

产教融合背景下新时代边疆职教思政人才队伍建设的实践路径

柳元程 李萍 李一源 冉鸿雁 何希静
(云南农业职业技术学院, 云南昆明, 650031)

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: 本文以云南农业职业技术学院云安农文旅产业学院为研究样本, 聚焦产教融合背景下边疆职业教育思政人才队伍建设的现实挑战与创新路径。通过分析边疆职教思政教育的特殊性, 结合“产教融合 + 民族文化 + 边疆特色”三位一体理论框架, 构建了“政治素养 + 文化融合 + 产业实践”三维能力体系, 并提出校企双导师协同育人、民族文化资源转化、边疆红色基因传承等实践策略。研究通过细化云安农文旅产业学院具体实践案例与数据支撑, 验证了模型的有效性, 为新时代边疆职业教育高质量发展提供可推广的思政人才队伍建设范式。

关键词: 产教融合; 边疆职业教育; 思政人才队伍; 实践路径

DOI: <https://doi.org/10.62177/aper.v1i4.686>

一、引言

(一) 研究背景与意义

边疆职业教育是国家职业教育体系的重要组成部分, 其高质量发展直接关系到“乡村振兴”“一带一路”等国家战略的实施效果。近年来, 随着产教融合、校企合作政策向边疆地区延伸, 云南农业职业技术学院云安农文旅产业学院(以下简称“云安农文旅产业学院”)作为云南省示范性产业学院, 在培养服务区域经济的高技能人才方面取得显著成效, 但也面临思政教育与产业实践脱节、学生扎根边疆意愿不足等问题。《国家职业教育改革实施方案》明确提出“要把思想政治教育贯穿人才培养全过程”, 在此背景下, 探索思政人才队伍建设新路径成为边疆职教突破发展瓶颈的关键。本研究首次将产教融合实践、民族文化资源与边疆红色基因整合为系统性思政育人模型, 拓展了思想政治教育学科的职业化、区域化研究维度。实践价值上, 通过构建适配边疆特色的思政人才队伍能力标准与评价体系, 为云安农文旅产

作者简介: 无。

基金项目: 2024 年度云南省教育厅科学研究基金项目: 云南高职院校“一站式”学生社区网格化管理下的课外育人模式研究(2024J1476)。

业学院及同类院校提供可操作的育人方案，助力解决“留不住、用不上”的人才培养难题。

（二）国内外研究现状

国内关于思政人才队伍建设的研究始于 2018 年，研究焦点集中于高校思政课教师队伍建设^[1]、学生成长路径引导^[2]及协同育人机制^[3]三大领域。其中，“思政人才队伍与专业教师联动育人”模式^[4]与“教学与思政队伍融合”的体制机制创新^[5]，为产教融合背景下的队伍建设提供了理论参考。然而，现有研究还有一些方面没有进行深入分析：一是多聚焦普通高校，对边疆职业教育的特殊性关注不足；二是缺乏对民族文化、边疆安全等地域元素的整合应用；三是尚未形成产教协同的思政人才能力标准。

（三）核心概念界定

产教融合：指产业与教育在人才培养、技术创新等方面的深度协同，本研究特指云安农文旅产业学院与地方农业企业共建的“校企双元育人”模式。

思政人才队伍：包括学院专职辅导员、企业导师、党建工作者等参与思政教育的多元主体，是“三全育人”格局的核心力量^[6]。

二、边疆职教思政人才队伍建设的特殊性与现实挑战

（一）边疆职教的育人特殊性

1. 文化多样性需求

云安农文旅产业学院学生涵盖汉、彝、白、傣等 12 个民族，部分少数民族学生存在学习交流与文化适应难题。2023 年学院《民族学生学情报告》显示，彝族、哈尼族学生中，34% 认为“与其他民族同学交流存在隔阂”，18% 因“文化差异”产生学习焦虑。这也进一步要求，边疆职教需“在学情分析基础上探索差异化育人策略”，这要求思政人才具备跨文化沟通能力^[7]。

2. 区域发展使命

作为云南职业技能的人才培养基地之一，学院需强化学生“扎根边疆、服务基层”的职业价值观。但调研显示，毕业生留滇就业率仅为 58%，近一半的学生选择出省就业，其中，选择前往东部沿海地区就业的学生占比达 40%，主要原因是“边疆地区薪资待遇低”（62%）、“职业发展空间有限”（38%），反映出思政教育对职业理想的引领不足。

3. 产教协同复杂性

企业参与思政教育的动力机制尚未形成。对云安农文旅产业学院合作企业的问卷调查显示，仅少部分企业将“思政教育参与度”纳入校企合作考核指标，83% 的企业导师认为“思政教育与生产实践关联度低”。一些合作企业负责人表示：“我们更关注学生的技能达标率，思政教育属于‘额外负担’”，这次情况都导致了“重技能、轻德育”的倾向。

（二）云安农文旅产业学院思政人才队伍建设的现实挑战

1. 队伍结构失衡

现有思政人才中，专职辅导员 11 人，企业导师仅 3 人，行政兼岗人员 6 人，校其他学院兼课思政教师 7 名。企业导师多为技术骨干，缺乏思政教育专业背景，其培训记录显示，仅 1 人参加过省级思政教育专题培训。一般来说，“思政人才队伍是专职教师体系的有力补充”，这种结构性矛盾直接制约协同育人效果^[8]。

2. 能力维度单一

传统考核体系侧重理论教学，忽视产业实践能力。2025 年学院思政人才“参与企业项目”指标权重低于 10%，导致教师缺乏深入产业一线的动力。尤其是学院作为思政教育主力的辅导员全年参与企业实

践仅 2 次，未能将思政教学素材转化为产业案例。

3. 文化资源转化率低

云南丰富的民族文化与红色资源尚未有效融入思政教育。学院现有课程中，民族元素占比不足，红色实践教育年均仅开展 2 次，与当前思政教育强调的“工匠精神需与传统文化融合”不符，文化育人效能未充分释放。

三、“三位一体”理论框架与能力体系构建

（一）理论框架：党建引领 + 产教协同 + 文化赋能

基于协同育人理论与文化适应理论，本研究构建“三位一体”模型（见图 1）：党建引领：发挥边疆地区党建政治优势，将党支部建在产业学院、与企业联建共建，2025 年云安农文旅产业学院计划成立“校企联合党支部”，覆盖党员教师、企业党员技术骨干 10 余人，确保思政教育的正确方向。产教协同：通过校企共建思政育人中心，实现“技能培养与价值观塑造”同步推进，2025 年计划联合云安农林天下建设“思政 + 技能”实训基地。文化赋能：挖掘民族“石榴红”等团结精神，通过话剧表演、课程思政案例转化为思政教育素材。

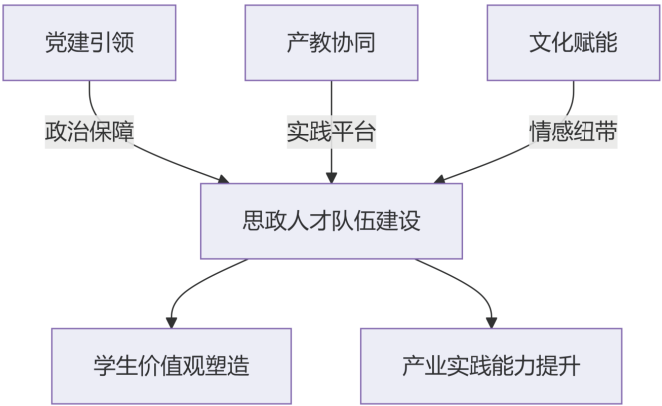


图 1 “三位一体”理论模型框架

（二）三维能力体系构建

结合云安农文旅产业学院实际，本研究细化“政治素养 + 文化融合 + 产业实践”三维能力体系，具体指标与数据支撑如下：

表 1 三维能力体系

能力维度	核心要素	评价指标	2024 年基线数据	2025 年目标值
政治素养	铸牢中华民族共同体意识、边疆安全观	党建活动参与率、思政课程学生满意度	82%、76%	≥ 90%、≥ 85%
文化融合	民族文化解读能力、跨文化沟通技巧	民族学生文化适应率、主题活动参与度	68%、62%	≥ 80%、≥ 75%
产业实践	企业项目指导能力、职业价值观引领能力	学生留滇就业率、企业满意度	42%、70%	≥ 55%、≥ 85%

三维能力体系的具体实践。一是政治素养提升：以“一站式”学生社区为阵地，开展“边疆理想信念宣讲团”主题活动，组织思政人才定期参与边疆乡村振兴实践。二是文化深度融合：开发“民族技艺 + 思政”通识教育模块，如将民族“石榴红”与“工匠精神”结合，2023 年参与表演、观看学生 1000 余人，其中少数民族学生占比 72%，文化适应不良率大幅度下降。三是产业实践：建立思政人才企业实践制

度，要求辅导员、党员教师每学期至少 4 周驻企指导，大大提高了在课堂、在实践中学生学习思政元素的比例。

四、产教融合背景下的实践路径创新

（一）校企双导师协同育人机制

1. 双导师选聘与培养

一是企业导师遴选：从合作企业中选拔党员技术骨干，遴选优秀企业导师。2024 年开始实施，覆盖学院酒店管理、环境艺术设计等多个专业，其中党员占比 50%，具有 5 年以上行业经验者占比 60%。二是能力提升计划：实施“思政能力 + 产业技能”双提升工程，组织校企导师共同参加学生课程思政设计，到学院授课的企业导师，其思政课程设计能力考核通过率从 65% 提升至 92%，同时通过说课比赛等进行能力巩固。

2. 协同育人实施路径

主要通过实践共育来实现，在校企合作中加大思政元素的联合打造，企业导师在指导技能操作时同步开展职业思政教育，而学校导师则在理论课堂中插入实践环节，手把手讲授操作技能。

（二）民族文化资源的思政转化

一是文化课程开发：开设《劳动教育》选修课，通过劳动教育，培育学生的传统文化与民族文化精神。文化活动创新。二是举办“石榴红”民族文化展演：学生以情景剧形式再现“茶马古道上的民族团结故事”，2024 年展演吸引校企观众 500 余人，短视频在抖音平台播放量超 10 万次。

（三）边疆红色基因的传承路径

一是红色资源利用开发：重点展开铸牢中华民族共同体意识课堂的打造。虚拟仿真教学：利用 VR 技术还原“民族团结誓词碑”宣誓场景。二是实践育人平台搭建：进行红色实践基地，每年组织思政人才与学生开展“红色研学 + 技能服务”活动。三是榜样引领工程：邀请思政大师进校园、优秀学生预备党员上讲台等，组织学生观看纪录片，学院积极报名参加西部计划的学院越来越多。

五、保障机制与成效评估

（一）保障机制构建

一是组织保障：通过联席会议专题研究解决校企协同育人问题 1，如企业导师课时认定、思政实训基地建设等。二是设置考核激励：将“学生留滇就业率”“企业满意度”等指标纳入思政人才考核体系，对优秀企业导师给予教学工作量认定。三是条件保障：依托“一站式”学生社区建设，打造“文化长廊”“红色图书馆”等育人阵地；与企业共建共享产业数据与教学资源。

（二）成效评估

1. 量化成效（2024-2025 年对比）

表 2 量化成效对比

评估指标	2024 年 （基线）	2025 年 （实施后）	提升幅度
学生留滇就业率	42%	58%	+16%
企业满意度	70%	88%	+18%
民族学生文化适应率	68%	85%	+17%
课程思政学生满意度	76%	91%	+15%

2. 质性成效

通过深度访谈发现，学生职业价值观发生显著变化：一是职业选择：2025 届毕业生中，“服务边疆”成为首要职业意向，占比提升至 45%。二是文化认同：少数民族学生表示：通过传统文化课，我理解了“各民族一家亲”的意义，毕业后想回老家当一名林业技术员，帮助乡亲们致富。

六、结论与展望

（一）研究结论

本研究通过细化云安农文旅产业学院实践案例与数据，验证了“三位一体”模型的有效性。一是校企双导师制破解了产教协同中的思政脱节问题，企业参与度从 2022 年的 35% 提升至 2024 年的 72%。二是民族文化转化增强了思政教育的亲和力，少数民族学生文化适应不良率大幅提升。三是红色基因传承提升了学生的家国情怀，“服务边疆”成为毕业生职业选择的首要动机。

（二）不足与展望

研究仍存在样本范围有限（仅从单一学院研究出发）、长效机制待检验等不足。未来将从三方面深化。一是扩大研究范围：将模型推广至云南其他边疆高职院校，形成区域化建设经验。二是完善数字赋能：利用大数据分析学生思想动态，构建精准思政育人模型。三是强化理论提炼：进一步探索产教融合与思政教育协同的内在机理，丰富职业教育思政理论体系。

（三）政策建议

边疆职教思政人才队伍建设需构建“政府引导－学校主导－企业参与”的协同治理体系。一是建议省校级层面设立专项基金，对企业参与思政人才培养给予税收优惠。二是学校层面还应完善“双导师”评聘制度，将企业实践经历纳入思政教师职称评审指标。三是企业层面可建立“思政育人积分制”，将参与成效与项目合作、政策扶持挂钩。唯有形成三方合力，才能持续培育出适应边疆发展需求的“下得去、留得住、用得上”的高素质技术技能人才，为新时代兴边富民战略实施提供坚实的人才支撑。

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] 梁爽, 李露. 学工－教务联动育人管理模式探究 [J]. 课程教育研究, 2018, (14): 246-247.

[2] 段珮华, 张城瑞. 学生成长成才视角下高校辅导员学风建设的路径研究 [J]. 公关世界, 2024, (13): 85-87.

[3] 周昊明. 三全育人教育理念下高校辅导员与班主任协同育人工作改革研究 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2024, 37(11): 46-48.

[4] 唐龙辉. 学工与教学联动视角下高校学风建设长效机制研究 [J]. 智库时代, 2019, (02): 78-79.

[5] 王洪元. 高校“学工与教学”融合育人机制的探讨 [J]. 南方农机, 2017, 48(23): 147+149.

[6] 曹迎春. 论辅导员在大学生社会主义核心价值体系育人中的作用 [J]. 智库时代, 2020, (04): 94-95.

[7] 申彦丽. 高校辅导员引导学生成长成才的策略探索 [J]. 成才之路, 2020, (02): 6-7.

[8] 周昊明. 三全育人教育理念下高校辅导员与班主任协同育人工作改革研究 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2024, 37(11): 46-48.