

# 高职院校教师创新团队的运行机制模型建构

## ——一项基于扎根理论的探索研究

□梁燕<sup>1,2</sup> 祝怀新<sup>1</sup>

(1.浙江大学教育学院,浙江杭州 310058;2.浙江建设职业技术学院,浙江杭州 311231)

**摘要:**科学有效的运行机制模型为高职院校教师创新团队实现高水平、结构化运行提供重要指引。研究采用扎根理论对所收集的资料进行三级编码提炼,通过概念化和范畴化得到了5个核心范畴、19个副范畴、57个初始范畴,形成了以内生机制为基点、协同机制为桥梁、监督机制和保障机制为外部支持、任务驱动为向导的高职院校教师创新团队的运行机制理论模型,提出“重功能化、去指标化”“培育团队负责人的胜任力”“遵循团队的生命周期”的建议。

**关键词:**高职院校;教师创新团队;运行机制模型;扎根理论

**作者简介:**梁燕(1982—),女,天津市人,浙江大学教育学院在读博士生,浙江建设职业技术学院讲师,研究方向为职业教育管理;祝怀新(1965—),男,浙江杭州人,浙江大学教育学院教授,博士生导师,研究方向为可持续发展教育、比较教育。

**基金项目:**浙江省教育厅高职教育“十四五”第二批教学改革项目“高职院校教师创新团队负责人胜任力模型建构与应用实践”(编号:jg20240181),主持人:梁燕。

中图分类号:G715

文献标志码:A

文章编号:1001-7518(2025)03-0072-07

教师创新团队是当前大变革背景下高职院校实现改革创新的重要基石,是跨专业、跨领域的教师以团队合作形式引领职教师资走向高质量发展的主要载体。为打造一批高水平、结构化的职业教育教师创新团队,推动高素质“双师型”教师队伍建设,教育部印发了《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》(教师函〔2019〕4号),并于2019年5月正式启动国家级职业教育教师教学创新团队建设项目,先后在全国分三批遴选511个团队,涵盖高职高专院校19个专业大类<sup>[1]</sup>。历经五年建设,已立项的教师创新团队在内部统合成员行为层面的协作实践、认知层面的能动创新及情感层面的感知交流<sup>[2]</sup>,在外部引领省级、校级创新团队建设,共同推动职业院校教师综合素质、专业化水平和创新能力提升<sup>[1]</sup>。尽管高职院校教师创新团队在实践运行

中取得了许多经验,但仍有不足,学界对此研究大多数停留在问题、对策与实践路径方面。有学者认为组织管理科层化、保障机制不科学、校企共享平台缺位<sup>[3]</sup>等一系列问题造成团队运行的动力不足。学者们基于不同视角<sup>[4-5]</sup>、立足不同理论<sup>[6-8]</sup>寻求有效的运行之策,力求团队运行的状态从“静态”迈向“动态”,从“松散”走向“密集”。尽管文献研究涵盖从理论到实践的全过程,但众所周知教师创新团队运行的研究不单单是基于现实层面从问题转向策略的经验总结,也不是以理论演绎为主导,未经规范、严谨实证分析的过程,它是一个系统性的过程,涉及多方要素的协同合作、相互影响。因此,清晰阐明团队运行中的诸多要素及要素间相互影响的作用规则与运行体系是本研究的主要落脚点。基于此,本研究运用扎根理论方法,深入了解教师

创新团队的运行动态,从实际数据中提炼运行的相关内容,挖掘团队运行中的关键要素、隐性因素,构建体系与规则,生成具有高度解释力和指导性的运行机制理论框架,为高职院校教师创新团队的科学化管理和有效运行提供坚实的理论支持。

## 一、研究设计

### (一) 研究方法

本研究按照扎根理论自下而上的理论建构原则,对教师创新团队的政策文件、验收资料和访谈资料进行数据收集,并对资料加以概念化和范畴化编码,初步建立理论模型,通过再次抽样教师创新团队验收资料和团队成员访谈资料,持续修正和完善模型直至理论饱和,最终形成高职院校教师创新团队运行机制的理论模型。

### (二) 资料收集

本研究的资料收集是一个动态的过程,先采用内容分析法、再利用半结构化访谈完善数据资料,科学、全面地呈现高职院校教师创新团队的运行机制,所收集数据资料主要有:一是关于全国职业教育教师创新团队的建设方案、立项通知、验收评价文件等相关政策文件8份;二是查阅全国高职院校国家级教师创新团队验收资料38份(包括三个批次的团队,分布在东中西部地区,覆盖了电子商务、工业机器人应用与维护、建筑信息模型制作与应用、现代物流管理、土木建筑等19个专业大类);三是通过电话和面对面形式对20名团队负责人、团队成员、负责团队运行的相关职能部门展开深度访谈。所收集的资料利用三角互证确保它的真实性和科学性,最终形成文字资料近12万字。

### (三) 编码过程

1.开放性编码。开放性编码是从资料中发现概念类属,对类属加以命名,确定类属的属性和维度,然后对研究的现象加以命名及类属化<sup>[9]</sup>。本研究利用Nvivo 12软件将收集的政策文件、验收资料和访谈资料逐句分析、逐段归纳、逐步编码,经过反复对比和检验,最终提炼出初始概念182个,并将这些概念合并出57个初始范畴(见表1)。

表1 开放性编码示例(部分)

原始资料示例	概念化	范畴化
校领导、人事处、教务处等多部门协同的创新团队建设领导小组	多部门协同监督	校内监督
依托校本教育教学一体化平台建立内部质量保证体系诊断与改进支持平台,对教师教学创新团队进行SWOT分析,采取动态监测与多元评价,建立教学团队“目标—标准—设计—实施—诊断—改进—创新—提升”质量递进的常态化自我诊改机制	动态监测	项目系统
《正高级教师培育计划》《教师进修培训管理暂行规定》《在职攻读博士学位管理办法》《专业教师企业实践暨双师素质教师管理办法(修订)》《教师专业技术资格条件》等系列文件,明确将参与创新团队建设情况作为职称晋升条件	职称晋升制度	激励奖惩制度
实行国家级创新团队“一师一画像”制度,团队成员每年年初制定《年度工作标准》,对照《年度工作标准》要求,成员填写《年度工作完成情况表》和《年度诊断分析报告》	自我评价	评价主体
每年下拨教学创新团队建设专项经费,支持教学创新团队开展研讨培训、资源开发、绩效评估和课题研究等工作	教育部专项经费	专项经费
整合校企专兼职教师资源,聘请全国技术能手、铁路工匠加盟,建设铁路技术技能大师工作室11个	大师工作室	培养方式
团队带头人教育部全国石油和化工职业教育教学指导委员会委员,长期深耕在化工专业建设与教学改革第一线	熟悉专业教学标准	专业素养
创新团队建设定位于教师队伍建设等各方面协同创新,是一个高水平、结构化,德技双馨、创新协作、结构合理的创新团队,形成“双师”团队建设范式	团队目标	划分对象
团队牵头联合天津现代职业技术学院药品生产技术教师教学团队、重庆医药高等专科学校药品生产技术教师教学团队和广东食品药品职业学院中药制药技术教师教学团队组建了化工与制药技术协作共同体	专业领域共同体	校校协作形式
“共研、共建、共享、共用、共赢”为原则,建立了团队协作共同体章程,完善了组织机构	共编章程	组织管理
创建新一代信息技术产业学院,“政校企行研”共建新一代信息技术技能创新平台	产业学院	校企协作形式
.....	.....	.....
1751个参考节点	182个初始概念	57个初始范畴

2.主轴性编码。主轴性编码是挖掘和建立概念和类属之间的各种关系,以表现资料中各个部分间的有机关联,梳理出主范畴和副范畴的过程<sup>[10]</sup>。依据类属间的因果关系和逻辑次序归纳提炼出19个副范畴(校内协同、校校协同、校企协同、目标建立、团队结构与优化、团队负责人、角色分工、沟通协调、组织监控、过程管理、信息化管理、评价监督、高度重视、经费支持、政策支持、制度保障、教学改革创新、科研技术创新、教师成才)以及5个核心范畴(内生机制、协同机制、监督机制、保障机制、任务驱动机制)。

3.选择性编码。依据核心范畴与副范畴之间的因果、条件和互动关系,揭示出教师创新团队运行的

内在逻辑和动态特征,归纳提炼核心范畴,以故事线描绘现象背景和发展脉络,强调不同范畴之间的关联与作用,形成理论框架。本研究围绕“高职院校教师创新团队运行机制”进行故事线梳理,以目标建立、团队结构与优化、团队负责人、角色分工、沟通协调等内生机制作为团队运行的根本点,通过校校协同、校内协同、校企协同等协同机制实现团队的跨界合作,利用组织监控、过程管理、信息化管理、评价监督等监督机制科学促进团队有效运转,并以高度重视、经费支持、政策支持、制度保障等保障机制为团队做依托,加快团队实现教学改革创新、科研技术创新和教师成才的任务驱动(见图1)。



图1 高职院校教师创新团队运行机制理论模型

4.理论饱和度检验。为验证教师创新团队运行机制理论框架是否完备,再次抽样4所教师创新团队验收资料、3名团队负责人和6名团队成员进行访谈用以检验理论饱和度。通过检验并未发现新的概念编码、类属范畴,就此判断编码内容已饱和,形成的高职院校教师创新团队运行机制模型较为客观与完善。

二、模型阐释

经过扎根理论的编码分析、范畴提炼和模型建构,实现了教师创新团队运行机制理论模型中的要素提取和逻辑分析,形成了5个核心范畴、19个副范畴、57个初始范畴和182个初始概念(见表2),探索性地形成了高职院校教师创新团队运行机制的理论模型。它是以任务驱动(教学改革创新、科研技术创新、教师成才)为导向,从内生机制(目标建立、团队结构与优化、团队负责人、角色分工、沟通协调)入手做好团队的内部建设,积极调动团队的外部资源实现协作运行(校内协同、校校协同、校企协同),

确立保障机制(高度重视、经费支持、政策支持、制度保障)为团队运行的基础保证,并以监督机制(组织监控、过程管理、信息化管理、评价监督)促进团队的迭代发展。鉴于此,科学的团队运行机制模型有利于我们认清当前高职院校教师创新团队的运行现状。

表2 高职院校教师创新团队运行机制要素编码

核心范畴	副范畴	初始范畴
A 协同机制	A1 校内协同	A11 校内协作形式
		A12 校内协作内容
	A2 校校协同	A21 校校协作形式
		A22 校校组织管理
	A3 校企协同	A23 校校协作内容
		A31 校企协作形式
		A32 校企协作内容
B 内生机制	B1 目标建立	B11 时间维度
	B2 团队结构与优化	B12 划分对象
		B21 团队成员
		B22 高层次人才引进
		B23 双师要求
		B24 职称要求
		B25 年龄结构
	B3 团队负责人	B26 结构优化
		B31 条件要求
	B4 角色分工	B32 能力要求
B33 专业素养		
B5 沟通协调	B41 团队负责人	
	B42 团队成员	
C 任务驱动	C1 教学改革创新	B51 日常沟通
		B52 团队文化
		C11 模块化教学
		C12 课程标准
		C13 课程体系
		C14 课程资源
		C15 融入新教法
		C16 应用新技术
	C17 行业企业参与	
	C2 科研技术创新	C18 全过程参与
C21 形式		
C3 教师成才	C22 内容	
	C31 培养方式	
D 监督机制	D1 组织监控	C32 能力提升
		D11 校外监督
	D2 过程管理	D12 校内监督
		D21 经费管理
	D3 信息化管理	D22 定期评价
		D31 项目系统
	D4 评价监督	D32 新技术应用
		D41 评价主体
		D42 评价方式
		D43 评价内容
E 保障机制	E1 经费支持	E11 专项经费
		E12 配套经费
		E13 自筹经费
	E2 政策支持	E21 境外培训
		E22 境内研修
		E23 考核评价
		E24 荣誉和项目支持
		E25 职称晋升
		E26 学历提升
	E3 制度保障	E31 团队建设制度
		E32 激励奖惩制度
	E4 高度重视	E41 纳入顶层设计
		E42 校领导牵头

### (一) 内生机制

内生机制是指教师创新团队自身建设运作所需的一套组织化、规范化的运作体系,涵盖从目标建立、团队结构与优化、团队负责人、角色分工到沟通协调的全过程。团队目标按照时间维度分为长期目标、中期目标和短期目标,按照划分对象分为个人目标和团队目标。团队结构与优化是体现教师创新团队结构化的关键要素,团队成员包括公共基础课教师、专业基础课教师、实习指导教师和企业兼职教师,通过调查研究发现,团队“双师型”教师占比99%以上,高级职称教师占比40%以上,在年龄结构上呈现老中青正态分布。高水平是教师创新团队的另一个显著特征,团队通过柔性引进行业领军人才、技能大师、教学名师提升团队整体专业水平与能力素养,并不断加大激励措施,使团队成员的高级职称比例提升、年龄结构正态分布、博士转化率提升、名师名匠比例提升、企业兼职教师优化。团队负责人是内生机制中最为关键的要素,在条件要求上优先考虑专业负责人、具有高级职称、年龄不超过55周岁、牵头省级名师工作室、教师技艺技能传承创新平台和技能大师工作室等,能力上应具备领导力、专业权威力、改革创新力、资源统筹能力和人格魅力,同时兼具较高学术成就、熟悉专业教学标准、职业技能等级标准和职业标准,具有课程开发经验的专业素养。团队里每个成员都有明确的角色分工,团队负责人主要负责组织协调、资源统筹、改革创新,团队成员主要分为教学创新者、科技创新者、社会服务者和资源协调者。沟通协调是团队运行过程中必不可少的环节,搭建有效的沟通平台、优化任务流程以及减少冲突是确保团队日常沟通的重要保障,同时打造团队行为规范、创新学习以及激励氛围的文化可大幅提升团队的内部运行效能。

### (二) 协同机制

协同机制是指教师创新团队或团队相关组织之间通过协调合作、资源共享等方式形成的一种有效合作形式。协同机制主要体现在校内协同、校校协同、校企协同。校内协同的协作形式主要是国家级、省级、校级教师创新团队协同发展和多部门协同合作,协作内容有团队孵化与跨院系跨专业共建专业群。校校协同的协作形式主要是专业领域协作共同体和东西

协作共同体,通过制定工作章程、设立组织机构、明确分工、签署联建协议的组织管理方式实现人员交流、研究合作、教学资源库建设、教学改革、团队共建孵化和人才培养。校企协同以龙头企业、产业联盟、产业学院、双师培养培训基地、市域产教联合体、行业共同体为平台,协作内容主要涉及柔性引进产业教授、教师企业实践、校企双元育人、技术研发、共建教师发展中心、共建实习基地或实训基地、教学资源库建设、联合开发教材、团队课题研究和参与社会服务等。

### (三) 任务驱动

任务驱动是指教师创新团队通过引入新的方法、技术和合作方式,为实现知识生产创新、技术革新、教师能力重塑所带来的一系列任务。它涵盖了教学改革创新、科研技术创新和教师成才。教师成才以专项培训、企业实践、产业导师、大师工作室、分层分类培育、科技副总为培养方式,全面提升教师的教科研能力、创新能力、实践实训能力、数字化素养、社会服务能力和协作能力。教学改革创新是教师创新团队的核心任务,如何科学地实现模块化教学是教学改革创新的主要挑战,模块化教学包括模块化教学设计实施和专业能力模块化课程设置,课程标准根据职业岗位和典型工作所需知识技能、技能大赛评判标准、行业企业新技术新工艺、职业技能等级标准制定,课程体系基于职业工作过程和知识能力图谱重构,课程资源由引入企业优质课程资源、校企共同开发教材、建设智能化教学资源所构成,融入新教法包括行动导向教学、项目式教学、情景式教学和工作过程导向教学,应用新技术是利用人工智能、大数据、虚拟现实技术、新技术融入教学过程监测、学情分析、学业诊断和学习资源供给等,行业企业参与包括企业全过程参与与人才培养方案制定、现场工程师、现代学徒制、典型生产实践项目,全过程参与包括集体备课、协同教研、协作分工模块教学和参与专业建设全过程。科研技术创新以技术共创、课题共研和项目共建实现企业新产品研发和新技术应用以及国家战略发展的新技术研发。

### (四) 监督机制

监督机制是教师创新团队通过一定的规则、程序和方法,对团队运行进行监控、管理的制约和规范。组织监控分为校外监督和校内监督两个部分,

教育部成立的专家工作小组是校外监督的主要形式。校内监督主要通过教师发展中心、多部门协同监督和质量保障机构开展。过程管理是教师创新团队优化的重要监督手段,在经费管理中严格履行预决算制度和程序,学校定期按照评价指标对团队诊断评估,团队成员定期开展个人诊断与评价。信息化管理基于互联网+、大数据、人工智能等新技术应用实现了项目系统的动态监测、数据采集、资源共享和绩效评价等。评价监督是教师创新团队运行发展的双刃剑,在监督团队发展的同时容易引导团队走向过度追求指标化的困境,通过扎根编码发现,评价监督主要包含了评价主体、评价方式和评价内容。评价主体主要为专家评估、学校评价、第三方评价和自我评价。评价方式涵盖了绩效评价、成果评价、增值评价、诊断性评价和过程性评价。评价内容把师德师风作为第一标准,多维度多角度进行评价。

### (五) 保障机制

保障机制是指确保教师创新团队在有序和高效的工作环境中充分发挥潜力,达成团队和个人目标的一系列制度、流程和措施。教师创新团队的保障机制包括经费支持、政策支持、制度保障和高度重视四大部分。经费支持主要来自教育部的专项经费、学校配套奖励经费和专业群建设的配套经费以及团队通过校企合作、技术研发和社会服务所得的自筹经费。政策支持主要对团队成员的境外培训、境内研修、考核评价、荣誉和项目支持、职称晋升以及学历提升等方面全方位支持。制度保障在团队建设制度中含有团队建设方案、团队管理办法、团队评价文件、师德师风制度和相关制度配套完善,在激励奖惩制度中有学历提升、境内外访学研修、企业实践和教科研项目申报倾斜、职称晋升制度。当然团队的运行离不开学校的高度重视,大部分院校将教师创新团队纳入学校总体规划、三教改革总规划、双高校顶层设计、五年规划期和人才强校战略,同时,由校领导亲自牵头,实施党建引领、一把手工程,成立工作专班,为教师创新团队的运行保驾护航。

### 三、结论与思考

本文针对国家级职业教育教师教学创新团队建设项目,探究了高职院校教师创新团队的发展现状,提取要素构建其运行机制。主要对内生机制、协同

机制、监督机制、保障机制和任务驱动五大核心范畴进行了详尽阐述,描绘出以内生机制为基点、协同机制为桥梁、监督机制和保障机制为外部支持、任务驱动为向导的高职院校教师创新团队运行机制的理论模型。

高职院校教师创新团队以教学改革创新、科研技术创新和教师成才三大功能为任务驱动。在内生机制中强调团队自身建设,因结构化特性团队成员由公共基础课教师、专业基础课教师、实习指导教师和企业兼职教师组成,并在双师水平、年龄结构、职称层次以及人才引进等方面高水平引领职教师资队伍发展,清晰的目标、合格的团队负责人、有效的沟通和明确的角色分工确保了团队内部的有效运行。协同机制是团队内外部运行的调节器,因教师创新团队跨界合作的特性,协同机制调节着团队运行的良性循环,在校内通过多部门协作实现团队孵化和跨院系跨专业共建专业群,在校校间凭借专业领域协作共同体和东西协作共同体实现教科研项目共建,在校企间依托龙头企业、产业联盟、产业学院、双师培养培训基地、市域产教联合体和行业共同体等柔性引进产业教授、实现教师企业实践、校企双育人等系列任务。教师创新团队中的保障机制提升着团队成员的满意度和创造力,学历提升、境内外访学研修、企业实践和教科研项目申报倾斜、职称晋升制度激励团队成员产生更多的创造力,团队建设方案、团队管理办法、团队评价文件等有关团队建设制度让团队发展变得更加有序,由校领导牵头和纳入学校发展的顶层设计所带来的高度重视为教师创新团队发展保驾护航,教育部专项经费、学校配套经费和团队通过技术服务所得的自筹经费给予团队运行至关重要的经费支持。监督机制是团队不可或缺的部分,一方面它通过校内外的组织监控防范团队运行中的潜在风险,另一方面基于过程化管理和信息化管理手段保证教师创新团队目标的逐步实现。由专家评估、学校评价、第三方评价和自我评价所构成的评价主体,采用增值评价、诊断性评价和过程性评价等多元化的评价方式,把师德师风作为第一标准,多维度多角度地评价教师创新团队的运行,通过定期的反馈和改进,不断优化实现个人与团队的共同成长。

基于扎根理论建构教师创新团队的运行机制模型的过程中,笔者对教师创新团队运行中的现实困境也略窥一二,在此提出几点建议。

(一)重功能化、去指标化——纠正团队运行的导向

过度追求指标化从某种程度上将教师创新团队引入一种运行导向的误区。部分教师创新团队因申报和验收需要,对标项目标准和评价体系过度追求成果最大化导致教师创新团队的功能偏差,如团队负责人一人收揽团队成果,引进高层次人才用于成果填充,就会忽略团队本身的运行发展,弱化教师创新团队的功能。面对知识生产模式的更新迭代,教师创新团队的功能不能小觑。首先,教师创新团队以跨界合作的形式促成了教师在教学、科研、技术研发以及社会服务中的创新与协作,促成了教师教学创新能力、科研能力、社会服务能力,尤其是创新能力和协作能力的提升。其次,教师创新团队因团队成员的研究方向、内部分工、知识结构和能力素养的差异,能够推动团队形成跨行业、跨学科、跨领域的知识交叉、融合、协同,推动创新,促进团队成员间知识互补和技能共通<sup>[1]</sup>,从而助推高职院校实现知识生产和技能创新,达成教学改革创新、科研技术创新和社会服务等目标。最后,教师创新团队促成了高职院校的组织变革,它打破了校一院一教研室的传统组织界域,形成跨专业、跨领域的结构化组织,形成国家级、省级、校级教师创新团队孵化链,起到引领师资队伍高水平发展的作用。因此,在建设教师创新团队的过程中应深度围绕团队功能展开,而非纸上谈兵地对标指标、完成指标,违背教师创新团队的建设初衷。

(二)培育团队负责人的胜任力——重塑团队运行的灵魂

团队负责人是教师创新团队的灵魂人物,是实现团队有效运行的关键所在,也是推动团队实现创新的必备要素。教师创新团队负责人的胜任力主要由卓越的领导力、完备的专业素养和超强的资源整合力组成。管理学家伯克指出,做决策、带队伍、树榜样是领导力的三个表现。教师创新团队负责人的领导力因团队跨界合作的特性往往更为复杂,团队目标的制定、决策力、团队协作沟通、解决冲突、激励激发他人潜质、建立团队文化和信任、自我学习提

升等,这些领导力会影响教师创新团队成员朝向共同的目标而奋进努力,为团队持续运行产生源源不断的动力。完备的专业素养是成为团队负责人的必备条件,这里的专业素养主要指熟知本专业的发展动态和前沿知识,能够根据专业领域的发展动向及时带领团队调整专业建设,实现教学改革创新、科技研发创新,更好地实现产教融合、校企合作,更好地服务地方经济建设和国家战略发展,并在专业领域内产生一定影响。团队负责人把资源有效整合和强力聚集形成内外部的有效支持,这就涉及教学资源、组织人事资源、学术资源和行业资源。若把教师创新团队负责人的胜任力模拟成麦克利兰的冰山模型,深藏“冰山以下部分”的能力显得尤为重要,无私的奉献精神让团队更加具有凝聚力,个人的感召力使团队任务更快落到实处,情绪管理能力以及解决复杂问题的能力让团队遇见风险时可以更好地化险为夷。

(三)遵循团队的生命周期——保持团队运行的长效发展

生命周期理论是一种描述事物从诞生到消亡全过程的理论框架。教师创新团队经历了从无到有、从松散到紧密、从自由发展到科学管理的过程,借鉴企业管理中的生命周期理论,可以分为初创期、成长期、成熟期和衰退期。纵然本研究提出运行的五大机制,但必须将其放入时间维度中重新审视不同时期团队运行的特点和要求。在教师创新团队建设的初创期,团队成员彼此缺乏磨合,此时明确团队目标和使命、角色分工和建立彼此信任显得尤为重要,在内外要建立有效的组织协同和制度保障,发挥团队负责人的领导力以增强团队成员对组织的认同感。进入成长期,团队成员之间的合作加深,团队在教学理念、方法和内容上尝试创新,由于创新思想的碰撞,冲突容易在此阶段爆发,因此搭建有效的沟通和激励制度是激发团队成果产出、保证团队井喷式发展的必要条件。教师创新团队验收之时往往进入了团队的成熟期,团队已经形成稳定的合作模式,持续推动教学创新和科研探索,引导团队成员保持进取心,激发团队成员持续的贡献力又成为这一阶段的主要任务。建设期过后,教师创新团队迎来新的挑战,离开项目化的管理和驱动,部分教师创新团队丧失了自主性,慢

慢走向衰退,而有些教师创新团队凭借团队负责人的核心影响力和学校支持力成功转型,分化为教学创新型、科研创新型、社会服务型等不同类型的教师创新团队,并遵循生命周期理论继续迭代发展。

#### 参考文献:

- [1] 辛秀兰,周红利.国家级职业教育教师教学创新团队的建设成效与提升策略研究:基于511个国家级教师创新团队的实证分析[J].教育与职业,2024(10): 71-77.
- [2] 王演艺,范春红,杨梦莹.由“联”到“合”:高职院校教师教学创新团队链化建构[J].高等工程教育研究,2024(3): 134-139.
- [3] 马君,郭小丽.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[J].职教论坛,2023(5): 58-66.
- [4] 程莉,季跃东.信息化视角下高校教师创新团队的建设探析[J].中国高等教育,2021(11): 63-64.
- [5] 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.
- [6] 王海莹,丁力,杨旭辉.职业院校教师教学创新团队的管理自由度:何以与何为[J].教育发展研究,2022(21): 77-84.
- [7] 马君,张玉凤.高职院校教师教学创新团队知识整合研究[J].高等工程教育研究,2022(1): 134-139.
- [8] 申琦,石伟平.“场理论”视域下职业院校教师教学创新团队建设的现实困境和优化路径[J].职教论坛,2023(12): 72-78.
- [9] 陈向明.扎根理论的思路和方法[J].教育研究与实验,1999(4): 58-63+73.
- [10] GLASER B G, STRAUSS A. The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research[M]. Chicago: Aldine Publishing Company, 1967: 67-68.
- [11] 李锋.高校科研创新团队内部知识转移运行机制及其影响因素研究[M].北京:经济管理出版社,2020: 78-80.

责任编辑 刘扬军

## Operational Mechanism Model of Innovation Teams for Teachers in Vocational Colleges: An Exploratory Study Based on Grounded Theory

Liang Yan<sup>1,2</sup>, Zhu Huaixin<sup>1</sup>

( 1.College of Education, Zhejiang University, Hangzhou 310058, China; 2.Zhejiang College of Construction , Hangzhou 311231, China )

**Abstract:** A scientifically effective operational mechanism model provides important guidance for the high-level and structured operation of innovation teams for teachers in vocational colleges. This study employs grounded theory to conduct a three-level coding of the collected data, resulting in the conceptualization and categorization of five core categories, nineteen sub-categories, and fifty-seven initial categories. The theoretical model of the operational mechanism for innovation teams in vocational colleges is constructed. It is based on endogenous mechanisms as the foundation, collaborative mechanisms as the bridge, supervisory and supportive mechanisms as external support, and task-driven approaches as the guide. Additionally, the study proposes suggestions such as emphasizing functionality and minimizing indicators, cultivating the competence of team leaders, and following the lifecycle of teams.

**Keywords:** vocational colleges; teacher innovation teams; operational mechanism model; grounded theory