

Case Evidence and Path Construction of the Development of Computer Teachers with Dual Qualifications in Secondary Vocational Schools

Tie Liu

Chongqing Yubei Vocational Education Center, Chongqing, 400000, China

Abstract

To address common challenges in vocational education teacher development—including homogenized training approaches, insufficient intrinsic motivation, and limited dissemination of high-quality resources—this study adopted the Liu Tie “Dual-qualified” Master Teacher Studio in Chongqing as a practical platform to innovatively establish and implement the “Polar Axis Circle” team-building model. This framework achieves three key objectives: 1) “Forging the Pole” (co-developing projects to cultivate individual growth pillars), fostering teacher excellence and professional branding; 2) “Extending the Axis” (systematically empowering diverse developmental pathways), stimulating teachers’ intrinsic motivation and promoting interdisciplinary team growth; 3) “Expanding the Circle” (collaborative outreach to expand regional ecosystems), establishing a network of professional workstations that facilitates the dissemination of best practices and innovative models. Practical implementation demonstrates that this model effectively facilitates a systematic transformation of the “Dual-qualified” teacher workforce—from individual cultivation to ecosystem empowerment—establishing a replicable and scalable paradigm for regional teacher collaboration, thereby providing a comprehensive and actionable solution for building outstanding teaching teams in the new era.

Keywords

dual-qualified teachers; master teacher studios; team building; polar circle model; precision empowerment; teacher professional development

锻极·延轴·扩圈：“双师型”名师工作室助力卓越教师队伍建设的创新实践

刘铁

重庆市渝北职业教育中心，中国·重庆 400000

摘要

为破解职业教育教师队伍建设中存在的同质化培养、内驱力不足、优质资源辐射有限等共性难题，本研究以重庆市刘铁“双师型”名师工作室为实践载体，创新构建并实施了“极·轴·圈”团队建设模式。该模式通过“锻极”（项目共研锻造个体成长极）实现教师个体卓越与品牌化发展；通过“延轴”（系统赋能延展多元发展轴）激活教师内生动力，推动团队复合型成长；通过“扩圈”（协同辐射扩大区域生态圈）构建工作站网络，实现经验与模式的价值外溢。实践表明，该模式有效促进了“双师型”教师队伍从“培养个体”到“赋能生态”的系统性跃升，形成了可复制、可推广的区域教师协同发展新范式，为新时代卓越教师队伍建设提供了系统化、可操作的解决方案。

关键词

双师型教师；名师工作室；团队建设；极轴圈模式；精准赋能；教师专业发展

1 引言

加强“双师型”教师队伍建设是推动职业教育高质量

发展的关键战略举措。名师工作室作为赋能教师专业成长的重要平台，其建设成效直接影响区域师资队伍的整体水平。然而，当前工作室在运行中普遍面临三大矛盾：标准化培养与个性化发展的矛盾、外部驱动与内生动力的矛盾，以及内部培育与价值外溢的矛盾，制约了成果的区域性辐射。

【基金项目】重庆市教育委员会第三批中职计算机应用刘铁“双师型”名师工作室建设项目。

【作者简介】刘铁（1978-），男，中国重庆人，本科，高级讲师，从事计算机应用、“双师型”名师工作室建设、“双师型”师资队伍建设和研究。

重庆市刘铁“双师型”名师工作室（以下简称“工作室”）成立于2024年，由重庆市教育委员会批准设立。团队由来自8所中职学校的12名骨干教师及3名企业技术专家构成，中级及以上“双师型”教师比例已达100%。面对上述共性

难题，工作室创造性提出了“极·轴·圈”团队建设模式。该模式借鉴实践共同体理论和教师专业发展相关研究，构建以个体卓越为基点、系统赋能为支撑、生态共建为目标的三层联动体系，以实现从“培养优秀个体”到“赋能区域教师生态”的根本性转变。

本研究系统阐述“极·轴·圈”模式的构建逻辑、实施路径与成效，以期为新时代职业教育“双师型”名师工作室建设提供实践范例。

2 “极·轴·圈”模式的理论构建与内涵阐释

“极·轴·圈”模式是一个基于系统论和教师专业发展理论，聚焦“个体（极）—团队（轴）—区域（圈）”三层联动、协同进化的综合性发展框架。该模式超越了传统工作室“培训—产出”的线性思维，构建了一个动态、开放、自组织的成长生态系统。

2.1 “锻极”：聚焦个体卓越，打造差异化“成长极”

“极”指个体在特定领域形成的突出优势和专业品牌，是教师专业身份的“锚点”。传统培养模式往往忽视教师的个性差异，导致“千人一面”。“锻极”的核心在于尊重差异、精准赋能，通过识别并放大每位成员的核心优势（如竞赛指导、课程开发、科研攻关），将其置于关键项目中进行“淬炼”。这并非简单的任务分配，而是在主持人“头雁领航”下，通过深度协同与反思性实践，帮助成员将潜在优势锻造为具有高度辨识度和稳定产出的“个人成长极”。多个特色鲜明的“成长极”汇聚，便形成工作室内部的“品牌矩阵”，成为团队核心竞争力的源泉。

2.2 “延轴”：激活内生动力，延展个性化“发展轴”

“轴”是指支撑教师持续、多维成长的个性化发展路径与支持系统。“延轴”的关键在于构建精准化、复合型、可持续的支持体系。通过建立“一人一策”云档案进行精准诊断，通过“理论研修+实践锻炼+课题研究”三轨并进的培养体系提供复合养分，通过“诊断-支持-提升”的闭环管理实现动态调整。这一过程将教师从被动接受的“客体”转变为自我规划、主动发展的“主体”，有效激发其内生动力，实现从“单一专长”到“一专多能”的复合成长。

2.3 “扩圈”：推动价值外溢，构建协同化“生态圈”

“圈”是指以工作室为核心，通过制度化连接形成的区域教师协同发展网络。“扩圈”通过三级路径实现：基础层是经验分享圈，通过内练外展促进隐性知识显性化；中间层是能力扩散圈，以项目为纽带构建“工作室-成员校-区域教师”三级联动网络；核心层是模式辐射圈，通过实体化区域工作站，系统输出建设模式与核心资源，赋能区域教师群体。“扩圈”的本质是将工作室的成功经验转化为可复制、可推广的公共产品，从而优化区域教师发展生态。

“极、轴、圈”三者构成一个有机整体：“锻极”为“延轴”提供支点，“延轴”为“锻极”输送动能，“扩圈”将

团队成果置于更广阔生态中检验并反哺创新，系统回答了教师团队如何从“集合体”走向“有机体”、从“内部优秀”走向“生态繁荣”。

3 实践路径：从理论模型到落地行动的系统化设计

基于“极·轴·圈”的理论框架，工作室设计并实施了一套环环相扣、层层递进的实践路径，将抽象模式转化为可操作、可评估的具体行动。

3.1 “锻极”行动：头雁领航下的项目共研与品牌孵化

工作室摒弃“大锅饭”式的平均培养，转而实施“基于优势、项目驱动”的精准锻造策略。在竞赛指导中，主持人深入世界职业院校技能大赛等顶尖赛项一线，实施“双教练制”攻坚。例如，在2024年世职赛中，刘铁亲任主教练，并指定成员吴玉蓉担任副教练，通过协同攻坚，不仅助力团队夺得银奖，更使吴玉蓉成长为能独立承担指导任务的竞赛专家，成功锻造竞赛指导成长极。在课题研究中，工作室以省级教改项目为“炼钢炉”，创新“一题多角色”协同机制。委任吴玉蓉担任课题主持人，并根据张敏（教学设计）、李晏军（AI应用）等成员专长分配课题任务，在协同研讨中深化研究方向，将个体兴趣转化为扎实的学术增长点。在课程建设中，工作室采用“主持人定框架、骨干担主编、全员共参与”的协同模式开发教材。在开发《Hadoop大数据架构模块化教程》时，主持人规划整体框架并撰写样章，重点培养成员阎思婕承担主要编写任务，系统提升了团队的课程建设与资源开发能力。

3.2 “延轴”行动：数据驱动的精准赋能与闭环管理

为实现从“锻极”到“可持续成长”的跨越，工作室构建了以数据为支撑、以个性化为特征的赋能系统。首先，通过“一人一策”构建精准化发展轴。工作室为每位成员建立动态更新的“教师专业发展云档案”，记录其教学、科研、竞赛等关键数据。基于档案分析，为张敏老师制定“深耕教学设计，拓展科研表达”的个性化方案，助其形成“教学设计架构师”的个人品牌；同时为王小敏老师设计“竞赛与科研双轮驱动”路径，在巩固大赛指导优势的同时引入科研导师帮扶，补齐短板。其次，通过“三轨并进”延展复合型发展轴。构建“理论研修、实践锻炼、课题研究”三轨融合的培养体系。“理论轨”通过共读专业经典夯实基础；“实践轨”通过组织赴贵州、厦门、广东等地职业院校考察及深入华为等企业调研，拓宽教育视野；“研究轨”则以在研课题为载体，让成员在真实研究环境中掌握方法论。三轨围绕具体项目相互交织，实现从实践感知到理论研究的升华。最后，通过“动态闭环”贯通自主式发展轴。工作室引入诊改理念，设计《年度成长诊断表》进行量化评估与质性反思。当诊断发现成员在“教学成果提炼”上存在困难时，立即组织“教

学成果奖申报工作坊”，提供针对性辅导，形成“诊断-支持-提升”的良性循环。

3.3 “扩圈”行动：制度化的协同网络与价值辐射

为实现价值外溢，工作室设计了“内练外展、项目协同、驻点服务”三层递进辐射机制：第一层，内部实行“成员领学”制度，每月由一位成员进行深度分享并接受集体质询；外部积极搭建平台，累计推送成员在国家级、市级培训中开设专题讲座30余场。第二层，以跨校科研项目为纽带，构建“工作室—成员校—区域教师”三级网络。例如在“中职AI通识课程开发”项目中，核心团队先行研发框架与模块，成员邓川、王川将其带回各自学校组织校本化改编，实现了课程开发方法论的迁移。第三层，在涪陵、大足、彭水、石柱设立4个区域工作站，成员任工作站负责人，系统输出工作室建设经验及模式，实现了“输血”到“造血”的转变。

4 实施成效：从数据到生态的多维验证

经过两年实践，“极·轴·圈”模式在个体、团队、区域三个层面取得了显著且可验证的成效。

4.1 个体层面：“成长极”显性化，品牌矩阵初步成型

工作室成员100%达到中级及以上“双师型”教师标准，并在各自优势领域取得突破性成果：吴玉蓉、王小敏等指导学生在世界职业院校技能大赛获奖；张敏的教学设计获国家级“典型案例”；团队累计产出省市级课题20余项、出版教材7部（含国家规划教材2部）。成员们形成了鲜明的个人专业品牌，如邓川（教科研发方法论）、张敏（教学设计架构）、李晏军（AI教学应用）、阎思婕（课程资源开发）等，共同构成了工作室的“内部品牌矩阵”。

4.2 团队层面：“发展轴”差异化，团队结构动态优化

“一人一策”的精准赋能使团队呈现出健康的分工与互补生态。成员在各自“发展轴”上纵深推进的同时，通过项目进行有效协同。擅长竞赛的吴玉蓉与擅长科研的张敏在课题研究中形成合力；善于理论提炼的邓川与善于技术实践的李晏军在AI课程开发中优势互补。团队从初期的“优秀个体集合”进化成为“能力结构互补、协作默契高效”的有机整体，实现了“1+1>2”的系统效应。

4.3 区域层面：“生态圈”实体化，辐射网络有效运行

区域工作站已成为活跃的基层教师发展枢纽。据统计，各工作站累计开展校本培训、联合教研等活动超50场，直接服务区域教师逾800人次，助力当地教师获区级以上奖励

30余项。一个以工作室为支点、以工作站为节点的区域教师协同发展生态圈已初具雏形。

5 经验总结与未来展望

5.1 核心经验启示

5.1.1 卓越的个体是团队的基石，但需要“锻造”而非“筛选”

工作室相信每位教师都有成为“极”的潜质，并通过精心设计的项目实践将其激发和显性化。主持人的“头雁”作用在于提供“脚手架”而非替代成长。

5.1.2 精准赋能的关键在于将发展主动权交还教师

“一人一策”尊重差异、回应需求，当教师感受到成长方案是为自己“量身定制”且支持到位时，内生动力便会自然生发。

5.1.3 名师工作室的最高价值在于成为“模式策源地”和“生态共建者”。

工作室的生命力不仅在于培养了多少名师，更在于其探索出的有效模式能否被复制、其凝聚的资源能否被共享。通过制度化、网络化的“扩圈”行动，工作室实现了价值从“私有”到“公有”的升华。

5.2 反思与未来展望

当前模式在团队梯度建设、校企协同深度、成果转化效能三方面仍有提升空间。未来，工作室计划：第一，建立“骨干—学科带头人—名师”的梯度培养机制；第二，深化与企业技术大师工作室的“结对子”机制，探索校企人员组团团队、共研项目的实质性融合；第三，系统梳理和物化“极·轴·圈”模式的工具包（如诊断量表、项目手册、工作站建设指南），并通过在线平台开源共享，推动创新实践从“个案”走向“范式”。

总之，刘铁“双师型”名师工作室的“极·轴·圈”模式，是一次有益探索。它证明，通过系统化的设计，名师工作室可以优化传统的培训功能，成为一个能够孵化个体卓越、激发团队活力、赋能区域生态的强劲引擎，为新时代构建高质量职业教育教师队伍提供了一条可资借鉴的实践路径。

参考文献

- [1] 教育部等四部门. 深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案[Z]. 2019.
- [2] 张志勇, 杨玉东. “名师工作室”: 教师专业学习共同体的实践建构与效能研究[J]. 教育研究, 2020, 41(07): 112-123.
- [3] 李政. 职业教育教师专业发展的“三维”路径: 理念、制度与实践[J]. 教育发展研究, 2021, 41(19): 76-84.
- [4] 顾冷沅. 名师培养基地: 一种专业学习共同体的中国模式探索[J]. 全球教育展望, 2013, 42(12): 38-47.