

最新高校教学系部工作目标 高校教学团队工作计划目标(精选5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

高校教学系部工作目标篇一

为深入学习贯彻^v^新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，全面贯彻落实全国教育大会精神，根据《国家职业教育改革实施方案》决策部署，打造一批高水平职业院校教师教学创新团队，示范引领高素质“双师型”教师队伍建设，深化职业院校教师、教材、教法“三教”改革，特制定本方案。

总体目标：2019—2021年，服务职业教育高质量发展和“学历证书+若干职业技能等级证书”（简称1+x证书）制度试点需要，突出示范引领、建优扶强、协同创新、促进改革，按照“择优遴选、培育建设一批，优中选优、考核认定一批”的总体思路，面向中等职业学校、高等职业学校和应用型本科高校，聚焦战略性重点产业领域和民生紧缺领域专业，分年度、分批次、分专业遴选建设国家级职业院校教师教学创新团队，示范引领各地各校因地制宜做好省级、校级团队整体规划和建设布局，按计划、分步骤建成一批覆盖骨干专业（群）、引领教育教学模式改革创新、推进人才培养质量持续提升的教师教学创新团队。

具体建设目标：经过3年左右的培育和建设，打造360个满足职业教育教学和培训实际需要的高水平、结构化的国家级团队，通过高水平学校领衔、高层次团队示范，教师按照国家职业标准和教学标准开展教学、培训和评价的能力全面提升，

教师分工协作进行模块化教学的模式全面实施，辐射带动全国职业院校加强高素质“双师型”教师队伍建设，为全面提高复合型技术技能人才培养质量提供强有力的师资支撑。

（一）国家示范, 分级创建。教育部支持建设国家级团队，探索建设模式，集聚优质资源，发挥辐射带动作用，示范引领地方政府、职业院校建设省级、校级教师教学创新团队，以点带面推动职业教育教学模式和人才培养模式改革。

（二）校企合作, 专兼结合。深化产教融合、校企合作，推动学校与行业企业合作共建、共享人才、共用资源，形成命运共同体，支持企业深度参与教师能力建设和资源配置，建立学校优秀教师与产业导师相结合的“双师”结构团队。

（三）择优培育, 严把质量。服务经济社会发展、产业转型升级和企业岗位（群）对技术技能人才需求，加强顶层设计，布局团队建设。规范遴选流程，竞争择优，严把入口关。注重过程培育，实行动态管理，强化考核验收，保证团队高水平建设和项目高质量实施。

根据中等职业学校、高等职业学校和应用型本科高校不同的学校条件和专业基础，坚持共性与个性相统一、全面和特色相结合，分类遴选、立项建设国家级团队，省级和校级团队建设可参照执行。国家级团队立项条件如下：

（一）团队师德师风高尚。全面贯彻党的教育方针，坚持“四个相统一”，推动全员全过程全方位“三全育人”。团队教师注重坚守专业精神、职业精神和工匠精神，践行社会主义核心价值观，以德立身、以德立学、以德立教，广受师生好评。团队负责人及教师无违反师德师风情况。

（二）团队结构科学合理。团队专业结构和年龄结构合理，涵盖公共基础课、专业基础课、专业核心课、实习指导教师和企业兼职教师，骨干成员一般15至20人且相对稳定。团队中

“双师型”教师占比超过一半，中职、高职具有高级专业技术职称（职务）或相关高级以上职业资格证书教师分别占30%、40%以上；骨干成员有五年以上相关工作经验的行业企业高级技术人员兼职任教，其中，中职不少于2名、高职和应用型本科高校不少于3名。

（三）团队负责人能力突出。团队负责人应是具有相关专业背景和丰富企业实践经历（经验）的专业带头人；具有改革创新意识、较高学术成就、较强组织协调能力和合作精神；原则上应具有高级职称，年龄一般不超过55周岁；熟悉相关专业教学标准、职业技能等级标准和职业标准，具有课程开发经验。牵头建有省级以上“双师型”名师工作室、教师技艺技能传承创新平台、技能大师工作室等优先。

（四）教学改革基础良好。学校重视教育教学改革与研究，及时将最新研发成果融入教学，推动信息技术与教育教学融合创新，承担国家职业教育专业教学资源库和国家在线开放课程（含资源共享课程、精品视频公开课程等）开发，并广泛应用于教学实践。教学改革项目获得国家级教学成果奖或建有全国黄大年式教师团队的同等条件下优先。

（五）专业特色优势明显。校企合作基础良好，积极承担集团化办学、现代学徒制试点、订单培养等工作，承接过国家或地方、企业重大科技攻关项目或研究课题。学生毕业生对口就业率高，师生在全国职业院校技能大赛中获奖。中央财政支持建设的国家重点建设专业、国家（省）级特色专业、中国特色高水平高职学校和专业建设计划入选专业或承担国家级教师培训任务的国家重点建设专业优先。具备一定的中外合作基础，推动人才培养的国际交流与合作成效显著。

（六）保障措施完善健全。学校高度重视，列为一把手工程，由学校主要负责人牵头成立团队建设工作专班，加强组织管理，充分保证团队建设所需经费并纳入年度预算。具有长期稳定的合作企业和产教融合实训基地，实习实训设施设备先

进，能够满足专业实际需要。建有教师发展中心（机构），教师专业发展制度健全。具有学分制改革的工作基础。

（一）加强团队教师能力建设。制订国内一流、对标国际的团队建设方案，建立健全团队管理制度，落实团队工作责任制。整合校内外优质人才资源，选聘企业高级技术人员担任产业导师，组建校企合作、专兼结合的“双师型”团队，不断优化团队人员配备结构。组织团队教师全员开展专业教学法、课程开发技术、信息技术应用培训以及专业教学标准、职业技能等级标准等专项培训，提升教师模块化教学设计实施能力、课程标准开发能力、教学评价能力、团队协作能力和信息技术应用能力。支持团队教师定期到企业实践，学习专业领域先进技术，促进关键技能改进与创新，提升教师实习实训指导能力和技术技能积累创新能力。

（二）建立团队建设协作共同体。按照专业领域，由若干所立项院校建立协作共同体，完善校企、校际协同工作机制，促进团队建设的整体水平不断提升，推进专业设置与产业需求对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接。增强立项院校之间的人员交流、研究合作、资源共享，在团队建设、人才培养、教学改革、职业技能等级证书培训考核等方面协同创新。推动院校与企业形成命运共同体，共建高水平教师发展中心或实习实训基地，在人员互聘、教师培训、技术创新、资源开发等方面开展全面深度合作、促进“双元”育人，切实提高复合型技术技能人才培养质量。

（三）构建对接职业标准的课程体系。服务“1”与“x”的有机衔接，校企共同研究制订人才培养方案，按照职业岗位（群）的能力要求，制订完善课程标准，基于职业工作过程重构课程体系，及时将新技术、新工艺、新规范纳入课程标准和教学内容，将职业技能等级标准等有关内容融入专业课程教学，促进职业技能等级证书与学历证书相互融通。研究制订专业能力模块化课程设置方案，积极引入行业企业优质课程，建设智能化教学支持环境下的课程资源，每个专业按

照若干核心模块单元开发专业教学资源。组织团队教师集体备课、协同教研，规范教案编写，严格教学秩序，做好课程总体设计和教学组织实施，推动课堂教学革命。

（四）创新团队协作的模块化教学模式。以学生为中心，健全德技并修、工学结合的育人模式，构建“思政课程”与“课程思政”大格局，全面推进“三全育人”，实现思想政治教育与技术技能培养融合统一。开展国家级团队教学改革课题研究，创新模块化教学模式，打破学科教学的传统模式，探索“行动导向”教学、项目式教学、情景式教学、工作过程导向教学等新教法，支持每位教师形成特色教学风格。明确团队教师职责分工，每位教师要全面参与人才培养方案制（修）订、课程标准开发、教学流程重构、课程结构再造、学习管理与评价等专业建设全过程，教师分工协作进行模块化教学，不断提升教学质量效果。推动人工智能、大数据、虚拟现实等新技术在教育教学中的应用，有效开展教学过程监测、学情分析、学业水平诊断和学习资源供给，推进信息技术与教育教学融合创新。

（五）形成高质量、有特色的经验成果。与世界职业教育发达国家开展交流合作，学习先进经验并不断进行优化改进团队建设方案。总结、凝练团队建设成果并进行转化，推广应用于全国职业院校专业人才培养实践，形成具有中国特色、世界水平的职业教育教学模式。落实“走出去”战略，加强技术技能人才培养的国际合作，不断提升我国职业教育的国际影响力和竞争力。

（一）总体安排。2019—2021年，每年分批次分专业进行遴选立项、培育建设、验收认定、成果推广，建成360个国家级职业院校教师教学创新团队。每个团队建设周期一般为3年。年度工作通知由教师工作司另行印发。

（二）实施流程

国家级团队建设的实施流程如下：

1. 遴选立项。学校自愿申报，填写《国家级职业院校教师教学创新团队申报书》，向省级教育行政部门或全国行业职业院校教学（教育）指导委员会（简称行指委、教指委）提交申报材料。各省级教育行政部门、行指委（或教指委）根据教育部要求组织遴选、推荐，统一报送教育部。教育部组织专家评审，公布立项院校名单。

2. 培育建设。各立项院校根据建设目标任务，细化团队建设方案。按专业领域加入团队建设协作共同体，合作完成专业人才培养方案制（修）订、教学改革、课程建设等任务；按年度提交项目绩效评价报告和诊断改进报告。

3. 验收认定。团队建设任务完成后，教育部统一组织成果验收，验收通过后正式认定为国家级职业院校教师教学创新团队。

4. 成果推广。总结国家级团队以及各地各校团队建设的创新做法和优秀经验，凝练可复制、可应用的典型成果，在本校及协作共同体所在区域乃至全国职业院校范围内进行推广。

（一）明确职责分工。坚持国家示范支持，地方为主实施，学校自主建设，由教育部、地方和项目学校按照职责分工分级管理、分级建设。教育部做好总体规划，教师工作司负责项目统筹协调和国家级团队建设组织实施工作，职业教育与成人教育司负责教学改革、人才培养方案制（修）订及课程开发工作的指导工作；各省级教育行政部门结合实际情况，制定实施省级“职业院校教师教学创新团队建设方案”；各职业院校要结合本校实际，制订团队建设的具体实施方案，纳入学校整体发展规划，明确团队建设的总体目标、师资配备规划，落实团队建设、管理、激励和奖惩的制度举措等。

（二）加强政策支持。教育部设立国家级职业院校教师教学

创新团队建设研究课题和项目，支持开展教育教学改革研究与实践。实施国家“工匠之师”创新团队境外培训计划，成建制、分批次选派团队负责人和教师出国培训和进修。立项院校团队建设情况作为中国特色高水平高职学校和专业建设计划、职业院校教师素质提高计划等国家重大项目评价因素。团队教师参加国家教学名师、教学成果奖等评选，同等条件下优先推荐。立项院校要为团队建设创设必要条件，将教师参加团队情况作为考核评价和职称晋升的重要依据。

（三）完善工作机制。教育部组建专家工作组，由团队优秀教师、企业高级技术人员、全国重点建设职教师资培养培训基地专家共同组成，加强团队建设工作的咨询指导、业务培训、绩效评价和监督检查。采取“结对子”方式，由相关基地联系对接团队建设协作共同体，完善工作机制，系统开展培训，加强资源共享，协同研究创新，推动共同体发挥作用、取得实效。

（四）加强经费保障。教育部列支专项经费，支持国家级团队立项院校开展课题研究、研讨培训、资源开发、绩效评估等工作。各地各校要根据本地本校教学创新团队建设的实际需要，加大经费投入力度，支持实施省级、校级团队建设。

高校教学系部工作目标篇二

门。3. 成员数量。每个团队的成员数量依专业学生人数不同而异，原则上一个团队不少于5人，一位教师最多能参加2个团队。二、专业教育教学团队的任务（一）总目标通过团队合作机制，将本专业的学生管理、专业教学、实习实训、招生就业等融于一体，更好地根据专业特点实施教育教学改革，铸造专业特色和实力，提高人才培养质量。（二）主要任务1. 专业规划。以人才市场需求为导向，以对相关行业、企业人才需求现状及未来需求深入细致的社会调查为依据，结合学校和专业实际，制定专业建设规划和实施方案，提高专业内涵和质量，突出专业特色，扩大专业规模。2. 教学教改。

专业教育教学团队要以突出专业内涵建设、质量建设、特色建设为原则，以产学研为途径，从教学改革入手，推进培养模式和课程体系改革，在专业教学模式、课程建设、教材开发、教学资源库建设等方面取得突出的教改成果。3. 招生就业。建立和实施“招得进、留得住、学得好、送得出”的招生就业工作机制，通过狠抓招生扩大办学规模，通过落实就业树立学校形象。4. 学生管理。加强和改进学生管理工作的方式方法，创新学生管理理念和管理机制，推动专业学生管理和德育建设工作的稳步发展。5. 实习实训。以就业为导向，以能力为本位，以校企合作共建校内外实习实训基地为途径，改善实训环境，强化实践教学，加强制度建设，培养出一批能够拥有特色技能的“名优”学生。6. 校企合作。

部考核由团队带头人负责，团队带头人有权向教学部申请将不能履行职责的成员开除团队或根据工作需要增补新成员。5. 专业教育教学团队活动经费来源于教研活动经费和绩效考核优秀奖励奖金。学校每学期给予团队一定的活动经费，并对团队每学期工作绩效获得优秀的团队学校将给予一定的奖励（奖励方案、考核方案另订），奖金由团队带头人支配或分配，但须接受教学部的监督。6. 学校对新专业进行一定的扶持，鼓励团队成员促进新专业的建设。四、学校拟组建的专业教育教学团队五、专业教育教学团队组建的工作程序（一）团队带头人选拔与认定团队带头人的选拔工作由各团队所属教学部负责，报学校教学工作会议研讨批准后，由学校下达任命通知。团队带头人应具备的条件及其职责要求如下：1. 团队带头人应具有讲师以上任职资格，大学本科以上学历，专业核心课程2门以上的教学经历，教学效果好。2. 熟悉本专业的发展前沿和相关课程改革的趋势，有较强的改革意识和创新精神，有从事教学改革和课程建设的经验或强烈愿望。3. 具有组织和协调完成教学团队承担的任务的能力，能够采取有效、得力的措施提高相关课程的教学质量。4. 能够规划、组织教学研究，在教学内容、课程体系、教学方法和手段的改革方面起主导作用，能够带领团队成员开展优质课程建设；有较强的科研能力，能够指导团队成员开展教改

课题立项和撰写高质量的教育教学论文。

高校教学系部工作目标篇三

没有一支好的团队，公司就会成为一盘散沙，更谈不上公司的发展与员工的进步；没有一支好的团队，公司所取得的成绩也是暂时和偶然的，公司团队建设如此，部门的团队建设同样如此。xxxx现有4个工序，合计12人。在进行生产操作过程中，需要不同的工序、不同的个人共同来完成，因此不管从工序这个小团队还是到部门这样的大团队，加强团队建设具有不可替代性。现结合xxxx实际情况，制定xxxx如下团队建设方案：

把自己的工作经验分享给手下，尤其是新来到工作岗位的新手，在工作中承担更多的责任，树立自己的威信。

工序主管既是管理者，又是执行者；既是工作计划的制定者，又是实施计划的领头人，作为团队的“领袖”，其个人素质起着至关重要的作用。要做好这支团队的领头羊，不仅要用平和之心客观公正地对待工序的每件事和每个人，更重要的是全面提高自身素质。

改变看问题的角度：在日常工作中，工序主管应站在部门经理的高度考虑问题、部门经理应站在公司的整体高度上考虑问题，并且在看问题时应进行换位思考。在搞好本部门团队建设的同时，要顾全大局，分清事情的轻重缓急，不要过分追求本部门的得失，而忽视了部门间的协调合作，从而影响了公司整个团队的建设。

打造团队精神，首先要提出团队目标，抓好目标管理，没有目标，团队就失去了方向。因此，建立一个明确的目标并对目标进行分解细化，同时通过组织讨论、学习，使每一个工序、每一个人都知道本工序或自己所应承担的责任、努力的方向，这是团队形成凝聚力的前提。

在团队建设管理中，每个成员的目标可能出现不一致的现象，部分成员可能会有打工者的心态，干一天算一天，学习业务的积极性不高，在团队中由于地位和看问题的角度不同，所以对工作的目标和期望值也会有很大的区别。工序主管、部门经理应该善于捕捉成员间不同的心态，理解他们的需求，帮助他们树立共同的奋斗目标，劲往一处使，使团队形成凝聚力。

目前□xxxx各工序员工、工序主管只熟悉自己业务范围内的岗位知识及岗位操作，在公司提出“一人多岗”的操作要求下□xxxx部门经理需加强部门人员的培训力度，使同一个人可以进行不同的岗位操作。

在部门运行过程中，接到生产任务后，首先部门经理召集工序主管进行任务的梳理及分解，再根据不同的人不同的优点进行工作的安排，工作中加强指导、检查，工作任务完成后及时进行工作的总结，找出工作中的不足并加强讨论、学习。

衡量一个公司管理是否走上正轨的一个重要标志就是制度、流程是否被员工了解、熟悉、掌握和执行，是否有监督和保障措施。让员工熟悉、掌握各类制度、流程、不但是保证工作质量的需要，也是满足公司长远发展和员工快速成长的需要。事实证明，没有一套科学完整、切合实际的制度体系，管理工作和员工的行为就不能做到制度化、规范化、程序化，就会出现无序和混乱，就不会产生井然有序、纪律严明的团队。

为了建设好公司的大团队，要从我们的小团队做起，要运用各种形式，加大学习力度，抓执行力，抓落实兑现。

目前□xxxx根据公司文件管理要求，制订了xx个操作规程□xx个管理规程，以及接收了公司各部门的程序文件、操作规程、管理文件。整个生产操作有文件进行支持，并且不同批量、不同品种的产品在进行产品生产前，均由部门经理、工序主

管对工序操作进行了梳理，制订了详细的岗位操作计划，生产前进行部门全员培训。此前我们做的计划很充分，但在工作中缺少了检查，结果导致在实际工作中，安排的计划未能严格按计划执行(主要表现在安排主管指导员工操作，实际上部分工作由主管本人亲自完成)。

为了有效执行计划，部门经理、工序主管需要把计划划分几个时段去监督、控制，并将计划执行情况及时进行汇报。今后生产过程中□xxxx需严格按计划进行岗位操作，通过不断培训员工，使部门岗位员工的操作技能逐步得到提高。

另外在现场管理过程中，我们也制定了一些现场管理的要求，但在执行过程中未能严格遵守现场管理的一些要求(主要表现在记录填写的及时性、现场物品摆放的整洁性)，今后xxxx需加大现场管理的力度，多检查，多整改，逐步提高现场管理的标准。

沟通是维护团队建设整体性的一项十分重要的工作，沟通可以使团队建设中上情下达、下情上达，促进彼此间了解；可以消除员工内心的紧张和隔阂，使大家心情舒畅，从而形成良好的工作氛围。

沟通的力量，是不容置疑的。有意见、有矛盾，不说出来会积怨；出现问题相互推诿，可能出现更大的问题，这些都是沟通不够的表现。只要我们加强沟通，出现问题总会有解决的办法。

以往工作中□xxxx人与人之间、工序与工序之间□xxxx与公司其他部门之间沟通不足，结果导致出现问题后不能第一时间得到解决。为了改变这种现状，今后生产运营过程中□xxxx在召开班前会或周例会时，部门经理、工序主管需引导员工进行工作的汇报及问题的汇总；部门经理、工序主管根据员工的工作情况，和员工进行工作沟通、生活沟通，使彼此之间得到了解，从而增进彼此之间的感情。

因此，为了更好地进行xxxx的团队建设□xxxx内部需保持团队内部上下、左右各种沟通渠道的.畅通，以利于提高团队内部的士气，为各项工作的开展创造“人和”的环境。

在绩效考核过程中，要坚持公平公正的原则；做到年度考核和月考核结合起来。考核结果要及时向员工进行反馈，帮助他们寻找自身不足和团队目标的差距，从而激发员工不断改进工作品质，提高工作效率。

无规矩不成方圆，制度的建设可以规范团队的工作开展，以形成一个共同的工作目标。制度分为2类：日常考勤制度、会议制度。

1、日常考勤制度：目的是为了保证工作时间。其内容包括当月应出勤天数、实际出勤天数、倒休天数、请假天数等，并将考核结果与下月初进行通报。

2、会议考勤制度：目的是讨论解决工作中的问题和提供学习的平台。通过组织会议，发现优秀人才。

在今后生产运营过程中□xxxx发现优秀人才时，应给他激励的考核以及培训指导，同时向公司推荐人才。

一个优秀的团队应是个人与团队共同进步，个人在团队工作中，应把自己的职业规划跟团队业绩相结合。企业不是老板的，而是一个团队的。我们应该采取有效的措施，抓好团队建设，凝聚团队的力量，推动公司不断向前发展。

高校教学系部工作目标篇四

（二）教师教学创新团队建设既是教师队伍建设的核心，又是提升教师队伍建设质量的关键，学校将逐步建立校级、省部级和国家级教师教学创新团队建设体系。

（三）校级教师教学创新团队建设着眼打造品牌重点专业建设亮点，立项建设优先考虑专业教学团队组成结构优、学校专业（群）建设和校企合作基础好、专业（课程）建设成果显著等因素。

二、遴选立项（一）立项条件

1. 团队师德师风高尚。全面贯彻党的教育方针，坚持“四个相统一”，推动全员全过程全方位“三全育人”。团队教师坚守专业精神、职业精神和工匠精神，践行社会主义核心价值观，以德立身、以德立学、以德立教，在德育教育、思政课程建设方面取得良好成效，团队负责人及成员无违反师德师风情况。

具有高级专业技术职称（职务）或相关高级以上职业资格教师占30%以上。有优秀教师、水利职教名师（新星）、教学名师等，立项建设校级或省部级以上名师工作室、技能大师（或首席技师）工作室。

3. 团队负责人能力突出。团队负责人应具有相关专业背景和丰富企业实践经历（经验）；

具有改革创新意识和丰富的教科研成果、较强组织协调能力和合作精神；

原则上应具有高级职称，年龄一般不超过50周岁；

熟悉相关专业教学标准、职业技能等级标准和职业标准，具有课程开发经验。

高校教学系部工作目标篇五

我院烹饪专业于2008年初成立，成为北京市50个专业创新团队之一。烹饪专业创新团队在团队核心成员及骨干成员的共

同努力下，按照团队制定的工作计划，实现了预期的目标。

一、外部良好环境，孕育团队成长

在“十一五”期间，《北京市“十一五”时期教育发展规划》及《北京市人民政府关于大力发展职业教育的决定》的颁布与实施，引起全社会对职业教育的高度重视。加之北京未来规划发展成为现代化国际城市，对高素质的专业技术人才的需求与日俱增。特别是北京未来发展规划的重新定位，也引导着北京市职业院校的发展和专业建设。

《北京城市总体规划纲要(2004—2020年)》中提出要大力发展现代服务业，北京将以世界城市为目标建设现代国际城市，这就需要职业院校培养出更多符合社会需要的专业技术人才。为餐饮行业培养烹饪专业技术人才，是烹饪专业教师的责任。作为我院的品牌特色专业——烹饪专业，虽经过半个世纪的发展，但同样承载着历史的重任。

职业院校的发展靠专业的建设，专业的建设靠既要懂得教育教学理论，又要精通专业理论知识和技能的双师型专业教师队伍。而北京市职业院校教师素质提高工程，恰恰为我们职业院校专业教师搭建了交流的平台，创设了学习的空间，营造了发展的环境。

在此环境下烹饪专业创新团队孕育而生，三年来烹饪专业创新团队也伴随着教师素质提高工程开展而成长。

二、不断更新理念，明确发展目标

1. 加强学习不断更新理念

我们组织团队成员认真研读《北京市人民政府关于大力发展职业教育的决定》、《北京市职业院校教师素质提高工程》等文件。通过学习团队成员认为烹饪专业创新团队应是学院

专业发展的核心力量之一，深知学院品牌靠专业打造，专业品牌靠一支坚实的教师队伍支撑。学院的核心竞争力主要取决于骨干专业的特色与水平和骨干教师的综合素质，尤其是团队的凝聚力、积极进取的精神及应对变化的创新能力。

通过三年的团队工作，团队的成员认为学院要发展，没有一支理念先进超前、教学基本功和专业技能本领过硬、善于学习、勇于创新、结构合理、协同合作的专业团队是不行的。烹饪专业创新团队的建设本着“团结、勤奋、求实、创新”的主导思想，秉承“品质承载责任，创新引领未来”的理念开展工作。

烹饪专业创新团队成员在认真学习、统一思想的基础上，通过各种形式学习和专家的引领不断更新现代教育教学理念。

2. 找出差距，明确发展目标

团队成立之初，团队成员通过认真学习、领会科学发展观的实质，使大家清楚地认识到目前团队整体和成员个体的状况，还不能适应现代服务业发展的需求，不能满足高技能专业人才培养模式变化的要求；不能适应以工作过程导向为核心的系统化课程体系改革的要求；不能适应以学生为中心的教学模式改革的要求；不能适应社会培训、现代服务业发展的需要。因此，应尽快提升团队教师综合职业素养、职业能力、职业技术培训能力、课程开发能力等。

为此，烹饪专业创新团队在成立初期首先确定了创新团队总体发展目标，即建设一支适应新型职业教育人才培养模式需要的双师型、科研型、创新型、实用型专业团队。以提升并促进骨干特色专业团队的教育教学质量，使烹饪专业最终能够成为北京市职业院校的示范专业。

结合总体目标及烹饪专业未来发展规划和专业实际情况，根据烹饪专业实际的工作情况和经验，调整了团队建设的具体

工作目标和工作进程，设定了团队成员个人成长发展目标。以探索职业院校专业创新团队的基本模式，形成并完善教师成长机制，进而提高专业团队对行业动态、企业需求及职教发展的适应能力。提高团队在专业课程开发、教学改革、教科研等方面的创新能力。

通过学习讨论，团队成员统一了思想，形成了共识，大家认为团队建设是团队整体和成员个体发展的重要途径。在团队成员统一思想、明确目标的基础上，按照计划开展工作，团队的成长按照科学发展的规律前行。

三、完善团队建设，拓展培训空间

1. 探寻完善团队建设模式

烹饪专业创新团队得到了上级有关部门和专家的关怀和帮助。我院各级领导对团队工作也高度重视，成立了团队建设领导小组和工作小组，专人专项负责本项目，为烹饪专业创新团队提供了人力、财力和物力的保障，为团队成员的成长提供了宽松的发展空间，营造了良好的学习氛围。

自团队成立之初搭建了团队组织机构，形成了一支由团队带头人、团队核心成员及骨干成员构建的烹饪专业创新团队，形成了专家指导、团队负责人带领、核心成员带动、骨干成员参与的工作模式。根据教委关于团队建设的要求，结合我院的规章制度，在原有工作的基础上逐步完善团队的相关制度，使团队建设有章可循，持续发展，团队工作初步形成了团队管理模式和运行机制。团队活动做到了“有计划、有方案、有组织、有检查、有落实、有记录、有成果”。从每一次活动的策划方案、会场的布置、会议资料准备、会议安排，到活动方案的实施、相关活动过程性材料档案的留存等，做到专人负责，无论是纸质版的，还是电子版的资料管理都日趋规范。

团队遵循以人为本、团队协作、专家引领，不断优化团队模式，建立管理与激励、自主发展与团队创新的成长机制。支持教师个性发展的需求，关注团队成员每一位教师个性化成长及学习的需求，根据每人的职业生涯规划目标和特点，制定出培训计划，挖掘个人潜能，完善个人目标，实现个人价值，以此提升团队整体的综合实力。

在团队工作中，按照预期的工作计划有条不紊地进行，团队的每个成员对专业创新团队建设内涵、目标理解的逐步深化，团队中的每一位成员注重提高自身整体素质的提升，加强理论知识的学习和专业技能的提高。积极探寻着适合烹饪专业创新团队建设的模式，较之2008年团队初创期，在团队建设、团队管理、成员发展等方面有了一定的提高。

2. 拓展团队培训交流空间

工作中团队正确处理协调好团队活动与教学、教研的关系，解决本职工作与团队工作的矛盾，协调团队工作与日常工作间的关系。认真做好常规工作，并结合专业特点开展了不同类型、丰富多彩的活动，包含国内的职业院校和企业的访谈与考察、职教理论与职业技能培训、职业教育研究与研讨等多种形式，使团队成员愿意参与到团队建设中来。

（1）加强外界交流汲取新知。尽管团队成员的教育教学任务繁重，但他们对知识的渴求和对自身素质提高的愿望强烈。大家利用业余时间“走出去、请进来”采取灵活多样的交流学习形式：聘请职教专家指导、邀请其他团队介绍经验、团队成员集中学习与分散自学结合、小组交流、与本市及外埠院校的交流等。使团队与团队间（我院烹饪专业创新团队与服装设计工艺专业创新团队的交流活动、延庆第一职业高中烹饪专业的参观学习、北京市商业学校餐饮服务专业创新团队的交流活动、北京市工业技师学院数控专业创新团队的交流活动等）、团队成员间得到了有效的沟通，相互促进，共同发展。

团队成员先后走访了兄弟职业院校的烹饪专业、烘焙专业、食品分析专业。参观专业实训室、产教结合的实训基地，聘请职教专家进行专题讲座，观摩专业课等。吸取借鉴他们的办学理念、教学方法等，融入团队的建设和专业发展，教师在此过程中大大提高了课程开发能力。

组织团队成员观摩全国烹饪大赛、中西合璧菜肴烹饪大赛及全国职业院校烹饪专业技能大赛的现场，近距离地接触感受到行业及职业院校烹饪专业的发展动态和趋势。

我们结合团队预期目标，先后对我市及外埠的30余家著名餐饮企业和餐饮市场进行社会实践、调研和采风，考察不同类型的餐饮企业近百余家，与30余位行业专家、餐饮企业的管理者进行访谈，了解餐饮行业的发展趋势，接触不同流行菜式的前沿动态。开阔了团队成员的视野，拓展了教学的思路，丰富并充实了教学内容。

团队还与行业协会紧密接触和交流，参加行业协会组织的交流活动，积极参与企业实践，获取更多的信息。为部分餐饮企业提供专业技术服务，为企业的技术革新与菜品的研发提供技术支持。

通过对餐饮行业发展趋势的分析，我们了解到餐饮行业新原料、新工艺、新设备、新技法、新品种等，并将调研信息及成果与专业教学紧密结合、丰富了烹饪专业技能课的教学内容，使教学内容与行业岗位需求有机地结合在一起。

（2）业务进修提升教师素质。通过北京市职业与成人教育研究所的督导，为我们提供了持续学习和提升的良好平台。团队先后有百余人次，参加由了市教委职成所组织的专题讲座、团队聘请专家的主题报告和讲座（累计近千余课时）。进而吸纳借鉴国内外职业教育新的教育思想、教学理念、教学模式和先进的团队建设经验，以提高专业建设与课程教学设计能力与教科研水平。

期间有23人次参加了烹饪专业的技能培训（中式烹调工种职业技能鉴定质量督导员、裁判员、职业技能竞赛赛务人员裁判员等培训并获取证书），通过培训、学习使团队整体综合素质得到提升。

组织团队成员参加了“分子美食”、“中西合璧菜肴”、“大董意境菜”的培训与进修。邀请中国烹饪大师、全国烹饪大赛金牌获得者，进行热菜、食品雕刻技艺展示，与烹饪大师面对面的交流。聘请《中国食品》总编作“中国餐饮发展趋势及菜肴流行趋势”的主题报告。

参训的团队成员不仅提高了自身的素质，同时也将获取的最新信息补充到专业课的教学中，传授给学生使他们得到教材以外的专业知识和专业技能。

（3）探究专业课程改革模式。团队成员通过参加由北京市职成所组织的课程改革系列讲座，先后听取了德国专家、北京市教师培训基地及专业创新团队的课程改革专题报告和经验介绍。团队成员根据课程改革的要求，结合我校的实际及烹饪专业团队的具体情况，积极参与学校烹饪专业的课程改革工作，以烹饪专业高技班为切入点尝试着进行试点改革，探究新的教学及考核评价模式，编写校本教材。依据行业发展的需求，结合新一轮课程改革的要求，团队成员探寻适宜新时期课改教学需要，适应学生发展需求的教學手段和方法。

3. 工作监测评价持续改进

专业创新团队建设是一个新生事物，需要自我调整、自我完善、自我激励与自我约束的机制。团队建设总体目标是专业师资队伍整体素质的提高。因此团队建设的评价，应当建立在以内部评价为主、外部评价为辅的基础上。通过自我评价，共同分析影响团队建设和成员发展的因素，进而形成共识，明确发展目标和工作措施，提高团队的凝聚力，激发前进的动力，不断取得进步。

烹饪专业创新团队先后采用授权评估工具[empower evaluation tool][ee-tool][对团队进行了阶段性评估（初期、中期内部评价），其目的是进一步自我审视团队建设项目目标的明确性和可行性、项目资源配置的合理性、团队建设机制的有效性、团队与外界交流的广泛性、团队发展的可持续性、团队在学习方面的前瞻性。内部评价过程中查找团队在建设初期、中期存在的问题，团队核心成员及骨干成员（利益相关者）在陈述、讨论及争议过程中增进了解、达成共识，明确目标、确定改进措施。

四、成果初现端倪，影响示范推广

1. 教育教学科研成果初显

三年来烹饪专业创新团队成员先后承担人力资源和社会保障部教材办组织的《技师学院、高级技校、技工学校专业目录》的部级课题研究工作，并通过专家的终审。完成部级规划教材《中式烹调技艺》的修订工作。参与人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心组织的《技能人才职业导向式培训模式标准研究》课题开发工作。完成北京市职业技能鉴定中心组织的《北京市职业技能竞赛组织实施指南》、《北京市职业技能竞赛裁判员讲义》的编写工作。编写了北京市中式烹调师（技师、高级技师）论文评析讲义等。

团队成员还参加全国商业教育学会商专委组织的“教案、课件、说课稿”比赛，2人获得一等奖、2人获得二等奖、8人获得三等奖。团队核心成员参加了全国技工学校教育学会商贸分会组织的烹饪专业教师教学技能大赛，获得了一等奖。还参与了中国职业教育与培训学会组织的全国技工院校课件评比，并获得三等奖。通过比赛学习了其他学校的先进的教学方法和教学手段。

团队核心成员影响骨干成员和带动烹饪专业教师，完成了常规学院教学、课改及教科研任务，达到团队预期的目标。

2. 影响示范推广团队模式

在团队建设中体现了一个团队从无到有，从创建到逐渐走向成熟的过程，是一个以建设创新精神和团队整体实力为核心，以形成团队有效建设模式为导向的项目建设过程，更是一个促进专业教师素质提升，形成一种可规划、可操作、可示范团队建设模式的学习提升过程。

在团队项目实施的过程中，每位团队成员伴随着烹饪专业创新团队的建设和发展，相互促进、共同成长。每位团队成员的师德修养、教学能力、专业技能水平、教科研能力等综合素质得到了逐步提升，形成了一支“协作、学习、创新”的高素质烹饪专业教师团队，正在为学院的发展和专业的成长发挥着积极的作用。

期间团队的核心成员还担负着北京市烹饪专业教师培训学校的工作，通过培训交流活动，影响带动着其他职业学校专业教师。在培训学校的工作中，不仅锻炼了团队成员，也使团队成员获取到更多、更新的专业知识和技能。不仅宣传了团队，同时也增进了团队的凝聚力。团队的培养模式，对其他职业学校的专业建设起到了影响和示范作用。

构建团队建设有效模式，逐渐推广团队建设模式，逐步形成团队建设经验。烹饪专业创新团队工作的开展，在学院形成了以点代面的辐射作用，形成了可测量、可示范的团队建设基本模式，影响带动着学院其他专业的长足发展，对学院的整体发展有着积极的促进作用。如服务分院的休闲体育管理专业、电子商务专业等相继借鉴此模式开展课改和教科研活动，轻工分院的服装设计与工艺专业在2009年也正式成为北京市职业院校教师素质工程的专业创新团队之一。

五、持续发展创新，再塑特色品牌

回顾烹饪专业创新团队的工作，既有成长中的艰辛，又有成

功的喜悦。我们深知专业创新团队的发展不是孤立的，需要各级领导的关爱与支持；专业创新团队的发展不是独立的，它需要相关部门的相互提携与呵护；专业的发展不是闭门造车的，它需要广泛交流与学习；专业创新团队的发展不是个体的，需要团队的每一个人的齐心协力。

团队将依据我院未来发展规划，树立以“以服务为宗旨，以就业为导向，以学生为本位，以能力为核心”的现代教育观，积极进取，大胆创新，团结协作，共求发展。发扬团队精神，不断创新，提高团队的整体素质。探索校企结合新的一体化教学模式，探寻烹饪专业技能考核评价的新模式，将研究成果进行推广，形成经济效益和社会效益，更好地服务学生、服务学校，服务企业，回报社会。将烹饪专业打造成为本市一流、国内知名、与世界接轨的品牌专业。