

# “三链合一”视域下民办职业本科“双师型”教师培养的创新路径与实践探索

薛丽珠

成都艺术职业大学，四川成都，620400；

**摘要：**职业教育作为支撑产业升级和经济发展的重要力量，教师队伍建设是职业教育发展关键中的关键，抓“双师型”教师队伍建设就是抓住了新一轮职业教育发展的根本，作为民办本科职业院校，要培养高素质技能人才，必须配备一批专业懂理论并掌握专业教学基本技能，又具有较强实践动手能力和能够解决企业实际应用性问题的“双师型”教师队伍。本文以民办职业本科“双师型”教师队伍建设实践为例，从职业本科“双师型”教师标准、师资培育、多元化教师队伍、激励等方面探索“双师型”教师队伍的建设路径，以提高师资队伍质量和教学水平。

**关键词：**民办职业本科；双师型；师资建设；双向流通

DOI: 10.69979/3041-0673.25.12.048

## 1 民办职业本科教育中的基础教育与挑战

### 1.1 当前专业教育现状教育

以笔者所在民办职业本科院校为例，专业教育分为“理论+实践”两阶段，分别是基础教育阶段和培养强化阶段<sup>[1]</sup>。

#### 1.1.1 基础教育阶段

在学生入学前半阶段，做行业、企业、岗位的前置认知教育，主要进行行业相关的通识教育课程及专业基础课程的讲授，培养学生对即将进入的行业必要的认识以及专业专项技能的初步认知上。

#### 1.1.2 培养强化阶段

后半阶段，依据学生职业生涯规划，部分学生选择进入订单班顶岗实习，依托订单班、顶岗实习等校企合作模式，提升学生实操能力。

### 1.2 传统培养模式面临以下挑战

#### 1.2.1 资金压力

民办职业本科院校缺乏政府资金支持，主要依靠学生学费和赞助资金维持运营，由于学生报名和支付学费的意愿变动较大，导致民办职业院校在学生实习实训、产教融合、行业互通、参加产业培训、教师提升方面面临较大资金缺口。

#### 1.2.2 知识更新滞后

民办职业院校资源不如公办院校，课程更新不够及时。其次是数字化技术的快速发展，工业互联网和AI

技术在企业中的应用日新月异，导致企业需求变化快数字化技术（如工业互联网、人工智能）的快速发展导致课程内容与企业需求脱节。

#### 1.2.3 教师能力单一

民办高职本科院校多数教师是由高校毕业直接进入职业教育行业，从事专职教师工作，缺乏行业变化、过渡、转型的实践经验，难以指导学生应对新技术场景。部分双师型教师由于脱离行业、产业时间较长，对新技术、新工艺、新材料、新场景、新趋势认知不足，思想禁锢，难以指导学生进行实习实训。

#### 1.3 校企协同不足

首先，社会上对民办职业本科院校的认知和理解存在一定滞后性，加之职业本科作为新兴事物，尽管国家出台过相关政策和文件予以解释和说明，但是民众接受度普遍不高，这里也包括社会企业团体。

其次，由于民办院校在目前的校企合作多停留在浅层次实习安排，例如顶岗实习、跟岗实习等，缺乏对学生职业意愿、规划的深度了解，在产业结构调整和就业转向快速变化的同时，更是缺乏深度技术研发与人才培养联动，无法进行更深层次的校企合作，学生实习之后留给企业和学校较大的断层空隙。

最后，企业由于自身各种原因，对高职院校教师到企业挂职的相关制度比较缺乏，不少企业对民办本科高职院校的教师还带有一定歧视性，即便是提供挂职岗位，也没有任何要求。因此，针对挂职锻炼问题，企业、学

校和教师三方主体如果不能形成相对一致的观点和看法，难免把“双师型”教师的培养工作停留在表面。

## 2 民办职业本科“双师型”师资队伍需求分析

民办职业本科“双师型”教师师资队伍的需求分析，着眼点应放在增加民办教育对人才吸引力度和职业教育“双师型”教师需求上。如果能较好解决这两个问题，对民办职业本科“双师型”队伍建设能起到关键影响。

表 1 各层次职业教育教师相关数据统计（单位：万人）

学校层次 项目	中等职业学校	高等职业学校（专科）	本科层次职业学校
专任教师总数	71.83	61.95	2.78
在校生数	1339.29	1670.90	22.87
生师比	18.65:1	19.69:1	18.31:1

统计数据显示，高等职业教育阶段，无论是高职专科还是本科的平均生师比未达到规定要求，而同一阶段普通本科学校生师比为 17.65:1，差距明显。该数据涵盖了公办和民办两个方面。民办本科职业教育的生师比远远高于 18:1，说明民办教育吸引力不足，从社会影响、工资待遇、福利保障、个人发展空间等几个方面来说，民办职业教育都与公办职业教育存在较大差距。民办职业本科教师的来源相对于公办职业教育来说，虽然更显得更加灵活，但是容易出现良莠不齐的情况，且流动性较大。招聘进来的老师培训环节脱节，长期脱离企业和行业的发展，知识陈旧，动手能力弱化无法满足企业对前沿技术提升的需求，这就需要国家和政府出台一定的政策支持，对民办职业本科教育的“双师型”教师给予一定的支持，同时也及时补充来自企业的管理人员参与教学和学生实践指导，企业提供“双师型”挂职锻炼岗位，双方加强产教融合深度和力度，使得“双师型”教师在挂职锻炼岗位上得到应有保障。

## 2.2 企业发展对“双师型”教师的需求

从企业发展需求方研究“双师型”师资建设驱动力，包括企业对人才的基本需求、发展需求和价值需求<sup>[3]</sup>。

基本需求就是企业需要能直接上岗的“即战力”人才，只需要掌握基本技能即可；发展需求就是企业的改变都需要大量的具备跨学科能力的复合型人才，这需要校企合作和产教融合，需要“双师型”师资队伍提供的人才支持；价值需求就是企业文化管理和实践输出，在这类需求中，其价值需求是最高层次的需求，对企业品牌的树立，通过校企协同育人，对企业文化、管理实践进行输出，实现企业价值需求。

## 2.1 民办职业教育的吸引力度

教育部发布的《本科层次职业学校设置标准（试行）》和《普通高等学校基本办学条件指标（试行）》规定：高职（专科）和本科层次职业学校生师比均不超过 18:1。根据 2022 年全国教育事业发展统计公报的数据，对当前职业教育各阶段师资队伍情况进行了整理。见表 1<sup>[2]</sup>。

## 3 “双师型”师资建设路径的创新实践

### 3.1 指导思想：三链合一

这里的“三链”是指产业链、专业链和产教链。民办职业本科院校的办学定位、专业设置、人才招聘、教师发展都应该与行业发展一致。另一方面，产业变革前，根据其对产业变化，高职本科教育应适时调整专业设置与人才培养方案以及课程设置。因此，建设“双师型”师资必须考虑产业链、专业链、产教链三链合一。

### 3.2 建设方式：校企人才双向流通与数字化赋能

#### 3.2.1 建立深度且能互认的校企双向流通机制

目前，高职本科院校教师对到企业挂职锻炼有着不同程度的认知并对挂职缺乏企业考核要求，很多工作不会交给挂职教师来进行。即便提供岗位，挂职岗位的工作也只是停留在表面，使得挂职锻炼教师难以得到有效锻炼机会。为此，与院校有深度合作的企业应与高职本科院校应建立相关机制，或者学校帮助企业建立相关机制对挂职教师进行考核，企业技术骨干或者院校“双师型”教师进行绩效互认，并建立长期稳定的机制，从而提高教师和企业的积极性，显得十分必要<sup>[3]</sup>。

#### 3.2.2 教师数字化能力提升

近年来，许多产业都开始进行数字化转型或者升级，教师数字化能力是职业教育高质量发展的关键支撑，推动教师从传统知识传授者向数字化教育设计师转型是当前亟需解决的问题。目前，高职本科教育教师的数字化能力提升还处于相对初级的阶段，能实现课程资源云端管理、在线测验自动批改等教学活动，但是对于教学应用研究，探索智能备课、个性化学习反馈等场景实

现还显得比较薄弱。

## 4 “三链合一”视角下，校企人才双向交流机制的实施策略

### 4.1 发挥政府职能作用，积极推动校企双向交流

政府多维赋能机制建设，可以出台政策创新工程，如制定《产教融合促进条例》，设立专项引导基金，对校企共建重点实验室给予30%建设补贴，实施技术交易增值税即征即退政策。另外可以进行平台矩阵构建：打造“一云四库”数字平台（产业需求云、专家智库、专利库、人才库、设备共享库），实现区域创新要素实时匹配，政府要积极做好引领、牵线作用。

校企双向赋能模式：如企业导师驻校制度：聘请企业技术骨干担任兼职教师，参与课程设计与实训指导、通过税收优惠鼓励企业参与校企合作，建立“企业导师”荣誉体系等具体落实方法鼓励校企双方人才有序流动。

### 4.2 完善高职本科院校教师到企业单位挂职锻炼考核制度

为切实提升教师企业挂职实效性，推动人才链与产业链深度融合，需从选拔机制、过程管理、考核评价、成果转化四个维度系统设计，形成闭环管理。

#### 4.2.1 精准匹配：建立“双向需求”挂职选拔机制

企业调研建档：学校联合地方工信局、行业协会，建立区域重点企业技术需求库（如大数据分析等），明确挂职岗位清单。学校将岗位清单与专业教师的学习时间、专业方向等信息匹配，精准实现校企人才双向流动，满足双方需求。

对接会模式：学院与企业建立双向人才交流机制，企业选派人员到学院挂职，学校实行“一对一”导师制，

对其进行办学理念和教学技能培训，提升其专业教学水平。同时，专业教师到企业具体岗位挂职，以企业项目开展为目标、挂职业绩为考核标准。校企定期举办对接会，教师与企业岗位负责人面对面洽谈，确保岗位与教师研究方向契合（如电商专业教师到电商岗位实习）。

#### 4.2.2 过程管控：实施“双导师+任务清单”管理模式

##### 4. 校企双导师制度

企业导师制度：由企业技术主管或项目经理担任，负责制定周任务、指导实操，对实践过程中，挂职锻炼老师的综合业务能力进行工作任务指派和指导，（如电子商务专业教师参与电商运营的全过程指导，挂职锻炼老师需完成企业导师指定的5个典型案例拆解）。

学校督导：院校指定专人定期走访企业，检查《教师挂职日志》并协调问题（每月至少1次实地回访）。学院设立中期考核（挂职2-3个月后），若教师无法适应岗位（如技术能力不足、企业评价差），可协商调整岗位或终止挂职。

##### 2. 任务清单量化

在企业挂职锻炼的“双师型”教师，可以根据以下任务，安排自己的挂职活动，挂职活动分为两个模块，一个是完成基础任务（包括每周规定动作：参与生产、销售活动；提交分析报告；单独完成培训等），一个是完成进阶任务（参与企业技改项目、协助企业申报专利或者标准），不同等级的任务有不同的活动要求，每项活动要求企业方填写意见反馈。

#### 4.2.3 科学考核：构建“多维量化”评价体系

“双师型”教师企业挂职期间考核指标设计。见表2

表2 挂职锻炼考核指标

维度	考核内容	权重	数据来源
企业评价	工作参与度、技术共享、团队协作	40%	企业导师评分+HR访谈记录
成果产出	技术报告、专利/标准、培训案例、项目证明	30%	提交的书面材料、企业盖章证明
教学转化	开发的课程案例、实训项目、教材修订	20%	学校教务处评审
个人成长	新技能掌握情况（如获企业认证）	10%	技能证书/企业考核证明

##### 分级评定与激励

评定优秀（90+分）者：可优先推荐省级“双师型”教师认定，奖励绩效工资20%。

评定合格（60-89分）者：计入职称评审“企业实践”条件，给予课时减免。

评定不合格（<60分）者：需重新安排挂职，延期

职称晋升1年。

#### 4.2.4 成果转化：推动“三进一反”长效融合

所谓“三进一反”指“进课程、进教材、进竞赛，产学研反哺企业”。首先，“进教材”是企业挂职教师将真实案例转化为教学项目，还把行业变革内容编写进活页式教材并动态更新，助学生了解新变化。其次，“进

竞赛”是挂职归来的教师参加职业技能大赛个人赛道检验成果，还指导学生参赛，将竞赛技术文件转化为教学标准，推动学生创新作品产业化。最后，“一反”是产学研成果“反哺企业”，企业与学院合作建“校企联合实验室”，转化专利技术，提供“数字化转型方案”，发布行业发展蓝皮书为企业决策提供依据。通过“三进一反”机制，双师型教师实现“实践—教学—研发”良性循环，提升人才培养产业契合度，增强高职院校服务区域经济发展的能力。

## 5 结语

“双师型”师资队伍建设是职业教育高质量发展的关键。通过“三链合一”的战略导向、“双向流通”的实践路径过“精准匹配—过程管控—科学考核—成果转化”的全链条设计，可彻底改变传统挂职“走过场”问题，真正实现教师能力提升、企业获益、学生培养质量提高的三赢局面，最终打通人才链与产业链的“最后一

公里”。职业教育将向“虚实结合、终身学习”的方向演进，而“双师型”教师的核心作用将进一步凸显。

## 参考文献

- [1] 颜莉霞. 新时代校企合作视域下“三链合一”建设双师型师资路径研究——以连锁经营管理专业为例[J]. 时代经贸, 2020, (15): 42-45
- [2] 庞温佳. 产教融合新形势下职业教育“双师型”教师队伍建设路径探索[J]. 天津职业大学学报, 2024, 33(01): 58-62.
- [3] 季瑶娴. 高职院校产教融合“三链合一”人才培养模式探索——以浙江商业职业技术学院为例[J]. 职教论坛, 2020, (01): 133-138.
- [4] 李华. 数字化转型背景下职业教育教师能力框架构建[J]. 中国职业技术教育, 2022(8): 33-38.
- [5] 尤广宇. 协同创新视角下的高职院校“双师型”教师培养路径研究[J]. 新一代: 理论版, 2021(7): 2.