

“产教融合”高校就业创业课程教师团队“四维”建设体系与发展路径研究

殷莹莹

湖南电气职业技术学院

摘要：教师团队是课程建设体系中的基础内容与关键因素，构建多元化、立体化、发展性的高校就业创业教师团队是打造就业创业“金课”的核心，本文从教师团队的“组成、管理、评价、发展”四维角度对建设体系和发展路径开展研究。

关键词：教师团队；就业创业指导；四维

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2026.01.144

引言

产教融合是新时代职业教育改革的核心抓手，高校就业创业教育作为衔接人才培养与产业需求的关键环节，直接关系到学生就业质量与高校办学成效。结合湖南省教育科学“十四五”规划课题XJK23BXJ027的研究任务，我们先后对省内12所高校开展就业创业课程教师团队专项调研，通过发放问卷320份、走访座谈28场，发现当前高校就业创业课程教师团队建设存在诸多亟待解决的问题。多数高校未建立专门的就业创业课程教研室，课程管理分散在教务、学工、招就等多个部门；教师队伍以辅导员、行政人员兼职为主，人员流动性大，缺乏系统的专业培训与资质认证；教师培训交流机会匮乏，职业发展路径模糊，在职称评定、科研立项等方面缺乏政策支持，这些问题直接导致就业创业课程教学质量参差不齐，难以满足产教融合背景下学生就业创业的实际需求。基于此次调研发现的痛点难点，本文从教师团队组成、管理、评价、发展四个维度，探索可落地、可推广的建设体系与发展路径，为推动高校就业创业教育提质增效提供实践支撑。^[1-2]

一、存在的问题与困难瓶颈研究

（一）高校就业创业课程教师团队现状分析

通过对湖南省内的就业创业课程教学现状进行问卷调研和实地调研，总结分析了我省就业创业指导课程的教师团队现状与存在的问题。目前各高校就业创业课程的设置与管理较为混乱，没有建立专门的教研室或科室，大部分课程挂靠在公共课程教研室一起管理，管理部门也较为分散，有教务系统、学生管理部门、招生就业部门、公共教学部门等。教师团队也存在很严重的问题：一是“不专业、临时性”，很多就业创业老师就是辅导员或行政管理人员，且大多数是临时性老师，人员组成不固定，缺乏专业培训与专业资质认证；二是“提

升慢、交流少”。培训与交流学习的机会较少，作为公共基础课程，大部分学校对就业创业课程的重视度不够，以“完成任务”的态度对待，不能积极组织培训学习与交流，教学技术技能得不到提高。三是“不重视、待发展”。就业创业指导教师的职业发展路径不清晰，在科研、评奖评优、职称评定上受到诸多限制。总结而言，高校就业创业课程教师团队存在的问题较多，直接影响了课程教学效果的提高^[3]。

（二）解决问题存在困难与瓶颈

目前就业创业课程教师团队发展的困难与瓶颈主要有几个方面：一是学校重视程度不够。就业创业指导课程作为公共基础类课程，在大多数学校受重视程度不够，没有专业的老师，往往是辅导员、行政管理岗教师和外聘教师“拼凑”形成，没有系统化的教学培训和教学交流，对课程内容的“实时性”“创新性”“兼容性”把握不够，很多学校在科研、评奖、职称评定等方面也没有相关政策与措施支持，甚至有部分学校还存在课时量不满足的情况。二是就业创业课程教师团队构成局限性较大。很多学校的教师团队仅仅局限在本校内或仅局限于辅导员，而就业创业类课程对于知识的拓展性和交流实践需求很大，教师团队未能实现跨校、跨区域的师资联合与互融^[4]。

二、体系与路径研究

（一）教师团队组成构建

为了建立更高效的就业创业课程教师团队，构建“课上+课下、线上+线下、校内+校外、理论+实践、专业岗位融合”的“四加一融合”团队建设机制。“课上+课下”是指课堂上的授课教师加课堂下的职业指导与创业指导咨询人员；“线上+线下”是指线上课程的AI应答系统和线下的实践指导教师；“校内+校外”是指校内的任课教师加校外的兼职教师，其中校外的兼职教师

包括政府部门相关的政策宣传工作人员、企业导师、就业创业先锋人士与优秀校友等；“理论+实践”是指理论课教师加就业见习指导教师和创业实训实践教师，并在“四加”体系中有机融入专业课教师和企业岗前培训讲师，如图1所示^[5]。



图1

（二）教师团队管理体系

建立“目标管理+量化管理+成果管理”的三位一体管理体系（见图2）。每年年初制定教师团队的整体年度教学目标和教师的个人教学目标，年底对各项目标的完成情况进行考核，同时对各项目标采用量化的考核管理机制，例如教学课时完成量、实践课时完成量、指导咨询接待量、教学改革任务完成量等具体指标。同时对教师团队的各项成果采用加分原则，例如申报的省市各级教学科研课题与项目，发表的相关教研教改论文、著作和教材等，指导学生参加的省市各类就业、创业大赛的获奖情况等。对于校外兼职和聘用教师可以采取适当的灵活管理机制，每年对教师团队成员进行更新和补充^[6]。

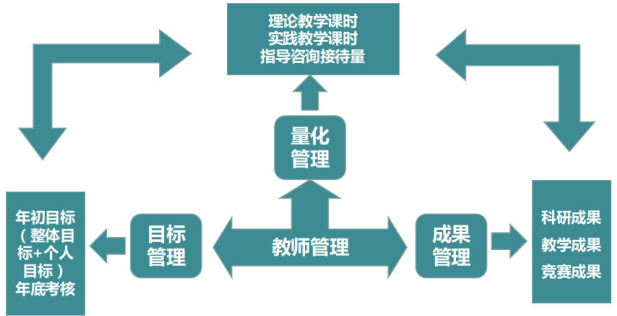


图2

（三）教师团队评价机制

在结合“目标+量化+成果”的基础上，采用“团队内部交叉评价+团队外部评价+学生评价+成果评价”的形式开展评价（见图3）。其中，团队内部评价主要包

括：每周的交叉听课评价、每月的月度总结与评价、期末的交流与评价、年底的交叉评价与推优等；团队外部评价主要包括教务系统年度教学诊断与质量测评、专业教师的点评、校外教师辅助点评等；学生评价主要包括不记名问卷评价、课后反馈与年度教学测评等；成果性评价主要包括三个方面：科研成果（论文发表、教材出版、著作出版等）、教学成果（课时量、实践工作量、咨询指导量等）、竞赛成果（职规大赛、各类创新创业大赛指导情况与组织参赛情况）^[7]。

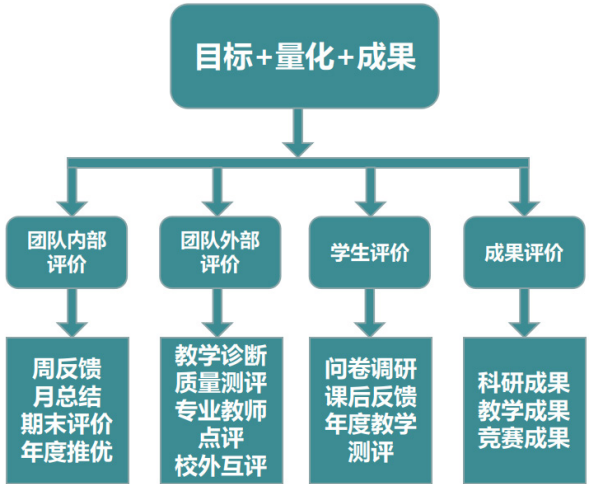


图3

（四）教师团队发展机制

将教师团队的发展纳入专业教师同类级别的待遇体系，在评奖推优、教学成果考核、职称评定等方面还可以适当单列类别（见图4），在科研方面设立专项的就业创业科研课题与项目，在相关竞赛方面优先安排就业创业专职老师担任第一指导老师，并通过相关政策和规定文件进行辅助，为教师发展和晋升畅通渠道，促进就业创业课程教师团队稳定发展。



图4

三、教师团队构建的保障机制

（一）学校层面

在学校层面，为了保障就业创业课程教师团队的建设稳定并促进教师个人的发展，需要出台相关的政策性文件或在已有的政策性文件中增加条款，在职称评定、评奖推优、教学成果认定、各类比赛竞赛等方面制定保障性政策，同时对教师团队的组成、奖惩、激励、退出

与补充等内容作出具体且细化的要求。每年拨付一定金额的资金用于就业创业教师团队的培训与交流考察，资金来源可以是学校就业创业经费的一部分，且一定要落到实处，对培训学习的成效进行考核。

（二）社会层面

在社会层面，需要政府部门将政策和保障条款落实到教师团队本身，使教育部门、省市各级的人社部门、科技部门、工信部门等都能“发力”，例如每年的各类就业创业教师技能培训，吸纳更多的在校教师参与其中，同时政府部门要做好桥梁纽带的作用，尤其是围绕当地的产业链和经济结构，为高校教师团队和企业搭建好学习沟通的桥梁，让缺乏“实践经验”的教师与缺乏“理论提升”的企业实现互惠互利合作共赢，同时，在社会层面还要注重对就业创业教师的宣传与认可工作，例如在人才评定、等级认可等方面，如地方人社局和共青团等设立优秀创业导师团，并将导师团成员纳入市一级的人才评定系统。

（三）企业层面

在企业层面，需要从两方面积极促进融合：一是对接高校，切实提供就业创业的实习实训基地，协助高校改革教学模式和教学内容；二是形成双向的教师团队培训机制，企业可以派驻人员到高校兼任任教，高校也可以派驻教师到企业跟岗锻炼，实现双向培养，资源共建共享（详见图5）。

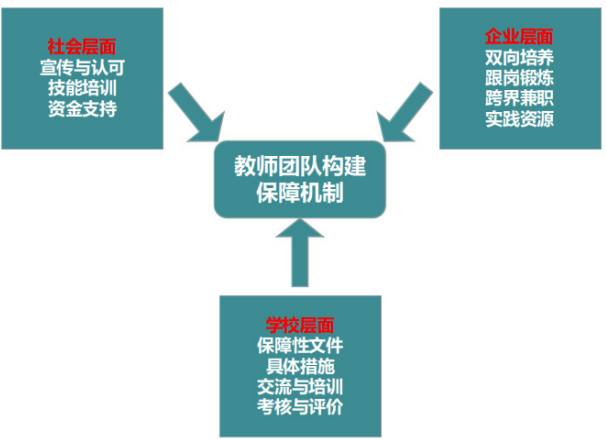


图5

结语

基于本次湖南省高校就业创业课程教师团队专项调研成果，本文针对当前教师团队建设中存在的管理分散、师资薄弱、发展受限等突出问题，构建了“组成、管理、评价、发展”四维建设体系，探索了针对性的发

展路径，并从学校、社会、企业三个层面提出了具体保障措施。从调研实践来看，高校就业创业课程教师团队建设并非简单的人员整合，而是一项需要多方协同发力的系统性工作。唯有打破校内师资壁垒，吸纳校外企业导师、政策专家等力量，健全量化管理与多元评价机制，完善教师职称评定、科研支持等激励政策，才能打造一支专业扎实、结构合理、富有活力的教师队伍，切实提升就业创业课程的实用性与针对性。本次研究紧密结合湖南省高校实际，提出的建设体系与发展路径均源于调研实践，具有较强的可操作性。后续我们将持续跟踪试点高校的实施情况，结合不同高校的办学特色，进一步细化实施细则，及时解决落地过程中出现的新问题，不断优化完善建设路径，为全省高校就业创业课程教师团队建设提供更具针对性的实践参考。

参考文献

[1] 教育部办公厅关于进一步加强全国职业院校教师教学创新团队建设的通知[EB/OL]. (2022-09-22)[2025-02-10].

[2] 杨建新. 全面发展理念：高水平高职院校建设的人才培养模式新特征[J]. 中国职业技术教育, 2019 (05): 11-14+19.

[3] 陈鑫洋, 李水明. 职业院校教师企业实践的现实困境与突破路径[J]. 南宁职业技术学院学报, 2024, 32 (3): 80-86.

[4] 陈莹, 孙进. 德国职业学校师资培养的历史演进、主要问题与改革举措[J]. 比较教育研究, 2024, 46 (10): 93-102.

[5] 谢莉花, 刘明亮, 唐慧. 从不同走向协同：高质量发展背景下职业教育结构体系的中德比较研究[J]. 职教发展研究, 2025 (2): 19-30.

[6] 李广, 姜佳含, 秦一铭. 教师教育强国建设的历史依据、时代诉求与战略举措[J]. 现代教育管理, 2024 (9): 85-93.

[7] 周序, 王卉. 教师培训如何逾越理论与实践之间的鸿沟[J]. 教育科学, 2024, 40 (04): 67-72.

作者简介：殷莹莹，女，1984年6月出生，汉族，湖北省黄陂市人，硕士，副教授，研究方向为职业生涯规划、就业指导、创新创业基础。

基金项目：本文系湖南省教育科学“十四五”规划课题2023年高校学生就业创业专项课题《“产教融合、科教融汇”理念下高校就业创业“金课”建设研究与实践》（课题批准号：XJK23BXJ027）的阶段研究成果。