

校企协同育人视角下高职实训基地建设路径与成效研究

李 慧¹ 徐 航²

1.重庆电子科技职业大学 重庆 401331

2.重庆杰信联众机械有限公司 重庆 401329

【摘 要】：实训基地建设是高职教育落实技能型人才培养目标的关键载体，但当前普遍存在校企协同深度不足、资源配置低效、毕业生流失率偏高等问题。本文引入“三重螺旋”理论，融合资源依赖、边界跨越与组织社会化理论，构建“制度—资源—个体”三维分析框架，以重庆电子科技职业大学与重庆杰信联众机械有限公司的合作为案例，提出制度耦合、资源转化、边界跨越、能力递进、价值内化五条建设路径。研究表明：实训基地建设应从“资源交换型”合作走向“价值共创型”协同，培育“边界跨越者”是弥合校企场域鸿沟的关键微观机制，构建覆盖“职前—入职—发展”全周期的组织社会化支持体系是解决人才流失问题的有效路径。

【关键词】：三重螺旋；校企协同育人；高职实训基地；边界跨越；组织社会化

DOI:10.12417/2811-0528.26.20.084

1 问题的提出

（1）研究背景：《国家职业教育改革实施方案》明确提出深化产教融合、校企合作，推动校企协同育人。高职教育作为培养高素质技术技能人才的主阵地，其人才培养质量直接关系到产业转型升级与区域经济发展。

（2）研究意义。①理论意义：本文引入“三重螺旋”理论作为核心分析框架，融合资源依赖理论、边界跨越理论与组织社会化理论，构建“制度—资源—个体”三维分析模型，系统阐释高职实训基地建设的困境成因与突破路径。这不仅丰富了职业教育领域校企协同的理论话语体系，也为理解更广泛的高等教育校企合作提供了新的分析工具。②实践意义：本文以作者长期参与的校企合作实践为样本，基于理论框架提出可操作的建设路径与优化策略。作者作为该校专职教师，持续在合作企业顶岗实践，深度参与实训基地建设、课程开发与人才培养全过程。这一独特的“边界跨越者”身份使本研究能够从内部视角获得一线资料，为破解协同不深、资源错配、人才流失等现实问题提供具有可操作性的实践指南。

2 建设路径：从资源交换到价值共创

（1）制度耦合：构建“校—企—生”三重螺旋协同机制：突破“学校主导、企业配合”的传统模式，构建学校、企业、学生/教师个体三螺旋良性互动的制度框架。

共建共治：建立校企共建理事会，学校代表、企业高管、教师代表、学生代表共同参与，实现规划共商、决策共议、管理共担。理事会的设置使“三重螺旋”在组织结构层面得以制度化。

利益协调：建立校企利益共享机制。在人才培养、技术服务、员工培训、设备捐赠、人才优先录用等方面明确双方权责，并通过协议固化，使企业从“阶段性投入者”转变为“长期受益者”，改变单向依赖格局。

政策对接：主动对接地方政府产教融合政策，争取税收减免、财政补贴、评优评先等政策支持，将外部制度激励内化为校企合作的持续动力。

（2）资源转化：培育“边界跨越者”，打通场域转化通道。解决资源错配与利用率低的问题，关键在于建立“企业资源→教学资源”的转化机制，其核心载体是“边界跨越者”。

硬件资源的教学化改造：按照企业标准建设仿真教学环境，但不仅仅是设备购置，更要将企业生产流程、工艺标准、质量管控体系转化为实训项目与教学案例。这一转化工作应由“边界跨越者”（双师型教师）主导完成。

软性资源的课程化开发：校企共同开发课程与资源库，将企业技术标准、岗位能力要求、典型工作任务转化为模块化教学内容。教师的企业顶岗实践经历应作为课程开发的核心素材，而非仅仅是“锻炼经历”。

3 案例分析：基于重庆电子科技职业大学与重庆杰信联众机械有限公司的实践

（1）案例背景与方法论说明：重庆电子科技职业大学以电子信息、装备制造等领域为重点发展方向，相关专业与重庆杰信联众机械有限公司的业务高度契合。该公司专业从事模具设计与制造、汽车冲压零部件制造，技术实力较强，人才需求稳定。双方长期合作共建实训基地，形成了“共建、共管、共

享、共赢”的合作格局。

方法论说明:本文采用参与式观察与行动研究方法。第一作者作为该校专职教师,于2019—2025年期间持续在合作企业进行寒暑假及日常顶岗实践,深度参与实训基地建设、课程开发与人才培养全过程。这一“边界跨越者”的身份使研究者能够从内部视角获得一线资料,并对校企协同的微观机制形成切身理解。下文的分析中,研究者将结合自身实践经历,以学术化语言呈现观察发现。

(2) 三维框架下的合作实践分析。①制度维度:共建共治机制的形成。双方建立了校企合作理事会,由学校二级学院院长、专业负责人与企业总经理、技术总监共同组成,每学期召开联席会议,共同审定人才培养方案、实训计划与基地建设规划。企业被正式纳入教学委员会,在课程设置、实训内容、考核方式等方面拥有实质性话语权。这一制度安排使“三重螺旋”中的“企业螺旋”得以激活。

理论检验:从命题1来看,该案例中制度耦合已初步形成,但仍有提升空间。企业的参与更多体现在“咨询”层面,在决策权的实质性分配上仍以学校为主导。这与命题1的预期“三方良性互动”尚有差距。

②资源维度:边界跨越驱动的资源转化。硬件共建:共建校内模拟模具设计车间、汽车冲压零部件实训中心,按企业标准配置设备;以企业生产车间为校外实训基地。

师资互聘:学校每年寒暑假安排多名教师赴企业顶岗实践,第一作者长期参与生产、技术攻关与质量管控,将一线经验转化为“企业案例库”与“实训项目库”;企业选派技术骨干到校兼职授课,形成双向嵌入。

4 结论与理论贡献

(1) 主要结论:本文以“三重螺旋”理论为主线,融合资源依赖、边界跨越与组织社会化理论,构建了“制度—资源—个体”三维分析框架,并以重庆电子科技职业大学与重庆杰信联众机械有限公司的合作为案例,系统分析了高职实训基地建设的困境成因与突破路径。主要结论如下:

第一,实训基地建设的深层困境是三重螺旋机制失灵的系统性表现。协同深度不足、资源配置低效、人才流失率高,并

非彼此孤立的问题,而是制度、资源、个体三个维度相互嵌套、互为因果的结果。单一维度的修补难以奏效,必须进行系统性干预。第二,校企合作应从“资源交换型”走向“价值共创型”。资源依赖理论解释了合作的动力,但仅有资源交换不足以产生深度协同。真正的“价值共创”需要三个层面的跃升:制度层面从“协议合作”走向“共建共治”,资源层面从“硬件共享”走向“软性转化”,个体层面从“技能训练”走向“价值内化”。第三,“边界跨越者”是弥合校企场域鸿沟的关键微观机制。教师的企业顶岗实践不应被简单理解为“锻炼经历”,而是校企协同中最具能动性的“转化器”。将个别教师的“单兵作战”上升为制度化的“边界跨越团队”,是提升实训基地建设质量的重要抓手。第四,解决毕业生流失问题需要引入组织社会化视角。高流失率的根源不在“最后一公里”,而在“最后一公里”之后。校企合作必须从“输送人才”延伸至“帮助人才扎根”,构建覆盖“职前—入职—发展”全周期的支持体系。

(2) 理论贡献。理论整合:将“三重螺旋”理论引入职业教育微观层面分析,实现了从“宏观制度分析”到“微观场域互动”的理论迁移,拓展了该理论的应用边界。本文构建的“制度—资源—个体”三维分析框架,不仅适用于高职实训基地建设,对应用型本科乃至更广泛的高等教育校企协同实践同样具有参考价值。

概念创新:明确提出并系统论证了教师作为“边界跨越者”的理论意涵,通过参与式观察揭示了其“技术转化者”“文化翻译者”“关系协调者”三重角色,为理解校企协同中“人”的因素提供了新的概念工具。

机制解释:从“组织社会化”视角重新审视毕业生流失问题,揭示了“高入职率、高流失率”悖论的内在机理,为人才留存研究提供了新的分析路径。

(3) 研究局限与展望:本文采用单案例研究,结论的外部效度有待更多案例检验。未来可开展多案例比较研究,探讨不同类型、不同区域高职院校实训基地建设的差异化路径;可结合实证研究方法,量化检验“边界跨越”与“组织社会化支持”对人才留存的影响效应;还可追踪毕业生入职后的社会化过程,开展纵向质性研究,进一步揭示适应过程中的关键事件与转折点。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国国务院.国家职业教育改革实施方案[Z].2019.
- [2] 教育部.职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)[Z].2020.
- [3] 徐国庆.职业教育校企协同育人的理论基础与实践创新[J].教育研究,2021(5):45-54.