

高校协同育人培养机制创新方向探讨

蔡旭

(南宁学院, 广西南宁 530200)

摘要: 提升高校人才培养质量, 创新高校人才培养模式是实现人才兴国战略目标的内在需求, 也是有效推进创新驱动策略的内生动力。高校人才培养是一项系统工程, 需要多主体参与, 需要充分调动社会、政府等主体参与协同育人的积极性与主动性, 以此构建多主体共同参与的人才协同培养机制, 以便为社会、为国家输送越来越多切实满足需求的新时代人才。本文重点分析了当前高校协同育人培养现状、存在的问题, 并且详细阐述了校地企协同育人培养机制中各主体的角色以及作用, 最后就高校协同育人培养机制创新方向展开深入研究, 以为高校提供参考与借鉴。

关键词: 高校; 协同育人; 培养机制; 创新方向

全面提升人才培养质量是高校内涵式发展的核心内容, 十九大也明确指出, 要优先发展教育事业, 必须加快进度创新人才培养模式, 关键在于坚持校企合作, 深入推进产教融合。众所周知, 仅仅依靠学校的力量培养人才, 效果可能并不尽如人意。这时候, 需要从根本出发转变人才培养方式, 创新培养模式, 并且积极邀请社会力量参与进来, 以便全方位提升学生的就业竞争力, 真正探索出完全契合高校特点与现状, 并且有效衔接产业体系、企业需求的协同育人培养机制与模式, 助力高校的长远发展。

一、校地企协同育人培养机制中各主体的角色以及作用

在校地企协同育人培养机制中, 主要包括的主体有学校、地方政府以及企业, 其中, 毋庸置疑, 高校是整个机制的核心, 其承担着人才教育与培养的重要使命, 政府则主要为人才培养提供必要的资金与政策支持, 在这方面, 其作用是不可替代的。企业同样是学校深化产教融合、协同育人的重要组成部分, 其主要提供的是实训资源, 真正为人才培养夯实了实践教学基础, 更有利于促使培养出来的人才切实与行业接轨。

高校主体的角色与作用—科学技术的飞速发展, 使得人才竞争越发激烈, 在此背景下, 高校作为人才输出的中坚力量, 其重要性不言而喻。在传统人才培养的基础上, 辅助协同育人, 不仅能很好地弥补传统人才培养模式的不足, 而且更有利于人才实践能力的提升, 便于高校真正为社会与国家输出现代化人才, 推动社会的不断进步。

此外, 毫无疑问, 高校是科技创新中的中流砥柱, 因此, 高校除了将创新重点集中在人才培养方向之外, 还需要在高新技术产业上加速知识的创新。近年来, 通过实际走访调查发现, 越来越多的高校开始着手探索卓有成效的协同育人方法, 目的是想要进一步拓展与完善培养体系的理论方法。当前, 已经有越来越多的企业实现了与高校的协同育人合作, 在双方资源有利互补, 各取所需的基础上, 能够进一步实现互惠互利的目的。

政府主体的角色和作用—在整个协同育人机制中, 政府扮演的角色比较特殊, 其更多时候起到的是宏观协调的作用。在协同育人培养机制中, 由于主体较多, 有时候因为各个主体与主体间价值观的差异会产生隔阂与问题。这时候就需要政府出面协调, 并且由政府牵头, 尽可能保证多元化主体在某一方面上达成和谐, 最终营造互惠互利、主体共同发展的有利局面。如此, 才能保证协同育人培养机制的有序运行, 更充分地发挥出每一主体的特殊育人功效。

企业主体的角色和作用—不管是在学科建设还是学生理论、实践能力培养的过程中, 企业都占据着重要位置。企业不仅仅是资金的支持者, 还是科研、产品资源的重要输出者。通常情况下,

企业参与协同育人培养机制, 主要包括三种形式, 分别为建立实用化的人才培养基地, 助力双导师制度以及攻克技术难关。对于科研能力薄弱的企业, 通过与高校建立紧密的合作关系, 不仅能够充分发挥出来企业在市场中的竞争力, 还有利于企业借助高校资源更好地实现科研创新, 进而全面提升自身的科研综合水平。

此外, 坚持长远发展观的企业大多数时候对于高校的科技成果输送都抱有极强的兴趣, 并且非常关注与高校合作进程与深度。将企业与学校二者的优势有效融合起来, 能够最大限度地缩短从理论到实践的流程与时间, 以便督促学生尽快将所学知识应用于实践中。

二、当前高校协同育人培养现状以及存在的问题

虽然当前已经有越来越多的社会力量参与到协同育人培养过程中来, 但是诸如各个主体缺乏一定主动积极性、相关机制不健全等问题仍旧比较突出。

各个主体在协同育人培养方面积极主动性不高。在很多人看来, 人才培养完全是学校的事情, 与社会、企业的关系并不大。因而受到传统理念的影响, 各个主体并没有建立“人才培养是全社会共同责任”的观念。很多用人单位既想要毕业生理论与实践基础扎实, 又没有积极主动地参与到人才培养的过程中, 可谓是自相矛盾的。此外, 从学校的角度出发, 部分学校可能仍旧对市场人才需求现状认知不足, 感受不到社会对高校施加的重大压力, 高校本身闭关锁国, 真正缺乏主动亲近市场、走向社会的积极主动性。在人才培养的过程中, 也没有充分尊重市场需求, 更没有将社会需求有效反映到人才培养体制机制的建设上, 最终导致协同育人培养机制很难有效运行下去。

三、高校协同育人培养机制创新有效策略

(一) 确立三本位融合的人才培养理念

高校在开展协同培养人才的过程中, 应格外注重人才培养目标的确定, 同时还应以先进的协同育人理念为先导, 如此才更使其在人才培养过程中有的放矢。对于培养目标而言, 建议应以培养中国行业领军人物以及骨干为目标, 以切实满足社会对人才的需求为导向, 通过有效整合学校、企业、政府等多样化主体的丰富教学资源, 着力培养与发展学生的综合能力, 争取为培养出“厚基础、强能力、宽视野以及敢担当”的新时代优质青年人才奠定坚实的基础。传统高校的人才培养理念以“学科”为主, 殊不知, 这种人才培养理念具有一定的局限性。基于此, 以协同育人为基础, 多主体应联合创新人才培养理念, 最好确立以“社会本位+知识本位+学生本位”为核心思想指引的三本位融合人才培养理念, 同时还要明确人才培养的改革与实践思路。简言之, 可以综合考虑社会对人才的根本需求, 紧密联系学科与学生长远发展需求,

真正创新人才培养模式与机制,大力推进高校的人才培养改革,最大限度地提升人才培养质量。“三本位”融合的人才培养理念,一方面将高校的“人本思想”与“问题导向”体现得淋漓尽致,另一方面也兼顾了社会以及具体岗位对人才的需求,有效将学生、学校、企业、政府等紧密联系在一起形成了难以摧毁且处于良好循环的人才培养体系,真正促使高校的办学价值重回起点,同时也有效化解了各个主体在人才培养过程中存在的主要矛盾,既丰富了协同育人的理论,又为指导实践奠定了良好的基础。

此外,协同育人培养机制的创新核心为学生成长成才提供更多可能,因此,在制定人才培养方案的时候应更突出实用性、开放性以及灵活性特征。协同育人的主要培养对象为学生,可以是高校应届生,也可以是研究生,他们有着共同的特点那就是思想活跃、接受能力较强。这时候,如果将人才培养过程紧密对接市场需求,真正以与专业相关的重要项目作为教育教学的重要载体,以多主体导师为教学保障,能够为学生营造更加轻松、良好的学习氛围,拓宽学生的成长空间,同时还能切实为促进学校以及社会各界主体的有效沟通交流奠定坚实的基础,搭建便捷的平台,如此,将为协同育人增添更多含金量,更有利于促进多方主体的协同发展,共同提升。

(二) 建立人才培养质量管理体系体系

制度保障体系是人才培养模式改革的重中之重,更是规范协同育人模式的根本保障,在科学且合理制度的约束下,协同育人模式逐渐由松散向着规范转变,也由单一向着多元协同方向逐渐迈进。通常来说,可以从以下几方面着手:

其一,新时代,社会对高素质、复合型应用人才提出了更高的要求,为了满足这一要求,高校可以和合作单位共同制定人才培养标准与方案,以便确保人才培养的质量。不管是人才培养方案还是标准都是保障与推进人才培养计划有序进行的重要依据,也是实现人才培养目标、达成教学管理目标的重中之重。培养方案应切实以就业与升学为导向,紧密结合行业与企业的具体需求,促使学生通过毕业前的岗前实训环节与实践教学环节就能强化知识与技能应用,并且全面了解行业现状与发展趋势,大大提高实践教学环节的质量与效率,从根本上满足岗位要求,契合行业需求。

其二,教学的有序开展离不开实时的监控,因此,针对教学的每个环节,都应联合制定相应的监控制度,以标准为基础,对教学的每个环节进行实时检查、评价、反馈与调控,主要检查的内容包括教学大纲、课程日历、导学案以及讲义等,旨在检查教学内容是否完全符合协同育人培养机制的要求。同时,还应实时监控课程开设情况,应从课时数的安排、教学时间的分配、理论与实践课堂教学质量、实践教学的实际落实情况以及毕业实习、论文的评价等方面着手,以确保政策没有浮于表面,而是扎扎实实。

其三,科学建立毕业生质量评价制度。通过高校四年的学习,学生知识与技能情况掌握到底如何,是不是能够符合实际岗位的需求,这是评价应关注的重点内容。此外,毕业生的就业情况以及就业后的表现等都需要学校跟踪调查,以便给予学生客观且综合的评价,进而为协同育人教学改革提供重要的直接依据。

由此可见,基于完善制度保障的协同培养机制模式改革,真正为学校提升人才培养质量奠定了坚实的基础,同时也是推动学校联合企业、政府等社会力量致力于人才培养源源不断的动力。

(三) 构建权利对等人才培养激励机制

良好的激励机制是解答社会各界为什么要参与人才培养问题的根本。为了建立稳定且和谐的深层次协同培养机制,需要学校

联合社会各界力量共同商议并且逐步建立起来相互作用、相互促进同时相互制约的合理合作关系,制定可持续发展规则,以便鼓励社会各界力量长远地致力于人才协同培养过程中,多方合力完成人才培养质量提升工作,进而实现良性循环。

其一,赋予合作主体在人才培养工作中权利的对等性。在确保人才培养质量稳步提升的基础上,学校与合作主体应通过有效沟通交流达成一致的价值诉求,尤其在人才培养息息相关的各个环节,如构建课程体系、确定合作框架、设计培养方案以及教育教学实施的各个环节,学校应虚心接受其他主体提出的建议,赋予每一个参与主体平等的的话语权,充分调动起来他们参与的积极性与主动性,充足尊重每一个主体在人才协同培养过程中应有的地位与作用,进而为提升教育资源的广度与深度奠定良好的基础。

其二,牢抓根本利益,有效平衡合作主体的共同利益诉求。从企业的利益诉求出发,他们参与人才培养的根本目的是想要学校提供创新能力、实践能力过关的高素质应用型人才,促使高校教育真正回归初心,让高校聚焦于解决产业、行业以及企业人才引进与长远发展的瓶颈问题。实践证明,类似的激励手段效果明显且时间持久,是推动合作主体参与人才培养的最佳切入点。

其三,建立完善的知识产权和利益分配制度。在合作培养的过程中,不管是技术研发还是技术成果都有可能实现转移,这时候,怎样才能实现利益的平均分配是关键,制度保障的重要性与必要性显而易见。通常情况下,合作项目产生的主要成果一般集中于学术研究、核心技术信息以及申请的专利等。在合作之前,就建议各个主体合力将各自的权责分配清楚,例如高校可以提供的是科研人员,企业负责提供资金与知识产权团队,政府可以提供相应的科研场所,同时约定最终的科研成果可以按照每个主体付出产出比分配,科研成果申请的专利可以多方共同持有。企业和政府可以从自身实际情况出发有选择地应用专利技术,如此既能确保每个主体的利益分配是均匀且合理的,也可以促进协同培养计划的有序开展。

四、结语

总而言之,在协同育人培养机制的大力支持下,不管是学校还是社会各界主体力量都应积极转变心态,打通壁垒,抓住机遇,从多个环节着手尽量使得协同育人培养机制长久高效地运行下去。虽然这一道路曲折,但是相信在多方力量的有效配合下,这一机制终将稳定前行,以实现多方共赢的协同育人目标。

参考文献:

- [1] 侯卫红,刘金娥.高校协同育人培养机制创新方向探讨[J].中国大学教学,2020(1):42-44.
- [2] 曹建芳,靳梦燕,潘理虎,等.新工科背景下多方协同育人培养模式构建[J].计算机时代,2021(6):98-101.
- [3] 张姿炎.新工科背景下地方高校协同育人培养模式研究[J].教育教学论坛,2021(9):5-8.
- [4] 王芳.高职院校与企业合作协同育人培养模式探讨[J].中外企业家,2016(27):141.
- [5] 刘玉荣,韩涛,张进,等.科教协同育人培养材料类创新型人才的探索与实践[J].教育现代化,2018,5(6):1-2,19.
- [6] 郑建东,陈纲领,王余杰,等.科教融合协同育人培养应用型创新人才的探索与实践[J].山东化工,2019,48(21):190-191,193.