

“双高计划”背景下高职院校教师教学创新团队建设研究

张汉飞 冯邦军 张联

仙桃职业学院, 湖北仙桃, 433000;

摘要: 本论文主要内容为“双高计划”背景下, 基于产教融合思路, 研究高职院校教师教学创新团队建设。结合“双高计划”要求, 更新创新团队的建设理念, 丰富创新团队的文化, 完善高职院校教师教学创新团队校校协同、校企协同的工作机制。健全校校协作共同体、校企协作共同体建设, 建立教师企业实践工作站、“双师型”教师培养培训基地、协同创新中心, 协同开展专业建设、课程建设、科研创新和社会培训。建立“四类教师”成长发展模型, 提炼了高职院校教师教学创新团队综合素质和能力提升的路径。依托校校、校企协作共同体, 推动教学资源建设和课程改革, 以项目为载体“多级递进”地提升创新团队综合素质和能力。完善教师教学创新团队建设的组织保障、制度保障、经费保障, 构建教师教学创新团队的考核评价指标体系。

关键字: 双高计划; “双师型”教师; 创新团队; 产教融合

DOI: 10. 64216/3080-1516. 25. 03. 073

1 教师教学创新团队建设现状与存在问题

1.1 建设现状

2019 年 1 月, 国务院印发《国家职业教育改革实施方案》, 提出将启动实施中国特色高水平高等职业学校和专业建设计划, 探索组建高水平、结构化教师教学创新团队; 同年 4 月, 教育部、财政部发布《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》; 同年 6 月, 教育部印发《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》, 要求通过创新团队建设与培育实现产教深度融合, 提升职业院校科创服务水平, 达到促进区域经济发展的目的。2023 年 4 月, 教育部对首批立项的 122 个团队进行了评审, 111 个团队通过验收, 30 个团队评审结果为优秀, 其中浙江工商职业技术学院云计算与大数据运用创新团队“合作三互通、培养四结合、工作五协同、机制六促进”建设案例被广泛借鉴。

1.2 存在问题

1.2.1 团队建设机制不健全

职业院校非常重视教师教学创新团队建设, 但在校校、校企协同、团队常态化运行、经费的支持和考核评价等方面缺乏有效机制。如校校协同、校企协同多停留在协议层面, 缺乏常态化的议事规则、利益分配和成果共享机制, 协同深度不足; 团队在运行方面缺乏基于项目和任务的柔性组织模式, 教师自主权小, 积极性难以调动, 创新活力不足; 经费、人事、激励等政策支持不系统、不连续。例如, 教师在企业的工作成果在职称评审中认可度低, 导致教师参与校企合作的动力不足。评价仍过于侧重论文、课题等传统学术指标, 对团队在人才培养、技术攻关、资源建设、标准制定等方面的实际贡献衡量不足, 无法有效牵引团队发展方向。

1.2.2 培养路径比较单一

理论与实践未有效结合。教师培养多依赖传统的校内培训、讲座和会议, 内容偏重教育理论和宏观政策, 与产业前沿的新技术、新工艺、新规范脱节。企业实践浮于形式。教师下企业锻炼往往时间短、岗位边缘化, 难以深入参与企业的核心生产、研发和管理流程, 无法获取可转化为教学资源的真实项目案例。培养模式未体现个体。缺乏针对不同专业、不同发展阶段教师的个性化、差异化培养方案。对于提升教师的模块化教学设计、信息技术应用、教学科研融合等关键能力的专项培训不足。

1.2.3 评价考核方式不完善

重个人考核, 轻团队整体评价。现有评价体系主要考核教师个人业绩, 如论文、课题、课时量等, 如专业群建设、教学资源库开发、重大教改项目等团队集体成果在职称评定、绩效分配中占比低、认定难。重科研成果考核, 轻教学绩效考核。尽管强调教学重要性, 但科研项目、论文、专利等依然是职称晋升中最具分量的“硬通货”, 导致教师不愿将大量精力投入见效慢、考核难的教学创新中。重直接产出考核, 轻过程评价指导。评价多关注最终的可量化成果, 而忽略了团队在建设过程中形成的合作文化、模式创新、青年教师成长等隐性且至关重要的价值。

2 教师教学创新团队建设路径建议

2.1 理念更新和团队文化建设

2.1.1 创新团队的建设理念

教师教学创新团队建设理念必须与最新职业教育理念相融合, 突出跨界融合、成果导向、动态开放和数字赋能。打破学科壁垒、校际围墙、校企边界, 树立“专

业群-产业链-创新链”三链融合的团队建设观。团队不仅是教学组织,更是连接产业端、科研端和教育端的枢纽节点。团队的一切活动以培养高素质技术技能人才的最终成果为目标反向设计,关注学生的综合职业能力、可持续发展能力和创新创业能力。团队构成不固定、不封闭,建立“固定核心+流动外围”的柔性机制。根据项目需求,动态吸纳企业工程师、首席技师、校内不同专业教师、甚至国内外专家学者加入。将人工智能、大数据、虚拟仿真等数字技术深度融入团队建设全过程,提升教学、研发、管理的效率和智能化水平,培养团队教师的“数字素养”。

2.1.2 打造团队的品牌文化

文化是一个团队能持续发展的基石,教师教学创新团队可在协同文化、创新文化、工匠文化、学习文化等方面开展探索。协同文化需要培育“共享、共创、共担、共赢”的协同精神,共享文化需建立团队内部资源共享库,鼓励跨领域协作攻关,破除“个人主义”和“山头主义”;创新文化需营造鼓励探索、宽容失败的氛围,如设立“微创新”奖励基金,支持教学方法的“小改革”、技术应用的“小发明”、服务模式的“小优化”;工匠文化需弘扬精益求精、追求卓越的工匠精神,教师团队自身要成为工匠之师,在教学、科研、技术服务上精益求精;学习文化需在打造“终身学习型”团队上下功夫,如定期举办“技术前沿工作坊”、“教学法沙龙”,鼓励教师攻读博士学位、获取行业顶级认证,将学习内化为团队习惯。

2.2 创新团队协作共同体建设

2.2.1 建设校校协作共同体

强化校校同类专业教学创新团队协同工作机制。由牵头院校联合在产业链不同环节各具特色的院校,组建紧密型专业群建设协作共同体。共同分析产业链人才需求,共同制定专业教学标准、实训条件标准和质量评价标准。如仙桃职业学院在现代非织造技术专业群教师教学创新团队建设中,对接非织造布产业装备设计、工艺检测、质量管理等专业领域,依托武汉纺织大学、仙桃非织造布产业协会、湖北非织造布技术创新中心、非织造智能装备研究院,组建了由产业教授、企业工匠、工程师和学校教学名师、专业带头人、骨干教师组成的专业群结构化教学团队,完善了创新团队协作工作机制。

2.2.2 建设校企协作共同体

深化校企团队协同机制,打造“共生共长”的利益共同体。校企共建技术创新中心,联合建设“双师型”教师培养培训基地,在企业建立教师实践工作站,共同体推进专业建设、课程开发、科研创新和社会培训。如仙桃职业学院联合仙桃市非织造产业协会、恒天嘉华非

织造有限公司、湖北羽林自动化设备有限公司等企业,建立分段培养平台。

2.3 团队成员职业发展模型和培养路径

2.3.1 结合创新团队教师特点建立发展模型

根据教师特点,分类构建教师职业发展模型。

1. 创新团队中教育教学类教师。职业发展可以参考如下路径,新教师→合格教师→骨干教师→专业带头人→教学名师→教育家型教师。

2. 创新团队中技术技能类教师。职业发展可以参考如下路径,技术新手→技术能手→技术骨干→企业首席技师→产业教授→国家级技术大师。

3. 创新团队中研发创新类教师。职业发展可以参考如下路径,研发助理→研发骨干→项目负责人→技术研发经理→协同创新中心主任→首席科学家。

4. 创新团队中社会服务类教师。职业发展可以参考如下路径,培训助理→培训师→项目负责人→培训品牌负责人→社会服务总监→行业培训标准制定者。

2.3.2 分类构建成果导向培养方式

1. 教育教学类教师培养路径。突出课程设计与开发能力培养,安排教师参加教学法培训与工作坊、教学能力大赛、国内外教学专题访学,参与精品在线开放课程建设、制定专业教学标准等活动,在国家级、省级在线精品课程、教学成果奖、教师教学能力大赛、高水平技术技能人才等方面有产出。

2. 技术技能类教师培养路径。突出技术开发与工艺革新能力培养,组织教师到企业实践工作站深度研修,承担企业技术攻关项目,参加行业技术研讨会与技能竞赛,参与国际通行的职业资格认证培训,在技术革新与工艺改进成果、职业技能竞赛、高级别职业资格证书等方面有产出。

3. 研发创新类教师培养路径。突出应用技术研发与成果转化能力培养,组织教师加入协同创新中心团队、申报各类纵向、横向科研项目、实施访问工程师计划、与高校、企业联合开展博士后培养等,在横向课题到账经费与效益、省级、国家级科技奖项、授权专利与成果转化等方面有产出。

4. 社会服务类教师培养路径。突出社会培训项目设计与交付能力培养,组织教师开发职业技能等级证书标准与教材,参与社区教育与终身学习服务,承担政府、企业委托培训项目,在培训资源开发(培训包、手册)、技术服务到款额与社会效益、大型培训项目组织与管理等方面有产出。

2.4 创新团队多元化评价体系

在创新团队评价体系顶层设计中,需打破“五唯”(唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项)的顽疾,

建立以实际贡献和持续发展为导向的评价机制,激发团队成员干事创业的活力。为推进团队整体发展和个体个性化发展,可实施“四结合”团队评价模式,即发展性评价与诊断性评价相结合,团队整体评价与成员个体评价相结合,定量与定性评价相结合,过程评价与结果评价相结合。评价主体可多元化,评价方法可多元化,如利用信息化平台,实时采集课程建设、资源使用、项目经费等量化数据;通过深度案例研究,对团队取得的重大突破或典型失败进行深入剖析,评价其创新性和过程价值;通过成果导向评价,审查代表性的最终成果价值和效应;通过诊断性访谈与座谈,获取定性反馈。

2.5 创新团队保障机制建设

创新团队建设需学校在组织、制度、经费等方面提供有力保障措施。学校可以结合“双高”建设,在组织方面成立以院校院长或者负责人事工作副院长为组长的工作领导小组,出台《教学创新团队建设与管理办法》《教师教学创新团队工作绩效奖励办法》,在人事管理、经费使用、绩效考核、成果奖励等方面给予团队充分的自主权;同时设立专项建设资金,探索多元化投入机制,鼓励团队通过技术服务、社会培训等途径获取收入,实现自我“造血”。

3 创新团队推动教学改革策略

3.1 教学资源开发模式

教师教学创新团队需对接典型工作领域,开发工学结合教学资源。如对接产品生产过程中的工艺、生产、检测、管理和企业文化,学校教师和企业导师联合开发教学项目、案例、虚拟仿真教学资源、新型活页式、工作手册式教材等。仙桃职业学院现代非织造技术专业群教师教学创新团队,结合全自动高速口罩机等典型产品,开发电机群控制系统设计与调试等教学项目;结合透气膜非织造布等典型产品生产工艺,开发非织造布材料与工艺等教学案例;结合仙桃非织造布行业抗疫典型事迹,开发工匠精神、劳模精神、劳动精神典型案例。

3.2 教学改革推进模式

教学改革需在教学模式、教学方法、教学环境等方面进行创新。创新课堂教学模式,如实施线上线下混合式教学,开展“教学做评改”五位一体教学,实施分工协作模块化教学。打破学科体系,以完成典型工作任务所需的能力为导向,将课程内容重构为若干个能力模块,团队教师根据各自专长,开展分工协作模块化教学。创新课堂教学方法,推广项目式教学(PBL)、案例式教学、情景式教学等。创新课堂教学环境,在企业生产线、生产车间、中试车间实施实践教学。仙桃职业学院现代非织造技术专业群教师教学创新团队,以“四有”课堂

为核心,对接产品生产过程中的工艺、生产、检测、管理和企业文化,推进“有用、有趣、有境、有效”课堂教学改革。

4 结语

“双高计划”背景下推进教师教学创新团队建设是职业教育重要任务,也是提升职业教育人才培养质量重大举措,教师教学创新团队建设需在机制、文化、平台、能力提升、考核评价等方面下功夫。以教师教学创新团队为基础,着力推进高水平专业群、一流核心课程、典型生产实践项目、国际化教学标准等重点职业领域建设,同时又以项目为手段,提升团队整体素质和能力。

参考文献

- [1]田涛涛.多维度打造国际化工作助力“双高”院校转设本科[J].《内江科技》,2021,42(10):126-128+156.
- [2]盖茹.“双高计划”背景下高职院校行政效能提升研究——以常州G高职院校为例[C].南昌大学,2023(02).
- [3]席萍.为“非织造布名城”育人才[N].《中国纺织报》,2024-04-29.
- [4]叶金燕.高职院校教师教学创新团队激励机制优化研究[C].河南大学,2025(05).
- [5]谭正.国外高职教师发展经验对我国“双师型”师资队伍建设的启示[J].南方农机,2019,50(23):163+167.
- [6]苏杜彪,徐丽,王小艳.共生理论视角下职业教育教师教学创新团队建设研究[J].职业教育研究,2025(02):70-77.
- [7]梁伟,林艳.职业教育教师教学创新团队协作共同体:从理念到实践的跨越[J].教育与职业,2024(22):91-98.
- [8]林艳.共同体视角下职业院校教师教学创新团队组织制度与运行机制研究[J].学园,2024,17(28):57-60.

作者简介:张汉飞(1981—),男,汉族,湖北阳新人,学士,仙桃职业学院,副教授。主要研究方向:物联网技术,电子技术。

冯邦军(1976—),男,汉族,湖北仙桃人,学士,仙桃职业学院,教授。主要研究方向:机电技术。

张联(1984—),女,汉族,湖北仙桃人,学士,仙桃职业学院,副教授。主要研究方向:物联网技术。
基金项目:湖北省高等教育学会共同体建设项目:“双高计划”背景下高职院校教师教学创新团队建设研究(课题编号:2023XD094)。