



基于职业生涯规划的独立学院校企协同育人机制研究

卢珊,张震

(三峡大学科技学院,湖北 宜昌 443002)

摘要:独立学院作为应用型本科院校,旨在培养实践技能型人才,校企合作、协同育人显然是一条有效路径,育人中以学生的职业生涯规划为着眼点更具有现实意义。而大多数独立学院校企协同育人却面临制度建设、主体职能、师资力量和资金保障无法完全匹配和落实的尴尬。因此,为更好地推动学生职业生涯的成长和发展,应该加强校企双方合作的内容机制、沟通机制、保障机制和激励机制,营造校企合作的健康氛围,最终实现学生的职业目标。

关键词:职业生涯规划;校企合作;协同育人;独立学院

中图分类号: G647

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2020) 02-0040-06

一、引言

习近平总书记在十九大报告中指出,“完善职业教育和培训体系,深化产教融合、校企合作。”2017年12月,国务院办公厅在《关于深化产教融合的若干意见》(国办发〔2017〕95号)中提到,“充分调动企业参与产教融合的积极性和主动性……构建校企合作长效机制。”^[1]2018年4月,教育部等六个部门印发了《职业学校校企合作促进办法》,其中指出“开展校企合作应当坚持育人为本,贯彻国家教育方针,致力培养高素质的劳动者和技术技能人才。”^[2]可见,在创新、竞争的新时代,校企协同育人是培养高素质人才的可行性路径,也是职业院校人才培养的未来趋势。独立学院作为应用型本科院校,目标定位是培养实践技能型人才,也就是最终直接走向工作岗位,而就业能力单纯依靠高校本身培养是不够的,还需要社会力量作补充。

所谓校企协同育人,其实就是高校和企业合作,发挥各自的优势,双方共同培育人才,从而满足企业对应用技能型人才的需求。^[3]按照往常高校培养人才的流程,高校自己制定培养方案、设计课程和培养计划,最终输出高级专门的人才,在人才市场中供用人单位挑选,只有成功配对的毕业生才能实现顺利就业。在就业压力剧增的环境下,校企协同育人其实是一种缓解就业的捷径,也是有效途径。这种有效体现在将企业用人需求与高校人才培养无缝链接,将输入高效率转化为输出。独立学院作为应用型本科院校,应该以学生的职业发展为导向,注重培养学生的职业应用能力^[4],通过校企协同育人的方式帮助学生从校园角色快速进入到社会角色,提前熟悉企业文化和岗位需求,进行职业相关的专项训练,个人快速成长,企业也能以最小的成本获得优质人才。而基于职业生涯规划的校企协同育人模式是把对学生的职业能力培养摆在了更加突出的位置,关注的是学生

收稿日期:2020-01-28

基金项目:2017年度湖北省高等学校省级教学研究项目“基于职业生涯规划的独立学院校企协同育人机制研究”(项目编号:2017518)。

作者简介:卢珊(1984-),女,湖北宜昌人,三峡大学科技学院副教授,研究方向:人力资源管理、职业教育;张震(1972-),男,湖北荆州人,三峡大学科技学院教授,研究方向:企业战略管理、高等教育。

职业成长的全过程,不仅关注学生能否入职,而且关注学生未来长期的职业发展道路。从人才培养的角度,在协同育人中嵌入职业生涯规划,是一个更长期更艰巨的任务,需要多方协调,所以任重而道远。

二、独立院校企协同育人的现状

(一)人才培养的各项制度并未及时更新

1.培养方案与企业用人需求不完全匹配

培养方案是人才培育的纲领和指导性文件。大多数应用型本科院校在校企合作中的培养方案并没有突出地方、院校、企业以及专业的特色,框架和语言描述也和普通高等院校没有差别。培养要求和培养目标与企业的用人需求不太匹配,有些目标要求又跟课程的设置安排不一致。比如,某院校计算机科学与技术专业跟某知名 IT 企业协同育人,涉及到两个方向:大数据和移动互联网开发,二者的课程培养目标、特色和要求几乎无差,而在培养目标里提出的“能独立承担企业级应用软件系统功能模块的开发”,在后面的课程和实践安排中并没有呈现,在这种模式下,学生很难达到企业对软件开发人才的岗位要求,也很难体现自身的竞争优势。

2.专业教育受到现有职业发展的冲击

随着互联网的快速发展,我们的职业结构和职业门类发生了日新月异的变化。分享经济使社会资源的配制更加合理,自媒体时代使得更多有创意的人足不出户也能实现经济价值,社交平台的用户群和功能的不断扩大使销售从线下转变为线上。这些外部环境和消费者偏好的变化给许多传统职业带来巨大的冲击,进而影响到高校专业教育的开展。如市场营销专业,许多独立院校该专业人数甚至已经下滑至个位数,人数骤减的背后反映的是课堂教学与职业态势之间的不均衡不匹配已经到了严重的程度。大多数学生认为市场营销专业的职业归属就是做销售,跟企业对接也就是帮企业销售产品,他们眼中的销售与营销学概论、营销策划、消费者行为学无关,与市场调查和需求分析无关,与了解企业文化和产品特性无关,他们看到的只有一夜暴富的网红、轻松赚钱的微商和通过小视频接受打赏的主播。再如物流专业,学生的职业期待仅限于快递行业,随着行业的工作强度增加和社会地位降低,加上无人仓等高新技术的投入使用,行业的准入门槛也越来越低,高强度的操作和重复性工作使得学生对职业发展日渐迷茫。

3.考核方式不敢突破现有的框架

常规的课程考核大多以试卷考查为主,前有考试大纲作指导,后有教学规定来督查,使得突破考试这个单一考核方式变得更加困难。纸质考试对于纯理论课程尚可,如果是实践性、操作性要求较高的课程可能难以体现课程的立体思维和空间架构。从题

型上讲,常规的有单选题、多选题、判断题、名词解释、简答题、计算题和论述题,教师往往从中筛选进行排列组合,很多动手能力不足和思维深度不够的同学,通过死记硬背也能获取较高的分数,而那些勤于思辨和纠错的同学在考试中就无法找到自己的优势,从而对积极思考失去热情;从题量上讲,考试时间只有 110 分钟,高校对考试的及格率、高分率及分数是否正态分布要求极为严格,教师在出题时只能带着这样的压力一再缩减题量,甚至不能覆盖所有重要的知识点,才能基本满足分数呈现出来的“公平性”和“合理性”。再加上多样化考核的客观性和公平性很难兼顾,考核的标准也很难量化,程序又很复杂,改革过程中还需要层层上报审批,阐述原因及动机,大大增加了教师改革的阻力,使得很多教师“心有余而力不足”。

4.实践设计没有明显的职业性导向

课程的实践设计主要培养学生的动手能力和实操能力,许多应用型本科院校也注重提高实践在学生总修学分中的比重,但往往流于形式。大多数的实践以在机房操作软件为主,甚至有几门课程共用一个软件,有些软件一用好几年,操作理念和模式已经跟现有的职业要求脱节,学生在虚拟的操作平台绞尽脑汁想着如何快速完成任务,得到学分,教师在讲台上声嘶力竭地呼吁学生一定要遵守操作规则。这样的实践训练显然无法锻炼学生的职业操作技能,相反,与合作育人的目标渐行渐远。

(二)企业培育人才的主体地位并未突显

事实上,校企协同育人的主体实施者是高校和企业两方,二者在主体地位、资源投入及成果转化上承担同等责任,也具有同样的组织权限。在我们现行的协同培育体系中,高校承担了大部分的责任,企业的参与度还不够。一方面是因为企业本身缺乏教育的经验,在人才培养的系统中只参与了人才成长的后半段,擅长将一个初步具备职业资格的人培养成企业的骨干员工甚至中高层管理者。而校企协同育人更关注人才成长的前半段,即如何将一个刚入校的大学生培养成能满足企业岗位需求、具有职业技能的人。这种意识形态的滞后和运作能力的缺失使得企业在协同育人的体系中显得有些被动。另一方面,人才转化的结果不尽如人意。比如学生毕业后在企业出现水土不服,难以适应合作企业的企业文化,或就业后职业发展的稳定性较差^[3],使企业在履行主体资格时稍显信心不足。此外,企业和高校在合作过程中也缺乏有效的沟通,对合作的细节和职责的划分没有明确约定,就会使院校培养的初衷和企业育人、用人的理念出现差距。

(三)师资队伍的建设缺乏系统性和长期性

师资力量是校企协同育人成功与否的关键,参与校企合作项目的教师应该既具备扎实的理论知

识,又拥有丰富的行业经验。众所周知,独立学院的教师普遍偏年轻化,大多从高校毕业直接走进校园从事教师职业,缺乏在企业工作的实战经验,所以在授课时往往会出现理论无法有效紧密地联系实际,基础知识略显空洞,即便有企业工作经历的教师,因为离开职场太久,面对日新月异的环境变化和政策法规的不断完善,在实践教学中也有些力不从心。而从企业走进校园的兼职教师,具备职业技能,但在课程的组织设计、结构逻辑甚至语言表达上可能又稍逊一筹,有待加强。有些实践课程授课的是管理人员,而不是技术人员,让教师在面对学生提问时略显尴尬。

(四)资金保障制度无法完全落实

想要促进校企协同育人的长效合作机制,必须使高校和企业双方主体均获得持续性效益,这种效益既有物质层面的,也包含精神层面。在合作中,前文已经提到,企业不一定能收获理想型人才,为企业创造巨大的收益,即使是优质人才,要想给企业带来经济效益,也是一个长期的过程,不是瞬时就能实现的。如果没有适当的资金保障,企业参与职业教育的积极性将会大打折扣。对高校教师而言,资金保障制度不落实意味着去企业锻炼的机会减少、精心设计的课程没有得到认可以及改革创新教学的道路充满挫折。这些无疑会破坏校企双方继续合作的意愿。

在校企协同育人的过程中,培养大学生的创新创业能力是一个有效的途径。教育部《关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》(教高[2019]6号)中指出:“持续推进国家级大学生创新创业训练计划,……办好中国‘互联网+’大学生创新创业大赛。”^[5]中国“互联网+”大学生创新创业大赛吸引了成千上万的高校大学生,这其中产生了很多

有创意的方案和团队,有些项目具备可行性和操作性,甚至预见到的盈利性。缺乏资金支持,这些项目就会止于赛场,大大降低学生的信心和创业热情。

三、职业生涯规划与校企协同育人的关系

职业生涯是指一个人在工作生活中所经历的职业或职位的总称。^[6]职业生涯规划的选择对个人的成长具有重大意义,它是一个长期的动态的过程。而职业生涯规划是对职业生涯的设计,是在对个人和环境充分了解的基础上,为自己确定职业的方向、目标、路线、策略、行动时间以及方案,最终实现自己的职业目标。^[6]

(一)基于职业生涯的影响因素

影响职业生涯的因素有很多,大致可以概括为四大类:环境因素、人际因素、教育因素和个人因素。^[6]

1.校企协同育人优化个人职业生涯选择的外部环境

环境因素既包括外部环境,也包括内部环境。外部环境是指政治、经济、社会、技术、法律等,内部环境主要指家庭。所有环境的不确定性都会影响个人职业生涯的选择。而校企协同育人是按照企业用人需求来培育人才的,是在毕业生就业和企业招聘之间架起一座桥梁,相当于精准就业,减少了很多不确定性,有助于个人细化职业的目标和路线。

2.校企协同育人减少个人职业生涯选择的干扰选项

人际因素是指周围人的工作价值观、工作态度和行为模式会或多或少影响个人职业的偏好和选择。校企协同育人从某种程度上缩减了个人与职业相关的朋友圈,在校以同专业同方向的同学居多,大家的就业目标比较一致,在合作企业,大家也受相同

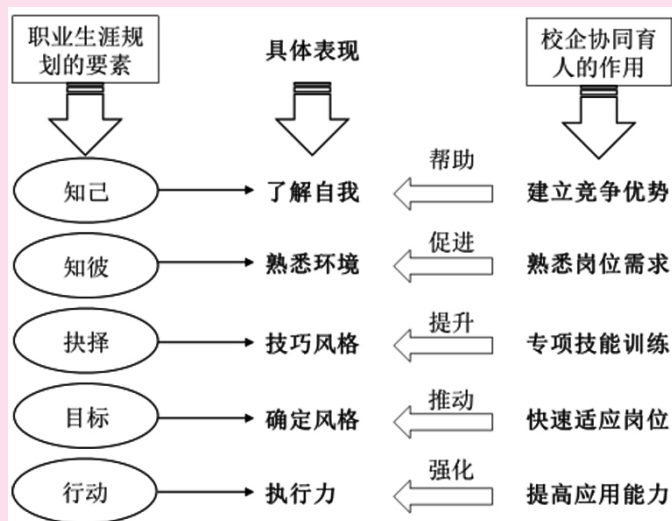


图1 校企协同育人对个人职业生涯规划的影响

企业文化的熏陶,岗位性质接近,相对来说,职业短时间内巨大波动的可能性比较小。

3.校企协同育人补充个人职业生涯选择的内在能量

个人通过接受教育和培训,巩固和延伸自己的知识体系,提升自己的职业应用能力,培养分析、解决问题的能力,加强团队的合作。因此,教育因素对个人职业生涯的选择具有重要影响。校企协同育人模式下,学生不仅接受高校教师的专业教育,建立基础知识的框架和结构,还接受企业兼职教师的实战训练,提高动手能力和应变能力,从而形成自身的竞争优势。

4.校企协同育人构建个人职业生涯选择的最佳组合

个人因素主要体现在人与人之间的差异性,包括兴趣、爱好、性格、气质、能力等,这些个人特质决定了个人做出何种职业选择。对个人来说,职业选择应该扬长避短,发挥优势,对企业来说,总是试图找到适合每个岗位的人才。校企协同育人,实际上就是通过校企双方共同的观察和培养,把合适的人提供给合适的岗位,实现人职匹配,构建人岗最佳组合,最大限度地发挥个人工作的潜能,从而提高组织绩效。

(二)基于职业选择理论

研究个人的职业选择,国内外有许多相关的职业选择理论,从个体发展角度而言,帕森斯的“特质-因素”理论应该是最早的理论之一。特质,也就是个人的人格特征,包括人格、兴趣、价值观、能力倾向等,这些内容可以通过特定的心理测量工具来评定,也就是我们熟悉的人员素质测评。因素,是指个人要

主义者人格特质的人在IT企业可能更适合做外联和宣传工作。在校企协同育人的过程中,一个会为某个项目或某个文案通宵达旦、废寝忘食、精益求精的同学应该不会排斥对工作质量要求很高的职业。

(三)基于职业生涯规划的要害

所谓“知己知彼,百战百胜”,职业生涯规划的五大要素是:知己、知彼、抉择、目标和行动。^[9]校企协同育人旨在培养学生的职业应用能力,个人的职业生涯规划从某种程度上决定了个人职业是否成功,而校企协同育人可以帮助学生更好地进行职业生涯规划,进而获得职业上的成就。

(四)基于职业锚

职业锚理论是由美国麻省理工大学的施恩教授提出的,是在人们积累了一定的工作和生活经验,对自我深入了解后,提出的趋于稳定的职业定位。^[10]从本质上来说,职业锚是当一个人必须做出职业选择时,无论如何都不会放弃的职业中非常重要的东西。影响职业锚的因素有很多,包括个人的工作经验、动机和需求、价值观的形成以及家庭和外部环境因素等等。职业发展中,个人的自我认知程度会严重影响一个人的职业决策。但需要注意的是,这种能力、动机或者价值观既不是通过测评工具反映出来的,也不是与生俱来没有经过训练的,而是在工作实践中不断积累后自我反省和在时间推移中不断被证实的,它能够被现实的选择,并据此进行职业定位。因此,职业锚由个人的实际工作所决定,它以个人的工作经验为基础。职业锚可以帮助个人确定职业目标、选择职业道路、提升职业竞争力。而校企协同育人恰恰创造了学生实际工作的氛围,让学生在理论知识之余积累一定的实际工作经验,有利于学生结合实践进行自我反思和总结,从而为形成职业锚奠定基础。

四、完善基于职业生涯规划的独立学院校企协同育人机制

(一)优化现有的内容机制

课程设置。首先,应该注重理论和实践课时的合理分配,文科类理论和实践课时可以各占一半,实践侧重市场调查和企业实习;理工类的实践课时可以相对增加一些,实践偏重于技术应用和项目建设。相似的专业可以按照大类培养方式,前三个学期注重基础知识的积累,所学内容基本一致,中间三个学期根据素质测评工具及个人的职业意愿和规划进行理论和实践的同步训练,最后两个学期按照学生的职业发展方向和技能差异进行分流,在企业不同岗位进行实习训练,熟悉企业文化,提高工作绩效,毕业时顺利实现就业的无缝对接。

教材选用。理论教材应该选择适合应用型本科院校的目标和学生特色的版本,内容不一定要非常

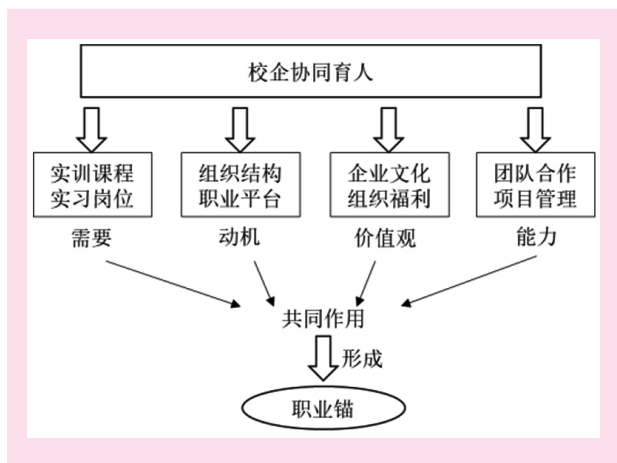


图2 校企协同育人对学生职业锚形成的影响

取得工作上的成功所必备的条件和资格,这可以借助工作分析获得。要想实现人职匹配,要么特质匹配,要么因素匹配。校企协同育人模式下,通过人员素质测评,了解每个人的特质,具有实干者人格特质的人在IT企业可以从事程序员的工作,而具有享乐

全面,但要注重逻辑性和基础性,要紧跟时代发展的特点和政策法规的变革,体现出环境变化对竞争力的要求。实践课程教材建议由企业技术人员和高校教师一起编写或由企业人员作编著指导,实践的安排跟企业工作相关,更能体现出实用性。

考试改革。考核分数应该采用高校教师、岗位指导人员、企业管理人员的多元评价体系,按比例分配各主体的评价分值。从内容上看,学生的考核成绩应既包括卷面分数,也包括操作技能、工作态度、团队表现和创新意识等;从时间上看,既包含学期初的印象、学期中的表现,也包含学期末的成果;从空间上看,既有教室、机房、实验室,也有企业办公室和户外项目。只有采用多元评价才能立体和全面地衡量学生的培养质量。

师资培养。鼓励和创造条件让高校教师去企业挂职锻炼,促进教师理论基础和实际需求相联系,也为教师授课提供案例素材,而企业兼职教师也可以抽时间到高校观摩专任教师上课,学习授课的经验和方法,增强自己的课堂魅力。不管是专任还是兼职教师,都应该通过培训和学习不断提升自我,与时俱进。培训的方式可以线上线下同时进行^[7],校园企业资源共享。此外,还可以聘请行业的专家学者、退休的教授等作教学指导,帮助教师快速成长。

(二)构建有效的沟通机制

文化导向。校企协同育人中应该融合双方主体的文化氛围。教学指导应该具备高校严谨、务实、探索、求真的文化氛围,同时也可以融合企业的特色,借助企业管理的模式^[8],让学生提前感知进而认同企业的文化。在实践环节,可以适当引入一些岗前培训和职业操作技巧,将职业素养跟社会主义核心价值观相结合,让学生不仅熟知学校的校训,也了解企业的使命、目标和经营哲学,知道自己的职业操守。

订单式培养。校企协同育人的最终目的是保证人才的归宿,订单式培养是一个很好的路径。为了让学生能满足企业对人才的需求,校企双方势必要加强沟通和交流,在培育过程中,围绕就业企业的岗位技能要求进行专项培养,实现就业环境的仿真模拟,将职业教育与专业教育有机结合,让所培养的学生最终服务于地方经济的发展。

(三)落实长效的保障机制

资金保障。校企协同育人模式既要加强人才培养,又要促进企业的发展,实现校企双赢。^[9]对企业而言,学生的身心发展和性格技能是它们所不熟悉的,教学方法的应用和课堂节奏的把握也并不擅长,这就需要高校提供学生的测评信息和高水平的师资力量进行培训;对高校而言,实训或者实践会受到很多因素的制约,比如场地、经费、项目等,场地和项目是企业能够提供的,经费则既需要政府支持,也需要企

业承担一部分,前提是合作培养的人才能够为企业带来持续稳定的经济效益,双方能够建立稳定的合作关系。因此,适度的资金扶持或者税费减免政策能让企业在合作中发挥主体职能,使双方的合作朝良性方向发展。此外,政府或企业也应该投入一定资金帮助在校大学生实现创新创业项目的孵化,保护知识产权和学生的创造力,进而转变为经济效益。

横向科研项目支持。加大高校和企业进行横向科研项目的合作研究,企业为高校科研提供经费支持、研究对象,甚至参与者。^[10]高校研究的问题正是企业发展的瓶颈或亟待解决的技术难题,研究团队既包括专业领域上的学术带头人,企业的技术或管理人员,也包括校企协同培育的学生。这样,研究的成果才能为企业所用,促进企业技术进步,不断增强自身的竞争力。企业获得长期持续的经济回报,又会反过来继续支持高校的科学研究,互惠互利。从育人角度而言,高校丰富的理论知识为科研提供指导,而科研成果又推动理论的更新和发展,学生的参与则加强了对职业的认同感和成就感。

(四)提供全面的激励机制

氛围营造。高校和企业在本质上有很大区别,企业以追求经济利益为最终目的,尽管独立学院的办学主体呈现多元化,但从根本上说还是以教学和育人为宗旨,相对弱化经济效益。要想加强校企合作,就要将二者结成利益共同体。培养有创造力的应用型人才显然是二者交集中最重要的一部分。因此,政府部门应该加强对职业教育的宣传力度^[11],通过主流媒体发挥舆论作用,鼓励更多的校企合作育人,对于合作高效的院校和企业授予荣誉称号和适当的物质奖励。这样,校企双方协同育人的意愿就会越来越强烈。

多方联动。除了高校、合作企业之外,还可以联合多方主体,共享资源和成果。横向联动,包括与同地区的其他应用型本科院校或高职院校结盟,建立合作关系,共享实验室、场地、教师甚至合作企业等资源,互相指导对方的相关专业学生,帮助学生全方位发展,更好地确定职业目标。纵向联动,包括同当地政府部门及一些行业协会合作,立足于为本地区服务,将职业规划、专业教育与社会服务融为一体,聚焦传承当地的传统文化,服务于本城市的发展,并致力于打造地方特色品牌,让学生的职业规划立于实际又能放眼未来。

打造产业园区。高校和企业通过深度合作,可以共建实习基地,并利用各自的优势扩大实习基地的功能和辐射范围。高校为企业输送人才,企业为高校提供资金和技术支持,学生在实习基地通过学习和实践不断提升自己,职业定位更加清晰,技能逐渐增加,反过来又会推动实习基地的建设和发展,更新已

有的理念和模式。最终目标是将实习基地打造成具有一定规模的产业园区,积极争创省级甚至国家示范园区,形成具有竞争力的产业集群。

增加话语权^[9]。目前,我们有全国同类独立学院院长联席会、全国高职高专校长联席会议等高校组织,可以适当增加那些在校企协同育人中有突出成绩的院校的话语权,帮助独立学院树立信心,促进独立学院与企业的战略合作。

校企协同育人是一项人才培养的大工程,独立学院作为应用型本科院校,始终以培养学生的职业能力为己任,基于学生的职业生涯规划进行教育培养可以使学生更好更快地掌握职业技能。校企在协作中应该以内容机制为核心,以沟通机制为路径,以保障机制为工具,以激励机制为手段,全面促进学生的职业成长,为社会经济发展贡献微薄之力。

参考文献:

- [1] 国务院办公厅. 关于深化产教融合的若干意见 (国办发〔2017〕95号)[Z].2017-12-05.

- [2] 教育部,国家发展改革委,工业和信息化部,等.教育部等六部门关于印发《职业学校校企合作促进办法》的通知(教职成〔2018〕1号)[Z].2018-02-05.
- [3] 吴岚. 校企深度融合实践型教学模式探究——以电子商务专业为例[J].工业和信息化教育,2019,(11):7-12.
- [4] 花尉攀,李凯峰.新形势下校企合作应用型人才培养模式研究[J].中国教育技术装备,2019,(13):130-131.
- [5] 教育部. 关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见(教高〔2019〕6号)[Z].2019-09-29.
- [6] 金环.职业生涯规划[M].北京:清华大学出版社,2013:14-55.
- [7] 陈炜.深化校地校企合作,推进产学研协同育人[N].河南日报,2019-11-20(6).
- [8] 陈莉敏,丁斌.校企协同创新人才培养实践的探索——基于利益需求视角[J].中国商论,2019,(11):251-252.
- [9] 王卫国. 政校企协同育人模式探索——以运城师范高等专科学校为例[J].淮南职业技术学院学报,2019,(6):53-55.

[责任编辑:陶济东]

Study on School-enterprise Collaborative Education Mechanism of Independent Colleges Based on Career Planning

LU Shan, ZHANG Zhen

(College of Science and Technology, Three Gorges University, Yichang443002, China)

Abstract: As an application-oriented undergraduate college, the independent college aims to cultivate practical skilled talents. School-enterprise cooperation and collaborative education is obviously an effective way to cultivate talents, and it is of more practical significance to focus on students' career planning. However, the majority of independent colleges are faced with the embarrassment that the system construction, subject functions, teachers and funds cannot be fully matched and implemented. Therefore, in order to better promote the growth and development of students' career, we should strengthen the content mechanism, communication mechanism, guarantee mechanism and incentive mechanism of school-enterprise cooperation, create a healthy atmosphere, and finally achieve students' career goals.

Key words: career planning; school-enterprise cooperation; collaborative education