

高职院校校园文化建设的校企文化对接

戴林松

长沙电力职业技术学院 湖南长沙 410131

摘要: 高职院校校园文化是学校持续发展的强大精神动力,对于学生成长为企业急需高素质劳动者和技术技能人才发挥着重要作用。本文针对校企文化对接的可行性,从校企文化共融性、校企环境共同性、校企文化共塑性等三个方面进行了详细分析。从校企文化对接原动力不足、深度有欠缺、未能彰显个性等三个方面阐明了校企文化对接存在的问题。探索校企文化对接新路径,提出了企业文化全要素嵌入校园、全方位引入课程、全程流程渗入管理、全方位导入活动等四个方面的清晰路径和具体方法,能够为具有企业办学背景的高职业院校校园文化建设提供借鉴,带来启示。

关键词: 高职院校;文化建设;对接路径

国务院印发《国家职业教育改革实施方案》,提出职业教育与普通教育是两种不同教育类型,具有同等重要地位。发挥企业重要办学主体作用,鼓励有条件的企业特别是大企业举办高质量职业教育^[1]。在我国高职院校的发展过程中,不少的院校由企业举办或深深打上企业的烙印。随着《方案》出台,越来越多企业也将加大对职业院校的投入或举办各类高职院校。职业院校校园文化和企业文化都是社会主义先进文化的重要组成部分。校企文化有效对接,有利于职业教育改革发展,有利于职校生综合素质的培养,有利于学生职业价值观的培养,让学生更快地适应企业工作环境,成为企业急需高素质劳动者和技术技能人才,进一步增强企业深度参与学校人才培育的积极性,形成良性循环,实现校企共赢,促进社会经济发展。

1 校企文化对接的可行性

1932年,美国学者沃勒正式提出“学校文化”概念,他认为:“学校文化是一种独特的文化,它的存在使学校成员特别是学生受到规范和影响^[2]”国内,从八十年代开始,伴随着教育改革推进,逐步掀起校园文化研究高潮。众多学者,对校园文化概念作了界定,基本观点大同小异。笔者认为,校园文化指学校在长期育人实践中,逐步积累形成的,有着广泛师生认同基础的,具有自身特色的、丰富内涵的物质财富和精神财富的集合。企业文化研究始于第二次世界大战后,日本企业强势崛起,引起了西方学者的强烈关注,纷纷探寻企业崛起的神秘力量,进一步提出了企业文化的概念。伴随着改革开放,国内学者也开始了企

业文化研究,并取得丰硕成果。国内众多优秀企业,开始企业文化建设,形成了丰富案例,一大批卓越企业乘势跨越,进入世界500强企业排行榜。学者普遍认同,企业文化是企业在长期经营、管理实践中形成的,被企业员工共同认同的价值观和行为规范,是企业基业长青的核心竞争力。将校企文化联合起来作为研究是近三十年的事。不少学者认为校企文化应该可以通过一定的途径,有机融合、相融相促、无缝对接。但是,文化孕育和提炼,非一朝一夕之功,企业文化和校园文化风格各异,如何做到校企文化相融相促?其对接路径在哪里?校企文化对接的共同点在哪里呢?

1.1 校企文化具有共融性

高职院校与企业之间在价值理念、行为规范、管理模式等方面,若通过一定途径,深化文化对接,能够形成的相互渗透、资源共享、优势互补的协同发展的融合状态。高职院校的目标为企业培养高素质技能人才,独特的校园文化为保障人才培养提供了源源不断的养分。企业期望接受的毕业生,能够尽快地适应工作环境,尽快为企业创造价值,进而为社会做出贡献。如果能够找准校企文化的共同点,让学生产生心理认同,有助于学生与企业目标的认可与服务,有利于毕业生尽快适应企业生存环境,有助于毕业生与企业的双向奔赴,成长为企业中坚骨干力量。校企文化共融,就是以企业需求为主导,企业所需为人才培养方向,校企文化理念相融合^[3]。主要表现为校企专业设置、人才培养方向、课程体系建设、人才评价标准、校企战略目标相衔接,包括企业宗旨、企业使命、企业定位、企业精神、

经营理念等。

1.2 校企环境具有共同性

校企双方都以培养高素质、高技能人才为目标,致力于提升学生的实践能力和职业素养,以满足社会经济发展的需求。校企环境中,学校和企业可以共享教育资源、实训设备和人力资源。学校可以为企业提供理论支持和人才储备,企业则可以为学校提供实践平台和就业机会,实现资源的优化配置和高效利用。高职院校培养高素质技能性人才,关键在于提升学生职业能力。不同专业,对于学生实践能力培养与理论教学时长比,至少达到 50% 以上。院校在专业建设和实训场地建设过程中,主动对接企业,进行考察、消化、吸收,力争职业院校实训基地、实验场所、实操项目等教学与企业生产环境一致。具备条件的,可以校企合作开展订单式培养,吸引企业资金建设实训基地,共同开发实训教材。在专业实训过程中,所讲授的专业知识与企业岗位的工作内容保持一致,学生实训现场按企业生产标准现场设置、管理、评价,让学生在提升专业技能过程中,潜移默化地接受职业素养、职业理想、职业技能、职业态度。

1.3 校企文化具有共塑性

校园文化与企业文化在建设过程中,因为相同或相近的行业和专业背景,存在相互交融、相互影响的可能性,易于形成的共同塑造和共同提升的特性。校企文化建设路径有差异,但落脚点都在人,企业文化最终体现员工身上,校园文化受众体现在学生身上。最终目标是要增强组织的凝聚力,体现组织信仰所内含的思想、情感、意志和行为的高度统一,最终转化成为组织成员的情感认同和行为自觉。校企文化育人的功能目标一致、功能趋同,具有共塑性。对于促进职业教育与产业发展的深度融合,共同提高人才培养质量,以及推动校企双方的可持续发展具有重要意义。

2 校企文化对接存在的问题

大多数职业院校,对校企文化对接开展了许多有益的探索,取得了一些显而易见的成效。然而,由于缺乏理论指引和合适的对接途径,也普遍存在一些问题。主要表现在校企文化对接缺乏内驱力、停留在表层、特色不鲜明等方面。

2.1 校企文化对接的原动力不足

不少企业和高职院校,认为校企合作是为了当前生存发展的权宜之计,也是应付形势应急举措,还是跟随潮流

无奈之举,双方都缺乏持续深入开展的强烈愿望,使得合作往往是形式大于内容,内涵稍显不足。企业无论是国企还是民企,其存在的主要理由是创造价值,实现经济目标,其参与高职院校文化建设的动力源自其经营目标。相当一部分企业算盘“打得精”,他们会评估,校企合作方面的投入,能否带来“立竿见影”的效果,是否能够见到“显而易见”的成效。而现实当中,在校企文化的对接中,企业投入的是“真金白银”,而产出却“遥遥无期”,让大多数企业对校企合作“兴致索然”。目前,政府层面倡导产教融合和校企文化对接,但是与之相适应的配套政策却不完善,项目资金支持有限。企业关注的重点是毕业生是否能为我所用,招之即来,来之能用,对文化对接缺乏内驱力,何必“多此一举”,参与学校人才培育呢?当前,我国大学生就业形势严峻,而不少毕业生却“好高骛远”,此山望得那山高,跳槽率居高不下,让企业担心投入“打水漂”,为他人作嫁妆,缺乏长期投入、持续合作的兴致。从院校角度来看,校园文化与企业文化对接非一日之功,既有管理观念的转变,又相应管理机制的调整,也缺乏成熟的实践经验,高职院校对于文化对接产生的成效也存在顾虑,担心失去相应的掌控。高职院校开展校企合作的主要目的是提升教育教学质量,提升科研水平,减轻就业压力,难以准确把握企业对校企合作多方需求。有的企业对校企合作寄予厚望,但是,目前,尚未形成校企文化对接成效的评价体系,能让企业放开投入,校企共同认同文化对接,互利共赢、携手共进。

2.2 校企文化对接的深度有欠缺

目前,随着产业不断转型升级,国内不少企业和职业院校开展了形式多样的校企合作、文化对接,取得了一些成效。然而,也还有不少地区、相当一部分高职院校和多数企业,校园文化与企业文化对接缺乏深度,具体表现为一种表面的、浅显的、分散型的状态。对接内涵不够丰富,校企文化对接局限于学生就业以及顶岗实习领域,缺乏课程体系建设等方面深层次合作,更缺乏校企文化内涵相融相促。对接基础不够牢靠,高职院校与企业临时动议较多,仅仅凭借校企负责人个人交往建立起一种短暂的合作关系,朝令夕改、时续时断,缺乏目标明晰、路径明确、行之有效的长期规划,自然也难以达到文化共融、资源共享、人才共育的理想合作状态。对接重点不够突出,不少企业和

职院合作,仅仅停留在共同举办主题活动、设立专项奖学金、接收学生顶岗实习等方面,还停留在一种零散行为阶段,未能聚集重点、彰显特色。校企文化对接的重点应当突出人的因素,紧紧围绕能够更好地提升学生专业技能,更好地提升学生职业素养,更好地提升产学研综合成效,更好地提升企业发展后劲,进而更好地服务当地社会经济发展。双方优势资源共享,优势互补,合作共赢,以点带面,推进校企文化对接纵深发展,深度融合。

2.3 校企文化对接未能彰显个性

特色是高职院校校园文化建设的独特标识,也是校企文化对接融合得以深入推进的强大支撑力^[4]。现实中,高职院校校园文化建设目标与发展方向定位不够准确,自身价值取向不够明晰,建设路径不够清晰,甚至出现照搬照抄本科院校“作业”现象,加之历史积淀不够,个性特征不突出,校园文化建设“千人一面”现象屡见不鲜。从成长发展历程来看,高职院校前身多为中专院校,甚至有的是成人教育机构,经历了合并、升格、划转等过程,建校时间短,校园文化缺乏系统性,特别是缺乏历史文化积淀,未能吸纳地方、行业、企业可追根溯源的中华优秀传统文化、厚重历史文化、丰富红色文化的丰厚营养,形成具有鲜明特色的校园文化内涵。一些高职院校在文化对接中,甚至照搬或“抄袭”企业文化,一味模仿企业文化,导致校园文化被企业文化同化^[7]。还有一些高职院校的课程体系,在课程目标、课程内容、课程结构、课程实施和课程评价等各个环节,缺乏职业素养元素,优秀企业文化内容未能有机植入,缺乏全过程的文化浸润。

3 探索校企文化对接新路径

高职院校,特别是作为由企业举办的高职院校,主要职能是培养与企业发展及其职业特征相适应的高素质技能人才。校企文化对接,要充分发挥校企文化对接的聚合优势,全方位吸收和借鉴企业文化的精髓,探求校企文化对接新路径,提升校园文化品味,逐步实现“办学能力高水平、产教融合高质量”核心目标,更好地服务社会经济发展。

3.1 企业文化全要素嵌入校园

将企业文化全要素有机嵌入校园,形成良好的育人氛围,是校企文化对接打基础的工作^[5]。

3.1.1 致力营造具有企业文化氛围的校园环境

因地制宜,统筹企业文化标识建设,在校园主要道路、

景点、主建筑等场所,设立各类标准化的辨别标识和文化徽标,力求让“石头能够说话”。在运动场与校园干道旁边,精心建设文化长廊,内容涵盖社会主义核心价值观、企业文化理念和校园文化释义等内容,通过不同的材质、不同造型、不同颜色、不同的灯光加以展示。依托企业立项投资,在教学楼前坪建设企业安全文化园,通过专栏、标语、漫画、实物、灯光全面展示安全理念,让学生在休闲之余,沉浸在浓厚的安全文化氛围之中,让安全文化沁入心扉。在大型活动和各种会议中,根据活动会议主题,有的放矢设置文化宣传标语、文化理念标识,重点宣传企业文化理念(如企业宗旨、企业精神和企业使命)和学院文化理念(办学定位、校训、校风、学风等)。按企业和生产的要求来设计学生生活学习环境,学生一进入校园就能够切身感受到企业生产文化的氛围,潜移默化地认同企业文化。

3.1.2 致力打造对标生产现场的学习实训环境

对标企业生产现场,按照环境与现场同样、标准与现场同等、设施与现场同步并适度超前的“三同一超”^[6],构建企业生产、经营全过程的一系列仿真与实操场地,把实训场地建设成为企业职工技能竞赛场地,与企业生产现场完全一样,场地内设置作业流程图、安全防护栏、安全警示牌等设施,配有安全帽、保险绳等安全保护设备,让学生有如置身企业生产作业现场。

3.2 企业文化全方位引入课程

找准企业文化的精神内核与课程体系的内在联系,有意识地将企业文化核心理念融入课程体系,体现于理论教学与实践教学各个环节,使学生在课堂教学中接受企业文化的熏陶,是校企文化对接的核心环节。

3.2.1 企业文化引进课堂

专业教学中,教师不仅传授知识和技能,还要有意识地将企业素养、岗位规范、工作流程,巧妙地引入课堂,培育学生职业道德和行为习惯。同时,开设企业管理与文化、感恩与诚信教育等素质提升课程;学生安全教育,就在安全文化园就地展开,通过参与体验、扮演角色、共同分享等方式,寓教于乐,让学生在潜移默化中增强安全意识。

3.2.2 企业文化引进教材

大力开发校本教材,突出专业特色,充分引用企业鲜活案例和生产作业现场场景,将教材巧妙植入企业文化元素,让富有企业文化内涵的校本教材成为学生教材主体。

根据企业生产特点,收集整理企业的典型事例,提炼和归纳出包涵企业精神的职业素养专著,并将其作为学生的必修课程,纳入学院课程教学体系。开展职业精神教育,对学生树立职业品德、提高执行力和打造团队精神等方面,起到强大的引导和推动作用。

3.2.3 企业文化引进实训

在学生实习实训环节之中,对标企业运维抢修作业标准和技能比武的评分细则,规范学生着装,开展作业交底、作业监护等环节工作^[6],并突出作业点评、危险点分析、站队“三交”等流程,完全按生产规程的要求进行,做到与现场对接。通过“模拟实战”,使学生在循序渐进中适应岗位要求,潜移默化中受到企业文化熏陶。

3.3 企业文化全流程渗入管理

参照企业管理要求,引导和管理学生,规范学生日常行为,涵养职业素养,形成职业习惯^[7]。

3.3.1 将标准化管理引入学生管理

对照企业员工作业标准化、规范化管理模式,逐步建立一整套与企业文化理念相适应、有着鲜明职业特色的规章制度体系,对学生严抓严管、有章必依。按照企业标准化作业流程,编写实习指导书,强化实践教学安全管理。特别是运用企业安全管理方式方法,突出安全设施建设,强化隐患排查,每学期开展安全意识教育和安全事故演练。学生在接受长期的标准化管理过程中,逐渐养成遵章守纪的职业习惯,有效提升学生职业素养。

3.3.2 将准军事化管理引入学生管理

学生除参加新生入学军训外,学院可以对其日常校园生活实施准军事化管理,在出操、升旗、上课、实训、第二课堂等方面,从细节入手、严抓严管,形成严谨作风。特别是在学生各类考试、技能评价过程中,采取全过程视频监控、手机屏蔽等技术措施,严肃考风、考纪。通过准军事化管理,学生的日常行为习惯得到有效规范,纪律意识不断加强。

3.4 企业文化全方位导入活动

对标企业文化建设方案,将企业文化核心理念导入校园文化活动,分专业、分层次,指导学生成立各种社团,开展形式多样的文体活动,让学生潜移默化感悟企业文化丰富内涵,持续提升专业技能和综合素质。

3.4.1 定期举办技能比武

对接企业技能标准,精心打造技能比武平台。每年固定时间,举办广大师生能够广泛参与的技能竞赛。严格按照企业标准化作业指导书规定,对参赛项目程序、时间、工艺等方面进行考核评价,邀请企业专家担任裁判,在全校掀起“比、学、赶、超”的热潮,提升学生职业技能水平。推荐优秀师生参加上级职业技能大赛,不断提高竞技水平,形成良性循环,提升学院美誉度。

3.4.2 定期开展社会实践

每年依托企业,对接需求,精心设计社会实践项目,让学生有机会在生产一线,跟着工人师傅跟班劳动,提前熟悉环节、学习专业技能、感悟劳动快乐,培育职业精神。争取企业支持,为贫困学子提供生活补助。通过实践活动,学生受教育、长才干、做贡献,实现学生、学校、企业、社会多方合作共赢,获得广泛社会赞誉。

3.4.3 定期举办文化艺术节

对接企业,组织开展“技能成就未来”职业生涯设计大赛、“光明之路”征文比赛、“青春之歌”演讲比赛、职业礼仪展示、元旦晚会暨文化艺术节闭幕式晚会等系列活动,吸引大量学生参加。让校园内到处书声朗朗、歌声嘹亮、舞姿翩翩、琴声悠扬。广大学生在特定的舞台上展示才华、释放激情、交流情感,极大地丰富校园文化生活,也为企业培养大批懂感恩、讲诚信、守规章的业余艺术人才。

特色鲜明校园文化是高职院校的核心竞争力,对学生的成长、成才产生着巨大影响。职业院校,特别是作为拥有企业举办背景的高职业院校,在新形势下,应当主动对接企业文化,因地制宜探索校企文化对接融合路径,久久为功,不断积淀文化成果,为培育高素质技能人才提升强大精神动力支撑。

参考文献:

- [1] 李婷,徐乐乐,职业教育产教融合质量评价体系构建研究[J],教育与职业,2022(04):21-27
- [2] 沃勒,The Sociology of Teaching 转引自教育大词典[M].上海教育出版社.1992.536
- [3] 孙彦军,浅谈职业院校“特色”校园文化建设的几点思考[J],教学管理,2014(03)下:205
- [4] 罗先奎,孙万根,校企文化对接融合存在的问题及原因[J],天津中德应用技术大学学报,2021(02):26-30

- [5] 习文, 温馨校园枝叶关情 文化浸润育人无声 [J], 中国职业技术教育, 2012(22):31-39
- [6] 程宇, 长沙电力职业技术学院校企文化对接 [J], 职业技术教育, 2012(11):1-1
- [7] 樊玉国, 行业背景下高职校学生综合素质培养模式研究——以山东交通职业学院为例 [J], 中国职业技术教育, 2013(19):79-82
- [8] 吕林博, 高职院校校企文化对接与建设研究 [D]. 江西: 江西科技大学, 2014
- [9] 雷久相. 高职校园文化与企业文化的渗透研究 [D]. 湖南: 湖南农业大学, 2009
- [10] 赵小丽, 新时期高职校园文化与企业文化对接研究 [D]. 江西: 东华理工大学, 2014
- [11] 张德、潘文君:《企业文化》[M]. 北京: 清华大学出版社, 2009.
- [12] 高占祥:《论校园文化》[M]. 北京: 新华出版社, 1990.
- 作者简介:** 戴林松 (1972—), 男, 湖南永兴人, 硕士研究生, 高级政工师。主要研究方向: 思想政治教育, 校企文化建设, 运动健身。