

职业院校教师教学创新团队创新能力提升研究

——基于同群效应理论的视域

□马君 郭小丽

摘要:同群效应是一种有效影响组织内个体行为的重要理论,对于职业院校教师教学创新团队能力建设具有很强的解释力。根据同群效应理论,目前职业院校教师教学创新团队还存在着教师个体创新能力不足、团队凝聚力不强、平台建设不健全、制度建设不完善等问题。鉴于此,提升职业院校教师教学创新团队创新能力需要提高个体能力水平,增强同群效应的发生基础;加强团队关系强度,提高同群效应的发生频率;健全校企交流平台,提升同群效应的影响高度;完善利益分配制度,确保同群效应的稳定发生。

关键词:同群效应;职业院校;教师教学创新团队;创新能力

作者简介:马君(1979—),男,宁夏同心人,陕西师范大学教育学部教授,教育学博士,研究方向为职业教育基本理论与政策、比较职业教育;郭小丽(1999—),女,甘肃天水人,陕西师范大学教育学部硕士研究生,研究方向为职业教育基本理论与政策。

基金项目:教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“职业教育专业建设与产业发展的谱系图研究”(编号:20JZD055),主持人:潘海生。

中图分类号:G715

文献标志码:A

文章编号:1001-7518(2023)05-0058-09

职业院校教师教学创新团队的提质升级对于促进职业教育高质量发展、技能型社会建设具有战略意义。截至目前,我国已立项建设国家级教学创新团队 364 个、省级教学创新团队 500 余个、校级教学创新团队 1600 余个^[1]。从规模上来看,职业院校教师教学创新团队建设成效显著,但是从其辐射带动作用 and 创新能力方面的表现来看,还没有足够证据表明完全达到了预期效果。应该说,职业院校教师教学创新团队的主要立意是“创新”发展,而团队能力建设的关键是创新能力建设,它是衡量一个团队建设成效的主要标准。但通过文献梳理发现,近年来对于职业院校教师教学创新团队的研究多集中于团队如何建设方面,而较少把团队创新能力作为一个关注点或变量进行深入研究。为了研究方便,并在结合已有相关研究成果的基础上,本文将“职业院校教师教学创新团队创新能力”界定为:职业院校教师教学创新团队在面临产业革新、技术迭代、人才需求变革等各项挑战中实施的各项教学创

新活动及能力,主要包括教育教学方法创新能力、教科研创新能力以及社会服务创新能力等。为此,本文引入同群效应理论拟对这个议题做一个深度分析。根据同群效应理论,在社会关系网络化背景下,教师的创新行为已经不是一种孤立的个人行为,在创新活动发生的每一步都会受到其他个体的影响,教师创新活动和创新行为在社会网络中表现出明显的同伴学习,即个体能力的提升不仅受到自身内在因素影响,同群伙伴的特征与行为也会对其产生有效影响。因此,本文拟将职业院校教师教学创新团队创新能力提升纳入同群效应理论的解释框架,基于同群效应理论驱动教师教学创新团队创新能力提升过程,找出教师教学创新团队能力建设面临的主要障碍,进而提出提升团队创新能力的具体策略。

一、同群效应理论的适切性分析

同群效应理论作为一种有效影响组织内个体行为的重要理论,在教师教学创新团队内部显著存

在,其产生过程可以很好地解释教师教学创新团队创新能力的发展生态。团队建设中如果能较好地利用同群效应就可以为团队创新能力的提升带来事半功倍的效果。

(一)同群效应的内涵阐释

同群效应(peer effect),也被称为社会传染或社会学习,是指一定参照群体中的人们在从事日常的劳动、工作和学习时,受到群体中成员智慧、能力及以往劳动成果的影响,在思维上获得启发,能力水平得到有效提高的现象^[2]。同群效应是人与人之间社会互动的结果^[3],社会互动通过改变人的资源禀赋、信息结构、心理状态等影响人的表现^[4]。“近朱者赤,近墨者黑”是对同群效应最形象的解释。同群效应已被广泛应用于社会学、经济学、教育学的相关问题研究领域。已有诸多研究表明,“同群效应”具有巨大的积极影响力,如在教育学领域中不少学者发现,学校层面和班级层面的同伴特征对学生个体成绩有显著影响,有学者利用同伴特征的随机变化来分析同伴效应对个人学业发展的影响,发现同伴投入作为教育生产函数中的重要因素对个体发展发挥着关键性作用^[5]。还有学者利用同群效应理论分析了混合分班与分层分班两种不同分班模式的优劣,为学校管理者提供了理论分析路径^[6]。可见同群组织内个体之间的社会互动产生的同伴学习对个体行为的改变具有显著影响。鉴于此,本文认为,职业院校教师教学创新团队创新能力的提高要求各教学创新主体之间进行密切的社会互动以及同伴学习,通过教师间相互学习、相互启发、相互促进,进而提升教师教学创新团队的创新能力。

(二)同群效应理论用于教师教学创新团队创新能力研究的适切性

同群效应理论所主张的“你影响我,我影响你”行为模式、所蕴含的“滚雪球”效应以及“你好我好大家好”的核心思想为教师教学创新团队创新能力提升研究提供了可借鉴的思路。在同群效应理论的解释框架中,本文将提升教师教学创新团队创新能力的过程内化为强化教师教学创新团队内部同群效应的发生过程,即加强团队间个体同伴学习的过程。也就是说在团队既定创新能力提升的基础上利

用同伴间的相互影响可以使教师的创新能力更上一层楼,从而达到一种可循环的创新能力发展生态。如何强化教师教学创新团队内部同群效应的发生,从而较好地发挥同群效应的积极影响对教师教学创新团队创新能力提升提供了新的视角。在同群效应发生的过程中,首先要形成了一个有效的群组,群组一般由焦点个体和对其产生潜在影响的同群其他个体共同组成,同群效应的发生是焦点个体通过一定的路径对同群其他个体进行的经验习得,在这一经验习得的过程中,对于影响同群效应价值发挥的变量有很多,但其中最为重要的变量就是进行经验习得的主体与被学习模仿的客体、主客体关系、经验习得的途径以及外在的保障。因此,本文从教师个体、关系强度、共享平台以及制度环境这四个关键变量出发来探讨群体行为对教师教学创新团队创新能力提升的影响(见图1)。

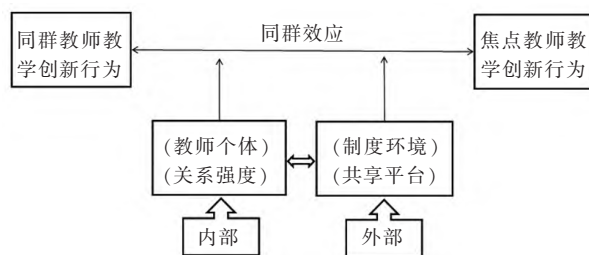


图1 同群效应与教师教学创新团队创新能力提升的关系

从教师能力水平与同群效应的关系来看,同伴能力水平是影响同群效应发生的重要影响因素,在面对相同的外部环境时,不同的个体可能会产生不同的理解进而产生不同的反应。教师个体能力的高低会直接影响教师教学创新团队创新能力的提升。团队成员水平差异较小且能力都比较高时,同群效应的积极影响最大。高水平的教师教学创新团队得益于拥有高水平的同伴和较小的同伴差异^[7]。从团队关系强度与同群效应的关系来看,教学创新团队形成了一定的社会网络,教师教学创新团队内同群效应发生的基础是教师个体间的联结关系,即关系强度。个体的行为会受到所处社会网络密度的影响,同群内部关系越紧密,同群效应的积极影响就越大。因为关系强度高的社会关系网络可以实现团队内部信息的高效交流,更容易影响对方的态度与行为,从而帮助教师创新能力的提升。从平台建设

与同群效应的关系来看,教师教学创新团队作为跨界组织,要保持常态化的同伴学习须依靠专门的平台。平台建设是加强校企信息交流与共享的重要措施,当团队中专任教师沟通越多,其校企融合的程度就越大,产教对接也就越紧密,知识的创新也就越容易产生,进而产生更大高度的同群效应影响。从制度环境与同群效应的关系来看,教师教学创新团队间的同伴学习会受到不同制度的影响,在不同的制度环境下,教师个体借鉴和模仿同群其他教师行为的意愿与程度不同,优越的制度环境能够加强教师教学创新团队间的同伴学习,从而确保同群效应能够稳定持续地发生。只有以上四个变量均达到最优状态,才能发挥同群效应的最大效果,也才能最大程度地提升教师教学创新团队的创新能力水平。

二、职业院校教师教学创新团队创新能力提升的现实障碍

同群效应理论视角下,职业院校教师教学创新团队创新能力的提升还面临着教师个体创新能力不足、团队凝聚力不强、交流平台不健全以及制度保障不完善等现实障碍。

(一)教师个体:创新能力不足

在同群效应理论视角下,职业院校教师教学创新团队创新能力的提升受到教师个体成长阶段与现有能力的影响。一般来讲,教师个体是团队创新能力提升的基础,也是同群效应发生的源头。教师教学创新团队内部的同伴学习可以提高团队整体的创新能力水平。但目前职业院校教师教学创新团队中,教师以专业为核心的教学创新能力还比较薄弱^[8],教师主体间的同伴学习水平不高、团队适应外部发展变化的教育教学方法创新能力、教科研创新能力以及社会服务创新能力等仍显不足。主要原因在于:一方面专任教师来源单一,大多数教师缺乏企业实践经历与实践能力,其职业生涯发展为“从高校毕业——到职业院校任教”的线性发展路径,使得教师教学创新团队师资背景单一化且学术化。加之兼职教师来源不稳定,由于体制机制的影响,兼职教师到学校任教存在诸多的不确定性与不主动性,教学团队带头人身份意识和认同感普遍不

强,具备“头雁”能力和素质的人选不多^[9]。另一方面,目前职业院校教师培养培训体系尚不健全,缺乏长效的培养培训保障和科学的培养培训模式,碎片化、随机化的教师培训普遍存在^[10],以至于培养培训效果并不显著,难以提升教师的创新能力。

(二)关系强度:凝聚力不强

职业院校教师教学创新团队是一个微型的社会关系网络,在同群效应理论视角下,团队内部教师个体通过交流、合作等形式的社会互动从网络中获取卓有成效的教学创新经验和科研创新观点,从而提升自身应对产业变革与人才供给侧调整的教育教学方法创新能力、教科研创新能力、社会服务创新能力等。同群个体之间关系的深度以及合作的形式影响着同群个体之间的社会互动频率,进而极大地影响到同群效应价值的发挥。当前我国职业院校教师教学创新团队缺乏有效的社会互动,其构建或因趋利性因素——政策红利,或因刚性要求——政策要求,或因盲目跟风^[11],团队结构不尽合理、团队组建松散的问题仍然存在,个别团队甚至“有名无实”,成为了应付检查的“僵尸团队”。一些团队的组建也是临时的,内部成员之间关系淡漠,沟通交流少,个体成员间无法形成有效的知识共享,也就无法形成合作关系,这使得团队内部的知识资源呈现出一种低水平的整合状态,在一定程度上造成了资源的浪费还无法取得高水平的知识创新成果^[12]。此外,教师之间合作的表面化、浅层化,使得教师教学创新团队产出的教科研成果也大多以“点”的形式存在,而缺少“面”的集成,对于职业教育“三教”改革的智力贡献力度有限。

(三)共享平台:平台不健全

在同群效应理论视角下,职业院校教师教学创新团队创新能力的提升会受到创新主体连接度的影响,教师教学创新团队创新知识及能力的产生或扩散是通过团队个体间的连接渠道从而进行的信息流动、知识流通、技术传播和经验共享。校企共建平台是连接团队内创新主体的有效措施,其可以促进团队个体间的信息流通、资源共享,校企共建平台还可以打破校企合作壁垒,加强团队教师的互动交流,深化校企合作,提高产业与专业的对接度^[13]。

然而,由于真正意义上的校企共建机制的不完善,校企共享平台的缺位,目前职业院校教师教学创新团队的建设仍缺乏企业的深度参与^[14],造成了教学创新团队中专任教师沟通频次不足、资源流通不畅的难题,这使得同群个体之间的资源共享出现阻滞,相互交流、相互学习、相互启发的程度不深。再加上校企合作共建平台的目标性偏差,出现了有利则合、无利则散,以“有限合作”与“短期合作”为多,合作单向且被动、内容单一且浅层次、动力不足等问题^[15],平台的使用价值大打折扣,难以保证高质量培养技术技能人才的要求。也就是说,职业教育作为直接服务产业发展的教育类型,其价值判断不应该也不可能来自于学校或教育行政部门,而是来自行业企业的价值判断。

(四)制度建设:保障不完善

在同群效应理论视角下,制度环境通过引导与强化教师个体的学习意向与态度间接改变团队的社会互动,进而影响同群效应的发生与创新能力的提升。但是,目前的制度建设对于引导或强化教师学习意向与态度的力量较弱。一是评价结果直接与教师个体的职称评定、升职加薪相关联,使得教师以发论文、赢奖项为工作的目标和重点,教书育人反倒成了教师的副业,这种有偏差的评价制度会阻碍教师间的同伴学习。评价制度注重对教师纸质化成果的评价,缺乏对教师实际能力的考察,使得教师教育教学方法创新能力、教科研创新能力以及社会服务创新能力等的提升停留在“纸上谈兵”阶段,这种形式主义的不良评价风气不利于教师实际创新能力的提升。二是现有激励制度偏重对教师硬性指标的激励,如发表论文数量、承担科研项目数量等,对于非硬性指标、教学成果以及团队整体绩效的激励不足,团队内部“个人主义”风气流行,教师盲目追求纸质化“量”的积累,却忽视了教书育人与服务社会能力“质”的提升。激励力度不足,对教师教学创新团队内部教师的物质激励不够,只是给予教师精神“高帽”,难以充分调动教师的积极性与自主性。对兼职教师的激励机制也不完善,“学校有需求、企业无驱动、政策无支撑”是其真实写照。

三、职业院校教师教学创新团队创新能力提升的实践路径

教师教学创新团队创新能力的提升不仅是提高职业教育质量、实现技能型社会战略目标的需要,也是保证职业院校毕业生高质量就业与缓解当前职业教育焦虑的个体需要。针对目前职业院校教师教学创新团队创新能力提升面临的现实问题,应做到“对症下药”。

(一)提高个体能力水平,增强同群效应的发生基础

从同群效应理论视角看,同群效应是群体内同伴间相互学习产生的效应,高水平的团队成员是强化同群效应发生的重要因素,专业能力水平高的教师往往意味着较高的学习热情与学习能力。因此,提高教师个体专业能力水平是强化同群效应发生的前提基础。

首先,从源头上控制教师质量,坚持多元化引进团队成员。一是坚持“硬性+软性”的准入原则,以教师的师德师风和专业化的教学能力为硬性原则,选择师德高尚、教学水平高、学术造诣深的专任教师和企业教师共同组成;以区域产业特色为专业教师准入的软性原则,各地以区域行业特点为依据,制定区域化、特色化的专业教师准入标准,防止各省各校专业教师准入标准的同质化。二是多渠道引入团队教师,除了从高校聘请一部分高学历专任教师外,还要从行业企业聘请一些技术大师、能工巧匠、企业骨干等作为核心教师,以及特聘一些行业名匠、知名学者作为客座教授,担任教学创新团队的“名誉团长”。三是对兼职教师实施“候鸟”计划,以动态监督的方式确保兼职教师高教学能力的常态化,构建市场调节、智力流动、契约式用人的人才引进模式,动态选聘大国工匠、高级技术人员担任产业导师^[9]。

其次,优选团队负责人。社会互动网络核心位置的教师个体应该要起到示范引领作用,积极开展教育教学创新、教科研创新以及社会服务创新,并带动其他教师个体教育教学方法创新能力、教科研创新能力以及社会服务创新能力提升。团队带头人

承担着“提出愿景、战略布局、资源整合、队伍管理”等职责^[16],对教学创新团队建设和团队创新力的提升具有重要作用。因此,要制定专门的带头人遴选标准,优秀的团队负责人往往具有强烈的身份认同,都是自己专业领域的佼佼者,同时又拥有企业实践经历,在学术研究方面也颇有建树,丰富的经验以及高瞻远瞩的企业家思维保证了其对团队方向把控的正确性^[17]。团队带头人需要在一定时期内保持稳定,但也要规定其最长的任职年限,如果团队带头人长期保持不变,团队内部就会出现成长停滞,出现团队的稳定重于创新,认同取代创新,从而产生“近亲繁殖”,也就是生物学的结论即“种的退化”^[18]。

最后,做好职后教师的培训工作。目前我国职业教育教师培训存在结构性失调的困境。一是职业技术师范教育主要集中于职前阶段,且在职业技术师范大学内进行,但职业技术师范院校大约只有10%的毕业生会到职业院校就业,可见职业师范教育发挥的作用并不明显;二是当前的职教师资培训缺少系统性设计,重名师培养轻新师提升的现象屡见不鲜^[19]。因此,亟需健全职教师资培养培训体系,培养培训体系的完善是提升职教师资培养质量的关键,也是有效开展教师培训的前提。简而言之,就是要对职教师资进行完整系统的培养培训,培训要对接教师职前教育,为新入职教师顺利进入岗位奠定坚实的专业基础。在培训过程中,应对教师进行分类培训,一来可以提高培训效率,二来可以减少资源浪费。横向上,对团队带头人实行“明星打造”提升计划,对骨干教师实行“能力拔尖”集训计划,对青年教师实行“职业奠基”固基计划,以系统完整的培训为要求,以教师个体短板为重点进行教师教育教学方法创新能力、教科研创新能力以及社会服务创新能力等的全面提升。纵向上,对新入职的青年教师实行“双导师”培训——校内资深教师和企业技术专家共同承担,打通“青年教师—骨干教师—专业带头人—教学名师—专业领军人才”“技术人员—能工巧匠—行业专家—行业领军人才”的成长通道^[20],形成老年—中年—青年教师的三阶培训,以“传帮带”为手段,提升青年教师角色认同、巩

固中年教师教学能力、激发老年教师教学创新。

(二)加强团队关系强度,提高同群效应的发生频率

教师教学创新团队是由多元化主体、多样化联系、多要素组合,共同构筑起的纵横交错的知识网络,该组织又可被称为集群知识网络或集群创新网络^[21]。集群内关系强度的高低,也就是个体之间的关系密度会影响同伴学习的效果,进而对教师教学创新团队创新能力的提升产生积极或消极的影响。因此,调试团队规模、加强关系强度、提升关系质量可以加强教师教学创新团队内部的信任、合作与互惠,进而对教师教学创新团队教育教学方法创新能力、教科研创新能力以及社会服务创新能力等的提升产生正向的影响。

首先,要保障适宜的团队规模。团队有效互动的条件是拥有一支数量适中、规模合理的团队。教师在进行教育教学创新、教科研创新以及社会服务创新行为时彼此之间会互相学习与模仿,进而产生教育教学创新、教科研创新以及社会服务创新行为的相互影响与带动。随着团队规模的变化,教师个体对同群其他教师个体的相互影响与带动力度存在差异,团队人数的多少显著地影响着团队教师的教育教学创新、教科研创新以及社会服务创新。具有较大规模的团队拥有更多的视角思维,更有可能产生创新想法,但也不是越大越好,而是有一定的阈值,超过一定的阈值,就会引发负向效应,反倒不利于团队教育教学方法创新能力、教科研创新能力以及社会服务创新能力的提升。因此要设定教师教学创新团队规模的数量阈值,研究表明,团队规模一般控制在5—25人为宜,12人左右时效果最好^[22]。

其次,以运行方式的手段加强教师教学创新团队的关系强度,提升团队关系质量,即强化团队凝聚力的形成。有学者将凝聚力与动机联系在一起,认为将团队成员凝聚在一起主要有两个因素,即团队成员一起努力地完成工作——任务凝聚力、需要与他人和谐相处——交往凝聚力^[23]。因此,要强化团队凝聚力,一是要通过任务建立起教师教学创新团队成员间的任务凝聚力,任务具有消除距离、拉

近关系、形成凝聚力的神奇力量,可以破除教师“单打独斗”的个人主义倾向。团队建设存在短期团队与长期团队两种,一般情况下短期团队的数量更多。短期团队一般是由项目负责人根据任务要求而临时组建起来的团队,随着任务的完工原有团队就会面临解散或重建的危机,随着新任务的展开,又会纳入新的团队成员。虽然这类团队组建方式可以不断为团队内部输入新鲜的血液,但也会造成团队结构与功能的不稳定,使得团队很难积淀下来持续地攻克某一科研难题,从长远来看并不利于团队教育教学方法创新能力、教科研创新能力、社会服务创新能力等的提升。因此,以长期任务为核心打造一支长期团队对于教师教学创新团队综合创新能力的提升具有关键作用。而一个团队是否能够不断成长,目标是基础,而目标也就是团队任务的细化,通过目标重塑团队成员的价值观,从而使团队成员形成价值内化与身份认同。所以,教师教学创新团队应以事实为依据,以团队发展情况为基础制定科学可行的任务发展规划,形成团队发展的“短期任务——中长期任务——长期任务”任务链,确保任务目标具体化、可测量化。二是要以民主管理为手段,营造良好的团队氛围,激活教师教学创新团队的交往凝聚力。传统的学校管理制度为等级分明的科层制,其部门之间、上下级之间有着明确的界限,权力关系是单向的、不平等的,行政人员的权力往往凌驾于教师之上,这造成了教师教学主动性与积极性的下降,很难形成团队凝聚力。因此,要重视教师教学创新团队内部教师的主体地位与主体性,为教师提供平等对话的平台,促进教师之间进行协商对话,实现对话的层次化。应建立新型的管理制度,从“管理思维”向“服务思维”转变,行政人员要树立为教师教学服务的理念,正如黄达人教授所言“教授可以有脾气,但行政人员不能耍性格”,一切的行政措施与手段均是为了服务教师的教育教学目标。应加强教师教学创新团队管理的开放性,教师教学创新团队作为一个多方力量汇集的组织,要重视团队内各部分力量的协调并发挥这些力量,只有这样才能发挥团队方向的一致性、团队目标的统一性、团队活动的协调性,带头人要在团队管理中主导团

队的建设,作为首席专家要协调优化各方力量的均衡,形成团队创新的最大合力。这样就会使得团队关系更加紧密、团队情感更加积极、团队文化更加友爱,也才能使团队成员的思想更活跃、创新氛围更浓厚,凝聚力更强。

(三)健全校企交流平台,提升同群效应的影响高度

根据同群效应的发生机制,团队内创新主体之间连接的畅通性会影响信息的可传递性,进而影响同伴学习的效果。通过构建校企连接渠道,就可以增加团队成员沟通的机会,还会加强专兼教师的对话频次,深化校企合作程度,从而加强团队连接。这种“强连接”会增进教师主体间的信任,降低知识、经验获取的不确定性和风险,有利于推动多元教师主体之间的知识共享、经验扩散,以及粘黏性知识(秘密知识、隐性知识)的转移^[21],减少同群效应发生过程中因为渠道阻滞而引发的价值损耗,释放平台共享对教师创新能力提升的连接作用与放大作用,从而提升教师教学创新团队的创新能力。

首先,搭建校企交流平台,促进资源共享。以平台搭建为载体不仅为教师教学创新团队教科研创新行为以及社会服务创新行为的互通互鉴提供了基础,也决定了教师教学创新团队教科研创新能力与社会服务创新能力提升的高度。校企协同搭建交流平台,一方面,平台的建设可为企业兼职教师进入学校任教扫除一部分硬性的体制机制阻碍,企业的能工巧匠由于缺乏教师资格证和学历偏低等原因往往难以进入学校任教,而校企协同共建创新交流平台则为企业兼职教师进入学校建立了“绿色通道”。另一方面,平台的建设还可以促进资源共享,资源共享促使校企双主体深度参与,使团队成员在完成教学任务、科研创新、社会服务的过程中相互交流、相互学习、相互启发,从而激发教师形成新的创新思维,进而促进教师教学创新团队教育教学方法创新能力、教科研创新能力以及社会服务创新能力的提升。具体可由政府牵头,校企共建办学决策类平台(如职业岗位大数据服务平台、职业院校科创决策资源平台)、专业教学类平台(如专业人才培养方案服务平台、职业教育教学资源库、微课学

院)、科研服务平台(如科研管理大数据服务平台、课题研究与管理平台)等,通过校企协同搭建创新交流平台,使得学校专业建设着眼点与行业企业发展的兴奋点无缝对接,既融合了校企利益诉求又提升了职业教育服务区域经济发展的能力。

其次,加大平台交流,深化产教融合。以平台交流为手段为提升教师专业教学创新能力和精准对接区域产业需求提供了途径。学校教学内容与岗位要求耦合度低仍是存在的事实问题,教学内容与工作实践脱节,表现为课程内容陈旧,未能及时跟进工作领域的新技术新工艺新标准,学生所获知识不能满足工作需要^[24]。专业教学是一个复杂的系统工程,强调“理实一体、跨界融合”等多维要求,需要校企双方的深度互动才能提高专业教学与产业需要的耦合度。根据学校的实际教学现状和行业企业的人才需求,全方位、多方面、分层次地设计专业教学内容,围绕产业发展趋势与学生成长规律改革教学模式、课程内容、教学安排以及评价模式等,采取“产业—专业发展前沿研讨会”“教学经验交流会”以及“教学创新能力提升论坛”等形式多样的分享会,为团队教师提供交流互动的机会与平台,以加深专兼教师之间的对话,促进同伴学习,强化同群效应的发生,进而提升教师的专业教学创新能力。

(四)完善利益分配制度,确保同群效应的稳定发生

在同群效应理论视角下,团队内个体间的同伴学习会因不同的制度设计而呈现不一样的学习状态与效果,合理、可持续的制度设计能够引导和强化教师教学创新团队内教师主体间的同伴学习,减少同伴学习中由于“个人主义”而造成的资源抢夺,从而优化同群网络中同伴学习的行为模式。因此,努力构建促进教师教学创新团队同群效应发生的正向制度环境,消解逆向政策环境所造成的不利影响,对于教师教学创新团队创新能力提升具有重要意义。

首先,完善评价制度。评价主体上,实现多元化要求,遴选企业骨干、行业专家、专家学者、骨干教师、学生等多个主体组成评价小组,从不同角度对

教学团队进行评价,确保评价结果的全面科学、公平公正。评价方法上,进行分层分类评价,避免一刀切,设立灵活的、基于本校特色的评价标准,管理者在坚持一般评价原则的同时,因时制宜、因地制宜、因人制宜地采用灵活多变的评价手段,以评价促成长,达到评价之效。利用大数据治理手段,借助云计算、大数据、智能化等新一代信息技术,对教师教学创新团队成员的教育教学、科研创新、社会服务等创新行为过程进行数据记录,从结果导向的评价转变为“过程+结果”的全过程评价,破除“过程淡化,成果至上”评价的缺陷与不足。评价标准上,要从“唯论文发表、唯科研承担”的单一标准转向“教书育人、教科研协同创新、社会服务”等多元化标准,将毕业生就业率、学生竞赛成果、科研转化等纳入教师评价标准,以及将教师的合作精神、敬业精神、奉献精神、毕业生就业质量等非学术指标与非硬性指标也纳入评价范围之中,切实促进教师教书育人能力与服务社会能力的提升,不至于“剖腹藏珠”。评价手段的多主体、多标准、全过程为团队内每一个教师的发展都提供了多元化的发展路径,有助于激发教师个体的主动性与积极性,强化了教师教学创新团队内部的同伴学习,对于其教育教学方法创新能力、教科研创新能力以及社会服务创新能力等的提升具有显著影响。

其次,健全激励制度。一是校企双方要建立兼职教师有效流通的长效机制,学校要实施“物质激励+精神激励”双组合的手段来吸引企业的能工巧匠到学校任教,企业要完善对于“流动员工”的绩效管理,将流动员工在校内的工作成绩纳入员工的绩效评定,实行校内激励与校外激励相结合、物质激励与精神激励相配合的激励制度,从而使企业员工愿意、乐意参与学校任教,从而强化团队凝聚力。二是由个人主导的激励向团队整体的激励模式转变,由评选“优绩个人”逐渐转变为评选“优绩团队”,按照个人对团队发展贡献度的大小,将其按照权重系数转化为一定的比例来奖励教师个体,从而将教师个体的发展与团队的发展紧密结合起来,强化团队内部的同伴学习。三是加大对校内教师的物质激励,根据马斯洛需要层次理论,人只有在基本的物

质得到满足后,才会转向更高层次的精神需求。教师参与教学创新团队建设意味着压力增大与任务增多,如果只是给予教师一顶精神“高帽”却没有可观的物质激励去吸引教师,教师会在一时的兴头过后丧失原来的激情从而产生消极的情绪,对于同伴学习产生抵触心理,反而不利于教师教学创新团队教育教学方法创新能力、教科研创新能力以及社会服务创新能力等的提升。

总之,职业院校教师教学创新团队创新能力的提升是职业教育高质量发展的主要内容,也是满足人民对优质职业教育需要的重要举措。由于教师教学创新团队建设涉及主体多、场域广、知识繁杂等问题,如何提升教师教学创新团队的创新能力是一个复杂的系统工程。而同群效应作为一种群体内个体间最常见的行为影响效应,其发生的路径对职业院校教师教学创新团队创新能力的提升具有很好的启发意义。

参考文献:

- [1]刘榴,周俊华.职业教育教师教学创新团队建设的内涵、困境与路径:基于共同体视角[J].教育学术月刊,2022(8):42-47.
- [2]白星良,牛同训.职业教育教师教学创新团队建设研究[J].高等职业教育探索,2020,19(3):45-50.
- [3]王进,周坤.同群效应下的旅游非理性经营与主客角色冲突[J].四川师范大学学报(社会科学版),2021,48(6):165-173.
- [4]陆铭,张爽.“人以群分”:非市场互动和群分效应的文献评论[J].经济学(季刊),2007(3):991-1020.
- [5]丁金昌,陈宇.高职院校“以群建院”的思考与运行机制[J].高等工程教育研究,2020(3):122-125.
- [6]张蕊,宋信息.混合分班还是分层教学?:基于同群效应视角的理论研究[J].经济学报,2022(3):1-43 (2023-01-09)[2023-02-14]. <https://doi.org/10.16513/j.cnki.cje.20220919.004>.
- [7]张天宇,钟田丽.基于学习行为的资本结构同伴效应实证研究[J].管理科学,2019,32(2):94-107.
- [8]杨雅,胡小桃.职业院校教师教学创新团队建设的意义、问题与策略[J].芜湖职业技术学院学报,2020,22(1):5-8.
- [9]欧阳波仪,易启明,汪炎珍,等.高质量发展视域下高职教师教学创新团队建设研究[J].中国职业技术教育,2020(5):88-92.
- [10]邓小华,王晞.职业教育教师教学创新团队建设路径[J].职业技术教育,2022,43(7):41-46.
- [11]马君,张玉凤.专业群视域下高职院校教学创新团队构建及治理[J].高等工程教育研究,2021(1):136-141+200.
- [12]池春阳.基于凝聚力视角的高职院校科研团队建设[J].中国经贸导刊,2017(11):68-69.
- [13]郑莹.“双高计划”背景下职业教育教师教学创新团队建设研究:基于社会互动理论[J].广东轻工职业技术学院学报,2021,20(4):55-59.
- [14]洪福兴.“双高计划”背景下高职教师教学创新团队建设的价值、问题与路径[J].天津中德应用技术大学学报,2021(2):100-104.
- [15]翁伟斌.职业教育产教融合平台建设的现实诉求和推进策略[J].内蒙古社会科学(汉文版),2019,40(4):183-188+213.
- [16]罗儒国.“双一流”建设背景下高校教师发展的困境与突围[J].当代教育与文化,2019,11(3):76-83.
- [17]和震,刘若涵.职业院校教师教学创新团队的组织形式研究:基于首批立项团队20份申报书[J].中国职业技术教育,2021(6):5-11.
- [18]谢开勇,谢寒,邢月,等.基于产学研协同的高校教学团队建设创新探讨[J].广西师范大学学报(哲学社会科学版),2014,50(2):133-139.
- [19]徐国庆,王浩南.我国职业教育教师培养体系重建的核心逻辑[J].现代教育管理,2022(12):71-77.
- [20]熊文林,刘艳平.基于创新集群演化理论的高水平专业群教学创新团队建设[J].教育与职业,2022(1):69-74.

- [21]徐蕾. 知识网络双重嵌入对集群企业创新能力提升的机理研究[D].杭州:浙江大学,2012.
- [22]刘惠琴.团队异质性、规模、阶段与类型对学科团队创新绩效的影响研究[J].清华大学教育研究,2008(4):83-90.
- [23]刘电芝,疏德明.团队凝聚力的影响因素及其培育措施[J].现代管理科学,2008,182(5):34-35.
- [24]刘祥泽,徐坚,孙刚.组织适应性视角下职业院校教师教学创新团队建设研究[J].中国职业技术教育,2022(20):79-85.

责任编辑 秦红梅

Research on the Improvement of Innovative Ability of Teaching Innovation Team in Vocational College From the Perspective of Peer Effect Theory

Ma Jun, Guo Xiaoli
(Shaanxi Normal University)

Abstract: Peer effect is an important theory that effectively affects individual behavior within organizations. It has a strong explanatory power for the construction of innovative ability of teaching innovation teams in vocational colleges. According to this theory, there are still problems such as insufficient individual innovation ability of teachers, weak team cohesion, incomplete platform construction, and imperfect system construction in the current teaching innovation teams of vocational colleges. For better improvement, it first needs to improve individual ability levels and enhance the basis for the occurrence of peer effect. Second, strengthening the intensity of team relationships and increasing the frequency of peer effect occurrence. Third, improving the school-enterprise communication platform and enhancing the influence of peer effect. Fourth, improving the system of interest distribution to ensure the stable occurrence of peer effect.

Keywords: peer effect; vocational college; teaching innovation team; innovative ability