

产教融合视域下职业教育技能型人才培养的困境与实践路径

张 琰¹ 谭 策² 贾永志² 高婷²

1. 滨州科技职业学院, 山东 滨州 256606

2. 天津滨海迅腾科技集团有限公司, 天津 300456

摘 要: 在经济转型升级和制造强国战略深入推进的背景下, 产业结构调整与技术迭代对高素质技能型人才的需求日益迫切。产教融合作为破解人才培养与产业需求“两张皮”难题的关键机制, 被赋予重要的政策期待与实践意义。然而, 当前职业教育领域仍面临校企合作浅层化、培养目标与产业需求错位等现实挑战, 严重制约技术技能人才供给质量。在此视域下, 探究技能型人才培养的困境与路径, 对深化职业教育改革、增强服务发展能力、支撑经济高质量发展具有重要的现实意义。

关键词: 产教融合; 职业教育; 技能人才

0 前言

2024年10月, 中共中央、国务院发布《关于深化产业工人队伍建设改革的意见》, 提出坚持以教促产、以产助教、产教融合、产学合作。当前, 以颠覆性技术和前沿技术催生新产业、新模式、新动能, 加快形成新质生产力, 日益成为社会各界共识。人才是生产力中最活跃的要素, 也是加速形成新质生产力的关键赋能要素[1]。职业教育作为培养技能人才的主阵地, 其人才培养质量直接关系到国家竞争力和现代化经济体系的建设。然而, 在实践层面, 职业教育在深化产教融合培养技能人才方面还存在校企合作关系不稳定、合作层次不深、持续性不强等问题。在此背景下, 深入探究产教融合视域下技能型人才培养的现实困境, 并系统构建其创新实践路径, 对于深化职业教育改革、增强服务经济社会发展能力具有重要的理论价值与现实意义。

1 产教融合视域下职业教育技能型人才培养的内在逻辑

产教融合是职业教育培养高质量技能型人才的范式变革, 其内在逻辑体现于目标、过程与结果三个层面的深度契合。在目标层面, 产教融合实现了人才供给与产业需求的结构性耦合。它打破传统职业教育闭门造车的困境, 通过将产业标准、技术需求和岗位能力要求嵌入教育端, 推动人才培养从学校主导转向产业引领, 从源头上破解了供需两张皮问题, 实现了教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接。在过程层面, 产教融合构建了教学做创一体化的育人生态^[2]。通过共建产业学院、实训基地等平台, 将企业生产资源、技术流程转化为教学资源与教学过程, 使学生在真实或仿真的环境中实践创新, 将理论转化为解决实际问题的

综合职业能力。校企混编的双师型队伍成为实现这一过程融合的关键支撑。在结果层面, 产教融合达成了人才增值与产业发展的价值共创。学校提升育人质量与服务能力, 学生获得岗位技能与职业素养, 企业赢得稳定人力资源与创新动力, 形成降本增效的共赢格局。这一多方价值创造机制构成了产教融合持续发展的内生动力。

2 产教融合视域下技能型人才培养的现实困境

2.1 缺乏长效机制

目前许多校企合作停留在项目合作或者感情维系的初级层次, 没有牢固的机制支撑和利益维系。一是缺乏政策的激励约束。国家多次强调校企合作政策, 但在地方运行的具体过程中往往缺乏详细的、具体的可操作性配套政策措施, 对于企业积极参与校企合作活动的积极性很难通过税收减免、补贴等政策进行完全或充分补偿, 也没有对其负向不积极的行为提出有效的约束和惩罚措施, 校企双方因无法从根本上促进合作内生机制的形成导致很多企业出现校热企冷的困境。二是一方利益与另一方风险难以统一^[3]。企业的逐利性决定了其追求的核心利益就是通过与学校的合作能够获得即插即用、即用即成的高素质技能人才。而学校办学的公益化和企业的逐利性之间的不统一性决定了在双方合作的过程中, 企业需要投入生产实践设备、师资管理费用和承担生产安全、产品安全、商业机密泄密等风险, 但对于最终产出的技能型人才培养来说, 很难保证高素质的学生流向该企业, 这导致了企业认为将合作办学视为战略投资回报性不高的情况。因此, 没有明确的法律法规对企业的投入产出分配进行调节, 合作就很容易在个体利益动机和对学

校、市场的感知和判断过程中,偏离双方合作时设定的原有方向。

2.2 供需结构性错位

产教融合另外一个困难体现在我国人才培养的供给侧与产业的需求侧在结构性矛盾中不匹配、不对接。首先,专业对接不上产业升级的形势。部分职校调整的专业不能及时根据市场变化对接区域战略性新兴产业和支柱产业需求,老专业一再老,新专业因师资、设备短缺而建设滞后,专业设置过度重复、结构失衡,盲目扩张,同质现象严重,导致人才培养过程中存在结构性供需不平衡。其次,课程与岗位不对接。一些课程的教学标准、教材内容陈旧、滞后,没有及时依据行业发展、工艺、标准的更新升级及时调整,教学传授的知识、技能可能已经被企业抛弃,但企业真正需求的新的技术、新的规范并未及时得到传递。最后,目标与能力不匹配。人才培养目标注重专业单一技能,注重对理论和知识的考察,却不能有效顾及企业对于人才的综合职业素质,如复杂问题的解决、团队沟通与协作、创新、职业忠诚等问题的关注,导致毕业生成为企业的准员工,并不能及时转变为企业实际的职业者角色,造成企业的二次培养,产教融合效益降低。

2.3 教学过程脱节

在微观的教学实施环节上,产教融而不合的问题也体现得十分明显,教学与实训出现了两张皮^[4]。首先是实践教学薄弱。从理想角度来看,产教融合的核心是将课堂迁移到生产一线,但是在现实中,校内实训基地的设备老、技术水平落后,根本无法模拟生产企业的真实环境与技术水平;进入企业实习,因为安全问题、效率问题、企业管理问题,往往会被安排到一些简单的辅助性岗位,成为企业观看,甚至是充当廉价劳动力,没有接触到核心技术,实践教学效果也不好。其次是双师型教师队伍有名无实。很多职业院校教师虽有双师资格证,但是在校期间却没有长期、深入在企业进行实践,不能及时提高自身的知识结构和知识素养,跟不上行业发展;企业技术骨干、能工巧匠出于待遇、职称、教学能力等自身原因,很难真正与教学队伍融合在一起,承担实质性的教学工作。师资队伍的能力断层,直接引发了教学过程与生产过程的脱节。

2.4 评价反馈缺失

一是评价主体缺乏,企业评价力量不足。人才培养质量评价权在学校的掌控中,对人才培养质量的评价往往采用学生成绩评价、证书合格率评价等学术化评价方式。作为使用人才主体的行业企业,其评价往往只占次要位置,甚至以零散、非正式的评价意见形式存在,未能成为评价人才培养质量的核心要素。二是评价内容过于偏重,与学生综合职业素养无关。

目前的评价通常偏重理论知识、偏重技能操作,相对缺乏岗位胜任能力、创新能力、职业道德、工匠精神等学生企业认可度高的软性评价方式或评价指标设计。三是评价形成的结论没有反馈到人才培养环节。比如,评价结果往往是被封存于一份报告、一份分数之中,对专业建设、课程开发和教学实施过程的反馈改进机制完全没有建立,没有这个闭环的反馈,偏差就得不到及时的揭示和校正,产教融合的实效就不可能得到提升,形成低水平的循环状态。

3 深化产教融合的技能型人才培养实践路径

3.1 构建利益共同体,创新长效运行机制

首先,要强化宏观政策设计。政府牵头出台产教融合的具体办法,围绕“金融、财政、土地、信用”的组合式产教融合政策,对深度参与产教融合的企业,加大教育费附加及教育专项资金支持、补贴,按规定抵免或抵扣应缴纳税额,对深度参与产教融合的企业予以奖励表彰、宣传弘扬其形象,在产教融合主体认定上予以认证、加星,实施动态管理,对不达标的予以摘星退出,构建奖励与惩处一体的白名单机制。其次,优化产教融合机制。政府牵头建立各类校企合作实体机构,如,促进共建产业学院、职业教育集团等具有独立法人资格的实体;通过章程进一步明晰政府、企业和高校权责利,引入社会资本,用资本、技术、管理等多种模式真正和学校办学混在一起,开展校中厂、厂中校合作方式,打造“人才共育、过程共管、成果共享、责任共担”的紧密型合作机制。此时企业以能够获得稳定的毕业生、共享研发成果和优先选用毕业生等利益最大化为盈利点,也就实现了从旁观者到参与者和主办者的转变,合作运行才具有了良性基础^[5]。例如,滨海迅腾集团打造“企业主导、共建共治”模式,通过设立产业学院、实施双院长制、明确权益分配等方式,推动企业从旁观者转变为主办者,形成可持续的合作机制。

3.2 对接产业需求端,重构动态调整体系

一方面,完善专业“四联”动态调整机制。学校通过教育行政部门、行业组织、龙头企业组成的专业建设指导委员会定期实施区域产业发展、人才需求调研,基于行业大数据,预测未来行业技能需求结构,在此基础上动态调整专业布局,实施调整关停低效专业、新建适配专业和专业集群建设。例如,滨海迅腾集团与高职院校合作,推动专业群对接岗位群模式,通过动态调整专业布局、引入企业技术标准、开发岗课赛证融通课程等方式,实现人才培养与产业需求的精准对接。另一方面,促成课程内容与职业技能的深度对接。积极引入企业最新技术标准、操作规程和服务指南开发岗课赛

证融通的模块化课程体系,积极采用活页式、工作手册式等新形态教材,建立教材定期更新迭代机制,保证教材与时俱进,实现教学内容的动态更新、技术迭代;将真实生产项目、典型工作任务作为案例和实训项目引入教学,让学生学中做、做中学,打破知识灌输的人才培养模式,完成人才培养的根本性转型。

3.3 深化教学全过程融合,打造双师共育模式

一方面,校方应当与企业共建共享高水平实践教学基地。学校、企业共同建设,将引进企业的先进生产线按企业生产场景和技术要求,建设校内外兼具教与学功能、校企生产与合作共育功能的区域性高水平实习实训基地。滨海迅腾集团通过与高职院校合作建设校中厂和厂中校,将企业真实生产任务引入教学,构建教学做合一的育人环境,为学生提供沉浸式职业体验,有效促进理论与实践的深度融合。另一方面,着力构建结构化、高水平“双师”教学创新团队。采用校企互聘共培制度,设置产业导师特聘岗位,吸引企业技术、技能大师全职或兼职参与人才培养方案制订、课程教学指导和项目指导工作。严格执行教师定期下企业实践锻炼的制度,下企业锻炼工作情况与职称评聘、绩效考核挂钩,真正做到校内教师的实践教学能力、水平的真正提升。

3.4 健全多元评价体系,形成持续改进闭环

首先,推行多元主体参与的评价模式。改变学校单一评价的现状,将行业标准、企业满

意度作为衡量人才培养质量的核心指标,可邀请企业专家参与学生顶岗实习、毕业设计、技能考核等环节的评价,并将毕业生就业质量、企业满意度调查、职业发展状况等作为评价专业建设成效的重要依据。其次,建立以综合职业能力为导向的评价标准。改革考核方式,注重过程性评价,突出对学生解决问题能力、创新能力、团队协作能力等综合职业素养的考察。积极推行“1+X”证书制度,将职业技能等级标准融入评价体系。最后,构建评价—反馈—改进的闭环系统。建立毕业生跟踪调查长效机制,定期收集用人单位和毕业生的反馈信息,并将这些数据系统分析后反馈至专业设置、课程开发、教学实施等环节,作为持续改进人才培养工作的核心依据,从而实现产教融合质量的螺旋式上升。

4 结语

产教融合在职业教育助力新质生产力形成和发展中占据重要地位。然而,产教融合视域下,我国仍面临着技能错配的现实困境,职业教育技能型人才培养的规模、内容、质量俱存在供需失衡问题,而产教壁垒则是职业教育技能型人才培养滞后的根本原因。因此,要破解当前困境,需从机制创新、体系重构、模式优化、评价完善等多维度协同发力,唯有如此,才能真正实现职业教育与产业发展的同频共振,为新质生产力培育提供坚实的人才支撑。

参考文献:

- [1] 邱懿,孙永明.发挥职业教育作用锻造符合新质生产力要求的新型产业工人队伍[N].工人日报,2024-02-19(7).
- [2] 黄汉卿.产教融合视角下民政职业教育技能型人才培养模式优化研究[J].教书育人,2025,(19):21-23.
- [3] 徐兰,苏楠,王军.“三融五链”理念下职业教育技能型人才培养路径研究[J].黑龙江高教研究,2024,42(06):141-147.
- [4] 淡凯,宁翠萍,杨益,王琦.职业教育高质量发展背景下土建类专业高素质技术技能型人才培养路径探索[J].杨凌职业技术学院学报,2024,23(01):65-69.
- [5] 杜福磊.高职教育技术技能型人才培养新模式建构探索[J].河南财政金融学院学报(哲学社会科学版),2024,43(01):53-57.

作者简介:张琰(1988.7—),女,汉族,山东滨州,本科,滨州科技职业学院,助教,研究方向:教育教学;

谭策(1992.3—),男,汉族,山东淄博,本科,天津滨海迅腾科技集团有限公司,初级工程师,研究方向:计算机工程技术;

贾永志(1997.1—),男,汉族,山东青州,本科,天津滨海迅腾科技集团有限公司,助理工程师,研究方向:计算机;

高婷(1984.9—),女,汉族,山东淄博,本科,天津滨海迅腾科技集团有限公司,初级工程师。研究方向:数字媒体、融媒体专业平面设计、视频剪辑、新媒体营销等。