

**特约主持人:**潘国强(浙江交通职业技术学院副校长,教授)

**主持人按语:**探索具有类型教育特色的职业教育“双师型”教师队伍建设模式,不仅需要政策创新,还需要区域实践与国际经验。本期“专题策划”聚焦高质量时代“双师型”教师队伍建设的区域探索与国际经验,围绕实践难点和政策困点开展了系列研究。期待本专题研究能够给职业院校“双师型”教师队伍建设带来实践思考和国际视野,获得观点碰撞和思想启发。

# 高职院校企业背景教师的教学适应问题及管理优化策略

——基于浙江省的实证调研

◎陆素菊,周雪

**摘要:**企业背景教师是“双师型”教师队伍的重要组成部分。随着高职院校企业背景教师比例的扩大,其教学适应问题已成为高素质“双师”结构队伍建设的重要实践课题。在明确政策规定对企业背景教师的定位要求基础上,对浙江省136名企业背景教师的教学适应现状和问题进行调查发现,企业背景教师未建立“以学生为中心”的教学观念,对职业领域知识和教育理论知识的掌握程度较低,教学活动管理能力和教学研究能力不足。针对这些问题,提出完善“双师型”教师资格标准、健全“双师型”教师薪酬保障制度、优化“双师型”教师培养培训体系等国家层面的政策优化策略,以及优化企业人才引进标准和录用程序、建构满足企业背景教师职业转换和专业发展需要的援助服务体系、优化教学评价和奖惩制度等高职院校层面的管理优化策略。

**关键词:**高职院校;“双师型”教师;企业背景教师;浙江省

**基金项目:**第二批国家级职业教育教师教学创新团队课题研究项目“服务交通数字化升级的现代通信技术专业群人才培养方案优化研究与实践”(项目编号:ZI2021120302)

**作者简介:**陆素菊,女,华东师范大学职业教育与成人教育研究所副教授,博士,主要研究方向为培训与就业、比较职业教育;周雪,女,深圳市龙华区科技学校教师,硕士,主要研究方向为教师教育。

**中图分类号:**G715

**文献标识码:**A

**文章编号:**1674-7747(2024)04-0005-10

“双师型”教师队伍建设是我国高等职业教育改革与发展的核心主题之一,企业背景教师作为“双师型”教师队伍的有机组成,对优化高职院校师资队伍结构、增强高职专业课教学效果、提高学生的岗位实践能力等具有不可替代的作用。随着高职院校企业背景教师数量的增加,他们的职业适应问题,尤其是教学适应问题已经成为困扰

学校管理的实践课题。研究企业背景教师的教学适应问题以及管理优化策略,对推动国家政策的落实、优化高职院校“双师型”教师队伍建设、促进教师的专业发展等,具有重要的理论意义和实践价值。

本研究在明确政策规定对企业背景教师的定位要求基础上,主要采用问卷调查和访谈等实证研

## 专题策划 I

究方法,调查浙江省高职院校企业背景教师的教学适应现状及制度管理对其教学适应的影响,并结合高职企业背景教师的应然定位及其教学适应问题,提出优化高职“双师”队伍管理的策略。

### 一、企业背景教师的定位与作用

企业背景教师是“双师”教师的重要来源之一,不同时期的政策对他们的定位与要求不同,通过梳理相关政策可以让我们明确企业背景教师的定位与作用,了解他们当前所面临的主要问题。

(一)“双师型”教师队伍建设政策中企业背景教师的定位

我国“双师型”教师队伍建设的相关政策一直把企业人员作为“双师型”教师队伍的重要来源加以重视。1999年,《中共中央 国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》提出,要“注意吸收企业优秀工程技术和管理人员到职业学校任教”<sup>[1]</sup>。进入新世纪以来,为吸引和招聘更多的企业背景教师,国家出台了一系列相关政策,如:2004年,《教育部等七部门关于进一步加强职业教育工作的若干意见》提出,要“通过实行固定岗位与流动岗位相结合、专职与兼职相结合的设岗和用人办法,指导和支持职业院校,面向社会公开招聘具有丰富实践经验的专业技术人员和高技能人才”<sup>[2]</sup>;2019年,国务院颁发的《国家职业教育改革实施方案》明确规定,职业院校“相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘”<sup>[3]</sup>;2022年,新修订的《中华人民共和国职业教育法》规定,“具备条件的企业、事业单位经营管理和专业技术人员,以及其他有专业知识或者特殊技能的人员,经教育教学能力培训合格的,可以担任职业学校的专职或者兼职专业教师”<sup>[4]</sup>。

可见,我国相关政策将企业背景教师作为“双师型”教师队伍的重要组成,越来越重视这类教师

在职业院校教育教学工作中的重要地位。在政策推动下,企业背景教师已经成为“双师型”教师队伍的一支关键力量,对改善高职院校“双师型”教师队伍结构、提升学生的岗位实践能力以及加强学校专业建设等起到了重要作用。但在实践中,该如何正确评价企业背景教师的教学状况,并通过有效管理发挥他们应有的作用,成为许多高职院校“双师型”教师队伍建设面临的难点问题。

(二)“双师型”教师队伍建设政策对企业背景教师的要求

不同时期的政策对企业背景教师都有明确要求,并随着职业教育的发展而不断提高。1986年,职业教育的重要地位刚刚确立,为解决职业教育师资短缺问题,《关于加强职业技术学校师资队伍建设的几点意见》提出聘请企业专业技术人员到校兼课或担任实习指导教师,企业背景教师的身份被确定为具有丰富实践经验和有教学能力的兼职教师与实习指导教师<sup>[5]</sup>;2002年的《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》将企业背景教师的来源明确为企事业单位的工程技术人员、管理人员和有特殊技能的人员<sup>[6]</sup>;2011年,“双师型”教师界定标准从教师个体向团队转变,《教育部关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见》明确将企业背景教师定位为“双师”结构专业教学团队的重要组成<sup>[7]</sup>;随着职业教育进入高质量发展阶段,相关政策对企业背景教师也提出了更高要求,2019年,《教育部 发展改革委 财政部 人力资源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》规定了企业背景教师的内涵,强调自2019年起,除持有相关领域职业技能等级证书的毕业生外,职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘<sup>[8]</sup>。

从以上政策内容可以看到,关于企业背景教师的身份、学历、企业工作年限、企业工作岗位性质以及授课类型等已经有了明确而具体的规定。企业背景教师又被称为企业引进教师、具有企业工作经历的教师、企业工作背景教师、企业背景“双师型”教师、高技能人才师资等。本文中的企业背景教师是指从行业或企业引进,在高职院校主要从事专业课教学的教师,引进后的聘任方式可以是专职教师,也可以是兼职教师。在能力结构上,企业背景教师应当是满足一定的学历要求,具有一定年限的相应工作经历的工程技术人员、管理人员和有特殊技能的人员,应当具备一定的专业实践能力和较扎实的理论基础。

### (三)企业背景教师的专业发展和管理问题

企业背景教师在专业课教学中具有独特优势。他们拥有丰富的实践经验,熟知学生将来从事职业所必须学习的工作流程、操作步骤、行业规范等职业知识,这有助于提高学生的岗位实践能力和高职教育教学质量。但同时,企业背景教师在专业发展和管理上也存在不少问题。一方面,由于之前长期在企业环境中工作,这类教师已经适应了企业的工作环境,形成了固有的从事企业工作所应具备的思维方式和行为模式,因此,当他们面对学校的新环境时,很可能出现难以适应的问题;另一方面,由于缺乏必要的、系统的理论知识学习和师范专业训练,他们在专业知识、教学态度、教学艺术、教学方法等方面还比较欠缺,课堂教学能力薄弱。

企业背景教师作为高职院校教师队伍的重要组成部分,从其入职到在职,再到退出,都必须依照相应的法律法规和制度执行,因此,他们的专业发展在很大程度上是由高职院校的管理制度决定的。企业背景的全职教师在“双师型”教师队伍中数量相对偏少,经过“双师”认定后由于缺乏后续管理<sup>[9]</sup>,其专业发展难有保障;企业背景的兼职教师虽然在高职院校教师队伍中占有比较大的比例,但由

于国家政策保障、院校激励制度和交流平台构建的缺失<sup>[10]</sup>,他们难以适应学校环境,特别是存在明显的专业发展问题。因此,我们有必要从企业背景教师的微观视角探析他们的教学适应问题,以促进这类教师的专业发展和高职院校“双师型”教师队伍建设。

## 二、企业背景教师的教学适应现状调查

### (一)调查设计与实施

“双师型”教师的教学适应状况反映了“双师型”教师的专业能力水平和对教师角色的胜任程度。调查企业背景教师的教学适应状况,可以了解这类教师的教学素养和能力现状,并有针对性地优化“双师型”教师队伍管理获得一手资料。浙江省是全国高等职业教育发展的高地,其高职院校的师资队伍建设处于全国领先水平。本研究通过对浙江省高职院校136名企业背景教师的问卷调查和其中9位教师的访谈,了解他们的教学适应水平、他们对相关政策的看法,以及职业院校对相关政策的落实情况,全面分析企业背景教师的教学适应现状及管理制度对他们的影响。调查对象来自不同类型的高职院校,有国家“双高计划”高水平学校建设单位,也有普通高职院校,有省属高职院校,也有市属高职院校,他们的专业分布基本与浙江省高职教育专业大类分布吻合。

根据高职教师专业发展特点,本研究设定高职院校企业背景教师教学适应的要素包括教学理念适应、知识素养适应和教学能力适应三个方面。教学理念适应指向教师的道德和情感,包括教师在实践中所形成的对学生的认识和对教学的认识;知识素养适应指向普通文化知识和所教学科的专门知识,包括教师对职业领域知识、课程教学知识和教育理论知识的了解与掌握;教学能力适应从教学活动的环节出发,包括教学设计能力、教学实施能力、教学评价能力和教学研究能力(见图1),这三个方面是相互影响、相互促进的。

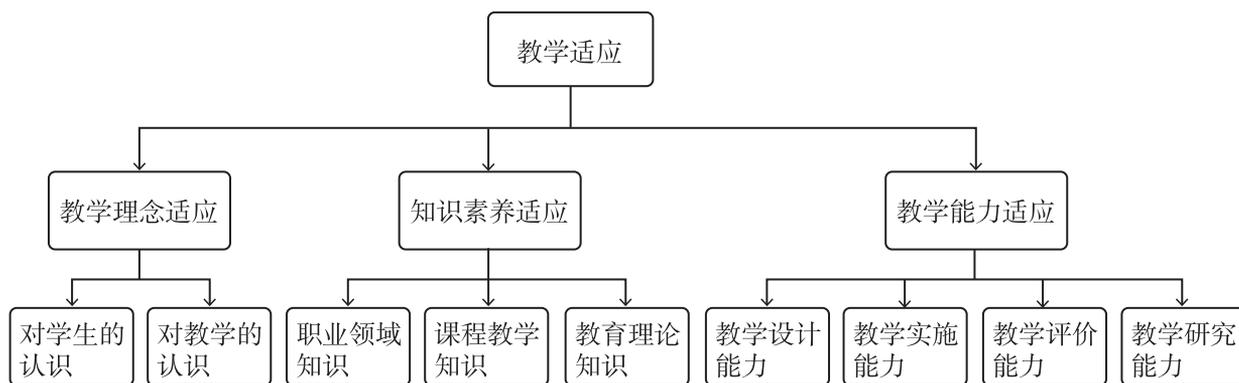


图1 高职院校企业背景教师教学适应诸要素

(二) 企业背景教师教学适应情况的问卷调查结果

在问卷样本 136 名企业背景教师中, 全职教师有 108 人, 兼职教师 28 人, 以 35 岁以下、具有研究生学历的教师为主(见表 1)。研究采用李克特五点计分法对企业背景教师的教学适应水平进行测量, 从“非常不

符合”到“非常符合”依次赋值 1—5 分, 由低到高, 正向计分。测量结果显示, 高职院校企业背景教师教学适应总体总量表的信度系数为 0.958, KMO 值为 0.961, 教学理念适应、知识素养适应、教学能力适应分量表的信度系数分别为 0.949、0.907、0.975, KMO 值分别为 0.861、0.875、0.958, 信度和效度良好。

表 1 调查对象的基本信息

项目	变量	频数	百分比 (%)
身份	全职教师	108	78.4
	兼职教师	28	20.6
性别	男	74	54.4
	女	62	45.6
年龄	35 岁以下	64	47.1
	35—45 岁	44	32.4
	46—55 岁	24	17.6
	55 岁以上	4	2.9
最高学历	专科及以下	4	2.9
	本科	36	26.5
	硕士研究生	88	64.7
	博士研究生	8	5.9

从描述性分析的结果看,企业背景教师教学适应的整体水平较高,教学理念适应水平明显高于知识素养适应水平和教学能力适应水平,平均值依次为教学理念适应 > 教学能力适应 > 知识素养适应(见表2)。从各要素的具体结果看,(1)教学理念适应情况,其中,学生观反映的是企业背景教师对高职学生的认识和信心,教学观反映的是企业背景教师对高等职业教育教学活动的认识。学生观的均值为4.61,教学观的均值为4.70,说明企业背景教师对高职教师应该持有的对学生的认识和对教学的认识非常认同,但两者内部差异都较大,部分企业背景教师对“以学生为中心”的认同度较低。(2)知识素养适应情况,反映了企业背景教师所具

备的知识结构情况,三个要素的平均值从高到低依次为课程教学知识 > 职业领域知识 > 教育理论知识。结果表明,企业背景教师知识素养适应的总体情况较好,但对职业领域知识和教育理论知识的掌握程度差异较大,部分教师对“技术技能前沿”“用人标准”“技术技能人才成长规律”和“学生身心发展规律”等知识的掌握程度较低。(3)教学能力适应情况,反映了企业背景教师在课前、课中和课后的基本情况,四个要素的平均值从高到低依次为教学设计能力 > 教学实施能力 > 教学评价能力 > 教学研究能力。结果表明,企业背景教师的教学能力适应水平总体较高,但教学研究能力不仅整体比较薄弱,个体间还存在比较大的差异。

表2 高职院校企业背景教师教学适应的描述性分析

维度	最小值	最大值	平均值	标准差
教学适应总体	3.36	5.00	4.43	0.47
教学理念适应	1.00	5.00	4.65	0.70
知识素养适应	2.57	5.00	4.29	0.60
教学能力适应	2.89	5.00	4.39	0.57

从差异性分析的结果看,身份、年龄和授课类型对高职企业背景教师的教学适应总体及各维度的适应没有显著影响,但从均值看,全职教师的教学理念适应和教学能力适应的各指标均高于兼职教师,而对职业领域知识的掌握程度明显低于兼职教师,35—55岁的企业背景教师和教授专业实习实训课的企业背景教师无论在教学适应总体还是在教学适应各维度上的水平都相对较高。此外,分析发现,性别、学历、教龄、企业工作年限、企业工作岗位性质和职业资格等级对企业背景教师的教学适应总体或各维度的适应有显著影响。在

性别差异上,男教师的教学适应总体水平和知识素养适应水平显著高于女教师;在学历差异上,本科学历和硕士研究生学历教师的教学适应水平更高,而专科及以下和博士研究生学历教师的教学适应水平相对较低(见表3);在教龄差异上,5年以上教龄的教师的教学适应总体、知识素养适应和教学能力适应水平显著高于教龄在5年以内的教师;在企业工作年限上,3年以上企业工作年限的教师的知识素养适应水平显著高于3年以内的教师;在企业工作岗位性质上,在企业从事管理工作的教师的知识素养适应水平和教学能力适应水

## 专题策划

平显著高于在企业从事其他性质工作的教师;在职业资格等级差异上,中级专业技术职称教师的教学适应总体、知识素养适应和教学能力适应水

平显著高于初级和高级专业技术职称的教师,同时,高级工以上职业资格等级的企业背景教师的知识素养适应水平更高。

表 3 企业背景教师教学适应在学历上的差异分析

维度	学历	M	SD	F	P	事后检验
教学适应总体	①专科及以下	4.10	0.64	6.768***	0.000	② > ① ② > ③ > ④
	②本科	4.59	0.42			
	③硕士研究生	4.45	0.45			
	④博士研究生	3.87	0.25			
教学理念适应	①专科及以下	4.50	1.00	1.556	0.203	—
	②本科	4.78	0.36			
	③硕士研究生	4.64	0.79			
	④博士研究生	4.21	0.50			
知识素养适应	①专科及以下	3.93	0.82	7.888***	0.000	② > ① ② > ③ > ④
	②本科	4.54	0.49			
	③硕士研究生	4.28	0.58			
	④博士研究生	3.52	0.49			
教学能力适应	①专科及以下	3.88	0.84	4.022**	0.009	② > ① ② > ④ ③ > ① ③ > ④
	②本科	4.45	0.54			
	③硕士研究生	4.44	0.55			
	④博士研究生	3.86	0.43			

注:\*表示  $P < 0.05$ , \*\*表示  $P < 0.01$ , \*\*\*表示  $P < 0.001$ 。

### (三) 关于存在问题与原因的访谈结果

为深度分析企业背景教师教学适应的问题和原因,本研究在问卷调查的基础上,进一步对9位企业背景教师进行访谈,其中全职教师5位,兼职教师4位,他们的企业工作年限都在3年以上,且涵盖了不同性别、教龄和学历,所在专业包括“金融服务与管理”“汽车运用技术”等我国高

职院校中数量较多的专业,将他们作为访谈对象具有较强的典型性。

通过问卷调查和访谈的相互验证,本研究发现,企业背景教师的教学适应水平总体较高,但仍存在一些问题。在教学理念适应方面,企业背景教师对高职学生存在严重的刻板印象,缺乏对高职学生学习发展的信心,也缺少为高职学生发展创造条

件的积极性,未确立“以学生为中心”的教学观念,尤其是教学时间较长的教师;在知识素养适应方面,企业背景教师本应具有了解相关行业技术技能前沿水平、工作流程和对口单位用人标准等基本情况的的优势,但实际上他们对这些职业领域知识缺乏了解,对课程标准和专业基础知识的掌握也存在不足,尤其是对教育理论知识的掌握程度较低;在教学能力适应方面,企业背景教师在教学设计能力提升上存在困难,对课堂节奏把握、教学活动管理和教学评价的能力有待提高,尤其是教学研究能力明显不足。

企业背景教师教学适应问题产生的原因主要有以下四个方面。

第一,准入方面。首先,高职院校教师招聘标准偏重学历,弱化实践技能要求。企业背景教师在应聘时,高职院校会对他们的年龄、学历、专业等多个方面进行考察,其中,对学历的要求排在第一位,而对工作经历、职称或职业资格等级、行业声誉等能够体现实践技能的方面关注较少。其次,招聘录用程序的规范性有待完善。高职院校未建立完善的应聘人员考试与考核制度,对企业背景教师的招聘方式比较简单且存在一定的主观性,缺少对企业兼职教师劳动权益的保障,导致高职院校难以招聘到真正适合的企业背景教师。

第二,聘用方面。首先,薪酬待遇有待提升。大部分企业背景教师对高职院校的工资不满意,而且能够获得的奖金和保障较少。对于企业背景全职教师而言,工作经验并没有给薪酬待遇提升带来优势,他们不满工资的内部分配制度;对于企业背景兼职教师而言,学校给的工资太少,虽然工资并不是他们来学校教学的重要目的。其次,缺乏沟通与交流机制的建立。高职院校在对企业背景教师的沟通和关怀上存在比较大的问题,尤其是对于兼职教师而言,归属感和职业认同感的缺失使他们缺少教学积极性。最后,工作任务安排单一。企业背

景教师在高职院校主要承担具体的教学工作,而且远远多于其他工作,导致他们的潜能和价值难以得到充分发挥,从而缺少对学校工作的热情。

第三,专业发展方面。首先,缺乏生涯发展指导。一方面,体现在高职院校对企业背景教师的生涯发展不够重视;另一方面,体现在发展指标设计不合理,迟滞了企业背景教师对教学的适应。其次,缺乏针对性培训。虽然高职院校为企业背景教师提供了各种培训,但培训内容与他们的实际需求之间存在差异,有企业背景的全职教师接受的培训和其他来源教师一样,而兼职教师一般只有简单的短期培训,对其教学实践的帮助非常少。最后,培训过程缺少监管。一方面,培训会花掉企业背景教师的大量时间,但学校并没有建立相应的激励措施,教师缺少参与培训的积极性;另一方面,许多培训只是形式上的开会、听讲座,培训内容重复,国家和地方对培训的设计与实施缺乏严格的组织管理和质量管控。

第四,评价方面。首先,绩效评价中的教学评价相对弱化。由于政策层面对高职院校发展的评价指标中不太重视课堂教学评价,而且没有与之相配套的政策保证课堂教学质量的落实,因此,高职院校在教师职称评审中也降低了教学评价的比重,导致许多教师不注重课堂教学质量的提升。其次,奖惩管理缺乏激励作用,尤其是惩罚和退出机制的不完善,既挫伤了想在教学方面做出成绩的教师的积极性,也难以激发教师的忧患意识,导致越来越多的教师不愿意继续在教学岗位上发光发热,缺少提升教学适应水平的动力。

### 三、企业背景教师管理的优化策略

本研究通过实证调研获得的企业背景教师的教学适应状况及其问题分析,为有关“双师型”教师队伍的管理优化提供了具有说服力的一手资料。本研究将从国家宏观管理层面、高职院校管理层面提出“双师”队伍管理的优化策略。

## 专题策划 I

### (一) 国家宏观管理层面

国家通过制定基本制度、政策和法规,维持高职院校教师管理秩序,是高职院校“双师型”教师队伍建设的根本保障。国家和地方政府应从资格标准、薪酬保障、培养培训体系等方面优化政策,实施宏观调控。

首先,要完善“双师型”教师资格标准政策。一要建设分层分类的高职教师资格标准体系,考虑不同类型和处于不同发展阶段教师之间的共性和差异性,实现高职教师资格标准的可操作化和动态化。2022年,《教育部办公厅关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》已经开始了初步探索,它将高职教师的资格标准分为初级、中级和高级三个等级,但各专业大类如何具体细化、全职教师和兼职教师的评价标准如何分别实施,尚缺乏统一标准。国家和地方政府应在已有政策的基础上,召集行企人员、教育专家、教师和管理者等多个主体代表共同制定不同专业大类、满足不同教师专业发展需求的高职教师资格标准体系,对全职教师要强化教学知识方面的要求,对兼职教师要强化实践能力方面的要求,并兼顾国家层面的普适性与专业领域层面的特殊性<sup>[11]</sup>。二要加强高职教师专业资格认证管理,最关键的是要建立高职教师资格考试制度,推进新教师准入制度改革,可以按照专业大类建设题库、制定考试大纲,开展笔试、技能测试和结构化面试,强化新教师准入的专业教学和职业实践要求,完善以直接考察方式公开招聘高层次、高技能人才制度,严格遵循“个人申请—学校初审—地方复审—最终认证”的准入资格认证程序。

其次,要健全“双师型”教师的薪酬保障制度。一要建立高职教师薪酬水平提升机制。从整体上,国家应加大对高职院校师资队伍建设的财政支持,每年财政收入的一定比例用于提高高职教师的基本工资待遇,同时,督促地方政府加大对高职教育的经费投入和保障力度,并规定一定比例的财政投

入用于加强高职院校“双师型”教师队伍建设。针对高技能人才引进,地方政府可以通过建立年薪制提高吸引力。例如,浙江省2019年颁布的《杭州市高层次人才分类目录(2019年修订版)》将技术能手、非物质文化遗产传承人、首席技师、技能大奖获得者等具备精湛技术的高技能人才纳入高层次人才分类目录<sup>[12]</sup>,政府提供专项资金支持。关于企业兼职教师,国家和地方政府应将提高企业兼职教师薪资待遇的标准具体化,如参照高级专业技术职务人员平均薪酬水平核拨财政经费,按照企业兼职教师的专业技术职称或职业资格等级与学校教师专业技术职称的对应关系给其发放课时费,也可以通过建立完善“产业教授”制度,提高企业兼职教师的薪酬待遇和社会地位。二要完善绩效工资分配向“双师型”教师适当倾斜的保障政策。虽然已经有相关政策要求高职院校内部的绩效工资分配向“双师型”教师适当倾斜,但并没有得到相应上级部门的政策认可,学校往往难以兑现。因此,国家应完善相关保障政策,确定向“双师型”教师倾斜的比例,确保倾斜政策的落实。

最后,要优化“双师型”教师的培养培训体系。一要构建满足企业背景教师发展需求的培养制度体系。短期来看,高职院校可与师范院校加强合作,对企业背景教师开展短期的职前培训,帮助其掌握基本的教学理念和技能,促进其提升教学实施能力和研究能力、更新企业实践能力。长期来看,我国应在高职教师专业资格标准基础上,构建企业背景教师职前培养和职后培训相衔接的培养培训体系,使企业背景教师在真正走进课堂前就已经具备相应的教育教学知识和能力,并为企业背景教师每个阶段的发展需求提供合适的培训资源。二要加强高职教师培训过程的监管。国家和地方应成立或安排专门的组织机构,负责制定具体的培训质量评价标准,并牵头落实高职教师培训过程的监管和评价。三要完善高职教师参与培训的激

励制度,通过改革高职院校的绩效管理制度和教师专业标准,将培训与教师的职务晋升和薪酬待遇紧密结合。

## (二) 高职院校管理层面

职业院校在“双师型”教师管理体制机制创新方面应主动作为,让企业的能工巧匠愿意来、进得来、留得住、有发展<sup>[13]</sup>,这是企业背景教师队伍建设的目标指向。高职院校应从招聘、使用、管理等方面不断优化机制,完善制度。

在招聘阶段,高职院校要优化企业人才引进标准和录用程序。针对招聘企业背景教师偏重学历门槛和招聘存在规范性、客观性欠缺的问题,高职院校应重视对企业背景教师的选拔,严格确立教师招聘标准和招聘办法,在遵循国家高职教师资格标准的基础上,结合学校需求,制定本校的教师招聘标准,适当弱化学历要求,重视考察企业背景教师的工作年限、岗位性质和职业资格等级,落实《国家职业教育改革实施方案》提出的具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的教师招聘标准,并建立公开、公平、公正的高职教师招聘制度。对于通过校企合作进入学校的企业兼职教师,高职院校可以和企业共同制定选拔标准和录用程序,相关人员必须先经过企业筛选,再通过学校考核,才能进入高职院校任教。

在使用阶段,高职院校要建构满足企业背景教师职业转换和专业发展需要的援助服务体系。一要建立沟通交流的通道和平台,及时了解企业背景教师的困难和需求,加强对新入职企业背景教师的人文关怀。二要帮助他们制定生涯发展规划。研究发现,企业背景教师大致经历了关注企业实践经历与教学的融合、关注教学研究和反思、关注反哺团队三个阶段,根据处于不同发展阶段的企业背景教师的发展特点和优势,学校要为他们安排适合的工作和任务。三要实施有针对性的培训。高职院校应根据这一群体的共同特点和发展需求,通过校

企合作、需求诊断和构建学习共同体的方式建立教师专业发展的保障机制<sup>[14]</sup>,提高他们的专业基础知识、教育学和心理学基础知识水平,以及教学实践能力和教学研究能力。

在管理阶段,高职院校要通过严格教学规范、优化评价和奖惩制度等,督促和引导企业背景教师的专业成长。针对高职院校对企业教师的教学评价普遍存在的重数量、轻质量、方法单一且容易流于形式的问题,高职院校可以通过邀请任课教师、教学督导、专业负责人、专家等多主体参与教师教学评价内容和方法的设计,成立专门的部门或组织专门人员负责教师教学质量评价工作,强化教学的日常管理和评价考核。针对企业背景教师缺乏教学动力的问题,高职院校要实施奖惩常态化管理,把教师的教学质量与奖金、晋升、评优等挂钩,通过物质奖励和精神激励相结合的方式,强化教师的教学动力,尤其要重视对企业兼职教师的评优。而对教学不合格的教师,高职院校要建立相应的帮扶机制或退出机制,退出机制可分为教师主动退出和高职院校强制性退出两种机制。

## 参考文献:

- [1] 中共中央,国务院. 中共中央 国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定 [Z]. 中发[1999] 9号, 1999-06-13.
- [2] 教育部,国家发展改革委,财政部,人事部,劳动保障部,农业部,国务院扶贫办. 教育部等七部门关于进一步加强职业教育工作的若干意见 [Z]. 教职成[2004] 12号, 2004-09-14.
- [3] 国务院. 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知 [Z]. 国发[2019] 4号, 2019-01-24.
- [4] 中华人民共和国中央人民政府. 中华人民共和国职业教育法 [EB/OL]. (2022-04-21)[2024-02-25]. [https://www.gov.cn/xinwen/2022-04/21/content\\_5686375.htm](https://www.gov.cn/xinwen/2022-04/21/content_5686375.htm).
- [5] 国家教育委员会. 国家教育委员会颁发《关于加强职业技术学校师资队伍建设的几点意见》的通知 [Z]. [86] 教职字 012号, 1986-06-26.
- [6] 国务院. 国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定 [Z]. 国发[2002] 16号, 2002-08-24.

## 专题策划 I

- [7] 教育部. 教育部关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见 [Z]. 教职成[2011] 12号, 2011-09-29.
- [8] 教育部, 发展改革委, 财政部, 人力资源社会保障部. 教育部 发展改革委 财政部 人力资源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 [Z]. 教师[2019] 6号, 2019-08-30.
- [9] 王林洲. 广东高职院校双师型教师队伍现状调查报告 [J]. 广州城市职业学院学报, 2012, 6(2): 75-79.
- [10] 贾文胜, 梁宁森. 归属感提升: 高职院校兼职教师激励与培养路径探析 [J]. 高等工程教育研究, 2015(6): 162-166.
- [11] 李梦卿, 刘晶晶. “双师型”教师资格认证标准设计的理性思考与现实选择 [J]. 教育发展研究, 2017, 37(21): 75-84.
- [12] 杭州市人力资源和社会保障局. 杭州市高层次人才分类目录 [EB/OL]. 2019年修订版(2019-08-12)[2024-02-25]. <https://rc.hzrs.hangzhou.gov.cn/articles/detail/6679.html>.
- [13] 涂三广. 教育政策文本视角下我国职业院校兼职教师建设及其思考 [J]. 中国职业技术教育, 2016(6): 83-88.
- [14] 和震, 杨成明, 谢珍珍. 高职院校教师专业发展逻辑结构完整性及其支持环境 [J]. 现代远程教育研究, 2018(5): 32-38, 103.

[责任编辑 贺文瑾]

# Teaching Adaptation and Management Optimization Strategies for Enterprise-Background Teacher in Higher Vocational Colleges: Empirical Research Based on Zhejiang Province

LU Sujun, ZHOU Xue

**Abstract:** Enterprise-background teachers are an important component of the "dual teacher" teaching team. With the expansion of the proportion of enterprise-background teachers in vocational colleges, their teaching adaptation has become an important practical issue in the construction of a high-quality "dual teacher" structure team. On the basis of clarifying the positioning requirements for enterprise-background teachers in policy regulations, a survey was conducted on the teaching adaptation status and problems of 136 enterprise background teachers in Zhejiang Province. It was found that enterprise background teachers did not establish a student-centered teaching concept, had a low level of mastery of professional knowledge and educational theory knowledge, and lacked teaching activity management and research abilities. In response to these issues, policy optimization strategies at the national level are proposed, including improving the qualification standards for "double qualified" teachers, improving the salary guarantee system for "double qualified" teachers, optimizing the training system for "double qualified" teachers, optimizing the standards and recruitment procedures for enterprise talent introduction, constructing an assistance service system that meets the professional transformation and development needs of enterprise-background teachers, optimizing teaching evaluation and reward and punishment systems, and other management optimization strategies at the vocational college level.

**Key words:** higher vocational colleges; "double qualified" teachers; enterprise-background teachers; Zhejiang Province