

# “一带一路”背景下加强教学团队建设的思考

周游 张铭轩

大连外国语大学 辽宁 大连 116044

**【摘要】**：分析了“一带一路”背景下教学团队建设的需求和目标，针对教学团队建设存在的问题进行探讨，提出解决问题的基本方法，对于加强教学团队建设有一定的借鉴意义。

**【关键词】**：教学团队建设；国际化人才培养；教育合作

## Thinking on strengthening teaching team building under the background of the "Belt and Road"

You Zhou Mingxuan Zhang

Dalian University of Foreign Chinese Dalian Liaoning 116044

**Abstract:** It analyzes the needs and goals of teaching team building under the background of the "Belt and Road", discusses the problems existing in teaching team building, and proposes basic methods to solve problems, which has certain reference significance for strengthening teaching team building.

**Keywords:** Teaching team building; International talent training; Educational cooperation

### 1 “教学团队”概念的提出及探索

地方企业管理中的“团队”概念是教师团队的灵感起源。员工与管理人员构成了团队这一基本合作单位。在实现企业管理目标的过程中，团队合理运用每一名成员各自具备的技能储备、信息资源、劳动能力，通过协作解决问题，进而最终推动生产力发展。上个世纪八十年代，教学理论中已经出现了教学团队的雏形。协作互助概念是由西方学者提出的教师团队工作原则，该概念倡导教员合作共事，建立协作关系，经过共同研究学习、开展案例法教学以及规范性地教学练习与反馈等模式，相互学习，优化教学思路，提升教学效率<sup>[1]</sup>。在这一理论的指导下，各级各类学校都根据自身需求，进行了教学团队建设的研究与摸索。

通过诸多实践，证明教学团队在提高教学质量、深化教学改革、完善师资队伍、提升人才培养质量、创新高校教学组织形式等方面发挥了重要作用<sup>[1-2]</sup>。教学团队的形式是灵活的，人员组成是多样化的，但其建设过程中须遵循以下原则：师资团队规划与专业发展方向相结合原则、教学与研究相融合原则、开展创造能力与突破能力培养原则、强化教学道德建设原则、团队整体发展原则、资源互通原则<sup>[3]</sup>。

### 2 “一带一路”背景下教学团队建设的意义

依照2016年7月13日中华人民共和国教育部颁布的《推进共建“一带一路”教育行动》表示：中国教育改革发展的长期目标可以确定为：加强各国之间的教育往来，为沿线各国互亲互信架设桥梁，推进民心相通；培养国际化专业人才，为“一带一路”提供人才保障，支持沿线国家实现政策互联、设施互通、贸易金融畅通；大力推进教育领域深度协作、互相借鉴，实现合作共赢。具体的措施包括：鼓励国外学者开展或合作开展中国课题研究；鼓励中国学者开展或合作开展对象国国别和区域研究；利用课程机制的优化，进而提升青少年的国际化跨文化理解能力；通过文化体验、社会实践、志愿服务等活动给予沿线各国青少年更多的交流机会；强化

多语种教育在中学的实施力度，为国际化人才的培养提供支撑；探讨国际化人才培养模式，培养具有全球化视野、明晰国际准则、热衷参与国际事务与国际竞争的全球化人才，等等。

教师是实现以上措施的主体，一带一路建设目标对教师提出了更高的要求。但是，教师的个人力量是有限的，只有通过有效的教师团队，整合资源，做到教育教学领域的互联互通，保障各项措施的顺利推进，才能更好地贯彻和落实“一带一路”教育行动的措施，实现建设的目标。综合而言，在“一带一路”背景下加强教学团队建设具有重要意义。

### 3 “一带一路”背景下教学团队建设的目标

依据2018年1月《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，在教师队伍建设的进程中，我国应当着力提升教师思想品德素质，强化师德师风建设，着力振兴教师教育，努力提升教师专业素质能力。可见，教师水平与专业素质的提升，是教学团队建设的重要目标。如前文所述，教育交流和国际化人才培养是“一带一路”教育行动的重点，保障其顺利推进也是现阶段教学团队建设的目标。因此，“一带一路”相关的教学团队建设应围绕提升教师思想品德素质、加强师风师德建设、提高教师专业素质能力、推动教育合作、培养国际化人才等主题进行。

#### 3.1 提升思想品德素质，加强师风师德建设

对于教师队伍的建设，首要任务即需要把教员的思想道德水平与职业素质能力居于首位。能深刻领会新时期中国特色社会主义思想，能树立正确的价值观、民族观、文化观、历史观，一贯坚持立德树人的教师，才具备成为先进思想文化的传递者以及学生健康成长的引导者的能力。加强教师素质与职业道德水平方面建设的重点在于教师个体在团队合作中遵从正确的团队文化，包括团队价值观、理想信念、行为范式、道德方向等内容。进而促使教学团队成员统一行为逻辑，规范行为方向，并将团队文化建设与提升思想品德，

加强师德师风建设相结合,可以取得事半功倍的效果。以社会主义核心价值观引领团队文化建设,弘扬高尚师德,鼓舞和感召教师个体,指引教师准确领会与掌握社会主义核心价值观的深刻内涵,热爱祖国,以德育人,立足岗位,为中国教育事业贡献自己的力量。

### 3.1.1 提高教师专业素质,建设高水平教师队伍

教师的专业素质,即教师从事教育工作的心理条件,是一种教师在教师教育和教育实践中获得的心理品质,会在教育活动中体现出来并直接反映于教育过程中。教师的专业素质中包括三个方面:“专业知识”,“专业能力”与“专业精神”。“专业知识”是指与教学内容密切相关的具体知识和教学工作中的原理类知识,教师须富有一定的学科知识与跨学科常识,同时熟悉教学工作方法来组织教学活动。“专业能力”则侧重于教师在组织教学活动中采取行动的能力范畴。而“专业精神”构建了教员对教学工作所持有的职业态度和职业信念。

教学团队建设有利于完善教师的“学科知识”、“课程知识”、跨学科知识和教育工作的“原理性知识”,提高教师组织教育活动的行动能力,树立正确的教育理念和良好的专业态度。通过团队合作的互动和监督机制,有效地将教师个体的教学理念、教学内容、教学方法等纳入到团队整体的教学活动中,形成目标一致、相互促进的教学发展模式,保证教师个体教学实践的结果与整体的教学目标相一致,推动教师专业素质的发展。

教学团队人员组成的多样化是实现以上目标的保障条件。人员的组成应考虑专业、年龄、职称和职务。实际组成中,可以针对主要的教学或科研任务,专业上可以跨学科,年龄结构上应该是老中青,在内部实现传帮带,职称上应该是高称少,中、初称为主,比例可为2:4:4。在人员梯队组成中,教师个体都有各自的优势,例如:中老年教师具有更加丰富的专业知识和教学经验,而青年教师更加熟悉信息技术的应用。在教学团队建设中可以将提升教师专业素质,建设高水平教师队伍作为重要目标,团队成员应秉持“三人行则必有我师”的心态相互学习,协同发展。

### 3.1.2 培养国际化人才,打造国际化师资队伍

国际化人才通常具备以下特质:熟悉中华文化的内涵和意义,拥有世界性视野,博古通今,外语专业知识过硬,专业技能突出,国际规则熟练,具备较强的区域国别类知识,富有创新思维和全球化视野<sup>[8]</sup>。实施“一带一路”的战略关键是培养国际型人才。培养模式应具有国际性、渐进性和成长性,并不仅仅局限于大学阶段,中国文化内涵、区域国别知识和国际视野等特质是长期积累的结果,并不能一蹴而就,要将国际化人才培养的理念落实到自初等教育到高等教育的各个阶段中。

国际化人才培养以及打造国际化教师团队应作为教学团队发展的核心,可以考虑将后者设定为集体目标,而前者作为团队成员的个人目标。在为实现国际化人才培养而进行的一系列教学改革和实践中,通过教学团队整体的力量推进国际化人才培养的进程,同时提升教师个人的发展格局,拓宽国际视野。

### 3.1.3 加强教育交流,推动教育合作

依据2016年7月13日中国教育部发布的《推进“一带一路”共建行动》:“沿线各国教育特色突出,资源互补性强大,合作空间广阔。中方将在基础维度、支撑维度,引领维度上等各方面开展各类措施,在上述方面开展有针对性的合作,与沿线各国达成意愿上的一致,相互学习先进教育理念,互换优秀教育资源,全方位推进各国教育的提速发展。”教育合作核心由以下部分构成:教育合作互联互通,人才培养培训合作共建,以及丝绸之路合作机制的共同建设。

教学团队由于其组成形式灵活、人员多样化等特点在国际教育合作中发挥重要作用。以教学团队为基础单位可以开展中国课题研究、国别区域研究、人才培养模式探讨等多领域的学术交流,创建全球性学术交流协作平台,使优质教育资源能够在“一带一路”中实现共享,推进沿线各国之间深层次的人文交流进程。

## 4 教学团队建设可能存在的问题及解决思路

按上述原则和目标进行教学团队建设的过程中,还要参考相关学校的教学团队建设的经验,结合本校特点,解决好教学团队建设中以下几个方面的问题。

### 4.1 围绕合作环节做好监督和组织工作

教学团队成立的时候,一般能按照组成的原则,人员的搭配,做好团队的组建。但在后续的发展和建设过程中,很难进行有效的监督和管理。主要是教学团队不是一级基层组织,结构和管理比较松散,难以进行有效的监督。对此,可以结合教师工作量标准和职称评定标准,将团队的奖惩与个人成长相挂钩,使教学团队的职权能够得到正确地行使。

### 4.2 完善团队的整体评价指标和体系

在制定目标的时候,要兼顾集体发展与个人进步。在团队发展的同时,个人的发展意愿也能得到实现。当两者矛盾冲突时,个人应该为了整体目标,适当做出让步,保证团队的完整。在现实过程中,很容易出现团队成员发展不均衡,个人发展易与团队的长远目标相背离。需要团队的负责人切实做好团队的建设与维护。但是在团队整体评价指标和体系中,团队成员个体的专业素质是否得到了提升,也应该是评价教学团队建设成果的指标之一。

深化教学团队评价机制的建设,其核心为评价团队及其成员的工作表现,检查与监控团队工作的进展程度,保证团队合作能够有序地进行。团队评估的内容可根据以下方面进行开展:利用检查团队的绩效,评估团队目标的实现情况;开展对团队负责人和课程带头人工作的核查,针对团队骨干开展绩效考核;根据团队中普通教师任务完成状况和自身专业化发展程度,进行针对该团队成员的绩效考核;根据团队相关活动的运行情况,评估团队的创新能力与协作意识,对于好的团队,可考虑继续建设。

### 4.3 做好团队的组织和管理工作的

团队中的成员来自不同的教研室或年级组,如何将现有基层组织的相关管理考核项目,与团队的建设指标相区分,

是一个需要重点考虑和设计的问题。参阅相关文献,我们可以考虑建立扁平化管理方式进行教学团队的管理。

扁平化管理模式通过消减冗余的管理层级,拓宽信息沟通维度的方式进而增强管理的幅度和力度,通过分散权力、任务与目标,推进责任与权力相对等的分权式管理模式,通过激发基层的主观能动性,进而达到降低管理成本、提升管理效率的最终目的。这种理念使得学校领导由管理规则的制定者和实施者转变为参与者和调控者,中层管理者由学校意图的传达者和执行者转变为参与者和沟通者,普通教师由被管理和执行者转变为参与者、建议者和操作者。教学事务的主要决策权和教师的发展权被学校下放到团队,教学团队负责人的权力得到了增强,团队负责人的责任制得到了逐步的建立与完善。

### 参考文献:

- [1] 李淑芳.高校教学团队建设探究[J].黑龙江高教研究,2009(6).
- [2] 王正斌,汪涛.高校教学团队的内涵及其建设策略探讨--西北大学教学团队建设的探索与思考[J].中国大学教学,2011(3).
- [3] 詹世平等.大学文化引领下的教学团队建设[J].文化学刊,2009(3).
- [4] 王卓,杨建云.教师专业素质内涵新诠释[J].教育科学,2004,20(5).
- [5] 赵丽君.“一带一路”背景下,国际化人才培养的知与行[N].光明日报,2018-7-1(07).
- [6] 周芬芬,梁爱萍,王利君.中小学教师团队合作的现状、问题与促进机制[J].教育理论与实践,2016(36).
- [7] 卢德生,宋岱虹,周娟.中小学教学团队建设:现实意义与关键环节[J].教育探索,2011(8).

作者简介:周游(1989.01-),男,汉族,湖南长沙人,硕士研究生,大连外国语大学讲师,研究方向:外语教学、翻译。  
张铭轩(1999.03-),女,汉族,辽宁沈阳人,大连外国语大学硕士研究生在读,研究方向:欧洲语言文学。

这种扁平化管理方式,提高了行政效率,极大地有利于团队负责人与团队教师能动性的发挥,显著促进了行政管理人员和教员之间、团队内部之间的交流互动,杜绝了因传统学校管理体系层级繁复、环节冗杂而造成的沟通不畅、反馈不佳等问题的出现。有益于教学团队的主体意识,激发团队负责人、课程骨干、团队内教师的责任感与主人翁精神的充分发挥以及教学效果的提升。

### 5 结论

综合上述研究,我们可以得出结论:教师队伍整体教学水平的提高以及教育教学质量目的的实现离不开教学团队的建设。在教学团队构建中,必须按照组建原则,认真思考解决运行中存在问题的方案,使教学团队能真正发挥其作用,成为改进教学质量的有效手段。