

提质培优行动计划背景下中职教学创新团队建设研究

覃志奎 蓝雪芬

(河池市职业教育中心学校 广西 河池 547000)

【摘要】 随着国家教育改革不断推进,打造坚实有力、富有创新意识的高素质高质量教师教学创新团队是教育行业提质培优举措的重要任务之一。如今中职学校学生数量越来越多,再加上以往中职学生在学习主要依靠教师的指导与督促,因此中职教师亟需一种全新的教学管理模式来培养学生各方面的综合素质能力。根据教学先遣团队的创新性试验与经验分享,建设中职教学创新团队对提升师资力量、总结教研成果以及对提升学生综合能力的高效培养等方面具有显著成效,本文将重点分析与论述教学创新团队的各层架构与组建策略,希望对相关教育者有所帮助。

【关键词】 中职;提质培优;教学创新团队;建设;策略

【基金项目】 2021年广西教育科学规划课题《基于网络教学平台的中职电子专业混合式教学应用研究》(项目编号:2021C759);

广西教育科学规划2021年度广西财经素养教育研究专项课题《财经素养教育的教学设计与实践研究——以中职<采购管理实务>课程教学为例》(项目编号:2021ZJY930);

2020年度广西职业教育教学改革研究立项项目《5G时代中职学校钢琴课OMO教学模式的研究与实践》(项目编号:GXZZJG2020B189)

【作者简介】 覃志奎(1970-11)男,壮族,广西河池,正高级讲师,河池市职业教育中心学校,研究方向:职业教育、教师专业发展与中职数学教学研究。

蓝雪芬(1973-7)女,瑶族,广西河池,正高级讲师,河池市职业教育中心学校,研究方向:职业教育、信息化教学与数字化教学资源开发,计算机多媒体技术及应用方向。

【中图分类号】 G715 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1673-9574(2022)20-00058-03

中职学校只有个别几名教学成果突出的教师称不上是一个合格的学校,而要致力于组建教学创新团队,不让任何一个教师掉队。团队的建设方向与目标要严格按照国家下达印发的教育红头文件执行,仔细解读关于全国职业院校教师教学创新团队的建设企划与方案,然后根据本校实际规模与师资力量有效落实团队建设的管理方法与执行力较强的制度条例,在校领导的带领下,有组织有程序地逐步选拔出教学创新团队的成员,同时为每名教师赋予各自擅长的教学任务,确保教师团队的建设质量符合国家下达的相关要求与标准,然后不断细化与优化团队建设模式架构。

一、构建体现包含或交叉关系的团队建设布局——“嵌套布局”

(一)组建教师教学创新管理团队,合理布局中外围管理团队

在中职学校教务处牵头组织下,将本校教管部门中具有教育教学管理力度与经验的人员、学科组长或者学科带头人、标兵分别挑选出来,组建一支教师教学创新管理团队。该团队要以《校级教师教学创新团队实施方案》为指导内容,对成员教师执行定期的教学考评、测验以及奖罚考核,对责任意识不强、教学成效较低的教师及时给予督促、帮助与指导,做到科学性、秩序

性及规范化统领团队;同时对于富有创新发展责任意识,勇于尝试与深入探索教研方法的教师要予以鼓励与赞扬,并纳入教师职称评审的考虑因素当中,以此增长整个教师创新团队的工作热情与量化价值。

(二)以不同主体为单位组建教师教学创新团队,形成母子团队

由于各个学校学科专业群种类、学校职务角色分配以及“校部”规模的差异性,实行教学双级管理办法,一级教学机构也就是“母团队”由学校教务处、学科系部、专业学科群、专题教研组及教研室这些人员和场所组成,把控教学创新与管理的大方向。第二级也就是子团队,是对一级团队中的教师成员、管辖课程、专项教研项目以及教学评价等进行细化管理,避免教学要素众多和公共资源模块零碎繁杂而造成管理失控或无效管控。其实无论一级母团队还是二级子团队,没有严格意义上的分级管理,二者是具有包含关系的一个整体;另外,还可以以本校系部占据的重要性为依据组建团队,如果系部设立的专业性与独立性较强,那么以专业为单位组建母团队;如果系部管辖的学科科目数量有限且教学资源较少,那么直接以系部为单位组建母团队。总之,随着中职学校中教学创新团队人数上的不断壮大、管理办法与教研规划上的不断成熟,在每个教学团队内部势必会衍生

出若干个附属团队,也就是子团队,最终构成“1+X”型的科学管理模式。

(三)按团队业务关系设计“嵌套布局”

在创新团队初见规模时,会发现按照教管建设、学科专业或教学教研等方面分类而成的双级管理团队中,会有人员角色、构成、目标任务、教资分配以及机制管辖上的包含或重叠(交叉)关系。比如说系部级教学创新团队领头人与学科级专业教研组成员是同一人或部分人相同;校级管理团队中的管理者之一又是教研课题督查组的成员;为了教学资源能够合理分配,可能还会设立备课组、说课组、教研组、专项大赛集训组或者创新创业组等团队,容易出现母团队与子团队间既有包含关系又有交叉关系,也就是形成了嵌套式布局。

这种布局需要注意的地方是严格要求自身附有不同角色与任务的团队成员理清工作思路与任务界限,不能将各个目标任务弄混弄乱,比如说作为校级管理一员时就不能去监督年级组课题教研成果的进展情况,而是要专心做好此刻赋予自己的目标工作,这对于具有多重身份的教管人员或教师来说,既是考验又是充分理解团队诉求、提升自我创新能的机遇,因为团队成员可以通过多重角色的工作,逐渐了解到不同层级团队发展过程中可能会遇到哪些瓶颈问题,其他分支团队或管理团队可以针对具体哪方面给予这个团队最有效帮助。比如说作为教研团队的一员,可能存在学科教学软件中的重点内容仍停留在旧版本,没有及时对新课改中最新考纲的内容进行更新的情况,了解到这一困难后,在后续作为校级管理班子成员工作时,就可以马上处理该问题,如果在与众校领导讨论无果后,可以在该角色管辖的范围下,联系校外合作方或官方软件平台帮助解决此类问题。该布局的另一优势是在多重角色的交叉架构下,可以促进各级团队成员间的互相监督与共同进步,在发现某一角色下工作有疏漏的地方时及时查漏补缺,有利于个人的快速成长与团队的发展壮大。

二、建立与两级管理模式相适应的团队管理模式——总分管理

(一)在校级管理层面组建领导机构,完成顶层设计

对于总分管理模式下的各层人员所在的单位或群体,不再局限于中职学校本身,还涉及到与学校长期合作的企业或专家组,甚至是隶属本地区教育部的中层干部,由校内领导班子成员以及校外合作方企业管理组、专家组构成了顶层体系,即使是管理层,也要保证任务与角色分配明确,制定出一套合理的管理制度规范守则,将教育教学创新考核与奖惩明细阐述清楚,不能存

在模棱两可的情况,积极组织校内外教师的调研学习、开展公开课试听等教学活动,打破各个学校间筑起的“高墙”,形成当地学校教学资源与趋势一脉相承、均衡发展的良好氛围。

(二)在中层管理层面组建教师教学创新管理团队,实现统筹管理

在选定教师教学创新管理团队的队长时,可以考虑让学科组组长、年级组主任或者教务处主任等有组织管理经验的教员担任。管理教学创新团队的任务主要有对近三年教学大纲重难点知识的系统性整理与规划、教培选题方向选定、教学大方向的统筹协调处理、对教师职责的绩效考核以及监督检查等工作。

另外,为了持续提升与优化各个教师成员自身的专业素养与先进性教学认知,需要统一组织定期的针对新任教师的磨课与说课教学公开课,及时对教学方式与环节不合理之处提出改进意见。对于有经验的老教师来说,将已形成固定模式的教学思路加以创新,既是挑战又是良好的突破,在课上可根据本班学生个性特点及实际的知识掌握情况,灵活运用质疑激趣法、自主探究法、联结变通法、定势打破法、实践操作法、变换重组法以及辩证交流法等开拓学生发散性与创新性思维的教学模式,可以从对学生自身的创新精神、创新能力的客观科学评价中,准确地反映出作为教师传播创新观念与落实运用创新培优计划的成效,因此创建科学合理的师生多维度的创新性教与学质量评价机制也是衡量教师创新团队阶段性成果的重要标准。

(三)在系部以下层面组建教师教学创新团队,并进行分级实施

无论系部在各个学校中的规模与责任程度如何,系部中包含的专业教研队伍、学科建设队伍以及各类课题研讨母团队和子团队,共同都是整个创新队伍的核心分支力量,没有真正意义上的层级分别,但是缺一不可,共同凝结成统一的教研共同体。各个队伍间既要各司其职,又要互帮互助,勤于沟通、良好合作,实现整个系部教学创新更大的突破。

三、将教学创新任务模块化分解,构建多主体协和合作模式——“模块划分、协同共创”

(一)将建设任务模块化分解

管理层要完成的任务关乎其他各个系部下的教学创新团队需要执行的制度、方案与评估条例,因此将管理层任务划分到公共资源保障任务模块中,该模块包含的具体任务内容有:系统合理制定校级和系部下教师教学创新团队的建设指导方案、制定出学期各阶段和学年的教学评比奖惩制度、绩效评估与自评条例以及教师提质培优规划手册。

将思政课程、信息技术课程等公共基础课与学科专业课程兼容并蓄地协同合作,实现学生在各项综合技能上能融会贯通地学习与进步。其中可以利用信息技术中的大数据筛选监测功能,对各学科每章节及阶段性课程中学生的测验结果进行数据计算与结果分析,教学创新团队可以依据测评结果及时诊改不当的教学设计,实时调整教学进度与上课模式,这一部分划分为公共基础课与学科团队协同构建的任务模块。该模块为了保持其先进性,可以与校外进行密切的学术合作交流,比如说经常性举办教学典型案例分享与推广大会、创新创业交流会或专项课题研究研讨会等等,实现校内外无障碍协作。

在教学创新团队中,最重要的任务之一就是时刻抓“质量”。“质量”包含的内容与意义非常多,具体可指教培体系、课程建设方向、专业素养、师资建设、信息技术技能、校企合作、实训基地的质量,对于校内而言,团内教师精细到每一天需要做的就是上好每一堂课,在信息技术大环境下掌握说课、微课、电子白板教学这些基本的多媒体教学模式,也可以利用“双师课堂”双倍提升教学效率,良好帮助学生及时答疑解惑,不让问题留到课下,课下利用网上作业平台实现师生交互式批改作业与分享心得,从中教师可以获取学生对自己教学方式方法上提出的宝贵意见,便于进行教学反思,然后可以在教学创新团队内部探讨自己教学上的不足之处,希望其他成员引以为戒,少走弯路,逐步摸索到最适合学生的教学管理结构,因此将教师创新团队的质量建设任务划分为专业核心模块。

最后一个模块可以追溯到上文所讨论的整体团队建设嵌套式布局,这种既有包含又有交叉的团队管理模式无疑展示出了特色化发展思想,因此将这一部分划分为特色典型模块。在“1+X”式制度下可以创设面向全校师生的专业技能大赛、教师成果性评优大赛、教师说课教学评比以及师生互动交流大会等,拉近师生间的距离,实现师生共同成长与进步。

(二)实行“协同共创”模式

“协同共创”模式的提出与实行,意味着教师创新管理团队与教学创新团队实现了合作共赢与并驾齐驱。这个共同体包括校内的师资队伍与管理班子、各个中职学校间、校外合作企业与同一体系下的教研专家,共同目标是合理挖掘与整合教学资源,协同共商教学优化管理建设举措,保持密切对接与零障碍支持。紧盯当地教学变化态势,一旦有最新的教学资源或一手资料,需要互惠共享;如果该共同体中的一个分支寻求帮助,其他分支承担起教学支援的责任。这样才实质性发挥了校与校、校与教研专家团队、校与合作企业以及专家团队与合作企业之间融会

互通的联合循环发展模式的作用。

四、贯彻夯实基础、持续稳步提升的教学思路——“分批打造、逐级提升”

国家教育部印发的有关中职教师教学创新团队建设文件指出,打造一支成功的教学创新团队万万不能急于求成,而是要分阶段和分专业地逐渐构造高质量的团队,重在摸索规律与稳扎稳打,从最初的申请再到逐步组建、管理、评估,都需要夯实基础,逐级提升。

由于校内按照教学经验的丰富程度有不同层次的中职教师,因此在教师创新团队中也会有新老教师同时存在,为了团队内部的均衡协调发展,可以采用“新老互学制”,鼓励经验丰富的老教师在教学技能、教学目标定位及课堂管理等方面带动新教师迅速适应本班学生学习特点,积极旁听老教师如何上好一堂课,及时记录好听课反思,善于总结与逐渐摸索出个性化教学方案;此外,由于新教师年轻、可塑性强,可以在创新思想上帮助老教师更多地开辟出多样化的创新教学方法,及时指出其教学上存在的弊端,这是老教师自身难以及时发现的教学隐患问题。总之要致力于创建以老带新、以新促老,共同学习与进步的良好工作氛围。

五、结语

综上所述,中职学校创建与管理好教学创新团队是一个比较漫长的过程,在团队嵌套布局的构设下,采用两极协调性总分管理模式,从中按照特色化教学创新任务合理分解成多个模块,使多主体协同合作。这个建设架构下需要校级、系部、其他中职学校、同一体系下的教研专家团体以及校外合作方齐心协力、密切沟通交流,有强烈的责任意识与共享意识,多方共同努力挖掘出宝贵的教学资源,探索先进的教学管理办法与教研技能,不断创造教学创新上的新突破。

参考文献

- [1]张建德. 中职学校专业教学团队建设的研究与实践[J]. 发明与创新:职业教育, 2018(7):2.
- [2]梁朝阳. 中职学校教学团队建设的研究探析[J]. 中外交流, 2017, 000(009):54.
- [3]姚锦文. 新背景下教师教学创新团队建设路径探析[J]. 经济研究导刊, 2021(8):3.