

产教融合赋能养老服务管理人才 培养的模式、实践创新 与优化路径

罗娟, 董科鑫*, 宋娟娟

上海工程技术大学管理学院, 上海

收稿日期: 2025年11月17日; 录用日期: 2025年4月10日; 发布日期: 2025年4月21日

摘要

文章基于我国人口老龄化加速发展的严峻现实, 深入分析了养老服务人才供给与产业需求之间的结构性矛盾, 提出并实践了“产教融合”与“课程思政”双轮驱动的养老服务管理课程改革模式。研究聚焦人才培养中的课程体系滞后、实践能力不足、职业认同薄弱等核心问题, 通过构建跨学科知识图谱、设计三级能力进阶体系、创新情境化价值内化机制, 实现了教学内容与产业技术迭代的同步更新。改革路径包括校企协同开发智慧养老课程、动态响应技术升级、深化政策实务教学, 以及贯通职业认同培育全周期链条。实践表明, 该模式显著提升了学生的复合能力与职业使命感, 为破解养老服务人才“培养难、留住难”问题提供了系统性解决方案, 对推动银发经济高质量发展具有重要启示意义。

关键词

产教融合, 课程思政, 养老服务管理, 人才培养, 老龄化, 智慧养老

Models, Practical Innovations and Optimisation Paths of Industry-Teaching Integration Empowering Elderly Service Management Talent Cultivation

Juan Luo, Kexin Dong*, Juanjuan Song

*通讯作者。

文章引用: 罗娟, 董科鑫, 宋娟娟. 产教融合赋能养老服务管理人才培养的模式、实践创新与优化路径[J]. 社会科学前沿, 2026, 15(4): 99-109. DOI: 10.12677/ass.2026.154288

Abstract

Based on the grim reality of the accelerated development of population aging in China, this paper analyses in depth the structural contradiction between the supply of nursing service talents and the industrial demand, and puts forward and puts into practice the “industry-teaching integration” and “ideological and political courses” double-wheel drive of the reform of the nursing service management curriculum. The research focuses on the curriculum system in the training of talents. Focusing on the core problems of lagging curriculum system, insufficient practical ability and weak professional identity in talent cultivation, the study has achieved the synchronous updating of teaching content with the iteration of industrial technology through the construction of interdisciplinary knowledge mapping, the design of three-level competence progression system, and the innovation of contextualised value internalisation mechanism. The path of reform includes the collaborative development of intelligent elderly care curriculum by schools and enterprises, dynamic response to technological upgrading, deepening the teaching of policy practice, and linking up the chain of the whole cycle of vocational identity cultivation. Practice shows that this model significantly improves students’ composite ability and sense of professional mission, provides a systematic solution for cracking the problem of “difficult to cultivate and difficult to retain” senior care talents, and is an important revelation for the promotion of high-quality development of silver-hair economy.

Keywords

Industry-Teaching Integration, Ideological and Political Courses, Elderly Service Management, Talent Cultivation, Aging, Intelligent Aging

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

随着我国人口老龄化进程的持续加速,养老服务体系的建设已成为国家战略的重要组成部分。截至2024年末,全国60岁及以上人口规模已达3.1亿,占总人口的22.0%,老龄化呈现出“规模大、速度快、挑战多”的典型特征,对养老服务供给体系提出了前所未有的高要求。在这一背景下,养老服务管理人才的培养质量与供给效率,直接关系到“老有颐养”目标的实现与否。

然而,当前养老服务人才供给与产业需求之间存在显著的结构矛盾。一方面,养老服务行业对兼具医学照护、健康管理、智能技术应用与运营服务能力的复合型管理人才需求迫切;另一方面,高校和职业院校在人才培养过程中仍面临课程体系滞后、实践教学薄弱、产教融合机制不健全、职业认同度低等多重困境,导致人才“培养难、留住难”的问题日益突出。

为此,推动产教深度融合、创新人才培养模式,已成为破解养老服务人才瓶颈的必由之路。本文基于我国老龄化现实与教育供给侧改革的双重背景,系统分析养老服务管理人才培养中的核心问题,提出以“产教融合”与“课程思政”双轮驱动为特色的改革路径,并通过教学实践与机制创新,探索可持续、可复制的高素质养老服务管理人才培养模式,以期银发经济高质量发展提供坚实的人才支撑和理论参考。

2. 问题导向：老龄化战略下的教育供给侧改革

2.1. 背景与挑战

我国老龄化呈现超大规模、快速和高难度特征，对社会经济和养老体系构成挑战。2024年60岁以上人口达3.1亿，65岁以上占比15.6%，老年抚养比为22.8%。老龄化加速明显，2023至2024年新增老年人口1334万，日均增3.65万人[1]。老龄化结构复杂性凸显，失能老人占比15.2%，慢性病老人超1.8亿，催生医养结合刚性需求。区域老龄化与资源失衡加剧供给矛盾，如重庆老年人口占比25.11%，农村空巢率达38.7%[2]，基层服务网络压力巨大，反映资源分配不均。养老服务人才供给存在结构性矛盾：一线护理人员74%为高中及以下学历，管理岗位仅12%为本科以上学历，呈现人才断层[3]，技术与管理兼备的复合型人才稀缺，中高级岗位一将难求。技术迭代快于人才培养更新，物联网、人工智能在养老领域爆发增长。工信部统计显示，2020至2023年智慧养老平台覆盖率从17%升至53%，智能养老设备市场规模复合增长58.3%[4]。然而，职业院校新兴技术相关专业课程更新普遍存在滞后现象，平均滞后周期为1.8~2.5年，其中康养类专业课程更新周期中位数为2.1年[5]。技术迭代与人才培养脱节导致智慧养老等新兴岗位出现人才缺口。具体表现为教材内容滞后，仍以传统照护技能为主，未纳入智能设备操作等现代模块；职业资格证书也仍侧重传统技能，未覆盖智能家居配置等新要求[6]。养老服务行业面临职业吸引力不足问题。调查显示，相关专业毕业生三年内流失率超60%，主要因薪酬低、社会认同不足和职业发展路径不清晰[7]。薪酬结构失衡现象显著，尤其在一线城市：养老机构本科毕业生起薪为4000~5000元，低于健康管理领域[8]。同时，医养结合机构中医护人员参与非医疗照护的工作量在职称评审中无法折算为有效业绩，形成晋升梗阻。

2.2. 养老服务管理人才培养的国外探索

西方发达国家已形成成熟的养老人才培养制度。德国“双元制”通过立法确立校企契约关系，将两个学习地点绑定。企业的培训大纲需与学校课程法律对齐，学生首先是企业“准员工”，这种身份认同对培养管理责任感很重要[9]。美国通过“教学型养老院”模式培养养老服务管理人才。研究表明，产学研共同体和双向聘任机制能提升学生解决复杂问题的能力[10]。GWEP项目的跨专业教育强调管理人才需掌握护理、社工、康复等多领域知识。产教融合让多专业学生组成团队解决实际养老问题[11]。Billett的“工作场所课程”理论指出，产教融合需构建结构化指导体系，企业导师应通过示范、辅导等方式引导学生理解工作场所文化与管理逻辑[12]。然而现有研究多基于西方成熟环境，我国养老产业处于发展期，行业标准未统一，缺乏适合本土的管理赋能型产教融合研究。

2.3. 养老服务管理人才培养的三重困境

基于上述背景，旨在弥合产业需求与教育供给鸿沟的产教融合模式应运而生，但其本身在推进的过程中也遭遇了多重深层障碍。

一是养老服务管理专业发展的核心瓶颈在于课程体系中的跨学科知识融合普遍停留于浅层，难以支撑复合型思维与协同能力的实质性培养[13]。当前课程虽涵盖多领域，但各模块间缺乏整合与关联，呈现割裂[14]。不同学科知识简单并置，学生难以在复杂服务场景中综合运用多领域技能。例如，复杂个案服务需整合健康、心理、社会与管理知识，而现有体系对此训练不足。跨学科合作机制缺失，教师缺乏共同开发课程的激励，导致培养目标流于概念。毕业生虽有碎片知识，却缺乏整合与应用能力，难以应对复杂照护需求。

二是教学方法滞后与产教脱节制约实战能力培养。教学偏重理论灌输，缺乏复杂场景研讨[15]；企业合作流于形式，实习局限于行政事务。这导致学生难以转化理论为实践能力，无法满足应用型管理

人才需求。

三是复合型培养体系根基薄弱,教材与师资双短板阻碍“医养康护管服”一体化落地[16]。教材内容割裂滞后,缺乏长护险、老年综合征等关键内容,智慧养老等新兴领域空白。师资结构失衡,教师多为单一学科背景,缺乏跨领域知识和实践经验,临床护理人才引进困难。教材碎片化与师资单一化影响就业导向培养成效,阻碍复合型人才培养。

2.4. 理论基础与概念框架

结合中国特色,我国的教育改革目标不仅要着眼于产教融合的改革,更应着眼于保留课程思政的应用。

教育生态学理论认为个体发展处于相互关联的环境系统中。养老服务管理专业因老龄化产生,旨在提高老年人生活质量。但在积极老龄化战略下,产业快速变化与课程更新滞后造成人才供需的结构性矛盾。石伟平指出,职业教育模式与特定经济模式有内在关联[17]。陈克正指出产教融合对新质生产力发展具有赋能作用,教育是基础,人才是关键,科技是核心,产业是载体[18]。在养老服务管理等综合学科中,产教融合应侧重案例决策训练,以培养管理素养[19]。相比传统校企合作的线性模式,产教融合更注重经济与教育的系统匹配,更适合依赖产业生态的新兴专业。

价值内化是课程思政育人功能的核心机制。自我决定理论[20]表明,满足个体的自主性、胜任感和归属感有助于外在价值观内化[21]。养老服务管理教育应通过情境体验增强学生自主决策,阶梯培养提升专业胜任感,共同体构建强化职业归属。这与杨道涛(2017)提出的道德内化条件相呼应,推动价值观转化为情感认同与行为自觉[22]。

当前产教融合主要对接产业显性标准,侧重提升岗位胜任力与效率,解决“培养难”问题;课程思政则侧重塑造学生隐性职业价值观与责任感,解决“留住难”问题,强调适应与创新。构建“产教融合+课程思政”双驱动模式至关重要。梅鲁海(2021)指出二者为共生关系,可促进育人要素协作创新[23];程德惠强调产教融合需结合思政育人,实现知识传授与价值引领的统一[24]。

3. 改革路径: 产教资源与教学过程的深度耦合

3.1. 认知 + 责任: 以课程思政为载体, 加强专业认知与社会责任提升

养老服务人才培养的首要突破,在于扭转职业认同度低导致的行业流失困局。传统思政教育易流于说教,却并没有将职业精神培育深度嵌入专业学习全流程。在核心课程教育中,应摒弃空洞的价值宣导,代之以真实服务场景中的伦理冲突案例为载体。通过这种源于行业痛点的深度研讨,将“维护老年权益”从抽象条款转化为具象的决策压力与沟通策略。

其次,为强化价值判断的实践根基,设计服务过程中的结构化推进机制。通过真实的实践接触,一方面可以更好的让学生掌握该课程的必备技能,更好的吸收学科知识,将浮于纸上的知识真正做到内化于心,外化于行。另一方面学生可以在实践中更加深入了解与探索养老服务管理这门学科,思考这份工作的意义,增加与该专业的深层羁绊,从而更好的投身养老服务管理,推动学生将伦理原则内化为职业敏感性和行为准则。

总而言之,养老服务人才培养的核心挑战在于破解因职业认同缺失引发的行业高流失率困境。为此,应摒弃空洞的价值灌输,转向构建深度实践驱动价值内化的生成路径。通过在核心课程中系统融入结构化服务实践模块,引导学生在直面老年群体真实需求、解决具体服务问题的具身体验中,初步感知专业价值的现实投射与服务效能。将职业价值培育深度嵌入专业能力生成的肌理,依托实践效能验证催生价值自信,通过反思升维构筑精神锚点,最终在应对复杂挑战的淬炼中,使职业使命感内化为抵御流失的深层免疫机制,为后续产教融合的深度推进与跨界能力的融合培养奠定坚实的价值根基(见图 1)。

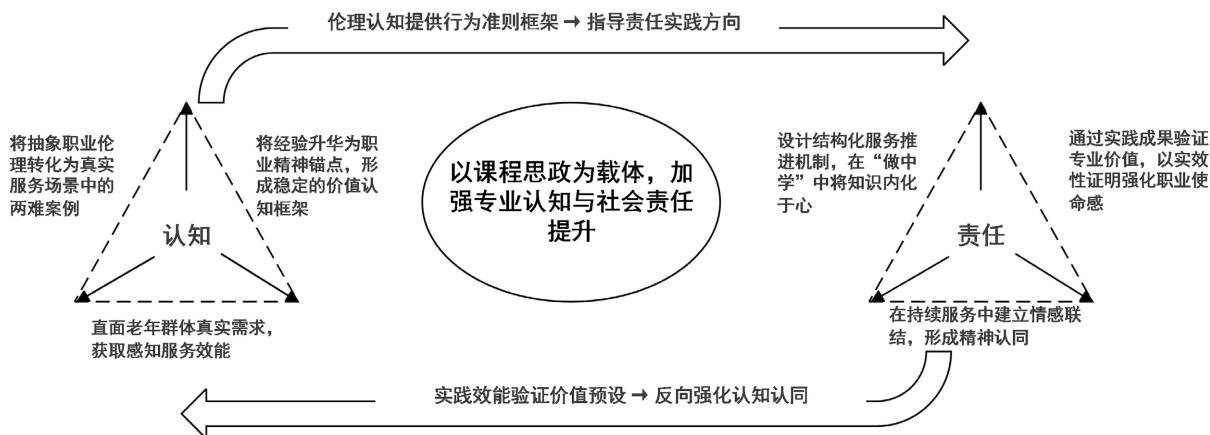


Figure 1. Dual-drive model of career awareness and responsibility practice

图 1. 职业认知与责任实践双轮驱动模型

3.2. 实践 + 案例：构建产教融合的情景式教学模式与案例教学相融合

养老服务管理人才培养与产业需求的系统性脱节，亟需通过产教融合范式的结构性变革予以破解。本体系的核心突破在于构建需求精准锚定、能力梯次生成、价值可持续反哺的三维耦合机制，实现教育链与产业链的深度有机衔接。

在需求对接层面，建立动态化产业问题转化机制。通过系统收集养老机构在服务质量控制、运营成本优化、风险防控体系等方面的真实瓶颈问题，经由专业教学委员会进行教学适配性评估与难度分级，将其转化为具有明确能力培养目标的阶梯式教学项目。该机制确保课程内容始终与行业前沿挑战同步演进，从源头上规避教学内容滞后性风险(见图 2)。

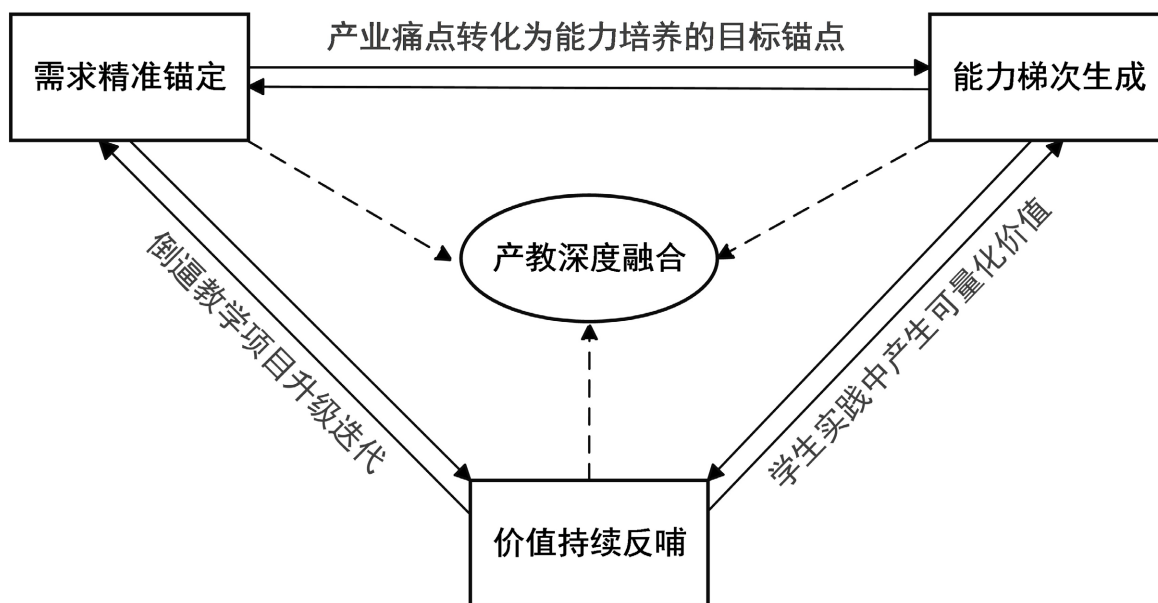


Figure 2. Three-dimensional coupling mechanism diagram for industry-education integration

图 2. 产教融合三维耦合机制图

在能力生成层面，创新全周期嵌入式实践教学模式。区别于传统短期实习的碎片化参与，要求学生

深度介入养老企业从需求诊断、方案设计、资源协调到效果评估的完整决策链条。在此过程中，管理学理论工具与老年医学知识、护理实践规范在真实业务场景中实现交叉应用与验证，促使学生形成整合多学科知识解决复杂系统问题的核心能力。

在可持续协同层面，设计制度化双向反哺体系。针对校企协同中存在的权责模糊与激励缺位问题，重点突破两项关键制度。一是可以建立跨系统师资互认机制，通过将企业导师教学贡献纳入行业考评体系、院校教师实践成果计入职称晋升指标，破除人才双向流动壁垒；二是构建教学成果知识产权共享机制，设立校企联合管理的知识产权池，明确学生创新成果转化收益按比例反哺教学研发与实训基地建设的规则。这两项制度共同构成产教融合可持续发展的底层保障框架，形成“教育供给优化-产业效能提升-资源反哺育人”的良性循环生态。

通过产业需求与教学载体的动态映射重构人才培养逻辑，依托全周期实践实现知识向能力的本质转化，并借由制度创新保障协同关系的稳定性和扩展性，为缓解养老服务人才供给侧结构性矛盾提供可复制的范式参考。

3.3. 复合 + 融通：培养“医-养-康-护” + 管理 + 服务的复合型养老服务管理人才

养老服务复合型人才培养的核心在于破解医学照护、健康管理、运营服务等多维能力的结构性割裂困境。因此，本文提出“知识重构-教学协同-能力认证”三位一体整合范式，通过解构传统学科壁垒并重建跨域知识图谱，实现“医养康护管服”能力的生态化融合[25]。

在知识供给侧，基于典型服务场景对护理技术、康复规范、保险政策、成本控制等离散知识单元进行重组，构建以问题解决为导向的跨学科能力模块，强制激活知识要素间的化学键合。通过强制性知识关联应用，驱动学生理解血糖监测数据与照护等级定价的联动机制，把握康复目标对人力配置优化的牵引作用(见图3)。

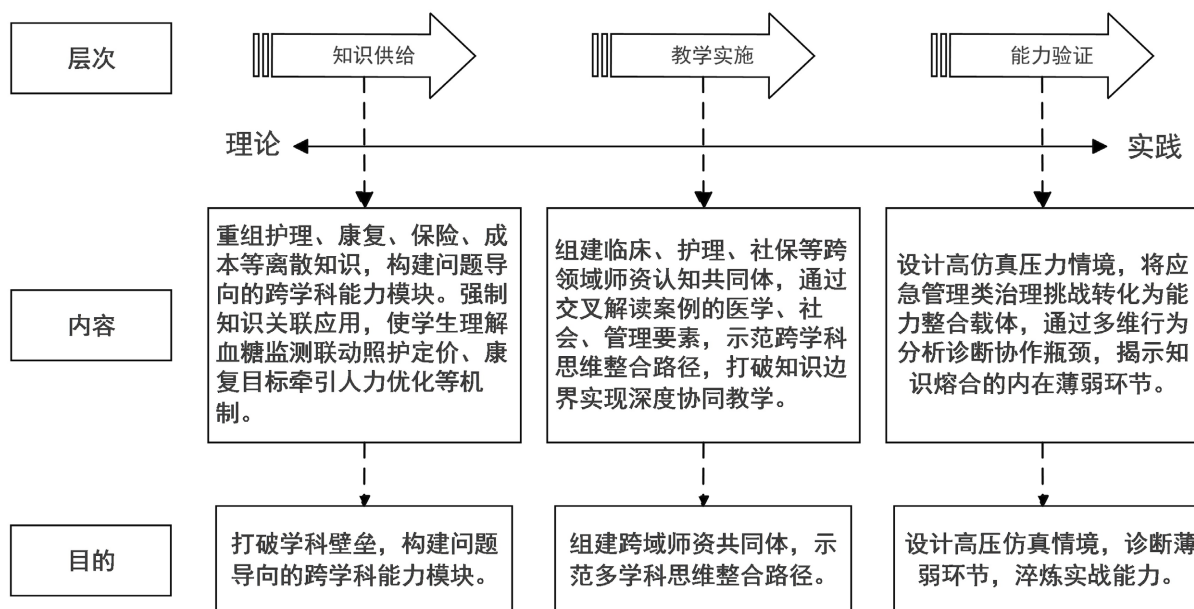


Figure 3. The tripartite framework of supply-teaching-validation

图3. “供给-教学-验证”三位一体框架

在教学实施端，创新多主体协同的教学生产关系，由临床医学、护理管理、社会保障等领域师资形

成认知共同体，通过交叉诠释复杂案例中的约束条件与解决路径，示范跨域思维整合的方法论本质。重点突破传统教学中各专业教师的知识边界，通过交叉解读同一案例的医学指征、社会支持需求与管理约束条件，示范多学科思维在复杂决策中的整合路径，确保专业壁垒消解从课程设计延伸至教学过程，实现知识融合的理念落地。

在能力验证层，依托高仿真压力情境设计，将突发风险处置、资源冲突调解等治理挑战转化为能力整合试金石，通过多维度响应轨迹捕捉与协作断点诊断，揭示知识融合的内在逻辑断裂带。

通过上述一系列措施，以知识拓扑重组消解学科孤岛效应，借教学生产关系创新催化认知跨界，通过能力认证压力测试暴露系统整合阈值，最终构建起支撑全链条能力养成的教育生态位，为应对老龄化社会的复杂性治理挑战提供人才供给侧的系统解。

4. 教学创新：养老服务人才培养过程重构——以上海工程技术大学为例

上海工程技术大学在养老服务管理专业建设中，深刻回应了行业人才“留不住”、“用不上”的核心痛点，并未停留于传统的课程增减或实习叠加，而是从价值塑造、能力生成与知识整合三个维度，对人才培养过程进行了系统性重构，形成了以产教深度融合为底层逻辑的教学创新实践。

4.1. 职业价值内化机制：情境浸润与责任认同的双向耦合

面对养老服务领域职业认同薄弱而导致的高流失率的深层症结，该校着力构建了一套超越口号宣传、促进价值观深度内化与行为践履的机制。其核心在于通过真实的产业情境浸润，将抽象的“尊老敬老”伦理转化为可感知、可体验、可遵循的责任认同。课程设计将《服务伦理》等课程延伸至养老机构，学生通过组织老年活动亲身体验尊重自主与维护尊严。实践教学设计中设计情感体验环节，如养老院实习时进行生命故事访谈，让学生在沟通中反思照护关系中的情感联结，将艰辛劳动升华为生命关怀。学校通过产教融合协议提供制度保障，合作企业设立奖学金传递人才价值认可，校企共同规划职业发展通道，提供清晰成长预期。这种将情感回馈、价值肯定与发展前景通过稳定制度予以保障的做法，使碎片化的感动固化为可持续的职业承诺，有效对抗了认同消解与职业倦怠。

4.2. 产教融合实践体系：问题转化与能力建构的闭环设计

该校的产教融合超越了传统的基地共建，构建了一个以产业真实问题为驱动、以能力进阶形成为核心的闭环教学体系。其成功关键在于建立了高效的“产业问题 - 教学资源 - 能力产出 - 创新反哺”转化通道。在问题提炼与教学转化环节，专业建设紧密依托教师团队的横向课题及企业顾问提供的现实挑战。这些鲜活的产业议题被解构、编码为《养老机构运营管理》《养老机构案例研究》等课程的核心教学模块，确保教学内容直指行业痛点。在能力培育与情境内化环节，学校构建了“认知 - 跟岗 - 顶岗”递进式实践链。从第四学期在养老机构观察行政管理流程，到第五学期调研后勤管理创新，再到第六学期担任“院长助理”参与沙盘推演与决策模拟，最终在第七学期完成长达 6 周的顶岗实习。这一过程高度还原了管理岗位的真实任务、流程与压力情境，使学生在解决复杂问题的过程中，将管理知识、政策法规与操作技能深度融合，实现从知识记忆到实践决策的能力跃迁。最具特色的是其创新反哺与价值循环机制。学校鼓励并将学生参与“适老化产品设计”、“智慧养老方案优化”等创新活动纳入第二课堂学分，推动学习成果向专利、竞赛作品乃至企业采纳的解决方案转化。例如，在“智慧养老”课程中，学生在企业导师指导下，基于对社区服务断点的调研，尝试开发评估工具或优化服务流程。这使得教学过程本身成为产业创新的微孵化器，确立了教育对产业发展的直接贡献能力，形成了“教学赋能产业 - 产业反哺教学”的可持续协同生态。

4.3. 医养康护整合：多维能力耦合的实践育人体系

以该校《养老服务管理概论》及系列专业课程为载体的“医养康护+”教学体系，是重构割裂化培养范式的典范。该体系以老年人复合型需求为中心，通过学科交叉、资源嵌入、能力进阶三维联动，实现从单一技能培训到整合照护管理培养的质变。在课程内核设计上，学校打破管理学、医学、社会学壁垒，构建了融合“健康管理、慢性病护理、康复基础、营养学导论、老年心理学”的知识图谱。《慢性病与认知症护理》课程邀请医疗及养老机构专家引入真实案例，指导学生制定涵盖医疗监测、康复、营养及心理的整合照护计划，掌握“医养结合”核心规范。同时依托上海多家养老院实践基地，建立“政策-技术-服务”教学资源转化通道。企业将社区养老、长护险结算等实际场景转化为实训项目。学生需调研社区医养转介问题，整合医保政策、智能设备和照护评估知识，提出改进方案。培养路径遵循“认知-实训-应用”的进阶模式：基础阶段利用校企案例库学习理论，进阶阶段在智慧养老实验室进行高仿真训练，如协调医疗资源和沟通家属等突发情况应对。最终，通过参与“老年健康管理方案设计”等实践项目，推动学生将跨学科知识转化为具有创新性的服务或产品构想。这一体系成功地将“医”、“养”、“康”、“护”四个维度的知识和技能，在产教融合搭建的真实或高仿真场景中耦合为一种全新的、市场亟需的复合型管理能力(见图4)。

综上所述，上海工程技术大学的实践表明，养老服务人才培养的质量突破，关键在于以产教融合为引擎，对教学过程进行深度重构：在价值层面，通过情境浸润与制度保障耦合，实现职业认同的深层内化；在能力层面，通过产业问题向教学闭环的转化，实现实践能力的阶梯式生成；在知识层面，通过医养康护的多维整合，构建应对复杂需求的复合型知识体系。这一系统性的教学创新，为破解养老服务人才供给的结构性矛盾提供了可资借鉴的实践范式。

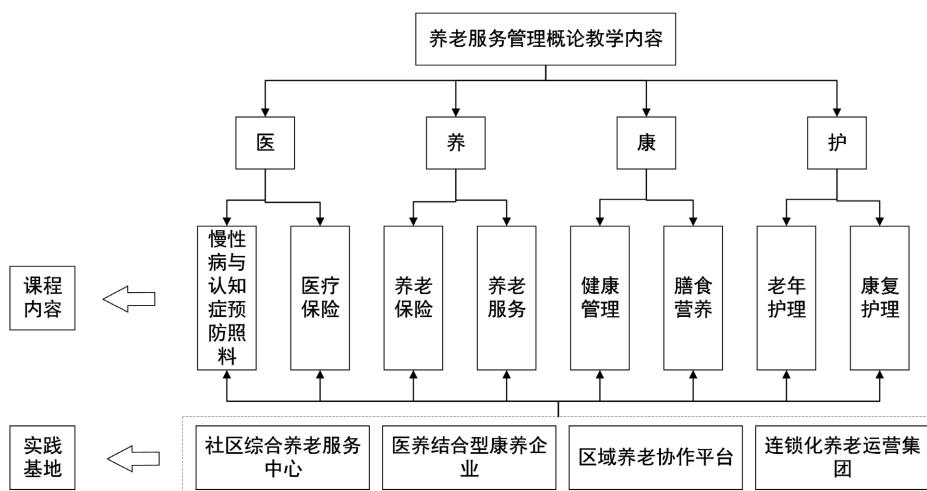


Figure 4. Schematic diagram of the multi-dimensional curriculum and practice system for “medical care, elderly care, rehabilitation and nursing plus”

图4. “医养康护+”多维课程与实践体系示意图

5. 现实瓶颈与优化路径：养老服务人才培养的持续创新

5.1. 模式推广面临的主要现实挑战

5.1.1. 制度与政策壁垒：协同机制的“悬浮化”风险

上述案例的成功，很大程度上得益于其身处上海这一政策先行区，能够便捷地对接市级“三年行动

计划”并与市民政局等关键部门建立联系。然而，在更广泛的地域推广时，将面临显著的制度壁垒。首先，跨部门协同的制度性缺失是核心障碍。养老服务管理涉及教育、民政、卫健、人社等多部门，而高校的专业设置与教学管理主要隶属于教育体系。在没有强有力的顶层设计的情况下，仅靠院校主动“叩门”寻求合作，难以形成稳定、高效的政策与资源联动网络，导致“政产学研”中的“政”端支持悬浮。其次，教育管理制度刚性可能制约融合创新。现行的专业评估、课程学时、教师考核等制度多以传统学科为模板，对需要大量灵活安排企业实践、实行弹性学制、认可产业导师工作量的产教融合模式，往往形成隐性约束。

5.1.2. 资源与能力限制：院校主体“赋能不足”的困境

不同院校在推广该模式时，还需资源投入与核心能力建设的双重约束。资源限制体现在两方面：一是财力物力投入的硬约束。建设智慧养老实验室、维持高强度的校外实践、支付行业导师报酬等均需持续投入，这对于地方普通院校构成巨大压力。二是核心师资的软实力缺口。产教融合要求教师既是学者，又是熟悉产业的“教练”。许多院校的管理学教师缺乏养老服务行业的实战经验与研究积累，短期内难以构建起既能讲授理论又能对接产业的“双师型”团队。若院校自身在社会保障、老年学等相关学科基础薄弱，也会导致专业内涵“空心化”，沦为简单的管理课程拼盘，失去与产业深度对话的知识资本。

5.1.3. 企业参与动机与可持续性：“热学校、冷企业”的失衡可能

案例中合作企业的深度参与，建立在区域产业需求迫切、企业自身发展处于上升期且与学校有长期信任关系的基础上。在推广中，企业侧的参与动机与可持续性面临挑战。其一，养老服务产业本身盈利能力普遍有限，尤其是大量中小型民营养老机构，生存压力巨大，其参与教育的首要动机往往是低成本获取劳动力，而非长期投资于人才培养[26]。这可能导致实习岗位质量不高、学生沦为简单劳动力、企业不愿投入资源进行教学化改造。其二，校企利益诉求存在固有张力。企业追求运营效率与商业机密保护，而教育追求教学过程的开放、系统与可重复性。这种张力若不能通过合理的成本分担与知识产权协议予以平衡，如开放核心数据用于案例开发、允许学生参与核心管理流程这样的深度合作将难以持续。

5.2. 优化路径

5.2.1. 建立技术演进动态响应机制

针对智慧养老技术快速迭代的挑战，需构建教学内容的动态更新体系。应持续追踪情感计算、数字孪生等前沿技术趋势，并将其转化为教学资源。关键在于提炼智能系统的核心逻辑，开发虚拟仿真等可教学的实训模块，并建立常态化的课程内容更新机制，重点强化适老化设计、健康数据分析等前沿能力。同时，通过校企深度合作提升师资水平，确保教师掌握智能设备运维、数据分析等核心技能，使教学内容前瞻性地对接产业升级。

面对复杂且多变的养老服务政策，需整合政校资源构建实务能力培养平台。应设计贴近真实的教学载体，利用动态模型或沙盘推演直观展示设施标准、资源配置等政策要求；开发情景模拟教学，围绕长护险申请、机构监管、补贴落实等高频场景，系统训练学生的政策解读、合规审核与沟通协调能力。建立与政府部门的常态化合作，引入真实政策流程进行模拟训练，并动态更新教学案例与题库，确保培养内容紧密跟随最新政策调整。

5.2.2. 强化职业价值认同的浸润式培育

为应对职业认同度低导致的流失问题，需贯穿培养全过程进行系统性塑造。初期组织学生深入机构沉浸体验，通过结构化反思与叙事交流，将感性认知升华为职业价值认同。能力提升阶段，通过校企协同为每位学生配备行业导师，借助职业对话、案例分享与实践指导，帮助学生建立清晰的岗位认知与职

业发展预期, 深化其归属感。

5.2.3. 构建贯通职业发展的长效支持体系

提升人才留存需建立从学校到职场的持续支持网络。应与优质机构合作共建管理人才储备计划, 提供轮岗、培训和晋升通道。整合校内外资源, 通过展示优秀校友案例发挥示范作用, 建立毕业生成长追踪机制, 量化分析其技能提升与职业发展轨迹, 为培养优化提供依据。还应在评价体系中强化同理心、沟通协作、伦理决策等职业素养的考核权重, 将偶然的成功经验固化为可预期的发展路径, 增强从业者的长期承诺。

致 谢

感谢上海工程技术大学管理学院及相关合作企业提供的实践平台与资源支持。感谢审稿专家与编辑提出的宝贵意见。

基金项目

国家社会科学基金一般项目《重度老龄社会的风险识别、防控机制及应对策略研究》(编号:23BGL279)。

参考文献

- [1] 中华人民共和国民政部, 全国老龄办. 2024 年度国家老龄事业发展公报[R/OL]. <https://www.mca.gov.cn/n152/n166/c1662004999980006135/content.html>, 2025-07-25.
- [2] 重庆市统计局, 国家统计局重庆调查总队. 2023 年重庆市国民经济和社会发展统计公报[R/OL]. https://tj.cq.gov.cn/zwgk_233/fdzdgnr/tjxx/sjzl_55471/tjgb_55472/202403/t20240326_13084652.html, 2024-03-26.
- [3] 中国老龄科学研究中心, 新疆兵团养老行业协会. 养老服务人才状况调查报告[R/OL]. <https://caoss.org.cn/news/html?id=14217>, 2024-04-10.
- [4] 工业和信息化部, 民政部, 国家卫生健康委. 关于印发《智慧健康养老产业发展行动计划(2021-2025 年)》的通知: 工信部联电子[2021] 154 号 [Z/OL]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-10/23/content_5644434.htm, 2021-10-20.
- [5] 教育部职业教育与成人教育司. 全国职业院校专业设置与产业需求匹配度调查报告[R]. 北京: 高等教育出版社, 2022.
- [6] 人力资源社会保障部办公厅, 国家医疗保障局办公室. 人力资源社会保障部办公厅 国家医疗保障局办公室关于颁布健康照护师(长期照护师)国家职业标准的通知: 人社厅发[2024] 14 号[Z/OL]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202402/content_6934989.htm, 2024-02-02.
- [7] 麦可思研究院. 2023 年中国大学生就业报告[R/OL]. 2023-06-10. <https://doc.quark.cn/preview/xingyeziliao-yanjiubaogao-yanjiubaogao/7D271F85BC8D2940A3530F5839D45315>, 2025-07-27.
- [8] 天津市人力资源和社会保障局, 天津市民政局. 天津市养老服务技能人才专项培训实施方案[Z/OL]. https://hrss.tj.gov.cn/zhengwugongkai/zhengcezhinan/zxwjnew/202507/t20250714_6979063.html, 2025-07-10.
- [9] Euler, D. (2013) Germany's Dual Vocational Training System: A Model for Other Countries? Bertelsmann Stiftung.
- [10] Mezey, M., Burger, S.G., Bloom, H.G., Bonner, A., Bourbonniere, M. and Bowers, B. (2008) The Teaching Nursing Home Program: Outcomes of a Joint Academic-Practice Initiative. *Nursing Outlook*, **56**, 63-67.
- [11] O'Neil, K., Czaja, S.J. and Adler, G. (2020) The Geriatrics Workforce Enhancement Program (GWEP): A Comprehensive Overview. *Journal of the American Geriatrics Society*, **68**, 431-437.
- [12] Billett, S. (2011) Workplace Curriculum: Practice and Propositions. In: Malloch, M., Cairns, L., Evans, K. and O'Connor, B.N., Eds., *The SAGE Handbook of Workplace Learning*, SAGE Publications Ltd., 145-159.
- [13] 王天鑫, 韩俊江. 我国养老服务人才培养的现状、问题与对策[J]. *税务与经济*, 2018(6): 52-57.
- [14] 任友群. 以高等教育综合改革推动产教深度融合的实践路径研究[J]. *国家教育行政学院学报*, 2025(6): 3-11.
- [15] 陈娜, 董琬月, 彭翔, 等. 人口老龄化背景下养老服务管理本科人才培养创新路径探索[J]. *中国卫生事业管理*, 2024, 41(7): 777-780.

-
- [16] 鲍威, 孙晓哲, 吴嘉琦. 解构产教融合育人中企业深度参与的制约因素——基于 AI 大语言模型的混合研究[J]. 中国高教研究, 2025(7): 8-16.
- [17] 石伟平, 郝天聪. 从校企合作到产教融合——我国职业教育办学模式改革的思维转向[J]. 教育发展研究, 2019, 39(1): 1-9.
- [18] 陈克正, 毛常明. 高水平产教融合赋能新质生产力发展的策略研究[J]. 中国高等教育, 2025(5): 34-38.
- [19] Darmann-Finck, I. (2020) New Pathways in Nursing Education in Germany: The Implementation of the Nursing Professions Act (Pflegerberufegesetz). *BMC Nursing*, **19**, Article No. 112.
- [20] Gümüş, M., Ray, S. and Gurnani, H. (2012) Supply-Side Story: Risks, Guarantees, Competition, and Information Asymmetry. *Management Science*, **58**, 1694-1714. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1511>
- [21] 赵燕梅, 张正堂, 刘宁, 等. 自我决定理论的新发展述评[J]. 管理学报, 2016, 13(7): 1095-1104.
- [22] 杨道涛. 道德内化主客观条件合力形成论[J]. 学校党建与思想教育, 2017(19): 54-56.
- [23] 梅鲁海. “课程思政” + “产教融合”协同育人主体的交互共生和价值耦合[J]. 中国职业技术教育, 2021(29): 18-21+26.
- [24] 程德慧. 产教融合视域下高职院校“课程思政”改革的探索与实践[J]. 教育与职业, 2019(3): 72-76.
- [25] 夏春明, 饶品华, 金晓怡, 等. “三协同八融合”高质量应用型人才培养体系构建与模式创新——以上海工程技术大学产教融合协同育人实践为例[J]. 高等工程教育研究, 2025(4): 106-111.
- [26] 李政. 技术学范式下复合型技术技能人才的理论建构与培养路径[J]. 河北大学学报(哲学社会科学版), 2025, 50(6): 128-137.