

技能大师工作室驱动下的“双师型” 教师队伍培养研究与实践

项邦孟, 邵云娜

浙江安防职业技术学院, 浙江 温州 325000

DOI: 10.61369/VDE.2025130038

摘 要 : “双师型”教师队伍是高职教育质量提升的关键支撑力量。随着职业教育改革的不断深入, 建设一支理论素养扎实、实践能力过硬的“双师型”教师队伍显得尤为迫切。本文以温州市“项邦孟技能大师工作室”为依托, 探讨其在“双师型”教师培养中的作用机制与实践路径。通过“师徒结对”、校企合作、企业挂职、技能竞赛等手段, 探索多元化的教师培养机制, 形成了具有可复制性和推广价值的培养模式。

关 键 词 : “双师型”教师; 技能大师工作室; 师徒结对; 实践能力; 职业教育

Research and Practice on the Cultivation of "Dual Teacher" Teacher Team Driven by Skill Master Studio

Xiang Bangmeng, Shao Yunna

Zhejiang Public Security Vocational and Technical College, Wenzhou, Zhejiang 325000

Abstract : The "dual teacher" teaching team is a key supporting force for improving the quality of higher vocational education. With the continuous deepening of vocational education reform, it is particularly urgent to build a "dual teacher" teaching team with solid theoretical literacy and excellent practical ability. This article is based on the "Xiang Bangmeng Skills Master Studio" in Wenzhou City, and explores its mechanism and practical path in the training of "dual teacher" teachers. Through methods such as "mentorship pairing", school enterprise cooperation, enterprise secondment, and skill competitions, diversified teacher training mechanisms have been explored, forming a replicable and promotable training model.

Keywords : "dual teacher type" teacher; skill master studio; master apprentice pairing; practical ability; professional education

引言

在国家职业教育现代化进程中, “双师型”教师队伍是推动高质量发展的核心资源。国务院《国家职业教育改革实施方案》明确提出, 要加强“双师型”教师建设, 推动教师具备企业经历和职业技能证书, 这不仅关系教育质量提升, 也是服务区域经济、推动产业升级的战略要求。特别是在“新工科”“智能+”背景下, 教师需应对技术更新快、教学任务复杂等挑战, 具备理论教学、实训指导、课程开发和技术服务等多重能力。^[1]然而, 当前高职院校教师虽学历高, 却普遍缺乏企业实践经验, 教学内容与岗位需求脱节, 难以落实“岗位导向、能力本位”的改革目标。同时, 实践锻炼机会不足、培养机制单一、成长平台匮乏, 成为制约“双师型”教师队伍建设的

关键瓶颈。

为破解上述困局, 课题组依托技能大师工作室, 积极探索以“技艺传承+项目实训”为路径的教师队伍培养新模式, 取得了阶段性成果, 具有现实意义与推广价值。

一、研究背景与理论基础

(一) 双师型教师队伍建设面临的现实挑战

当前“双师型”教师队伍建设面临多重现实挑战。首先, 教

师结构不合理, 实践能力偏弱, 大部分教师一毕业就入校, 理论扎实却缺乏企业经验, 特别是在人工智能、云计算、信息安全等新兴专业中, “教得出来但做不出来”现象突出。^[2]其次, 教师成长路径窄化, 激励机制不足, 当前职称评审仍偏重理论成果, 导

基金项目: 2024年度校级教学改革研究项目; 项目名称: 技能大师工作室驱动下的“双师型”教师队伍培养研究与实践——以“项邦孟技能大师工作室”为例; 项目编号: JG202430。

作者简介:

项邦孟(1984—), 男, 副教授, 硕士; 研究方向: 云计算及信息安全技术。

邵云娜(1984—), 女, 副教授, 硕士; 研究方向: 高职教育与信息安全。

致教师缺乏提升实操能力的动力。再次，校企合作失衡，协同育人机制尚不健全，企业多以“配合”而非“共育”姿态参与，合作形式化、短期化，难以实现深度融合。最后，实践平台稀缺，教师锻炼路径碎片化，尽管部分院校设有培训中心或教学提升项目，但多停留于理论层面，缺乏沉浸式、项目化、可持续的高质量实践平台，严重制约“双师型”教师队伍的高质量发展。

（二）技能大师工作室的实践价值

“技能大师工作室”作为高技能人才的引领型平台，主要目标是服务地方经济、传承先进技艺、培养青年骨干，但在“双师型”教师队伍建设中也发挥了重要作用。^[3]工作室作为实践孵化平台，与企业建立深度合作关系，常年承接真实项目，教师在其中担任“助理设计师”“联合工程师”等角色，打破了教学与实践脱节的困境；依托“师徒制”培养机制，开展工作坊、小型技术讲堂等活动，构建了技艺传承通道，同时工作室通过阶段性记录与考核教师成长过程，形成可视、可评、可用的成长激励机制；^[4]教师将参与工作室实践中积累的项目经验转化为课堂案例和教学资源，实现课程与项目的深度融合，推动课程内容与产业需求同步更新，全面提升教育教学质量。

二、“项邦孟技能大师工作室”实践探索

（一）平台概况

“项邦孟技能大师工作室”于2022年设立，由温州市人社局认定，依托浙江安防职业技术学院人工智能学院建设，旨在发挥技能大师在教师成长和人才培养中的“传、帮、带”作用。工作室成员涵盖浙江工匠、首席技师、高级技师等经验丰富的骨干，围绕云计算、信息安全、人工智能等专业方向，构建“教学、实训、研发、服务”四位一体的教师成长平台。通过真实项目和真实岗位打造“沉浸式+任务制”的实践环境，为教师提供全链条支持。运行机制上，强调“制度化、项目化、协同化”，通过设立专项经费、明确培养周期、定期考核等方式保障目标落实；同时强化与企业和行业协会的深度合作，已与中航智慧科技、一扇门科技、海灵信息等企业建立“协同育人”机制，实现资源共享、项目共研、人才共培，助力“双师型”教师高质量发展。

（二）培养机制设计

1. “师徒结对”传帮带机制

以技能大师为核心，采用一对一或一对二“师徒配对”机制，围绕教师专业发展需求设定个性化成长目标，包括技术专项训练、企业认知、课程开发、教学改革等方面。^[5]配对期间，技能大师定期组织“项目导学日”、“技术实操周”、“案例分析会”等，并开展阶段性评估。“徒弟”在真实环境中承接“小项目”，如系统部署、网络搭建、安全运维、数据分析等任务，真正实现“边做边学、边用边悟”。

2. 企业挂职与项目实践结合

为弥补教师企业经历不足的短板，工作室与多个企业达成合作，每学期安排一定比例教师前往企业挂职锻炼，^[6]内容涵盖系

统开发、技术文档编写、标准测试执行、客户需求分析等多个维度，确保教师深入产业链关键环节。2023年至2025年期间，已有10余位教师分别在多个单位完成2个月以上挂职，完成技术方案撰写、协助开发模块、参与测试迭代等工作。一些教师还以企业身份参与项目投标、实施交付，极大提升了岗位认知与工程思维。

3. 教学创新与资源共建

基于项目实践，工作室将典型任务流程、技术流程转化为教学资源，如将某单位网络安全整改项目细化为“漏洞扫描、权限管理、日志审计、加固部署”四大模块，嵌入《云安全技术》课程中，并开发教学PPT、案例视频、任务手册等配套资源。此外，教师在参与项目中积累的素材被用于教材建设，以教材《用微课学局域网组网技术项目教程》为例，80%以上的任务设计来自真实场景，学生反响良好，课程满意度提升，同时被全国多所中高职院校选用，得到一致好评。

4. 竞赛引领能力提升

工作室把“以赛促教、以赛促训”作为能力提升的重要手段，通过“备赛—训练—参赛—复盘”闭环流程，鼓励教师参与各类职业技能竞赛，不仅提升实战能力，也为教学改革积累经验。^[7]近年来，教师团队在各级技能大赛中屡获佳绩：2位教师在全国行业职业技能竞赛计算机程序设计员赛项中获二等奖，1位教师在数据安全赛项中获二等奖；1位教师获浙江省职业技能竞赛第5名并荣膺“省技术能手”；1位教师在温州市数据人才技能大赛中获第1名，并获“温州市技术能手”称号，晋升二级技师；1位教师荣获“瓯越工匠”称号，充分展现了教师队伍的专业实力与实践能力。

三、主要经验与反思

（一）典型经验总结

1. 政策推动与平台建设“双轮驱动”

教师发展不能靠“自我成长”，必须依托制度保障和实践平台双重支撑。工作室的成功运营，离不开地方政府在资金扶持、政策倾斜上的支持，也依赖学校层面建立的管理制度与运营机制。通过“设岗定责、专人专职、经费单列”的形式，使教师真正拥有时间、空间和资源“沉下心来做项目”，激发了内生动力。^[8]

2. 产业需求与教学改革“双向融合”

工作室坚持以企业项目为载体，打通“教师教学—企业实践—学生实训”三条链，实现教学内容与岗位标准、能力指标高度契合。^[9]以企业真实需求为“题目”，教师组织学生共同完成“任务”，形成“教师—学生—企业”协同工作团队，在项目中共同进步。

3. 育人过程与成果输出“双线并行”

教师成长不应止于自身提升，更应服务于教学改革和育人质量提升。工作室在培养教师的同时，要求其成果必须“反哺课堂”“服务教学”。^[10]如将技术成果转化为公开课程资源，将项目案例转化为专业教材，将竞赛经验转化为实训指导内容，推动

育人成果体系化、教学改革实效化。近两年工作室成员参与课程建设8门，主编教材4部，开发数字资源8项，成果影响力不断扩大。

（二）存在问题及改进建议

一是教师实践周期受限，深度锻炼不足，受课时任务重、职称压力大等影响，教师虽参与企业挂职和项目实践，但时间短、流程碎片，建议优化排课机制，设立“教师企业锻炼假期”，推动“校企联合项目导师制”，保障教师每两年至少一次三个月以上的企业实践；二是校企合作深度不够，缺乏长期共建机制，部分企业对教师培养投入积极性不高，合作多停留在短期层面，缺乏协同课程开发、联合成果申报、双向人员流动等机制，建议探索“政校企共建”模式，引入政策性激励，如设立教师企业挂职补贴、校企共建项目奖励等，提升企业参与度；三是教师实践能力评价体系不健全，缺乏标准化指标和过程管理，难以实现成果归档与职称晋升有效衔接，建议建立“教师实践能力提升档案”，

构建从参与、成长到成果转化的闭环机制，纳入教师发展中心管理，为考核、聘任提供量化依据。

四、结语

在职业教育提质培优、服务区域经济发展的背景下，建设一支结构合理、能力过硬、实践经验丰富的“双师型”教师队伍已成为高职院校提升核心竞争力的关键。教师成长是一个系统工程，需政策引导、制度保障、平台支撑与企业协同共同推进。技能大师工作室作为推动教师发展和深化教育改革的重要载体，其在“双师型”教师队伍建设中的作用日益显著。未来，应完善制度、拓展合作，构建多元高效的教师培养生态，“项邦孟技能大师工作室”有望为全国同类院校提供可复制、可推广的实践范式，助力职业教育高质量发展。

参考文献

[1] 朱国兴. 技能大师工作室在高职教育中的作用 [J]. 中国教育技术装备, 2022, (06): 14-16.

[2] 董晓璐, 郑秋思, 佟晓红. 技能大师工作室视角下山东“双师型”教师培养模式 [J]. 旅游纵览, 2024, (13): 85-87.

[3] 王永丰, 刘宁宁, 王莉, 等. 职业教育“双师型”教师队伍高质量发展研究——基于高职院校校企合作技能大师工作室建设 [J]. 职业技术, 2025, 24(03): 67-71+82. DOI: 10.19552/j.cnki.issn1672-0601.2025.03.011.

[4] 王慧. 高质量发展背景下高职院校“双师型”教师协同培养模式构建研究 [J]. 职业技术教育, 2023, 44(36): 50-54.

[5] 陈曦. 新时代职业院校“双师型”教师培养模式研究 [J]. 辽宁高职学报, 2025, 27(06): 100-103.

[6] 金星霖, 石伟平. 数字化转型背景下“双师型”教师四维共创培养模式的理论构建和实践对策 [J]. 高等职业教育探索, 2023, 22(04): 1-8.

[7] 孙勤良, 周忠友. 依托技能大师工作室培养高技能人才 [J]. 模具制造, 2025, 25(02): 53-55. DOI: 10.13596/j.cnki.44-1542/th.2025.02.017.

[8] 王科健, 王钦晨. “技能大师工作室”做平台培养高技能人才 [J]. 中国商人, 2024, (01): 232-233.

[9] 吴华琳. 工匠精神视域下“双师型”教师队伍建设的途径 [J]. 漳州职业技术学院学报, 2025, 27(02): 24-29. DOI: 10.13908/j.cnki.issn1673-1417.2025.02.0004.

[10] 李健龙, 赖德鹏. 产教融合视域下高职院校“双师型”教师队伍建设的策略 [J]. 大学教育, 2024, (13): 18-22.