

# “双高”背景下高职院校青年教师发展路径研究

刘星

陕西能源职业技术学院，陕西咸阳，712000；

**摘要：**2025年1月启动“双高计划”第二轮建设，本文立足新“双高”，聚焦高职青年教师发展痛点，从教师师德师风、“双师型”能力、数字素养、社会服务与国际视野要求出发，指出存在的问题，提出“校企协同培养、分层分类培训、精准激励机制、多元发展平台”四位一体优化路径及组织、资源、评价三维保障，旨在提升教师综合素养，助力中国特色职教品牌建设。

**关键词：**高职院校；青年教师；发展路径

**DOI：**10.64216/3080-1516.25.08.066

## 引言

2025年1月，教育部、财政部联合印发《中国特色高水平高职学校和专业建设计划（2025—2029年）》，正式启动第二期“双高计划”，将“建设高水平双师队伍”列为核心任务之一。作为职业教育高质量发展的核心力量，高职院校青年教师的发展质量直接关系到“金教师”培育成效，影响着专业群建设、产教融合深化等关键任务的落地。本文立足第二期“双高计划”“需求导向、产教融合、质量为本、标准引领”的核心原则，结合新时代职业教育改革要求，系统探索青年教师成长的优化路径与实践策略，为打造师德高尚、业务精湛、结构合理的青年教师队伍提供支撑。

## 1 “双高”新政策对高职院校青年教师的核心要求

### 1.1 师德师风与育人能力双过硬

政策明确将师德师风作为教师招聘引进、职称评聘的首要标准，要求青年教师传承教育家精神，扎根教学一线践行立德树人根本任务。需熟练掌握“德技并修、工学结合”育人机制，善于挖掘行业企业思政元素，将劳模精神、劳动精神、工匠精神融入日常教学，构建

“大思政”育人格局。同时要具备专业群思政育人体系构建能力，参与校企党支部联建，发挥基层党组织育人功能。

### 1.2 “双师型”能力与产业需求同频

青年教师需成为“理论教学+实践操作”双能兼备的复合型人才，不仅要对接产业链关键环节更新专业知识，还需熟练掌握行业新技术、新工艺、新规范。政策

要求教师每年至少1个月在企业实岗锻炼，参与生产运营和技术创新，同时鼓励通过职业技能鉴定、获取行业执业资格等方式提升实践资质。需主动融入市域产教联合体、行业产教融合共同体建设，实现教学能力与产业需求动态匹配。

### 1.3 数字素养与教学创新共提升

适应职业教育数字化转型趋势，青年教师须具备数字化教学工具应用能力，能创设虚拟仿真等多样化教学场景，推动信息技术与教育教学深度融合。要创新教学模式，采用启发式、任务驱动式教学法，将企业真实项目引入课堂，引导学生自主探究、深度学习。同时需掌握数字化教学评价方法，依托数据优化教学方案，提升教学创新实效。

### 1.4 社会服务与国际视野齐拓展

政策强调教师社会服务能力，要求青年教师参与企业应用技术研发、工艺改进，推动科研成果转化和服务产业发展。须具备职业培训能力，积极承担非学历培训任务，助力终身学习体系建设。同时要响应“职教出海”战略，参与双语教材开发、国际技能培训等工作，培养国际化教学与服务能力。

## 2 当前高职院校青年教师发展存在的突出问题

### 2.1 产教融合深度不足，实践能力滞后

部分青年教师缺乏企业工作经历，下企业实践流于形式，缺乏明确任务考核标准，难以将产业实际需求转化为教学内容。参与校企合作的主动性不足，对行业发展趋势和岗位能力要求把握不准，导致教学与生产实际脱节，“双师型”教师占比仍有提升空间。

## 2.2 培养体系不够完善，成长路径模糊

现有培训多侧重理论教学提升，针对实践教学、数字化教学的系统性培训不足，且缺乏分层分类的进阶培养方案。校企协同培养机制不健全，企业参与教师培养的积极性不高，青年教师获取行业资源、参与技术研发的渠道有限，成长路径缺乏精准指导。

## 2.3 激励机制导向不明，发展动力不足

绩效考核中实践教学、社会服务等指标权重偏低，职称评定对企业实践成果、教学创新成果的认可力度不够，难以形成有效激励。缺乏针对青年教师的专项扶持政策，在技能大师工作室、产业教授特聘岗等资源分配中占比不高，职业发展上升通道不够畅通。

## 2.4 数字素养参差不齐，教学创新乏力

部分青年教师数字化教学意识薄弱，对虚拟仿真技术、在线教学平台的应用能力不足，难以适应“互联网+职业教育”发展需求。教学模式仍受传统灌输式影响，缺乏对真实职场情境的创设能力，课程思政与专业教学融合不够自然，教学创新成果较少。

# 3 “双高”背景下青年教师发展的优化路径

## 3.1 构建校企协同培养体系，夯实实践能力基础

深入推进“青年教师企业赋能计划”，精准筛选区域内行业Top10龙头企业、专精特新“小巨人”企业共建教师实践基地，签订为期3~5年的战略合作协议，明确基地需提供与教师专业匹配的核心岗位、配备企业技术骨干指导团队。青年教师实岗锻炼实行“双任务清单”管理，一方面完成3~6个月全流程在岗实践（其中全职实践时间不低于60%），深度参与产品研发、生产线运维、质量管控等核心环节；另一方面必须牵头或核心参与至少1项企业技术攻关、工艺改进或产品升级项目，形成可量化的实践成果（如技术改进报告、专利申请材料、工艺优化方案等）。全面推行“产业导师+校内导师”双导师制，制定产业导师选聘标准：须具备10年以上行业从业经验、高级技师及以上职称，或获得“大国工匠”“行业技术能手”等荣誉称号，且具备一定教学指导能力。通过“双向互聘”机制，明确产业导师职责：每周开展不少于2次现场技能指导、每月参与1次校内教学研讨、每学期联合开发1个实践教学案例；校内导师则侧重教学方法传承、教学规范指导，形

成“实践技能+教学能力”双提升的培养闭环。依托省级以上行业产教融合共同体，联合企业、科研院所组建课程开发专班，聚焦区域支柱产业和新兴产业需求，开发“教学+实践+研发”一体化培养项目。项目需包含3大核心模块：教学模块融入企业真实岗位标准和工作流程，实践模块对接企业生产性实训基地开展沉浸式教学，研发模块围绕企业技术痛点设置课题研究任务。推动青年教师深度参与专业群课程体系重构、核心课程教案设计和活页式教材编写，要求每门核心课程至少吸纳2名有企业实践经历的青年教师参与，确保教材内容与行业技术更新保持同步。

## 3.2 打造分层分类培训矩阵，提升综合素养

优化入职培训体系，构建“理论+实践+技能”三维培养模式，培训时长不少于60学时。其中企业实训模块占比不低于40%，组织新教师进驻合作企业生产线、研发中心开展跟岗学习，掌握核心设备操作、生产工艺流程和行业最新技术动态；数字化教学技能培训增设VR/AR教学工具应用、在线教学平台运营、数字化教学资源开发（如微课、虚拟仿真项目）等实操课程，邀请省级以上数字化教学名师现场示范，配套建立“线上学习+线下实操+考核认证”的培训闭环，帮助新教师快速适应职业教育“理实一体化”教学要求。

在职培训实行“教龄分层+能力导向”的精准设计：3~5年青年教师：聚焦教学基础技能与职业教育规范，开展教案设计、课堂管理、实训指导、学情分析等专项培训，配套“名师带徒”帮扶机制，要求每学期完成20节示范课观摩、10份优质教案打磨，通过教学能力达标考核方可独立承担核心课程教学；5~10年青年教师：侧重核心技能深化与项目化教学能力提升，开设项目课程设计、跨专业协同教学、实训项目开发等专题培训，组织参与企业真实项目拆解与教学转化，要求每学年至少开发1个项目化教学案例、牵头1门核心课程的项目化改造，培养“以项目为载体、以能力为目标”的教学思维；10年以上青年教师：着重前瞻技术追踪与教学创新能力突破，对接人工智能、智能制造、绿色低碳等新兴产业，邀请行业技术专家、科研院所学者开展前沿技术讲座，支持参与跨学科科研项目、教学改革课题，鼓励探索混合式教学、翻转课堂等创新模式，打造“技术专家型+教学创新型”双师标杆。

专项培训紧扣政策导向与行业需求，开设“双师

型”能力提升专题班，围绕职业技能等级证书（1+X证书）培训、实训设备操作、企业技术服务等核心能力，联合企业开展技能认证培训，确保青年教师“持证上岗”率达到100%；课程思政建设专题班聚焦“课程思政与专业教学深度融合”，通过案例分享、教学设计实操、专家点评等形式，培养教师挖掘专业课程思政元素的能力；数字化教学创新专题班严格对接《教师数字素养》国家标准，设置数字意识、数字技术应用、数字教学资源开发、数字教学评价等6大模块，开展“理论学习+案例研讨+成果展示”的沉浸式培训，推动教师数字素养达标率逐年提升。

### 3.3 健全精准激励机制，激发内生动力

重构绩效考核体系，建立“教学+实践+科研+服务”四维评价模型，将实践教学效果（占比15%）、企业实践成果（占比10%）、社会服务收入（占比10%）、校企合作贡献（占比5%）等实践类指标权重合计提高至40%以上。其中实践教学效果以学生技能考核通过率、企业实习满意度、技能大赛获奖情况为核心评价依据；企业实践成果需提供经企业认证的技术报告、专利、工艺改进证明等量化材料；社会服务收入明确统计学校认可的企业技术服务、技能培训等合规收入。设立年度教学创新奖励金（单项最高5万元）、技术研发专项奖励金（按成果转化收益的10%-20%计提），评选标准向校企合作、实践教学倾斜，确保激励精准有效。

搭建全方位青年教师成长平台，设立年度总额不低于500万元的青年科研基金，单个项目资助额度为5-20万元，重点支持青年教师开展与企业需求紧密结合的应用研究；每年立项30-50项校级教学改革项目，鼓励青年教师探索实践教学新模式、新方法。支持青年教师加入技能大师工作室、产业技术创新中心，赋予其技术研发、项目管理、带徒授课等职责，优先推荐参与省级以上技能竞赛、教学能力比赛。设立产业教授特聘岗，面向有突出企业实践成果和教学能力的青年教师，提供专项岗位津贴和科研经费支持，畅通“教学—实践—科研—晋升”的职业发展通道。

### 3.4 搭建多元发展平台，拓展服务能力

建立“教学筑基、科研赋能、服务增效”的一体化发展机制，与企业共建10—15个校级以上研发中心、技术服务平台，明确青年教师每年参与校企合作科研项

目的比例不低于60%。通过“企业出题、学校解题、师生答题”的模式，引导青年教师牵头或核心参与企业技术攻关项目，学校为项目提供场地、设备和经费支持，成果转化收益按学校30%、团队70%的比例分配，鼓励青年教师以技术入股、合作创业等方式推动成果转化，服务区域产业转型升级。

打造“青年教师社会服务品牌”，按专业领域组建10—15支专业化服务团队，每支团队配备1-2名行业专家指导，聚焦企业技术咨询、生产线优化、员工技能培训、职业资格考证辅导等核心服务内容。面向中小微企业开展“技术帮扶直通车”活动，提供免费技术诊断、低价技术改造等公益服务；针对企业需求定制技能培训方案，开展岗前培训、技能提升培训、新型学徒制培训等非学历培训，力争年培训规模突破1万人次，培训收入年均增长15%以上，形成“校地共生、校企共赢”的服务格局。

拓展国际化发展渠道，与职业教育发达国家（如德国、澳大利亚、新加坡等）的优质院校、行业协会建立合作关系，每年选派10-20名青年教师参与海外研修、课程共建、学术交流等项目，研修时长不少于1个月，重点学习先进职教理念、课程体系和教学方法。积极参与“一带一路”职教合作项目，支持青年教师参与国际职教标准制定、海外职教院校援建、跨境技能培训等工作，培养双语教学、跨文化交流、国际项目管理等国际化能力。

## 4 实践保障措施

### 4.1 组织保障：建立协同推进机制

成立由学校、行业协会、龙头企业代表组成的青年教师发展指导委员会，统筹制定培养方案和政策措施。明确各部门职责，教务处负责教学能力培养，人事处负责激励机制建设，校企合作处牵头实践基地建设，形成多方联动的工作格局。

### 4.2 资源保障：强化软硬件支撑

加大经费投入，设立青年教师发展专项基金，用于培训研修、企业实践、科研创新等工作。建设数字化教学资源库和虚拟仿真实训中心，为教师提供先进的教学实践平台。整合市域产教联合体资源，共享企业技术、设备和师资资源，为青年教师发展提供坚实支撑。

### 4.3 评价保障：完善动态监测体系

建立青年教师发展全过程评价机制，围绕政策要求的“思政引领度、需求匹配度、能力支撑度”等核心指标开展年度评估。采用教师自评、学生评价、企业评价、专家评价相结合的方式，全面监测发展成效。建立评价结果反馈机制，针对性调整培养方案，形成“培养—评价—优化”的闭环体系。

## 5 结语

第二期“双高计划”的实施为高职院校青年教师发展带来了新的机遇与挑战。立足“办学能力高水平、产教融合高质量”的目标要求，唯有通过校企协同培养、分层分类培训、精准激励引导、多元平台搭建，才能推动青年教师在师德师风、双师能力、教学创新、社会服务等方面全面提升。

### 参考文献

- [1]樊未晨.教育部等六部门加大对青年教师支持力度[N].中国青年报,2025-11-10(007).
- [2]吴洪江.从“经验型”到“反思型”：青年教师专

业发展的内驱力激发路径[J].教育科学论坛,2025,(3 2):77-80.

[3]江芳,唐焰飞.职教本科视域下青年教师自我发展能力的价值意蕴、现实困境和提升路径[J].内江科技,2025,46(10):128-130.

[4]张继平,邓可.教育家精神引领高校青年教师专业发展的逻辑起点、现实困境与实践路径[J/OL].现代教育管理,1-12[2025-11-12]

[5]邵晨,张蕾,李晓婧,等.高职院校青年教师实践教学能力的培养路径研究[J].模具制造,2025,25(10):1 04-106+110.

作者：刘星；1989年7月；男；汉族；陕西洛川；研究生；硕士学位；讲师；廉政教育方向。

基金资助：2025年度职教学会课题，新“双高”背景下高职院校青年教师发展路径研究与实践(2025SZX36)