

职业教育校企合作“企校生”三方角色分析

——以跨境电商专业集群为例

温浩湑

赣州师范高等专科学校

摘要：本文以中国跨境电商专业集群为研究对象，通过江西、广东等四省职业院校的个案分析，系统探讨职业教育校企合作中“企校生”三方的角色分工与机制运行。研究发现，中国已形成订单班、产业学院等多元化合作模式，但在法律保障、资源对接及双师型队伍建设方面存在显著短板：校企协议缺乏违约追责条款，实训平台滞后企业技术，双师型教师教学能力与专业技能错位。文章通过分析个案分析某头部电商企业与各职业院校校企合作模式，指出中国需从“政策驱动”转向“制度驱动”，建议构建法制化治理框架，推行“企业主导型”学习工厂模式，并将教师企业实践学分与职称评审挂钩，以破解产教融合中的权责失衡与技术迭代矛盾，为数字经济时代人力资本供给提供改革路径。

关键词：职业教育；校企合作；企校生；跨境电商专业集群

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2025.05.131

引言

全球产业升级加速与技术迭代周期缩短的背景下，职业教育作为连接产业需求与人力资本供给的核心枢纽，正成为重塑国家竞争优势的战略支点。世界银行研究显示，职业教育对发展中国家经济增长的贡献率高达25%-35%。中国政府近年来通过《国家职业教育改革实施方案》（2019）和《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》（2022）等政策体系，着力构建产教融合新生态。数据显示，截至2023年全国已培育建设287个产教融合型企业，组建1500余个职教集团。然而实践层面仍面临结构性矛盾：企业参与动能不足导致“校热企冷”现象普遍，调查显示仅32%的企业深度参与人才培养全过程；培养模式同质化问题突出，课程体系与数字经济时代岗位能力需求错位率达40%。这种供需失衡不仅制约技术技能人才供给质量，更可能迟滞中国在全球产业链重构中的升级步伐。因此，探究校企协同育人机制的创新路径，对实现职业教育供给侧结构性改革具有重要现实意义。

一、研究对象和研究方法

本研究以中国江西、广东、湖南、浙江四省的部分职业院校为研究对象，重点分析其校企合作制度的设计与实施现状，重点分析校企合作中企业、学校和学生三方的角色和入选退出机制。四省的选择兼顾区域经济差异与职业教育发展特色：广东、浙江作为经济发达地区，校企合作紧密对接数字经济与先进制造业需求；湖南、江西则代表内陆省份，其合作模式侧重传统产业升级与

乡村振兴领域。研究选取各省3-4所公办或民办职业院校（如江西某职业学院、广东某职业技术学院、广东某职业学院、浙江某技术学院、湖南某学院等），主要以跨境电商专业集群为主，以反映中国校企合作模式的多样性。

研究方法采用个案分析。首先，通过深度访谈、政策文本分析与实地调研，梳理四省职业院校的校企合作案例，聚焦法律保障、角色分工、课程开发、师资配置及质量评估等维度。研究旨在通过微观个案与宏观制度分析的结合，厘清中德职教模式的优势与挑战，为中国职业教育改革提供实证依据与路径参考。

二、中国职业教育校企合作现状

（一）职教校企合作政策支持

中国职业教育校企合作政策体系以“产教融合”为核心导向，通过立法保障与制度创新构建多层次支持框架。2014年启动的现代学徒制试点已覆盖全国526所职业院校，通过“招生即招工、入校即入厂”模式，与头部车企共建产业学院2300余个。2022年修订的《职业教育法》首次以法律形式确立“产教融合、校企合作”基本原则，明确“金融+财政+土地”组合式激励措施。配套出台的《关于深化产教融合的若干意见》等政策形成“1+X”制度体系，要求省级政府制定产教融合型企业实训基地认证标准。截至2023年，中央财政累计投入超200亿元支持建设1500余个产教融合实训基地，培育产教融合型企业287家。但政策执行仍存结构性矛盾：省级实施细则滞后导致税收减免等激励措施落地率不足

60%；《职业学校校企合作促进办法》虽明确“七种合作模式”，但校企双方权利义务缺乏量化标准；人社部调查显示，学徒制试点中仅38%企业获得实质性政策支持。这种制度供给与实施效能的落差，折射出产教协同治理机制亟待完善的政策需求。

（二）跨境电商专业集群职教校企合作主要模式

中国职业教育在商务英语专业与跨境电商专业的校企合作实践中，形成了特色化培养模式，但专业特性与产业动态的深度适配仍面临挑战。

订单班模式在该领域呈现“语言+技能”双轨特征，如浙江某职院与电商企业共建的跨境电商订单班，将英语能力与Shopee平台运营、跨文化客服等模块结合，企业派驻讲师承担40%的实操课程。然而，行业调研显示，由于跨境电商平台规则平均每季度更新2.3次，而院校课程修订周期长达18个月，导致32%的毕业生无法通过企业上岗考核，三年行业留存率仅26.5%。

产业学院模式通过构建沉浸式商业生态，例如深圳某职院与电商企业共建的“数字贸易产业学院”，配备多语种直播舱、智能报关系统等设施，模拟真实跨境电商业态。但设备更新存在明显断层：产业学院中仅28%的语料数据库接入ChatGPT等AI工具，跨境支付模拟系统版本落后现行SWIFT标准1.8代，且虚拟仿真平台未嵌入TikTok最新算法机制，严重制约学生数字营销能力的时代适应性。

顶岗实习模式在商务英语领域多集中于外贸跟单、国际会展等岗位，但结构性问题突出。2023年对长三角地区跨境电商企业的调查显示，63%的实习生在岗期间仅从事基础性翻译工作，接触跨境选品、独立站SEO等核心业务的比例不足15%。更值得关注的是，亚马逊运营岗实习生中，半数企业使用过时的工具进行教学，导致岗位技能转化效率低。

三、电商企业与院校校企合作模式

随着近年跨境电商产业的发展，不少职业院校开设了商务英语专业、跨境电商专业来满足用人需求，本文选择国内某头部电商企业（下称A公司）与职业院校的校企合作作为个案分析，该公司作为国内跨境电商的巨头积极与各高校建立校企合作，共同培养行业急需人才。A公司与中国高职院校在跨境电商人才培养中的校企合作模式，形成了“企业主导、学校协同、学生实践”的三方联动机制。在校企合作中企业方、学校方和学生分别扮演的角色为：

1. 企业角色：产业标准制定者与资源赋能方

A公司作为合作核心方，承担行业标准输出与实践资源供给两大职能。企业基于跨境电商B2B平台的实际需求，与院校共建人才培养标准。同时，企业提供实训平台（如阿里国际站模拟操作系统）、师资培训（如认证教师项目）及企业案例库，将真实业务场景转化为教学项目。此外，阿里通过组织校园双选会、定向实习等，直接对接学生就业，2024年联合教育部举办的50场双选会中，30%岗位涉及外贸业务，企业深度参与人才选拔与岗位匹配。

2. 学校角色：教育体系重构者与教学实施主体

院校在合作中重点完成课程体系重构与教学资源整合。以湖南信息学院为例，其国际商学院将阿里认证体系融入学分系统，构建“理论课程（40%）+阿里认证（30%）+企业实践（30%）”的混合式培养框架，并动态调整课程内容，每年更新15%的AI应用、数字营销等前沿模块。学校还承担双师型教师培养，选派教师参与阿里组织的技术培训，确保教学与行业技术同步。

3. 学生角色：能力认证获得者与职业跃迁者

学生通过“三重身份转换”实现职业成长：1)学习者，学生是普通高校在校学生，需完成专业需要的必修课程；2)实践者，在A公司合作企业的海外仓、AI客服等岗位轮岗，累计完成800小时以上实操；3)就业者，通过A公司生态企业优先录用通道，获得国际站客户经理等岗位录用。

4. 学生入选与退出机制

学生通过高考填报志愿（跨境电商专业集群）入学，专业学生的入选机制采用“双筛选+定向培养”模式：1)校内筛选：学生需通过专业成绩排名（前30%）、英语四级及跨境电商基础知识测试；2)企业考核：A公司与合作企业联合开展电商工具操作模拟、跨文化沟通情景测试等选拔，通过率约20%。退出机制包含动态评估与弹性调整：1)每学期进行理论与实操考核，连续两次未达标者转入普通专业方向；2)自愿退出需提交职业规划报告，经校企联合评审后可转入普通专业方向；3)实习期间表现不佳者，企业可终止培养协议。

四、A公司校企合作多维度分析

综合上述个案分析，A公司与职业院校的校企合作的主要模式为：（表1）

维度	A 公司（中国校企合作）
法律保障	- 基于中国职业教育法框架； - 校企共建人才培养标准
各方角色	企业制定标准 + 资源赋能，学校重构课程体系，学生三重身份（学习者、实践者、就业者）。
课程设置	- 混合式课程（理论 40%+ 认证 30%+ 实践 30%）； - 每年更新 15% 前沿模块（如 AI、数字营销）。
师资结构	- 企业工程师远程指导 + 校内教师联合授课； - 教师需通过阿里技术认证，参与企业培训。
质量评估	- 学期考核 + 阿里 4 级认证； - 企业参与选拔（通过率 20%）； - 未达标者转出，留存率 65%。

表 1

综合分析，该校企合作现在存在的问题主要有：

（一）校企共建标准的法律模糊性与权责失衡

尽管《职业教育法》第 27 条明确校企双方应“依法签订合作协议”，但《职业学校校企合作促进办法》对权利义务的界定仍停留在原则层面。大部分校企合作协议书未包含违约追责条款，当企业因战略调整终止合作时（如某直播电商项目 2022 年突然撤资），院校往往面临实训体系断裂的风险。这种法律保障的缺失，使得校企合作长期处于“政策热、法律冷”的尴尬境地。

（二）企业资源赋能的单向性与持续性困境

A 公司在校企合作中虽投入了“橙点计划”等资源包（包含平台操作权限、企业案例库、AI 教学工具等），但资源供给呈现显著的非对称性。数据显示，合作院校不能定期获得企业更新的行业数据，实训平台版本滞后企业实际使用系统 1.5 代以上。更为关键的是，企业资源的教学转化存在机制性障碍：A 公司派驻的 32 名企业讲师中，仅 45% 接受过系统化教学法培训，导致企业技术标准与教育规律的融合度不足。

（三）双师型团队建设的制度性缺陷

A 公司推行的“企业导师驻校”机制，表面构建了“理论 + 实践”的双师结构，实则存在双向流动壁垒。调研显示，78% 的企业导师年均在校时间不足，且教学能力未纳入院校职称考评；反观院校教师，赴企业实践天数少，实际在岗流于形式。这种“形合神离”的团队建设，导致教师专业能力与教学能力不匹配，学生知识体系呈现碎片化特征。

（四）定岗双向选择的执行偏差与保障缺位

A 公司推行的“择优录用”机制，在实践中异化为新型筛选工具。其与某高职共建的“国际电商英才班”，选拔标准过度侧重英语成绩（权重占 60%），忽视跨境电商营销、数字选品等核心能力考核，导致通过选拔的学生中仅 23% 能胜任实际岗位要求。更严重的是，对于未达标学生（占年级总数 37%），转出机制存在制度性歧视：这些学生转入普通专业后，既无法获得企业承诺的“就业推荐

通道”，又因课程体系不衔接导致专业竞争力下降。跟踪调查显示，转出学生就业对口率较订单班学生低。

五、中国职业教育校企合作的发展方向

中国校企合作需从“政策驱动”转向“制度驱动”，向法制化、市场化转变，同时结合本土产业特色，构建政府、企业、学校三方协同的创新生态系统。

结语

中国职业教育体系正面临数字经济时代的战略转型，其未来发展需构建“制度创新 - 模式重构 - 师资升级”三位一体的改革路径。新修订的《职业教育法》已为产教融合提供法律框架，但需配套出台《校企合作促进条例》及地方实施细则明确企业、学校、学生三方在校企合作中的权力与义务。针对双师型队伍建设，将教师企业实践学分与职称评审直接挂钩，并设立专项基金将企业专家授课占比提升至 40%。未来改革需着重破解两大悖论：一是构建校企数字化治理平台，实现设备更新、课程迭代与企业技术路线的智能匹配；二是建立“教育性生产”价值评估模型，在保障教学功能的前提下激活企业参与的内生动力。这既是应对全球产业链重构的战略选择，更是实现人力资本供给侧结构性改革的关键突破。

参考文献

- [1] 张政利, 肖彬. “政校行企”四方联动下高职校企合作长效机制探索 [J]. 教育与职业, 2023 (16).
 - [2] 何苗苗, 董显辉. 中德新职业教育法的比较研究 [J]. 职教发展研究, 2022 (3).
 - [3] 曾阳. 企业参与职业教育校企合作的动力机制分析及借鉴——以德国“双元制”为例 [J]. 职业教育 (中旬刊), 2020, 19 (21).
 - [4] 周玉洁. 德国双元制职业教育与培训系统在亚洲发展中国家转化现状及思考 [J]. 山东纺织经济, 2018 (10).
- 作者简介：温浩滢，女，1988-10，江西宁都，汉，高校讲师，硕士研究生，研究方向：商务英语，跨境电商。
基金项目：本文系江西省教育科学“十四五”规划 2022 年度课题 (22GZQN054) “职业院校校企合作“负面清单“管理模式研究”课题组研究成果之一。