

基于激励理论的企业兼职教师在职业教育中的作用发挥与管理机制研究

汤金坤, 郑博芳

南宁师范大学职业技术师范学院, 广西 南宁

收稿日期: 2025年5月7日; 录用日期: 2025年6月7日; 发布日期: 2025年6月17日

摘要

本研究基于马斯洛需求层次理论、期望理论及双因素理论, 旨在优化企业兼职教师管理以提升职业教育质量, 指出企业兼职教师作为产教融合核心纽带, 在教学实践优化、学生能力培养及校企协同深化等方面具有不可替代的作用, 但当前存在聘用与准入机制不完善、教学能力与管理协同不足、激励与保障机制缺失等结构性问题。对此, 研究提出针对性策略, 包括完善聘用与准入体系, 实现“人岗匹配激励”; 强化教学能力与协同管理, 形成“能力提升-协同管理-激励反馈”闭环; 健全激励与保障机制, 构建多层次激励体系并完善社会保障与职业发展通道, 认为通过理论与实践结合的管理机制创新, 可激发兼职教师积极性, 推动职业教育与产业深度融合, 为培养高素质技术技能人才提供长效支撑。

关键词

企业兼职教师, 职业教育, 作用发挥, 管理机制, 优化策略

Research on the Role and Management Mechanism of Part Time Teachers in Vocational Education Based on Incentive Theory

Jinkun Tang, Bofang Zheng

Teachers College for Vocational and Technical Education, Nanning Normal University, Nanning Guangxi

Received: May 7th, 2025; accepted: Jun. 7th, 2025; published: Jun. 17th, 2025

Abstract

This study is based on Maslow's hierarchy of needs theory, expectancy theory, and two factor theory,

文章引用: 汤金坤, 郑博芳. 基于激励理论的企业兼职教师在职业教育中的作用发挥与管理机制研究[J]. 教育进展, 2025, 15(6): 334-341. DOI: 10.12677/ae.2025.156998

aiming to optimize the management of part-time teachers in enterprises to improve the quality of vocational education. It points out that part-time teachers in enterprises, as the core link of industry education integration, play an irreplaceable role in optimizing teaching practice, cultivating student abilities, and deepening school enterprise cooperation. However, there are currently structural problems such as imperfect employment and admission mechanisms, insufficient coordination between teaching ability and management, and lack of incentive and guarantee mechanisms. In response to this, targeted strategies have been proposed, including improving the recruitment and admission system, and achieving “person job matching incentives”; strengthening teaching ability and collaborative management, forming a closed loop of “ability enhancement-collaborative management-incentive feedback”; establishing a sound incentive and guarantee mechanism, building a multi-level incentive system, and improving social security and career development channels. It is believed that innovative management mechanisms that combine theory and practice can stimulate the enthusiasm of part-time teachers, promote the deep integration of vocational education and industry, and provide long-term support for cultivating high-quality technical and skilled talents.

Keywords

Part Time Teachers in Enterprises, Vocational Education, Play a Role, Management Mechanism, Optimization Strategy

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

1.1. 研究背景

1.1.1. 政策驱动

在我国职业教育改革与发展的进程中,培养适应市场需求的高素质技术技能人才成为核心目标[1]。政策层面为企业兼职教师的角色定位与发展提供了有力支撑。《国家职业教育改革实施方案》着重强调了深化产教融合、加强校企合作战略意义,企业兼职教师正是这一理念的重要践行者。通过将丰富的行业经验与实践技能带入职业教育课堂,他们为教学注入了新的活力与内涵。《高等职业教育创新发展行动计划(2015~2018年)》对兼职教师队伍建设也提出了明确任务,包括强化以专业技术人员和高技能人才为主的兼职教师团队,支持专科高等职业院校依规自主聘请兼职教师,并在预算中统筹经费安排,将指导学生顶岗实习的企业技术人员纳入管理范围,且把企事业单位兼职教师的任教表现纳入个人业绩考核[2],为企业兼职教师的发展提供了清晰的政策指引。

1.1.2. 现实需求

随着我国经济结构的持续调整与产业升级的加速推进,职业教育对于企业兼职教师的需求愈发迫切。培养适应市场需求的高素质技术技能人才已成为职业教育的核心任务,企业兼职教师作为连接职业教育与产业实践的关键桥梁,其重要性日益凸显。然而,现实中企业兼职教师在职业教育中的作用发挥仍面临诸多挑战,如教学与实践融合不足、激励机制不完善等。同时,管理机制也存在诸多亟待解决的问题,包括选聘标准不统一、培训体系不健全等,这些都严重制约了企业兼职教师优势的充分发挥,亟待深入研究并加以完善。

1.2. 研究目标与理论基础

1.2.1. 目标

本研究旨在全面剖析企业兼职教师在职业教育中作用发挥的现状，基于马斯洛需求层次理论，探索如何满足企业兼职教师在职业发展中的不同层次需求，从基本的薪酬保障到高层次的自我实现需求，以此提升其工作积极性。运用期望理论，通过合理设置教学目标与奖励机制，提高企业兼职教师对教学成果的预期，增强其工作动力。依据双因素理论，明确激励因素与保健因素，优化工作环境与激励措施，减少不满情绪，提升工作满意度。具体而言，研究将围绕以下几个方面展开：一是企业兼职教师在职业教育中的作用效果；二是深入调研当前企业兼职教师作用发挥与管理存在的问题；三是基于理论与实践，提出优化企业兼职教师作用发挥与管理的策略，以充分发挥企业兼职教师的优势，提升职业教育的质量，培养出更多适应市场需求的高素质技术技能人才。

1.2.2. 理论价值

本研究的理论价值在于探索激励理论在职业教育师资管理中的跨领域应用。通过将马斯洛需求层次理论、期望理论、双因素理论引入企业兼职教师管理机制的研究，为职业教育师资管理提供新的理论视角与方法。打破传统师资管理模式的局限，丰富职业教育师资管理的理论体系，为解决企业兼职教师管理中的现实问题提供理论依据，推动职业教育师资管理理论与实践的创新发展，促进职业教育与产业需求的深度融合，提升职业教育人才培养的质量与效率。

2. 国内外研究现状

2.1. 国外经验

国外关于企业兼职教师的研究以德国双元制和英美模式最具代表性。德国双元制体系中，企业兼职教师(实训教师)是职业教育的核心力量，需同时具备 5 年以上企业一线工作经验的行业资质及通过 2 年教师培训、教育学与心理学考试的教学能力认证，实行校企共同制定教学任务、分担薪酬的协同管理机制，并为其提供“行业专家 - 培训主管”或“职业教育硕士 - 专职教师”的双轨晋升通道，政府通过设立“双元制教学贡献奖”强化激励。英美模式则以市场需求为导向，企业兼职教师需具备 3 年以上岗位实践经验及行业权威资质(如美国微软认证、英国 City & Guilds 资格)，采用“课时费 + 项目绩效”的高薪激励机制，允许保留企业职位并参与学校战略决策的“产业教授”等灵活身份，通过动态“课程包”模式按需招募师资，实现与产业技术同步更新。两者分别以制度刚性和市场效率为核心逻辑，共同指向通过资格认证、激励机制和校企协同提升兼职教师质量，为我国职业教育整合“双证融通”“绩效挂钩”及行业资源共享机制提供了重要参考。

2.2. 国内现状

2.2.1. 研究成果

近年来，国内在企业兼职教师研究领域围绕实践需求取得显著进展。政策层面，2023 年修订的《职业学校兼职教师管理办法》与 2025 年出台的《普通本科高校产业兼职教师管理办法》，明确了任职条件、选聘方式及工作职责，如规定需具备重点企事业单位三年以上工作经历，为规范聘用标准提供政策依据。实践探索中，职业院校积极优化师资结构，以广东科学技术职业学院为例，通过校企互帮机制实现兼职教师教学化改造，推动企业深度参与专业规划、教材开发等环节，提升教学内容与产业需求的适配性。同时，针对兼职教师教学能力短板，部分院校开展岗前培训、专兼结对互助等措施，促进其教学技能提升，助力职业教育人才培养质量的提高。

2.2.2. 不足之处

尽管实践成果丰硕, 当前研究仍存在明显短板。一方面, 激励机制设计多停留在物质报酬、考核评价等表层, 与激励理论(如马斯洛需求层次理论、双因素理论)的深度融合不足, 未能充分挖掘教师在尊重需求、自我实现需求等高层次诉求, 导致激励措施难以长效激发教师积极性。另一方面, 研究缺乏对“需求-激励-行为”逻辑链条的系统性分析, 尚未构建基于理论指导的动态管理模型, 无法精准把握兼职教师需求变化对教学行为的影响, 使得管理机制在应对校企协同不畅、教师归属感缺失等问题时成效有限, 亟需从理论层面突破, 完善职业教育师资管理的理论与实践体系。

3. 企业兼职教师在职业教育中的作用效果

3.1. 教学实践优化

企业兼职教师凭借其丰富的产业实践经验, 已成为职业教育改革创新的核心驱动力, 其作用集中体现在课程重构、实训优化和职业赋能三个层面, 系统性推动教学实践与产业需求的深度融合。在课程建设层面, 兼职教师依托行业敏感度和技术洞察力, 实现教学内容的动态更新与体系重构。他们将行业最新技术(如工业机器人调试)、工艺流程(柔性生产线优化)及市场需求转化为模块化教学项目, 突破传统教材滞后于技术迭代的瓶颈。以智能制造专业为例, 兼职教师引入企业真实项目案例, 重新设计课程体系, 使学生在校即可接触到工业 4.0 背景下的前沿技术应用, 有效提升课程的实用性与前瞻性。在实训教学层面, 企业兼职教师的实践指导更具针对性和实用性。他们以“师傅带徒弟”的模式, 将企业标准化操作规范、质量管理体系和安全生产要求引入实训课堂。这种“沉浸式”教学极大缩短了学生从校园到职场的适应周期, 使职业教育真正实现与产业需求的无缝对接。在职业赋能层面, 兼职教师凭借行业资源网络, 为学生构建多元化的职业发展通道。他们不仅传递企业招聘信息与用人标准, 更通过课堂教学开展职业素养教育, 帮助学生提前适应企业文化与职场规则。部分兼职教师进一步整合校企资源, 邀请企业技术团队开展专题讲座、组织学生参与真实企业项目实践, 并提供实习推荐机会, 助力学生积累行业人脉, 为未来职业发展奠定基础。这种“教学-实践-就业”一体化模式, 既提升了职业教育的人才培养质量, 又为企业定向输送适配人才, 实现了学校、企业与学生的多方共赢。

3.2. 学生能力培养

在学生能力培养方面, 企业兼职教师发挥着关键作用, 主要从职业技能培育与职业素养塑造双层面协同发力。在职业技能培育层面, 兼职教师依托丰富的产业实践经验, 构建起“理论-实操-应用”一体化的能力培养路径。他们将企业真实工作场景转化为教学案例, 在实训课程中严格遵循行业操作规范与生产流程, 以“手把手”教学模式指导学生进行设备调试、产品研发等实操训练。例如在机械制造专业实训中, 兼职教师引入企业最新工艺标准, 带领学生开展数控机床编程与加工项目, 使学生快速掌握岗位核心技能, 显著提升实践操作能力与技术应用水平, 有效缩短从校园学习到职场实践的适应周期。在职业素养塑造层面, 兼职教师还注重培养学生的职业素养和综合能力。现代职业教育要求以立德树人为根本, 要求教师要有高尚的品德, 要言传身教, 除培养学生的专业能力外, 更要培养学生的职业素养, 因为职业素养是影响学生可持续发展的关键能力[3]。例如在项目化教学中, 兼职教师模拟企业真实工作场景, 引导学生以团队形式完成任务, 在过程中强化职业责任感与敬业精神; 同时, 通过案例分析、情景模拟等方式, 帮助学生理解行业伦理与职业规范, 为其未来职业发展筑牢素养根基。这种“技能+素养”并重的培养模式, 切实增强了学生的职场竞争力与可持续发展能力, 推动职业教育人才培养质量的全面提升。

3.3. 校企协同深化

企业兼职教师作为校企协同发展的核心纽带, 通过需求传导与资源整合双重机制, 系统性推动职业

教育与产业的深度融合,形成“需求驱动培养、合作促进发展”的良性循环。在需求传导机制层面,兼职教师凭借对产业一线的实时感知,成为学校对接市场需求的“传感器”。他们在教学过程中,动态反馈企业人才需求结构变化、行业技术迭代趋势,协助学校精准调整专业布局与课程体系。例如,在人工智能产业快速发展背景下,某高职院校通过兼职教师提供的行业数据,及时增设“机器学习应用”“智能系统运维”等课程模块,并优化机器人技术专业培养方案,使人才培养与企业岗位需求的匹配度提升40%以上。在资源整合机制层面,兼职教师发挥校企资源“转换器”功能,推动教育资源与产业要素的双向流动。一方面,他们引导企业先进设备、技术标准、管理经验等资源向学校流动,共建“生产性实训基地”;另一方面,牵线搭桥促成学校智力资源反哺企业,如组织学校教师与企业技术团队联合申报技术攻关项目。此外,兼职教师还推动校企在员工培训、职业认证等领域开展深度合作,形成“人才共育、过程共管、成果共享”的协同育人格局。这种“需求导向-资源联动-协同创新”的模式,不仅使职业教育人才培养更具针对性与前瞻性,更通过校企资源的高效配置,实现教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接,为职业教育高质量发展提供了坚实支撑。

4. 企业兼职教师作用发挥与管理存在的问题

4.1. 聘用与准入机制不完善

随着我国职业教育规模位居世界前列,师资队伍建设与高质量发展需求的矛盾日益凸显。吸纳企业技术技能人才加入职教教师队伍,虽为解决师资缺口提供了有效路径,但也带来新挑战。这些企业人才长期脱离校园环境,普遍面临专业理论体系更新需求迫切、现代教育教学技能匮乏的问题,且教育学、心理学知识储备不足,受固有职业认知局限明显,导致其角色转型存在显著障碍。当前企业兼职教师聘用与准入机制的结构性缺陷,集中体现在标准模糊化、流程形式化、认证碎片化三个层面。

标准模糊化层面,部分职业院校仅以工作年限、职称等简单指标作为选聘门槛,忽视对专业技能前沿性与教学适配性的深度评估。传统的新教师入职教育,通常以了解入职学校文化和日常教学实践为目的,实施周期较短,缺乏系统性,未能有效衔接职前培养与职后培训,割裂了学校与企业、教育与产业、教学与生产的关系,忽视新教师作为个体在应对复杂教学实践及多元价值冲突中遭遇的困难,不能有效帮助企业技术技能人员树立教育教学新理念、改进知识结构,不利于形成自觉地对教育实践的批判与反思习惯,也就难以成为高素质职业教育教师[4]。流程形式化层面,普遍存在“重技能考核、轻师德审查”倾向,缺乏对职业素养、教育理念等软性指标的系统化评价。认证碎片化层面,全国范围内缺乏权威的兼职教师资格认证体系,院校自主认定标准差异显著,导致师资质量参差不齐。如长三角地区高职院校对“双师型”教师的企业实践年限要求从1~5年不等,直接影响教学能力的同质化培养。

深层矛盾在于,传统职业技术师范院校招生规模难以匹配行业对“双师型”教师的旺盛需求,而国家级、省级培训项目覆盖范围有限,地方院校的师资培养潜力尚未充分激活。这种供需结构性矛盾,使得完善“高标准、严流程、强认证”的聘用与准入机制,成为破解职业教育师资瓶颈、夯实高质量发展根基的关键抓手。

4.2. 教学能力与管理协同不足

企业兼职教师在教学能力与管理协同方面面临显著挑战,制约其作用发挥。调查显示,仅47%的兼职教师完全自信胜任教学岗位,32%信心一般,21%明确表示能力不足,反映出能力短板与管理困境的双重压力。教学能力层面,兼职教师虽具备丰富实践经验,但系统教育学、心理学知识的匮乏,导致其难以精准把握教学规律与学生认知特点,具体表现为:教学目标不明确,讲授复杂专业技术知识时易陷入“机械灌输”误区,缺乏对“知识-技能-素养”三维目标的系统设计;教学方法单一,过度依赖传统讲

授法, 忽视项目教学、情景模拟等现代职教方法应用; 课程规划科学性不足, 教学进度把控随意, 常出现“前松后紧”现象, 压缩实训环节影响教学效果。管理协同层面, 学校管理制度不健全, 缺乏高效沟通机制, 兼职教师与专职教师间教研交流频率低, 在人才培养方案制定、课程安排等关键环节参与度不足, 导致教学内容与整体培养体系衔接不畅; 同时, 教学过程监督缺位、评价体系不完善, 难以动态跟踪教学质量, 41%的院校甚至未建立兼职教师教学档案。这种“能力结构失衡-管理效能不足”的循环困境, 亟需通过专业化能力培训与协同化管理机制创新加以破解, 以提升兼职教师队伍的整体育人水平。

4.3. 激励与保障机制缺失

激励与保障机制的缺失严重影响企业兼职教师作用的发挥。奖赏激励对人的行为具有导向作用, 激励水平越高, 行为表现越积极, 行为效果也就越大[5]。物质激励层面, 薪酬偏低且模式单一, 多以课时费为主, 未体现专业价值与教学贡献; 精神激励层面, 缺乏表彰机制, 工作成果难获认可, 职业成就感低; 保障机制上, 社会保障不完善, 职称评定、培训机会等职业发展权益与专职教师差距显著。这些因素导致教师流动性大、投入不足, 阻碍职教师资队伍稳定与质量提升。

5. 优化企业兼职教师作用发挥与管理的策略

5.1. 完善聘用与准入体系

构建科学规范的聘用与准入体系是基于激励理论提升企业兼职教师队伍质量的基础环节, 其核心在于通过标准化机制实现“人岗匹配激励”。国外经验表明, 德国“二元制”要求企业兼职教师需兼具5年以上一线工作经验与教学能力认证(如通过2年教师培训及考核), 美英则强调行业资质(如微软技术认证)与教学实践考核的双重门槛, 印证了能力匹配对激励效能的基础作用。因此, 我国需紧扣激励理论中“需求-能力-激励”逻辑链条, 一方面联合行业协会动态制定《岗位能力清单》, 明确专业兼职教师的核心技能指标并定期更新; 另一方面推行“双审双评”准入流程: 既审核专业技术证书、企业项目履历, 又通过试讲、课程设计答辩评估教学适配性, 同时建立师德师风负面清单强化职业素养审查; 此外, 教育主管部门需牵头建立分级认证制度, 按初级(基础教学)、中级(项目指导)、高级(课程开发)明确能力标准, 配套差异化激励政策(如高级教师纳入“产业导师库”享受专项津贴), 以“能力分级-认证挂钩-激励递进”机制激活兼职教师职业发展动力, 为后续教学能力提升与多维激励奠定基础。

5.2. 强化教学能力与协同管理

基于激励理论中“发展性激励”原则, 突破教学与管理协同瓶颈需构建“能力提升-协同管理-激励反馈”闭环体系。在教学能力建设层面, 建立“岗前培训-岗中研修-项目实践”递进式培养模式, 对应教师职业发展的不同需求阶段: 岗前通过教育学原理、教学设计等模块化培训(满足基础教学能力需求), 经考核合格后方可上岗; 岗中每学期开展教学能力工作坊, 引入职教专家进行课堂诊断与方法指导(满足技能进阶需求), 同时激励参与活页式教材开发、虚拟仿真实训课程建设等专业项目(满足自我实现需求)。由于兼职教师大多是各自单位的业务骨干工作比较繁忙, 有时授课时间受到冲击, 因此学校要充分了解情况, 及时沟通信息, 加强与兼职教师的联系加大检查、监督、指导的力度[6]。配套建立“教学助理制”, 为兼职教师配备专职助教协助课业辅导, 既缓解其时间压力, 又通过协作式教学增强职业支持感。

在管理协同层面, 以“双因素理论”为指导, 通过制度设计提升教师归属感与参与感: 推行“双导师协同制”, 为每位兼职教师配备校内教学导师(指导课程设计)与企业技术导师(传递产业前沿), 通过联合备课实现“教学规律-产业需求”的深度融合; 建立校企月度联席会议机制, 共同制定人才培养方案、审定实训项目, 将兼职教师从“被动授课者”转变为“育人决策者”。推出总的管理办法, 以作为兼职教

师的行为规范与考评实施依据,如制定《兼职教师工作管理办法》,推出《兼职教师优秀成果奖评定办法》《兼职教师优秀教学质量评奖暂行办法》等,以表彰兼职教师个人或集体[7]。此外,将兼职教师纳入教学质量监控体系,全面观测兼职教师的教育教学活动和推动校企合作效果;通过常规化过程考核,及时与兼职教师沟通,帮助兼职教师不断提高教育质量[8]。

5.3. 健全激励与保障机制

基于马斯洛需求层次理论与双因素激励理论,健全激励保障机制需精准匹配兼职教师的多层次需求,构建“物质激励筑基、精神激励引航、发展激励提质”的立体化体系。在物质激励层面,突破传统“职称定酬”模式,建立“基本工资+绩效奖励+项目津贴”的复合薪酬结构:基本工资保障基础教学(对应生理需求),绩效奖励与教学评价、学生竞赛成绩挂钩(强化激励因素),项目津贴向课程开发、实训基地建设等技术密集型工作倾斜(体现专业价值)。例如,对参与国家级教学创新团队的兼职教师,可按项目贡献度发放专项津贴,切实体现“优劳优酬”。激励机制能够激发兼职教师内在潜力,有利于兼职教师队伍的建设和稳定发展,促进产教深度融合,同时也能吸引更多优秀专业技术人员到高职院校担任兼职教师[9]。

精神激励聚焦职业认同与社会声誉构建,针对不同群体实施差异化策略:对客座教授等行业专家,设立“产业领军导师”荣誉称号,纳入政府教学成果奖评选范围(满足自我实现需求);对企业技术骨干型任课教师,通过“校企双导师”联合攻关项目、专利成果署名等方式,强化专业能力认可(满足尊重需求);对实践指导师,开展“金牌技师”评选活动,通过校园文化展示其技能成果(满足归属需求)。通过激励机制的建立,增强兼职教师的积极性、主动性和责任感,鼓励其提高教学能力[10]。

保障机制以“可持续发展”为核心,打通职业发展双通道:一方面完善社会保障,将兼职教师纳入工伤保险、继续教育补贴范畴(解决后顾之忧);另一方面创设“企业实践导师”职称序列,允许其参与高职院校专业技术职务评审,成果认定向技术转化、学生技能培养等维度倾斜(拓展成长空间)。同时,建立校企人才流动“旋转门”机制,支持兼职教师带项目参与企业技术改造,实现“教学-实践-创新”的良性互动。通过多维激励与制度保障的协同发力,使兼职教师从“短期参与者”转变为“长期共建者”,最终形成“激励有效、保障有力、发展有路”的师资生态,为职业教育高质量发展提供持续动力。

6. 结论

本研究基于激励理论,深入探讨企业兼职教师在职业教育中的作用发挥与管理机制。研究发现,企业兼职教师作为产教融合的关键力量,在教学实践优化、学生能力培养和校企协同深化等方面发挥重要作用,但受限于聘用与准入机制不完善、教学能力与管理协同不足、激励与保障机制缺失等问题,其潜能尚未充分释放。为此,研究提出针对性策略:通过细化聘用标准、规范准入流程和推行分级认证,实现“人岗匹配激励”;构建“岗前培训-岗中研修-项目实践”培养模式,结合校企双导师制和联席会议制度,形成“能力提升-协同管理-激励反馈”闭环;基于马斯洛需求层次理论和双因素理论,构建“物质激励筑基、精神激励引航、发展激励提质”的立体化保障体系。这些举措旨在激发兼职教师工作积极性,提升职业归属感,推动职业教育与产业需求深度融合,为培养高素质技术技能人才提供有力支撑。

参考文献

- [1] 中共中央办公厅,国务院办公厅. 关于深化现代职业教育体系建设改革的意见[EB/OL]. 2022-12-21. https://www.gov.cn/gongbao/content/2023/content_5736711.htm, 2025-04-24.
- [2] 《高等职业教育创新发展行动计划(2015-2018年)》实施情况[EB/OL]. 2018-11-07. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_fbh/moe_2069/xwfbh_2018n/xwfb_20181107/sfcl/201811/t20181107_353846.html, 2025-04-27.

-
- [3] 姜大源. 当代德国职业教育主流思想研究[M]. 北京: 清华大学出版社, 2007: 97.
- [4] 张洪华, 苏雪洁, 闫钰宁. 企业技术技能人才向职教教师角色转变机制研究——基于美国驻校教师项目的探析[J]. 职业技术教育, 2023, 44(7): 73-79.
- [5] 王振洪. 高职院校兼职教师有效管理探析[J]. 教育发展研究, 2010, 30(5): 72-75.
- [6] 邵芳. 山东省部分高职院校兼职教师队伍情况的调查与分析[J]. 中国职业技术教育, 2004(20): 41-43.
- [7] 张伟萍. 高职院校兼职教师胜任素质模型建构[J]. 教育发展研究, 2014, 34(11): 60-63, 69.
- [8] 王立高. 职业学校兼职教师有效管理探析[J]. 中国职业技术教育, 2013(32): 81-83.
- [9] 刘博, 李梦卿. 产教融合背景下高职院校兼职教师队伍建设的效能、困惑与消解策略[J]. 教育与职业, 2019(17): 66-73.
- [10] 李成革, 贾晓东, 李欣. 企业兼职教师教学中存在的问题及对策[J]. 教育与职业, 2010(18): 42-43.