

# 理论创新视角下的协同育人机制构建研究

朱蕾

江苏开放大学，江苏省南京市，221036；

**摘要：**协同育人机制是推动高等教育高质量发展的关键战略举措，旨在通过整合多元社会资源重构人才培养体系。当前，高等教育正面临知识生产模式转型和产业变革加速的双重挑战，传统封闭式育人模式难以适应社会对创新人才的迫切需求。本文基于理论创新视角，系统探讨协同育人机制的内在逻辑、实践路径与制度保障，构建“目标协同-资源整合-过程共治-评价反馈”的理论框架。研究指出，有效的协同育人必须解决多元主体动力协调、异质性知识融合、运行过程动态管理等核心问题。通过建立产业学院、项目制协同等多样化组织模式，健全政策激励与制度规范，最终形成开放共享、可持续演进的教育生态，为新时代人才培养提供系统性解决方案。

**关键词：**协同育人；理论创新；机制构建；高等教育改革

**DOI：**10.69979/3029-2735.26.03.045

面对全球科技与产业变革浪潮，高等教育的人才培养模式正经历深刻变革。传统以高校为主导的单一育人体系，在知识更新周期缩短、实践能力要求提升的背景下，逐渐显露出资源整合不足、供需对接错位等结构性矛盾。协同育人机制应运而生，其核心在于打破教育系统与社会系统的壁垒，构建政府、高校、企业、社会组织等多方参与的人才培养共同体。从理论创新视角看，这一机制不仅涉及教育资源的重新配置，更触及教育理念的深度变革，强调在系统论、协同学等理论指导下实现教育要素的优化组合与效能提升。本文旨在通过系统分析协同育人机制的理论基础与实践路径，探索其可持续发展的制度保障体系，为高等教育人才培养模式的改革创新提供理论参考与实践指引。

## 1 协同育人机制的理论溯源与框架设计

### 1.1 理论渊源与内涵演进

协同育人理念源于协同学、系统论和教育生态学等多学科的理论基础。协同学指出，开放系统内各要素通过非线性互动可产生“1+1>2”的协同增效。应用于教育领域，这意味着人才培养应从高校单一主体转向多元社会力量共同参与的系统工程<sup>[1]</sup>。系统论提供了整体性思维，将政府、产业、学术、研究及用户等要素视为相互关联的有机系统，关注其间的信息与能量交换。教育生态学则将教育系统置于更宏观的社会生态中，强调其必须与外部环境保持动态平衡。因此，理论创新视角下的协同育人，其内涵已从初期的资源互补深化为实现知识、能力与价值塑造深度融合的战略架构，目标是构建“全员参与、全过程渗透、全方位协同”的开放性教育

共同体。

### 1.2 系统化逻辑框架构建

构建科学的协同育人机制需遵循“目标协同—主体联动—资源聚合—过程共治—评价反馈”的逻辑主线。首要环节是目标的协同设定，需整合国家战略、行业需求、学生发展与高校定位，形成共识性目标体系。其次是建立主体联动网络，需明确政府、高校、企业、社会组织等各方的权责边界，设计有效的激励与协调机制。资源聚合机制关注有形资源与无形资源在校内外的高效配置，依靠共享平台与信息化手段实现。过程共治要求在课程开发、教学设计、实习实践等育人环节中实现多方主体的实质性介入。最后，需建立动态多元的评价反馈系统，持续监测育人效果并驱动各环节优化，形成持续改进的闭环管理体系。

## 2 多元主体协同互动的动力机制与模式创新

### 2.1 激发多元主体的内生动力

构建稳定持久协同关系的基石，在于精准激发并有效整合各参与方的内生动力。高校的根本动力在于提升人才培养质量与学科专业的社会适配度，其诉求是通过协同获取前沿的产业知识、真实的实践场景和创新课题。企业的核心动力则源于对高素质人力资源、技术创新支持及潜在市场机遇的追求，其关注点在于以合理成本参与前置人才培养，缩短员工入职适应期，并共享高校的智力资源。政府的动力在于实现宏观战略目标，如产业升级、区域创新与就业稳定，其角色是战略引导者、政策供给者和环境营造者。社会组织（如行业协会、基金会）则扮演桥梁与催化剂的角色，旨在促进行业标准推

广、社会责任履行或特定教育理念实践。协同育人机制的构建,必须通过设计合理的利益共享、风险共担、成果互惠的制度安排,将上述异质性动力拧成一股合力,变“要我做”为“我要做”。

## 2.2 探索多样化的协同组织模式

在有效动力机制基础上,需发展多样化的组织实现模式,以适应不同领域与层次的协同需求。“产业学院”或“未来技术学院”属于深度绑定模式,通常由高校与龙头企业或产业集群共建,实行理事会治理,在专业设置、课程开发、师资建设与实践基地等方面实现全方位融合,形成校企命运共同体。“项目制”协同更为灵活,围绕具体科研、技术攻关或双创项目组建临时团队,以任务为载体开展人才培养,实现理论与实践的紧密结合<sup>[2]</sup>。“平台共享”模式侧重资源开放,通过共建实验室、实训中心或数字化课程库,提供普惠性协同教育资源,扩大协同育人覆盖面。此外,“订单式培养”、“现代学徒制”及“校企联合实验室”等均为经过实践验证的成熟模式。机制设计的关键在于不固守单一形式,而应鼓励根据实际情境探索混合创新模式,实现协同育人效果的最大化。

## 3 教育资源的深度整合与优化配置策略

### 3.1 构建开放共享的资源整合平台

资源是协同育人运行的血液。构建一个物理与虚拟相结合、开放共享的资源整合平台至关重要。在物理层面,应大力推动校企、校地共建共享生产性实训基地、研发中心、创新创业孵化器等实体平台,使其成为理论教学延伸的现场、技术技能训练的工场和科研转化的试验场。在虚拟层面,需依托信息技术,打造智慧协同育人云平台。该平台应具备课程资源共享、实践岗位发布、项目协同管理、远程互动教学、数据采集分析等多重功能,从而突破协同过程中的时空壁垒,实现优质教育资源的高效聚合与精准推送。平台的运营需建立清晰的资源准入、使用、评价与更新规则,保障资源的质量与活性。

### 3.2 促进异质性知识的融合与转化

协同育人的高阶目标,在于促进高校的学科体系化知识(显性知识为主)与企业的技术诀窍、工作情境知识(大量为隐性知识)进行深度碰撞、融合与转化。这要求改革传统的课程内容与教学方法。在课程建设上,应大力开发校企“双元”合作课程、案例库和活页式教材,将行业标准、技术规范、真实项目案例引入课堂。

在教学实施上,推广项目式学习、案例教学、工作坊等以学生为中心的教学方法,聘请企业专家担任兼职教师或项目导师,共同指导学生解决真实、复杂的问题。此外,应鼓励教师赴企业实践,企业技术人员进校园研修,通过人员的双向流动,促进隐性知识的传递与共享,从而培养学生解决复杂工程问题和社会问题的综合能力与创新思维。

## 4 协同育人过程的动态管理与质量保障

### 4.1 建立全过程动态管理机制

协同育人并非一蹴而就,而是一个需要持续跟踪、反馈与调整的动态过程。必须建立覆盖协同项目立项、实施、监控、评估全过程的管理机制。在立项阶段,需进行充分的需求调研与可行性论证,明确各方的具体目标、投入资源、产出预期和分工职责,并以协议形式予以确认。在实施阶段,应设立常态化的沟通协调渠道,如定期联席会议、联合教研活动等,及时解决合作中出现的问题。利用信息化管理工具,对学生的实践过程、项目进展、成果产出进行记录与追踪。过程管理的核心是柔性化,能够根据内外部环境变化和阶段性评估结果,对协同的目标、内容与方式进行适时、适度的调整<sup>[3]</sup>。

### 4.2 完善以学生发展为核心的质量监控体系

质量是协同育人的生命线。必须构建一个以学生真实获得感和能力增值为核心导向的多维度质量监控与评价体系。该体系应超越简单的实习报告或企业评价,引入增值评价理念,关注学生在知识应用、技能提升、职业素养、创新意识等方面的实际成长。评价主体应从单一的高校教师拓展至企业导师、同行学生乃至毕业生本人(跟踪评价)。评价方法应综合运用过程性观察、成果评价、技能考核、问卷调查、访谈等多种方式。评价结果不仅用于对学生学业水平的判定,更应作为反思和改进协同育人模式本身的重要依据,形成“评价-反馈-改进”的质量持续提升循环。

## 5 支撑协同育人可持续发展的长效机制建设

### 5.1 健全制度与政策保障体系

长效、稳定的协同关系有赖于健全的制度与政策环境。国家及地方政府层面,应加强顶层设计,出台更具引导力和操作性的法律法规与政策措施。例如,明确企业参与职业教育和高等教育的社会责任,并在税收减免、财政补贴、荣誉授予等方面给予实质性激励;完善知识产权归属与收益分配制度,保障高校与企业在协同创新中的合法权益;出台学生实习实践权益保障条例,化解

安全与权益纠纷风险。高校内部,则需要将协同育人成效纳入院系绩效考核、教师职称评聘和资源配置体系,激发二级学院和广大教师深度参与的内生动力,并制定详细的校企合作管理办法,规范合作流程。

## 5.2 优化组织架构与专业化队伍建设

有效的组织执行是机制落地的关键。高校应成立由校领导牵头,教务、科研、学工、产教融合等部门共同参与的协同育人领导机构,负责战略规划与统筹协调。同时,设立专门的协同育人管理服务中心或办公室,配备专业化管理队伍,负责合作对接、项目管理、服务支持等具体运营工作。这支队伍需要既懂教育规律又了解产业需求,具备优秀的沟通、协调与资源整合能力。此外,应建设一支稳定的“双师双能型”教师队伍,通过制度化安排,保障教师定期到企业实践,并积极引进企业优秀技术和管理人才担任产业教授或导师,共同承担育人职责。

## 6 协同育人机制的评价范式创新与效能提升

### 6.1 构建多维复合的评价指标体系

传统的教育评价范式难以全面衡量协同育人的复杂成效,必须创新评价范式,构建一个多维复合的评价指标体系。该体系应至少包含以下维度:一是人才培养效能维度,关注学生的综合素质、实践创新能力、就业质量及长期职业发展;二是学术与产业贡献维度,考察通过协同产生的科研成果转化、联合专利申请、技术服务收入以及对企业技术升级的贡献;三是资源建设与共享维度,评估共建平台、课程、教材等资源的数量、质量及使用效益;四是机制运行与可持续性维度,评价合作治理结构的有效性、沟通机制的顺畅度以及合作关系的稳定性和发展潜力。各维度需设置关键绩效指标,并尽可能做到可测量、可比较。

### 6.2 基于评价结果的动态优化与效能提升

评价的最终目的在于改进与提升。必须建立评价结果与资源配置、政策调整、模式迭代紧密挂钩的联动机制。定期发布的协同育人质量年度报告,应成为各方决策的重要依据。对于评价结果优良的协同项目或模式,应给予更大力度的资源支持和政策倾斜,总结推广其成功经验<sup>[4]</sup>。对于运行不佳的项目,则应及时预警,分析根源,协助整改或果断退出。通过这种基于证据的决策和持续改进循环,驱动协同育人机制从“形式合作”走向“实质融合”,从“规模扩张”走向“内涵提质”,

最终实现育人效能的螺旋式上升。

## 7 结论与展望

### 7.1 结论

本文基于理论创新视角对协同育人机制构建进行了系统性研究。研究发现,协同育人是一项涉及理念重塑、动力重构、资源整合、流程再造的复杂系统工程,其本质是构建多元主体共同参与的教育共同体。有效的协同育人机制必须构建“目标协同-资源整合-过程共治-评价反馈”的闭环逻辑框架,并通过科学的动力激发、灵活的模式创新、完善的制度保障来实现可持续发展。协同育人的成功实施,不仅需要各参与方形成价值共识,更需要建立利益共享、责任共担的运行机制,最终形成开放包容、动态演进的教育生态系统,为高质量人才培养提供系统性解决方案。

### 7.2 展望

未来协同育人机制的发展将呈现四个重要趋势:一是数字化转型加速,人工智能、大数据等技术将深度应用于协同过程,构建虚实融合的育人新生态;二是产教融合生态化,形成教育链、人才链、产业链、创新链四链融合的协同格局;三是评价体系科学化,注重长期追踪和增值评价,量化协同育人的实际贡献;四是治理现代化,通过完善治理结构实现权责清晰、运行规范的合作机制。随着理论与实践深度融合,一个更加开放、灵活、高效的协同育人体系将加快形成,为我国高等教育强国建设提供坚实支撑。

### 参考文献

- [1]陈昆华,李雪萍,张美俊,等. 人工智能赋能高职院校协同育人的机制构建与路径探索[J]. 中国信息界, 2025, (12): 170-172.
- [2]岳静. 高校课程思政与思政课程协同育人的机制与路径[J]. 公关世界, 2025, (24): 135-137.
- [3]王硕菲. 数字化转型背景下高职院校实习就业多元主体协同育人机制探索[J]. 成才之路, 2025, (35): 5-8.
- [4]魏航. “大思政课”理念下高校与社会协同育人机制构建[J]. 公关世界, 2025, (23): 190-192.

江苏开放大学“十四五”科研规划课题(思想政治教育研究专项),项目编号:2022-S-12。