

“三教”改革背景下高职院校老年护理教师教学创新团队建设路径

栗亮

(枣庄职业学院, 山东 枣庄 277800)

摘要:通过分析高职院校老年护理教师教学创新团队建设面临的困境和主要影响因素,探索老年护理教师教学创新团队建设的途径,搭建教师专业发展平台,注重教师个体教学能力和实践教学能力提升,支持和激励护理教师进行教学创新,推动护理教师教学创新团队建设和发展,进而推动学校护理教育高质量发展。

关键词:“三教”改革;老年护理;教学创新团队

“三教”改革是一项涵盖多方面的教育革新计划,教师在其中发挥着至关重要的作用。作为教材改革的主导者和教学方法创新的实践者,教师的专业发展是“三教”改革成功的关键。《国家职业教育改革实施方案》明确提出了改革的具体方向,包括建立高水平、结构化的教学团队,以及培养具备专业技能和教学专长的“双师型”教师。这些措施的目的是为了提高教师的专业水平,来促进教材和教学方法的创新,进而提升整个职业教育的质量。

在教育体系中,教学团队扮演着至关重要的角色,它以学生为中心,由一群技能互补、紧密合作的教师构成。这些教师致力于通过教学内容和方法的创新来推动专业发展和课程建设,以提升教学技能和满足学生的学习需求。对高校而言,构建一个高效的教学团队是实现教育改革和持续发展的关键。国家政策,如中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、教育部和财政部出台的《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》、教育部印发的《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》,也都明确指出了教师队伍和教学团队建设的重要性,并为它们的发展提供了方向。这些政策为高等职业教育的发展提供了清晰的指导。

本研究将对本校老年护理教学团队的当前状况进行深入分析,识别存在的挑战,并提出建设目标、策略和实施措施。这将有助于改进老年护理教学团队的建设,进而提高教学质量和学生培养的效果。

一、影响教师教学团队建设的主要因素

(一)教师个人发展突出,课程团队建设尚待完善

教师在团队中表现出较强的独立性,但参与度不足,普遍存在以个人利益为先的现象,缺乏共同发展目标的高效教学团队。教师的教研活动多为个体行为,缺少整合和系统规划,导致研究成果的深度和广度受限,影响了教学质量和学科发展。

在教学竞赛、学生技能竞赛辅导、教研活动和科研项目申报等方面,存在过分依赖个别骨干教师的情况,集体智慧的发挥不足,团队协作的氛围和环境需要进一步加强。此外,学校的转任教师和企业的兼任教师之间并没有形成协同教学、同向而行关系,影响了课程团队的构建。

(二)教学创新团队建设缺乏核心和领军人物

团队建设必须有高水平的专业带头人,能够承担“提出愿景、战略布局、资源整合、队伍管理”等职责。学科领导者或关键教师在依据企业发展需求重构教学内容、融合企业兼任教师与学校专任教师优势、学科教学内容融合、整合教学团队、创新人才培养模式等方面具有明显优势,能够有效吸引并激发教师团队的协作精神,发挥引领作用。

我校护理教育领域的教师虽然在实践操作和教学经验上表现出色,但普遍面临年龄偏大、科研能力不足的挑战,这影响了教

师团队的创新能力和领导力。此外,虽然企业兼职教师在掌握行业动态、新技术应用和学生职业能力标准方面具有优势,但与学校专职教师的沟通不足,导致信息传递存在不对称、不及时和不深入的问题,影响了教师团队的整体发展和创新能力。

(三)教学创新团队成员数字素养有待提升

老年护理专业教师的数字素养水平参差不齐。据调查,拥有高级职称的教师在运用数字工具和在线教学平台方面的比例较低,而年轻教师虽对新技术有较高的接受度,但在深入应用和创新教学方法上还需进一步培养。大多数教师在日常教学中对数字资源的利用不够广泛,对智能教学辅助系统地掌握和应用也相对有限,这在一定程度上限制了教学内容的现代化和教学方法的创新。教师们需要更多的机会参与专业培训,更新知识结构,掌握先进的数字教学工具,以促进教学创新团队的整体发展。

(四)学校教学平台、资金支持不足

护理专业的教师大多专注于教学,而缺乏深入行业实践的机会,这限制了他们对行业发展趋势和企业需求的深入了解,进而可能导致教学内容与实际临床需求不同步。

同时,学校的财政资源有限,主要投资于硬件设施的升级,而对于教师专业能力提升和教学团队创新建设的资金投入不足,这影响了教师团队的发展潜力和教学质量的进一步提高。

二、教学团队建设路径探索与实践

(一)推进“金师”建设工程,打造结构化“金师”教学创新团队

为构建“金师”教学创新团队,我们提出“四项”工程的明确任务。

首先,以教学名师为中心,实施“金种子”培育计划,旨在促进教师间的协作和与企业、行业机构的教学合作。

其次,以专业领导者为主导,推动“金资源”课程教材开发,与企业联合打造开放共享的课程资源,开发新型教材和模块化“金资源”。

再次,以骨干教师为核心,推广“金课堂”教学模式,根据企业项目流程优化教学程序,探索成果导向、工作过程导向教学等新教法。

最后,以研究提炼为重点,推进“金成果”教学研究项目,以“数智+”教学模式等研究为主题,培育和提炼特色教学成果,推动教学改革和创新。

(二)完善团队制度,加强团队师德师风建设

建立明确的团队成员进出规范、个人成长路径、评估体系以及激励与惩戒政策,这些制度将与学校和教学部门的考核标准相融合。在尊重每位团队成员的个性和权益的基础上,进行高效的团队治理。针对学校环境和教师的具体情况,制定并实施师德师风

风的建设计划,以提升教师的职业道德,倡导以德教学、以德立身。

通过开展各类师德师风主题教育活动,强化课程的思想政治教育功能,从而增强团队教师在教育和培养学生方面的责任感和成就感。

(三) 以课程思政建设为契机加强团队建设

老年护理教学团队正利用课程思政建设的机遇,加强团队的凝聚力和创新能力。在打造省级《老年护理》课程思政示范课程的过程中,团队已经开始将思政元素融入教学,并制作了一些微课,以培养学生的医德意识。尽管目前微课数量不多,内容有待丰富,且多为个别教师独立制作,尚未形成团队协作的课程思政体系,与学校的期望存在差距。

为了缩小这一差距,教学团队成员应该通过集体备课的方式提炼课程思政主线、挖掘课程思政元素、确定课程思政载体。另外,教师发展允许求同存异的现象,可以通过参加培训、交流学习、异校调研等手段学习新的教学方法、实训实践模式、第二课堂开展模式,以期展现不一样的课堂风采。通过上述措施,教学团队可以实现知识育人、实践育人和思政育人的有机统一,更好地满足学生的成长和发展需求。

(四) 培养护理教师创新团队建设和协同发展意识

老年护理教学团队确定长远发展的目标,确保每个成员都理解并认同这一目标,使团队成员明确自己的职责和任务。建立团队成员之间的有效沟通机制,确保信息畅通,减少误解。建立资源共享平台,促进教学资源的有效利用,鼓励教师之间开展合作教学,共同开发课程和教学项目。鼓励团队成员进行教学方法和内容的创新实践,并建立容错机制,为创新提供宽松的环境。

强化社会主义核心价值观的引领,确保团队发展方向。培育积极向上的团队文化,形成共同的价值观和行为规范。定期对团队建设的效果进行评估,并根据评估结果调整策略,持续改进团队建设方案,确保团队的可持续发展。

团队建设与教师的职业成长紧密相连,坚持“专业化教学、规范化课题、阶段化成长”的方针。在教学、项目和成长等各个阶段,团队尊重每位教师的想法,提供充分的支持,帮助教师在团队建设中实现个人发展,增强归属感和成就感。

(五) 以在线精品开放课程开发为契机促进团队建设

在专业领导者的带领下,团队教师主动适应并应用人工智能等现代技术,投身于信息化教学的探索。通过发挥每位成员的专业优势,团队共同开发了《老年护理》的在线精品课程,旨在通过它展示教学创新的典范,并激发更广泛的教学改革。

团队也不断加强网络教学资源的开发和在线课程建设,成员们积极学习并运用在线教学技术,致力于实现教育的现代化转型,包括网络化、数字化、智能化和个性化。利用在线平台的优质教学资源,团队推动了以学生自主学习为核心的教学方法革新。

此外,团队正努力争取将《老年护理》课程建设成为省级乃至国家级的在线精品资源课程,以此提升教师团队及其专业领域的影响力、竞争力和长远发展能力。

(六) 加强校企合作,深化产教融合

深化学校与医疗、养老机构的交流与合作,准确把握这些机构对护理和养老服务岗位的具体需求及其职业标准。在教学中,实现课程内容与岗位需求的紧密结合,并将尊老敬老的职业精神和务实的工作态度作为人才培养的核心目标,确保这些价值观在教学的全过程中得到贯彻。

通过校企合作的深化,引入医疗行业的专业人才参与教学工作,借助他们在技术领域的专长,推动专业教师在专业素养上的持续进步。建立校企合作的培训基地,采用双向交流机制,即“

引进来、走出去”,以促进教学团队在专业技术、管理能力、团队协作、服务意识以及实践教学能力等方面的全面提升。

(七) 构建院校结合团队协作机制

职业教育的“五对接”(专业与产业、职业岗位对接,专业课程内容与职业标准对接,教学过程与生产过程对接,学历证书与职业资格证书对接,职业教育与终身学习对接)充分说明,产教融合、校企合作是职业教育发展的必由之路。深化院校与医疗机构的融合,使教师能够更全面地理解医疗行业的文化,精准掌握岗位需求,及时了解新知识与技术的最新动态,以此不断更新和丰富实践教学内容及课程思政元素。为此,团队应积极招募学术背景深厚、职称高、临床经验丰富的兼职教师,建立院校合作的“双师型”团队,完善医教协同机制。

通过定期的交流会议和示范课程,专兼职教师能够相互学习、优势互补,共同提升教学水平。参与医院的学术活动,与兼职教师共同进行课题研究,这不仅加强了团队的协作能力,也使教师在参与实际课题的过程中,持续更新观念,提升自身的教学、临床、管理及科研等多方面能力。

三、结语

建设教师教学创新团队需循序渐进,在“三教”改革的框架下,老年护理领域的专职教师应将改革理念作为发展的起点。通过建立“双师型”教师团队,不断提高教师的专业教学与实践能力,助力“双师型”教师队伍的持续成长。与此同时,学校需提供必要的支持平台,协助教师在教学、科研、管理等关键领域与医疗机构建立深度合作伙伴关系,构建一个多维度融合的合作模式,携手培育一支卓越的老年护理教师教学创新团队,致力于提升护理教育的质量。

参考文献:

- [1] 国务院. 国家职业教育改革实施方案 [A]. 国发〔2019〕4号.
- [2] 刘浩, 梁颖, 王金香, 等. 信息化背景下的高校教学团队建设: 价值包容与实现途径 [J]. 教育教学论坛, 2020(11): 33-34.
- [3] 中共中央, 国务院. 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见 [A]. 中发〔2020〕19号.
- [4] 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 [A]. 教职成〔2019〕5号.
- [5] 教育部. 关于印发《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》的通知 [A]. 教师函〔2019〕4号.
- [6] 钱凤娥, 毕怀梅, 王进进, 等. 基于PDCA循环的高校护理教师培养及团队建设模式研究 [J]. 卫生职业教育, 2018, 36(5): 2-4.
- [7] 欧阳波仪, 易启明, 汪炎珍, 等. 高质量发展视域下高职教师教学创新团队建设研究 [J]. 中国职业技术教育, 2020(5): 88-92.
- [8] 罗儒国. “双一流”建设背景下高校教师发展的困境与突围 [J]. 当代教育与文化, 2019, 11(3): 76-83.
- [9] 秦华伟, 陈光. “双高计划”实施背景下“三教”改革 [J]. 中国职业技术教育, 2019(33): 35-38.
- [10] 朱立达. 高职教师工匠精神培养途径研究: 应用化工技术专业群国家级教师教学创新团队建设启示 [J]. 山东化工, 2020, 49(1): 187-188.

基金项目: 2022年度山东省职业教育教学改革研究项目(名称: 三教改革视域下高职院校课程改革研究与实践——基于《老年护理》课程的实践; 编号: 2022354)的阶段性成果

2021年度山东省职业教育课程思政示范课程(《老年护理》, 序号: 38)的阶段性成果