

高职院校产业教授现状与培养模式研究

旷利平 黄艺娜 罗家瑶

(湖南高速铁路职业技术学院 湖南 衡阳 421002)

【摘要】随着国家经济对复合型技术技能人才的需求激增,为弥补各个行业专项高素质高业务能力的人才缺口,20世纪末到本世纪以来举国大力推行职业教育,高职教育更是迎来了井喷式发展,大量的高职院校顺势而上,随着此类院校数量与办学规模逐步增大,与发展对等的师资力量出现了大量紧缺的现象,产业教师(导师)迎合时代需求应运而生,产业教授作为产业教师(导师)高端部分更加需要完善的体制机制和培养模式,从而整体提升高职院校人才的培养质量来服务于国家建设。文章主要从核心意蕴、整体现状、培养机制和培养模式等方面对产业教授的培养进行剖析。

【关键词】高职院校;师资队伍;产业教授;现状分析;培养模式

1 高职院校产业教授意蕴

依据国办发〔2017〕95号《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》和《职业教育产教融合赋能提升行动实施方案(2023—2025年)》等若干份产教融合相关的实施意见和实施方案,得出产业教授的核心意蕴为:产业教授主要指的是在产教融合背景下,政、行、企、校等多方协同配合,将多渠道的高端技术与管理人才纳入体制内统一培养、利用和管理,辅以配套措施,实现各方师资上互惠共融,效益上互利共赢。

2 高职院校产业教授现状

2.1 高职院校产业教授群体特征

一是人才来源广泛,主要包括同行院校高职称教师,政府机关或事业单位官员,行业杰出人才,企业高端技术或管理人员,二是从业目的不一,经过调查18%的产业教授是为了增加经济收入,58%是为了继续学习,拓展专业整体知识,剩余的产业教授授课目的具有多元化和多样性等特性。三是队伍稳定性不高,由用工性质和体制机制决定,此类非专任师资具有较强的流动性。四是教学水平参差不齐,由于各院校对于产业教授的师范素质培训存在不同,课堂教学水平和师范素质有一定的差异性。五是教学责任心不一,大部分产业教授注重教学质量,但仍存在由于本职工作等原因导致心不在焉,马虎了事的现象。六是轻理重实,由于大部分产业教授来自于生产、管理一线岗位,对实际操作认可度强于理论知识,能教授岗位所需要的知识,对一线经验有着独到而深刻的理解,但未兼顾学生的未来发展,有一定的局限性。七是职业认同感较强,由于冠以产业教授的头衔,且产业教授的实践技能水平高,学生的尊重度高,整体认同感较强。

2.2 高职院校对产业教授管理存在的问题

一是遴选制度不完善或制度执行不彻底,大部分高职院校还是利用原先的兼职教师聘任制度和管理办法稍作拔高来遴选产业教授,且大部分执行的分散遴选,具体操作细则和要求未作学科分类等详细规定。整个遴选与聘用的过程随意性较强,部分属于私人介绍,学校未做统一部署和严密组织,招聘遴选信息不能向社会完全公开,招聘途径相对单一而且不畅通,并不能最大化择优录取,甚至部分学校存在着录用前未做试讲等基本考核工作。总体而言,遴选制度不完善,已规定的遴选和聘用等程序在招聘过程未完全落实,制度执行不严格。

3 高职院校产业教授原因分析

3.1 政府政策缺失,导致高职院校和产业教授缺乏内动力

目前在我国大部分高职院校是由地方政府主管,属于省级或者市级地方事业单位,事业单位接受政府部分财政拨款,其人事、财务政策均由政府人事部门和财政部门主导,接受各级对应政府监督和领导。政府有关教育人事和财政政策对产业教授乃至高职院校师资队伍建设都具有核心主导力,是影响高职院校非专任教师队伍整体建设的关键因素。虽然国家层面出台了一系列法律和文件明确了产业教授这一非专任教师的重要性,但是在人事、制度和财政等政策层面仍未将此性质教师纳入政策范畴。这直接导致了高职院校缺乏内动力,非专任教师缺乏职业向心力和归属感。

3.2 企业本身的逐利性,不愿意将优质人力资源向学校输出

企业意识缺失的是:校企两者之间联系是以毕业生员工为纽带的,一方为教育产品供给者,另一方为教育产品需求者。学生是企业、行业潜在员工,其综

合素质的高低，也将来直接影响到行业企业的产出率。从企业、行业以及社会发展来说，企业有足够的权责来参与高等职业教育，企业教育观念的树立任重道远。

3.3 产业教授存力不够，教学成就感缺失

产业教授教学归属感和成就感不高，归咎于专业技术操作和教育教学工作分属于不同的性质的岗位，实现从专业或管理技术工作走向学校教学工作，有着不同的要求和难度。专业技术岗位的工作对象一般为设备或物件，强调的是特定的理论知识以及工作经验的实际熟练度等因素，而教学工作面对的对象为人，需要其掌握较为全面的专业知识的同时，而且还需要具备高等教育法律法规、教育理念与伦理学等知识，同时还需掌握教育教学相关能力与技巧。这对于来自企业等一线的产业教授来说是一个全新的课题，会做不会教的现象比比皆是，及时学习并全面掌握基础与前沿的知识要求，适应教学工作，是他们能否顺利完成教学任务、产生职业成就感的关键。

4 高职院校产业教授培养机制

4.1 完善政府相关政策法规，激励高水平人到高职院校担任产业教授

一是改革有关人事、财政与制度，把产业教授归进政策范围，建立一套包括遴选、聘任、培养、考核、福利、职称评定等制度在内的能有效实施的产业教授管理规章。政府部门可以出台相关的政策，裁定一定比例的编制，用于认定时间相对稳定、教学效果好、综合素质高的产业教授，为这些有自身编制的产业教授建立一套在第一职业之外的配套的保险、年金和公积金等社会福利补充帐户，给予兼职行为的政府补贴。这样不仅可以给予产业教授实质性激励，而且还可以提高社会对产业教授的认可度，吸引政府与企事业单位等校外优秀人士投身职业教育，进一步加快高职院校教师队伍社会化程度，提升办学质量与效益。二是出台产业教授所在企业税收优惠制度，积极倡导企业参与高职教育。可以通过税收减免或者义务性要求等方式，来促使企业鼓励高素质技术技能人员到高职院校担任产业教授。

4.2 积极增强企业的教育责任感，提升企业职教参与积极性

一是引导企业树立教育成本分担意识，使企业认识到承担教育功能在一定程度上能降低岗前培训成本，二是引导企业树立自身是教育社会化重要资源的意识，企业在实际生产方面的优势能够有力的解决学校设备

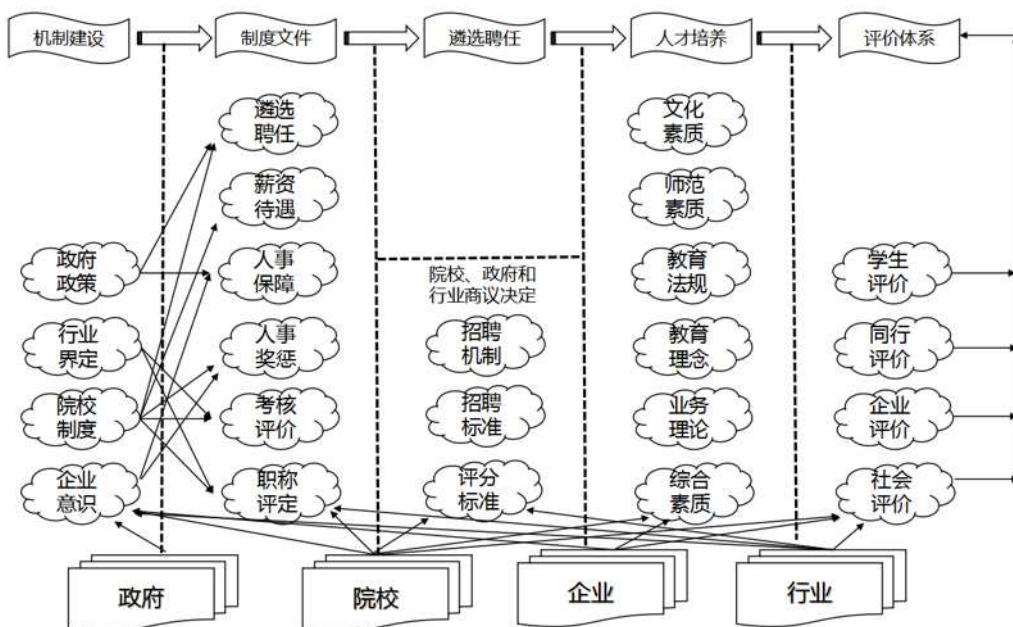
和实操方面的不足，三是引导企业树立高层次的企业教育义务价值观，辩证看待产业教授兼职行为，正确认识自身人才的兼职授课积极效应，采取合理措施，主动降低自身职工兼职授课所带来的不足。

4.3 提高高职院校大局意识，建立健全自身管理机制

高职院校的师资理念和管理的水平高低直接影响产业教授队伍建设成效。高职院校要改变对产业教授的短视认知，片面重视其实效性，要树立静态与动态相结合的人力资源管理理念，建立内部良性生态、实际教学工作等内部动力机制，建立产业教授的遴选、聘任、培训、使用、评价与激励等管理机制，提高产业教授队伍建设整体管理水平。提高对产业教授的认识水平，树立基础加前沿的教育人力资源理念。高职院校产业教授队伍建设，除了有外部良好的一整套的政策环境外，还需要充分解绑自身存在的内部阻力。内存动力机制主要包括良性生态与课程教学两个层面，建立健全产业教授管理体制，建立健全遴选条件和聘任选拔机制，把学校真正需要的擅管、能工巧匠招聘进来，从根本上提升产业教授队伍的质量。建立健全培训其培养机制，对产业教授开展培训培养工作。培养主要内容包括产学研认知、高等教育法律法规、教育教学规律与方法技巧、教育心理学、学校教学工作管理规范规章制度、专业人才培养目标、校企合作与课程教学目标等。以此不断提升产业教授的师范素质和教育教学业务水平。建立健全考核机制，要与产业教授签订聘任合同，明确双方权责。并建立产业教授评价标准，包括良好的师德师风，熟练的专业技能、良好的教育教学能力以及科学生产能力等。建立学生、师资同行、教学管理人员、产业教授等相结合的四位一体的教学评价体系。建立健全产业教授的激励机制，激励机制主要内容包括提高课时报酬，提供师范素质和全面专业理论学习、培训与交流的机会，促进产业教授专业发展，为产业教授提供教育教学资源，对优秀产业教授给予各种激励手段等。

5 高职院校产业教授培养模式

一是制度文件的职能分工：院校和行业共同制定职称评定文件和考核评价体系，政府和院校共同拟定人才招聘方案，企业和院校确定薪资待遇状况和人事奖惩方案，政府、院校和企业三方同步订立人事保障规定；二是人才甄选过程：在政府和行业监管下，院校的人事部门和二级学院（系部）协同合作，共同制



定招聘沟通机制、招聘标准文件和面试评分标准等；三是严格执行产业教师（导师）培养体系：文化素质、师范素质、教育法规、教学理念和综合素质培养；五是产业教师（导师）考核评价体系：多维度综合考评产业教师（导师）的教育教学质量，主要引入学生评价、同行评价、社会评价和企业评价等多维立体式考评体系。

6 结束语

产业教授游弋于本职岗位和高职院校之间，要做到“双栖”高效发展，需要产教深度融合的大形势支持，也需要政府、行业、高职院校和企业各主管职能部门的协同配合，顶层设计不能出现任何理论偏差。要凸显“产业+教授”这一典型特色，就需要政府、行业、高职院校和企业等四方多层面在资源共享方面进行交流，将这一新师资资源成果最大化，全面提升高职院校的教学质量、技术研发、社会服务和科技创新等。

参考文献：

- [1] 国务院国务院办公厅关于深化产教融合若干意见 [Z]. 国发办 [2017]95, 2017.
- [2] 旷利平. 中南地区高职院校产业教师（导师）的培养模式研究 [J]. 经济师, 2020(02): 37-38.
- [3] 黄艺娜, 旷利平. 产教融合与职业院校产业

教师（导师）队伍建设 [J]. 文教资料, 2019 (01): 146-147.

[4] 仇文宁, 孙伟. 产业教授制促进中国现代学徒制实践研究——以江苏建筑职业技术学院机电专业为例 [J]. 科学咨询（科技·管理）, 2023(07): 27-30.

基金项目：

湖南省自然科学基金项目科教联合项目《产教融合背景下高职院校产业教师（导师）培养模式研究》(2020JJ7025)；

湖南省职业院校教育教学改革研究项目《高职院校产业教授培养模式研究》(ZJGB2021050)；

湖南省社会科学成果评审委员会课题《产教融合助推高职院校产业教师协同培养模式研究》(XSP2023JYC223)。

作者简介：

旷利平 (1982-)，男，湖南攸县，副教授，研究方向：交通运输；

黄艺娜 (1984-)，女，广西荔浦，副教授，研究方向：交通运输；

罗家瑶 (1997-)，女，江西景德镇，助教，研究方向：农业经济管理。