

# 职业教育产教融合的实践困境与破解路径

许建艺

固阳县职业教育中心 内蒙古 包头 014200

**【摘要】**：产教融合作为职业教育改革发展的关键环节，在中职教育实践中面临诸多困境。本文聚焦中职教育产教融合的现实问题，系统分析企业参与动力不足、专业设置与产业需求脱节、师资队伍结构失衡、协同育人机制不健全等实践困境，探究制度供给、利益诉求、资源配置、社会认知等深层成因，提出完善制度体系、创新合作模式、优化专业布局、提升师资能力等破解路径，为推动中职教育产教融合高质量发展提供理论参考和实践指导。

**【关键词】**：中职教育；产教融合；实践困境；破解路径；高质量发展

DOI:10.12417/2705-1358.25.19.063

## 引言

产教融合是职业教育的本质特征，也是提升技术技能人才培养质量的必由之路。近年来国家密集出台相关政策文件，将产教融合上升为国家战略，中职教育作为职业教育体系的重要组成部分，在产教融合实践中取得了一定成效。然而，当前中职教育产教融合仍然存在“形式化、浅层化”的问题，企业参与积极性不高、校企合作流于形式、人才培养与产业需求脱节等现象较为普遍，严重制约了中职教育高质量发展。深入分析中职教育产教融合的实践困境及其成因，探索切实可行的破解路径，对于推动新时代职业教育改革发展具有重要的理论价值和现实意义。

## 1 中职教育产教融合的实践困境审视

### 1.1 企业参与动力不足与合作浅层化困境

中职教育产教融合实践中，企业参与意愿普遍不强已成为制约校企合作深入发展的首要难题。大多数企业将参与职业教育视为额外负担而非战略投资，这种认知偏差导致企业在产教融合中投入有限、参与程度不深。实证研究表明，超过60%的中职学校反映难以找到愿意深度合作的企业，即便建立了合作关系，企业也往往只是提供简单的实习岗位，缺乏对人才培养全过程的实质性参与<sup>[1]</sup>。

校企合作浅层化表现尤为突出，合作内容多局限于学生顶岗实习、企业参观见习、技术人员讲座等传统形式，真正涉及课程开发、教材编写、师资培养、技术研发等深度合作项目寥寥无几。企业更愿意接收已经培养成熟的毕业生，而不愿在培养过程中投入资源和精力。这种“搭便车”心理使得产教融合

陷入“学校热、企业冷”的尴尬境地，校企双方难以形成育人合力。

### 1.2 专业设置与产业需求错位脱节困境

专业建设是产教融合的核心载体，但当前中职学校专业设置与区域产业发展需求存在明显错位。一方面，传统专业占比过高，新兴产业相关专业建设滞后，难以适应产业转型升级的人才需求；另一方面，专业设置缺乏前瞻性和动态调整机制，往往是产业发展到一定阶段后学校才被动跟进，导致人才培养始终慢产业发展半拍<sup>[2]</sup>。

课程内容与岗位技能要求脱节问题同样严重。教学内容更新缓慢，实训设备陈旧落后，学生在校所学知识技能与企业实际需求存在较大差距。据统计，近40%的中职毕业生反映在校所学内容和工作岗位要求不匹配，需要企业进行二次培训才能胜任工作。这种结构性矛盾不仅增加了企业用人成本，也影响了毕业生就业质量和职业发展。

### 1.3 师资队伍结构失衡与能力短板困境

师资队伍是产教融合的关键支撑，但中职学校普遍面临“双师型”教师严重不足的困境。大部分专业课教师从学校到学校，缺乏企业工作经历和实践经验，对产业发展动态、技术更新趋势了解不够，教学内容脱离生产实际。虽然各地都在推行教师企业实践制度，但由于缺乏有效激励机制和制度保障，教师参与企业实践的积极性不高，实践效果也不尽如人意。

企业技术人员参与教学面临诸多制度障碍。受编制、职称、薪酬等因素限制，企业高技能人才难以进入学校任教。即使以

作者简介：许建艺（1974.9），男，汉族，内蒙古包头市人，本科，副高级，工作方向：中职教育、教师、畜牧专业。

项目来源：固阳县职业教育中心主办“中等职业教育产教融合的实践困境与破解路径”项目编号2025001。

兼职形式参与教学,也因时间冲突、管理不便等原因难以保证教学质量和连续性。这种人才流动壁垒导致产业前沿技术和实践经验难以及时传递到教学一线,影响了人才培养的时效性和针对性。

## 2 中职教育产教融合困境的深层成因分析

### 2.1 制度供给不足与政策执行偏差

产教融合相关法律法规体系不健全是导致实践困境的根本原因。虽然《职业教育法》明确了产教融合的法律地位,但配套实施细则和实施办法尚不完善,对企业参与职业教育的具体要求、标准、程序等缺乏明确规定。地方政府在制定产教融合政策时往往照搬照抄,缺乏因地制宜的创新举措,政策的针对性和可操作性不强<sup>[3]</sup>。

政策执行过程中的偏差和走样现象较为普遍。一些地方将产教融合简单理解为校企签约,重数量轻质量,导致大量合作协议流于形式;部分政策优惠措施在执行中被层层加码或选择性执行,企业实际获得的政策红利有限;监督评价机制不健全,对产教融合实施效果缺乏科学评估和动态调整,政策效能难以充分发挥。

### 2.2 利益诉求差异与价值取向冲突

学校育人逻辑与企业生产逻辑存在内在张力。学校追求的是学生全面发展和长远成长,注重知识体系的完整性和基础能力的培养;企业关注的是即时可用的技能和直接的经济效益,希望学生能够快速上岗并创造价值。这种目标差异导致双方在人才培养标准、课程设置、教学安排等方面难以达成共识。

公益性与营利性的价值冲突也是重要原因。中职教育具有明显的公益属性,承担着促进教育公平、服务区域发展的社会责任;而企业作为市场主体,追求利润最大化是其基本目标。在缺乏有效激励机制的情况下,企业难以在公益性投入和经济效益之间找到平衡点,参与积极性自然不高。

### 2.3 资源配置失衡与要素流动受阻

中职教育长期处于职业教育体系的边缘地位,资源配置明显不足。生均经费投入远低于普通高中和高职院校,实训设备更新缓慢,难以满足产教融合的基本需求。优质教育资源更多向高职本科院校倾斜,中职学校在争取产教融合项目、平台建设等方面处于劣势,影响了产教融合的深度和广度。

人才、技术、资金等要素在校企之间流动不畅。教师到企业实践、企业人员到学校任教都面临体制机制障碍;校企共建实训基地、联合开展技术研发等合作项目因产权不清、利益分配不明而进展缓慢;金融支持不足,专门支持产教融合的金融产品和服务匮乏,校企合作项目融资困难。

## 2.4 社会认知偏见与文化环境制约

社会对中职教育的认知偏见根深蒂固,“重学历轻技能”的观念仍然占据主导地位。家长和学生普遍将中职教育视为无奈选择,认为只有成绩差的学生才去读中职,这种偏见不仅影响了中职教育的生源质量,也降低了企业参与中职产教融合的意愿<sup>[4]</sup>。

技能人才社会地位不高、职业发展通道受限进一步强化了社会偏见。技术工人的薪酬待遇、社会保障、职业晋升等方面与管理人员、专业技术人员存在明显差距,“劳心者治人,劳力者治于人”的传统观念仍在深刻影响着社会对技能人才的认知和评价。这种文化环境使得产教融合缺乏良好的社会基础,难以形成全社会共同支持职业教育发展的良好氛围。

## 3 中职教育产教融合高质量发展的破解路径

### 3.1 完善制度体系与强化政策保障

构建系统完备的产教融合法律法规体系是摆脱当前困境的制度基础。应加快制定《产教融合促进条例》,明确政府、学校、企业在产教融合中的法律责任和义务,为深化产教融合提供法治保障。地方政府应结合区域产业特点和发展需求,制定具有地方特色的产教融合实施办法,细化操作流程和标准要求。

税收优惠和财政补贴政策需要进一步完善和落实。建议将企业投入职业教育的费用按一定比例抵扣企业所得税,对接收学生实习实训的企业给予适当补贴,降低企业参与成本。建立产教融合型企业认证制度,对通过认证的企业在项目申报、资金支持、人才引进等方面给予优先支持,激发企业参与积极性。

负面清单管理制度的建立有助于规范校企合作行为。明确列出校企合作中的禁止行为和限制条件,防止出现损害学生权益、违背教育规律的现象。建立校企合作信用评价体系,对违反合作协议、不履行育人责任的企业进行信用惩戒,营造诚信合作的良好环境。

### 3.2 创新合作模式与深化协同机制

现代学徒制是深化产教融合的有效模式。通过校企联合招生、共同培养、双主体育人,实现学生学徒双重身份、学校企业双重管理、理论实践双重强化。中职学校应积极探索适合不同专业特点的现代学徒制实施路径,建立健全学徒培养标准、师傅选聘机制、过程管理制度等配套措施。

产业学院建设为产教融合提供了新的组织载体。依托优势专业群,联合行业龙头企业共建产业学院,实现资源共享、人才共育、成果共用。产业学院应突破传统二级学院的组织边界,建立理事会领导下的院长负责制,赋予产业学院在人事管理、

经费使用、教学改革等方面更大自主权<sup>[5]</sup>。

“政校企行”四方联动机制能够有效协调各方利益诉求。政府发挥统筹协调作用，搭建合作平台、提供政策支持；学校承担人才培养主体责任，提供教育资源和专业支撑；企业深度参与育人过程，提供实践场所和技术指导；行业组织发挥桥梁纽带作用，制定行业标准、开展技能认证。四方通过签订战略合作协议，明确各自职责和利益分配，形成稳定的合作关系。

### 3.3 优化专业布局与重构课程体系

建立专业动态调整机制是提高人才培养适应性的关键举措。中职学校应定期开展区域产业发展调研，分析产业结构变化趋势和人才需求预测，及时调整专业设置。对于市场需求萎缩的专业及时停招或转型，对于新兴产业急需的专业加快建设步伐，保持专业结构与产业结构的动态匹配。

专业群建设能够更好地对接产业链需求。围绕区域主导产业和特色产业，整合相关专业资源，构建专业群与产业链的映射关系。通过专业群内部的资源共享和优势互补，提高人才培养的系统性和协同性，培养能够适应产业链不同环节需求的复合型技术技能人才。

模块化课程体系建设增强了教学的灵活性和针对性。将课程内容分解为相对独立的模块，学生可以根据个人兴趣和职业规划选择不同模块组合，实现个性化培养。企业可以根据岗位需求参与模块设计和教学实施，确保教学内容的实用性和前沿性。

“岗课赛证”综合育人模式实现了多元评价和能力认证。将岗位标准、课程标准、竞赛标准、职业资格标准有机融合，构建“以岗定课、以赛促学、以证验能”的培养体系。学生通过参加技能竞赛检验学习成果，通过考取职业资格证书提升就业竞争力，实现学历证书与职业资格证书的有效衔接。

### 3.4 提升师资能力与畅通人才流动

教师企业实践制度需要从形式走向实效。建立专业教师五

年一周期的全员轮训制度，每年安排不少于两个月的企业实践时间，实践期间的工资待遇、职称评聘、岗位晋升等政策予以保障。企业实践不能简单等同于参观学习，教师应深入生产一线，参与技术改造、产品研发等实际工作，真正提升实践能力。

企业技术人员兼任任教的长效机制亟待建立。放宽兼职教师聘任条件，不唯学历、不唯职称，重点考察实践经验和技能水平。建立兼职教师资源库，实行动态管理和定期更新。完善兼职教师薪酬制度，按照“同工同酬”原则确定课酬标准，调动企业人员参与教学的积极性。

结构化教学创新团队建设提升了师资队伍的整体实力。以专业群为单位，组建由专业带头人、骨干教师、企业技术专家、能工巧匠组成的教学团队，实现优势互补、协同发展。团队成员在教学设计、课程开发、技术研发等方面开展合作，形成“传帮带”的良好氛围。

“旋转门”机制打通了校企人员双向流动通道。建立教师与企业技术人员岗位互换制度，教师可以到企业挂职锻炼或开展技术服务，企业人员可以到学校担任专任教师或实训指导教师。通过身份互认、待遇互通、成果共享等措施，消除人才流动的体制障碍，实现人力资源的优化配置。

## 4 结语

中职教育产教融合是一项复杂的系统工程，涉及多元主体、多重利益、多维目标的协调统一。当前存在的实践困境既有制度层面的深层原因，也有操作层面的现实障碍，需要从顶层设计到具体实施进行全方位改革创新。破解产教融合困境不可能一蹴而就，需要政府、学校、企业、社会各方面形成合力，在制度创新、模式探索、机制完善等方面持续发力。只有真正实现产教深度融合，中职教育才能更好地服务区域经济社会发展，为产业转型升级提供高素质技术技能人才支撑，在建设教育强国、人才强国进程中发挥更大作用。面向未来，中职教育产教融合应当在守正创新中不断深化，在改革发展中持续完善，走出一条具有中国特色的职业教育产教融合之路。

## 参考文献：

- [1] 周洋.基于产教融合的中职焊接专业教育教学改革实践研究[J].环球慈善,2025(4):0289-0291.
- [2] 鲁秀芹.中职教育电子商务专业产教融合的实践探索[J].中文科技期刊数据库(全文版)教育科学,2025(2):037-040.
- [3] 窦广秀.系统论视域下职业教育产教融合的实践困境与优化路径[J].宁波职业技术学院学报,2025,29(4):72-76+83.
- [4] 陈晴.产教融合背景下中职创新创业教育实践[J].四川劳动保障,2025(8):116-117.
- [5] 祁占勇.加快建设产教融合现代职业教育体系的实践逻辑[J].职业技术教育,2025,46(16):1-1.