

基于“农创客”培养的高职教师队伍创新能力建设研究

——以嘉兴职业技术学院园艺技术专业为例

屠娟丽,张平

(嘉兴职业技术学院,浙江嘉兴 314036)

摘要:创新型人才必须通过创新教育来培养,实施创新教育的主体是教师,因此要通过培养创新型教师,提高学生的创新意识和创新精神,进而提高涉农类高职院校的人才教学质量,为建设创新型国家、助力新农村建设作出巨大贡献。以嘉兴职业技术学院园艺技术专业“农创客”项目的培训,来探讨高职院校教师创新能力的建设现状和对策。

关键词:农创客;高职教师;创新能力

DOI:10.14051/j.cnki.xdyy.2022.01.070

“人才缺乏”是制约农业农村发展的重要因素,深入实施乡村振兴战略,首先要加强人才建设,必须将乡村现有的人才从数量上的优势,转化为促进乡村振兴战略实施的资本上的优势,解决乡村振兴人才梯队断层及乡村振兴中复合型、创新型、创业型人才数量缺乏问题。2017年浙江省政府工作报告中“聚焦转型升级,振兴实体经济”这一节提出了“农创客”的概念,2018年浙江省委省政府发布《全面实施乡村振兴战略 高水平推进农业农村现代化行动计划(2018—2022)》,为进一步推动乡村人才振兴,促进乡村振兴和农业高质量发展,该报告提出了“完善大学毕业生到农业领域创业就业政策,5年内推动10000名以上大学生从事现代农业,培育农创客3000名以上,建设一批农创客创业园”^[1]。当前,农创客们年纪轻、有文化、思维新、视野宽、能力强,通过他们的引领,可以充分发挥农业和农村的资源优势,培育出优秀的职业农民,推动农业发展方向转变,促进乡村振兴,大学生农创客已成为浙江农业新动力^[2]。

1 职业教育教师队伍创新能力培养的深远意义

职业教育作为教育体系构成的重要组成部分,其开发和完善是国民教育的坚实基础,也是广大有志青年通往成功的重要机遇,职业教育肩负着传承工艺、培养专业化技能人才、促进青年多样化就业、推动创新创业的重要职责。2015年国务院办公厅印发《关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》,其总体目标中提到:“到2020年建立健全高校创新创业教育体系,学生的创新精神、创业意识和创新创业能力明显增强”。2019年印发的《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》明确提出:“双师型”教师应占专业课教师总数一半以上;从2019年开始,在职业院校启动“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试

点工作。

职业教育培养出来的学生进行创新创业的比例,要远超其他高等教育序列,因为职业教育的实用性和市场性,使其同创新创业教育自成一统,首先以确定的行业市场岗位来改革职业教育的课程和内容,并结合创新创业教学以及具有特色的互联网+教育模式,线上设计课程在线学习、线下通过导师带领进行研讨会等互动式教学,使得高职院校的课程设计能够面向创新、面向未来、面向市场。通过加强企业导师队伍,充实院校导师后备力量,双向培养师资的模式来完善职业教育师资力量。通过结合创新创业教育和职业教育,使新时期的职业教育融合了更深刻的内涵,开辟了更广阔的外延,创造出了更独特的价值。

2 当前职业教育师资队伍创新能力培养存在问题

2.1 师资数量不能满足学校快速发展的需要

当前,职业院校的生师比较高,总的来说教师数量不足,以嘉兴职业技术学院园艺技术专业为例,共有13名在编教师,有博士生3名,硕士以上学位10人,从比例上看,副高及以上职称占比达58.3%,随着学校规模不断发展和扩大,学生数量也开始增加,教师队伍不管是数量还是质量的发展,都跟不上学生的发展速度。教务部规定学生数与本专业专任教师数比例不高于25:1。嘉兴职业技术学院园林技术专业与园艺技术专业整个专业群的生师比远远低于国家标准,再加上园艺技术专业还有社会扩招班7个(2019级5个、2020级2个),教师数量严重不足,从而影响学院的教学质量和人才培养质量。

2.2 科研工作重视不足,科研管理体系不够完善

相对而言,高职院校经费比较缺乏,由于其中的涉农类专业并非热门专业,本身经费不足,相对各类文科专业而言,各种实验器材耗费更多,其经费更是捉襟见肘;师资培养平台、资金和项目缺乏,吸引不到优秀人才充实教师队伍,高层次师资引进难、培养难、留住更难,导致难以发展持续。实践教学作为高职院校创新型人才培养的重要环节,理应得到重视,但往往由于经

基金项目:嘉兴职业技术学院立项项目“乡村振兴战略背景下基于‘农创客’培养的高职园艺专业课程体系建设与实践”(项目编号:JG201909)。

作者简介:屠娟丽(1975—),女,汉族,浙江桐乡人,副教授,研究方向:

园艺技术教学

©1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

费限制以及学校科研管理体制的不完善,部分高职院校没有能力去搭建针对不同学科的独立创新创业实践基地。基本上,院校通过对外合作、在校外设立的创新创业实践基地只发挥了学生跟岗、顶岗实习的功能^[9]。

2.3 高职教师工作压力大,继续教育时间不足

日新月异的科技发展对高职专业教师的综合素质提出了更高的要求。高职教师不仅在专业素养提升上需求急迫,还要通过深入农业行业领域加强自己的实践能力和信息化能力培养。一般情况下,教师除了上课外,还要担任班主任等管理工作,此外还需要参与科研,撰写教研论文,部分教师还要负责实验室建设、校内外实训基地建设和管理等工作。很多高职院校师资紧张,教师的周课时数安排都很满,很难抽出时间参与继续教育提升,也就更没有时间走出校园参观、学习和进修,各种实际情况严重限制了高职院校教师队伍综合素质的提升。

2.4 发展理念和教学模式陈旧

国内不少高职院校开设了与创新创业相关的基础教学课程,但实际上仍是传统的教学方式。教学内容基本上仍然以学科基础理论知识的灌输为主,不能真正发挥创新创业课程的预期作用,学生提不起学习兴趣,课程考核仅仅只需要完成一份书面的创业计划书,学生基本东拼西凑,抄袭后应付了事;教学资源缺乏信息技术的融入,难以调动学生自主学习的能动性,总的来说,创新创业教育应与专业教育、地方经济发展有效融合,但实际上教学与现实情况脱节,很多学校的人才培养专项方案没有具体针对创新创业能力的培养目标和计划;很多时候,高职院校的专业课教师自身也比较缺乏创新创业教学经验和理念,在课程规划时,未能将创新创业教育融入到学科的专业课程之中;校企融合浮于表面,难以持续,使得创新创业教育纸上谈兵^[10]。

3 嘉兴职业技术学院园艺技术专业在创新创业背景下对教师能力的培养计划

涉农专业的大学生出去创业的概率比较低,通过浙江省评估院的调查数据发现,嘉兴职业技术学院园艺技术专业2017—2019年三届毕业生创业率分别为6.5%、3.5%、3.4%,这三届园艺专业学生就业专业相关度分别为39.2%、39.7%、53.9%。就业相关度上升了,创业率却下降了,学生创新、创业能力不足。在乡村振兴人才需求旺盛的背景下,园艺技术专业以“招生即招徒、入校即入企”的“现代学徒制”为特色的校企合作招生机制积极发挥作用。2020年初,嘉兴职业技术学院顺利通过教育部第二批现代学徒制试点验收,通过不断创新教学理念,结合乡村振兴战略发展、绿色农业发展、互联网+农业产业等全新课程设计,加强学校教师和学生创新创业能力的培养。

3.1 构建教学创新团队,进行成果展示交流合作

嘉兴职业技术学院园艺技术专业教师在校内积极搭建教学创新团队,制定并实施团队成员实践锻炼计划,与嘉兴周边涉农企业合作,搭建校企合作协同培养创新机制,积极参与行业内“双师型”教师队伍创建,在教师培训计划中,鼓励教师积极参加创新创业相关的进修课程培训,并不断优化教师队伍,完善教师队伍建设方案;结合1+X考证,率先在园艺技术专业中探索将1+X考证中的职业等级融入专业课教学,并进行教学示范交流;通过校企合作,加强专业交流,充分发挥职业教育的优势;在本专业课程体系设计方面,对接职业要求和标准,在坚持教师队伍团队协作、教学模式模块化专题教学的基础上,通过撰写教学论文、充实教学资源库、开设网络课程等多种信息传播手段保存和传播教学成果,开创具有农业实践教育特色的职业教育教学模式;课程设计中,积极组织教师指导学生参加科研、技能和创业大赛,共同参与社会实践^[9]。

3.2 建立健全职业教育院校的教师培养机制,促进个人创新成长

搭建从“新教师——骨干教师——专业(学科)带头人——名师大师”的创新型教师培养路径,加强优秀人才培养与储备。组织教学能力大赛,通过团队合作、老带青、名师培训等方式,不断提升教师教学能力;实施创新团队培养计划,组建创新团队,有计划分批次选派教师到省内外国家示范院校学习和访问,深入挖掘教师的潜能;以校内的教师发展中心基地为基础,设计名师、创新团队、大师工作室等教师培养计划,要求专任教师兼职或到园艺企业挂职锻炼;开展教师“1+X”职业技能证书培训和考核激励项目,全面提升教师教学能力和科研水平。

3.3 通过外部合作搭建校企合作共赢平台,加强兼职教师队伍建设

嘉兴职业技术学院园艺技术专业承担了学校现代学徒制试点工作,长期以来校企合作基础比较好,也与嘉兴市嘉心菜农业发展集团有限公司、浙江增兴有机农业发展有限公司、嘉兴碧云花园有限公司等企业有长期稳定的校企合作关系。校企合作不仅能为学生提供园艺植物生产、栽培管理、营销等多个实习岗位,为职业院校的实习顶岗需求提供平台支撑,还形成了职业院校所看重的校企双主体育人的长效培养人才机制。开展课程实训项目,通过重组课程,安排学生定期走进企业,定期让企业的兼职教师和高技能专家走进课堂,还开设了专门的教学培训项目,为兼职教师进行系统化教学能力培训,配合校内教师,进行结对教学,共同承担课堂教学、实习实训、毕业设计(论文)、创新创业大赛、大学生职业技能大赛指导等工作。结合专

业教师的教学经验和企业教师的实践经验,通过组建教学团队和模块化教学设计,将国内外新技术、新工艺、新方法以及新标准引入教学过程中,为学生开拓了国际化、市场化视野,增强了创新精神。此外,还通过横向课题项目合作、教师去企业和基层挂职锻炼、专业人才培养优化方案,融合学校与企业、校内和校外、基础和实训,初步实现校企师资共建、实训平台构建、教学课程共建的目标。

4 基于“农创客”背景下的高职院校教师创新能力培养对策

以“农创客”为培养目标,在乡村振兴战略引领下,结合互联网+理念,不断提升学生专业技术能力和综合性的创新创业实践能力。以此为目标,需要更好地发挥教师主体作用,对教师队伍的创新能力进行战略思考和总体设计,使教师真正成为教育改革的推动者、参与者和引领者。深刻把握国家对高职教师队伍建设提出的前瞻性要求,通过创新进取,为高质量的创新型教师队伍建设与发展提供助力。

以创新团队建设为中心来构建基于“农创客”培养的高职教师队伍创新能力建设体系,以加强管理和考核为基础,以学科能力培养为重心,以创业实践能力培养为核心。从内而外,从主观到客观,从理论到实际,明确教师创新能力建设的重点工作。

4.1 建设创新创业团队,完善团队素养

以专业群为基础,搭建多个创新创业团队,并围绕创新创业团队建立管理体系,并积极研究各团队的负责项目、阶段目标、主要职责、行政和技术保障措施等问题,实现效益最大化。依托高职院校的教师发展中心等机构,在教师队伍人才招聘、骨干教师培养、专业技术人员培训、信息传播平台建设、基础科学研究、科技成果推介、对内服务和对外沟通宣传等方面全面开展工作^[6]。重视学科带头人的作用,通过名师带学徒、企业教师进学校,坚持以教学模块化的方式,对各团队成员开展专业化培训,考核教师的继续教育成果,倡议教师终生学习,分工合作,其中校内专职教师主要加强技术技能创新能力和实训指导能力的培训,学校的教师发展中心要积极支持各团队发展,并组织教师定期到企业实践学习,加强教师进修培训。

4.2 重视专业领域行业需求,提高教师科研创新技能

教师队伍培养的目标是通过培训教师而培养出合格的“农创客”,提升乡村振兴人才质量,根据地方产业需求来设置学科产业群,根据地方优势和特色产业变化状态与合作单位共同开展专业建设,根据不同职业的岗位技能要求,对照职业标准指标进行专业课程研发;在教学内容设置上,积极关注行业新进展,尽量融合新技术、新工艺,重视农业产业实践,将教学过程与

生产过程相结合。开展模块化教学,同时将课程细分,并基于相关工作过程划分为分级的模块。在团队中,各成员可以通过备课共享、小组研讨等形式,头脑风暴,集合集体的力量完成专业课程设计,编写教案的过程;教学组织方式多样化,各小组探索项目式教学、过程式教学、情景式教学、实践导向式教学等教学形式,开辟新的教学创新示范模式^[7]。

4.3 重视科研成果转化与传播,加强服务社会的效果

区域经济发展是当前经济工作的重心,科技创新转化为生产力是推动区域经济发展的重中之重,应加强职业教育中推动教学科研成果的转化服务于区域经济发展大局。各学校根据自身的特点和指导方向,积极围绕乡村振兴战略发展需求,以与企业共建实验室和学生实训基地等方式,推动教学创新平台建设,推动科技成果服务于社会和大众;教师应该积极寻找科研方向,寻找合作伙伴,通过强强联合,申报高层次课题,不断加强区域创新要素聚集和共赢,促进科研成果转化;在学校层面上,引导和鼓励教师走出象牙塔,组织开展“一人一企一项一题”活动,最终坚持完成一个项目,合作开展课题研究,通过校企融合共育实践人才,增强高职院校服务社会的能力。

4.4 重视文化创新,完善科研管理考核机制

完善教师考核机制,重视文化创新、信息化创新,提高教师科研基本能力,并加强运用现代信息技术促进教学能力的提升。教师在企业挂职,其在企业的工作量可按比例转换为在学校的教学工作量,也可在职称评定、职务聘用、岗位聘任、期间考核中加权计入考核等级评估。对在企业的校外高技能人才,可以通过学校组织的教学技能培训来提高教学能力,积极开展高职“金课”评定、开展名师讲堂讲座、实操实践课程、创业大赛等,使其适应高职教育体系。此外,在合适时机,要对其最终教学效果进行考核,加强激励。以职业教育的5个对接,作为校企合作的评估基础,不断提升教师团队的教学设计能力、教学实施能力、课程标准开发能力、专业内涵挖掘能力、团队协作能力及科研成果社会化转化能力^[8]。

5 结语

创新是一个国家兴旺发达的不竭动力,是一个民族进步的灵魂。高职院校的教师肩负着培养现代化高素质技术人才的重任,高职院校创新创业教育必须与时俱进,根据社会发展的需求,改变教学理念、创新教学模式,要将创新创业教育与专业教育进行有效衔接,积极培养教师的创新精神和创新创业能力。在建设创新型国家和乡村振兴的背景下,这种创业精神应贯穿于农业人才建设的全过程,努力培养出一批致力于服务农村农业振兴的“农创客”。(收稿:2021-05-23)

国内外城市园林绿化管理经验综述

杨 芳

(青海省西宁市城中区市政公用服务中心 817000)

摘 要:随着城市化进程的不断推进,为改进和提升城市园林绿化管理工作,学习、借鉴和总结国内外先进地区的成功经验显得尤为重要。通过总结优秀经验,结合城市园林绿化管理的实际情况,达到真正学以致用目的,为进一步促进城市园林绿化管理工作提供参考依据。

关键词:城市;园林绿化;管理经验

1 国内城市园林绿化管理成功经验

城市绿化管理部门应当积极主动学习和参考国内其他城市在园林绿化管理上采取的措施以及制定的政策等,并结合实际,解决自身在园林绿化管理工作中存在的问题和不足,从而进一步完善相关的政策制度。

1.1 宁波市城市园林绿化管理经验

宁波市城市园林绿化管理成功经验之一即加大在城市园林绿化法律、法规方面的建设力度。通过强化法律制度建设,为城市园林绿化管理工作目标的实现打下坚实基础。“没有规矩,不成方圆”,要想提高园林绿化的管理能力以及效率,就一定要建立完备的法律制度,从而在实施园林绿化管理工作的过程中做到有法可依。因此,自2003年起,宁波市的园林绿化管理部门依据国家、省政府制定的法律制度,从当地实际情况出发,在掌握了解所有法律制度的基础上,开始实施园林绿化管理方面法律制度的修改和制定,其涵盖了针对宁波市园林绿化管理的一系列文件,诸如:《宁波市绿地考核管理办法》《城市园林绿化养护招标、投标管理法》《城市绿地级别的划分标准》《城市绿化审批管理规定》《园林绿化建植规程》《古树名木保护条例》等等。正是基于这些文件法案的颁布和实施,使得宁波市能够依据相关规定对园林绿化的建造以及管理养护进行全面科学、标准化的指导,从而大幅度提高园林绿化管理能力,为进一步拓展园林绿化业务奠定基石^[1]。

1.2 上海市城市园林绿化管理经验

上海市在不断进行探索研究的过程中,形成了一整套完善的园林绿化管理制度,从而使自身发展与城市园林绿化发展需求能够保持高度一致。

上海市绿化管理工作开展主要包含以下内容:各

部门在统一部署下开展属地管理工作,同时将分片工作方案的优势性特征全面体现出来。早在20世纪80年代,上海市政府就明确划分了绿化管理责任,并将权力下放至不同的机构,各司其责,实现了两级管理。市政府仅负责共青森林公园、植物园等大型重点市政公园的管理。上海市园林管理局于2000年更名为市绿化管理局,2004年正式组建上海市绿化(林业)管理局,该机构对全市的道路绿化和公园建设实行了统一管理与指导,并重点负责制定、颁布与绿化行业密切相关的法规与政策制度;严格监督相关政策的实施进展;以相关文件为标准对绿化方案进行审核,指导并督促城市绿化工作,管理绿化养护市场;对城市绿地进行分级管理,并制定明确的治理方案,审查绿地改造项目或计划。同时,该机构积极参与岗位培训活动,在通过职业技能条件认定审核后,实现需求的全面整合,并加大人才培养力度,这些都有助于提高整体城市园林绿化管理水平,进而打造更为舒适的上海人文居住环境^[2]。

根据构建生态型城市的相关要求,上海市以较高标准对园林绿化展开建设与监管。投入大量资金并且提供一定的财政保障,持续对政府管理模式进行深入探究,同时还组建了上海市园林绿化市场交易平台,提供各种信息服务,为园林绿化管理工作的开展起到极大促进作用,使城市绿化面积大幅提升。通过明确划分政府与企业之间的职责以及对园林绿化管理体制进行改革,促使政府职能发生转变,进行创新性管理,明确园林绿化市场主体,持续进行市场优化,打造完善的信息服务平台。在相关发展措施影响下,从根本上提高城市绿化管理发展水平,最终使上海市的综合竞争能力显著增长,营造出人与自然和谐共生的生态环境,

参考文献:

- [1]中共浙江省委,浙江省人民政府.浙江省委省政府关于印发《全面实施乡村振兴战略高水平推进农业农村现代化行动计划(2018—2022年)》的通知[EB/OL].2018-09-17. http://www.moa.gov.cn/zt-zl/xczx/gh_24713/201812/t20181203_6164270.htm
- [2]《浙江民营经济年鉴》编纂委员会.浙江省农业厅关于加快农创客培育发展的意见[Z].浙江民营经济年鉴,2019:495-497.
- [3]柳赛男.“双高”背景下高职院校教师科研能力提升策略研究[J].中国多媒体与网络教学学报(中旬刊).2021,(02):24-26.
- [4]李俊飞,王珍珍.新时期高职院校教师发展中心的理念和策略研究

[J].智库时代,2019,(46):91-92.

[5]徐佳.基于就业导向的高职学生创新创业能力提升策略研究[J].科技风,2020,(35):156-157.

[6]石岱峰,赵朝晖,刘清涛.双高建设背景下,高职院校专业群对接地方产业发展研究——以山东省为例[J].现代职业教育,2020,(01):4-5.

[7]徐巧云,於荣.核心素养视域下教师专业核心能力发展研究[J].江汉大学学报(社会科学版),2018(06):5-9.

[8]陈竹萍,旷远礼,郭慰娟.创新创业教育背景下高职院校教师胜任力模型研究[J].吉林广播电视大学学报,2019(10):32-33.