

如何重构和提升技工院校专业教师的团队能力

曲鹏程

青岛市技师学院, 山东 青岛 266200

DOI: 10.61369/ETR.2025480041

摘 要： 技工院校作为职业教育核心支柱，其专业教师团队能力直接影响高素质技术技能人才培养质量。当前，该类教师团队存在知识与产业脱节、实践能力薄弱、科研匮乏、协作不足及创新欠缺等问题，成因涉及政策投入不足、体制僵化，学校管理低效、文化缺失，教师自身素养不足与动力匮乏三方面。本文通过文献研究、案例分析及实证调查，提出针对性解决方案：优化团队结构与“双师型”师资比例^[1]，搭建跨学科协作平台，创新多元评价与激励机制，强化分层培训、深化校企合作及推进教学改革创新。研究旨在为技工院校打造高素质教师团队提供理论与实践参考，助力职业教育适配产业转型升级需求。

关 键 词： 技工院校；团队能力；校企合作；教学创新

How to Restructure and Improve the Team Competence of Professional Teachers in Technical and Vocational Colleges

Qu Pengcheng

Qingdao Technician College, Qingdao, Shandong 266200

Abstract： As a core pillar of vocational education, technical and vocational colleges' professional teacher team competence directly affects the training quality of high-quality technical and skilled talents. Currently, such teacher teams face problems including disconnection between knowledge and industry, weak practical abilities, lack of scientific research capabilities, insufficient collaboration, and inadequate innovation. The causes involve three aspects: insufficient policy investment and rigid systems, inefficient school management and lack of culture, as well as teachers' inadequate personal literacy and lack of motivation. Through literature research, case analysis and empirical investigation, this paper proposes targeted solutions: optimizing the team structure and the proportion of "double-qualified" teachers^[1], building interdisciplinary collaboration platforms, innovating diversified evaluation and incentive mechanisms, strengthening hierarchical training, deepening university-enterprise cooperation, and promoting teaching reform and innovation. The research aims to provide theoretical and practical reference for technical and vocational colleges to build high-quality teacher teams, helping vocational education adapt to the needs of industrial transformation and upgrading.

Keywords： technical and vocational colleges; team competence; university-enterprise cooperation; teaching innovation

引言

（一）研究背景与意义

技工院校作为我国现代职业教育体系的核心支柱，肩负着培养面向生产一线的高素质技术技能人才的重要使命，其人才培养质量的核心支撑在于专业教师团队的综合能力。^[2]当前，我国正处于产业结构深度调整与制造业转型升级的关键阶段，社会对具备岗位适配能力、技术创新潜力的技能人才需求日益迫切。然而，多数技工院校专业教师团队普遍存在知识体系与产业技术脱节、实践教学能力薄弱、跨专业协作机制缺失等突出问题，直接导致人才培养供给侧与产业需求侧出现结构性失衡。^[3]因此，系统重构并精准提升专业教师团队能力，不仅是技工院校深化内涵建设、提高教学质量的核心路径，更是赋能产业转型升级、增强职业教育服务经济社会发展能力的战略举措。^[4]

（二）研究目的与方法

本研究旨在精准剖析当前技工院校专业教师团队能力建设的现实瓶颈，构建兼具理论指导性与实践操作性的提升体系，为院校管理者开展团队建设提供决策参考。研究综合采用三重研究方法：其一，文献研究法，系统梳理国内外职业教育教师团队建设的相关理论成

果与政策文件，奠定研究的理论基础；其二，案例分析法，选取东、中、西部3所不同类型技工院校作为研究样本，深度剖析其团队建设的成功经验与失败教训；其三，实证调查法，通过问卷调查（回收有效样本150份）、深度访谈（覆盖100名教师、管理者及企业专家）及教学成果量化分析，获取团队能力现状的一手数据。

一、技工院校专业教师团队能力现状剖析

（一）团队能力构成要素

教师团队能力是多维度体系，核心要素包括：教学能力（教学设计、方法运用、评价反馈等核心技能）；实践能力（行业工艺掌握、实操指导、校企合作等关键能力）；科研能力（专业研究、成果转化、教学改革研究等提升性能力）；团队协作能力（分工合作、资源共享、协同创新等保障性能力）；创新能力（教学模式、内容、手段创新等发展性能力），五要素相互支撑构成整体能力。

（二）现有能力水平评估

以多专业技工院校为样本的评估显示，团队能力存在显著短板：教学能力上，40%教师方法单一，仅20%熟练运用项目式等现代教法；实践能力薄弱，仅35%教师有3年以上企业经验，40%实践经验不足1年；科研能力匮乏，70%教师近3年无核心论文，仅30%参与过科研项目；团队协作中25%存在沟通分工问题；创新能力不足，仅40%尝试过新型教学模式。教学成果印证此现状：近3年省级技能竞赛仅获5项奖项，毕业生就业率虽超90%但多集中于劳动密集型产业，就业质量偏低。

（三）典型案例分析

1. 成功案例

某数控技术团队（10人）通过结构优化（老中青梯队+跨专业背景）、定期教研、企业实践（年均6个月）、科研协作（3年10篇核心论文+2项省级成果）及虚拟仿真教学创新，形成强大合力。团队获省级教学能力大赛二等奖，学生实操能力获企业高度认可，专业成为学校重点，毕业生就业质量居首。

2. 失败案例

某电子商务团队（8人）因能力短板陷入困境：教师多无企业经验，实践指导无效；5年无科研成果，教学内容陈旧；缺乏协作机制导致课程重复或缺失；无教学创新，学生学习积极性低。最终毕业生就业竞争力弱，企业满意度差，严重影响学校声誉。

二、影响技工院校专业教师团队能力的因素探究

（一）政策与体制因素

政策层面，虽《国家职业教育改革实施方案》等政策提供支撑，但技工教育投入仍低于普通教育，导致教师引进、培训资金短缺。体制层面，职称评定侧重论文与课时量，忽视实践能力；职业发展路径狭窄，晋升渠道单一，优秀教师流失问题突出。^[5]

（二）学校管理因素

管理短板集中体现为四方面：引进标准失衡，重学历轻实践

导致教师实操能力不足；培训体系低效，内容脱离需求、形式单一（以集中授课为主），参与积极性低；激励机制缺陷，考核侧重课时与成绩，忽视创新、实践及协作表现，薪资待遇偏低；团队文化缺失，教师各自为政，缺乏协作氛围。^[6]

（三）教师自身因素

内在制约因素包括：部分教师学历偏低、专业错位，知识储备不足；职业认同感弱，认为技工教育前景有限，缺乏敬业精神与提升动力；教育理念陈旧，重理论轻实践，沿用传统讲授式教学；学习主动性差，对新技术、新方法接受度低，难以适应产业升级需求。^[7]

三、重构技工院校专业教师团队的策略探讨

（一）优化团队结构

核心策略包括：按需配置师资，紧扣区域产业（如智能制造）强化重点专业教师配备；扩大“双师型”比例，通过企业实践、技能鉴定及企业人才引进充实队伍；^[8]培育核心力量，选拔专业带头人统筹发展，给予骨干教师学术交流与科研支持；构建合理梯队，平衡高、中、初级职称比例，形成老中青传帮带格局。

（二）加强团队合作

关键举措为：打破学科壁垒，组建跨学科团队（如新能源汽车专业融合汽车工程与电子技术教师）；搭建协作平台，定期开展教研、课程开发及科研合作；^[9]建立保障机制，明确分工、流程及进度，通过座谈会、线上群等保障沟通顺畅，实现优势互补。

（三）创新团队管理机制

重点优化三方面：建立多元评价体系，涵盖教学业绩、实践能力、科研成果、协作表现及创新贡献；完善激励机制，提高薪资待遇，设立教学科研专项奖励，职称评定向实践创新倾斜；推行项目化管理，将课程开发、科研等任务分解为项目，实行负责人制，提升效率与质量。

四、提升技工院校专业教师团队能力的方法与途径

（一）强化教师培训与发展

实施分层培训：新教师侧重教学基本功培训+导师制帮扶；在职教师开展个性化培训，普通教师聚焦教法创新，骨干教师强化课程开发与科研能力；建立教师发展中心，整合校内外资源（专家授课、案例库），提供教学咨询与个性化指导，保障培训实效。^[10]

（二）深化校企合作

构建长效合作机制：与龙头企业共建实训基地，签订人才培

养协议；强制教师企业实践（每3年不少于6个月），企业指派专人指导；聘请企业专家兼职教学、参与专业建设；联合开展科研项目，解决企业实际问题的同时提升教师科研与实践能力。

（三）开展教学改革与创新

推进多维创新：推广项目式、案例式、混合式等现代教法；建设数字化教学平台，应用虚拟仿真等信息化手段；建立激励机制，设立教学改革专项基金，对成果突出者给予奖励与职称倾斜，激发改革积极性。

五、结论与展望

（一）研究结论总结

技工院校教师团队能力由教学、实践、科研、协作、创新五

要素构成，当前普遍存在教法单一、实践薄弱、科研匮乏、协作不足、创新欠缺等问题。其成因涉及政策（投入不足、体制僵化）、学校（管理低效、文化缺失）、教师（素养不足、动力匮乏）三层面。提升需系统施策：结构上优化梯队与“双师型”比例；协作上打破壁垒并搭建平台；管理上创新评价与激励机制；能力上强化分层培训、校企合作及教学创新。唯有多方协同，才能打造高素质团队，支撑技能人才培养。

（二）未来研究方向展望

未来需重点研究三方面：长效机制构建，探索政策持续支持、学校战略保障及教师内生动力激发的协同模式；培训有效性评估，建立涵盖内容实用性、参与度及成果转化的评估体系，实现培训精准优化；产业适配研究，聚焦新兴产业对教师能力的新要求，探索团队结构调整、跨学科教学及产教融合的创新路径。

参考文献

[1] 李梦卿, 陈佩云. "双高计划"背景下"双师型"教师教学创新团队建设研究[J]. 教育与职业, 2020(8):79-84.

[2] 黄晓雪, 杨文林, 王宏. 职业院校教师教学创新团队能力建设探究[J]. 船舶职业教育, 2023, 11(1):22-25.

[3] 潘丽云. "双高"建设背景下的高职院校教师教学创新团队研究——基于基层教学组织重构的视角[J]. 中国职业技术教育, 2020(29):53-56.

[4] 马君, 张玉凤. 专业群视域下高职院校教学创新团队构建及治理[J]. 高等工程教育研究, 2021(1):136-141.

[5] 刘宁, 刘志锋, 隋秀梅, 等. 就业导向下高职教师教学创新团队能力建设研究——以长春职业技术学院为例[J]. 武汉交通职业学院学报, 2021, 23(1):74-80.

[6] 隋秀梅, 高芳, 唐敏. "双高"背景下高职院校"双师型"教师教学创新团队建设研究[J]. 中国职业技术教育, 2020(5):93-96.

[7] 欧阳波仪, 易启明, 汪炎珍, 等. 高质量发展视域下高职教师教学创新团队建设研究[J]. 中国职业技术教育, 2020(5):88-92.

[8] 张荣胜. 技工院校"双师型"教师团队建设的困境与突破[J]. 职业教育研究, 2022(4):68-72.

[9] 王建军. 校企协同视角下技工院校教师团队实践能力提升路径研究[D]. 沈阳: 沈阳师范大学, 2021.

[10] 王玉江. 新教师导师制的内涵、特点及教育价值[J]. 中国成人教育, 2007 (6):103-104.