

“双高计划”背景下政校企协同育人机制在高职制药类专业的实践研究

李岩¹ 毕祥¹ 刘明源¹ 马永刚¹ 曹鹏²

1 泰州职业技术学院, 江苏 泰州 225300

2 泰科检测科技江苏有限公司, 江苏 泰州 225300

摘要: 在“双高计划”推进职业教育高质量发展背景下, 高职制药类专业构建政校企协同育人机制意义深远。通过剖析该机制的实践现状与现存问题, 从政策驱动、资源整合、平台搭建等维度探索优化路径。聚焦人才培养目标制定、课程体系构建、师资队伍建设及实践教学开展等环节, 明晰三方协同要点, 以机制创新提升人才培养质量, 赋能产业升级, 为同类专业协同育人提供可借鉴范式。

关键词: 双高计划; 政校企协同; 高职制药专业; 育人机制; 实践研究

DOI: 10.63887/tfet.2025.1.3.11

引言

“双高计划”旨在打造职业教育高地, 为产业发展输送高素质技术技能人才。制药产业作为关乎民生的重要领域, 对专业人才需求持续增长。当前高职制药类专业人才培养存在与产业需求衔接不足等问题。在此背景下, 探索政校企协同育人机制在高职制药类专业的实践路径, 对提升人才培养质量、推动产业创新发展具有重要的现实意义与研究价值。

1 协同育人现状剖析

1.1 政策引导下的合作雏形

在“双高计划”的战略指引下, 高职制药类专业的政校企合作呈现出积极探索的态势。政府作为顶层设计者, 陆续出台一系列政策文件, 将产教融合、协同育人提升到区域经济发展的战略高度。这些政策从宏观层面明确了各方责任, 鼓励学校与企业建立合作关系, 为协同育人奠定了制度基础。企业方面, 受政策利好影响, 部分龙头药企开始尝试与高职院校建立实习基地、开展订单班培养, 展现出参与人才培养的初步意愿。学校则通过调整课程

设置、增设实践学分、引入企业兼职教师等方式, 主动向产业需求靠拢, 初步构建起校企合作的基本框架^[1]。

1.2 表面化合作的深层矛盾

尽管合作已初具规模, 但政校企三方的协同仍停留在“形式大于内容”的阶段。政策执行过程中, 由于缺乏配套细则, 导致地方政府在落实政策时出现“选择性执行”现象, 企业享受政策红利的通道不畅, 积极性受挫。

2 现存问题梳理

2.1 政策执行的制度性缺陷

政校企协同育人的政策体系存在结构性短板。现有政策多为原则性指导, 缺乏具体实施细则与可操作性的激励措施。针对企业参与育人的税收减免政策, 因审批流程复杂、认定标准模糊, 企业实际受益有限; 财政补贴政策覆盖面窄, 难以覆盖中小企业参与育人的成本投入^[2]。这种制度设计的缺陷, 使得企业参与育人的积极性难以持续激发, 政策红利无法有效转化为合作动力。政策缺乏动态调整机制, 无法及时回应产业变革对人才培养提出的新

要求，进一步削弱了政策的引导效能。

2.2 校企认知差异与沟通壁垒

学校与企业 in 人才培养理念上存在显著分歧。学校侧重于知识体系的系统性构建，以学科逻辑为导向设计课程；企业则更关注岗位技能的实用性，强调以任务驱动培养人才。这种认知差异导致课程设置与企业需求错位：学校开设的部分理论课程在企业实际生产中应用价值低，而企业亟需的 GMP 规范操作、药品研发流程管理等实践课程却未能充分融入教学体系。校企之间缺乏常态化沟通机制，信息传递存在延迟与失真，学校难以获取企业对人才需求的动态反馈，企业也无法深度参与教学改革，形成“各说各话”的合作困境^[3]。

2.3 监督评价体系的缺失

现行政校企协同育人缺乏科学有效的监督评价机制。评价主体单一，多以学校内部考核为主，企业、行业协会等利益相关方参与度低，导致评价结果无法全面反映育人实效。评价指标设置不合理，过于注重合作数量（如合作企业数量、实习基地数量），忽视合作质量（如学生技能提升、企业人才留存率）。缺乏过程性评价与动态反馈机制，无法及时发现合作中的问题并调整策略，使得协同育人效果难以量化、改进缺乏依据，制约了政校企合作的深度发展。

3 协同要点明确

3.1 政府主导：政策驱动与资源统筹

政府作为区域产教融合的领航者，需充分发挥宏观调控与资源整合的核心作用。在政策法规层面，应加快构建完善的制度框架，制定企业参与育人的专项实施细则。通过细化税收减免政策，减轻企业参与职业教育的成本负担；设立财政补贴机制，对深度参与校企合作的企业给予资金奖励；建立荣誉表彰体系，为表现突出的企业授予“产教融合示范单位”等称号，将企业社会责任与经济效益紧密挂钩，形成长

效激励机制^[4]。在资源统筹方面，政府要搭建高效的政校企信息共享平台，定期发布产业发展报告与人才需求目录，为学校专业调整提供决策依据。通过政策引导，推动学校优化专业布局，淘汰落后专业，增设新兴专业，确保人才培养与产业需求精准对接。

3.2 企业深耕：全过程参与与价值共创

企业应转变角色定位，从过去的“被动配合”转向“主动引领”，深度融入人才培养全链条。在课程开发环节，企业技术骨干要与学校教师组成联合开发团队，共同制定人才培养方案。将行业最新标准、新技术规范转化为教学内容，确保课程设置紧跟产业发展步伐。在药品生产工艺课程中融入绿色制药新技术，在质量控制课程中引入最新药典标准。在实践教学领域，企业要开放生产车间、研发中心等场所，将其转化为真实的教学场景^[5]。由企业导师带领学生参与药品研发、质量检测等核心业务，通过参与真实项目案例，让学生在实践中掌握专业技能。

3.3 学校转型：需求导向与模式创新

学校需以产业需求为核心，全面重构人才培养体系。在课程建设方面，打破传统学科壁垒，构建模块化课程群。增设药品智能制造、生物制药前沿技术等新兴课程，将行业新技术、新工艺融入课程内容。开设药品 3D 打印技术课程，培养学生对新型制药技术的认知与应用能力。在师资队伍建设上，实施“双师型”教师培养计划。通过选派教师到企业挂职锻炼，参与实际生产项目，提升教师的实践教学能力；聘请企业工程师担任兼职教师，将行业最新技术和实践经验引入课堂。

4 优化路径探索

4.1 构建常态化沟通协调机制

建立政校企三方联席会议制度，形成定期会商的长效机制。每季度由政府部门牵头组织工作会议，邀请企业高层管理者、学校领导班

子成员以及行业领域资深专家齐聚一堂，共同研讨人才培养方案的动态修订、合作项目的具体推进等关键事项。在会议中，三方秉持开放平等的态度，针对合作过程中出现的各类问题展开深入探讨，共同协商解决方案，确保决策的科学性与可行性。设立校企联络员制度，学校选派熟悉教学管理与企业运营的专人担任联络员。这些联络员主动对接企业提出的用人需求、技术需求等，及时将企业的反馈意见传递到学校教学改革各个环节；将学校在建设、课程改革等方面的最新动态同步给企业，搭建起信息双向流通的高效桥梁。

4.2 搭建共享资源平台

整合政府、学校、企业三方的优质资源，全力构建产教融合共享平台。政府充分发挥政策引导和资源调配的优势，出台相关扶持政策，为平台建设提供坚实的政策保障，并通过专项资金等方式给予资金支持；学校敞开大门，开放图书馆丰富的藏书资源、实验室先进的仪器设备等教学资源；企业则将生产一线的设备、核心技术专利以及宝贵的行业数据等拿出来共享。平台采用“线上+线下”相结合的创新模式。在线上，搭建功能完备的资源数据库，精心收录涵盖专业课程标准、典型企业案例、前沿技术文档等丰富内容，为师生和企业人员提供便捷的学习与参考资源；在线下，三方共同建设产业学院、技术研发中心等实体平台。在产业学院和研发中心里，实现设备共用，企业的先进生产设备可供学生实践操作，学校的科研设备也能为企业研发所用；师资互聘，企业技术骨干走进课堂担任兼职教师，学校教师深入企业挂职锻炼；成果共享，科研成果、教学成果在三方之间互通有无，通过资源的深度整合，大幅降低校企合作成本，显著提升资源使用效率，为协同育人筑牢物质基础。

4.3 完善监督评价体系

建立全方位、立体化的多元化全过程监督

评价机制。评价主体广泛吸纳政府部门、合作企业、学校自身、在校学生以及行业协会等多方力量。政府从宏观政策落实角度评价，企业从用人需求满足度出发，学校关注教学质量提升，学生反馈学习体验，行业协会则以专业标准衡量，确保评价视角覆盖协同育人的各个维度。评价指标兼顾过程性与结果性。过程性评价聚焦合作项目的实施进度是否符合预期、师资投入是否充足合理等环节；结果性评价着重考察学生就业质量，如就业岗位与专业的匹配度、职业发展前景，以及企业对毕业生的满意度等成果指标。引入专业的第三方评估机构，借助大数据分析、动态监测等先进技术手段，对协同育人的全过程进行量化、精准评价。

5 机制创新推进

5.1 探索混合所有制办学模式

以混合所有制为重要突破口，推动政校企三方深度融合。三方携手共建产业学院，打破传统体制机制的束缚，对产权结构与管理机制进行大胆创新。产业学院采用股份制的市场化运作模式，政府以优惠政策、场地资源作为入股资本，企业以先进设备、核心技术参与入股，学校以优质师资力量、丰富教学资源作为出资，形成利益共享、风险共担的命运共同体。在管理架构上，建立理事会决策制度，由政府代表、企业代表、学校代表共同组成理事会，共同参与产业学院重大事项的决策。这种模式有效打破体制机制壁垒，让资源配置遵循市场规律，实现资源的优化组合，同时推动育人模式不断创新，培养出更贴合市场需求的高素质人才。

5.2 深化现代学徒制改革

全面推进现代学徒制改革，重新构建校企协同育人的新型关系。清晰界定企业导师与学校教师的职责分工，企业导师凭借丰富的实践经验，负责对学生进行岗位技能培训，传授实际操作技巧，培养学生的职业素养和职业道德；学校教师发挥理论教学优势，侧重于学生理论

知识体系的构建与综合素质的全面提升。制定科学规范的学徒培养标准,对招生招工环节进行一体化设计,实现学生身份与学徒身份的无缝衔接;精心规划课程设置,将企业实际需求融入课程内容;完善考核评价体系,从理论知识、实践技能、职业素养等多个维度进行全面考核,确保培养过程规范有序。通过“双导师制”的悉心指导、“工学交替”的学习模式,让学生在真实的工作场景中沉浸式学习成长,真正实现“入学即入职、毕业即就业”的理想目标,为产业发展输送大批高素质技术技能人才。

5.3 构建产学研用协同创新体系

以具体项目为重要纽带,推动产学研用各环节深度融合。政府设立专项产教融合基金,对校企联合开展的技术攻关、产品研发等项目给予资金支持和政策倾斜;学校整合校内跨学科的师资力量,组建专业能力强、创新思维活跃的研究团队,主动对接企业在生产经营过程中遇到的技术难题;企业则提供先进的研发场

地和充足的资金保障,加速科技成果从实验室到市场的转化进程。在项目合作过程中,将科研成果巧妙转化为生动的教学案例,融入课堂教学,让学生参与项目实践,在实践中锻炼创新能力;企业借助学校的科研力量解决技术难题,实现产业转型升级。通过这种方式,形成“人才培养 - 技术创新 - 产业发展”相互促进、协同发展的创新生态,大幅提升政校企协同育人的核心竞争力。

结语

“双高计划”背景下,政校企协同育人机制是高职制药类专业提升人才培养质量的关键。通过剖析现状、解决问题、明确协同要点与创新机制,已在一定程度上推动育人模式变革。未来,应持续深化政校企合作,紧跟制药产业发展趋势,不断完善协同育人机制,加强政策支持与资源整合,促进教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接,为制药产业高质量发展培养更多高素质技术技能人才。

参考文献

- [1]王振华. 职业教育政校企协同育人机制研究[J]. 中国职业技术教育, 2022, (15): 89-94.
- [2]李海燕. “双高计划”背景下高职专业群建设路径探索[J]. 教育与职业, 2021, (24): 45-51.
- [3]张宏伟. 制药类专业校企合作人才培养模式创新研究[J]. 药学教育, 2020, 36(3): 43-48.
- [4]刘建军. 政校企协同育人机制的实践困境与优化策略[J]. 职业技术教育, 2023, (11): 56-61.
- [5]陈丽娟. 高职制药专业人才培养与产业需求对接研究[J]. 中国高等医学教育, 2021, (8): 34-39.

基金项目: 江苏高校哲学社会科学研究一般项目——“双高计划”背景下“政、校、企”协同构建高职制药类专业人才培养体系的研究(2024SJYB1743); 江苏高校“青蓝工程”中青年学术带头人; 江苏省科技副总项目(FZ20241958)。