

产教融合视域下四川省属应用型本科高校“双师双能型”教师队伍建设研究

兰清^{1*}, 朱睿², 陈琳³

1. 成都工业学院党委教师工作部/人事处, 四川成都;

2. 成都工业学院计算机工程学院, 四川成都;

3. 成都工业学院机械工程学院, 四川成都

DOI:10.62836/jer.v4n3.1041

摘要: 产教融合是应用型本科高校明确办学定位、提升人才培养质量的核心路径, 而“双师双能型”教师队伍建设则是推动产教深度融合、培育高素质应用型人才的关键支撑。本文以四川省属应用型本科高校为研究对象, 综合运用问卷调查法、统计分析法与文献研究法, 面向8所省属应用型本科高校的753名教师开展实证调研, 系统剖析“双师双能型”教师队伍的认知现状、培养现状及突出问题, 提出针对性的队伍建设路径。研究表明, 当前四川省属应用型本科高校“双师双能型”教师队伍建设已取得初步成效, 但仍存在教师能力结构失衡、培养体系不完善、校企协同力度不足、激励保障机制不健全、认定管理不够科学等问题。为此, 需从能力提升、培养体系、校企协同、激励保障、认定管理五个维度, 构建“五位一体”的建设体系, 推动“双师双能型”教师队伍高质量发展, 助力产教深度融合, 切实提升应用型人才培养质量。

关键词: 产教融合; 应用型本科高校; 双师双能型教师; 队伍建设; 四川省属本科高校

Research on the Construction of “Double-Qualified” Teacher Team in Sichuan Provincial Application-Oriented Universities from the Perspective of Industry-Education Integration

Qing Lan^{1*}, Rui Zhu², Lin Chen³

1. Personnel department, Chengdu Technological University, Chengdu, Sichuan;

2. School of Computer Engineering, Chengdu Technological University, Chengdu, Sichuan;

3. School of Mechanical Engineering, Chengdu Technological University, Chengdu, Sichuan

* 基金项目: 四川省教育科学规划项目“产教融合视域下四川省属应用型本科高校‘双师双能型’教师队伍培养现状与建设路径研究”(SCJG24C403), 成都工业学院校级项目“应用型人才培养中高质量师资队伍建设的研” (202402013C)、 “新质生产力背景下地方应用型高校青年教师工程实践能力提升路径研究”(2024GJ05)。

通讯作者: 兰清, 成都工业学院党委教师工作部/人事处, 教授, 738221730@qq.com。

Abstract: Industry-education integration is the core path for application-oriented universities to clarify their school-running orientation and improve the quality of talent training, while the construction of a “double-qualified” teacher team is the key support to promote in-depth industry-education integration and cultivate high-quality application-oriented talents. Taking Sichuan provincial application-oriented universities as the research object, this paper comprehensively uses questionnaire survey method, statistical analysis method and literature research method to carry out an empirical survey among 753 teachers from 8 provincial application-oriented universities, systematically analyzes the cognitive status, training status and prominent problems of the “double-qualified” teacher team, and puts forward targeted team construction paths combined with the relevant policy requirements of Sichuan Province in 2024. The research shows that the construction of the “double-qualified” teacher team in Sichuan provincial application-oriented universities has achieved initial results, but there are still problems such as unbalanced teacher ability structure, imperfect training system, insufficient industry-university cooperation, unsound incentive and guarantee mechanism, and unscientific identification and management. Therefore, it is necessary to construct a “five-in-one” construction system from five dimensions: ability improvement, training system, industry-university cooperation, incentive and guarantee, and identification and management, so as to promote the high-quality development of the “double-qualified” teacher team, help in-depth industry-education integration, and effectively improve the quality of application-oriented talent training.

Keywords: industry-education integration; application-oriented universities; double-qualified teachers; team construction; Sichuan provincial undergraduate universities.

1 引言

随着我国高等教育迈入内涵式发展新阶段，应用型本科高校作为培育高素质应用型人才、服务区域经济社会发展的核心力量，其办学定位日益聚焦“产教融合、校企合作”这一核心导向[1]。“双师双能型”教师作为兼具扎实理论教学能力与较强实践应用能力、融合行业素养与教学素养的复合型人才，不仅是应用型本科高校区别于研究型高校的核心师资特征，更是衔接高校人才培养与企业岗位需求、破解产教脱节难题的关键纽带[2]。

当前，四川省属应用型本科高校正处于转型发展的关键攻坚期，但“双师双能型”教师队伍建设仍面临诸多困境，如教师实践能力薄弱、校企协同培养机制不健全、激励保障政策落实不到位等[3,4]，这些问题严重制约了产教融合的深入推进，也影响了应用型人才培养质量的提升。基于此，本文以产教融合为研究视域，聚焦四川省属应用型本科高校“双师双能型”教师队伍建设这一核心议题，通过实证调研剖析队伍建设的现状与突出问题，提出科学可行的建设路径。

2 队伍建设现状

调研结果显示，当前四川省属应用型本科高校“双师双能型”教师队伍建设已取得初步成效，形成了一定的发展基础，为后续深化建设奠定了良好条件。一是认知共识基本形成，绝大多数教师能够清晰认识到“双师双能型”教师的角色价值与发展意义，具备较强的主动提升意愿，为队伍建设筑牢了思想根基。二是培养工作有序推进，超八成高校高度重视“双师双能型”教师培养工作，积极开展行业认证、校企合作等多种形式的培养活动，培养效果初步显现，有效提升了教师的综合素养与能力水平。三是政策支撑逐步完善，四川省教育厅2024年《关于大力推进应用型本科高校建设发展的指导意见》的正式出台，为“双师双能型”教师队伍建设提供了明确的政策导向与行动指引，各高校逐步建立健全相关认定标准与培养机制，推动队伍建设向规范化、制度化方向发展。

此外，四川省属应用型本科高校依托区域产业发展优势，已与装备制造、电子信息、现代农业等重点行业企业建立初步合作关系，为“双师双能型”教师提供了一定的实践平台与锻炼机会；同时，教师参与“双师双能型”相关培养活动的主观能动性较强，核心动力源于自身能力提升的内在需求，这些优势均为后续队伍建设的深化推进提供了有利条件。

3 突出问题及原因分析

3.1 教师能力结构失衡，实践能力薄弱

核心表现为教师理论教学能力与实践应用能力严重脱节，超六成教师的企业实践经历不足2年，其中青年教师的实践基础尤为薄弱，难以满足应用型人才培养的实践教学需求[5,6]。深层成因主要包括三个方面：一是教师招聘引进环节仍以学术能力为核心考核导向，对行业实践经历、实践操作能力的重视程度不足，从源头导致师资队伍实践基础薄弱；二是教师日常工作重心偏向理论教学与学术论文发表，缺乏参与企业实践、行业锻炼的时间与精力；三是部分教师与行业发展接轨不及时，对行业最新技术、岗位标准掌握不全面，实践能力难以同步提升。

3.2 培养体系不完善，针对性与实效性不足

当前培养工作的核心问题集中在培养内容与行业需求脱节、深度实践类活动供给不足、考核评价机制不健全三个方面[7]。其成因主要是：高校与行业企业的沟通对接不够紧密，未能精准把握行业发展趋势与企业岗位需求，导致培养内容滞后于产业实际；培养资源分配不合理，过多向浅层理论培训、行业认证等活动倾斜，对深度实践类活动的投入不足；考核评价仍以培养活动参与次数、培训时长等量化指标为主，缺乏对教师实践成果、能力提升效果的跟踪考核与综合评价，难以保障培养质量。

3.3 校企协同不足，合作深度与广度不够

近五成教师反映，校企合作深度不足、企业

参与度偏低，部分实践平台流于形式，难以发挥实际作用[8]。这一问题的成因主要源于校企双方的利益诉求差异：企业作为市场主体，更注重经济效益，参与教师培养工作难以获得直接、即时的利益回报，导致其参与积极性不高；相关政策激励力度不足，缺乏针对企业参与“双师双能型”教师培养的具体扶持措施与优惠政策；校企之间缺乏常态化、规范化的沟通对接机制，职责分工不明确，难以形成协同育人合力，导致合作多停留在浅层层面。

3.4 激励保障不健全，教师参与积极性有待提升

激励政策导向偏差、培养机会分配不均衡、保障措施不到位，是制约教师参与“双师双能型”培养活动积极性的核心症结[8-11]。具体成因包括：高校教师评价激励体系仍以学术导向为主，对教师的企业实践经验、产教融合成果、实践教学成效等“双师双能”相关成果的认可度不足，难以调动教师参与实践的积极性；激励力度不足，缺乏有效的物质激励与精神激励，难以弥补教师参与深度实践的时间与精力成本；培养资源与激励资源分配不均衡，过多向高职称、工科类教师倾斜，青年教师、小众专业教师获得的扶持力度不足，进一步加剧了队伍建设的不均衡性。

3.5 认定管理不科学，队伍结构失衡问题突出

当前认定管理工作的主要问题表现为认定标准侧重硬指标、忽视软指标，不同专业、不同职称教师采用“一刀切”的认定标准[1,10,11]，同时认定后缺乏有效的跟踪管理与持续提升机制。其成因主要是：部分高校对“双师双能型”教师的内涵理解不够深入，认定标准设计缺乏行业企业专家参与，难以贴合行业实际需求；缺乏省级层面统一的认定政策指导，各高校的认定标准差异较大，认定工作的规范性不足；认定后管理机制不完善，缺乏对已认定教师的常态化跟踪考核与复核，难以推动教师持续提升“双师双能”素质，导致部分教师认定后出现能力滑坡现象。

4 建设路径建议

4.1 聚焦能力提升，破解实践能力薄弱难题

优化教师招聘引进机制，调整招聘评价指标体系，将行业实践经验、实践操作能力作为核心考核指标，拓宽行业企业技术骨干的引进渠道，从源头提升师资队伍的实践基础。建立教师定期企业实践制度，明确规定教师每3年累计企业实践时长不低于6个月，并将实践时长与实践成效纳入职称评审、岗位聘任的必备指标；规范实践过程管理，与合作企业签订正式实践合作协议，安排企业技术骨干担任实践导师，全程指导教师实践过程，确保实践效果落到实处。开展精准化培训，结合不同专业、不同职称教师的能力短板与发展需求，设计差异化培训方案，大幅增加实践类、实操类内容比重，采用“线上+线下”“理论+实践”“校内培训+企业实操”相结合的培训形式，切实提升培训的针对性与实效性。

4.2 优化培养体系，提升培养针对性和实效性

建立培养内容动态更新机制，联合行业企业专家、高校骨干教师组建培养内容设计小组，结合行业发展趋势、企业岗位需求与应用型人才培养目标，每年调整优化培养内容，将行业前沿技术、企业实际项目、岗位核心技能融入培养全过程，破解培养内容与行业需求脱节的难题。完善培养活动体系，加大企业挂职锻炼、校企联合项目研发、实践技能竞赛等深度实践类活动的供给力度，确保深度实践类活动占比不低于50%，同时规范实践活动管理，建立实践过程跟踪与成效评价机制，坚决杜绝形式化实践。健全考核评价机制，构建“过程考核+结果考核”“高校评价+企业评价+教师自评”的多元化考核体系，强化考核结果的应用，将考核成绩与教师职称评审、绩效分配、评优评先直接挂钩，充分发挥考核评价的导向作用。

4.3 深化校企协同，构建长效培养机制

强化政策引导与扶持，积极争取政府层面的税收减免、财政补贴、项目扶持等政策支持，完善校

企利益联结机制，推动校企共建实践教学基地、技术研发中心、协同育人平台，实现高校与企业的互利共赢、协同发展。成立校企协同培养领导小组，明确高校与企业教师在教师培养、实践锻炼、成果转化等方面的职责分工，建立常态化、规范化的沟通对接机制，精准对接教师培养需求与企业人才供给需求。加强实践平台建设，重点打造一批集实践教学、技术研发、成果转化于一体的校企联合实践基地，完善实践平台的硬件设施与管理机制，为教师提供稳定、高质量的实践锻炼平台。推动校企人员双向流动，制定优惠政策鼓励企业技术骨干、行业专家担任高校兼职教师，参与实践教学与教师培养工作；同时支持高校教师到企业挂职锻炼、参与项目研发，实现校企人才资源共享、优势互补。

4.4 完善激励保障，激发教师参与积极性

优化评价激励导向，重构教师评价指标体系，提高“双师双能”相关指标的权重，将教师的企业实践经历、实践教学成效、产教融合成果、行业服务业绩等纳入评价核心内容，在职称评审、岗位聘任、绩效分配中给予明确倾斜，并设立“双师双能型”教师专项绩效补贴。加大激励力度，实行物质激励与精神激励相结合，对在“双师双能型”建设中表现优秀的教师，给予专项奖金、表彰奖励等物质激励，授予“优秀双师双能型教师”等荣誉称号，同时为其搭建职业发展平台，优先推荐外出学习交流、参与高级培训与科研项目。完善保障机制，合理减免参与深度实践、企业挂职教师的教学任务，根据实践时长与任务难度，减免20%-50%的年度教学课时；全额报销教师参与实践、培训的差旅费、住宿费用等相关支出，为参与企业实践的教师购买意外伤害保险，切实解决教师的后顾之忧。优化资源分配机制，加大对青年教师、小众专业教师的扶持力度，设立专项培养资金与计划，推动培养资源与激励资源的公平分配，促进不同专业、不同职称教师的均衡发展。

4.5 规范认定管理，优化队伍结构

优化认定标准体系，构建“硬指标+软指标”

相结合的认定指标体系，合理调整指标权重，其中实践能力、成果转化、行业服务等软指标占比不低于40%；硬指标重点涵盖行业资格证书、企业实践时长等，软指标重点突出实践操作能力、产教融合课程设计成果、技术研发成果等，打破“重硬指标、轻软指标”的局限。制定差异化认定标准，结合不同专业、不同职称教师的行业特点与能力要求，避免“一刀切”；例如，工科类教师重点考核实践操作能力与技术研发成果，人文社科类教师重点考核产教融合与社会服务业绩，青年教师重点考核能力提升成效，高职称教师重点考核行业引领与成果转化能力。规范认定流程，严格实行“个人申报—学院审核—学校评审—公示备案”的标准化认定流程，加强认定过程的监督管理，成立由高校教师、行业专家、企业技术骨干组成的评审小组，确保认定工作的公平、公正、公开。完善认定后管理机制，建立每3年一次的复核机制，对已认定的“双师双能型”教师进行能力复核，复核不合格的取消资格并责令限期整改；强化教师持续提升要求，明确已认定教师的年度学习与实践任务，发挥优秀“双师双能型”教师的示范引领作用，通过结对帮扶、专题讲座等形式，推动教师队伍整体素质提升，优化队伍结构

5 总结

本文通过对四川省属应用型本科高校“双师双能型”教师队伍建设的实证调研与系统分析，得出以下核心结论：当前四川省属应用型本科高校“双师双能型”教师队伍建设已取得初步成效，教师对“双师双能型”发展方向的认知共识基本形成，各高校的培养工作有序推进，相关政策支撑逐步完善，但同时仍面临教师能力结构失衡、培养体系不完善、校企协同力度不足、激励保障机制不健全、认定管理不够科学等突出问题，这些问题的核心症结在于产教融合不够深入、校企协同机制与高校内部管理机制不够健全。

产教融合视域下，四川省属应用型本科高校“双师双能型”教师队伍建设需立足四川省区域经济发展需求与自身办学定位，构建“能力提升、

培养体系、校企协同、激励保障、认定管理”五位一体的建设路径。通过优化教师招聘与培训机制、完善培养体系、深化校企协同合作、健全激励保障机制、规范认定管理工作,推动“双师双能型”教师队伍高质量发展,切实提升教师的理论教学能力与实践应用能力,破解产教脱节难题,实现产教深度融合。最终通过师资队伍质量的提升,推动应用型人才培养质量的进一步提高,助力四川省属应用型本科高校实现高质量转型发展,更好地服务于四川省区域经济社会发展与产业转型升级。

致谢

本文由以下项目支持:四川省2024教育科学规划项目“产教融合视域下四川省属应用型本科高校‘双师双能型’教师队伍培养现状与建设路径研究”(SCJG24C403),成都工业院校级项目“应用型人才培养中高质量师资队伍建设的研 究”(202402013C)、“新质生产力背景下地方应用型高校青年教师工程实践能力提升路径研究”(2024GJ05)。

参考文献

- [1] 高琪,张文峰,陆剑,等.应用型本科高校“双师双能型”教师队伍建设研究[J].大学教育,2024,(23):21-26.
- [2] 杨文华,熊维雪,陈邱忠.基于产教融合的高校应用型人才

- 培养路径探索[J].产业创新研究,2026,(02):223-225.
- [3] 刘环.“双师型”教师主观能动性发挥的困境与突破路径探究[J].教育信息化论坛,2025,(06):55-57.
- [4] 陈珂文.产教融合背景下应用型本科高校“双师型”教师培养的困境与出路[J].常州工学院学报(社科版),2025,43(02):97-100.
- [5] 陈文燕,房战峰,林燕.以“双师双能型”教师为导向的应用型地方高校师资队伍建设[J].高教学刊,2026,12(S2):164-167.
- [6] 周静,苏醒.产教融合共同体赋能“双师型”教师队伍建设的实践路径研究[J].黑龙江高教研究,2025,43(11):101-107.
- [7] 吕健伟,路明,周利海,等.应用型本科高校“双师双能型”教师队伍建设策略探索[J].河北环境工程学院学报,2022,32(05):90-94.
- [8] 王长斌,李秋菊.基于校企合作的应用型本科院校“双师型”教师队伍建设路径[J].鞍山师范学院学报,2025,27(04):109-112.
- [9] 王玉,储忠,陈林.应用型本科高校教师发展体系建设的研究与实践——以合肥大学为例[J].应用型高等教育研究,2025,10(02):26-30+39.
- [10] 林梦馨.应用型本科院校“双师型”教师队伍建设路径研究[J].中国管理信息化,2024,27(14):226-228.
- [11] 林锐.产教融合背景下应用型高校“双师型”教师培养的现实困境与路径[J].公关世界,2024,(09):126-128.