

# 数字赋能职业院校“金师”校企协同育人长效机制研究

孙杏桃

惠州工程职业学院

**摘要：**在数字化、智能化浪潮加速教育变革的背景下，职业院校教师队伍建设与校企协同育人模式亟需突破传统路径，探索可持续的高质量发展机制。本文以“数字赋能”“金师工程”和“校企协同”为核心研究对象，从理论基础、机制构建与实践路径三个维度系统分析数字技术如何助推“金师”培养与校企联合育人机制的长效化转型。研究认为，数字化平台不仅是资源汇聚与共享的工具，更是促进教学质量监测、教师专业成长和企业深度参与的重要支撑。通过构建数据驱动、角色共建、资源共育、机制共治的协同体系，职业院校可实现“金师”培养与产业升级的双向赋能。

**关键词：**数字赋能；职业院校；“金师”工程；校企协同；长效机制

随着《职业教育法（2022修订）》与《教育数字化战略行动》的深入实施，职业教育体系正在经历从“技能培养”向“智能育人”的转型。“金师”工程作为“双高计划”与“职教提质培优行动”的核心抓手，其本质目标在于通过打造高水平“双师型”教师群体，形成可持续的育人生态。而在数字技术快速渗透的背景下，人工智能、大数据、云计算与产业物联网的应用，为教师教学创新、资源共享和校企协同提供了全新路径。当前职业院校在“金师”建设与校企协同育人过程中，普遍存在教师数字素养不足、企业参与深度有限、协同机制不稳定等问题，导致资源利用率低、协同效率不高、育人链条断裂。数字化转型不仅是手段革新，更是体系重塑。通过数字赋能实现“金师”建设与校企协同的深度融合，不仅能提高教师队伍的创新力与行业适配性，也能促进企业技术要素反哺教学，实现教育与产业的共生共荣。因此，本文从数字赋能视角出发，探讨职业院校“金师”校企协同育人长效机制的理论基础、现实困境与优化路径，旨在为职业教育数字化转型与高质量教师培养提供可借鉴的实践模式与理论支撑。

## 一、数字赋能“金师”建设的理论基础与价值逻辑

### （一）“金师”建设的内涵与发展方向

“金师”工程是新时代职业教育质量提升的重要标志，其核心在于构建高水平“双师型”教师队伍，实现教师在“政治素养、教学能力、实践技能、科研创新与产业服务”五个维度的综合发展。与以往单一的职教师资培训不同，“金师”培养强调“产教融合+数智赋能”的立体路径，即通过数字化平台促进教

师与企业专家、行业数据、智能工具的多向互动，实现“教学做研”一体化成长。在职业教育数字化背景下，“金师”的能力模型由传统的“经验导向型”转向“数据驱动型”与“创新融合型”。数字化教学平台、产业仿真系统、智能实训基地的建设，为教师提供了虚实融合的教学场景，使其既能掌握AI辅助教学、虚拟仿真设计等技术，又能在企业真实项目中实现知识迁移与能力再造。

### （二）数字技术赋能职业教师成长的机理

数字赋能的核心是“以数据驱动决策、以智能优化过程、以平台协同共育”。在职业院校教师发展过程中，数字技术可通过以下三种机理实现深度赋能：

一是精准画像机制。通过学习行为数据与教学反馈分析，建立教师成长的大数据模型，精准识别教师的能力短板与发展潜能。

二是资源共创机制。依托云端共享平台，教师与企业技术人员共同开发课程资源与项目案例，实现知识的双向流动。

三是智能评估机制。通过AI教学分析系统，对教师课堂表现、学生学习数据及项目产出进行综合评估，形成科学的激励与改进体系。

数字技术的深度嵌入，使教师从被动培训者转变为主动创新者，从经验传承走向数据驱动，从孤立成长转向协同共建，为“金师”工程注入持续发展的动力。

## 二、职业院校校企协同育人的现实基础与困境分析

### （一）校企协同育人的发展基础与运行格局

校企协同育人是职业教育体系中最具特色和活力的组成部分，其核心目标在于实现教育链、产业链、

人才链与创新链的深度耦合。从宏观层面看，国家层面政策体系不断完善，《国家职业教育改革实施方案》《产教融合型企业建设培育办法（试行）》等文件为校企协同提供了政策保障，推动职业教育与产业发展形成“双轮驱动”格局。各地职业院校普遍建立了校企合作委员会、产教融合实训基地与产业学院等平台，初步形成了以“合作办学、合作育人、合作就业、合作发展”为特征的协同体系。

从实践层面看，近年来多所高职院校探索“现代学徒制”“项目化课程共建”“产业导师制”等新型协同育人模式。例如，部分院校与区域龙头企业共建智慧实训中心，实现了“教学任务与生产任务同步、课堂学习与岗位实践并行”。与此同时，数字化技术的引入为校企协同提供了新的技术支撑。基于云计算的教学管理系统、智能仿真平台、远程实训系统，使企业专家能够在线参与教学设计与过程评价，学生则在虚拟环境中体验真实工艺流程，从而形成“虚实融合”的实践教学新模式。

总体而言，职业院校与企业在协同育人方面已具备一定的物质基础、政策支持与实践经验，为“金师”工程与数字化赋能提供了现实支点。然而，这一体系仍处于发展初期，协同深度与运行效率尚未达到理想状态。

## （二）校企协同育人的主要困境与制约因素

尽管校企协同取得了阶段性成果，但在机制运行、资源配置与数字化支撑方面仍存在多重障碍。

### 1. 教师与企业需求脱节，协同深度不足

许多职业院校教师的专业结构与企业最新技术体系存在差距，缺乏参与生产一线与项目开发的机会，导致教学内容难以反映行业前沿。企业参与课程设计的积极性不足，使得“共育”流于形式，教师成长路径与企业实践之间存在明显断层。

### 2. 合作机制松散，缺乏制度化保障

当前多数校企合作仍以项目协议为主，缺少长期性、制度化的合作框架。合作往往依赖个别教师或企业高管的人脉关系，缺乏组织层面的稳定支撑。同时，成果共享、风险分担、利益分配等机制不健全，使企业在协同过程中缺乏持续投入的动力。

### 3. 数字化基础薄弱，信息孤岛现象突出

尽管部分院校建设了数字化实训平台，但系统之间数据难以互联，校企双方的信息壁垒严重。教学数据、企业案例与项目成果无法共享，导致数字赋能效益未能充分释放。此外，缺乏统一的教育数据标准与行业接口，也限制了跨平台协作的可能性。

### 4. 考核评价体系滞后，教师创新动力不足

现有教师评价体系仍以科研论文与课时量为主，企业项目开发、数字化教学设计等创新成果难以被有效认可。教师在教学改革和企业合作中投入较多精力，却难以在职称评审、绩效考核中获得回报，削弱了教师主动参与校企共建的积极性。

### 5. 企业参与动力不足，产教融合层次偏浅

企业更关注经济效益与短期技术成果，对育人环节的投入意愿不高。部分企业将校企合作视为社会责任而非战略投资，对课程开发、人才培养方案制定等深层环节参与有限。

## 三、数字赋能下职业院校“金师”校企协同育人长效机制的构建路径

### （一）构建“数据驱动+平台联通”的协同治理机制

数字赋能的首要任务是打破校企数据壁垒，建立统一的教育数据中台。该中台应涵盖教师教学档案、学生学习行为、企业项目需求与实践评价等多维数据，实现数据的互联互通与动态更新。通过数据挖掘与智能分析，可实时监测教师成长轨迹、项目协同质量与学生职业能力提升效果，从而形成可量化、可追踪的决策支持系统。在治理层面，应建立“校—企—行业—政府”四方共治机制。教育行政部门提供政策导向与标准规范，企业提供产业数据与技术案例，院校负责资源整合与教学设计，行业协会发挥桥梁作用，推动多元主体的协同治理。这种“平台共治”模式能有效解决校企合作碎片化、机制单向化的问题。

### （二）打造“金师+企业导师”双向赋能的培养体系

要实现“金师”成长与企业深度参与的耦合发展，应建立“双向流动+共同培养”机制。一方面，企业专家可通过“兼职导师制”“产业教授制”等形式进入课堂，与教师共同开发课程、指导项目、参与评价。另一方面，职业教师应定期进入企业一线，参与技术研发或生产改造项目，实现知识反哺。在数字技术支持下，可以建立“智能研修云平台”，通过AI匹配算法为教师推荐个性化培训路径、行业资源与项目机会；同时利用XR虚拟仿真技术打造沉浸式企业场景，使教师在虚拟环境中掌握真实工艺流程。这种模式不仅提升教师的行业敏感度，也促进了教学内容与产业需求的实时对接。

### （三）构建“资源共创+成果共享”的数字化教学生态

数字化赋能的关键在于实现资源共创与成果共

享。职业院校应推动“校企共建课程资源库”，依托大数据与云平台建立可持续更新的教学资源体系。企业提供真实项目案例与技术数据，教师负责教学化转译与课程重构，双方共同形成“任务驱动型”数字教材与仿真项目。此外，可通过区块链技术构建“成果确权与激励机制”，实现教学资源与创新成果的可追溯、可分配、可激励。例如，教师参与企业项目开发可获得技术积分与教学创新指数，企业的贡献则体现在合作评价体系与行业荣誉中，从而形成持续共赢的生态循环。

#### （四）建立“评价引领+激励保障”的长效发展机制

要实现校企协同育人的长效运行，必须构建系统化的评价与激励机制。首先，应建立基于大数据的“教师综合能力模型”，从数字素养、教学创新、产业实践与科研服务四个维度进行动态评估。其次，完善多元化的激励体系，将企业实践成果、数字化教学创新成果纳入职称评审与绩效考核。同时，政府与院校应联合设立“金师数字创新基金”，鼓励教师与企业共同申报项目、开发平台、建设课程，以激发长期合作动力。通过“评价引领+政策激励+数据支撑”三位一体机制，职业院校“金师”建设与校企协同将形成自我循环、可持续发展的长效格局。

### 四、结论

数字化浪潮正在重塑职业教育的生态结构与价值逻辑。“金师”建设与校企协同育人不再是并行发展的两条路径，而是通过数字技术实现深度融合的系统工程。本文研究指出，职业院校应以数字赋能

为核心抓手，通过数据中台构建、平台共治机制、双向培养体系与成果共享生态，建立起“共建、共育、共评、共赢”的长效机制。未来，应进一步完善政策保障与标准体系，推动行业数据开放与跨校企平台互联，以实现教师专业成长、学生能力提升与产业创新的共进，为职业教育高质量发展提供持续动力。

#### 参考文献：

- [1] 卢柳萍.高职院校就业创业指导“金师”锻造：内涵·诉求·策略[J].现代职业教育,2025(13):33-36.
- [2] 巫尚荣,李少萍,牟林,等.校企“双元、四阶、四雁、四岗”培养汽车模具专业“金师”路径探究[J].模具工业,2025,51(4):78-83.
- [3] 吴岩.锻造中国“金师”[J].中国高等教育,2022(24):13-18.
- [4] 郭萌,王怡.应用型高校创新创业教育“金师”胜任力构成要素分析[J].创新与创业教育,2023,14(2):45-51.
- [5] 叶雨婷.教育部高等教育司司长吴岩：打造“金专”“金课”，锻造中国“金师”[N].中国青年报,2022-08-08(005).
- [6] 伍俊晖,姜烨韵.技能型社会建设背景下校企协同育人路径及融合度研究[J].当代教育论坛,2025(3):76-84.
- [7] 赖莎莉.职业教育下校企合作协同育人的路径创新研究[J].黑龙江教师发展学院学报,2025,44(5):100-104.
- [8] 郭庭书.产学公关新纽带：校企协同育人实践路径剖析[J].公关世界,2025(11):100-102.