江西科技师范大学

高等教育信息参考

(2025 年第 1 期)

江西科技师范大学发展规划处

2025 年 2 月 25 日

本期要目

信息传递

普通本科高校产业兼职教师管理办法	1
教育部教师工作司负责人就《普通本科高校产业兼职教师管理办法》答记者问	7

政策解读

进取有据 进取有道	11
推动更多产业兼职教师服务产教融合	13
高校聘请兼职教师！这些人可参与	15

理论探讨

产教融合背景下产业教师队伍建设的制度保障	18
----------------------------	----

编者按：《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》提出要促进高水平高校、优势学科与重点行业和头部企业强强联合，构建人才培养、科学研究和技术转移为一体的产教融合科教融汇新样本。教育部出台《普通本科高校产业兼职教师管理办法》，将有助于优化高校教师队伍结构，调动企事业单位参与产教融合的积极性和主动性，推进高校人才培养与工程实践、科技创新有机结合，推动提升人才培养质量、技术创新能力和产业服务效能。本期高教信息参考编辑了相关资料，以提供参考。

信息传递

普通本科高校产业兼职教师管理办法

教师〔2025〕2号

来源：教育部 时间：2025年2月8日

第一章 总则

第一条 为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，全面贯彻落实中央人才工作会议、全国教育大会精神和《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》部署，充分调动企业参与产教融合的积极性和主动性，完善产教融合长效机制，优化教师队伍结构，加快高层次复合型人才培养，实现教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接，制定本办法。

第二条 本办法中产业兼职教师是指由普通本科高等学校聘请，以兼职方式承担特定教育教学和实践创新任务的行业专家、专业技术人才和高技能人才。

第三条 产业兼职教师实行按需设岗、公开遴选、择优聘请、协议管理。

第二章 聘请条件

第四条 产业兼职教师一般应具有在国家和省（区、市）重点企事业单位、大中型高新技术企业或行业学会（协会）、专精特新企业、小巨人企业三年及以上工作经历。

第五条 产业兼职教师的基本条件：

（一）拥护党的教育方针，具备良好的思想政治素质和职业道德，热爱教育事业，遵纪守法，有良好的身心素质和工作责任心。

（二）原则上应为企事业单位在职人员，聘请时年龄不超过65

周岁（含），国家急需学科专业领域专家可放宽至 70 周岁。

（三）原则上具有大学本科及以上学历，副高级及以上专业技术职务或高级技师及以上技能等级或行业资深经验；鼓励聘请在相关行业中具有一定声誉和造诣的能工巧匠作为兼职教师，可适当放宽学历职称等要求。

（四）主持或参与过重大科技攻关、重点研发计划、重要工程装备承制等工作，或负责过重要工程项目系统设计和落地实现等工作。

第六条 具备以下条件之一者，可优先聘请：

（一）拥有重大发明专利或掌握关键技术，或在重大科技成果转化方面取得突出成绩，研究成果达到国内外先进水平者；在国家支持的传统工艺传承方面有特殊贡献者；在新兴产业发展中主持制定前沿应用技术标准、掌握前沿核心技术者。

（二）在高校卓越工程师学院、创新创业学院、继续教育学院、留学人员创业园、未来技术学院、产业学院、大学生双创实践教育中心、实验教学与实践教育中心、区域性卓越工程师创新研究院等产教融合协同育人方面有突出贡献者。

（三）在依托高校建设的技术创新、成果转化与产业化国家级科研创新平台、国家大学科技园、教育部关键核心技术集成攻关大平台、教育部工程研究中心等科技创新平台基地，对推动产学研协同创新和科技成果产业化等方面有突出贡献者。

（四）行业学会（协会）、专业技术人员继续教育基地负责人、技术专家，大型企业、上市公司、国家高新技术企业高管、生产运营或技术负责人，企业博士后科研工作站合作导师，国家级技能大师工作室带头人。

第三章 聘请程序

第七条 教育部会同有关部门，面向国家重大需求，定期编制急需学科专业引导发展清单，按需动态调整。各省（区、市）教育行政部门会同有关部门配套发布省（区、市）急需学科专业引导发展清单。

第八条 高校坚持“四个面向”，根据国家、省（区、市）急需学科专业领域，结合院校发展规划、优势特色及师资队伍建设情况，拟定产业兼职教师岗位需求，定期向社会公布。

第九条 有意向担任产业兼职教师者经所在单位同意，向高校提出兼职申请。产业兼职教师被多所高校聘请，应告知相关高校，在工作协议中明确工作时间、工作内容要求，保证工作投入。产业兼职教师受聘高校数量一般不超过2个。

第十条 高校确定产业兼职教师后，根据高校相关工作要求，将拟聘产业兼职教师名单、聘请岗位等进行公示。公示结束后，高校、产业兼职教师及所在单位签订三方协议，明确各方权责及主要任务。高校与产业兼职教师签订工作协议，期限一般不超过5年。未经受聘高校同意，产业兼职教师不得以高校兼职教师名义对外开展工作。

第十一条 高校将拟聘产业兼职教师名单、受聘岗位报送主管教育行政部门备案。

第四章 工作任务

第十二条 产业兼职教师应至少承担以下任务之一：

（一）积极参与人才培养。深度参与人才培养方案设计、教学资源开发、实践课程教学，协助指导本科毕业论文（设计）、创新创业与实习实践等。拟聘为研究生导师的产业兼职教师应实质性开展研究生培养工作，指导研究生实践创新研究、学位论文撰写及专业实践等。

（二）积极与专职教师协同合作。与高校教师联合开展教学项目

建设、科技项目攻关、研发成果转化，提升高校教师培养高素质应用型人才和服务地方经济社会发展的能力。

（三）积极开展校企合作。引入产业合作资源，有效对接行业与兼职高校，积极推动校企在协同育人、协作研发及成果转化等方面建立长效机制，取得突破性成果。

第十三条 高校任务：

（一）完善聘请办法。制订本校产业兼职教师管理细则，营造良好工作环境，建立一支专兼结合的高素质教师队伍。高校根据实际情况聘请工程领域产业兼职教师，数量应达到工学门类专任教师数量的一定比例。

（二）推动协同创新。强化与产业兼职教师所在单位的协作交流，鼓励学生参与创新创业竞赛、倡导学位论文选题紧密对接产业需求、本校科研人员承担科研任务等瞄准产业兼职教师所在单位技术难题开展研究攻关。相关研究成果所有权按照有关规定执行，也可根据具体情况协商决定。

（三）加强人才支持。积极推荐优秀学生到产业兼职教师所在单位实习实践、工作就业。加强对产业兼职教师师德师风把关。为产业兼职教师提升教育教学能力提供支持服务。依据产业兼职教师所在单位发展需要和技术需求，选派优秀教师以承担专项工作等形式提供技术支持和教育服务。

（四）加强聘任管理。加强对产业兼职教师政治素养、师德师风、教育教学方法等方面的培训，定期组织产业兼职教师年度考核和聘期考核工作，依据工作协议考察履职情况和产教协同育人实效。

（五）加强组织保障。为产业兼职教师开展工作提供必要的支撑保障，在严格落实领导干部和院士到高校兼职有关规定的前提下，根

据双方约定支付劳动报酬。鼓励高校给予产业兼职教师有吸引力的劳动报酬，充分体现兼职教师的价值贡献。

第十四条 产业兼职教师所在单位任务：

（一）支持人才招聘。对接高校人才培养需要和科技攻关需求，主动推荐行业专家申报产业兼职教师，把关所在单位申报者的基本条件特别是师德师风情况和业务素质，鼓励优秀人选积极申报。

（二）鼓励深度合作。积极参与高校人才培养、科学研究等工作；为联合研发成果转化提供平台支持；吸引合作高校优秀毕业生到本单位就业。

（三）强化管理激励。支持高校对产业兼职教师的管理与考核，将产业兼职教师在高校的工作情况作为其考核评价、评优评先、职称职务晋升的重要参考。

第五章 政策支持

第十五条 主管教育行政部门加大对产业兼职教师工作的支持力度：

（一）加强政策配套。在现有国家级人才项目、奖励计划申报中，对推动产教融合贡献显著、协同育人成效显著、联合攻关成果突出的高校及有关单位予以倾斜支持。

（二）倾斜支持专项招生计划。对产业兼职教师队伍建设取得积极进展的高校，加大专项研究生招生计划支持力度。

（三）优化产学研合作协同育人项目支持方式。支持企业设立配套产业兼职教师的产学研合作协同育人项目，鼓励高校按照一定比例配套支持。

（四）加强典型经验宣传。定期推选一批优秀产业兼职教师，宣传推广一批典型经验。

(五) 产业兼职教师在满足教师资格相关条件下，可依托所在高校申请认定教师资格。

第十六条 有关部门加大对产业兼职教师的支持力度。中央组织部、教育部在相关人才计划中加大支持力度。人力资源社会保障部加大对企业博士后科研工作站建设支持。从事产教融合的企事业单位按规定享受现行税费优惠政策。

第六章 附则

第十七条 本办法实施范围为具有学士及以上学位授予权的普通本科高校。

第十八条 国有企事业单位专业技术人才中的领导人员担任产业兼职教师，按照有关规定执行。事业单位工作人员担任产业兼职教师的，同时应符合事业单位人事管理有关规定。

第十九条 高校、企业及产业兼职教师在教学科研工作中应遵守相关法律法规，履行工作协议。若发生违法违规情况，按相关规定处理。

第二十条 本办法由教育部、中央组织部、科技部、工业和信息化部、财政部、人力资源社会保障部、国务院国资委、国家税务总局负责解释，自印发之日起施行。

教育部教师工作司负责人就 《普通本科高校产业兼职教师管理办法》答记者问

来源：教育部 时间：2025年2月20日

近日，教育部等八部门印发了《普通本科高校产业兼职教师管理办法》（以下简称《管理办法》）。教育部教师工作司负责人就《管理办法》相关问题回答了记者提问。

一、请介绍一下《管理办法》出台的背景和意义。

答：党的二十大报告提出，实施科教兴国战略，推进产教融合、科教融汇。党的二十届三中全会审议通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》要求，统筹推进教育科技人才体制机制一体改革，打通高校、科研院所和企业人才交流通道。近日，中共中央、国务院印发《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》，《纲要》提出，促进高水平高校、优势学科与重点行业和头部企业强强联合，构建人才培养、科学研究和技术转移为一体的产教融合科教融汇新样本。

为贯彻落实党中央、国务院的决策部署，教育部在充分调研、深入总结、广泛征求意见的基础上，会同中央组织部、科技部、工业和信息化部、财政部、人力资源社会保障部、国务院国资委、国家税务总局等相关部门研制印发了《管理办法》。此文件的出台有助于优化高校教师队伍结构，调动企事业单位参与产教融合的积极性和主动性，推进高校人才培养与工程实践、科技创新有机结合，推动提升人才培养质量、技术创新能力和产业服务效能。

二、请介绍一下《管理办法》的主要内容。

答：《管理办法》共分六章20条，主要包括聘请条件、聘请程序、工作任务、政策支持等方面内容。

一是聘请条件。《管理办法》明确了产业兼职教师的行业来源和从业经历，从政治素质、年龄学历、取得的应用性成果等方面明确了产业兼职教师选聘的基本条件，同时围绕技术能力、突出贡献、管理经验等方面提出了优先条件。

二是聘请程序。《管理办法》对产业兼职教师聘请的程序作出详细规定，依次为各省（区、市）教育行政部门会同有关部门发布学科专业引导发展清单、高校定期向社会公布产业兼职教师岗位需求、个人经所在单位同意并向高校提出兼职申请、高校对拟聘产业兼职教师名单及聘请岗位进行公示、高校报送主管教育行政部门备案等。

三是工作任务。《管理办法》提出，产业兼职教师需承担参与人才培养、与专职教师协同合作、开展校企合作等任务；普通本科高校需承担完善聘请办法、推动协同创新、加强人才支持、加强聘任管理、加强组织保障等任务；产业兼职教师所在单位需承担支持人才招聘、鼓励深度合作、强化管理激励等任务。

四是政策支持。《管理办法》指出，教育行政部门在加强政策配套、倾斜支持专项招生计划、优化产学合作协同育人项目支持方式、加强典型经验宣传等方面加大对产业兼职教师工作的支持力度；中央组织部、教育部在相关人才计划中加大支持力度；人力资源社会保障部加大对企业博士后科研工作站建设支持；从事产教融合的企事业单位按规定享受现行税费优惠政策。

三、《管理办法》有哪些政策创新点？

答：作为首个聚焦普通本科高校产业兼职教师队伍建设出台的专门文件，《管理办法》围绕产业兼职教师选聘、不同主体工作任务、相关政策支持等方面提出创新举措，充分调动产业兼职教师、普通本科高校、企事业单位参与产教融合的积极性，加强产业兼职教师队伍

建设。

第一，突出产业兼职教师来源的多样化。支持符合条件的专业技术人才申请担任产业兼职教师，也鼓励高校聘请高技能人才、能工巧匠作为兼职教师，同时提出在传统工艺传承方面有特殊贡献者、行业企业高管或技术负责人、企业博士后科研工作站合作导师、国家级技能大师工作室带头人等可优先聘请为产业兼职教师。

第二，明确相关主体的责任义务。一是规定产业兼职教师应深度参与人才培养方案设计、教学资源开发、实践课程教学等，或与高校专职教师联合开展教学项目建设、科技项目攻关等，或引入产业合作资源，有效对接行业与兼职高校等。二是高校应在完善聘请办法，加强人才支持、聘任管理、组织保障等方面积极承担责任，为产业兼职教师开展工作提供有力条件。三是产业兼职教师所在单位应积极对接高校需求，主动推荐行业专家申报产业兼职教师，为联合研发成果转化提供平台支持，并积极吸引合作高校优秀毕业生到本单位就业。

第三，建立多措并举的支持体系。一是教育行政部门对相关高校在国家级人才项目、奖励计划申报方面予以倾斜支持，加大专项招生计划支持力度，支持企业设立配套产业兼职教师的产学研协同育人项目，鼓励高校按照一定比例配套支持等。二是有关部门在人才计划、企业博士后科研工作站建设、税费优惠政策等方面对产业兼职教师加大支持力度。三是将产业兼职教师在高校工作的情况作为其考核评价、评优评先、职称职务晋升的重要参考。

四、请谈谈如何做好《管理办法》的贯彻落实。

答：深入学习贯彻党的二十大、二十届三中全会和全国教育大会精神，落实教育强国建设规划纲要，全力推动《管理办法》落地见效。一是积极部署推进。教育行政部门、普通本科高校要切实履行好职责，

将产业兼职教师队伍建设作为教师队伍建设的重要内容，为产业兼职教师开展工作提供条件支持和有力支撑。二是强化统筹协调。教育、组织、科技、工业和信息化、财政、人力资源和社会保障、国资、税务等部门发挥各自优势，积极鼓励支持符合条件的行业专家、专业技术人员、高技能人才申报产业兼职教师。三是加强政策宣传。《管理办法》明确了普通本科高校产业兼职聘请条件、聘请程序、工作任务、支持政策等具体内容，各地和高校在深入理解掌握文件精神的基础上，加强政策宣传引导，细化政策举措，切实将文件要求落实到具体工作中，不断提升普通本科高校产业兼职教师队伍水平。

政策解读

进取有据 进取有道

来源：《中国教育报》 时间：2025年2月24日

上周，一场特别的会议引人注目。2月21日，教育部党组书记、部长怀进鹏主持召开会议，聚焦贯彻落实《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》和三年行动计划，部署加强教育战略研究相关工作。

引人注目，在于主题新一——“加强教育战略研究”，这在教育部近年来举行的重要会议中，并不多见。

引人注目，在于定位明一一“推动教育强国建设高起点高质量开局起步，进一步加强教育战略研究和咨询能力至关重要”。用“至关重要”形容这项工作，足见分量。

为何要在此时加强教育战略研究相关工作？

面对到2035年建成教育强国的战略任务，必须开展面向国家战略需求、教育科学前沿和未来发展趋势的教育研究，才能实现教育发展、科技创新、人才培养三者之间的良性互动，以更高质量、更大贡献服务教育强国建设。

也就是说，教育战略研究必须提供高质量的智力支撑，帮助教育战线在强国建设征途上进取有据。

那么，如何加强教育战略研究相关工作？

会议从提高政治站位、完善组织机制、强化机遇意识、把握重点问题四个方面提出要求。其中，在“完善组织机制”中，强调要“高效协同发挥智库更大作用”。

建设教育强国是一项复杂的系统工程。眼下教育综合改革面临的各类问题，很多单凭教育部门已经无法独自解决，迫切需要坚持和运

用系统观念和全局观念，打破各学科、各领域、各部门之间的资源壁垒，提高教育科研的体系化、组织化程度。

“高效协同”，便是进取之道。

这与上周发布的一个重要文件异曲同工。上周，教育部网站公布了教育部等八部门联合印发的《普通本科高校产业兼职教师管理办法》。综观《管理办法》，“协同进取”贯穿始终。

是产业兼职教师、普通本科高校、企事业单位的“协同进取”。《管理办法》突出产业兼职教师来源的多样化，明确产业兼职教师、高校、产业兼职教师所在单位的责任和义务。也就是说，鼓励这三方把看家本事、利好资源都拿出来，锚定产教融合科教融汇一张蓝图，整合出“1+1+1>3”的合力。

是主管教育行政部门、中央和国家机关有关部门的“协同进取”。《管理办法》提出，加强政策配套、优化产学合作协同育人项目支持方式、在相关人才计划中加大支持力度、加大对企业博士后科研工作站建设支持、从事产教融合的企事业单位按规定享受现行税费优惠政策等。也就是说，各部门拿出的是政策的实招、硬招，联手为把好事办好保驾护航。

这给我们以宝贵启示：当前，教育作为国家创新体系整体效能提升的基础性、战略性支撑，已成为国家利益和目标的中心。要全面发挥教育的“支撑”“中心”作用，必须坚定跳出教育看教育，充分凝聚强大的社会协同力，主动谋划强强联合，努力推动协同进取。

教育战线对中国式现代化的支撑力、贡献力越强，各方高效协同力也就越强。要锚定主攻方向和措施路径，持续修炼好战略研究内功、融合各类协同改革积极要素，既进取有据，又进取有道，不断将问题共答的生动局面推向新阶段。

推动更多产业兼职教师服务产教融合

来源：中国教育报 时间：2025年2月21日

近日，首个聚焦普通本科高校产业兼职教师队伍建设的专门文件正式出台，推动产教融合、科教融汇有了新抓手！

当前，新一轮科技革命和产业变革浪潮席卷而来，对高校人才培养模式改革提出了更加紧迫的要求。闭门造车培养不出发展新质生产力所需要的高素质创新型人才，更无法回应时代的急切呼唤。

教育部等八部门印发的《普通本科高校产业兼职教师管理办法》，从聘请条件、聘请程序、工作任务、政策支持等方面，为行业专家、专业技术人才和高技能人才进入普通本科高校担任兼职教师搭建起了一套完整、规范的制度框架。《管理办法》的出台，是统筹推进教育科技人才体制机制一体改革，打通高校、科研院所和企业人才交流通道的重要创新举措。

打破壁垒、畅通交流通道，把产业界的“高手”“大师”请进大学校园，是实现教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接的关键一招和有力抓手。产业兼职教师深度参与高校人才培养改革，与专职教师形成紧密协同合作的关系，并积极开展全方位的校企合作，不仅有利于实现校企协同育人的新跨越，为学生创新潜能挖掘、实践能力锻造提供良好条件，也有利于在协作研发及成果转化方面实现新突破，加速科研成果从实验室走向市场，推动产业升级和创新发展，实现高校、企业和社会的多方共赢。

一分部署、九分落实。《管理办法》的出台只是第一步。如何充分调动产业兼职教师、普通本科高校、企事业单位参与产教融合的积极性；如何确保产业兼职教师在教学和科研工作中充分发挥所长，真正将丰富的实践经验和前沿的行业知识融入高校人才培养和科技创

新的各个环节……仍面临不小的挑战。教育行政部门应充分发挥政策引导和资源调配作用，普通本科高校要切实履行好主体责任，将文件要求不折不扣地落实到具体工作中。总之，是要从建立多措并举的支持体系、强化各有关部门的统筹协调等多个方面入手，为打造一支强大的产业兼职教师队伍营造良好的环境。

我们坚信，随着《管理办法》的深入实施和各项配套措施的逐步完善，更多产业兼职教师将成为大学生们成长道路上的引路人、创新征程中的启迪者，成为促进教育教学、实训实践、科研创新等相互融合的重要纽带，为高校提升人才培养质量、技术创新能力和产业服务效能提供坚实支撑。

高校聘请兼职教师！这些人可参与

来源：央视新闻客户端 时间：2025年2月23日

近日，教育部会同中央组织部、科技部、工业和信息化部、财政部、人力资源和社会保障部、国务院国资委、国家税务总局联合印发《普通本科高校产业兼职教师管理办法》。哪些人可以成为产业兼职教师？需要什么条件？

哪些人可以成为产业兼职教师

产业兼职教师是指由普通本科高等学校聘请，以兼职方式承担特定教育教学和实践创新任务的行业专家、专业技术人才和高技能人才。

《管理办法》明确了产业兼职教师的行业来源和从业经历。产业兼职教师一般应具有在国家和省（区、市）重点企事业单位、大中型高新技术企业或行业学会（协会）、专精特新企业、小巨人企业三年及以上工作经历。

原则上应为企事业单位在职人员，聘请时年龄不超过65周岁（含），国家急需学科专业领域专家可放宽至70周岁。

原则上具有大学本科及以上学历，副高级及以上专业技术职务或高级技师及以上技能等级或行业资深经验；鼓励聘请在相关行业中具有一定声誉和造诣的能工巧匠作为兼职教师，可适当放宽学历职称等要求。

主持或参与过重大科技攻关、重点研发计划、重要工程装备承制等工作，或负责过重要工程项目系统设计和落地实现等工作。

《管理办法》同时规定具备以下条件之一者，可优先聘请：

（一）拥有重大发明专利或掌握关键技术，或在重大科技成果转化方面取得突出成绩，研究成果达到国内外先进水平者；在国家支持的传统工艺传承方面有特殊贡献者；在新兴产业发展中主持制定前沿

应用技术标准、掌握前沿核心技术者。

（二）在高校卓越工程师学院、国家集成电路学院、创新创业学院、继续教育学院、留学人员创业园、未来技术学院、产业学院、大学生双创实践教育中心、实验教学与实践教育中心、区域性卓越工程师创新研究院等产教融合协同育人方面有突出贡献者。

（三）在依托高校建设的技术创新、成果转化与产业化国家级科研创新平台、国家大学科技园、教育部关键核心技术集成攻关大平台、教育部工程研究中心等科技创新平台基地，对推动产学研协同创新和科技成果产业化等方面有突出贡献者。

（四）行业学会（协会）、专业技术人员继续教育基地负责人、技术专家，大型企业、上市公司、国家高新技术企业高管、生产运营或技术负责人，企业博士后科研工作站合作导师，国家级技能大师工作室带头人。

成为产业兼职教师需要哪几步？

《管理办法》对产业兼职教师聘请的程序作出详细规定，依次为各省（区、市）教育行政部门会同有关部门发布学科专业引导发展清单、高校定期向社会公布产业兼职教师岗位需求、个人经所在单位同意并向高校提出兼职申请、高校对拟聘产业兼职教师名单及聘请岗位进行公示、高校报送主管教育行政部门备案等。

其中还明确：

产业兼职教师受聘高校数量一般不超过 2 个。

高校与产业兼职教师签订工作协议，期限一般不超过 5 年。

未经受聘高校同意，产业兼职教师不得以高校兼职教师名义对外开展工作。

产业兼职教师主要教什么？

《管理办法》提出，产业兼职教师要积极参与人才培养。深度参与人才培养方案设计、教学资源开发、实践课程教学，协助指导本科毕业论文（设计）、创新创业与实习实践等。

积极与专职教师协同合作。与高校教师联合开展教学项目建设、科技项目攻关、研发成果转化，提升高校教师培养高素质应用型人才和服务地方经济社会发展的能力。

积极开展校企合作。引入产业合作资源，有效对接行业与兼职高校，积极推动校企在协同育人、协作研发及成果转化等方面建立长效机制，取得突破性成果。

此外，普通本科高校需承担完善聘请办法、加强聘任管理、加强组织保障等任务；产业兼职教师所在单位需承担支持人才招聘、强化管理激励等任务。

有什么激励机制和保障措施？

《管理办法》指出，教育行政部门在加强政策配套、倾斜支持专项招生计划、优化产学合作协同育人项目支持方式、加强典型经验宣传等方面加大对产业兼职教师工作的支持力度；中央组织部、教育部在相关人才计划中加大支持力度；人力资源和社会保障部加大对企业博士后科研工作站建设支持；从事产教融合的企事业单位按规定享受现行税费优惠政策。

理论探讨

产教融合背景下产业教师队伍建设的制度保障

来源：高等工程教育研究 作者：金劲彪 孙丽珍

时间：2024年4月

随着产业发展升级，传统教育培养模式难以满足产业发展需要，暴露出人才培养供给侧与产业需求侧之间的失衡问题。党的二十大报告指出，“统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新，推进职普融通、产教融合、科教融汇，优化职业教育类型定位。”深化产教融合背景下，产教融合范围从职业教育、应用型本科院校，扩展到“双一流”建设高校，成为各类高校办学的基本遵循。师资队伍建设是产教融合人才培养改革的关键环节。2017年国务院发布的《关于深化产教融合的若干意见》（简称《意见》），提出“支持企业技术和管理人才到学校任教，鼓励有条件的地方探索产业教师（导师）特设岗位计划”。中央文件首次提出“产业教师”概念。当前，产业教师队伍建设仍处在探索阶段。产业教师队伍建设面临着教师准入资格认定、职称评聘、人事管理、权利救济保障等制度建设问题，亟待进一步完善。

一、产业教师队伍建设现状及困境

企业人员到学校担任产业教师，职业学校和高等学校自主聘任兼职教师成为新趋势。随着产教融合改革深化，产业教师建设改革与实践日新月异。产业教师是产教融合教育改革的新事物，通过政策与实践梳理，可对产业教师的政策措施、内涵特征与实践困境作出准确界定。

（一）产业教师队伍建设

2017年《意见》发布后，产业教师成为教师队伍建设新方向。

国家系列教育改革政策文件将建立产业教师队伍作为教育人事改革目标之一。2020年提出“探索实施产业教师（导师）特设岗位计划，完善产业兼职教师引进、认证与使用机制。”“鼓励各地各培养单位设立‘行业产业导师’，健全行业产业导师选聘制度，构建专业学位研究生双导师制。”2022年提出“设立一批产业导师特聘岗，按规定聘请企业工程技术人员、高技能人才、管理人员、能工巧匠等，采取兼职任教、合作研究、参与项目等方式到校工作。”可见，企业兼职教师逐步成为办好职业教育的重要力量，成为专业教师的主体组成部分。在政策指引下，各地纷纷制定政策落实产业教师建设的要求。

第一，产业教师岗位设置。地方实践中，产业教师岗位设置包括“特设岗位”“流动岗位”“固定岗位+流动岗位”等。广东省提出以周转编制自主聘任模式，由院校设立产业教师流动岗位。第二，产业教师聘任对象。部分地方提出，产业教师聘任可打破年龄、学历限制，为非遗传承人等特殊人才类型开放聘任绿色通道。第三，产业教师聘任方式。包括“政聘校用”、直接考核聘用、自主聘任等。通过这些方式，政府保证聘请的产业教师有相应技术能力和实践经验，高校可自主选人用人。第四，产业教师待遇保障。产业教师以专业等级认定教师岗位待遇，采用专项经费保障薪酬待遇。如上海市提出在产业学院内部设立若干产业教师专岗，聘请行业企业高技能人才担任特聘兼职教师，给予相应经费保障。第五，产业教师评定方式。部分地方探索企业人员担任教职的职称评定办法，如2021年甘肃省对特殊人才职称评定开辟“绿色通道”，通过重大技术成果转化、取得重大发明和知识产权转化、获得技能证书、奖项及专家举荐等多种形式申报职称。产业教师列为特殊人才申报相应层级职称。

（二）产业教师规范特征

产业教师是职业教育体系深化发展的产物。虽然产业教师聘任对象是传统教师队伍外的企业实务技能人员，但与其与原兼职教师的意涵并不相同。产业教师队伍建设在充分发挥高职院校教师聘任自主权基础上，强化了政府对产业教师队伍的规范管理，使产业教师具备灵活性、长期性和多样性等特征。

第一，灵活性。岗位设置上，产业教师队伍建设主要采用流动性特设岗位。这些流动性岗位可在学校总体用人编制内调动，不受学院、专业限制。教育工作上，产业教师可灵活安排具体教学、实践指导时间，授课场所也不局限于学校空间内，可实现跨专业、跨学科教学。

第二，长期性。不同于兼职教师的临时聘任，产业教师队伍具有长期性特征。首先，岗位设置的长期性。高校设定产业教师特设岗位，将其纳入高校教师队伍常态化管理体系。其次，校企合作的长期性。产业教师人员招募上，产业教师聘任人员主要基于校企长期合作。职业教育教师企业实践基地为企业人才到高校任教提供便利，保障了产业教师的长期稳定性。最后，职业教育的长期性。产教融合背景下，职业教育已成为高等教育重要组成，职业教育随时代新兴产业出现而不断创新发展，形成长期的社会影响力。

第三，多样性。首先，从人员来源看，产业教师可从企业聘请专业技术人员，也可聘任有传统技艺的“大国工匠”“非遗传承人”。产业教师的学历要求不作限制，既包括高学历技术人员，也包含文化水平较低但经验丰富的民间大师。其次，从参与形式看，产业教师可采取兼职任教、合作研究、参与项目等方式到校工作。最后，对产业教师的评价可采取教学成果、产业转化或技能创新等形式。

（三）产业教师建设的困境

在中央政策指引与地方实践探索推动下，已初步形成产业教师管理机制。但制度层面上还存在诸多困境，在教师资格认定、岗位职责设置、职业发展及权利救济等，还需进一步完善。

1. 法律身份困境：产业教师法律地位不明

产业教师具有的灵活性，极大地推动了产业教师群体规模化发展。但这种灵活性超越了《教师法》对教师资格的基本规定，使产业教师面临法律地位不明的身份困境。产教融合背景下，企业技术人员到高校担任产业教师成为常态。但《教师法》规定，从事教师职业者必须取得教师资格，具备一定的政治素质、学历条件、教育教学能力等。为推进产教融合教师队伍发展，中央和地方教育政策均提出不以学历、年龄等形式要件限制教师聘任。若严格依据《教师法》，则产业教师可能不具有教师身份，其权利无法得到保障。

2. 岗位设置困境：产业教师具体职责不清

1993年《教师法》规定教师采用聘任制，以“按需设岗、择优聘任、严格考核、合同管理”为主要特点的岗位聘任制逐步成为高等学校基本用人制度。2006年人事部出台《事业单位岗位设置管理试行办法》，将事业单位岗位分为不同岗位类别和级别，其中高校教师岗位属于专业技术岗位。教师岗位的分类、分级设置，明确了教师岗位职责与薪资待遇，为教师队伍发展提供了体系化晋升框架。但与传统教师不同，产业教师与教师专业技术岗位的要求存在较大差异。依据《意见》要求，产业教师采用特设岗位计划，是为应聘高层次特殊需要人才采取的非常设岗位。实践中产业教师特设岗位的建设，涉及设置模式、薪资待遇、工作方式等内容，并未形成详细实施方案，产业教师的具体职责不清。

3. 职业发展困境：产业教师职业晋升机制缺失

产业教师不是临时聘任的兼职人员，具有长期性特征。过去高校都采用短期兼职聘用方式聘请行业人员从事教学活动，未形成长效人事管理机制。短期产业教师聘任方式，具有双重负面影响：对于学校，短期聘任产业教师存在随意性，聘任标准不一，流程不明，责任不清，管理松散，造成教师队伍不稳定，水平参差不齐等问题；对于产业教师，短期聘任方式没有长远职业发展空间，使其将教师工作视为“副业”，教师身份认同感不足，无法发挥长效育人的作用。调研显示，我国高校产业教师建设仍停留在自发状态，人事合同大部分为短期。短期聘任模式下，产业教师职业晋升机制缺失，阻碍了产业教师队伍的发展。

4. 权利救济困境：产业教师权利救济保障不足

实践中，实务人员担任产业教师多为兼职聘用方式，导致其无法获得与全职教师同样的权利保障。当兼职教师权利受到损害时，无法获得与全职教师相同的权利救济。兼职教师通常仅与高校签订短期教育劳务合同，有时甚至仅以口头约定工作报酬，缺乏系统权利义务规定。当兼职教师权利遭到损害时，兼职教师难以通过校内教师申诉机制获得救济。而且，从劳动法的视角看，短期兼职聘任形式不属于“劳动关系”而属于“劳务关系”，其聘任协议不是“劳动合同”而是“雇佣合同”。这意味着，兼职教师无法主张劳动法上的公法权利，仅能通过民事合同条款主张有限权利救济。

二、破解之道：引入“旋转门”机制

产业教师权利保障的困境在于身处教育系统与企业系统两个不同工作场域，传统制度保障机制未能考虑系统间耦合的场域，使产业教师边缘化。如何建立不同场域工作人员的衔接保障机制，是完善产

业教师制度保障的关键因素。“旋转门”理论可为产业教师制度保障建构提供有益引导。以“旋转门”理论作为产业教师制度保障建设的理论基础，可最大程度利用现有保障机制，实现人才交流转化的系统耦合。

（一）“旋转门”机制的内涵

旋转门原指建筑物中的一种门，在政治领域被引申为解释个体在行政部门、企事业单位、社会组织间自由流动的情形。在人力资源领域，“旋转门”被认为能整合不同人力资本与关联的纽带关系，实现人力资源的有效利用。如美国智库人员聘任就充分运用“旋转门”机制，政府卸任官员可从事智库政策研究，智库研究者也可到政府担任官员。这种学者与官员身份转化方式即被描述为知识与权力结合的

“旋转门”机制（Revolving Door Mechanism）。广义看，“旋转门”是对公权力机构与非公权力机构（特别是公权力机构权力行使对象）之间人员流动现象的表述。“旋转门”机制指立法和行政机构等公共部门与商界、学术界及智库等非公共部门之间，特别是公共部门与非政治组织之间人员流动的动态过程。

实现人才跨界流动时，“旋转门”机制为不同社会角色的人员提供了跨界从业制度保障，另一方面也设定了竞业限制要求，避免权力腐败发生。如法律职业上，我国《律师法》《检察官法》和《法官法》对检察官、法官离开公职从事律师行业进行了限制。

（二）“旋转门”机制在产业教师保障机制中的适用

教育领域中，随着产教融合、产研融合发展，高校人才流转现象愈加频繁，“旋转门”理论成为高校人才引进、交流机制建构不可或缺的理论基础。产教融合的理念，即破除教育与产业发展之间的系统

壁垒，实现人才资源优化配置。采取“旋转门”机制，可便捷实现产业教师保障机制建设，摆脱产业教师面临的制度困境。

有学者提出，高校利用“旋转门”机制，可让政府工作人员、企业实务人员及其他相关行业人员进入高校智库工作；另一方面，高校智库组织发展亦需要主动寻求参与政府及社会组织决策咨询的机会，利用“旋转门”机制可促进高校智库成员合理流转，优化人力资源配置，加强深度交流融合。高校智库适用“旋转门”机制展现了其独有机制优势。高校基于自主办学权，可自主制定灵活的人员聘任标准、考核机制等内容。高校教师人员聘任上，高校科技人员职务流动表现为机构间跨界、往返双向转换、频发而间歇等特征，已形成“旋转门”现象。建设产业教师制度保障机制时，可借鉴“旋转门”机制的基础，结合产业教师规范特征与面临的实践困境，构建相关制度保障内容。

“旋转门”机制可实现教师与企业人员双向互动，保障产业教师发展的灵活性。其次，职业教育要培养能胜任社会发展所需职业技能的人才，而企业也需要相配的人力资源与智力支撑，“旋转门”机制可实现高校与企业之间的互利共赢。具体而言，产业教师“旋转门”机制包含人员、职责、制度和激励等要素及其之间的相互协调和运行。通过“旋转门”机制可破除产业教师的身份困境、岗位设置困境、职业发展困境及权利救济困境。

三、产业教师制度保障实现路径

产业教师制度保障建设，应立足于原有教育机制，构建便于教师与企业人员双向流动的“旋转门”机制，实现产业教师群体良性发展。基于“旋转门”机制，我国产业教师相关保障制度可从教师身份、岗位设置、职称评定与权利救济等事项进行建构。

（一）身份保障：实现产业教师的教师资格认定

企业实务人员担任产业教师，其身份由企业员工“旋转”转化为教师。从教师资格认定法律行为属性看，《教师法》拟定的教师法律资格认定属于市场准入类行政许可行为。但随着时代发展，教师队伍类型已发生了巨大变化，《教师法》和《教师资格条例》规定的教师资格制度亦需调整。“放管服”改革背景下，教师资格制度从事前许可逐渐转移到事中事后监管，事前审批环节出现告知承诺、补试或免试等改革措施，为申请人提供更高效便捷的申请条件。实践中，产业教师队伍建设政策指引呈现出弱化教师资格事前许可要求的趋势。

《教师法》修订之际，可细化教师资格制度运行机制，实现教师资格动态监管。对教师资格的认定，可改变静态永久许可方式，采取“试用+确认+定期审查”动态监管方式，为从事教师职业者设定岗前试用期限，并以定期审查方式保障教师队伍质量。在产教融合深入发展背景下，采取“先上岗，再考证”的教师资格“预认定”形式，可避免产业教师因快速发展而未能及时取得教师资格证时的身份障碍。

从教师资格认定的法定类型看，当前《教师法》和《教师资格条例》规定的教师资格主要采用以教育层次为基础、以教育领域为补充的划分标准。教师资格认定上，存在类型不全、条件过于严苛等弊端，造成教师资格认定与教师队伍建设实践脱轨。以职业教育领域兼职教师为例，2022年《职业教育法》明确了职业教育作为教育类型而非教育层次的规范定位，且对职业教育教师情形作出特殊规定，如放宽职业教育教师学历要求，允许实务型高技能人才通过专职或兼职形式担任教师。《教师法》应衔接《职业教育法》对教师规范的法律规定，不宜将高等教育与职业教育教师资格简单区分，应明确职业教育教师

的例外规定，避免“身份法”与“领域法”之间的规范抵牾，完善教师资格体系化建构。

（二）岗位保障：细化产业教师特设岗位方案

产业教师特设岗位是依据事业单位岗位设置办法制定的岗位，与常规教师岗位具有同等岗位保障效果。不少地方文件提出，采取“固定岗+流动岗”形式，分出部分编制名额用于招聘产业教师。虽然纳入编制管理意味着产业教师获得公共财政的待遇保障。但从教师队伍聘任制改革总体趋势看，能进能退的人才流动机制是未来主流方式。教师聘任制改革中，编制管理与岗位设置逐步脱钩已成为常见形式，教师事业编制不再与个人捆绑，而与单位（高校）捆绑。高校在政府划定编制总量范围内灵活设置岗位，形成编制“周转池”，在保障教师编制待遇的同时，采取“预聘-长聘”机制减少个人编制的依附性，激发教师队伍的工作积极性。

依据“旋转门”机制建构思路，当企业人员被聘任为产业教师时，其享受的岗位保障以在岗担任职务为前提。可行方式是，将政府划定的高校教师编制与产业教师特设岗位挂钩，保障岗位的经费来源。地方政府及教育主管部门制定具体岗位设置方案时，可参照义务教育阶段教师特设岗位的实施方案要求，划定各地区职业教育、高等教育产业教师岗位的名额分配数量，对产业教师招聘条件、岗位要求、待遇保障、职称评定等予以明确。高校在地方产业教师特设岗位实施方案基础上，可进一步完善兼职教师聘任管理办法，形成行政宏观调控与高校自主灵活聘任相结合的教师岗位保障，最终发展成常设岗位。

（三）发展保障：建立产业教师长聘机制

产业教师具有长期性特征，维持产业教师队伍的稳定性，才能确保职业教育事业长远发展。《意见》倡导采取产业教师特聘岗位聘任

方式，意味着政府及教育主管部门已将产业教师纳入正式教师人事管理体系，产业教师待遇得到公共财政保障。但是，若为了提升产业教师稳定性选择全面编制管理，则不利于产业教师队伍人才流动，与教师聘任制改革整体方向相悖。因此，应探索建立长聘机制，将产业教师队伍维持在相对稳定状态。

从发达国家经验看，无论是传统教学型教师还是从事职业教育的产业教师，以兼职形式担任教师的情形非常普遍。据统计，1995—2015年美国高校教师总数由93.17万增长到155.22万，增长率66.6%，其中，外聘教师由38.09万增至74.51万，增长率为95.6%。美国高校建立了全方位培训内容和全过程培训体系，包含严格的岗前培训体系和完善的职后培训和进修制度，对表现好的兼职教师给予薪酬增加和职级晋升。我国吸收域外教师人事聘任制度经验，选择兼顾长期性与灵活性的“预聘—长聘”教师聘任制度，为教师提供短期聘任到长期聘任的职业发展体系。但长期以来，企业、行业实务型人才担任兼职教师常态化管理体系并没有建立。对此，可仿照教学型教师职业体系，建立产业教师长聘机制。首先，应全面将产业教师聘用关系纳入人事合同管理。只有将兼职聘任的产业教师与普通教师同等管理，制定完整聘任教师管理办法，才能避免短期、临时聘任造成的不利后果。其次，聘期设置上，可在产业教师聘任合同上约定续聘条件要求。高校可参考“预聘—长聘”教师人事管理制度，在合同中约定续聘条件，承诺产业教师在满足续聘条件时具有优先续聘的权利。最后，应尽快制定产业教师职称评审办法。教育主管部门应建立一套完善的产业教师职称体系，实施可持续评估机制，保障产业教师队伍稳定发展。江苏省探索建立了产业教授制度，由政府多部门推进，设置严格遴选标准，从各产业领域知名企业家和技术专家中遴选产生。可在此基础上，

参照讲师、副教授、教授职称评定办法，细化人才评定标准，制定产业教师职称评定细则。产业教师职称评定应改变唯论文、唯学历倾向，不将论文、学历作为职称评审的限制性条件，将职业技能竞赛成绩、指导学生实习的成果、专利成果、教案等作为评价条件。总之，产业教师发展的保障，需要为产业教师提供同等职业发展体系，建立符合产业教师特点的长聘机制。

（四）救济保障：建立产业教师权利救济体系

“双师型”教师队伍建设导向下，无论是全职教师还是兼职教师，从事教育和实务等多项工作已成为新常态。然而，面对多重劳动法律关系的现实，我国劳动法制度建设存在滞后性，难以为劳动者权益维护提供有效支持。域外劳动法律理论不区分“劳动关系”和“劳务关系”，不拘泥于合同的形式，有放宽劳动法上劳动者的趋向。有学者提出，应将多重劳动关系纳入劳动法调整范围，通过厘清相关主体的利益边界；重新调整、确定劳动基准；合理分配社会保险缴费负担等方式实现多重劳动关系的法律保障。在新的劳动法理念指引下，建设产业教师队伍应消除“兼职与全职”的区分对待，完善产业教师权利救济体系。

首先，应赋予产业教师申诉救济权利。教育立法应明确产业教师具有教师资格，赋予产业教师申诉救济权。其次，在赋予产业教师申诉救济权基础上，进一步完善教师申诉制度。可在高校内部建立教师校内申诉制度，依托内部自发生成调整机制、行业规则及传统习惯维护教师权益。外部申诉制度上，教育行政主管部门应明确受理产业教师与担任教职相关的纠纷，保障产业教师向教育行政主管部门申诉的途径。再次，申诉制度外，需要完善行政复议、行政诉讼、民事诉讼、司法调解等多元纠纷化解机制，为产业教师提供充分的权利救济途径。

最后，实现权利救济机制的功能区分，建立产业教师权利救济体系。依据纠纷涉及的具体事项，建立公法救济与私法救济分离的救济渠道；依据纠纷受理的时间顺序，建立校内申诉、调解优先，司法救济兜底的纠纷处理程序。

四、结语

产业教师是职业教育、高等教育领域的新型教师队伍类型。建设产业教师队伍，需要明确产业教师的教师身份，完善产业教师的岗位设置方案。在产教融合发展理念引导下，依据高校人才流动“旋转门”理论基础，明确产业教师聘任、任期、考核、晋升、薪酬等具体内容，完善相关权利保障机制。在政府、学校、企业等主体协同推进下，产业教师制度将从零散的政策与地方探索推进到体系化建设。随着教师聘任制度改革与教师人才流动机制发展，越来越多企业行业人员将以产业教师身份投身于教育事业，促进教育、产业、科研多元协同发展，提升我国高等教育、职业教育发展水平。