

高职教师深度参与企业实践的影响因素 与推进对策建议

李琼

温州职业技术学院, 浙江 温州 325035

DOI: 10.61369/VDE.2026040043

摘 要 : 高职教师企业实践是提升“双师型”教师素质、深化产教融合的重要途径。当前教师企业实践普遍存在“浅层化”的问题,如何促进教师深度参与成为亟待研究的课题。文章从教师个人、企业、学校三个维度,分析了影响高职教师深度参与企业实践的关键影响因素,并在此基础上分别从学校、企业、教师三个层面提出了推进教师深度企业实践的对策建议。

关 键 词 : 高职教师; 企业实践; 深度参与; 影响因素; 产教融合

Influencing Factors and Promotion Countermeasures and Suggestions for the In-depth Participation of Vocational College Teachers in Enterprise Practice

Li Qiong

Wenzhou Polytechnic, Wenzhou, Zhejiang 325035

Abstract : Enterprise practice for vocational college teachers is an important way to enhance the quality of "dual-qualified" teachers and deepen the integration of industry and education. At present, there is a widespread problem of "superficiality" in teachers' enterprise practice. How to promote teachers' in-depth participation has become an urgent topic to be studied. This article analyzes the key influencing factors that affect the in-depth participation of vocational college teachers in enterprise practice from three dimensions: individual teachers, enterprises, and schools. On this basis, it puts forward countermeasures and suggestions for promoting teachers' in-depth enterprise practice from the three levels of schools, enterprises, and teachers respectively.

Keywords : vocational college teachers; enterprise practice; deep participation; influencing factors; integration of industry and education

引言

随着职业教育改革的深入推进,“双师型”教师队伍建设成为高职院校内涵发展的核心议题。教育部等四部门印发的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》明确提出,要落实教师企业实践制度,专业课教师每年至少1个月的企业实践^[1]。然而在政策执行层面,有些教师在企业实践中走的是形式主义^[2]——如打卡拍照、盖章走人或浅尝辄止,但有些教师却能融入企业,深度实践,与企业有良好的合作。造成这种差异的因素是多方面的,很值得深入探究。

深度企业实践需要职业院校教师真正进入企业的真实生产或服务环境,以全职顶岗、参与项目、承担任务的方式,沉浸式地完成一段完整的工作周期,并将获得的新技术、新工艺、新标准转化为教学资源的系统性实践活动。“深度”实践强调的是教师真正融入企业一线,而非浮于表面的参观考察^[3]。2025年年底教育部发布的《职业教育教师企业实践项目开发与实施指南》为深度企业实践提供了重要的制度依据,体现了国家层面对于教师企业实践从“有”到“优”的要求^[4]。如何推动教师从“浅层观摩”走向“深度参与”,成为职业教育研究的重要议题。

为了深入研究该问题,本研究采用了“量化调查+质性访谈”的混合研究方法,通过对42名高职教师的企业实践的参与深度进行调查,再根据调查结果选取深度企业实践的教师进行访谈,挖掘其深度参与实践的影响因素,在此基础上再提出推进教师深度企业实践的对策建议,为完善教师企业实践提供参考。

项目信息: 课题项目: 高职教师企业实践深度参与的“成功基因”解码研究——基于我校多案例的实证分析, 李琼, WZY2025029

作者简介: 李琼(1978-),女,浙江温州人,讲师。

一、影响教师深度参与企业实践的因素

（一）教师个人因素：企业工作经历与内驱力的基础作用

1. 企业工作经历是深度参与的重要基础

调查访谈中发现，有企业工作经历的教师更容易融入企业环境、更容易与企业对接、与企业相关人员能更高效的沟通。能够独立承担核心任务的教师多为有企业工作背景的。反之，没有企业工作经历的教师是直接从学校到学校，没有足够的实践能力，跟企业的新聘员工没有本质的区别。这些教师去企业进行短期的实践，企业能安排的岗位也就是学习观摩型的岗位了。

2. 强烈的内驱力和危机意识决定了参与的持续性

愿意深度参与的教师都肯定下企业的价值，认为下企业是“自我提升的需要”，可以“提升教师技术能力或实践能力”，“了解企业的技术发展”，不少教师将企业实践视为更新知识、避免职业危机的途径。同时认为下企业可以“丰富教学内容”，只有深入企业才能“讲实际有用的东西”，避免“照本宣科”，从而提升教学质量和学生就业竞争力。然而，调查显示，还有35.71%的教师存在“个人意愿低”的问题，说明内驱力不足^[5]是阻碍深度参与的重要因素。

（二）企业因素：接纳与信任的决定性影响

1. 企业接纳程度决定参与深度

调查显示，59.52%的教师认为“企业出于保密、效率等原因，不愿让教师接触核心业务，仅安排表面性参观或工作”是主要困难。这一数据揭示了企业在教师实践中的关键角色，即便教师有强烈的参与意愿，如果企业不开放核心岗位^[6]，深度参与也无从谈起。访谈中也有教师印证了这一点：“不管是设计、装配还是生产部门，其实企业员工都有点抵触外面的人进来……只有老板压下来，接触时间长了，他们才会愿意交流。”当企业老板亲自推动、将教师纳入正式项目时，教师才能获得深度参与的机会。这说明企业高层领导的态度至关重要，只有企业高层真正重视教师实践，并将其纳入企业的战略规划，教师才有可能获得深度参与的机会。调查显示仅有9.52%的教师能接触企业核心技术并常规使用新设备新工艺，反映出企业开放度严重不足。

2. 合作基础影响参与效果

学校与企业是否建立长期稳定的合作关系，直接影响教师能否深度参与。校企双方如果有长期合作的基础，会逐渐建立信任，教师也更有可能会介入企业的核心项目或岗位，而非停留在表面参观。有些教师是依托了亲戚或朋友关系才得到了企业参与研发和学习的机会。这种个人关系型合作，虽然在短期内效果显著，但其局限性也很明显：一是具有偶然性，不是每个教师都有这样的社会资源；二是难以复制和推广；三是稳定性较差，一旦个人关系发生变化，合作就可能中断。所以，要从根本上解决企业对接问题，还需要建立学校层面的制度化合作机制。

（三）学校因素：制度保障的推动作用

1. 时间保障是深度参与的前提

深度参与需要教师以正式员工、项目组成员等角色承担企业具体岗位职责或参与生产或研发项目，要求教师对企业和产品有

基本的了解、对岗位工作流程和工作内容有大致的熟悉，这就需要比较长的周期，而高职院校教师下企业一般是利用暑期到企业实践1月。这短短的时间还只能让教师对企业、产品和岗位工作内容有基本的了解，还根本谈不上深入掌握技能，更别学说是为企业解决难题，进行研发、设计等核心岗位的实践了。“时间不够”是很多访谈对象反映的问题。有不少教师提到教学任务繁重难以抽身。调查数据显示，45.24%的教师面临“时间冲突”，42.86%反映“教学任务重”，也说明现有排课制度未能为教师实践留出充足空间。

2. 平台搭建决定深度参与的可行性

教师专业特长与企业需求是否匹配，决定了其能否为企业创造价值。如果教师的技术专长与企业的实际需求不匹配，即使进入企业，也难以找到用武之地。调查中，42.86%的教师认为“企业匹配难”是主要困难。仅有7.14%的教师认为实践内容与教学“高度关联”，说明岗位匹配度有待提高。这种不匹配，既浪费了教师的专业能力，也浪费了企业的接待资源。如果有一个平台能让教师与企业的需求精准对接，也会大大促进教师深度参与实践。

3. 激励机制影响参与的积极性

调查显示，50%的教师认为“机制保障弱”是主要困难，59.52%的教师希望“提供充足的实践津贴和经费保障”。教师下企业涉及交通、时间等额外成本，如果“没有任何补助”，仅靠情怀难以持久。明确的经费补贴（如按天数计算课时补贴）能有效解决后顾之忧。现在很多学校为了促使教师下企业，有非常严格的督查制度，如果教师不下企业，会被“扣钱”或“扣分”，负向激励多于正向激励，也影响了教师参与的积极性。

4. 评价方式直接影响参与效果

很多学校在考核教师是否有下企业时，主要看教师是否有提交周记和实践报告，是否有企业的盖章证明，如果有提交了，那下企业就合格了。这样的考核评价方式过于单一^[7]而且存在明显的漏洞，会导致“打卡就溜”的形式主义。教师在企业究竟做了什么、学到了什么、带回了什么，却无人问津。因此，教师企业实践的评价方式应体现教师企业实践的真实性和深度^[8]。

二、推进高职教师深度参与企业实践的对策建议

本文将从学校、企业和教师三个层面提出推进高职教师深度参与企业实践的对策建议，以供参考。

（一）学校层面

1. 分类培养，精准支持

学校针对教师企业实践的管理上来说，对不同背景的教师应采取差异化的策略：

一是对无企业经历教师：安排企业跟岗培训，由企业导师指导，以“学徒”或“准员工”的身份进企业实践，目的旨在让这类教师掌握岗位的核心能力，从基础岗位做起，逐步提升实践能力。

二是对有企业经历教师：提供项目支持，鼓励其发挥引领作

用,参与企业核心技术攻关。以企业真实技术难题或研发项目为载体,安排教师参与。建立项目驱动机制,鼓励教师参与攻关,鼓励教师与企业联合申报课题、共同申请专利,形成利益共同体,学校对合作给予特别支持。

三是对参与意愿低的教师:加强政策宣讲和典型示范,激发内在动力。通过典型宣传、榜样示范,让教师看到深度参与对个人成长、学生培养、企业服务的综合价值,形成正确的职业发展观。

2. 搭建精准化的校企对接平台

学院领导和教研室主任要主动深入对接企业基地,搭建对接平台,让企业有机会发布需求通知,让教师能精准地通过平台找到岗位或项目,或由学校领导进行精准推荐。学校可以建立企业技术需求库和教师专长数据库,实现精准匹配。对于一些企业项目,如果需要多学科攻坚的,可以安排教师“以团队的形式下企业”,为企业提供综合性的解决方案。学院领导与企业高层保持常态化沟通,建立互信关系;组织校企技术沙龙、难题会诊等活动,增进相互了解;对积极接纳教师的企业给予表彰或政策倾斜。

3. 建立弹性化的时间安排制度

针对“时间冲突”和“教学任务重”两大困难,建议学校能允许教师“一周去两次,一个月累积8天”,可以利用平时有空的时间去,而非强制集中寒暑期进行实践,给教师有更多可自由安排的空间^[9]。

4. 强化正向激励机制

将负向的激励改为多元化的正向激励体系。学校可以根据教师的实践区域和实践时长发放课时补贴、交通补贴等方式鼓励教师去企业实践。这种明确的经费补贴能有效解决后顾之忧,让教师“愿意去”、“放心去”。可以将实践成果(如技术攻关、专利、教学案例转化)纳入实践考核。对于深度参与并取得一定成果的教师进行内部的通报表扬,形成示范效应。通过树立典型、宣传榜样,让更多教师看到深度参与的价值和回报。

5. 建立实践成果汇报制度

学校可以组织实践成果分享会,让教师分享实践收获、展示

实践成果,既相互学习,也接受监督。分享会不仅是展示的平台,也是相互学习、相互激励的机会。营造比学赶超的氛围,让深度参与者获得展示机会和成就感。当教师看到自己的实践成果得到认可、能够帮助同事成长时,其成就感会转化为持续参与的动力。

(二) 企业层面

1. 转变认知和角色

企业基地不能把自己定位为提供实践场所的被动接待方,要改变这种被动的认知和角色,主动申请成为教师实践基地,成为教师培养的参与者和责任人,将教师实践纳入企业人才培养或技术合作的整体规划中,将教师作为“准员工”对待^[10],而不是外人,配备经验丰富的企业导师进行指导,梳理企业内部的真实岗位和项目,形成可供教师选择的实践岗位清单和项目清单。

2. 寻求建立长效合作机制

企业基地可根据自身的行业和岗位需求,积极与专业对口的院校建立长期合作关系,通过长时间的合作可以建立彼此的信任,也让双方更了解彼此,可以进行更深度的项目合作,以积极的姿态寻找构建校企共赢的合作模式。

(三) 教师层面

高职教师需要深刻认识到企业实践不再是可有可无的任务,而是提升“双师”素质、跟上产业迭代的必经之路,职业院校的教师只有深入一线,才能避免课堂教学与产业实际脱节,这是对学生负责,也是对自己职业生命力负责。教师对待企业实践的态度应从“要我去”变为“我要去”,要有职业危机意识,主动建立与行业企业的长期联系,定期回炉再造,保持自身技术敏感度,才能真正成为产业升级的同行者,而不是旁观者。

综上所述,高职教师深度参与企业实践是职业教育高质量发展的内在要求;当前教师企业实践所面临的诸多困境,其背后是教师个人因素、企业因素、学校因素的共同作用;要推动教师从“浅层观摩”走向“深度参与”,需要学校、企业、教师三方协同发力,才能更好地推动教师深入企业实践。

参考文献

[1] 中华人民共和国教育部,国家发展和改革委员会 财政部 人力资源和社会保障部.关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知 [EB/OL]. (2019-08-30).

[2] 何正英.利益相关者理论视角下职业学校教师企业实践的价值逻辑、存在问题与路径突破 [J]. 职业技术教育, 2024, 45(35):61-64.

[3] 姚岚, 谭维智. 高职教师企业深度实践:为何与何为 [J]. 高等工程教育研究, 2022, (05): 133-138.

[4] 中华人民共和国教育部. 职业教育教师企业实践项目开发与实施指南 [EB/OL]. (2025-12-30).http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/202512/t20251230_1425247.html.

[5] 苏玉玲. 高职院校教师企业实践的创新路径探索 [J]. 职教通讯, 2023, (08): 77-82.

[6] 郝天聪. 高职院校教师企业实践亟待破解的关键问题及创新路径 [J]. 高等工程教育研究, 2024, (06): 132-136+153.

[7] 丁瑞昌. 高职院校教师企业实践的价值意蕴、现实问题与破解之策 [J]. 湖北工业职业技术学院学报, 2024, 37(06): 21-25.

[8] 郝天聪, 范栖银. 高职院校教师企业实践成效评价指标体系的构建与应用研究 [J]. 职教论坛, 2025, 41(03): 39-49.

[9] 邹心鉴, 王悦晓. 高职院校教师企业实践的现实困境与破解之策 [J]. 职教通讯, 2025, (03): 33-39.

[10] 陈添珍, 郎富平, 张嗣等. 高职院校教师企业实践的困境表征与突破路径 [J]. 职业技术教育, 2024, 45(32): 57-62.