

# 协同创新视域下民办院校教师团队建设的思考

银岁红

(湖南信息学院 湖南 长沙 410061)

**【摘要】** 随着社会的进步,高校教学团队建设的发展趋势将会是更加注重团队成员的契约心理,管理方式也应趋向于更加柔性化。特别是民办高职院校,在进行教学团队建设的同时,如何相互配合,加深沟通,提高教师自发性和创造力更应该成为团队建设研究的焦点。

**【关键词】** 协同创新;教学团队;民办院校

## 0 引言

我国已经把创新摆在国家发展全局的核心位置,围绕实施创新驱动发展战略,加快推进以科技创新为核心的全面创新。从高校到科研院所、从企业到国家自主创新示范区都无一不以创新为出发点。高校需要有创新,学生才能蓬勃向上;协同需要有团队合作意识,才能优势互补资源共享。那么如何打造民办应用型民办院校优秀教学团队是否也可以从协同创新的视角来分析同样值得我们探讨。如怎样改变民办院校目前“以教师个人为中心”、“以教室空间为中心”、“以书本知识为中心”的封闭式课程教学模式,探索建立“开放、集成、高效”的外部协同创新机制,从而使教师与学校·企业·区域的共同愿景与目标一致,优势互补,资源共享,共同发展成为论文的重点。

## 1 高校协同创新

协同创新作为一种有效提高企业创新绩效的创新方式,已经逐步受到国内理论界、实业界的重视。国内理论界针对协同创新的研究较多,但是理论界目前还未达成对协同创新概念的共识。在国内协同创新研究中着重提出的是,1997年以来,以许庆瑞为首的浙江大学创新管理研究团队,采用理论推导、案例研究、统计实证等方法,以全面创新管理为中心,连续、系统地协同创新进行了多角度、不断深入的研究。

高校协同创新是指高校内部各学科教师之间、高校与高校教师之间以及高校教师与科研院所和企业的研究者、生产者、管理者之间,围绕突破“以教师为中心”、“以课堂为中心”、“以教材为中心”的传统教学模式,围绕专业建设改革而进行的专业团队建设的资源共享创新。

## 2 教师团队建设现状

有研究者认为,教学团队概念来源的依据有两种:一种是西方人力资源管理理论借鉴说,另一种是教育部“质量工程”依据说。根据第一种来源依据,有的学者从团队的5P(plan.purpose.people.place.power)构成要素角度,对教学团队进行了界定。第二种来源依据,有学者从教学团队的内容或教学团队管理的角度对其进行界定。无论从哪一个角度来界定这个概念,教学团队最基本的内涵都是一致的,即“共同的愿景与目标”·“以一定的任务载体”·“适度的规模”·“合理的结构”·“有效的协作机制”·“优势互补”·“共同发展”等。

## 3 教学团队建设存在的问题

教学团队的基础是教师,因而教师在教育中的地位和作用是不容置疑的,教师发展是教育领域的主题。民办教育是我国高等教育的重要组成部分,教师队伍的完善与否决定了民办高校的教学质量和未来发展及民办高等教育的成败。目前,民办高校主要面临的是师资问题,突出的表现在师资稳定性上,如处理不好将会制约民办高校的发展,构建一支稳定的教师队伍是其保持可持续发展的必然要求。

### 3.1 师资发展环境不理想

高职院校是高等教育体系的重要的一部分,主要培养高等教育的应用型人才。与普通高校教师侧重学术理论研究不同,高职教师注重生产实际和技术应用,与行业市场联系更加紧密。然而,由于国家高职教育政策、社会对高职院校、高职教师职业的

内涵理解含糊、高职教师的发展平台低等各方面原因,造成高职教师的社会发展环境不理想。比如,高职学校的教师向国内高水平的核心期刊投稿、申请同级别的科研课题时,由于社会认可度偏低,其难度比本科院校更大。高职院校教师面临的科研条件也比本科院校差。此外,由于高职教师承担的教学任务较重,也在很大程度上影响了课题的研究工作。由于高职师资发展环境不理想,难以留住和吸引高学历、高水平人才,高职院校教师的社会荣誉感不强,自我发展意识不足,缺少师资发展的积极性、主动性和创新意识。

### 3.2 师资结构不合理

高职院校教师结构不合理主要表现在教师的年龄结构、学历层次、职称结构以及“双师型”教师数量和兼职教师所占比例的不合理。现有师资队伍中各个年龄段的比例分布不均衡,偏年轻化或偏老龄化,缺乏中坚力量,年青教师大都从高校毕业后直接从事高职教学,缺乏专业实践经验。师资学历层次偏低,研究生及以上学位教师占总的专业教师比例不足50%。然而,在某些发达国家,如德国,其高等职业教育院校对应聘教师的要求至少是博士,且须具有5年以上的企业工作经验。由于受职称评审政策的限制,高职师资中低职称青年教师所占的比重较大,高职教师偏少,且普遍呈现高龄化特点。随着国家和社会各界对高职院校“双师型”教师的日益重视,高职院校“双师型”教师的数量及比例虽然有了明显提高,但实际的“双师型”专业教师比例仍低于50%，“双师型”教师队伍建设滞后。此外,高水平专业带头人和骨干教师匮乏,工匠型和技术技能专家型的教师较少,无法满足实际教学需要。

### 3.3 师资激励机制不完善

高职院校的师资激励机制是构建品牌专业高水平师资的重要保障。然而,一些高职院校缺乏科学、有效的师资发展激励机制、政策环境和必要的政策保障,如缺少有效的师资引进奖励机制,难以留住和吸引高学历、高水平人才的制度,缺乏对人才的吸引力,人才不断流失;由于缺乏有效的教师教学与科研能力评价考核机制、职称评审机制、绩效考核机制,使得教师对自身教学和科研能力的培养重视不够,对专业学习和自身发展的积极性不高,对科研的兴趣不高或者对科研存在畏难情绪;安于现状,不重视职后教育与培训;一些高职院校教师的企业轮岗培训缺少相关保障、评价、考核等具体制度,使师资培训工作流于形式;严重影响品牌专业建设水平。

## 4 协同创新团队建设举措

### 4.1 贯彻职业能力

品牌专业团队水平决定了品牌专业建设质量和水平。构建品牌专业教科教研团队时,坚持贯彻以“教师为中心”和终身教育理念,融合国内外教师职业能力基本标准,引入职业培训发展中心提出的职业教育教师职业能力标准框架,结合高职品牌专业对师资队伍建设要求,制定品牌专业团队教师发展标准,明确高职教师应具备的职业能力以及未来应具备并逐步发展的职业能力。品牌专业高职教师能力发展标准是确保高职教师队伍质量、提升高职教师专业发展水平、完善高职教师教育体系的主要依据和重要保障,标准的制定确保科学性、严谨性、规范性与适用性,充分

发挥标准的导向性、评价性和监测性作用。

#### 4.2 协同教学与科研

提高专业师资团队的科研能力既是提高专业人才培养质量也是体现品牌专业建设水平的重要方面。高职院校中教学和科研是不可分割的统一体，二者共同作用构成高职院校发展的源动力。学院创新“产教融合、教学与科研协同”的品牌专业团队建设思路，围绕品牌专业建设要求和服务区域经济社会发展和经济结构转型升级需要，与国内外知名企业深度融合。

#### 4.3 完善激励机制

完善的专业师资激励机制是培养高水平“双师型”品牌专业教研团队的主要部分。各民办院校可结合品牌专业团队教师发展要求，建立健全覆盖专业教师入职培训、在职培养、能力提升的各项制度，主要围绕国家职业培训发展中心提出的职业教育教师职业能力标准框架，各民办院校制定专业教师教学实践、技术技能和教学、科研能力标准，相应设计并实施了专业教师考核评价机制。通过强化教师教学实践能力的评定，明确专业教师在指导学生课程教学、实习、实训，以及指导学生就业等方面的能力要求。

教师团队的协同创新主要贯彻职业能力协同思想，协同教学

与科研，完善激励机制，之后达到创新互惠，知识的共享，资源优化配置，行动最优同步、高水平的系统匹配度。

#### 参考文献

- [1] 银岁红. 协同创新视域下茶道精神与教师团队建设的融合性分析[J]. 福建茶叶, 2018, 40(12): 267.
- [2] 王小刚, 眭碧霞. 高职品牌专业教科研创新团队建设探索与实践——以软件技术专业团队建设为例[J]. 教育现代化, 2017, 4(48): 313-316.
- [3] 梁欢. 政校行企协同创新理念下的高职院校双师结构教学团队建设模型及运行机制研究[J]. 现代经济信息, 2015(18): 381-382.
- [4] 龙婷. 行业特色高职院校协同创新团队建设研究[J]. 吉林省教育学院学报(下旬), 2014, 30(11): 93-94.

#### 作者简介:

银岁红(1975.03)女, 湖南宁乡人 日本鹿儿岛大学在读博士, 湖南信息学院讲师。研究方向: 职业教育与地方发展及教育管理。

湖南省十二五规划课题: 《协同创新视域下民办应用型本科院校教学团队建设的研究与实践》(编号XJK015CZY004)

(上接第751页)

法律, 而是周围人的支持和理解, 这就需要教师、同学、朋友给予他们情感上的支持, 得到他们的信任。

(四) 对受欺凌学生进行正确的行为引导, 防止其转变为欺凌者

心理研究表明, 当学生在受到挫折时, 经常会出现情绪的冲动与愤怒, 会对特定对象进行报复和攻击。比如, 一些学习成绩不好的学生被人贴上“差生”的标签时, 遇到老师和同学的忽视和歧视, 就会演变为欺凌行为。受到欺凌的学生, 一些会忍气吞声, 另外一些则会以暴制暴, “君子报仇, 十年不晚”, 成为新的校园欺凌者。学校老师必须要对受欺凌学生进行正确引导, 防止其转变为欺凌者。

(五) 注意引导和完善受欺凌者的人格, 灵活运用心理咨询技术解决受欺凌者的心理问题

针对校园欺凌事件的具体情况, 结合受欺凌者的心理特点, 灵活运用心理咨询技术解决受欺凌者的心理问题。例如, 可以采用沙盘疗法、归因疗法和系统脱敏法相结合, 对受欺负的学生进行干预, 减轻其被欺负后的心理状态, 并逐步促进自我认识, 改变对这件事的归因方式, 修复和自己的关系, 帮助受欺凌者适应当下的学习和生活; 也可以通过角色扮演、需求表达、头脑风暴等活动, 帮助学生更好地应对欺凌行为, 消除欺凌行为带来的不良影响; 还可以通过角色扮演与移情体验, 及时了解欺凌者的心理动态和行为动机, 引发学生进行深层次的思考和反省, 及时纠正自己的不良行为; 当然, 针对受欺凌者的自卑心理, 可以利用积极的自我暗示、自我鼓励法, 帮助他们树立自信心, 不要妄自菲薄, 正确认识自己, 提高自我评价, 了解自身的短处的同时, 也要发掘自己在其他方面的长处, 从而不断完善自己的人格。

(六) 改善人际关系, 提升生活质量和学习效率, 回归现实, 逐步建立正常的社会功能

鼓励并支持受欺凌的学生积极参与社会和学校组织的各项活动, 主动参与人际交往, 大胆展示自己。通过团体心理辅导、心理拓展训练等形式, 让这些学生能很快适应学校学习生活, 恢复正常的人际交往。通过游戏活动、班级活动、团队活动等形式, 创建团结互助的班级氛围, 让受欺凌的学生能够改善人际关系, 提升生活质量和学习效率, 回归现实, 逐步建立正常的社会功能。

总之, 校园欺凌事件发生后, 学校教师要做学生健康成长的指导者和引路人, 及时制定危机干预计划, 采取有效措施, 对受欺凌者进行相应的心理干预, 抚平他们的情绪创伤, 修复心理缺失, 调节自我, 并为他们创建安全、阳光、健康、和谐的人际氛围, 帮助他们及早回归正常校园学习生活。

#### 参考文献

- [1] 陈杨丽. 我该原谅欺负我的同学吗? ——一例受欺负学生的心理辅导案例. 中小学心理健康教育, 2017年第26期(总第337期): 51-53.
- [2] 孙时进, 施泽艺. 校园欺凌的心理因素和治理方法: 心理学的视角. 华东师范大学学报(教育科学版). 2017年第2期: 51-56.
- [3] 刘静婧. 校园欺凌行为的心理成因和辅导策略初探. 才智·Ability And Wisdom, 2017年: 93, 94, 96.
- [4] 刘艳丽, 陆桂. 校园欺凌行为中受欺凌者的心理适应与问题行为及干预策略. 教育科学研究. 2017(05): 60-65.
- [5] 卜建华, 潘云梦, 张宗伟. 校园欺凌现象与学生行为心理分析及对策研究. 中国成人教育. 2017(23): 94-97.
- [6] 章恩友, 陈胜. 中小学校园欺凌现象的心理学思考. 中国教育学刊. 2016(11): 13-17.