

高职院校教学团队建设策略分析

卢春兰 高洁 王腊苗

(宝鸡职业技术学院, 陕西 宝鸡 721013)

摘要: 随着高职扩招政策的不断推进, 高职院校招生数量将会得到大幅提高, 教学团队会面临较大教学压力, 因此有必要重视起高职院校教学团队建设, 为迎接高职教育的提速发展而打造一支优秀的教学团队。本文针对高职院校教学团队建设进行了深入研究, 并提供一些具体建设策略。

关键词: 高职; 教学团队; 策略分析

高等职业教育构成了我国教育体系的关键一环, 为社会和国家培养出了众多优秀人才, 随着国际形势的变化和我国产业结构的优化升级, 高职教育要更加贴近市场和社会需求, 适应新时代发展改革教育教学体制, 从而培养出符合 21 世纪要求的高层次、高素质人才。高职教育的改革也要求教学团队提升整体能力, 把握住高职教育的发展脉搏, 以国家和社会经济发展为中心, 结合各产业企业实际需求, 教出学得会、干得好的实用型人才。

一、高职院校教学团队建设的现实意义

(一) 有利于提升教师个人素质

随着科学技术的不断发展, 学科知识相互交叉运用得越来越频繁, 当学生工作时不只会使用所学到的专业知识, 还需要其他领域知识的辅助, 这也就要求在教学过程中要紧跟市场和社会变化, 丰富专业课的教学内容。通过教学团队建设, 不同教师之间可以相互交流意见、共同设计教学内容和教学形式, 从而提高了教师的个人素质, 有助于教师在教学过程中满足学生的知识需求, 回答学生提出的各方面问题。

(二) 有利于改进教育教学模式

高职教学主要是培养学生对知识和技术的应用能力, 但在传统教学模式下, 高职教师往往偏重理论教学, 不注重开展实践教学, 导致学生学习兴趣下降, 既没学好理论, 也没提升自己的实践和应用能力。通过教学团队建设这一过程, 高职教师势必会发现传统教学模式的弊端, 对其进行优化调整, 将理论和实践结合起来教学, 这样教育教学模式将会得到极大改善, 学生也会学到更实用的知识和能力。

(三) 有利于推动课程改革

教学需要优秀的教学方式和高水平的教学课程结合起来, 促进学生知识和素养的全面提高, 因此教学课程在教学活动中占据着十分重要的地位, 只有不断对课程进行改革提升, 才能满足学生的学习需求和教师的教学需求。传统课程内容呈现方式单一, 偏重理论且高度抽象, 十分不利于学生理解课程内容, 也影响了教师教学工作的顺利展开, 通过教学团队建设, 高职教师在选用教材和设置课程体系时就会结合现实需求, 改进教学内容和课程

体系, 增加实践教学次数, 从而提高学生的实践和应用能力。

(四) 有利于提高教学质量

高职院校的快速扩张势必导致了教学质量的整体下降, 很多院校的师生比例已经严重失衡, 本来应该小班授课的专业也改成了大班授课, 导致教师无法关注到每个学生, 了解每个学生的学习情况。另一方面也是因为高职专业课程内容逐渐趋于复杂化, 企业或社会对某方面技能的要求越来越高, 导致教师必须学习更多专业知识, 加大教学力度, 才能够跟上专业课程本身的发展, 提高教学质量, 从而满足学生就业时的现实需求。

二、高职院校教学团队具体建设策略

(一) 收集企业、教师和学生三方意见, 确定教学团队建设目标

高职院校教学团队建设的目的是为了提提高教学水平, 让高职教师教授学生实用的专业知识和专业技能, 从而满足企业的用人需求, 因此在确定教学团队建设目标之前, 应该收集三方意见, 对其进行总结整理, 选出具有代表性的意见和建议, 并以此作为努力的方向。例如, 在教学过程中, 学生的主要意见是实践教学较少, 与优秀企业交流的机会较少; 在实习过程中, 学生认为实习过程缺少教师指导, 工作流程熟悉起来比较慢。高职教师应对这些意见重视起来, 并在教学团队建设过程中与各专业教师沟通交流, 解决三方的实际问题 and 需求。

在制定教学团队建设目标时也要充分考虑到人员因素, 聘请或推举优秀的团队负责人, 寻找合适的教学团队成员, 因为教学团队负责人既要领导团队建设, 又要处理各方面的事务, 而教学团队成员则负责出谋划策和具体执行, 这都关系着建设目标的成败。在选择团队建设负责人时, 除了要考虑教学经验和教育思想, 还应考虑该人选是否有良好的组织能力和行动能力; 而在选择教学团队成员时, 则需要考察成员专业知识是否过硬, 并且是否具有一定的创新思维和解决问题的能力。

(二) 构建教学团队工作文化, 加大教学研究资源投入

团队文化是任何团队在建设过程中必须要重视起来的, 优秀的团队文化可以让成员干劲十足, 并激发出团队成员的创造力和工作能力, 让成员以高质量完成领导所制定的任务, 而平庸的团队文化只会让成员处于消极状态之中, 不光会导致成员工作效率的下降, 也会影响成员的身心发展, 并对团队工作的意义产生怀疑。高职院校教学团队的构建过程中, 可以结合团队负责人和团队成员的性格特点, 以及所负责专业的学科特点, 由大家共同制定出能够促进教学工作顺利发展的团队文化, 从而激发大家的工作积极性, 让团队成员在工作中彼此信任, 在讨论交流中共同提高。

高职院校教学团队的建设不光需要优秀的团队文化,也要有适合的工作环境和较大程度的教学资源倾斜。良好的办公环境能够让教师迅速进入工作状态之中,对日常教学工作进行经验总结和问题发掘,从而在教学团队成员相互交流时,能够根据当下突出的教学问题进行针对性改革,推动教学现状向积极方向转变。而倾斜教学资源则是为教学团队成员提供发挥空间,让教师在改革教学方式和教学内容时能够充分发挥自身创造力和主观能动性,并能够在精品课程建设、教材建设、实训基地建设等方面走出新路,提出有价值的新想法。

(三) 积极引进高水平人才,完善绩效激励机制

高职院校教师具有较强稳定性,除非教师犯重大教学错误或主动离职,否则一般能够在本岗位上进行较长时间的教学工作,这也就导致部分教师出现懈怠心理,在工作稳定之后便不再提升自己的知识水平和专业技能,导致授课内容脱离现实需求,引发学生不满。因此高职院校应加大引进高水平人才的力度,完善人才引进和培养的制度和人才留下来,从而做大做强部分专业学科,提高高职院校知名度。这也有助于发挥“鲑鱼效应”,激发高职院校已有教师的工作动力,使其在教学过程中严于律己,努力提升自己的专业水平和个人素质。

绩效激励机制本是企业管理手段,可以有效激发员工积极性,从而推动企业的快速发展,将绩效激励机制运用在高职教师管理当中,可以对教师工作进行量化分析,根据教师的工作成果来进行奖励或惩罚,避免了集体消极怠工或部分人员包揽全部工作的情况出现。绩效考核标准应根据教学团队的具体职责制定,比如专业建设、课程建设、教学改革、教研调查等方面,从而方便明确个人职责和个人成果,并从个人和团队工作两个方面来进行奖励,奖励内容则要根据高职院校所能提供的资源来决定。

(四) 鼓励企业参与教学团队建设,推动教学方向转变

高职院校的育人目的本就是为市场和社会提供拥有熟练技能的高层次人才,但很多高职教师是刚毕业就参加到教学工作当中,或因教学时间太长,已经不了解市场和企业需求,导致教学内容不符合实际工作需求。所以高职院校一定要鼓励企业参与到教学团队建设当中,让企业了解学校的教学情况,让教师了解企业的实际需求,这样教学工作才能符合实际,贴近市场和企业需求,学生也能够掌握可以应用在实际工作中的专业能力,为学习和工作之间架起一道平稳的过渡桥梁。

高职院校在与企业合作时,不能只邀请企业高层举办一些讲座或宣讲会,讲一些华而不实的鸡汤或工作理论,而要让教师和学生有机会参观工作流程,让企业的一线工作人员为教师和学生讲解工作内容和形式,让学生在未出校门前就能对工作有一定了解,从而进行针对性学习,磨练自身各方面的技能,教师也能够及时改变教学方向,并围绕企业实际工作需求改革教学方式和教学内容。高职院校在选择合作企业时,应仔细考察企业待遇

和企业发展,给予教师和学生真实可靠的数据,让学生了解本专业的发展前景。

(五) 完善教学人才培养和评聘机制,提升院校教师的职业素养

高职教师很难通过个人渠道来快速提升自身教学水平,所以需要高职院校建设培训资源,从技能和理论两方面入手,开展定期或不定期培训。培训内容要以实际教学环境为核心,充分考虑教师的学习能力和时间安排,让教师能够自主选择学习内容,加快教师的成长速度和知识更新速度。如果本校的培训资源不足,应积极安排教师参加大型交流研讨会,到国内外优秀职业院校参观学习,学习先进的教学理念和教学方式,并分享给校内的其他教师。

高职院校也可以根据自身专业特色,建设双师型教师队伍,实施最新的考核评价方法和证书体系,从教学能力、专业能力、个人素质等多方面考察教师水平,鼓励教师将教学研究转化为教学成果,推动教学手段的不断创新。除此之外,高职院校也可引入企业培养和评价机制,让教师深入到企业当中学习,接受专业对口企业的培养,并对教师的学习情况进行评价,从而让教师积累实践经验,并解决教学中存在的问题。

三、结语

高职院校开展教学团队建设,有助于提升教师的个人素质,改进教育教学中存在的问题,完善课程规划和课程内容,并且能切实提高专业教学质量。通过实施收集企业、教师和学生三方意见,确定教学团队建设目标,构建教学团队工作文化,加大教学资源投入,积极引进高水平人才,完善绩效激励机制,鼓励企业参与教学团队建设,推动教学方向转变,完善教学人才培养和评聘机制,提升院校教师的职业素养等一系列建设策略,有效提高了高职教学团队的建设效率,让教学团队能够以教学和实践为中心,创新教学方式和教学内容,推动教学方向与市场、企业的需求相一致,从而培养学生符合实际工作需求的专业知识和专业技能,为学生的人生成长和职业发展奠定了基础。

参考文献:

- [1] 严朝宁.面向“中国制造2025”高职院校专业教学团队建设研究[J].轻工科技,2018(2):169-170.
- [2] 仲召红.论高职院校教学团队建设——以高铁专业为例[J].教育现代化,2018(12):119-120.
- [3] 程艳艳.高职院校专业教学团队建设[J].科技资讯,2016,14(22):94-95.
- [4] 任永辉.高职院校卓越师资队伍建设途径探析[J].职业,2016(30):67.
- [5] 李晓谿,陈彦霖,李定宇,等.民办高职院校专业教学团队建设的思考[J].广东职业技术教育与研究,2018(4):36-38.