新质生产力背景下双师三能型教师队伍建设模式实践研究

罗雨萱

摘要:新质生产力背景下,高职“双师型”教师队伍建设普遍面临企业实践边缘化、技术创新能力薄弱、培养模式系统性不足等现实困境。本文以新质生产力的核心特征为逻辑起点,提出向兼具“教学、实践、创新”能力的“双师三能型”转型,并遵循“理论建构—现状调研—模式设计—实践验证—优化推广”的五阶研究路径。在此基础上,从目标、标准、培养、评价、保障五个维度系统设计建设方案,依托校企技术研发平台、大师工作室等实体化载体开展校本化试点。研究认为,教师队伍建设须从“资质认定”转向“能力生长”,坚持标准引领与项目驱动相统一,在立足校本、渐进推进的过程中防范指标机械叠加,从而切实提升育人实效。

关键词:新质生产力;高职;双师三能型

教师队伍建设是职业教育改革的关键环节。2019年,国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》明确提出“多措并举打造‘双师型’教师队伍”,为高职院校师资建设指明了方向[1]。作为高职教育质量保障体系的核心,师资水平直接关系到高素质技术技能人才的培养质量、产教融合的深化程度以及产业转型升级的支撑力度。然而,受传统观念与培养条件的制约,当前高职教师队伍建设仍以资质认定和短期企业实践为主,存在能力结构单一、技术创新薄弱、团队培养缺乏系统性等问题,难以适应新质生产力对教师教学、实践与创新能力协同提升的多元化需求。

与此同时,新质生产力正深刻重塑职业教育的产业生态。科技创新驱动、数据要素赋能与产业迭代加速等特征的日益凸显,对高职教师的技术改进能力、成果转化能力及真实场景实践能力提出了新的转型要求[2]。如何将新质生产力理念深度融入高职“双师型”教师队伍建设,构建适应产业升级需求的“双师三能型”培养体系,已成为当前职教领域亟待破解的重要课题。

一、高职“双师三能型”教师队伍建设的现状审视

基于文献梳理与部分高职院校的实地调研,当前“双师型”教师队伍建设在向“三能型”跃升的过程中,主要面临以下三方面瓶颈。

(一)能力结构单一,创新能力缺位

现行“双师型”教师的认定标准多偏重于显性的教学能力与基础的实践能力(如学历证书、职业资格证、企业经历等),而对技术创新、成果转化等隐性高阶能力缺乏刚性约束,导致创新能力在教师能力结构中长期被边缘化。这种能力结构的窄化,直接削弱了教师服务产业升级的综合功能,致使教师能力供给与企业技术迭代需求之间出现断裂。尤其在新质生产力驱动下,工科类高职院校面临着更为严峻的挑战。

(二)培养载体虚化,实践成效不足

受限于校企合作深度与利益诉求的差异,教师企业实践往往流于表面,存在“走马观花”的现象。教师多依赖短期的参观考察或基础顶岗,难以实质性参与到企业真实的技术攻关与研发项目中,自然无法在解决实际生产问题的过程中锤炼创新能力与成果转化能力。部分院校虽建有大师工作室、产业学院、协同创新中心等平台,但在实际运行中,受制于缺乏长效运行机制与核心项目驱动,普遍存在“挂牌多、运行少、项目虚”等问题。这种实践载体的虚化,使得“三能型”教师的培养理念悬空,难以真正落地生根,教师缺乏在真实场景中实现教学、实践与创新三维能力有机融合的物理场域。

(三)评价机制滞后,发展动力弱化

当前教师评价多以资质认定和年终考核为终结,缺乏对教师成长过程的追踪。教师无从得知自身能力短板与改进方向,学校也难以从静态的认定结果中获取队伍建设优化的依据。评价的诊断、激励与发展功能被严重削弱,导致“培养—使用—评价”的循环机制断裂。

二、新质生产力视域下高职“双师三能型”教师队伍建设模式的构建

(一)构建原则

1.系统性与递进性相结合。基于新质生产力理论与职教师资成长规律,厘清“双师”与“三能”的递进关系,同时兼顾院校实际条件与教师发展阶段差异。

2.过程性与发展性相结合。强化对教师能力生长过程的跟踪与阶段性评价,关注能力跃升幅度,充分发挥评价的激励与发展功能。

3.个性化与分类性相结合。尊重教师专业背景与职业面向差异,设置分层分类培养路径,避免“一刀切”导致培养效能低下。

4.技术赋能与育人本位相结合。创新平台与智能技术是支撑载体而非目的,能力培养须始终坚持服务教学、反哺育人的根本导向。

(二)评价目标重构

“双师三能型”教师队伍建设应实现五重目标:全面性,从“教学+实践”的二元维度扩展至“教学—实践—创新”的三维融合;过程性,全程追踪教师在项目化教学、企业实践与技术研发中的成长轨迹;诊断性,精准识别教师能力薄弱环节,支撑个性化干预;发展性,通过阶梯式培养与纵向对比激发教师内生动力;服务性,为学校师资配置、制度设计及区域校企协同提供数据支撑。

(三)评价主体多元化

构建“学校主导、教师主体、企业协同、政府保障”的四维共同体。学校从粗放管理中转向精准施策,专注于平台搭建与制度供给;教师通过项目参与和自主研修实现能力迭代,培养自我发展意识;企业深度参与标准制定、项目供给与成果评价,强化培养的职业适应性;政府通过专项计划与政策引导提供保障支撑,形成多方协同的生态体系。

(四)评价内容与指标体系

突破传统“教学能力+实践能力”的二维结构,构建包含“教学能力、实践能力、创新能力”三个一级指标的体系,并明确“双师三能型”教师的内涵标准与认证层级。各一级指标下设若干二级指标,明确培养载体、数据来源与评价方式[3]。其中,教学能力是基础,实践能力是中介,创新能力是升华,三者相互支撑、动态转化,在真实场景中实现协同发展(见表1)。

表1 高职“双师三能型”教师能力与培养指标体系

一级指标	二级指标	数据来源	评价方式
教学能力	教学设计、课堂实施、项目化教学运用、课程思政融入	教学督导随堂听课、学生评教数据、教学能力比赛成绩	智能评教+督导评定
实践能力	企业顶岗时长、技术规范操作、真实生产项目指导	企业实践考勤打卡、企业师傅评价、实践技能考核	定性考核+成果认定
创新能力	技术改进与微创新、工艺优化、科研成果转化、横向课题研发	校企共建研发平台记录、专利/软著授权、企业效益证明	创新成果量化+企业评估
专业发展	双师资格获取、三能标准认证、阶梯式培训完成度	教师个人成长档案、人事系统认定数据	系统自动统计
师德师风	立德树人表现、团队协作、工匠精神传承、行业服务意识	教师日常行为记录、学生/企业反馈、师德考核表	质性评价+量化赋分
协同育人	产业学院建设参与度、大师工作室项目贡献、社会培训服务	产教融合平台参与记录、专项任务承担量	标准化考核+校企联合评定
建设用地	0.2174	0.0473	极弱相关

注:为避免“一刀切”的局限性,本指标体系在实操中摒弃固定静态权重,引入“分层分类、动态演进”的增值评价机制。依据教师所处职业生涯阶段(如成长期、成熟期、卓越期)及岗位角色,动态调整“教学、实践、创新”等维度的考核比重,以精准匹配其成长诉求。

(五)评价流程闭环

该评价体系遵循“以评促建、评建结合”的原则,形成了螺旋上升的运行路径(见图1)。流程发端于新质生产力需求,首入目标与标准设定环节,明确三维能力标准及动态权重;随后通过四元主体协同开展多源数据采集;继而进行诊断与精准评价,利用能力雷达图与增值比对识别短板;评价结果进入反馈赋能环节,由校、企、师三方协同干预。最终,通过“能力是否跃升达标”的判定形成闭环:未达标则返回标准环节动态调整培养路径;达标则提炼经验、形成可推广的建设模式,并反哺标准优化。该图直观呈现了“标准引领—数据驱动—评价赋能—迭代优化”的完整运行链路。



图1 高职“双师三能型”教师能力与培养指标体系

三、湖南汽车工程职业大学的校本化应用方案

(一)专业群特征与“三能”发展需求

湖南汽车工程职业大学以汽车工程、智能制造、航空维修、电子信息等工科专业群为主体。在新质生产力背景下,各专业群教师的能力转型诉求差异显著:汽车工程与新能源汽车类专业面临极强的技术微创新与工艺优化需求;智能制造类专业亟需提升智能装备操作与系统集成能力;航空维修与电子信息类专业则强调在解决企业真实技术攻关中锤炼成果转化能力。这种差异性,为“一专业群一方案”的差异化评价设计提供了典型场景。

(二)差异化“三能”指标设计

在“教学—实践—创新”三维通用框架下,结合学校实体化平台,选取代表性专业群设计特色评价指标(见表2),其余专业可参照校企合作项目类推。

表2 湖南汽车工程职业大学部分专业群“双师三能型”教师评价指标示例

专业群	典型产教融合载体	“三能”发展重点	核心评价指标
汽车工程类	校企共建技术研发平台	真实场景实践、技术改进与微创新	参与企业技术攻关项目数、横向课题到账额、工艺优化方案采纳率
新能源汽车类	新能源汽车产业学院	前沿技术跟踪、科研成果转化	核心专利授权/转化数、指导学生获省级以上双创奖项数
智能制造类	智能制造大师工作室	数字化实践能力、复杂问题解决	企业顶岗实践时长、智能装备实操考核等级、项目化教学案例开发数
航空维修类	航空维修培训基地	严谨规范实践、标准开发能力	行业标准/1+X证书开发参与度、企业适航审定技术服务贡献
电子信息类	电子产品研发协同中心	软硬件协同创新、技术成果转化	软件著作权授权数、企业技术咨询报告采纳数、技术服务效益

(三)数据采集与平台方案

立足学校现有资源,采取“渐进式升级”策略。初期优先发挥人事处现有教师发展管理系统与双师认定模块的作用,作为培训学时、企业顶岗时长及资质数据提取的主渠道。在此基础上,逐步对接校企共建的研发平台,在试点专业群优先接入大师工作室的项目系统,以记录教师参与技术研发与工艺改造的过程数据。平台建设采用轻量化路线,初期整合人事系统与企业实践打卡数据,后续逐步扩展创新成果与横向课题接口,最终汇聚至校本“三能型”教师评价数据中台[4]。

(四)分阶段实施步骤

准备阶段(1-2个月):成立评价改革工作组,完成平台对接与教师培训,制定数据管理规范。

试点阶段(3-5个月):选取汽车工程类与智能制造类各1-2个专业团队试运行,重点测试创新能力指标与校企数据采集流程。

推广阶段(6-8个月):评估试点效果,修订指标动态权重与平台功能,逐步扩大至更多专业群,形成常态化、生态化的队伍建设机制。

四、实施路径与保障机制

(一)实施路径

一是顶层设计。学校层面制定“双师三能型”队伍建设实施方案,明确教务处、人事处、科研处及二级学院的协同职责。二是平台建设。基于现有管理系统与企业打卡体系,以低成本搭建数据中台,避免重复投入。三是教师培训。重点提升管理者的数据解读能力与教师的自我发展规划能力,将评价应用纳入二级学院考核。四是试点先行。选择校企合作基础好的专业群,建立“学期初诊断—学期中反馈—学期末复评”机制。五是迭代优化。根据实践反馈持续调整指标权重与系统功能,实现螺旋上升。

(二)保障机制

制度保障:将智能评价与“双师三能型”队伍建设纳入学校中长期师资发展规划,打破管理壁垒,出台专门的教师企业实践管理办法、科研成果认定与转化激励办法,通过制度刚性,确保教师在企业的技术研发、工艺改进等创新性实践能够合理折算为教学工作量,并在职称评聘、岗位晋升中予以实质性倾斜,从根源上消除教师参与“三能”提升的后顾之忧。

技术保障:依托学校现有的智慧校园建设,成立专门的技术支持与数据运维小组。一方面,推进底层数据接口的标准化,实现伴随式数据的常态化采集;另一方面,建立严格的数据安全防护体系与异地容灾备份机制,制定网络与信息安全突发事件应急预案。此外,需定期对评价平台进行算法优化与系统迭代,提升平台对多模态数据的智能解析与可视化呈现能力,为精准评价提供坚实的技术支撑。

经费保障:设立师资队伍建设专项经费,优先保障试点平台接口开发与数据采集,探索校企合作分担研发成本。

伦理保障:在技术赋能评价的过程中,必须警惕“唯数据论”与“算法至上”的倾向,坚守教育伦理底线。同时建立健全教师数据申诉与救济机制,确保教师对评价结果享有知情权与申辩权,防止因算法偏见或数据失真导致误判。更为关键的是,必须坚持质性评价与量化评价相结合,在评价权重与考核流程中,严格保留学术委员会、教学督导及行业专家的专业判断空间,确保技术工具始终服务于教师发展,绝不逾越教育的本质。

五、结语

新质生产力为高职“双师型”教师队伍建设提供了从“资质认定”走向“能力生长”的理论指引。本研究构建的“三维指标、四元主体、四阶闭环”评价体系,以过程性数据支撑增值评价,以创新成果导向强化高职师资的类型特色。湖南汽车工程职业大学的方案设计表明,教师评价改革应立足校本实际渐进推进,充分盘活现有管理基础与企业资源,切忌盲目追求指标堆砌。本研究目前尚处于体系构建层面,后续需通过试点行动研究检验实际效果并持续优化模型。归根结底,技术仅是辅助工具,评价改革的根本在于回归育人本位,唯有如此,方能使评价真正成为促进教师全面发展、反哺高素质技术技能人才培养的持久动力。

参考文献:

[1]张瑾.产教融合视域下高职“双师三能”型师资队伍建设路径研究[J].福建轻纺,2025(9):88-90.

[2]纪世才.基于校企合作培养“双师三能”型汽车专业教师模式研究[J].时代汽车,2020(21):49-50.

[3]孙智明,王湘蓉,邓晓婷,等.2023全国职业教育教师现状调研报告[J].教育家,2023(35):5-15.

[4]杨先花.高职产业学院师资队伍建设现状与提升路径研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2022,21(4):105-107.

基金项目:2026年度株洲市社科职教专项课题“新质生产力背景下双师三能型教师队伍”建设模式实践研究(ZZZJ2026058)。

作者单位:湖南汽车工程职业大学