

职业院校教师教学创新团队评价指标体系构建

曹 晔,刘红磊

【摘 要】职业院校教师教学创新团队是建设高水平教师队伍的重要举措,教师教学团队评价事关教师队伍发展方向,科学的评价是引导教师教学创新团队健康发展的关键。在系统分析职业教育教师教学创新团队建设背景、基本内涵和构成要素的基础上,从建设目标、师德师风、团队带头人、团队成员、团队建设、团队业绩6个维度、25个领域、75个观察点构建了职业院校教师教学创新团队评价指标,旨在为各级各类教师教学创新团队建设和评价提供借鉴参考。

【关键词】职业院校;教师教学;创新团队;评价指标

【基金项目】教育部国家级职业教育教师教学创新团队课题研究项目“教师专业发展及其教学创新能力、团队创新能力提升研究”(项目编号:GG2020060001,主持人:曹晔);天津市高等职业技术教育研究会2021年度课题“新时代高职院校劳动教育的价值及实现路径研究”(课题编号:2021-3073,主持人:曹晨宇)

【作者简介】曹晔,硕士,天津职业技术师范大学职业教育教师研究院教授;刘红磊,硕士,天津商务职业学院会计学院讲师。

中图分类号:G710 文献标识码:A 文章编号:1004-9290(2023)0020-0065-07

《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中指出,“到2035年,教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升”,创新成为未来教师的基本素养。为此,《国家职业教育改革实施方案》提出“分专业建设一批国家级职业教育教师教学创新团队”。为落实国务院要求,教育部印发了《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》,分两批建设(培育)364个国家职业教育教师教学创新团队,增强职业院校教学改革创新内生动力,推动职业教育提质培优。2022年9月20日,教育部办公厅下发了《关于进一步加强全国职业院校教师教学创新团队建设》的通知,旨在加强国家、省级和校级三级职业教育教师教学创新团队建设,建设高素质“双师型”教师队伍,推动“三教”改革,创新人才培养模式,推动现代职业教育高质量发展。同时,要求“各地各校要建立本级创新团队建设评价指标体系,对偏离目标任务、建设效果较差的,应实行动态调整。”基于上述系列文

件要求,在对职业教育教学创新团队基本内涵、基本特征、影响因素等研究基础上,初步构建了职业教育教学创新团队评价指标体系,旨在全面反映职业教育教师教学创新团队活动的全貌,引导职业院校健康有序地开展教学创新活动。

一、教学创新团队

(一)团队及其特征

团队是指为特定结果在工作中相互依赖而共同承担责任的个体的集合体^[1],从共同目标、相互依存、共担责任三个方面来界定。罗宾斯(Robbins)认为团队是指一种为了实现某一目标而由相互协作的个体所组成的正式群体^[2],从共同目标、相互协作两个方面进行描述。卡曾巴赫(Katzenbach)认为团队是由少数技能互补、愿意为了共同的目的、业绩目标和方法而相互承担责任的人组成的群体^[3],从技能互补、共同愿景、共担责任、相互支持等进行描述。综上所述可以看出,团队具有如下特征:一是共同目标。团队创新必须有明确而具体的共同目标。目标明确

了,团队才有了共同努力的方向,聚合成一个整体,同向同行发力。二是相互依存。团队是为了实现某一目标而组建的,而每个人的技能、知识或经验不同,因此成员之间技能是互补的,对团队有着不同的贡献。为此,团队成员之间相互信任、相互依赖,彼此了解各自的特长,知道自己在团队中的角色定位。三是分工合作。分工能够提高工作效率,业精于专,长期专注于某一业务就能提高工作效率。有分工必然有协作,分工的发展也必然要求协作跟进。团队成员通常拥有不同技能、不同背景,为协作创造了条件,客观上需要团队成员之间相互支持和配合,分享与交换信息,致力于实现团队的共同目标。四是责任共担。要建立激励与约束机制,保证全体团队成员自觉投入团队建设,并分享团队所取得的成果^[4]。

(二)教学创新团队

创新团队,是指为了实现共同的理想或目标,以创新的动力和探索创造性的过程为起点,在团队带头人组织协同下,由一群训练有素、技能互补、充满创造力的人组成的开展创新活动的集体^[5]。关于教学创新团队,孙灿认为教学创新团队是指以教书育人为目标,以专业或课程建设为载体,为了完成某个教学任务或目标,由团队成员和专业带头人共同组成结构合理、优势互补、行动协同、利益共享、责任共担,能够运用创造性的思维和方法手段去深化教育教学改革,探索新的教育教学模式,开发创新教学实践的教师群体^[6]。职业教育是一种类型教育,职业院校教师教学创新团队有其自身特色。关于职业院校教师教学创新团队内涵,学者也给出了多种解释。吴欣怡认为教学创新团队是指团队的教师在教学过程中以培养职业院校学生创新素质与创新能力为教学目标,积极不断采用他人或者自身创造革新的教学理念,推进教学改革,更新教学内容,采用新的教学方法与手段,不断提高教学效果,促进学生更好地成长与发展的一项综合性的教学实践活动^[7]。事实上,这

一概念将教学团队创新的目标定位在培养创新人才,促进学生成长成才上。姬瑞海认为职业院校的教学创新团队要以立德树人为根本,加强产教融合、校企合作,立足于培养创新人才和提升学校办学特色为主线,以先进的教育理念为指导,以国家级、省级或学校各类重大的教学改革项目为牵引,加强专兼职双师型教师队伍能力建设,开展教育教学改革和研究,提质培优,推动专业、课程和实训基地等建设^[8]。该概念突出教学创新的理念、教学创新的形式、教学创新领域和教学创新的性质,实用性比较强。

可见,职业院校教师教学创新团队是以立德树人为共同的远景目标,基于产教融合、校企合作的育人模式,立足德艺双修、知行合一的技术技能人才培养,围绕某一教育教学任务或教学改革任务,由素质优良、相互依存、共担责任的教师和专业带头人,组成结构合理、分工合作、专兼结合、责任明确、能力互补,依靠集体力量,运用创造性的思维和方法深化教育教学改革,开发创新教学实践、培养创新型人才的教师群体。

二、教学创新团队构成要素

通常认为团队的构成要素为 5P,即目标(Purpose)、定位(Place)、计划(Plan)、权限(Power)、人(People)^[9]。目标规定了团队存在的价值,是团队成员共同努力的方向;定位包括团队的定位和成员个体角色的定位,个体角色是互补的;计划是制定出团队实施的行动方案;权限就是团队成员负有的职责和享有相应的权利;人是构成团队最核心的力量,是实现团队目标的关键。

从教学创新团队字面来理解,包括三大要素。首先是团队,团队是一种组织,组织运行至少包括目标、领导人和成员三个方面,目标提供了组织发展的方向,负责人驾驭组织的发展,成员是推动组织发展的力量,而且成员之间存在结构问题,相互之间能够优势互补,取长补短,以最小的人力资源实现最大的效益。其次是创新,国家要求加快建设高素质、专业化、创新型教师队伍,创新成为新时代各级各类教师的重

要特质。团队的创新是建立在教师个人创新基础上的,在实践中要充分调动个人创新积极性来提升团队创新能力。最后是教学,教书育人是教师的天职,教学是教师工作的主战场,是教书育人的主要手段,教学创新的目的是培养创新型人才。总之,教学创新团队以立德树人为根本任务,以创新型人才培养为目标,在团队带头人的引领下,组建数量充实、知识技能互补、精诚合作的团队,坚持问题导向,适应产业转型升级和经济社会高质量发展的要求,深化教育教学改革,创新教学模式,完善教学内容和教学方法,不断提升人才培养质量。

为落实《国家职业教育改革实施方案》提出的建设一批高水平、结构化教师教学创新团队,《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》提出了六个方面的基本要求,即团队师德师风高尚、团队结构科学合理、团队负责人能力突出、教学改革基础良好、专业特色优势明显、保障措施完善健全。同时,中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》中提出坚持把师德师风作为第一标准。基于以上分析,按照可应用、可实施、可评价的原则,职业教育教师教学创新团队的构成要素包括团队目标、师德师风、团队带头人、团队成员、创新成果、育人成效六个方面。

1. 明确的发展目标

共同的意愿是团队建设的重要前提。团队发展目标是团队成员教学创新活动需要达到的目标,是团队建设的压舱石,是教师教学创新团队行动指南,创新团队的一切活动必须围绕目标来制定。教学创新团队应当在先进文化理念的引领下,在现代教育教学思想指导下,以培养知识型、技能型、创新型劳动者为核心,以德技双修、知行合一为育人目标,在专业建设、课程体系、教材开发、教学模式、实训基地建设等方面设定具体、明确、可行的教学改革或创新目标。目标内涵清晰、优势特色鲜明、改革方向具体明确,充分体现新理念、新思路、新范式,采取措施能有效实施。

2. 优良的师德师风

职业教育面向人人,面向全社会,旨在使无业者有业,有业者乐业,培养数以亿计的未来产业大军。教书育人是教师的天职,师德师风直接关系到青年学生的成人成才,关系到教育事业的发展,直接决定了未来我国产业工人的素质,也关系到中华民族的兴衰。2019年教育部等七部门印发的《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》提出把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准。中共中央、国务院印发的《新时期产业工人队伍建设改革方案》也明确提出要“造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍。”可见,无论是教师队伍自身建设,还是培养的技术技能人才都需要加强师德师风建设。同时,职业教育教师还要弘扬劳模精神、工匠精神和劳动精神,与加强师德师风建设同向同行。

3. 团队带头人

创新团队的根本任务在于依靠团队的力量不断创新,起关键作用的是团队带头人。带头人不仅应具有较高的技术技能水平和丰富的企业实践经验,能够对接企业最新需求,把握创新方向,保证教学改革与技术研究的前瞻性和先进性,还必须具备合作精神、创新意识以及较强的组织协调能力等,能够担负起“提出愿景、战略布局、产教融合、资源整合、知人善任、队伍管理”的职责^[10]。根据影响力来源不同,团队带头人领导行为可划分为刚性的垂直型领导和柔性的共享型领导。垂直领导是指下级部门直接由上级部门指挥和领导,而共享型领导是由领导者和其下属成员组成的管理团队来共同承担领导责任,是一种成员之间的互动影响过程,通过团队成员彼此帮助以达到团队或组织目标的领导方式^[11]。正如大雁团队行动时,头雁由大家轮流领头,以此来提升飞行速度,雁行理论充分支持了典型的共享型领导。整个团队建设水平与团队带头人的能力和水平有很大关系。目前国家职业教育教师教学创新团队带头人,很多属

于垂直型领导,即团队带头人大多是校级领导或院级中层领导,他们校内外资源较丰富,也有能力去整合资源来开展创新活动。

4. 团队成员

成员是教学团队创新的主体,要求团队成员具有组织性、优质性、互补性、结构性、协同性。所谓组织性就是团队成员有共同的理想目标;优质性就是团队成员在各方面都是比较优秀的,适合开展教学创新活动;互补性是指团队成员之间,尤其是团队核心成员之间的知识、能力与性格是相互补充的;结构性就是在团队中,不同学历、专业和经验,不同性格和经历的成员有合理的分工,团队内部形成不同专业知识优势互补、理论和实践相结合、老中青协调搭配,内部凝聚力较强的教学创新梯队;协同性就是团队创新,依靠团队集体力量,必须步调一致,齐心协力,体现“1+1>2”的聚集效应。

由于团队建设存在团队成员的努力程度和平均贡献随着群体成员增加而减少的情况,所以团队人员并不是越多越好。若团队成员过多,增加了沟通难度和成本,团队意见就难以达成一致,导致团队沟通信息失真、缺乏相互信任感、凝聚力不强等“社会惰性”现象^[12]。

5. 显著的创新成果

教学创新团队业绩是考核团队建设水平的核心指标。所谓团队创新,就是通过有目的的培育和建设,经过一定的周期,团队形成了良好的管理制度、运行机制和显著的教学改革成果,能够有效培养创新型人才,即创新成果包括团队建设成果和教学改革成果。教学改革成果具体表现为取得国家级、省级或校级的标志性教学改革成果,这些成果应反映当前教育教学改革的方向和亟须解决的问题,如示范课或精品课、优秀教材、教学成果奖、教学资源库、特色或示范性专业、实训项目、优秀实训基地等,或由于时间的关系,虽还没有成果但却显示出良好态势的阶段性成果。需要指出的是,职业教育专业设置对接产业,适应新业态、新技术、新规

范、新职业不断涌现的需要,教学创新离不开科技创新,教学创新团队应将学科最新研究成果引入教学领域或生产实际,增强适应新技术和产业变革的能力,有效促进“三教”改革,创新教育教学模式,深化课堂革命,促进教学质量的提升和人才培养质量的提高。

6. 优良的育人成效

教学创新团队的成员是学校教师的优秀代表和教师队伍的核心力量,进入新时代职业教育的根本任务就是培养国家现代化所需的知识型、技能型和创新型劳动者大军。因此,育人效果是衡量教学创新团队的根本性指标,而育人效果可以从多个方面进行衡量,包括人才培养特色,毕业生、同行、专家和用人单位的认可度等。教学创新团队成员应坚持以学生为中心的理念,关注学生的职业发展需求,了解产业发展现状与岗位需求,及时将新知识、新技术、新工艺、新方法、新范式引入教学,坚持做中学、做中教,努力改进教学方法,充分利用现代信息技术,积极探索有效的教学模式,不断提高学生专业知识和技能水平^[13]。

总之,职业教育教师教学创新团队的评价应把团队目标、师德师风、专业带头人、团队成员、创新成果、育人成效等指标统一起来,形成多层次递阶的有机整体。

三、指标体系构建

为了更好地指导实际工作,按照科学性、系统性、代表性、层次性、动态性、简明性、可量化的原则,来构建职业教育教师教学创新团队评价指标体系。

(一)理念与目标

建设理念是以立德树人为根本,坚持优势互补、协同创新的理念,深化产教融合、校企合作,整合优化校校、校企人力资源和教学资源,在团队带头人的带领下推进教师和企业人员之间的互动合作,深化教育教学改革,突出先进性、协同性和创新性,推动“双师型”教师能力提升,培养学生创新能力、推动职业教育可持续发展。

教学创新团队是一种新生事物,需要不断明确其功能定位,既要质上对其使命与宗旨进行清晰、明确的描述,也要突出其强大的引领、指向、调整和激发功能。功能定位应得到全体成员的价值认同,成为共同体一致的愿景与信念,才能激发团队全体成员的强大工作热情和潜能,激发团队成员高效地协同与合作^[14]。此外,还应明确其具体的创新目标,创新目标就是明确一定时期内教育教学改革的任务或方向,规范和指导团队发展的指南,促进教师 and 团队的自我诊断与改进的依据,它围绕专业、课程、教学、教师等教学要素,按照培养创新型技术技能人才的要求,基于职业院校发展需要、专业建设实际情况、教学创新团队资源禀赋及政策支持等,从量上对其行动与业绩提出具体、可考核的要求。在科学定位建设目标的基础上需要明确建设思路,建设思路就是以“双师型”教师队伍建设为核心,围绕建设目标,校企人员坚持协同创新的理念,组建校企合作命运共同体,凝心聚力、优势互补、资源共享、共赢发展,与政府、学校和企业建立起协作机制,充分发挥团队负责人的引领作用,学校支持保障作用,企业的协同育人作用,行业的信息指导作用,政府的服务支撑作用,合理规划建设方案,确保教学创新团队建设目标的实现。

(二)师德师风

教师是一种以人育人的职业,不是普通的职业,是一种专业性职业,对师德的要求高于一般性的职业道德,师德是教师这一职业应具备的最基本的道德素养。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央高度重视教师队伍建设工作,习近平总书记提出“四有”好老师、四个引路人、四个相统一等要求。党的十九大、二十大报告均提出要加强师德师风建设。《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中提出“着力提升思想政治素质,全面加强师德师风建设”。2019年教育部等七部门印发了《关于加强和改进新时代师德师风建设

的意见》中指出“把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准”,依据教育部印发《中等职业学校教师专业标准(试行)》《职业教育双师型教师认定基本标准》等系列文件的要求,把师德师风定位在三个方面:政治素养、工匠精神、课程思政。良好的思想政治素质是贯彻党的教育方针、教书育人的根本保障,工匠精神是体现职业教育类型特色的重要方面,课程思政能力是教师思政水平的重要体现。

(三)团队成员

团队成员是教学创新的主体力量,结构合理的教学团队是建设教学创新团队的基础条件。团队成员的构建要从团队的整体任务和效能考虑,把成员搭配成为一个组合优化的组织。正如哈耶克所言:每个人只能占有知识的某些片段,都不能掌握真理的全部,知识内部具有逻辑顺序和结构,按照知识整体性要求,需要传授、创造知识片段的个体相互沟通和协作^[15]。优秀团队成员结构应从以下几个方面考虑,一是团队成员基本素质,具体表现在三个方面:职业素养较高、具有较强的教学能力、具有一定的教育教学创新成果。二是团队成员结构合理,能力互补。根据教学创新任务,按照技能互补的原则,来组建结构化的团队成员,既包括传统的教师年龄结构、学历结构、职称结构,也包括学科专业结构、学缘结构等。三是明确技术技能水平、专兼结合的团队成员及数量。《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》中规定:国家级职业教育教师教学创新团队成员,“双师型”教师占比超50%,骨干成员一般应达15~20人,其中具有五年以上行业企业工作经验的高级技术人员,中职不少于2名、高职和应用型本科高校不少于3名,建立专兼结合的“双师型”教师教学创新团队。

(四)团队带头人

团队带头人是教学创新团队的灵魂,必须德才兼备,富有亲和力和领导力,具有高瞻远瞩的思维意识、开拓创新的敬业精神和跨界的职业

能力,激励团队每个人发挥各自的优势,带领团队成员努力实现目标。总之,一名优秀的教学创新团队带头人首先应具有较高的专业水平,一般为副高级及以上专业技术职称;德技双馨、治学严谨、具备丰富的教学经验等职业素养;具有企业工作经历或较强的专业实践能力;在深化产教融合、校企合作中发挥积极作用,在本专业或行业领域形成具有影响力的专业研究成果或具有较高的学术影响力。具有较强的教科研能力,形成一定的教学成果或教学思想,在教育教学中能发挥示范引领作用。在团队建设中能够发挥领军作用,威望较高,富有亲和力、凝聚力和号召力,激发团队的创造力,具备较强的组织领导能力;面对复杂变化的外部环境,能够科学决策;具有跨界思维和国际视野,能够准确把握专业建设与教学改革的方向,具有较强的应变能力;能够制订切实可行的团队建设规划和教师职业生涯规划,确保团队成员创新能力不断提升,实现团队的可持续发展^[16]。

(五)团队自身建设

团队自身建设是指为了实现团队绩效及产出最大化而进行的一系列结构设计及人员激励等团队优化行为,它是一个不断优化措施的过程。尼克·海伊斯认为团队构建的有效途径包括人际关系途径、角色界定途径、价值观途径和任务导向途径等^[17]。教师教学创新团队建设包括两个方面,一是团队自身建设,二是团队教学创新成果。团队自身建设是开展创新活动的基础和前提,直接决定团队教学创新成果数量和质量。而团队教学创新成果是建设创新团队的根本目标,也是检验团队自身建设效果的重要内容,只有把二者的建设有机结合才能取得预期效果。一是,团队要有明确的目标,包括短期的和长远的,明确团队成员要干什么,同时也为团队成员提供愿景目标;二是创新团队的主体是教师,教师专业发展直接决定了创新能力的现状和潜力,为此要加强对团队成员的规划和培养;三是团队作为一组织,其有效运行必须建立健全相关制

度,既包括学校关于教师队伍建设的制度,如“双师型”教师队伍建设制度,教师定期到企业实践制度等,也包括促进教师教学创新团队发展的专项制度;四是团队建设要构建起有效的运行机制,包括分工协作机制、激励约束机制、组织保障机制等。优秀团队要对成员进行合理的分工协作,明确团队成员各自的角色定位与职责,每一成员都要扮演好自己特定的角色,相互配合,通过角色的互补推动团队创新最大化;五是逐步形成团队文化。团队文化是团队建设的重要组成部分,包含价值观、最高目标、行为准则、管理制度、道德风尚等内容。团队文化的工作不仅在“知”,更应在“行”,旨在统一成员意志,规范成员行为,凝聚成员力量,为团队目标服务。一个优秀团队在实践过程中必须重视团队文化的塑造,尤其是共同价值观的培育^[18]。

(六)团队业绩

与一般教学团队相比,教师教学创新团队重在创新,而并非进行简单的分工协作共同完成某一教学任务。根据教学创新团队内涵,其业绩包括两方面,一是教学成果创新,产生具有创新性的教改成果;二是教学过程创新,培养创新型人才。前者是手段,后者是目标,当然教学成果创新最终也会落实到培养创新型人才上,二者具有一致性。借鉴创新理论创始人约瑟夫·熊彼特提出的创新相关理论,将教学创新分为专业创新,包括专业教学标准和人才培养方案;教学资源创新,包括课程思政创新、课程体系、课程标准、课程开发、教材创新,数字化教学资源等;教学改革创新,包括教学模式和教学方法创新、实训基地创新;虚拟仿真教学创新;教学评价创新包括评价主体、评价理论与方法等。教学过程创新就是应用这些教改成果,不断创新教学活动,培养创新型人才,包括人才培养质量和社会服务两个方面。人才培养质量体现在学生评教满意度、毕业生双证率、学生就业质量、社会认可度方面;社会服务主要有应用性课题研究、成果转化、获得专利、培训人次及质量等。

基于以上剖析,本研究构建了6个维度、25个领域、75个观察点的评价指标体系(表1)。当然,建立评价指标体系并非完全直接进行评价,

表1 职业教育教师教学创新团队建设评价指标体系

一级指标	二级指标	评价要素
理念与目标	建设理念	时代性、协同性、创新性
	建设目标	功能定位、创新目标、建设思路
师德师风	政治素养	爱国守法、教书育人、为人师表、关爱学生
	工匠精神	爱岗敬业、精益求精、追求卓越
	课程思政	思政意识、思政方法、教学效果
团队组成	综合水平	职业素养、教学水平、教学成果
	学历年龄	硕士及以上教师比例、老中青教师比例
	职称结构	高级职称教师比例
	专业结构	学科专业结构、学缘结构
	双师结构	教师获高级及以上职业资格证书或技能等级证书比例、行业企业兼职教师比例及资质
团队带头人	专业水平	高级职称、专业素养、实践经历、社会影响力
	教科研水平	教学能力、教学成果、科研成果
	管理能力	决策执行、沟通协调、应变能力
团队建设	规划目标	中长期规划、年度计划
	教师发展	发展目标、教师规划、引培情况
	制度建设	教师培育和引进制度、“双师型”教师制度、企业实践制度、教学团队建设制度
	运行机制	分工协作机制、激励约束机制、组织保障机制
	团队文化	共同价值观、相互信任、良好沟通
团队业绩	专业建设	专业教学标准、人才培养方案
	资源建设	课程思政、课程标准、课程开发、教材建设、数字化教学资源库
	教学改革	教学模式和教学方法、实践教学改革、信息技术应用
	教学评价	评价主体、评价理论、评价方法
	实践成果	发表论文、参加或指导学生参加各类技能大赛、参加教学技能大赛
	质量评价	学生评教满意度、毕业生双证率、学生就业质量、社会认可度
	社会服务	应用技术研究、成果转化、获得专利、培训人次及质量

旨在明确职业教育教师教学创新团队的基本内容和基本特征,引导教师教学创新团队加强组织建设,加大教学成果创新力度,促进创新型技术技能人才培养,从而形成可持续的教学创新团队,行稳而致远。

参考文献:

- [1]SUNDSTROME,DE MEUSE K P,FUTRELL D.Work teams: applications and effectiveness[J].American journal of psychology, 1990 (45):120-153.
- [2]ROBBINS S P.Organizational behavior[M].9th ed.北京:清华大学出版社,Prentice Hall Inc,2002:258.
- [3]KATZENBACH J R.The myth of top management teams[J].Harvard business review,1997,75(6):83-91.
- [4]GUZZO R A, DICKSON M W.Teams in organizations: recent research on performance and effectiveness[J].Annual review of psychology,1996(47):307-338.
- [5]克里斯·哈里斯.构建创新团队——培养与整合高绩效创新团队的战略及方法[M].陈兹勇,译.北京:经济管理出版社,2005.
- [6]孙灿.“三教改革”背景下职业院校教师教学创新团队的建设研究[J].产业创新研究,2020(8上):132-133.
- [7]吴欣怡.职业成就动机、教学情景与教师教学创新的关系研究[D].上海:华东师范大学,2010.
- [8][13]姬瑞海.关于高等职业院校教学创新团队建设的思考[J].领导艺术,2008(10):19-20.
- [9]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(3):45-50.
- [10]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.
- [11]CARSON J B, TESLUK P E, MARRONE J A .Shared leadership in teams: an investigation of antecedent conditions and performance[J].Academy of management journal, 2007, 50(5): 1217-1234.
- [12]张春光.对高职院校教学团队建设的思考[J].重庆城市管理职业学院学报,2007(4):49-51.
- [14]逯长春.职业院校教师教学创新团队建设的内涵解析与建设策略[J].当代职业教育,2022(2):88-95.
- [15]潘丽云.“双高”建设背景下的高职院校教师教学创新团队研究——基于基层教学组织重构的视角[J].中国职业技术教育, 2020(29):53-56.
- [16]李春华,张玮.论高职院校创新型教学团队的培育与建设[J].常州大学学报(社会科学版),2013(4):119-121.
- [17]尼克·海伊斯.协作致胜——成功的团队管理[M].李靖坤,等译.长春:东北财经大学出版社,2003:68.
- [18]代晓容.双师型教师身份认同的内涵、意义和框架探析[J].职教论坛,2017(29):5-8.