



职业院校教学团队带头人领导力提升研究 ——基于组织行为学视角

杨 雅¹, 胡小桃²

(1. 湖南师范大学 工程与设计学院, 湖南 长沙 410081;
2. 湖南师范大学 职教研究所, 湖南 长沙 410081)

摘 要: 一个团队的建设和管理, 离不开带头人领导力的作用。从组织行为学的相关理论出发, 对职业院校教学团队带头人领导力的作用和内涵进行阐述, 深入分析当前职业院校教学团队带头人领导力的现状, 在此基础上提出促进教学团队带头人领导力提升的一些措施。以期在教学团队的建设和管理提供有益的指导和借鉴。

关键词: 职业院校; 教学团队; 带头人; 领导力; 组织行为学

中图分类号: F276.5

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2021) 03-0064-04

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2021.03.012

任何一个组织要想达到最佳管理水平, 都需要科学的领导和强有力的管理活动, 而教学团队作为一个组织, 也不例外。领导是影响一个群体实现其愿景或一系列目标的能力, 是由领导者对其下属施加影响的一种行为^[1]。对于职业院校教学团队来说, 团队带头人发挥着领导的作用, 其领导力不仅对团队成员的思想观念、处事方式、工作态度以及心理素质等都会产生重要的影响, 而且也会影响教学团队的建设质量。因此, 如何提升教学团队带头人的领导力, 正确发挥领导力在职业院校教学团队建设中的作用就显得尤为重要。

一、领导力的作用及内涵解读

(一) 教学团队带头人领导力的内涵

所谓领导力, 就是一种特殊的人际影响力, 是指

领导者把握组织团队的使命及动员他人围绕这个使命而奋斗的一种能力。权力不等于领导力, 同样, 地位也不一定就是领导力, 领导力的核心是影响力。因此, 在教学团队建设过程中, 要注重发挥团队带头人的影响力。

组织行为学是研究组织中人的行为与心理规律的一门科学。通过研究组织中人的心理与行为规律, 通过组织成员之间的交互作用、组织与环境的交互作用, 提高管理人员对组织成员的行为预测和引导, 以便更有效地实现组织目标。^[2] 组织行为学理论重点关注三种行为: 即组织行为、群体行为和个体行为, 从上到下呈现一种“金字塔”结构。据此, 关于领导力也可以分为三个层面: 一是组织的领导力, 二是个体领导力, 三是团队的领导力。本文主要探讨第三个层面, 即作为教学团队带头人的团队领导力。

收稿日期: 2020-06-04

基金项目: 2018 年度湖南省社科成果评审委员会课题“《中国制造 2025》背景下职业教育教师的专业素养及其提升研究”(项目编号: XSP18YBZ028)。

作者简介: 杨雅(1994-), 女, 山西运城人, 湖南师范大学工程与设计学院 2019 级硕士研究生, 研究方向: 职业教育课程与教学论;
胡小桃(1968-), 女, 湖南洞口人, 湖南师范大学职教研究所副教授, 研究方向: 职业教育课程与教学论、职教教师教育研究。

基于组织行为学的视角,教学团队带头人的领导力就是指团队带头人要充分发挥自身的影响力,组织带领团队其他成员朝着共同的目标奋进的能力。在《领导者的对话》一书中提到:“领导能力是把握组织的使命及动员人们围绕这个使命去奋斗的一种能力。”因此,教学团队带头人要充分发挥自身的影响力,提高教学团队的凝聚力和向心力。

(二)教学团队带头人领导力的作用

1. 指挥作用

领导是一个团队的灵魂,俗话说的好:“火车跑得快,全靠车头带”。团队带头人的作用可见一斑。教学团队带头人是整个团队的核心,在职业院校教学团队建设过程中,带头人应该具有全局性的眼光,树立大局意识,明确教学团队的发展目标,帮助其他团队成员认清当前教学团队建设发展的实际形势,充分发挥自身的指挥作用,引导团队成员为实现团队共同的发展目标而不懈奋斗。

2. 协调作用

马克思主义哲学认为:矛盾是推动事物发展的根本动力。矛盾和冲突是无处不在的。教学团队成员由于知识背景、生活经验等的不同,在个人才能、工作态度、以及工作作风等方面会出现相应的矛盾和冲突,会对整个团队的凝聚力产生一定的影响。这时就需要领导者来发挥自身的协调作用,将团队成员有机地联系在一起,做一个合格的“仲裁者”,确保团队之间人际关系的健康发展。

3. 引导作用

良好的团队建设需要一个引导者,一个合格的、有能力的带头人会引导团队走向成功。在职业院校教学团队建设过程中,外部压力的冲击以及内部的矛盾冲突可能会影响团队成员积极工作的热情和工作效率,从而影响整个团队建设的质量。此时,就需要团队带头人对其不同成员的心理状态进行分析,了解团队成员的真实诉求,通过关心成员的工作、生活状态,积极帮助他们解决实际困难等一系列措施来激发团队成员的内部动机,促使其为了共同的团队目标而努力。

二、带头人核心领导能力

(一)超强的学习能力

学习力就是团队带头人自我主动学习的能力,在知识爆炸的时代,学习力相当于竞争力,没有学习力就没有竞争力。未来的核心竞争力就是对手之间学习能力以及知识更新速度的比拼,作为教学团队的带头人,必须主动学习才是对团队的未来负责。

(二)强大的沟通能力

沟通是人与人之间建立联系的桥梁,良好的沟通能力是团队带头人非常重要的素质之一。在一个

团队中,管理者必须拥有良好的协调沟通能力,才能增进团队成员之间的感情,提高团队的凝聚力和工作效率。

(三)高超的领导魅力

领导魅力是一个人的人品、格局让别人赞赏你的能力。团队带头人作为一个团队的领导,其自身的人格力量不仅对于团队内部,甚至对于外部世界也起着更大的影响力。一个团队的建设与发展,不仅取决于带头人的能力,往往也取决于领导者的魅力。

(四)独特的创新能力

创新能力是一个教学团队的核心竞争力,当今社会的竞争,与其说是人才的竞争,不如说是人的创造力的竞争。教学团队带头人自身创造力的高低,会对整个团队的走向和发展产生重大影响。提高团队教学带头人自身的创新思维,对于团队的发展至关重要。

三、带头人领导力现状审视

衡量一个职业院校教学团队带头人的领导力,从其对团队的管理中可以管中窥豹。因此,我们选取了某市的H高职院校,并调研了以A团队带头人为领导的一支教学团队,以此来说明职业院校教学团队带头人在团队领导工作中所存在的问题,总结起来,主要表现在以下几方面:

(一)相关政策文件理解不深入,团队建设目标定位不清晰

职业院校教学团队的建设应该着眼于教学质量的提高,利用新的教育教学理念来引导促进教学改革,全面提高人才培养质量。当前,职业院校教学团队带头人在推进团队建设过程中,对于教学团队建设的目标定位仍然比较模糊:在与A带头人的谈话中了解到,教学团队的建设目标主要是促进职业院校的高质量发展,培养复合型人才,并实现校企协同育人,但这只是一个相对表面、粗浅的定位,却没有清晰地表达出具体应该怎样落到实处;而如何实现企业需求与人才培养目标的合理衔接也是教学团队带头人需要考虑的。因此,教学团队的目标定位要得到精准落实,团队带头人必须具备强大的学习能力,及时更新自己的知识,深入贯彻落实相关政策文件,提升自身领导力。

(二)缺乏高水平的知识素质和沟通技巧

知识是领导者才能的一种体现,领导者的知识面越宽,他的眼光就越长远,办事效率也会越高,容易赢得团队组织成员的尊敬和信赖。而沟通技巧则是领导者自身人格魅力的体现,沟通能力的提高对于提升团队带头人的领导力具有重要作用。在对A带头人进行访谈中得到:A带头人对于自己领域的专业知识和技术技能十分精通,但对于管理学、社会

学、哲学、心理学等相关学科的知识却了解甚少,但这些知识又是提升专业知识所需要的软科学知识,它无法用明确的数量或逻辑关系来表达。^[3]另外,除了知识方面的欠缺,A带头人在沟通与协调方面也不突出:如在对团队成员进行分工时,需要科学统筹、用人所长,但A带头人却把负责团队项目落实的时间与周期规划交给一个没有经验的年轻团队成员;又如,在一次解决两个团队成员之间的冲突时,A带头人只是进行简单的言语劝说,并且显得有些举步无措。以上这些都充分说明了团队带头人必须拥有强大的沟通能力和丰厚的知识基础,才能提高自身的领导力,引领团队未来发展。

(三) 团队带头人非权力性影响力有待提升

非权力性影响力又称自然影响力,与权力性影响力不同,它是以个人的品德、才能、知识、感情等因素为基础而形成的。在非权力性影响力作用下,被影响者心理和行为更多的转变为顺从和依赖关系。对于领导者来说,权力性影响力和非权力性影响力都是不可或缺的,但是非权力性影响力更多是一种尊重和信赖,而不是强权和压迫。“哪里有压迫,哪里就会有反抗”,这句话充分说明了强权政治只会带来危害,因此,教学团队带头人不能仅仅依靠权力来使团队成员信服,树立自身权威,而着力提升非权力性影响力才是明智之举。在与A带头人的交流中发现:首先,A带头人明确表示其对于非权力性影响力这个概念比较模糊,在实际的团队管理中也没有发挥出非权力性影响力的实际价值;其次,在思想观念上,A团队带头人表示自己还是习惯于运用权力性影响力来组织管理团队,从团队项目的选择到任务的制定以及到最后的实施部分,都是自己全权指挥,指令性比较强,还没有形成一些惯例性、约定俗成的一套团队运作模式。由此可见,教学团队带头人需要完善自身的知识结构,并且更新自己的思想观念,充分发挥自身的人格魅力,让团队成员真心信服和崇拜,并愿意为了团队的建设与发展而效力。

(四) 忽视组织文化在团队建设中的创新和应用

组织文化在团队中的应用是教学团队带头人创新思维的一种体现。成功的组织文化是一个组织的“不动产”,是一种潜在的生产力。教学团队作为一个组织,也应该有自己的团队文化,精神文化居于团队的核心,即一个团队要有自己独特的价值观念和思维方式,良好的团队组织文化会提高团队成员的凝聚力。在与A带头人的交谈中发现:团队文化的建设在某种程度上被忽视了,A带头人表示其在团队建设过程中,过于注重制度建设和执行,相对忽视了自己团队的文化建设;另外平时大多关注团队物质层面的建设,而相对忽视了精神层面,即团队文化的重要价值;A带头人还表示学习组织文化,经过创新形

成自己的团队文化太过费时费力,也没有发现团队文化对于一个团队发展的重大价值总之,他们在建设自己的团队中没有形成专属于自己团队的文化,并将其贯穿于团队建设过程的始终。但是教学团队的发展确实离不开一定的组织文化的引导和支撑。正所谓“组织文化是血,规章制度是肉”,教学团队的建设需要以先进的文化理念作为引领,不断实现团队文化的创新发展,一个团队的良性发展,需要精神理念作为支撑,借此去推动创新型教学团队的发展。

四、带头人领导力提升措施

(一) 深入学习政策文本,明确团队目标定位

目标是团队的方向,也是团队存在的价值。教学团队的定位与发展、目标的正确制定与有效实现和团队带头人的长远眼光、前沿意识以及战略思维等密不可分。职业院校教学团队要制定一个清晰的、明确的建设发展目标,本着打造一支国家级职业教育教学团队建设的总目标,就必须充分提升团队带头人自身的领导力。因此,团队带头人必须紧紧把握当下的主流方向,认真研读并领会国家级职业教育教学团队建设的精神,为自己的团队制定合理的、明确的发展目标。通常是以职业院校专业建设、课程建设和实训基地建设等项目为主体,进行教研教改,在各级特色专业建设、精品课程建设、优秀教材建设以及“双师型”教师建设等方面发挥教学团队的作用^[4]。第一,团队带头人要明确把握自己团队的建设目标的发展方向,并且对相关职业的岗位群进行调查和分析,根据市场发展的需求合理地调整人才培养计划,实现人才与岗位之间的无缝对接;第二,团队带头人要制定自己团队内部的运行机制,促进团队成员之间的分工合作,提高教学团队的工作效能,从而保证团队建设发展的目标顺利推进。

(二) 提高专业领导能力,提高团队建设水平

对于一个团队带头人来说,要提高其领导力的水平,首先必须有足够的知识傍身,才能突破视野狭窄、眼光短浅的桎梏,才能用发展的眼光看问题。从组织行为学的理论来看,团队带头人必须要具备“T”型知识结构:第一,是广博的知识储备,即必须要完善自己在某一两个相关领域的专业知识和专业技能,在发挥自身专业优势的同时,能够以相关领域的知识为基础,对其他知识技能的发展产生辐射带动作用;第二,团队带头人的专业知识应该以软科学知识为主,即常见的管理学知识、社会学知识等。只有在软科学知识的辅助下,领导者才能综合分析当前社会经济发展形势,为企业决策作出科学的决策^[5]。第三,团队带头人除了要具备广博的知识和软科学知识之外,还需要发挥自身的领导艺术,尤其是要提高自身的沟通能力,善于发现团队中的不和谐因素,并

积极有效的解决;要协调好团队成员之间的人际关系,能够妥善处理好团队成员之间的矛盾,提高团队的凝聚力。

(三) 扩大非权力性影响,塑造团队精神领袖

对于领导者来说,要想提高团队的凝聚力、提高团队的工作效率、提升自身的领导力,最重要的就是要发挥非权力性的影响。提高团队带头人的非权力性影响,既是一个理论问题,也是一个亟待解决的现实问题,在提升团队带头人领导力的研究中是非常重要的环节。从组织行为学理论出发,领导者非权力性影响力可以通过以下途径得到提升:第一,团队带头人要不断加强自身的道德修养,正所谓“桃李不言,下自成蹊”,良好的人格力量比上百次的说教来的更有用;第二,提高能力,掌握过人才能。领导者自身所拥有的过人才是其赢得民心、驾驭全局的关键,所以需要着力培养领导者辩证统筹的思维能力、科学民主的决策能力、敢为人先的创造力和攻坚克难的执行力^[6];第三,要与时俱进,不断丰富自身的知识。21世纪知识的更新换代迫使团队带头人要紧跟知识前沿,提高自身的科研能力;第四,要具备良好的感情要素,善于体恤关心团队成员,要让“英雄”有用武之地,留人先留心。第四,提高自身的调解能力,做一个合格的“仲裁者”,一个正常存在的团队,多少会有矛盾分歧,领导者只有具备高超的人际关系处理能力,才能使得团队成员之间和睦相处,为了团队的建设发展并肩作战。

(四) 创新运用组织文化,营造民主团队氛围

团队组织文化会对一个团队的高效运转产生重要影响。成功的团队建设能够创造出优秀的团队文化,而优秀的团队文化能够代替刻板的规章制度,团队的凝聚力和创新能力的提高,离不开优秀的团队

文化和团队组织氛围。教学团队带头人作为团队的领导,需要发挥自身的领导力去为自己的团队创造一种积极和谐的组织氛围,并且形成具有自己团队特色的组织文化。从组织行为学理论出发,教学团队带头人要想提高自身的领导力,就必须打造自己的团队文化,并以此作为提高团队凝聚力和向心力的有力武器。团队组织文化的形成方式有以下几种:第一,从制度到文化,团队带头人要规范自己团队的运行机制,使得团队管理制度化,而团队成员在这种制度化的环境中,久而久之就会形成团队固定的一种文化;第二,团队带头人自身的示范引领,团队文化的形成是日积月累的,团队带头人在日常的组织管理中,要时刻保持带头作用,多关心体恤员工,做到“情为民所系、权为民所用、利为民所谋”,以此来形成民主的上下级关系,在整个教学团队中营造一种自由民主的氛围。

参考文献:

- [1] 斯蒂芬·罗宾斯,蒂莫西·贾奇,吴培冠.组织行为学精要[M].高永端,张璐斐,译.北京:机械工业出版社,2008.
- [2] 刘燕飞.组织行为学视角下合作学习共同体研究[D].济南:山东师范大学,2016:55-58.
- [3] 彭春红.组织行为学视角下领导力对团队的影响[J].管理观察,2013,(34):172-173.
- [4] 胡柏翠,周良才.高职院校优秀教学团队建设的目标定位与策略[J].职业技术教育,2010,(23):78-81.
- [5] 刘贵英.从组织行为学的角度分析如何发挥领导力在团队中的作用[J].商,2015,(24):24-25.
- [6] 师雪茹,陈燕羽.从组织行为学角度探索如何提升科研单位领导者的非权力性影响力[J].农业科技管理,2014,(1):85-87.

[责任编辑:许海燕]

Research on the Improvement of Leadership of Teaching Team Leaders in Vocational colleges

——From the Perspective of Organizational Behavior

YANG Ya¹, HU Xiao-tao²

(1.College of Engineering and Design, Hunan Normal University, Changsha 410081, China;

2.Institute of Vocational and Technial Education, Hunan Normal University, Changsha 410081,China)

Abstract: The construction and management of a team cannot be separated from the role of leaders. Based on the relevant theories of organizational behavior, this paper expounds the role and connotation of the leadership of teaching team leaders in vocational colleges, analyzes the current situation of the leadership of teaching team leaders in vocational colleges, and puts forward some measures to improve the leadership of teaching team leaders on this basis. In order to provide useful guidance and reference for the construction and management of the teaching team.

Key words: vocational colleges;teaching team;leaders;leadership;organizational behavior

(C)1994-2021 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net