



学前教育专业群“双师型”师资队伍 建设工作方案

为深入贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》和《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》精神，结合我校《教师到企业实践锻炼暂行规定》（揭职院〔2021〕105号）文件要求，对接学前教育高水平专业群建设需要，打造一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合的高素质“双师型”教师队伍，特制定本工作方案。

一、建设目标

以“引育并举、校企互通”为抓手，构建常态化、制度化的“双师”素质培养体系。到专业群建设期满，实现以下核心目标：

1. 实践能力全员提升：专业群专任教师每5年累计不少于6个月的企业（幼儿园、教育机构等）实践锻炼完成率达100%。

2. “双师”比例大幅增长：专业群“双师型”教师（同时具备理论教学和实践教学能力的教师）比例从现有的20%提升至80%以上。

3. 团队结构显著优化：形成由专业带头人引领、骨干教师支撑、青年教师跟进、行业专家协同的高水平结构化教学创新团队。



二、主要举措

(一) 深化常态实践，锤炼“双师”技能

1. 刚性落实下企业制度。严格执行学校规定，要求专业群内专业课（含专业基础课）教师每5年必须累计不少于6个月到幼儿园、早教中心、托育机构等一线单位实践锻炼。文化基础课教师每年到相关行业开展调研学习不少于10天。每年安排不少于30%的专任教师参与实践，优先选派没有企业工作经历的新任教师。

2. 创新实践锻炼形式与内容。采取学期中脱产/半脱产、寒暑假实践等灵活方式，实践内容聚焦：

顶岗实践：到幼儿园担任保育员、配班教师、主班教师等岗位，深度体验保教工作全流程。

合作研发：与合作园所共同开发园本课程、玩教具或申报教研课题。

基地建设：参与校外实习实训基地建设，将实践与专业调研、人才培养方案修订等工作相结合。

社会服务：鼓励教师面向幼儿园开展培训、技术指导等社会服务工作，视为实践锻炼内容。

3. 实行“带着任务下去、拿着成果回来”的闭环管理。教师下企业须完成“六个一”的核心任务：

撰写一份高质量的行业或岗位调研报告；

对专业人才培养方案提出一份具体的修订建议；



收集并整理至少 3 个与任教课程相关的真实教学案例；
提交一份不少于 3000 字的实践锻炼总结报告；
每周填报并上交《实践锻炼工作周志》；
考核合格后，在校内或系内进行一次实践成果汇报。

(二) 推进校外引智，优化团队结构

1. 聘请行业领军人才。依托揭阳市学前教育发展联盟，每年聘请不少于 10 名幼儿园名园长、骨干教师、高校专家担任兼职教师或客座教授，深度参与核心课程教学、学生实习指导及教师团队建设。具体专家资源及指导方向参见下表：

序号	指导内容	专家姓名	职称/职务	专家单位
1	专业技能训练模式、课程设置	周燕	教授	广州大学教授、博导
2	课程建设、教材建设的理论基础与高素质人才的培养；教学资源平台与在线课程建设	林泳海	教授 学科负责人	岭南师范学院
3	学前教育专业群建设的理念、模式、目标、方法途径、相关政策解读等	黄英杰	教授 院长	四川轻化工大学管理学院
4	人才培养方案的制订，人才培养规格研究，人才就业创业研讨，教学改革等	刘国艳	教授 教育学院院长	深圳大学教育学院
5	教师教研科研能力提升	谭荣波	教授	岭南师范学院
6	地方文化融入学前教育教学	林朝虹	教授 副校长	潮州卫生职业技术学院
7	幼儿园文化品牌建设	徐洁	东莞松山湖教研中心主任	东莞松山湖教研中心

序号	指导内容	专家姓名	职称/职务	专家单位
8	蒙氏专题	朱莉萍	教育学博士	惠州学院教育科学学院学前教育专业教师
9	幼儿园教学管理与环境创设	李花	博士 幼儿园园长	东莞理工学院教育集团
10	奥尔夫教学	朱晖	理事	中国音乐家协会奥尔夫专业委员会(COSA)

2. 实施校内“传帮带”导师制。为每位新入职青年教师配备一名经验丰富的校内骨干教师作为导师，进行“一对一”精准指导，帮助其快速提升教学与实践能力。同时，定期选派骨干教师赴国内外高校、企业访学研修。

（三）鼓励考取证书，强化资格认证

1. 明确“双证”导向。鼓励专业群教师在取得高校教师资格证的基础上，积极考取与专业相关的国家职业资格证书或职业技能等级证书。

2. 重点推荐证书。重点引导教师考取保育师、婴幼儿发展引导员、蒙台梭利教师资格证、幼儿园园长任职资格证等行业认可度高、含金量高的中高级证书。

3. 提供支持保障。对考取相关证书的教师，在培训费用、资料购买等方面给予支持，并将持证情况作为“双师型”教师资格认定和考核评价的重要依据。建设期内，实现持行业证书的教师人数达到 28 人次以上。



三、管理与考核

1. 严格过程管理。教师下企业实践锻炼的申请、审批、检查、考核均严格执行学校《暂行规定》。系（部、院）通过实地检查、电话查访、阶段汇报等形式进行全过程监控，确保实践锻炼不走过场，取得实效。

2. 强化结果考核。教师实践锻炼结束后，需提交全套资料，由系部考评后报教务处。考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次。考核不合格者，不享受实践锻炼一切待遇，并按学校规定处理。

3. 健全激励机制。将“双师”素质、企业实践经历作为教师年度考核、评优评先、职称评审、岗位聘用的重要依据。对经考核合格的脱产/半脱产实践教师，按学校规定折算课时工作量并报销相关费用；对在实践期间取得突出成果（如技术革新、显著推动校企合作等）的教师，另行给予表彰与奖励。

四、保障措施

1. 组织保障。成立以系主任为组长的“双师型”教师队伍建设工作领导小组，统筹规划、组织实施与考核管理工作。

2. 经费保障。在学校专项经费基础上，从专业群建设经费中划拨专款，用于支持教师下企业实践、培训考证及聘请行业专家等各项开支。

3. 基地保障。依托学校附属幼儿园及紧密合作的校外实



习实训基地，遴选一批优质园所，挂牌建设“教师企业实践流动站”或“双师型”教师培养培训基地，为教师实践提供稳定平台。

