

# 职业教育产教融合中校企协同育人机制的构建与运行研究 ——基于现代学徒制的实践

刘迷, 郑向歌

河南水利与环境职业学院, 河南 郑州 450008

DOI: 10.61369/RTED.2025240029

**摘要:** 本文聚焦现代学徒制中“校企协同育人机制”这一核心, 针对当前校企合作中存在的“校热企冷”、权责不清、动力不足等现实困境, 探讨其深层次成因与破解路径。研究认为, 构建稳定、高效、可持续的协同育人机制, 关键在于通过制度设计实现校企利益共赢与风险共担。本文提出, 应从治理结构、动力激发、过程管理与评价反馈四个维度进行系统性创新, 具体包括构建权责明晰的校企共同治理框架、建立基于“成本共担与收益共享”的利益平衡模型、实施柔性化的“工学交替”组织模式, 以及引入第三方的多元评价体系。本研究旨在为深化产教融合、提升现代学徒制育人实效提供理论参考与实践方案。

**关键词:** 现代学徒制; 校企协同; 育人机制; 产教融合; 利益共享

## Research on the Construction and Operation of School-Enterprise Collaborative Education Mechanism in Vocational Education Industry-Education Integration — Based on the Practice of Modern Apprenticeship

Liu Mi, Zheng Xiangge

Henan Vocational College of Water Conservancy and Environment, Zhengzhou, Henan 450008

**Abstract:** This paper focuses on the core issue of the "school-enterprise collaborative education mechanism" within the modern apprenticeship system. It addresses practical dilemmas such as the "enthusiastic schools but reluctant enterprises," unclear rights and responsibilities, and insufficient motivation in current collaborations. The study argues that the key to constructing a stable, efficient, and sustainable collaborative education mechanism lies in institutional designs that achieve mutual benefit and shared risk between schools and enterprises. It proposes systematic innovations from four dimensions: governance structure, motivation stimulation, process management, and evaluation feedback. Specific measures include establishing a clear governance framework with shared rights and responsibilities, creating an interest-balancing model based on "cost-sharing and benefit-sharing," implementing a flexible "work-study alternation" organization model, and introducing a third-party diversified evaluation system. This research aims to provide theoretical insights and practical solutions for deepening industry-education integration and enhancing the effectiveness of the modern apprenticeship system.

**Keywords:** modern apprenticeship system; school-enterprise collaboration; education mechanism; industry-education integration; benefit sharing

### 引言

现代学徒制作为深化产教融合、校企合作的关键制度载体, 已被提升至国家职业教育改革的战略高度。其理想模式旨在通过“招生即招工、入校即入企、校企双导师、工学交替”的方式, 实现技术技能人才培养与产业岗位需求的无缝对接。然而, 在广泛的政策推动与试点实践背后, 一个深层次的结构矛盾始终未能得到根本解决: 即校企双方在合作育人过程中的目标异质性、投入不对等与风险承担不均, 导致协同育人机制常常出现“学校一头热”、合作松散化、形式化等困境。许多合作项目依赖于校方主动争取、企业负责人个人情感或短期政策红利, 未能形成稳定、可自我维持的长效机制。

因此, 本研究认为, 现代学徒制的成功与否, 其瓶颈往往不在于课程开发或教学法等技术层面, 而在于协同育人机制本身的设计。唯有构建一个能够有效协调双方利益、明确双方权责、激发双方内生动力的制度框架, 才能使校企合作从“松散联结”走向“命运共同体”。本文拟围绕“校企协同育人机制”这一核心点展开深入探讨, 分析其现实阻滞, 并提出系统性创新的路径。

## 一、校企协同育人机制的现实困境与成因分析

当前，校企协同育人机制主要面临以下几重困境，其根源在于制度设计的缺失：

**治理结构模糊，权责界定不清：**在许多合作中，双方缺乏具有法律约束力的契约来明确界定在招生选拔、培养方案制定、教学实施、学徒管理、安全保障、成本分担等方面的具体权责。往往依靠口头协议或框架协议，一旦出现问题易互相推诿。企业作为“协同主体”的法定地位与权利保障不足，导致其参与深度有限<sup>[1]</sup>。

**企业动力不足，投入回报失衡：**企业作为经济组织，其参与职业教育的根本动力在于获得符合需求的人力资源、降低招聘与培训成本，乃至获得技术支持。然而，现实中，学徒培养周期长、存在流失风险、投入的设施与师资成本显性化，而收益（合格学徒留用）具有滞后性和不确定性。这种投入与回报的失衡，尤其是对中小企业而言，严重削弱了其持续参与的积极性<sup>[2]</sup>。

**教学过程与生产流程脱节，组织管理难度大：**“工学交替”是理想模式，但学校的固定教学日历与企业的弹性生产节奏常发生冲突。企业生产旺季时无法提供足够的教学指导资源，淡季时又可能缺乏足够的实训岗位。这种时空矛盾使得“交替”往往沦为学期制下的集中实习，失去了现代学徒制“边做边学、学做一体”的精髓<sup>[3]</sup>。

**评价标准单一，反馈改进闭环缺失：**对学徒的学习成果评价多由学校主导，偏重理论考试与校内技能考核，未能充分融入企业对员工职业素养、岗位适应力、生产效率等关键绩效的评价。行业组织等第三方评价缺位，导致培养质量的社会公信力不足，评价结果也难以有效反馈至课程与教学的持续改进中<sup>[4]</sup>。

## 二、校企协同育人机制的创新路径构建

为破解上述困境，需从机制层面进行系统重构，构建一个涵盖“治理—动力—过程—评价”四维一体的创新路径。

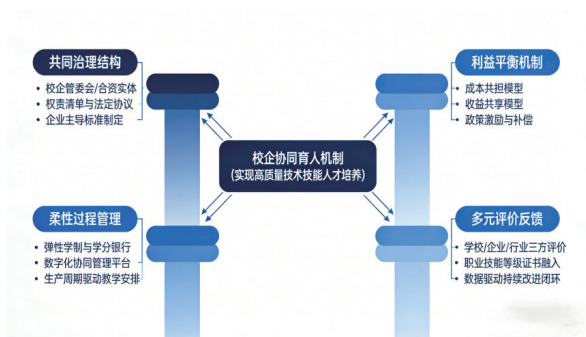


图1 现代学徒制“四维一体”校企协同育人机制理论框架

构建权责明晰的“共同治理”组织框架：推动校企双方共同成立具有实质决策权的“现代学徒制管理委员会”或合资运营的“产教融合学院”。依据《职业教育法》及相关政策，签订详尽的合作协议，以章程或制度形式固化双方在规划、投入、管理、评价各环节的权利、责任与义务<sup>[5]</sup>。特别是明确企业在人才培养标准

制定、核心课程开发、企业导师选派与考核中的主导权，使其从“参与者”转变为“责任共担者”。

**设计“成本共担与收益共享”的利益平衡模型：**建立多元化的成本补偿与激励体系。

**成本共担：**明确学校承担理论教学、基础实训及管理成本；企业承担岗位实训耗材、学徒津贴、保险及企业导师薪酬等成本。政府可通过生均拨款专项划转、企业教育费附加返还、购买企业培训服务等方式，直接补偿企业部分成本<sup>[6]</sup>。

**收益共享：**确保企业享有优先录用优秀学徒的权利。同时，拓展企业收益维度，包括：学校为企业提供员工培训、技术咨询与攻关服务；校企联合申报科研项目，共享知识产权；政府对深度参与企业给予税收减免、信贷优惠、品牌认证等政策激励，将其“社会效益”转化为“经济效益”<sup>[7]</sup>。

**实施柔性化与数字化的“工学交替”过程管理模式：**打破僵化的学期制，推行“学年学分制”或“弹性学制”，允许根据企业生产周期和项目节点，灵活安排教学与实训时段。利用信息技术搭建校企协同管理平台，实现学徒岗位任务派发、学习日志记录、远程指导、过程性考核等在线管理，缓解时空矛盾<sup>[8]</sup>。开发基于VR/AR的虚拟仿真实训资源，用于高危或高成本岗位的预备训练，减少对生产线的直接干扰。

**推进行业主导的“多元参与”质量评价与反馈机制：**建立由学校、企业、行业组织、甚至学徒本人共同参与的多元评价体系。核心是引入行业组织或第三方评价机构，开发基于国家标准、融入企业典型工作任务的能力认证标准，对学徒进行职业技能等级认定<sup>[9]</sup>。将企业导师对学徒的岗位绩效评价、学徒满意度调查等作为重要指标。所有评价数据应汇聚分析，形成诊断报告，定期反馈至管理委员会，用于持续优化培养方案、课程内容和教学方式，形成“评价—反馈—改进”的质量闭环<sup>[10]</sup>。



图2 基于多元评价的现代学徒制质量持续改进闭环

## 三、结论与展望

现代学徒制中校企协同育人机制的构建，是一项复杂的制度创新工程。它超越了简单的资源交换，旨在建立一种基于共同目标、规则清晰、利益平衡的战略合作伙伴关系。本文提出的从治理结构、利益平衡、过程管理和评价反馈四个维度的创新路径，强调了制度化、契约化、弹性化与多元化的原则，旨在为企业合作提供一套可操作的机制设计框架。

未来的深化研究与实践，需要重点关注两个方面：一是地方

性立法与政策配套的细化，为校企权责界定和利益补偿提供更具强制力和操作性的法律依据；二是数字化赋能的深度应用，利用大数据和人工智能技术，更精准地匹配学徒个性化成长路径与企

业动态岗位需求，实现协同育人机制的智能化升级。唯有通过持续的制度创新与实践探索，才能筑牢现代学徒制的根基，真正释放产教融合在高质量技术技能人才培养中的巨大潜能。

## 参考文献

- [1] 张磊. 产教融合视域下体育职业教育协同育人机制创新研究 [J]. 辽宁师专学报 (自然科学版), 2025, 27(04): 61-65.
- [2] 曾阳. 企业参与职业教育校企合作的动力机制分析及借鉴——以德国“双元制”为例 [J]. 职业教育 (中旬刊), 2020, 19(21): 7-11.
- [3] 唐柏. 我国职业教育现代学徒制构建中的关键问题 [J]. 科教文汇 (下旬刊), 2020, (25): 121-122. DOI: 10.16871/j.cnki.kjwha.2020.09.055.
- [4] 马一之. 第三方参与现代学徒制人才培养质量控制的探索 [J]. 河北职业教育, 2025, 9(01): 81-84. DOI: 10.20228/j.cnki.hbzyjy.2025.01.021.
- [5] 郝晓云, 张国祥. 国家治理体系视角下《校企合作促进办法》的解读与实施 [J]. 职教通讯, 2018, (18): 5-9.
- [6] 杨广俊. 产教融合型企业激励政策优化及推进路径 [J]. 中国职业技术教育, 2022, (12): 91-96.
- [7] 谢京. 新时期职业教育发展研究——基于《国家职业教育改革实施方案》的视角 [J]. 华章, 2024, (12): 27-29.
- [8] 毛辉. 数字技术赋能高职院校产教融合的价值意蕴、现实困境与创新路径 [J]. 教育理论与实践, 2025, 45(33): 15-19.
- [9] 余永胜, 李俊, 蒋红梅. 第三方参与职业教育人才培养的就业质量评价方案探究 [J]. 智库时代, 2018, (41): 203+219.
- [10] 杜娟, 杨翠友. 基于“PDCA”循环的现代学徒制课程质量保证体系的构建 [J]. 职教论坛, 2019, (05): 66-71.