

职业院校“双师型”教师队伍建设困境与突破策略

杨东,杨翠

(重庆城市职业学院,重庆 402160)

[摘要]职业院校“双师型”教师队伍是支撑职业教育突破瓶颈、提升内涵、深化改革的重要力量。但当前存在培养机制、监督机制、考核机制和资格认定不健全四个方面的突出问题。为提升职业院校“双师型”教师队伍建设效能,本文提出四点突破策略:一是推行企业“产业教授”和学校“驻厂工程师”双向互聘,建优“双师型”教师培养机制;二是运用区块链技术全程追溯实践锻炼日志,建立教师入企监督机制;三是在成渝地区探索建立“认证联盟”,建立“双师型”教师资格认定专业平台;四是实行入企锻炼实践成果“赛马比拼”,建立“双师型”教师成果导向考核机制。通过“建优培养机制—建立监督机制—建立专业认证平台—建立成果导向考核机制”闭环策略,有力提升职业院校“双师型”教师队伍建设效能,助力打造高水平结构化教师教学创新团队。

[关键词]“双师型”教师;教师队伍;队伍建设

[中图分类号] G715; G451.2

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2025)22-0071-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.22.026

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

2018年1月,《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》要求,全面提高职业院校教师质量,建设一支高素质“双师型”的教师队伍。2019年2月,《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》提出,要多措并举打造“双师型”教师队伍。2022年10月,教育部办公厅发布《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》强调,充分发挥“双师型”教师在企业实践、社会服务等方面带头引领作用,充分挖掘顶岗实践、研修访学等成长路径方法。近年来,教育部、财政部连续实施了两个周期的职业院校教师素质提高计划,推动职业教育教师队伍规模和质量明显提升。但随着专业的升级、课程的更新、生源的多样,“双师型”教师队伍建设面临着技术迭代适应难、技能实操弱、社会服务能力不强等问题。“双师型”教师队伍建设任重而道远。

一、职业院校“双师型”教师队伍建设困境

当前,职业院校“双师型”教师队伍主要面临以下四个方面问题:其一,培养机制不优。以重庆为例,聚焦打造“33618”现代制造业集群急需高技能人才,但智能网联汽车等领域“双师型”教师缺口达37%,传统教师培养方式难以匹配前沿技术需求。其二,监督机制缺位。“教师企业实践锻炼表象化”现象是常态,72%的教师因客观条件制约,无法深度参与企业真实项目。其三,资格认证缺乏权威专业组织。“双师型”教师在资格认定方面,院校存在“各自为战”情况,导致“双师”能力素养参差不齐。其四,考核机制不健全。企业锻炼实践成果与职业发展脱钩,教师在企业实践结束后只需要完成2000字左右的实践锻炼报告即可,并未对提升具体操作技能、掌握新技术、学习新方法和成果转化等有明确要求,导致教师企业实践动力不足。如何有效提升“双师型”教师队伍建设效能已成为当前职业教育亟须破解的重要问题。

(一)培养机制不优,难以匹配产业升级

重庆聚焦打造“33618”现代制造业集群对高技能人才需求激增,但高校教师知识和技能更新速度滞后于产业技术迭

代,尤其是人工智能、新能源等战略性新兴产业领域尤为凸显。2023年,智能网联汽车、工业机器人等领域“双师型”教师缺口达37%。很多高校在教师招聘时仍以传统学科背景为主,导致企业技术骨干向教育领域流动的通道不畅,缺乏具备行业前沿经验的“双师型”教师。

(二)监督机制缺位,“教师企业实践锻炼表象化”现象是常态

虽然每年寒暑假学校都会要求教师深入企业一线完成企业实践(社会调研),但“教师企业实践锻炼表象化”现象是常态,主要原因在于:一是寒暑假实践期与企业生产周期重叠度低,由于企业生产周期比较灵活,教师很难找到与企业生产周期完全匹配的时间进行实践;同时,企业在生产高峰期时通常也无法安排教师进行实践,所以形式化实践现象突出。二是72%专业课教师反映因企业技术保密致实践表层化,教师实践仍停留在基础操作层面,较少参与技术研发、成果转化等核心业务环节。

(三)资格认证缺乏权威专业组织,教师“双师”能力素养参差不齐

按照《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》(教师厅〔2022〕2号)要求,初级、中级、高级“双师型”教师认定基本标准分别是:具有一定的、较为丰富的、丰富的企业相关工作经历或实践经验;取得一定的、较为显著的、重大的经济效益和社会效益,但并未对此给出具体的量化性指标。

根据重庆市教育委员会关于规范高等职业院校“双师型”教师认定工作的通知要求,学校可对“双师型”教师认定标准和实施细则进行动态调整,每次调整后都要及时报市教委备案。学校制定的“双师型”教师认定标准不低于国家规定的基本标准,可结合实际明确破格条件。这就导致院校之间关于资格认证存在着“各自为战”的现象,如有院校以“双证”(教师资格证+职业资格证)为认证依据,如获得相关国家职业资格证书就可以直接认定“双师型”教师,导致出现“有

收稿日期:2025-5-9

基金项目:本文系重庆市教育科学“十四五”规划2023年度一般课题“基于校企一体双元育人机制的职业院校新形态教材建设实践研究”阶段性成果(项目编号:K23YG3160344);重庆市教育委员会科学技术研究计划青年项目资助项目(项目编号:KJQN202203904)。

作者简介:杨东(1982—),男,重庆江津人,重庆城市职业学院副教授、高级实验师,主要从事职业教育和计算机应用技术研究。

证无能”现象。

(四)考核机制不健全,教师入企锻炼动力不足

教师入企实践锻炼成果与其职称、职级晋升、年度考核和评优评先等关联度较弱。教师入企实践锻炼是职业院校教师专业化成长的有效途径,但其共识氛围不浓。同时,教师参与企业技术攻关、课程开发等实践成果缺乏社会应有认可,通常教师赴企业挂职被视为“临时任务”,缺乏职业发展连续性,导致教师入企锻炼动力不足。

二、职业院校“双师型”教师队伍建设的突破策略

(一)建优“双师型”教师培养机制

1. 推行企业“产业教授”和学校“驻厂工程师”双向互聘机制。设立“产业教授”岗位,吸引企业技术专家、工程师以“保留企业待遇+高校绩效”模式兼职任教,承担核心课程教学与技术攻关指导。建立“驻厂工程师”机制,鼓励教师周期性赴企业挂职,定向培养新兴领域师资力量,推动校企双向流动从“单向输血”向“循环造血”转变。

2. 给予开放核心技术实践的企业优惠政策。政府对经过数据脱敏处理后开放保密岗位的企业给予专项补贴,企业接收教师实践可抵扣企业所得税,开放核心技术的企业优先获得政府项目等政策支持,明确企业责任,激发企业主动性。教师在企业隔离环境中参与研发,产出成果知识产权归校企共有。推动企业实践从“表层观摩”向“深度参与”升级。

3. 跨学科能力重构。将教师能力拆解为可组合的技能模块、基础模块(必选)、进阶模块(选修),教师每掌握1个技能模块可获认证,累计3个模块可替代传统职业资格证书。与头部企业共建“产业学院”,针对智能网联汽车、工业机器人等紧缺领域,联合培养兼具教学能力与技术研发能力的“双师型”教师。推动企业实践从“单一技能”向“模块化认证”转变。

4. 优化激励机制。按“双师型”教师等级(初级/中级/高级),与当地经济水平挂钩,设定差异化津贴,对参与企业核心技术攻关的教师发放“项目津贴”。校企共建“知识产权共享协议”,教师研发的成果经企业转化后,按收益比例分红。推动企业实践从“形式补贴”到“长效驱动”转变。

(二)建立教师入企监督机制

1. 运用区块链技术全程追溯实践锻炼日志。教师入企需每天填写实践日志,企业导师每日CA电子签名,实践数据实时上链不可篡改。同时,引入AI行为识别技术,自动检测实践内容与岗位匹配度,在关键节点设置考核目标,预防实践过程形式化。优化企业实践从“材料验收”向“全程验证”变革。

2. 允许教师根据企业生产实际(如制造业旺季、项目攻坚期)灵活安排实践时间,解决时空错位问题;搭建“虚拟仿真实训平台”,教师可通过远程接入参与企业生产流程。优化企业实践从“假期突击”向“动态匹配”调整。

3. 高质量完成“双千双师交流”和“科研人员顶岗培养”等计划。2017年起,重庆开始实施重庆市千名科研人员顶岗培养计划。该计划由重庆市教委、市人力社保局等部门联合实施,结合我市“33618”现代制造业集群体系以及职业教育教学改革实际,在高校和企业人员间开展的人员交流互聘工作。选派100名职业院校(含技工院校)优秀教师到企业担任工程师,其中50名挂任企业“科技副总”;选派100名企业优秀工程师到职业院校(含技工院校)担任专业教师,其中50名挂任二级学院“产业副院长”。2022年起,重庆开始实施千名科研人员顶岗培养计划。该计划主要针对重庆高水平科研人员缺乏,“卡脖子”技术攻关能力不足等问题,采取“人才

点单、政府搭台”方式,每年择优选派200名左右高层次青年科研人员赴境内外高校、科研院所、企业顶岗培养,促进人才科技理念革新、应用技术迭代、科研项目合作,推动科技创新的“关键变量”转变为高质量发展的“最大增量”。“双千双师交流”和“科研人员顶岗培养”等计划,充分发挥企业创新主体和高校创新人才培养主力军作用,在大力推进产学研合作的同时打通科技成果转化通道,推动高校科技成果服务经济社会高质量发展。

4. 搭建教师成长平台,打造高水平教学团队。充分挖掘校内外资源,为全体教师搭建各类各层成长平台,如:工程技术研究中心、创新中心、大师工作室(校级、省部级、国家级)、产教融合基地、实训(培训)基地、众创空间等,以各级名师为带头人建设结构化教学创新团队,深入开展教育教学改革,推动教师教学能力提升、团队协作共同体、课程体系、模块化教学模式、科学研究和社会服务方面的改革,开发教学资源,改进教学内容、方法和手段,显著提高教育教学质量。通过制定和完善《国家级职业教育教师创新团队管理办法》《市级职业院校教师教学创新团队管理办法》和《职业教育中青年领军人才管理办法》等制度,构建一个以混编团队为载体、以产教融合平台为支撑、以制度为保障的协同培养体系,全面提高教师实践能力和应用技术水平,打造一支技术技能精湛的“技术技能”队伍。推动企业实践从“时间达标”向“质量达标”转型。

(三)建好“双师型”教师资格认定平台

1. 打破区域认证壁垒。在成渝地区探索建立“双师型教师认证联盟”,实施“三互三统”。互认结果:通过任一省市认证即可享受两地同等待遇;互派考官:企业专家跨省参与“双师型”教师实操考核;互通数据:接入双师认证平台,证书编号全网可查。推进企业实践从“各自为战”向“三互三统”协作。

2. 组建由企业技术总监、行业专家、院校代表组成的评审委员会,认定“双师型”教师需附加“技能实操考核”,通过“现场实操+项目答辩”考核教师实践能力,未通过企业专家实操考核的教师不予认定“双师型”教师。构建“双师型”教师动态认证管理体系。实行不超过5年一周期的岗位胜任力复评机制,重点围绕产业技术迭代、教学创新成果、产教融合实效三个维度,构建包含企业实践时长量化指标、教学改革项目贡献值、技术技能更新认证等要素的三维评估指标体系。通过建立“评估—反馈—提升”的PDCA循环机制,将定期复核与持续发展相衔接,形成动态化的能力提升闭环。对未达标的教师实施“黄牌警示—定向培训—红线退出”的阶梯管理,同步配套建立分层分类的专项培养项目库,确保教师职业能力与产业发展需求保持同步演进。推进企业实践从“以证代能”向“实绩说话”转变。

3. 实施“能力拓展”计划。针对国家职业标准,实施适应职业技能等级培训要求的“双师型”教师分级培训模式,培育一批具备职业技术等级证书培训能力的教师。针对竞赛,实施微团队管理模式,培育一批具备职业技能竞赛、创新创业大赛等指导能力的“双师型”教师。

4. 实施“学历进阶”计划。加大青年教师攻读博士学位的支持,组织落实好教学工作量减免、考核、晋升、评优、科研配套等优惠政策及待遇,鼓励青年教师在职攻读博士。积极支持从企业引进的高技能人才提升学历学位,优化提升“双师型”教师学历结构。

(四)建立教师成果导向考核机制

1. 按教师类型(公共课/专业课/实习指导)设定差异化

评价权重。专业课教师实践成果(横向课题、专利、软著、技术标准等)占比 $\geq 40\%$, 学术论文 $\leq 30\%$; 实习指导教师企业项目成果、技能竞赛指导等成绩占比 $\geq 50\%$, 重构企业实践从“学术背景”向“实践能力”赋权。

2. 开发“校企流动档案”, 记录教师技术贡献与企业评价, 实行入企锻炼实践成果“赛马比拼”工作机制, 将教师企业实践时长、项目成果折算为“学分”, 作为岗位聘任、职务晋升、表彰奖励的重要依据。重构企业实践从“临时任务”到“生态共建”机制。

3. 多维主体评价。对“双师型”教师采用行业企业专家、职业院校内部主体和第三方评价机构相结合的“3+X”主体评价框架。将评价重心向有利于技术技能人才成长的方向转变, 建立分层分类的岗位业绩评价标准, 实行专业技术岗位动态聘任, 形成“岗位能上能下、人员能进能出、待遇能高能低”的灵活用人机制。

4. 深化绩效工资体系结构性改革。立足教育现代化发展需求, 构建以知识价值为导向的绩效分配体系, 将专利转化、技术研发、成果应用等创新要素纳入考核维度, 形成动态化绩效分配调节机制。重点强化三个维度改革: 其一, 建立岗位价值评估模型, 对承担重大科研攻关、重点学科建设及教学创新岗位实施绩效加权系数, 重点向产教融合型教师和双师型人才倾斜; 其二, 积极争取上级部门在政策授权与资源配套方面的支持, 构建校地协同的绩效增长机制, 探索将横向课题收益、技术入股分红、社会服务创收等非财政性资金, 按合理比例纳入绩效工资增量池; 其三, 落实市场化薪酬机制, 对领军型人才实施“基础薪资+阶段性考核”的契约化管理, 针对重大科研攻关项目试点“项目制薪酬包”, 形成协议工资与项目工资相结合的多元分配模式。

三、结语

本文通过推行企业“产业教授”和学校“驻厂工程师”双向互聘, 建优“双师型”教师培养机制; 运用区块链技术全程追溯实践锻炼日志, 建立教师入企监督机制; 实行入企锻炼实践成果“赛马比拼”, 建立“双师型”教师成果导向考核机

制; 在成渝地区探索建立“认证联盟”, 建好资格认定专业平台。形成了“建优培养机制—建立监督机制—建好认定平台—建立成果考核机制”闭环策略。培养机制提供能力输入、监督机制保障过程质量、认证平台确立能力标准, 考核机制驱动成果输出。通过“虚拟仿真实训平台”“AI行为识别”等工具实现“教学—产业”价值循环, 构建“双师型”教师成长生态, 有力提升职业院校“双师型”教师队伍建设效能, 助力打造高水平结构化教师教学创新团队。

参考文献:

- [1] 湛年远, 谭永平, 韦柳丝. 高职院校高素质“双师型”教师队伍建设“四维”路径探究——以广西电力职业技术学院为例[J]. 高教论坛, 2024(11).
- [2] 常小勇. 高质量发展背景下职业院校“双师型”教师队伍建设: 进展、困境及突破路径[J]. 职业技术教育, 2024, 45(7).
- [3] 全守杰, 张惠冰. 高职院校“双师型”教师队伍的建设机制与优化路径——基于“双高计划”职业院校的质性分析[J]. 现代教育管理, 2023(9).
- [4] 孔巧丽, 刘志文. 高质量发展背景下高职院校“双师型”教师队伍建设困境与对策[J]. 职业技术教育, 2023, 44(7).
- [5] 李红, 姜欣彤, 任锁平, 等. 高职院校“双师型”教师队伍建设实践路径构建[J]. 中国职业技术教育, 2023(6).
- [6] 黄伟林, 李家坤. 新时代水利类高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究——以长江工程职业技术学院为例[J]. 长江工程职业技术学院学报, 2021, 38(4).
- [7] 马俊, 陆文灏, 杨晓峰. “三教”改革背景下职业教育高素质“双师型”教师队伍建设[J]. 河北职业教育, 2021, 5(5).
- [8] 李涛, 孙艺璇. 专业化发展背景下高职院校“双师型”教师队伍建设困境与出路[J]. 职业技术教育, 2020, 41(31).
- [9] 张莉. 高职院校“双师型”教师队伍建设的探索与实践——以南京工业职业技术学院为例[J]. 职业技术教育, 2020, 41(29): 57-60.

Dilemmas and Breakthrough Strategies in Building “Dual-qualified” Faculty Teams in Vocational Colleges

YANG Dong, YANG Cui

(Chongqing City Vocational College, Chongqing 402160, China)

Abstract: The “dual-qualified” teaching faculty in vocational colleges—possessing both theoretical expertise and practical skills—serves as a critical force in driving breakthroughs, enhancing educational quality, and deepening reforms in vocational education. However, current challenges lie in four key areas: underdeveloped training mechanisms, insufficient supervision systems, inadequate assessment frameworks, and incomplete certification standards. To improve the effectiveness of building such faculty, this paper proposes four breakthrough strategies: first, implement a two-way mutual appointment system between enterprises (“industrial professors”) and schools (“resident factory engineers”) to optimize the “dual-qualified” teacher training mechanism; second, utilize blockchain technology to trace practical training logs in real time, establishing a supervision mechanism for teachers’ enterprise engagements; third, explore the creation of a “certification alliance” in the Chengdu—Chongqing region to develop a professional platform for accrediting “dual-qualified” teachers; fourth, introduce a “performance competition” model for evaluating practical achievements during enterprise placements, establishing a results-oriented assessment mechanism. Through the closed-loop strategy of “establishing an excellent training mechanism—establishing a supervision mechanism—establishing a professional certification platform—establishing an outcome-oriented assessment mechanism”, the efficiency of building a “dual-qualified” teacher team in vocational colleges has been effectively enhanced, which can contribute to the creation of a high-level structured teacher teaching innovation team.

Key words: “dual-qualified” teachers; faculty teams; team building

(责任编辑: 桂杉杉)