

成果的创新点

本成果以建设教师团队为抓手，构建了“一三五”师资培养模式，体现了师资队伍建设的创新性。

1. 研究理论创新 充分借鉴现代企业人力资源管理中的马斯洛需求层次理论、霍桑研究和弗鲁姆期望理论，在运用大量人力资本学、组织行为学、心理学及管理学的基础上，将人力资源管理研究的三个核心内容“目标”、“绩效”和“能力”融入到团队建设之中，提出了以团队建设为抓手的医学高职院校师资培养模式创新思路，形成了高职院校医学基础课师资队伍建设“教师管理团队化”的创新模式。

2. 培养体系创新 五支团队包含了学校基层教学管理、教学、科研、社会服务等层面，具有全面性的特点；五支团队结合各自优势解决了教研室管理效率偏低、青年教师教学能力偏弱、科研成果水平不高、临床实践能力欠缺等问题，具有针对性的特点；五支团队涵盖了教师成长的不同阶段、不同方面，教师在团队中从青年教师成长为骨干教师、双师素质教师和科研骨干，最终成为优秀的学科带头人，具有系统性的特点。五支团队既相对独立、又有机结合，既相辅相成、又优势互补，最终形成了强强联合示范引领，强弱联合共同进步的师资培养体系。

3. 管理制度创新 在团队建设中，根据不同的目标任务构建教师团队；依据各团队特点和要求合理选取团队成员；组织各团队结合自身优势开展行之有效的团队活动；通过行政监督和团队自我监督保障团队活动有效运行；实施《教师教学工作绩效考核指标体系》、引入麦可思“第三方评价”考核评价体系，对团队工作做出客观评价；落实《工作量绩效实施方案》《教师项目奖励实施方案》对团队教师进行激励。最终形成了立目标、树团队、选成员、行举措、双监督、重考核、明奖惩的管理制度。