

五年制高等职业教育的实践路向

徐伟

逻辑起点、价值旨归和实践路向三者构成了“从哪里出发—为了谁/到哪里去—怎么走”的完整的理论与实践闭环，是任何理论体系、制度设计、改革方案的核心结构关系。逻辑起点是“根”，决定价值旨归与实践路向，为整个体系提供合法性与理论根基；价值旨归是“魂”，引领逻辑起点与实践路向，所有理论建构与实践行动都围绕价值目标这个“定盘星”展开；实践路向是“行”，连接逻辑起点与价值旨归，将理论起点落到现实，将价值目标变成结果。“根”定方向，“魂”领道路，“行”达目标，三者有机统一、不可分割。

本刊2026年前两期卷首语已分别对五年制高等职业教育的逻辑起点与价值旨归进行了系统阐释，基于理论演进的内在脉络与研究逻辑的连贯性，本期顺理成章地聚焦于五年制高等职业教育的实践路向展开深入探析，由此构筑起从本源追问到价值引领再到实践落地的完整理论阐释框架。面向“十五五”时期，要积极适应社会观念深刻变化、人口结构转型调整、人工智能快速迭代带来的新形势新要求，系统谋划、精准施策，推动五年制高等教育更高质量、更可持续发展。

第一，全面迭代教学标准，夯实育人质量基准。构建体系化、动态化的教学标准并持续推进迭代优化，是破解育人供给与产业需求结构性脱节、夯实高技能人才培养根基的核心路径。在已有工作基础上，五年制高等职业教育教学标准的构建需严格遵循“宜早宜长宜贯通”育人规律，系统搭建涵盖专业设置规范、课程体系架构、师资能力要求、实训实践标准、质量评价体系的全维度、闭环式标准框架，实现各育人环节的标准化、规范化管控。同时，要强化各子标准间的协同衔接与有机融合，并实现教学标准与产业发展、岗位需求的同频共振。通过教学标准的全面迭代与优化完善，为五年制高职长周期贯通育人提供科学的制度遵循，保障人才培养质量的稳定性与连贯性。

第二，推进专业集群发展，实现产教供需耦合。五年制高等教育长周期育人的核心优势在于能够立足产业发展需求，对高技能人才进行系统性、前瞻性培育，这与其“宜早宜长宜贯通”的内在规律高度契合。当前，我国产业转型升级进程持续加速，产业链、供应链的整合优化对高技能人才的复合型、多元化需求日益凸显，单一专业的发展模式已难以适配产业链上下游的多元人才诉求，推进专业集群化发展成为实现产教精准对接的必然选择。结合区域主导产业、新兴产业与特色产业发展态势，推动专业集群与产业集群的深度融合，使学生在长周期培养过程中全面适配产业岗位任职需求，实现人才供给从“被动适配”向“主动引领”转型，充分彰显五年制高等教育贯通育

人的产业服务优势。

第三，聚焦学徒制培养模式创新，打造产教融合新形态。现代学徒制作为校企协同育人、工学深度结合的核心制度载体，与五年制高等职业教育“宜早宜长宜贯通”的内在规律具有天然适配性。正因为学制时间长，才能与企业的合作时间长、合作内容广、合作程度深、合作形式多，才能为现代学徒制的深度推行提供充足的时间与空间支撑，才能实现学生身份与学徒身份、校园文化与企业文化、理论教学与实践训练的全方位贯通，从而将五年长周期培养优势转化为高技能人才培养的核心竞争力。这种基于长学制的学徒制培养模式创新，能够推动产教融合从松散合作走向实体化共生，形成“招生即招工、入学即入岗、培养即赋能”的新形态，为五年制高等职业教育培养高技能人才筑牢实践根基。

第四，实施“名师共享工程”，助力高质量发展。教师是保证事业发展的第一资源，名师是促进事业高质量发展的核心引擎与关键支撑。实施“名师共享工程”是江苏联合职业技术学院立足“小学院、大学校”办学模式，彰显联合共享核心特质的4.0版。联合共享历程为：专业协作委员会（1.0版），专业建设指导委员会（2.0版），成立片区工作组形成纵横贯通、条块结合的治理架构（3.0版）。通过搭建智慧教育平台与虚拟教研室载体，实施跨区域、跨学校、跨行业的名师共享工程，推动名师资源向薄弱学校、紧缺专业、教学一线有序流动，实现优质师资资源的均衡配置与高效利用。以名师引领、团队协作、梯队培育等形式带动整体师资队伍水平跃升，为五年制高等职业教育贯通育人提供坚实的人才支撑。

第五，强化数字赋能，重塑学习生态。以人工智能、大数据、云计算为核心的数字技术，正深刻改变教育的形态、模式与路径。依托数字技术开展趣味化、个性化的职业启蒙与基础教学，激发学生的学习主动性与创造性；加快智慧校园、智慧课堂与虚拟仿真实训基地建设，开发贯通五年培养周期的优质数字化教学资源，推动开展线上线下混合式教学，满足学生个性化、多样化、终身化的学习需求；运用大数据技术对学生五年成长轨迹进行全程监测与精准分析，构建个性化学情诊断与培养方案优化机制，推动教学模式、管理模式与服务模式的系统性变革，实现数字技术与育人过程的深度融合，重塑贯通式、智能化、多元化的学习生态，推动五年制高等职业教育实现数字化转型与高质量发展。

五年制高等职业教育的实践路向，本质上是“宜早宜长宜贯通”基本规律的具象化呈现与实践性展开，是立足其逻辑起点、锚定其价值旨归的系统性探索。站在“十五五”发展新的历史起点，唯有坚守基本规律、深耕实践探索、强化协同发力、注重久久为功，才能为全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴的中国梦筑牢坚实的高技能人才根基。

（徐伟，江苏联合职业技术学院党委委员、副院长）

凤凰品
五年制高等职业教育
(半月刊)
2026年3月(总第134期)

指导委员会

顾 问：刘克勇
主 任：王 伟 沈本领
常务副主任：朱永贞 徐 伟 刘洪涛
副 主 任：马 杰 金 玉 郭偕伶
仲启立
委 员：罗亚玮 郁建文 宋京城
丁莉东 顾沈靖

主 管：江苏凤凰出版传媒股份有限公司
主 办：江苏译林出版社有限公司
学术支持：江苏联合职业技术学院
江苏凤凰职业教育图书有限公司

主 编：李丰园

执行主编：邱梅生

责任编辑：潘懿璐

美术编辑：鲍云扬

出 版：江苏译林出版社有限公司

编 辑：《凤凰品》编辑部

地 址：南京市湖南路1号凤凰广场B座
19层

国内统一连续出版物号：CN 32-1850/G1

国际标准连续出版物号：ISSN 2095-8692

联系电话：025-83677925

邮政编码：210009

投稿邮箱：wnzgdzyjy2023@126.com

出版日期：每月15日

发行范围：公开

邮发代号：28-503

定 价：15.00元

印 刷：南京新洲印刷有限公司

照 排：江苏凤凰制版有限公司

C 目 录
CONTENTS

贯通培养

- 1 面向高技能人才集群培养的职业教育贯通培养：应为与
何为 / 陆宇正
- 9 中高职贯通培养模式的陕西探索与实践
——基于现代职业教育体系建设的视角
/ 魏萍 党麦玲

中国特色学徒制

- 16 五年制高职学徒制的实施现状研究
——基于江苏省的调查研究 / 张荣 嵇朋朋

课程与教学

- 24 五年制高职生涯规划课程实施困境与突破
/ 陆广地 丁永刚 陆书行

教师与学生

- 31 职业规划视域下五年制高职电子类专业教师角色转型与能力发展路径研究 / 沈小军 罗马亚
- 36 贯通培养模式下江苏五年制高职学生职业规划能力培育体系优化与创新 / 李琳 顾沈靖

专业建设与模式创新

- 44 数智转型背景下五年制高职新闻出版专业“三融三创”人才培养路径研究 / 周凤玲
- 51 五年制高职微专业建设研究
——以江苏联合职业技术学院苏州分院为个案 / 周祥

声 明

1. 所有被本刊录用的稿件都视同作者将该作品的复制、发行权独家授权委托给本刊。
2. 来稿凡经本刊刊用，如无特殊声明，即视为作者同意授权本刊及本刊转授权第三方对作品进行改编及信息网络的传播、发行。本刊支付的稿酬中已包含获得作者上述授权方式的费用。
3. 本刊只对文稿或图片作文字或技术的编辑处理，作者须对文稿或图片的真实性负责。

面向高技能人才集群培养的职业教育贯通培养： 应为与何为

陆宇正

【摘要】 随着经济全球化和技术创新的迅速发展，现代化产业体系对高技能人才的需求持续增长。职业教育贯通培养模式应运而生，面向高技能人才集群培养的职业教育贯通培养模式满足国家需求、社会需求和个体需求，成为提升国家竞争力和推动产业升级的重要途径。但在实施过程中，职业教育贯通培养模式在认识层面、实践层面、政策层面等方面面临一系列现实困境。为完善与优化职业教育贯通培养模式，需要探索融合贯通的高技能人才培养路径；优化系统多元的贯通培养课程体系设置；构建协同育人的长效化管理运行机制。

【关键词】 职业教育贯通培养；高技能人才集群培养；现实困境；实践路径

【中图分类号】 G710 **【文章编号】** 2095-8692(2026)05-0001-008 **【文献标识码】** A

【作者简介】 陆宇正（1994—），男，江苏无锡人，教育部课程教材研究所博士后，助理研究员。

随着我国经济社会进入发展新阶段，高技能人才成为支撑产业结构转型升级的关键力量。为牢牢把握职业教育对高技能人才集群培养的功能定位，2026年2月，教育部印发《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》，提出“坚持集群推进，校校联合、企企联手、校企对接，全面实施高技能人才集群培养计划”。其中，校校联合聚焦不同职业院校之间的协同联动与资源整合，职业教育贯通培养则是校校联合落地实施、支撑高技能人才集群培养的关键环节。然而，当前我国高技能人才集群培养实践仍面临诸多挑战，其中在中职教育与高职教育人才培养有效衔接方面的问题尤为突出。^[1] 长期以来，不同学段的职业教育在职业教育体制上存在人才培养壁垒，课程体系缺乏连贯性与层次性，导致学生在升学过程中遭遇理论知识体系断层、技术技能衔接不畅

等问题，^[2] 影响了高技能人才培养质量与效率。在此背景下，旨在畅通不同学段的职业教育、整合高技能人才集群培养资源的职业教育贯通培养模式得到社会各界的广泛认可。职业教育贯通培养模式实施的核心目标在于通过系统设计，实现中职教育阶段的技能基础培养与高职教育阶段的专业深化和能力提升之间的无缝对接，^[3] 从而规模化培养适应经济社会发展需求的高技能人才。从理论上讲，学生通过职业教育贯通培养模式，既能夯实中职教育阶段的实践技能基础，又能接受高职教育阶段（含职业本科教育）的理论深化与创新能力的培养，最终以校校联合的形式集群式地成长为具备复合能力、适应未来职业发展的高技能人才。但在推广与实践过程中，职业教育贯通培养模式尚面临一定的现实困境，制约其预期人才培养效能的发挥，主要问题体现在三个方面。一是

体制机制壁垒依然坚固。不同学段的职业教育分属不同管理主体，缺乏顶层设计的有效协同和统一标准，导致课程体系、教学内容、评价标准难以实现真正的纵向贯通，学生学习过程中的理论知识与技术技能链条存在断裂风险。^[4]二是产教融合、校企合作的深度不足。企业参与人才培养的积极性不高、路径不畅，未能形成协同育人长效机制，使得实践教学资源匮乏，学生获得高质量实习实践和接触前沿技术的机会有限。三是社会认知偏差构成隐性障碍。社会层面对职业教育，尤其是对职业教育贯通培养模式的认同度不高，部分学生和家长对其价值与前景存在疑虑甚至偏见，影响优质生源的吸引力和人才培养的社会认可度。^[5]这些梗阻因素的存在，直接指向本研究最关切的问题：面向高技能人才集群培养的现实要求，在实施职业教育贯通培养模式时面临哪些深层次的、结构性的现实困境？如何通过系统性改革，优化职业教育贯通培养课程体系、构建深层次校企协同育人机制、提升社会公众对职业教育的认知与信任等关键策略？深入剖析与有效解答这些问题，不仅能为优化当前职业教育贯通培养模式提供直接的操作方案，更能为深化我国职业教育改革、强化高技能人才集群培养实践提供理论支撑。

一、应为：面向高技能人才集群培养的职业教育贯通培养的时代价值

面向高技能人才集群培养的职业教育贯通培养模式以其独特的教育理念与培养路径，有效回应了国家、社会及个体三个层面的核心诉求。在国家层面，面对经济转型升级与产业结构优化升级的迫切需求，高技能人才缺口日益凸显。^[6]职业教育贯通培养模式通过构建衔接紧密的人才供给链，能补齐关键领域高技能人才短板，为产业高质量发展提供坚实支撑。在社会层面，技术密集型与高附加值产业对高技能人才的需求持续提升，职业教育贯通培养模

式凭借其高效性，能够迅速响应这一市场导向。在个体层面，职业教育贯通培养模式为学生提供了系统化的技术技能训练与职业发展进阶通道，不仅助力其快速掌握核心技术技能、提升就业竞争力与拓宽职业发展空间，而且能满足其终身学习与可持续发展的内在需求。由此可见，职业教育贯通培养模式促使国家战略、社会需求与个人成长紧密契合。

（一）满足国家需求

伴随我国经济结构转型升级进程加速，制造业、现代服务业以及新兴产业等关键领域对高技能人才的迫切需求日益凸显。^[7]高技能人才已成为驱动经济社会高质量发展的核心引擎。然而，当前在我国不同学段的职业教育内部，中职教育与高职教育衔接不畅的问题依然显见，直接制约了高技能人才集群培养的效能以及其与产业需求的精准对接。在此背景下，探索并实施职业教育贯通培养模式，成为优化高技能人才集群培养路径、有效回应国家战略需求的关键举措。职业教育贯通培养模式的核心价值在于系统性贯通中职教育与高职教育环节。其着力点在于培养目标与课程体系的有机衔接，旨在解决传统职业教育人才培养链条中存在的培养断层问题。通过职业教育贯通培养，学生在完成扎实的中职教育的基础阶段学习后，能够无缝衔接地进入高职教育阶段继续深造。这不仅缩短了学生的升学过渡期，更大幅提升了整体培养效率，确保了高技能人才集群培养过程的连续性与完整性。进一步而言，职业教育贯通培养模式是支撑国家产业升级与转型战略的重要人才供给机制。当前，我国经济正经历从传统制造向高端制造、智能制造等方向转型的阶段，对具备扎实技术技能基础与复合型能力结构的高技能人才需求激增。^[8]职业教育贯通培养模式恰好能够高效培育此类人才，为国家经济实现更高质量、更具韧性的发展提供坚实的人力资源保障。国家层面亦高度重视并大力支持职业教育贯通培养模式实施与

推广。政策支持力度持续加大，推动职业教育贯通培养的实施步伐明显加快。政府不仅提供必要的财政资金支持，更通过出台一系列导向性政策，如新一轮“双高计划”对高职专科院校和职业本科院校衔接的引导，积极引导并激励地方教育部门、职业院校与行业企业深化协同合作。这种政策驱动下的多元主体协同，促使人才培养体系能响应劳动力市场需求动态。不同学段的职业教育得以紧密围绕行业企业发展趋势及企业用人标准，系统培养更多契合未来产业发展方向的高技能人才，从而更有效地满足国家经济社会发展的战略需求。

（二）满足社会需求

伴随我国经济持续发展与产业结构深度转型升级，社会对高技能人才的需求呈现增长态势。尤其在制造业、信息技术、绿色能源及现代服务业等领域，科技进步与产业高端化进程加速，对人才能力结构提出了更高要求，单一技能人才已难以适应现代社会对复合型、创新型人才的迫切需求。因此，培养具备高技术技能与职业素养的高技能人才成为推动社会发展的关键目标。职业教育贯通培养模式正是回应这一时代命题的有效路径。从短期视角看，职业教育贯通培养模式能够高效响应市场对高技能人才的即时需求。^[9]在传统职业教育体系中，中职教育与高职教育衔接易出现断层，导致学生在升学过渡阶段面临理论知识与技术技能的空白期。相比之下，职业教育贯通培养模式通过系统整合中职教育和高职教育两个学段的职业教育资源与人才培养方案，有效弥合上述提到的断层问题。这种整合使学生能在更短的学习周期内，掌握符合行业企业标准的实践操作技能，从而为产业界直接输送合格的技能人才，缓解市场对高技能人才的供需矛盾。这一点在智能制造、新能源、信息技术等对复合技能人才需求尤为急迫的新兴产业中体现得更为突出，职业教育贯通培养模式精准地填补了高技能人才缺口。^[10]从长期视角看，职业教育贯

通培养模式契合社会对技能人才价值认同度提升的趋势，并赋能个体发展与社会稳定。随着社会对技能人才价值的认识不断深化，职业教育的地位和意义日益获得广泛认可。职业教育贯通培养模式不仅为受教育者提供了多样化、高质量的就业与发展通道，而且增强了其就业竞争力。高技能人才能力的提升，促进了技能人才社会地位与社会影响力的提高，有助于其更好地融入社会并适应多元化的就业环境，最终服务于社会经济高质量发展目标。与此同时，职业教育贯通培养模式通过系统性提升学生的技能水平，有效降低结构性失业风险，减少潜在的社会不稳定因素，对社会和谐稳定具有积极促进作用，特别是对于低收入群体，职业教育贯通培养模式提供了向上社会流动的通道和改善经济状况的机遇，^[11]体现了职业教育公平与社会包容性发展的价值。

（三）满足个体需求

面向高技能人才集群培养的职业教育贯通培养模式，在契合国家战略与社会发展需求的同时，亦为个体发展提供了更为丰富的机遇与多元选择。伴随经济结构深度调整与社会竞争日趋激烈，学生及家长群体已深刻体察到传统“唯学历、文凭至上”观念的嬗变，技能素养与实践操作能力的重要性日益凸显。^[12]在此背景下，职业教育贯通培养模式凭借其系统化的职业教育设计，有效助力学生高效提升技术技能水平，增强就业核心竞争力，精准对接个体谋求自身发展的内在诉求。职业教育贯通培养模式为学生构建了更为清晰、多元的职业发展路径。在中职教育阶段，学生专注于学习基础技术技能，奠定扎实根基；在高职教育阶段，学生可依据个人志趣或行业企业发展趋势，深化技术技能研习并拓展综合素质。这种中高职衔接紧密的职业教育贯通培养模式，不仅有助于学生在相对紧凑的学制内获得高质量的职业技能认证，而且能提升其在劳动力市场中的就业竞争优势。通过不同职业教育阶段的顺畅衔

接,学生得以提前掌握契合企业实际需求的技能,为顺利就业并实现长远职业发展奠定坚实基础。职业教育贯通培养模式还赋予学生更为灵活的学习选择权,学生可基于个人兴趣与职业规划导向,自主选择差异化课程模块,并深度融入实践教学活 动,从而持续精进技术技能与综合职业能力。这种人才培养的灵活性使学生能够更有效地适应瞬息万变的职业市场环境,拓宽就业选择面并增强择业弹性。^[13]需重点指出的是,职业教育贯通培养模式高度聚焦学生实操能力的养成,学生在校期间即能通过校企合作平台获得真实的企业实操训练机会,这对其毕业后精准匹配岗位需求、实现高质量就业至关重要。此外,职业教育贯通培养模式有力地促进了学生终身学习意识塑造。面对社会发展加速与技术迭代更新,职业岗位需求持续演进,个体技能唯有不断更新方能保持就业竞争力。

二、难为：面向高技能人才集群培养的职业教育贯通培养的现实困境

尽管从理论层面看,职业教育贯通培养模式为我国高技能人才集群培养开辟了可行路径,但在实践推进中,仍面临多重的现实困境。职业教育体制壁垒、课程体系断层、师资力量薄弱等关键问题在不同程度上影响了职业教育贯通培养的有效实施。

(一) 认识层面的困惑

尽管职业教育贯通培养模式在理论与政策层面已获得普遍认可,但在实际推进过程中仍面临一定的认知障碍。这些障碍主要体现为社会各相关主体,包括社会公众、职业院校、家长及学生自身等对职业教育贯通培养模式的认知水平与接受程度存在差异,并在实践层面衍生出诸多认知困惑与执行阻力。其一,家长与学生群体的传统观念根深蒂固。相当一部分家长与学生仍固守“从普通高中到普通本科教育为最优路径”的陈旧观念,对职业教育贯

通培养模式的认可度不高。部分家长对职业教育存在偏见,将其简单等同于培养技术工人的途径,未能认识到职业教育在系统提升学生技术技能、增强就业竞争力等方面的核心价值。^[14]这种认知偏差导致学生和家 长倾向于选择普通高中路径,以期升入普通本科职业院校,制约了职业教育贯通培养模式的生源基础与社会认同。其二,部分职业院校及教育 教学管理者与实践者认知存在局限。部分职业院校管理者与教师对职业教育贯通培养模式的深层内涵及其在教育体制改革、高技能人才体系建设中的战略意义缺乏理解和足够重视,进一步导致部分职业院校在职业教育资源配置与课程体系设计上未能有效服务于职业教育贯通培养的需要,存在资源错配、课程衔接不畅等问题,致使学生难以实现从中职教育到高职教育阶段的顺畅过渡。其三,社会整体对职业教育的认知水平亟待提升。我国社会长期存在“重普通教育、轻职业教育”的文化传统,^[15]社会层面对高技能人才的价值认同度与其实际贡献未能匹配,导致职业教育的社会地位相对偏低。这种普遍性的认知偏差影响了职业教育的社会公信力及其内在价值的彰显,进而弱化职业教育贯通培养模式在提升人才技术技能层级、满足产业需求方面的预期效能,成为模式推广与深化的重要社会文化阻力。

(二) 实践层面的困境

尽管职业教育贯通培养模式在理论与政策层面受到关注,但在实际操作中仍面临多重现实困境,主要体现在以下三个核心维度。一是课程体系衔接不畅,知识结构呈现割裂。当前中职教育与高职教育的衔接存在结构性断层,导致二者衔接缺乏系统性与连续性。诸多中职学校在课程设计中偏重基础技术技能训练,教学内容相对单一,而高职院校则更强调理论与技术的深度融合,两者在课程架构、培养目标定位及教育理念层面均存在较大差异。这种深层次的错位导致学生在从中职学校向高职院校

过渡阶段，面临课程内容对接不畅、理论知识体系难以有效衔接的问题，制约了学习的连贯性与最终成效。^[16]二是校企合作深度与广度不足，协同育人机制薄弱。校企合作层次浅表化是制约职业教育贯通培养模式有效实施的关键障碍。虽然近年来不同层次的职业院校与企业的合作有所增加，但多数合作仍停留于表层，缺乏长远规划与深度参与。企业参与动机往往局限于短期人力资源补给，如获取廉价劳动力，未能为学生提供真实生产环境的实践机会和技术技能提升机会。同时，校际、校企之间在信息资源共享与沟通协作方面亦未能建立高效机制，导致学生的综合实训环节难以得到保障，实际操作技术技能提升不足，最终难以满足市场对高技能人才的能力需求。三是“双师型”师资队伍匮乏，实践教学能力不强。教师队伍建设面临严峻挑战。职业教育的特性要求教师兼具扎实的专业理论知识与丰富的行业企业实践经验。^[17]但当前不同层次的职业院校普遍缺乏真正来源于行业企业一线、具备实操能力的实践型教师，同时具备教学能力与专业实践能力的“双师型”教师比例偏低，大部分教师仍以传统理论讲授为主，对学生实践动手能力的培养投入不足。^[18]这种师资结构与实践教学能力的双重缺失，使得课堂教学内容难以有效对接行业企业前沿技术标准与工作流程，直接影响教学质量的提升和学生技术技能的习得水平。

（三）政策层面的困难

尽管国家对职业教育的重视程度日益提升，并相继出台了一系列支持性政策，但在推广职业教育贯通培养模式的具体实践中，政策层面的梗阻问题依然存在，政策效能呈现弱化态势，主要体现在以下四个方面。第一，政策协同性与执行力度不足。国家层面虽大力倡导发展职业教育，但地方政府及教育主管部门在执行层面存在差异。由于区域间职业教育发展基础不均衡，加之缺乏全国统一的、具有强约

束力的职业教育贯通培养实施细则与协调机制，导致地方政策设计与实施方案各异，政策碎片化现象突出，制约了政策的有效落地与推广成效。^[19]第二，配套政策与资源保障缺位。针对职业教育贯通培养模式的具体支持政策，尤其是关键资源投入政策，存在明显短板，主要表现为资金支持力度薄弱。职业院校在推进职业教育贯通培养过程中，普遍面临基础设施升级滞后、高水平师资培养投入不足等困境，根源在于专项经费匮乏，职业教育资源配置存在结构性短缺，难以支撑职业教育贯通培养模式所需的持续性投入与条件保障。第三，校企深度合作政策激励与保障机制不健全。在推动产教融合、校企协同育人方面，现有政策对企业的有效激励与深度参与保障明显不足。尽管国家层面倡导校企应在产学研领域加强合作，但企业参与职业教育的积极性普遍不高，其角色认知多局限于提供实习岗位或有限的技术支持，未能认识到自身在高技能人才集群培养中的主体作用。深层原因在于，缺乏具体有力的政策措施引导企业实质性开放资源、提供对等的技术协同与师资支持，以及建立可持续的利益共享与风险分担机制。政府用于撬动企业深度参与、构建紧密型校企合作共同体的政策工具箱尚显单薄。第四，社会认知引导政策效能不足。社会层面对职业教育的整体认知水平仍有待提升，这与政策引导的力度和精准度密切相关。长期以来，职业教育的社会认可度相对较低，这种认知偏差导致职业教育贯通培养模式在推行过程中缺乏广泛的社会认同与支撑基础。^[20]政策层面亟须通过系统性、持续性的舆论引导与价值重塑策略，传播职业教育的核心价值与高技能人才对国家经济社会发展的战略意义，方能营造有利于贯通培养模式健康发展的社会环境。

三、何为：面向高技能人才集群培养的职业教育贯通培养的实践路径

职业教育贯通培养模式在实践推进中面临

诸多现实困境，亟须通过系统性策略予以破解，以促进其完善与优化。聚焦职业教育贯通培养过程面临的三大关键症结，提出多条实践路径。

（一）探索融合贯通的高技能人才培养路径

融合贯通的高技能人才培养路径是职业教育贯通培养模式的核心要素，其核心价值在于破除不同学段的职业教育之间的壁垒，实现课程体系、培养目标与教育理念的无缝衔接，进而优化职业教育资源配置，提升高技能人才培养质量与学生综合职业能力。首先，构建融合贯通的高技能人才培养路径的关键在于推进教育体系的有效融合。当前，尽管我国职业教育体系持续完善，但中职教育与高职教育学段的壁垒仍较为明显，职业教育资源的分散配置与课程体系的割裂状态也制约了人才培养的连贯性与实效性。因此，亟须教育主管部门出台并落实相关政策，如学分互认机制、课程衔接标准、实践环节统筹等，引导不同层次的职业院校协同制定符合行业企业需求的职业教育贯通培养方案。通过政策保障与职业院校协同，实现从理论知识体系构建到技术技能训练递进的顺畅过渡，规避课程内容的断层或重复。其次，课程内容与教学体系紧密对接产业需求，实施动态调整机制是融合贯通的高技能人才培养的重要环节。面对技术的快速迭代和产业结构的转型升级，行业企业对高技能人才的需求持续演变。不同学段的职业教育必须增强课程设置的灵活性，一方面要夯实学生的基础理论知识与核心技能，另一方面要及时融入行业企业前沿技术与发展趋势。这种动态调整机制，特别是在新兴行业和高技术领域，旨在培养学生成为具备扎实根基与前瞻视野的复合型技能人才，从而增强其适应市场变化的核心竞争力。最后，深化校企协同育人机制是融合贯通的高技能人才培养路径成功落地的关键保障。企业作为技术创新的主体，职业院校则承担理

论知识传授与技术技能提升的重任。构建紧密的校企合作关系，不仅能为学生提供真实的实践平台与丰富的实习机会，更能吸引企业深度参与人才培养全过程。通过校企协同，共同开发贴近生产实际的课程模块与实训项目，强化实践教学环节。这种产教融合模式，使学生在理论知识学习之余，得以在企业真实生产环境中锤炼技术技能，有效提升其解决复杂实际问题的能力。

（二）优化系统多元的贯通培养课程体系设置

职业教育贯通培养模式的有效实施，关键在于构建与之适配的系统多元的贯通培养课程体系。该体系需突破传统课程设置相对单一、难以动态响应产业技术迭代及学生阶段性技能提升需求的局限，通过系统性革新，实现中职教育和高职教育阶段课程的有效衔接与贯通。优化后的课程体系，不仅能消弭学段间的课程壁垒，而且能紧密契合行业企业发展趋势，从而系统性提升学生的综合职业素养与就业竞争力。一是立足培养目标，对接产业需求动态调整课程结构。职业教育贯通培养的核心目标是输送复合型高技能人才，这要求课程体系具备高度的灵活性与适应性。课程设计须以明确的培养目标为出发点，深度对接行业企业动态与市场需求。在夯实基础技能培育的同时，必须前瞻性地融入前沿技术领域与产业发展方向的核心内容，确保学生掌握面向未来的关键能力。例如，针对智能制造、新能源、数字经济等战略性新兴产业，课程体系需紧密追踪技术演进，提升人工智能、大数据分析、物联网应用等技术模块的比重，着力培养学生的技术创新思维与应用实践能力。二是强化实践导向，深化产教融合教学模式。职业教育贯通培养模式的核心特征之一在于突出实践能力培养。课程内容必须深入贯彻理论与实践相结合的原则，增强实践性教学环节的权重。除传统课堂教学外，应广泛采用实验教学、专项实训、项

目驱动式学习（PBL）等多元化实践形式，有效提升学生的动手操作能力与实践经验积累。在实践层面，高职院校应深化与行业企业龙头企业的协同育人机制，积极探索“订单式”培养或“定向班”模式。通过将企业的真实技术标准、岗位能力要求及典型生产项目融入课程内容，构建仿真或真实的生产性教学环境，学生得以在实践场景中锤炼解决复杂实际问题的能力。三是推动跨学科融合，培育复合型技术技能。面对新兴产业对人才知识技能复合化程度日益提高的趋势，系统多元的贯通培养课程体系需着力打破学科壁垒。诸多新兴领域如新能源技术、智能制造，往往涉及机械工程、电子电气、信息技术、数据分析等多学科知识的交叉应用。因此，课程设置应积极倡导并实施跨学科融合，通过整合相关领域的理论知识与技术技能模块，促进学生知识结构的广博性与能力的复合性发展。跨学科学习不仅有助于学生夯实本专业核心技能，更能有效培养其将不同领域知识融会贯通、解决综合性问题的能力，从而增强其在快速变迁、需求多元的现代职业市场中的适应力与发展潜力。

（三）构建协同育人的长效化管理运行机制

为确保职业教育贯通培养模式的可持续发展与有效实施，亟须构建由政府、职业院校、企业三大主体协同育人的长效化管理运行机制。该机制旨在通过深化主体间互动合作，实现优质职业教育资源的整合与共享，破解贯通培养过程中的瓶颈问题。机制的完善不仅能提升人才培养质量，更能增强各参与方的责任意识与投入度，共同保障教育目标的达成。首先，政府应发挥核心引导与协调作用。一方面，需通过政策制定，积极推动地方政府、职业院校及行业企业建立稳固的合作关系，促进资源深度融合。另一方面，应提供必要的资金与政策支持，搭建高效的信息互通与协作平台，着力促进不同层次的职业院校间的深度合

作、经验交流，驱动职业教育内涵发展与教学内容创新。其次，职业院校要落实人才培养主体责任。作为人才培养的核心阵地，职业院校须切实承担起高技能人才集群培养的重任。具体而言，一方面需紧密对接产业发展动态与企业技术需求，持续优化课程体系与教学内容，切实提升教学实效；另一方面需大力加强师资队伍建设和着力打造兼具深厚理论素养与丰富实践经验的“双师型”教师团队，为学生的技能习得与职业发展提供有力支撑。再次，企业在协同育人机制中扮演着关键角色。作为技术应用与创新的前沿阵地，企业应深度参与不同学段的职业教育的全过程。这包括为职业院校提供前沿技术资源支持与真实生产环境的实训机会；协同职业院校开发紧贴行业企业需求的课程内容与教学标准；积极提供实习岗位及未来就业机会，使学生在实践中锻炼成长，提前适应职业环境，从而有效提升其就业竞争力与适配度。

四、结语

面向高技能人才集群培养的职业教育贯通培养模式是我国职业教育领域的一项重要创新，其契合现代经济社会发展需求，对增强国家竞争力具有积极意义。尽管在实践过程中面临诸多梗阻，但职业教育贯通培养模式在提升高技能人才培养质量、推动社会经济转型升级方面所蕴含的重要价值不容忽视。本研究通过系统剖析职业教育贯通培养模式的现实困境，提出了具体的实践进路，旨在为政策制定者和教学实践者提供理论参考，并对职业教育未来的持续发展指明方向。面对未来社会对高技能人才更高更持续的需求，职业教育贯通培养模式将获得更广阔的发展空间。通过持续深化制度改革、完善政策体系及创新教育实践，职业教育贯通培养模式将培养出更加契合经济社会发展需要的高技能人才，为我国经济社会的长期繁荣稳定发展提供坚实人才支撑。

参考文献

- [1] 加鹏飞, 高婷婷, 梁伟豪. “中高本”职业教育贯通培养的内在逻辑、现实困境及优化策略 [J]. 教育与职业, 2023 (24): 71-76.
- [2] 刘学智, 张振. 教育治理视角下教材一体化建设的理论建构 [J]. 教育研究, 2018, 39 (6): 139-145.
- [3] 任锁平, 和震, 尹成鑫, 等. 新时期提升中等职业教育质量的策略研究 [J]. 中国职业技术教育, 2022 (30): 46-51.
- [4] 黄璞. 职业教育贯通培养的现状分析及优化策略 [J]. 中国职业技术教育, 2024 (16): 37-43+60.
- [5] 张磊. 教育强国建设背景下职业教育贯通培养的内涵、挑战与路径 [J]. 职业技术教育, 2025, 46 (15): 39-43.
- [6] 马丽娟, 王丹. 类型教育视域下“中高本”贯通培养课程体系衔接研究: 以河北省为例 [J]. 职业技术教育, 2023, 44 (26): 41-45.
- [7] 陆旭东, 王琴. 系统协同理论下“中本贯通”一体化育人的框架与实践路径 [J]. 职业技术教育, 2025, 46 (8): 25-30.
- [8] 段向军, 徐胤莉, 黄丽娟. 高职智能制造类专业群“制造+信息”复合型人才培养的研究与实践 [J]. 职教发展研究, 2023 (1): 77-83.
- [9] 张振, 王琪. 数字技术赋能职业教育高质量发展: 制度困境与优化路径 [J]. 职业技术教育, 2025, 46 (19): 52-58.
- [10] 崔秋立, 李文静, 刘华. 职业教育服务高校毕业生技能提升的路径研究: 基于百所技工院校实证调研数据的分析 [J]. 中国职业技术教育, 2026 (4): 101-112.
- [11] 曹渡帆. 看见“人”: 构建有生命力的职业教育研究 [J]. 中国职业技术教育, 2025 (13): 23-32.
- [12] 吴玉剑. 高等职业教育考试招生制度改革的现实困境与路径选择 [J]. 教育与职业, 2013 (23): 17-19.
- [13] 徐卓宇. 体制吸纳: 一个高校毕业生就业政策变迁中的恒定逻辑 [J]. 教育发展研究, 2025, 45 (21): 55-66.
- [14] 孙琳, 徐桂庭. 我国中等职业教育教学改革发展的脉络与变迁: 基于教学政策文件的分析 [J]. 职教论坛, 2015 (3): 4-15.
- [15] 雷世平. 职业教育政策定力: 是何、为何与如何 [J]. 职教论坛, 2026, 42 (2): 101-109.
- [16] 徐晔, 孙文静. 职业教育数字教材治理的价值机理、现实梗阻与实践对策 [J]. 教育与职业, 2026 (1): 27-34.
- [17] 郝天聪. 职教教师企业实践何以“内化于心、外化于行”: 职业发展视角的解释 [J]. 职教发展研究, 2024 (3): 12-18.
- [18] 韦妙. 信息化助力职业教育精准扶贫的路径研究: 基于教育成本收益的理论视角 [J]. 教育与职业, 2019 (21): 39-46.
- [19] 付玉联, 谢来位. 健康中国战略背景下的健康扶贫政策研究 [J]. 卫生经济研究, 2019, 36 (9): 18-21.
- [20] 李文强, 杨成明. 中国—中亚命运共同体建设中的职业教育交流合作: 成就、挑战与展望 [J]. 教育与职业, 2025 (21): 42-49.

课题项目: 2025年全国教育科学规划教育部重点课题“智能时代职业教育技术知识立体式开发模式构建及其教材建设研究”(课题编号: DJA250407)。

中高职贯通培养模式的陕西探索与实践

——基于现代职业教育体系建设的视角

魏萍 党麦玲

【摘要】中高职贯通培养是现代职业教育体系建设的关键环节，也是满足产业转型升级对高能人才需求、提升职业教育社会认可度的重要举措。论文阐释了中高职贯通培养的时代内涵与战略意义，系统梳理了我国中高职贯通培养政策体系的演进脉络及改革发展方向。以陕西省中高职贯通实践为研究对象，系统分析了陕西省中高职贯通培养的政策框架、实施路径及典型院校的创新实践模式，凝练出强化统筹协调、夯实培养核心、开拓国际视野的陕西经验。结合新质生产力发展要求，从深化贯通层级、优化专业布局、推进数字赋能、完善评价机制、推进产教融合等方面展望了未来改革需要突破的方向，为全国职业教育贯通培养改革与现代职业教育高质量发展提供了陕西经验。

【关键词】中高职贯通培养；职业教育；人才培养模式；产教融合；陕西实践

【中图分类号】G710 **【文章编号】**2095-8692(2026)05-0009-007 **【文献标识码】**A

【作者简介】魏萍（1968—），女，陕西富平人，陕西省电子信息学校校长，高级政工师；党麦玲（1974—），女，陕西合阳人，陕西省电子信息学校教育研究室主任，高级讲师。

职业教育是与普遍教育具有同等重要地位的教育类型，是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分，承担着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责。在全面建设社会主义现代化国家新征程中，职业教育前途广阔、大有可为。2021年，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》，明确提出要一体化设计职业教育人才培养体系，推动各层次职业教育专业设置、培养目标、课程体系、培养方案衔接，支持在培养周期长、技能要求高的专业领域实施长学制培养。^[1]这不仅为新时代职业教育改革发展指明了方向，也为中高职贯通培养赋予了新的时代内涵。

一、中高职贯通培养的时代内涵与战略意义

中高职贯通培养是指中等职业教育与高等职业教育通过学制对接、课程体系重构和教学资源整合，实现学生在中等职业教育和高等职业教育阶段学习过程连贯性和培养目标一致性的人才培养模式。其本质是通过学制的对接、学习内容与时间的优化，促进学生能力更快、更高质量形成。这一模式打破了传统中职、高职两个阶段各自为政的体制障碍，建立共同培养目标，按职业能力要求进行课程重组、整体设计、统筹安排、分阶段实施。中高职贯通培养在职业教育现代化进程中具有重要的战略意义。

第一,中高职贯通培养是构建现代职业教育体系的关键环节。现代职业教育体系理论认为,一个成熟的职业教育体系应具备“纵向贯通”和“横向融通”两大基本特征。其中,“纵向贯通”指的是为学习者提供从中等职业教育、高等职业教育到更高层次职业教育的清晰且流畅的升学路径,打破学历“天花板”。中高职贯通培养正是实现这一目标的关键举措,为学生搭建了从中职到高职、再到职业本科乃至专业学位研究生的成长“立交桥”。

第二,中高职贯通培养是满足产业发展对高技能人才的迫切需求。当前,我国正处于产业转型升级的关键时期,对高素质技术技能人才的需求日益迫切。《中高职贯通培养专业设置与区域重点产业匹配度报告》的调研数据显示:未来3—5年,五大重点产业领域预计需新增技术技能人才2.3万人,其中中职层次人才0.8万人,高职层次人才1.5万人,高职层次人才需求占比达65.2%;80%的受访企业表示,更倾向于招聘接受过中高职贯通培养的人才,认为其知识体系完整、技能衔接顺畅,能快速适应岗位需求并具备可持续发展能力。《中国职业教育发展报告(2025)》则显示,中高职贯通培养人才就业率较普通高职高出12—15个百分点,企业满意度超过90%。

第三,中高职贯通培养是提升职业教育吸引力和社会认可度的重要途径。^[2]长期以来,职业教育被视为“次等教育”,社会认可度不高。中高职贯通培养通过提供清晰的升学通道、一体化的培养方案、高质量的就业保障,进而有效提升了职业教育的吸引力。

第四,中高职贯通培养促进教育公平和社会流动的有效机制。中高职贯通培养为不同禀赋和需要的学生提供了多样化的成才路径,特别是为农村相对贫困地区学生提供了更多接受高等教育的机会。根据《陕西省中等职业教

育年度质量报告(2025)》统计,2025年陕西省中职毕业生升学59641人(其中普通高考升学7151人、出国/出境升学53人、贯通培养升学52437人),贯通培养升学占比达87.9%,充分体现了贯通培养在促进教育公平方面的重要作用。^[3]

二、中高职贯通培养政策体系与改革方向

(一) 国家层面政策体系的演进脉络

我国中高职贯通培养政策体系的形成经历了从试点探索到全面推进的渐进发展过程,可划分为四个阶段。

1. 试点探索阶段(1994—2001年)

1994年,原国家教育委员会印发《关于在成都航空工业学校等10所中等专业学校试办五年制高职班的通知》,五年制高职培养模式自此正式起步。1996年,教育部批准并直接指导的五年制高职试点学校扩大至22所,此后,各省份纷纷扩大五年制高职试点范围,招生规模逐年递增。

2. 稳步发展阶段(2002—2018年)

进入21世纪以来,中高职贯通培养政策体系逐步完善。2002年,国务院召开“21世纪第一次全国职业教育工作会议”,出台了《关于大力推进职业教育改革与发展的决定》,对初中后五年制高职作出了“适度发展”的明确要求。2014年,国务院印发《关于加快发展现代职业教育的决定》,对中高职贯通培养提出明确要求,各省份加快推进此项工作,五年制高职进入提质培优发展新阶段。

3. 改革深化阶段(2019—2021年)

2019年是职业教育改革发展的重要节点,国务院颁布的《国家职业教育改革实施方案》,明确提出“职业教育与普通教育是两种不同教育类型,具有同等重要地位”,并要求“在学前教育、护理、养老服务、健康服务、现代服务业等领域,扩大对初中毕业生实行中高职贯通培养的招生规模”。^[4]这一文件从国

家战略高度确立了职业教育的类型地位，为中高职贯通培养提供了根本遵循。2021年，中高职贯通培养进入新的发展阶段。中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》，明确提出到2025年，“职业本科教育招生规模不低于高等职业教育招生规模的10%”；到2035年，“职业教育整体水平进入世界前列，技能型社会基本建成”的发展目标。^[5]文件特别强调要“鼓励应用型本科学校开展职业本科教育。按照专业大致对口原则，指导应用型本科学校、职业本科学校吸引更多中高职毕业生报考”。^[6]

4. 体系完善阶段（2022年至今）

2022年，新修订的《中华人民共和国职业教育法》正式颁布，在第三十七条明确提出：“中等职业学校可以按照国家有关规定，在有关专业实行与高等职业学校教育的贯通招生和培养”，为中高职的有效贯通提供了坚实的法律保障。2023年，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》，进一步明确要求“以中等职业学校为基础、高职专科为主体、职业本科为牵引，建设一批符合经济社会发展和技术技能人才培养需要的高水平职业学校和专业；探索发展综合高中，支持技工学校教育改革发展。支持优质中等职业学校与高等职业学校联合开展五年一贯制办学，开展中等职业教育与职业本科教育衔接培养”。

（二）新时代中高职贯通培养的改革趋势与发展方向

1. 从规模扩张向内涵发展转变

教育部《对十四届全国人大三次会议第8851号建议的答复》提出，要“进一步规范长学制技术技能人才贯通培养，适度扩大护理、托育服务、养老服务、健康服务、先进制造业、现代服务业等领域中职与高职（专科）贯通招生规模”。^[7]这表明贯通培养将更加注重质量提升和结构优化，而非简单的规模

扩张。

2. 从形式贯通向内涵贯通转变

2025年教育部新修订的专业教学标准，首次把中职、高职专科、职业本科三个层次打通设计，要求课程逐级加深、能力逐步增强，这意味着学校教学不能独善其身，必须参与整个贯通培养的课程体系开发与一体化贯通教学。一是强调课程体系的衔接性，即避免重复和脱节；二是强调教学过程的连续性，即打破传统的分段管理模式，实现教学管理的一体化；三是确保评价体系的系统性，即建立贯穿中高职全程的质量评价体系，保证人才培养质量的一致性。

3. 从单一模式向多元模式转变

各地在实践中探索出了多种贯通培养模式，包括中高职贯通、中本贯通和高本贯通等模式，具体形成了“五年一贯制”、“2+2+2”中企高一体化培养、“3+3”中高职分段贯通、“3+4”中本贯通、“3+2”高本贯通等多种模式。未来这种多元化发展趋势将进一步加强，各地将根据自身实际选择适合的培养模式。

4. 从学校主导向产教融合转变

新时代高技能人才的贯通培养更加注重产教融合，强调企业深度参与人才培养全过程。比如，“2+2+2”企业介入模式是河北省探索的创新模式，是由中职学校、高职院校、企业联合开展“中职2年+企业2年+高职2年”的贯通培养，这种模式强化了企业在人才培养中的作用，通过产教融合，实现教育链、人才链与产业链的深度对接。

5. 从国内探索向国际合作转变

职业教育国际化已成为新趋势，中高职贯通培养也将加强国际交流与合作。比如陕西省就提出要“开发中外交流合作项目，推动优质教育资源引进来、走出去，重点加强‘一带一路’职业教育交流合作”。

三、陕西省“中高职贯通培养”的整体布局与实践

中高职贯通培养作为职业教育体系中的关键环节，对于构建完善的现代职业教育体系、提升人才培养质量、促进经济社会发展具有不可忽视的重要作用。陕西省作为科教大省，始终将职业教育贯通培养作为打造技术技能人才梯队的关键抓手，着力构建“中—高—本”一体化培养体系。

（一）陕西省中高职贯通培养的政策框架

陕西省在贯彻落实国家政策的基础上，结合地方实际，形成了具有地域特色的中高职贯通培养政策框架。

2019年11月，陕西省人民政府印发《陕西省职业教育改革实施方案》，提出了“三个转变”的改革目标，即由政府举办为主向政府统筹管理、社会多元办学的格局转变；由追求规模扩张向提高质量转变；由参照普通教育办学模式向企业举办、社会参与、专业特色鲜明的类型教育转变。在贯通培养方面，文件明确要求“推动‘3+2’成为中高职衔接基本制度，健全高职分类考试制度，提高高职招收‘三校生’比例。健全‘三校生’单招本科、专升本制度，提高职业大学、应用型本科招收‘三校生’和高职学生比例；逐步建立中职、高职、职业大学、应用型本科、专业学位研究生纵向衔接的培养体系，促进专业结构、人才培养方案与课程的有机衔接”。

2024年，陕西省出台深化现代职教体系建设改革“三张清单”，从人才需求、产业发展、政策支持三个维度提出了33项建设改革任务，并明确了时间表和路线图，撬动职教深层次改革，不断强化中职教育的基础作用。同时印发全国首部省级《中职学校学生工作规范》，为规模中职学校学生工作提供具体依据。扎实推进“双示范”建设，开展“双示范”年度考核与建设专题培训，强化考核评

价结果运用，示范引领全省中职学校高质量发展。

2025年，陕西省教育厅办公室印发《2025年全省职业教育与成人教育工作要点》，对贯通培养改革提出了新的要求：“按照国家文件要求，做好贯通培养模式改革，推进中职教育和高职教育一体化培养，实现文化课程和专业技能递进式发展，提升一体化培养的质量和吸引力，推动职业教育培养模式从分段培养向贯通培养转变。探索建立职普融通、学生多元选择的有效途径，推进职普教育学籍互转、课程互选、学分互认、资源互通、教师互动、课程共建，拓宽学生成长成才选择路径，推动中职教育与普通高中教育向融通发展转变。”

（二）陕西省中高职贯通培养的实施路径

首先，全面落实《国家职业教育改革实施方案》和新修订的《中华人民共和国职业教育法》要求，将“3+2”中高职贯通培养作为核心模式，纳入全省职业教育发展总体规划，明确其“衔接中高职、贯通技能链、服务产业链”的功能定位，推动“3+2”成为中高职衔接基本制度。

其次，在巩固“3+2”中高职贯通培养核心模式基础上，积极拓展多元化贯通培养路径，构建“纵向贯通、横向融通”的现代职教“立方体”发展格局。一是拓展纵向贯通通道：支持普通高考、职教高考、分类招生等多元升学路径，探索实施并逐步扩大中高职“3+3”、高本“3+3”、中本“3+4”分段培养，纵向构建“中—高—本”一体化升学体系，打通技能人才成长上升通道。二是横向深化职普融通改革：扩大综合高中试点范围，通过推动部分中职学校整体转设为综合高中、开设综合高中试点班等形式，构建“基础+技能”双轨培养模式。2025年，陕西省教育厅印发《关于进一步推进综合高中办学试点工作的通知》，提出扩大综合高中班试点规模，

推动整建制转设或新办综合高中学校。2025 年全省综合高中招生 1.65 万人，占全省普通高中录取总人数的 5.17%，形成多模式并行、多路径选择的贯通培养新格局，满足学生多样化成长需求。

再次，在省级层面建立贯通培养协同机制，明确中职、高职、职业本科院校在人才培养中的职责分工，推动校校协同、资源共享、责任共担；完善学分互认与学籍管理机制，明确学生在中职阶段取得的学分可按规定转换为高职或职业本科阶段学分，打通学段壁垒，保障学生顺畅升学；同时制定贯通培养模式实施指南，明确各阶段培养目标、课程设置、考核标准，以及招生录取、教学实施、升学衔接等环节的管理规范，为改革有序推进提供政策支持。

最后，搭建中高职协同发展平台，以“贯通培养、协同创新”为目标，组建中高职一体化教研共同体，研发贯通式教学指导方案、课程标准与教学资源库，形成“标准共研、课程共建、师资共训、质量共评”的培养机制，破解中高职衔接难题。2025 年省教科院牵头组建装备制造、电子与信息、医药卫生等 8 个专业大类中高一体教研共同体，实行中高职学校双牵头管理机制，严格落实“标准共研、课程共建、师资共训、质量共评”四项举措，统一中高职专业教学标准，明确中职基础课程与高职核心课程衔接要点。推进课程与教材协同开发，实现优质教育资源跨区域、跨院校共建共享。

（三）典型院校的创新实践

陕西省各职业院校在中高职贯通培养实践中，结合自身优势和学情特色，探索出了多种创新模式和特色经验。

1. 典型案例一：陕西财经职业技术学院“四轮驱动”协同育人模式

陕西财经职业技术学院以大数据与会计专业为试点，对陕西省内 9 所开设会计专业的中

职院校（涵盖未央职教中心、陕西省商贸学校、西安职业中等专业学校、西安市雁塔区职业高级中学等）通过线上问卷调查与线下走访调研，系统梳理中高职贯通培养的瓶颈，创新实施“四轮驱动”协同育人模式破除机制壁垒，为构建西部特色的中高职贯通培养模式迈出探索性一步。

一是协同育人机制，高职与中职院校联合制定《中高职一体化建设实施方案》，明确中职阶段夯实“基础核算+职业素养”、高职阶段强化“数据分析+业财融合”的梯度目标，建立“技能递进+素养提升”双轨路径，强化知识衔接。二是资源共建机制，共同制定专业课程标准，共同开发教材、共享在线课程等教学资源，共建数字化教学资源库，满足学生多样化学习需求。三是师资共育机制，实施“双师流动站”计划，通过教师互派交流、联合培训、教科研协同攻关等方式，提升中职教师教学能力与专业水平。四是评价改革机制，构建“文化素质+职业技能”双维度评价体系，对省级及以上技能竞赛获奖学生实施专项培养支持，优化转段考核标准，突出实践能力与职业素养考核权重。

2. 典型案例二：陕西省电子信息学校“四维一体”贯通育人实践

陕西省电子信息学校是首批国家级重点中等专业学校、首批国家中等职业教育改革发展示范学校、首批陕西省高水平示范性中等职业学校，自 2011 年起，深耕中高职贯通培养十五载，携手 8 所优质高职院校协同育人，累计培养毕业生近万人，构建起特色鲜明的“四维一体”贯通育人实践路径。

一是锚定产业需求，构建“岗课赛证”一体化培养方案。学校专业设置紧扣陕西产业链布局，涵盖装备制造、电子信息、土木建筑、资源环境与安全、财经商贸、交通运输、文化艺术等 7 大类 16 个专业。其中，与省内高职院校共建 10 个贯通培养专业，覆盖先进

制造业、现代服务业、战略性新兴产业等核心领域。通过对校企深度合作的30余家企业典型岗位调研，明确了“中职重基础技能、高职强专业核心、全程融职业素养”的培养定位，将企业岗位标准、职业技能等级证书、技能竞赛内容融入专业教学标准，构建“岗课赛证”一体化贯通培养方案。

二是深化课程衔接，搭建“基础夯实+专业递进”的课程体系。学校按照“基础厚、衔接畅、能力强”原则，一体化设计课程体系，避免教学内容重复或断层。其中，中职阶段强化文化基础和职业技能启蒙，高职阶段深化专业核心能力和创新能力培养，同步将新技术、新工艺纳入课程内容，全程设置职业素养课程，培养工匠精神和创新意识。同时，联合高职院校编写一体化教材，其中《公差配合与技术测量》《电子技术基础与技能》两本教材入选第二批“十四五”职业教育国家规划教材，实现课程内容无缝衔接。

三是强化师资协同，打造“双师型+跨界融合”的教学团队。学校积极与行业企业开展紧密合作，每年选派30余名教师到企业顶岗实践；同时，引进和培养了一批在职教领域具有影响力的专业带头人和骨干教师，建成了由企业能工巧匠、“三秦工匠”等组成的高水平的兼职教师库，形成了结构合理、业务精良、师德高尚、技能精湛的“双师型”师资队伍，“双师型”教师占比达到82%。同时，建立中高职教师“互聘互训”机制，近三年，有42名专业教师与高职院校教师结对共建，定期参与高职院校教研培训，共同参与合作教学设计、教材编写和教研项目，确保教学衔接的专业性和连贯性。

四是立足人才培养，建立“过程考核+转段测试”的双重评价机制。学校立足人才培养，严格质量评价，联合高职院校协同制定人才培养质量标准，建立“过程考核（60%）+转段测试（40%）”的双重评价机制，对人

才培养进行全过程监控和评价。其中，转段考核涵盖文化课测试和技能考核两大模块，确保学生能力达标方可进入高职阶段学习。通过标准管控，严把转段质量关口，实现“入学有标准、过程有管控、毕业有出口”的闭环管理。

四、总结与展望：深耕贯通培养聚力职教升级

（一）经验总结：凝练可复制推广的陕西范式

经过多年实践，陕西省在中高职贯通培养实践中形成了三大核心典型经验，可为现代职业教育升级提供有益借鉴。

1. 坚持系统思维，强化统筹协同

陕西省在中高职贯通培养实践中逐步构建起“政府统筹、院校主体、行业参与、企业赋能”的协同育人机制，打破部门壁垒和学段分割。通过政策引导将中高职院校从“各自为战”变为“协同作战”，从资源分散走向资源整合，实现育人效益最大化。

2. 聚焦能力递进，夯实培养核心

始终以技术技能人才成长规律为遵循，持续深化贯通培养改革，构建“中职筑基、高职提升、本科引领”的现代职业教育体系。通过“学历+技能”双提升目标导向，完善质量过程管控机制，强化中高职课程衔接与协同育人，推动培养模式从分段培养向贯通培养深度转变，为学生可持续发展拓宽路径。

3. 立足区域需求，开拓国际视野

紧密对接陕西“一带一路”建设和产业转型升级需求，将专业设置与区域产业结构精准对接。在装备制造、电子信息、旅游烹饪等领域形成特色专业集群，在服务区域经济、赋能乡村振兴的同时，建立“一带一路”职教联盟，共同推进职业教育国际化，进一步打开中高职贯通培养的国际视野与思路。

（二）展望未来：聚力职教改革升级

展望未来，积极对接新质生产力发展对技

术技能人才的更高要求，对标兄弟省份先进经验，陕西省中高职贯通培养将在以下四个方面谋求新的突破和发展。

1. 深化贯通层级，拓宽成长路径

随着国家职业教育改革的深入推进，陕西省将进一步完善“中职—高职专科—职业本科—专业学位研究生”纵向贯通的人才培养体系，实现不同层次职业教育的有机衔接。尤其是扩大职业本科教育招生规模，为学生提供更多接受高层次职业教育的机会。在坚持“3+2”、五年一贯制等基本模式的基础上，积极探索“2+2+2”企业介入模式、“中—高一—本”贯通新模式、国际合作贯通模式等新路径。特别是要加强与“一带一路”共建国家的职业教育合作，培养具有国际视野的技术技能人才。

2. 优化专业布局，推进数字赋能

首先是服务产业升级。围绕数字经济、智能制造等新兴产业推进专业结构转型升级，淘汰与产业脱节、技术滞后类专业。其次是推进数字赋能，提升培养质量。大力推动“AI+教学”创新实践，加快中高职贯通培养数字化转型，建设虚拟仿真实训基地，开发跨院校共享的数字化教学资源库。

3. 完善评价机制，进一步规范贯通培养全程管理

以“总体设计、分段实施、合理衔接、避免重复、减少学层、提高实效”为原则，陕西省将进一步建立覆盖贯通培养全过程的质量监控体系，完善多元化的评价机制，加强第三方评估，确保贯通培养质量持续提升。同

时，建立质量信息公开制度，主动接受社会监督，推动分段管理、协同育人走深走实，提升职业教育的社会认可度和美誉度。

4. 推进多元育人，形成更加高效的产教融合机制

陕西省将进一步深入推进市域产教联合体和行业产教融合共同体建设，建立政府、行业、企业、学校协同育人的长效机制。通过产教深度融合，“五金”共建共享，实现教育链、人才链与产业链的精准对接，培养更多符合产业发展需要的高素质技术技能人才。

参考文献

- [1] [5] [6] 中共中央办公厅，国务院办公厅．中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》[EB/OL]．(2021-10-12) [2025-11-23]．http://www.gov.cn/zhengce/2021-10/12/content_5642120.htm．
- [2] 朱长江，陈鹏．教育生态学视角下中高职贯通培养机制的系统建构与优化路径[J]．职教发展研究，2025(3)：38-48．
- [3] 陕西省教育科学研究院．陕西省中等职业教育年度质量报告：2025[R/OL]．(2026-02-08) [2026-02-24]．<http://jky.sneducloud.com/webArticleAction/toNewsInformPage.jhtml>．
- [4] 国务院．国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知：国发〔2019〕4号[EB/OL]．(2019-01-24) [2025-11-23]．http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm．
- [7] 教育部．对十四届全国人大三次会议第8851号建议的答复：教职成建议〔2025〕529号[EB/OL]．(2025-12-22) [2026-02-23]．http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/xxgk_jyta/jyta_zcs/202512/t20251222_1424206.html．

五年制高职学徒制的实施现状研究

——基于江苏省的调查研究

张荣 嵇朋朋

【摘要】 选取江苏联合职业技术学院2022年认定的首批67家现代学徒制示范专业办学点开展五年制高职学徒制的实施现状调查研究。调查采用问卷的形式,问卷设计从办学模式、利益相关者机制、人才培养模式、质量监控系统四个维度开展。调查数据显示,江苏五年制高职学徒制的实施总体呈现显著的优质性、地域性和稳定性;多数拥有学徒制专业示范点的办学单位在学徒制的运行机制、人才培养方面差异不明显;不同学生对工学交替的频率和起点存在差异;学徒制班级学生对人才培养水平评价明显高于非学徒制班级学生。根据调查结果,结合社会发展对学徒制提出的新要求,提出三点建议:营造开展现代学徒制的良好政策环境;在行业的指导下,尽快构建开展学徒制的中观教育生态环境,如制定指导学校、企业开展学徒制的标准;各学校、企业充分发挥微观主体积极性,创新学徒制的微观教育生态环境。

【关键词】 现代学徒制;五年制高职;调查研究;人才培养

【中图分类号】 G710 **【文章编号】** 2095-8692(2026)05-0016-008 **【文献标识码】** A

【作者简介】 张荣(1972—),女,江苏南京人,江苏联合职业技术学院南京分院教学科研部副教授;嵇朋朋(1988—),男,江苏涟水人,江苏联合职业技术学院南京分院教学科研部讲师。

一、问题的提出

(一)五年制高等职业教育高质量发展亟须推广学徒制

五年制高职通过一体化设计、一体化实施与一体化评价的贯通培养,使得技术技能人才培养的过程既有理论指导又有动手实践,既有学校场学习又有企业场学习,既有教师的教又有企业师傅的教,有效形成“理论—实践—再理论—再实践”的工学交替、学用互嵌、螺旋递进,使得素质养成、知识获得、技能习得、创造力提升等方面得到持续发展。多年的教学实践证明,五年制高职可以为发展新质生

产力培养复合型人才提供创新的类型学制,为初中毕业生提供优质高等教育的机会,也为县域经济社会发展培养高素质技术技能人才。当然,不可否认,在学徒制推广中面临诸多实际问题亟待解决。^[1]如2022年新修订实施的《中华人民共和国职业教育法》第十三条明确提出“推行中国特色学徒制”,这是首次在国家法律层面对中国特色学徒制作出的制度设计。虽然以法律形式明确学徒制在现代职业教育改革中的重要地位,但客观上配套制度设计不完善,建立不全面,落实不到位。再如很多企业对于学徒制的认识不足、参与积极性不高,校热企冷的现象仍然存在。许多高职院校实

施学徒制时常存在“听着有，看着虚，实际无”的现象。^[2]这些现象的存在影响了学徒制的实施与推广，也影响了五年制高职高质量发展的步伐。

（二）有关五年制高职学徒制的研究尚处于起步阶段

不少省份在学徒制研究上先行先试，凝练了一批成功经验和典型案例。如江苏省2016年在常熟、溧阳、淮安经济技术开发区、如东县4个县（市）、开发区和22家试点单位26个专业开展试点，2020年公布了通过评估的试点单位。这些试点单位的实践展示了学徒制在培养高素质技术技能人才中的显著成效，为学徒制从注重数量转向注重质量提供了有借鉴价值的实践路径。然而，无论是国家还是地方组织试点的学徒制单位中大多数是高职院校，少部分为中职学校或五年制高职学校，从而导致对五年制高职学校开展学徒制的实证研究尚不足。

（三）缺乏对江苏五年制高职学徒制实施现状的研究

追溯江苏实践学徒制的历史，已经走过四十多年的时间。在这四十多年的教学实践中，涌现出一批特色鲜明、成果显著的典型案例。1984年启动的第一个中德双元制项目，又称“南京项目”，在南京高等职业技术学校落地，自此开启了江苏探索实践学徒制的先河。1998年太仓中专开始了与德资企业的双元制合作，形成“一校一企、一校多企、行会参与”的校企合作模式，使得太仓成为德国双元制的中国镜像。常熟中专以“研究视野国际化、标准体系本土化、质量评价全程化”的理念引领现代学徒制创新实践，建设“学徒中心、企业学院、育人共同体”项目支撑体系，形

成了现代学徒制“平台支撑，三化引领”育人模式的常熟经验，成为英国学徒制的实践典范。然而，上述研究仅仅是从学校视角分析江苏五年制高职的实践成果，而从整体上对江苏五年制高职学徒制实施现状的研究则极为缺乏。从CNKI中国知网的专业检索中输入专业检索关键词“现代学徒制实施现状”，选择发表时间为2010年1月1日至2025年3月30日，仅检索到文献116篇。将主题词加上“五年制高职”进行检索，尚未检测到相关文献。

据此，本研究对江苏联合职业技术学院（以下简称“江苏联院”）2022年认定的首批67家学徒制示范专业办学单位开展问卷调查（本调查只对江苏联院首批学徒制示范点开展，由于开展调查的工作在江苏联院第二批学徒制评审前，故数据中不含第二批学徒制专业示范点），通过实证研究来呈现江苏五年制高职学徒制的实施状况，试图为提升江苏五年制高职学徒制人才培养质量提供依据。

二、研究设计

（一）研究对象与方法

本次调查在江苏联院现代学徒制示范专业点的67个办学单位实施，调研对象为负责现代学徒制实践推进工作的学校管理者，采用问卷调查法，共回收有效问卷98份，具体情况见表1和表2。

表1 研究对象学校分布

维度	选项	样本量	占比
学校分布	A: 苏南（5市）	69	70.41%
	B: 苏中（3市）	11	11.22%
	C: 苏北（5市）	18	18.37%

表 2 研究对象专业分布

维度	选项	样本量	占比	选项	样本量	占比
专业分布	01: 畜牧兽医	2	2.04%	18: 数控技术	6	6.12%
	02: 船舶工程技术	9	9.18%	19: 数字媒体艺术设计	1	1.02%
	03: 大数据与会计	14	14.29%	20: 陶瓷设计与工艺	1	1.02%
	04: 道路与桥梁工程技术	2	2.04%	21: 舞蹈表演	1	1.02%
	05: 电气自动化技术	3	3.06%	22: 物联网应用技术	2	2.04%
	06: 电子商务	5	5.10%	23: 西式烹饪工艺	8	8.16%
	07: 动漫制作技术	2	2.04%	24: 现代物流管理	2	2.04%
	08: 工程测量技术	2	2.04%	25: 药品经营与管理	2	2.04%
	09: 工程造价	4	4.08%	26: 药物制剂技术	2	2.04%
	10: 护理	1	1.02%	27: 药学	1	1.02%
	11: 机电一体化技术	21	21.43%	28: 艺术设计	2	2.04%
	12: 建筑工程技术	6	6.12%	29: 应用电子技术	1	1.02%
	13: 康复养生	2	2.04%	30: 影视动画	1	1.02%
	14: 旅游管理	4	4.08%	31: 智能焊接技术	2	2.04%
	15: 烹饪工艺与营养	1	1.02%	32: 中药学	1	1.02%
	16: 汽车检测与维修技术	8	8.16%	33: 其他	2	2.04%
	17: 视觉传达设计	1	1.02%			

(二) 研究工具

本次研究采用问卷调查法。首先，研制《五年制高职现代学徒制示范专业点建设标准》（以下简称《标准》）。课题组将有关学徒制实践的研究成果进行了归纳，同时将职业教育领域科研人员、职业学校校长、专业教师、企业管理人员、企业工程师等组成研制团队，在深入梳理国内外有关现代学徒制人才培养质

量的基础上，结合江苏五年制高职多年的探索实践，开发研制《标准》。基于质量要素之间的内在逻辑关系，《标准》初步确定利益相关者机制、人才培养模式、管理制度和质量监控这四个维度去考量学校视角下学徒制的开展情况，设立 6 个一级指标、20 个二级指标，具体情况见表 3。

表3 《五年制高职现代学徒制示范专业点建设标准》三级指标主要内容

一级指标	二级指标	三级指标主题	一级指标	二级指标	三级指标主题
项目 资质	专业 基础	校级以上项目 专业建设条件 与产业吻合度	运行 管理	招生 招工	建立联合招生招工机制 招生招工的对象要求
	企业 资质	产教融合型企业或龙头企业 经营状况良好 具备学徒制硬件条件 具备学徒制软件条件		师资 管理	建立双导师教学团队及要求 对企业师傅资质要求 对学校双师总体要求 双导师交流制度
	合作 契约	签订校企合作协议 签订多方协议 投保实习保险和人身伤害保险		学员 管理	制定学生管理办法 对学生在校、企考核总体要求 资料管理要求
				就业 管理	设立就业指导课程 定期走访企业 建立就业质量跟踪制度
人才 培养	培养 机制	落实五年制高职人才培养理念 建立学徒制人才培养开发机制 构建合适的人才培养模式	项目 保障	组织 保障	成立学徒制领导小组 校企设立专门管理机构 有专门运行团队
	课程 开发	开展调研, 研制学徒制职业能力 分析表 建立完善的学徒制课程体系 建立配套的实训平台和课程资源		制度 保障	建立整套闭环管理办法 建立对项目负责人管理办法
	教学 过程	建立学徒制培训基地 双师联合开展教学活动 探索学徒制教学模式 师生参与企业技术服务		经费 保障	校企设立专项管理经费 建立成本分担机制
	政策 保障	政府提供的保障 行业、企业提供的保障		资源 保障	校企建有学徒制专用实训基地 企业有学徒制配套的培训资料
质量 监控	内控 诊断	党委审定人培方案 建立考核评价体系 开展校企共同评价 质量监控改进机制	成果与 创新	项目 质量	学生培养质量高 就业率高 有典型案例和经验成果
	外部 监督	接受管理部门的质量评估 接受社会监督 关注多方评价		项目 成果	开展理论研究 获得奖项
				创新 推广	建立产业学院 具有突破和创新的成果

其次, 设计问卷。依据《标准》, 课题组从学校视角对评价指标进行调查题项的转化, 并非所有评价题项均能转化为调查问卷的题项, 对不适合转化为调查问卷的题项进行了筛

选与剔除。课题组多次召开研讨会, 对转化后的调查问卷题项先进行试测, 再进行修正, 最终形成学校版问卷。“江苏五年制高职现代学徒制实施现状调查问卷(学校版)”由项目资

质、开展过程和成果与创新3个一级维度和专业基础、企业资质、合作契约等20个二级维度以及57个三级指标构成。最后，组织施测。运用问卷星，组织全省67家办学单位在规定时间内进行无记名线上问卷调查。

(三) 数据分析方法

数据采用问卷星处理，统计分析采用SPSS 24，进行了信度、效度分析，具体分析情况见表4。

表4 调查问卷的数据分析表

问卷类型	样本量	Cronbach'α系数	KMO值	巴特球形值	df	P
学校卷	98	0.79	0.719	769.966	231.00	0.000

三、研究结果

根据调查问卷的设计思路，从项目资质、运行管理、人才培养、项目保障、质量监控等方面呈现学徒制的实施现状。

(一) 项目资质

调查显示，校企双方均有优良的学徒制项目建设资质。其中，45.92%实施学徒制的专业点具有市级以上现代学徒制项目，58.16%至少是院级高水平专业群。大多数专业点与企业合作经验丰富，具有合作3年以上的经验，其中18.37%的示范点与企业合作十年以上，33.67%的示范点与企业合作5—10年，38.78%的示范点与企业合作3—5年。学校选择合作企业的标准主要考虑企业用人与用人规模、企业员工未来发展前景、企业规模，占比分别为65.31%、65.24%、54.08%。

实施学徒制培养的学校中有79.59%的学校能签订校企合作协议，78.57%的学校能组织学生、家长和企业签订四方协议。大部分学徒能在生产实践中获得劳动报酬，但与本单位相同岗位员工获得的报酬存在差距，获得80%以上、60%—80%、40%—60%和40%以下的同岗位报酬占比分别为34.69%、37.76%、12.24%和15.31%。

学校选择大型、中型、小型合作企业的占比分别为47.96%、30.62%、18.37%，只有3.04%的学校选择与微型企业合作。76.53%

的学校选择当地企业，20.41%学校选择江苏省内的非本地企业，1.02%的学校选择外省企业，2.04%的学校选择境外企业。

(二) 运行管理

调查显示，学徒制班级普遍采用的办学方式有与职教集团合作、与行业合作、与单个企业合作、与多个企业合作，其占比依次为31.63%、48.98%、30.61%和66.33%，还有2.04%为其他办学方式。学徒制班级与企业开展合作的主要形式如下：72.45%的学徒制班级选择到企业实习，58.16%的学徒制班级选择到产业学院或专业学院学习，极少学校采用跨企业培训中心与企业开展合作。校企建立联合招生招工机制，但组班的时间、方式和招生招工机制存在差异。大多数学校在一年级、四年级组班，分别占38.78%、31.63%，在二年级、三年级组班的学校分别占13.27%、16.33%。组班方式主要有整班组成学徒制班级、同专业群里的不同班级学生组成学徒制班级、不同专业群里的学生组成学徒制班级等，其占比依次为60.2%、58.16%、13.27%。有些学校仅有上述一种组班方式，而有的学校则可能有上述两种及两种以上组班方式。先招生再招工和联合招工招生的比例分别为64.29%、50%。学徒的主要去向为与学徒制合作的企业、与学徒制非合作的专业对口企业、升学，其占比分别为87.76%、65.31%、61.22%。各办学单位均建设师资队伍机制，

“双导师”交流制度、联合教研活动机制、双向挂职锻炼制度的占比分别为 88.78%、72.45%、52.04%。

（三）人才培养

调查显示，工学交替以期释占主要，渐进式次之，选择日释的学校更少。在职业体验式、工学交替式、岗位实习式对人才培养的适合程度上没有明显差别。学徒制班级的课程开发以校企共同开发占主导地位，课程目标中均具有普通文化素养、行业通用能力、岗位特定技能，企业实践课程占专业课程总学时的比例呈现一定的差异。企业牵头开发的课程占学徒制项目专业课程总门数 50% 以下的占 42.86%。学徒制培养基地的占比在传统文化、企业文化、专业发展历史、安全生产规程、环境保护知识方面没有明显差异。学徒制班级教学模式以启发探究式、合作学习式为主，传递—接受式次之、自觉辅导式相对较少。调查显示，教学中均能充分体现学徒基地与现代企业服务场景相近、双师联合开展教学、能充分利用网络平台、数字资源开展教学、能开展产学研用，各办学单位无明显差异。对学徒的考核维度和考核方法均无明显差异。考核维度主要在职业道德、技术技能、岗位任务达标方面，主要采用的考核方法是结果性考核、过程性考核、综合性考核，增值考核较少。

（四）项目保障

调查显示，在制度保障方面，办学单位均

设有专项领导机构、执行机构、教学团队，占比分别为 76.53%、66.33% 和 83.67%；主要有教学运行与质量监控制度、学徒管理制度、双师管理制度，占比分别为 83.67%、80.61%、87.76%；出台设备设施投入使用制度、招生管理制度的学校分别占 55.10% 和 60.20%。学徒制的资金来源，78.57% 来自行业企业，70.41% 来自政府，仅 26.53% 来自社会。95.92% 的学校拥有学徒制项目实训基地，91.84% 的企业能提供学徒制所需的培训资料。

（五）质量监控

调查显示，学校对学徒制班级教学质量监控分为内部监控和外部监控。其中，内部监控采用的主要方式有：党委审定现代学徒制人才培养方案，建立项目质量监控与考核评价体系与评价标准，校企共同实施考核评价，每年有专门的学徒制项目运行质量、运行诊断与改进报告，以及其他方式等，其占比分别为 79.59%、73.47%、85.71%、53.06% 和 1.02%。外部监控采用的主要方式有：主动接受或申请相关部门组织的质量评估，利用学校专题网站和各级媒体通报项目执行情况，定期面向学生、家长和企业开展满意度调查，以及其他方式等，调查满意度在 95% 以上的学生占比 59.18%，家长占比 63.25%，企业占比 65.31%，具体情况见表 5。

表 5 学生、家长、企业满意度情况表

满意度	评价主体		
	学生	家长	企业
95% 以上	59.18%	63.25%	65.31%
90% 以上	33.67%	28.57%	27.55%
80% 以上	7.14%	8.18%	6.12%
其他	1.01%	0	1.02%

四、结论与建议

(一) 主要结论

1. 学徒制专业示范点的合作基础总体呈现显著的优质性、地域性和稳定性

开展学徒制的示范专业点均有较强的专业建设基础,其中58.16%的专业(群)是省级(院级)五年制高职高水平专业群。合作企业均为行业优质企业,其中47.96%的办学单位选择大型企业,如南京地铁集团、中车戚墅堰机车有限公司、中国电子科技集团第十四研究所、江苏新扬子造船有限公司、联想集团、新华三技术有限公司、奇瑞捷豹路虎汽车有限公司等。首批实施学徒制的67个办学单位中,76.53%的办学单位选择江苏省内企业,其中有44家分布于南京、苏锡常、南通地区,占65.67%;76.40%的合作企业集中分布于上述地区,表现出显著的地域特性。学校对企业的选择标准日渐理性与成熟,校企合作3年以上且合作关系稳定的办学单位占90.82%,大多数都签订了合作协议和四方协议,用人规模、企业员工未来发展前景、企业规模是学校选择合作企业的前三个主要因素,占比分别为65.31%、65.24%和54.08%。这些为学徒制持续稳定开展奠定了良好的合作基础。

2. 多数办学单位在学徒制运行机制方面无明显差异

办学单位在学徒制的运行机制方面差异较小。如开展合作的主要形式仍以企业实习为主,产业学院或专业学院其次,极少数学校采用跨企业培训中心与企业开展合作。学徒制班级的组班时间、方式和招生招工的机制差异较小。各办学点均建立“双导师”交流制度、联合教研活动机制、双向挂职锻炼制度、师资队伍建设机制。多数办学单位建立了项目保障制度和质量监控体系,如设有三级组织保障,即专项领导机构、执行机构和教学团队;设有专项制度,主要有教学运行与质量监控制度、

学徒管理制度、双师管理制度,有的还出台了设备设施投入使用制度、招生管理制度等。多数办学单位建有校内、校外质量监控制度。

(二) 研究建议

首先,营造开展现代学徒制的良好政策环境。^[3]教育部自2014年起推进现代学徒制建设,出台了一系列政策,如招生招工一体化、标准体系建设、双导师团队建设、教学资源建设、培养模式改革和管理机制建设。尽管如此,由于各地发展不平衡和专业的差异性,目前没有系统构建现代学徒制的学校标准、专业标准和企业资质标准,更没有面向五年制高职开展学徒制的政策文件。^[4]建议政府组织构建现代学徒制的学校标准、专业标准和企业资质标准,为提高五年制高职教学质量提供政策保障。^[5]如在学校标准中对学徒的招生对象、层次类型、技能标准、考核要求、参与主体和经费机制给予足够的考虑。在专业标准中对学徒的能力本位要素、知识本位要素和可迁移的技能要素作出明确阐述,明确规定期满后学徒可获得国家职业资格、技术证书和关键资格等认证。在企业资质中对企业的规模、任务、责任等作出明确规定。^[6]

其次,应在行业的指导下,尽快构建开展学徒制的中观教育生态环境。研制现代学徒制人才培养标准、企业课程标准、企业导师标准、学徒制实训基地建设标准、教学标准等,^[7]充分发挥行业牵线搭桥的积极作用,推动校企合作,促进现代学徒制人才培养。^[8-9]

最后,江苏联院、各办学单位和合作企业应充分发挥微观主体积极性,创新学徒制的跨界微观生态环境。江苏联院组织研制指导性学徒制人才培养方案,同时配套开发学徒制课程开发指南、学徒制教学设计规范等。^[10]江苏五年制高职各办学点可围绕“宜早宜长宜贯通”的基本特征,坚持人才培养一体化设计、一体化实施、一体化评价的培养理念,在学徒制培养框架要求下,校企共同研制江苏五年制高职

学徒制人才培养实施方案，严格学徒制教师资质和企业师傅资质，加快开发高质量企业课程，严格教学过程的监管，严格对学徒的教学结果评估。^[11]同时，要结合江苏各区域经济社会发展实际，允许多样化、尊重多样化、鼓励多样化，探索出更多的适合经济社会发展的典型学徒制做法、模式，诸如太仓模式、常熟模式等，培养更多“留在本地，建设家乡”的高质量技术技能人才。^[12]

参考文献

- [1] 关晶, 石伟平. 现代学徒制之“现代性”辨析 [J]. 教育研究, 2014, 35 (10): 97-102.
- [2] 张剑. 1+X 证书制度下高职院校教师胜任力及优化路径 [J]. 宁波教育学院学报, 2022, 24 (4): 28-31.
- [3] 张敏. 高职现代学徒制实施现状分析及对策研究 [J]. 现代经济信息, 2019 (12): 436.
- [4] 杨军虎. 中职学校“现代学徒制”实施现状个案研究 [D]. 兰州: 西北师范大学, 2019.
- [5] 李政. 职业教育现代学徒制的价值研究: 知识论的视角 [D]. 上海: 华东师范大学, 2018.
- [6] 虞梅. 我国现代学徒制运行中学徒权益保护的问题、成因和对策 [J]. 职教发展研究, 2023 (1): 54-60.
- [7] 彭明成. 中国特色现代学徒制: 理论意蕴、实践路径与未来走向 [J]. 中国职业技术教育, 2021 (21): 10-14.
- [8] 徐国庆. 我国职业教育现代学徒制构建中的关键问题 [J]. 华东师范大学学报 (教育科学版), 2017, 35 (1): 30-38+117.
- [9] 张晶晶, 崔发周. 我国两种学徒制改革模式的融合途径 [J]. 职教论坛, 2020, 36 (5): 29-35.
- [10] 刘克勇, 等. 五年制高职一体化育人论纲 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2022.
- [11] 关晶. 企业充分参与, 现代学徒制成功的前提 [N]. 中国教育报, 2014-10-27 (6).
- [12] 翟帆, 缪志聪, 王琼. 江苏 20 年倾力构建五年制高职“一体化”人才培养体系: 贯通培养为职校生绘就精彩人生 [EB/OL]. (2023-03-22) [2025-07-11]. http://jyt.jiangsu.gov.cn/art/2023/3/22/art_57810_10840151.html.

课题项目: 江苏联合职业技术学院委托课题“五年制高职学徒制的实施现状、问题和路径研究”(课题编号: W/2024/7/001)。

五年制高职生涯规划课程实施困境与突破

陆广地 丁永刚 陆书行

【摘要】 职业生涯规划教育对于五年制高职学生而言，具有规划人生蓝图、明确职业方向、反思学习进程、激励自主成长、精准定位发展与充分激发潜能的多重育人功能，是五年制高职落实立德树人根本任务、提升人才培养质量的关键环节。然而，当前许多五年制高职将职业生涯规划简单等同于毕业前的就业指导，缺乏系统性与阶段性设计，导致其实际教育效果大打折扣。基于多年教育实践，提出并践行分年级、有重点地实施职业生涯规划的创新模式。该模式紧密契合五年制高职学生从青少年晚期向青年初期过渡的心理发展特点与职业认知规律，针对每个年级学生的阶段性需求、成长痛点与发展难点，设计差异化、精准化的教育内容与干预策略。实践表明，这种分年级、阶梯式推进的实施路径，能够有效增强职业生涯规划的针对性、实效性与吸引力，对学生成长成才的引导作用更为显著。

【关键词】 职业生涯规划；五年制高职；分年级实施；学生成长；就业指导

【中图分类号】 G710 **【文章编号】** 2095-8692(2026)05-0024-007 **【文献标识码】** A

【作者简介】 陆广地（1968—），男，江苏沭阳人，江苏联合职业技术学院宿迁经贸分院信息传媒系教授，硕士生导师；丁永刚（1975—），男，江苏宿迁人，江苏师范大学数学与统计学院教授，硕士生导师；陆书行（1997—），女，江苏宿迁人，河海大学硕士研究生。

一、引言

当今社会正处于百年未有之大变局，科技飞速发展，学生技术素养快速提升的同时，人文精神涵养不足的隐忧逐渐显现。互联网信息的爆炸式增长，在拓宽视野的同时，也使得部分学生在纷繁复杂的价值观念中迷失了人生方向；智能手机的普及与过度使用，导致碎片化阅读成为常态，深刻影响了学生深度思考能力与批判性思维的形成。加之部分家庭教育的缺失或方式不当，使得许多学生难以在关键成长阶段获得及时、有效的人生指引，陷入目标模糊、动力匮乏的困境。这些问题在学制长、学

生入学年龄小、心智成熟度跨度大的五年制高职院校中表现得尤为突出，必须引起教育者的高度警惕与深入反思。

职业生涯规划是一项引导学生探索自我、认知职业、规划未来的综合性教育活动，是应对上述挑战的重要课程与教育资源。^[1] 其价值不仅在于帮助学生找到一份工作，更在于引导他们建立生命与职业的联系，主动规划人生路径，实现个人与社会的和谐发展。然而，这一课程的重要性在实践中并未得到社会各界，包括部分教育机构内部的充分重视，普遍存在“口头重视多于实际行动”的现象，投入不足、流于形式的问题较为常见。

基于以上现实问题,笔者通过多年的教育实践探索与反思,发现打破“毕其功于一役”的传统做法,转而采取分年级、有重点地实施职业生涯规划教育的方式,是一条行之有效的破局之路。该模式强调遵循学生成长规律,将五年的教育过程视为一个连续的、动态的生涯发展序列,针对每个年级学生的心理特征、学习任务与核心诉求,强化相应的教育内容,精准抓住各阶段的重点与难点进行突破,从而将生涯规划教育贯穿于五年制高职人才培养全过程,并取得了较为理想的教育成效。本研究旨在系统阐述这一模式的构建与实施,以期为同行提供参考与借鉴。

二、五年制高职职业生涯规划课程的实施困境

五年制高职职业生涯规划课程绝非一门可有可无的选修课,而是承载着多重核心价值的育人主阵地。然而,其在实施过程中存在着固有的困境。

(一) 重视程度不够

五年制高职教育周期长,要实施的课程很多,要完成每一个任务都需要很多时间和精力,教师往往不能深刻认识到这门课程的价值与对学生成长的重要意义,往往轻描淡写地理解其功能与要求,众多院校往往因为是选修课而降低要求。更令人担忧的是,大多数职业院校的职业生涯规划教育存在严重的“前松后紧”乃至“临阵磨枪”的状况。^[2]学校往往仅在学生毕业学年,通过举办几场就业讲座、提供一些招聘信息来仓促应对,这种“亡羊补牢”式的指导,由于缺乏长期、系统的铺垫与浸润,难以触及学生内心,无法从根本上解决其职业发展困惑,导致实施效果低下。其直接后果是,大量毕业生在离开校园后,需要经历漫长而曲折的职业摸索期,走过不少弯路,才能逐渐明确自己的职业定位,步入发展正轨,这不仅造成了个人成长成本的增加,也是社会人力资源的浪费。

(二) 缺少专业教师

部分五年制高职明确职业生涯规划课程对于学生成长的重要意义,但是“巧妇难为无米之炊”。当前面临的核心挑战在于,职业生涯规划指导是一项跨学科的、高度专业化的复合型工作,它要求教师不仅需要掌握教育学原理,还需融会心理学(如职业发展理论、测评与咨询技术)、管理学(如组织行为学、人力资源)、社会学(如劳动力市场分析)以及与学生专业对应的特定行业知识。^[3]然而,现实情况是,承担此项工作的主体多为辅导员、德育教师或班主任,他们虽有学生工作的热忱与经验,但普遍缺乏上述领域系统化、学术化的训练,导致指导多停留在经验分享、政策解读的表层,难以对学生进行深度的、科学的、具有前瞻性的个性化引领。

(三) 缺少课程实施与保障的管理机制

面对日益增加的公共基础课程与专业课程,职业生涯规划课程如何实施与提升效能,如何充当学生人生的“GPS导航系统”?^[4]通过系统的自我认知(兴趣、性格、能力、价值观探索)和职业世界认知(行业、企业、职位分析),可以帮助学生拨开迷雾,逐渐明确“我是谁?”“我想成为谁?”“我该如何到达?”从而树立初步的职业理想与发展方向,变被动学习为主动奔赴。大部分学校对课程实施缺少整体规划的机制,因此在实践中表现出被动的情况。许多学校和教师提出将此课程与专业课程密切结合,那么应该如何融合与高效实施,仍然缺少成熟的经验与柔性整合的方式方法。

优秀的职业生涯规划教育不仅是帮助学生适应现有职业世界,更是激发其创新创业潜能的过程。在认知职业世界的过程中,引导学生发现行业痛点、市场机遇,结合自身专业进行创新思考,甚至萌生创业构想。现实中的这些实际困难与制度不足,影响课程实施效果。经过多年的教育实践与思考,笔者进行了一些教

改尝试，主要是进行分年级的目标分解，把职业生涯规划教育课程目标分解在五年内实施。

三、五年制高职职业生涯规划课程分年级实施的操作方法与实践路径

分年级实施五年制高职职业生涯规划的关键在于“因年级施教”，将五年的教育过程划分为五个既有侧重又相互衔接的阶段，具体操作方法如下。

（一）一年级为探索与适应期：重点在于“启蒙职业意识，适应高职生活”

学生刚从初中毕业，对职业教育缺乏了解，专业概念模糊，学习方法和生活模式尚未转变，容易产生迷茫感和失落感。如何将抽象的“职业”概念具体化、趣味化，引发学生初步探索的兴趣等，成为该时期教育教学亟须突破的难点。

首先是专业认知教育：通过组织参观实训基地、合作企业，邀请行业专家、优秀校友举办讲座，生动形象地介绍专业对应的职业群、发展前景，建立专业与职业的初步联系。其次是自我探索活动：开展简单的兴趣、性格测试（如霍兰德职业兴趣量表），^[5]组织“我的职业梦想”主题班会、征文比赛，鼓励学生开始思考“我喜欢什么？”“我适合什么？”。再次是学习生涯规划：引导学生制订第一学期的学习计划，指导其掌握高效的学习方法，养成良好的学习习惯，顺利实现从普通教育到职业教育的过渡。

（二）二年级为认知与奠基期：重点在于“深化自我认知，夯实通用技能”

二年级的学生对专业有了一定了解，但自我认知仍较肤浅；开始接触专业基础课，但不知如何与未来职业关联；通用能力（如沟通、协作、信息素养）不足。该时期教育教学亟须突破的难点是如何引导学生进行相对深度的自我剖析，并将通用技能培养与未来职业要求紧密结合。

一是系统化自我评估：在辅导员或职业生涯规划导师指导下，撰写更为详细的自我分析报告，综合评估兴趣、性格、价值观和能力特长。二是职业世界调研：布置“职业人物访谈”作业，要求学生选择1—2个目标职业，访谈从业者，撰写调研报告，深入了解职业的日常工作要求、发展路径。三是通用技能训练：开设系列工作坊，如“有效沟通技巧”“团队合作项目”“Office办公软件高级应用”“PPT设计与演示”“演讲与口才”能力训练等，并将这些技能的考核融入课程项目之中。

（三）三年级为定向与提升期：重点在于“明确职业方向，聚焦专业技能”

此时学生进入专业核心课程学习阶段，面临专业方向选择（如有细分方向），需要将前期的探索转化为初步的职业目标，对技能竞赛、考证等产生需求。该时期的难点突破为如何帮助学生在前两年探索的基础上，做出初步的、相对理性的职业方向决策。

其一，初步职业定位：指导学生撰写第一份“个人职业生涯规划书”，明确短期（在校期间）和中期（毕业3—5年）的职业目标。其二，专业技能强化：鼓励并组织学生积极参加各级各类职业技能大赛、1+X证书考证，将规划目标转化为提升专业技能的具体行动。其三，职业生涯决策辅导：针对学生在选择专业方向、是否参与竞赛等方面的困惑，开展小组辅导或个体咨询，讲解科学的决策方法（如决策平衡单）。

（四）四年级为实践与调整期：重点在于“参与岗位实践，检验并修正规划”

四年级的学生开始参加顶岗实习或跟岗实习，真实职业环境与自己的想象可能存在落差；实践中发现自身能力与岗位要求有差距，原有的职业规划可能需要进行适时调整。难点突破是如何将实习实践与职业生涯规划教育深度融合，帮助学生有效应对“现实冲击”，并

学会动态调整职业规划。

首先是实习前的目标设定：在实习前，指导学生制订具体的“实习期生涯目标与学习计划”，明确在实习中要锻炼哪些能力、了解哪些信息。其次是实习中的过程跟踪：建立校企双导师指导机制，要求学生定期提交实习反思周记，召开线上分享会，及时了解学生动态，给予心理和策略支持。再次是实习后的评估调整：实习结束后，组织专题复盘会，引导学生基于实习体验，重新评估自己的职业规划，并进行必要的修正与调整，^[6]更新职业生涯规划书。

（五）五年级为冲刺与过渡期：重点在于“完成就业准备，实现从校到企的顺利过渡”

此时学生面临求职、升学或创业的最终选择，急需求职技能且存在就业焦虑，需要完成从学生到职业人的角色转变。该时期要突破的难点是如何提供精准、高效的就业服务，并帮助学生做好心理调适和角色转换准备。

一是就业精准指导：开展简历制作、面试技巧（单面、群面）、求职礼仪等专题培训，组织模拟面试。提供个性化的就业信息推送与岗位推荐。二是毕业选择咨询：针对就业、专升本、创业、参军等不同选择，提供分类指导和政策解读，帮助学生做出适合自身的选择。三是职前心理辅导：举办“职业人角色转换”主题讲座或团体辅导，帮助学生预判入职初期可能遇到的困难，学习职场基本规则，加强心理建设，自信走向社会。

四、分段实施职业生涯规划的难点及破解策略

尽管分年级实施职业生涯规划模式优势明显，但在实际操作中，要确保其效能最大化，仍需在以下重点环节与难点上寻求突破。

（一）师资队伍的专业化挑战与突破路径

师资队伍是教育的第一资源，是课程实施的核心能动者。在五年制高职职业生涯规划教育中，师资队伍的专业化水平直接决定了课程

的质量与成效。大部分学校没有专职的职业生涯规划课程的专业教师，往往由老教师、德育教师、班主任兼任任教。这种“专业性赤字”^[7]具体表现为：其一，在指导学生进行自我认知时，往往停留在主观臆断，无法科学运用职业兴趣、性格、价值观及能力测评工具，并对测评结果进行专业解读；其二，在分析外部职业世界时，因缺乏对行业动态、技术变革和职位能力的切身了解，所提供的职业信息可能滞后、片面，无法帮助学生建立与真实职场的有效连接；其三，在咨询技巧上，难以运用共情、倾听、提问等核心技术，帮助学生梳理内在冲突，赋能其自主决策。为突破这一瓶颈，必须构建一个多层次、立体化的师资发展体系。

第一，组织创新。组建“专兼结合”的职业生涯发展教育教研室。这是打破行政壁垒、整合资源的关键一步。应将校内有意愿、有潜力的辅导员、德育教师及相关专业教师组织起来，形成专职教师核心层，负责课程主责教学与科研。同时，广泛吸纳各二级学院的专业课教师作为兼职力量，他们可以将行业知识与生涯教育理念相融合。该教研室应被赋予明确的职能，如集体备课、教学督导、课题研究等，使其从松散的“工作小组”升格为具有学术共同体性质的常设教科研机构。

第二，专业赋能。系统化开展教师培训与国际认证。学校需将职业生涯规划师资培训纳入教师专业发展整体规划，投入专项经费。培训应体系化，涵盖职业发展理论、咨询技巧、测评工具应用、劳动力市场信息等核心模块。更为重要的是，应鼓励并支持骨干教师考取全球职业规划师（GCDF）、生涯规划师（BCF）等国际国内权威认证。这不仅是对教师专业能力的权威背书，更是通过严格的认证培训过程，系统更新其知识体系，掌握一套标准化、规范化的指导流程与方法，实现从“经验型”到“专业型”的根本转变。^[8]

第三，生态共建。校企共建学生职业生涯规划“双导师制度”，大力引入企业HR与资深从业者担任校外导师。这是弥补校内教师行业经验“短板”最直接、最有效的途径。通过建立“企业导师库”，^[9]聘请不同行业的资深人力资源经理、技术专家、创业校友等，以专题讲座、工作坊、一对一导师制、带领学生进行企业项目等形式参与教学。他们能带来一手的招聘标准、真实的职场案例、前沿的技术应用场景，使职业生涯规划不再是“纸上谈兵”，而是与产业脉搏的同频共振。校内的专业教师（校内导师）在此过程中亦能通过与会界的紧密互动，实现自我知识的迭代与更新。

（二）课程体系与活动体系的深度融合

五年制高职生涯教育有效性的关键在于能否打破其与专业教育之间的壁垒，实现“两张皮”到“一盘棋”的融合。若生涯教育仅作为独立于专业教学体系之外的“第二课堂”，它将被学生视为额外的负担，其影响力将大打折扣。真正的融合，是让职业生涯发展的理念如盐入水般，渗透到学生五年学习的全过程和各专业课堂的主渠道之中。深度融合的难点在于如何找到有效的耦合点，并建立起制度化的保障。

第一，理念渗透。将职业生涯发展目标嵌入专业课程教学大纲。这是实现深度融合的顶层设计。学校教学管理部门应出台指导性意见，要求所有专业课教师在修订课程标准和设计教学方案时，必须有意识地挖掘和融入“职业素养”与“职业发展”元素。例如，在数控编程课程中，教学目标除了掌握编程技能，还应加入“培养严谨细致、安全规范的工作态度（职业素养）”和“了解自动化产线程序员的技术晋升路径（职业发展）”。^[10]专业课教师在教学过程中，应有意识地介绍本门课程知识在未来职场场景中的应用，分享行业内的典型人物与案例，让学生在学

习的同时，清晰地看到其职业价值与发展前景。

第二，机制联动。设计“课程—活动—实践”三位一体的教学方案。^[11]通过精心设计，将看似独立的职业生涯教育活动和实践环节，与正式课程在内容和评价上形成闭环。例如，在课程层面，思想道德与法治课程可以布置一项“我身边的工匠精神”职业人物访谈报告，^[12]既完成了课程的社会实践要求，也深化了学生的职业认知；专业导论课程的期末考核可以是一份详尽的“本专业未来三年职业发展路径规划书”。^[13]在活动与评价层面，学生参加校级、省级乃至国家级的职业技能大赛，其获奖成绩可以按一定规则折算为相关专业课程的实践学分或成绩。同样，高质量完成的企业实习报告，也可以作为毕业论文或毕业设计的重要组成部分。这种制度化的联动，赋予了活动与实践以学术价值和学分认可，使学生参与的内生动力被极大激发，从而实现“学中做、做中学、学做合一”的职业生涯教育良性循环。

（三）个性化指导与群体性教学的平衡

分年级实施的生涯教育模式，本质上是一种群体性、普惠性的教育，它提供了共性的发展框架和基础性的知识储备。然而，学生的家庭背景、性格特质、兴趣偏好、能力结构和职业抱负千差万别，统一的课堂教学无法回应每个学生独特的职业生涯困惑与发展需求。如何在海量群体教学中实现“精准滴灌”，是提升职业生涯教育满意度和有效性的核心议题。

第一，建立动态化的“学生生涯成长电子档案”。这是实现个性化指导的数据基础。档案应从学生入学建档开始，持续记录其霍兰德兴趣测评、MBTI性格类型等测评结果，以及每学年更新的“职业生涯规划书”，参与的各项实践活动（社团、竞赛、志愿者服务）、实习经历与鉴定、自我反思日志等。这份动态更新的档案，使教师能够超越表面印象，全面地了解每一个学生，从而在指导时能够“有

据可依”，提出更具针对性的建议。

第二，完善制度化的“生涯个体咨询预约系统”。这是解决深度困惑的“专家门诊”。^[14]学校生涯发展教研室应面向全体学生，公开咨询师的专长领域（如升学指导、创业咨询、特定行业分析等）与可预约时间，学生可通过线上系统自主预约。咨询过程应遵循专业的咨询伦理与流程，为学生提供一个安全、保密的空间，探讨其关于自我认知、职业选择、求职技巧乃至生涯决策焦虑等私密且复杂的问题。这确保了最需要帮助的学生能够获得一对一且深度的专业支持。

第三，引入智能化的“生涯规划在线平台”。^[15]这是扩展指导时空、实现普惠性个性化服务的技术杠杆。通过开发或采购成熟的生涯规划系统，可以为学生提供7×24小时在线的自我测评、海量的职业信息数据库、在线的职业素养微课程、个性化的学习路径推荐等功能。平台可以根据学生的浏览记录和测评数据，智能推送相关的实习岗位或竞赛信息。这不仅能将教师从重复性、基础性的答疑中解放出来，专注于深度咨询，更能赋能学生进行自主探索与管理，让个性化指导变得规模化和可持续。

（四）评价体系从“结果导向”转向“过程与成长导向”

科学有效的评价体系是检验职业生涯教育成效、引导学生健康发展的重要指挥棒。传统的评价方式过度依赖“最终就业率”这一单一结果性指标，这无疑是片面的。高就业率可能源于宏观市场景气，而无法反映生涯教育本身的价值；同时，它完全忽视了学生在五年学习期间职业生涯意识的觉醒、决策能力的提升、职业认同的形成等更为本质的、隐性的成长。因此，评价体系必须从关注静态的“终点”，转向关注动态的“过程”与内在的“成长”。实现这一转变的难点在于如何将那些内隐的、难以量化的心理建构和能力发展，通过

科学的方法外显化、可测量化。

第一，构建多元化的综合评价指标体系。^[16]摒弃唯就业率论，建立一个能够全面反映学生学习投入、能力提升和成果产出的多维评价模型。这个模型应综合考量过程性指标，如学生生涯课程出勤率、课堂参与度、生涯活动（讲座、工作坊、招聘会）参与频率；成果性指标，如“职业生涯规划书”的逻辑性与可行性、实习报告的专业性与反思深度、技能竞赛的获奖等级、创业计划的创新性；主体性评价，如来自专业课教师对学生实践表现的评价、企业导师对其职业素养的反馈；以及学生自评与互评。只有通过这种多源数据的汇聚，才能勾勒出学生生涯发展的立体画像。

第二，推行聚焦发展的“成长性评价”。^[17]这是衡量五年制高职职业生涯教育“附加值”的关键。它不强调学生之间的横向比较，而是关注学生自身的纵向进步。具体而言，可以在学生入学初期（一年级）和临近毕业（五年级）两个关键时间点，使用经过信效度检验的量表，对学生“自我认知清晰度”“职业世界了解度”“职业决策自我效能感”和“生涯规划成熟度”等核心心理变量进行前后测。通过对比两次测量结果的变化值，来客观评估学生通过五年的职业生涯教育，在认知、态度和能力层面所取得的真实成长。例如，一个原本目标模糊、充满迷茫的学生，在毕业时即使选择了一份看似普通的工作，但只要他能够清晰地阐述选择理由、认同岗位价值并制订了短期发展计划，这就标志着其生涯成熟度获得了显著提升，生涯教育在他身上就是成功有效的。这种评价方式，真正回归了教育的育人本质，关注的是人的内在发展与长远福祉。

第三，评价体系从“结果导向”到“过程与成长导向”的转变。^[18]传统评价只看就业率，无法衡量生涯教育的过程质量。难点在于如何科学评估学生生涯意识的觉醒、规划能力

的提升等隐性成效。突破路径在于：一是构建多元评价体系，综合运用规划书质量、实践活动参与度、反思报告深度、竞赛获奖、教师评价、企业反馈等多维度指标。二是引入成长性评价，通过对比学生入学初期与毕业时的自我认知清晰度、职业目标明确度等，来衡量其职业生涯成熟度的变化。

五、研究结论

在五年制高职院校实施分年级、有重点的职业生涯规划教育，是遵循学生成长规律、提升人才培养质量的必然要求与有效策略。这种精细化、阶梯式的引导，能够有效帮助学生化解各成长阶段的典型困惑与痛点，逐步从迷茫走向清晰，从被动走向主动，为其最终顺利就业、优质就业和长远发展奠定坚实基础。同时必须注意，其实施受到师资、课程、管理、评价体系的制约。未来，五年制高职院校需要在政策支持、资源投入、师资建设和校企协同等方面持续发力，不断攻克实施过程中的难点，完善操作细节，方能将分年级职业生涯规划教育的育人价值发挥到极致，真正赋能每一位五年制高职学生的出彩人生。

参考文献

[1] 何燕林. “综合探究”助力职业生涯规划教育[J]. 思想政治课教学, 2025 (6): 46-49.
 [2] 梅均. 大学生职业生涯规划课程思政理念融入探析[J]. 中学政治教学参考, 2023 (48): 102.
 [3] 应好, 蔡飞扬, 杨雪倩. 人工智能赋能大学生职业生涯规划教育的路径探索[J]. 中国高等教育, 2023 (Z3): 35-38.

[4] 钱德敏. 新高考背景下学生生涯规划教育探究[J]. 中国教育学刊, 2023 (S1): 15-17.
 [5] 凌静怡. 以职业生涯规划为切入点的思政教育创新[J]. 中学政治教学参考, 2023 (3): 107-108.
 [6] 覃维英. 课程思政融入职业生涯规划教育探究[J]. 中学政治教学参考, 2023 (3): 111-112.
 [7] 郭丽萍. 高职院校教师成长发展路径建构: 基于职业生涯规划视角的视角[J]. 职教论坛, 2022, 38 (9): 62-69.
 [8] 毛淑芳, 叶星. “知情意行 四维一体”大学生心理健康教育课程思政路径研究[J]. 职教发展研究, 2022 (2): 104-108.
 [9] 叶茂林. 助力中职学生科学规划职业生涯的实践探索[J]. 中国教育学刊, 2020 (S2): 148-149+152.
 [10] 周纯江, 朱蕾, 毋琦. 对高职职业生涯规划教育的思考[J]. 教育与职业, 2020 (23): 74-77.
 [11] 杜森林. 职业启蒙教育中的德育渗透[J]. 中学政治教学参考, 2020 (33): 89-91.
 [12] 刘辉亚, 戴树根. “迪士尼策略”在大学生职业生涯规划中个体指导的应用[J]. 社会科学家, 2020 (10): 144-148.
 [13] 陈茜, 赵蒙成. 高质量就业视域下高职院校职业生涯规划教育的困境与出路: 以旅游专业为例[J]. 职教发展研究, 2025 (4): 70-79.
 [14] 刘孙渊, 吴秋迪. 百万扩招背景下高职院校职业生涯规划教育的差异性定位探析[J]. 中国职业技术教育, 2020 (6): 49-53.
 [15] 陈伟. 大学生职业规划与就业问题研究[J]. 食品研究与开发, 2019, 40 (21): 8.
 [16] 李文晋. 职业生涯规划视角下的高职院校青年教师培养[J]. 教育与职业, 2018 (24): 42-44.
 [17] 姚晓辉. 高职院校学生职业生涯规划与就业取向分析[J]. 教育与职业, 2018 (20): 81-83.
 [18] 魏蔚. 多元智能理论对高职职业生涯规划教育的启示[J]. 教育与职业, 2017 (10): 105-108.

课题项目: 国家陶研会专项课题“陶行知教育思想指导下的创客教育研究”(课题编号: TD2017203)。

职业规划视域下五年制高职电子类专业教师角色转型与能力发展路径研究

沈小军 罗马亚

【摘要】“中国制造2025”战略的深入推进与电子信息产业的快速迭代，对五年制高职电子类专业人才培养的质量提出了更高要求。学生职业规划的有效指导成为实现高质量就业与长远发展的关键。然而，传统以“管理”和“事务”为中心的学生工作模式，以及教师侧重于知识传授的单一角色，已难以胜任对学生进行系统性、专业化生涯指导的任务。因此，研究将视角从“学生管理体系重构”转向“教师角色转型与能力发展”，聚焦于五年制高职电子类专业教师在学生职业规划中的核心作用与提升路径，旨在探讨教师如何从传统的知识传授者转变为学生职业生涯发展的指导者、协作者与赋能者，系统分析其职业规划指导能力的现状与瓶颈，并从培训体系、激励机制及协同育人模式等方面，构建以教师发展驱动学生职业成长的支撑体系。

【关键词】职业规划；五年制高职；电子类专业；教师角色转型；能力发展；协同育人

【中图分类号】G710 **【文章编号】**2095-8692(2026)05-0031-005 **【文献标识码】**A

【作者简介】沈小军（1983—），男，江苏兴化人，南京机电职业技术学院电子工程系讲师；罗马亚（1990—），男，江苏淮安人，江苏第二师范学院招生就业处招生办公室主任，助理研究员。

新修订的《中华人民共和国职业教育法》与“十四五”规划对现代职业教育体系建设的部署，确立了职业教育作为类型教育的重要地位，其与产业经济的联系日趋紧密。电子信息产业作为国民经济的战略性、基础性产业，其涵盖的5G通信、集成电路、人工智能等领域技术突破活跃，人才需求旺盛。有分析指出，2025年，仅集成电路领域人才缺口就可能达40万人，智能硬件工程师等岗位需求年增长率长期维持高位。^[1]这种态势对技术技能人才的工程实践能力、技术迁移能力及创新素养提出了更高要求。

五年制高等职业教育以其长学制、贯通培养的特点，在系统培育专科层次电子类技术技

能人才方面具有独特优势。该阶段学生年龄分布在15—20岁恰好处于舒伯生涯发展理论中的“探索期”，是形成职业自我概念与进行职业尝试的关键阶段。^[2]然而，此阶段学生普遍存在学习动机波动、职业认知模糊、自主规划能力薄弱等问题。^[3]传统的学生管理工作与教学活动往往分离，教师角色局限于课堂内的知识传递，辅导员则疲于事务性管理，导致对学生的职业生涯发展指导缺乏系统性、专业性与产业关联度，成了育人环节中的薄弱环节。

因此，提升五年制高职电子类专业人才培养质量，不能仅停留在对学生管理流程的优化，更需触及育人主体的能力升级与角色重塑。将研究焦点置于教师角色转型与能力发展

上,探究教师如何整合专业教学与生涯指导,成为学生职业成长的引路人,具有紧迫的现实意义。这既是回应国家“深化产教融合、校企合作”政策对“双师型”教师队伍建设的内涵延伸,也是从根本上破解学生职业规划指导缺位、实现人才培养供给侧与产业需求侧精准对接的核心课题。为此,本文旨在剖析教师承担生涯指导角色面临的能力困境,并构建其能力发展与实践转化的系统路径。

一、教师作为五年制高职学生职业规划指导者的角色依据

(一) 生涯发展理论为教师介入指导提供了合法性

舒伯的生涯发展阶段论指出,个体在探索期需要通过教育、实习等活动进行自我与职业的探索。教师作为学生校园学习生活的主要指导者,其教学活动、实践指导与日常互动本身就成为学生职业社会化过程的重要组成部分。霍兰德的职业兴趣理论强调人职匹配,^[4]这就要求教师不仅要传授专业知识,还需了解行业生态与岗位特质,才能协助学生辨识自身兴趣与职业环境的契合点。对于五年制高职电子类专业,教师需能引导学生认识从研发、设计到调试、维护等不同职业序列的特点。

(二) 教师专业发展理论拓展了其能力范畴

现代教师专业发展观除了关注学科教学知识,还强调对学生全面发展的关怀与指导能力。^[5]在职业教育语境下,这就意味着五年制高职电子类专业教师应当具有将产业技术知识、岗位能力标准与生涯发展理念相融合,并转化为有效教学与指导实践的能力。

(三) 产教融合政策导向强化了教师的跨界角色

《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》等文件强调“校企双元育人”,教师成为连接学校与企业、课堂与车间、学习与就业的关键节点。这就要求教师必须具备一定的企

业实践经验、行业洞察力及资源整合能力,还要具备融合专业教学能力、产业实践洞察与生涯咨询技巧的复合型指导能力。

二、五年制高职电子类专业教师职业规划指导能力面临的挑战

(一) 角色认知与知识结构的单一性

多数专业教师对自身角色的认知仍牢固锚定在“专业知识的传授者”和“技能的训练者”上,缺乏主动扮演“生涯导师”或“职业发展协作者”的意识。五年制高职电子类专业教师的知识结构以学科体系内的技术理论为主,对电子信息产业的动态发展趋势、企业组织文化、具体岗位的胜任力模型以及职业生

涯发展路径的了解往往零散、滞后。这使得教师在教学中难以自然地渗透生涯教育元素,在回应学生关于行业前景、岗位选择等深层疑问时显得力不从心。

(二) 生涯指导方法与工具的匮乏

有效的职业规划指导需要一套科学的方法与工具,如职业测评解读、生涯访谈技术、决策平衡单、目标分解与行动计划制定等。然而,五年制高职电子类专业教师大多未曾接受过系统的生涯咨询理论培训,对相关工具的应用生疏。其指导方式多依赖于个人经验分享或泛泛而谈的鼓励,缺乏结构化、个性化的干预手段,难以帮助学生进行系统的自我探索和理性的职业决策。

(三) 产业实践经验的时效性不足

“双师型”素质要求教师具备企业实践经验,但现实是很多教师在集成电路工艺节点演进、工业互联网平台应用、人工智能物联网等新兴领域实践经验不足。缺乏企业实践经验,教师对技术应用的真实场景、生产流程的最新标准、职场对软技能的实际要求把握不准,导致与产业真实需求脱节。

(四) 协同育人机制与动力的缺失

学生的职业成长需要校内教师与企业导师双方形成合力。然而现实中协同育人往往面临

机制障碍，校内教师之间缺乏常态化的信息沟通与协作平台；企业导师的参与多停留在零星讲座层面，深度介入课程设计、项目指导与个体咨询的机制不健全，教师难以调动和整合校内外资源为学生提供连贯的生涯发展支持。

三、教师职业规划指导能力发展体系的构建

（一）构建“分层分类、理实循环”的教师发展新范式

针对不同发展阶段、不同岗位教师的差异化需求，设计精准化、进阶式的赋能方案，并形成“理论输入—实践反思—成果产出”的闭环。

从普及化基础研修层面来说，要面向全体电子类专业教师与辅导员，开展强制性、学分化的基础研修。内容要聚焦于三大模块：一是职业教育生涯教育通识，涵盖国家职业教育政策中的育人导向、生涯发展经典理论在高职学生中的应用；二是电子信息产业生态认知，组织系列化“产业前沿报告”，邀请行业分析师、企业战略规划人员系统讲解产业链结构、技术演进图谱（如从硅基芯片到宽禁带半导体的跃迁）、新兴职业集群（如数据标注工程师、AIoT应用工程师）及其能力要求；三是学生职业心理与沟通技巧，帮助教师理解“Z世代”学生的职业价值观、决策特点，掌握基本的职业访谈与激励性沟通策略。此层目标是统一思想、更新认知地图。

从专业化能力认证层面来说，要遴选有热情、有潜力的骨干教师（包括专业带头人、课程负责人、优秀辅导员），支持其参与系统化的职业规划指导专业认证。与权威机构合作，引入并本土化 GCDF（全球职业规划师）、BCF（职业生涯规划师）或国家职业指导师等认证培训体系。培训不仅包括理论，更强调实操技能，如职业测评工具（如霍兰德 SDS、MBTI、职业锚）的深度解读与辅导应用、生涯决策平衡单等结构化决策技术的使用、个体

咨询与团体辅导的流程设计与带领。获得认证的教师将成为校本“生涯指导专家”，负责更复杂的个案咨询和校内培训工作。

从沉浸式产业实践层面来说，要改革并做实教师企业实践制度，从“参观走访”转向“深度沉浸”。推行“一师一企一课题”实践模式：每位专业教师与一个对口企业（或部门）建立相对固定的联系，每学年或每两年必须完成一个基于真实企业需求的微型课题，例如“解决某型号电路板测试良率提升的工艺小优化”“开发一个用于员工培训的 FPGA 基础仿真模块”等。实践期间，教师需撰写内容翔实的“产业实践日志”，记录技术细节、流程管理、岗位能力观察及对教学的反思。学校应设立“产业实践成果转化奖”，鼓励教师将实践收获转化为教学案例、实训项目更新内容以及生动的生涯指导素材。

（二）创设“多元评价、发展导向”的制度环境

将教师在学生职业规划指导方面的投入与成效，切实纳入其专业发展的评价与激励系统，变“软要求”为“硬指标”。

首先是完善综合评价指标体系。在教师绩效考核、职称评审、岗位聘任标准中，设立独立的“学生发展指导与产教融合成效”评价模块。量化与质性指标相结合，包括指导学生制定并修订个人职业规划方案的数量与质量（可抽样评估）；主持或参与校企合作课程开发、活页式教材编写的成果；承担企业横向技术项目、获得专利或技术转化的情况；辅导学生在国家级、省级职业规划大赛、专业技能竞赛、创新创业大赛中获奖的等级与数量；获得相关职业指导或专业技能高级认证；企业实践时间与考核评价；毕业生就业质量跟踪调查中关于教师指导满意度的反馈。其次是拓宽职业发展通道与荣誉体系。在原有的教学名师、专业带头人序列之外，专门设立“金牌生涯导师”“产教融合卓越教师”等校内荣誉称号和人才项目。在职务晋升、国内外访学、项目申

报等方面予以优先考虑。设立“学生职业发展指导专项津贴”，对承担额外指导任务、取得显著成效的教师给予物质奖励。此外，将优秀的“双导师”（校内教师+企业导师）结对案例进行广泛宣传，提升其职业成就感与社会影响力。再次是提供资源与平台保障。在学校层面设立“教师能力发展中心”，统筹协调各类培训资源。建设设施完备、私密性好的“生涯咨询室”和“校企协同创新工作室”，供教师开展个体辅导、团队研讨和小型项目开发。设立“生涯教育研究与改革专项基金”，支持教师开展相关教改课题研究、开发本土化指导工具。为教师参加外部高端培训、行业会议提供充足的经费和时间保障。

（三）打造“内外贯通、角色互补”的育人共同体网络

打破教师“单兵作战”的困境，构建一个能够持续交换信息、共享资源、协同行动的组织网络。

一要建立校内“教学—学工—就业”联席机制，以专业群或院系为单位，成立常态化的“学生职业发展指导委员会”，由系主任牵头，成员固定包含专业教师代表、辅导员代表、就业干事、校企合作办公室人员。委员会定期（如每学期2—3次）召开联席会议，共享学生学业预警数据、心理普测（含职业倾向）结果、实习实践反馈、用人单位评价等信息，共同研判各年级学生面临的共性职业发展问题，协同设计和评估干预活动（如“职业规划活动月”系列方案、企业开放日安排）。二要深化校企“双向嵌入、互聘共培”机制，推动校企合作从协议层面走向人员深度融合。实施“产业教授/技术导师”驻校计划，企业选派高水平技术骨干或人力资源专家，以兼职教师身份实质性参与课程教学、项目指导、毕业设计评审，并定期举办“行业沙龙”。实施“访问工程师/管理学者”入企计划，教师带着明确的研发或调研任务全职进入企业岗位工

作。^[6]建立校企人员“结对子”制度，明确合作研究、联合指导的具体任务与成果形式。学校通过支付课酬、共享知识产权、颁发聘书等方式，认可和激励企业导师的贡献。三要打造数字化“智慧指导与协同平台”，开发或引入集成的信息化平台，实现两大核心功能：一是学生职业成长全过程档案袋管理，动态记录学生的课程成绩、技能证书、项目经历、实习评价、测评结果、咨询记录等；二是教师协同工作与资源支撑平台，支持教师在线发布指导资源、预约协同辅导、查阅行业动态库、获取学生发展数据预警、与企业导师在线沟通。平台通过数据分析，能为教师提供个性化的“学生群体发展报告”和“推荐指导策略”，赋能精准指导，同时固化协同流程。

四、教师角色转型的多元探索与共性启示

（一）常州某五年制高职微电子技术专业“导师工作坊”制度

该校在原有“导师制”的基础上，升级为更具专业性和功能性的“导师工作坊”。每个工作坊由1—2名具备GCDF认证和丰富企业经验的“首席生涯导师”领衔，成员包括3—5名专业教师和1名辅导员。工作坊实行“四绑定”：绑定一个专业方向（如集成电路测试）、绑定一个合作企业集群、绑定一个学生年级段、绑定一个竞赛/创新项目领域。工作坊教师的职责明确扩展为：开发本方向的“专业学习与职业发展指引”手册；每学期组织至少两次“职业对话”活动，邀请企业工程师分享岗位真实一天；负责指导学生参与对应的“1+X”证书考核；全程跟踪并指导绑定学生的创新项目与顶岗实习。学校将工作坊的成果（如学生高质量就业率、证书获取率、竞赛获奖率、企业捐赠设备价值）作为团队绩效奖励和资源倾斜的主要依据，使教师团队形成了“专业教学—技术训练—生涯指导—资源对接”的能力闭环，教师从“个体劳动者”转变为“协同育人团队”的核心成员。

（二）浙江某职教集团内电子信息类专业“教师—企业导师轮岗互培”计划

该职教集团整合了区域内多家高职院校和数十家电子信息企业，创新推出“轮岗互培”计划。每年选拔一批有发展潜力的青年教师，以“访问工程师”身份进入集团内龙头企业关键岗位（如研发助理、生产管理岗）全职工作6个月。同时，从合作企业选拔一批优秀技术骨干或班组长，以“兼职培训师”身份进入学校，参与实训课程教学和校本培训，时间累计不少于1个月。互培期间，双方需共同完成一个“微改进”项目，如优化一个实训环节、编写一个企业案例。集团设立专项基金支持，并对完成者颁发认证证书，该证书在集团内院校的职称评定和企业内的晋升中均被认可。这一计划极大地增强了教师的产业实践感知力和企业导师的教育教学能力，打破了人才流动的壁垒，使“双师素质”的培养从校内延伸至产业生态之中。

（三）针对辅导员队伍“职业规划赋能专项”的调研

一项针对多所高职院校电子工程系辅导员的调研显示，某校实施的“辅导员职业规划能力提升专项”成效显著。该校要求所有辅导员在两年内必须通过学校组织的“生涯辅导基础能力”认证，认证内容包括电子信息产业基础知识考试、霍兰德兴趣量表实操解读、常见职业困惑应对模拟。同时，为每位辅导员配对1—2名专业教师作为“技术顾问”，定期联合走访学生宿舍、开展主题活动，使辅导员能结合专业背景与学生沟通。此外，辅导员每年需带队组织学生进行至少一次企业参观或校友访谈，并提交详细的观察报告。调研发现，参与该专项的辅导员，其对学生进行的职业谈话深度、与专业教师的协作频率，以及对行业信息的敏感度均明显高于对照组，学生对其在职业方面的信任度也大幅提升。

上述案例表明，成功的教师角色转型实践通常具备以下四个关键要素：一是将指导能力

与明确的组织功能和任务绑定，使能力发展有的放矢；二是建立教师与产业界人员常态化、制度化的互动通道，在实践中学习；三是设计将教师指导成效与团队及个人发展利益紧密挂钩的激励机制；四是重视不同育人角色（专业教师、辅导员）的能力互补与协同机制建设。这些要素共同作用，方能营造出支持教师从“教书匠”向“育人导师”深刻转型的良性生态。

五、结语

在职业规划视域下，教师不应仅是知识技能的传授者，更应成为学生生涯发展的导航者、产业与教育的联结者。当前，教师在这一角色上面临着认知、知识、方法与协同等多维度的能力挑战。推动五年制高职电子类专业教师向生涯指导者角色转型，是其专业发展的必然方向，也是深化产教融合、实现学生高质量职业发展的中枢环节。这需要五年制高职管理者、教师自身、行业企业以及政策制定者形成共识、协同发力，在持续探索中将教师的智慧与能量有效转化为学生面向未来的职业竞争力。

参考文献

- [1] 唐贵进, 沈建华. 基于“三链联动”的电子信息类专业课程产教融合探索与实践 [J]. 软件导刊, 2023, 22 (12): 51-55.
- [2] SUPER D E. The Psychology of Careers [M]. New York: Harper&Row, 1957.
- [3] 林崇德. 发展心理学 [M]. 3版. 北京: 人民教育出版社, 2022.
- [4] HOLLAND J L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments [M]. 3rd ed. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997.
- [5] 刘榴, 周俊华. 职业教育教师教学创新团队建设的内涵、困境与路径: 基于共同体视角 [J]. 教育学术月刊, 2022 (8): 42-47.
- [6] 郝天聪. 职教教师企业实践何以“内化于心、外化于行”: 职业发展视角的解释 [J]. 职教发展研究, 2024 (3): 12-18.

课题项目: 2025年江苏省高校“高质量公共课教学改革研究”专项课题“人工智能技术对高职院校就业质量提升策略”(课题编号: GX-32514056)。

贯通培养模式下江苏五年制高职学生 职业规划能力培育体系优化与创新

李琳 顾沈靖

【摘要】江苏五年制高职以贯通培养为核心特色，职业规划能力是支撑人才培养目标实现的关键素养。当前五年制高职学生职业规划能力培育存在体系贯通性不足、内容与需求脱节、方法僵化、保障薄弱、评估机制不健全等问题，制约了五年制高职教育高质量发展。基于国内外研究成果与江苏联合职业技术学院的具体实践，从战略意义、现状、问题三方面展开系统分析，构建“四阶段阶梯式培育体系+多元培育方法+三维保障机制+动态评估体系”的完整优化路径。通过优化贯通式体系结构、创新产业适配型培育内容与方法、完善师资—资源—信息化保障体系、建立“三维度、四阶段”动态评估机制，形成闭环培育生态。研究旨在为江苏五年制高职职业规划能力培育提供可操作的实践方案，丰富贯通式职业教育理论体系，助力区域产业升级与人才供给精准适配。

【关键词】贯通培养；五年制高职；职业规划能力；动态评估；区域经济适配

【中图分类号】G710 **【文章编号】**2095-8692(2026)05-0036-008 **【文献标识码】**A

【作者简介】李琳（1982—），女，江苏东台人，江苏联合职业技术学院金陵分院高级讲师；顾沈靖（1983—），男，江苏如皋人，江苏联合职业技术学院教学研究与质量监督处副处长，副教授。

江苏五年制高职教育的核心特质为“贯通衔接”，是衔接中等职业教育与高等职业教育的关键纽带，集中体现了江苏职业教育的改革创新。2003年，全国唯一的五年制高职院校——江苏联合职业技术学院（以下简称“江苏联院”）正式成立，通过全省办学单位的网络化布局，打破了中高职教育的壁垒，构建起全域贯通式人才培养网络，成为国内贯通培养模式的典型代表。该模式有机衔接中职阶段的技能启蒙与高职阶段的能力提升，既节省了教育时间成本，又强化了人才培养的系统性。而职业规划能力作为贯通培养的核心素养，直接关系到学生能否在五年连贯的学习进程中明

确发展方向，实现升学与就业的平滑过渡。

随着经济社会转型升级与产业结构深度调整，市场对高素质技术技能人才的需求已从单一聚焦专业技能，转向兼顾职业适应力、可持续发展力与规划能力的综合维度。^[1]江苏省向来高度重视学生职业规划工作，但在五年制高职贯通培养模式下，职业规划教育需同时兼顾中职阶段的职业启蒙与高职阶段的职业定位，精准对接升学深造与就业择业的双重需求，这对现有培育体系提出了更高要求。因此，立足五年制高职教育的办学特色，构建适配学生成长规律与产业发展需求的职业规划能力培育体系，已成为推动江苏五年制高职教育高质量发

展、提升人才培养质量的关键课题。

一、江苏五年制高职学生职业规划能力培育的意义

江苏五年制高职的核心目标是培育具备职业发展潜力的高技能人才，职业规划能力作为支撑该目标的核心素养，是贯通培养模式落地见效的关键所在。当前，江苏五年制高职贯通培养成效显著，但学生职业规划能力培育仍存在突出短板：各阶段教育衔接断层、培育内容与升学就业需求适配不足、缺乏跨阶段个性化指导、评估体系模糊难以衡量能力递进。^[2]基于此，优化职业规划能力培育体系，对学生个体成长、职业教育提质、区域社会赋能具有重要战略意义，是推动五年制高职教育高质量发展、适配区域经济需求的关键举措。

（一）支撑学生终身发展的战略基石

贯通培养的长周期特性，决定了职业规划能力培育必须贯穿五年制高职教育的全过程。科学完善的培育体系能够有效破解因阶段衔接不畅导致的学生职业迷茫问题，助力学生在低年级建立系统的职业认知、明确学习重点；在高年级精准锚定职业方向，灵活适配升学或直接就业的发展路径。同时，引导学生清晰认知自身与职业环境的适配关系，主动调整发展策略，强化学习目标感与行动执行力，培育自主规划的核心素养，为终身职业发展筑牢根基。

（二）完善贯通培养模式的战略抓手

当前贯通培养中普遍存在“重技能、轻规划”“重阶段、轻衔接”的突出问题，严重制约了人才培养质量的提升。优化职业规划能力培育体系，可推动职业规划教育与专业技能培养深度融合，从体系结构、内容设计、方法创新、评估优化等维度构建“阶梯式、全覆盖、强衔接”的育人机制，有效破解现有困境。这不仅能提升贯通培养模式的完整性与实践实效性，还能丰富职业教育的内涵建设，为职业教育改革提供可复制的实践路径，进而增

强五年制高职教育的吸引力。

（三）赋能区域经济发展的战略支撑

产业转型升级对技术技能人才的适应性与发展潜力提出了更高要求，五年制高职毕业生的培养质量直接关乎江苏“富民强省”“产业升级”战略的实施成效。优化职业规划能力培育体系，能够显著提升学生的职业适配力与可持续发展能力，让人才培养过程紧密贴合产业发展需求与市场变化趋势，有效破解人才供给与产业需求脱节的结构性矛盾。同时，可使毕业生能够快速适配岗位要求、从容应对产业迭代挑战，推动职业教育与区域经济发展同频共振，为江苏产业升级和高质量发展提供坚实的人才保障。

二、研究综述与学生职业规划能力培育现状

（一）国内外研究综述

国内关于职业规划教育的研究已覆盖职业认知、职业兴趣、职业能力、职业价值观等多个维度，但针对五年制高职学生的专项研究相对不足。在理论层面，学界普遍认可职业规划教育对提升学生就业竞争力的重要作用，部分学者借鉴舒伯职业发展理论、霍兰德职业兴趣理论等构建了本土化的培育框架，但这些框架的应用多聚焦于单一教育阶段，对五年制高职贯通培养跨阶段、长周期的特性适配不足。在实践层面，多数五年制高职院校已开设职业规划相关课程，但存在明显短板：中高职阶段课程内容重复或断层、培育方法重理论轻实践、师资队伍缺乏跨阶段指导能力、区域间培育发展失衡。江苏一直在探索中高职一体化的培育模式，但缺乏系统的顶层设计，尚未形成适配五年制高职贯通培养特色的成熟培育体系。

国外贯通式培养与职业规划教育融合的实践经验较为成熟，具有重要的借鉴意义。德国“二元制”以校企贯通为核心，推行校企协同指导的职业规划模式，其跨场景连续指导的理念与实践契合我国五年制高职的培育需求；美

国构建了全程贯通的职业生涯发展教育体系,以多元协同育人理念保障学生职业规划能力的渐进提升;澳大利亚 CBE 模式将职业规划教育与职业标准、资格认证紧密衔接,高度贴合市场需求;北欧国家则在职业规划教育中融入公平理念,推行个性化指导模式。综合来看,国外先进经验的核心启示在于:职业规划能力培育需突出跨阶段衔接、校企协同、个性化指导、市场适配四大核心特征。这为江苏五年制高职学生职业规划能力培育体系的优化提供了重要理论支撑。

现有研究存在五大明显不足:一是忽视中高职学生的认知差异与发展需求,缺乏阶梯式的体系设计;二是培育内容的适配性不足,对学生升学路径、职业资格认证等关键内容覆盖不够;三是培育方法缺乏连续性与创新性,难以适配贯通培养的全过程;四是对培育保障体系的研究较为薄弱,师资、资源、信息化等支撑维度关注不足;五是评估体系缺乏针对性,无法有效衡量学生职业规划能力的递进式提升。这些研究空白凸显了本研究的必要性与实践价值。

(二) 江苏五年制高职学生职业规划能力培育现状

江苏五年制高职以江苏联院为核心载体,构建了“统一规划、分级实施、资源共享”的职业规划能力培育总体框架,形成了“低年级职业启蒙+高年级职业定位”的培育结构。低年级侧重职业认知与兴趣探索,通过职业素养课程、企业参观研学等形式建立学生的职业意识;高年级则聚焦职业能力提升与发展规划,依托顶岗实习、升学指导等载体帮助学生明确发展方向。

江苏联院统筹制定职业规划培育的总体要求,各办学单位结合区域产业特色与专业优势开展个性化培育工作:部分办学单位组建了“校内教师+企业专家”的多元指导团队,将订单培养、现代学徒制等模式融入培育过程,

依托校企合作共建职业体验基地,强化培育的实践导向。尽管部分办学单位尝试探索中高职阶段的衔接机制,但整体来看,培育体系的贯通性仍不足,缺乏成熟的跨阶段协同育人机制。

在培育内容方面,围绕“认知—探索—定位—实践”四个维度展开,低年级阶段以职业认知为核心,高年级阶段聚焦职业定位与实践。部分办学单位搭建了“基础+进阶+特色”的课程体系,结合区域产业特点差异化设置培育内容。在培育方法上,以“理论教学+实践体验”为核心模式,低年级侧重课堂讲授与基础实训,高年级以案例分析、顶岗实习为主,有些办学单位推行校企双向互动模式,借助信息化手段拓展职业规划能力培育渠道。

当前职业规划能力培育工作已取得初步成效,学生的职业认知水平与职业适配度得到一定提升,形成了连续性培育、资源整合共享、产教融合导向三大优势,但在贯通衔接、内容适配、方法创新、保障支撑、评估优化等方面仍有较大提升空间。为此,本文将结合国内外相关研究成果,进一步明晰当前培育工作的优势与不足,尝试为职业规划能力培育体系的优化提供坚实的实践基础。

三、江苏五年制高职学生职业规划能力培育体系存在的问题

(一) 培育体系贯通性欠缺,整体统筹不足

五年制高职学生职业规划能力培育缺乏统一的贯通式目标体系,整体培育方向模糊,未能形成贯穿五年的递进式培育路径,导致部分学生不同学习阶段出现职业规划迷茫,缺乏持续且清晰的发展思路。

在课程内容方面,缺乏系统性的贯通设计,存在重复讲授与内容断层并存的问题。基础认知类内容在中高职阶段重复教学,而

职业能力测评、升学规划指导、职业资格认证衔接等进阶内容缺乏前置铺垫与系统衔接，针对升学路径的规划内容覆盖不足，难以适配贯通培养的核心需求。

在培育管理层面，缺乏全程协同机制，跨阶段教学团队之间沟通不畅，学生职业发展档案无法实现五年全程跟踪与共享，校际的培育经验交流不足，未形成统一的贯通式培育管理规范，严重影响了培育的针对性与一致性。

（二）培育内容与实践需求脱节，适配性欠佳

培育内容更新滞后于产业发展步伐，未能及时对接产业结构转型升级与新兴职业发展趋势，对新能源、新材料、智能制造等战略性新兴产业的职业规划指导严重不足，仍沿用传统职业类型与岗位要求开展教学，缺乏对新兴岗位的职业认知与能力要求渗透。

内容设计缺乏个性化与差异化，采用“一刀切”的统一模式，未充分结合学生的兴趣特长、能力差异及升学、就业等不同发展意愿。针对不同专业、不同发展路径的特定培育内容不足，例如升学导向学生所需的备考规划、本科阶段职业衔接指导，就业导向学生所需的岗位适配分析、职业晋升规划等内容均存在明显短板。

实践导向性薄弱是培育内容的另一突出问题，现有培育内容以理论知识为主，实践体验类内容占比偏低，与五年制高职“实训+顶岗”的实践教学安排融合不深，学生缺乏在真实工作场景中探索职业方向、验证职业选择的机会，导致学用脱节，职业规划能力难以得到实质性提升。

（三）培育方法单一僵化，创新赋能不足

教学方法局限于传统模式，以课堂讲授、案例分析为主，缺乏适配五年制高职贯通培育的创新方法，未能形成“体验—探索—定位—实践”的递进式方法体系，课堂互动性不足，学生参与度普遍较低。现代教学技术应

用不充分，虚拟仿真、线上互动、项目驱动等新型教学方法未能广泛推行，难以适应学生不同阶段的学习特点与培育需求。

校企协同培育流于形式，企业资源融入不足，企业导师未深度参与五年全程培育，仅以专题讲座、企业参观等浅层次合作为主；校企共建的实践基地多侧重专业技能训练，缺乏职业规划体验功能，无法支撑学生在实践中提升职业规划能力。

个性化指导机制缺失，培育工作多以集体课程、大型活动为主要形式，缺乏一对一职业咨询、职业测评解读、专项路径规划等个性化服务，对存在职业迷茫、跨专业发展意愿强烈等特殊情况的学生，缺乏针对性的指导方案。

（四）培育保障体系薄弱，支撑力度不足

师资队伍适配性不足是核心短板，多数教师缺乏贯穿五年制高职的全程教学能力与专业职业规划素养，“双师型”教师虽具备扎实的专业技能，但职业规划指导能力相对欠缺，且部分教师缺乏企业实践经验，难以结合行业实际开展针对性指导。师资资源分配不均的问题突出，苏北地区院校、基层院校的职业规划专业师资更为短缺，进一步拉低了区域培育质量。^[3]

教育资源配置失衡，区域间、院校间的差距明显：苏南发达地区在课程资源、实践基地、信息化平台等方面优势突出，而苏北地区院校资源相对短缺；同时，五年制高职不同学习阶段的资源配置差异较大，前期职业启蒙阶段的资源保障尤为薄弱。

信息化支撑滞后，缺乏适配贯通培育的线上平台，现有线上资源多为单一的教学视频、电子文档，互动性与连贯性不足；学生职业发展档案的数字化建设不完善，线上咨询、职业测评、跨阶段能力对比等关键服务功能欠缺，无法满足学生全程化、便捷化的指导需求。

(五) 培育效果评估体系不健全, 闭环机制缺失

当前的评估指标缺乏针对性, 多直接借鉴普通高校的评估体系, 未贴合五年制高职学生职业规划能力培育的核心内涵, 侧重知识掌握程度、课程参与度等表面维度, 忽视了职业决策能力、职业适应力、自我认知能力等核心指标的考量。

评估方式呈现单一静态的特征, 以期末书面考核、一次性问卷调查为主, 缺乏贯穿五年的动态评估机制, 无法跟踪学生职业规划能力的递进式提升过程; 且对实践场景中的能力表现缺乏有效评估手段, 难以反映学生的真实水平。

评估反馈与改进机制缺失, 评估结果仅停留在数据统计层面, 未能有效转化为教学优化、培育完善的具体措施, 教师无法基于评估反馈及时调整教学策略, 学生也难以通过反馈明确自身短板。此外, 评估主体单一, 仅由校内教师开展评价, 缺乏企业、行业专家及学生自身的参与, 导致评估结果的客观性与公信力不足。

四、江苏五年制高职学生职业规划能力 培育体系的优化路径

针对前文提出的培育体系贯通性不足、内容与需求脱节、教学方法单一僵化、保障体系薄弱、评估机制不健全五大核心问题, 结合江苏五年制高职贯通培养的特色, 从体系结构、培育内容、培育方法、保障体系、动态评估五大维度, 构建“体系构建—内容实施—保障支撑—效果检验”的闭环优化路径。

(一) 优化培育体系结构, 强化贯通衔接效能

立足五年贯通培养“全程衔接、无缝融合”的核心特质, 紧扣学生全周期成长规律, 以破除阶段割裂、推动职业规划能力渐进提升为目标, 通过构建阶梯式体系、健全协同机制、

统一课程框架, 打造一体化培育体系, 凸显其相较于分段培养的独特优势, 提升培育实效。

以学生五年成长轨迹为轴线, 构建“职业启蒙(1 年级)—职业探索(2—3 年级)—职业定位(4 年级)—职业实践(5 年级)”的四阶段阶梯式培育体系, 打破年级壁垒, 形成“前序筑基、后序深化”的闭环链条, 充分发挥五年贯通“时间连续、认知递进、实践贯通”的优势。

职业启蒙阶段聚焦基础认知与兴趣激发, 通过职业素养课程、行业专家讲座、职业兴趣测评等形式, 帮助学生搭建“自我认知—职业认知”的基础框架, 筑牢五年规划的起点。职业探索阶段作为核心衔接环节, 依托基础专业课程与阶段性实训, 组织企业顶岗实习、跨岗体验及职业能力测评, 引导学生明确专业知识与岗位需求的关联, 实现从认知到探索的平滑过渡。职业定位阶段结合低年级的积累, 针对升学与就业两大核心需求, 通过专项指导、岗位适配分析等方式, 助力学生明确升学目标或就业方向, 制订科学可行的发展规划。职业实践阶段作为收官环节, 依托顶岗实习、升学备考等核心载体, 验证规划的合理性并动态优化, 提升职业适应力, 实现五年培育的闭环落地。

制定五年统一的课程标准, 明确培育总目标、分阶段目标及考核要求, 从源头上规避内容重复与断层问题。构建“基础核心+阶段进阶+方向特色”的一体化课程框架: 基础核心模块贯穿前两年, 覆盖职业规划通识知识与基础能力培养; 阶段进阶模块对应四阶段培育目标, 按年级逐步递进; 方向特色模块聚焦后两年, 分为就业导向与升学导向两大类, 兼顾培育的统一性与个性化, 凸显贯通培养的体系化优势。

(二) 创新培育内容供给, 提升适配性与实践性

建立“产业需求—能力要求—培育内容”的五年动态对接机制, 依托江苏联院各办学单

位所在区域的新兴产业发展趋势，同步更新培育内容。增设新兴产业职业规划模块，系统覆盖新兴产业领域的职业认知、能力标准与发展路径；结合五年培养的全程需求，融入职业资格认证指导、升学政策解读、行业动态分析等内容，强化培育的实用性。例如，江苏联院某分院的无人机应用技术专业牵头制定全省五年制高职指导性培养方案，开发职业技能等级认定题库，将产业标准与五年培育内容深度绑定，实现“教用同步”，其毕业生工作与专业相关度稳定在85%以上，为培育内容创新提供了成功范例。^[4]

推行全周期个性化、差异化的内容设计，精准匹配不同阶段、不同类型学生的发展需求。按专业分类，结合各专业对应的产业岗位群，编制特色职业规划手册，明确专业技能与职业能力的对应关系，提供针对性的职业探索路径；按发展方向分类，为就业导向学生强化岗位适配分析、简历制作、面试技巧及职业晋升规划等内容，为升学导向学生聚焦备考规划、跨阶段职业衔接等核心内容。同时，针对存在职业迷茫、有跨专业发展意愿的学生，开设专项辅导课程并提供一对一咨询与路径规划服务。

强化实践体验内容与五年培养过程的深度融合，显著提高实践类内容占比。在培养前期开展“职业体验周”活动，组织学生走进企业参与基础岗位实践、撰写职业体验报告，结合基础实训设置职业认知任务，在技能训练中明晰岗位要求；在培养中期至后期推行“顶岗实习+职业规划”的深度融合模式，要求学生在实习期间完成发展规划方案的优化与岗位适配验证，同步组织职业模拟大赛、创业实践项目等活动，让学生在实战中提升职业规划执行力。

（三）创新培育方法体系，增强连续性与互动性

紧扣四阶段培育体系，推行“体验式—

探索式—沉浸式”的三阶联动教学法，实现教学方法与培育阶段的精准适配。其中，体验式教学方法适配职业启蒙阶段，通过职业兴趣测评、行业专家访谈、企业参观研学等形式，帮助学生建立直观的职业认知；探索式教学方法适配职业探索阶段，以项目驱动、案例分析、跨专业调研等方式，引导学生主动探索职业方向；沉浸式教学方法适配职业定位与职业实践阶段，依托顶岗实习、职业模拟实训、升学集训等载体，提升学生的实操能力与职业规划落地能力。

深化校企协同培育，建立贯穿五年的“校企双导师”制度。学校导师负责理论指导、学习规划调整与心理疏导，企业导师聚焦岗位需求解读、职业发展路径分析与实践能力提升；双导师定期沟通研讨，共同制定个性化的五年培育方案，企业导师走进课堂开设实践课程，学校导师深入企业开展行业调研，形成协同育人合力。例如，江苏联院某分院与永钢集团联合成立企业学院，组建五年制高职现代学徒制冠名班，配备校企双导师全程跟踪指导，结合钢铁产业需求设计分年度实践任务，为学生筑牢现场工程师的职业根基。同时，校企共建实践基地，专门设置职业规划体验区，实现实践训练与职业规划的同步推进。^[5]

推广信息化与个性化融合的指导模式，搭建贯通式职业规划教育线上平台，整合线上课程资源、多维度职业测评、一对一在线咨询等功能，提供阶梯式学习资源与跨阶段测评对比分析服务。例如，江苏联院某分院通过校企共建活页式教材、设计个性化评价指标，结合五年职业发展档案实现精准指导，充分印证了该方法的实践价值。

推行“以赛促建”机制，将职业规划赛事作为贯通式培育的重要实践载体，构建“以赛促学、以赛促教、以赛促建”的联动机制。依托江苏联院连续五年举办职业规划大赛

的实践基础，扩大赛事覆盖面，实现所有办学单位全覆盖，设置成长赛道与就业赛道适配各年级学生需求，累计带动数万名学生参与，以赛事检验培育成效、倒逼能力提升。赛前面向各年级精准动员，通过专题讲座、优秀案例分享等形式激活学生的规划主动性；备赛阶段组建“专职教师+企业专家”双导师辅导团队，围绕自我认知、行业调研、路径设计等核心环节提供一对一辅导，同步开展跨院校教研交流，以赛事提升教师指导能力；赛后梳理优秀案例纳入全省资源库，供各办学单位共享复用，形成“赛事—培育—优化”的闭环。同时，邀请企业专家、行业骨干担任赛事评委，还原真实职场场景进行点评指导，牵引培育内容精准对接产业需求，推动教育模式从理论灌输向实践赋能转型。

（四）完善培育保障体系，强化支撑服务能力

为筑牢五年制高职学生职业规划能力贯通式培育的根基，需构建全方位、多层次的保障体系，从师资、资源、信息化三方面协同发力，为全程培育提供坚实支撑，契合五年连贯培养规律与需求。

一是打造五年贯通型专业师资队伍。建立覆盖全程的师资培训体系，定期开展职业规划指导技能、产业需求解读等专题培训，组织教师深入企业挂职锻炼，同步推进跨院校轮岗交流，全面提升教师的全程育人能力。优化师资结构，引进专职职业规划教育人才，聘请企业人力资源专家、行业骨干担任兼职导师，组建“专职+兼职”的复合型指导团队，依托名师工作室发挥示范引领作用。健全激励机制，将贯通式职业规划培育工作纳入教师考核评价体系，对全程指导成效显著、教学方法创新、校企协同表现突出的教师予以表彰奖励，充分激发教师的工作积极性与创造性。

二是优化贯通式资源配置与共享机制。加

大专项经费投入，提高生均经费保障标准，重点支持实践基地建设、信息化平台运营、师资培训等关键工作，经费投入向苏北及基层院校倾斜，促进区域间资源均衡配置。由江苏联院统筹构建全省统一的职业规划教育资源库，整合优质课程、典型案例、专业测评工具、实践基地资源等，实现全省办学单位资源共享，推进苏南与苏北院校开展结对帮扶，缩小区域差距。扩大校企共建实践基地规模，明确实践基地的贯通培育功能，结合江苏产业布局在产业集群地及产业转移承接区增设实践基地，实现教育资源与产业需求的精准对接。^[6-7]

三是强化全程信息化支撑能力。升级贯通式职业规划信息化平台，新增学生五年职业发展档案管理、跨阶段能力测评对比、双导师协同指导等核心功能。开发虚拟仿真职业体验模块，为学生提供线上岗位体验机会；搭建移动学习终端，支持学生随时随地获取学习资源、参与互动交流、预约咨询服务，提升培育的便捷性与精准性，适配五年贯通培养的连续性需求。

（五）完善动态评估机制，构建闭环优化体系

为精准衡量学生五年贯通培养职业规划能力的递进式提升，需构建适配贯通培养特色的动态评估体系，形成“评估—反馈—改进”的完整闭环，为职业规划能力培育体系的持续优化提供科学支撑。立足五年制高职贯通培养规律与职业规划能力的核心内涵，建立“三维度、四阶段”的评估指标体系，实现全流程、分层次的针对性评估。

在指标体系构建上，三维度核心指标聚焦职业规划能力的核心维度：其中，自我认知维度侧重职业兴趣清晰度、能力认知准确度、职业价值观明确度；职业认知维度聚焦行业认知深度、岗位要求掌握度、贯通路径了解度；规划执行维度围绕职业目标明确度、规划方案合

理性、实践执行力、职业适应力展开。四阶段评估重点紧扣学生五年成长轨迹：其中，启蒙阶段侧重基础自我认知与职业认知评估；探索阶段聚焦职业认知深化与初步规划能力评估；定位阶段围绕职业目标锚定与规划方案合理性评估；实践阶段着重规划执行力与职业适应力评估，实现对学生能力提升全过程的阶梯式考核。

在评估方式创新上，采用“过程性+结果性+实践场景”三位一体的动态评估模式。其中，过程性评估依托学生五年职业发展档案、课堂表现记录、实践报告等材料，全程跟踪各阶段培育效果，为动态调整培育策略提供依据；结果性评估在各阶段末期开展，通过职业规划方案展示、结构化面试、专业能力测评等形式，检验学生职业规划能力的阶段性提升成效；实践场景评估由校企双导师在顶岗实习、职业模拟实训等真实场景中联合开展，重点评估学生的职业规划落地能力与职业适配度，确保评估结果贴合实践需求。^[8]

在反馈机制构建上，搭建“学校、企业、学生、行业”四位一体的多元评估主体，兼顾校内培育成效与行业需求导向，保障评估结果的客观性、全面性。^[9]建立评估结果专项反馈台账，针对评估发现的问题，为每位学生出具个性化改进建议，引导学生精准补齐短板；同时

推动教师基于评估结果优化教学内容与指导方法，学校结合评估数据完善培育体系，定期向教育行政部门提交评估报告，为政策调整提供数据支撑，通过闭环运转持续提升培育质量。

参考文献

- [1] 桂德怀. 高质量发展视域下高职院校专业与产业适配性考量与优化: 以江苏省为例 [J]. 中国职业技术教育, 2023 (32): 42-49.
- [2] 王兵, 赵惠莉. 省域统筹视角下江苏高等职业教育发展研究 [J]. 江苏高教, 2016 (3): 22-26.
- [3] 金友鹏. 五年制高职师资队伍的建设与发展 [J]. 江苏社会科学, 2011 (S1): 39-41.
- [4] 黄志良, 袁乐. 论五年制高职在现代职业教育体系中的角色: 以对江苏联合职业技术学院的分析为基础 [J]. 职教论坛, 2013 (4): 26-30.
- [5] 周静. 智能制造背景下江苏高职适应产业结构调整的策略研究 [J]. 中国职业技术教育, 2017 (25): 51-54+80.
- [6] 李大洪, 王琦. 产业结构调整对江苏高职教育发展的启示 [J]. 职业技术教育, 2012, 33 (27): 54-57.
- [7] 崔景贵, 尹伟. 江苏现代职业教育体系构建的历程、路径与策略 [J]. 中国职业技术教育, 2015 (16): 21-27.
- [8] 罗尧成, 张露露. 高职教育质量监测性评估: 内涵特征与实施要义 [J]. 职教发展研究, 2025 (1): 87-94.
- [9] 张音宇. 供给侧改革视角下江苏高职教育与区域经济发展的适应性分析 [J]. 教育与职业, 2018 (11): 53-58.

数智转型背景下五年制高职新闻出版专业 “三融三创”人才培养路径研究

周凤玲

【摘要】随着数字技术、人工智能等新兴技术的快速发展，新闻出版业正经历从传统纸质媒体向数字媒体、智能媒体的深刻转型，五年制高职新闻出版专业面临着培养适应数智时代人才需求的新挑战。针对当前存在的产教脱节、教学内容滞后、创新能力不足等问题，需要构建以“产教融合贯通、资源融汇整合、校企融通发展”和“创意思维训练、创新能力锻造、创业实战孵化”为培养路径的“三融三创”人才培养新模式。研究与实践表明，该模式有效破解了新闻出版领域职业教育与产业需求脱节的结构性矛盾，提升了学生的数字素养，增强了学生的创新意识与就业竞争力，为新闻出版业数智转型提供了有力的人才支撑。

【关键词】新闻出版；数智转型；五年制高职；产教融合；人才培养

【中图分类号】G710 **【文章编号】**2095-8692(2026)05-0044-007 **【文献标识码】**A

【作者简介】周凤玲(1982—)，女，湖北钟祥人，江苏联合职业技术学院新闻出版学校办学点文化艺术系高级讲师，硕士。

在生成式人工智能、大数据等技术赋能下，新闻出版业正加速向数字化、智能化、融合化转型，培育新质生产力成为行业高质量发展的核心命题。国家新闻出版署印发相关通知推动出版融合发展提质增效，江苏省将数字出版纳入重点产业链，2024年全省数字出版产业总营收达322亿元。^[1]产业结构调整下的传统岗位需求萎缩，数字内容创作等新兴岗位缺口凸显，行业对复合型一线技术技能人才的需求愈发迫切。

当前职业教育改革进入结构优化与质量跃升的关键期，国家与地方政策持续强化产教融合、校企协同导向。《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》提出培养高技能人才、推

动教育链与产业链深度融合，江苏省也出台相关措施打造产教融合共同体、完善双导师与双基地培养机制。五年制高职新闻出版专业以培养发展型、复合型、创新型高技能人才为目标，但其课程设置、教学方法与评价机制尚未凸显职业教育服务与就业导向，对新兴技术和行业趋势整合不足，人才培养与市场需求存在结构性矛盾。在此背景下，五年制高职新闻出版专业人才培养需紧扣政策导向，精准对接产业数智转型需求。本文以江苏省唯一新闻出版领域高职教育为实践平台，探索适配行业发展的五年制高职人才培养新路径，助力区域数字文化产业转型升级，为新闻出版业数智转型提供坚实的人才支撑。

一、数智时代五年制高职新闻出版专业 人才培养困境

对照国家“十四五”规划推动媒体深度融合、加快出版业数字化转型的要求，新闻出版专业人才培养凸显诸多困境，表现为校企合作深度不足、课程更新滞后行业发展、学生创新能力薄弱、就业质量亟待提升。调研江苏省内新闻出版企业发现，传统毕业生普遍缺乏数字技能、创新意识与岗位迁移能力，传统培养模式短板显著：课程体系更新周期超5年，实训设备数字化率不足30%，评价方式单一且企业参与度低于15%，人才培养供需端存在结构性矛盾。长三角地区相关院系调研也显示，专业培养方案修订周期偏长、教学方式传统、教师数智素养偏低，部分院校实践教学投入不足、产教融合形式化。目前，出版专业人才培养与行业技术迭代、岗位能力需求严重不匹配，数字内容编辑等岗位需求缺口达40%，严重制约行业高质量发展。

（一）产教协同“形式化”，数智技能与产业实战脱节

当前新闻出版业正借助数字技术实现全方位变革，从数字出版平台建设、数字内容资源开发到出版流程智能化改造，技术融合与业态创新重塑了行业运作模式与产业格局，传统纸媒与新兴技术深度融合，实现了内容策划、编辑加工、传播渠道到用户互动的全流程革新，在出版形态、业态及阅读方式等方面带来颠覆性影响。但传统校企合作多停留于框架协议层面，缺乏将行业全流程变革需求转化为教学实践的深度协同机制，既未把新闻出版企业核心技术标准、真实生产项目融入教学，也未能围绕行业数字化升级目标开展联合育人，导致学生所学数字技能与产业实战需求严重脱节，难以支撑新闻出版业数字化、智能化、融合化升

级诉求，亟须构建政行企校多方参与的产教融合共同体，通过资源共享、项目共研、人才共育，破解人才供需结构性矛盾。

（二）教学内容“滞后化”，数智素养与行业需求错位

随着新闻出版业数智化转型向纵深推进，行业对“出版+技术+管理”复合型人才的需求日益迫切，数字出版、新媒体运营、大数据分析、人工智能编辑、短视频制作等新兴技能已成为岗位核心要求。新闻出版专业纷纷探索课程体系重构、教学内容更新与教学方法创新，尝试将上述前沿内容纳入教学体系，强化实践教学以提升学生综合能力。但整体来看，行业标准与教学内容仍存在明显代际差——传统课程体系仍侧重经典新闻理论与基础技能，对新兴技术应用、行业新形态的覆盖不够系统深入，育人标准未能同步产业对数字人才的核心诉求，导致学生数字素养与岗位实际需求严重错位，亟须打破教学内容更新滞后的困境，建设动态“数字资源池”，将行业前沿技术、岗位核心标准、真实项目案例及时、持续转化为教学内容，推动教育内容与行业发展无缝对接、同频共振。

（三）创新培育“断层化”，数智思维与项目实践分离

在“大出版”“大传媒”“大文化”等理念引导下，新闻出版业边界持续拓展，出版形态从传统纸质出版向数字出版、网络出版、移动出版等多平台延伸，行业对人才的要求已从单纯的内容生产能力，升级为兼具数据分析、用户画像、智能推荐等现代传播技术的复合型创新能力，以适配用户碎片化、即时化、个性化的核心需求。在当前新闻出版专业人才培养中，创新培育呈现明显“断层化”特征：创意思维训练多局限于课堂理论讲授，缺乏与行业真实需求的深度绑定；数字思维培养与项目

实践环节相互割裂，导致学生的数字创意成果往往停留在“课堂作品”层面，难以跨越“创意—产品—商品”的转化鸿沟，无法有效回应行业多元化创新诉求。因此亟须构建全链条、一体化人才培养体系，打通“思维训练—实践转化—市场检验”的完整路径，推动数字思维与项目实践深度融合，实现创意成果向市场价值的有效转化。

二、五年制高职新闻出版专业“三融三创”人才培养模式架构

（一）“三融三创”理论基础

“三融”路径即产教融合、资源融汇、校企融通。^[2-3]其作为新时代职业教育改革的核心指导理念，为五年制高职新闻出版专业人才培养奠定了坚实理论基础。其核心要义在于打破传统职业教育的封闭性局限，通过三大路径的协同实施，构建开放化、协同化、融合化的育人生态：以产教融合深化教育链与产业链的精准对接，以资源融汇聚合政行企校多方育人合力，以校企融通实现人才培养与岗位需求的无缝衔接。这一理念的实践，不仅能夯实院校办学基础、提升核心办学能力，更能推动院校在深化产教融合、探索科教融汇等方面形成系统化、可持续的发展机制，为新闻出版专业学生搭建多元化发展路径，使其既具备适应传统媒体岗位的扎实基础，又拥有胜任新兴数字媒体领域的复合能力，为行业输送高质量、创新型技术技能人才提供有力支撑。

“三创”能力即创意思维、创新能力、创业实战。其作为五年制高职新闻出版专业提升人才培养质量的核心路径，既是对传统人才培养模式的突破，更是对数字时代媒体融合背景下行业人才需求的精准回应。其培养体系各有侧重：创新能力作为核心驱动力，聚焦内容生产、传播方式与技术应用的突破探索；创意能

力作为关键表现力，强调敏锐审美、丰富想象与个性化表达的综合塑造；创业能力作为实践导向体现，着力培育学生市场意识、团队协作与项目运营的实战素养。通过课程体系融入数字媒体技术、用户思维训练等跨学科内容，依托项目化教学、校企合作、实习实训等多元载体，搭配创意工坊、创业孵化基地等平台支撑，“三创”能力培养得以有效落地，助力学生既胜任行业基础岗位，又具备在新媒体、数字出版等领域脱颖而出的综合素质，为行业输送兼具时代适应力与创新精神的高素质技术技能人才。

（二）“三融三创”人才培养目标及核心框架

以“三融三创”为核心，构建新闻出版业数智化转型升级的五年制高职人才培养体系，形成“教育链—人才链—产业链—创新链”的闭环贯通育人新生态，破解行业人才培养的结构性矛盾和“产教脱节、资源分散、能力薄弱”难题，培养具有数字素养、创新能力、创业精神的一线技术技能人才。

一是构建“三融”路径实施体系，包括实施产教融合贯通工程，形成“需求牵引—人才培养—技术研发—政策支持”的闭环结构；建立资源融汇整合机制，形成“政府主导—行业指导—学校主体—企业参与”的资源聚合效应；形成校企融通发展模式，建立校企“人才互通、文化互融、评价互认”的标准体系。二是建立“三创”能力培养矩阵，包括加强创意思维训练，建立“创意+技术+市场”三维评价体系，重点培养数字内容创作等跨界整合能力；加强创新能力锻造，构建“基础研究—应用开发—成果转化”全链条创新体系；加强创业实战孵化，构建“意识启蒙—技能训练—项目孵化—市场对接”的培育体系。具体框架见图1。

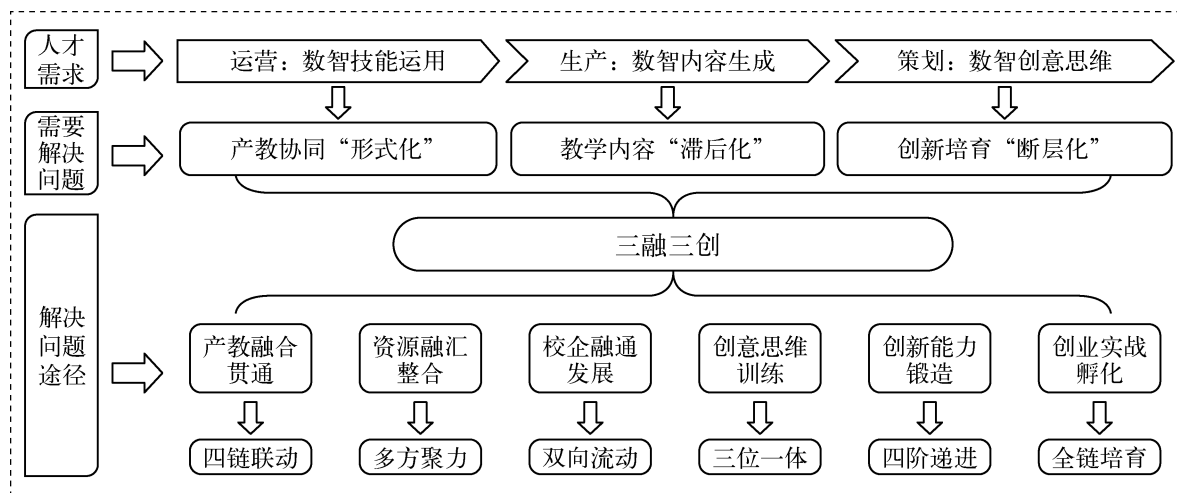


图1 数智时代新闻出版专业“三融三创”人才培养框架

三、五年制高职新闻出版专业 数智人才培养策略

（一）实施“三融”模式，构建协同育人 数智新生态

首先，实施产教融合贯通工程。强化产业链贯通，院校与行业龙头企业共建数字创意实践平台，将企业真实项目融入教学，实现人才培养与产业实践精准对接；助力技术链攻坚，联合共建AR/VR内容生产实训基地，攻坚数字版权保护等行业核心技术，推动技术创新与人才培养同步提质；拓展服务链延伸，依托专业优势开展行业技能培训与省级标准研制，形成常态化服务机制，实现社会效益与经济效益双赢。

其次，完善资源融汇整合机制。加强政行协同，争取政策资金支持建成省级产教融合实训基地，成立区域行业校企联盟；深化校际联动，组建职教创新协作平台，共建课程、共享资源、共育师资；强化引企赋能，引入前沿技术设备搭建高标准实训平台，获批多类职业技能鉴定考点，实现教学资源与行业标准、职业认证的有机衔接。

再次，改革校企融通发展模式。推进人才互通，建立师资双向交流机制，选派教师赴企

业实践，聘请行业专家担任产业教授；推动文化互融，将行业核心价值理念融入育人全过程，联合企业共建沉浸式育人场景；深化评价互认，推动专业核心课程与职业技能证书标准对接，建立“岗课赛证”学分互认机制，确保人才培养契合岗位实际需求。

（二）建立迭代机制，重塑教学内容数智 供给链

一是推进产业项目课程化，深挖江苏凤凰出版传媒等龙头企业真实业务场景，将核心项目转化为模块化教学内容，让学生在仿真产业实践中锤炼技能。推动行业标准数字化，把省级技术标准转化为微课、案例等数智化资源，构建“标准即课程”转化机制。育人资源更新常态化，组建产业教授领衔的资源更新小组，建立动态迭代机制，持续吸纳行业前沿技术与业态成果，保障教学资源的时效性与先进性。

二是融汇智能“技术链”，落实技术前置化，引入德国海德堡企业级印刷模拟系统，从“学技术”到“用技术”。助力教学智能化，开设新闻摄影、数字展示设计等沉浸式场景课堂，借助虚拟仿真、智能交互等技术打造教学环境，提升知识传递与技能训练教学实效。鼓励学习个性化，依托智慧平台记录数据智能诊

断能力短板，精准推送专项训练模块，适配学生差异化成长需求。

三是构建岗课“评价环”，让课程对接证书，将数字编辑等核心课程与全媒体运营师等职业技能证书标准深度衔接，融入职业素养与考核要点，实现课证融通一体化评价。让作品对标市场，课程实践成果以市场认可度、用户反馈倒逼教学内容贴合产业需求。让反馈驱动迭代，建立智能评价反馈系统，实时采集行业岗位需求、市场检验结果及教学数据，动态优化课程、教法与评价标准，实现育人标准与产业发展同频共振。

（三）畅通“三创”路径，形成创新思维数智新阶梯

其一，加强创意思维训练。以课程筑基，开设创意方法类专项课程，建成数字技术融合创意工坊，夯实学生创意思维理论与技术应用基础。以实战驱动，对接行业龙头企业引入真实项目，搭建全流程实战平台，依托企业导师驻校指导，锤炼学生创意转化与落地能力。以竞赛赋能，组织参与省级以上行业技能赛事，以赛促学、以赛促练，形成课程、项目、竞赛螺旋式培育生态，提升学生创意表达与跨界整合能力。

其二，锻造实践创新能力。加速认知迭代，聚焦行业前沿技术，通过虚拟仿真场景让学生早期接触新兴技术与应用场景，实现创新认知前置培育。加强专项训练，构建模块化赛项训练体系，以专项化、集约化训练，强化学生细分领域技术应用与创新突破能力。开展全媒实战，依托校企共建基地推行毕设双导师制，指导学生参与真实项目，推动创新成果市场转化，形成完整创新培育闭环，提升实践创新与成果转化能力。

其三，孵化创业实战团队。搭建创业平台，开设知识产权运营等创业核心课程，举办新媒体创业大赛，为学生储备知识、展示创意，孵化市级获奖创业团队。建设众创空间，

联合行业资源打造专业孵化空间，引入资深导师全程指导，孵化实体项目并提供实践岗位，给予场地与资源支撑。开展实战演练，融合企业真实运营场景与创业项目培育，让学生锤炼运营、开拓与管理能力，全面提升创新创业综合素养。

四、五年制高职新闻出版专业数智人才培养成效

以江苏联合职业技术学院新闻出版学校办学点为例，为精准匹配新闻出版业数智转型需求，通过实施“三融三创”人才培养，取得了明显的育人成效。

（一）构建“三融贯通”数智育人新模式

学校突破传统新闻出版职业教育“单一技能培养”局限，聘请行业企业产业导师驻校，深推项目制教学改革并开发配套课程模块，打造“课堂即工坊”“作品即产品”的产学研转化闭环，形成“行业需求牵引—职校培养改革—校企联合研发—市场应用反馈”的可持续育人模式。该模式下，毕业生在数字内容开发、新媒体营销等岗位对口就业率表现突出，人才培养与产业需求契合度位居于高位。技能竞赛成果丰硕，学生在国家级、省级行业技能竞赛中屡获佳绩，学校连续承办江苏省新闻出版行业技能大赛，师生在省 AIGC 应用大赛、融媒体技能大赛等新兴赛事中取得优异成绩，充分验证了人才培养模式的实效性，创新性构建行业特色高职校产教融合育人新模式。

（二）构建“共建共享”数智资源共同体

学校联动政行企校多方开展优质资源共享，实施“教师进企业、工程师进校园”双聘机制，在广告艺术设计、网络新闻与传播等专业群打造校企共治、平台共建、成果共享的协同发展生态。联合行业协会与江苏凤凰出版传媒、新华印务等企业共建技术研发中心，共建课程资源、推进成果转化，开展互联网营销师（视频创推员）、广告设计师等技术培训，

将“数字编辑”“全媒体运营”等职业技能等级证书标准融入课程体系,创新“岗课赛证”育人资源建设体系,建立“行业标准—证书培训—社会服务”三维模型。加强资源融汇聚合,打造“政行企校”合作项目,^[4]主持参编多部行业教材和省级行业标准,加入长三角区域印刷行业校企合作联盟,多次开展行业教师教学改革培训,构建政府主导、行业指导、学校主体、企业参与的资源配置模式,有效辐射并提升新闻出版行业职业教育整体质量。

(三) 构建“三创递进”数智能力提升链

学校构建新闻出版类专业创意思维训练体系,开设“设计思维工作坊”,引入行业设计案例库,开发数字人新闻播报、AIGC 广告设计等仿真项目,建立了“创意评价+技术评价+市场评价”三维评价体系。^[5]创新实践实训体系,结合学生实践实训创新能力培养阶段,构建短视频运营、三维包装等专业赛项模块,构建“基础认知—专项训练—综合实战—顶岗创新”四阶递进实训链,精准提升学生实践创新能力。建立创业孵化支持体系,举办“新媒体创业大赛”,孵化“点金成饰”等创新创业团队,与江苏凤凰出版传媒等共建“智能编辑”基地,创建“意识启蒙—技能训练—项目孵化—市场对接”四阶段培养体系及“课程开发—技能认证—创业孵化”的人才成长全链条,助力学生创业能力培养。

五、结论与展望

面对新闻出版业数智化转型带来的产业格局重塑与人才需求升级,五年制高职教育急需精准定位、突破瓶颈,通过破解产教协同“形式化”、教学内容“滞后化”、创新培育“断层化”三大核心问题,全面提升人才培养质量。研究与实践证实,“三融三创”人才培养模式成效显著,不仅大幅提升了毕业生对口就业率、岗位适应力与创新实践能力,使其在数字内容创作、全媒体运营等核心岗位具备强

劲竞争力;还完善了校企协同育人机制,增强了院校技术研发、社会培训等行业服务能力,为新闻出版业数智化转型筑牢了人才支撑、提供了坚实的实践保障。

(一) 加快技术深度融合是构建数智时代新闻出版专业人才培养体系的必由之路

新闻出版业的数智化转型已从工具应用迈向全流程革新,AIGC 内容创作、虚拟数字人播报、智能排版系统、区块链版权保护等技术广泛应用于内容生产、传播分发、版权管理等核心环节。人才培养需将技术融合贯穿育人全过程:一方面,应紧跟技术发展趋势,动态更新课程体系,增设 AIGC 媒体内容创作、虚拟数字人应用、数据新闻分析、智能传播工具实操等前沿课程,将企业级技术标准与实操项目转化为教学内容;另一方面,应升级实训教学场景,打造沉浸式、仿真化实训平台,引入海德堡智能模拟系统、数字出版全流程实训软件等企业级资源,推动学生从“了解技术”向“熟练应用技术”“创新运用技术”转变,强化技术应用与创意转化能力,适配行业智能化发展对技术技能型人才的核心需求。

(二) 促进专业跨界协同是培养新闻出版专业交叉复合型人才培养的重要举措

数智时代下新闻出版业边界不断拓展,出版形态从传统纸质出版延伸至数字、网络、移动、沉浸式出版等多元平台,岗位需求也从单一的采编、排版,转向内容创作、技术应用、市场运营、用户服务兼具的复合型要求,从业者需同时具备专业素养、数字技术能力、营销思维与跨界整合能力。为此,新闻出版专业人才培养需打破学科壁垒,推动新闻出版专业与艺术设计、信息技术、市场营销等专业深度协同,构建“基础核心+跨界拓展”模块化课程体系,开设跨界课程,并推行跨专业项目制教学,让学生参与真实跨领域项目,锤炼综合能力,培养适配多岗位需求的复合型技术技能人才。

（三）建立产教融合协同育人机制是增强新闻出版专业人才培养效能的核心路径

产教融合是职业教育对接产业需求的核心路径，当前校企合作存在的形式化、短期化问题，制约了新闻出版专业人才培养与产业需求的精准对接，建立产教融合长效机制成为提升人才培养质量与效能的关键。^[6]其一，需组建校企共建共管的育人理事会，吸纳行业龙头企业、协会深度参与人才培养全流程，形成多方协同格局；其二，需健全企业参与激励机制，通过技术研发、社会服务、定向培养等合作让企业获得实际收益，激发参与积极性；其三，需深化“双师型”教师队伍建设，推动教师企业实践，聘请行业专家任驻校导师，实现教学与生产实践无缝对接。

（四）优化创新创业生态是提高新闻出版专业人才社会适配度的关键环节

新闻出版业数智化转型催生了内容创业、数字IP孵化等新业态，为人才创新创业提供广阔空间，行业也亟需兼具创业精神与实战能力的人才推动产业升级。为此，需优化创新创业生态，构建“课程—项目—孵化—市场”全链条支持体系。优化创业课程设置，开设知识产权运营等课程，培育学生的创业思维与市场意识；升级孵化平台，整合政校企社资源，引入创投、导师等配套支持，提供全流程孵化服务；搭建实战演练平台，举办创业赛事并鼓励参与真实项目，锤炼实战能力，培养专业扎实、善创新敢创业的复合型人才。

展望未来，新闻出版业的智能化、跨界化

发展趋势将对五年制高职新闻出版专业人才培养提出更高要求，技术赋能、跨界融合、校企共生和创新驱动是必然趋势。五年制高职教育需立足自身特色优势，持续深化“三融三创”人才培养理念，通过技术融合适配行业变革、学科协同拓宽人才素养、校企共建保障培养质量、创新生态激发人才活力，为新闻出版业数智化转型输送更多高素质技术技能人才，同时为职业教育服务产业高质量发展提供可复制、可推广的实践范式。

参考文献

- [1] 江苏省人民政府办公厅. 省政府办公厅关于印发江苏省数字经济高质量发展三年行动计划（2025—2027年）的通知：苏政办发〔2025〕15号〔EB/OL〕. (2025-04-16)〔2025-07-11〕. http://www.js.gov.cn/art/2025/4/16/art_84418_11543741.html.
- [2] 韩艳艳, 王潇荻. 科教融汇视域下高职院校“产业—专业—人才”三螺旋人才培养研究[J]. 教育与职业, 2025(22): 108-112.
- [3] 仇志海. 基于问题导向的高职“三融三阶”创新创业人才培养模式研究[J]. 职业技术教育, 2021(42): 53-56.
- [4] 刘奉越. 高职教育资源下沉中县域产业学院建设的进展及展望[J]. 职教发展研究, 2026(1): 1-7.
- [5] 赵志章, 吴南中. “人工智能+”职业教育的实践指向及其生成路径[J]. 教育与职业, 2025(22): 14-21.
- [6] 孙兴洋, 王晓刚, 洪林. 我国职业教育产教融合的制度演进、机制创新与高质量发展路径研究[J]. 职教发展研究, 2025(4): 52-60.

课题项目：2024年度江苏省教育科学规划重点课题“五年制高职艺术设计类专业‘三融三创’高质量发展路径研究”（课题编号：B-b/2024/02/76）。

五年制高职微专业建设研究

——以江苏联合职业技术学院苏州分院为个案

周祥

【摘要】 研究以江苏联合职业技术学院苏州分院为案例，通过实证分析探讨五年制高职微专业的建设成效与挑战。基于对学校信息工程、经济贸易等系部的调研数据，结合校企合作、现代学徒制等实践案例，发现微专业通过“课程模块+实战项目”模式显著提升了学生就业竞争力，但同时也面临师资跨界能力不足、资源投入有限等问题。研究提出“三区联动产教融合”“五维质量评价模型”等创新路径，为五年制高职教育改革提供实践参考。

【关键词】 五年制高职；微专业；产教融合；实证研究

【中图分类号】 G710 **【文章编号】** 2095-8692(2026)05-0051-009 **【文献标识码】** A

【作者简介】 周祥（1980—），男，江苏宝应人，江苏联合职业技术学院苏州分院教学管理处处长，高级讲师。

随着产业结构转型升级和技术迭代加快，职业教育面临专业设置滞后于产业需求的现实困境。五年制高职作为贯通中高等职业教育的关键阶段，其人才培养需兼顾学生职业能力形成与产业技术适配性。微专业作为一种灵活、聚焦的职业教育模式，通过5—10门核心课程模块快速响应产业需求，成为破解传统专业设置刚性缺陷的重要途径。^[1]江苏联合职业技术学院苏州分院（以下简称“苏州分院”）作为江苏省职业教育领航学校，依托“一体两翼”（先进制造业为主体，现代服务业和传统工艺为两翼）的专业布局，在五年制高职微专业建设中积累了丰富经验。本研究以苏州分院为案例，通过实证分析揭示微专业建设的成效与挑战，为同类院校提供可复制的实践路径。

一、微专业的内涵与特征

微专业起源于美国社区学院“微型证书”

体系，国内由网易“云课堂”于2012年率先实践。其核心特征包括以下方面。

职业导向性：课程体系直接映射企业岗位需求，如苏州分院信息工程系“人工智能应用”微专业聚焦人工智能算法开发、智能系统运维等岗位能力要求，课程设置紧密围绕这些岗位所需的知识和技能展开，让学生所学即企业所用。

内容精炼性：微专业摒弃了传统专业冗长繁杂的课程体系。以苏州分院经济贸易系“数智电商直播”微专业为例，它聚焦于跨境电商平台操作、市场营销、网络直播等关键领域的核心课程，避免学生在过多课程上分散精力，使学生能够在有限的时间内深入掌握关键技能。

学习灵活性：学生可以根据自身兴趣、职业规划和学习进度，灵活选择微专业进行学习。例如，苏州分院的学生既可以在正常的专

业学习之余,利用课余时间、晚自习时间选修微专业课程,也可以在某一学期集中精力完成微专业课程的学习。这种灵活的学习方式可以满足不同学生的多样化需求,提高学生学习的自主性和积极性。

产业动态适应性:微专业能够快速响应产业技术的更新和市场需求的变化。随着人工智能、大数据等新兴技术在各行业的广泛应用,苏州分院及时调整微专业的课程内容和教学方法,确保学生所学知识和技能始终与产业前沿保持同步。^[2]例如,在“人工智能应用”微专业中,及时引入最新的人工智能算法和应用案例,让学生接触到最前沿的技术和理念。

实践导向性:微专业强调实践能力的培养,通过“课程模块+实战项目”的模式,让学生在项目实践中锻炼解决问题的能力。苏州分院的微专业课程设置中,实践教学环节占比较高,并且是与企业合作开展实战项目。如“数智电商直播”微专业的学生,会参与到实际的电商直播项目中,从直播策划、产品选品、直播带货到售后反馈等全流程进行实践操作,使学生不仅具备扎实的理论知识,更拥有丰富的实践经验,能够快速适应企业的工作环境和岗位要求。这种实践导向性的培养模式,有助于学生将所学知识转化为实际应用能力,提高他们的职业素养和就业竞争力。

师资多元性:微专业的教学需要教师具备多元的知识和技能,不仅要有扎实的专业理论知识,还要有丰富的行业实践经验。苏州分院为微专业配备了多元化的师资队伍,既有校内专业教师,也有来自企业的技术骨干和专家。校内教师负责传授专业理论知识,企业教师则通过实际案例和项目,向学生传授行业最新技术和实践经验。例如,在“人工智能应用”微专业的教学中,企业工程师会带来实际项目中的人工智能算法应用案例,让学生了解行业的实际需求和应用场景,提升学生的实践能力和创新思维。

资源整合性:微专业建设需要整合校内外的各种资源,包括教学资源、实践资源、企业资源等。苏州分院通过与企业建立紧密的合作关系,整合企业的设备、技术、人才等资源,为微专业的教学和实践提供支持。同时,学校还整合校内的实验室、实训基地等资源,为学生提供良好的学习和实践环境。例如,在“数智电商直播”微专业建设中,学校与电商企业合作建立了电商直播实训基地,配备了专业的直播设备和软件,为学生提供了真实的电商直播实践环境。

证书互认性:微专业的学习成果可以通过证书的形式进行认证,这些证书在行业内具有一定的认可度。苏州分院的微专业与行业协会和企业合作,开展证书认证工作,学生通过学习并考核合格后,可以获得相应的职业技能证书。这些证书不仅是学生学习成果的体现,也为学生的就业提供了有力的支持。例如,“人工智能应用”微专业的学生通过考核后,可以获得人工智能相关的职业技能证书,这些证书在人工智能行业内具有较高的认可度,有助于学生在就业市场中脱颖而出。

跨学科融合性:突破传统学科壁垒,如“人工智能应用”微专业整合计算机科学、数学、统计学等多学科知识,培养学生综合运用多学科知识解决复杂问题的能力。学生不仅要掌握人工智能算法的编程,还要具备扎实的数学基础和数据分析能力,以便更好地理解和应用这些算法。这种跨学科融合的特点,使学生能够适应现代产业对复合型人才的需求,拓宽了学生的就业渠道。此外,跨学科融合还促进了不同学科之间的交流与合作,为教学和研究带来了新的思路和方法。教师在教学过程中,需要将不同学科的知识有机结合起来,采用多元化的教学方法,激发学生的学习兴趣和创新思维。同时,跨学科研究也有助于推动微专业的课程内容不断更新和完善,使其更符合产业发展的实际需求。^[3]

二、五年制高职学生特点与教育需求

五年制高职学生年龄介于15—20岁之间，身心发展注重理论与实践结合，对职业教育的课程设置和教学方法适应度高。

在学习基础方面，学生在初中阶段的学习基础相对薄弱，知识掌握不够扎实，但思维较为活跃，对新鲜事物充满好奇心和探索欲。在学习能力方面，他们具有较强的动手操作能力，喜欢通过实践活动来学习知识和技能，而对于抽象的理论知识学习可能会感到困难。

在职业规划意识方面，部分学生在入学时对自己的职业规划并不清晰，但随着学习的深入和对专业的了解，他们开始逐渐关注未来的职业发展，并希望通过职业教育能够获得一技之长，为将来就业打下坚实的基础。

在社交与团队合作需求方面，这个年龄段的学生渴望融入集体，有较强的社交需求。在学习和生活中，他们希望能够与同学、老师建立良好的关系，通过团队合作完成学习任务和实践项目，培养自己的沟通能力和团队协作精神。

针对五年制高职学生的身心发展特点和教育需求，可采取以下对策。

创新教学方法：采用项目式学习、案例教学等实践导向的教学方法，将理论知识融入实际项目中，提高学生的学习兴趣和参与度。例如，在“数智电商直播”微专业的教学中，组织学生开展实际的电商直播项目，让他们在实践中学习和掌握相关知识和技能。

实施分层教学与个性化辅导：根据学生的学习基础和能力差异，实施分层教学，为不同层次的学生提供适合他们的学习内容和教学方法。同时，为学习困难的学生提供个性化的辅导，帮助他们弥补知识短板，提高学习成绩。

开展职业规划指导：从学生入学开始，就开展职业规划教育，引导学生了解不同职业的特点和发展前景，帮助他们明确自己的职业目

标和发展方向。定期邀请企业专家来校举办讲座和交流活动，让学生了解行业动态和企业需求，增强他们的职业规划意识。

加强团队合作培养：在课程设置和教学活动中，增加团队合作项目和任务，培养学生的团队协作精神和沟通能力。例如，组织学生分组完成微专业的实践项目，让他们在团队中分工合作，共同解决问题。

开展心理健康教育：关注学生的心理健康，开展心理健康教育课程和心理咨询服务，帮助学生应对学习和生活中的压力和挑战，培养他们积极向上的心态和良好的心理素质。

三、苏州分院微专业的建设实践

（一）专业布局与课程体系

苏州分院设有电子工程、机电工程、信息工程等6个系部，开设五年制高职专业20个，其中省级品牌、特色专业6个。微专业建设呈现以下特点。

1. 产业需求导向

随着科技的飞速发展，信息工程领域的技术迭代日新月异，苏州分院信息工程系在微专业建设中紧密围绕产业需求，精准定位专业方向。该系深入调研市场动态，结合行业前沿技术和企业实际需求，确定了几个重点聚焦的微专业方向。

一方面，聚焦人工智能与大数据方向。在当下数字化时代，人工智能和大数据技术广泛应用于各个行业，对相关专业人才的需求极为旺盛。信息工程系的“人工智能应用”微专业，课程设置涵盖了机器学习、深度学习算法、数据挖掘、数据分析与可视化等核心内容。通过与知名科技企业合作，引入实际的大数据项目和人工智能应用案例，让学生在实践中掌握这些前沿技术。^[4]例如，学生参与到企业的客户行为分析项目中，运用所学的数据分析和机器学习算法，对海量客户数据进行挖掘和分析，为企业制定营销策略提供数据支持和

决策依据。同时，该微专业还注重培养学生的创新能力，鼓励学生参与各类人工智能和大数据竞赛，提升他们在实际应用中解决问题的能力。

另一方面，关注物联网与智能硬件方向。物联网技术的发展使得各种设备实现互联互通，智能硬件市场也呈现出蓬勃发展的态势。信息工程系开设的“物联网与智能硬件开发”微专业，其课程围绕物联网架构、传感器技术、嵌入式系统开发、智能硬件设计与制造等方面展开。学生在学习过程中，不仅要掌握物联网的基本原理和技术，还要具备智能硬件的设计、开发和调试能力。系里建立了专业的物联网实验室和智能硬件开发工作室，为学生提供实践操作的平台。学生可以在实验室中搭建自己的物联网系统，开发智能传感器节点和智能硬件产品。并且，该系与相关企业合作开展产学研项目，让学生参与到实际的物联网产品研发和智能硬件生产过程中，积累项目经验，提高实践技能。

此外，信息工程系还注重微专业之间的交叉融合。例如，将人工智能技术与物联网技术相结合，开设“智能物联网应用”微专业拓展课程。在这门课程中，学生将学习如何将人工智能算法应用于物联网系统中，实现智能设备的自主决策和智能控制。通过这种交叉融合的课程设置，培养学生的综合能力，学生能够适应复杂多变的信息工程领域的工作需求。同时，信息工程系不断优化课程体系，根据产业需求和技术发展动态，及时调整和更新课程内容，确保微专业的课程始终与市场需求和行业前沿保持同步。

2. 跨学科融合设计

机电工程系打破传统学科界限，构建综合性的课程体系。在机械领域，学生将深入学习机械设计基础、机械制造工艺等知识，了解工业机器人的机械结构设计原理和制造工艺过程，掌握如何设计出合理、高效的机器人机械

部件。例如，学生要学习如何根据机器人的运动要求和负载能力，设计出合适的手臂结构和关节形式，以确保机器人能够准确、稳定地完成各种任务。在电子领域，课程涵盖电子电路基础、传感器与检测技术、电气控制技术等内容。学生需要掌握电子电路的设计和分析方法，了解各种传感器的工作原理和应用场景，学会运用电气控制技术实现对工业机器人的精确控制。例如，通过学习传感器技术，学生能够将各种传感器应用到机器人上，实现对机器人位置、姿态、力觉等信息的实时检测，从而提高机器人的智能化水平。控制学科的知识也是“工业机器人技术”微专业的重要组成部分。学生将学习自动控制原理、机器人运动学与动力学、机器人控制技术等课程，掌握机器人的运动规划和控制算法。他们要学会如何根据机器人的任务要求，规划出最优的运动轨迹，并通过控制算法实现对机器人的精确运动控制。比如，在完成复杂的装配任务时，学生要能够运用所学的控制知识，使机器人准确地抓取和放置零件，保证装配的精度和质量。

3. 动态调整机制

面对经济形势和市场需求的不断变化，苏州分院经济贸易系建立了一套完善的微专业动态调整机制。系里定期组织专业教师和企业专家召开研讨会，深入分析当前经济贸易领域的最新趋势和企业对人才的新需求。例如，随着跨境电商行业的快速发展和消费者需求的多样化，企业对具备跨境电商运营、数据分析、客户服务等综合能力的人才需求日益增长。基于此，经济贸易系迅速对“数智电商直播”微专业进行了调整。

在课程内容方面，增加了跨境电商数据分析、海外社交媒体营销、国际物流与供应链管理等课程。数据分析课程主要教授学生如何运用专业工具对跨境电商平台的数据进行挖掘和分析，以便企业更好地了解市场需求和消费者

行为，制定精准的营销策略。海外社交媒体营销课程聚焦国际主流社交媒体平台的运营和推广技巧，让学生掌握如何通过社交媒体提升品牌知名度和产品销量。国际物流与供应链管理课程则帮助学生了解跨境电商物流的运作模式和供应链的优化方法，确保商品能够高效、准确地送达客户。

在教学方法方面，引入了案例教学法，选取大量真实的跨境电商案例进行分析和讨论，让学生在真实的商业场景中学习和应用知识。同时，开展项目式学习，组织学生参与跨境电商企业的实际项目，如店铺运营、产品推广、客户服务等。学生在项目中担任不同的角色，锻炼团队协作能力和解决实际问题的能力。例如，在一个跨境电商店铺运营项目中，学生需要负责市场调研、产品选品、店铺装修、营销推广等各个环节，从项目的策划到执行，全程参与，积累丰富的实践经验。

在师资队伍建设方面，经济贸易系积极引进具有丰富跨境电商实践经验的企业人才担任兼职教师。这些兼职教师不仅能够带来最新的行业动态和实践经验，还能为学生提供实习和就业机会。同时，鼓励现有教师参加行业培训和学术交流活动，提升他们的专业素养和教学水平。教师可以通过参加跨境电商行业峰会、研讨会等活动，与同行和专家进行交流和學習，不断更新自己的知识体系，并将最新的研究成果和实践经验融入教学中。

此外，经济贸易系还加大与企业合作的深度和广度，与更多的跨境电商企业建立长期稳定的合作关系，共建实习实训基地。学生可以在这些实习实训基地进行实习和实践，了解企业的实际运营流程和工作环境；企业也可以在实习过程中发现和选拔优秀的人才，为企业的发展储备力量。同时，与企业共同开展课程开发和教材编写工作，确保课程内容和教材能够紧密结合企业实际需求和行业发展趋势。通过这种动态调整机制，经济贸易系的微专业能够

始终保持与市场需求的高度契合，为学生提供更优质、更实用的教育服务，提高学生的就业竞争力和职业发展潜力。

（二）产教融合模式创新

苏州分院通过园区—校区—社区“三区联动”机制推动产教深度融合。

一是空间协同。学校与苏州工业园区、苏州高新区等产业集聚区共建实训基地，实现技术需求与教学资源的实时对接。这些实训基地配备了先进的设备和技术，与企业生产一线保持同步，让学生能够在真实的产业环境中进行实践操作。例如，在电子工程系的实训基地，学生可以接触到最新的电子产品制造工艺和测试技术，参与实际的生产项目，提升自己的实践技能。同时，学校与产业集聚区的空间协同，既方便了企业技术人员到学校开展讲座和指导学生实践，也便于学校教师深入企业了解技术发展动态。

二是资源共享。学校与企业之间实现了教学资源、技术资源和人力资源的共享。在教学资源方面，学校和企业共同开发课程和教材，将企业的实际案例和项目融入教学内容中，使教学更具针对性和实用性。^[5]比如，信息工程系与科技企业合作编写的人工智能和大数据教材，结合了企业的实际应用场景和最新技术成果，让学生能够学到最前沿的知识。在技术资源方面，企业向学校开放研发平台和技术资源，学校则为企业提供科研支持和人才培养服务。例如，机电工程系与企业合作开展工业机器人技术的研发项目，学校的科研团队与企业技术人员共同攻克技术难题，推动了工业机器人技术的发展。在人力资源方面，学校邀请企业专家担任兼职教师，为学生传授实践经验和行业知识；企业则接收学校教师挂职锻炼，提升教师的实践能力。

三是人才共育。通过“三区联动”机制，学校和企业共同制定人才培养方案，明确人才培养目标和规格。在人才培养过程中，学校注

重学生的理论知识学习和综合素质培养，企业则侧重于学生的实践技能和职业素养提升。双方共同开展教学活动，如企业参与学校的实践教学、学校组织学生到企业实习等。例如，经济贸易系与跨境电商企业合作开展“数智电商直播”微专业的人才培养，企业为学生提供实习岗位和实践项目，学校则为学生提供理论知识和专业技能培训。在学生毕业时，企业优先录用符合要求的学生，实现了人才培养与企业用人的无缝对接。

四是文化融合。学校文化与企业文化相互渗透和融合，营造了良好的育人氛围。学校将企业的创新精神、团队合作精神和工匠精神融入校园文化建设中，培养学生的职业素养和创新能力。例如，学校开展企业参观、企业文化讲座等活动，让学生了解企业的文化和价值观。同时，企业也借鉴学校的教育理念和办法，加强员工的培训和发展。通过文化融合，学生能够更好地适应企业的工作环境和文化氛围，提高就业后的稳定性和适应性。

通过“三区联动”机制推动产教深度融合，苏州分院的五年制高职微专业建设取得了显著成效。不仅提高了学生的实践技能和就业竞争力，也促进了学校与企业的合作与发展，为区域经济社会发展培养了大量高素质技术技能人才。

（三）师资队伍建设

苏州分院通过企业导师+技术大师+教学名师的“三师工程”提升师资跨界能力。

企业导师是从合作企业中挑选具有丰富实践经验和深厚行业背景的专业人才担任，他们能够将最新的行业动态、实际项目案例和前沿技术带到课堂上。例如，在电子工程系，企业导师会结合自己在电子产品研发和生产过程中的实际经验，为学生讲解产品从设计到量产的整个流程，包括遇到的技术难题和解决方案。他们还会带领学生参与企业的实际项目，让学生在实践中积累项目经验，熟悉行业规范和工

作流程。同时，企业导师也会对学生的职业规划提供指导，帮助学生了解行业的职业发展路径和所需技能，使学生能够更好地规划自己的未来。

技术大师是在特定技术领域具有卓越成就和深厚造诣的专家。学校邀请他们定期举办技术讲座和培训课程，分享他们在技术创新和研发方面的经验和成果。例如，在机电工程系，技术大师会讲解工业机器人领域的最新技术，包括新型机器人的设计理念、先进的控制算法和智能化应用等。他们还会指导学生开展科研项目和创新实践活动，培养学生的创新思维和技术研发能力。通过与技术大师的接触和学习，学生能够拓宽自己的技术视野，了解行业的技术前沿，激发对技术创新的热情。

教学名师在教学方法和课程设计方面具有丰富的经验和独特的见解，他们负责将企业导师和技术大师带来的实践知识和前沿技术有效地融入教学体系中。教学名师会根据不同微专业的特点和学生的实际情况，设计出既符合教学大纲要求又具有实践特色的课程。^[6]他们善于运用多种教学方法，如案例教学、项目式学习、小组讨论等，激发学生的学习兴趣 and 主动性。例如，在信息工程系，教学名师会结合人工智能和大数据的实际案例，引导学生进行分析和讨论，培养学生的问题解决能力和团队协作精神。同时，教学名师还会关注学生的学习反馈，及时调整教学内容和办法，提高教学质量。

此外，苏州分院还建立了一套完善的师资培训和交流机制。定期组织教师参加国内外的学术会议、行业培训和企业实践活动，让教师不断更新自己的知识和技能，提升自身的跨界能力。鼓励教师开展产学研合作项目，与企业和科研机构共同开展技术研发和人才培养工作。通过这些措施，不断提高师资队伍的整体水平，为五年制高职微专业建设提供坚实的师资保障。

四、苏州分院微专业建设的成效与挑战

(一) 实施成效

1. 就业竞争力显著提升

苏州分院五年制高职微专业的学生凭借在微专业学习过程中积累的丰富实践经验和跨学科综合能力，在岗位上表现出更强的适应性和创造力。以信息工程系为例，参与“人工智能应用”微专业学习的学生，在入职相关企业后，能够迅速将所学的交叉融合知识运用到实际工作中，为企业解决了多个技术难题，得到企业的高度认可和奖励。经济贸易系“数智电商直播”微专业的学生，凭借在动态调整机制下学到的最新电商知识和技能，在电商企业中担任重要岗位，为企业带来了显著的经济效益。这些实际案例充分显示，苏州分院五年制高职微专业建设在提升学生就业竞争力方面取得了显著成效。

2. 产教融合机制初见成效

苏州分院与32家企业建立长期合作关系，共建产业学院17个，获批市级现代学徒制项目5个。例如，艺术设计系将与苏州市创意职教集团合作开发“数字媒体艺术设计”微专业，学生参与“零距离全真实训”项目，就业率达99%。

3. 师资跨界能力突破

苏州分院实施“三师工程”后，教师企业实践时长年均增加40天，“双师型”教师比例从58%提升至79%。例如，服装工程系教师团队中有62%的教师具有企业技术骨干背景，能够将实际案例融入教学。

(二) 现存问题与挑战

1. 师资结构性矛盾突出

随着微专业建设的推进，对师资的综合性和专业性要求日益提高，而目前师资队伍在结构上存在明显不足。从学科知识结构来看，部分教师虽然在本专业领域有一定造诣，但对于跨学科知识掌握不够。^[7]比如“工业机器人技

术”微专业涉及机械、电气、控制等多学科知识，有些教师仅熟悉其中某一学科，难以满足学生对跨学科学习的需求。当学生在学习过程中遇到涉及多学科融合的问题时，教师可能无法提供全面且专业的指导。

2. 跨界能力不足

38%的教师缺乏行业前沿技术实践经验，导致课程内容与岗位需求脱节。例如，在电子信息类微专业的教学中，部分教师由于没有参与过最新的电子产品研发实践，在教授课程时仍停留在传统的理论知识层面，对于5G通信技术、物联网技术等行业前沿应用涉及较少。这使得学生在学习过程中，难以接触到实际工作中所需的技能和知识，毕业后进入企业需要花费大量时间重新学习和适应。^[8]

3. 年龄结构不合理

教师队伍中年轻教师和年长教师比例失衡。年长教师教学经验丰富，但对于新兴技术的接受和应用能力相对较弱；年轻教师虽然对新技术有较高的学习热情，但教学经验相对不足。

4. 学科分布不均

某些学科的教师数量过多，而一些新兴学科和交叉学科的教师则严重短缺。例如，在传统的文学、历史学科，教师数量充足，但在人工智能与教育融合、大数据分析等新兴交叉学科领域，师资力量十分薄弱。这导致微专业在课程设置上受到限制，难以开设一些符合市场需求和行业发展趋势的新兴课程，影响了学生的知识结构和就业竞争力。^[9]

5. 缺乏激励机制

现有的教师评价和激励体系主要侧重于教学成果和科研论文，对于教师参与企业实践、提升跨界能力缺乏有效的激励措施。这使得部分教师缺乏动力去深入企业了解行业动态和技术发展趋势，进一步加剧了师资结构性矛盾。例如，在教学和科研方面表现出色的教师，即使没有企业实践经验，也能在职称评定和绩效

考核中获得较好的成绩；而积极参与企业实践但在论文发表方面相对不足的教师，可能得不到应有的认可和奖励。^[10]

五、创新路径与对策建议

（一）构建动态产教融合机制

首先是空间协同升级。可推广“产业学院+虚拟仿真实训中心”模式，利用AR/VR技术构建跨地域实训平台。例如，通过5G网络实现东部院校与西部企业设备的实时联动操作。其次是时间协同强化。可建立“季度课程迭代”机制，要求微专业课程每季度更新案例库，年度淘汰率不低于15%。

（二）打造“三师融合型”师资队伍

一方面，应明确企业导师遴选标准：企业导师需具备5年以上行业经验及省级以上技术奖项，并纳入职称评审加分项。另一方面，实施教师能力提升计划：实施“双百工程”，配套专项经费支持教师参与技术攻关项目。例如，苏州分院每年选派教师赴德国、日本等国进修，学习先进制造技术。

（三）完善质量保障体系

一是五维评价模型应用：将产业适配度（权重30%）、教学有效性（25%）、就业竞争力（20%）、发展持续性（15%）、社会影响力（10%）纳入评估体系。二是建立红黄蓝预警机制：建立省一市一校级微专业动态数据库，对连续两年就业率低于60%的专业启动黄色预警，整改无效则实施红色退出。

（四）探索终身学习“立交桥”

首先，探索“微专业+”继续教育模式。将微专业课程与职业资格鉴定的知识和技能要求紧密结合，为学生提供系统且有针对性的学习路径。学校可以根据不同职业资格证书的考试大纲和内容，优化微专业的课程设置和教学内容，确保学生在完成微专业学习后，能够具备参加相应职业资格考试的能力。^[11]例如，对于会计专业的微专业，可对标注册会计师、初

级会计职称等职业资格鉴定证书，设置财务会计、审计、税法等相关课程，并邀请具有丰富实践经验的注册会计师作为授课教师，分享实际工作中的案例和应对考试的技巧。同时，为学生提供模拟考试和辅导服务，帮助他们熟悉考试形式和要求，提高考试通过率。对于计算机专业的微专业，可对标软件设计师、网络工程师等职业资格证书，开设编程语言、算法设计、网络架构等课程。与行业内知名企业合作，引入实际项目进行教学，让学生在实践中掌握解决实际问题的能力。此外，组织学生参加相关的技能竞赛和实践活动，提升他们的综合素质和竞争力。通过这种“微专业+”继续教育模式，不仅能够提高学生的职业技能和就业竞争力，还能为他们的职业发展提供更多的选择和机会。学生在获得微专业证书的同时，还可以考取相应的职业资格证书，增加自己在职场上的话语权和竞争力。而且，这种模式也有助于推动学校教育与职业资格鉴定的有机结合，促进教育与产业的深度融合，为社会培养更多符合市场需求的高素质专业人才。

其次，加强跨区域资源辐射。为进一步强化跨区域资源辐射效果，可与其他地区的职业院校展开深度合作。一方面，共享优质课程资源，将本校成熟的微专业课程通过线上平台向合作院校开放，实现课程的跨区域传播。比如，将信息工程系的人工智能和大数据课程制作成在线课程包，供其他院校学生学习。另一方面，开展教师交流活动，定期选派本校优秀教师到合作院校进行授课和培训，同时邀请合作院校的骨干教师来校交流学习，促进师资水平的共同提升。在企业资源共享方面，可以推动合作企业与其他地区的企业建立合作关系，实现技术和项目的跨区域合作。例如，电子工程系的合作企业可以与其他地区的电子企业共同开展研发项目，共享技术成果和市场资源。同时，可以通过企业间的合作，为学生提供更多跨区域的实习和就业机会，拓宽学生的职业

发展空间。^[12]此外,还可以利用自身的品牌影响力,在跨区域范围内举办职业教育研讨会和技能竞赛等活动。邀请各地的职业院校、企业和专家参与,共同探讨职业教育的发展趋势和产教融合的新模式。通过这些活动,不仅能够提升苏州分院跨区域的知名度和影响力,还能促进职业教育领域的交流与合作,为更多地区的职业教育发展提供借鉴和参考。通过持续加强跨区域资源辐射,能够在更大范围内发挥示范引领作用,推动全国五年制高职微专业建设的发展。

六、结论与展望

江苏联合职业技术学院苏州分院五年制高职微专业建设通过一系列创新举措和实践探索,在提升学生就业竞争力、推动产教融合以及提高师资跨界能力等方面成效显著。同时,也清醒地认识到师资结构性矛盾等现存问题与挑战。未来,随着时代的发展和职业教育改革的深入,五年制高职微专业建设仍有广阔的发展空间和诸多值得探索的方向。

参考文献

- [1] 钟潇. 基于微专业建设的应用型院校新文科人才培养模式研究 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2021, 34 (23): 61-63.
- [2] 祁颖. 新文科视域下商务英语专业国际化跨学科人才培养模式探究 [J]. 黑龙江教育 (理论与实践), 2024 (7): 51-53.
- [3] 夏春明, 金晓怡, 王晓军, 等. 新工科背景下地方高校微专业建设研究与探索 [J]. 高等工程教育研究, 2023 (2): 14-18.
- [4] 吴飞, 陈为, 孙凌云, 等. 以知识点为中心建设 AI+X 微专业 [J]. 科教发展研究, 2023, 3 (1): 96-116.
- [5] 任卓冉. 终身学习趋势下高等教育微证书的逻辑理路与实施框架 [J]. 高校教育管理, 2023, 17 (2): 14-25.
- [6] 马春生, 曾建潮, 高春强, 等. 多学科交叉的人才培养模式研究: 以智能机器人微专业为例 [J]. 高教学刊, 2021 (8): 133-136.
- [7] 祁占勇. 加快建设产教融合现代职业教育体系的实践逻辑 [J]. 职业技术教育, 2025, 46 (16): 1.
- [8] 张运, 徐倩, 刘佳. 高校微专业建设的生成动因、质性审视与组织策略 [J]. 高等教育评论, 2023, 11 (2): 155-166.
- [9] 刘燕. 教育、科技、人才一体化背景下的职业教育体系建设 [J]. 职教发展研究, 2026 (1): 44-52.
- [10] 崔玉荻. 新工科视域下微专业建设路径探索 [J]. 南京理工大学学报 (社会科学版), 2023, 36 (3): 70-76.
- [11] 冯阳, 胡佳怡, 刘文波, 等. 新工科背景下融合 OBE 理念的软件工程微专业建设模式探究 [J]. 计算机教育, 2024 (8): 65-70.
- [12] 王倩, 冉云芳, 蔡芸焯. 企业参与产教融合的区域禀赋、模式特征及经验启示: 以苏州市为例 [J]. 职教发展研究, 2026 (1): 72-82.

五年制高等职业教育发展联盟及学术支持单位

上海电子信息职业技术学院
金华职业技术大学
潍坊职业学院
长沙幼儿师范高等专科学校
机械工业教育发展中心
高等教育出版社
江苏凤凰出版传媒股份有限公司
苏州幼儿师范高等专科学校
北京北大方正软件职业技术学院
天津城市职业学院
石家庄财经职业学院
辽宁轨道交通职业学院
泉州华光职业学院
抚州职业技术学院
许昌职业技术学院
江汉艺术职业学院
海南软件职业技术学院
贵阳幼儿师范高等专科学校
云南经贸外事职业学院
酒泉职业技术大学
中国物流与采购联合会教育培训部
华为技术有限公司
联想（北京）有限公司
江苏省教科院职业教育与终身教育研究所
江苏理工学院职业教育研究院
上海南湖职业技术学院
上海震旦职业学院
甘肃农业职业技术学院
重庆能源职业学院
江苏现代职教图书发行有限公司
山东省潍坊商业学校
重庆市渝北区职业教育中心
上海浦东职业技术学院
上海现代化工职业学院
河南质量工程职业学院
胶州市职业教育中心学校
青岛经济职业学校
鲁中中等专业学校
山东省济南商贸学校
山东省菏泽信息工程学校
济南信息工程学校
杭州市富阳区职业高级中学
杭州市中策职业学校钱塘学校
浙江省永康市职业技术学校
海宁市职业高级中学
宁波市北仑职业高级中学
杭州市西湖职业高级中学
重庆市南川隆化职业中学校
重庆市黔江区民族职业教育中心
北京理工大学出版社
江苏联合职业技术学院南京工程分院
江苏联合职业技术学院南京分院
江苏联合职业技术学院南京卫生分院

江苏联合职业技术学院金陵分院
江苏联合职业技术学院南京财经分院
江苏联合职业技术学院江宁分院
江苏联合职业技术学院南京商贸分院
江苏联合职业技术学院玄武分院
江苏联合职业技术学院南京莫愁分院
江苏联合职业技术学院无锡交通分院
江苏联合职业技术学院无锡机电分院
江苏联合职业技术学院无锡卫生分院
江苏联合职业技术学院无锡旅游商贸分院
江苏联合职业技术学院无锡立信分院
江苏联合职业技术学院宜兴分院
江苏联合职业技术学院江阴分院
江苏联合职业技术学院徐州财经分院
江苏联合职业技术学院徐州医药分院
江苏联合职业技术学院徐州经贸分院
江苏联合职业技术学院常州刘国钧分院
江苏联合职业技术学院常州卫生分院
江苏联合职业技术学院常州旅游商贸分院
江苏联合职业技术学院常州艺术分院
江苏联合职业技术学院武进分院
江苏联合职业技术学院溧阳分院
江苏联合职业技术学院苏州旅游与财经分院
江苏联合职业技术学院苏州建设交通分院
江苏联合职业技术学院苏州分院
江苏联合职业技术学院苏州工业园区分院
江苏联合职业技术学院常熟分院
江苏联合职业技术学院张家港分院
江苏联合职业技术学院昆山分院
江苏联合职业技术学院太仓分院
江苏联合职业技术学院南通分院
江苏联合职业技术学院如东分院
江苏联合职业技术学院通州分院
江苏联合职业技术学院海门分院
江苏联合职业技术学院连云港中医药分院
江苏联合职业技术学院连云港工贸分院
江苏联合职业技术学院连云港分院
江苏联合职业技术学院淮安生物工程分院
江苏联合职业技术学院淮安分院
江苏联合职业技术学院盐城机电分院
江苏联合职业技术学院东台分院
江苏联合职业技术学院扬州分院
江苏联合职业技术学院镇江分院
江苏联合职业技术学院丹阳分院
江苏联合职业技术学院泰州机电分院
江苏联合职业技术学院泰兴分院
江苏联合职业技术学院宿迁经贸分院
江苏联合职业技术学院南京技师分院
江苏联合职业技术学院徐州技师分院
江苏联合职业技术学院常州技师分院
江苏联合职业技术学院淮安技师分院
江苏联合职业技术学院盐城技师分院
江苏联合职业技术学院扬州技师分院