

近年来,高职院校面向社会群体的招生规模不断扩大,退役人员成为其中的重要组成部分。该群体具备纪律性、执行力等优势,但在适应新岗位时仍需补充技能与学历。本文分析了高职院校在退役人员就业中的作用,重点探讨“学历+技能+岗位”一体化培养模式,提出课程分层、产教结合、提前指导和岗位对接等策略,以增强就业竞争力和岗位适应性。

关键词:高职教育;退役军人;就业;职业培训;产教融合

近年来,国家高度重视退役军人就业与职业教育培训,出台《国家职业教育改革实施方案》《退役军人保障法》等政策,鼓励和支持其接受高等职业教育,提升就业创业能力。在这一政策推动下,高职院校不断扩大招生范围,广泛吸纳包括退役军人在内的社会群体。退役军人具备执行力强、团队意识好、抗压能力强等优势,但进入新行业仍需系统提升技能和学历。人力资本理论强调教育能提升就业能力,匹配理论关注技能与岗位需求的契合。随着产业结构升级和技能型人才需求增长,退役军人就业潜力巨大,转型任务紧迫。借助高职教育平台,将其优势转化为适应新岗位的能力,已成为教育和人力资源开发的重要任务,高职教育正在助力其实现从军营到校园、再到职场的顺畅过渡。

退役人员继续学习的重要性

退役人员回到地方工作岗位时,往往面临职业角色的转换。服役期间积累的优势——如纪律性、韧劲、抗压能力——是他们参与社会竞争的宝贵财富,但这些素质需要与地方产业所需的专业技能相结合,才能真正转化为就业竞争力。在面對新行业、新技术时,通过学习及时补齐知识短板,不仅能提升操作能力,也有助于了解行业规范与发展趋势,从而更快适应社会岗位的要求。

继续学习不仅是取得一份工作的途径,更是实现个人长期发展的关键。在产业结构加速调整、各行各业对高技能人才需求不断增长的今天,学历与技能双提升的人才更容易赢得用人单位青睐。同时,这类教育还能帮助学员在心理层面建立职业自信,积极面对人生新阶段的挑战,实现从“军旅角色”到“社会角色”的平稳过渡。

高职院校在退役人员就业中的作用

高职院校的角色不仅是知识传授者,更是职业发展的“加速器”。它们通过系统课程、技能实训和就业指导,帮助退役人员快速适应社会的用工需求,并在就业过程中发挥多方面的积极作用。

一、提供系统化的知识与技能培训

高职院校能够为退役军人提供与目标行业紧密相关的课程体系,帮助他们将军旅中积累的组织能力、执行力等优势与新岗位所需的专业知识有机结合[4]。通过系统化的课堂讲授与分阶段的实操训练,学员能够在较短时间内形成从理论到技能的完整知识链,为进入新行业做好准备。这类培训更注重实际应用,例如在机电一体化、应急管理、信息技术等领域,院校依托专业实训车间、模拟指挥中心和虚拟仿真平台,让学员在接近真实的工作环境中反复演练操作流程,并邀请企业导师将生产一线案例引入课堂,使学员在校期间就掌握与岗位直接对应的技能和解决问题的方法,为日后就业打下坚实基础。

二、开展定制化的产教合作班

例如,黑龙江职业学院与本地一家大型能源企业合作,为“安全技术与管理”专业量身定制应急救援、危险品运输等技能课程。三年的合作中,已有80多名退役学员在毕业前被企业预录用,入职后能够直接参与生产安全管理工作。这种“定向培养”模式不仅保证了人才供需的精准匹配,也提升了企业的用人效率。对于学员而言,在校学习的同时就能确定就业方向,大大降低了毕业求职的不确定性,增强了职业安全感。

三、建立多样化的就业服务渠道

院校不仅通过教师团队提供就业指导,还能利用校友资源和行业协会为学员寻找更多职业机会。例如,通过校友推荐和协会内部招聘信息,不少退役人员在毕业前就已与用人单位建立联系。此外,院校还常年举办专场招聘会和职业规划讲座,帮助学员了解市场需求和发展趋势。这种多渠道的就业保障机制,提高了就业成功率,也为退役人员提供了更多职业选择空间。

四、关注长期职业发展的支持

不少院校会在毕业后继续为退役人员提供职业咨询、培训和进修机会,帮助他们在职场中持续成长。尤其是在新技术快速迭代的行业,持续的学习支持让退役人员能够跟上行业发展的节奏,不被市场淘汰。这种后续跟踪服务,也有助于院校不断优化课程内容和教学方法,实现人才培养的良性循环,让教育和就业之间形成稳定的衔接关系。

学历、技能与岗位相结合的培养模式

构建“学历+技能+岗位”的培养模式,是帮助退役人员实现稳定就业的重要途径。它不仅让学习与就业紧密衔接,还能够将所学知识快速转化为岗位能力,降低进入新行业的适应成本。

一、分层次课程体系

在课程设置上,应根据退役人员的基础水平和目标岗位需求,设计“通用基础课程+专业技能课程+职业素养课程”三层结构。基础课程帮助学员夯实文化知识与理论基础,专业课程针对岗位所需技能进行深入训练,职业素养课程则强化沟通、团队协作等综合能力。一些院校还会结合学员服役经历,开设应急管理、安防技术、工程设备维护等与原技能延续性强的课程,让学员在熟悉的领域中快速进入学习状态,从而提升自信心与学习动力。

二、同步推进理论与实践

高职院校在教学过程中应坚持“教、学、做”相结合,让课堂与实践并行推进。理论课程为学员提供知识框架,实践环节则在真实环境中锻炼动手能力和应变能力。例如,机械加工专业的学员除了课堂学习,还要在实训车间完成零部件的设计与加工任务;建筑管理专业的学员则定期到合作企业的项目现场观摩和参与管理流程,这样毕业时便已具备独立工作的基础。

三、提前介入的就业指导

在培养模式中,职业指导要与学历教育和技能训练同步进行,而不是等到毕业前夕才开始。学校可在学员入学阶段就安排职业兴趣测评和就业方向规划,根据测评结果为学员匹配合适的实训项目和岗位实习机会。这种“早规划、早对接”的方式,有利于学员从一开始就明确目标,并在学习过程中针对性地提升相关技能,从而减轻毕业求职的压力。

四、稳定的岗位对接机制

岗位对接是“学历+技能+岗位”模式的最终落脚点。通过与企业签订用工协议、建立实习就业基地,院校可以为学员提供稳定的岗前实习与就业通道。例如,部分建筑类专业的退役学员在大三下学期就被安排到合作企业担任实习助理,毕业前已通过试用考核直接转正。这样的机制不仅提高了就业成功率,也让企业在录用后无需投入大量时间进行再培训,实现双赢。

退役人员是社会宝贵的人才资源,他们在服役期间积累的优良品质和实践能力,为进入地方就业市场奠定了良好基础。高职教育通过“学历+技能+岗位”相结合的培养模式,不仅帮助他们完成从军旅到社会的平稳过渡,还为地方产业输送了更多高素质技能型人才。在政策的持续支持、院校的积极探索和企业的协同参与下,退役人员能够在新的岗位上继续发光发热,实现个人价值与社会发展的双赢。未来,应不断优化课程体系,深化产教融合、拓展就业渠道,让这一模式更具长效性与适应性,为更多有志发展的退役人员提供坚实保障。

参考文献:

- [1]谢京.新时期职业教育发展研究——基于《国家职业教育改革实施方案》的视角[J].华章,2024,(12):27-29.
 - [2]周红莉,侯小菊,黄慧婷.职业教育数字化转型的时代意蕴与优化路径[J].当代职业教育,2025,(04):67-76.
 - [3]刘敏,栗冬丽,彭蕾,等.新质生产力视域下高职院校提升就业质量的策略研究[J].山东商业职业技术学院学报,2025,25(04):121-125.
 - [4]邢苑斌,黄清斌,赖仁贵.高职院校退役大学生发展困境与支持策略研究[J].中国军转民,2025,(12):65-67.
- [本文系课题项目:高职扩招背景下退役士兵“学历+技能+就业”培养模式的研究与实践,课题编号:ZJB1423234]
(作者单位:佳木斯职业学院,黑龙江 佳木斯 154000)

引言

随着《国家职业教育改革实施方案》(“职教20条”)与《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》的出台,产教融合作为职业教育高质量发展的核心机制被提升至国家战略高度。学前教育作为基础教育的重要组成部分,其专业人才培养需紧密对接幼儿园实际需求,而师范类高职院校作为学前教育师资培养的主阵地,其产教融合水平直接影响幼儿教师队伍的质量。

然而,当前国内外关于产教融合的研究多聚焦于工科、医学等领域,针对学前教育专业的针对性研究较少;从区域看,河北省作为教育大省,高职院校学前教育专业的产教融合实践仍处于探索阶段,现有研究多停留在政策解读或经验总结层面,缺乏系统的现状分析与优化策略。在此背景下,以河北省典型师范类高职院校(邯郸幼专)为样本,开展学前教育专业产教融合研究,对提升区域学前教育师资培养质量、完善产教融合理论体系具有重要意义。

国内外研究现状

一、国外研究进展

国外产教融合研究起步较早,理论体系较为成熟。美国“合作教育”(Cooperative Education)模式强调企业与高校共同制定培养方案,学生交替参与课堂学习与企业实践;德国“双元制”职业教育以企业为主体,学校与企业共同承担教学任务,形成了“工学结合”的标准化流程。在学前教育领域,OECD(经合组织)报告指出,发达国家通过建立“高校—幼儿园—政府”三方协同机制,确保学前教育专业人才培养与岗位需求高度匹配。

二、国内研究进展

国内产教融合研究始于21世纪初,早期以理论引介为主;2017年《职业学校校企合作促进办法》颁布后,实证研究逐渐增多。关于学前教育专业产教融合,王雪(2021)指出,当前高职院校存在“重理论轻实践”“校企合作形式化”等问题,需通过课程重构与机制创新突破瓶颈;李芳(2022)以长三角地区5所师范类高职院校为样本,发现校企协同的关键在于建立“利益共享”机制,如共建实训基地、共担师资培养成本。但总体来看,针对河北省区域特征与师范类高职院校特殊性的研究仍显不足。

研究理论基础

人力资本理论。舒尔茨(Schultz)提出,人力资本是通过教育、培训等投资形成的知识、技能与健康水平,是经济增长的核心要素。学前教育专业产教融合本质上是对“准幼儿教师”这一人力资本的定向投资,通过企业与院校的协同培养,提升学生的岗位适配能力,从而实现个人价值与社会价值的统一。

三重螺旋理论。埃茨科瓦茨(Etzkowitz)与雷德斯多夫(Leydesdorff)提出,高校、企业与政府

师范类高职院校学前教育专业产教融合发展研究——以邯郸幼儿师范高等专科学校为例

□刘婷婷

通过互动形成“三重螺旋”结构,三者资源共享、优势互补,共同推动知识创新与人才培养。在学前教育产教融合中,高校提供知识与人才,企业提供实践场景与岗位需求,政府则通过政策引导与资源协调,形成“三位一体”的协同机制。

调查设计与实施

一、调查对象

选取邯郸幼专学前教育专业2020—2022级学生(n=200)、专任教师(n=50)、合作幼儿园管理人员(n=30)及企业代表(n=20)为调查对象,覆盖课程设置、实践教学、校企合作等核心环节。

二、调查工具

采用自编问卷(学生版、教师版)与访谈提纲(幼儿园版、企业版),问卷信度α系数为0.82,效度通过专家评估(Kendall协调系数0.78)。

三、现状分析

课程设置:理论与实践脱节。调查显示,68%的学生认为“课程内容与幼儿园实际工作需求存在差距”,具体表现为:公共基础课占比过高(约35%),专业核心课(如《幼儿园游戏设计》《儿童行为观察》)课时不足;实践课程多为“集中见习”,缺乏“跟岗实习—顶岗实践”的递进式设计;课程内容更新滞后,仅22%的课程融入了《3—6岁儿童学习与发展指南》(2022修订版)的新要求。

实践教学:深度与广度不足。实践教学是产教融合的关键环节,但当前存在以下问题:其一,实训基地数量有限(每所合作园平均接收5—8名学生),难以满足全员覆盖需求;其二,实习指导教师配备不足(1名校内教师指导20—30名学生),且多数指导教师缺乏幼儿园一线经验;其三,实践考核以“出勤记录”为主,缺乏对“师幼互动质量”“活动设计有效性”等核心能力的量化评估。

校企协同:机制不健全。校企合作多停留在“协议层面”,尚未形成稳定的协同机制。63%的企业表示“参与人才培养的动力不足”,主要原因包括:缺乏税收减免、荣誉认定等政策激励;企业投入的时间与成本(如教师培训、设备共享)难以获得直接回报;校企双方在“培养目标、课程标准”等关键问题上沟通不畅。

师资队伍:“双师型”教师短缺。专任教师中,“双师型”教师占比仅35%(低于教育部要求的50%),且多数教师缺乏幼儿园实践经历(平均教龄5年以下的教师中,仅12%有1年以上幼儿园工作经验);企业导师(幼儿园骨干教师)参与教学的频率低(每学期仅2—3次),且缺乏系统的教学能力培训。

师范类高职院校学前教育专业产教融合优化策略

一、政府层面:强化政策引导与资源统筹

数字化时代工会服务创新与新就业群体保障调研

□任殷达 蒋佳仪

训,并按职业类别接受定制化服务;大数据分析则帮助工会精准掌握群体分布和保障需求,实施差异化援助。以江苏南京市总工会“宁工惠”平台为例,自2022年上线已吸纳会员38万余名,其中包括6.5万名骑手和网约车司机。平台为骑手提供“安全骑行微课堂”和“高峰期配送技巧”培训视频,为网约车司机推送油价变化预警与成本管理建议,并开设“在线法律门诊”,每周为150余名灵活就业者提供合同审核和权益咨询;同时通过数据监测,在发现订单骤减或补贴调整等趋势时提前发布风险提示,并与美团、滴滴合作优化派单算法,使骑手超时配送率下降15%、交通事故率减少12%。这一实践表明,数字化手段不仅有效延伸了工会服务的覆盖半径,更提升了权益保障的及时性和针对性。

线上法律服务与预防性维权机制

随着用工合同争议和报酬结算纠纷的增加,工会开始通过线上法律服务平台为新就业群体降低维权门槛。劳动者可在线签订劳动合同或证据,及时获得律师意见,并在必要时进入快速调解或仲裁;部分平台还利用大数据分析合同条款、政策变动和平台规则调整,提前向劳动者和企业发出预警。以河北省为例,2024年,石家庄市总工会依托“冀工之家”平台,在监测到某外卖企业将夜间配送时限缩短,可能导致骑手超时率上升并增加交通安全风险后,第一时间向相关骑手群体推送风险提示,并启动与企业协商程序,建议延长合理送达时间、优化派单算法及增加夜间安全提示。经过多轮沟通,企业采纳了工会建议,新规则实施后高峰时段超时情况明显减少,交违违章率也有所下降。这表明,数字化条件下的线上法律援助与风险预警机制,既能提升维权效率,也能通过前置干预改善用工规则,降低行业风险。

职业发展支持与人力资本提升

除维权与保障外,职业发展是新就业群体实现可持续就业的重要支撑,也是提升整体劳动质量的核心环节。近年来,工会在数字化服务体系中引入在线培训与职业发展指导,与职业院校、行业协会、培训机构以及头部数字平台建立合作关系,推出针对不同行业、不同技能层级的模块化课程体系。例如,为骑手开设配送路线优化、客户沟通与交通安全课程;为网络主播提供内容策划、短视频拍摄剪辑与直播数据分析培训;为电商经营者安排市场趋势研判、客户转化与售后服务优化课程。部分培训课程还开设互动式直播课堂和移动微课形式,劳动者可利用碎片化时间在线学习,突破了时间与空间限制,减少了因集中培训带来的工作冲突与机会成本。

在河北、江苏等地,工会数字化培训平台已成功帮助部分劳动者完成从一线岗位向管理或技术支持岗位的转型。例如,石家庄的骑手刘某,在完成“高级配送调度与运营管理”课程后进入平台企业运力

完善制度保障。出台区域性产教融合实施细则,明确企业在产教融合中的权责利,如对深度参与的高校给予生均经费补贴,对企业提供税收减免;建立“学前教育产教融合型企业”认证制度,将参与人才培养纳入企业社会责任评价体系。

搭建协同平台。由教育行政部门牵头,联合高校、幼儿园、行业协会成立“学前教育产教融合联盟”,统筹区域内实训资源、师资培训与课程开发,避免重复建设。

二、企业层面:深化参与深度与资源共享

参与人才培养全过程:与合作院校共同制定培养方案、开发课程与教材,将幼儿园真实项目(如环境创设、活动设计)转化为教学案例;设立“企业奖学金”,激励学生参与实践。

共建共享实训基地:企业开放园所资源(如功能室、教具),与高校共建“教学型幼儿园”,实现“教学—实践—研究”一体化;引入企业考核标准,将学生在园表现与实习成绩、就业推荐挂钩。

三、院校层面:创新机制与提升能力

重构课程体系:基于《幼儿园教师专业标准(试行)》,构建“公共基础课+专业核心课+岗位拓展课”模块化课程,融入幼儿园真实项目(如“幼儿园班级管理”“儿童心理干预”);推行“1+X”证书制度,将幼儿照护、绘本阅读等职业技能等级证书融入课程。

打造“双师型”师资队伍:建立教师企业实践制度(每5年累计不少于6个月),鼓励教师参与幼儿园课题研究;设立“企业导师岗”,聘请幼儿园特级教师、教研员担任兼职教授,定期开展教学能力培训。

完善评价机制:建立“学校—企业—学生”三方参与的多元评价体系,将企业评价权重提升至40%,重点考核学生的实践能力与职业素养;引入第三方机构(如教育评估中心)对产教融合成效进行年度评估。

结论与展望

本研究以邯郸幼专为样本,系统分析了师范类高职院校学前教育专业产教融合的现状与问题,结合典型案例提出了“政府—企业—院校”协同优化的策略。研究表明,产教融合的关键在于打破主体间的壁垒,通过机制创新实现资源共享与利益共赢。未来研究可进一步扩大样本范围,对比不同区域、不同类型院校的产教融合模式,为构建具有中国特色的学前教育产教融合体系提供更丰富的实践依据。

[本文系邯郸市职业教育教学改革2024年度立项课题,课题编号为:ZJG2448。]

(作者单位:邯郸幼儿师范高等专科学校,河北 邯郸 056001)

调度部门工作;一位全职主播通过参加“全链路电商运营”培训,成功转型为区域MCN机构的培训师。数据显示,参与数字化职业培训的学员中,约有15%在半年内实现岗位晋升或转型,且平均收入提升幅度在10%以上。这类基于人力资本提升的长期规划,不仅提升了新就业群体在市场变化中的适应能力,更为他们在面对经济波动和平台规则调整时提供了额外的安全感与发展空间。

社会保障制度优化与政策建议

针对新就业群体保障不足的局面,制度层面的改革已势在必行。一方面,应建立多元化、可选择的缴费机制,在全国统一政策框架下,允许灵活就业人员按月、季度、年度或收入比例缴纳社会保险,并配套线上申报、移动端自动扣缴、跨地区结算等功能,降低参保门槛。另一方面,需要通过立法明确平台企业的社保责任,探索“平台+个人”分担模式,并对长期合作的劳动者建立强制参保制度,同时设立资金调整风险的专项保障基金,以稳定责任边界。同时,完善政府补贴与税收优惠政策,对低收入和初创阶段劳动者给予阶段性社保补贴,对为非全日制员工及自由职业者缴纳社保的企业提供税收减免。最后,推进数字化社保服务平台建设,在普及“一键补缴”的基础上,引入区块链技术保障数据安全与透明,实现异地缴费无障碍结算和待遇转移。制度创新与数字化手段相结合,将有效缓解新就业群体的覆盖率低、缴费困难、保障断档等问题,构筑兼顾灵活性与安全性的社会保障网络。

数字经济不仅催生了新的就业形态,也重塑了劳动关系与保障体系。工会作为劳动者权益的主要代表力量,在数字化背景下的转型与创新,将直接影响数以亿计劳动者的生计与发展。通过数字化平台建设、在线维权服务、职业升级支持和制度改革推动,工会能够在维护基本权益的同时,引领新就业群体实现更高质量、更有可持续性的职业发展。未来,“技术+制度”的双轮驱动,将是构建公平、包容、灵活保障体系的关键路径,而这张不断延伸的网络,将成为数字时代劳动者最可靠的安全屏障。

参考文献:

- [1]刘玉红.激活服务业消费潜能助力经济高质量发展发展[J].经济,2025,(08):38-41.
 - [2]罗心悦.数字资本主义金融化的批判性思考[J].时代经贸,2025,22(04):186-189.
 - [3]王芳.数字化时代背景下的工会服务模式创新[J].上海企业,2025,(05):48-50.
 - [4]翟绍果.数字化转型中社会保障的结构改革与制度创新[J].社会保障评论,2025,9(02):15-31.
- (作者单位:中国劳动关系学院)

编辑邮箱:abcd518@126.com