

继续教育与企业人才培养协同发展策略研究

范 倩

(重庆轻工职业学院,重庆 400000)

[摘要] 知识经济时代背景下,人才已成为产业企业发展的核心要素,高职院校继续教育作为职业教育的关键补充,也是终身学习体系的主要支柱,承担着优化社会产业人力资源结构、输送专业化人才对应的重任。产教融合背景下,高职院校与企业人才培养协同已成为发展新趋势。基于此,本研究基于人力资本理论、终身学习理论、利益相关者理论等理论框架,阐述了继续教育与企业人才培养协同发展重要性,并提出了围绕协同育人目标,制定清晰的人才培养协同流程;健全校企人才培养协同制度,明确校企双方权责;搭建多元化评价体系,促进协同育人成果转化;立足学生职业发展规划,打造“理论+实践”教学模式等创新策略,以期助力高职院校继续教育体系高质量发展,实现继续教育与企业互利共赢,服务国家人才强国战略。

[关键词] 继续教育; 产业企业; 人才培养; 多元化评价体系

[作者简介] 范倩(1983—),女,重庆轻工职业学院讲师,中级经济师,研究生,研究方向:人力资源。

[基金项目] 本文系重庆市职业教育教学改革研究一般项目资助(项目编号:Z2253507X)。

[DOI] <https://doi.org/10.62662/kxwxz0309035>

[中图分类号] G726

[本刊网址] www.oacj.net

[投稿邮箱] jkw1966@163.com

随着高等教育大众化普及,终身学习理念逐步深入人心,高职院校继续教育作为社会大众个人学历提升、职业技能成长的渠道。基于终身学习时代,高职院校继续教育已成为建设好学习型社会的关键主体,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》《国民经济和社会发展规划第十二个五年规划纲要》中多次提出,要加快发展继续教育,继续教育不仅成为了个体自我完善提升的主要渠道,也是国家落实“科教兴国”战略的重要举措。产教融合背景下高校与企业合作更加紧密,高职院校具有丰富的教育资源与智力资源,是社会人才培养的前沿基地;企业作为人才发挥价值、实现价值的舞台,人才能力高低决定着企业发展与产业进步。继续教育与企业人才培养协同发展能够全面提升人才培养质量,从而释放高职院校继续教育人才培养价值。

一、理论基础

人力资本理论、终身学习理论、利益相关者理论等理论为继续教育与企业人才培养协同发展提出了理论框架支撑。人力资本理论由舒尔茨和贝克尔等人提出,强调将个体通过教育、培训获得的

知识与技能视为资本形态,继续教育与企业人才培养协同核心也是对人力资本的投资。终身学习理论从个体与社会发展两个维度,强调了持续学习的必要性,为继续教育与企业培训融合提供了必要性。利益相关者理论为继续教育与企业人才培养协同发展指明了方向。高校、企业、员工等主体在协同过程中具有不同的立场与诉求,依托利益相关者理论可以有效平衡不同参与主体的权益,从而确保继续教育与企业人才培养协同发展的可持续性。

二、继续教育与企业人才培养协同发展重要性

继续教育与企业人才培养协同发展不仅是高职院校继续教育人才培养模式创新的关键举措,也是产业企业参与高职院校继续教育的载体,可以通过校企资源共享、人才流动等优势互补,从而实现人力资本增值最大化,具有显著重要性。一方面有利于服务国家人才强国战略,高职院校继续教育与企业人才培养协同,可以让高职院校人才培养体系精准对接产业需求,为社会持续输送高素质技术人才,以此来优化区域人力资源结构,为区域经济发展注入人才活力。另一方面有利于提升企业市场竞争力,人才培养协同体系下企业可以深入参与高职院校继续教育过程中,将自身人才需求与高职院

校继续教育人才培养相融合,保障高职院校人才供给与企业用人需求的精准对接,既能降低招聘与培训成本,也能获得优质人力资源,为技术创新与业务拓展储备人才力量。

三、继续教育与企业人才培养协同发展面临的问题

(一)人才培养协同流程缺乏标准化

人才培养协同流程缺乏标准化是制约校企合作的关键难题,在校企合作初始阶段,校企双方需求确认依赖个人关系或临时动议,缺乏标准化合作流程,造成校企合作基础薄弱。在校企合作人才培养协同方案设计上,培养目标设计、课程内容开发、教学方式创新、实践教学等环节设计缺乏统一的标准,部分校企合作项目因校企双方负责人变更或主观意愿变化而随意调整,造成人才培训协同出现随意性,难以形成可持续的育人模式。在考核评价阶段,部分高职院校并未与企业制定贯穿全程的考核标准,对学生学习成果和协同育人本身成效难以进行客观评估,无法为流程优化提供反馈,使校企人才培养协同效能不佳。

(二)资源投入与利益分配机制不完善

资源投入与利益分配机制不完善问题主要体现在校企双方合作中的权、责、利边界模糊,制约着校企合作深度。在校企双方资源投入上,双方责任界定不清,缺乏约束力,产业企业倾向短期、可见投入,对长期耕耘课程开发、师资培养等环节投入不足,特别是部分产业企业在先进设备、技术资源等资源投入中,会因为商业因素而有所保留,并未将前沿技术资源向高职院校开放。高职院校因为办学特征,部分科研项目、教学资源也会更倾向继续教育项目倾斜,容易忽视产业企业利益,投入不确定性与利益分配问题,会严重影响校企双方合作进程,造成部分人才培养协同内容处于浅层次的合作,难以形成风险共担、利益共享的战略共同体,不利于协同育人效能发挥。

(三)协同效果评估体系不健全

协同效果评估体系不仅是检验校企双方人才培养协同成效的重要工具,也是校企人才培养协同内容优化的准绳,但目前部分高职院校忽视了协同效果评估体系建设,造成校企双方人才培养协同功能价值难以得到反馈。一是部分高职院校继续教育人才培养体系中评价指标单一,现有指标主要沿用传统校内课程评价标准,聚焦学生理论考试成绩、资格证书获取率等显性指标,忽视了对学生岗位实操能力、职业素养提升、企业实际业务贡献度

等指标的考核。二是部分高职院校继续教育评估主体以学校教师为主,企业导师、学员自身参与度低,缺乏用人部门对毕业生岗位适配性的反馈,造成评估视角单一。三是部分高职院校在继续教育评估方法上侧重结业时终结性评价,缺乏对学习实践过程的形成性记录与考核,无法体现学生在协同培养过程中能力成长动态轨迹。

(四)课程体系与企业实际需求脱节

高职院校继续教育与企业人才培养协同发展核心目的是培养出符合社会产业所需求的专业人才。课程体系与企业实际需求脱节问题,不仅会造成校企双方协同培养的人才缺乏用武之地,也会造成高职院校继续教育与产业企业投入资源浪费,难以达到预期人才培养目的,具体表现为以下几个方面。一是部分高职院校继续教育课程更新周期缓慢,教材内容陈旧,难以动态响应产业技术更新与商业模式变革。二是课程开发过程中,企业作为用人主体参与深度不够,真实岗位所需的专业技能、操作流程、职业素养要求未被转化为具体的课程标准,造成教学内容偏重理论阐述,缺乏实践针对性。三是课程实施环节存在“重知识传授、轻能力锻造”的倾向,实训项目设计脱离企业业务场景,让学生难以获得应对岗位工作所需的实践能力。

四、继续教育与企业人才培养协同发展创新策略

(一)围绕协同育人目标,制定清晰的人才培养协同流程

为夯实继续教育与企业人才培养协同发展基础,高职院校需做好顶层设计,围绕协同育人目标,制定清晰的人才培养协同流程,以标准化流程来促进校企双方深度参与到人才培养之中,从而发挥双方合力,提升人才培养质量。一是高职院校可以联合产业企业建立联合小组,围绕区域产业市场岗位需求、技能标准、人才缺口等要素,制定清晰的人才培养目标,确保人才培养与产业发展同频共振。二是高职院校可以与产业企业制定一体化人才培养方案,规定理论教学、技能实训、岗位实习等环节课时、内容、标准,形成权责清晰、内容明确的人才培养路线图。三是高职院校可以搭建“招生—培养—就业”动态管理机制,校企双方指派专人负责课程实施、学员管理、实习安排等工作,保障教学计划被严格执行。

(二)健全校企人才培养协同制度,明确校企双方权责

针对当前校企人才培养协同发展中存在的资

源投入与利益分配机制不完善问题,高职院校需健全校企人才培养协同制度,立足人才培养目标,制定清晰的权责关系,让校企双方在规范化的框架内进行资源投入,以此来提升人才培养协同效果。一是高职院校可以发挥主导作用,制定校企协同育人合作协议,详尽规定双方在资源投入、师资互聘、基地共建、学生管理等方面的责任、权利、义务,将合作意向转化为清晰的责任清单。二是高职院校可以制定校企联合治理机制,成立由双方管理层、技术骨干组成的协同育人管理委员会,定期召开会议,决策重大事项、监督合作进程、协调解决矛盾,保障校企合作执行有力。三是高职院校可以建立完善的资源投入与保障机制,明确校方提供的教学设施、师资团队、课程开发责任,规定产业企业需要投入的实践场地、设备资源、导师配备、资金支持,将双方资源投入纳入到双方的年度工作计划与预算体系,保障资源供给的稳定性。四是高职院校可以为产业企业联合设计知识产权与利益分配制度,预先约定在合作过程中产生的技术成果、专利、课程资源等资产的归属权、使用权,设计公平合理的成果转化收益分配方案,从而保障校企双方利益,让双方能够深入地参与人才培养,从而将校企合作从项目对接升华为共担风险、共享收益的战略同盟。

(三)搭建多元化评价体系,促进协同育人成果转化

为精准衡量高职院校继续教育与企业协同发展成效,高职院校需立足人才培养目标,围绕校企双方利益诉求,搭建多元化评价体系,促进协同育人成果转化。

一是构建多元评价主体,将企业导师、校内教师、学生自评、第三方专业机构等参与主体都纳入到评价主体范畴,让各方参与主体能够基于自身专业素养来进行评价报告绘制,保障评价结果的全面性。二是丰富评价指标内容,高职院校需打破传统人才培养体系中唯分数论的局限性,将评价指标范围从理论知识掌握,扩展到技能操作水平、项目实践能力、团队协作精神、创新思维等职业素养维度,确保评价指标能够辅导学生“知识—技能—素养”成长的全过程。三是创新评价方法,高职院校需采用过程性评价、终结性评价方式来评价数据获取,考虑到继续教育体系下学生来源广泛性,高职院校继续教育人才培养中,既要利用考试、报告等方式,推行技能考核、项目答辩、实习报告、工作案例分析、职业生涯发展追踪等具有实践指向的评价手段,记录学员能力成长轨迹。

(四)立足学生职业发展规划,打造“理论+实践”教学模式

终身学习理念下高职院校继续教育需突破传统知识传授与技能训练目的,充分释放产业企业融入价值,服务学生长期职业成长与人生价值实现,进而构建以学生职业发展为主轴、将理论、实践融合的一体化教学模式。一是高职院校可以绘制贯穿培养全程的职业生涯地图,将培养目标分解为不同职业发展阶段所需的理论知识与实践能力模块,使每门课程、每个实训项目都与清晰的职业晋升路径挂钩。二是高职院校可以联合企业开展“项目式学习”“案例教学”等实践性教学模式,从而将企业生产任务、技术难题、业务流程融入到教学课程,让学生通过丰富多样的项目实践来内化专业理论知识,达到专业知识积累、职业技能提升的目的。三是高职院校可以制定“双导师”指导制度,由校内教师负责理论奠基与学习方法指导,企业导师负责实践项目的带教、职业素养的熏陶与行业经验的分享,双方定期沟通,共同引导学生的综合成长。四是高职院校可以搭建“理论学习—校内实训—企业实习”的人才培养框架,让学生先通过理论知识积累,再通过校内实训来提升职业技能与岗位应用能力,最后通过企业实习来进行岗位价值创造,从而达到高职院校继续教育与企业人才培养协同发展目的。

五、结论

产教融合背景下高职院校继续教育与企业人才培养协同发展,不仅是高职院校响应社会产业人才需求变化的关键举措,也是高职院校继续教育体系人才培养模式创新的新抓手。高职院校继续教育体系需立足校企合作框架,采用多措并举的方式来实现高职院校继续教育与产业企业的深度融合,释放两者育人合力,打造校企命运共同体,为产业升级注入人才动能,为人才强国建设提供人才支撑。

参考文献:

- [1]王元戎,周刘丽,张密娜,等.改革人才职称“继续教育”制度助推职业本科教育发展研究[J].河北石油职业技术大学学报,2025,27(4):1-6.
- [2]沈晔.服务新质生产力人才培养的路径——以苏州大学继续教育学院为例[J].知识窗(教师版),2025(7):51-53.
- [3]何平月.乡村振兴视域下高职院校继续教育电商人才培养实践研究[J].太原城市职业技术学院学报,2025(7):108-111.
- [4]魏岚,张晓昀,侯峻,等.高等继续教育人才培养质量

建设成效分析与对策研究——以辽宁省为例[J]. 产业与科技论坛, 2025, 24(13): 139-142.

人才培养策略研究——基于产教融合与多元化教育的协同发展[J]. 华东科技, 2024(11): 142-144.

[5] 张越, 裴雅琦, 韩文政. “职教出海”背景下职业教育

Research on the Coordinated Development Strategy of Continuing Education and Enterprise Talent Cultivation

FAN Qian

(Chongqing Light Industry College, Chongqing 400000, China)

Abstract: In the context of the knowledge economy era, talent has become a core element for the development of industrial enterprises. Continuing education in vocational colleges, as a key supplement to vocational education, is also the main pillar of the lifelong learning system, undertaking the important task of optimizing the structure of social industrial human resources and delivering specialized talents. Under the background of industry-education integration, the collaboration between vocational colleges and enterprises in talent cultivation has become a new trend in development. Based on this, this study is based on theoretical frameworks such as human capital theory, lifelong learning theory, and stakeholder theory. It elaborates on the importance of collaborative development between continuing education and enterprise talent cultivation, and proposes innovative strategies around the goal of collaborative education, such as developing a clear talent cultivation collaborative process; improving the collaborative system between schools and enterprises, clarifying the rights and responsibilities of both parties; establishing a diversified evaluation system, promoting the transformation of collaborative education achievements; and focusing on students' career development planning, creating a "theoretical+practical" teaching model. The aim is to assist in the high-quality development of continuing education system in vocational colleges, achieve mutual benefit and win-win between continuing education and enterprises, and serve the national strategy of building a strong talent country.

Key words: continuing education; industrial enterprises; talent cultivation; diversified evaluation system