

探析高职院校协同育人内涵及实现路径

张正¹ 陈欢²

1 常州信息职业技术学院马克思主义学院 江苏 常州 213164; 2 常州刘国钧高等职业技术学校 江苏 常州 213025

基金项目: 江苏高校哲学社会科学项目思政专项“高职院校思想政治教育共同体构建研究”(2018SJSZ591)

【摘要】大学生毕业人数的增加,市场竞争的激烈,要求着高职院校创新教学模式,协同育人是人才培养的重要模式,也成为了高职院校的必然选择,本文分析了高职院校协同育人内涵及影响因素,并对高职院校协同育人实现路径进行了探讨,希望可以为提高教育质量,培养创新应用型人才提供一份参考。

【关键词】高职院校; 协同育人; 互动体系; 结构布局

引言: 协同理论是在多种学科基础上发展起来的新兴理论,以信息论、系统论以及突变论等为基础,利用结构消散理论有益之处与统计学、动力学方法,进行各个领域分析建立的科学处理方案,体现了系统由无序至有序的规律,协同育人理念强调协同进化与综合方法应用,重视资源整合、系统优化,构建协同育人体系有利于高职院校的可持续发展。

1. 高职院校协同育人内涵及影响因素

1.1 协同育人内涵

协同育人是协同创新的核心概念之一,是指在政府引导下,学校、企业、行业以及科研机构之间的协同创新,协同育人的目的是人才培养与科技研发,两者紧密联系,无法割裂,对于高职院校来讲,人才培养应该是开放性的,如果育人仅仅局限于校内教学活动,难以培养出社会需要的人才^[1]。

1.2 协同育人体系影响因素

协同育人理念强调资源整合与互动,但其互动效果受到高校管理组织的个体、组织以及过程因素影响。培养技能人才的高校管理者与教师能力强弱影响着人才培养质量,协同育人的管理者需要具有一定的管理方向研究基础,如果没有研究就无法创新,更难以推动协同育人的有效应用,而且作为高职院校管理者,也要熟悉学校发展重点,结合发展方向进行战略性研究,例如:管理技术与方法、行业发展走势等,产教融合与校企合作的特点使得高校管理者还需具有一定的行业渠道,可以引进各类资源。组织因素是指高校作为质量管理组织,其机构组成、人员配备、管理职能都会影响人才培养效果,因此,协同育人机构要健全,制度要配套,相互促进与补充,推动人才培养的有序开展。过程因素是指在协同育人过程中,各质量构成要素间的沟通与衔接影响着人才培养的质量以及协同育人管理的效果,协同育人是一项综合性的工作,包括各组织职能的明确、教育资源的共享、实施环节的质量保障、实施成果的评价等,而这些都需要高校管理组织进行协同设计,协同育人过程中加强沟通交流,形成一定质量管理价值取向,利用教育资资源化解质量组织者的管理分歧^[2]。

2. 高职院校协同育人实现路径

2.1 完善制度体系,树立协同育人理念

协同育人需要在完善的制度保障下开展多元组织活动,因此,需要建立健全制度保障体系,主要包括以下几个方面:一是发挥政府调控作用,政府应用政策法规等对产学研相关主体进行合作调节,保障培养工作的协调发展,政府还要以经费投入、招生计划为基础,干预各方主体联合工作,保障联合培养的稳定运行。二是要完善机制建设,健全协同育人管理制度,使平台管理有章可循,进一步规范成员行为,建立良好的协同机制。三是完善评价机制,将产学研

联合培养作为整体系统,结合系统内部需求制定全面的评价体系,提升资源利用率,在协同环境下进行联合培养活动,统一观念,将人才培养作为各主体发展战略之一,而想要实现此目标,就需要科学的评价机制,对教师、企业人员进行绩效考核与激励。另外,要树立协同育人理念,为了促进经济发展,国家逐渐重视高职院校与政府、企业的科研合作,旨在通过协同创新提高教育质量,教育部颁发的高校创新能力培养相关计划中有强调,机制改革引领协同创新,协同创新促进高校创新能力的提升。协同育人作为协同创新的重要内容,随着国家经济结构的升级,经济增长与产业升级更多依靠人才与技术,因此,高校要认清形势,增强协同育人意识,企业也要承担协同育人责任,行业充分发挥其协调作用,政府加强相关政策法规的完善,合力培养高素质、高技能人才,更好的服务于经济发展^[3]。

2.2 构建立体化互动体系

人才培养作为高职院校的核心职能,大学教学需要坚持马克思主义中的全面发展理论,将立德树人作为重要目标,促进高职院校内涵发展,培养学生的责任感与实践能力。在新时期背景下,高职院校想要实现教育改革就要践行社会主义价值观念,将社会主义核心价值观细化成核心素养体系与学业质量标准,重视实践育人,以创新人才培养为目标,探索协同育人机制,构建教学、实践相结合的育人格局。在高职院校育人过程中,基层院系是人才培养、社会服务以及文化传承的职能落实者,对学生的发展有着重要的影响作用,为了更好的践行协同育人理念,高职院校可以将内引式院内协同与外延式院外协同相结合,实现协同育人。内引模式涵盖德育协同与智育协同,德育协同主要是以思政对于为基础,在思政教育、班级建设、事务管理、职业规划指导、心理健康教育等工作中,教研部门、实验中心、图书文献中心等做好协同工作。智育协同主要以教学对于为基础,实验中心、学生工作等做好协同。在内引式协同模式中,各部门要找准结合点,抓住重点问题与关键环节,提升育人效果,在路径选择上包括学院内部协同与教育者协同,学院内部需要通力合作、协同教育,教育者中教师与学生要互动配合,构建协同关系,充分利用育人资源,使育人工作更加有序,提高育人效果。外延模式主要指培养学生创新与实践能力的院外协同,构建学院与学院、科研院所、企业之间的协同育人模式,加强对人才培养、创新创业等方面的探索,在选择路径上可以进行学院协同、校企协同、中外合作项目协同等。另外,建立协同育人平台,协同育人平台载体有很多形式,例如:技能鉴定与培训平台、实训基地平台、高技能人才培养平台、科技研发平台、工业园区平台等,高职院校作为育人主体,要结合地区经济趋势、相关政策以及企业发展等,发挥自身优势打造适合学校发展的育人平台,推动各方主体、育人要素发挥出作用,更好的培养高素质、高技能人才^[4]。

2.3 优化专业结构布局与课程开发

高职院校在进行专业设置时需要结合区域重点产业以及新兴重

点产业, 理性分析校内教育资源支撑能力, 与企业开展合作, 根据产业发展与市场需求调研, 及时掌握区域重点产业发展、人才需求情况, 具有针对性的进行专业设置。一方面结合区域产业结构变化以及学训教学资源, 优化专业结构布局, 例如: 针对新兴产业发展, 及时设置新专业, 满足该领域对技能人才的需求; 以传统产业为基础, 进行专业调整, 重视新兴专业与交叉专业设置; 如果是口径过细难以满足职业岗位能力需求的专业, 对其进行专业合并, 并适当撤销专业实际比较弱或者市场需求比较低的专业。另一方面对每年专业招生情况进行动态分析, 掌握最新建议与想法, 可以根据学生对某一教育专业的渴望程度思考是否需要设置新专业, 或者结合生源需求设置相关专业, 体现教育主体需求论。另外, 要结合岗位能力标准进行课程开发, 遵循以行动为导向的课程开发原则, 突出高职课程建设, 高职院校要与企业合并开发相关课程, 结合职业岗位能力标准构建课程体系, 更新课程内容。首先在进行课程标准制定时, 要组建一支具有高水平的队伍, 进行校企共建, 新技术新工艺等产业元素融入课程标准中, 实现课程标准与职业能力标准一致, 以职业资格标准为基础, 将行业专家、教育专家、管理专家等都纳

入团队中。其次重视项目课程开发, 而其开发需要企业专家与骨干教师密切合作, 企业专家负责生产技能培训或研发, 骨干教师负责将企业实践项目转变为教育项目。最后进行课程评价时, 要体现形成性理念, 高职院校的实践课程结构包括培养学生的职业能力、社会能力以及综合发展能力等, 保障学生获取新知识、新技能, 利用形成性课程评价进行课程开发、建设、管理, 改进教学活动质量, 使高职教育教学内容满足岗位实际能力需求, 教学内容与工作任务相结合^[6]。

结论

总而言之, 社会竞争的核心是人才竞争, 协同育人体系就是以培养人才为核心, 进行资源共享与能量聚集, 发挥出协同效应, 具有重要的意义, 高职院校要完善制度体系, 树立协同育人理念, 构建立体化互动体系, 优化专业结构布局与课程开发, 建设协同育人体系, 为社会输送具有高素质、高技能的人才。

【参考文献】

- [1] 刘玉霞. 显性教育和隐性教育协同育人路径研究[J]. 教育评论, 2020(06): 53-59.
- [2] 赵雅, 张展鹏. 高校思想政治教育协同育人机制创新研究[J]. 包头职业技术学院学报, 2020, 21(02): 19-22.
- [3] 孔伟明, 龚雪俊, 范乐源, 吕佳蕾. 校企合作协同实践育人模式探究[J]. 创新创业理论研究与实践, 2020, 3(09): 110-111+116.
- [4] 雷梦星. 基于“三全育人”视域下高校党建工作与思想政治教育协同育人模式研究[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2020(04): 160-161.
- [5] 杨理连, 邢清华. 新时代高职院校协同育人的内涵及其实现路径[J]. 职教论坛, 2019(07): 128-132.