

产教融合背景下交通行业职业教育“双师型” 教师队伍建设研究

刘宣儒

天津滨海汽车工程职业学院，天津 300350

DOI: 10.61369/ETR.2026230024

摘 要： 在产教融合政策不断落地、交通与汽车领域朝着智能低碳方向加速转型的大环境下，车辆检修、新能源车辆维保、车联网应用、智慧交通运营等方向，对复合型技术技能人才提出了更贴合岗位实际的培养要求。高职院校作为交通与汽车领域人才培养的主要载体，“双师型”教师队伍建设直接关系到专业教学质量与人才供给水平。现阶段，不少交通汽车类职业院校在师资建设过程中，仍存在教师深入企业实践不足、校企人员双向交流渠道不顺畅、考核激励方式与行业特点结合不紧密、能力要求与岗位实际脱节等问题。本文结合交通与汽车行业岗位特点，以政府、院校、企业、行业协会四方协同为支撑，搭建包含专业素养、实践技能、协同育人能力的三维评价框架，并提出资源整合、择优遴选、双向交流、长效激励四维协同建设思路，为交通汽车类职业教育“双师型”教师队伍规范化、长效化建设提供可落地的实践方案^[1]。

关 键 词： 产教融合；交通行业；汽车职业教育；双师型教师；师资建设

Research on the Construction of "Double-qualified" Teacher Teams in Vocational Education of the Transportation Industry under the Background of Industry-Education Integration

Liu Xuanru

Tianjin Binhai Vocational College of Automotive Engineering, Tianjin 300350

Abstract： With the continuous implementation of industry-education integration policies and the accelerated transformation of the transportation and automotive industries toward intelligence and low carbon, fields such as vehicle maintenance and repair, new energy vehicle maintenance, internet of vehicles application and smart transportation operation have put forward more job-oriented training requirements for compound technical and skilled talents. As the main carrier for talent cultivation in the transportation and automotive sectors, higher vocational colleges rely heavily on the construction of "double-qualified" teacher teams to guarantee professional teaching quality and talent supply capacity. At present, many vocational colleges specializing in transportation and automotive majors still face prominent problems in teacher team building, including insufficient on-the-job enterprise practice among teachers, unsmooth two-way communication channels between colleges and enterprises, assessment and incentive mechanisms poorly aligned with industrial characteristics, and disconnection between competency standards and actual job demands. Combined with the occupational characteristics of the transportation and automotive industries, this paper takes the four-party coordination of governments, colleges, enterprises and industry associations as the support, establishes a three-dimensional evaluation framework covering professional literacy, practical skills and collaborative education capabilities, and proposes a four-dimensional collaborative construction strategy involving resource integration, merit-based selection, two-way personnel exchange and long-term incentive mechanisms. It aims to provide practical and implementable solutions for the standardized and long-term construction of "double-qualified" teacher teams in transportation and automotive vocational education^[1].

Keywords： industry-education integration; transportation industry; automotive vocational education; double-qualified teachers; teacher team construction

引言

（一）研究背景

随着交通强国、制造强国战略稳步推进，交通与汽车产业加速转型升级，新能源汽车产业蓬勃发展，智能驾驶等新兴技术快速普及，传统汽修运维岗位全面升级，行业对从业人员能力要求大幅提升。高职教育肩负着为产业输送一线技术技能人才、助力产业高质量升级的重要使命。

教师队伍是职业教育发展的核心要素，“双师型”教师更是连接课堂教学与产业实践的关键纽带。合格的“双师型”教师，既要具备扎实的专业理论功底与课堂教学能力，也要拥有企业一线工作经验、设备操作能力与项目实施经验，能够把行业最新技术、企业真实项目、岗位操作要求融入课堂，让教学内容与产业需求保持同步

近年来，国家陆续出台职业教育改革相关文件，明确提出深化产教融合、完善“双师型”教师培养、考核与激励机制。各地交通汽车类职业院校也陆续开展产业学院共建、教师企业实践、企业专家进校授课等探索^[2]。但从整体情况看，部分院校仍停留在形式建设层面，数量达标但质量不足，与行业快速发展的需求仍有差距。

（二）研究意义

由于本文从交通、汽车行业的发展现状出发，对“双师型”教师队伍建设中诸种问题做了十分扎实、清醒的分析，故而有极强的理论和实践价值。

由于本文从理论上对交通汽车类专业的特点做了合理分析，故能自然、妥帖地完善“双师型”教师的能力结构、评价方式及建设路径，对职业教育师资建设有极好的补充意义^[3]。

由于从实践的角度做了十分清楚、有层次的分析，因此可以很自然、妥帖地得出结论：研究成果有利于职业院校找准师资建设的薄弱环节，优化培养方式，提高教师实践教学、技术服务诸种能力，也有利于推进校企合作，畅通人员双向流动渠道，进而提高人才培养与岗位需求的匹配度。

一、交通汽车类职业教育“双师型”教师建设现实困境

在产教融合不断推进的过程中，交通汽车类职业院校“双师型”教师队伍建设逐步从“数量达标”向“质量提升”转型，但受行业技术迭代快、校企合作深度不足、政策配套不完善等因素影响，仍面临四大核心困境^[4]。

（一）能力结构与行业岗位要求错位

由于交通、汽车行业技术更新十分迅速，故新能源汽车三电系统检修、智能网联设备调试、车辆故障诊断、智能产线运维、智慧交通平台管理诸种岗位都对教师的实操能力、项目经验、技术应用能力有极高的要求。

目前部分教师存在三大突出短板：一是成长路径单一，多数毕业后直接任教，缺乏企业一线从业经历；二是企业实践流于形式，多为观摩或短期培训，未深度参与技术研发等实质工作，实践经验难以转化为教学内容；三是知识更新滞后，对新能源、智能网联等前沿技术掌握不足，教学内容与岗位实际需求脱节。

（二）校企师资双向流动机制不畅通

虽然校企师资双向流动是建设“双师型”教师队伍最直接、最有效的途径，但是毋庸讳言，目前交通汽车类职业院校与企业还没有形成稳定、规范、长效的流动机制。

一方面，院校教师入企实践缺乏固定岗位与闭环管理，企业受生产、成本、保密等因素影响接纳意愿低，教师难获实景历练；另一方面，企业技术骨干入校任教的课时认定、薪酬待遇等

政策保障不足，难以长期稳定参与教学。双向师资互派机制流于形式，未实现资源有效互补。

（三）评价与激励体系缺乏行业针对性

现有交通汽车类职业院校教师评价体系多沿用普通高等院校评价模式，以论文发表、课题立项、科研项目、专利申请为核心考核指标，对教师企业实践成果、汽车实训教学效果、技术服务贡献、课程开发质量、技能大赛指导成效、学生技能等级通过率等与“双师型”特质密切相关的内容权重设置偏低。

由于目前多数院校激励机制以物质奖励为主，且缺乏与教师职业发展衔接的配套措施，在职称评聘、岗位晋升等方面对“双师型”教师的政策倾斜不足，难以充分调动教师参与企业实践、深化产教融合的积极性，导致教师“双师型”转型主动性不强、持续性不足。

（四）政校企协同育人机制不完善

政府、行业协会、职业院校、汽车与交通企业四方主体在“双师型”教师队伍建设中各自为政，资源分散、标准不统一、协同力度不足。

政府层面缺乏针对性的产教融合补贴、税收优惠、项目支持等政策引导；行业协会未能充分发挥桥梁作用，未能及时发布交通汽车行业岗位能力需求、技能认证标准、人才培养规范；企业深度参与度不足，未全面参与“双师型”教师认定标准制定、培养方案设计、教学过程实施、教学质量评价等环节；职业院校独立承担师资培养全部工作，缺乏行业与企业的技术支撑与实践保障，导致师资培养目标、内容、路径与企业实际需求严重脱节，

协同育人成效大打折扣^[6]。

二、交通汽车类“双师型”教师队伍建设核心框架

（一）建设基础：政校企行四方协同

依托政府、行业、院校、企业四方联动协同育人。政府以政策扶持、资金财税优惠提供保障；行业协会制定岗位能力标准与技能认证体系；院校统筹教学实施、课程研发与师资建设；企业供给实训岗位、实操设备、实战案例与培训资源。四方整合各类资源，构建标准共定、过程共管、成果共享的产教融合育人格局。

（二）评价工具：三维能力评估模型

结合新能源汽车、汽车检测维修、智能交通等岗位特征，构建专业能力、实践能力、协同能力三维评价模型：

1. 专业能力：交通汽车专业理论功底、课程开发能力、教学实施水平、行业规范掌握程度；2. 实践能力：企业工作经历、汽车设备操作、项目实施、故障诊断、技术转化能力；3. 协同能力：校企沟通对接、跨团队协作、资源整合、教学与产业融合适配能力。4. 依托能力画像与大数据分析实现量化评价，为师资选拔、培养、考核提供科学依据。

（三）建设路径：四维联动机制

以多方协同、精准选拔、互派共育、长效激励形成闭环建设体系，破解交通汽车类“双师型”教师建设痛点：

1. 多方协同：打通政校企行资源壁垒，搭建数字化协同平台；2. 精准选拔：依据三维模型分类评价，实现师资与岗位精准匹配；3. 互派共育：推行教师入企、技师入校双向流动；4. 长效激励：构建物质、发展、精神三级激励体系。

三、交通汽车类“双师型”教师队伍建设实施策略

（一）完善四方协同机制，夯实建设根基

组建交通汽车行业产教融合共同体，推动政校企行深度绑定、协同发力。

共建产业平台：校企共建产业学院、技能实训基地、大师工作室、技术研发中心，将企业生产线、技术标准、管理模式引入校园。

共定标准体系：联合制定交通汽车类“双师型”教师认定标准、培养方案、课程体系与考核规范，将新能源汽车技术、智能网联技术、汽车运维安全规范等行业核心内容嵌入师资培养全过程^[7]。

共享资源平台：以建设数字化资源共享平台的方式，把企业技术案例、实训视频、技能题库、行业标准诸种资源开放出来，让校企资源自然、充分地对接。

共推质量评价：以四方联合质量监控机制为依托，有计划、有系统地进行师资培养质量及教学效果的评价，由此自然、合理地优化建设路径。

（二）强化精准选拔，优化队伍结构

以建立交通汽车类校企师资双向入库制度的方式，把师资队伍

伍结构建设得更科学、更合理。

1. 院校教师入库考评：依托三维能力模型开展综合评级，明确培养方向，建立能力档案与成长规划。2. 企业专家入库遴选：面向车企、汽修运维单位选聘技术骨干、行业能手，重点考核实操能力、教学适配度与行业资历。3. 精准定岗匹配：围绕汽修、新能源汽车、智能交通等专业方向，实现教师教学岗位与企业实践岗位科学适配。4. 优化准入机制：由于新聘教师优先录用有汽车企业一线工作经历、有高级技能等级证书、有产教融合教学经验的复合型人才，因此能从源头切实提高队伍质量^[8]。

（三）推进双循环互派，提升实践教学能力

教师入企实践

把定岗实践、项目实践、挂职锻炼三种模式结合起来，就实践岗位、实践任务、考核标准、成果要求诸种要素予以明确。

由于要让教师直接参加企业生产、技术研发、故障维修、工艺改进诸种活动，因此宜把企业真实案例、技术标准、解决方案都自然、妥帖地转化为教学资源。

工程师入校教学

企业导师承担实训课程、项目化课程、技能竞赛指导、社会培训等教学任务，参与教材编写、课程开发、教学改革。

院校为企业导师提供教学方法、教学设计、课堂管理等专项培训，完善课时认定、薪酬支付、荣誉认定等配套制度。

（四）健全三级激励体系，激发内生动力

物质激励：设立企业实践专项补贴、企业导师授课课酬、技术服务奖励、专利转化奖励、课程开发奖励等，提升教师经济收益。

发展激励：职称评聘、评优评先、岗位晋升、培训进修向“双师型”教师倾斜；支持校企联合申报课题、专利与教学成果。

精神激励：评选交通汽车类优秀“双师型”教师、优秀企业导师、产教融合先进个人，强化典型示范引领，提升教师职业认同感与荣誉感。

（五）构建多元评价机制，保障培养质量

评价体系将过程性与结果性相结合，将企业实践时长、汽车实训教学效果、课程开发成果、学生技能等级通过率、企业满意度等纳入考核。推行院校、企业、行业、学生四方评价，推动评价由重理论向重实践、重数量向重质量转变^[9]。

四、结语

在产教融合不断深化、交通与汽车产业快速升级的新形势下，高等职业教育“双师型”教师队伍建设，是深化产教融合、推进职业教育高质量发展、服务交通强国与汽车产业升级的关键抓手与核心支撑^[10]。在行业技术快速迭代、人才需求持续升级的背景下，必须立足交通汽车行业岗位实际需求，强化政校企行四方协同，以三维能力模型为科学评价依据、四维联动机制为系统实施路径，在师资选拔、培养、评价、激励等全链条精准施策、协同发力，方能锻造出一支理论功底扎实、实操技能精湛、产业适配度高、教研能力突出、创新意识强烈的专业化、复合型、创新型

“双师型”教师团队。数字化手段优化师资培育与管理，构建可复制、可推广的交通汽车专业师资建设范式。

今后将围绕新能源汽车、智能网联、智慧交通等领域完善能力标准与模块化培养体系，拓宽校企联合培养试点范围，借力数

参考文献

[1] 中华人民共和国国务院 . 国家职业教育改革实施方案 [Z].2019.

[2] 教育部等四部门 . 深化新时代职业教育 “ 双师型 ” 教师队伍建设改革实施方案 [Z].2019.

[3] 周静，苏醒 . 产教融合共同体赋能 “ 双师型 ” 教师队伍建设的实践路径研究 [J]. 黑龙江高教研究，2025,43(11):101-107.

[4] 王道远，赵玉肖，任海洋，郝晓龙 . 河北交通职业技术学院路桥工程系：打造高水平结构化 “ 双师型 ” 教师教学团队 [J]. 中国职业技术教育，2025(01):78-82.

[5] 谭英磊 . 技术知识流动视角下高职院校 “ 双师型 ” 教师实践教学能力研究 [J]. 黑龙江高教研究，2026(02):102-107.

[6] 钱佳 . 产教融合背景下 “ 双师型 ” 教师队伍建设与职业教育高质量发展的协同机制研究 [J].2025(21):65-67.

[7] 顾志祥 . 产教融合背景下高职院校 “ 双师型 ” 教师队伍建设路径研究 [J]. 职教论坛，2019(2):4.DOI:CNKI:SUN:ZJLT.0.2019-02-016.

[8] 孙国亮，关八一 . 产教融合视角下财务会计类 “ 双师型 ” 教师培养与实践 [J]. 齐鲁珠坛，2024(1):56-59.

[9] 吴莹雪 . 产教融合背景下高职院校 “ 双师型 ” 师资队伍建设路径的研究 —— 以烟台汽车工程职业学院为例 [C]// 产教融合校企合作教育教学发展论坛 . 中国电子劳动学会，2024.

[10] 祁鹏，周玺昭 . 产教融合背景下的地隧专业双师型教师队伍建设问题与对策研究 [J]. 中国科技经济新闻数据库教育，2023(4):4.