

“三高四新”战略下校企双主体育人模式研究

梁琼

湖南都市职业学院 湖南 长沙 410137

摘要：“三高四新”战略对高素质技术技能人才提出迫切需求，校企双主体育人模式由此被深度驱动革新。本文聚焦此模式下校企协同所面临的实践困境，如因目标导向存在差异而致使动力不足、因权责边界模糊而引发协同低效、专业课程和新兴产业出现脱节、“双师型”师资流动遭受阻碍等核心问题。通过对目标体系进行重构、对产业学院组织架构予以创新、建立起专业群动态响应机制以及强化双导师协作路径，来构建起适配战略需求的育人生态，进而为产业升级给予可持续的人才支撑。

关键词：“三高四新”战略；校企合作；双主体育人；人才培养；产教融合

引言：

区域产业转型升级在当前“三高四新”战略的加速推进下正持续进行，复合型人才的能力结构被技术迭代提出了更高要求，新需求难以被传统校企合作里单向输送资源的模式所匹配。对于产教融合深层次矛盾的破解而言，关键在于深入探索双主体育人机制，去强调校企双主体在全过程里共担责任、共享资源。本文目的在于厘清战略目标和育人模式之间的逻辑关联，系统性地对实施堵点展开分析并设计出优化路径，从而为教育链、产业链与创新链融合的深化提供理论参照和实践指引。

一、“三高四新”战略与校企双主体育人的理论基础

（一）“三高四新”战略的核心要求

三高四新是湖南省发展战略，“三高”指国家重要先进制造业高地、具有核心竞争力的科技创新高地、内陆地区改革开放高地；“四新”指新路子、新作为、新担当、湖南新篇章。国家重要先进制造业高地的建设强调在高端装备、新材料、数字经济等领域形成产业集群，推动制造业向智能化、绿色化、服务化转型，从而提升产业链供应链的韧性和竞争力。具有核心竞争力的科技创新高地则要求深化关键核心技术攻关，促进创新要素高效集聚，构建产学研深度融合的技术创新体系，使科技创新成为驱动经济增长的核心引擎。内陆地区改革开放高地的打造需要进一步优化营商环境，深化要素市场化配置改革，扩大高水平对外开放，推动湖南在区域协同发展中发挥更大作用。新路子的探索体现在打破传统发展路径依赖，因地制宜培育新动能，新作为的展现要求各级主体主动担当、积极行动，新担当的彰显强调在服务国家战略中贡献湖南智慧，湖南新篇章的谱写则要求全省上下凝心聚力，将战略蓝图转化为高质量发展的生动实践。

（二）校企双主体育人模式的内涵

校企双主体育人机制是一种以学校和企业为主体，

共同参与培养学生综合素质和职业能力的教育体制。具体来说，该机制在学生的教育过程中，学校和企业两者充当主体角色，共同承担起育人责任^[1]。校企双主体育人模式突破传统校企合作中单向资源输送的局限，将企业从被动接收者转变为育人过程的平等决策主体，双方共同贯穿人才从培养方案设计到实践能力评估的全周期。企业深度参与课程开发与教学实施，开放真实生产环境作为教学现场，学校则主动对接产业技术迭代需求调整教学内容，形成知识从课堂流向车间、经验从车间反哺课堂的双向循环。这种协同关系天然要求校企共担培养质量风险，共享技术设备与人力资源，例如企业技术骨干常态化介入实训指导，学校教师定期参与生产流程优化，最终构建起责任互嵌、资源互通的育人共同体，使人才能力结构与职业场景实现无缝适配。

二、“三高四新”战略下实施双主体育人模式的关键问题

（一）校企目标错位与动力不足

校企双主体育人模式的推进面临校企目标错位与动力不足的现实挑战，企业以经济效益为核心导向，倾向于追求短期市场回报和技术应用的快速落地，而学校则更注重人才培养的长周期性和综合素质提升，导致双方在合作过程中难以形成高度契合的利益共识。企业的参与动力往往受限于资源投入与收益回报的平衡问题，

部分企业可能因缺乏直接经济收益而对深度参与育人持观望态度，而学校在对接产业需求时可能因体制机制限制难以灵活调整培养方案，使得校企合作容易停留在表面化、形式化的层面。这种现象若不能有效协调就将制约双主体育人模式在服务“三高四新”战略中的实际效能，影响高素质技术技能人才的精准供给。

（二）双主体权责边界模糊与协同机制缺位（决策、管理、执行层面）

校企双方在育人过程中缺乏清晰的权责划分框架时，决策层面容易陷入企业战略需求与学校育人目标难以有效统一的困境，管理层面对资源调配与任务分工的协商成本显著增加，执行层则在具体操作中出现教学标准与企业生产规范衔接不畅的现象。实际落地过程中企业导师参与课程设计的深度时高时低，学校教师对接生产流程更新的主动性亦不稳定，双方对人才培养质量的责任归属尚未形成制度化约定，使得协同效能难以突破表层合作，最终制约人才供给与产业升级需求的精准匹配^[2]。

（三）专业设置与课程体系滞后于战略新兴产业发展需求

教育机构在规划学科方向时多依赖于长期积累的优势领域，课程内容更新往往无法跟上人工智能、高端制造、绿色技术等前沿领域的快速迭代节奏，学生所学的理论知识与技能训练可能落后于产业实践的具体要求。学校的教育体系调整需要较长的论证和批准周期，而战略新兴产业如数字经济与智能科技却呈现跳跃式发展，导致培养目标与实际岗位技能需求之间形成落差，影响人才在高科技创新高地建设中的即时适用性。

（四）师资队伍“双师”能力不足与双向流动不畅（企业导师深度参与难）

部分学校教师对产业技术迭代的敏感度尚未完全适应快速变化的职业场景需求，企业技术骨干虽然具备丰富实战经验却缺乏系统化的教学转化能力，导致教学过程中新技术、新工艺的传递效率受到制约。企业导师由于生产任务压力难以保证稳定的教学时间投入，学校教师深入企业一线参与技术研发的机会也受限于考核评价机制的不匹配，双方人员流动更多依赖临时性项目合作而非常态化机制，知识传递的连续性在课堂与车间之间尚未形成闭环循环，使得人才培养的前瞻性难以充分回应产业升级对复合型人才的能力期待。

三、适配“三高四新”战略的校企双主体育人模式构建

（一）目标体系设计

学校需要紧密围绕先进制造业高地建设的产业需求调整人才定位，将原有单一技能培养目标升级为兼顾技术应用能力、创新思维及跨学科整合能力的复合型人才培养框架，课程设计需嵌入智能制造、绿色技术等前沿领域的基础理论与实践操作模块，使教育供给链与区域重点产业链动态咬合。企业深度介入培养目标的细化过程，依据实际生产场景中技术创新与流程优化的真实挑战，反向定义技术技能人才应具备的核心能力图谱，将生产一线的技术标准、工艺规范转化为可落地的教学要求，协同开发贴近产业升级趋势的实训项目，保障学生从课堂向岗位过渡时具备适应产业跃迁的职业素养。培养方案应打破传统学科壁垒构建模块化课程群，在专业基础课中融入企业技术攻关案例形成教学情境，专业课程阶段设置由校企双导师主导的开放课题，引导学生运用多学科知识解决复杂工程问题，同时搭建贯穿培养全周期的职业素养培育体系，通过企业文化浸润、劳模工匠精神传承等非技术性课程塑造符合战略新兴产业需求的职业价值观^[3]。

（二）组织架构创新

共建产业学院成为双方深度嵌入彼此生态系统的核心载体，企业不再是传统意义上的用人需求方而是全程参与人才培养方案设计、课程体系更新以及实践教学实施的平等主体，院校则主动打破围墙思维将真实产业技术标准与前沿项目转化为教学资源，这种深度融合催生了一种新型教育实体，其日常运行依赖于校企联合组建的管理委员会进行决策，专业教师与企业工程师形成混编教学团队共同承担授课与实训指导任务，教学场景自然延伸至企业真实生产环境与研发中心，学生身份在学习者与企业预备员工之间实现无缝切换。混合所有制实体的探索进一步将合作关系推向产权共享与风险共担的新阶段，双方或多方主体依据协议明确出资比例并依法注册成立具有独立法人资格的经营实体，该实体既承担特定技术领域的研发攻关与成果转化职能，同时也被赋予定向培养高端技术技能人才的法定责任，其治理结构严格遵循现代企业制度设立董事会与监事会，校企双方依据股权比例委派管理人员形成制衡机制，人才培养经费通过实体经营收益获得稳定保障，学生实训直接对接实体承接的真实商业项目。战略联盟的构建则着眼于更大范围内的资源协同与标准互认，由区域龙头院校牵头联合产业链上下游多家领军企业组建非营利性协作组织，联盟成员共同制定覆盖主要技术岗位的能力认证体

系与培训课程标准，建立跨企业学分银行实现学习成果的积累与转换，定期组织成员单位开展技术预见研讨以动态调整人才储备方向，共享实验设备平台与专家智库资源降低单个主体的投入成本，联盟秘书处负责协调企业导师跨单位流动授课与学生轮岗实习安排。

（三）专业群动态调整与课程体系重构

在专业群动态调整机制构建层面，产业技术变革需求与专业建设规划必须建立常态化的耦合通道，由校企专家共同组建的专业建设委员会定期研判区域战略新兴产业发展趋势图谱，分析先进制造、绿色能源等关键领域的技术跃迁方向与岗位能力迁移规律，据此滚动修订专业集群的边界与内核。课程体系重构以真实产业技术链条的知识流动为依据，基础理论课程设置注重保持学科内核稳定性同时预留柔性接口，主干专业课程则直接呼应技术迭代周期设置动态更新阈值，当产业界出现突破性技术或工艺标准变更时自动触发课程内容的置换机制。教学实施过程深度整合企业技术资源，将生产线上的技术革新案例拆解为模块化教学项目，企业工程师带着研发中的真实工程问题进入课堂指导项目化学习，学生在解决复杂工艺优化难题的过程中自然形成技术整合能力^[4]。质量保障体系强调过程追踪与反馈修正的重要性，第三方评估机构持续追踪专业集群培养的人才在区域产业链关键岗位上的适应性与创新表现，采集企业人力资源部门对毕业生技术迁移能力的评价数据，形成倒逼课程内容更新的需求响应曲线。专业建设委员会

依托行业技术预见报告与人才质量反馈的双源数据，持续优化专业群服务战略新兴产业的响应速度与精度，最终促成人才培养供给侧与产业发展需求侧形成动态平衡的内生调节生态。

（四）“双导师”团队建设与协同教学机制

企业方依据产业发展趋势遴选具备前沿技术应用经验的一线工程师担任实践导师，负责将真实生产项目转化为教学案例，而校方教师承担理论深化与知识整合职能，将产业最新技术动态转化为结构化课程内容，双方共同制定涵盖技术标准与教学规范的双重培养目标。协同教学机制关键在于建立常态化互动平台，依托企业工程研究中心与学校实训基地的硬件共享，实现教学资源双向流动。企业导师定期参与学校专业教研活动，针对教学案例中的技术难点进行现场指导；学校教师深度介入企业研发项目，在实际生产环境中验证教学理论的适用性。基于人力资源实质性流动基础，联合教研机制围绕产业链技术升级需求开展常态化协作。校企教学团队每季度举行工作坊研讨专业能力模块重构，共同拆解“高端制造”领域新兴岗位所需的复合能力图谱，确定交叉课程内容。教学实施阶段采用分段接力授课，理论原理部分由校内教师主导讲解，涉及设备操作或工艺优化的模块转由企业导师在真实车间环境现场解析故障排除逻辑。协同开发的教学资源库持续纳入企业最新工艺手册与技术标准文档，形成从教案设计、课堂实施到效果反馈的闭环教研链条。

结 语：

服务“三高四新”战略的核心载体当属校企双主体育人模式，其效能得以提升需依赖系统化改革，这一改革要达成目标协同、权责明晰以及做到动态适配。研究已证实，育人供给与产业需求契合度的显著增强，可通过共建实体化办学组织、建立专业课程前瞻调整机制以及突破师资双向流动壁垒来实现。对于区域经济高质量发展核心动能的释放，未来要持续对政策激励与评价体系加以完善，推动校企合作从表层走向战略共生，以此达成人才供给侧结构性改革目标。

参考文献：

- [1] 欧赵福, 易柳宏, 戴园园, 等. “三高四新”战略下校企双主体育人模式研究[J]. 农业工程与装备, 2024, 51(02):56-59.
- [2] 何云辉. “三高四新”战略下高职院校应用型产业人才培养路径探究[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2024, (08):200-203.
- [3] 宋焯. 基于“三高四新”战略的校企协同育人路径研究[J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(08):285-286.
- [4] 许艳平. 高职院校服务“三高四新”战略的教育体系优化[J]. 学园, 2023, 16(05):69-71.

课题名称：“三高四新”战略背景下校企一体共育新包装高技能人才研究，来源：2023年度湖南省教育厅科学研究项目，编号：23C0553