

中职学校高素质创新型教学团队建设的价值与策略分析

丁卓燕

江苏省锡山中等专业学校, 江苏 无锡 214000

DOI: 10.61369/ETR.2025340028

摘 要 : 打造一流的创新型的教师队伍对中职学校的发展是十分重要的, 但是现阶段教师队伍存在人才结构单一、发展潜力薄弱以及合作方式分散等问题, 针对上述问题可以通过拓宽师资来源、加强教师培训、完善制度管理、加强协同合作及做好保障支持帮助中职教育的发展, 本文将以此为切入点, 进行详细分析, 探索有助于高素质创新型教学团队建设的有效路径。

关 键 词 : 中职学校; 高素质创新性教学团队; 价值; 策略

Analysis on Value and Strategies of Constructing High-Quality Innovative Teaching Teams in Secondary Vocational Schools

Ding Zhuoyan

Jiangsu Xishan Secondary Vocational School, Wuxi, Jiangsu 214000

Abstract : Building a first-class innovative teaching team is of great significance to the development of secondary vocational schools. However, at the current stage, the teaching team has problems such as a single talent structure, weak development potential, and scattered cooperation methods. To address these issues, measures can be taken to promote the development of secondary vocational education, including expanding the sources of teachers, strengthening teacher training, improving institutional management, enhancing collaborative cooperation, and providing sound support guarantees. This paper will take these as the starting point, conduct a detailed analysis, and explore effective paths conducive to the construction of high-quality innovative teaching teams.

Keywords : secondary vocational schools; high-quality innovative teaching teams; value; strategies

引言

随着社会高速发展, 社会经济进步, 中职教育作用越来越显著, 尤其是培养技能型人才的培养。中职是培养技能型人才的主要阵地, 教师教学水平决定了学生的专业水平和行业未来^[1]。教师作为教学的主体, 教师队伍工作的能力和创造力则是中职教育高质量水平的主要代表。然而传统单一的教学模式, 单一的教学内容、教学内容和行业需求脱节的局面, 对于新时代对于优秀教师的要求存在明显冲突^[2]。因此, 需要以培养优秀的创新型教师队伍为目的, 解决中职教育发展的的问题, 推动中职教育建设和发展, 这是深化中职教育改革的发展的需要。深入探讨中职学校优秀创新型教师队伍构建的价值、问题和措施, 对实现职业教育改革和发展具有重要意义。

一、中职学校高素质创新型教学团队建设的价值

1. 教学基因重组者

传统的中职教学往往被固有的教学模式所局限, 而专业素质高、创造力强、具有跨界教学能力的教师团队, 则通过“基因重构”打破此循环。该类型教学团队将课程融合, 再以模块重构的方式对学科课程内容重新编排, 使技能传授不再是碎片化的知识点学习与积累, 而是通过相互渗透成为有机联系的体系, 打破学科界限, 达到教学内容及时更新^[3]。创新型教学团队不再使用传统

的教学灌输模式, 而是创建了基于问题驱动和任务驱动的教学模式, 通过设置现实工作情境鼓励学生主动思考, 寻找解决办法。这种改革重构了师生交往模式, 改变了传统教室是传授技能场所的方式, 成为了促进学生能力生长的“实验室”^[4]。

2. 素养培育架构师

从学生成长来看, 中职阶段对于学生的职业素养大有裨益, 高素质创新型教学团队作为“架构师”, 为学生搭建起面向未来的素养培育体系。他们颠覆“技能至上”的陈旧意识, 将教育目标提升到可持续发展能力的培养上, 提供逐级递进的学习阶梯,

帮助学生累积内生的持续学习动力、跨界整合能力^[5]。具体的教学实践过程中,创新型教学团队主要致力于打造“认识-行动-反思”的闭环培养机制。通过指引学生参与到不用的教学任务,逐渐提高学生发现问题、分析问题与解决问题的能力。这种培养模式超越了单一岗位技能要求,也为学生提供了“能力迁移”的路径,让其日后进入职场具备应对变革、挑战自我的勇气^[6]。

3. 产教协同催化者

中职教育具备的社会价值主要体现于为产业发展服务,而高素质创新型教学团队正是促进教育链与产业链深度融合的“催化剂”。一般而言,高素质创新型教学团队能够精准洞察产业发展趋势,也可深入认识技术变革,针对产业发展中的新要求也能有更多认识。在此基础上,教师可将契合教学指标结合起来,保证人才培养和产业需求的一致性。创新型教学团队积极推动建立“教学-研发-生产”一体化、产学研一体化平台,将教学与实践相结合,既能让学校教育离社会现实更近,又能加速技术迭代和更新,从而实现持续性人才供给^[7]。

二、中职学校高素质创新型教学团队建设存在的问题

1. 人才结构同质化

现阶段,中职学校教师人才结构相对单一,也阻碍了人才培养创新。由于大部分教师来自相似院校,例如传统师范类院校或单一型行业学校,师生认知、教观念点等都有着较高的同一性,对于技能方面更偏向于传道授业解惑讲解原理,对于一些多元化手段使用和技术创新引导有所缺失,不能达到多元化技能人才的培养需求^[8]。

2. 发展机制表层化

尽管教师队伍发展需要有效的制度体系做保障,但现阶段中职学校制度建设主要还停留在表面,缺乏推动创新团队发展的持续性动力。从创新型教学团队的建设方面来看,尽管开设了不同的培训课程,然而其内容主要是理论方面的讲授以及常规性教学方法,对于创新性思路、多方面知识体系以及行业前沿技术体系的培养相对缺乏。

3. 协同效能碎片化

尽管创新型教学团队最大优势是发挥群体智慧,但目前中职教师团队协作多数是比较松散的,缺乏实质性创新。团队建立后由于没有明确的协同规则、利益平衡策略,成员一般处于各自为战的状况,跨学科、跨部门的合作只是在做随机的项目配合,没有形成常态的协同机制,部分教学资源也就无法真正实现最大程度共享^[9]。

三、中职学校高素质创新型教学团队建设的策略

1. 加强人才队伍建设,提升教师综合能力

第一,拓宽选人用人渠道。学校选人时不仅要考核其教育程度和专业技能,更需要考虑授课能力和过往职业背景、创新能力。我优选具备扎实理论功底和丰富授课经验的教师,同时也可

吸引在一线有过从业经验的专业人才加入教师团队,让其将工作中遇到的实践问题渗透到我课堂中。专业基础扎实、知识结构多元以及善于采用新教学方法的教师也应予以考虑,使教师队伍更有多元性;第二,加强师资培训力度,做好培训规划。学校可以定期安排教师下厂实习,参与公司技术研发改进,从而了解业界最新动态以及现实所需技术,然后再将这些知识融入日常教学中去,使所学与实践相结合^[10]。同时学校还可以通过丰富培训方式,提高教师水平,如邀请主题专家做报告、组织教学论坛、互派教师前往兄弟单位交流等。学校应尊重教师差异,根据他们的优势,制定有针对性的培训方案,把经验丰富的教师培养成领头人,带动年轻教师尽快成长,形成适合的团队结构。

2. 完善各项制度,激发团队创新动力

科学合理的制度能够有效推动教师队伍的教育发展与创新,因此学校要不断改革与制度,鼓励广大教职员工发挥主观能动性,具体如下:第一,培训机制方面要改变以往一成不变的训练方法,适应产业变革以及学校发展的需要,从而为教师们打造出丰富多元的主题培训内容,供教师自主选择参与。培训内容应从教育教学工作的实际问题入手,开展培训工作,以引导教师共同商讨解决方案,激发教师的创造性。创建科学有效的培训评估机制,鼓励教师将培训学到的技能技巧用于教学,在教学中有益发挥,适度对教师予以表彰;另外,激励评价方面不应单纯以完成讲课任务数量和学生考试成绩作为主要评价方式,而应把教学改革、课程改革、指导学生及社会服务情况作为评价指标^[11]。广纳学生、企业及教师的意见,做到公平、客观、全面。对于取得突出成绩的教学创新、科学研究的集体或个人,要给予其奖励,在职称评审中给予优先考虑。学校还可创建有针对性的评价模式,允许教师在一定时间内自主选择考核的重点,鼓励教师大胆探索创新的教学方法,创造不怕失败的氛围^[12]。

3. 促进协作合作,发挥团队整体作用

创新型教学团队具有优势互补的特点,想要发挥最大合力,就要消除不同院系和部门之间的壁垒,才能各取其长^[13]。第一,以重点专业为核心,将专业类似的教师组织起来,构建跨专业教师队伍。教师一起探讨人才培养体系构建、课程优化和环境营造,让各专业之间能互相支持、通力合作。定期组织多学科共同学习的教研研讨活动,让教师共享思想、经验和信息,提升其交叉学科的信息综合能力;第二,加强与企业的联系,形成良好的关系。引入公司技术人员和企业管理精英,参加教育教学的研究和项目设计,把企业的工作守则和流程引进课堂或是与公司合作开展科学技术研发等,以利于提升教师技能。学校也可派遣教师到企业实习,实现人力资源的共享和合理安排;第三,利用互联网搭建云端协作交流平台,包括教学资源、研究论坛和项目管理的各个要素,使教师在网能够完成合作、推动教学资源共享^[14]。

4. 做好保障工作,为团队发展提供支持

良好的组织是优秀的文化团队所必不可少,主要从组织层面、资源层面及文化方面分析,这些对于团队长远的发展有重要影响。第一,组织层面。成立专门小组,由校长任组长,统筹小

组的各项工作，制定明确的发展计划与实施步骤，明确各部门的职责，使教务、人事、其他院系积极合作，保证各项工作的有序展开。同时建立监测评价系统，定期监督团队的工作进度情况，及时发现问题进行指导；第二，资源层面。增加相关预算，建立专项基金，用于师资引进、培训、课题经费和平台建设等，使经费发挥最大作用。更新教学、科研仪器设备，建立能满足教学、实习、科研的多功能用房，为教师开展必要的工作提供条件。丰富加强书籍和数字化资料，为教师提供良好的学习平台；第三，文化层面。创建文化浓厚的创新团队氛围。依托校园文化和开展活动，培养教师的创新意识、团队合作精神和敬业精神，引导教师主动创新。建立沟通渠道，开展教学创新论坛、经验交流会等集体活动，促进交流、合作^[15]。

四、结束语

综上所述，建立高素质创新型教师队伍，可以促进职业技术教育质量的提升并适应行业发展的需求。通过改革传统高职教学模式促进学生全面素质的发展，可以成为产学研合作的助推器并促进产教的良好互动。目前，教师队伍的构建中，还存在诸多问题。为此，本文认为可以拓宽教师招聘渠道、促进师资培训、完善管理机制、促进多方参与、给予相应保障等，解决相关问题。长远来看，中职教育工作者应该充分认识建立高素质创新型教师团队的重要意义，加大投入力度和进行相应改革，进一步优化团队建设的生态环境和条件，方可有希望培养出适应时代发展的教育者群体。

参考文献

- [1] 唐治敏. 教育数字化背景下中职学校教师数字化能力提升的培养策略 [J]. 教育科学论坛, 2023, (27): 43-46.
- [2] 张霞. 高素质专业化创新型教师队伍建设策略——以涉藏地区中职学校为例 [J]. 亚太教育, 2023, (18): 50-52.
- [3] 张远平, 杨贵和. 新时代背景下中职“双师型”教师队伍建设策略探析——以东莞市为例 [J]. 延边教育学院学报, 2023, 37(03): 95-98.
- [4] 邵蕾, 黄潇潇, 俞国良. 基于中职教师视角的中职学校心理健康教育评价体系构建 [J]. 中国职业技术教育, 2023, (13): 25-32+50.
- [5] 黄雨洁. 高质量发展背景下中职教师专业发展：内涵意蕴、现实困境与路径选择 [J]. 职业教育, 2023, 22(12): 77-80.
- [6] 陈艳红. 提高中职教师教研能力的方法与途径——以幼儿保育专业精品课为例 [J]. 科技风, 2023, (07): 150-152.
- [7] 曾欣虹, 郑美娟, 陈妮娅, 等. 新时代福建省中职师资培养模式改革创新——基于台湾地区中等技职教育师资人才培养的思考 [J]. 福建技术师范学院学报, 2022, 40(06): 727-733+739.
- [8] 朱益湘, 陈豪. 基于名师工作室的中职教师成长共同体实践探索——以江苏省丹阳中等专业学校为例 [J]. 江苏教育研究, 2022, (Z6): 85-89.
- [9] 朱亦梅, 石纪虎, 王辉平. “三教”改革视域下中职教师专业发展共同体建设的具体实践——以湖南省株洲地区中职学校为例 [J]. 开封文化艺术职业学院学报, 2022, 42(06): 63-65.
- [10] 吴鑫悦. “以人为本”职业教育质量观下优化中职教师教学质量评价体系的思考 [J]. 机械职业教育, 2022, (06): 57-62.
- [11] 张存贵, 张浩瑜. 新时代中职教师培养培训模式构建与实践——以吉林工程技术师范学院为例 [J]. 职业技术教育, 2022, 43(11): 58-61.
- [12] 邓学斌, 杨通知. 雏鹰工程：中职学校新教师培养模式探究与实践——以四川省开江县职业中学为例 [J]. 教育科学论坛, 2022, (06): 35-39.
- [13] 周娜, 王艳慧, 闫志利. 专业动态调整背景下中职学校教师队伍稳定性研究——基于河北省16所学校的调查 [J]. 职业教育, 2022, 21(04): 26-33.
- [14] 陈相宇, 刘晓. 中职学校教师职业倦怠的影响因素及其作用关系——基于工作满意度、组织承诺、心理资本的实证研究 [J]. 职教论坛, 2021, 37(12): 102-109.
- [15] 杨寒, 曹照洁. “十四五”时期我国中等职业教育师资队伍队伍建设研究——基于《中国教育统计年鉴》(2016—2020年)数据分析 [J]. 职业教育(下旬刊), 2021, 20(18): 25-34.