

“双高计划”背景下高职院校教师教学创新团队建设研究*

刘 浩

(黑龙江交通职业技术学院 黑龙江齐齐哈尔 161000)

摘要: 随着我国改革的深化和经济的转型,现阶段对高素质人才的需求急剧增加。建设具有一流水平的高职院校成为我国高职教育关注的重点,作为高职教育基础中的高职教育应当被视为重中之重。“双高计划”,不仅仅是建立在人才身心发展规律基础上的必要举措,更是当前建设高职教育强国的要求。因此,高职院校不仅要从日常的教学管理出发,更要从顶层规划和制度规定上重视高职教育“高质”“高量”的达成;从教学奖励、教师培训、严格制度、表彰典型等四个方面着手,才能真正做到双高计划,以一流的师资培养一流的高职人才。

关键词: 高职教育 人才培养 高职教育

中图分类号: G715.1 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.18.170

高职院校师资队伍素质的高低决定着教学质量和办学水平^[1]。高职教育阶段是高职学生成长中的关键时期,是高职学生世界观、人生观和价值观塑造的重要成型期,更是学生这一生中知识架构形成、创造力迸发、锤炼坚定意志的重要阶段。因此,高职院校的布局必定要以高职教育作为工作的重中之重。北京高职院校校长梅贻琦先生有言,所谓高职院校者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也。对于高职教育师资团队的重视是我国高职教育工作自始至终的核心,在信息时代浪潮席卷全球的当下,高素质、高水平的教学队伍更加成为高职院校的立校之本,也是其核心竞争力的来源。

一、坚持“双高计划”目标的意义

1. 高职学生是最具有成长潜力、最具有创造性的群体

青年是国家建设的生力军和先锋队,走在时代的前列。根据人的身心发展规律的阶段性和不平衡性来看,青年时代(国家统计局认定为15-34岁)是个人发展的黄金时期,也是人生信仰形成和未来道路选择的重要阶段。当代高职院校生大都出生于二十一世纪,伴随着信息时代的狂潮成长,他们形成了“高、快、强、大”的群体特征。

“高”指的是面对新时代和新事物的开放程度和接受程度高;“快”指的是思想和价值观念变化快;“强”指的是个人主体意识强烈;“大”指的是每日接收的信息量大。他们善于独立思考和解决问题,渴望平等的交流,在理性和自我支配中安排每日的规划,勇于追求和实现自我价值,对成功和社交有着更为强烈的渴望。他们关心国家大事,积极地参与社会问题的讨论,敢于表达自我的观点。

改革开放四十年,每一代青年人身上所展现出来的特征都有着极大的差异,每一代都有属于他们自己不可替代、不可复刻的特征。这在很大程度上是被时代所塑造而成的。但是不论时代如何变化,青年都是整个社会中最具有活力和创造力,最具有发展潜力和无限可能的群体。他们敢于引领潮流,反抗陈俗旧习,不怕失败,意志坚定;他们总是怀有满腔热血和无限的勇气,能够承担起时代赋予他们的重任。

当前,我国社会转型和经济转型正处于关键时期,信息革命的到来使得知识体系的迭代更新达到前所未有的速度。在国际竞争中,高精尖科技领域更是成为全世界关注的重点。因此,在实现中华民族伟大复兴即将到来之际,我国对于高素质专业人才的需求前所未有之大。而作为高职教育的基础高职院校,其承担着为高职学生打好专业知识基础,了解学科前沿,接触社会实践,提高实践能力,树立家国情怀的重任。

2. 坚持“双高计划”是建设高职教育强国的要求

我国的高职院校在高职教育中体量和规模最大,高职生也是高素质专业人才的较大群体。截至2021年,全国1200多所高职院校在校生中,高职生与研究生的比例是8:1,毕业生中高职生占87%。可以说,当前我国的高职教育人才培养已经进入提升质量的关键时期^[2]。2016年,教育部建设高水平高职教育和人才培养质量提出的“回归常识、回归本分、回归初心、回归梦想”四个回归,概括了未来高职院校高职教育的建设方向,即回归高职院校教育的本质职能,将立德树人的成效作为检验高职教育工作的根本标准。

*本文系黑龙江省2020年度教育科学“十三五”规划课题:高职院校教师教学创新团队建设的研究与实践(编号:GZB1320165)。

“双高计划”并不意味着忽视研究生教育，更意味着忽视科学研究，而在于更好地协调他们之间的关系。对高职教育的关注，本质上在于看到了其在高职教育体系中的奠基性地位。没有一流的高职教育作为基础，研究生教育便会成为无源之水，无根之木。改革开放四十年以来，我国培养了数以百万级的高职学生，他们成为社会各行各业的领军人物和骨干力量，这都离不开高职教育的战略性作用^[3]。数百年的世界高职院校发展历史同样表明，高职教育始终是高职院校的立命之本。教育部长陈宝生指出：“越是顶尖的高职院校，越是重视高职教育，高职教育被这些高职院校视为保持卓越的看家本领和成就核心竞争力的制胜法宝。”进入21世纪之后，回归高职教育更是成为时代的潮流和必然要求^[4]。

二、落实“双高计划”背景下高职院校教师教学创新团队建设的必要路径

“教师要成为大先生，做学生为学、为事、为人的示范，促进学生成长为全面发展的人。”^[5]加快建设一流高职教育是一项系统工程，需要认真调研、精心安排、有序推进、合理统筹，要结合学校一脉相承的办学特色和教学理念，要将精细化管理贯穿始终。“精细化的目的是要形成全面质量管理，全员参与是其根本；因为精细化的目的是强调流程及流程再造；还因为精细化的目的是防微杜渐，严防小问题酿成大祸。”除此之外，如何在保留教育特色的基础上，有效落实“双高计划”政策，同样是当前高职教育需要进一步探索的课题^[6]。

1. 加大教学奖励力度，激励教师潜心教学

给予职称评审政策支持。在教师职称评审环节，高职院校不能简单地奉行“唯论文”主义，唯“科研”主义，而需要从教师承担教书育人本职工作出发，将教学成绩纳入职称评审和绩效奖励之中，建立切实可行的配套奖惩政策体系。例如，在职称评审环节，对于获得国家级教学竞赛奖和指导学科竞赛奖的教师，以及在其他教学方面作出突出贡献的教师，在申请高一级职称时从政策上给予相当的优惠倾斜。

设立专门教学奖项及教学人才计划。院校设立教学优秀业绩奖、教学优秀团队奖等多层次的奖项，激励教师大力投入教学中，鼓励广大教师努力提高教学质量，培养高素质的人才。奖项评审过程遵守严格要求、宁缺毋滥的原则，强化过程管理和目标要求，对获聘教师进行全程化的考核管理。

大力推动公共基础课改革。公共基础课是人才培养的基石，是高职人才培养方案的重要组成部分，在教学课程体

系中占有举足轻重的地位^[7]。学校要不断加强公共基础课建设，将公共基础课改革落到实处。学校可以设置公共基础课专项经费，推进公共基础课教学单位制定有关提高公共基础课教学质量的工作方案和教师考核方案；推动改革教学方法和考试方式；加强公共基础课教师队伍建设，完善教学评价机制，通过试点、逐步推进公共基础课教学改革；增加公共基础课课酬，奖励教学效果好的公共基础课授课教师。

2. 加大教师教学培训力度，推进教师教学能力培养

构建受众全员化的教师发展体系。不断加大教师教学培训力度，深入开展分类、分层次的培训。对中青年、老年教师，基础课、专业课教师，理论课、实验室教辅人员、创业训练教师等不同对象，开展有针对性的培训；出台新入职教师高职课程教学准入制度等实施办法，对新入职教师进行岗前培训，使其更快更好地进入教师角色；与时俱进地修订教师教学工作规范，对教师的责任权利和任课资格、培养方案与教学过程等方面作出规定。

开展方式多元化的教学相长活动。教师教学培训方式可以采用面对面讲座、1对1咨询、教学观摩、教学技能实操、同行评价等满足教师个性化需求的多种形式。开办教师工作坊，推进朋辈分享、专家讲座、教学观摩、教育技术培训、网络课程培训等形式多样的教学培训活动，建设教师社群，长期开展各类跨学科活动。

形成师资国际化的交流合作。充分利用国际资源优势，积极推进教师发展的国际交流与合作，提升师资国际化教学水平。与国外知名度高的高职院校签署合作培训合同，寻求深度合作研修，提升教师整体国际化水平。专业分级的建设在于专业建设标准的设计以及专业建设的整个过程如何覆盖于全体专业的分析和建设中做好原始数据的统计，就需要相关工作人员引起高度重视，而做好有效的诊断和评价，也是相关工作中必不可少的一项内容。

目前，在我国现代化高校院校建设时，教育人员需要完善信息平台的数据分析，做好预警等多项内容的评估和改进。只有这样，才能够使专业化的教育工作能够更顺利开展。首先，工作人员需要建立对应的拓展平台，针对其中的教育事务进行优化，同时还需要了解不同专业在建设时的差异，开展有效的分级管理，及时纠正不同专业在运行过程中的偏差问题，针对专业建设在进行分级管理时，需要通过纵向对比和横向对比的形式，了解不同专业的各个阶段的建设特点，建立完善的管理体系，通过这种方式，有助于使教育内容的整体质量得到保障。专业的有效划分，能够优化专业

发展的资源配置,并有助于提高专业建设的标准和专业建设的质量,使我国现代化教育工作落到实处。

3. 严格教授上课制度,促进高水平师资投入高职教学

教授高职教学工作量与绩效相挂钩。“引导教师热爱教学、倾心教学、研究教学,潜心教书育人”,是教育部长陈宝生在职教“四个回归”中对教师的基本要求^[8]。在落实“双高计划”工作中,需加强师德师风建设,明确教学是教师第一要务。强化过程管理也是不可或缺的环节,出台高职教学工作考核和工作规范标准实施办法规定,严格教授上课制度,将教师教学工作的“量”与“质”作为教师考核的重要内容。作为教育工作开展时,内部质量保障体系的重要组成部分,高校院校在进行内部教学环境建设时,需要保障整个教学活动的开展,具有高度的基础性和根本性。在进行内部的分级教育管理工作时,教师需要积极开展有效的分级教育,综合管理理念教学活动,借鉴现代化的质量管理理念和全面质量管理理念,将不同等级的专业教学内容进行细致的划分,了解教育工作中存在的问题,并根据教学需求对教学环境进行合理的调控以及优化。

教师还可以了解我国国内的高校院校分级教育的教学环境,建立相应的教学体系,深刻意识到专业建设的标准以及内涵,将专业建设与管理工作进行有效的指导,建立对应的准则,树立学校内部的质量管理心理理念和预防意识,通过这种形式则能够使教育工作的整体教学质量得到提升,并且分级教育工作还能够使教育资源进行有效的划分,相关人员应当针对教育工作开展时存在的问题进行合理的资源调整,针对教学环境中必要的教学输出,应对最终的分级教育的效果做出合理调整,通过这种方式则能够使教育工作开展得更顺利,有助于提高高校院校不同专业的教学质量。对于无特殊原因没有为高职生授课的教师,出台相应管理举措,将教师为高职生授课情况作为年度院系高职教学状态评估考察重点指标。

结语

“双高计划,高职教育是根”,只有不断引进和培育高水平师资,夯实教学队伍建设,加大教学激励力度,加强教

师教学培训,严格落实教授和高层次人才为高职生授课制度,大力宣传和表彰典型,将一流师资真正投入到一流高职人才培养中,才能形成具有中国特色的尊师重教的教學文化氛围,真正建设起具有中国特色的一流高职教育体系,实现建设世界一流高职院校的目标,从而全面提高高职人才培养质量。

参考文献

- [1]白欢.“双高”计划背景下高职院校“双师型”ESP教师队伍建设:意义、困境与路径[J].河北职业教育,2022,6(01):68-72.
- [2]李盖虎,彭迎霞.“双高计划”背景下高职教师专业发展的特征、维度及路径[J].长沙理工大学学报(社会科学版),2022,37(01):94-105.
- [3]黄献洲.“双高计划”视域下高职院校的高素质体育教师队伍分类管理培育机制[J].冰雪体育创新研究,2022(02):134-136.
- [4]吴思.“双高计划”下兼任教师培育机制研究[J].科教导刊,2022(02):74-76.
- [5]王晓敏,王宏崢.“双高计划”下高职教师信息素养教育的反思[J].河南图书馆学刊,2022,42(01):44-46.
- [6]赵右南.“双高计划”建设院校专业课教师招聘现状与改进策略——以京津冀地区为例[J].北京工业职业技术学院学报,2022,21(01):56-60.
- [7]邓梓君,朱玉凤.“双高计划”背景下高职旅游专业“双师型”教师队伍建设路径探析[J].广东水利电力职业技术学院学报,2022,20(01):68-71+75.
- [8]黄涛,周巧平.“双高计划”下高职院校“双师型”教师的队伍建设及补充机制研究[J].科教导刊,2022(01):44-46.

作者简介

刘浩(1974.05—),男,汉族,黑龙江齐齐哈尔人,本科,黑龙江交通职业技术学院,讲师,研究方向:高职教育。