

构建高水平结构化教师教学创新团队的背景、内涵及建设路径

张跃东 迁西县职业技术教育中心 河北 唐山 064300

摘要：教师队伍是中职教育中的第一资源，是推动职业教育改革的重要力量。加强“双师型”教师队伍建设，有利于形成创新型“双师型”教师队伍，建设兼职教师队伍，促进教师在教育机构和企业之间的双重流动。“双师型”教学团队的建设需要政府的支持、行业的具体指导、学校和合作企业的合作以及社会各子系统的参与，这与合作理论是一致的。在合作理论的基础上，完全可以通过加强结构、设计模式、密切管理、合作运行等措施，妥善推进优秀教育科研团队的建设，通过专业整合、优势互补，建设不同类型的职业教育教学创新团队。

关键词：中职教育；协同理念；双师结构；教学创新团队

创新性的教师团队是中职教育过程中的重要推动力，对于提高中职学生教育质量具有十分重要的影响。考虑中职学生特点，除了具有专业理论知识的老师以外，还应当引入具有职业技能的企业教师，形成“双师型”创新团队组织架构，打破传统教育方式，有效提高中职学生教育质量。实践结果证实，创新团队建设过程是一个理论与实践相结合的过程。

一、高水平结构化教师教学团队建设的背景

1. 教师队伍建设的必要性

为了提高教师队伍的整体素质，我国政府十分重视对于教师队伍的培养，因此推出了一系列的政策用于促进教师培

训工作的进行，例如中共中央、国务院《关于把教师队伍建设和改革全面推向新阶段的建议》强调教师是教育发展的第一资源。

河北省结合自身实际情况同样制定了中职教育阶段教师队伍的培训目标。该目标表示，自 2019 年至 2021 年，针对中等职业学校的教学情况，要持续提高人才培养质量，不断提升教师教学创新团队。考虑到职业院校承担着向社会输送人才的重要职责。无论是在重点产业领域或者是民生紧缺领域，分年度、分批次、分专业、因地制宜地做好学校人才队伍建设和长远布局。逐步建立并形成一支成熟的骨干教师队伍，引领教学模式不断推陈出新，不断适应时代需求进步。

2. “双师型”教师队伍建设

教育部在《关于新阶段推进职业教育“双师型”教师队伍建设和改革的实施方案》中明确指出应当将教师队伍的建设工作视为基础性的工作内容，将双师型教师以及队伍打造作为重要的发展方向，该项工作的执行对于教师的教学和专业实践能力提升具有良好的推动作用，加强专兼职教师队伍建设，大力提高“双师型”教师的水平，完成中国职业教育的现代化建设，培养一大批优秀的技术和专业技术人员。可以看出，国务院根据高水平教师教育队伍建设的“双高计划”为我们指明了方向。

国务院提出，到 2022 年“双师型”教师在专业课教师群体中的占比需要超过一半以上，同时还需要继续打造后期教育专业教学团队，并首次对国家职业教育专业教学团队建

设提出了实际要求和目标。教育部、国家财政部《关于实施中国特色高标准岗位设置和专业领域建设计划的建议》以“四有”为标准，建立了适度的教师总量、专兼职教师一体化、结构有效的高标准兼职教师队伍和扎实的教师岗前培训、在职培训和后备培训制度。大会重申其重点是建立教师职前培训、在职培训和在职培训体系，并促进其专业发展。

河北省对“双师型”教师队伍建设做了明确的目标划分，力争在3年内完成60个高水平教师创新团队建设，不仅要满足高水平、结构化的省级教师教学创新团队的职业教育教学培养要求，而且要通过高水平学校领衔、高层次教师教学创新团队示范，带动全省职业学院“双师型”教师队伍建设。通过教师队伍间的辐射作用，不断提高教师按国家标准教学、培训以及评价的综合能力，为全省复合型人才的培养提供有力的师资力量支持。

二、双师结构教学团队的内涵

1. 协同理论

协作理论认为客观世界存在着具有不同特征的系统，每个系统都会相互影响和合作。当不同系统进行交流时，形成了从无序结构到有序结构的结合关系，形成了 $1+1>2$ 的合作效应。“双师结构”是指全职和兼职教师相结合的教育结构，创新教师能力结构，纳入模块化设计教育，形成高技术的专业能力。这种教育团队的出现需要政府的支持、工商界的具体指导和社会的参与，以使这些子系统能够相互合作，以高效和协调的方式发展。一个符合这些要求的“双师型”

教学团队需要许多利益相关者在其目标、结构要素、能力和素质、实施和运作等各个层面的合作。因此，将协作理论作为建立“双师型”教学团队的具体指导原则是非常有用的。

2. 教学创新团队的内涵界定

教学创新团队是在一定的制度政策支持下，为适应后教育发展和质量提升的新阶段需要，由理论、实践和创新的团体成员组成的结构有效、优势互补、相对平稳的教学团队。影响有三个方面，首先是来源结构。具有“双师结构”的教育团队通常是由知识和专业技能互补的全职和兼职教师组成的团队，通常源自职业学校、工业生产企业和社会组织，其中许多团队是按照黄金比例整合的。第二是能力结构。教学创新团队在专业上相互补充、帮助和批评，从事不同类型的课程内容或同一课程内容的不同风格。课程内容和工作的旨在使课程内容和教育能力的要求相结合。第三，教学结构。“双师型”教师队伍的基本任务是立德树人，传授知识和专业技能，使教师队伍适应时代的特点和教育的发展。

3. 教学创新团队的特质

从协同理论的角度看，教学创新团队是在校企合作的基础上，遵循一定的合作标准和规则，具有以下特点：

①结构合理性。有效的结构教学团队必须加强整体结构，将教学经验、技术职称、知识和能力有效地分配给小组成员。要把行业、企业的技术骨干和技术工人引入院校，建立专职和兼职教师的合作模式，均衡满足教师的教学、实践和自主创新能力。

②成员合作性。个人价值需要在团队中获得体现。教学创新团队注重塑造学生的合作理念、合作能力和合作质量，将师生合作投射到学生身上，营造与合作伙伴合作互助的氛围，塑造学生的合作自主能力和创新能力。

③团队开放性。教育院校和企业之间的合作必须是开放的，其中“双师结构”的教育团队具有跨界性，保持人员、物资和信息的对外交流，面向社会，面向市场，得到政府、行业 and 企业的充分支持。

④校企协同性。校企合作产业布局的日趋完善、技术创新和劳动规范模式，促使教育机构和企业积极寻求合作机会，进而推动他们共同打造“双师结构”教育团队。教育机构和企业可以共同满足企业的技术需求，也就意味着职业院校将会有更多的机会进行人才培养，促进人才向更高层次进发。

三、基于“双师结构”教学创新团队建设途径

通过分析“双师结构”的内涵，可以发现团队构建中的复杂性。关于双师型教师队伍的打造要点在于提升组织结构，优化系统管理，协调具体做法。

1. 最优化结构

升级后的教育团队结构应体现专兼结合、有效梯队、校企合作、多元构成等特点。首先，从成员结构上看，引进行业企业和社会单位的技术骨干和专家加入团队，校外院校的专兼职讲师足以构成教学团队，最大限度地发挥企业“技术型”教师的优势，学校填补“理论”教师的短缺。专职和兼职教师的整合可以加强团队结构，促进小组成员之间的相互

学习和同行评价，满足彼此的能力，提高团队的理论和实践能力。第二，有效的梯队是教育梯队建设的必要条件，是教育梯队可持续发展的保障。一个教育梯队必须有效地匹配其团体成员的文凭、技术职称、年龄、性别和商业环境，并且必须满足功绩领域和专业能力的正确比例。为提高研究水平，应建立具有高文凭、高技术职称的团队，由年轻的、有经验的小组成员组成梯队结构，承担起沟通和协助的作用。新教师应该有至少三年的公司工作经验，并注重具体的教学技能。通过院校和企业教师的双重交流，搭建了院校和企业教育的文化凝聚平台，加强了后教育机构和社会企业团队的凝聚力和合作力。最后，创新“双师型”队伍的教育结构，打造包括思想政治课、学生审美文化课和专业课教师在内的教育团队，贯彻品德教育第一、能力导向、发展导向的核心教育理念，完成思想政治教育、学生审美文化课和专业能力学习的有机统一，以有力地促进了课程内容的思考和政府建设。

2. 模型化设计

基于协作有效性理论，子系统的协作拉动了整体的有效性，增强了个人的利益。高素质的教育团队必须形成协同发展的核心理念，构建多元合作平台，加强职业教育与社会资源的整合，共同制定建设目标，形成技术人才，建设培训产业基地，研究交叉问题，推进技改项目，通过联合培训和教育促进互利共赢的合作体系。“双师结构”是指专职教师（包括来自文化和专业课程的概念性艺术学生的教师）和兼职教师（包括来自企业和社会组织的教师）的整合，以及几个教

师的相互补充。通过团队合作的方式，结合教师的智慧以及力量，包括专业技能和素养导航，积极推进产学研训的各项综合教育活动的进行，将教师打造为拥有专业技能储备的综合人才。采用团队模式进行教师队伍的培训，有利于保证培训工作的稳定性和系统性，也能够更好的建筑集群合作的方式推动教师培训的进行。

3. 精细化管理

精细化管理是精益管理步骤和实用的精细化管理解决方案的最终融合，这意味着管理慢慢成为我的内在主动性。由于“双师型”教育团队建设体系涉及的因素很多，包括群体的复杂性和对合作的高要求，因此，教育团队在精细化管理下精确、高效、合作、持续地运作是至关重要的。

①精心制订建设方案。为了确保校内外教师在自愿的基础上接受培训，确保不同类型的团队能够在各方面得到提高，需要制定一个切实可行的实施方案，重点是教师到企业实习、外部教师的学习和培训以及教育机构和企业的教师相互聘用等措施。例如，教师在企业实践中需要注意四个层面：建立校企对接工作，目标驱动实践精准定位，过程管理无缝对接，科学量化分析审核评价，快速实现教师认同、身份转变，将岗位移植到企业，理论拥有丰富知识和教学专长的教师，熟练的专业和实践知识教师。双师型的特点是，核心教师即拥有丰富的理论知识和教学专长，也拥有娴熟的专业和实践知识。

②建立精密培训体系。为了建立一个优秀的培训体系，必须了解全职和兼职教师的不同需求，并制定有针对性的培训计划。需要关注所制定的培训内容的适应性，无论是理论或者实践，包括教学方面，专职教师和兼职教师，必然存在显著差异，因此要多方位、多层次地开展培训，保证所设置的课程内容的科学性，同时有必要根据教师的成长情况对课程内容进行灵活调整。其次，应实施量身定制的培训，以更好地发挥教师的发展能力，促进其自身成长。第三，应建立激励制度，提高培训的针对性，体现培训对个人发展和当年业绩类型的影响。

③精确配置师资资源。需要整合社会、行业企事业单位的资源，关注教师团队，在学历结构、年龄层次、素质能力水平、理论和实践知识等方面有代表性。出于专业和人才培养的需要，聘请能工巧匠、非遗传承人和民间工匠为兼职讲师，关于应当积极鼓励教师将实践工作中所积累的经验应用于教材创新方面，将非遗传承文化和工匠理念渗透到课程中。

④精准落实管理制度。制定教育和研究小组设立的管理办法，规定人员构成、工作职责、课题目标、经费预算申请等方面的要求，确保教育和研究小组按要求运作。分类制定教育科研集团的考核标准和激励制度，确保政府、行业企事业单位充分履行考核责任，全面考核教育科研集团的经济效益和自身发展、销售业绩，促进集团成员共同发展。根据专业（群）建设、课程内容建设、科研项目、教学质量等方面的目标，制定激励标准，从本年度业绩、本人晋升、项目支

持等层面对优秀团队进行奖励和定级，全体组员要做到群体的有效性，使他们分享个人对完成自己的智慧团队目标的奉献。

4. 协同化运行

教学团队是一个来源、能力和领导结构的复杂组合，小组成员拥有各种知识、能力和领导技能。校内外老师应当提高协同能力，才能达到“双师型”团队的最终目的。

①强化专兼教师协作程度。第一步是打开教师之间的沟通渠道。创造一个讨论、交流和审议的平台，促进观念的碰撞，让彼此充分进行专业技能的交流，使每个成员都能很好地沟通，建立起专职教师和兼职教师之间的谈话制度，并且并提高团队的凝聚力和软实力。其次，专职教师和兼职教师需要优势互补，共同促进其提高，在课程内容开发、专业发展和项目研究上下功夫，促进专业内涵建设，提升职业教育对地方经济的贡献能力。第三，团队文化需要得到加强。事业单位和企业属于不同的行为主体，有不同的目标和价值观，但通过建设团队文化，可以学会跨部门的沟通和合作，建立协作型团队，充分激发团体成员的潜能，相互信任、团结合作是团队文化的基础。

②推动育人主体深度合作。通过政府统筹、行业指导、社区参与、校企结合，建立政校企共建体系，确保“双师结构”教育队伍建设取得实效。首先，政府需要确保其核心效力得到充分实现。在政府政策的正确引导下，加快学校、企业、社会组织合作。其次，在人才供需、就业安置、课程

内容体系、师资队伍等方面的行业主导功效，将促进师资队伍建设的目标更精准、路径更清晰，正确引导职业教育学校开展“三教”改革、专业技能竞赛和项目研究。第三，强调企业的积极影响，激励他们积极参与。“双师型”教育团队的核心价值是形成高质量的专业技术能力，为经济社会发展做出贡献。职业教育机构应利用政府和行业与企业合作，发展现代学徒制，加强岗位匹配，降低企业的用工成本。第四，机构要积极融入企业，为企业提供上门服务，为企业职工提供人性化的培训，同时帮助企业处理技术和管理问题。

四、结语

中职院校的教师队伍建设是中等职业教育人力资源战略的核心部分。职业教育教学创新团队建设是一项多元化的合作工程，是一项依靠理论具体指导、整合多方资源、加强内部联系、充分发挥协同作用的实践活动。因此，构建高水平结构化教师教学创新团队必须立足社会经济发展实际，结合本校办学定位，为培养专业技术人才提供理论保障、技术保障、资源保障。

参考文献

- [1]李国成,徐国庆.高职院校高水平结构化教师教学创新团队建设研究[J].职教论坛,2021,37(03):86-89+94.
- [2]刘永亮,殷锋社.“双高计划”建设视域下高水平结构化教师教学团队培育路径研究[J].陕西教育(高教),2021(06):47-48.

- [3] 李春霞, 丘聪, 李世国, 许志良, 杜娥. 适应岗位能力培养的创新型结构化微电子教学团队建设实践[J]. 深圳信息职业技术学院学报, 2021, 19(03): 68-72.
- [4] 邹宁. 高职建筑设计专业结构化教学创新团队建设实践探索[J]. 教育观察, 2021, 10(14): 23-25.
- [5] 刘超, 汪贞叶, 张平平. 高职院校课程类教学团队的建设研究[J]. 淮南职业技术学院学报, 2021, 21(03): 84-86.
- [6] 章文忠, 李健. 智能制造专业群结构化教师教学团队组建与运行研究[J]. 时代汽车, 2021(16): 74-75+82.
- [7] 陈杏禹, 梁春莉, 卜庆雁, 刘淑芳. 农业类高职院校结构化教学创新团队建设实践[J]. 辽宁高职学报, 2022, 24(05): 92-96.