校企合作研究资料汇编第2期

**目 录**

1. 高等职业院校校企合作体制机制优化研究
2. 深度校企合作模式下高职院校思政教育探究
3. 基于校企合作的高职院校兼职教师队伍建设探析
4. 基于校企合作的高等职业教育办学机制改革探讨
5. 校企合作开发高职学前教育专业理论课程的实践探索
6. 校企合作模式下的大学生就业创业实践创新
7. 校企合作视角下高职院校学生顶岗实习策略研究
8. 高职教育校企合作资源平台建设初探
9. 高职院校基于校企合作的职业培训机制探析
10. 校企合作模式下高职电子商务专业实训模块化教学研究

**1、高等职业院校校企合作体制机制优化研究**

**摘要：**针对目前高等职业院校在校企合作领域出现的企业认知度低、参与性差、管理缺乏，校企合作发展受到制约的情况，从体制机制建设的角度出发，对多方办学机制、政策保障待遇、办学载体的现状进行了简要分析，并着重阐述了高等职业院校在校企合作领域应进一步落实建设方向和服务定位，充分建构校企合作产研集合模型，践行更加有效的就业融合机制；提出了体制机制的优化升级措施，旨在为教育管理部门提供有价值的建议，以供参考。

**关键词：**高等职业院校，校企合作，现状，策略

伴随着经济的增长和社会的进步，我国高等职业教育机构在不断增多。在实际管理机制建构过程中，提升高职院校内部校企合作水平也是顺应时代发展的必然要求。因此，相关部门需要结合实际情况，积极拓宽校企合作的组织框架以及管理体系，确保管理维度和管控要求之间的契合度。

**一、高等职业院校校企合作体制机制建设发展现状**

（一）高职院校校企多方办学机制缺失

近几年，在高职院校体制机制建设过程中，校企结构发生转变，只有积极落实有效的管理机制，才能提高整体管控水平。但是，由于学校规模以及整体管理机制不健全，导致系统化运行维度和控制模型出现了严重的缺失；在高职院校校企合作机制中，相关部门没有对管理维度和管控诉求进行系统化控制，就导致相关保障项目和运行维度之间产生了严重的制约作用；企业的参与认知以及建设模型都在技能管理方面出现了滞后，这就导致整体建设结构和应用模型存在缺失。

另外，在模式建立过程中，由于没有相应的管理模型和机制进行配合，就导致整体运行维度出现了严重的偏差。学校在校企合作中，没有建立系统化的人才培养方案，也使得体制机制建设项目的整体效果并不好。在实际管理结构中，不仅需要企业导师的实践指导，也需要学校导师进行理论知识的讲解，而双方没有建立协同性的管理模型，就使得管理框架和企业认同感并不符合需求。

（二）高职院校校企运行机制政策保障升级

要想从根本上保证高职院校校企运行管理机制的有效优化，就要从政府层面提高保证机制的有效性，但是，在主体办学管理框架体系内，运行机制和责任分配模型并不符合实际需求，也就不能进一步建构合作的职责体系。无论是管理制度还是人财物处理机制，都存在严重的控制失衡问题，相应职责得不到有效的落实，相关管理维度和管控要求也失去了最基本的约束条件。另外，在高职院校体制机制建立过程中，相关管理维度和控制模型之间会出现多方资源共享的形式，这就需要相关部门结合不同需求，针对管理维度进行系统化控制。针对运行机制中政策保障的缺失建立系统化的管控维度，减少由于机制混乱带来的管理困扰。

除此之外，在高职院校建立体制机制的过程中，相关管理人员也开始建构鼓励性行业模型，企业参与办学结构的同时，能有效提升整体产业和教育之间的融合程度，保证办学机制以及行业领域的最优化。学校借助办学法规以及制度模型，积极落实政府指导机制，对行业指导项目的管理机制进行系统化分析，确保职业教育的有序发展。在办学体制以及改革机制建立过程中，也要有效落实改革和创新维度，确保产教融合以及校企合作等，提高现代化职教水平，从整体管理层级结构和管控要求角度出发，对相关系统模型进行系统化分析。

（三）高职院校校企多方办学创新载体建设升级

在新形势下，办学机制和管理机制也要顺应时代发展趋势，积极落实有效的管理措施，确保管控模型和管理维度的有效性。因此，要从办学体制创新发展角度出发，对相关创新载体进行集中建设，在升级运营管理模型的基础上，保证管理框架的综合优化。例如，辽宁省在建设大学科技园、大学生创业园区以及产教园区等方面开始投入了大量资金，实现了整体体制机制建设项目的发展目标，顺利实现了政府引导、多方合作的管理模型，在保证校企合作的基础上，实现了滚动式发展。另外，将人才管理机制和地方产业优势融合在一起，能在有效升级管理模型的基础上，进一步提升整体管理效果，确保管控模型和管理体系的有效性，对于地方经济的推动具有非常重要的意义。

**二、高等职业院校校企合作体制机制建设的基本原则**

（一）坚持统筹规划原则

在高等职业院校体制机制建设项目推进过程中，要积极践行有效的管理基准和控制模型，管理维度要以提高质量和促进就业为基本要求，以保证服务发展结构贴合实际需求。在实际管理维度机制中，要充分发挥政府的引导、规范和督导作用[1]，积极落实先进的管理措施，利用技术优势，强化对于关键环节的改革。另外，要积极拓展管理维度，在保证政府加强职业院校体制机制顶层设计的基础上，进一步完善管理制度。积极建构更加优化的管控措施，能在扩大省级政府统筹效果的基础上，实现区域经济社会发展需要，推动高等职业院校体制机制建设的多样化发展进程。

高等职业院校的专业设置是教育者对专业及就业市场理解程度的体现，课程体系设置及人才培养方案的制定要求校方针对就业市场，面向企业进行深入的调研。由于系部教师受授课量大等因素制约，视野存在一定局限性，因此，高等职业院校应安排专门的部门来进行细致深入的调研，明确企业需求，科学合理地制定教学科目，从而促进高等职业院校的教学改革。

（二）坚持市场导向原则

在市场管理和高职院校体制机制建设协同管理的过程中，要积极落实市场资源配置中的决定性作用，扩大职业院校办学自主权，建构系统化管理需求和运行维度的优化，推动学校的整体管理机制和管控措施，确保相应管理模型的最优化。并且，要积极面向社会需求办学，加强高等职业院校体制机制建设，提升其适应市场经济发展的能力。在充分吸收更多社会力量、吸引更多社会资源的基础上，实现政府办学、企业办学和社会办学的共同发展道路。积极满足市场需求，努力发挥行业、企业、学校和社会各方面的积极作用。

要想从根本上提高高职院校体制机制建设整体水平，就要积极落实相应管理机制，建构更加系统化的运行措施，确保管理模型和管理维度的最优化。只有秉持市场原则，才能在提高整体管理维度和处理效果的基础上，提高整体运行效果，确保建设机制运行的完整度，也为信息管理机制的建立和优化奠定坚实基础。

（三）坚持产教融合原则

在实际管理结构建立过程中，要将产业发展和体制建立结构融合在一起，真正落实产教融合发展。要在高等职业院校体制机制建设机制建立过程中，积极创设更加有效的运行体制，大力推动职业教育、经济社会发展两者融合，只有从根本上实现课程内容和职业标准、教学过程和生产过程、专业设置和产业需求的无缝对接，才能实现高等职业院校体制机制建设的发展理念，才能建构职业教育与技术、社会公共服务相适应的体制模型，促进经济提质增效升级。

（四）坚持教育协调原则

在高等职业院校体制机制建设进程中，要积极落实校企合作模式，并且深化处理相应的管理维度，确保管控方式以及处理机制贴合实际需求。保证教育机制和市场运行体系有效契合，将人才的社会性培养作为根本的人才培养标准。坚持各层次教育协调发展，在实际工作中统筹职业教育和普通教育。例如，辽宁建筑职业学院在办学过程中建立了学分的积累和转换制度，建构有效的人才成长型管理体制，进一步优化了职业教育体系结构和空间布局[2]，真正践行学历教育与非学历培训沟通衔接。

**三、高等职业院校校企合作体制机制建设的优化措施**

（一）落实体制机制建设和服务定位

高等职业院校在实际发展进程中，要积极践行相应的管理机制和教育控制措施，积极落实有效的管理维度，将地方经济发展作为基本的管理要求，并且积极拓展校企合作的管理机制，落实教育结构和教学机制的管控要求。

为了进一步提高自身体制机制建设的有效性，就要积极适应社会经济发展以及产业结构优化升级的相关要求[3]，确保管理维度和管控模型稳定进步。在实际管理机制建立过程中，也要对发展动力和管理维度进行系统化分析。另外，高等职业院校要想实现自身的良性发展，就要结合学校的特点和优势，建构更加完整的服务模型，在实践服务提升质量的同时，明确相关服务模型以及方向，建构经济和教育统一的整体，也是升级服务职能和教育模型的重要措施。高等职业院校的人才培养目标中，要面向地方经济和基层，积极培养高级技师，发挥其实际价值和服务定位，在调整专业设置及结构的同时，确保人才培养模型的最优化，利用区域经济发展和产业结构优化升级的机制，保证高等职业院校能发挥其自身优势。

（二）建构校企合作推进产研集合

在校企合作机制建立过程中，要积极建构更加有效的管理维度，确保校企合作模式以及产学研融合模型。在积极落实应用型人才培养机制的过程中，技术人员要将服务宗旨作为研究核心。在实际管理机制建构过程中，就业是体制机制建设的基本导向，产学研结合的机制是整体机制建立的路径，不仅能实现资源的共享和整合，也能深化体制机制改革的整体维度。

1.建立校企合作模型

校企合作模型主要是指高等职业院校体制机制建设合作结构要积极服务于区域经济发展，建构更加有效的管理机制和运行需求，确保管理维度和产业结构调整机制之间的契合度。在优化生产、管理目标和服务体系的同时，进一步优化应用型人才培养方式，保证高等职业教育模型建立过程中，不仅仅要有职业技能的传递，也要积极落实应用型人才管理目标，将教学内容、市场需求、社会需求等参数进行集中整合，建构更好的人才管理模型，确保学生实践技能能得到有效优化。正是基于此，在校企合作模型建立过程中，要积极建构融入式管理维度办学理念，为人才培养模式的升级奠定坚实基础。另外，要在高等职业院校体制机制建设的过程中，结合良性互动模型的实际需求，积极创设高职院校发展管理层级结构，从而积极运行控制项目。除此之外，在高等职业院校体制机制建设时，校企合作要将学习目的以及学习资源进行系统化收集，确保合作学习过程的有效落实。

2.大力发展现代职业教育

以培养新型职业人才作为整体教育机制建立过程中的重点，并且结合学校的实际情况和学生的综合素质，积极建构更加有效的管理维度，提升管理模型的实效性，为相关运行维度建立过程提供有效的管理建议和借鉴。高职院校体制机制建设要将健全培养培训制度作为教学重点，为学生进入社会提供基本保障，创新发展高等职业院校体制机制建设中的校企结合模式。以辽宁建筑职业院校为主体，构建现代职业建筑教育网络交流互动群，从而实现信息的有效共享和分析，确保整体管理维度的有效优化。

3.大力推广产学研教育模型的建立

依托建筑类兄弟院校组建教育集团，培养多层次建筑技术类人才，参与技术推广体系的建设。鼓励企业、行业协会等机构的优化建立，并且积极建构更加细化的管理维度，确保管理模型和管理层级结构的有效融合，促进产学研结合效果的最优化。根据国家发展战略部署，按照现代产业技术进步的要求，重点培养掌握新技术、具备高素质的技术技能人才。适应战略性新兴产业的同时，优先发展相关新兴专业，提高中国制造和中国装备的市场竞争力[4]，加快完善人才支撑体系。要培养具有较高文化素质和技术技能素质的新型服务人才。例如，在高等职业院校体制机制建设过程中，要深入落实职业教育服务社区，推动职业院校面向基层，积极开发有效的培养项目。

（三）“教学—生产—学习—就业”融合机制

在高等职业院校体制机制建设的过程中，要积极践行更加有效的管理维度，确保管理层级结构和运行维度之间的契合度，有效拓展人才管理机制。在高职院校管理中，要在提高实践教学的综合价值、培养就业能力的同时，践行实践教学管理体系，将工学结合融合在一起，并且按照相关工作要求确立项目发展目标，确保管理人才培养机制的最优化。要利用经济建设模式和新型教育体系提高整体职业教育的需求，也为服务项目的综合优化奠定坚实基础。建立高等学校分类体系的基础上，进一步积极探索高等职业学校设置、评价、指导、评估以及拨款制度。[5]推进高等职业教育人才培养目标、专业群设置、课程体系优化等方面的衔接。积极探索对口合作的优化运行，并且深入践行更加具有实效性的衔接方式，切实维护管控要求，扩大职业多次选择的衔接机制和衔接路径。[6]

总而言之，要想提高高等职业院校体制机制建设项目的实际运行效果，就要结合实际需求建构更加有效的管控措施，积极拓宽项目运行维度，践行有效的管理机制，建构系统化管理模型和要求。只有提升校企合作和产学研融合机制，才能在一定程度上保证高职院校管理效果的最优化，并且保证整体管控效果的最优化，建设不同的管理机制和教学应用机制，升级整体高等职业院校体制机制建设等级，确保控制维度和管理效果的最优化，也为高等职业院校体制机制建设项目的可持续发展奠定坚实基础。

**参考文献：**

[1]吴笛.发展现代职业教育促进甘肃省经济转型发展研究[J].经济研究导刊，2015（26）：54-55.

[2]教育部，国家发展改革委，农业部，等.教育部等六部门关于印发《现代职业教育体系建设规划（2014-2020年）》的通知：教发〔2014〕6号[A].

[3]胡乃武，周帅，衣丰.中国经济增长潜力分析[J].经济纵横，2010（10）：14-16.

[4]张倩倩.关怀品质：高职院校大学生全面发展之要[J].乌鲁木齐职业大学学报（汉文版），2015（4）：11-13.

[5]潘纯.试论我国普通高校与高职院校注册会计师培养的错位[J].职教通讯，2016（17）：12-15.

[6]肖萍，彭康华，李震阳，等.中高等职业教育一体化课程衔接研究：以电子信息专业为例[J].新疆职业教育研究，2014（4）：26-29.

**作者：**辽宁建筑职业学院 冯珊珊

**来源：**《辽宁高职学报》2017年第6期

**2、深度校企合作模式下高职院校思政教育探究**

**摘要：**目前，校企合作模式下的高职思想政治教育发生了新的变化，从一定意义上来说，校企合作模式下高职院校思想政治教育存在着严重“分离倾向”。为此，要提高学生思想政治教育的有效性，丰富学生的思想政治教育，提升凝炼学生思想政治素养，增强思想政治理论课的互动性，以解决高职院校学生思想政治教育存在的问题。

**关键词：**高职院校，校企合作，学生，思想政治教育

校企合作是教学和企业实践相结合，通过学校和企业资源共享，学校和企业共同推进，实现校企深度融合，协同育人，共同发展，培养高素质、高技能、应用型人才，实现双赢目标。在校企合作视域下，学校和企业的理想目标、育人环境等不同，对高职院校的人才培养提出了新的要求，所以要改变传统思想政治教育方式方法和教学理念，探究出新的思想政治教育途径，以适应校企合作模式下的德育教育，培养学生正确的职业观、价值观。

**一、校企合作模式下大学生思想政治教育的重要性**

在校企合作模式下，高职院校学生的思想政治教育不容忽视。企业和社会需要高技能、高素质、复合型人才。一个道德高尚、职业素养高的员工是与他所受的教育和所处的环境分不开的。校企合作模式下，理论知识、专业基础知识和岗位需求相结合，为学生思想教育提供了较好的平台，端正了学生思想政治修养，使学生形成了正确的价值观、择业观和道德观。因此深度校企合作模式下对学生进行思想政治教育尤为重要。

1.在校企合作模式下确立正确的教育理念

校企合作是高职院校的办学特色，也是高职院校坚持以就业为导向，提高人才培养质量的必然要求。[1]高职院校本着为社会培养高素质、高技能应用型人才，能更好地服务于社会，促进社会经济发展，在校企合作模式下本着学生为出发点，学生在顶岗实习、专业实践期间，对他们的思想政治教育不容忽视。要把思政课堂深入到企业，不断充实学生们在顶岗时期新环境下的思想内容和壮大思想武器，增强自我“免疫力”，让学生们在实践过程中把握住人生的重要战场；要灵活运用马克思主义的观点具体问题具体分析，让学生具有良好的职业素养以及较强社会责任感和社会意识：为做好职业人打下坚实基础，能尽快地适应社会、融入社会，实现个人和社会服务相统一。

2.在校企合作模式下实现“三全”育人

高职院校思想政治教育的主要途径是建立“三全”育人格局体系，基本要求是要培养出思想政治坚定、素质高尚、专业技能扎实的复合型人才。[2]在校企合作模式下，学生思想政治教育应是全方位、全覆盖、全过程的教育，也就是把思想政治教育渗入到学生在（企、行、协）顶岗实习、专业见习的每一个环节。学校作为思想政治教育的主阵地，学生在接受教师传授专业知识的同时，也要把思想政治教育作为首要问题。同时也要充分发挥企业的地方第二课堂的作用。思政教师和专业教师应到第一线进行全程跟踪、全面指导教育，掌握在岗学生的思想方向和思想问题，能更好地解决在岗学生的思想困惑，让学生树立正确的择业观和职业道德观，同时也能熏陶和提高企业员工的职业道德素养。

**二、校企合作模式下学生思想政治教育发生了新变化**

校企合作是学校和企业共同合作的一种培养方式，实现两种教育环境，利用两种教育资源，使学生在学习中提高实践能力，在实践中提高各项综合业务能力。从某种意义上来讲，校企合作正在使学生的思想政治教育发生着新的变化。

1.教育主体和教育客体的变化

基于常规的教学教育模式，学校思想政治教育主体是思想政治教育专任教师和从事思想政治教育工作者，而在校企合作模式下思想政治教育主体转向为专业实习教师和企业管理人员作为教育者。相反，思想政治教育客体学生转向为生产劳动者，学生具有两种任务和两种身份，交替进行学习、教育与工作、管理。其实学生早已习惯在学校的学习方式和管理，学生一时很难适应这一身份的变化，可能在某种程度上产生一系列问题，甚至出现厌工、怠工、思想混乱等现象，这时要求思想政治教育者给予引导教育，填满在专业实践过程中思政教育的空缺。

2.在岗学生接受教育环境的变化

学生进入企业后，要接受企业的各项规章管理制度，在此期间，在岗学生（顶岗实习）面临着错综复杂的人际关系、社会环境和社会事态，要处理各种各样的事情和关系。这些多样化的社会经济思潮、思想观念等都会对学生的思想观念、行为、心理情感等带来积极或消极作用。学生由原来简单接受教育（教师）的环境转向了范围较大（企业管理者、企业员工、专业技术指导老师、社会人员以及家长等）的实践环境，这无疑增加了学校对学生思想政治教育的难度。

3.在岗学生思想政治教育管理的变化

在传统校企合作模式下，顶岗实习期间的学生思想政治教育往往处于“真空期”。实习期间学校的思想政治教育弱化（顶岗实习偏重于锻炼学生的专业技能[3]）。学校和企业分属于不同的领域机构——学校是专门的教育机构，教书育人为目标；企业是以盈利为目的，促生产增加订单量——企业没有太多的时间对顶岗实习的学生进行思想政治教育，不需要对在岗学生进行专门培训；而学校想对在岗学生进行思想政治教育也很难，不能像学生在校时那样更加集中地进行教育和管理。

4.校企合作下普遍存在着思政课安排问题

在校企合作模式下，各院系的人才培养方案设置不合理，他们没有结合专业实习或顶岗实习的学生做关于思政课程的合理安排。比如，在大二的第二学期，一部分学生参加顶岗实习了，这就造成这些学生的思政课课程出现空档现象，将会导致他们的职业素养和道德精神的欠缺，可能在工作过程中学生产生不良的心理和思想压力，致使影响学生的学习和职业发展。我们的思想政治教育趋向形式化，得不到实效。

**三、校企合作模式下思想政治教育的对策**

校企合作是一个创新实践发展的新模式，也是高职院校学生思想政治教育创新的出发点和突破口。结合校企合作教育模式的特点和优势，高职院校要探索出思想政治教育新模式、新道路，适应新时期校企合作模式下高职院校思想政治教育的新要求。

1.加强社会实践，提高学生思想政治教育的有效性

中共中央国务院《关于进一步加强和改进学生思想政治教育的意见》（以下简称《意见》）指出：要积极探索和建立社会实践与专业学习相结合、与服务社会相结合、与勤工助学相结合、与择业就业相结合、与创新创业相结合的管理体制。认真组织学生参加军政训练、社会调查、生产劳动、志愿服务、公益活动[4]等实践活动。社会实践是学生思想政治教育的重要一环。在校企合作模式下，思想政治教育应以学生的职业发展需求、企业的前景规划需求和社会的现实需求为前提，来设计在企业环境下的思想政治教育新模式。[5]在校企合作中的专业见习、认识实习以及工学结合、顶岗实习都要着眼于企业行业需求和学生专业发展的专业实践、就业实践等，使学生亲身体验职业和专业技能。在实践（工作）中，高职院校思想政治教育工作者应积极主动地促进实践育人的功效实现，增强学生的思想政治教育实效性。

2.利用企业资源，丰富学生的思想政治教育

高职院校在校企合作育人期间，要充分利用企业的高层次的技术人才和管理者，让他们进校园、进课堂，用企业的文化精神、价值理念，以及职业道德准则等来丰富学生的思想政治教育的课堂。学生在顶岗实习（或专业见习）期间，他们的校外（企业）指导老师和校内（专业）指导老师一样都有参与评价学生全面的综合素质的资格，共同肩负着顶岗实习（或专业见习）学生的思政教育功能，促进校企合作育人的积极性、主动性和实效性，确保学生思想政治教育工作的有效性。

3.高职院校做好思想政治教育理论课的主渠道，提升凝炼学生思想政治素养

《意见》同时指出：高等学校思想政治理论课是学生思想政治教育的主渠道，要坚持和巩固马克思主义在意识形态领域的指导地位，要把思想政治教育融入到学生的各专业环节中。所以教师在课堂讲授中，要理论联系实际，根据当前形势的发展以及社会企业发展的需要丰富理论知识和拓展业务能力，使学生具有坚定的政治方向和道德修养，让学生的专业技能和思想道德同步。

4.思想政治教育理论课带入到企业，增强思想政治理论课的互动性

高职院校的主要任务是坚持育人为本，德育为先，培养生产、建设、服务、管理第一线的高端技能型专门人才。[6]为此，在校企合作过程中，应让思想政治教育课堂走进企业，不能让顶岗实习期成为学生思想政治教育的“空窗期”。思想政治教育的教师应赴企业对学生开展思想理论和形势政治教育，同时对学生进行德育调研和教育指导，解决学生思想和工作中遇到的问题。合理利用在岗学生的空余时间，填充思想政治理论课教和学以及学生的其他党团活动。

总之，在深度校企合作过程中，高职院校学生思想政治教育有着新的变化，本着校企合作为基点，通过资源共享、协同育人机制，既丰富和提高了高职院校学生思想政治的实践内容，又增强了思想政治教育的渗透强度，同时也成为了大家普遍认同的卓有成效的重要途径。

**参考文献：**

[1]刘东风.机遇与挑战：校企合作对高职院校大学生思想政治教育工作的影响[J].学理论，2013（5）：392-394.

[2]王喜英.校企合作模式下的高职院校思想政治教育研究[J].黑龙江生态工程职业学院学报，2016（3）：102-103.

[3]康博涵.高职学生顶岗实习期思想政治教育校企合作模式新探[J].中国科教创新导刊，2013（11）：232-232.

[4]中共中央、国务院.关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见：中发[2004]16[EB/OL].[2017-03-20].http：//www.moeeducn/publicfiles/business/htmliles/moe/moe\_1408/f200703/20566.html.

[5]王朝辉.校企合作背景下的高职院校思想政治教育研究[J].辽宁高职学报，2014（4）：104-105.

[6]教育部.教育部关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见：教职成〔2011〕12号[A].

**作者：**广东轻工职业技术学院 王喜英

**来源：**《辽宁高职学报》2017年第6期

**3、基于校企合作的高职院校兼职教师队伍建设探析**

**摘要：**校外兼职教师队伍在我国高职院校教育教学工作中发挥着重要的作用。就目前高职院校兼职教师队伍中存在的普遍问题进行分析，进而基于校企合作平台，探索解决这些问题的途径，从建立完善兼职教师资源库、教学合作形式多样化、创新人才培养模式及培育兼职教师群体文化等方面提出可行性的建议和措施。

**关键词：**高职院校，兼职教师，师资队伍建设，校企合作

目前，在我国高职院校教学改革和人才培养创新工作中，校外兼职教师队伍发挥着不可替代的作用。兼职教师利用自身的前沿技术和实践经验，与专职教师形成互补，同时，也是学校和企业合作的纽带和桥梁。“校企合作、工学结合”充分体现了高职教育人才培养模式的特色，专职和兼职相结合的师资团队，是高职教育实现培养高素质高技能应用型人才目标的有力保障。[1]因此，从高职院校兼职教师队伍存在的问题入手进行分析，试依托校企合作平台，对建设高职院校兼职教师队伍进行研究和探索。

**一、高职院校兼职教师队伍存在的问题**

(一)整体规划不完善及聘任管理制度不规范

根据高职院校自身发展需要和兼职教师队伍建设的相关文件要求，高职院校要聘请相关行业或专业的兼职教师，所承担专业课或实践课教学任务达到30%以上。[2]因此，部分高职院校为达到相关文件的要求，即解决当前问题，没有综合各专业的人才培养、专业发展、课程设置等方面进行合理规划，也存在相关聘任标准和程序不完善的问题，有些兼职教师是由学院领导或系主任，通过个人的社会关系联系聘请的。高职院校片面追求兼职教师数量和缺乏聘任管理制度，导致兼职教师的素质水平参差不齐，对兼职教师的整体规划不完善。

(二)兼职教师队伍不稳定及教学能力不足

部分高职院校在聘请兼职教师时，一般是根据课程的任课教师缺少情况，聘请相关行业或专业的人员来担任教学任务。聘请的兼职教师在所属单位有繁重的本职工作，只能利用业余时间来完成教学任务，当本职工作与教学任务相冲突时，让步的往往是教学任务，因此，调课停课情况频繁，正常的教学时间安排难以保证。[1]以致兼职教师队伍的稳定性不足，专业课或实践课的授课延续性不能保证。

在选聘过程中，高职院校一般侧重考核兼职教师的学历、学位、专业技术职务等硬性指标，对教育教学能力、课堂管理能力等软性指标的考核比较少。兼职教师在教学时间安排和任课聘期存在不稳定因素，高职院校未能对兼职教师开展教育教学能力提升的培训，因此，兼职教师普遍缺乏教育教学方法和教育理论知识，在给学生传授专业技能和工作经验时，没有达到理想的教学效果。

(三)兼职教师队伍缺少归属感和成就感

因自身的工作时间限制，兼职教师较少参与到高职院校的人才培养和专业建设工作中，导致很多兼职教师不明确自己担任的专业课或实践课在专业人才培养方案中的地位、作用和课程衔接等，所以在专业课程方面缺少归属感。[4]分兼职教师之所以来担任教学任务，经济方面和友情方面有很重要的因素，而他们本身有各自的所属单位，因此，在高职院校中缺少组织归属感。另外，有的兼职教师与专任教师的沟通机会比较少，他们自身虽把握的专业前沿理论知识和技能经验，但没有与专任教师交流分享；有的兼职教师只是按时完成授课任务，没有参与到专业教学教研活动，不能有效提高专业教学能力，也没有感受到团队精神，导致兼职教师在教学工作中缺少个人成就感。

**二、基于校企合作平台兼职教师队伍建设的措施**

(一)建立教师资源库，完善队伍整体规划

在校企合作的基础上，高职院校和企业本着合作共赢的原则，共建教师资源库，实现资源共享。一方面，企业通过校企合作，既提高了社会知名度和美誉度，又促进了社会经济效益的增长；另一方面，高校通过校企合作，为企业提供适应企业发展需求的毕业生，同时，也可以对企业员工进行继续教育和专业培训，降低企业的用工成本。[5]在良好的合作氛围和利益驱动下，企业自然会愿意指派专业人才或技术骨干参与高职院校教育教学工作。高职院校在建立健全优质的兼职教师资源库基础上，进而再对兼职教师队伍进行整体规划建设，综合考虑兼职教师的职称、年龄、学历和专业特长等因素，结合实际情况开展提升教育教学能力的专业培训，培养组建一支高素质高技能专业化兼职教师队伍。

(二)多样化合作形式，提升兼职教师教育教学能力

高职院校与企业在互利共赢平等合作的基础上，采用多样化的合作形式，相互开放、联系、依赖和促进，共同规划、共同培养以及共同服务。

在共同规划方面，兼职教师作为企业的管理人员和技术骨干，利用自身的实践经验优势，结合行业企业实际需求制定专业人才培养目标和课程标准，确定基础课程、核心课程及实践课程的比例和授课计划。[6]在共同培养方面，根据兼职教师教学能力的差异，学校可以采用专兼职教师分段主讲、主辅双讲和兼职教师独立主讲等多种形式的授课方式，目的是为了兼职教师更好的发挥自身优势，将实践经验以适当的方式传授给学生。有的校企合作采用订单式的培养模式，兼职教师的教学行为，有目的地为企业培养高素质技术技能人才，为企业的人力资源进行储备。在共同服务方面，兼职教师与专任教师以校企合作为契机，精诚合作，共同研发课题，实现服务社会的目的。

(三)以行业企业发展需求，创新人才培养模式

在校企合作的基础上，一方面，学校根据行业企业发展和岗位设置，培养适应行业企业生产和发展的优秀人才，为行业企业的可持续发展提供智力保障和人力资源储备；另一方面，企业在学校人才培养的过程中，为学校提供人力和物力支持，发挥企业在行业技术和实践经验上的优势，校企共同制定专业人才培养方案，确定专业的培养目标和标准，加强人才培养方案的针对性和实效性，这样可以使高职院校培养出来的各类人才更好地适应社会经济和行业企业的发展，这正是高等职业教育办学的目的和社会价值所在。

(四)培育兼职教师群体文化，发挥兼职教师主观能动性

高职院校要重视培育兼职教师队伍群体文化，提升组织归属感，激发主观能动性。(1)高职院校通过制定兼职教师管理制度，形成良好的制度环境和合理的竞争机制，提高课酬待遇，开展多种形式的专业能力培训，从而提升兼职教师专业教学能力和组织归属感；(2)高职院校要注重与兼职教师之间的沟通交流，建立多渠道的沟通机制，促进兼职教师与专任教师相互融合，形成良好的情感环境和教学环境，激励兼职教师教学积极性；(3)兼职教师作为高职院校师资队伍中的特殊成员，他们更关心的是社会需要和自我需要，以及个人与集体的相互融合。

总之，建设一支专业优质的兼职教师队伍，在高职院校的内涵建设、人才培养以及社会服务等各方面，都能起到举足轻重的作用。基于校企合作平台，高职院校和企业共同建立规划结构合理的兼职教师资源库，企业参与高校的人才培养工作，高校为企业发展提供优秀人才。而多样化的合作形式，提升了兼职教师教育教学能力，激励了兼职教师教学积极性。进而形成校企共同培育良好的兼职教师群体文化，形成相互认同的教学规范、专业理念和价值观，实现兼职教师的个人价值和社会价值。

**参考文献：**

[1]巢新冬，刘桂林.高职院校兼职教师队伍的现状与对策[J].新疆职业教育研究，2013(3)：25-28.

[2]王振洪，邵建东.构建利益共同体推进校企深度合作[J].中国高等教育，2011(Z1)：61-63.

[3]刘敏敏.基于考核与激励机制的高职院校兼职教师队伍建设[J].人力资源管理，2012(3)：112-113.

[4]曹钰.基于校企合作背景下高职院校专业教学团队建设[J].淮海工学院学报，2012(3)：43-45.

[5]孟英伟.高职院校工学结合的人才培养模式[J].杨凌职业技术学院学报，2010(2)：47-49.

[6]王春社.我国高等职业教育工学结合人才培养模式的研究[D].西安：西安建筑科技大学，2009.

**作者：** 宁波城市职业技术学院研究实习员 王钻

**来源：** 《职教通讯》2017年第14期

**4、基于校企合作的高等职业教育办学机制改革探讨**

**摘要：**

高等职业教育校企合作办学是培养新型实用人才的重要方式。当前，高等职业教育校企合作办学存在企业对校企合作动力不足、校企合作深度不够、校企合作机制不健全等问题。高等职业教育校企合作办学改革的措施主要包括：以政府为主导统筹校企合作机制改革，完善校企合作制度，实现校企合作利益相关者共赢，形成校企合作教育教学质量保障和评价体系，同时可以根据社会经济发展的情况，基于大数据技术深化校企合作的内容。

**关键词：**

高等职业教育，校企合作，办学机制，利益相关者，教育教学质量保障体系

基金项目：本文系2015年江苏省现代教育技术重点研究课题“职业教育校企合作办学制度改革路径选择”（课题编号：2015-R-42639）的研究成果。

2010年举办的全国高等职业教育改革与发展工作会议对高等职业教育人才培养提出了新的要求，强调高等职业学校与企业要采取合作办学、合作育人的模式，最终达到合作就业及发展，从而推进高等职业教育体制和机制的创新。作为教育的一个独特类型，跨界性是高等职业教育的主要特点，即高等职业教育既要达到教育的目的，又要有着良好的经济效果。建成规范的高等职业学校和企业合作办学模式是深化教育改革、推进教育机制体制创新的重中之重。

**一、高等职业教育校企合作办学存在的问题**

1.企业对校企合作动力不足

高等职业学校所培养人才的就业主要依赖于企业，因此，高等职业学校需要主动联系相关企业寻求各种合作。企业有着天然逐利的特性，使得在校企合作中，企业仍然以盈利为目标。如果企业无法获得直接的利益和实惠，必然会导致企业与高等职业学校的合作出现校方积极主动而企业消极应付的“一头热”现象。目前，对于企业来说，我国仍有着充足、廉价的劳动力，特别是对于一些技术性、专业性并不强的企业岗位，廉价劳动力来源更丰富。在目前的校企合作机制下，高等职业学校的学生在企业实习的过程中，不仅很难给企业创造价值，可能还会导致企业有着额外的支出，甚至实习学生的存在也会对企业的正常生产、管理和安全带来隐患，致使很多企业对校企合作并不热衷。

2.校企合作深度不够

目前，校企合作主要集中在建立实习基地、学工交替和成立订单班这三种模式上。这三种模式都是属于相对松散的类型，企业与高等职业学校能建立全面产学研合作关系的较少。对于绝大多数高等职业学校来说，校企合作也仅仅限于个别专业的合作，并没有覆盖高等职业学校的所有专业。高等职业学校和企业实质上是一种供需双方的关系，从高等职业学校的角度来说，很多高等职业学校都是由高等专科学校、成人高校转制而来，不仅很多专业和企业的需求对接有难度，而且很多专业采用了传统的教学方法，绝大多数时间主要是教授理论知识，学生缺少到企业实习和实践的机会。高等职业学校和企业合作办学的平衡点在于能够实现校企共赢。只有高等职业学校和企业在合作过程中能够互惠互利，才能调动双方合作办学的积极性和主动性，才能突破一些形式上的合作，从而进行实质性的合作。在校企合作过程中，高等职业学校应该有针对性地调整和增加专业设置及改进教学模式，以适应高等职业教育的目标定位，达到专业与市场岗位的完美对接。高等职业学校能够培养出适合企业需求的专业人才，并将人才的技能和知识输入到企业的生产和管理中，促进企业效益的提升。企业也可对学校的设备、场地进行投资，从而提升高等职业学校的教学质量。高等职业学校还可将企业定制的教学内容安排进课程中，由企业提供操作、实践基地，而培养的学生最终还可能成为企业的职工，为企业服务。

3.校企合作机制不健全

校企合作作为一种人才培养模式，其运行机制也存在不健全的问题。我国高等职业教育的发展时间较短，有关校企合作的很多方面都处于探索过程中。高等职业学校和企业分别属于不同的行业，其存在价值、发展目标和组织形式都存在巨大的差别，因此对于校企合作的认识和理解等也都存在差异。尽管目前校企合作有着政府的积极推动，但仍然存在着许多制度性的障碍。企业和高等职业学校对政府都有着严重的依赖思想，双方都习惯了由政府主导，在校企合作中遇到具体的问题和障碍时，更希望政府出面解决。同时，高等职业学校受到事业单位管理体制的约束，而企业多为经营性的法人，高等职业学校和企业之间很难实现人员流动。高等职业学校的人才可以流人企业，而想要引入适合于教学的企业优秀人才，却有着人事管理制度的重重限制。另外，校企合作除了人力资源领域的合作之外，更多的是共建基础设施、教学及生产装备等方面的合作，然而，高等职业学校和企业资产管理体制存在差异，资源共享有着资产管理体制方面的阻碍。如国家对国有企业的投资管理有着非常严格的规定，而很难对学校进行投资，从而限制了校企之间的深度合作。对于一些中小私营企业，他们在追求利润最大化的前提下，很难顾及与高等职业学校合作，也没有合适的岗位安排实习和实践的学生。

**二、高等职业教育校企合作办学机制改革路径**

1.由政府主导校企合作办学机制改革

政府是高等职业教育校企合作的发起者，应该由政府主导成立权威的高等职业教育管理机构，对校企合作起到组织、指导和协调作用。高等职业教育校企合作机制的改革需要政府的顶层设计，健全宏观调控，综合考量各方利益，制定一套完善的改革方案。在政府宏观政策的引导下，协调高等职业学校与区域社会经济的统筹发展，由政府组织在高等职业学校和企业地位平等的基础上，构建多样化合作的办学格局。由政府主导的高等职业教育校企合作改革的最终目的，就是建立高等职业学校与企业利益平衡的长效机制，不仅企业能够在合作中获益，而且能够促进高等职业教育办学质量的提高，进而促进整个社会经济的发展。

2.进一步完善校企合作制度

目前我国在以政府为主导的高等职业教育校企合作机制运行过程中，高等职业学校、企业和政府之间只是相互关联，缺少积极的良性互动。高等职业学校和企业的校企合作是教育产业和实体经济两种产业在合作，是一个由政府、学校、企业、家庭等多个社会单位参与的综合体，需要各个方面的紧密配合与共同协作，需要政府发挥宏观调控作用，最终形成政府主导的校企一体化格局。

首先，政府应在中立状态下，以实现校企合作各方都能够共赢为目标，制定出有利于校企合作开展、有利于校企合作各方发展的各项政策、法规，形成校企合作的良性运行机制，使校企合作持续、健康地发展。如可由国家机关制定相关职业教育法规，使得校企合作的政策具体、明确，保证校企合作中所需的经费、设备及人力资源供给。

其次，高等职业学校可以尝试建立企业化的管理议事制度，与企业管理层级形成良好的对接。企业可以对学校的管理和发展提供相应的意见和建议，形成多方合作、共同参与的办学机制。高等职业学校可深化人事管理制度，把与企业建立联系的责任具体落实到教师身上，以绩效等方式引导教师与企业合作培养学生或者开发技术，将技术成果转化为实实在在的经济效益，实现校企双赢。在可预期利益的驱动下，企业会主动参与到高等职业学校的教育教学中来，根据生产中的某些实际提出专业设置和课程内容的建议，促使高等职业学校的专业、课程能够对企业的发展和盈利起到促进作用，最终形成良好的互动机制，促进高等职业学校和企业长久地开展合作。

3.建立校企合作利益相关者共赢机制

高等职业教育在多年的发展历程中，经费来源始终是一个未能解决的关键问题。尽管我国很重视教育工作，但是作为一个发展中国家，资金短缺问题一直未能完全解决。特别是对于高等职业教育，本来受重视程度就逊色于其他高等院校，在近十几年来校企合作办学的快速发展过程中，资金来源、利用方式等都困扰着高等职业学校和企业。高等职业教育的校企合作是多个利益相关者共同发挥作用、共同获取利益的过程，校企合作如果不能将不同利益相关者群体的利益联合起来形成共赢，就有可能处于虚置状态。只有参与校企合作的个体和群体的利益得到保障，才能使得大家目标趋同，更加积极地参与到校企合作过程中，确保校企合作利益的实现。

高等职业学校可针对教师的校企合作考核办法，明确取得校企合作成果个人或者集体都能够获得资金补助、晋升的机会、优先评优的奖励措施，将校企合作任务与工资报酬对应起来。同样，作为合作方的企业也要出台一系列企业职工参与校企合作的薪酬增加制度和考核奖励办法。高等职业学校要加强校企合作成果宣传，如可邀请通过校企合作机制就业后在合作企业取得良好成绩的毕业生回学校交流、讲座，通过一些网站、新媒体和家长信等方式宣传校企合作对学生技能提高和职业发展的益处，并将学生在学校学习和企业实践的安全保障措施宣传给家长和学生，使他们认识到校企合作对于个人发展的重要性，解除他们的后顾之忧。

4.形成校企合作教育教学质量保障和评价体系

高等职业学校和企业参与校企合作的出发点和落脚点，都是希望能够培养出合格的学生以提供给企业。而培养出合格学生的关键在于，高等职业学校必须具有高质量的教育教学。因此，高等职业学校必须形成符合校企合作机制的教育教学质量保障体系。高等职业学校制定校内教学质量目标，应结合经济发展形势、用人单位的需求、用人单位的岗位要求和毕业生就业后的信息反馈以及学校自身发展等多方面的因素。同时，要建立动态管理制度、教学质量评估和监督机制，保证学生在校内学习到的理论知识能够满足企业的要求。关于延伸至校外的教学质量监管，要对学生在校外实训基地、企业生产实践中的表现情况进行综合监管，这样方能与校内的教育教学质量保障体系相辅相承。

高等职业学校教学质量的提高应当顺应社会经济发展的现实需求，而基于校企合作办学所培养的人才更能满足企业的需求，也会满足学生对教育的需求。高等职业学校应以提高学生的就业率及就业岗位质量为目标，因此，在设置专业和制定课程内容时，要综合考虑企业、行业和学校对学生发展的要求，要以学生就业目标岗位对专业技能的要求为根据，将高等职业学校的课程标准与教学质量评估标准精细化和专业化，最终使高等职业学校培养的人才与企业对人才的需求直接对接，进而提高学生的就业率、就业质量和企业满意度等。

5.基于大数据深化校企合作

随着国内经济的发展及经济全球化趋势越来越显著，国家也越来越强调大数据在各个领域的应用。大数据可以给我们提供许多有效的信息，人们根据这些大数据，可以了解市场对于人才的需求状况，由此高等职业学校也可以有针对性地制定相应的人才培养模式，有效地培养企业所需要的人才。从高等职业教育与企业的资源配置来说，应用大数据可充分发挥高等职业学校与企业资源和数据共享的合作优势，构建开放式服务平台，充分发挥校企合作的统筹作用。基于大数据开展校企合作的具体操作可采用订单式培养模式，即高等职业学校和企业根据各自的需求汇总数据库并分析后，定制相应的用人合同。高等职业学校和用人企业签订用人合同之后，高等职业学校要根据企业的具体要求制定人才培养计划；同时，企业要根据自己的发展需求，制定相应的生产计划。订单式校企合作培养模式将企业和学生直接联系起来，学生在学校学习期间也有了明确的目标，他们通过学习，掌握相应的知识技能，毕业后直接进入企业工作。还有一种顶岗实习培养模式，即企业在组织生产过程中遇到用人高峰，却又无法在劳动力市场上招聘到合适的工人，企业可将需求信息汇总至大数据库，相应校企合作的高等职业学校可以根据企业的需求和校内学生的学习、实践情况，将具有能力的学生介绍给企业，参加顶岗实习和工作。学生在参加顶岗实习之前，企业可以配备专门的技术人员对学生进行岗前培训，当然企业也会支付给上岗学生一定的报酬。这种人才培养模式不仅可以解决企业用工难的难题，而且使得学生在校期间就能够熟悉企业的生产流程，学生通过在岗位上实践工作，也提升了自己的专业技能，给日后的就业铺平了道路。

校企合作是培养高素质技能型人才、实现高等职业教育又好又快发展的根本途径。互惠共赢、共同发展是校企合作的利益结合点，政府主导是校企合作的关键，高等职业学校应该发挥主动性，结合社会的发展情况创新理念，以高等职业教育校企合作制度化为基础，探索新型的人才培养模式，使高等职业教育为社会主义经济建设提供高质量的人才资源。

（江苏海事职业技术学院 张军 南京邮电大学人文与社会科学学院 刘敏）

**作者：**江苏海事职业技术学院 张军 南京邮电大学人文与社会科学学院 刘敏

**来源：**《教育理论与实践》2017年第18期

**5、校企合作开发高职学前教育专业理论课程的实践探索**

**摘要：**高职学前教育专业的理论课程适用“以能力为导向”的校企合作课程开发模式。以该模式开发理论课程，对学生发展、幼儿园及其教师发展、高职院校及其专任理论课教师发展都很有意义。该课程开发模式包括课程分析、课程设计、课程实施、课程评价及课程推广等几个阶段。要进一步完善校企合作的理论课程开发工作，应处理好校企合作双方利益的平衡点，建立持续推进校企合作课程开发的长效机制，完善课程开发成效评价体系。

**关键词：**校企合作，课程开发，高职，理论课程，能力导向

高职学前教育专业校企合作开发课程，是指在对幼儿园相关岗位需求、就业环境、发展前景等进行充分调研的基础上，利用高职院校与合作幼儿园在教育资源、教育环境等方面的不同优势，通过理论与实践相结合的方式共同开发各类课程，以培养出高素质的学前教育工作者的实践过程。校企合作开发课程是扭转以高校为办学主体的思维模式，打破学科系统化的固有观念，实现职业教育改革的新突破，是职业教育改革的必由之路[1]。为此，笔者拟对高职学前教育专业理论课程的校企合作课程开发做些探讨。

高职学前教育专业的课程主要分为理论课、技能课和实践课三类。教育部2012年颁布的《幼儿园教师专业标准（试行）》尤其强调要“把学前教育理论与保教实践相结合，突出保教实践能力”。不仅技能课和实践课有提升学生实践核心能力的义务，理论课程同样有此义务。理论课程可以通过与幼儿园合作，实行“校”“园”共同育人的模式，把理论与实践有机结合起来，从而实现提升学生实践核心能力的目的。笔者拟以理论课“幼儿教育法规”为例，具体探析高职院校与幼儿园合作开发课程的相关问题。

**一、校企合作开发学前教育专业理论课程的意义**

理论课程实施校企合作开发的意义至少体现在以下几个方面。

（一）对学生发展的意义

主要体现在：其一，学生可以获得更加扎实的法律法规知识。因为校企合作课程开发为学生提供了全真的学习环境，案例来自幼儿园，学生会感到真实、可信，知道在校内学习的法律法规知识在幼儿园不仅有用，还很重要，学生带着问题到幼儿园学习，学习的目的性更强，主动性、积极性更高，学习后掌握得更牢。其二，通过到幼儿园上实践课，可以与幼儿园教师一起探讨并试图解决一些法律问题，这对培养学生的实践能力与团队合作能力十分有益。其三，通过到幼儿园实践，学生能及时发现自身与就业岗位之间的差距，认清自己的努力目标和方向，专业思想会更加牢固，热爱幼儿等职业情感得以激发；通过对幼儿园真实案例的接触，责任心与法律意识等职业精神会有所增强。

（二）对幼儿园及其教师发展的意义

主要体现在：其一，高职院校的专任理论课教师可以对学生在幼儿同实际工作中碰到的法律问题进行专业分析与点评，帮助他们解决实际的法律问题与困惑。其二，高职院校的专任理论课教师可以为幼儿园开设专题讲座，或者担任法律顾问，或者合作开展法律法规方面的实践型课题研究等，通过这些活动的开展，幼儿园教师的法律素质可以得到较快提高。其三，高职院校为幼儿园培养出有较高法律素质的教师，对提高幼儿同依法治园水平和管理水平有很大帮助；幼儿园管理水平提高了，其社会形象与知名度也会随之提高。可见，幼儿园既是校企合作课程开发的实施者，又能在开发过程中直接受益。

（三）对高职院校及其专任理论课教师发展的意义

主要体现在：其一，幼儿园能为高职院校提供真实的人才培养场所，真实的案例，真实的处理法律问题的过程、经验与方法。这些场所、过程、经验与方法是高职院校自身无法提供的，也是任何模拟形式无法替代的，这对高职院校培养出幼儿园真正需要的、高质量的应用型人才非常有利。高职院校人才培养质量提高了，其社会形象与知名度也会随之提高。其二，校企合作为高职院校专任理论课教师提供了与幼儿园实质性接触的机会，可让他们直观地了解幼儿园需要解决的实际法律问题。理论课教师一方面可以积累活生生的教学素材与案例，另一方面还可以及时调整教学内容，使教学的针对性更强，更切合学生未来就业的实际需求。这样，理论课教师的教学就会受到学生的欢迎，教学质量也会随之提高。其三，高职院校专任理论课教师拥有较为丰富的理论知识，这一优势在与幼儿园合作开发课程的具体实践中可以得到充分展示。在展示的过程中，理论课教师自身比较欠缺但又非常重要的实践能力也会得到提升。其四，高职院校专任理论课教师可以在校企合作的实践中找到切合高职教育特点，又是幼儿同实际需要的、有实用价值的幼儿教育法律法规方面的研究课题。

总之，不管是对学生、幼儿园及其教师，还是对高职院校及其专任理论课教师，校企合作开发理论课程都能够实现共同投入、共同开发、共同管理、共同受益、共同发展的“多赢”局面。

**二、校企合作开发理论课程的基本过程**

校企合作开发理论课程，须遵循一定的课程开发模式。高职层次、师范性质学前教育专业的理论课程适用“以能力为导向”的课程开发模式。该模式是指以达到某种职业能力要求为教学目标，以行业和用人单位的能力需求为导向选择课程内容，通过高职院校与行业企业的合作实施达到教学目标的一种课程开发模式。

课程开发可分为静态和动态两个层面，静态层面是指课程目标、课程内容、教学方法的选择与确定；动态层面是指课程内容的组织实施、评价和监控。这两个层面相互影响、互为依存，共同构成课程开发过程[2]。

下面阐述“以能力为导向”校企合作开发“幼儿教育法规”理论课程的基本过程。

（一）课程分析阶段

高职学前教育专业的人才培养目标是：培养具有良好的职业道德、健康的心理素质，掌握系统的专业知识和专业技能，注重师德核心素质和实践核心能力提升的高素质的学前教育工作者。与该人才培养目标的要求相适应，“幼儿教育法规”课程的建设目标是：掌握幼儿教育法规的基础知识，具备基本的法律素质，具备运用幼儿教育法规知识解决幼儿园实际法律问题的能力。为了实现这一课程建设目标，应全面分析该门课程：一是通过对《幼儿园教师专业标准（试行）》等政策文件的分析，了解学前教育专业合格毕业生应具备的幼儿教育法律法规方面的知识、素质与能力；二是通过召开专业指导委员会会议、园长座谈会、往届毕业生座谈会，开展问卷调查、园长个别访谈等方式，全面了解往届毕业生已经具备和比较欠缺的幼儿教育法律法规方面的知识、素质与能力，并深入分析具备或者欠缺这些知识、素质与能力的原因，为校企合作课程开发做好准备，为教学模式、教学内容以及课程资源的选择和教学方式方法的应用提供依据或参考。

（二）课程设计阶段

首先，校企共同开发适用于学前教育专业理论课程的课程开发模式。“幼儿教育法规”课程宜选择“以能力为导向”的课程开发模式。

其次，校企共同制定课程标准。这一课程标准必须以《幼儿园教师专业标准（试行）》中对幼儿园教师法律素质的要求为依据。

再次，确定与校企合作课程开发要求相适应的教学模式、教学内容、教学方法、考核评价方式等。具体而言，在教学模式上，改变以向学生传授系统幼儿教育法规知识为导向的教学模式，构建“以能力为导向”的教学模式；在教学内容的选择上，打破原有知识逻辑结构，重构以学生解决实际法律问题为体系的教学内容，即缩减理论性较强的教学内容，多选择学生比较欠缺但实用性、实践性较强的教学内容；在教学方法的选择上，采用课堂讲授法、案例教学法、模拟课堂、分组讨论法、正反方辩论法、审判观摩法、模拟法庭、参观考察和法律咨询等多样化的教学方法，其中，优先选择案例教学法、模拟法庭等实践性较强的教学方法：在考核评价上，注重考核学生的实践能力是否得到提升，注重对学生的过程性评价，注重在校外实训场所考核学生，注重由校外实训指导教师作为实践成绩的考核主体。

（三）课程实施阶段

1．筛选合作幼儿园

高职院校要从学前教育专业已有的校外实训基地中筛选出符合“幼儿教育法规”课程开发需求的合作幼儿园。筛选合作幼儿园时，应考虑的最主要因素有两个方面：一是该园的校外实训指导教师是否具备较高的法律素质；二是实训指导教师对学生是否具备较强的实训指导能力。应该注意的是，选择合作幼儿园时不要仅仅盯住省、市级示范幼儿园或公办幼儿园，还要兼顾选择不同层次、不同类型的幼儿园，这样才能与学生将来就业幼儿园的层次、类型相吻合，学生在校所学才能顺利迁移到未来的工作中。

2．签订合作合同

高职院校应与合作幼儿园签订校企合作课程开发合同。合同主要包括以下内容：一是合作双方各自的权利与义务；二是校内专任理论课教师与校外实训指导教师各自应具备的条件；三是合作的具体内容，如指导实训、开设讲座、课题研究等；四是合作双方应共同遵守的规章制度；五是双方合作的具体运作规则；六是合作双方应给对方提供的各方面条件保障，包括经费、场所等；七是合作应取得的预期成效；八是如果没有达成预期成效相关责任方应承担的责任等。此外，校企双方合作的方式可以是紧密型的，也可以是松散型的，松散型的合作不一定要签订合同。

3．组建开发团队

校企合作开发“幼儿教育法规”课程中所说的团队包括管理团队与教师团队两部分，二者以教师团队为重。管理团队指在专业内建立的课程建设指导委员会。该委员会的人员构成中，高职院校方面由系主任、专业带头人、专业主任以及专门聘请的课程专家构成，校外方面主要由合作幼儿园的园长、分管教学的副园长构成。管理团队应定期召开座谈会，商讨合作事项，参与人才培养方案的修订，进行政策把关、信息沟通、开设专题讲座等。教师团队应由高职院校的专任理论课教师与幼儿园的实训指导教师构成。校内外教师团队应合作开展学生需求调研，共同制定课程目标、课程标准，共同开发教材或课程资源，分别对学生进行理论与实践指导，共同制定课程考核标准并共同考核学生，相互为对方提供技术服务，共同监控校企合作的质量与成效，合作开展课题研究等。也就是说，校企合作双方教师都应参与到课程开发的全过程中，其中，高职院校专任理论课教师应起主要作用，承担主要责任。

4．选择与组织课程资源

在校企合作课程开发过程中，一是要充分开发和运用文本资源。要选择或编写符合校企合作课程开发要求的配套教材或实训指导书。对“幼儿教育法规”课程而言，可以不用分别开发和编写适用于校内理论教学的理论教材与适用于校外实践教学的实践教材，在理论教材中直接包括实训模块的相关内容即可。此外，还可以根据本校和学生的实际需要，选择和配置教学参考资料、校外实训指导教师培训资料或自学用书、学生学习参考资料以及学生课外阅读类文本性资源。二是要积极利用和开发网络资源。网络是一个具有巨大发展潜力的课程资源库。通过网络课程的开发，可使课堂学习与网络学习相结合，面对面学习与模拟情境学习相结合，师生合作学习与学生自主学习相结合，实现从平面走向立体，从整齐划一学习走向个性化学习的目标。三是要关注校企合作课程开发过程中动态生成的课程资源。

5．具体实施校企合作课程开发

校内专任理论课教师讲授完某专题的法理法条后，一般会安排学生到校外实训基地由校内外教师合作开展校外实践教学活动。“以能力为导向”校企合作开发理论课程遵循以下基本流程：一是校内专任理论课教师在带领学生到幼儿园之前先跟学生讲清实践的目的、任务、注意事项以及到幼儿园实践后要完成的作业；二是校内专任理论课教师带领学生到幼儿园，让学生带着任务与作业接受校外教师的实训指导，这些任务与作业包括参观考察、撰写案例、案例研讨、听取专题讲座、法律咨询和撰写实践报告等。到每个幼儿园的学生数量不宜过多，才能保证每个学生都有参与讨论或发言的机会。三是实训结束后，学生完成实训任务与作业。四是由幼儿同实训指导教师、校内专任理论课教师以及学生自身共同考核实训成绩。

（四）课程评价阶段

这里所说的课程评价主要指对课程实施成效的评价。课程结束后，高职院校要及时进行课程开发成效的反思性评价。一是从学生知识的获得、能力的提升、学习态度的转变、职业精神的提升等维度设计问卷，通过发放无记名问卷的方式，让参与实践的学生真实地评价校企合作课程开发的成效。二是分别召开校内专任理论课教师与幼儿园实训指导教师座谈会，总结合作得失，听取他们对更好地开展校企合作课程开发工作的意见和建议。三是对合作幼儿园的园长开展个别访谈，有针对性地了解一些情况。问卷调查、座谈会、个别访谈结束后，高职院校与合作幼儿园都要撰写实践报告，及时总结实践得失，作为下一轮合作方案修订的重要参考。

（五）课程推广阶段

实施几轮校企合作课程开发后，应及时总结课程开发经验，并发挥其辐射、示范作用，适时地将课程开发经验推广到“学前教育学”、“学前心理学”等学前教育专业其他理论课程的校企合作课程开发工作中。

**三、进一步完善校企合作开发理论课程的思考**

两年多校企合作课程开发的实践充分证明，高职院校师范性质的学前教育专业与非师范性质的其他专业一样，同样适宜采用实践型的课程开发模式，即校企合作的课程开发模式，其中，理论基础课主要适用“以能力为导向”的课程开发模式。调查数据显示，实施校企合作课程开发后，学生对课程的满意度较高。例如，2017年1月，笔者对我院2016级144名刚学完“幼儿教育法规”课程的学前教育专业学生开展了问卷调查，学生对到幼儿园上实践课的满意度达91.58%，对整门课总体教学效果的满意度高达98.61%。

校企合作开发理论课程在取得一定成效的同时，还应进一步完善以下工作，以利于不断提升课程开发质量。

（一）处理好校企合作双方利益的平衡点

要想得到合作幼儿园对校企合作课程开发工作的理解与支持，高职院校应做好以下几点：一是要全面加强内涵建设，树品牌、创特色，提高自身的知名度、美誉度和社会认可度，让合作幼儿园觉得参与该工作是自身水平的体现，是一种荣誉而不是负担。常言说：“打铁还需自身硬”，如果高职院校自身水平不高，就缺乏吸引力，双方关系就维持不长久。二是要找准合作双方利益的结合点，使合作双方能够在资源共享、文化交流、师资培训、课程开发、应用研究等方面形成优势互补，特别是应在课程开发层面找出可能存在的利益收益，使合作双方都能为对方提供相应的服务。例如，高职院校可以为合作幼儿园提供法律咨询、教师培训等服务，这样，合作幼儿园就会感到“有利可图”，感到自己是合作的直接受益者，才能使合作维持良性循环。如果合作幼儿园感到“无利可图”，便没有了参与合作的原动力，合作的吸引力和支持力就会逐次下降。三是合作时应充分考虑合作幼儿园的实际情况，尽可能设身处地地从合作幼儿同的角度考虑问题。例如，带领学生到幼儿园上实践课时，要服从幼儿园安排，尽量不要打乱幼儿园正常的教育教学秩序。

总之，高职院校若能处理好校企合作双方利益的平衡点，校企合作课程开发工作就能逐步成为合作幼儿园自觉自愿的行为，合作幼儿园就会积极主动地参与到该工作中，进而成为该工作的积极推进者，该工作就能由原来随意、自发、浅层次、松散的状态变为稳定、深层次、高效、持久的状态。

（二）建立持续推进校企合作开发课程的长效机制

校企合作课程开发工作是一个连续、动态的过程，也是一个反复修正和完善的过程。要使该工作不走过场，而是能得到持续推进，仅靠一时兴起或个人热情是不够的，必须依靠制度、机制加以保障。具体而言，应完善下列各项规章制度和机制：一是遴选、稳定、更迭校外实训指导教师的制度与机制。校企合作课程开发工作能否顺利推进，与是否拥有一支符合要求、稳定的校外实训指导教师队伍有很大关系。为此，应建立与完善相关机制，遴选出符合课程开发要求的校外实训指导教师队伍；教师队伍遴选出来后，要有相应的制度保证这支队伍的稳定性，避免因出现教师调动、领导更迭等异动情况影响工作的顺利开展；如果实训指导教师确实需要更迭，也应有一套完整的预案或制度，保证新旧教师的平稳过渡。二是经费保障制度与机制。校企合作课程开发工作要取得成效，需要有必要的经费保障。高职院校不能只是在做课题、做项目或评估时才有经费补贴给实训单位与实训指导教师，课题、项目或评估完成后经费就得不到保证，这不利于工作的持续推进。为此，应划拨校企合作课程开发的专项资金，保证工作的持续开展。三是校内外教师激励机制。校内外参与校企合作课程开发的教师付出的劳动比其他教师一般会多得多，要使他们长期参与和支持该工作，仅靠他们的个人觉悟与工作热情是不够的，应从物质层面和精神层面分别建立科学合理的激励机制，才能从内心激励他们全身心地、长期地投入该工作中。

（三）完善课程开发成效评价体系

应构建一套科学、可行、与学生实践能力培养相匹配、适合“以能力为导向”校企合作课程开发模式的评价体系，使之既能评价课程开发成效，又能对校企合作课程开发工作起规范和指导作用，促进该工作的健康、有序开展。在评价的主体上，既可以由高职院校自己评价，也可以由校外合作幼儿园甚至校外专业评价机构（第三方机构）参与评价；既可以由校内外教师评价，也可以由在校学生或往届毕业生甚至学生家长参与评价；既可以单个主体参与评价，也可以多个主体共同参与评价。笔者认为，在诸多评价主体中，应注重多个主体共同评价，还要引入专业评价机构参与评价，这样更能保证评价结果的客观、公正、真实、有效。在评价的维度上，就专业知识、专业技能、专业能力与专业道德四者而言，评价的重点不应是学生对幼儿教育法律法规知识、技能的掌握情况，而应是学生应用这些知识解决实际法律问题的实践核心能力是否得到提升以及师德核心素质是否养成。在评价的指标上，应尽量避免过于宽泛、笼统的定性评价，而是应尽可能制定出明确的量化指标，保证评价的可操作性与科学性。在评价的方式上，可以有发放问卷、召开座谈会及开展个别访谈等多种方式。在各个评价主体所占的分值上，校外实训指导教师评价的分值应占较大比重，因为衡量校企合作课程开发成效的重要指标之一是学生的实践核心能力是否得到了提升。

**参考文献：**

[1]张加乐．关于校企合作开发课程路径的探讨[J]．职教论坛，2012（26）：62-63.

[2]刘志峰.基于工作过程系统化的高职课程开发存在的问题及解决策略[J]．教育与职业，2012（15）：19-22.

**作者：**厦门城市职业学院教授 林雪卿

**来源：**《职业教育研究》2017年第7期

**6、校企合作模式下的大学生就业创业实践创新**

**摘要：**在市场经济条件下，大学生就业创业形势不容乐观，，而校企合作新模式能够为大学生就业创业搭建新平台。根据影响大学生就业创业的主要因素，包括教育体制僵化、错误的培养人才的理念和方法、学校与社会联系断层、大学教育门槛降低以及大学生数量暴增等内因，以及大学生个体能力不足、大学生就业观念落后和大学生创业受到资金的限制等外因，可通过校企合作改革人才培养理念和制度、加强综合素质能力建设、促进校企合作灵活性和多样化等途径，有效推动大学生就业创业实践创新。

**关键词：**校企合作，大学生，就业创业，策略

基金项目：2016年度中国青少年研究会研究课题“基于青年创业社交平台的共青团促进青年创业就业路径研究”(编号：2016B25)

**一、校企合作模式为大学生就业创业搭建新平台**

(一)大学生就业创业的现状

自1977年恢复高考之后，大学生数量稀少，质量较高，毕业后工作依靠国家分配，大学生完全不用担心就业问题；20世纪90年代中后期，国家取消大学生包分配制度，大学生毕业之后国家不分配工作，由自身自由选择职业；到现在，大学生在校期间学习专业知识，毕业之后就与学校脱离关系，就业创业方向全凭学生自身喜好，而学生由于相对较单纯，与外界接触较少，缺乏必要的择业经验，往往会在择业初级阶段遭遇“滑铁卢”。

有数据显示，自1999年第一次扩招以来，中国大学录取率逐年上升，由1999年的48%，到2013年85%。2001年大学毕业生人数为114万，2015年飙升至749万，这个数字很恐怖，在中国每一年都有几百万的大学生从高校毕业，如此庞大的人口基数也导致大学毕业生失业人数同步上升，上百万的失业大学生既给国家经济社会发展带来不利影响，也不利于大学毕业生自身发展。有的大学生在毕业之际走上自主创业的道路，但是这部分大学生数量较少，并且自主创业的难度比起择业就业丝毫不遑多让，甚至比择业就业难度还要大上许多，影响创业难度的因素有很多，内因加上外界的干扰导致一些选择自主的创业的大学生承受不住压力而放弃，或者直接在创业过程中失败。

(二)校企合作模式给大学生就业创业带来新机遇

随着经济水平提高，国家对教育的重视程度加深，教育水平也相应有了很大提高，大学教育作为教育体系中重要的组成部分，在人才培养方面有着不可替代的作用，但是由于各种因素，导致大学教育体系培养的人才不符合时代发展需要。近几年，大量毕业大学生面临找不到工作的艰难处境，选择职业和职业选择成为大学生和社会共同的难题。

校企合作，即学校与企业共同搭建平台，大学生在校企共建的平台上，发挥优势，运用个人能力等，进行就业创业实践的过程。一方面，学校就合作的企业性质有针对性地培养符合企业发展需要的人才，从而改善大学生就业难、择业难等问题；另一方面，企业在这种模式中加强与学校的合作，吸纳实用性人才。校企合作模式下的大学生就业创业平台对大学生就业创业具有重要意义，它不仅能加快国家人力资源开发，为社会发展注入活力，还能有效解决企业人才缺乏、招聘质量不高的问题。在校企合作模式下，大学生在校期间的学习过程就是学校为企业培养合格人才的过程，这在很大程度上保证大学生的就业能力和实践能力，专业素养符合企业要求。这是一种全新的模式，通过这种模式，大学生就业创业不再只靠自身，依靠合理的有针对性的课程教育，使得大学生在校期间就学会如何将理论知识转化为实践，校企合作模式使大学生获得全新的就业创业平台。

**二、当前大学生就业创业的主要影响因素**

(一)影响大学生就业创业的外因

1.教育体制僵化。从中国整个大环境下考虑，教育体制问题不容忽视。中国实行的应试教育体制，从小给学生培养的观念就是考试，在学校里，教师的教和学生的学全部只围绕一个核心，那就是考试。考试成为学校检验学生学习效果的唯一标准，分数成为师生追逐的唯一目标。长期的僵硬的教育体制和观念影响，学生的思想僵化、思维狭窄、思考能力差，缺乏实践精神和动手能力，学生的思维的广度和深度较差，自然也就无法满足日益发展的社会经济对人才的要求。

2.错误的培养人才的理念和方法。中国的大学教育存在一个明显的特点，即重理论而轻实践。如专科教育和本科教育，从本科开始，院校课程基本都是理论课程，并且随着层次的提高，理论化程度也相应提高；唯一对实践重视程度高于理论化程度的专科教育，地位上却处于高等教育的底层，所吸纳的生源质量远不及本科院校，由此反映出国家高等教育体系观念的不合理。有趣的是，恰恰是处于高等教育体系底层的专科院校培养出来的技术型人才，在就业难度上远低于本科院校培养的人才。近几年，紧张的大学毕业生就业难问题也给国家社会经济发展带来不小的阻碍，这让国家不得不思考本科理论化教学和专科实践型教学方法和理念的优势与劣势，在这样的现实状况下，国家也出台相应政策，鼓励技术型人才的培养，以改善大学生就业难题。与此同时也给重视理论化教学的本科院校提出新要求，强调实践经验和技术的重要性。

3.学校与社会联系断层。造成大学毕业生就业难的外因还和学校教育与社会联系上的断层休戚相关。近几年的大学毕业生就业难现象的严峻形势，也暴露出“高校教育课程的开设、教学内容等与社会联系上的断层”“培养的人才与社会需要严重不符”的问题。这种联系上的断层有两方面内容：一是大学校园整体节奏偏于轻松惬意：千年前孟子就说过“生于忧患，死于安乐”的告诫，但这一点在如今的大学校园里并无明显效果，大学生的忧患意识缺乏，整体生活节奏较为轻松惬意，大学生不对未来进行规划，学校也没有相应的教育课程，导致大学生一出校门便不知所措，流于失业待业；二是学校课程的设置与社会需求脱节，这一点是造成大学毕业生就业困难的关键。在大学教育体系中，每个学校的课程设置都会有学校本身的特色，尤其受到学校教师的影响；高校教师集教学与理论研究于一身，研究的课题和项目多种多样，学校课程的设置受教师的研究工作影响颇大，但是这些课题和项目内容很多都是纯理论化，内容也与社会脱节，与企业需求完全不符，如文学系的学生，在校期间所学习的关于文学的知识对就业创业的帮助极小，几乎没有，在此基础上培养的人才在就业创业方面缺乏必要的优势。

4.大学教育门槛降低以及大学生数量暴增。近年来，随着经济增长，整个社会的教育文化水平上升，加上国家对大学教育门槛的降低，大学教育扩招等政策的施行，越来越多的人可以进入大学接受高等教育，高等教育大众化成为不可逆转的趋势。因为国家对高等教育的重视以及政策支持，新世纪以来高校建设数量逐渐增多，招生数量同步增长，每一年都有大量大学生毕业，到2015年大学毕业生数量更是达到惊人的749万，庞大的大学毕业生人口基数给整个社会的就业环境带来极大压力，随时间的堆积，失业待业人数更加剧就业形势紧张。

(二)影响大学生就业创业的内因

大学毕业生就业创业难，外部因素是其重要原因，但是根本原因是内因。内因方面主要是从大学生个体本身查找原因，主要表现在以下三个方面：

1.大学生个体能力不足。毕业生自身能力不足是大学生就业创业难的根本原因，是否具备就业能力是一个人能否胜任工作的基础，若是连最基本的工作能力都缺乏，自然谈不上就业。目前，在大学教育培养体系下，由于各种因素影响，大学生就业能力极为不足，缺乏企业所需要的专业素养和能力。同样在现在的大学教育模式培养下，大学生创业能力也极为不足，即使国家在几年前就鼓励大学生自主创业，并出台有关措施给予支持，但是由于学校和学生自身不足，效果并不明显。大学生就业能力不足所造成的结构性失业成为大学生就业难的核心，提升大学生就业能力也已成为高校人才培养模式改革的重要命题。

2.大学生就业观念落后。大学生就业难在一定程度上和大学毕业生数量庞大有关，但更为重要的是，毕业生的就业观念不符合就业要求。虽然这几年大学毕业生数量极大，2015年便有749万大学毕业生，但是中国是一个拥有十几亿人口的泱泱大国，地大物博，如此之大的国土面积，加上迅速发展的社会经济，有能力容纳相当一部分大学毕业生，但是，就业不是单方面的事情，而是双方互相选择的过程。据有关数据显示，有60%的在校大学生普遍具有较高的薪资期望，有42%的在校大学生对首月收入预期在3000-5000元，这也表明不少大学生至今还未走出“精英教育”光环，走进大众化大学教育的现实。每个人都想要一个好的工作，这种想法并没有错，但是现实社会不可能让每个求职的人都得到这样一份令人满意的工作；从另一方面来说，好的工作对求职者本身的要求也高，多数大学毕业生都达不到这样高的要求，因此，形成一个“现象”：几乎所有的毕业生都在往好的工作岗位里面挤，然而成功者甚少，大量基层工作无人问津，缺乏人才现象严重；与此同时，数量庞大的毕业生群体却处于失业待业状态。

3.大学生创业受到资金的限制。在大学毕业生群体中，并不缺少充满斗志和远大志向的人，这些人不甘于随波逐流，渴望依靠自己的努力创造出属于自己的骄傲，因此，他们不畏艰难，在毕业之际选择自主创业而不是外出就业。俗话说，万事开头难。在市场经济繁荣昌盛的今天，企业之间的竞争异常激烈，自然环境中的“优胜劣汰，适者生存”在企业竞争中体现得淋漓尽致。在这些创业者中，因为承受不了压力放弃者有之，在市场竞争中失败者有之，对于抱有远大志向的毕业生来说，这些都不算什么，只有一个条件深深限制住他们的发展步伐，那就是资金问题。创业所需要的资金数目众所周知，对于大学毕业生来说，如何能凭借自身努力保证创业所需要的资金问题？这一点，极大地限制有志之士的创业之旅，也是造成大学生创业难的罪魁祸首之一。

**三、借助校企合作模式提升大学生就业创业能力的对策**

(一)通过校企合作改革人才培养理念和制度

学校对大学生的教育作用和影响毋庸置疑，要借助校企合作模式提升大学生就业创业能力，就必须先改革大学院校现有的人才培养理念和制度，舍弃重理论轻实践的思想，加大对实践经验的重视程度。首先，在校企合作模式中，学校应与企业建立深度合作关系，改革传统的“教学—就业”的二元人才培养制度，建立并完善“教学—实践—就业”的三元人才培养模式；将教育教学、实践经验以及就业统一起来。其次，学校加强教师资源建设，提高教师专业素养和人才培养能力。高校是人才培养的基地，国家教育体系和高等教育教学理念的不合理，是导致人才培养与社会需要不协调、学生的就业创业能力跟不上时代发展、毕业生不符合企业要求的重要原因，因此，改革高校现有的人才培养理念和制度，是实现大学生就业创业能力增长的必要途径。同时，也不应忽视教师对学生的影响作用，通过改革高校人才培养理念和制度，建设实际能力强、专业素质高的教师资源对学生有极大的促进作用，师资力量是教育教学极其重要的一部分，因此，加强师资队伍建设，有利于加快高校人才培养制度改革和理念革新，有利于加强学生的就业创业能力建设。

(二)通过校企合作加强大学生综合素质能力建设

高校通过与企业的深度合作，改革人才培养制度，根据实际需要加强对学生的专业素质能力建设，因而从根本上提高大学生就业创业能力。在上文的大学生就业创业难问题的原因分析中指出，大学生自身能力不足是造成就业创业难的根本原因。而校企合作模式对培养大学生个人能力方面具有积极作用，因此，高校应重视与企业的合作关系，积极推进校企合作深度和广度。通过校企合作模式，让大学生在校期间学习相关理论知识的同时，能通过学校，到合作的企业进行实习工作，一方面，有利于加强大学生所学理论知识与实践的联系，提高大学生对知识的理解程度，加深记忆，从而提高个人专业素养和能力；另一方面，在实习过程中，大学生可以通过请教企业工作人员等途径，积累工作经验，提高处理事情的应变能力，提升心理素质。事实证明，在大多数企业中，高层次的职业岗位对人才的要求，一般都会有工作经验限制，因为一个人有无实际工作经验对企业来说区别非常之大，有工作经验者往往在为人处世和应变能力上有显著的提高，因此，工作经验对大学生就业至关重要，通过校企合作模式，让大学生在学校学习期间就有机会参加企业实践，积累工作经验，对提高大学生综合素质极为有利。

(三)实现校企合作灵活性和多样化

促进校企合作灵活性和多样化，一是为了更好地培养企业所需要的合格人才；二是为了改善目前大学生就业创业难的问题，不管是学校还是企业都应该明确，僵化的模式对提高大学生就业创业能力毫无作用，甚至会阻碍大学生的能力发展，这样一来无法培养合格的人才，更加不能改善如今大学生就业创业难的处境，因此，高校和企业应该共同保持校企合作模式的灵活性和多样化。

具体而言，一方面，高校可以在教育教学中，将对人才的需求融入教学任务中，例如，企业要求合格的会计师，那么在学校会计专业教学中，将自身财务等方面的内容融入教学案例中，加强高校课程教学与实际企业需要联系起来。也可以让企业参与到高校的课程开设和教学过程中，保证教学内容与现实生活接轨，实现高校能力建设和企业需求同步发展。另一方面，高校可以与企业建立联系，让一部分大学生在保证不落下学业的前提下，利用空余时间，参与到企业的业务建设中，类似于兼职的性质，企业付出一定的报酬，吸引大学生在学习期间参与企业工作，在获得宝贵的实践经验的同时，有机会向企业中的同事、前辈请教学习，让大学生通过自己的努力，在实践中发现自身的不足并加以改正，这是提高大学生就业创业能力极为有效的途径，应大力提倡。

**参考文献：**

[1]罗易，陈明.基于校企合作模式的大学生创新创业实践思考与探索[J].科教导刊：下旬，2016(5)：178-179.

[2]王倩.大学生就业能力及其培养研究[D].武汉：武汉理工大学硕士学位论文，2015.

[3]沈佩华.重视校企合作提升大学生就业能力[J]. 生涯发展教育研究，2015(3)：42-48.

[4]李亮辉.应用型法科生专业就业能力提升的教学对策研究——以劳动法教学为视角[J].教育教学论坛，2015(6)：174-175.

[5]张旭东，王宏蕾.大学生创业就业战略体系的构建[J].继续教育研究，2011(11)：110-113.

作者简介：吴丽丽，中国青年政治学院社会工作学院讲师，法学博士，主要从事人口与社会发展研究。

**作者：** 中国青年政治学院社会工作学院 吴丽丽

**来源：** 《继续教育研究》2017年第06期

**7、校企合作视角下高职院校学生顶岗实习策略研究**

**摘要：**在国家教育方针的指导下，高职院校人才培养模式呈现不断改革的趋势，高职院校的顶岗实习模式将面临着新的压力和新的挑战。文章对高职学生顶岗实习存在的问题和现状进行了分析探讨，并结合实际工作情况对顶岗实习过程中存在的问题提出对策，以提高顶岗实习工作的实效性。

**关键词：**校企合作，顶岗实习，问题，对策

目前各高职院校都非常重视“校企合作，工学结合”的人才培养模式，顶岗实习各项工作取得了长足的进步和可喜的成绩，但在实施的过程中也存在很多问题，笔者结合自身在学生顶岗实习中的指导工作体会，谈谈顶岗实习工作存在的问题和解决对策。

**一、高职院校学生在顶岗实习中存在的问题分析**

顶岗实习是高职院校在国家的政策指导下，为谋求自身发展并大力提高育人质量的基础上实现与市场接轨，有针对性地为企业培养一线高端技能型人才的重要举措。近几年来各类高职院校在顶岗实习上，历经从无到有，从小到大，从乱到序，从独立到合作，从单一方式到多种模式，从简单互惠到深层研讨，可谓历程艰辛。作为顶岗实习的企业、学校、学生三方主体，他们对顶岗实习的认识、要求、任务均有所不同，因此如何将三方利益在国家的指导方针下进行糅合、调节是顶岗实习面临的最大问题。

（一）企业、学校、学生对顶岗实习的重要性的利益表达不同

1.顶岗实习可以给企业带来较大的利益。主要表现在四方面：第一，顶岗实习可以解决企业部分岗位人员短缺的压力，给企业带去直接经济效益；第二，企业把顶岗实习作为人才引进的柔性方式之一，企业通过在校大学生的顶岗实习，把一些具有各种潜力的学生引流到了企业内部；第三，可以充分地利用学校的各类资源为企业发展服务，如企业可以借助学校的场地、设备和师资为企业开展各种职业培训活动等等；第四，品牌效应，企业通过顶岗实习树立企业形象，起到广告宣传的作用。

2.学校通过顶岗实习，可以充分地借助社会力量和校外资源实现培养社会和企业所需要的各类高端技能型人才的目标。第一，学校通过校企合作这一平台为学生提供实习场所，使学生在实习中以社会实践来检验所学的理论知识；第二，学校通过顶岗实习为教师积累实践经验，使教师有了更丰富的理论结合实际的经验，为其进行教学科研等提供了便利条件；第三，学校通过校企合作还可获得更广阔的教育平台，并通过与企业及社会的资源共享，丰富社会服务内容，有利于扩大学校的社会影响。

3.学生是校企合作的最大受益者。学生参加顶岗实习，既是把知识转化为技能的过程，又是密切联系社会的过程；既强化了学生的理论素养，又丰富了学生的社会实践经验。学生通过顶岗实习，可以加强对未来职业规划的理解，同时自己能够有机会接受现代企业管理和企业文化的熏陶和洗礼，有助于他们了解就业形势和社会置业需求趋向，端正他们的就业心态，树立正确的就业观。

顶岗实习给企业、学校和学生三方带来不同程度的利益需求，如果均从自身方面利益出发，在顶岗实习操作过程中均想达到利益最大化，则会面临一定的冲突。在合作过程中，如何建立互利共赢的利益机制，使追求利益最大化的企业，把职业教育的育人功能融入企业价值链中，主动承担高技能人才的培养工作是我们所面临的一大难题。

（二）顶岗实习在合作模式上存在“三难”问题

1.选点难。高职院校在选择顶岗实习合作企业时存在很大的难度，主要有以下几个原因：首先企业和学校双方在顶岗实习的认识上较难统一。合作双方一定要“你情我愿”，只有在认识上取得了一致性，双方才有合作的空间。其次，企业与学校在需求、资源共享上，很难保持一致。顶岗实习只有双方需求一致，资源高度共享，才能达到双赢的目的，双方才有长期合作的可能。最后，实际可操作性较难把握，“距离产生不了美”。双方的物理距离是直接影响双方能否进行顶岗实习的先决条件，即使是有意向合作的单位，由于双方的距离太远而可能面临无法达成合作的局面。

2.选时难。顶岗实习中校企双方在时间上的规定是很明确的，这里的时间主要是指顶岗实习总时间和具体时间安排。大多数企业基于自身利益考虑会要求顶岗实习的时间长达6个月或更长时间，学校基于教学计划的有效开展，希望实习时间要相对缩短，而学生则希望更短。另外，学校、企业、学生在顶岗实习时间的具体安排上期望也不同，企业最希望将顶岗实习时间延长至年底，这样就可以大大缓解企业的生产压力，而学校面临假期，在值班老师的调配上存在很大的难度，同时学生工作也很难开展。

3.管理难。参加顶岗实习的学生具有双重身份，他们既是高职院校的在校大学生又是企业的准员工，这个时期的学生到底谁来管，怎么管，这个问题对企业和学校来说都存在很大的难度。企业管理人员有技术，但在管理学生方面缺乏经验，在对学生的管理沟通及处理学生心理问题等方面显得很吃力。学校实习指导老师虽有管理学生的经验，但面对分布于不同企业或分散在不同岗位的学生也显得心有余而力不足。另外如果以员工的标准去要求和对待学生，学生短时间内很难进入角色；如果还是以学生身份对待，就会引起其他员工的不满，容易产生对立情绪。

（三）顶岗实习在实际工作操作中产生的新问题分析

顶岗实习在实际工作操作中，由于企业和学生双方的理念、出发点等的不同，在对接时难免会发生碰撞，产生很多新的问题。有些问题经过有效的沟通协调可以很快解决，但有些问题处理起来很棘手，而且短时间内很难消化，因此需要引起足够的重视。

1.顶岗实习前后，学生在期望值上会产生较大的落差感。学生对自身和企业的期望过高，认为自己作为一名大学生，理应被安排在企业的技术核心部门，而企业是根据岗位需求进行实习人员岗位分配的，需要学生从生产一线做起，根据工作安排有时还需要加班以完成工作任务。而学生认为重复的工作和一些技术含量不高的工作不具备挑战性，感觉得不到企业的重视，他们很难去平衡理想与现实的差距，从而造成心理上的落差。

2.环境及管理对象的变化让企业和学生均感到极度不适应。企业管理对象基本上是一线的老员工，他们早就习惯了职场生活和规律，也适应了职场的压力，企业对他们的管理方式通常比较简单直接。但学生已经习惯了学校生活，短时间很难完成角色的转变。学生在实习过程中自作主张更改工序和操作内容，主要表现为几方面能力的缺失：一是沟通能力缺失。学生对于企业这一陌生的环境，短时间内很难融入进去，缺乏与企业员工之间的沟通交流。二是责任感缺失。学生自认为处于实习阶段，没有以员工的身份要求自己，缺乏对本职工作的责任心。三是对企业规章制度的遵守和认同感的缺失。学生存在感性大于理性的思想，短时间内很难去适应公司的节奏，由于沟通不善，从而造成了企业和学生间的误解，产生不认同的情绪。

3.学校在安排实习指导老师时会遇到师资力量紧缺的问题。顶岗实习需要学校安排带队指导老师一起下企业定点蹲守，协助企业对学生出勤、工作成效进行评价，调节学生工作上的情绪与心态等等。一方面由于各个企业单位分散比较广，时间比较集中，需要大量的指导老师，另一方面指导老师在企业值班会面临晚上住宿在厂里的问题，而大部分老师校内还有教学任务，在时间的协调上会面临很大的困难，不能够做到及时跟进实习情况，掌握学生的情绪波动，没有做好企业和学生间的衔接工作。

4.顶岗实习会使系部在人才培养方案的调整上存在很大的难度。由于顶岗实习具体时间安排的不确定性，学校人才培养方案中的顶岗实习教学时间也不能固定，存在局部时间调整的可能性，容易造成正常教学秩序的混乱。同时人才方案的调整也会使一部分理论课程的教学时间难以确定，很多课程要提前或推后，从而造成学生的课程在某段时间内会增加很多，有时周末也要补课，高密集的课程安排使学生在上课过程中容易走神，课堂教学质量有所下降，导致部分学生理论知识素养的缺失。

**二、高职院校加强学生顶岗实习的途径和措施**

加强顶岗实习不仅仅是在模式上下工夫，更要在实质内涵上加强建设，要切实地解决和处理好顶岗实习过程中存在的问题，制定科学合理的制度和管理方法，来完善和保障顶岗实习的正常开展与运行。

（一）统一思想，提高认识，建立三赢局面，为顶岗实习长效化打下坚实的基础

顶岗实习为企业输送大量的高素质人才，有助于提升企业内涵，树立良好的企业形象；顶岗实习既为学校拓宽了办学资源，又强化了师资队伍建设；顶岗实习强化了学生的动手和动脑能力，又有效为学生提供了潜在的就业职位，从而实现企业、学校、学生三赢的局面。但三方必须保持清醒的认识，三赢局面要保持平衡，无论突出哪方赢面，都会挫伤其他两方的积极性，最后结果都是输，只有三方共赢的情况下，顶岗实习才能长期有效地开展下去。

（二）加大思想教育在顶岗实习中的突出地位与引导作用

学生作为顶岗实习的三个主体之一，是最复杂、最重要、最不稳定的因素。学生在顶岗实习中的稳定性直接决定顶岗实习的效果。要做好学生在顶岗实习中的思想教育工作，必须要做好以下几点工作。

1.开展顶岗实习前的思想教育，调整学生心理期望值，提高他们的心理承受能力与抗压能力。学校在开展顶岗实习前必须要召开顶岗实习动员大会，营造良好的氛围，同时还要召开主题班会，重点要强调实习中的各项制度与纪律，帮助学生树立爱岗敬业和吃苦耐劳的精神，并且让学生早做心理准备，要有打苦战、打硬战的决心。同时还要采取典型教育和个别谈话相结合，用大量成功的顶岗实习例子教育学生，鼓励学生以他们为榜样，对于个别思想不积极的学生，要单独谈话，早打预防针。

2.建立以系书记、辅导员、班主任、心理咨询教师为主的思政人员值班制度。在学生顶岗实习期间，思政人员要参加指导工作，要主动到车间与学生进行交流，了解学生的思想动态，及时发现和解决学生在实习过程中的问题，有针对性地开展服务与辅导工作，减轻学生的心理压力和情绪波动，同时也要帮助学生解决在实际工作中出现的困难。

3.建立顶岗实习师生网络交流内部平台。由于学生在顶岗实习期间受时间、空间的限制，不能随时随地地与思政老师进行交流与沟通。我们应该要充分利用网络为他们建立一个高效的在线思想教育大环境，可以通过QQ群、飞信、博客等网络资源与学生进行交流，去关心、关爱自己的学生，让他们时刻体会到学校和老师对他们的关怀与关注。

（三）建立完善的制度体系，确保顶岗实习作为一项长期有效的工作开展下去

1.建立领导负责制，实行实习工作一把手工程。在开展顶岗实习时，要形成以学生为主体、学校为主导、系部为主管的工作模式，要强化系部领导对顶岗实习的全程跟踪与全权负责。领导小组要制定定期开展下企随访制度，巡视顶岗实习的各项工作，要时常与指导老师、企业领导与管理人员保持沟通，查找顶岗实习存在的问题和漏洞，为顶岗实习保驾护航。

2.落实和完善制度建设，确保顶岗实习各项工作的开展。学校要把顶岗实习工作摆在突出的位置，要出台各项规章制度和政策，完善配套措施来鼓励和支持顶岗实习工作的开展，出台相关政策解决学生顶岗实习的后顾之忧。

3.进行课程改革和重新修订人才培养计划，确保顶岗实习顺利实施。学校要定期派出专业带头人到顶岗实习的合作单位进行走访和深度调研，并与企业一起修订人才培养计划，通过深度探讨和高度协商，明确顶岗实习的工作量和时间长度并在人才培养计划中得以明确的实施，以避免因顶岗实习带来人才培养方案与教学进程的调整而造成教学秩序的混乱。

4.建立人才选拔制度，使顶岗实习与定岗就业相结合。学生在顶岗实习期间，企业为了顶岗实习的顺利开展和选用后备力量，企业必须要有一套学生顶岗实习结束后选拔优秀的学生到合适的岗位正式工作的政策，也就是为顶岗实习的学生定一个合适的就业岗位，真正的使学生在顶岗实习中下得去、干得住、留得下。

5.在学生顶岗实习期间要有相应的激励政策和措施。学生在顶岗实习结束后，学校与企业可以举行“优秀实习生”评比表彰活动，根据学生在顶岗实习期间的综合表现给予相应的测评，召开表彰大会，对表现优秀的学生予以表彰，大力宣传实习学生的先进事迹，树立典型榜样形象。同时精神奖励与物质奖赏要双管齐下，如成立顶岗实习专项奖学金，用于奖励与鼓励在顶岗实习中有突出表现的学生。

（四）创新载体，总结经验，不断提高顶岗实习工作的质量与效率

1.召开顶岗实习总结交流大会。企业和学校在顶岗实习结束后必须要召开一个深层次的交流讨论大会，认真分析，查找顶岗实习过程中存在的问题，总结取得的成绩和经验。对于已经存在的问题一定要认真剖析原因，总结规律，制定对策和方案，杜绝类似的事情再次发生，做到亡羊补牢。对于存在隐患的问题，也要及时梳理、查找，防止问题的出现，做到未雨绸缪。对于取得的成绩要及时总结与归纳，作为以后的顶岗实习宝贵的经验。

2.建立学校与企业管理人员互动机制。首先学校要定期委派老师去顶岗实习单位进行挂职锻炼，了解企业文化、管理制度、生产技术、后勤服务等等。其次学校要及时将学生在校期间的表现、思想动态与顶岗实习单位沟通，让企业更加全面些了解学生的总体情况。再次，学校要聘请经验丰富的企业管理人员来学校进行交流，甚至聘任他们为学校的兼职老师，共同参与对学生的思想、学习、心理、生活等方面的管理，帮助学生及时完成角色转换。

3.预先选定顶岗实习岗位。企业为学校提供的顶岗实习岗位不一定全部都是适合学生的，在顶岗实习的过程中，企业与学校都应特别注意学生在岗位中的表现情况。顶岗实习结束后双方要认真探讨哪些岗位适合学生发挥，哪些岗位不太适合学生发展，要增设适合学生特点的工作岗位，取消不合适学生工作的岗位。既要考虑岗位与学生专业的对口性，又要全面衡量岗位的可操作性、安全性、技术性及劳动强度的匹配性，最终拟订岗位作为顶岗实习的工作岗位。

**参考文献：**

[1]卢志米.顶岗实习中增强高职学生思想政治教育的对策[J].学校党建与思想教育，2012（24）：49-50

[2]李靖，黄绍平，谢卫才.对我校电气工程及其自动化专业实践环节人才培养模式的思考[A].第四届全国高等学校电气工程及其自动化专业教学改革研讨会论文集（上册）[C].2007.

[3]周志德.计算机应用技术专业工学结合人才培养模式[J].无锡职业技术学院学报，2008（1）：6-9.

[4]李纯武，彭蓉.抓好衔接过渡夯实顶岗实习[J].科学咨询（教育科研），2005（12）：30.

**作者：** 浙江东方职业技术学院助理研究员 黄成良

**来源：** 《职教论坛》2017年第14期

**8、高职教育校企合作资源平台建设初探**

**摘要：**党的十八大以来，中央作出了加快实施创新驱动发展的重大部署，指出科技创新是提高社会生产力和综合国力的战略支撑，必须摆在国家发展全局的核心位置，提出了大众创业、万众创新的发展战略。创新的关键是人才，高等职业教育由于其特点和使命，必须面向社会才有创新题材，高职学生才有创业机会；企业要对接学校，才能实现技术创新和发展。因此，要实现大众创业、万众创新，有必要由政府主导，搭建校企合作、无缝对接的平台，使高职院校面向社会面向生产第一线办学，同时又降低企业在技术创新、职工培训、补充人力资源的成本，从而实现政府、学校、企业三位一体共同参与、多方受益的教学、科研、实践和用人体系。

**关键词：**高职教育，三位一体，校企合作，资源平台

党的十八大以来，以习近平同志为总书记的党中央作出了加快实施创新驱动发展的重大部署。党的十八大报告指出，科技创新是提高社会生产力和综合国力的战略支撑，必须摆在国家发展全局的核心位置，提出了大众创业、万众创新的发展战略。创新的关键是人才，中国要成为一个创新大国，首先必须成为人才大国，进而成为人才强国；要成为人才大国和人才强国，又必须成为教育大国和教育强国。由于其特点和使命，高等职业教育必须面向社会才有创新题材，高职学生才有创业机会；企业要对接学校，才能实现技术创新和发展。因此，要实现大众创业、万众创新，有必要由政府主导，搭建一个校企合作、无缝对接的平台。一方面，实现高职院校面向社会面向生产第一线办学，为企业解决生产技术难题，实现学生在校创业；同时为企业培训职工，针对社会需求做好就业培训，帮助学生进行岗前培训取得就业技术证书，提高学生就业技能和就业率。另一方面，降低企业技术创新、职工培训、补充人力资源的成本，从而实现政府、学校、企业三位一体共同参与、多方受益，加快推进大众创业、万众创新发展战略，促进经济和社会全面发展。

**一、校企合作资源平台建设目的**

搭建工学结合、校企融合平台，能够实现校企资源共享，促进校企合作制度化、机制化、常规化。

(一)满足企业发展和技术创新的需求

随着知识经济时代的到来，市场经济的发展，高等教育的大众化，使得产学研一体化成为学校培养应用型人才，提高教育质量的重要途径，同时也是企业参与竞争的重要举措。我国加入世界贸易组织(WTO)以后，企业面临着严峻的挑战。对企业而言，市场竞争的核心是创新，创新的主体是人才，员工素质成为企业竞争力的最重要因素。而企业要想实现技术革新，拥有高素质的员工，降低生产和人力成本，提高生产效率，实现持续快速发展，就必须依赖高质量的职业教育和培训体系。因此，企业在制定发展战略时，必须重视教育和人力资源开发。如果企业技术创新课题交由在校学生来实施，则可大大降低企业运行成本，同时实现学生在校实践和创业，达到企业和学校双赢的目的。

(二)实现面向社会办学的需求

高等职业教育必须面向地区经济建设和社会发展，适应就业市场的实际需要，培养生产、服务、管理第一线需要的实用人才，真正办出特色[1]。职业教育是一种带有强烈经济、企业特征的教育形式，没有企业的参与就谈不上是成功的职业教育。所以，高职院校为了实现现代职业教育的目标，必须与具体的职业行为相联系，必须与社会实践相联系；各学科课程必须从学科系统化向工作过程系统化转变。所谓工作过程，是在企业里为完成一件工作任务并获得工作成果而进行的一个完整的工作程序。实施工作过程系统化课程建设，学校必须依赖企业。首先，学生要对所学专业相对应的职业环境有感性的认识，获得与工作岗位和工作过程相关的知识；其次，开发“参与式课程”，通过吸纳用人单位(企业)高级技术、管理人员参与到教育教学过程当中，教师到现场(企业)通过灵活的教学方法展现教学内容，让学生在实践中完成理论知识的学习，又解决理论知识与实际操作之间的衔接问题。

(三)满足知识与产业转化的需求

发展高等职业教育，是为了培养一大批具有必要的理论知识和较强的实践能力，生产、建设、管理、服务第一线和农村急需的专门人才[2]。

在现代社会发展中，产、学、研只是知识运行的不同形式，学—获取知识，研—创新知识，产—应用知识，三者相互依赖，构成一个整体。“产”既依存于“学”又依存于“研”，只有依靠专门人才与创新的科研成果，才能不断提高生产能力，更新产品，实现企业利益。“研”的主体是人，需要学校培养科研人才从事研究；“研”的客体是课题(项目)，而科研的课题(项目)无论直接还是间接，绝大多数来自生产和生活实践。因此，“研”必须依存于“学”与“产”，才能有所创新，有所应用。“学”，必须联系实际，因此必须依赖于“产”。产学研一体化把学校与企业紧密地联系在一起，校企合作平台势必成为推动知识与产业良性发展的强有力驱动工具。

(四)满足人才供需融通的需求

校企交流合作平台是要以公益活动为载体，通过借鉴企业管理信息化理论和方法，让希望创业的大学生们拥有正确的发展理念和基本的创业技能，获取到丰富的创业政策资讯和多渠道的创业基金来源。同时，创业者可以通过这个交流平台寻找到理想的合作团队和创业项目，从而保障大学生走出校园后，能够方便、快捷、规范、安全地走上自主创业之路。另外，校企合作交流平台还将立足于为大学生服务，为企业服务，为政府分忧，以解决大学生就业问题为根本，以政府、企业、学校三结合为途径，以资讯交流、项目对接、资金引流为手段，充分整合企业人力资源部门与各大高职院校就业指导中心资源，实现需求融通，从根本上实现高职学生就业意愿以及企业对人才的双重需求。

(五)满足国际化发展的需求

与海外教育及职业培训机构合作建立若干“校企交流合作平台海外工作站”，以海外工作站建设为契机，坚持“走出去，引进来”战略，与海外企业和教育机构建立国际合作关系；在合作办学和产业推广方面进行跨国(地区)交流合作，培养和引进适应我国经济建设、适应国际化需求的高端企业和人才。通过建立“海外工作站”和“海外实习基地”，开展科研、培训、交流互访等多项合作，进一步提升高职院校办学水平与企业国际交流能力，使之成为校企参与国际交流与合作的窗口、桥梁。

**二、建立校企合作资源平台机制**

为了保证校企合作资源平台的有效运行，充分发挥政府、学校和相关企业在合作中的功能和作用，必须建立一套行之有效的运行机制。

(一)打造政府引领，“三位一体”的校企合作资源平台

组建以政府为主导，以资源平台为载体，高职院校与合作企业为主体的三位一体的机构，搭建以地区和行业领域为边界，以专业和人才培养为纽带，以校企“双赢”为基准，以促进地方经济发展为目的的校企合作交流服务平台。在资源共享、人才培养、项目引进、产业开发、科研创新等方面开展大量实质性工作，并在推进产学研结合的过程中，形成“共建、共享、共赢、共长”的新体制。

(二)发挥服务平台专业化作用，实现校企无缝对接

由政府委托的服务平台责任单位负责对校企资源进行整合，建立常规对接机制，全面收集双方资源和需求，有针对性地开展各种形式的对接和服务，避免形式主义，务求落到实处，实现学校企业全面对接，各取所需，相得益彰。平台企业以专业化水平，为学生创业和就业提供各方面的帮助，为企业推荐技术、项目和人才。

(三)建立校企共育，“订单式”培养新机制

“订单式”培养，就是由用人单位根据其对不同规格的人才需求，提出订单，由学校按照用人单位提出的专业、技术类别、数量进行培养。“订单式”培养，可以凭借学校的办学实力和专业特色，根据所办专业选择企业，和企业一起共谋发展；也可以采取先选企业后办专业的方法，选择合作意向强烈，具有战略眼光和创新意识、关心高职教育发展的企业作为合作伙伴，共同出资、共同建设、共同培养。通过校企合作，学校的整个教育教学过程，渗透着企业管理、职业技能和企业文化。同时，也使企业的人力资源开发、管理水平和企业文化都得到提升。

(四)借鉴“双元制”，创建“工学结合”的新制度

德国的“双元制”是以培养既具有较强操作技能，又具有所需专业理论知识和文化知识的人才为目标的职业教育体制。借鉴“双元制”可以实行交替式培训和学习，学生分别在企业和学校接受教育，60～70%的课程在企业中进行，如生产岗位、培训中心、跨企业培训中心；30～40%的课程在职业院校进行。在不同的教学地点，教学形式与内容就有所不同。把在企业进行岗位训练与学校课堂专业教学结合起来，由学校教授学生理论知识，由企业负责学生的技能训练，学生毕业时既取得毕业证书，又取得国家劳动和社会保障部门颁发的职业资格证书，提高学生的岗位操作能力和社会适应能力。同时，可以在全国遴选一批有条件、基础好的地市、行业、企业和职业院校，开展招生即招工、入校即入厂、校企联合培养的学徒制试点[3]，引导行业企业深度参与职业教育人才培养全过程，实现工学结合、知行合一[4]。比如2014年四川省人民政府以川府发[2014]48号印发制定的《关于加快发展现代职业教育的实施意见》和2016年四川省教育厅《关于开展现代学徒制试点工作的实施意见》，经研究遴选，成都农业科技职业学院等28所高职院校成为四川省首批省级现代学徒制试点单位。为此成都农业科技职业技术学院提出“五个对接”，即专业与产业、职业岗位对接、专业课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接、学历证书与职业资格证书对接、职业教育与终身学习对接，并制定了新的专业人才培养方案，明确规定各专业实践教学学时比例必须高于总学时的60%。各专业教学计划中课程设置由三部分组成，即通识教育课程、专业及职业能力课程、综合实践课程。在人才培养方案课程设置等方面积极地向校企合作转变。但在如何落实产教深度融合、招生即招工、入校即入厂、技能等级证书与职业资格证书挂钩等方面还需要政府的大力支持和相关企业的密切配合，政府不但要推动和指导这项工作，还要做好校企合作的统筹和部门协调配合工作，更要实际参与进来，才能推动校企合作的顺利发展。

**三、校企合作资源平台的保障措施**

为了实现校企合作，在政府部门要成立“校企合作领导小组办公室”，合理配备工作人员，明确责任和任务，以专业化水平进行专业化运作和服务，从制度、经费和机制等方面确保各项工作能按计划落实。

(一)制度保障

校企合作平台建设要建立一系列三方认可的合作制度，着重制定好《校企合作管理办法》和《企业教学实践管理办法》等制度，从而明确双方的权利和义务，保障合作的效果。政府不单要出台指导意见及实施意见，还要与企业及学校签订具体的合作协议和操作方案，学校与企业之间要签订具体的人才培养合作计划和年度规划，把校企合作落到实处。

在德国，政府为了保证职业教育的有效性，专门进行职教立法，将职业教育变成企业为主，校企合作的教育体制，学校和企业都严格遵循《职业教育法》和《教育法》的规定，履行各自的权利和义务。在这种制度的保证下，企业均把职业教育作为“企业行为”来看待，企业内不仅有相应的生产岗位供学生生产实践，还有规范的培训车间供学生教学实践；不仅有完整的培训规划，而且有充足的培训经费；不仅有合格的培训教师和带班师傅，还有相应的进修措施等等。这一切都使职业教育“制度层面”更为健全和完善，也使整个职教得以有效而顺利的开展。

(二)经费保障

校企交流合作平台要有充足的运行经费，保障合作项目和活动的顺利开展。经费来源由企业、政府和学校共同筹措。

(三)机制保障

校企合作责任单位要与政府管理部门签订保障性协议，并进行挂牌，责任单位要保证合作企业用人的优先选择权，企业要保障合作学校优秀学生的优先就业权，三方要建立定期联系，及时更新信息资讯，公布合作信息，实现合作双赢。

**四、实施校企合作交流的途径**

(一)建立校企合作交流信息网站

以政府、高职院校、企业提供的信息数据为基础，整合政府人力资源部门、企业人才引进部门、学校就业指导中心等各类就业服务平台等资讯资源，逐步完成校企合作信息系统与校企交流合作网站建设。该系统由用户注册、用户审核、用户权限设置、信息浏览、信息审核、信息修改和发布系统信息等模块构成，能够实现政策法规宣传、校企风貌展示、学生资料录入、企业信息注册、人才交流通告、招聘信息发布、岗前培训指导、成果交流展示、科研课题合作、产品开发推广、校企文化共融等强大功能，使校企合作信息更加透明，为院校、企业与学生提供信息互动的渠道，作好人才信息库储备，为企业提供定点定向搜寻特定人才服务，也为提升高职院校科研课题与企业项目研发的合作层次与深度提供优质交流平台。

(二)编印《名优校企指南》

编印展示本地区各高职院校及优秀企业形象的窗口刊物；囊括本地区校企合作政策、各高职院校、企业概况、企业人才招引机构一览、学校科研项目介绍和企业项目产业推广等信息。针对院校与企业合作、招工求职等需求，在各高职院校，各设区市、县政务中心及教育局，各社区、市内交通枢纽、酒店、茶楼、西餐厅、咖啡厅等公共场所免费投放。精确投放到广大急需了解招工信息的学生及急需项目合作的院校和企业手中。同时，“指南”的相关信息在本地区各主流媒体实时发布。并通过政务网站、教育网站、校企交流合作网站实时发布“指南”最新动态及发行情况，并提供电子版阅读、下载链接，以此促进区域内的名优校企的深度合作，为各大企业与广大高职院校学生提供招工求职信息平台。

(三)科研项目“引流”计划

通过举办多层次、多行业的人才交流活动促进校企之间、学生与企业之间的供需交融。项目可以是科研成果展示会、科研课题引荐会、校企文化交流沙龙，为高端人才与企业之间搭建点面结合的沟通平台，实现企业与人才供需关系的无缝对接，同时为各类项目、产业的共融进行引流和催化，让更多高职院校科研项目得到物化与实施，也让更多的企业获得生机与发展。

(四)实施人才培养“私人订制”计划

根据学生的专业、年龄、心理特点，结合各用人单位人才引进的实际要求，为学生量身制定求职规划，在求职心理、面试技巧、岗前培训等方面进行科学引导，既让学生求职者能够顺利地进入理想职位，也让企业能够找到符合自身发展需求的对口人才。

**参考文献：**

[1][2]面向21世纪教育振兴行动计划[DB/OL].http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s6986/200407/2487.html.

[3][4]关于开展现代学徒制试点工作的意见[DB/OL].

**作者：**四川工程职业技术学院副教授 杨琼芳

**来源：**《职教论坛》2017年第11期

**9、高职院校基于校企合作的职业培训机制探析**

**摘要：**职业培训是企业提升人力资源质量的主要途径，是高职院校实现服务社会的重要内容。构建校企合作的职业培训工作机制，是职业培训工作持续、稳定、健康发展的关键要素。从职业培训工作的操作层面，探析了运行、管理、保障三大方面的十项机制，以期促进职业培训工作更快更好地发展。

**关键词：**高职院校，校企合作，职业培训，机制探析

基金项目：湖南省教育科学规划重点资助课题“校企合作视阈下职业培训研究”(课题编号：JK012AZ002)；湖南省哲学社会科学基金项目“湖南石化职业教育与产业协调发展研究”(项目编号：13YBA121)

大力开展面向社会需求的职业培训工作，对于落实党中央提出的人才强国战略，加强人力资源建设具有重要的现实意义。高职院校拥有“双师型”的教师队伍，具备较完善的实训设备设施，积淀了较丰富的职业教育经验，理当贯彻学历教育与职业培训并举的方针，成为职业培训工作重要基地，为人力资源建设工作做出应有的贡献。

**一、以校企合作为平台构建职业培训运行机制**

校企合作属于国际上通称的合作教育范畴。广义的校企合作是指教育机构与产业界在人才培养、科学研究和技术服务等领域开展的各种合作。[1]就高职院校而言，校企协同开展职业培训工作是最普遍、最重要的合作方式。运行机制是指事物发展过程中各种因素相互影响、相互作用的运作方式。建立有效的职业培训运行机制是职业培训工作顺利开展的制度保证，其主要内容包括培训项目的立项机制、培训课程的开发机制、培训实施的合作机制。

(一)培训项目的立项机制

校企共同开展职业培训工作，是学校与企业两个主体之间跨界的合作行为。在现代契约社会条件下，为确保合作成功，校企双方首先应就职业培训的相关事项进行商定，对培训的基本内容和基本要求用项目说明书或项目任务书的形式进行立项。项目说明书的内容主要包括培训时间、培训对象、培训工种、培训方式、培训内容、培训要求、培训地点等。其中培训对象指下岗工人、在职员工还是劳动预备役人员，不同对象培训方法不同；培训工种要具体到生产岗位，如化工生产企业的化学工艺操作工、化工设备维修工、化工仪表维修工、化工分析检验工等，不同的生产岗位培训内容不同；培训方式指培训采用全日制还是间断式，不同方式在培训时间安排上有差异。培训内容可分为基础知识培训、专项技术技能培训、综合训练培训等项目，不同项目学习形式各有侧重。培训要求指是否需要进行职业技能鉴定等，如需要技能鉴定的应在项目说明书中加以确认；培训地点一般在学校和企业，以充分发挥校企双方的资源优势。要通过对职业培训的立项制度，做到在源头上严格规范运行，确保培训工作持续健康发展。

(二)培训课程的开发机制

职业培训课程是职业培训内容的载体，其课程开发要围绕提高从业人员的职业素质和职业能力这一核心来进行。培训课程具有针对性、实践性、专业性强等特征，不同于体系化的学历课程，切忌用现有的学历课程来替代，而应进行专项开发。培训课程的开发要坚持三个原则：一是课程开发团队人员的互补性原则。职业院校教师熟悉教育规律，具有较丰富的教学经验，善于组织培训课程内容；企业工程技术人员了解生产现场情况，具有生产过程的实践知识，知晓对岗位操作人员应有的技能素质要求。要通过上述两类人员的密切合作、优势互补、联合攻关，开发出高质量的培训课程。二是培训课程内容的实用性原则。在现代生产技术条件下，即使是同一产品，其采用的技术路线和工艺流程不尽相同，所使用装备的型号、规格、档次也有差异。因此，培训内容的选取应与培训学员所在企业生产现场的实况相符，增强培训的针对性。三是课程开发技术的先进性原则。培训课程的内容呈现形式，除采用传统的纸质教材外，更应重视采用现代教育技术。如电子课件、多媒体技术、三维动画技术等，现代信息技术应用于课程开发，能提高受训学员的学习兴趣，使教学内容更直观、更便于接受和理解，进而提升培训的学习成效。

(三)培训实施的合作机制

学校和企业两个主体都要着力提高对职业培训工作重要性的认识，充分发挥学校与企业两种资源优势。根据各自承担的培训任务内容和性质不同，合作可有三种不同方式，即学校主体式、企业主体式和双元式。学校主体式是学校在校企合作过程中担任主要角色。采取这种方式培训，其理论知识部分或应知部分在实训条件具备的情况下全部在学校完成，岗位实践部分则由企业承担。这种方式主要适合员工提高文化素质和培养通用能力，如计算机操作技术、制图绘图技能等。企业主体式是指企业承担主要培训任务，学校则要完成应知部分的知识传授。这种方式适应于职业能力主要由操作技能决定的职业培训，如钳工、机床操作技能训练等。双元式是指企业与学校承担的任务基本均等，通常是学员在学校完成知识方面的学习，企业则承担岗位技能方面的训练，这种方式主要适合于电工、设备维修工等既需要理论基础知识，又需要较强动手能力的工种培训。[2]无论采用哪种方式，校企双方都要确保培训质量达到岗位技术技能的要求。

**二、以利益相关理论为依据强化职业培训管理机制**

利益相关者理论最初由弗里曼在《战略管理：利益相关者管理的分析方法》一书中提出，原指企业的经营者为综合平衡各个利益相关者的利益要求而进行的管理活动。在职业培训工作中，利益相关者主要包括国家、企业、学校、个人，常用的管理机制有动力机制、责任机制、激励机制、评价机制等。

(一)校企合作的动力机制

动力是促进事物发展的推动力量。职业培训的动力来源于各利益相关方对社会利益或经济利益的追求。从宏观层面看，国家为了加强人力资源建设，制定了“先培训后就业”的劳动准入制度，以提高社会从业人员的职业素质，提升社会生产力水平。从中观层面看，企业开展职业培训的最大动力就是通过员工的职业培训，提升员工的专业水平，技术能力和综合素质，从而给企业创造更多的经济效益。而学校开展职业培训工作，可以建立和加强与企业的良好关系，开拓产品(毕业生)的用户(企业)市场，也为学生和教师下厂实习锻炼创造更好的条件。从微观层面看，职工参加职业培训工作，能提高自身的业务水平与职业能力，晋升职业技能等级，进而增加经济收入。从管理机制的视角分析，职业培训的质量是各相关方利益的汇集域，如果职业培训的质量达不到预期目标，则国家人力资源发展规划难以落实，企业的用人要求得不到满足，学校的培训市场不能拓展，员工的学习积极性也会下降。因此，培训质量是发挥动力机制的关键所在。

(二)校企合作的责任机制

校企共同开展职业培训工作应就培训事项签订培训合同，明确校企双方在职业培训过程中的责权利。职业培训责任机制的内容主要包括责任确认、责任监督、责任追究三个方面。责任确认是要厘清校企双方的责任关系，界定校企双方各自承担的培训任务，协商培训的内容和方式。值得注意的是，培训内容应由双方专家共同选定，内容取舍应围绕提高受训人员的职业素质和职业能力这一核心要素来组织。培训方式则包括学习方式与考核方式两种。学习方式主要有课堂学习、岗位操作、理实一体化综合训练三种途径。采用哪种方式应在培训项目说明书或培训合同中加以明确。考核方式指对培训成效是采用一般的结业考核还是参加职业技能等级考试，必须事先确定。责任监督是保证责任落实的措施与手段。在整个培训过程中，校企双方都应指派专人对培训工作进行监督，及时通报培训信息，对存在的问题进行沟通与整改。责任追究是对校企双方中在完成任务数量、质量、时间、方式、要求等方面存在的违约情况进行处置，以强化双方的责任担当意识。

(三)校企合作的激励机制

激励机制是激发职业培训系统中各利益相关方按设定目标开展工作的重要制度，是调动各方积极性的重要手段。首先，企业应充分认识到通过职业培训，能使无技者能成为有一技之长的人，因而它是提高劳动生产率的助推器[3]。企业对参加培训的员工可从三个方面进行激励。一是合理安排员工的工作时间，以使参与培训的员工有时间、有精力进行培训学习；二是对出勤率高，学习态度好，培训成绩优的学员进行表彰，如授予优秀学员等荣誉称号，以资鼓励；三是充分利用激励机制中的诱导因素调动学员积极性，如采取奖酬制度、减免培训费等措施。其次，学校应要求教师认真研究职业培训有别于学历教育的性质、特点和教学规律，把握职业培训的基本方法，增强教学效果。学校应将培训经历作为年度考核和职称评定的重要依据，并根据培训教师的表现与考核结果，实行浮动讲课酬金制度等方式，以激励教师讲授培训课程、讲好培训课程的积极性。

(四)校企合作的评价机制

评价就是对事物做出有价值的评定。对职业培训工作进行评价，其作用就在于肯定成绩，发现问题，不断完善，促进职业培训工作健康顺利发展。评价方式可分为过程性评价和终结性评价。相对于一次性的终结性评价而言，实时性过程评价更为重要，要使培训的评价工作常态化、制度化。职业培训的评价机制主要包含评价标准、评价内容、评价方法。评价标准应以国家职业标准为依据，结合实际岗位对技术技能的要求来制定，突出针对性、实用性和可操作性。评价的内容，重点是培训的质量。一要看是否达到了培训目标，二要看培训学员应知应会的水平是否有提高，三要看学员对培训工作是否满意。评价方法可采取主客体相结合的形式进行。教师作为培训主体，对培训学员的学习情况较了解，学员作为培训客体，对培训效果最有发言权。评价的具体方法可采取调查问卷和召开座谈会等形式进行。

**三、以条件创设为基础完善职业培训保障机制**

职业培训的保障机制是职业培训能否开展的前提，企业、学校、个人都应积极创造条件满足需求。职业培训工作除制度、政策、法律等宏观层面的保障机制外，从操作层面分析，主要有经费的筹措机制、师资建设机制、装备共享机制。

(一)培训经费的筹措机制

经费支持是职业培训的必要条件。经费筹措要采取国家专项、企业缴纳、个人支付三方联动的保障机制。政府在职业培训工作中处于主导地位，可通过制定减免企业税收，奖励高技能人才及其所属企业等鼓励性政策增加培训经费。[4]同时，中央和地方人力资源部门要采取“放水养鱼”的政策，从高技能人才培养经费中拨出专项经费用于职业培训，并加强经费使用情况的监控和督查，进行分期拨款。对培训质量高、效果好的培训机构足额拨付，而对达不到培训要求的则停止拨款直至收回已拨经费。对企业而言，首先，应当按国家规定将人员工资总额的1.5%～2.5%全部用于职业培训工作，实行专款专用。其次，要在年度经费预算中，单列职业培训费，以支持本企业员工积极参加职业培训学习。第三，要在技术改造的装备购置费中留出人员培训经费，以确保设备操作人员安全生产和技术技能水平提升的要求。作为企业员工参加培训时，要认识到这是个人职业生涯中难得的学习机会，支付适量经费提高自身的职业素质和职业技能，既是对个人职业发展的一种投资，又能通过技能等级晋升而增加薪金收入，还可鞭策自己认真学习增长本领。

(二)培训师资的建设机制

加强培训师资队伍建设是提高培训质量的根本保证。学校要遴选思想素质好、业务能力强、教学经验丰富的教师承担培训教学任务。培训师资队伍建设要采取“二学、二进、二个结合”的方式进行。“二学”就是来自学校的教师要认真学习相关专业工种的国家职业标准，从整体上把握如何培养技能要素这一核心；来自企业的工程技术人员则要认真学习教学规律，过好教学关。“二进”就是学校教师要进入学员所在企业，深入一线了解培训人员的岗位职责和技能要求；而企业工程技术人员则要进入校园，除讲授培训课程外，还要参加实训教学环节，指导学员提高动手操作能力。“二个结合”，一是师资队伍组建要实行校企结合、专兼搭配，形成专门的教学团队，二是要实现学校与企业两种学习环境的资源结合，充分发挥各自优势，形成共同培养人才的合力。

(三)培训装备的共享机制

培训装备是开展职业培训工作的硬件条件，不可或缺。随着高职教育事业的发展，高职院校的装备条件有了较大发展，但从整体上说，还不能满足大规模开展员工培训的要求。因此，学校要积极筹措资金，加强实习实训校内基地建设。如进行化工企业生产岗位操作人员的培训，就需要购置能用于实际操作的精馏、吸收、传热、化学反应等化工生产中的典型单元设备，其设备的类型、性能、档次要与企业现有装备水平一致，让培训的学员边学边做，边做边学，学中做，做中学，以促使培训学员熟练掌握操作要领，规范操作方法，提高操作水平，学以致用，增强培训的实效性。在基地建设的投入上，要充分发挥学校和企业双方的积极性，推行企业和学校双主体、共投入的合作机制，实现互惠互利，资源共建共享，共同创造培训条件，提高培训质量。

**参考文献：**

[1]余祖光.职业教育校企合作提升教育质量与水平的有效途径[R].北京：人民教育出版社，2011.

[2]王绍良.高职院校开展职业培训工作的实现途径探讨[J].中国高等教育，2013，(17).

[3]彼得·德鲁克.管理未来[M].北京：机械工业出版社，2006.

[4]雷晓波.论职业培训体系的保障条件[J].职业技术教育，2005，

**作者：**湖南化工职业技术学院 王绍良 周睿棋 贺召平

**来源：**《中国职业技术教育》2017年第11期

**10、校企合作模式下高职电子商务专业实训模块化教学研究**

**摘要：**在国家大力提倡职业教育进行校企合作的背景下，为更好地培养符合社会和企业需求的高端技能型电子商务人才，提出了电子商务专业实训模块化的人才培养方式，通过将电子商务专业实训教学按“三阶”模块化以后，又将课程按岗位技能进行模块化，把教学过程与企业的生产过程相结合，使实训内容与岗位需求衔接、场所轮换、工学交替，以技术提升为主线，技能训练贯穿各阶段模块，实训内容体系呈螺旋式进阶，强化学生技能，以达到培养要求。

**关键词：**校企合作，三阶模块，跨企业培训中心，课程模块

基金项目：江西省高等学校教学改革研究课题“校企合作模式下高职电子商务专业实训模块化教学与研究”(编号：JXJG-14-71-2)，主持人：郑金胜。

近年来我国电子商务发展迅猛，不仅创造了新的消费需求，还开辟了就业的新渠道，为大众提供了创业的新空间，电子商务企业的快速成长需要大量电子商业专业的人才。据统计，我国电子商务企业的从业人员超过了270万人，由电子商务带动的间接从业人员也超过了200万人。直接就业人员上，一方面，行业的快速发展导致对人才的需求加大，加之传统企业借电子商务实现转型升级，推高对人才的需求度。另一方面，在“大众创业、万众创新”的大背景下，将互联网领域创业推向新高潮，继而产生新的需求，带动了就业创造就业岗位。间接带动就业人员上，随着电子商务规模的不断扩大，更多的企业加入电商队伍，围绕着电商产业链条上的包括：支付、物流、人才、营销、金融、网络模特、产业园区等都随着电子商务行业的发展，进而需求递增。而我国高职院校和本科院校每年培养的电子商务专业毕业生也只有8万人，远不能满足市场对电子商务专业人才的需求。75%的电商企业存在人才缺口，在困扰电商企业人力资源部门的问题排名上，人员招聘压力占据68%，占比最大。

权威教育咨询公司麦可思对2010届以来大学生就业对口率做了一项调查，根据调查结果显示，电子商务专业毕业生就业率每届都比较高，达到90%以上，但对口就业率比较低，只有25%左右，电子商务专业的毕业生真正从事电子商务行业的人数不多。

一方面，电子商务快速发展，企业急需大量电子商务专业人才；另一方面，高校培养出来的电子商务专业的毕业生就业对口率却很低。究其原因在于高职院校培养出来的毕业生远远不能满足企业对电子商务人才的实际要求，传统的课堂和理论教学与企业的实践差距很大，学生动手能力弱。基于此，高职院校要贴近企业需求，加大对实践教学环节的重视程度，研究如何加强电子商务专业实践教学，创新电子商务专业人才培养模式显得很必要。

**一、高职院校校企合作必要性**

(一)从国家宏观层面来看，国家大力提倡高等职业教育实行“校企合作”

国家一直致力于推动职业教育与企业进行深度合作，从工学交替到订单培养，再到现代学徒制，从宏观层面制定了一系列规定和文件来保障职业院校与企业进行合作。

教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》(教高[2006]16号文件)指出：“要积极推行与生产劳动和社会实践相结合的学习模式，把工学结合作为高等职业教育人才培养模式改革的重要切入点，带动专业调整与建设，引导课程设置、教学内容和教学方法改革。”

2010年7月颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》也指出要“大力发展职业教育，实行工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式”。

2014年国家发布的《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》(国发[2014]19号)，指出“坚持校企合作、工学结合，强化教学、学习、实训相融合的教育教学活动”，又指出“支持企业通过校企合作共同培养培训人才，不断提升企业价值”，“推动职业院校与行业企业共建技术工艺和产品开发中心、实验实训平台、技能大师工作室等，成为国家技术技能积累与创新的重要载体。”

2015年教育部发布的《关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》(教职成[2015]6号)中也指出：“坚持产教融合、校企合作。推动教育教学改革与产业转型升级衔接配套，加强行业指导、评价和服务，发挥企业重要办学主体作用，推进行业企业参与人才培养全过程，实现校企协同育人”。

(二)从校企微观层面来看，校企合作联合办学有利于强化学生技能，提高学生动手能力，提高人才培养质量

1.校企合作能更好地与企业岗位对接。通过校企合作，与企业共同制定教学计划，按企业实践工作的要求，共建实训基地、实验室，高职院校利用企业教学资源、教学环境进行教学，在教学过程中强化学生技能，以便培养出能适应企业需求的高端技能型人才。

2.校企合作能使学校和企业优势互补、互惠互利。通过校企合作，学校能为企业生产提供人力保障、技术支持，帮助企业进行技术攻关、培训技术人员，企业也能成为教师理论教学和仿真软件的延伸，给教师和学生提供实践场所，有助于学校的订单培养、技能培养和“双师型”教师建设，使企业和学校优势互补、互惠互利。

3.校企合作能更好地实现资源共享、相互促进。高职院校在实训过程中存在专业老师不足、实训场地和设备不够的情况，通过企业进行校企合作，能够很好地利用行业企业的场所和设备等资源进行教学，有利于高技能人才的培养，同时企业也能够很好获得学校的各项支持，实现企业目标。两者合作，能够实现资源共享，相互促进。

**二、模块化教学综述**

(一)模块化教学法

模块式技能培训(Modules of Employable Skill，简称MES)是国际劳工组织于20世纪70年代末、80年代初研究世界发达国家先进培训方法的基础上开发的一种职业技能培训的方法。该教学模式根据岗位描述确定出岗位需要的全部技能，再将这些技能划分为不同的工作任务，根据工作任务确定模块，可称之为“任务模块”。

MES具有鲜明的系统性、针对性、严密性和适用性。它有如下特点：第一，其以技能训练为中心，强调少而精的知识与理论，为技能训练服务；第二，以学生为中心，教师主要职责是示范与辅导；第三，培训方法灵活，既可以自学，也可以集中训练并灵活调度；第四，密切联合工作岗位需要；第五，学习模块可以根据不同培训目标和形式灵活排列组织，以适应不同要求。它与传统教学法有着鲜明的区别(见表1)。

表1模块化教学法与传统教学法的区别

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 比较项目 | 模块化教学法 | 传统教学法 |
| 教学目标 | 与真实工作相符合的知识与技能 | 与学科知识相符合的理论知识 |
| 教学形式 | 学生主体，教师引导 | 教师主导 |
| 参与程度 | 学生主动、积极 | 学生被动学习 |
| 激励机制 | 以学生兴趣为主内在驱动力 | 以教师要求为主的外在动力 |
| 评价方式 | 多方面、多角度的发展性评价 | 单一的终结性评价 |

MES根据工作岗位和具体的职业需要，确定工作职能而划分出工作任务，后由工作任务组成一个学习模块。由此，若干个学习模块组成每个职位或工作岗位。学习模块由顺利完成该模块工作所需的全部知识和技能组成，这些知识和技能组成学习单元。

(二)模块化教学法适应电子商务专业人培养

电子商务是一门综合新兴学科，它由多个学科交叉而成，内容涉及管理学、经济学和计算机技术，涉及面广，实践性强。而模块化教学法提倡打破现有以学科为体系组织知识的局面，寻找一种以工作任务或项目为知识结构的教学法，能够较好地整好专业知识。

模块化实践教学和传统的实践教学模式相比较而言，模块化教学方式在教学的内容上比传统的教学方式在感官的直觉上更加强烈，模块化教学注重项目学习的过程性和理论与实践的整合性，能将所学的理论知识与实践技能相互结合的更好，从而使学生对理论知识的理解和技能的掌握比传统的教学方式更好一些。

模块化教学法是“以学生为中心，以实践、探究为中心”的教学方法，重点体现了“以学生为中心”的教学理念，不仅能够激发学生学习的兴趣，培养他们独立或团队的工作和实践能力，还能培养学生大胆创新、热爱钻研、勤于实践的综合素质，使学生更易于树立行业岗位概念，学生学习的目标也比较明确，更容易使学生积极主动的学习。学生积极主动地学习了，自然会调动老师的教学潜力，使老师的教学和学生的学习有一个良好的循环。

基于此，模块化教学法适应电子商务专业人才培养。

**三、基于校企合作模式的电子商务专业实训教学模块化设计**

(一)电子商务专业实训体系“三阶模块”

在电子商务人才培养中，实践教学采用的方式主要有两种，一种是学校建立电子商务实验室，在实验室中，配备相应的电子商务实训软件进行模拟仿真操作，使学生具备初步的实际操作能力，但此种实践教学方式也存在不足之处，就是电子商务技术更新较快，实训软件跟不上电子商务技术的变化，学生知识容易与社会脱节；第二种方式是通过与企业合作，建立校外实训基地，企业提供场地、技术或人员，进行校外实训，此种实践教学方式能使学生与电子商务技术的发展同步，与市场同步，对学生的作用较大，但对于企业来说，实习生由于缺乏工作经验，企业需要投入精力和财力去培训学生，同时又由于场地和管理等诸方面原因，企业不大愿意接收实习生。

从教师的角度来看，高职院校的电子商务商务教师大部分是高校毕业生直接从事教学，缺乏实际的工作经验，对电子商务工作环境并不了解，所以在实际的教学工作中，电子商务老师中存在重理论、轻实践的问题，缺乏实践经验，难以满足电子商务教学的要求。

基于这种情况，将电子商务专业的实训教学分为了三个模块，即“三阶模块”。即在学校学习专业知识阶段和企业进行顶岗阶段的基础上再建立一个中间阶段，即“跨企业培训中心”，跨企业培训中心由校企共建，学校提供场地，企业提供设备、技术和培训人员，学校和企业互惠互利、优势互补，使资源有效配置、合理优化(见图1)。

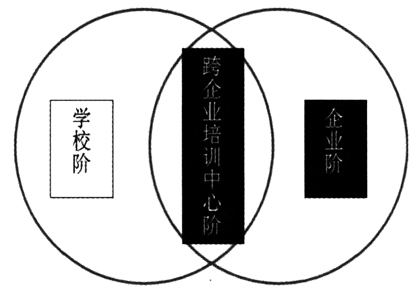


图1  三阶模块

跨企业培训中心承担学校和企业交叉的中间站角色，在学校进行专业基础理论、基本知识和仿真实验技能训练；在企业进行实习，增强适岗能力，引入实际项目和创业项目，培养学生电子商务实际操作能力。每阶段承担的角色和任务如表2。

表2  三阶段区别表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 学校 | 培训中心 | 企业 |
| 授课对象 | 学生 | 学徒 | 员工 |
| 授课技能 | 专业知识 | 职业模块 | 岗位技能 |
| 授课角色 | 学校教师 | 实训教师 | 企业骨干 |

(二)电子商务课程实训体系模块化

模块化课程体系根据工作岗位需要的工作技能，划分工作任务形成教学模块，以跨企业中心为平台，在专业技术人才培养中发挥学校与企业优势，协同作用，形成合力，共同育人，共同施教。目前企业对电子商务人才的需求主要集中在商务型人才和技术型人才，因此将电子商务课程实训模块分为基础模块、商务模块和技术模块。基础模块分为计算机操作实践模块、电子商务基础模块和电子商务入门模块，商务模块分为营销模块、推广模块和客服模块，技术模块分为装修模块、运营模块和新媒体模块。模块化的教学体系能够有效解决交叉学科的知识整合问题，明确人才培养的目标与定位，分别培养具有“技术特长”和“商务特长”的电子商务人才。而且跨企业培训中心的模块化课程培训和职业化技术训练，能使学生掌握基本的电子商务实践技能，同时在企业的经历又使学生积累了工作需要的工作经验，具备了一定的职业素养和自身发展能力，毕业后能较快适应岗位要求。电子商务课程实训教学体系模块化如表3。

表3  电子商务课程实训教学体系模块化

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 基础模块 | 模块一 计算机操作实践 | 模块二 电子商务基础 | 模块三 电子商务入门 |
| 计算机应用基础 AI、FLASH软件学习 | 电子商务概论 电商零基础入门与实务 | 网店产品摄影 PS图片处理 |
| 商务模块 | 模块一 营销模块 | 模块二 推广模块 | 模块三 客服模块 |
| 市场营销学 网络营销 营销实践 | 网店推广与运营管理 网店文案策划 直通车运营 | 客户服务技巧 有效沟通与谈判技巧 电商客服实训 |
| 技术模块 | 模块一 装修模块 | 模块二 运营模块 | 模块三 新媒体模块 |
| 网店装修设计 PC与无线端 店铺装修 电商美工实训 | 电商运营基础 SEO搜索引擎 优化 电商运营实训 | 新媒体运营 视觉设计 微信公众号 运营实践 |

(三)将课程模块化、项目化

将一门课程分成几个教学单元，同时将教学单元按照技能培养需要进行模块化，形成相对独立的小型化课程，这种小型化模块课程通常是在几周内完成；一门课程的教学模块，形成类似积木组合式的教学方式，尽管每一个模块课程之间都是密切相关的，但它们又是相对独立的，各自有自己的起点和终点；每一个模块课程都有自己的评价标准，这些标准要求明确阐述、可操作。这样才能够激发学生的学习兴趣。

**四、电子商务专业模块化实训教学体系的实施**

将电子商务专业实践教学按“三阶”模块化后，再将课程按岗位技能模块化，学校、跨企业培训中心、企业在不同的阶段和时期按教学计划实施教学。

实施电子商务专业模块化实践教学过程主要按以下阶段进行：

第一阶段(大一学习阶段)：教学场所主要在学校和校外实训基地轮换。学校主要完成基础课程的学习，让学生学会专业基础技能；校外实训基地主要进行岗位认知实训，让学生了解工作环境，对工作流程有一个感知认识，体验工作氛围。

第二阶段(大二学习阶段)：教学场所主要在学校和跨企业培训中心轮换。校内按照电子商务实训软件进行模拟仿真训练，使学生熟悉操作流程，然后再由培训中心进行真实强化训练，由企业提供的实训教师按照企业经营流程进行个性化指导和训练，提高学生工作能力。

第三阶段(大三实习阶段)：教学场所主要在跨企业培训中心和校外实训基地。跨企业培训中心对学生进行实操能力培养，以项目为龙头，发掘学生的创新能力，以公司制管理学生，实现学生培养与市场需求的无缝对接。校外实训基地主要负责接纳专业学生实习，侧重培养学生的适岗能力。

**五、结语**

将电子商务专业实践教学按“三阶”模块化，将课程按岗位技能模块化后，教师的“教”与学生的“学”发生了巨大的改变，学生专业水平得到极大提高，技能得到了强化，思维得到了开阔，能够取得良好效果。

**参考文献：**

[1]国发[2014]19号.国务院关于加快发展现代职业教育的决定[EB/OL].http://jycg.nvq.net.cn/htm/8541/191224.html.

[2]中国电子商务研究中心.2015年度中国电子商务人才状况调查报告[EB/OL].www.100ec.cn/zt/upload\_data/B2B/rc.pdf.

[3]郭建.模块化项目教学法之实践与探索[D].武汉：华中师范大学，2015.

[4]万文静.探究校企合作下高职电子商务专业实训教学体系的构建策略[J].现代经济信息，2015(9)：436.

**作者：**江西广播电视大学副教授 郑金胜 江西广播电视大学讲师 许靖

**来源：**《职教论坛》2017年第9期