

知识管理视角下“双高”学校结构化教师教学创新团队建设探究

王磊¹ 冯金舟

(河南工业职业技术学院 河南 南阳 473000)

摘要:随着新时代“双高”学校的建设发展,越来越多的高校开始将教学改革作为中心环节,而教师是知识传递和共享过程中不可或缺的角色。因此,如何有效地构建一支优秀且高效、能够与时俱进并具有创新精神等符合“双高”大学特点需求的师资队伍成为了我们研究的重点问题之一。本文首先对现阶段高校教师结构化教学团队现状做了分析和研究,剖析了当前存在的问题与不足,并以理论为基础,提出了相应对策与建议来提升教师队伍素质,探索“双高”学校结构化教师教学改革的新思路。

关键词:知识管理;“双高”计划;结构化教师教学创新团队

引言:随着我国经济的快速发展,高等教育不断普及,学校教育结构化改革也在逐渐深入。“双高”院校作为一种新型高校体制应运而生,它是以国家为领导核心、社会参与为主要特征的一个有机整体,主要由高等职业技术学院承担大学生就业工作任务,并通过多种方式培养学生自主创新能力,构成了我国新一轮基础课程建设目标,其发展水平将直接决定着学校教育改革质量及成效。“双高”学校教育结构化改革是我国高等教育发展的必然趋势,也将对人才培养模式产生重要影响。“双高”教师队伍建设作为高校基础教学改革与创新课程建设的主体之一,是高校基础教学改革重点之一,以高校教师为核心,培养一支高素质的师资队伍成为新形势下学校发展的重要任务。本文从“双高”专业教育结构化和现代人才培养模式入手,探究了知识管理背景下我国高等教育中存在的问题,并提出相应解决对策。

一、概念界定与理论基础

1.1 “双高”学校结构化教师的概念与特征

“双高”学校结构化教师的概念,在《中国教育信息化十年发展规划》中指出:高等教育阶段是高校知识更新与创新能力提高和人才培养模式转变的过程,是一个知识更新迅速且内容不断丰富过程^[1]。“双高”学校结构化教师,指在高校中,有一定数量的具有丰富专业知识和经验、有较强创新精神以及较高教学技能水平的人才。我高等学校应创新性地结合基础理论与实践,要注重基础课程的改革与教学方法的革新,通过应用型的教学方法,来实现其学科目标。

我国高等学校专业设置以研究型、应用型为主要特征,高等学校教师队伍素质发展不平衡,高等院校对本科教学改革不够重视。“双高”学校结构化教师的特征表现在:第一,具有较强创新精神。在高校中,本科教学改革是一个长期的发展规划过程,因此需要教师具有极强的创新能力,以提出更有效的教学方案;第二是具有较高水平专业技能水平。高校要形成与学术水平相结合的人才培养体系,并逐步形成一定规模。

1.2 “双高”学校结构化教师教学创新团队建设的层次关系

在“双高”学校结构化教师教学团队的构建中,要注意层次关系,即根据不同专业知识点,采用不同类型、内容进行分层设计^[2]。首先是学科领域,学科间相互渗透和影响。例如:理工科学类课程与思想政治教育课程相联系,文科专业与经济管理等相关行业紧密相连。中等职业技术学院中的专业与岗位往往是交叉关系,主要针对某一特定岗位,设置专门的教师团队(如行政助理)。其次,团队内部结构,根据“双高”学校各层次教师之间的不同特点、工作性质和组织形式等,来确定其在知识管理方面所扮演角色及分工。最后,对于外部环境对高校教学改革的影响程度,以及高校教育发展方向是否需要转变等都需要进行深入的分析研究。

总而言之,在实施“双高”学校结构化教育下的培养方案时,首先要明确团队成员的构成;其次,要确定外部环境对高校教学改革的影响程度如何界定,在“双高”学校结构化教育下,培养方案中的教师团队构成、知识体系构建是否转变;最后,内部组织的建设

情况与水平关系能否达到预期目标,学生群体对于课程内容学习的质量和效率是否达到满意状态,都需要进行深入研究分析,并做好相应的对策。

1.3 知识管理与“双高”教育的作用

促进学生全面发展,为未来创造更多价值,实现“人人有事做、人人都有责任”。传统课堂中,教师在教学过程中是单向传递信息,而现代教育强调交互式学习和合作性学习,与过去单一化的传授模式相比有着明显优势。同时教师也可以根据每一个成员所提供的反馈意见,进行自我反思,并改进自身不足之处。

促进学校整体发展与进步。“双高”教育不仅仅是学生的全面发展,更重要的是教师与学生之间建立一种和谐互动关系。在这种新型关系中,形成了一个新的知识共同体,它强调个人价值和集体利益相结合,产生共同目标,并为实现这个统一目标提供动力。

体现以人为本和民主精神。“双高”教育的目的是让学生在学習过程中获得更多的知识和技能,而不是单纯为了分数。教师科学合理的组织,以及各种教学方法的运用,使学校成为一个和谐友好的合作团队。

二、“双高”学校结构化教师教学创新团队建设现状分析

2.1 “双高”学校结构化教师教学创新团队建设概况

“双高”学校在结构化教师教学团队建设方面,已经形成了一定的思路,但还不够成熟。首先是组织模式,主要是以“双高”大学为中心进行组织管理,不断改革创新、建立科学合理的教育体系和评价机制;其次是资源配置与人员配备,还需要通过优化人力资源配置来实现对现有教育资源的有效利用。目前“双高”学校在教师队伍建设方面还存在着诸多问题,如:缺乏专业知识、师资力量薄弱,同时管理理念滞后、创新意识不强。

同时,教师队伍建设的激励机制不够完善且不合理,没有建立相应健全的评价体系,对人才培养过程中出现失误或失败情况都未进行及时有效的惩处措施,缺少合理高效、科学的教育理念与方法,没有明确清晰的薪酬制度及绩效考核指标以及奖惩办法,这些都导致在教师队伍建设方面还存在着诸多问题,这些问题的存在严重影响了学校教师队伍建设。

2.2 影响“双高”学校结构化教师教学创新团队建设的主要因素

教师自身专业素质。在“双高”学校里,许多老师都是从原来的人事管理、行政部门中走出来的,他们对自己所教授的学科没有太多经验。这些老师虽然有丰富的理论知识储备,但缺乏实际操作能力。同时由于其本身不具备较强学习与创新意识,所以不能很好地将新思想融入到课堂教学当中去,从而导致了教师在进行课程设置时过于注重形式而忽视内容。

学校领导支持力度不够、管理体制僵化。教师在学校的地位不高,这在很大程度上影响了教学创新团队的建设。

教育制度不完善,学校的激励机制不健全,教师工作积极性不高。“双高”学校内部教师团队结构化的改革和创新实践能力的提升,需要有一套完善且切实可行、实用高效的激励机制。缺少科学合

理的考核制度以及奖惩措施,将无法激发出“双高”学校教师工作的潜能,也就不能保证其教学质量。

没有健全合理化、公平公开公正的管理制度。这导致了很多学生不能充分展示自己的才能而被老师忽视,原因就在于学校没有建立一个科学合理且符合实际情况的体系,使得学校内部教学团队缺乏活力。

缺乏有效的培训体系。没有建立一个实用高效的人才培养方案,缺少一套适合“双高”学校发展要求的体系,这样就无法使教师在工作中积极发挥主观能动性,也难以提高其学习效率。

2.3 “双高”学校结构化教师教学创新团队建设必要性

“双高”学校的教师队伍是一支不可忽视、不可缺少的人力资源,不仅需要有足够的数量,也要具备较好的质量,更重要的是要具有较强创新意识。这些人才最终将在一定程度上决定未来高校的发展前景,因此必须建立起一个有效且完善的管理机制,来提高师资队伍的建设水平与教学能力。同时还应加强教师队伍的培训工作力度和质量,提升教师队伍的整体素质,使其能在教学实践中实现最大价值。

三、“双高”学校结构化教师教学创新团队建设存在的问题

3.1 教师教学创新团队缺乏针对性

“双高”学校的教师在教学创新团队中,缺乏针对性,个性化程度较低。首先是缺乏具体实践,由于我国教育改革起步较晚,对高校教师进行系统培训和学习的经验不够丰富,导致许多老师无法适应新课程背景下对素质型人才的培养要求。其次,学校内部教学团队不完善,在实际工作中难以形成针对性、个性化的指导方案或策略。因此,教师在实践中难以适应教学创新的需要,也就无法真正地将“双高”学校所要求的人才培养目标与实际工作相结合。

3.2 “双高”学校结构化教师教学创新团队建设有待改革

“双高”学校的教师队伍建设是一个系统工程,其发展需要“双高”学校教育结构化改革^[9]。首先从师资构成来看,部分专业师资配置不合理。其次从教学资源投入情况看,一些学科骨干和优秀毕业生不能得到充分利用,学生学习成绩不理想也得不到保障,这都反映了教师队伍的建设有待加强和改革。再次从团队建设来看,学校管理不科学,没有完善合理的组织结构、工作流程和激励机制,学生管理工作不到位或流于形式。最后从教师队伍建设来看,目前学校的职业规划不够科学合理,没有建立完善、系统化的教学工作和评价机制,对“双高”大学生职业生涯中出现的问题不能做到及时发现和有效解决。同时,高校对“双高”大学生的职业发展规划不够重视,导致其在职业生涯中不够积极。部分高校在进行专业设置时,只考虑学科发展的需要,忽略了学生综合素质的培养。

3.3 教师专业发展水平不高

“双高”学校教师的专业发展水平不高,主要表现在以下几个方面:第一,在教学过程中缺乏有效的评价机制。目前我国很多高校均将知识型人才视为未来社会所需要的关键人才,由于教育体制、科研制度等原因,导致许多教师只关注学科知识而忽视自身能力;第二是没有制定科学合理且针对性强的学习方案和实践指导体系,使得学校无法满足日益提升的发展要求,缺少专业化的管理体制使得教师专业水平难以达到有效提高;第三,“双高”学校教师在教学模式、课程体系和管理方法等方面水平不够高,难以达到令人满意的效果。

四、知识管理视角下“双高”学校结构化教师教学创新团队建设的对策措施

4.1 加强教师教学创新团队的能力培养

在建设“双高”学校的教师队伍的过程中,要加强教学创新团队的能力培养,提高整体教育水平^[10]。首先从师资力量入手,一方面聘请专家对本校现有专任老师进行培训和指导,另一方面是组织师范院校与地方高校开展交流会或教师协会等活动,来促进师生互信,增强师德经验交流以及专业知识技能的相互融通,提升工作效率及效果,从而在“双高”学校中形成一支有能力且具有良好教育素质的师资队伍。其次,从教师培训入手,通过定期的专业知识技能

提升,使师范生在“双高”大学中形成良好的教育素质,具备较好的实践能力和创新意识,成为能够与时俱进的新型人才。再次,“双高”学校内应重视对校内老师的教学管理及理论课程学习,校外教师也要积极主动地去了解本校最新政策动态,以丰富自己的专业知识技能水平,提高自身综合素养。教师的职业素养和创新能力是决定一个“双高”学校能否成功进行教学改革、实现可持续发展的最重要因素。

4.2 实施专业化

“双高”学校的管理是以人为中心,人本主义教育观则强调了教师为学生服务、为社会发展提供帮助和支持,因此,在专业化建设中实施人才培养目标时,必须充分考虑到每个教师自身的特点^[9]。首先要从根本上转变传统观念,“师者传道授业解惑也”;其次,作为知识型员工,应具有一定的科学文化素质与人文素养水平,具备一定的专业知识技能和文化素养;再次教师应具有较高的职业道德素质,在教学中要做到公平公正,不偏袒任何一方;最后作为学生,应该有独立自主发展能力,“双高”学校实施人才培养目标时,必须充分考虑到这一点。

4.3 提高教师素质

在“双高”学校中,教师的素质高低直接影响到学生学习成效,所以提高师资队伍整体质量是提升“双高”学校教育人员综合能力水平、团队合作意识和创造力必不可少的条件。首先要加强在职教师培养,定期对现有专任老师进行培训或组织外出参观,增强他们对于学科专业知识与技能的掌握,其次在日常工作当中,多关心一线教师,并给予更多的支持,让他们感受到自己被尊重、被重用,获得成就感于荣誉感,从而调动他们的工作积极性,使其在教学中更加投入,更有热情,提高教学质量。

学校要加强教师的培训教育,让老师们意识到自身是一个团队中的重要角色,他们之间应该相互信任、互相帮助。在教学过程当中,不能只顾个人成绩而忽视集体利益,应从多方面学习自己所教授学科的专业知识,并结合实际案例进行分析总结,反思工作经验。

结语:通过对“双高”学校的教师结构化现状的分析,本文认为在知识管理视角下促进教师专业的发展,具有重大意义和实用价值。通过调查发现,目前我国教育资源存在着分配不合理、师资队伍不完善等现象,并针对这一系列问题做出了分析判断,制定了相应对策,提出了高校结构化教师教学创新应采取的措施,“双高”学校应通过有效组织结构化课程,提高其教师的专业水平与教学质量,增强师资队伍的整体实力。未来还将在此方向进行更深层次的探索与总结,希望本文能为我国“双高”学校结构化教师教学创新团队的建设提供有效的借鉴与帮助。

参考文献

- [1]孙君辉,and 吴雪萍."知识管理视角下“双高”学校结构化教师教学创新团队建设探究."中国职业技术教育.23(2021):19-24.
- [2]郑承志."“双高”学校“群发力”高质量发展的实践探索——以安徽商贸职业技术学院为例."安徽商贸职业技术学院学报(社会科学版) 20.04(2021):64-67.
- [3]王建,and 朱宁波."知识管理视角下高校青年教师学科教学知识发展的问题透视与优化路径."黑龙江高教研究 39.10(2021):81-85.
- [4]杨青."知识管理视角下新时代青年教师能力培养路径研究."济南大学学报(社会科学版) 31.02(2021):150-156.
- [5]隋菱歌."“双高建设”背景下教学质量评价体系优化的探索与实践——以长春金融高等专科学校为例."文教资料.22(2021):166-169.

本文系河南省教育科学“十四五”规划2021年度一般课题“双高计划”背景下高职院校结构化教师教学团队建设研究(项目编号:2021YB0595)研究成果之一