

行业产教融合共同体框架下的 高职院校育人模式研究

高洪波

(辽宁省交通高等专科学校 辽宁沈阳 110122)

摘要:文章在政策介绍的基础上,从三个方面对行业产教融合共同体进行了认识,即专业群对接行业产业链、“1+N”架构、校企“多元育人”共同体。聚焦高职院校育人需要,提出了在“共同体框架”下开展高职育人的着眼点,即在“共同体框架”下优化专业人才培养方案、优化专业课程体系建设、形成闭环工程师培养链。以此为导引,高职院校的育人模式可构建为:对标行业产业链中的岗位能力要求优化人才培养方案、界定高职院校育人的职能边界厘定人才培养评价标准、以专兼职师资队伍为基础优化专业课程体系建设、打通和延伸顶岗实习与初始就业的职业技能培养路径。

关键词:行业产教融合共同体;高职院校;育人模式;协同育人

作者简介:高洪波(1978-)女,汉族,辽宁新民市人,博士,讲师,研究方向:教育教学、党建。

基金项目:辽宁省交通高等专科学校教育教学成果培育项目[2023JYJXCG06]阶段性研究成果。

随着产教融合背景下高职院校育人模式被不断深化,当前需重视在行业产教融合共同体框架下,进一步提升高职院校的育人水平。行业产教融合共同体(以下简称“共同体”)是由龙头企业和高水平高等学校、职业学校牵头,联合行业组织、学校、科研机构、上下游企业等共同组建的,跨区域汇聚产教资源,能够有效促进产教布局高度匹配、服务高效对接、支撑全行业发展的产教融合新型组织形态。这种“共同体”与传统的产教融合相比具备以下特点:第一,改变了专业群对接园区、企业的做法,而是将行业产业链作为对接的对象。第二,由于行业产业链所具有的空间维度可以为省域、国家及国际间,所以这就增强了产教融合背景下高职院校育人的张力。第三,与行业产业链相对接,产业链旗下的若干企业之间必然存在着技术关联性,且同属具体的供应链系统,所以这就为高职院校的岗位群建设创造了外部条件。基于以上所述,笔者将就文章主题作以下阐述。

政策背景介绍

为深入贯彻落实党中央关于职业教育工作的决策部署和习近平总书记有关重要指示批示精神,持续推进现代职业教育体系建设改革,优化职业教育类型定位,2022年12月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》,提出打造行业产教融合共同体的战略任务。优先选择新一代信息技术产业、高档数控机床和机器人、高端仪器、航空航天

装备、船舶与海洋工程装备、先进轨道交通装备、能源电子、节能与新能源汽车、电力装备、农机装备、新材料、生物医药及高性能医疗器械等重点行业和重点领域,支持龙头企业和高水平高等学校、职业学校牵头,组建学校、科研机构、上下游企业等共同参与的跨区域产教融合共同体,汇聚产教资源,制定教学评价标准,开发专业核心课程与实践能力项目,研制推广教学装备;依据产业链分工对人才类型、层次、结构的要求,实行校企联合招生,开展委托培养、订单培养和学徒制培养,面向行业企业员工开展岗前培训、岗位培训和继续教育,为行业提供稳定的人力资源;建设技术创新中心,支撑高素质技术技能人才培养,服务行业企业技术改造、工艺改进、产品升级。

从以上政策背景介绍中可知:第一,在产教融合背景下构建高职育人模式,需满足“三全育人”的要求,即全员、全程、全方位育人。第二,产教融合发端于校企合作模式,所以在高职育人中需建立校外导师制度。第三,在产教融合背景下,需形成协同育人效应。

随着“行业产教融合共同体”的提出,以上三点在实践中必然获得了更为广阔的视野和空间,同时也对高职院校管控育人质量形成了挑战。基于当前的政策导向,笔者认为:第一,需打造线上与线下相协同的“1+N”架构;第二,需使“1+N”架构具备官方背景,以约束参与方的行为偏好;第三,应挖掘对接行业产业链所形成的外部效应,即根据“职教20条”的精神,可在具体的育人实践

人力资源管理

中以“岗位群”替代“专业群”；第四，加强师资队伍建设构成了保障育人质量的前提，基于教学相长的原理，需使师资队伍建设效果直接惠及高职人才培养的要求。

对行业产教融合共同体的认识

结合笔者在前面所给出的概念界定，这里对行业产教融合共同体作以下认识：

专业群对接行业产业链。行业产业链属于中观概念，其中所蕴含的微观基础便是企业。产业链在运维中需得到供应链的支撑，供应链作为一类纵向联盟系统，意味着处于该节点中的企业之间存在着技术关联性。在目前社会网络化分工机制下，企业之间的技术关联性又具体表现为，产品系统中各技术模块间的关联性。将其与专业群相对接便要求，专业群中的专业项目能与企业群中的技术模块相对接，进而在高职人才培养中也形成专业间的技术关联效应。由此，这也是笔者以岗位群来替代专业群的出发点，但在本文中仍沿用“专业群”这一习惯称谓。

“1+N”架构。“1+N”架构，是对专业群对接行业产业链的高度浓缩，“1”代表专业群，“N”代表共同体下多家企业。在打造“1+N”架构时需满足以下条件：第一，合理界定特定专业群的边界；第二，使若干企业间形成合力，以支持专业群与企业之间的对接；第三，为了维系“1+N”架构的稳定，需在对接中实现共赢。从高职育人的角度出发，则重点实现上述第二条所规定的内容，即需使若干企业间形成合力。唯有这样，才能使高职院校在多元育人模式下，获得共同体中企业间岗位技术关联性所带来的正外部性。

校企“多元育人”共同体。将校企“多元育人”共同体形态落到实处，需充分整合校企间的人力资源、物力资源，乃至证书资源。第一，就整合人力资源而言，需建立企业兼职教师，以重点参与高职院校的实训教学、创新创业教学，以及就业辅导。第二，就整合物力资源而言，则需为高职学生提供校内和校外实训平台，乃至为高职学生的创新创业提供孵化平台。第三，就整合证书资源而言，那些具备职业技能等级证书颁发资质的企业，应参与到高职院校的“岗课赛证”相贯通的人才培养之中。

行业产教融合共同体框架下构建高职院校育人模式的着眼点

基于以上认识，在“共同体框架”下构建高职院校育人模式的着眼点可归纳如下：

在“共同体框架”下优化专业人才培养方案。专业人才培养方案构成了高职院校育人的行动指南，在“共同体框架”下需对现行的人才培养方案进行优化。优化的出

发点为，构建专业与产业、职业岗位对接，课程内容与职业标准对接，教学过程与生产过程对接，学历证书与职业资格证书对接的教育教学新环境，共同探讨与实践“需求导向、环境融合、标准引领”的人才培养模式。在补齐现行人才培养方案短板的要求下，需重点完成课程内容与职业标准的对接工作，但在对接中需理清高职院校育人的职能边界。为了完成上述对接工作，便需在“共同体框架”下对标职业标准，构建人才培养标准。

在“共同体框架”下优化专业课程体系建设。专业课程体系构成了高职院校开展育人的实践载体，优化专业课程体系建设的出发点为，按照“四化”协同融入“岗课赛证”构建课程体系，即岗位工作任务化、工作任务课程化、赛教融合一体化、证书验收达标化，设计专业课程教学模式，形成专业课程教学的具体方案。将专业岗位的典型工作任务的培养目标分解后重构课程体系；课程内容中融入国、省、校技能大赛的考核内容和考核标准，提升学生的综合职业素养。显然，加强兼职师资队伍建设，也应成为优化专业课程体系建设的范畴。其中，应在专兼职教师的共同努力下，建立“岗课赛证”相贯通的课程体系。

在“共同体框架”下形成闭环工程师培养链。形成闭环的工程师培养链是指，学生毕业后取得“1+X”职业技能等级证书，检验培养成效，构成一个完整的闭环现场工程师培养链。这就要求，在“共同体框架”下需贯通学生的在校学习和初始就业这两个阶段，在学生的初始就业中使他们能在“共同体”所提供的岗位中锤炼职业技能，为其职业发展提供厚实的源动力。

行业产教融合共同体框架下的高职院校育人模式构建

根据以上所述，行业产教融合共同体框架下的高职院校育人模式构建如下：

对标行业产业链中的岗位能力要求优化人才培养方案。第一，在“共同体框架”下，需设立旨在保障高职院校育人模式得以有效运行的指导机构，由该指导机构领导专业人才培养方案的优化工作。笔者建议，在“共同体框架”下，可按专业群组建指导机构的组成人员，组成人员可包括：专业群学术带头人（骨干教师）、企业兼职教师、行业协会工作人员等。其中，行业协会工作人员可承担协调专业群与企业群对接的工作，并在两者之间搭建信息交互平台。近期，该指导机构可就建立“需求导向、环境融合、标准引领”的人才培养模式展开商议。第二，在指导机构的领导下，近期对现行人才培养方案优化的重点包括：完成课程内容与职业标准的对接工作；使人才培养根植于行业产业链环境之中；厘定专业

群职业资格证书的项目种类。笔者建议,在对接职业标准时应不脱离高职院校育人的职能边界,关于这一点在下文还将详细阐述;为了使人才培养能有效根植于行业产业链的环境之中,需重点对校内实训于校外实训之间的无缝衔接进行设计,并在高职院校育人三年时间内形成逻辑自洽效应;在厘定职业资格证书项目种类时,需对标“岗课赛证”育人模式的要求。

界定高职院校育人的职能边界厘定人才培养评价标准。第一,在“共同体框架”下界定高职院校育人的职能边界。行业产教融合共同体仍属于产教融合范畴,产教融合的目的是增强高职学院育人的职业发展导向,所以笔者将高职院校育人的职能边界界定为:使学生获得健全人格;使学生获得人才培养方案所规定的专业知识和职业技能;使学生具有良好的就业观和职业发展愿景。由此,在厘定人才培养评价标准时,便需聚焦于上述育人职能的实现效果之中。而且,人才培养的评价标准应涵盖以上三个方面。第二,将企业职业标准科学、合理的转换为高职育人标准。企业由资本所驱动,所以企业中的职业标准更为突出员工的岗位工效评价,这并不符合高职院校育人的要求。在将企业职业标准进行转换时,笔者建议:可将企业员工的工作状态标准,转换为学生的职业技能养成状态标准;可将企业员工的岗位工效标准,转换为学生实训效果的评价标准;可将企业员工的组织纪律标准,转换为学生职业人格养成效果的评价标准。

以专兼职师资队伍为基础优化专业课程体系建设。第一,在“共同体框架”下使专兼职师资队伍相互融通。目前,企业兼职教师建设已在高职院校系统推行,在这里笔者强调:需在“共同体框架”下使专兼职师资队伍相互融通。从助力高职院校育人的需要出发,所谓“相互融通”是指:企业兼职教师深度参与专业群的实训课程建设,校内专职教师全程参与企业的专项工作流程。由此所形成的优势便是,企业兼职教师能够熟悉专业群职业人才培养的目标,校内专职教师也能充实行业产业链的岗位知识,以促进专业教学的展开。第二,由高职院校主导使专兼职教师共同开展课程建设。从上文所提出的着眼点入手,共同完成:重构课程教学体例、完善“理实一体化”教学模式、设计专业群职业技能赛比赛项目及评分标准、基于证书教育开发校本教材等工作任务。企业兼职教师应在其中提供建设性意见,并深度参与专业群的“理实一体化”教学。在混合式教学模式下,

企业兼职教师可在线向学生介绍和讲解企业工作中的职业技能知识,并通过课程思政使学生融入到“岗课赛证”相贯通的学习之中。

打通和延伸顶岗实习与初始就业的职业技能培养路径。第一,解构闭环下的工程师培养链。在“共同体框架”下,闭环的工程师培养链的起点为:高职新生进校伊始,终点则可以认为:顶岗实习阶段。在不少高职院校中,顶岗实习还承担着助力学生就业的职能,所以笔者将终点继续延伸至学生的初始就业阶段。在打造工程师培养链时,需重视后期学生的职业个性化发展要求,所以应以顶岗实习作为后期工程师培养链的起点。第二,将高职育人延伸至初始就业。应在企业主导下,将高职育人延伸至初始就业阶段。针对高职学生在初始就业阶段所存在的主观困境,在“共同体框架”下需完成以下工作:企业方应帮助毕业生树立理性和良性的职业发展愿景,使之能明确当下努力工作的必要性;在校企合作下,使毕业生进一步深化对“终身学习”的认知,使他们以“工匠精神”来促使自己形成终身学习的意识自觉和行动自觉。为此,企业方应落实中国特色现代学徒制的执行责任。

本文认为,当前需重视在行业产教融合共同体框架下,进一步提升高职院校的育人水平。具体的模式为,在“共同体框架”下,需设立旨在保障高职院校育人模式得以有效运行的指导机构,由该指导机构领导专业人才培养方案的优化工作。在“共同体框架”下界定高职院校育人的职能边界。将企业职业标准科学、合理的转换为高职育人标准。在“共同体框架”下使专兼职师资队伍相互融通。由高职院校主导使专兼职教师共同开展课程建设。解构闭环下的工程师培养链,将高职育人延伸至初始就业。

参考文献

- [1]杨艳玲,张福寿.高职院校产教融合背景下多方协同育人模式研究[J]商丘职业技术学院学报,2023(2):51-54.
- [2]黄新杰.基于产教融合的高职院校涉农专业创新人才培养机制的研究[J]农机使用与维修,2023(1):130-132.
- [3]严美娟,钟璞.高职院校校企合作的困境与解决策略——基于产教融合背景[J]太原城市职业技术学院学报,2023(4):64-66.
- [4]张晓湘,周劲松.产教融合背景下高职院校合作产权重组:政策需求与机制创新[J]职教通讯,2023(5):72-78.
- [5]杨艳玲,张福寿.高职院校产教融合背景下多方协同育人模式研究[J]商丘职业技术学院学报,2023(2):51-54.