

用“融”推动招生，用“精”带动改革：民办高校在“招生—培养—就业”环节中建立专业联动预警机制的探索——以武汉学院为案例

俞畅

武汉学院，湖北 武汉 430212

DOI: 10.61369/SSSD.2025180038

摘要：教育普及使学生来源竞争加剧，民办高校专业建设能力很大程度决定其能否持续发展。本文以武汉学院为例，探讨其在招生吸引力、课程与行业需求契合度、毕业生就业状况等方面的问题，提出“招生—培养—就业”动态联运体系。该体系依托构建专业健康度预警指标、打造“四维课堂”教学方式、实施精准就业帮扶，实现对学生从入学到毕业的全面管理与提前预判。文章说明体系构建框架、实施流程及配套措施，助力武汉学院应对教学难题、优化资源配置、提升教学与社会需求契合度，也为其他民办高校提供参考。

关键词：民办高校；招生与培养及就业之间的协作；监测体系；校企合作；武汉学院

Using "Integration" to Promote Enrollment and "Excellence" to Drive Reform: Exploration of Private Universities in Establishing a Professional Linkage Early Warning Mechanism in the "Enrollment - Cultivation - Employment" Chain — A Case Study of Wuhan College

Yu Chang

Wuhan College, Wuhan, Hubei 430212

Abstract : The popularization of education has intensified the competition for student sources, and the professional construction ability of private colleges and universities largely determines their sustainable development. Taking Wuhan College as an example, this paper explores the problems in aspects such as enrollment attractiveness, the fit between courses and industry needs, and the employment situation of graduates, and proposes a "enrollment – cultivation – employment" dynamic linkage system. This system relies on constructing early warning indicators of professional health, creating a "four – dimensional classroom" teaching method, and implementing precise employment assistance to achieve comprehensive management and advance prediction of students from enrollment to graduation. The article explains the system construction framework, implementation process and supporting measures, helping Wuhan College cope with teaching problems, optimize resource allocation, and improve the fit between teaching and social needs, and also provides a reference for other private colleges and universities.

Keywords : private universities; collaboration among enrollment, cultivation and employment; monitoring system; school-enterprise cooperation; Wuhan college

前言

警觉思维与协作突破——民办院校的必经之路

眼下，国内高等教育进入注重质量与特色阶段，教学质量与办学特色成高校发展关键。武汉学院等民办应用型本科院校发展压力更紧迫，学生数量是关键，就业情况是检验标准，专业设置是二者纽带。但传统部门各自为政的管理方式，导致招生、教学和就业三环节沟通不畅、合作效率低，引发专业设置与市场需求的“时间差问题”、人才培养与实际工作能力的“匹配度问题”、就业情况与教学调整的“脱节问题”^[1]。

一旦某个环节出问题，如专业报考人数连年减少、学生核心能力不达标、毕业生就业与薪资长期未达预期，就会引发“没人报考、教学吃力、就业难”恶性循环，导致专业没落甚至取消，浪费教育资源。武汉学院的发展不能再仅限于“出问题才处理”的模式，需构建“招生—培养—就业”协同机制，提前识别风险、准确识别问题、及时调整方案。本文借鉴西安培华学院等高校“招培就一体化”建设经验，强化预警系统，协助武汉学院构建现代化管理体系，实现从“事后处理”到“事前规划”的转变^[2]。

一、别处的参考：西安培华学院“招培就一体化”模式带来的思考

西安培华学院“招培就一体化”尝试，为其他类似高校提供有参考意义的实际方案，这套有效方法可总结为“融、精、特”三个关键方向，形成连贯积极的运作机制。

以“融”为核心打通培养流程，培华学院并非简单将产业内容加入课程，而是从产业需求出发，将其贯穿专业设置、课程安排、实践训练和就业指导各环节。其独创的“四维课堂”和“双元育人”机制，跨越校企壁垒，把实际工作环境、技术任务和职业规范转化为教学内容与培养步骤，打造“进校就接近就业”的教育体系，增强了人才培养的适应性与实效性^[3]。

往后，以“精”为核心促进就业，利用数据支持做出合理决策。在就业领域，培华学院不再只看“就业率”表面数字，而是构建基于就业质量年度报告和毕业生后期跟踪的反馈机制，以详实数据决定下一年度招生计划和专业布局。借助智能系统，全程提供职业发展和就业指导，实现从“全面覆盖”到“定向推送”的转变，提升了学生及企业认可度。

围绕“特”构建文化品牌护城河，培华学院多年沉淀的女性教育理念和公益办学特征成重要卖点。通过“姜维之班”“英才计划”等人才培养方案，结合历史传承与现代教育理念，形成“口碑效应”。这一鲜明品牌定位吸引生源，获企业长期信赖，建立起牢固“护城河”。

培华故事反映出有效合作带来的是能持续自我强化的良性结构。武汉学院打算构建的预警机制，关键是让系统面对内外变动时具备“防御能力”和“弹性”，通过持续自查与修正保持活力和稳定性。

二、武汉学院联动预警机制的四个层面建设架构

结合培华实践经验与武汉学院发展阶段、地理位置和自身资源条件，设计出含四个相互关联、相辅相成模块的联动预警机制体系。

（一）基础层面：坚持原有优势同时不断求新，打造武汉学院的独特品牌口碑

预警系统要能正常运转，离不开扎实的办学风格和良好的社会口碑。武汉学院在这方面，需要从两个角度来夯实基础：

坚持“公益属性”，夯实信任根基。一直秉持非盈利公益教育方向，将社会责任放于核心。凭借透明财务记录、适度费用标准及覆盖“奖、贷、助、补、勤、减、免”的支持体系，塑造有担当和使命感的公众形象，这种做法有效赢得学生、家长和社会各界长期信任，成为吸引优质生源的重要保障。

突破常规塑造“武院IP”，紧密结合湖北省“51020”现代产业集群与武汉市“965”产业架构，聚焦通信、物联网等重点方向，整合力量培育2至3个在华中甚至全国有强大号召力和知名度的优势专业群。同时，持续深化“腾讯班”“华为班”等产教融合项目，强化细节、提升质量，推动其从单一合作项目转型为贯穿

教育全周期的独特体系，打造类似培华“女性教育”的鲜明“武院IP”。

（二）预警驱动层面：一个使“链条”持续自动检查的循环系统

这相当于整个系统的心脏和指挥中心，重点在于构建一套常规且规范的“监测－预警－反馈－调控”循环管理机制^[4]。

1. 紧扣市场变化，持续调整策略（关注需求波动与风险提示）：

需求跟踪机制化：结合学校实际，联合本地核心企业以及有关行业协会，建立长期运行的“产业人才需求调研小组”，依据固定时间（如每学年）发布《武汉重点产业人才需求白皮书》，持续跟进技术演变趋势及岗位能力标准的变化。

评估预警指标化：构建一套可量化的专业健康度预警指标体系，同时设定黄、橙、红三个级别的预警标准，从而完成对风险的分级管控。

招生预警指标群：报考率、录取分数差、报到率低于阈值时启动黄、橙、红预警。

培养预警指标群：核心课程不及格率、证书获取率、“双师型”教师占比不达标时分级警示。

就业预警指标群：毕业去向落实率、专业相关度、用人单位满意度或起薪过低时触发预警，红色预警启动专业退出评估。

2. 信息互联，智能判断（数据接口与结果回馈）：

打造一体化数据中心：集中资源，建立涵盖招生、教学、学生服务和就业支持的校级信息整合体系，引入第三方评估机构数据，形成覆盖学生入学到就业全周期的多维度信息库。

让决策形成循环：校长牵头，联合教务、招生等部门负责人及各学院领导，邀请行业人士和校友代表，成立校级专业建设委员会。该团队每学年依据数据系统的《专业健康度诊断报告》分析，若某专业异常，发《预警通知书》，要求限期提交《专业整改方案》，含问题缘由、培养目标调整等安排及所需支持。整改成果作为下一年度该专业招生计划、资金分配和绩效考核依据，形成激励和监督体系。

（三）方案落实层面：一种将“产教融合”转化为“培养指南”的实施路径

预警的意义在于推动具体且高效的应对措施，培养阶段是整个联动系统中的关键执行部分，需要把产教融合从空洞的标语变成实际可执行、可评估的“培养指南”。

1. 打造“四维课堂”，做到多角度全方位教育：

第一课堂（项目化主导）：在更大范围内推广基于真实项目的教学（PBL），与企业共建“教学案例库”，将企业真实问题融入核心课程，并强化过程与成果考核，以提升学生的知识应用与创新能力。

第二课堂（素养化赋能）：推行“第二课堂成绩单”制度，融合本地红色文化打造“红色筑梦”实践活动品牌，并丰富科创竞赛与文化节活动，实现价值引领与技能培养的融合。

第三课堂（社会化实践）：实施“荆楚英才实践计划”，联合区域与企业建设百余个社会实践基地，组织学生系统参与乡村

振兴、社区服务等，在实践中巩固专业知识、提升实操能力。

第四课堂（数字化拓展）：构建在线学习平台，既引入优质开放课程，也联合头部企业开发微专业与虚拟仿真项目，突破时空限制，满足学生多元化、跨学科的学习需求。^[5]

2. 推动“双元育人”模式，打通校企合作的最后关口：

订单式培养扩容提质：在现有基础上，联合武汉本地更多实力较强的龙头及“隐形冠军”型企业，合作开设“订单班”或“特色人才班”，推行“五协同”培养机制（协同设计计划、组建团队、开展教学、进行评价、落实就业），保障学生毕业即入企业对应岗位。

产业学院正常运转：推动“华为 ICT 学院”、“腾讯云人工智能学院”等从初创阶段进入实际运行，共同管理专业、合作编写课程和教材、共同建设并共享实验与研究平台，联合开展技术攻关和人才培养，从而打造产教融合的样板区域和创新中心。

科研助力教学规范化：设立规则，要求教师向本科生开放科研项目，推行“科研学分”制度，促使学生提早接触项目、进实验室、融入研究小组。将科研成果转化为实验课程、毕业设计选题和教学案例，以高水平科研实践提升人才培养水平。

（四）出口保障层面：一张让就业支持“精准到位”的贴心清单

就业出口的相关数据是预警系统中最关键的参考指标，同时也是衡量联动机制效果的最终标准。

1. 构建更为紧密的“三维”就业体系，拓展更多工作机会来源：

校地融合方面，联合武汉市人社局、东湖高新区管委会等政府部门，在校内设立“大学生就业创业服务中心”或“人才服务驿站”，引入公共就业支持体系。校企合作上，通过“走出去”与“请进来”的方式，构建线下专场招聘、线上精准推送、大型双选会等就业渠道，以达成“每个学生至少匹配10个职位”的目标。校校协同方面，主动发起或深入参与“武汉地区民办高校就业联盟”，共享企业资料库并共同举办招聘活动，形成地区就业协同效应，增强整体竞争力。

2. 推进全方位就业辅导，增强应聘者的竞争优势：

构建大一到大四递进式《大学生职业规划与就业指导》教学体系，大一重在认识专业与发展兴趣，大二和大三聚焦职业能力培养与实际经历积累，大四着重提升面试能力与明确职业方向，同时引入 AI 智能就业服务平台，助力学生完成个性化职业评估、简历调整、模拟面试及岗位精准匹配等服务，实现全面支持。

3. 关注关键人群，确保就业基本支持：

构建面向就业困难毕业生的动态信息库，推行个性化支持方案，每个面临就业难题的学生都会安排专属指导老师，提供不少于三个可行的就业岗位资讯，并进行长期跟进与指导，保障所有有求职意愿的困难毕业生全部顺利就业^[6]。

三、方案实施的支持因素与面对的难题

即便构思再周全，也得有牢靠的支持才能真正实现。武汉学

院应当在以下几个领域下功夫：

组织保障：需组建有强大影响力的校级专业建设与质量评估委员会，由校长任负责人，确保其在专业布局、变更及资源配置方面有最终决定权和跨部门沟通协调能力，从根本上消除部门隔阂。

制度保障：出台《武汉学院专业动态调整与预警管理办法》，把预警处理、整改检查、资源分配以及绩效评价之间的联系以制度形式固定下来，让整个过程有章可循。

资源支持：在年度学校预算里专门划出专业建设与改革专项基金，优先考虑那些正在整改、有发展潜力的专业，对于持续发出红色警示、整改效果不佳的专业，直接采取减少资源投入甚至停招的严格措施。

技术支撑：不断对集成化数据系统进行更新与维护，保证数据的完整性、精准度以及处理过程的智能程度。

落实这套机制并非一帆风顺。其一，数据整合需打通多系统与不同部门，技术有难度且配合麻烦；其二，专业达预警标准需调整时，可能遭学院和老师反对，涉及利益重新分配；其三，长期形成的习惯和思维定势难以短时间改变，需持续努力和有力引导，这要求校方领导有明确改革态度、聪明管理方法和强有力执行能力。

四、总结与未来方向

构建并维持有预警机制的“招生—培养—就业”专业联动系统，是武汉学院在当前高等教育阶段推进发展与稳定的重要手段。这要求院校不仅要有“融合”水平和“精准”策略，还需有“预警”意识和“调整”勇气。

依托夯实自身特色以树立信誉、建立预警机制以规避风险、细化培养计划以提升质量、强化支持措施以验证成效，武汉学院可将外界市场挑战转为内部改革完善动力，打造能自我更新完善的健康办学环境。在参与湖北“建成支点、走在前列、谱写新篇”战略目标中，武汉学院将发挥不可替代作用，成长为特色突出、声名远播、办学水平高的应用型民办高校。

参考文献

- [1] 别敦荣、李家新. 高等学校教务管理研究 [M]. 华中科技大学出版社, 2018.
- [2] 史静寰. 打造“招生—培养—就业”协同体系增强高校人才培育成效 [J]. 中国高教研究, 2020(5): 1-5.
- [3] 麦可思研究院发布2023年中国大学生就业报告 [R]. 北京, 社会科学文献出版社, 2023.
- [4] 吴仁华. 探讨应用型本科院校专业设置动态调整的相关机制 [J]. 高等工程教育研究, 2021(3): 120-125.
- [5] 武汉学院发布“十四五”期间学校发展蓝图, 相关文件为公开出版物, 发布年份为2021年.
- [6] 西安培华学院.“融”字发力 强“精”提效——“招培就一体化”模式的尝试与研究 [Z]. 内部资料, 2024.