

应用型大学校企合作的现实逻辑与路径创新

江作军

[摘要]校企合作是应用型大学高质量发展的必然选择。当前,应用型大学应主动谋求学校育人成效与企业用人需求的平衡,加强与政产学研用的协同。要自觉创新协同育人的路径,构建协同育人体制机制、“新三中心”教改范式、区域协同创新体系和风险应急处置预案。

[关键词]应用型大学;校企合作;协同育人;逻辑;创新

当前,随着国家重大战略实施和经济社会快速发展,急需大量多规格、多样化的应用型人才,这是国家分类引导部分地方本科院校向应用型本科发展的直接原因,本质上也是要求高校通过差异化发展提升服务国家的能力。按照国家发展战略和社会需求导向,应用型大学通过校企合作积极开展教育教学改革,从而更好地培养应用型人才、深化科学研究、开展社会服务,是提升服务国家能力的必由之路。

应用型大学校企合作的发展历程

校企合作,从大学的立场出发,就是通过校企合作履行服务社会的职责,其具体形式往往是为地方经济社会发展培养所需要的各类人才,或为地方行业企业解决科技难题等;而从企业的立场出发,通过校企合作得到了人才资源、科技支撑,推进了企业的持续发展。因此,校企合作对校企双方都是双赢的工程。

1.宏观层面:国家教育政策的引领

应用型大学是国家高等教育分类发展进程中的一种新型大学,以为地方经济社会培养应用型人才为主要任务。2014年,国务院常务会议做出“引导部分普通本科高校向应用技术型高校转型”的战略部署。2015年,教育部、国家发展改革委、财政部联合出台《关于引导部分地方普通高校向应用型转变的指导意见》指出,要“真正增强地方高校为区域经济社会发展服务的能力,为行业企业技术进步服务的能力,为学习者创造价值的能力”。从此,“产教融合”与“校企合作”成为应用型大学建设发展的重要方向与路径,国家有关部委在教育政策中逐步予以深化,如《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》《建设产教融合型企业实施办法(试行)》《国家产教融合建设试点实施方案》《现代产业学院建设指南(试行)》等文件的

发布不仅聚焦产教融合、校企合作,而且明确了强力推进的具体要求。

2.微观层面:地方行业企业的互动

一般来讲,我国的应用型大学基本都由1999年以后升本或转设的地方本科院校发展而来。地方本科院校在一定程度上都具有与地方行业企业互动合作的基础,随着时间的推移,双方合作的广度和深度也逐步加深。升本之初,这些高校为了快速实现专科向本科的转型,也为了争取本科办学的社会资源,往往采取“合作教育”的路径培养本科层次人才。经过本科教学水平评估、合格评估、审核评估等质量评估,这些院校的校企合作开始走向规范化、制度化与专业化,由起初零散的“定向式”“嵌入式”合作教育模式发展为“行业学院”“产业学院”等全面共建模式。期间,合作的范畴从单一的人才培养、个别科技项目攻关发展为人才培养、应用研究、社会服务等领域的全面合作。由此可见,校企合作已经从“互动”趋向“融通”的深水区。

应用型大学校企合作的现实逻辑

应用型大学必须扎根校企合作,也必然通过校企互动与融通加速彼此发展。一方面,校企合作是应用型大学人才培养的应然选择。应用型大学通过校企合作彰显自身“应用”特色,提升人才培养的应用性与适岗度。另一方面,校企合作也是应用型大学服务社会的必然路径。通过校企合作搭建的平台、开展的项目,应用型大学为地方输送高质量人才、为行业企业应用研究提供智力支持等等。

1.逻辑起点:应用型大学育人成效与企业用人需求的平衡

从必然性看,校企合作的趋势势不可挡,应用型大学必然需要打破“封闭”办学的传统,主动开放办

学,以此更好地发挥大学职能,响应国家教育政策的号召。行业企业也是如此,它们借助政策支持和大学资源得以更好地发展自身,服务经济社会发展。高校培养人才,企业聘用人才,双方分别构成人才的供给与需求两侧。于是,校企双方都不可避免地选择与对方合作共建,这构成了应用型大学校企合作的逻辑起点。对于应用型大学而言,作为承担学生培养的主导者,必然需要着力加强与行业企业的合作共建,致力于“协同育人”以提升毕业生的“适岗度”,从而实现应用型大学育人成效与企业用人需求的平衡。

2.现实逻辑:应用型大学与政产学研用的协同

从现实出发,校企合作的理想状态是应用型大学与政产学研用的协同育人。应用型大学与政产学研用的协同,主要是在学科专业、人才培养、师资队伍与合作平台等方面奠定“四个基础”。一是学科专业基础。应用型大学要对接国家战略部署,推进学科建设、专业建设,与所在区域产业经济紧密结合,按照“服务地方、突出特色、强化应用”和“有所为、有所不为、有所不为”的原则,面向行业不断调整优化专业布局与结构,重点打造紧密对接区域产业链的学科群、专业群,建设好服务地方发展的“人才库”与“智力库”。二是人才培养基础。深入推进校企协同育人工作,需要全面分析区域经济和社会发展对人才的需求。应用型大学要以“融入业界”为导向,重构课程体系,主动融入产业行业。不仅要与地方行业企业共同修订完善人才培养方案,使课程内容对接行业标准、教学过程对接生产过程,形成以实践应用能力为核心,理论、实践与综合素质相互衔接,课堂与产学研用相互贯通的一体化教学体系;而且要创新与政产学研用的合作,共建“嵌入式”“行业学院”等多样化的协同育人模式,并建立课程、实训和质量评价体系。三是师资队伍基础。应用型大学要加快“双师型”师资队伍建设,着力实施“人才强校”战略,建立完善收入分配制度和职称评聘制度,鼓励专任教师下企业锻炼,提高教师实践应用能力,培养学生实际动手能力。同时,柔性聘用企业骨干进高校,与校内师资协同发展。四是合作平台基础。省级以上学科平台、一流专业、一流课程,以及教学、科研平台等资源,是应用型大学办学的必要条件,也是校企合作协同育人的必要支撑。因此,应用型大学必须吸引行业企业参与、推动应用型人才培养和应用技术创新,以共建教学实习基地等平台,有效促进校企

协同与深度融合。

应用型大学校企合作的路径创新

校企合作是应用型大学提升服务国家能力的重要路径,而提高校企合作的有效协同是保障应用型大学服务能力的关键。从主体间关系分析,校企合作是浅层次的,产教融合才有深度。从改革目标看,要形成行业企业与学校资源要素相互转化、相互支撑、价值交换、利益共享,“你中有我,我中有你”的良性互动机制,实现行业企业以资本、技术、管理等要素依法参与办学,深度融入学校教学改革和人才培养全过程的格局。

1.构建协同育人体制机制

制度是校企合作有序运作顺利开展的有力保障。应用型大学应以对接区域产业链的学科群、专业群为单位,构建理事会、校企合作领导小组、产学研合作教育委员会等多样化的组织,积极引入政府机构、行业企业、科研院所、社会组织等多方参与办学,成立聚焦应用型人才培养的合作治理机构、出台相应的制度,包括修订出台促进协同育人的人事、教学、科研管理等制度文件和配套政策,完善教育教学、应用研究及运行机制。例如,建立行业企业专家参与学校专业设置的评议制度,把市场供求比例、就业质量作为学校设置及调整学科专业、确定培养规模的重要依据;建立学校和行业企业课程学分转换互认制度,向行业企业和社会机构购买前沿技术课程、实践教学和创新创业服务;建立校企人才双向流动管理制度,提升“双师双能型”教师比例等。

2.构建“新三中心”教改范式

在以往的教学环境中是以教师、教材、教室为中心的“老三中心”,俗称教师传授模式。应用型大学要打破局限,应以学生、学生学习、学习效果为中心,即“新三中心”,构建校企合作协同育人的教改范式。首先是因材施教。从学生当前的发展状态出发,以学生的进一步发展为目标设定合作内容与模式,并以学生自主选择为前提。其次是学生为本。以学生为主体、学生学习为目的,教师(含企业导师)作为主导者发挥帮助学生有效学习的作用,满足学生个性发展和成长需求。最后是学习成效评价与反馈。以师生教与学的有效性为中心,教师随时为学生提供学习评价,学生及时给教师提供教学反馈,这种控制论模式既保障了效果达成,又有利于教与学过程的持续改进。

3. 构建区域协同创新体系

应用型大学是科技生产力、人才资源和创新动力的聚集地,在服务国家需求、服务区域经济社会发展等方面发挥着引擎作用。校企合作中,应用型大学必定要担当构建并服务区域协同创新的使命,建立健全学校与行业龙头骨干企业、中小微创业型企业紧密协同的创新生态系统,形成梯次有序、功能互补、资源共享、合作紧密的产教融合网络。一方面,保证学校始终贴近应用型前沿技术。学校能依托协同创新合作方,以经济社会发展和产业技术进步驱动课程改革,整合相关理论课、技能课、实践课,更好地培养学生的技术技能和创新创业能力。另一方面,促进学校有效拓展来自地方、行业企业的资源和项目聚集渠道。学校利用各方产业投资等形式支持自身师资引进、平台建设、创新成果和核心技术产业化,并将资源和成果反哺教育教学。

4. 构建风险应急处置预案

校企合作协同育人,对外依赖行业企业的配合与支持,其关键在于行业企业的全面和深度参与;对内需要各部门、各学院凝心聚力,其难点在于内部治理体系改革。基于内外潜在风险的研判,为保障应用型大学育人工作的稳定与可持续性,构建风险应急处置预案必

不可少。首先是政策预案。改革过程中,可能需要突破一些学校、行业企业层面均无法解决的政策制约,必须按照上位政策,在省教育厅和地方政府的支持下解决这类问题。其次是协调预案。改革往往会遭遇学校内部治理结构滞后和不同主体利益调整带来的阻力,需要一个牵头部门通过思想讨论、专题协调等举措,有效调动各方积极性和主动性。最后是保障预案。在校企合作改革试点遇到不可控障碍时,特别是当学校育人与企业盈利之间的矛盾不可调和时,必须有制度保障预案。以“风险分担机制注重明确双方的义务与责任”,学校要有常备的临时应急举措作为替代方案,避免教学事故或安全事件,保障师生教与学的基本权益。

参考文献:

- [1]朱秀民.校企合作办学模式制约因素与对策研究[J].现代教育管理,2019(3).
- [2]王志,王希普,郝丽.强化校企互动发展 创新协同育人模式[J].中国高等教育,2018(7).
- [3]肖凤翔,陈凤英.校企合作的困境与出路——基于新制度主义的视角[J].江苏高教,2019(2).

[本文为江苏省2018年高等教育综合改革试点项目“地方应用型大学校企合作协同育人机制创新”(苏教法函[2018]4号)的阶段性成果]

【作者:常熟理工学院校长】(责任编辑:王 瑶)

(上接第18页)要求全责备,不要论资排辈,不要都用一把尺子衡量,让有真才实学的人才英雄有用武之地。人才使用,要坚持事业需要什么样的人就选什么样的人,岗位缺什么样的人就配什么样的人,不能论资排辈、平衡照顾。

要建立以信任为基础的人才使用机制。要赋予科学家更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权,同时要建立健全责任制和军令状制度,确保科研项目取得成效。要深化科研经费管理改革,优化整合人才计划,让人才静心做学问、搞研究,多出成果、出好成果。要完善人才评价体系,加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系,形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价体系。对于青年英才,要充分信任、放手使用,允许失败、宽容失败。要造就规模宏大的青年科技人才队伍,给予青年人才更多的信任、更好的帮助、更有力的支持,支持青年人才挑大梁、当主角。要信任人才,要为各类人才搭建干事创业的平台,构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制,让事业激励人才,让人才成就事业。

为人才松绑。做好人才发展体制机制改革与用人单位的有效衔接,一方面,深化人才发展体制机制改革,根据需求和实际向用人单位充分授权,发挥用人单位在人才培养、引进、使用中的积极作用。另一方面,用人单位要发挥主观能动性,确保下放的权限接得住、用得好。用人单位要切实履行好主体责任,积极为人才松绑,完善人才管理制度,尤其要完善人才评价体系、职称评审制度,科研经费管理制度、优化人才激励机制等,做到人才为本、信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才。用人单位要增强服务意识和保障能力,优化对人才的服务、支持、激励措施,解决英才面临的实际困难,让青年英才安身、安心、安业。引用的国外英才,避免水土不服;引用的各领域人才,需真正提供平台资金等支持,使其有用武之地;用人单位现有人才,需打开上升的通道,激发人才的活力。引进和培养的人才不是摆设,不是各种评估中能够填写上的数字,而是要有用武之地,真正融入各行各业的事业发展之中,实现天下英才聚神州、万类霜天竞自由的大好局面。

【作者单位:山东大学】(责任编辑:杨 婧)