

教师创新团队建设的价值与关键环节

文/朱荣欣



2019年8月教育部、发展改革委、财政部、人力资源社会保障部联合印发的《深化新时代职业教育“双师型”队伍建设改革实施方案》提出分年度、分批次、分专业遴选建设一批国家级职业教育教师教学创新团队（简称“创新团队”），并明确了加强团队教师能力建设，建立团队建设协作共同体，构建对接职业标准的课程体系，创新团队协作的模块化教学模式，形成高质量、有特色的经验成果等五项重点任务。许多优秀职业院校对创新团队的实践路径等方面进行了初步的，但是富有价值的探索与思考。

从这些优秀职业院校创新团队建设的过程看，创新团队组建、发展的初创时期，离不开外部力量的干预，包括教育行政、学校政策与制度的设定，进行有效的统筹安排和动员部署，但不能仅靠外部驱动推进创新团队的建设与发展。目前一些学校缺少对创新团队内涵的准确理解，缺少内生动力的培育，导致“创新团队”建设的行动上迟缓、懈怠，导致团队成员缺少良性的互动与深度协作，使课程改革深陷模式化、僵硬化而停滞不前。本文就如何加强创新团队内涵建设和内生动力的培育，从确立创新型教师的素质养成目标、建立创新团队协作共同体运行机制、创新团

队的学习方式三个关键环节进行了研究，对推进职业院校“创新团队”建设具有很大的借鉴意义。

一、创新团队的重要价值

创新团队是职业院校教师队伍建设的新命题。创新团队本质上是一个由“双师型”教师和企业技师为中坚力量，“创新团队”创新能力为基础，为实现特定的教学创新目标而共同开展教学创新活动的共同体，它的重要价值主要有三个方面：

1. 落实国家人才战略的新举措。培养高技能人才创新能力是我国建设创新型国家、加快制造业强国战略、破解转型升级发展瓶颈的重要举措。

“建设高素质专业化创新型教师队伍”是《中国教育现代化 2035》十大战略任务之一。培养高技能人才创新素质是职业院校提升人才质量的关键环节。职业院校应以落实国家人才战略为己任，创新团队的首要任务是“加强团队教师能力建设”，培育创新型教师，促进教师创新素质的自我完善，促进教师追踪专业（学科）前沿，在专业建设、课程建设、教学基地建设、教学改革研究项目中贯穿创新原则，引导学生带着强烈的创新意识去发现、分析和解决问题，激励学生积极参与研究性学习和创新性实践。

2. 打开校企协同育人的新格局。产教深度融合是职业教育作为类型教育的本质属性。创新团队一方面通过加强校企合作，完善校企人员的双向流动机制，突破学校与学校、学校与企业之间的组织壁垒，构建校企、校际共生机制，优化创新团队的教师结构。另一方面，促进教师参与生产服务一线等实践活动，促进企业技术骨干充实教学实践，分享对教学、实训、技术技能的理解与困惑，促进团队成员有针对性地学习专业领域先进技术，参与产品研发和企业技术的改进与创新，将教学过程与生产过程、学习与就业有机融合，打开校企协同育人的新格局。

3. 满足教师专业发展的新途径。随着现代科技的发展，职业教育改革复杂度不断提升，推动教师持续进行课堂改革。许多教师将个人的教育效能发挥到了极致，但却无法突破粗放型经验积累的瓶颈，教育变革使得以往的经验越来越力不从心。如何实现专业建设与产业需求的对接、课程内容与职业标准的对接、教学过程与生产过程的对接，促进关键技术创新与技能改进等，在这些

复杂任务的完成中，合作、协作逐步成为教师开展教学创新活动的内在要求，成为持续专业成长的内在需求。团创新队建设已经成为教师个体、组织间沟通、交流、协作的新途径。

二、确立创新团队的素质养成目标

形成教师创新能力的内核是教学反思能力。教师的教学反思是教学创新的内在动力，创新团队的核心成员，包括优秀教师和产业导师，应具有较高的教学反思能力。杜威认为反思性行为会促成三种态度，即开放性思维、高度责任心和执着的态度。创新型教师的培养，要在注重坚守专业精神、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、以德立教的基本要求下，体现在“三种态度”的培育上并将其作为养成目标。

1. 开放性思维。能够从多个角度看待和理解教育教学活动，能以批判性思维审视、分析和解决教学中遇到的问题，不断对自己的行为矫正，不断突破固有，超越自我；善于引导和鼓励

（上接第24页）实时查看教学数据并科学诊断课堂活力，还建立了涵盖各类教学资源的资源库，以及商贸流通服务的虚拟仿真教学平台。

“服务于学生、服务于教师、服务于管理，最重要的是，服务于经济。”王鑫这样总结。

重庆电子工程职业学院校长聂强认为，人才培养一定要跟当地产业经济发展息息相关。近年来，成渝双城经济圈对大数据、人工智能、物联网等领域的人才需求越来越大，学校开始对专业展开了调整。

建立现代产业学院的方式被多所职业学院提及。重庆工业职业技术学院副校长秦传江解释，现代产业学院是混合型办学实体，专业必须面向前沿

产业和产业前沿，如高端装备制造，数字化、智能化新发展等相关产业新业态，还要实现专业间的交叉融合。

在高鸿看来，产业学院不是学校内部创建的，而是和企业合作，建立符合产业区域新型专业，通过强化跨境融合，依托产业平台整合产教融合、校企合作。

正如机械工业教育发展中心主任、中国职业技术教育学会副会长陈晓明所说，产教融合的主要目标是，逐步提高行业企业参与办学程度，健全多元化办学体制，全面推行校企协同育人。

（本文选自《中国青年报》，有删节，仅代表作者个人观点。作者张渺，《中国青年报》记者。）

常规，发散思维，不断向更高层次迈进；能热望听取多方面意见，虚心接受各种不同观点的长处；能意识到自己深信不疑的教学设计也存在错误的可能，主动学习先进的教育理念和优秀教师教师的经验。

2.高度责任心。责任是创新型教师应具备的最基本而又是最重要的素质。对教师而言，责任心是师德的重要内容，也是师德的外在表现。创新型教师能拥有强烈的自信心与使命感，以持续改进态度审视自己的工作结果，体现在对学生的全面发展负责，不仅要关注学生的学习，也要关心学生的情感、态度、价值观、品德和习惯，成为学生成才报国的引领者。

3.执着性。做教师就要执着于教学的持续改进，执着是教师反思性行为中最基础的部分，是教师面对问题和解决问题锲而不舍的态度。一般情况下教师对教学中的问题并非一下子就可以识别，有时是似是而非。具有执着态度的教师就会把疑点记录下来，细加琢磨，持续研究，直至明白透彻，追求教学的更优化。

创新型教师的三种态度对职业院校创新团队协作的模块化教学模式，形成高质量、有特色的经验成果等创新教育活动起着推动、激励、强化等作用，是创新团队建设发展的内生动力。

三、“建立团队建设协作共同体”运行机制

“建立团队建设协作共同体”是教师创新团队的任务之一。协作共同体是一个很少有行政干预的非正式组织，协作共同体的核心成员一般来自一个学校的内部教师和相关企业的专业技术人员，共同体成员也可以来自跨学校的教师。在协作共同体内各成员放弃以往的身份，以平等的身份参与活动，平等对话。协作共同体有效运行需要建立一系列工作机制。

1. 形成“分享所学”机制。“创新团队”强调

团队成员将自己教育、教学过程中的困惑或问题带到研讨中讨论，并在同其他团队成员的交流互动以及质疑中，寻求解决方案。目前有些学校的“创新团队”虽然在形式上满足了“评价指标”的一些要求，但因在创新团队内没有形成“分享所学”机制，缺乏对学习和解决教育教学问题的共同追求，减少了教师互相学习和交流的机会，造成隐性的教师知识流失，影响了个体与团队在学习中的共同发展和成长，使教师创新团队失去了发展活力。

2. 形成专业群协作机制。职业院校的教学团队遵循以专业群建设为导向的组织建构模式。在传统专业模式下，各专业课程内容过窄，教师很少涉猎专业外（职业内）的知识，不利于了解职业整体情况，不利于学生综合能力培养。在以专业群建设为导向的教学团队建设中，拥有不同专业、不同学术背景以及不同知识水平的教师在专业对话和合作实践中了解问题的不同观察，增加思想碰撞和观点交流，让原本离散的单体专业发挥资源共享、协同育人作用。

3. 构建校企双向流动机制。优化校企人员双向流动机制，保证企业优秀技师进入职业院校做教师和职业院校教师到企业顶岗担任“技师”，是教学创新团队强化实践共同体的关键环节。构建校企双向流动机制，一要从“研”上与企业协作，创新团队要通过研究帮助企业解决生产上的问题。二要从“课”上与企业协作，将企业的行家里手、具有实践经验的职业技术人员和高技能人才“请进来”，充实创新团队，将校内课堂与企业课堂、教学过程与生产过程、学习与就业有机融合。三要通过“结对”与企业交流。学校教师通过与企业师傅“结对”，让团队教师在师傅的指导下有针对性地学习专业领域先进技术，参与产品研发和企业技术的改进与创新，带动团队教师实践教学、实习实训和技术技能创新等多重能力的提升。目前一些学校创新团队的建设并没有给校企合作增添更多的吸引力，也没有激发企业

参与人才培养的主动意愿，校企合作的结构性壁垒亟须突破。

4. 建立校际协作交流机制。创新团队一般以课题研究作为校际协作共同体的纽带，通过课题研究来拉动校际协作共同体的建设和教学改革。目前在校际协作中有的牵头学校和共同体学校站位不高、主动性不强，在团队建设、课题研究等工作中尚未能很好的发挥作用，未能通过课题研究把共同体成员院校凝聚在一起形成合力。导致无法通过共同体来分享、吸收共同体全体成员院校在重点课题包括创新团队协作共同体建设、创新团队建设的组织制度和运行机制、团队协作的模块化教学模式和方法等方面的经验做法，无法总结提炼出与其有关的可复制、可应用、可推广的经验和成果。

四、完善创新团队的学习方式

“行动学习+咨询指导”模式是许多学校创新团队采用的学习方式，这种新的学习方式为教学改革带来了新的气象。

1. 行动学习的四个基本特征。行动学习的概念最早由英国管理学家雷格瑞文斯 (Reg Revans) 提出并发展。行动学习有四个基本特征，一是以解决问题，改进实践为目的。二是学习与解决问题相结合。三是以“共同合作”的方式进行，在探讨和解决问题过程中伴随专家引领和同伴互助。四是行动学习是一个不断展开上升的螺旋过程，通过解决问题实现组织绩效提升和个人能力发展。

2. 行动学习的基本理念。行动学习理念指出，学习可以改善团队成员的共同观念和行为，进而提高团队和个人的绩效。行动学习强调为实践而学习，在学习中实践。目前一些学校教师的“立项研究”“教科研成果”常常把实践与学习割裂开来，弱化了其在解决实践问题过程中持续发展理论知识和专业能力的需求。行动学习要求学习者

将工作中碰到的实际问题带到团队中进行交流，通过团队成员之间互相帮助来解决实际工作中问题，并从中获得新的知识和经验。行动学习能够帮助“创新团队”形成“分享所学”机制，团队成员通过实践、反思、分享、总结、改进，来推动专业建设，促进自身专业成长。

3. 咨询专家指导。行动学习可与咨询专家合作，若行动学习自始至终都是团队成员间的横向互助，往往会陷入低水平的重复。因此，行动学习离不开咨询专家的跟进和指导。由于教师在解决教学问题的过程中，会遇到一系列困惑和困难，需要咨询专家“以学定教”，依据学情确定培训的起点、方法和策略。

由于行动学习既解决了教育教学中的实际问题，又让参与教师增长了才干，促进了教师专业成长，提高了创新团队的内生动力，受到了职业院校的普遍欢迎。

结束语

创新团队建设是职业院校教师队伍建设的重要举措，是推动职业教育发展与提高的基础性工作。创新团队的建设要用好外力，更要激发内力。创新团队的建设与发展离不开有效、得力的学校领导的组织与治理，同时，还需要专家的指导与帮助，需要来自校企团队成员的协作。如果创新团队缺失了多主体、多条件的协同支持，缺失了创新团队“三种态度”的培育与氛围，缺少了教师共同体成员的良性的互动与深度协作，缺少了为了解决教学问题的行动学习方式，创新团队建设与发展的内生动力就难以形成，创新团队的良性发展将无从谈起。

(本文为本刊原创文章，作者朱荣欣，北京千秋业公司副总经理，咨询专家，主要从事职业教育研究，职业院校专业建设、课程开发、教学设计、教学质量诊断与改进等指导。)