

高职校园文化与企业文化融合策略研究

□于雯雯

【内容摘要】校企文化融合是校企合作的关键,校企文化融合有助于校企合作育人,提高高职院校核心竞争力,提升学生专业技能和职业素养,为企业提供更适合岗位需求的高素质技能人才,同时也能丰富企业文化内涵。校企文化融合越来越受到广大高职院校的关注,也在物质文化融合上做了很多研究和实践,但目前高职校企文化融合仍然缺少精神层面的深度融合,各个高职院校与企业融合的特色不够鲜明,在校企合作中都是学校主动推动,企业被动参与,学校师生和企业人员参与度较低,缺少维持校企文化融合稳定发展的长效机制。根据高职校企文化融合存在的问题,本文提出了校企文化融合的一般路径:通过将企业文化与职业道德教育融合、加强职业心理素质教育、培养学生创新思维意识,增强校企文化在精神层面的融合;从建立校企合作长效运行机制,校企建立多方共同办学体制、加强“双师型”教师队伍建设、专业建设随行业发展灵活调整、强化教学内容时效性等方面加强制度融合;将企业文化融入课程中,校企共同开发课程,把校企合作纳入课程质量评价体系,同时加强职业生涯规划课程建设;搭建校企文化交流平台,要以各类竞技大赛为载体,强化职业技能的训练;要以各类文化论坛为载体,强化学生对企业文化的认同。

【关键词】校园文化;企业文化;高职教育;校企合作

【作者简介】于雯雯(1986—),女,辽宁大连人,大连职业技术学院讲师,硕士;研究方向:应用电子技术

近年来,学生就业困难和企业招工困难的矛盾日益突出,产生这一矛盾的根本原因是学生对企业实际工作状况不了解,不能满足企业实际工作需要,但对收入待遇又有着较高的要求,刚走出校园的毕业生与合格的企业员工之间存在一定的距离。解决这一问题的关键途径在于校园文化与企业文化实现“零距离”对接,让学生对企业实际情况有一个清晰的认识,在学习过程中能够掌握工作所需的专业技能^[1]。

一、校企文化融合的必要性

(一) 校企文化融合是校企合作培育人才的需要。高职院校主要责任是培养满足企业需求的高素质技能型人才,因此广大院校广泛与企业开展校企合作,走工学结合的道路。企业对于人才的要求是不仅有较高的职业技能,还能够适应企业的文化氛围,具备良好的职业综合素质,例如爱岗敬业、精益求精、创新精神、团队合作意识等。因此校企合作不能止步于物质层面的合作,不能只是共建实训室、共同开发课程等,还要加强文化融合。

(二) 校企文化融合是高职院校提高自身核心竞争力的需要。合格院校看硬件条件建设,良好院校主要看学校制度或机制建设,优秀院校看学校文化建设^[2],可见校园文化建设对于高职院校发展有着重要的作用。高职院校想要提高自身的竞争力,增强招生能力,提升学生就业率,除了要开展教育教学改革之外,还要加强校园文化建设,既要体现高职教育的本质,又要彰显高职教育的职业性。校企文化融合有利于高职院校吸收企业文化中的精华,提高学生的综合素质,提升自身核心竞争力。

(三) 校企文化融合是学生职业发展的需要。高职院校经过多年的发展和多轮教学改革,能够根据企业对人才的专业技能要求开设相关的实践课程、顶岗实习等,从而培养学生的职业

技能。虽然学生具备了一定的职业技能,但是在毕业进入企业工作后,却不能很好地适应企业岗位工作环境,表现为短时间内连续跳槽,或者没有过试用期就辞职。通过对毕业生的调研走访了解到主要有以下两方面原因:一是毕业生没有真正地实现内心身份转换,在心理上仍然把自己当作学生。在学校的时候教师会主动教授学生知识,会关注学生的情绪,会包容学生的错误,给他们改正的机会,而进入企业后很少有人会主动传授他们知识和技能,对于他们所犯的错误也会根据企业相关制度给予处罚,所以学生心理上会出现很大落差。二是学生不擅长与同事和客户沟通,不知道如何与同事建立良好的工作关系。通过校企文化融合,可以让学生早日了解企业工作环境,体验企业的管理制度,接受优秀企业的核心价值观,了解企业团队工作日常和沟通技巧。

(四) 校企文化融合有利于丰富企业文化内涵。高职学生毕业后进入企业工作,因为在校期间受到优秀的校园文化的熏陶,所以在工作中,也将这些优秀的校园文化带进企业,完善企业文化,使企业文化不断得到丰富。

二、校企文化融合存在的问题

(一) 以物质文化融合为主,缺少精神层面的融合。校企文化融合相关的研究探索已经有很多,很多高职院校也进行了相关的实践,比如校企共同制定人才培养方案、共同设计开发专业课程、共建实训基地、共建订单班以及开展各类活动等,但这些都属于校企物质文化融合,物质文化对接可实施性强,因此比较容易实现,也是校企融合的主要途径。但是如何通过这些物质文化融合让学校的办学机制具备职业性,如何让学生从思想上接受企业文化和企业价值观,这些问题并没有很好的解决方法,这样建设的高职校园文化就不具备明显的职业特点。

(二) 校企文化融合特色不鲜明。高校文化建设经常会互

相借鉴经验,高职院校通常会学习普通高等学校校园文化建设的思路和方法,这就导致各个高职院校之间校园文化非常相似^[3]。每所高职院校成立的背景不同、发展历史不同、所在的地区和所服务的产业集群和企业不同,高职院校校园文化建设时没有认真研究探索这些个性化因素,建设出有自身特色的校园文化。在校企文化融合中只是泛泛地在形式上进行融合,没有根据本地区行业企业文化特点,进行有针对性的校企文化融合,没有和本地区企业在产学研结合方面取得实质性成果。在人才培养方面只注重了通用的、基础的专业技能的培养,没有根据本地区企业人才需求制定专业化特色化的培养方案和课程体系,学生的综合素质培养不够,在综合素质方面与社会不断提升的要求相去较远,在技术全面性方面与不少企业的要求存在着较大的差距。

(三) 学校人员和企业人员参与度较低。校企文化融合必须是一个长期的、可持续发展的过程,需要学校师生和企业员工广泛参与。但是目前校企合作往往是高职院校积极主动地组织推进,而企业参与热情不高,即使在学校不断沟通努力下参与进来,也是被动地参与部分活动。企业缺少校企合作热情的原因有两方面,一是缺少政策上的支持与保障,校企合作企业也承担了部分育人工作,但是各地方却没有相应的政策鼓励企业,没有政策保障企业的利益;二是当前我国仍然是劳动力供应大于需求,企业招聘压力并不是很大,就业市场上仍有很多有工作经验的、满足企业需求的劳动力,企业对于应届毕业生的需求不大。高职院校虽然主动开展校企合作,但主要是学校各级领导主动开展和推动校园文化建设,没有充分激发普通老师和广大学生参与的热情。

(四) 缺乏校企文化融合长效机制。有些高职院校在校企文化融合过程中,只注重数量,盲目地把各类企业文化直接拿来就用,校园文化与企业文化生硬地捆绑在一起,没有对校园文化进行整体规划,对于校园文化建设没有明确科学的思路,对于校园文化的建设和发展缺少长效机制作为保障。

三、校企文化融合路径

(一) 校企精神文化融合策略。

1. 将企业文化与职业道德教育融合。

(1) 形成规范的职业道德教育机制。要把职业道德培养贯穿高职教育的全过程,从理论课到实践课,从课堂教育到课外活动,都要有机地融入职业素养与职业习惯。同时还要有专门的课程对学生进行系统的职业道德教育,对学生的职业道德要有专门的考核机制,要设立职业道德学分。

(2) 将企业文化融入专业课程教学中。通过挖掘专业课程中与敬业精神、团队合作精神、安全生产意识、品质意识等企业要求的职业素质相关的元素,形成典型案例、视频等教学资源,将这些职业道德素养有机融入专业课程教学内容中,从而使学生潜移默化地接受职业道德熏陶,认同企业文化中积极正面的价值观。

(3) 调动学工团队对学生进行道德教育的积极性。把学生的职业道德教育成效纳入专职辅导员的考核体系中,激发学生团队参与学生职业道德教育的积极性与创新意识,让学生乐于接受职业道德标准,把职业道德教育落到实处。

(4) 通过社会实践培养学生职业道德。为学生创造校外实习实训的机会,鼓励支持学生勤工俭学,让学生真正走入企

业,走入车间,在实习中感受到企业文化在实际工作中的作用和影响,明白职业道德水平对员工职业发展的影响,从而自觉培养自身的职业道德和素养。

2. 加强职业心理素质教育,注重学生心理健康。

(1) 将心理素质教育渗透到课程中。在心理健康教育课程中,设置专门的章节讲解职业心理素质概念、范畴、特性,让学生重视职业心理素质,并通过课程培养学生的职业心理素质。在专业课程教学中,通过模拟真实工作情境,开展职业心理教育,让学生知道真实工作中可能遇到的压力与困境,培养学生积极乐观、坚韧不拔的品质。

(2) 加强职业心理辅导。随着信息技术的发展,当代大学生所面临的社会环境越来越复杂,社会上的不同声音、各种信息都可能对学生的心理造成巨大压力。例如各大企业的裁员潮可能让学生对于未来就业择业感到彷徨,每年越来越多的专升本的人数以及越来越低的录取率让准备继续升学的学生产生焦虑。针对学生的心理健康情况,学校应该设立专门的心理咨询室,为有需要的学生进行心理辅导。邀请以往的毕业生回学校举办讲座,让大家了解实际工作情况,减少焦虑。教师和辅导员应该多注意学生是否对未来工作和自己从事的专业过分焦虑紧张,并适当进行疏导。

(3) 通过实践活动增强学生的职业心理素质。鼓励学生参与各类职业技能大赛、职场模拟活动以及创新创业比赛,让学生在实践中磨砺自己的心智,提高人际交往能力。

3. 培养学生创新思维意识。学生在进行毕业设计时,不能照搬别人的研究题目,要有一定的创新性和新颖性。引导学生独立完成内容的研究和论文的撰写,不能抄袭,要向学生普及学术不端行为的危害。培养学生的创新意识,需要一定的政策支持和奖励机制,比如为学生参加创新创业大赛提供经费支持,安排专业教师进行辅导,再比如设立与创新相关的奖学金、创新类学习学分。

(二) 校企制度文化融合策略。

1. 建立多方共同办学体制。高职院校培养人才主要服务于地区相关行业企业,所以需要学校、政府、行业和企业多方共同办学,这样才能更好地满足企业对人才的需求,政府为学校提供政策和经费支持,行业和企业为学校提供先进技术,学校可以聘请企业的技术人员作为兼职教师,企业招收高职院校培养的学生,为毕业生提供就业机会。

2. 加强“双师型”教师队伍建设。为了保证高职院校教学内容与企业实际工作任务相一致,学校要定期安排专业教师到相关企业进行挂职锻炼。同时学校可以通过提高待遇等方式吸引企业人才,聘任企业的技术人才作为兼职教师,引进行业专家作为学校专业带头人,从而将企业先进技术引入课堂教学中,带领专业教师搞好科研工作。

3. 专业设置随行业发展灵活调整。专业的设立和结构要根据学校所服务地区的企业对人才的需求数量、地区行业发展方向、技术应用热点问题等情况随时进行调整,专业的建设必须有企业参与,人才的培养必须以市场为导向。通过专业建设增强高职院校服务地区企业的力量,突出高职院校的职业性。

4. 强化教学内容实效性机制。学校教学内容不能一成不变,不仅要采用项目化教学方式,还要根据合作企业实际工作岗位和工作任务,设计教学项目和教学任务;根据行业企业职

非暴力沟通视域下 增强辅导员谈心谈话实效性的三重维度

□张菁

【内容摘要】谈心谈话是辅导员开展日常教育管理工作的主要途径。面对新时代的大学生,辅导员在谈心谈话中存在角色对立、被动沟通、缺乏规划等问题。结合非暴力沟通的理论,辅导员可以从观察、感受、需要、请求来改进工作,拉近师生之间的距离。将非暴力沟通应用于谈心谈话,有助于探索谈话过程的心理规律、丰富谈心谈话的学理建设、提升大学生成长成才的教育成效。

【关键词】非暴力沟通;辅导员;谈心谈话;实效性

【基金项目】本文为江苏省教育系统党的建设研究会一般课题“立德树人视域下‘四史’学习教育成效提升研究”(编号:2021JSJYDJ02067)、2021年度江苏省高等教育学会辅导员工作研究会指导项目“立德树人视域下高校‘四史’学习教育成效提升研究”(编号:21FYHLX023)成果。

【作者简介】张菁(1993—),女,山西运城人,中国矿业大学计算机科学与技术学院讲师;研究方向:思想政治教育

谈心谈话是高校辅导员开展日常教育管理工作的的重要途径,是深入了解学生思想、走进学生心灵、解决学生问题的主要方法。^[1]谈心谈话工作开展得好不好,在很大程度上影响着高校思想政治育人工作的效果。非暴力沟通倡导用爱发声,引导

人明确自己和他人的观察、感受、需求和请求,进而实现双方的互相理解和良性互动。辅导员在谈心谈话工作中,适当使用非暴力沟通方法有助于进一步融洽师生关系,提升育人工作成效。

业标准制定课程考核方案;仿照企业实际生产环境建设实训室;结合企业实际生产工艺和生产案例编制新形态教材,即活页教材,其优点是可以根据技术和工艺的更新而灵活更新教材内容。

5.探索校企合作长效运行机制。在原有校企合作的基础上,进一步选择行业中优秀的、有愿意与学校开展紧密合作的企业,共同进行专业建设和人才培养,包括共同开发课程、共建实训室和实训基地、创建订单班、组织学生到企业实习、校企共同研发项目等,真正做到产学研深入结合,校企共同培育人才,共享合作成果。

(三)将企业文化融入课程中。

1.校企共同开发课程。校企共同开发课程不能简单地停留在咨询企业对于课程的意见,而是真正邀请企业专家参与到课程教学设计、课程教学实施、课程评价的全过程。开发与课程匹配的新形态教材,更需要邀请企业专家共同进行编写。邀请企业的技术专家和一线工人共同建设课程资源库。课程的实践教学部分应尽量邀请企业专家进行指导。

2.把校企合作纳入课程质量评价体系。企业对于课程实施效果的评价、企业对于共同开发课程的应用情况、社会参与课程学习情况、社会对于课程的评价都应该纳入课程质量评价体系,作为衡量课程建设质量和实施效果、教师课程建设能力和执教能力的重要标准。

3.加强职业生涯规划课程建设。职业生涯规划课程要做好对学生的职业指导,通过邀请企业人员到课堂举办讲座、邀请已毕业学生介绍自己工作情况,从而让学生对于今后工作有

一定的清醒认知,消除学生对毕业和就业的焦虑。

(四)建立校企文化交流平台。一是教师和学生积极参加国家级、省市级和行业协会举办的各类职业技能竞赛,可以邀请企业一线技术专家对学生进行指导,也可以让学生和企业员工共同参加比赛,这样不仅可以提高学生的技能水平,也可以让学生了解企业工作情况,掌握和企业技术人员沟通的技巧。二是开设校企文化论坛,通过讲座、交流活动、文化沙龙、嘉年华活动等形式,加强学校教师和学生与企业之间的交流,增加学生对于企业文化的了解,学习企业的创新精神、责任意识等优秀的职业素养,从而增强学生对企业文化的认同感。

四、结语

综上所述,校企文化融合对学校教学发展和学生的职业生涯规划都有着巨大的推动作用,要充分发挥校企文化融合的作用,不能单单从物质文化融合着手,要重视精神文化的融合,尤其要注意将企业文化有机地融入各类专业课程中,构建校企文化融合的机制,并通过技能大赛、文化论坛等途径搭建校企文化交流的平台。

【参考文献】

- [1]陈丹丹. 高职教育中校企文化对接与融合研究[J]. 西部学刊, 2022, 37(4): 76~79
- [2]李良. 高职院校文化与企业文化融合研究[D]. 苏州大学, 2011
- [3]张全全. 现代学徒制模式下高职校企文化对接现状研究[D]. 扬州大学, 2019