

# “新双高”背景下高职“双师型”教师培养路径研究

张祖蕊<sup>1</sup> 伍小兵<sup>2</sup> 吴彦昆<sup>1</sup> 阳晓<sup>1</sup>

1.四川轻化工大学教育与心理科学学院 四川 自贡 643000

2.宜宾职业技术学院 四川 宜宾 644003

**【摘要】**：随着国家高职院校“新双高”建设目标的提出，“双师型”教师队伍的质量成为制约高职院校发展的关键要素。然而，当前教师队伍仍然存在结构不合理、校企协同“表面化”以及教师评价激励制度不完善等困境。因此，从“新双高”建设的定位及要求出发，探索“双师型”教师队伍建设的可行路径，提出通过完善教师配置、加强校企合作和产教融合深度、深化教师的评价和考核体系，提高应用型人才培养质量，适应产业的发展需要，助力高职院校“新双高”建设。

**【关键词】**：“新双高”；产教融合；双师型

DOI:10.12417/2982-3811.25.10.003

《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》指出，要构建产教融合的职业教育体系，培养大国工匠、能工巧匠、高技能人才，建设高素质专业化教师队伍。基于第一期“双高计划”的成功落地与显著成果，2024年5月15日，在部区会商会议上，教育部部长怀进鹏首次提出了第二期“双高计划”建设任务，即“办学能力高水平、产教融合高质量”<sup>[1]</sup>，明确了“新双高”的内涵。即“办学能力高水平”要求高职院校具备先进的理念、完备的设施、杰出的师资以及高效的管理，确保发挥教育资源和服务的效能；“产教融合高质量”则强调高职院校与产业的深度协作，推动教育和产业的有机融合<sup>[2]</sup>。2025年2月，教育部、财政部联合发布了《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划（2025—2029年）的通知》，标志着第二期“双高建设计划”的正式启动<sup>[3]</sup>。文件进一步确定了教育服务产业发展和区域发展大逻辑的目标定位，明确要加强内涵建设，提升办学能力，加强师资队伍建设和推进管理机制改革，提高教师的教育教学水平和专业素养。“双师型”教师是指具备良好师德素养、企业相关工作经历或实践经验，能够做到工学结合、知行合一、德技并修，同时具备理论教学和实践教学能力，并能将新技术、新工艺、新规范融入教学的职业教育教师。“新双高”建设背景下，高职院校必须进一步深化，因此，高职院校教师能否真正具备产教融合能力，直接影响高职教育改革的质量和效果。高职院校支持教师将产业最新知识、最先进技术或技能内容渗透到教学中，或亲自深入企业进行技术研发、辅导学生参与训练，以提升教师的实践能力。高职院校应充分发挥“双师型”教师的带头作用，建设高素质专业化的教师队伍，有效提升学校的专业水平和人才培养质量，为高质量发展提供有力支撑。然而，当前高职院校普遍存在“双师型”教师数量不足、专业化程度偏低的问题，在培养培训方面存在明显的工学矛盾、持续发展动力不足、“双师型”教师的指挥棒作用没有得到充分发挥等问题。本文通过研究高职院校“新双高”建设的新标准和新要求，深化教师发展制度改革，就如何提升教师的教书育人能力和实践创新能力，加快补齐教

师队伍建设短板等问题，提出构建完备的“双师型”教师培养培训体系的思路。

## 1 高质量发展背景下“双师型”教师发展的困境

### 1.1 “双师型”教师队伍结构不够合理

高职院校招聘的新教师多为应届硕士毕业生，普遍缺乏实践经验。他们的知识结构更多集中于学术理论，对岗位技能与行业标准的理解相对有限。教师若未能深入了解产业一线的运行机制，其课程设计往往难以契合职业岗位需求，导致教学的针对性与应用性降低。同时，职业院校教师薪酬水平难以吸引具备实操能力的工程师等企业人员，这从来源上限制了“双师型”教师的素质水平。此外，企业人员担任职业院校兼职教师，任教时长有限，难以形成连贯的人才培养模式。经过首轮“双高计划”建设的落地，不少高职院校的“双师型”教师数量都有所增长，但仍存在结构配置失衡的问题。一方面，高职院校在招聘“双师型”教师时，仍以学历和职称为重要要求，对具有丰富实践经验的企业技术人员引入不足。尽管后续会让教师进入企业进行实践锻炼，但这类模式很难培养出高水平的“双师型”教师。同时，企业中一些有丰富实践经验的专家型人才，则受限于年龄、职位和薪酬等，难以进入高职院校任教。另一方面，“新双高”建设是推进中国式现代化和教育强国建设的总体规划，必须坚持需求导向，既要立足区域经济发展，更要服务国家战略需求。然而，在高职院校“双师型”教师队伍建设过程中，教师资源的配置明显存在脱离地方产业特色的现象，难以培养出符合区域产业需求的高素质技术技能人才。高职院校想要培养学生的实践技能，必须提高教师的业务能力。然而，教师团队中的部分教师并不具备合格的实践技能，存在教学与实践脱节的问题。这些原因导致“双师型”教师队伍整体结构不够合理。

### 1.2 校企协同培养机制“表面化”

“新双高”作为首轮“双高计划”的延续和升级，聚焦于打造中国特色、世界水平的职业教育品牌，强调充分发挥区域

产教联合体、行业产教融合共同体的作用<sup>[4]</sup>。然而在实际操作过程中，校企协同培养机制存在严重的“表面化”问题，许多高职院校的校企合作项目仅停留在签署合作协议、建立实习基地等浅层次合作上，这对“双师型”教师队伍建设造成了诸多不利影响。当前，高职院校在“双师型”教师队伍的校企协同培养上缺乏实践，大多未真正建立起校企协同教研合作的长效机制，导致队伍建设严重脱离行业最新需求。尤其是结合双高计划验收成果，发现高职院校教师参与企业、政府相关的高层次研发应用项目数量并不多，参与的各类项目的研究规模、层次和质量均有待提升，“双师型”教师教研成果转化和社会服务贡献率都不高，现有队伍难以充分满足实际教学发展需要。虽然“双师型”教师的标准要求专任教师到企业实践，但因授课任务繁重，教师难以抽出较长时间进行顶岗等实践。这降低了教师实际参与企业工作的可能性，使企业实践的成效大打折扣。此外，企业实践项目易陷入形式化、表面化的困境，导致专任教师在企业挂职锻炼的效果也大打折扣<sup>[5]</sup>。

### 1.3 教师评价激励缺乏分层分类引导

虽然在首轮“双高计划”中就明确提出实行分类评价，并适时予以调整和完善，但在高职院校“双师型”教师评价实践中，大多采取“一刀切”式的评价方式，对不同类型、不同专业的“双师型”教师缺乏分层分类评价，难以激发教师队伍建设的持续动力。高职院校的教师评价体系仍呈现出明显的科研导向，科研论文、课题数量等指标在评价中的比重较高，而教师在产业服务、技术转化及企业合作等方面的实际贡献在评价体系中的比重偏小。这种偏重科研的评价导向，一定程度上削弱了教师主动参与产教融合实践的积极性，也限制了学校在服务地方产业发展和推动产业升级方面的实际贡献。一方面，高职院校目前还未真正建立分类评价考核机制，评价标准单一、评价指标不科学，且对“双师型”教师的管理方式较为松散，评价结果无法对教师的评优评先和职称认定提供支持，导致教师评价工作流于形式。另一方面，高职院校大多未建立完善的相关激励支持制度，无法体现不同类型“双师型”教师的差异，也难以满足不同时期“双师型”教师的差异化需求，致使“双师型”教师的专业发展缺乏持续动力，容易与行业发展脱节，与“新双高”建设目标不符。

## 2 “新双高”背景下“双师型”教师培养路径

### 2.1 完善教师流动配置新机制

“新双高”对“双师型”教师队伍建设的产业适配性提出了更高的要求。高职院校可引入并完善“固定岗+流动岗”的教师流动配置新机制，在确保教师队伍稳定的同时，快速对接产业发展的人才缺口，从而更好地服务区域经济发展。

第一，科学设岗，多元引才，设立“固定岗+流动岗”以优化教师队伍结构。高职院校可以根据新“双高”专业群建设

目标，科学设立“固定岗+流动岗”，通过多元引才，破解教师资源错配的难题<sup>[6]</sup>。其中，对于固定岗“双师型”教师，主要通过公开招考、高层次人才引进等渠道，招聘具备3年以上企业工作经历和扎实理论功底教师，提高专任教师的“双师”素质。对于流动岗“双师型”教师，高职院校可以打破编制、地域等方面的限制，通过流动聘用兼职的企业技能型人才、柔性引进专业领域教科研专家、招聘世界技能竞赛选手等途径，打造技能优势明显的兼职“双师型”教师队伍。

第二，建立校企间双向互动的“双师型”教师用人机制。高职院校可以建立校企岗位互认、待遇互通的“双师型”教师用人机制，消除校企间双向互动的制度壁垒，形成双向流动、互利共赢的良性发展循环<sup>[7]</sup>。健全“双师型”教师资源共享机制。新“双高”背景下高职院校可以打破校企之间教师资源流动的壁垒，与企业共建“双师型”教师发展中心。高职院校向企业开放专业实验室、虚拟仿真教学中心等教育资源，企业则向院校提供生产车间、技术研发中心等实践场所，为“固定岗+流动岗”的“双师型”教师提供可靠的能力提升资源。此外，政府还可以牵头搭建校企资源共享数字化平台，整合教师专业资源、企业项目需求、教学案例资源等多样化的教学资源库，通过平台共享形成资源循环利用的良性生态。

### 2.2 构建校企双主体协同培养机制

新“双高”背景下“双师型”教师的培养，应打破校企协同培养机制“表面化”的限制，整合学校、企业及社会多方资源，构建三位一体的全链条培养机制。

第一，完善校内培养孵化培养机制。校内培养是“双师型”教师能力建设的起点。高职院校可以设立专门的“双师型”教师能力工作坊，通过名师带徒、项目观摩、教学诊断等方式，帮助“双师型”教师将产业技术转化为教学能力；同时，还可以建立校内技术智能实训中心，模仿企业岗位环境引入实训设备、项目开发等，让“双师型”教师在虚拟环境中掌握最前沿的技术，使得教师能力与产业标准同步更新。

第二，强化企业实践淬炼培养机制。企业是“双师型”教师实践能力建设的主战场，高职院校需要与当地龙头企业建立深度合作关系，通过“顶岗实习”“项目合作”“技术咨询”等方式，让教师充分参与企业实践，在岗位实践中深化理论知识的学习，从而真正掌握前沿的技术能力。同时，为避免出现企业实践流于形式的情况，高职院校需要建立校企实践成果认证机制，教师在企业实践之后提交实践成果报告，并由企业导师进行评审，未通过者需进行实践延期，直到成果认证合格。

第三，拓展社会赋能延伸课堂。社会赋能是“双师型”教师队伍建设的延伸课堂，高职院校应鼓励“双师型”教师参与行业协会和职业技能鉴定机构的相关工作，及时掌握行业最新的技术发展动态信息，开拓视野并积极参与基层实践，实现教

学、技术和产业的协同发展。

### 2.3 深化“双师”考核评价考核

第一，建立标准、发展、评估一体化的管理体系。重构认证标准，制定包含教学能力、专业实践能力、技术研发与服务能力、专业影响力、产教融合贡献度的五维“双师”能力模型。认证标准从看证书、时长等静态指标，转向真实教学项目、企业服务案例、技术革新成果的证据性、结果性评价。

第二，实施分级进阶与动态进退机制。设立初级、中级、高级、大师等成长阶梯，结合教师实际情况和地方产业需求情况设置每一阶梯的能力要求。按3—5年一周期进行复评，将产业贡献与教学创新成果作为复评的重要内容。

第三，深化校企合作，建立人才双向流动、共育互聘机制。实行访问工程师、产业教授制度，设立专项经费，鼓励教师带着教改或研发任务，进入企业关键技术岗位实践。设立产业教授岗位，以柔性方式引进企业顶尖技术专家，深度参与人才培养方案制定、核心课程教学和团队建设。建设教师企业实践流动站，让本地龙头企业成为教师常态化、课程化实践的稳定基地。

第四，改革评价与激励制度，让“双师”价值被看见、被

认可。在职称评审中设立“教学应用型”序列，单列评价标准，大幅提高横向技术服务到款额、技术成果转化效益、解决企业实际难题的案例、开发的特色化教学资源、指导学生获得重大技术技能竞赛奖项等指标的权重。建立社会服务成果认定与奖励办法，明确将技术转让、技术咨询、技能大师工作室运营、为行业制定标准等成果，等同于甚至高于部分学术论文、纵向课题的价值，并给予相应的绩效奖励。

“新双高”建设更注重精准对接区域社会发展对企业人才标准的需求，强调院校与企业间的紧密联合，对“双师型”教师队伍建设也提出了更高的要求。在此背景下，高职院校必须进一步深化产教融合，不断提升教师的专业水平和教学能力，进而提升学校的办学水平和服务发展贡献度。立足于职业教育高质量发展的新起点，未来高职院校需要结合新形势不断进行研究和探索，以破解“双师型”教师队伍建设中的新矛盾、新问题，为职业教育在新发展格局中实现高质量、可持续发展提供坚实支撑。在“双高计划”的引领下，教师产教融合能力的系统提升不仅是职业教育高质量发展的必然要求，也是产业升级和社会进步的重要保障。未来，应通过多方协同努力，实现政策、学校、企业与教师的良性互动，从而推动高职教育实现可持续发展与国际竞争力的提升。

### 参考文献:

- [1] 习强,赵东顺,刘辉.“新双高”背景下高职财务会计类“双师型”教师队伍建设方略[J].学园,2025,18(11):72-75.
- [2] 刘念.从“双高”到“新双高”:高职院校“双师型”教师培养体系建设路径研究[J].湖北开放职业学院学报,2025,38(14):77-79.
- [3] 周海燕.校企合作背景下高职院校“双师型”教师队伍建设[J].芜湖职业技术学院学报,2020,22(01):70-72.
- [4] 林晓,刘勇峰,刘佳.“双高”院校教师创新团队运行保障模式研究[J].芜湖职业技术学院学报,2021,23(03):17-20.
- [5] 张婷,裴远阳.“双高计划”背景下“双师型”教师教学创新团队建设研究[J].科教文汇,2024,(19):23-26.
- [6] 刘念.从“双高”到“新双高”:高职院校“双师型”教师培养体系建设路径研究[J].湖北开放职业学院学报,2025,38(14):77-79.
- [7] 周海燕.校企合作背景下高职院校“双师型”教师队伍建设[J].芜湖职业技术学院学报,2020,22(01):70-72.