

“教师教学创新团队+技能大师工作室”协同培养设计类人才的研究与实践

阎汉生 易慧敏 赵娟 杨慧 丘永亮

广东工贸职业技术学院, 广东广州 510510

摘要: 研究采用理论分析与实证研究相结合的办法, 在调研的基础上进行理论分析, 找准教师教学创新团队和技能大师工作室各自功能特点与合作支点, 制定教师教学创新团队和技能大师工作室协同培养设计类人才相关的框架制度, 包含平台组建、路径与措施、运行机制等。然后在工业设计领域的卓越设计人才培养中设计具体任务, 加以实践检验, 最终形成一套有价值可借鉴的卓越设计类人才双平台协同培养模式。

关键词: 教师教学创新团队; 技能大师工作室; 协同育人; 卓越人才培养

DOI:10.69979/3029-2735.24.4.048

引言

我国职业教育经过 40 余年的发展, 借鉴了德国的“二元制”职业教育、澳大利亚的继续与技术教育、加拿大和美国的社区学院教育等多种职业教育模式的成果, 逐步走出了一条具有中国特色的职业教育发展之路^[1]。从人才培养活动的平台载体形式来看, 近年社会各界关注和投入较多的是教师教学创新团队和技能大师工作室。教师教学创新团队侧重于以人员为依托优化组织形式、功能结构, 而技能大师工作室更侧重于以项目为纽带提升师生技能、服务社会。教学创新团队更多是“人”的培养, 技能大师工作室更多的“事”的开展, 可见这两种载体既有区别, 又有联系。将它们之间的资源共享、功能衔接、人员协作三个方面作为合作支点, 在职业教育人才培养中发挥“1+1>2”的双平台协同效应, 是当前和未来值得探索的命题。

本文研究以教师教学创新团队为“人”的依托, 以技能大师工作室为“事”的纽带, 探索两者协同培养设计类技能人才的机制和路径, 并通过在“阎汉生机械设计省级技能大师工作室”和“工业设计专业省级教师教学创新团队”的实践活动进行验证, 优化改进。

1 研究现状和文献综述

高职院校教师团队并不是一个新的事物, 在之前也曾有过教学团队、课程团队、科研团队等类似项目。但当前的教师教学创新团队建设却是在中国特色社会主义进入新时代、尤其是在“双高”背景下开展的一个旨在促进“双师型”教师队伍建设和重构人才培养模式和课程体系, 开展模块化教学和国际化合作的系统工程。

建设目标是打造一批高水平、结构化的国家级团队, 通过高水平学校领衔、高层次团队示范, 教师按照国家标准和教学标准开展教学、培训和评价的能力全面提升, 教师分工协作进行模块化教学的模式全面实施, 辐射带动全国职业院校加强高素质“双师型”教师队伍建设, 为全面提高复合型技术技能人才培养质量提供强有力的师资支撑。

相比之下, 技能大师工作室的目标、模式没有那么清晰。技能大师工作室是技能型人才培养的新模式, 是各类学徒制的高级形式, 是导师制在技能型人才培养中的示范, 符合技能型人才成长的培养规律和职业教育培训的发展规律。但现实中, 职业院校内的技能大师工作室建设效果不佳, 缺乏长效运行机制。工作室缺少理论研究和方法指导, 以各地方各单位的自主实践活动为主, 与产业转型升级要求培养高素质技术技能型复合人才的需求还未充分匹配, 不能完全满足培育新时代工匠的历史使命。

不少学者针对技能大师工作室和教学创新团队开展了研究, 提出了许多有益观点。

冯明兵提出, 高职“工作室”式教学模式应重点把握教学内容的“项目化”、学习情境的“职业化”、学习成果的“社会化”等 3 个关键环节^[2]。林雁飞认为, 智能制造技能大师工作室不是只有一个大师, 而是与学校长期合作的企业选派的技术骨干组成的大师教学团队, 进行校企“二元”育人^[3]。顺德职业技术学院有余工作室, 通过“老师对接项目, 师学主导项目, 企业把控项目”的培养模式, 形成一支“企业大师+工作室老师+学徒精英”一体化的滚动式团队^[4]。浙江工商职业技

术学院姜坤等提出,通过技能大师的言传身教和“三维”师资团队的联合培养,实行基于课程思政为引领的“三进六融九润”培养方案,践行全过程育人^[5]。

教学创新团队与人才培养模式和课程体系的相关研究主要分为三个方面,一是人才培养模式与技术发展、岗位需求相适应。紧紧围绕产教融合、校企合作,以工学结合、知行合一作为人才培养模式改革的主导模式(熊学慧,2020);二是依据岗位划分多层次模块课程形成课程体系。只有结合具体专业岗位需要,更加注重岗位需求与实践性项目教学的对接性,才能让学生对所学知识内容掌握得更加稳固(雷翔宵,2021);三是注重课程体系的多元化、真实化和标准化。将“1+X”技能等级标准衔接到具体专业的专业目录和专业教学标准中,同时将证书培训内容与专业人才培养方案有机融合,调整和优化课程设置与教学内容(张蕾,2021)。

综上,对技能大师工作室的研究,多聚焦于多环境建设和活动管理,但对创新型设计类人才培养的模式研究还不够系统和深入,配套开发“课赛研创一体化”教学资源的探索还未展开,对师资队伍传帮带、学生梯队培养协同发展等研究也不够丰富。对教学创新团队的研究中,存在主要问题是对人才培养模式的差异性和适用性研究不足;人才培养质量与新技术发展的匹配度不高;对“三教”改革一体化的研究有所缺失;协作共同体理念对校际合作实践指导性不足。因此,急需厘清技能大师工作室和教师教学创新团队的组织、功能、结构,两者取长补短,科学对接,才能在人才培养中形成“1+1>2”的交叉协同效果。

2 双平台协同育人的框架与路径

2.1 双平台协同育人的框架组成

双平台协同育人框架由平台组建、合作基点、运行机制三部分组成。

首先,组建教师教学创新团队和技能大师工作室作为协同育人双平台是有一定前提的。通常每个平台各自有自身的建设任务,项目成员,评价指标。如果两个平台相互完全独立,是很难做到协同育人的。比较理想的情况,就是双平台本身存在一定的交叉并行关系,例如团队负责人本身就是技能大师工作室负责人,这样在制定机制,协调人员,共享资源方面才容易落实。

合作基点本质上是由两个平台的功能决定的,通过分析两个平台的各项功能及其完成该功能的输入、输出要素,科学对接,才能确立协同工作的合作基点。技能大师工作室的主要功能包括四个方面:技术攻关、技艺

传承、科技研发和技术交流。教师教学创新团队的主要功能包括八个方面:人培方案制定、课程体系构建、模块化教学探索实践、教学资源更新、协作共同体建设、双师标准与师资培养、团队评价体系建设和团队组织运行机制构建。以资源共享、功能衔接、人员协作三方面作为合作支点,对接两个平台之间的资源、业务、人员协作与流动,然后再制定详细的路径与措施。

运行机制的制定。为了保障上述双平台协同育人的各项功能正确执行,需制定一套双方都认可的完整运行机制,包括以下七个方面:卓越设计类人才选拔培养机制、科研课题开展和实施办法、竞赛培训与服务办法、学生能力发展评价体系、项目化课程资源开发规范、指导教师工作评价标准和团队管理与激励制度。以上各项制度办法,从各类育人活动的开展、资源的共建共享以及评价与激励几个方面,给出了双平台协同的依据、标准和规范,能有效支持协同育人平台的运行。

2.2 双平台协同育人的路径实现

经过上述框架组成分析,尤其是双平台的功能分析和对接,可以确定协同路径包括支撑服务、应用反哺、协作共生三个阶段。总体上是教师教学创新团队为技能大师工作室提供支撑服务,技能大师工作室为教师教学创新团队进行应用反哺,最终两者实现协作共生。为此,需要做好三个方面的配套措施:课程资源、培训资源的共享(下文中简称资源流);人才培养、科研和社会服务功能的衔接(简称任务流);师生团队的协作和梯队建设(简称人员流)。以下是具体分析:

1. 资源流方面。课程体系构建产生的学习资源,其中针对卓越设计类人才培养的高阶题目、复杂案例,可以用于大师工作室里对优秀学生的进阶培养,对技艺传承起到支撑服务作用;技术攻关和科技研发产生的工程案例和科技成果分别对模块化教学方法和教学资源更新起到应用反哺作用。

2. 任务流方面。人才培养方案研制、协作共同体建设和团队组织运行机制产生的各项任务功能,可以分别用于支撑服务技艺传承、技术交流和科技研发。例如协作共同体建设中需要开展校企共建这一任务,这个功能可以交给技能大师工作室,按照技术交流的形式,以工作室名义和企业进行对接。

3. 人员流方面。由双师标准和教师培养以及团队评价体系建设两项功能,能够较好的培养提升教师服务企业和社会的能力,大师工作室再吸引这样的教师参与进来,完成技术攻关任务。技艺传承可以提升团队青年教师的实践技能,促进教师梯队发展,技术交流可以为协

作共同体带来更多行业企业资源,都形成了应用反哺的效果。

综上所述,经过抽丝剥茧,不断细分两个平台的功能,找准在平台之间循环的资源流、任务流和人才流的方向,按照支撑服务、应用反哺、协作共生三个阶段开展协同育人的路径实践,可有效的取长补短,促进教学创新团队和大师工作室的共建共享,最终提升师资水平和育人效果。

3 双平台协同育人的实践开展

3.1 任务目标

由于笔者本人是两个平台的项目负责人,因此以“闽汉生机械设计省级技能大师工作室”和“工业设计专业省级教师教学创新团队”作为实践载体,在资源、功能、人员等方面进行双平台协同对接。分析、解构高技能人才培养过程中的重点、难点问题,在现状研究、培养机制、资源建设、师资队伍、实践成果和评价指标等六个环节开展工作,构建较为完善可行的卓越设计类人才培养模式,对于职业院校卓越技能人才培养提供一种新的可借鉴的理论依据和实践经验。

3.2 具体实践

1. 通过调研、访谈对国内具有代表性的院校、企业依托技能大师工作室/教师教学创新团队进行人才培养的现状进行深入全面的分析,参考其制度措施,借鉴总结有益经验。

2. 依托工作室和团队成员,开展工业设计相关专业创新型卓越技能人才培养机制的研究。在双平台协同的基础上,对卓越设计类人才从选拔、训练、竞赛、项目等培养环节的管理制度、运行机制进行研究和实践。

3. 进行工业设计领域卓越人才培养的特色一体化课程资源开发的研究。针对小规模卓越人才培养所需的特色课程、相关知识点、技能点、前沿科技、竞赛新标准、企业新技术、行业新规范等教学资源开发和供给形式进行研究和实践,形成面向卓越设计类人才的、适应竞赛、科研、创新创业和社会服务需求的一体化教学资源。

4. 开展工业设计领域卓越技能人才培养所需的师资队伍建设研究。教师教学创新团队在师资培养上起基础性作用,其所形成的教师团队主要还是面向整个专业群/专业的教学,对部分卓越设计类人才的培养针对性不足,与之对照的是大师工作室的师资团队建设,则以具体项目、比赛为目标,其对指导教师自身的长期成长发展关注不够。因此,需要两者合作协同,形成双平台,

既注重短期效益、也关注长期规划,具体工作包括团队组成、分工协作、教师发展、激励制度等各方面进行机制研究和实践。

5. 开展工业设计领域相关专业卓越设计类人才培养质量评价指标体系的研究。对技能大师工作室和教师教学创新团队在培养的卓越技能人才质量进行科学的评价,制定标准指标体系,采用多维评价标准进行人才质量评估。

6. 及时对双平台育人年度周期内产生的实践成果做总结,需要评估研究中采用的方法、建立的模式、进行的路径是否有效、合理,从而不断优化双平台协同的运行机制、规律经验。

结论

在对技能大师工作室和教师教学创新团队的功能和组织进行梳理分析的基础上,找准合作支点,设计协同机制,保障两者的资源能共享、功能能衔接、人员能协作。凝聚“技能大师工作室+教师教学创新团队”协作共育的合力,充分发挥团队的依托作用和工作室的纽带作用,产生双平台协同效应,着力提升在人才选拔与培养、师生共同发展、资源共建共享、科学研究和社会服务方面的水平和能力,更好的培养卓越设计类人才。

参考文献

- [1]姜大源.中国职业教育发展与改革:经验与规律[J].职业技术教育,2011,32(19):5-10.
 - [2]冯明兵.对高职“工作室化”教学模式几个关键问题的思考[J].教育与职业,2013(33):160-161.
 - [3]林雁飞,朱洪雷.高职院校智能制造技能大师工作室人才培养模式探析[J].河北职业教育,2020,4(06):76-78.
 - [4]张志强,龙芸.依托大师工作室的现代学徒制人才培养模式研究——以顺德职业技术学院为例[J].高教学刊,2021,7(15):144-147.
 - [5]姜坤,李晶.课程思政视域下职业院校技能大师工作室“三进六融九润”育人模式探索与实践[J].新疆职业教育研究,2022,13(03):31-34.
- 作者信息:阎汉生(1978—)、男、汉族、专业带头人/副教授。
- 基金项目:广东省高职教育教学改革研究与实践项目(2023JG477);广东省高等职业院校艺术设计类专业教指委教育教学改革项目(2023YSSJ06);广东工贸职业技术学院校级教育科学课题(2023-JKT-02)