

# 高职院校教师教学创新团队建设内涵、困境与实践路径

芦春荣

(天津交通职业学院物流工程学院,天津 300380)

**[摘要]**职业教育教师教学创新团队已形成“国家—省市—院校”三级建设格局,立足职业教育改革背景,系统剖析高职院校教师教学创新团队的核心内涵与建设意义,梳理其在理念、机制、校企合作、团队结构及发展环境等方面的突出问题。结合天津交通职业学院国家级职业教育教师教学创新团队建设实践,从党建引领、机制保障、专兼融合、梯队培育、文化塑造等维度探索实践路径,旨在为高职院校师资队伍提质增效、推动职业教育深度产教融合、服务产业转型升级提供理论参考与实践范式。

**[关键词]**职业教育;教师教学创新团队;“双师型”教师

**[作者简介]**芦春荣(1990—),女,山东滨州人,天津交通职业学院物流工程学院讲师,工程硕士,研究方向:供应链管理、物流管理。

**[DOI]** <https://doi.org/10.62662/llyj0202003>

**[中图分类号]** G715.1

**[本刊网址]** [www.oacj.net](http://www.oacj.net)

**[投稿邮箱]** [llyj2025@163.com](mailto:llyj2025@163.com)

职业教育高质量发展的核心支撑在于高素质教师队伍建设,而教师教学创新团队作为“双师型”队伍建设的重要载体,是深化“三教”改革、提升人才培养质量的关键抓手。国家先后出台《国家职业教育改革实施方案》《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》等政策,明确提出2019—2021年,打造360个高水平、结构化的国家级团队,目前已形成覆盖全国的团队建设格局。然而,实践中多数高职院校团队建设仍处于探索阶段,尚未实现从教师个体发展向团队协同发展的质效突破。本文立足职业教育改革背景,结合政策要求与实践现状,系统剖析高职院校教师教学创新团队的核心内涵,梳理建设困境,进而探索科学有效的实践路径,为职业院校师资队伍提质增效、推动职业教育高质量发展提供理论参考与实践借鉴。

## 一、教师教学创新团队建设内涵

教师教学创新团队是基于共同育人目标,由若干技能互补、责任共担的教师组成的协作型教学组织。其核心在于通过结构化的分工与合作,整合个体智慧与资源,实现教学效果与人才培养质量的整体提升,是高校开展教学活动、推动教学改革的基本单元。

从构成上看,教师教学创新团队并非教师的简单聚合,而是强调成员在知识结构、专业技能、年龄梯队乃至行业背景上的互补性。《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》要求“双师型”教师占比不低于50%,高级职称教师占比超40%,需吸纳不少于3名具有五年以上行业经验的企业高级技术人员,形成优势互补的内部生态。职业教育领域团队通常遵循“校企合作、专兼结合”原则,由学校专任教师与企业技术骨干共同组成,形成理论与实操深度融合的“双师”结构。这种多元构成使团队能够更好地对接产业发展需求,推动教学内容与方法的持续更新。

从目标与功能上看,教师教学创新团队以教书育人为根本宗旨,聚焦于具体的教学任务或教学改革项目。其目标具有层次性与整合性,既包含每位成员的专业发展目标,又强调团队共同的业绩目标。团队通过集体备课、协同授课、研讨交流等形式,将个体经验转化为集体智慧,从而提升教学的系统性与创新性。

从运行机制上看,教师教学团队依赖于明确的分工协作与共同责任。成员在团队中承担不同的角色,通过有效的沟通、协调与支持,形成协同增

效、互相信任、共享共担的工作模式和团队文化。教师教学创新团队本质上是一个实践共同体与关系共同体,其健康发展是推动基层教学组织活力、深化教育教学改革的重要基础。

## 二、教师教学创新团队建设意义

(一)提升教学质量与育人成效,落实“三全育人”根本任务

教师教学创新团队以共同的教学理念与育人目标为引领,构建结构合理、协作共进的专业共同体。通过团队成员间的密切互动与资源共享,实现教学经验交流、学术思想碰撞和教学方法创新,推动课程体系优化与教学内容更新。在“三全育人”理念指导下,团队打破学科壁垒,推动思政课程与课程思政深度融合,实现知识传授、能力培养与价值引领的有机统一。团队建设尤其注重师德师风涵育,通过优秀教师的示范引领和团队文化的浸润,促进教师以德立身、以德施教,共同营造风清气正、潜心育人的教育生态。结构化、高水平的教学团队能够有效整合校内外育人资源,形成“全员参与、全过程贯穿、全方位协同”的育人格局,显著提升人才培养的针对性与实效性。

(二)促进教师专业持续发展,打造高水平“双师型”队伍

高职教育兼具“教育性”与“职业性”,要求教师不仅具备扎实的理论素养与教学能力,还须熟悉行业技术动态、掌握实践操作技能。传统教师发展模式往往存在单打独斗、校企流动不畅、能力结构单一等问题。教师教学创新团队通过构建“专兼结合、校企互通”的协作机制,为教师专业成长提供系统性支持。通过实施“名师引领、以老带新”的传帮带机制,促进团队教育理念、教学方法与实践经验的代际传承。依托产业学院等平台,组织教师深入企业开展实践锻炼、技术研发与社会服务,及时掌握新工艺、新技术、新标准,推动教师向工程师型教师转型,助力其实现从新手教师、骨干教师到专家型教师的阶梯式成长,为高职院校建设一支数量充足、结构合理、素质优良的“双师型”教师队伍奠定坚实基础。

(三)支撑高职教育综合改革,服务产业转型升级与国家战略

面对经济结构调整与产业升级对高素质技术

技能人才的迫切需求,高职院校必须深入推进“三教”改革、创新人才培养模式。教师教学创新团队作为教育教学改革的执行主体与创新引擎,在专业群建设、“1+X”证书制度试点、模块化教学改革、产教融合深化等方面发挥关键作用。通过对接产业链与岗位群,重构课程体系、开发新型教材、创新教学模式,推动“岗课赛证”综合育人,增强人才培养与产业需求的契合度;通过开展技术研发、标准制定、社会培训等服务,反哺行业企业,促进区域经济社会发展。在“双高计划”建设背景下,高水平教师教学创新团队更是提升学校核心竞争力、形成职业教育品牌的关键支撑,为构建现代职业教育体系、建设技能型社会提供有力保障。

## 三、教师教学创新团队建设困境

(一)理念认知偏差与价值共识缺失,师德师风建设滞后

部分团队对“协作共同体”的共生共长本质认知流于表层,未能深刻把握其“互为相长”的核心要义,将团队建设异化为应对行政考核的形式化举措。在目标建构层面,共同愿景多源于上级政策文件的外部要求,内生性愿景供给不足,导致团队发展呈现被动执行的路径依赖,难以形成主动创新的内在动力。成员个体职业目标与团队整体发展目标存在结构性偏差,个体利益诉求与团队公共利益未能有效协同,进而引发貌合神离的协作困境。在理念认知方面,部分教师混淆职业教育类型定位,过度追求理论与学术提升,背离职业教育“立德树人”的根本宗旨,难以实现“经师”与“人师”的辩证统一。在师德师风建设维度,尽管制度文本日趋完善,但实践中存在“重形式轻实效”的问题,院校层面缺乏系统性的师德培育机制与考核评价体系,个别教师职业认同感不强、教学态度不严谨,工匠精神与敬业精神的示范引领作用未能充分彰显。

(二)运行机制固化与协同效能缺失,制度保障体系不完善

在决策管理层面,科层制管理模式仍占据主导地位,团队发展目标多由行政部门单向制定并自上而下推行,缺乏与团队成员的民主协商和深度沟通环节,导致目标设定与团队实际能力水平、成员专业特长匹配度不高。目标导向呈现明显的短期化、功利化倾向,过度聚焦标志性成果的产出,而忽视

了教学创新工作的长期性、系统性特征,进而制约了深层次教学改革的持续推进。在激励评价机制方面,量化评价仍存在“重个体、轻团队”的导向偏差,职称晋升、绩效考核等核心制度仍以个人教学工作量、科研论文发表等静态指标为核心依据,团队成员在协同教学、资源共建等方面的协作贡献难以量化衡量和充分认可,“搭便车”现象时有发生,极大挫伤了成员的创新积极性。激励手段单一化、同质化问题突出,未能针对不同层级、不同类型教师的发展需求构建差异化激励体系,难以形成持续的创新动力。在利益共享机制上,制度设计存在模糊性与形式化,经费分配、资源使用、成果署名等核心利益问题缺乏明确可操作的规则,易引发内部冲突,削弱团队协作的信任基础。

(三)校企协同壁垒与产业服务适配性不足,跨界融合深度不够

从协同主体来看,校企双方存在利益诉求的异质性与价值取向的分化,职业院校以人才培养、立德树人为核心价值追求,企业以经济效益最大化为首要目标,这种核心诉求的差异导致校企合作缺乏内生动力,呈现“校热企冷”的不均衡格局。从协同机制来看,校企合作缺乏制度化的长效保障,合作多停留在短期项目对接、实践教学指导等表层环节,未能深入人才培养方案制定、课程体系重构、产业技术研发等核心领域,难以形成“共建共治共享”的命运共同体。从服务产业实效来看,存在“产教供需错位”问题,团队成员因习惯教育系统内部运作模式,不能及时捕捉产业最新技术及所需能力,教学内容更新滞后于产业发展,导致培养的人才与企业实际需求脱节;信息共享和交流平台的缺失,使得产业的数据、岗位标准等关键信息不能实现与团队成员及时共享和教学资源的转化,产业服务的针对性与实效性不强。

(四)团队结构失衡与协同合力弱化,引领带动作用不足

在成员结构层面,“双师型”教师队伍建设面临“量质失衡”困境,虽然部分院校达到数量要求,但教师实践能力多停留在表层培训,缺乏企业核心生产环节的实践历练;专兼教师结构不合理,企业兼职教师多为形式化聘任,缺乏系统的师范素养与教学能力培训,且难以真正融入团队教学创新过程,

“专兼结合”流于形式;年龄与职称结构呈现两极化,难以形成优势互补的梯队结构。在领军人才层面,存在定位模糊与素质短板双重问题,领军人才多局限于单一教学型或学术型人才,缺乏“教学+科研+管理+产业”的复合型素养,难以发挥引领作用;人才遴选与培育机制不完善,未能形成适配职业教育特色的领军人才成长通道。在协同合力层面,教师个体协作意识薄弱,专业藩篱尚未打破,跨专业、跨领域协作难以开展;团队协作多局限于教学环节,科研创新与社会服务领域的协作松散,未能形成“1+1>2”的协同创新效应。

(五)支持环境短板与发展生态失衡,可持续发展动力不足

在资源支撑层面,实训基地建设滞后于产业技术发展,数字化教学资源库缺乏与前沿技术匹配的虚拟仿真资源,资源共享机制不完善,导致资源闲置与重复建设并存。在政策保障维度,宏观政策体系呈现出明显的碎片化态势。中央层面提出的政策理念与顶层设计,在向地方转化为具体实施细则的过程中存在执行落差,部分地方政策未能紧密结合区域产业发展特色与院校自身办学实际进行针对性优化,导致政策内容与实践需求适配度不足;政策执行过程中缺乏有效的协同推进机制与动态调整机制,面对教师教学创新团队建设中不断涌现的新问题、新诉求,现有政策难以快速响应并作出适应性调整,一定程度上制约了政策效能的充分释放;评价体系仍偏重于就业率、升学率等量化指标,对团队创新能力、人才培养质量提升等实质性成果的考核不足,导致院校对团队建设的投入动力不足。在文化生态层面,共生文化缺位问题突出,团队建设过度注重标志性成果与量化指标,忽视协同创新文化、产教融合文化的培育;行政文化与学术文化存在冲突,科层制管理模式压抑了教师的创新活力;不良社会文化的渗透导致团队内部出现竞争异化、信任缺失等问题,难以形成正向促进团队发展的文化生态。

四、教师教学创新团队建设的实践路径——以天津交通职业学院为例

天津交通职业学院现代物流管理专业教师教学创新团队,2019年经申报遴选成为首批国家级职业教育教师教学创新团队,2023年顺利通过验收。

团队以习近平总书记“四有”好老师标准为遵循,践行“四个引路人”使命,构建“以德树人为根本,以产教深度融合为基础,以三教改革为路径,以跨界协同为机制,以服务发展为目标”的建设模式。通过党建引领、机制保障、梯队培育等举措,实现团队与专业共融共生,打造了结构合理、能力突出、示范引领的高水平教师队伍,为高职教育教师团队建设提供了可复制的“天津样板”。

### (一)党建引领,筑牢团队建设政治根基与育人导向

党建引领是团队建设的核心灵魂与根本保障,团队全面树立“党建+”融合发展理念,推动党的建设与创新团队建设同频共振、同向同行。将团队建设作为加强师资队伍建设、深化教育教学改革、凝聚专兼职教师向心力的重要载体,依托紧密型企业拓展校企党组织共建,构建起党建与产教融合深度融合的发展格局。明确以创建国家级教学创新团队为引领,探索跨专业团队建设与管理模式,推动教师协作教学与研究。

在师德师风建设方面,团队严格落实《师德师风负面清单和失范行为处理办法》,建立教师师德档案,实行师德年度考核与“一票否决”制度。通过开展“津门师德巡讲”、通报违反教师职业行为准则案例、设立领导接待日等形式及时收集和处置师生思想政治与道德品质方面的问题,强化教师底线意识,筑牢“凝心铸魂、立德树人”的思想根基。

课程思政建设层面,团队推行“思政课程”与“课程思政”双轮并进计划,组织教师开展专项培训,深入挖掘专业课与思政教育的融合点,将党的二十大精神、工匠精神、劳动精神融入教学内容。打造“思想政治+岗位能力”的“通用+专业”育训融合模块化课程体系,实现交通文化育人与课程思政有机融合,达成“润教无声”的育人效果,推动立德树人根本任务落地见效。

### (二)机制保障,构建系统化制度支撑体系

为保障团队建设的系统性与可持续性,学院构建了多层次、立体化的机制保障体系。学院层面成立以党委书记、院长为组长的团队建设领导小组,将团队建设纳入学院“十四五”规划与年度重点工作,确保项目实施的战略性与系统性。学院出台《教师等专业技术职称“自主评审”工作实施方案》,

赋予国家级创新团队成员在职称评审中的优先权,激发教师参与团队建设的积极性。

在制度建设方面,学院专门制定《教师教学创新团队管理办法》《国家级教师教学创新团队运行机制》,明确实施学院与团队两级管理,赋予团队负责人充分自主权。构建包含8个一级指标、28个二级指标的《国家级教师教学创新团队评价指标体系》,实现对团队建设全过程的质量监控与诊断式评价。团队内部亦制定《现代物流管理专业国家级教师教学创新团队建设实施方案》《教师企业实践管理规定》等制度,明确教师“双师型”发展路径与能力提升机制。

学院设立教师发展中心,制定团队教师高端培训计划,鼓励教师参与企业顶岗、挂职实践,并将社会服务能力纳入职称晋升与年度考核体系。通过机制创新与制度保障,团队实现了从规划、实施、评价到改进的闭环管理,为教师专业成长与团队持续发展提供了坚实的制度支撑。

### (三)专兼教师团队重构,打造校企互融双师队伍

团队以“双向流动+双师互聘”为核心,重构专兼融合的教师团队结构,实现师资队伍与产业需求精准对接。构建稳定的专业建设团队与动态的项目服务团队,与京东、百世物流等龙头企业建立人员互聘机制,专业教师可进入企业承担工作任务,企业工程技术人员、能工巧匠可进入课堂授课,营造真实的技术技能学习环境。

团队成员20人,其中专任教师16人、企业导师4人,“双师型”教师占比90%,高级职称占比55%,形成了结构合理、优势互补的师资格局。通过社会服务项目开发、国内外职教研修、企业岗位互换、顶岗实践等路径,分层培养专任教师;依托校企合作理事会,推动兼职教师参与专业建设、协同授课与教学资源研发,实现专兼职教师优势互补。

构建校际校企协作共同体,牵头组建京津冀29所中高职院校参与的“现代物流管理专业教师教学创新团队协作共同体”,协同开展人才培养、资源共享与技能竞赛。与百世物流等企业共建产业学院,聘任企业高管担任企方院长,共同制定人才培养方案,实施现代学徒制与“双师”培育,形成了“校企互融、专兼协同、动态优化”的团队重构模式,有效提

升了队伍的实践教学能力与产业服务能力。

#### (四) 梯队共育, 构建分层分类培养体系

团队以“名师引领、分类培养、实践赋能”为原则, 构建全方位、多层次的梯队共育体系, 实现教师能力持续提升。发挥名师引领作用, 实施“以老带新、专兼互助”的师徒传承机制, 重点培育青年教师成长。通过分层分类培养, 团队形成了“老中青”合理梯度, 建设期内培育省部级专业带头人和教学名师2人。

在培养路径上, 团队制定定制化培训计划, 涵盖师德师风、三全育人、教学改革、专业技术等领域, 共同体成员共享培训成效。落实《教师企业实践管理规定》, 优先安排团队成员到合作企业实践、顶岗、挂职, 要求每年累计时长不少于3个月, 5年累计不少于2年。确保教师及时掌握行业新技术、新工艺, 通过专业理论知识融合, 不断开发教学及实践项目, 通过技术服务、员工培训等对行业企业实现反哺。

依托产业学院引进生产性物流项目, 教师通过参与项目运行管理、学生指导等任务提升实践能力; 鼓励教师参与政府咨询、行业会议、企业技术服务与标准研制, 将社会服务能力纳入职称晋级与年度考核指标。设立5个技能大师工作室, 由企业大师带领教师解决技术工艺难题, 培育骨干教师。2022年团队获批立项为“天津市海河名师名匠”团队, 团队所属专业2023年获批“天津市产教融合型专业”, 成为国内物流职业教育的“标杆”。

#### (五) 塑造团队文化, 实现社会服务, 彰显职教使命担当

团队以“立德树人、协同共赢、创新进取”为核心塑造团队文化, 将社会服务作为价值追求, 实现“源于产业、回馈产业”的良性循环。坚持以德立身、以德立学、以德立教, 将师德高尚作为成员首要评选指标, 形成了“凝心铸魂、团结协作、务实创新”的文化氛围。

在社会服务方面, 团队积极响应天津市“一基地三区”建设需求, 为口岸经济培养现代物流、信息技术、供应链金融等领域的高素质技术技能人才。团队积极开展对口帮扶, 对甘肃、云南怒江、西藏昌都等地区的职业院校实施扶贫扶智。牵头承办8届全国职业院校技能大赛高职组现代物流赛项, 整合

竞赛资源形成模块化服务体系, 辐射全国200多所职业院校。依托“1+X”书证融通试点, 面向学生、企业员工开展职业技能等级培训与鉴定; 协同行业协会为中小微企业提供政策解读、技术支持与安全生产标准化服务。

在国际推广方面, 举办数智化与产业供应链创新国际论坛, 开发中英、中泰双语教材, 招收“一带一路”国家留学生, 建立海外实习基地, 推动中国职业教育标准“走出去”。参与制定4项国家专业教学标准、1项国家标准、2项行业标准、19项天津市地方标准, 实现了文化引领与社会服务的有机统一, 彰显了国家级创新团队的示范引领作用。

#### 五、总结

高职院校教师教学创新团队建设是推动职业教育高质量发展的核心引擎, 其建设质量直接关系“三教”改革深化与技术技能人才培养成效。目前团队建设面临多种困境, 制约了团队创新活力与育人效能的充分释放。高职院校需进一步强化价值引领与理念革新, 深化校企协同育人机制, 优化资源配置与政策支持, 打破专业与行业壁垒, 推动团队建设从形式化组建向内涵式发展转型, 充分发挥团队在人才培养、教师发展与产业服务中的核心作用, 为构建现代职业教育体系、建设技能型社会提供坚实支撑。

#### 参考文献:

- [1] 申琦, 石伟平. “场理论”视域下职业院校教师教学创新团队建设的现实困境和优化路径[J]. 职教论坛, 2023, 38(12): 72-78.
- [2] 吕希, 戴小红. 高水平国家级教师教学创新团队建设内涵与实践研究[J]. 教育与职业, 2023(17): 73-78.
- [3] 赖绍聪. 高等学校教师教学团队建设的策略与路径[J]. 中国大学教学, 2023(5): 9-17.
- [4] 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(3): 86-89, 94.
- [5] 曹晔, 刘红磊. 国家职业教育教师教学创新团队建设的价值、内涵与任务[J]. 职教论坛, 2021, 37(5): 86-92.
- [6] 王淑明, 闫卫平. 高职院校教师教学创新团队建设的实践逻辑与实现路径[J]. 中国职业技术教育, 2022(11): 30-35.
- [7] 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.
- [8] 吴加权, 朱善元, 杨海峰, 等. 职业院校教师教学创新

团队协作共同体:概念辨析、整体架构与运行机制[J]. 中国职业技术教育,2023(14):59-65.

[9]邵建东,徐珍珍,孙凤敏. 高职院校专业教师团队建设的影响因素、现实困境及对策研究[J]. 中国高教研究, 2022(1):102-108.

[10]和震,刘若涵. 职业院校教师教学创新团队的组织

形式研究——基于首批立项团队20份申报书[J]. 中国职业技术教育,2021(6):5-11.

[11]焦李媛,张雪翠,王屹. 组织行为学视角下职业院校教师教学创新团队建设的路径探索[J]. 中国职业技术教育, 2024(2):56-65.

## The Connotation, Challenges, and Implementation Pathways of Teaching Innovation Team Construction in Higher Vocational Colleges

LU Chun-rong

(Logistics Engineering College, Tianjin Transportation Technical College, Tianjin 300380, China)

**Abstract:** Vocational education teacher teaching innovation teams have established a three-tiered construction framework comprising “national—provincial and municipal—institutional levels”. Rooted in the reform context of vocational education, this study systematically analyzes the core connotations and significance of building teaching innovation teams in higher vocational colleges, identifying prominent issues in their conceptualization, mechanisms, industry-education collaboration, team structure, and development environment. Drawing on the practical experience of the National-level Vocational Education Teacher Teaching Innovation Team at Tianjin Transportation Technical College, the study explores practical pathways from dimensions such as Party-building leadership, institutional safeguards, integration of full-time and part-time faculty, tiered talent cultivation, and cultural shaping. The aim is to provide theoretical references and practical paradigms for enhancing the quality and efficiency of higher vocational college teaching staff, promoting deep industry-education integration in vocational education, and serving industrial transformation and upgrading.

**Key words:** vocational education; teacher teaching innovation team; double-professionally-titled teachers