

“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, 参与校企党支部共建, 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和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師参与, 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产业化，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 and 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, (32): 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): 104-106+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(2025SZX366)