

# 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:sgjzz2020023的成果论文。