

“双师型”教师在高职院校发展中的困境与突破策略研究

常 思

河北化工医药职业技术学院 河北石家庄 050026

摘 要:“双师型”教师作为高职教育发展的重要支撑,在提升学生实操技能、促进产教融合方面发挥关键作用。本文分析了当前高职院校“双师型”教师发展面临的主要困境,包括培养体系不完善、认定标准不统一、教师内生动力不足、知识共享文化薄弱以及信息化教学带来的挑战。在此基础上,提出了完善培养体系、优化评价机制、激发教师内生动力、强化知识共享和提升信息化能力的策略。同时,通过深圳某学院等典型案例分析,探讨校企合作、政策支持及国际经验在“双师型”教师建设中的应用,为高职院校“双师型”教师的培养与发展提供了有效路径和参考。

关键词:高职院校;“双师型”教师;产教融合;校企合作;教师认定;职业教育

引言

在当代职业教育高速发展的背景下,“双师型”教师队伍的建设已成为高职院校教学质量提升的核心议题。“双师型”教师是具备理论知识和实际操作技能的教师群体,肩负着高职教育人才培养和技术转化的重任。随着《职业教育法》的修订和相关政策的推进,国家明确要求职业院校加快推进“双师型”教师的标准化认定和高质量发展,以保障职业教育体系的现代化和创新性。

近年来,产教融合的深化和校企合作的普及为“双师型”教师的培养提供了契机。教育部提出“双师型”教师的培养目标,要求教师不仅具备教学能力,还需有实际行业经验,推动知行合一、工学结合的教学模式落地。这一策略已在部分高职院校获得成效,如深圳某学院通过校企共建实训基地,让教师定期在企业一线锻炼,增强其实践技能。这种实践导向的培养模式有效提升了教师的行业适应力,并促进了教学内容与产业需求的衔接。

此外,“双师型”教师的建设还面临诸多挑战:培养体系和激励机制不完善、校企协同难度大、知识更新压力增大等。为克服这些困难,部分地区积极探索动态评估和分级认定机制,使得“双师型”教师的发展更具灵

活性和激励性,进一步推动了高职教育质量提升。

本研究旨在分析“双师型”教师在高职教育中的发展现状和面临的实际困境,探讨有效的培养模式和突破路径,为高职院校“双师型”教师的队伍建设提供可行的参考。

一、“双师型”教师的内涵与特征

(一)“双师型”教师的定义与分类

1、“双师型”教师的定义

“双师型”教师是指同时具备理论教学能力和实际行业技能的教师,特别是在高职教育中,其核心职责是培养符合行业需求的应用型人才。根据《教育部关于加快发展现代职业教育的决定》等政策文件的定义,“双师型”教师不仅需要具备教师资格,还需具有行业的相关职业资格证书或丰富的实践经验。其本质要求是能够将理论与实践紧密结合,在教学过程中既能传授学科理论知识,又能通过行业经验培养学生的实操能力。

2、“双师型”教师的分类

根据教师的职业背景和职称,“双师型”教师可分为以下几类:

(1) 双职称教师

双职称教师指在校内外都具备职称的教师,通常在学校拥有讲师或以上职称,同时在行业中获得了工程师、技师等相应职称。例如,机械类专业的“双师型”教师可能在高校担任讲师,同时拥有机械工程师的职称。这种双职称模式有助于教师在教学中更好地运用行业实践

本文系河北省教育科学“十四五”规划2023年度教师发展研究专项课题(课题编号:2308006)研究成果。

作者简介:常思,1988.07,女,汉族,河北省邯郸市,本科,讲师,思想政治。

经验,培养出具有实际操作能力的学生。

(2) 双证书教师

双证书教师指拥有教师资格证书的同时,具备国家认可的职业技能资格证书。双证书教师不仅能够承担理论教学任务,还具备从事相关行业的资格。例如,一名电气工程专业的教师可能同时拥有教师资格证和电工证,这使其能够教授电气相关课程并指导学生进行实操训练。

(3) 行业背景的兼职教师

一些来自企业或行业的专家、技术人员也可被认定为“双师型”教师,他们在企业具备丰富的实践经验,通过兼职身份进入高校教授实践课程。与专职教师相比,兼职教师在行业最新技术应用上有优势,但在教学方法和理论教学能力上可能有所欠缺。因此,校企合作需要为这些兼职教师提供相应的教育培训,使其掌握职业教育教学的基本方法和技能。

(4) 具有企业工作经历的教师

此类教师是在具备一定的行业实践经验后进入高职院校任教。他们曾在企业一线工作,具备丰富的行业经验,并经过教师资格培训,成为符合“双师型”标准的教师。由于具备实际行业经验,这些教师在实操教学中能更好地指导学生,帮助学生掌握行业前沿技能。

(二) “双师型”教师的特征

1、理论与实践结合能力

“双师型”教师的核心特征之一是理论与实践的结合能力,他们不仅具备扎实的理论基础,还能在教学中将知识应用到具体实践中。这种知行合一的能力使他们能够在课堂上提供实际的行业案例,将抽象的理论知识具体化,让学生更直观地理解课程内容。

2、高职业敏锐性

“双师型”教师通常对行业动态、技术变革和市场需求有高度的敏锐性,能紧跟行业的发展趋势。特别是在信息化和产业不断升级的背景下,这种职业敏锐性使他们能够快速适应新的教学需求,并将最新的行业技术和知识引入教学之中。这种特质不仅帮助学生在校园内获得实际操作的基础,也使其具备更强的就业竞争力。

3、产教融合服务能力

“双师型”教师是产教融合的重要推动者。他们不仅负责教学,还参与校企合作、实训基地建设等任务,以确保教学内容和行业需求紧密对接。他们需要具备跨领域沟通的能力,将企业的需求与教学目标结合,培养学生的实际操作能力与职业素养。这种服务能力使“双师

型”教师成为产教融合的重要桥梁,为学生的就业和企业的人才需求提供支持。

4、持续学习与知识更新能力

行业变化迅速,对“双师型”教师的专业能力提出了持续学习的要求。“双师型”教师需要定期在行业中进行学习或实践,保持其技能的前沿性。例如,他们可能会参与企业的短期实训项目,或定期接受专业培训,以更新其技术和知识储备。这种持续学习的能力确保“双师型”教师能不断适应行业需求,将最前沿的知识传授给学生。

5、信息化和数字教学能力

在数字化教育转型的背景下,“双师型”教师也需要具备信息化教学的能力。他们应熟练掌握在线教学平台和数字化教学工具,使教学方式更加多样化和高效。这种能力不仅能提升教学效果,还能帮助学生适应现代工作环境中的信息化技术。

二、“双师型”教师在高职院校发展的现实困境

(一) 培养体系不健全

1、职前职后培养脱节

职前培养以理论教学为主,难以覆盖真实的行业技能需求。而在在职后培训中,虽有政策推动教师进入企业实践,但许多教师因缺乏具体的计划和支持而未能真正深入企业,仅停留在短期观摩,导致实践技能的培养不足。

2、校企合作的局限

“双师型”教师需要在企业和高校之间不断切换角色,但很多高职院校与企业的合作流于形式。缺少有效的校企协作机制,使得教师难以深入行业实践,从而导致理论和实操能力失衡。特别是兼职教师的流动性强,缺乏稳定的校企合作基础,导致培养效果不佳。

(二) 认定与评价标准不统一

目前“双师型”教师的认定与评价标准存在较大差异,不同地区和高校对“双师型”教师的定义、资格要求不尽相同。例如,一些地区采用双职称或双证书的认定标准,而另一些则采用实际的行业经验作为评估依据。这种标准的不统一导致教师在不同区域和院校间的流动性受到限制,也使得职业发展路径不清晰。标准不一还带来另一问题,即评价体系的缺失,难以系统评估教师的专业发展与培训成效,影响了教师的晋升与激励。

(三) 教师内生动力不足

许多教师缺乏对“双师型”教师身份的认同,未能

将其视为个人职业发展的重要方向。部分教师仅将“双师”认证视为满足学校要求的任务，而忽视了对个人长远发展的意义。此外，一些高职院校的教师晋升、薪资待遇与“双师型”发展关联不强，导致教师在校企合作、企业实习等实践环节中的参与意愿较低。这种激励机制的缺失，进一步弱化了教师在“双师型”专业发展上的主动性。

（四）知识共享文化薄弱

“双师型”教师的成长需要在校内外共享知识和实践经验，但许多高职院校在知识共享文化上尚不成熟。一方面，校内学习型组织建设不足，教师缺乏跨学科和跨专业的知识共享平台。另一方面，在校企合作中，企业的核心技术和知识难以共享，导致教师难以获得实际的技术支持。知识共享的不足不仅影响了“双师型”教师的专业发展，还限制了校企合作的深度与质量。

（五）数字化转型带来的挑战

在教育数字化转型的背景下，“双师型”教师还面临信息化教学能力不足的挑战。在线教学对教师的数字素养和技术应用能力提出了更高要求，但许多“双师型”教师在数字化工具的掌握和应用上相对滞后。特别是在混合教学和在线实践课程的设计上，“双师型”教师缺乏系统的培训，难以适应数字化教学的需求。

三、高职院校“双师型”教师发展的突破策略

（一）完善培养体系

1、校企联合实训基地建设

在学校和企业共建实训基地，让教师定期轮岗进入企业一线参与项目实践，使其在教学之外积累最新的行业经验。这一模式已在深圳某学院等院校取得积极成效，帮助教师保持教学内容与行业前沿的紧密连接。

2、制定分阶段培养计划

高职院校可制定从入职到资深阶段的分层培养计划，确保教师在不同阶段都有明确的发展目标和支持。例如，初级阶段侧重基本教学能力，中级阶段重在专业实践，资深阶段则聚焦教学科研结合。通过逐步培养提升教师的双重能力。

（二）优化认定与评价机制

1、统一认定标准

国家和地方教育主管部门应制定统一的“双师型”教师认定标准，以便于各高职院校之间的教师交流和流动。可以参考双职称、双证书等不同类别，形成灵活的认定标准，使更多类型的教师能够达到双师标准。

2、建立动态评价机制

在教师评价中融入实践教学、企业经验和教学成果，通过定期复评、考核激励教师参与企业项目和继续教育。动态评价机制确保教师的专业能力能够随着行业发展不断更新，有效避免“双师型”教师认定“终身制”的弊端。

（三）激发内生动力

1、构建激励机制

将“双师型”教师的发展与职称晋升、薪酬待遇挂钩，并在教师职务（职称）晋升、评优等方面向“双师型”教师倾斜。特别是在企业参与教学、校企合作等方面提供奖励和补贴，激发教师的参与积极性。

2、增强职业认同感

通过开展“双师型”教师教学成果展示、教学竞赛等活动，提升教师对自身岗位的认同感。同时，高校可以鼓励“双师型”教师发表产教融合方面的研究成果，增强教师在职教领域的成就感和归属感。

（四）强化知识共享与管理机制

1、构建校内外知识共享平台

搭建校企联合的知识共享平台，推动企业知识和学校教学资源的互通。利用数字化平台，设立校内知识管理系统，使教师能够随时查阅、共享教学与行业资源，推动教师之间的交流与学习。

2、组织行业沙龙和研讨会

定期举办跨学科、跨专业的交流活动，如行业沙龙、研讨会、项目分享等，让“双师型”教师能够与企业专家、校内外同行进行互动，促进知识和经验的流动和共享。

（五）提升信息化教学能力

1、提供信息化教学专项培训

为“双师型”教师提供信息化教学技能培训，帮助他们掌握在线平台的使用、数字教学工具的应用，进而提升线上线下融合教学的能力。高校可以为教师提供混合教学设计的资源支持，以帮助教师更好地开展在线教学。

2、引入智能教学系统

学校可以引入人工智能辅助教学系统或建立在线学习管理平台，方便教师在课堂中使用个性化教学工具，提高课堂互动性和教学效率。这一系统化的支持不仅提升了教师的数字素养，还增强了教学效果的稳定性。

四、案例分析与实践探索

（一）典型案例分享：深圳某学院

深圳某学院通过创建校企合作的“产教融合基地”，

实现了“双师型”教师培养的创新。学院与华为、中兴等知名企业共建实训实验室，并定期派遣教师到这些企业深度参与项目，从而提升教师的行业实践能力。与此同时，企业的技术专家也会进入学校，作为兼职教师指导学生实践操作。此举不仅增强了教师的实务能力，还带动了课程内容的行业化与前沿性。

（二）不同地区的政策创新：浙江省“订单式培养”模式

浙江省通过“订单式培养”模式与区域内企业开展紧密合作。例如，浙江某金融学院与地方银行共同设计课程，并选拔一批教师到银行进行定期轮训。学校根据银行的人才需求进行教学内容调整，让教师在实际岗位中获得行业经验，再反哺课程设计。这种模式不仅提升了教师的行业技能，还能确保学生毕业后具备企业需要的岗位技能。

（三）校企合作新模式：天津轻工某学院的“师傅带徒”机制

天津轻工某学院创新了“师傅带徒”机制，与企业联合成立教师发展基地，让企业资深技师带领教师进行实际操作培训。通过在真实的生产环境中，教师得到技术专家的直接指导和反馈。该机制有效地解决了教师在实际技能培训中的不足，强化了产教融合，使教师具备更强的操作与指导能力。

（四）国际经验借鉴：新加坡南洋理工学院的行业导师计划

新加坡南洋理工学院的“双导师制”提供了宝贵的经验。该校为每位“双师型”教师配备一位行业导师，并定期开展“产业更新计划”，让教师定期参与行业新技术培训。国内如广州的高职院校已经逐步尝试类似机制，为教师安排行业导师，让其参与企业项目，强化对最新行业技能的掌握。

结束语

本研究通过探讨“双师型”教师在高职院校发展中的核心地位，分析了当前发展面临的主要困境，包括培养体系不健全、认定与评价标准不统一、内生动力不足、知识共享文化薄弱，以及信息化教学带来的挑战。为应对这些挑战，提出了完善培养体系、优化评价机制、激发教师内生动力、加强知识管理和提升信息化能力的策略，并结合典型案例阐述了实践中的创新模式和成功经验。

未来“双师型”教师的发展应进一步借鉴国内外的优秀实践，不断优化政策支持和校企合作模式，尤其是在数字化转型背景下加强教师的信息化技能。通过多方协作推进“双师型”教师的专业化、创新性发展，高职教育将能更有效地为社会输送符合产业需求的高素质技能人才。

参考文献

- [1] 郭红霞.高职院校早期教育专业“双师型”教师培养的逻辑、困境与对策[J].卫生职业教育, 2024, 42(18): 11-14.
- [2] 吕治萍, 朱颖, 卢晓慧.高职院校“双师型”教师队伍建设的现实困境与对策措施[J].北京经济管理职业学院学报, 2024, 39(02): 51-57.
- [3] 赵蕾蕾.利益相关者视角下高职院校“双师型”教师培养的困境与路径[J].机械职业教育, 2024, (05): 26-32.
- [4] 葛宏翔.高职“双师型”教师实践教学能力提升的困境及路径研究[J].湖北开放职业学院学报, 2023, 36(16): 58-59+62.
- [5] 高燕林, 何艳.产教融合背景下高职院校“双师型”教师队伍建设的困境与出路[J].湖北开放职业学院学报, 2023, 36(16): 75-77.