

双师背景下高职院校实训指导教师队伍建设的思考

刘童 杨红丽 屈红 刘磊 高倩

衡水职业技术学院，河北衡水，053000；

摘要：随着新《职业教育法》的颁布实施与“双师型”教师认定工作的全面推进，高职院校实训指导教师队伍建设迎来全新机遇与挑战。本文立足职业教育的类型教育定位，紧密结合政策导向与教学实践需求，系统梳理当前实训教师队伍建设存在的关键问题。创新性提出“三维能力模型”构建、“四维协同”培养机制和“五化路径”实施策略，旨在为高职院校打造高素质、专业化的实训教师队伍提供兼具理论深度与实践价值的参考依据。

关键词：双师型教师；实训指导教师；队伍建设

DOI：10.64216/3080-1516.25.04.087

引言：政策背景与现实诉求

2022 年修订的新《职业教育法》以法律形式确立“职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型”，这一根本性定位重塑了职业教育的发展格局。职业教育作为培养技术技能人才的关键路径，其高质量发展离不开高素质的教师队伍，尤其是兼具理论教学与实践指导能力的“双师型”教师。同年，《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》（教师厅〔2022〕2 号）出台“双师型”教师基本标准，明确要求职业教育“双师型”教师比例达到 50%。在此政策背景下，实训指导教师作为连接理论教学与实践教学的核心枢纽，其队伍建设水平直接决定着技术技能人才的培养质量。

从现实数据来看，当前高职院校实训教师队伍存在显著的结构性矛盾。2024 年职业教育质量年报显示，全国高职高专院校“双师型”教师中位数为 45.21%，河北省高职高专院校“双师型”教师中位数为 32.46%，而同时具备高级工以上职业资格和高校教师资格的“双师型”教师平均占比更低，且与企业实际需求的匹配度不足 60%。以装备制造行业为例，随着智能制造技术的迭代升级，企业对掌握工业机器人编程、智能产线运维的人才需求激增，但高职院校由于实训教师队伍建设滞后，难以输送符合要求的毕业生，导致企业出现“能手工荒”与学生“对口就业难”并存的矛盾。这种供需失衡不仅制约了职业教育教学质量的提升，更阻碍了职业教育服务产业升级的能力，亟需通过系统性改革实现突破。

1 双师背景下高职院校实训指导教师队伍建设的意义

1.1 提升实训教学质量的核心支撑

双师型教师凭借丰富的企业实践经验与扎实的理

论功底，能够将真实工作场景中的生产流程、前沿技术和行业标准深度融入实训教学。以深圳职业技术学院为例，该校机电一体化专业的双师型教师将智能制造企业的自动化生产线操作规范引入实训课程，通过项目式教学让学生在模拟真实生产环境中掌握核心技能。教师结合企业实际案例，详细讲解生产线故障诊断与维护流程，使学生解决实际问题的能力显著提升，课程满意度达 92% 以上。这种教学模式打破了传统实训教学中理论与实践脱节的困境，通过将企业真实项目转化为教学任务，让学生在“做中学”，切实提高了教学的针对性和实效性。

1.2 增强学生就业竞争力的关键力量

熟悉行业动态与企业用人标准的双师背景教师，能够在实训指导过程中精准对接企业需求，培养学生的职业素养、团队协作能力和创新思维。无锡职业技术学院汽车工程学院的双师型教师团队，针对新能源汽车行业对智能网联技术人才的需求，在实训课程中增设车联网系统调试、智能驾驶辅助系统检测等前沿内容，并引入企业真实项目进行实战训练。学生在参与某车企的智能座舱开发项目时，通过团队协作完成车载交互系统的测试与优化，不仅掌握了专业技能，还积累了项目经验。该专业毕业生凭借扎实的专业能力和良好的职业素养，在就业市场中脱颖而出，相关专业就业率连续三年保持在 98% 以上，且就业岗位与所学专业匹配度高达 90%。

1.3 推动产教融合的重要纽带

双师型教师作为高职院校与企业之间的桥梁，能够有效整合校企资源，促进产教深度融合。浙江机电职业技术学院与西门子公司合作共建智能制造产业学院，双师型教师团队不仅承担课程开发和教学任务，还参与企业产品研发项目。在课程开发过程中，教师将西门子 PLC

编程标准、数字化工厂运维规范融入教学内容；在参与企业项目时，将学校研发的工业机器人视觉识别技术应用于企业生产线改造，实现了学校人才培养与企业技术创新的双向赋能。产业学院运行三年来，累计为企业输送技术骨干120余人，完成技术改造项目8项，产生经济效益超千万元。

2 双师背景下高职院校实训指导教师队伍建设的现状问题

2.1 双师型教师数量短缺与结构失衡

多数高职院校实训指导教师队伍中，真正符合双师标准的教师占比偏低，且分布不均衡。在新兴产业相关专业，如人工智能、大数据等领域，双师型教师缺口尤为明显。某中部地区高职院校人工智能专业学生规模达300余人，但仅有2名双师型教师，师生比严重失调。由于师资不足，部分实训课程只能以理论讲授为主，学生缺乏足够的实践指导。以机器学习实训课程为例，因缺乏具备企业项目经验的教师，学生难以接触到真实的算法优化与模型部署流程，导致专业核心技能掌握不扎实。

2.2 教师实践能力滞后于行业发展

部分拥有双师资格的教师，由于长期脱离企业实践，专业技能无法及时更新，与行业前沿技术脱节。在数控加工专业，一些教师仍在传授传统机床操作技能，对五轴联动加工、智能制造单元等新技术缺乏深入了解，其教学内容与企业实际生产需求存在明显差距，与企业当前采用的数字化仿真编程技术存在代差，导致学生毕业后难以适应企业的技术要求。

2.3 双师培养体系不完善

当前双师型教师培养存在目标模糊、途径单一、内容滞后等问题。培养目标缺乏针对性，未能充分考虑不同专业、不同发展阶段教师的个性化需求；培养途径多以集中培训为主，线上线下混合式培训、企业定制化培训等新模式应用不足；培训内容陈旧，未能及时融入新技术、新工艺、新规范。

2.4 教师激励机制不健全

高职院校现行的教师评价与激励机制，普遍存在重理论教学、轻实践教学，重科研成果、轻教学成果的倾向。实训指导教师的实践教学工作量、企业技术服务成果等未得到合理认定和充分激励，导致教师参与实训教学和提升双师能力的积极性不足。教师企业实践在部分学校存在走过场的形式，缺少监督和评价机制，无法体现其专业价值。这种评价导向使得教师更倾向于发表论

文、申报课题，而不愿投入时间和精力参与企业实践，严重制约了实训教师队伍的建设与发展。

3 双师背景下高职院校实训指导教师队伍建设的策略

3.1 构建“三维能力模型”，明确队伍建设方向

基于职业教育的类型特征和产业发展需求，构建涵盖“专业教学能力、实践操作能力、技术创新能力”的三维能力模型。专业教学能力要求教师具备先进的教学理念和方法，能够将复杂的专业知识转化为适合学生认知水平的教学内容；实践操作能力强调教师熟练掌握行业核心技能，具备解决实际生产问题的能力；技术创新能力则要求教师紧跟行业技术发展趋势，具备参与企业技术研发和工艺改进的能力。通过明确三维能力标准，为实训教师队伍建设提供清晰的目标导向，使教师能够对照标准制定个人发展规划，学校也能据此开展精准化培养。

3.2 创新“四维协同”培养机制，提升教师专业素养

校企协同：深化校企合作，建立教师企业实践基地，选派教师到企业挂职锻炼，参与生产项目和技术研发。同时，邀请企业技术骨干担任兼职教师，定期开展技术讲座和实训指导，实现校企师资双向流动，共同推动课程建设和教材建设。

校际协同：加强校际合作，开展师资培训、教学资源共享和联合教研活动。通过组建区域或专业联盟，实现优质师资和教学资源的共建共享。定期组织教师开展联合备课、教学竞赛和技能培训，共同开发虚拟仿真实训资源库，有效提升了教师的教学水平和专业能力。

线上线下协同：利用现代信息技术，构建线上线下混合式培训平台。线上提供丰富的课程资源、行业前沿资讯和虚拟仿真教学资源，教师可自主学习；线下开展集中培训、企业实践和技能实训，强化实践操作能力。国家职业教育智慧教育平台推出的“双师型”教师培训课程，涵盖数百门在线课程和虚拟仿真教学资源，教师通过线上学习理论知识，线下到企业实践基地进行技能训练，实现了学习与实践的无缝衔接。

内外协同：整合校内培训资源与外部优质教育资源，邀请行业专家、职教名师开展专题讲座和培训，拓宽教师视野。同时，鼓励教师参加国际交流与合作项目，学习国外先进的职业教育理念和教学方法，学习双元制教育模式，并将其融入本校教学改革，显著提升了教师的国际化水平。

3.3 实施“五化路径”，推进队伍建设落地见效

引进渠道多元化:制定优惠政策,吸引企业工程师、技师、高级技术管理人员等高层次人才加入教师队伍;建立稳定的兼职教师库,选聘企业技术骨干担任兼职实训指导教师;积极引进大国工匠、技能大师,设立大师工作室,发挥其示范引领作用,带动了教师队伍实践教学水平的整体提升。

实践培养常态化:建立教师定期企业实践制度,规定每位实训教师每年至少到企业实践 2 个月,并将实践成果转化为教学资源。鼓励教师参与企业横向课题研究、技术服务和社会培训,通过实际项目锻炼提升实践能力。金华职业技术学院要求教师将企业实践成果转化为教学案例、实训项目等资源,近三年教师累计开发企业真实案例 150 余个,转化为实训项目 80 余项,实现了教学与实践的深度融合。

培养体系系统化:根据不同专业、不同层次教师的需求,制定个性化的培养方案。构建“新入职教师-骨干教师-专业带头人”分层递进的培养体系,采用“理论培训+企业实践+教学实践+考核评价”的培养模式。重庆电子工程职业技术学院为新入职教师配备“双导师”(校内教学导师和企业实践导师),骨干教师参与企业技术攻关项目,专业带头人牵头组建产学研合作团队,确保培养工作的针对性和实效性。同时,加强培训基地建设,开发优质培训课程和资源,提升培训质量。

评价机制科学化:建立以三维能力模型为核心的多元化评价体系,将实训教学质量、学生实践技能提升效果、企业反馈、技术服务成果等纳入教师评价指标。采用过程性评价与终结性评价相结合、定量评价与定性评价相结合的方式,全面客观地评价教师工作业绩。顺德职业技术学院引入企业评价机制,邀请合作企业参与教师教学质量评价,评价结果占比达 30%,有效激发了教师参与实训教学和提升双师能力的积极性。

激励措施长效化:设立专项奖励基金,对在实训教学、技能竞赛、技术研发等方面表现突出的教师给予物质奖励;在职称评审、岗位聘任、评优评先等方面向实训教师倾斜;建立教师职业发展通道,为实训教师提供晋升空间和发展机会。山东商业职业技术学院设立“卓越双师奖”,对优秀实训教师给予 5-10 万元奖励,并在职称评审中优先推荐;同时,为实训教师设立“技术技能型”岗位晋升通道,调动了教师的工作积极性。

4 结论

双师背景下高职院校实训指导教师队伍建设是一项系统工程,关乎职业教育人才培养质量和服务产业发展的能力。高职院校需立足类型教育定位,深刻认识队

伍建设的重要意义,针对现存问题,通过构建“三维能力模型”、创新“四维协同”培养机制和实施“五化路径”,打造一支数量充足、结构合理、素质优良的实训教师队伍。唯有如此,才能为培养适应产业升级需求的高技能人才提供坚实保障,推动职业教育高质量发展,更好地服务于区域经济社会发展。在实践中,各院校应结合自身特色,动态调整建设策略,持续优化教师队伍结构,提升队伍整体水平。

参考文献

- [1] 颜毓,杨昌鹏,杨凤敏. “五环促五力”带动高职院校实训指导教师能力建设——以广西农业职业技术学院为例[J]. 高教学刊, 2016, (05): 222-224. DOI: 10.19980/j.cn23-1593/g4. 2016. 05. 106.
- [2] 罗维. 高职院校分析化学实训指导教师队伍的建设[J]. 广州化工, 2014, 42(24): 209-210.
- [3] 楼晓春, 龙艳, 杨云. 高职院校实训指导教师队伍的建设[J]. 承德石油高等专科学校学报, 2011, 13(03): 81-84. DOI: 10.13377/j.cnki.jcpc. 2011. 03. 013.
- [4] 李少文. 关于高职实训指导教师职业道德修养的几点思考[J]. 湖北成人教育学院学报, 2017, 23(03): 64-66. DOI: 10.16019/j.cnki.cn42-1578/g4. 2017. 03. 019.
- [5] 张文杰, 李敏, 林琦, 等. 建设高素质的高职实习实训指导教师队伍的几点思考[J]. 哈尔滨职业技术学院学报, 2010, (06): 6-7.
- [6] 王少岩. 职业技术院校实训指导教师的现状与队伍建设[J]. 科技成果纵横, 2007, (03): 47.
- [7] 王雨薇. 河北省高职院校“双师型”教师队伍建设研究[D]. 河北科技大学, 2022. DOI: 10.27107/d.cnki.ghbku. 2022. 000676.
- [8] 邱宝荣. 高职院校高水平结构化“双师型”教师队伍建设路径研究[J]. 现代职业教育, 2025, (04): 57-60.
- [9] 杨洋. 产教融合背景下高职“双师型”师资队伍培养研究[J]. 现代商贸工业, 2025, (01): 77-79. DOI: 10.19311/j.cnki.1672-3198. 2025. 01. 027.
- [10] 唐湘桃, 阮彩霞. 课程思政背景下高职“双师型”教师专业发展的价值、困境和路径[J]. 南方职业教育学刊, 2025, 15(02): 78-84.

资助项目:衡水职业技术学院校级课题《双师背景下高职院校实训指导教师队伍建设路径研究》的研究成果, (项目编号 YB2024003)