

新《职业教育法》背景下高职院校专业教师团队建设新探

◆陈英芳,李顺蓉,吴姝

摘要:高素质、高水平的教师队伍,是职业教育发展与提高的基本保证,加强职教教师团队建设是推动职业教育改革和高质量发展的关键所在,新修订的职业教育法从法律层面保障了职业教师的权利,也在人才培养方面提出了更高的要求,高职专业教师团队建设面临严峻的挑战。通过探讨新修职业教育法下高职院校专业教师团队建设的现实意义、建设新要求、建设策略等,为高职院校专业团队建设的进一步发展提供理论基础。

关键词:新《职业教育法》;高职院校;职业教育;教师发展

中图分类号:G719.20

文献标识码:A

文章编号:1673-4289(2022)09-0033-04

目前,我国高职院校正处于由规模扩张的外延式发展转变为质量提升的内涵式发展阶段,高水平的专业团队建设是高职院校“双高”建设的重点,也是提质培优的重要途径。2022年修订的《中华人民共和国职业教育法》(以下简称新法)强调要提高职教教师专业素质和社会地位,鼓励聘请高技能人才,健全职教教师培养培训体系,建立健全职业教育学校教师岗位设置和职务(职称)评聘制度等,从法律层面保障了职教教师的权利,为专业教师团队建设提供了有力保障。

一、新《职业教育法》关于高职教师专业团队建设的总体精神

《职业教育法》的修订对标2019年《国家职业教育改革实施方案》(以下简称《方案》),将其中可以制度化、法定化的规定和政策转化为法律,以法律的形式更能保障政策的贯彻和实施。比如《方案》第十二条“多措并举打造‘双师型’教师队伍”要求“以直接考察的方式公开招聘高层次高技能人才”,为

此,新法第四十七条明确“国家鼓励聘请技能大师、劳模、能工巧匠等高技能人才,担任专兼职专业课教师、设立工作室,参与培养人才、技术开发、技能传承等工作”。

新时期,高职院校的教师队伍建设结束了“单打独斗”的方式,大多以团队为单位进行建设,经常提及的有教学团队、科研团队、双创团队、科研创新团队、教师教学创新团队等,这些团队在建设中的一些成熟的经验,比如专业课教师应具备相应的实践经验,聘请高技能人才参与专业建设、人才培养等措施被列入新法,各地职业教育改革中教师团队建设的成功做法为《职业教育法》的修订提供了重要参考,在新法中将这此政策措施清晰化、具体化,以法律的形式推动这此政策措施的贯彻实施,为教师团队建设中创新举措的推动和落实打下了基础。

二、高职教师专业团队建设:内涵和意义

(一)高职教师专业团队建设的内涵

有关高职院校教师团队的说法较多,在众多的

基金项目:四川省软科学项目“‘互联网+’背景下高职院校计算机专业教师团队建设探究”(2021JDR0324)

团队说法中,常见的是“双师型”教师团队、教学(科研)团队等。近几年国家十分注重教师团队建设,教师教学创新团队是一个较新的概念,《方案》提出,分专业建设一批高水平、结构化的国家级职业教育教师教学创新团队,首批国家级教师教学创新团队遴选主要依托某个具体专业,明确了专业范围。基于此,本文的专业教师团队是指某专业的教师团队而非专业课程教师团队,由专业课教师、行业企业兼职教师、公共基础课教师等组成,成员之间知识技能互补,实现共同的专业建设、高质量技术技能人才培养等工作^[4]。

(二)新《职业教育法》背景下教师团队建设的现实意义

1.推动“双师型”教师队伍建设

高职教育改革强调“双师型”队伍建设,教师专业团队和双师型团队并不冲突,“双师型”教师强调企业实践经验,教师专业团队是从专业的角度来提高团队质量,从其团队成员来看,以“双师型”教师为主,专业团队建设鼓励教师投身到企业去实践,优化团队结构,通过与行业、企业的沟通交流,及时了解行业、企业动态和岗位需求,给学生提供更好的职业技能技术指导,团队成员间相互融合,取长补短,促进自身专业化发展,推动高职院校“双师型”教师队伍建设。

2.驱动“三教”改革走深走实

为增强职业教育适应性,高职院校全面开展教师、教材、教法“三教”改革。教师是教学改革的关键,教材是课程建设和教学内容的载体,教师和教材的改革要通过教学方法(手段)去实现,而教学内容和教学方法的改革主要依靠教师去实现,教师是落实“三教”改革的核心因素。建设高水平的专业教师团队是建立在校企合作、产教融合、团队教师分工合作基础上的,团队参与课程开发、课程建设,推动校企合作,采用先进的教学模式,助推职业教育改革。

3.助推人才培养水平提升

职业教育的本质是培养与社会经济相适应的高素质技术技能人才。近年来,我国社会经济快速

发展,人才市场对高技术人才的需求越来越大,高技术行业、新能源产业等新兴行业的兴起,对高职院校人才培养提出了更高的要求^[5],职业教育作为一种类型教育,更加注重技能型和适应性,教师是教育活动中的核心元素,建设高水平的专业教师团队是确保人才培养质量的关键。

4.加强高职院校总体竞争力

专业教师团队建设是打造高水平双师队伍的核心要义,也是推动高质量人才培养、校企合作水平等改革任务的核心要素。团队建设除了推进专业建设外,教师自身专业化水平也得到提升,团队还可能产出各种教学成果、科研成果、各种项目(名师工作室、实训基地等),推动示范校建设、双高计划等内涵建设和质量发展。打造一支优秀的专业教师团队能起到示范引领、推进关键改革的作用,提升学校的影响力和竞争力。

三、新《职业教育法》背景下教师团队建设的新要求

近十年,职业教育得到了前所未有的发展,一系列职教师资发展政策相继出台,推动了职教队伍师资建设。《国家职业教育改革实施方案》《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》等政策文件为职业教育和教师队伍建设指明了方向。新法基于一系列的探索展开修订,阐明了队伍建设的新举措,对专业团队建设提出新要求。

(一)提出新的育人要求

新法强调职业教育是为了培养高素质技术技能人才,建设技能型社会。相对于1996年的《职业教育法》描述的全面提高受教育者的素质来讲,育人规格更高,这也充分体现了时代的要求,体现了当今社会企业行业对高技术高技能人才的需求。长期以来,社会上普遍认为职业教育是低层次教育的一个重要原因是不满意职业教育的人才培养质量,提高人才培养质量是职业教育的重要工作。2019

年,高职院校启动“双高”建设,打造一批“当地需要、业内认可、可国际交流”的现代化职业院校,对专业团队建设来说有一定挑战性,在制定团队目标时,要适度提高,对标国内外优秀团队的建设方案,教师不断提升专业化水平、实践能力,培育与专业目标定位相适应的高水平教师团队,推动职业教育高质量发展。

(二)明确体制机制保障

专业团队建设需完善相应的评价激励制度。新法提出建立健全职教教师岗位设置和职务(职称)评聘制度,教师岗位设置要合理、科学,从专业教师团队建设的角度来看,可以优化团队结构,从行业企业聘请技能大师,给专业教师团队注入新鲜的血液,也能带动其他教师努力上进,提升专业能力^[9]。应构建完善高职教师专业素质评价体系和高职教师激励机制,科学合理地评价高等职业教育教师的专业素质和激励教师不断进步,促进教师的自我发展和团队凝聚力,推动团队向高质量、示范性发展。

(三)提倡在建设中展开创新

专业团队建设需更“创新、灵活”。新法提出职业学校可以自主选聘专业课教师,自主选用或开发专业课程教材,教材动态更新,创新教学方式,充分体现了职教特色。专业团队建设需打破传统的各种规章制度的约束,结合学生未来岗位所需的知识、能力的需求,动态地更新教材,整合、优化教学内容,创新性地建立、管理、评价团队成员,让专业教师团队建设充满活力,更好地推进职教改革。

四、新《职业教育法》背景下教师团队建设的发展策略

职业教育的改革受各级政府的影响,同时也受行业企业社会环境等诸多因素的影响,教师团队建设以新法为依据,同时也要结合具体情况从几个方面强化施策。

(一)强化教师成长的顶层设计

1.完善职业教育教师培养培训体系

教师团队建设需要更多的高质量高技能人才,

可采用“外引内培”的方式,科学合理地从外部引入更多高素质高技能人才,弥补教师实践经验的不足,同时要注意人才资源的合理配置与培育,要“引得来,留得住”,在团队内部选拔和培养人才,优化团队结构,改善师资队伍结构不合理的状况,加强“双师型”教师队伍建设,提升团队教师的实践能力。注重教师的培训培养,由于职教教师的职前培养和在职培训缺乏有效衔接,院校聘任的教师很大部分缺少与其岗位相对应的实践技能,目前教师职前与职后培养的政策缺少对二者融合的科学指导,不利于职教教师个人成长和专业提升,高职院校应探索出一套适合自己学校的教师培训规划体系^[10]。遴选培育名师名匠,通过选拔培养教学名师、专业带头人、省市级技术技能人才等作为名师名匠培养对象,支撑团队高水平发展。

2.革新教育理念深化教育教学改革

健全“双师型”教师引进、培养机制,推动校企人才双向流动。职业教育是培养复合型人才的技术技能教育,教师应具备深厚的理论知识和实践技能,要完善校企合作激励约束机制,鼓励从企业中聘请高技能人才来学校担任专兼职教师,也鼓励团队教师投身到企业的实践中去,实现人才资源的共建共享。

探索实施“1+X”证书制度。“1+X”证书制度是学历证书和职业技能等级证书相融合的制度,学历证书是基础,备受关注的是职业技能等级证书,校企共同研制专业的人才培养目标,结合“1+X”证书制度,实现书证融通,在新法中提出推进国家学分银行建设,促进职业教育与普通教育的学习成果融通和互认,积极探索“学分银行”制度,对学历证书和职业技能等级证书的学习成果进行认证和转换,这对于构建创新型技能人才培养体系具有重要作用。

落实“三教”改革。革新教材,加强校企合作,运用现代信息技术重塑教学形态。校企共同研制人才培养方案,及时将新工艺、新技术、新规范纳入教学标准和教学内容,共同开发活页式教材、工作手册式教材,改革教学模式,借助信息技术打破传统课

堂,创新教学方式,提高育人质量。

3.鼓励梳理高质量有特色的经验成果

高质量的专业教师团队不仅体现在专业化水平、教师的综合素养、科学合理的人才结构方面,还体现在科研教学成果、各种项目打造方面,应健全团队考核激励机制,将教师的成长与团队的发展、学校的发展相融合,调动团队成员的积极性、主动性、创造性,建立物质、精神、专业发展等不同层面的激励机制,搭建产教融合多元发展平台,引进对外合作项目、交流项目,形成具有自身特色的建设成果。

(二)完善教师团队管理机制

1.建立团队建设协作共同体

与企业深度合作,组建校企合作、专兼结合的教师团队,优化团队人员配备结构,团队成员涵盖公共(专业)基础课、专业核心课、实习指导教师和企业教师,“双师型”教师比例超过50%,健全团队管理制度,落实团队工作责任制,共同制定国内一流、高质量的团队建设方案,支持团队教师定期到企业实践,完善校企激励约束制度,学校与企业形成命运共同体。鼓励团队教师与其他专业教师团队或者其他院校的团队加强沟通协作,实现资源共享。

2.完善职教教师岗位评聘等制度。

新时代,职教教师的准入政策要与时俱进,应较以前有所提高,完善职教教师准入制度,打破学历的硬性要求,鼓励从行业企业中聘请高技能人才,推动职业教育更好地发展。

政府根据职业教育特点确定职业学校教师高级、中级、初级岗位内部各等级的结构比例,畅通职业学校教师职称晋升渠道,激发广大职教教师教书育人的积极性和创造性。扩大高等学校自主权,依据章程,充分进行自主管理,合理设置岗位,推进高职院校由身份管理转向岗位管理,激发专业团队建

设的活力,完善职业院校教师资格标准,实现用人自主权,自主考核、招聘、录用专业教师,健全校内治理结构,深化绩效考评,灵活制定绩效考评体系,将企业在岗的实践教学评价和学校的理论教学评价相结合,坚持按劳分配的原则,合理发放绩效,兼顾公平,避免恶性竞争,调动教师的主体精神,达到利用绩效激励团队建设的目的,推进专业教师团队的工作诊断与改进工作,促进职业教育高质量发展^[9]。

(三)打造立德树人积极向上的校园环境

专业教师团队需加强师德师风建设,新法提出职业院校要加强校风学风、师德师风建设,师德师风建设一直都是高职院校教育管理的重要工作。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,坚持立德树人,提升教师团队的思想道德水平,鼓励从企业中聘请劳动模范、道德楷模、技术能手、大国工匠等担任专兼职德育导师,建设一支高质量德育工作队伍。不断完善职业教育督导评估办法,完善职教教师激励绩效制度,鼓励专业教师团队有组织、有规划地参加职业技能竞赛等活动,培育更多的高素质高技能人才、能工巧匠。

参考文献:

- [1]邵建东.高职院校专业教师团队建设与管理研究——以装备制造大类为例[M].武汉:华中科技大学出版社,2021.
- [2]周婷,杨伟萍.“双高计划”视域下高职“双师型”教师团队建设[J].湖北开放学院学报,2022,35(10):50-52.
- [3]易雅琴,冯天祥,提质培优行动计划背景下特色高水平高职教师教学创新团队建设研究[J].教育与职业,2021,(09):76-82.
- [4]邱亮晶,朱丽,王建滨.新发展格局下职教教师职前职后培养一体化的价值意蕴、困囿与突破[J].职教通讯,2021,(11):94-101.
- [5]庄西真.高徒出于名师,名师从何而来[J].职教通讯,2022,(05):22-23.

(作者单位:雅安职业技术学院,四川,雅安 625100)