

# 省属高校“双师双能型”教师认定的制度实践与困境分析

## ——以N学院为例

柯志强<sup>1</sup>, 黎 荣<sup>1</sup>, 钱 冉<sup>1</sup>, 卢葵花<sup>1</sup>, 李 丹<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>湖北科技学院, 国家级全科医学实验教学示范中心, 湖北 咸宁

<sup>2</sup>咸宁市中心医院/湖北科技学院附属第一医院, 新生儿科, 湖北 咸宁

收稿日期: 2026年7月31日; 录用日期: 2026年8月29日; 发布日期: 2026年9月4日

### 摘 要

地方本科高校向应用型转型, 对“双师双能型”教师队伍提出了刚性需求, 但省属高校的师资现状与此存在明显落差, 老教师实践背景薄弱、新引进人才又多出自学术路径。本文以N学院为例, 该校2022年出台相关认定文件, 2024年完成334名教师的认定。文章系统分析了认定标准的设置逻辑、程序运行的实际效果及暴露出的问题。数据显示, 首批238人中通过证书通道的占53%, 实践通道仅占15.5%, 反映出认定标准对行业资质的过度依赖。尽管六步认定程序与三年动态考核构建了形式闭环, 但考核门槛偏低, 激励条款偏软, 使得制度容易流于形式。本文建议通过细化分类考核标准、强化校企协同机制, 推动“双师”认定从数量扩张向质量提升转型。

### 关键词

双师双能型教师, 省属高校, 教师认定, 应用型转型

# Institutional Practice and Dilemmas of “Dual-Qualified and Dual-Ability” Teacher Certification in Provincial Universities

## —A Case Study of N College

Zhiqiang Ke<sup>1</sup>, Rong Li<sup>1</sup>, Ran Qian<sup>1</sup>, Kuihua Lu<sup>1</sup>, Dan Li<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>National Demonstration Center for Experimental General Medicine Education, Hubei University of Science and Technology, Xianning Hubei

<sup>2</sup>Department of Neonatology, Xianning Central Hospital/First Affiliated Hospital of Hubei University of Science

\*通讯作者。

文章引用: 柯志强, 黎荣, 钱冉, 卢葵花, 李丹. 省属高校“双师双能型”教师认定的制度实践与困境分析[J]. 教育进展, 2026, 16(9): 276-282. DOI: 10.12677/ae.2026.1691902

and Technology, Xianning Hubei

Received: July 31, 2026; accepted: August 29, 2026; published: September 4, 2026

## Abstract

The transition of local undergraduate universities toward application-oriented education has created an urgent demand for a faculty body of “dual-qualified and dual-ability” teachers. However, a notable gap exists between this demand and the current staffing reality in provincial universities: senior faculty often lack practical industry backgrounds, while newly recruited talents predominantly come from academic training pathways. The university issued relevant certification documents in 2022, which led to the certification of 334 teachers by 2024. The study systematically analyzes the logic behind the certification criteria, the operational effectiveness of the certification procedures, and the emergent problems. Data show that among the first batch of 238 certified teachers, 53% obtained certification through the certificate-based pathway, while only 15.5% passed the practice-based pathway, indicating an over-reliance on industry credentials in the certification standards. Although the six-step certification procedure and the three-year dynamic review mechanism constitute a formal closed-loop system, the low threshold for assessment and weakly enforced incentive provisions render the system prone to formalism. This paper proposes refining the tiered assessment criteria and strengthening university-industry collaboration mechanisms to drive the certification of “dual-qualified and dual-ability” teachers from quantitative expansion toward qualitative improvement.

## Keywords

Dual-Qualified and Dual-Ability Teachers, Provincial Universities, Teacher Certification, Application-Oriented Transformation

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

“双师双能型”教师队伍建设是地方本科高校向应用型转变的核心议题。自 1995 年“双师型”概念提出以来，其内涵已从职业院校延伸至应用型本科领域。尽管教育部在近年进一步规范了职业学校的认定标准[1]，但对应用型本科而言，如何构建适切的“双师”评价体系仍是转型中的痛点。与职业院校不同，应用型本科教师既需承担理论教学，又要具备行业实践能力和技术研发能力，这使得简单的“证书+企业经历”模式难以完全适配。当前，省属高校普遍面临“存量不足”与“增量困难”的师资结构性矛盾。在此背景下，N 学院于 2022 年出台相关认定文件，并于 2024 年完成 334 名教师的认定工作。这一实践不仅反映了地方高校在师资评价改革上的探索，更为我们提供了一个观察制度如何从文本走向实践的微观样本。

已有的讨论大多围绕高职院校展开[2]-[6]，涉及应用型本科的文献不多。少量关注本科层次的研究[7]-[10]偏重政策解读，对认定标准怎么设、执行中偏差出在哪、激励效果到底如何，缺少一手材料的支撑。基于该校的制度文本和认定数据，本文依次分析认定标准的设计、程序的运行、考核的执行以及激

励的实际效力，最后讨论其中暴露的共性问题对同类院校的参考意义。

## 2. 省属高校在应用型转型中面临的师资困境

自 2014 年国家推动地方本科高校向应用型转变以来，省属高校普遍面临师资队伍难以适应转型要求的结构性矛盾。这种矛盾并非孤立存在，而是与我国高等教育评价体系的历史惯性、地方财政支持力度以及校企合作深度密切相关。综合已有研究与政策报告，这些矛盾主要体现在以下三个方面。

第一，师资存量中应用型人才偏少。地方本科高校多年来的招聘标准以学历和论文为核心，入职教师大多从博士毕业直接进校，缺少企业或行业一线的工作经历[2] [3]。以 N 学院为例，2024 年认定前，全校教师中持有行业技术资格证书的比例偏低。

第二，在职教师的实践能力提升缺乏制度通道。多数教师并非不愿转型，而是缺少可操作的时间安排和制度支持[4]-[6]。这种“难”不仅体现在能力层面，更体现在认知层面。教师发展面临“主体定位模糊下的专业认知转型”与“社会服务经历缺乏下的实践技能生成”等困境。

第三，评价体系仍以学术产出为硬通货。职称评审中，国家级和省部级纵向项目、SCI/EI 论文是最硬的指标。横向课题到账经费再多，在评审中往往被打折计算。这一导向下，教师的时间精力天然偏向写论文、申请基金，参与企业实践和横向课题的动力不足[7]-[10]。上述困境叠加，使省属高校在应用型转型中面临“存量不足、增量困难”的双重压力。

## 3. N 学院的制度设计与实践

作为一所位于湖北省咸宁市的省属本科院校，N 学院于 2015 年获批湖北省转型发展试点高校[11]。经过数年的酝酿，该校于 2022 年正式出台相关认定文件，并于 2024 年分两批完成 334 名教师的认定工作。

### （一）研究方法与数据来源

本研究采用政策文本分析与半结构化访谈相结合的方法。政策文本分析的对象包括 N 学院 2022 年出台的相关认定文件、2024 年两批认定工作的公示文件及相关配套制度。半结构化访谈于 2025 年 3 月至 6 月间进行，访谈对象覆盖 N 学院 4 个二级学院(涵盖理工、人文、医学类学科)的 36 名教师和 9 名二级学院分管人事工作的负责人。教师样本按照认定路径分层抽取：证书通道 12 人、实践通道 12 人、项目通道 12 人，其中包含已通过认定者和未通过认定者各 18 人。访谈围绕三个主题展开：教师选择不同认定路径的动机与考量、制度执行中遭遇的实际困难、对考核门槛与激励政策的真实评价。每场访谈时长约 40 至 60 分钟，在受访者知情同意的前提下录音并转为逐字稿，随后采用主题分析法进行编码归类。

访谈发现，教师选择认定路径的动机呈现显著分化。选择证书通道的教师中，多数坦言“手头正好有证，不申白不申”，认定更多被视为“顺手完成的任务”而非职业发展的主动规划；选择实践通道的教师则普遍面临“时间排不开”和“学院不放人”的双重困境——一位理工科教师反映，“想去企业待半年，但教学任务排满了，院里说找不到人代课”。二级学院管理人员的访谈进一步揭示了制度执行中的“压力传导”逻辑：学校将双师队伍建设纳入学院年度考核后，学院层面“不得不帮着教师找门路”——一位副院长坦言，“我们主动联系了几家合作企业，帮教师把挂职手续走下来，不然完不成指标”。这些访谈资料为理解制度从文本走向实践过程中的真实博弈提供了关键证据。

### （二）分析框架：政策工具理论与制度主义视角

本文借鉴麦克唐纳尔与艾尔莫尔的政策工具分类理论，将政策工具划分为四种类型：命令性工具、激励性工具、能力建设工具和系统变革工具。命令性工具通过规则 and 标准强制规范行为；激励性工具通过物质或符号回报诱导行为改变；能力建设工具通过培训和信息提供提升行动能力；系统变革工具则通

过权力和责任的重新配置实现深层制度调整。运用这一框架审视 N 学院的认定制度,可以发现:认定标准与程序属于命令性工具,试图通过规则设定划定“何为双师”的边界;激励条款(职称挂钩、工作室优先)属于激励性工具,意在激发教师申报动力;而三年动态考核则兼有命令性与能力建设的双重属性。然而,四类工具在 N 学院的制度设计中比重严重失衡——命令性工具占据主导,激励性工具力度偏弱且兑现模糊,能力建设工具近乎缺失(学校未系统提供企业实践的制度化通道),系统变革工具更是付之阙如(教师评价体系的学术导向未被动摇)。这种工具结构的不平衡,恰是理解制度“落地难”的关键切口。

与此同时,本文引入历史制度主义的“路径依赖”概念加以补充。N 学院的认定制度并非在真空中运行,而是嵌入在一个以学术产出为硬通货的既有评价体系之中。职称评审中纵向项目、SCI/EI 论文的权重远高于横向课题和企业实践经历——这一制度安排形成于数十年来的学术评价传统,具有强大的路径锁定效应。新出台的“双师”认定制度试图在这一既有轨道上开辟新路,但其激励条款(“同等条件下优先”)并未真正打破既有制度的报酬结构,因而难以从根本上改变教师的行为选择。

### (三) 分类认定标准:证书为主、实践与项目并重

N 学院将认定条件划分为三条平行路径,教师满足任一类即可申报。2024 年第一批认定的 238 人即按此三类分布。

路径一,以行业资质为基准的准入机制。教师只要拿到本专业非教师系列的中级及以上职称,或者行业特许资格,就能申报。数据显示,首批认定的 238 人中,通过此路径者达 126 人,占比 53%。

路径二,以实务经历为核心的过程导向。近五年里有一年及以上企业一线实践,且经过学校审批,即可申报。但首批 238 人中,走此路径的仅 37 人,占比 15.5%,比例偏低。

路径三,以应用成果为表征的产出导向。该路径涵盖横向课题、发明专利及产学研项目等指标。近五年主持并完成 2 项以上应用型研究项目,且满足省级以上科研项目负责人、市级以上 2 项科研项目负责人、主持横向课题 1 项以上、主持成果推广 1 项以上、获国家发明专利(前 3 名)1 项以上、主持校级产学研合作项目 3 项以上等子条件之一。第一批认定 75 人,占比 31.5%,表明学校正试图引导教师关注应用型研究。这一路径的意图是引导教师做应用型研究。

第二批认定 96 人的路径分布数据未被学校公开,这一信息缺口限制了对整体结构演变规律的研判。从总量看,短期内完成 334 人认定,至少表明该制度在动员存量资源上具有实效。然而,数量不等于质量,“认定”只是第一步,后续考核才是检验含金量的关键。

### (四) 认定程序:六步闭环设计

根据相关认定文件,认定工作每年开展一次,认定程序设了六步:本人申报、教学单位推荐(含述职、初审、公示 3 天)、学校领导小组审核、学校认定、全校公示 5 天、手续办理。两级公示和基层把关,初衷是保规范、保公平。但操作起来,有几个地方容易走形。

### (五) 动态管理:三年一考核

认定并非终身制。每三年考核一次,不合格者取消资格。考核内容包括:一是实践教学工作量,每学年承担课程设计、实验、实训、实习或毕业论文指导等教学环节,累计不少于 40 学时;二是实践活动,三年内须完成横向课题、企业实践、教改项目或指导学生竞赛等至少一项。学校这样设计,本意是防止认定流于形式、只挂名不履职。

### (六) 激励与约束的双向机制

N 学院试图构建一套双向驱动机制以破解转型阻力。分校分为个体和组织两个层面。在个体层面,政策将双师资格与 40 岁以下教师的职称晋升挂钩,也是工作室负责人遴选的优先条件。但这只是“同等条件下优先”,在科研论文和项目仍是硬通货的评价体系中,其实际分量有限。

组织层面的推力更实在。学校把双师队伍建设写进了各二级学院的年度考核指标。学院完不成任务,

考核就扣分。这一机制推动使学院主动帮教师联系实践单位、协调初审，且短期效果明显。但风险在于学院为了考核达标，可能在初审环节放宽标准，让不合格的人也过关。

#### (七) 比较分析：与同类省属高校的政策文本对照

为更准确地定位 N 学院方案的特点与共性，本文选取黄冈师范学院与湖南文理学院两所背景相似的省属本科高校进行政策文本比较。三校均为鄂湘两省省属本科院校，且均于 2014~2015 年间获批省级转型发展试点，在地域层级、办学定位和资源禀赋上具有可比性。

在认定标准的路径设计上，三校均采用“多路径并行”的模式，但在具体门槛上存在差异。黄冈师范学院的实践要求为“一年以上(可累计)企业一线实践工作经历”，与 N 学院的“近五年一年及以上”基本相当；但在证书通道上，黄冈师范学院将门槛放宽至“初级及以上”行业职业资格证书，比 N 学院的中级门槛更低。湖南文理学院则设置了“双师双能型”与“双师双能素质型”两个层级，前者要求硕士学位与讲师职称，后者对学位和职称不做硬性要求，形成了梯度化的认定体系。相比之下，N 学院的三条路径均为“达标即可”，缺乏分层设计。

在动态管理方面，三校均设置了定期考核机制，但考核周期和门槛差异显著。N 学院为三年一考核，湖南文理学院为五年一考核；考核内容方面，N 学院要求“三年内完成一项实践活动”，湖南文理学院则要求提交“考核登记表”并附支撑材料，由专家核定。黄冈师范学院则将“双师”资格与职称晋升直接挂钩——申报教授、副教授须有企业挂职或实践锻炼经历——这种“硬挂钩”的力度明显强于 N 学院的“同等条件下优先”。

比较分析表明，N 学院的制度设计在同类院校中并非孤例，多路径并行、定期考核、与职称挂钩是省属高校的普遍做法。但 N 学院在三个维度上相对薄弱：一是认定标准缺乏层级区分，未能体现能力梯度；二是激励措施的约束力不足，“同等条件下优先”在学术导向的评价体系中实际效力有限；三是考核门槛偏低，三年一项实践活动的标准难以保证“双师”质量的持续提升。这一比较既凸显了 N 学院方案的共性特征，也揭示了其改进的空间方向。

## 4. 讨论

从政策工具理论的视角看，N 学院的问题本质上是工具组合的结构性失衡。命令性工具(认定标准与程序)虽然建立了形式上的制度框架，但缺乏强有力的激励性工具和系统变革工具的支撑，使得制度停留在“合规”层面而难以触及“实质”层面。从历史制度主义的视角看，认定制度面临的是新制度与旧制度之间的“制度摩擦”——新制度试图引导教师走向实践，但旧制度的报酬结构(论文、项目主导的晋升体系)依旧占据支配地位，教师的理性选择必然是“先保论文、再应付认定”。这一分析表明，单兵突进式的“双师”认定改革，若不能与职称评审、绩效考核等核心制度的联动改革同步推进，其效果必然有限。

从 N 学院的实践看，制度落地至少需要三个条件：认定标准可操作、程序有闭环、激励能兑现。该校在这三个方面都有推进，但也各留了短板。

第一，认定标准要能在不同学科专业落地，但操作上的便利不能反过来稀释标准的有效性。N 学院把认定条件拆成证书、实践、项目三条平行路径，教师走通任何一条都能申报。这种设计确实照顾了不同学科教师的差异化发展轨迹，也降低了申报门槛。

第二，三年一考核、不合格即退出，这套机制比“只认定不考核”进了一步，从申报到退出的链条算是完整。但问题在于，考核门槛定得太低：三年里只要完成一项实践活动即可过关，横向课题、短期企业参观或校级教改项目都被同等计入。

第三，激励与约束要两头使劲，但得防着激励落空。学校把双师资格跟 40 岁以下教师的职称晋升绑在一起，也作为工作室负责人遴选的优先条件，这确实降低了教师申报的门槛。另一方面，双师队伍建

设被塞进二级学院年度考核,院系为了完成任务,不得不帮着教师找门路、疏通环节,压力就这样一层层压下去了。

第四,本文存在几处局限。第二批 96 人的路径分布数据未公开,笔者通过学校官网、新闻报道以及私下联系该校教师均未能获取,因此无法判断首批和第二批的路径结构是否有变化。此外,与同类省属高校(如黄冈师范学院、安徽科技学院、湖南文理学院等)的系统比较尚未展开,使得结论的普适性有待验证。不同省份的产教融合政策、财政支持力度、产业结构差异,都会影响认定制度的可行性和有效性。

## 5. 结论与展望

基于前述分析,本文提出以下四项具有操作性的改进建议:

第一,针对“证书通道”依赖问题(首批占比 53%),建议实行“证书+实践”双轨验证制度。具体而言:将行业证书按等级和相关性进行分级认证——高级证书可直接认定,中级证书须辅以一份近三年内完成的实践项目报告(不少于 3000 字,须涵盖项目背景、个人贡献、成果转化等内容),初级证书则须叠加企业实践经历方可认定。这一设计的逻辑在于:证书只能证明持证人“曾经达标”,无法证明其“持续在场”;实践项目报告则能有效甄别教师是否将行业资质转化为教学能力。

第二,针对考核门槛偏低的问题(三年内完成一项实践活动即可过关),建议将考核指标从“数量导向”转向“成果导向”。具体而言:将“指导学生获得省级及以上学科竞赛奖励”“主持完成一项解决企业真实问题的横向课题(须附企业采纳证明)”“以第一作者发表一篇基于实践的教学研究论文”等三类成果列为核心考核指标,教师须在三年内至少完成其中一项方可延续资格。这一调整旨在避免“短期参观充数、校级项目凑数”的形式化应对,确保“双师”资格的含金量。

第三,针对激励条款偏软的问题(“同等条件下优先”实际效力有限),建议将“双师”资格从“优先条件”升级为“必要条件”。具体分两步走:首先,在新一轮职称评审办法修订中,明确规定 40 岁以下申报高级职称的教师须具备“双师双能型”资格(临床医学、艺术类等特殊学科可另行制定替代方案);其次,将“双师”资格纳入岗位聘任和绩效分配的刚性指标——例如,在教师岗位分级聘用中,“双师”资格可作为晋级的基本条件之一。只有将“软激励”变为“硬约束”,才能从根本上改变教师的行为选择。

第四,针对能力建设工具缺失的问题,建议学校系统构建教师实践能力发展的制度通道。具体包括:设立“双师”教师企业实践专项基金,每年资助不少于 20 名教师赴合作企业开展不少于 3 个月的脱产实践(实践期间教学工作量予以减免);与行业龙头企业共建“双师”培养基地,每两年组织一次集中性的行业研修;将企业实践经历纳入教师继续教育学时认定体系。能力建设工具的补位,能够降低教师“想转型而无门”的制度成本,使“双师”认定从“事后认证”转向“过程培育”。

## 基金项目

中华医学会医学教育分会和全国医学教育发展中心 2025 年度医学教育研究课题项目“某省属地方医学院校‘双师型’教师专业发展困境及路径构建研究”(2025B101);2024 年湖北科技学院教学改革研究项目“PBL-TBL-CBL 混合教学法应用于实验诊断教学改革研究”(2024XY026)。

## 参考文献

- [1] 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[EB/OL]. 2022-10-25. [https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-10/28/content\\_5722314.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-10/28/content_5722314.htm), 2026-06-07.
- [2] 高霞,池灵达.地方高校转型后应加强应用型师资队伍建设[J].淮北职业技术学院学报,2023,22(2): 65-68.
- [3] 林玥茹,李静.从管理到治理:高水平“双师型”教师培养的逻辑转向与未来路径[J].职业技术教育,2026,47(13): 12-18.

- 
- [4] 金文, 余莉, 杨昌容. 产教融合视域下“双师型”师资队伍建设研究——以茅台学院为例[J]. 中国多媒体与网络教学学报(上旬刊), 2022(2): 121-124.
  - [5] 董飏, 张玲, 郁钧. 产教融合视域下“双师型”教师队伍建设: 现状剖析与困境突围[J]. 职业技术, 2026, 25(4): 19-26.
  - [6] 王新忠. 本科院校转型发展视阈下新建本科院校师资队伍建设的思考[J]. 职业技术教育, 2021, 42(14): 17-21.
  - [7] 高晓燕. 产教融合背景下高职“双师双能型”教学创新团队建设研究[J]. 现代职业教育, 2024(4): 125-128.
  - [8] 程思雨. 高职院校“双师型”教师专业发展的现实困境与优化路径——基于双因素理论视角[J]. 职业教育, 2026, 25(12): 9-13.
  - [9] 吴海燕, 康慧玲. 教师教学创新团队建设驱动下高职院校“双师型”教师队伍建设路径[J]. 科学咨询, 2026(8): 11-15.
  - [10] 安乐, 覃小霞, 顾彬, 等. 职业本科康复治疗专业“双师型”教师胜任力模型: 基于康复胜任力架构与多源标准的融合研究[J]. 中国康复理论与实践, 2026, 32(3): 258-269.
  - [11] 省教育厅关于公布第二批转型发展试点本科高校名单的通知[EB/OL]. 2015-02-17.  
<http://auahb.hbpu.edu.cn/info/1004/1208.htm>, 2026-06-07.