

去行业化背景下应用型大学师资“再行业化”的阻滞机制与突破路径研究

王一翔

(北京科技大学天津学院, 天津 宝坻 301830)

摘 要: 在产教融合与应用型大学转型的时代背景下, 部分地方本科院校出现办学“去行业化”倾向, 教师与产业实践场域逐步疏离。本文聚焦应用型大学师资“再行业化”现实困境, 搭建“制度-组织-个体”三维分析框架, 采用文献分析、政策文本分析法, 并结合公开案例展开佐证, 识别出评价错位、协作断裂、路径依赖等多重嵌套的阻滞机制, 据此提出制度重构、组织再造、能力重塑与生态协同的系统性突破路径。研究可为应用型高校产教融合背景下师资队伍建设和提供理论参考与实践启示。

关键词: 去行业化; 应用型大学; 师资再行业化; 阻滞机制; 突破路径

DOI: <https://doi.org/10.65196/x30trc68>

一、引言

(一) 研究背景

应用型大学承担培养高素质应用型人才、服务区域产业发展的重要使命。产教融合要求教师不仅具备扎实的理论素养, 还应拥有行业实践能力与稳定的产业联系, 进而将产业前沿技术、工艺规范、行业标准与实践案例转化为教学课程资源。^[1]然而, 部分院校在升格、办学评估与学术竞争压力下逐步显现“去行业化”特征: 师资来源高度学术化, 考核评价体系过度侧重科研论文, 实践教学、横向技术服务被边缘化, 致使教师与产业实践场域的联结不断弱化。^[2]国家出台《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》等政策推动应用型高校转型、产教融合^[3], 学界也围绕应用型大学师资建设的制度困境展开诸多探讨。为破解上述现实偏差, 学界提出师资“再行业化”命题, 即依托制度设计与组织保障推动教师重新嵌入行业实践场域, 但该改革在实践中遭遇多重阻滞, 落地成效有待提升。

(二) 问题提出

基于上述背景, 本文试图回应如下核心研究问题: 一是办学“去行业化”是如何生成的; 二是应用型大学师资“再行业化”面临怎样的阻滞机制, 制度、组织与个体层面的阻滞因素如何相互交织形成自我强化的循环逻辑; 三是如何构建有效的突破路径。本研究将研究对象边界界定为应用型大学专任教师, 同时兼顾院系管理者、企业导师、行业组织主体, 上述主体共同构筑教师再行业化所处的制度环境与组织场域。

(三) 研究目的与意义

本研究目标包括: 搭建“制度-组织-个体”三维分析框架, 识别师资再行业化的多重阻滞机制, 提出可落地的突破路径。理论层面, 将研究重心由传统个体能力培训转向制度、组织的结构性形塑, 拓展应用型大学师资建设与产教融合研究视野。实践层面, 可为高校教师分类评价、校企协同治理、院校内部管理提供借鉴, 帮助政策制定者厘清再行业化的系统性障碍, 构建协同配套改革举措。

(四) 研究思路与方法

研究遵循“概念界定—框架构建—机制识别—路径提出”的思路, 即先辨析行业化、去行业

作者简介: 王一翔 (1978-), 男, 本科, 中级, 研究方向为教育教学管理。

化与再行业化的内涵，再建立三维分析框架，继而分析阻滞机制，最后提出突破路径。研究方法以文献分析与政策文本分析为主，辅以公开案例材料说明。本研究的技术逻辑为：立足于高校“去行业化”现实背景，解析师资再行业化的多重阻滞，最终落脚到制度重构、组织再造、能力重塑与生态协同的改革路径。通过文献、政策文本与公开案例材料相互参照，提升机制解释力，也为后续相关实证研究提供分析基础。

二、文献综述与理论基础

（一）应用型大学师资研究脉络

师资“再行业化”不同于传统“双师型”教师建设，双师型侧重教师个体能力达标，而再行业化更强调制度、组织层面推动教师重新嵌入产业实践场域。^[4]应用型大学师资研究经历了从“双师型”到“行业化—去行业化—再行业化”的演进。早期研究聚焦双师型教师的资格标准与培养培训，强调理论教学与实践指导并重。随着产教融合推进，学者提出行业化概念，即教师应嵌入行业网络，具备实践知识、产业联系与项目能力。然而，部分院校在升格、评估与学术竞争压力下出现去行业化，教师来源、评价制度与知识更新逐步与行业现场脱嵌。国家政策亦强调建设“双师型”教师队伍与教师企业实践制度，而相关研究指出，个体培训难以替代制度激励与组织支持。既有研究多立足教师个体层面提出对策，较少剖析制度与组织对教师行为的形塑，尚未对再行业化阻滞开展系统解析。

（二）行业化与去行业化：概念辨析

行业化指教师深度嵌入行业网络，掌握实践知识、行业联系与产业服务能力，能将产业前沿转化为教学内容。去行业化则指办学定位、评价制度、组织结构与教师发展路径与行业现场脱嵌，表现为教师来源学术化、考核评价科研化、校企合作形式化、知识更新滞后化与身份认同单一化。与此同时，政策层面持续强调产教融合与教师企业实践，使去行业化与再行业化之间的张力更加凸显。去行业化并非教师个体选择的结果，而是制度环境与组织逻辑共同作用的产物。辨析这一概念有助于理解应用型大学师资问题的结构性根源。

去行业化是多重因素共同催生的结果，可从六方面把握其生成逻辑：一是升格与办学评估带来的学术化模仿，院校对标学术型大学，科研指标优先，行业实践被边缘化；二是人才引进的路径依赖，招聘偏好高学历学术人才，行业技术骨干入职高校存在制度门槛，师资来源趋向学术化；^[5]三是评价与资源分配的科研导向，科研产出占据评价核心，产业服务类成果难以获得对等认可；四是校企场域权力非对称与高交易成本，高校行政逻辑与企业市场逻辑难以兼容，合作容易流于形式；五是跨部门政策碎片化叠加院系科层惯性，产教融合配套制度衔接不足；六是教师身份约束与风险规避心理，在晋升回报不确定下教师主动回避行业实践。多重机制彼此强化，共同促成办学去行业化，为下文解析再行业化阻滞奠定学理基础。

（三）师资“再行业化”的内涵与维度

师资“再行业化”指通过制度安排与组织支持，使教师重新嵌入行业实践场域。其内涵包括：知识再更新，即行业前沿技术、工艺、标准与案例进入教师知识结构；能力再建构，即实践教学、技术开发与产业服务能力提升；关系再连接，即校企合作网络、行业组织联系与企业实践共同体重建；身份再认同，即从纯学术身份转向学术—实践双重身份。再行业化不是简单回归，而是在更高层次上实现学术性与行业性的融合。

（四）理论基础

本研究综合运用多个理论视角。制度理论强调评价、资格、晋升与资源配置对教师行为的塑造，可解释评价错位与资格壁垒如何抑制再行业化；组织场域理论将大学、政府、企业、行业组织视为互动场域，揭示机会结构与合作稳定性对教师行业参与的影响；路径依赖理论关注学术化惯性与既有利益结构形成的锁定效应，解释去行业化的自我强化；人力资本与专业发展理论指出实践性人力资本需要持续投入与情境化积累，为能力重塑提供依据。

（五）研究述评与切入空间

已有研究肯定了再行业化的价值，但对阻滞机制的解释偏碎片化，多停留在个体层面或单一

制度因素，缺乏对制度、组织与个体交互作用的系统考察。本文以去行业化为背景，构建“制度—组织—个体”三维分析框架，识别阻滞机制并提出突破路径，以弥补现有研究在机制解释与路径整合方面的不足。

三、研究设计

（一）研究问题与框架

其中办学“去行业化”的生成逻辑已于2.2节完成阐释，本章重点分析再行业化多层阻滞及其交互逻辑。据此构建“制度—组织—个体”三维分析框架：制度层关注评价标准、资格认定、编制岗位、经费配置与政策协同；组织层关注产业学院、实践基地、混编团队、项目制运行与考核制度；个体层关注参与意愿、能力基础、时间精力、身份认同与收益预期。基本判断是，阻滞机制具有嵌套性、交互性与自我强化特征，需从多层联动视角加以解释。

（二）研究方法与数据来源

本研究属于理论分析性研究，采用文献分析与政策文本分析为主，辅以公开案例材料说明，不开展独立访谈与系统编码。文献分析聚焦应用型大学转型、产教融合与教师专业发展，梳理行业化、去行业化与再行业化的概念脉络。政策文本分析选取2019—2026年国家与地方产教融合、师资队伍建设、职称评审、教师企业实践等代表性政策文件。政策文本采用目的性抽样，选取国家层面文件包括《国家职业教育改革实施方案》（2019）、《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》（2019）^[6]、《现代产业学院建设指南（试行）》（2020）^[7]、《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》（2021）^[8]、《职业教育产教融合赋能提升行动实施方案（2023—2025年）》（2023）^[9]等；地方层面文件涉及产教融合、职称评审与教师企业实践等主题。政策文本用于考察制度供给与执行偏差，仅作制度背景与机制例证，不构成系统抽样调查。案例材料来自院校公开信息、质量报告与已发表研究中的典型案例，用于说明师资再行业化的制度安排、组织实践与教师反应。已有研究中的访谈发现仅作为辅助理解材料，不作为独立访谈样本。

（三）案例选取与资料分析

案例采用目的性抽样，选取较早开展应用型转型、产教融合实践突出，且开展过师资再行业化探索同时面临现实困境的院校公开材料。围绕“制度—组织—个体”框架开展理论归类，对文献、政策文本、公开案例开展三角互证并核对关键事实。

（四）分析维度

本文依托“制度—组织—个体”框架开展分析：制度维度侧重研判制度规则对行业实践成果的认可程度；组织维度聚焦组织条件如何改变教师参与再行业化的机会成本；个体维度解释教师参与或回避行业实践的内在动因。三大维度经由资源分配、规则传导、意义建构实现相互联结，共同塑造再行业化的阻滞或突破条件。

四、阻滞机制

在去行业化背景下，应用型大学师资“再行业化”面临制度、组织与个体三重阻滞。这些因素相互嵌套、彼此强化，构成具有自我维持倾向的实践困境。

（一）制度层阻滞

制度层是阻滞的源头，评价错位尤为突出：国家政策虽要求分类评价并认可行业实践，但院校职称评审与绩效考核仍以科研论文、纵向课题为核心，行业实践贡献、技术开发成果难以获得等价认可，教师参与行业实践的收益预期偏低。资格壁垒构成刚性约束：教师资格认定、职称评审与行业经历、职业证书之间衔接不畅，企业骨干与高校教师双向流动面临制度摩擦。政策碎片化加剧不协同：产教融合政策与人事、薪酬、考核制度分属不同部门，难以形成支持再行业化的制度合力。资源错配则使项目经费、实践岗位与设备资源更多流向学术型活动，行业实践处于边缘。

部分应用型本科院校公开职称评审文件显示，横向技术服务考核权重偏低，技术开发、工艺

改良等实践成果认可度不足，教师普遍反映企业实践存在“周期长、认定难”问题。这表明评价错位直接降低教师参与行业实践的正向激励，进一步固化资格壁垒与资源错配。

（二）组织层阻滞

组织层是制度约束向个体行为传导的中介，资源约束表现为经费、设备、岗位与教师时间紧张，再行业化的企业实践、项目研发与团队协作成本高昂，组织难以持续供给。协作断裂体现为院系、企业与行业组织目标利益不一致，校企合作多停留于签约或短期项目，缺乏稳定的利益共享与风险分担机制，教师难以深度嵌入产业现场。管理惯性同样突出：科层化管理强调层级控制与绩效考核，对项目制、跨界团队与柔性流动缺乏适配，抑制教师跨组织实践的自主空间。评价传导进一步放大阻滞，院校考核压力层层传递至教师，强化短期科研产出偏好，行业实践易被视为“不务正业”。

部分高校尽管校企签约挂牌实践基地，但受生产周期、教学排课、科研考核约束，教师驻企实践多停留在浅层对接，校企混编团队实质协同不足。这反映资源约束、协作断裂与管理惯性，让组织支持陷入松散耦合状态。

（三）个体层阻滞

个体层是制度与组织压力在教师身上的内化。路径依赖使教师长期形成的学术化成长路径成为舒适区，行业实践意愿不足。能力焦虑源于行业技术更新迅速，教师担心知识结构陈旧，再学习成本高，产生本领恐慌。身份冲突体现为学术身份与行业实践者身份之间的张力，部分教师认为深入企业会削弱学术声誉。激励不足使收益、荣誉与晋升回报不确定，参与动力弱化。时间挤压更为普遍，教学、科研与行政事务占满精力，行业实践时间难以保障。这些因素与制度、组织阻滞相互呼应。

（四）机制叠加

上述三层阻滞并非简单相加，而是叠加与循环。制度约束强化组织保守，组织保守抑制个体动机；个体回避又削弱制度变革与组织创新动力，形成“制度—组织—个体”循环阻滞与路径锁定。阻滞机制因此具有层级嵌套、相互强化与情境依赖特征，单一层面干预难以奏效。唯有识别其叠加逻辑，才能为突破路径提供精准依据。

五、突破路径

师资“再行业化”的阻滞具有制度、组织与个体嵌套特征，突破路径需从单点修补转向系统重构，形成制度供给、组织支持与个体行动相互衔接的联动方案。

（一）制度重构

制度重构的关键在于改变评价与资格规则对教师行为的锁定。首先，推进分类评价，设立教学型、实践型、社会服务型职称通道，使行业实践、技术开发、横向项目与实践课程获得可比较、可积累的评价地位。其次，推动资格互认，将行业职业资格证书、企业经历、技术标准制定等纳入教师资格认定与职称评审，降低教师嵌入行业场域的制度门槛。再次，加强教育、人社与产业部门政策协同，防止产教融合政策与人事、薪酬、考核制度相互悬置。最后，建立成果互认机制，把技术转让、工艺改进、案例开发等纳入绩效与晋升，使再行业化投入具有稳定回报预期。

（二）组织再造

组织再造旨在为教师重新嵌入行业实践提供平台与机制。其一，平台共建，依托现代产业学院、协同创新中心、教师企业实践基地，将企业真实项目、设备与专家资源引入教师发展过程。其二，团队协同，组建校企混编团队与跨界导师组，以项目制运行替代单兵作战，使教师在解决真实问题中积累实践性人力资本。其三，柔性管理，通过弹性岗位、实践假、离岗创业等方式缓解时间冲突与身份顾虑。其四，考核优化，降低短期科研产出压力，采用长周期评价、团队评价与增值评价，关注行业能力提升的累积效应。

（三）能力重塑

能力重塑关注教师从“愿意去”到“能够做”的转化。首先，建立覆盖入职研修、在职轮训

与专项行业实践的研修体系，使行业前沿技术、工艺标准与数字化工具进入教师知识结构。其次，以项目驱动能力发展，将真实产业项目嵌入教学、科研与社会服务，使教师在任务情境中实现知识再更新。再次，完善导师制度，企业导师与校内导师双向赋能：前者帮助教师理解产业逻辑，后者帮助企业导师提升教学转化能力。最后，建设学习共同体，推动教师、工程师与行业专家共同开展课程开发与技术研发，以协作学习缓解个体能力焦虑。

（四）生态协同

再行行业化不能仅靠大学内部改革，还需政校企行多元共治。政府应提供政策激励与制度保障，企业应深度参与师资培养、课程开发与实践基地建设，行业组织应参与标准制定、课程认证与教师能力评价，形成资源共用、利益共享、风险分担机制，降低校企合作的不确定性与交易成本。区域产业需求还应与院校师资规划动态匹配，避免再行行业化流于形式。通过生态协同，教师行业实践由个体行为转化为组织网络中的常态活动，身份认同亦从单纯学术身份转向学术—实践双重身份。

（五）路径整合

上述路径需整合为“制度供给—组织支持—个体行动”联动机制。制度供给解决评价、资格与资源配置问题，组织支持提供平台、团队与柔性管理，个体行动则通过项目参与、能力更新与身份重构予以回应。三者缺一不可，否则易出现制度空转、组织悬浮或个体回避。应用型大学应建立再行行业化长效机制与动态评估体系，将师资行业实践能力纳入院校发展核心指标，定期诊断制度、组织与个体层面的堵点，推动再行行业化从项目化、碎片化实践转向制度化、常态化运行，形成与产教融合相适应的高水平应用型师资队伍。

六、结语

（一）研究结论

本文以去行业化为背景，聚焦应用型大学师资“再行行业化”的阻滞机制与突破路径。分析认为，去行业化并非单一因素所致，而是办学定位、评价制度、资源配置与教师发展路径长期互动的结果，其形成机制包括学术化模仿、招聘路径依赖、评价科研偏好、校企权力不对称、政策执行碎片化与身份风险规避等。制度层面，科研导向评价、资格认定壁垒与政策碎片化，使行业实践贡献难以获得对等承认；组织层面，资源约束、协作断裂与管理惯性，削弱了校企协同和教师跨界参与的稳定性；个体层面，学术化路径依赖、能力焦虑、身份冲突与时间挤压，抑制了教师再行行业化的意愿与行动。上述因素并非孤立存在，而是形成“制度—组织—个体”嵌套结构：制度约束强化组织保守，组织保守抑制个体动机，个体回避又强化原有惯性，最终形成自我强化的路径锁定。因此，再行行业化需通过制度重构、组织再造、能力重塑与生态协同的联动推进，建立常态化长效机制。

（二）研究贡献

理论上，本文构建“制度—组织—个体”三维分析框架，将师资再行行业化研究从个体能力视角拓展至制度与组织场域，揭示阻滞机制的嵌套性与交互强化逻辑。实践上，研究可为应用型大学优化分类评价、完善资格互认、建设产业学院与混编团队、实施长周期考核提供参考，也可为教育、人社与产业部门协同供给政策提供依据。

（三）研究局限与展望

受研究设计与资料条件限制，本文属于理论思辨研究，以理论分析与政策文本解读为主，公开案例仅作为机制的辅助例证，并非实证检验，未开展独立访谈与系统编码，案例在区域、院校类型与学科分布上存在局限，结论推广性有待检验。未来可开展量化比较研究与系统性质性研究，分析不同区域、不同类型院校的阻滞差异；也可追踪分类评价、资格互认、产业学院等政策工具的实施效果，识别长效机制形成条件。此外，可进一步关注企业导师、行业组织与教师个体的互动过程，深化对再行行业化生态协同的理解。

参考文献:

- [1] 郭萌, 王怡. 应用型高校创新创业教育“金师”胜任力构成要素分析[J]. 创新与创业教育, 2023, 14(2): 45-51.
- [2] 何谐. 应用型高校产教融合制度化发展研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2020, (11): 50-57+87.
- [3] 教育部, 国家发展改革委, 财政部. 关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见(教发〔2015〕7号)[EB/OL]. (2015-10-23)[2026-10-02].
- [4] 薛兴华, 杨杰伟. 数字化转型背景下应用型高校体育专业“双师型”教师队伍建设研究[J]. 天中学刊, 2025, 40(5): 143-147.
- [5] 宋继碧. 应用型高校教师队伍生态化发展的困境与对策[J]. 扬州大学学报(高教研究版), 2023, 27(3): 19-28. DOI:10.19411/j.cnki.1007-8606.2023.03.003.
- [6] 教育部, 国家发展改革委, 财政部等. 教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知(教师〔2019〕6号)[EB/OL]. (2019-08-30)[2026-10-02].
- [7] 教育部办公厅, 工业和信息化部办公厅. 教育部办公厅 工业和信息化部办公厅关于印发《现代产业学院建设指南(试行)》的通知(教高厅函〔2020〕16号)[EB/OL]. (2020-07-30)[2026-10-02].
- [8] 中共中央办公厅, 国务院办公厅. 关于推动现代职业教育高质量发展的意见[EB/OL]. (2021-10-12)[2026-10-02].
- [9] 国家发展改革委, 教育部, 人力资源和社会保障部等. 职业教育产教融合赋能提升行动实施方案(2023—2025年)(发改社会〔2023〕699号)[EB/OL]. (2023-06-08)[2026-10-02].

Research on Hindrance Mechanisms and Breakthrough Pathways of Faculty Re- industrialization in Applied Universities in the Context of De - industrialization

WANG Yixiang

(Tianjin College, University of Science and Technology Beijing, Baodi 301830, Tianjin, China)

Abstract: In the context of industry-education integration and the transformation of applied universities, teachers' industrial practical competence serves as an important guarantee for talent cultivation quality. Nevertheless, some applied universities show a tendency of de-industrialization reflected in school positioning, evaluation system and organizational operation, resulting in teachers' detachment from industrial practice sites. Against the background of de-industrialization, this paper addresses the practical dilemma of faculty re-industrialization in applied universities. It constructs an “institution-organization-individual” analytical framework, adopts literature analysis and policy text analysis with public cases as supporting evidence, and identifies multi-layered hindrance mechanisms including institutional misalignment and qualification barriers, organizational resource constraints and collaborative fragmentation, as well as individual path dependence and competence anxiety. These hindrances are nested and self-reinforcing, which calls for systematic solutions of institutional reconstruction, organizational re-engineering, competence reshaping and ecological collaboration. This study can offer references for faculty development and policy optimization for industry-education integration of applied universities in China.

Keywords: de-industryization; applied universities; faculty re-industryization; hindrance mechanism; breakthrough pathways