

对于高职院校教学团队产教融合能力培养问题的探究

沈彬彬

(哈尔滨职业技术学院 黑龙江 哈尔滨 10086)

摘要: 高职院校教学团队产教融合是培养专业技术型人才的必经之路,新时期高职院校教育教学工作模式发生很大转变,应用型人才培养需要教师也具备足够的业务能力。对此文章结合高职院校产教融合能力培养问题,探讨相应的改善措施。

关键词: 高职院校;教学团队;产教融合;能力培养

引言

树立以多学科交叉融合为导向的高职教育教学改革理念,是我国高职教育实施高等学校创新能力提升计划的重要内容。多学科交叉融合高职院校教学创新团队更是提升高职院校教学水平、科学高效开展学术研究、培养高层次、高素质、复合型人才的重要举措,是高职院校改革发展的必然趋势。因此打破单一学科教学团队的壁垒,改善成员知识结构类似的弊端,为高职师生搭建起集成式的科研实践教学平台,对提高高职教师综合能力和创新能力,培养高职复合创新型人才具有重要意义。

1 高职院校教学团队产教融合能力培养问题分析

1.1 兼职教师队伍缺乏稳定性

校企共建专兼职教师结合的教师教学创新团队,能够形成专兼人才的优势互补,既促进学校教师实践技能提升,也提高了企业人员理论水平,实现了人才共享、资源共用、互惠双赢。但是,兼职教师队伍缺乏稳定性。一方面,受企业工作时间限制,兼职教师进课堂的时间难以确定,只能按照企业工作时间安排部分实践教学任务,一门课程的实训任务需要多名兼职教师承担,在知识衔接、交流沟通上缺乏连贯性;另一方面,企业人员流动性相对较大,兼职教师难以对教学或课题进行持之以恒的研究,加之学校能给与兼职教师的课酬非常有限,使得兼职教师库更新比较频繁。

1.2 教学模式有待创新

因为学校的有些教学模式跟不上时代发展的要求,对于学生的管理较松,不能达到企业对学生的标准要求。学校和企业建立合作的立场也有所差别,学校需要学生参与到企业实际项目增长见识,而对企业来说,学生缺乏社会实践能力以及有些项目涉及公司的机密,所以不能让学生完全参与,仅仅让学生做一些体力活或者讲述一些理论知识,这样一来容易导致企业和课程教学不能做到很好融合^[1]。

1.3 学科制度分化使多学科融合难度加大

专业知识背景复杂是学科交叉融合型高职教育教学创新团队的主要特征。但长期的学科制度分化使教师形成了自己的专业领域舒适区,难以突破,很难在短时间内建立良好的合作关系。这样就很容易导致许多多学科交叉融合型教学创新团队在合作过程中产生各自为政,各执己见的现象,影响了团队成果及效率。教学创新团队要完成教学建设、教学改革、技术研发等任务,当进行多学科交叉项目或课程时,教师必须要学习了解其它学科的技能 and 知识,通过团队沟通交流完成科研、实践项目或教学。学科知识融合程度低,必然会导致整个团队运行不畅,执行度低。

2 高职院校教学团队产教融合能力培养路径

2.1 创新校企合作机制,优化“双师”结构

加强校企合作,优化“双师”结构是教师教学创新团队建设的关键路径。为了充分整合校企育人的资源、稳定兼职教师队伍、发挥团队创新的示范引领作用,就要在校企合作机制上有所创新。一方面,对接科技发展趋势和企业需求,利用校企共建的产业学院、教师流动中心、大师工作室等形式,帮助企业攻克生产、管理方面的难题,提高服务社会的能力;另一方面,根据行业和企业需求,优化人才培养方案,团队内专、兼职教师通过人员互聘、研究合作,在人才培养、教

学改革等方面协同创新,从而培养适应企业需求的毕业生,提高人才培养质量。只有不断创新校企合作机制,保持合作的动力、共享合作的成果,实现校企双方共赢,才能形成校企命运共同体,增强队伍稳定性和凝聚力^[2]。

2.2 实行动态灵活的管理机制

与传统教学团队相比,多学科交叉融合型教育教学团队成员一般都具有较强的学习和自律能力,喜欢挑战和创新,喜欢宽松自由和谐的合作氛围。因此改变现有的垂直管理模式变扁平化管理模式就更加重要,在这种管理模式下,团队成员人人都有发言权和参与管理权,团队带头人的作用更象是一个协调者。同时在信息化时代大背景下,团队还可以充分利用现代信息技术,优化管理模式。在运行过程中实行虚实结合的开放管理模式,团队成员平时分散至各教研室管理,当有多学科交叉的科研、服务或教学项目时,则采用集中攻关形式完成,成员日常学习交流可以通过线上线下混合交流的形式来完成。这种利用互联网+的管理模式更有利于激发教师的能动性,给予他们自由的时间和空间,构建一种轻松愉快的合作环境。团队内部成员实行动态管理,人员可以根据项目特点进行适当调动,也可以根据不同项目和任务进行灵活再组。例如有科研项目时,组建科研创新团队;有技术服务项目时,组建项目设计团队;有竞赛时,组建竞赛指导团队;同时用科研、技术服务和竞赛项目反哺教学,通过多样化合作形式和动态灵活的管理机制,充分发挥了团队多学科、多专业的优势,体现了教学团队的实践性和开放性^[3]。

2.3 开展融合创新

经过校企共建初期后,“双师”素质教学团队成员已基本熟悉了工作领域和工作内容,在“校企双路径”建设背景下中已着手具体的建设任务和建设内容,这一阶段主要是教学团队项目的建设推进,同时注意建设经验的总结,特别要注意学校和企业“双师”素质教学团队建设中各自的责任和权益要明确,并加强校企沟通交流,共同解决“双师”素质教学团队建设存在的问题和困难,共同推进“双师”素质教学团队的建设内容和建设任务,同时,在建设过程中要充分考虑企业的既得利益,以保持企业在“双师”素质教学团队建设中的积极性,实现校企共育,校企共赢。

结语

综上所述,由于高职院校的教师主要来源于高校,来源于企业的相对较少,普通存在专业实践技能的不足。因此,加强教师“双师”素质培育具有重要意义。因此,高职院校需要重视双师型教师团队的建设,做好团队创新管理,以提高高职院校教育教学工作的整体水平。

参考文献

- [1]吕联盟.基于校企合作的“双师”结构教学团队探索[J].现代农业,2018(12):80-81.
- [2]李玉珍,肖怀秋.高职院校教学团队建设问题与思考[J].科技视界,2016(23):401.
- [3]李双.高职院校“双师型”教学团队建设研究[J].武汉冶金管理干部学院学报,2018(3):43-45.