

“三全育人”背景下高职保险实务专业高质量就业育人路径研究——基于校企双元协同视角

许玲

四川铁道职业学院，四川省成都市，610097；

摘要：就业是最大的民生，高职教育的核心目标是通过技能培养实现劳动者高质量就业，而高职保险实务专业长期面临“学生就业难”与保险企业“用工荒”的供需矛盾，校企育人“两张皮”现象是关键症结。本文以校企双元协同为切入点，立足四川铁道职业学院保险实务专业与阳光财产保险、太平洋保险在线服务科技的合作实践，系统分析该专业在“三全育人”落地中存在的企业参与者“全员协同不足、全过程覆盖不完整、全方位融合薄弱”问题，进而构建“全员协同育人体系、全过程就业育人链条、全方位育人融合场景”三维育人路径。实践表明，该路径可有效提升毕业生就业率、专业对口率及就业稳定性，同时优化校企协同机制。为同类专业深化产教融合、落实“三全育人”提供实践参考，对推动西部地区金融服务人才培养与行业需求精准对接具有重要意义。

关键词：三全育人；高职教育

DOI：10.64216/3104-9702.25.02.045

1 高职保险实务专业“三全育人”与就业育人现存问题——基于校企双元视角

1.1 “全员育人”主体协同性不足，育人力量分散

从校企双元协同的参与主体来看，当前“全员育人”存在明显的覆盖不全与协同薄弱问题。一方面，保险企业参与主体单一化，与学校对接并深度介入在校育人环节的多为企业人力资源部门和培训部门人员，一线业务部门的核心骨干参与度极低。此类业务导师往往仅在学生进入企业岗位实习阶段才接触学生，而此时学生的职业价值观、职业素养已基本定型，难以通过短期指导实现针对性调整，直接导致学生进入岗位后难以快速适配企业业务节奏，岗位适应周期显著延长。另一方面，校企双方及企业内部协同性缺失。校企双方分属不同考核体系，企业人力资源部门更关注人才招聘适配度，业务部门更侧重岗位技能匹配效率，导致双方育人积极性不均衡；同时，企业内部部门间、学校教师与企业导师间缺乏常态化协同机制，在育人时间节点、内容衔接上存在明显错位，难以形成“1+1>2”的育人合力。

1.2 “全过程育人”周期覆盖不完整，衔接链条断裂

在育人时间维度上，“全过程育人”尚未实现对学生职业发展全周期的覆盖，校企衔接存在明显断层。其

一，协同育人缺乏连续性。学校的育人重点集中于学生在校学习阶段，对学生离校后的职业发展跟踪、技能提升指导几乎空白；而企业仅从学生岗位实习阶段开始介入，对学生在校期间的职业认知培养、行业素养塑造参与度极低。这种“学校-企业”的阶段性接力式育人，未形成贯穿“在校学习-岗位实习-离校发展”的完整协同链条，导致学生对企业的认同感与忠诚度偏低，此类学生初次就业的岗位留存率较校企全程协同培养的学生低30%左右，就业稳定性显著不足。其二，课堂教学与岗位实习衔接不畅。学生在校期间所学的保险理论知识与企业实际业务场景存在明显脱节，课堂重点讲解的理论难点与企业实际工作中面临的实操难题匹配度不足，直接导致学生进入岗位后需重新学习企业业务流程，岗位适应能力薄弱，进一步加剧了初次就业的流动性。

1.3 “全方位育人”场景融合薄弱，育人维度单一

从育人场景与资源整合来看，“全方位育人”尚未实现校企资源的深度融合，育人场景较为单一。一方面，专业知识与企业文化融合不足。企业的核心文化理念、业务精神未有效融入校园育人内容，学校在专业教学、校园文化建设中对保险行业的正面形象传播不足。而学生受社会层面对保险行业的片面认知影响，对保险行业及企业的认同感较低，在就业选择时普遍存在抵触心理，调查显示近30%的保险实务专业学生在就业时会优先选

择非保险行业岗位,专业对口率受到严重影响。另一方面,多元育人场景未联动企业资源。学校开展的党建活动、团课教育、专业知识宣讲、模拟竞赛等育人场景,大多局限于校园内部,未有效联动企业资源,导致学生在制定人生目标与职业生涯规划时,难以贴合保险企业的实际发展需求与岗位能力要求,育人效果大打折扣。

2 校企双元协同下高职保险实务专业“三全育人”就业育人路径

2.1 构建“全员协同”育人体系,凝聚校企育人合力

2.1.1 组建多元联动的校企联合育人团队

以“分工明确、协同高效”为原则,构建“学校专业教师+企业业务导师+企业人事专员+辅导员”四维育人团队,并搭建校企专属线上协作平台,实现信息实时互通。详实职责划分,学校专业教师主导保险实务专业理论教学与专业知识体系构建;企业业务导师聚焦岗位实操技能传授与职业素养培育;企业人事专员结合企业人才需求标准,为学生提供个性化职业规划指导;辅导员则以“高质量就业”为导向,统筹思政教育,形成“专业+技能+规划+思政”的立体化育人闭环。

2.1.2 建立双向激励机制,保障育人主动性

从校企双方利益诉求出发,设计针对性激励方案,企业将业务导师的育人成效纳入绩效考核体系,与奖金发放、晋升推荐挂钩;学校将教师参与校企协同的工作成果纳入年度考核与职称评定指标,通过双向激励充分调动校企双方参与“全员育人”的积极性。

2.2 完善“全过程”就业育人链条,覆盖职业发展全周期

2.2.1 学前阶段:校企共定培养基础,锚定育人方向

(1) 协同制定差异化人才培养方案

以合作企业(阳光财产保险、太平洋保险)的岗位需求为核心依据,联合修订保险实务专业人才培养方案,将保险行业新技术、企业岗位操作标准融入课程体系,并针对不同企业的特色业务开设“定制化课程模块”,实现人才培养与企业需求的精准对接。

(2) 分层设定人才培养目标

通过企业岗位需求调研与学生入校基础测评,明确入校生与企业岗位需求的差异点,按“基础层、提升层、拔尖层”分层分类设定育人目标,为后续阶段的精准育

人提供方向指引。

2.2.2 在校阶段:深化校企协同教学,夯实就业基础

(1) 构建“双空间+双周期”协同育人模式

打造“学校课堂+企业现场”双育人空间,结合“学期教学+假期实践”双周期,推动校企深度参与教学各环节。校企共同制定课程标准、联合设计课程创新作业、共同参与作业评价与技能竞赛指导,同时由企业安排假期实践任务,实现理论与实践的持续衔接。

(2) 设计进阶式实践课程体系

遵循“由浅入深、梯度递进”原则,构建“课程实践创新作业→模拟实践课程→假期实践任务→岗位实习”四阶段实践课程体系。课程实践创新作业侧重理论知识应用;模拟实践课程依托校内仿真实训室,还原企业业务场景;假期实践任务聚焦企业认知;岗位实习则进入企业真实工作场景,实现从“校园学习”到“企业工作”的平稳过渡。

(3) 推动企业“嵌入式”参与在校育人

通过“行业认知参观、职业规划讲座、校友座谈会”等形式,让企业“身影”贯穿在校育人全过程,帮助学生逐步深化对保险行业、企业及岗位的认知,提升专业认同感。

2.2.3 实习阶段:实施双导师指导,强化育人与就业衔接

推行“学校教师+企业导师”双导师负责制。企业导师以岗位实际工作任务为载体,结合真实案例开展爱岗敬业教育与实操指导;辅导员定期与学生联系了解学生思想动态,重点解决学生实习期间的心理困惑与职业认知偏差;学校专业教师则通过线上线下结合的方式,对学生实习中遇到的专业难题进行针对性指导,确保实习过程既是“岗位练兵”,也是“育人延伸”,有效提升学生岗位适应能力。

2.2.4 离校阶段:建立跟踪服务机制,延伸育人周期

校企联合搭建毕业生信息库,对离校后1-3年的毕业生进行定期跟踪,动态掌握其职业发展状况;企业为有需求的毕业生提供“回炉培训”,学校则协助对接继续教育资源,形成“在校培养—岗位实习—离校跟踪”的完整育人链条,助力学生实现长期职业发展。

2.3 打造“全方位”育人融合场景,整合校企育人资源

2.3.1 深化课程育人:校企协同开发教学资源

校企共同挖掘保险行业典型案例,将其转化为教学素材融入课堂教学;联合设计课程创新作业项目,由校企导师共同指导;协同组织并指导学生参与专业技能竞赛,以赛促学、以赛促练,提升学生专业能力与行业竞争力,同时落实“课证融通、赛考结合”的培养要求。

2.3.2 强化思政育人:融入企业文化元素

将合作企业以“社会责任”与“家庭责任”为核心的文化理念,融入思政教育环节。通过企业案例分享、主题班会等形式,激发学生的社会责任感;同时邀请企业党员骨干参与党建活动,以企业文化与党建精神的双重引领增强学生的专业认同感,契合“育人为本,德育为先”的教育方针。

2.3.3 共建实训与就业一体化平台

依托合作企业建设“校中厂”式实训基地,开展岗位模拟实训,实现“在校即实训、实训即上岗”;同时建立“实训—就业”直通机制,企业优先录用实训表现优异的学生,缩短学生从“实训”到“就业”的过渡周期,有效解决“学生就业难”与“企业用工荒”的供需矛盾。

3 实践效果与反思——以四川铁道职业学院保险实务专业为例

3.1 实践案例概况

四川铁道职业学院保险实务专业自2018年起,与阳光财产保险股份有限公司、太平洋保险在线服务科技有限公司搭建校企合作平台,逐步推进协同育人深度。合作历经“基础人才供需对接——企业浅度参与育人——校企深度协同育人”三个阶段,截至2025年已联合培育七届学生,形成服务西部地区金融人才培养的“1+2”校企合作主体框架,合作关系稳定且持续深化,为“三全育人”与就业育人路径实践提供了扎实载体。

3.2 实施效果

3.2.1 就业质量显著提升,实现“学生就业”与“企业用工”双赢

(1) 就业率与专业对口率持续攀升

从就业数据来看,专业整体就业率从2019年的85%稳步提升至2025年的95.8%,高于高职金融类专业平均就业率水平;专业对口率提升更为显著,随着校企协同育人的深入,逐步强化学生行业认同,2025届毕业生中主动选择保险公司岗位实习的比例达89.36%,最终专业

对口就业率达68.09%,较合作初期提升近30个百分点,有效缓解“学生就业难”与保险企业“用工荒”的矛盾。

(2) 毕业生就业稳定性显著增强

结合企业反馈数据与毕业生跟踪调查,毕业生在保险行业的留存率大幅提高。稳定就业1年以上的毕业生占比从合作初期的20%提升至2025年的50%,稳定就业3年以上的毕业生占比从10%提升至24%,越来越多学生“扎根保险行业”,这与校企协同开展的职业素养培育、企业文化融入及离校后“回炉培训”服务直接相关,也印证了“全过程育人”对职业发展的长期支撑作用。

3.2.2 校企协同机制持续优化,育人效能不断释放

(1) 企业人才适配度大幅提高

一方面,学生通过“课证融通、赛考结合”培养模式,专业能力与企业岗位需求的匹配度显著提升;另一方面,校企共建“4D性格测试”分组教学模式、岗位模拟实训等方式,实现学生能力与企业岗位的精准对接。2024年合作企业反馈“招聘适配率”达85%,较合作初期提升40个百分点,企业招聘成本与培训周期均缩短30%以上。

(2) 校企沟通效率与合作深度双向提升

依托共建的“校企协同育人平台”及双向考核制度,校企沟通效率显著提升。从合作初期“问题响应周期超7天”缩短至2025年“24小时内响应”;同时,合作从“实习输送”向“深度共建”拓展,已联合开发《车险定损与理赔实务》等核心课程,制定12项管理制度,形成“共建、共管、共育”的协同格局。

3.3 问题反思

3.3.1 企业导师教学能力与育人需求存在差距

尽管企业导师具备丰富的实操经验,但部分导师缺乏系统的教育教学理论与方法,在课程设计、学情分析、教学评价等环节存在短板,约35%的企业导师难以将业务案例转化为适配学生认知的教学内容,导致部分实践教学环节效果未达预期。这一问题需通过“校企导师互训”进一步破解,以完善“双师型”队伍建设,匹配“两双型”师资队伍建设要求。

3.3.2 行业环境变化对就业育人带来新挑战

当前保险行业面临经济增速放缓、行业内卷加剧的双重压力。一方面,保险企业缩减非核心岗位招聘规模,对毕业生的专业能力要求更高;另一方面,社会层面对保险行业的片面认知仍未完全扭转,部分学生受“行业

竞争激烈”“职业发展空间有限”等观念影响,仍存在就业抵触心理。这要求校企需进一步优化培养方案,同时加强行业正面形象传播,强化学生专业自信与职业认同。

4 结语

本文立足高职保险实务专业“学生就业难”与保险企业“用工荒”的矛盾,以校企双元协同为核心,结合四川铁道职业学院与阳光保险、太平洋保险的合作实践,剖析该专业“三全育人”落地中“全员协同不足、全过程断裂、全方位薄弱”的问题,构建“全员协同体系、全过程链条、全方位场景”三维就业育人路径,实践证明该路径能显著提升就业率、对口率等指标,其“校企共定标准、共建资源、共评成效”逻辑可迁移至同类专业,尤其适配西部地区金融人才培养需求。同时,保险实务专业教育也面临着企业导师能力、行业环境变化等待解问题,未来需进一步深化校企协同,优化机制设计,推动“三全育人”与高质量就业深度融合,实现“学生成才、企业增效、行业发展”的多赢,为职业教育产教融合与金融人才培养提供支撑。

参考文献

- [1]罗会菊.“三全育人”背景下提升高校毕业生就业质量的现实意义与有效路径[J].佳木斯大学社会科学学报,2024(6),42(3):118-120.
- [2]陶张静娴.“三全育人”的基层实践路径探究——以高校就业工作为例[J].管理论坛,2024(1):150-152
- [3]梁伟、马俊、梅旭.高校“三全育人”理念的内涵与实践[J].学校党建与思想教育,2020(03):36-38.
- [4]杨晓慧.高等教育“三全育人”:理论意蕴、现实难题与实践路径[J].中国高等教育,2018(18):4-8.
- [5]梁伟、马俊、梅旭成.高校“三全育人”理念的内涵与实践[J].梁伟、马俊,2020(03):36-38.
- [6]刘润、王小莉.高校“三全育人”工作路径与机制的探索实践[J].思想教育研究,2020(06):115-118.

作者简介:许玲(1989—),女,硕士,讲师,主要研究方向为产教融合、企业融资。

科研项目:四川铁道职业学院校级科研项目(202322007)