

高职名师工作站的协同创新运行机制与实践

何姣

摘要：本研究以高职院校名师工作站的建设与发展为研究对象，以协同创新视角和自组织理论为理论基础，旨在探讨名师工作站的协同创新运行机制，并进行实践研究，通过文献研究、比较研究、调查研究和行动研究等方法，深入分析名师工作站的组织架构和管理制度，构建具有普适性指导价值的运行机制，进一步推动名师工作站的可持续发展。研究结果对于高职院校名师工作站的运行具有重要指导意义。

关键词：高职院校；名师工作站；协同创新；自组织机理；动力机制

高职院校名师工作站是企业与职业院校深度合作的重要形式，旨在培养优秀教师、服务企业，并提升社会影响力。然而，名师工作站的管理体制、运行机制和管理制度建设面临着一系列挑战和难题。因此，本研究以自组织理论和协同创新视角为指导，旨在研究名师工作站的协同创新运行机制，并通过实践研究探索有效的运行模式，为高职院校名师工作站的可持续发展提供理论指导和实践借鉴。

一、职业院校协同创新平台的概念和类型

职业院校协同创新平台是指为了促进职业教育质量提升和产学研合作而建立的组织机构或平台，旨在推动学校内部、学校间以及学校与企业之间的合作与创新。在当前经济社会发展的背景下，职业院校协同创新平台具有重要的战略意义和实践价值。根据合作主体和合作方式的不同，职业院校协同创新平台可以分为学校内部平台、学校间合作平台和学校与企业合作平台。学校内部平台是指学校内部不同学院或学科之间建立的协同创新机制和合作平台，通过跨学科、跨专业的合作与交流，促进教师间的专业共享和资源整合，推动创新教学方法和课程体系的建设。学校间合作平台是指不同职业院校之间建立的合作机制和协同创新平台，通过联盟合作、资源共享和教师交流等方式，促进学校间的合作与共赢，共同提升职业教育的质量和水平。学校与企业合作平台是指学校与企业

之间建立的协同创新机制和合作平台，通过深度融合产业资源和教育资源，促进校企共建、产教融合，提升学生的实践能力和职业素养。

二、高职名师工作站的主要特点和组织要素

高职名师工作站以名师为核心，通过引领和带动促进教师队伍的成长和教学水平的提升。其注重培养学生的职业能力和实践技能，与行业需求和就业市场紧密结合，提供适应职业要求的教学内容和实践机会。工作站作为学校与企业合作的桥梁，促进产学研的结合，开展项目研究和技术创新活动，提升学生的实践能力和就业竞争力。此外，工作站致力于培养学生的创新创业精神和能力，提供创新创业项目的孵化平台和资源支持，引导学生参与实际项目的策划与实施。

高职名师工作站的组成主体包括教师、学生和企业。各组成主体在工作站中发挥着不同的作用并承担相应的职责。教师作为知识传授和指导的专业人员，扮演着培养学生专业技能和素质的角色，他们具有丰富的行业经验和教学经验，为工作站提供指导。学生作为工作站的受益者和主要参与者，通过与教师和企业的互动，获得实践经验和专业知识。企业作为实际应用场景的提供者，能够为学生提供真实的工作环境和项目实践机会。在职责关系方面，教师应该承担指导学生学习和实践的责任，为学生提供个性化的教学

和指导。学生则需要积极参与工作站的活动，发挥自己的主动性和创造性，并与教师和企业密切合作，共同完成项目和任务。企业应提供实践场所和真实案例，指导学生将所学知识应用到实际工作中。各组成主体之间的紧密合作和相互支持是高职名师工作站良性运行的基础。

工作站依托学院的支持和领导，学院为工作站提供资源和保障。与企业的紧密合作是工作站的重要组成部分，与企业共同开展项目研究和实践活动，促进产学研结合。工作站注重学生的参与和实践，通过项目实践、实习实训等方式提升学生的实践能力和创新创业意识。

高职名师工作站作为职业院校协同创新平台的重要组成部分，在名师引领、职业导向、产学研结合和创新创业支持方面发挥着重要作用，能够提高学生的综合素质和就业竞争力。因此，需要加强高职名师工作站的建设，探索创新的教学模式和合作机制，为培养高素质职业人才作出更大的贡献。

三、高职名师工作站的自组织机理与良性运行要求

(一) 自组织机理的概念和特点

自组织是指一个系统或组织能够在没有中央指挥或外部干预的情况下，通过内部成员之间的相互作用和调节，形成一种自发的秩序和结构。自组织的特性包括非线性、开放性、自适应性和复杂性等，这使得系统能够自我适应和自我修复，具有较强的灵活性和韧性。

高职名师工作站作为一个复杂的组织系统，其自组织机理是实现其有效运行和良性发展的关键。在高职名师工作站中，自组织机理主要体现在以下几个方面。(1) 自主性与协同性。高职名师工作站的成员具有较高的自主性，能够自发地参与合作，形成一种协同效应。他们通过共同的目标和利益诉求，相互协调、合作和交流，形成一个相对自主且高度协同的工作网络。(2) 需求对接与愿景规划。高职名师工作站的自组织机理体现在需求对接和愿景规划上。成员通过识别和对接教学和实践的需求，共同规划和制定工作站的发展愿景和目标，从而引导和推动工作站的自组织发展。(3) 职责关联与利益共享。高职名师工作站的自组织机理还表现在职责关联和利益共享上。成员之

间形成相互依赖的关系，通过明确的角色和责任分工，相互协作，实现各方的利益共享和协同发展。

(二) 良性运行的要求和关键因素

高职名师工作站确保良性运行的要求：首先，建立良好的沟通和协作机制是必要的。工作站内部各个成员之间应该建立开放、及时、有效的沟通渠道，促进信息共享和协同合作，以实现协同创新的目标。其次，明确职责和权责关系是良性运行的基础。每个成员应清晰了解自己的职责和权责，明确工作目标和任务，并主动承担相应的责任，形成良好的工作分工和协调机制。

建立公平公正的激励机制是高职名师工作站良性运行的关键。工作站应该建立科学合理的激励机制，激发教师和学生的积极性和创造力，充分发挥他们的潜力。这样可以激励成员将更多精力投入协同创新中，形成良性循环。此外，加强文化融合和价值共享也是高职名师工作站良性运行的关键因素。不同组成主体之间应加强文化交流，增进理解和认同，形成共同的价值观和目标。同时，建立利益共享机制，确保各方在合作中能够公平分享收益，增强合作的可持续性。

四、高职名师工作站的协同创新运行机制

高职名师工作站作为一个协同创新平台，在职业教育领域发挥着重要的作用。因此，工作站的协同创新运行机制是值得深入探讨的。协同创新是高职名师工作站核心理念之一。在协同创新视角下，工作站的运行机制是实现协同创新目标的关键。这些机制包括需求对接、愿景规划、职责关联、利益共享和文化融合等。首先，需求对接是指将教育需求、产业需求和学生需求相匹配。工作站应密切关注社会和产业的需求，结合学生的发展需求，确定工作站的发展方向和目标，以提供有针对性的教育和实践活动。其次，愿景规划是指明确工作站的长远发展目标和愿景。工作站应制定清晰的发展规划和目标，为教师、学生和企业提供共同的愿景，激励各方积极参与协同创新活动。职责关联是指明确各组成主体在工作站中的角色和责任。通过明确教师、学生和企业在工作站中的职责，可以有效协同工作，实现资源的优化配置和互补。利益共享是指确保各方在协同创新过程中的权益得到保障和分享。建立公平的利益共享机制，使教师、学生和企业能够公正地分享工作站的成果和收益，激励

各方持续参与和贡献。文化融合是指促进教师、学生和企业之间的交流、理解和认同。不同组成主体拥有不同的文化背景和价值观,通过加强文化融合,可以增进彼此之间的合作和协调,提高工作站的整体效能。

需求对接机制确保教育和实践活动与社会需求相匹配,增强实效性和针对性。愿景规划机制激发创新激情,引领工作站持续发展。职责关联机制明确各方责任,实现协同合作。利益共享机制激励积极参与,确保合作的可持续性。文化融合机制增进理解和认同,促进协同合作。这些机制对于高职名师工作站的良性运行和协同创新效果至关重要。通过有效的机制设计和运行,工作站能够充分发挥潜力,为职业教育培养优秀人才,为推动产业发展作出积极贡献。

五、高职名师工作站实践

(一) 以特定名师工作站作为实践研究平台

特定名师工作站是高职院校中一种具有特殊职能的工作站,它以某位具有丰富经验和卓越能力的名师为核心,围绕该名师建设一个特定的创新实践平台。在这个平台上,教师、学生和企业可以共同参与协同创新活动,共同探索和解决实际问题。

特定名师工作站的建设与管理需要基于协同创新理论框架,通过建立明确的工作目标和任务,明确教师、学生和企业在工作站中的职责和职能,激发各方的创新激情和积极性,形成一个良好的协同创新氛围。

(二) 明确学院、企业、教师的职责和职能

在特定名师工作站中,学院、企业和教师各自承担着不同的职责和职能。学院作为工作站的管理者和组织者,需要提供必要的资源支持、制定工作计划和目标,并对工作站的运行进行监督和评估。企业作为



工作站的合作伙伴,可以提供实际问题和需求,并提供专业的技术支持和资源共享。企业还可以参与教师的培训和指导,共同探索和研究解决方案,促进产学研深度融合。教师作为工作站的核心成员,承担着名师引领、项目驱动、校企专家支持和成果导向等职能。他们通过传授知识、指导学生、组织研究和实践活动等方式,培养学生的创新能力和实践能力,推动工作站的发展和创新成果的产出。

(三) 构建名师引领、项目驱动、校企专家支持、成果导向的利益共同体

高职名师工作站的实践研究需要构建一个名师引领、项目驱动、校企专家支持、成果导向的利益共同体。名师引领是通过名师的经验和示范效应,激发教师和学习学生的学习热情和创新能力。项目驱动是通过实际项目的开展,引导学生进行实践探索和解决问题的实际操作。校企专家支持是通过与企业专家的合作和指导,提供专业知识和实践经验的支持。成果导向是以实际成果的产出为目标,将研究成果应用于实际问题的解决中。通过构建这样的利益共同体,高职名师工作站可以实现各方的利益共享和合作共赢,促进学院、企业和教师之间的密切合作和深度融合。在协同创新机制的支持下,工作站可以更好地发挥自组织能力和动力,实现良性运行和持续发展。

本研究以高职院校名师工作站为研究对象,以自组织理论和协同创新视角为基础,对名师工作站的协同创新运行机制进行了深入研究。针对名师工作站的特点和需求,构建了具有普适性指导价值的协同创新运行机制。通过行动研究的实践,在特定名师工作站中验证了理论框架的有效性,并形成了一系列管理制度和运行模式。本研究的结果对于高职院校和企业的名师工作站建设和发展中具有重要的参考价值,有助于推动名师工作站的可持续发展,促进校企间的深度合作。[作者单位系湖南城建职业技术学院。基金项目:2021年度湖南省社会科学成果评审委员会课题“协同创新视角下高职名师工作站自组织机理及动力机制研究”(XSP21YBC386)]

参考文献

- [1] 常秋梅.燎原之火,从名师工作站点燃[J].陕西教育(教学版),2020(3):25.
- [2] 陈旭辉.名师集群式培养的南京样式[J].江苏教育,2019(78):7-11.