

校企协同培养服装设计复合型人才的途径研究

戴麟懿

浙江纺织服装职业技术学院，浙江宁波，315000；

摘要：高职院校服装设计复合型人才培养的关键对接服装产业需求调整人才培养目标，校企共同培养复合型时尚技术技能人才，通过建立现代学徒制订单班实现校企协同育人教学模式，校企双方师资融合从而打造“双师型”多元协同师资队伍；通过校企共建产学研合作共建搭建服装设计产业协同创新平台；针对服装设计专业特有的视觉性项目作业特征，通过教学过程评价中实施“333”质控评价考核办法，形成可复制可推广可借鉴的服装设计复合型人才培养模式，推动我国高职院校复合型时尚人才培养质量提升。

关键词：服装设计；复合型；人才培养

DOI：10.64216/3104-9702.25.07.004

1 地方院校培养复合型人才的意义

中共中央国务院印发了《中国教育现代化2025》提出加大复合型人才培养的比重。由此看出市场对于复合型人才的需求日益增加。随着数字技术、人工智能等加速服装产业变革，这对于从业者而言也同样面临着新的挑战与新的要求。如传统服装设计转化为软件化数字化的服装设计，这些转型与变革意味着在市场中既要具备行业专业能力、又要精通数字软件技术的复合型人才需求。

高职院校是培养技能型人才的主力军，随着需时代的进步科技的变化产业的发展对于人才培养的需求也在不断变化，高职类院校需要精准地对接企业实际需求，同时还要全面地洞悉服装行业发展和业态变化更新变化状态。高职类院校人才培养的模式应全局性整体性科学性的定制，要求校企双方共同参与制定、培养与管理育人全过程。但在传统校企合作协同培养的过程中仍面临许多问题与挑战，例如学校内部的各部门协同度不够，推进合作进程慢；还有校企协同深度不够还未寻找到校企、生三方的共同利益点。

2 校企协同培养中遇到的问题与原因探究

2.1 校企沟通机制不够完善

在校企合作中学校和企业沟通制度不够完善，在合作过程中通常未能够搭建起较为有效的沟通机制、校企合作中机制不够完善，学校与企业之间的沟通不够顺畅、欠缺相关的章程进行参考。从而影响了校企合作的顺利进行。

在传统校企合作中的协同机制缺乏了规范性与系统性，校企合作多停留在表层化，并没有能够形成保障性的长效稳定机制。通常校企合作展开依赖于双方负责人主观意向，学校与企业之间的权责划分界限定义模糊，没有能够明确地界定项目实施过程中具体的职责与义务。通常高职类院校培养人才中注重全面性与普适性，追求学生知识能力与素质的协同发展，但企业更关注短期经济效益和人力补给需求，更加关注学生是否能快速适配岗位、为企业创造经济价值。这样的目标差异使得沟通联系不顺畅，较容易出现合作的断层，合作深度不够的困境。

在校企合作中难以实现专业链、人才链、岗位链、产业链之间的协同发展，企业往往停留在为学生提供企业实习与实践机会，偶尔参与校内讲座等浅层校企形式。往往对于深度的合作类似每年人才培养方案的制定、新一轮课程课时的设置，课程中理论与实践学时的安排以及教学实施过程与教学评价等核心内容介入较少。因企业在参与人才培养方面的主动性与持续性不足，会出现承诺的岗位安排与专业不匹配等问题出现。同时传统的专业人才培养模式难以形成综合育人效应，难以匹配企业发展对当下复合型人才需要，也无法适应服装产业不断变化的发展趋势。

2.2 师资队伍难以满足校企合作多维度要求

校企合作中师资队伍的专业化与稳定性决定了校企合作培养的有效进程，教师的知识与技能水平与学生们们的学习成果有着不可分割的关系。在传统校企合作项目中中学生在校内学习的专业知识基础理论内容与实践

课程与非合作项目没有实质性的区别,以服装与服饰设计专业教学项目常以企业虚拟设计项目为主,企业方不能够共同参与课程标准制定课程内容商议及相关教学内容的深度参与。

在传统校企合作课程中,师资结构往往呈现出单一化的特征,校内专业教师通常具备扎实的理论基础和多年丰富的教学经验,但由于长期脱离产业的实际操作一线工作,通常在项目课程中和实践操作中缺乏了行业前沿的技术技能,并不能完整地传递岗位需求的实践能力与技能;企业教师虽然具有一线的实践经验与丰富的实操能力,但缺乏系统的教育教学理论与经验,对于高职学生的学情掌握不够也不能够有效地组织课堂,难以将实践经验完整地教授给学生。

同时在师资的选拔与考核机制不健全,企业教师通常因工作任务冲突会出现临时调换的现象,师资的稳定性不够。校内教师与企业教师没有协同教学培养,校企双方在教学内容与教学方法以及教学评价标准等多方面难以形成共识,双师型的队伍建设未能够真正地实现理论教学与实践教学的有机融合。

2.3 课程设置与资源平台难以满足校企合作复合型人才培养

在课程设置方面,未能充分考虑到企业具体需求,导致课程内容与企业实际工作出现脱节的现象。课程体系与服装产业需求存在脱节问题,对于行业内新技术与新工艺未能及时纳入课程,导致学生知识与实际岗位需求有所脱节,导致学生在就业中缺乏竞争力。

课程体系多围绕单一专业知识体系构建,课程设置呈现单一化特征,跨专业的教学内容安排较少,忽视了当下服装产业发展对于多领域知识能力需求,难以适配服装产业的目前发展趋势,从而限制学生综合能力提升。课程教学实践环节通常以校内模拟为主、与真实服装行业工作场景、服装制作生产衔接不够紧密。

教学过程中缺乏一体化协同创新平台,校企资源共享机制不健全。学生能够真正参与企业服装设计项目的机会有限,难以真实地对于设计项目进行落地开发。同时教学资源平台数字化平台缺失,目前教学资源缺乏系统化、标准化的在线课程资源库。学生不能第一时间获取企业一线技术资料与真实服装设计项目等学习资源,校企双方也无法通过数字化平台实现教学进度同步、实训过程监督、学习效果反馈等协同教学行为。

2.4 传统教学评价难以完备评价学生

教学评价体系比较单一化,考核形式多为技能操作测试以结果性导向。这会忽视对学生学习过程、实践能力与职业素养的综合行评价。这种评价方式较难全面反映学生在项目实践中的各种能力如问题解决能力、创新思维与协作能力,更无法体现学生的各项素质能力如职业态度、工匠精神等方面。另外教学评价主体较为单一,以校内教师为主导,缺乏企业导师、行业专家及第三方参与评价。通常校内教师以教学理论的维度进行教学评价,对于实际的岗位需求与行业标准度的把控度不足,导致最终的教学评价结果与实际的岗位需求契合度低,从而难客观反映学生职业适配性。最后教学评价标准缺乏量化设计,通常评价标准聚焦于学生对于知识和能力的掌握,却忽略了学生的创新能力、团队协作能力等核心素质能力的考查量化指标,难以为后续的人才培养质量提升提供准确的反馈与改进方向。

3 开设现代学徒制校企合作订单班

现代学徒制订单班的培养能够满足并解决以上痛点,现代学徒制校企合作订单班能打破原来以学校为主导,企业不参与的原本校企合作模式。这要求校企共同参与校企合作的全过程包括人才培养方案的制定,参与教学任务与教学设置,参与教学评价等育人全环节。

现代学徒制起源于20世纪60年代的德国,通过整合学校与企业资源,推进校企合作完成职业教育的“双元制”教学,该模式在职业教育中取得了巨大的成功。后来被英国、美国等多个国家所学习,衍生出“层级制”、“注册学徒制”等。近些年我国以德国“双元制”职业教育模式为参考,衍生出中国特色的现代学徒制,结合现代高职院校的教育机制与行业内标杆企业合作,校企协同共同育人。

现代学徒制有以下几点优势:一是学校与企业共同承担育人的责任,两者都是培育人才的主体力量;二是通常实行双导师的教学模式,包括学校的专业教师与企业的企业导师共同负责教学工作;三是学生不仅是学校的学生也可以是企业的准员工;四是双方签订合同,学校与企业之间签订联合办学的协议与合同。从而实现校企协同育人一体化,招生与招工一体化,具备现代高职院校职业教育的特点与热点,满足当前对于复合型人才需求。

4 匹配企业需求的现代学徒制复合型人才培养对策

4.1 充分了解服装行业业态变化

近几年,服装行业等领域呈现对于软件技术、人工智能等复合型技术技能人才的需求,原本较为单一的服装设计专业人才培养模式较难适应服装产业新业态的变化。基于服装行业向绿色、科技、智能的方向发展,从业人员需掌握“专业能力+艺术审美+科学技术”等复合知识。服装行业的一线3D服装设计与跟单理单等实操岗位人才较为缺口,需以培养“会英语、懂设计、精3D、能实操”的复合型一线实操人才,从而确保专业学生毕业后无需长时间进行企业培训可直接匹配企业设计部门和业务部门等一线岗位。

4.2 构建合理的教育教学培养流程

针对企业对于服装3D软件专业人才缺口大,但资深服装设计师对于3D软件学习难度高,实操型设计人才招用适配性低的核心痛点,定制3D服装设计方向订单班课程体系与人才培养方案,筛选校内有英语基础、服装设计功底、对实操软件感兴趣的学生组建订单班,从而保障订单班的人才培养质量。教学课程内容核心围绕服装行业专用英语、服装3D软件实操、服装设计专业技能、服装跟单理单全流程等四大核心模块展开。在原本常规服装设计相关课程中上大幅增加服装3D设计相关课程占比比重。同时调配学院内服装专业英语、服装3D软件、服装设计、服装制版等方面的优秀教师进行授课从而确保教学质量。

校企合作订单班的教学课程安排都需要学校制定灵活的人才培养方案,教学安排依据学徒制开展的需要及时调整,并在课程标准、考核标准上做出创新。因此,现代学徒制的实施需要学校完善相应的制度建设,例如推动教学管理改革,结合企业具体行业实际,进一步完善学分制、考核改革等教学管理制度建设。作为校企深度合作的育人模式,现代学徒制需要行业企业深度参与职业教育人才培养方案。对于职业教育人才培养而言,企业在校企协同育人中有自身的优势,同时能为技能型人才培养创造更大的空间。

4.3 完善校企合作课程设置与教材建设

在制定人才培养方案时,要充分考虑专业群与产业链、课程体系与岗位链的衔接,以企业项目工作岗位链

为线索,打通相关专业课程的设置。要求以企业典型工作任务为项目案例,校企共同编写活页式、工作手册式新形态学徒制教材。校企共同开发在线课程,建设专业教学资源库,为学生提供学习资源和交流平台,共同搭建产教融合信息化教育平台。

企业需深度参与订单班全流程教学环节,从课程体系设计、教学内容制定到教学效果考核全程提供专业意见与行业实操指导。同时建立校企教学模式,基础理论课程在校内开展,服装3D软件实操、服装跟单理单模拟、行业案例解析等实操性课程可适当安排在企业开展,并经常邀请企业资深技术骨干、设计管理人才入校授课,传授行业一线实操经验与岗位核心要求。定期组织学生进入企业一线参观学习,让学生沉浸式了解企业岗位工作流程,从而实现与企业岗位的无缝衔接,保障学生毕业后能够快速掌握岗位工作。

4.4 加强校企协同教师队伍建设

构建“双导师制”协同育人体系,明确校内教师与企业导师的职责分工与协同机制。依托校内教师的扎实理论功底与教学经验,负责专业基础理论传授及职业规划引导,为学生搭建系统专业知识框架。企业导师有着多年行业实操经验与岗位历练,聚焦岗位核心技能实训及职业素质培养,将真实的企业工作场景融入教学,实现理论与实践教学深度融合。定期组织校内教师定期深入合作企业开展下企业实践深入了解行业新技术、新工艺、新规范,积累珍贵的实践教学素材。针对企业导师开展专项培训,提升其教学组织能力,同步完善师资选聘、考核、激励机制。以复合型人才培养需求为导向,选拔校内不同专业的专任教师、企业技术骨干、行业专家等师资力量,形成多知识多技能教学团队。团队通过联合授课、项目共研等方式,开展跨学科知识融合教学,为学生提供跨领域的技能训练,提升教学内容系统性与前沿性,从而适配服装产业发展对复合型人才的需求。

4.5 完善技能培养与课程考核评价方面

建立综合评价体系,提升评价的科学性与全面性。评价主体涵盖校内教师、企业导师、行业专家及学生互评,形成多方协同的评价格局;评价指标既包含专业理论知识、实操技能等核心能力指标,也涵盖职业素养、沟通协作、创新意识、敬业精神等综合素质指标,实现“知识+技能+素养”的全方位考查;评价形式通过量化

考核与质性评价相结合,全面客观地反映学生的学习成效与发展潜力。

建立创新学生评价与激励机制,既注重专业技能,也注重学生素质能力如工匠精神、团队合作能力、创新意识与开拓精神和自我管理能力。推行“333”教学质量控制模式,基于服装类专业课程的特色,实施“333”教学质控制模式,即通过3种作业本记录课堂教学过、3种作业展展示课程教学成果、3种考评形式检验课程教学成果,构建多维协同的教学质量把控体系。3种作业展指静态展、动态展、微视展;3种考评形式指教师团队考评、校外专家考评、第三方教学质量评价。

5 结语

在服装产业发展的大环境下,高职院校创新复合型人才培养策略至关重要,提高人才培养与社会需求的匹配度,致力于培养提升学生的职业综合能力和综合素养。高职院校要创造更多的机会,让学生了解行业最新动态、前沿新技术等,在参与企业真实项目的实践中获取实际的经验,不断提升解决复杂问题的综合创新能力,从而培养适应服装产业链融合发展需求的复合型技术技能人才。

参考文献

- [1]段军.高职院校建筑装饰设计复合型人才培养策略研究[J].美术教育研究,2024(7):138-140.
- [2]玉雪,韦玲玲,余佳蓓.产教融合背景下“订单班”人才培养模式探索与实践[J].职业,2024(10):51-54.
- [3]刘珊.产教融合背景下动漫制作技术专业订单班人才培养模式探索与实践[J].安徽电子信息职业技术学院学报,2024(4):87-91.
- [4]周幼华.多维视角下的高校复合型外语人才培养探讨[J].江苏高教,2011(3):111-112.
- [5]樊丽娜,徐峰.高职院校现代学徒制人才培养实践困境与突破策略究[J].高等工程教育研究,2024(6):137-141.
- [6]邓小辉.现代学徒制模式下的校企合作订单班培养模式探索[J].江苏商论,2014(10):127-130.

作者简介:戴麟懿(1992-),女,研究生,讲师。

基金项目:浙江省2024年度访问工程师“校企合作”项目(FG2024205)