

## 新制度主义视角下高职院校教师 企业实践困境分析研究

吴新杰<sup>1</sup> 李淼<sup>2</sup> 程晓旭<sup>3</sup>

(1. 北京经济管理职业学院, 北京 100102;  
2. 北京工业职业技术学院 机电工程学院, 北京 100042;  
3. 北京交通职业技术学院, 北京 102200)

**摘要:**在产教融合大趋势下,高等职业教育与产业结合越来越紧密。为避免教师的知识技能与企业生产实践脱节,国家出台了高职教师到企业实践锻炼的规定,相关各方也制定了对应的细则。从实际执行效果来看,存在企业积极性不足、教师实际获益不大等现象。利用新制度主义分析问题的方法,对规制性制度、规范性制度和文-化-认知性制度进行分析,深入讨论了实践锻炼各主体的内驱力,给出了改进教师到企业实践困境的建议。

**关键词:**产教融合;新制度主义;企业实践;内驱力

**中图分类号:**G715

**文献标识码:**A

**文章编号:**1671-6558(2023)02-64-04

**DOI:**10.3969/j.issn.1671-6558.2023.02.013

## On Practice Dilemma of Vocational College Teachers in Enterprises from Perspective of New Institutionalism

WU Xinjie<sup>1</sup> LI Miao<sup>2</sup> CHENG Xiaoxu<sup>3</sup>

(1. Beijing Institute of Economics and Management, Beijing 100102, China;  
2. School of Mechanical and Electrical Engineering, Beijing Polytechnic College, Beijing 100042, China;  
3. Beijing Jiaotong Vocational Technical College, Beijing 102200, China)

**Abstract:** Under the general trend of the integration of industry and education, higher vocational education is more and more closely integrated with the industry. In order to avoid the disconnection between teachers' knowledge and skills and the production practice of enterprises, the state has issued regulations for vocational teachers to practice in enterprises, and many localities and schools have also issued some detailed rules. From the actual implementation effect, there are phenomena such as insufficient enthusiasm of enterprises and limited actual benefits for teachers. Using the method of new institutionalism to analyze problems, this paper analyzes regulatory systems, normative systems, and cultural cognitive systems, deeply discusses the internal driving force of practical exercise for each subject, and provides suggestions for improving the practical difficulties faced by teachers and enterprises.

收稿日期:2022-12-15

基金项目:2021年北京工业职业技术学院重点科研课题(BGY2021KY-02Z)。

作者简介:吴新杰(1972—),男,河北迁安人,副教授,研究方向为电子信息与通信工程。

**Key words:** integration of production and education; new institutionalism; enterprise practice; internal driving force

## 0 引言

在产教融合大趋势下,高等职业教育与产业结合越来越紧密。为避免教师的知识技能与企业生产实践产生脱节,2016年5月颁布的《职业学校教师企业实践规定》(以下简称《规定》)明确要求,职业学校专业课教师每5年内到企业实践锻炼时间累计不少于6个月。在此基础上,各地和各学校纷纷制定细则进行推广。

职业院校教师在企业实践过程中,存在教师积极性不高、企业不感兴趣、学校迫于上级督导压力只注重流程和数量等情况。比较常见的现象有实践活动内容随意性较大,针对性较差;实践流于形式,没有系统化的实践方案;实践评价指标粗放,难以准确反映教师实践的效果;实践组织管理缺失,常常靠教师自主联系企业,缺乏有效的组织和保障<sup>[1]</sup>。

本文主要采用新制度主义理论,挖掘职业教育教师群体对于企业实践政策落实困境的理解,深入讨论企业实践锻炼各主体的内驱力。

### 1 采用新制度主义分析高职院校教师企业实践困境

#### 1.1 新制度主义概述

新制度主义是对旧制度主义进行改造而来的政治学、社会学分析方法,主要从规制性制度、规范性制度、文化-认知性制度角度分析问题。规制性制度指必须要遵守的法令规章;规范性制度指应该如何做得规范、义务和责任;文化-认知性制度则指制度所内含的思维方式 and 行为逻辑<sup>[2]</sup>。

新制度主义强调政府、学校、企业、教师等多元主体,并认为各个主体同等重要,但是容易忽视主体的行为动机,因此在用新制度主义分析问题时,要注意与实际相结合。新制度主义重视文化-认知性制度的作用,文化-认知性制度并非正式的规章制度,而是基于文化、习俗、惯例等社会经验产生的认知和行为习惯<sup>[3]</sup>。

#### 1.2 从规制性制度角度分析

高职教师企业实践的规制性制度已经具有成形的框架,国家法律层面的2022年版《职业教育法》,从宏观层面规定职业院校教师应具有相应的技能水平,并要求规模企业提供一定的教师实践岗位。

《规定》对教师的实践经历约束明确而严格,对实践内容要求体现宽泛化,实践形式鼓励多样化,在

组织管理、保障措施、考核与奖惩等方面对地方政府部门和企业给出了指导性意见,提出要建立健全教师企业实践的激励机制和保障体系,统筹管理和组织实施教师企业实践工作。在《规定》发布执行后,各学校也制定校内规章制度,有直接规定,如教师实践锻炼管理办法;也有间接规定,如“双师”资格认定办法、聘期考核办法、职称评定办法等。

目前企业对于教师实践的规制性制度较少,处于待完善状态。企业规制性制度不能快速建立的主要原因在于内驱力不足,外部的推动力也不够强。总体来看,教师企业实践的规制性体系尚不完备,仍处于建设期。

#### 1.3 从规范性制度角度分析

规范性制度是外在道德与内在认可的有机结合,具有柔性的价值引领作用。这种制度虽然有时体现为显性制度,但是隐性的规范性制度影响更为广泛。在高职教师企业实践中,由于推广时间不长,规制性体系尚不完备,所以很少有显性的规范性制度,而隐性的规范性制度也没有形成较为具体的规范。从显性角度看,高职教师企业实践的规范性制度有立德树人、爱岗敬业和防范学术不端等要求,对教师的企业实践具有一定约束作用。从隐性角度看,规范性制度对教师企业实践的作用体现在社会惯例和企业文化中,对教师的企业实践具有影响力。对于绝大多数企业来讲,高职院校教师的企业实践活动没有形成惯例,很多企业没有接收过教师的挂职锻炼,企业的规范性制度通常以企业文化的形式对教师构成影响。

在实际的企业实践中,地方政府部门、学校、企业和教师各方主体不一定遵从规范性制度,有时可能是表面遵从,但敷衍了事。

#### 1.4 从文化-认知性制度角度分析

文化-认知性制度具有很强的模糊性和自觉性,没有明确的强制作用。文化-认知性制度还存在滞后性,这是由于文化的形成需要较长的演变过程。

高职院校教师企业实践制度是由上向下推动的制度。国家规制性制度从垂直管理角度下发文件,各高职院校执行,同时推动企业配合执行,速度较快。社会文化认知存在滞后现象,如部分学校没能及时出台配套显性制度,高职教师不了解相关政策,

很多企业也不了解相关规定和政策。

文化-认知性制度虽然没有强制性,但是从思想深处影响着各主体的行为:①学校学生期待教师既具有扎实的理论知识,又具有深厚的技术技能,教师本人也出于职业道德和荣誉感,对自身有较高的理论和技能要求;②企业认为教师并非企业员工,对教师的管理必然与普通员工有所区别;③教师到企业实践,通常不能给企业带来经济效益,甚至在管理上带来很多不便,故企业对于接受教师实践积极性不高;④学校认为教师通过企业实践联系了企业,应该在科研、项目和学生就业等方面给学校带来收益,如果收益不理想,就会降低对教师的评价。

## 2 从各主体内驱力分析企业实践困境原因

教师企业实践主要包括政府部门、学校、教师和企业4个主体。

### 2.1 政府部门

由于政府部门的行爲已经摆脱了直接的功利计算,也超越了简单的个人成本收益分析,因此,政府部门的行爲逻辑需要从国家层面来解释。

政府部门主要考虑如何让高职院校更好地服务地方经济,这代表国家利益,特别是国家的长远利益。《规定》是垂直管理的代表性规制性制度,就是为了避免职业院校与企业需求脱离。虽然是针对教师的规定,其实也是对培养对象(高职学生)和企业的考虑。与此类似的规制性制度还有中国特色学徒制的推广。

### 2.2 学校

高职院校属于垂直管理,政府垂直问责为主。目前问责主体逐渐多元化,如社会团体对高校的评估则属于外部平行问责。高职院校对教师企业实践的主要内驱力来自垂直问责的压力,目前外部平行问责基本不考虑教师的企业实践规模、质量、社会效益等要素。

高职院校对教师企业实践的主要内驱力主要是与企业合作的考虑。学校与企业进行有效合作,一方面便于推动学生就业工作,另一方面是对横向项目有很大需求,这两者既有政府的垂直问责压力,又有外部平行问责压力。虽然学校基于文化-认知性制度容易对教师解决企业科技难题的期望值较高<sup>[4]</sup>,但教师本身与企业联系并不紧密,到企业实践的时间也较短,不能从根本上解决科技难题。

随着中国特色学徒制的推广,许多学校对该制度期望值较高,认为能够与企业深度合作,有利于招生、就业、横向项目等工作开展,也能解决部分教师

企业实践问题。

### 2.3 教师

教师由教育系统垂直管理,行为受规制性制度限制,也受规范性制度约束。教师是企业实践的具体执行者,不仅负责完成实践活动,还需要联系企业、撰写日志、完成总结报告以及学校的其他要求。教师的企业实践与教学效果密切相关,与科研存在时间竞争,收获难以量化,在一定程度上,教师的内驱力决定了企业实践的效果。

教师参加企业实践的内驱力首先来自规制性制度。为了推进和落实教师企业实践制度,政府部门和学校利用规制性制度将职称评定、优秀选拔、聘期考核等重大利益与企业实践捆绑。教师作为理性人会综合权衡切身利益,有些内驱力对企业实践活动具有积极意义,有些负面的内驱力会导致教师消极应对规制性制度,如职业压力、考核制度、个人因素等。

#### (1) 职业压力

学校的师资总体不足,教师教学工作量偏大。以量化业绩指标为基础的评估机制导致教师职业压力过大,在一定程度上抑制了教师的学术研究热情和职业认同感<sup>[5]</sup>。

#### (2) 考核制度

近几年,很多高职专科学校谋求升格为本科层次的职业教育,学术漂移现象越来越严重。据统计,2008—2017年有超过100所高职院校升格为本科层次的普通高校<sup>[6]</sup>。学校推行绩效分数考核,规制性制度和规范性制度都更加偏向论文、项目等显性的硬指标考核,对教师综合素质、实践技能等隐性指标重视不足。

#### (3) 个人因素

由于教师的年龄、身体条件、家庭组成都不相同,教师到企业实践需要变换工作地点和作息时间,劳动强度也有不同,在特定时期就有可能形成负面内驱力。

### 2.4 企业

企业类型繁多,生存状态各不相同。相对而言,大型国企在高职教师企业实践方面受规制性制度的制约较大,在规范性制度方面也更容易接收教师实践,但是在文化-认知制度方面并不重视教师的实践。国企在知识产权、专利、保密等方面的工作比较规范,科技研发团队较为健全,日常管理中会比较尊重教师意见,但对教师参与科研的期望值不高。

中小微企业作为国民经济和社会发展的主力

军<sup>[7]</sup>,在发展过程中,存在生产布局欠合理、生产技术较落后、人才管理机制不健全、研发投入不足等问题<sup>[8]</sup>。从存活周期看,小微企业平均寿命3~5年,非小微企业平均存活周期6.61年,存活10年以上企业占比达44%<sup>[9]</sup>。因此,中小企业,特别是小微企业生存压力较大,比较缺乏科技研发人员,对于教师企业实践活动有较强的内驱力。

### 3 教师企业实践困境的建议与解决方法

从新制度主义视角出发分析高职院校教师企业实践可以发现,当前主要推动力来自自上而下的规制性制度,而规制性制度本身源自社会生产力发展需求。规范性制度虽然不一定有明文规定,但是仍然对各主体具有较明确的影响力。文化-认知性制度对各主体的影响是潜移默化的,需要较长的时间自然形成,不如规制性制度快速、准确。结合各主体内驱力分析,为解决教师企业实践困境提出一些建议。

#### (1) 规制性制度的完备是重要保障

新版《职业教育法》和《职业学校教师企业实践规定》较好地完成了规制性制度的顶层设计,后续应继续完善学校、企业相关规制性制度建设,加强规制性制度的灵活性和可执行性。

#### (2) 规范性制度应逐渐形成配合

规范性制度建设比规制性制度落后,应重视规范性制度的配合建设。2019年教育部等四部门发布首批全国职业教育教师企业实践基地名单,共102家企业入选。今后应继续增加企业实践基地的数量,增加专业覆盖面,时间安排尽量灵活、可定制,简化申请流程,为教师企业实践提供便利。

#### (3) 推广中国特色学徒制

学校应积极主动联系企业,与企业进行多层次、多角度合作。中国特色学徒制就是很好的合作形式,可以利用合作企业为教师提供实践机会。

#### (4) 重视教师发展的内驱力

教师企业实践属于终生教育的一部分,可能只有少数教师能够和企业结合做出较大的科研、技术创新贡献,绝大多数的教师企业实践还是属于继续教育的一种形式。个性化教育、精准教育能够更好地解决相关问题。

#### (5) 学校要避免学术漂移和过度内卷

宽松的制度环境更容易激发创新灵感,过高的职业压力会导致教师职业懈怠,降低企业实践效果,

甚至有损教师身心健康。

#### (6) 重视与中小微企业的合作

中小微企业才是教师企业实践真正的、主要的需求者,政府部门、学校和教师都应重视与中小企业的合作与帮扶。

#### (7) 加强教师团队建设

学校应主动引导、加强教师团队建设,避免教师单独作战,有效降低教师职业压力,提高教师工作效率,从而在文化-认知性制度方面提高企业实践的效果。

## 4 结语

在产教融合背景下,进一步提高教师与企业的联系,提升教师企业实践的积极性和效率非常重要。为此,政府和学校需要进一步完善规制性制度指导教师和企业的行为,重视规范性制度和文化-认知性制度配合建设,从企业和教师自身发展需求出发,为企业和教师做好服务。企业能够从教师实践活动中受益,教师能够积极投入到企业实践中,真正落实国家政策的初衷。

### 参考文献

- [1]许琰. 职业学校教师企业实践方案设计与建议[J]. 广西职业技术学院学报, 2016, 9(4): 28-30.
- [2]李嘉耕. 新制度主义视阈下教师专业发展制度体系分析[J]. 教育现代化, 2019, 6(55): 120-121.
- [3]季林飞, 卞华. 基于新制度主义的职业院校教师企业实践制度优化[J]. 科技资讯, 2019, 17(23): 171.
- [4]马琳. M 职业技术学院教师绩效考核问题研究[D]. 沈阳: 沈阳师范大学, 2021: 24-30.
- [5]鲍威, 王嘉颖. 象牙塔里的压力: 中国高校教师职业压力与学术产出的实证研究[J]. 北京大学教育评论, 2012, 10(1): 124-138.
- [6]朱芝洲, 蔡文兰. “漂移”与“回归”: 高职院校“学术漂移”现象探析[J]. 教育与职业, 2019(13): 42-47.
- [7]武止戈, 刘雨涓, 周婧依, 等. 疫情背景下我国中小微企业金融纾困研究: 基于文献综述的视角[J]. 现代商贸工业, 2022, 43(12): 1-4.
- [8]赵剑洋, 王月. 中小企业发展的思考与对策[J]. 经济管理文摘, 2021(5): 157-158.
- [9]新浪财经. 任泽平: 2021年中国中小微企业经营现状研究[EB/OL]. (2021-12-20) [2022-10-18]. <http://finance.sina.com.cn/zl/china/2021-12-20/zl-ikyamrmz0029687.shtml>.

(责任编辑:黄宇婷)