

中职教师教学创新团队建设路径探索

张彦锋 刁伟

(邢台现代职业学校 河北 邢台 054000)

【摘要】新时期,职业教育也被高度重视起来,教师作为学校发展的根本,学校的长远发展最离不开的就是高质量的师资队伍,也可以说,做好职业教育的教师教学创新团队建设是改进当前职业教育问题、补足短板的有力途径。因此,在实际研究中,就以中职学校为例,在分析相关问题的基础上,对教师教学创新团队建设的历程进行了深入的探索。

【关键词】中职学校;教师教学创新;团队建设

在当前的教育发展历程中,职业教育发展不均衡的问题也逐渐凸显出来,教师团队创新不足,对中职学校教育教学的开展造成了很大的影响,此时,做好中职教师教学创新团队建设是非常必要的。为了确保职业教育的有效展开,2019年,国家就颁布专门文件指出要深入探索构建高水平、结构化的教师教学创新团队,并对教师教学创新团队建设的要求进行了明确,这就使得中职学校教师队伍的建设水平有了很大的提升,为学校技能型人才的培养提供了有力支撑。但实际上,当前中职学校在教师教学创新团队建设上还存在着诸多的欠缺,团队管理制度不完善、团队结构不合理、团队培训不充分等等,都对教学创新团队建设造成了一定程度的影响。在这种情况下,对中职教师教学创新团队建设进行深入研究尤为必要。

1 当前中职学校教师教学创新团队建设中存在的问题

1.1 团队管理制度不健全

就中职学校现有的教学团队而言,其主要是依托专业和课程组建相应的教研室,就是一种非常基础的教学团队,按照学校的规定和要求,要求教师完成相应的教学任务。从根本上来讲,这种教学团队模式就是非常单纯的以教学为核心的团队,团队内的教师是相对固定的,在实际管理上也面临着很强的行政色彩,团队需要按照学校要求对每位成员进行定期的考核,成员则需要承担相应的个体责任。而教研室主任作为整个团队的负责人,所具备的绩效考核权力是非常小的,团队教学目标必须紧紧围绕学校职能部门的实际情况制定,教师在教学管理上缺乏共同的目标,合作意识不强,相关机制不充分。总的来说,这种基础教学团队的目标并不清晰,无论是学生发展还是教师绩效都不能进行充分的考虑,分工缺乏协作性,教学团队工作很难高效展开^[1]。

1.2 团队结构不合理,凝聚力不足

当前中职学校的教师团队是以本校现有教师为主,而现有教师无论是在专业、学历、年龄还是职称、专兼职教师比例等方面都存在着一定的欠缺。中职学校本身就有很强的特殊性,对学生专业技能的掌握情况有较高的要求,而受相关体制机制的影响,企业的优秀人才和工匠很难真正融入到教学团队中,现有教学团队中大多为理论知识完善的教师,缺乏具有丰富实践经验的人才。即便学校允许引进企业优秀人才作为兼职教师,但由于其在学历、知识结构、教学能力等方面的限制,再加上培训考核不到位,各种待遇报酬跟不上,从而也就很难确保这些兼职教师的教学质量,职业教育很难达到复合型技能人才的培养目标。

除此之外,当前很多教师团队都是为了满足专业群建设需求而拼凑起来的,并未对团队内教师的专业能力和各种教

学资源进行充分的考虑,各位教师往往只负责自己的教学任务,团队内成员之间缺乏深度的沟通和互动。再加上当前团队工作过于依赖骨干教师,很难形成合力,不能及时对教学中学生的共性问题进行分析,导致很多教育问题得不到有效解决,团队成员归属感差,团队凝聚力不强。

1.3 团队培训体系不完善

现阶段,为了促进教师的专业化提升,虽然当前很多中职学校也制定了一系列的教师培训机制和规定,采取了很多方法鼓励教师深入企业学习实践技能。但实际上,当前所采取的的教师培训手段并未呈现出较为明显的效果,因为学校顶层设计方面的欠缺以及教师培训过程中缺乏有效的考核评价,导致很多培训活动只存在于形式,一些教师会以各种借口推辞参与校企合作的教师交流活动,或者一些活动的设计本身就存在很强的形式化问题,导致教师理论知识和实践技能都很难得到有效提升,培训难以达到预期效果^[2]。

1.4 团队考核激励机制不到位

相对而言,教师团队的考核周期是比较短的,缺乏一个系统、长期的教师团队成长发展评价机制,一些学校在实际考核中仍然采取传统量化标准的教学成果指标,只关注到教师的教学任务完成情况,却在很大程度上忽略了教师教学过程实践教学、社会服务以及专业研究等方面,尤其是教学中一些隐性的付出并不能体现出来,很难对教师团队的教学效果进行有效评价。不仅如此,教学团队并不具备行政职能,可支配的资源是非常有限的,也就是说,如果教师团队得不到有效的激励,教师在高出付出却得不到物质或精神层面回报的情况下,就很容易影响其对教育教学的积极性,教学效果更是无法保证。

2 中职学校教师教学创新团队建设的路径分析

2.1 健全教师教学创新团队的管理制度,明确成员的工作责任

要想确保中职学校教师团队工作的有效进行,完善的教师教学创新团队管理制度是非常必要的,中职学校一定要将这一方面重视起来,做好以下几个方面的工作:首先,结合学校教师团队的实际情况,构建满足团队成员需求的团队发展规划和管理制度,让团队内教师都有一个明确的方向,以此充分激发教学团队内教师的工作积极性和创造力^[3];其次,在完整的教师教学团队管理框架下,还应对团队内成员的具体工作职责进行明确,实际上,团队内每一位教师在能力、特长等方面都有很大的差异,有的教师擅长理论教学,有的教师擅长实践演示,有的教师擅长教学资源开发等等,教学团队中就需要将教师各自擅长的领域充分重视起来,针对团队内成员的具体情况分配相应的工作,明确具体职责,在合理分工

的基础上还要积极推进协作教学；最后，教学团队管理还要是相对固定的，结合团队内成员的实际情况，可每两年开展一次组间轮岗，对于团队内不能适应自己工作任务的教师进行及时的调整，分配满足其需求和能力的工作任务，适应教师专业化发展规律，为教学团队工作的有效进行提供支撑。

2.2 优化团队结构，打造高水平结构化的双师型教师队伍

在上文分析中得知，当前很多中职学校的教学团队结构并不合理，缺乏既具备理论知识又熟悉实践操作的师资队伍。鉴于此，中职学校就有必要将教学团队结构的优化重视起来，在现有教师的基础上，还要积极引进相关专业的专家学者和技能人才，全面提升教师的教学管理和科研能力。具体来说，在教师团队机构的优化上，学校应紧紧围绕“引才引智、校企合作、进阶培养、双优评价”的计划，在充分考虑学校教师队伍情况的基础上，引进一些专业领域的人才，发挥其在专业上的引领作用，更好的指导师资队伍建设。在此过程中，可以聘请一些职教专业人士或行业企业的领导协同开展教育教学改革的研究，对当前学校的人才培养方法进行进一步的指导改进，深化课程改革力度，促进教学团队内教师教研能力的进一步提升。除此之外，中职学校还要将校企合作育人重视起来，打造“双师型”的教师队伍，也就是说，中职学校要结合自身的专业特色，与行业的一些优秀企业形成战略合作，共同构建双师型职业教育培训基地，以全员轮训或进企学习的方式组织教师和企业实际工作联系起来，积极学习一线的工作知识，深化实践技能，旨在培育优秀的技术技能大师和职业教育理论和实践高水平带头人；而且，学校也可以聘请一些成功企业家、企业内的金牌工匠和能手等技能型人才到校开展知识技术讲座和培训，条件允许的情况下也可以聘请其为学校的兼职教师，充实教师队伍，提升教学团队水平，同时充分激发出行业人才参与学校教育教学的积极性，通力合作，这样就可以实现学校和企业的互利互惠，学校培养的优秀人才毕业后可以直接输送到企业中，实现人才共享，同时学校的专业建设也更加完善。

2.3 构建促使教师发展的培训体系，提升教学团队的水平

高水平的教师教学团队只依靠优秀人才的引进是远远不够的，中职教师更应将现有教师的教育培训重视起来，不断完善教师的知识结构和专业体系，提升教学团队水平。具体来说，在教学创新团队建设过程中，中职学校就需要对教师的专业发展情况进行全面的分析，在此基础上制定教师能力提升计划，以学生学习成长为立足点，从教学能力、科研和技术服务、学生教育管理以及教学实践这四个层面对教师展开系统、全方位的培训。在实际培训中，应以“双师型”教师培养为目标，依托企业的优秀人才和能工巧匠对学校教师进行实践指导，尤其是青年教师，要让其对企业的工作内容和具体实践有一个全面的了解，掌握一定的实践技能，有效提升教师的教育管理和实践能力。除此之外，通过示范课、公开课、现代教育技术培训等，做好从上岗前和到岗后一系列的提升，加强岗前培训，注重在岗的实践，不断提升岗后的能力，将团队带头人的作用充分发挥出来，积极带领团队教师优化提升，做好备课工作，教师之间也要对自己的教学

经验进行及时的切磋，利用协同效应，促进教师的专业化发展，从而为教学团队整体水平的提升提供支撑^[4]。

2.4 优化考核激励机制，实现制度和指标的引领

教学团队考核激励的不到位就很难激发出教师教学管理的积极性，因此，中职学校就需要将教学团队考核激励机制的优化重视起来，首先，完善教师考核评价制度，以国家关于职业教育教学创新团队建设绩效的评价体系为基础，紧紧围绕公平公开的原则，从教学、科研、生产、实训以及创新这几个维度制定考核指标体系，对教学创新团队内教师的教学工作量、质量、技术工业改进、科技成果转化等方面的情况进行综合考量，利用考核评价，找到教师的教学优势，帮助其明确今后的发展方向，确保考核评价的实效。在此过程中，可以将教师自评、学生评价、教师之间的评价以及企业评价等评价手段适当利用起来，构建一套多元化的评价机制，多角度衡量教育教学质量。其次，在教师团队的激励上，基于中职学校的特殊性，在教师激励上更要将教师实践层面重视起来，对于积极参与实践培训、能够深入合作企业实践学习的教师予以评职称、晋升等方面的优先政策，对于高层次、高技能的教师人才，应进一步完善相应的奖励方法，在岗位绩效工资的基础上还要适当增加对这些优秀人才的物质奖励，如：增加年薪、给予项目工资等等，以此激发教师教育教学工作的积极性，提升教师团队的能力和水平。

3 结束语

综上所述，在当前教育改革进程不断加快的背景下，不仅普通中学的教育教学面临着较高的要求，职业教育也面临着很大的挑战，面对如此激烈的教育竞争形势，职业教育要想稳定发展并达到高素质技能型人才的目标，中职学校就必须将教师这一根本因素重视起来，紧跟时代步伐，做好新时期教师教学创新团队建设，优化教师团队结构，做好教师培训和考核激励，强化对教师团队的管理工作，打造一支优秀的职业教育教师团队。只有具备了高素质的教师储备，中职学校复合型技能人才培养的目标才能达成。

参考文献：

- [1] 魏明桦，饶绪黎. 教师教学创新团队建设探索与实践——以福州职业技术学院为例[J]. 创新创业理论与实践，2021，4(20):135-137.
- [2] 张雅莉. 中职教师教学创新团队建设路径探索——以河北省承德市双滦区职业技术教育中心为例[J]. 中小学校长，2021，(10):64-67.
- [3] 徐岩. 中职学校教师教学创新团队建设模式的研究[J]. 现代职业教育，2021，(26):152-153.
- [4] 林秀朋. 职业教育教师教学创新团队建设研究——以广西机电工业学校为例[J]. 广西教育，2021，(22):8-9+12.

河北省职业教育科学研究“十三五”规划《产教融合背景下创新型职业教育教学团队建设研究》(JZY20233)

作者简介：

张彦锋(1971.12.26)，男，汉族，河北省邢台市，高级讲师，本科，计算机技术。

刁伟(1985.1.25)，男，汉族，河北省邢台市，讲师，本科，艺术设计。