

我国高职院校“双师型”教师队伍建设的困境反思与路径优化*

——基于结构功能主义的视角

■刘继峰,关文军

摘要:“双师型”教师队伍是我国教育强国建设的核心支撑,从结构功能主义的视角来看,高职院校“双师型”教师队伍建设系统作为一个社会系统,遵循一定的理论逻辑、制度逻辑、现实逻辑。当前,我国高职院校“双师型”教师队伍建设面临双师素质的资源输入滞后与市场需求脱节、双师角色目标冲突与专业发展路径失序、产教协同失序与校企互动规范缺位、培训价值悬浮与实践激励的文化脱节等困境。从结构功能主义的视角出发,我国高职院校“双师型”教师队伍建设的优化路径是:打通资源交换通道,弥合素质与市场脱节;重构目标达成功能,三维整合“双师型”教师协同发展路径;修复整合功能,四维机制化锚定产教协同秩序重构;调适潜在模式维持功能,制度化维系双师价值共同体。

关键词:高职院校;“双师型”教师;结构功能主义;资源交换通道;教师协同发展;产教协同秩序;双师价值共同体

引用格式:刘继峰,关文军.我国高职院校“双师型”教师队伍建设的困境反思与路径优化——基于结构功能主义的视角[J].教育理论与实践,2026(6):50-56.

中图分类号:G715

文献标识码:A

文章编号:1004-633X(2026)06-0050-07

在我国职业教育体系中,“双师型”教师主要指同时具备理论教学和实践教学能力的教师^[1]。高质量的“双师型”教师队伍是教育强国建设的重要支撑,如何全面贯彻落实教育强国建设的新要求和新部署,切实推进高职院校“双师型”教师教学、实践和科研三大能力的有机融合与有效提升,打造高素质的“双师型”教师教学创新团队,提升高素质技术技能型人才培养的质量,成为目前我国高职院校“双师型”教师队伍建设的重要议题。本研究基于结构功能主义理论的四维功能,深入剖析我国高职院校“双师型”教师队伍建设过程中面临的现实困境,并在此基础上探索优化路径,以期为我国“双师型”教师队伍建设提供有益参考。

一、结构功能主义视角下高职院校“双师型”教师队伍建设的逻辑

帕森斯的结构功能主义植根于19世纪初期的有机论,他将作为组成部分的社会系统当作更大系统整体的子系统来进一步分析社会系统的结构功能^[2],从而为深入解析社会系统问题提供研究框架。

(一)理论逻辑:结构功能主义理论的内涵与演进

结构功能主义将社会视为一个有机整体,其核心命题是任何结构与过程之所以存续,皆因它们满足系统整体的需求,帕森斯提炼出AGIL功能范式:适应(Adaptation),即获取并分配外部资源;目标获取(Goal Attainment),即设定并实现系统目标;整合(Integration)

* 本文系新疆师范智库招标课题“新时代新疆地区本科高校对口支援的实施效能评价与长效机制研究”(课题编号:ZK2025C16)的研究成果。

作者简介:刘继峰(1984-),男,山东潍坊人,新疆师范大学教育科学学院博士研究生,山东海事职业学院讲师,主要从事高等教育、高等教育管理研究;关文军(1985-),男,甘肃白银人,新疆师范大学教育科学学院教授、博士、博士生导师,主要从事高等教育研究。

即协调各部分以维持合作;潜在模式维持(Latent Pattern Maintenance),即保存价值观与制度以化解内部紧张。帕森斯强调结构与功能不可分割,结构的分化伴随着功能的分化,其理论由此呈现整体性、互赖性、静态—稳定性与保守性,文化、制度、组织、角色等要素也被视为社会长期存续不可或缺且内在一致的重要功能条件^[2]。尽管结构功能主义曾被批评为循环论证、还原论与静态视角,但正因其宏观统摄力与内在逻辑,AGIL 范式在当代社会分析中依旧占据关键位置^[2]。有学者提出,结构功能主义因将社会抽象为一套静态的“功能装置”,而被指认忽视了利益性结构的“历史—阶级”维度。然而,正是在既需要保留功能视角又必须突破其非历史性的背景下,帕森斯用“AGIL 四维功能范式”与“模式变量”将社会的功能需求与制度化结构重新整合,从而回应马克思主义对“利益—冲突”维度的批评,并奠定现代结构功能主义的新框架,为剖析具体问题的结构与功能互动提供了不可替代的核心工具^[3]。

帕森斯结构功能主义理论不仅是一种工具性意义上的理论分析方法迁移,更是一种实践理念和实践方式的重塑。作为满足社会系统正常运行所需的四个必要生存条件,“适应”功能负责从社会系统外部环境获取必要的信息、设备、工具资源、外部环境资源适用于整个社会系统;“目标获取”功能确定社会系统目标的优先级,通过调配资源实现预期目标,解决目标获取难题;“整合”功能作为社会系统整合文化模式和人格系统的有组织地位的规范网络,关注协调和维持系统单位之间的相互关系;“潜在模式维持”功能作为互动符号的源泉,应对行动者的动机、需求、角色扮演等问题及内外部紧张关系,确保制度化模式维持所需符号资源^[2]。从整体上看,以上四个功能结构的有效执行、完善与优化,以及它们之间的有机整合与有序衔接,实现了社会系统中目标、信息、资源、保障政策的“输入—输出”联系与反馈,确保了社会系统的稳定和高效运行,从而保障了社会系统的正常运行。

(二) 制度逻辑:结构功能需求与政策安排的耦合

在全面建设教育强国、推进中国式现代化的新征程中,我国高度重视高职院校“双师型”教师队伍建设,出台了一系列政策文件,为破解“产业链—创新链—人才链”协同发展瓶颈提供了关键支撑。这一系列政策文件始终围绕高职院校“双师型”教师队伍建设目标、资

源支持、组织协调、制度文化建设四个维度制定并颁布实施,与结构功能主义理论中的 AGIL 功能范式相契合。首先,在“双师型”教师队伍建设目标方面,《关于深化教育体制机制改革的意见》明确提出,“高等学校要把人才培养作为中心工作,全面提高人才培养能力”,这对高职院校的人才培养工作提出了更高的要求,进而对高职院校“双师型”教师队伍质量提出了更高的标准;《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》指出,要“加强‘双师型’教师队伍建设”,这为高质量“双师型”教师队伍建设提供了强大动力;《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》提出,要“建设高素质专业化教师队伍,筑牢教育强国根基”,“健全符合职业教育特点的教师岗位设置和职务评聘制度”,还要求教师兼具“教育教学能力+专业技术实践能力”。这一系列政策的出台,标志着我国对高等职业教育的重视程度达到了新高度,为我国高职院校“双师型”教师队伍高质量发展提供了重要契机,也为高职院校“双师型”教师队伍明确了建设目标。其次,在“双师型”教师队伍建设资源支持方面,《职业学校校企合作促进办法》要求企业为“双师型”教师提供实践锻炼岗位,这为职业院校“双师型”教师队伍建设提供了有力的制度保障,且与结构功能主义理论中适应功能“获取并分配外部资源”相契合。再次,在“双师型”教师队伍建设组织协调方面,2022年修订的《中华人民共和国职业教育法》(以下简称《职业教育法》)把“产教融合、校企合作”确定为基本原则,明确要求职业院校教师必须具备“理论教学+实践指导”的双重能力。最后,在“双师型”教师制度文化建设方面,《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》指出,“教师队伍是发展职业教育的第一资源”,这意味着“双师型”教师队伍建设成效直接决定着职业教育现代化进程,强化了“双师型”教师队伍建设的价值认同,契合了结构功能主义理论的潜在模式功能,最终实现结构功能主义理论功能需求与政策安排的耦合。这些政策文件确立了“双师型”教师的素养标准,并明确了校企协同的高职院校“双师型”教师培养模式,实现整合功能与组织协调政策的耦合。

(三) 现实逻辑:结构功能主义在高职院校“双师型”教师队伍建设中的应用

从结构功能主义的观点来看,高职院校“双师型”教师队伍建设系统可看作是由多元要素互动构成的复杂社会系统,强调各子系统通过适应、目标获取、整合

与潜在模式维持四项功能来实现整体均衡运行。以此审视高职院校“双师型”教师队伍建设过程,能够发现其运行机制与结构功能主义理论框架高度契合,充分体现在职业教育场域中的现实适用性与解释力。首先,在适应功能维度,“双师型”教师是高职院校与产业环境互动的敏感的“感应器”,他们兼具教师身份与企业经历,能够及时把新工艺、新标准转化为课程标准与实训项目,让高职院校输出的人才规格与产业需求同步更新。其次,在目标获取功能维度,“双师型”教师通过“知识—技能”双轮驱动精准指向高职教育的核心目标,即培养高素质技术技能人才。同时,“双师型”教师把企业真实任务转化为教学项目,以项目化、工作过程导向的教学模式引导学生完成从理论认知到实践能力的跨越,从而高效达成人才培养目标。再次,在整合功能维度,“双师型”教师扮演着校企异质子系统间的“结构耦合剂”。凭借双重身份打通高职院校课程资源与企业生产资源、科研资源之间的壁垒,共建实训中心、共研技术难题、共享人才与设备,形成资源互补、利益共享的协同机制,既提升高职院校教学科研水平,又服务企业技术升级,实现校企共同体的动态平衡。最后,在潜在模式维持功能维度,“双师型”教师队伍持续发挥构筑高职教育系统“稳定器”的功能。制度化培养支持、校企双向流动保障机制与支持政策,不仅保证了教师专业成长的连续性,也强化了教师的身份认同与职业忠诚。这种政策稳定了高职院校的人力资本,保障着教育质量持续提升,使高职院校能够在可预期的轨道上不断优化功能,回应社会与市场长期而稳定的高素质技术技能人才需求。综合来看,结构功能主义四项功能在高职“双师型”教师队伍建设中均得到清晰映射:“双师型”教师既是适应产业变迁的“调节阀”,又是达成教育目标的“执行器”;既是校企整合的纽带,又是系统稳定的基石。结构功能主义理论为理解并优化“双师型”教师队伍建设提供了兼具宏观视野与微观操作的理论工具,彰显了其在高职教育研究中的独特价值^[4]。

二、结构功能主义视角下高职院校“双师型”教师队伍建设的现实困境

在结构功能主义视角下审视当前我国多数高职院校“双师型”教师队伍建设不难发现,作为一个社会系统,其具有组织化的互动模式的内涵特质,“双师型”教师作为基本的行动单位,通过相互协作与交流,逐步形成具有特定功能和目标的社会子系统。这些子系统不

仅包括教师团队内部的专业互动,还涉及教师与企业、行业之间的深度合作。现实中,“双师型”教师队伍建设过程中存在一些现实困境。

(一)“双师”素质的资源输入滞后与市场需求脱节

当前许多高职院校“双师型”教师“双师”素质与市场需求之间存在脱节现象,其本质是高职院校“双师型”教师的专业建设系统适应功能不健全,未能建立与产业环境的资源交换通道,无法及时吸纳新技术、调适能力结构,最终丧失了对环境变化的响应力。首先,资源输入渠道受阻,“双师型”教师专业知识更新滞后于产业迭代。如今新产业、新行业、新职业、新岗位层出不穷,新技术、新方法、新标准日新月异,适应功能要求高职院校“双师型”教师队伍建设系统主动吸纳新技术、新岗位、新标准等环境资源,但当前“双师型”教师未能有效掌握行业发展动态,对行业一线新技术等了解不足,难以将其转化嵌入人才培养知识体系^[5]。其次,结构调适能力不足,实践技能与职业需求存在结构性错位。适应功能依赖高职院校“双师型”教师队伍建设系统内部与外部需求的匹配,然而,“双师型”教师来源单一化,应届硕士、博士研究生学历教师占比过高,其理论积淀虽深,但缺乏企业一线经验,专业技能和实践经验比较匮乏^[6]。同时,“双师型”教师实践能力空心化。企业挂职锻炼和各级职业教师培训等多流于形式,“双师型”教师很难接触到产业、行业前沿的核心技术,致使其技能更新滞后于产业升级速度^[7]。再次,“双师型”教师数智素养缺失加剧了系统的封闭性。“双师型”教师数智素养缺失导致三重脱节:一是技术脱节,“双师型”教师对大数据分析、工业互联网等工具应用生疏,无法对接企业智能化生产流程;二是教学脱节,传统授课模式难以培养符合“智慧工厂”需求的复合型人才;三是认证脱节,教师技能认证标准未纳入新兴数字技能,导致高素质技术技能人才培养规格偏离岗位实际要求^[8]。

(二)“双师”角色目标冲突与专业发展失序

“双师”角色与专业发展的困境,实质上是因为高职院校“双师型”教师队伍建设系统目标达成功能不健全,未建立目标协同次序,未定向整合资源,未分解可操作路径,致使系统能量耗散于角色冲突与路径迷茫。首先,目标次序混乱,双重角色目标冲突引发能量耗散。目标功能要求高职院校“双师型”教师队伍建设系统为“双师型”教师设定清晰、协同的目标序列,实际却

多呈现目标冲突现象。企业实践目标与教学目标未形成优先级关联,由此加剧了“双师型”教师角色目标的不一致,“双师型”教师被迫在“专业技术员”与“教育者”身份间无序切换,导致角色认同模糊与自我效能衰减。同时,还存在目标支持缺位。高职院校尚未建立“双师型”教师角色转换的衔接机制,如企业实践成果折算教学工作量,致使“双师型”教师需额外消耗能量调和目标冲突,加剧了“双师型”教师职业倦怠。其次,资源整合失效,目标实现所需的能量供给不足。目标功能依赖高职院校“双师型”教师队伍建设系统为教师匹配目标导向的资源支持,如培训、政策、心理疏导等,但当前资源分配与目标需求错位。一些“双师型”教师自我压力调适、缺位,压力化解困难,造成“双师型”教师个体专业成长动机缺失,上升动力不足^[9]。再次,目标分解机制缺失。目标功能要求高职院校“双师型”教师队伍建设系统将宏观目标逐级分解为可操作的子目标,但现有机制存在断层。一是政策目标空转化。教育部虽设定初、中、高三级“双师”认定框架,却未配套准入、考核、退出的动态目标链,导致教师陷入“晋升无门、停滞焦虑”的窘态。二是个人目标失焦。缺乏系统目标指引的教师仅能制定碎片化计划,无法衔接人才培养的系统目标。

(三)产教协同失序与校企互动规范缺位

当前,我国产教融合存在“校热企冷”的困境,其本质是整合功能在目标协调、角色互嵌、制度支持与互动仪式等维度上的系统性缺失^[10]。首先,利益协调机制缺失,目标错位引发系统离心化。整合功能要求建立兼容性利益框架以调和子系统的目标冲突,但当前产教双方陷入价值失序。一是公益性与经济性目标失调,高职院校追求社会效益,企业专注经济效益,二者尚未形成“人才投资—技术反哺”的共生性目标链,导致合作内驱力衰减;二是企业承担育人成本却无法共享人才优先使用权,而高职院校提供的技术转化服务未能匹配企业生产痛点,造成“付出—回报”失衡。其次,角色规范共识缺位。产业教师流动陷入制度化真空,目前,我国高职院校产业教师并无国家标准与证书体系,导致能工巧匠“教无身份”,校企双向交流的运转不顺畅、流动机制不健全,对于以经营为主导、更关注短期盈利的企业来说,缺乏足够的动力去支持高技能人才到职业院校任教^[11]。同时,由于企业导师教学课时不计入职称评审,这使得高技能人才“不愿教”;高职院校教师

企业实践难以折算教学工作量,这导致教师“不愿实践”^[12]。再加上政府也未出台跨系统职称互认政策,企业担忧技术泄露不愿释放核心人才,高职院校缺乏经费难以支付市场薪酬,致使流动沦为纸面协议^[13]。再次,制度支持网络薄弱,互动仪式链空洞化,很大程度上消解了校企协同信任。一是校企合作浅层化载体居多,为完成考核指标,多数校企停留于实习基地挂牌、订单班冠名,建立“流程化合作”,这种合作状态多处于浅层化、自发式、松散型、低水平状态;二是校企合作治理结构悬置,校企联合管委会中企业无决策权甚至无参与权,导致教学内容滞后于技术迭代,且整合功能还需要借助持续性互动仪式强化情感认同,但当前仍陷入“仪式空洞”。具体而言,学生在企业实习沦为生产线观摩,企业将学生视为人力补充而非人才孵化,拒绝开放核心工艺岗位,导致实践教学脱实向虚;校企科教融汇合作浮于表面,教师到企业实践仅停留于生产流程参观,未参与企业真实技术或者产品研发项目,致使“双师”能力空心化^[14]。

(四)培训价值悬浮与实践激励的脱节

我国在积极推进高职教育“双师型”教师队伍建设过程中,还存在“双师型”教师培训制度失序问题,其本质是潜在模式维持功能在文化共识、制度载体、动机激励与张力管理四个维度上存在不足。首先,未达成文化共识,尊技重能价值观未能实现制度化内嵌。一是政策价值悬浮。《职业教育法》虽然强调教师培训,但是未将“技术实践力”确立为职称评审、绩效分配等制度的硬指标,导致“双师型”教师视实践为“政策应付”而非“价值追求”。二是文化认知偏差。一些企业将“双师型”教师实践视为企业生产干扰,担心技术泄露、生产效率下降;高职院校将“双师型”教师企业实践简化为课时抵扣工具,校企双方未形成技术传承共同体的价值信仰^[15]。其次,制度载体不完善。培训仪式缺失导致动机再生产弱化。潜在模式维持功能依赖实践成果展演、技能大比武等制度化仪式激活专业热情,但现有载体呈现空洞化。一是部分高职院校缺乏系统性“双师型”教师企业实践锻炼轮训计划,致使“双师型”教师参与企业实践锻炼的时间短、频次低、间隔周期长、全面覆盖难;缺乏严格的“双师型”教师企业实践锻炼监管考核制度,其监管考核方式流于形式,考核内容不够明确。二是一些高职院校未能很好地考虑“双师型”教师群体差异和个性化需求,设计“双师型”教师培训项目不够

科学合理,对“双师型”教师的吸引力不够,导致“双师型”教师参与企业实践锻炼的积极性和主动性不高。再次,因缺乏针对性的企业激励措施,行业企业参与“双师型”教师培养的积极性不高,一些企业人事主管认为“双师型”教师参与企业实践锻炼,不但不会为企业产生实质性效益,而且还会影响企业的正常生产和日常管理,甚至危及企业核心技术安全^[16]。最后,动机内化阻滞、激励制度缺位以及张力管理弱化。一是宏观激励缺失。一些地方政府未对企业建立实践税收抵扣、双师津贴指数化等制度,使“双师型”教师企业一线实践锻炼沦为零和博弈;二是微观激励倒挂。“双师型”教师深入企业研发需要牺牲假期或科研时间却无相应收益,潜在模式维持要求通过张力调适装置化解“教师—专业技术人员”角色冲突,但现有机制易加剧焦虑。

三、结构功能主义视角下高职院校“双师型”教师队伍建设的路径优化

针对当前我国高职院校“双师型”教师队伍建设过程中存在的困境,依据结构功能主义理论意蕴及其适切性,参考结构功能主义的基本逻辑,提出切实可行的优化路径。

(一)打通资源交换通道,弥合素质与市场脱节

建立健全高职院校与行业企业沟通协调运行制度,即重建和优化系统与产业环境的资源交换能力,积极修复并强化高职院校“双师型”教师队伍建设系统的适应功能,并据此动态调适“双师型”教师能力,以弥合“双师”素质与市场需求脱节问题。一要激活资源输入渠道,建立制度化、常态化的校企高技能人才双向交流机制。一方面,制度化安排校内专任“双师型”教师定期深入企业生产服务一线进行实践锻炼,使其直接接触并掌握产业迭代涌现的新设备、新工艺、新技术与新标准,切实解决知识转化链条断裂和对一线技术了解不足问题,确保教师专业知识技能更新与产业迭代同步,从而将环境资源有效嵌入人才培养知识体系;另一方面,要积极引入外部高价值资源,聘请重点行业企业大国工匠与能工巧匠担任兼职教师,将最前沿新技术、新工艺、新标准直接融入教学系统,以此弥补校内教师实践经验匮乏的结构性短板。同时,通过与校内教师的交流提升整体教师队伍的专业实践能力,促进内部能力结构与外部岗位技能需求实现动态匹配。二要强化结构调适能力,构建分层分类企业实践培训制度,有针对性地弥补不同类型教师的能力缺陷。对于缺乏企业一

线经验的新入职教师,通过制度化、实质性的企业实践锻炼,提高其专业实践能力与实践教学能力,解决技能与实践经验匮乏及实践能力空心化问题,确保实践内容触及产业前沿核心技术;对于那些来自企业但欠缺教学经验的高技能人才,教育主管部门要建立专业化实践教学能力培养体系以及配套资格认证制度,将其丰富的实践技能有效转化为适应教学系统的能力,从而解决他们难以承担教学任务的问题,实现外部引入技能资源和内部教学功能的结构性整合与调适。三要优化能量交换效率,构建系统化的分层次数智素养培训制度。要深入理解生成式人工智能等前沿技术的内在逻辑,重点覆盖多模态资源生成、学情动态分析、AI内容真实性验证等关键领域,以此赋能教师有效运用数字化工具解决技术脱节问题,提升教师对接企业智能化生产流程的能力;改革传统教学模式以解决教学脱节问题,培养符合“智慧工厂”需求的复合型人才,并推动教师技能认证标准主动纳入新兴数字技能来解决认证脱节问题,确保人才培养规格和智能化岗位实际要求精准对接。

(二)重构目标达成功能,三维整合“双师型”教师协同发展路径

当前,高职院校“双师型”教师队伍建设面临角色目标冲突和专业发展路径失序的核心困境,亟需重构清晰且协同的目标序列,定向整合资源并分解出可操作路径,以此凝聚系统能量、化解角色冲突与路径迷茫。一要确立协同目标次序来化解角色冲突与能量耗散。高职院校要清晰界定“双师型”教师所兼具的“理论传授者”“实践技能指导者”与“职教改革关键力量”的统一角色定位。通过开展系统培训,深化“双师型”教师角色认知与职业教育使命感以解决角色认同模糊问题。建立企业实践目标与教学目标的优先级关联与转换机制,把企业实践成果、技术研发贡献合理折算为教学工作量或纳入职称评审、岗位聘任的核心考核指标,针对性解决“两边考核压力”下的目标不一致与无序切换问题。二要定向整合目标支持资源来保障能量有效供给,系统性整合与目标实现相匹配的资源支持网络。通过优化工作环境、合理分配任务避免过度负荷,提供压力管理与心理调适方面的专业培训来增强个体调适能力,通过建立教师支持系统提供职业规划指导与心理咨询服务等多项措施,来缓解“双师型”教师面临的多重压力,并解决因多重压力导致的成长动机减弱问

题。完善激励机制,把企业实践、教学创新、学生指导等多维度成果纳入评价体系并给予实质性奖励,以此激发专业成长动机与职业成就感,为达成“双师型”教师角色目标提供充足且匹配的能量支持。三要构建具有可操作性的目标分解机制来明晰专业发展路径。改变政策目标空转化与个人目标失焦化现状,把“双师型”教师宏观发展目标逐级分解成可操作、可评估的子目标。进一步明确“双师型”教师准入标准,制定涵盖专业理论、实践技能、教学能力的多维条件。完善基于品德、教育教学能力、技术技能水平、社会服务能力和工作业绩的综合考核体系,将企业实践、技术研发、教学改革等关键目标实现度纳入定期评价,形成动态的目标链,解决现有认定框架缺乏动态目标链导致“晋升无门”等问题。还可建立与考核结果联动的退出机制,确保目标路径的清晰度与执行力。

(三)修复整合功能,四维机制化锚定产教协同秩序重构

修复高职院校“双师型”教师队伍建设系统的整合功能,解决目标协调不够、角色互嵌缺位、制度支持薄弱与互动仪式空洞的问题,需要重构产教协同秩序。一要构建兼容性利益框架。通过明确“人才投资、技术反哺”的共生性目标链,把企业经济性目标与院校公益性目标深度耦合。政策端要设计税收优惠与财政补贴补偿企业育人成本,高职院校端要提供精准匹配生产痛点的技术转化服务以实现企业回报。同时,要探索共建实训基地或研发中心等载体,从而形成资源共享机制,从根本上解决“付出一回报失衡”与目标离心化问题。二要建立标准化角色互嵌机制。建议政府层面制定国家统一的产业教师资格认证标准,填补角色制度化真空;高职院校层面要设立专项基金并提供市场薪酬,解决“请不起”的问题,同时赋予企业导师课时在职称评审中的权重,破解“不愿教”等难题;企业层面要将人才输送纳入社会责任评价,政策端要配套出台跨系统职称互认制度,消除“放人”阻力,最终实现角色规范共识。要强化制度性锚点,彻底扭转校企合作浅层化局面。通过立法保障校企联合管委会决策权,以确保教学内容同步产业技术迭代;强制推行校企共建实体化运行平台,替代校企挂牌式合作模式;通过产权绑定与治理权共享,建立校企结构化合作场域,完善校企合作项目全流程监管评价,以杜绝形式化合作流程。四要重塑互动仪式链。推行“订单式培养”促进实习学生参与真

实的生产项目,避免“过场式”实习;督促实施“技术共研”强制条款,保障教师企业实践深度参与核心技术开发;合力建立“人才共评”机制,以持续性技术交互与情感认同替代空洞仪式,最终在价值层面内化“人才孵化共同体”理念来重建协同信任。

(四)调适潜在模式维持功能,制度化维系双师价值共同体

充分调适高职院校“双师型”教师队伍建设系统潜在模式维持功能,需要重构尊技重能价值传承的深层秩序。一要推动文化价值制度化实现价值内嵌。把《职业教育法》倡导的“实践能力至上”理念转化为刚性制度共识,并在职称评审和绩效分配中强制纳入“技术实践力”核心指标,扭转政策价值悬浮现状。同步构建校企“技术传承共同体”认知框架,通过立法确立企业育人责任与院校技术反哺义务,来弥合“生产干扰论”与“课时工具论”的文化脱节。二要重构制度化仪式载体实施动机再生产。高职院校要制定强制性轮训计划并明确培训时间、频次、周期。建立双轨监管制度,采用“院校过程考核+企业核心技术参与度”评估方式,确保教师企业实践深度覆盖。分层设计定制化培训项目,按专业、年龄、技能缺口差异化进行分层定制,激活教师参与内驱力。制定实施配套企业激励相容方案,实施“实践税收抵扣+技术保密保险”方式,将“负担感知”转化为“共生价值”重建动机再生产链条。三要植入数智化认证仪式,即价值承诺强化。构建AI驱动的“发展积分体系”,实时采集实践过程数据、企业评价以及技能提升轨迹生成“数智能力画像”。强化关联积分与激励制度,把积分作为职称晋升硬条件、绩效分配核心权重以及项目申报优先依据,探索开发可视化互动平台,实现个人画像实时查看并提供个性化提升建议及推送高积分勋章,用数字化仪式重塑专业荣誉感,创新性运用技术工具实现价值内化,从根本上解决“盖章式实践”所导致的信仰危机。四要建立张力调适装置化解冲突。设立跨界支持中心提供技术保密法律保障与心理疏导,推行“实践—科研”学时兑换制度以消除教师时间牺牲焦虑,通过实施“企业—院校”双轨考核,将技术研发成果等同教学成果,终结工具理性碾压价值理性的制度悖论,实现系统性维系“双师”身份认同和专业信仰。

参考文献:

- [1]杨涵深.“双师型”教师队伍建设的江西政策:演进与特征[J].职教论坛,2022,38(12):78-83.

- [2] 乔纳森·H·特纳.社会学理论的结构[M].吴曲辉,等,译.杭州:浙江人民出版社,1987:41-87.
- [3] 吴元梁.社会系统论[M].上海:上海人民出版社,1993:23-99.
- [4] 范竹君.结构功能主义视角下技能型社会的建设愿景、现实样态与实现路径[J].教育与职业,2024(3):5-13.
- [5] 魏影.基于双师素质导向的高职院校教师资格准入及培育机制研究[J].职业技术教育,2021,42(26):37-40.
- [6] 薛琳,王亚南.职业院校教师企业实践的现实样态、实施困境及优化策略[J].职教论坛,2025,41(3):50-57.
- [7] 王铁成.“双师型”教师成长的成长思维模式:理论构建与实践策略[J].职业技术教育,2023,44(35):63-70.
- [8] 陈淑维.人工智能时代高职教师教学发展的现实挑战与路向选择[J].职业技术教育,2024,45(35):56-60.
- [9] 刘婷婷,金明磊,蔡连玉.高职院校“双师型”教师专业能力建设之困与解:基于大规模语料的质性研究[J].华东师范大学学报(教育科学版),2025,43(4):116-125.
- [10] 宁锐,米靖,王珩安.我国职业教育深化产教融合的历史脉络、时代逻辑与创新路径[J].教育与职业,2025(9):30-37.
- [11] 李超,王艳,杨转运.职业教育“双师型”教师培养协作共同体的逻辑缘起、内涵特征与运行机制[J].中国职业技术教育,2025(7):85-94.
- [12] 朱爱国.企业能工巧匠到职业学校担任兼职教师的现实困境及破解策略[J].中国职业技术教育,2022(30):5-13.
- [13] 常小勇.高质量发展背景下职业院校“双师型”教师队伍建设:进展、困境及突破路径[J].职业技术教育,2024,45(7):58-64.
- [14] 刘倩.基于组织支持理论的高职“双师型”教师发展支持体系研究[J].教育与职业,2025(10):62-70.
- [15] 刘韧,韩玉铭,刘玉静.“双高”建设背景下高职院校“双师型”教师自我身份认同危机形成机理与化解策略——基于扎根理论的质性研究[J].教育发展研究,2025,45(7):66-75.
- [16] 蔡蔚萍.高等职业教育“双师型”教师队伍高质量发展的现实困境与实践路径[J].中国高等教育,2024(18):55-58.

作者单位:新疆师范大学教育科学学院,新疆 乌鲁木齐 邮编 830017

Dilemma Reflection and Path Optimization of the Construction of “Double Qualified” Teachers in Vocational Colleges in China ——From the Perspective of Structural Functionalism

LIU Ji-feng, GUAN Wen-jun

(College of Educational Science, Xinjiang Normal University)

Abstract: “Double qualified” teachers are the core support for the construction of China’s educational power. From the perspective of structural functionalism, the construction system of “double qualified” teachers in vocational colleges, as a social system, follows certain theoretical, institutional and practical logics. At present, the construction of “double qualified” teachers’ team in vocational colleges in China is facing many difficulties, such as the lag of resource input of double qualified teachers’ quality and the disconnection of market demand, the conflict of double qualified teachers’ role objectives and the disorder of professional development path, the disorder of production-education coordination and the absence of norms for school-enterprise interaction, and the cultural disconnection of suspended training value and practice incentives. From the perspective of structural functionalism, the optimal path for the construction of “double qualified” teachers in vocational colleges in China can be as follows: opening up the channel of resource exchange to bridge the gap between quality and market, reconstructing the function of achieving goals to integrate the collaborative development path of “double qualified” teachers in three dimensions, repairing the integration function to anchor four-dimension mechanism of the reconstruction of the collaborative industry-education order, and adjusting the maintenance function of the potential mode to institutionalize the maintenance of the value community of “double qualified” teachers.

Key words: vocational colleges; “double qualified” teachers; structural functionalism; resource exchange channel; teachers’ collaborative development; cooperative industry-education order; value community of “double qualified” teachers