

职业教育教学关键要素改革下高职教师企业实践价值与路径探讨

赵艳¹ 章高亮²

1. 江西环境工程职业学院, 中国·江西 赣州 341000

2. 新地中联工程设计有限公司赣州分公司, 中国·江西 赣州 341000

摘要: 职业教育教学关键要素改革是职业教育转型的关键路径, 高职教师企业实践是激活教学资源、加强“双师型”教师队伍建设的载体。立足教材、实训、教法等关键领域的改革, 深入探析教师入企实践对教学资源开发、教学能力提升及校企育人衔接的深层驱动作用。直面实践认知偏差、管理制度缺失、内容不适应等现实障碍, 从思想观念、制度流程、内容体系、校企平台、考核机制等方面寻找改进途径, 为高职院校规范化开展教师企业实践、推进产教融合、推动职业教育高质量发展提供价值支持。

关键词: 高职教师; 企业实践; 教学关键要素改革; 产教融合

Exploring the Value and Pathways of Enterprise Practice for Higher Vocational Teachers under the Reform of Key Elements in Vocational Education Teaching

Zhao Yan¹, Zhang Gaoliang²

1. Jiangxi Environmental Engineering Vocational College, China Jiangxi Ganzhou 341000

2. Xindi Zhonglian Engineering Design Co., Ltd. Ganzhou Branch, China Jiangxi Ganzhou 341000

Abstract: The reform of key elements in vocational education teaching is a critical pathway for the transformation of vocational education. Enterprise practice for higher vocational teachers serves as a vehicle to activate teaching resources and strengthen the construction of the "dual-qualified" teacher workforce. Grounded in the reform of key areas such as textbooks, practical training, and teaching methods, this paper deeply analyzes the driving role of teachers' enterprise practice in the development of teaching resources, the enhancement of teaching capabilities, and the alignment of school-enterprise education. Confronting practical obstacles such as cognitive biases in practice, inadequate management systems, and misaligned practice content, this paper seeks improvement approaches from perspectives including ideology, institutional processes, content systems, school-enterprise platforms, and assessment mechanisms. It aims to provide value support for higher vocational colleges to standardize teacher enterprise practice, promote industry-education integration, and advance high-quality vocational education development.

Keywords: Higher vocational teachers; Enterprise practice; Reform of key teaching elements; Industry-education integration

0 引言

职业教育进入高质量发展新阶段后, 教学关键要素改革是适应产业升级的必然选择。教师是职业教育教学体系的中心枢纽, 教师的企业实践素养和产业发展认知能力直接影响到人才培养的质量。产业技术更新加快促使职业教育教学模式革新, 传统的师资脱离行业实际的不足愈加明显。明确教师企业实践内在价值, 梳理现存现实瓶颈, 搭建科学完善的实施和保障体系, 符合职业教育教学关键要素改革的要求, 也是夯实高技能人才培养根基的必然要求。

1 职业教育教学关键要素改革下高职教师企业实践价值

1.1 优化教学关键要素配置结构

职业教育教学关键要素包括专业、课程、教师、教材、实习实训等方面, 教师是联系各种要素的中心。教学关键要素改革要冲破传统固化教学模式的束缚, 抛弃重理论、轻实操的教学观念。《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(教师〔2019〕6号)强调, 要“推动教师常态化参与本行业领域研讨、交流、培训和技术

认证,深度参与企业技术改造、工艺改进、产品升级。”教师深入企业进行岗位实践,可以对企业的生产标准、技术工艺、岗位用人要求有更直接的认识,并根据行业发展动向来修改教学计划^[1]。教师可以借助实践经历来改进教材内容,充实行业新技术、新工艺,科学安排实训教学资源,使实训设备符合企业生产设备的标准。合理的实践可以打通各个教学关键要素之间的联动壁垒,改善要素配置结构,促使职业教育教学模式向产业化、专业化方向转变。

1.2 强化高职教师综合教学能力

“双师型”教师是高职院校师资队伍建设的中心任务,综合教学能力分为理论授课能力和实操指导能力。大多数高职教师毕业于普通高等院校,具有较深厚的理论知识,但是没有经过一线行业的工作经验,实操教学存在着明显的不足。全国石油和化工职业教育教学指导委员会副主任张炳烛指出:“‘双师型’教师培养不能靠‘临时搭伙’,”必须通过常态化、制度化的企业实践来系统提升教师实践能力。企业实践给教师营造出沉浸式的行业实训环境,教师可以直接参与到生产过程当中,熟悉专业操作技能,获得岗位工作经历。教师通过实践来掌握企业先进的管理模式和技术规范,充实自身的知识储备,摆脱固有的教学观念。长期的规范化企业实践可以同时提高教师理论教学、实操指导、课程开发等各方面的能力,培养出符合职业教育发展需要的高素质师资队伍。

1.3 衔接校企一体化人才培养链条

产教融合、校企合作是职业教育发展的主要方向,教学关键要素改革要加深校企协同育人模式。中共中央办公厅、国务院办公厅《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》明确提出要“健全教师与企业人才‘双向流动’机制,建立产业导师制度。”高职院校的育人目标就是为行业培养符合岗位需求的高技能人才,单靠校园教学无法达到精准培养人才的目的。教师到企业实践可以搭建起院校和企业之间沟通的桥梁,畅通双方的信息交流渠道。教师可以将企业的岗位需求反馈到院校,帮助院校调整专业设置和人才培养方案,也可以把校园教学理念传递给企业,促使企业参与到人才培养工作中来。双向互通的模式可以缩小人才培养同企业用工的差距,使校园教学同企业就业无缝对接起来,从而健全校企一体化育人链条。

2 职业教育教学关键要素改革下高职教师企业实践现存问题

2.1 实践认知存在偏差,思想重视程度不足

目前大部分高职院校以及教师对企业实践的认识存在

明显偏差,思想层面的重视程度不够。部分院校把教师企业实践定义为简单的行业体验,没有结合教学关键要素改革的要求来制定长远的培养规划,只把实践工作当作硬性考核的任务。部分教师认为企业实践会占用教学时间,不能对个人的教学工作起到实质性的帮助,参与实践的主观积极性不高^[2]。还有部分教师把实践工作仅仅停留在表面,只完成了基础打卡流程,不愿意去深入一线岗位钻研技术。错误的认知造成企业实践失去原有的育人价值,不能帮助教师提高教学能力,不能适应教学关键要素改革的要求。

2.2 实践管理制度不完善,流程规范力度薄弱

完善的管理制度是保证企业实践有序开展的前提。目前,大部分高职院校还没有形成成熟的教师企业实践管理制度。院校没有制定具体的实践准入标准、岗位分配规则和人员管理条例,教师实践岗位分配缺乏规范,部分岗位与教师的专业联系不大。实践过程中没有专人进行监督和控制,教师在实践期间的工作状态以及学习内容不能得到及时掌握。院校没有建立一套完善的考勤制度和容错机制,对于教师因临时性请假、岗位调动等原因产生的事假申请缺少处理依据。松散的制度使企业实践过程杂乱无章,教学质量得不到保障,教学关键要素的改革也不能顺利推进。

2.3 实践内容贴合教学程度低,教学转化效果较差

教学关键要素改革要使企业实践服务于日常教学,实践内容要和专业课程、实训教学紧密结合。目前大多数教师参加企业实践的内容比较单一,企业给教师安排的基础性、重复性的简单工作,技术含量低,教师很难接触到核心的生产技术和研发过程。教师不能把在实践中所学到的技术知识转化为教学资源,课堂教学仍然使用传统的、陈旧的案例,实践成果不能为课程优化、教材更新等教学关键要素改革工作提供支持,造成实践资源的浪费。

2.4 校企协同合作深度不足,实践平台质量偏低

校企合作是教师进行企业实践的主要途径,目前高职院校与合作企业之间的合作层次比较低。大多数的合作只是停留在学生实习输送、短期人员交流上,企业参与教师培养的主动性差。院校缺乏优质的合作企业资源,合作企业行业覆盖面小,高精尖产业合作主体数量少^[3]。低质量的合作平台使教师实践范围受限,教师不能接触先进的生产设备和高端的技术工艺,无法达到教学关键要素改革对教师能力的高标准要求。

2.5 考核评价机制不健全,实践验收标准模糊

科学的考核评价可以约束教师的实践行为,保证实践工作的落实。目前高职院校对于教师企业实践的考核评价

体系存在明显的漏洞,考核标准过于笼统。考核方式以结果考核为主,只看教师提交的实践总结、考勤记录,不关注实践过程中能力提升的情况。同时院校没有建立相应的奖惩制度,实践表现优秀的教师得不到表彰,敷衍实践的教师未受到处罚。不合理的考核机制削弱了实践控制的力度,不能保证企业实践的实际效果。

3 职业教育教学关键要素改革下高职教师企业实践优化路径

3.1 转变固有思想认知,树立科学实践理念

就实践认知偏差而言,院校及教师要共同改变自己的思想观念,认识到企业实践对于教学关键要素改革、师资发展有着十分重要的意义。院校管理层要从职业教育改革政策出发,把企业实践作为师资建设的中心环节,抛弃形式化的实践管理思想,将实践工作融入教师长期培养计划当中^[4]。院校定期举办教师行业培训会,传达最新职业教育改革政策,交流优秀教师的实践经验,让教师参与到实践中来。教师要打破重理论、轻实践的惯性思维,根据自身教学中的薄弱环节确定实践目标,积极投身于行业技术的研究当中,努力积累岗位实操的经验。以理工类高职院校为例,每学期都会组织企业实践思想的宣讲活动,就企业实践中的问题对专业教师进行行业认知培训,纠正教师对企业实践的片面认识,使教师根据课程教学需要制定出个性化的实践计划,从而提高教师参与实践的积极性。

3.2 完善管理制度体系,规范实践实施流程

为了解决制度不健全、流程不规范造成的问题,高职院校要按照教学关键要素改革的要求,建立系统的、标准的企业实践管理制度。院校按照教师专业方向、教龄、职称、授课类别分派实践人员,先选派青年教师、实操能力薄弱的教师去实践。制定岗位分配细则,按照教师授课的专业匹配实践岗位的类型,禁止出现随意分配岗位的情况。健全考勤管理、人员调配、安全管控等一系列配套制度,指派专人对实践全过程进行监督,实时记载教师的工作状况,及时处理实践过程中出现的各类突发情况。例如,商贸类高职院校对教师企业实践管理办法作出调整,明确了岗位安排、日常工作考核、流程监管等规定,组建了校内监督员队伍对合作企业教师实施监督管理,在教学活动中引导教师开展实践工作,从而较好地减少了实践中存在的乱象。

3.3 贴合教学发展需求,优化实践内容体系

就实践内容的适配性而言,院校要联合企业改善实践内容,促使实践成果变成教学资源。根据专业课程大纲和实训教学要求制定个性化的实践计划,去掉重复、技术含

量低的基础工作,增加核心技术操作、工艺流程研发、岗位方案设计等高质量实践内容。企业派资深技术人员一对一指导教师进行技术、工艺、岗位管理等各方面的培训。教师将企业生产的案例、技术标准等融入课程设计,更新教材中过时的知识点,优化实训教学方案。例如,某信息技术类高职院校与科技企业共同确定教师的实践内容,安排教师从事软件开发、系统运维等主要工作,教师把在实践活动中接触到的新编程语言、数字化运维方法整理成教学案例,更新课堂实训教程,真正将实践成果转化为教学资源,推动教学关键要素的优化升级。

3.4 深化校企协同合作,搭建优质实践平台

就校企合作的深度不够、实践平台的质量不高而言,院校要拓展合作途径,推进多层次、全方位的校企合作。院校主动联系高新技术企业、行业龙头企业,创建起长久稳定的合作伙伴关系,充实优质的实践平台资源。学校与企业签订协议,确定企业的师资培养责任,开放核心生产车间、研发中心等给教师使用,保证教师可以接触到最新的技术和设备。建立校企双向交流机制,企业技术人员到校授课,教师到企业实践学习,达到人才双向流动的目的。同时共建实训基地,把校企硬件资源进行整合,创建出与企业生产标准相适应的校内实训场所,既满足了教师实践要求,又满足了学生实训需求。以农业类高职院校园林专业为例,联合本地多家园林龙头企业与市政景观部门,共建“园林实景实训综合体”。企业将珍稀苗木生产基地与地标性公园绿地全面开放,组建由资深园艺大师与一级项目经理领衔的导师团队。教师定期“全周期”进驻项目一线,深度参与花境营造、古树名木复壮及智慧园林管养等真实工程,在匠心打磨景观的实战中精进微景观设计与生态修复等高阶技能,依托真实工程场景反哺教学,实现了从“纸上谈兵”到“落地生根”的实战化蜕变。

3.5 健全考核评价体系,强化实践质量管控

为了克服考核评价的模糊性,院校要创建起全过程、多方面、量化的企业实践质量提升机制。改进考核方式,把过程考核和结果考核结合起来,全过程记录教师实践时间、岗位工作内容、技术学习进度,实践结束后检查教师实践总结、教学转化方案、技能提升成果^[5]。细化考核指标,从专业技能、行业认知、教学转化、职业素养等各方面来划分评分标准,达到精准量化评分的目的。完善配套奖惩制度,将考核结果同教师职称评定、绩效发放、评优评先挂钩,对表现优秀的教师予以资金奖励、培训深造机会,对敷衍实践、考核不合格的教师进行二次培训。以林

业类高职院校为例,创建起量化考核体系,把技能实操、案例积累、教学优化等作为考核模块,准确评价教师的实践成果,依靠严格的考核管控倒逼教师重视实践工作,全面提高企业实践的整体质量。

4 结语

职业教育教学关键要素改革不断深入,高职教师到企业实践已经成了师资成长、教学创新、校企合作的纽带。正视实践认知、制度管理、内容对接、校企合作、考核评价等各方面的现实问题,从思想引领、制度建设、内容优化、平台搭建、考核控制等各方面协同发力,可以有效地解决教师企业实践形式化、低效化的问题。常态化、规范化的企业实践持续充实双师师资底蕴,打破教学关键要素联动壁垒,连接起校企人才培养链条,契合产业岗位用人需求,给职业教育长效稳健发展,培育高素质技术技能人才赋予有力支撑。

参考文献:

[1] 李龙,孙芳芳.职业教育数字化转型过程中高职

教师角色冲突的生成逻辑与调适策略[J].职业教育,2025,24(30):47-52.

[2] 吴砚峰,李爱雄.黄炎培职业教育教师观视域下高职教师团队建设[J].教育观察,2025,14(23):70-72.

[3] 赵雪艳,赵晓敏.高职教师教育研究的可视化分析——基于职业教育核心期刊的分析[J].潍坊工程职业学院学报,2025,38(04):57-64.

[4] 王钢,孙不凡,宗方.人工智能赋能高职教师角色重塑:技术红利、风险隐忧与应对策略[J].中国职业技术教育,2025(14):5-15.

[5] 吕丽霞.高职教师队伍建设困境与解决路径——基于AMO分析框架[J].长治学院学报,2025,42(03):122-127.

基金项目:2024年江西省职业教育与成人教育教学改革研究课题“基于生态园林产业升级的高职园林技术专业实践教学体系研究与实践”(课题编号:JXJG-24-57-17)。