

# “新双高”背景下兼职教师队伍建设的现实意义及行动策略

丁正亚

(江苏食品药品职业技术学院,江苏淮安 223003)

**[摘要]**“新双高”战略强调提升办学能力和深化产教融合。“新双高”背景下,加强高职院校兼职教师队伍建设,有利于改善教师队伍结构、提高人才培养质量、深化产教融合。然而,目前高职院校兼职教师队伍还存在建设制度不健全、高职院校重视不够、企业支持度不高、兼职教师作用发挥有限等困境。为此,需要健全制度体系,筑牢校企合作基础,提高聘任标准,强化专业培训,坚持规范管理,完善激励机制,建设高水平兼职教师队伍。

**[关键词]**“新双高”建设;兼职教师;意义;困境;策略

**[中图分类号]** G715; G718.5; G717

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 2096-711X(2025)18-0075-04

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.18.026

**[本刊网址]** http://www.hbxb.net

在2024年5月召开的教育部与内蒙古部区会商会议上,教育部部长怀进鹏首次提出,创新推进以“办学能力高水平、产教融合高质量”为导向的“新双高”建设。2025年1月,教育部、财政部印发《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划(2025—2029年)的通知》,正式启动实施第二期“双高计划”。高素质“双师型”教师队伍是办学能力高水平的重要体现,也是产教融合高质量的关键抓手。兼职教师作为“双师型”教师队伍重要组成部分,对于优化师资结构、提高教师团队整体水平具有重要作用。因此,针对目前高职教育兼职教师建设中的不足,探寻有效策略,对于推进高职教育“新双高”建设具有重要的理论和实践意义。

## 一、“新双高”背景下加强兼职教师队伍建设的现实意义

2023年8月,教育部等四部门修订印发了《职业学校兼职教师管理办法》,为规范职业教育兼职教师选聘和管理提供了更加科学有力的依据。产教融合是职业教育办学的基本模式,高素质技术技能人才培养离不开行业企业工程技术人员和管理骨干的参与。加强兼职教师队伍建设是推动高职教育“新双高”计划落实和高质量发展的有力举措:“不仅能为推动职业教育高质量发展提供强大的技术支持,更能为深化教育强国建设提供源源不断的人才动力。”

### (一)有利于改善“双师型”教师队伍结构

“新双高”背景下,高职教育一方面旨在培养高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠,另一方面要致力于提升科技服务能力,助力新质生产力发展和行业企业技术升级。无论是培养高技能人才,还是提升科技服务能力,都需要建设一支高素质强技能、专兼结合的“双师型”教师队伍,单纯依靠高职院校专任教师无法实现“新双高”背景下高职教育的办学宗旨。《国家职业教育改革实施方案》指出,要多措并举打造“双师型”教师队伍,推动企业工程技术人员、高技能人才和职业院校教师双向流动。根据教育部等五部门印发的《职业学校办学条件达标工程实施方案》要求,在计算高职院校生师比时,聘请校外教师和行业导师经折算后计入教师总数。聘用一定数量的兼职教师可以提高教师队伍的实践指导水平,改善“双师型”教师队伍结构,彰显职业教育教师队伍的类型属性,进而推动高职教育高质量发展。

### (二)有利于提高人才培养质量

人才培养是高职院校办学的核心功能,培养适应经济社会和行业企业需要的人才也是办学能力高水平的重要体现。在技术迭代和经济转型升级加快的背景下,培养更多具有跨学科视野和综合技能的高素质创新型人才方能适应行业企业发展需求。“建立高素质兼职教师队伍,是高职院校深化产教融合的现实之需,也是工学结合、校企合作人才培养模式有效开展的必然逻辑。”兼职教师大多数来自行业企业一线,具有丰富的实践经验和高超的技术应用能力,可以有效弥补校内专任教师实践能力薄弱的缺陷,把企业最新的工艺、技术和操作规范要求带进课堂,示范传授给学生,切实提高学生实践动手能力,帮助学生了解企业文化,提高学生就业针对性和职场适应性。因此加强兼职教师队伍建设,是构建高素质“双师型”教师队伍的必然要求,也是做好高职教育人才培养工作的重要支撑,对于提高技术技能型人才培养质量起到至关重要的支撑作用。

### (三)有利于进一步深化产教融合

产教融合是职业教育办学基本模式,也是“新双高”建设的重要内容。兼职教师承担着产教融合、校企合作的桥梁和纽带作用。兼职教师不同于任课教师,肩负着更多的岗位职责。新修订的《职业学校兼职教师管理办法》,对职业学校兼职教师内涵做出了明确界定,并在2012年《职业学校兼职教师管理办法》基础上新增兼职教师“岗位职责”一章,规定了4条岗位职责。除完成规定的工作量要求,确保教育教学质量外,还要协助安排专任教师到企业实践,协助职业院校聘请技术技能人才,引入生产性实训项目,指导学生创新创业及顶岗实习。由此可见,在“新双高”背景下,兼职教师队伍不仅承担课程教学职责,还是校企合作的桥梁和纽带。兼职教师履行好自身的岗位职责,不仅有助于提高人才培养质量,而且有利于深入推进产教融合、校企合作,助力现代职业教育体系构建和高职教育质量提升。

## 二、“新双高”背景下兼职教师队伍建设的现实困境

“新双高”背景下迫切需要引进企业高技能人才、管理骨干和能工巧匠,建设高素质的“双师型”教师队伍。企业高技能人才进入高职院校兼任任教有利于提升自身专业理论水

收稿日期:2025-3-7

基金项目:本文系2023年度江苏高校哲学社会科学研究基金项目“高职教育高质量发展背景下‘双师型’教师队伍建设路径研究”阶段性研究成果(项目编号:2023SJYB1936)。

作者简介:丁正亚(1977—),男,江苏涟水人,江苏食品药品职业技术学院党委宣传部部长、副教授,主要从事职业教育师资队伍研究。

平,彰显自身的社会价值,因此企业高技能人才兼职任教意愿强烈。然而,企业人员进入高职院校兼职的制度设计还不够完善,兼职任教渠道还需要进一步畅通。

#### (一)兼职教师队伍建设制度不健全

近年来我国推进职业教育发展的相关文件中都对兼职教师队伍建设提出过笼统性要求。2012年10月,教育部等四部门就印发了《职业学校兼职教师管理办法》,2023年8月,又进行了修订和完善,对兼职教师概念、选聘条件、选聘方式、选聘程序、组织管理、工作职责和支持体系等内容进行了规定。但相比“新双高”建设对兼职教师队伍的新要求而言,兼职教师管理制度依然不健全,表现在以下几个方面:一是兼职教师队伍建设缺少法律保障。《职业学校兼职教师管理办法》作为部门文件,对职业院校和企事业单位缺乏刚性约束,文件中规定的许多内容都属于鼓励性条款,在执行中容易被打折扣,操作性不强。2022年4月,新修订的《中华人民共和国职业教育法》仅在第五章对兼职教师聘任问题有所提及。国家层面尚未出台兼职教师聘任、管理、考核、激励、发展等方面专门性法律,兼职教师的社会地位缺少法律保障。二是地方政府没有制定贯彻落实《职业学校兼职教师管理办法》的实施细则。文件中许多条款都是宏观规定,需要地方政府及其教育主管部门制定详细实施细则和具体方案,这样才能保证文件有效落实,然而各级地方政府及其教育主管部门一直没有出台相应实施细则和落实举措。三是兼职教师缺少标准体系。我国目前还没有建立兼职教师准入标准、资格认定标准和职称评审标准。2005年11月,原人事部曾出台《事业单位公开招聘人员暂行规定》,对包括高职院校教师在内的事业单位人员招聘条件、程序、考核和聘用等都作出了规定,随后各省人社部门都相应出台了事业单位公开招聘人员办法,对招聘的条件、程序和考核要求等进行了细化。但国家和各级地方政府至今都没有制定职业院校兼职教师招聘办法,对兼职教师招聘条件、考核要求和聘用程序缺少硬性要求。教师资格认定只包括专任教师和附属医院承担临床教学人员,兼职教师没有纳入教师资格认定范围。同时也没有出台针对兼职教师的职称评审办法。

#### (二)高职院校对兼职教师重视不够

兼职教师对于培养创新型技术技能人才起到有力促进作用,是高职院校“双师型”教师队伍建设的不可或缺的组成部分。《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《国家职业教育改革实施方案》等文件都对职业院校聘请兼职教师进行了强调和要求,支持职业院校引进行业企业一流人才兼职任教,着力推动企业技术技能人才和职业院校教师双向流动。然而,高职院校普遍对兼职教师队伍重要性认识不到位,仅仅将兼职教师作为专任教师数量不足的补充,没有认识到兼职教师是“双师型”教师队伍重要组成部分,没有认识到兼职教师对于技术技能人才培养和推进产教融合、校企合作的重要性,对兼职教师引进、培养和考核激励缺少系统规划,兼职教师招聘程序不够规范,招聘要求较低;兼职教师建设经费投入很少,兼职教师一般只领取课时费,待遇较低,没有为兼职教师购买意外伤害保险,更没有针对兼职教师提供培训经费;兼职教师一般没有固定办公场所,很少参与校内教师教研活动、专业建设或其他文化活动。“这种无法真正融入学校文化和教学团队的边缘性,导致兼职教师对‘教师’身份及其责任与义务的认同感较低,成为学校对兼职教师管理困难的原因之一。”

#### (三)企业对兼职教师队伍支持度不高

鉴于职业教育类型属性,企业是职业教育重要的办学主体,在人才培养和“双师型”教师队伍建设方面扮演着不可或缺的关键角色。新修订的《职业学校兼职教师管理办法》规定,企事业单位应当支持具有丰富实践经验的经营管理者、专业技术人员和高技能人才到职业学校兼职任教。但在实践层面“不少企业对高等职业教育发展与行业发展的关联性认识不够,与高职院校合作培养师资的意识尚未养成。”兼职教师大多是企业的管理骨干、技术能手、能工巧匠,在目前国家利益补偿机制没有建立的情况下,企业担心在高职院校兼职影响自身本职工作,甚至兼职任教过程中还有人员流失、核心技术和商业秘密流出的潜在风险,给企业发展带来巨大损失,因此企业往往从自身利益考虑,不愿意派出优秀的专业技术人员到高职院校担任兼职教师。缺少企业的支持,高职院校很难招聘到业务水平高、技术技能强的兼职教师,兼职教师队伍质量提升受到制约。

#### (四)兼职教师作用发挥有限

兼职教师多是企业的行家里手,具有丰富的实践经验和高超的技术技能,然而他们专业理论知识往往不够扎实,对专业理论讲解不够深入系统;而且兼职教师都没有经过系统的师范教育,职业院校对他们很少进行教学能力培训,兼职教师普遍缺少教育教学知识储备,缺少教学经验和有效的教学方法,对职业教育人才培养要求缺少了解,对高职学生心智特点缺乏了解,不能够将自身技术技能优势转化为教学优势。受聘的兼职教师人事关系在校外单位,学校不与其建立人事关系,他们对自身的兼职教师岗位缺少身份认同,教学工作是他们的副业,他们在教学上投入的精力和时间有限,主观上也不愿意花过多时间钻研教学和提升教学技能,因此教学效果往往不够理想。另外,兼职教师除了承担教学任务外,对专业建设、课程建设、实训基地建设、教师团队建设等工作很少参与,再加上兼职教师流动性较大,作用没有得到充分发挥。

#### 三、“新双高”背景下兼职教师队伍建设的行动策略

《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划(2025—2029年)的通知》强调:“创新企业人员聘用机制,设立产业教授特聘岗、技能大师工作室等,吸引大国工匠、能工巧匠、技能大师、技艺传承人兼职兼课。”“新双高”建设对兼职教师队伍提出了更高要求,高职院校迫切需要拥有一支稳定、高水平的兼职教师队伍。然而,兼职教师队伍建设是一项系统工程,需要政府、行业企业、高职院校创新举措、协同推进。

#### (一)健全制度体系,促进兼职教师专业化发展

兼职教师队伍是职业教育师资队伍不可缺少的一部分。鉴于兼职教师队伍对于职业教育的重要性,国家层面需要建立健全兼职教师专业化发展制度体系。一是要将职业教育兼职教师写进《中华人民共和国教师法》或制定专门法规,让职业教育兼职教师队伍建设有法可依,以法律形式确定职业教育兼职教师的聘用资格、权利义务、培养培训、考核和待遇等问题,为职业教育兼职教师专业发展奠定法律基础。二是建立高职教育兼职教师资格认定制度。教师资格是教师职业化的重要标志,在高职教育高质量发展背景下建立兼职教师资格认定制度,可以有效保障兼职教师队伍建设质量。兼职教师多数来自行业企业,到高职院校属于兼职任教,可以采用“先上岗后认定”方式,注重考察兼职教师的实践技能和实践指导能力,适当放宽学历要求,保证兼职教师队伍的连

续性和稳定性。三是制定兼职教师职称评审办法,探索建立职业技能等级与专业技术职务转化机制,构建兼职教师专业技术职务晋升标准,建立适应兼职教师身份特点的专业化发展路径,也为提升兼职教师待遇提供标准依据。

#### (二) 筑牢合作基础,鼓励企业选派优秀兼职教师

产教融合、校企合作是高职教育高质量发展和“新双高”建设必须依赖的有效路径,高职院校兼职教师队伍建设离不开企业的大力支持。“新双高”建设计划的高效推进需要企业选派优秀的管理骨干和技术能手到高职院校兼职任教。一是国家层面需要出台鼓励企业支持优秀管理和技术人员到高职院校兼职任教的专门政策,将选派兼职教师情况作为认定产教融合型企业 and 给予税收减免的重要指标,给予企业选派兼职教师专项经费奖补,提高企业选派兼职教师的积极性,巩固校企合作的利益基础。二是教育部门和人力资源部门联合牵头,在行业企业支持下建立兼职教师资源库,建立兼职教师信息共享平台,实行动态管理,有效整合行业企业技术技能人才信息,为区域内高职院校聘请兼职教师提供便利。三是职业院校要提高服务地方经济发展和行业企业技术升级的贡献度和支撑度,专任教师要提高技术技能水平,着重开展应用型科研项目,为企业解决技术难题。只有职业院校站在技术前沿,引领企业技术发展方向,成为企业发展离不开的合作伙伴,产教融合、校企合作才能深入进行,企业才能愿意派出管理骨干、技术能手和大国工匠到高职院校兼职任教,通过兼职任教提升企业人员的能力素质,实现校企互利共赢。

#### (三) 提高聘任标准,坚守兼职教师质量关

新修订的《职业学校兼职教师管理办法》对选聘兼职教师的基本条件进行了规定。各院校要根据专业建设需要,结合师资队伍建设的实际,提高聘任标准,规范聘请流程,从源头上保证兼职教师质量关。只有聘请高水平兼职教师才能提高人才培养质量,助力学校“新双高”建设和高质量发展。首先,坚持师德第一标准。兼职教师必须弘扬教育家精神,具备良好的思想政治素质和职业道德,热爱职业教育事业,遵守学校规章制度,治学严谨,爱岗敬业,乐于奉献。身心健康,能够胜任岗位职责。高职院校要在兼职教师入职前进行入职查询,守牢师德底线要求。其次,兼职教师要具有很高的专业素养。高职院校在聘请兼职教师时,对其专业理论水平、技术技能水平、经营管理能力和教育教学能力要提出明确要求,一般应具有中级以上职称或高级工以上职业技能等级,优先聘用劳动模范、大国工匠、技术能手和非物质文化遗产传承人。再次,规范聘请流程。无论公开招聘还是合作企业选派,高职院校都要组织试讲和面试,择优选择特聘教授、产业导师、技能大师工作室主持人和实践教学指导教师。高职院校与兼职教师要签订聘用协议,明确学校与兼职教师双方的权利和义务。

#### (四) 强化专业培训,提高兼职教师教育教学能力

“强化企业兼职教师专项培训工作、提高其实践教学能力是打造高质量师资队伍的内生需要。”兼职教师虽然实践经验丰富,但并没有接受过系统的师范教育,对职业教育教学理论、教学方法和教学手段都不太熟悉,对高职学生认知和接受能力也不太了解。因此,加强教育教学培训是兼职教师胜任教学工作的前提,可以提高兼职教师教育教学能力和岗位适应性。一是将兼职教师培训列入国家和省级培训项目,重点对兼职教师进行国家职业教育最新政策和职业教育最新理念培训,让兼职教师熟悉职业教育发展方向,通过国

家和省级培训示范带动校级培训。二是构建校级兼职教师进阶培训体系,明确兼职教师职业生涯发展规划。针对新聘兼职教师、骨干兼职教师和领军型兼职教师,针对性开展启航、续航和领航培训工程,启航工程重点强化师德师风、职业教育理论、教学方法和教育学、心理学知识培训,提升兼职教师师德修养水平和教育教学基础知识水平;续航工程重点强化专业理论知识培训,提升兼职教师专业理论水平,夯实专业理论基础,拓宽专业视野,提升实践指导能力;领航工程重点强化教学资源研发、教科研能力提升和技艺技能传承创新,提升领军型兼职教师组织开展专业建设、课程建设、团队建设和校企合作能力。

#### (五) 坚持规范管理,增强兼职教师责任心

兼职教师承担着立德树人的根本任务,兼任职教过程中需要高度的责任心。不能因为兼职身份,就对他们放松要求。高职院校对兼职教师要坚持规范管理、严格要求,这样才能保证兼职教师教书育人的任务落到实处。高职院校人事处作为兼职教师管理和协调机构,负责兼职教师聘请和管理工作,对兼职教师教育教学、参与合作研究等工作要进行不定期抽查。所在二级学院具体负责兼职教师的日常管理与考核工作,要建立兼职教师业务档案,引导兼职教师树立良好的师德师风,了解学校教学管理方面的各项规章制度,加强对兼职教师的教学检查和教学质量考核,开展不定期听课,召开座谈会,对兼职教师教学过程中出现的问题及时处理,并将学生的合理意见及时反馈给兼职教师,便于兼职教师改进教学方法。聘期结束前,人事处牵头二级学院对兼职教师履职情况、教育教学成效、学生满意度等做出综合评价。建立兼职教师退出机制,对工作不负责任、学生满意度低、教学效果差的兼职教师不再聘任。将兼职教师考核结果及时反馈给所在企业,作为企业对其业绩考核的依据之一。

#### (六) 完善激励机制,释放兼职教师工作潜能

兼职教师作用的充分发挥,离不开完善的激励机制。高职院校要提高兼职教师待遇,根据其学历、职称、职业资格等级和技能水平以及兼职年限等确定待遇标准,对综合评价优秀的兼职教师给予专项奖励,对兼职年限达到10年以上的可以享受专任教师待遇。开展兼职教师职称评审,根据获评职称等级兑现相应待遇。畅通兼职教师转为专任教师的通道,对连续多次综合考核优秀的兼职教师可以转为专任教师,或专门面向兼职教师开展公开招聘。如“澳大利亚在严格控制专任教师用人指标的同时,面向社会人才市场,从兼职教师中选聘专任教师,以弥补专任教师数量的不足。”通过设立一定数量的产业导师特聘岗位,聘任一批长期兼职任教的企业技术技能人才,为兼职教师提供办公场所和必备的办公条件。开展专兼职教师结对互助活动,引导他们融入校园文化,为他们开展兼职任教、合作研究、参与专业建设等提供便利。建立兼职教师荣誉表彰制度,纳入学校评奖评优体系。为兼职教师购买意外伤害保险,解决兼职教师后顾之忧。通过完善激励机制,充分释放兼职教师潜能和作用,提高兼职教师工作质效,为“加快构建职普融通、产教融合的职业教育体系”发挥兼职教师队伍应有的贡献,助力高职教育“新双高”建设目标如期实现,推动高职教育高质量发展。

#### 参考文献:

[1] 刘宇航,牛元帅,黄小宾.多源流理论视域下《职业学校兼职教师管理办法》修订的政策议程与展望[J].职业技术

教育,2024(27):39.

[2]刘博,李梦卿.产教融合背景下高职院校兼职教师队伍建设效能、困惑与消解策略[J].教育与职业,2019(17):71.

[3]陈丽君,廖碧娟.身份认同视域下职业院校兼职教师发展路径[J].职业技术教育,2017(19):48.

[4]王永钊,程扬.推拉理论视域下高职院校兼职教师流动治理研究[J].教育与职业,2022(22):74.

[5]许宇飞,田单单,罗尧成.高职院校企业兼职教师队伍建设:动因、困境与突破[J].职教通讯,2020(12):62.

[6]王红梅.从兼职教师到产业教授——江苏高职院校兼职教师队伍建设实践创新[M].南京:东南大学出版社,2022:10.

[7]中国共产党第二十届中央委员会第三次全体会议文件汇编[M].北京:人民出版社,2024:31.

## The Practical Significance and Action Strategy of Part-time Teacher Team Construction under the Background of “New Double High Plan” for Higher Vocational Education

DING Zheng-ya

(Jiangsu Food and Pharmaceutical Science College, Huai'an Jiangsu 223003, China)

**Abstract:** The “New Double High Plan” emphasizes improving the ability to run colleges and deepening the integration of industry and education. Strengthening the construction of part-time teacher team under the background of “New Double High Plan” for higher vocational education is conducive to improving the structure of teachers, improving the quality of personnel training, deepening the integration of industry and education. However, there are still some problems in the construction of part-time teacher team in higher vocational colleges, such as unsound system, insufficient attention from higher vocational colleges, low support from enterprises and limited role of part-time teachers. Therefore, it is necessary to perfect the system, strengthen the foundation of school-enterprise cooperation, improve the appointment standard, strengthen professional training, adhere to standardized management, improve the incentive mechanism, and build a high-level part-time teacher team.

**Key words:** “New Double High Plan” for higher vocational education; part-time teachers; significance; predicament; strategy

(责任编辑:范新菊)

(上接第74页)

[11]沈嫣,吴瑶瑶,等.学术志趣何以致远基于目标定向的人文社科类研究生学术成长模型构建研究[J].江苏高教,2024(12):42-49.

[12]邓珏,李明晋.手工业者工匠精神形成机理及其培

育启示——基于对20位法国从业者的访谈[J].职教通讯,2024(8):5-13.

[13]胡久华,刘洋.基于课程标准设计核心素养导向的单元教学[J].课程·教材·教法,2021,41(9):101-107.

## The Deep Integration of the Spirit of Craftsmanship and Vocational Competitions: From the Perspective of the Dual Mediating Role of Prefabricated Building Skill Competitions

YAO Xi-wei, CHEN Bin, MAO Chao-xun

(Neijiang Vocational and Technical College, Neijiang Sichuan 641000, China)

**Abstract:** This study takes prefabricated building skill competitions as the research object. Based on the theoretical framework of the “dual mediating role”, it deeply explores how the two paths of knowledge and skill improvement and professional quality cultivation promote the deep integration of the spirit of craftsmanship and vocational development. Through a mixed research method (quantitative questionnaire and qualitative interview), combined with the theory of vocational self-efficacy and the theory of achievement motivation, it reveals the influence mechanism of skill competitions on the technical capabilities, psychological characteristics, and industry culture of the participants. The research findings are as follows: (1) The improvement of knowledge and skills directly enhances vocational competitiveness by strengthening technical proficiency and problem-solving abilities; (2) the cultivation of professional qualities promotes the internalization of the spirit of craftsmanship through teamwork, stress resistance and a sense of responsibility; (3) the dual mediating role generates a synergistic effect through the “feedback loop” and constructs a dynamic development chain of “ability-motivation-culture”. This study provides a theoretical basis for the connection between vocational education and industrial needs, and puts forward practical strategies for the sustainable development of the prefabricated building industry.

**Key words:** spirit of craftsmanship; vocational competition; dual mediating role

(责任编辑:桂杉杉)