

高职院校“双师型”教师队伍建设的创新路径： 基于企业实践的精准教学知识生成

王微¹，孙宇²

1. 黑龙江农垦职业学院，黑龙江 哈尔滨 150025

2. 空军哈尔滨飞行学院，黑龙江 哈尔滨 116023

DOI:10.61369/EDTR.20240110015

摘 要： 伴随产业升级对技术技能人才素质要求的不断提升，高职院校“双师型”教师队伍的建设质量成为决定人才培养成效的关键。本文在剖析当前“双师型”教师队伍建设现状与意义的基础上，创新性地提出将教师深入企业实践的过程，转化为精准教学理论知识生成的源泉。通过完善准入制度、重构培训体系、深化校企合作、构建“实践－理论－教学”闭环转化机制、优化多元评价等策略，引导教师在真实生产场域中观察、反思、提炼，形成能精准指导教学实践的理论知识与方法，有效解决实践与教学“两张皮”问题，为培养契合产业需求的精准化、高质量技术技能人才提供核心支撑。

关 键 词： 高职院校；双师型教师；企业实践；知识生成；精准教学；闭环机制

Innovative Path for the Construction of "Dual Qualified" Teacher Team in Vocational Colleges: Accurate Teaching Knowledge Generation Based on Enterprise Practice

Wang Wei¹, Sun Yu²

1. Heilongjiang Agricultural Reclamation Vocational College, Harbin, Heilongjiang 150025

2. People's Liberation Army Air Force Harbin Flight Academy, Harbin, Heilongjiang 116023

Abstract： With the continuous improvement of the requirements for the quality of technical and skilled talents in industrial upgrading, the construction quality of the "dual teacher" teaching team in vocational colleges has become the key to determining the effectiveness of talent cultivation. On the basis of analyzing the current situation and significance of the construction of the "dual teacher" teaching team, this article innovatively proposes to transform the process of teachers' in-depth enterprise practice into the source of precise teaching theory knowledge generation. By improving the admission system, restructuring the training system, deepening school enterprise cooperation, constructing a "practice theory teaching" closed-loop transformation mechanism, optimizing diversified evaluation and other strategies, teachers are guided to observe, reflect and refine in real production fields, forming theoretical knowledge and methods that can accurately guide teaching practice, effectively solving the problem of "two skins" between practice and teaching, and providing core support for cultivating precise and high-quality technical and skilled talents that meet industry needs.

Keywords： vocational colleges; dual teacher type teacher; enterprise practice; knowledge generation; precise teaching; closed loop mechanism

引言

总书记指出：“职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分，是广大青年打开通往成功成才大门的重要途径。”这一论述深刻阐明了职业教育在培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业中的战略地位。教师作为职业教育高质量发展的第一资源，“双师型”教师更是高职院校师资队伍的中坚力量。他们兼具理论教学素养与实践操作能力，其专业水平直接决定了人才培养的规格与质量。

当前，“双师型”教师队伍建设虽取得显著进展，但深层次问题依然突出：教师实践经历与教学转化脱节，企业经验难以系统化上

升为可迁移的教学理论，导致教学内容滞后、教学方法僵化、培养精准度不足。破解这一困境的关键创新路径在于：重构教师企业实践的价值定位，将其从单一的技能提升场域，转变为精准教学理论知识的生产源头。本文将深入探讨如何通过制度设计、模式创新与机制保障，引导教师在深度实践中完成知识的观察、萃取、转化与应用闭环，实现从“会做”到“会教”再到“精准教”的跨越，为新时代高职教育内涵式发展提供新动能。

一、高职院校“双师型”教师队伍建设的现状与挑战

（一）“双师型”教师的内涵界定与发展共识

当前对“双师型”教师的界定虽未完全统一，但核心特征已形成共识：一是“双证”基础（教师资格证+职业资格证书/专业技能等级证）；二是“双能”融合（教育教学能力+专业实践能力）；三是“双素质”整合（理论教学素质与实践指导素质的有机统一）；四是“双结构”构成（校内专业教师+企业兼职教师的专兼结合）。《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》进一步强调，需将个体能力提升与团队建设协同推进，强化教育教学与专业实践能力的二元发展。这为“双师型”教师的培养指明了方向，也为探索基于实践的精准教学知识生成提供了政策依据^[1]。

（二）现实困境：实践转化梗阻制约精准教学

尽管建设成效显著，深层瓶颈依然制约着“双师型”教师队伍质量的提升，尤以实践知识向教学能力转化梗阻最为突出：

- 1.数量与结构失衡：扩招与专业动态调整加剧了热门领域（如智能制造、数字技术）教师的短缺，而部分传统专业教师过剩，结构性矛盾削弱了精准教学的覆盖面^[2]。
- 2.实践源头单一化：超过70%的专业教师源于“校门”到“校门”，缺乏系统性企业浸润，对行业前沿技术、真实工作流程与岗位能力需求感知滞后。
- 3.校企流动不畅：教师入企实践常面临“岗位虚置、指导缺位、时间碎片化”困境；企业专家进校则受制于薪酬壁垒与教学时间冲突，双向流动机制尚未打通。
- 4.管理机制僵化：职称评聘、绩效考核偏重论文与课时量，对实践成果转化、教学创新应用等核心“双师”能力缺乏科学评价。
- 5.专业化水平瓶颈：核心痛点在于多数教师虽掌握操作技能，却缺乏将庞杂实践经验提炼为结构化教学理论、并精准适配学情的能力。这导致教学与生产脱节，案例陈旧，方法单一，难以满足产业快速迭代对人才精准培养的要求^[3]。

二、“双师型”教师实践知识生成：驱动精准教学的创新引擎

将企业实践升华为精准教学知识的生产过程，对高职教育高质量发展具有三重战略意义：

（一）精准对接产业升级与人才需求

产业智能化转型对人才能力结构提出精细化要求。教师通过深度实践，不仅能掌握新技术、新工艺，更能精准解析岗位（群）的能力图谱（如工业机器人运维中的“故障诊断逻辑”“参数优化路径”）。通过系统观察、记录与分析真实工作场景中的关键任务、技术难点及解决策略，教师可生成反映行业实态的知识模块^[4]。将这些知识融入教学，可确保学生所学技能与企业需求无缝对接，如将企业真实的“设备预防性维护流程”转化为模块化实训项目，显著提升人才培养的岗位适配度。

（二）赋能人才培养质量精准化跃升

传统教学易陷入理论空泛或技能机械训练的窠臼。基于实践知识生成的精准教学，以“真实问题”为起点，以“能力图谱”为纲目，重构教学内容与方法：

- 1.内容重构：依据实践提炼的“核心技能点”“典型工作流”“高频故障库”更新课程模块，删除冗余理论，强化实战内容（如汽车检测专业将4S店常见故障代码解析纳入必修）。
- 2.方法创新：针对不同知识类型（如陈述性知识—设备原理；程序性知识—操作步骤；策略性知识—排障逻辑），精准匹配教学方法：案例教学还原真实决策场景，任务驱动模拟岗位工作流，PBL聚焦复杂问题解决。教师角色从“讲授者”转向“引导者”与“教练”^[5]。
- 3.效果提升：学生置身“类企业”学习环境，学习动机与问题解决能力显著增强。例如，食品专业教师基于乳品企业HACCP管控实践，设计“全流程质量追踪”模拟项目，学生在角色扮演中掌握质量控制的关键节点与决策逻辑。

（三）引领职业教育教学深度变革

“双师型”教师是职教改革的先锋队。基于实践的知识生成过程，推动教学改革向“产教真融合”“培养精准化”纵深发展：

- 1.课程体系动态优化：教师将实践中提炼的行业标准、技术规范、岗位能力模型直接输入课程开发，构建“能力本位、项目贯穿”的课程体系，如基于物流企业智能仓储运营流程开发的《智慧仓配实务》课程。
- 2.教学资源精准迭代：实践案例库、故障解决方案集、工艺优化记录等一手素材，转化为活页教材、微课视频、虚拟仿真项目，确保资源与产业同步更新。
- 3.教学模式智能化升级：依托实践知识库，教师更易设计混合式教学、虚实结合实训（如利用AR还原复杂设备拆装流程），提升教学效率与安全性。

三、创新路径：构建“实践—理论—教学”闭环转化机制

突破传统建设模式，需系统性构建以“知识生成”为核心的教师发展新生态：

（一）准入与培训：筑牢知识生成能力基石

1. 准入制度精准化：在招聘标准中强化“知识转化潜能”。除考察专业技能证书与工作经验外，增设“案例分析”“问题解决思维”“教学转化设计”等环节，遴选兼具操作能力与反思意识的复合型人才^[6]。拓宽渠道，优先引进具有5年以上企业技术管理经验、能清晰提炼工作方法论的技术骨干。

2. 培训体系重构，增设核心模块：

（1）教育行动研究方法：教授教师如何设计实践研究方案（如选定“数控加工工艺优化中的误差控制”主题）、系统观察记录、编码分析质性数据（访谈、日志）、提炼理论模型。

（2）知识萃取技术：培训使用思维导图、SWOT分析、5Why法等工具，从庞杂实践中提取关键知识点、技能链、问题解决策略。

（3）精准教学设计：指导如何将萃取的知识点转化为学习目标、任务情境、评价标准，并匹配適切教学方法。

（二）校企协同：打造知识生产的实践场域

深化校企合作，赋予实践“知识生产”新目标：

1. 共建“研究型实践基地”：院校与企业联合遴选具备技术代表性、管理规范的合作单位，设立“教师实践工作站”。实践任务书明确要求：教师须聚焦1-2个核心岗位或技术方向（如“农产品智能检测设备运维”），完成“五个一”任务：一份岗位能力分析报告、一套典型工作案例集、一项技术难题攻关记录、一组关键操作流程视频、一份教学转化方案建议书。企业配备技术导师，指导实践并参与知识梳理^[6]。

2. 推动“双师共研”：企业技术专家与校内教师组建混编团队，共同开展：技术攻关（反哺企业）、课程开发（如《智能农机故障诊断与维修》活页手册）、共建“实践教学知识共享平台”（在线案例库、微资源库、问题解决方案库）。

（三）闭环机制：驱动知识生成与精准应用（核心创新模块）

1. 阶段1：深度实践与知识萃取

定向研究：教师带着预设研究主题（如“冷链物流温控失效的诱因与应对策略”）进入企业，运用观察法、参与法、关键事件访谈法收集一手资料^[7]。

系统编码：返校后参与“实践反思工作坊”，在专家引导下对资料进行三级编码（开放式→轴心式→选择式），如从“温度记录缺失”“设备报警响应慢”等现象中，提炼“监控链路断裂”“应急机制僵化”等核心概念，最终形成“冷链温控风险管控模型”。

知识产品化：产出结构化知识包：岗位能力图谱、典型任务清单、故障决策树、最佳实践案例集、微技能视频包等。

2. 阶段2：知识转化与精准教学应用

课程重构：将知识包输入课程标准修订。如基于“温控风险管控模型”，在《冷链物流管理》课程中新增“智能监控系统操作与异常响应”模块，嵌入企业真实案例。

教学适配：设计匹配不同知识类型的精准教学策略：

陈述性知识（原理、规范）：微课+AR可视化（如温控设备工作原理动态演示）；

程序性知识（操作流程）：任务驱动+模拟实训（如温控系统参数设置与校准）；

策略性知识（问题解决）：PBL+角色扮演（如模拟处理运输中温控失效事件）。

资源开发：利用知识包开发情境化教学资源：基于企业温控记录的虚拟仿真实验、真实报警日志分析任务单、应急决策沙盘演练^[8]。

3. 阶段3：效果反馈与知识迭代

多元评价反馈：跟踪应用新知识教学的效果：学生技能达标率、企业实习评价、技能竞赛成绩、雇主满意度调查。

持续优化升级：定期组织“知识复盘会”，根据反馈调整知识模型与教学应用。如发现学生对“多因素耦合导致的温控失效”理解不足，则补充复合型故障案例，优化决策树逻辑。形成“实践→萃取→应用→反馈→优化”的动态闭环^[9]。

（四）评价与激励：导向知识创新与应用成效

构建以“知识生产力”与“教学精准度”为核心的评价体系：

1. 评价维度多元化

知识生成贡献度：考核实践研究报告、教学案例库、技术解决方案、课程重构方案等知识产品的质量与数量。

教学应用精准度：重点评估基于自产知识的教学创新成效：学生技能达标率提升幅度、企业对学生岗位适应性的反馈、开发教学资源（如校本教材、虚拟仿真项目）的实用价值^[10]。

第三方验证：引入行业协会、合作企业对教师提炼的知识模型与应用效果进行专业认证。

2. 激励机制导向性

职称聘任单列“实践知识转化”通道，对开发国家级精品在线课程、主编行业认可的特色教材、指导学生获省级以上技能大赛的教师予以破格晋升。设立“精准教学创新奖”，奖励在知识生成与应用中成效显著的教师团队。将知识共享贡献（如上传优质案例至校级平台）纳入绩效考核^[11]。

四、结论

“双师型”教师队伍建设是高职教育高质量发展的生命线。

在产业变革加速与人才需求精细化的时代背景下，传统依赖技能培训与实践经历累积的建设模式已显乏力。本文提出的“基于企业实践的精准教学知识生成”创新路径，旨在重构教师专业发展的内核逻辑：将企业实践场域转化为教师生成教学理论、锻造精准教学能力的“炼金炉”。

通过构建“准入—培训—实践—萃取—应用—反馈”的闭环机制，推动教师完成从“经验操作者”到“知识生产者”再到“精准教学设计师”的角色跃迁。这不仅解决了实践与教学“两张

皮”的痼疾，更使教学内容与方法始终紧贴产业前沿脉搏，显著提升人才培养的精准度与竞争力。

未来，高职院校需在政策配套（如设立知识转化专项基金）、平台建设（如跨校知识共享云平台）、文化营造（如鼓励教师成为“实践学者”）等方面持续发力，将这一创新路径做深做实，最终锻造一支“师德高尚、技艺精湛、善研能创、精准施教”的新时代“双师型”教师队伍，为制造强国、乡村振兴等国家战略提供坚实的高素质技术技能人才支撑。

参考文献

- [1] 李智. 高职院校“双师型”教师队伍建设探究 [J]. 中外企业家, 2020(27):181.
- [2] 陈洁. 高职院校“双师型”教师队伍建设路径探索 [J]. 科技资讯, 2020, 18(26):106-108.
- [3] 王琳. 高职院校“双师型”教师队伍建设的问题与对策 [J]. 才智, 2020(25):132.
- [4] 赵玲. 高职院校“双师型”教师队伍建设的思考与实践 [J]. 现代职业教育, 2020(37):122-123.
- [5] 杨慧. 新时代高职院校“双师型”教师队伍建设的探索与实践 [J]. 现代职业教育, 2020(38):136-137.
- [6] 吴全全. 职业教育“双师型”教师基本问题研究——基于跨界视域的诠释 [M]. 北京: 清华大学出版社, 2011.
- [7] 詹先明. “双师型”教师发展论 [M]. 合肥: 安徽大学出版社, 2012.
- [8] 陈慧. 德国职教师资模块化培训及继续教育 [J]. 职业技术教育, 2010(22):85-88.
- [9] 宣蓁蓁. 美国社区学院师资队伍建设的特色及启示 [J]. 教育与职业, 2011(2):82-84.
- [10] 艾咏梅, 袁衍喜. 国外职教师资队伍建设概述 [J]. 职业技术教育, 2005(16):72-75.
- [11] 张晶, 张瑞, 孟庆国, 等. 韩国与日本职业教育师资队伍建设的比较与借鉴 [J]. 河北软件职业技术学院学报, 2010, 12(2):13-16.