

# 深度产教融合背景下民办高校教师高质量发展体系的构建研究

唐建宁

(广东理工学院 广东肇庆 526020)

摘要：党的二十大报告明确提出推进产教融合，办人民满意的教育，而民办高校作为高等教育体系的重要组成部分，面临着从规模扩张向内涵发展转型的关键时期。教师队伍建设直接决定着民办高校的办学质量与核心竞争力，文章以教师专业发展要素为切入点，剖析内部结构要素与外部结构要素的关联机制，运用生态学理论与教师发展理论构建系统性、协调性、可持续性的教师高质量发展体系，提出组织保障、制度保障、资源保障、监督评估四维保障策略，以期为民办高校深化产教融合、推动教师专业发展、实现高质量办学提供理论参考与实践路径。

关键词：产教融合；教师发展；民办高校；体系构建；保障策略

## 引言

当前民办高校教师发展仍停留在传统培养模式，难以适应产业技术快速迭代的现实需求，教师专业知识与产业实践脱节、校企合作浮于表面、教师发展支撑体系薄弱等深层次问题亟待破解。构建适应深度产教融合要求的教师高质量发展体系，既是民办高校提升人才培养质量的内在需求，也是服务区域经济社会发展的必然选择，对推动民办高等教育高质量发展具有重要的理论价值与实践意义。

## 一、深度产教融合背景下民办高校教师专业发展要素

深度产教融合推动民办高校转型发展，教师专业发展要素体系亟需重新审视与构建。产业技术迭代加速倒逼教师知识结构调整，企业实践经验成为教师专业成长的关键变量。构建教师专业发展内部结构要素需要从专业认同出发，引导教师理解产教融合对自身角色定位的影响，将传统知识传授者转变为产学研协同创新的参与者；专业知识层面应突破学科边界，整合跨学科理论知识与产业前沿技术，形成理论与应用并重的知识体系；专业能力建设聚焦教学创新能力、技术研发能力、成果转化能力的培育，通过企业项目驱动提升实践应用水平；生涯规划则需打通学术发展与产业发展双通道，让教师在校企互动中找到职业发展新路径。外部结构要素构建重点在于制度创新、资源整合与服务优化三个维度展开，职称评审标准融入企业实践成果认定，年度考核体系纳入产学研合作贡献度评价，建立教师企业实践基地与访问工程师计划，搭建校企联合实验室、产业学院等资源平台。教师发展中心职能转型升级，从单一培训服务转向全方位发展支持，组织产业论坛、技能大师工作室、教师学习共同体等多元化活动。内外要素协同发力，形成

教师专业发展的生态系统，实现教学、科研、社会服务能力的融合提升。

## 二、深度产教融合背景下民办高校教师高质量发展体系的系统构建

### 1. 构建原则与目标

民办高校教师高质量发展体系构建需要遵循产教融合的内在逻辑，把握教师成长规律。系统性原则要求将教师发展置于学校整体发展战略中考量，打破教学、科研、社会服务各自为政的局面，形成各要素相互支撑的有机整体；协调性原则强调内部能力提升与外部资源供给同步推进，教师个体发展需求与学校转型发展目标相契合，避免出现制度设计与实施脱节现象；可持续性原则关注教师发展的长期效应，建立梯度培养机制，让不同发展阶段的教师都能找到适合的成长路径。

体系构建目标设定应聚焦三个层面的提升，专业知识层面要注重打破学科壁垒，推动教师掌握产业前沿技术动态，形成理论与应用融合的知识结构；实践能力层面通过企业项目参与、技术攻关合作等途径，培养教师解决实际问题的能力，将课堂教学与生产实践紧密结合；职业素养层面强化教师的创新意识、合作精神、成果转化能力，使教师成为连接高校与产业的桥梁。目标实现过程中需要建立阶段性评估机制，根据产业发展变化动态调整培养方向，确保教师发展始终契合区域经济社会需求，最终形成教师个人成长、学校内涵建设、产业创新发展三方共赢的良性循环。

### 2. 内部结构系统构建

教师专业发展内部结构系统构建需要从知识、能力、认同三个维度同时发力。专业知识更新机制建立应打破传统的单向培训模式，构建产学研协同的知识生成体系，邀请企业技术专家进校开展前沿技术讲座，组织教师深

入企业参与技术研发项目,在实践中掌握新知识新技能;建立跨学科教师学习共同体,定期开展技术沙龙、案例研讨等活动,促进隐性知识的显性化传播;设立知识管理平台,收集整理行业发展报告、技术标准更新等资料,为教师自主学习提供资源支撑。

专业能力提升路径设计需要分层分类推进,新入职教师重点培养教学基本功,通过导师制帮扶快速适应岗位要求;骨干教师着力提升技术研发能力,承担企业横向课题,参与产品开发流程;高层次人才聚焦成果转化能力培育,牵头组建创新团队,推动科技成果产业化。专业认同与生涯规划指导要建立全程化支持体系,入职初期开展职业生涯规划培训,帮助教师明确发展目标;发展中期提供个性化咨询服务,协助教师突破职业瓶颈;成熟期创造更多发展机会,支持教师在产学研合作中实现自我价值,通过榜样示范、成就激励等方式不断强化教师的职业认同感。

### 3.外部结构系统完善

外部结构系统完善关键在于制度创新驱动资源优化配置。政策支持与制度创新需要重构评价体系,职称评审标准纳入企业实践经历、横向课题承担、专利转化等指标,打破唯论文、唯学历的评价导向;年度考核办法增设产学研合作贡献度考评维度,将教师参与企业技术攻关、指导学生创新创业等工作量化计分;建立柔性引才机制,聘请企业高级工程师担任产业导师,实行双向兼职制度,让高校教师到企业挂职锻炼。

资源整合与共享平台建设要突破校内外壁垒,依托现有产教融合基地、协同创新中心等载体,建立开放式实验室管理制度,实现仪器设备、技术资料等资源的共享使用;搭建数字化资源平台,整合线上课程、案例库、专利数据库等教学科研资源,提高资源利用效率;建立资源动态更新机制,根据产业发展需求及时补充新设备新技术。校企合作机制深化需要探索利益共享模式,建立项目收益分配制度,激发教师参与积极性;签订长期战略合作协议,在人才培养、技术研发、成果转化等领域开展全方位合作;设立校企联合基金,支持教师开展应用性研究,推动基础研究向产业应用转化,形成产学研深度融合的创新生态。

### 4.系统整合与协同发展

系统整合需要运用生态学理论构建教师发展的生态系统,将内外部要素视为相互依存的生态链条。对此可以建立要素间的协同机制,让专业知识更新带动能力提升,能力提升促进认同强化,认同强化激发知识探索,形成螺旋上升的发展路径;制度设计与资源配置相互支撑,政策引导资源流向,资源支撑政策落地,校企合作

为两者提供实践场域<sup>[1]</sup>。构建多主体参与的协同网络,学校管理部门负责顶层设计,教师发展中心提供专业服务,二级学院落实具体措施,企业提供实践平台,教师作为主体积极参与,各方责权明确又相互配合。

建立动态调整与反馈机制至关重要,应定期开展教师发展需求调研,收集政策执行中的问题反馈,根据产业发展变化及时调整培养方案;建立数据监测系统,跟踪分析教师参与产学研合作的频次、成果产出情况等指标,为决策优化提供依据;实施第三方评估制度,邀请行业专家、兄弟院校代表参与体系运行效果评价,确保体系建设始终保持正确方向。通过持续的调整优化,让体系在运行中不断完善,在完善中提升效能,最终实现教师发展与产业需求的动态平衡。

### 5.体系实施的路径选择

体系实施需要遵循渐进式推进策略,根据教师职业生涯不同阶段特点制定差异化方案。针对新入职教师实施“浸润式”培养,前三年重点夯实教学基本功,安排企业见习,了解行业发展现状;中青年骨干教师实施“项目式”培养,通过承担横向课题、参与技术攻关等方式提升实践能力;资深教师实施“引领式”发展,发挥其经验优势,担任青年教师导师,牵头组建创新团队。

还要注重践行多维度推进策略,实现教学能力提升与科研能力培养并重,通过教学竞赛、示范课观摩等活动提高课堂教学水平,同时鼓励教师将科研成果转化为教学资源;社会服务能力培育贯穿始终,支持教师为企业提供技术咨询、员工培训等服务,在服务中提升专业水平<sup>[2]</sup>。实施过程中建立分类指导机制,理工科教师侧重技术创新能力培养,文科教师注重决策咨询能力提升,艺术类教师强化创意设计能力发展。设置阶段性目标与考核节点,每学期评估实施效果,及时调整推进策略;建立激励约束机制,将参与情况与绩效分配、职称晋升挂钩,调动教师参与积极性,确保体系实施取得实效。

## 三、深度产教融合背景下民办高校教师高质量发展体系实施的保障策略

### 1.组织保障

教师专业发展领导小组应由校级领导担任组长,教务处、人事处、科研处负责人任副组长,各二级学院院长作为成员参与决策。领导小组负责制定教师发展总体规划,协调各部门资源配置,解决跨部门合作中的障碍;定期召开联席会议,研判产业发展趋势对教师能力的新要求,及时调整培养方向。教师发展中心需要从传统培训部门转型为综合服务平台,配备专职人员负责需求调研、方案设计、过程管理等工作;建立教师发展导师库,遴选校内外专家担任发展顾问,为教师提供个性化指导;

设置项目管理岗位,专门对接企业资源,协调安排教师企业实践活动。中心运行采用项目化管理模式,每项培养计划明确责任人、时间节点、预期成效,确保各项工作落到实处<sup>[3]</sup>。通过组织架构优化让各部门形成合力,避免出现职能交叉或管理真空,保障教师发展体系高效运转。

## 2.制度保障

制度体系构建需要突破传统框架束缚,建立分类分层的教师培训制度,根据学科特点、发展阶段制定个性化培训方案,避免一刀切式的统一要求;培训学分银行制度让教师自主选择培训内容,累积学分可抵扣部分教学工作量。考核评价制度改革应将过程性评价与结果性评价相结合,教师参与企业项目的投入程度、解决实际问题的能力纳入考核指标体系;建立发展性评价机制,关注教师的进步幅度而非绝对水平,给予不同起点的教师公平的发展机会。激励机制设计需要物质激励与精神激励并举,设立产教融合专项奖励基金,对在校企合作中表现突出的教师给予奖励;职称晋升向有企业实践经历的教师倾斜,将横向课题、专利转化等成果与纵向课题同等对待;荣誉体系建设也很重要,评选产教融合优秀教师,树立典型标杆,营造崇尚实践、鼓励创新的文化氛围。

## 3.资源保障

资源投入需要建立稳定的经费保障机制,学校年度预算中应设立教师发展专项经费,按照教师总数的一定比例拨付,确保基本培养需求得到满足;并争取政府专项资金支持,申报产教融合试点项目、教师队伍建设项目等,获得政策性资金扶持。要创新企业资源引入和合作模式,通过共建实验室、联合培养基地等方式,让企业提供设备、技术、场地等硬件支持;建立企业导师资源库,邀请技术骨干、管理精英担任兼职教师,弥补校内师资实践经验不足的短板<sup>[4]</sup>。需要主动对接行业协会、产业联盟等组织整合社会资源,参与行业标准制定、技术论坛等活动,拓展教师发展的外部空间;与兄弟院校建立资源共享机制,实现优质培训资源、实践基地的互通互用。多元化资源供给体系的构建,让教师发展不再受限于学校自身条件,在更广阔的平台上实现专业成长。

## 4.监督与评估

监督评估体系建立需要设置多维度评价指标,从教师满意度、能力提升度、成果产出率等角度全面考察体系运行效果;引入第三方评估机构,定期对教师发展项目进行独立评估,确保评价结果的客观公正。过程监督机制要贯穿教师发展全过程,建立培养档案制度,记录

教师参与各类发展活动的情况;实施中期检查制度,对长期培养项目进行阶段性评估,发现问题及时纠偏。数据分析平台建设能够实现动态监测,收集教师教学评价、科研产出、企业反馈等多源数据,运用大数据技术分析教师发展轨迹;建立预警机制,对发展停滞的教师及时干预,提供针对性帮扶。评估结果应用要形成闭环管理,将评估发现的问题转化为改进措施,优秀经验及时推广;根据产业发展新变化、教师需求新特点,动态调整体系设计,保持体系的生命力与适应性,让监督评估成为推动体系持续优化的内生动力。

## 结束语

深度产教融合背景下民办高校教师高质量发展体系构建是一项系统工程,需要理念创新、机制创新、路径创新的协同推进。通过整合内外部结构要素,构建多层次互动的发展生态系统,民办高校能够突破教师发展瓶颈,实现教学、科研、社会服务能力的融合提升。体系建设过程中需要持续优化组织架构、完善制度设计、强化资源供给、健全评估机制,确保各项措施落地见效。未来研究应进一步关注不同类型民办高校的差异化需求,探索更加精准的教师发展路径;深化产教融合评价指标体系研究,建立科学合理的效果评估标准;加强国际比较研究,借鉴发达国家成熟经验,推动民办高校教师发展体系不断完善,为建设教育强国贡献民办高等教育力量。

## 参考文献:

- [1]陶信伟.高质量发展理念下民办高校产教融合协同机制研究[J].中国培训,2024,(08):98-101.
- [2]王鹏飞,杨志茹,崔岩.高质量发展背景下民办本科高校产教融合体制机制研究——以西安明德理工学院为例[J].科教导刊,2024,(17):36-38.
- [3]李晓旭.基于产教融合的民办高校高质量发展路径研究[J].黄河科技学院学报,2024,26(04):23-27+35.
- [4]李晓旭.产教融合背景下民办高校高质量发展路径探索——基于云南省5所民办高校调研数据的案例分析[J].武汉交通职业学院学报,2023,25(02):97-102.

作者简介:唐建宁,(出生于1980年11月),性别女,民族汉,籍贯湖南省衡阳市,单位广东理工学院,职称副研究员,学历博士研究生,研究方向高等教育及人力资源管理。

基金项目:2023年广东省普通高校特色创新类项目《深度产教融合背景下民办高校教师高质量发展体系的构建研究》(课题编号:2023WTSCX138)