

产教融合视域下“政校企”协同育人机制的 困境与突破

王楠¹⁾

1) 潍坊职业学院, 48986980@qq.com

摘要: 产教融合、校企协同是现代职业教育高质量发展的核心路径,也是适配新质生产力发展、培育高素质职业技能人才的关键支撑。本文基于产教融合与协同治理理论,系统剖析“政校企”协同育人机制的现实困境与深层成因,从制度构建、资源整合、数字赋能、激励保障四个方面,提出系统性突破路径,旨在构建权责明晰、资源共享、高效联动、长效运行的三元协同育人机制,为区域职业教育提质增效、赋能地方产业高质量发展提供理论参考与实践范式。

关键词: 产教融合; 政校企协同; 职业教育; 育人机制; 人才培养

1 引言

随着新技术革命与新质生产力加速迭代,产业结构转型升级对职业技能人才专业素养、实操能力和创新思维提出更高要求,职业教育从“岗位适应型人才培养”向“岗位引领型人才培养”转型已成必然趋势。国家持续深化职业教育改革,《国家职业教育改革实施方案》《中华人民共和国职业教育法》等一系列政策文件明确提出,要健全政府、学校、企业、社会多元协同育人机制,以法律形式确立产教融合、校企合作的基本办学制度,推动职业教育从单一办学主体向多元协同共治转型。

山东是职业教育大省,也是制造业大省。在产教融合区域改革上走在前列,构建了“五链融合”发展格局,并推动潍坊、济南、青岛等地打造区域产教融合共同体。潍坊围绕本地“9+3+N”重点产业链布局,持续推进现代职业教育体系建设,出台专项政策推动政校企三方协同育人,在实训基地共建、订单式人才培养、产业学院建设等方面积累丰富实践经验。但从实地调研情况看,区域内政校企协同育人尚未形成系统化、长效化运行机制,三方协同存在碎片化、浅层化的问题,人才培养供给与产业岗位需求之间适配度不高,在一定程度上制约了职业教育服务区域经济发展的实际效果。

在此背景下,深入剖析政校企协同育人机制的现实困境,探索适配区域产业与教育发展实际的突破路径,搭建科学化、可落地、可推广的三元协同育人体系。这既是深化地方产教融合改革、打通技能人才培养堵点的现实需要,也能为区域产业转型升级提供有力支撑。

2 产教融合视域下“政校企”协同育人的核心内涵与运行逻辑

“政校企”协同育人是围绕产教融合设计方案,由协同治理及人力资本等理论加以说明,即“政府主导统筹、学校主责育人、企业主体参与”式的多元共治人才培养思路。不同于传统校企二元合作方式,将政府纳入其中,形成政府统筹、学校负责教学、企业参与育人的格局。将政策、教育、人才、技术、创新诸项要素统筹规划,贯穿人才培养

作者简介: 王楠(1982—),女,山东潍坊人,潍坊职业学院国际商务学院副教授,研究方向: 高职教育数字化转型、产教融合。

目标制定、课程开发、师资建设、实训教学、质量评价、就业对接全链条，从根本上实现“政校企”三方权责清楚、资源互通、任务同担、成果共享的状态，按区域产业链实际需要定位人才，着力造就高水平、适用型的职业技能劳动者。

协同育人所涉的三方应按各自职责配合、彼此衔接，以闭环方式运行。政府要把握顶层设计、政策安排、资源调配及监督考核的基本职能，把激励政策、公共平台、优良资源都纳入统筹考虑，通过制度保障和环境支撑促进三方共同育人；职业院校集中于人才培养本身，依教育传统、产业现实设计专业、制定课程、培训教师，将常规教学转化为育人常态，不偏离办学定位；企业利用产业的现实优势介入人才成长全过程，提供实训条件、用人标准、行业指导，提出岗位要求或人才规格，使所育人才切合实际需要。三方以稳定合作、资源互济、及时调校的方式，促成教育链、人才链同产业链、创新链及政策链的深度结合。

3 “政校企”协同育人机制的现实困境

3.1 主体权责边界模糊，协同治理体系碎片化

现阶段，政校企三方尚未建立起明确、合理的权责分工制度，有关主体职责常有重叠或缺位、错位情况，协同育人治理效果不理想。政府层面，地方政策“重出台、轻落地”等情况时有发生，统筹协调作用发挥不充分，没有将政策细化、流程具体化，对校企合作合作的监督、协调、保障职能落实不到位，难以有效破解校企合作中遇到的困难。学校层面，目前大多职业院校依旧沿用传统办学思维，专业设置、课程更新滞后于产业发展现实，教学内容偏重理论、缺少实践导向，对接企业岗位核心需求匹配度不高。企业层面，育人主体责任尚未得到有力落实，合作主要集中在实习、招聘等浅层形式，很少全程参与专业建设、课程设计和人才培养方案设计等育人环节，与就业脱节，“校热企冷”现象普遍存在。“政校企”三方权责边界不清，协同育人缺乏统一规划，难以形成常态化、制度化的协同治理体系。

3.2 协同动力机制缺失，企业参与育人内生动力不足

利益驱动不足是目前政校企深度协同的主要瓶颈。就职业院校而言，培育人才、提升办学质量是核心目标，对产教融合有持续发展的内在动力；企业作为市场主体，以盈利为核心目标，参与职业教育育人时必然考虑成本投入与收益失衡问题。当企业动用人力、物力甚至资金进行人才培养时，其技术传授、实训安排、学生管理诸项成本都需考虑，投入培养的人才存在可能迅速流失、难以长期为己所用，实际效益有较大滞后或不确定等问题，长远效益难以保障。地方政府对于相关税收减免、财政补贴或荣誉称号的激励手段尚未充分落实，没有建立起利益共享的长效机制，企业参与协同育人的投入未必能变成实际发展优势。校企合作缺少稳定、透明的成果分摊、风险共担形式，知识产权归属、人才所得不易界定，企业深度参与育人的积极性大大降低，呈现多表面、被动的合作状态。

3.3 信息壁垒问题突出，资源整合效能偏低

政校企三方信息相对孤立，缺少统一的数字化共享渠道及长期稳定的沟通渠道，资源利用效率低。政府有关产业、人才、企业资格的各种政策信息及管理数据，学校的专业构成、课程、师资、人才储备状况，企业对岗位、技术乃至产业发展等基本内容彼此割裂，不能做到即时传递、准确对应。就育人实际来说，信息割裂使职业院校课程设置与产业需求脱节、实训资源重复建设、人才供需匹配度偏低；企业无法精准对接院校优质人才与教研资源，难以依托院校资源开展技术革新与员工培训；政府难于全面掌握校企合作实况与区域人才供需缺口，政策制定缺乏精准的数据支撑。单纯依靠线下接触、

临时性配合的做法，难以应对协同育人经常性、细致化需求，制约三方资源高效利用和合理配置。

3.4 评价激励体系不完善，长效育人机制难以构建

科学设立评价和激励机制是政校企协同育人保持长效运行所必需的要素，而当前区域协同育人体系存在缺少科学的绩效评价和激励不足等双重问题。在评价机制方面，尚未建立适配政校企三方的协同绩效评价体系，对院校评价多集中于育人结果本身，未将政府、企业履职纳入考察范围，评价主体单一，多以学校内部评价为主。所用指标少、维度窄，缺少过程性或第三方角度的评价，不能客观衡量三方协作育人的实际成效。企业育人效果缺乏量化评估标准，企业育人投入、人才产出、合作价值等隐性成果较难被认定。在激励设计上，政府对学校、教师、企业乃至行业导师的分层激励尚不完整，教师参与校企合作、教学改革所获鼓励不够，企业参与育人的荣誉、政策、资源帮助缺乏制度保障，行业导师参与育人激励机制不健全。评价与激励缺失，导致三方合作难以持久、主动开展，项目化合作难以转化为长期制度。

3.5 数字赋能程度不足，协同模式转型滞后

数字经济与智能化发展背景下，AI、大数据等技术尚未有效融入政校企协同育人全过程。当前多数区域政校企合作多是传统人工、依线下渠道进行的协调，缺少运用数字或智能手段处理协同事务的工具。智慧育人平台建设并不完善且未广泛采用，数字画像、岗位匹配、资源推送等智能化手段都未纳入数字化管理，信息不对称、资源浪费、匹配低效等问题现实存在。数字技术在人才评价、教学设计、产业需求的应用不足，育人、管理、评价模式的数字化转型滞后，难以满足新质生产力时代新质生产力背景下智能化、精准化的人才培养需求。

4 产教融合视域下“政校企”协同育人机制的突破路径

4.1 明晰三方权责边界，构建制度化协同治理体系

立足区域产业与教育发展实际，构建“政府统筹、学校主责、企业主体”的三元治理体系，使权责明晰、分工明确、协同高效，避免协同碎片化。三元治理体系以权责清单划清边界，以联席会议制度保障常态化运转，以标准化协议规范合作行为，形成“组织协同、资源协同、课程协同、评价协同、激励协同”的五维联动制度框架。

政府不能停留在出台政策、划拨经费的层面，需要细化产教融合落地实施细则，牵头明确三方主体权责清单，建立常态化政校企联席会议制度，统筹资源调配、矛盾化解、政策落实等工作。同时，完善产教融合型企业的认定、管理与退出机制，落实税收优惠、财政补贴等激励政策，让企业参与有制度保障、有实际收益，实现组织与激励协同。

职业院校要主动对接区域“9+3+N”重点产业链需求，建立专业动态调整机制。人才培养方案、课程体系应仅仅围绕产业岗位标准进行优化，持续推进课程项目化、模块化改革，加强“双师型”师资队伍建设。课程与资源协调方面，校企共同开发课程、教材、共建教学团队，校企开放资源，实现设备、师资力量的双向流动。

企业深度嵌入人才培养全链条，主动参与专业建设、课程开发、实训教学、质量评价等核心环节，共建产业学院、订单班、企业学徒制项目，提供实训场地、技术资源与行业导师，实现人才培养与岗位需求无缝对接。在评价协同维度，企业作为用人主体参与培养质量评价，与政府、学校、第三方机构共同构成多元评价体系，评价结果与资源分配、政策支持挂钩，形成激励约束机制。

推行标准化三方合作协议制度，明确各方权责利、合作内容、成果归属与风险分担。组织协同提供决策载体，资源协同保障要素供给，课程协同落实培养过程，评价协同形

成反馈闭环，激励协同维持参与动力。五个维度相互支撑，三方协议规范行为，协同治理体系才能真正运转起来。

4.2 健全利益激励机制，激活企业协同育人内生动力

聚焦企业参与动力不足这一核心痛点，设计多元、长期的激励保障办法，合理调节三方利益关系实现共赢。完善政策激励，由地方政府将财政、金融、土地及荣誉诸项资源纳入政策组合，对已做或拟做产教融合、成绩突出的企业予以税收优惠、资金补贴、贷款便利、用地优先的对待，把育人成本控制在可接受范围内。建立成果共享制度，校企合作所涉知识产权、人才产出及技术成果分配作具体规定，促使校企协作攻关、共谋项目，使人才和创新真正转化为企业效益来源。运用荣誉与资源做激励，定期评选产教融合示范单位、优秀行业导师，按激励标准兑现。搭建人才保障机制，用订单式、定向类方式锁定高质技能人才，减少企业选人用人困难和人才浪费，从源头上促成企业主动、深度协同育人。

4.3 搭建数字共享平台，破除三方信息资源壁垒

依托大数据和人工智能技术构建区域一体化政校企协同育人智慧平台，打通三方信息壁垒，实现资源高效利用。平台设有信息共享、课程匹配、岗位对接、反馈评价四类基本模块，对政府政策、企业岗位、学校师资、学生技能及人才供需诸项资料做整合处理，做到信息即时更新、系统互连互通。借助大数据准确估算区域产业人才缺口，为政府政策制定、学校专业调整、企业人才储备提供数据支撑；依托AI智能匹配功能，实现企业岗位能力标准与院校课程体系、学生技能水平的精准对接，推动课程共研、实训共建、人才共育精准落地。依托数字平台数字化平台统筹实训资源、协调师资使用、跟踪育人过程，避免资源低效、重复、闲置、错配现象，全面提升三方资源整合与协同育人效能。

4.4 完善多元评价体系，构建长效协同育人机制

构建“过程评价+结果评价、主体自评+第三方评价”的多元立体化协同育人绩效评价体系，实现以评促建、以评促优。从组织、资源、课程、评价及激励五个维度，设计适合政校企三方的指标体系，将政府统筹、学校育人和企业参与纳入量化考察范围，把政策、资源、课程、实训、人才、就业作为基本内容予以具体说明。引入第三方评价机构，规避单一主体评价的片面性，全面客观衡量协同育人整体成效。评价结果要与政府政策扶持、院校办学考核、企业荣誉评定、师资评优直接挂钩，形成“评价—反馈—优化—提升”的联动闭环。通过科学评价和正面激励双重手段，促使各方配合制度化、合作常态化，最终实现政校企协同育人长期目标。

4.5 深化数智技术赋能，推动协同育人模式迭代升级

立足新质生产力发展要求，推动AI、大数据等数字技术与协同育人深度融合，促使传统育人方式向智能化、精确化、高效化转型。以智慧育人平台为基础设计学生“技能画像”系统，将学生实训内容及技能、素质等都纳入数据统计，按个体特点予以培养、按实际表现进行评价；运用大数据思路考察产业走向、岗位能力演变，帮助学校及时调整专业和课程设置，使人才培养提前对接产业发展需要。同时尝试数字化协同育人多种场景，利用虚拟实训、云端课程、远程资源打破时空限制，形成“线上+线下”型数智化协同育人格局，整体提升政校企协调育人质量。

5 结语

产教融合背景下的“政校企”协同育人，是职业教育高质量发展的必然趋势，也是

区域产业转型升级、技能人才队伍建设的核心抓手。未来，需持续深化产教融合改革，不断优化三元协同育人机制，精准对接区域产业链人才需求，持续输出高素质职业技能人才。需要政府、学校、企业三方在制度框架内各尽其责、各得其所，协同育人才能真正落地生根，为区域职业教育提质升级与经济社会高质量发展赋能聚力。

参考文献:

- [1] 马永斌, 王孙禺, 等. 大学、政府和企业三重螺旋模型探析[J]. 高等工程教育研究, 2008(05): 29-34
- [2] 董金梁. “产教融合与工学结合”模式下机电类专业政校企行协同育人实践研究[J]. 模具制造, 2025, 25(12): 63-65
- [3] 王高峰. 新时代下政校企“三位一体”协同育人模式的探索与研究[J]. 现代职业教育, 2023(11): 177-180
- [4] 汪芳琳, 王风芹, 黄张送, 等. 高职院校“政校企一体化”协同育人创新研究——以池州职业技术学院为例[J]. 阜阳职业技术学院学报, 2022, 33(04): 23-26