

## 校企合作背景下职教本科院校“双师型”教师的培养路径探究

杨叶飞 徐同洁

深圳职业技术大学管理学院，深圳

**摘要** | 职教本科教育是我国现代职业教育体系的重要组成部分，担负着为国家培养卓越技能人才的重要使命。“双师型”教师队伍建设是实现职教本科人才培养目标的核心保障。目前，我国职教本科院校在“双师型”教师培养方面，存在定义模糊、培养路径不清晰以及缺乏社会力量参与等问题。在校企合作的背景下，通过采取校企人才双向流动、制定多元化评价体系以及校企共建“双师型”教师胜任力模型等措施，培养更多具备技能实操和行业经验的职业教育的从业者，为职业教育人才培养提供了坚实师资保障。

**关键词** | 职教本科；校企合作；“双师型”教师；职业教育

Copyright © 2026 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



### 1 问题提出

根据《国家职业教育改革实施方案》，2019年教育部首次提出了“开展本科层次职业教育”，推动符合条件的高职大专升级为职业本科大学。2022年颁布的《中华人民共和国职业教育法》中明确规定，我国的职业教育由专科、本科及以上层次学校共同实施<sup>[1]</sup>。2025年1月出台的《教育强国建设规划纲要（2024—2034年）》中提到“稳步扩大职业本科学校数量和招生规模，建设一批办学特色鲜明的高水平职业本科学校”。在各类政策的引导下，近年来我国职教本科院校数量增长势头迅猛，从2019年的最开始的15所，到2026年1月份，全国已经建成102所职教本科院校。

相比较于普通本科教育，职教本科定位于技能型教

育，担负着为国家培养高层次、应用型和技术型人才的使命。同时，本科层次职业教育的发展，有利于消除长期以来存在的对职业教育的歧视，改变公众对职业教育属于低层次教育的认知偏见<sup>[1]</sup>。而且，当前职教本科与新质生产力深度绑定，承担着培养适应新质生产力需求的高层次技术技能人才的重任。因此，需要在人才培养定位、课程体系建设、师资队伍建设和产教融合等多方面进行系统性优化。《国家职业教育改革实施方案》等政策文件对职业教育教师资格给出了明确规定，但是，在职教本科教师资格方面尚未出台明确的规定。导致职教本科院校在进行教师招聘、考核、培养等环节缺乏依据，不利于本科层次职业教育教师的专业发展，也影响着整个职业教育发展的前景和未来<sup>[2]</sup>。

当前，国内关于本科层次职业教育教师队伍建设的

基金项目：深圳职业技术大学校级质量工程教育教学研究项目（2024）。

作者简介：杨叶飞，深圳职业技术大学管理学院，副教授，研究方向：职业教育、市场营销；徐同洁，深圳职业技术大学管理学院，讲师，研究方向：组织行为、心理健康教育。

文章引用：杨叶飞，徐同洁. 校企合作背景下职教本科院校“双师型”教师的培养路径探究[J]. 教育研讨, 2026, 8(4): 319-323.

<https://doi.org/10.35534/es.0804059>

研究相对单薄,大多数研究还是基于专业层次职业教育的发展来探讨教师队伍建设。为贯彻《国家职业教育改革实施方案》等相关文件精神,实施职业院校教师素质提高计划,推进学校“双师”型师资队伍建设<sup>[1]</sup>。当前随着职教科院校数量的不断增加,越来越多的院校开始将教师队伍建设纳入到人才强校的全过程,在“双师型”教师队伍的建设中,强调将培养更高层次的技能人才为教师队伍的建设目标,为职业教育中培养大国工匠和卓越工程师做好人才储备<sup>[3]</sup>。在职教科建设过程中教师队伍的培养要坚持,职业教育特色属性,基于地域、学校定位以及行业特色,构建属于符合学校定位的师资队伍建设。例如,深圳市某职业本科院校,结合深圳市“20+8”产业集群发展规划及自身发展定位,通过各类合作方式积极引入各类“专精特新”企业走进校园,在学生培养、专业建设、共建实习基地等方面做出了丰硕成果。因此,职业教育本科院校“双师型”教师队伍建设是当前中国职教改革的核心议题之一。

## 2 职业院校中的“双师型”教师

职业教育的办学理念是以服务产业发展为宗旨、以就业为导向,致力于培养一线的高技能专门人才。目前我国高职教育重点已转向强化内涵,提高质量上来。高职院校教师队伍建设和教师专业发展日益受到重视,教师的整体水平明显提高,更多的高学历人才加入到我国职业教育中来。相比于普通高等教育的教师,在对职业院校教师的评价上需要同时强调“专门性”和“职业性”两个方面,特别是在当前强调校企深度融合的职业教育培养模式下,职业教育教师的发展应该更加强调“职业性”,与企业需求对接、具有企业工作经历等,这样培养的学生能更好的满足企业的需求。因此,国家和各地职业院校都强调“双师型”教师队伍的建设,要求职业教育教师能够系统地传授专业知识,又要拥有丰富的实践教学经验,可以指导学生进行实际操作和训练。“双师型”教师不但应具备相关专业的学历背景,还要拥有在企业或实际工作场景中的经验,能够将理论知识与实践技能紧密结合,使学生在学习过程中既能够扎实掌握专业理论,又能熟练运用实践技能。

### 2.1 “职”与“教”的分离

目前,我国职业教育迅猛发展,高职院校的师资水平得到了显著的提升,吸引到许多硕士、博士等质量人才投入到职业教育中。在面对职业教育的新需求,许多高职院校的教师虽然具有深厚的理论基础,但是缺少行业实践经验,特别是刚入职的年轻教师,对于行业的发展情况知之甚少。因此,当前各高职院校的专业师资队伍中真正能够满足技术技能型人才培养需要的教师却少之又少。在校企深度融合背景下,职业院校正加大与行业企业的合作,例如,共建实习、实训基地等,但

是在教师培养领域与行业企业的合作确相对较少。在一项针对江苏省的职业院校的调查发现,有85.56%的专业教师没有行业企业的实践经验,其中有两年以上实践经验的教师只占6%。类似的,在对13所广东省的职业院校的调研发现,教师愿意或者没时间参与到企业实践中,缺失企业实践经验。对行业最新发展动态和企业用人需求了解不够深入,缺乏正规的企业实践经历,导致在人才培养过程中,易从个人主观经验出发,实践教学技能、创新创业指导、服务企业的应用性科研能力相对薄弱。因此,“双师型”教师的培养越来越受到职业院校的重视。

### 2.2 职业教育中的“双师型”教师

2019年教育部联合四部门印发了关于《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(以下简称“职教12条”)中提出“教师队伍是发展职业教育的第一资源,建设高素质‘双师型’教师队伍是推进职业教育现代化的基础性工作”。但是目前,对于“双师型”教师的定义,以及如何培养双师型教师,还没有形成统一的结论。

“双师型”教师与其他教师的区别在于知识结构不同,如专业知识不能过于理论化,重视技术知识和行业实践。“双师型”教师符合职业教育的办学理念,培养应用型人才,其知识结构具有明显的实践性和应用性。因此,“双师型”教师理解为即具备作为教师的理论水平 and 教学能力,也具备技师的实践能力和专业技术,是实践性和专业性的统一,强调理论和实践并重的高素质复合型教师。研究者指出要实现职业教育的跨越式发展,必须依靠高质量的教师队伍。我国当前职业教育的发展过程中,强调“双师型”教师队伍建设的重要性,即同时具有扎实的理论知识和卓越的专业实践能力,但是,“双师型”专业教师的数量不足,质量不高,结构不优,依然是制约我国职业教育发展的最大“瓶颈”。

### 2.3 职业本科教育对教师素质的要求

职业本科教育作为更高层级的职业教育,与普通本科相比,面向就业、校企融合、行业企业参与人才培养是其突出的特点之一,也是职业教育的特色和根本所在;在教师层面,教师实践技能与理论知识同等重要,努力打造“双师型”师资队伍。《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》第十条明确规定,“全校师生比不低于1:18,高级职称专任教师比例不低于30%,具有研究生学位专任教师比例不低于50%,具有博士研究生学位专任教师比例不低于15%”“本专业的专任教师中,‘双师型’教师占比不低于50%”。在职业本科发展中,需要多措并举着力打造“双师型”师资队伍。升级为职业本科之后需要继续强化优势,进一步加强产教融合、校企合作,师生均要开展专业技术岗位实践。要广泛吸引本行业相关企业的精英加盟学校专业建设,一

方面加强企业导师与高校教师之间的交流学习，另一方面为学生带来最新、最实用的实践技能、管理方法和企业文化。

### 3 职教本科“双师型”教师培养存在的问题

教师队伍是决定职教本科教育质量的关键因素，目前对职教本科教师队伍建设中，还存在盲区和不足，各地方在实施职教本科教师的培养、政策、认定和考核方面都存在缺陷。甚至很多政策的制定盲目照抄普通本科院校教师评价体系，缺乏专门化和针对性，不利于整个职业教师队伍的健康发展。特别是在“双师型”教师的评价和培养中，普遍存在认定条件缺乏科学合理性、过程缺少规范性、结果缺乏有效性等问题，受到职业教育研究者的广泛质疑。在“双师型”教师的评价、培养过程中，还是以高校为主体，忽视了企业的力量，导致“双师型”教师的培养中实践性不足，理论脱离实践。具有很大的落后性。

#### 3.1 职教本科“双师型”教师概念模糊

职教本科院校虽通过多种手段致力于提升了教师队伍的“双师”水平，如产学研教一体化建设、成立技能大师工作室、与企业共建实训基地、教师去行业企业锻炼等，但在“双师型”教师队伍管理方面尚未形成统一、科学的规范<sup>[4]</sup>。在“双师型”教师认定、培养、激励等方面存在诸多问题亟待解决，例如，认定标准不统一，导致部分被认定为“双师型”的教师实际“双师”能力不足；院校之间对“双师型”教师理解存在差异，甚至简单机械的把“双师”等同于“双证”（教师资格证+职业资格证）；激励机制不健全，难以充分调动教师提升“双师”能力的积极性，激发其内生动力，导致学习流于表面，自身还是按照固有的模式进行教学，这不利于“双师型”师资队伍可持续发展，也影响其在人才培养中作用的充分发挥。

#### 3.2 缺乏明确的培养路径

大量职业院校专任教师从“学校到学校”——从高校毕业后直接进入职业院校任教，缺乏真实产业经验，特别是在职教本科层面，学校在办学层次提升过程中倾向于招聘高学历人才，而高学历并不等同于高实践技能。职教本科院校教师队伍建设中，教师缺乏实践操作能力、缺乏企业工作经历是最突出的问题。针对广东地区的实证调查也表明，“双师型”教师在教学年限、学历水平、职称层级、职业资格等级等多方面呈现出结构性不均衡。同时，评价与激励体系的方向性偏差消解了教师走“双师”路径的内在动力，职教本科院校乃至整个职业院校，在教师评价体系上依然沿袭普通高校侧重论文和课题的评价思路，“双师”身份未获得足够的回报体现。在“双师型”教师的培养过程中发现，大多

数职教学院对于教师的培训还停留在短期的、碎片化的培训，教师的“双师”能力难以得到系统化的进阶。

#### 3.3 缺乏社会力量参与

当前院校在“双师型”教师培养上，还是以高校作为主导，缺乏社会力量参与，特别是行业企业，表现为企业参与的积极性不高。企业参与院校人才培养多为“人情式”“运动式”合作，缺乏制度化、长期化的规划与投入，企业投入难以获得直接经济回报，参与积极性随合作人员变动而中断，呈现零散、无序特征<sup>[5]</sup>。同时，教师在企业中被定位为“学习者”或“旁观者”，难以参与技术研发、工艺改进等核心业务。而且，很多时候教师实践内容设计脱离企业真实生产需求，教师常被安排从事简单重复劳动、文书记录或参观讲解，“走马观花”现象普遍，忽视技能成长与问题解决能力，导致“打卡式”“镀金式”实践盛行。在整个校企联动过程中，学校单方面“热切”，企业被动应付，缺乏共同制定实践目标、联合开发项目的实质行动，教师的实践成果难以转换成企业生产力，企业也无法分享学校人才红利。

## 4 校企合作在职业教育中的作用

校企协同育人是高职教育的一个有益补充，是产教联动的一个很好载体，也是实现高职教育高职发展的有效手段。现在，更是要把校企合作的范围扩展到职业教育教师的培养和选拔中，保证职业教育能紧跟社会经济发展地最前沿和产业需要，这样教育出来地人才才能更好地为社会所用，创造更多地价值。坚持通过走校企合作、产教融合之路，不断深入推进“双师型”教师队伍建设<sup>[6]</sup>。特别是在职业本科发展背景下，更需要坚持校企融合的职教特色。

校企合作是“双师型”教师建设的核心通道，如何推进并实现校企深度合作，结合地方经济发展和产业特色促进校企协同创新，实现可持续发展的“双师型”师资队伍建设，已经成为当下我国高等职业教育进一步提升发展和提高质量的瓶颈<sup>[7]</sup>。在新时期校企合作的大背景下，探讨中职“双师型”教师的评价问题，提出对策与解决方案，制定“双师型”教师评价标准，完善“双师型”教师评价体系，通过评价促进“双师型”教师的全面发展，对提高中等职业学校教育教育质量具有重大的研究意义。最终形成校企融通的职业本科教师职业发展路径。

2022年教育部办公厅印发《关于开展职业教育教师队伍能力提升行动的通知》，支持职业高校利用政府、行业和企业资源，构建多元协同育人新格局。对于强化“双师型”师资与实践支撑，健全职教本科教师与企业高技能人才互聘兼职机制，扩大行业企业高端人才兼职教师比例，优化教师队伍“橄榄型”结构；推进集实习

实训、真实生产、技术服务于一体的实践教学体系，建立以实际产品、技术改进、发明专利为学习成果的教学评价体系；搭建学校场域与企业场域之间的双向流动通道，学校教师进入企业获取实践经验，企业技术人员进入学校参与教学。校企协同不仅仅是资源共享，而是要联合培养具有双重资质的师资力量，确保学生在真实工作场景中学习。产教融合的深层作用在于将教师培养嵌入产业生态，使其技术能力和行业认知随产业迭代而动态更新。新时代职业教育师资队伍建设的政策指引为职教本科高素质师资队伍培养打下了坚实基础，对营造良好的师资培养氛围，服务本科层次职业教育高质量发展有着重要的指导意义。

## 5 校企合作背景下职教本科“双师型”教师培养路径

### 5.1 校企人才双向流动

面向市场、面向行业企业，从专业理论、实践能力、教学能力、教研能力等方面细分细化教师能力，研究制定教师能力清单，为精准实施教师培养培训提供基准。支持校企共建教师教学发展中心，对照教师能力清单，开展教师教学能力评价和专项培训，持续提升教师专业化发展水平<sup>[8]</sup>。健全教师与企业人才“双向流动”机制，建立产业导师制度，广泛引进大国工匠、技术能手入校任教。建立校企命运共同体，将校企之间浅层次的合作转换为深层次的合作。建立教师企业实习流动站，将整个教师实践流程常态化、规范化。学校教师定期进驻企业开展岗位实践，企业技术骨干同步进校参与教学，实现校企人才的“双向流动”与“双向赋能”。

### 5.2 制定多元评价体系

“双师型”教师校企合作背景下的多重评价体系，是指在产教融合的框架下，打破传统由学校单方主导的评价模式，引入行业企业等多方主体，从多维度、多层次对“双师型”教师的能力与业绩进行系统评价的制度安排。其核心目标是通过评价的多元化和科学化，引导教师实现理论教学与实践能力的深度融合，真正成长为兼具教学能力与实践素养的“双师型”人才。

传统评价以学校内部考核为主，而校企合作背景下的评价体系要求行业企业实质性参与评价过程。2025年广西发布的《高职院校“双师型”教师企业实践与能力评价指南》（T/GXDSL 303-2025）明确提出了四维评价主体与权重分配：企业评价（40%）+学校评价（30%）+教师自评（10%）+同行评价（20%），凸显行业企业对教师实践能力的“话语权”，确保评价标准与产业需求同频共振。对职教本科“双师型”教师评价主体从学校主导向校企协同转变，评价指标从笼统模糊向分层分类转变，评价方式从静态考核向实战检验转变，评价结果从软性参考向刚性挂钩转变<sup>[9]</sup>。

### 5.3 校企共建职教本科“双师型”教师胜任力模型

在校企共建框架下，构建职教本科“双师型”教师胜任力模型，围绕职教本科教育的类型定位与人才培养要求，通过校企双方共同参与，构建涵盖知识、能力、素养等多维度的教师能力标准体系。其核心目标是为教师的选拔、培养、评价与发展提供系统化的理论依据和实践工具<sup>[10]</sup>。

职教本科教师团队的建设面临着更高的定位要求：职业本科教师必须突破传统“双师型”教师个体能力范畴，转向强调团队整体效能与结构优化，具体需具备四大核心特质——理论素养高、实践能力强、产教融合能力突出、创新引领能力卓越。这一高定位决定了胜任力模型必须由校企双方共同参与构建，方能实现“双师”素养与产业需求的精准对接。未来，校企共建的“双师型”教师胜任力模型将朝着更加科学化、精准化和动态化的方向发展：一是构建基于大数据的教师能力动态监测与反馈系统；二是深化产教融合，推动胜任力标准与产业技术标准的同步更新；三是强化模型在教师招聘、培养、评价、晋升等全链条中的刚性应用，真正实现从“模型建构”到“落地实施”的闭环管理<sup>[11]</sup>。

## 6 结语

从2019年国家开始试行本科层次的职业教育，职业本科更加聚焦于职业技能的培养，职业本科教育的规模扩大，进一步完善了我国职业教育技术技能人才培养体系和层级结构，实现了职业教育纵向贯通，拓宽了学生成长成才上升通道。更重要的是，通过职业本科教育加速发展，快速响应了产业转型升级所带来的高技能人才需求，职业教育通过扩大高端技能人才培养规模，极大增强了其满足产业发展需求的能力，提升了其服务支撑经济社会发展的水平。“双师型”教师队伍的建设是关系到职教本科教育成功与否的关键因素，在校企合作的大背景下通过实施校企人才双向流动、制定多元评价体系以及校企共建“双师型”教师胜任力模型等方式，提升职教本科院校“双师型”教师的数量和质量，培养一批真正具备专业知识、技术技能、行业经验、创新能力、国际化视野和科研能力的“双师型”教师。

## 参考文献

- [1] 沈中彦, 魏影, 孙丹. 本科层次职业教育教师队伍建设: 现状、困境与发展路径——基于二十所本科层次职业院校质量年度报告的文本分析[J]. 职教通讯, 2023(5): 79-86.
- [2] 戴婧婧. 职教本科“双师型”教师队伍建设路径优化探析[J]. 江苏航运职业技术学院学报, 2022, 21(2): 70-75.
- [3] 尹玉辉. 教育强国背景下职业教育“双师型”教

- 师队伍高质量发展探析 [J]. 职业技术教育, 2025, 46 (1): 57-63.
- [4] 孙慧娜, 付从荣. 职业教育“双师型”教师培养: 研究动态、主题透视及图景展望 [J]. 高等继续教育学报, 2023, 36 (4): 53-59.
- [5] 邓世文. 校企协同合作视角下民办高校“双师双能型”师资培养模式研究 [J]. 创新创业理论与实践, 2026, 9 (3): 126-129.
- [6] 岳小芳. 校企合作背景下高职“双师型”教师培养研究 [J]. 淮南职业技术学院学报, 2026, 26 (1): 37-39.
- [7] 赖莎莉. 职业教育下校企合作协同育人的路径创新研究 [J]. 黑龙江教师发展学院学报, 2025, 44 (5): 100-104.
- [8] 陈思宇, 肖哲尹, 唐建阳, 等. 职教本科“产训研创”一体化实训体系的构建与实践 [J]. 实验室研究与探索, 2026, 45 (3): 216-221.
- [9] 刘晶晶, 刘开亚, 李梦卿. 从现场工程师到卓越工程师: 职教专科到职教本科人才培养范式的转型 [J]. 职业技术教育, 2026, 47 (5): 26-32.
- [10] 肖瑶. 职教本科现代产业学院高质量发展研究 [J]. 品位·经典, 2026 (1): 91-94.
- [11] 林圣存. 产教融合视域下职教本科汽车工程技术专业“AI+工匠精神”人才培养模式研究 [J]. 时代汽车, 2025 (21): 35-37.

## Exploration of the Cultivation Pathways for 'Dual-Qualified' Teachers in Vocational Undergraduate Institutions under the Background of School-Enterprise Cooperation

Yang Yefei Xu Tongjie

*School of Management, Shenzhen Polytechnic, Shenzhen*

**Abstract:** Vocational undergraduate education is an important part of China's modern vocational education system and bears the significant mission of cultivating outstanding skilled talents for the country. The construction of a “dual-qualified” teacher workforce is the core guarantee for achieving the talent cultivation goals of vocational undergraduate education. At present, vocational undergraduate institutions in China face problems such as vague definitions, unclear cultivation pathways, and a lack of social participation in the cultivation of “dual-qualified” teachers. Within the context of school-enterprise cooperation, measures such as promoting two-way mobility of school and enterprise talents, establishing a diversified evaluation system, and jointly building a competency model for “dual-qualified” teachers through school-enterprise collaboration can help cultivate more vocational education practitioners with practical skills and industry experience, thereby providing a solid faculty guarantee for the cultivation of talents in vocational education.

**Key words:** Vocational undergraduate education; School-enterprise cooperation; “Dual-qualified” teachers; Vocational education