

# 高质量发展视域下德国职业教育兼职教师的发展模式及启示

高雪莹

河北师范大学 河北 石家庄 050010

**【摘要】**：在德国高职教育的教师发展中，兼职教师是实践教学核心、校企合作桥梁。本文通过梳理亚琛应用技术大学、斯图加特大学兼职教师发展中严格的准入资格、规范的选聘机制、系统化的培养培训、科学化的考核评价及完善的制度保障体系等，提出我国应构建统一的兼职教师资格认证体系、完善法律政策保障、打造分层分类的培养培训体系、优化管理评价与激励机制，以此建设稳定优质的高职院校兼职教师队伍，推动职业教育产教融合与高质量发展。

**【关键词】**：兼职教师；产教融合

DOI:10.12417/2705-1358.26.06.026

职业教育是实现教育强国建设的重要力量源泉，肩负人才多样化培养、技术传承以及促进产业发展的重要职责。近年，职业教育“双师型”教师队伍的构建与发展取得了显著成效，兼职教师的引入也对高等职业教育的人才培养产生了积极的正向助力。2023年，教育部等颁布《职业学校兼职教师管理办法》的通知，鼓励和规范管理兼职教师，推动教育与产业链的有机衔接<sup>[1]</sup>。2025年，国务院颁布《普通本科高校产业兼职教师管理办法》，实现对产业兼职教师的择优聘请和协议管理<sup>[2]</sup>。作为全球职业教育发展的标杆型国家，德国高职教育打造了规范化、专业化、动态化的兼职教师队伍，为德国实体经济发展输送了源源不断的人才。据德国联邦统计局（Statistisches Bundesamt）数据显示，2023至2024学年，德国普通教育学校兼职教师比例为43.1%，达近十年来最高水平<sup>[3]</sup>。在德国高等职业学校中，兼职教师的比例则已超半数。

## 1 德国职业教育兼职教师的需求逻辑

德国职业教育体系呈现出双元化、多层次和全覆盖的特征，划分为中等职业教育与高等职业教育两个阶段，在师资结构上实行专职教师与兼职教师协同发展的“双师结构”，其中兼职教师承担着实践教学、项目开发等任务，是“双元制”模式中，将企业实践经验转向学校教学的关键载体。

德国在《职业教育法》中明确规定，兼职教师是职业教育师资队伍中的法定组成部分，是实践教学的核心承担者、人才培养的质量保障者和校企协同的合作桥梁。兼职教师承担着职业院校中60%—80%的实践教学课程，将企业技术和生产标准融入教学，保障实际的教学内容与产业需求同步<sup>[4]</sup>。德国职业教育的就业导向和实践育人宗旨直接决定了其应用技术类大

学对兼职教师的刚性需求<sup>[5]</sup>。以斯图加特大学为例，其是德国九所理工大学联盟的成员之一，作为德国南部顶尖的应用技术大学，该校的工科专业中兼职教师承担了70%以上的实践课程、项目教学与实习指导任务，既保障了教学内容的实用性和时效性，同时为学校提供了最新的产业发展动态、技术革新趋势，助力学校实现专业设置和人才培养模式的动态调整。

## 2 德国兼职教师的发展模式

德国的兼职教师制度经过数十年发展，已经形成了标准化、系统化的运行模式，本文以亚琛应用技术大学和斯图加特大学为例梳理其发展模式：

### 2.1 严格的准入资格

德国对职业教育兼职教师的准入资格实施“国家统一标准+学校细化要求”的双重规制，亚琛应用技术大学在此基础上进一步提高门槛，形成“专业资质+教学资质+实践经验”三项合一的准入体系。兼职教师需具备本科及以上学历或取得德国行业认可的专家证书（Meister）、高级技师证书等职业资格<sup>[6]</sup>。还须通过由德国联邦政府设立的法定资格认证，即AEVO培训师资格认证（Ausbilder-Eignungsverordnung），系统学习教育学、实训指导等课程，掌握职业教育教学的规律与技能，取得培训师资格证书；且需具备5年以上的企业一线实践经验，且近3年仍在相关行业企业从事技术研发、生产管理或技术服务工作，熟悉行业的最新技术、工艺与标准。斯图加特大学则是要求其至少有6年企业一线工作经验，且至少4年为核心技术岗位、研发岗位或项目管理岗位；且需完成德国联邦职业教育研究所（BIBB）认证的“职业教育教学法”培训<sup>[7]</sup>。

作者简介：高雪莹（1997—）女，汉族，河北石家庄人，硕士研究生，研究方向：高等教育学原理。

## 2.2 规范的选聘机制

在兼职教师选聘上,亚琛应用技术大学及斯图加特大学均采用学校主导、企业参与、公开竞争、择优录取的流程。每学年末,由学校各院系联合企业、行业协会开展岗位需求调研,依据专业发展、课程改革与企业需求确定兼职教师的岗位数量与要求,允许合作企业优先推荐核心技术骨干,并同时开展公开招聘。成立选聘委员会,保证选聘过程兼顾学校教学需求与企业实践要求。

## 2.3 系统化的培养培训

亚琛应用技术大学构建了全周期、分层、分类的兼职教师培养培训体系,弥补兼职教师的教学能力短板,包括岗前培训、在任职定期研修和校企协同发展。具体为4周的岗前培训、学期2至3次的兼职教师专题研修班,学习“双元制”模式、行业新技术、教学改革等<sup>[8]</sup>。同时,建立起兼职教师企业实践与学校教学的双向流动机制,教师定期到企业学习、企业为兼职教师提供教学资源与项目支持。斯图加特大学的特色之处在于搭建起专任和兼职教师结对的特色帮扶机制,共同开展课程开发、教学研讨与项目指导;同时依托于斯图加特地区的产业集群,与企业共建“兼职教师实践研修基地”<sup>[9]</sup>。

## 2.4 科学化的考核评价

亚琛应用技术大学构建多元主体参与、多标准的兼职教师考核评价体系,即考核主体多元化、考核内容多维化,设置教学质量、专业能力、教学态度、校企协同合作四维度考核,既重过程,也重实效。斯图加特大学形成“教学质量+实践贡献+校企协同”的三维考核体系,分别占比50%、30%和20%,灵活处理考核结果,确保兼职教师队伍的动态优化。

## 2.5 完善化的制度管理保障

亚琛应用技术大学从制度、权益、资源三个层面为兼职教师提供全方位保障,提升其归属感与工作积极性。制定《兼职教师管理办法》等明确兼职教师的身份定位与考核标准;规定兼职教师同样享有教学资源使用权、学术交流权且与合作企业签订兼职教师支持。斯图加特大学则是建立起“学校统筹、学院管理、企业协同”的三级管理机制,明确各主体的管理职责,

保障兼职教师教学工作的规范运行<sup>[10]</sup>。即学校层面的兼职教师管理中心、学院的兼职教师教学办公室、企业指派的校企合作联络员。

## 3 德国兼职教师队伍建设经验对我国的启示

### 3.1 构建统一的兼职教师资格认证体系

首先,制定统一标准;由教育部牵头并联合行业协会制定《职业教育兼职教师资格标准》,明确“专业资质+教学资质+企业实践经验”的准入要求,实现准入资格标准化<sup>[11]</sup>。其次,建立认证制度;设立国家级和省级的兼职教师资格认证机构,开展培训师资格认证。最后,优化师资来源;引导兼职教师向企业一线技术骨干倾斜,建立企业兼职教师人才库。

### 3.2 强化兼职教师的刚性制度保障

加快完善我国职业教育兼职教师相关的法律法规,明确兼职教师的准入标准、管理规范与权益保障。制定全国统一的《职业教育兼职教师管理办法》,从顶层设计为兼职教师队伍建设提供刚性保障,细化选聘、培养等流程;同时,推动地方政府出台配套政策,将兼职教师队伍建设纳入职业教育办学质量考核指标。

### 3.3 构建分层分类的培养培训体系

以德国分层分类培养经验为鉴,我国的高等职业院校应建立起“岗前培训+在岗研修+企业实践”的兼职教师培养体系。岗前开展教学规范等标准化培训,在岗期间定期组织教学研讨、课程开发等研修活动,建立专任和兼职教师结对帮扶机制;同时,依托企业建立兼职教师实践研修基地,定期组织兼职教师进企业跟进技术更新。

### 3.4 优化管理、评价和激励机制

我国的高等职业院校应建立由“学校统筹、二级学院负责、企业协同”的兼职教师管理架构,明确各主体管理职责;完善过程管理与评价体系,建立多元化考核主体和多维度考核内容,将教学实效、校企协同成果等纳入考核指标。同时,提高兼职教师薪酬待遇,保障兼职教师的合法权益<sup>[12]</sup>。提供教学资源支持与荣誉激励,提升兼职教师的归属感和荣誉感,建设稳定、优质的兼职教师队伍。

## 参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部.教育部等四部门关于印发《职业学校兼职教师管理办法》的通知[EB/OL].(2023-10-11)[2026-02-06].
- [2] 中华人民共和国中央人民政府.教育部等八部门关于印发《普通本科高校产业兼职教师管理办法》的通知[EB/OL].(2025-02-08)[2026-02-06].
- [3] Statistisches Bundesamt.Teilzeitquote bei Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen auf 43.1 % im Schuljahr 2023/24 gestiegen

[EB/OL]. (2025-08-13)[2026-02-06].

[4] 谭敬豪,王江海.德国应用科技大学“双师型”教师队伍建设的经验与启示[J].职教通讯,2022,(04):95-100.

[5] 李瑶.德、美、英、澳职教师资培养特点的聚焦与启示[J].职教通讯,2021,(06):112-117.

[6] Technische Universität Aachen.Personal suchen, auswählen, einstellen und weiterbeschäftigen[EB/OL].(2026-02-05).

[7] Universitat Stuttgart.Lehramt Master (M.Ed.)[EB/OL].(2026-02-05).<https://www.uni-stuttgart.de/studium/lehramt/med/>

[8] Technische Universität Aachen.Weiterbildung und Personalentwicklung[EB/OL].(2026-02-05).

[9] Technische Universität Aachen.Weiterbildung und Personalentwicklung[EB/OL].(2026-02-05).

[10] 巴登-符腾堡州文教部.应用技术大学兼职教师管理条例 [S]. 斯图加特: 巴登-符腾堡州政府, 2018.

[11] 曾艳英,范娜娜,吴双芳,等.国内外职业教育兼职教师队伍的管理体制和组织方式研究[J].湖北开放职业学院学报,2020,33(23):15-16.

[12] 刘传熙.德国应用科技大学教师职称顶层设计研究[J].中国职业技术教育,2018,(18):73-76.