

多元信息背景下教师教学创新团队建设路径探析

王长伟 李琦

(泰山职业技术学院 山东省泰安市 271000)

摘要: 随着时代的发展,高职院校的办学规模和办学质量也在不断提升。而教师是高职院校的中坚力量,在《国家职业教育实施方案》也着重强调要对高职教师进行培养,现行的高职教师体制和教学存在着很多弊端,为了促进高职更好的发展,在方案中提出了打造“双师型”教师团队的理念。可以说想要建设好高职院校,就要先打造高水平的职业教师团队,创新团队建设,而在多元信息的背景下,创新型教师教学团队可以探索更多行之有效的教学方式,提升高职的教学质量。

关键词: 高职;教师;创新

引言:

为了更好地落实《国家职业教育实施方案》,各个职业院校应该从多方面对教师团队进行改革创新,按照方案的标准选拔、培养,要求教师不断提高教师职业素质。而打造职业创新团队无疑是高职优秀教师的有效途径,并且随着信息技术的不断发展,也为高职的创新型教师教学团队建设提供了更多可能。不过在具体改革过程中,会面临很多的困难和挑战,需要教师和高职共同面对,共同克服,从而提升团队的建设水平,提高教师的创新精神和教学质量。

一、建设高职教师教学创新团队的意义

1、提高高职教学质量

教师的教学水平对于高职的教学质量好坏具有关键作用,创新职业教师团队,不仅是要创新团队的人员结构,更是要创新高职的基本课程、教学模式、教学方法,实现自下而上的改革。根据《方案》的要求,创新团队的人员要在对应职业领域具有一定成就,“双师型”教师是团队的基本入门标准,并且要求教师有较好的协作能力,能够与其他教师进行交流合作。而这些高质量的创新型教师教学团队对于高职的意义十分重大,一个优秀的创新型教师团队,可以推动高职的教学改革,提高高职的核心竞争力,为高职提供更多的发展机遇。所以,高职要重视创新型教师团队的建设,不仅是响应国家号召,更是为了促进自身发展。

2、改革职业教学模式

打造创新型教师教学团队,无疑是对高职教师队伍、教学模式进行一次彻底的、深入的改革。高职通过层层考核选拔出一批能力出众的教师,并组建一支高水平的教学团队,让教师进行分工协作,抛弃传统的教学方法,深入探索有益于高职的教学模式。团队内每个教师负责一门课程的一个专题,而每个专题又是相互联系、相互关联的,每个教师都要学会利用先进的教学技术,发挥自身的长处来进行教学,把专题的教学效果做到最好,最后再由一个专题让学生将所有知识串联起来,从而更好地培养学生的知识和技能。

而这种教学模式对于教师的要求很高,不仅要有过硬的教学能力,还要能够与团队的其他教师进行协作,根据学生的学习情况对教学进度不断进行调整。团队组建之后也并不是一成不变的,教师的表现也会影响到自己在团队内的晋升与考核,表现出众的教师自然会有对应的奖励,团队内也会有竞争的存在,这有利于调动成员的积极性。

3、促进教师专业发展

优秀教师的培养并不是一蹴而就的,需要教师本身和高职方面不断进行探索和努力。而创新团队的建设,让教师可以不用孤军奋战,单打独斗,而是通过交流合作来发现自身的不足,不断进行改进。而高职的创新型教师教学团队应有较为权威的教师,引领其他教师的发展,教师虽然可以通过很多方式提高自己的教学水平,但终究是有限度的,而在团队里,可以借鉴其他教师的经验,开阔教

师的视野。而经过教师之间的交流沟通,也可以探索出更多的教学方法,在提高教学水平的基础上还能够增强教师的创新意识,而不是故步自封。可以说创新型教师教学团队的建设对于教师的好处很多,不仅可以提升教师的教学水平,还能够让教师获得长足的发展,而团队的交流合作也可以增加教师的协作意识,而教师水平得到提升,对于高职来说具有较大益处。

4、提高学生学习质量

建设创新型教师教学团队,对于学生的影响是最为明显的,教学模式的转变和教学方法的改进,让学生能够更好地接受教师传授的专业知识,而教师教学水平的提高,学生是直接受益人。打造创新型教师教学团队的目的之一就是能够让学生更好地学习。传统的教学模式由教师单一地输出,而打造创新型教师教学团队之后,学生可以更多地参与到教学中来,并且学习方式也更加丰富,教学手段也更加多元化。从以前的传统课堂转化为专题课堂,而每一个专题都能够很好地促进学生的发展,培养学生的知识和技能。

二、建设高职教师教学创新团队存在的问题

不过创新团队的建设并不是一帆风顺的,在建设过程中有很多的问题逐渐显露出来,需要高职和教师一同去面对和解决。

1、缺乏经验,目标不够明确

建设高职创新型教师教学团队的提出是在2019年,并且在《方案》中给出了宏观上的任务目标以及具体条件,但是对于很多高职院校来说,创新型教师教学团队依旧是新鲜事物,绝大多数都没有进行创新型教师教学团队的建设,部分高职院校建设了但仍处于起步阶段。大多数高职院校缺乏配套的制度,也没有成功的经验,所以团队的建设就比较困难。并且很多高职院校建设了团队之后却没有一个明确的目标,团队成员也就不能够有效开展相应工作。

大部分高职院校对于创新型教师教学团队的定位不够准确,实施过程中也出现了很多问题,例如对于团队成员的选拔不够严格,团队成员之间的水平差距较大或者联系不够深入,这对于团队后续的合作是很有影响的。并且很多高职院校只负责组建团队,对于团队的管理并不用心,缺乏激励,导致团队的积极性不高,项目的进程自然也会变慢,还有的高职的基础设施较差,组建团队之后并不能为团队提供良好的条件,成员自然也就很难做出成绩。

2、团队内部问题

(1) 人员构成不合理

团队组建成功并不意味着成功,在组建过程中可以发现团队除了外部因素的干扰,还有很多内部问题的影响。因为高职院校的教师结构比较混乱,不同的专业,不同的年龄以及不同的教学理念,如果不做出很好的协调,是很容易出现问题的。例如一些能力较强的教师可能学历不是很高,但是专业技术过硬,与学历较高的教师在同一个团队时难免会有所摩擦,这就需要高职进行引导和沟通,根据不同教师的不同特点进行团队的建设,团队也需要一个好的领导者,协调团队成员之间的关系。

(2) 团队意识不够强

很多高职虽然建设了创新型教师教学团队,但是团队意识却不强烈,教师依旧根据自己的方式进行授课,团队成员之间的沟通也比较少,或者青年教师过于依赖前辈,没有自己的见解等等。一个好的团队,需要所有成员的努力,并且对其所拥有的教学资源进行整合,而不是单打独斗,很多团队缺乏凝聚力和团队意识,是很难成功的。

3、培训体制不完善

各个高职院校虽然组建了团队,但是对于如何培训教师还是一筹莫展,想要让创新型教师教学团队更好地发展,就需要建设完善的培训机制,激励教师参与到项目中去,对于教学能力有明显提高的教师给予相应的奖励,并且提供更多优质的研究项目,以此来培养教师的专业能力和教学能力。并且在实施过程中,要时刻监督团队的项目进度,不要组建团队之后就放任不管。

4、考核方式单一

创新型教师教学团队最后的成果需要高职院校进行考核,但是很多高职院校的考核方式并不合理,例如只注重结果,不重视过程,但很多成果是无法通过数据显现的,而是要在实际教学,实际生活中体现的。并且考核方式的不合理,会直接影响到团队的方向,会让成员只关注最后的结果,在一定程度上影响了团队的积极性,尤其对于一些无法通过数据展示成果的团队来说,这样是不公平的。

5、教师水平不够

高职的教师人员构成比较复杂,水平差距也比较大,想要组建一支优秀的创新型教师教学团队难度并不小,并且高职院校严重缺乏经验丰富以及在自己专业取得一定成就的教师,而教师的水平不够,就决定团队的水平不会很高,而项目的推进也会变得困难。并且教师之间的沟通也会因为水平的不同存在着很多的问题,团队的合作也会变得困难,人才的缺乏一直是高职院校面临的困境,这也导致了很多人无法组建创新型教师教学团队,因为其门槛较高,很多高职教师无法达到。

三、建设高职教师教学创新团队的路径

1、健全管理体制和机制

针对团队人员构成不合理,以及管理时所出现的问题,高职院校应该加快建立和健全针对创新型教师教学团队的管理体制。从选拔开始,公开选拔标准,严格筛选人才,确保团队内的成员都是具有创新能力和协作能力的,并且可以聘请专家带领团队开展项目,起到引领示范作用。而队伍组建完成后,要设立严格的管理制度,对团队成员进行培训,增进成员之间的感情,并且规范其行为,鼓励教师在项目过程中发挥自己的优势和长处,可以利用奖惩机制,提高成员的积极性。而对于一些积极性不高,创新能力较弱的成员,要及时清退。

(1) 团队制度建设

创新型教师教学团队制度一方面需要根据高职情况建设,而另一方面则要与社会相融合,因为高职的项目大多是与企业开展的,所以团队的制度要明确在校企合作的基础上建立,并且也要符合当地政府的要求。而团队具体的制度要合理,高职也要对团队进行监督,并给予相应指导。

(2) 团队考核制度

创新型教师教学团队组建之后并非固定的,要定期对成员进行考核,考察成员的能力以及对于团队的贡献,对于成员的考核评价要是多方面的,可能有的成员在教学上贡献比较突出,而有的则在科研上贡献较多,不同成员分工不同,考核的标准也就不同。而考核结束后,要评判贡献较少的成员是否应该继续留在团队里,对于不合适的成员要及时清退,以免耽误项目进度。

(3) 团队激励制度

建设激励制度可以让团队成员的积极性提高,对于贡献突出,例如在比赛中取得奖项,对于项目进展有巨大贡献的成员,一定要

予以表彰,激励制度可以让团队成员更有动力,激励的方式可以是薪酬,职称等。

2、多层次培养人才

可能有的教师能力不足以加入创新型教师教学团队,但是其发展潜力较高,高职院校除了要考虑当下可以组建的团队,还要筹谋未来组建更多的创新型教师教学团队。这就需要高职院校对教师进行分层培养,对于水平比较高的教师,可以让其组建团队,开展项目,不断提升自身技能,与同层次的教师进行交流合作,共同开展优秀的项目,从而成为更加高精尖的教师。

而水平还有待提高的教师,则要加大力度培养,并让其以加入创新型教师教学团队为目标,观摩项目的实施,积累经验,这样有利于高职院校培养后备人才和长足发展,以及后续创新型教师教学团队的组建。

3、利用多元信息

当今是信息化时代,高职院校的团队建设也要紧跟时代步伐,利用先进技术,组建优质团队。很多高职自身资源有限,就可以利用多元信息,进行资源整合和资源共享,从而提升自身教师团队的水平。建设团队的同时,也要引进先进的理念和配套的设备,为教师提供更好的研究基础,为教师搭建更好的平台。

4、以学生为核心

构建创新型教师教学团队,进行教学模式改革,都是为了提高高职的教学效果,让学生能够更好地学习。所以创新型教师教学团队要始终坚持以学生为核心,把握适度原则,更好地培养学生专业技能和文化素养。团队在创新教学方式的同时,更要注重自身教学能力的提升,再多元的教学手段也需要教师实施,如果教师自身能力不够,再多的改革和创新也是无用的。创新型教师教学团队不仅要改革教学模式,更要提高自身的教学能力,把研究成果融入到日常教学中去,一切以学生为本。

5、明确建设目标

创新型教师教学团队的建设之初就要明确目标,并以目标为导向,选择具有影响力的成员作为引领者,明确各个成员的定位,落实各个成员的职责,协调好成员的关系,制定好相应的计划。明确的目标能够让团队有努力的方向,并且合理的目标是项目成功的基础,目标的制定要符合高职院校的情况,并且要在高职的能力范围内,目标如果过于远大,实施起来的难度会比较大,成功的概率也不会很高。而权威的领导人可以保证项目实施过程中不会偏离航道。如果高职本身没有权威的专家,可以从外界引进。

结语:

高职教师教学创新团队的建设对于各个院校来说是一个很好的机遇,能够让自身的教学质量有所提升,并且也有利于人才的培养。不过创新型教师教学团队的建设道路并不轻松,需要高职和教师都付出很多的时间和精力,激发教师内在潜能,在团队建设过程中,要坚持高标准,严要求,以学生为本,不断提升团队的科研能力,教学能力,为高职教学的高质量发展做出贡献。

参考文献:

- [1]成洁,王芸.职业学校教师教学创新团队建设的价值聚焦与实践路径——基于共同体建设视角[J].职教论坛,2022,(04):77-82.
- [2]王淑明,闫卫平.高职院校教师教学创新团队建设的实践逻辑与实现路径[J].中国职业技术教育,2022,(11):30-35.
- [3]罗冠群.“双师型”教师教学创新团队建设的目标、机制与路径[J].机械职业教育,2021,(11):57-62.
- [4]陈竹萍.“双师型”教师教学创新团队建设的现实困境与破解路径[J].高等职业教育探索,2021,(05):47-53.

注:本文系2019年山东省教育厅科研课题“产教协同的技能创新平台建设与实践——以泰职院机电产品创新平台为例”(2019627)研究成果