

职业院校教师企业实践管理现状及对策分析

周晓莹

四川国际标榜职业学院 四川成都 61000

摘要: 本研究探讨了产教融合背景下,中国职业院校教师企业实践管理的现状及对策。通过对202名职业院校教师的调查,研究评估了现有企业实践形式的有效性、企业实践成果资料的使用效果及教师激励措施。结果表明,教师对现行企业实践形式的认同度较低,且激励措施的效果有限。基于这些发现,研究提出了通过丰富企业实践形式、优化激励措施等方法提升教师专业能力的对策,以促进产教融合,进一步完善现代职业教育体系。

关键词: 职业院校教师;企业实践管理;产教融合;激励措施;教师专业发展

随着经济发展和职业教育体系优化,中国的职业教育发展水平有所提高,但问题依然存在。产教融合,校企合作等挑战是职业教育发展路上的主要障碍。为了解决这些问题,有必要深入分析中国职业院校的教师企业实践管理模式。

本研究旨在调查中国职业院校教师企业实践制度的发展情况。它借鉴国内外文献,通过调研全面了解现状,分析主要困难和机遇,并在研究数据结果的基础上提出建议,以指导教师企业实践管理政策制定,促进高等职业教育的理论和实践发展,推动有益的变革,使学生、教育工作者和受益。通过本研究,职业院校的教育工作者和管理人员能够深入了解如何有效地将企业实践与教学、校企合作相融合。通过研究优化企业实践管理水平,促进教育工作者的专业成长,提高职业院校的教育水平。

一、研究方法与研究工具

本研究采用定量研究与定性研究相结合的方法。研究工具包括一份定制的调查问卷,旨在收集有关教师企业实践能力的定量数据。为确保问卷的可靠性和有效性,研究人员对问卷进行了全面的验证和试点测试。研究人员制作的问卷包括人口统计学调查,以收集教师的职称、职务、工作年限等变量的数据。主要部分评估了学校现

有的企业实践形式、企业实践成果资料、参加企业实践教师的激励措施等方面。通过评估问卷的内容可信度,以核实问卷,确保问卷项目准确地反映了目标建构。同时咨询了职业教育和研究技术方面的专家,以改进问卷,使其更具针对性和准确性。

通过采用信度评估量表,基于学校现有的企业实践形式、企业实践成果资料的有效性、参加企业实践教师的激励措施。克隆巴赫 α (Cronbach's alpha, CA) 是一种统计量,用于确定将要研究的建构的依赖性 or 内部一致性。CA值必须等于或超过0.70,才能被认为是好的项目。根据统计中的数据,所有项目都被认为是好项目,具有较高的内部一致性,CA值在0.87到0.89之间。此外,还对少数教师进行了访谈调研,以收集他们对企业实践的形式、企业实践成果资料、企业实践的激励措施的看法。并调研他们在企业实践过程中的经验、方法和遇到的困难等方面的详细定性信息。

二、现状分析

(一) 受访者简介

本研究共计202位教师参与调研,包括抽样教师的职称、职务、工作年限等人口统计学变量的频率和百分比。根据数据分析,25%为初级职称,56%为中级职称,16%为副高职称,3%为高级职称,这意味着在调研中,中级职称的教师占比最多,符合高校教师职称构成情况。就职务而言,45%的教师是专任教师,24%的教师是专业负责人,19%的教师是教研室主任,13%的教师是系主任。就工作年限而言,工作1年的教师占比19%,工作1-3年的教师占比12%,3-5年的教师占比43%,5年以上的教师占比26%。

基金项目: 产教融合背景下高职教师企业实践制度研究,四川国际标榜职业学院2023年度校级科研课题(项目)(BK2023B08)

作者简介: 周晓莹(1993—),女,汉族,四川省成都市,讲师,硕士,四川国际标榜职业学院,研究方向教育学。

（二）从学校现有的企业实践形式评估教师企业实践管理效果

作者对部分教师对学校现有的企业实践形式的评估得出的综合平均分为2.27，标准差为0.62，表明评价较低。这表明，他们不认为现有的企业实践形式能够促进教师为企业提供培训服务（ $M=2.18$ ），不认同现有的企业实践形式够促进教师和企业签订产业学院、企业工作室、教师企业实践流动站、校外实训基地等合作协议。（ $M=2.23$ ），回应分析表明，第一题的均值最大，表明教育工作者积极寻求参与各类企业实践形式的机会，而第四题的均值最低。数据显示了对教师企业实践形式的详细看法，综合平均得分为2.27，表明大多数答复属于“不同意（对我来说不正确）”类。这意味着教师们怀疑学校现有的企业实践形式评估教师企业实践管理效果。与此相反，他们更积极地认为学校企业实践形式能够促进教师将新标准、新技术、新工艺、和新规范融入教学。评估的最高平均分（2.47）表明，教师认同有足够的机会参与各类企业实践。然而，最低平均分（2.18）表明学校的企业实践形式对促进为企业提供培训服务存在很大的不确定性。这一差异突出表明，迫切需要设计良好的企业实践形式，促进教师为企业提供培训服务的机会。

研究表明，混合实践形式（如校企合作项目、双师制模式）能够在教师的发展中发挥综合作用，通过企业专家的指导和企业项目的参与，教师不仅在专业技能上得到提升，还能够在教学方法和课程设计上获得新的思路和启发。更多的研究表明，通过多样化的企业实践，教师能够更好地将企业中的创新理念引入课堂，从而促进教学创新和学生的全面发展。职业院校教师通过参与多种形式的企业实践，如企业顶岗实习、参与企业项目等，不仅能更新专业知识，还能直接将企业的前沿技术和经验融入教学实践中，显著提升教学效果。通过考虑和关注这些特点，职业院校可以增加更多企业实践类型，促进教师专业技能的增长，促进中国职业院校产教融合的根本目的。^[1]

（三）从企业实践成果资料的有效性评估教师企业实践管理效果

通过对企业实践成果资料的定量分析，数据显示教师在提交企业实践成果资料时的总体反馈表现为中等偏低水平，平均值集中在2.18至2.30之间。这表明教师对企业实践成果资料的类型多样性、实际运作的覆盖程度以及与工作关联性的认可度较低。具体来看，教师认为

企业实践成果资料能够部分反映业务实际运作，但在展示个人实践表现及丰富性方面仍存在不足。此外，关于“企业实践成果资料分为必选项和可选项的必要性”这一项，教师反馈的标准差达到0.89，显示出对这一问题存在显著分歧，反映出教师对于实践任务的强制性和灵活性需求不同。整体上，教师反馈的离散程度（标准差约为0.83）进一步表明，在企业实践管理的实施过程中，个体体验差异较大，可能与教师个人的实践背景、专业领域及企业管理模式的差异性有关。这些结果表明，当前的企业实践管理在提升教师专业能力方面尚存在改进空间，特别是在实践任务的类型多样化、任务灵活性和资料关联性方面，亟需优化以更好地满足教师的专业发展需求。

研究表明，教师在学习中的主动性和选择性对于其职业成长至关重要，因此企业实践成果资料的设置应在标准化与个性化之间取得平衡，以满足不同教师的需求。教师在学习中的主动性和选择性对于其职业成长至关重要，因此企业实践成果资料的设置应在标准化与个性化之间取得平衡，以满足不同教师的需求。

（四）从参加企业实践教师的激励措施评估教师企业实践管理效果

通过对数据的定量分析，可以看出教师对当前学校或企业提供的企业实践激励措施的反馈处于中等水平，且存在一定的改进空间。具体而言，教师对“了解学校或企业提供的激励措施”的平均值为2.32，标准差为0.81，这表明教师对激励措施的认识存在差异，部分教师对现有的激励政策了解不足。这可能意味着激励措施的宣传和说明工作需要加强，以便让更多教师充分理解这些激励政策。

在“现有激励措施促进教师参与企业实践积极性”的问题上，平均值为2.12，标准差为0.85，反映出激励措施对教师参与积极性的影响较为有限。结合根据奥苏贝尔有关学习动机的理论，可以看出，虽然激励政策存在，但其设计可能未能充分激发教师的自我动机。教师的参与动机需要更系统和个性化的激励方式来满足。

关于“经济奖励是参与企业实践的主要激励因素”的平均值为2.43，标准差为0.88，说明虽然经济奖励对部分教师有一定的吸引力，但教师对其效用的认可度不高。经济奖励的激励作用没有充分发挥，这可能与奖励金额或分配方式不够合理有关。同时，经济奖励的有效性也受到教师个人职业阶段和工作重心的影响，正如赫

兹伯格的双因素理论（1959）所提到的，经济奖励只是基础的“保健因素”，其单独作用有限。

教师对“减少教学任务等工作负担作为激励措施”的认可度（平均值为2.32，标准差为0.82）表明这一措施在实际操作中有一定效果，但仍不足以显著提升教师的积极性。减少教学负担可能仅仅缓解了部分教师的压力，而未能充分激发其参与企业实践的积极性，说明工作负担和激励机制的协调仍需进一步优化。

最后，关于“现有激励措施的优化需求”，平均值为2.25，标准差为0.89，表明教师对激励措施有较高的改进期待，且反馈意见存在较大分歧。这表明激励措施在适应教师个体需求上尚不够灵活，正如洛克和拉撒姆的目标设定理论所指出的，激励政策应与教师的职业目标和发展阶段更紧密结合，以实现更好的激励效果。^[2]

三、提出建议

（一）丰富教师企业实践形式

为了优化职业院校的师资队伍建设，提升教育教学工作，教师企业实践结束时，需要提交企业实践成果。教师可以从多种实践形式中选择一种或几种开展工作，比如设计教师企业实地调研、教师企业顶岗实践、教师企业指导学生实习、教师校内开设工作室等形式供教师选择。

教师通过不同类型的实践形式，掌握企业的人才需求及岗位能力要求。通过调研获取了有关新技术、新规范和新标准的最新信息，为其教学内容的更新和优化提供了现实依据，并提高校企共育人才工作的系统性和实效性。教师运用专业知识，提升专业素养，优化教学方法，对接一线市场，深化各方合作，创造发展资源。^[3]

（二）调整教师企业实践激励措施

学校可以通过制定教师企业实践管理办法，从管理制度层面有效推动教师参与企业实践活动。为此，学校

每年在教师企业实践结束后，定期要求教师提交相应的企业实践成果及佐证材料。学校管理部门通过组织企业实践成果答辩，对教师企业实践成果进行评级，依据教师提交的成果质量，学校管理部门将实践成果评定划分为A、B、C、D四个等级，并从不同维度开展企业实践成果的考核工作。经审核并通过答辩的教师，最终可获得A、B级评价。若本应评为A、B级的教师未通过答辩或主动放弃答辩，则其评价将被降为C级。^[4]

此外，教师在参与企业实践过程中所产生的差旅费用，将按照学校现行的财务管理制度进行报销。^[5]对于参与“教师企业顶岗实践”和“教师企业指导学生实习”这两类企业实践的教师，学校发放相应的课时补贴，这种制度调整，不仅规范了教师的企业实践活动，也为其提供了相应的物质保障与激励。^[6]

参考文献

- [1] Ajani, O. A. The role of experiential learning in teachers' professional development for enhanced classroom practices[J]. Journal of Curriculum and Teaching, 2023, 12(4): 143.
- [2] 柳礼奎, 焦慧元. 企业实践视角下的高职教师职后教育[J]. 石家庄职业技术学院学报, 2015, (3): 11-14.
- [3] 王姣. 河南省高职院校教师企业实践问题研究——基于六所学校的研究[D]. 河南大学博士学位论文, 2023.
- [4] 赵彤. 职业院校教师企业实践评价奖励机制研究[J]. 南通航运职业技术学院学报, 2017, (4): 77-79.
- [5] 顾志祥. 产教融合背景下高职院校“双师型”教师队伍建设路径研究[J]. 职业教育论坛, 2019, (2): 99-102.
- [6] 张琰, 马必学. 职业院校教师参与企业实践的方法与路径[J]. 武汉职业技术学院学报, 2012, (2): 117-120.