

创新生态系统视角下导学团队的团队学习模式研究

董晓东^{1,3} 邢星² 王佳婧³

1. 贵州商学院 管理学院 贵州贵阳 550014

2. 贵州商学院 计算机与信息工程学院 贵州贵阳 550014

3. 辽宁科技大学 工商管理学院 辽宁鞍山 114052

摘要: 本文以创新生态系统为视角研究导学团队的学习模式,发现其具有鲜明特征,包括共同价值观、参与者合作关系及组织环境与参与者交互作用。导学团队需要持续塑造共同价值观,加强参与者间依赖和共演,并借助学术平台进行生态治理,从而促进高效团队学习行为。

关键词: 创新生态系统; 导学团队; 团队学习模式

引言

随着我国研究生招生规模的不断扩大,单一导师制已不能满足当前研究生培养的需求^[1]。为此,很多高校采用了导师团队与学生组成的科研团队来指导研究生的培养^[2]。团队学习是导学团队日常科研活动的重要部分,是培养研究生过程中的主要活动^[3]。高质量的团队学习对于培养研究生至关重要。导学团队能够产生有效的团队学习行为受到团队领导^[4]、组织环境^[5]和团队成员^[6]三个重要因素的影响。若要促进高质量的团队学习,务必要协调好上述影响因素之间的关系。研究发现,上述影响因素恰似创新生态系统的构成要素,例如,团队领导看作核心企业、团队成员看作参与者、组织环境正是导学团队开展团队学习时所处的内外部环境。显然,导学团队的团队学习模式类似创新生态系统的运行,在导学团队这一系统中,导师和学生之间相互依赖、相互促进,形成了一个良性的生态环境。这种生态环境有利于团队成员之间的互动、合作与交流,从而提高团队学习行为的质量和效果。可见,研究导学团队的学习模式与创新生态系统思想一致。创新生态系统思想为本研究提供了适合的框架。

一、理论基础

创新生态系统是由核心企业、互补者等参与者构成的一个动态协调的结构,是以共同价值观为导向的新型组织^[7]。核心企业通过动态协调参与者之间的关系,并与外部环境互动以满足用户需求,强调价值共创^[8]。核心企业处于生态系统的枢纽位置^[9]。互补者通过直接或间接参与到生产网络的

方式为其他参与者提供互补资源或能力。团队是现代组织不可或缺的部分。导师和研究生组成的导学团队是高校研究生培养过程中的新型组织^[2],其团队学习行为的影响因素得到广泛研究。团队领导积极管理团队成员的学习,激发他们的学习热情并促进团队学习活动的展开^[4]。愿意参与讨论或分享意见的成员有利于团队学习行为的产生与发展^[6]。富有激励性的组织环境可以有效地激发团队学习的热情,反之,缺乏激励氛围的组织环境则可能阻碍团队成员的学习动力^[5]。当团队作为独立实体存在于组织中时,我们应当关注和研究如何创造和维持良好的组织环境,以促进团队学习行为的发生。综上,在创新生态系统视角下研究导学团队的团队学习模式,对于提高导学团队的研究能力和培养高素质的研究生具有积极的意义。

二、案例概述

李博士领导某高校导学团队,成功组织了多次高质量的学术研讨活动,并获得多个国家级项目批准。他带领学生发表CSSCI期刊论文,培养了多名优秀的硕士生并推荐攻读博士。笔者作为该团队成员之一,负责组织学术研讨活动,并采访了李博士、其他导师和研究生,形成如下案例。

团队成员认为李博士在团队学习中起到关键作用。他不仅关注创新领域的变化,还帮助团队成员确定研究方向并改进申报书和论文。团队成员们都向他学习,跟随他确定的方向前进。李博士的科学引导确保了高质量的学术讨论,他鼓励自由创造性的探讨,并认真倾听每个人的意见。例如,在一次报告会上,一位一年级研究生做了一场质量不高的

报告,但李博士仍然认真听取并给予了详细的点评和建议。与会成员受益匪浅,并表示他们将效仿这位学生,积极进行学术分享来提升学术水平。学术研讨活动是团队学习的常用平台。李博士要求主题报告具体到报告人正在撰写的科研论文,以促进团队成员长期撰写论文。这种安排使得团队氛围紧张但激励成员踏实做科研。每次主讲人分享成型的科研论文时,团队成员都受到启发,积极帮助发表高质量论文。成员们放下身份和级别,开展开放式交流,讨论选题、研究框架和方法,针对性解决问题。例如,一位导师的报告引发了研究生的审稿式提问,导师意识到自己对某一理论方法研究不够透彻,而研究生则补充了该方法的应用示例,使每个人都受益。经过团队研讨,大多数导师和学生能调整个人状态适应团队节奏。此外,导学团队还创建了虚拟网络交流平台,方便成员讨论问题和分享学习经验。其他团队成员也被吸引参与其中,包括性格腼腆的林老师。在团队氛围和李博士等人的影响下,林老师终于敢于提出问题,并得到了积极回应。在一次学术研讨中,林老师的问题困扰了李博士,李博士虚心向林老师请教,并表示会认真思考解决方案。在下一学术研讨中,李博士特意抽出时间,积极回复林老师的问题,并将答案纳入国家自然科学基金正式文本中。林老师转变态度,积极参与团队学术研讨活动,与主讲人进行高质量互动。

三、导学团队的创新生态系统特征

基于理论基础,剖析上述案例发现导学团队呈现出鲜明的创新生态系统特征,阐述如下。

1. 共同价值观为团队存在的基石

共同价值观作为导学团队系统的基石。案例中团队成员们都希望向李博士学习,这反映出他们对学术卓越的追求,与李博士共享相同的价值观。同时,李博士始终保持对创新领域变化的关注,而团队成员们表示跟随李博士的方向前进,共享趋同的研究方向。团队成员重视协作,相互学习和共进。他们认识到只有协作才能实现更大的目标,这也是共同价值观表现之一。同时,团队成员重视知识分享,认为分享可以提高团队整体知识水平。分析发现,团队成员在学术卓越、研究方向、团队协作和知识分享等方面实现了共享价值观,增强了相互理解和信任。理解与信任使团队成员更愿意分享知识和经验,接受李博士的指导,紧密围绕他开展学习和研究,提高学习效率。可见,共同价值观作为导学团队系统的基石,是促进团队学习高质量运行的关键要素。

2. 核心与互补参与者之间合作关系

创新生态系统理论强调,在创新过程中,核心参与者与互补参与者之间应形成一种紧密的合作关系,共同构成一个创新生态系统。在这个系统中,核心企业发挥着领导和协调整个生态系统运作的重要作用,而其他互补参与者则扮演着支持、合作与增值的角色。在导学团队中,作为核心参与者,李博士协助团队成员攻克科研难题,引领整个导学团队朝着共同的目标前进。同时,李博士与其他导师和研究生之间建立了相互信任、尊重与支持的合作关系,形成了一个紧密的创新生态系统。具体来说,导学团队中的其他导师对李博士的核心领导地位提供了有力的支持和补充。他们具有不同的专业背景和科研经验,可以为团队带来多样化的观点和建议。研究生在导学团队中扮演着关键的角色,他们为团队带来了新的思维方式和观点,为学术研究注入了活力。研究生还积极参与学术交流活动,与团队成员分享知识和经验,促进了知识的传播和共享。

3. 组织环境与核心及互补参与者的交互作用

良好的组织环境源于核心和互补参与者的共同努力。核心和互补参与者借助学术平台,共同学习和发展,提高整个团队的综合能力,推动组织环境的进步和创新。其中,核心参与者是导师团队,提供学术指导、研究方向确定和论文改进等支持。互补参与者包括学生以及案例中提及的其他团队成员林老师,其新视角和新问题促使团队不断创新,其新观点和思维方式也可以激发核心参与者的创新思维,推动组织环境的进一步发展。反之,良好的组织环境能使核心参与者更好地发挥领导作用,获得团队成员的认可。同时,还促使互补参与者更自信地分享想法,激发团队的创新力。成员之间的沟通和合作也变得更加顺畅,这种交流和合作可以帮助团队成员更好地理解彼此的想法和意见,从而更有效地实现团队目标。

四、导学团队的团队学习模式研究

1. 持续塑造共同价值观

基于特征一,导学团队开展有效团队学习,务必要持续塑造核心价值观,例如学术卓越、合作精神、创新思维等。导学团队成员需要理解和认同这些核心价值观,并将其作为行为准则和决策依据。在共同价值观的指引下,团队成员应共同确定长期目标和规划,确保各自的个人目标与团队目标一致。通过定期的团队学习活动,确保团队成员清楚自己的

角色和职责,并明确团队的发展方向。团队领导者在言行上要不断示范出共同价值观,并引领团队成员自觉规范各自的学习行为。案例中,李博士作为团队的领导者,始终保持对创新领域变化的关注,展现了对学术卓越的追求。他的行为和决策都基于共同的价值观,成为团队成员的榜样,并通过示范、指导和鼓励来引领团队成员跟随这一价值观。

2. 强化参与者间的依赖与共演

依据特征二,高质量的团队学习务必强化核心与互补参与者之间的依赖与共演。依赖关系表现为作为团队领导者,李博士对研究方向进行宏观把握,并帮助团队成员确定具体研究问题,团队成员依赖他以获取正确的方向指导。虚拟网络交流平台和其他形式的分享活动,可以促进知识和技能的共享,加强了成员间的相互依赖。团队成员通过开展开放式交流,共同解决学习过程中存在的问题。共演关系表现为团队成员都积极参与团队学习过程,相互学习和成长,共同进步。例如,核心领导的科学引导及成员间创造性的探讨为高质量的学术讨论提供了保障,团队成员从中获得启发和激励。还有,团队成员在共同面对挑战并实现目标的过程中,需要积极调整个人状态以适应团队的节奏。这意味着每个团队成员都会站在整个团队的角度思考问题,并根据团队的需要做出相应的调整。这种共演关系使得导学团队更加紧密合作,共同发展。

3. 依托学术平台开展生态治理

鉴于学术平台在特征三中起到的关键作用,导学团队的生态治理重点在于学术平台。基于学术平台的交流研讨体现了生态治理的思想,其中协调机制作为一种非契约治理方式,是生态系统的一个重要特点。协调机制主要指为了实现价值共创,核心参与者需要对参与者的资源进行编排和控制,这种编排逻辑不是基于“自上而下”的管理,而是强调生态参与者之间的资源流动与分享,是一种动态的资源组合方式。李博士的运营团队学习平台模式与此类似。李博士要求学术研讨活动的主题报告要具体到报告人正在撰写的科研论文,以促进导学团队持续撰写论文。在李博士的编排下,团队处于紧张氛围,但每次主讲人带着成型的科研论文分享时,均激励了团队所有成员产生踏实做科研的想法,并愿意主动帮助主讲人发表高质量的论文。

五、结论

导学团队具有鲜明的创新生态系统特征,包括成员共

享价值观、良好的核心和互补参与者间合作关系、组织环境与参与者之间交互影响。在这种特征下,导学团队需要持续塑造共同价值观,强化参与者间的依赖和共演并借助学术平台进行生态治理,从而促进高效的团队学习行为。

参考文献

- [1] 常正霞,狄美琳.硕士研究生导师满意度的现状调查及其影响因素[J].学位与研究生教育,2014,No.256(03):29-33.
- [2] 梁传杰.研究生教育质量保障:价值取向、矛盾冲突与协调力量[J].高等教育研究,2018,39(08):77-85.
- [3] 张寿庭,刘韩星,张礼卿.研究生培养机制改革与创新研究[J].国家教育行政学院学报,2010,(6):53-57.
- [4] 姚静.团队领导行为对团队学习的影响研究[D].浙江大学,2004.
- [5] Edmondson A. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams[J]. Administrative Science Quarterly, 1999, 44(2):350-383.
- [6] Ellis A P J, Hollenbeck J R, Ilgen D R, et al. Team learning: Collectively connecting the dots.[J]. Journal of Applied Psychology, 2003, 88(5):821.
- [7] 柳卸林,王倩.创新管理研究的新范式:创新生态系统管理[J].科学学与科学技术管理,2021,42(10):20-33.
- [8] Kapoor R.Ecosystems: Broadening the locus of value creation[J].Journal of Organization Design,2018,7(12):1-16.
- [9] Gawer A, Cusumano M A. Industry platforms and ecosystem innovation[J]. Journal of product innovation management,2014,31(3):417-433.

作者简介:

董晓东(1979—),男,汉族,辽宁阜新人,教授,博士,硕士研究生导师,主要研究方向为技术创新管理、数字经济;

邢星(1980—),女,汉族,辽宁阜新人,硕士,主要研究方向为技术创新、数字经济;

王佳婧(1999—),女,汉族,辽宁抚顺人,硕士研究生,主要研究方向为技术创新、数字经济。

基金项目:

辽宁省研究生教育教学改革研究项目“基于团队学习的导师团队培养研究生的创新模式研究”(无编号);2023年度贵州商学院校级科研课题(社科类)“科研反哺教学专项”(编号:2023XJZX202)