

# 高等职业院校“双师型”教师提升企业实践能力的困境与对策研究

杨丽卿, 陈端海

珠海城市职业技术学院, 广东 珠海 519000

DOI: 10.61369/RTED.2025280039

**摘 要 :** 高等职业院校“双师型”教师队伍建设是提升技术技能人才培养质量的关键。企业实践能力作为“双师型”教师核心素养的重要组成部分,直接影响着教学内容的先进性、实践性与职业导向性。然而,当前“双师型”教师在参与企业实践过程中,面临着多重困境。这些困境的根源在于校企价值目标存在差异、制度保障体系尚不完善以及评价导向存在偏差。为有效提升“双师型”教师企业实践能力,需构建多方协同的治理路径:院校应完善顶层设计,建立健全激励、管理与服务体系;企业需深化利益共识,探索可持续的校企合作模式;教师应强化内生动力,明确专业发展规划并主动融入产业生态。同时,教育主管部门应加强政策引导与资源整合,营造有利于教师实践能力发展的制度环境。本研究通过对困境原因进行剖析,提出切实可行的解决对策,深化产教融合,进而达到加强“双师型”教师队伍建设,实现师资队伍提质增效。

**关 键 词 :** 双师型教师; 企业实践能力; 产教融合; 校企合作; 教师专业发展

## Research on the Dilemmas and Countermeasures of Improving the Enterprise Practical Ability of "Double-Qualified" Teachers in Higher Vocational Colleges

Yang Liqing, Chen Duanhai

Zhuhai City Polytechnic, Zhuhai, Guangdong 519000

**Abstract :** The construction of the "double-qualified" teacher team is the key to improving the quality of technical and skilled talent training in higher vocational colleges. As an important part of the core literacy of "double-qualified" teachers, enterprise practical ability directly affects the advancement, practicality and vocational orientation of teaching content. However, at present, "double-qualified" teachers are faced with multiple dilemmas in the process of participating in enterprise practice. The root causes of these dilemmas lie in the differences in the value goals of colleges and enterprises, the imperfect institutional guarantee system, and the deviation in evaluation orientation. To effectively improve the enterprise practical ability of "double-qualified" teachers, it is necessary to construct a multi-stakeholder collaborative governance path: colleges should improve the top-level design and establish a sound incentive, management and service system; enterprises need to deepen the consensus of interests and explore a sustainable university-enterprise cooperation model; teachers should strengthen internal motivation, clarify their professional development plans and take the initiative to integrate into the industrial ecology. At the same time, education administrative departments should strengthen policy guidance and resource integration, and create an institutional environment conducive to the development of teachers' practical ability. By analyzing the causes of the dilemmas and putting forward feasible countermeasures, this study aims to deepen the integration of industry and education, further strengthen the construction of the "double-qualified" teacher team, and ultimately realize the quality improvement and efficiency enhancement of the teaching staff.

**Keywords :** double-qualified teachers; enterprise practical ability; integration of industry and education; university-enterprise cooperation; teachers' professional development

新形势下加强产教融合是提升职业教育适应性的重要抓手,高职院校肩负着培养高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠的重任,“双师型”教师是影响人才培养质量的关键性因素。2022年10月,教育部发布了《教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师

作者简介:

杨丽卿(1983—),女,硕士,助理研究员,研究方向:高等职业教育、师资队伍建设;

陈端海(1975—),男,硕士,教授,研究方向:高等职业教育、师资队伍建设。

认定工作的通知(教师厅〔2022〕2号)》，广东省教育厅进一步细化并印发了《广东省职业教育“双师型”教师认定工作方案》的通知，对教师企业实践能力提出了明确的要求。高职院校“双师型”教师是具有企业相关工作经历或者能够将行业标准、技术工艺、生产流程有效融入教学过程的专业教师。“双师型”教师的核心能力是具有持续更新且扎实过硬的企业实践能力。

当前，高职院校教师赴企业实践，虽有政策依据，但落实起来，在学校组织、企业支持以及教师本人操作上都有不同程度的困难。为打破困境，建立一套可行性强的解决方案，对于推动“双师型”教师的发展、解决产教融合“合而不深”问题、真正提高技术技能人才的培养质量，具有一定的现实意义和理论价值。本文主要对“双师型”教师企业实践存在的多方面困境进行归纳总结，剖析成因，从而为教师提升企业实践能力提供对策参考。

## 一、“双师型”教师参与企业实践的困境

当前，“双师型”教师赴企业实践虽在政策推动下广泛开展，但往往陷入“学校热、企业冷、教师忙”的尴尬境地，实效性大打折扣。其困境主要体现在以下三个层面：

### (一) 院校组织与管理层面的困境

一是激励与保障不到位。不少高职院校对企业实践对教师缺乏系统的激励制度，在校内开展企业实践的课时减免、薪酬待遇、差旅补贴等经济保障不够；企业实践经历在职称晋升、评奖评优等方面通常作为“软性”的条件之一，权重不高、认定不清，难以发挥有效的指挥棒作用。

二是与实践教学安排的冲突。高职院校教学任务繁重，专业课教师通常承担大量的理论教学与实训指导工作。安排长时间的脱产实践，容易与教学计划产生冲突，导致教师赴企业实践顾虑重重，往往只能利用寒暑假进行短期、零散的实践，效果有限。

三是过程管理与评价形式化。学校对教师实践过程难以开展精细化管理和有效指导。实践目标设定空泛，过程跟踪流于形式（仅靠日志、报告），成果评价侧重材料收集而非实质能力提升的考核。学校与企业之间缺乏有效的沟通机制，无法对教师的实践质量进行协同监管。

### (二) 企业接收与协作层面的困境

一是合作意愿与动力不足。企业以经济效益为核心目标，接收教师实践，尤其是不直接参与生产的教师，可能被视为一种“负担”，担心影响正常生产秩序、增加管理成本，而短期内又难以看到直接回报，导致合作内驱力弱。

二是提供实质性岗位的局限。企业接受教师实践，出于安全和效率考虑，往往将教师安排在观察、辅助性或边缘性岗位，难以接触核心技术和关键流程，使实践沦为“参观”或“见习”，教师深度参与研发、生产、管理的机会有所欠缺。

三是缺乏规范的指导与培训体系。企业通常没有为教师实践配备专门的导师或制定系统的带教计划。教师进入企业后处于“放养”状态，学习随机、零散，与个人专业发展需求匹配度低，实践成效很大程度上依赖个人主动性和偶然机遇。

### (三) 教师个体与实践层面的困境

一是时间精力分配的矛盾。教师在校需承担教学、科研、管理、竞赛指导等多重任务，工作负荷已近饱和。时间精力有限是教师面临的最直接的现实困难。

二是实践内容与专业教学的转化困难。部分教师即使有机会

深入企业，也感到难以将所见所学的具体、琐碎的生产细节，系统地提炼、转化为适用于课堂教学的结构化知识、典型项目或教学案例。这种“转化能力”的缺失，使得实践与教学脱离。

三是内驱力及适配性方面的问题。部分长期脱离生产一线的教师，可能存在知识老化、技能生疏的情况，对企业环境、节奏和文化产生一定的不适应。若缺乏明确的个人专业发展规划，参与实践容易变成被动应付考核的任务，并非出于自身发展需要。

## 二、困境成因的深层剖析

上述困境的产生，是体制、机制、观念等多重因素交织作用的结果。

### (一) 价值目标错位：校企合作的深层矛盾

学校的目标是育人，追求社会效益；企业的目标是赚钱，追求经济效益。两者在根本目标上有差别，在没有很好的利益共享与补偿机制下，企业不会把培养教师当成“份内事”。价值目标错位是造成企业“冷”的深层原因。

### (二) 制度保障缺位：协同机制的运行不畅

国家层面虽有宏观政策引导，但具体的实施细则、税收优惠、财政补贴、生均拨款倾斜等配套激励政策尚不完善，未能充分激发企业参与的动力。同时，关于教师实践期间的身份、权益、安全、成果知识产权归属等，也缺乏清晰的法律界定与保障，各方心存顾虑。

### (三) 评价导向偏位：教师发展的指挥棒失灵

现行的高职院校教师评价体系，很大程度上仍沿袭普通高校的科研导向，重论文、重课题、重奖项。对于体现职业教育特色的实践能力、教学转化、技术服务等贡献，评价标准模糊、权重偏低。这种“指挥棒”的偏位，直接影响了学校和教师对企业实践的价值判断与精力投入。

### (四) 文化融合缺位：产教之间的隐形壁垒

学校文化重理论、重规范、重传承；企业文化重实践、重效益、重创新。两种文化之间存在隐形壁垒。教师进入企业，不仅是技能学习，更是文化适应。缺乏有效的文化沟通与融合桥梁，容易使实践停留在表面，难以实现深层次的观念、标准对接。

## 三、提升“双师型”教师企业实践能力的多维对策构建

为提升“双师型”教师企业实践能力，需构建一个由政府引

导、院校主导、企业协同、教师主体的“四位一体”协同推进体系。

#### （一）院校层面：完善顶层设计，强化激励与服务

##### 1、健全制度体系，强化激励保障。

院校改革评价制度，将企业实践经历与实效作为教师职称晋升、岗位聘任、绩效考核、评优评先的“硬指标”与“高权重”项。完善保障机制，设立教师企业实践专项基金，足额保障实践期间的工资、福利、差旅补贴。实施精准规划，结合专业建设规划和教师个人发展计划，制定周期性、递进式的教师全员企业实践轮训方案。

##### 2、创新实践模式，化解工学矛盾。

院校可推行“分段式”、“弹性制”实践。除了寒暑假集中实践，鼓励采用每周固定天数、每月固定周期等灵活方式，渗透到学期教学中，实现“工学交替”。拓展“项目驱动式”实践，围绕企业真实技术难题，组织教师以项目组形式进入企业，在解决实际问题中提升能力。建设“教师企业工作站”，与紧密合作企业共建稳定的实践基地，派驻教师常驻或定期值守，承担学生实习管理、技术咨询、员工培训等任务，实现角色融入。

##### 3、加强过程管理，促进成果转化。

实行“双导师”制，为每位实践教师配备学校专业带头人和企业技术骨干作为联合导师，全程指导与考核。搭建转化平台，定期组织实践成果汇报会，引导和帮助教师将实践素材转化为课程标准、实训项目、活页式教材等教学资源。建立实践档案，对教师实践过程、成果、评价进行数字化管理，形成持续性的专业发展档案。

#### （二）企业层面：深化利益共识，探索协同模式

##### 1、提升战略认识，变“负担”为“投资”。

引导企业从战略资源储备、技术创新源头、员工培训延伸、社会责任履行等角度，重新认识接收教师实践的长远价值。

##### 2、创新合作模式，实现互利共赢。

“订单式”培养与教师实践结合，将教师实践嵌入企业人才“订单班”培养全过程，教师既了解企业需求，又参与人才培养，为企业储备精准人才。共建技术研发与服务中心，学校教师与企业工程师联合组建团队，共同开展技术攻关、工艺优化、产品升级，创造价值。接纳教师担任“访问工程师”或“技术顾问”，赋予教师明确的企业技术职务和职责，使其深度参与企业实际工作。

##### 3、规范内部管理，提供有效支持。

企业可设立专门对接部门或人员，负责教师实践的接待、安排、管理与协调。制定企业导师聘任与激励办法，遴选优秀技术骨干担任导师，并给予相应的带教津贴或将其作为晋升参考，调动其指导积极性。企业可以开放适当岗位与资源，在遵守保密协议的前提下，尽可能安排教师参与核心或关键环节的实践，并提供必要的学习资料与设备条件。

#### （三）教师个体层面：激发内生动力，主动规划发展

##### 1、强化主体意识，明确发展目标。

高职院校教师应充分认识企业实践对自身专业生存与发展的极端重要性，变“要我实践”为“我要实践”。结合自身专业领域和教学短板，制定清晰的实践能力提升目标与路径。

##### 2、注重观察与思考，提升转化能力。

教师可以有意识地在实践中以“教师”和“学习者”的双重身

份进行观察与思考，注重收集典型工作任务、技术案例、操作规范，学习企业培训员工的方法，主动探索将其融入教学的设计方案。

##### 3、拓展社会资本，融入行业网络。

教师可以主动与企业技术人员、管理人员交流，建立良好的个人专业关系网络，争取成为行业企业的“自己人”，为持续获取行业信息、开展长期合作奠定基础。

#### （四）政府与政策层面：加强引导与统筹，优化制度环境

##### 1、加大法律及政策措施力度。

进一步细化落实税费减免、专项补助、贷款贴息等方面优惠政策，切实鼓励企业接受职业院校教师实习、合作建设实训基地的积极性。

##### 2、建立区域性产教融合平台。

由政府牵头，行业组织、骨干企业、职业院校共同参与，建设信息共享、资源对接、项目合作的区域性产教融合公共服务平台，为教师寻找实践岗位、企业发布需求提供便利。

##### 3、完善“双师型”教师标准与认证。

教育主管部门需进一步完善“双师型”教师的认定标准，将企业实践时长、成果、企业评价等作为核心指标。例如推行定期复审制度，倒逼教师持续更新实践能力。

当前，加强高职院校“双师型”教师企业实践能力建设并不是由教师个人或者学校单独承担的任务，应由院校、企业、教师、政府多方合力形成的协同治理体系。院校需从管理走向服务，成为教师实践的坚实后盾与智慧助推者；企业需从被动走向主动，在共赢中发掘人力资本投资的新价值；教师需从被动走向自觉，在持续的产业浸润中实现专业技能的焕新；政府则需从倡导走向赋能，通过制度创新营造良好的生态环境。唯有如此，才能打通教师赴企业实践的“最后一公里”，培养更多支撑中国制造、中国创造的高素质技术技能人才提供源源不断的师资保障，最终推动职业教育在高质量发展的道路上行稳致远。

## 参考文献

- [1] 白传亮, 钟玉婷, 刘晓. 高职学前教育专业教师教学创新团队建设研究 [J]. 辽宁高职学报, 2025(27):70-74.
- [2] 彭亚萍, 文强强. 应用技术型高校“双师型”教师评价标准与培养机制研究 [J]. 高教学刊, 2024(30):160-163
- [3] 杨杨. 校企合作模式下的“双师型”教师认定、聘用与考核评价研究 [J]. 科教文汇, 2023(11):11-14.
- [4] 辛海霞. “双高”建设背景下高职院校“双师型”教师培养路径研究 [J]. 创新创业理论与实践, 2025(22):63-63.
- [5] 王伟. 产教融合背景下“双师型”教师能力培养路径研究 [J]. 产业与科技论坛, 2025(24):283-285
- [6] 福静. 新时代高职院校“双师型”教师实践能力培养研究 [J]. 科学管理, 2025(7):5-6.
- [7] 李艳. 基于校企合作的“双师型”教师培养路径研究 [J]. 西安航空学院学报, 2022(6):89-93.
- [8] 王志强, 谢道兵. “双师型”师资建设的现状、举措与突破路径 [J]. 武汉船舶职业技术学院学报, 2023(3):14-17.
- [9] 张冠勇, 尹霞. 高职院校高水平“双师型”教师专业化培训体系的研究 [J]. 办公自动化, 2023, (20):23-25.
- [10] 于清华. 高职院校双师型高水平教师队伍建设研究 [J]. 辽宁高职学报, 2018, 20(9):85-87.