



职教动态

2022年第2期（总第2期）

质量管理处

2022年11月

【编者按】

本期主题：教师教学创新团队

教师教学创新团队是专业群建设的提速器、“1+X 证书”的助推器、“三教”改革的助跑器、“双师型”队伍建设的加速器。本期职教动态聚焦高职院校教师教学创新团队，内容分为三个板块：一是**职教资讯**。涉及职业教育“双师型”教师认定工作、现场工程师专项培养计划以及教育专家对二十大报告关于教育特别是职业教育的解读；二是**理论研究**。从目标、内涵、理论、逻辑、机制、路径等方面对教师教学创新团队建设展开阐释；三是**他山之石**。分享沧州职业技术学院高职畜牧兽医专业双师教学创新团队的建设案例，供借鉴参考。



职教资讯

☆教育部办公厅发布《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》

为贯彻党的二十大精神，落实新修订的《中华人民共和国职业教育法》《中共中央 国务院关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》等要求，加快推进职业教育“双师型”教师队伍高质量建设，10月25日，教育部办公厅发布《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》（以下简称《通知》）。《通知》要求“双师型”教师的认定工作，一是明确认定范围；二是严格标准要求；三是加强组织实施；四是强化监督评价；五是促进持续发展；六是注重发挥作用。《通知》在附件《职业教育“双师型”教师基本标准》中明确了相关认定标准。

各省级教育行政部门需结合本地具体情况，参照制定修订本级“双师型”教师认定标准、实施办法，明确支持举措，实行分类评价，并适时调整完善。认定工作实施主体需根据认定对象具体情况，制定“双师型”教师认定实施细则，报所属教育行政部门备案后实施。“双师型”教师认定标准不低于国家规定的基本标准，可结合实际明确破格条件。（关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知 http://m.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202210/t20221027_672715.html）

☆教育部办公厅等五部门发布《关于实施职业教育现场工程师专项培养计划的通知》

近日，教育部、工信部等五部门联合印发通知，启动实施“职业教育现场工程师专项培养计划”。旨在面向重点领域数字化、智能化职业场景下人才紧缺技术岗位，遴选发布生产企业岗位需求，对接匹配职业教育资源，以中国特色学徒制为主要培养形式，在实践中探索形成现场工程师培养标准，建设一批现场工程师学院，培养一大批具备工匠精神，精操作、懂工艺、会管理、善协作、能创新的现场工程师。到2025年，累计不少于500所职业院校、1000家企业参加项目实施，累计培养不少于20万名现场工程师。打造双师结构教学团队是重点任务之一。（关于实施职业教育现场工程师专项培养计划的通知 - http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/s7055/202211/t20221104_932353.html）

☆为全面建设社会主义现代化国家贡献教育力量

中共二十大报告对于“实施科教兴国战略，强化现代化建设人才支撑”进行了详细丰富、深刻完整的论述，其中有许多创新的提法。以下是部分教育专家对二十大报告中关于教育的有关解读。

▲吴岩：以高等教育高质量发展全面服务支撑中国式现代化

高等教育在实现中国式现代化中扮演着不可替代的战略角色，以高质量发展全面服务支撑中国式现代化，**一要**聚焦人才培养，提升根本质量。进一步夯实教育教学新基建，即建好金专、金课、金师、金教材，建设质量文化。**二要**振兴中西部高等教育，提升整体质量。贯彻落实中央关于新时代振兴中西部高等教育的决策部署，实施新时代振兴中西部高等教育攻坚行动。布一个大局：以西安、兰州、重庆、成都为战略支点，打造高校集群发展的“西三角”。**三要**破解卡脖子、卡脑子、卡嗓子问题，提升服务质量。推进新工科、新医科、新农科建设，提升国家硬实力。面向山、水、林、田、湖、草、沙，努力培养未来的新农科人才。**四要**打造高等教育发展的“中国范式”。要瞄准科技前沿和关键领域，对人才培养范式进行全方位改革，引领高等教育创新发展。（吴岩：以高等教育高质量发展全面服务支撑中国式现代化 - 现代高等职业技术教育网 <https://www.tech.net.cn/news/show-98361.html>）

▲马树超：坚持系统观念，真正推动职教高质量发展

新百年，新征程。二十大报告关于职业教育的表述抓住了主要的矛盾。这句表述具体来说就是：统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新。它是一种协同创新、优化结构的概念。高质量的职业教育体系，不是某一类的教育体系所能完全替代的。二十大报告中明确提出三教（职业教育、高等教育、继续教育）的协同和三融（职普融合、产教融合，科教融汇），这是非常经典的系统化观念。目前职业教育发展面临很多问题，从二十大报告可以清楚看到，其中最大的一个困境就是结构失衡。一个国家和社会，不是拥有高学历的人越多越好。我们迫切需要坚持系统观念，推动职业教育的高质量发展。

▲邢晖：从四个关键词看职教发展动态

党的二十大报告中，第五部分谈到教育，比较有新意的是把教育跟人才、科技放在了一起。在“双循环”经济新格局的运行中，有几个重要的影响要素，我称之为中国现代化“金四角”：产业、科技创新、人才、教育。报告体现了教育、人才与科技的“三位一体”。论述中关于职业教育提到四个关键词：职普融通、产教融合、科教融汇、优化职业教育类型定位。

职普融通。普通教育今后是否设职业类课程，应用型本科跟职业本科将来是不是会有很高的关联度，其中可探讨的空间很大。另外，目前职教高考和普通高考这两个赛道之间未来能不能架起一个桥梁？国家资历框架的构建更加必要且迫切。**产教融合**。总书记在十九大、二十大报告中连续两次提到产教融合，可以看出它是职教很重要的一个基本制度。**科教融汇**。科教融汇是一个新词。我理解的是科技赋能给职业教育，或者说，数字化赋能职业教育。最后，**优化职业教育类型定位**。今年新颁布的职业教育法再次明确职业

教育是和普通教育同等重要的教育类型。这是职业教育战线工作的一个重要的逻辑起点。

▲黄景容：要把技能人才作为第一资源来对待

党的二十大报告指出：科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力。结合二十大报告，今后应进一步**促进学用结合**，特别是职业院校和技工院校。同时**加强毕业生就业质量考核**。无论哪一类非义务教育院校毕业生都实行就业质量第三方评价，倒逼学校不断提高教育质量。另外，要进一步重视技工教育的规模，力争全国技工院校数量在现有基础上增加一倍，这将有利于解决就业难和技工荒问题。

▲潘海生：构建全产业链，需各级各类教育有机融合

党的二十大报告中写到，统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新，此处用了逗号，逗号后面是推进职普融通、产教融合、科教融汇。我认为，两者应该是并列、相互包含的关系。这意味着各级、各类教育都应通过职普融通、产教融合、科教融汇来实现协同创新。中国式现代化建设，需要走高质量发展的道路。而高质量发展是以实体经济为依托，以国内循环为主。国内循环需要构建一个与国外相对应的全产业链。建构以“我”为主的产业体系，需要打通从“0到1”、从“1到N”的产业体系。在这个过程中需要各级各类教育有机融合，需要教育链、产业链、创新链、人才链有机融合。**职普融通是教育链和人才链的融合，产教融合是教育链与产业链的融合，科教融汇是教育链与创新链的融合。**（二十大报告关于职业教育有哪些新提法？多位专家解读

<https://mp.weixin.qq.com/s/Myx4KaKscPxup70T1-Xn0w>）



理论研究——聚焦教师教学创新团队

为学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，根据《国家职业教育改革实施方案》决策部署，打造一批高水平职业院校教师教学创新团队，2019年6月，教育部印发《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》，提出经过3年左右的培育和建设，打造360个满足职业教育教学和培训实际需要的高水平、结构化的国家级团队。2022年9月，教育部发布《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》，旨在进一步加强职校教师教学创新团队建设。

一、建设目标

《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》指出：要按照“政府统筹与分级创建相结合、学校自主建设与校际校企协同发展相

结合、个人成长与团队发展相结合、团队建设与教学创新相结合”的原则，突出示范引领、建优扶强、协同创新、促进改革，结合当地经济社会发展、产业特点和学校骨干专业（群），因地制宜做好省级、校级创新团队整体规划和建设布局，与国家级创新团队协同发展、组网融通，着力打造一批**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，为全面提高复合型技术技能人才培养质量提供强有力的师资支撑。（教育部办公厅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 - 中华人民共和国教育部政府门户网站 http://m.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202210/t20221011_668830.html）

二、建设内涵

结构化是首要特征。“团队角色理论之父”梅雷迪思·贝尔宾（Meredith R. Belbin）指出，高效的团队必然由一群技能互补的团队成員组成。团队的结构化一方面体现在成员的学缘结构、年龄结构、专业技术职务（职称）结构、知识技能结构、不同角色的结构等。另一方面，还体现在团队成员来源结构，须有来自行业、企业的技术技能型人才和专家、学者。

创新是动力之源。普遍性、独创性、科学性、艰巨性、综合性是创新的五个主要特征。要建成专业特色鲜明的类型教育，需要职业教育在深化产教融合、校企合作的基础上，进一步深化职业教育培养模式和评价制度改革，运用创新思维探索模块化教学模式改革、教材与教法改革，推动课堂革命。

高水平是建设目标。高水平、结构化教师教学创新团队建设是“双高计划”建设的重要目标。高水平体现在示范、引领新时代高职院校高素质“双师型”教师队伍建设，深化高职院校“三教”（教师、教材、教法）改革，为职业教育“增值赋能、提质培优”提供强有力的师资支撑。

高水平结构化教师教学创新团队的内涵：以立德树人为根本任务，在先进教育理念指导下，由知识与技能互补的专兼职教师和来自行业企业能工巧匠组成，能运用创新思维探索分工协作的模块化教学模式改革、教材与教法改革，推动课堂革命的教学基层组织。（李国成,徐国庆.高职院校高水平结构化教师教学创新团队建设研究[J].职教论坛,2021,37(03):86-89+94.）

三、理论指导

（一）共同体理论

“共同体”（community）作为社会学概念，起源于古希腊，指的是在城邦里设立的“为了共同的善而建立”的**市民共同体**。在社会学家看来，人类社会历来以共同体形态出现与存在着。德国社会学家、哲学家滕尼斯认为，共同体是人类关系的真正本质，是“通过某种积极的关系而形成的群体，统

一地对内对外发挥作用的一种结合关系，现实的和有机的生命组合”。

共同体具有以下特征：**其一**，共同体已经突破地域限制，成为由群体、组织机构以及共同信守的价值和规范联结而成的关系共同体；**其二**，共同体是实践共同体，不仅仅是状态呈现，更是建构性的生成；**其三**，共同体遵循的是合作秩序，以契约、规范、制度等为纽带，旨在形成共同行动。

“高职院校教师教学创新团队”是由“高职院校”“教师”“教学”与“创新团队”四个核心语素组成的复合词，其中“高职院校”是空间维度上的限定，“教师”是主体维度上的限定，“教学”是内容维度上的限定，“创新团队”是本体属性维度上的限定，这几者共同规定了“高职院校教师创新团队”的含义：依托高等层次职业学校，不同专业与实践背景的优秀教师与产业导师组成的旨在创新职业教育教学活动的群体，是一种基层的、非正式的教学组织。从本质上讲，是以共同体的形式存在的，具有以下主要特点：**第一**，教学创新团队既是价值共同体，也是实体共同体。**第二**，教学创新团队是不断建构生成的，逻辑起点是主体间达成共识，基于某种合作秩序而存在。**第三**，教学创新团队以协同创新为内核，创新是目的，协同是路径。（王淑明，闫卫平. 高职院校教师教学创新团队建设的实践逻辑与实现路径[J]. 中国职业技术教育, 2022(11): 30-35.）

（二）共生理论

共生（symbiosis）一词最早由德国真菌学家德贝里在 1879 年提出，其蕴含是不同生物密切地生活在一起。其哲学层面的核心思想是“双赢”和“共存”。现在广泛意义上的共生主要指事物之间或单元之间形成的一种和谐统一、相互促进、共生共荣的命运关系。共生生态系统通常通过共生单元、共生模式和共生环境这三个要素来描述共生系统的本质。共生理论及其所蕴含的双赢、共存的核心思想和协作共生品质，能为构建校、政、企、协等跨界组合的高职院校教师教学创新团队提供可借鉴的理论指导。

1. 共生单元。高职教学创新团队共生单元来源单一，主体地位不显。一方面，教师教学创新团队共生单元尚未达到“高水平”的要求，即教师的教育教学能力和专业实践能力水平不足。另一方面，教师教学创新团队共生单元尚未形成“结构化”。团队组建逻辑不当、成员组成不够多元化、团队内部结构不合理、教师参与感缺失是主要表现。

2. 共生模式。高职教学创新团队共生模式固化失范，建设载体不足。一方面，教师教学创新团队尚未形成对称性互惠一体化的共生关系，即教学创新团队共生单元、主体协同合作不够深入，协同模式固化，多方共赢目标未达成。另一方面，教学创新团队共生单元、共生单元主体之间共生界面不足，

即教学创新团队成员之间以及团队主体之间协同创新平台、通道和载体不足。

3. 共生环境。高职教学创新团队共生环境机制缺乏，忽视文化建设。一方面，教学创新团队外部协同机制不健全，内部组织机制不完善。具体表现为校企合作在体制机制上仍然存在束缚，专兼职教师双向流动机制不畅通，缺乏动态管理、考评、激励机制等。另一方面，教学创新团队共生文化不足，即没有形成正向促进团队发展和个人成长的团队文化和氛围。具体表现为团队协同创新文化欠缺，产教融合文化不足，弘扬工匠精神不够，教师团队意识不强。（谢宾. 共生理论视域下高职教师教学创新团队建设的问题与策略[J]. 教育与职业, 2022(19): 65-71.）

四、实践逻辑

“实践”是20世纪中国马克思主义哲学的核心概念。教育实践逻辑是关于教育实践活动“应该如何”的规范；是在实践者与具体环境“相遇”且相互作用的活动中“生成”的，探讨的是教育要素内在的逻辑，既是“事实的逻辑”，也是“价值的逻辑”或“规范的逻辑”。高职院校教师教学创新团队建设的实践逻辑是寻找教育教学活动中的实践理性——应遵循合理解释和规范，具有引导性、规范性和预见性。创新团队“应该怎样”的规范可从“本质层”“组织层”“目标层”三个维度进行探讨。其中，本质层和目标层体现的是“价值的规范”，即“是什么”，组织层体现的是“事实的规范”，即“如何做”。

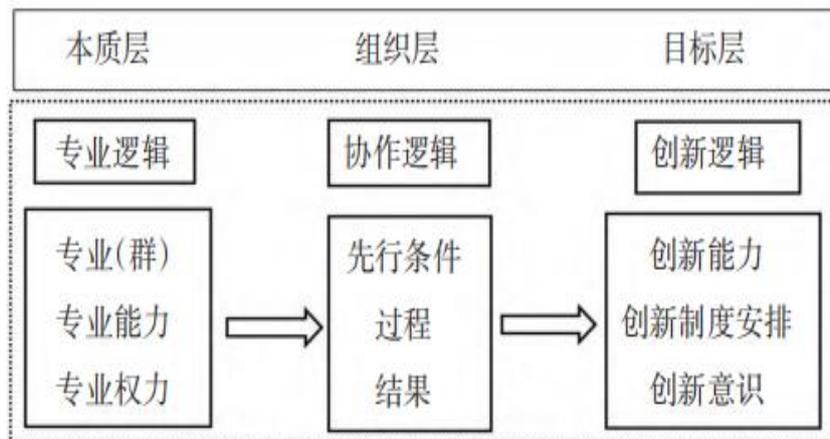


图1 教学创新团队的实践逻辑分析框架

（一）本质层：专业逻辑

- ▲ 创新团队是以高水平专业群为依托的。
- ▲ 创新团队以成员的专业（职业）能力为基础。
- ▲ 创新团队是以专业权力所表征的人力资本积累，专业权力是创新团队发挥“示范引领”“辐射带动”作用的基础。

（二）组织层：协同治理逻辑

▲建设的先行条件主要涉及彼此间的资源需求、任务复杂性等要素。

▲创新团队建设过程涉及有效参与、竞争与协调与制度建立等，以确保合作关系的稳定有序。

▲创新团队旨在实现“善治”，即公共利益最大化，实现学校层面的高水平结构化师资队伍，以及省域与全国范围内的示范引领作用。

（三）目标层：创新逻辑

▲“创新”是教师创新团队建设的关键内核，创新意识与创新能力是体现创新的重要指标。前者是人们实施创造活动的出发点和内生动力，后者是人们整合资源要素，将其转化为竞争优势的主观条件。

▲创新团队的建设着力点是职业教育教学模式创新，聚焦于课程与教学载体，旨在实现课程内容、教学方法和技术手段的创新突破。（王淑明, 闫卫平. 高职院校教师教学创新团队建设的实践逻辑与实现路径[J]. 中国职业技术教育, 2022(11): 30-35.）

五、建设机制

教师团队是高职院校内涵发展的重要表征，专业群改革发展的重要支撑，教师专业成长的重要抓手。专业教师团队建设是个体和组织因素内外互动的结果：源自高质量教学、科研和社会服务的需求，教师认同并形成较高的团队建设自驱力；国家和学校高度重视，尤其是学校层面提供了制度、物质和人才等重要保障；在自我驱动和组织支持下，个体引领团队和团队带动个体的良性互动机制得以形成，进而推动专业教师团队建设向纵深发展。（徐珍珍, 邵建东, 孙凤敏. 从分散到整合：高职院校专业教师团队建设研究[J]. 中国职业技术教育, 2021(23): 25-30.）

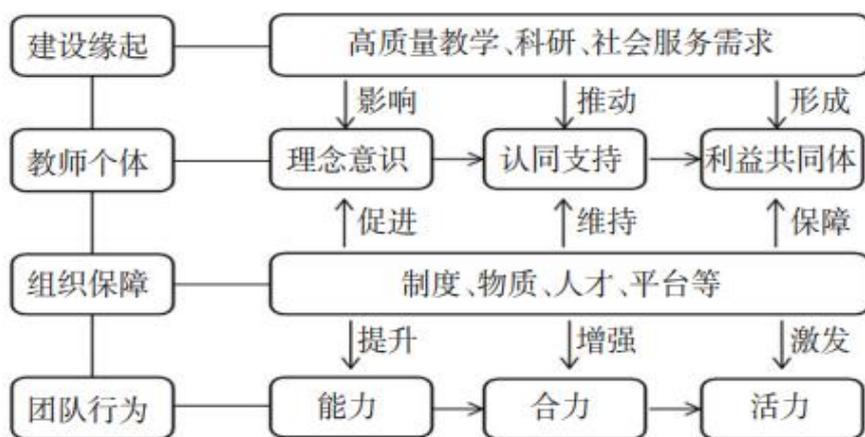


图2 高职院校专业教师团队建设的过程和机制

六、建设路径

▲外部视角

依据共生理论，有研究者认为：应从政校行企协同，融合多元团队共生单元；创新跨界合作，形成团队互惠共生模式；文化机制并重，打造和谐团队共生环境开展高职教学创新团队建设。依据共同体理论，有研究者认为：深化内涵建设是关键，加强组织建设是基础，夯实平台建设是保障。无论何种理论，教师教学创新团队建设最终要从以下四点着手：

（一）科学理念：教师教学创新团队建设的前提

教师教学创新团队建设，首先要树立坚持党的领导、扎根中国大地办职业教育的理念。强化师德师风建设，把团队教师的思想政治教育和职业道德品质摆在首位。其次要树立遵循职业教育发展规律的理念。职业教育作为类型教育拥有独立的知识技能体系，产教融合是高职院校人才培养的主要方式。最后要树立立德树人、促进学生发展的理念。

（二）协同创新：教师教学创新团队建设的核心

“协同”是指将两个或者两个以上的不同资源或者个体进行协调，从而使其能协调一致地完成某一目标的过程或能力。教师教学创新团队建设要充分发挥团队教师之间协同，团队与企业、行业之间的协同，把产业、行业、企业的先进技术、优秀文化、产业发展等元素融入高职教育教学各个环节。通过产教融合、校企合作，为教师教学创新团队与企业、行业协同创新提供坚实基础。

（三）制度供给：教师教学创新团队建设的保障

制度是指在一个社会组织中要求其成员共同遵守的办事规程。职业教育管理的最大特点就是办学的开放性、综合性、灵活性。高水平、结构化教师教学创新团队建设作为一项系统工程，制度建设需要校内各部门的相互协同，创新团队建设需要有创新的管理制度体系，要从管理转变为服务。

（四）团队文化：教师教学创新团队建设的关键

团队文化是教学创新团队构成要素之一，凝练富有特色的团队文化是教师教学创新团队可持续发展的关键。高职院校教师教学创新团队可从体现产教融合的文化、弘扬工匠精神的文化、体现专业特色的文化这三个方面凝练富有特色的团队文化。（李国成，徐国庆. 高职院校高水平结构化教师教学创新团队建设研究[J]. 职教论坛, 2021, 37(03): 86-89+94.）

▲ 内部视角

教师教学创新团队**知识整合的程度**直接关乎教学质量的好坏、育人功能的强弱。知识主体、知识客体和团队自身影响高职院校教师教学创新团队知识整合。团队认同和任务互赖是高职院校教师教学创新团队知识整合的理论逻辑（见图3），其中团队认同发挥着中介变量的作用，促使团队成员产生个人——团队匹配、心理所有权；任务互赖使团队知识整合具有可能性和必然性。基于此，高职院校教师教学创新团队知识整合应促进垂直型领导行为向共享型领导行为转换；强化团队认同，培育校企“二元”育人意识，减少知识资源退出行为；塑造以任务为媒介的强联结集群网络。（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(01): 134-139.）

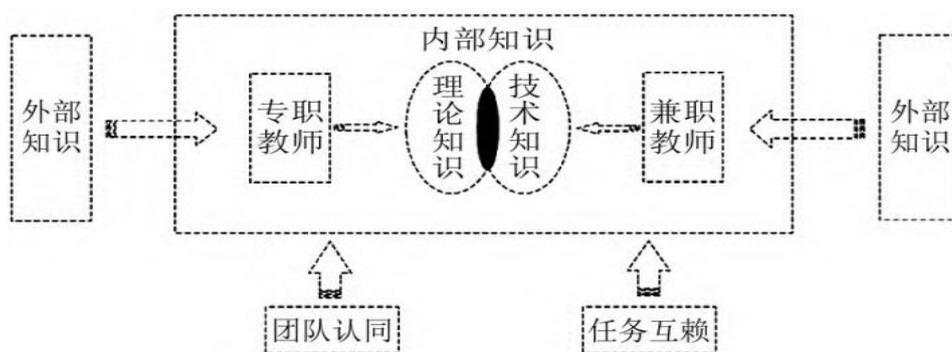


图3 高职院校教师教学创新团队知识整合思路图



他山之石

沧州职业技术学院高职畜牧兽医专业双师教学创新团队建设

沧州职业技术学院畜牧兽医专业与当地大型畜牧生产企业进行校企合作、产教融合，探索并践行“企业课堂+产业学院+社会服务”三轮驱动双师教学创新团队的建设模式。

一、实践做法

企业课堂：“一企一课一案例”工程。坚持专业对接产业融合发展的理念，选择当地大型现代化畜牧养殖企业进行校企合作、产教融合。大北农集团和君乐宝乳业集团均是大型现代化畜牧养殖企业集团。2019年下半年，沧州职业技术学院与以上2个公司签订校企合作协议，以公司冠名分别组建“大北农现代化养猪精英班”和“君乐宝智慧牧业精英班”这2个现代学徒制班，每班20人。校企双方共同制订人才培养方案，通过校企合作、校企协同育人。在学生入驻企业的前半年，学校选派专业教师一同入驻企业，实施“一企一课一案例”工程，要求相关教师轮流入驻企业进行现场授课，即教师带着任

务下企业，带着案例回课堂。每次分别派驻2名专业教师，每月一轮换。教师与企业技师协同备课，形成一课一案例。

产业学院：“一院一站一项目”工程。2020年10月，联合发起成立“河北省肉鸭产业技术研究院”，以校企共建产业技术研究院模式开展联合技术攻关。学校派出10名专业教师组成项目组，实施“一院一站一项目”工程，充分利用研究院公共技术研发服务平台开展研究。此外，结合省内及周边地区畜牧业发展现状，在企业设置“教师工作站”，选派专业教师定期到企业实践锻炼。既提高企业经济效益，又锻造了一批下得去、用得上、手上有土、脚下有泥的双师教学创新团队。

社会服务：“一师一徒一技能”工程。2015以来，学校实施了“一师一徒一技能”工程，即教师带着学生下企业进社区，带着技能和成果回学校，在社会服务过程中提升专业技能和育人能力。形成了“双元、双师、双创、双育”的“四双”专业社会服务特色。

一是教师与学生共同创业，风险教师自担，利润师生共享。寒暑假期间，由专业教师出资带领学生成立“创业小分队”。学生负责经营管理，教师全程跟踪进行技术指导。二是成立“专业服务团”，对口服务相关企业。畜牧兽医专业教师每人都有1-2个对口服务企业，组建若干“专业服务团”，如“养猪服务团”“养牛服务团”等，开展技术指导。三是利用互联网+电商平台，为家庭农场提供网上技术咨询服务和生产资料信息服务外，还共同开发了“智猪宝”手机应用，开启“互联网+”智慧养猪新模式。四是选派专业教师到4个贫困县开展现代畜禽养殖技术指导、现代农业技术指导工作，通过改良饲料配方、规范畜禽生产过程等措施提高农民经济效益。

二、特色创新

实施“一企一课一案例”工程，把课堂设在企业生产一线，实现课堂讲师向教学名师迈进。**实施“一院一站一项目”工程**，逐渐实现由课堂讲师向科研创新大师的转变。**实施“一师一徒一技能”工程**，提升专业服务社会能力，逐渐实现课堂讲师向技能大师的转变。

三、实施成效

通过实施“企业课堂+产业学院+社会服务”三轮驱动双师教学创新团队建设模式，畜牧兽医专业双师教学创新团队进入省级教学创新团队系列，畜牧兽医专业成为国家级骨干专业；2名教师被推荐遴选国家“万人计划”教学名师；获得了全国职业院校教学能力比赛国赛一等奖1项；学生获得“挑战杯”省赛一等奖2项、全国“发明杯”大学生创新创业大赛一等奖3项。

(焦莉,王春明,吴忠良,穆春雨,王洪芳.高职畜牧兽医专业双师教学创新团队建设模式改革与实践[J].中国兽医杂志,2022,58(04):130-132.)