

# “双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设研究

李丽萍<sup>1</sup> 冯晓芳<sup>2</sup> 贾毓杰<sup>3</sup>

1 河北轨道运输职业技术学院 河北 石家庄 050000

2 河北轨道运输职业技术学院 河北 石家庄 050000

3 石家庄铁路运输学校 河北 石家庄 050000

\*通讯作者：冯晓芳

**摘要：**“双高计划”项目开展主要目的是建设“双师型”教师创新团队，也是为学生学习夯实基础。就我国目前局势分析，“双师型”教师团队的建设还有很大的提升空间，各项制度也没有落地。为顺应“双高计划”背景下教师职业的建设需求，学校应加强教师的职业素养，打造专业师资队伍，建设“双师型”教师培养机制，进一步强化“双师型”教师的专业能力。  
**关键词：**“双高计划”；“双师型”教师；教学创新

## 引言

“双高计划”是指中国特色高水平高职学校和专业建设计划，为打造新世纪专业性技术人才而生，旨在引领职业教育的发展，为国家建设人才提供良好的教育平台。“双师型”教师就是“双证”教师或“双职称”教师，简单来说教师除了教师资格证还有另一专业领域的证书，如“教师+中级以上技术职务”，或“教师+技师”，技师领域较为广泛，如律师、工程师等。对于二者的概念有一定的了解之后，笔者将对于高职“双师型”教师团队现状展开分析。

## 1 高职“双师型”教学团队现状分析

随着我国教育行业的发展，传统的“教师本位”教育理念得到了改进与发展，新时代下的教师职业素养得到了很大的提升，师资力量也在一步步强化，但是与当前“双高计划”建设还是有所差异<sup>[1]</sup>。造成这方面的原因主要有三点因素：首先，缺乏对教师职业生涯的规划，院校在发展中忽略了教师的培训，也没有对教师未来的发展进行宏观展望，随着院校教育系统不断地更新，教师对于新知识面的掌握有局限，造成了职业生涯与教学发展的失衡，逐渐与“双高计划”建设拉开了距离；其次，产教融合不够深入，产教融合是国家相关部门根据时代的发展，结合院校研究出来的有效教育方案，近几年在院校内部已经大范围实施。就目前教育局势发展而言，产教融合并没有达到教育前期计划的效果，究其原因，制度多流传于表象形式，虽然院校与企业方有教学来往，学生也进行了相关实践，但是产教融合缺乏一定的深度，没有实现二者结合教育的内在价值；最后，缺乏教师评价考核机制，目前我国高职院校在教师评价系统方面缺乏完整的规章制度，没有健全的评价体系。“双师型”教师与普通教师在教学上没有划分，导致“双师型”教师没有得到合理的任用，在教学上与普通教师没有进行责任规划，导致“双师型”教师缺乏教学平台，失去了存在的意义<sup>[2]</sup>。

## 2 “双高计划”建设背景下“双师型”教师团队建设路径

### 2.1 做好“双师型”教师团队建设规划开展培训

“双师型”教师团队建设是当前高职院校亟需研究的课题，随着市场竞争愈演愈烈，加强教师的专业教学能力是首要任务。针对当前教育形势，笔者总结了以下六点培训方针：第一，根据院校发展需要培训特色“双师型”教师。各大院校专业突破有所差异，为使学生受到良好的教育，对于教师展开针对性培训极其重要。在院校的不断发展与改进中，教师相互之间的教学能力也存在或大或小的差异，院校在进行“双师型”教师团队建设的过程中，将“双师型”教师与普通教师进行划分，制定针对性的培训目标；第二，教学能力培训。教师的教学能力是最基本的职业素养，也是贯穿课堂的主线，因此，强化教学能力是学生学习之本。随着信息化时代的到来，线上培训成为了教师学习的主流，一则不影响教师课程进度，二则不受时间和空间的限制，不出校门也能通过网络平台掌握最新颖的教学方法。网络平台学习范围广，大部分专业课程的教学有名师指导，教师可以根据自身情况制定学习方案，由点到面，由浅入深，分阶段学习，攻克专业教学上的重点难点；第三，实践能力培训。众所周知，实践是鉴定真理的唯一途径，因此强化教师的实践能力与教学能力同等重要。高职院校大多数专业对于实践技能要求较高，不仅在校内创设实践基地，也将目光投向了校外，开展校企合作、产教融合的实践模式<sup>[3]</sup>。随着市场竞争力愈发强烈，教师定期外出实践制度必须落地，每年进入企业实践不得少于一个月；第四，研究能力的培养。研究能力与教师的创新教学有一定的联系，研究不仅能提升教师的教学能力，还能提升教师的业务水平。可以通过学历进修、访学研究等项目展开培训，推进校内教研工作者和科研工作者的结合，发挥“传帮带”作用。研究能力的培养对于高职院校“双师型”教师团队建设有一定的意义；第五，师德素质的培训。教师的责任不局限于课堂，更不局限于书本，除了教书，还有育人。教师就是班级学生的家长，

除了课堂上的基本接触,还要定期观察学生的变化,学生品格修养的教导,学生心理健康方面等。师德素质的培训应科学利用线上线下平台,线上可以学习网络公开课、典型案例等,线下可以邀请专家讲座,撰写报告等形式展开师德素质培训;第六,提供多样性培训平台。“双师型”教师团队建设并非朝夕之间,而是在院校的政策和教师的不断学习中方可实现目标,新入职教师积极开展岗前培训、入职培训等,资深教师可定期进行研究交流,创新教学模式,院校需创设咨询服务,或互动交流平台,院校应对于教师在培训过程中进行记录,发现问题及时辅助教师改进,促进“双师型”团队建设实现专业化发展。

## 2.2 引培“双高”人才,优化“双师型”教师团队结构

高职院校可以根据“双师型”教师团队建设的规划方向,通过兼职、项目化等多种方式,进一步加强“双高”人才的引培,以高水平科技研发促进高水平人才培养。联合国教育部门实行高素质、高技能的专业人才引进项目,以高端技能项目为载体,加强“双师型”教师团队的建设,进一步强化教师的实践技能;充分发挥“双高”人才的带动作用,强化教师的教学能力和科研能力,将原本“双师型”教师作为重点培养对象,校内教师综合素质得到相应的提升之后,由“双师型”教师带动普通教师共同学习进步。在“双高”人才的引领下,校内教师逐渐形成专业化师资队伍,进而优化“双师型”教师团队建设结构。

## 3 完善各项制度,激活“双师型”教师队伍

### 3.1 分级分类建立“双师型”教师评价标准

对于“双师型”教师团队内部按照教学评价进行分类,教学评价不局限于教师,学生是受教育的主体,应积极对于教师教学专业性展开评价。将师德素质、教师的教学能力、实践技能以及科学研究能力等项目纳入评价指标,根据学生与教师之间的相互评价对于教师的“双师型”建设进行定级,如初级“双师型”、骨干“双师型”、名师“双师型”等。分类建立评价标准对于教师的发展有一定的帮助,通过全校师生评价,教师可以对自己的综合能力有清晰的定位,后期的教育工作也有了明确的改进方向<sup>[4]</sup>。

### 3.2 形成有效的激励机制

“双师型”教师团队建设不可缺失有效的激励体制,每学期评选出优秀教师并适当的嘉奖与表彰,通过教师的教学业绩进行考核评比,选出能力较强者,担任先进教师模范典型,带动其他教师的责任心与奉献精神。激励机制能促进教师更好地履行教育职责,在模范的带领下,提升各专业教师的教学能力和实践技能,推动教师“双

师型”团队建设,打造作风优良的教师团队,促进院校的可持续发展。

### 3.3 打造“以师为本”的校园文化

良好的校园文化不仅能端正学生的思想政治作风,还能加强学生的学习能力。打造“以师为本”校园文化,是新时期国家教育部门对于高职院校提出的新要求。了解教师职业规划的方向,优化教学制度和师生评价体系,充分体现出对于教师职业生涯的激励以及对于教师的尊重。院校扩大教学规模,对于部分专业教师增加科研项目,搭建研究技术平台,为科研项目提供良好的教学实训条件,建设美丽校园,实现文化引领。做到“以师文本”,全方面改善教师的办公条件,提升教师的薪资水平,促使教师心无旁骛的研究专业教学,更好地服务于学生。

## 4 结束语

综上所述,“双高计划”背景下,“双师型”教师团队创新建设已经是大势所趋。本文主要阐述了高职院校“双师型”教学团队现状,进一步提出了教学发展路径与激活“双师型”师资队伍策略,希望在教育领域有所参考。

## 参考文献:

- [1] 吴显嵘. “双高计划”实施背景下高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J]. 常州信息职业技术学院学报, 2019, 018(006):71-74.
- [2] 吴静芳. “双高计划”下湖南省公办高职院校教师资源配置优化研究[J]. 企业技术开发, 2019.
- [3] 吴脊. “双高”计划背景下高职院校高水平师资队伍建设研究——以重庆工商职业学院为例[J]. 营销界, 2019(48):291+293.
- [4] 张扬, 高正春, 李娟, 等. “双高计划”实施背景下高职院校“双师型”教师教学创新团队建设困境分析.

## 作者简介:

姓名: 李丽萍, 出生年月: 1984年7月, 性别: 女, 民族: 汉, 籍贯: 河北石家庄, 单位: 河北轨道运输职业技术学院研究生, 硕士, 研究方向: 铁路通信信号。

## 课题信息:

职业院校技能人才培养模式研究——以铁道信号自动控制专业为例(河北省人社厅课题, 已结题)