

高职战略性新兴产业“双师”引进与稳定机制比较研究 ——以光伏专业为例

时光

南京信息职业技术学院，江苏 南京 210023

DOI: 10.61369/ETR.2026060045

摘 要： 本文以光伏专业作为例，就高职战略性新兴产业“双师型”教师的引进与稳定机制执行比较研究，先要界定战略性新兴产业专业和“双师型”教师的内涵，还要剖析光伏产业的特点以及其对“双师”能力的具体要求。从各个区域或者院校的引进政策、渠道、标准以及评价方式等方面，对比“双师”的引进机制；从薪酬福利、专业发展、工作环境以及文化认同这些层次，分析“双师”的稳定机制，然后给出改善“双师”队伍塑造机制的策略，创建多元协同的引进体系，完备校企共育的稳定体系，健全服务产业的管理评价体系，从而给高职战略性新兴产业的师资塑造提供理论参考和实践路径。

关键词： 战略性新兴产业；双师型教师；光伏专业；引进机制；稳定机制

Comparative Study on the Introduction and Stability Mechanism of "Double-qualification" in Strategic Emerging Specialty of Higher Vocational Education —— Taking Photovoltaic Specialty as an Example

Shi Guang

Nanjing Institute of Information Technology, Nanjing, Jiangsu 210023

Abstract： Taking photovoltaic specialty as an example, this paper makes a comparative study on the introduction and stable mechanism of "double-qualified" teachers in strategic emerging specialty in higher vocational colleges. First, we should define the connotation of strategic emerging specialty and "double-qualified" teachers, and analyze the characteristics of photovoltaic industry and its specific requirements for "double-qualified" ability. This paper compares the introduction mechanism of "double-qualified teachers" from the aspects of introduction policies, channels, standards and evaluation methods in various regions or colleges; This paper analyzes the stable mechanism of "double-qualified teachers" from the aspects of salary and welfare, professional development, working environment and cultural identity, and then gives strategies to improve the shaping mechanism of "double-qualified teachers", creates a multi-collaborative introduction system, perfects the stable system of school-enterprise co-education and improves the management evaluation system of service industry, thus providing theoretical reference and practical path for the shaping of teachers in strategic emerging majors in higher vocational colleges.

Keywords： strategic emerging specialty; double-qualified teachers; photovoltaic major; introduction mechanism; stability mechanism

引言

战略性新兴产业极速发展之际，高职教育承担着技能人才培养的重任，其师资队伍塑造遭遇诸多新问题与机会。“双师型”教师需具备理论教学及应用指导能力，属于新兴专业得以发展的关键资源。光伏产业属于绿色能源范畴的重要体现，技术更新速度较快，产教融合需求强烈，这便对“双师”团队的能力框架及其塑造体系有着特别的要求^[1]。当下，各类高职院校针对“双师”的聘请与稳固展开了多种尝试，不过还未创建起系统而高效的通用模式。于是，通过对比分析，本文希望归纳出不同地区和学校在光伏专业“双师”队伍塑造过程中的经验和差别，进而探究改进办法，从而推动高职教育师资安排同产业需求达成动态适配，提供战略性新兴产业长远发展必要的支持。

一、高职战略性新兴产业“双师”队伍建设理论概述

1. 战略性新兴产业与“双师型”教师的内涵界定

战略性新兴产业关乎国家战略性新兴产业的需求，集中在高职教育范畴，其特点是技术密集、跨学科融合以及极速变化，此类专业看重对接产业尖端，塑造可应对行业变革的高素质技术技能人才^[2]。“双师型”教师是指兼具理论教学能力和专业操作指导能力的复合型教师，一般持有教师资格证和职业资格证书，或者有着企业工作经历和教学经验，其核心意义在于可以把产业技术标准、生产流程和应用实例融入教学当中，达成教学过程与工作过程的有效对接。在新兴专业创建过程中，“双师”角色既是知识的传授者，也是技术转化与革新的纽带，对于优化人才培养的适应性和前瞻性起着十分重要的作用。

2. 光伏产业特点及其对“双师”能力的具体要求

光伏产业属于技术驱动型绿色能源领域，具有技术更新快、产业链条长、应用领域广等特点。其发展高度依赖材料科学、电子工程、智能制造等技术的融合创新，且政策与市场环境影响显著。这对光伏专业“双师”能力提出多方面要求：一方面，要掌握光伏电池工艺、系统设计、运维管理等核心技术与规范；另一方面，要知道产业发展的动态和技术趋势，还要具备把新技术、新标准转为成教学资源的能力，要有跨学科整合和应用更新的能力，可以指导学生解决现场技术问题，也要具备校企合作、项目开发的能力，推进产教协同更新。这些要求显示出“双师”在知识结构、技能水平和产业适应性方面具有复合特性。

二、高职光伏专业“双师”引进机制的比较分析

1. 不同区域（或院校）间“双师”引进政策与渠道比较

不同区域和院校在“双师”引进政策方面有所区别，经济发达地区或者重点院校常常凭借产业集聚的优势制定专门的引才方案，提供编制、安家补贴等优惠政策，而且通过校企合作联盟、产业园区对接等途径有针对性地吸收企业技术骨干。而其他区域或者院校大多依靠常规招聘并结合柔性引才，采取兼职聘用、项目合作等形式填补师资不足^[3]。在渠道方面，有些院校创建企业专家库，定时举办技术人才交流活动；有些院校则借助竞赛评选、行业协会推荐等方式拓宽渠道。这些差别显示出区域资源以及政策扶持对引进灵活性产生的影响，也体现出多渠道协同引才的重要意义。

2. 基于光伏行业特性的“双师”引进标准与评价方式比较

光伏行业的特点使得各院校在制定“双师”引进标准及评价体系时存在差异，部分院校看重技术资质与项目经验，把持有光伏系统设计、安装等相关职业资格证书或者具有电站创建、产品研发之类的应用经历当作硬性条件；有些院校关注产业融合能力，会在考量当中列入技术成果转化情况、校企合作贡献大小等指标。从评价形式看，有的采取“教学试讲+技能实操”关联的方式，也有的请企业专家加入评审团队来凸显解决实际操作难题

的能力。对比可知，这些标准和评价内容体现出对“双师”能力范围即技术精通程度、教学适应情况以及产业敏感感知水平的不同侧重，要更全面地统筹行业发展趋势与教育学原理。

三、高职光伏专业“双师”稳定机制的比较分析

1. “双师”薪酬福利与激励制度的比较

“双师”的薪酬福利及激励制度属于影响其稳定的根基要素，部分院校形成起以绩效为导向的分配机制，把企业项目收入、技术专利成果转化等列入薪酬体系之中，还给予岗位津贴、成果奖励等多种形式的激发；另外一些院校更多着眼于供应住房补贴、子女教育等福利保障来提升归属感^[4]。对比可知，仅仅依靠固定薪资很难吸引并留住高素质的“双师”，把产业贡献和待遇相联系，会更好体现出他们的价值。而且，激发制度里是否包含职称评定、职业发展通道，也会直接左右“双师”长期停留的意愿，要创建起兼具市场竞争力和院校实际情况的薪酬激发架构。

2. “双师”专业发展与培训体系的比较

专业发展及培训体系同“双师”能力的持续优化相关联，部分院校凭借校企合作搭建的平台，定时挑选教师去企业担任顶岗实习、参与技术研究攻关，还请行业专家来做校内培训；有些院校看重教学能力的培训，通过教研项目、教学比赛等活动推动教法改革。相比而言，侧重企业操作的体系利于“双师”追踪技术前沿，不过也许会轻视教育理论的创新；而侧重教学培训的体系也许会远离技术应用。较好的情形是形成起校企协作的培训机制，轮流开展产业研修和教学研修，让“双师”在技术更新换代和教育革新之间维持协调，做到相互提升。

3. “双师”工作环境与文化认同的比较

工作环境和文化认同属于“双师”稳定的软性支撑因素，有些院校会设置“双师”工作室、实训革新平台之类的场所，给予专门的工作空间以及设备保障，塑造起重视技能、倡导跨界合作的组织氛围；不过也有的院校存在“双师”角色界定不清、考核标准和传统教师类似等情况，使得他们承受着教学和生产两方面的压力^[5]。对比可知，环境和文化上的差别会给“双师”的工作感受和身份认知带来很大改变，所以院校应当确定“双师”在专业创建过程中的关键意义，形成包容、革新的制度文化，促使他们同企业、同行展开深入交流，从而提升职业荣誉感和团队向心力。

四、优化高职光伏专业“双师”队伍建设机制的对策

1. 构建多元协同、动态灵活的“双师”引进体系

应形成多元协同、动态灵活的“双师”引进体系，加强政府、行业、企业和院校之间的多方协作，制订专门的引才政策，打破编制、学历等传统限制，拓展企业工程师、技术能手转到职业教育的途径。创建“双师”引进的绿色通道，采取长期与短期聘任关联、个体与团队引进并重的办法，提升引才的灵活性。凭借产

业园区、职教集团等平台，塑造人才信息共享机制，达成需求的精确对接^[6]。在引进评价方面，要依照光伏产业的特点，规划包含技术能力、教学潜质、产业贡献的综合指标，并邀请行业专家参与评审，保证“双师”的素质符合专业需求。

2. 完善以人为本、校企共育的“双师”稳定与发展体系

要形成以人为核心、校企共同培育的稳定又发展的体系，在薪酬奖励方面，要塑造起符合市场情况、体现“双师”独特贡献的薪酬架构，探寻“基本工资+绩效奖金+项目分红”的模式，而且要把产业服务成果计入职称评审当中。在专业发展层面，推广校企“双导师”制度以及轮岗学习方案，保证“双师”能够按时参加企业的技术更新和教学变革活动，还应该给予专门的培训资金，还要搭建“双师”的专业发展平台，促使他们去参与标准制订、资源开发等工作，从而加强职业荣誉感。院校需营造出支持性的组织文化，给“双师”赋予专业创建的话语权，助力其身份认同及长久归属感。

3. 健全服务产业、持续改进的“双师”管理与评价体系

要完善服务产业、不断改进管理和评价体系，从管理来看，组建校企共管机构，该机构负责“双师”的聘任、考核及其发展事宜，采取柔性化管理，以符合其跨界岗位的特点^[7]。评价体系不

能局限于传统的教学考核范围，而应加入产业服务方面，诸如技术攻关、课程开发、学生就业质量等指标，还要把过程性评价和增值评价关联起来，形成反馈和改进机制，定时搜集企业、学生以及教师本人的意见，从而及时调整管理策略。通过管理评价促使“双师”切实依照光伏产业的需求来开展工作，做到个人发展与专业创建相协调推进。

五、结语

高职战略性新兴产业“双师”队伍塑造对于加深产教融合、改进人才培养质量十分关键。本文以光伏专业为例，通过对比分析“双师”引进和稳定的机制，表现了不同地区与学校在政策、标准、奖励、发展等方面存在的差别与共同点^[8]。研究表明，形成多元协同的引进体系，完备校企合作的稳定机制，完善服务于产业的管理评价，这些是改善“双师”队伍塑造的有效途径。未来要加大政策扶持力度并加强校企合作，促使“双师”队伍塑造朝着制度化、专业化、动态化方向发展，进而不断向战略性新兴产业供应高素质技术技能人才，促使职业教育与产业升级紧密结合。

参考文献

- [1] 梁东义, 李文举, 雷莱, 等. 高职院校创新创业教育路径实践探索[J]. 中国电力教育, 2025, (11): 64-65.
- [2] 朱红梅, 潘美君, 袁世祺, 等. 基于职业能力导向的高职光伏工程技术专业课程体系建设研究[J]. 家电维修, 2025, (06): 34-36.
- [3] 杨超华. 光伏工程技术专业高职学生创新创业探析[J]. 职业教育, 2024, 23(01): 50-53.
- [4] 冯伦, 丁官元. 高职光伏工程技术专业课程改革实践研究[J]. 才智, 2023, (10): 113-116.
- [5] 詹新生, 张江伟, 林蒙丹. 高职光伏发电工程技术课程资源建设的探讨[J]. 电子世界, 2020, (20): 105-106+109.
- [6] 刘文霞. 高职院校与“一带一路”企业的合作模式研究[D]. 华东师范大学, 2022.
- [7] 张清小. 高职院校光伏发电专业学生创新创业能力培养模式的策略研究[J]. 现代职业教育, 2018, (28): 215.
- [8] 刘晓艳. 高职光伏课程改革实践[J]. 电气电子教学学报, 2018, 40(05): 79-80+111.