

# Research on the construction path of teaching innovation team of double-qualified teachers under the background of production and education integration

Zishuang Fan<sup>1</sup> Jie Meng<sup>1</sup> Xin Li<sup>1</sup> Yanjiao Ning<sup>1</sup> Bin Su<sup>2\*</sup>

1. Chengde Nursing Vocational College, Chengde, Hebei, 067000, China

2. Chengde Central Hospital, Chengde, Hebei, 067000, China

## Abstract

This paper takes the construction of “six platforms” as the core, and builds an all-round teacher development system covering ideological and political literacy, digital literacy, practical ability, scientific research ability, social service ability and the growth of young teachers, aiming to solve the pain points of “ability separation” and “disconnection between production and education” in the traditional teacher training. This research innovation put forward the “double type” teachers “theory teaching + practice guidance + technology innovation, science and education” four dimensional ability training model, build “ZhengXing enterprise school” four main body integration community, create “docking demand, collaborative innovation, value sharing-service society” of the four ring mechanism for vocational education ecosystem reconstruction provide theoretical framework. Double type teacher teaching innovation team construction through teachers’ ability promotion and ecological reconstruction of two-way interaction, effectively promote the teachers from “technology” to “innovation leader” role transition, for double type teacher teaching team construction provide effective path, for vocational education quality development provides replicable practice paradigm.

## Keywords

double-qualified teacher; integration of production and education; innovation team

# 产教融合背景下双师型教师教学创新团队建设路径的研究

樊子双<sup>1</sup> 孟杰<sup>1</sup> 李馨<sup>1</sup> 宁艳娇<sup>1</sup> 苏彬<sup>2\*</sup>

1. 承德护理职业学院, 中国·河北承德 067000

2. 承德市中心医院, 中国·河北承德 067000

## 摘要

本文以“六平台”建设为核心,构建涵盖思政素养、数字素养、实践能力、科研能力、社会服务能力及青年教师成长的全方位教师发展体系,旨在破解传统教师培养中“能力割裂”“产教脱节”等痛点。本研究创新性提出“双师型”教师“理论教学+实践指导+技术创新+科教融汇”四维能力培养模型,构建“政行企校”四方主体融合共同体,创建“对接需求—协同创新—价值共享—服务社会”的四环机制为职业教育生态系统重构提供理论框架。双师型教师教学创新团队建设通过教师能力提升与生态重构的双向互动,有效促进了教师从“技术传授者”向“创新引领者”的角色跃迁,为双师型教师教学团队建设提供有效的路径,为职业教育高质量发展提供了可复制的实践范式。

## 关键词

双师型教师; 产教融合; 创新团队

## 1 引言

党的二十大报告指出要“继续关注教师队伍建设,培养高素质教师队伍”,同时根据《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革方案》文件要求,加强双师型教师教学创新团队建设是学习贯彻党的二十大精神,践行“三教改革”,深化产教融合的重要举措,有利于促进教学研讨与交流,提高教学水平,为进一步提高人才培养质量,提升学校办学水平,推动职业教育高质量发展有着重要意义。职业教育中的“五金建设”(金师、金专、金课、金地、金教材)是新时代职业教育高质量发展的重要抓手,其中“金师”(高

【课题项目】承德市教育科学研究“十四五”规划课题:产教融合背景下双师型教师教学创新团队建设路径的研究(项目编号:2401013)。

【作者简介】樊子双(1983-),女,中国山东淄博人,本科,副教授,从事临床护理、护理教育研究。

【通讯作者】苏彬(1984-),男,中国河北承德人,本科,副主任护师,从事内镜护理研究。

水平教师队伍)建设作为核心要素,对职业教育增效提质具有关键作用。

## 2 创新团队建设现状与困境

国内关于教师团队的研究颇多,在制度化建设层面,林佳学者对普通高校专业教学团队建设进行了研究,提出通过建立标准化体系、师资培训进行双师型教师队伍建设<sup>[1]</sup>;林亭学者提出借助教学科研、技能竞赛、社会培训三种途径,提升教师专业、创新和服务能力,创建教学创新团队<sup>[2]</sup>;在团队协作机制方面,王旭波等学者提出创建小组长协作分工制度,同时建立传帮带制度等内部运行制度,确保团队运行质量<sup>[3]</sup>,通过梳理文献发现:一方面教师教学创新团队成员之间的沟通交流不足<sup>[4]</sup>,仍然固守于各自的教学工作,教师成员缺乏协作意识和团队观念,另一方面部分高职院校在教师教学创新团队成员的选拔过程中,受限于传统学术准入门槛,仍然固守校内人才的选配,缺乏对行业技术骨干、业务先进人员的吸收,导致教师教学创新团队结构来源单一,与产业发展的对接度不足。普遍存在“双师”能力不足的问题<sup>[5]</sup>,由于专任教师对新技术、新工艺、新理论和新规范等前沿技术缺乏了解,基本不具备专业课程开发与创新能力,“双师”能力明显欠缺。特别是在产业数字化进程加速的背景下职业教育师资能力建设面临重构。数字化转型不仅要求教师掌握VR、AR、大数据等智能技术、deep seek、KIMI等人工智能工具,更需构建“数字素养+专业能力+产业洞察”的三维能力架构。本研究旨在深化产教融合,构建校企共同体,共建共管协同提升教师的实践能力、科研能力与社会服务能力,提升思政素养与数字素养,为双师型教师教学团队建设提供可行有效的路径,为教师个人发展与高素质教师队伍的培养提供指导与借鉴。

## 3 双师型教师教学创新团队建设路径

### 3.1 搭建思政素养提升平台

一方面充分利用线上资源,校企共享资源,深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、深入学习贯彻党的二十大精神及全会精神,入脑、入心、入课堂,提升思政育人水平;另一方面充分发挥线下资源,鼓励教师深入企业一线,实地学习工匠精神与大医精诚精神。同时实施“红色研学计划”,组织丰富多彩的活动,筑牢信念根基,提升教师们的思想政治理论水平。

### 3.2 搭建数字素养提升平台

鼓励教师主动应用大数据、VR、AR、AI等组建数字资源库,充分利用deep seek等人工智能工具赋能职业教育教学改革。鼓励团队成员积极参加各级各类教师教学能力大赛,利用多样信息化技术,深耕金课建设与教育教学改革,促进人工智能与职业教育深度融合,通过课前、课中、课后数字资源使用率(如智慧职教、学习通使用频次)、学生互动活跃度(如弹幕提问数量)、教学效果提升率(如虚拟仿

真实验后测成绩对比)等指标的采集来动态监测团队教师的教学行为进行评价,绘制教师数字素养成长轨迹,从而逐步提升教师的数字素养。

### 3.3 搭建实践能力提升平台

通过教师挂职锻炼、企业实践、1+X职业技能等级证书考评员培训等渠道提高教师的实训实践能力。鼓励教师利用校企共建高水平实践基地、早实践、多实践、反复实践,一方面学习行业标准,另一方面学习新工艺、新技术、新材料、新标准等四新内容。团队教师对口进入心内科、普外科、手术室、ICU等科室进行企业实践,至少1个月/年),实行“教学岗+临床岗”双岗制。同时推行标准化技能认证工作,教师在获得教师证同时获取职业技能等级证书的,根据相应等级证书给予不同的奖励,实行“教师证+职业证”双证制。通过“双岗制”+“双证制”的培养,破解医药卫生教育领域“教学内容脱节岗位需求”“技术更新滞后”等痛点,使教师成为“能教学、会技能、善护理”的双师型人才。

### 3.4 搭建科研能力提升平台

通过创建康养产业学院,组建教授/博士高水平科研小组,实现科研活动从个人分散研究向集体攻关转型,借助横向课题,定期举办课题论证会与技术标准研讨,促进科学研究与技术创新的精准对接;实施双岗互聘机制,组织骨干技术人员与团队教师开展常态化互访交流,形成“共研问题—共享成果—共同提升”的三共范式。依托跨学科攻关团队,施行五个“1”工程,提高成果转化率,整体提升教师科研能力水平。

### 3.5 搭建社会服务能力提升平台

依托高技能人才培养基地与名师工作室,由名师+教师+企业专家+骨干技术人员组成技术服务队伍,开展技术咨询与技术支持等服务,充分发挥专业优势,实施走进社区、走进农村、走进学校、走进广场“四进”活动,开展初级救护员社会培训与健康照护师、养老服务员、母婴护理员、保健按摩师等急需紧缺高技能人才培训1000以上人次,助力区域经济发展,特别是通过对口支援帮扶,助推我市医疗健康与养老服务行业的高质量发展,从而全面提升教师的社会服务能力。

### 3.6 搭建青年教师健康成长平台

青年教师作为学校发展的新生力量与战略储备,是推动教育改革的关键群体。我校依托技能大师工作室开展师德传承行动,通过模范引领强化职业信念,培育爱岗敬业、关爱学生的教育情怀,塑造知行合一、德技并修的教师形象;选派优秀青年教师参与行业峰会、技术研修等学术交流,持续为师资队伍注入活力;实施“双岗”,安排实践潜力突出的教师深入产业一线实训,并参与竞赛指导专项培训,加速“双师型”能力转化;系统指导青年教师研析人才培养方案与课程体系,熟悉学生学习特点、分析教材与内容,研讨教

法,以及如何突破难点,突出重点等,进一步掌握学情诊断、内容重构与教法创新策略,着力培养问题导向的研究思维,引导其主动承担教改课题,逐步探索学术科研课题,使他们具有新时代职业院校教师的责任感和使命感,形成“教学—科研—服务”协同发展能力,进而不断提升青年教师的师德修养、教学、科研和管理水平,为每个青年教师精准绘制5~15年成长路径,打造从青年教师、骨干教师到专业带头人再到领域专家的成长规划。

## 4 创新能力研究

本项目采用质性与量化相结合的方法,向青年教师发放团队氛围量表<sup>[6]</sup>。团队氛围量表包括沟通、团队归属感、团队信任感、创新支持感4个维度,19个条目,信度与效度均较好。采用5级评分制,得分越高,则表明团队氛围越好。良好的团队氛围可以正向影响教师的创新能力。

### 4.1 团队氛围前后比较

沟通维度前后分数分别为2.2与4.1;团队归属感维度前后分数分别为1.8与4.3;团队信任感维度前后分数分别为1.5与3.8;创新支持感维度前后分数分别为1.2与4.0。采用SPSS25.0软件包进行统计学分析。计量资料采用t检验, $\alpha=0.05$ , $P < 0.05$ ,差异具有统计学意义,团队建设之后的团队氛围得分高于之前。

### 4.2 团队氛围与创新能力分析

发现团队氛围总分整体呈现逐季上升趋势。这表明团队氛围在不断改善,团队协作与氛围状况越来越好。教师创新能力同样呈现逐季上升趋势。这说明教师创新能力在持续提升,创新思维与实践能力不断增强。从数据看,团队氛围总分与教师创新能力评分均呈上升趋势,且两者变化趋势基本同步。这显示团队氛围的改善能对教师创新能力的提升有积极促进作用。良好的团队氛围能增强教师归属感与认同感,激发内在创新动力,使其更愿意尝试新方法。团队氛围良好时,教师能获得更多支持与资源,如专业指导、信息共享等,助力创新能力提升。良好团队氛围可塑造积极创新文化与价值观,引导教师将创新融入日常工作,形成创新习惯。当团队倡导创新文化,教师会自觉遵循,将创新作为职业追求与价值导向。

## 5 团队建设路径实践反思

### 5.1 打造教师进阶发展路径

创新团队建设提出“双师型”教师的“理论教学+实践指导+技术创新+科教融汇”四维能力模型,强调教师从“个体发展”向“集体协作”转变,打破了传统教师发展的线性路径,构建了“校内名师+企业导师”与“阶梯培

养体系”等教师成长框架,丰富了教师职业发展理论。

### 5.2 赋能复合新质人才培养

创新团队整合多维学科、多元岗位资源,依托专业群,跨界聚合力,助力专业群建设。此种跨学科协作模式既促进专业融合与数字化改造,又通过知识集成、专业建设、专业集群效应为复合型人才培养提供理论依据。

### 5.3 形成三双一体研究新视角

产教融合背景下,“双师型”教师教学创新团队的建设突破了传统教师培养的单一模式,实行理论实践融合的“双师制+双岗制+双证制”三双机制。通过校企协同,团队将产业需求与教育目标深度融合,为职业教育理论注入“跨界协同”“动态适应”等新内涵,推动教育链、人才链与产业链的有机衔接。团队通过模块化课程改革和教学结构性创新,实现知识传授与技能训练的协同,这为职业教育理论体系提供了新的研究视角。

### 5.4 不足之处

考核标准重科研轻转化导致教师参与产业技术研发的积极性不高。同时未根据专业领域、合作深度分层激励。激励措施缺乏差异化。

总之,“双师型”教师教学创新团队建设路径在理论层面丰富了教师职业发展理论,在实践层面则为产业升级与人才培养提供了核心动能。教学创新团队建设成功关键在于构建“需求对接—协同创新—价值共享—服务社会”的四环机制,既需顶层设计的政策支持,又需校企深度协同的实践探索。未来,随着人工智能、VR/AR等新兴技术的渗透,团队建设需进一步强化数字化素养与前瞻性布局,激发教师的学习主动性、实践有效性与科研创新性,以应对技术快速迭代的挑战与老龄化社会的加剧。

## 参考文献

- [1] 林佳.产教融合视域下电商专业“双师型”教师队伍建设探究[J].经济研究导刊,2020,(22):103—105.
- [2] 林亭.电子商务专业“3333”教师教学创新团队建设探析[J].创新创业理论研究与实践,2020,(3):125—126.
- [3] 王旭波,汪敏,罗想.教师教学创新团队建设的路径探索[J].创新创业理论研究与实践,2023,(2):88-90.
- [4] 黄丽霞.高职院校教学创新团队建设的价值、任务、困境及路径[J].成都师范学院学报,2022,(3):52—57.
- [5] 肖怀秋,李玉珍,肖英,等.“双高计划”背景下高职院校“双师”素质教学团队与教师专业发展协同培育逻辑[J].河北职业教育,2021,5(4):75-78
- [6] 张珊珊,孙颖,李薇.支持型导师指导风格对研究生创新能力的影响:团队氛围和学习投入的链式中介作用[J].中国健康心理学杂志,2022,30,(3):448-452.