

信息化背景下高职校企协同双元实习模式的构建与实践

李晋芳 张继皇 杨晓宇

惠州工程职业学院 广东 惠州 516000

【摘要】在深化产教融合、推进教育数字化的背景下，本研究以惠州工程职业学院的实践探索为例，系统阐述了信息化背景下高职校企协同双元实习模式的构建路径与实践成效。针对传统实习模式中存在的管理粗放、校企协同不足、评价体系单一等问题，学院创新提出了“三段递进、双元协同、信息赋能”的实习新模式，通过“2+0.5+0.5”学程重构、双导师制实施及信息化管理平台建设，实现了实习过程的精准化管理和教学资源的优化整合。

【关键词】校企协同；双元实习；信息化平台；人才培养模式

1 引言

高等职业教育作为我国现代职业教育体系的骨干，肩负着培养面向生产、建设、服务和管理第一线所需高素质技术技能人才的重任。党的二十大报告明确提出要“推进职普融通、产教融合、科教融汇”，并作出“推进教育数字化”的战略部署，为新时代职业教育的改革与发展指明了方向。在此背景下，如何通过深化产教融合，创新育人模式，切实提升人才自主培养的质量与效能，成为高职院校面临的核心议题。

顶岗实习、跟岗实习作为高职实践教学体系中不可或缺的关键环节，是实现学生从“学习者”向“职业人”角色转换的核心桥梁，其成效直接关系到人才培养的最终质量^[1]。然而，多年的实践表明，传统的实习模式普遍存在诸多积弊。杨清华（2024）指出，高职电子商务专业的顶岗实习管理中存在学校与企业衔接不紧密、过程监控缺失等问题。潘书才等人（2022）进一步将这些问题概括为“学校、企业衔接不紧密，学生、家长认知有偏差，集中、分散实习难统一，监控、考核实施较随意”。平娜娜（2023）则从跟岗实习的视角指出，实习模式的设计直接决定了学生职业能力培养的成效，当前模式在供给与需求匹配上存在显著偏差^[2]。这些研究共同揭示了传统实习模式中“管理流于形式、校企协同不畅、考核评价单一”三大痛点。

为破解这些难题，国内高职院校进行了多种探索，其中，借鉴德国“双元制”经验，发展具有中国特色的现代学徒制成为重要方向^[3]。徐海云（2024）强调，校企“双元”育人是一种深度合作的教育模式，能充分利用学校和企业的优势资源，实现人才培养与企业发展需求的无缝对接。王雪松、段荟（2019）在计算机应用技术专业实践了“校企双元，分段轮岗”模式，通过课程体系重构与过程优化，有效提升了人才培养质量^[4]。余恒芳（2019）也指出，现代学徒制要求将产业与教学紧密结合，激发学生创新力^[5]。然而，这些模式的顺利实施，亟需一个高效的协同管理机制作为支撑，尤其是在学生分布分散、教学过程与企业生产交织的复杂情况下。

信息技术的迅猛发展为解决上述管理困境、赋能实习模式创新提供了新的可能。基于此，本研究以惠州工程职业学院（以下简称“学院”）的系统性实践为例，深入解析所构建的“基于信息化的高职校企协同双元实习人才培养模式”，旨在从核心理念、模式架构、实施路径与成效等方面，为同类院校提供一套经过实践检验、可复制、可推广的解决方案，丰富职业教育人才自主培养的理论与实践图景。

2 传统高职实习模式的瓶颈分析

通过文献梳理与实践观察，传统高职实习模式的瓶颈可归纳为以下三个层面：

2.1 管理机制粗放，过程监管失位

传统实习管理多依赖于人工、纸质的方式，效率低下且易于疏漏。当学生分散在不同企业进行实习时，学校难以对学生的在岗情况、工作内容、安全状况进行有效、及时的跟踪与监管，“放羊式”管理现象屡见不鲜^[6]。这种管理的缺位不仅带来了安全隐患，也使得实习过程的质量无法得到保障，实践教学目标的达成度大打折扣。

2.2 校企协同表层化，双主体作用未彰

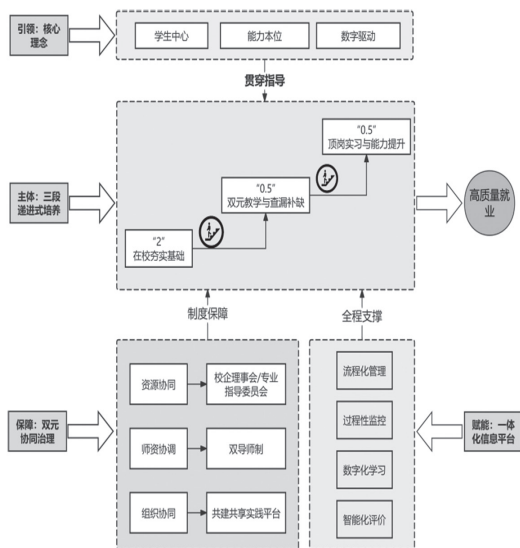
尽管“校企合作、产教融合”理念已深入人心，但在实习环节，“校热企冷”或合作流于形式的情况依然普遍。学校与企业作为两个独立的组织系统，缺乏稳定、高效、权责清晰的协同机制^[7]。企业参与人才培养的内生动力不足，其育人主体地位未能真正确立，导致实习内容与专业培养目标脱节，企业导师的指导作用发挥不充分。

2.3 评价体系单一，反馈改进机制缺失

传统的实习考核多以最终的实习报告、总结鉴定为主，是一种典型的终结性评价。这种评价方式无法全面、客观地反映学生在整个实习过程中的能力成长、态度表现以及解决实际问题的综合素养^[8]。同时，缺乏对校企双导师指导效果的有效评价，以及对企业实习岗位质量的评估，使得实习质量缺乏持续改进的科学依据。

3 “三段递进、双元协同、信息赋能”模式的系统构建

面对上述困境,经过深入调研与论证,以产教融合、双元育人作为核心理念,以教育信息化为驱动引擎,系统构建了独具特色的校企协同双元实习模式。



“三段递进、双元协同、信息赋能”模式

3.1 核心理念:学生中心、能力本位、数字驱动

该模式秉持“以学生发展为中心、以职业能力为本位”的育人观,强调实习不是简单的“用工”,而是系统化人才培养的关键一环。同时,将信息化视为赋能管理模式变革、提升育人效能的核心手段,而非单纯的技术工具,追求技术与教育的深度融合。

3.2 模式架构:“2+0.5+0.5”三段递进式培养

学院对传统学制进行重构,形成了“三段递进”的培养路径:

第1-2学年:在校夯实基础。学生在校系统学习理论课程与进行基础技能实训,并通过“校中厂”、产业学院等载体提前浸润企业文化,为后续实习做好知识、技能与心理准备。

第5学期:双元教学与查漏补缺。学生进入合作企业,以“学习者”身份跟随企业导师进行实践观察与辅助操作的同时,利用学院在线学习平台,针对实践中暴露的知识技能短板进行针对性、自主性的线上学习,形成“实践-反思-学习-再实践”的闭环。

第6学期:顶岗实习与能力升华。学生以“准员工”身份独立承担岗位任务,全面锻炼综合职业能力。此阶段将毕业设计(论文)与实习岗位内容紧密结合,实现“真题真做”,并平滑过渡至就业。

这一设计打破了理论学习与实践应用的壁垒,实现了从基础到综合、从模仿到创新、从学习到就业的螺旋式上升。

3.3 运行机制:双元主体、权责对等的协同治理

为确保学校与企业两个育人主体深度协同,学院建立了完善的组织与运行机制。

组织架构协同:成立由校、企领导共同参与的校企合作理事会及各专业建设指导委员会,共同制定培养方案、实习标准与考核办法,从顶层设计上保障双元融合。

“双导师制”协同:为每位实习生配备校内导师与企业导师。校内导师负责学业指导、过程跟踪与职业素养教育;企业导师负责岗位技能传授、安全规范与现场管理。二者通过协议明确职责,并通过共享平台保持密切沟通,共同对学生进行指导与评价。

资源共建共享:学院与企业共同投入,建设了包括“校中厂”、产业学院、实训中心在内的多样化实践平台,实现了设备、技术、师资、课程等资源的双向流动与共享。

3.4 技术支撑:一体化实习管理平台的赋能作用

使用集“管、教、学、评、测”于一体的实习管理平台,该平台是模式得以高效运行的“数字基座”。

流程化管理:实现了从实习申请、岗位双选、任务发布到过程记录、资料归档的全流程线上办理,极大提升了管理效率。

过程性监控:集成GPS定位签到、周/月报在线提交与批阅、实时互动答疑等功能,使分散的实习过程变得透明、可追溯,便于管理者及时干预预警。

数字化学习:无缝对接超星等平台的海量资源及学院自建精品课程库,为学生在线“查漏补缺”和个性化学习提供了强大支持,实现了工学交替的线上延伸。

智能化评价:支持双导师在线评分,系统根据预设权重自动生成综合成绩,并提供多维度数据分析报告,为科学评价与持续改进提供数据支撑。

4 实践路径,模式落地的关键举措

为确保模式的有效落地,学院在课程、师资、评价与管理等关键环节实施了一系列创新举措。

4.1 重构课程体系,对接岗位标准

围绕“三段递进”模式,对原有课程体系进行系统性重构。前两年的课程内容融入行业标准与新技术;针对两个0.5的实习阶段,分别制定了《学院学生实

习管理办法》《“双师”素质教师队伍建设实施办法》等相关制度,明确各阶段的能力目标、任务清单与考核细则,确保实践教学有标可循、有据可考。

4.2 锻造高水平“双导师”队伍

通过“内培外引”,打造专兼结合的导师队伍。对内实施教师定期下企业实践制度,提升“双师”素质;对外严格选聘企业技术骨干与管理人才,建立稳定的企业导师库,并通

过颁发聘书、明确薪酬、进行教学法培训等方式,激发其参与热情与指导能力。

4.3 实施科学多元的考核评价

建立覆盖学生、导师、企业三方的全过程、多元化评价体系。

对学生:采用过程性评价(线上学习、周报、月报、导师观察)与终结性评价(实习报告、技能考核)相结合,校内导师评价(占比60%)与企业导师评价(占比40%)相结合,定性与定量相结合的综合考评方式。

对导师:建立由学生、学院、企业多方参与的评价机制,评价结果与绩效、酬劳及续聘挂钩。

对企业:实行准入与退出动态管理,保障实习环境与岗位质量。

4.4 实现实习过程精细化管理

依托信息化平台达成管理闭环。岗前阶段,线上进行动员、安全培训与平台操作指导。岗中阶段,学生每日签到、定期提交报告,导师及时批阅反馈,管理员动态监控,对异常情况自动预警。岗后阶段,线上完成鉴定、成绩评定与数据分析,为专业建设与教学改革提供决策支持。

5 模式实践的价值验证

5.1 人才培养质量提高

学生的岗位技能、解决问题的实践能力及职业素养得到了强化。近三年毕业生就业率94.62%,企业满意度99%,学生满意度95%,并受到TCL、海尔等众多合作企业的高度认可。毕业设计(论文)因紧密结合实际,应用价值与创新性提高。

5.2 校企合作深度与广度拓展

模式推动校企关系从松散型向紧密型转变。建成省级TCL产业学院等12个、“校中厂”10个、产教联盟4个、华星光电产教融合人才培养基地等189家,工程技术中心10个、高水平实训基地4个,与154家企业建立了稳定合作关系,形成了“资源共享、人才共育、过程共管、责任共担、成果共享”的共生格局。

5.3 信息化教学与管理效能提升

实习管理平台的应用改变了粗放的管理模式。学习平台累计支持线上学习时长约35万小时,自建与引进了大量优质

数字课程资源,信息化已深度融入教学、管理、评价各环节,管理决策的科学化水平大幅提升。

6 启示与展望

学院的实践经验显示,破解高职实习管理难题,需要系统性的改革与创新。具体有以下启示:第一,理念革新是前提,坚持以学生为中心、能力为本位,进行顶层设计;第二,机制构建是关键,通过制度化的安排,明确校企双主体的权责,激发企业参与动力;第三,技术赋能是支撑,搭建一个数据驱动、流程优化的信息化平台,实现精细化管理与科学化评价。

未来,该模式仍有深化空间,一是探索实习管理平台与人力资源市场数据的对接,实现人才培养与就业需求的更精准匹配;二是进一步推动“引企入教”改革,鼓励企业更深入地参与课程开发与教学实施;三是利用平台积累的大数据,构建学生能力画像,探索个性化、自适应的学习路径推荐,进一步提高高职人才自主培养质量。

参考文献:

- [1] 杨清华. 高职电子商务专业顶岗实习管理实践探究[J]. 浙江交通职业技术学院学报, 2024, 25(01): 57-60.
- [2] 平娜娜. 高职学生跟岗实习路径的优化探析[J]. 天津职业院校联合学报, 2023, 25(12): 59-65.
- [3] 王丹亚. 德国“双元制”对我国高职现代学徒制模式的启示[J]. 现代商贸工业, 2024, 45(03): 55-57.
- [4] 王雪松, 段荟. 高职院校现代学徒制“校企二元, 分段轮岗”人才培养模式改革与实践——以计算机应用技术专业为例[J]. 现代商贸工业, 2019, 40(33): 89-90.
- [5] 余恒芳. 大数据时代下高职计算机类专业现代学徒制人才培养模式研究[J]. 无线互联科技, 2019, 16(21): 94-95.
- [6] 潘书才, 魏建军, 徐小明. 产教融合视域下高职院校顶岗实习管理创新研究[J]. 常州信息职业技术学院学报, 2022, 21(02): 5-8.
- [7] 任媛媛. 产教融合视阈下高职国贸专业“现代学徒制”人才培养模式的研究与实践[J]. 经济研究导刊, 2021, (01): 123-125.