

产教融合视角下中职师资团队建设调查研究报告

蒲伟 余永双 任鹏 聂书云 尹雄

(四川省射洪市职业中专学校 四川 射洪 629200)

[摘要] 产教融合视角下, 中职师资团队建设直接关系到中职教育教学质量, 如何快速提升中职教师的教学能力、专业能力、执业能力是当前中职教育事业中的重要议题。课题组为此专门组织了相关情况的调查研究, 并形成本报告。

[关键词] 产教融合; 中职师资; 团队建设; 问题

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.1607

当前, 中等职业学校教师专业发展研究成果虽然数量众多, 但对中职师资团队建设与产教融合方面的研究甚少, 研究成果不多, 为厘清中职教育教师培养思路, 了解相关建设的基本情况, 课题组于2020年10-12月, 通过网络等方式调查了全川45所中职学校, 收回有效问卷45份, 经整理分析, 本文将从产教融合视角下中职师资团队现状出发, 分析了存在各种问题的原因, 提出了有针对性的几点建议。

一、中职教育师资团队建设现状

(一) 教师学历层次较低

教师专业化主要从教师群体和外部来 加强教师的专业性。教师专业发展主要是从教师个体和教师内部来加强教师的专业性。但调查发现, 中职学校目前只有53.33%的专任教师第一学历为本科, 研究生学历仅占33.33%, 还有13.33%的教师第一学历为专科, 总体而言, 学历层次不高。同时, 调查还发现, 中职教师高级职称普遍偏低, 只有8.89%的教师为高级职称, 初级职称占51.11%, 中级职称占40%, 职称普遍偏低。

(二) 产教融合不够深入

产教融合: 是指职业学校根据所设专业, 积极开办专业产业, 把产业与教学密切结合, 相互支持, 相互促进, 把学校办成集人才培养, 科学研究, 科技服务为一体的产业性经营实体, 形成学校与企业浑然一体的办学模式。目前, 产教融合办学模式是国家倡导的职业教育学校主要办学模式, 是当前的教育热点问题, 但调查中普遍存在诸多问题:

一是产教融合参与学校不多。调查显示: 只有28.89%的学校尝试采用了产教融合实训模式, 采用的就业介绍、顶岗实习、订单培养等方式的占71.11%, 教师参与企业项目不多。

二是产教融合合作企业偏少。调查显示: 采用产教融合实训模式的学校, 合作企业在10家以下的占了77.78%, 明显缺乏教师团队到企业锻炼提升的平台。

三是产教融合项目不足。当前, 中职学校产教融合主要以校企合作项目为核心, 调查发现: 实施校企合作的学校只有13.33%的学校是以企业项目为核心, 为教师在企业项目岗位上锻炼较少, 有22.22%的学校是以学校项目为核心, 缺乏对一线岗位技术的了解。

(三) 师资培养手段单一

教师培训的方式方法很多, 当下主要有集中培训、远程培训、校本研训、置换研修等组织模式, 采取案例式、探究式、科研驱动式、参与式、等多元培训方式。调查发现, 目前中职学校教师培养手段单一, 有46.67%中职学校教师培养是参加教育协会与主管部门开展的继续教育培训, 有31.11%的学校教师参与企业实践锻炼, 有17.78%的学校教师培养是邀请企业技术人员到校指导, 还有4.44%的学校采用其他方式培养教师团队。

(四) 专业技术锻炼不够

中职教师有针对性地进入相应企业进行挂职锻炼, 对高校教育和企业本身都有重大的意义。对于高校教育, 教师能够进入企业挂职锻炼, 能够进一步加深对其研究领域应用情况的了解, 同时有利于开展相应的科研活动; 随着科研的深入, 又能进一步促进教学, 理论联系实际, 切实提高教学效果; 高校学生能够了解来自专业相关企业的现状以及未来发展等知识, 对于加深专业认识、提高学习效果意义重大, 同时也能够为将来进入相应企业打下良好的基础。

对于企业本身, 高校教师一般都具备硕士以上学历, 能够拥有一批高素质高学历的专业人才作为企业一分子, 也能够在工作中提高效率, 有利于企业的发展 and 壮大。

调查发现, 中职教师到企业锻炼的时间不够, 累计锻炼时间在3个月以下的占68.89%, 3-6个月的占24.44%, 6个月-1年的为4.44%, 1年以上的仅2.22%。

从教师参与企业锻炼的形式来看, 并非所有教师的学习锻炼都是通过项目或制度安排执行的, 调查中有33.33%的教师是学校指令性计划, 有51.11%的教师是通过学校合作项目到企业锻炼, 还有11.11%的老师是教师本人、亲戚好友或领导与企业领导私人关系良好到企业锻炼学习。

(五) 激励机制不够健全

中职学校教师参与各类培训, 学校配套响应的激励制度是必要的, 以鼓励教师积极参与, 主动曾参与, 但调查发现, 中职教师培训激励机制不健全, 落实不够。

一是产教融合管理机构设立偏少, 受调查学校总设有管理部门的学校仅有24.44%的学校专门建立了产教融合机构, 其他学校都是教务科、就业科等部门代管。

二是产教融合激励制度不健全, 调查显示, 有51.11%的学校建立了相关激励及配套管理制度, 有48.89%的学校根本就没有相关管理制度, 还是一片空白。

二、中职师资团队建设存在问题的原因探析

(一) 人才标准较低, 专技不熟

中职学校引进人才从企业行业中引进较少, 从应届毕业生中招聘, 学历层次主要是本科, 职称层次较低, 工作经验不足, 专业都手能力缺乏, 没有建立完善的多元人才引进机制, 导致教师业务素质不高, 动手能力不强, 一定程度上制约了中职学校人才培养质量和规格, 也制约了中职学校的社会服务能力, 必然影响中职学校在社会中的口碑。

(二) 产教融合不够, 办法不多

当前, 导致中职学校产教融合不够的主要原因是学校对产教融合认识不够, 缺乏有效重视, 往往是说得多, 做得少, 写得多, 落实少, 建立的制度多数流于形式, 应付检查, 这就直接导致产教融合视角下, 对教师团队培养的办法措施不多, 培养力度都不深入。

(三) 师培手段单一, 选择较少

中职学校, 在我国是教育事业不可或缺, 特别是在当前形势下, 普职比1:1的大形势下, 中职教育事业国家越来越重视, 但影响中职教育长足发展的重要因素是在政策、资金倾向的情况下, 教师素质和专业水准必然在一定程度上对中职教育事业的发展起着至关重要的作用, 然而, 时下中职学校教师培养的主要方式还是参加主管部门的指令性学习培训, 没有更广阔的、多元的、多视角的培训模式, 培训的内容不够丰富, 可供教师自主选择的专业理论和技术操作培训较少, 这必然影响中职教师团队培养质量, 也影响教师将来的职业成长。

(四) 业务锻炼不够, 缺少机会

当前, 中职教师到基层挂职锻炼的少, 到企业学习交流专业技术的更不多, 就算有, 也不是充分, 不是流程式的, 有计划、有安排的培训, 往往是受制于主管部门文件要求, 不是教师主动参与, 也不是学校教师团队建设的常态化工作, 这就从

(下转第1857页)

事件不能理解,在处理一些纠纷以及矛盾时无法把控情绪。这样的生命教育是不完善的,甚至是失败的,因此,在生命教育的历程中需要学校、家庭、和社会共同营造中小学生健康成长的环境。

四、针对当前中小生命教育现状所对应的策略

中小生命教育的主导是学校,因此学校要从以下三个方面入手,不断完善生命教育体系,落实生命教育成果,促进中小学生健康成长。

(一) 强化生命教育课程

在生命教育中基础生命课程是开始,也是简单且必要的形式,通过系统的基础知识学习认识到生命的对自身的意义^[2]。

在生命教育课程的教授中不能做井底之蛙,应积极主动地同先进单位交流沟通,学习借鉴其先进经验,做到取长补短,并在实践中运用。教师是学生的教育引导者,教师的素质关系到生命教育的实施及质量,所以加强教师的生命教育培训必不可少。另外可以加强省市及全国的生命教育交流,组织教师听取关于生命教育的专题讲座,提高教师的综合素质。还应专门挑选经验丰富的教师负责生命教育课程的实施,并指定专人负责,不断完善和改进课程,提高生命教育的教学质量,保证生命教育课程的顺利实施。

(二) 进行更深层次的生命教育

生命教育可以渗透到各个学科当中,在各个学科教学中加入生命教育的内容是目前中小生命教育的主要方式。在不同的学科中发现生命教育的内容也是教师掌握的技巧,教师在结合课程的内容开展生命教育,这种方式易于让学生接受并能够和老师产生互动,增加课程的趣味性^[3]。比如在“语文”课中加入对危险标识牌的理解,通过案例的方式让学生对某一危险行为产生畏惧,从而让学生从心理上不愿意去尝试这一危险行为,让学生产生珍爱生命的心理;在“体育”运动中,加入对人体机能的认识,如膝跳反射等生理现象,引起学生对人体

运动机能的好奇心,体会到运动带给人的乐趣与健康,从而产生对生命的探索与敬畏心理。

(三) 在实践中落实生命教育

生命教育要秉承与时俱进的原则,而生命教育的实践正是这一原则的根本体现。这种实践性质的生命教育包含了各个领域,例如,在消防队进行的防火安全实践活动;在医院进行的传染病预防实践活动;在养老院进行的尊老、敬老实践活动等,都能在活动过程中加深中小学生的参与积极性,提高其基本生存技能和应对灾害的应变能力,还能完善中小学生的道德素养,在实践中感悟生命的宝贵与价值。当然,在实践中也要结合实际,根据中小学生不同年龄段接受能力和动手能力的不同,适当地安排与其相适应的实践活动,而且在实践活动结束后要及时了解学生的认知程度,总结经验,为下次实践活动的更好开展提供帮助。

总结

生命教育的开展在当今社会背景下已刻不容缓,学生的身心健康和生命安全已成为社会各界关注的重点问题,这也是千千万万家庭的期望,做好这一工作不仅能够提高学校在社会的美誉度,也能不断提高我国素质教育的质量。

参考文献:

- [1]孟庆楠.初中道德与法治校本课程开发研究[D].东北师范大学,2019.
 - [2]李固.初中语文教学中生命教育的实施现状研究[D].喀什大学,2020.
 - [3]冯海英.生命教育:语文教学的重要使命[J].宿州教育学院学报,2019,22(03):108-110.
- 课题:本论文为九江市2021年经济社会发展研究课题《基于积极心理学视角的青少年生命教育支持系统研究》阶段性研究成果

(上接第1858页)

基本上限制了老师参与培训的机会不多,技术锻炼不够。

(五) 机制创新乏力,激励不足

产教融合是当前教育热点问题,中职学校往往没有建立相应的产教融合基地,导致这一结果的主要因数是中职学校体制机制创新有限,都基于稳定保平安,不求有功,但求无过,自然就没有对应的教师参与产教融合一系列的激励政策措施,有的甚至出现教师到基层去锻炼,不但没有奖励,还自己想办法学习,这就影响了教师学习的积极性。

三、加强专业教师培养的几点建议

(一) 加大专业教师人才引进力度

为促进中职学校健康可持续发展,必须建立学校教师人才引进的规范性文件,建立相关制度,对招聘人才的标准和规格,数量作出要求,对引进人才的学历、职称结构、技术能力等作出规范,全面提高进入学校的各类各层次,各专业人才的质量。

(二) 建立健全产教融合体制机制

新形势下,中职学校应建立健全产教融合体制,创新运营机制,要提高产教融合的认识,拓宽视野,充分认识到产教融合模式不仅培养优质学生,还锻炼优质教师队伍,要让教师走得出来、做得来、干得精,全面培养专业型、复合型、专家型中职教师队伍。

(三) 探索专业教师培训新模式

中职学校应努力探索基于产教融合模式下的专业教师培养新路径,新模式,新办法,努力搭建更多培养平台,积极构建合作企业之间的教师挂职锻炼制度、主管部门培训学习制度、学校内部帮带制度、引进专家和企业技术骨干到学校讲授交流制度、学历及职称提升制度等各种制度性规范,积极鼓励教师

参与自身提升的各类培训,不断提升教师素质和能力。

(四) 鼓励申报各级各类科研课题

中职教师科研能力有限,横向课题较多,纵向课题较少,研究的视角和深度不够。这就要求中职教师应多渠道、多维度申报课题,联合企业、行业专家,联合更高层次学校的专家教授联合申报课题,提高科研课题的研究能力。学校还应积极鼓励教师申报各级各类课题,配套相关的课题管理办法和政策支持办法。

(五) 加强产教融合师培激励制度

鼓励教师积极参与产教融合的各类培训,让教师到基层锻炼,到合作单位参与项目,到更高层次学校机构培养专业能力的行为,变为教师的主动作为,这需要学校制定一系列的奖励措施,特别是教师参与培训对科研、晋职晋升、课时认定、考勤等事宜的影响作出规定,让教师培训变为教师的自觉行为。

参考文献:

- [1]万一春,储龙霞.安徽省高职高专院校体育师资队伍的现状与对策研究[J].职业教育研究.2008.1.
 - [2]全国人民代表大会常务委员会.《中华人民共和国职业教育法》[z].1996.05.15.
 - [3]张建荣,李小健,王建初.“双师型”中职师资结构模式及队伍建设[J].职业技术教育(教科版).2005.16.
 - [4]张家祥,钱景舫.职业技术教育学[M].上海.华东师范大学出版社.2001.6.
- 2020年四川省哲学社会科学重点研究基地四川省教师教育研究中心
课题编号:TER2020-041
课题研究单位:四川省射洪市职业中专学校