

Research and Countermeasures on the Demand of Enterprises for the Construction of “Dual Teacher” Teacher Teams in Vocational Colleges under the Background of School Enterprise Cooperation in Guangdong Province

Wenmin Ou

City University of Malaysia, Petaling Jaya, Selangor, 46100, Malaysia

Abstract

This study is based on the background of vocational colleges in Guangdong Province, and analyzes the needs and mechanisms for building a “dual teacher” teaching team in school enterprise cooperation from the perspective of enterprises. Through the analysis of 214 enterprise questionnaires, it was found that enterprises attach great importance to teachers’ engineering practical ability and project execution ability. The satisfaction of cooperation mechanism significantly affects the depth of participation, and teachers’ ability cognition plays a decisive role in the confidence of enterprise cooperation. A three-dimensional interactive model of “enterprise demand teacher ability cooperation mechanism” was constructed, and a dynamic matching framework of “position ability” and multidimensional policy recommendations were proposed, providing theoretical and practical references for the high-quality development of vocational education and the reform of collaborative education mechanism.

Keywords

dual teacher type teacher; Vocational education; School enterprise cooperation; Teacher’s ability; Enterprise participation; Dynamic collaborative model

广东省校企合作背景下企业对高职院校“双师型”教师队伍建设需求的调研与对策研究

欧文敏

马来西亚城市大学, 马来西亚 · 雪兰莪州八打灵 46100

摘要

本研究基于广东省高职院校背景, 从企业视角分析校企合作中“双师型”教师队伍建设需求与机制。通过对214份企业问卷的分析, 发现企业高度关注教师的工程实操能力与项目执行力, 合作机制满意度显著影响参与深度, 教师能力认知对企业合作信心起决定性作用。研究构建了“企业需求—教师能力—合作机制”三维互动模型, 提出“岗位—能力”动态匹配框架及多维度政策建议, 为职业教育高质量发展与协同育人机制改革提供理论与实践参考。

关键词

双师型教师; 职业教育; 校企合作; 教师能力; 企业参与; 动态协同模型

1 引言

随着我国经济进入新发展阶段, 制造业转型升级和服务业提质扩容对高素质技术技能人才的需求日益迫切。高职教育作为培养技术技能人才、服务地方经济的重要力量, 其内涵式发展已成为国家教育现代化的关键组成部分。教师队伍质量, 尤其是“双师型”教师的能力, 直接决定高职教育人才培养水平, 被视为推动职业教育质量提升的核心要素^[1-2]。

近年来, 教育部及各级政府高度重视“双师型”教师队伍建设, 出台《国家职业教育改革实施方案》(2019)^[1]、《职业学校教师素质提高计划(2021—2025年)》等政策, 强调校企合作在教师培养中的基础性作用, 鼓励企业深度参与招聘、培养、评价等环节^[4]。然而, 实践中企业参与程度仍不足, 在机制建设、资源共享和人才评价等方面面临挑战。为此, 本研究以广东省为调查区域, 通过问卷调研系统分析企业对“双师型”教师能力、结构与发展路径的需求, 为深化“产教融合、校企共育”提供数据支撑与实践指导^[5]。

【作者简介】欧文敏(1983-), 男, 中国广东肇庆人, 硕士, 从事教育学、现代教育进展研究。

2 研究背景与问题提出

随着我国制造业转型升级与服务业提质扩容，高素质技术技能人才需求日益迫切。高职教育作为培养此类人才的核心载体，其内涵式发展离不开“双师型”教师队伍支撑——这类教师兼具教学资质与行业实践能力，是打通教育与产业通道的关键主体。教育部先后出台《国家职业教育改革实施方案》(2019)、《职业学校教师素质提高计划(2021—2025年)》等政策，明确校企合作在“双师型”教师培养中的基础性作用，要求企业深度参与教师招聘、培养与评价。

广东省作为制造业大省，伴随制造强省战略推进，珠三角地区(广州、深圳、佛山等)产业升级倒逼高职教师队伍结构调整。然而实践中，企业参与仍存在显著短板：一是参与程度浅，多停留在接受实习生层面，缺乏对教师培养的系统介入；二是教师实践经验不足，超60%高职教师无企业一线工作经历，难以开展高质量实践教学；三是合作机制不健全，依赖人脉与短期项目，缺乏标准化流程与评价指标^①；四是能力标准脱节，校企对“双师型”教师的认定维度存在明显分歧。

上述问题暴露出“双师型”教师建设中教育供给与企业需求的结构性失衡。基于此，本研究以广东省企业为调查对象，聚焦五大核心问题：一是企业对“双师型”教师的核心能力要求；二是企业当前在教师培养中的角色定位；三是企业参与面临的制度障碍；四是企业偏好的参与方式；五是可持续培养机制的构建路径，为产教融合提供实证支撑。

3 政策梳理与文献综述

3.1 政策演进脉络

我国“双师型”教师政策历经三个阶段：2000-2010年以资格认定为核心，明确教师需具备双证书；2010-2019年转向校企协同，《现代职业教育体系建设规划》首次将企业实践经历纳入教师考核；2019年后进入质量提升阶段，《国家职业教育改革实施方案》要求2025年“双师型”教师占比不低于50%，广东省同步出台《高职院校教师“双师”素质提升实施意见(2022-2025年)》，将企业实践时长作为认定硬指标。

3.2 理论基础

产教融合理念：需打破教育与产业壁垒，通过教育嵌入产业、产业反哺教育，为教师实践能力培养提供资源支撑；

能力导向教学：强调教育应聚焦岗位能力，“双师型”教师需掌握“知识+技能+态度”复合能力；

协同育人理论：企业应从实训提供者升级为课程开发者和评价参与者，与学校共建教师培养体系；

人力资本理论：企业参与教师培养是人力资本投资，可通过组织学习实现知识共享与能力提升^②。

3.3 文献评述

现有研究存在三方面不足：一是视角单一，80%以上

研究聚焦高校内部，如教师培训体系，缺乏企业需求侧分析；二是实践脱节，案例多为校办企业、订单班等表层合作，未触及教师能力与企业需求的深度匹配；三是机制模糊，对企业参与的激励措施、流程规范等实证研究不足。对300家制造企业的调研显示，企业最关注教师的项目管理经验(89%)、实操能力(84%)，但现有培养体系仍以理论教学能力为核心，供需错配明显。

4 研究设计与实证分析

4.1 研究设计

4.1.1 样本与抽样

采用分层随机抽样，以广东省企业“行业-规模-区域”为分层标准，覆盖广州、深圳、佛山等7市，涉及制造业、信息技术、现代服务等行业。共发放问卷300份，回收有效问卷214份，样本结构如下：企业性质(民营企业51.4%、外资24.3%)、规模(100-500人企业57.0%)、合作经验(82.7%有校企合作经历，60%合作超3年)，具备区域与行业代表性。

4.1.2 研究工具

问卷基于“教师能力-企业参与-合作机制”三维框架设计，含5个模块：企业基本信息；教师能力认知；企业参与现状；合作机制评价；开放性建议。经试点测试，各维度系数均 > 0.8 ，教师能力维度0.87、企业参与维度0.84，信效度良好。

4.1.3 分析方法

采用SPSS26.0进行描述性统计、信效度分析、ANOVA检验与多元回归；通过结构方程模型验证“企业参与-教师能力-合作满意度”路径关系。

4.2 实证结果

4.2.1 教师能力需求排序

企业对“双师型”教师能力的评价均值显示，实践能力、行业经验为核心需求，显著高于教学能力、沟通协调能力，反映企业实战优先的合作倾向。ANOVA检验表明，制造业企业对行业经验要求更高(均值4.31, $p < 0.01$)，大型企业实践能力评分显著高于中小企业(均值4.42vs3.98, $p = 0.032$)。

4.2.2 企业参与现状

企业参与方式呈现浅层多、深层少特征：68.2%提供实践岗位，但仅26.3%参与教师评定，18.7%建立内部激励机制。深度访谈显示，企业参与意愿受机制清晰度影响显著，83%的受访企业表示缺乏标准化合作流程，导致参与行为碎片化。

4.2.3 合作机制与路径验证

多元回归分析显示，企业规模($\beta = 0.312$, $p = 0.011$)、合作年限($\beta = 0.241$, $p = 0.023$)、培训经历($\beta = 0.287$, $p = 0.005$)对“教师能力满意度”解释力达42%($R^2 = 0.42$)。SEM模型验证了三条关键路径：企业参

与→教师能力提升 ($\beta=0.63, p<0.001$)；教师能力→企业满意度 ($\beta=0.51, p<0.001$)；企业满意度→持续合作意愿 ($\beta=0.48, p<0.01$)；表明机制完善度是连接企业参与和教师成长的核心纽带。

5 机制构建与对策建议

5.1 构建“三位一体”协同机制

5.1.1 双主体责任机制

明确校企双主体地位：政策层面将企业参与纳入“产教融合型企业”认定标准，给予税收减免，按合作投入的15%抵扣应纳税额；高职院校设立校企联合教师发展委员会，企业代表占比不低于40%，参与教师培养计划制定与职称评审；建立企业合作积分制，积分可兑换政府补贴或学校实训资源，激发参与动力。

5.1.2 动态匹配机制

针对企业差异化需求，构建“岗位-能力-路径”匹配模型：岗位侧：由企业定期更新岗位胜任力清单，如制造业需添加智能制造设备操作，信息技术业需涵盖AI项目部署；能力侧：学校建立教师数字能力画像，标注实践经历、项目成果等；路径侧：开发能力缺口修复包，如为缺乏行业经验的教师匹配企业影子岗位，为实操薄弱教师设计企业实训营。

5.1.3 评价反馈机制

建立双向评价体系：企业参与教师考核，权重不低于30%，评价结果与教师绩效、晋升直接挂钩；学校定期评估企业参与成效（如教师能力提升幅度、学生就业率），作为后续合作优先级依据；搭建省级“双师型教师协同平台”，整合企业需求、教师资源与实践项目，实现供需智能匹配与过程追踪。

5.2 分主体实施建议

5.2.1 对高职院校

优化教师培养方案：将企业实践纳入必修环节，要求教师每3年累计企业实践不少于6个月，且要求实践岗位与所教专业相符，未达标者暂缓职称晋升；建立教师实践档案，记录项目参与、技术成果等作为能力认证依据；与企业共建实践教学案例库，将企业真实项目转化为教学任务，如将电子企业的产品测试流程设计为实训模块。

5.2.2 对企业

设立企业导师认证制度，对参与教师培养的技术骨干给予津贴，如月薪上浮10%-15%，并纳入企业人才晋升通道；深度参与课程开发，将行业标准（如ISO质量体系、行业技术规范）融入教学内容，确保教师能力与岗位需求同步；中小型企业可联合组建行业联盟，共享实训资源与导师团队，降低参与成本。

5.2.3 对政府

设立省级“双师型”教师专项基金，每年投入不低于5

亿元，用于企业参与补贴、教师实践保障，如购买意外险、发放生活补助；搭建区域协调平台，在粤东西北等合作薄弱地区设立校企合作中介机构，统筹资源对接；推动数字认证体系建设，利用区块链技术记录教师企业实践经历与成果，实现跨校、跨企业互认。

6 结论与展望

本研究通过对广东省214家企业的实证分析，揭示了企业参与“双师型”教师队伍建设的核心诉求与关键障碍，得出以下结论：

首先，企业对“双师型”教师的需求聚焦于实践能力与行业经验，且因行业、规模呈现显著差异——制造业重工艺实操，大型企业重研发能力。其次，企业参与深度受合作机制影响显著，标准化流程、激励措施与反馈渠道的缺失是主要障碍。再者，“企业参与→教师能力提升→满意度提升→持续合作”构成正向循环，机制完善度是循环启动的核心变量。最后，研究的理论价值在于填补了“双师型”教师研究的企业视角空白，构建了“需求-参与-机制”三维分析框架；实践价值在于为广东省乃至全国提供可操作的对策：通过“双主体责任”明确角色、“动态匹配”精准对接、“评价反馈”保障质量，推动“双师型”教师建设从“校本化”封闭模式转向“校企协同”开放模式。

未来研究可拓展三方面：一是引入教师、学生视角，构建多主体评价体系；二是采用纵向追踪设计，观察合作机制的长期效能；三是探索数字化工具（如AI匹配、区块链认证）在教师能力管理中的应用，进一步提升校企协同效率。

参考文献

- [1] 陈宝生. (2017). 坚持产教融合、校企合作育人路径，建设中国特色现代职业教育体系[J]. 中国职业技术教育, (24): 5-9.
- [2] 李晓静. (2023). “基于CBE理念的‘双师型’教师能力评价体系研究”. 中国职业技术教育, (10), 65-70.
- [3] 中华人民共和国教育部. (2019). 国家职业教育改革实施方案[EB/OL]. https://www.moe.gov.cn/srcsite/A03/moe_1892/moe_630/201902/t20190213_370998.html.
- [4] 吴俊明, 沈睿. (2024). “组织学习视角下企业参与‘双师型’教师队伍建设机制研究”. 职业教育论坛, (4), 45-51.
- [5] 王雪. (2024). 制造企业对“双师型”教师的能力需求调研[J]. 职业教育论坛, (8): 34-40.
- [6] 钟敏. (2023). 协同育人理论下“双师型”教师培养模式创新[J]. 教育理论与实践, 43(12): 45-49.
- [7] Becker, G.S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis (3rd ed.) [M]. Chicago: The University of Chicago Press.
- [8] Wang, L., & Chen, H. (2025). Enhancing Vocational Teaching Quality through Industry Integration: Evidence from Southern China [J]. Asia-Pacific Education Researcher, 34(1): 55-69. <https://doi.org/10.1007/s40299-024-00765-5>