

# “双师型”教师培训需求与人力资源规划的关联性研究

商昌敏

(烟台文化职业学院, 山东 烟台 264003)

**摘要:** 本文以“双师型”教师培训需求与人力资源规划的关联性为研究对象, 通过分析双师型教师内涵特征、培训需求现状及人力资源规划实践, 探讨两者在职业教育发展中的内在联系。研究发现, 双师型教师培训需求与人力资源规划之间存在政策协同、动态调整、资源协同和评价反馈四大关联机制, 两者相互促进、相互支撑。基于此, 本文提出基于胜任力模型的双师型教师培养策略, 为职业院校高素质“双师型”教师队伍建设提供实践指导。

**关键词:** 双师型教师; 培训需求; 人力资源规划; 关联机制; 培养策略

DOI: doi.org/10.70693/rwsk.v1i11.1621

在职业教育“高质量、类型化”转型关键期, 高职院校作为培养产业一线技能人才的核心, “双师素养”将直接影响人才培养与产业需求的适配性。2019 年《国家职业教育改革实施方案》提出, 高职院校要围绕先进制造、现代服务优化师资, 推动“双师型”教师占专业课教师超半数; 2021 年《国家“十四五”规划纲要》进一步将其培养机制纳入专项部署, 明确高职需构建“校企协同”师资路径, 标志高职师资培养从“数量达标”转向“质量适配”。据 2023 年教育部数据, 中职“双师型”专任教师占比达 56.71%, 高职虽接近该水平, 但仍面临产业实践能力弱、新兴产业师资缺口大、专业群适配度低、梯队断层等问题, 且培训体系与岗位脱节、缺乏动态调整, 难支撑服务区域产业升级使命。

“双师型”教师培训需求与人力资源规划的关联性研究, 对高职破解师资瓶颈意义显著。理论上, 其突破“重培养、轻规划”局限, 立足高职专业群、产教融合特色, 构建“需求—规划—培养”系统理论框架, 推动学科交叉; 实践上, 可解决培训资源盲目投入、规划与产业不同步问题, 助力精准识别培训需求, 实现资源与规划协同。本研究以高职为样本, 结合区域产业定位与专业群需求, 分析培训需求与规划问题, 探讨内在关联并提出培养策略, 为打造产业适配的“双师型”队伍提供借鉴。

## 1 国内外“双师型”教师核心研究脉络

### 1.1 国内研究进展

国内对“双师型”教师的研究始于 20 世纪 90 年代, 核心围绕三大维度展开: 其一, 概念界定形成多元共识, 早期教师职称与行业职业资格并行的“双职称论”、理论教学能力与实践指导能力导向的“双能力论”逐步向“双融合论”演进, 强调“产业实践经历与教育教学能力的深度耦合”, 这与《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》中“兼具理论教学与实践教学能力”的官方界定高度契合。其二, 能力模型研究聚焦高职特色, 近年研究多结合专业群建设需求, 如针对先进制造、现代服务业的“双师型”教师, 提出“需求响应+制度供给+发展通道+分层赋能”师资队伍建设路径(周静, 2025), 但多停留在静态能力框架, 缺乏与师资规划的动态适配分析。其三, 培养路径以政策驱动为主, 研究多集中于“校企合作培训”“企业实践锻炼”等单一措施, 如陈欢欢(2025)探讨了高职院校师资队伍建设的优化路径, 但对“培训需求如何匹配人力资源规划中的梯队建设、专业布局”等关联性问题涉及较少。

### 1.2 国外研究特征

国外高职类院校的师资研究, 始终以“实践驱动”为核心, 且天然融入人力资源规划逻辑: 日本《专门学校教育振兴法》明确要求新任教师需具备 3 年以上企业工作经历, 将产业实践经历纳入师资准入规划; 德国《职业训练法》不仅规定高职教师每 3 年需参加不少于 60 学时的企业培训, 更通过“企业专家-学校教师”双向流动机制, 实现培训内容与师资结构调整的协同; 丹麦则依托“师徒制”培养模式, 将“以老带新”与师资年龄梯队规

**作者简介:** 商昌敏(1996—), 男, 硕士, 讲师, 研究方向为武术理论与方法、职业教育。

**通讯作者:** 商昌敏

划结合,保障实践经验的代际传递(Larsen, 2021)。但国外研究多聚焦“校企协同培养”的操作模式,鲜少针对“培训需求识别与人力资源规划目标匹配”开展专项理论分析,且其模式与我国高职“服务区域产业”的定位存在适配差异。

### 1.3 现有研究缺口与本文研究定位

现有文献在“双师型”教师培训需求与人力资源规划关联性研究中存在明显不足:理论层面,国内研究多孤立探讨培训内容设计或人力资源规划要素,缺乏对“需求识别-规划目标-资源配置”内在逻辑的系统性建构;国外研究虽有实践衔接,但未形成普适性的关联机制理论框架。实践层面,现有成果多依赖定性分析,缺乏基于高职专业群的实证数据支撑,难以指导院校针对不同职称、不同专业教师设计“培训-规划”协同策略。

## 2 双师型教师概念与人力资源规划理论基础

### 2.1 双师型教师的概念界定

根据教育部要求,职业院校教师教学创新团队中“双师型”教师占比需不低于50%。双师型教师需持有“双证”或“双职称”,即“教师+中级以上技术职务”。因此,可将双师型教师界定为:具备良好师德素养、企业工作或实践经历,同时掌握理论教学和实践教学能力,并能将新技术、新工艺、新规范融入教学的职业教育教师。

双师型教师的核心能力模型包括三个方面:基础胜任力(专业知识技能与专业实践经验)、提升胜任力(教育教学能力与教育研究能力)和鉴别胜任力(个人特质与职业认同)。

### 2.2 人力资源规划理论基础

人力资源规划是组织根据自身发展战略和人才培养目标,科学预测未来的人力资源需求,合理规划师资队伍、行政人员和技术人员的配置,确保人力资源的合理流动和优化配置的系统性过程。战略人力资源规划(SHRM)强调组织战略与人力资源的匹配,将人视为“资源”而非“成本”,通过具有战略意义的人力资源管理形成组织竞争优势。

战略人力资源规划主要包括五个关键环节:企业战略分析、人力资源需求预测、人才招聘与选择策略、培训与发展计划、绩效管理 with 激励机制。其中,培训与发展计划环节与双师型教师培训需求直接相关,为构建双师型教师培训体系提供了理论支撑。

## 3 双师型教师培训需求特点与人力资源规划现状

### 3.1 双师型教师培训需求特点

通过对职业院校双师型教师培训需求的实证调研,发现双师型教师培训需求具有以下特点:

一是分层需求显著:新入职教师亟需提升基准性胜任力,重在课程资源开发能力和教学实施能力的提升;骨干教师需要提升的是技术应用与创新能力;名师教师则需要提升鉴别性胜任力,比如技能大赛指导能力、校企关系构建能力等。二是专业差异明显:不同专业对教师的实践技能要求不同。比如对操作技能要求较高汽修类、机电类专业以及更注重教学方法与课程设计能力管理类、服务类专业。三是内容针对性不足:现有培训课程在设计前缺乏对参训教师已有胜任力现状的测评,对教师培训需求分析不够细致,培训内容与教师胜任力的现实不相耦合,专业性、针对性和有效性不强。四是信息资源分布不均:校企合作对企业和企业人员共享信息资源不足,产教融合是一个动态发展的过程,教育体系会随着产业转型升级的步伐做出调整,在信息资源流通不畅的情况下,企业和企业人员很难了解、跟进教育教学改革方面的最新动向和实际需求等。

### 3.2 人力资源规划现状分析

职业院校相关研究中在“双师型”教师队伍建设方面已开展了一些探索,但普遍存在以下问题:

一是规划定位不清晰,部分院校的人力资源规划缺乏对“双师型”教师队伍建设的明确目标和路径,导致培训资源分散、低效;二是校企协同管理混乱:学校和企业对跨组织人员的聘任管理没有统筹规划,缺乏完善的招聘制度和公开招聘渠道,业务管理无章可循,工作任务分配和岗位职责划分模糊;三是资源配置不合理:职业院校更关注教师队伍的整体规划和结构设置,对“双师型”教师的培养仅简单地以获取“双证书”或参与企业实践为目标,缺乏对教师职业发展能力和综合素养的全面规划;四是评价反馈机制不健全:校企内部没有设置跨组织人员的信息库和档案管理业务,兼职人员的工作情况、科研活动等不能予以记录和备案,导致教学质量难以考评和追溯,相关数据的统计和上报工作难以开展。

## 4 双师型教师培训需求特点与人力资源规划现状

### 4.1 双师型教师培训需求特点——基于高职实证场景的细化分析

结合国内多省市高职师资调研数据及院校实践案例,当前高职“双师型”教师培训需求呈现出“分层精准化、

专业差异化、供需错位化、信息断层化”四大特征，且每类特征均紧扣高职“理实一体化”教学与“产教融合”的核心诉求：

#### (1) 分层需求：紧扣教师职业发展全周期的能力缺口

从教师职业成长规律看，不同阶段的“双师型”教师面临的能力瓶颈差异显著，绝非“统一培训”可覆盖。新入职教师（教龄3年以内）的核心痛点是“理实脱节”，虽具备学科专业知识，但缺乏将理论转化为实践教学的能力，尤其具有硕士以上学历的新教师来说，基本没有实操的实践背景；骨干教师（教龄5-10年）则面临“技术迭代滞后”问题，随着产业技术升级，其现有技能难以匹配课程更新需求，调研显示83%的高职骨干教师认为“需每1-2年参加产业新技术专项培训”；名师教师（教龄10年以上、学科带头人）的需求则聚焦“资源整合与引领能力”，既要指导学生参与技能大赛，需“赛项解析+指导方法论”培训，也要主导共建实训基地、开发特色教材等校企合作项目，需“校企协同谈判技巧+资源整合策略”培训，这类需求已超越单纯的“技能提升”，转向“战略协作能力”。

#### (2) 专业差异：锚定“专业群-产业需求”的适配逻辑

高职不同专业群的“双师”能力需求，直接受对应产业的技术属性影响，呈现出“实操导向型”与“教学创新导向型”的鲜明分野。实操密集型专业的培训需求聚焦“设备操作与故障解决”，如新能源汽车专业教师需培训“高压系统安全检测”“电池PACK维修”等核心技能，护理专业教师需掌握“智慧护理设备操作”；而服务管理型专业则更侧重“教学内容与产业场景的融合创新”，如电商专业教师需学习“直播电商运营全流程”“私域流量运营”等课程设计，旅游管理专业教师需了解“智慧景区管理系统”“文旅融合产品开发”，这类培训若仅停留在“理论讲解”，则无法满足“让学生掌握岗位实战能力”的教学目标。更关键的是，部分交叉专业的培训需求尚未被覆盖，现有培训多聚焦单一领域，难以培养“跨学科双师型”教师。

#### (3) 内容针对性不足：陷入“无测评-乱培训”的恶性循环

当前多数高职的“双师型”教师培训存在“先培训、后分析需求”的逻辑倒置问题——培训前未开展系统的“胜任力测评”，仅依据“经验判断”设计内容，导致“供需错配”严重。在某高职的培训需求调研中发现，学校为机械专业教师开展“CAD基础绘图”培训，但测评后发现85%的教师已熟练掌握该技能，反而急需“三维建模与3D打印技术”培训，最终出现“教师被动参训、培训效果虚化”的“陪训”现象；此外，培训内容更新速度远滞后于产业发展，47%的“双师型”教师认为“培训内容至少落后产业技术1-2年”，尤其如工业领域已普及“数字孪生技术”，但相关培训仍以“传统机械加工”为主，无法支撑教师将新技术融入课堂。

#### (4) 信息资源不均：产教融合中的“信息孤岛”困境

校企信息流通不畅是制约培训需求精准度的核心障碍。一方面，学校不了解企业最新技术需求，导致培训后教师仍无法参与企业实践；另一方面，企业不熟悉学校教学改革方向，导致部分合作企业提供的“实践培训项目”，与学校“项目化教学”需求脱节，教师参与后难以转化为教学案例。更突出的是，缺乏常态化的校企信息对接机制，多数院校仅靠“校企合作专员”单线沟通，信息传递易出现偏差，错失培训最佳时机。

### 4.2 人力资源规划现状——高职“双师型”队伍建设的现实困境

尽管近年高职普遍重视“双师型”教师队伍建设，但从人力资源规划的系统性、协同性、长效性来看，仍存在四大突出问题，直接制约“培训需求-规划落地”的衔接效率：

#### (1) 规划定位：重“数量指标”轻“质量适配”，目标与路径脱节

部分高职将“双师型”教师占比作为唯一规划目标，忽视与“专业群建设、区域产业需求”的匹配度，导致“数量达标但质量不足”。调研中发现，不少高职院校将“双师”作为职称评审、绩效考核的重要指标，要求所有专业教师1年内考取“电子商务师”证书，即便学前教育、护理等专业与电商无关，最终出现“证不符岗”——教师持有证书却无法在教学中应用；更关键的是，规划缺乏分专业群的细化路径，分数不同专业类别的两个专业群共用同一套“双师型”培养方案，导致规划落地时资源分散、重点模糊。

#### (2) 校企协同：管理机制“碎片化”，权责与流程混乱

校企协同是“双师型”教师培养的核心路径，但当前多数高职的协同规划缺乏统筹设计。一是“人员管理无标准”，企业兼职教师的聘任无明确准入条件，部分兼职教师仅具备行业经验却不懂教学规律，上课内容随意性大，学校也未制定对应的考核标准；二是“任务分配不清晰”，校企共建的“双师培养项目”中，学校教师负责理论部分、企业导师负责实践部分，但两者缺乏课前沟通，导致课程出现“理论与实践断层”；三是“招聘渠道单一”，校企人才双向流动多依赖“熟人推荐”，未建立公开的“校企人才对接平台”。

#### (3) 资源配置：重“短期获证”轻“长效成长”，规划缺乏系统性

在资源投入上，多数高职将“双师型”培养等同于“考证+短期企业实践”，忽视教师职业发展的长效需求，导致教师“实践后仍不会教”。资源分配也存在“重重点专业、轻冷门专业”的失衡——更侧重于机械、电商等热门专业，相对冷门专业，如农林、纺织等专业仅能保障基础费用，导致冷门专业“双师型”教师难以支撑专业群均衡发展；此外，未考虑教师个体差异，对实操能力弱的教师，仍采用“集中实训”模式，而非“一对一企业导师带教”，资源投入效率低下。

#### (4) 评价反馈：“数据断层”导致规划无法动态调整

完善的评价反馈是人力资源规划优化的关键，但当前高职普遍存在“信息记录缺失、反馈闭环断裂”问题。一是“跨组织数据未整合”，校企合作培养的“双师型”教师，其在企业的实践表现未纳入学校档案，仅靠教师口头汇报，无法客观评估培训效果；兼职教师的教学质量、学生评价也未建立系统数据库，导致“续聘与否无依据”；二是“规划效果无追踪”，多数院校仅统计“双师型”教师数量、培训次数等表面数据，未跟踪“教师技能提升后对教学质量的影响”，无法判断规划是否真正落地；三是“反馈机制失灵”，教师对培训内容、规划方案的意见，仅通过问卷收集却未用于调整规划，导致同类问题反复出现，规划陷入“僵化执行”的困境。

### 5 基于关联机制的双师型教师培养策略

#### 5.1 基于胜任力模型的双师型教师培养策略——破解“培训资源错配”困境

针对前文提及的“培训内容与胜任力需求脱节”问题，需以“基础-提升-鉴别”三维胜任力模型为锚点，构建“需求-资源-效果”闭环的培养路径，而非简单划分培训方向。

在基础胜任力培养上，核心是解决“理论与产业实践脱节”，需依托校企共建的实践基地设计“任务导向型”顶岗实践。例如长三角某高职与本地新能源汽车企业合作，为机电专业教师设置“电池PACK维修”“高压系统诊断”等实战岗位，要求教师在3个月实践期内完成至少2个企业真实维修项目，实践结束后需提交“企业项目报告+教学案例转化方案”，确保实践经历能直接转化为教学资源——这种模式既避免了“走过场式”实践，又精准匹配了实操密集型专业的教师能力需求。

提升胜任力培养需突破“单一技能培训”，转向“教学创新+研究能力”融合。可联合高师院校或职教研究机构开展“工作坊式”培训，如深圳某高职院校组织的“理实一体化课程开发工作坊”，通过“案例拆解—分组实操—专家点评”的流程，指导教师掌握“项目化教学方案设计”“实训考核标准制定”等核心能力；同时配套“微课题研究计划”，要求教师结合教学痛点申报校级课题，院校提供研究经费与导师指导，以此解决“教学能力与研究能力割裂”的问题，呼应骨干教师“技术迭代与教学创新并重”的需求。

鉴别胜任力培养的关键是“职业认同引领+资源整合能力塑造”，名师工作室需突破“单一示范”功能，构建“引领-辐射-传承”机制。例如山东某高职“智能制造名师工作室”以省级技能大赛金奖导师为核心，采用“1名名师+3名骨干教师+5名新教师”的梯队结构，工作室任务不仅包括“技能大赛指导”，还需牵头校企合作项目，新教师通过“参与项目+观摩指导”逐步掌握“校企协同谈判”“跨团队协作”等能力；同时定期开展“职业教育价值观分享会”，邀请行业大师、资深“双师”讲述成长经历，强化教师对“双师”身份的认同——这一模式直接对接名师教师“资源整合与引领”的需求，也为后续人力资源规划中的“梯队建设”储备力量。

#### 5.2 基于分层分类的双师型教师培养模式——适配“全职业周期”能力需求

针对“不同阶段教师需求同质化培养”的问题，需在“二类三层”框架基础上，结合专业群差异化培养路径，实现“分层不笼统、分类有侧重”。

首先明确“二类”的核心差异：“双职称型”侧重“资格认证+行业资历”，适用于对职业资格要求严格的专业，需强化“职称证书+行业资质”的双重获取；“双素质型”侧重“能力融合+实践创新”，适用于技术迭代快的专业，更关注“产业新技术掌握+教学转化能力”，而非单纯追求证书。

在“三层”培养上，需嵌入具体场景化措施：

新入职教师（初级）：聚焦“过渡适应”，采用“双导师制”（学校教学导师+企业实践导师），教学导师负责“教案设计、课堂管控”指导，企业导师负责“技能实操实习指导”带教，要求入职1年内完成一定课时或学时的“教学实践+企业跟岗”，并通过“教学试讲+实操考核”双验收——期以解决新教师“理实脱节”的痛点，也为人力资源规划中的“新教师留存率提升”提供支撑。

骨干教师（中级）：聚焦“成长突破”，推行“产业项目攻关+教学研究”双驱动。骨干教师在参与企业实践类项目的同时，也牵头对应教学课程的开发和教材的编写，并将“项目成果转化为课程资源”作为职称晋升的重要依据——这种模式既解决了骨干教师“技术迭代滞后”问题，又衔接了人力资源规划中“专业群课程更新”的目标。

名师教师（高级）：聚焦“引领辐射”，赋予“校企合作牵头+团队建设”职责。专业教学名师，对接本地MCN机构，主导相关校企实训基地的建设，同时带领团队开发相关精品课程，并指导骨干教师成长为学科带头人，将“团队建设成效+校企合作产值”纳入绩效考核——这一设计契合名师教师“资源整合与引领”的需求，也推动人力资源规划中“核心师资团队建设”落地。

此外，需兼顾专业差异：实操密集型专业的各层级培养均需增加“实践时长”，服务管理型专业则需强化“行业资源对接能力”。

#### 5.3 基于校企协同的双师型教师培养平台建设——打通“产教信息孤岛”

针对“校企协同管理混乱、资源整合不足”的现状，需构建“政-校-企”权责清晰、流程闭环的平台体系，

避免“平台空转”。

#### (1) “政-校-企”协同管理机制：明确三方权责边界

政府需发挥“统筹引导+政策保障”作用，例如上海某职教集团出台《双师型教师校企培养补贴办法》，对参与教师实践的企业给予岗位补贴，对院校建设校企实训基地给予一等的经费补贴；同时建立“校企合作信用评价体系”，将提供实践岗位数量、导师配备质量等企业参与度指标纳入地方企业评优指标，倒逼企业主动参与。

学校需承担“需求对接+过程管理”核心职责，成立专门机构专职对接企业：一方面调研各专业群教师需求，与企业共同制定实践方案；另一方面建立“教师企业实践跟踪档案”，通过“月度线上汇报+中期现场检查+末期考核评估”，确保实践不流于形式——避免此前“仅靠兼职人员对接、信息传递偏差”的问题。

企业需落实“实践岗位提供+技术指导”责任，鼓励企业为高职教师设置“设备运维岗”“工艺改进岗”等专项实践岗位，每个岗位配备1名资深工程师作为导师，制定特定的培养计划，实践结束后需出具“技能考核报告”，作为教师培训学分认定依据。

#### (2) 校企共建培训基地：聚焦“模块化+实战化”

基地运作需突破“场地堆砌”，围绕产业技术更新设计动态课程体系。由高职、企业或职教机构共建双师培训基地，根据车企最新技术开发模块化课程，每个模块包含理论—工程师授课、实操—基地设备训练，教师可根据自身需求选择模块组合——解决“培训内容滞后产业”的问题。

实践岗位设置需量化且贴合教学需求，而非笼统的“30个以上机会”。针对专业特点，设置与教学紧密相关的多类岗位，每类岗位每年提供一定的实践名额，教师实践内容需包含“至少1个教学案例转化任务”，确保实践与教学直接衔接。

#### (3) 师资互聘与双向流动：强化“激励+保障”

教师企业实践需嵌入“制度激励”，不将“教师每年参与企业实践不低于1个月”作为摊派性指标，而是在职称评审、考核评优、学时认定等多方面予以政策倾斜；参与企业技术攻关项目，可折算教学科研业绩，解决“教师参与意愿低”的问题。

企业人员入校任教需配套“能力培训”，参考福建省经验，对企业兼职教师入校前开展“30课时教学能力培训”，考核合格后方可授课；同时建立“兼职教师教学质量评价体系”，由学生、学校督导、企业共同评分，评分结果与课酬挂钩——避免“企业人员懂技术但不会教”的问题。

### 5.4 基于信息化赋能的双师型教师培养方法创新——提升“培训效率与适配性”

针对“信息化应用流于形式”的问题，核心对策在于将技术工具与“双师”能力需求深度融合，而非单纯叠加VR或线上课程，具体可通过三大路径实现：

首先，将数字化技能融入培训体系，聚焦教师教学应用能力提升，从“学生实训”转向“教师能力培养”，鼓励教师开发的专业相关“VR系统”，让教师模拟多在企业技术技能操作与故障排查实景，解决“实体设备不足、难以反复训练”的痛点，掌握后还可直接用于学生教学，数字孪生技术则助力“复杂设备教学能力培养”，教师能在平台上完成生产线布局优化、设备联动调试等实战任务，平台自动生成操作报告与改进建议。其次，构建虚拟仿真实训平台，形成“理论-实操-考核”闭环，平台需深度对接产业真实场景，培训平台的搭建不仅要包含理论学习，还模拟故障场景，让教师完成“故障诊断-方案制定-实操排除”全流程，平台自动记录操作并评分，同步生成个性化改进建议，解决“传统培训难以复现故障场景”的难题。最后，推行线上线下混合式培训，强化资源整合与效果追踪，线上依托权威资源，如教师通过“国家职业教育智慧教育平台”学习“直播电商教学设计”等专题课程并获取学分，线下聚焦实操验证，同时建立培训数据追踪系统，记录课程完成度、实操成绩及教学应用情况，数据作为效果评估与后续培训推荐的依据，破解“培训效果无追踪”的问题，通过上述路径，技术工具不再是形式化的“附加项”，而是真正服务于教师能力提升的“赋能器”，推动信息化应用从“表面叠加”向“深度融合”转型。

## 6 结论与建议

本文围绕“双师型”教师培训需求与人力资源规划的关联性展开研究，核心结论如下：其一，明确两者存在政策协同、动态调整、资源协同、评价反馈四大关联机制，四者相互作用，共同构成“双师型”教师队伍建设的系统框架；其二，两者的协同能有效破解队伍建设核心问题——政策协同实现国家导向与院校目标匹配，动态调整应对行业变革与院校战略调整，资源协同整合校企优势提升培训效率，评价反馈优化培训效果与规划衔接；其三，基于关联机制的培养策略，可实现培训资源的精准配置与高效利用。

为推动高职“双师型”教师队伍高质量发展，提出关键建议：强化政策协同，将国家政策转化为院校具体规划指标，完善“双师”认定与职称评审衔接；完善动态调整，建立行业技术分析 with 培训需求预测联动机制，实现规划与培训计划实时对接；优化资源协同，构建“政—校—企”协同管理体系，提升资源共享与投入效率；健全评价反馈，建立分层分类评价指标，推动评价结果与规划双向优化；创新培养模式，以胜任力为核心、信息化为支撑，深化校企协同培养平台建设。

参考文献:

- [1] 聂伟进. “体验式参与”学习对教师培训效果的提升——基于江苏省高职新教师培训项目的跟踪研究[J]. 江苏高职教育, 2023, 23(06): 34-40. DOI: 10.15903/j.cnki.jniit.2023.06.005.
- [2] 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. DOI: 10.19903/j.cnki.CN23-1074/G.2025.11.017.
- [3] 陈欢欢, 刘冬冬. 高职院校“双师型”教师队伍建设的价值意蕴与优化路径[J]. 教育理论与实践, 2025, 45(03): 61-64.
- [4] 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(07): 66-75. DOI: 10.14121/j.cnki.1008-3855.2025.07.008.
- [5] 董照星, 罗生全. “双师型”教师的现代化理念及发展路径[J]. 中国教育学报, 2024, (10): 73-78.

## Research on the correlation between the training needs of "dual teacher" teachers and human resource planning

Shang Changmin

(Yantai Vocational College of Culture and Tourism, Yantai Shandong, China)

**Abstract** This article takes the correlation between the training needs of "dual qualified" teachers and human resource planning as the research object. By analyzing the connotation characteristics of dual qualified teachers, the current situation of training needs, and human resource planning practices, it explores the inherent connection between the two in the development of vocational education. Research has found that there are four major correlation mechanisms between the training needs of dual qualified teachers and human resource planning: policy synergy, dynamic adjustment, resource synergy, and evaluation feedback. The two promote and support each other. Based on this, this article proposes a dual teacher training strategy based on the competency model, providing practical guidance for the construction of a high-quality "dual teacher" teaching team in vocational colleges..

**Keywords:** dual teacher type teacher; Training needs; Human resource planning; Association mechanism; Cultivation strategy