

# 新时代粤港澳大湾区民办高职“双师型”教师队伍建设实践

林 绵

广州涉外经济职业技术学院 广东 广州 510540

**摘要:**在新时代职业教育高质量发展的战略背景下,粤港澳大湾区产业转型升级对技术技能人才提出了更高要求,民办高职院校“双师型”教师队伍建设面临师资队伍不稳、实践能力不足、评价机制不健全等多重困境。本文立足大湾区产教融合的制度优势与产业生态,梳理了广东省及大湾区在“双师型”教师认定标准、培养培训基地建设、产教融合共同体等层面的政策布局,结合多家民办高职院校的实践案例,从校企协同培养、分层分类培育、评价激励保障三个维度总结了建设经验,并提出了深化产教融合、健全制度保障、完善评价体系等优化路径,以期为粤港澳大湾区民办高职“双师型”教师队伍建设提供实践参考。

**关键词:**粤港澳大湾区;民办高职;双师型教师;产教融合;队伍建设

## 引言:

职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,承担着培养高素质技术技能人才的重要使命。《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》将“深化产教融合,打造高素质专业化教师队伍”作为战略重点<sup>[1]</sup>,民办高校作为高等教育体系的重要组成部分,“双师型”教师队伍建设已成为破解人才培养与产业需求“两张皮”的关键突破口。

粤港澳大湾区作为国家重大战略建设区域,其产业转型升级对技术技能人才的素质提出了更高要求,特别在当前AI技术快速发展的背景下,湾区发展对于技术技能性人才的需求越来越大。民办高职院校作为大湾区职业教育体系的重要组成部分,承担着培养高素质技术技能人才的重要任务,然而,受政策、资源、经费支持等多重因素的掣肘,民办高职院校“双师型”教师队伍建设面临诸多现实挑战。在此背景下,探索符合粤港澳大湾区产业特点、体现民办高职办学特色的“双师型”教师队伍建设路径,具有重要的理论意义和实践价值。

## 一、粤港澳大湾区民办高职“双师型”教师队伍建设的紧迫性和必要性

“双师型”教师是指既具备理论教学能力,又具备专业实践能力和技术应用能力的高素质职业教育教师<sup>[2]</sup>。在国家层面,已将“双师型”教师占专业课教师的比例作为衡量职业教育质量的关键指标。对于民办高职院校而言,“双师型”教师队伍建设具有更为紧迫的现实意义。一方面,民办高职院校是应用型技能人才培养的重要阵地。全国政协委员张改平指出,民办高职院校师资队伍整体滞后,学历、职称整体偏低,“双师型”师资储备不足,加之行业实践与培训机制不畅,教师实践能力缺乏的痼疾长期存在,培养人才质量无法满足行业产业迭代升级需求。另一方面,在粤港澳大湾区产业加速智能化的背景下,企业对高技能、复合型人才的需求陡然增长,毕业生技能储备与新兴产业需求的脱节使“学生找不到岗位”与“企业招不到人才”的矛盾愈发

尖锐。因此,加快推进民办高职“双师型”教师队伍建设,既是落实国家职业教育发展战略的必然要求,也是服务大湾区产业升级的迫切需要。

## 二、粤港澳大湾区民办高职“双师型”教师队伍建设面临的现实困境

其一,师资队伍流动性大,结构性矛盾较突出。民办高职院校教师流动性较大,梯队建设困难。数据显示,民办高校专任教师规模已超40万人,但能够真正打破理论与实践边界的“双师型”教师比例明显不足。加之民办院校的经费来源过度依赖学费收入,难以平衡规模扩张与质量提升,高端技术人才引进尤为困难。

钱静、徐明伟指出民办高职院校师资在年龄结构、学历结构、职称结构、学源结构、专兼结构等方面存在许多不合理性,主要表现为教师过于年轻化,高级职称比重较低,教科研能力较弱,兼职教师比重大,流动大等,教师质量相对不高。

其二,教师实践能力不足,产教融合深度不够。“双师型”教师的核心在于兼具理论教学与实践应用能力,但民办高职院校教师企业实践机会有限,产教融合多停留在顶岗实习等基础层面,企业深度参与技术研发、标准制定等高端环节的合作不足<sup>[3]</sup>。大多数高校在职称评审中仍以学术论文为核心评价指标,导致教师职业发展路径与产教融合目标相背离。

刘燕、禹春晖等人指出,在校企合作共同提升高职教师专业实践能力这一合作事项中,企业普遍表现出严重的“排他”心理。究其原因,主要有如下两个方面:一是校企合作共同培育教师确实可为高职院校师资水平的整体提升带来益处,但企业始终处于合作利益的输出方,长此以往,合作动力明显不足。二是大部分企业所掌握的前沿技术是企业在同行业的竞争力所在,其核心技术具有高度的保密性,而安排高职院校教师接触部门技术则可能导致其泄密。

其三,评价激励机制不全,保障制度缺乏力度。民办高职青年教师队伍建设突出表现为职业规划体系缺失、系统培训不足、考评机制不健全等问题。在职称评审、薪酬激励等方面,民办院校与公办院校存在较大差距,教师从教积极性受到抑制。

郑世珍、邓肖丽在《管理观察》2018年第5期发表的《民办高职院校“双师型”教师队伍建设及激励机制》中提到“国家经济发展进入以供给侧结构改革为主要内容的时代,高等职业教育要融入到供给侧结构改革当中,需要高等职业院校‘双师型’教师,才能更好地培养出适合当前社会经济发展需要的人才”,同时也指出,当前高职院校“双师型”教师队伍普遍存在激励机制缺乏、激励不到位等问题,严重制约着高职院校“双师型”教师队伍建设<sup>[4]</sup>。

### 三、粤港澳大湾区民办高职“双师型”教师队伍建设的实践探索

#### (一) 政策引领与标准体系建设

广东省率先推进“双师型”教师认定制度改革,出台《广东省职业教育“双师型”教师认定工作方案》,将“双师型”教师认定纳入教育强省战略的重要抓手。认定工作实行“线上预审、线下合议、全程留痕”模式,分设初级、中级、高级三个层级,确保评审结果公平公正。广东省还明确提出推进以双师素质为导向的新教师准入制度改革,支持职业院校自主设置公开招聘条件,对战略性新兴产业领域的特殊高技能人才可适当放宽学

历要求。在具体操作层面,广东某职业学院等院校制定了“双师型”教师3年培养计划,明确每年新增认定人员数量和等级,最终达到“双师型”教师90%的建设目标。

#### (二) 产教融合平台与培养培训基地建设

大湾区充分利用产业集聚优势,大力推动产教融合平台建设。截至目前,广东省已建成28个市域产教联合体、111个行业产教融合共同体,加快构建支撑制造强省技术技能人才培养生态。在“双师型”教师培养培训基地建设方面,广东省要求各高校加强与企业的产学研合作关系,保证中青年教师有计划地到基地进行社会实践锻炼和培训。此外,广东技术师范大学作为省级“双师型”教师认定管理办公室挂靠单位,持续发挥平台优势,完善标准体系,强化数字赋能,努力打造全国“双师型”教师认定的“广东样板”。

#### (三) 民办高职院校的实践案例

在政策引导下,粤港澳大湾区民办高职院校结合自身特色,探索出多样化的“双师型”教师队伍建设模式。

广州某职业学院连续两年获评中国东部地区产教融合卓越高等职业学校50强,蝉联“软科”全国民办高职院校榜首。2025年,该校实施“双师型”教师培养工程,投入3000余万元联合名优企业重点打造比亚迪新能源汽车实训基地、京东数字商贸实训基地等五大产教融合实训基地,牵头和联合发起成立产教融合共同体23个,与华为、比亚迪、京东等头部企业组建8个现代产业学院,其中3个立项为省级示范性产业学院。该校还牵头成立了清远佛冈产业园区产教联合体,致力于打造“人才共育、过程共管、成果共享、责任共担”的一体化平台,探索“校中厂”“厂中校”等多元合作模式。

广州某职业学院启动“金师”建设工程,精心打造“五阶递进、线上线下融合”的教师培养体系,从“新手”到“名师”每一阶段配备贴心的培训内容与精准的扶持措施。该校大力推行“百名教师企业实践项目”“十名现场工程师培育项目”及“百名产业导师特聘计划”,每年精选百名教师深入企业一线,在真实生产环境中掌握前沿技术,实现从“校园讲师”到“企业实践专家”的身份蜕变。

深圳市出台《民办职业院校教师长期从教津贴实施办法》,对在民办职业院校连续从教3年以上的教师发放从教津贴,满3年每人每月450元,此后每满1年每月增加150元,累计至从教满10年止,有效增强了

民办教师的职业吸引力。

#### 四、优化粤港澳大湾区民办高职“双师型”教师队伍建设的建议

##### (一) 健全“双师型”教师发展的制度保障体系

民办高职院校应加快完善“双师型”教师管理制度<sup>[5]</sup>，参照《广东省职业教育“双师型”教师认定工作方案》，建立健全符合学校实际的“双师型”教师准入、聘用、考核、激励全流程制度体系。建立绿色通道，打破学历和文凭限制，通过特殊人才优惠等方式，吸引更多有实践经验的技术技能人才担任教师。同时，政府各级财政应设立专项基金，对民办职业院校引进的高层次人才进行资金奖补，鼓励民办学校大力引进高层次人才。

##### (二) 构建校企深度融合的教师培养机制

充分利用粤港澳大湾区的产业资源优势，推动民办高职院校与行业企业深度合作。借鉴广州某职业学院的经验，将产教融合从传统的岗位实习拓展至技术研发、标准制定、课程共建等高端环节，构建“产教融合共同体+现代产业学院+产教融合实践中心”的产教融合新形态。在“双师型”教师培养培训基地建设中，要落实专业课教师每5年具有6个月以上企业生产实践工作经历的要求，并加强过程性管理，确保教师企业实践“真

下去、真锻炼、真提升”。

##### (三) 完善分层分类的教师评价与激励机制

借鉴“四位一体”青年教师发展机制，构建涵盖“师德师风、教学实绩、科研创新、实践能力”的多维动态考评体系，突破传统单一考评模式。在评价标准上体现差异化原则，“双师型”教师分设初级、中级、高级三个层级，分别制定针对性的考核指标。在激励机制上，将企业实践或挂职锻炼经历作为岗位聘任和晋升的重要条件，绩效考核、职称评审等向“双师型”教师倾斜，激励广大教师向“双师”能力发展。建议对具有高级职称、高级职业资格证书的“双师型”教师，在薪酬待遇上给予适当倾斜。

##### (四) 构建“双师型”教师终身发展的成长通道

民办高职院校应建立“新手教师—骨干教师—教学名师”的清晰发展路径，创新推出“导师帮带型”“校企联合型”“目标引领型”分段式培训体系。同时，建立“产业导师与学术导师”协同赋能机制，通过学术导师负责理论体系构建，产业导师聚焦技术创新的协同模式，帮助教师在双导师指导下完成“理论到实践”的能力跃迁。在数智时代，还应注重提升教师的数智素养，将AI赋能教学的实践路径融入教师专业发展全过程，以适应大湾区产业智能化转型对教师能力的新要求。

#### 结 语：

粤港澳大湾区民办高职“双师型”教师队伍建设是一项长期性的系统工程。在新时代职业教育高质量发展的战略背景下，民办高职院校应立足大湾区产业优势，以产教融合为突破口，以制度创新为保障，以教师专业发展为核心，着力破解师资队伍不稳、实践能力不足、评价机制不健全等现实困境。通过健全制度保障体系、深化校企协同培养、完善评价激励机制、构建终身成长通道等多维举措，打造一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合、充满活力的高素质“双师型”教师队伍，为粤港澳大湾区产业转型升级和经济社会高质量发展提供坚实的技术技能人才支撑，也为全国民办高职院校“双师型”教师队伍建设提供可借鉴的“湾区经验”。

#### 参考文献：

- [1] 王佑镁,黄芳琴,陈楷哲,等.《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》推动职业教育产教融合高质量发展[J].中国教育信息化,2025,31(06):12-20.
- [2] 陈宏寿.民办高职院校“双师型”教师专业化发展的困境与对策[J].山西经济管理干部学院学报,2025,33(03):91-96.
- [3] 曾国阳.产教融合视角下高职院校“双师型”师资队伍建设[J].河北职业教育,2022,6(03):95-98.
- [4] 郑世珍,邓肖丽.民办高职院校“双师型”教师队伍建设及激励机制[J].管理观察,2018(05):116-117.
- [5] 刘巧林.产教融合背景下民办高职院校“双师型”教师培育研究[J].老字号品牌营销,2023(24):165-168.

备注：该论文为广东省教育科学规划领导小组办公室2023年度教育科学规划课题（高等教育专项）《新时代粤港澳大湾区民办高职“双师型”教师队伍建设实践》（项目编号：2023GXJK1040）的结题论文。同时作为广州涉外经济职业技术学院《大数据与会计专业群教学团队》建设研究成果。