

“回学校、进企业”校企合作模式的研究总结

宋淑娟

第一篇 “回学校，进企业”校企合作模式的实践研究

1.1 目前职业教育校企合作存在问题

企业对实习学生的不满：经调研，50%的企业认为：一些职业学校学生水平达不到企业要求。主要反映在：顶岗实习学生存在角色转变慢，不能尽快适应岗位要求的问题。

企业对学校方面的不满：经调研，职业学校现行教学计划长时间没有更新，致使学与用不能及时有效接轨，出现理论知识不好用、用不上的矛盾冲突。

企业方面存在的主要问题：部分企业把实习生当作廉价劳动力，不愿为实习生安排培训。有的企业对实习生缺乏人性化管理，对实习生的惩罚措施与员工相同，动辄罚款、开除，引起学生、校方和家长的不满，这也是部分实习生群体离岗的原因之一。

1.2 产生问题的原因分析

1.2.1 对校企合作的认识缺乏应有的高度。

校企双方对合作中各自的利益，着眼点更多集中在眼前的短期利益，缺乏长远眼光。多数学校把校企合作当作解决扩招后教育资源短缺和就业渠道不畅的手段，而没有作为深化改革、提高人才培养质量的重要突破口。不少企业也存在短期行为，把校企合作作为解决用工困难的手段，缺乏长期参与的动力。问题还表现在，校企双方虽然也都关注了学生的具体权益，但都缺乏对学生长远利益的关注。

1.2.2 企业自身利益缺乏保障，合作积极性不高

虽然，国家已经出台了鼓励校企合作，特别是支持企业接受职业学校学生实习的具体政策，但企业方的政策反馈仍然是没有得到兑现。参与企业没有得到必要的成本补偿，也没有提高社会声誉的表彰。同时，企业对职业学校的人才培养水平和社会第三方的协调服务也有较高的期望，而现实情况存在明显差距。

1.2.3 职业学校服务企业的基础能力亟待提升

市场经济条件下的校企合作，是一种互利共赢的平等合作，任何一方的实力太弱，就使双方的平等地位失衡，合作也就难以为继，职业学校服务企业的能力亟待提升。

1.2.4 落实校企合作缺乏有力措施，形不成有效机制

落实国务院校企合作政策，需要地方政府和有关部门制订具有操作性的政策措施，以形成促进发展、保障发展并逐步制度化的机制，目前现状是缺乏对企业的优惠政策、对学校的支持政策，政策效果不明显。

1.3 解决问题的策略

目前，在国家对校企合作的立法不尽完善的现实条件下，职业院校必须积极主动为企业服务，才能有效助推校企合作长效发展。本课题提出“回学校、进企业”这一模式，希望能够解决上述问题。

“回学校、进企业”是指职业学校积极为企业开展二元制的学历教育、岗位技术培训、科研服务等，企业职工“回学校”继续教育，学校为企业解决难题，促使企业积极参与学校教学，学生“进企业”实践、就业，教师“进企业”提高实践技能，校企共同建构“双师”资源，培养高品质技能人才，满足企业需要，这种校企合作模式，由于建立了利益需求互动机制，从而能促进学校和企业的全方位、深层次地合作，使校企合作真正能持续、稳定地发展。

1.4 “回学校，进企业”校企合作模式的实践研究

福建铁路机电学校与铁路企业校企合作采用“回学校，进企业”校企合作模式。

1.4.1 积极主动服务企业，企业职工“回学校”继续教育，充分利用学校资源

其一，积极承担铁路企业职工培训，为企业提供教学资源。

积极承担企业职工培训任务，主动适应企业提高职工技术技能水平的需要

伴随铁路快速发展，新材料、新工艺、新技术的大面积使用，铁路企业员工素质与企业发展之间的矛盾日益突出，提高职工的整体素质，适应铁路快速发展，是铁路企业亟待解决的课题。

福建铁路机电学校，积极承担铁路企业职工培训任务，先后开展岗前培训、岗位技能培训、工班长培训、转岗培训、高铁新知识培训等。近三年，承办各类职工培训达 132396 人天。

福建铁路机电学校通过与南昌铁路局福州客运段联办，近三年，约有 2000 名客运段在职乘务员，在本校培训。列车乘务员是流动性较大的岗位，新职人员培训是站段的难题，我校运输管理专业培养方向之一就是列车乘务工作，为站段解决了一大难题。

其二：校企合作开发职工培训模块并编撰培训教材，提高职工培训质量

校企合作开发职工培训模块和教材的意义是，能充分发挥校企双方优势，有利于促进校企合作深度发展，有利于提高职业院校教师专业能力，同时促进职业院校培养目标的精准定位。

根据职工培训教材的特点，制定职工培训教材模块及教材开发的原则，制定培训模块及教材开发程序。

通过这样模式已经开发出《接触网事故与安全运行》、《接触网安全知识》、《高铁接触网工培训》等培训模块及教材，并在职工培训中应用。

其三，送教进企业，开展非全日制学历教育。

福建铁路机电学校，开展送教进企业，先后到铁路机务段、供电段、工务段等开展企业职工非全日制学历教育。培养的学生在鹰厦铁路关键岗位担任领导和技术职务。

其四，主动为企业职工开展职业资格技能鉴定。

福建铁路机电学校依托校内职业技能鉴定站，主动为企业职工开展职业资格技能培训和鉴定服务。先后为铁路企业进行了接触网工、牵引变电检修工、牵引变配电值班员、维修电工等职业资格技能培训和鉴定工作。促进企业职工执证上岗，提高企业职工整体素质，保证生产安全、产品质量。

近三年，福建铁路机电学校先后为南昌铁路供电段、鹰潭铁路供电段、福州铁路供电段、厦门铁路供电段职工鉴定牵引变电检修工、牵引变配电值班员、维修电工等工种达 800 多人。

1.4.2 企业积极参与学校教育教学、实训基地建设，学生、教师“进企业”实践，充分利用企业资源

其一，企业参与课程设置与教学

福建铁路机电学校与铁路企业共同进行铁路专业课程设置，与企业岗位需求对接。推动学校根据企业生产岗位的实际，建立专业课程设置的动态调整机制，使专业课程结构与企业对人才知识技能需求密切对接。企业技术人员进课堂，指导专业实践，校企双方以能力为本位，就业为导向，专家引领，自主探究的模式进行教学改革。

以电气化铁道供电专业为例，铁路供电段积极参与课程的设置和开发，实践课程由供电段技术人员与本校教师共同教授，按照实际岗位知识要求和技能标准要求教学，这样，学校教学与企业生产无缝隙接轨，使学生能更好更快适应岗位需要，同时，通过这种方式，也使学校教师专业技能不断提高，保证教学质量。

其二，学生、教师“进企业”实践

福建铁路机电学校与企业建立学生、教师“进企业”实践协议，近三年，所有专业教师均进铁路企业进行专业实践，实践时间 1-2 个月不等。学生进企业实践，仅 2016 年，就达到 50 多个班次。实践的企业有南昌铁路局福州车站、福州客运段客技站、福州动车段北所、福州车务段樟林车站、福州车辆段、福州东站、福州动车段南所以及蓝海物流、

九州通药业公司、西湖酒店实等，企业积极参与教学计划、教学统筹，校企双方共同育人。

每年春运期间，是铁路运输最繁忙的季节，期间客流大，运输组织难度大，铁路站段常常感到人手不够，需要大量的临时工作人员支援运输工作。学校组织铁路客运专业的学生参加铁路春运，既可解决铁路企业用人短缺的问题，又解决学生实践问题，近三年，参加春运实践的客运专业学生达 500 多人，春运中，学生在校企双方指导老师指导下，完成各项实践内容，学生的工作受到站段的好评。

其三，校企共建实训基地

企业积极参与学校实训基地建设，学校实训基地也是职工培训基地，校内实训基地资产所有权和经营权属于学校，企业为校内实训基地建设提供技术支持和设备援助。在校内实训基地的共建中，校企双方共同按照企业实际工作环境，进行总体布局、设备配置、环境布置等，按照企业管理方法，共同制定管理人员岗位责任、设备管理制度，工作流程，操作标准，将企业文化、管理经验等融入到学校的实训基地之中。

2015 年福建铁路机电学校与福州铁路供电段合作建设校内实训基地：高铁综合自动化模拟牵引变电所，目前已经投入使用，不到一学年使用率达 38.4%，目前学校与福州铁路工务段、电务段、供电段共同合作筹建校内综合实训基地。

第二篇 “回学校，进企业” 校企合作模式优化策略

“回学校，进企业”校企合作实践中存在如下问题，校企合作缺乏完备、系统性的运行机制，从而使校企合作的稳定性、系统性有些偏颇；学校人才培养水平有待提高；“双师”结构还要增强；教育教学改革还不快；科研服务能力还不强；学生适应企业文化的能力有待提高。

2.1 建立健全校企合作完备、系统性的运行机制

2.1.1 建立校企合作激励机制

充分运用国家对校企合作的激励制度，激励企业积极支持职业教育，同时，学校要不断加强内涵建设，向企业输送具有不可替代性的高品质学生，满足企业发展需要，其次，学校要不断拓展服务企业的途径，不断提高服务企业的质量，激励企业参与校企合作的积极性，再者，利用好国家校企合作的政策，建立专项基金，使企业领导、专家作为荣誉校长、兼职教授，参与学校教育规划、教学改革形成制度化、常态化。

2.1.2 建立校企合作保障机制

组织保障：建立校企合作专项组织机构，机构成员由行业专家、学校、企业三方人员组成，明确各自责权利，形成内部协调机制，增加行业、企业、学校之间的沟通交流，减少校企合作的交易成本和组织成本。通过组织建设，与企业成为战略合作伙伴，制定长期稳定的合作计划

制度保障：建立健全校企合作的组织章程、工作制度及各项管理制度，加强行业、企业、学校专业制度建设，实施专业标准化建设。

物质保障：通过争取地方政府对校企合作的财政支持外，充分发挥市场作用，逐步形成多元投资体制。

2.1.3 建立校企合作约束机制

首先，法律约束，推进对校企合作办学模式实施依法管理，减少和杜绝因领导变动对校企合作重视程度发生的不利影响。其次，建立校企合作的监控机制，教育主管部门和行业组织联合对校企合作进行监控和评价，引导校企合作健康发展，再次，校企合作以“育人为本”兼顾社会效益和经济效益，校企双方，在满足各自利益的前提下，逐步建立发展性合作关系，通过第三方职业资格鉴定，建立与企业的质量契约关系。

2.2 提升教师胜任能力

要培养大批不可替代性的高品质学生，满足企业需要，必须提升教师胜任能力。职

业教师必须具备较高的专业理论水平、专业实践能力、科研能力及职业指导能力。

2.2.1 制度保障

完善校企共育师资的制度。建立与企业（行业协会）共育师资的制度，明确校企工作职责和利益原则，建立长效机制。

建立健全专业带头人培养制度。专业带头人是专业发展的引领者，根据学校专业发展规划，制定培养专业带头人的制度。制定专业带头人队伍建设的指导思想、建设目标、基本要求、培养计划、实施方案、保障措施等。

建立健全新教师培养。选聘学校骨干教师和企业技术专家担当青年教师的指导老师，明确师徒职责，确定帮带期限，制定过程监管和奖励、考核方法，保证制度执行的有效性。健全的新教师培养能够充分发挥骨干教师丰富教学经验和企业专家技术实践优势，对新教师早期专业发展进行指导和评估，促进青年教师迅速成长。

建立健全教师培训制度。建立健全新教师岗前培训制度、在职教师研修制度，确定组织管理的方式、制定培训目标、培训方式、培训内容、培训周期、过程监管和结果验收方法、明确培训负责人的职责和受训教师的任务。开发教师培训教学资源，建立系统性教师培训质量保障体系和评价体系，不断提升职业素养的意识，不断提高专业知识和专业技能与工作场所的应用的能力，提升职业教育胜任能力。

建立健全教师培训激励、考核评价制度。建立健全教师激励制度和评价制度的目的是激发教师不断自我提高的积极热情，营造比学赶帮的氛围，充分发挥教师潜能。激励制度以物资激励和精神激励并重。树立和宣传榜样，倡导先进的价值理念，建设开拓进取的优良教师文化。通过给予津贴补助的方法，激励教师积极参加培训和进修，积极进企业实践；通过建立专项奖励机制，奖励在专业建设取得成绩的个人或集体，加以宣扬，使教师获得成就感，促进教师不断自我提高，同时，要与职称评定、晋职晋级等相关联，作为优先条件。教师培训的考核评价，实行过程评价和总结性评价相结合，合格性评价和激励性评价相结合的方式，本着公平公正、公开的原则，表彰先进，激励教师不断提高技术应用能力，不断提升胜任职教能力。

建立成果考核奖励制度和经费保障机制，通过行业组织协调，政府、学校、企业共同保障经费投入。

2.2.2 实施途径

通过学校统一派遣进修和自修提高教师专业理论水平和学历水平。

搭建专业教师与企业交流平台，企业建立教师工作室，企业是教师另外一个工作场所，学生要“工学交替”，教师也要“工教交替”，积极参与企业实践和科研项目，不断提高教师的科研能力，以技术服务企业，以科研促进教学。

学校建立行业、企业大师工作室，在大师的引领下开展校本研修、专项研究、专业竞赛，借助行业资源提高教师技术服务能力，同时，借助大师的影响争取得到经费支持。

学校鼓励专业教师积极参加行业协会培训，竞赛、课题研究等，鼓励教师取得职业资格证书，不断提高技术服务能力。

2.3 推进“二元制”教学改革

2.3.1 政策保证

2016年2月4日，福建省教育厅联合省经信委、省财政厅、省人社厅等五部门出台《关于实施“二元制”技术技能人才培养模式改革试点》的通知，明确指出我省将重点实施以“招工招生一体化，校企主导联合育人”为主要内容的现代学徒制人才培养模式。

学校应创造条件推进“二元制”教学改革，培养高质量的学生，增强学校办学优势，促进校企合作长效机制的形成。

2.3.2 实施途径

健全管理机制。校企共同成立工作机构。机构负责人由学校和企业领导担任，其他人

员由校企共同遴选确定，负责工作运行管理，研究解决遇到的问题。实行双“辅导员”制度，设立学校辅导员和企业辅导员，分别由学校和企业人员担任，负责学生（学徒）在学校及企业学习期间的日常管理。校企共同成立专业教学指导委员会。由学校相关院系负责人、骨干教师与企业技术人员共同组成，负责试点专业人才培养方案修订、课程标准制定、课程内容安排、教材开发并指导实施等。

强化教学管理。加强素质教育，注重学生可持续发展能力培养，在培养学生职业技能的同时，高度重视学生文化素质、诚信品质、敬业精神和责任意识、遵纪守法意识的培养。

修订完善教学文件。针对生源的实际状况，结合学生（学徒）在企业的工作岗位以及实际需求，校企共同修订专业人才培养方案、课程标准、教学指导方案等教学文件。

合理编制教学计划。采取弹性学制，实行学分管理。根据企业生产管理和学生（学徒）工作实际，校企共同编排教学计划，充分利用生产淡季、业余时间灵活安排教学。按照人才培养目标的要求设置足够的课时量，课内总学时一般以 1600~1800 学时为宜，专业课教学可在实际工作岗位进行。公共基础课和专业课都要加强实践性教学，实践性教学课时原则上要占总课时数一半以上。专业课程实习实训运用真实任务、真实案例教学的覆盖率达 90% 以上。

完善考核评价机制。实行校企“二元”评价，校企共同制定课程学习和实训实习（工作）的评价标准，共同参与全过程考核评价。考核评价要突出“过程考核、综合评价、以人为本”，将课堂表现、平时作业、实践环节和期末考试成绩有机结合，综合评定成绩。积极引导学徒参加职业资格技能鉴定考试，毕业时应获得高级以上职业资格证书。

规范教学常规管理。要定期召开专业教学工作联席会议，及时研究解决专业教学工作中的问题。要坚持和完善巡课和听课制度，严格教学纪律和课堂组织管理。要加强教学管理信息化建设和管理人员培训，不断提高管理和服务水平。

提高教学保障能力。加强教师队伍建设。由学校专业教师、企业技术人员、能工巧匠共同组成教学团队，学校专业教师一般担任公共基础课和专业基础课程的理论部分的教学，其余课程由企业人员担任。企业要选拔优秀技术技能人员担任学生（学徒）的导师，负责学生（学徒）在企业的岗位技能操作训练，导师承担实践课程教学任务要在 60% 以上。原则上 1 名导师指导学生（学徒）不超过 10 名。各专业确定专业带头人 2 人，学校专业教师和企业技术专家各 1 名。

推进实践教学场所建设。充分利用企业生产线、生产设备以及学校实训设施设备，推动校企共建生产性实训基地，提高实习实训装备水平，广泛开展生产性实训教学。原则上技能实践的专业课程在企业完成。注重在实际工作任务及其工作过程中开展教学，培养学生综合职业能力。

2.4 提高学生适应企业文化的能力。

学生在企业实习中，存在角色转变慢，不能尽快适应岗位要求的问题；缺乏责任心，组织纪律性较差；与人沟通能力较弱，心理承受能力差等不足。甚至一些学生价值取向不对，要求工作条件好一点，待遇高一点，轻松一点；有的一心想坐办公室，当主管，眼高手低；一些学生，“理论不行，技能不会，还不肯学”。许多学生实习中连 3 个月也坚持不下来。实习生有不打招呼就离职，还存在群体离职的现象。因此，应加强校企文化对接，提高学生适应企业文化的能力。

2.4.1 制度保障

建立校企合作培养学生职业素养的制度，确定负责部门，明确职责、制定工作流程和工作细则。确立经费保障机制。

2.4.2 实施途径

①开展“企业风采进学校”的活动。本校虽然开展过“企业风采进学校”的活动，宗旨在于以榜样的力量促进学生职业素养的形成，但是没有常态化和制度化，“企业风采进学校”的活动是立竿见影的职业素养教育形式，特别是请本校优秀毕业生回学校演

讲，深受学生欢迎，校企合作要将这一教育形式常态化、制度化，并且以学生喜闻乐见的方式呈现，多互动、多探讨，潜移默化地以正能量影响学生，促进职业素养的形成。

②学校应与企业共同开发职业素养课程，有计划、有步骤地将职业素养教育向学生渗透，培养学生守时践约、爱岗敬业、勤奋努力、吃苦耐劳的精神；教育学生养成安全生产、效率第一的工作习惯；培养学生团队合作能力、沟通交流能力，避免学生以自我为中心，引导学生学会积极融入工作环境中的方法。

第三篇 高速铁路接触网工培训模块及教材开发实践与研究

开发流程

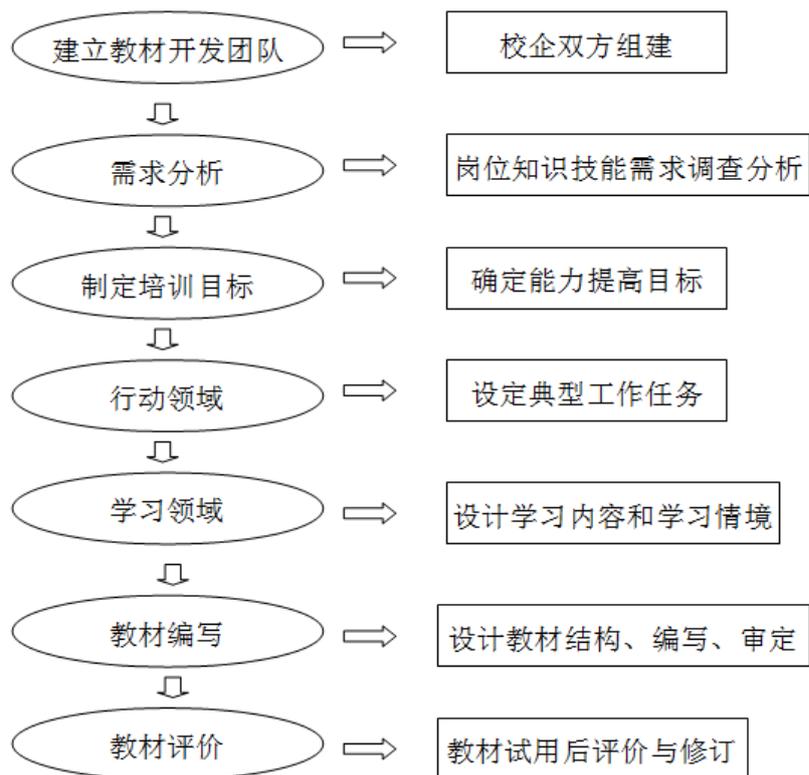


图1 校企合作开发培训教材模式图

校企合作建立培训教材开发团队，对岗位知识技能需求调查分析，制定教学大纲，确定培训模块。

将培训目标转化为行动领域，将行动领域转换为学习领域，设计学习情境，编写教材级审定教材的试用与评价。

本教材于2015年4月形成初稿，以讲义形式在2015年7月福州铁路供电段职工培训中试用，试用后，根据反馈意见进行修订，修订后，于2015年12月印刷形成教材，2016年春季，在福州铁路供电段职工培训中应用，经过试用后进行评价，将评价指标量化（见附件2），制成问卷，由行业专家、授课教师和受训职工按照评价标准对教材打分，评价的总得分为92分，受到委托单位好评，根据反馈的意见，教材仍有完善之处，将增加典型案例的剖析，同时根据企业需要完善配套资源建设。

