

高职院校教师教学创新团队知识整合途径研究

王 岗

陕西艺术职业学院 陕西 西安 710054

【摘要】：高职院校教师教学创新团队是以团队知识整合为宗旨，从而实现高质量人才培养目标的教学组织。将团队专业知识进行有效的整合有利于提高教师教学创新团队的教学质量与效率，并充分发挥其育人功能，然而当前高职院校教师教学创新团队在知识整合过程中仍存在着诸多问题。结合高职院校教师教学创新团队现状，对如何实现团队知识有效整合进行详细探析。

【关键词】：高职院校；教学创新团队；知识整合；途径探析

Research on the Knowledge Integration Approach of Teaching Innovation Team of Teachers of Higher Vocational Colleges and Universities

Gang Wang

Shaanxi Vocational College of Art, Xi'an, Shaanxi 710054

Abstract: The teaching innovation team of teachers in vocational colleges and universities is a teaching organization that integrates team knowledge for the purpose of achieving the goal of high-quality talent training. The effective integration of team expertise is conducive to improving the teaching quality and efficiency of the teacher teaching innovation team and giving full play to its educational function, but there are still many problems in the knowledge integration process of the current teaching innovation team of higher vocational colleges. Combined with the current situation of the teaching innovation team of teachers in vocational colleges and universities, a detailed analysis of how to achieve the effective integration of team knowledge is analyzed.

Keywords: Vocational colleges; Teaching innovation team; Knowledge integration; Path analysis

2019年5月，在教育部关于印发《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》的通知中明确指出，要遵循“校企合作，专兼结合”的基本原则，全面贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》决策部署，实施“学历证书+若干职业技能等级证书”（简称1+X证书）制度，创建一批高水平的高职院校教师教学创新团队，从而推动高校优秀教师与产业导师相结合的“双师型”教师队伍建设，促进教育教学模式改革创新。然而团队知识整合是高职院校教师教学创新团队的核心工作，知识整合的进程很大程度上影响着教学质量，教师教学创新团队成员之间需要在理论知识、专业技能方面相互协作，加强团队理论与实践知识的分享与交流，实现知识互通有无，从而提升团队的教学质量与效率。

1 高职院校教师教学创新团队与团队知识整合的内涵

1.1 高职院校教师教学创新团队的内涵

教师对教育事业的发展起着关键作用，高职院校教师教学创新团队是遵循“校企合作，专兼结合”的基本原则，以专业群建设为平台，在理论知识丰富且专业技能熟练的优秀

教师和共同目标的引领下，组建的多元化教师团队。在教师教学创新团队中，“双师型”教师数量必须超过总数的一半，以确保团队的教学质量，并且为了实现校企密切合作，及时获取行业企业动态与技术发展需求信息，团队需要招纳多名企业专业技术人才与行业专家。因此，高职院校教师教学创新团队的专业理论知识主要依靠专职教师传递，而技术操作知识更多依靠兼职教师分享，团队成员之间需相互协作，加强知识分享与交流，从而提升自身与团队的教学质量。

1.2 团队知识整合的基本内涵

高职院校教师教学创新团队知识依据知识内容划分，可分为专业理论知识与技术操作知识两方面内容，通常专职教师的理论知识储备充足，但缺乏实践经验，而兼职教师由于具备企业一线岗位工作经验，其实践能力强，但理论知识基础薄弱。依据知识源头划分，可将团队知识分为内部知识与外部知识，其中团队内部知识整合是教师教学创新团队的核心工作内容，教师教学创新团队依据团队成员结构特点进行合理的工作分配，相互协作，建立系统化的团队内部知识体系，从而实现共同教学目标的一系列举措即为内部知识整

合；而外部知识整合是指教师团队成员通过个人的理解吸收能力，将从团队以外的渠道获取的知识与自身原本就具备的知识进行有效融合，以完善自身的知识体系，并将此转化为团队内部知识整合，提升团队知识力。

2 教师教学创新团队知识整合的意义

(1) 高职院校教师教学创新团队将团队知识进行有效整合，有助于教师教学质量的提升。由于教师团队成员之间具有差异性，各自擅长的领域会有所不同，教师之间可相互交流教学经验、分享知识，并各自完善自身的知识体系，从而实现个人与团队教学质量的提升。

(2) 高职院校教师教学创新团队将团队知识进行有效整合，有利于学生的全面发展。高职院校教师教学创新团队通过知识整合方式提升教学质量的同时，也可强化学生理论知识与技术知识的学习，提升其综合素养，促使学生全面发展，从而提高就业竞争力。

(3) 高职院校教师教学创新团队将团队知识进行有效整合，有助于教学模式的改革创新。由于知识不是一成不变的，具有互通性与创新性，知识整合是将具有差异性的知识进行有效融合从而获取新知识的过程，教师教学创新团队将知识在团队内部进行传递、分享，激发团队成员固有的逻辑思维，并根据社会发展需求，对人才培养教学方案做出相应的调整，优化完善教学方法，从而推动高职院校教学模式的改革创新。

(4) 高职院校教师教学创新团队将团队知识进行有效整合，可推动社会经济发展进程。现阶段社会经济发展迅速，社会需要大量高素养人才，同样，社会经济发展也需要人才的支撑，高职院校教师教学创新团队通过知识整合的方式可提升教学质量与效率，为社会培养出更多高素质应用型人才，从而推动社会经济发展进程。

3 教师教学创新团队知识整合存在的问题及原因

3.1 团队成员结构不合理

高职院校教师教学创新团队是遵循“校企合作、专兼结合”的基本原则建立的，团队知识整合工作需要团队成员共同完成，专职教师往往擅长理论知识整合工作，而技术知识整合更多依赖于兼职教师，因此团队成员结构必须具备互补性。

但目前兼职教师队伍不够稳定，专职教师与兼职教师的比例失调，因而造成教师教学创新团队成员结构不合理。其原因如下：第一，由于兼职教师大部分来自于企业一线工作岗位，受主业工作时间的限制，难以将大量时间用于学校教

学工作，因此兼职教师队伍流动频繁；第二，由于兼职教师不属于编制教师，高职院校通常采用课时费的方式给兼职教师发放薪酬，然而课时费是依据职称等级的评判标准来计算的，这种衡量标准往往与工作量不成正比，因而造成兼职教师的工作积极性下降、流动性大；第三，教师教学创新团队对兼职教师的“教师”身份认同感不强，认为兼职教师不属于正式教师的范畴，兼职教师难以从团队氛围中感受到归属感，因而这将大大降低兼职教师参与知识整合工作的积极性。团队知识整合工作是教师团队共同将理论知识与技术知识进行系统性整合的一个过程，因此兼职教师队伍的不稳定现象必然会导致团队成员结构不合理，对团队技术知识整合工作产生不良影响，阻碍了团队知识整合工作的进程。

3.2 团队成员缺乏团队协作意识

团队知识整合是需要教师团队共同完成的一项工作，因此教师教学创新团队必须具备团队协作意识，然而目前高职院校教师教学创新团队的团队协作意识薄弱。一方面，教师教学创新团队管理仍受传统团队管理理念影响，团队内部缺乏绩效考核标准制度，团队成员的绩效考核仍然采用学校统一的标准，其结果也只能代表个人的工作质量，不能体现团队成绩，团队缺少共同目标，因而教学团队成员缺乏合作意识；另一方面，教师教学创新团队的各专业课程教师分别来自不同院系，由于专业内容存在巨大的差异，成员之间缺少工作联系，不同专业课程老师之间缺乏交流；另外，兼职教师因为时间安排难度大，只能投入少量时间在教学创新团队活动上面，因此专职教师与兼职教师之间的沟通也存在壁垒，所以各专业领域教师缺少沟通必定会造成创新团队合作意识薄弱。

3.3 团队带头人的引领作用不强

团队带头人在团队知识整合工作中起着引领导向作用，其地位不可忽视，然而目前高职院校教师教学创新团队的带头人仍由学校组织任命，以具备良好的协调组织能力为主要选拔条件，并且每个人的知识储备有限，团队带头人的专业知识掌握往往不够全面，因此团队知识整合也难以实现系统化。另外，这种只选一人或两人作为团队固定带头人的管理模式也不利于团队成员合作意识的形成，在一个团队中，带头人往往兼具权力与压力，带头人的责任意识最强，而团队成员往往容易出现工作懈怠情况，缺乏知识共享的责任意识，继而出现知识隐藏行为，而此现象也阻碍了团队知识整合工作的进程，并且，团队领导与下属之间这种上级与下级的关系极易存在距离感，不利于团队知识分享与整合工作的开展。

4 教师教学创新团队知识整合的途径

4.1 优化团队结构、完善校企合作机制

只有建立健全的校企合作机制,稳定兼职教师队伍,实现校企人才、资源共享,促使高职院校教师教学创新团队形成专兼结合的“双师型”结构,创新团队才能将理论知识与技术知识进行有效整合,建立新的系统化知识体系。

首先,高职院校可与企业共同拟定校企人才共享合作协议,为了解决兼职教师工作时间问题,高校与企业双方应在协议中确立好各自的职责与义务,双方在签订协议后,严格按照协议内容执行,促使兼职教师获得组织的支持,合理安排工作时间,全身心投入到教师教学创新团队教学工作中,从而推动团队知识整合工作的进程。

其次,高职院校需摒弃传统的以课时费计算薪酬的工资制度,根据兼职教师的绩效考核情况,对兼职教师实行奖励制度,即在以工作量计算薪酬的基础上给予相应的报酬,从而调动兼职教师教学工作的积极性。

再次,为了兼职教师在教师教学创新团队中能获得归属感,高职院校应强化兼职教师的“教师”身份认同,对兼职教师实行教学、科研评优及年终考核等机制,促使兼职教师享受与专职教师相同的精神激励政策,从而增强兼职教师的团队归属感,以提升其知识整合的积极性。

最后,高职院校教师教学创新团队可通过成立“兼职教师之家”的方式,在节假日对兼职教师进行慰问,可精神慰问或物质慰问,充分展现团队人文关怀,从而增强兼职教师的团队归属感,以减少兼职教师队伍的流动现象,促使团队成员结构合理化。

4.2 完善团队管理制度、增强成员合作意识

团队只有确立了共同目标,团队成员之间有了共同任务,团队成员才会主动产生紧密的联系,并在制度的监督下,自发参与团队知识整合工作,提升团队知识力。

首先,团队成员可通过集体讨论的方式确立团队管理制度与工作制度,制定清晰、详细的工作方案,对团队成员的工作行为进行约束,提高团队成员的自觉性,促使其积极参与知识整合工作,从而提升团队知识力,以实现高质量人才培养目标。

其次,可根据团队具体工作情况制定相应的奖惩制度,并结合实际情况做出适当的调整,对于工作表现突出的教师给予相应的精神奖励或物质奖励,而对于工作表现较差的教师实施适当的惩罚措施,从而通过此方式激发团队成员的工

作动力,促使其主动进行知识分享,共同营造团队勇于争优的良好氛围,提升团队知识整合工作的质量与效率。

再次,为了提升团队凝聚力,促使团队知识整合工作高效、有序地开展,团队需根据团队成员的专业、特长、学历、职称等特点,将成员各自的工作职责细化,以形成分工明确、互帮互助的良好工作氛围,并在此基础上开展知识整合与教学创新工作。

再者,团队可定期组织教学研讨会,将不同专业课程教师召集在一起进行学术交流,促使专职教师与兼职教师进行知识资源分享与置换,如对同一课堂教学范例进行点评、总结,彼此交流观点,各自取长补短,强化自身的知识储备,从而推动团队知识整合工作进程。

最后,团队可利用空闲时间组织团建活动,如体育项目友谊竞赛、户外悠闲活动等,通过组织活动的方式拉近成员之间的距离,促进其沟通与交流,增强团队成员互帮互助的合作意识,促使其产生主动分享知识的行为。

4.3 创新团队领导模式

领导作为团队的中坚力量,对团队知识整合工作起着关键作用,因而创新团队领导模式是实现教学改革创新必然途径。目前高职院校教师教学创新团队采用的固定领导模式,将团队领导与普通成员的关系界定分明,导致成员与领导之间易产生距离感,难以建立亲密联系,自然也难以营造团队团结协作的良好氛围,从而对团队知识整合工作形成阻碍。所以,团队可创新领导模式,将这种固定的领导模式转变为“共享型”领导模式,即团队成员轮流体验“领导角色”,成员在角色扮演过程中可实现换位思考,培养责任意识,调动其工作积极性,并锻炼成员的组织协调能力,以提升其综合素养。另外,在成员进行“领导角色”体验过程中,成员之间的知识互动频率也会相应地提高,并且在不同“领导”的引领作用下,成员们可从不同的工作形式中清晰认识到自身的优劣势,从而互相取长补短,强化自身的知识储备,提升团队知识整合质量与效率,充分发挥团队育人功能,实现高技能复合型人才培养目标。

5 结语

综上所述,高职院校教师教学创新团队知识整合对推动教育改革创新有着重要意义,团队需从优化团队结构、完善团队管理制度与创新团队领导模式三个方面着手解决团队知识整合存在的问题,以实现团队理论知识与技术知识的有效整合,提升团队知识力,为社会提供更多高质量复合型技能人才。

参考文献:

- [1] 马君,张玉凤.高职院校教师教学创新团队知识整合研究[J].高等工程教育研究,2022-01-15.
- [2] 谢宏新.“三教”改革下的高职院校教师教学创新团队建设探索[J].卫生职业教育,2021,39(24):35-36.
- [3] 江芳,郑晓明.“双高”背景下高职“双师型”教师教学创新团队建设研究[J].安徽商贸职业技术学院学报(社会科学版),2021,20(04):77-80.
- [4] 李贤彬,李敏,杨星焕.职业教育教师教学创新团队建设的现实困境与实施对策[J].教育与职业,2021(19):94-98.
- [5] 朱维军,王彦平,焦镛.“1+X”证书制度下高职院校“双师型”教师教学创新团队建设研究[J].河南农业,2021(27):7-8+11.
- [6] 郝红艳.高职院校教师教学创新团队的实践探索[J].中国多媒体与网络教学学报(中旬刊),2020(11):65-67.

作者简介:王岗,1986年6月,汉,陕西绥德,讲师,硕士研究生,摄影艺术研究。