

產學合作協同育人背景下高校人才培養模式 創新方向及長效機制研究

党春苗

寧夏大學教育學院在讀碩士

郝振君

寧夏大學教育學院教授兼系主任

一、前言

從全球範圍來看，當今世界正處於百年未有之大變局，在充滿諸多變數的外部環境中，創新能力和創新生態成為應對「大變局」的關鍵。縱觀國內，受制於長期以來形成的傳統教育理念束縛，中國高校人才培養模式與企業需求相脫節，進而導致了人才供需的錯位錯配，嚴重制約著創新型人才培養。為此，中國發布了《國務院辦公廳關於深化高等學校創新創業教育改革的實施意見》和《國務院辦公廳關於深化產教融合的若干意見》，搭建產教融合、校企合作平臺。本文基於以上研究背景，聚焦產學合作協同育人的高校人才培養模式創新方向，及實現產學合作協同育人長效機制問題，深度解讀產學合作協同育人內涵，以期為高校人才培養模式創新建言獻策。

二、產學合作協同育人的涵義及屬性

（一）產學合作協同育人的涵義

產學合作協同育人是教育部針對國際、國內新形勢提出的人才培養新理念，旨在提升高校人才培養品質，破解長期以來存在的校內外資源隔離、資訊失靈和供需錯位的矛盾。通過搭建校企合作平臺，實現校內外資源分享和學科交叉融合，是培養創新型、應用型和技能型人才的重要舉措（李萍、厲虹、王麗婕，2022）。教育部資料顯示，2018年產學合作協同育人專案立項 7,377 項，企業提供經費及軟硬體支持全年累計 75.2 億元，構建了產教融合、校企合作的良好生態（人民網，2018）。

（二）產學合作協同育人的屬性

中國高校傳統人才培養模式更加注重校內理論教學，普遍存在學生理論基礎扎實但應用能力弱，教材建設陳舊落後，教學方法單一，人才培養過程處於閉塞狀態。尤其是近年來，隨著高校新一輪擴招和盲目的學科點申報，導致畢業生就業較差，校企人才供需錯位矛盾更為顯著（胡偉偉，2022）。而產學合作協同育人正是針對高校傳統人才培養模式詬病展開的創新型、應用型高校人才培養新理念，它具有四個顯著特徵：

1. 校企合作共建

產學合作協同育人將以往單一主體人才培養模式，轉變成雙主體和多主體人才培養模式¹，將傳統校內教育與校外實踐相隔離的狀態融合，基本實現企業將工廠建到高校，高校將教室搬到車間的設想，構建了企業生產與高校教學相融合，高校人才培養雙主體甚至多主體協同育人的基本模式。

2. 育人過程共管

雙主體或多主體協同育人模式打破了傳統高校單一主體育人模式。企業將作為重要的主體參與人才培養的全過程，對高校人才培養品質承擔一定管理責任。這種育人過程共管的模式不僅釋放了高校全程育人的壓力，也給予了企業深入瞭解人才培養的機會，從而更加準確地定位企業所需人才類別。

3. 成果共用

產學合作協同育人模式不僅為高校提供了科學研究成果推廣應用的平臺，實現高效便捷的成果轉化。同時也能將企業生產實踐中形成的技術創新成果、成功管理案例和研究材料回饋給高校，真正實現資訊共用、成果共用和經驗共用。

4. 合作育人

產學合作協同育人凸顯了合作屬性，這意味著高校與企業之間不僅實現了資源的共用，也達成了人才培養合作，該屬性更加強調了企業主體參與在人才培養中的重要性。

三、產學合作協同育人存在的問題

產學合作協同育人項目得到了全國絕大多數高校的支援，大量知名企業與高校基本實現了產學合作，協同育人的任務，但也存在以下不足。

（一）課程建設滯後，教學方法亟待創新

隨著產學合作協同育人專案的深入實施，多數高校在實現產學合作和協同育人方面取得了一定成績，但從整體來看，產學合作協同育人專案目前尚處於探索階段。高校課程建設並未大範圍同步更新，參與產學合作協同育人專案專業的學生在考試考評設計等方面，也並未對標完整的評價體系，導致舊的課程建設與新

¹ 指學校依據辦學目標，以培養學生實踐能力為主線，以地方支柱、戰略性新興產業為依託，由學校與多家企業建立長期穩定的人才培養合作聯盟，學校與企業構成多個教育教學主體，協同進行應用型人才培養。

的育人實踐並存的局面。此外，傳統教學方法仍普遍存在，尤其是教齡較長的教師線上上線下混合式教學改革中積極性不高，嚴重影響協同育人品質（遼云芳、洪波，2022）。

（二）師資培養滯後，雙師型教師²匱乏

產學合作協同育人專案的實施需要培養專門的師資團隊，團隊教師不僅應承擔校內理論教學，還應具備企業生產應用的經驗和技能，而從目前來看，中國高校教師普遍缺乏企業生產實踐經驗，無法深刻理解產學合作協同育人的精髓。從長期來看，雙師型教師的匱乏將會是制約產學合作協同育人效果的關鍵（米銀俊、許澤浩，2015）。

（三）學科競賽體系滯後，單一主體特徵明顯

學科競賽是檢驗人才培養品質，提升學生知識和技能應用能力的重要路徑，雖然高校舉辦的各種學科競賽有企業的支援參與，但從目前競賽的過程設計、評價標準和成果認定來看，高校被迫成為學科競賽中的單一主體，企業並未承擔主要責任。這也導致高校各種學科競賽流於形式，競賽成果缺乏應用性和實踐性。

（四）課程思政建設³滯後，立德樹人效果不顯著

產學合作協同育人項目實施理應注重課程思政建設。「立德樹人」是中國在人才培養過程中的基本要求，「工匠精神」強調的不僅是技術技能的高超，還應包含其背後蘊藏的精神，只有將課程思政貫穿於產學合作協同育人項目的全過程，才能培養出高品質的全能型人才。而從當前來看，產學合作協同育人項目更多將重心放在產學合作中，忽視了協同育人環節。

四、產學合作協同育人人才培養模式創新

（一）強化產學合作，完善課程體系

傳統課程設計缺乏準確市場定位，與企業生產實踐需求嚴重脫節，數十年沿襲固有人才培養模式，導致就業率較差的現實。而產學合作協同育人通過強化產學合作，打通高校與企業之間長期存在的資訊隔離，實現高校課程體系建設與企

² 指既具有扎實專業理論知識又具有嫻熟實踐經驗的教師。

³ 其實質不是增設一門課或活動，而是將高校思想政治教育融入課程教學和改革的各環節、各方面，實現立德樹人潤物無聲。

業生產需求適配，提高人才培養的針對性，注重校內理論教學的同時，強化實習實踐環節。因此，積極邀請合作企業代表參與課程設計、人才培養方案修訂和學分評價等環節，提升人才培養模式的科學性和針對性是優化新課程體系建設的關鍵（許光文、李漫紅、于三三，2022）。如北京體育大學結合當前體育行業發展對人才綜合素質的複合需求，對原有課程結構體系進行了調整，實現了人才培養方案的修訂（張文毅、高峰、陳嶺，2016）。

（二）大力推進師資建設，加快培養「雙師」教師

產學合作協同育人的關鍵在於教師。傳統教育模式下的教師缺乏企業生產實踐經驗，更精通理論知識。而產學合作協同育人專案推進需要既擅長課堂理論教學，又具有豐富的企業生產實踐經驗的「雙師」型教師。因此，大力推進師資建設，加快培養「雙師」型教師是重中之重。從企業方面來看，要積極推進企業工人進課堂，通過邀請勞動模範和技術能手進課堂，為學生講授實踐實訓課程，提升學生實踐應用能力，提高人才培養品質；從高校方面來看，要積極引導任課教師進車間，通過車間學習和實踐活動積累案例素材，提升教師技能，加快推進「雙師」型教師培養（谷昕、李寶琴、何暢，2022）。

（三）以賽促學，以學促建

從以往各類學科競賽來看，更多的是高校作為主辦單位，邀請本校專家教授參與比賽成果評價，忽視了企業的主體地位。而產學合作協同育人項目的推進可通過與企業合作共同設計參賽內容，打破以往高校單一主體承辦模式，引進「雙主體」或「多主體」構建比賽評分標準，真正實現以高品質的學科競賽促進教學創新，提升學生學習積極性，實現「以賽促學」。同理也可通過教學模式的創新進一步加快學科建設，形成校區合作的良性迴圈（費志勇，2022）。

（四）深入推進課程思政建設，提升人才培養的深度

從課程思政在高校廣泛推進並大力建設的經驗來看，傳統課程思政模式仍停留在「為了思政而思政」的淺層，並未真正實現思政育人的效果。產學合作協同育人的思政導向較為鮮明，主要通過課程思政建設提升學生愛國主義精神、敬業精神和職業素養，即在注重學生生產技能和創新精神培養的同時，還應加快愛崗敬業精神、勞模精神及職業素養等方面的教育，通過課程思政建設進一步提升人才培養的深度，確保產學合作協同育人的品質（劉引濤、陳會玲，2022）。

五、加快產學合作協同育人長效機制建設

（一）加快實現教學環節與生產實際相融合

從目前中國高等教育發展實際來看，實現完全的產學合作協同育人還需較長時間，而全國高校學科建設均實現與社會企業產學合作協同育人，也需要更多探索。目前以代表性學科為試點，逐步推進產學合作協同育人，更應加快建立長效機制，推進教學環節與生產實際相融合，一是要準確尋求合作企業，加快建立校企合作規章制度，確保協同育人各環節品質；二是要積極探索校企融合的路徑，加快優化校企合作的對接部分，實現教學與實踐的高品質融合。

（二）加快推進校內教學資源與校外生產資源的融合共用

高校內部具有豐裕的教學資源，擁有大量發明專利和知識儲備，而校外企業在生產技能和管理經驗等方面佔有資源優勢，因而產學合作協同育人項目的推進應加快建設互惠共贏的合作平臺，實現企業為高校成果轉化和人才培養提供支援，高校為企業技術革新和知識輸出提供理論支撐，加快實現校企資源分享。

（三）加快推進新工科、新農科、新醫科和新文科交叉融合

學科交叉融合是高校的內在優勢，也是現實創新型人才培養的重要途徑，學科之間的交叉融合不僅可以實現學科優勢互補，還能通過知識的交叉融合產生新的成果。產學合作協同育人項目的實施，更應突出多學科交叉融合的好處，以學科交叉融合加快校企合作的成果產出。

六、結語

產學合作協同育人專案是有效應對百年未有之大變局和中國當前經濟改革和社會變遷的需要實施的。從目前來看，全國高校掀起了大力推進人才培養模式創新的競賽，產學合作協同育人項目實施效果較好，但也暴露了較多現實問題，其根本解決途徑在於建立產學合作協同育人的長效機制，推動高校人才培養模式持續創新，唯此才能向社會主義現代化建設源源不斷地輸送高品質複合型人才。

參考文獻

- 李萍、厉虹、王丽婕（2022）。产学合作协同育人背景下运动控制系统实践教学探索。《中国现代教育装备》，9，4-7。

- 人民网（2018）。2018 年上半年产学合作协同育人项目立项逾 7 千项。人民网－教育频道即时新闻。取自 <http://edu.people.com.cn/n1/2018/1129/c1006-30432695.html>
- 胡伟伟（2022）。基于高职人才培养的“双证融通，产学合作”主导模式探析。《创新创业理论研究与实践》，2，4-11。
- 逯云芳、洪波（2022）。产学合作协同育人背景下土建专业人才培养路径研究与思考。《辽宁科技学院学报》，1，5-8。
- 米银俊、许泽浩（2015）。协同育人 推进地方高校创新创业人才培养。《中国高等教育》，11，30-32。
- 许光文、李漫红、于三三（2022）。高校与科研院所科教融合协同育人探索。《中国高等教育》，1，3-7。
- 张文毅、高峰、陈岭（2016）。冲突与破解:体育院校本科专业培养方案的优化路径探索。《北京体育大学学报》，8，81-86。
- 谷昕、李宝琴、何畅（2022）。协同育人机制下中医药院校特色“课程思政”建设关键点位与创新实践研究。《中国医药导报》，4，4-9。
- 费志勇（2022）。用型高校双创教育与劳动教育协同育人探究。《学校党建与思想教育》，4，3-7。
- 刘引涛、陈会玲（2018）。基于“工匠精神”的校企合作协同育人机制研究。《陕西教育（高教）》，10，39-41。

