

职业院校高水平教学团队建设的策略研究

庄 洪

(昆明冶金高等专科学校 云南 昆明 650033)

摘要：在“职教20条”和“双高计划”的职业教育大改革、大发展的背景下，如何建设一支高水平、结构化的师资队伍，已成为高职院校提高教学质量、培养高素质人才的关键所在。笔者结合团队建设理论以及《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》的精神，对职业院校高水平教学团队建设的影响因素、建设目标及实施策略进行了分析。

关键词：职业院校；教学团队；教学改革

《国家职业教育改革实施方案》明确指出：要分专业建设一批国家级职业教育教师教学创新团队。《教育部财政部关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》提出：要以“四有”标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍。培育引进一批行业有权威、国际有影响的专业群建设带头人，着力培养一批能够改进企业产品工艺、解决生产技术难题的骨干教师，合力培育一批具有绝技绝艺的技术技能大师。教育部《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》提出：经过3年左右的培育和建设打造360个职业教育教学和培训实际需要的高水平、结构化的国家级团队。国家顶层设计为新时代高职院校教师队伍建设指明了方向。

在“职教20条”和“双高计划”的职业教育大改革、大发展的背景下，如何服务于职业教育高质量发展和“学历证书+若干职业技能等级证书”(“1+X”)制度试点需要，建设一支高水平、结构化的师资队伍，已成为高职院校提高教学质量、培养高素质人才的关键所在。加强教学团队的建设是提高师资队伍整体水平的根本保证，如何培养能够引领教育教学模式改革创新、推进人才培养质量持续提升的教师教学创新团队，已成为高职院校生存和发展迫切需要解决的问题。

1 当前职业院校教学团队存在的问题

建设高水平职业院校教师教学创新团队的目的是示范引领高素质“双师型”教师队伍建设，深化职业院校教师、教材、教法“三教”改革。然而，目前职业院校教学团队建设并不乐观，实质性的创新氛围并未形成。究其原因主要是：重申报、轻建设；团队成员之间合作较少；团队人员组成结构不科学，校企合作共建的机制没有形成；缺乏引领专业群发展的带头人，难以对整个专业群的发展提供支撑；缺乏良好的团队合作氛围，团队整体优势难以发挥。如何解决这些问题，是职业院校教学创新团队建设的重要课题。

2 高水平教学团队的基本特征

在高水平教学创新团队的建设中，首先要明确高水平团队的基本特征，按照高水平团队必须具备的基本特征，设计科学合理的团队结构，制定有效的团队激励机制，营造和谐的团队合作氛围，建设良好的组织内部环境，推动教学创新团队发展，提高团队创新绩效。笔者认为团队目标、团队领导、团队成员、团队结构的合理性、团队合作创新的氛围以及团队的组织环境条件对教学创新团队的绩效有着重要影响。



图1 高水平教学团队的主要影响因素分析

2.1 团队设计：构建结构合理的教学团队

科学合理的团队设计时团队建设创造高绩效的基础。构建团队，首先要有明确的团队目标，清晰明确的目标对团队的建设具有方向指导性，团队目标必须是明确的、可量化的，具有可行性和激励性。其次要

有适合的团队领导，团队领导人的领导能力是决定团队未来发展的关键因素，其选拔标准应注重学术水平、管理能力与品德素质相结合。另外团队成员的构成应具有一定的异质性，其学缘结构、职称结构、年龄结构、学历结构、学科专业结构应当合理，形成梯队结构。在此基础上逐步形成团队规范，不断增强团队的凝聚力和团队成员的归属感，提高团队的自我教育、自我服务、自我管理、自我监督的能力，形成成熟的团队文化。

2.2 团队氛围：营造和谐的创新氛围

职业院校教学团队成员应该在和谐创新的氛围中工作。团队创新氛围受到领导价值观、团队目标认同、团队文化等多方面的影响。团队领导对团队良好创新氛围的形成具有决定性作用，团队成员作为团队主体，其沟通交流的机制也对团队创新氛围产生较大影响。应当从团队领导入手，充分发挥团队成员的作用，通过认清目标、沟通合作、情感凝聚、追求创新等方面营造良好的创新氛围。

2.3 团队激励：制定有效的教学团队保障措施

在进行团队设计的同时，要出台相应的激励与约束措施，以保障教学团队的持续健康发展。要从教师的职业生涯规划 and 职业能力发展入手，建立有效的人员奖励制度、科研奖励制度、教学评价制度、科研资助制度等激励制度。建立兼顾团队与个人的绩效考核制度，兼顾公平与公正，通过奖惩措施、动态调整、科学评价等措施保障团队持续发展。

2.4 组织环境：塑造创新的文化环境

组织内部环境对团队创新绩效有显著影响。教学团队的大环境是学校，其质量直接影响到学校的专业建设、人才培养和科研水平，最终影响学校的形象和声誉。组织环境对教学团队建设的支持是密切相关的，学校要充分认识到教学团队建设的重要性，从政策措施、物质保障、管理制度等各个方面为教学团队建设创造必要条件，塑造崇尚创新的校园文化与环境条件。

3 职业院校教学创新团队建设的目标

国内外学者对团队创新和团队管理的研究很多，但主要集中在企业团队建设方面。而企业团队与教学团队在创新目的、创新内容、创新方式等方面存在较大差异。另外，职业院校教学创新团队与本科院校以科研为主的学科型教学团队相比较，在建设目标和任务上差异也较大。笔者结合《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》的精神，对职业院校教学创新团队建设的基本思路进行了梳理。职业院校教学创新团队的目标应对聚焦在专业建设，人才培养模式改革，课程建设，教师、教材、教法“三教”改革，产教融合、校企合作，教学研究和科学研究等方面。因此，其目标应当是打造师德高、素质好、业务精、能力强，数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍。培育教学名师、专业带头人、骨干教师，建设名师和技能大师工作室，引进行业企业领军人才兼职任教，完善教师职业发展及评价体系。对接区域产业，引领教育教学模式和人才培养模式创新，开展教师、教材、教法“三教”改革，在“双师型”教师培训基地建设、产教融合、协同创新以及“1+X”证书制度等方面起到引领示范作用。服务于地方经济建设，培养创新型、复合型、国际化高水平技术技能人才，为“双高计划”建设提供师资支撑。

具体目标可以从教学科研建设、人才培养质量目标、团队素质提升目标三个方面来制定。

4 职业院校教学创新团队建设的策略

(下转第58页)

(上接第 57 页)

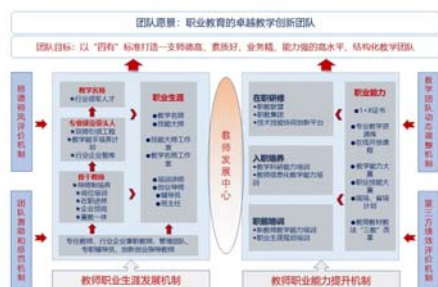


图 2 职业教育教师教学创新团队实施路径图

职业教育教师教学创新团队的愿景是：职业教育的卓越创新团队。以建设师德高、素质好、业务精、能力强的高水平、结构化教学团队为目标。以建设教师发展中心为基石，围绕一个中心，突出两条主线，构

建四个机制，为全面提高复合型技术技能人才培养质量提供强有力的师资支撑。“一个中心”即建设教师发展中心，促进教师全面发展，构建教师终身学习平台，开展教学研究与改革，持续提高教师专业发展水平，实现教师培养培训常态化、制度化。“两条主线”即教师职业生涯发展机制和教师职业能力提升机制。通过“专任教师——骨干教师——专业带头人——专业群带头人”的教师职业生涯规划，让职业教育成为教师实现自我价值的有效途径。通过职前培训、入职培养和在职研修的教师职业能力提升机制，深化职业院校教师、教材、教法“三教”改革，服务经济社会发展、产业转型升级和企业岗位群需要，不断提升技术技能人才培养质量。“四个”机制即师德师风评价机制、团队激励和惩罚机制、教学团队动态调整机制和第三方绩效评价机制。通过四个机制的实施，保障职业院校教学创新团队建设按照既定目标、既定方案和既定措施按期按质完成建设，为中国特色高水平高职学校和专业群建设贡献团队智慧。