Asia Pacific Science Publications Co., Ltd.
亞太科學出版社
APSP

亚太教育研究
ISSN(O) : 3080-2148
ISSN(P) : 3080-213X
2026 年第 5 期

全要素协同导向下现代产业学院校企共建专业集群分层落地实践路径体系建构

张业清　肖泓　裴丽斐
（云南农业职业技术学院云安农文旅产业学院，云南昆明，650300）

版权说明：本文是根据知识共享署名 - 非商业性使用 4.0 国际许可协议进行发布的开放获取文章。允许以任何方式分享与复制，只需要注明原作者和文章来源，并禁止将其用于商业目的。

摘要：现代产业学院校企共建专业集群，涉及培养目标、培养方案、师资、实训、教学资源、学生发展等多个育人环节，仅靠零散合作难以实现专业内涵的实质性提升。针对当前六大育人要素协同不足、实施路径不清的问题，本文以系统协同为分析框架，构建了“目标共商—方案共编—师资共育—资源共研—基地共建—成长共筑”的六位一体建设框架，分模块设计了标准化落地路径和校企协同自治保障机制，力图打通教育链与产业链的衔接，为高职产业学院专业集群一体化共建提供可操作的实践范式。

关键词：产教融合；现代产业学院；校企双主体；全要素协同；专业共建；实践路径
DOI：https://doi.org/10.62177/aper.v2i5.1822

一、引言

（一）研究背景与研究基础

现代产业学院是产教融合落地的主要载体，其核心任务在于推动院校与行业企业共同参与专业集群建设的全过程[1]。服务业专业集群依托完整产业业态，岗位实操性强、运营模式迭代快，天然要求校企双方同步建设各育人要素[2]。从试点情况看，当前校企协作普遍存在要素割裂：培养目标由院校单方制定，企业难以参与顶层定位；培养方案编制缺少企业深度介入，课程与岗位需求脱节；专任教师与产业导师分属两套管理体系，双向共育缺乏标准化流程；教学资源以通用出版物为主，缺少校企联合开发的特色素材；校内实训中心与企业运营载体各自独立，未形成连贯的分层实训链条；学生在校学习、企业实习、职场晋升分段管理，职业成长通道断裂。六大要素各管一摊、分头推进，缺少统筹落地的路径，校企共建长期停留在表层，复合型产业人才培养体系难以真正成型[3]。

本文从产业学院内部院校与企业双主体自主合作的视角出发，围绕六大核心育人要素，梳理各环节落地的实践堵点，构建六位一体全要素协同建设框架，分模块设计分层递进的实操路径，并配套校企协

基金项目：云南省教育科学规划重点课题《产教融合背景下现代产业学院与企业共建专业的探索与实践》（项目编号：B2023010320）。

同运行保障规范，以完善专业共建落地实施层面的研究。

（二）研究核心内容与创新点

研究内容集中在四个方面：一是梳理专业集群校企共建中六大育人要素各自为政、协同不足的实践障碍；二是搭建以全要素联动为核心的六位一体共建逻辑框架，厘清各要素间的支撑与反馈关系；三是针对培养目标、培养方案、师资、教学资源、实训基地、学生成长路径分别设计分层落地路径；四是梳理保障路径稳定运行的校企协同配套规范，总结路径实施的内在逻辑。

本研究的创新体现在三点。其一，聚焦校企双主体自主协同的落地路径，强调院校与企业平等协作、自主运营的实践逻辑；其二，突破以往研究只分析单一要素的局限，把六大育人要素串联为闭环的一体化实施体系，突出要素间的联动关系；其三，立足服务业专业集群的产业特征，形成适配市场化服务业、可自主落地的校企一体化共建路径，填补细分领域路径体系研究的空白。

（三）研究方法

本文依托教育科学规划项目的研究设计，主要采用行动研究法、校企主体深度访谈法和要素对比分析法。研究持续跟踪专业集群校企共建的全流程，完整记录六大要素建设中的落地难点与优化举措，对比要素分散建设与全要素协同建设两种模式的差异，从中提炼标准化的分层实践路径。

二、核心概念与全要素协同共建内在逻辑

（一）核心概念界定

全要素协同共建，指在校企双主体平等自治合作的基础上，以现代产业学院为内部统筹平台，把人才培养目标、人才培养方案、专兼师资队伍、校内外实训基地、校企活页教学资源、学生全周期职业成长六大育人要素视为有机整体，统一规划、同步推进、动态联动调整，消除各要素间的建设壁垒，形成闭环式的复合型人才培养体系。

六位一体建设框架，以校企共商分层人才培养目标为顶层引领，以校企共编一体化人才培养方案为实施载体，以校企共育专兼师资队伍为主体支撑，以校企共研校本教学资源为内容依托，以校企共建双平台实训基地为场景保障，以校企共筑全周期学生成长路径为最终落脚点。六个要素层层支撑、双向反馈，构成完整的建设框架。

分层实践路径，指针对六大育人要素分别设计分阶段、分步骤的标准化实施流程，区分前期筹备、中期落地、后期迭代优化三个阶段，形成可分步推进、可长期持续运营的实操规范。

（二）全要素协同共建内在逻辑

1. 目标顶层引领逻辑

校企共同研讨确定的分层人才培养目标，是所有共建路径的统一纲领。它直接决定培养方案中课程模块的设置、师资能力培育的方向、实训项目设计的标准、校本资源内容的侧重以及学生成长分层的层级，是整套实践路径的逻辑起点。

2. 要素相互支撑实施逻辑

培养方案的落地，需要校企混编师资队伍和配套教学资源作为内容载体；理论课程与专业教学，需要校内实训中心和企业门店实训基地提供分层实操场景；完整的教学与实训体系，最终服务于学生从在校学习到职场晋升的一体化成长。六大要素路径同步落地，才能形成完整的育人链条。

3. 双向动态迭代反馈逻辑

学生实习、入职阶段反馈出的岗位适配短板，会反向推动校企双方同步优化培养目标、修订培养方案、更新校本资源、调整实训项目、完善师资培育重点，从而形成持续自我优化的闭环体系。

4. 双主体自主共生实施逻辑

院校负责理论教学体系搭建和在校阶段培育，企业提供行业岗位标准、真实运营场景和职场晋升通道。六大要素分层路径推进过程中，双方资源互补、权责共担，最终实现育人价值与企业经营价值的双向共赢。

三、校企共建六大育人要素落地实践层面突出堵点

结合长期试点的全过程跟踪记录，下面仅从院校、企业双方自主协作的实操层面，梳理六大要素单独落地、协同衔接不足的实践障碍。

（一）人才培养目标共建落地缺少标准化会商路径

现有模式下，培养目标的制定缺少校企联合调研、分层研讨、年度更新的固定流程，院校单方面完成定位设计后就直接投入使用 [4]。企业运营管理团队没有固定渠道参与岗位能力需求梳理，基层实操岗、门店管理岗的差异化人才定位难以进入顶层目标。目标长期固定不变，又缺乏常态化的产业需求对接更新机制，新业态的人才能力要求很难融入培养顶层设计。

（二）人才培养方案联合编制实施流程碎片化

培养方案修订缺少校企混编工作组的分阶段协作流程，企业往往只在方案定稿后做简单审阅，没有深度参与课程结构、实训学时、分段实习体系的设计 [5]。校内理论课程与企业实操实习两大模块相互割裂，缺少过渡性产教融合课程作为衔接 [6]。产业特色业态内容未能系统嵌入方案编制流程，方案的产业适配性始终缺少落地的抓手。

（三）师资双向共育缺少分阶段落地实施路径

院校专任教师到企业挂职，没有岗位对接、在岗实践、成果转化三个环节的完整流程，实践内容零散，难以转化为课堂教学资源。企业产业导师入校授课，也缺少分级聘任、教学能力培训、联合教研的常态化机制。院校师资与企业导师分属两条独立培育通道，联合备课、课程共研、技能竞赛协同带教难以常态化推进，专兼师资的融合育人自然流于表面 [7]。

（四）校企校本教学资源联合研发实施流程缺失标准化规范

校企教学资源开发缺少分阶段调研、分工撰写、联合会审、动态修订的完整路径，也缺少校企人员混编开发小组的常态化运行机制。企业一线运营案例、特色实操工艺、数字化系统操作内容，无法稳定转化为教学资源 [8]。活页式实训手册、岗位操作指南等配套资源的开发缺少校企分工协作流程，教学资源更新迭代明显滞后于产业发展。

（五）校内外实训基地共建分层实训实施路径断裂

校内实训基地只模拟标准化基础操作，缺少对接企业门店真实运营流程的项目设计。企业线下实训门店仅对毕业班顶岗实习开放，低年级学生的认知实训、跟岗实训没有分层落地流程。校内实训中心与企业门店之间没有统一的分层实训项目统筹，两个实践平台难以形成循序渐进的实操培育链条，实训育人的连贯性不足 [9]。

（六）学生一体化职业成长共建缺少全周期跟踪实施路径

院校与企业没有搭建覆盖在校、实习、入职晋升三阶段的统一培育流程。实习阶段缺少校企双导师联合指导、联合评价的标准化路径 [10]；学生毕业入职后，院校继续教育与企业储备培育之间也没有协同机制。在校学习与职场发展衔接断裂，人才培养无法形成闭环。

（七）六大要素协同衔接实施短板

各要素实践路径独立推进，缺少统一的统筹联动规范。培养目标更新后，方案修订、教学资源更新、

实训项目优化没有同步启动；师资共育形成的教学成果，缺少转化为课程和教学资源的渠道；实训基地项目设计没有对照培养方案的分层能力要求[11]。六大要素建设路径相互脱节，难以形成协同育人的合力。

四、全要素协同导向下六位一体分层共建实践路径完整框架

以产业学院校企共建共管委员会为内部统一统筹载体，构建“目标共商引领、方案共编核心、师资共育支撑、资源共研内容、基地共建场景、成长共筑落地”的六位一体协同实施框架。针对六大育人要素，分别设计前期筹备、中期落地、后期迭代三阶段分层实操路径，并配套双主体协同运行保障规范，实现全链条一体化自主共建。

（一）顶层引领模块：校企共商分层人才培养目标实施路径

由共管委员会人才方案专项工作组牵头，分三个阶段推进培养目标协同共建。

第一阶段，联合开展产业需求调研。每年固定时段，组织院校专业带头人、企业门店运营总监共同梳理产业链岗位清单，分层提取基层实操岗、中层运营管理岗的能力标准，形成岗位需求调研的基础材料。

第二阶段，联合研讨并确定分层目标。校企双方基于调研材料开展会商，划分技能实操型基层人才、复合型门店管理人才两大培养定位，统一确定两类人才在知识、技能、职业素养上的分层标准，形成正式的人才培养目标文件。

第三阶段，年度动态迭代。委员会每年结合业态变化和门店运营新需求调整分层培养目标，更新后的目标文件作为其余五大要素路径实施的统一纲领。

（二）核心实施模块：校企共编一体化人才培养方案实施路径

以双方共商确定的培养目标为依据，分阶段推进培养方案联合编制与动态修订。

第一阶段，组建混编工作组。院校、企业按同等规模组成方案编制小组，划分基础课程、岗位能力模块、分段实习体系三大板块，明确双方的职责分工。

第二阶段，协同编制方案内容。院校团队搭建公共基础、专业基础课程框架，企业团队主导岗位核心能力模块、产教融合过渡课程、分阶段实习体系设计。双方全程同步沟通，共同会审全部课程、实训、实习内容，并嵌入数字化运营、特色产业服务、门店综合管理等特色课程模块。

第三阶段，年度同步修订。依托更新后的培养目标，每年启动方案修订，删减滞后于产业发展的课程内容，新增匹配新业态的教学模块，使培养方案始终动态适配产业需求。

（三）主体支撑模块：校企共育专兼结合师资队伍分层实施路径

双向师资共育分院校教师企业挂职、企业导师入校培育两条并行路径推进。

专任教师企业挂职按三阶段推进：前期精准对接岗位，匹配门店运营、产业研发等核心实操岗位；中期全职在岗实践，全程参与门店完整运营流程，同步收集运营案例和岗位标准；后期做成果教学转化，把挂职积累的产业资源转化为课堂案例、实训项目，纳入校内教学使用。

企业产业导师入校培育同样分三阶段：前期分级聘任并开展教学培训，按产业教授、首席实训导师、兼职实操导师分级聘任，同步进行高职教学方法专项培训；中期常态化入校教研，参与课程开发、实训指导、技能竞赛带教和校企联合备课；后期进行校企双向成果认定，把入校教学成果同步纳入院校教学资源库和企业内部员工晋升考核依据。

同时配套统一的师资共享池调度路径，由师资专项工作组根据课程、实训需求，跨主体统一调度全部专兼师资。

（四）内容依托模块：校企共研校本活页教学资源实施路径

组建校企混编教学资源开发小组，分三阶段推进产业特色教学资源研发与更新。

第一阶段，收集产业教学素材。校企联合收集合作门店运营流程、特色实操工艺、数字化管理系统操作规范、产业服务案例等一手素材。

第二阶段，协同撰写并会审。院校教师负责理论框架搭建，企业技术骨干负责实操工艺和门店运营内容撰写，全体成员共同完成初稿会审和内容修改，形成校本实训教材、岗位活页操作手册。

第三阶段，常态化迭代更新。结合每年培养方案修订和业态变化，同步更新教学资源的产业实操内容，保证教学资源与门店运营标准同步迭代。

（五）场景保障模块：校企共建双平台实训基地分层实施路径

统筹“校内综合实训中心 + 企业分层实训门店”两大平台，设计分学段连贯的实训实施路径。

第一阶段，协同规划实训基地。校企共同梳理培养方案的分层能力要求，统一规划校内实训中心的功能分区和设备配置，划分企业门店认知实训、跟岗实操、顶岗就业三层实训区域。

第二阶段，落地分层实训项目。低年级学生依托校内实训中心开展模拟认知实训，完成基础服务和标准化操作训练；中高年级分阶段进入企业门店，依次开展短期认知跟岗、长期顶岗真实运营实训，双方共同制定分层实训项目的评价标准。

第三阶段，同步升级迭代。每年结合培养方案能力调整和门店设备更新，校企共同推进校内实训设备升级、企业实训区域改造，持续匹配产业实操标准。

（六）育人落地模块：校企共筑学生全周期职业成长实施路径

搭建覆盖在校、实习、入职晋升三阶段的一体化成长培育路径，由学生成长规划工作组统筹推进：

第一阶段，在校阶段联合培育。开设企业导师专题职业规划课程，同步开展校内分层实训，建立学生职业成长基础档案。

第二阶段，实习阶段双导师协同培育。实习期间配备校内专业导师、企业门店带教师傅，联合开展实操指导、职业评价和就业规划，同步更新学生成长档案。

第三阶段，入职后长期协同培育。毕业生入职合作企业后，企业开设管理储备定向培训，院校同步开放继续教育和技能提升资源，校企持续跟踪学生长期职业发展，完善人才培养闭环。

（七）六大要素协同联动配套实施规范

建立统一联动调整规范：每年培养目标迭代更新后，同步启动培养方案修订、校本教学资源更新、实训项目优化等配套流程；把师资双向共育形成的产业案例、实操工艺及时转化为课程和教学资源；实训基地的分层实训项目严格对标培养方案的分层能力标准，确保六大要素路径同步调整、协同推进。

五、整套实践路径稳定运行的校企双主体协同保障规范

为保障六位一体分层实践路径长期自主落地，配套四项自治型保障规范。

第一，对等共管组织保障。依托产业学院内部共建共管委员会统一统筹六大要素实施路径，固定季度会商、年度复盘制度，及时协调推进中的协作矛盾，保障各阶段流程有序落地。

第二，资源成本共担保障。实训基地升级、教学资源研发、师资培育的投入成本按校企协商比例分摊，写入长期共建协议，保障各路径实施资源的稳定供给。

第三，双向激励保障。落实教师企业挂职成果的校内考核激励、企业导师入校教学的企业内部晋升激励，并配套深度共建企业毕业生优先录用权益，维持双方持续推进的内生动力。

第四，年度共建考核保障。委员会每年对照六大要素路径实施情况开展双向考核，依据考核结果调整下一年度资源分配与合作层级，倒逼双方完整落实各阶段流程。

六、路径体系实践优化拓展方向

结合长期试点经验，整套分层共建路径仍有细化拓展的空间。一是针对中小微企业资源有限的现实，可简化顶层全要素共建路径，设计只覆盖实训、实习环节的轻量化协作流程，适配不同规模企业的参与能力。二是可搭建数字化线上协同平台，实现六大要素路径实施进度线上同步、产业需求素材线上共享，提升协同推进效率。三是完善校企教学资源与产业技艺研发成果的转化路径，打通产业教学资源市场化转化渠道，丰富合作收益来源。后续可细化相关配套流程，进一步提升路径体系的适配性。

七、结语

在校企自主合作模式下，专业集群六大育人要素的共建成效，取决于是否有一套完整、分层、联动的标准化实践路径。各要素各自独立推进、缺少统一统筹流程，正是校企合作浅层化、人才培养与产业脱节的核心症结。

本文以全要素系统协同为核心逻辑，搭建了“目标共商—方案共编—师资共育—资源共研—基地共建—成长共筑”的六位一体共建框架，针对每一育人要素设计了前期筹备、中期落地、后期迭代三阶段分层实操路径，并配套校企双主体自治协同保障规范，形成一套可分步落地、自主可持续运行的专业共建实施体系。整套路径依托现代产业学院内部校企共管载体推进，理顺了六大育人要素的联动逻辑，为高职院校现代产业学院服务业专业集群开展自主一体化共建提供了可操作的实践范式。

利益冲突

作者声明，在发表本文方面不存在任何利益冲突。

参考文献

[1] 教育部 . 现代产业学院建设指南（试行）[Z].2020.

[2] 中共中央办公厅，国务院办公厅 . 关于深化现代职业教育体系建设改革的意见 [Z].2022.

[3] 徐国庆 . 职业教育专业群建设的实践逻辑与实施路径 [M]. 上海：华东师范大学出版社，2022.

[4] 张立新 . 高职院校校企一体化专业共建全要素实施路径探析 [J]. 高等职业教育，2023,32(04):17–22.

[5] 林晓 . 服务业专业校企协同育人分层实践路径构建 [J]. 旅游纵览，2024(08):112–114.

[6] 陈雅 . 协同治理下产业学院校企师资双向共育实施路径 [J]. 职教通讯，2022(07):23–29.

[7] 马晓燕 . 服务业专业群校内外实训基地分层共建路径研究 [J]. 商业研究，2023(06):145–150.

[8] 刘敏 . 活页式校本教学资源校企联合开发标准化流程研究 [J]. 商业经济研究，2023(14):178–180.

[9] 黄达人 . 现代产业学院校企双主体实体化建设实践路径 [J]. 高等工程教育研究，2022(03):1–7.

[10] 杨晓慧 . 校企合作利益均衡与成本共担实施规范 [J]. 教育发展研究，2021,41(Z1):78–84.

[11] 李军 . 高职院校产业学院学生全周期职业成长共建路径 [J]. 农业教育研究，2024(02):34–38.