

“双高”建设背景下现代文秘专业“双师型”教师教学团队建设研究——以宁夏民族职业技术学院现代文秘专业教师团队为例

张茜

宁夏民族职业技术学院, 宁夏 吴忠 751100

DOI: 10.61369/SDME.2025140044

摘 要 : 在“双高”建设背景下, 高职院校现代文秘专业面临着培养高素质技术技能人才的迫切需求。建设一支高水平的“双师型”教师教学团队, 是提升专业建设水平和人才培养质量的关键。本文分析了建设“双师型”教师教学团队的建设意义, “双高”建设对现代文秘专业“双师型”教师教学团队建设提出的新要求, 探讨了当前团队建设中存在的问题, 并提出了相应的建设路径。

关 键 词 : “双师型”教师; 教学团队; 建设意义; 存在问题; 建设路径

Research on the Construction of "Double-qualified" Teacher Teaching Team for Modern Secretarial Major under the Background of "Double-high" Construction—A Case Study of the Teacher Team of Modern Secretarial Major in Ningxia Vocational College of Minzu

Zhang Qian

Ningxia Vocational and Technical College for Minorities, Wuzhong, Ningxia 751100

Abstract : Under the background of "Double-High" construction, the modern secretarial major in higher vocational colleges is facing an urgent demand for cultivating high-quality technical and skilled talents. Building a high-level "double-qualified" teacher teaching team is the key to improving the level of professional construction and the quality of talent training. This paper analyzes the significance of building a "double-qualified" teacher teaching team, the new requirements put forward by "Double-High" construction for the construction of such a team in modern secretarial major, discusses the existing problems in the current team construction, and puts forward corresponding construction paths.

Keywords : "double-qualified" teachers; teaching team; construction significance; existing problems; construction paths

一、“双高”建设背景下现代文秘专业“双师型”教师教学团队建设的意义

(一) 推动学院高水平专业建设, 提升文秘专业人才培养质量

在“双高计划”实施的大背景下, 职业教育正面临深刻的结构调整与内涵式发展转型。作为国家职业教育改革的重要组成部分, “双高计划”旨在通过重点支持一批高职院校和专业群, 提升技术技能人才培养质量, 服务国家产业升级与经济社会发展^[1]。在此战略部署下, “双师型”教师教学团队的建设成为实现高质量人才培养目标的关键支撑。宁夏民族职业技术学院明确提出, 实现院级高水平专业全覆盖, 是其建设自治区“双高”院校的核心任务之一。现代文秘专业作为传统优势专业, 必须紧跟“双高”建设步伐, 推进专业转型升级。面对公共管理与服务领域日益数字

化、智能化的发展趋势, 仅靠个体教师的专业能力已难以应对行业发展对人才培养提出的新要求。

(二) 协同创新适应产业需求, 推动教师教学改革

“双师型”教师团队的建设, 不仅关乎教师个体能力的提升, 更在于通过多元协同机制, 实现教育资源的整合与教学模式的创新。通过与行业企业及其他高职院校的深度合作, 教师能够在真实产业环境中获取前沿知识与实践经验, 从而打破传统教学资源的局限。同时, 借助人工智能、大数据等现代信息技术手段, 推动教学内容与方法的深度融合, 将最新的科研成果和行业动态及时转化为教学资源, 提升教学的针对性与实效性^[2]。此外, 团队内部通过明确分工、协同配合, 使教师能够全面参与人才培养方案的制定、课程体系的设计以及教学实施的全过程, 充分激发其专业特长与教学创新能力, 逐步形成具有个性化的教学风格。

基金项目: 本项目来源于宁夏民族职业技术学院2023年度院级科研项目, 项目编号 NMYK202319。

（三）推动1+X证书试点工作，打造“双师型”骨干教师队伍

1+X证书制度的推行，是深化产教融合、提升学生职业技能的重要举措。2019年，《关于在院校实施“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点方案》的发布，标志着该制度正式进入实施阶段。宁夏民族职业技术学院现代文秘专业积极响应政策号召，成功申报成为第四批1+X证书试点单位，并与北京神州亚伟科贸有限公司建立校企合作关系，共建中文速录技能等级证书的教学实训基地。通过“请进来、送出去”的方式，学院系统开展师资培训与认证工作，培养出一批熟悉1+X证书制度理念、掌握职业技能等级标准、具备课程开发与教学实施能力的复合型教师队伍。目前已有四位教师取得1+X证书考评员及督导员资格，为构建结构合理、素质优良的“双师型”骨干教师队伍奠定了坚实基础^[3]。

二、现代文秘专业“双师型”教师教学团队建设存在的问题

（一）师资结构失衡，实践能力短板突出

1. “双师”比例与质量不达标

调研显示，仅60%的专任教师持有现代文秘相关行业资格证书或具备3年以上行业工作经历。其中，兼具教学能力与行业实战经验的教师不足50%，多数教师是通过指导学生比赛获得初级“双师型”教师资格。

2. 行业背景教师匮乏

专任教师中来自企业或政府文秘岗位的比例不足20%，兼职教师中行业专家占比10%，且存在“聘而不用”或“用而不深”的现象，导致教学内容与行业需求脱节^[4]。

（二）认定标准模糊，评价机制滞后

1. 标准缺乏专业特色

现行“双师型”认定标准多沿用通用框架，未充分体现文秘专业对会议管理、公文写作、行政事务处理等核心能力的特殊要求。

2. 动态管理缺失

40%院校未建立“双师型”教师年度考核与退出机制，部分教师获得资格后缺乏持续提升动力，导致能力“固化”。存在“双师型”教师标准应用范围不广、应用激励不足等问题。

（三）产教融合浮于表面，实践平台效能不足

1. 校企合作深度不足

虽然院校与企业事业单位签订合作协议，但实质性合作项目（如共建课程、共同开发教材）达成率不高，企业实践流于“参观式”“短期式”形式，68%的教师认为实践内容“与教学关联度低”。

2. 校内实训资源匮乏

校内实训室中模拟办公场景与真实工作环境差异较大，文秘专业与专业学校中的其他技工、技术专业相比，有很明显的弱势，不具备智能办公系统、数字化文档处理平台等前沿设备，缺

乏实验实训类的实践性教学依托等局限，最终导致教师与学生在专业的教与学上都没有牢固的基础^[5]。

（四）激励机制不健全，职业发展路径不明

1. 薪酬激励与职称评定导向偏差

院校设立的“双师型”教师专项津贴，额度普遍低于教师预期。职称评审中“双师”资格权重不足，多数教师认为“论文、课题仍是核心指标”，削弱了提升实践能力的动力。

2. 培训体系碎片化

培训内容以“短期技能提升”为主，教师反映缺乏系统性职业发展规划，数字化办公、新媒体运营等新兴技能专项培训覆盖率不足^[6]。

3. 职业认同感有待提升

调查显示，多数教师认为“社会对职教教师认可度低于普通高等教育”，兼职教师因“无归属感”而流动性较高。

三、现代文秘专业“双师型”教师教学团队建设路径

（一）优化师资结构，分层分类培育与多元引才并重

精准引才与存量提升双轨并行^[7]。引才渠道多元化，建立“文秘行业专家库”，定向引进具有5年以上行业管理经验、中级及以上职称的复合型人才；通过“柔性引才”机制，聘请政府机关、企事业单位资深文秘人员担任兼职产业导师，比例控制在专任教师总数的20%–30%。

提升教师实践能力。实施“双师型教师培育计划”，制定“1+X”成长方案（1项核心教学能力+X项行业技能），通过“师徒结对”结对、专项培训、技能认证等方式，3年内实现专任教师“双师”资格全覆盖。构建“金字塔型”师资梯队，按“教学型→双师型→专家型”三阶目标分层培育^[8]。

（二）完善认定标准，构建“三维度、动态化”评价体系细化专业特色认定指标

依据《职业教育“双师型”教师基本标准》，结合文秘专业特点，构建“教学能力+实践能力+专业发展”三维度评价体系。教学能力：课程开发、教学效果、学生满意度等；实践能力：企业实践时长、行业资格证书、技术成果转化等；专业发展：教科研成果、行业影响力、培训参与度等。区分专兼职教师认定标准，兼职教师侧重行业经验与项目指导能力，专任教师侧重教学与科研综合水平。建立“双师”资格动态管理机制实行“三年一复审、年度一考核”制度，根据教学评价、企业反馈、技能认证等结果调整资格等级。

（三）深化产教融合，构建“四维协同”培养体系

校企共建实践平台，与地方政务部门、企业共建“文秘专业产教融合共同体”，联合开发实训项目、共建校内外实训基地；推行“教师企业实践年度计划”。创新“双师”培养模式“三段式”培训体系：职前培训：入职首年完成120学时行业认知与基础技能实训；在岗提升：通过“企业轮岗+项目参与”提升专项技能，每年至少参与1项企业真实项目；高端研修：选派骨干教师

赴国内外标杆院校或企业进行数字化办公、智能文档处理等专项研修^[9]。开发“模块化+项目化”培训课程，涵盖公文写作、会议管理、新媒体运营等核心技能模块。

（四）强化能力转化，推动“课证岗赛”四位一体改革

对接《秘书国家职业技能标准》与1+X证书要求，重构“基础+核心+拓展”课程体系；鼓励“双师型”教师开发活页式、工作手册式教材，并嵌入行业典型案例与数字化资源。以赛促教、以研促改组建“模块化教学团队”，通过指导学生参赛（如全国秘书职业技能大赛）、参与横向课题等方式提升实战能力；设立“双师型教师专项科研基金”，支持教师开展文秘专业数字化转型、智能办公技术应用等研究。

（五）健全保障机制，构建“激励+支持”双轮驱动体系

完善激励机制设立“双师型教师津贴”，按认定等级差异化发放，高级“双师”津贴不低于基本薪酬的20%；职称评审、评优评先向“双师型”教师倾斜，同等条件下优先晋升；设立“产教融合突出贡献奖”，对在技术攻关、校企合作中表现突出的教师给予表彰。强化制度支持制定《“双师型”教师培养实施方案》，

明确年度目标、责任分工与考核标准；建立“教师发展中心”，提供政策咨询、资源对接、成长规划等一站式服务；设立专项资金，保障教师培训、企业实践、科研创新等活动的经费需求。

（六）数字化赋能，提升教师智慧教学能力构建数字资源库

联合企业开发虚拟仿真实训平台，覆盖会议管理、文书处理等核心场景；建设文秘专业数字化课程资源库，包含微课、案例库、行业标准等。开展数字素养专项培训定期举办AI工具应用、在线课程设计、大数据分析等专题培训，提升教师信息化教学水平；通过“数字导师”结对帮扶，帮助教师掌握智慧课堂工具与混合式教学方法^[10]。

当前，团队建设仍面临师资结构失衡、标准模糊等挑战，需通过深化产教融合及长效激励机制，推动教师从单一教学型向复合双师型转变。未来，应深化政策支持与行业协作，以“课证岗赛”四位一体改革为抓手，培育兼具理论深度与实践智慧的教师队伍，助力职业教育与产业需求精准对接，为培养适应数字化时代的高素质文秘人才提供坚实保障。

参考文献

[1] 教育部. 职业教育“双师型”教师基本标准（试行），2022年。
[2] 李梦卿, 陈佩云. “双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设研究[J]. 教育与职业, 2020, (08): 79-84. DOI: 10.13615/j.cnki.1004-3985.2020.08.013.
[3] 黄鼎芹. 职业教育文秘专业“双师双能型”教师队伍建设刍议[J]. 大学, 2021, (02): 128-129.
[4] 教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知, 《中华人民共和国教育部公报》, 2022-12-15.
[5] 李梦卿, 陈佩云. “双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设研究[J]. 教育与职业, 2020, 0(8): 79-84.
[6] 龙辉明, 周定武. “双高”背景下高水平“双师型”教师创新团队建设研究与实践——以湖南汽车工程职业学院汽车运用与维修专业教师团队为例[J]. 时代汽车, 2022(8): 42-44.
[7] 林青红. “双高计划”下高职院校教师教学创新团队的建设[J]. 黎明职业大学学报, 2019(4): 39-44.
[8] 成洁, 王芸. 职业学校教师教学创新团队建设的价值聚焦与实践路径——基于共同体建设视角[J]. 职教论坛, 2022, 38(4): 77-82.
[9] 徐莺. “双高计划”背景下“双师型”教师队伍建设路径研究[J]. 宁波职业技术学院学报, 2020, 24(3): 6-9.
[10] 李金磊. 双高背景下高职院校教师教学能力调研与提升策略研究[J]. 山东商业职业技术学院学报, 2021, 21(4): 33-37.