

教改一线

如何精准培育德能双优的“双师”

于进亮

长期以来,“双师型”教师培养一直是职业教育师资队伍建设的重点和难点,“双师型”教师数量不足、水平不高极大影响了职业教育高质量发展。针对“双师型”教师能力标准不清晰、培养路径不系统、考核评价单一化等突出问题,笔者所在的青岛酒店管理职业技术学院以旅游类专业为试点,围绕专业课教师培养,坚持“标准引领、校企协同、聚焦专业、精准培育”的培养理念,通过开发标准、完善内容、搭建平台、创新模式、健全机制等,科学构建了“分层进阶 分类发展”培养体系,系统培育了一大批德能双优的“双师型”教师,探索出了旅游类专业“双师型”教师培养新模式。

标准引领:开发“双师型”教师认定标准

没有标准,就没有质量。学校借鉴系统论和教师职业生命周期阶段理论,结合职业院校教师素质的共性要求和旅游类专业的特殊要求,强化师德第一标准,从师德修养、教育教学、专业实践三个维度,厘定了七方面21项素质能力要素,并设置相应观测点,重点突出了课程设计、技术研发等通用能力,以及服务精神、文化交流等专业特色能力。同时,系统开发分层分类认定标准,根据教师成长规律设置普通教师、骨干教师、大师名师3个层级,并根据教师多元发展需求,结合高校教师分类和职教特点,设置突出教学本位的教学为主型、兼顾应用研究能力的教学科研型、侧重应用研究和社会服务能力的科研服务型3种类型,形成素质能力对应矩阵,明晰教师多元成长路径。

需求导向:完善“双师型”教师培养内容

以满足教师个性化发展需求为导向,学校系统构建了专业特色鲜明的“双师型”教师培养模型,一体化、分模块设计了由10个课程包组成的培养内容体系,涵盖了以理论学习为主的课程和以实践研修为主的项目,服务教师进阶或转型。其中,针对新入职教师定制开发基础综合课程包,设计以提升教师岗位胜任基本能力为主的项目,配备业务导师,开展为期一年的基本能力达标工程,教师通过考核后自主选类。依据素质能力对应矩阵,根据类型由低



中国烹饪大师、山东省教学名师王桂云结合行业企业所需,创新中式面点实训项目,为该校中西面点工艺专业学生授课,提升学生实践技能。
资料图片

到高分层级开发9个进阶课程包,实施普通教师成长工程,助力教师夯实育人根基;实施骨干教师培育工程,培育课程团队带头人;实施大师名师造就工程,培养专业团队引领者。

校企协同:搭建“双师型”教师培养平台

好平台是“双师型”教师的“孵化器”。学校全面深化校企合作,与华住等头部企业协同,共建校内生产实训中心,依托科技群众众创空间项目“筑巢引凤”,孵化“如家”校园酒店等运营实体,搭建教师教学实践轮岗平台;依托全国研学旅行职教集团、山东省现代酒店业职教集团等“借船出海”,建立企业研修中心,打造教师岗位实战平台;依托省级名师工作室、技艺技能传承创新平台等,组建旅游研究中心,打造应用技术服务平台。同时,设立教师发展中心,组织师德考核、课程培训等工作,统筹各平台联动式支撑教师培养。通过搭建协同培养平台,构建“理论—实践—创新”梯度循环系统,实现“产、学、研、训”一体化。

项目驱动:创新“双师型”教师培养模式

学校与洲际集团等共建国内首个旅游类教师企业实践流动站,校企共同选聘名师大师,共同开发实战项目,共同搭建高端平台,共同实施考核评价,支持教师依据所在层级和所选

类别分批进驻站,驻站流动培养。组建“学校名师+企业导师+行业大师”导师团队,大师引领,发挥“传帮带”优势。根据教师发展需求,依托一体化课程包,量身设计、引入不同实战项目,为每位教师定制培养路径,服务教师多元成长。实施教师发展学分制,引导教师根据个人发展规划,制定驻站学习计划,接受相应大师团队指导,依托联动培养平台,必修、选修不同课程和项目,获取流动培养学分,形成发展成绩单,计入个人成长档案。教师修满学分后出站,申请相应“双师型”教师认定。

机制保障:构建“双师型”教师考评机制

依托教师发展中心大数据中心,学校综合教师教学、研究、服务等数据,形成教师个体成长精准画像,服务教师对照标准开展自我诊断,增强教师成长获得感。明确不同层级、不同类型的“双师型”教师教学、科研和社会服务等业绩绩效与权重,实施以学生、教师、督导、行政、企业为主体的多元评价,以年度为周期开展绩效评价。组建多元化专家评议认定委员会,明确破格条件,以三年为周期,开展“双师型”教师认定或复核。认定结果作为绩效工资分配、职称评聘和评优推先的重要参考,有效激发教师发展内生动力。

(作者系西北师范大学教育科学学院在读博士、青岛酒店管理职业技术学院教务处处长)

教学笔记

「四招」巧设中职专业课作业

象建军 蒋亚飞

要提升中等职业学校的办学质量,就必须高度重视专业课的教学,而专业课的作业设计与布置就是其中的重要环节之一。由于目前中职学生的文化基础普遍不高,学习能力稍显不足,既缺乏良好的学习习惯,也缺乏学习的主动性。因此,需要从中职学生的实际出发,通过讲究策略“变被动为主动”,朝着达成教学目标的方向有的放矢地进行专业课的作业设计与布置,才能获得实实在在的学生做作业和教师批改作业应有的效果。

第一,对学生做作业的时间进行“分段化”处理。专业课教学后,学生需要通过做练习才能达到掌握知识和技术技能的目的,但在现实教学中我们会发现,一些学生在刚听过课后,是能够正确做好作业的,但是过一两周之后,教师再让有的学生回答同样的问题或者做同样的技能操作时,他们却做不出来了或者做得错误百出,究其原因是一些学生不能及时巩固而前学后忘。针对这样的情况,就需要教师对作业的设计与布置进行优化——作业总量不变,变的是拉长时间段,进行“分段化”的创新处理。具体来说,一方面向学生介绍如何根据“艾宾浩斯遗忘曲线”安排自己的学习和复习,让学生逐步学会学习,养成科学的学习习惯;另一方面,用“艾宾浩斯遗忘理论”指导教师布置作业,将类同却又不完全相同的作业题稍作修改后,在不同的时间段进行多批次的“释放”,过几天安排学生再做类似题目,从而由似曾相识逐渐过渡到熟悉,通过时间上的“分段化”处理,使学生所学知识和技能不断得到巩固。

第二,对学生做作业的题目进行“碎片化”处理。由于中职学生的学习能力稍显不足,稍有难度的习题就可能难住他们,所以教师针对所教班级学生的实际,对一些有难度的习题进行“碎片化”的技术性处理,即对一些综合性的题目进行“拆分”修改,使其变成若干个“碎片化”的小问题,这样适当降低一些难度,学生就容易正确地做出来,也能在做作业的过程中逐渐提升学习的自信心,感受到这些专业课程的学习并不太难,使他

们从最初的“惧”学变为“易”学,再主动地走向“乐”学。

第三,对学生做作业的难度进行“梯度化”处理。专业课的教学当然不能以降低教学目标来“迁就”学生,因此对作业题目的“碎片化”处理只适用于新知识、新技能教学的初级阶段,而当学生对“碎片化”处理后的作业感到没有困难时,也就体现出学生对专业课的学习已有了一定的基础的掌握,并且在前期基础性的作业训练中,学生的解题能力也得到了提高。此时,教师对接下来的作业设计与布置就要进行“梯度化”处理,这个阶段也是达成教学目标、提高学生能力的重要环节。因此,在设计作业题目时,可以渐渐地从小题目整合为难度适中的、富有梯度的综合性问题,从之前的“碎片化”向“系统化”转变,通过一系列不同阶段不同练习目的的作业设计与布置,由量的积累悄悄引起质的提升变化,分段递进,回到提高,从“扶着”学生走,到“领着”学生跑,逐步提高学生解决专业问题的能力。

第四,对不同学生做的作业进行“个性化”处理。由于中职学校的生源参差不齐,有的学生学习很努力,但是不会学习;有的学生基础不是很差,脑子也灵活,就是不肯学习;还有的学生偏科严重,但动手能力还是很强的……既然学生之间的差异较大,就必须因材施教,才能使他们都能学有所得,因此教师要因人而异做“个性化”的作业设计与布置。比如,对于基础差、学习能力也差的学生,最初可以布置很简单的或者可以从书本上直接模仿的甚至直接通过“复制粘贴”即可完成的作业,逐渐把他们引到学习的路子上来;对于动手能力强的学生,可以先教一些别人还不会的技术技能技巧,布置他们做更有价值、更有质量的技能训练。同时,通过分类评比、分组竞赛、及时表扬奖励等手段,让他们成为其他同学学习的榜样,通过榜样的引领作用,形成一种“比学赶超”的满满正能量的专业课教学氛围。

总之,在中职学校专业课的作业设计与布置工作中,教师要善于从教学内容和教学对象的实际出发,将统一的“套餐”作业为切合实际的“配餐”作业,使作业不再是广大师生的负担,而是提升教学质量的得力抓手。
(作者单位系江苏省滨海中等专业学校)

特色有笔
绘制“双高”建设新画卷·浙江篇

“四融”学程 为学生前程赋能

——浙江同济科技职业学院建筑工程技术(智能建造)专业群学程制试行实录

当前,无论是传统产业智能化改造、数字化转型升级,还是加速发展壮大战略性新兴产业,对于高水平、高层次技术技能人才的需求量日益提升,而职业教育正是培养技术技能人才的重要渠道。经过多年探索,浙江同济科技职业学院已经形成一套面向不同层级、不同方向、不同类型学生的人才培养体系,探索出一条适合职业教育高质量发展的新路径。

浙江同济科技职业学院作为省内首批开展智能建造人才培养的高职院校,依托浙江省“双高”建筑工程技术(智能建造)专业群(以下简称“专业群”)建设,联合相关企业探索试行“四融”学程制,学程是指将行业某个方向发展所需或新设的工种岗位所需的知识和技能进行整合,最终由3—4门课程形成一个学程。随

着“四融”学程制不断深入推进,学校在智能建造人才培养方面取得丰硕成果,为我国高职教育提质增效提供了改革发展样本。

树立“党建融学程”教育理念

专业群充分发挥基层党组织在课程建设和教学工作中的引领、支持、保障及监督作用,把社会主义核心价值观培育贯穿在日常的授课过程中,营造“三全育人”生态圈。专业群通过开展全方位、多层次、深领域的结对共建,打造校校企党建共同体,形成共建共享、互学互补、双融双促的党建工作新格局。专业群所在党支部入选浙江省第二批全省高校党建工作样板支部,2021年以来,签订党建结对共建协议5份,开展主题党日活动20余次,于2023年顺利通过

验收。专业群牢记“为党育人、为国育才”初心,将党的二十大精神有机融入课程教育教学各环节。

凝聚“产教融学程”优势合力

专业群与杭州市建设工程造价管理协会、杭州工程造价产学研企业联盟共办杭州工程造价改革实验班,与五洲工程顾问集团有限公司共办全过程咨询改革实验班。改革实验班课程从企业需求出发,通过设置学程,突出人才培养方案的实用性,培养实践能力强的复合型技术技能人才。校协企联合“带徒弟”,采用“现代学徒制”人才培养模式及“双师”“双课”办学方式,使每名实验班学员在课堂内外不仅有学校教师,还有“一对一”的企业导师。校企行共同开展产学研合作,培养工程技术人才,研

究和创新职业教育人才培养方式,推进产教融合发展。与行业大师共建大师工作室,积极开展行业发展和人才培养课题研究,校企共同开发各类教学培训课程和教材,实现校企共赢。

打造“教师团队融学程”人才梯队

师资是人才培养的第一要素,专业群拥有一支师德高尚、专业知识扎实、教学教法新颖、技术成果丰硕的“金字塔”型学程教师团队。专业群实行“金种子”骨干教师项目,通过安排青年教师参加国内外培训学习等各类项目,不断加强专业学程建设、教学教法等各项能力。根据分工协作模块化教学要求,组建校企协同合作团队,建立专业带头人牵头、学程负责人主管、“金种子”骨干教师为主体、企业导师为辅助的“PC装配生

产与施工”等学程教师团队。在专业群建设中,将师资队伍按学程组建相对应的教师团队,从每个专业遴选2—3名骨干教师,担任品茗BIM学程等12个专业学程负责人。“双高计划”建设期间,各学程教师团队在各级教育教学比赛中获奖13项,其中,获得全国职业院校技能大赛教学能力比赛一等奖一次,连续3年获省高校教学能力大赛二等奖及以上奖项。指导学生参加全国职业院校“建设教育杯”职业技能竞赛等获得二等奖及以上奖项60余次。

践行“岗课赛证融学程”综合育人

专业群以学程为框架,搭建“岗课赛证融学程”的综合育人体系,以培养建筑施工员岗位能力为基础,精准对接建筑信息模型技术员、装配式

建筑信息模型技术员、装配式建筑工程施工员、建筑信息模型技术员、钢结构工程施工员、建筑信息模型技术员等工作岗位,构建学程制课程体系,结合装配式、BIM、钢结构、工程管理相关技能竞赛,融合装配式、BIM、建设工程识图、智能建造等“1+X”职业技能等级证书制度。专业群坚持以岗定课、以课育人,以赛领课、以证培课思路,综合提升职业教育的人才培养质量。依托3个国家教学资源库建设基础,与行业头部企业共建共享4个学程课程资源,获得国家教材建设二等奖1项,立项省级新形态教材6部,立项省级精品课程8门,入选浙江省教育信息化优秀案例2项,获建筑信息模型等5项考点认证,连续两年获评“1+X”职业技能等级证书优秀组织单位。

现如今,建筑工程技术(智能建造)专业群“四融”学程制建设正蹄疾步稳地向前推进,不仅为学生前程赋能,也使得学校未来的路径更加清晰,更加值得期待。
(浙江同济科技职业学院建筑工程学院院长、党总支副书记 杨海平)

浙江建设职业技术学院

聚焦“一核三维” 打造高水平“双师”队伍

“双高”建设以来,浙江建设职业技术学院大力实施人才强校战略,根据《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》要求,全面推进高质量教师队伍建设,构建了一套全口径、完整链条的教师队伍建设政策体系,系统提升教师的教书育人能力,引导教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德,争做新时代“四有”好老师和“四个引路人”。

学校把师德师风建设作为学校教师队伍培养的核心,聚焦“立师德、强能力、促发展”,瞄准教师发展“需求侧”,改革队伍建设“供给侧”,从三个维度推进高水平“双师型”教师队伍建

设。在师德师风建设上做到“四个强化”:强化以德育人,不断增强教师的责任感和荣誉感;强化规则立德,将师德师风考核结果作为教师评价的第一标准,实行“一票否决”;强化典型树德,充分发挥典型人物的激励、导向、示范作用;强化师德监督,建立学校、教师、学生、家长“四方联动”评价监管平台。

强能力

横向衔接,由线到面 构建“双师”培养新格局

“双师型”青年教师筑基工程。围绕高素质技术技能型人才培养目标,构建“双师双能”专业发展要求,积极打造“政行校企”四方协同一体化培育的教师专业发展共同体,深入推进青年教师培养模式创新,建立青年教师成长导师制,为入职三年内的

青年教师配备“校企双导师”,指导其职业发展,逐步形成自主学习、互促互学、导师引领的青年教师培养机制。

“工匠型”人才引进行程工程。学校围绕教师队伍发展和“双高”建设任务出台了《关于创新体制机制实施人才强校战略的意见》,陆续规划制定了《“双师型”教师认定办法》《教师企业实践认定标准》等,力求从教师分层分类培养、资格准入等方面整体构建“双师”培养体系。

“领军型”人才引进培育工程。紧扣国家发展战略需求和浙江省三个“一号工程”,聚焦打造“智慧+”科创高地,引进和培育一批引领带动教育教学、建设类学科建设转型升级和战略性新兴产业发展的高水平团队。在涉及多学科发展的前沿、新兴领域,组建一批多学科交叉融合的应用技术研究创新团队,推动建筑产业转型升级与提质增效。

“创新型”教师团队培养工程。通过产教融合模式组建一批跨专业、跨领域的教师团队,形成“双师型”教师校企合作培养新路径。学校立项建设了建筑信息模型制作与应用和智能建造技术两支国家职业教育教师教学创新团队、建筑装饰技术等3支省级教师教学创新团队及第二批省高校黄大年式教师团队——“智慧建造协同育人教师团队”。

共发展
多向融合,由面成体 发挥团队孵化倍增效应
共建共享,高效供给,促进中西部院校协作交流。两支国家职业教育教师教学创新团队与四川建筑职业技术学院等院校通过共建课程与资源、联合建设专业教学资源库等形式推动教

师交流,开展模块化协作教学,同时互派学生,推行学分互认。创新团队还与对口帮扶的青海建筑职业技术学院等中西部院校结成共同体,为其提供师资跟岗培训,并派出教师赴院校担任专业带头人。

服务地方,精准供给,产业对接领航地方经济发展。以国家A档高水平工程造价专业群为依托,成立“长三角绿色智能建造产教协同创新联盟”,开展工程造价项目咨询和房地产市场研判,编制行业企业标准,服务长三角一体化发展战略;与上虞“e游小镇”务实共建“e游学院”,服务特色小镇发展,共建乡村振兴学院与乡村振兴研究院,践行“两山”理论,服务浙江青田美丽乡村建设。

走向国际,优质供给,深层激活团队“走出去”潜能。自2019年以来,打造“一带一路”“中国—东盟高职院校特色合作”建筑技能人才丝路学院项目20余个,着力建设职业教育国际办学的“示范窗口”。2022年,校长何辉应邀在首届世界职业技术教育发展大会上作主题演讲,进一步提高了学校的国际影响力和美誉度,为学校未来提质升级奠定了良好的国内外发展基础。
(浙江建设职业技术学院副院长 陈东平)

立师德

纵向梳理,由点及面 坚持师德师风第一标准

学校坚持师德为先、能力为重、以生为本、终身学习的导向,全面推进教师队伍建设。师德为先,即把提高思想政治素质和职业道德水平摆在教师培养的首要位置,突出全员全方位全过程师德养成;能力为重,即突出“双

师”素质教师个体成长和“双师型”教学团队建设相结合的培养模式,切实提高教师教育教学能力、专业实践能力和

社会服务能力;以生为本,即围绕“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”这一根本问题,切实树立起教师正确的价值导向;终身学习,即培育教师在产教融合办学模式下终身学习的成长理念,努力站在技术发展前沿,始终聚焦行业科技创新前沿。

通过多年的实践,学校在加强师