

# 从社会交换理论的视角探讨高职院校教学团队建设

蒙维洋

(嘉兴职业技术学院 信息技术分院,浙江 嘉兴 314036)

**摘要:**当前教学团队建设存在盲目组队、愿景目标模糊、缺乏合作、管理乏力等问题。这与教学团队自身吸引力不足、团队共享价值观不明确、成员的付出与回报失衡、团队权利地位分化与结构失衡等有关。从社会交换理论的角度重新审视高职院校教学团队建设问题并提出建设思路,旨在为全面了解教学团队的实质提供一个崭新的视角,为教学团队建设作出新的探索。

**关键词:**教学团队;交换理论;建设思路

**中图分类号:**G642

**文献标志码:**A

**文章编号:**1005-2909(2013)02-0147-04

教学团队是基于共同的愿景目标,旨在通过合作交流不断深化教育教学改革,最终达到提高教育教学质量目的而组织起来的业务能力互补的正式群体。加强教学团队建设已成为高职院校教育师资队伍建设的环节,也是提升教学质量的重要举措,在教育改革中已成为普遍共识。但毋庸讳言,在实践中,教学团队建设仍存在一些不容忽视的问题。

## 一、高职院校教学团队建设现状与问题分析

### (一)盲目组队,团队吸引力不足

部分教学团队的组建并非围绕提高教学质量、深化教学改革的宗旨,而是为了参与国家级、省级或校级评选,往往以高职称、高学历、论文科研数量为准则组建教学团队,以致于出现团队成员不明确自己的角色定位,找不到自己的位置,也不知道教学团队的目的和任务。团队成员之间的知识结构、实践能力、年龄职称、学缘学历结构缺乏科学性,团队吸引力不足。

教学团队建设的过程实际是一个人际交往的过程,吸引力是诱导人们主动建立关系的力量,人往往会因为对方(或组织)有某种吸引力存在而主动接近。教学团队的那种令人期待的愿景目标、利益报酬和团队成员的知识技能与实践经历等是教学团队组建的积极因素。然而,教学团队的形成往往并不是因为团队本身具有吸引人的积极因素,而是为了组建教学团队而强拉成员或任意拼凑,对团队的结构并没有科学合理地考虑,缺乏优势互补。无论是团体还是个体成员,他们的吸引力是有限的。团队对个体的吸引不是出于团队自身的、令个体成员期待的愿景目标,而是被吸引,以致于个体成员在团队建设过程中,并没有充分的时间和机会展示自己或提升自己。

收稿日期:2012-10-15

作者简介:蒙维洋(1974-),男,浙江嘉兴职业技术学院信息技术分院教务办主任,助理研究员,教育学硕士,主要从事职业教育研究,(E-mail)417497179@qq.com。

## (二) 愿景目标模糊, 团队共享价值观不明确

在团队建设过程中, 整体规划和认识不够, 教学团队的总体目标和阶段目标模糊。团队缺乏被成员所理解和共同接受的愿望、理想、远景和目标, 缺乏能够将团队和成员, 真正结合在一起的价值取向或目标, 缺乏制约或激励团队成员的行为准则。

没有价值取向和行动准则, 成员意识不到存在的价值, 他们处于投机和侥幸的不确定状态中, 这种缺乏愿景目标的教学团队, 无法激励团队成员产生强大的内驱力, 成员往往走一步看一步, 风险系数大, 难以形成团队意识。团队中个人的目标、人格与态度等个人特征同团队的文化、氛围、目标和制度等差别较大。团队无法满足成员的需求和愿望, 个人也极少为团队提供时间、努力、承诺、知识、技能和能力, 个人与团队不能有效互补, 团队共享价值观不明确。

## (三) 管理乏力, 成员的付出与回报失衡

需求是交往的动因。成员参与教学团队建设是想获得需求的满足, 即在满足对方(或团队)需求的同时最大程度地满足自己的需求, 这种满足包括物质和精神两个方面。如管理不当, 成员不能获得满足感, 则会使得成员的投入与产出不平衡。

在教学团队建设中, 由于建设管理办法缺失或不完善, 缺乏对团队的引导、激励与考核, 缺乏团队合作和沟通协作的有效机制, 成员之间交往的氛围不浓厚, 成员之间互动、沟通、学习机会不多; 教学团队建设缺乏必要的资金支持、有效的资源整合和知识共享保障机制, 以及与之相配套的外部政策环境; 与行业企业联系合作不够, 教师缺乏实践教学平台。这无形中影响了成员之间的交换, 而交换的不公平性, 使得成员更加难以获得满足感, 成员的付出与回报失衡。

## (四) 权利地位分化, 团队结构失衡

团队成员在交往的过程中, 自身吸引力决定了他们在团队中所处的地位, 吸引力较低的处于较低地位, 他们只有通过服从的方式才能获得满足。交换中出现一方地位高于另一方, 使得他在群体中获得较高地位和吸引力, 进而出现地位分化。

由于团队成员之间沟通不深入、交流不畅。团队与团队之间, 以及院院之间、院校之间、院企之间缺乏合作, 团队建设缺乏持续发展的必要条件, 难以实现成果共享、相互促进、共同提高, 吸引力较低的

成员难以获得改变弱势地位的机会。当团队中缺乏公平、互惠的价值交换准则时, 地位较低的团队成员往往处于被剥夺状态, 就会产生被剥夺的意识。这种意识越强, 就越有可能反抗或者离开团队, 导致团队结构失衡。

## 二、社会交换理论视角下的教学团队建设

### (一) 社会交换理论的主要内容

社会交换理论是由美国社会学家乔治·霍曼斯创立, 在20世纪60年代兴起于美国, 进而在全球广泛传播的一种社会心理学理论。主要代表人物有美国的布老、科尔曼及埃默森等。该理论认为人类的一切行为都受某种或明或暗的、能够带来奖励和报酬的交换活动支配。人类的一切社会活动都可归结为一种交换, 而人们在社会交往中所结成的一定的社会关系也是一种交换关系。交换的动力是“社会吸引”。有了“社会吸引”, 同时每个人都遵守互惠规范、愿意为他们的所得提供回报, 于是他们通过共享价值与规范组成互动群体, 开始社会交换过程。社会交换的行动系统包括行动者、行动者所控制的资本。社会交换理论认为: 社会交换行为依赖于交换双方彼此从对方所获得的收益与付出的代价的比值。

公平分配是社会交换的基本原则。从社会交换理论看, 人在社会交换中要对所获得的收益与付出的代价的分配比例作出判断, 都希望报酬与付出的成本成正比。当人们觉得自己的社会交换很公平时, 能得到最大满足, 交换关系也因此而持续进行, 社会交换大致经历一个“投入—回报—再投入”的过程。

社会交换的内容可以是物质的, 如金钱、财物等, 也可以是非物质的, 如感情、服务、尊重、归属、自我实现等。社会交换的形式有内在性报酬的社会交换、外在性报酬的社会交换和混合型的社会交换三种形式。内在性报酬的社会交换以活动本身为目的。外在性报酬的社会活动把交换当做实现自己更远目标的手段。混合型的社会交换中既有内在性报酬, 也有外在性报酬。

### (二) 高职院校教学团队建设的理论分析

教学团队建设是由一定数量、知识与业务能力互补、年龄结构和职称结构搭配合理的专兼职教师组成, 以教研室、实验室、教学基地、实训基地等为建设单位, 以课程或专业为建设平台, 相互通过交流、

学习、提高而形成的一种互动过程。

教学团队建设是一种社会交换。在团队组建及建设过程中,吸引是诱因,需求是动力,交换是目的。教学团队建设成功的关键在于团队成员在最大程度满足自己需求的同时也满足了对方成员或团队的需求。当教学团队成员基于团队的强大诱因而加入团队,遵守着团队共享价值与规范,并将自己的时间、知识或其他所控制的资本付出后,得到了回报时,双方的交换关系由此产生,团队教学质量和教学效果提高、教学改革推进的目的便得以实现。

按照社会交换理论的观点,人与人之间的互动是一种互惠的关系。教学团队成员之间以及成员与组织之间的关系也是如此,他们的动力源于他们期望从团队(成员)得到回报。当他们的付出获得了期待中的回报后,这种社会交换关系才得以继续,否则这种交换关系就会中止。通过交换,他们可能得到了外在回报,如金钱、服务和商品等,也可能获得了内在回报,如赞同、荣誉、自信、自尊、交往、尊重、认同感、自我价值的实现等,于是他们又开始新的“再投入—再回报”交换过程,由此推动教学团队建设的持续发展。

### 三、促进高职院校教学团队建设的思路

#### (一) 扩大和优化交换物,增强成员交往的吸引力

教师有参与教学团队的意愿是受团队各方面吸引力的影响。团队中每个成员自身所具有的交换物(知识、经验、技能),团队活动、团队成员培训所带来的新知识、新观点都是吸引成员的诱因所在。因此,做好教学团队建设,团队成员搭配、团队活动安排、团队成员培训相当关键。

在团队成员的搭配上,要考虑成员的知识结构、实践技能和成员层次。团队成员知识面广、工作经历丰富且技能互补、成员层次结构呈梯队更具有吸引力,这样才更利于激发团队成员交换的积极性,从而使得团队在专业课程、教材建设、校企合作等方面取得成果。

成员之间的不同知识与经历,只有通过交流交换才会相互学习、共同进步,因此,营造信息沟通与交换的民主氛围,能够满足个人安全、社交、自尊、认可等个人心理的需要。只有调动每位成员的参与,才能集思广益,为团队决策献计献策。

同时,为了让每个成员具有持续的吸引力,在学校资金及政策支持下,可安排成员参加在职或脱产

学习进修,了解学术前沿动态,提升专业知识水准。组织成员到行业企业进行实践锻炼,掌握行业最新动态,了解行业领域的新技能、新知识,通过实践训练,获取职业操作新技能。

#### (二) 构建共享价值体系,引领团队发展方向

共享价值是团队成员共同的愿望、远景、理想和目标,是团队成员共同利益的体现,可使成员对团队产生归属感。共享价值的力量源于团队成员对整体目标共同的关切,它可激发成员的工作积极性,激励团队成员全心全意为团队工作。具有共享价值的教学团队,能够积聚内外部资源、发挥个体力量形成合力,为团队的共同目标而努力。

在团队建设上,要依据学校的办学理念和人才培养目标,在尊重团队成员个人价值、人格、自尊心和个性发展的基础上,确立团队共同目标,形成为团队成员所理解和认同,并被自觉履行的价值观体系。这种价值观体系直接渗透于教学团队的计划、组织、协调等每一个阶段,实现对教学团队的自我监督和自我调控。它不只关注团队的业绩和成员的发展,而是要最终提高教育教学质量。团队在同外界交换的过程中,能把团队自身的发展和团队之外的利益相关者有机统一起来,从而树立良好的公众形象和美誉度。

#### (三) 合理权衡付出与回报,营造积极的交换氛围

没有报酬、没有激励机制,难以提升成员的积极性;激励不当,则难以充分发挥成员的价值。因此,在运用物质激励和非物质激励时,只有合理权衡成员的付出与回报,才能营造积极的交换氛围。

结合激励的原则,针对实际情况对成员施行物质激励。做到物质激励公平公正,不因为不公正而影响成员情绪。在物质激励过程中,要用变换的、发展的眼光确定激励的程度和水平,以达到激励的目的。

除了物质激励外,对教学团队而言,更多的是非物质激励。在实行非物质激励时,可以采取目标激励法,结合团队的远、中和近期目标,为成员制定合适的工作目标,诱发成员的动机和行为,调动成员的积极性;也可从情感入手,为成员参与建设提供条件。尊重团队成员的地位和人格有助于成员之间的和谐与沟通;而对于想充实知识、提高工作适应能力,以获得进一步发展和职业晋升的成员来说,培训和职业发展激励则是一种更有效的方法。此外,采

用荣誉激励,通过文件、会议、墙报等形式对成员的先进事迹与成果进行表扬,对其工作给予肯定,营造积极的舆论氛围,使激励对象产生一种光荣感,从而获得精神上的满足。同物质激励一样,只有结合成员的个体需求及其为团队的付出进行恰当合理的回报,才能激发团队其他成员的工作热情,从而形成积极的交换氛围。

#### (四) 强化民主管理与监督,关注团队结构平衡

在团队交往中,有时会出现一方无法向对方提供对等服务,或是一方的付出无法得到相应回报时,就有可能出现权力分化或成员选择放弃而离开团队,以致于出现教学团队结构的变化,给教学团队建设带来负面影响。因此,在教学团队建设中,有必要关注团队结构的平衡,做到成员之间相互尊重和接纳,不因年龄、相貌、地位和文化程度不同而区别对待。作为团队负责人,要采取多种方式让每位成员相互了解,充分沟通,让每个人参与决策,并做到平等待人,引导团队成员树立对团队的无限忠诚和自

豪。在进行绩效评估时,努力做到客观公平、不偏不倚,使整个团队成员彼此宽容、彼此信任、相互依存、荣辱与共。

#### 参考文献:

- [1] 李昌新,刘国喻.基于教师教育专业发展的高校教学团队建设探讨[J].中国高教研究,2008(6):49-51.
- [2] 彼得·M.布劳,李国武.社会生活中的交换与权力[M].北京:商务印书馆,2008(11):474.
- [3] 陈徽.论管理中的基本共享价值观及其意义[J].华东交通大学学报,2005(12):26-29.
- [4] 冯必扬.人情社会与契约社会:基于社会交换理论的视角[J].社会科学,2011(09):69-72.
- [5] 袁凌,李晓婷.基于社会交换理论的企业非标准劳动关系研究[J].当代财经,2010(08):68-73.
- [6] 王正斌,汪涛.高校教学团队的内涵及其建设策略探讨:西北大学教学团队建设的探索与思考[J].中国大学教学,2011(3):75-77.
- [7] 张子照,朱晟利.谈地方本科院校教学团队建设中存在的问题与对策[J].教育探索,2012(2):91-93.

## Teaching team construction in higher vocational colleges from the view of social exchange theory

MENG Weiyang

(College of Information Technology, Jiaxing Vocational Technology College, Jiaxing 314036, P. R. China)

**Abstract:** The teaching team construction in higher vocational colleges faces multiple difficulties such as blindness of organizing group, the fuzziness of the desire and target of organization, the lack of cooperation between members, the poorness of the administration, which are related to the deficiency of the attraction, the imprecision of shared value, enlarged working range and relatively lower pay, differentiation of right and status, structural imbalance, and so on. New examination of the teaching team construction from the perspective of social exchange theory is a new perspective to understand the essence of the teaching team construction, which may be helpful to the construction.

**Keywords:** teaching team; social exchange theory; construction idea

(编辑 梁远华)