

# 中职院校卓越“双师型”教师成长机制研究

钟丽

临沂市理工学校, 山东 临沂 276000

DOI: 10.61369/VDE.2025090019

**摘 要 :** 教师不仅是课堂教学的重要参与者和组织者, 同时也是提升教学效果、推动教学改革的核心力量。对此, 本文聚焦于中职院校卓越“双师型”教师成长机制进行研究, 首先对“双师型”教师以及建设现状进行简要阐述, 之后就中职院校卓越“双师型”教师成长机制的构建进行简要分析, 以此为革新中职院校教师队伍结构, 提升院校教育教学质量奠定坚实基础。

**关 键 词 :** 中职院校; 卓越“双师型”教师; 成长机制

## Research on the Growth Mechanism of Outstanding “Dual-teacher” Teachers in Vocational Colleges

Zhong Li

Linyi City Science and Engineering School, Linyi, Shandong 276000

**Abstract :** Teachers are not only important participants and organizers in classroom teaching, but also the core force for improving teaching effectiveness and promoting teaching reforms. Therefore, this paper focuses on the research on the outstanding “dual-teacher” growth mechanism in vocational colleges. Firstly, it briefly elaborates on “dual-teacher” teachers and their current construction status. Then, it briefly analyzes the construction of the outstanding “dual-teacher” growth mechanism in vocational colleges, laying a solid foundation for innovating the structure of the teacher team in vocational colleges and improving the quality of education and teaching in the institutions.

**Keywords :** vocational colleges; outstanding “Dual-teacher” teachers; growth mechanism

### 引言

当前, 我国正处在产业转型和技术升级的深水区, 亟须大量复合型人才。作为我国重要人才培养基地, 中职院校的重要作用日益凸显。卓越“双师型”教师不仅是课程教学的重要组成部分, 同时也是提升人才培养质量、推动院校教育创新发展的关键力量, 在专业教学方面发挥着重要的作用。然而, 经过笔者实践调查发现, 部分中职院校卓越“双师型”教师队伍建设存在诸多问题, 成长机制并不健全, 严重影响专业教学效果以及人才培养质量的提升。对此, 在新时期, 中职院校有必要加强卓越“双师型”教师队伍建设, 不断完善教师成长机制, 以此为产业以及社会未来发展奠定坚实基础。

### 一、卓越“双师型”教师概述

#### (一) 内涵

卓越“双师型”教师主要是指既具备扎实专业理论知识, 又拥有丰富实践经验和教学经验的教师, 他们不仅能够在课程教学中将专业知识深入浅出地传授给学生, 同时还能够分享当前行业发展最新趋势, 对学生的实践项目进行科学指导。卓越“双师型”教师能够将理论知识与实践操作紧密融合, 使学生在掌握理论知识的同时, 具备强大的适应能力以及创新能力, 从而为其未来就业和取得职业发展奠定坚实基础。

#### (二) 完善卓越“双师型”教师成长机制的意义

##### 1. 提升中职院校教学质量

完善卓越双师型成长机制能够有效提升院校专业教学效果和

质量。卓越“双师型”教师具备丰富的实践经验和教学经历, 在教学实践中, 他们可以引入行业最新发展动态和真实企业案例, 引导学生进行分析和思考, 不仅能够有效激发学生学习兴趣, 调动其积极性和主动性, 同时还能够帮助他们更好地学习和掌握专业知识, 培养学生创新能力<sup>[1]</sup>。同时, 该类教师还能够根据学生的不同需求和兴趣爱好, 制定个性化的教学方案, 以此提升课程参与度, 从而提升专业教学效果和质量。

##### 2. 促进学生未来职业发展

“双师型”教师具备丰富的实践经验和宽广的行业视野, 他们能够为学生专业学习和职业发展提供科学的指导和建议。在教学过程中, 教师可以结合自身的实践经验<sup>[2]</sup>, 传授学生职场心得和体会, 分享行业规则和行业规范, 从而帮助中职学生树立正确的思想、观念以及认知, 为其未来职业发展奠定基础。同时, “双师

型”教师还具备深厚的行业资源，能够为学生实践、实习提供助力，增加学生进入优质企业的机会。除此之外，“双师型”教师还与产业保持紧密联系，能够及时了解企业对人才需求的标准和要求，并以此为参考，及时调整教学内容，确保学生所学知识与企业未来岗位需求衔接，进一步为学生未来快速适应工作环境、顺利就业奠定基础<sup>[3]</sup>。

### 3. 推动院校创新发展

卓越“双师型”教师是中职院校教育教学创新发展的中坚力量。凭借他们扎实的专业理论知识和丰富的实践经验、教学经历，能够有效推动中职院校创新发展。“双师型”教师能够根据行业发展未来趋势以及企业实际需求，对当前专业教学进行不断优化和调整，确保专业设置符合人才市场需求<sup>[4]</sup>，学生所学知识与企业需求衔接，从而不断提升中职院校专业教学竞争力，提升品牌影响力。同时，“双师型”教师与诸多企业之间有着深厚的关系，能够为院校带来更多的资源和合作契机，推动产学研深度融合，从而为院校实现创新发展提供强大助力。

## 二、中职院校卓越“双师型”教师队伍建设现状

### （一）取得的成效

#### 1. 教师队伍规模扩大

近些年来，随着教育改革的逐渐深入，大量学生涌入中职院校之中，导致院校对教师资源的需求不断增加，教师队伍的数量也在不断扩大。与此同时，院校也加大了对卓越“双师型”教师的培养和引入力度。这使得中职院校卓越“双师型”教师的数量得到一定提升<sup>[5]</sup>。据教育部公布的数据显示，2024年全国中职院校“双师型”教师占专业教师比例较2019年增长了15个百分点，部分省份如广东省、浙江省的这一比例已超过60%。

#### 2. 教师实践能力得到一定提升

部分中职院校通过与企业和社会机构合作、构建校内实训基地等方式，为教师提供了大量实践平台和契机，他们的实践能力、实践经历得到一定的提升和丰富。除此之外，部分中职教师还积极参与学术论坛、行业交流会、企业培训等活动，更加深入地了解企业未来发展趋势和最新动态，行业视野得到有效地扩展<sup>[6]</sup>。例如，江苏省某中职院校与当地多家智能制造企业合作，每年选派50余名教师进入企业实践，参与实际项目研发，教师在工业机器人操作与编程等实践技能方面的考核通过率从2019年的65%提升至2024年的92%。

#### 3. 培养模式日趋多元

在新时期，一些中职院校积极开展“双师型”教师建设工作，并探索多种培养模式。除了传统的学历教育和在职培训外，还与企业开展合作，采取校企合作培养、产学研结合培养等多种模式，以此提升教师素养和能力。如山东省某中职院校与海尔集团合作开展“双师型”教师培养计划，采用“理论学习+企业轮岗+项目研发”的培养模式，2023-2024年共培养出具备企业项目经验的教师86名。

### （二）存在的问题

#### 1. 教师队伍结构不合理

经过笔者实践调查发现，中职院校专业教师大多来自普通高校毕业生。尽管他们具备扎实的专业知识<sup>[7]</sup>，但自身的教学经历贫瘠，缺乏丰富的行业实践经验和背景，难以满足“双师型”教师的需求。除此之外，部分从企业引入的优秀技术人员，他们具备丰富的实践经验和经历，拥有深厚的行业背景，但由于缺乏教学经验，教学水平较低，这也在一定程度上影响课程教学效果的提升<sup>[8]</sup>。

#### 2. 教师培养体系有待完善

当前，部分中职院校在“双师型”教师培养方面存在一些问题，培养体系不健全，培训方式陈旧，培训内容与现实发展需求脱节，缺乏针对性和系统性，严重影响“双师型”教师队伍建设。一方面，部分院校在“双师型”教师培训过程中过于关注理论知识的传授，而忽视对教师实践能力、创新能力的培养。某省教育厅2024年专项检查显示，45%的中职院校“双师型”教师培训课程中，理论课占比超过70%，仅有28%的培训包含企业真实项目实操环节。同时，培训内容缺乏科学性和系统性，导致教师知识体系不完善，难以满足双师型教师建设需求。另一方面，培训方式缺乏创新性，较为单一，难以激发教师的学习兴趣，影响培训效果<sup>[9]</sup>。

#### 3. 企业参与程度不深

校企合作不仅是提升人才质量的有效渠道，同时也是培养“双师型”教师的重要方式。但企业在“双师型”教师培养方面的积极性不高，参与程度不深，从而对“双师型”教师培养效果造成一定影响。造成这一现象的主要原因是企业担心教师到企业实践，对企业的正常生产、经营、销售等工作造成影响，同时也缺乏一定激励措施和政策支持，导致企业并不愿意配合教师实践。中国职业技术教育学会2024年调研显示，仅32%的企业与中职院校建立稳定的教师实践合作关系，其中能提供系统性实践岗位的企业不足15%；80%的企业表示缺乏参与教师培养的政策激励，65%担忧教师实践影响生产效率。

## 三、中职院校卓越“双师型”教师成长机制的构建策略

### （一）优化教师来源结构

为了推动卓越“双师型”教师队伍建设，中职院校应优化教师来源结构。一方面，院校应不断拓宽教师引入渠道。可以与企业、科研机构等多方开展合作，并构建稳定的教师引入渠道，从企业、科研机构等引入既具备丰富实践经验和行业背景，又拥有高超教学水平的人才来校担任实践课程教师，以此为更为有效地培养学生实践能力和创新能力奠定基础。例如，深圳市某中职院校实施“双轨制”招聘，要求新入职教师需同时具备“高校学历证书+行业资格证书”，近三年引进的52名专业教师中，38人有3年以上企业工作经历，且均通过教育学相关培训考核。同时还应鼓励高校毕业生深入企业开展实践活动，不断丰富自身的行业经验，扩宽视

野，提升自身的综合能力，从而为推动院校“双师型”教师队伍建设奠定基础<sup>[10]</sup>。另一方面，高职院校还应制定更为科学、严谨的教师准确评价标准。要求新入职的教师不仅要具备相应的学历和专业资格证书，同时还具备一定的企业实践经验和行业工作经验。

### （二）完善教师培训体系

首先，应制定针对性培训方案。院校可以根据教师的专业背景、兴趣爱好以及教学水平等因素，为其制定个性化的培训方案。培训内容包括理论知识、实践能力培养、教学水平提升等多个方面。其次，应开展深入的校企合作。与相关企业开展深度合作，共同构建协同“双师型”教师培训机制，共同确定培训目标、培训内容以及培训方式等内容，明确双方的责任和义务，以此为“双师型”教师培训效果的提升奠定基础。最后，开展多元化的培训活动。可以利用信息技术，开展远程线上培训。同时也可以组织教师开展集中培训，培训方式应根据院校实际情况灵活选择。

### （三）提高企业参与度

企业在“双师型”教师建设方面发挥着重要的作用，扮演着重要的角色。对此，中职院校应：

首先，构建合作机制。院校应与企业开展深入沟通和交流，构建紧密的合作机制。院校可以在技术研究、人才输出、员工培训等方面提供支持，为企业实现持续发展奠定基础。同时，企业可以通过参与“双师型”教师培养，了解院校人才储备情况，从而为企业人才招聘提供便利。其次，政府方面也应出台一系列激励政策，鼓励企业参与到“双师型”教师培训进程中。例如，可以为参与“双师型”教师建设的企业提供税收减免、财政补贴等优惠政策。同时，院校也可以制定相应机制，以此激发企业的合作积极性。例如，针对那些为教师提供实践岗位的企业，授予“校企合作示范单位”称号、优先开展科研合作等。

### （四）健全教师激励机制

为了推动“双师型”教师队伍建设，中职院校还应：

#### 1. 完善职称评审制度

对传统的教师职称评审制度进行改革和优化，构建以实践能力、教学水平、行业影响力、教学业绩等为主要评价指标的评价体系。对那些积极参与“双师型”教师队伍建设，并且在实践教学、校企合作、科研服务等方面表现优异的教师，优先给予职称晋升机会。某省中职院校职称评审改革后，将“企业项目经验”“技术服务收入”等纳入评审指标，2024 年申报高级职称的教师中，有企业实践经历的占比从 35% 升至 78%。

#### 2. 调整薪资待遇

应适当调整“双师型”教师的薪资待遇水平，并为其设立专项津贴。通过这样的方式，充分激发中职教师的积极性和主动性，使他们主动参与“双师型”教师队伍建设。

#### 3. 完善奖惩机制

中职院校应构建卓越“双师型”教师建设奖惩机制。针对那些在教学、科研、实践等方面表现优异的教师进行奖励，对那些不积极参与“双师型”教师队伍建设，如广东省某中职设立“双师津贴”，对取得高级技师资格且承担实践教学的教师每月增发 1500-3000 元，教师参与企业实践的积极性提升 40%，或在教学、科研、实践等方面表现不佳的教师进行惩罚。通过这样的方式，激发教师的积极性和主动性。

## 四、结束语

总之，在新时期，构建卓越“双师型”教师成长机制具有重要的现实意义，需要院校、政府、企业等多方深入合作，通过多种方式和手段，为“双师型”教师的成长提供良好的条件，以此为推动“双师型”教师队伍建设、提升专业教学效果和人才培养质量奠定基础。

## 参考文献

- [1] 梁冀. 边疆地区地方应用型本科高校“双师型”教师队伍建设路径探索——以广西民族师范学院电子信息类专业为例[J]. 中国教育技术装备, 2024, (24): 9-12.
- [2] 廖颖, 古翠凤. 高职院校“双师型”教师分层分类培训模式的构建研究[J]. 湖北工业职业技术学院学报, 2024, 37(06): 10-15.
- [3] 周红云, 吴文婷, 阎汉生. “双高计划”实施背景下高职“双师型”教师标准研制和实践探索——以电气自动化技术专业为例[J]. 广东职业技术教育与研究, 2024, (12): 39-43+53.
- [4] 费红梅, 郭璇, 王冬昭. 乡村振兴背景下“双师双能型”教师的农村社会服务功能及其实现途径[J]. 农业科技管理, 2024, 43(06): 39-42.
- [5] 赵海静, 程峥. 高职院校“双师型”教师队伍建设研究——基于 L 高职院校教师队伍建设实践[J]. 北京劳动保障职业学院学报, 2024, 18(04): 21-25.
- [6] 温晓琼. 新质生产力视域下高职“双师型”教师专业发展内涵、动机与成长模型[J]. 温州职业技术学院学报, 2024, 24(04): 1-6.
- [7] 王雪纯, 马胜兰. 中等职业学校“双师型”教师培养路径探索[J]. 西部素质教育, 2024, 10(24): 149-152.
- [8] 易峰, 曾丽婷. 产教融合视域下高职财会专业“双师双能型”教师职业能力提升路径研究[J]. 广东经济, 2024, (24): 92-94.
- [9] 王赞. “双高计划”下高职院校“双师型”教师队伍建设研究[J]. 就业与保障, 2024, (12): 145-147.
- [10] 王许磊. 基于产教融合的“双师型”教师队伍建设研究[J]. 中国机械, 2024, (36): 152-155.