

## 企业兼职教师“双师型”教师队伍建设与管理机制的研究与实践

牟迪

辽宁机电职业技术学院 辽宁丹东

**【摘要】**随着科技不断进步和国家战略人才需求不断提升,对高校教师的要求也越来越高。锻造中国“金师”,对教师的教育教学能力有“精于教育规律、精于学术、精于技术、精于教学艺术、精于塑造于育人”的要求。企业兼职教师作为职业教育教师队伍中不可或缺的一部分,在职业教育“双师型”教师队伍建设中对于职业院校补充师资短板、优化师资结构、加强实践教学环节都有着积极作用。然而在实际教学运行过程中,企业兼职教师在教育教学能力方面与理想情况相去甚远。本文从职业院校企业兼职教师教育教学能力不足的实际问题出发,针对如何提升其教育教学能力问题进行深入研究,建立职业院校企业兼职教师培养、管理和考评机制,为职业院校“双师型”教师队伍建设提供新角度、思路与启发。

**【关键词】**企业兼职教师;“双师型”教师队伍

**【基金项目】**2024 年度辽宁中华职业教育社科研课题(课题编号:LNSH24022)

**【收稿日期】**2025 年 1 月 24 日

**【出刊日期】**2025 年 3 月 24 日

**【DOI】**10.12208/j.ije.20250116

### Building and managing "Dual-Qualified" industry-part-time teachers: research and practice

Di Mou

Liaoning Jidian Polytechnic, Dandong, Liaoning

**【Abstract】** With the continuous advancement of technology and the increasing demand for national strategic talents, higher education institutions are imposing higher requirements on faculty members. Forging China's "gold-standard teachers" requires proficiency in educational principles, academic expertise, technical skills, pedagogical artistry, and the ability to shape students' character. As an indispensable component of vocational education faculty, part-time industry practitioners play a vital role in developing "dual-qualified teachers" (possessing both academic credentials and industry expertise) by addressing staffing shortages, optimizing faculty structures, and strengthening practical teaching components in vocational colleges. However, during actual teaching implementation, there remains a significant gap between the educational and instructional capabilities of these industry-part-time teachers and ideal expectations. This paper addresses the practical challenges of insufficient educational competence among industry-part-time teachers in vocational institutions, conducts in-depth research on enhancing their teaching capabilities, and establishes cultivation, management, and evaluation mechanisms for these practitioners. The study aims to provide new perspectives, ideas, and inspirations for building high-quality "dual-qualified" teaching teams in vocational education.

**【Keywords】** Industry-Part-Time Teachers; "Dual-Qualified" vocational teachers

#### 1 研究背景及意义

2019 年,《国家职业教育改革实施方案》中明确指出,要推进实施职业院校教师素质提高计划;同年,教育部等四部门联合印发关于《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知,要求经过 5-10 年时间基本建成一支技艺精湛、专兼结合的高素质“双师型”教师队伍;2021 年教育部、财政部

发布关于实施《职业院校教师素质提高计划(2021-2025 年)》的通知,强调要打造高水平、高层次的技术技能人才培养队伍,这都表明,聘用企业兼职教师,对于职业院校补充师资短板、优化师资结构、加强实践教学环节有着积极地作用。

2022 年 10 月,教育部办公厅发布了《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），公布了职业教育“双师型”教师基本标准，通知中要求，要严格标准要求，对“双师型”教师在思想政治素质和师德素养、教育教学能力、实践教学能力和教学改革专业建设方面的做了严格要求。2023年8月，教育部等四部门联合印发关于《职业学校兼职教师管理办法》的通知，对兼职教师在教育教学胜任力方面也有了明确的要求。

## 2 研究现状与问题的提出

企业兼职教师进入职业院校任教以后，产生了各种各样的问题。有学者研究发现，兼职教师的管理在院校层面，存在这管理制度松散、培训体系缺位的困境；在企业层面，存在着激励机制不足导致参与积极性低的困境；在教师层面，存在着教学能力与职业院校需求错位的困境；在政策层面，存在着校企协同的保障机制尚未健全的困境。而这些困境都对兼职教师的教学能力和专业发展产生影响和制约。余春燕经过调查得出，高职院校企业兼职教师不同程度存在教学设计能力比较欠缺、教学实施能力不尽人意、教学评价能力停滞不前、教学反思能力不受重视等问题。现实情况确是兼职教师在教育教学能力方面与理想情况、甚至与职业院校在职教师相去甚远，情况不容乐观。

所以，要深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革，除了着重关注职业院校在职教师的实践能力的提升，企业兼职教师的教育教学能力培养培训也不容忽视。从近五年文献看，以“职业院校教师”和“双师型”作为主题搜索，共有文献1099篇，而以“企业兼职教师”和“双师型”作为主题搜索，文献仅有16篇。近十年文献看，关于“兼职教师”和“教育教学能力”主题的文章也仅有39篇。可见关于企业兼职教师在职业院校“双师型”教师队伍建设改革中的关注度不足、企业兼职教师的教育教学能力提升的研究与实践研究也是不足的。

## 3 建立企业兼职教师“双师型”教师队伍建设与管理机制

### 3.1 职业院校企业兼职教师的聘用与管理

#### 3.1.1 灵活选聘方案

建立面向社会的动态化选聘机制。首先要精准化人才画像与筛选标准，基于“双师型”教师在思想政治、教育教学、实践教学和专业建设四个维度的标准，建立“三维评估模型”，及行业资历（40%）：需具备5年以上企业核心岗位经验，参与过技术攻关或产品研发项目；教学能力（30%）：通过试讲、课程设计等环节评估其逻辑表达、知识转化等能力；职业素养（30%）：

采用背景调查确保其师德师风与其所在企业与职业院校的文化适配性。同时采取分层分类的岗位匹配机制，根据课程类型开展差异化选聘。理论基础课程优先聘用具有技术理论化能力的企业培训人员；实践类课程重点引进一线技术骨干，要求持有三级以上职业技能等级证书或工程师以上专业技术职务；创新创业类课程则侧重吸纳具有创业经验或科技成果转化经历的企业人员。

建立校企合作单位的定向输送机制。与校企合作企业共建“双师工作室”，企业驻派技术人员参与教学，学校教师定期赴企业实践，形成良好的“双向流动”局面；针对新兴专业，与校企合作企业实施“订单式”师资储备计划，提前2年与对口企业签订师资培养协议，确保人才培养与产业需求同步。

#### 3.1.2 灵活分配方式

建立价值导向的激励体系。课时与项目融合采用差异化薪酬结构。鼓励企业兼职教师考取高等学校教师资格证书，在校任课企业兼职教师在课时薪酬=基础课程\*双师型教师（1.1系数）\*教学效果系数（学生评价、督导评价）；企业兼职教师参与项目类如课程开发、竞赛指导，完成目标可获对应工作量奖励（吴岩，2022）。同时需协同非物质类奖励，为企业兼职教师提供职业发展通道，设立“企业兼职教师-企业教研室主任-企业群主任-产业教授”路径，为受聘人员颁发聘任证书。

创新实践弹性工作制。允许企业兼职教师根据自身工作时间选择周末“集中授课”或每周半天灵活排课的“分段式授课”；利用在线学习平台，企业兼职教师可通过虚拟仿真实训平台远程指导学生实训，线下驻校期间重点开展项目化教学。

#### 3.1.3 灵活管理方式

建立校级统筹-院系主导的协同管理模式。学校负责标准化管理与资源保障：出台《企业兼职教师管理办法》，明确聘用流程、考核标准和退出机制；利用人事系统进行“双师型”教师信息管理，为企业兼职教师个性化培训提供数据支持（曹勇，2019）。教学院系负责精准化培养与过程管控：为每位企业兼职教师配备教学导师，指导企业兼职教师开展教案设计、课堂管理、学生评价，协助其将产业案例转化为教学资源。

### 3.2 职业院校企业兼职教师的培训与培养

通过“标准引领-模块培养-实践强化-持续发展”的闭环设计，着力解决企业兼职教师从“技术专家”到“教育能手”的角色转换难题，最终实现“能工巧匠”与“人师楷模”的有机统一。

3.2.1 教育教学能力培养体系  
利用“互联网+”线上线下相结合的方式，对企业兼职教师开展师德师风、课程思政、教学实施（包括教

学设计、教学常规、课堂管理等）方面的的教育教学能力培养。具体内容参见表 1。

表 1 教育教学能力培养

	线上模块	线下实践
师德师风建设	师德师风法规学习平台 师德师风典型案例资源	模范教师结对
课程思政能力	分专业的课程思政案例 教学设计方案 AI 诊断	挖掘企业生产中的课程思政元素
教学实施能力	教学基本功慕课（教学设计、教学常规、课堂管理、板书设计等 标准化慕课）	进入课堂听课评课

同时，提升企业兼职教师在专业建设、课程建设、教材开发方面的参与度，以培养企业兼职教师将本专业（行业）技术领域、生产一线工作经验和项目融入教学实际的能力。

### 3.2.2 发挥企业兼职教师实践能力优势

切实发挥企业兼职教师在职业院校在职教师“双师型”教师队伍建设中的纽带作用，企业兼职教师充分发挥其实践经验和行业资源的自身优势，通过参与教学科研，协助引入生产性实训项目，使专任教师和学生项目实践中掌握设备操作、生产管理等全流程技能（余春燕，2021）；参与技能传承、技术攻关、产品研发等方式，以传递隐性经验，培养在职教师解决工程问题的能力，在产学研中提升在职教师的技术研发与服务能力，从而协助职业院校加强专任教师“双师”素质培养。

### 3.3 职业院校企业兼职教师的考评与激励

首先需要考虑平衡企业兼职教师工作与教学的时间，管理企业兼职教师的教学院部应有专人负责排课对接。同时，可与校企合作企业沟通，确保企业支持兼职教师兼职教学。在企业兼职教师的考评与激励方面，主要考评的是其教育教学能力，主要激励的是发挥其在实践能力方面的优势，激励企业兼职教师帮助职业院校在职教师提升实践能力，从而提升职业院校“双师型”教师队伍建设水平。

#### 3.3.1 建立多维考评体系

在教学能力考评方面，通过督导听课、学生测评方式，从基础能力、发展能力以及增值能力进行考评。其中，基础能力占比 30%，主要包括教学文件规范性、课堂组织能力、信息化教学工具的使用和教学评价等（陈长美，2024）。发展能力占比 40%，主要包括课程

思政元素发掘、生产性教学内容或项目的开发、校本教材开发贡献、教学反思质量等。增值能力占比 30%，主要包括指导学生技能大赛以及在职业技能等级证书方面培训指导等内容。

#### 3.3.2 建立阶梯式激励机制

为企业兼职教师提供职业发展通道，设立“企业兼职教师-企业教研室主任-企业群主任-产业教授”路径，为受聘人员颁发聘任证书；鼓励企业兼职教师考取高校教师资格证书，并在学校与省“双师型”教师人员系统中备案，对持有高校教师资格证书的企业兼职教师给与课酬系数的激励；企业兼职教师参与课程开发、实训室建设、教材开发、大赛指导等项目，按成果质量给与项目奖励；给与企业兼职教师资源支持，免费开放职业院校图书馆、数字资源库；给与校企合作支持政策，与校企合作企业签订协议，对优秀的企业兼职教师，企业可同步给与奖励支持。

## 4 辽宁某高职院校企业兼职教师“双师型”队伍建设的实践成果

### 4.1 选聘机制创新落地成效

该校机械制造与自动化专业群对接沈阳装备制造产业集群，与 5 家龙头企业共建“双师工作室”。通过“三维评估模型”选聘企业技术骨干，要求具备高级工程师职称或技师资格，近三年成功引进 6 名企业兼职教师，包含国家技术能手 2 名（黄术芳，2025）。学校兼职教师积极参加教育教学改革与项目申报，其中，企业教师参与课程思政教学案例评选，获得校级一等奖 2 项，二等奖 1 项企业兼职教师与专任教师共同申报“新一代智能技术产教融合促进项目”2 项；企业兼职教师参与科研课题结项三项。

### 4.2 分层培训体系构建实践

学校人力资源处师资科牵头,建立“四维能力”培养体系:通过线上必修模块利用超星平台完成32学时师德师风与教学规范培训;企业教研室主任与校内教师结对开发《典型零件加工》等6门课程思政案例库;安排8名专任教师随兼职教师深入企业参与技术攻关,共同完成项横向课题3项。

#### 4.3 考评激励机制优化实践

建立“三阶九维”考核体系:基础层(教学文件规范度、课堂出勤率)、发展层(课程开发贡献度、企业案例转化率)、卓越层(技术成果转化值、学生竞赛获奖数)。在职业发展通道方面,3名连续考核优秀者晋升为企业教研室主任,享受科研启动经费;课酬动态调整方面,对考取高校教师资格证的2名教师实施1.2倍课酬系数,指导学生获省赛、国赛奖项的教师与在任教师按比例分配奖金。

#### 4.4 建设成效与特色创新

经过两年实践师资结构有所优化:企业兼职教师占比从8%提升至15%，“双师型”教师比例达72%;教学成果取得突破:联合开发活页式教材4部,获批省级以上教改项目5项;技术服务提质增效,共同完成企业横向课题经费累计50万元;产教融合度加深,建成智能制造虚拟仿真实训基地,实现企业真实生产数据驱动教学。

该实践表明,通过精准选聘、系统培养和科学激励,企业兼职教师不仅能够有效弥补职业院校实践教学短板,更能成为推动“双师型”教师队伍建设的创新力量。特别是在产业技术快速迭代背景下,企业兼职教师带

来的前沿技术资源和真实项目案例,为职业院校专业升级和数字化改造提供了重要支撑。

#### 参考文献

- [1] 吴岩.锻造中国“金师”[J].中国高等教育,2022,(24):13-18.
- [2] 中华人民共和国教育部.深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案的通知[EB/OL].(2019-10-18)
- [3] 中华人民共和国教育部.关于实施职业院校教师素质提高计划(2021—2025年)的通知[EB/OL].(2021-08-04)
- [4] 曹勇.职业发展理论视角下高职院校兼职教师教学能力提升探究[J].教育与职业,2019(02):76-79.
- [5] 余春燕.高职院校企业兼职教师教学能力现状及对策研究[D].浙江师范大学,2021.
- [6] 教育部等四部门关于印发《职业学校兼职教师管理办法》的通知[EB/OL].(2023-08-29)
- [7] 陈长美.基于校企合作一课双师协同教学模式下企业兼职教师教学效果评价研究[J].辽宁丝绸,2024,(02):115-117.
- [8] 黄术芳.职业教育“双师型”教师培训的实践路径研究[J].才智,2025,(06):125-128.

**版权声明:** ©2025 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**OPEN ACCESS**