

# 产教融合背景下高职“双师型”教师高质量发展的现实困境与实践路径

王志松

(常州机电职业技术学院, 江苏常州 213164)

**[摘要]**在产教融合背景不断深化的背景下,高职院校“双师型”教师队伍建设仍面临数量结构失衡、能力资质错位与制度保障缺位等挑战,具体体现为师资来源单一、证书与能力脱节、评价激励滞后。为此,本文提出构建校企“双向赋能”机制以优化队伍结构,打造分层进阶的能力发展路径以增强教师实践与创新能力,并创新“多元共治”评价激励制度。通过这些举措,推动“双师型”教师从形式合规走向实质有效,为实现职业教育高质量发展提供关键支撑。

**[关键词]**产教融合;“双师型”教师;职业教育;高质量发展

**[中图分类号]** G710; G715; G712

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 2096-711X(2026)09-0057-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.09.020

**[本刊网址]** <http://www.hbxb.net>

近年来,国家政策层面对职业教育师资建设的战略部署持续深化,凸显了“双师型”教师在推动产教融合中的核心地位。2022年,中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》明确提出“加强‘双师型’教师队伍建设”,并将其定位为破解产教“两张皮”难题的关键抓手。2024年,教育部《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》进一步细化标准,要求教师兼具“理论教学与实践教学能力”,并将企业实践经历、技术转化成果纳入核心评价维度,标志着“双师型”教师培养从规模扩张转向质量攻坚。政策驱动下,各地各校积极探索改革路径。这些实践表明,“双师型”教师已成为衔接教育链与产业链的核心枢纽,其发展质量直接关系到技术技能人才培养效能与职业教育现代化进程。本研究立足政策导向与现实需求,探索高职院校“双师型”教师发展的创新路径,为构建产教命运共同体提供理论支撑与实践参考。

## 一、高职院校“双师型”教师高质量发展的内涵

产教融合作为职业教育改革的核心方向,强调教育与产业的深度耦合、校企资源的协同共生,其本质是通过打破教育与产业的壁垒,实现人才培养与产业需求的精准对接。在此背景下,其内涵不仅涵盖教师个体的能力复合与角色重构,更涉及教育生态与产业系统的深度协同。具体可从以下三个维度解析:

### (一)能力维度的复合性:理论与实践的双向融通

产教融合背景下,高职“双师型”教师的高质量能力体系呈现“三维双融”特征,实现从传统复合能力向协同升级能力的跨越。教学能力上,突破知识传授局限,升级为产教融合教学设计能力,能将产业场景转化为教学资源,运用情境化方法培养学生职业素养,并动态更新教学内容以规避“两张皮”问题。产业能力上,从单纯实践经验升级为深度参与产业的能力,既具备一线实操与关键技术掌握能力,又能跟踪产业技术迭代并转化为教学或服务成果,深度融入企业项目形成“教学—实践—研发”闭环。协同能力上,则从个体胜任

转向校企资源整合,作为校企纽带,能整合企业师资、设备等资源共建教学平台,在学校、企业与学生间建立沟通机制协调育人目标,还能与各方组建“双师团队”,通过协作实现效能倍增,推动教育与产业逻辑的深度融合。

### (二)角色定位的跨界性:教育场域与产业场域的双向赋能

产教融合背景下,高职“双师型”教师角色从传统知识传授者、技能示范者,拓展为多元协同的育人主体,体现为四重身份的统一。作为职业教育的核心授课者,其在传授知识技能基础上,更通过产业案例解析与职业精神熏陶,深化育人初心,培养学生工匠精神与职业道德。作为产业实践的深度参与者,突破短期企业实践模式,依托校企互聘等机制长期扎根产业一线,在技术岗、管理岗等岗位实时掌握动态,确保教学与产业同频共振。作为校企合作的关键衔接者,主动搭建合作桥梁,既向企业传递育人需求争取实践支持,又向学校反馈人才标准推动专业课程动态适配。作为技术服务的一线提供者,延伸教学者职能,为区域企业提供技术咨询、员工培训等服务,形成教学促服务、服务反哺教学的良性循环,全方位支撑产教融合育人目标。

### (三)发展路径的动态性:动态迭代与持续升级

产教融合背景下,产业技术快速迭代推动高职“双师型”教师发展突破一次性培养模式,转向动态迭代、持续升级的终身成长机制,其内涵体现为如下特征。发展的持续性上,从阶段性培训升级为终身学习,教师需通过每年不少于2个月的常态化企业顶岗、行业前沿培训、跨学科知识补充等方式,持续更新知识技能以规避“能力过时”。发展的协同性上,从个体自发转向校企协同驱动,依托学校建立的人才双向流动机制、企业参与的能力标准制定、校企共建的教师发展中心等支撑,形成学校引导、企业参与、个人主动的协同生态。发展的创新性上,从被动适应产业变化升级为主动引领教学创新,教师需探索产教融合新路径,创新教学模式,将产业经验转化为教研成果,实现从产业技术跟随者到产教融合创新者的转变,支撑能力体系动态适配产业需求。

收稿日期:2025-11-28

**基金项目:**本文系2025年江苏省高等教育教改研究一般课题“产教融合背景下高职院校‘双师型’教师队伍高质量发展研究——以常州机电为例”(项目编号:2025JGYB039);2024年常州大学高等职业教育研究院课题“新制度主义组织理论视角下高职院校教师发展中心组织建设研究”(项目编号:CDGZ202413);2024年常州机电职业技术学院课题“江苏高职院校教师教学发展机构的功能研究”(项目编号:2024-JGYB-22)阶段性成果。

**作者简介:**王志松(1980—),男,江苏常州人,常州机电职业技术学院副教授,主要从事高职教育研究。

## 二、高职院校“双师型”教师发展现状

结构性矛盾与制度性阻滞叠加,制约产教融合纵深推进。当前高职院校“双师型”教师队伍在规模扩张与质量提升的双重压力下,暴露出师资来源单一化、能力培养形式化、评价激励机械化等深层矛盾。以下从数量结构、能力资质、制度保障三维度解析现状困局:

### (一)数量结构失衡:师资短缺与机制僵化并存

高职院校“双师型”教师队伍在规模快速扩张的同时,其数量与结构上的失衡问题日益凸显,形成了师资短缺与机制僵化并存的复杂困局。这种失衡不仅表现在总量不足上,更深层次表现为教师来源、学历、职称以及专业分布的结构性矛盾,成为制约产教融合纵深发展的瓶颈。

“双师型”教师来源单一,导致队伍存在结构性缺陷。新进教师多来自高校,虽具备高学历,但知识结构偏重理论,缺乏产业实践的融入,尤其在智能制造、人工智能等新兴专业中,有企业研发经验的教师比例偏低,呈现“学术强、实践弱”的特点。年龄结构上,青年教师占比过高,教学经验和实践技能积累不足,制约了技术传承与创新能力。此外,各专业领域“双师型”教师分布不均衡,新兴产业相关师资严重短缺,难以满足产业升级对复合型技术技能人才培养的需求。

流动机制僵化与协同不足,进一步加剧了校企间的人才壁垒。理想的“双师型”教师队伍需要构建校企人员双向流动的教师资源配置机制。而现实中,校企之间的人员流动存在诸多壁垒。一方面,企业高技能人才因学历职称壁垒与编制刚性约束,渠道不通畅,实际引进比例较低。另一方面,高职院校的教师编制与绩效管理制度相对僵化,缺乏针对“双师型”教师企业实践与成果的灵活评价与激励措施,难以有效激发教师提升“双师”素质的内生动力。尽管政策鼓励校企之间实行人才互聘,但企业的营利性决定了企业没有太多的动力支持高层次技术技能人才去职业院校任课。由于缺乏稳固的利益共享机制与有效的管理考核办法,使得这种双向流动难以持续与深入,政策目标与执行脱节进一步加剧失衡。

### (二)能力资质错位:证书虚高与实践弱化交织

高职院校师资队伍中“双证”(教师资格证与职业资格证书)与“双能”(教学实施能力与技术转化能力)的错位,本质是制度形式合规性与能力实质有效性之间的结构性冲突。

“双证”制度存在资质匹配不足的问题,导致证书与专业相关性弱化,削弱了职业资格认证的实际价值。从表征看,“双证”制度虽通过标准化认证为教师资质提供形式化背书,却因资质匹配度不足导致证书与专业弱相关性现象泛滥。教师为满足政策要求,常通过突击式取证获取低门槛证书,所获取的证书与自身所教授的专业相关性极为薄弱,例如计算机专业的教师却持有会计证,这种情况致使出现了高比例、低贡献的尴尬局面,使职业资格认证沦为符号化工具,背离产业技术迭代的真实需求。

高职院校教师实践能力薄弱主要体现在企业实践形式化和技术转化能力不足两方面,严重制约产教融合。企业实践中,教师常被安排在非核心岗位,难以接触前沿技术和核心工艺,导致对产业技术的理解停留在表面,无法有效融入教学项目设计。同时,教师将真实生产项目转化为教学资源的能力不足,面对新技术、新规范时,缺乏系统整合为课程或案例的能力,参与横向课题的积极性和成果有限,致使“双师”资质难以支撑教学内容更新。这一能力短板直接影响技术技能人才培养质量,成为高职教育高质量发展的关键瓶颈。

### (三)制度保障缺位:评价偏差与激励乏力共生

高职教师深陷“学术—实践”二元对立困局,评价机制重论文轻技能、激励体系重课时轻贡献、培训资源重形式轻实效,导致教师专业成长动能被系统性抑制。

当前高职教师评价体系存在学术本位与实践价值割裂的突出问题。在职称评审中,论文与课题等学术成果仍是核心指标,而企业实践经历、技术转化能力等关键职业素养仅作为辅助参考,缺乏量化标准。这种“学术优先”导向迫使教师精力向理论产出倾斜,导致其角色定位与高职教育注重产教融合的目标严重脱节。同时,企业作为产业需求方,在评价中参与不足,其反馈难以实质影响结果,加剧了实践价值的边缘化。

在支持与发展方面,“双师型”教师面临专项激励缺位。绩效工资未与技术服务收入挂钩,横向课题、专利转化等成果难以兑现收益;薪酬核算仍以课时量为主,忽视了课程创新、竞赛指导等隐性投入,抑制了教师深化产教融合的积极性。此外,教师培训机制流于形式,多为短期讲座、企业参观等浅层活动,缺乏系统性、沉浸式的企业实训安排。培训内容同质化严重,未结合专业背景设计个性化路径,导致教师难以深入核心技术流程,实践能力与产业需求持续脱节。

## 三、产教融合背景下高职“双师型”教师高质量发展的实践路径

### (一)队伍结构优化:构建校企人才“双向赋能”新机制

针对师资来源单一化、企业人才引进受阻等问题,需构建“引育并举、双向流动”的协同机制。

拓宽引进渠道,破除学历职称壁垒。推行“固定岗+流动岗”相结合的编制改革,破解师资来源单一问题。设立“产业特聘教授”岗位并向企业高技能人才开放编制,能够有效吸引企业中的优秀人才投身高职教育事业。尤为关键的是,允许此类人才保留企业职务与院校职称双轨晋升通道,可从根本上消除其职业发展的后顾之忧。此举不仅有助于将丰富的实践经验与前沿技术引入教学实践,促进教学与产业实践深度融合,更能优化师资队伍结构,为构建多元、高质量的“双师型”教师队伍提供制度保障,进而推动高职教育更好地适应产教融合发展需求。

强化校企人才互融,促进校企深度互动协同。建立“教师企业实践学分银行”,明确要求教师每5年累计不少于6个月深入企业核心技术岗位参与技术研发与流程优化,能够切实保障教师接触到产业前沿的核心技术与实际操作流程,将实践收获带回教学,提升教学的实践性与实用性。与此同时,同步实施“企业工程师驻校计划”,赋予企业导师课程开发与教学评价权,使企业导师能够依据产业实际需求和自身实践经验参与课程建设以及教学效果评估,形成“技术共享—教学共研”的闭环,实现校企双方在人才培养、教学内容更新等方面的深度互动与协同,进一步提升高职教育人才培养质量,契合产业发展对高素质技能型人才的要求。

优化梯队结构,注入专业动力。建立“青年教师实践赋能基金”,为青年教师参与企业技术攻关项目提供资金支持,激励青年教师深入企业实践锻炼,积累实践经验,提升实践能力。将实践成果纳入职称评审核心指标,能够引导青年教师更加重视实践成果转化,增强其将实践与教学相融合的动力。同时,完善兼职教师资源库与协作平台,通过“校企共担薪酬+项目分红”的方式提升兼职教师稳定性,使其能够长期稳定地参与到专业建设中来,为高职院校师资队伍注入灵活且专业的力量,构建起层次分明、结构合理的师资梯队,全方位保障高职教育教学活动的高质量开展以及与产业发展的紧密衔接。

### (二)能力发展体系重构:打造“分层进阶、虚实融合”的赋能路径

在产教融合背景下,为有效破解“证书虚高”与“实践弱化”这一矛盾,构建“能力本位、精准施训”的发展体系迫在眉睫。

构建以专业匹配度为核心的职业资格认证机制,是提升“双师型”教师队伍质量的重要基础。该机制旨在对现有教

师持有的职业资格证书进行专业关联性评估,对与所授专业关联性低的证书予以逐步淘汰,从而确保证书能够真实反映教师的专业实践能力。在机制建设过程中,应积极推行“1+X”证书制度,并将证书获取与教师解决企业实际技术难题、参与技术研发、开发高质量教学项目等实绩进行捆绑考核。此举旨在从制度设计上杜绝为取证而取证的形式化倾向,使职业资格证书真正成为衡量教师专业实践能力的有力凭证,进而推动教师队伍整体专业素养与实践能力的有效提升。

构建四阶能力发展路径,提升教师专业能力。基础层(内化)阶段,借助民族文化传承基地、工匠精神研习坊等载体,聚焦强化教师师德素养与文化认同感。教师深入参与其中汲取养分,筑牢育人根基,将良好师德与文化底蕴融入教学,为培养高素质人才夯实基础。实践层(践行)阶段,依靠校企共建的“技术实训飞地”,教师以技术顾问身份参与企业核心研发,并遵循“6个月在岗+3年返岗”循环机制。该机制助力教师深入、持久理解企业技术,使其在实践中积累经验,把前沿实用技术知识融入课堂教学,增强教学内容的实践性与时效性。创新层(创新)阶段,搭建“产学研用”一体化平台意义非凡。鼓励教师牵头横向课题,积极把专利转化、工艺优化等成果转化为教学案例库和活页教材,达成“技术反哺教学”循环。这既能使教学内容契合产业创新步伐,又能激发教师创新意识与能力,培养学生创新和实践能力。服务层(外化)阶段,建设区域性技术服务中心,要求教师每年至少承担1项社会培训或企业技术服务。如此促使教师向外辐射专业知识与技能,推动技术成果服务产业升级,密切高职院校与社会、产业联系,提升其在区域经济发展中的贡献度。

(三)制度创新突破:构建“多元共治、价值共生”的激励协同体

破除评价偏差与激励乏力困局,需重塑制度供给与资源分配逻辑。

构建科学合理的“四维评价体系”是制度创新的核心。在实践维度方面,应单列产教融合贡献值并明确其权重,通过纳入横向课题收益、专利转化率及技术工法应用等可量化指标,精准衡量教师在产教融合中的实际贡献,使其成果得以直观公正地呈现。教学维度上,需突破单纯课时量核算方式,将课程创新、技能竞赛指导等隐性工作纳入教改积分体系,全面反映教师的教学投入与成效。企业维度层面,可赋予企业技术总监在职称评审中的实质性话语权,并建立“企业问题解决贡献库”,将其作为教师晋升的重要依据。发展

维度上,实施“五阶双师”等级认证制度,为每一等级设定差异化薪酬系数与资源支持政策,引导教师持续提升专业能力。

强化激励与培训的协同联动,是提升制度执行效能的关键支撑。在激励方面,设立双师津贴与技术服务分红制度,明确横向课题收益按比例反哺团队,使教师切实共享实践成果收益;推行隐性工作积分兑换制,支持教师凭积分兑换企业研修、国际访学等发展资源,拓展专业视野。在培训方面,实施培训券制度,赋予教师自主选择行业认可的实训项目,增强培训的针对性与实效性;建立培训成效追踪库,将技能转化率作为培训机构绩效评价的核心指标,倒逼培训质量提升,确保教师通过培训真正实现能力发展。

#### 四、结语

在产教融合持续深化的背景下,高职院校“双师型”教师的高质量发展已成为提升职业教育适应性和现代化水平的核心驱动力。当前,教师队伍建设正经历从规模扩张向质量攻坚、从资格认证向能力本位、从单一评价向多元共治的系统性转变。通过优化队伍结构、重构能力发展体系、创新制度保障等路径,着力破解师资来源单一、能力资质错位、制度保障缺位等结构性矛盾,是激发教师内生动力、实现教育链与产业链深度融合的关键所在。未来,唯有坚持产业需求导向,深化校企协同,完善“引育用评”一体化机制,才能切实推动“双师型”教师从数量增长向质量跃升转型,为构建中国特色现代职业教育体系、培养高素质技术技能人才提供坚实支撑。

#### 参考文献:

- [1] 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》[J]. 中华人民共和国教育部公报,2023(Z1):2-5.
- [2] 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[Z]. 教师厅[2022]2号,2022.
- [3] 袁晓华,徐涵. 社会支持理论视域下“双师型”教师队伍建设的现实之困与疏解之道[J]. 教育与职业,2025(1):84-91.
- [4] 李欣旖,王春明. 职教“双师型”教师的应然样态、发展困境及纾解路径——基于扎根理论的探索性分析[J]. 教育与职业,2025(5):56-63.
- [5] 周静,苏醒. 产教融合共同体赋能“双师型”教师队伍建设的实践路径研究[J]. 黑龙江高教研究,2025,43(11):101-107.

## Reality Challenges and Practical Pathways for the High-quality Development of “Dual-qualified” Teachers in Higher Vocational Education under the Context of Industry-education Integration

WANG Zhi-song

(Changzhou Vocational Institute of Mechatronic Technology, Changzhou Jiangsu 213164, China)

**Abstract:** Against the backdrop of the continuous deepening of the integration of industry and education, the construction of the “dual-qualified” teaching team in vocational colleges still faces challenges such as imbalanced quantity and structure, mismatched abilities and qualifications, and lack of institutional guarantees. Specifically, this is reflected in the single source of teaching staff, disconnection between certificates and abilities, and lagging evaluation and incentives. Therefore, this paper proposes to establish a “two-way empowerment” mechanism between schools and enterprises to optimize the team structure, create a hierarchical and advanced ability development path to enhance teachers’ practical and innovative abilities, and innovate the “diversified governance” evaluation and incentive system. Through these measures, we will promote the transition of “dual-qualified” teachers from formal compliance to substantive effectiveness, providing key support for achieving high-quality development of vocational education.

**Key words:** integration of industry and education; “dual-qualified” teachers; vocational education; high-quality development  
(责任编辑:范新菊)