校企合作研究资料汇编第9期

**目 录**

1、高职校企合作专业建设存在问题及对策探究

2、高职校企合作生态系统现状调查与可持续发展对策研究

3、构建国际化的高职校企合作模式研究

4、高职校企合作现状及激励机制研究——以罗定职业技术学院为例

5、协同理论视角下高职校企合作的现实困顿与发展路径

6、基于价值认同的高职校企合作体制机制建设探索

7、高职院校校地合作办学“二次下移”战略

8、校企文化融合视角下高职技术技能人才培养创新与实践

9、校企深度融合下高职院校现代学徒制人才培养模式探讨

10、高职校企合作中的动力机制研究

**1、高职校企合作专业建设存在问题及对策探究**

楚红兰

（山东化工职业学院）

文章摘要：校企合作是职业教育的基本办学模式，是办好职业教育的关键所在。而校企合作专业建设合理与否直接影响到人才培养的质量及效果。本文主要从校企合作双方师资兼容、实训室建设、专业人才培养方案制定、合作机制四个方面分析了校企合作中存在的问题，针对存在的问题从宏观、中观、微观三个层面提出高职校企合作专业建设的思路流程。基于建设思路提出高职校企合作专业建设的对策。

关键词：校企合作；高职；专业建设

教育部等六部门制定了《职业学校校企合作促进办法》，该办法认为校企合作和产教融合是职业教育的一个基本办学模式，是培养高素质劳动者和技术技能人才的内在要求，也是办好职业教育的关键所在。校企双方加强校企合作将有助于双方在共同育人、合作研究、共建机构、共享资源等方面促进职业教育的发展。同时也将有助于校企双方师资教学团队建设、实训资源投入、学生技能的提升，进一步促进校企双方合作专业建设。但在实际校企合作中仍然存在影响专业建设的问题。本文就存在的问题进行了分析，并针对高职校企合作提出专业建设解决对策。以期为我院进行校企合作专业建设提供建设思路。

**1 高职校企合作专业建设存在问题**

**1.1 校企双方师资兼容不深**

校企双方的师资是促进专业建设的生力军，是进行专业建设及教学各环节的主要的资源。高职院校校企双方进行专业建设合作过程中，学校师资与企业技术人员未真正的实现师资兼容或合作度不够。存在着校方与企方师资各自为政的现象。比如，往往在合作过程中理论教学主要由学校教师承担，某些实践课程或实训技能课程主要要企业技术人员或外派至学校的相关教师完成。理论和实践相脱节。同样在科学研究方面也是如此，双方并未就专业建设中存在的问题进行合作研究，即使存在双方合作的课题研究，但是在实际中存在挂名现象或者是各自分开研究，融合度不深，致使不能较好的解决在实际合作中专业建设在教学及科研方面的问题。

**1.2 实训室建设投入不足**

高职实训室是提升学生实践技能，实现“工学结合”、“校企合作”的物质保障。专业实训室的充分利用将有助于学生将理论知识转化成实践技能，有助于改善“重理论、轻实践”的教学环节，提升教学效果，有助于校企双方专业建设的进一步发展。但在实际的双方合作中，由于高职院校本身的实际情况，加之合作企业的资金投入不足，致使符合专业发展的实训实验室建设不足。另外也存在即使企业投入建成实验实训室，实训室利用率低或只提供给与企业合作的订单班学生使用而非订单班学生不能共享资源等问题。

**1.3 专业人才培养方案尚待优化**

专业人才培养方案是党和国家对职业教育及职业院校人才培养的总体要求。专业人才培养方案的制定合理与否直接关系到人才培养的质量，关系到能否把“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”的要求落实到实处，关系到能否更好地满足建设现代化经济体系对技术技能人才的需求。因此，专业建设的基础是专业人才培养方案的合理设置。但是目前某些专业仍然存在理论课时多于实践课时、理论课程多于实训课程、学分不能互认、工学不结合等不合理的情况。甚至存在校企双方对学生培养采用两套人才培养方案，即学校和合作企业根据自身需要分别设置课程，未能真正达到培养技术技能型人才的要求。

**1.4 校企双方合作机制不健全**

十九大报告指出，深化产教融合，校企合作。《职业学校校企合作促进办法》中也明确了职业院校校企合作的目标原则、实施主体、合作形式、促进措施等校企合作的基本制度框架。虽然国家出台相关政策，大力支持职业教育进行校企合作，但仍缺少校企合作的法理机制，校企合作的组织结构、管理体制、评价及激励机制不健全。校企双方合作的顶层设计缺少将直接影响到合作专业的建设发展及人才培养的质量。

**2 高职校企合作专业建设思路及流程**

针对高职校企合作专业建设在师资、实训室建设、专业人才培养方案制定、合作机制等方面的问题，从宏观、中观、微观三个层面提出高职校企合作专业建设的思路及流程。

宏观层面，遵循职业教育发展规律及对人才培养的规格要求，进行校企合作的顶层体制机制的设计，形成校企合作的治理结构，成立董事会及第三方评价机制。中观层面，校企合作双方在顶层机制下实地调研、多方论证，进一步在合作形式、人才培养特色模式、专业建设要求、文化融合、责权等方面商定合作协议。微观层面，校企双方在师资结构及培养、学生技能提升、实训室投资及建设、专业人才培养方案的制定及课程合理的设置、激励考评等方面细化落实。

**3 高职校企合作专业建设对策**

**3.1 培养校企合作专业师资**

在校企合作框架范围内，双方优选师资，互派学习，熟悉双方的组织文化、基本的组织规范及规章制度。在此基础上，成立校企合作专业教研室。在教学、科研、学生培养等方面以教研室为单位共同研讨，共同学习，实现双方师资兼容。

定期进行双方师资培训及交流。根据企业实际情况或学校教学进度规划，定期互换企业师资，实行轮岗制度，及时接受、学习新的知识及技能，确保企业对技能人才的需求。

**3.2 加大专业实训室建设及使用力度**

根据人才培养需求及校企双方合作协议，合作企业应加大专业实训室建设的资金投入，为培养符合企业发展需要的人才搭建桥梁。同时，为充分利用实训室等教学资源，在保障学生实践教学的基础上，本着资源共享、服务发展的理念，企业也可以充分利用实训平台进行人员的培训，实现双方合作的互利共赢。

**3.3 合理制定专业人才培养方案**

专业人才培养方案的合理设置关系到立德树人根本任务的落实。因此专业人才培养方案的制定及设置应遵循职业教育规律及学生身心发展规律。将思想政治教育、德育和工匠精神融入到教育教学的全过程。合理安排公共基础课与专业基础课课程，多侧重与实践教学，实践与理论课程课时根据学生德技并修及全面发展的要求合理设置。工学结合的课程或技能型强的课程可以实现学分互认，促进学生技能的提升。

**4 结语**

高职校企合作专业建设直接关系到人才培养的质量。本文从师资兼容、实训室建设、人才培养方案、合作体制机制四个方面分析了高职校企合作专业建设存在的问题，并提出了校企合作专业建设的思路及解决对策。

【参考文献】

[1]陈玉莲，王涛.基于校企合作的高职专业建设探讨[J].青岛职业技术学院学报，2017.

[2]刘忠运.“校协合作”开展专业建设的探索与实践[J].职业教育,2015,10.

**2、高职校企合作生态系统现状调查与可持续发展对策研究**

凌守兴 陈家闯

［摘要］产教融合、校企合作是职业教育的基本办学模式，是办好职业教育的关键所在。文章从生态学视角围绕合作理念、合作能力、合作机制、政策保障、区域环境五个维度对长三角地区的苏州、南京、杭州、宁波四个城市的高职校企合作生态系统运行现状进行了调研与分析。结果表明：长三角地区高职校企合作生态系统已初步形成，但仍存在院校合作能力有待提升、校企合作运行机制有待进一步优化等问题。为实现校企合作生态系统的可持续发展，未来应进一步强化政府推动职能，创新校企合作运行机制，增强高职院校合作能力，实施多元化系统评价。

［关键词］高职教育 校企合作 生态系统 高职院校

产教融合、校企合作是职业教育的基本办学模式，是办好职业教育的关键所在。2018年，教育部等六部门印发《职业学校校企合作促进办法》，指出开展校企合作应充分“调动校企双方积极性，实现共同发展”。从生态学视角来看，高职校企合作的发展如同自然生态系统的群落演化一样，各参与主体一方面为各自利益相互博弈、相互协调，另一方面又作为一个整体与所处的外部生态环境相互影响、相互作用。因此，类比于自然生态系统的概念，校企合作生态系统是指在一定的时空尺度内，学校、企业（行业）、政府、学生（家长）四个利益相关方与所处的政治、经济、文化等外部环境之间通过复杂非线性机制的有机耦合而形成的复杂人工生态系统。在这个系统中，各参与主体基于不同的利益驱动，不断地进行物质、能量和信息的交换，注重社会、经济、环境综合效益，各司其职，协同共生，共同维持系统的发展。校企合作生态系统运行顺畅程度对提高高职院校办学水平、提升企业核心竞争力、促进区域经济增长的影响巨大。研究校企合作生态系统必须明晰以下几个基本问题：我国高职校企合作生态系统究竟有没有形成，如区位优势明显的长三角地区是否存在校企合作生态系统？如果存在，促进或阻碍校企合作生态系统发展的因素有哪些？政府该如何制定有效的政策或措施推进高职院校、企业、社会和谐发展？

本文以高职院校校企合作为调研内容，对长三角地区的苏州、宁波、南京、杭州四个城市进行了调查研究，分析了长三角地区高职校企合作生态系统运行的成效与问题，并提出了可持续发展的对策建议，为进一步促进高职校企合作深入开展提供借鉴参考。

**一、调研维度确定与调研实施**

1.调研维度确定。高职校企合作生态系统的协调发展必然是多种因素综合影响的结果，其中既包括外部环境因素，也包括内部调节机制因素，因此需要从整体框架上分析校企合作生态系统各影响因素间的层次结构与作用关系，以便更好地把握校企合作可持续发展的内在机制。本文在先前学者研究的基础上，咨询了相关专家的意见，从合作理念、合作能力、合作模式、政策保障、区域环境五个维度构建了高职校企合作生态系统运行效果调研维度框架，如下图所示。



高职校企合作生态系统运行效果调研维度框架图

第一，合作理念。合作理念是指校企双方能充分认识校企合作对校企双方发展的重要意义，在思想上高度重视，能主动地、深层次地参与合作。成熟的合作理念表现在两个方面：一是校企双方全体员工均能重视校企合作，二是校企双方将校企合作纳入双方的战略发展规划并充分实施。有着共同的合作理念是校企之间有效合作的前提，校企双方只有在理念上达成一致，才能使校企合作得到更好的保障。

第二，合作能力。在校企合作中，高职院校是技术与人才的供给方，企业是技术与人才的需求方，从这个角度来讲，校企合作能力具体包括合作双方规模大小、双方资源互补程度、合作成果转化能力、人才支撑能力四个方面。合作能力是校企合作得以持续发展的基础，缺乏合作能力，校企合作的目标就难以实现，校企双方就无法达成共赢。

第三，合作模式。纵观发达国家职业教育的成功经验不难发现，完善的合作模式是校企合作成功的有力保障，如德国的“双元制”、美国的CBE模式、英国的“三明治”模式。当前我国高职院校在教育过程中也形成了一些具有中国特色的校企合作模式，如订单培养模式、现代学徒制模式、校企共建产教园模式、校企共建职教集团、校企共建实训基地等。有效的合作模式包括完善的运行机制、顺畅的沟通渠道、健全的组织管理机构三个方面。

第四，政策保障。校企合作中必然存在一定的技术风险与市场风险等，这些风险往往会增加校企合作的成本；另外校企合作中还存在知识产权归属、收益分配等一系列问题，致使校企合作难以深入、持续发展。但是，目前许多地方缺乏明确的校企合作促进办法，以帮助企业控制或减少风险。校企合作的顺畅实施必须有相应的政策保障措施，具体包括优惠政策配套、法律约束保障、社会化服务机构设置三个方面。

第五，区域环境。校企合作生态系统的良性运行离不开区域环境的支持。一般而言，经济发达、产业发展水平较高的地区校企合作程度更密切。影响校企合作的区域环境因素一般有政治制度、文化科技、地域交通、经济水平、产业发展和法律法规等，这些因素直接或间接地影响校企合作生态系统的结构和功能，在为校企合作提供发展保障和动力的同时，也会在一定程度上约束校企合作的发展。

2.调研实施。本文以高职院校校企合作为调研内容，通过文献研究、问卷调研与个案研究（重点访谈）三种方式，对长三角地区的苏州、宁波、南京、杭州四个城市进行了调查研究。调研对象包括大中型企业董事长、人力资源总监等中高级管理者，以及高职院校教学副校长、教务处长、二级院（系）负责人等。调研时间为2016年10月至2018年5月，历时超过一年半。

文献研究主要基于互联网收集并分析我国长三角地区校企合作主要模式、机制、平台、效果，包括期刊、知名公司发布的数据和调研报告等。同时，设计《长三角高职院校校企合作发展状况及影响要素调查问卷》，发放问卷200份，共回收有效问卷186份。个案研究（重点访谈）主要是电话及现场走访浙江金融职业技术学院、江苏经贸职业技术学院、浙江纺织服装职业技术学院等12家高职院校（国家示范校、国家骨干校、省级示范校）、行业、企事业单位以及政府相关部门。

**二、高职校企合作生态系统现状调查分析**

1.企业参与合作意愿较高，院校合作能力有待提升。企业参与校企合作的动力强、意愿高是校企合作得以顺利开展的重要条件。调研结果显示，80%的企业受访者认为校企合作对企业重要，其中46.67%的企业受访者认为校企合作非常重要，33.33%的企业受访者认为校企合作比较重要。在此基础上，64.67%的企业受访者都愿意与学校开展深层次校企合作，这些企业在开展订单班培养模式、参与人才培养方案制订与实施、为学校教师和学生提供实习实践机会、联合设立产学研基地以及合作开展技术研发等方面都有较为强烈的合作意愿。通过深度访谈分析可知，长三角地区作为我国经济较发达的地区之一，经济发展势头强劲，市场活力充足，企业对高素质技术技能型人才与技术服务需求量大，优越的区位优势使得企业参与校企合作的意愿较高。

但是，调研结果显示，高职院校的合作能力已成为校企合作持续发展的重要制约因素。33.7%的企业认为学生课程教学与企业实际有一定的差距，45.5%的企业担心实习学生技能低影响企业生产经营，46%的企业认为学生不熟悉企业文化而难以管理，60%的受访企业认为高职教师的技术研发与服务等能力不足导致校企合作绩效偏低。通过深度访谈得知，导致高职院校合作能力达不到企业需求的主要原因有高职院校产学研平台研发能力不足、很多专业教师缺乏五年以上的实践工作经验、学校人才培养过程与企业生产经营过程脱节等。

2.校企合作模式多样，运行机制有待进一步优化。校企合作模式的成熟度是推动高职校企合作生态系统稳步发展的一项重要内容。调研结果显示，目前高职校企合作模式多样，13.33%的受访企业采用了现代学徒培养模式，20.39%的受访企业采用了与学校共建产教园区模式，16%的受访企业采用了共建二级学院模式，33.33%的受访企业采用了订单培养模式，46%的企业采用了共建职教集团模式，60%的企业采用了校企共建实习实训基地模式。另外，深度访谈结果显示，近年来在国家大力支持与推动下，各高职院校积极地进行校企合作模式的创新与探索，形成了一定的特色，取得了明显的成效。例如，苏州经贸职业技术学院建设了4万多平方米的校内产教园，引进行业协会与企业20多家，校企共育电子商务、物流管理、艺术传媒类人才；江苏经贸职业技术学院与九如城养老集团合作共建的九如学院，合作培养养老服务人才；浙江建设职业技术学院牵头相关职业院校、多家知名装饰幕墙企业组建浙江省建设职业教育集团，整合行业、企业进行多元化办学，推进现代学徒制人才培养等。

然而，调研结果显示，校企合作运行机制不顺畅问题在校企合作模式推进中尤为突出。在调查过程中，55%的企业受访者认为在实施细则方面缺乏明确规定，62%的企业受访者认为沟通渠道不通畅，71.2%的企业受访者认为缺乏校方财务、后勤等部门有力支持，82.6%的企业受访者认为当前校企合作的运行机制比较僵化。通过深度访谈得知，目前大多数高职院校属于公办院校，僵化的运行机制一定程度上不利于校企合作的开展，需要进一步优化、改革和创新。

3.政府政策陆续出台，落地效果有待进一步提升。一直以来，校企合作都是我国职业教育政策关注的重点，国家和各级地方政府在制定和实施校企合作保障政策方面做出了很大的努力。调研发现，宁波、苏州、南京等城市都在一定程度上制定了具体的配套政策措施，如《宁波市职业教育校企合作促进条例》《苏州市职业教育校企合作促进办法》《杭州市市属高校产学对接工作的实施意见》等。调查结果显示，尽管从中央政府到地方政府都出台了一定的校企合作促进政策与措施，但政策落地效果不太理想，64.8%的企业不知道政府对校企合作有财政补贴奖励，89%的企业从未享受到校企合作带来的政策优惠与奖励。访谈得知，由于地方政府促进措施落实不到位，部分企业参与校企合作得不到相应的补贴或税收优惠，导致部分企业参与校企合作的积极性不高。

4.区域环境优越，高职校企合作生态系统初步形成。作为国内产业发展的高地，长三角城市群产业门类齐全，集群优势明显，这也吸引了大量劳动力资源进入该地区。同时，长三角地区也是我国职业教育最为发达的地区之一，其师资、教科研水平、社会服务能力都居于全国前列。良好的区域环境大大促进了高职校企合作生态系统的形成。调研结果显示，90%的受访企业认为校企合作对企业发展起到了较好的促进作用并愿意继续开展校企合作，100%的受访院校认为校企合作对学校人才培养与发展起到了较好的促进作用。通过对政府与行业协会的深度访谈结果显示，100%的受访者认为校企合作在一定程度上促进了区域经济的发展。由此可见，长三角地区宁波、苏州、南京等城市的高职院校与企业对已开展的校企合作项目认可度很高，继续开展校企合作的意愿也很高，政府、学校、企业和学生四方在校企合作中实现了共生、共长的多赢结局，这也标志着长三角地区校企合作生态系统已初步形成。

**三、高职校企合作生态系统可持续发展的对策建议**

1.强化政府推动职能，推进校企合作政策落实。首先，各级地方政府要全面推进相关政策落地。虽然国家层面制定了促进校企合作的政策法规，但只有宁波、苏州等部分地方政府出台了配套政策措施，仍有许多地方政府缺乏系统的政策规划。各地方政府应快速响应国家的政策要求，步调一致，认真研究，全面出台促进校企合作的政策法规，推动校企合作政策落地。其次，各级政府要制定实施细则，推进校企合作各项工作落实。各级政府要根据本地校企合作的特点和实际情况，在企业关心的项目补贴、税收优惠等方面制订清晰、明确的实施细则方案，同时加强政策宣传，打消企业参与校企合作的顾虑。最后，加强对政策措施落实情况跟踪审计，促进政策贯彻落实到位。要制订适合本地实际情况的审计实施方案，严查校企合作实施相关政策的贯彻执行情况，确保校企合作的相关政策措施有效落实。

2.突出创新驱动，实现校企合作运行机制创新。校企合作生态系统是一个动态变化的系统，校企合作的机制体制也会随着时间、地点、参与主体以及环境等因素的变化而变化。校企合作机制体制的创新，可从以下四个方面着手：一是政策创新。校企合作各方要深入学习、理解和领会政府的政策法规精神，在不违背国家政策法规的前提下，可根据学校、企业和学生的具体情况，灵活制定校企合作的实施细则。二是制度创新。建立诸如“协商对话例会制度”“校企互动培训机制”等沟通交流制度，规范校企合作各参与方的行为，使校企合作有章可循。三是组织创新。要建立专门的校企合作协调组织机构，全面统辖和协调各部门在校企合作中的事务，保证财务、后勤等职能部门提供有效的配合和支持。四是技术创新。通过引入现代信息技术、网络技术，为校企合作搭建便捷、高效的信息化管理平台，同时通过信息资源整合，实现校企合作各方价值最大化。

3.增强高职院校合作能力，提升校企合作绩效。要提升校企合作绩效，需要增强高职院校的合作能力。第一，要强化教师的服务意识，提升教师服务社会的能力。高职教师要紧紧抓住职业教育的特点，树立起服务社会的意识，走出学校的“象牙塔”，积极参与企业实践，不断学习，提升自己的技术研发与服务等能力。第二，要构建符合企业实际需求的课程体系。校企双方通过职业岗位定位，明晰企业对员工的职业能力要求，并将职业能力按照知识目标、技能目标和素养目标进行分解，以此为基础构建符合企业需求、以职业能力为中心的课程体系。第三，要切实提升学生的技能水平，增强学生社会适应能力。校企双方要共同制订人才培养方案，共建专兼职教师团队，通过引入企业真实项目任务，提升学生的技能水平。同时，还要对接企业文化，使学生在校企合作实践中认可企业文化，顺利从学生向社会人转型。

4.实施多元化系统评价，促进系统协调发展。良好的校企合作生态系统评价机制，有利于及时监控系统运行状况，发现存在问题并解决问题，从而促使系统内各要素均能按要求合理、顺畅地运行。实施多元化的评价机制，有利于校企合作生态系统协调健康发展，具体可从以下四个方面开展：一是政府评价。政府作为校企合作的宏观规划者、政策制定者、统筹管理者和公共服务者，其评价具有十分重要的意义，可以为校企合作把握方向。二是学校和企业评价。学校和企业作为校企合作的双主体，对校企合作的开展是最了解的，因此学校和企业需要做全面、深刻的自评，保障校企合作的持续稳定运行。三是学生（家长）评价。学生（家长）作为校企合作的重要参与方，是校企合作直接输出的成果，学生（家长）的评价是检验校企合作实效性的重要方式。四是第三方评价。通过行业独立的第三方评估机构等对校企合作质量进行评估，可保证评价的客观性。

［参考文献］

［1］洪贞银.高等职业教育校企深度合作的若干问题及其思考［J］.高等教育研究，2010（3）.

［2］刘建湘.高职院校校企合作机制建设的思考与实践［J］.中国大学教学，2011（2）.

［3］吴堂林，李加林，马杰.校企合作人才培养模式的中德比较［J］.广东交通职业技术学院学报，2013（3）.

［4］程培堽.企业参与校企合作分析：交易成本范式［J］.职业技术教育，2014（34）.

［作者简介］凌守兴（1975-），男，江苏建湖人，苏州经贸职业技术学院电子商务与物流学院副院长，教授；陈家闯（1981-），男，湖北鄂州人，苏州经贸职业技术学院，讲师。（江苏 苏州 215009）

**3、构建国际化的高职校企合作模式研究**

冯 艺 鄢春香

(柳州职业技术学院；柳州市第二十四中学)

【摘要】校企合作，指的是高职院校教育教学过程中建立学校与企业共同育人的一种办学模式，可以提高学生专业知识和职业素养。如何选择双赢的校企合作是职业院校与企业面临的难题。通过分析当前职业院校的校企合作模式，以柳工-柳职院全球工程机械客户体验中心的校企合作模式为例，论述了该校企合作模式的经验和特点，提出构建国际化校企合作模式的策略。可以作为职业院校校企合作模式的参考，对职业教育发展具有意义。

【关键词】国际化 校企合作 顶岗实习

根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》提出，建立政府主导、企业参与的校企合作办学模式，推进校企合作往更高层次发展和合作制度化。校企合作如何进行对接，如何更深入合作是解决职业教育和行业、企业发展过程中一系列问题的突破口和关键点。

通过校企合作模式的创新，共同创建、维护和推进专业建设，更深层次地进行校企合作，有利于加强高职院校自身能力建设，提升对社会和企业的吸引力，对职业院校的教育教学发展有帮助。

**一、当前的校企合作模式**

(一)专业顶岗实习

以柳州职业技术学院为例，校企合作模式主要以学生专业顶岗实习为主。根据人才培养方案要求，通过学校与企业双方签订就业合作协议，明确双方权利和责任。由职业院校派送学生到企业进行专业知识顶岗实习。由于多数企业认为，学生的专业顶岗实习是给企业增加了负担，没有经济效益，不愿意接收学生的顶岗实习工作，或者安排学生从事一些与专业无关的实习岗位。这样使得学校的专业顶岗实习管理工作开展困难，效果不佳。需要转变观念，寻找更好的双赢校企合作方式。

(二)“订单班”模式校企合作

“订单班”校企合作模式是指“顶岗实习与就业结合”，校企双方签署的合作协议。该方式主要以企业用人需求的预订单为主，由学校与企业双方共同组织教学，经过考核合格之后，学生会直接到企业工作。“订单班”合作模式能够对社会教育资源进行有效整合，可以保证企业人才的需求。“订单班”人才培养模式在我国高职教育中被广泛应用，已经成为技能型人才培养的重要模式，以柳职院汽车学院为例，开通了的“订单班”人才培养模式有“柳工班”“五菱班”“华柳汽车”订单班和“白马汽车”订单班都取得不错的效果。但是，如何探索适合自身特色的“订单班”人才培养模式，是摆在每个院校面前的重要课题。

(三)共建校企生产基地

校企生产基地通过企业出资本和技术，学校出人才的合作方式。组织学生长期从事生产性工作的工学结合人才培养模式。该合作方式对学校方面，可以节约建设资金和给学生提供真实的现场实训教学；企业方面，可以节省用人和管理成本，具有双赢的作用。但是目前国家层面的政策性文件不多，所以这种校企合作也仅仅是一种补充，很难得到很好的发展。

**二、柳工-柳职院工程机械全球客户体验中心校企合作的特点**

(一)国际引领的全球工程机械客户体验中心

柳工-柳职学院全球工程机械客户体验中心是柳州工程机械股份有限公司与柳州职业技术学院共同出资建设的全方位合作、深度参与职业教育工作的模式。该客户服务中心主要定位于面向全球工程机械客户和工程机械职业院校提供教育教学、客户工程机械售后培训，以及相应职业资格证书鉴定，职业技能竞赛等服务，包括技术交流和协同创新等国际性服务。通过双方的合作，企业提供资金、设备和技术的支持；学校提供人才和场地的建设，实现校企双赢的目的，可以为学校解决资金和技术的难题，为企业解决了人才和售后后顾之忧。通过该中心的建设，使得柳州工程机械有限公司在全球工程机械领域保持了领先的地位，同时也可以推动柳州职业技术学院发展国际化的高职名校战略目标向前迈进一大步。

(二)学校和企业高技能国际化人才合作培训中心

根据中心建设的目的是为学校提供教育培训和人力资源支撑。通过客户中心的服务培养出企业紧缺高技能应用型人才，并在校企合作共赢中，拓宽发展空间。中心不仅是柳州市专业技能人才的实训基地，也是柳工培养专业技能工人，打造全球工程机械多功能的体验平台的基础。柳工从柳州出发，如今为全球130多个国家和地区提供卓越的工程机械产品和服务，中心将为柳工实现战略目标培养更多关键技能型人才。该中心不仅用于该公司与柳职院开展工程机械专业人才的培养，还将为柳工全球经销商和客户提供专业的工程机械培训，为客户提供柳工全系列产品整机驾驶及工况体验。

(三)共同组建教育集团，制订国际化人才培养标准

根据双方合作的初衷，柳工-柳职院工程机械全球客户体验中心建成后，占地约60亩，建筑面积约10000m2，共同投资超过5000万元。中心是以双方共同出资形式来组建的集团化教育、培训中心。共同负责经营客户中心的盈亏，利润归双方所有。双方还拟定了客户中心经营的相关规章制度，

研究了专业与产业对接统一国际标准人才培养模式，包括柳工全球客户的国际培训和柳职院工程机械专业的课程教学模式，都是实行统一的人才培养标准。通过毕业证书与职业资格证书互认对接，提高学生的就业能力。集团的目的是共同培养工程机械专业高技能应用型人才战略，最终发展成为能够盈利的培训机构，实现校企合作的双赢原则。

根据双方拟定，柳工-柳职院全球客户中心作为全球中心总部，分别在印度、沙特、乌克兰、波兰和尼日利亚等世界各地设立分中心。中心总部统管一切分中心的运营，包括人才培养方案、课程标准和工程技术标准都由总部中心制订和实施。总部中心最终希望办成独立的盈利机构。

**三、职业院校构建国际化校企合作模式策略**

(一)制订国际化战略目标

以柳州职业技术学院为例，根据十三五规划明确提出“国际引领、内涵升级、六化并举，建设特色鲜明的高职名校”发展战略，通过主动融入地方经济发展的需要，积极推进内涵建设，学校的综合实力显著增强。根据学校的自身特性和社会需求等因素来确定学校的定位目标，这样才有利于自身的发展和实现战略目标

(二)选用国际化优秀合作企业

学校与企业之间建立的校企合作模式应该迈向更高层次的发展。校企合作更多形式是以推动资源共享模式发展为主体，对优质的教育资源进行共享、共用，实现校企共赢原则。学校在选用校企合作单位时，应该注重检验该合作企业的国家化实力，这样才有可能开展国际化战略，提升学校的国家化地位。通过与柳州工程机械股份有限公司的携手合作，共建全球工程机械客户体验中心，势必为双方的发展注入新动力，为柳州的经济腾飞注入新动力，可以作为柳州职业技术学院品牌建设的突破点。

(三)构建国际化合作理念

校企合作双方应该站在国际领域的高度，共同维护国际化的校企合作办学理念。学校要以建立健全机制为核心，以落实国际化为重点，加强国际化的办学理念，提高开展国际交流与合作的主动性，建立全方位、多层次的国际合作格局。企业应从自身的优势出发，拿出国际领先的生产理念和技术，共同培养国际领域的优秀人才，增强企业与学校共同合作的国际权威性和话语权。

参考文献：

[1]杨树骑，李增强，孙丽萍.高职院校校企合作现状分析及对策研究[J].教育教学论坛，2015，(09)：30.

[2]单韡婧.职业院校校企合作办学模式的实践研究[J].教育现代化，2016，(10)：17.

[3]柳工-柳职院全球客户体验中心启用，助力工程机械人才培养.中新网广西新闻.

[4]胥影.柳工全球客户体验中心启用[J].工程机械，2017，(05)：10.

[5]郑安阳，赵萌，赵立英.加强国际交流与合作，推进学校国际化办学进程[J].北京教育，2013，(04)：10.

[6]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.

**4、高职校企合作现状及激励机制研究**

**——以罗定职业技术学院为例**

宁建飞

(罗定职业技术学院，广东 罗定 527200)

摘要：分析校企合作现状及存在的问题，从校企合作模式、校企合作内容、校企合作基金、订单式培养、产学结合、劳动力双转移培训等方面创建校企合作的激励机制，深入开展校企合作，实现学校、企业、学生三方获得可持续发展的共赢局面。

关键词：高职；校企合作；激励机制；共赢

国家中长期教育改革和发展规划纲要及全国职业教育工作会议提出，职业学校改革要实现五个对接，即职业教育对接产业、职业学校对接企业、专业对接岗位、课程标准对接职业标准、教学过程对接生产工作过程。在贯彻落实教育部有关教育教学改革精神中，罗定职业技术学院针对自身校企合作现状及存在的问题，制定了相关管理规定和激励机制，在校企深入合作方面取得了一定的成绩。

**1.校企合作现状及存在的问题**

校企合作是学校与企业共同开展人才培养而进行的复杂的系统工作，其最终目的是要实现学校、企业、学生共赢的局面。罗定职业技术学院处在粤西经济欠发达地区，本地企业不够发达，加之缺乏一些激励机制，导致校企合作存在如下一些问题：

**1.1 校企合作不够深入和全面**

校企合作还不够深入，主要合作还只是在顶岗实习方面，企业参与人才培养方案制定、订单培养、校企共建实训场所等方面合作还开展得不够。订单培养主要跟罗定市教育局就英语教育、语文教育、美术教育、学前教育等4个师范教育类专业开展了5年共400人的合作，其他专业只有体育运营与管理专业与企业达成50名学生的订单培养，绝大部分专业还没有与企业进行深入合作，校企合作不够深入、不够全面。

**1.2 学校所处地理位置影响校企合作力度**

罗定职业技术学院地处粤西边远山区，经济欠发达，本地缺乏一些优质的、对口的、有实力的大企业，故很多专业需到经济发达的珠三角地区寻找合适的校企合作企业。由于相距校远，且缺乏一些激励机制，珠三角地区的企业往往选择本地院校合作，不愿或不方便与我们开展深入的校企合作。

**1.3 校企合作目的不一致阻碍了深层次合作**

学校通过校企合作，目的是想让学生通过在企业学习、锻炼，适应企业工作岗位和工作过程，从而培养高素质的技能型人才。而企业跟学校合作主要目的是想利用学生的廉价劳动力。特别是在生产旺季，企业急需吸收新员工，通过接收大量实习学生，以缓解用工需求压力，而不是真正为了培养学生，提高学生的专业技能，故学校与企业合作很难进入较深的层次。

**1.4 校企工学目标不一致**

在顶岗实习中，企业注重的是生产任务的完成，管理人员很难履行对学生的教育责任，而且学校原有的教学计划经常与企业接纳学生实习的时间有冲突。此外，企业很多生产性岗位都是采用流水线形式，不能满足轮岗实习要求。

**1.5 校企合作愿望不一致**

校企深度合作目标是要实现学校、企业、学生三方共赢。学校希望企业能让学生进入企业核心岗位进行技能锻炼，从而提升学生的技术应用水平，积累实践经验，而企业往往安排学生从事一些技术水平低、重复而枯燥的岗位工作；企业希望学校为企业提供一些技术创新或技术改造方面的服务，但由于高职院校师资科研技术水平不高，对企业帮助不大，从而导致校企双方合作兴趣不大。

**1.6 校企合作给校企双方都带来不同程度的风险**

由于学生进入企业长期实习，增加了学校对学生的管理难度，学生的社会阅历浅，平时受父母宠爱，对于实习工作强度不能适应，易受社会不良风气的影响，再加上校内指导教师只能通过远程跟踪进行教育管理，增加了学生安全隐忠、流失的风险。对于企业而言，由于学生刚从学校走上工作岗位，生产经验少，对企业的具体情况和操作规程不熟，容易发生工伤事故和纠纷，增加了企业的安全隐患；同时，学生进入企业实习，也给企业增加了管理难度。

**2.校企合作新机制的探索与实践**

针对校企合作的现状及存在的问题，学院研究制定了适合本院实际情况的校企合作管理规定，制定相关的激励机制，引导和激励企业与相关专业开展深入的校企合作，实现学校、企业、学生三方获得可持续发展的共赢局面。

**2.1 进一步完善校企合作模式**

生产性实训校区引进的企业或现有合作企业续签协议必须坚持服务人才培养、科技研发、创新创业的基本原则和准入标准。主要推进和探索了以下三种合作模式：

(1)合作共建。合作共建模式是指合作企业使用学院场地，按低于市场价一定比例缴纳场地使用费、水电费等，由企业自主经营、自负盈亏，并完成双方约定的校企合作任务。在此基础上，双方进一步协商，合作企业通过承担更多的校企合作任务，学院减免与之相当的场地使用费。

(2)股份共建。股份共建模式是指学院和合作方约定参股方式、内容和股权价值额度等，双方共建经营型实体或服务型实体，双方共同参与经营和管理，以协议约定双方的责权利。

(3)利润分成。利润分成模式是指学院免费提供相关场地，合作企业自主经营、自负盈亏，协议中明确学院分享一定比例的企业利润，合作企业要按规定完成相应的校企合作任务。这种合作模式是针对合作企业为上市公司而定的。

**2.2 进一步丰富校企合作内容**

(1)合作企业为学生实习实训提供相当数量的岗位，接收对应专业的专任教师到企业实践锻炼，共同开发校本课程(实训项目)和教材或讲义(含实习实训指导书)，选拔能工巧匠担任兼职教师并承担一定教学工作量，为学生提供勤工俭学和寒暑假工等实践锻炼机会。

(2)校企共同组建科研创新团队，共建工作室或研究所等服务平台，共同申报横向科研项目和纵向科研课题，共同申请专利权，共同开展技术服务。目前，学院与企业横向课题有10余项，申请专利有8项。学院通过科研合作，不断提升教师队伍的科研水平和学生的科技创新意识，推动企业技术革新和可持续发展。

(3)学校及对应教学系为合作企业在实训校区的发展提供优质服务，在人力(专业教师和优秀学生)、物力(生产性教学设备共享)、财力(水电费优惠)等方面支持合作企业，联合企业和学校力量共同参与政府或行业主持的重大创新驱动项目和科技创新项目，推动合作企业做大做强。

(4)校企双方共同促进实训校区企业文化和校园文化融合，加强文化建设和环境建设，创造浓厚的职业文化，不断提高学生(员工)的综合素质和社会适应能力。

**2.3 进一步规范校企合作基金使用**

利用合作企业缴纳的场地使用费成立校企合作基金，制订《校企合作基金专项经费管理办法》，主要的用途：一是设立实训校区校企合作运行经费，根据各系引进企业的数量给予一定的经费，以保障实训校区校企合作工作的正常运转；二是奖励在实训校区校企合作工作中作出贡献的集体、个人或项目(集体包含系部与企业；个人包含企业员工、教师、学生；项目包含实训校区的相关合作项目、学生实习与竞赛项目)。

**2.4 进一步践行“校企合作专业教学+顶岗实习+正式入职”的“订单式培养”模式**

学院与罗定市教育局联合开办10个五年一贯制委培班，共400人，专业包括英语教育、语文教育、音乐教育、美术教育等专业。罗定市教育局专家参与制定“订单班”的教学方案，并提供真实的岗位技能培训，选拔合格的学生进入罗定市中小学实习，并根据综合考核聘用合适的学生为正式教职员工，形成在校专业课学习+顶岗实习+正式入职的“订单式”培养模式。按照五年一贯制培养方案，通过“在校专业课学习四年+顶岗实习一年+正式入职”的培养流程，实现了“订单式”培养目标。为进一步实践“订单式”培养模式，学院计算机应用技术、汽车检测与服务、商务英语、机电一体化、电气自动化技术等十余个专业分别与企业签订了“订单培养”协议。

**2.5 进一步强化实践教学，走产学结合的人才培养道路**

(1)整合资源，建设实践教学基地。

为了满足学生的实践教学需求，学院通过整合政府、行业、企业资源，建有各类校内实验实训基地14个，如教育类专业的微格教学实训中心，电子信息类专业的移动应用开发、大数据、云计算，电气自动化等实验室，机械类专业的数控实训中心，财经类专业的会计实训室、经营性的实训基地等；通过“校企政行”合作，在珠三角地区、粤西等地区建立了相对稳定的校外实习实训基地100多个。

(2)落实顶岗实习，践行工学结合人才培养模式。

顶岗实习是学生职业能力提高的重要途径。注重学生顶岗实习前职业基本功和关键技能的模拟训练，提高学生岗位适应能力。严格顶岗实习的指导与管理，制定各项实习管理制度和考核方式，建立班主任、校内指导教师和校外实习指导教师的协作管理机制：校内实习指导教师负责学生毕业设计及业务指导，校外实习指导教师负责工作过程的管理与指导，班主任负责学生思想政治工作、学习纪律和安全教育等方面的管理与指导。

通过校企合作教学中学生顶岗实习，学生的职业意识、职业素养、专业知识、基本技能都有较大提高，在企业与企业员工同吃同住、同工作，感受到工作的艰辛，也感受到协作的重要性和成功的喜悦，初步具备了顶岗生产的能力，使顶岗实习与就业无缝对接。同时，也培养了学生负责的工作态度、团队协作的精神和良好的职业道德。

**2.6 进一步开展劳动力技能、双转移培训，提升服务社会能力**

提升专业服务社会的能力，积极拓展技能培训的领域和项目，努力推动区域经济建设的发展。积极服务地方，构建农村劳动力转移培训服务的长效机制。近年来，学院每年实现为农业从业者提供劳动力技能培训450人左右。截至目前，为地方培训“村官”共3个年级800人。

校企合作是高等职业教育的办学模式，是提高学校办学实力的重要途径。只有加快校企合作工作深入开展，规范校企合作工作行为，实现学校和合作企业互惠互利、共同发展，才能更好地推进学校人才培养和教育教学改革，才能更好地推动合作企业的技术革新和可持续发展。

**3.结语**

校企合作要以“合作办学、合作育人、合作就业、合作发展”为基本方针，加强校企紧密联系和沟通，加深校企深层次的合作与交流，共同搭建优势互补、合作双赢、共同发展的教产学研结合的平台，实现学校、企业、学生三方获得可持续发展的共赢局面。

参考文献：

[1]赵昕,宿林林.校企合作办学模式的探讨[J]. 中国成人教育，2007(10).

[2]余祖光.职业教育校企合作的机制研究[J]. 中国职业技术教育，2009(4).

[3]方德英.校企合作创新[M]. 北京：中国经济出版社，2007.

[4]陈海峰,张俊青,黄云奇.高职教育校企合作体制机制建设的理性思考[J]. 高教论坛，2013(5).

**5、协同理论视角下高职校企合作的现实困顿与发展路径**

**周金容**

［摘要］高职校企合作是一项具有非平衡性、非线性、开放性特征的复杂系统，涉及政府、企业、学校、行业等多元主体。协同理论与高职校企合作系统具有较强的内在契合，为其多元协同提供了有效的理论参照。面对校企合作系统中的政府职能缺位现象严重、企业参与动力不足、学校缺乏维系校企合作的根基、行业话语权不足等问题，需要以协同理论为指导，强化各子系统之间的行为协同。政府系统要积极发挥其在校企合作中的职能作用，企业系统要建立多元驱动的服务机制，学校系统要加快构建科学、合理的内部调控机制，行业系统要积极搭建校企合作桥梁、发挥协调纽带作用。

［关键词］协同理论 高职院校 校企合作 系统 机制

高职校企合作是一个需要多部门协作参与的系统工程。德国物理学家哈肯开创的“协同学”对于指导高职校企合作具有重要意义，能够为破除高职校企合作的障碍提供新的视角。基于协同理论，高职校企合作系统可分为诸多子系统，主要包括政府、企业、高职院校、行业组织等。从它们各自的职能、利益及属性出发，通过构建各个子系统共同协调参与的高职校企合作发展系统模式，形成整体协同，从而有效地推进高职校企合作的顺利发展。基于协同理论推进高职校企合作，需要加强多方协同，政府要充分发挥自身的职能，企业要建立多元驱动的服务机制，高职院校要强化内部调控，行业组织要发挥协调纽带作用。

**一、协同理论在高职校企合作中的适用性**

1.协同理论的提出。古希腊时期就有对协同思想的论述，从词源上看，“协同”在古希腊文化语境中的意义是协调合作。20世纪中期，西方经济学家安索夫在其理论著作《公司战略》中，将“协同”视作公司发展战略中的一个重要因素，从而将“协同”纳入经济学语境，即用其表达“1+1＞2”这个理念，强调企业的整体性价值远超过企业内部各个独立组成部分叠加后的价值总和。协同理论作为一门独立、受人瞩目的学科，则由德国著名的物理学家哈肯于20世纪70年代提出。他对“协同”的定义是：系统的所有部分之间通过彼此协作，让整个系统实现微观个体视角下的重新构建，形成新的结构与特征。协同理论主要通过深入研究偏离平衡状态的开放性系统在与外界环境进行能量或物质交换的状况下，如何借助自身内部要素的协同作用以实现其在时间、空间以及功能上的重新构成，从而从无序走向有序。不管是多么复杂的系统，一旦受到外界因素的有效干预，子系统之间就会进行协同，产生出“1+1＞2”的协同效应。

从协同理论视角出发，可以将高职校企合作系统视为一个协同系统，其子系统主要包括政府、高职院校、企业、行业组织以及科研机构等。依据协同理论，当外部进行有效干预或促进系统内部内容进行自我调整时，系统中的所有子系统以及子系统自身内部的所有要素之间就会产生协调合作，形成整体效应，使整个系统从无序状态变成有序状态。因此，在高职校企合作系统中，如果校企合作实践尚未形成自组织状态，可以通过政府的有效干预和校企等相关行业单位优化自身管理结构，来推动系统内部所有要素之间的彼此协作，使得整个系统形成优良的自组织状态。

2.协同理论为高职校企合作提供了有益的借鉴。高职校企合作主要指高职院校和企业单位、行业组织等基于共同目标，通过发挥各自的作用，在职业教育课程开发和技能培训、技术服务和技术创新、文化传承和资源共享等方面展开深度的合作。在这个合作过程中，由高职院校、企业、政府和行业组织等构成的高职校企合作系统是一个具有非平衡性、非线性以及开放性特征的系统。高职校企合作系统的非平衡性主要体现为高职院校彼此之间、企业彼此之间发展的不平衡以及高职院校和企业之间在社会功能、管理架构、资源禀赋等方面存在的差异。其非线性主要体现为系统内部子系统之间进行的协同作用是呈非线性状态的，比如某些高职院校和某些企业之间的关联性和互补性比较强，但另一些高职院校和企业之间的关系就相对脆弱。其开放性主要体现为校企合作模式系统需要得到系统之外的政府政策支持、资金帮扶等。正是基于这种非平衡性、非线性特征，高职校企合作系统内部才会具有相互吸引和相互依赖的可能性，所有子系统之间才能产生有效协作，最大限度地发挥各自的功能效应。也正是基于开放性特征，高职校企合作系统才具有不断发展的活力。总之，协同理论能够为高职校企合作提供有益的借鉴。高职校企合作系统中，尤其是政府、企业、学校、行业组织这四个系统的相互协作，对校企合作的有效推进将产生重要意义。

**二、协同理论下高职校企合作各子系统的目标、运行机制和价值取向**

1.政府系统的目标、运行机制和价值取向。政府是对各类国家公共权力机关的统称，它通过制定并实施各类决策，从而推动社会的有序运转。从运行目标来看，政府所有行为的出发点是服务社会，维护社会的公共利益；从运行机制来看，政府主要以法律法规等强制手段为依据，具有高于其他社会组织的权力和威慑力，从而对整个社会公共事务进行强制管理；从价值取向来看，政府所有行为的最终归宿都是追求社会的进步与和谐，推动社会朝着良性的方向发展。对于高职校企合作而言，政府起监督和管理的作用，企业、行业、学校等都在政府的管辖范围内。在校企合作中，政府系统的主要作用包括宣传推广、政策引导、资金经费投入、组织协调作用、监督评估等。在整个高职校企合作系统中，高职院校的办学目标是培养出更多优秀的人才；企业则强调经济效益，是社会得以运行和发展的经济推动力；行业协会则是政府与企业互动的桥梁，有助于督促企业更好地发展。学校、企业、行业这三个子系统的运行效果直接关系到政府价值目标的实现，因此，在高职校企合作大系统中，必须充分发挥政府的介入和管理作用，对这三个子系统进行有效的督导。

2.企业系统的目标、运行机制和价值取向。企业是校企合作中的主体之一，其运行目标是实现本组织经济效益最大化，提升企业行业竞争力，带动社会经济的发展；其运行机制是根据市场发展规律进行自我调节，从而实现企业可持续发展的价值目标。对于高职校企合作而言，企业是人才的需求方，在某种程度上起到评定高职院校教育水平的作用。同时，在校企合作过程中，企业通过为学生提供实践机会和场所来强化学生的职业技能，为后续定向选拔人才提供便捷的渠道。因此，必须要不断提升企业子系统在高职校企协同合作中的参与程度。企业在追求经济效益目标的同时，更要注重软实力的塑造和社会效益的提升。

3.学校系统的目标、运行机制和价值取向。学校作为校企合作的主体，其运行目标是通过系统化的职业教育，来培养符合企业发展需求的优秀技能型人才。学校子系统在运行与实践过程中，强调通过办学模式的创新和管理模式的优化，逐步打造系统化、科学化的人才培养体系，提升优秀人才的综合素质。从价值取向来看，学校子系统是通过培养满足社会经济发展需求的人才，实现学校教学能力的提升和综合实力的壮大。对于学校子系统来说，其运行目标、运行机制和价值取向应与企业子系统保持高度一致，只有将这两者紧密结合，才会让高职校企合作效益最大化。

4.行业系统的目标、运行机制和价值取向。行业协会作为一种政府与企业互动交流的中间组织，在高职校企合作中主要起协调沟通作用。对于行业系统而言，行业协会应履行制订行业发展计划的义务，同时为本行业中各企业的发展提供信息和服务。从运行目标来看，行业子系统的宗旨是为政府和企业提供信息咨询和服务，并充分发挥自身的沟通、协调、管理职能，来促进整个行业展开良性竞争。从本质上看，行业子系统由于掌握了整个行业的信息资源，并具备很强的沟通能力和信息转换能力，所以在整个高职校企合作大系统中具有重要意义。从运行机制来看，行业组织通过区域性的运作，为政府提供更多的行业信息，作为政府管理高职院校人才培养的重要依据。同时，企业也可以从行业子系统中获取合作信息，并参考行业人才培养标准来选拔人才。总之，行业系统作为校企合作系统中的重要环节，对于校企合作服务与沟通产生重要的意义。

**三、协同理论视野下高职校企合作的现实困顿分析**

1.政府维度：职能缺位现象严重。当前我国高职校企合作已经取得了初步成效，特别是在宏观管理体制建设上取得了一定效果，但从实际运行情况来看，政府职能缺位的情况仍有出现，主要体现在以下几个方面：首先，整体统筹不够，尚未充分发挥宏观层面的协调力。从当前来看，政府职能部门缺乏对于高职教育参与主体的管理和统筹，鼓励多方参与高职校企合作的政策协调力度不足，很多时候仅仅依靠教育行政部门单一的力量，其他相关部门未能有效参与。其次，对校企合作引导缺乏深入探索，导致政府的主导力度不足。相关政府部门对如何发挥主导作用缺乏认知和实践探索，因此很难构建多方参与沟通对话机制、经费保障机制、监督测评机制等，从而导致高职校企合作在实践教学、合作机制、经费筹措、效果评价等多方面出现脱节。再次，校企合作相关的法律法规建设不足，缺乏实践操作性。尽管关于校企合作的政策、制度有很多，但是这些制度过于偏向政策性的规定，在校企合作中的作用有限。2018年2月，由教育部等六部门共同印发的《职业学校校企合作促进办法》（以下简称《办法》）对职业教育校企合作的形式、促进举措等方面做出了详细规定，但其中一些条款如何实践还需进一步探索。如在《办法》中的第二十一条规定“企业因接收学生实习所实际发生的与取得收入有关的合理支出，以及企业发生的职工教育经费支出，依法在计算应纳税所得额时扣除”，这一条款并未对企业的合理支出范围和企业的纳税所得扣除标准做出明确的界定，政策偏向指导性，如何落地实施还需要各地进行探索。最后，缺乏权威的跟进机制和评定机制。政府在介入高职校企合作的过程中，对参与合作的企业主体缺乏严格的管控和审核。政府对高职校企合作过程缺乏有效、系统化的评价和跟踪，不利于对校企合作质量的把控。

2.企业维度：参与动力不足。企业之所以在高职校企合作中表现得不够积极、缺乏参与动力，主要受多方面因素的影响。第一，从思维层面来看，不少企业尚未真正认识到参与高职校企合作的意义。由于受到自身逐利性价值取向的影响，很多企业急功近利，难以用长远眼光审视高职校企合作对自身发展的意义，也没能从根本上预想到高职校企合作会从人才培养、技术研发等诸多方面为其带来长久的利益。同时，在大部分企业看来，培养人才仅仅是高职院校的职责，企业没必要参与；技术研发是企业自身的工作任务，高职院校也没有必要介入。此外，当前我国尚处于市场经济发展的初期阶段，企业更注重生产功能和经济效益，其教育功能无形中被掩盖，再加上自身的社会责任感不足，所以大部分企业在校企合作方面缺乏高瞻远瞩的战略性发展规划，这也势必影响高职校企合作的进程。第二，在高职校企合作过程中，企业的经济利益难以得到保证。企业的所有决策行为往往是建立在权衡成本付出和利益收获这一基础上的，然而很多企业未能从校企合作中得到应有的回报。首先，我国大部分高职院校的科研实力比较薄弱，对新工艺、新技术以及新产品的研发能力不足，多数教师的科研能力和生产实践能力都不足，难以有效推动企业的技术发展。其次，对于来企业参加岗位实践的学生，企业需要为其承担一定的生产成本与风险成本。另外，企业也要为学生安排技术人员进行一对一指导，这无疑会在一定程度上影响企业生产的正常运转。最后，刚参加工作的高职毕业生工作稳定性差。在高职校企合作中，企业花费大量成本所培育出来的学生未必愿意留下工作，即使留在企业，跳槽或被同行“挖走”的现象也比比皆是。第三，缺乏完善的中介沟通机制，校企合作成本和风险较高。当前在我国高职校企合作中，企业和高职院校都是通过点对点发生联系，合作的发起者一般是高职院校，企业很少主动与某高职院校建立合作关系。同时，高职院校往往有多个学科专业，考虑到专业对口的情况，高职院校的学生一般需要去多家用人企业进行实习。因此，一所高职院校要寻找多家企业开展校企合作，而企业也需要与多所高职院校进行商谈、合作，这就无形中增加了校企合作的难度。同时，由于当前我国尚未建立相关的中介服务机构，导致校企合作的成本和风险较高。一方面，因为缺乏中介服务机构进行牵线搭桥，企业寻找合适的合作对象的成本投入加大，而匹配度却极低；另一方面，由于没有中介服务机构的沟通协调，校企双方在合作进程中遇到的问题得不到有效解决甚至逐渐升级，使得校企合作的风险不断增加。

3.学校维度：缺乏维系校企合作的根基。从学校维度来分析，尽管高职院校是校企合作过程的主导者和参与者，但由于其缺乏维系校企合作的根基，导致高职校企合作一直处于浅层次状态。第一，不少职业院校现有的资源积累能力不足。无论是特色课程开设、技术服务能力，还是科研成果、创新水平，都处于较低的发展水平，很难适应行业发展的需要，也难以吸引更多优秀的企业参与合作。加上很多高职院校缺乏完善的调研论证机制，对于社会行业发展规律及企业人才需求的把握不足，导致在校企合作过程中不能合理评估企业的经营能力、经营风险和未来前景，不利于校企合作的顺利开展。第二，在校企合作过程中，企业对于高职院校的认可度不高，不利于后续合作的推进。在校企合作过程中，学校占据了主导地位，企业则因很少有机会参与人才培养方案制订、未能享受到与学校对等的权利，故处于被动合作的境地。第三，职业院校与企业合作存在断层，合作不够紧密。首先，当大学生走入企业进行岗位实践之后，高职院校就很少对学生进行监管和教育，只是一味地将对学生进行管理的义务全权交予企业。同时，高职院校的相关教师针对学生实践过程中遇到的理论和技术问题也缺乏指导，因此无法切实提升校企合作质量。其次，高职院校没有完全立足于企业发展来调整专业课程、培养专业人才，而是长期处于封闭的教学状态，造成了校企合作的断层现象。最后，从师资力量来看，高职院校缺乏完善的教师服务机制、激励机制和考核机制。专业教师参与企业实践的机会少，与企业的互动性不足，不利于他们发挥教学积极性。可见，高职院校作为校企合作中非常重要的一方，只有认清现实，不断提升技术积累能力，强化企业认同度，与企业展开密切合作，才能从根本上推动高职校企合作开展。

4.行业维度：话语权不足。要确保校企合作的顺利实现，需要借助行业组织进行协调和管理，但从当前形势来看，行业组织在高职校企合作中的话语权不足。一方面，行业组织介入校企合作的能力不足，无法充分发挥协调和监督作用。我国行业组织的发展时间较短，带有很强的行政烙印和标签，独立性和权威性不足，难以真正发挥其在高职校企合作中的作用。特别是在职业教育课程体系建设、教学实践环节、企业岗位标准制定等多个方面，行业组织缺少话语权，不利于高职校企合作的正常推进。另一方面，行业组织的信息整合能力不足。行业组织作为校企合作的纽带，未能充分做好信息传递的服务工作，对于行业、企业及学校发展等相关数据和信息的整合力度不足，无法为校企合作提供有力的信息支持。

**四、加强多元协同，开拓高职校企合作的新路径**

1.政府系统：充分发挥政府在校企合作中的职能作用。政府在高职校企合作中发挥着重要作用，主要体现为引导、协调、管理等几个方面。第一，发挥政府在校企合作中的引导作用。一是强化政策支持。政府应该鼓励企业参与校企合作，充分结合企业的自身特点及发展需求，制定与之匹配的校企合作政策。要加大政策倾斜力度，实行减免税收或增加财政补贴等方式来驱动企业参与。二是政府应积极进行宣传引导，可以通过传统媒体、新媒体等多种渠道来报道校企合作，从而有力地强化企业对于校企合作的认同度，促进高职校企合作的顺利开展。第二，发挥政府在校企合作中的协调作用。一是加强政府与学校对话。通过政府与学校的有效沟通，加强政府对学校的人才培养资源投入，使学校尽可能地契合企业的发展需求。二是推动政府与企业对话。政府应积极与企业交流，联合教育部门、人力资源部门、劳动部门等多方机构来与企业对话，不断化解企业在高职校企合作方面的困惑。同时，政府部门还要站在企业的立场上进行思考，准确把握企业各方面的发展要求，力求提供更多的帮助。三是构建高职校企合作长效机制。政府应积极推动由教育行政管理部门、学校、企业、行业等主体参与建立校企合作工作委员会，定期组织相关人员参与交流和讨论，实现信息交互，从而精准结合行业发展动态来调整校企合作方案。第三，发挥政府在校企合作中的管理和监督作用。一是政府应强化宏观调控，对职业学校合理放权，使其能自主进行教学改革、聘请优秀教师等。政府应该实现分层管理，针对企业的规模、实力等要素，为其推荐符合条件的学校及专业等。此外，政府还要结合地域优势，来指导高职校企合作更具地方特色，从而强化校企合作的效果。二是树立服务管理的理念。政府应积极遵循服务高职校企合作的宗旨，在校企合作过程中逐步实现由强制管理向服务管理的过渡。三是充分发挥政府的监督作用。通过建立包括校企合作在内的职业教育评价体系、组建权威的职业教育评定机构，对校企合作过程实施监督和调节，定期进行高职校企合作质量评估，促进高职校企合作的长期开展。

2.企业系统：建立企业多元驱动的服务机制。协同理论视角下的高职校企合作应注重协同创新。所谓协同创新是指一种较为开放式的创新，其注重一种动态式的资源整合与资源互动，要求企业自发地与高职院校合作系统中的其他利益相关者发生联系，在协同创新的思想理念下建立多元驱动的服务机制，从而为高职院校和企业之间的长期稳定合作搭建平台，这也是形成高职校企合作长效机制的重要基础。企业作为实现高职校企合作的最关键主体之一，一直掌握着合作的主动权。只有确保企业与高职院校达成统一的合作认识，才能有效建立起协同创新思想理念下的多元驱动服务机制。第一，促进校企双方达成合作双赢的价值认同。企业必须充分意识到自身在合作中的职责，深刻理解高职院校大力推动高职校企合作的核心目的，尊重高职院校在合作进程中所做的一切努力，并从社会责任角度和更长远的经济战略角度来审视高职校企合作对于企业发展的效用，而后在政府政策的帮扶与激励下，积极推动自身的改革和发展，促进自身与高职院校达成合作双赢的价值认同。第二，建立和完善利益驱动机制。企业选择与高职院校进行校企合作的核心驱动力还是在于利益，一旦没有利益基础，高职校企合作将很难长久维持。对此，必须建立和完善校企合作的利益驱动机制，积极鼓励高职院校委派研发能力和工作实践能力较强的教师去企业挂职工作，指派企业员工去高职院校进行培训和进修，并借助高职校企合作扩大对自身的宣传，从而提升企业知名度，树立良好的社会形象。同时，还要树立大局观。在高职校企合作进程中，企业必须有大局观和长远的战略目光，不断优化制度设计和加强管理，以有效促进高职校企合作的顺利进行。

3.学校系统：建立科学、合理的内部调控机制。高职院校必须基于自身的发展规律和办学特征，建立科学、合理的内部调控机制，从而促进自身系统与其他子系统之间产生有效的协调合作，形成整体效应。第一，高职院校要构建和完善遵循高职校企合作规律的人才培育机制。高职院校应该根据市场需求状况灵活调整与设置课程专业，并通过实施项目化的教学体系改革，提升人才的总体质量水平，从而增强高职校企合作的内在动力。同时，高职院校要对人才培育目标进行重新定位，不断加强学生职业生涯规划教育，通过调节学生的就业心态和定位来有效解决学生就业率低、跳槽率高以及工作稳定性差等不良问题。在人才培育的整个过程中，高职院校必须基于企业自身发展的需要，全面实现课程专业与企业生产岗位的对接、教材内容与职业标准的对接、教学全过程和企业生产全过程的对接。第二，高职院校要构建缜密的调研论证机制。高职院校应充分了解市场需求，深入挖掘符合高职校企合作条件和具有合作意向的企业，然后基于大量的调查，借助企业数据库的搭建，开展数据的比较分析工作，以论证与企业开展合作的可行性。在这个过程中，尤其是要对企业的经营能力、经营风险以及发展潜力等诸多指标进行认真评估。第三，高职院校要构建教师服务机制。高职院校要创新人事管理机制，突破高职院校和企业间的人事管理壁垒，充分激发教师深入企业学习实践和挂职的积极性，并允许教师个人通过专利、产权、技术以及管理的方式参与企业入股分红。同时，要加快对于教师职称评定的改革，以优化师资队伍，并以课程专业的带头人、负责人为核心，打造高职校企合作专业团队。此外，还要注重培育“双师型”教师，不断规范教师队伍的选拔与考核机制，通过开展相关培训、技术锻炼、科技研发等诸多活动，提升教师的专业实践能力。高职院校的师资队伍只有具备较高的专业素质和相关业务水准，熟练掌握企业的基本工作流程，懂得如何处理在工作中遭遇的各种障碍，才能有效提升高职院校的整体师资质量，进而提升教学水平，从而有效巩固和增强高职校企合作。

4.行业系统：搭建校企合作桥梁，发挥协调纽带作用。随着政府职能的转变，行业组织在校企合作中的地位和作用更加凸显。2017年12月，国务院办公厅印发的《关于深化产教融合的若干意见》明确提出，“强化行业协调指导。行业主管部门要加强引导，通过职能转移、授权委托等方式，积极支持行业组织制定深化产教融合工作计划，开展人才需求预测、校企合作对接、教育教学指导、职业技能鉴定等服务。”因此，必须积极发挥行业组织的纽带作用，构建起发挥行业纽带作用的机制。具体而言，在校企合作中，应当明确行业组织的功能定位，切实履行好以下角色：

第一，扮演好校企合作的“协调者”角色。在高职校企合作过程中，高职学校和企业两者的价值取向不同，高职院校的核心目标是为社会发展培养高素质人才，而企业的目标是为了追求经济效率。不同的价值取向往往会导致两者在合作过程中出现各类分歧和冲突，因此，行业组织应该以第三方的身份介入其中并对这两者进行协调，从而实现追求社会价值和经济效益之间的平衡，推动高职校企合作向更深层次迈进。第二，扮演好信息传递的“服务者”角色。行业组织应广泛收集各类行业数据和信息，构建完整、详细的行业大数据资源库，从而为政府决策、职业教育开展及企业发展提供依据和参考。同时，还要汇总企业及学校的信息，构建校企合作信息交流平台，真正实现校企合作方式的便捷化。通过校企合作信息交流平台，企业可以调整自身的发展方向，高职院校可以及时调整专业教育及人才培养方案。第三，扮演好产教融合的“对接者”角色。对于行业组织而言，应该积极响应国家的宏观调控政策，并发挥自身的协调、沟通职能，结合产业发展情况来制定符合产业发展的产品标准、人才标准。同时，还要结合校企合作的实际情况，筛选符合合作要求的企业，展开密切沟通，听取企业的意愿来与高职院校进行专项合作。通过政策推动和行业组织的职能发挥，加强教育界与产业界的有机对接，实现职业教育产教深度融合。第四，扮演好绩效考核的“评判者”角色。随着政府职能的转变，高职校企合作评估工作实行管、办、评相分离的政策，因此考虑将绩效评定工作交给行业组织，进而保证绩效评定的公平性、专业化和独立性。以行业组织为主导，构建完善的校企合作评价制度，将毕业生的就业效果、就业率及企业评价等要素融入评价中，并对毕业生进行持续性跟踪，以此来公正、科学地考量校企合作质量。

［参考文献］

［1］张玉珍.高职教育校企合作中政府的作用与机制建议——基于协同论视角［J］.江苏教育研究，2017（27）.

［2］赵健秀.试论政府在职业教育校企合作中的作用［J］.广东技术师范学院学报，2010（1）.

［3］苗素莲，祝春.政府在校企合作中的作用探析——基于协同论的视角［J］.全球教育展望，2013（9）.

［4］张玉珍.高职教育校企合作中政府的作用与机制建议——基于协同论视角［J］.江苏教育研究，2017（27）.

［5］沈剑光，叶盛楠，张建君.多元治理下校企合作激励机制构建研究［J］.教育研究，2017（10）.

［6］路平.企业参与校企合作的影响因素和对策——基于利益相关者理论［J］.中国高校科技，2016（10）.

**6、基于价值认同的高职校企合作体制机制建设探索**

**摘要：**校企合作是高职教育的必然选择，校企合作体制机制建设成为校企深度融合，互惠共赢、长效稳定的关键。文章从价值认同角度，基于高职校企合作多元主体价值诉求分析，提出价值认同的两个主要方面教育价值和文化价值，寻求价值认同路径的同时探索校企深度合作体制机制系统设计策略。

**关键词：**高职院校，校企合作，价值诉求，体制机制，价值认同

随着经济转型产业升级发展的深入，加快培育适应性创新性的高素质技术技能型人才已经成为推进社会发展的战略需要。近年来，在国务院和教育部一系列政策和办法的颁布下，深化产教融合业已成为职业教育发展的一种共识。高职院校把校企合作作为实现与市场接轨，大力提高育人质量，有针对性地为行业企业培养适用人才，从而谋求学校发展的重要举措。其中，找准校企合作互惠共赢的契合点，创新校企合作体制机制建设是校企深度融合的关键。笔者结合苏州市职业大学在校企合作工作深化推进与实践，浅谈对价值认同的认识以及校企合作体制机制建设一些思考。

**一、高职院校校企合作中多元主体的价值诉求**

高职院校不断转变观念，积极寻求与校企和合作，从而谋求自身适应社会需求的良性发展。当前，校企合作主要合作领域大多在于顶岗实习、校外实习基地、人才输送、技术服务等方面，在更深层次，如价值观、理念、资源等方面还无法很好统一形成利益共同体，还有待进一步突破。校企合作要求实现“五对接”，但高校课程建设、管理体制改革的缓慢无法跟上市场快速变化与需求，从而在一定程度上还存在着企业用人需求与人才培养不符、高校技术研发与实际转化不符、毕业生期望与企业需求不符等现象。

（一）政府的价值诉求

政府作为校企合作的主导者和管理部门，无论从校企双方资源的整合、技术开发与转化，还是从培养企业所需求的技术技能型人才、解决就业问题、为经济转型升级服务，进而提高产业竞争力等多方面考量，政府都需要企业与学校深入合作，并形成长效机制。

（二）行业协会的价值诉求

行业协会根据企业需要，制定本行业人才的职业标准或质量标准；将行业标准与高职院校人才培养标准相对接，从而促进行业企业发展；同时，为政府统筹高职教育发展提供人才供求信息和人才质量标准，在政、企、校之间起着重要的协调和指导作用。其作为信息的中介及传播者，只有校企深度合作、形成合力，才能促进整体全面发展。

（三）企业的价值诉求

企业发展经济、创造财力、服务社会的职能确定了其属性是以盈利为目的的社会经济单元，但是，人才是企业生存与发展的核心动力，为了具有竞争力，企业必须拥有一支面向生产管理一线的高素质技术技能人才队伍。所以，企业对于校企合作有客观需要，但深度合作却又要考虑企业追求利益最大化的诉求。

（四）高职院校的价值诉求

高校的根本任务是培养高素质技术技能人才，提高人才培养质量。要培养学生具备基于工作过程的职业技术能力，学校必须寻求企业的帮助和支撑。学校需要在校企合作过程中实现资源共享，将企业真实环境，技能要求在人才培养中的予以体现，这是高职院校对校企深度合作的诉求所在。

（五）学生的价值诉求

学生是大学主要服务对象，面对社会对高校学术教育与职业技能教育的偏见，面对高职院校对课程教学价值取向差异所造成的教学改革矛盾，学生需要获得尊重。需要获得专业知识、职业技能、具有良好技术素养，具有适应性和创造性，从而实现人生价值。因而，学生应该成为校企深度合作的收益者，使之能够更加能适应社会和企业的需求。

（六）教师的价值诉求

教师是校企合作的主要落实者和执行者。高职教育的教师需要通过在校企深度合作中转变职业教育观念，改进教育教学方法，改革专业课程内容，提高技术应用、科研转化和社会服务能力，最终增强自己的职业核心竞争力。可见，高职校企合作是一种多元主体、多向价值诉求、关系错综复杂的合作形态。要使校企深度合作，就必需在各主体之间寻求共同的价值利益趋向与共识，通过价值认同，才能使校企合作走向深入。

**二、高职院校校企合作中的价值认同**

尽管高职校企合作中多元主体的价值诉求表现出不同的形式，但是多元主体之间的利益基础又是相互依存，共生共荣的。虽然合作主体的价值诉求各不相同，各自形成自己的价值体系，但是人才输送是关键，也就是说，教育价值是校企合作核心价值的体现；而价值认同需要有自发的认可和内在的自觉，即文化价值是校企合作长期长效维持的内在路径。

（一）教育价值认同

根据接受学原理，任何思想观念的变化和形成，都是受需要驱动、价值参与的。即以能否满足自己的需要作为唯一衡量标准，首先对外界思想信息进行价值评判。只有那些符合自己利益或需要的外界刺激，才能被认肯、认可和接受。[1]从校企合作关系的本质来看，政府需要学校和企业两个主体之间有资源、人才的共享；行业协会基于政府政策，行业标准、人才需求在学校与企业之间进行协调和指导；学校培养技术技能人才；企业需要技术技能人才，可以说，人才培养与需求的关系是校企合作最基本的合作关系和价值体现。在社会经济生活中，学校和企业有着各自不同的使命，是有着不同的价值观的文化主体，为了使校企双方资源合作共享，教育价值认同是基础。

（二）文化价值认同

校企合作在一定程度上无法进一步深入和深度融合，纠其本质的原因就是校企双方利益追求不一致。企业的一切经营活动都是为了获取最大经济利益，而学校追求的是教育质量和办学效益，进而学校和企业所承载的文化也存在着差异。只有文化和谐才是价值认同内化自觉的基础。现代企业管理越来越重视企业文化管理，因为企业文化是企业的精神和价值观所在，是一个企业的灵魂。[2]同样，高职院校也非常强调校园文化和文化管理，通过构建良好文化环境，增强文化软实力，加强文化凝聚力，发挥文化育人功能，从而提高学生的文化素质。[3]因此，在校企合作中文化是内在的基因，对文化的认可更能使合作双方在价值观层面更加趋同，成为价值认同的共同体。这样也更能激发企业参与校企合作的积极心，把企业文化融入到高校文化中，通过文化融合将企业的部分价值观在人才培养过程中进行植入和内化，培养企业真正需要的具有凝聚力和责任感的高素质人才。

**三、价值认同下的校企合作体制机制设计策略**

价值的认同不是盲目认可的，也不是强制性的认同，而应该是基于主观意识的积极认同。价值的认同既要重视主体内在自觉认同的路径，也要重视优化价值认同的外部机制。[4]因此，只有建立完善的体系且规范运作，才能确保校企之间深层次、长期的合作。[5]

（一）校企合作管理体系构建

在校企合作过程中，合作主体在价值观上自觉基础上的主动认同，首先要建立在沟通、对话和调研基础上。校企合作体制建设要从系统角度构建政行企校四方联动的管理体系[6]，以保证在各个层次上能够进行教育价值和文化价值上的合作对话，寻求价值认同的路径，实现可持续发展。所以，管理体制的构建要从宏观、中观、微观多个层面来进行设计。自上而下设立组织管理机构，形成一个相对完备的管理制度对校企合作项目进行分层分级分类管理。[7]

以苏州市职业大学为例，宏观层面：学校于2008年，率先在同类院校中成立了由市长担任董事长，市各有关部委办局领导、企业代表共同组成的校董事会。依托校董事会，专门设立了教育发展基金会，由基金会出资成立了“苏州学园教育科技发展有限公司”。形成了人才共育、过程共管、成果共享、责任共担的校企合作办学体制。中观层面：成立以学校书记、校长为组长，由政府人员、行业专家、企业实干家和学校职能部门负责人为成员的校企合作领导小组，负责校企合作顶层设计、总体规划和合作战略，发挥整合资源，协调多方互动，共同推进产教融合、学校服务地方与经济发展能力的提升；学校各主要职能部门在负责在各自职责范围内审核和指导校企合作相关工作，形成齐抓共管的良好局面；校企合作领导小组下设有校企合作办公室，负责落实校企合作工作领导小组的决定和各项管理制度的制定，基于项目进行统一协调，并对合作项目进行规划、指导、组织实施和项目管理。微观层面：学院（部）根据行业产业需求，创新多种合作形式，建立有效管理体制，负责校企合作项目的推进和实施。从而在多个层次上形成多方合作对话平台，有利于基于价值认同的基础上深化校企合作工作。

（二）校企合作长效管理机制建设

价值认同下的校企合作的运行机制，首先要在制度设计的时候，充分考虑校企双方的价值诉求，再充分体现教育价值的基础上，以文化认同作为深层次的纽带，求同存异，校企双方建立价值认同的共同体。[4]同时，基于合作共赢、对话交流、考核激励等方面对校企长效合作给予保障。

1.共赢机制。校企合作、共赢发展是长期稳定合作的基础。这就要求学校要融入区域经济，主动适应区域经济发展需要，在人才培养、技术服务从价值认同层面主动对接企业需求，形成一定规模的相对稳定长效的效应。只有这样，才能使校企合作的共赢从利益需求认同提升到价值认同上来。从利益表现的有用性发展到价值认同的超越性上，价值追求反而能使利益追求更相得益彰。

2.合作机制。促进校企合作需要强有力的合作机制。一方面，需要根据社会行业企业需求创新合作形式，积极需求与企业多种资源共享的深度，校企在教育价值上形成统一认识；另一方面，学校要将企业文化和企业管理渗透到校园文化建设与文化管理中，提高学生综合素质的培养，提升企业的参与度和荣誉感。

3.管理机制。校企合作要保证和促进合作项目、创新合作形式能有序开展和推进，以达到校企双方最大价值和利益，必需要在不同层面和各个方面制定制度来调节、规范和推动。校企合作工作应实行分层分级分类管理，学校层面着重关注重点项目，指导、鼓励和支持学院层级的合作项目；各学院（部）着力推进、具体实施以落实。根据合作的具体内容，归口相关职能部门指导与协调进行分类管理。同时，校企双方应该在充分沟通前提下，制定明确彼此责权义的系列规章制度。

4.交流机制。校企合作双方在价值认同的一个很重要的途径就是交流和传播，所以校企合作工作信息共享、互通交流尤为重要。学校应建立校企会商制度，定期召开会议，共同讨论与沟通。同时，学院（部）也要建立校企合作例会制度，校企双方定期开展例会并参与；建立常态化信息互通制度，基于信息化平台，信息发布和数据采集实现常态化。

5.激励机制。要使校企合作具有一定长期性和稳定性，建立内外部的激励机制是有力保障。外部要积极寻求国家法律、政策层面的体制机制保障，给予合作企业相应的约束和激励。内部要建立完善的校企合作考核机制，从校企合作规模效应、企业实质性参与教学程度等具体内容和指标着手，建立合理的细化的考核指标体系，优化校企合作激励机制。

为了深化高职校企合作，高职院校还需进一步理顺关系，更新观念，创新办学体制，重新构建适合校企合作的新型教学及管理体系，本着互惠共赢的原则，在价值认同的基础上，不断探索校企合作新机制。互惠共赢的基础不应只停留在利益层面，还要注重在价值层面的认同，以形成良好生态，良性循环。从而驱动学校、企业、教师、学生在校企合作工作推进中，找到自己价值定位与目标，真正实现“合作办学、合作育人、合作就业、合作发展”的校企合作建设目标。

**参考文献：**

[1]赵连云.增强高校思想政治教育实效性的若干思考[J].青海民族大学学报（教育科学版），2010（1）：90-93.

[2]陈学凤.文化对接：高职院校与企业深度合作的新载体[J].宁波职业技术学院学报，2015（19）：42-45.

[3]魏澄，吴倩.浅议大学文化管理的现实诉求与任务[J].黑龙江高教研究，2013（11）：9.

[4]魏长领，喻岚.简论道德价值认同的内在路径与外部机制[J].青海民族大学学报（教育科学版），2011（2）：1-4.

[5]张志坚.共赢模式下校企合作体制机制建设的几点思考[J].宿州教育学院学报，2013（16）：66-70.

[6]陈海峰，张俊青，黄云奇.高职教育校企合作体制机制建设的理性思考[J].高教论坛，2013（5）：104-106.

[7]田瑞，姜慧.高等职业教育校企合作互惠共赢体制机制建设研究[J].哈尔滨职业技术学院学报，2014（6）：1-2.

**作者：**苏州市职业大学教务处 吴倩 苏州市职业大学电子信息工程学院 吴尘

**来源：**《职教通讯》2018年第20期

**7、高职院校校地合作办学“二次下移”战略**

**摘要：**大众化与普及化的碰撞，空间与空间的置换，存量与增量的交织，高职院校校地合作办学“二次下移”战略清晰呈现：从市校合作到县校合作，这是“第一次下移”；从县校合作到镇校合作，这是“第二次下移”。这一战略既是高职院校纵深推进政产学研机制建设的重要步骤，也是其积极回应国家区域发展战略、城乡统筹发展战略和乡村振兴战略而深化高职教育供给侧结构性改革的重大举措；特别地，“第二次下移”战略实施所形成的镇域引领效应，具有乡村振兴意义。高职院校要通过布局建设、“两翼”建设和模式创新建设“三大建设”来推进“二次下移”战略实施。

**关键词：**高职院校，二次下移，市校合作，县校合作，镇校合作

随着高等教育逐步从大众化向普及化过渡，高等教育资源不再稀缺而生源稀缺的时候，随着新型城镇化和乡村振兴战略的纵深推进，县镇发展的新机会不断呈现的时候，处于高等教育金字塔系统低端却是其不可或缺部分的高职教育就面临着现实的选择，高职院校校地合作办学“二次下移”战略就成为高职教育可持续发展战略的重要选项。本文以区域和地方为活动区间和服务半径，以被统称为大中城市的省级城市和地级城市为起始区间，以县镇为辐射半径，取道政产学研合作的重要通道校地合作，来探讨高职院校对于校地合作的三种具体形式（市校合作、县校合作和镇校合作）的战略作为。

**一、高职院校校地合作办学“二次下移”战略路线清晰呈现于城市及其层级**

（一）高职院校校地合作办学“二次下移”战略落地于城市承载体

简要解读校地合作，“校”当然指高职院校，“地”则是自然地理空间和人文地理空间共同作用的整体，其蕴含的四种涵义是地理和行政区划涵义、社会和政治（政策）涵义，前两种涵义是基本涵义，后两种涵义是衍生涵义。“地”的地理涵义为一定的地域空间，简义为地方、地区，与地理意义上的区域基本同义；“地”的行政区划涵义为一定区域范围内的一级地方政府；可以跨国界和行政边界而有相同语言、信仰和民族特征的人类社会聚落，这是“地”的社会涵义；作为城市地域和乡村地域的国家统一体，“地”的政治涵义昭示的是先发的城市反哺乡村进而实现城乡统筹发展、乡村振兴的政策意义。

“地”与城市又是密不可分的。由于具有行政区划涵义的“地”即地方政府通常是设于城市的，因而“地”的多种涵义、“地”由此被赋予的功能，是通过城市来集中显现的——由此有“城市政府”之说。比较发现，我国城市的等级结构——省级城市（一般为直辖市）、地级城市（包括副省级城市、一般省会城市、地级市）、县级城市（含非县级城市的县城）、镇级城市（或镇），与地方政府的等级结构——省（直辖市、民族自治区）、地区级市（地区、民族自治州）、县（县级区、县级市、民族自治县）、乡（镇），是基本相对应的，两者对应的其实是行政级别以及经由行政力量动用的资源。故而城市行政等级与城市主体城市政府或地方政府行政等级具有同一性，这表明，与高职院校这一校地合作主体相对应的另一主体，实为某行政等级的地方政府以及由该政府主导或引导的行业企业组织。认知这种行政等级对应关系，对于引导高职院校跨越与地方合作在政策、资金、利益相关者、治理等方面的壁垒，具有现实意义。

（二）高职院校校地合作办学“二次下移”战略渐次实施于市校合作、县校合作和镇校合作形式

基于“地”与城市的这种密切关系以及城市本身的层级划分，高职院校所推进的校地合作可以细分为省校合作、地校合作、县校合作①和镇校合作。由于省校合作、地校合作建设的承载地在省级城市和地级城市——这些大中城市最典型地表征着城市因而又惯常地被称为“城市”②，于是，高职院校校地合作目前有市校合作、县校合作、镇校合作三种形式，其中市校合作为主流形式，县校合作为成长形式，镇校合作为新兴形式。随着乡村振兴战略的深入推进，将来村镇经济发达地区将率先崛起村校合作形式。

由于本身的服务能力、行政级别、社会影响力等的差异以及由此带来的催化或掣肘，不同类型高校③校地合作的力度、热度有别。基于研究型高校、应用型高校市校合作热度持续的情势，具有个性化和样本性、复制性意义的高职院校校地合作形式，当是县校合作和镇校合作。

由上述分析可见，通过校地合作这个政产学研合作的重要通道，受制于或受惠于“一定社会”环境下“一定政策”的高职院校，建立和稳固了与一定区域范围内的一级地方政府的密切联系。高职院校通过市校合作、县校合作和镇校合作形式来践行“二次下移”战略；而县校合作和镇校合作两种形式，作为高职院校校地合作办学延伸于县域和镇域的具体表现形式，本质上是高职院校政产学研合作建设渗透到县域和镇域的具体实现形式。由此，从市校合作到县校合作，实现的是高职院校校地合作办学“第一次下移”战略；从县校合作到镇校合作，实现的是高职院校校地合作办学“第二次下移”战略。作为践行“两个坚持”即“坚持产教融合、校企合作，坚持工学结合、知行合一”④的战略举措，“二次下移”战略既是国家区域发展战略、城乡统筹发展战略和乡村振兴战略的反映，又是优质高职教育供给侧改革与需求驱动的县镇服务对接——昭示的是高职院校以“合作办学、合作育人、合作就业、合作发展”提供县镇优质服务的宣言和行动。

**二、高职院校校地合作办学“二次下移”战略实施是高职教育资源的全域合理布局**

高职院校要将资源配置的城市行政等级偏向与“三大战略”建设交织而带来的压力和机遇，化作可持续发展的动力，面临如何优化空间布局而获取优质优势资源的战略抉择。

（一）县镇高职教育资源存量与增量的交织是县域高职教育结构的优化

根据中国社科院财经战略研究院发布的《中国县域经济发展报告（2016）》显示，2015年，400个样本县（市）GDP同比增速比2014年回落2.26个百分点，远超过全国0.5个百分点的回落幅度，这也使400个样本县（市）GDP的全国占比份额继续萎缩，由上年的25.8%下降到24.4%。县域经济增长速度相对都市型经济明显放缓，对城市化进程和城市人口的合理布局都会产生不利影响，并再次表明，中国与发达工业国家之间的主要差距之一表现在县域。中国的发展必须进一步向各县域腹地推进[1]。改变“发达城市，落后农村”和“高级产业在城市，落后产业在县镇”格局的使命，催生了高职院校服务跟进的需求。

由于历史的原因和大中城市资源吸附力强等缘故，我国高职院校分布具有明显的城市聚集现象，尤其是中心城市，一般会成为各省高职院校的主要集中地[2]。这肇因于我国城市管理存在的行政中心偏向，资源主要是按城市的行政级别而非实际需要来配置，行政级别越高的城市，其资源配置能力越强，人口、产业等要素的集聚效应就越明显。城市行政等级是行政等级制度在城市管理的缩影[3]。

近年来，高职教育机构只集中在少数省级城市和地级城市的格局有所改变。按高职院校数为1341所的时点计，除了西藏，所有的地级城市至少设立了一所高职院校；设在县级市的高职院校有90所，占比为6.7%；设在镇的高职院校有50所，占比为3.7%。这一结构变化同时也显现县镇所设高职院校数量仍显不足的现实。不仅如此，县镇高职院校办学质量堪忧。由中国教育科学研究院2017年5月发布的《全国高等教育满意度调查报告》（以下称《报告》）显示，地处县镇的高职院校存在“满意度塌陷”现象。地处县镇的高职院校的总体满意度指数（67.71分），低于地处省地（省级城市和地级城市）的高职院校的总体满意度指数（71.33分）。布局短板和《报告》所反映的县镇高职教育办学的质量、公平和环境状况，凸显了县镇高职教育存量资源激活的现实紧迫性，而县镇优质高职教育资源增量的形成，是以新风貌、新体制、新机制对存量资源的“催化”。

有分析表明，县域GDP超过1000亿元就会产生发展高等教育的强烈需求与冲动[4]。目前长三角、珠三角地区的县镇，率先以整体迁建、设立校区、共建科研院所等形式，加大了主要从地级城市引入实力型高职院校的力度。以职教大省浙江为例，截至2016年，全省48所高职院校中已有15所在县域设有校区，占比已超过三成，其中6所分校区为县镇增量引入。

县镇高职教育资源的存量激活与增量引入，实质是新型城镇化背景下教育布局和高职教育布局问题。城镇化的重要特点是人口和产业的集聚，引发教育布局随之变化，教育布局优化成为新型城镇化的必然要求[5]。由于高职教育表现出的集聚、带动和示范等支撑作用，在县城和辖镇，增量建设（引建+新建）和存量建设（续建）教育质量堪与大中城市优质高职院校媲美的高职院校（包括分支机构），其带来的人口集聚效应远远快于并高于由产业集聚带来的人口集聚效应。

（二）高职教育资源全域的合理布局成就于高校发展的类型定位和自身认同

如果说对于市校合作办学，三类高校各有优势、兴趣点和着力点的话，那么对于县镇校地合作办学即县校合作办学和镇校合作办学，专注全国和国际发展的研究型高校了无兴趣，或有的县镇合作多为点缀；与职业技能型高校（高职院校）一样，应用型高校（含一些原本追求研究型高校或教学研究型高校发展目标转而打算或正在建设为应用型高校的地方本科高校）同样会寻求区域和地方发展“高站位”，其中不乏县校合作办学建设的跃跃欲试者或实质性介入者，但通常不再直接“下沉”到镇校合作层面。这表明，在市校合作和县校合作办学层面，应用型高校与高职院校原本差异性明显的发展战略变得趋同——高职院校迎来本区域和本地应用型高校基于生源和“地盘”争夺而带来的正面冲击。

这种态势是由对这些高校发展类型的政策定位以及这些高校对自身发展方向的认同所决定的，同时也反映了在“双一流”建设、转型建设、优质校建设背景下，各类型高校对于校地合作及其具体形式的审时度势决策。相对低的办学层次、职业与技能的类型定位、一线人才培养的办学定位，使高职院校肩负着向县镇输出优质服务的重要使命，能够自觉不自觉地“最亲近”县镇，以多形式、优布局、活机制纵深推进校地合作。

另外，以改建、新建方式设立应用技术大学，以联办的方式举办应用技术本科，高职教育出现的这种学历层次重心“上移”现象，其背后是身份的转变和地位的提升，这给了那些“升格（专科高校升格为本科高校）无门”、本地（地级城市）可持续发展空间收窄的高职院校寻求“二次下移”发展的压力和机会。

为此，高职院校致力于构建校地合作以至政产学研合作长效机制，“深耕”于其所在的城市服务，不失为“以（服务）深度换（发展）空间”的有效选择；不必固守之而是以这个城市为立足点向县镇进发——以县（市区、城）为第一拓展点而以镇（中心）为第二拓展点，则为“以（县镇）空间换（区域发展）空间”的智慧选择。这即是，高职院校是通过县校合作和镇校合作来实现校地合作和政产学研合作，通过拓展县域和镇域发展空间来换取市域乃至区域发展空间。

**三、高职院校校地合作办学“第二次下移”战略实施会形成镇域引领效应**

如果说高职院校校地合作办学“第一次下移”战略，其建设据点是在县域中心地带县城而又试图形成县域覆盖效应——以县城为圆点而力争向全县域扩散，那么高职院校校地合作办学“第二次下移”战略就是以辖镇为基点而渐次向县域腹地进发。显然在当前的乡村振兴战略建设背景下，“第二次下移”战略更具有现实意义。

（一）高职院校校地合作办学“第二次下移”战略实施会形成“四大效应”

第一是节点效应和平台效应。镇作为一级地方政府和一级城市，同样集政治、经济和社会功能于一身。相对于作为“城—乡”节点、城乡统筹一级操作平台的县来说，镇则是“县城—乡村”节点，是城乡统筹的二级操作平台；相对于县在高职院校校地合作办学中的“中间层”作用，镇在这种办学中具有“基层”作用。借力于“城—乡”节点和一级操作平台，高职院校能够以县城为第一拓展点而向县域扩散其服务，但这种辐射总体是浅度的，尤其是对于宽阔的县域来说；因而借力于“县城—乡村”节点续建二级操作平台，以辖镇为第二拓展点（一个或若干个）而延展服务，是高职院校把控节点、依托平台而实现县域深度辐射服务的重要举措，也是其发挥天然优势和独特作用的重要体现。

第二是“三式”效应。职业教育存在于区域经济社会环境之中，其生存和发展都依赖于同其周围环境进行物质、能量、信息的交换和转换[6]。高职教育具有“高等教育”与“职业教育”的双重属性，“职业教育”属性要求高职教育为区域行业企业和经济社会发展服务[7]。将“区域”细化到“镇域”，这种服务所昭示的“三式”效应更加显著：高职院校要消解“被动适应”式滞后效应——从被动适应镇域发展需要的状态中走出来，形成对于镇域发展的“积极应对”式同步效应和“主动引领”式超前效应。特别是，镇域，这个研究型高校不屑、应用型高校不及的地理、行政、社会和政治（政策）空间，恰是高职院校发挥引领作用的最适宜区域，是高职院校可持续发展的重要支撑点。高职院校要通过合作引擎的驱动、合作主体的扩展、合作范围的拓展、合作内容的深化，实现对于镇域发展的主动引领。

第三是示范性、辐射性效应。为加快“十三五”产业发展规划“落地”，与特色优势产业和战略性新兴产业对接，一些发达地区的县加快了在城区新建高职院校的力度，这一响应《现代职业教育体系建设规划（2014-2020年）》关于“新增高等职业学校主要向中小城市布局”政策要求之举，有以城区增量既激活城区存量又为辖镇引来增量的“一石二鸟”之效：一方面形成本县对新增高职教育配套服务供给的跟进，另一方面又以城区高职教育资源空间挤压的方式，为辖镇引入“上层”城市的高职院校提供了契机；其效应是高职院校对“第一次下移”办学成效进行创新性复制而带给“第二次下移”办学的示范性、辐射性影响。

第四是回应性效应。一些高职院校服务重心“下沉”到县域——这一阶段是在县城，是其应对处于同一市（同一大中城市）的一些地方本科高校的应用型转型建设所带来的“第一次夹击”的重大决策；一些高职院校服务重心“下沉”到镇域，则是其再次应对一些应用型高校谋求或正在向县域（主要在县城）发展所带来的“第二次夹击”的战略举措。

（二）推进镇校合作是高职院校落实乡村振兴战略的重要着力点

“人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾”，这种发展的不平衡很大程度上表现为乡村和城市间的不平衡；这种发展的不充分更多表现为乡村发展的不充分[8]。自十六届五中全会提出社会主义新农村建设战略目标以来，从十七大提出“城乡统筹”、十八大提出“城乡一体化”到十九大提出“乡村振兴”战略，实现的是将农村置于城市从属地位到将乡村放在与城市平等地位的理念与行动转变，是对重农业轻乡村的矫正。这一转变和矫正蕴含的是五大内涵变革，即从生产发展到产业兴旺、从村容整洁到生态宜居、从文明和谐到乡风文明、从管理民主到治理有效、从生活宽裕到生活富裕的变革。

镇作为县城与乡村的节点和城乡统筹的二级操作平台，高职院校以镇校合作办学为通道，在助推农业产业的单一性发展向乡村建设的复合性发展的转变中，即在产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕的立体式建设方面，所发挥的积极应对作用和主动引领作用是无以替代的。

**四、以布局建设、“两翼”建设和模式创新建设推进“二次下移”战略实施**

（一）构建“学校本部—县校合作基地—镇校合作基地”战略布局

高职院校通过县（市）第一拓展点和镇（市）第二拓展点的建设，会形成以第一拓展点为基础的县校合作基地（第一基地）、以第二拓展点为基础的镇校合作基地（第二基地）。当然，在高职院校校地合作办学的实际运行中，会出现“学校本部—县校合作基地”或“学校本部—镇校合作基地”两种战略布局。前者表明，这种校地合作办学效应是以县城区为基点而向县域扩散的，但深入度显然不够；后者表明，这种校地合作办学效应是以县辖镇为据点而波及县域的，但波及幅度和范围显然有限。“学校本部—县校合作基地（第一基地）—镇校合作基地（第二基地）”发展格局，正是针对这两种建设布局呈现出的接续性问题突出的局限而作出的弥补性战略安排。

这种战略安排所推进的连续性基地建设，要致力于形成一种持续性机制。为此，要考量的问题主要在于：第一，学校本部要统筹规划建设，其核心要点是有限资源的优先、科学、合理配置和使用。在由政府主导的资源分配体系中以及经由市场进行的资源配置运行中，高职院校总体获得的资源尤其是优势优质资源是有限的。两个基地建设而招致的“战线”拉长，必然带来对于资源供给更多的、不断的需求。因而如何在本部、第一基地、第二基地三者之间配置和使用资源，成为审慎谋划持续性机制建设的首要问题。第二，要构建基于两个基地建设的“大学（平台）—平台”联动机制。学校本部统筹建设的两个基地，第一基地建设从县方来看，肩负着引校入县进而建设县级大学（或以建设合作办学平台为目标）的重任；第二基地建设从县镇方来看，肩负着通过引校入镇进而建设深入县域腹地的合作办学平台的重任。大学（平台）与平台联动建设的背后，是高职院校（本部及其基地）对县域、镇域产业发展的适应性或引领性的对应关系——这正是“三式”效应的具体体现。

（二）以镇校合作基地为依托推进建制镇和特色小镇“两翼”建设

高职院校要续建第二拓展点，即要通过镇校合作而建设第二基地——镇校合作基地，与另一个合作主体镇的合作至关重要。这里的镇一是指作为行政建制的镇或镇级市，二是指目前正在热建的特色小镇；建制镇和特色小镇分别被生成为高职院校镇校合作基地建设的“两翼”。由于特色小镇深入到了整个行政区域管理的末梢——能够与行政制小镇对接，以特色产业和文化集聚的空间形式，俨然成为农村的特色服务中心，在此重点谈及这种非建制镇的特色小镇。

兴起于浙江，以“新理念、新机制、新载体”推进“产业集聚、产业创新和产业升级”为目标而推出的特色小镇理念，已迅速向全国渗透[9]。特色小镇是指依赖某一特色产业和特色环境因素，在一至三平方公里的用地上将产、城、人、文的理念与功能进行整合，打造具有明确的产业定位、文化内涵、旅游特征和一定社区功能的综合平台[10]。

特色小镇建设要以特色风貌营造环境、特色业态吸引市场、特色产业支撑发展，从而以特色模式实现持续运营，即打造特色小镇这一复合型平台，需要配套、有质量又有针对性的公共基础设施和公共服务设施，这就是说，这一实现“双创”梦想、培育经济新动能新平台的形成，要具备区位、人才、成本—收益比等必要条件。“螺蛳壳里做道场”“产城人文融合做文章”，关键是人才——与小镇特色产业和文化发展所需要的人才结构相适应的人才，因而教育资源特别是职教资源的配置就十分重要。在国外，一些大型企业以小镇为依托得到很好的发展，或者一些大型企业本身就是一个特色小镇⑤。中国特色的特色小镇建设也将会承载一些大型企业、高等院校的进驻；而形成产业“特而强”、功能“聚而合”、形态“小而美”、文化底蕴“厚而深”、机制“新而活”的特色小镇独特优势，高职院校的镇校合作办学建设有着不可替代的优势。一些延续历史文脉、聚焦传统经典产业的特色小镇建设，例如以茶叶、中药、丝绸、黄酒等为主要产业的特色小镇建设，又如浙江省的诸暨袜艺小镇、龙游红木小镇、莲都古堰画乡小镇、吴兴美妆小镇⑥等建设，它们既继承和保护了历史文化遗产，又为传统产业注入了新的活力和创新力，急需服务于生产、建设、管理、服务第一线的高职院校，通过镇校合作基地建设为其输送大批能够“沉得下去”、“用得上”、“留得住”的高素质技术技能人才。

（三）以PPP模式推进镇校合作基地创新建设

在深化经济社会领域供给侧结构性改革的当下，推进镇校合作基地的创新建设需要创新建设模式，PPP模式则为适应新时代要求的选择。PPP（Public-Private Partnership）模式即公私合作伙伴关系模式，这种源起于政府公共治理变革、实为政府主体与非政府主体之间建立的一种“公私合营”模式，被认为是公共基础设施领域和公共服务设施领域建设较为理想的模式。而镇校合作基地作为重要的公共服务设施，其建设采用PPP模式当是职教领域产教融合、校企合作建设模式的创新举措。

镇校合作基地PPP模式是公立高职院校向社会资本等社会力量开放办学的一种模式，该模式建设可划分为纯股权式PPP模式建设（类型一）和实体项目式PPP模式建设（类型二）两种类型，要抓住“进入—退出”机制建设（包括识别机制、产权和治理机制、收益机制、退出机制建设）及其重点和难点问题突破。

识别机制重点是合作伙伴的选择问题；产权和治理机制重点是股份制或混合所有制运作中的产权结构和治理结构问题，特别是股权设计问题；收益机制重点是多主体投入和收益分解问题，以及准经营性、非经营性项目与经营性项目比较问题，并与镇校合作基地PPP项目的付费模式相对接。

类型一要突破的难点集中在，如何让社会资本方在不进行实体项目投资的情况下仍进行有责任的、稳定的投入。类型二要突破三方面难点：一是在进入环节要找到适用的商业模式或盈利模式，即要通过SPV（特殊目的载体公司，在此为镇校合作基地PPP项目公司）的运作设计和可行性缺口补助动态调适（应对由于PPP运行期长而招致的价格、成本变化），找到一种具有“职教性”特质、适于基地PPP模式建设特点的商业模式或盈利模式，其核心是如何让实力型社会资本方愿意进入并“留守”职教领域。二是在退出环节要找到适时、合规而便利的退出通道，即要在现有政策、法律法规“语焉不详”（如民办教育产权归属、法人属性仍然模糊）或新制度出台受阻情况下，为社会资本方设计可操作的中长期兼顾的退出通道。三是要找到一种可复制的高职教育建设模式，即要通过实时跟踪、跟进，基于镇校合作基地PPP项目建设案例而凝练为具有示范效应的高职PPP模式建设模式。

**注释：**

①一些无县城市的县校合作形式则为区校合作。

②县级市和镇级市（目前我国尚未设立镇级市，镇代行了镇级市的功能；特别地，在广东一些“镇街经济”盛行的地区，由于镇代行了县的职能，辖内一些高职院校校地合作办学中的镇校合作与县校合作是合一的）尽管也是城市系统的两个重要层级，但由于其更多地表征着县域和乡村，往往不被称为“城市”。

③《教育部关于“十三五”时期高等学校设置工作的意见》（以下简称《意见》）将高校划分为研究型高校、应用型高校和职业技能型高校三类。显然，高职院校类属职业技能型高校。根据《意见》，职业技能型高校被限定在专科层次，即目前的职业技能型高校特指的是专科高职院校——通常被称为高职院校。

④2014年，全国职教工作会议召开之际，习近平总书记作出了“两个坚持”的重要指示。

⑤如最早源于美国（“波音小镇”由此而兴）而流行于欧洲及世界各地的航空小镇；由120多座小楼组合而成的公司总部大楼就是一个“微软小镇”。

⑥四镇分别位于浙江省的诸暨市大唐镇、龙游县湖镇镇、丽水市莲都区、湖州市吴兴开发区棣溪镇。

**参考文献：**

[1]金碚.资本为何追捧“产业新城”[N].中国经营报，2016-08-25（07）.

[2]李小娃.我国高职院校区域布局结构特点及改进策略[J].职业技术教育，2016（1）：18-20.

[3]魏后凯.中国城市行政等级与规模增长[J].城市与环境研究，2014（1）：6-10.

[4]李剑平.浙江本科高校现“下乡”潮经济强县出地出钱[N].中国青年报，2015-05-19（05）.

[5]赵茜，褚宏启.新型城镇化与教育空间布局优化[J].中国教育学刊，2016（4）：26-28.

[6]白汉刚.区域经济社会发展与职业教育的关系研究[J].职教论坛，2007（13）：7-9.

[7]李玉萍.协同创新视角下高职院校与地方产业互融研究[J].教育发展研究，2013（Z1）：20-24.

[8]叶敬忠.乡村振兴战略应关注几个关键内容[N].农民日报，2017-11-20（03）.

[9]闵学勤.精准治理视角下的特色小镇及其创建路径[J].同济大学学报（社会科学版），2015（5）：55.

[10]王营.风口上的“特色小镇”：因循产业而自然生长[N].21世纪经济报道，2017-07-17（17）.

**作者：**浙江工商职业技术学院高职教育与区域发展研究中心教授 熊惠平

**来源：**《职教论坛》2018年第8期

**8、校企文化融合视角下高职技术技能人才培养创新与实践**

**摘要：**校企合作是高素质技术技能人才培养的根本途径。作为一种深层特殊推动力，校企文化融合对提高高职人才培养的企业“适应性”具有十分重要的作用。基于校企文化融合视角，对高职创新人才和技术技能人才培养路径进行探讨，提出了“六融合六对接”人才培养路径，经过多年的实践，取得了显著成效。

**关键词：**高职院校，校企文化融合，人才培养，路径

高职教育是以培养学生职业能力为目标的教育，这一目标定位不仅是对高职教育人才培养规格的指定，也决定了绝大多数毕业生未来将在企业择业就业。教育部《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》（以下简称《意见》）明确指出，职业院校要坚持产教融合、校企合作，要充分发挥企业的主体作用，推进行业企业参与人才培养的全过程，实现校企协同育人。因此，进一步加强校企深度融合，按照企业的要求培养出适合企业发展需要的高素质创新人才和技术技能人才，既具有重要的现实意义，也是高职院校人才培养和可持续发展的关键问题。

**一、校企文化融合：高素质创新人才与技术技能人才培养的必然选择**

高职教育是教育改革中产生的一种职业特征鲜明的高层次技术教育类型。当前，我国的高职教育几乎覆盖社会各行各业，但就其人才类型而言，高职教育培养的是产业转型升级和企业发展需要的高素质创新人才和技术技能人才。但是，由于不同行业对人才的职业素质要求不同，而这些要求仅靠学校知识和技能的传授是很难达到的，需要有相应的职业实践和企业文化熏陶。据深入调研分析，目前，仍有相当数量的高职毕业生不能适应企业岗位的要求，与产业发展所需创新人才和技术技能人才的要求不相适应；同时，不少企业反映高职毕业生难以融入新的环境与企业氛围格格不入，其中，一个重要的原因就是学生在学校的学习情境与企业的岗位工作真实情景存在差异，从而对企业文化感到陌生、难以适应和认同。因此，高职院校迫切需要加强校企深度合作，通过校企文化融合，开展企业认知和企业实践，有意识的让学生了解和认识企业文化，从而减少毕业生与企业之间的文化冲突，提升毕业生的就业竞争力。

**二、基于校企文化融合的高职技术技能人才培养路径探索**

（一）校企精神文化融合，实现学校文化与企业精神对接

精神文化是人类从事物质文化生产过程中形成的一种特有的观念形态。作为决定学校思维方式和工作态度的精神文化，是学校在长期的教育教学实践中积淀形成的教育教学理念、价值体系、道德观念和群体心理特征等；而企业的精神文化是企业在开展生产经营活动中形成的各种行为规范、价值观念、经营哲学、企业精神等，前者体现着学校文化系统的取向和性质，后者则体现了企业独特、鲜明的经营思想，反映着企业的信念和追求。因此，要坚持产教深度融合的办学理念，在学校文化构建的过程中，吸收不同类型企业的优秀文化，邀请企业领导和专家来校，通过举办专题报告、企业文化论坛、创业者报告会、企业招聘会等形式，引入企业文化的核心价值观和行为规范，以优秀企业文化理念丰富高职院校学校文化内涵，让学生了解企业价值理念、品牌文化，从而使未来职业人形成企业必备的价值判断和取向。

（二）校企物质文化融合，实现实训中心与生产车间对接

高素质创新人才和技术技能人才的培养，离不开高水平的、与企业生产情景相一致的实训中心提供条件支撑。因而，要根据专业人才培养目标的定位和要求，引入企业生产车间元素，校企合作共建真实或仿真的实训中心，做到实训中心与生产车间相对接，让学生在实训中心受到企业真实情境潜移默化的教育；同时，变革教学组织结构，推行“课堂—车间”教学形式，实现教学方式和生产方式的有机衔接。

（三）校企课程文化融合，实现教学内容与岗位能力对接

课程是专业的细胞，是教学改革的落脚点，也是实现高职人才培养目标的重要保障。[1]而课程文化是办学特色和个性发展的集中体现，是学生在学习过程中形成的价值认同和价值追求。当前，我国高职教育的课程设计，并没有真正从职业岗位能力需求出发，缺乏明确的目标定位和对学生岗位核心能力的引导。因此，要加大与行业企业合作开发课程的力度，在深入调研和人才需求预测的基础上，根据企业岗位需求，在课程目标上，以具体化的工作项目为载体，优化课程体系，突出职业技能和综合素养；在课程内容上，以工作任务为核心选择课程内容，突出课程内容的岗位针对性；在课程实施上，通过案例教学和现场教学，将教学内容、岗位能力和企业文化结合起来。进而在课程开发和教学内容等方面反映企业和社会的需求，实现与企业岗位文化相融合。

（四）校企质量文化融合，实现质量标准与岗位规范对接

《意见》要求，职业院校要加强教育教学质量管理，把学生的职业素养、技术技能水平和创业能力等作为衡量学校教学质量的重要指标。从世界范围看，以“质量标准”导向的改革是高等教育改革潮流的共同目标。所以，要注重与企业合作，引入企业在长期生产经营实践中逐步形成的并相对固化的质量价值观、质量方针、质量目标、岗位质量意识和岗位质量规范，与行业企业专家共同制定专业教学标准、课程标准和教学各实施环节的质量标准，采用科学的考核与评价方式，对教学全过程的质量要素和指标及时进行诊断与改进，不断强化质量意识，实现教学质量标准与职业岗位规范相对接。

（五）校企制度文化融合，实现学生管理与企业制度对接

制度文化作为物质文化和精神文化的中介，在协调个人与群体、群体与社会关系方面起着不可或缺的作用。学校制度文化是学校在制订和实施各类管理制度过程中表现出来的价值取向和行为准则。当前，高职院校的学生管理主张“一切为了学生，为了学生的一切，为了一切学生”，偏于“柔性”管理；而企业的管理制度侧重“刚性”，用制度管人，强调效率、成本。因此，高职院校要“刚柔并举”，在教育学生、关怀学生和包容学生的同时，通过企业导师进校园、优秀毕业生创业成长报告、“现代学徒制”职场体验等，有意识、有目的的向学生渗透并引入企业管理制度，从而实现校企制度文化相融合。

（六）校企行为文化融合，实现教学活动与企业行为对接

作为高素质技术技能人才培养的主阵地，高职院校的教学活动要与企业行为相对接，根据区域产业发展和行业企业用人需求设置专业（群），根据职业岗位和能力要求设置核心课程，根据工作任务设计教学内容，根据岗位操作规程设置考核与评价标准，根据企业新品研发实际设置学生创新项目，根据企业发展开展职工培训；同时，通过聘用和吸引行业企业的技术人员和能工巧匠，充实专业教学团队，将企业活动和行为寓于学校教育和学生活动的全过程，以校企行为文化融合，加强学生职业能力的培养。

**三、基于校企文化融合的高职技术技能人才培养实施策略**

（一）校企深度融合，共创协同育人新体制

紧扣行业企业对人才的需求变化，科学定位人才培养目标，与企业深度合作，通过组建“校企融合发展联盟”，探索“现代学徒制”人才培养模式，构建“双岗双职一体化”校企融合管理体制和“双师三证”协同育人机制；[2]依托“教师工作站”和“技师工作站”，建立双向流动的校企人员互兼互聘机制；依托实训平台，构建实训设备多元配置与持续更新机制和“四融合”创新创业教育体系。[3]进而激发校企融合发展的内驱动力，实现双技人才共育、信息资源共享、技术服务共推和创新成果共享，促进校企融合向深度发展。

（二）校企深度融合，共建高水平实训平台和混编教学团队

以产业行业企业与职业教育教学科研服务的全过程深度融合式发展为核心理念，按照“共建共管共享”和“合作、合资”模式，整合学院和行业、企业的教育资源和实训要素，共建与职业岗位、企业文化相衔接的高水平产教深度融合综合实训平台，从而为高素质技术技能人才培养路径的实施提供条件支撑。同时，依托高水平实训平台，建立“技能大师工作室”，组建由学校专业教师和企业技术能手组成的混编教学团队，推行课程建设与实施“双项目经理”制度，共同开发核心课程，共同制定课程标准，共同组织课程实施，为人才培养提供智力支持。

（三）校企深度融合，共推人才培养质量诊断与改进

通过校企融合发展联盟，共同制定创新人才和技术技能人才培养的“制度体系”“标准体系”“运行体系”“评价体系”和“诊断与改进体系”，共同组织教学实施、共同开展教学活动、共同组织教学评价。同时，根据教学运行质态和人才培养状况，适时对教学过程进行诊断，找出存在问题和不足之处，提出改进措施，以促进人才培养质量进一步提升。

教育作为一种文化传递的方式，校企文化虽然本质特征不同，但两者的主体有着密切的关系。因此，高职院校要遵从教育规律，通过创新现代学徒制人才培养模式，以校园环境、课程教学、实习实训等为载体，注重将企业文化引入校园，加强校企文化融合，将具有行业特色的校企文化贯穿于人才培养的全过程，在培养知识型、技能型和创新型人才的同时，提高学生良好的职业素质和社会适应能力。

**参考文献：**

[1]陈圆.高职动物药学类专业核心课程项目化教材建设的实践思考[J].黑龙江畜牧兽医，2015（3）：125-126.

[2]葛竹兴，张龙，杭瑞友.“双岗双职一体化”校企合作体制创新实践[J].中国职业技术教育，2013（2）：5-8.

[3]王帅兵，张龙，于生兰.动物医药专业“三级递进、四元融合、学研用一体化”创业教育模式的实践探索[J].畜牧与饲料科学，2015（36）：74-76.

**作者：**江苏农牧科技职业学院动物药学院 陈圆

**9、校企深度融合下高职院校现代学徒制人才培养模式探讨**

**摘要：**随着现代科技的进步和人们生活水平的不断提高，高职院校学生教育体制的逐渐转变，高职院校对人才培养的要求也在不断提升。一种基于校企深度融合下的高职院校学生现代学徒制教育培养体系逐渐形成，要想全面提升现代学徒制应用的人才培养效果，就应该在人才的培养过程中，注重校企深度融合人才培养体系及人才培养模式的构建。鉴于此，本文针对校企深度融合下的高职院校现代学徒制人才培养模式进行了研究。

**关键词：**校企深度融合，高职院校，学徒制，人才培养模式

现代高职教育的发展对于人才的教育培养目标提出了新的要求，在进行人才培养方案体系的构建中，运用现代学徒制的教育培养方法，对相应的人才培养目标、培养方式、岗位需求、能力要求等等进行综合分析，为培养高等技术技能型人才做准备。本文研究的意义在于通过对校企深度融合地现代学徒制的研究和应用，找到适合现代高职院校人才培养的模式。

**一、现代学徒制的发展内涵**

现代学徒制从古代师傅带徒弟的传统技能传承方式逐渐演变而来，通过学校、企业的深度合作与教师、师傅的联合传授，以发展学习者综合职业能力为主的现代人才培养模式，以学校本位教育与工作本位培训的紧密结合为典型特征。所谓现代学徒制，指的是旨在深化产教融合、校企合作的学徒制，目的是完善当前的职业学校校企合作育人机制，进一步完善当前的创新型人才培养体系。现代学徒制中，更加关注技能层面的培养和传承，校企需要共同培养相关人才，并且制定科学有效的考核方案，制定规范化、符合发展要求和标准的课程标准，由日常授课式教学法转变为师生引导式教学法，在该种教学法的应用过程中，教师的地位转变更多代表的是一种亲情式的传承关系[1]。

**二、校企深度融合的构建**

所谓的校企深度融合，指学校与企业通过签定校企合作协议而进行的双主体办学，在教育方法、教学设计、课程模式和专业设置及学生培养、考核等内容，进行共商、共创、共享、共育的合作，教学内容及体系和课程的构建需要突出对学生综合职业能力和应用能力的培养。教学方法需要突出产教融合和工学交替，需要发挥学校和企业的双主体性，听取企业和行业专家的实际意见，进而完善课程内容和专业设置，企业需要怎样的人才，学校就需要培养什么样的学生。要从能力体系、知识结构、培养流程等方面分析现代学徒制下的专业应用型人才特点，大胆创新和改革，深度分析产业实际需求，确保专业设置与产业需求、课程内容与职业标准、教学过程与生产过程“三对接”。和地方企业形成深度的合作关系，进而促进双赢和互利互惠，培养可以在现代学徒制下理论和实践相结合的高等技术技能型人才。

深度融合最关键的是产教融合，产教融合是高职院校校企合作的落脚点以及出发点，需要把产教融合工作做细、做实。一方面需要通过企业和高职院校积极构建有着显著特点的产教平台，选择精细内容，整合企业和高职院校的师资资源和教学资源，为学生提供开展实训以及实验的平台。另一方面，把科研平台建设当作工作切入点，加强与地方企业创新合作，进而构建良好的创新团队，对相关课题和技术进行攻关，形成理论成果。这样可以申请更高级别的科研成果，同时加速科研成果向着实际生产的转化，提升高职院校办学效益以及企业经济效益。

**三、高职院校实施现代学徒制培养学生教育的条件及因素分析**

1.坚持学生的主导地位

在现代学徒制教育的实施过程中，最为重要的就是在人才培养方案实施中将学生的主导地位发挥出来，通过对学生教育培养体系的优化，从而全面发挥出现代学徒制教育应有的效果。并且为学生教育的发展提供专门的学徒制应用研究机制，保障在该机制的应用过程中，能够解决学生教育中存在的难题[2]。

2.重点完善管理对策

在人才的培养模式应用中，借助高职院校学生管理体系的构建及整合，确保在学生教育管理对策的完善中，能够根据学生教育的发展做出专门的现代学徒制教育发展规划[3]。

3.坚持校企合作，实现合作共赢

在进行学徒制人才培养模式中，为了发挥出教育人才培养模式应用的效果，需要进行校企合作，在这种学生教育培养模式的应用过程中，应该注重对校企合作中的学徒制应用因素的构建，确保在学徒制教学构建中，能够将学徒制教学应用中的各种因素协调好，并且能够保障在学徒制教育应用过程中，借助企业进行专门的学徒制应用型人才培养。通过这种联合性人才培养模式的应用，能够全面提升整体的学生教育水平，还能够实现企业的发展合作共赢。

4.因地制宜，科学化指导

学徒制教学应用的效果要想全面的发挥，还应该注重对其教学过程中的教学人才培养模式细化，借助教学培养模式的细化，全面提升和优化学生教育工作的开展能力。这对于提升我国现代化学生教育发展能力具有重要的研究意义。但是在学生教育工作的开展及人才的应用培养中，需要根据学生教育的地区化特色进行专门的学生教育发展规划。同时在学徒制教育的人才应用过程中，为了将人才应用培养模式全面提升，还应该注重对其教学工作开展中的科学化指导思想应用进行分析。借助科学化指导思想应用分析，全面的提升学徒制人才应用的培养发展潜力[4]。

**四、校企深度融合下的高职院校现代学徒制人才培养模式**

1.创新组织机构，扩大学校招生规模

学校要与企业的组织机构实现对接和融合，建立校企理事会的组织机构，促进校企双方的协调与沟通，为校企联合扩大招生规模做准备。在学校的专业设置、人才培养方案制订、企业发展需要的人才素质、企业产品的更新研发以及人员培养等方面，都要在校企合作组织机构的协调和沟通下开展工作，这是建立校企合作长效机制的必要性。

2.深化学生教育，结合现代学徒制培养

在该教学方法的实施过程中，需要针对学生教育的人才应用目标，及时地调整学生教育培养目标中的教育应用需求。并且结合学生教育工作开展的目标及时地进行教育深化目标处理，同时在进行学生教育的规划过程中，应该注重对教学工作开展中的深化教育改革研究，并且在开展学生教育的工作中，应该制定专门的培养目标。

3.加强现代学徒制教师培养

现代学徒制人才培养模式的研究，首先进行的就是针对教师教学体系构建。现代学徒制的开展，关键就是校企双方教师的交互培养，加强企业老师教学方法和技能的培训，同时提高学校教师的实践操作能力，确保在教师教学体系的构建中，能够全面提升整体学生的基础理论与实践应用能力。

4.创新现代学徒制教学，合理分配教学资源

学校在工学结合、顶岗实习方面，要与企业进一步深度融合，全面实施一体化育人。一是建立校企合作的长效机制，可以促使双方共同制订顶岗实习方案，如学生的岗位与企业人员的岗位对接、企业的技能传授与学生的实践教学对接、实施的专业课程与技能的一体化开发、建设“厂中校和校中厂”的实践教学基地等。二是将学校的专业教师和企业的技术人员相融合，组成有兼职教师和企业员工参与的技术团队，实施一体化管理，进行一体化的教学业绩和企业人员的业绩评估与评价。因此，在现代学徒制教育的人才应用培养过程中，需要将人才应用教育的培养进行资源化共享构建。也就是在人才培养模式的应用过程中，将学徒制教育培养中的人才培养模式，以及人才培养模式应用中的资源，进行充分地共享化处理，确保在过程中，能够提升学徒制人才培养质量，能够提升和优化整体的现代学徒制教育教学应用效果。高职学生教育培养过程中，对于学徒制的传承和发展因素应用越来越多，在这种学徒制应用下的学生教育工作开展中，对于校企合作办学理念的应用也越来越完善。要想全面提升校企合作办学理念应用下的高职院校学生教育培养效果，还应该注重对其教育中的人才培养方式进行专门的分析。

**五、结束语**

综上所述，在现代化学生教育发展体系的转变应用下，对于学生教育发展中的人才培养体制也提出了新的要求。通过本文的研究和分析，将现代学徒制教育人才培养模式的应用归纳为以下几点：一是创新现代学徒制教育，扩大学生招生；二是深化学生教育，结合现代学徒制培养；三是加强现代学徒制教师培养；四是创新现代学徒制教学，合理分配教学资源。

**参考文献：**

[1]朱爱文，赵旭庭，周春宝，等.现代学徒制模式下高职畜牧兽医专业课程体系构建探索[J].畜牧与饲料科学，2017，45（10）：81-83.

[2]庞洪秀，安伟娟，王静文.京津冀协同发展背景下高职院校“现代学徒制”人才培养模式探索[J].教育，2016，14（10）：319.

[3]赵文胜.基于“现代学徒制”高职院校人才培养模式研究与探讨[J].教育现代化，2016，41（20）：1-2.

[4]朱爱文，赵旭庭，周春宝，等.基于现代学徒制的高职院校教学质量保障体系构建探索[J].安徽农学通报，2017，23（19）：119-121.

[5]矫利艳，赵东萍.基于现代学徒制的高职人才培养模式创设研究论述[J].中国高新技术企业.2016，（9）：286-287.

**作者：**吉林交通职业技术学院 矫利艳 刘霖

**来源：《企业改革与管理》2018年第13期**

**10、高职校企合作中的动力机制研究**

**摘要：**高职院校进行校企合作是国家政策的必然要求，学校和企业发展的要求，与国际对接的需要，受市场需求的推动. 校企合作受国家政策、学校、企业、教师和学生的影响. 在校企合作的孕育期和求生存期应以政策调控机制为主，在高速成长期以竞争导向机制为主，在成熟期以利益导向机制为主. 要进一步加强校企合作，可通过加强顶层设计，引入混合所有制联合办学，建立产业园区来实现.

**关键词**：校企合作，动力，机制，策略

基金项目：广东省高等职业技术教育研究会课题(GDGZ15Y118)；广东省高等职业技术教育研究会课题(GDGZ15Y120)；广东省教育厅质量工程课题(GDJG2015137)

校企合作是高职教育可持续发展的基石，而学校和企业是两个完全不同的组织形态，有不同的组织特点，这就必然导致两者之间的深入合作存在一定的障碍. 打破校企合作障碍，寻找到有效的校企合作动力源和动力机制，是校企合作可持续发展和提高人才培养质量的重要保证.

**1.校企合作的动力**

(1)国家政策的必然要求

高职教育作为我国高等教育的重要类型之一，其根本目标是培养直接服务于社会主义市场经济的人才. 国家的政策和法律法规明确要求，高等职业教育学校必须开展校企合作. 如2017年12月发布的《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》[1]明确提出，人才培养供给侧和产业需求侧在结构、质量、水平上存在“两张皮”的问题，要通过深化产教融合，促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接，构建教育和产业统筹融合发展的格局，强化企业的主体作用，推进产教融合的人才培养改革，促进产教供需双向对接. 尤其在产教融合人才培养改革中明确提出了坚持职业教育校企合作、工学结合的办学制度，推进职业学校和企业联盟、与行业联合、同园区联结. 在技术性、实践性较强的专业，全面推行现代学徒制和企业新型学徒制，推动学校招生与企业招工相衔接，校企育人“双重主体”，学生学徒“双重身份”. [1]国家在政策层面把人才培养对于提高国家实力，加快发展壮大现代产业体系提升到了非常重要的战略地位. 因此，只有通过产教融合，校企合作才能有效满足目前人力资源供给侧改革的迫切要求，满足企业的用人需求.

(2)受市场需求的推动

高职人才培养的是以就业为导向，直接面向市场、生产工作一线的高技能人才. 目前，高职院校往往是先确定人才培养方案，然后依据人才培养方案进行教育教学. 但随着新兴行业的不断出现，旧的岗位不断被新的岗位所融合或替代；同时，知识更新速度也越来越快，尤其在一些新兴行业更加明显. 这样，学生掌握的知识和岗位技能需要随着市场需求的变化不断调整，但人才培养方案往往具备一定的稳定性，这就出现了市场对人才需求的多变性与学校人才培养相对稳定之间的矛盾. 要有效调整市场需求与学校人才培养之间的矛盾，学校可以引进企业的技术人员作为师资，为学生传授企业所需的理论知识和技能，通过校企合作解决学校在培养人才方面的滞后性与市场对人才需求变化性之间的矛盾.

(3)学校和企业发展的要求

首先，高职院校为了提高自身的人才培养质量，提升自身的声誉，更好地服务于地方经济建设，必然不断调整专业设置，依靠校企合作培养更适合区域产业需要的人才；其次，企业为了降低成本，希望学生毕业后快速适应工作岗位或缩短工作适应期，希望通用的知识和技能培训工作由外部完成，而这样的培训工作高职院校具备绝对优势；再次，随着国家对创新的重视程度越来越高，学校和企业自身也有创新需求，通过学校师资和企业项目的优势结合，不但可以满足双方的创新需求，而且可以实现校企双赢.

(4)与国际对接的需要

随着我国经济实力的不断提升，各个方面都在与国际接轨. 作为高等教育重要组成部分的职业教育也必然要与国际职业教育接轨. 根据工程职业能力的分类，工程专业教育认证体系被国际组织分为针对“专业工程师”的《华盛顿协议》、针对“工程技术专家”的《悉尼协议》和针对“工程技术员”的《都柏林协议》. 其中，《悉尼协议》是针对接受三年制高等教育培养的工程技术教育的认证. 虽然目前我国尚未加入该协议，但是全面加入国际工程教育认证，走向工程教育的国际化是未来发展的必然趋势. 《悉尼协议》在课程体系设置中就明确要求，应建立完善的实践教学体系，与企业合作开展实习、实训，以培养学生的动手能力和创新能力[2].

**2.校企合作的影响因素**

2.1政策层面

校企合作的主体是学校和企业，但由于两组织之间存在差异，需要政府发挥相应的作用，对校企双方进行宏观调节. 第一，国家应该制定鼓励校企合作的宏观政策，提供框架性指导意见. 比如，对于积极主动参与校企合作的企业，给予财税优惠政策；对于学校要放权，让学校也能作为市场经济主体参与到企业的经营中去，对为地方经济做出贡献的学校给予相应的奖励. 第二，地方政府应出台具有一定实践操作性的微观政策. 由于我国大部分高职院校都是由地方政府主办，为地方经济和产业发展服务. 地方政府应积极鼓励学校参与地方产业发展，为校企合作开辟绿色通道，充分发挥高职院校的优势；对于能够实现校企互补、协同发展的双方给予相应的激励政策，这不但可以增强校企双方的活力，同时也可以提高技术创新效率[3]. 第三，作为实施主体的学校和企业，也应对参与校企合作的教师、员工和学生制定有针对性的政策，使校企合作能够顺利实施. 比如，出台教师和学生使用学校各种资源的支持政策，对在校企合作中获得成绩的教师和学生给予物质奖励，提高教师和学生参与校企合作的积极性；企业对因在外开展校企合作而给企业创造经济效益的员工给予物质奖励，对于前期无法创造效益但有实质性研究成果的也给予相应的政策支持.

总之，校企合作参与主体应依据自身地位的不同，制定具有针对性和多样化的政策，利用政策的导向性和激励作用，充分引导和创新校企合作方式，增强校企合作程度和合作的可持续性. 未产生经济效益之前，应该以更加包容的政策为主；产生经济效益后，则应以物质奖励政策为主，以提供校企合作的内生动力.

2.2学校层面

学校是校企合作中最为重要的一方，具有主导地位. 第一，不同的价值观具有不同的导向作用，学校的价值观决定了校企合作的合作形式、合作深度以及合作的持久性. 有的院校在开展校企合作时，双方可能关注的是知名度的提升，导致合作停留在浅层上，比如冠名班；有些则关注的是对地方或行业能否做出贡献，因而出现了订单班和行业班[4]. 第二，学校的办学质量是一个学校综合实力的体现. 对于高职院校来说，办学质量中的毕业生就业质量尤其重要，毕业生的职业成长能力、岗位晋升周期、工作效率与质量给院校所带来的品牌效应和知名度，会推动企业主动与高职院校开展校企合作，避免出现因学校主动但企业被动带来的校企合作质量不高的问题. 第三，高职院校的科研能力与普通高校的科研能力存在巨大的不同. 普通高校的科研关注的多是原创性发现或发明，而高职院校的科研则更多地关注应用性研究，比如鼓励教师开展实用新型专利或应用性科研项目，对申请到实用新型专利和开展横向课题研究的教师提供基础资源和服务，并协助教师将研究成果市场化，缩短成果转化周期.

2.3企业层面

企业参与校企合作最主要的原因是能够给企业带来效益. 第一，企业自身在人才培养方面既有优势也有劣势. 对于企业来说，人才的培养分为通用能力和专用能力，在专用能力培养方面，企业具有天然的优势但培养周期相对较长；在通用能力培养方面，学校则具有天然优势. 企业可以将员工通用能力的培养委托给学校，这样不但可以缩短培养周期，而且可以大幅节省企业的人力成本. 就目前的校企合作情况来看，校企合作暂时还未能给企业带来实际效益，因此校企合作对企业而言缺乏有效的利益驱动. 第二，企业自身的战略和价值观会影响到校企合作. 当企业愿意主动参与到人才培养过程中时，开展校企合作的难度会大幅度降低. 企业参与校企合作的主要顾虑来源于各方政策，其变动会直接影响企业的深度介入. 第三，企业自身所处的生命周期也会影响校企合作. 一般来说，企业处于生命周期早期时，由于自身实力不足，无法投入更多的资源，对校企合作的期望相对较高，此阶段企业希望学校能够协助完成市场开拓或技术升级改造，需要国家相关政策的支持；进入生命周期成熟阶段后，企业自身实力逐步增强，需要面对多变的市场竞争做出及时的调整，而学校受困于体制、机制问题调整难度较大，企业期望值开始降低，校企合作愿望降低.

2.4教师层面

德国的“双元制”是职业教育的成功典范. 德国规定职业学校教师除有学历外，还要求必须经过两年以上的工厂实践；若担任实训教师，则必须经过“师傅”考试并取得相应的资格. 而我国职业教育教师的主要来源有两种渠道：第一，从高校毕业后直接进入高职院校，此种教师理论知识和科研能力相对较强，但由于未在工厂实践过，因此实践技能相对欠缺[5]；第二，从其他行业进入高职，此种教师实践技能丰富，但不具备相关的理论知识，且缺乏教学经验. 无论来自哪种渠道的教师都不能很好地将理论与实践技能结合，需要经过后期培训才能达到“双师型”教师的要求，也才能更好地融入产业，为企业服务，解决企业发展中遇到的难题，并能增强学生的理论和实践技能，提高学生的就业能力. 这就导致高职院校教师自身的内生动力不足，高校的职称评审是科研导向，对于教师在校企合作中的作用并不考核，这样教师主动开展校企合作的动力必然不足；教师自身能力不足，无法参与到校企合作中，不能很好地为企业解决实际问题.

2.5学生层面

学生是校企合作的最终受益者，也是校企合作对接的重要基础，其自身的技能、知识和综合素质在校企合作中有不可忽视的作用. 第一，学生希望进入专业对口的岗位，而在校企合作企业所能接纳的专业岗位数量有限，无法一次性大规模解决同一专业的多个对口岗位. 第二，学生在行业选择上并不具有明确意向，进入企业后可能发现并不是自己喜欢的，有可能离开企业. 第三，对于企业来说，短期内愿意接纳技能强或者有特长的学生，但从长期来看，企业则更愿意接纳职业素养和综合素质高的学生. 高职院校学生自身的能力和素质会影响到企业的选择. 第四，文化冲突导致学生在校企合作中的可持续性变差，校园文化与企业文化具有明显的不同，学生由一种文化切换到另一种文化会产生一段时间的不适应. 为此，学生应从文化环境的适应能力、专业知识、职业能力和职业素养方面严格要求自己，在校企合作项目中快速提升自身能力，增强就业竞争力.

总之，在校企合作中，政府、学校、企业、教师和学生密不可分，只有各个主体充分发挥自身的作用，才能使校企合作效益最大化，实现可持续的、良性的发展，避免短期合作现象的出现.

**3.校企合作动力机制**

3.1.校企合作各主体之间的关系

校企合作各主体之间的关系以图1来表示.



图1  校企合作各主体间的关系

由图1可知，政府通过宏观政策调控学校和企业，使校企合作符合国家整体战略和社会主义市场经济发展的要求，使双方在市场经济中发挥各自的优势，创造更大的价值. 由利益关系决定校企合作的程度. 学校通过雇佣“双师型”教师来完成对学生知识和技能的传授. 企业雇佣符合岗位要求的学生来创造经济效益和社会价值.

3.2  校企合作动力机制

校企合作的基本模型见图2，动力机制见图3.



图2  校企合作的基本模型



图3  校企合作动力机制

由图3可知，各方主体积极参与，在不同层面采取不同动力机制，有利于实现不同形式的校企合作. 但由于校企合作持续时间和表现形式的不同，形成了校企合作的不同生命周期阶段(孕育期和求生存期、高速成长期、成熟期). 在不同阶段，各个主体发挥的作用不同，不同层面的动力机制也不相同. 国家应从整体上进行调控，为学校和企业创造良好的校企合作环境，形成良好的氛围. 高校和企业要结合自身的特点开展有针对性的校企合作，探索不同的校企合作方式，充分发挥各自优势，使校企合作的深度和持久性得到进一步提升.

(1)在孕育期和求生存期，以政策调控机制为主

我国职业教育校企合作的开展与国家出台的职业教育政策具有较强的一致性. 从早期的由政府主导，依靠原有行业、企业的支持来开展校企合作，到中期政府推动高职院校与企业通过产教融合、工学结合培养“双师型”教师来实现校企合作，再到后期的产教融合，以对接产业为接入点、以经济社会发展需求为根本，到现在提出的校企联合招生、联合培养的现代学徒制合作办学，无一不是在国家政策的引导下进行的.在校企合作的早期，即孕育期和求生存期，基本上依靠政府政策的引导，从法律法规和行政上扶持校企合作. 后来，逐渐发展为由政府主动过渡到政府推动，最终由市场自主选择的方式来推动校企合作向前发展. 同样，校企在合作生命周期早期应抓住产教融合这条主线，按照“主导—推动”的方式来制定校企合作政策，发挥校企双方的优势，深化校企合作，调动各方的积极性[6].

首先，在教育政策层面，应打通职业教育的“断头路”，形成与普通高等教育一致的教育体系，建立从中职、高职到本科、硕士、博士的职业教育通路. 随着我国产业结构的调整和升级，目前的职业教育体系已经不能满足更深层次的校企合作要求，只有形成完整的人才培养链条，才能服务于产业结构的各个层面. 其次，应在法律层面出台校企合作的相关法律法规，并明确各方在校企合作中的权利与义务，减少企业在校企合作中义务过多而权利相对较少情况的发生. 企业作为校企合作中最具有活力的主体，对市场的敏感性和人才需求的迫切性的反应应该最为快捷. 国家在加大企业创新扶持力度的同时，也应加大对校企合作企业合理权利和利益的支持力度[7]. 第三，应破除学校教师和企业员工之间互相流动的障碍，制定教师与企业员工转换的具体政策，培养真正意义上的“双师”. “中国制造2025”明确提出了全球制造业面临重大变革，智能制造的出现以及我国经济进入新常态，都需要依靠创新. 企业是最重要的创新主体，而其拥有的科研设备和资源却相对匮乏，制定合理的教师与员工流动政策，有利于创新成果的快速转化. 最后，出台专门的法律法规，在校企合作出现问题时，保障学校、企业、学生的利益，降低各方风险[7].

(2)在高速成长期以竞争导向机制为主

校企合作实际是一个系统，要发挥系统中各个要素的作用，利用竞争导向机制使校企双方发挥各自优势，增强校企合作的可持续性和深度.

首先，竞争导向机制容易实现校企合作目标的一致性. 企业为了适应市场竞争需要，不断调整自身的目标，企业的工作岗位也随着市场的变化不断地调整，企业需要招聘优秀的员工增强自身的市场竞争力. 学校要考虑学生的就业问题，如果高职学生的就业率和岗位匹配率不高，整体的影响力和口碑就会受到影响. 这样，校企双方都要面对市场竞争和同行间的竞争，实现双方在目标取向上的一致性. 其次，竞争导向能有效匹配校企各自的优势资源. 在校企合作中，学校的主要优势是人，而企业的主要优势为项目，双方能以科研合作和项目合作实现优势互补、利益共享，深化校企合作层次. 再次，竞争能激励各主体发挥自身的最大作用. 学校聘任教师传授学生知识和技能，而学生毕业后则服务于企业成为企业员工，这样，校企两个组织就构成了一个相对完整的系统. 政府可以通过制定奖励政策，发挥校企各自优势，使校企合作符合国家产业结构调整和升级的要求，并满足人们的物质文化需求；学校和企业也可以制定竞争性导向政策，充分调动教师、员工和学生的积极性，对能够创造直接经济效益的给予资金奖励，甚至是股份或期权8].

(3)在成熟期以利益导向机制为主

目前，我国校企合作主要有订单培养、顶岗实习、现代学徒制、学校和企业联合举办二级学院、在企建校或引企入校、职业教育集团化办学等形式，无论哪种校企合作形式，其合作的关键点均基于对学生的培养.

首先，校企合作要考虑学生的全面发展需要，要实现校企协同育人，服务地方经济. 既要考虑学生毕业时的生存需要，也要考虑其未来的发展需要. 因此，在校企合作中对于人才的培养，要打破原有的普通高等教育模式，按照产教融合和服务地方经济的要求来设置专业，按照工作过程导向来设置人才培养方案，按照工学结合的要求来开展校企合作，以扩大学生毕业时能适应的工作范围；同时，注重学生未来的可持续学习能力和再就业能力的培养，将学生的职业生涯发展纳入到专业和课程建设中. 只有形成利益共同体，校企合作才能顺利进行[9].

其次，产教融合是校企合作发展的动力. 随着我国供给侧改革的逐渐深入，产业转型升级加快，校企合作也应实现人才培养与技术进步同步.

再次，校企合作进入到成熟期，要想不断获得校企合作成果，相关的收入分配机制应进行改革，允许学校、教师和学生获取相关收入或奖励，允许以减少税收的形式抵扣企业投入到校企合作中的费用，增强企业参与校企合作的主动性，打破原有的合作障碍. 如允许教师将项目带进课堂并给予学生项目收入，企业在项目中投入的费用可以计提到研发经费中. 这样，受利益导向的引导，校企合作必会得到更进一步的发展.

**4.校企合作的建议**

(1)加强顶层设计和基础保障

首先，应在法律层面出台校企合作的相关法律法规，明确双方在校企合作中的权利与义务. 其次，在政策上要给予学校更多的自主权. 再次，打通中职、高职到本科、硕士、博士的职业教育通路. 第四，打破人才之间的流动障碍，允许教师在多个企业兼职，并计入工作量；允许企业员工在取得培训师资格后，从事兼职教学工作. 最后，出台相关的法律、法规保证各方的合法权益.

(2)引入混合所有制联合办学，激发校企合作动力

国家已经在宏观层面明确提出由原来的工学结合、校企合作转向产教融合，并从国家总体产业发展的角度来考虑职业教育的问题. 随着混合所有制办学模式的开启，在职业院校可以考虑实行多方主体参与办学，引入企业和其他类型资本. 这样可以有效地将产业的发展方向作为职业院校的办学目标，将产业的技术与运营内容作为教学内容，利用产业与职业教育的发展规律解决目前职业教育的结构性问题，激发企业和其他类型资本与高职院校的合作动力. 同时，由于多主体的引入，学生的实习、实训将在真实的企业岗位上进行，能实现学生职业技能与现实需求的有效对接；教师将不再单纯来源于学校，企业优秀技术人员也可以作为学校的教师，双方可以利用各自的优势联合培养人才[10].

(3)依托产教融合，建立产业园区，提升校企合作层次

目前，校企合作存在合作双方资源有限，不能适应校企合作的需求，运行机制不够透明等问题. 政府可以利用建设产业园区，推动校企合作，解决这些问题. 首先，通过建立产业园区，可以将众多的企业资源集中起来，便于校企双方合理利用，深入合作，在产品设计、研发运营方面形成一条龙的合作方式. 其次，通过产业园区，政府可以组织各方专家论证校企合作，通过审核备案和招投标等方式，明确权责，形成长效的校企合作机制. 由于产业园区聚集着不同类型的企业，可以很好地解决人才供给与需求的结构性矛盾问题.

总之，校企合作、产教融合是职业教育的重要基础，只有进行优质的校企合作，才能更好地为产业发展提供合格的技术技能型人才.

**参考文献：**

[1]国务院办公厅.国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见[Z].国办发[2017]95号.

[2]王伯庆.参照《悉尼协议》开展高职专业建设[J].江苏教育：职业教育版，2014(7)：16-17.

[3]张艳宇.高职院校校企合作问题和策略探赜[J].成才之路，2017(27)：16.

[4]张斌.职业教育校企合作制度化研究——基于组织分析的新制度主义视角[D].重庆：西南大学，2016.

[5]刘炎飞，叶桂郴.我国高等职业教育近十年的发展与相关分析[J].桂林航天工业高等专科学校学报，2011(1)：75-78.

[6]吕秋英.试论职业技术教育中的校企合作[J].曲靖师范学院学报，2012(3)：127-128.

[7]刘彩琴，郭俊朝.建国60年来中国高等职业教育的回顾与展望[J].江苏技术师范学院学报：社会科学版，2009(9)：20-24.

[8]李平.高等职业教育视域下“双师型”教师专业发展研究[J].高教学刊，2017(17)：163-168.

[9]兰小云.我国职业教育校企合作政策效度刍议[J].现代教育管理，2012(6)：72-74.

[10]邓文萍.高职院校校企合作促进机制研究[D].长沙：湖南师范大学，2011.

**作者：**广东松山职业技术学院经济管理系 苑毅

**来源：**《石家庄职业技术学院学报》2018年第4期