

教学成果奖专栏·【关键词:教师培养培训】

锻造中职高素质创新型教学团队

顾爽 孙中升

职业院校高素质、创新型教师的培养是建设中国特色、世界水平现代职业教育体系的基础性工程,事关长远,意义重大。从历史上看,职业院校教师队伍绝大部分来自普通高校毕业生,有足够的理论知识储备,但教学经验缺乏、技术技能实践能力较低;来自企业的技术工匠型教师,有较丰富的工作经验,但缺乏教育教学理论与实践。近年来,面对极为迫切的教学改革需要,山东省潍坊商业学校按照职业院校教师发展的逻辑主线,形成了“建立标准、塑造结构、创新驱动、协同发展、动力支持”的团队建设模式,并打造出了“雁阵发展、高峰与高原并存”的高水平中职教师团队,其实践成果在最近的2022年职业教育国家级教学成果奖中获得一等奖。

治理赋能,创设教师发展良好生态

学校不断优化治理体系,建立“611”治理结构,形成扁平化、分布式治理格局,实现民主决策、智慧众筹。聚焦教师素质提升和教学团队建设,唤醒教师的价值认同和团队意识,形成团队的精神内核和共同愿景。将师德师风作为评价教师素质的第一标准,并将深化现代职业教育体系建设的系列政策制度投射到学校育人实践,建立包含36个要素的教师评价指标体系。以“匠心潍商,惟精惟实”的学校文化品牌,统领教师专业发展,涵养教师气质。以教学和学生为中心,扩大教师在教育管理、教学评价、激励机制等方面的自主权。建立政策供给、组织重构、文化引领、评价激励构成的“四维联动”的教师发展动力机制。成立教学、健康、家庭事务三大服务中心,为教师纾困解难,排忧解难。学校治理结构优化和治理能力提升,极大解放了教育教学“生产力”,形成了积极健康、风清气正的育人生态。

系统设计,优化教师队伍伍结构

学校建立职教专家智库,选树智库专家、双专业带头人、骨干教师,构成“1+2+N”教师发展共同体,推进培养模式和教学模式的迭代创新,在教学实践中提高实践和研究能力。对年轻教师采取“双向选择”“个性化定制”的方式,配备个性化成长“导



▲山东省潍坊商业学校金牌指导教师朱龙给汽车维修专业学生进行实训辅导。学校供图

▲山东省潍坊商业学校国家级教学名师毛艳丽教授给物流服务与管理专业学生进行实训辅导。学校供图

师”,发挥名师传帮带作用。建立职业院校三大赛事教师协作共同体,通过赛事训练推动教师教学能力和专业能力成长。深化人事管理、职称和绩效考核等制度改革,坚持“破五唯”,实行“部门+团队+个人”组合式项目激励机制。建设教师成长高端支持智库和共同发展联盟,设立“国家职业教育研究院潍坊研究基地”、省教科院教师专业发展研究基地和信息技术课程研究中心,并联合省内12所骨干学校建立课程开发联盟,打造课程协同研发创新共同体,牵头组建潍坊市中职“双高”学校建设发展联盟,引领带动区域中职“双高”学校协同发展。学校先后有5人入选

国家级教学名师,2人分别入选全国黄炎培名师、名校长,入选1个国家级和5个省级教学创新团队。

产教融合,校企协同助推“双师”发展

围绕区域产业布局,依托7个省特色品牌专业和2个省高水平专业群,学校设立智慧商贸、智慧旅游、智能工程、预制菜四个产业学院,精准规划、系统打造产教融合支持平台。以专业系部建制为基础,协同职教集团、产业学院、教师企业工作站、技术研发中心,建立五位一体“双师”发展平台,建立跨学校、跨行业联合培养机

制。推进教学流程再造,将真实生产流程、组织形式序化为教学流程,推动教学场景改造,将传统教学场所改造为集教学、训练、培训、工作于一体的跨领域教学平台,提高教师团队协同教学能力。设立项目专家、大赛教练、学徒导师、技能大师专门岗位,精准选聘引进30名产业教授,挂牌设立60个教师企业工作站,实现80%专业教师进站,形成教师与企业专家双向流动机制。同时,设立工匠讲堂、劳模讲堂、名师讲堂,强化教师职业认同、工匠精神,提高技术服务、文化传承能力。

项目引领,提升教师教学教研水平

学校建立教师教学能力持续提升的良性竞争机制,通过“搭台子、竖梯子、铺路子”,为教师个性化成长保驾护航。坚持“神枪手是在战场上练出来的”教师发展理念,倡导教师躬身入局,做到“两脚带着泥巴”“两手沾着油污”。立足实践促教师发展,以项目教学和项目建设为引领,通过支持教师参与省市教改研究、质量工程项目建设和各类业务比赛,以问题为导向开展教育教学研究,推进工作场景、教学场景与研究场景的融合,深度提升教师教育教学资源的整合和运用能力,促进教师向复合型、技能型、专家型人才发展,推动课堂教育教学模式的深层次变革。学校累计获得职业院校技能大赛国赛一等奖76项,获全国职业院校技能大赛优秀指导教师90人次;牵头或参与省专业教学标准制定9项,入选国家“十四五”规划教材12部;获国家教学成果一等奖1项、二等奖6项;近四年承担省教改项目39项,教师教育科研能力大幅度提升。

(作者单位系山东省潍坊商业学校)

【专家点评】

积极推进职业院校教师创新团队建设

河北省职业技术教育研究所研究员 张志增

教师是立教之本、兴教之源。职业院校教师是高素质技能型人才培养的核心要素,是现代职业教育服务经济社会高质量发展能力提升的重要支撑和有力抓手。2022年国家级职业教育教学成果奖“教师培养培训”主题获奖成果,代表了当前职业教育教师队伍建设的最高水平,反映了当前职业院校师资队伍建设的改革新方向。其中,一等奖成果《创新·协同·卓越:中职学校高水平教学团队建设模式的创新与实践》,以师德建设为统领,按照卓越领军(头雁)、骨干精英(飞雁)、青年英才(雏雁)分段规划教师发展方向和人才培养工程,建立三层能力标准体系,创建

“四创四能”团队成长路径,整合“政行校企研”五元资源,构建基于教师个体职业生涯全过程发展、团队成员个性化成长、成员间能力耦合的团队架构,形成了卓越目标、塑造结构、创新路径、协同发展、动力支持的团队建设模式,有效解决了中职教师教学团队发展目标定位不高、能力标准不清晰、成长路径短、缺乏持久激励机制等问题,为加强中职教师教学团队建设积累了成功经验。各职业院校要在深化教师队伍建设改革中积极推进教师创新团队建设,并因地制宜,逐步形成相关专业领域的创新团队协作网络,促进资源优化配置,推动专业教学改革。

Q 研者视界

职教如何多维赋能乡村振兴

王休晓 朱思伟

党的二十大报告中明确提出“全面推进乡村振兴”。在相关理论指引下,许多地方先行先试提出建设高质量乡村振兴示范片区,走出了一条中国特色的现代乡村振兴之路。职业教育的类型特性决定了其和乡村振兴是耦合共生、互融互促的有机关系,应主动作为,积极探索现代职业教育服务乡村振兴的新路径,努力构建“专业+文化+产业+党建”多维赋能乡村振兴示范片区建设新模式。

育训并举,提高人才供给精准度

一是要促进农业农村现代化的第一要素,实现乡村振兴迫切需要一批高素质技术技能型涉农人才。职业教育应聚焦增强适应性,进一步匹配乡村振兴示范片区建设需求,提高人才供给精准度。

一是精准对接用人需求,调整涉农人才培养模式。深入了解示范片区建设对涉农人才的需求,将具有知农爱农情感、过硬知识技能、善于经营管理等核心要素纳入人才培养目标和体系。通过建立涉农特色产业学院、推动“岗课赛证”融通等,突出学生复合型素质能力培养,持续优化课程体系,重点打造涉农领域的“双师”教师队伍体系。

二是突出乡村情怀培养,有机融入教学安排。通过打造农业生产实境和真实项目,构建“固定课堂+数字课堂+田间课堂”立体化教学环境,增强教学的实用性和鲜活度,激发学生学习兴趣。经常性组织学生走进农村、贴近农民、体验农业,增强学生职业认同、乡土认同,树立参与乡村振兴的成就感和自豪感。

三是加强职业农民培训,推动乡村人力资本打造。按照“政府主导、学院主体、社会参与、协作共育”模式,以职业院校为办学主体成立新型职业农民学院、组建农民学院理事会等,形成一整套管理运行机制。同时,广泛依托各地的农业合作社和生态农场等设立分院和教学点,形成“校一分院一教学点”三级办学体制,最大限度实现职业经理人、返乡农民工、家庭农场主等人群全覆盖。

传承创新,激发乡土文化新活力

文化振兴既是乡村“五个振兴”的题中之义,更是乡村振兴的“根”和“魂”。职业院校应凭借自身在文化教育方面的引领作用,在助推示范片区文旅发展上作出贡献。

一是挖掘乡土文化家底,有效整合文旅资源。为解决地域文化特色不突出、千村一面的现象,示范片区可借助职业院校文旅相关专业师生力量,深入调查具有地方特色的自然景观、传统民俗、特色饮食、非遗技艺等乡土文化元素,有效串联为一体化的乡村文旅规划,以文塑旅,以旅彰文。

二是支持文创开发,优化文旅产品供给。示范片区和职业院校要围绕文创产品开发建立广泛合作,支持文旅、艺术、电商等相关专业投入文旅产品的设计研发和营销推广,鼓励师生以“创意、创新、创业”为思路,开发有乡土特色、含艺术价值、受市场欢迎的文创产品。同时,拓宽营销途径,结合短视频、直播等途径大力提升乡村知名度。

三是推进文化治理,提升乡村文明程度。利用职业院校现有资源改善乡村文化公共空间,积极参与画美乡村、非遗手作工坊、乡村文化馆的设计与运营。同时,设计论坛展览、节庆文艺、研学研修等特色文旅活动,吸引游客互动体验。以优秀乡村文化的创造性转化和创新性发展,释放乡土文化魅力,焕发乡村文明新气象。

技术兴农,打造产业振兴共同体

产业振兴是乡村振兴的重中之重,乡村振兴示范片区往往围绕当地强势产业作为发展龙头。职业教育要将专业链有效对接乡村产业链,着力打造产业振兴共同体。

一是优化专业布局,实现特色专业与特色产业双向赋能。职业院校可根据示范片区特色产业发展需求,动态调整专业群布局,以一个个高水平专业群对接服务示范片区一个相关特色产业、一个教学团队精准对接一批农业合作社等方式,紧密结合产业需求调整教学内容和研究方向,助力特色产业提质升级。

二是深化产教融合,实现教育教学与产业发展的双向奔赴。职业院校应持续深化相关校地合作、校企合作,鼓励农业发达地区、涉农类高职院校着力打造市域产教联合体或行业产教融合共同体,积极同涉现代农业、乡村文旅等产业的龙头企业深度融合,不断优化产业结构与要素禀赋。

三是推动科教融汇,实现职业院校技术服务与农业科技双向升级。要推动涉农职业院校、涉农专业力量下沉,把乡村地区、涉农企业亟待解决的技术难题作为横向课题展开攻关。引导有条件的地方探索混合所有制共建,鼓励教师以研发成果技术参股,提高农业科技成果转化效率,为推进乡村振兴提供强有力的技术支撑。

党建引领,构建基层治理新格局

实现乡村振兴战略目标,完善基层治理格局是重要保障。作为国民教育体系中与地方经济社会发展联系最为密切的教育类型,职业教育要充分结合自身特点,深度参与乡村振兴示范片区基层治理格局构建。

一是发挥党建引领作用。充分彰显党的政治和组织优势,鼓励职业院校各级党组织与地方镇村党组织广泛结对,以组织联建、党员联管、活动联动、人才联育、资源联用、产业联促、治理联抓为主要共建内容,实现优势互补、资源共享、互惠双赢、共同发展,不断建强基层党组织战斗堡垒,为乡村振兴提供坚强组织保障。

二是发挥社区教育作用。部分职业院校探索与驻地乡镇街道共建社区学院模式,为群众提供思想政治、法治安全、艺术教育、健康知识等方面培训,充分体现了高职院校的公益属性和社会责任。社区学院的成功经验值得在乡村振兴示范片区建设中推广运用,通过开设专题课程、建立培训基地和组织实践活动等方式,以职业院校优质教育资源提高农民文化素质和技能水平,将社区学院建设成为推进乡村振兴的前沿、校地融合发展的枢纽、大学生成长发展的基地。

三是发挥志愿服务作用。职业院校要在乡村振兴示范片区建设中搭建志愿服务平台,引导学生运用专业技能开展服务农村经济发展、投身美丽乡村建设、引导文明乡风树立、关爱农村青少年成长等形式多样的志愿服务活动,为乡村基层治理带来新思路、新动力,实现治理效能提升与大学生成长发展的双赢。

(作者单位系青岛职业技术学院)

Q 教改一线

浙江经济职院通过定方向、研标准、建机制、强保障建强师资队伍——

“四步走”创建高水平师资队伍

张建梅 谢徐娟 高春瑜

高水平、结构化教师教学创新团队建设既是“双高计划”建设的重要目标,同时也是引领新时代高职院校高素质“双师型”教师队伍建设的深化“三教”改革的关键和保障。日前,教育部公布了首批国家级职业教育教师教学创新团队名单,提出要由职业院校教师教学创新团队建设为重要抓手,深化教师队伍建设和改革,充分发挥国家级团队示范引领作用,带动省级、校级团队整体规划和建设布局,逐步形成覆盖骨干专业(群)、引领教育教学模式改革创新、推进人才培养质量持续提升的团队网络。为此,笔者所在的浙江经济职业技术学院立足“双高”建设,坚持人才强校战略,创新人才建设、管理、服务机制,努力打造高水平职业教育师资队伍,形成了2个国家级、6个省级、20个校级的职业教育教师教学创新团队体系,在团队的带领下,11人列入全国行业职业教育教学指导委员会名单,位列全国第八、浙江省第一,为培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠提供强有力的师资支撑。

定方向——锚定高水平师资队伍培养定位

学校紧紧把握国家发展职业教育的重大举措,忠实践行“八八战略”,奋力打造“重要窗口”,加强顶层设计,布局团队建设。充分依托作为“产业学院”理论提出者的创新优势,以国家高水平专业群建设为载体,融入供应链集成服务产业发展,发挥“双高计划”高水平专业群、高技能人才培训基地雄厚实力,以开发教师教学创新团队能力模型为引领,形成教学岗位和企业经营管理岗位双向动态循环的教师素质提升机制,努力打造对标

国际、中国特色的高水平师资队伍。

研标准——构建高水平师资队伍建设标尺

一是首创教学创新师资队伍胜任力模型。根据国际培训界的胜任力模型理论,针对职业教育类型教育特点和智能化时代的新要求,学校提出了“一德四师三能”教师素质模型,以“德”为中心,首创开发了含引领变革、即时学习、团队合作、积极主动、教学与教学诊断、课程资源建设与评价、科研与教改、人才培养标准制定、创新教师团队培育、专业型社会服务等内容的国家级职业教育教师教学创新团队教师胜任力模型。

二是开发“双师型”教师团队培训标准。依托教育部公共领域课题,根据结构化“双师型”教师团队的“双师”特质与“团队”属性,学校开发了基于产教融合的初级、中级、高级三级“双师型”教师团队培训标准2套、课程标准8门,既作为高职院校开展“双师型”教师团队培训、考核与评价工作的参考,也作为高职教师规划个人专业发展、履行教书育人职责、落实立德树人根本任务的行动指南。

建机制——探索高水平师资队伍建设范式

首先,完善师德师风长效机制。“言为士则、行为世范”。学校严格落实师德师风第一标准,成立以党委书记、校长为组长的师德师风建设委员会,完善师德师风监督机制与师德师风问题预警机制。组织开展师德师风“四个一”自查自纠行动。开展师德师风专题教育活动,邀请师

德模范、专家学者来学校作专题报告60余次,组织开展制度宣讲50余次,开展集中警示教育60余场,同时在校报、官网、官微开设专栏宣传先进典型和事迹。

其次,构建双向动态循环机制。依托浙江省机电集团、省职教集团和企业大学等,学校构建了团队与企业“龙头引领、战略融合、功能对接、机制保障、人才共用、信息互通、设施共享”的双向动态循环团队建设机制。组建“干中学”专兼职师资队伍,校企共建教师实践基地以及共同开展项目研究、开发教学课程、开展员工培训,形成校企命运共同体,全面提升教师的实践教学和技术服务能力。学校获批国家级职业教育“双师型”教师培训基地2个,“双师”多能培训实现全员覆盖,专业课教师“双师型”占比达90.86%。

再其次,建立分层分类培育机制。以教师个性化发展和可持续发展为核心,围绕教师职业生涯发展路径,学校建立了新教师岗前培训、在职博士研究生培养、访工访学、企业实践、专业带头人培训等分层分类培育机制。近五年,共组织教师参加各级各类培训3764人次,合计29963人/天,年人均培训达94学时,组织教师下企业实践321人,访工访学145人。同时,实施青年教师导师制,近五年为新入职的155位教职工安排了教学经验丰富的指导教师。

最后,建立团队发展动力机制。学校建立了多元参与的教师评价考核体系,将师德师风、教育教学实绩作为教师考核的主要依据,确立考核评价的正确导向,激发教师团队发展内生动力。建立“定量+定性”考核评价机制,坚持过程考核和成果考核相结合,定期开展评估诊断,实行动态预警机制,对未能达到预期考核要求

的环节及时进行整改落实,强化考评结果运用和激励作用。推进学校工资体系改革,出台“1+3”绩效分配改革方案,建立以岗位绩效和实际贡献为导向,以工资结构、分配权限、分配方式等为改革内容的校内两级分配制度。

强保障——夯实高水平师资队伍建设基础

一是组织保障。完善内部治理体系,将教师队伍建设列为一把手工程,成立由学校书记、院长牵头的团队工作领导小组,全面负责团队建设的总体安排与部署。教师发展中心为团队建设和教师发展提供平台与服务支撑。团队所在学院成立团队建设专班,负责各项工作的推进与落实。团队设立了建设项目组,分工协作,扎实推进各项任务落实。

二是政策支持。学校以“双高”建设为契机,不断深化人事制度改革,在师德师风、人才引进、考核评估、职称评聘、教师发展等方面营造良好的制度环境,近五年新出台或修订制度方案20余项。同时在政策上给予团队激励与经费保障,在职称评聘、学历提升、项目建设等方面给予倾斜。

三是数字赋能。作为全国第一批职业院校数字校园建设试点院校,学校智慧校园建设成果显著,为教师团队服务的效率和质量得到有效提升。比如,人事工作实现“最多跑一次”,教师入职报到、岗聘申请、加班申报等高频人事工作事项上线、上云;在浙江省高职院校中率先推行一站式数字化、智能化、过程化人事薪酬系统建设,目前系统已进入调试阶段。

(作者单位系浙江经济职业技术学院)