

职业院校“双师型”教师队伍建设政策的演进历程与展望分析——基于1995—2023年政策文件

区婉雯

广东南华工商职业学院教务处, 广东 广州 510507

摘要：我国职业院校“双师型”教师队伍建设政策文件的演进历程遵循了从初创到成熟、从概括到详细、从理念到实务的发展轨迹。本研究综合运用文献研究、比较研究及定量研究等方法，对1995年—2023年出台的“双师型”教师相关政策进行了系统梳理，深入剖析了“双师型”教师的界定标准、数量配比、培养培训体系及聘用机制等关键要素的演变。随着时间的推移，政策目标逐步明确，政策内容愈发充实，政策举措亦趋于具体化和可操作性。尽管如此，当前的“双师型”教师政策体系尚存在若干短板。因此，未来的政策制定应考虑适度加大对“双师型”教师队伍建设的财政扶持力度，引入更为高效的激励机制，并建立健全政策执行的监控和评价体系，以期进一步完善和提升“双师型”教师政策体系的质量与效能。

关键词：职业院校；“双师型”教师；政策文件；演进历程

The Evolutionary Process and Prospects Analysis of the Policy on the Construction of “Dual Teacher” Teaching Staff in Vocational Colleges —A Study Based on Policy Documents from 1995 to 2023

Ou Wanwen

Guangdong Nanhua Vocational College of Industry And Commerce, dean's office, Guangzhou, Guangdong 510507

Abstract: The evolutionary process of the policy documents regarding the construction of “Dual Teacher” teaching staff in vocational colleges in China follows a trajectory from inception to maturity, from general to detailed, and from concept to practice. This study comprehensively utilizes methods such as literature research, comparative research, and quantitative research to systematically review the relevant policies on “Dual Teacher” teaching staff enacted from 1995 to 2023. It delves into the evolution of key elements such as the definition criteria, quantity ratio, training system, and employment mechanisms of “Dual Teacher” teaching staff. Over time, policy objectives have gradually become more explicit, policy content has become increasingly enriched, and policy measures have become more specific and actionable. However, the current policy system for “Dual Teacher” teaching staff still has several shortcomings. Therefore, future policy-making should consider moderately increasing financial support for the construction of “Dual Teacher” teaching staff, introducing more efficient incentive mechanisms, and establishing a robust monitoring and evaluation system for policy implementation, aiming to further enhance the quality and effectiveness of the “Dual Teacher” teaching staff policy system.

Keywords: vocational colleges; “dual teacher” teaching staff; policy documents; evolutionary process

一、引言

“双师型”教师的概念诞生于我国职业教育发展的脉络之中，代表了一种独特的职教师资类型。截至目前，这一概念在国际职业教育师资的研究文献中仍鲜有提及。职业院校的师资力量构筑了人才培养品质的基石，而造就高水准的“双师型”教师队

伍既是职业院校师资建设的核心目标亦是挑战，同时也是现代职业教育进步的关键所在。因此，对“双师型”教师相关政策文件进行彻底的梳理与深入的分析，探讨政策意涵及其潜在的不足，并针对这些不足提出切实可行的改进策略，对于充实和完善我国职业院校师资队伍建设的政策体系，具有显著的实践价值和丰富的理论启示。

基金项目：广东南华工商职业学院2022年度校级科研项目“职业院校“双师型”教师队伍建设政策的产生、调整与发展研究——基于我国历年141份相关政策文本变迁分析”，主持人：区婉雯。

作者简介：区婉雯（1995年—），女，广东，教育硕士，广东南华工商职业学院教务处，助教。研究方向：职业技术教育。

二、职业教育“双师型”教师政策的研究现状

关于我国职业院校“双师型”教师队伍建设政策文件的学术研究，近年来受到了学界的广泛关注，涌现出一系列研究成果。这些研究主要聚焦在以下四个方面：第一，在政策文本分析方面，众多学者致力于解读和阐释“双师型”教师队伍建设相关政策文件的内容及其演变，探讨政策沿革、发展路径及其对职业教育师资建设的影响^[1]。这类研究普遍采用文献计量学和内容分析等方法，以揭示政策演变的内在逻辑和趋势。第二，在政策执行现状和问题研究方面，学者着眼于政策的实际执行情况，通过问卷调查、访谈等实证手段，审视了“双师型”教师队伍建设政策在不同地区、不同类型职业院校中的落实成效^[2]。这些研究不仅指出了执行层面存在的问题，如资金支持欠缺、激励机制不完善、监督评估系统缺位等，而且提出了一系列改善措施^[3]。第三，在政策效果的评估与反馈方面，学者聚焦于衡量“双师型”教师队伍建设政策的实际效果，运用数据分析、案例研究等方法，检验政策实施前后职业院校师资结构的变化，并收集了来自教育、产业和受教育者等多方的反馈信息^[4]。第四，在国际比较和经验借鉴方面，一些学者进行了跨国比较研究，将我国的“双师型”教师队伍建设政策与其他国家（如欧美国家）的职业教育师资培养政策进行对比分析^[5]，从中寻找值得借鉴的国际经验和最佳实践模式，为我国政策的优化提供了国际视角。

综上所述，目前针对我国职业院校“双师型”教师队伍建设政策文件的学术研究涵盖了较为广泛的领域，包括政策分析、执行和评估等多个维度；研究方法较为多样，融合了文献综述、问卷调查、统计分析和比较研究等多种方法；研究内容已从对政策的基本解读深入到政策实施的核心问题和效果评价。尽管如此，现有研究仍存在一定的局限性，例如：研究深度不一，有些研究停留在表面描述，对政策深层次影响因素和长期效应的分析尚不充分；另外，许多研究都是从某些年份发布的政策文件出发，探讨政策的变化过程，但对于政策的深入分析还不够，特别是从政策执行层面的研究。

因此，未来关于职业院校“双师型”教师队伍建设政策文件的研究应继续在深化理论探讨、拓宽研究视野和强化实证研究等方面努力。本研究旨在从多维度深入探究近年来“双师型”教师队伍建设政策的演化过程，以期为促进我国职业院校“双师型”教师队伍的规模扩张和质量提升提供更为有效的见解和建议。

三、研究设计

（一）样本选取

本研究聚焦于1995年至2023年期间国家正式颁布的、涉及职业院校“双师型”教师队伍建设的政策文件作为研究样本。这些文件主要源自相关政府部门官方网站，并以“双师型教师”“教师队伍建设”“职业院校”及“职业教育”等为搜索关键词。在严格按照发布单位为国家政府机关以及内容与职业院校“双师型”教师队伍建设密切相关的标准筛选后，共确认了147份相关政策文件。

（二）研究方法

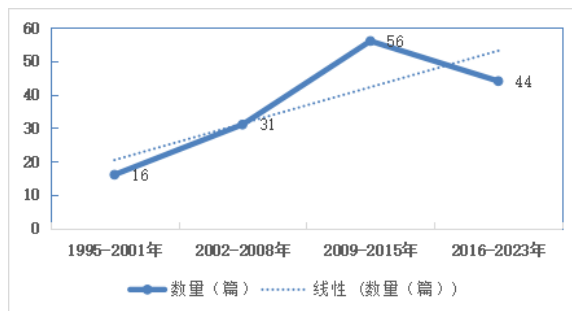
本研究综合运用文献研究法、比较研究法及定量分析法，对所确认的147份政策文本进行系统的整理、归纳、定量分析和横向纵向比较。通过分析历年政策文件的发布时间序列和频率、政策主体责任、政策目标设定、政策内容构成以及政策执行工具等五个维度，本研究深入探讨了“双师型”教师的界定标准、建设规模、培养培训体系以及聘用机制等方面的演变轨迹。借助这一多维度分析框架，本研究旨在揭示现行职业院校“双师型”教师队伍建设政策的优势与不足，并据此为未来的政策改善和完备提供具有建设性的策略建议。

四、研究结果

（一）职业教育“双师型”教师队伍建设政策变迁的纵向分析

1. 政策文件的发布时间及数量分析

自1995年12月国家教育委员会发布的《关于开展建设示范性职业大学工作的通知》首次提出“双师型”教师的概念以来^[6]，迄今共计有147份政策性文件涉及并指导“双师型”教师队伍建设的工作。本研究对这147份文件进行了系统的整理、归纳，并进行了深入的探究与剖析。如下图1可见，自1995年起至2015年，与“双师型”教师队伍建设相关的政策文件数量呈逐年递增态势，特别是在2009年至2015年期间，文件数量的增长尤为显著，标志着该时期为政策发布的高峰阶段。这一现象表明，我国对“双师型”教师队伍建设重视程度的持续攀升以及对该领域投入力度的不断增强。此增长趋势可能受到社会经济快速发展和产业结构升级对技能型人才培养需求增长的影响，进而推动了“双师型”教师队伍建设政策的密集出台。然而，在2016年至2023年期间，相关政策文件的产出有所减缓。尽管如此，这并不代表政策关注度的下降，或许暗示了“双师型”教师队伍建设已迈入一个较为稳定的发展阶段，可能伴随着政策制定思路转向追求更高的政策质量和更精细的管理策略。因此，我们可以观察到我国职业院校“双师型”教师队伍建设的政策演进呈现出一种稳步增长与周期性波动相结合的模式。



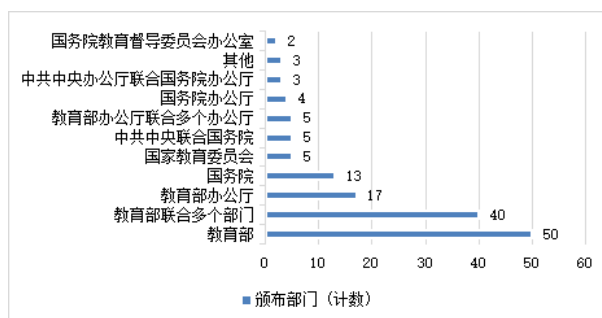
> 图1 历年“双师型”教师队伍建设政策的数量分布情况

2. 政策文件的颁布部门分析

本研究通过对历年发布的147份“双师型”教师队伍建设政策文件的颁布部门进行系统的梳理与分析（见图2），揭示了相关政策制定的组织结构与合作模式。教育部作为引领部门，独立承担了50份政策文件的发布任务，占总数的近三分之一，这一数据突显了教育部在“双师型”教师队伍建设领域的中心地位和责任担当。此外，教育部还与其他政府部门联合发布了40份政策文件，这一策

略选择彰显了教育部在处理“双师型”教师队伍建设问题时，倾向于采用跨部门协作路径，借此建立起一个更为全面和协同的政策支持网络。教育部办公厅亦参与发布了17份政策文件，这表明其在政策形成过程中扮演着关键角色。国务院发布的13份政策文件则表明了其在关键政策制定环节中的直接参与。其他参与部门虽然发布数量有限，但也体现了他们在特定情境下对政策制定的补充贡献。例如，国家教育委员会、中共中央与国务院的联合体、教育部办公厅与其他办公厅的协作、国务院办公厅，以及中共中央办公厅与国务院办公厅的联合发布，都反映了这些部门在必要时刻愿意提供专业指导和额外支持。剩余的3份政策文件由其他部门发布，这可能意味着一些非传统或地方性质的参与者在“双师型”教师队伍建设政策的形成中发挥了作用。最后，国务院教育督导委员会办公室发布的2份政策文件暗示了其在教育政策监督和指导方面的职能。

总结而言，教育部不仅是“双师型”教师队伍建设政策的主要发布机构，而且还注重与其他政府部门的密切合作，以保证政策的全面性和执行效力。多部门协作的政策制定模式有利于集聚各领域的专业知识与资源，共同促进“双师型”教师队伍建设的持续发展。



> 图2历年“双师型”教师队伍建设政策的颁布部门分布情况

3. 政策文件的领域分类分析

从统计数据中我们可以清晰地发现，历年来“双师型”教师队伍建设政策文件的领域分布呈现出明确的偏好性。职业教育领域在政策文件的数量上占据绝对优势，累积发布了94份政策文件，占了总体数量的64%，这表明我国在制定“双师型”教师队伍建设政策时，侧重点在于职业教育的整体框架。相较之下，针对高等职业教育领域的政策文件有27份，而中等职业教育领域的略少一点，有26份。这一数据对比揭示了高等职业教育和中等职业教育在“双师型”教师队伍建设方面的政策支持尚有提升空间，尽管二者之间的支持差距并不悬殊。

总结来看，就职业教育整体而言，“双师型”教师队伍建设政策已取得了较广泛的实施，但在高等职业教育与中等职业教育层面，政策支援尚须增强。未来可能需要针对高等职业教育和中等职业教育的特性，增加专门针对这两个领域“双师型”教师队伍建设的政策供给，以满足其特定需求。

（二）职业教育“双师型”教师队伍建设政策变迁的横向分析

1. “双师型”教师队伍建设政策的积极性

（1）“双师型”教师的界定标准逐步明确化

在过去二十余年的发展过程中，“双师型”教师的界定标准经历了持续且精细的演进。始于2000年1月，教育部发布的《关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》提出“双师型”教师既

是教师，又是工程师、会计师等^[7]。显然该文件通过简单举例，首次解释了“双师型”教师的含义，强调了“双师型”教师具备“双重”身份。同年3月，教育部发布的《关于开展高职高专教育师资队伍专题调研工作的通知》首次引入了“双师”素质教师的概念，并以工科类教师为例，进一步阐释了“双师型”教师的内涵。该文件强调“双师型”教师应具备“双能力”特征，不仅具备传统的教育教学能力，还要拥有两年以上专业实践经历，能够指导专业各种实践性环节，或者主持（或主要参与）两项以上专业研究、开发工作，以及发表两篇校级以上刊物发表的科技论文，具备专业研究和开发能力^[8]。

间隔四年后，教育部发布了《关于全面开展高职高专院校人才培养工作水平评估的通知》^[9]。该文件在《关于开展高职高专教育师资队伍专题调研工作的通知》的基础上进一步细化了“双师”素质教师的定义，增添并修订了一些硬性和选择性条件。其中一项硬性条件要求专职教师具备讲师（或以上）教师职称^[9]，而选择性条件从“二选一”拓展至“四选一”。这意味着对专职教师资质要求的提升，同时扩大了“双师型”教师的认定范畴，允许通过“双职称”“双证书”等形式界定教师的专业实践教学与研究能力。此外，该文件还对专业实践经验和研究成果的范畴与要求进行了补充，强调了与企业合作的重要性，并对部分条件增加了“近五年”的时效限制^[9]，以确保“双师型”教师的专业技能与时俱进。

到了2008年，教育部发布的《高等职业院校人才培养工作评估方案》，对“双师型”教师的界定条件做了进一步的调整。该文件移除了对讲师职称的硬性要求，仅保留教师资格的必备条件，并将选择性条件从“四选一”缩减至“三选一”。同时，对于具备“双职称”或“双证书”的教师，还要求在过去五年内主持（或主要参与）校内实践教学设施建设或提升技术水平的设计安装工作并取得良好的效果和省同类院校认可^[10]，才能被界定为“双师型”教师。并删除了“企业第一线本专业实际工作经历”以及“主持（或主要参与）应用技术研究及成果”^[10]界定条件中的具体数目限制。可以看出，该举措不仅突显了“双师型”教师在专业实践教学和技术研究方面的重要性，同时也适度放宽了界定标准。此外，该文件还进一步规定了校内兼课教师的“双师型”教师界定标准应与专任教师的要求一致。

在此后的将近十四年期间，国家层面未对“双师型”教师的界定标准做出显著修改。直到2022年，《教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》，以及其随附的《职业教育“双师型”教师基本标准》标志着对“双师型”教师认定工作的专门化，明确了其在推进职业技术教育改革、提升教学质量及培养高素质人才中的关键作用。新标准从教师职业道德与修养、理论与实践教学能力以及与企业有关的工作经验四个维度^[11]，确立了“双师型”教师的认定基准，并按照初级、中级和高级三个层次，对中等职业院校“双师型”教师的认定条件给予了详细说明。

总的来看，过去二十多年间，“双师型”教师界定标准的演变历程清晰地展示了从模糊到精确、从宏观到具体的发展轨迹。自2000年教育部首次解读“双师型”教师的含义，至2004年进一步细化其内涵，再到2008年对其界定条件的再次调整，并突出强

调教师的企业实践经验和专业技术研究能力的重要性。直至2022年,教育部发布了首个专门的认定标准文件,确立了基本认定标准,使“双师型”教师的定义和标准得到了更进一步的规范。这一系列的变化不仅体现了对“双师型”教师概念和定义的不断深化,同时也显现出我国对“双师型”教师队伍建设的高度重视。

(2) “双师型”教师队伍建设的数量配比逐步具体化

1995年,国家教委发布了《关于开展建设示范性职业大学工作的通知》,其中首度引入了“双师型”教师的概念,并对此类教师团队的规模设置了初步的数量基准。根据该文件,实习指导教师和专业课教师中应确保至少三分之一满足“双师型”资质标准^[6]。该举措标志着我国对于职业教育领域内“双师型”教师队伍建设的正式关注与推动。继而在2000年及2001年期间,教育部相继发布了《关于支持第二批示范性职业技术学院建设有关问题的通知》和《全国教育事业第十个五年计划》,尽管这些文件未再细化具体的数字比例,转而采用了“具有一定比例”这样的弹性表述^{[12][13]},但这并非表示政策上对“双师型”教师规模的要求有所缓和。实际上,这种从精确数值到相对灵活说法的转变,反映了“双师型”教师队伍建设正在经历一个战略调整和逐步深化的过渡时期。紧接着,在之后约十二年的时间跨度内,国家依据中高等职业教育各自的属性差异,连续出台多项政策文件,为中高职院校“双师型”教师队伍的规模扩张制定了更加详尽且差异化的目标标准。

关于中职学校“双师型”教师队伍建设数量配比的政策演进历程。最初,在《关于“十五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》^[14]和《教育部关于进一步深化中等职业教育改革的若干意见》^[15]两份政策文件中,已对中职学校“双师型”教师队伍的数量配备提出了基本要求,尽管当时并未明确数值基准。然而直至2010年,《中等职业学校设置标准》文件首开先河,明确规定中职学校“双师型”教师的数量不得少于专业教师总数的30%^[16]。此后的一年,《关于“十二五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》进一步将比例提高至50%^[17]。即刻,教育部办公厅联合多个部门发布的《关于申报2012年度国家中等职业教育改革发展示范学校建设计划项目的通知》再次递增了数量要求,将“双师型”教师的占比提高到专任专业课教师的80%以上^[18]。透过这一系列政策文件的变迁轨迹,清晰地揭示了我国对中职学校“双师型”教师队伍建设的数量要求呈现出稳步上升的趋势,这无疑表明了国家对中职教育“双师型”教师队伍建设的高度重视。

关于高职院校“双师型”教师队伍建设数量配比的政策演进历程。1997年,《国家教委关于高等职业学校设置问题的几点建议》标志着我国首次在政策层面对高职院校“双师型”教师队伍的数量配比提出了具体规定^[19]。该文件以及《高等职业学校设置标准(暂行)》明确规定了每个专业至少要配备两名本专业的中级专业技术职务以上的“双师型”专任教师^{[19][20]}。这两份文件将满足“双师型”教师数量标准视为高职院校设立的前提条件之一,并把“双师型”教师视作高职院校不可或缺的基础组成部分。这一举措为高职院校“双师型”教师队伍的培育和发展制定了明确的指导标准。随后,《教育部关于全面开展高职高专院校人

才培养工作水平评估的通知》进一步明确了对“双师型”教师的需求,要求在高职院校的专业基础课和专业课中,“双师”素质教师的比例应达到50%^[9]。而在《关于进一步推进“国家示范性高等职业院校建设计划”实施工作的通知》中,这一比例被大幅提升至90%^[21],突显了国家对高职院校“双师型”教师队伍质量与数量要求的不断增加。由此可见,从最初的萌芽到逐步成熟的政策制定,我国对高职院校“双师型”教师队伍建设的数量要求显示出稳步上升的态势,并在某些时期达到了极高的标准。这不仅预示着“双师型”教师在高职院校中的广泛普及,同时也彰显了我国对于提升高职院校教师队伍整体素质的坚定决心。

自2012年以后,我国对中高职院校“双师型”教师队伍建设的数量要求保持稳定。这一状况持续至2015年,教育部发布的《中国教育监测与评价统计指标体系》为“双师型”教师比例的界定、作用、计算方法、指标拆分、应用范围、含义诠释及局限性提供了详细说明^[22]。此举为促进“双师型”教师队伍建设的发展奠定了坚实基础。继而在四年之后,即2019年,教育部等四部门发布的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》明确规划了未来三年内职业院校“双师型”教师队伍建设的目标,尤其是到2022年底,职业院校“双师型”教师需占据专业课教师总数过半的比重^[23]。紧随其后的一年里,教育部与其他九个部门联合发布了《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》,该计划再次确认了2023年末职业院校“双师型”教师达到占专业教师50%以上的目标^[24]。通过历年政策文件的比较分析可以看出,我国对职业院校“双师型”教师队伍建设规模要求的逐渐明确化,尽管目标比例从“占专业教师的80%—90%”下调至“占专业教师的50%以上”,这并不减弱我国对于职业院校“双师型”教师队伍建设的重视,更可能反映出我国对当前职业院校“双师型”教师队伍建设实际情况的理解与兼容,为未来培养更多优秀的“双师型”教师奠定了坚实基础。

(3) “双师型”教师的培养培训体系逐步健全化

自1998年国家教委发布《面向二十一世纪深化职业教育教学改革的原则意见》以来,我国针对“双师型”教师的培养培训体系经历了一个不断优化和完善的过程。该政策文件首次正式将教师参与企业实践纳入要求之中^[25],象征着职业教育教师培养路径的根本性转变。随后,国家教育部门陆续发布了一系列配套文件,致力于搭建和完善教师赴企业接受培训的长效机制。

在“双师型”教师的培养培训周期方面。自1997年开始,国家教委就在《关于加强中等职业学校教师队伍建设的意见》中提倡利用职教师资培训基地和企业资源对教师进行“短期”业务培训^[26]。进入2001年,教育部在《关于“十五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》中首次提出教师应进行“定期”实习的制度化要求^[14],突显了实践能力培养的重要性。2003年,教育部等六部门在《关于实施职业院校制造业和现代服务业技能型紧缺人才培养培训工程的通知》中进一步强调了专业教师“定期轮训”的必要性^[27],尽管具体的时间周期尚未明确。直到2004年,《教育部等七部门关于进一步加强职业教育工作的若干意见》中明确规定了专业教师每两年须有超过两个月的时间到企业或生产服务前实

实践^[28]，这一规定首次为专业教师的实践周期设定了具体的时间要求。2013年，教育部办公厅和财政部办公厅更是在《职业院校教师素质提高计划中等职业学校专业骨干教师培训项目管理办法》中进一步细化了培训周期，区分了专业课教师和公共课教师的不同培训学时要求^[29]。2019年，《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》中首次提出了职业院校教师每年至少1个月在企业或实训基地实训的明确要求，并确立了教师5年一周期的全员轮训制度^[30]。2021年，教育部和财政部在《关于实施职业院校教师素质提高计划（2021—2025年）的通知》中调整了轮训制度，允许教师每年至少“累计”1个月以多种形式参与企业实践或实训基地实训^[31]，彰显了对教师实践培训时间安排的弹性和个性化需求的尊重。

在“双师型”教师培养培训基地建设方面。早在2004年，教育部和卫生部联合发布的《护理、药学和医学相关类高等教育改革和发展规划》便提出了建立区域性“双师型”师资培训基地的构想^[32]，尽管当时未涉及具体操作细节。随后第二年，教育部在《关于印发2005年职业教育与成人教育工作要点的通知》中确定了全国六个高职高专教师培训基地及其培训项目^[33]。之后，2010年发布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》和2021年发布的《全国教育人才发展中长期规划（2010—2020年）》都明确提议依靠高等院校和大中型企业共同打造“双师型”教师培养培训基地^{[34][35]}，进一步强化了校企合作的重要性。2019年，在《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》中设立了建设100个“双师型”教师培养培训基地的明确目标^[36]，标志着政府对此类基地建设的重视达到新的高度。同年9月，教育部等四部门发布的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》详细规划了未来三年“双师型”教师队伍的具体建设目标，包括到2022年底建设100家校企合作的“双师型”教师培养培训基地和100个国家企业实践基地^[23]。同时支持高水平学校与大中型企业共建“双师型”培训师队伍，并认定300个“双师型”教师培养培训示范单位^[23]。到了2022年，《教育部办公厅关于公布国家级职业教育“双师型”教师培训基地（2023—2025年）的通知》确定了170个国家职业教育“双师型”教师培训基地^[36]。通过这些连续的政策发布和实施，我国在“双师型”教师培养培训基地建设方面展现出了明确的政策导向和不断深化的实践探索，旨在通过强化校企合作，提升职业教育师资队伍的整体素质和实践能力。

在“双师型”教师培养培训的模式方面。2007年，《教育部关于“十一五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》率先提出了“基地培训+企业实践”的复合模式^[37]，突破了单纯理论教学的局限，实现了理论与实践的有机结合，为后继的教师培养政策设置了新的标准。随后，2013年教育部办公厅与财政部办公厅联合发布的《职业院校教师素质提高计划中等职业学校专业骨干教师培训项目管理办法》进一步明确了专业课程与实习指导教师的培训路径，允许采取集中培训、企业实践或者两者相结合的灵活方式^[29]，突显了对教师实践技能的重视。2016年发布的《教育部财政部关于实施职业院校教师素质提高计划（2017—2020年）的意见》引入了一种创新的混合型培训模式，结合了线下面授与在线研修的优势^[38]，为“双师型”教师的专业发展提供了更多元化的途径。紧接着，2017年教

育部办公厅与财政部办公厅联合发布的《关于做好职业院校教师素质提高计划2017年度项目组织实施工作的通知》对网络研修的学时配比和班级容量做出了明确规定，强调了技术技能实训、专业教学法的应用与实践等核心内容的重要性，使得“双师型”教师的培训内容更加精细化和具体化^[39]。最近，2023年教育部办公厅发布的《国家级职业教育教师和校长培训基地管理办法（试行）》对职业教育教师和校长的培训内容提出了新的要求，既要覆盖理论知识也要强化实践技能，特别是对于“双师型”教师的培训项目，其实践环节的课时比例不得低于总课时的50%^[40]，进一步巩固了实践导向的培训原则。可见，我国“双师型”教师的培养与培训模式正朝着越来越贴近职业教育实际需要的方向发展，强调了理论与实践相结合的重要性，并且在不断地细化和深化培训内容与形式。

总体上看，这些政策文件的演进体现了国家对职业教育“双师型”教师队伍建设的持续投入和战略规划，旨在通过多元化的培训模式和规范化的管理，培养出更多能够满足职业教育需求的高素质教师。

（4）“双师型”教师的聘用制度逐步全面深化

自1995年国家教育委员会发布《关于推动职业大学改革与建设的几点意见》以来，我国职业院校在“双师型”教师聘用制度方面逐渐趋于全面化。该文件首次提出了吸纳拥有实际工作经验的工程技术人员或管理人员作为兼职教师的建议，倡导专兼结合的师资结构^[41]，旨在增强实践教学的有效性并为专任教师提供“双师型”发展路径。随着时间的推移，“双师型”教师聘用制度得到了进一步的完善。2014年，教育部等六部门发布的《现代职业教育体系建设规划（2014—2020年）》明确了新进教师需先获得实践经验方可上岗的原则，并且提出了教师定期参加实践的制度化要求^[42]，这标志着“双师型”教师的培养和培训成为职业教育教师入职的必备条件。近年来，相关政策已对“双师型”教师的招聘标准实施了清晰的规定。2019年，《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》以及《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》相继提出了从企业界招聘具有丰富工作经验和高等职业教育学历背景的专任教师的新准则^{[30][23]}，这反映了国家对“双师型”教师队伍建设重视程度的加深。尤其是自2020年起，政策规定基本不再从应届毕业生中招聘，除非是“双师型”职业技术师范专业毕业生^[23]。这样的变化突显了我国对“双师型”教师实践经验和专业技能的高度重视，意图确保职业教育教师能够更加贴合行业发展和教育需求。最新的政策动态显示，如《关于实施职业院校教师素质提高计划（2021—2025年）的通知》和《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》等文件，多次提出了制订和完善“双师型”教师的聘用、考核及评价标准^{[31][43]}，尽管目前尚未形成具体的制度文件。

总体而言，我国“双师型”教师聘用制度的演进历程从最初的兼职教师引入，过渡到新任教师必须具备实践经验的刚性要求，直至当前对教师招聘标准的严格控制。这些变化清晰地展现了我国对“双师型”教师实践能力和企业经验价值的不断增强，也反映了我国在职业教育领域师资队伍建设中的战略规划和坚定承诺。

2. “双师型”教师队伍建设政策的局限性

在对现行“双师型”教师队伍建设政策进行梳理时，本研究

注意到存在一些局限性，主要体现在四个方面：

（1）财政支持的缺乏

在梳理历年“双师型”教师队伍建设相关政策文件的过程中，可以发现虽然多项政策呼吁增加对“双师型”教师队伍建设的资金投入，但实际上仅有《国家示范性高等职业院校建设计划管理暂行办法》和《国家中等职业教育改革发展示范学校建设计划项目管理暂行办法》两部文件明确规定了“双师型”教师培训经费的具体配置，并指出教师培训与进修的费用需占据中央财政专项资金的一定比例^{[44][45]}。此外，近期在2023年发布的《教育部办公厅关于实施新时代职业学校名师（名匠）名校长培养计划的通知》进一步提出了对“双师型”名师（名匠）的培养支持，其中中央财政将通过教师工作专项经费，按照每位培养对象不少于10万元的标准提供经费支援^[46]。然而，除了上述几个文件外，目前尚无其他政策文件针对“双师型”教师队伍建设的经费问题给出明确的支持措施和具体要求。这表明，尽管政策层面对“双师型”教师队伍建设的资金支持表示出积极态度，但实际操作中仍需进一步细化和落实相关财政支持政策。

（2）激励机制的不足

在市场经济环境中，若职业院校意欲构建高素质的“双师型”教师队伍，那么在薪资待遇和福利方面为“双师型”教师提供相应的优惠政策便成为必要的策略。这种倾斜应体现在将教师的薪资与职称、工作绩效和科研成果紧密挂钩，对杰出贡献者和卓越人才给予更多的奖励，充分发挥薪资的激励作用，并合理扩大教师间的收入差距。然而，回顾历史政策文件，尽管诸如《教育部办公厅关于加强高等职业（高专）院校师资队伍建设的意见》等文件提出了对具有“双师”素质的教师在晋升和薪酬方面给予优惠的方向性指导^[47]，但并未提出明确的实施要求，难以确保职业院校在激励“双师型”教师队伍建设方面的承诺得到兑现。

（3）监督评估系统的缺失

“双师型”教师队伍建设政策的有效实施不仅取决于政策框架本身的完整性，还依赖于与之相连的监督评估系统的完善。因此，确保良好的运营环境对于维护“双师型”教师建设政策至关重要。遗憾的是，在教师队伍建设相关政策中，尚未涵盖针对“双师型”教师队伍构建的监测与评价机制。这使得职业院校的“双师型”教师队伍建设情况缺乏有效的监控和评估途径，进而影响了对政策执行效果的准确判断，不利于推动职业院校“双师型”教师队伍的健康发展。

（4）政策制定的滞后性

随着产业结构的转型升级和新技术的快速发展，职业教育领域正经历着持续且多样化的挑战。然而，在这样一个快速变化的环境中，涉及“双师型”教师队伍建设的政策文件在迅速回应职业教育需求变迁方面呈现出一定的迟缓性，这直接关系到政策实施的及时性和有效性。政策更新的滞后性不仅可能造成政策规定与教育实践之间的断层，还可能削弱政策对不同区域、不同职业院校特殊情境的适应能力，进而对“双师型”教师队伍建设的质量和成果产生不利影响。因此，如何适当地平衡政策的持久性与灵活性，增强其前瞻性和适应性，已成为未来职业教育政策规划重点攻克的核心问题。

五、职业院校“双师型”教师队伍建设政策的优化路径

（一）加大“双师型”教师队伍建设的财政支持

为了强化“双师型”教师队伍建设，国家教育部门需采取多元化的策略，以增强对职业院校中“双师型”教师队伍建设的财政支持。教育部门可以协同财政部、人力资源和社会保障部等相关行政机构，共同确保“双师型”教师队伍建设所需的资金流。具体措施可以包含：首先，支持职业院校将“双师型”教师队伍建设的财政资源融入学校的发展规划，并设立专项基金，专门用于“双师型”教师的培养、研修、引进和团队发展；其次，通过政府财政补贴等渠道，全面承担国家级和省级教师培训项目以及企业实践活动中的费用，确保职业院校“双师型”教师的继续教育和专业成长得到充分支持；再次，职业院校在预算分配上应特别考虑“双师型”教师在实践教学环节的资金需求，确保他们能够获得充足的资源和必需的支持；最后，提高对职业技术教育师资的生均拨款标准，这将有助于从根本上培育出大批符合社会需求的“双师型”教师。

（二）加强“双师型”教师队伍建设的激励机制

在探索如何加强“双师型”教师队伍建设的策略时，适宜地提升激励机制是一个关键途径。国家教育部门可以采用混合激励方法，包括直接的物质激励和间接的精神激励，以促进职业院校中“双师型”教师队伍的发展。就直接物质激励而言，教育部门可以选择与职业院校实施评价与管理的分离策略，授予职业院校较大的自治空间，尤其在人事管理、教师评聘和内部薪酬分配等方面。这种自主权允许职业院校利用绩效工资和职称评定等工具，刺激教师的工作热情，并对“双师型”教师给予额外的奖励，从而推动“双师型”教师队伍的壮大。至于间接的精神激励，其实施可以从两个层面进行。首先，对于那些在“双师型”教师培训项目中表现突出并通过考核的教师，可以优先考虑他们作为“双师型”名师工作室等平台的负责人，同时授予荣誉证书以认可他们的成就。其次，在评价高水准职业学院时，可以将教师双重素质的发展和成效作为核心评价标准之一，对于在这一领域取得显著成绩的院校给予表彰和奖励^[48]。

（三）建立“双师型”教师队伍建设的监督评估体系

为了确保“双师型”教师队伍建设政策的有效性，国家教育部门应建立起一套健全的监督评估体系，并明晰政策执行的责任归属和问责机制，以便加强对职业院校“双师型”教师队伍建设的监控和评价。首先，监督评估系统应包含对“双师型”教师政策执行过程及结果的持续监督和定期评估。这涉及验证“双师型”教师资格的真实性，严格管理“双师型”教师的任期，并在任期届满时对其进行再评估，同时跟踪记录相关信息的更新，检查是否达到了政策规定的数量标准，以及是否按计划举办了恰当的课程等。对于成功达到政策要求的职业院校，应给予相应的奖励；反之，对于未能遵守政策的院校，则需追究其责任，并对任何欺诈或不诚信行为施以适当的处罚。其次，评估体系还应应对“双师型”教师政策的效益、效率和价值进行深入分析，以便为政策的调整和完善提供有建设性的建议。这些建议旨在优化“双师型”教师政策，使其更有效地引领职业院校建设高质量“双

师型”教师队伍。

（四）推进“双师型”教师队伍建设政策体系的现代化

为了促进“双师型”教师队伍建设政策体系的现代化进程，首先，建议构建一个综合性监测系统，该系统负责跟踪产业发展动态、技术创新以及教育需求的演变，并定期采集与分析相关数据，为政策的及时刷新奠定坚实基础。其次，强化跨部门协同作用，特别是加强教育部门与行业企业之间的沟通与合作，确保政策的制订与行业发展的实际需求紧密相连，实现教育资源与市场需求的高效对接。此外，建立常规的政策文件审查和更新机制，确保政策内容与时代进步保持同步，并满足职业教育领域不断演化的需求。同时，加大政策宣传力度，通过多样化的传播渠道确保政策信息的透明性和易获取性，鼓励各利益相关方积极参与政策实施过程。最后，倡议开展国际交流与合作计划，吸纳国外职业教育的成功案例，尤其是学习其在“双师型”教师培养方面的先进做法，并融入国际视野，以充实和完善国内的政策体系。

参考文献：

[1] 尹克寒. 基于三维分析框架的“双师型”教师政策的审视与启示——以1995—2023年的政策文本为研究对象[J]. 中国职业技术教育, 2023, (33): 48-57.

[2] 洪鑫辉, 梁海霞. 高职院校“双师型”教师认定制度及实施路径研究——基于对68所“双高计划”高职院校的调查[J]. 职业技术教育, 2023, 44(34): 46-52.

[3] 陈凤英, 李杰. 职业教育“双师型”教师制度的问题、成因与行动策略研究——基于制度失范的视角[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2023, 25(02): 82-89.

[4] 张永林, 谢瑶. “双师型”教师教学能力测评工具开发及应用研究[J]. 黑龙江高教研究, 2023, 41(08): 134-140.

[5] 徐芳, 陶宇. 欧美职教“双师型”教师培养的成效、经验及启示[J]. 教育与职业, 2021, (09): 68-75.

[6] 国家教委. 关于开展建设示范性职业大学工作的通知(教职[1995]15号)[Z]. 1995-12-19.

[7] 教育部. 关于加强高职高专教育人才培养工作的意见(教高[2000]2号)[Z]. 2000-01-17.

[8] 教育部. 关于开展高职高专师资队伍专题调研工作的通知(教发[2000]3号)[Z]. 2000-03-23.

[9] 教育部办公厅. 关于全面开展高职高专院校人才培养工作水平评估的通知(教高厅[2004]16号)[Z]. 2004-04-19.

[10] 教育部. 高等职业院校人才培养工作评估方案(教高[2008]5号)[Z]. 2008-04-08.

[11] 教育部办公厅. 关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知(教师厅[2022]2号)[Z]. 2022-10-25.

[12] 教育部. 关于支持第二批示范性职业技术学院建设有关问题的通知(教发[2000]160号)[Z]. 2000-08-15.

[13] 教育部. 全国教育事业第十个五年计划(教发[2001]33号)[Z]. 2001-07-26.

[14] 教育部. 关于“十五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见(教职成[2001]10号)[Z]. 2001-11-21.

[15] 教育部. 关于进一步深化中等职业教育改革的若干意见(教职成[2008]8号)[Z]. 2008-12-13.

[16] 教育部. 中等职业学校设置标准(教职成[2010]12号)[Z]. 2010-07-06.

[17] 教育部. 关于“十二五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见(教职成[2011]17号)[Z]. 2011-12-24.

[18] 教育部办公厅, 人力资源社会保障部办公厅, 财政部办公厅. 关于申报2012年度国家中等职业教育改革发展示范学校建设计划项目的通知(教职成厅函[2012]29号)[Z]. 2012-06-08.

[19] 国家教委. 关于高等职业学校设置问题的几点建议(教计[1997]95号)[Z]. 1997-09-25.

[20] 教育部. 高等职业学校设置标准(暂行)(教发[2000]41号)[Z]. 2000-03-15.

[21] 教育部, 财政部. 关于进一步推进“国家示范性高等职业院校建设计划”实施工作的通知(教高[2010]8号)[Z]. 2010-07-26.

[22] 教育部. 中国教育监测与评价统计指标体系(教发[2015]6号)[Z]. 2015-08-10.

[23] 教育部等四部门. 深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设的改革实施方案(教师[2019]6号)[Z]. 2019-08-30.

[24] 教育部等九部门. 职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)(教职成[2020]7号)[Z]. 2020-09-23.

[25] 国家教委. 面向二十一世纪深化职业教育教学改革的原则意见(教职[1998]1号)[Z]. 1998-02-16.

[26] 国家教委. 关于加强中等职业学校教师队伍建设的意见(教职[1997]8号)[Z]. 1997-09-24.

[27] 教育部等六部门. 关于实施职业院校制造业和现代服务业技能型紧缺人才培养培训工程的通知(教职成[2003]5号)[Z]. 2003-12-03.

[28] 教育部等七部门. 关于进一步加强职业教育工作的若干意见(教职成[2004]12号)[Z]. 2004-09-14.

[29] 教育部办公厅, 财政部办公厅. 职业院校教师素质提高计划中等职业学校专业骨干教师培训项目管理办法(教师厅[2013]3号)[Z]. 2013-05-16.

[30] 国务院. 关于印发国家职业教育改革实施方案的通知(国发[2019]4号)[Z]. 2019-01-24.

[31] 教育部, 财政部. 关于实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)的通知[Z]. 2021-08-04.

[32] 卫生部, 教育部. 关于印发护理、药学和医学相关类高等教育改革和发展规划的通知(卫科教发[2004]167号)[Z]. 2004-05-24.

[33] 教育部. 关于印发2005年职业教育与成人教育工作要点的通知(教职成司函[2005]12号)[Z]. 2005-02-28.

[34] 国务院. 关于印发国家职业教育改革实施方案的通知(国发[2019]4号)[Z]. 2019-01-24.

[35] 教育部. 全国教育人才发展中长期规划(2010—2020年)(教人[2011]1号)[Z]. 2011-01-14.

[36] 教育部办公厅. 关于公布国家级职业教育“双师型”教师培训基地(2023—2025年)的通知(教师厅函[2022]28号)[Z]. 2022-12-07.

[37] 教育部. 关于“十一五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见(教职成[2007]2号)[Z]. 2007-04-13.

[38] 教育部, 财政部. 关于实施职业院校教师素质提高计划(2017—2020年)的意见(教师[2016]10号)[Z]. 2016-10-28.

[39] 教育部办公厅, 财政部办公厅. 关于做好职业院校教师素质提高计划2017年度项目实施工作的通知(教师厅[2017]8号)[Z]. 2017-08-08.

[40] 教育部办公厅. 关于印发国家级职业教育教师和校长培训基地管理办法(试行)的通知(教师厅[2023]5号)[Z]. 2023-12-19.

[41] 国家教育委员会. 关于推动职业大学改革与建设的几点意见(教职[1995]12号)[Z]. 1995-10-06.

[42] 教育部等六部门. 现代职业教育体系建设规划(2014—2020年)(教发[2014]6号)[Z]. 2014-06-16.

[43] 中共中央办公厅, 国务院办公厅. 关于推动现代职业教育高质量发展的意见[Z]. 2021-10-12.

[44] 教育部, 财政部. 关于印发国家示范性高等职业院校建设计划管理暂行办法的通知(教高[2007]12号)[Z]. 2007-07-04.

[45] 教育部, 人力资源社会保障部, 财政部. 关于印发国家中等职业教育改革发展示范学校建设计划项目管理暂行办法的通知(教职成[2011]7号)[Z]. 2011-07-06.

[46] 教育部办公厅. 关于实施新时代职业学校名师(名匠)名校长培养计划的通知(教师厅[2023]3号)[Z]. 2023-07-14.

[47] 教育部办公厅. 关于加强高等职业(高专)院校师资队伍建设的意见(教高厅[2002]5号)[Z]. 2002-05-15.

[48] 韩冰, 吕玫. 我国高职“双师型”教师队伍建设对政策工具的要求——基于政策文本和政策环境的分析[J]. 职业技术教育, 2019(24).