

基于产教融合的高职院校双师型教师队伍培养路径思考

王雪莲

(云南农业职业技术学院 云安农文旅产业学院, 云南安宁, 650300)

版权说明: 本文是根据知识共享署名 - 非商业性使用 4.0 国际许可协议进行发布的开放获取文章。允许以任何方式分享与复制, 只需要注明原作者和文章来源, 并禁止将其用于商业目的。

摘要: 产教融合是新时代职业教育高质量发展的核心引擎, 双师型教师队伍则是实现人才培养目标的关键支撑。当前高职院校双师型队伍建设仍面临标准模糊、校企协同不足、培养体系不完善、激励机制缺位等现实困境。本文深入剖析产教融合视域下双师型教师的内涵特征, 系统梳理其培养过程中的痛点与瓶颈, 创新性提出“标准引领、平台筑基、体系赋能、机制保障”的四维培养路径: 构建分层分类的双师能力标准, 打造校企共育的实体化平台(如产业学院、教师工作站), 建立“进阶式”培养与认证体系, 完善基于贡献值的多元激励与动态管理机制。旨在为高职院校深化教师队伍建设改革、提升技术技能人才培养质量提供理论参考与实践范式。

关键词: 产教融合; 高职院校; 双师型教师; 培养路径; 校企协同

DOI: <https://doi.org/10.62177/aper.v1i4.693>

一、引言

在国家加快发展现代职业教育、深化产教融合的战略背景下, 高职院校承担着培养高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠的重要使命^[1]。《国家职业教育改革实施方案》《关于深化产教融合的若干意见》等政策文件均明确提出要加强“双师型”教师队伍建设^[2]。2022年新修订的《中华人民共和国职业教育法》更是从法律层面强调“国家建立健全职业教育教师培养培训体系, 鼓励职业学校聘请技能大师、劳动模范、能工巧匠、非物质文化遗产代表性传承人等高技能人才, 通过担任专职或者兼职专业课教师”参与人才培养^[3]。双师型教师, 兼具扎实理论功底与突出实践技能, 是链接产业需求与教育供给的核心枢纽^[4]。然而, 当前高职院校双师型教师队伍在规模、结构、能力上仍与产业升级和人才培养需求存在显著差距^[5]。探索基于深度产教融合的双师型教师培养新路径, 已成为推动高职教育内涵式发展的迫切课题。

二、产教融合与双师型教师的内涵关联

(一) 产教融合的核心要义

产教融合本质是产业与教育在资源、人才、技术、标准、文化等多维度的深度交织与协同创新, 旨在实现教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接^[6]。其核心在于打破校企壁垒, 促进要素双向流动,

形成“人才共育、过程共管、成果共享、责任共担”的共同体。

（二）双师型教师的时代内涵

在产教融合语境下，高职院校双师型教师被赋予更丰富的内涵：

1. 能力复合化：不仅要求具备教育教学能力（理论教学、课程开发、教学研究）和专业实践能力（技术应用、工艺掌握、设备操作），更强调具备技术转化能力（将新技术、新工艺、新规范融入教学）、项目开发能力（参与企业真实项目研发）、资源整合能力（对接产业资源服务教学）和跨界协调能力（沟通协调校企双方）。

2. 身份双重化：教师不仅是学校课堂的“教书匠”，也是企业生产一线的“工程师”或“技术顾问”^[7]，其身份能在“教育场域”与“产业场域”间灵活转换。

3. 知识动态化：其知识结构需紧跟产业技术迭代步伐，保持高度的时效性和前沿性。

（三）产教融合是双师成长的沃土

产教融合为双师型教师提供了真实的产业实践环境、前沿的技术学习平台、丰富的项目历练机会以及与企业专家深度交流的渠道，是其获取实践技能、更新产业认知、提升技术应用与创新能力不可或缺的源泉。李梦卿等基于236家企业的调研显示：87.3%的企业认为教师定期参与生产实践是保障教学内容先进性的关键^[6]。同时，双师型教师也是推动产教深度融合的关键执行者和活力因子。

三、高职院校双师型教师培养的现实困境

（一）“双师”标准体系模糊，认定与培养脱节

当前对高职院校双师型教师的认定标准，在国家层面虽有宏观导向，但具体标准各地各校差异较大，存在重证书（如职业资格证、技能等级证）、轻实绩（解决企业实际问题能力、技术转化成果）的倾向，刘晓等对28省高职双师标准的研究表明仅41%的院校将“企业技术服务成果”纳入评价指标^[11]。认定标准往往未能有效指导培养过程的设计，导致培养缺乏精准靶向。

（二）校企协同机制不畅，“融而不深”

1. 企业参与动力不足：缺乏有效的政策激励与成本补偿机制，企业担忧技术泄露、影响生产秩序，合作停留在浅层次，只接收学生实习、提供少量讲座，和震团队调研显示：仅23.6%的企业明确将教师实践纳入企业社会责任考核^[9]。

2. 合作平台虚化：部分产业学院、协同创新中心等平台缺乏实质性运作机制和资源投入，未能成为教师深度参与企业实践的稳定载体，教育部2023年专项检查报告指出：约35%的产业学院未建立校企共投共管机制。

3. 教师企业实践“走过场”：缺乏系统规划与明确任务目标，实践内容与专业教学关联度低，企业导师指导不到位，教师收获有限。

（三）培养体系系统性不足，方式单一

1. 重理论轻实践：校内培训多以教育理论、教学方法为主，针对新技术、新工艺、真实项目实操的培训严重不足。

2. 重短期轻长效：多为零散的讲座、短期培训，缺乏针对教师个体发展需求的、贯穿职业生涯的进阶式培养规划。

3. 重个体轻团队：缺乏以专业群或课程模块为单位的团队培养机制，难以形成合力解决复杂的专业教学或技术问题。

（四）激励保障机制不完善，发展动能弱

1. 评价体系偏颇：陈丽婷基于双因素理论的实证研究证明：评价机制是影响双师积极性的首要因素^[13]。职称评聘、绩效考核仍过度侧重论文、课题、课时量等传统学术指标，对教师参与企业技术服务、带学生竞赛、开发活页式教材等产教融合实绩的认可度与权重偏低，影响教师双师发展的积极性。

2. 薪酬激励不足：教师参与企业实践、承担横向课题、技术服务等项目额外付出的劳动价值未能在薪酬体系中充分体现。

3. 发展通道受限：缺乏面向双师型教师的特殊晋升通道或荣誉体系，其职业发展前景不明朗。

4. 教师内生动力与时间精力受限：部分教师存在路径依赖，对深入企业实践有畏难情绪；教学、行政任务繁重，难以抽出足够时间进行高质量的产业实践。

四、基于产教融合的双师型教师队伍培养路径创新

要破解上述困境，必须将双师型教师培养深度嵌入产教融合生态系统，构建系统化、协同化、长效化的培养路径。

（一）标准引领：构建分层分类、能力导向的双师标准体系

1. 国家/区域层面：出台更具指导性和操作性的双师型教师基本能力框架，明确核心维度和关键指标（如教学能力、专业实践能力、技术服务能力、资源整合能力等）。

2. 院校层面：应结合区域重点产业、学校专业特色和人才培养定位，制定校本化、专业（群）化的双师能力标准。标准应从以下三方面构建：

一是建立分层分级，明确初级、中级、高级双师的能力要求（如初级重技能操作与基础教学，高级重技术创新、标准制定与团队引领）。二是分类，区分专业基础课教师、专业核心课教师、实习实训指导教师等不同岗位类别的能力侧重点。三是量化与质化结合，不仅看证书，更要看参与企业项目、解决技术难题、开发教学资源、指导学生竞赛等实质贡献和成果，例如深圳职业技术学院建立“技术解决力－教学转化力－资源整合力”三维量化指标，企业评价权重占40%。此标准应成为教师职业发展规划、培养培训设计、考核评价的根本依据。

（二）平台筑基：打造校企共育的实体化、功能化实践平台

1. 共建高水平产教融合平台：深化产业学院、应用技术协同创新中心、大师工作室等建设，确保其具有科学的治理结构、稳定的投入机制、清晰的权责利。赋予平台在教师选派、项目承接、资源调配等方面更大自主权，使其成为教师深度参与产业实践的主阵地。

2. 设立“教师企业工作站”：联合行业协会、产教融合共同体内成员单位开展“双师型”教师培育基地共建、人员互聘，扎实推进教师企业实践锻炼；在学校重点合作企业挂牌设立专门工作站，建立教师常驻或定期轮驻机制。工作站配备企业导师，明确教师驻站期间的具体任务清单（如技术攻关、工艺改进、员工培训、学生实习指导等），并给予一定时间和经费保障^[14]。

3. 建设“校中厂”与“厂中校”：在校内引入企业真实生产线或服务流程，在企业设立专门教学区。教师可在“校中厂”进行教学化改造和生产性实践教学，在“厂中校”直接参与生产管理、技术研发并开展现场教学，实现身份与能力的自然融合。

（三）体系赋能：构建进阶式、多元化的培养培训体系

1. “进阶式”培养路径设计

根据校本双师能力标准，为不同发展阶段教师设计清晰的成长路径图（如教学新手→合格双师→骨干双师→卓越双师/技术带头人）。每个阶段设定明确的培养目标、核心课程（模块）、实践任务和考核要求，形成“学校培养＋企业历练”的双师能力提升路径^[11]。

2. 多元化培养模式融合

(1) “沉浸式”企业实践：实施带项目、带任务、带目标的企业实践制度。实践前签订三方（学校、企业、教师）协议，明确实践目标、内容、成果要求及考核方式。实践周期可灵活（如每5年累计不少于半年，或每年1-2个月）。

(2) “项目驱动式”培养：鼓励教师积极承担企业横向课题、参与技术革新、产品研发等真实项目。在项目实战中提升技术应用与创新能力，并将项目成果转化为教学案例或资源。

(3) “大师引领式”成长：聘请企业技能大师、劳模、技术总工等担任产业导师，与校内教师结成“师徒”对子，进行长期、深度的技艺传承与指导^[12]。使专业教师搭档产业（行业、企业）导师，持续汲取专业领域新知识，掌握新技术、新工艺、新材料、新设备，紧跟产业发展前沿动态与应用成果，解决技术迭代更新带来的生产实际问题，培养教师契合产业需求的专业化能力。

(4) “工作坊/研修营”：围绕新技术、新工艺、新标准，定期举办由校企专家共同主持的专题工作坊或研修营，进行高强度、实战化的技能提升。

(5) “国际化工匠培育”：支持优秀双师赴职业教育发达国家研修，学习先进职教理念与产业技术。

(6) 强化团队培养：鼓励以专业群或课程模块团队为单位，共同承担企业项目、开发教学资源、开展教学改革，形成“传帮带”氛围，提升整体双师能力。

（四）机制保障：完善激励、评价与动态管理机制

1. 改革评价激励机制

(1) 重构绩效评价体系：建立“师德+能力+实践+教研”的多维评价体系，大幅提高教师参与产教融合、技术服务、技能竞赛指导、教学资源开发（尤其是基于企业实践的）等实绩，在绩效考核、职称评聘、评优评先中的权重。探索设立“产教融合贡献奖”。

(2) 创新薪酬分配制度：建立体现双师型教师特殊价值和额外付出的薪酬体系。对承担企业重要项目、取得显著技术服务成果、培养高技能人才成绩突出的教师，给予项目津贴、成果转化收益分成、专项奖励等。

(3) 拓宽发展通道：设立“卓越技术技能导师”、“首席技师”等校内特聘岗位或称号，提供与之匹配的待遇和发展平台。

2. 健全动态管理机制

(1) 建立双师能力档案：对教师的双师能力进行持续跟踪记录与评估，建立双师成长档案袋，记录其教学成果、企业实践经历、教研成果等，作为培养、使用和激励等教师专业发展的评价依据。

(2) 实施周期性认证与退出：双师资格并非终身制。建立每3-5年的周期性复核认证制度，对持续达不到能力标准或未积极参与产教融合实践的教师，实行动态退出。

(3) 强化企业评价权重：在教师考核评价中，引入企业对教师实践能力、工作态度、合作成效的评价，且占有相当分量。

3. 优化资源与政策保障

(1) 设立专项经费：学校应设立双师型教师培养专项经费，保障企业实践、培训研修、平台建设等开支。

(2) 保障实践时间：通过合理排课、设立“产业实践学期”、减轻非教学负担等方式，确保教师有充足且高质量的时间投入产业实践。

(3) 争取外部支持：积极争取政府关于产教融合、双师队伍建设的专项补贴、税收优惠等政策支持。

五、结语

建设一支高水平、结构化、充满活力的双师型教师队伍,是深化产教融合、提升高职教育人才培养质量的核心与关键。这绝非一蹴而就的任务,而是一项需要政府、行业、企业、学校以及教师个体多方协同、持续发力的系统工程。高职院校必须主动作为,以产教深度融合为基石,以明晰的能力标准为引领,以功能化的校企平台为依托,以系统进阶的培养体系为核心驱动,并配以强有力的激励保障与动态管理机制,方能有效破解当前双师队伍建设中的深层次矛盾,打通教师成长的堵点与难点。唯有如此,才能真正锻造出一支“上得了讲台、下得了企业”的硬核双师队伍,为培养更多适应产业变革、支撑中国制造与中国创造的高素质技术技能人才奠定坚实的师资基础,最终实现职业教育与区域产业同频共振、协同发展的美好愿景。

利益冲突

作者声明,在发表本文方面不存在任何利益冲突。

参考文献

- [1] 国务院.国家职业教育改革实施方案[Z].2019.
- [2] 国务院办公厅.关于深化产教融合的若干意见[Z].2017.
- [3] 全国人民代表大会常务委员会.中华人民共和国职业教育法(2022年修订)[Z].2022.
- [4] 教育部等四部门.深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案[Z].2019.
- [5] 王屹,陈鹏.产教融合视域下高职“双师型”教师专业发展:困境与路径[J].中国职业技术教育,2021(15):63-69.
- [6] 李梦卿,邢晓.双高计划背景下高职院校“双师型”教师队伍建设的逻辑、困境与出路[J].教育研究,2020,41(10):120-131.
- [7] 徐国庆.职业教育课程、教学与教师[M].上海:华东师范大学出版社,2016.
- [8] 石伟平,匡瑛.比较职业教育[M].上海:华东师范大学出版社,2018.
- [9] 和震,李晨.深化产教融合:职业院校与企业协同育人的关键问题研究[J].教育研究,2018,39(11):81-89.
- [10] 庄西真.产教融合型企业:内涵、功能与建设路径[J].中国职业技术教育,2020(09):5-10.
- [11] 刘晓,钱鉴楠.高职院校“双师型”教师认定标准构建研究[J].职业技术教育,2022,43(02):56-61.
- [12] 唐林伟.职业教育“双师型”教师专业标准研究[D].华东师范大学,2015.
- [13] 陈丽婷.高职院校“双师型”教师激励机制的构建——基于双因素理论的视角[J].中国职业技术教育,2020(33):89-94.
- [14] 吴雪萍,陈衍.国际视野下职业教育教师专业发展:经验与启示[J].教育发展研究,2021,41(11):76-84.
- [15] 欧洲职业培训发展中心(Cedefop).职业教育教师与培训师专业发展:政策与实践[R].Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.(国际经验参考)