

三教改革背景下高职院校教师队伍建设途径研究

李红卫 赵辛辛

黑龙江交通职业技术学院 黑龙江 161002

摘要:在“三教”之中,居于首位的是教师,其次才是教材与教法,在整个教学活动开展的过程中,教师是教材与教法的直接使用者,与此同时,“三教”改革要关注到每一个要素,在建设师资队伍的同时,对教材进行完善、对课堂教学实施改革。此项改革要伴随着职业教育发展的整个过程,要把所有关系到培养人才的环节紧密地衔接到一起,这是关系到学校教学质量提升的“命门”,也是内涵建设不断深入的突破口。可见,在“三教”改革推进之中,教师是根本力量,教材与教法分别为基础与路径。

关键词:“三教”改革;高职院校;师资队伍;路径探析

Research on the construction of teachers' team in higher vocational colleges under the background of three education reform

Li Hongwei Zhao Xinxin

Heilongjiang Vocational and Technical College of Transportation, Heilongjiang 161002

Abstract: Among the “three teachings”, teachers are the first, followed by teaching materials and teaching methods. In the whole process of teaching activities, teachers are the direct users of teaching materials and teaching methods. At the same time, “three teachings” The reform of “teaching” should pay attention to every element. While building the teaching staff, the teaching materials should be improved and the classroom teaching should be reformed. This reform should accompany the whole process of vocational education development, and all links related to talent cultivation should be closely linked together. It can be seen that in the promotion of the “three teachings” reform, teachers are the fundamental force, and teaching materials and teaching methods are the basis and path respectively.

Key words: “Three Teachings” reform; higher vocational colleges; teaching staff; path analysis

师资队伍建设是教材与教法改革的主体,为“三教”之首。国家及各部委、各级各类学校都高度重视职业教育“三教”改革,关于职业教育改革的推进,国务院制定了总体方案,其中重点强调了教师团队建设的重要性,要让教师队伍的结构更加合理、水平得到提升,以分工协作的方式开展教学活动。基于此,文章首先对当前高职院校教师队伍建设存在的问题进行分析,然后阐述了高职院校师资队伍建设的遵循原则,最后基于“三教”改革背景下提出高职院校师资队伍建设的途径进行探讨,以期打造更多的“双师”教师,促进专业课程教学质量的提升。

一、高职师资队伍存在的主要问题

(一) 教师总量不足,队伍结构不优

我国职业教育教师缺口的现象普遍存在,与此同时,教师学历和职称结构也存在较为严重的问题,高学历、高职称教师数量过少,这一点在战略新兴产业专业之中的体现更为严重。由于教师年龄结构不合理,许多学校最为缺乏的就是中年骨干教师,大多数教师来源于非师范院校毕业生,教学技能先天不足,教师教育理论背景缺乏。

(二) “双师型”教师数量少,教师实践能力弱

新形势下职业教师“双师型”教师培养工作应该如何开展,教育部等四部门的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》明确指出,到2022年底,我国职业教育教师队伍之中,“双师型”教师占比至少要达到50%。通过相关数据了解到,当前“双师型”教师是职业教育发展

中最为缺乏的人才,可见教师队伍建设并没有在提升教师素质与技能方面产生良好效果,与预期目标差距较大。

(三) 信息化素养低,科研能力不强

少数高职院校教师对信息技术的有效应用、创新教学模式以及提高职业教育质量、促进职业教育教学改革的重要作用认识不够,并没有对新一代信息技术的发展与运用予以关注,比如大数据、云计算、物联网、人工智能等,也没有及时把先进的教育理念运用于自己的教育教学之中。在教学过程中,没有及时运用最新信息技术进行改革,在这些方面的反思意识淡薄,评价能力也严重不足。信息检索、收集、整理、筛选能力,数字教学资源的制作能力,信息化环境下教学活动设计能力、教研能力、评价能力等与理想状态相比均存在不足。此外,高职院校科研的智力和经费支撑不足,教师教科研能力不强,科研课题数量及显性成果较少,社会服务与成果转化水平偏低。

(四) 行业企业影响力差,职业幸福感不浓

高职院校国家级名师、技能名师、行业领军人物繁星点点,除少数“国家队”高职院校外,多数高职院校“万人计划”名师尚未破零,省级名师工作室、技能名师工作室、技能大师等数量稀少,教师行业影响力较差,高水平专业带头人屈指可数,这些情况的存在,成为高职教育发展品质提升的绊脚石。职业教育是我国高等教育之中的一种重要构成,这种教育应该体现出“面向人人”的优势,基于高职教师多元化角色、多元化生源下教学工作要求高、知识技能双轨要

求压力大、社会对高职教师期望值高等原因,与普通高校教师相比,此类教师职业倦怠感形成的可能性更高,进而在职业幸福感、成就感等方面感知不强。

二、“三教”改革背景下高职院校师资队伍建设路径

(一)引培相融,增效提质,改良队伍结构

首先,在引进教师时不能受限于某一渠道,也不能使用传统标准,要优化体制机制,通过博士预签、公开招才、慧眼猎才、定向揽才,引进一批高层次人才;要依托高校密集型城市、高新企业密布的开放型城市,建立“人才工作站”,一体化引进人才;组织顶岗实践活动,逐渐让更多教师都能获得到企业接受锻炼的机会,增加“双师型”教师占比;转变观念、敞开胸怀、降低门槛,积极从行业企业引进教师或尝试国赛获奖、成绩优异的毕业生留校聘用,增加实践指导教师数量,使“双师型”教师数量较少的问题能在短期之内得到解决。其次,要针对性精准培养教师。要通过国培、省培、行业学会交流、专业领域论坛等系统性培训,开阔教师视野,提升专业能力和水平;从教师教学、科研、服务于社会等多个方面入手分析问题,组织有效性较强的校本培训活动,诸如教师教学能力培训、“三教”改革培训、科研项目申报补齐教师业务短板;要通过企业顶岗、岗位实训、技术研发、校企技术协同攻关等,提升教师实践操作能力和技术服务水平;要通过组织教师参加多形式、多渠道的教学能力竞赛,序列化教学信息化培训,赛训结合培养教师教学能力和信息化素养;要通过教师参加“双高计划”、“职业教育提质培优行动计划”等项目建设,深化职业教育理念,提升教师综合职业能力。再次,从企业中聘请专业水平较高的工匠到学校为学生进行指导,赋予他们教师的身份,以固定岗、流动岗两相结合的方式实施人事管理,让专兼职教师资源都能得到有效利用。

(二)立德树人,确保所有教师都能以“四有”标准要求自己

在师德师风建设之中,道德要起到导向性的作用,只有师德高尚、师风良好的教师才能对学生起到有效引领的作用,才能让立德树人的效果得到保证。师德师风建设在高职院校的深入开展,这是高端技术人才培养中的重要支撑,学校要用强大的政治力量对相关工作的开展进行引领,以凝心铸魂的方式提升师德师风建设的有效性。要从师德方面向教师提出要求,不仅要有着坚定的理想信念,也要有渊博的学识和扎实的教学基本功,不仅要有高尚的情操,也要有一颗赤诚的爱生之心,在政治、思维、人格等方面都要符合要求。高职院校教师在发展中,既要学习好《新时代高校教师职业行为十项准则》等政策文件,也要把文件精神转化为实际行动,真正成为“四有”好教师,在日常育人活动进行中做到自警与自律,要深刻地对自己与学生相处的点滴进行反思并及时纠正不良做法。学校要为每名教师设立师德档案,凡是在专项考核之中不合格者,在评优评先、晋升职称等方面均“一票否决”。要为考核机制的推进提供制度上的保障,形成长效机制。要完善新进教师准入制度,完善教师考核制度,完善师德师风监督机制,从制度层面确保师德师风管理的规范化、常态化。要在教师群体中组织各种类型的评选活动,要让师

德正气能体现在每名教师身上,要用先进个人与标兵辐射带动更多教师调整自己的行为,形成良好的师德氛围。

(三)跨界融合,增强教师队结构有效性

教师教学创新团队是以某一专业(专业群、课程、基地、科研课题、教学项目等)建设为载体,安排合适的带头人,带头人在学术与教学两方面的能力都要合格,在价值观方面也应该为其他教师起到示范作用,增强教师结构的合理性,彼此之间在能力上形成互补,也要在教学活动推进之中勇于引入新理念,能以新思维与新方式面对问题,是一个有着无限潜能的教师群体。基于不同的主体、不同的载体,依据不同的工作内容和工作目标,可以组建多层面、多层次的教学团队。高职院校在教学创新团队建设中,不能受限于某种方式,要以多样化的方式进行。一是基于专业逻辑,跨壁垒重构教学创新团队。要按照“思政+人文+人工智能+创新创业+……”的方式,在打造教学创新团队的过程中,尤其要吸纳学科骨干、名师、专业带头人等;二是基于职业逻辑,跨部门、跨行业校企混编组建教学团队。要从行业之中挑选一些能工巧匠、领军人物、技能大师、传统工艺传承者等,把他们吸纳进教师队伍之中。同时,通过教师赴企业挂职锻炼、技能培训、担任访问工程师等,教师紧密联系企业,教学紧贴技术前沿;三是基于国际视野,通过与国外标杆高校开展深度合作,设立海外教师工作站,合力打造国际混融教学创新团队;四是要以“三教”改革为依托培养高技能人才,以职业典型工作任务为主线,引领教师团队在人才培养、专业建设、教师专业发展等方面的合作与融合,逐渐带领学生在技术技能方面实现提升,打造技能传承共同体。不管是教学活动还是社会实践活动,都要及时创新与改革现有的模式,争取成功。

三、结语

教师是高职院校实现高质量发展的中坚力量,新时代对高职院校教师队伍建设从质量、数量和培养机制等多方面提出新的更高要求。但是,当前高职院校在教师队伍建设过程中还面临诸多困境。为此,高职院校师资队伍必须遵循国家行业规范、职业教育国家教学标准、教师职业规范与职业标准、教育部向师资队伍提出的要求、对于培养“双师型”教师设定的指导方案、学校课堂管理标准等,采取有效对策,多措并举加快推进教师队伍建设。

注:本文系黑龙江省教育科学规划重点课题的阶段性成果,课题名称为《三教改革背景下“铁路货运组织”课程教学改革研究与实践》,课题编号为ZJB1422230

参考文献:

- [1] 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[J]. 中华人民共和国教育部公报, 2019(21): 9-16.
- [2] 教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知[J]. 中华人民共和国教育部公报, 2019(11): 30-34.
- [3] 教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见[J]. 中华人民共和国教育部公报, 2021(3): 34-38.