

“一体两翼”战略背景下高职院校兼职教师队伍建设的困境与优化路径研究

雷靳灿, 党琦, 李巍

重庆城市管理职业学院, 重庆 401331

摘 要 : 在国家“一体两翼”职业教育改革的战略背景下, 高职院校兼职教师队伍建设至关重要。然而, 在此背景下兼职教师队伍的建设面临着多重挑战, 存在来源单一化、能力评价模糊、校企协同不足等问题。对此, 本文针对性地提出四个方面的策略: 构建协同管理体系完善体制机制、以“虚拟教研室”构建校企知识共享平台、以“互兼互聘”机制打破人力资源流动壁垒、通过三维评价体系与动态分级激励实现质量闭环。

关 键 词 : “一体两翼”; 兼职教师; 虚拟教研室; 产教融合

Dilemmas and Optimization Paths of Part-time Faculty Development in Higher Vocational Colleges under the "One Body, Two Wings" Strategy

Lei Jincan, Dang Qi, Li Cui

Chongqing City Management College, Chongqing 401331

Abstract : Under the "One Body, Two Wings" vocational education reform strategy, the development of part-time faculty in higher vocational colleges is crucial. However, the development of part-time faculty is facing multiple challenges, including homogeneous recruitment sources, vague competency evaluations, and insufficient industry-academy collaboration. In response, this paper proposes four targeted strategies: Establishing a collaborative management system to refine institutional mechanisms; Building an industry-academy knowledge-sharing platform through "virtual teaching and research offices"; Breaking human resource mobility barriers via a "mutual part-time appointment" mechanism; Achieving a quality feedback loop through a three-dimensional evaluation system and dynamic tiered incentives.

Keywords : "One Body, Two Wings"; part-time faculty; virtual teaching and research offices; production-education integration

一、“一体两翼”战略背景

随着全球产业链重构与技术迭代加速, 职业教育作为技能型社会建设的关键支柱, 其改革进程与国家经济转型升级的关联性日益凸显。2022年教育部等五部门联合印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》, 明确提出构建“一体两翼”战略框架, 这一战略不仅是政策层面的顶层设计, 更是职业教育服务国家战略、支撑产业升级的实践路径, 标志着我国职业教育从规模扩张向内涵式发展的深刻转型, 其核心在于构建适应新时代经济社会发展需求的现代职业教育体系。“一体”即省域现代职业教育体系建设新模式, 其意义在于通过区域试点探索, 形成可复制、可推广的经验范式, 为全国职业教育改革提供实践样本。这一设计体现了“以点带面”的改革逻辑, 通过重点区域的突破性实践, 带动整体职业教育生态的优化升级。而“两翼”即市域产教联合体和行业产教融合共同体, 则是战略落地的具体载体。市域产教联合体强调以产业园区为基础, 推动政校企研多方协同, 实现教育链与区域经济链的深度融合; 行业产教融合共同体则聚焦重点行业, 通过龙头企业与高水平院校的牵头, 构建跨区域、跨

领域的资源整合平台, 为行业提供稳定的人力资源和技術支撑。这两翼的协同推进, 实质上构建了职业教育服务产业发展的“双引擎”, 既注重区域经济的特色化需求, 又兼顾行业发展的全局性布局。战略中强调的五项重点工作, 进一步明确了职业教育改革的关键抓手。提升职业学校关键办学能力、加强“双师型”教师队伍建设、建设产教融合实践中心、拓展学生成长通道、创新国际交流合作机制, 这些举措共同构成了职业教育高质量发展的系统框架。^[1]特别是数字化赋能和国际化布局的提出, 体现了职业教育面向未来、面向全球的战略视野。从更深层次看, “一体两翼”战略的实施不仅是职业教育体系的自我革新, 更是教育服务国家战略能力的重要提升。通过构建区域与行业双轮驱动的协同机制, 职业教育得以深度融入经济社会发展大局, 成为推动产业升级、促进就业创业的重要力量。这一战略的成功实施, 将有助于破解长期以来制约职业教育发展的体制机制障碍, 推动形成政府统筹管理、行业企业积极支持、社会力量深度参与的多元办学格局, 最终实现职业教育从“跟跑”到“并跑”乃至“领跑”的跨越式发展。^[2]

二、兼职教师队伍建设的现状分析

（一）兼职教师队伍构成单一且结构失衡

当前高职院校兼职教师队伍建设在“一体两翼”战略推进过程中，呈现出系统性矛盾与结构性失衡的双重特征。从队伍构成来看，兼职教师来源高度依赖单一渠道，约80%的兼职教师集中于合作企业的技术岗位，行业领军人才、能工巧匠等高层次兼职教师的引入比例严重不足。这种来源单一化不仅导致教学视角的局限性，更难以满足新兴产业对跨领域复合型技能培养的需求。^[3]与此同时，队伍年龄结构呈现显著断层，青年技术骨干占比不足两成，中高龄教师群体占据主体地位，其知识更新速度与数字化教学能力难以适应前沿领域的技术迭代节奏，教学内容的时效性与产业实际需求之间形成明显错位。

（二）管理机制规范性缺失

在管理机制层面，兼职教师队伍建设的规范性缺失成为制约质量提升的关键瓶颈。准入环节普遍存在标准模糊、流程粗放等问题，多数院校尚未建立科学的能力评价体系，仅依赖企业推荐与简单试讲作为选拔依据，导致教学能力与岗位需求脱节的现象频发。培养体系的缺位进一步加剧了能力短板，系统性教学培训覆盖率不足三成，且培训内容多局限于基础教学法，缺乏对课程开发、数字化工具应用等核心能力的针对性培养，使得兼职教师难以有效衔接理论教学与实践指导的双重角色。激励机制的失效则直接影响了队伍的稳定性与积极性，现行薪酬标准普遍低于市场水平，职业发展通道的缺失使兼职教师长期处于“临时工”身份认知中，年均流失率居高不下，严重削弱了教学连续性与团队凝聚力。

（三）产教协同机制运行不畅

校企双方在兼职教师管理中的权责边界尚未厘清，企业往往将人员派遣视为履行社会责任的附加义务，而非深度参与人才培养的战略投资，导致兼职教师在教学投入、时间保障等方面面临双重角色冲突。区域层面的资源共享机制受限于行政壁垒与政策差异，跨市域、跨省域的师资调配面临社保衔接、职称互认等制度性障碍，市域产教联合体的资源整合效能未能充分释放。^[4]行业组织的功能缺位同样显著，行业协会在师资认证、标准制定等环节的参与度不足，导致行业前沿技术标准与教学内容更新之间存在滞后性，削弱了职业教育对产业变革的响应能力。

（四）兼职教师队伍建设与“两翼”建设脱节

一体两翼的战略背景为兼职教师队伍的建设提供了得天独厚的条件，通过构建产教联合体和校企命运共同体，为教育资源的深度整合与协同创新开辟了新空间。联合体模式打破了传统校企合作的线性关系，形成了以产业链需求为导向、以教育链供给为支撑的网状协同结构，使兼职教师队伍成为连接教育与产业的关键节点。而共同体理念则进一步强化了利益共享与责任共担机制，为兼职教师深度参与人才培养提供了制度保障。然而，当前兼职教师队伍建设仍未能充分释放战略红利，其聘请渠道依旧局限于历史合作单位，未能有效拓展至“两翼”框架下的新兴产业集群和创新平台，导致优质资源导入不足。^[5]同时，即便在已建立的“两翼”合作单位中，兼职教师的作用也仅停留在课堂教学层面，缺乏在专业建设、课程开发、技术研发等领域的深度参与，这种浅层化合作模式严重制约了战略效能的充分发挥。以上脱节现象折射出传统路径依赖与战略转型需求之间的深层次矛盾。一方面，院校在兼职教师选聘上仍习惯于依赖既有合作网络，缺乏主动对接“两翼”资源的意识和能力，导致新兴领域的技术专家和行业领军人才难以有效融入教育体系。另一方面，合作机制的

设计仍停留在“用人”而非“育人”层面，未能构建起校企双方在人才培养全过程的协同机制，使得兼职教师的专业优势和实践经验无法转化为教育创新的持续动力。这种状况不仅限制了人才培养质量的提升，也影响了“两翼”本应发挥的产教融合作用。

上述问题的交织作用，暴露出当前兼职教师队伍建设仍停留在“数量补充”的初级阶段，尚未形成与“一体两翼”战略相匹配的系统化、生态化发展模式。省级统筹机制的碎片化、校企协同的浅表化、行业参与的形式化，共同构成了制约职业教育高质量发展的现实梗阻。唯有通过制度重构与机制创新，破解结构性矛盾、补齐管理短板、激活协同动能，方能真正释放兼职教师队伍在产教融合中的战略价值。

三、兼职教师队伍建设对策与实施路径

基于当前职业院校兼职教师队伍建设所面临的多重挑战，职业院校应充分利用“一体两翼”背景下的有利支撑，积极采取系统性策略，有针对性地推进兼职教师队伍建设。

（一）构建协同管理体系，完善体制机制

破解高职院校兼职教师队伍建设的系统性困境，需以“一体两翼”战略为统领，构建从顶层设计到落地实施的协同化改革框架。^[6]首先，在制度层面强化省级统筹能力，通过建立覆盖全省的兼职教师资源库与资格认证体系，打破区域间、院校间的行政壁垒，实现师资资源的动态调配与精准匹配。省级教育部门需联合行业组织制定统一的兼职教师能力标准，涵盖技术技能水平、教育教学素养、产业实践经验等核心维度，并依托数字化平台构建“申报—评估—认证—入库”的全流程管理体系。^[7]在此基础上，市级层面需深化产教联合体的协同功能，通过设立专项岗位、优化政策衔接（如跨区域社保互认、税收优惠等），激活企业技术骨干参与教学的积极性，同时推动院校与企业共建“双师工作站”，形成常态化的人员互派与技术共研机制。在学校层面，可以通过设立产业教授特聘岗和技能大师工作室等方式吸引大国工匠、技能大师、技艺传承人等高层次人才到校兼任任教。同时，学校应完善外聘兼职教师的管理制度与激励政策。明确兼职教师工作职责，对承担基本教育教学任务、参与课程标准和教材开发、参与教师队伍建设、参与教育教学制度建设等提出具体要求，赋予兼职教师全面参与学校教育教学的权利和义务。^[8]

（二）组建产教虚拟教研室，加强校企合作交流

在数字化赋能背景下，组建产教虚拟教研室成为深化校企合作、强化“两翼”建设的重要抓手。通过整合云计算、虚拟仿真、大数据等新一代信息技术，构建起跨时空、跨领域的数字化协作平台，为校企双方在课程开发、资源共享、远程实训等环节的高效联动提供技术支撑。^[9]产教虚拟教研室不仅打破了传统教研活动的物理边界，更通过“需求发布—任务匹配—成果转化”的闭环运行机制，实现了教育链与产业链的深度耦合。企业可通过平台实时发布技术难题和项目需求，院校教师团队在线组建跨学科攻关小组，最终形成兼具教学价值与产业应用价值的双轨成果，推动知识生产与传播的一体化。^[10]在资源建设层面，产教虚拟教研室致力于开发标准化、模块化的教学资源库，围绕智能制造、数字经济等新兴产业领域，构建案例化、场景化的课程包。这些资源不仅为兼职教师提供精准化教学支持，降低其因专业背景差异导致的教学适配成本，还通过“资源众筹、成果共享”的机制，形成可持续更新的教育资源生态。同时，平台还支持企业技术标准与教学标准的双向转化，使教学内容始终与产业前沿保持同步。在能力提升维度，产教虚拟教研室可开展跨空间的教师

数字化能力培训，通过“线上工作坊+虚拟实训+案例研讨”的混合式培养模式，提升企业教师的数字化教学素养。这种培训不仅紧密对接前沿教学方式，还通过“训战结合”的方式，促进企业教师将行业经验有效转化为教学能力。此外，平台还可建立“双师型”“教师成长档案”，记录兼职教师的教学贡献与专业发展轨迹，为其职业发展提供数据支撑。更深层次看，产教虚拟教研室的价值在于构建起“教育—产业—技术”三位一体的协同创新生态。通过数字化平台的连接作用，院校得以突破组织边界，将分散的产业资源转化为系统化的教育能力；企业则通过深度参与教研活动，获得持续的人才供给和技术创新动力。这种双向赋能的机制，使产教虚拟教研室成为“一体两翼”战略落地的重要载体，推动教育体系向更开放、更智能的方向演进。

（三）构建互兼互聘机制，加强校企人才双向流动

机制创新的核心在于构建校企人力资源双向流动的长效通道。一方面，需完善“互兼互聘”制度设计。建立教师企业实践学分与工程师教学资质的双向互认机制，明确双方人员在兼职期间的权益保障与考核要求。薪酬体系需突破单一的课时计费模式，引入项目绩效、技术成果转化收益分成等多元激励方式，形成“基础保障+弹性激励”的复合型分配结构。另一方面，需依托行业产教融合共同体搭建职业发展平台，通过设立“双师型教师发展基金”资助兼职教师参与教学能力提升培训、国际技术认证等高附加值活动，并通过职业阶梯设计（如“初级—资深—专家”分级认证）增强其职业归属感与成长空间。此外，校企可以通过围绕产业一线、生产一线发展实际需求协同共建技术创新平台，开展应用性技术创新研究，同时以研育创，开展创新创业项目孵化与指导。合作模式上推行“双岗双责”制度，推动兼职教师从单一授课向“课程共建—技术研发—标准制定”全链条渗透，通过校企混编团队联合开发模块化课程、共建产业学院实践基地，实现教育链与产业链的深度咬合。在教师培训方面，可以通过校企共建教师发展中心在教师和员工培训、课程开发、实践教学、技术成果转化等方面开展深度合作，开展科学研究，服务企业技术升级和产品研发，促进科教融汇。

（四）健全评价激励体系，加强质量保障

建立涵盖教学效能、技术贡献、产业价值的多维评价指标体系，将学生技能提升水平、企业技术改进成果、行业标准参与度等纳入考核范畴，并引入第三方行业协会开展独立评估，增强评价结果的公信力与导向性。同时，实施动态分级管理制度，依据评价结果对兼职教师进行星级评定，配套差异化的资源支持与政策倾斜，形成“评价—反馈—改进”的持续优化循环。强化兼

职教师能力层级与待遇挂钩，建立兼职教师分级绩效增幅标准和课酬分级上浮标准，给予业绩突出的兼职教师绩效奖励和荣誉表彰，激发兼职教师提升素质的内部动力。通过制度、技术、机制、评价四维联动，最终构建起“省级统筹资源、区域协同共享、校企深度融合、分级评价激励”的兼职教师队伍建设新范式，为“一体两翼”战略的落地提供坚实的人力资源保障。

综上所述，针对高职院校兼职教师队伍建设的系统性困境，我们提出了一系列建设对策与实施路径，旨在通过制度统筹、技术赋能、机制创新和质量保障四维联动，构建起一个“省级统筹资源、区域协同共享、校企深度融合、质量动态管控”的兼职教师队伍建设新范式，为“一体两翼”战略的落地提供坚实的人力资源保障。

四、结论与展望

“一体两翼”战略的深入推进，为高职院校兼职教师队伍建设提供了顶层设计与实践创新的双向驱动。通过构建“制度统筹—数字赋能—机制创新—质量闭环”的系统化路径，能够有效破解兼职教师队伍长期存在的结构性矛盾与协同性障碍。虚拟教研室的构建不仅实现了校企资源的跨时空整合，更通过数字化手段重塑了产教协同的知识生产与传播模式，为教学内容的动态更新提供了技术支撑。互兼互聘机制的落地，则通过权益保障、利益共享、发展共促的制度设计，重构了校企人才资源配置的逻辑，推动兼职教师从“单向输入”向“双向共生”的角色转型。在质量评价层面，三维指标体系的引入突破了传统以教学能力为单一维度的评价局限，将技术革新贡献与产业服务效能纳入考核范畴，实现了职业教育社会价值与教育价值的有机统一。

这一改革路径的突出价值在于激活了省级统筹的资源配置效能、释放了市域联合体的协同潜力、强化了行业共同体的标准引领作用，最终形成“教育链—人才链—产业链”的深度咬合。然而，需清醒认识到，职业教育改革具有显著的区域适配性与阶段差异性。经济发达地区依托产业集聚优势，可通过市场化机制快速推进师资共享；而产业基础薄弱地区则需探索政府主导的“输血—造血”渐进模式。此外，人工智能技术的加速渗透正在重塑职业教育的形态边界，生成式AI辅助教学设计、虚拟仿真技术优化实训场景等新兴实践，对兼职教师的能力结构提出更高要求——从单纯的技术传授者转向“技术+数据+教学”的复合型导师。

参考文献

- [1] 韩超,郭欣,蔡迪洋.产教融合背景下“一体两翼三融合五重点”创新创业人才培养机制研究——以云南省高职院校为例[J].产业创新研究,2024,(16):196-198.
- [2] 林夕宝,余景波,周鹏.高职院校助力职教“一体两翼”高质量发展研究[J].宁波职业技术学院学报,2024,28(04):1-9.
- [3] 崔发周.行业产教融合共同体:基本功能、制度设计与推进策略[J].职业技术教育,2023,44(28):6-12.
- [4] 李冬雪.产教融合背景下“双师型”教师队伍建设的路径探究[J].汽车维修技师,2024,(16):78-80.
- [5] 黄超平.“职教二十条”背景下外聘教师队伍建设的思考[J].人力资源开发,2022,(01):62-63.
- [6] 杨营营,姚逸斌.产教融合背景下西藏中职学校“双师型”教师队伍建设机制研究[J].教育观察,2024,13(08):80-82.
- [7] 侯荣增,李振红.数字化背景下高职院校“双师型”教师认定标准和路径研究[J].教育与职业,2023,(17):68-72.
- [8] 胡玉君.高职院校企业兼职教师的角色及其评价[J].齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版),2023,(11):139-142.
- [9] 袁婧,翟雪松,吴飞等.基于虚拟教研室的高校人工智能专业(AI+X方向)建设——以浙江大学为例[J].现代教育技术,2024,34(05):123-133.
- [10] 罗汝珍,陈玉红,唐小艳等.行业产教融合共同体视域下的责任共同体构建[J].职业技术教育,2022,44(28):13-19.