

技能大赛驱动下中职“双师型”教师教学能力提升路径研究

程俊月

河北省唐县职业技术教育中心

摘要：“双师型”教师作为中职教学核心力量，其教学能力直接影响人才培养质量。本文以技能大赛为背景，一方面深入剖析中职“双师型”教师在教学能力提升过程中面临的挑战，另一方面结合技能大赛的特点与要求，进而分析技能大赛与中职“双师型”教师教学能力培养之间的内在联系。为切实解决上述挑战、充分发挥技能大赛的推动作用，本文从理论教学能力、实践教学能力、竞赛指导能力与教学研究能力四个维度，探索中职“双师型”教师教学能力提升的路径。

关键词：技能大赛；“双师型”教师；教学能力

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2025.12.162

引言

在产业升级与科技革命加速推进的背景下，我国将现代职业教育体系建设、高素质技术技能人才培养提升至国家战略层面。全国职业院校技能大赛肩负“以赛促教、以赛促学、以赛促改”使命，既是教育教学改革的重要抓手，也为“双师型”教师能力提升提供了实践场景与资源支撑。教师队伍质量是职教改革的关键，相关政策明确将强化“双师型”教师队伍建设作为核心任务，要求落实企业实践制度、办好技能大赛，以此深化考核评价改革、提升教师能力。因此，探索依托技能大赛系统高效提升“双师型”教师教学能力的路径，是破解职教改革难题的关键所在。

一、中职“双师型”教师教学能力现状分析

1. 技能大赛与理论教学融合能力薄弱。教师在技能大赛技术标准向课程内容的转化上存在困难，对团队协作、限时任务等竞赛模式的课堂应用能力不足，且竞赛评价标准未能有效融入学生理论考核。教学方法仍偏传统，对大赛元素的理解、转化与应用存在短板，导致理论教学与技能大赛、行业需求脱节，学生理论知识的实践运用能力难以满足竞赛要求。

2. 实践教学与大赛需求衔接不足。教师参与行业企业实践普遍存在时间短、深度不够的问题，难以将企业真实经验转化为大赛教学资源；对行业新技术、新工艺的掌握相对滞后，融入教学的力度不足；部分教师实操技能指导能力欠缺，职业素养教学也仍需提升。这导致实践教学与竞赛实操环节、行业发展需求存在衔接断层，学生实践技能难以适应竞赛备赛要求。

3. 竞赛指导能力存在明显短板。教师指导学生获取高层次奖项的成果较为薄弱，仅少数能实现国家级奖项突破；个性化指导方案制定能力不足，多数难以针对学

生个体差异提供有效指导；对学生模拟赛失误的诊断与改进能力欠缺，无法快速定位并解决问题。竞赛指导的科学性、有效性不足，直接制约备赛效率与学生竞赛水平的提升。

4. 教学研究与成果转化受限。教师对竞赛成果转化、教赛融合研究有明确需求，但受限于教学任务繁重、缺乏系统的大赛技术培训、企业实践机会不足等因素，相关教学研究难以深入推进。研究成果多停留在初步探索阶段，未能有效转化为教学资源，难以充分发挥竞赛对教学改革的推动作用。

二、技能大赛背景下中职“双师型”教师教学能力提升路径

（一）理论教学能力提升路径

1. 重构“竞赛导向”的理论教学内容

传统理论教学易与竞赛考点、行业标准脱节，需以技能大赛理论大纲、历年真题及行业最新规范为核心，通过“筛选—补充—重组”三步优化内容，使理论对接竞赛与行业需求。

筛选核心理论：组建“竞赛分析小组”，梳理近3~5年赛项规程、真题等，提取理论知识点建立“竞赛知识数据库”；对知识点做“频率统计”与“权重分析”，标记“高频考点”（≥3次）、“核心难点”（占比≥20%），形成“必保留清单”；对照教材，将清单外内容列为“待优化内容”，结合专业目标精简或压缩，聚焦竞赛核心考点，形成“理论教学清单”。

补充延伸理论：补充竞赛延伸知识，针对教材未覆盖的竞赛考点或未深入的内容，通过编写讲义、引入竞赛资料等纳入教学；补充行业前沿规范，结合行业新技术标准，邀请专家编写案例，确保理论与行业应用同步。

重组理论模块：拆解竞赛任务流程，明确各环节理

论需求；打破教材学科逻辑，按“竞赛任务模块”重组理论，形成含“核心概念、应用规则、易错点提示”的模块；根据竞赛任务顺序明确模块教学顺序，建立衔接逻辑；每学期结合赛项更新、备赛反馈动态调整模块，保证理论体系与竞赛任务同步。

通过三步，理论教学实现从“教材导向”到“竞赛需求导向”的转变，强化对竞赛的支撑，提升教学针对性与实操性。

2. 运用多种教学手段开展理论教学

在中职教师理论教学能力提升中，需结合竞赛案例，采用项目式、案例式、混合式等多种教学手段，满足技能大赛对学生理论应用与创新思维的需求。

项目式教学：锚定大赛需求，从知识、能力、竞赛维度重构四等水准测量理论教学目标；围绕“精度、操作规范、使用方法”设计真题整理与分析任务，拆解为针对性子任务；将学生分组，协同完成真题筛选、分类与考点标注，形成《真题考点分析表》；整合成果，汇编《备考手册》、搭建在线题库，并建立动态更新机制，确保资源与竞赛同步。

案例教学：立足大赛理论考核核心，搭建“理论知识点→实操场景→典型案例”的资源体系；分基础层（案例导入）、进阶层（案例研讨）、高阶层（案例重构）实施教学；通过“教学反馈-归因-优化”，实现案例教学能力动态升级。

混合式教学：依托线上平台推送微课、真题解析及虚拟设计工具，供学生预习；线下针对“光照与植物生态位匹配”难点，组织实操验证，并设置“大赛方案快速设计模拟”环节即时反馈，提升理论应用熟练度。

这些路径推动教师教学能力从“单向讲授”向“互动探究”、“脱离实战”向“赛教融合”转变，既提升学生大赛理论应用能力，也构建了教师理论教学能力发展体系。

3. 设计理论考核方法对接竞赛评价

为解决传统理论考核短板，设计对接竞赛的考核方法以评促教促学。一是模拟竞赛评价，打破单一笔试，增设限时案例分析、现场答辩等竞赛式考核，参考“准确性+逻辑性+创新性+表达”的竞赛标准评分，如工程测量考核用实景视频案例，引导学生分组分析错误与经验。二是过程性评价，优化“学习档案袋”，按模块分工记录学生动态，结合备赛周期分阶段评价，依据结果调整教学与备赛，双向促进。

（二）实践教学能力提升路径

在技能大赛对中职教育实践导向与技能标准提出更高要求的背景下，中职“双师型”教师教学能力的提升，

既需要筑牢“教学与行业深度对接”的实践根基，也离不开“能力持续迭代更新”的系统支撑。以下将从深化企业实践与推进常态化培训两个维度，具体阐述能力提升的实施路径。

1. 深化企业实践，筑牢“教学与行业”对接根基。通过制度化设计推动教师深度融入行业：制定“周期性、沉浸式”实践规划，明确教师每学年到合作企业实践不少于2个月，分阶段开展短期挂职、项目参与，接触生产流程、新技术应用及竞赛对应岗位技能；实践前校企共定计划，明确任务及考核标准，保障针对性。结合专业特点，组织教师定向对接核心岗位，深度参与实操，掌握岗位技能、技术流程、行业标准及问题解决逻辑，同步收集案例素材转化为教学资源。推动校企共研，教师参与企业技术研发、项目攻关，将真实项目拆解为学生课程设计任务，联合开发实践教材、实训手册，实现行业资源向教学资源转化。

2. 常态化培训，系统支撑能力迭代。构建多维度培训体系：定期邀请企业技术骨干、行业带头人进校园，围绕最新技术、工艺标准及岗位需求开展培训，确保教师掌握行业前沿。建立培训资源库，分类存档课件、案例视频等资料，组织课题组成员二次开发为模块化培训手册，形成可复用、可更新的素材，保障培训效果长效性。

（三）竞赛指导能力提升路径

在技能大赛成为职业教育“岗课赛证”融合重要纽带的背景下，“双师型”教师的竞赛指导能力是连接日常教学与赛事比拼的关键，直接影响“以赛促教、以赛育人”实效。提升这一能力需构建系统化路径：精准化培训打基础，校赛打磨作跳板，激励制度供动力，三者协同推动能力从“理论认知”迈向“实践精通”。

1. 系统培训：筑牢竞赛指导能力根基

技能大赛的竞技性与规范性，对教师的竞赛指导能力提出了远超常规教学的特殊要求。为帮助教师精准把握竞赛本质、提升指导效能，需聚焦竞赛核心逻辑与实操方法开展针对性培训，具体可从两个关键维度切入：

一是竞赛内核解读。通过行业专家专题讲座、赛事组委会政策解读会等，帮助教师吃透竞赛规程中的技术要点、评分细则及“岗课赛证”衔接逻辑，避免指导方向偏差。

二是指导策略研修。通过优秀指导教师工作坊、跨校案例分享会等，学习分层训练设计、心理疏导技巧、应急处理方案等实操方法，将“教技能”转化为“教竞赛”的系统能力。

2. 校赛打磨：推动能力从理论到实践转化

校赛作为衔接日常教学与高规格赛事的“试验田”，

具有场景仿真度高、试错成本低、迭代空间大的优势，是教师锤炼指导能力的核心载体，通过“组织—实践—反思”闭环实现能力升级。

其一，构建“教研处统筹+教研组协同”的组织模式。由学校教研处牵头，根据专业特色对接高规格赛项（如机械专业对接数控赛项），明确赛项设置、裁判标准、设备保障等，确保校赛专业性；各专业教研组组长组建指导团队（含理论教师与企业兼职教师），通过共同解读标准、设计方案、研判潜力，打破“单打独斗”局限，为教师提供规范“实战场”。

其二，完善“定期实践+对标高赛+激励驱动”机制。每学期各专业定期举办校赛，形成稳定打磨周期，教师可依上届反馈调整策略，验证效果，形成“实践—调整—再实践”的螺旋上升；设立评奖机制（如获奖学生发证、指导教师专项奖励），以赛验教明确优劣；校赛严格对接市赛、省赛标准（相同评分细则、设备型号等），让教师提前熟悉“高压场景”，避免因陌生导致偏差。

其三，建立“校内复盘+外部点评+方案迭代”的转化机制。赛后教研组分担数据复盘（汇总失分点、分析共性问题），教师区分“学生技能问题”与“指导策略问题”；邀请企业导师、校外优秀指导教师点评，引入外部视角发现盲区；通过“复盘清单”（含问题、原因、措施），将零散经验转化为系统方案（如针对“应急能力不足”增加设备故障模拟训练）。

3. 激励制度：激发持续精进内生动力

竞赛指导需大量时间精力投入，长期高强度易致动力衰减，科学激励需兼顾物质与精神双重维度。物质上，将指导成果与绩效考核、职称晋升挂钩，设专项奖励基金，对获奖指导教师给予课时补贴、教研经费倾斜；精神上，通过表彰大会、经验分享会树立“指导能手”典型，将优秀案例纳入培训教材，增强职业荣誉感与专业认同。更需体现“过程导向”，不仅奖励赛事成绩，更鼓励教师开展“赛教融合”研究（如开发竞赛课程模块），推动激励从“短期冲刺”转向“长效发展”，形成“投入—成长—收获”的良性循环。

综上，系统培训提供“认知与技能底盘”，校赛打磨让能力“落地生根”，激励制度注入“内生动力”。三者相互支撑、层层递进，既解决“不会指导”的能力问题，又破解“不愿投入”的动力问题，推动教师竞赛指导能力从“达标”到“卓越”，切实发挥技能大赛对职业教育人才培养质量的提升作用。

（四）教学研究能力提升路径

1. 科研能力专项培训：每学年开展2-3次教学研究能力专项培训，培训内容涵盖“科研选题技巧、文献检

索与分析方法、研究方案设计、数据收集与处理、论文写作与成果转化”等模块。邀请职业教育领域专家、期刊编辑授课，采用“理论讲解+案例分析+实操训练”形式，如让教师结合自身竞赛与教学实践，现场完成科研选题设计与研究框架搭建，提升教师科研实操能力。

2. 科研项目实践锻炼：设立校级“竞赛与教学融合”科研项目，鼓励教师申报。对获批项目给予经费支持与导师指导，安排经验丰富的科研骨干教师担任项目导师，全程指导项目研究。通过参与真实科研项目，让教师在实践中掌握科研流程与方法，积累科研经验，逐步提升教学研究能力。

3. 教研交流平台搭建：搭建“线上+线下”教研交流平台。线上依托学校教学资源平台，开设“竞赛与教学融合”教研板块，教师可分享科研心得、发布研究疑问、交流教学研究成果；线下每月开展1次教研沙龙，围绕“竞赛成果转化难点”“赛教融合科研选题”等主题展开研讨，促进教师间思想碰撞与经验交流。同时，与区域内其他中职学校建立教研合作关系，开展跨校教研活动，拓宽教师教研视野，提升教学研究的广度与深度。

结语

在技能大赛深度融入职业教育“岗课赛证”融合体系的背景下，中职“双师型”教师教学能力的短板与提升路径已清晰呈现。各路径紧扣“以赛促教、以赛育人”核心目标，聚焦教师能力与职教高质量发展的适配性，涵盖理论与竞赛标准衔接、实践与行业需求呼应等维度。

通过系统化内容优化、多元化教学创新等举措，教师将突破能力瓶颈，从“知识传授者”转型为“赛教融合领航者”。这不仅能提升学生竞赛水平，更能推动教学与行业标准、岗位需求深度耦合，为培养高素质技术技能人才提供支撑，助力职业教育实现更高质量发展。

参考文献

- [1] 徐君, 李蔚, 颜丽婷, 等. 基于服装技能大赛的中等职业双师型教师培训体系研究[J]. 辽宁丝绸, 2022.
- [2] 张艳敏, 任立杰. 技能大赛背景下中职“双师型”教师队伍建设的探索[J]. 精品生活, 2023.
- [3] 邢慎娜, 邵华广. 浅析技能竞赛对中职服装“双师型”教师培养[J]. 西部皮革, 2020.
- [4] 唐维贵. 中职双师型教师“双岗双赛”培养模式探索与实践——以装备制造类专业为例[J]. 教育科学论坛, 2023.

基金项目：河北省职业教育科学研究“十四五”规划《技能大赛背景下中职“双师型”教学能力提升的路径研究》（JZY24229）。