

职业教育集团化办学背景下校企系统化育人运行机制创新与实践研究

范菊雨

(湖北城市建设职业技术学院 湖北 武汉 430205)

摘要: 职业教育是跨界的教育, 世界各国的职业教育实践证明, 单以学校思维来办职业教育, 只会渐行渐远于社会。基于共融、共生、共赢“三共”理念, 牵移创新理论, 精准选取盘活系统化育人要素, 实现高位高频交互, 高质量育训结合, 服务学生德智体美劳素质结构协同全面发展; 同时从微观行动层面畅通运行机制, 完善组织制度, 借力信息技术, 赋能行动力, 提升工作效能, 是目前职业教育集团化办学背景下校企系统化育人运行机制创新的有效路径。

关键词: 产教融合; 集团办学; 系统化育人

一、校企系统化育人运行机制研究背景分析

(一) 研究背景

《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》《国家职业教育改革实施方案》中明确提出, 鼓励多元主体组建职业教育集团。职业教育集团化办学已延伸至全国各地, 初步形成行业和区域职教集团纵横交错, 学校、企业、行业多方联动发展的格局。在职业高等教育集团化办学的校企深度合作背景下, 多元运行模式等一直在被不断研究, 细化到运行机制建立、平台载体搭建与运作、动态监控与改进等方面都在近年来的职业教育改革实践研究中不断推出, 以此为背景, 产教融合形式, 育训结合路径, 工学交替实践教学体系构建, 走深走实职教集团实体运行, 提升校企合作育人实效是当前和今后一个时期需要在实践层面重点解决的关键。如何为共筑职教集团办学平台下校企各方良性生态环境, 创新探索行之有效的系统化育人运行, 提升职教集团运作效能并形成可推广的成功经验, 是目前需要实践研究导向所在。

(二) 校企系统化育人运行机制现状分析

1. 政策层面深度研判

国家强力推进集团化办学格局, 各地在产教融合, 校企合作育人中积极探索新路径。但研究办学的合作主张, 育人体系及机制载体运行理念各自以地域划分, 针对目前人才的普适需求, 可借鉴性及复制性不高, 存在校企实施育人的引导力不强, 精准性不够。

2. 国际做法比较研究

国际上可行性、具体化的职业教育集团办学模型以德国(GFBM)和欧美为一体的多元化主体办学为推行理念, 香港和新加坡在职业教育集团办学模型中有可借鉴的实施策略, 但由于各国教育链层级和归属管理存在异同, 在打通模型运行机制中需要结合国情, 求存同异。要找寻如何走深走实职教集团实体运行, 实现校企合作育人实效的提升是当前和今后一个时期需要在创新实践层面重点解决的课题。

3. 微观实施路径分析

依托职教集团办学背景下的校企合作资源融合度不深, 共赢度不高, 同时校企双方由于管理权属不同, 管理体制机制不一, 存在合作“游离散”现象, 凝聚力不强, 致使合作育人多维度互动不足, 合作育人系统性不强。如何实施系统化育人科学运行机制的推行是关键问题所在。

4. 合作育人视角分析

第一, 校企合作资源融合度不深, 共赢度不高。校企双方由于目标取向不同, 合作共赢点深化挖掘和培育不够。如何纵控合作内容深度、横拓合作项目宽度, 刷新合作目标高度, 营造“共融、共

生、共赢”良好发展生态, 提质扩容, 培养高质量人才, 是需要解决的关键问题。第二, 校企合作运行行动力不够, 绩效度不佳。校企双方由于管理权属不同, 管理体制机制不一, 存在合作“游离散”现象, 凝聚力不强。如何从微观层面畅通运行机制, 完善组织制度, 借力信息技术, 赋能行动力, 提升工作效能, 是需要解决的难点问题。第三, 合作育人多维度互动不足, 系统性不强。校企双方发展定位不同, 人才、技术和文化多维互动力度、频度不够, 合作育人系统性不足。如何盘活育人要素高位高频交互, 高质量育训结合, 供给融素质、知识、能力于一体的“有机营养餐”, 服务学生德智体美劳素质结构协同全面发展, 是需要解决的重点问题。

二、校企系统化育人运行改革思路

(一) 运行改革思路原则

1. 共融原则: “异质化”组建跨界朋友圈, 形成资源独联体(共同体)

从物理组成看, 异质结构半导体比同质结构半导体器件性能优越许多, 推进校企合作需要发挥教育的主导作用和市场在资源配置中的决定性作用, 进行教育教学结构性改革, 整合不同性质的校企资源形成异质结构的、跨界的资源联合体, 推进企业生产要素与学校教育教学要素全面融通, 形成结构性优势, 有效响应或前瞻性对接产业结构调整和行业转型升级周期加快带来的市场“扰动”, 增强院校适应能力, 提高竞争力和风险抵抗能力。

2. 共生原则: “同质化”构建内生强磁场, 形成文化联合体(共同体)

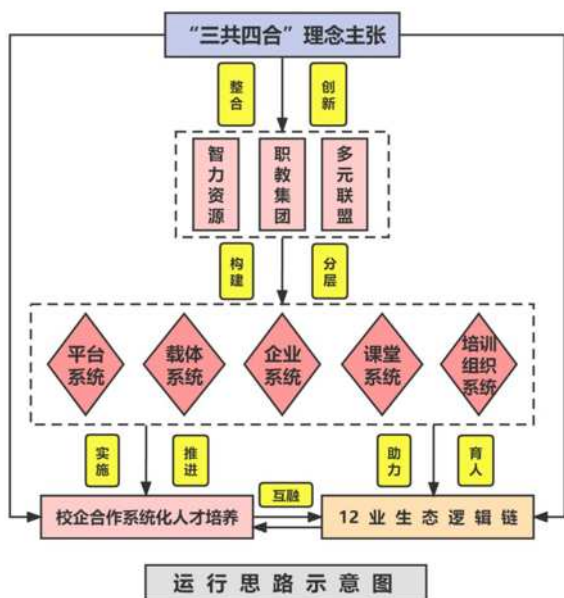
建立共同的集团发展战略、集团文化、组织愿景, 完善“产学研研创用”协同创新机制, 对接产业发展需求, 构建特色专业群体系, 协同开展技术研发和技术推广, 培养创新型人才。在协同运营中产生共同理念、精神价值、行为准则和规范标准, 达成精神统一、规则统一、标准统一。加大活动载体建设力度, 强化成员间文化认同, 营造协同合作和文化共融的组织文化, 建立资源共享组织愿景, 形成强磁场, 提升集团成员内聚力, 实现校企合作系统化的梯次递进, 实现校企融合集成度的梯次提高, 促进企业与学校实施全要素融合, 为职教集团实体营造可持续发展合作的共生环境。

3. 共享原则: “结构化”创建发展新机制, 形成命运共同体

校企合作的根本目标就是解决企业与职业院校脱节的问题, 需要一个具有更多资源、更多功能和更具组织活力和张力的教育组织来承担一系列新的使命和任务。建立独立治理架构, 创新建立运行体系, 形成内部决策、执行、协商、投入、考核、监督、奖惩、共享机制, 进校企双方在人才、技术、文化、资金等方面的高频互动, 形成命运共同体, 实现良性治理, 实现供需诸要素关系融合匹配以

期绩效值最高,提高运营效率,有效促进校企资源整合、利益共享、合作共赢,共同促进高质量服务人的全面发展和经济社会发展。

(二) 运行思路构架



在以“共融·共生·共享”原则下,持续推进建筑职教集团的多元要素联动,实施赋能一体教育人探索与实践的构架。基于“共融、共生、共赢”理念,提出“合作规划、合作治理、合作育人、合作发展”四合主张;构建以“育+训”完美融合为“1主线”,以机制建立与完善、平台建设与利用、载体搭建与运作、动态监控与改进为“4模块”,以人才互动、技术互动、文化互动为“3互动”的校企合作系统化“143”运行模式;探索集团内校校直通车、立交桥及学分互认、互换和积累机制;实施校企合作项目(任务)清单化的行动;建设支撑校企合作信息多边流动和辅助决策的信息平台;细化分解建立合作育人体系,同步建设“5系统”,支撑人才培养“12业”生态逻辑链(如图)。

三、校企系统化育人运行实践方法路径

(一) 校企系统化育人运行实践方法

1. 推进三全育人,建立合作育人“7系”

形成“坚持办学正确政治方向+建设高素质育人队伍+构建高水平人才培养体系”的三全育人“基础系”,筑牢育人根基。形成集“教学育人+管理育人+服务于人”于一体的三全育人“路线系”,实现全口径系统化育人。形成“目标链和标准链相齿合+执行链和保障链相适配+监测链和反馈链相协同”的具备反馈联动机制的三全育人“链条系”,全面稳定和提育人成效。形成“线上线下混合式课堂教学系统+学术与宣讲育人平台+个性化实践育人基地+社会公共资源教育基地”立体化的承载三全育人工作的“平台系”,全面承载育人工作。形成“思想政治理论课+狭义课程思政+广义课程思政”三位一体的三全育人“载体系”,人人皆教育、事事皆教育、处处皆教育。形成“狭义课堂+广义课堂”场所全覆盖的三全育人“空间系”,实现处处皆教育。形成“理论+运行机制和制度+高素质教学、管理、服务队伍+专项资金+信息化平台”支撑的三全育人“保障系”,促进学生获得最佳发展。

2. 集成优质资源,建立能级跃迁的分类分层育人支撑系统

挖掘隐性教育资源,优化资源结构,以系列项目实施为路径,分类分层构建平台系统、载体系统、企业系统、课堂系统、培训组

织系统等支撑系统,实现人才培养与培训、技能训练与比赛、创新创业与创业、场景模拟与再造、职业体验与科普、生产劳动与育人、技术研发与推广、文化传承与传播、国际交流与合作等多元功能,达成校企合作系统化育人在“根植于产业、行业、企业、职业,科学设置专业,系统组织学业,促进就业、创业,培育敬业、守业、精业、乐业”“12业”的育人链轨道上的高质量运行。形成体系完备、达成度高、可操作性强的支撑系统,提供支撑保障标准。

3. 构建绩效体系,推深做实校企合作全要素多维融通育人

依托“多校多企”模式的湖北建设职教集团、“多校多企多集团”模式的中南建筑职教集团联盟,组建异质结构“朋友圈”,创建含多元指标的《校企合作绩效考核体系》,固化企业院校行、院校企业行、院校校行活动,动态调适全周期人才、技术、文化育人要素互动“流量”。因材施教,创设情景,迭代深化校企多点合作、多点递进、多点集成,在运营中同质化理念、精神价值和规范标准,产生“强磁场”,打造文化共生环境,达成校企合作全周期过程的系统化梯次递进,实现“育人时间并行、育人空间并用、育人主体并力”立体化互融,推进校企合作系统化育人。

(二) 校企系统化育人运行实施路径

1. 聚焦合作育人项目化路径,推行课题化研究策略

按“课题引领、团队打造、项目载体、清单分解、系统推进、反思改进”的思路,实施工作课题化策略,以课题研究为载体,凝聚创新团队,结合集团化办学下的产业链需求、人才链共性目标,多元合作,以强化理论学习、调研分析、集体协作为前提,提升专业化能力,引领行动有效落地。以合作育人主题为“主干”,以产业学院(企业学院)、国家现代学徒制、高水平专业群建设及其专本衔接一体化培养、1+X证书试点、建筑技术应用协同中心及技能大赛等多维度专项项目为“分枝”,以课程思政、劳动教育、鲁班精神培育等为“脉络”,形成“树形”项目,承载系统化育人多元实践载体。

2. 聚焦合作育人高效化管理,探索建立闭环化链路

借鉴解决自然科学与技术问题思维模式,思辨校企合作变量要素,抓取关键变量,优化流程,系统谋划,定任务、定责任、定方案、定时间表和路线图,以PDCA循环持续推进合作高效运行。以常态化诊断与改进,“建模式,列流程,析问题,施诊改,提效率”,厘清上下衔接、左右贯通链路,开发制订校企合作各层级、各功能模块工作的制度,形成体系化的校企合作办法、意见、规定、方案、细则、协议等制度文件,畅通人才、技术和文化互动机制,走深走实系统化育人。

3. 聚焦合作育人系统化运行,实施多元化行动导向

以系统思维推动常态化育人体系的建立,以“三共四合”理念主张,进一步译码“143”运行模式,建设职教集团(联盟)、产业学院(企业学院)、协同创新联合体、工作室等平台,细化分解形成合作育人体系链,同步建设育训中心、职业体验与场景营造中心、协同创新中心、文化浸润中心,引动人才培养育人逻辑链,推进“育人时间并行、育人空间并用、育人主体并力”的多元化互融,全周期过程供给“有机营养餐”,全面滋养学生,服务学生德智体美劳素质结构协同全面发展。

课题项目:本文系湖北省教育科学规划重点课题《湖北现代职业教育转型升级研究》的阶段性研究成果。

范菊雨(1975.10-)女,湖北城市建设职业技术学院建筑设计学院副院长,副教授,全国注册一级建造师、一级注册造价师。