

“三全育人”背景下高职院校教师团队建设的机制创新

宋存霞

(江苏电子信息职业学院, 江苏淮安 223003)

摘要:在“三全育人”大格局下,高职院校迎来新的机遇与挑战,建设专业化高职教师团队的重要性日益凸显。为实现这一目标,高职院校需明确目标定位,创新团队建设体制,完善团队建设机制,推动教师团队建设,将“三全育人”理念贯穿办学治校各领域、教书育人各环节。

关键词:三全育人;高职院校;教师团队建设

习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上指出:“要坚持把立德树人作为中心环节,把思想政治工作贯穿教育教学全过程,实现全程育人、全方位育人,努力开创我国高等教育事业发展新局面。”^[1]这为高职院校育人提供了基本遵循。在推进“三全育人”工作的进程中,育人者只有领会其要旨,才能将“三全育人”的改革落到实处。因此,如何通过体制机制创新推动高职教师团队建设,是高职院校落实“三全育人”的重中之重。

一、“三全育人”背景下高职院校教师团队建设的目标定位

高职院校在长期发展过程中形成的目标定位,影响着教师团体价值观及其外在行为^[2]。“三全育人”作为一个整体性、系统性的工程,以“立德树人”为核心,要求多个育人主体相联系,多种育人场所相结合。高职院校应围绕“全员、全过程、全方位”开展工作,明确育人目标、工作目标以及团队建设目标。

(一)育人目标要清晰、具体

育人目标决定着高职院校培养学生的质量与规格。在“三全育人”背景下,高职院校应把握“促进发展”和“推动就业”^[3]两个基点,调整育人目标,促进产教融合育人,保证全体教职工育人的连续性和一致性。

第一,以促进学生发展为目的。高职教师团队应把握“立德树人”的核心与“以人为本”的宗旨,融入学生群体之中,既要了解高职学生的普遍学习规律和心理特点,又要关注学生个体差异与不同阶段的需求,帮助其成长成才。

第二,以服务学生就业为导向。产业升级导致大量技术性岗位空缺,高职院校仍然存在着育人目标定位不明的问题,致使院校与企业脱节。高职教育源自产业,指向就业,担负着为国家培养高素质技能型专门人才的重任,这也是其区别于普通教育的重要一点。高职教师团队应明晰育人目标,提升学生的就业素养,促使高职毕业生更好地适应岗位需求。

第三,以产学研合作育人为主线。产学研合作育人是指将生产、教学、科研三者有机结合,将学校、企业和科研机构多种育人场所结合培养人才的一种人才培养模式,是符合“全方位育人”的育人模式。高职院校应充分整合一切能够整合的育人资源,开拓一切能开拓的育人渠道,设置一切能设置的育人场所,以各种方式帮助学生将理论学习与生产实践相结合,让高职学生参与到社会活动之中去,最终达到“全方位育人”的效果。

(二)工作目标要精确指向

第一,严格师德师风。师德师风作为衡量“双师型”教师能力素质的第一标准^[4],在高职教师团队建设中尤为重要。在“三全育人”背景下,贯彻落实“立德树人”需要教师以身作则。高职院校需将“严格师德要求”作为教师团队建设的工作目标之一。

第二,深化产教融合。产教融合作为高职教育的本质特征^[5],也应成为高职教师团队建设的工作目标。产教融合就是要将高职院校和企业作为平台,校企协同,从而促进教育链、人才链与产业链、创新链的有效连接^[6]。

第三,强化监督评价。监督与评价是保证工作效

基金项目:江苏省高校哲学社会科学研究一般项目“高校专业课教师团队创造力的提升机制与路径研究”(2021SJA1831)。

作者简介:

宋存霞(1984—),女,甘肃天水人,江苏电子信息职业学院讲师,西北师范大学硕士在读,主要研究方向为教师教育。

果的重要手段之一。将监督评价的强化作为工作目标,就是要扩大监督评价主体,明晰监督评价目标,落实监督效果,丰富反馈形式,真正做到监督评价过程的透明化和规范化^[7]。

(三) 团队建设目标要凸显发展

确立先进的团队建设目标是高职院校教师团队发展的必要条件。

第一,树立正确的团队发展理念。发展理念是无形的手,决定团队发展的行动与方向^[8],深层次地影响着教师队伍建设。新时代高职院校应把握职业教育的跨界属性,以产教融合为导向,将“三全育人”理念贯穿其中。

第二,优化教师团队结构。根据《国家职业教育改革实施方案》,组建“高水平、结构化”教师团队,是职业教育的重要发展方向^[9]。教师团队结构涵盖教师学历结构、教师能力结构、专兼职教师结构和高职院校师生比等诸多方面^[10]。优化教师团队结构是高职教师团队建设的重要目标之一。

第三,提升教师团队合力。一方面,专业带头人作为教师团队的核心骨干,高职院校应赋予其相应的职权,使之切实担负起凝聚团队的责任;另一方面,教师合作意识的提升与合作平台的完善也是增强教师团队凝聚力的重要因素^[10]。完善的合作平台有利于提升教师团队合作质量,防止优质师资的流失。

二、“三全育人”背景下高职院校教师团队建设的体制创新

高职院校的体制创新应从团队组建创新、团队工作制度创新和团队工作评价制度创新三个方面展开。

(一) 团队组建制度创新

“双师型”教师是集教育者素养与企业员工素养于一身的复合型人才^[11]。组建结构上内外跨界、资源上知识共享的“双师型”教师团队^[12],遵循了职业教育的类型特征,是推动“三全育人”工作的一环。

第一,转变教师队伍组建理念。以高层次应用型人才作为高职院校人才培养的定位,意味着教师团队组建理念要从传统的“教师+大师”转向“教师+大师+大师级高工”^[13]。

第二,丰富教师团队组建类型。一方面,高职院校应完善高职教师专业发展平台,保证“固定岗+流动岗”的配置^[5],促进产教交融,真正实现多个育人场所相联系;另一方面,高职院校要加强多维度的组织支持。学校层面给予的物质和人才等多维组织支持,有利于吸引企业人才来校任教,对高职教师团队的组建有

着激励和推动作用^[14]。高职院校既要扩大对团队支持的广度,又要集中资源支持重点项目,保障组织支持的全面性与重点性相统一。

第三,优化教师团队规模。研究表明,团队成员数量与团队绩效呈现倒U形曲线,团队成员过多或者过少都不利于组织成效^[15]。高职教师团队在组建过程中,需控制团队规模,精准引进高水平人才,以实现教师团队效率的最优化。

(二) 团队工作制度创新

为推动“三全育人”的落实,高职教师团队的工作制度创新应从主体、方式和效果三方面着手。

第一,工作主体体现全员性。“全员”既包括任课教师,也包括行政人员和后勤工作人员。“三全育人”要求全体教职员工都以“立德树人”为指导思想,相互沟通,提升育人意识,承担育人责任,参与到育人工作中来^[16]。

第二,工作方式体现智能性。高职院校应充分挖掘可利用资源,丰富高职教师工作方式,用人工智能取代教师重复性工作,将教师解放出来,以便他们可以有更多时间投入到“育人”工作中去^[17],从而构建校内校外相结合,线上线下相交融,一体化、多维度的工作体系。

第三,工作监管体现规范性。在充分明确教师岗位差异的前提下,教师团队工作制度的建设要做到“一严”与“两制”^[18]相结合。“一严”即严格责任,把育人责任明确分配到高职院校的各部门与各责任人;“两制”即要求行政教师在落实行政工作责任制的同时,还要落实思政工作责任制。以“一严”和“两制”作为落实责任制、加强约束力的重要手段,高职院校方可进一步加强工作监管,推进教师团队工作制度的规范化。

(三) 团队工作评价制度创新

建设分层分类的教师工作评价制度是高职院校教师团队建设的核心环节之一,有利于高职教师自我发展、教师团队工作效率提高、高职院校事业发展与学生个人素质发展等多方面的正向统一。评价制度的创新需要从评价理念的全方位性、评价主体的多元化、评价标准的专业化和个性化着手^[19]。

一是评价理念的全方位性。现行教师团队评价制度强调教学与科研,对教师“育人”的要求较少,权重较轻^[20]。高职院校对教师的工作评价应从全方位展开,除了涵盖教师的教学水平、科研成果,还应“涉及其参与校企合作的情况以及在行业企业中所取得的工作业绩”^[21],并将“立德树人”的成效作为对教师考核

的首要内容,扭转“重知识、轻育人”的现象。

二是评价主体的多元化。对高职院校教师的评价细则通常是由学校行政部门制定,具体实行是由专门的考核领导小组负责。教师同事与学生作为与之交流最频繁、联系最为紧密的群体,由于经验、利益以及情感等多种因素影响,难以在评价过程中发挥实质作用,这造成了评价主体的单一性。将第三方评价机构、教师同事与学生吸纳到评价主体之中,有利于保障教师工作评价的公正性与有效性。

三是评价标准的专业化与个性化。当前,高职院校对教师团体的评价并非没有标准,缺乏个性化的标准,无法与职业教育的特点相适应。在构建评价标准的过程中,高职院校除了要关注相关法律与政策,还要着眼于职业教育的特点,落脚于教师队伍的实际发展需要和实践诉求,将团队评价与个人评价相统一,评价的类别标准与教师的岗位特点相统一,才能凸显评价标准的个性化和专业化。

三、“三全育人”背景下高职院校教师团队建设的机制创新

从“三全育人”的视角来看,高职院校教师团队要深度发挥“全员、全过程、全方位”的作用,就要从课程育人、活动育人、心理育人等方面来完善育人体系,进而更好地铸魂育人。

(一) 课程建设机制创新

创新课程建设机制是高职院校实现课程育人的重要环节,是高职院校高质量发展和高职教师团队专业化发展的必经之路。

第一,课程目标与学生就业需求对接。为落实“全过程育人”,促进学生成长成才,实现高职学生毕业与就业零距离,当代高职课程目标设置应以就业为导向^[22],考虑高职学生特点,着眼于岗位知识与技能要求,提升学生的就业能力与素养。

第二,课程内容与产业需求对接。产业的转型升级对人才的综合素质提出了新要求,高职教育应关注产业需求,重构课程模块,创新课程内容,尤其注重实践课程的专业性和应用性,提高实践课程效果,进一步促进教育界与产业界沟通。

第三,课程评价与实践要求对接。课程评价一是指对于课程价值的评价,二是指对于课程建设的评价^[23]。当前,高职课程评价体系存在着评价标准与实践特点脱节、评价主体专业理论缺失以及评价内容单一等一系列问题^[24]。建立合理的课程评价体系,就是要与实践要求对接,对课程开展的条件、过程和效果多

方面进行考量,从而推进课程建设机制的完善和课程目标的实现。

(二) 活动体系创新

在“三全育人”格局下,高职教师在活动体系的构建中至少要在内容选择、组织调控以及活动反思三个方面发挥作用。

一是在活动前,构建内容选择机制。高职院校活动内容的选择要结合职业教育特点,与院校培养目标、企业人才需求以及学生成长需要紧密结合,体现“全方位育人”的理念。

二是在活动中,建立组织调控机制。合理组织和有效调控是保证活动质量的重要手段。高职院校应加强各部门协调配合,尝试采用“项目管理制、二元导师制、修分考核制”等形式^[25],促进教职员工在高职院校活动体系中的有效参与,提高活动实施的质量。

三是在活动后,创新活动反思机制。及时的活动反思有助于改良活动体系,促进下一次活动开展。活动反思机制的构建不仅要求反思主体多元化,要求反思方式多样化,如学生反思与教师反思相结合,线上总结与线下总结相结合,真正将“全员育人、全过程育人、全方位育人”的理念贯穿其中。

(三) 师生互动机制创新

教学是教师的教和学生的学共同组成的双边活动。师生互动是心理育人的一个环节。合理的师生互动机制有助于推动互动频率增加、互动质量提高、互动效率提升,是保证教学效果的重要条件,是促进师生共同发展的客观要求,是构建和谐师生关系的本质需要。当前,高职院校的师生互动机制具体应从三方面来构建。

第一,开辟多元化互动途径。信息技术的发展缩小了师生之间的距离,多元的互动途径有利于增加师生互动的机会与可能性。一方面,高职院校应继续发挥演讲、讨论、评论等传统互动方式的优势,并在具体的操作形式上进行创新;另一方面,教师团队要开辟新的互动途径,灵活运用信息技术提高互动效率,做到线上线下结合、课内课外衔接、学校企业互动,如设置专门的线上答疑教师团队,对高职学生在学校学习和企业实践过程中遇到的问题进行及时解答。

第二,挖掘高质量互动内容。在信息时代,高职学生获取信息的方式迅速、渠道多样、内容复杂。学生信息判断和信息筛选能力的参差不齐,无疑将导致师生互动的质量难以保证。高职教师团队应结合职业教育的特点,立足于理论与政策,结合实践经验,筛选有效

互动内容,挖掘内容深度,拓展内容广度,从而提高师生互动质量。

第三,构建科学性评估机制。科学评估是提升互动频率的重要动力,是提高互动质量的有力支撑。“三全育人”背景下科学评估机制的建立重点应考虑以下几个方面:评估主体上,注重全员性,将各类教职工与学生都纳入其中;评估形式上,注重多样性,将终结性评价和形成性评价相结合,将综合性评价和分析性评价相结合;评估内容上,注重多维性,从师生互动的频率、内容和效果等多个维度进行评估。

参考文献:

- [1] 习近平在全国高校思想政治工作会议上强调 把思想政治工作贯穿教育教学全过程 开创我国高等教育事业发展新局面 [N]. 人民日报,2016-12-09(1).
- [2] 廖志琼. 自主发展与组织培养: 高校青年教师发展的路径选择 [J]. 江苏高教,2016(02):90-92.
- [3] 陈仕楷. 办不一般的职教名校 [M]. 长沙: 湖南师范大学出版社,2020:69.
- [4] 教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知: 教师厅〔2022〕2号 [A/OL].(2022-10-25).http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202210/t20221027_672715.html.
- [5] 楼世洲,岑建. 产教融合视角下高职院校“双师型”教师团队建设的创新机制 [J]. 职业技术教育,2020,41(3):7-11.
- [6] 国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见: 国办发〔2017〕95号 [A/OL].(2017-12-05).http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201712/t20171219_321953.html.
- [7] 张铮. 高职院校教学质量监督与评价研究 [J]. 职教论坛,2017(35):50-53.
- [8] 魏金明.“三全育人”背景下高校辅导员新使命与角色定位 [J]. 思想理论教育,2020(2):98.
- [9] 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知: 国发〔2019〕4号 [A/OL].(2019-01-24).http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201904/t20190404_376701.html.
- [10] 邵建东,徐珍珍,孙凤敏. 高职院校专业教师团队建设的影响因素、现实困境及对策研究 [J]. 中国高教研究,2022(1):105.
- [11] 肖凤翔,张弛.“双师型”教师的内涵解读 [J]. 中国职业技术教育,2012(15):72.
- [12] 教育部 财政部关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见: 教职成〔2019〕5号 [A/OL].(2019-03-29).https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2019-10/23/content_5443966.htm.
- [13] 魏晓艳. 转型背景下的应用技术大学教师发展路径 [J]. 职教论坛,2015(20):5-9.
- [14] 徐珍珍,邵建东,孙凤敏. 从分散到整合: 高职院校专业教师团队建设研究 [J]. 中国职业技术教育,2021(23):25-30.
- [15] COHEN S G, BAILEY E D. What makes teams work: group effectiveness research from the shop floor to the executive suite [J]. *Journal of Management*,1997,23(3):239-290.
- [16] 杨晓慧. 高等教育“三全育人”: 理论意蕴、现实难题与实践路径 [J]. 中国高等教育,2018(18):4-8.
- [17] 孙兵. 人工智能时代职业教育教师发展路径探析 [J]. 中国电化教育,2021(10):118.
- [18] 鲍善冰. 理想·信念·信仰 党建思想政治工作二十二讲 [M]. 太原: 山西人民出版社,2019:119.
- [19] 陈艳,王海岳,姜乐军. 行动者中心制度主义视域下我国高职院校教师评价的优化 [J]. 教育与职业,2022(11):67-72.
- [20] 张文凤. 对高校“三全育人”的若干思考 [J]. 学校党建与思想教育,2018(4):60-61,68.
- [21] 黄海燕. 新时代背景下高职“双师型”教师的制度建构与培育策略 [J]. 教育与职业,2020(5):71.
- [22] 李承先. 高等职业教育新论 [M]. 北京: 中国书籍出版社,2018:116.
- [23] 曹勇. 高等职业教育课程发展性评价研究 [M]. 沈阳: 东北大学出版社,2019:76.
- [24] 陈蕾,黄睿,黄志平. 高职院校实践课程评价体系构建 [J]. 中国职业技术教育,2021(11):61-64.
- [25] 李雪艳. 构建高职协同育人校园文化活动体系 [J]. 教育与职业,2015(22):54-56.