

教师教学创新团队建设标准的研究

董娟 陈志佳

(黑龙江建筑职业技术学院, 黑龙江 哈尔滨 150025)

摘要: 伴随社会经济转型发展, 如何保障高等职业教育发展质量, 加快教师教学创新团队建设, 成为高职教育发展的重要方向。当前, 通过加强教师教学创新团队建设标准, 能够发挥团队建设对教育质量提升的作用, 促进教师教学团队结构合理化, 提升教师教学团队综合实践能力。因此, 学校要对教师教学创新团队建设标准进行完善和优化, 满足教师团队创建和发展的需求。本文对教师教学创新团队建设现状进行分析, 提出了建设和发展建议。

关键词: 教师教学; 创新; 团队建设

在“十四五”规划的要求下, 加快高职教育建设, 培养高素质、技术型、应用型人才, 关乎高职院校办学质量和社会服务水平。为了全面提高高职教育水平, 必须要打造一支高水平的教师教学创新团队。但是, 在当前教师团队建设中, 往往存在协同创新性不足、教师团队结构不合理、发展和评价机制不完善等问题, 影响了学校教师团队标准的完善。基于此, 本文立足新时代教育发展背景, 对教师教学团队建设存在的问题进行研究, 结合团队建设标准的需求, 提出了建设依据和策略, 以构建起科学化、合理化的建设机制和标准, 促进学校教师创新团队的持续发展。

一、教师教学团队建设现状分析

(一) 师资结构有待合理化

为满足新一轮教育改革需求, 学校急需组建起一支结构合理、专兼结合的团队, 发挥团队成员优势互补价值。但是, 受限于环境、历史等客观因素, 当前, 高职师资团队结构建设上尚存在一定不足, 如师资结构有待合理化, 教师职称结构、年龄结构、专兼职教师占比有待优化。从师资团队成员组成来看, 掌握大数据、人工智能技术的教师较为年轻, 且多为高校毕业生, 缺乏丰富的实践、实战经验。

(二) 教师实践技能不足

从教育定位来看, 高职学校旨在培养具备较强应用能力的人才, 使学生具备进入社会的实践能力。所以, 教师不仅要拥有丰富的专业知识储备, 还要具备较强生产、实践能力。但是, 对于刚进入学校任教的教师, 他们对一线产业发展、技术应用情况缺乏了解, 更未能掌握相关的岗位知识、标准和技能标准, 很难提高学生的实践水平。

(三) 教师团队成员协同性不足

在产业结构优化、科学技术发展的大环境下, 社会各个行业提高了招收人才的标准, 要求毕业生从多学科角度分析和解决问题, 成为适应社会发展的复合型人才。但是, 在开展教学工作时,

部分教师将更多精力、时间投入到本专业课程中, 未能加强与其他学科教师的联系, 难以形成协同育人合力。这样的情况下, 在开展实训操作教学活动时, 教师很难给予科学指导和帮助, 无法提高学生综合实践能力。

(四) 团队评价标准有待完善

建设考核和激励机制, 关乎师资队伍水平。但是, 部分学校未能构建科学化的评价机制, 在奖惩激励规则、机制建设上存在不足。一方面对于高水平师资的引进, 不能结合学校实际和人才需求制定激励措施, 很难增强人才吸引力。另一方面, 部分学校未能建设有效的团队评价标准, 奖励分配、职称评审与教师的团队绩效考核缺乏联系, 教师参与团队建设的积极性不足, 影响了团队评价标准的建设进程。

二、加强教师教学创新团队建设标准的依据

(一) 发挥带头人作用, 体现团队建设价值

从内涵建设来看, 教师团队建设需要紧紧围绕创新这一核心任务, 通过开展知识、技术方面的创新研究, 发挥团队建设和发展的价值。在开展知识性、技术性的教研活动时, 团队带头人发挥着不可或缺的作用, 其在整个团队中占据着重要地位, 不仅要负责规划团队发展方向、确立研究目标, 还要安排教师开展科研活动。因此, 学校必须要选取和培养团队带头人。在教师教学创新团队建设中, 要保证带头人具备先进、良好的学习精神和态度, 只有发挥好其在学术造诣、学术权威方面的影响力, 才能更好地引导其他成员参与团队建设, 带领团队开展高水平的科学研究工作, 得出教学研究成果。同时, 带头人自身要不断提升个人组织能力、协调能力, 积极关注教育信息化趋势, 整合人力、物力、财力等多方面的资源, 引导团队成员积极地开展和参与活动, 使得每名成员都能在团队中的发挥个人价值。

(二) 优化师资队伍结构, 加强跨学科研究

教师教学团队活动的开展, 具有较强的综合性, 不仅需要每

名团队成员付诸努力,创新过程、创新产出成果,还需要团队成员需要具备互补的能力。因此,为顺利开展层次性、协同性教学研究任务,学校要大力建设师资队伍,扩大师资队伍规模,优化师资队伍结构。首先,在团队成员的选取上,要坚持互补性原则,组成拥有不同的能力、专业结构的师资队伍。在此基础上,创新团队能够展开多领域、跨学科的课题研究。其次,为建设层次性的师资队伍,学校应关注师资队伍的年龄、职称、学历结构,组建层次清晰的教学梯队。此外,为形成共同的团队发展目标,要引导成员选取稳定且集中的探究方向,以及共同研究的问题,这也是实现团队成员互相协作的重要前提。

(三)注重产教融合,优化持续提升机制

创新团队建设,需要发挥好产教协同的优势。学校应联合地方企业、专业职教集团,加强特色学院建设,共同建设技术应用研发基地,为教师创新团队建设提供条件,构建校企团队建设的协同机制,组建企业兼职、教师专职混合团队。同时,要塑造共享、共建氛围,为团队教师能力提升提供保障。基于校企、产教协同理念,学校应组建技术项目开发、知识项目创新的教学团队,抓住企业转型升级的契机,提高教学研究和科学研究能力。此外,要组织团队教师参与职业技能考核,鼓励教师获取专业资质、行业认证证书,如“1+X”高级职业认证。此外,骨干教师应定期参与专业课程开发、企业项目研发,带领学生参与技能大赛等活动,不断提升教育水平和实践指导能力。

(四)坚持人本理念,建设协同创新机制

首先,要坚持人本理念,建设长期性的协同创新机制。在进行教师创新团队建设时,若成员缺乏一定的责任意识,就会影响最终研究和活动成效。因此,要详细划分团队中教师的职责,让每名教师负责好个人责任范围,避免出现责任分散现象。具体而言,学校要通过建设技能竞赛教练团队、项目课题团队、课程建设团队、模块化团队,激发团队成员的创新思维、工作热情,使得团队成员相互配合、共同创新,凝聚团队合力。其次,要明确成员分工,加快模块化教学。根据团队成员的个人优势、专业特点,制定团队教师的管理机制、分工协作规范,分工负责模块化教学改革的各个方面。在此基础上,要结合职业能力、岗位标准,选取模块化教学内容、单元,再调查学生知识认知规律,理清课程教学内容,规划模块化教学流程。再者,利用好学校教学管理平台,开发教师分工协作的功能,整合各个模块的资源,利用大数据技术、平台跟踪模块化教学实施情况,为教师和学生之间、学生和学生之间搭建起沟通对话的桥梁,支持各个教学环节和过程。基于模块化实施流程,团队教师可以建立高度配合的关系,将数字化课程资源分享给每名授课教师,为实现创新应用、指导学生提供资源,

为团队建设提供信息化服务反馈和教学评价,在模块化教学中发挥创新团队的效应。

(五)优化科学评价,完善激励机制

首先,要对评价机制进行完善,形成科学的绩效评价指标。具体而言,要根据创新团队建设需要,围绕团队建设过程、结果和建设实效,划分阶段化的评价周期,如年度、年中、中期评价,以及结题评价等。同时,要不断地改进评价方式,可以邀请独立第三方参与到评议中,随机选取校外专家库中的人员,以匿名的方式进行评价。此外,要通过考核方式激励团队教师发展,促进团队建设。通过全面地考核团队绩效,获得最终评估结果,为团队建设发展提供支持。最后,要将教师个人发展与绩效考评结果结合起来,提高定期考核、职务聘任中评价结果所占权重,并采取动态化的团队准入、推出机制,让考核优秀的人员加入到团队中,不合格则要接受对应的惩处。这样,能大幅提高团队教师参与建设的积极性。

三、结语

综上所述,加强教师教学创新团队建设、制定相关标准和规范,不仅关乎学校教育质量和办学水平提高,更影响着教师团队结构、教师团队工作氛围。因此,学校要主动迎接时代教育发展的挑战,根据相关文件和要求,结合学校教师团队建设情况,构建合理化的团队建设机制。具体而言,要通过发挥带头人作用、优化教师团队结构、引入产教融合力量、完善协同创新机制、优化考评激励机制,促进学校教师教学创新团队建设得到健康发展,真正打造出一支为教育教学发展、区域经济发展助力的创新团队。

参考文献:

- [1] 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(005): 88-92.
- [2] 李梦卿, 陈佩云. “双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设研究[J]. 教育与职业, 2020(008): 79-84.
- [3] 朱新彧. “双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设研究[J]. 现代教育论坛, 2021, 3(12): 60-62.
- [4] 隋秀梅, 高芳, 唐敏. “双高”背景下高职院校“双师型”教师教学创新团队建设研究[J]. 中国职业技术教育, 2020(005): 93-96.

本文系黑龙江省高等职业教育教学改革研究项目重点课题, 课题名称:《“双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设研究》项目编号: sjgz2020023 的成果论文。