

# 名师工作室模式下气象专业“双师型”师资队伍的建设路径与策略

孙逊 周侃

江西信息应用职业技术学院

**摘要：**本文针对气象专业“双师型”师资队伍的建设问题，深入探讨了名师工作室模式在该领域的实践与应用。通过分析现状与挑战，提出基于名师引领、工作室平台和校企合作的“双师型”师资队伍建设路径。进一步制定培养策略，并对其效果进行评估，为优化名师工作室模式提供建议。研究表明，名师工作室模式能有效促进“双师型”师资队伍的专业成长，为气象领域的教育发展提供有力支撑。

**关键词：**气象专业；双师型；名师工作室模式；师资队伍建设；校企合作；专业成长

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.02.202

## 一、引言

随着科技的快速发展，气象服务在各个领域中的作用日益凸显。而高质量的气象服务离不开专业教育的支持，特别是“双师型”师资队伍的建设。当前，我国气象专业教育面临诸多挑战，如师资力量不足、教育资源分布不均等，这些问题制约了气象专业教育的健康发展。因此，研究如何构建有效的“双师型”师资队伍，对于提升我国气象服务水平、培养更多优秀的气象专业人才具有重要意义。本文旨在深入探讨名师工作室模式在气象专业“双师型”师资队伍建设中的实践与应用。具体研究问题包括：如何利用名师工作室模式提升“双师型”师资队伍的整体素质？如何在培养过程中确保理论与实践的结合？以及如何评估该模式的实际效果？通过对这些问题的研究，以期为我国气象专业教育的改革与发展提供有益的参考。

## 二、气象专业“双师型”师资队伍的现状与挑战

“双师型”师资队伍是职业教育领域中的一个重要概念，它强调教师既要有扎实的专业理论知识，又要有丰富的实践经验和职业技能。在气象专业中，“双师型”师资队伍指的是那些既能在课堂上传授气象理论知识，又能在实践环节中指导学生进行气象观测、分析和应用的专业教师。他们不仅需要具备气象学科的专业背景，还需对气象业务有深入的了解和实践经验。

目前，我国气象专业“双师型”师资队伍的建设取得了一定的成果。许多高校和培训机构已经意识到“双师型”师资的重要性，并采取了一系列措施来加强这一队伍的建设。然而，在实践中仍存在一些问题。一方面，现有的“双师型”师资数量不足，难以满足日益增长的气象专业教育需求；另一方面，部分教师的实践经验与当前的气象业务发展存在差距，导致教育内容与实际应用存在一定的脱节。

随着气象科技的快速发展和业务模式的不断更新，气象专业“双师型”师资队伍面临着系列的挑战。首

先，新技术的引入和应用要求教师不断更新自身的知识和技能；其次，由于气象业务的特殊性，教师需要更多的机会深入气象业务一线，积累实践经验；最后，如何将理论与实践相结合，培养出既懂理论又能实践的气象专业人才，是“双师型”师资队伍面临的重要挑战。

## 三、名师工作室模式概述

名师工作室模式起源于20世纪中叶，当时的教育家们意识到教师的专业成长和持续发展对于提高教育质量至关重要。于是，他们开始尝试建立一种以名师为核心，集教学、研究、培训于一体的组织形式，即名师工作室。随着时间的推移，这种模式逐渐得到推广和应用，成为促进教师专业成长和提升教育质量的有效途径。

名师工作室是一种集教学、研究、培训于一体的组织形式，通常由一位名师主持，带领团队进行教学、研究、培训等活动。其主要特点包括聚焦专业成长、团队合作、资源共享和创新发展。名师工作室注重教师的专业成长，通过开展教学研究、学术交流等活动，提高教师的专业素养和教学水平。同时，强调团队合作，教师们共同研究、共同成长，形成良好的团队协作氛围。此外，名师工作室汇聚了丰富的教育资源，为教师们提供了一个资源共享的平台，有助于提升教育教学的整体水平。最重要的是，名师工作室鼓励教师们进行教学创新，探索新的教育理念和教学方法，推动教育的改革和发展。这种模式在提升教师专业素养、推动教育教学改革、培养优秀教师等方面发挥了重要作用。

名师工作室在教育领域中发挥着举足轻重的作用。首先，它为教师提供了一个共同成长、互相学习的平台。在这个平台上，教师可以分享自己的教学经验、探讨教育问题，从而不断提升自己的专业素养和教学水平。同时，名师工作室的导师通常都是教育领域的专家，他们具备丰富的教育经验和独特的教育理念，能够为教师提供有针对性的指导和建议，帮助教师突破职业

发展的瓶颈，实现自我价值的提升。

其次，名师工作室也是推动教育教学改革的重要力量。通过开展课题研究、教学实验等活动，名师工作室不断探索新的教育理念和教学方法，为教育教学改革提供有益的思路和实践经验。这不仅有助于提高教育教学的质量和效益，也有助于培养出更多具备创新精神和实践能力的学生。此外，名师工作室还有助于培养优秀教师、发挥优秀教师的示范引领作用。通过名师的言传身教和优秀教师的榜样力量，可以激发其他教师的进取心和创造力，促进教师队伍的整体发展。同时，名师工作室也为优秀教师提供了一个展示自己才华的舞台，有助于发掘和培养更多的教育人才。

总的来说，名师工作室模式是一种富有创新性和实践性的教师专业发展模式，它在提升教师专业素养、推动教育教学改革、培养优秀教师等方面发挥了重要作用。

#### 四、名师工作室模式下“双师型”师资队伍的建设路径

在当今的教育领域，教师的专业素养和教学能力对于学生的成长和教育质量的影响越来越大。而名师工作室正是一种能够有效提升教师专业素养和教学能力的组织形式。

##### （一）基于名师引领的教师专业发展路径

名师工作室通常由一位在教学和学术方面具有较高成就的名师主持，通过名师的引领和指导，促进教师的专业成长。在名师的带领下，教师们可以深入了解学科的前沿动态，掌握先进的教学理念和方法，提升自身的专业素养和教学能力。同时，名师还可以为教师们提供个性化的指导和支持，帮助教师们解决在教学实践中遇到的问题，提升教师的教学实践能力和创新能力。

##### （二）基于工作室平台的教师合作与交流机制

名师工作室不仅是一个教学和研究的平台，也是一个教师合作与交流的平台。通过工作室的平台，教师们可以开展多种形式的教学研究、学术交流等活动，促进教师之间的合作与交流。同时，名师工作室还可以邀请校外的专家学者、企业界人士等参与交流合作，为教师们提供更广阔的视野和更丰富的教学资源。这种合作与交流机制有助于形成良好的学术氛围和团队协作精神，促进教师的专业成长和发展。

##### （三）基于校企合作的教学与实践融合策略

在名师工作室模式下，校企合作是一种重要的教学与实践融合策略。通过与企业的合作，教师可以更加深入地了解行业的发展动态和企业的实际需求，从而更好地调整教学内容和方法，提升教学的针对性和实用性。同时，企业也可以为教师提供实践和实习的机会，帮助教师将理论知识转化为实践经验，提升教师的实践能力和教学水平。这种教学与实践融合的策略有助于培养既

具有理论知识又具有实践经验的“双师型”教师，更好地服务于社会和行业的发展。

#### 五、名师工作室模式下“双师型”师资队伍的培养策略

在名师工作室模式下，为了更好地培养“双师型”师资队伍，需要从多个层面采取有效的培养策略。

##### （一）教师个体层面的培养策略

针对教师个体，制定个性化的培养计划至关重要。每个教师都有其独特的专业背景、教学经验和兴趣特长，因此，为他们提供个性化的专业发展路径能够更好地满足其发展需求。对于缺乏实践经验的教师，应该为其安排到企业实践锻炼的机会，让他们深入了解行业发展和实际工作流程，从而提升实践教学能力。而对于教学方法单一的教师，可以通过组织教学观摩、教学研讨等活动，让他们学习借鉴他人的优秀教学方法，并在此基础上不断改进自己的教学方法，提高教学效果。个性化培养计划的制定能够更好地激发教师的内在潜力，促进其专业成长，提高教育教学质量。

##### （二）教师团队层面的培养策略

在教师团队层面，协作和交流同样不可或缺。一个优秀的教师团队，不仅需要每个成员的个体优秀，更需要整体的协同合作。通过组织各种团队活动，如教学研究、课题合作等，可以加强教师之间的联系，形成共同的目标和愿景。在这样的氛围中，教师们会更加积极地分享经验、交流想法，共同成长。同时，鼓励教师团队开展校际合作、校企合作等活动，可以进一步拓展教学资源，增强团队的实力和竞争力。这样的合作不仅能带来更多的机会，还能促进教师们对于教育教学的深入理解和探索。一个团结、协作的教师团队，必将为学校的教育事业注入强大的动力。

##### （三）学校管理层面的支持策略

学校管理层面对于“双师型”师资队伍的培养具有深远的影响。为了更好地促进教师的专业发展，学校需要提供全方位的支持。这包括为名师工作室提供必要的场地、设备和经费，确保教师拥有优越的教学和研究环境。同时，一个有效的激励机制也是必不可少的。学校应制定合理的奖励政策，鼓励教师积极参与各项活动，如教学研究、学术交流以及校企合作等。这不仅能提升教师的教学水平，还能加强学校的整体实力。对于表现优秀的教师，学校更应给予适当的表彰和奖励，以此树立榜样，激发更多教师的积极性和创造力。总之，学校管理层面的支持是建设“双师型”师资队伍的关键，为教师的专业成长提供坚实的后盾。

##### （四）政策与制度层面的保障策略

政策与制度是培养“双师型”师资队伍的重要基石。为了更好地推进这一工作，政府和学校需联手制定

相关政策,明确建设目标和要求,为名师工作室模式下的师资队伍建设提供明确的指导。这不仅有助于统一认识,还能确保各项工作的有序开展。此外,完善相关制度也是关键。例如,职称评审制度应当更加注重教师的实践经验和专业技能,确保“双师型”教师在评审中得到应有的认可。绩效考核制度也应根据“双师型”教师的特点进行调整,激励教师不断提升自己的实践能力和教学水平。只有政策与制度的双重保障,才能确保“双师型”师资队伍建设的持续、健康发展。

因此,通过教师个体、教师团队、学校管理层面和政策制度层面的综合培养策略,可以有效提升名师工作室模式下“双师型”师资队伍素质和能力,为教育质量的提升提供有力保障。

### 六、名师工作室模式的效果评估与优化建议

为了持续推进“双师型”师资队伍的建设,需要定期对名师工作室模式的效果进行评估,并根据评估结果进行必要的优化。

(一)名师工作室模式下“双师型”师资队伍建设的成效评估

在评估名师工作室模式下“双师型”师资队伍建设的成效时,可以从多个维度进行深入分析。首先,关注教师的专业成长是至关重要的,这包括教师在专业知识、技能和实践教学能力等方面的提升情况。通过观察教师在这些方面的进步,可以判断名师工作室在教师培养方面的实际效果。其次,教学质量是衡量师资队伍建设成果的重要标准。评价教师在教学方法、课堂氛围和学生评价等方面的表现,以及学生对教学效果的反馈,是评估教学质量的关键环节。此外,科研成果也是评估师资队伍建设成果的重要指标。统计教师在教学研究、学术论文发表等方面的成果,以及研究成果的转化和应用情况,能够全面了解教师的学术水平和研究能力。最后,评估教师的社会服务能力也是评估的重要一环。教师参与校企合作、社会服务等活动的情况和效果,能够反映教师的实际应用能力和社会影响力。通过以上几个方面的综合评估,可以对名师工作室模式下“双师型”师资队伍建设的成效进行全面、客观的评价,为后续的优化提供有价值的参考。

(二)当前名师工作室模式下存在的问题与不足

在名师工作室模式下,仍然存在一些问题和不足,需要正视并采取相应措施加以改进。首先,部分教师的培养计划缺乏足够的个性化,未能充分考虑教师的实际需求和特点,这在一定程度上影响了教师的专业成长。其次,教师团队之间的协作有待加强,资源共享和优势互补的效应未能充分发挥。这不仅制约了教师个人的发展,也影响了整个师资队伍的战斗力和战斗力。此外,学校在场地、设备和经费等方面的支持未能满足名师工作室的实

际需求,这也限制了工作室的进一步发展和提升。最后,相关政策制度在激励教师参与“双师型”师资队伍建设方面尚不完善,需要进一步调整和完善相关政策,为教师的专业成长提供更好的环境和支持。只有正视并解决这些问题,才能更好地推动名师工作室模式下“双师型”师资队伍建设和发展。

(三)优化名师工作室模式下“双师型”师资队伍建设的建议与对策

针对评估中发现的问题和不足,提出以下优化名师工作室模式下“双师型”师资队伍建设的建议和对策:首先,进一步完善个性化培养计划,根据教师的实际情况和发展需求,量身定制个性化的培养计划,以更好地促进教师的专业成长。其次,加强团队协作与交流,通过多种方式促进教师团队之间的协作与交流,形成良好的团队氛围,以充分发挥资源共享和优势互补的效应。通过这些措施的实施,可以进一步优化名师工作室模式下“双师型”师资队伍的建设,提高教师的专业素质和教育教学能力,为学生的全面发展提供更好的师资保障。

### 七、结论与展望

本文通过分析名师工作室模式下的“双师型”师资队伍建设,总结出以下结论:个性化培养计划的制定、团队协作与交流以及持续的培训和进修,都是促进“双师型”教师专业成长的关键因素。对于气象专业的“双师型”师资队伍建设,这些结论具有启示和实践指导意义,有助于推动教师的个性化发展、提升团队协作能力和促进教师不断更新知识体系。然而,本研究仍存在局限性和需要进一步研究的问题,例如评估培养效果和完善激励机制等。未来研究应关注这些方向,以提供更全面深入的理论支撑和实践指导,进一步推动“双师型”师资队伍的建设。

### 参考文献

- [1]薛杨,杨庆怡,孙林花.职业本科视域下智慧气象技术专业课程改革实践探究[J].中关村,2023,(08):96-97.
  - [2]孙林花,金庆忠,张调风.气象高质量发展背景下智慧气象技术专业人才培养实践[J].中国高新科技,2023,(10):153-155.
  - [3]李旭炯.思政教育融入气象专业课程的教学实践研究——以《气象雷达维护与维修》课程为例[J].才智,2022,(35):29-32.
- 第一作者:孙逊(1983年10月),男,汉族,江苏盐城人,硕士,副教授,主要从事应用气象技术、雷电防护技术研究。
- 第二作者:周侃(1988年7月),男,土家族,湖北宜昌人,学士,讲师,主要从事雷电防护技术研究。