

A Practical Examination and Ideal Construction of the Teaching Transformation Capacity of “Double-qualified” Teachers

Tie Liu¹ Xiaomin Wang²

1. Chongqing Yubei Vocational Education Center, Chongqing, 400000, China

2. Pengshui Miao and Tujia Autonomous County Vocational Education Center, Chongqing, 409600, China

Abstract

The comprehensive advancement of China's strategy to build a strong education system has imposed core requirements for the high-quality development of vocational education. Enhancing classroom teaching quality, improving educational effectiveness, and empowering teaching staff have become central priorities in vocational education reform. As key practitioners bridging industrial practice with classroom instruction and aligning job standards with curriculum-based education, “dual-qualified” teachers' core competitiveness has shifted from traditional certification requirements to teaching transformation capabilities. Through in-depth observations during teaching evaluations, this study identifies four major challenges in their teaching transformation: mismatched contextual adaptation, vague objective formulation, ambiguous evaluation mechanisms, and fragmented integration of ideological education. Grounded in the logic of industry-education integration, the paper proposes four targeted solutions: precise contextual alignment, concrete instructional objectives, closed-loop evaluation systems, and integrated ideological education into curricula. These recommendations facilitate the transition of dual-qualified teachers from a certification-oriented approach to a competency-driven paradigm, providing theoretical foundations and practical references for enhancing vocational education quality, improving educational outcomes, and strengthening faculty capabilities.

Keywords

dual-qualified teachers; teaching transformation ability; building a strong education system

“双师型”教师教学转化能力的实然审视与应然建构

刘铁¹ 王小敏²

1. 重庆市渝北职业教育中心, 中国·重庆 400000

2. 彭水苗族土家族自治县职业教育中心, 中国·重庆 409600

摘要

教育强国建设战略纵深推进,对职业教育高质量发展提出了核心要求,课堂教学提质、育人增效、师资赋能已然成为职业教育改革的核心落脚点。“双师型”教师作为贯通产业实践与课堂教学、衔接岗位标准与课程育人的核心主体,其核心竞争力已从传统的“双证资格认证”转向“教学转化能力”。本文基于教学评审现场的深度观察,发现“双师型”教师教学转化存在“情境转化错配、目标转化空泛、评价转化悬空、思政转化断裂”的四重困境。立足产教融合育人逻辑,本文针对性提出“情境适配精准化、教学目标具象化、教学评价闭环化、课程思政内生性”四维突破路径。助力“双师型”教师从“资格认证导向”向“能力转化导向”范式转型,为职业教育课堂提质、育人增效,师资赋能提供理论支撑与实践参照。

关键词

双师型教师; 教学转化能力; 教育强国

1 教学转化的困境与路径

《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》提出“提升‘双师型’教师队伍建设水平”,《加快建设教育强国三年行动计划(2025—2027年)》确立“创新教师教育体制机制”行动路径。政策目标清晰不等于问题自动解决,当前“双师型”教师队伍建设主要矛盾已从“数量不足”转向“质量不高”。

拥有“双师”资格的教师能否将行业经验转化为高质量课堂教学,是教育强国建设必须回答的微观命题。笔者观察百余份教学设计案例发现,教师实践能力与课堂教学实效间存在“转化鸿沟”。有学者指出,“双师型”教师专业成长是深层次转化性学习,当前培养体系多停留在资格认定与技能培训层面,教师跨越产教边界时普遍面临“能操作却不教”的困境。

本文以“教学转化能力”为核心框架,审视“双师型”教师教学转化困境,提出突破路径。

【作者简介】刘铁(1978—),男,中国重庆人,本科,高级讲师,从事从事职业教育培训管理、计算机教学研究。

2 教学转化能力：“双师型”教师的核心素养

2.1 从“资格认定”到“能力转化”

“双师型”教师认定标准经历了从“双证”到“双素质”再到“转化能力”的深化：早期以“教师资格证+职业资格证书”为标准，侧重形式上的双证齐全；之后转向“双素质”，要求教师兼备理论教学与实践指导能力。但“素质”是静态概念，真正的“双师”应当融会贯通两类知识体系并转化为教学实践。

“教学转化能力”将“双师型”教师核心素养从静态描述转向动态建构，它不是教师“拥有什么”的状态，而是教师“能做什么”的功能。这种转化不是知识的简单搬运，要求教师在理解产业逻辑与教育逻辑规律的基础上实现能力跃升。《教育强国建设规划纲要》强调教育的战略属性，“双师型”教师是将国家战略转化为课堂行动的关键载体，没有将产业需求转化为教学实践的能力，再宏大的战略设计都无法落地。

2.2 教学转化能力的结构分析

1. 情境转化能力：将真实企业生产场景转化为适切的教学情境。合格的情境转化可激发学习动机、降低认知门槛，不合格的复杂情境会增加学生认知负荷。

2. 目标转化能力：将行业岗位的能力要求转化为可教可学可测的教学目标，要求教师识别企业标准背后的能力内涵，转化为符合教育规律的学习目标，将“企业需要什么样的人”转化为“这节课学生要能做什么”。

3. 评价转化能力：将企业的质量标准转化为课堂教学的评价工具与评价量规，让学生可在学习过程中以行业标准审视、检验自身学习成果。

4. 思政转化能力：将专业教学内容蕴含的职业伦理、工匠精神等价值内涵，转化为学生可自然感受和认同的课程思政。思政不是外部粘贴的标签，是从教学内容本身生长出的价值，应当做到“润物无声”。

3 实然审视：教学转化的四重困境

3.1 情境转化错配：从“赋能”到“增负”

情境教学是职业教育的重要特征，真实适切的情境能有效促进知识迁移。然而，部分教学设计将复杂的产业情境“原封不动”地搬进课堂，未经“教育化”加工与改造，导致情境非但没有成为学生认知的“脚手架”，反而成为额外认知负担的来源。

常见情形是：学情分析显示学生基础薄弱，按照教学逻辑应当选择最简单直观的情境帮助学生理解核心知识，但教学设计却引入了一个涉及多个陌生概念和复杂流程的场景。学生既要理解抽象的教学内容，又要理解场景本身的运行逻辑——两重认知负荷叠加，学习难度不降反升。学情分析的本质是为后续教学决策提供依据，而非仅仅完成“填写任务”。当学情分析数据与教学情境之间存在明显落差时，说明学情分析没有“转化”为教学策略，而是与后续教学脱节。

3.2 目标转化空泛：从“可评可测”到“又空又满”

教学目标表述本应遵循“具体、可观察、可测量”原则，使用明确行为动词，但多数教学目标转化不足，行业能力要求未转变为可操作的学习目标，仅停留在缺乏行为观测点的宏大表述上。

例如“涵养大局意识”这类表述，既无具体行为指向，也无清晰达成标准。当教学目标未对应具体学生行为表现时，既无法指导教学，也无法检验学习成效。深层原因是教师习惯于从“教什么”而非“学生能做什么”撰写目标，行业标准到学习目标缺少转化工序，需将产业语言转为教育语言，岗位标准转为学习目标。

3.3 评价转化悬空：从“闭环设计”到“纸上谈兵”

教学评价是检验教学目标达成、形成教学闭环的关键环节，但部分教学设计的评价转化存在“设计悬空”问题。

评价表格设计精致，权重划分精细，但“企业导师”评价缺失身份、时机与标准，学生互评缺工具维度，学生自评缺参照标准，设计与实际执行脱节。

增值评价核心是关注学生成长增量而非仅看最终结果。一节课完成完整增值评价存在结构性困难，关键是教师是否预设捕捉学生进步的观测节点与记录载体，但绝大多数教学设计未做这类基础性过程设计。评价转化的本质是将行业质量标准转化为学生可理解、对照、操作的课堂评价工具，评价需从目标出发，真实发生在过程中，可追溯、可验证，而非堆砌概念。

3.4 思政转化断裂：从“自然生长”到“强行贴标”

课程思政是落实立德树人根本任务的重要途径，但部分教学设计的思政转化存在明显断裂，思政元素与教学内容缺乏内在逻辑关联，属于外部强行粘贴的标签，多为先定宏大主题再挂靠知识点，生硬植入思政元素，不仅无法实现价值引领，反而会削弱教学吸引力。

思政转化断裂的根源是教师将思政视为教学的附加内容而非内生内容，实际上各专业教学内容本身都蕴含特定价值内涵，思政元素从专业内容中自然生发，就不再是额外教学负担，而是教学内容本身的价值升华。

4 应然建构：教学转化的突破路径

4.1 情境适配精准化：破解场景错配困境，重构产教情境转化逻辑

“双师型”教师需将企业岗位场景经教育化加工，转化为适配学情的教学情境，遵循“去冗余、分层级、贴学情”改造逻辑：剥离无关工序，紧扣核心技能搭建基础情境；依据学生能力设置阶梯式场景；依托本土产业素材设计实操情境，将行业隐性技术标准嵌入场景工作页。

以机械加工实训为例，删减仓储、外勤等无关流程，仅保留工件打磨核心情境，把企业笼统的“结构精度要求”转化为量化指标：工件底面平整度误差不超过 0.5mm，搭配图示印在实训工作页。学生在简化岗位场景中实操，可直观对照标准训练，消除复杂场景与模糊规范的学习阻碍，助

力技能迁移。

4.2 教学目标具象化：破解目标空泛困境，构建岗课对目标体系

实现教学目标具象化，需搭建“行业标准—课标要求—教学目标”逐级拆解的目标链：立足行业岗位能力标准，将宏观岗位要求、职业规范转化为适配课堂的具象教学目标；以学生为主体，将抽象的素养、能力、知识目标转化为可观察、操作、量化的行为目标，明确达成标准与观测维度；依托学情分层设计知识达标、能力提升、素养拓展三级教学目标。

以C语言编程课为例，可拆解为：知识目标，描述while循环结构的语法格式；能力目标，能设计合理的while循环条件，避免无限循环；素养目标，树立“技能兴乡”的职业理念。兼顾差异化育人需求，推动三维目标融合，让教学活动精准对标岗位育人要求与课时目标，实现岗位标准与课堂教学精准衔接、落地见效。

4.3 教学评价闭环化：破解评价悬空困境，打造教评共生育人机制

依托教学评价闭环化建设，构建全过程、多元化、可迭代的课堂评价体系，完善课前、课中、课后三段式评价流程。

课前开展诊断性评价，摸排学生知识短板与能力弱项；课中依托小组协作、实操展示、课堂问答开展动态过程性评价，实时调整教学节奏与策略；课后结合项目成果、素养作业开展综合性增值评价，关注学生成长增量。整合教师评价、小组互评、学生自评，对标行业质量标准，细化实操规范、职业态度、创新思维、岗位适配等评价指标，配套标准化评价量规与落地工具。建立“评价—反馈—整改—迭代”闭环机制，以评价数据反向优化教学设计、赋能学生成长，实现以评促教、以评促学、以评促改。

4.4 课程思政内生性：破解思政断裂困境，实现无痕价值育人赋能

课程思政内生性建设，需要打破专业教学和思政育人的壁垒：立足各专业课程内核，梳理专业知识、岗位实操、产业案例中的思政元素，建立专业化思政资源清单，避免脱离知识点的生硬说教；坚持“专业为本、价值赋能”，把原育人元素融入各教学环节，实现思政育人和专业教学同步推进、同源共生。

以计算机专业成绩管理系统开发实训、网络跳线制作实操为例，可分别让学生体会“技术服务集体”的责任内涵、理解严谨规范的职业底线；遵循学段分层培育思路，低年级依托实操规范培养严谨细致的职业品格，高年级围绕产教项目强化责任担当。思政元素随专业内容自然生发，是专业教学内在的价值升华，实现技能传授与价值熏陶同源共生，达成润物无声的立德树人效果。

5 讨论与启示

5.1 培养重心的根本转移

当前“双师型”教师认定标准仍以“双证”为核心指标，培养项目以技能培训和企业实践为主要内容。但本研究的观察表明，“双证”齐全的教师课堂转化中仍普遍存在四重

困境。这说明认定标准与培养内容存在系统性偏差，企业实践经历并不自动转化为教学能力。

建议将“教学转化能力”纳入“双师型”教师认定的核心指标，增设教学设计评审、课堂观察等实践性考核环节。将培养重心从“企业实践时长”转向“实践成果转化质量”，不仅考核教师“在企业待了多少天”，更考核教师“从企业带回了什么、转化成了什么”。

5.2 转化能力的系统建设

教学转化能力的形成需要结构化的组织支持。目前，“双师型”教师培养以教师个人发展为主，缺少团队协作和制度保障。建议依托名师工作室建立“转化能力支持系统”，通过集体备课、案例研讨、同伴互评等方式，帮助教师完成从“经验”到“课程”的转化。同时，将“教学转化成果”纳入教师绩效考核，形成制度激励。

5.3 局限与展望

本研究揭示了“双师型”教师教学转化能力的共性问题并提出突破路径。但研究仍存在局限：观察样本集中于计算机类专业，对其他专业的适用性有待验证；研究以质性分析为主，缺少量化数据支撑；教学转化能力的评价工具尚未建立。未来可进一步扩大样本范围，开发教学转化能力的诊断工具和评价量表，为“双师型”教师培养提供更精准的参照。

4 结论：让转化真正发生

《教育强国建设规划纲要》明确提出，到2027年教育强国建设取得重要阶段性成效。这一目标的实现，最终要落实到课堂质量上，落实到每一位“双师型”教师的教学转化能力上。“双师型”教师队伍建设的最终目的，是让教师的证书和技能真正转化为学生的课堂学习经验。

本文基于评审现场观察，揭示了当前“双师型”教师教学转化的四重困境，提出四条突破路径。从“资格认证导向”转向“能力转化导向”，是“双师型”教师队伍建设下一步改革方向。“双师型”教师培养，不仅要关注教师“会什么技术”，更要关注教师“能转化出什么样的课堂”。唯有如此，“双师型”教师才能成为推动职业教育高质量发展的核心力量，为教育强国建设筑牢坚实的课堂根基。

参考文献

- [1] 中共中央、国务院.教育强国建设规划纲要（2024—2035年）[Z].2025-01.
- [2] 教育部等四部门.深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案[Z].2019.
- [3] 教育部办公厅.关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知[Z].2022.
- [4] 何妍桦.从“够用”到“卓越”：职业教育师资培养正在发生多重变革[J].教育家,2026.
- [5] 唐义丹.产教融合下高职院校“双师型”教师转化性学习的路径探索[J].四川劳动保障,2026(1).
- [6] 王秋夜.“双高计划”背景下高职“双师型”教师质量提升的必然、应然与必然[J].无锡职业技术学院学报,2021(6):1-5.