

校企合作背景下地方职业本科高校“双师型” 教师队伍建设研究

黄祎宁

广西民族师范学院 教育科学学院, 广西 崇左 532200

DOI:10.61369/ETI.2026020012

摘 要 : 校企合作是培养地方职业本科高校“双师型”教师的有效途径。当前,校企协作培养“双师型”教师的状况不容乐观,面临统一资格认证标准缺失、科学系统培养体系缺位、保障与激励机制待完善等问题。为了切实抓好校企合作培养职业本科高校“双师型”教师队伍,应在“双师型”教师资格认证标准、培养体系、保障激励机制等方面下功夫,助力职业本科教育高质量发展,加快推进职业教育现代化。

关 键 词 : 地方职业本科高校;校企合作;“双师型”教师

"Double Qualified" Teachers in Local Vocational Colleges under the Background of School Enterprise Cooperation Construction Research

Huang Yining

College of Educational Sciences, Guangxi Minzu Normal University, Chongzuo, Guangxi 532200

Abstract : school enterprise cooperation is an effective way to cultivate "Double Qualified" teachers in local vocational colleges. At present, the situation of school enterprise cooperation in training "Double Qualified" teachers is not optimistic, facing the lack of unified qualification certification standards, the absence of scientific and systematic training system, and the need to improve the security and incentive mechanism. In order to effectively grasp the school enterprise cooperation to cultivate "Double Qualified" teachers in vocational undergraduate colleges, efforts should be made in the aspects of "Double Qualified" teachers' qualification certification standards, training system, guarantee and incentive mechanism, so as to help the high-quality development of vocational undergraduate education and accelerate the modernization of Vocational education.

Keywords : local vocational colleges; school enterprise cooperation; "Double Qualified" teacher

引言

实施本科层次职业教育是适应行业企业需求变化、建立健全现代职业教育体系、加快推进教育强国建设的重要举措。近年来,我国颁布了一系列推进“本科职业教育”发展的政策文件,从2019年的《国家职业教育改革实施方案》(以下简称《实施方案》),再到2022年新修订的《职业教育法》,都为本科职业教育发展提供了制度保障,标志着我国本科层次职业教育发展进入了新的历史阶段。然而,强国必先强教,强教必先强师,要推动职业本科教育高质量发展必须先建立一支高质量的“双师型”教师队伍。

一、基于校企合作的职业本科高校“双师型”教师队伍建设的价值

(一) 落实国家方针政策的有效之举

随着国家供给侧结构性改革,各行各业对应用型技术型人才的需求越来越迫切,职业教育在社会发展中的重要地位与作用越来越

凸显。为了促进技术技能人才与产业发展的有效对接,必须大力培养“双师型”教师队伍。通过“双师型”教师引领学生的成长与发展,培养高技能人才,满足产业发展需求。近年来,党和国家也十分关注职业教育“双师型”教师队伍的培养问题。2019年,《实施方案》提出“开展本科层次职业教育试点,并强调了‘双师型’教师在职业教育师资队伍中的比例”。^[1]2022年,教育部印发的《关

课题信息: 广西教育科学“十四五”规划2022年度专项课题“基于校企合作的地方本科高校‘双师型’教师队伍建设研究与实践(2022ZJY2806)”。

作者简介: 黄祎宁(1994-),女,民族:壮族,广西崇左人,学历:硕士研究生,专业:民族文化与教育、职业技术教育学,职称:讲师,研究方向:教师教育、职业教育。

于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》，明确了“双师型”教师的认定范围、基本标准和实施办法等。^[2]当前，职业本科高校联合企业开展“双师型”教师培养，正是对国家方针政策的积极回应，也是助力教育强国战略的有效举措。

（二）推动职业本科教育高质量发展的新引擎

职业本科教育是我国高等职业教育的重要组成部分。近年来，随着产业转型升级和经济社会全面转向高质量发展阶段，生产一线需要一大批高素质技术技能人才，推动职业本科教育高质量发展已成为必然趋势。国家高度重视职业本科教育高质量发展，相继出台政策支持和推动职业本科建设。从2014年到2022年，相继出台《关于加快发展现代职业教育的决定》《实施方案》《中华人民共和国职业教育法》，从提出“探索发展本科层次职业教育”到“开展本科层次职业教育试点”，再到“赋予本科层次职业教育法律地位”，开启了本科职业教育迈向高质量发展的新征程。优化高素质技术技能人才的供给体系是推动职业本科教育高质量发展的根本前提。在此背景下，构建结构合理的“双师型”队伍发挥着关键且不可替代的作用。

（三）实现企业可持续性发展的基本保障

一直以来，可持续、长远性的发展都是企业孜孜以求的发展目标。对于多数企业来说，可持续发展不仅体现在稳定运营上，更依赖于持续增长、组织升级和核心竞争力的强化。通过校企合作培养“双师型”教师，既能为企业规模扩张创造切实效益，又能为企业整体长远发展注入持续动力，对企业的整体性、长期性发展大有裨益。首先，联合培养“双师型”教师有助于企业降低人才培养成本，提升人力资源供给效率。高校教师通过非商业化途径获得企业培训资格，学习企业实际工作内容，并承担企业的新进人才岗前培训工作。企业借助高校特有的人才资源和教育优势，有效解决技术人员初期培养的难题，实现经济效益最大化，为其兴业、强企提供了基本性的保障。此外，企业专业技术人员与高校教师联合开展生产实践、科研项目，不断挖掘新技术，形成新的科研成果，从而提高企业的创新能力和发展速度，增强企业技术竞争力和产品竞争力，实现可持续发展，也为社会提供更多的就业机会。

二、基于校企合作的职业本科高校“双师型”教师队伍建设面临的问题

（一）统一资格认证标准缺失

“双师型”教师这一概念最早出现在《国家教委关于高等学校设置问题的几点意见》中。随着高等职业教育的不断发展，对“双师型”教师的需求越来越大，2017年国务院办公厅发布文件《关于深化产教融合的若干意见》，要求：“推动高等院校与企业的合作，共同建设‘双师型’教师培养基地，完善教师资格标准和评聘办法”。^[3]然而，当前各地区关于“双师型”教师的认定标准和方法尚未统一。例如，有些高校只允许专任教师参加认定，而有些高校则将专任教师和教学管理人员都列入认定范围；有些高校在认定条件方面仅仅要求取得相应证书和相关工作

经验，导致部分教师将考取资格证书作为唯一目标，而不注重实践能力的培养与提升。^[4]此外，迄今为止，国家和地方政府部门也没有出台统一的“双师型”教师资格认定标准。由于缺乏明确的标准和清晰的培养定位，不同的学校、企业都按照自己的标准认定培养“双师型”教师，制约了校企合作背景下“双师型”教师队伍的建设。

（二）科学系统培养体系缺位

综观职业本科高校“双师型”教师培养过程，发现缺乏科学系统的培训体系。首先，高校教师下企业实践不足。职业本科高校教师多为应届毕业生，他们在职前培养阶段获取了丰富的理论知识，但多数缺乏行业、企业实践经历，需要在职后培养中加强实践锻炼，每年应在企业实践1个月以上。然而，大部分职业本科高校教师一年内在企业实践时间不足30天，甚至从未参与过实践。^[5]其次，培训计划不科学。目前，高校教师在企业参与的培训项目较少，培训方式较为单一，培训结果不尽人意。企业为了节约成本，不扰乱内部的用人安排与工作进度，一般不给教师安排实际的、复杂的事务，而是组织教师跟岗参观学习，或是从事理论性的、文字类的工作，很少有机会进行实际操作，不利于技术技能水平的提升。最后，评价体系不合理。“双师型”教师的培养效果需要通过一个科学合理的评价体系进行评价。然而，当前职业本科高校“双师型”教师的培养评价以结果为导向，过于注重形式和“达标”，较为浅表化，一些教师为了达到量化考核的标准，每天都是学习量化考核表上的内容，而不注重自身的沉淀与提升实践教学能力，不利于自身的成长与发展。

（三）保障与激励机制待完善

目前，“双师型”教师保障机制不健全是影响校企合作培养“双师型”教师的一大因素，有必要进一步加强。首先，主导者缺位。企业与高校的利益点存在分歧，双方的合作难免存在不稳定性，需要政府的强有力介入，为校企合作提供良好的外部环境。但实际上政府并未全面履行自身职责，包括没有制定推动校企协作的政策法规，对“双师型”教师培养经费投入不足，没有专门的协调机构来推动校企合作，直接影响“双师型”教师的培养质量。^[6]其次，缺乏激励考评措施。高校鼓励教师到企业进行实践，但教师在企业挂职锻炼与顶岗实践的工作量难以精准计算，教师的工资绩效、晋升职称、评先评优等得不到保障，还没有详细的考核制度来解决这些与教师切身利益相关的问题，教师的投入得不到相应的回报，从而降低了教师下企业锻炼的主动性与积极性。

三、基于校企合作的职业本科高校“双师型”教师队伍建设的策略

（一）确立统一资格认定标准，规范“双师”准入门槛

在全国范围内，职业本科高校“双师型”教师的认定工作推进缓慢，究其原因，主要是国家、地方和高校之间在“双师型”教师认定的衔接上存在问题。因此，要确保加强中央、地方和高校之间的协调与合作，各司其责，负责好自己的工作，以便更好

地推进“双师型”教师的认定工作。首先,国家层面应该加强顶层设计,把握全局,做好统筹规划工作,出台更为具体的全国适用的“双师型”教师认定与培养标准,为“双师型”教师的认定与培养提供指导方针;其次,地方职能部门应在国家标准的基础上结合本科职业教育发展实际与校企合作的需要,建立科学规范的“双师型”教师认证体系。重点把副高及以上职称和硕士研究生学历作为认定的必要条件,同时要求具备3年以上的企业专业实践经历,形成“学历+职称+实践能力”的统一认定标准。最后,高校基于认证体系将“双师型”教师划分为不同的级别,即初级、中级、高级、特级,并细化每一级别的认定条件,要求“双师型”教师从初级开始认定,一级一级地向上升级,引导教师一步一步地做好自我规划与实现自我发展。这种统一规定的认定标准,能够规范“双师型”教师的准入标准与评价体制,有助于理论实践一体化的教学能力建设,为校企合作平台培养“双师型”教师提供遵循与依据。

（二）优化“双师”培养体系架构，提升教师专业素养

当前,职业本科高校要解决“双师型”教师队伍建设中出现的棘手问题,必须构建科学、合理、严谨的培训体系。第一,规范教师下企实践安排。高校首先需要做好教师的思想工作,使教师理解下企业实践对于提高自身操作技能和实践教学能力,以及对自身职业发展的作用与价值,从而心甘情愿到相关行业、企业进行实践锻炼。同时,高校还要做好教师下企业实践锻炼工作计划,要求教师严格按照学院、教务处、企业的安排,灵活选择到企业集中实践的时间,保证工作期间累计实践时间不少于1个月,寒暑假集中实践时间不少于1个月。第二,完善培训计划。企业要与高校沟通,共同制定出教师在企期间的分步骤、分层次、分类型学习计划。第一阶段,企业安排导师一对一指导高校教师,带领教师跟岗学习、参观,尽快适应企业工作内容和工作环境;第二阶段,安排高校教师与企业员工一起上岗实操,并通过交流研讨、技能比赛等形式检验与加强教师的学习成果,提高教师的行业实践能力;第三,强化评价体系。在评价主体方面,要形成企

业导师、高校领导、教师、学生等多元主体评价,避免因单一性主体评价而造成主观化;在评价方法方面,形成“过程性+结果性”评价模式。除了进行量化考核的结果评价之外,还要发挥过程性评价的诊断、激励和发展性功能,有意识地通过评价诊断教师的优势与不足,提出针对性和建设性的建议,让教师及时调整与改进,激励教师的发展。

（三）强化“双师”保障激励机制，保障教师权益福祉

基于校企合作的职业本科高校“双师型”教师培养需要依托政府统筹、企业高校参与、社会支持,建立起系统而稳定的保障机制。第一,完善校企合作政策法规。政府应参考国外校企合作培养“双师型”教师的经验,尽快制定、出台相关的政策法规,明确高校、企业在校企合作中的义务、权力、职责、利益等,以及相应的奖励与惩罚措施。制定具体的培训管理办法、教师进修制度、企业税收优惠政策等,确保合作科学、规范和高效。第二,“双师型”教师培养是一个内容复杂、周期漫长的过程,需要投入大量的经费,仅仅依靠单一主体的经费投入仍不足以解决教师培训的众多问题,需要积极构建“以政府投入为主,多渠道筹集经费”的多元化经费筹集体系。政府设置“双师型”教师培养专项经费,不断加大投入,提高资金使用效率;企业和高校作为重要的主体,也要各自承担一部分经费,用于教师企业实践的费用;通过线上+线下形式寻求社会资助,并由政府、高校、企业联合开展学术会议、讲座、社会服务等活动回馈社会。第三,建立专门协调机构。由政府组织,企业和高校共同参与,成立“双师型”教师培训指导委员会。指导委员会主要负责加强校企联系、筹划教师培训、管理经费、组织科研申报等工作,为“双师型”教师培养做好指导与监督工作。第四,完善教师培养的考核激励制度。校企双方要制定详细地教师企业实践考核办法,要求企业对教师的实践锻炼情况进行考核,并发放相应的奖励绩效,进行荣誉表彰;要求高校将教师的挂职锻炼与其工资绩效、职称评审、职务晋升、项目申报等相挂钩,并进行精神奖励。通过物质与精神的双重奖励,进一步提高教师参与校企协同育人的积极性。

参考文献

- [1] 国务院办公厅. 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知 [EB/OL]. (2019-02-13)[2024-09-18]. https://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm.
- [2] 教育部办公厅. 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 [EB/OL]. (2022-10-25)[2024-09-18]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/202210/t20221027_672715.html.
- [3] 国务院办公厅. 国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见 [EB/OL]. (2017-12-19)[2024-09-22]. https://www.gov.cn/zhengce/content/2017-12/19/content_5248564.htm.
- [4] 赵学厅, 杨高雪儿, 王贤晨. 基于校企合作的“双师型”教师培养的基本意蕴、现实挑战与行动路径 [J]. 现代教育科学, 2024, (05): 115-120.
- [5] 熊小渊, 汪宇凤, 张艳艳. 新时代背景下职业本科“双师型”教师队伍培育研究 [J]. 中国成人教育, 2023, (18): 72-75.
- [6] 洪娟. 校企合作培养“双师型”教师的多元保障机制构建 [J]. 职业技术教育, 2011, 32(14): 79-81.
- [7] 房敏. “双师型”教师培养中学校伙伴关系构建: 关键要素及优化路径 [J]. 职业技术教育, 2020, 41(10): 49-54.