

产教融合背景下高职院校校企协同育人机制探究

陈妍

(浙江工商职业技术学院 浙江宁波 315000)

摘要: 本文基于产教融合背景,深入剖析高职院校校企协同育人机制的现实需求、关键要素与实施路径。从产业端需求与教育端现状入手,详细阐述了主体协同机制、资源整合机制、动态适配机制等核心要素,提出了人才培养模式创新、师资团队共建、平台载体建设等实施路径。研究表明,构建完善的校企协同育人机制,需要多元主体协作、资源深度融通、培养模式创新、评价体系重构,旨在推动高职教育高质量发展,为区域产业转型升级提供人才支撑与智力保障。

关键词: 产教融合; 高职院校; 校企协同; 育人机制; 实施路径

一、引言

产教融合作为职业教育改革发展的战略选择,已成为我国职业教育发展的基本方向与重要抓手。随着《职业教育提质培优行动计划(2020-2023年)》等一系列政策文件的颁布实施,校企协同育人被提升至前所未有的战略高度。当前,我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段,产业结构优化升级不断加速,新技术、新业态、新模式持续涌现,对技术技能人才的需求不仅在数量上大幅增加,更在质量结构上提出了更高要求。

二、校企协同育人机制概述

校企协同育人机制,作为产教融合背景下校企双方共同培养人才的制度安排与运行体系,本质上是围绕人才培养全过程构建的校企利益共享、风险共担、责任共负的系统性协同机制。有别于传统校企合作中的松散联系或简单互动,校企协同育人强调的是育人全链条、全要素的深度融合与有机统一,体现了从校企合作到校企协同的质的飞跃。

从内涵看,校企协同育人机制包括协同主体、协同内容、协同方式、协同评价四个维度。协同主体囊括政府、学校、企业、行业组织、学生等多元利益相关者;协同内容覆盖人才培养方案制定、课程体系建设、教学资源开发、实训基地共建、教师队伍培养、学生实习就业等全方位领域;协同方式涵盖订单培养、现代学徒制、产业学院、职教集团等多种形式;协同评价贯穿培养全过程,强调校企双元评价的一体化设计[1]。

三、校企协同育人机制的现实需求

从培养目标端审视,高职院校肩负着培养高素质技术技能人才的重要使命,然而长期以来,部分院校在人才培养上存在“就学校论学校、就教育论教育”的倾向,导致人才培养与产业需求脱节现象突出。教育部等部门调研数据显示,全国高职毕业生半年后就业率虽能保持在98%左右,但专业对口就业率仅为65%,且不少毕业生在入职后需要较长时间适应岗位要求。这充分反映出高职院校人才培养供给侧与产业需求侧之间存在着结构性矛盾。

从教育资源角度分析,高职院校普遍面临着教学设备更新滞后、实训条件不足、“双师型”教师匮乏等困境。专业课教师缺乏产业一线实践经验,教育教学内容与产业技术发展脱节,难以满足高质量技术技能人才培养要求。据教育部职业教育与成人教育司统计,目前全国高职院校“双师型”教师占比约为40%,而真正具备企业工作经历、掌握前沿技术的教师更是少之又少[2]。院校受限于预算约束,难以投入大量资金购置高端设备或建设高水平实训基地,导致实践教学效果不佳。

四、校企协同育人机制的关键要素

4.1 主体协同机制

(1) 政府引导下的多方责任共担模式

政府作为校企协同育人的引导者与推动者,通过顶层设计、政策引领、资源统筹等方式,构建多元主体参与的责任共担模式。在这一模式中,政府负责搭建平台、制定政策、创造环境;院校负责组织实施、提供资源、保障质量;企业负责技术支持、岗位提供、人才评价;行业组织负责标准制定、资源整合、桥

梁纽带;学生则以学习主体身份全程参与。这种多方责任共担模式突破了传统校企二元结构,形成了政府主导、院校主体、企业主导、行业指导、学生主体的五元协同格局,为校企协同育人提供了坚实的组织保障与制度基础,使各参与主体既能明确自身责任边界,又能在系统协同中发挥最大效能,共同推动技术技能人才培养质量提升。

(2) 校企双主体权责划分与利益分配规则

校企双方作为协同育人的核心主体,需要建立清晰的权责划分与公平的利益分配规则,方能实现长期稳定合作。在权责划分方面,校企双方应本着优势互补、资源互用的原则,构建决策权、执行权、管理权、评价权科学配置的协同治理体系。具体而言,人才培养方案制定、专业课程设置、教学组织实施等方面学校具有主导权;而职业标准引入、实践教学环节、学生岗位能力培养等方面企业应发挥主导作用。在利益分配方面,应建立基于贡献度的动态分配机制,科学确定利益共享范围、分配比例、保障机制,既确保校企双方各得其所,又能激发持续合作动力。对学校而言,获益表现为教育质量提升、办学特色凸显、社会声誉提高;对企业而言,获益体现为人才储备增加、招聘成本降低、员工培训优化、技术创新加速。只有真正实现校企双方共同受益,才能建立起稳固的合作关系,形成可持续发展的校企命运共同体。

4.2 资源整合机制

(1) 课程开发与产业技术标准的对接路径

课程作为人才培养的核心载体,其内容与结构决定了人才培养的质量与成效。校企协同育人背景下,课程开发必须突破院校本位思维,实现与产业技术标准的精准对接。这一对接路径主要包括四个维度:对接产业技术标准,确保课程内容的先进性与适用性;对接职业岗位要求,确保课程设计的实用性与针对性;对接企业生产流程,确保课程组织的合理性与系统性;对接技术发展趋势,确保课程更新的及时性与前瞻性。在具体操作层面,可通过建立“岗课赛证”融通的专业课程体系,以职业标准为引领,以岗位需求为导向,以技能竞赛为抓手,以职业资格证书为支撑,构建模块化、递进式、开放性的课程结构,实现课程内容与产业发展的动态适配、无缝衔接,从而培养出适应产业发展需求的高素质技术技能人才。

(2) 实训基地共建共享与设备技术协同更新

实训基地作为技术技能人才培养的关键场所,其建设质量直接影响实践教学效果。校企协同育人机制下,应打破校企资源壁垒,建立实训基地共建共享与设备技术协同更新机制。在共建方面,可采取“校中厂”与“厂中校”相结合的双向嵌入模式,实现校企资源的物理集聚与功能融合[3];在共享方面,应制定明确的资源使用规则、权益分配机制、责任划分制度,确保双方能够最大化利用共建资源;在协同更新方面,建立固定资产投入分担机制与更新周期协同机制,使实训设备与企业生产设备同步更新、技术应用与产业前沿同步接轨。通过这种深度融合的资源整合模式,不仅能够解决院校单方投入不足、设备更新滞后的困境,更能为学生提供真实、前沿、系统的实践环境,实现“做中学、学中做”的技能形成过程,全面提升

技术技能人才培养质量。

4.3 动态适配机制

(1) 人才需求预测与专业动态调整机制

面对产业结构调整与技术快速迭代,高职院校专业设置与人才培养必须建立快速响应机制,实现与产业需求的动态适配。校企协同育人模式下,应构建基于产业发展趋势分析、岗位需求变化监测、技术发展路径预判的人才需求预测体系,为专业动态调整提供科学依据。这一体系可通过三种路径实现:其一,校企共建产业发展研究中心,定期发布产业人才需求预测报告;其二,建立毕业生跟踪调查与用人单位反馈机制,收集一手就业质量数据;其三,组建行业专家指导委员会,定期开展专业建设诊断与改进。基于需求预测结果,高职院校应建立“招生-培养-就业”联动的专业动态调整机制,推动专业设置与产业需求协同发展、人才培养与岗位要求同步更新,确保人才供给在数量规模、质量结构、能力素养等方面与产业需求实现精准对接,有效提升人才培养的适应性与前瞻性。

(2) 岗位能力标准与教学评价的双向反馈

教学评价是人才培养质量保障的重要环节,校企协同育人机制下,必须实现岗位能力标准与教学评价的双向反馈与有机融合。具体而言,应建立“以岗定标、以标导教、以教促学、以学评教”的闭环评价体系。“以岗定标”是指以真实职业岗位能力要求为依据,制定科学合理的职业能力标准;“以标导教”是指以职业能力标准为指引,设计教学内容、开发教学资源、组织教学活动;“以教促学”是指通过教学过程引导学生主动学习、实践探索、能力提升;“以学评教”则是根据学生学习效果与能力形成情况,反思教学设计、优化教学过程。这一双向反馈机制打破了传统教学评价中校企脱节的局面,使教学过程始终围绕职业能力形成展开,评价结果既能反映学生职业能力水平,又能为教学改进提供有效指导,最终实现人才培养质量与岗位胜任能力的高度统一,为产业发展提供精准人才供给。

五、校企协同育人机制的实施路径

5.1 人才培养模式创新

(1) 现代学徒制与订单班的分层培养体系

现代学徒制作为校企协同育人的高级形态,代表了职业教育人才培养模式的创新方向。高职院校可结合不同专业特点与学生发展需求,构建以现代学徒制为引领、订单班为补充的分层培养体系。对于技能要求高、岗位针对性强的专业,可全面推行现代学徒制,实施“双主体育人、双身份学习、双导师教学”,让学生在校企交替学习中完成从学生到准员工的角色转变;对于就业面较广、基础性较强的专业,可采用订单班模式,在基础课程阶段保持统一培养,在专业课程阶段按照企业需求进行定向培养。两种模式相辅相成,形成梯度推进的人才培养格局,既能满足企业对高技能人才的精准需求,又能为学生提供多元化成长路径,实现人才培养的精细化管理与个性化发展。具体实施过程中,可通过校企联合招生、联合培养、联合考核等环节,构建全过程育人链条,确保培养目标一致性、培养过程系统性、培养质量可控性。

(2) 职业能力导向的模块化课程重构

传统课程体系往往呈现碎片化、学科化特征,难以满足职业能力培养的系统需求。校企协同育人机制下,应以职业能力为导向,重构模块化课程体系,实现课程内容与职业能力的精准对应。具体可采取“平台+模块”结构:基础平台对应通用能力,专业平台对应核心能力,拓展平台对应发展能力;各平台内设置不同能力模块,每个模块聚焦特定能力培养,包含理论知识、技能训练、项目实践等要素。模块之间既相对独立又有机衔接,学生可根据自身发展需求,在教师指导下选择不同模块组合,形成个性化学习路径。课程实施采取“教、学、做”一体化教学,将理论讲授、技能训练、项目实践有机融合,实现知识学习、能力培养、素质提升的协同推进。考核评价则采

取过程评价与结果评价相结合、校内评价与企业评价相统一的多元化方式,确保学生的职业能力能够得到全面、客观的评价与反馈。

5.2 平台载体建设路径

(1) 产业学院与职教集团的实体化运作

产业学院与职教集团是校企协同育人的重要组织平台,其实体化运作是推动校企深度融合的关键环节。产业学院作为校企合作育人的微观实体,应围绕特定产业链或技术领域,整合校企双方优质资源,构建从人才培养方案制定到学生就业全过程的协同运行机制。在组织架构上,可设立校企共同参与的理事会或管委会,负责决策咨询与战略规划;在运行机制上,应明确管理权限、资源投入、利益分配、评价反馈等制度安排;在培养路径上,可探索现代学徒制、订单培养、项目育人等多元模式,实现人才培养与产业需求的无缝对接。职教集团则作为校企合作的宏观平台,应突破松散联盟状态,向实体化、规范化方向发展[4]。具体可通过注册独立法人、建立专职运营团队、制定集团章程与运行制度、设计产教对接机制等措施,提升集团整体运作效能,构建政府引导、行业指导、企业参与、院校主体的多元协同格局,形成资源共享、优势互补、互利共赢的产教融合生态系统。

(2) 虚拟仿真与数字孪生技术的实训应用

虚拟仿真与数字孪生技术作为数字化时代的前沿技术,为校企协同育人提供了全新的技术支撑与应用场景。高职院校可联合企业共同开发基于真实生产环境的虚拟仿真实训系统,将企业工艺流程、设备操作、质量控制等环节数字化重构,创建沉浸式学习环境,实现“真实情境+虚拟交互”的创新实训模式。相比传统实训,虚拟仿真具有安全性高、重复性强、成本低等优势,特别适合高风险、高成本、难触达的实训项目。数字孪生技术则通过构建物理实体的数字映射,实现实时监测、动态仿真、预测优化的智能教学,使学生能够同步掌握企业最新工艺流程与操作规范,提高实践教学的先进性与有效性。在实施路径上,可采取“基础实训+虚拟强化+顶岗实践”的递进模式,借助数字技术打通校企实训壁垒,实现校内实训与企业实践的无缝衔接,为学生提供更加丰富、真实、系统的技能训练环境,培养适应数字经济发展需求的高素质技术技能人才。

结束语

产教融合背景下,构建科学有效的校企协同育人机制是高职院校实现高质量发展的必由之路。深入推进校企协同育人,需要转变观念、创新制度、整合资源、协同行动。政府层面应完善政策法规,加强顶层设计,创造良好的产教融合生态环境;院校层面应主动对接产业需求,深化体制机制改革,增强服务发展能力;企业层面应树立人才培养共同责任意识,积极参与教育教学全过程;行业组织层面应发挥桥梁纽带作用,促进校企精准对接、深度合作。只有多方协同、形成合力,才能构建起权责明确、运行高效、保障有力的校企协同育人长效机制。

参考文献:

- [1]黄书琴.基于产教融合的高职校企协同育人体系研究[J].中国多媒体与网络教学学报(中旬刊),2024,(03):138-141.
- [2]王志明,李晨阳,李飞高.产教融合背景下高职院校校企协同育人机制探究——以电子信息类专业为例[J].中国教育技术装备,2024,(05):137-139.
- [3]毛贺,赖周艺,陈敏娜,等.产教融合下的高职校企联合党建模式探索[J].中外企业文化,2024,(02):145-147.
- [4]齐媛媛,宋晓茹.产教融合背景下高职院校校企协同育人优化策略探究[J].对外经贸,2023,(11):129-132.

作者简介:姓名:陈妍(1992年6月-),性别:女,民族:汉,籍贯:浙江宁波,单位:浙江工商职业技术学院,职称:助教,学历:研究生,研究方向:职业教育管理。