

# 高职产业学院师资队伍建设现状与提升路径研究

杨先花

(浙江经济职业技术学院,浙江杭州 310018)

**【摘要】**推动高职产业学院建设,教师是关键因素和主要力量。围绕高职产业学院师资队伍建设的主题,详细分析了师资队伍建设的现状,深入剖析了师资队伍存在的主要问题,最后提出了加强高职产业学院师资队伍建设的提升路径。研究表明,通过精准定位、创新评价标准、完善培训体系等举措,能有效打造一支数量足、素质高、业务精的一流师资队伍,从而推动产业学院的可持续发展。

**【关键词】**高职院校;产业学院;师资队伍;产教融合

**【doi:10.3969/j.issn.2095-7661.2022.04.029】**

**【中图分类号】**G715

**【文献标识码】**A

**【文章编号】**2095-7661(2022)04-0105-03

## Research on the Current Situation and Promotion Path of the Construction of the Teaching Staff in Higher Vocational industrial Colleges

YANG Xian-hua

(Zhejiang Technical Institute of Economics, Hangzhou, Zhejiang, China 310018)

**Abstract:** Teachers are the key factor and main force to promote the construction of higher vocational industrial colleges. Focusing on the theme of the construction of the teaching staff of higher vocational industrial colleges, this paper analyzes in detail the current situation of the construction of the teaching staff, discusses in depth the main problems existing in the construction of the teaching staff, and puts forward a path to strengthen the construction of the teaching staff of higher vocational colleges of industry. The research shows that through precise positioning, innovative evaluation standards, improvement of training system and other measures, we can effectively create a first-class teaching team with sufficient quantity, high quality and excellent business, thus promoting the sustainable development of the industrial colleges.

**Keywords:** higher vocational colleges; industrial college; teaching staff; integration of industry and education

随着校企合作的不断深化、产业形态的加速演进和国家政策的大力推进<sup>[1]</sup>,产业学院在近年来得到长足发展。在产教融合背景下,高职院校主动作为,积极推动产业学院建设与发展。高职产业学院是基于共管、共建、共享、共赢理念,以培养应用型、复合型与创新型的U型人才为核心,以学科或产业为载体,由高职院校、行业企业、地方政府部门等为办学主体,推进多方共同开展教育教学、技能培训、研究开发、创新创业、社会服务的一种新型产业教育组织形式<sup>[2]</sup>。推动高职产业学院建设,教师是关键因素和根本力量。不论是人才培养方

案的制定、校企合作课程的开发、特色教材的编订,还是科研项目的研发、学生实习实训的组织、社会服务的参与等,最终要靠教师去落实完成,因此师资队伍的质量和凝聚力直接影响产业学院的功能发挥与运作效果。而薄弱、断层、流失的师资队伍,会让高职产业学院无法得到健康持续发展。高职产业学院要在打造优质师资队伍方面狠下功夫,为培养高技能人才、参与社会服务夯实牢固的师资基础。

### 1 高职产业学院师资队伍建设存在的主要问题

**【收稿日期】**2022-08-29

**【作者简介】**杨先花(1981—),女,湖北荆州人,浙江经济职业技术学院教师,硕士,经济师,研究方向:职业教育、培训管理。

**【基金项目】**2022年浙江经济职业技术学院院级课题“以职业院校产业学院为依托的‘1234校企合作模式’探究”(课题编号:X2022065)。

当前高职产业学院师资队伍主要由校本师资、企业师资和外聘师资三部分组成,以校本师资为重点。为了推动“双师型”教师建设,高职院校一般都建有相应的培训培养机制,鼓励本校教师到合作企业进行理论学习、挂职锻炼、实地调研,鼓励企业师资到合作高校进行授课技能培训,同时校内积极推动课程研发、学员授课、企业服务纳入校本师资职称评定与评优考核。但纵观高职产业学院师资队伍建设,仍存在一些问题。

### 1.1 定位不精准,导致本领恐慌

由于部分高职产业学院缺乏专业的师资队伍,加之高职院校、合作企业和授课教师对自身没有清晰的定位,因此在教师中容易产生本领恐慌的问题,主要包括知识性、技术性、方法性恐慌等。首先,高职院校引进师资时,普遍注重高学历。随着高等教育进入大众化,高职院校尤其是高水平或公办高职院校大力引进博士研究生,有部分专业相关性不高的博士研究生被重金引入,引进的硕士研究生也更看重是否毕业于985、211高校。在招聘中,企业经历较少纳入考虑,这就将大批有丰富实操经验的技能大师、精兵强将拒之门外。其次,校本师资教学时,普遍把自己定位为高校教师。高职产业学院的教学设计、授课方法与二级学院截然不同,而校本师资由于双师型教师缺乏,实践能力和从业经验不足,对接校企合作的各项工作时就显得有心无力。部分校本师资为了应付任务,授课内容与二级学院授课几乎一模一样<sup>[3]</sup>,不能针对产业学院学生或学员的特点进行因材施教,对于产业学院的授课任务,也存在畏难或抵触情绪。第三,企业师资工作时,协同育人意愿不强。相比较于校本师资,企业师资的实践能力较强,从业经验丰富,但他们教学能力普遍不高,存在不敢讲、不会讲、不善讲的问题。大部分企业师资都认为高校才是产业学院的办学主体,育人是高校的职责,因此他们育人的积极性普遍不高<sup>[4]</sup>,认为做好本职工作才是重中之重。第四,外聘师资授课时,高校教师侧重于理论知识讲解,而政府负责人和职业讲师侧重于实际应用,这往往导致理论与行业发展不能紧密结合起来,无法为全日制学生或社会学员的学习、实践提供全面且专业的指导。

### 1.2 体系不完善,能力提升缓慢

尽管高职产业学院比较重视师资队伍建设,但部分高职院校由于顶层设计的缺失,没能构建起完善的师资培训体系。此外,高职院校教师一般肩负较为繁重的教学任务,每学期至少需开设2门

以上专业课程,有的教师甚至每学期开设5门专业课,深入企业进行实践学习和锻炼的时间非常有限。对于校本师资到企业进行挂职锻炼、实地调研等活动,部分高职院校没能高度重视并给予相应的保障,导致部分教师尽管去企业实践,却不能真正融入企业的具体生产和技术研发之中,实践能力无法得到实质性提升。另一方面,高职院校与行业企业间未制定双师型企业教师培育计划,虽然在实际探索中,部分行业企业也负责选派企业师资入校进行培训,但大部分培训时间较短,很难深入学习,且培训内容与企业师资的实际需要尚有差距,无法有效提升企业师资的授课能力。

### 1.3 激励不健全,导致积极性低

当前大部分高职产业学院将师资纳入高职院校师资总量,按照普通二级学院的管理方法实施统一师资管理,对外聘师资、兼职教师缺乏针对性的制度规范和激励措施,没能形成真正意义上符合自身特色的师资队伍考核评价体系。对于校本师资,高职产业学院仍将科研成果的数量作为年底评优、职称评定、聘任考核的主要指标,而教师实践能力提升、指导学生或学员开展实训活动或创新比赛的成果较少纳入考核评价之中,或只占很少分值。在这种科研考核指挥棒下,教师们都把有限时间和精力投入到科研中,有能力进行产教融合的教师也因顾虑重重使得积极性不高。对于企业师资和外聘师资,由于其自身的双重身份,高职产业学院对其工作量、产出成果缺乏科学合理的考核评价制度,给予的课时费又无法发挥较大的激励作用,严重影响了他们的工作积极性和工作效率。虽然也有部分高职产业学院相继出台文件,建立相应的激励机制,努力使激励实现规范化、制度化,但激励政策在落实过程中,却没能执行到位。

## 2 高职产业学院师资队伍建设的途径

### 2.1 精准角色定位,具备优秀的教学能力

首先,高职院校要转变育人理念,将师资引进重点放在对口的专业人才上,注重考察引进师资的专业背景、实践技能,让人才充分发挥在产教融合中的作用与价值。同时学校要注重专业和学科带头人的培养,要花大力气、用大投入在培养带头人方面下功夫,通过实施高层次人才引入工程、领军人物培育工程等,重点引进和培育能担当重任的中青年带头人,示范、带动、引领产业学院高质量、可持续发展。其次,推动校本师资进企业实训实践。高职院校要建立教师深入企业实践锻炼的

常态化机制,通过大会宣讲、媒体宣传等方式,广泛宣传教师参与企业实践锻炼的重要性,使“双重身份、双重职能、双向交流、提升本领”的理念深入人心,并落实为实际行动与习惯。高职院校要为学校师资参与企业实践提供良好的实践机会、给予优厚的倾斜条件、加大正面的积极宣传,鼓励教师利用寒暑假、空余时间到企业参与实践锻炼,以不断提升自身的实践教育教学水平。第三,激发企业师资育人的积极性、主动性<sup>[5]</sup>。高职产业学院要让合作企业理解师资协同育人的重要性,并为企业师资量身定制教学技能培训。来产业学院授课、参训的企业师资是企业重要的代言人,在产业学院工作时,会将企业文化、产品介绍给产业学院学员,实际上是在为企业做有效的品牌宣传。对于企业师资自身而言,培训还能极大丰富自身理论知识,提升“双师双能”业务水平,有机会为自身找寻职业发展的第二条路径。因此企业师资需要激发干劲,常态化地练好“内功”,做到敢讲、能讲、善讲。第四,提升外聘师资的整体育人能力。外聘教师要通过向专家学者学理论、向行业领袖学经验,不断拓宽自身知识面和创新能力,努力成为具备扎实的理论知识、专业技能和动手实践能力的高素质创新型名师。

## 2.2 完善培训体系,制定多元的培训方案

培训是克服教师本领恐慌的重要途径,也是提高教学质量的重要保证。高职产业学院本身就是一个良好的师资交流、互动、共享平台,能为教师提供在校学习、锻炼的机会。产业学院应利用好自身优势做好教师培训工作。首先,提升教师参加培训活动的内驱力。高职产业学院要积极鼓励教师参与各类“充电”培训,要通过精心组织和服务,让教师自觉自愿参加培训,实实在在学有所获。其次,要制定完备的培训方案,将培训制度化、常态化。高职产业学院要制定科学系统的教师培训计划,不断拓宽教师的知识视野,更新教师的知识结构。高职产业学院可通过邀请专家学者进行讲座或授课,定期选派校本师资到企业生产一线实践锻炼、选派工作经验丰富的企业师资到产业学院任教等方式,不断提升教师的专业素养、实践能力。高职产业学院要积极探索线上线下相结合的培训新模式,以保障不同需求下培训活动顺利开展。再次,建立教师培养培训基地。教师培养培训基地可通过校企师资联合授课与联合实践指导,

专职教师与技术骨干之间的双向交流与兼职等,打造跨界、跨行业的专兼融合师资队伍,为教师培训提供更多优质资源以及选择机会。

## 2.3 创新评价标准,建立有效的激励机制

评价指挥棒、激励风向标具有引导、调适等重要功能,高职产业学院要建立健全考核评价与激励机制,更好调动教师的积极性、主动性。首先,建立产出导向的评价体系<sup>[6]</sup>。高职产业学院要推进评价主体的多元化,除了学生、管理人员和同行评价外,还可加入产业界、社会等第三方评价;推进评价标准的多样化,除了标准化的作业与考试分数、科研成果外,还可把学生评价、教学改革情况、核心技术攻关等作为重要评价指标。其次,充分发挥正向激励的作用。高职产业学院要对培育高水平学生多、学生点赞多、研发成果多、责任心强、育人水平高的教师进行表彰奖励和大力宣传,通过树立先进典型、标杆,不断激发教师的职业荣誉感和责任心,引领、带动普通教师水平的提升,吸引更多教师加入产业学院大家庭。第三,积极探索实施特设岗位计划。高职产业学院要引导、鼓励优秀人才到学院任教,通过设置特设岗位来拓宽引才留才渠道,进一步优化产业学院教师队伍建设。

## 3 结语

高职产业学院教师队伍建设是项长期复杂的系统工作,需要产业学院、合作院校与企业把此项工作纳入单位发展战略,要在全社会、全校、行业企业营造关注产业学院教师队伍建设的良好氛围,通过多方协同、多措并举,合力打造一支数量足、素质高、业务精的一流师资队伍,以推动产业学院可持续发展。

## 【参考文献】

- [1]吴显嵘.基于产教融合的高职产业学院建设机理及路径研究[J].中国职业技术教育,2018(29):5-11.
- [2]张志东,王华新,陈琳.高职院校产业学院的现状、问题及发展建议[J].中国职业技术教育,2021(34):77-81.
- [3]金炜.新时代高职产业学院的建设逻辑、现实困境与破解路径[J].教育与职业,2020(15):28-34.
- [4]万伟平.现行机理下产业学院的运行困境及其突破[J].教育学术月刊,2020(3):82-87.
- [5]陈春晓,王金剑.应用型本科高校产业学院发展现状、困境与对策[J].高等工程教育研究,2020(4):131-136.
- [6]崔彦群,应敏,戴炬炬.产教融合推进应用本科“双主体”产业学院建设[J].中国高校科技,2019(6):66-69.