

校企协同育人模式在职业教育中的实践与优化

牟泳鲲

山东外国语职业技术大学, 山东 日照 276800

摘要: 校企协同育人是职业教育高质量发展的核心路径。随着新修订的《职业教育法》将产教融合上升为法律制度安排, 校企协同育人从阶段性合作向全过程协同转变。本文在梳理国内外校企协同育人实践经验的基础上, 系统分析了当前面临的制度衔接不畅、企业获得感不足、师资能力滞后、评价体系单一等现实困境, 提出构建利益共享机制、推进数字化赋能、完善“二元”评价体系、深化师资双向流动等优化策略。研究表明, 校企协同育人的关键在于实现从资源交换到价值共创的模式升级, 构建校企命运共同体。

关键词: 校企协同育人; 职业教育; 产教融合; 实践模式; 优化策略

DOI: 10.64649/yh.jydk.issn3080-2660.202610046

1 绪论

1.1 研究背景与意义

我国已经建成了世界上规模最大的职业教育体系。到2025年, 教育部和财政部联合启动第二期“双高建设计划”, 并明确以“办学能力高水平, 产教融合高质量”为主要导向, 这也意味着高职教育开始从偏重内涵建设逐步转向服务赋能的范式调整。与此同时, 新修订的《职业教育法》把“坚持产教融合、校企合作”写入总则, 用法律形式进一步确认企业在职业教育中作为重要办学主体的地位。产教融合的市场规模也在持续扩大, 2025年已经突破6000亿元, 预计到2030年有望冲击万亿元大关。

然而, 校企合作在实际推进中仍然遇到“两张皮”的困境, 一些合作还停留在签订协议、挂名挂牌的层面, 人才培养与产业需求之间出现一定的错位, 如何促使校企协同育人由形式上的参与转向实质性的共同培养, 仍是职业教育改革中急需处理的核心命题。

1.2 国内外研究综述

国外一些发达国家在校企协同育人方面, 已经逐步形成相对成熟的制度框架。首先, 德国“双元制”通过法律把企业与学校的育人责任写得比较明确, 使双方共同承担培养任务, 同时企业也更深入地参与到教学的各个环节中去; 其次, 澳大利亚TAFE体系以行业标准来带动课程开发, 从而尽量保证人才培养能够与岗位需求更准确地衔接。由此可以看出, 制度层面的保障以及相应的利益机制, 仍然是推动校企协同育人的关键支撑。

国内研究近些年主要围绕产教融合的制度安排、模式方面的创新以及评价改革等内容推进。有学者认为, 要解决“校热企冷”的问题, 关键还是在于重新界定企业在产教融合中的位置, 让企业由原来较为被动的“配合者”逐步转到更为主动的“主导者”。也有研究把注意力放在“校企互认”的考核评价体系上, 提出以目标互认、依据互认、内容互认、主体互认、

方法互认为核心的“五维互认”框架。但总体来看, 已有研究往往集中在某一个维度上讨论, 相对缺少从模式实践延伸到系统优化的综合性分析, 本文据此作为切入点展开研究。

2 校企协同育人的实践模式与成效

2.1 订单班与产业学院: 从“浅层合作”到“深度共生”

订单班可以说是校企协同育人里较为直接、也较为有效的一种实践形式, 其关键做法是“入学即入企、毕业即就业”, 企业在课程设置与教学过程中参与得更深, 学生因此能够更早接触并掌握岗位上的核心技能。以某职业技术学院和当地企业共同开设的订单班为例, 该班采取“理论+实践”的双轨教学安排, 企业骨干从头到尾参与课程设计, 学生也能够进入真实生产的辅助环节参与学习, 从而在人才供给与岗位需求之间形成较为精准的对应。数据显示, 在不少地区, 职业院校订单班毕业生的对口就业率一般都能达到90%以上, 部分院校相关专业的对口就业率也从83.2%提高到94.8%。

产业学院可以看作是一种更深一层的合作方式, 它的典型做法是在理事会的领导下实行“双院长制”, 由学校和企业的高层一起组成理事会来统筹人才培养方案、课程体系等关键内容, 使企业在合作中的位置从原来的“配角”逐渐转到育人工作的“主角”。一些产业学院在实习考核里把企业导师的评分权重提高到40%, 同时借助大数据平台生成学生的“能力成长画像”, 从而让毕业生进入岗位后的适应周期从行业平均的3.1个月缩短到1.6个月, 企业满意度达到92%。

2.2 课程共建与“岗课赛证”融通

课程被认为是人才培养中最关键的载体。目前校企课程共建的做法, 整体上呈现出从“院校主导”逐步转向“校企共研”的变化趋势, 企业把真实项目、工艺流程以及技术标准更深入地融入教学的全过程。部分院校也在推进“微

专业”的课程改革，主要采取“主专业 + 辅修模块”的方式推进，各产业系每年增设 1—2 个新的专业方向，使课程体系能够相对动态地回应产业变化。

“岗课赛证”融通被认为是课程改革中比较重要的一个方向，通过把职业技能等级标准放进课程内容之中，推动学历证书与职业技能证书之间形成“双证融通”。同时，一些相关

团体标准也对产教融合课程建设提出了相对明确的量化要求，比如专业实践课占比不低于 60%、项目化课程占比不低于 40%、课程内容的年更新率不低于 15% 等，这些要求为课程共建提供了较为直观、可操作的标准参照。下表呈现了当前主要的校企协同育人模式以及它们的核心特征。

表1 校企协同育人主要模式对比

模式类型	核心机制	企业参与深度	典型成效指标
订单班	“入学即入企、毕业即就业”，企业骨干参与课程设计与授课	教学环节深度参与	对口就业率 ≥ 90%，企业满意度 ≥ 92%
产业学院	理事会领导下的“双院长制”，校企共建共管	治理层面全面参与	岗位适应周期缩短 50%，双证获取率 ≥ 95%
现代学徒制	“双导师 + 双认证 + 双晋升”，企业师傅带徒	培养全过程参与	技能大赛获奖率提升，企业留用率 ≥ 85%
产教评技能生态链	企业出岗位、出标准、出师傅，政府出政策、出服务	评价与就业环节主导	培训后“无缝”上岗率显著提升

数据来源：主要依据各地职业院校的公开报道以及团体标准进行整理归纳。其中，订单班的对口就业率相关数据取自重庆市大足区校企订单合作实践报告；产业学院的岗位适应周期数据取自济南工程职业技术学院现代学徒制改革实践；产教评技能生态链模式部分参考广东省深化产教评技能生态链建设实施办法。

3 校企协同育人的现实困境

3.1 制度衔接与政策落地存在堵点

尽管新修订的《职业教育法》已经从法律层面为校企合作提供了保障，也把产教融合型企业的税费优惠等激励政策写得比较清楚，但在具体执行时，政策兑现这一环节的手续办理还是偏繁琐。有全国人大代表在调研中提到，目前最大的难点并不是企业不愿意参与，而是企业在参与过程中获得感不强，相关优惠政策在落实时以及不少需要改进的地方，这也反映出制度设计和执行落地之间存在一定落差：法律层面的原则性规定，如果缺少相应的配套实施细则，就不太容易真正转化为企业持续参与的动力。

3.2 企业参与深度不足，获得感有待提升

基于对全国 3811 家企业的调查可以看出，企业参与校企合作的主要原因在于储备人才、获得技术方面的支持，不过在实际推进过程中，企业在专业建设、课程开发、人才评价等关键环节上的参与程度仍比较有限。部分校企合作还主要停留在设备捐赠、接收实习等相对浅的形式上，企业的投入与实际收益不太匹配，因此参与积极性也较难长期维持。从合作企业的类型来看，民营企业所占比例最高，但中小微

企业由于资源与能力方面的限制，其参与深度普遍低于大型企业。

3.3 师资能力与产业需求存在“时间差”

技术更新往往按周推进，而教材改版常常按年推进，设备采购的节奏也难以跟上产线升级的速度，产教之间形成的“时间差”，成为校企协同育人中较深层的结构性矛盾。在师资方面，一些院校教师缺少到企业一线深入实践的经历，对岗位需求的理解还停留在较浅的层面，甚至会出现“教的不会用、用的没教过”的情况。虽然有关标准提出专业教师到企业实践每年不少于 1 个月、双师型教师比例不低于 80%，但在具体落实过程中，教师企业实践的深度与实际效果仍有不少提升空间。

3.4 评价体系单一，协同育人质量难以量化

传统的评价体系多由学校主导，重点放在理论性考核上，企业的参与程度较低，因此不容易准确衡量学生的实践能力与职业素养。校企两方在评价标准方面也存在一定的错位，学校更看重学生对知识的掌握情况，企业则更在意其是否具备岗位胜任能力，但两者之间缺少较为有效的衔接机制。这种评价体系上的分离一方面影响了人才培养质量的反馈，另一方面也在一定程度上削弱了企业参与育人的内在动力。

4 校企协同育人的优化路径

4.1 构建利益共享机制，激发企业内生动力

破解企业参与动力不足这一问题，关键还是在于把利益共享和成本分担的机制讲清楚、落到实处，具体可以从三个层面来推进：首先，要推动产教融合型企业的认证从偏名誉性的头

衔转向更实在的权利安排,让通过认证的企业在订单班中拥有共同招生权,在培养环节有技术指导权,并且在评价环节中其对岗位胜任度的评价权重得到体现,其次,可以推广混合所有制产业学院的模式,通过把股权结构和收益分配机制说得更明确,进而形成权责利比较清晰的校企利益共同体,第三,简化产教融合型企业税费优惠的申报流程,建立基于贡献度的差异化补贴机制,确保政策红利的可及性。

4.2 推进数字化赋能,弥合产教“时间差”

数字化技术为缩小教育与产业之间的“时间差”带来了新的办法,首先,可以借助数字孪生技术把企业生产线的实时数据引入教学情境之中,使课程内容能够更贴近产业技术的最新变化,有实践显示,这种做法能让教学资源的更新效率提高65%以上,其次,依托大数据与人工智能建立专业设置与产业需求之间的动态匹配机制,按期发布技能人才需求预测报告,为专业调整以及课程更新提供相应的数据支撑。

4.3 完善“双元”评价体系,实现校企互认

针对评价体系出现割裂的情况,需要逐步建立校企互认的多元评价框架,具体可以从以下几方面推进,在评价目标上,首先要明确以“知识能力+职业素养”为双维导向,使目标设定更贴近人才培养的实际需求,在评价标准上,其次要建立“岗课融通”的指标体系,把企业岗位标准进一步转化为课程考核标准,从而让课程评价与岗位要求之间形成对应关系,在评价主体上,第一是组建校企双元评价共同体,引入行业企业的深度参与,让企业不只是提供意见而是进入评价环节,在评价方法上,第二是强化过程性评价,将企业导师的评价权重提

升到40%以上,同时借助数字化平台实现学生“能力成长画像”的动态生成,以便在学习过程中形成持续性的记录与反馈。

4.4 深化师资双向流动,建设“双师型”队伍

师资力量是协同育人质量的基础保障。首先,应进一步健全教师到企业实践的“旋转门”制度,使企业实践能够有制度支撑并成为常态安排。其次,更需要对教师评价体系作出调整,把教师参与企业横向课题、攻克技术难点、指导学生竞赛等产教融合活动的实际成效,作为职称评聘与绩效考核中的关键指标,从而纠正“唯论文、唯职称”的倾向,让教师在激励上从“书斋”更多转向“工厂”。同时,也要完善企业技术骨干进校授课的激励机制,推动校企师资双向流动与协同发展,逐步形成比较稳定的良性循环。

5 结论

校企协同育人是职业教育高质量发展的必由之路。本文通过系统梳理校企协同育人的实践模式与成效,分析了当前面临的制度衔接不畅、企业获得感不足、师资能力滞后、评价体系单一等现实困境,提出了构建利益共享机制、推进数字化赋能、完善“双元”评价体系、深化师资双向流动等优化策略。研究表明,校企协同育人的关键在于实现从资源交换到价值共创的模式升级,其核心支撑在于制度保障、利益驱动和评价引领三者的协同发力。未来,随着产教融合从政策推动转向法治常态保障,校企协同育人有望在更广泛的领域实现深度协同,为培养高素质技术技能人才提供坚实支撑。

参考文献:

- [1] 赵晶晶,王春燕,张浩.我国职业教育产教融合中的企业感知与优化策略——基于全国3811家企业的调查[J].职业技术教育,2026,47(9):56-63.
- [2] 王铮,陈昌艺.产教科融合视域下高职专业核心课程“校企互认”考核评价体系构建[J].现代职业教育,2026,(21):83-86.
- [3] 张浩,胡姝.教育强国建设背景下职业教育产教融合模式创新研究[J].教育与职业,2025,(18):59-66.
- [4] 周建松.加快构建以产教融合为主要特征的中国特色现代职业教育体系[J].中国职业技术教育,2024,(22):11-14+16.
- [5] 李悦.中国特色现代职业教育学科体系建设的实践进路——基于产教融合的审视[J].重庆电子工程职业学院学报,2025,34(3):57-64.

作者简介: 牟泳锟(1992.07—),男,汉族,山东日照人,硕士,研究方向:职业教育、新闻传播。