

“双高计划”背景下的“双师型”教师教学创新团队建设

李梦卿，陈佩云

一、“双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设的价值功能

1. 提升技术技能人才培养质量，协同创新适应产业需求。建设具备扎实的专业理论知识与专业实践能力的“双师型”教师队伍始终是高职院校的工作重点。为适应产业发展需求，除了要求教师不断提升自身的专业知识、实践能力与教学水平之外，组建一批“双师型”教师教学创新团队是一种最优化选择。

协同性是“双师型”教师教学创新团队的显著特征，团队成员通过分工协作在实践中打破教学资源之间的壁垒与边界，有助于相互转化与提升，向共同的目标开展创新。这种协同创新并不局限于团队内部活动，也包括与其他高职院校、行业企业、国际创新力量等社会主体之间的相互协作。

2. 凝练转化团队优质建设成果，示范引领教育教学模式改革。

3. 增强高职院校综合竞争力，服务保障“双高计划”项目落地。

二、“双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设的推进路径

1. 健全体制机制，回应需求建立资格认证标准。

“双师型”教师教学创新团队的建设需要结合“双高计划”，建立起一套“双师型”教师资格认证标准。要丰富“双师型”教师的内涵，从教师的教育教学能力、专业实践能力以及教研科研能力出发，依据职业教育的现实需要，科学地、因地制宜地制定

“双师型”教师认证标准。采取“双师型”教师资格的动态管理制度，使教师依照相关要求不断提升自身能力。

2. 深化产教融合，鼓励企业深度参与教师教学创新团队建设。

“双高计划”背景下，我国高职教育“双师型”教师教学创新团队建设也需秉持“提质”的思路和行动，高职院校与企业要持续深化产教融合，在对“双师型”教师教学创新团队有共同需求的基础上实现双师共育，持续深入地展开多层次、多形式、多领域的合作，实现校企双方资源的优化配置和有机整合。

应建成一批协同创新中心，加大教育链与产业链的衔接力度，实现创新成果的有效转化。要充分发挥校企共同体形式的优势，与企业联合制订教师企业实践方案，明确教师到企业挂职的职责与任务，鼓励专业教师与兼职教师积极开展合作研发、参与技术技能创新。

3. 优化团队结构，多措并举选培团队负责人。

在团队负责人选拔上，要明确团队负责人的入职标准并制定严格的选拔程序，依照如《创新团队建设方案》明确规定的硬性条件以及相关能力要求进行选拔。在团队负责人培育上，要建立相应的培养体系，如针对团队负责人的领导能力、应用技术研发与推广能力、课程开发技术、教研科研等能力开展培训。

4. 开展专业培训，增强团队合力与创新能力。

“双师型”教师教学创新团队是具有共生关系的团队，需要在生态取向上注重团队的深度合作和知识共享。不但要促进团队教师的科学有机结合，还要开展相关理论与实践培训以增强团队成员的凝聚力与共生意识。高职院校要营造教师专业发展的生态环境，在教师团队中形成合作式的专业发展文化与范式。要提高团队教师的创新能力，使其在教学实践中发挥积极作用，提升教研

科研水平。要在团队建设制度设计中积极引导教师从事技术技能研究与创新，建立促进教师创新能力提升的长效机制，加强基层教学组织建设。（节选自《教育与职业》2020年第8期）

