我国职业院校“双师型”教师认定实施现状、问题及建议

康　飞,贾倩倩,刘经学
(辽宁轨道交通职业学院,辽宁沈阳　110023)

[摘　要]国家层面“双师型”教师认定标准出台后,各省(区、市)陆续开展了“双师型”教师认定工作,虽认定工作成效显著,但也存在认定管理体制机制有待加强、省级认定标准适应性有待提高、信息化平台建设有待健全、激励机制有待强化,以及“双师型”教师培养、培训、实践力度不够等问题。本文对相关问题进行了总结分析,并从“完善体制机制”“开展分类认定指导”“提高认定信息化水平”“健全激励机制”“加强培训培养力度”等方面提出了相关政策建议,助力推进职业教育“双师型”教师认定工作。

[关键词]“双师型”教师;实施现状;政策建议
[中图分类号]G715.1;G719.2　　[文献标识码]A　　[文章编号]2096-711X(2026)20-0082-04
doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.20.027　　[本刊网址]http://www.hbxb.net

教师队伍建设,是发展职业教育的关键所在。建设一支高素质“双师型”教师队伍,是建设教育强国的关键战略支点。自1991年“双师型”教师学术概念的首次提出,到向政策的转变,再到形成国家基本标准,具有职业教育类型特色的“双师型”教师概念逐步清晰,培养路径进一步明确。

2022年10月,教育部办公厅印发《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》(以下简称《通知》),首次在国家层面对“双师型”教师的内涵要求、认定范围、认定过程等进行明确和规范。本文通过对《通知》印发以来,部分省(区、市)根据文件要求开展“双师型”教师认定工作情况进行调研,总结各省(区、市)“双师型”教师认定工作取得的成效,对认定工作过程中存在的主要问题进行分析,在政策层面对深入推进“双师型”教师认定工作提出可行性建议。

一、“双师型”教师队伍建设的政策沿革

(一)“双师型”教师学术概念及政策的提出

1991年,上海冶金专科学校教师王义澄在《努力建设“双师型”教师队伍》中第一次在学术层面对“双师型”教师提出了概念:“双师型”教师即“教师加工程师”。1995年12月,《国家教委关于开展建设示范性职业大学工作的通知》中第一次以文件的形式对“双师型”教师提出了政策层面的概念。

1998年2月,国家教育委员会印发的《面向二十一世纪深化职业教育教学改革的原则意见》明确了“双师型”教师须具备一定的专业技能和实践能力这一政策导向。2000年1月,教育部印发的《关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》对“双师型”教师的“双重身份”进行了明确。2002年5月,教育厅印发的《关于加强高职(高专)院校师资队伍建设的意见》提出“建设一支理论基础扎实、又有较强技术应用能力的‘双师型’教师队伍”。

(二)“双师型”教师队伍建设要求的提出

2002年之前,“双师型”教师的政策概念虽被提出并不断深化,但并未对“双师型”教师的标准、建设要求等提出更为清晰的指导意见。2004年4月,教育部《关于全面开展高职高专院校人才培养工作水平评估的通知》提出“双师型”教师应该同时具有讲师及以上教师职称和中级及以上技术职称。2004年9月,教育部等七部门印发《关于进一步加强职业教育工作的若干意见》,首次从国家层面对“双师型”教师队伍建设给出更为清晰的指导意见,职业院校中的专业教师,可以按相关系列专业技术职务评审标准评定相应专业技术资格,也可以按有关规定获取相应的职业资格证书。2006年11月,教育部印发《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》首次从国家层面明确了“双师型”教师的建设方向是建立认证体系。

(三)新时代国家“双师型”教师队伍建设进入快车道

党的十八大以来,党中央、国务院先后推出一系列关于提高职业院校教师队伍整体素质的重磅文件,对职业院校“双师型”教师培养评价体系的建立指明了方向,同时提出了更具体的新要求。2014年6月,国务院《关于加快发展现代职业教育的决定》指出要落实教师企业实践制度,要推进“双师型”教师培养培训基地建设。2018年1月,中共中央、国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出要建设一支高素质“双师型”教师队伍,全面提高职业院校教师质量。2019年8月,教育部等四部门印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》,系统性规划了“职教师资12条”,要求各地结合实际,制定“双师型”教师认定标准,并将“双师素质”纳入教师考核评价体系。2021年10月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》指出“强化‘双师型’教师队伍建设,制定‘双师型’教师标准,建设一支高素质‘双师型’的教师队伍”。2022年10月,教育部办公厅印发《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》,明确了我国职业教育“双师型”教师的认定范围、认定标准及认定程序,是规范职业院校开展“双师型”教师认定工作的指导性文件。

二、我国部分省(区、市)职业院校“双师型”教师认定实施现状

(一)总体进展情况

《通知》印发以来,各省级教育行政部门积极行动,有序

收稿日期:2026-4-3
基金项目:本文系辽宁省教育科学“十四五”规划2022年度立项重点课题“高职院校‘双师型’教师培养评价体系研究与实践”阶段性成果(项目编号:JG22EA004)。
作者简介:康飞(1988—),男,山西夏县人,辽宁轨道交通职业学院副教授,主要从事职业教育师资发展政策与制度建设研究。

推进认定工作。据不完全统计,已有吉林、江西、广西、云南、陕西、甘肃、河南、安徽、内蒙古、宁夏、河北、江苏、重庆、天津、湖北、辽宁这16省(区、市)印发省(区、市)级认定文件、明确标准、启动认定工作;山西、浙江、福建、山东、广东、四川、西藏、青海、新疆这9省(区)已完成文件起草等相关工作,将于近期印发正式文件开展认定工作;其余省(区、市)也在有序推进中。

(二)部分省(区、市)职业院校"双师型"教师认定工作主要举措

1. 健全组织体系,推进工作落实

各省级层面均设立了"双师型"教师认定管理机构。如河北省教育厅组织成立省级认定管理委员会,办公室设在河北省职业技术教育研究所。江苏省教育厅组织成立江苏省职业教育"双师型"教师队伍建设指导中心(挂靠江苏理工学院)和认定工作专家委员会。天津市教委组织成立市级认定管理委员会,办公室设在天津职业技术师范大学。重庆市规定中等职业学校教师按申报级别分别由区(县)教育行政部门、市教委组织认定;高等职业院校自行组织认定,报市教委备案后实施,市教委定期组织抽查。一些省份主要由学校层面成立"双师型"教师认定组织,如湖南省有27所中、高职院校先后组织开展年度"双师型"教师等级认定暨省职业教育"双师型"教师认定试点工作。

从认定机制和程序上来看,各省(区、市)均建立了省、市、校三级认定体系,细化了各层级认定管理机构的工作职责,明确了学校的认定程序和管理规范。

2. 细化认定标准,规范认定程序

在教育部"双师型"教师认定工作要求和基本标准基础上,已开展认定工作的省(区、市)均结合地方实际,因地制宜出台了落地性较强的地方"双师型"认定实施细则、办法或方案,通常包括组织机构、机制程序、认定标准、操作规则及证书管理等内容。各省(区、市)均将师德师风、教科研能力和专业技能水平纳入认定范围,并对教师的企业实践、教学研究、科研成果、社会服务等方面进行了具体量化。如浙江省将"具有较为丰富的企业相关工作经历或者实践经验"明确为"具有3年以上行业企业相关工作经历,或近五年累计不少于6个月或每年不少于1个月到企事业单位或生产服务一线或校内外生产实践基地进行本专业岗位实践"。在认定类别上,绝大部分省(区、市)分为中、高等职业学校两类,并在每一类中分初级、中级、高级。对于企业兼职"双师型"教师的认定,各省(区、市)也做出了专门规定,丰富了"双师型"教师认定的内涵。在认定程序上,主要按个人申请、校内认定公示、省级检查复核、认定公布、发证等程序实施认定。

3. 搭建信息化平台,提升认定管理水平与效率

为进一步加强教育治理数字化水平,提升认定工作效率、便于管理分析及高效统计,部分省份搭建了"双师型"教师管理系统,实现个人申报、学校审核、专家评审的全流程信息化,为认定工作的第三方评估、抽查复查、过程追溯提供了有力支撑。河南开发了"河南省职业院校'双师型'教师管理系统",实现了线上申报、审核、认定及证书生成,"双师型"教师的培养培训工作同步在管理系统上组织开展。"山东省教师队伍管理信息系统"支持在线完成个人申报、分级认定、复核备案等工作程序,每年11月可实现证书查询、下载等功能。甘肃搭建了省级"双师型"教师认定工作大数据平台,建立季报制度,全面分析省级"双师型"教师认定工作阶段性诉求和科研成果转化需求,供企业查询,实时发布企业岗位、新技术(工艺)研发需求,供学校查询对接,为教师发展搭建校企合作平台。

三、"双师型"教师认定工作取得的成效

在认定驱动、标准引领和政策激励下,各地"双师型"教师队伍建设工作取得积极成效,有效壮大"双师型"教师规模,教师整体素质得到显著提升。

(一)认定驱动,"双师型"教师队伍规模不断壮大

2023年,河南省共认定"双师型"教师近3.4万人,河北省认定职业教育"双师型"教师7000余名,其中,中、高职教师比例大体相当。江西省有1.1万人通过"双师型"教师认定备案。安徽省共认定高等职业教育"双师型"教师近千人,其中,高、中、初三级教师比例约为1∶3∶12。

(二)标准引领,职业教育教师队伍整体素质能力不断提升

在国家标准引领下,各地积极将"双师型"教师认定与教师培养培训相结合,花大力气建设"双师型"教师培训基地,努力打造高素质职业教育教师队伍。福建公布了2023—2025年职业教育"双师型"教师培训基地名单,包含福建师范大学、福州职业技术学院等25所本科、高职院校,作为承担省级及以上职业院校教师素质提高计划培训任务的重要载体。广西公布首批职业院校"双师型"教师培养培训基地名单,确定广西师范大学等10所高校为首批基地。江苏发布《关于检查〈江苏省职业教育校企合作促进条例〉实施情况报告审议意见落实情况的反馈报告》指出,将加大教师培养培训力度,2023年计划培训教师1.4万名,"十四五"期间力争年均培训2万名。

(三)政策激励,职业教育教师类型化发展道路逐渐清晰

多省(区、市)对标国家要求,完善配套政策和举措,优化教师激励政策,引导职业教育教师走出类型化发展道路。如新修订的《重庆市中等职业学校文化课专业课教师职称申报条件(2022年)》规定,中职教师在获评相应等级的"双师型"教师基础上才能申报对应等级的专业技术职称。甘肃省《甘肃省职业教育"双师型"教师认定实施办法》中对提出了明确的"双师型"教师奖励激励机制,要求各职业技术大学和高职院校要就不同层级的"双师型"教师,建立具有一定级差性的绩效分配标准和课酬发放标准。福建省教育厅印发《福建省职业教育"双师型"教师认定实施办法(试行)》明确,各地各校要通过在职称晋升、教育培训、评先评优、课时费发放标准等方面向"双师型"教师倾斜,以引导和鼓励广大教师走"双师型"发展道路。

四、"双师型"教师认定工作存在的问题分析

(一)认定管理体制机制有待加强

从国家层面看,教育部已于2022年底印发《关于做好职业教育"双师型"教师认定工作的通知》,全面启动认定工作,但国家层面目前尚未明确指导各地开展认定工作的组织机构、专家组织等。从省级层面来看,部分省份虽已研制并出台全省统一的"双师型"教师认定办法(标准),但在具体操作过程中,并未统一组织实施,而是将认定权下放,由地市级教育行政部门和高校自行组织开展。有的省份中、高职"双师型"教师认定分别由不同认定管理部门组织实施,缺乏统筹协调,难以形成合力。个别地方和学校对"双师型"教师认定

工作重视程度不够,存在“为了认定而认定”现象。部分学校尚未出台校级层面的“双师型”教师管理和激励办法,教师积极性不高。还有的省份整体工作进展缓慢,尚未正式印发认定办法或标准。

(二)省级认定标准需提高适应性

一些类别教师的认定标准不够清晰。调研发现,多数省(区、市)对于公共基础课教师、企业兼职教师认定资格、条件及标准的表述较为模糊,具体实施存在一定困难。有些省级标准对技工院校“一体化”教师的认定并未明确标定。

部分专业教师的认定存在一定困难。一些实践性较为特殊的专业,如师范类、人文社科类、医学类等,不能完全参照对理工类教师的实践技能要求,另外,此类专业教师的职业证书与一般理工类职业证书也有所不同,导致认定工作存在一定困难。

复核标准不够明确。国家文件要求“要结合学制和专业特点,对‘双师型’教师能力素质进行不超过5年一周期的复核,突出聘期内岗位业绩考察,促进教师知识技能持续更新”。目前绝大部分省(区、市)尚未出台明确的复核标准。

一些省级标准制定过细,致使学校在研制校级层面认定办法时,可自主实施操作的空间较小,难以结合本校实际形成学校特色。有的省级标准制定过于笼统,基层学校在具体开展认定时难以精准把握。

(三)信息化平台建设有待健全

有的省(区、市)“双师型”教师认定工作信息化程度不高,尚未开发统一的认定管理平台,一些申报认定工作还需要线下进行。此外,教育系统有关教师管理的各类平台尚未实现数据互通共享,教师需在不同平台重复填报信息,国家、省级层面统一高效的“双师型”教师信息认定平台亟需建立。

(四)激励机制有待强化

虽然大部分省(区、市)在省级认定办法中对“双师型”教师的激励政策有所提及,但往往止步于文件原则性表述,各基层院校在评优评先、职称评审、岗位聘用、绩效工资、教师课时费等方面并没有切实体现出“双师型”教师的优势地位导致教师对认定“双师型”教师的积极性不高。

(五)“双师型”教师培养、培训、实践力度不够

“双师型”教师标准在职业技术师范专业学生培养、职业院校专业教师引进、职业院校新教师入职教育等方面应用力度不足。在教师培训方面,各层级双师素质培训进修名额有限,能有效提升教师实践技能方面的专题培训不足。此外,虽然有些学校制定了教师企业实践管理办法,但执行效果往往不佳,“走过场”问题较为突出,究其原因,一方面由于教师教学任务繁重,致使教师忽视了对个人实践能力的培养;另一方面,企业在接收教师实践时还需考虑安全生产因素及培训教师带来的额外成本支出,导致企业接收教师实践意愿不强。

五、高质量推进“双师型”教师认定工作的建议

(一)进一步完善组织管理体制和工作机制

从国家层面进一步完善组织管理体制,依托有关单位成立国家级“双师型”教师认定工作办公室。遴选教育行政部门、学校、科研院所、行业企业的优秀专家共同组建专家组织,负责政策建议、标准解读、监督指导等工作。组织开展对各省(区、市)双师认定工作的检查、抽查工作,对各地优秀案例进行广泛宣传,加强各省(区、市)间关于双师认定工作的交流学习。在省级层面,省级教育行政部门要加强对各级认定机构的常态化监督检查,对各级认定机构的认定结果及质量进行审核把关,对存在的问题及时通报,杜绝形式主义。

(二)开展“双师型”教师分类认定指导

在国家层面基本标准的基础上,充分发挥全国行业职业教育教学指导委员会作用,针对某些特殊专业研制基于专业大类的认定标准,对不同专业类别的证书认定、现场实践等要求进行分类指导。

各省级教育行政部门需进一步加强对各级机构认定结果的动态管理,切实做到复核工作不超过5年一周期。另外,省级教育行政部门应根据认定工作的实际开展情况,实时对相关政策、标准进行调整,确保各地各校在有序规范开展认定工作的同时,又能形成契合本地本校实际,具有地方、学校特色的“双师型”教师认定标准。

(三)提高认定工作的信息化水平

建立“部—省—市—校”四级认定管理平台,实现与其他教师管理平台间的数据互通,减少教师信息重复填报。建立全国“双师型”教师大数据分析平台,为不同地区、学校“双师型”教师“画像”,实现教师队伍治理数字化,根据大数字信息反馈,有的放矢的动态调整相关制度,实现精准施策。

(四)健全“双师型”教师激励机制

健全“双师型”教师激励机制,与人力资源社会保障等部门加强政策协同,将认定结果与教师的职称评聘、岗位晋升、考核评价、薪酬分配等有效衔接。在评先评优、交流培训等方面向“双师型”教师倾斜;根据“双师型”教师不同阶段发展需求,按需安排教师进行企业实践、岗位实训,促进教师实践技能水平持续提高,对“双师型”教师的综合实践能力进行周期性复核。及时对优秀的“双师型”教师进行表彰奖励。

(五)加强“双师型”教师培养培训力度

进一步加强对“双师型”教师的培养培训力度,在职业技术师范专业学生培养、职业院校专业教师引进、职业院校新教师入职教育等方面加大标准执行力度。从国家、省级层面为教师企业实践提供持续政策支持和经费保障。充分发挥国家级职业教育“双师型”教师培训基地作用,明确年度培训任务,加大考核力度。

六、结语

本文对国家层面“双师型”教师认定标准出台后,我国部分省(区、市)职业院校“双师型”教师认定工作存在的主要问题进行了总结分析,并从“完善体制机制”“开展分类认定指导”“提高认定信息化水平”“健全激励机制”“加强培训培养力度”等方面提出了相关政策建议,助力推进职业教育“双师型”教师认定工作。

参考文献:

[1]王义澄.努力建设“双师型”教师队伍[J].高等工程教育研究,1991(2).

[2]河南省教育厅.关于河南省职业教育“双师型”教师认定结果的公示[EB/OL].(2023-6-30).https://jyt.henan.gov.cn/2023/06-30/2770128.html.

[3]河北省教育厅.关于2023年度河北省职业教育“双师型”教师认定结果的通知[EB/OL].(2024-1-22).http://hvae.hee.gov.cn/col/1252511587208/2024/01/25/1706149258029.html.

(下转第88页)

Reconstruction of Higher Vocational Program Quality Evaluation Standards Driven by Agent-based Delphi Method

YANG Zhuo-dong
(Bazhong Vocational and Technical College, Bazhong Sichuan 636000, China)

Abstract: To address two pathologies exposed in the first-round trial of program quality evaluation at a higher vocational college, missing dimensions in policy responsiveness and failed discrimination in practical effectiveness, this study introduces artificial intelligence to empower the revision of evaluation standards. Following a "policy benchmarking — problem diagnosis — AI empowerment — standard reconstruction" pathway, it conducts a dual review of the existing standards against both the latest policy texts and implementation data from 23 programs, and designs a two-tier architecture of "8 AI expert roles + human review and adjudication". Through three iterative rounds of an AI-assisted Delphi method, the revision is completed and its consensus and reliability are verified. The original linear three-stage framework is thereby reconstructed into a five-dimensional system of "positioning, teaching conditions, talent cultivation, faculty, and industry-education integration", in which scale-related data are "monitored but not evaluated", and a "monitoring — assessment — rectification — re-evaluation" PDCA closed loop is embedded. The study proposes a "human-AI collaboration" paradigm for standard-setting and a "data-driven PDCA (D-PDCA)" paradigm for governance, offering a methodological reference for comparable higher vocational colleges.

Key words: artificial intelligence; program quality evaluation; evaluation standards; Delphi method; PDCA closed loop

(责任编辑:桂杉杉)

(上接第 84 页)

[4]安徽省教育厅. 关于 2023 年安徽省高等职业教育"双师型"教师认定结果的公示[EB/OL]. (2023-12-31). http://jyt.ah.gov.cn/public/7071/40673558.html.

[5]甘肃省教育厅. 甘肃省职业教育"双师型"教师认定实施办法[EB/OL]. (2023-1-15)[2023-1-30]. https://zhijiao.eol.cn/2023/01/30/9925750.html.

[6]福建省教育厅. 福建省职业教育"双师型"教师认定实施办法(试行)[EB/OL]. (2023-12-7). https://jyt.fujian.gov.cn/xxgk/zfxxgkzl/zfxxgkml/gfxwj/202312/t20231212_6329924.htm.

The Current Status, Challenges, and Recommendations for the Implementation of "Double-qualified" Teacher Certification in Vocational Colleges in China

KANG Fei, JIA Qian-qian, LIU Jing-xue
(Guidaojiaotong Polytechnic Institute, Shenyang Liaoning 110023, China)

Abstract: After the introduction of the national "double-qualified" teacher recognition standards, various provinces (autonomous regions and municipalities) have successively carried out the recognition work for "double-qualified" teachers. Although the recognition work has achieved remarkable results, there are still issues such as the need to strengthen the management system and mechanism for recognition, improve the adaptability of provincial recognition standards, enhance the construction of information platforms, strengthen incentive mechanisms, and increase the intensity of training and practice for "double-qualified" teachers. This paper summarizes and analyzes the relevant issues and proposes policy recommendations from aspects such as "improving institutional mechanisms", "guiding classification recognition", "enhancing the informatization level of recognition", "improving incentive mechanisms", and "strengthening training and cultivation efforts", to help promote the recognition work for "double-qualified" teachers in vocational education.

Key words: "double-qualified" teachers; implementation status; policy recommendations

(责任编辑:陈思婷)