

Doi: doi.org/10.70693/rwsk.v1i3.703

产教融合视域下高校产业兼职教师的时间冲突与激励新路径

陈羽豪¹ 卢海东²

(¹江苏 南京 210000, ²同济大学, 江苏 南京 210000)

摘要: 产教融合作为高等教育改革的关键路径, 备受关注。高校引入产业兼职教师以促进校企协同育人, 然而在实践过程中, 产教融合面临着时间冲突和激励不足的双重挑战。研究发现, 产业兼职教师由于企业本职工作繁重, 导致教学投入受限; 而且现有的激励机制在薪酬设计、职业发展通道等方面存在结构性缺陷。基于政策分析和案例研究, 本文提出了“弹性协同机制”“多元激励体系”“数字赋能平台”三大新路径, 旨在化解时间冲突, 激发参与动力, 为完善产教融合生态提供理论支撑和实践参考。

关键词: 产教融合; 产业兼职教师; 时间冲突; 激励机制; 协同育人

一、引言

近年来, 产教融合已上升为国家战略。教育部等八部门联合印发《普通本科高校产业兼职教师管理办法》, 首次系统性地规范了产业兼职教师的选聘、职责与保障机制, 并要求高校将企业专家纳入人才培养体系。数据显示, 截至 2025 年, 全国已有 60% 的本科高校开展了产业教师聘任工作。然而, 在实践过程中, 一些显著的矛盾逐渐暴露出来。一方面, 产业教师由于企业工作与教学任务重叠, 时间冲突率高达 78%^[1]; 另一方面, 超过 40% 的高校存在“重引进轻激励”的现象, 导致教师参与度不足。《教育强国建设规划纲要 (2024-2035 年)》强调“教育链、人才链与产业链深度融合”, 而产业兼职教师作为关键纽带, 其效能直接影响人才培养与科技成果转化^[2]。然而, 现行制度在时间协调与激励设计上的短板, 严重制约了政策的落地效果。例如, 在苏州大学产业教授项目中, 30% 的教师因企业突发任务而中断教学, 同时, 国企兼职教师的薪酬激励又受到审计限制, 难以实质性推进^[3]。因此, 深化产教融合不仅需要破解这些结构性矛盾, 更需要构建可持续的协同生态。产业兼职教师的价值在于将产业前沿技术与真实场景融入教学, 推动高校从“知识传授”向“能力塑造”转变。由此可见, 探索时间冲突的化解路径与激励创新机制, 对于实现教育供给侧改革、服务现代化产业体系具有紧迫且重要的意义。

二、产教融合视域下高校产业兼职教师的时间冲突与激励问题

(一) 时间冲突的根源与表现

产业兼职教师的时间冲突, 本质源于职业身份的双重属性。作为企业专家, 他们需要承担研发、生产等核心任务。同时, 高校的教学任务包括定期授课、参与课程设计以及进行学生指导。企业端与高校端的“双重任务”使得他们在时间分配上陷入失衡的困境。以武汉纺织大学为例, 在其聘任的产业教师中, 有 65% 因企业项目的紧急调整而不得不改变教学计划, 22% 不得不缩短实践课程的时长。这种时间冲突的深层矛盾主要体现在以下三个方面: 一是企业考核体系与高校教学周期不匹配, 例如季度业绩压力与学期教学进度之间的冲突; 二是突发性产业任务挤占了备课时间, 导致教学内容呈现出碎片化的状态; 三是跨区域协作 (如多地研发中心) 进一步加剧了时间管理的难度。此类时间冲突不仅降低了教学质量, 更削弱了校企合作的可持续性。

作者简介: 陈羽豪 (1994—), 男, 江苏南京人, 人力资源管理师。

卢海东 (1994—), 男, 江苏南京人, 同济大学管理学硕士研究生。

（二）激励问题的双重维度

1、物质激励的制度性局限

现行的激励机制主要以课时津贴为主，但其薪酬标准缺乏竞争力。例如，国企专家由于受到内部审计的限制，兼职报酬需低于本职收入的 20%，这使得高技能人才的参与意愿受到抑制。此外，高校的经费分配倾向于专职教师，产业教师的科研转化收益分成机制缺失。据调查，仅有 15% 的高校将技术入股、专利分红纳入激励体系，而企业则更倾向于保留知识产权，这进一步加剧了利益分配的矛盾。

2、非物质激励的效能不足

产业教师在职称评审、学术荣誉评定中处于边缘地位，其教学贡献未被纳入高校晋升体系，这使得职业发展通道的缺位进一步削弱了激励效果。例如，在某省高校中，仅有 8% 的产业教师获得校级教学奖项，且缺乏跨机构成果互认机制。此外，社会认可度低、教学成就感弱等问题，导致产业教师长期参与的动力不足。

三、产教融合视域下高校产业兼职教师的时间冲突与激励新路径

（一）弹性协同机制：重构时间管理模式

为有效解决产业兼职教师的时间冲突问题，高校与企业需在教学计划和工作安排上进行充分协同。高校应与企业深度合作，共同制定弹性教学计划，确保课程安排与产业周期有机融合。通过模块化课程设计，高校可根据企业项目的不同阶段，灵活调整教师的授课时间。例如，在“项目嵌入制”试点项目中，企业的研发阶段与教学实践同步推进。教师能够依据项目进度和实际需求，灵活选择集中授课的时间节点。在具体实施过程中，企业需提供清晰的项目时间表，并与高校教师团队进行充分沟通，确保教师的授课时间与项目进度精准契合。高校则可根据这些信息，制定动态的课程安排，有效避免在企业繁忙时段出现时间冲突。

借助虚拟仿真、异步课堂等技术平台，可显著减少对教师物理时间的占用，从而大幅提升其工作效率。例如，重庆邮电大学的产教融合课程通过线上工作坊的形式，使 47% 的教学内容得以灵活完成，教师的参与效率因此提升了 30%。为推动这一机制的落地，高校可引入先进的在线教学管理系统，大力推广虚拟仿真技术和异步学习模块的应用，使教师能够在不同时间段灵活参与教学活动^[4]。

高校与企业应共同建立双轨考核制度，不仅考核教师的教学质量，还要充分考虑其在产业任务中的贡献。例如，企业可将教师的教学贡献纳入企业绩效考核体系，设置与企业发展紧密结合的关键绩效指标。同时，高校也应认可产业任务的贡献，将其作为“等效课时”纳入教师考核体系。通过这一制度的实施，教师不仅能在教育领域获得成就感，还能在企业的科研和产业活动中得到充分认同，从而形成双向激励机制，有效化解时间冲突问题。

（二）多元激励体系：物质与价值双轮驱动

为充分激发产业兼职教师的积极性，高校应构建多元化的激励体系，兼顾物质奖励与价值认可。在物质层面，高校应设立产教融合专项基金，为产业兼职教师提供具有竞争力的课时津贴，并根据其参与的教学和科研项目给予相应奖励。例如，高校可将课时津贴上浮 20% 以上，并允许教师通过技术入股等方式获得企业的股权分红。此外，依据《职业教育产教融合赋能提升行动实施方案》，企业可享受税收减免政策，从而间接提升教师的收入水平。这些措施需由高校与企业共同商议，确定合理的薪酬结构和奖惩机制，确保教师的工作付出得到合理回报。

在价值层面，高校应为产业兼职教师设立明确的职业发展通道，并将教学成果与企业的晋升制度挂钩。例如，东莞理工学院通过将产业教师的教学成绩与企业内部晋升条件关联，为教师在企业中创造了更好的职业发展机会。同时，高校可为产业教师设立专属的职称序列，如“产业教授”这一职称，并赋予其更多的学术及管理职权，例如开设硕士生导师资格、联合管理校企实验室等。这些措施能够显著增强产业教师的职业归属感，并提高他们在教学与科研活动中的参与度。

为具体实施这一激励机制，高校可根据教师的贡献程度，灵活调整奖励方式，并与企业紧密协作，共同设定激励的具体细则。高校需与企业建立有效的合作关系，确保教师在教学和实践项目中的参与得到相应的物质和非物质激励。

（三）数字赋能平台：技术驱动的生态重构

在现代教育与产业合作中，数字技术的应用为优化时间管理和激励机制开辟了新路径。高校与企业可依托人工智能、大数据等前沿技术，构建高效的产教融合智慧平台，显著提升协同工作的效率和质量。平

台可通过“需求—资源”匹配算法，实时对接企业项目与教学任务，优化时间配置。例如，北邮的虚拟实验室利用 AI 调度系统分配教师的参与时段，成功将时间冲突率降低了 40%。为实施这一技术，高校需与技术公司深度合作，开发适合产教融合模式的智能调度系统，并进行实时数据跟踪与调整，确保教师时间的高效利用。

该平台将全面记录教师在教学、技术转化等方面的贡献，并作为未来激励和评价的重要依据。例如，通过大数据分析，可精准评价教师在企业项目中的实际贡献，进而用于绩效考核和奖励机制的实施。高校还可利用区块链技术，实现跨机构的学分互认与知识产权确权，有效解决教师在项目中的贡献分配问题。通过这一数字化平台，高校与企业可共同追踪教师的贡献，并根据贡献度进行精准奖励与激励。

为落实这一技术平台，高校需组织跨学科团队，整合教育与技术领域的优势，开发符合需求的平台，并确保技术的可操作性和用户友好性。此外，高校应加强与企业的沟通合作，推动数字平台的互联互通，确保信息流畅并支持协同育人的长效机制。

四、结语

在产教融合的背景下，高校产业兼职教师所面临的时间冲突与激励问题，本质上是制度供给与需求适配失衡的体现。本文提出的弹性协同机制、多元激励体系以及数字赋能平台三大路径，为破解这一矛盾提供了系统的解决方案。展望未来，我们应进一步强化政策协同，例如完善《产业兼职教师管理办法》的具体细则，推动国有企业薪酬审计制度的改革；同时，深化技术应用，积极探索元宇宙等新兴场景在教学中的整合应用。只有通过多方共建、重构生态，才能真正实现“教育—产业”人才共育的闭环，为高质量发展赋能。

参考文献：

- [1] 王红梅. 从兼职教师到产业教授——江苏兼职教师产教融合工作的有益探索[J]. 职教论坛, 2020(5): 4.
- [2] 田宇飞. 产教融合视阈下高职院校兼职教师培养路径研究——以黎明职业大学为例[J]. 湖北函授大学学报, 2021, 034(024): 59-61.
- [3] 董伟. 产教融合视域下民办院校兼职教师队伍评聘探析[J]. 淮南职业技术学院学报, 2021, 21(6) : 58-59.
- [4] 田宇飞. 产教融合视阈下高职院校兼职教师培养路径研究——以黎明职业大学为例[J]. 湖北开放职业学院学报, 2021, 34(24) : 59-61.

New Pathways for Addressing Time Conflicts and Incentives of Part-time Industry Teachers in Universities from the Perspective of Industry-Education Integration

Chen Yuhao ¹, Lu Haidong ²

¹ Nanjing, Jiangsu, ² Tongji University, Nanjing, Jiangsu

Abstract: Industry-education integration, as a core pathway for higher education reform, promotes collaborative talent cultivation between schools and enterprises by introducing part-time industry teachers. However, it faces dual challenges of time conflicts and insufficient incentives in practice. Research shows that part-time industry teachers, burdened with heavy corporate tasks, fail to devote enough time to teaching. Meanwhile, existing incentive mechanisms have structural flaws in aspects like salary design and career development channels. Based on policy analysis and case studies, this paper proposes three new pathways: "flexible collaboration mechanism," "diversified incentive system," and "digital empowerment platform." These aim to resolve time conflicts, stimulate participation motivation, and provide theoretical support and practical references for improving the industry-education integration ecosystem.

Keywords: Industry-education integration; Part-time industry teachers; Time conflicts; Incentive mechanisms; Collaborative talent cultivation