

职业教育“双师型”教师师资队伍建设探究

杨和阳 王玮 章典 夏加力

连云港职业技术学院 江苏连云港 222000

摘要: 本文围绕职业教育“双师型”教师师资队伍建设展开研究,指出“双师型”教师是职业教育改革与高质量发展的核心支撑;本文强调其兼具教学能力与实践技能的复合型特质;文章在原则方面提出校企协同育人、持续专业发展、能力导向培养、多元评价机制等建设理念;文章在对策建议上重点分析了建立准入机制、强化企业实践、推行挂职锻炼等具体路径。文章旨在为“双师型”教师队伍建设提供系统性思路,推动职业教育与产业发展精准对接,助力我国技能人才培养体系的优化升级。

关键词: 职业教育;“双师型”教师;师资队伍建设

1. 职业教育“双师型”教师师资队伍建设的概念

“双师型”教师是指既具备良好的专业理论知识,又具备较强的实践教学能力,能够胜任课堂教学与实训指导的职业教育教师群体,其本质特征在于“教学能力+实践能力”的融合,这不仅要求教师具有教师资格和扎实的教学素养,更要求其具备一定的企业工作经历或职业技能等级证书,能够将产业实际需求引入课堂教学之中。“双师型”教师的培养强调校企合作、产教融合,通过企业挂职锻炼、技术培训、职业资格认定等方式不断提升教师的工程实践能力和教学创新能力,真正实现以学生职业能力发展为导向的教学改革,因此“双师型”教师既是职业教育人才培养质量的保障者,也是深化产教融合、提升教育适应性的关键支撑力量^[1]。

2. 职业教育“双师型”教师师资队伍建设的的基本原则

2.1 校企协同育人

在“双师型”教师队伍建设中,校企协同育人是实现教学内容与产业需求精准对接的重要路径。传统的教师培养路径往往侧重于教育理论和课堂教学能力,忽视了教师在企业一线实践的经历与技术更新能力,导致教师对行业发展缺乏深入理解,难以开展真实有效的职业教学,而校企协同育人原则的核心在于借助企业资源与真实工作场景,让教师真正走入行业前沿,教师可以通过挂职锻炼、项目参与、技术培训等形式切实提升其工程实践能力、技术技能水平和职业认知能力,这不仅能够实现人才培养从“书本知识”向“岗位能力”的转变,更有助于建立一支懂教育、精技术、会指导的“双师型”师资队伍^[2]。在实际操作中,校企协同育人

应注重机制建设与资源整合。学校要建立长期稳定的校企合作机制,如设立“教师企业实践基地”“联合培养平台”,推动企业深度参与教师培养方案的制定与实施;学校可通过签署战略合作协议、共建实训基地等方式将企业的最新技术动态、岗位技能要求引入课堂,形成“师徒带教、项目引导、协同考评”的实践育人模式,此外学校还应鼓励企业专家进校园开设讲座、担任兼职教师,实现企业人才“反哺”教育系统。

2.2 持续专业发展

在“双师型”教师队伍建设中,持续专业发展是保障教师能力与行业需求同步更新的关键原则。职业教育强调技术性和实践性,而现代产业技术更迭迅速、岗位技能需求不断变化,这对“双师型”教师的专业素养和实践能力提出了持续提升的要求,因此仅凭初始培养已难以满足职业教育高质量发展的需要,教师必须在任职期间不断更新知识体系、优化教学方法、提升职业技能和教育理念。持续专业发展不仅涵盖专业知识与技能的更新,还包括教学创新能力、科研能力、信息化素养和职业认同感的不断增强,形成动态化、终身化的教师成长机制,从而确保教学内容紧贴实际、教学方法与时俱进、育人质量不断提升^[3]。落实持续专业发展的原则需构建系统性的发展支持体系,学校应完善教师培训制度,定期开展以新兴技术、产业需求、教育方法为主题的进修与研修活动,推动教师从“教书匠”向“技能型专家”转变。学校应建立职业发展激励机制,如设置专业发展档案、开展职称评定与能力考核挂钩、实施职后分层培养制度,推

动教师在技能、教学、研究等多个维度上持续进阶。

2.3 能力导向培养

能力导向培养是“双师型”教师建设的核心理念之一，它强调教师不仅要具备系统的专业知识和教学能力，更要拥有与行业发展同步的技术技能与实操指导能力。在职业教育中，教师的能力直接决定了人才培养的质量与学生就业的适应度，因此在“双师型”教师培养过程中不能仅停留于学历与职称的认证，而应以“能做、会教、能指导”为目标，推动从知识本位向能力本位的转变，能力导向培养原则的实施要求在教师的选拔、培训、考核和晋升等环节中都要围绕岗位胜任力展开，强化实操能力、技术技能、教研能力等多维度指标，使教师具备实际教学与产业服务的双重能力，从而真正服务于“学以致用”的职业教育定位。具体而言，能力导向培养应贯穿“双师型”教师发展的全过程，在教师培养初期应注重职业能力的嵌入式培养，如通过模拟教学、项目实训、企业见习等方式提升教师的实际操作和教学融合能力；在职发展阶段应通过企业挂职、技能竞赛、继续教育等形式推动教师不断更新知识结构、提升专业技术水平。同时，学校应建立基于能力评价的多元化考核机制，其不仅考查教师的教学表现，还应对其企业实践经历、职业技能等级、项目成果等进行评估，推动能力成长与职业晋升相结合，此外学校还应鼓励教师主动对接行业需求，参与技能标准制定生产教融合实践，提升其服务产业的能力。

2.4 多元评价机制

多元评价机制作为“双师型”教师队伍建设的重要原则之一，旨在突破传统教师评价模式过于单一、偏重理论教学的局限，实现从“教得好”到“教得实、教得准”的转变。传统教师考核体系主要聚焦于教学能力、科研成果和职称评定等方面，忽视了教师的职业技能水平、企业实践能力和育人实效，这与“双师型”教师“教学+实践”的核心特质并不匹配，学校可以建立科学、全面的多元评价机制，这可以更精准地反映“双师型”教师的实际工作绩效，激发教师不断追求教学创新与技能提升的积极性，并为教师选拔、培养、晋升等提供公平、合理的依据，这一机制应打破“唯学历、唯论文”的传统评价导向转向能力水平、实践成果、社会服务等多维度综合考量，从而真正推动“双师型”教师专业化发展。实施多元评价机制需要构建科学合理的指标体系与协同评价体系。学校应将教学质量、实训指导、企业实践经历、

技术服务成果、职业技能等级、学生评价、社会认可度等因素纳入评价指标体系，形成“德能并重、教研结合、产教融合”的评价导向；学校还应建立多方参与的评价机制，吸纳企业专家、行业协会、用人单位等参与评价过程，实现“校内评价+企业评价+社会评价”的融合互补，增强评价的公正性与行业适应性，此外学校的评价结果还应与教师的培训发展、职称晋升、薪酬激励相挂钩，真正发挥评价的“指挥棒”作用。

3. 职业教育“双师型”教师师资队伍建设的对策建议

3.1 建立准入机制

建立科学合理的准入机制，是“双师型”教师队伍建设的基础性举措，旨在从源头上确保教师具备必要的专业素养与实践能力，符合职业教育岗位的实际要求。传统的教师招聘和选拔机制往往偏重学历与职称，忽视了技术技能水平和企业实践经历，导致教师“理论强、实践弱”的问题普遍存在，为此学校必须在教师入职环节建立“准入门槛”，将职业资格、技能等级、行业背景等纳入教师聘用标准，例如在应聘中职教师岗位时除具备教师资格证外，还应要求其持有中级及以上职业技能等级证书或拥有一定年限的企业工作经验，这种机制可有效筛选出兼具教学能力与实践能力的复合型人才，为“双师型”队伍建设奠定坚实基础。在落实准入机制过程中，应健全相关制度设计并强化配套管理，各级教育行政部门应出台“双师型”教师准入指导标准，明确学历层次、实践经历、技能等级、能力素质等基本条件，统一招聘标准与流程，提升遴选工作的规范性与科学性；学校可根据专业特点与岗位需求设定差异化准入要求，如引入企业技术骨干担任兼职教师、面向行业选聘“能工巧匠”作为专业课讲师等，拓宽教师来源渠道，同时学校还应建立准入后的成长支持机制，如试用期考核、跟岗研修、带教制度等，帮助新入职教师尽快适应职业教育教学环境，通过建立科学、规范的准入机制不仅能够提升“双师型”教师的整体质量，也能倒逼教育机构重视教师实践能力的培养，推动职业教育教学与产业需求深度对接。

3.2 强化企业实践

强化企业实践是提升“双师型”教师实践教学能力的关键环节，是推动产教融合向纵深发展的重要路径。职业教育的本质在于服务产业发展和技术技能人才培养，因此教师的实践能力必须贴近岗位需求、对接企业标准，然而当前部

分职业院校教师缺乏足够的企业工作经历，对行业最新技术应用与岗位流程了解不深，影响了教学内容的时效性和针对性，通过强化教师企业实践不仅可以让教师深入一线，掌握最新的行业动态和职业技能，还能在实际工作中积累案例资源，丰富教学素材，提高课堂的实用性和吸引力，此外企业实践还有助于教师在教学中更好地引导学生认识职业、理解岗位、提升就业适应力，从而实现教育链、人才链与产业链、创新链的有效衔接^[4]。为有效推进企业实践，应从制度建设和实践形式两方面着力。学校应构建教师企业实践的制度化通道，明确教师每隔一定年限需到企业顶岗锻炼的规定，将实践经历纳入教师年度考核、职称评定、岗位晋升的重要指标，增强实践的内在驱动力，院校可与本地龙头企业建立长期合作关系共建“教师企业实践基地”，开展定期轮岗、项目跟进、技术培训等活动，确保实践内容具有专业性与持续性。学校的实践形式应多样化，如短期挂职锻炼、参与企业技术改造项目、协助企业开展员工培训等，让教师在真实工作场景中“做中学、学中教”，同时学校应建立有效的评价与反馈机制，对实践效果进行跟踪与总结，促进教师将企业经验系统转化为教学资源，推动课堂教学与岗位实践无缝衔接，全面提升“双师型”教师队伍的育人能力与职业素养。

3.3 推行挂职锻炼

推行挂职锻炼是提升“双师型”教师实践能力与行业适应能力的有效策略，能够帮助教师深入企业生产一线，增强对岗位技能、工艺流程、行业标准的切身理解。相较于传统的校内培训，挂职锻炼具有“沉浸式、实操性、任务驱动”特点，有助于教师转变教学思维、更新教学内容、丰富实训案例，使其教学更贴近产业实际与用人需求，尤其在新技术、新工艺快速更迭的背景下职业院校教师若脱离企业环境将很难紧跟行业发展节奏，因此通过系统化、常态化的挂职锻炼机制能有效打破学校与企业的壁垒，使教师真正具备“能教理论、精通技术、熟悉生产”的复合能力，实现由“知识型”向“应用型”教师的转变。在具体实施上，推行挂职锻炼需

构建完善的组织机制与激励保障体系，教育主管部门应联合行业主管部门出台政策支持，将挂职锻炼纳入“双师型”教师认定、职称评审和岗位聘任的重要依据，增强教师参与的积极性和主动性。学校应与本地重点企业、行业龙头建立紧密合作，围绕专业对口、岗位匹配开展挂职对接，并制定科学的挂职方案，如明确岗位职责、培训目标、工作任务与成果要求，确保挂职过程“有内容、有深度、有成效”，此外学校还应建立挂职成果转化机制，鼓励教师将挂职经验融入课程设计、实训项目、教学改革之中，并通过讲座、汇报、公开课等方式实现校内共享。

4. 结语

职业教育高质量发展的关键在于打造一支结构合理、素质过硬的“双师型”教师队伍，通过完善准入机制、强化企业实践、推行挂职锻炼等举措不断夯实教师的专业基础与实践能力，实现教学与产业的深度融合，未来学校应进一步健全制度保障和激励体系，推动“双师型”教师队伍建设走向制度化、规范化、科学化，为职业教育高质量发展提供坚实的人才支撑和智力保障。

参考文献：

- [1] 丁正亚. 职教科视域下“双师型”教师队伍建设研究[J]. 教育与职业, 2023(18):76-80.
- [2] 李公法, 陶波, 曾良才, 等. 地方本科院校双师型师资队伍建设的现状研究[J]. 中国冶金教育, 2023(1):26-28.
- [3] 郑晓东, 程姣. 高职院校“双师型”教师队伍建设的现状及对策研究[J]. 微型计算机, 2024(9):184-186.
- [4] 高祎. 探“双师型”队伍成长之策, 启职教兴盛之新航程[J]. 时代教育, 2024(30).

作者简介：杨和阳（1988—），女，汉族，江苏连云港，讲师，硕士研究生，研究方向为教育管理。

基金项目：江苏高校哲学社会科学研究一般项目资助（职业教育“双师型”教师师资队伍建设的现状研究 2024SJYB1373）。