

行业产教融合共同体化视角下中职教师师资培育机制研究——以 Z 市中职学校为例

王子文¹, 廖熠²

1. 四川轻化工大学教育与心理科学学院, 四川 自贡 643002

2. 四川轻化工大学土木工程学院, 四川 自贡 643002

DOI:10.61369/EST.2024050015

摘 要 : 在新时代教育强国战略背景下, 职业教育成为国家人才体系建设的重要支柱。中职教师作为中职教育质量的关键保障, 其队伍建设面临结构性短缺、实践能力不足等现实问题。基于行业产教融合共同体的理论框架, 从结构分布、教学能力、企业实践、认知水平等维度系统分析当前中职师资现状。进而探讨共同体机制在校企协同育人、双师互聘、课程共建等方面对师资培育的促进路径, 并提出以能力为导向的多元化培训模式与全过程评价机制。

关 键 词 : 产教融合; 中职教师; 师资培育

Research on the Cultivation Mechanism of Vocational School Teachers from the Perspective of Industry-Education Integration Community — A Case Study of Z City's Vocational Schools

Wang Ziwen¹, Liao Yi²

1.College of Education and Psychological Sciences, Sichuan University of Science and Engineering,
Zigong, Sichuan 643002

2.School of Civil Engineering, Sichuan University of Science and Engineering, Zigong, Sichuan 643002

Abstract : Under the background of the strategy of building a strong educational country in the new era, vocational education has become an important pillar of the national talent system construction. As a key guarantee for the quality of secondary vocational education, the team building of secondary vocational school teachers is confronted with practical problems such as structural shortage and insufficient practical ability. Based on the theoretical framework of the industry-education integration community, this paper systematically analyzes the current situation of secondary vocational school teachers from the dimensions of structural distribution, teaching ability, enterprise practice, and cognitive level. Furthermore, this paper explores the promotion paths of the community mechanism for teacher training in aspects such as school-enterprise collaborative education, mutual employment of dual teachers, and co-construction of courses, and proposes a diversified training model oriented by ability and a full-process evaluation mechanism

Keywords : integration of industry and education; secondary vocational school teachers; teacher training

在新时代教育强国战略背景下, 职业教育已逐步从“类型教育的补充”转变为国家人才体系的重要支柱。中等职业教育作为链接基础教育与高等教育、连接教育体系与产业体系的桥梁, 在服务区域经济发展、培育技术技能人才方面发挥着不可替代的作用。尤其在“人工智能+”与“制造强国”背景下, 行业对职业教育人才培养质量提出了更高要求, 教师队伍作为职业教育质量保障的核心, 其结构、能力与发展机制亟待重构。2017年, 《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》首次明确提出“产教融合”的概念, 将其定位为职业教育发展的核心机制^[1]。2022年, 《中华人民共和国职业教育法》修订实施, 进一步明确了行业企业在职业教育中的主体作用, 推动职业教育与产业发展的深度融合^[2]。其中, 行业产教融合共同体作为跨界整合产业链、教育链、人才链的关键平台, 为破解中职师资力量薄弱、实践能力不足、育人模式单一等现实困境提供了创新解决方案。

一、行业产教融合共同体发展现状

行业产教融合共同体是在新时代教育体制改革与产业升级背景下,为实现教育链、人才链与产业链、创新链的深度融合而提出的一种组织创新形态。从理论层面看,它体现了系统协同理论、合作治理理论和共建共享理念的结合,强调以行业需求为牵引、以校企共育为路径,通过跨界整合教育资源与产业要素,形成多元主体参与、协同治理的新型教育共同体。在此基础上,一些高职和中职学校借助共同体平台,开展教师互聘、企业实训、项目驱动教学等探索,取得初步成效。然而,从整体上看,当前行业产教融合共同体发展仍处于探索阶段,面临顶层设计不完善、校企联动不平衡、企业参与意愿不高等现实问题。尤其是在中职教育领域,共同体机制尚未充分嵌入教师培养体系,缺乏明确的组织分工与制度支持,导致部分学校与行业联系松散,无法实现“资源从行业来、教师向产业走”的良性循环。因此,有必要从师资建设的角度出发,进一步挖掘行业产教融合共同体在教师能力提升、实践素养培育与校企协同机制建构中的潜在价值与实际路径。

二、中职教师能力体系构建的现状分析

中职教师作为职业教育体系中的关键支撑,其综合素养和专业结构直接影响教学质量与学生培养成效。为了深入了解当前师资队伍面临的问题,本文围绕教学能力、实践经验、产教融合认知等方面设计了结构化问卷,从教师主观反馈出发,构建了中职教师师资现状的多维分析框架。此次调研发放100份问卷,收集有效问卷92份。

（一）结构性短缺与专业分布不均

问卷调查显示,中职教师队伍在数量与结构方面普遍存在“年龄偏大、职称结构单一、跨学科能力弱”等现象。多数教师集中在31-50岁之间,且具备中级职称者比例较高,但高级职称教师占比明显偏低。部分专业(如智能制造、信息技术等)由于快速更新换代,存在教师储备严重滞后的情况。此外,部分中职教师缺乏教育学或职业教育背景,专业对口率偏低,导致人才培养质量不稳定。

（二）教学方法传统,能力提升途径有限

尽管大多数教师日常教学中能够使用讲授法与案例法,但在项目驱动、企业协同授课等实践性教学方面参与度较低,体现出方法更新不足的问题。问卷调查中约有半数教师自评“教学能力一般”或“有待提升”,其中教学设计、课堂互动、学习评估等能力项得分偏低。这一现象表明,当前中职教师在教学理念与技能方面尚未完全适应产教融合背景下“实践导向”“任务驱动”的教学改革要求。

（三）企业实践参与率低,双师能力不足

在“是否具有企业挂职或生产实践经历”这一问题中,只有少数教师选择“有”。多数受访者缺乏系统性企业实践机会,仅通过观摩或短期培训获取感性认知,未能形成扎实的技术能力与职业认知。缺乏真实生产环境中的磨炼,导致部分教师在课堂中无法准确传递行业一线需求,影响了教学的“实战性”和“对接性”。

（四）对行业产教融合共同体认知薄弱

尽管“行业产教融合共同体”作为政策热词在教育体系中频繁出现,但问卷反馈显示,仅少部分教师对该概念“非常了解”,大多数处于“略有了解”或“完全不了解”的状态。这反映出当前教师在职业教育宏观战略、政策理解方面的培训仍显不足,缺乏参与融合改革的认知基础和行动路径。

（五）职业成长支持体系不健全

开放性问题中,多数教师反映现有培训模式“内容滞后、流于形式、缺乏实效”,且“缺乏结合个人发展规划的长效机制”。部分教师表示晋升通道不清晰、校内教研支持薄弱、考核指标导向偏重科研轻教学。这种机制性不足影响了教师主动发展的积极性,也不利于“双师型”教师队伍的稳定建设。

三、行业产教融合共同体对中职师资建设的作用机制

（一）搭建校企协同育人平台,助推教师结构优化

产教融合没有统一实践样态,而是呈现出多形态、多样化、多层次等特征。这就要求行业和学校在构建产教融合共同体时建立规范化、一体化组织机构^[3]。通过共同制定人才培养方案、共建专业与课程体系、联合开展实训教学等方式,中职学校得以充分借助企业的人才标准和技术资源,引入企业导师,推动教师队伍“复合型”发展。在此平台下,中职学校能够优化教师队伍结构,尤其是在新兴产业领域中弥补教师专业空缺,提高教育供给侧的精准性。

（二）推动师资“互兼互聘”,实现校企双向融合

《行业产教融合共同体建设指南》中提出,共同体成员单位可实行“校企师资互兼互聘”,即企业工程师可作为兼职教师参与教学,中职教师也可进入企业挂职锻炼。这一机制打破了传统编制壁垒与身份界限,使教师能够在真实生产场景中提升专业能力和技术认知,实现从“教知识”向“教能力”转变。教师身份的“双向流动”促进了教育内容与企业岗位要求的深度匹配,是实现“双师型”教师内涵式发展的核心路径。

（三）共建实践性课程体系,提升教学贴近度

行业产教融合共同体通过行业需求驱动课程开发,使专业教学更加契合产业技术发展趋势。中职教师可与企业共同参与课程设计与资源开发,提升对技术流程、岗位职责和职业标准的理解。在课程实施过程中,企业提供真实项目与实训设备,教师承担教学组织与学习指导职责,从而在“教中学、做中教”的过程中不断提升教学能力与项目管理能力。

（四）推动教师培训机制系统化、长效化

相比传统的集中式短期培训,行业产教融合共同体提供了一种常态化、嵌入式的教师培训生态。教师队伍建设问题是事关我国教育事业生存和发展的大事,随着我国现行教育体制改革的持续深入和完善,对教师的专业化管理也提出了更高的要求^[4]。通过建立校企联合培训基地、师资实践工作坊、行业专家讲座等机制,教师能持续获得行业前沿知识和技术更新。企业实际问题也成为教师研修与行动研究的素材,从而激发教师的研究能力与教育创新意识。特别是在区域层面上,共同体的集约化资源配置能有效提升教师培训的普及率与均衡性

（五）重构评价机制，增强教师职业认同

传统师资评价体系偏重科研成果和学历层级，忽视了教学实效与企业实践能力。而行业产教融合共同体在推动绩效评价机制改革方面具有明显优势。一方面，通过企业参与评价过程，强调教学成效与职业能力的匹配；另一方面，通过引入工作表现、项目完成度、教学成果转化等指标，实现“教、产、研”一体的综合评估，增强教师对教学本职的认同感与归属感，提升职业荣誉感。

四、行业产教融合共同体化路径下的师资培育模式建构

（一）以能力提升为导向的培养目标设定

在行业产教融合共同体视角下，教师培养目标应从以往偏重知识传授转向聚焦教学能力、专业技能和综合素养的全面提升。中职教师不仅要能够完成课堂教学任务，还需具备对产业技术、岗位技能的深度理解与引导能力。因此，改变传统的教学理念，对教师理论知识重视的同时也要提升教学水平，并将教师实践能力加入教师职称评审或年终考核之中^[5]。为后续课程设置与培养路径奠定了清晰方向。

（二）校企共建融合型课程体系

教师的成长离不开科学的课程支撑体系。构建产教融合校企协同育人平台是开展产教融合型课程建设实践的第一步，在深度产教融合校企协同育人的平台中，产教双方共同开展课程的结构设计、内容设置、教学实施、课程实践、成绩评定等，以实现双方在人才培养目标上的相互统一^[6]。该体系既包括教师必备的教育学、教学法等理论知识，也涵盖了设备操作、岗位技能、行业流程等企业第一线的专业内容，更融合了项目导向与跨学科能力建设，推动课程内容与职业岗位高度匹配。同时，引入企业导师参与授课，有助于教师在多维视角中提升综合能力，进而转化为更具实践性和时代性的教学行为。

（三）多元化的培训路径与实践方式

为了适应不同背景和成长阶段教师的发展需求，应搭建多元

化的培训路径，包括在职培训、远程研修、企业挂职、联合教研等多种形式。多元化，一是指由单一向多样发展，由统一向分散变化；二是指多样的，不是集中统一的^[7]。教师可根据自身时间安排和专业发展方向灵活选择，既能在职接受模块化课程培训，又能通过实地进入企业一线了解岗位实践，还可参与校企联合项目进行资源共建与教学研究。这种弹性与融合并重的培训模式，能够解决教师普遍面临的“实践机会少”“培训方式单一”等问题，提升培训的适配性和实效性。

（四）全过程协同与反馈机制嵌入

有效的师资培养不仅在于课程内容与培训方式，还依赖于科学的过程管理机制。在行业产教融合共同体中，应构建从选拔、培训、评价到反馈的全过程管理链条。如果真正以协同创新构建产业学院师资队伍，就必须摒弃传统的各管各的、只注重自己发展的传统观念，而是立足办学定位，基于参与各方利益诉求，形成互利共赢的协同阵势，助力中职特色产业学院师资队伍队伍建设^[8]。教师在进入培养体系前应进行能力评估与发展路径规划，在培训过程中引入企业与企业双重指导机制，并在结束后通过教学成果、实践反馈、学生评价等维度进行综合评估。动态调整与持续反馈机制将有助于保障培训质量、提升参与者积极性，推动教师实现从“被动学习”向“主动成长”的角色转变。

（五）绩效评价与激励机制协同创新

评价的目的在于引导与激励，调动教师的工作积极性与创造性^[9]。传统中职教师评价体系多偏重科研与职称，忽视了教学质量与实践能力。在融合共同体的框架下，应构建更具实践导向的综合评价机制，将企业实践成果、教学改革成效、项目执行能力等纳入评价体系中。建立教师绩效考核与激励机制的目的是促进教师的自我成长与发展、督促教师按照考核标准和激励要求调整自己的教学工作，从而促进教师个人专业化水平的提升、推动教师队伍整体水平的提高，以此进一步提升高职院校整体教育教学质量^[10]。同时，鼓励企业参与教师评定，并配套设立成长激励机制，如提供专项进修、项目申报优先权、岗位晋升通道等，以正向激励增强教师的职业荣誉感和发展动力。通过评价与激励的联动优化，进一步促进中职教师实现教学水平与职业能力的双重跃升。

参考文献

- [1] 国务院办公厅.《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》[R].国办发〔2017〕95号.北京,2017年12月5日..https://www.gov.cn/zhengce/content/2017-12/19/content_5248564.htm.
- [2] 《中华人民共和国职业教育法》[L].全国人民代表大会常务委员会.1996年5月15日通过,2022年4月20日修订..http://www.npc.gov.cn/zgrdw/npc/zhfjczfjce/s/2015-06/28/content_1939680.htm.
- [3] 宋雅兵,陈永.中国式现代化视域下产教融合共同体构建:价值意蕴与践行路径[J].中国高等教育,2023,(23):57-60.
- [4] 姜婧.微培训视角下教师专业发展管理模式创新探索[J].教学与管理,2020,(21):50-52.
- [5] 邓玉梅,周水强,张纯,等.以提高学生解决复杂工程问题能力为导向的教师教学能力提升研究[J].产业与科技论坛,2020,19(23):254-255.
- [6] 代大齐.应用型人才培养产教融合型课程建设内涵与实践路径[J].北京联合大学学报,2023,37(05):30-35+55.
- [7] 钟培军.多元化模式下的中职教师专业化发展的路径探索[J].现代职业教育,2021,(25):46-47.
- [8] 章晓兰,徐小威,苏晓峰.“校校企”协同创新模式下中职产业学院师资队伍队伍建设[J].科教导刊,2022,(36):96-99.
- [9] 杨兰树.中职教师评价机制探究[J].科教导刊,2023,(24):94-96.DOI:10.16400/j.cnki.kj.2023.24.028.
- [10] 裴芳.全面质量管理理论视角下高职院校教师绩效考核与激励机制研究[J].河南教育(高等教育),2023,(09):23-25.