

“增强职业教育适应性” 文化—认知的悬浮表征及落地路向

张海军^{1,2}, 张万红¹

(1. 中国矿业大学, 江苏 徐州 221000; 2. 江苏财经职业技术学院, 江苏 淮安 223003)

摘要:基于教育“共同利益”视角,深度访谈了26位校企合作相关者,采用程序化扎根理论三级编码方法,归纳出与“增强职业教育适应性”文化—认知紧密相关的图式有“合作动机”文化—认知图式、“自我身份”文化—认知图式、“创新创业”文化—认知图式。这些认知图式影响着个体以某种相似的方式去理解职业教育适应性并指导其行为,反映出职业教育的“结构嵌入”、合作发展的“齐心协力”、创新创业的“绚丽多彩”等悬浮表征。提出了“共同利益”理念指导下的职业教育“关系嵌入”、共建知识技能“共享平台”、立足岗位创新创业能力“开花结果”等措施,弱化悬浮表征产生的负面作用,不断增强职业教育适应性。

关键词:职业教育;适应性;文化—认知;共同利益;NVivo

中图分类号:G710

文献标志码:A

文章编号:1003-2614(2024)03-0135-07

DOI:10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2024.03.021

一、问题的提出

“增强职业教育适应性”于2020年10月在《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》中被首次提出。习近平总书记在2021年全国职业教育大会上再次强调“增强职业教育适应性”。2021年10月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》,在职业教育高质量发展的指导思想中提出“切实增强职业教育适应性”^[1]。高等职业教育作为高端技术技能人才的培养主体,越发成为重要的教育类型,“增强高等职业教育适应性”是社会发展的时代命题,这是遵循社会需求的内在逻辑,也彰显了新时代中国特色社会主义办学价值^[2]。在“增强职业教育适应性”的实践中,高职院校持续推进校企合作、产教融合,然而,企业与高职院校的联盟关系存在模糊性高的现象,是合作伙伴关系还是客户关系,有时难以确定,而企业参与合作的目标存在自我中心性,导致合作紧密性不强、持久性不高、积极性不足、信任度较弱^[3]。如何解决校企合作“剃头挑子一头热”的问题,从而调动企业参与高等职业教育的积极性?

从现有研究来看,学者们强调了政府对产教融合的促进作用,鼓励企业多要素参与职业教育^[4],明确集成化产教融合组织将成为未来产教融合的基本形态^[5],引导职业教育发

展规划主动嵌入政府整体发展规划中,增强发展规划的认同度^[6]。由于资源的多方投入导致了产权交融,出现了利益上的纷争,需要从交易成本角度,通过契约、声誉、资产等纽带,持续界定产教融合共同体的产权进行研究^[7]。在推进产教融合多中心治理机制方面,通过高等职业教育产教融合的制度体系、运行机制、行为规范和绩效考核的建立来推进职业教育适应性^[8]。总之,通过产教融合的不断深化来“增强职业教育适应性”已是大势所趋。而事物的发展内因总是起到关键作用,“增强职业教育适应性”文化—认知是推进其发展的第一步也是其内因,从共同利益角度,“增强职业教育适应性”可以上升到理念和价值观层面的追求,体现在其蕴含的责任、分担和团结精神^[9]。也正是由于共同利益所蕴含的这些精神,使其具有超越性与包容性,能够取代“公共利益”成为教育治理的新话语^[10]。

教育向“共同利益”转变的理念已于2015年由联合国教科文组织正式提出,这一理念的推进和革新也势在必行^[11]。“增强职业教育适应性”是高职院校和企业“共同利益”的目标指向,而对“增强职业教育适应性”文化—认知则指导着行为人的活动。因此,要明确高职院校与企业之间的合作关系,使“职业教育适应性”向纵深及可持续性发展,有必要以“共同利益”理论视角研究“增强职业教育适应性”利益攸关方的文化—认知图式,探究其产生的悬浮表征、明确其落地

收稿日期:2023-03-05

基金项目:2022年度江苏省教育科学规划重点课题“江苏高校毕业生就业空间差异及优化策略研究”(编号:B/2022/01/143);2023年度江苏高校哲学社会科学项目“交易成本视角下高职院校产教融合项目综合治理研究”(编号:2023SJYB1950)。

作者简介:张海军,中国矿业大学公共管理学院博士研究生,江苏财经职业技术学院副教授,研究方向:职业教育、产教融合;张万红,中国矿业大学公共管理学院教授,博士研究生导师,研究方向:教育经济与管理。

路向的选择,从而解决由于“增强职业教育适应性”文化—认知偏差而导致的高等职业教育校企合作、产教融合不紧密、不长久问题。

二、相关概念的内涵

(一) 职业教育适应性的内涵意蕴

要探讨增强职业教育适应性,前提是要准确理解职业教育以及适应性的内涵,职业教育是培养复杂职业能力的教育,是一种需要在更高学制层次的教育,是需要多层次培养体系的教育^[12]。“适应”解释为“适合(客观条件或需要)”这是《现代汉语词典》的解释^[13],《辞海》对“适应”的解释为“恰巧应验;适合客观条件或需要;生物在生存竞争中适合环境条件而形成一定性状的现象,是自然选择的结果;个体随环境的变化而改变,调节自身的同时,又反作用于环境的互动过程”^[14]。可以看出,这些解释阐明了适应的本质即“主客体的共存和互动的关系。共存关系不仅需要关注自身,还要关注其所处的外部环境;互动关系则是考虑适应整体的系统性以及关系的和谐性,此时已经不是单方面的‘适’与‘应’,而是‘适应’的更高层级的发展”^[15]。从社会学角度来看,现代功能结构主义的创始人帕森斯认为,“适应”强调的是系统对环境的适应和互相影响性,即“在环境造就的‘现实要求’面前,系统必须顺应其要求并有积极的改造情境”,在现实表现上,“适应具有维持性适应、动态性适应、改造性适应或前瞻性适应等多层意蕴”。职业教育适应性的内涵可以理解为:职业教育与社会经济发展的关系越发紧密,二者互相支持、相互促进。职业教育要适应全面建设社会主义现代化国家、经济社会转型、行业企业高质量发展以及人民实现美好生活需要。

2022年5月1日新修订的《职业教育法》明确提出“国家大力发展职业教育,推进职业教育改革,提高职业教育质量,增强职业教育适应性”^[16]。“增强职业教育适应性”可有力地促进建立健全适应社会主义市场经济和社会发展需要、符合技术技能人才成长规律的职业教育制度体系。目前,高职院校通过多种形式与企业合作深化产教融合,加强对高素质技术技能人才的培养,高职院校所培养毕业生的社会适应性体现了职业教育适应性。要突出社会需求对高等职业教育人才培养的指引作用,推进高等职业教育面向社会、产业、企业办学,使高等职业教育“成为经济活动的内生变量,成为构成产业链发展变化的重要因素”^[17]。可见,增强高等职业教育适应性的过程,就是高职院校与企业加强合作不断深化产教融合的过程,是随着经济社会不断发展的过程。

(二) 职业教育共同利益的意蕴

从词义看,“‘共同利益’在《牛津高阶英汉双解词典》的解释是 common interest 和 general interest,指影响所有人或绝大多数人的事物”,解释中的“所有人”,在现实中是具备边

界性的,指向的是“有着相同生活空间的群体,他们的日常互动和交流组成了这样一种共同的利益”^[18]。2015年由联合国教科文组织提出了“教育”是全社会全人类的“共同利益”理念,“高等职业教育”作为“教育”的重要组成部分,它的发展将促进其面向的组织及个体得到发展,而这种发展不是简单的经济利益或是社会利益,而是一种普惠性的人类福利,而且根本无法简单测量。高职院校和企业不论是从组织层面还是从组织内的个体成员层面,需树立“增强职业教育适应性是其共同利益”的理念,并内化到文化—认知层面,是发自内心的认为“理所当然”。

结合前人的研究,本研究认为,职业教育范畴内的共同利益的基本内容包括个人发展、社会稳定和经济繁荣等三个方面。

1. 个人发展

通过接受职业教育特别是高等职业教育,个人可以获得职业技能和知识,从而增强自己的就业竞争力,找到更好的就业岗位,并有能力在职业生涯中不断提升。此外,职业教育还提供了个人成长和职业满足感的机会。通过学习新技能和知识,个人可以不断发展自己的潜能实现职业目标。这种成长和满足感对个人的心理健康和幸福感都有巨大的促进作用。

2. 社会稳定

高质量的职业教育可以为社会培养一支技术熟练、有专业知识的技能型人才,从而满足不同行业和职业岗位的需求,并为社会提供稳定的服务。职业教育为所有人提供了获取职业技能和知识的机会,平等的机会可以帮助减少贫困和缩小社会分化,并促进社会的和谐与公正。

3. 经济繁荣

职业教育对经济繁荣也产生了积极的影响。通过提供与市场需求相匹配的技能人才,增加了劳动力的生产力,这有助于提高企业的竞争力,促进创新和经济增长。劳动者提高了技能水平,在各行业的生产过程中势必提高生产效率,劳动者收入的增加和企业效率的提升对整个经济的繁荣和可持续发展至关重要。

在新时代背景下,职业教育共同利益在“可迁移能力”、绿色技能^[19]、全民终身学习教育体系、人权和尊严^[20]、人类命运共同体等方面都得以体现。

三、研究设计

(一) 理论及方法

组织分析的新制度主义学者对制度的范围是这样界定的,除法律法规等正式制度以外,还包括非正式制度,比如文化和认知,这些都规范或是引导着个体的行为^[21]。斯科特提出了制度中所包含三种类型的制度要素,即“为社会生活提供稳定性和意义的规制性、规范性和文化—认知性要

素,以及相关的活动与资源”^[22]。第一类是必须遵守的法律和规章等制度形态,属于规制性制度要素;第二类是行为者应当遵守的规范、义务和责任等制度形态,属于规范性制度要素;第三类是文化-认知性制度要素,既包括认为理所当然的知识和信念,也包括看待特定问题的认知图式及思维方法。组织分析的新制度主义理论强调文化-认知性制度要素同样会影响组织和个体的行为^[23]。本文从“公共利益”视角以高职院校和企业为切入点,依据组织分析的新制度主义理论文化-认知要素类属,采用半结构化访谈和扎根理论相结合方法探讨“增强职业教育适用性”的文化-认知要素,总结高职院校和企业实际行动中的悬浮表征及路向选择。

(二) 样本选取

案例样本选取应尽可能涵盖“增强职业教育适应性”研究情境的校企各领域,本文选择了江苏省属的2所高职院校以及与其合作的10家企业(每所高职院校5家)为案例。一所高职院校是国家骨干高职院校、国家“双高计划”建设单位,另一所是省级示范性高职院校、江苏省中国特色高水平

高职学校,两所高职院校都高度重视“增强职业教育适应性”的推进工作。选择的访谈企业与高职院校合作多年,被访谈人是校企合作、产教融合工作中的相关人员,对此项工作有较多的认识和工作经验,企业类型主要是制造业和现代服务业,企业性质既有国有企业也有民营企业,以提高理论研究的饱和度。

(三) 数据收集

为了提高收集资料信度,本研究采用三角检定法多渠道收集数据资料,保证数据资料的三角来源验证。资料来源方式主要有:第一部分,高职院校校企合作部门负责人、二级学院院长、专业建设负责人、实习指导教师等的半结构化现场访谈;第二部分,企业负责产教融合项目的高管、人事经理、企业师傅等的现场或电话访谈,访谈对象共26人(具体人员及内容编码见表1);第三部分,对案例学校及企业的《2021学年度高等职业教育质量年度报告》《企业参与高等职业教育人才培养年度报告》、新闻报道、前人研究文献等数据进行了收集,形成全面、充实的数据资料。

表1 访谈对象明细表

样本单位名称(性质)	访谈对象	访谈文本编号	样本单位名称(性质)	访谈对象	访谈文本编号
XA 高职院校 (省级示范)	校企合作办主任	XA01	XB 高职院校 (国家骨干)	校企合作办主任	XB01
	二级学院院长	XA02		二级学院院长	XB02
	专业建设负责人	XA03		专业建设负责人	XB03
	实习指导教师	XA04		实习指导教师	XB04
QA 企业 (食品加工)	项目高管	QA01	QF 企业 (食品加工)	项目高管	QF01
	人事经理	QA02		人事经理	QF02
	企业师傅	QA03		企业师傅	QF03
QB 企业 (网络科技)	项目高管	QB01	QC 企业 (药品制造)	项目高管	QC01
	人事经理	QB02		人事经理	QC02
	企业师傅	QB03		企业师傅	QC03
QC 企业 (智能制造)	项目高管	QC01	QH 企业 (酒店餐饮)	项目高管	QH01
	人事经理	QC02		人事经理	QH02
	企业师傅	QC03		企业师傅	QH03

访谈大纲主要涉及学校及企业产教融合的现状、“共同利益”视角下校企“增强职业教育适应性”的收益及动力因素、“增强职业教育适应性”举措、创新创业教育对“增强职业教育适应性”的推动作用,在“增强职业教育适应性”工作上的制约因素等。对26个访谈文本导入NVivo11质性分析软件,对访谈内容的词频进行分析,访谈词汇云(前30)及访谈聚类分析图(前10),可以看出要“增强职业教育适应性”,访谈者最为关注的是“企业”“职业”“变化”“教育”“合作”等因素,这也证明了访谈内容是紧紧围绕研究主题进行的。

(四) 数据资料分析

采用程序化扎根理论三级编码方法,对访谈文本信息进行提炼分类和编码(开放编码、轴心编码和选择性编码)。开放编码就是将谈话中的语句分解并提炼成相关概念,形成相应范畴;在轴心编码阶段,对上一步形成的范畴进行分析,归纳出主范畴;第三步是进行选择性编码,对主范畴间的关系进行比照和分析,确定选择性编码,也就是核心范畴。按上

述编码方式,最终得出“合作动机”文化-认知图式、“自我身份”文化-认知图式、“创新创业”文化-认知图式核心范畴。这三个认知图式是基于“共同利益”视角,归纳出被访谈者的“增强职业教育适应性”文化-认知要素,体现了访谈者对“增强职业教育适应性”的内在理解是由外在的制度、环境所塑造的。

四、研究发现

(一) “合作动机”文化-认知图式

1. “合作动机”文化-认知图式的现实表现

合作动机是校企双方进行产教融合、“增强职业教育适应性”的起点和基础,本研究发现“合作动机”文化-认知图式现实表现主要有经济利益、社会利益、职教普惠等三个方面。利用NVivo软件对访谈文本编码的矩阵编码查询结果显示,企业人员对合作动机的认知以经济利益为主(编码参考点比重达到53.90%),把职教普惠作为合作动机的比重仅

表2 编码示例

访谈内容 (原始片段)	开放编码 (相应范畴)	轴心编码 (主范畴)	选择性编码 (核心范畴)
企业转型升级对高素质技能人才提出了强烈需求; 企业能得到合适人力资源且成本很低,同时企业通过对实习生的指导,可以强化其培训能力,有利于技能师傅的培养; 我们和学校联合申报现代学徒制项目,企业获得政府补贴。	企业压力、技能人才需求、低成本、内部培训、政府补贴	经济利益	“合作动机”文化 - 认知图式
国家和省市颁布了系列产教融合政策,鼓励企业开展校企合作; 在社会责任驱使下,校企合作让公司完善了人性化管理的理念; 通过实习,学生能得到现场锻炼,对于以后的工作有个提前适应过程,学校人才培养能与地方经济发展相适应、与企业需要相适应。	产教融合政策、响应政府、社会责任和义务、地方经济发展	社会利益	
职业教育的发展符合大家的共同利益,不是单纯的经济利益,而是一种可持续发展的能力,共建产教融合集成平台,提高企业的科研能力,这也是潜在的利益; 提供高质量、有特色的职业教育体现着职业教育的适应性,这也提升了人们生活质量; 职业教育的发展符合全社会的利益。	教育共同利益理念、命运共同体、职业教育与美好生活需要	职教普惠	
.....

为11.92%。高职院校对合作动机的认知以社会利益为主(编码参考点比重达到66.38%),把职教普惠作为合作动机的比重为21.62%,编码参考点数量分布如图1所示。提供高质量、有特色的职业教育正是体现着职业教育的适应性,这也提升了人们生活质量(XA01)。

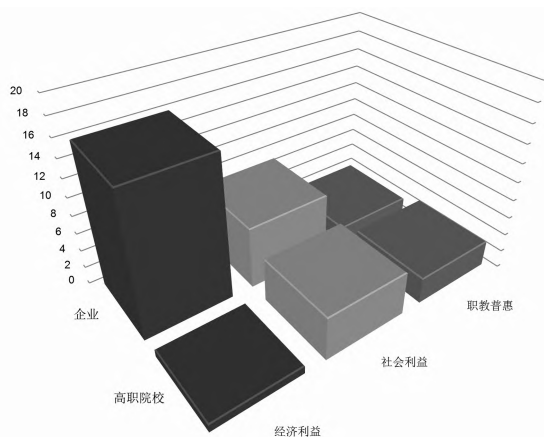


图1 “合作动机”文化 - 认知图式统计图

职教普惠的内涵体现着教育是人类共同利益的理念,包括职业教育在内的各类教育应不遗余力地推动职教普惠。

2. 悬浮表征:职业教育的“结构嵌入”

嵌入理论由匈牙利经济学家波兰尼在分析经济活动与社会关系时提出,认为经济是嵌入在社会、宗教以及政治制度之中的。延伸到社会科学领域,嵌入存在不同的阶段,简单来说,就是从“结构嵌入”向“关系嵌入”发展,若嵌入主体在社会经济领域仅是“结构嵌入”,则合作表现常为低水平的“貌合神离”,只是维持了合作的结构,缺少深层次的互动。这在很大程度上可以解释校企合作中的不同动机对职业教育存在的适应性影响。作为社会子系统的职业教育,肩负着培养技术技能人才的重任,坚持面向市场是其办学特征之一,从人才培养的起点到终点都与社会经济发生着各种关系,是一种嵌入模式。为“增强职业教育适应性”,产教融合、

校企合作是高职院校及合作企业的重要抓手,合作的动机影响合作的行为,而低层次的经济利益动机仅带来了职业教育的结构嵌入,结构嵌入强调社会网络的整体功能和结构,但主体间的亲密程度低、互动的持续时间短。

(二)“自我身份”文化 - 认知图式

1. “自我身份”文化 - 认知图式的现实表现

自我身份认知决定着个体在不同环境或是场合下的行动,同时解释自己为什么这样做、我的本职工作是什么,并把自己与其他人相区别^[24]。本研究发现,“自我身份”文化 - 认知图式现实表现主要有命运共同体、企业员工、学校教师等三个方面。NVivo 软件对访谈文本编码的矩阵编码查询结果显示,项目高管及校企合作办主任“自我身份”文化 - 认知以命运共同体为主(编码参考点比重达到100%);人事经理对“自我身份”文化 - 认知为“命运共同体”及“企业员工”的比重为49.76%和50.24%;二级学院院长对“自我身份”文化 - 认知为“命运共同体”及“学校教师”的比重分别为65.75%和34.25%;而企业师傅的“企业员工”的身份认知比重为100%,专业建设负责人及实习指导教师的“学校教师”的身份认知比重为100%,编码参考点数量见图2所示。

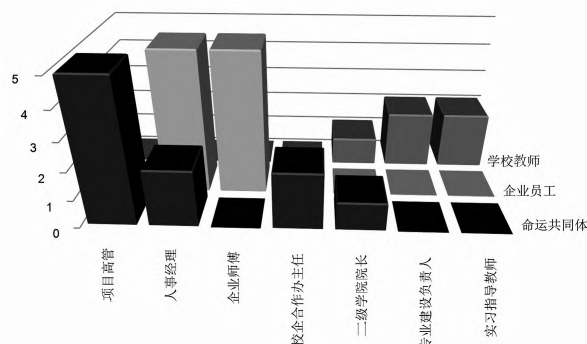


图2 “自我身份”文化 - 认知图式统计图

2. 悬浮表征:合作发展的“齐心协力”

从表面上看,在“增强职业教育适应性”背景下校企合作

轰轰烈烈地进行着。项目高管这样表述:实施校企专家、教师“互兼互挂”制度,学校选派教授、博士等高层次人才进驻企业,联合开展新品开发、技术攻关,帮助企业解决实际问题,提升自身实践能力和科研水平,校企联合开发培训项目,承担职工轮训,提升企业员工整体素质(QG01);延伸到单位基层,企业参与的积极性并不是太高,我们学校进行专业建设以上级评审要求进行建设,学校既是专业建设的主导也是主体,企业参与多是形式或是文件这样要求的(XA03)。可以看出,本位主义是“自我身份”文化—认知图式的本质,如实习指导教师认为“我的身份是老师”,我的本职工作是做好教学工作;再如企业师傅认为“我是企业员工”,我的责任是完成企业生产。这些文化—认知图式在一定程度上阻碍了校企资源共享。学校和合作发展看似“齐心协力”,实则合力不足,合作双方从领导层到基层的思想也未统一起来,影响了校企合作效果、阻碍了“增强职业教育适应性”行为的实施。

(三)“创新创业”文化—认知图式

1. “创新创业”文化—认知图式的现实表现

目前,创新创业(以下简称“双创”)教育已经成为高职院校大学生的必修内容,“双创”教育已是我国高等教育实现内涵式发展关键,主动适应经济发展新常态,推进教研与实践相结合,提升学生的“双创”能力,是“双创”教育的核心^[25],并以此作为突破口不断推进我国高等教育改革发展,几乎每所高校都建立了大学生“双创”实践基地,并且积极参与国家、省举办的大学生“双创”大赛,“双创”教育已经成为高校一种新的学术风气。“双创”教育在推进中依然面临如何融入教育教学全过程的难题、如何增强社会适用性的困惑,究其原因主要是人们在思想上还没有完全认同,且认识差异大。“双创”能力培养从根本上来讲应是一个育人系统,研究对象不再是某个学生的个体发展,而是将培养活动作为研究单元^[26]。

“双创”文化—认知图式的现实表现主要有“双创”教育、“双创”能力、岗位“双创”等三个方面。NVivo 软件对访谈文本编码的矩阵编码查询结果显示,企业人员对此的文化—认知以“双创”能力、岗位“双创”为主(编码参考点比重为56.22%和22.34%)。高职院校对“双创”文化—认知图式以“双创”教育为主(编码参考点比重达到66.67%),而“双创”能力认知的比重为33.33%,编码参考点数量见图3。

“双创”教育的文化—认知图式体现在教育内容及课程设计上。例如:“双创”教育的内容在实习岗位上用处不大(QF03);“双创”课程太过于单一,且有一刀切的现象,各类专业都开设相同的课程,与专业课程的融入性并不是太高,学生对此的满意度并不是太高,学生毕业后哪能都去创业啊(XB02)。“双创”能力应是体现个体在实现个人事业目标并为之努力奋斗的能力总和,创新意识和创造性人格是其根

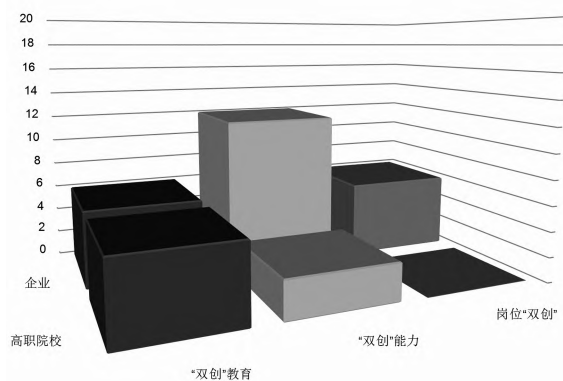


图3 “双创”文化—认知图式统计图

本,以“双创”潜能的激发及训练为过程,以“双创”关键能力的具备为目标,形成“塑造人格”—“激发潜能”—“具备能力”的培养体系。例如:在企业实践教学过程中,充分利用企业的知识系统,通过大容量、高密度、多渠道的信息显示,激发学生的创新思维能力(QA02);学生实习基本上在企业生产现场,“双创”的知识似乎在这里的用处不大,“双创”的潜质其实每个人都有,这是要不断挖掘并锻炼的,“双创”教育不能仅局限在校内进行,在实习环节进行“双创”能力教育显得更加重要,效果也会更好(XA04);在岗位“双创”的文化—认知图式中,创新体现在立足本职岗位通过不断提升自己适应岗位环境,创业体现在为实现岗位目标不断努力的过程中,即岗位创业,而不应是狭义的创办企业,如创业的范围不应只是创办企业,在基层岗位上也需创业能力(QB01)。

2. 悬浮表征:“双创”的“绚丽多彩”

开展“双创”教育,多是以创新的方案(创意)及创业知识内容为基础开展的,激励人心的成功案例,驱动着学生的创业欲望,而这种模式带来了教学过程的“热情奔放”、比赛项目的“华丽多姿”、落地实施“寥寥无几”现象。究其原因是对“双创”能力理解的窄化,导致了“双创”行为的片面化,而应从能力及岗位需求出发,打造能力基础上的“岗位创业”。只有这样,“双创”教育才能“开花结果”。

五、研究结论及建议

(一)研究结论

本研究发现,基于教育“共同利益”视角,归纳出被访谈者对“增强职业教育适应性”文化—认知图式,得出“合作动机”文化—认知图式、“自我身份”文化—认知图式、“创新创业”文化—认知图式核心范畴。这三个认知图式体现了访谈者对“增强职业教育适应性”的内在理解是由外在的制度、环境所塑造。这些认知图式反映了学校教师、企业人员对于合作、角色及创新创业的理解,这种理解导致其在“增强职业教育适应性”进程中的行为:在“合作动机”文化—认知图式中,“经济利益”“社会利益”认知图式使企业与高职院校的应然与实然出现偏离,教育共同利益认知不足,影响校企合

作行为;“自我身份”文化—认知图式使得基层行为人形式上完成本职工作“合法化”,这将直接影响校企合作的效果,不利于“增强职业教育适应性”;“双创”文化—认知图式则放大“双创”知识功能、削弱“双创”能力和岗位“双创”的功能,导致学生走上工作岗位上的“双创”能力不足、适应性不强问题。

(二)建议及对策的落地路向

1. 共同利益的职业教育观照,完善职业教育“关系嵌入”

从教育是人类“共同利益”的视角来看,教育的终极目标是人与环境的和谐共生,实现人类可持续发展的幸福生存,这种理念的树立是一个不断推进的过程,包括高等职业教育在内的各类型教育主体承担着“共同利益”理念的启蒙唤醒、传播熏陶、精神塑造的任务。高等职业教育作为技能型社会发展的推动力、大国工匠精神的重要传播者,不断深入“职教普惠”文化—认知图式的内容,将职业教育是人类“共同利益”理念发扬光大,是当下的工作重点。具体来看,在校企合作、产教融合过程中,高职院校与社会经济及产业企业的合作,需从简单的“结构嵌入”转向合作更为紧密的“关系嵌入”。“关系嵌入”与“结构嵌入”相比,表现为嵌体与被嵌体更紧密融洽地互动、更持久深入地合作。不可否认,从“结构嵌入”转化为“关系嵌入”既是合作主体命运共同体形成的过程,也是不断“增强职业教育适应性”的过程,这个过程要求合作主体首先有共同的追求,即“职业教育共同利益观”,而后从认知理念上解决校企合作、产教融合不深入的问题,“增强职业教育适应性”则是“水到渠成”的应有之义。

2. 扫除“自我身份”认知图式的障碍,建立“共享平台”

新修订的《职业教育法》明确提出:“要建立健全职业教育教师培养培训体系,鼓励行业组织、企业共同参与职业教育教师培养培训。鼓励职业学校聘请技能大师、劳动模范、能工巧匠、非物质文化遗产代表性传承人等高技能人才,通过担任专职或者兼职专业课教师、设立工作室等方式,参与人才培养、技术开发、技能传承等工作。”校企合作、资源共享的关键在于知识与技术在学校和企业之间流动和共享,目前产业学院的建立就是共享平台建设的现实表现,这需要落地务实的合作内容,实现学校的科研成果、知识技术与企业的知识技术需求产生共振。产业学院作为知识和技术的共享平台,需要校企双方联合制定灵活的人员流动机制和管理制度,扫除“自我身份”认知图式的障碍,特别是强化基层工作者校企共同体意识。学校通过专职聘用或兼职聘请的方式,赋予企业技术人员以教育专家的身份,吸引企业技术骨干到高职院校任教。在校企共建知识共享平台的背景下,学校教师对于跨场域的工作情境将不再陌生,企业场域的工作内容内化到教学工作中,对职业的跨场域工作特质视为“理所当然”。同时,以知识技术共享平台为载体,企业员工“自我身份”文化—认知图式将扩大到校企合作共同体当中,常态化

地参与到职业教育当中来。解决了“自我身份”文化—认知图式的障碍,有利于校企命运共同体形成,不断深化产教融合的效果。

3. “双创”能力培养,立足岗位“开花结果”

要培养学生“双创”能力,就必须从实际出发,职业教育适应性的一个方面就是培养学生的社会适应性、岗位适应性。理论需要实践来检验,学生只有在实践的过程中才能发现所学“双创”知识和理论的实用性,培养“双创”能力的源泉就是要立足实践。个体的活动与现实生活紧密相关,教育的功能正是要个体适应现实的生活,这是教育的底线,超越了这个底线,教学将是虚无缥缈的,学生的适应能力将无从谈起。“双创”教育若不结合实际,其教育过程很容易变得空洞,学生感受不深、理解不透,面对创业风险更是望而却步。

“双创”是思想指导行动的过程,不论何种“双创”,都是由具体行动的实施构成的,“双创”能力就体现在行动过程中^[27]。学生“双创”能力培养,要求教学要联系社会及企业的现实需求,根据不同岗位、不同角色围绕真实问题情境来展开,随着学生对岗位及真实问题情境的深入理解,学习知识的动力在加强,能力同时得到提升。每个人都有“双创”的潜能,教育的过程应是激发潜能的过程——改变自己不断适应环境的能力就体现了自己的创新能力,立足本职岗位为实现目标而不断努力的过程也是创业能力的体现,所以“双创”不能将其“窄化”为申请专利及创办企业。高职院校和企业应通力合作,结合职业素养的岗位要求,做到立足岗位的“双创”能力“开花结果”。教育本质就是“发展人”并造就幸福生活,而“双创”教育让学生知识技能的学习与生活相连接,使人具有更大的适应性,人生本就是不断适应、完成事业、实现目标的过程,工作也是生活的一部分,“双创”教育应使知识回归到人的生活,使“双创”能力也应成为一种生活能力^[28]。立足岗位的“双创”能力培养,解决了学生的社会适应能力欠缺的问题,进而从学生层面“增强职业教育适应性”。

参考文献:

- [1] 沈兵虎,王 兴,顾佳滨. 增强职业教育适应性的若干关键问题[J]. 中国职业技术教育,2022(1):60-61.
- [2] 王亚鹏,唐 柳. 高职教育适应性:内涵、目标、逻辑及机制[J]. 职业技术教育,2021(28):37.
- [3] 林克松,曾 欢. 隐藏的秩序:高职院校专业群建设的悬浮表征与落地路向[J]. 高等工程教育研究,2021(6):121-124.
- [4] 林 林,任君庆. “双高计划”背景下高职院校建设逻辑与转变实践[J]. 中国职业技术教育,2021(19):71-76+96.
- [5] 聂劲松,胡 筠,万伟平. 多元化与集成化:产教融合组织形态的实践演进[J]. 职教论坛,2021(2):33-39.

- [6]方绪军,王屹.职业院校发展规划执行:从“碎片化”到“协同治理”[J].职教论坛,2022(1):15-24.
- [7]李玉倩,陈万明.产教融合的集体主义困境:交易成本理论诠释与实证检验[J].中国高教研究,2019(9):67-73.
- [8]贺书霞,冀涛.职业教育产教融合多中心治理机制研究[J].教育与职业,2022(20):38-42.
- [9]黄静潇,汤晓蒙.从公益事业到共同利益——从联合国教科文组织教育理念的转变谈起[J].教育发展研究,2017(9):78.
- [10]付八军.共同利益:高等教育决策的价值基础[J].大学教育科学,2018(5):11.
- [11]高文杰.教育:“全球共同利益”的认知与我国职业教育的省思[J].中国职业技术教育,2018(6):46-47.
- [12]徐国庆.什么是职业教育——智能化时代职业教育内涵的新探索[J].教育发展研究,2022(1):22-23.
- [13]中国社会科学院语言研究所词典编辑室,编.现代汉语词典[M].7版.北京:商务印书馆,2016:1198.
- [14]上海辞书出版社.辞海(第七版)网络版[EB/OL]. [2022-09-20]. <https://www.cihai.com.cn/index>.
- [15]周婷.湘西土家族建筑演变的适应性机制[M].北京:清华大学出版社,2015:14.
- [16]中国人大网.中华人民共和国职业教育法[EB/OL]. (2022-04-20) [2022-09-20]. <http://www.npc.gov.cn/npc/c30834/202204/04266548708f44afb467500e809aa9cf.shtml>.
- [17]陈宝生.在2020年职业教育活动周全国启动仪式暨全国职业院校技能大赛改革试点赛开幕式上的讲话[EB/OL]. (2022-11-09) [2022-12-20]. http://education.news.cn/2020-11/09/c_1210879466.htm.
- [18]吴燕,王琪,刘念才.世界一流大学:面向全球共同利益,服务本土社会[M].上海:上海交通大学出版社,2020:107.
- [19]唐林伟.国际视野下的绿色技能开发与中国特色路径选择[J].中国职业技术教育,2021(24):12-19.
- [20]陈泽光,何晓繁.迈向共同利益:中国高等教育发展路径探析[J].黑龙江高教研究,2022(9):15-20.
- [21]沃尔特·W.鲍威尔,保罗·J.迪马吉奥.组织分析的新制度主义[M].姚伟,译.上海:上海人民出版社,2008:17.
- [22]理查德·W.斯科特.制度与组织——思想观念与物质利益[M].姚伟,王黎芳,译.北京:中国人民大学出版社,2010:56.
- [23]祝成林,和震.指导者的文化-认知能提升高职院校学生实习效果吗——基于30位实习指导者的深度访谈分析[J].教育发展研究,2021(13-14):56.
- [24]祝成林.高职院校教师的身份及其文化建构[J].教师教育研究,2017(3):19-24.
- [25]王志强,熊顺顺,龙泽海.高校创业教育教师胜任力的多维结构模型及其改进策略[J].教育发展研究,2021(3):77.
- [26]马永霞,窦亚飞.以能力培养为导向的高校创业教育生态系统的要素与构建策略——基于DEMATEL-ISM方法的实证分析[J].教育发展研究,2022(1):68-69.
- [27]段肖阳.论创新创业能力模型与评价指标体系构建[J].教育发展研究,2022(1):62.
- [28]王洪才,汤建.创新创业教育:高等教育内涵式发展的关键[J].武汉科技大学学报(社会科学版),2021(1):116.

To Enhance the Adaptability of Vocational Education: Cognitive - Culture Suspension Representation and Realization Orientation

ZHANG Hai - jun^{1,2}, ZHANG Wan - hong¹

(1. China University of Mining and Technology, Xuzhou 221000, China;

2. Jiangsu Vocational College of Finance and Economics, Huaian 223003, China)

Abstract: Based on the “common interest” perspective, this research utilized the three - level coding process of Procedural Grounded Theory, classified “enhancing the adaptability of vocational education” culture - cognitive schema into “cooperative motivation” culture - cognition schema, “self - identity” culture - cognition schema, and “innovation and entrepreneurship” culture - cognition schema through in - depth interview of 26 stakeholders of university - industry cooperation. These schema led the individuals to comprehend adaptability of vocational education in similar way, guided their behavior, and reflected the suspension representation of vocational education, such as “structural embedding”, “concerted efforts” of cooperation and development, and “rich colors” of innovation and entrepreneurship. The paper puts forward measures such as “relationship embedding” in vocational education, building a “sharing platform” for knowledge and skills, and training ability based on the position under the guidance of “common interests”, weaken the negative effects of suspension representation, progressively enhance the adaptability of vocational education.

Key words: vocational education; adaptability; culture - cognition; common interests; NVivo