

基于深度产教融合的高职专业教师服务企业实践研究

刘秋民

(浙江国际海运职业技术学院,浙江舟山 316021)

[摘要]在深度产教融合背景下,高职专业教师是深化校企合作的关键。本文针对校企合作中“校热企不热”等问题,构建了“百家企业精准对接、百名教师专项服务、千名学生常态参与、党建联建协同保障”的四维合作框架。以浙江国际海运职业技术学院“百千服务行动”为例,探讨校企资源共享途径,旨在为产教融合高质量发展提供参考。

[关键词]产教融合;高职教师;企业服务;校企合作;实践路径

[中图分类号] G710; G715; G712

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2026)09-0069-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.09.024

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

引言

产教融合是整合产业与教育资源、满足人才培养与经济发展需求的重要模式,其核心在于“各要素资源互通互融、多方利益主体在共同利益基本点上的深度合作”。然而,当前校企合作仍存在“校热企不热”现象,根源在于未能充分兼顾企业经济逻辑与教育逻辑的协同。高职专业教师作为连接院校与企业的“桥梁”,其服务企业的主动性与能力直接决定产教融合的深度。近年来,国家政策多次强调“强化职业院校教师实践能力”,但地方实践中仍面临合作形式单一、服务内容浅层化、资源共享不足等问题。基于此,本文聚焦高职教师深度服务企业的实践路径,结合典型案例探索可推广的合作模式,为破解产教融合“最后一公里”难题提供实践参考。

一、高职教师深度服务企业合作项目的现状与问题分析

(一) 实践现状

在国家大力推进职业教育改革的背景下,《国家职业教育改革实施方案》等政策文件明确提出“深化产教融合、校企合作”的要求,各地高职院校积极响应,探索形成了多样化的教师服务企业模式。例如,通过“访问工程师”制度推动教师深入企业一线,依托“技术服务平台”为中小企业提供技术支持,逐步构建起“技术咨询—技能培训—协同育人”的立体化服务框架。这些实践不仅强化了职业教育与产业发展的联系,也为教师积累实践经验、提升“双师型”能力提供了路径。

以浙江省为例,为提升高校专业教师能力,多所高职院校联合地方企业推出“教师入企实践”专项计划,每年选派多名专业教师入驻先进装备制造、网络信息技术、数字贸易经济等领域企业。教师通过参与生产线技术改造、工艺流程再造、设计方案优化、新员工技能培训等工作,帮助企业解决了一批实际问题。通过为合作企业开发技术成果及开展定制化员工培训,有效提升了区域中小企业的技术应用水平和人才储备质量。

但从全国范围来看,当前高职教师服务企业的合作模式还存在明显局限。合作关系多是动态的、基于项目的协作关系,双方在合作中主动性和话语权都不太强,使得合作项目常围绕校方教学需求或企业短期目标推进。教师服务也多停留在“短期实践”“零散指导”的层面,比如开展单次技术讲座、协助完成临时生产任务等,而深度参与企业核心技术研

发、产品创新或战略规划的项目较少。部分校企合作甚至流于表面,教师进入企业后,因没有合适的岗位和明确的任务,很难真正融入企业生产经营体系,服务效果也因此大打折扣。这种浅层化、碎片化的合作模式,不仅制约了校企合作、产教融合向纵深发展,也削弱了高职教育对产业升级的支撑能力。

(二) 核心问题与根源

1. 校企合作深度不足,技术服务滞后产业需求

当前智能制造、数字经济等领域技术更新周期缩短至18~24个月,企业对技术解决方案的时效性要求极高,但部分高职院校教师知识结构老化,45%的专业教师仍停留在传统教学体系(如机械制造专业仅28%教师掌握工业机器人编程技能),导致科研服务呈现“企业要解决实际问题,教师提供理论模型”的脱节状态,直接造成毕业生技能与岗位需求存在3~5年的“时间差”。

更深层矛盾在于校企合作机制的浅层化:合作多聚焦教学层面(如实习基地建设、短期见习),80%的项目以学校教学需求为导向,企业缺乏参与技术研发的主动性;同时缺乏稳定的技术服务平台与利益共享机制,学校侧重人才培养,企业关注经济效益,目标差异导致难以形成“技术共研—成果转化—效益共享”的闭环,多数合作停留在单次技术咨询或员工培训,无法嵌入企业核心生产链,最终造成技术服务滞后产业需求的被动局面。

2. 学生培养与就业衔接不畅,优秀人才流失率高

学生培养与就业衔接不畅、优秀人才流失率高的问题,本质是校企合作缺乏“培养—就业—留存”的闭环机制。尽管大部分院校开展产业学院、现代学徒制覆盖率很高,但企业受经济周期和岗位波动影响,难以兑现就业承诺,更突出的矛盾在于优秀学生的主动流失——随着就业市场学历门槛提升,近一半的高职优秀学生将“专升本”作为职业跳板,导致企业“育人投入”与“人才留存”严重失衡。这种“投入—流失”的恶性循环直接削弱企业合作积极性,使其在后续合作中降低核心技术岗位开放度,进一步加剧人才培养质量与产业需求的脱节。

3. 企业投入回报机制不健全,产教融合动力不足

企业投入回报机制不健全、产教融合动力不足的核心矛盾,在于企业作为经济主体的逐利性与教育公益属性的目标

收稿日期:2025-11-28

基金项目:本文系2023年浙江省教育厅一般课题“基于深度产教融合的高校教师服务企业的实践研究——以浙江国际海运职业技术学院‘百千服务行动’为例”阶段性成果(项目编号:Y202353901)。

作者简介:刘秋民(1979—),江西吉水人,浙江国际海运职业技术学院副教授,研究方向:高职教育。

差异。企业参与合作需承担高额成本,还需协调生产资源配合教学,但技术成果产权界定模糊(大部分合作纠纷涉及知识产权归属),导致投入与收益严重失衡。更关键的是回报周期长——人才培养效益需3~5年显现,技术转化收益存在不确定性,而政策激励力度有限,难以对冲企业的经济风险。同时教师服务企业的考核机制缺失,仅少量的院校将“技术服务成效”纳入职称评审指标,多数教师入企实践沦为“打卡式走过场”,无法为企业提供实质性技术支持。这种“高投入—低回报—弱协同”的现状,使得大部分企业持“被动参与”态度,产教融合缺乏内生动力。

二、高职教师深度服务企业的合作形式与内容优化

针对上述问题,需从“精准对接、分层服务、常态推进”角度优化合作形式与内容,构建“百家企业选择—百名教师专项行动—千名学生常态行动—党建联建引领”的四维框架,推动教师服务企业从“浅层参与”向“深度嵌入”转变。

(一)“百家企业”精准选择,聚焦产业需求夯实合作基础

1. 产业匹配度评估与筛选机制

为了确保教师服务与区域经济发展同频,学校需建立一套科学的产业匹配度评估机制。具体方法是通过调查问卷、专家访谈等方式,收集企业对技术研发、技能人才等方面的需求。然后,依据行业经济贡献度、技术变革速度、人才需求量等因素,对区域内的企业进行综合评估和分类,最终选定一批具有高匹配度的企业。例如,浙江国际海运职业技术学院聚焦船舶修造、港口物流等海洋经济产业,评估过程包括产业链上的关键节点分析、技术密集度评估及人才缺口调研等环节。

2. 筛选有明确技术需求和资源投入意愿的企业

在筛选企业时,应重点关注那些有明确技术需求和愿意投入资源进行技术改造和技能培训的企业,尤其是中小企业和大型企业的技术部门。在与企业初步接洽后,需签订《校企合作协议书》,明确规定双方的职责、权利和义务,以便后续合作顺利开展。例如,对于有技术改造需求的中小企业,学院可以优先提供技术支持,同时企业需承诺提供必要的培训资源和设备支持。大型企业可以更多地参与科研合作,其提供的培训资源也将更全面。

(二)“百名教师入百企”专项行动,分层分类深化技术服务

组织骨干教师(尤其是“双师型”教师)入驻企业技术部门,围绕生产难题开展联合攻关,如参与产品升级、工艺优化、设备改造等项目;依托高职院校科研平台,为企业提供试验研究、技术咨询服务,共建“技术服务工作室”或“联合研发中心”。

1. 骨干教师与企业技术人员组合优化

高职院校选拔一批理论基础扎实、实践经验丰富的骨干教师,特别是具有“双师资格”的教师(即具备高等教育背景和企业工作经历),组成“驻企技术团队”。这些教师进入企业后,与企业技术人员组成联合攻关小组,针对企业面临的技术难题开展研究。具体而言,教师可以利用其深厚的理论知识提出解决方案,而企业技术人员则提供实际操作经验,双方协同作用,能够更有效地解决问题。

2. 研发成果与企业需求紧密对接

在校企协同创新实践中,院校充分发挥自身科研平台与设施优势,积极为企业试验研究和技术咨询服务。例如,针对船舶企业在电气自动化领域的技术瓶颈,浙江国际海运职业技术学院专业教师与企业技术部门深度协同,联合攻关并成功研发专业调试系统。该成果不仅已投入企业实际生产应用,且有效降低了生产成本,显著提升了生产效率。同时,院校鼓励专业教师与企业共建“技术服务工作室”“联

合研发中心”等实体平台,为深化产学研协同创新提供了实体化载体与常态化机制。

3. 开发和实施职业技能鉴定标准

校企双方合作开发职业技能鉴定标准,并将鉴定结果与企业实际用人需求紧密对接。企业依据鉴定结果,科学调整员工的工作岗位与薪资待遇,这不仅充分调动了员工的学习积极性与工作热情,也进一步优化了岗位匹配度。例如,浙江国际海运职业技术学院联合相关船舶企业,针对电气工程师岗位共同制定了更为细化的技能要求与评价体系,通过认证的员工不仅获得了薪酬提升,更获得了职业晋升的重要依据。在技能标准开发方面,学校还积极拓展国际视野,参与了国际化职业标准的开发工作。例如,为坦桑尼亚开发了轮机工程、船舶电子电气技术专业等职业标准,为埃塞俄比亚开发了货物搬运与仓储技术等职业标准,助力当地职业教育发展与技能人才培养。

(三)“千名学生入百企”常态行动,补充服务力量与延伸育人链条

以“百名教师入百企”行动为带动,校方组织学生以“项目助理”“实习学徒”身份走进企业,参与技术服务、数据收集、生产辅助等实践工作。通过这种方式,既能帮助教师分担服务压力,又可以使学生提前熟悉企业运作场景,为将来就业铺路,逐步形成“教师技术服务—学生实践锻炼—优质人才留企”的良性循环。

1. “项目助理”和“实习学徒”角色设定

参与企业实践的学生分为“项目助理”和“实习学徒”两种角色。大三实习的学生,因有一定的理论基础和专业技能,他们充当“项目助理”,主要负责协助教师进行技术服务、数据收集和报告撰写等工作,而校内学生(大一或大二学生)。作为“实习学徒”则更多地参与生产辅助活动,如参与设备调试、熟悉工艺流程及简单操作等。

2. 整合校企资源构建实践平台

学校与企业联合建立校内实践教学基地,确保学生具备实际操作环境。合作企业为实践基地配备必要的设备和工具,以支持学生进行实际操作和技术研发。例如,海洋装备工程专业学生可以在学校建立的船舶模型和电气控制实验室中进行初步调试实验,然后再将实践经验应用于企业真实项目中。这种做法不仅提升了学生的专业技能水平,也为企业提供了解决方案的初步验证。此外,学校定期组织企业专家和教师进行联合培训,为参与企业实践的学生提供专业指导和技能提升。

(四)党建联建引领发展,强化组织保障与凝聚合作共识

通过校企党组织联建,开展“主题党日共学”“技术难题共商”“人才需求共议”等活动,强化企业对产教融合的“主人翁意识”;将教师服务企业成效纳入党组织考核,推动党员教师发挥先锋模范作用,破解校企文化差异、沟通障碍等合作瓶颈。

1. 党建联建活动的开展方式——共学共商与文化融合实践

校企党组织定期共同组织“主题党日共学”活动,如参观企业生产线、学习企业文化、共读经典文献等,增强双方的专业交流和文化融合。此外,“技术难题共商”活动旨在协调解决技术难题,通过双方技术人员的面对面交流和技术资料的共享,共同推进技术攻关;“人才需求共议”活动则针对企业的人才需求和学生就业前景进行深入讨论,制定相应的人才培养计划。

2. 党组织考核机制的完善——服务成效导向的指标设计与激励

将教师服务企业的成效纳入党组织考核,作为评优评先

的重要依据。例如,党员教师完成的横向技术服务项目数量、产生的经济效益、学生留用率等成为主要考核指标,从而激励党员教师切实履行服务企业的职责。

三、校企资源共享与优势互补的实现途径

深度产教融合的核心是“资源互通互融、多方利益共赢”。需从资源类型与机制保障两方面构建共享路径,实现高职院校与企业的优势互补。

(一)资源共享类型:聚焦“人才—技术—设备—信息”四维互通

人才资源共享推动校企人力资源双向流动,企业技术骨干走进院校担任产业教授,深度参与课程教学与人才培养;高职院校教师则深入企业担任技术顾问,直接参与生产管理与技术优化,形成“校企人才双向赋能”的良性循环。技术资源共享在此基础上延伸合作链条,企业开放生产技术数据、院校开放科研设备,双方共建技术数据库与试验平台,通过联合申报科研项目、协同转化技术成果,实现技术能力的互补与升级。

同时,信息资源共享同步搭建数字化支撑体系,双方合作构建“产教信息共享平台”,实时发布企业技术需求、院校服务能力及政策补贴等信息,打破“信息孤岛”,为各类资源共享提供高效数据衔接。

(二)实践载体创新:共建“实体平台—项目合作—虚拟网络”三位一体共享通道

实体平台共建聚焦物理空间与资源的深度整合,通过联合成立产业学院、企业研发中心、技能大师工作室等实体载体,整合双方场地、设备、师资资源,实现“教学—研发—生产”一体化落地。

而项目合作驱动则以具体项目为纽带,开展联合技术攻关(如企业技术改造项目)、订单式人才培养、社会服务(如企业员工培训),通过项目合作推动资源动态调配与精准对接。

虚拟网络支撑进一步依托“产教信息共享平台”“云端实训基地”等数字化工具,打破时空限制实现资源高效衔接(如远程技术咨询、在线设备共享预约),有效延伸资源共享的覆盖半径与服务效能。

(三)机制保障:构建“激励—评价—利益分配”协同体系

调整教师考核激励机制需将服务企业成效(如技术转化效益、企业满意度)纳入职称评审、绩效考核核心指标,同步设立“校企合作贡献奖”,对在合作中表现突出的优秀教师给予物质与精神双重奖励。

建立服务效果评价机制需多维度构建评价体系,从企业经济效益(如成本降低、产值提升)、人才培养质量(如学生留

企率、企业满意度)、教师能力提升(如实践经验积累、课程开发成果)三方面科学设置评价指标,通过定期开展校企双向互评确保评价实效。

明确利益分配机制要聚焦合作成果与资产权益的规范保障。对联合研发的技术成果,按“校企投入比例”约定产权归属与收益分成比例;对企业投入的设备、资金等资产,通过签订专项协议明确产权归属与使用权限,切实保障企业在合作中的合法回报。

结论

深度产教融合背景下,高职专业教师服务企业是破解“校热企不热”、推动校企深度合作的关键抓手。通过优化“百家企业选择一百名教师服务一千名学生参与一党建联保障”的合作框架,构建“人才—技术—设备—信息”资源共享体系,可有效提升教师服务企业的精准性与实效性。浙江国际海运职业技术学院“百千服务行动”的实践表明,只有兼顾企业经济利益与院校育人需求,才能实现“校企双赢”,为区域经济发展与高职教育高质量发展注入动能。未来需进一步完善政策支持(如加大企业补贴力度)、强化教师服务能力培养,推动高职教师服务企业从“实践探索”向“制度常态”迈进。

参考文献:

- [1]史庆滨.产教融合背景下职业院校教师服务企业研究[J].教育与职业,2020(13):64-68.
- [2]闫志利,李欣旖,邵牧寒.高职教师企业实践的阻力因素与动力机制研究[J].黑龙江高教研究,2018(10):126-131.
- [3]郝天聪.高职院校教师企业实践政策落实困境的质化研究[J].教师教育研究,2021(1):93-98.
- [4]逯长春.职业学校教师与企业技术人员共享:价值、可能、瓶颈与对策[J].中国职业技术教育,2020(10):44-48.
- [5]周亚萍.基于产教融合背景下高职院校教师专业发展路径研究[J].继续教育研究,2022(3):53-60.
- [6]尹江霞,朱进喜,李昕怡.职业本科院校教师社会服务的内在逻辑与评价改革研究[J].现代职业教育,2024(10):17-20.
- [7]周燕,吴惠英,黄紫娟.职业院校教师企业实践现状与模式探索——以苏州经贸职业技术学院为例[J].职业教育,2024,23(9):65-69.
- [8]王金立,王志新,时弘易.青年教师企业服务影响力影响因素与发展路径——以cz大学为例[J].中国高校科技,2021(3):75-79.

Practical Research on Professional Teachers of Higher Vocational Colleges Serving Enterprises Based on the Deep Integration of Industry and Education

LIU Qiu-min

(Zhejiang International Maritime College, Zhoushan Zhejiang 316021, China)

Abstract: In the context of deep industry-education integration, the quality of services provided by higher vocational college teachers to enterprises is crucial. This paper analyzes the issues in school-enterprise cooperation, such as lack of enterprise engagement. It proposes a four-dimensional framework involving targeted enterprise pairing, specialized teacher services, regular student participation and collaborative support. With a case study of Zhejiang International Maritime College, it explores resource sharing pathways and summarizes practical experiences to support high-quality integration and regional economic development.

Key words: industry-education integration; higher vocational teachers; enterprise service; school-enterprise cooperation; practical path

(责任编辑:桂杉杉)