

产教融合背景下“双师型”教师培育的德国经验借鉴

张启慧

(浙江经济职业技术学院,浙江杭州 310018)

[摘要]产教融合是推动职业教育高质量发展的核心路径。“双师型”教师作为连接教育与产业的关键纽带,其培育质量直接关系到人才培养成效。当前,我国“双师型”教师队伍建设的规模扩张的同时,仍面临生态位模糊、企业参与乏力、评价体系支撑不足等困境。借鉴德国职教师资“三阶段”培育模式的成熟经验,提出系统性的优化路径:明晰教师生态定位,强化准入标准与政策执行机制;贯通校企生态链,构建协同培养与资源循环机制;激发教师内驱力,完善以实践为导向的评价激励机制,以期构建高素质“双师型”教师队伍、增强职业教育适应性提供理论参照与实践方案。

[关键词]产教融合;“双师型”教师;师资培育;德国双元制;路径优化

[中图分类号] G715; G571.63; G646 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2096-711X(2026)14-0059-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.14.021

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

产教融合是推动职业教育高质量发展的核心路径,对提升技术技能人才培养质量、促进区域产业转型升级具有战略意义。教师队伍作为职业教育发展的第一资源,其能力素质直接决定了技术技能人才的培养质量与职业教育的现代化进程。

因此,职业院校“双师型”教师的培育质量成为决定产教融合深度与职业教育适应性的关键。“双师型”教师,是指同时具备理论教学与实践教学能力的职业教育教师,其核心角色定位在于转化产业需求为教学实践。这一角色定位,不仅决定了其教育性、专业性与职业性相统一的特征,也决定了其培育是一个动态的生态系统过程,即与所处政策环境、产业环境、院校环境等生态环境交互影响与适应的过程。产教融合作为新时代职业教育发展的核心路径,正是驱动该系统循环,为“双师型”教师培育提供物质流、信息流与能量流等重要支撑。

一、我国“双师型”教师培育的现实瓶颈

近年来,我国“双师型”教师培育在产教融合背景下取得初步成效。新修订的《中华人民共和国职业教育法》(2022年)明确了职业教育的类型定位,凸显其职业导向与实践属性,为“双师型”教师队伍建设提供了法律依据。2019年《国家职业教育改革实施方案》提出“双师型”教师占比占专业课教师总数超过一半的目标,2022年教育部等四部门发布《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,明确企业实践和分级认定要求。同年,《职业教育“双师型”教师基本标准(试行)》(以下简称《标准》)发布,确立初、中、高三级标准。据教育部新闻发布会报道,2024年全国职业院校“双师型”教师比例达到58%,比2019年高出23个百分点。然而,在规模快速扩张的同时,“双师型”教师培育仍面临以下困境。

(一)“双师”生态位模糊,内涵认知与角色认同不足

“双师型”教师应既能为产业经济输送高素质技术技能人才,开展教科研成果转化,又能为企业提供技术服务,解决生产技术难题。当前,对“双师型”教师的内涵理解存在偏差,直接制约了其胜任力的有效提升。在认知层面,部分院校和教师对“双师型”的理解存在简单化倾向,将其等同于“双证”或“双职称”,导致教师的专业发展被错误地引向考证

书、评职称,而忽略了其核心素质的养成。在能力层面,许多教师的理论教学能力相对扎实,但将前沿技术融入教学的实践能力,以及为企业提供技术支持的服务能力则相对薄弱。从教育生态学的视角看,这种核心能力的欠缺,使得教师难以在产教之间建立起有效的“循环通道”,影响人才培养与产业需求的契合度。

(二)企业参与乏力,校企协同机制不畅

“双师型”教师的培育质量高度依赖于企业的深度参与,企业作为技术创新的主体和产业需求的代表,本应成为教师更新知识结构、提升实践能力的关键支撑。然而,当前企业参与的广度与深度均显不足。从教师实践看,尽管《职业学校教师企业实践规定》明确要求专业课教师每5年累计不少于6个月的企业实践,但仍面临“落地难”的挑战。部分教师实践时间未完全达标,且存在“挂名锻炼多、深度实践少”的现象,导致实践内容与教学需求的契合度不高,效果大打折扣。从企业动力看,由于缺乏有效的激励政策与成本补偿,许多企业将接受教师实践视为负担而非投资,这是导致企业参与内生动力不足的直接原因。

(三)评价体系支撑不足,教师内生动力待激活

教师的内生动力是保障“双师型”队伍可持续发展的关键。当前,这一动力的激发面临外部环境的制约。核心问题在于,现有的评价与激励机制未能为教师的多元化发展提供有效支撑。职称评审与绩效分配仍偏重论文、科研项目等传统学术指标,而对教师在技术应用、实训改革及产教融合方面的贡献,则缺乏科学的衡量与充分的认可。这种导向偏差,导致教师投入实践教学与校企合作的预期回报不明确,在一定程度上削弱其主动寻求专业转型与能力提升的积极性。

二、德国职教师资培育模式及启示

(一)德国职教师资培育的“三阶段”模式

德国职业教育的“双元制”模式,在全球职业教育领域享有盛誉。该模式通过企业培训中心、跨企业培训中心、联合会培训中心或特殊培训中心与职业学校的紧密合作,实现了理论知识与实践技能培养的有机融合,为德国经济发展提供了重要的人才支撑。这种成功很大程度上得益于其完善的师资培育体系。以萨克森州为例,其职业学校师资的培育具有严格的规范性和系统性,具体可分为以下三个阶段。

收稿日期:2026-3-5

基金项目:本文系2025年度杭州市哲学社会科学规划常规性课题“数字经济下杭州物流人才供需的动态匹配机制研究——基于招聘大数据的实证”(项目编号:M25YD133)的阶段性研究成果。

作者简介:张启慧(1985—),女,安徽桐城人,浙江经济职业技术学院教授,研究方向:职业教育、物流与供应链管理。

1. 大学教育阶段

职业学校教师的培养首先要求申请者完成职业教育专业(Lehramt für Berufsschule)的大学学习。申请该专业需要文理中学毕业成绩达到2分以上(6分制,1分为最优)。职业教育专业的课程设置主要包括五方面:专业一及其教学论(如机械工程)、专业二或通识课及其教学论(如经济学)、教育学基础课程、校外实习(至少12个月)、补充课程(演讲培训、跨文化教育等)。其中约50%的学生在进入大学前已完成二元制职业培训,这为其奠定了扎实的实践基础,未接受过职业培训的学生则需在大学期间补足至少1年的企业实习经历。大学阶段着重培养“工程师+教师”的双重能力,包括专业课程设计与实施能力、学习情境设计能力、学生自主学习指导能力、教学评估与反馈能力、校企协同教学能力、创新能力等。在完成学习后,学生需通过第一次国家考试,包括4个月内完成学术论文(约80页)、心理学或教育学笔试、专业知识和教学论的口试,合格者获得见习教师资格。

2. 见习阶段

见习阶段为期1.5年~2年,采用“4+1”培养模式。见习教师每周4天在职业学校进行实践学习,1天在教师培训中心学习。实践学习分观察教学和独立授课两个阶段,先向其他教师学习教学方法,时长1个学期,考核合格后进入独立授课阶段,在指导教师监督下制定教学计划并进行反思改进;培训中心学习内容包括职业教学法、学校相关法律法规、常用教学工具开发等。该阶段结束后,见习职业学校进行评估鉴定,同时见习教师需参加第二次国家考试,重点考核教育教学实战能力,合格者方能成为职业学校教师。

3. 职后进修阶段

德国建立了完善的教师持续发展机制,职业学校教师需不断接受新技术、新知识、新规范的继续教育。《萨克森州教师继续教育条例》规定每位教师每年有5个工作日可参加带薪培训,每2年至少参加一次技术更新培训。教师定期到企业、行业参观学习,参加政府和行业协会组织的培训班,获取最新技术与教学方法。进修培训以自我驱动为主,旨在提升专业技能或为职业发展扩展知识领域,一般由各州政府承担培训费用。

(二)德国职教师资培育的启示

德国职教师资培育体系虽无“双师型”的明确表述,但其培育过程充分体现了职业性、专业性与教育性的有机融合,具有鲜明产教融合特征。其一,在准入机制上,德国严格强调教师的实践背景,要求申请者必须具备至少1年的企业实习或二元制培训经历。其二,在培养过程中,德国构建了高校、企业、政府多方协同的终身培养体系。大学阶段的长期企业实习、见习期的“双导师”制度以及职后定期的带薪培训,共同确保教师知识与技能的持续更新,使教师能力要求与产业需求动态一致。其三,在制度保障层面,德国通过完善的法律体系与稳定的政策支持,构建教师终身发展的稳固基石。《联邦职业教育法》确立了二元制原则,《教师教育法》规定企业实践条件,部分州通过跨企业培训中心提供新技术培训,各州将教师企业实践纳入发展规划,法律规范与政策支持相结合,为教师的持续专业发展提供了保障。

三、我国“双师型”教师培育路径优化

我国“双师型”教师与德国职业教师具有相同的内涵特征,强调教师应同时具有教学能力和实践能力,并对教师的企业实践经历提出明确要求。基于教育生态学的整体性、动态平衡原则,针对当前“双师型”教师培育面临的主要问题,借鉴德国部分经验,从系统层面进行优化,构建可持续发展的培育路径。

(一)明晰教师生态位,强化准入标准与政策执行机制

明确准入与分级标准是界定教师生态位的基础。职业院校应将“具备相应企业实践经历”作为教师招聘的基本条件,从入口端确保教师的实践素养。各省市需依据国家基本标准,制定细化的分级认定实施细则,将企业实践、专业技能和教学成果转化为可量化的认证指标。例如,初级教师需完成6个月以上企业实践并能进行教学案例转化;中级教师应主持过校级以上校企合作项目并形成教学方案;高级教师则需提供被企业采纳的技术方案或专利等实质性服务成果,以此构建清晰的能力发展阶梯。

加强政策执行与监测是稳定生态位支撑的关键。可建立“国家—省—校”三级联动的政策执行机制,将“双师型”教师比例与实践质量纳入职业教育质量年度报告核心指标。各省教育厅通过信息化平台进行动态监管,并对达标院校在项目与资金上给予倾斜。职业院校将认证标准融入校本方案与教师个人发展档案,并将其作为职称评审与绩效分配的重要依据,切实增强政策执行效能。

(二)贯通校企生态链,构建协同培育与资源循环机制

提升教师实践能力的关键在于建立校企深度合作的长效机制。地方政府应通过税收减免、专项补贴等组合政策,激励行业龙头企业、专精特新企业向教师开放真实生产性岗位,并共建“双师型”教师企业实践基地。同时,依托市域产教联合体和行业产教融合共同体,遴选企业高级技术人员担任产业导师,形成稳定的“双师”实践指导力量。

职业院校需与合作企业共同制定分层、模块化的实践方案,明确各阶段实践目标、内容与考核标准,强化教师在真实工作环境中解决技术问题和开展教学创新的能力。如新任教师以熟悉生产流程和岗位规范为主,骨干教师侧重于参与技术升级与工艺提升,专业带头人重点开展技术研发与服务,解决实际生产难题。实践过程中实行校企“双导师”制,由企业导师和院校导师共同跟踪考核,确保教师能够将新技术、新工艺有效转化为教学资源,反哺人才培养工作。

(三)激发教师内驱力,完善以实践为导向的评价激励机制

改革教师评价制度是激发内生动力的关键。构建以激发教师自主发展意识为导向的多维评价体系,提高实践教学能力在职称评审、绩效考核中的权重,将企业实践成果、教学案例开发、技术创新应用等纳入评价指标,真实反映教师在产教融合中的实际贡献。例如,将教师取得的技术专利、完成的技术服务项目、开发的教学案例等按一定标准折算为评审分值等。

实施多元化激励是保障动力的关键。建议设立“双师型”教师岗位津贴和产教融合专项奖励基金,对在技术转化、社会服务中取得突出成果的教师给予实质性奖励。探索教师企业实践带薪制度等,支持教师定期参与行业技术培训和产业实践活动。此外,完善教师继续教育学分管理制度,将培训学时、企业实践成果等折算为继续教育学分,与职务晋升、评优评先直接挂钩,形成“评价科学、激励有效、发展自主”的良性循环。

参考文献:

- [1]陈淑维,陈聪诚.数字时代高职教师专业发展的实践进阶——教育生态学视角[J].中国职业技术教育,2023(21):24-27,69.
- [2]谢青松.产教融合背景下“双师型”教师培育:逻辑理路、现实问题与行动策略[J].当代职业教育,2024(3):74-81.

(下转第64页)

索,2025(5).

[6]许世建,徐榕霞,郑琼鸽.系统观视域下产教融合政策协同的运行机理和实践路向[J].职业技术教育,2025(4).

[7]温蕴.“政产学三螺旋”模式培养企业创新型人才的路径探索[J].山西开放大学学报,2025(5).

[8]龚旭云,李靖宇.产教融合背景下高职院校金融专业

校企协同育人路径研究[J].教育探索,2024(11).

[9]杨健,陈琛.产教融合背景下地方高职院校双链融通构筑协同育人共同体的探索与实践[J].沙洲职业工学院学报,2024(3).

[10]冯英梅.产教融合共同体背景下高职院校校企协同育人模式构建与实践[J].山东商业职业技术学院学报,2024(6).

The Dilemmas and Solutions Strategies of Industry-education Integration in Higher Vocational Preschool Education from the Ecological Perspective

XU Nai-yue

(Suqian Preschool Teachers College, Suqian Jiangsu 223800, China)

Abstract: In the context of the new era, China's preschool education is undergoing a critical transition from “ensuring access to preschool education” to “providing high-quality preschool education” and “ensuring well-rounded preschool education”. From the perspective of ecosystem theory, this study views the industry-education integration of preschool education majors in higher vocational colleges as an organic ecological system. By thoroughly analyzing its ecological composition, the study reveals the current dilemmas of ecological imbalance in the industry-education integration of preschool education majors. It proposes solutions from three dimensions: empowering stakeholders, optimizing interactions and adapting the environment. The study explores collaborative and symbiotic pathways within the industry-education integration ecosystem, aiming to enhance the quality of talent cultivation in preschool education majors and provide human resources and intellectual support for the upgrading and development of the preschool education industry.

Key words: ecosystem theory; higher vocational colleges; preschool education major; industry-education integration

(责任编辑:范新菊)

(上接第60页)

[3]中华人民共和国职业教育法[Z].2022-4-20.

[4]国务院.关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[Z].国发[2019]4号,2019-1-24.

[5]教育部办公厅.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.

[6]中国职业技术教育学会.2024年全国职业院校“双师型”教师比例达到58%[EB/OL].(2025-9-5)[2025-9-10].

<http://www.chinazy.org/info/1006/20379.htm>.

[7]何雪莲.德国职业教育教师专业化培养的理念特征及经验启示[J].湖北职业技术学院学报,2023,26(1):15-20.

[8]李明慧,曾绍玮.德国职业教育“双师型”教师队伍的培养渠道、经验与启示[J].教育与职业,2018(22):45-51.

[9]张晓霞,韩成英.产教融合背景下“双师型”教师培养内因、困境与策略[J].继续教育研究,2024(5):24-28.

German Experience and Its Implications for Developing “Dual-qualified” Teachers under the Background of Industry-education Integration

ZHANG Qi-hui

(Zhejiang Technical Institute of Economics, Hangzhou Zhejiang 310018, China)

Abstract: Industry-education integration is the core path to promote the high-quality development of vocational education. “Dual-qualified” teachers, who serve as the key link connecting education and industry, directly determine the effectiveness of talent development. Currently, while the scale of China's “dual-qualified” teaching force is expanding, it still faces challenges such as ambiguous role positioning, insufficient participation from enterprises, and a lack of supportive evaluation systems. Drawing on the mature experience of Germany's “three-phase” model for vocational teacher development, this paper proposes systematic optimization paths: clarifying the professional positioning of teachers and strengthening access standards and policy implementation mechanisms; bridging the industry-academia collaborative chain to construct synergistic development and resource circulation mechanisms; and stimulating teachers' intrinsic motivation by improving practice-oriented evaluation and incentive mechanisms. This study aims to provide theoretical references and practical solutions for building a high-quality “dual-qualified” teaching workforce and enhancing the adaptability of vocational education.

Key words: industry-education integration; “dual-qualified” teachers; teacher development; German dual system; path optimization

(责任编辑:章樊)