

基于生产性实训基地的校企协同育人模式研究

李飞高,李晨阳

(河南职业技术学院 电子与物联网学院,河南 郑州 450046)

摘要:生产性实训基地是培养学生企业岗位能力的“校武场”,更是检验校企合作深度的“检验场”。在新时代,探索校企合作育人的新模式至关重要,基于生产性实训基地校企协同育人模式正是在此背景下提出的,这种育人模式需要企业充分发挥其积极性与主动性,其主要途径是通过校企合作建设生产性实训基地来培养学生的专业技能,探索基于生产性实训基地的校企协同育人模式,培养出适合社会发展的技能型人才。

关键词:生产性实训基地;校企协同育人模式;校企合作

中图分类号:G712

文献标识码:A

文章编号:1672-9161(2023)03-0035-05

随着高等职业教育改革的不断深入,社会对人才培养模式提出了新的更高要求。习近平总书记指出,培养什么人,是教育的首要问题。我国是中国共产党领导的社会主义国家,这就决定了我们的教育必须把培养社会主义建设者和接班人作为根本任务,培养一代又一代拥护中国共产党领导和社会主义制度、立志为中国特色社会主义奋斗终身的有用人才^[1]。习近平总书记把握全局回答了培养什么人和为谁培养人的问题。高等职业院校要培养胜任企业岗位需要的高素质技术技能人才,就需要企业与高等职业院校协同育人。现代高等职业教育不能让高等职业院校唱独角戏,企业应该积极主动地参与到高等职业教育中来,与高等职业院校一起对学生协同培养,实现学校与企业、学生与职工的无缝对接。生产性实训基地是培养学生企业岗位能力的“校武场”,在这里校企协同培养学生的各种岗位能力。由此,基于生产性实训基地校企协同育人至关重要。

一、生产性实训基地的内涵

生产性实训基地是指具有“生产性”和“实训性”两大特征,既能满足企业生产的需要,又能满足学校

对学生能力培养的需要。该基地能够模拟企业工作岗位,能够对学生进行生产性劳动培训,能够培养学生专业能力、促进其热爱劳动与精益求精的习惯养成等。生产性实训基地可分为校内生产性实训基地和校外生产性实训基地。

校外生产性实训基地是由企业提供实训场所,在校企合作的框架内制定相应的培训机制,共同组建师资队伍,共同培养学生各种生产性技能的场所。这种实训基地是企业与学校在企业内部开办的、能够培养学生胜任相应工作岗位能力的场所。在这里,企业承担提供工作岗位,学校教师和企业导师共同管理和指导学生进行生产性劳动,培养学生各种生产技能、岗位能力与职业素养。

校内生产性实训基地是由高等职业院校提供实训的场所,在校企合作的框架内制定相应的培训机制,在校企合作的管理机制下,在学校建设能够培养企业所需技术技能型人才的实训基地。这种实训基地由校企双方共同出资或企业以捐赠设备的方式出资,校企双方共同协商组建师资队伍,培养德才兼备适合企业需要的技术技能型人才。

收稿日期:2023-02-15

基金项目:河南省教育科学规划课题“基于生产性实训基地的校企协同育人模式研究”(2021YB0564)

作者简介:李飞高(1976—),男,河南濮阳人,硕士,教授,主要研究领域:高等职业教育教学;李晨阳(1991—),男,硕士,助教,主要研究方向:电子信息工程技术。

二、国内外校企协同育人的现状

(一)国内校企协同育人的现状

《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》指出：“深化职业教育、高等教育等改革，发挥企业重要主体作用，促进人才培养供给侧和产业需求侧结构要素全方位融合，培养大批高素质创新人才和技术技能人才。”^[2]但目前，校企合作还存在一些不足。

1. 校企合作，合作深度不够。随着高等职业教育的不断发展，校企合作呼声前所未有，但给人的感觉总是“雷声大雨点小”。高等职业院校与企业基本上还是停留在“校”是校、“企”是企的关系，即“你”与“我”的关系，这是产生“人才培养供给侧和产业需求侧‘两张皮’问题”的重要原因。

2. 校企合作，企业积极性不高。校企协同育人，双方都要有主动性与积极性。现在高等职业院校要求合作的主动性与积极性很高，而企业合作积极性较为缺乏。原因在于，企业总是感觉培养人是学校的事情，好像对他们来讲无关紧要，缺乏合作的主动性与积极性，这与他们的利益诉求不无关系，他们追求利益最大化，合作育人增加了他们的生产成本。所以高等职业院校要想和企业协同育人就要解决好校企合作机制、策略、模式等方面的问题，敢于面对合作时出现的问题，发现问题并有效解决问题。

3. 校企合作，部分企业大局意识不强。中国共产党第十九次全国代表大会报告中提到，“完善职业教育和培训体系，深化产教融合、校企合作”。企业要深入学习贯彻“十九大”精神，立足本位，从国家、民族、社会的大局出发，从“你”与“我”的狭隘思想中解放出来，从“利”与“害”的关系中走出来，拿出企业应有的责任与担当。

(二)国外校企协同育人的现状

1. 德国的“双元制”校企合作育人模式。在德国，“双元制”源于职业教育，“双元制”的发展带动了整个德国的教育改革，“双元制”已经成为高等教育的“模式”。“双元制”高等教育是相关企业与职业院校、应用型大学和综合性大学合作进行职业技能培养的模式。它是将企业实践技能的培养与学校理论知识的学习相结合，培养出既有较强职业技能又有扎实专业理论知识的技能型人才，其特点是学生入学后在学校学习专业理论知识与在企业学习职业技能交替进行，在学校进行理论知识的学习与在企业进行职业技能培训紧密契合^[3]。^[62]

2. 日本的“官产学合作”校企合作育人模式。在日本，“官产学合作”以政府为主导，在官方机构引导下，校企双方进行广泛的产学合作，其合作层次、效

率高，成效显著^[4]。^[60]

3. 美国的“合作教学”与全人教育模式。在美国，学校、企业及政府部门充分认识到只有深化校企合作，双方才能实现“共赢”，实现各取所需。学校根据所设专业与有关企业签订合作协议，明确校企合作双方的权利与义务。校企双方从人员配备、专业设置、教学实践内容的确定、人才培养方案的制订，到技术技能鉴定标准的建立与实施，以及评估、评价标准的开发与实施等密切配合，一切都以“企业的需要”为中心，培养企业所需的高端技术技能型专门人才。学校派教师到企业去指导学生实践，企业提供生产岗位，选派人员指导学生安全操作，适应岗位，校企双方共同评定学生成绩^[5]。^[48]^[63]安提亚克全人教育也是美国一种著名的合作教育模式。该模式要求学生采取“学习—工作—学习”的方式完成学业，毕业时学生已经有了社会生产工作的经验。这种模式使学生能够根据需要在学习与社会实践中定期进行角色的变换，学生不仅可以掌握社会生产实践经验，还可以在其他方面得到充分发展^[7]。^[52]

三、基于生产性实训基地的校企协同育人模式

基于生产性实训基地校企协同育人模式，主要体现在校企融合的途径与方法上，主要表现为构建校企合作长效运行机制，构建校企协同育人的人才培养标准，构建校企协同育人的课程体系，构建校企文化融合等。

(一)构建校企合作的长效运行机制

校企合作是一种跨界的人才培养模式，是高等职业院校、企业、行业和政府等多方的合作，是一个较为复杂的系统，因此，运用利益相关者理论厘清各合作方的利益诉求是构建高等职业院校校企合作长效机制的前提^[8]。^[126]

1. 校企合作方的利益诉求。在校企合作过程中，利益相关方主要有企业、学校、学生、政府及行业等，学生是校企合作的中心，其利益最为重要，不容忽视。校企合作起始点和落脚点都在学生，学生也是实现企业利益最大化的最终体现。校企合作各利益相关方的利益诉求主要在如下五个方面。(1)企业的利益诉求。主要体现为：一是企业经济利益最大化，二是获得优质的人力资源，三是获得政府在政策、税收等方面的优惠或者获得经济补贴，四是获得社会荣誉及扩大影响力等。(2)学校的利益诉求。主要体现在：一是充分利用企业岗位、设备等对学生进行岗位能力的培养；二是从企业获得新工艺新方法新技术、先进的管理经验、就业岗位等；三是通过校企合作使学生获得较强的职业能力；四是提高学生的就

业质量与就业率。(3)政府的利益诉求。主要体现在:校企合作中培养的学生切实满足企业的需要,能够为社会主义现代化建设与发展培养技术技能型人才。(4)学生的利益诉求。主要体现在:通过校企合作能够获得较强的专业技能与职业能力,谋得较好的工作岗位,能够创造更多的经济价值及社会价值。(5)行业的利益诉求。在校企合作中,行业组织的利益诉求是利用学校的人才、技术优势,制定行业人才质量标准,培养本行业需要的人才,促进本行业企业的发展^{[9]277}。

在这五大利益诉求主体中,应该以学生的利益诉求为中心,其他各方的利益需求都向这个中心靠拢,向中心靠拢得越紧合作也就越紧密,大家的利益诉求实现率也就越高。要想实现利益诉求最大化需要满足几个条件:一是政府在政策上鼓励校企合作并为学校和企业牵线搭桥,根据合作的质量在税收上给予减免,加强政府的评价与监督职能,减少不必要的行政干预。企业在政策及税收上得到了政府的补偿,企业在校企合作中不但没有经济损失,反而获得了优秀的人力资源,从而增加了合作的意愿。二是学校利用自己的科研优势吸引企业开展产、学、研合作,使校企合作的利益扩大,实现一加一大于二的效益。三是政府、学校、企业及行业积极引导学生参与校企合作,让学生有强烈的意愿参与校企合作,在合作中让学生真正得到实惠,让学生感受到他们才是校企合作真正的主人而不是企业赚钱的工具。

2. 校企合作的长效机制。校企合作长效运行机制是校企合作发展的重要保障。高等职业院校与企业合作的最大障碍是没有良好的、完善的长期合作运行机制。高等职业院校与企业在合作过程中,相关合作方因利益诉求所产生的矛盾如果不能及时化解,必将影响高等职业院校与企业协同育人的质量,影响“校企合作”的深度,影响“校企合作”的健康运行。因此,良好的校企合作运行机制将使校企合作走上良性循环发展的快车道,这是解决“人才培养供给侧和产业需求侧‘两张皮’问题”的重要保障。校企合作的长效机制是在满足相关方利益诉求基础上建立起来的相互协作育人机制。(1)签署校企长期合作的约束协议。在政策指引、政府引导、行业搭桥、校企深入了解后,签署校企长期合作协议。校企合作承担着培养社会主义接班人与建设者的使命,这就决定了合作是长期的而非短暂的,双方制定的协议对合作双方都具有一定约束力。协议明确校企各自的责任与义务,权责清晰,防止合作过程中出现推诿扯皮,影响校企合作的顺利进行。(2)制定校企合作的规章

制度。合作企业与学校在法律框架内共同制定合作的规章制度。良好的合作规章制度是校企深化合作的重要保障。成立合作领导小组,由企业和学校的主管领导担任组长,保证合作的有效、有序开展,提高校企合作的运行效率。(3)确立校企合作的组织形式。校企合作的组织形式主要是基于校内或是校外生产性实训基地,基于校内生产性实训基地的要切实履行好学校的主体责任,学校是校企合作顺利开展的主要责任方。基于校外生产性实训基地的,企业要履行好其主体责任,企业是校企合作的主要责任方。无论是基于校内生产性实训基地,还是基于校外生产性实训基地的组织形式,校企双方都要加强主导地位对“人”的培养,实现学生“德技双修”的育人目标。(4)明确校企合作的目标。校企合作要有明确的目标,规划长期目标,细化中期目标,对标短期目标。校企合作的目标要服务于国家的发展战略,要在校企深度合作的基础上制定远景规划目标。中期目标应服务于地方经济发展规划目标,服务于校企合作发展战略。短期目标主要体现为校企合作能出多少成果、培养人的数量与规格等。(5)建立校企合作的评价机制。随着校企合作的不断推进,定期进行评价考核,考查合作目标达成度。发现问题能够及时改进,并制定整改方案。(6)建立校企合作的监督机制。建立有行业专家参与的监督机制,确保合作的各个环节稳步推进,防止校企合作搞“花架子”及各种各样的形式主义。

(二)组建校企协同育人的师资队伍

校企合作推行“双师”制度,“双师”教师培养是校企协同育人的师资保障。教育部等四部门关于《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》指出:“教师队伍是发展职业教育的第一资源,是支撑新时代国家职业教育改革的关键力量。建设高素质‘双师型’教师队伍是加快推进职业教育现代化的基础性工作。”^[10]

1. 组建师资队伍。学校选拔具有双师素质的青年骨干教师参与校企合作,同时要鼓励具有高级职称的教师积极参加。企业要选派技术过硬、有较强的岗位能力与管理能力的技术人员作为企业导师。所有参与校企合作的教师都要经过严格培训,必须具有较强的事业心、责任心,只有这样的教师才肯吃苦、干劲足,只有这样的教师才能干事、干成事,只有这样的教师才能参与到人才培养的各个环节。

2. 建立校企合作教师发展中心。以生产性实训基地为依托,建立校企合作教师发展中心,关注教师成长。校企充分发挥各自优势,在优势互补的基础上

校企共建教师发展中心,以生产性实训基地为依托实施团队教师成长计划,培养一支“双师型”“名师型”“专家型”的教师队伍,然后通过传、帮、带,培养一批具有大师风采的教师队伍。生产性实训基地,既是教师职业发展中心,也是教师教学能力发展中心,更是校企深度融合的科研中心。

3. 创立校企产教融合科研中心。基于生产性实训基地创立校企产教融合科研中心,充分利用校企双方的优势,提高教师的科研能力与实践能力,促进校企深度融合。学校有雄厚的科研实力,企业依托学校这一优势开展科研合作,可以提高企业的科研能力和社会影响力;学校利用企业的新技术、新工艺、新方法进行教学可以提高学生的实践技能;学校教师通过产教融合进一步提升技术能力,可以提高教学与科研水平。通过校企共同创建校企产教融合科研中心,有效提高校企人员的科研水平与教学能力。

(三)共同制定人才培养标准

制定人才培养标准是解决人才培养供给侧和产业需求侧“两张皮”问题的重要保障。按照企业对人才的能力要求,校企共同制定人才培养标准,充分论证标准的科学性与可执行性。根据标准要求对学生展开能力培养。人才培养标准就是一把尺子,符合标准或高于标准的学生才能毕业与就业,不符合标准的要重修学业,直到达到标准。

(四)优化就业导向的“核心能力+就业岗位”的课程体系

课程体系是学生核心能力与岗位能力培养的知识、技能与素养目标的重要载体。好的课程体系是校企协同育人的重要保障,构建与优化就业导向的“核心能力+就业岗位”的课程体系需要建立课程责任制,明确企业岗位能力,确定专业核心能力,优化课程体系,校企共建共享教学资源,有效培养学生的职业能力。

1. 明确课程责任制度,成立课程开发团队。明确以课程负责人为核心的课程建设队伍,成立课程开发团队。每门课程都必须由具有高级职称的“双师”教师担任课程负责人,团队成员由校企双方共同确定。课程负责人带领课程开发团队进行课程开发。共同制定课程标准、教学计划,共同备课并实施教学。

2. 明确企业岗位能力,确定专业核心能力。课程开发团队应根据学生的就业岗位,确定学生应该掌握的核心能力,开发项目化课程,在教学过程中采用工作页式教材,核心能力通过一定的载体呈现出来,使核心能力与就业岗位有机对接,使学生能够快

速掌握这些核心能力,能够尽快地融入工作岗位,实现学生从企业准员工到企业员工的身份转变。

3. 明确知识点技能点,共建共享数字资源。校企双方根据学生应该掌握的核心能力,把相应的知识点、技能点转化为数字化教学资源。校企共建精品课程或课程资源库,学生和企业员工能够共享这些精品资源。企业员工或学生利用课程资源,能够快速掌握各种岗位能力,尽快地掌握核心能力,快速融入到企业岗位。

(五)促进校企文化融合

企业文化已经成为企业的核心竞争力,它反映了时代发展要求,并朝着本企业特色文化方向发展^{[11]206}。校企文化融合是校企深度融合的重要体现。文化就像人的灵魂一样,文化融合才是校企深度融合的体现,是校企合作成功的关键因素。

1. 传承优秀的学校文化。学校文化是学校全体成员在教育教学中通过历史传承与积累形成的意识形态、思维模式、行为规范等。主要体现在学校党建与团建、中国传统文化教育、课程文化教育,包括人生观、价值观与世界观教育及社会主义核心价值观教育在内的思想道德教育、社团建设教育等。优秀的学校文化影响着学校全体师生的思想与行为。

2. 学习优秀的企业文化。企业文化是企业生产经营和管理活动中形成的具有该企业特色的精神财富和物质形态。它包括文化观念、价值观念、企业精神、道德规范、行为准则、历史传统、企业制度、文化环境、企业产品等^{[12]2}。企业文化是企业的无形资产,是企业用之不竭的财富。树立具有自己特色的价值观体系是企业激烈竞争中获胜的必备因素。企业文化建设是企业培养核心竞争力的需要,是人才竞争和市场竞争的需要,企业文化建设在企业发展中具有极为重要的意义^{[13]5}。

3. 融合优秀的校企文化。基于生产性实训基地的校企协同育人模式能够将企业文化与学校文化进行有机的融合,让优秀的企业文化渗透到学生的学习与生活中,充分发挥真实的生产环境对学生教育、成长的熏陶作用。应将优秀的企业文化与学校优秀文化传统、专业特色等文化元素完美融为一体,使学生在学习与生产中感受企业文化,让学生逐步理解并认同企业的精神、理念、制度等,培养学生良好的职业素养;在学生的生活管理和学习成绩考核中,可以适当引入企业的计划、任务、竞争、奖惩等机制^{[4]41},通过校企文化融合实现学生到企业员工的无缝对接。

(六)校企共同开展立德树人课程思政教育

《左传》云“太上有立德,其次有立功,其次有立

言,虽久不废,此之谓不朽”。作为一个人,最重要的就是要有“德”,把德放在“能”之首是非常重要的,历史告诉我们,有知无德之人给社会带来的更多的是灾难而不是福祉。党的十八大明确“立德树人是教育的根本任务”,高等职业院校与企业不仅仅要培养学生的知识与技能,更重要的是要培养高素质的技术技能型人才,加强高等职业院校学生德育教育不仅是学校的责任,也是合作企业的义务。而课程思政教育是落实立德树人根本任务的重要途径,通过课程思政教育可以逐步提高学生的道德情操与职业素养,培养一批批身心健康的社会人才。校企加强课程思政教育的主要途径有:一是加强校企教师课程思政教育教学能力,开展教师思政教学能力提升工程;二是校企共同开发工作页教材,明确课程思政培养目标;三是校企教师共同提炼思政元素,将其融入到知识点与技能点之中。由此,思政元素能够自然而然地融入到教学过程中,达到“随风潜入‘业’,润物细无声”的效果。

四、结语

校企合作符合事物发展的一般规律,是不断地波浪式前进,螺旋式上升,由量变到质变的发展过程。基于生产性实训基地的校企协同育人模式是校企合作的一种重要形式,它需要政府、企业、行业与学校等合力推进,必须疏通合作管道,心往一处想、力往一处使。校企双方共同负有“一切为了培养社会主义接班人与建设者的使命与担当”,厘清各方利益,界定各方的权责,推动校企合作进入良性发展的快车道。

基于生产性实训基地的校企协同育人模式,有效避免了校企合作的“两张皮”现象,实现了校企产学研深度融合,形成了校企合作发展命运共同体。校企合作命运共同体需要校企双方不断完善校企合作长效运行机制,不断优化校企协同育人的师资队伍;通过不断推进“三教改革”优化了就业导向的“核心能力+就业岗位”的课程体系;通过校企合作促进了校企文化融合,在优秀的学校文化中融入优秀的企业文

化,促进校企文化融合,反过来校企文化融合又促进了校企合作,进一步促进校企深度融合,有力推动了校企协同育人模式向纵深发展。

参考文献:

- [1]田心铭.教育的“首要问题”和我国教育的“根本任务”[J].红旗文稿,2018(19).
- [2]国务院办公厅.《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》(国办发〔2017〕95号)[EB/OL].(2023-2-10)[2017-12-19].http://www.gov.cn/zhengce/content/2017-12/19/content_5248564.htm.
- [3]薛思敏,董显辉.德国高等教育“双元制”项目发展现状及其特点[J].职教论坛,2020(09).
- [4]李志永.日本官产学研合作中的角色定位探析[J].浙江外国语学院学报,2011(04).
- [5]朱利军.借鉴美国校企合作模式探索合作教育新途径[J].高等继续教育学报,2014(04).
- [6]刘存刚.美国的校企合作及其对我国职业教育的借鉴意义[J].教育探索,2007(08).
- [7]程晓曼.国外高校产学研合作教育模式及对我国的启示[J].大学教育,2013(06).
- [8]王迎春.如何构建高技能人才培养的校企合作长效机制[J].人民论坛·学术前沿,2017(22).
- [9]谢洪.基于多方利益诉求分析的高职校企合作策略探讨[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2015(02).
- [10]教育部,等.教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知(教师〔2019〕6号)[EB/OL].(2023-2-10)[2019-09-23].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A10/s7034/201910/t20191016_403867.html.
- [11]刘刚,殷建瓴,刘静.中国企业文化70年:实践发展与理论构建[J].经济管理,2019(10).
- [12]张昕欣.国有企业思想政治工作与企业文化建设的共生关系研究[D].北京:中共中央党校,2016.
- [13]王定华.试论新形势下学校文化建设[J].教育研究,2012(01).
- [14]周春光,周蒋泮.高职教育校企文化融合探析[J].职教论坛,2019(10).