

大健康教育背景下学校转型发展中教学团队建设机制的研究与实践

董卫霞 李梦辉 侯小丽

郑州健康学院, 中国·河南 郑州 450000

摘要: 大健康教育是健康中国战略在教育领域的具体落实,也是学校转型发展的重要指南。学校转型发展要以教学团队建设为依托,依靠健全的团队建设机制破解师资结构、协同能力、发展动力等现实难题。本文以大健康教育的时代要求为立足点,分析教学团队建设与学校转型的内在联系,剖析当前团队建设存在的短板,创建起理念引领、结构优化、协同运行、评价激励、保障支撑五位一体的创建机制,探寻落地可操作的实践途径,为学校落实健康第一理念、推进高质量转型发展给予理论参照与操作参考。

关键词: 大健康教育; 学校转型; 教学团队; 建设机制

Research and Practice on the Construction Mechanism of Teaching Teams in the Context of School Transformation and Development under the Background of Big Health Education

Dong Weixia, Li Menghui, Hou Xiaoli

Zhengzhou Health College, China Henan Zhengzhou 450000

Abstract: Big health education is the specific implementation of the Healthy China strategy in the field of education and an important guideline for the transformation and development of schools. The transformation and development of schools should rely on the construction of teaching teams and solve practical problems such as the structure of teachers, collaborative ability, and development momentum through a sound team construction mechanism. Based on the requirements of the era of big health education, this paper analyzes the intrinsic connection between the construction of teaching teams and school transformation, examines the shortcomings of current team construction, and establishes a five-in-one construction mechanism featuring concept guidance, structure optimization, collaborative operation, evaluation and incentive, and support guarantee. It also explores practical and operational implementation paths, providing theoretical references and operational guidance for schools to implement the concept of health first and promote high-quality transformation and development.

Keywords: Big health education; School transformation; Teaching team; Construction mechanism

0 引言

健康中国战略不断推进,大健康教育成为学校教育的重要方向,传统的以知识传授为主的办学模式正在向全员、全程、全方位的育人转变。学校转型发展牵涉到育人理念、课程体系、教学方式、管理模式等方面的变革,教学团队是教育教学实施的主要力量,教学团队的建设水平直接决定转型成效。当前部分学校教学团队存在理念不匹配、结构单一、合作松散、保障不足等情况,无法满足大健康教育与健康转型双方面的要求。创建科学完善的教学团队建设机制,可以激活教师队伍的活力,提高育人综合效能,推动学校向健康育人、全面育人的方向稳步发展。

1 教学团队建设对学校转型发展的现实价值

1.1 支撑教育理念落地

教学团队是教育理念与教学实践的纽带,大健康教育

理念要通过团队成员的努力转化为具体的教学行为。优质教学团队能够统一价值认识,将健康第一的理念融入到教学设计、课堂实施、评价反馈的全过程之中,保证育人的方向同学校转型目标相一致。团队成员依靠集体研讨、经验交流使大健康教育的认识得到加深,从而避免理念传播的碎片化以及实践偏差。教学团队依靠协同行动把健康理念渗透到各个学科教学和校园活动中,使健康育人成为全校师生的共同行动,为学校转型提供稳定的理念支撑和实践保障。

1.2 提升育人质量效能

学校转型的主要目的就是提高育人质量,教学团队专业能力、协作水平的好坏直接影响人才培养的效果。大健康教育包含诸多领域知识和多种教学形式,单一教师难以满足全面育人的需求,教学团队依靠分工合作、优势互补,

把不同学科、不同专长的教师资源整合起来,丰富教学内容和教学方法。团队开展集体备课、课程开发、教学改革等集体性活动,优化教学流程,破解教学难题,提高课堂教学与实践育人针对性和实效性。教学团队可以推进个性化育人的实践,关注学生身心差异,给学生精准指导和支撑,促进学生全面发展健康成长,体现学校转型发展的育人成果。

1.3 凝聚发展内生动力

教学团队建设可以调动教师队伍整体的活力,给学校转型提供持久动力。团队给教师搭建专业成长平台,使教师互相学习、共同进步,营造出互帮互促的良好氛围,提高教师的职业认同感和归属感。团队建设使教师由个体发展走向集体发展,把个人发展同学校发展结合起来,增强教师的责任感和奉献精神。优秀教学团队可以起到示范作用,促进全校教师提高专业水平和教学能力,营造积极向上的、追求卓越的育人氛围,形成推进学校转型发展的强大合力。

2 大健康教育下教学团队建设的现存问题

2.1 建设理念滞后

部分学校对于大健康教育的内涵认识不够深入,教学团队建设依然沿用传统的思路,没有把健康育人的理念融入团队建设的全过程之中。团队建设目标以教学成绩、学科竞赛为重,忽视身心健康素养的培养、跨学科协作能力的培养,与学校转型发展需求相脱离。教师个体对大健康教育认识不够,没有主动将健康元素融入教学的意识和能力,团队整体理念更新慢,不能适应新时代育人要求。学校层面没有系统规划,团队建设同健康学校建设、转型发展战略结合不紧密,重形式轻实效。

2.2 结构配置不合理

教学团队结构单一,大多以学科教研组为单位,缺少跨学科、跨领域的融合型团队,不能满足大健康教育多维度育人需求。团队成员年龄、职称、专长分布不均,缺少青年教师培养机制,骨干教师引领作用不强。缺少心理健康、体育健康、公共卫生等领域专业人才,团队知识结构和能力结构不能覆盖大健康教育的全部内容。团队成员分工不清、职责不明,造成协作效率低下、工作推进缓慢,影响到团队整体功能的发挥。

2.3 运行机制不健全

教学团队缺少常态化的运行机制,教研活动形式化,集体研讨、课程开发、教学改革等重要工作缺少制度保障。团队内部沟通协作不畅,信息传递不及时,资源共享不充

分,不能形成高效协同的工作模式。跨学科合作缺少固定的机制,各个学科团队之间缺少交流,健康元素和学科教学的融合推进缓慢。团队工作缺少过程管理,目标执行和效果跟踪不到位,工作推进随意性大,不能保证建设质量与持续发展。

2.4 保障体系不完善

学校对教学团队建设缺乏资源投入,缺少硬件保障等各方面条件,不能满足教学团队的发展需要。激励机制不健全,团队建设成果同教师考核、职称评定、评优评先没有关联,教师参与团队建设的积极性不高。培训体系不健全,缺乏大健康教育和跨学科教学的专项培训,教师专业能力提升受限。评价体系单一,只重视教学成果量化指标,轻视团队协作、育人实效、健康促进等质性内容,评价导向偏离转型发展目标。

3 大健康教育导向下教学团队建设机制构建

3.1 理念引领机制

以大健康教育理念为核心,从上到下形成理念引领的自上而下的统一认识,即统一学校、团队、教师的价值认识。学校把健康第一理念纳入办学顶层设计,确定教学团队建设的健康育人导向,制定与转型发展相匹配的团队建设目标。开展常态化理念学习和专题研讨,组织教师学习健康中国战略、教育政策,加深对大健康教育内涵和实践要求的认识。坚持理念更新带动行为转变,促使教师把健康育人自觉融入日常教学和育人全过程。创建理念传播载体,利用校园文化、教研活动、成果展示等途径,加强健康育人的氛围,把理念融入到团队建设的各个环节中,引领团队的发展方向。围绕学生身心发展规律和成长需求,将理念细化为可以落地、可以执行、可以评价的育人标准,把抽象的教育理念转化为具体的教学行为,真正实现以健康理念统领团队建设与教育教学工作。

3.2 结构优化机制

根据大健康教育的需求来优化教学团队的组织结构和人员配置,创建多元化、复合型的团队。打破学科界限,组建跨学科教学团队,把文化课、体育课、心理健康课、劳动教育课等教师组织起来,实现知识互补、能力协同。完善团队年龄结构和职称结构,形成老中青结合的梯队结构,发挥骨干教师的传帮带作用,加快青年教师的成长。根据育人的需要动态调整人员结构,提高团队整体的适配性以及专业服务能力。引进、培养健康领域专业人才,充实团队专业力量,提高团队健康育人专业水平。明确团队成员的职责分工,建立权责分明、分工协作的工作体系,

提高团队的运行效率。根据课程改革和专业建设的方向合理配置专兼职教师的比例,弥补健康监测、营养指导、心理干预等薄弱环节,创建结构合理、优势互补、适应新时代育人要求的教学团队。

3.3 协同运行机制

创建起全方位的协同运行机制,促使团队内部、跨团队、跨部门的高效协作。完善团队内部教研制度,规范集体备课、课程研发、教学反思、成果交流等活动,形成常态化工作模式。创建跨学科合作平台,创建定期交流和项目合作机制,推进健康元素同各学科教学的深度融合。强化学校管理部门与教学团队之间的协同,确定各个部门的支持职责,统筹资源调配,为团队运行提供服务保障。畅通沟通反馈渠道,及时解决协作过程中出现的堵点难点,提高整体运行效率。促进家校社协同,吸纳家长、健康领域专家等加入到团队活动之中来,增加育人的资源,形成协同育人的格局。依靠数字化管理平台达成信息互通、资源共享,削减沟通成本,加强协作效率,创建起校内协同、校地联动、社会参与的立体化协同育人运行体系。

3.4 评价激励机制

建立科学多元的评价激励机制,调动团队和教师的积极性。改善评价指标,把健康育人成果、团队协作水平、课程融合成果、教师专业发展等要素加进到评价体系当中去,用量化与质性相辅相成的方法加以考察。完善评价方式,采用过程评价和结果评价相结合、内部评价和外部评价相结合的方式,全面、客观地反映团队建设效果。坚持评建结合、评改并举,使评价结果真正服务于团队提高和教师发展。健全激励制度,把团队建设成果同教师考核、职称晋升、评优奖励直接挂钩,对优秀团队、突出贡献教师予以表彰和扶持。建立反馈改进机制,根据评价结果及时对团队建设策略进行调整,从而不断改善团队建设水平。

4 建设机制的实践路径

4.1 强化顶层设计

学校以转型发展为依托,制订出教学团队建设中长期规划,确定建设目标、重点任务和实施步骤。成立专门的管理机构,负责大健康教育和团队建设的统筹协调工作,落实各部门职责,形成上下联动、齐抓共管的工作格局。把教学团队建设当作学校年度重点工作之一,定期开展督导检查以及效果评估,保证机制落地见效。根据学校办学特色和实际情况,创新团队建设模式,打造具有健康育人特色的教学团队品牌。坚持目标导向与问题导向相结合,稳步推进各项任务落地落实。完善配套制度和保障措施,

加大经费投入和政策倾斜力度,给教学团队建设提供制度保障、物质保障和发展空间,推动机制建设由顶层设计走向基层实践。

4.2 推动跨界融合

以大健康教育为纽带,实现学科跨界、师资跨界、资源跨界融合。促进不同的学科教师一起开发健康融合课程,设计跨学科教学活动,丰富育人内容和形式。加强同卫生健康部门、医疗机构、社区组织的合作,引进外部专业资源充实团队教学和实践内容。学校之间搭建交流平台,推进教学团队经验共享与合作共建,吸取先进的建设经验。推进线上线下融合,用数字技术搭建起协同教研、资源共享平台,消除时空限制,提高融合效率。拓宽融合边界,实现校内校外资源有机衔接、高效利用的目的。建立常态化的融合工作机制,确定融合的目标、内容、途径,防止出现形式上的合作,真正使多元主体形成合力,提高大健康教育的覆盖面和实效性。

4.3 深化教研创新

就大健康教育与教学改革的重点难点问题开展教研创新活动。鼓励团队立足教学实际,开展健康育人相关课题研究 and 教学改革实验,把研究成果转化为教学实践。创新教研形式,采用工作坊、专题研讨、教学观摩、成果展示等多样化的形式来提高教研活动的实效性。推动教研与教学深度融合,以教研为引领推动教学改进,以教学实践检验教研成果,形成教研相促的良性循环。加强教研成果提炼与推广,总结出可以复制、推广的建设经验,提高团队建设整体水平。鼓励教师勇于探索,产生具有学校特色的创新实践案例。创建教研成果转化激励机制,支持教师将课题研究、教学反思、案例总结转化为课程资源、教学模式,不断改进大健康教育的专业化、科学化水平,促进学生全面提高健康素养、全面发展。

4.4 完善文化培育

培育共同的、健康的团队文化,增强团队凝聚力、向心力。塑造共同的价值观,把大健康教育理念转化为团队成员的自觉行动,形成团结协作、追求卓越的团队精神。组织文化活动、加强团队成员间的交流和沟通、增强成员之间的情感认同以及职业认同感。发挥榜样示范作用,宣传优秀团队和优秀教师的事迹,营造比学赶超的良好氛围。尊重教师的主体地位与个性发展,为教师创造宽松包容的发展环境,调动教师创新创造的积极性,促进教师团队的持续健康发展。以文化凝聚人心,给团队长久稳定发展赋予精神动力。将健康文化、合作文化、创新文化融入到团

队日常运行中,营造互信互助、积极向上、乐于奉献的工作氛围,助力教学团队高质量可持续发展。

5 结语

大健康教育背景之下,学校转型发展给教学团队建设带来全新需求,创建科学完善的建设机制,是破解现实难题,推动团队高质量发展的关键。教学团队建设要坚守健康第一理念,以机制创新为驱动,从理念引领、结构优化、协同运行、评价激励、保障支撑等各方面系统发力,用强化顶层设计、推动跨界融合、深化教研创新、完善文化培育等实践路径来提高团队整体素质和育人效能。优质教学团队给学校转型发展赋予有力的师资支撑,推动大健康教育落地生根,助力学生全面健康成长,为健康中国创建和教育现代化发展增添力量。

参考文献:

[1] 石振平,蔡静一. 共同体理论视角下教师教学创新团队能力提升机制的构建[J]. 河南教育(高教), 2025,(11):

22-23.

[2] 王恒. 产学研结合视域下高校教学团队建设与管理机制创新研究[J]. 黑龙江画报, 2025,(10):78-80.

[3] 吕娜. “岗课赛证”融通育人机制下中职工艺美术专业“双师型”教学团队建设的实践研究[J]. 美术教育研究, 2024,(24):173-176.

[4] 范云龙. 高校体育足球教学团队建设与管理机制研究[J]. 冰雪体育创新研究, 2024,5(24):176-178.

[5] 洪光英,李炼,赵婷婷. “机制引领、资源整合、产教协同”教师教学创新团队建设范式[J]. 无锡商业职业技术学院学报, 2024,24(05):6-8.

基金项目:项目名称:2024年校级教学改革研究与实践项目,项目编号:Jgxml202422。

作者简介:董卫霞(1991.05-),女,河南郑州,研究生,高校讲师,研究方向:基础医学。