

中职“双师型”教师队伍建设研究

——政策演进逻辑与优化路径

黄尔俏

天津职业技术师范大学

DOI:10.12238/mef.v8i9.13054

[摘要] “双师型”教师队伍建设是中职学校发展的重要支撑力量。近二十多年来,我国陆续出台“双师型”教师队伍建设政策,大力推动职业教育的发展。本文通过梳理1993—2023年国家发布的政策,对中职学校“双师型”教师队伍建设的政策演变进行历史回顾,发现其评定准则逐渐层次化、细致化;教师聘用由重学历到学历与实践并重转变;评价主体从单一标准到多维度参与转变。基于此,进一步探索当前中职学校“双师型”教师队伍建设的局限性,得出以下优化路径,包括:关注关怀教师的个体发展;完善“双师型”教师与专业成长的协同评价体系;构建“双师型”政策信息流通体系以提升执行效能。

[关键词] 中职学校;“双师型”教师;中职教师

中图分类号: G719.2 文献标识码: A

Research on the Construction of "Dual-qualified" Teacher Team in Secondary Vocational Schools—— Policy Evolution Logic and Optimization Path

Erqiao Huang

Tianjin University of Technology and Education

[Abstract] The construction of "double-qualified" teachers is an important supporting force for the development of secondary vocational schools. In the past 20 years, China has successively introduced the policy of "double-qualified" teachers' team construction, and vigorously promoted the development of vocational education. By combing the policies issued by the state from 1993 to 2023, this paper reviews the history of the policy evolution of the construction of "double-qualified" teachers in secondary vocational schools, and finds that its evaluation criteria are gradually hierarchical and meticulous. The teachers' employment should be changed from emphasis on academic qualification to equal emphasis on academic qualification and practice. The evaluation subject changes from single standard to multi-dimensional participation. Based on this, the paper further explores the limitations of the current construction of "double-qualified" teachers in secondary vocational schools, and draws the following optimization paths, including: paying attention to the individual development of teachers; To improve the collaborative evaluation system of "double-qualified" teachers and professional growth; To construct the "double professional" policy information circulation system to enhance the implementation efficiency.

[Key words] secondary vocational school; "Double-qualified" teachers; Secondary vocational teacher

引言

作为中职教育质量发展的核心资源,“双师型”教师队伍建设是深化产教融合、提升技能人才培养质量的关键抓手。国家自1995年首次提出“双师型”教师概念以来,国家依旧持续不断完善政策体系,推动师资结构优化升级。数据显示,2019年教育部于《“双师型”教师队伍建设有关工作情况》中指出:我国“双

师型”教师总数达到45.56万,其中,中职“双师型”教师规模已达26.42万人,占中职专任教师总数的31.48%,高学历、高职称、高技能教师比例显著提升,凸显政策驱动的结构变革成效。因此,厘清“双师型”教师政策演进逻辑,探索适应性更强的制度优化路径,对中等职业教育的发展极具意义。本文基于国家在1993—2023年出台的政策文本,分析新时代中职学校“双师型”

教师队伍建设政策的演进逻辑,探讨未来我国“双师型”教师队伍建设的优化路径。

1 数据来源与分析方法

本文通过教育部及政府部门官网,以“双师型教师”“中职教育”等为关键词检索政策文本,并借助北大法宝等数据库进行补充筛选,遵循公开性、权威性、规范性和相关性原则获取有效样本。采用政策分析与文献研究相结合的方法,系统梳理政策发展脉络,立足客观立场剖析现存问题,最终提出中职学校“双师型”教师队伍建设的优化路径。

2 历史回顾: 中职“双师型”教师队伍建设的政策演变

2.1 1993—1998年政策探索试行阶段

我国“双师型”教师政策始于1995年《国家教委关于开展建设示范性职业大学工作通知》,该文件首次明确要求示范性职业大学的“双师型”教师占比不低于三分之一,标志着职业教育师资建设的政策化开端。《中华人民共和国职业教育法》(1996年)将职业学校教育分为初等、中等、高等三层体系。《国家教委关于高等职业学校设置问题的几点建议》(1997年)中进一步细化专业师资配置,在职业院校的建设要求中,每个专业至少有2名“双师型”教师。在1993—1998年政策革新试行阶段中,虽未直接出台中职学校专项“双师型”教师队伍建设的政策,但是高职领域的先行探索为中职“双师型”教师标准制定与实践路径提供了系统性范式参照。

2.2 1999—2009年政策深化进行阶段

在前期探索基础上,国家立足职业教育发展规律,以“顶层设计—标准细化—机制完善”为主线,推动“双师型”教师政策向结构化、制度化深化。

在顶层设计方面,注重构建师资培养框架。《关于进一步加强中等职业教育师资培养培训基地建设的意见》(2000年)明确提出“全国+地方”两级师资基地建设目标:3到5年内,教育部在全国重点建设50个能在全中国起示范带头作用的职教师资基地。各省、自治区、直辖市共建立约300个区域性职教师资基地。”《关于“十五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》(2001年)指出:“改革开放以来,我国中等职业教育取得一定的发展,但由于社会观念、历史因素等多方面的影响,中职教师队伍的整体素质有待提高,中职教师队伍建设面临着新的形势与任务。”^[1]因此,该意见明确量化要求,要求中职学校高级职称教师占比不低于25%,专业课教师在教师总量中占比60%左右,每个专业至少应有3至5名专业课教师,兼职教师比例一般应不少于10%。

在标准细化方面,《建立中等职业学校到企业实践制度》(2006年)规定中职学校专业课教师、实习指导教师每两年必须有两个月以上的时间到企业或生产服务一线岗位实践。该规定能破解“理论脱离实践”痛点,推动教师能力与产业需求对接。^[2]《关于进一步加强国家重点领域紧缺人才培养工作》(2007年),重点强调要培养“双师型”教师,提出“订单式”培养模式,

要求职业院校依托产学研合作定向培育“双师型”教师,同步解决师资短缺与人才培养适配性问题。

在机制完善方面,初步形成校企协同生态。政策重心从“校内建设”转向“校企联动”;以企业实践制度为纽带,倒逼教师能力更新;以“兼职教师比例”硬性指标推动行业人才向职教流动;以国家级紧缺领域人才培养项目为载体,促进校企联合开发课程、共建实训基地,形成“教师培养—产业服务”双向赋能机制。

2.3 2010—2020年政策优化调整阶段

此阶段以《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》为核心指导,聚焦“双师型”教师专业化水平提升,所颁布的政策多与“双师型”教师的培训、管理制度相关。《“十二五”期间加强中等职业学校教师队伍建设》(2011年)的意见中指出:将“双师型”教师定位为职教改革的关键支撑,提出“扩大规模”与“提升质量”并重的发展方向,重点强化师资结构适配性。《实施卓越教师培养计划》(2014年)强调,中职学校的师资培养要建立协同培养机制、探索高层次“双师型”教师培养模式以及培养素质全面、基础扎实、技能娴熟的教师。《实施卓越教师培养计划2.0的意见》(2018年),继续深化对中职“双师型”教师队伍的建设。^[3]《深化新时代职业教育双师型教师队伍建设改革实施方案》(2019年)强调了建设高素质“双师型”教师队伍的重要性,并提出了具体的改革措施和保障措施,旨在推动职业教育教师队伍建设的全面发展。^[4]

2.4 2021—至今政策稳步推进阶段

经过前面一系列“双师型”政策的实施铺垫,2021年至今,“双师型”教师建设的政策呈现出稳步推进的效果。在团队建设方面,创新团队协同机制。《进一步加强全国职业院校教师创新团队的建设》(2022年)中提出“四结合”原则,“双师型”教师队伍建设要从以下四方面结合:政府统筹与分级创建、院校自主与校企协同、个人与团队发展、团队建设与教学创新结合。各地需结合产业需求,分层建设省级、校级团队,打造德艺双优、结构合理的高水平团队,形成“双师”团队建设范式。^[5]在认定标准方面,强化师德与动态管理。《做好职业教育“双师型”教师认定工作》(2022年)中明确“双师型”教师的资质评审,文件强调将师德师风作为首要考核指标,实行师德一票否决制,规定考核不合格者不得参与认定,已获认定的予以取消。同时,文件从职业发展通道、制度支持、待遇保障、动态评估等方面构建了长效机制,并将“双师型”教师队伍建设成效纳入“双高计划”的关键考核指标。^[6]

3 探究机理: 中职“双师型”教师队伍建设的政策逻辑

3.1 评定准则逐渐层次化、细致化

中职“双师型教师”评定标准经历了从模糊到系统化的发展。1993—2023年的政策演变显示,评价体系逐步呈现层次化、细致化特征。《职业教育“双师型”教师基本标准》(2020年)首次明确将教师分为初、中、高三级,每级均需对应职业技能等

级证书、职业资格或非教师系列职称,并细化教学能力、企业实践等维度要求。《进一步加强全国职业院校教师创新团队建设》(2022年)强化标准:“双师型”教师团队建设须融合公共课教师、专业课教师及企业导师,“双师型”占比需超50%;突出培养教师的师德师风、课程开发、模块化教学等能力,要求教师年均企业实践≥1个月,且尽量连续实施。这些政策通过分级认证、能力量化、实践强化等方式,构建了涵盖资质、教学、产业经验的多维评价体系,推动师资队伍专业化发展。

3.2 教师招聘由重学历到学历与实践并重转变

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》政策中虽然提及“新入职的专业教师应具备一定年数的产业实践经验”和“试点人事管理改革,要求新进专业教师具有企业工作经验”等内容,但由于政策实施存在滞后性,中职学校教师招聘在较长的时间仍以学历为首要标准。随着国家陆续出台与“双师型”队伍建设相关政策,这种“唯学历”倾向逐步得以扭转。《国家职业教育改革实施方案》(2019年)中明确提出两大改革方向:一是对高层次、高技能人才实施直接考察式公开招聘;二是要求专业教师原则上需具有3年以上企业工作经历及高职以上学历,但对特殊高技能人才适当放宽学历限制。^[3]这些政策规定凸显了实践经历在职业院校教师选拔中的重要地位,展现出我国职教教师招聘学历与实践能力并重的趋势。

3.3 评价主体从单一标准到多维度参与转变

《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》(2018年)中提到要“吸纳行业、企业作为评价参与主体”推动评价主体多元化,使教师评价不再仅由学校主导,而是引入行业、企业等社会力量。^[4]《做好职业教育“双师型”教师认定工作》(2022年)中强调,要强化“双师型”教师队伍建设的监督评价。省级教育行政部门需规范认定流程,建立健全公示公开、第三方评估、抽查复查、责任追究、过程追溯等制度;同时发挥广大教师的监督作用,畅通投诉反馈渠道,确保过程透明规范、结果公平公正。此外,教育部也会对各地“双师型”教师认定工作进行抽查,保障政策落实。^[6]这一系列政策调整表明,“双师型”教师评价已从单一的校内考核,逐步发展为政府监管、行业参与、社会监督的多维评价体系。

4 有待完善:中职学校“双师型”教师队伍建设的政策局限性

4.1 薪酬职称体系尚需完善

“双师型”教师作为中职教育的重要力量,他们承担理论知识教学与实践指导教学的双重职责。然而,当前的薪酬和职称体系尚未能充分体现出对“双师型”教师价值的认可,一定程度上影响了教师的工作积极性和职业发展。^[7]从现有的配套机制审视,一方面,“双师型”教师师资职称和推荐考核占到的比重相对较低,国家在教师培训方面的考核标准、对应的津贴补助上的执行力尚有欠缺,进而忽视了教师在物质上的需求、缺乏对教师的个体关怀。另一方面,教师的薪酬与职称评审和职级晋升挂钩,但教师的职称评审和职级晋升体制也尚未完善,从而导致“薪酬

体系”的部分细节内容尚不明确。

4.2 师德师风培训体系有待完善

近年来,我国大力推进职业教育“双师型”教师队伍建设,但通过政策的反馈结果可知,在师德建设的培训方案和体系上,尚且缺乏一套健全的、完整的、具有针对性的师德师风培训制度体系和方案。其中,目前比较显著的表现是缺乏中职“双师型”教师在其职业生涯的入职前、在职期间等不同时期的师风师德培训的系统全面的方案,进而会导致教师在不同的教学职业发展阶段会缺乏对师德师风建设的理解和实践性认识。

4.3 师资培训框架建设仍需优化

目前中职“双师型”教师的师资培训框架虽已大体构建,但仍有待进一步系统化及优化的空间。一是,培训内容系统化程度不够,课程设置零散,理论与实践脱节,难以形成完整的专业能力培养体系。二是,培训方式相对单一,缺乏多样性和灵活性,难以满足教师个性化、差异化的培训需求。三是,政策激励性不足,缺少较为有效的补偿性措施,一定程度上影响学校、企业、社会团体对“双师型”教师师资培训的框架建设的参与度,影响政策的执行效果。

5 优化路径:中职学校“双师型”教师队伍建设的优化路径

5.1 关注关怀中职学校“双师型”教师的个体发展

中职学校“双师型”教师队伍建设需重视教师个体发展,应在兼顾地域差异性的基础上实施人文关怀策略。具体可从两个维度展开:在物质保障层面,应注重满足教师职业发展的基础诉求。首先需建立与社会贡献相匹配的薪酬体系,通过构建激励型薪酬机制与科学评优制度,有效回应教师在职业尊严、经济待遇和发展预期等方面的合理需求。其次要推行人性化管理模式,在职称评定、岗位晋升等环节建立差异化评价标准,通过制度设计充分激发教师的教学热忱。在教学赋权层面,应重构教师专业自主权实现路径。当前行政化管理模式导致教师面临教学话语权缺失、决策参与度不足等问题。对此,需建立教师参与治学机制,赋予教学计划制定、课程体系开发等环节的专业决策权;完善教学事务协商制度,保障教师在教材选用、教法创新等方面的自主权。通过制度性赋权增强教师职业认同感,使其在参与学校治理过程中实现专业价值,从而稳固教育初心,强化育人使命。

5.2 完善“双师型”教师与专业成长的协同评价体系

构建“双师型”教师专业成长的协同评价体系,需在国家政策框架下形成分层实施机制。教育部通过建立“双师型”教师认证标准化制度体系,统一规范评定周期、流程、资质等核心要素,以程序透明保障评价公信力。一是,各中职学校可以通过将职称评定、薪资管理与教学绩效考核挂钩,建立量化评价体系,既保障了薪酬分配的公平性,又从外部激励教师提升专业教学水平和实践能力,增强职业认同感和内驱力。二是,各地中职学校可结合办学特色、生源特点和师资状况,因地制宜地开展“双师型”教师培养工作。建议通过建立职业资格证书体系和完善培训计划,加快“双师型”教师队伍建设。在职称评审中,应将

“具备理论教学与实践指导二元能力”的“双师型”作为重要指标,充分发挥这类复合型人才的专业优势,促进教师在教学中持续成长。此外,评审过程应引入企业技术专家参与,将教师的技术服务成果、技能竞赛指导等实践贡献转化为可量化的晋升积分,形成教学能力与专业成长相互赋能的评价生态。

5.3 构建“双师型”政策信息流通体系

“双师型”教师政策执行效能与信息流通质量密切相关。当前政策传递存在一定的纵向衰减与反馈失真双重困境:一方面,“双师型”资格认证标准、教师素质要求等核心要素在科层传递中逐级耗散,基层院校易产生培养方向偏差;另一方面,地方教育部门倾向于选择性反馈师资达标率等正向数据,导致校企协同培养等难点问题被遮蔽。破解这一困局,需构建“双师型”专项信息流通体系。

在纵向传导维度,建立“双师型”标准分级解码机制。开发政策智能解读平台,运用自然语言处理技术对政策文本进行层级化语义标注,生成适配各级的实施细则。配套建设“双师型”认证案例库,收录专业教学法应用、企业实践转化等典型场景的标准化方案,降低标准执行偏差率。在横向交互维度,打造“双维”传播矩阵。创建“理论+实践”双轨传播机制,制作模块化政策图解与校企培养动画案例。建设省级信息枢纽站,通过云计算匹配企业技术需求与教师能力图谱,实现产业实践项目智能推送。在反馈优化维度,构建“双师型”发展监测系统。依托职教大数据平台,建立包含监测模型,开发“双师能力成长雷达图”,实时呈现院校培养质量差异,通过机器学习生成个性化提升建议。此外,建立“实践短板豁免”机制,对反馈产教融合难点的单位给予评优加分,破除数据美化惯性。

6 结语

中职“双师型”教师队伍建设政策的演进与新时代职业教

育发展需求紧密契合。尽管政策仍有优化空间,但从政策引导到机制完善再到质量提升的递进发展成效显著。未来优化路径应聚焦教师个体发展、完善评价体系、构建多元化政策交流平台。

“双师型”教师队伍建设需多方协同:政府加强政策支持与投入,学校创新培养模式与管理机制,企业深度参与教师实践教学,社会营造尊师重教氛围,才能打造高水平、专业化的“双师型”教师队伍,为中职教育高质量发展提供坚实人才支撑。

[参考文献]

[1]盛密,马晓玲.智能时代教师职业发展政策述评[J].继续教育研究,2023,(03):97-102.

[2]陈旭辉,张荣胜.行业企业专家参与职业教育课程改革的研究[J].江苏技术师范学院学报(职教通讯),2008,23(11):47-48.

[3]王忠诚,孟瑜方.职业教育提质培优的基础保障:提升职业院校教师的“双师”素质[J].职业技术教育,2020,41(36):18-21.

[4]聂伟进.高职院校“双师型”教师队伍建设政策的演进逻辑与优化路径——基于36份国家职业教育政策文本的研究[J].职业技术教育,2022,43(09):49-54.

[5]教育部办公厅关于进一步加强全国职业院校教师教学创新团队建设的通知[J].中华人民共和国教育部公报,2022,(10):55-57.

[6]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.[EB/OL].(2022-10-25)[2025-04-17].

[7]李洪深.能力本位教育视角的职业本科“双师型”教师培养路径研究[J].山东青年政治学院学报,2024,40(06):9-16+58.

作者简介:

黄尔俏(2000--),汉族,广东中山人,硕士研究生,研究方向:职业技术教育。