Advances in Education 教育进展, 2026, 16(11), 764-771
Published Online November 2026 in Hans. https://www.hanspub.org/journal/ae
https://doi.org/10.12677/ae.2026.16112441

Hans汉斯

校企协同育人视域下企业实习生制度的探索与实践

刘欣怡，王霄楠*，李　鹏

天津师范大学心理学部，天津

收稿日期：2026年10月5日；录用日期：2026年11月4日；发布日期：2026年11月12日

摘　要

企业实习生制度是深化产教融合、推进校企协同育人的重要载体，对提升学生实践能力与优化企业人才培养模式具有重要意义。然而，当前企业实习生制度在运行中仍存在企业参与动力不足、实习过程不规范及权益保障机制不完善等问题，制约了其育人功能的有效发挥。基于此，文章以实践问题为导向，在梳理相关研究的基础上，结合天津师范大学心理学部教学改革实践，构建了“协同驱动－过程运行－权益保障与反馈”的闭环式企业实习生制度体系，并将分阶段实习、实习－就业衔接及多元评价等要素嵌入其中。研究表明，该制度体系有助于实现实习过程的规范运行与动态优化，提升校企协同育人效果。

关键词

校企协同，实习生制度，机制建构，产教融合，实践路径

Exploration and Practice of Enterprise Internship System from the Perspective of University-Enterprise Collaborative Education

Xinyi Liu, Xiaonan Wang*, Peng Li

Faculty of Psychology, Tianjin Normal University, Tianjin

Received: October 5, 2026; accepted: November 4, 2026; published: November 12, 2026

*通讯作者。

文章引用: 刘欣怡, 王霄楠, 李鹏. 校企协同育人视域下企业实习生制度的探索与实践[J]. 教育进展, 2026, 16(11): 764-771. DOI: 10.12677/ae.2026.16112441

Abstract

The enterprise internship system is an important vehicle for deepening the integration of industry and education and promoting university-enterprise collaborative education. It plays a significant role in enhancing students' practical abilities and optimizing enterprises' talent development models. However, in current practice, the system still faces several challenges, including insufficient motivation for enterprise participation, irregular internship processes, and inadequate mechanisms for protecting interns' rights and interests, which constrain its educational effectiveness. To address these issues, this paper adopts a practice-oriented approach. Based on a review of relevant research and the teaching reform practices of the Faculty of Psychology at Tianjin Normal University, it develops a closed-loop enterprise internship system consisting of "collaborative driving - process operation - rights protection and feedback". Key elements, including phased internships, internship-to-employment transitions, and diversified evaluation, are incorporated into the system. The findings suggest that this system helps standardize internship operations, promote continuous improvement, and enhance the effectiveness of university-enterprise collaborative education.

Keywords

University-Enterprise Collaboration, Internship System, Mechanism Construction, Industry-Education Integration, Practical Pathway

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Open Access

1. 引言

近年来，随着我国高等教育的普及和产业结构的升级，高校毕业生人数不断增加。2024 届高校毕业生规模预计达 1179 万人 [1]，就业结构性矛盾日益凸显。一方面，毕业生就业压力加大；另一方面，企业普遍反映毕业生实践能力不足、岗位适应性较弱。如何有效衔接人才培养与社会需求，成为高校教育改革的重要议题。

企业实习生制度作为连接高校教育与企业需求的重要桥梁，不仅是学生开展职业实践的重要途径，也是高校实现应用型人才培养目标的重要载体。从理论上看，企业实习生制度需要回答两个核心问题：一是学生如何在真实工作情境中实现有效学习；二是高校、企业、学生等多元主体如何形成稳定协同。从工作整合学习(Work-Integrated Learning, WIL)理论来看，实践学习并非简单的岗位体验，而是通过将专业知识学习与真实工作情境相结合，促进学生知识迁移、职业能力发展和实践反思的重要学习过程[1] [2]。因此，企业实习生制度的有效运行，需要关注实习岗位设计、过程指导以及学习成果评价等环节，实现教育目标与企业实践需求的有机融合。

同时，企业实习生制度涉及高校、企业、学生等多个主体，其运行效果不仅取决于单一主体投入，还依赖不同主体之间的协同关系。利益相关者理论认为，组织目标的实现需要协调不同利益主体之间的

[1]数据来源：《教育部 人力资源社会保障部共同部署做好 2024 届全国普通高校毕业生就业创业工作》。
http://www.moe.gov.cn/jyb_zzjg/huodong/202312/t20231205_1093287.html

关系，通过责任分担和利益平衡形成稳定合作机制[3] [4]。基于此，企业实习生制度建设需要突破传统的单向实习管理模式，构建高校、企业、学生共同参与的协同育人机制。

然而，当前企业实习生制度在实际运行中仍面临多方面问题，导致其育人功能未能充分发挥。总体来看，现有研究存在两点不足：一是多停留于经验总结，缺乏系统性制度建构；二是多从单一理论视角切入，尚未将WIL理论与利益相关者理论整合起来，以解释企业实习生制度的运行逻辑与动态优化机制。WIL理论侧重解释实习过程中的学习发生机制，但较少关注多主体协同的动力问题；利益相关者理论侧重解释多主体协同治理，但较少深入实习过程内部的学习设计。二者分离，难以回答“企业为什么愿意持续参与”与“学生如何在实习中真正学到东西”这两个相互关联的问题。本文尝试将WIL理论的学习机制与利益相关者理论的协同动力进行有机整合，构建起“协同驱动－过程运行－权益保障与反馈”的闭环式企业实习生制度体系。这一研究不仅将WIL从单纯的教学法层面提升至制度设计高度，更将利益相关者分析从静态的权责划分拓展至动态的利益联结与反馈调适。同时，结合天津师范大学心理学部教学改革实践，以期为高校深化校企协同育人提供实践参考。

2. 国内外企业实习生制度研究现状

国外企业实习生制度发展较为成熟，尤其是跨国公司将实习生计划与校园招聘有效衔接，形成了较为完善的运行体系。大量企业将校园招聘和实习生计划有效结合，为即将毕业的学生提供顶岗实习的机会，这种做法不仅增强了企业选拔人才的准确性，也提高了新员工的稳定性[5]。同时，一些高校通过校企协同开展实践项目，将课程学习与企业实习有机结合，实现理论与实践的同步融合。此外，部分国家借鉴“双元制”模式，将职业培训与高等教育相结合，进一步强化实践导向的人才培养机制。

相比之下，国内对校企协同实习生制度的系统研究起步较晚。近年来，学界围绕实习基地建设、校企联合培养及制度体系构建等方面展开了一定探索。例如，有研究从制度建构视角出发，提出通过多主体协同完善实习生制度运行机制[6]；也有学者从实践层面总结了校企协同推进实习生制度的具体路径与实施效果[7]。此外，针对本科生实习问题的研究指出，应通过制度保障与过程规范提升实习质量与育人效果[8]。

但总体来看，现有研究仍存在两方面局限：一是国外经验多基于其特定的制度环境与校企合作传统，能否直接适用于我国高校尤其是地方高校的实习制度建设，尚需进一步检验；二是国内研究虽围绕实习基地建设、联合培养及制度保障等展开了有益探索，但多从应然层面讨论制度设计，对制度运行中实际遭遇的结构性困境关注不足，尤其是多主体协同乏力、企业参与动力不足以及过程管理与权益保障机制不健全等深层问题，尚未得到系统回应。因此，有必要从现实出发，深入剖析当前企业实习生制度在运行过程中面临的现实困境，为后续制度体系的重构提供问题导向。

3. 企业实习生制度的现实困境

当前，企业实习生制度在运行过程中呈现出多维度结构性困境，这些问题不仅体现在制度设计层面，也贯穿于实施过程与结果保障之中，具体集中在以下三个方面。

3.1. 体系建设不完善

企业实习生制度涉及政府、高校、企业与学生等多主体协同参与，但在实际运行中缺乏系统性设计，往往被简化为企业内部管理问题。长期以来，企业实习生制度一直被等同于企业实习生管理制度，忽略了其作为宏观制度体系的系统性建设[9]。各主体在实习过程中的权责边界不清，尚未形成稳定的利益联结机制与协同运行体系，导致制度整体性不足。

3.2. 企业动力不足

企业作为协同育人的重要主体，其参与积极性直接影响制度运行效果。然而，由于实习生短期内难以创造显著经济价值，同时企业需承担培训成本与管理风险，导致企业参与动力不足，进而影响实习岗位质量与培养深度。当前，许多校企合作仍停留在解决学生实习的浅表层次。张等人在对高职院校的校企实习探索中发现，一些高职院校提供的实习较少通过科研与技术服务反哺企业发展，难以形成稳定的利益联结机制。此外，还有研究指出，校企合作中由于权责分配不清与激励机制不足，企业往往缺乏持续参与的内在动力[10]。高职院校很少通过科研和技术创新成为企业发展的“支撑腿”和“加速器”，难以依托自身优势让企业获益，对企业吸引力较弱[11]。

3.3. 实施与保障机制不完善

在具体实施层面，实习过程存在一定程度的形式化倾向，部分学生从事与专业关联性较弱的基础性工作，难以实现能力提升。同时，实习指导与过程评价机制不完善，权益保障制度不健全，影响了学生参与积极性与实习质量。有研究从“弱者抵抗”视角指出，部分实习生在制度约束与激励不足的情境下，可能表现出消极应对甚至“应付了事”的行为，从而削弱实践育人效果[12]。此外，当前学生在实习过程中主动学习意识不足的问题亦较为突出[13]，说明学生在实习过程中并没有实现工作整合理论所强调的“从做中学”。

4. 校企协同企业实习生制度的体系构建

基于上述问题，结合已有关于实习生制度体系构建的研究成果[14]，并立足天津师范大学心理学部的教学改革实践，本文将企业实习生制度重构为“协同驱动机制－过程运行机制－权益保障与反馈机制”三位一体的制度体系，以实现制度运行的系统优化。

4.1. 改革实施背景

在改革实施前，心理学部学生实习主要存在以下问题：一是实习岗位与专业匹配度不高，部分学生从事与专业关联性较弱的辅助性工作；二是企业参与程度有限，多数企业仅作为实习接收方，缺乏深度培养机制；三是实习过程缺乏系统管理，指导与评价环节相对薄弱，导致实习效果不稳定。

4.2. 制度实施路径

本文基于 WIL 理论与利益相关者理论的整合构建“三位一体”制度体系(见图 1)，并依托天津师范大学心理学部从以下三个方面推进实践改革：协同驱动机制对应利益相关者理论所强调的利益联结与责任共担；过程运行机制对应 WIL 理论所强调的真实情境、知识迁移与反思性实践；权益保障与反馈机制则承担动态调适功能，使制度运行形成闭环。

4.2.1. 构建协同驱动机制

协同驱动机制旨在解决企业参与动力不足及校企合作流于形式的问题，其核心在于通过制度设计实现高校与企业之间的利益联结与责任共担。实践表明，校企双方由于目标差异，合作往往停留在浅层[13]。因此，需通过与多家心理服务机构及教育类企业建立长期合作关系，共建实习基地，并引入“合作企业评价机制”，将企业参与人才培养情况纳入合作考核。同时，通过岗位共建方式，由校企双方共同制定实习岗位说明书与能力培养目标，增强企业参与的主动性与责任感。

4.2.2. 优化过程运行机制

过程运行机制是保障实习活动规范开展的关键，主要针对当前实习过程中岗位安排不合理、指导不

足及评价缺失等问题。对此，在实习实施过程中，需推行“双导师制”，由校内指导教师与企业导师共同负责学生培养，并建立分阶段管理机制，将实习划分为“适应期–参与期–提升期”三个阶段，分别设置不同的培养目标与考核重点。同时，引入过程性评价方式，通过阶段报告、导师评价及学生自评等多维度手段，对实习过程进行动态跟踪。

4.2.3. 权益保障与反馈机制

权益保障与反馈机制是制度有效运行的重要支撑，旨在解决实习生权益保护不足及质量改进机制缺失的问题。在支持性制度建设方面，许庆贺提出应建立泄密责任追查制度、企业实习生权益保护制度及企业实习生法律援助制度，明确和肯定大学生的实习过程是一种职业劳动过程，应依法享有相应的劳动权利和权益[14]。在制度保障方面，与合作企业签订规范化实习协议，明确工作内容、时间安排及基本保障要求。在反馈机制上，建立以学生满意度调查、企业评价及教师评估为基础的多方反馈体系，并定期召开校企联席会议，对实习过程中存在的问题进行集中研讨与调整。



Figure 1. A “three-pronged” institutional system for corporate interns via university-enterprise collaboration
图 1. 校企协同企业实习生“三位一体”制度体系

4.3. 实施效果与案例独特性分析

下面将针对天津师范大学心理学部企业实习生制度改革实验效果及其实施独特性进行分析。

4.3.1. 制度实施效果

从实践效果来看，该制度体系在天津师范大学心理学部的实施多个方面取得积极进展。首先，在实习匹配度方面，学生岗位与专业相关性明显增强，能够参与心理测评、咨询辅助等专业性工作。其次，在企业参与方面，企业逐步由“被动接收”转向“主动参与”，在岗位设计与人才选拔中的作用不断提升。最后，在实习质量方面，通过过程管理与多元评价机制，实习的规范性与可控性得到有效提高。

此外，通过“实习–就业衔接”机制，部分学生在实习结束后获得留用机会，实习逐步转化为人才选拔的重要渠道。总体来看，“协同驱动–过程运行–权益保障与反馈”机制在提升实习质量与促进校企协同育人方面发挥了积极作用。

4.3.2. 案例实施独特性分析

天津师范大学心理学部企业实习生制度改革并非简单依靠企业资源引入，而是在特定学科属性、组织基础和合作生态条件下形成。因此，该模式具有一定情境特殊性。首先，心理学学科具有较强的实践

应用属性。心理学兼具基础研究和社会服务双重特征，在心理健康服务、教育支持、人力资源管理等领域具有广泛应用场景，为学生进入真实工作环境提供了较丰富的实践空间。其次，心理学部组织模式为资源整合提供了制度基础。相较于传统学院组织形式，学部能够在人才培养、科研平台和社会服务之间形成较强联动，有利于推动企业需求进入人才培养过程。最后，心理学专业人才培养目标与企业需求具有较高匹配度。心理服务机构、教育企业等合作单位能够为学生提供与专业能力相关的实践岗位，使 WIL 理论中的“真实工作场景学习”得以实现。

因此，天津师范大学心理学部案例的有效运行，不仅源于“三位一体”制度设计，也与其学科特点、组织条件和合作基础密切相关。

4.4. 制度体系的情境适配与推广边界分析

天津师范大学心理学部企业实习生制度改革是在特定学科背景、组织基础和校企合作环境下形成的实践探索，其有效运行既体现了“协同驱动－过程运行－权益保障与反馈”制度体系的普适性，也受到具体情境条件的影响。因此，该制度体系在推广过程中不能简单复制，而应根据不同高校类型、学科特点以及企业条件进行适应性调整。明确体系适用条件与推广边界，是提升企业实习生制度建设科学性的重要基础。

4.4.1. 不同类型高校中的情境适配

不同高校在人才培养目标、资源基础和校企合作能力方面存在差异，因此制度体系的应用重点有所不同。研究型高校具有较强科研优势，推广该体系时可进一步强化企业参与科研创新、联合培养和成果转化等功能；应用型高校则应更加关注岗位能力培养，通过企业参与课程建设、实践教学和人才评价，提高学生职业适应能力。因此，“三位一体”制度体系推广需要根据高校定位调整合作重点，在保持“校企协同、过程融合、反馈优化”核心机制的基础上形成差异化实施路径。

4.4.2. 不同学科领域中的适配调整

由于不同学科专业的实践需求存在差异，企业实习生制度体系在推广过程中需要结合学科特点进行调整。对于文科类专业，应更加关注社会服务、项目实践和综合能力培养；对于理工科专业，应强化企业项目参与、技术实践和科研合作；对于医学类专业，则需要进一步加强实践规范、伦理要求和过程监管。因此，该体系的推广关键在于将真实工作情境融入专业培养过程，而非简单复制具体合作形式。

4.4.3. 不同规模企业的机制适配

企业规模差异会影响其参与校企协同育人的能力和方式。大型企业通常具备较完善的人才培养体系，可以承担更深入的人才培养任务；中小企业虽然资源投入有限，但能够提供更加丰富的实践岗位，需要高校通过企业联盟等方式增强合作稳定性；初创企业则更适合开展项目式实践合作。因此，高校在推进企业实习生制度建设时，应根据企业资源条件设计合作机制，实现企业需求与人才培养目标的有效衔接。

4.4.4. 体系推广的边界条件

虽然该制度体系具有一定普适性，但其有效运行仍依赖一定条件。首先，需要高校与企业之间形成稳定合作基础，避免实习合作停留于短期岗位安排；其次，需要明确高校、企业和学生的责任边界，保障各主体有效参与；最后，需要建立持续反馈机制，根据行业发展和人才需求变化不断优化制度内容。因此，该体系的推广应坚持“核心机制稳定、实施方式调整”的原则，在不同情境中实现动态适配。

4.5. 体系运行限制与优化

尽管该制度体系在实践中取得一定成效，但在运行过程中仍存在优化空间：

首先，在企业参与方面，不同企业之间参与程度仍存在差异，部分中小企业受人力与成本限制，参与深度不足，影响岗位质量稳定性。

其次，在过程管理方面，“双导师制”与分阶段管理对组织协调要求较高，部分企业导师因工作负担较重，指导投入不均衡，影响个别学生培养效果。

再次，在权益保障方面，尽管通过协议对实习内容与基本保障进行了规范，但在具体执行中，不同企业在补贴与保障条件上仍存在差异，制度统一性有待加强。

最后，在反馈机制方面，当前以问卷与阶段评价为主，数据来源相对单一，实习质量的量化分析仍需进一步深化。未来可借助信息化手段提升反馈的精细化与科学性。

总体来看，这些约束并未从根本上影响制度体系的运行成效，但为后续制度优化提供了重要方向。

5. 结语

校企协同企业实习生制度是深化产教融合、提升高校人才培养质量的重要路径。本文基于工作整合学习理论和利益相关者理论，针对当前企业实习生制度中存在的主体协同不足、企业参与动力不足以及过程管理不完善等问题，结合天津师范大学心理学部实践探索，构建了“协同驱动–过程运行–权益保障与反馈”的三位一体制度体系。实践表明，该体系能够通过校企共同参与、过程协同管理和多元反馈机制，提高学生实习岗位匹配度，增强企业参与人才培养的主动性，并促进实习过程由简单岗位体验向深度实践学习转变。

本文的理论贡献主要体现在三个方面：第一，整合 WIL 理论与利益相关者理论，构建了企业实习生制度的整合性分析框架；第二，提出“协同驱动–过程运行–权益保障与反馈”闭环体系，将静态制度设计拓展为动态运行机制；第三，结合天津师范大学心理学部案例，说明了该模型在特定学科、组织和合作生态中的适用条件与推广边界。

未来，企业实习生制度建设需要进一步从制度保障层面提升各主体参与积极性。首先，在企业激励机制方面，应改变企业仅承担培养成本的单一角色，通过建立具体激励措施增强企业参与动力。例如，可探索设立企业导师教学津贴，对承担学生指导任务的企业导师给予专项补贴；将企业导师参与高校人才培养、指导学生实践等经历纳入企业内部岗位评价或人才发展体系参考；同时，鼓励高校与企业围绕实习过程中的实践问题开展联合科研项目，并建立基于企业实际贡献的成果共享机制，提升企业参与的长期收益。

其次，在过程培养机制方面，应进一步完善校企双导师协同培养模式，明确高校教师和企业导师的职责分工，并通过导师培训、过程评价和能力认证等方式提升指导质量。同时，可建立企业岗位质量评价机制，将岗位内容、培养目标、学生反馈等纳入合作企业评价体系，推动企业从“实习接收方”向“人才培养共同主体”转变。

最后，在反馈与优化机制方面，应加强实习数据的持续收集与分析，建立由学生、企业、高校共同参与的评价体系，通过实习满意度、能力提升情况、企业反馈以及就业转化情况等指标，对制度运行效果进行动态评估，并据此优化合作模式。

总体而言，企业实习生制度的完善并不在于简单增加实习机会，而在于构建高校、企业与学生多主体协同的长效机制。未来，应进一步推动制度设计从原则性倡导向具体化措施转变，在明确责任分工、完善激励机制和强化过程管理的基础上，实现企业实践资源与高校人才培养目标的深度融合，为高校提升实践育人质量提供更加稳定的制度支撑。

参考文献

[1] Billett, S. (1996) Situated Learning: Bridging Sociocultural and Cognitive Theorising. *Learning and Instruction*, **6**, 263-280. https://doi.org/10.1016/0959-4752(96)00006-0

[2] Billett, S. (2001) Learning through Work: Workplace Affordances and Individual Engagement. *Journal of Workplace Learning*, **13**, 209-214. https://doi.org/10.1108/eum0000000005548

[3] Freeman, R.E. (1984) Strategic Management: A Stakeholder Approach. Pitman.

[4] Donaldson, T. and Preston, L.E. (1995) The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications. *The Academy of Management Review*, **20**, 65-91. https://doi.org/10.2307/258887

[5] 王永将. 校企协同视角下企业实习生制度的探索与实践[J]. 科技视界, 2020(4): 63-64.

[6] 孟扬, 周留军, 陈超. 校企协同视角下高职院校企业实习生制度的建构与实践[J]. 职业教育研究, 2023(1): 41-44.

[7] 张玲. 校企协同企业实习生制度的探索与实践[J]. 科教导刊, 2023(8): 16-18.

[8] 张耀. 校企协同的本科生实习问题及其制度保障研究[J]. 商业经济, 2024(10): 181-184.

[9] 高洪涛. 校企协同的企业实习生制度的探索与实践: 以旅游管理专业为例[J]. 承德石油高等专科学校学报, 2024, 26(4): 83-88.

[10] 张红光, 潘长宏, 葛永芳. 高职院校双主体办学模式下实习生制度体系探索[J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2024(8): 163-166.

[11] 杨彩霞. 产教融合视域下班主任工作室“校企双导师制”协同班级管理创新实践[J]. 科学咨询, 2026(8): 75-79.

[12] 潘峰. “应付了事”: 作为弱者抵抗的实习怠工——基于校企合作制度下的实习生问题之反思[J]. 中国人力资源开发, 2014(7): 99-105.

[13] 周丹丹. “双创”背景下地方高校艺术设计类专业协同育人体系的构建与实践[J]. 产业与科技论坛, 2025, 24(14): 241-243.

[14] 许庆贺. 校企协同的企业实习生制度的建构及其实践路径[J]. 许昌学院学报, 2021, 40(1): 143-146.