

# 职业教育校企合作教学模式问题与对策

孔冠雨<sup>1</sup>, 白鲁鹏<sup>2</sup>, 耿雷<sup>2</sup>, 赵心艺<sup>2</sup>, 柳聪<sup>2</sup>

1. 曲阜市田家炳小学, 山东济宁;

2. 曲阜远东职业技术学院, 山东济宁

**摘要:** 传统职业教育单纯以学校为主体开展教育的人才培养模式呈现出许多弊端。面对人才需求的巨大变化, 深化校企合作是一种顺应社会潮流、符合企业需求的新型办学模式, 也是职业院校人才培养模式改革的必然途径。只有深化校企合作, 学校和企业的人力、物力、财力等资源方面才能充分整合和运用。

**关键词:** 职业教育; 校企合作; 办学模式

## Problems and Countermeasures of School-Enterprise Cooperation Teaching Model in Vocational Education

Guanyu Kong<sup>1</sup>, Lupeng Bai<sup>2</sup>, Lei Geng<sup>2</sup>, Xinyi Zhao<sup>2</sup>, Cong Liu<sup>2</sup>

1. Qufu City Tianjiabing Elementary School, Jining, Shandong;

2. Qufu Fareast Vocational and Technical College, Jining, Shandong

**Abstract:** The traditional vocational education model of talent cultivation, which solely focuses on schools as the main body of education, presents many drawbacks. Faced with the huge changes in talent demand, deepening school enterprise cooperation is a new mode of education that conforms to social trends and enterprise needs, and is also an inevitable way to reform the talent training mode in vocational colleges. Only by deepening cooperation between schools and enterprises can schools and enterprises fully integrate and utilize resources such as human, material, and financial resources.

**Keywords:** vocational education; school enterprise cooperation; educational mode

## 1 引言

校企合作是职业教育中永恒的主题, 不断推进和完善职业教育校企合作的体制与机制, 是发展职业教育的重要途径。我国当前正在大力推进职业教育的校企合作, 探索有效的合作模式, 力求能够形成具有中国特色, 适应我国国情的体制与机制<sup>[1]</sup>。在这个进程中, 我们不难发现, 当前普遍存在学校一头热、企业比较冷淡的现象。许多职业院校苦于无法与企业找到合适的合作路径与模式, 无法培养出适应企业需求的技能型人才。原因之一就是职业院校对于在校企合作中处于什么地位、扮演何种角色、发挥哪些作用没有清楚

的意识<sup>[2]</sup>。

## 2 稳定的校企合作的内涵

稳定的校企合作指中等职业学校与相关企业在共同制定、实施、评价人才培养方案, 教师到企业参加实践或接受职业技术培训, 聘用和培养企业工程技术人员担任兼职教师, 与企业合作进行基于工作过程的课程开发与设计, 科技创新与技术服务, 实习实训基地资源共享与共同发展等方面开展的制度化的、持久的、深层次的合作行为, 是在政府主导、行业指导和相关的法律政策保障下的一种长效的校企利益共同体。

### 3 稳定的校企合作的内涵

#### 3.1 校企合作培养人才是生产力发展的要求

职业院校的主要任务是培养适应地方经济发展需求和职业岗位发展的高素质技术技能应用型人才。高素质人才具有较强的创新能力，能较快接受新技术，适应新的生产工具，并将其转化为生产力。要适应生产力的发展，职业院校必须发挥学校和企业合作育人的优势，创新和优化人才培养模式，打破传统的以理论为主、实践教学为辅的课程教学体系，创新专业理论教学，强化专业实践教学，培养学生的实践动手能力和分析解决实际问题的能力<sup>[3]</sup>。

在当前的发展阶段下，中国的高等教育事业有了很大的发展，高校的规模及招生数量不断增加，在此背景下，高校人力资源管理的重要性也不断凸显。高校人力资源管理工作的水平直接影响人才效益的发挥和高校的发展。但目前来看高校人力资源管理工作中普遍存在着管理观念及管理机制方面的问题，相关问题在很大程度上影响了人力资源管理工作的成效，限制了高校的进一步发展。基于以上认识，本文从高校人力资源管理特点出发，结合高校人力资源管理现状，探讨提升高校人力资源管理水平的相关措施，希望此项研究为高校人力资源管理工作的实施提供一定的思路<sup>[4]</sup>。

#### 3.2 校企合作培养人才是高等院校和企业的共同需要

校企合作是我国职业教育发展的必然趋势，对于提升职业院校的人才培养质量有极大的促进作用；校企合作也能满足企业发展壮大的需求，能为企业提供有力的人才保障。

校企合作可以实现学校和企业资源共享，学校的场地、师资、教学设施、教学资金等与企业的场房、机器设备、技术人员、管理理念、生产销售市场等是一个十分巨大的资源体系，用好和用活它们能施放出巨大的能量，并能造福于社会，造福于国家。教师和工程技术人员是宝贵的人才，在培养高技能人才上他们承担着理论和操作不同性质的教学。一个是理论，一个是实践，只有二者的结合才能培养出合格的高技能人才<sup>[5]</sup>。

只有校企结合，学校培养的人才最终会被企业所接纳，人才培养的质量也必将最终反作用于企业。

企业深入到学校的教育，最终受益的必将是企业自身。

### 4 校企合作的发展现状与存在的主要问题

#### 4.1 校企合作的问题剖析

##### 4.1.1 政策和法律保障不够

目前，我国职教界的校企合作比较多处于民间状态。尽管国家已制订了相关政策来支持校企合作，如学校主动，企业被动甚至不动，缺乏合作办学的内在动力。一边热，一边冷，无经费保障，劳动准入制度执行难到位。

##### 4.1.2 思想认识有待提高

职业教育校企合作的优势明显，但有些企业更注重人才的选用而忽视人才培养，社会责任感不强，校企双方的责任和义务模糊，不能从人才战略高度去认识校企合作的重要性和迫切性。

##### 4.1.3 学分互认有难度

人才培养方案和教学计划的制订权还在学校，教学实际与岗位需求仍有较大距离，职业技能鉴定标准滞后于企业发展。

##### 4.1.4 院校教育改革措施不配套

职业院校和企业人才培养方案和行业标准存在较大差距。职业院校的实人才划培养方案只能是培养企业大众化的人才需求，远远不能满足企业高精干的技能型人才需要。与企业后期沟通较少，不了解企业对学生的评价。对企业的了解不够深入，监管力度缺乏。

##### 4.1.5 教学体制有待改革

学院应该鼓励充分发挥主观能动性，积极主动地探索校企合作模式，不但在政策上给予支持，而且在资金上给予更多保障。

##### 4.1.6 校企合作深度不够

对校企合作缺乏深层次的认识和有机耦合，校企双方本位主义严重，考虑眼前利益多，缺乏长远眼光。在人员短缺时，校企合作热情高。在人员饱和时，校企合作意愿不强烈。尤其是当遇到部分难管的学生和问题时，就失去了参与合作的热情和动力。同时，由于校企双方存在管理模式的差异，导致在处理合作中所出现的问题时变得过于简单草

率。

## 4.2 校企合作的对策研究

只有深化校企合作, 学校和企业在人力、物力、财力等资源方面才能充分整合和运用。校企的深度融合对社会而言, 其最大的价值在于有效地改善了当前的就业困境, 充分实现人才培养的实用性与实效性。

### 4.2.1 提高校企双方思想认识深化校企合作内涵建设

在当前职业教育改革和发展的形式下, 校企合作模式亟待实行新的突破。要真正实现双赢互惠, 就应该提高思想认识, 树立“校企合作、校企融合”的办学理念, 建立校企合作机制, 切实推行校企合作的人才培养模式

### 4.2.2 注重教师队伍建设培养“双师型”教师

注重校企合作、校企融合, 加强师资队伍尤其是双师型人才的培养和融通, 组织专业或管理教师参与行业学习培训或进修, 合理外聘企业兼职教师到院校任教, 走师资共享、师资互带等多元化教师构成体系<sup>[5]</sup>。

### 4.2.3 加强校企合作力度建立多元化合作模式

结合企业人才需求和生产实际, 与企业加深合作, 与企业共同制订合作培养的模式和方案, 建立多元化校企合作模式<sup>[6]</sup>。职业院校的学生因进企业, 学生的技能水平和职业素养得到提高和发展, 学校培养的学生因适应社会经济发展和产业结构要求而受到企业欢迎。实施合作共赢, 形成共建共管的格局<sup>[7]</sup>。

## 4 总结

高校人力资源管理工作对高校竞争力和高校

发展具有重要影响。中国高校的发展战略要符合里面的逻辑和现代大学制度的精神, 同时也要符合中国的基本国情, 以现在的条件构建中国未来的大学。在这一过程中, 源于企业管理的战略性人力资源管理的特点符合高校战略目标实现的需要, 是适合高校发展战略目标实现的人力资源管理模式。因此, 在高等教育不断发展的背景下, 高校要进一步加强人力资源管理, 提高人力资源开发水平, 从而使高校人力资源管理工作能够适应高等教育的发展, 为高校的发展建设提供人才支撑。

## 参考文献

- [1] 张志强. 校企合作存在的问题与对策研究[J]. 中国职业技术教育, 2012, (4): 62-66.
- [2] 李强, 田志刚, 苗政. 浅析我国职业教育校企合作管理存在的问题[J]. 东方教育, 2014, (14): 11.
- [3] 何金辉. 民办学校分类管理的分歧与共识[J]. 教育发展研究, 2010, 10, 42-47.
- [4] 阳春. 我国高等教育发展的现实基础与路径选择[J]. 中国高等教育, 2003, (22): 10-13.
- [5] 黄伟. 深化高校教师职务聘任制改革的若干思考[J]. 中国高等教育, 2003, (2): 42-44.
- [6] 刘献君. 大学之思与大学之治[M]. 武汉: 华中理工大学出版社, 2000.
- [7] 李燕萍. 人力资源管理[M]. 武汉: 武汉大学出版社, 2012.

Copyright © 2023 by author(s) and Global Science Publishing Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access