

# 中职学校“双师型”教师队伍培养研究

——以沪渝工艺美术学校为例

程 潇<sup>1</sup> 杜陈洁<sup>2</sup>

1. 重庆市工艺美术学校 重庆九龙坡 400050

2. 重庆市教育科学研究院政策研究所 重庆渝中 400010

**摘 要:** 随着我国职业教育不断迈向高质量发展, 针对中职学校“双师型”教师队伍培养的研究已成为热点课题。本文基于沪渝工艺美术学校“双师型”教师当前发展现状, 调研教师学历、年龄、职称及师生比情况。采用多元线性回归方程量化各因素与建设成效之间的关联程度, 构建出影响教师队伍建设的多元因素方程。基于数据分析得出的结果, 找到影响教师队伍建设成效的关键因素, 制定出更具科学性的提升策略。为中职学校“双师型”教师队伍培养提供借鉴经验, 从而加快推动中职学校建设高素质“双师型”教师队伍的步伐。

**关键词:** 中等职业学校; “双师型”教师; 培养策略; 教师队伍建设

## 一、研究背景

德国的双元制职业教育模式以其严格教师资格要求和校企合作著称。教师须具备硕士及以上学历, 通过国家考试, 并有企业实习经历, 确保理论与实践相结合<sup>[1]</sup>。职业学校负责理论教学, 企业培训师则为经验丰富的技术骨干, 这种分工明确、协同育人的校企合作模式有效提升了学生的职业能力与素养。

澳大利亚的职业教育以行业主导为特色, 教师多来自企业一线, 具备丰富工作经验, 并接受系统教育教学培训。他们在教学中融入行业最新信息和技术, 保持教学与行业需求同步<sup>[2]</sup>。此外, 澳大利亚建立了完善的教师专业发展体系, 鼓励教师参与行业研究和技术开发, 定期举办培训、研讨会与企业实践活动。

中国对“双师型”教师的研究较多, 但缺乏统一的概念界定和政策指导, 导致各职业学校在实施“双师

型”制度时标准不一, 难以形成统一的认定、晋升和任职体系<sup>[3]</sup>。这种状况导致了我国职业教育“双师型”教师队伍建设缺乏规范的量化考核与质量评价体系, 不利于整体队伍的科学管理与长远发展。

## 二、“双师型”教师队伍调查的数据分析

### (一)“双师型”教师队伍基本情况

#### 1. 中职教师的学历构成

两校教师本科及以上学历占比均超88%, 专业基础扎实。但上海市工艺美术学校高学历教师优势明显, 其博士(3.27%)和硕士(19.61%)占比均高于重庆(1.31%和11.76%), 在科研创新和教学理念更新方面更具活力。此外, 上海具有海外学习经历的教师占比18.3%, 显著高于重庆的5.85%, 使其在教学国际化方面占据优势。上海工艺美术学校在师资队伍的结构和国际化程度方面表现更为突出。

#### 2. 中职教师的年龄构成

两校教师年龄结构相似, 均以中青年教师为主。上海市工艺美术学校25~35岁教师占比32.68%, 高于重庆的26.14%, 显示出更强的教学创新潜力; 而重庆36~45岁教师占比42.49%, 略高于上海的39.22%, 在教学经验传承方面更具优势。此外, 上海教师近三年人均参加专业培训4.2次, 高于重庆的3.2次, 反映出更大力度的教师专业发展支持, 有利于教学水平的持续提升。总体而言, 上海在青年教师培养和专业发展支持方面表现更为突出, 而重庆在中坚教师队伍建设上具有相对优势。

**课题项目:** 本文系重庆市教育学会第十届(2021—2023)基础教育科研项目一般课题“中职学校双师型教师培养策略研究——以G学校为例”(项目编号: XH2021B243)的课题成果之一。

### 作者简介:

- 程潇(1995—), 女, 汉族, 重庆市万州区, 讲师, 硕士, 重庆市工艺美术学校, 艺术设计、少数民族服饰、非遗文化。
- 杜陈洁, 博士, 重庆市教育科学研究院政策研究所, 助理研究员。

### 3. 中职教师的职称构成

上海市工艺美术学校正高级（3.27%）和高级职称（19.61%）教师占比均高于重庆（1.96%、13.07%），显示其职称晋升机制更为完善。重庆中级职称教师占比58.82%，高于上海的52.29%，虽构成教学主力，但也暗示职称晋升空间有待优化。此外，上海各职称教师论文发表量更高，教学研究更为活跃，有利于推动教学改革与专业发展，这表明上海在高级职称教师比例和教研活跃度方面更具优势。

### 4. 中职教师的师生比构成

合理的师生比和适度的兼职教师比例对教学质量至关重要。上海市工艺美术学校各专业师生比稳定在1:15，教师资源分布均衡；而重庆市工艺美术学校则在1:14.5~1:15.5间波动，其中动漫游戏专业师生比较小，工艺美术专业偏大。此外，上海兼职教师占比更高，有利于引入行业实践资源，及时更新课程内容。总体而言，上海市工艺美术学校在师生比均衡性和行业资源整合方面更具优势，能更好地满足学生的学习需求并保持课程的前沿性。

#### （二）多元线性回归方程分析

针对沪渝工艺美术学校分别建立多元线性回归模型：

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$ ，其中 $\beta_0$ 为截距项， $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ 为回归系数， $\varepsilon$ 为随机误差项。

借助数据统计软件SPSS代入调研到的数据进行实际运算，得出回归系数 $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$ 和 $\beta_4$ 的近似值如下表1、表2：

表1 重庆市工艺美术学校

变量	系数近似值	标准误差	t值	p值
$\beta_0$	-1.515	0.652	-2.315	0.0213
$\beta_1$	0.453	0.121	4.54	<0.0001
$\beta_2$	0.252 (30-45岁为正, 其他年龄段有正有负)	0.092, 0.11 (不同年龄段标准误差不同)	2.785, -2.275 (不同年龄段t值不同)	0.0059, 0.0238 (不同年龄段p值不同)
$\beta_3$	0.351	0.093	3.891	0.0001
$\beta_4$	-0.082	0.042	-3.231	0.003

### 三 “双师型” 教师队伍培养的问题研究

#### （一）学历水平对教师队伍建设的提升策略

上海市工艺美术学校学历水平回归系数为0.523，重庆市工艺美术学校为0.453，均在0.01水平下显著。这表明学历水平对两校教师队伍建设成效具有显著影响。较高学历层次通常意味着教师在专业知识的深度和广度上

表2 上海市工艺美术学校

变量	系数近似值	标准误差	t值	p值
$\beta_0$	-1.212	0.552	-2.184	0.0302
$\beta_1$	0.523	0.081	6.252	<0.0001
$\beta_2$	0.331 (30-45岁为正, 其他年龄段有正有负)	0.083, 0.103 (不同年龄段标准误差不同)	3.751, -3.003 (不同年龄段t值不同)	0.0002, 0.0030 (不同年龄段p值不同)
$\beta_3$	0.435	0.082	5.152	<0.0001
$\beta_4$	0.122	0.03	-2.67	0.008

更具优势，能够接触前沿学术理论和研究成果，从而在教学过程中传递更先进的理念和方法，提升教学质量和学术氛围。

#### （二）年龄结构对教师队伍建设的提升策略

上海市工艺美术学校30-45岁年龄段回归系数为0.331，重庆市工艺美术学校为0.252，均在0.01水平下显著。其他年龄段系数有正有负，显著性水平不一。这表明30-45岁教师处于教学经验与创新能力较好结合的阶段，能够有效融合传统与现代教学方法，对教师队伍建设成效贡献较大。相比之下，年轻教师创新意识强但经验不足，年长教师经验丰富但接受新观念和技术较慢，不同年龄段的影响较为复杂。

#### （三）教师职称对教师队伍建设的提升策略

上海市工艺美术学校职称结构系数为0.435，重庆市工艺美术学校为0.351，均在0.01水平下显著。高职称教师通常在教学、科研和专业实践方面具有较高水平和丰富经验，能够在课程设计、教学指导、团队建设等方面发挥重要作用，带动整个教师团队的发展和提升，对教师队伍建设成效有显著促进作用。

#### （四）师生比对教师队伍建设的提升策略

上海市工艺美术学校师生比系数为0.122，重庆市工艺美术学校为-0.082，均在0.01水平下显著。这表明重庆市工艺美术学校的师生比状况对教师队伍建设成效有一定的负面影响。较高的师生比可能导致教师无法充分关注每个学生的个体需求，在实践教学指导、作业批改与反馈等方面精力有限，从而影响教学质量和学生学习效果，进而对教师队伍建设的整体成效产生不利影响。

### 四 “双师型” 教师队伍培养的提升策略

#### （一）学历水平提升策略

通过提高招聘标准和待遇，吸引具有相关专业经验和职业技能证书的硕士、博士等高学历人才。联合高校

为在职教师提供进修机会，鼓励参加专业培训和学术研讨会。建立新教师企业见习制度，提升教学内容的前沿性。拓宽教师来源，健全兼职教师标准，设置特聘岗位，引进高层次技术技能人才。加强与国外高校合作，构建线上教学平台，提升学生的知识面和国际视野。

### （二）年龄结构提升策略

发挥资深老教师的传帮带作用，通过师徒结对等方式帮助年轻教师成长。选拔中青年教师作为重点培养对象，提供培训和实践机会，鼓励参加教学竞赛和技能大赛。招聘时精准引进各年龄段人才，形成合理的年龄梯队，促进不同年龄段教师协作，共同推进“双师型”教师队伍发展。

### （三）教师职称提升策略

完善职称评定制度，将国家职业标准和教学标准融入教师培训课程。制定精细化考核方式，评估教师专业技能和教学能力，开展分级考核。设立“双师型”名师专项职称，对有丰富企业实践经验的教师破格晋升，提高其参与“双师型”队伍建设的积极性。在工资待遇、科研经费等方面向“双师型”高级职称教师倾斜，激励初中级职称教师自我提升。

### （四）师生比提升策略

精准测算师生比需求，根据学校发展规划和行业趋势，提前规划“双师型”教师招聘数量，确保师生比合理。科学确定各专业教师数量，优化资源配置，组建跨专业“双师型”教师团队，提高资源利用效率。促进校企深度融合，建立人力资源共享机制，企业提供实践导师，学校为企业提供培训服务，在不增加教师编制的前提下提升师生比。

通过这些策略，可有效提升教师的学历水平、优化年龄结构、改善职称分布并合理调控师生比，从而推动“双师型”教师队伍的全面发展，为职业教育的可持续发展奠定坚实的师资基础。

### 参考文献

- [1] Zhang, Jingya. "Differences between Dual track System and Vocational Education: A Case Study of Germany and China." *BCP Business & Management* (2023).
- [2] Guo-Hui, Wang, and G. Gui-Xia. "Types, Contents and Characteristics of Vocational Education Curriculum in Australian Senior High School—A case study of Victoria." *The Modern Education Journal* (2015).
- [3] 陈兴, 陶洪宇, 谢华. 我国中等职业学校“双师型”教师研究综述[J]. *内江科技*, 2024, 45(09): 111-113.
- [4] 周明星. 职业教育学通论[M]. 天津: 天津人民出版社, 2002.
- [5] 陈瑞. 关于“双师型”教师队伍建设的几点意见[J]. *职业技能培训教学*, 1999(05): 39.
- [6] 肖冰, 赵若妍, 曾先慧. 中职“双师型”教师队伍建设的因素分析[J]. *广东技术师范大学学报*, 2021, 42(01): 61-67.
- [7] 王子原. 基于中职“双师型”师资队伍培训的校企合作模式研究[J]. *职教论坛*, 2013(13): 71-73.
- [8] 张存贵, 张浩瑜. 新时代中职教师培养培训模式构建与实践—以吉林工程技术师范学院为例[J]. *职业技术教育*, 2022, 43(11): 58-61.
- [9] 黄丹凤. 中等职业教育卓越教师专业特征的分析—以上海市首批中等专业学校正高级教师群体为例[J]. *教师教育研究*, 2020, 32(2): 71-77.
- [10] 刘新钰, 郑海霞, 杨瑞龙. “十四五”期间我国中等职业教育师生规模预测研究[J]. *职业技术教育*, 2021.
- [11] 田伟, 卢红学. 中等职业学校双师型教师队伍建设的思考[J]. *教育与职业*, 2009.
- [12] 张长谦. 中等职业教育“双师型”教师队伍建设的探讨[J]. *中国教育学刊*, 2010(S2): 4.