

# 高职院校公共课教师“双师”素质提升路径探究

李敏 谢金云

长沙职业技术学院 湖南 长沙 410217

**【摘要】**：伴随职业教育改革向纵深推进，高职院校公共课教师的“双师”素质已成为决定技术技能人才培养质量的关键变量。文章立足全国高职（专科）院校专任教师队伍持续扩张的现实，梳理了公共课教师“双师”素质的现状，并探讨其提升路径。研究采用混合方法，搭建“标准制定—能力培养—激励保障”一体化框架，提出“四阶段递进”培养方案，同时比较不同路径的成效差异。结果显示，校企共建实训基地与基于MOOC的混合培训在强化教师实践能力与加快理论更新方面优势突出。

**【关键词】**：高职（大专）院校；公共课；“双师”素质；提升路径；校企合作

DOI:10.12417/2982-3803.26.01.009

## 1 引言

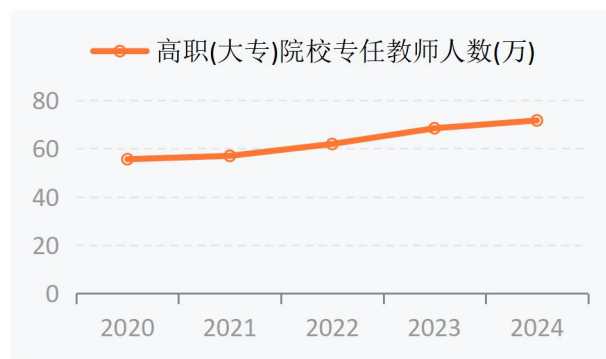
### 1.1 研究背景与意义

我国职业教育改革持续推进，高等职业教育已成长为技术技能型人才培养的主阵地，由此，高职院校对教师的专业能力提出了更高要求，公共课教师的“双师”素质尤为关键，“双师”素质指教师既要有扎实的理论教学功底，又须具备实践操作经验；这既契合职业教育的类型特征，也为产业转型升级所需的高素质技术技能人才提供核心支撑<sup>[1]</sup>。数据显示，全国高职（大专）院校专任教师从2020年的55.64万人增至2024年的71.7万人，规模持续扩大，随着劳动力市场对复合型人才需求的升级，高职院校的人才培养标准同步提高，教师既要掌握前沿理论，也要能指导学生完成技术训练<sup>[2]</sup>。

全国高职（大专）院校专任教师数统计表

年份	高职（大专）院校专任教师人数（万）
2020	55.64
2021	57.02
2022	61.95
2023	68.46
2024	71.7

数据来源：中经数据 CEIdata



职业教育数字化转型不断提速，使教师能力升级显得尤为迫切。信息技术已深度嵌入课堂，教师既要强化信息化教学，也不能放松对传统实践环节的指导<sup>[3]</sup>。例如，借助数字化工具，知识传递方式被重塑，教师必须把理论与数字技术操作打通，才能向产业输送契合数字化需求的技术人才。因此，公共课教师“双师”素质的提升，既要优化个体能力结构，也要依托产教融合、校企协同，形成可持续的长效机制。

### 1.2 国内外研究现状

国内关于高职院校公共课教师“双师”素质提升的探讨已有一定的理论积累，研究重心落在培训体系搭建与企业实践锻炼两大环节。文献普遍将“双师型”队伍建设视为长期、动态的系统工程，需在持续调整中趋于完善<sup>[4]</sup>，部分成果从高职院校师资建设的现实需求切入，提出细化教师培训、重塑课程体系、改进教学方法等举措，并指出双师素质对人才培养质量具有关键影响<sup>[5]</sup>。然而，现有研究仍显薄弱：其一，路径设计缺乏系统视角，难以覆盖教师职业发展的完整周期；其二，缺少对不同提升路径成效的实证比较，导致研究成果向实践迁移的

作者简介：作者：李敏，汉族，山东德州人，长沙职业技术学院，硕士，讲师，研究方向：数学在神经元方面的应用、双师型教育。

作者：谢金云，汉族，湖南株洲人，长沙职业技术学院，硕士，教授，研究方向：双师型教育、职业教育；

基金项目：湖南省教育科学规划课题“四五”规划《新工科背景下“双师型”教师立体化培养体系的构建研究》(XJK23BZY045)，项目负责人：谢金云；

效率受限。

国外职业教育在教师专业发展上的做法往往更便于落地。德国二元制把学校与企业绑在一起，教师既要能讲理论，也得能带实操，“教学工厂”这类场所让他们在真实职业场景里反复磨炼。澳大利亚的TAFE体系则把行业证书和教学培训捆成一条线，教师的知识随产业变化同步刷新。两条路径都把实践能力和产业脉搏放在首位，为高职“双师型”队伍建设提供了可借鉴的样本。

## 2 相关理论概述

### 2.1 “双师”素质定义与内涵

“双师”素质是高职教育对教师的基本要求，指教师需同时具备扎实的理论教学能力和较强的实践操作经验<sup>[6]</sup>，其内涵不仅包括对专业理论知识的系统掌握，还包括在实际工作环境中解决技术问题的能力，体现了高职教育“产教融合、校企合作”的办学理念<sup>[7]</sup>。理论素养要求教师能够将学科前沿动态融入课程设计，确保教学内容的科学性与前瞻性；实践能力则强调通过企业实践、技术服务等途径积累真实的工作经验，使教师能够指导学生完成实验操作、参与技术项目等实践任务<sup>[6]</sup>。此外，创新能力的培养也是“双师”素质的重要组成部分，教师需要具备将理论与实践结合进行教学改革的能力，例如开发校企合作课程、设计项目化教学案例等。

### 2.2 教师专业发展理论

教师专业发展理论为高职院校公共课教师“双师”素质的提升提供了系统参照。该理论把职业成长拆分为若干阶段与路径：福勒的教师关注阶段论指出，教师先后聚焦生存、教学与学生，勾勒出个体成长的递进轨迹；费斯勒的教师生涯循环论进一步将职业历程细分为入职、稳定、更新与退出，强调各阶段动机与需求并不相同，为设计持续支持机制提供了依据。置于职业教育情境，“双师型”教师的发展更显特殊，技术素养与教学素养必须同步提升。已有研究提出“技术工作本位”与“教学工作本位”并行的双维驱动：一方面依托技术项目锤炼实践能力，另一方面借助教改项目改进教学方法，使两种能力在互动中形成良性循环。

## 3 高职院校公共课教师“双师”素质现状分析

### 3.1 教师队伍结构分析

系统梳理高职院校公共课教师队伍数据后可见，其结构特征正从多方向左右“双师”素质的养成。年龄层面，40—55岁的中年教师是主力，占比42%—58%，他们理论功底扎实、教龄长，却常因知识更新节奏慢于产业技术迭代而受限。35岁以下青年教师比例持续升至25%—35%，学历高且熟练信息

化手段，但企业历练与行业证书缺位，实践教学能力难以同步提升。学历维度上，硕士及以上教师比例近年快速抬升，部分院校已逾六成，理工背景者却不足15%，与高职产教融合导向形成明显错位。职称分布中，中级占半数以上，副高30%—35%，正高不足10%；晋升指标对“双师”能力权重偏低，教师更愿以论文与课堂教学成果冲职称，企业实践经历反被搁置。

### 3.2 “双师”素质水平评估

本研究以问卷与访谈并行，对高职院校公共课教师的“双师”素质做了一次系统体检。问卷共32题，聚焦专业实践、教学创新、校企合作等关键板块。结果显示，教师理论储备平均82.7分，实践技能仅61.4分，差距一目了然。过去五年，七成以上教师未踏进企业一步，仅三成不手握行业证书。教学板块同样吃紧：学科功底虽扎实，创新得分只有65.8。更棘手的是认知偏差——近六成教师把“双师”简单看成“双证”，能说出“专业能力+教学能力+职业引导”完整内涵的不足三成。

## 4 “双师”素质提升路径设计与实践

### 4.1 培训与进修路径

高职院校公共课教师“双师”素质的提升，关键在于搭建一套系统且多元的培训与进修框架。校内可依托教师发展中心，按职称与能力分层分类，用模块化课程精准匹配需求；课程依次覆盖教育理论新进展、专业课程开发和信息化教学工具，形成“基础—案例—模拟”的渐进链路。校外则实行分类进修：青年教师聚焦前沿理论，骨干教师深耕实践技能，并通过校地合作把教师送进企业或科研院所，参与技术攻关和产品研发，把最新行业标准直接转化为课堂资源。

### 4.2 企业实践与交流路径

为切实提高高职院校公共课教师的“双师”素质，研究以产教融合为主线，规划了一条系统的企业实践与行业交流通道。实践环节采用分层分类模式，教师每三年须累计进入企业不少于六个月，方案依据个人专业特长与企业真实需求量身定制，内容横跨轮岗、技术攻关及项目嵌入，并引导教师下沉车间，直接介入新品研发或工艺优化。与此同时，学校搭起校企协同的多层平台，把行业技术骨干、企业高管和双创领军者“请进来”做专题讲座、技术沙龙和案例课，也让教师“走出去”，在真实产业场景中持续互动。

### 4.3 校内实践平台建设路径

高职院校公共课教师“双师”素质的提升，离不开校内实践平台的系统搭建。院校应围绕专业发展方向，建设功能完备、设备先进的实验室与实训基地；通过持续引入行业最新技术装备，定期升级实训条件，让教师第一时间接触并掌握最新职业

技能标准。同时,可建立校企共建机制,邀请企业技术骨干参与基地规划,使实践场景与产业需求精准对接。在实践活动组织层面,院校可设计分层分类的体系:在日常教学中嵌入项目化模块,要求教师带领学生完成贴近真实岗位的课题,以“做中学”的方式锤炼教师的实操指导能力。

## 5 研究方法 with 数据收集分析

### 5.1 数据收集方法

本研究综合定量与定性手段,系统采集高职院校公共课教师的“双师”素质信息。团队先构建分层抽样框架,在东部、中部、西部各选4所院校,共12所,覆盖文理工不同学科背景的公共课教师。问卷以李克特五级量表为主体,聚焦职业认知、专业能力及实践教学经历,经专家评议和小样本预试,筛得38个有效题项。为进一步阐释数据,研究并行开展半结构访谈,邀请20名兼具教学与企业实践经验的教师,围绕课程设计、校企合作与教学反思等议题深入交流。

### 5.2 数据分析方法

本研究将定量与定性方法并置,系统梳理高职院校公共课教师“双师”素质的现状与提升路径。问卷数据先经统计学标准化,再用描述性统计勾勒学历、行业年限、技能证书持有率等指标的分布;随后以相关与回归测算职业背景、教学经历与“双师”能力的关联强度,锁定关键驱动因素。开放性文本则通过主题分析编码,提炼高频关键词与典型表述,绘制“双师”素质提升中的共性问题与潜在需求图谱。

## 参考文献:

- [1] 旷健玲,我国高职院校“双师素质”教师队伍建设模式研究[J],出国与就业(就业版),2011(19):54-55.
- [2] 张瑶,辽宁省高职院校双师素质教师队伍建设策略研究[D],沈阳:沈阳师范大学,2014.
- [3] Lei Hui,Zeng Rong,Cao Lirong,Strategies for Improving Teachers' Teaching Ability under the Background of Digital Transformation of Higher Vocational Education[J],职业技术教育进展,2023(05):1-4.
- [4] 杨泽宇,高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J],教育与职业,2008(36):24-25.
- [5] 全守杰,张惠冰,高职院校“双师型”教师队伍建设机制与优化路径[J],现代教育管理,2023(09):117-128.
- [6] 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(09):184-186.
- [7] 刘佳,基于需求层次理论的职业院校“双师型”教师队伍建设激励机制研究[J],科教文汇,2024(16):160-163.

## 6 结论与展望

### 6.1 研究结论

本研究系统梳理了高职院校公共课教师“双师”素质提升的路径与成效,得出三点主要结论。第一,摆脱单一通道依赖已成共识,取而代之的是校企协同、教师自主与制度护航交织的多维体系。第二,校企深度合作是实践教学能力跃升的主轴:企业实践基地、项目化课程共建与行业导师同备一堂课,把课堂知识迅速对接现场经验,显著压缩了理论与应用的距离。第三,面对公共课教师起点差异,分层分类培训更具针对性。以岗位能力模型为底座的“岗前研修—岗位提升—骨干培养”三级递进,再辅以线上线下混合学习,既夯实学科教学功底,也通过跨学科融合让教师从容回应复合型人才培养的新要求。

### 6.2 未来研究方向

后续研究可从五条主线推进。第一,搭建长期跟踪平台,动态记录并评估教师“双师”素质在不同阶段的成长轨迹与成效。第二,把视野扩展到不同区域、不同类别的高职院校,通过横向比较提炼出更具地方适应性的推广方案。第三,聚焦数字化技术如何赋能“双师”成长,形成线上与线下无缝衔接的混合培训模式。第四,关注教师个人职业发展需求与院校人才培养目标之间的实时匹配,借助教师能力画像和智能诊断工具,设计精准且个性化的培养路径。第五,系统梳理政策环境与制度安排,为“双师”素质提升提供持续、稳定的制度支撑。