

# 高职院校教师企业实践制度落实困境与纾困之道

高燕林,何艳,谷摧摧  
(广东科贸职业学院,广东广州 510430)

**[摘要]**职业教育和普通教育对教师要求上的最大差异在于前者需要更丰富的实践经验。我国职教教师企业实践制度的演变历程可分为萌芽阶段、建立阶段和完善阶段。职教教师企业实践制度建立以来存在制度设计主体不明确、保障制度措施不到位、实践评价体系不科学等问题。对此,高职院校需要搭建内外部制度设计主体、建立教师企业实践内在保障机制、构建科学教师企业实践评价指标体系。

**[关键词]**高职院校;教师;企业实践制度;校企合作

**[中图分类号]** G71

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 2096-711X(2023)06-0063-04

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2023.06.024

**[本刊网址]** <http://www.hbxb.net>

职业院校教师企业实践制度是职业教育教师队伍建设的行动指南、方向指引。《中华人民共和国职业教育法》(以下简称《职业教育法》)颁布于1996年,这部法律为我国职业教育事业的改革与发展起到了重要推动作用。基于此,本文回顾自颁布以来,我国职教教师企业实践制度的演变历程,剖析其主要现状,从而尝试提出该制度的健全与完善对策。

## 一、职教教师企业实践制度的演变历程

随着党和国家对职业教育的重视,我国职业教育教师企业实践制度发展分别经历了萌芽阶段、建立阶段和完善阶段。职业教育的发展越来越受到高度重视,推动了高职教师企业实践制度的建立和完善。

### (一)萌芽阶段(1996年-2003年)

1996年到2005年是我国职业教育教师企业实践制度萌芽期。1996年,《职业教育法》首次提出“企业、事业单位应当接纳职业学校和职业培训机构的学生和教师实习”,标志着我国职业教育教师企业实践制度初露端倪。1997年,原国家教委颁布《关于加强中等职业学校教师队伍建设的意见》(职教[1997]8号),意见要求“要逐步建立职业学校教师到对口企业定期实习制度”。当时,国家层面尚未出台关于职业学校教师企业实践的具体制度和规定,主要是通过职业教育培训基地和部分事业单位对职业教师进行各种形式的短期培训。1998年,原国家教委发布《面向二十一世纪深化职业教育教学改革的原则意见》(职教[1998]1号),意见明确指出“职业学校教师企业实践的主要目的是了解专业知识、掌握专业技能和提高实践能力。”

2001年,教育部发布《关于公布首批全国职业教育师资专业技能培训示范单位的通知》(职教成函[2001]3号),通知确定“海尔集团、上海宝钢集团公司、四川长虹电子集团公

司、中国第一汽车集团公司”等六个单位为首批全国职业教育师资专业技能培训示范单位,指出要对职业学校专业课教师和实习指导教师进行专业技能训练。2002年,国务院发布《关于大力推进职业教育改革与发展的决定》(国发[2002]16号),指出“要加强职业教育师资队伍队伍建设,逐步安排教师进行实践和考察”。以上政策为职业院校教师企业之间制度的建立奠定了基础。

萌芽阶段,国家和政府部门从不同维度指出,职业教育教师要进行“实习”“专业实习”“考察和培训”,从而提高教师专业水平、专业实践技能。这一阶段,职业教育教师企业实践制度的建设,与“双师型”教师队伍建设发展同步。

### (二)建立阶段(2004年-2007年)

2004年,教育部等七部门联合发布《关于进一步加强职业教育工作的若干意见》(教职成[2004]12号),首次提出要建立“教师企业实践制度”,对教师企业实践制度的时间进行明确。这表明我国职教教师企业实践制度正式建立。自此,职教教师企业制度逐步走向规范化、制度化建设。2006年,《教育部关于建立中等职业学校教师到企业实践制度的意见》(教职成[2006]11号)明确指出,“职教教师企业实践是促进其专业发展的主要形式,要建设一批职教教师企业实践基地,首次提出‘企业实践活动’的时间不少于总学时的50%,并明确了职教教师企业实践的总体要求、主要内容、时间形式和管理组织等方面”。为了进一步强化职教教师企业实践效果,同年,教育部颁布《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》(教高[2006]16号),要求“要提高职教教师具有企业实践的比例,要积极创造条件鼓励教师进行企业实践。”2007年,教育部采用“基地培训+企业实践”模式推进“中等职业学校教师素质提高计划”,推动专业课教师和实

收稿日期:2022-6-13

**基金项目:**本文系2020年度广东省科技创新战略专项资金(“攀登计划”专项资金)项目“欠发达地区中小学教师资源配置现状与均衡化研究——基于广东省16个市县239位教师的调研分析”(项目编号:pdjh2020a0998);广东省高等职业院校农林牧渔类专业教学指导委员会2021年度教育教学改革项目“涉农类高职院校专业教师企业实践的现实困境及优化路径研究——以广东科贸职业学院为例”(项目编号:YN2021YB16)、“产教融合背景下涉农类高职院校‘双师型’教师队伍建设研究——以广东科贸职业学院为例”(项目编号:YN2021YB35);广东省高等教育学会职业教育研究会2021年度一般课题“高职院校教师企业实践政策落实困境与纾困之道”(项目编号:GDGZ21Y047);广东科贸职业学院2021年度校级科研(教改)项目“高职院校教师企业实践的现实困境与破解路径——以广东科贸职业学院为例”阶段性成果(项目编号:GDKM2021-47)。

**作者简介:**高燕林(1987—),男,广东广州人,广东科贸职业学院讲师,研究方向:高等教育管理。

习指导教师到企业或生产一线进行实践,提高实践教学能力。

2004年至2007年,国家层面出台系列职教教师企业实践制度。相关制度进一步明确了教师企业实践的内容,也为“双师型”教师队伍建设提供了政策依据。

### (三)完善阶段(2008年至今)

2008年以来,国家进一步强化职业教育改革,完善职教教师企业实践制度。为进一步促进职教教师进行企业实践,强化实践教学能力,2008年,教育部提出要“实行校企合作,充分挖掘和利用企业优势”。2010年,《教育部财政部关于进一步推进“国家示范性高等职业院校建设计划”实施工作的通知》(教高[2010]8号),首次提出了职教教师联系企业的社会责任,教师和企业应加强联系,进行技术研发,促成科技成果转化。此后,将教师企业实践作为教师考核、队伍建设和继续教育的重要因素之一。

2011年,《教育部关于进一步完善职业教育教师培养培训制度的意见》(教职成[2011]16号),指出“健全职教教师企业实践工作机制,完善职教教师企业制度,确保职教教师企业实践成效”。2014年,国务院印发《关于加快发展现代职业教育的决定》(国发[2014]19号),提出“要健全企业参与制度,鼓励企业实施职工教育培训,对接职业院校需要,设立学生实习和教师实践岗位,最终建设‘双师型’教师队伍”。2016年,教育部等七部门印发《职业学校教师企业实践规定》(教师[2016]3号),要求“保障职教教师企业实践权利,组织教师每5年必须累计进行企业一线实践不少于6个月,加强职业学校‘双师型’教师队伍建设,提升教师实践教学能力”。

2017年,国务院办公厅印发《关于深化产教融合的若干意见》(国办发[2017]95号)提出,“要健全学生实训、教师实践制度,完善教师实践假期制度,逐步提高行业企业参与产教融合的积极性,鼓励校企合作建设‘双师型’教师培养培训基地”。2018年,教育部等六部门印发《职业学校校企合作促进办法》(教职成[2018]1号)指出,“将教师参与校企合作作为教师业绩考核的重要内容,校企双方可以按照有关规定约定确定薪酬”。2019年,《国家职业教育改革实施方案》(国发[2019]4号)明确指出,“职业技能实训基地建设不够完善,制度标准不够完善,建设100个‘双师型’教师培养实训基地,实行5年一周期全员轮训制度,多措并举强化‘双师型’教师队伍建设”。2022年,十三届全国人大常委会通过了新修订的《中华人民共和国职业教育法》指出,“职业学校的专业课教师应当具有一定年限的相应工作经历或者实践经验,达到相应的技术技能水平”。

## 二、高职院校教师企业实践制度落实困境分析

尽管我国职教教师企业实践制度经过20多年发展,教师企业实践制度在内容结构、组织管理等方面逐渐完善,提升了高职院校教师企业实践能力,但仍存在制度设计主体不明确、保障制度措施不到位、实践评价不科学等问题。

### (一)制度设计主体不明确

职教教师企业实践是一个系统的工程,涵盖多部门、多层级管理,纵向涉及中央、部委和地方等关系,横向包括教育、人事、财政等部门关系。从职教教师企业实践制度的发展历程来看,可以发现职教教师企业实践制度主要是国家教育行政部门为设计主体,执行该制度的主体主要是省级教育行政部门,职业院校及其教师是该制度的目标主体。而在制

度设计过程中,设计主体和执行主体均出现了工信部等部门的缺席,企业界和行业界亦没有充分参与。

从职教教师企业实践制度设计实际来看,只有部分主体参与,尚未形成全部主体齐参与的格局。在设计过程中,过分强调某一方的责任或义务。如我国《职业教育法》中指出“企业、事业单位应当接纳职业学校和职业培训机构的学生和教师实习;企业应该承担社会责任”。可以发现,与此相对应的企业保障利益等内容并未明确规定,长期实现“行政式命令”制度,容易导致企业出现“消极”态度,使企业被动合作。虽然政府尝试出台优惠政策激励企业参与职教教师企业实践,但此类制度最终并未有效落地,收效甚微。长期以来,职教教师企业实践制度设计主体不完整,出现监管不到位、实施成效不佳、利益主体不协调等现象。同时,由于缺乏利益主体的参与监督,上级出台的实施办法出现层层衰弱,导致政策未能按照既定目标要求执行。

由于职教教师企业实践制度设计主体不完整,企业相应的责任、权利、义务等方面无法得到明确规定和有效保障,这也是影响职教教师企业实践制度实施效果的重要因素。企业在强制性和行政命令的“指引”下,无法充分调动自身的积极性,企业对教师企业实践积极性不高,最终难以保障校企合作中企业的主体地位,不利于校企合作平台搭建。这在一定程度上,也影响了企业在职教教师企业实践制度设计中的表达权,难以保障企业的有效利益。

### (二)保障制度措施不到位

从国家政府部门层面看,尽管国家教育行政部门出台了实施办法、总体规划,省级教育行政部门制定了实施细则、管理办法,但是在实施过程中,出现了“逐级衰弱”现象,或流于形式,缺乏创新,甚至模仿照搬现象。导致教师企业职教制度无法按照要求执行。从学校层面看,高职院校保障措施不到位,部分高职院校教师企业实践管理不健全,如未设立专门机构负责这项工作,相关部门职责不明晰,出现推诿、踢皮球现象,不能高效推进教师企业实践工作。在教师企业实践过程中,未能以有效的制度进行跟踪和考核。此外,由于学校经费短缺等因素,教师企业实践的激励政策也不能真正落实。从企业层面看,依照教育部“关于企业接纳职业学校学生顶岗实习岗位”原则,理论上我国现有企业数能匹配职教教师企业实践的人数,基本能够满足职教教师企业实践基地的需求,但在实际运作上,往往受到规模较小、地理位置等因素的影响,导致部分企业不能满足职教教师企业实践需求。从教师层面看,当前高职院校教师主要以高校毕业生招聘为主,这些新任教师缺乏企业背景,不具备行业企业工作经验。在高职院校教师严重不足的情况下,学校难以保障新任教师有足够的实践进行企业实践。尽管部分高职院校能开展部分新任教师进行企业实践,也是以分散实践或在假期期间集中安排,这使教师企业实践规定时间无法得到保障,最终影响了高职院校教师企业实践的质量和成效。

### (三)实践评价体系不科学

高职院校教师企业实践评价体系是按照一定标准和指标对高职院校教师企业实践的过程进行价值判断,如对实践的内容范畴,实践目标的完成情况、完成水平、完成质量等,是高职院校教师企业实践的“指南针”,有利于对教师企业实践过程进行调整和纠偏。

高职院校以专业为单元进行人才培养,对于专业培养评价,高职院校已形成了一系列较为完善的评价体系,而对隶属于不同专业的高职院校教师企业实践进行评价时,则发现不同专业群、专业之间教师企业实践的评价体系几乎相同。不同专业群、专业间的特性决定了教师企业实践的方式、场所、要求不尽相同。如医学类专业的实践地点通常为医院,计算机类专业的实践场所通常为互联网公司等。此外,专业间的差异性导致教师企业实践时间也有所差异。

其次,评价主体权力结构博弈失衡。高校是科层组织和学术组织的综合体,形成了行政权力和学术权力二元结构,在评价主体上则出现二元权力结构的博弈。当前,在我国大学运行机制上,行政权力超越学术权力,学术权力往往服从于行政权力,高职院校同样如此。高职院校行政人员是教师企业实践评价的组织者和实施者,他们可以凭借自己拟定的评价标准,夹杂个人主观判断对教师企业实践活动进行价值判断,容易受到同事关系、利益得失等因素的影响,使得评价的结果往往受到质疑。

此外,企业评价长效机制尚未形成。高职院校教师企业实践评价活动是否能顺利进行,取决于校企双方的配合程度。而在实际操作过程中,往往出现企业“缺席”教师企业实践评价活动,其原因主要有:一是校企合作不够深入,出现“校热企冷”现象,学校依赖企业,学校处于弱势和被动地位。二是高职院校教师在企业的身份认同有待强化。在企业实践过程中,高职院校教师往往只看到了自身教师身份,而忽视了教师企业实践的责任和意义,没有正确对待企业实践,最终出现校企双方无法一道对实践活动进行评判。

### 三、高职院校教师企业实践制度落实的可行对策

#### (一)搭建内外部制度设计主体

职教教育具有“跨界性”,因此,职教教师企业实践制度的设计离不开中央和地方教育主管部门、职业院校教师、企业等方面的协同参与。职教教师企业实践制度的设计思路和发展路径主要由政府统筹协调,即要将企业外部利益机制和市场经济规律糅合,充分调动企业参与教师企业实践的内在动力,完善教师企业实践制度设计主体,构建教师企业实践的内在利益长效机制。

一是优化政府在制度设计中主导作用,强化政府在资源配置中的作用。统筹政府部门、企业界和行业界等各方代表力量,在制度设计时,能体现决策方、实施方和评估方的规范标准。同时要明确相关利益主体的责权利,避免制度制定和实施过程中出现逻辑交织、功能重叠的现象。二是政府要发挥在职教教师企业实践制度的统筹协调作用。成立职教教师企业实践制度制定领导小组,负责教师实践具体工作,如实践方案制定、实践过程管理和实践效果评估等。充分考虑我国产业结构、企业类别、职校类型和教师需求等因素,使政府、企业、学校、教师之间的需求信息完整匹配,搭建职教、职教教师和企业沟通平台,确保制度设计的科学性和完整性。

#### (二)建立教师企业实践内在保障机制

一是转变政府在教师企业实践组织管理中的角色。理顺政府在职教教师企业实践制度更迭的主导作用,避免在管理过程中出现执行和监督机构不到位、主体责任模糊等问题,从健全法律法规、规范实施标准、完善监督评估等方面发力,为企业、职校、教师等层面提供必要条件,确保职教教师企业实践制度的有效顺畅进行。二是构建教师企业实践信

息平台。国家、教育行政部门要凝聚社会力量,搭建政府、企业、职校、教师联动机制,畅顺职教教师与企业实践路径,以专业群、专业为单位,匹配各行业企业信息,同时结合双方意向,灵活调配职教教师企业实践资源。遴选和培育职教教师企业实践定点基地,稳定教师和企业间合作伙伴关系,最大程度保障教师和企业利益。三是提升高校在教师企业实践中的管理和服务水平。强化教师企业实践的重要性,明确校内相关职能部门责任分工。积极探索教师企业实践的相关权益的保障,如适当延长教师企业实践的时长,保障实践期间教师津贴或奖励等权益。概言之,建立完善教师企业实践内在保障机制,离不开政府、学校、企业、教师等方面的积极参与和配合,才能形成政府、学校、企业、教师共赢的利益机制。

#### (三)构建科学教师企业实践评价指标体系

评价是管理的重要组成部分,是管理的重要手段和工具。教育评价是依照一定的评价标准,对教育活动是否满足社会和个体需要,教育活动的价值做出判断。随着高职院校和企业的交流与合作程度日渐加深,建立科学的评价指标体系是高职院校教师企业实践质量评价的现实需要。

高职院校教师企业实践的场所是企业,企业是教师企业实践的评价主体之一。教师在进行实践前,要与企业取得联系,沟通实践过程等事宜;在实践过程中,要依照企业的实际需要,制定和调整既定的计划和目标;最终实践评价标准和方式等,均需要与企业进行协商。在构建高职院校教师企业实践评价主体时,可以将学术人员吸纳其中,使行政人员和学术人员分别基于自身的角度,依照评价标准和评价体系做出价值判断,从而使行政权力和学术权力达到相互制衡,合理分配。

学校和企业应协调匹配协同一致,使双方管理和运行方面最优化。为此,职业院校师资队伍重塑是职业院校不得不面对的重大现实问题。校企双方要以实现共同利益最大化为目标,构建校企利益共同体,进一步明确和深化校企双方的角色和作用。为此,学校要努力扭转自身处于弱势和被认同,培育服务企业理念,提高教学实践能力,增强服务企业能力,最终形成以企业为主导,教师协同的企业评价长效机制。企业要充分认识到高职院校教师在企业实践中的作用,充分发挥双方资源优势互补,建立友好合作伙伴关系。

### 参考文献:

- [1]吉林省职业教育研究中心.21世纪以来我国职教教师队伍建设大事记[J].职业技术教育,2011(36):37-38.
- [2]吴芳,郝理想,吴建变.职业教育教师企业实践制度研究[J].中国职业技术教育,2018(6):79-83.
- [3]王为民.职校教师企业实践制度发展十年回顾[J].河北师范大学学报(教育科学版),2016(4):47-53.
- [4]王寿斌.职校教师企业实践尚存四大隐忧[N].中国教育报,2016-6-7.
- [5]毕宪顺.高校学术权力与行政权力的耦合及机制创新[J].教育研究,2004(9):30-36.
- [6]程书肖.教育评价方法技术[M].北京:北京师范大学出版社,2004:100.
- [7]沈剑光,叶盛楠,张建君.多元治理下校企合作激励机制构建研究[J].教育研究,2017,38(10):69-75.

## The Dilemma of Implementing the Practice System of Teacher Enterprises in Higher Vocational Colleges and the Way to Relieve

GAO Yan-lin, HE Yan, GU Cui-cui

(Guangdong Polytechnic of Science and Trade, Guangzhou Guangdong 510430, China)

**Abstract:** The biggest difference between vocational education and general education on teachers' requirements is that the former requires richer practical experience. The evolution of the enterprise practice system of vocational education teachers in our country can be divided into the budding stage, the establishment stage and the perfect stage. Since the establishment of the vocational education teacher enterprise practice system, there have been problems such as unclear system design subjects, inadequate safeguard system measures, and unscientific practice evaluation system. In this regard, higher vocational colleges need to build the main body of internal and external system design, establish an internal guaranteed mechanism for teacher enterprise practice, and build a scientific teacher enterprise practice evaluation index system.

**Key words:** higher vocational colleges; teachers; enterprise practice system; school-enterprise cooperation

(责任编辑:桂杉杉)

(上接第62页)

#### (四) 强化高素质体育保健教师队伍建设

为了强化高职体育保健教师队伍建设,一方面应引入合理数量的专业体育保健教师,根据现有高职扩招的规模,配置合理比例的专业体育保健教师人数。同时,高职应根据实际教学所需,严格体育保健教师的招聘条件,引入具备专业体育保健知识和教学能力的教师,组建一支高素质的体育保健教师队伍。另一方面,组织多渠道的体育保健培训。高职应为体育保健教师提供再教育的机会,组织各类体育保健相关的短期培训班、进修班、函授班等,丰富教师的体育保健知识,并提高体育保健教师的教学能力。同时,高职还可以开展课题研讨会,深化体育保健教学的科研工作,注重行业内的教学经验的交流,着力提高教师的体育保健专业教学能力。

#### 四、结语

综上所述,高职人才培养的一大特色是面向市场需求,然而当前高职教育存在明显的理论研究滞后问题,以体育保健教育为例,其教育工作明显与社会需求脱节,也无法学生的实际需求,极大制约了高职体育教育质量的提升。因此,针对当前高职学生差异化的体育保健需求,高职体育保健教

育应采取积极有效的措施,如以学生需求为导向确定针对性培养目标、注重研发体育保健校本教材、构建课内外一体化的体育保健课程、强化高素质体育保健教师队伍建设,两手抓高职的职业技能和运动健康工作,助力高职体育教育实现高质量发展。

#### 参考文献:

- [1] 杨秀芹. 高职院校开展体育保健课的现状分析[J]. 湖北开放职业学院学报, 2019, 32(8).
- [2] 谢存. 基于体育素养和职业能力的高职体育授课分析[J]. 湖北开放职业学院学报, 2021, 34(6).
- [3] 苏国英, 徐春聪. 健身运动处方融入高校体育保健课程的实践探索[J]. 忻州师范学院学报, 2021, 37(2).
- [4] 李奕, 万琼, 黄敏芳, 袁春平. 基于超星学习通的混合式教学在体育保健学课程中的应用研究[J]. 科教导刊, 2021(22).
- [5] 丁梅. 全民健身运动中体育保健知识普及的必要性分析[J]. 冰雪体育创新研究, 2021(24).

## Research on the Current Situation of Physical Health Education and Students' Needs in Higher Vocational Colleges

SUN Su-hai

(Nanjing Railway Vocational and Technical College, Nanjing Jiangsu 210000, China)

**Abstract:** Under the background of higher vocational enrollment expansion, the admission threshold for students is gradually relaxed, and the requirements for students' physical health are also lowered. The number of students with poor sports performance in higher vocational education is also increasing. Under this background, the situation of physical health education in higher vocational schools is also becoming more complicated, and the shortage of physical health education work has gradually become prominent, and the team construction of health care teachers is insufficient. Based on the current situation of higher vocational sports health education, this paper puts forward suggestions for the reform of higher vocational sports health education based on the needs of students, hoping to provide solutions to the current problems of higher vocational sports health education.

**Key words:** higher vocational education; physical health education; student demand; current situation

(责任编辑:章樊)