

中国特色现代学徒制推广机制中的产教融合模式路径探析

刘娜¹ 高朵²

1 神木职业技术学院, 陕西神木, 719300;

2 神木市第十二幼儿园, 陕西神木, 719300;

摘要:中国特色现代学徒制作为职业教育类型化发展的核心载体,其推广成效直接取决于产教融合的深度与广度。新修订的职业教育法将产教融合、校企合作确立为法定原则,为现代学徒制的制度化发展提供了法律保障。本文基于政府主导、行业指导、企业参与的办学机制框架,结合全国558个现代学徒制试点单位的实践经验,剖析当前产教融合模式在主体协同、资源整合、制度保障等方面存在的现实困境,从构建利益共同体、创新育人载体、完善支撑体系、强化数字赋能四个维度,提出具有可操作性的优化路径,为推动中国特色现代学徒制高质量发展提供理论参考与实践指引。

关键词:中国特色现代学徒制;产教融合;推广机制

DOI: 10.69979/3029-2735.26.03.046

引言

随着我国产业结构向高端化、智能化转型,高素质技术技能人才的供需矛盾日益凸显。中国特色现代学徒制作为衔接教育链与产业链的关键纽带,通过校企双主体育人、工学交替培养的模式,实现了人才培养与岗位需求的精准对接。教育部数据显示,全国现代学徒制试点已覆盖1000多个专业点,惠及学生10万余名,累计培养企业新型学徒超80万人,充分彰显了其在技能人才培养中的核心价值。

产教融合作为现代学徒制的本质特征,其融合深度直接决定人才培养质量。关于深化现代职业教育体系建设改革的意见建设产教融合型企业实施办法(试行)等政策文件的密集出台,构建了多层次的政策支持体系。然而在实践中,校企合作两张皮、企业参与动力不足、培养标准与产业需求脱节等问题依然存在。因此,系统探析产教融合模式的优化路径,对于完善中国特色现代学徒制推广机制具有重要的现实意义。

1 中国特色现代学徒制中产教融合的核心内涵与政策框架

1.1 核心内涵:从协同合作到共生共荣

中国特色现代学徒制中的产教融合,区别于传统校企合作的浅层次对接,呈现出三位一体的核心特征。在主体关系上,实现企业与院校从合作方到共同体的转变,通过专业共建、人才共育、过程共管、资源共享、责任共担的机制设计,形成利益共生体;具体而言,企业深

度参与院校的专业设置与课程开发,院校则根据企业需求调整教学计划,双方通过建立联合指导委员会或产教融合理事会,确保决策协同和资源优化配置,从而构建起长期稳定的战略伙伴关系。在培养过程上,实现教育链与产业链的深度嵌入,将企业先进技术标准和职业能力要求全面融入人才培养方案;例如,通过引入企业真实项目作为教学案例,聘请行业专家担任兼职教师,以及实施工学交替的实践教学模式,使学生能够在真实工作环境中提升技能,确保培养内容与产业动态保持同步。在价值导向上,实现技能培养与产业发展的同频共振,既满足企业对专用性人力资本的需求,又提升职业教育服务经济社会发展的适应性;这体现在学徒制毕业生就业率显著提高,企业用工成本降低,同时职业教育的社会认可度增强,为推动区域经济高质量发展提供了持续的人才支撑。

1.2 政策框架:从顶层设计到落地实施

我国已构建起法律保障-政策引导-试点示范的产教融合政策体系。实施的新职业教育法明确提出推行中国特色学徒制,将企业参与学徒培养的权利与义务法定化,并规定对参与企业给予补贴、税收优惠等政策激励;例如,法律条款细化了企业培训经费的提取标准和使用范围,确保资金到位,同时建立了企业评估与奖励机制,以激发更多市场主体积极参与。在政策引导层面,国家通过遴选63家国家产教融合型企业、21个国家产教融合试点城市,构建起以城市为节点、行业为支点、企业

为重点的发展模式；这些试点城市依托本地产业特色，制定专项规划，推动形成产业集群与教育集群的联动效应，而产教融合型企业则发挥示范作用，带头开放实习岗位、共建实训基地，并参与国家职业标准制定。在试点示范层面，全国组建的约1500个职教集团吸引3万家企业参与，其中299家示范性职业教育集团（联盟）的实体化运作，为产教融合提供了坚实载体；这些集团通过签订长期协议、建立共享平台和开展联合研发，实现了资源整合与优势互补，例如在制造业、信息技术等领域形成了多个成功案例，为全国范围的推广提供了可复制的经验模型，从而加速了政策从文本到实践的转化进程。

2 中国特色现代学徒制产教融合模式的实践困境

2.1 主体协同失衡：企业育人主体作用显著弱化

尽管国家政策层面已明确企业在现代学徒制中的办学主体地位，但在实际运行过程中，企业参与职业教育与培训的内在动力普遍不足，主体作用未能有效发挥。从经费投入结构来看，以南通市为例，在15个重点推进的试点项目中，企业资金投入仅占总经费的28.99%，远低于政府财政投入的49.28%。不同企业之间的投入差异悬殊，极差达到53.6个百分点，充分暴露出企业成本分担机制的不健全和参与意愿的参差不齐。在合作深度方面，大多数企业的参与仍停留在较为初级的阶段，如提供实习岗位、接纳职业院校教师进行短期企业实践等，而在人才培养方案的系统设计、课程体系开发、课程标准制定等核心环节参与明显不足。究其根本，在于当前缺乏完善的企业利益保障机制。学徒兼具学生与准员工的双重身份，但在法律界定和权益保障方面仍存在模糊地带，使得企业在投入资源后面临培养人才流失的风险，加之培训成本高、回报周期长，严重制约了企业参与的主动性和持续性。

2.2 资源整合不畅：供需两侧存在显著结构性矛盾

产教融合资源尚未实现系统化整合与高效匹配，导致人才培养的结构和质量与真实产业需求之间出现错位。在专业布局方面，部分职业院校对区域重点产业和新兴行业的发展趋势缺乏前瞻性和精准把握，专业设置和动态调整机制反应迟缓，无法及时响应技术变革和产业升级。尤其是在新一代信息技术、高端装备制造、新能源、生物医药等战略性新兴产业领域，人才供给规模与企业的实际需求之间存在较大缺口。在师资建设方面，双

师型教师队伍的建设仍面临体制机制障碍。职业院校的教师普遍缺乏企业一线工作经验和工程技术实践能力，而来自企业的技术骨干和能工巧匠虽具备扎实的实操技能，却往往缺乏系统的教学设计与授课能力，二者之间难以形成有效的互补与协作。在实训条件方面，院校的实训设施设备更新速度滞后于企业真实生产环境的技术迭代节奏，而企业由于生产任务紧张、效率优先等因素，其先进生产设备很难向学徒全面开放，造成实训内容与真实生产环节相脱节。

2.3 制度保障缺失：运行机制存在多维度系统短板

当前支持产教融合及现代学徒制可持续发展的制度体系尚不健全，尤其在法律、评价与激励等关键机制上存在明显短板。在法律保障层面，学徒作为劳动者的权益保护机制尚未明晰，其在企业实习期间的报酬性质、工时管理、安全责任、工伤保险覆盖等关键问题缺乏具有操作性的规定。在评价机制方面，尚未建立起融合教育属性与职业标准的多主体、多维度评价体系，现有考核仍偏重理论知识和单项技能，未能充分体现企业岗位对综合职业能力、工匠精神和职业素养的要求。在激励政策方面，尽管国家鼓励企业参与产教融合，并提出了税收减免、财政补贴、用地保障等优惠措施，但在具体执行中往往存在政策落地难、申请程序复杂、支持力度有限等问题；同时，对企业导师的激励手段较为单一，缺乏强有力的荣誉表彰和物质回报，难以有效激发其参与人才培养的内生动力。

2.4 数字化水平偏低：技术赋能效应尚未充分释放

在产业数字化加速转型的背景下，当前职业教育产教融合中的技术应用水平整体偏低，数字化对人才培养的支撑作用未能充分发挥。多数职业院校尚未建成能够高效连接校企的数字化共享平台，产业端的人才需求数据、技术发展动态与教育端的教学资源、学生信息之间缺乏实时、畅通的交互机制。企业的先进工艺、技术标准、典型生产案例等优质资源未能通过数字化方式转化为可供教学使用的课程资源、实训项目或虚拟仿真任务，导致教学内容更新缓慢，与行业技术发展前沿存在显著代差。同时，数字化教学方式和工具的应用广度和深度不足，虚拟仿真实训、线上线下混合教学、基于大数据的学习分析等现代化教学模式覆盖范围有限，制约了实践教学效果的提升与规模化应用。

3 中国特色现代学徒制产教融合模式的优化路径

3.1 构建利益共同体：强化企业主体责任

以利益联结为核心，建立校企协同育人的长效机制。一是完善利益保障机制，推行招生即招工、入校即入厂模式，明确学徒与企业签订培养协议，界定双方权利义务，通过建立人才留任奖励制度、设立企业人才发展基金等方式，降低企业人才流失风险。二是健全成本分担机制，落实对产教融合型企业的三税减免政策，将企业学徒培训经费纳入职工教育经费税前扣除范围，形成政府补贴、企业为主、院校配套的经费投入模式。三是建立行业协调机制，发挥行业协会的桥梁作用，制定行业人才培养标准，推动企业组建产教融合联盟，实现资源共享与风险共担。

3.2 创新育人载体：促进资源精准对接

以载体创新为抓手，推动产教资源的深度整合。一是打造实体化合作平台，推广产业学院、技能大师工作室等成功模式，如校企共建以现代学徒制为主的特色学院，实现教学、实训、生产一体化。依托具备条件的企业建设高技能人才培养基地，共享先进设备与技术资源。二是重构模块化课程体系，基于企业岗位能力要求，联合开发产业核心课程+岗位特色课程的模块化课程，将企业实际生产项目、技术标准融入教学内容，实现教学内容与岗位需求零距离。三是完善双导师制，建立院校教师与企业导师互聘互兼机制，院校教师定期到企业实践，企业导师接受教育教学能力培训，并将指导成效纳入其绩效考核。

3.3 完善支撑体系：强化制度保障作用

以制度建设为保障，构建系统完备的运行机制。一是健全法律保障体系，修订完善学徒权益保障相关法规，明确学徒的劳动报酬标准，将学徒纳入工伤保险覆盖范围，建立劳动争议调解机制。二是建立多元评价体系，构建学校评价+企业评价+行业认证的评价机制，考核内容涵盖理论知识、实践技能、职业素养等维度，将企业岗位考核与职业资格认证相结合。三是强化政策激励，对深度参与学徒培养的企业给予表彰奖励，在政府项目招标、评优评先中予以倾斜；对优秀企业导师给予津贴补助与职称晋升通道，激发其指导积极性。

3.4 强化数字赋能：构建智慧融合生态

以数字化转型为引擎，提升产教融合的精准度与实效性。一是建设产教对接数字平台，借鉴广州产教对接数字谱系云平台的经验，整合产业链、人才链、教育链

数据资源，构建覆盖20余个重点产业的产业分析-岗位匹配-专业优化闭环体系，为院校专业设置与企业人才招聘提供数据支撑。二是开发数字化教学资源，运用大数据、人工智能技术，将企业典型工作任务转化为虚拟仿真教学项目，建设线上共享课程库，实现优质资源的广泛覆盖。三是构建数字管理体系，通过平台实现校企双方在学徒招录、教学实施、考核评价等环节的协同管理，实时监控培养过程，提升管理效率。

4 结论与展望

中国特色现代学徒制的推广过程，本质上是产教融合模式不断完善与深化的过程。当前产教融合面临的主体协同失衡、资源整合不畅、制度保障缺失等问题，根源在于利益联结机制不健全与系统设计不完善。通过构建校企利益共同体、创新育人载体、完善制度支撑、强化数字赋能的优化路径，能够有效破解这些困境，推动产教融合从被动参与向主动融合、从浅层对接向深度嵌入转变。

随着新职业教育法的深入实施与职业教育体系的不断完善，中国特色现代学徒制的产教融合模式将朝着更加制度化、精准化、数字化的方向发展。未来，需进一步强化政府的统筹协调作用，充分激发行业企业的内生动力，推动职业院校与企业形成命运与共的发展共同体，为制造强国、技能强国建设提供坚实的人才支撑，助力职业教育真正实现类型特色、提质培优的发展目标。

参考文献

- [1] 谢帮灵,王莉莉. 国际产教融合背景下职业教育特色现代学徒制跨境推广策略研究[J]. 奥秘, 2025(17).
- [2] 杨晓. 中国特色学徒制嵌入“岗课赛证创”协同育人: 价值逻辑, 学理依据与实践路径[J]. 南方职业教育学刊, 2025, 15(1): 76-82.
- [3] 竹宇波,李国祥. 基于产教融合的装配式建筑中国特色学徒制人才培养模式探究[J]. 福建建材, 2025(3): 119-122.

作者简介: 刘娜(1982.11-),女,汉族,陕西榆林,硕士学位,讲师,体育教学。

作者简介: 高朵(1996.01-),女,汉族,陕西榆林,学士学位,学前教育。

课题名称: 中国特色现代学徒制推广机制研究

2025年陕西省职教学会课题,课题编号: 2025SZX706