

第二期“双高计划”建设背景下 高职院校企业教师核心能力研究

张莉 郭凤 许世建

摘要 在第二期“双高计划”建设推进职业教育产教深度融合、建设高水平双师队伍的背景下,高职院校企业教师作为连接产业一线与校园课堂的关键主体,其核心能力直接影响高素质技术技能人才培养质量。课程思政能力、技术传授能力、产教协同能力、数智化运用能力四大要素构成了高职院校企业教师核心能力体系的关键支柱。基于此,构建高职院校企业教师核心能力指标体系。为进一步提升高职院校企业教师核心能力,应构建能力协同网络,强化系统整合效能;优化动态适配机制,提升生态响应能力;搭建产教服务能力架构,推动协同发展动态进阶;加速数字化转型,构建数智赋能的创新范式。

关键词 第二期“双高计划”;高职院校;企业教师;核心能力

中图分类号 G719.2 **文献标识码** A **文章编号** 1008-3219(2026)24-0047-07

我国正处于新旧动能转换、建设现代化产业体系的关键时期,高素质技术技能人才的供给质量直接关系产业升级与经济转型成效,这对职业教育的人才培养能力提出了更高要求,而师资队伍正是决定职业教育质量的核心变量。第二期“双高计划”对建设高水平双师队伍提出了详细要求,强调要以教育家精神为引领,推动教师扎根教学、深化实践,实现“产”与“教”的深度耦合、传统教学方法与数字工具融合创新的协同提升。当前,学术界对职业教育师资的研究多聚焦于“双师型”教师队伍,围绕其内涵、标准、培养路径以及评价等维度展开系列探讨^{[1][2][3]},为师资队伍建设和发展提供了重要参考,但对高职院校中兼具产业实践经验与教学职责的企业教师关注不足。高职院校作为培养高素质技术技能人才的核

心阵地,其办学特色与核心竞争力始终围绕产教融合、校企合作展开。企业教师作为连接产业一线与校园课堂的关键纽带,不仅是高职院校师资队伍的重要补充,更是推动教育教学改革、提升人才培养质量、实现教育与产业协同发展的核心力量。本研究立足“双高计划”建设背景,从职业教育跨界、整合和重构属性出发,构建高职院校企业教师的核心能力体系,运用系统思维分析各能力要素间的互动关系和运行原理,提出针对性的能力提升策略,以为高职院校优化企业教师队伍建设和发挥企业教师在“双高计划”建设中的支撑作用提供参考。

一、高职院校企业教师核心能力体系建构的本源追溯

能力是属于行动者的内在属性,是指完成一

作者简介

张莉(1981-),女,浙江工商职业技术学院教授,研究方向:职业教育课程,教材开发(宁波,315000);许世建(1982-),男,杭州职业技术学院研究员,博士,研究方向:职业教育宏观政策

通讯作者

郭凤(1994-),女,河北交通职业技术学院讲师,研究方向:职业教育评价(石家庄,050035)

基金项目

2023年度浙江省高职教育“十四五”教学改革项目“高职大学英语双阶四融的课程教学改革与实践”(jg20230121),主持人:张莉;2025年度中国高等教育学会高等教育科学研究规划课题“第四代评价理论下高职院校内部课堂教学评价研究”(25PG0305),主持人:郭凤

项目标或任务所体现出的包括知识、技能、才能和动机等的复杂综合能力^[4]。能力体系是由不同能力层级和维度组成的能力系统,不同的组织模式下,行动者应具备不同的能力体系,形成差异化的能力层级和能力维度。“双高计划”围绕高水平双师队伍建设,提出了涵盖价值引领、产教协同、技术传授、数智赋能的综合要求,既为高职院校企业教师能力的内在属性划定了核心范畴,也为其能力体系的层级与维度构建提供了政策依据。职业教育教师须具备专业能力、方法能力和社会能力三要素,并对这些要素进行整合重构,以应对产教融合场景中的复杂育人需求^[5]。

(一) 价值引领: 职业能力发展的价值整合

“双高计划”针对建设高水平双师队伍,提出“传承发扬教育家精神,引导教师扎根教学一线、躬耕教育实践,自觉加强师德师风建设”。这不仅划定了高职院校教师职业发展的价值坐标,更直指企业教师核心能力建构的精神内核——区别于传统产业技术人员“重技能、轻育人”的思维惯性,企业教师需以教育家精神为指引,在产教跨界融合中实现职业能力的价值整合。从职业教育本质属性来看,其通过企业与学校跨界合作、产业与教育的需求整合,形成独特的办学格局和社会价值。在这一属性要求下,高职院校企业教师要突破单一的“技能传递者”角色定位,在技术技能传授与育人使命践行之间找到平衡,实现技术理性与人文精神有机结合。

(二) 领域跨界: 教育链与产业链的深度耦合

“双高计划”还从“引才”和“育才”两个维度作出建设高水平双师队伍的政策引导。一方面,提出“创新企业人员聘用机制,设立产业教授特聘岗、技能大师工作室等,吸引大国工匠、能工巧匠、技能大师、技艺传承人兼职授课”,旨在打破校企人才流动壁垒,让产业一线的技术骨干加入职业院校师资队伍。另一方面,提出“探索教师教学档案袋制度改革,促进教师专业化发展”,为教师能力成长提供系统化、动态化的培育路径。职业教育与产业界联系紧密,在培养目标、课程设置、教学方法等方面跨越了传统教育场域边界。这就要求高职院校企业教师凭借深耕产业一线的优势,梳理产业技术标准与教学要素的对应关系,将企业真实案例、工程项目转化为可教学的资源,实现产业需求与教育供给的动态适配。

(三) 体系重构: 核心能力要素的协同进化

“双高计划”进一步提出“探索组建产教虚拟教研室,有组织开展校企、校校联动的教研活动,打造高水平结构化教师教学创新团队”的任务要求。这一政策要求旨在通过校

企、校校的联动机制,推动教师能力要素从分散走向整合、从静态适配转向动态协同,为高职院校企业教师核心能力体系重构提供了明确的实践路径。职业教育作为与产业发展同频共振的教育类型,其体系重构是适应经济社会快速变革、技术迭代加速以及教育形态演变的必然选择。这种重构不仅体现在教育资源的重新配置、教学模式的创新迭代,更要求职业教育教师的能力体系进行全方位革新,由静态、割裂式发展模式转向动态、协同的重构路径。从实践逻辑来看,企业教师作为连接产业与教育的特殊主体,其能力体系重构不能局限于单一能力的提升,而需遵循协同进化的规律。这一协同可利用数智化工具来实现,通过数字工具与教学场景深度耦合,以技术赋能教学创新,提升企业教师教育教学能力。

二、高职院校企业教师核心能力体系的要素构成

高职院校企业教师需要具备一套系统且多元的核心能力体系,以适应职业教育不断变革的需求。在“双高计划”对于建设高水平双师队伍的要求下,课程思政能力、技术传授能力、产教协同能力、数智化运用能力等要素构成了高职院校企业教师核心能力体系的关键支柱。这四种能力并非孤立存在的能力模块,而是在产教深度融合中形成协同闭环:课程思政能力引领方向,技术传授能力筑牢根基,产教协同能力打通内外,数智化运用能力赋能创新。四种能力相互渗透、动态协同,使教师核心能力体系实现在复杂教育系统中的协同进化。

(一) 课程思政能力: 价值引领与伦理浸润

课程思政能力是高职院校企业教师践行职业教育价值引领的直接体现,是落实立德树人根本任务的核心能力。企业教师凭借深耕产业一线的经验,能将企业实践中的责任意识、工匠精神、行业规范等价值理念融入教学全过程。这一能力并非孤立存在,而是在教育链、产业链、价值链的融合中实现技术传授与价值引导的统一。课程思政能力的实现需要企业教师突破思政教育的传统输入模式,结合产业实践经验从认知、情感、行为等维度实现价值引领与技术传授的协同:在认知维度,企业教师可系统梳理自身参与过的产业项目中的伦理要素,通过模块化教学设计,将社会主义核心价值观、工匠精神、职业伦理、技术责任等议题融入知识模块^[6];在情感维度,企业教师可结合自身经历设计情景模拟、角色扮演等环节,引导学生体验技术决策中的

价值冲突与责任担当,激发学生对职业伦理的深度认同与情感共鸣;在行为维度,企业教师以真实产业项目作为学习任务,使学生在解决实际工程问题时践行职业规范,将价值理念转化为具体行动。与此同时,企业教师可联合学校建立闭环反馈机制,通过课堂行为数据采集、价值观成长档案追踪等手段,动态评估价值内化效果,并结合产业最新伦理要求优化教学设计策略。

(二) 技术传授能力: 知识转化与技能培养

技术传授能力是高职院校企业教师核心能力体系的基础,承载着将产业技术知识转化为教学内容、培养学生实操技能的核心职能。企业教师凭借对产业技术标准、岗位操作流程的精准把握,实现技术知识与教学内容的有效转化。这一能力要求教师将复杂的产业技术知识解构为模块化、场景化的教学单元,建立从理论认知、技术应用到技术迁移的能力发展阶梯。具体而言,企业教师需根据产业技术迭代规律,通过虚实结合的实训场景搭建与任务导向的实践项目设计,将抽象理论转化为具象化操作流程,提升学生的理论认知、技术应用与迁移能力^[7]。此外,企业教师可依托自身在产业界的资源,通过校企协同研发平台整合产业技术需求,依托校企联合实验室与技术攻关项目,将教学研究成果转化为企业技术优化参考,推动教育与产业技术的深度融合。

(三) 产教协同能力: 资源对接与协同进化

产教协同能力是高职院校企业教师实现教育与产业跨界融合的核心能力。作为连接高职院校和企业的桥梁,企业教师能精准对接产业需求,实现教育资源与产业资源的双向交换。企业教师可凭借自身在行业内的积累,推动教学标准与职业标准动态匹配:一方面,将企业技术案例、生产数据转化为教学资源,同时邀请头部企业的技能大师、同行专家走进课堂开展行业对话,让学生直接接触产业前沿;另一方面,精准捕捉行业技术迭代趋势与岗位能力变迁规律,将产业中的技术痛点转化为教学目标调整的重要依据^[8]。同时,教师推动产教资源的高效流动:既通过引入企业设备、生产任务优化教学资源与产业需求的匹配度;又可利用教学过程中积累的技术经验参与企业技术改造、工艺改进与产品升级,将教学成果反哺企业技术升级。这种能力整合不仅提升了教学内容的实践性与前沿性,也为高素质技术技能人才培养提供了实践支撑。

(四) 数智化运用能力: 技术赋能与生态重构

数智化运用能力是高职院校企业教师适配职业教育数字化转型的重要能力,也是推动教师核心能力体系协同进化的关键。企业教师可结合产业中数智技术的应用场景,在

教育场景中嵌入合适的数字工具,驱动职业教育系统效能跃升。这一能力要求企业教师结合产业数智化实践经验,选择合适的数智技术支持教学。例如,运用虚拟仿真技术复刻产业场景运行逻辑、运用数字孪生技术构建高保真教学环境、运用区块链技术建立产教数据可信流通机制,创造融合技术、教学和物理空间的学习环境,实现技术工具与教育规律的深度耦合^[9]。在教学资源建设上,企业教师可聚焦于教学资源的智能化重构,将产业技术标准、企业案例数据经过清洗、结构化处理与知识图谱建模,转化为可动态更新的课程、教材等数字化教学资源库,形成覆盖多场景教学需求的知识资产^[10]。同时,企业教师可结合产业数据分析思维,动态调整教学策略,通过整合学生在虚拟实训、项目实践中的多模态学习行为数据,构建能力发展轨迹模型,解析学生学习偏好、认知特征与技能短板,生成基于教育大数据的自适应教学策略,实现教学路径的个性化定制与学习需求的精准匹配,为教学设计优化、教学资源配置及学习过程动态调整提供科学决策支持。

三、高职院校企业教师核心能力指标体系构建

(一) 指标体系构建原则

1. 目的性原则

目的性原则要求指标体系构建锚定“双高计划”高水平双师队伍的能力需求,以培育产业实践能力和教育教学能力优秀的企业教师为根本目标,同步引入过程性指标与结果性指标,形成目标达成的闭环路径。首先,以第二期“双高计划”为顶层设计依据,涵盖企业教师价值引领能力、技术知识转化能力、校企资源对接能力、数智化实践应用能力等维度。其次,对指标进行过程控制,引入过程性指标并通过课堂教学行为大数据分析等手段进行检测,实时分析能力建设进程。最后,建立结果验证机制,设计学生评价反馈、技术成果转化等结果性指标,并通过系统分析确保指标体系切实服务于企业教师核心能力提升。

2. 整体性原则

高职院校企业教师核心能力指标体系的整体性要求,强调各能力要素的有机协同,为教师发展提供系统性指引。一方面,指标体系应包含课程思政能力、技术传授能力、产教协同能力、数智化运用能力等教师核心能力,并实现四项能力的闭环联动,实现系统整体效能最大化。另一方面,建立能力要素间的权重分配模型,明确思政育人、技术应用、

产教协同等目标的价值优先级,确保指标体系体现职业教育特点,符合“双高计划”建设高水平双师队伍的政策导向。

3.层次性原则

高职院校企业教师核心能力指标体系应既能反映教师能力的宏观结构,又能细化到具体观测点,为能力评价提供清晰的层级框架。一方面,明确高职院校企业教师核心能力框架的实践指向,课程思政能力对应立德树人根本任务,技术传授能力对应企业技术知识向教学内容转化,产教协同能力对应校企资源双向流动,数智化运用能力强调产业数智技术向教学场景迁移。另一方面,结合指标构建的目的性原则,将一级指标细化为二级指标、三级观测点,形成可测量、可追溯的企业教师能力发展图谱。

4.动态性原则

动态性原则要求指标体系具备动态演化特性,尤其需适应产业技术迭代与职业教育改革,为教师能力发展提供灵活调整空间。一方面,通过产业技术迭代周期设定能力指标的修订频率,确保数智化运用能力、产业对话能力等指标与行业技术标准同步更新。另一方面,构建弹性阈值区间,针对不同区域产业特色设定差异化指标权重。此外,引入教师能力发展成熟度模型,设置从“基础产业技术教学”到“创新产业协同育人”的动态能力阶梯,支持企业教师的持续性成长。

(二)评价指标基本框架

如表1所示,在“双高计划”关于建设高水平双师队伍的政策导向下,高职院校企业教师核心能力可分为四个一级指标:课程思政能力、技术传授能力、产教协同能力、数智化运用能力。课程思政能力主要考察企业教师将产业伦理、工匠精神等价值要素与技术传授的融合度;技术传授能力主要考察企业教师将企业技术知识、岗位操作流程转化为教学内容的效能;产教协同能力主要考察企业教师对接

表1 高职院校企业教师核心能力指标体系

一级指标	权重	二级指标	权重	权重总排序
课程思政能力	0.4566	思政元素整合能力	0.5168	0.2360
		思政教学设计能力	0.2975	0.1358
		思政评价反馈能力	0.1857	0.0848
技术传授能力	0.2594	技术知识转化能力	0.5062	0.1313
		实践教学实施能力	0.2819	0.0731
		技术创新反哺能力	0.2119	0.0550
产教协同能力	0.1514	产业需求分析能力	0.4834	0.0732
		产教资源转化能力	0.3510	0.0531
		协同创新服务能力	0.1656	0.0251
数智化运用能力	0.1326	技术整合应用能力	0.5168	0.0685
		数字资源开发能力	0.2503	0.0332
		数据驱动决策能力	0.2329	0.0309

校企资源、推动产教协同转化的效率;数智化运用能力主要考察企业教师将产业数智技术与教学内容适配的水平。为确保指标的实践适配性,对高职院校合作企业的技术骨干、学校人事管理部门负责人、校企合作办公室专员等进行了访谈调研,并征询了行业协会专家、职业教育研究学者的意见,最终确定12个二级评价指标。

(三)指标权重赋值

采用层次分析法计算各项指标的权重值,以明确不同指标在企业教师核心能力评价中的重要程度。邀请行业协会组织、与学校长期稳定合作的企业管理人员和职业教育研究人员等16人组成专家组,确保权重赋值既符合教育规律,又贴近企业实际需求。设计指标重要程度调查问卷,获得专家组对各指标的重要性两两比较结果。比较过程依据美国运筹学家Saaty在21世纪70年代提出的“1~9”重要等级标度进行量化,计算得出指标权重值。指标属性判定标准见表2。

表2 指标属性判定标准

标度	含 义
1	表示两个指标相比,具有同样重要性
3	表示两个指标相比,前者比后者稍微重要
5	表示两个指标相比,前者比后者明显重要
7	表示两个指标相比,前者比后者强烈重要
9	表示两个指标相比,前者比后者极端重要
2、4、6、8	为上述相邻判断的中值
上述数字的倒数	表示相应两指标交换次序比较的重要性

为兼顾各方专家的意见,在构建成对比较矩阵时,专家采用背靠背的方式,独立完成问卷。分别对一级指标、4个二级指标之间进行两两比较,构建出5个成对比较矩阵。当出现个别专家的比较矩阵无法通过一致性检验时,会返回问卷,要求专家进行重新打分。最终计算出各专家打分得到的各指标的权重值,再进行加权平均得出各指标的权重,其中一级指标的权重及一致性检验结果见表3,4个二级指标的权重及一致性检验结果见表4、表5、表6、表7。

从一级指标权重值排序看,高职院校企业教师课程思政能力的评价权重值最高,达0.4566;技术传授能力次之,为0.2594;产教协同能力和数智化运用能力较低,分别为0.1514和0.1326。这反映企业教师传递产业精神的角色被高度重视,其需通过课程思政将企业实践中的工匠精神、责任意识传递给学生,契合“双高计划”立德树人的根本要求;技术传授能力的高权重体现企业教师传授技术技能的重要作用,需优先保障其将企业技术转化为教学内容的能力。而产教协同能力、数智化运用能力的较低权重,表明当前校企协同机制尚未完全成熟,产业数智化向教学转化的

表 3 各专家打分测算的一级指标权重

专家编号	技术传授能力	产教协同能力	数智化运用能力	课程思政能力	CR
1	0.2234	0.0745	0.0319	0.6702	0.0549
2	0.2500	0.2500	0.2500	0.2500	0.0000
3	0.0809	0.3501	0.1376	0.4313	0.0447
4	0.3149	0.1344	0.0753	0.4753	0.0245
5	0.2635	0.1042	0.0504	0.5820	0.0317
6	0.6076	0.1661	0.1142	0.1120	0.0132
7	0.3845	0.0885	0.1313	0.3957	0.0035
8	0.2087	0.2994	0.2530	0.2389	0.0076
9	0.2664	0.0803	0.0803	0.5730	0.0184
10	0.2109	0.0826	0.3000	0.4064	0.0128
11	0.1367	0.3495	0.1297	0.3841	0.0085
12	0.0803	0.0689	0.3510	0.4997	0.0038
13	0.2507	0.0871	0.0462	0.6160	0.0390
14	0.2135	0.0956	0.0301	0.6608	0.0401
15	0.4244	0.0998	0.1022	0.3736	0.0010
16	0.2332	0.0910	0.0386	0.6371	0.0532
加权平均	0.2594	0.1514	0.1326	0.4566	-

表 4 课程思政能力的二级指标权重

专家编号	思政元素整合能力	思政教学设计能力	思政评价反馈能力	CR
1	0.7403	0.2037	0.0560	0.1413
2	0.3333	0.3333	0.3333	0.0000
3	0.6354	0.0929	0.2716	0.0635
4	0.6434	0.2553	0.1013	0.0468
5	0.7078	0.2143	0.0779	0.0792
6	0.4615	0.4615	0.0769	0.0000
7	0.1840	0.5842	0.2318	0.0468
8	0.2599	0.4126	0.3275	0.0468
9	0.3333	0.3333	0.3333	0.0000
10	0.7720	0.1734	0.0545	0.0449
11	0.2809	0.4638	0.2552	0.0792
12	0.3333	0.3333	0.3333	0.0000
13	0.7409	0.1905	0.0686	0.0766
14	0.7473	0.1940	0.0587	0.0792
15	0.3333	0.3333	0.3333	0.0000
16	0.7618	0.1809	0.0573	0.0919
加权平均	0.5168	0.2975	0.1857	-

实践仍需深化,为后续能力提升策略提供了方向。从二级指标的权重总排序来看,排在前四位的二级指标分别是:思政元素整合能力、思政教学设计能力、专业知识转化能力、思政评价反馈能力,排序为一、二、四的二级指标皆属于课程思政能力,反映思政元素融入专业课程任务的深度推进;技术知识转化能力排在第三位,权重值为0.1313,作为技术传授能力的核心指标,体现了技术技能转化为教学内容的重要性。权重值最低的后四项分别为协同创新服务能力、数据驱动决策能力、数字资源开发能力、产教资源转化能力,属于产教协同能力、数智化运用能力的范畴。

从不同核心能力维度的二级指标权重值的总排序来看,

表 5 技术传授能力的二级指标权重

专家编号	技术知识转化能力	实践教学实施能力	技术创新反哺能力	CR
1	0.7745	0.1790	0.0465	0.0701
2	0.3333	0.3333	0.3333	0.0000
3	0.1013	0.2553	0.6434	0.0272
4	0.5750	0.3043	0.1207	0.0272
5	0.7171	0.2172	0.0658	0.0459
6	0.4232	0.4844	0.0924	0.0023
7	0.1093	0.2111	0.6795	0.0247
8	0.3333	0.3333	0.3333	0.0000
9	0.7239	0.2192	0.0569	0.0459
10	0.8182	0.0909	0.0909	0.0000
11	0.4353	0.4869	0.0778	0.0016
12	0.1111	0.4444	0.4444	0.0000
13	0.6734	0.2515	0.0751	0.0204
14	0.7649	0.1848	0.0502	0.0793
15	0.4600	0.3189	0.2211	0.0170
16	0.7450	0.1961	0.0590	0.0726
加权平均	0.5062	0.2819	0.2119	-

表 6 产业对话与服务能力的二级指标权重

专家编号	产业需求分析能力	产教资源转化能力	协同创新服务能力	CR
1	0.7619	0.1905	0.0476	0.0625
2	0.3333	0.3333	0.3333	0.0000
3	0.0802	0.6854	0.2344	0.0635
4	0.6720	0.2298	0.0982	0.0635
5	0.7078	0.2143	0.0779	0.0792
6	0.2376	0.6947	0.0677	0.0635
7	0.5584	0.3196	0.1220	0.0039
8	0.2000	0.4000	0.4000	0.0000
9	0.6000	0.2000	0.2000	0.0000
10	0.2969	0.6175	0.0856	0.0292
11	0.3189	0.4600	0.2211	0.0292
12	0.3333	0.3333	0.3333	0.0000
13	0.6370	0.2583	0.1047	0.0083
14	0.6724	0.2573	0.0703	0.0939
15	0.5842	0.2318	0.1840	0.0116
16	0.7409	0.1905	0.0686	0.0766
加权平均	0.4834	0.3510	0.1656	-

课程思政能力维度中,思政元素整合能力的评价权重值最高,达0.2360;其次是思政教学设计能力,权重值为0.1358;思政评价反馈能力权重值0.0848。技术传授能力维度中,高职院校企业教师的技术知识转化能力最为重要,评价权重值最高,达0.1313;其次较为关注实践教学实施能力,权重值为0.0731;而对于技术创新反哺能力的要求则不高,权重值仅为0.0550。产教协同能力维度中,高职院校企业教师的产业需求分析能力、产教资源转化能力较为重要,评价权重值较高,分别达0.0732和0.0531;而对于协同创新服务能力关注则相对较低,只有0.0251。数智化运用能力维度中,高职院校企业教师的技术整合应用能力较为重要,评价权重值较

表7 数智化运用能力的二级指标权重

专家编号	技术整合应用能力	数字资源开发能力	数据驱动决策能力	CR
1	0.7521	0.1966	0.0514	0.0712
2	0.3333	0.3333	0.3333	0.0000
3	0.3035	0.1775	0.5190	0.0635
4	0.6354	0.2716	0.0929	0.0635
5	0.6854	0.2344	0.0802	0.0635
6	0.7171	0.2172	0.0658	0.0792
7	0.0936	0.2797	0.6267	0.0185
8	0.4934	0.1958	0.3108	0.0116
9	0.5936	0.2493	0.1571	0.0116
10	0.7500	0.1250	0.1250	0.0000
11	0.3874	0.4434	0.1692	0.0039
12	0.1013	0.2553	0.6434	0.0468
13	0.5782	0.2627	0.1591	0.0792
14	0.7016	0.2258	0.0727	0.0967
15	0.4126	0.3275	0.2599	0.0116
16	0.7297	0.2099	0.0604	0.0638
加权平均	0.5168	0.2503	0.2329	—

高,达0.0685;而对于数字资源开发能力和数据驱动决策能力关注则相对较低,权重值分别为0.0332、0.0309。

四、高职院校企业教师核心能力提升的实践路向

(一) 构建能力协同网络,强化系统整合效能

在“双高计划”关于建设高水平双师队伍的政策导向下,以教育家精神为引领,遵循“价值引领—技术传授—产教协同—数智赋能”四维互动逻辑,形成动态协同的系统结构。课程思政能力权重值为0.4566,以显著权重优势确定系统的精神内核。企业教师需立足自身产业经历,将参与过的企业项目中的职业伦理、工匠精神与社会主义核心价值观深度融入专业教学,为其他能力注入价值导向,实现技术传授与价值观培育的有机结合。技术传授能力作为企业技术知识生产与转化的核心要素,教师需依托模块化课程设计,将企业先进技术标准、岗位操作流程转化为教学模块。这一能力的运行效能需依赖产教协同能力的链接功能,即企业教师可凭借自身行业资源,精准捕捉产业技术迭代趋势,将企业真实场景转化为教学资源,推动教学内容与产业升级同步适配。数智化运用能力虽权重最低,但作为技术支撑核心,企业教师可结合产业中数智技术的应用经验,通过虚实结合的教学场景与数据驱动决策系统,赋能其他能力的效率提升与模式创新。由此,高职院校企业教师核心能力体系实现动态协同,课程思政能力奠定价值根基,技术传授能力夯实知识底座,产业对话能力拓展生态边界,数智化能力

激活创新动能。为此,建议将产教协同成效纳入企业教师能力评价核心指标,推动教师从单一能力建设转向系统性能力体系构建,最终形成以价值为引领、知识为核心、产教为支撑、技术为驱动的协同网络。

(二) 优化动态适配机制,提升生态响应能力

高职院校企业教师核心能力体系要以动态平衡为目标,构建持续更新的适应性发展机制,以适应产业技术迭代与教育需求变化。面对产业技术快速迭代的挑战,企业教师的技术传授能力需依托校企数据共享平台,实时跟踪自身熟悉领域的技术标准变迁与岗位能力需求,实现知识供给与产业需求的精准对接;产教协同能力要强化资源转化效能,企业教师可将企业真实生产场景中的技术难题转化为教学研究课题,带领学生开展实训攻关,通过课题成果反哺企业技术升级;数智化运用能力在此过程中发挥关键作用,企业教师可借助数字孪生技术复刻产业场景,利用学习分析技术诊断教学过程中的知识缺口,为课题研究提供技术支撑;课程思政能力需适应技术变革带来的伦理挑战,企业教师可结合产业中遇到的伦理案例,构建动态价值观教育框架,将技术应用的伦理边界与职业责任融入教学实践。为此,建议完善能力发展的保障体系:设立专项基金支持企业教师参与跨领域技术研发与教学创新;依托教师教学档案袋制度,完整记录企业教师产业技术更新、教学资源转化、校企协同服务全过程,实现能力发展轨迹的可视化追踪与精准化干预。

(三) 搭建产教服务能力架构,推动协同发展动态进阶

产教协同能力作为企业教师连接教育链与产业链的重要纽带,需以产业需求分析能力为核心驱动力,通过产教资源转化能力与协同创新服务能力的协同作用,实现产教资源的价值增值。在产教协同能力体系中,产业需求分析能力作为主导性要素,权重值为0.4834,企业教师可凭借对行业的熟悉度,深度解构产业发展痛点与人才需求图谱,精准捕捉技术迭代方向与岗位能力标准,为产教资源配置提供指引。依托需求分析形成的能力框架,企业教师可整合校企双方资源要素:在课程开发上,联合企业技术骨干将产业技术标准转化为教学实施方案;在实训基地建设上,推动企业捐赠设备或共建实训车间;在师资共享上,邀请企业同行专家参与课堂教学。协同创新服务能力需关注教学和产业的互动关系,一方面,企业教师可将教学过程中积累的学生技术改良方案、实践案例反哺产业技术升级,助力企业技术升级;另一方面,将产业前沿动态实时注入教学场景,确保教学内容的前沿性。由此,企业教师的产教协同能力实现动

态协同,产业需求分析能力锚定方向,产教资源转化能力强化效能,协同创新服务能力拓展边界,共同促进产教资源的高效流动与价值增值。为此,建议建立产业技术动态响应平台,推动教师从资源转化执行者向产教生态构建者转型,实现教育供给与产业需求的动态平衡。

(四)加速数字化转型,构建数智赋能的创新范式

数智化运用能力要以技术整合应用能力为核心驱动力,通过数字资源开发能力与数据驱动决策能力的协同作用,重构企业教师教学运行的逻辑与效能边界。在数智化运用能力体系中,技术整合应用能力作为技术底座的核心,权重值高达0.5168,企业教师可结合产业实践中对数智技术的使用经验,通过虚拟仿真、区块链等技术构建虚实结合的教学场景与可信数据网络,为数字资源开发提供底层

架构支持;数字资源开发能力聚焦产业技术标准的数字化重构,企业教师可将企业案例、技术手册转化为可迭代的教学资源,为数据驱动决策能力提供分析基础;数据驱动决策能力依托学生在虚拟实训、项目实践中的多模态行为数据与学习轨迹建模;通过分析学生在虚拟实训、企业实习中的操作数据,结合学生的学习偏好,生成自适应教学策略。由此,企业教师的数智化运用能力实现动态协同,技术整合能力奠定系统运行基础,数字资源开发能力强化系统韧性,数据驱动决策能力提升系统自适应性。为此,建议完善数字化转型保障机制:设立专项基金支持产教虚拟教研室建设,实现跨校、跨企教研资源共享与协同创新;建设多模态教育数据治理平台,提升企业教师数据驱动决策能力,培育兼具技术驾驭能力与教育创新思维的复合型教师队伍。

参考文献

- [1]谢莉花,李涵.“双师型”教师标准实施背景下“双师素质”探究:价值意蕴、本质内涵与提升路径[J].职业技术教育,2024(13):54-60.
- [2]田德刚,蒋建华.“双师型”教师实践能力生成逻辑与路径:社会实践理论的视角[J].职业技术教育,2024(19):53-58.
- [3]罗殿宏,田翠英.职业教育“双师型”教师资格认定的“结”与“解”[J].职业技术教育,2024(24):30-35.
- [4]BECHTEL M.Competence profiles for adult and continuing education staff in Europe some conceptual aspects[C].Nuissl E & Lattke S(ed).Qualifying Professionals for Adult Learning in Europe. Bielefeld W Bertelsmann Verlag, 2008: 45.
- [5]姜大源.跨界、整合和重构:职业教育作为类型教育的三大特征——学习《国家职业教育改革实施方案》的体会[J].中国职业技术教育,2019(7):9-12.
- [6]李护君.新时代职业教育教师的适应性发展:内涵阐释、基本表征及实践路径[J].教育理论与实践,2024(6):42-46.
- [7]宋亚峰,汪萌.我国职业教育产教融合政策话语聚焦与变迁研究[J].黑龙江高教研究,2025(1):155-160.
- [8]吴芳,郝理想,胡思啸.职业教育教师企业实践的疏离困境与融入策略——融入理论的视角[J].中国职业技术教育,2024(36):90-95.
- [9]祁占勇,吴仕韬.数字化转型赋能职业教育高质量发展的内在逻辑与推进策略[J].现代教育管理,2024(5):117-128.
- [10]王晓军,赵文平.数字化转型背景下职业院校教师数字素养结构维度与量表开发[J].中国职业技术教育,2024(17):34-45.

Research on the Core Competencies of Enterprises' Teachers in Higher Vocational Colleges under the Background of the Second Phase “Double-high Plan” Construction

Zhang Li, Guo Feng, Xu Shijian

Abstract Under the context of the second phase “double-high plan” construction, which aims to promote the deep industry-education integration in vocational education and build a high-level “dual-qualified” teaching team, enterprises' teachers in higher vocational colleges serve as a key link connecting frontline industry practices with campus classrooms. Their core competencies directly influence the quality of cultivating high-quality technical and skilled talents. Elements such as curriculum ideological and political education competency, technical instruction competency, industry-education collaboration competency, and digital-intelligence application competency constitute the key pillars of the core competency system for enterprise teachers in higher vocational colleges. Based on this framework, a core competency indicator system for these teachers is constructed. To further enhance their core competencies, it is essential to build a competency collaboration network to strengthen systematic integration effectiveness; optimize dynamic adaptation mechanisms to improve ecological responsiveness; establish an industry-education service capability framework to promote synergistic development and dynamic progression; and accelerate digital transformation to construct an innovation paradigm empowered by digital intelligence.

Key words the second phase “double-high plan” construction; higher vocational colleges; enterprises' teachers; core competencies

Author Zhang Li, professor of Zhejiang Business Technology Institute (Ningbo 315000); Xu Shijian, research fellow of Hangzhou Polytechnic University

Corresponding author Guo Feng, lecturer of Hebei Jiaotong Vocational and Technical College (Shijiazhuang 050035)