

校企协同育人视角下卓越法治人才培养模式的实践探索

丰 瑞

山东工商学院 工商管理学院 山东省烟台市 264000

摘 要:法治人才培养体系同法律实务需求相融合,这形成了新时期法治创建的重要依靠。校企合作育人体制冲破传统法学教育界限,把实际工作场景当作根基重新组织教学系统,从而达到理论教学同法律操作之间的自然对接。法律行业对复合性人才的需求促使培育方式更新换代,利用数字法律手段,跨领域知识整合能力成为新型人才必须具备的条件。剖析当前协同育人机制存在的不足,探寻创立起产教深入结合的课程环境,给塑造卓越法治人才给予操作途径。

关键词:校企协同;法治人才;培养模式;探索

引言

全面推进依法治国战略纵深发展之时,法律行业正处在从未有过的大规模结构性改变当中。传统法学教育体系里头根深蒂固的学科围墙,过时的知识更新模式,切割理论和操作两部分的关联方式,已经跟不上行业发展对复合型、革新性法治人才的需求。校企协同育人属于教育供给侧改革的重点切入点,整合高校学术资源同法律实务部门的实践优势,促使法学教育由封闭的知识产出系统变成开放的职业能力培养系统。这种跨界融合不但改变法治人才的生态环境,对于塑造适应时代需求的卓越法治人才培养体系有着重大战略价值。

1. 校企协同育人视角下法治人才培养的现状分析

1.1 高校法学教育现状

当下高校法学教育依旧沿袭着学科本位的课程安排思路,基于部门法划分来建构起知识系统,使得学生很难产生出对于法律规范的系统性认识以及跨界整合能力。理论课程所占比例高,实习等实践性教学活动大多数局限于模拟法庭,案件剖析这些传统套路,而实质性介入到真实法律事务现场的情况非常稀少。师资队伍组成出现了较为突出的学院派趋势,拥有过从事法律事务工作经历的老师数量不多,绝大多数教师未亲身融入到法律职业共同体当中去,进而引发教给学生的东西同现在推行的司法改革。业界革新有比较大的时间差,课程刷新的机理受困于学科分类目录限制,授课方案修改存在制度性束缚^[1]。

1.2 法律行业人才需求现状

法律行业数字化转型和业务革新重塑人才需求标准,

企业对于候选人除基本的法律解释,文书撰写等专业技能之外,也提高了数据挖掘分析,智能法律工具使用以及不同领域知识融合方面的素质要求。法律服务场域趋向多样化,由此带来的商业决策法律支持,公司合规体系构建等实际操作能力成为业内竞争决胜点所在。而职业道德层面的比重越来越高,相关从业者必须具备良好的法律职业伦理、客户服务理念、团队合作精神等软性技能,这也是企业在筛选人选时所看重的硬性条件之一。

1.3 协同育人适配性现状

学校和企业进行共同培养人才,虽然有了一定的实践,但是没有实现真正的一起培育人才,还是处于一种比较浅层的形式,如临时的实习和实务专家讲座等,没有真正实现整个过程中共同完成人才的培养目标。企业的课程设计、教学过程中的参与度不高,培养出来的学生法律实务的操作不符合法律规范的要求。企业的实践教学基地建立的滞后,实习过程中学生接触到的都是最基层的事务。大学不能对法律行业的发展、更新换代有所了解,企业的反馈无法及时转化为教学的改革,使教学内容和市场需求形成了双轨运行的局面^[2]。

2. 校企协同育人模式的实践困境

2.1 协同机制不完善

校企协同育人机制所遭遇的运行困境,根源在于双方的价值体系和发展逻辑之间存在根本冲突。高校教育体系遵照学术生产的内在规律,把知识体系创建以及人才通识培育当作主要目的,重视法学理论是否具有系统性,逻辑性并包含前沿信息等特点,它对于人才培养的时长以及学科的延续

期间有较强关联,并看重教育能否产生长久效益及其学术传承。但是,企业作为市场主体,按照讲究效率优先的商业逻辑来办事,其关注点在于人能不能立即投入使用,有没有帮助业务实现增值。希望毕业生能尽快符合职位需要,削减成本,所以就会针对法律应用技能的实际操作水平以及职业素养的适应性方面给出严格标准。这种目标指向差别大的情况造成校企两方在合作的时候很难达成稳固的战略认可,而且容易陷入短期利益的争持状态当中,这也是双方长远规划出现断裂的表现之一。从制度设计来看,现有的协同机制具有浓厚的形式主义色彩,大部分校企合作协议都是框架式的约定,未就各自责任义务及权益作细化规定,更无相应的利益分配机制,导致合作方之间存在投入产出失衡情况。

2.2 资源整合不充分

校企资源整合遇到困难,显示出学术逻辑和实务逻辑之间有深深的裂痕,高校存在大量的法学理论研究成果,但缺少相应的转换机制,这些成果很难超越学术话语体系的限制,不能有效地呼应法律实务中的实际需求。企业积累了数量庞大的实务案例,操作准则之类的良好资源,但因为没有系统的整理以及教学转换机制,所以很难纳入高校课程体系当中。从师资协同看,高校教师同企业法务专家分属两种知识产生及运用系统,其知识架构,教学理念以及实际操作方面存有很大差别,缺少稳定又规范的互动场所,致使双方很难做到知识的往返传递并加以融合。高校教师对法律运作的最新状况没有直接体会,企业导师也碰到教学手段不够专业的难题,所以很难让理论传授同现实操作结合起来^[3]。

2.3 评价体系不健全

现行法治人才培养评价体系存在一定的迟滞性,其根源在于学术评价范式同职业能力需求发生了偏离。采用考试分数,学分获取这类形式来展开评价时,过分看重通过标准化考试针对理论知识所做的考量,却全然不顾及法律职业能力形成所具有的进程性,实用性特质,这样一种量化评价手段没有办法切实把握到学生在法律实际应用,繁杂状况处理,职业伦理履行这些重要方面的能力增进情况,很难体现出法治人才塑造的真效成果。企业评价维度的长久缺席,使得教育质量评价系统失去市场校正作用,缺少制度化的企业反馈通道,高校不能及时得到用人单位针对毕业生岗位合适度的实际评价,造成人才培养和市场需求的信息严重不对等。评价指标体系存在偏向性,越发凸显这种不平衡状况,现存的

评价多注重法律知识的背诵与阐述能力,无法全方位,客观地体现协同培育的实际成效,也无法给改良培育形式给予有效的导向。

3. 校企协同育人的实践路径

3.1 构建深度融合的课程体系

冲破传统学科边界,把法律实务场景当作逻辑主线重新安排课程内容,采取模块化课程规划办法,塑造起法律理论基础,实务技能培训,新兴领域法律这三大核心模块。理论模块着重法律规范体系的塑造以及解释办法的训练,实务模块依照诉讼代理,合规审查等典型业务场景去开发项目式的课程单元。新兴领域模块着眼于数字经济,人工智能等前沿领域的法律规制,做到课程内容同行业发展的同步更新。创建动态课程调整机制,依靠法律行业发展指数监测,企业需求大数据分析来定时更新课程内容,增添跨境数据合规,算法治理这类新兴课程,营造出适合时代发展的课程生态系统^[4]。

3.2 创新双师协同育人机制

建立权责明晰的校企双导师制度,高校法学教授与资深法律实务专家一起承担教学任务。企业导师参与到课程大纲拟定、教学案例开发和实践环节指导中来,把法律实务操作规矩,行业最新动态变成教学资源,搭建起经常性的师资交流平台。通过联合教研会议、案例研讨会议、实务工作坊之类的形式,推动理论知识同实际经验双向转化。完善企业导师的奖励机制,把教学方面的贡献纳入到企业的才评价体系里,设立专门的奖励资金,激发企业参与育人过程的积极性。探寻产学研联手培育模式,拿企业的实在法律项目当作载体,形成跨学科、跨机构的教学团队,培育学生的法律实践创新才能。

3.3 完善多元参与的评价体系

构建包含高校、法律实务部门,行业协会等多元主体组成的立体评价体系,把企业岗位胜任力模型纳入进来。沿着法律专业能力、实务操作技能、职业素养、革新能力等角度创建评价指标体系,塑造学生职业能力成长档案。利用过程性评价手段,全面记录课程学习、实习工作、项目加入等环节中的能力发展路线。开发数字化评价平台,做到评价数据随时收集,智能分析并给出即时回应。定时展开毕业生追踪考察和用人单位回访活动,形成起企业需求反馈的快速反应机制,按照评价情况改良培育计划,从而达到“评价-反馈-

改进”这样一种能够促使协作育人不断更新升级的循环。

4. 结论

校企协同育人是破局法治人才培养难题的关键路径,其核心在于冲破教育和实务的制度性壁垒,构建产教融合的人才培养生态系统。通过完善协同机制,汇聚优质资源,更新评价体系,达成法学教育供给侧和法律行业需求侧的动态平衡。这种模式得以顺利实施,便能改善法治人才的培育针对性和适用性。而且,为全力推进依法治国战略给予可靠的人才支撑,促使我国特色社会主义法治创建步入高水准发展阶段。

参考文献:

[1] 朱红艳,蒋鑫.企业办学背景下的校企协同人才培养模式改革研究[J].职业教育,2025,24(04):33-37.

[2] 郑世仲,陈晓慧,周银珠,等.产教融合背景下校企协同育人的茶学专业人才培养模式探索与实践[J].安徽农学通报,2024,30(24):110-113.

[3] 屈单婷.“三全育人”校企协同人才培养模式的探索与实践——以大数据与会计专业为例[J].社会与公益,2024,(10):161-164.

[4] 林昕.校企协同育人背景下高校“双螺旋”人才培养模式探究[J].成都中医药大学学报(教育科学版),2024,26(03):37-41.

作者简介: 丰瑞(2004.09.21-),女,汉,山东临沂人,本科,山东工商学院工商管理学院学生,主要研究方向为人力资源管理。