

高校教师企业挂职问题浅析

吴晶晶

江西科技学院 人工智能学院

摘要：高校教师企业挂职是一种有益的实践探索，可以提高教师的实践能力和行业背景，促进高校与企业的合作和交流，推动产学研一体化发展。然而，在实际操作中还存在一些问题和挑战，未来需要进一步完善管理和评价机制、加强宣传和推广力度、建立长期稳定的合作关系等措施来提高高校教师企业挂职的效果和质量。同时，也需要深入研究高校教师企业挂职的影响因素和发展趋势等问题以更好地适应社会经济发展的需求和变化为高校教育事业的发展做出更大的贡献。探讨了高校教师企业挂职的相关研究，探讨了其定义、意义、现状、实践探索、对教学和科研的影响。

关键词：高校教师；企业挂职；实践能力培养；行业背景

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2023.09.037

引言

随着社会经济的发展和高等教育体制的改革，高校教师企业挂职逐渐成了一种趋势。高校教师通过在企业挂职，可以深入了解企业的运营管理、市场需求、技术创新等方面的情况，提高自身的实践能力和行业背景，更好地服务于教学和科研工作。同时，高校教师企业挂职也可以促进高校与企业的合作和交流，推动产学研一体化发展。本文通过对相关文献的梳理和综述，旨在探讨高校教师企业挂职方面的研究进展和实践情况。

一、高校教师企业挂职和意义

高校教师企业挂职是指高校教师到企业中担任一定职务，参与企业的运营管理、产品研发、市场推广等活动。通过这种方式，高校教师可以深入了解企业的实际情况，提高自身的实践能力和行业背景，同时也可以将理论知识与实践相结合，更好地服务于教学和科研工作。

高校教师企业挂职的意义在于以下几个方面：

提高教师的实践能力和行业背景。通过在企业挂职，教师可以深入了解企业的运营管理、市场需求、技术创新等方面的情况，提高自身的实践能力和行业背景，更好地服务于教学和科研工作。

促进高校与企业的合作和交流。教师通过企业挂职可以建立与企业之间的联系，增进双方的了解和信任，为未来的合作和交流打下基础。

推动产学研一体化发展。教师通过企业挂职可以了解企业的需求和技术难题，将最新的技术成果和市场需求引入到教学中，推动产学研一体化发展。

二、高校教师企业挂职的现状和问题

目前，高校教师企业挂职已经得到了广泛的关注和实践。许多高校和企业都建立了合作关系，为教师提供了良好的挂职机会和平台。然而，在实际操作中还存在一些问题和挑战：

(1) 合作机制不健全：许多高校与企业之间的合作仍然停留在较浅的层面，缺乏长期、稳定和全面的合作机制。这导致高校教师到企业挂职的机会有限，且缺乏系统性的安排。

(2) 角色定位不明确：高校教师到企业挂职时，往往对自己的角色定位感到困惑。他们既是教师，也是企业员工，这种双重身份有时会导致角色冲突。此外，企业对教师的期望也各不相同，有时甚至存在矛盾。

(3) 缺乏有效的评估机制：对于高校教师到企业挂职的效果，往往缺乏有效的评估机制。这种评估的缺失可能导致教师和企业对这种合作形式的满意度下降，甚至产生负面影响。

(4) 培训不足：许多高校教师在进入企业之前，并未接受过相关的培训，对企业运营、管理等方面的知识了解不足。这使得他们在企业中的适应期变长，难以快速融入企业。

(5) 沟通不畅：高校教师到企业挂职的过程中，有时会遇到沟通不畅的情况。这主要表现在两个方面：一是教师与企业之间的沟通不畅，导致信息传递不及时、不准确；二是教师与其他员工之间的沟通不畅，导致合作效率低下。

(6) 知识产权问题：在高校教师到企业挂职的过程中，可能会涉及知识产权的归属问题。由于双方对知识产权的理解和重视程度不同，可能会引发一些争议和纠纷。

(7) 忽视教师的个体差异：在安排高校教师到企业挂职时，有时会忽视他们的个体差异，如专业背景、兴趣爱好等。这可能导致一些教师无法充分发挥自己的专业优势，从而影响合作效果。

(8) 对企业的需求了解不足：在安排高校教师到企业挂职时，有时会存在对企业需求了解不足的问题。这可能导致教师无法为企业提供真正有价值的服务，从而影响合作的深度和持久性。

(9) 缺乏系统的后续支持：许多高校在安排教师到企业挂职后，往往缺乏系统的后续支持。这使得教师在遇到问题时无法得到及时、有效的帮助，从而影响挂职效果。

(10) 缺乏对挂职教师的长期关注：有些高校在教师挂职期间，缺乏对其工作状况、心理状态等的长期关注和支持。这可能导致教师在挂职期间产生孤独感和无助感，从而影响其工作效率和满意度。

三、解决高校教师企业挂职的问题的一些思考

为了解决上述问题，一些高校和企业进行了有益的实践探索：

(1) 建立完善的合作机制

高校与企业之间的合作需要建立在长期、稳定和全面的基础上。为了实现这一目标，可以采取以下措施：

建立合作委员会：由高校和企业共同组建一个合作委员会，负责监督和管理教师挂职的有关事宜。该委员会可以定期召开会议，对合作中出现的问题进行及时沟通和协调。

签订合作协议：在合作初期，高校和企业应该签订详细的合作协议，明确双方的权利和义务。这包括教师挂职的时间、工作内容、待遇以及评估标准等细节。

设立联络员：为了更好地沟通合作中的事宜，高校和企业可以设立专门的联络员，负责日常沟通和协调工作。这有助于减少沟通成本，提高合作效率。

(2) 明确角色定位和职责

为了解决教师挂职时角色定位不明确的问题，可以采取以下措施：

制定角色说明书：在合作协议中，应该明确教师的角色定位和职责。这包括教师的具体工作内容、任务和职责范围等。

给予教师适当的企业权限：为了更好地发挥教师在企业中的作用，高校可以与企业协商，给予教师适当的权限。例如，教师可以参与企业的决策、产品研发等重要活动。

建立反馈机制：教师挂职期间，应该定期向学校和企业反馈工作进展和遇到的问题。这有助于及时发现和解决角色定位不明确的问题。

(3) 建立有效的评估机制

为了确保教师挂职的效果和质量，需要建立一个有效的评估机制。可以采取以下措施：

设立评估标准：在合作协议中，应该明确教师挂职的评估标准。这包括工作质量、工作效率、对企业贡献等多个方面。

定期评估：教师挂职期间，应该定期进行评估。这可以通过合作委员会或联络员来实现。评估结果应该及时反馈给教师本人和企业相关负责人。

建立奖惩机制：根据评估结果，高校和企业可以建立相应的奖惩机制。对于表现优秀的教师，可以给予相应的奖励或晋升机会；对于表现不佳的教师，可以采取相应的惩罚措施或调整挂职计划。

(4) 加强培训和支持

为了提高教师在企业中的适应能力和工作效率，高校应该加强相应的培训和支持。可以采取以下措施：

提供企业运营管理培训：在教师挂职前，高校可以与企业协商，提供相关的企业运营管理培训。这可以帮助教师更好地了解企业的运作模式和管理制度。

提供专业技能培训：根据教师的专业背景和企业需求，高校可以提供相应的专业技能培训。这有助于提高教师在企业中的工作能力和竞争力。

提供心理支持：教师挂职期间，可能会遇到各种困

难和挑战。高校应该提供相应的心理支持，帮助教师缓解压力和情绪波动。这可以通过定期与教师沟通、提供心理咨询等方式实现。

(5) 加强沟通协调

为了解决教师在企业中沟通不畅的问题，可以采取以下措施：

加强与企业沟通：教师挂职期间，应该主动与企业沟通交流。这包括定期向企业汇报工作进展、了解企业需求和等问题等。同时，教师应该积极参与企业的各项活动，增强与企业员工的互动与沟通。

加强与其他员工沟通：教师挂职期间，应该主动与其他员工沟通交流。这可以通过参加企业会议、团队活动等方式实现。通过与其他员工的合作与交流，教师可以更好地融入企业团队，提高工作效率和质量。同时也可以从其他员工那里获取更多的信息和经验分享从而促进自身的成长和发展。另外教师还可以通过社交媒体等渠道与其他挂职教师保持联系互相分享经验和感受等促进彼此之间的交流与支提高挂职效果和质量。

(6) 重视知识产权管理

为了解决教师在企业挂职中可能出现的知识产权问题，可以采取以下措施：

签订保密协议：在合作协议中，高校和企业可以签订保密协议，明确知识产权的归属和使用权。这可以保护双方的利益，避免知识产权纠纷。

加强知识产权教育：高校应该加强教师的知识产权教育，提高教师对于知识产权的认识和重视程度。同时，教师也应该加强自我保护意识，保护自己的知识产权。

建立知识产权管理机构：高校和企业可以共同建立知识产权管理机构，负责知识产权的申请、管理和维权工作。这有助于提高知识产权的管理水平和保护力度。

(7) 关注教师的个体差异

为了充分发挥每个教师的专业优势，高校应该关注教师的个体差异，采取以下措施：

深入了解教师的专业背景和兴趣爱好：在安排教师挂职前，高校应该深入了解教师的专业背景和兴趣爱好，以便更好地匹配企业和教师的需求。

提供个性化的职业发展建议：根据教师的专业背景和兴趣爱好，高校可以提供个性化的职业发展建议，帮助教师更好地规划自己的职业发展路径。

提供多元化的挂职机会：高校可以提供多元化的挂职机会，包括不同领域、不同类型的企业等，以便教师更好地选择适合自己的挂职机会。

(8) 深入了解企业需求

为了更好地满足企业的需求，高校应该深入了解企业需求，采取以下措施：

进行企业调研：在合作前，高校应该对企业进行深入的调研，了解企业的文化、运营状况、产品研发等方面的需求。

定期进行沟通交流：在合作期间，高校应该定期与企业进行沟通交流，了解企业的最新需求和变化，及时调整挂职计划和教师的工作方向。

提供有针对性的支持：根据企业的需求，高校可以提供有针对性的支持，包括技术支持、人才支持等。这有助于提高企业在市场上的竞争力。

(9) 提供系统的后续支持

为了解决教师在挂职期间遇到问题时无法得到及时、有效的帮助的问题，高校应该提供系统的后续支持，采取以下措施：

设立专门的挂职服务机构：高校可以设立专门的挂职服务机构，负责为教师提供后续支持和咨询服务。这可以帮助教师及时解决遇到的问题和困难。

提供技术支持和培训：根据教师的专业背景和企业需求，高校可以提供相应的技术支持和培训。这有助于提高教师在企业中的工作能力和竞争力。

提供心理支持和咨询：在挂职期间，教师可能会遇到各种困难和挑战。高校应该提供相应的心理支持和咨询，帮助教师缓解压力和情绪波动。这可以通过定期与教师沟通、提供心理咨询等方式实现。

(10) 加强挂职教师的长期关注

为了解决教师在挂职期间可能产生的孤独感和无助感的问题，高校应该加强对于挂职教师的长期关注和支持采取以下措施：

定期了解教师的工作状况和生活状况：在挂职期间，高校应该定期了解教师的工作状况和生活状况包括工作进展遇到的困难和生活情况等并及时提供相应的支持和帮助。与教师保持紧密的联系和沟通可以帮助他们更好地融入企业团队并增强他们的归属感和满意度。另外关注教师的心理状况也是非常重要的教师可以随时向学校的挂职服务机构或相关负责人反映自己的情况和困惑并及时得到帮助和支持以减轻他们的心理负担和精神压力。

提供职业发展指导：在挂职期间教师可以对自己的职业发展进行深入的思考和规划并可能需要得到高校的指导和帮助。高校可以安排专门的职业发展指导老师为教师提供咨询服务和建议帮助他们更好地规划自己的职业发展路径并提高职业竞争力为将来的职业发展打下坚实的基础。同时对于那些表现优秀的教师高校还可以推荐他们参加更高层次的培训或晋升机会等进一步拓展他们的职业发展空间并增强他们的职业竞争力。

建立挂职教师档案：为了更好地关注和管理挂职教师高校可以建立相应的挂职教师档案记录每个教师的挂职经历、工作表现、评估结果等信息并定期进行更新和分析。这有助于高校更好地了解每个教师的实际情况并为企业提供更精准的推荐和支持同时也可以为教师的职业发展提供更好的参考和支持。

四、结论与展望

高校教师企业挂职是一种有益的实践探索，对提高教师的实践能力和行业背景、促进高校与企业的合作和交流、推动产学研一体化发展等方面都具有重要的意义。然而，在实际操作中还存在一些问题和挑战。未来需要进一步完善管理和评价机制、加强宣传和推广力度、建立长期稳定的合作关系等措施来提高高校教师企

业挂职的效果和质量。同时，也需要深入研究高校教师企业挂职的影响因素和发展趋势等问题以更好地适应社会经济发展的需求和变化为高校教育事业的发展做出更大的贡献。

具体来说未来的研究可以从以下几个方面展开：

研究如何提高教师参与企业挂职的积极性和主动性。可以通过对教师的激励措施、评价机制等方面进行深入研究探讨如何激发教师参与企业挂职的动力和热情提高教师的实践能力和行业背景更好地服务于教学和科研工作。

研究如何建立科学有效的管理和评价机制。可以通过制定科学的管理制度、严格的考核机制、公正的评价机制等方面入手加强对企业挂职的管理和评价提高挂职的效果和质量。

研究如何深化高校与企业的合作和交流。可以通过加强宣传和推广力度、建立长期稳定的合作关系等方式推动高校与企业的深度合作促进产学研一体化发展提高双方的共同发展和竞争力。

研究如何将企业挂职与教学和科研相结合更好地服务于高校教育事业的发展。可以通过将企业挂职纳入教师的评价体系中、鼓励教师将挂职经历融入教学中等方式促进企业挂职与教学和科研的有机结合提高高校的整体教育水平和质量。

综上所述高校教师企业挂职是一种有益的实践探索可以促进高校与企业的合作和交流提高教师的实践能力和行业背景推动产学研一体化发展为高校教育事业的发展做出贡献。未来需要进一步深化对高校教师企业挂职的理解和研究完善管理和评价机制加强宣传和推广力度建立长期稳定的合作关系等措施来提高高校教师企业挂职的效果和质量为培养更多具有实践能力和创新精神的高素质人才做出更大的贡献。

参考文献

- [1] 莫家业, 张宇波, 钟伟民. 应用型本科高校校企业“双师型”教师队伍建设路径探析——基于现代产业学院视角[J]. 职教发展研究, 2023(03): 75-83.
 - [2] 王曦桐, 李艳霞, 张子睿. 地方院校青年教师企业挂职存在的问题及思考——以酒店管理专业为例[J]. 辽宁高职学报, 2021, 23(12): 81-85.
 - [3] 刘丽. 高校教师下企业挂职锻炼的激励机制研究[J]. 数据, 2021(08): 130-131.
 - [4] 张慧勇. 应用型本科教师挂职锻炼探索[J]. 河南化工, 2021, 38(03): 68-70.
 - [5] 邓诗语. 高校教师到企业挂职的激励机制研究[D]. 重庆理工大学, 2020.
 - [6] 刘晓妍. 挂职锻炼应用于高职双师型教师队伍建设中的策略浅析[J]. 教育现代化, 2020, 7(05): 59-60.
 - [7] 曹春楠. 浅谈高校教师企业挂职锻炼的重要性[J]. 知识库, 2019(12): 182.
- 基金项目：教育部产学研合作协同育人项目（项目编号：202102348018）。