

学习型组织理论视域下高职思想政治教育对接企业文化的 路径研究

林亦菁

汕尾职业技术学院, 广东 汕尾, 516600

摘要: 在产教融合持续深化的背景下, 推动高职思想政治教育与企业文化相对接, 已成为提升技术人才综合素质培养、增强高职学生职业竞争力的重要议题。然而, 当前对接过程面临诸多现实困境, 影响了教育成效。本文基于学习型组织理论的核心要义, 审视高职思政教育对接企业文化的内在逻辑与适用性, 构建一套促进理念融通、实践深化、机制创新的路径体系, 为培养高素质技术技能人才提供坚实的思想保障。

关键词: 学习型组织理论; 思想政治教育; 企业文化

Research on the Pathways of Integrating Ideological and Political Education in Higher Vocational Colleges with Corporate Culture from the Perspective of Learning Organization Theory

Yijing Lin

Shanwei Institute of Technology, Shanwei, Guangdong, China, 516600

Abstract: Against the backdrop of continuously deepening industry-education integration, promoting the alignment of ideological and political education in higher vocational colleges with corporate culture has become a crucial issue in enhancing the comprehensive quality of technical talent and strengthening the vocational competitiveness of students in higher vocational colleges. However, the current alignment process faces numerous practical challenges, which hinder the effectiveness of talent development. Based on the core principles of the learning organization theory, this paper examines the inherent logic and applicability of integrating ideological and political education in higher vocational colleges with corporate culture. It further constructs a pathway system to facilitate conceptual integration, practical deepening, and mechanism innovation, providing a solid ideological foundation for cultivating high-quality technical and skilled talent.

Keywords: Learning organization theory; Ideological and political education; Corporate culture

随着我国产业转型升级和经济高质量发展步伐的加快, 高等职业教育作为培养高素质技术技能人才的主阵地, 其内涵发展与质量提升备受关注。《职业教育产教融合赋能提升行动实施方案(2023—2025年)》明确提出, 在重点行业和领域打造行业产教融合共同体, 发挥职教集团(联盟)、市域产教融合联合体、产教融合共同体作用, 提升人才培养质量, 促进高质量就业。在此背景下, 高职思想政治教育肩负着落实立德树人根本任务、培育学生社会主义核心价值观和良好职业精神的重要使命。如何突破传统教育模式的局限, 打破校企合作困境, 主动对接企业文化, 将思政教育的内涵

要求与企业发展的实践需求相结合,已成为高职院校亟待破解的现实课题。学习型组织理论为此提供了新思路与启示,在学习型组织理论启发下,对高职思想政治教育对接企业文化路径进行深入剖析,以期实现思政教育与企业文化的深度融合,为深化高职教育改革、培养符合新时代要求的高素质技术技能人才提供理论参考与实践方案。

1 高职思政教育对接企业文化的现实价值与困境

近年来,为满足现代化产业体系建设对技能人才培养质量的更高要求,德技并修已成为高校助推职业教育高质量发展的核心导向。思想政治教育课程作为高校教育中的“生命课程”,其与现代企业文化的有机对接顺应国家产教融合的战略导向,在教育成效、产业适配和人才可持续发展等层面展现了多重意义^[1]。在个体发展层面,通过将企业文化渗透于思政课程教学中,有助于学生职业技能与职业品格的协同成长,促进学生从校园到职场身份的快速转换;在院校育人层面,能够进一步强化思政教育的职业性,提升人才培养规格与产业需求的契合度;在社会发展层面,有益于降低应届生进入职场的适应成本,进一步缓解教育供给与产业需求的结构性就业矛盾,助力产业转型升级与职业教育高质量发展。

尽管高职思政教育与企业文化的对接具有多维度价值,但当前实践仍处于探索阶段,存在诸多亟待破解的现实困境。

1.1 高职思政教育与企业文化对接内容浅表化

企业文化作为现代产业文明的精神结晶,蕴含着敬业精神、创新意识、职业伦理等育人资源,是高职思政教育立德树人的鲜活素材,应利用相关手段对企业文化资源进行深度挖掘整理,将优秀的现代企业文化资源合主题、合时宜地融入到高职思想政治教育中,让职业教育从职业精神到技能都能展现出育人实效。然而,当前高职思政教育教学内容与企业文化的融合却呈现浅表化。

一是受技能本位教育的导向影响,部分高职院校更注重岗位技能的适配性,而对思政教育内容方面的投入力度不足,鲜少主动挖掘优秀企业文化素材,未能从中汲取与思政核心内容的共通点,转化为体系化、情境化的思政教学资源。或仅将企业文化资源简单理解成像6S现场管理等企业规章制度或员工行为规范,作为孤立案例生硬地安插在现有课程中,导致教学内容拼接明显且针对性不足,难以引发学生共鸣和价值认同。

二是对接企业文化的思政内容呈现共性多、个性少特点,部分高职院校缺乏针对不同行业特性、不同专业背景以及不同学习阶段学生的差异化教学内容设计,使得内容同质化较为普遍,难以体现地方产业和学校特色^[2]。因此,高职院校思政教育对接企业文化既要完成共性教学要求,又要针对学生的学情特点创新教学内容,实现个性化发展。

1.2 高职思政教育与企业文化对接实践环节较为薄弱

高职院校普遍重视专业实训实习,往往忽视思政教育的实践环节,主要体现在以下几个方面。

一是实训实习期或为思政教育的真空地带,实习导师在实训实习过程中更注重学生专业技能的掌握,鲜少结合具体岗位要求、企业规章制度、职业道德规范和真实案例来对接思政教育点,而思政教师参与到实习指导的深度与频次不足,缺乏有效的思政引导,因此难以让学生在实践中反思职业行为背后的价值观念。

二是当前校企合作开展的思政与企业文化对接的实践活动普遍存在形式化^[3]。活动类型更多依赖专家讲座、企业参观或观看宣传片等传统形式,讲座和参观的内容仅限于企业概况、发展历程等,

对企业核心价值观如何在实际工作中落地、员工行为规范背后的伦理考量以及企业履行社会责任的具体实践等探讨较少,更关键的是,学生在这些活动中大多处于被动接受或走马观花的状态,不足以引发深刻思考。

三是师资队伍在实践指导能力上存在短板。校内思政教师普遍缺乏企业实践经验,因此在指导学生时容易脱离具体情境,指导效果欠佳。而校外企业优秀人才通常只能发挥文化宣讲作用,缺乏将企业文化元素与思政育人目标融合意识和教学能力。与此同时,校内思政教师与校外导师之间也缺乏沟通协作,双导师协同育人的合力尚未形成。

1.3 高职思政教育与企业文化对接主体联动与评价机制滞后

高职思政教育对接企业文化需要各方参与主体的联动协同,任何一方的消极参与都会削弱育人效果。然而当前高校、企业、学生之间缺乏整体性共识,配合度不高,未能重视思政教育对接企业文化对各方的积极意义^[4]。

从学生角度看,受学业压力和认知偏差影响,大多高职学生更多关注专业技能的学习和就业机会,没有意识到企业文化与自身职业发展紧密相关,因此主动探索与内化企业文化的积极性不高,但也因此导致部分应届生在就业后面对不同企业文化差异时,难以快速适应,一定程度上影响了他们的职业发展。

部分高职院校在推动思政教育对接企业文化方面缺乏系统规划和长效机制,有时跳不出固有的框架,所呈现的与企业文化关联的思政内容或呈碎片化,或与学生实际需求和职业发展脱节,校企合作也多停留在实训、就业等活动,无法为学生提供真实、有效的企业文化体验,由此也影响教育效果。

企业作为产教融合的重要参与主体,在高职思政教育对接企业文化过程中也存在责任意识不足。一些企业认为思政教育是高校的份内事,更多关注短期用工需求和高校输出人才的技能水平,对参与人才培养和思政教育工作缺乏热情,前文提到在思政教学内容中企业文化素材不足的另一个深层原因是校企之间缺乏信息沟通,一些企业向学校和学生传递自身的企业文化的积极性不高,由此也常导致企业在招新阶段增加培养成本的情况。

更重要的是,滞后的综合评价机制给主体联动进一步带来阻碍。传统的评价体系侧重学生技能掌握和任务完成情况,各方主体对学生展现出的职业素养、劳动态度、企业文化认同等与思政目标紧密相关的关键表现,缺乏系统观察和有效评价机制^[5]。由于无法从反馈中检验育人成果,进一步限制了高职思政教育对接企业文化的发展。

2 学习型组织理论及其对思政教育对接企业文化的启示

2.1 学习型组织理论核心要义

学习型组织理论的形成与发展根植于管理学对组织可持续发展的探索。其思想的源头来自于佛瑞斯特的系统动力学理论思想,后由美国学者彼得·圣吉在其著作《第五项修炼》中进一步整合与升华,确立了该理论的基本范式。圣吉提出,在知识经济和快速变革的时代背景下,组织唯有通过持续、系统的学习,才能与时俱进,有效应对挑战、保持竞争力,他将这种理想组织形态定义为“学习型组织”。

学习型组织理论的核心精髓在于其独特的“五项修炼”框架:系统思考是基石,强调跳出线性思维,以整体视角系统分析组织内外复杂问题;自我超越激励成员不断刷新个人愿景,建立“终身

成长”意识；改善心智模式要求持续反思并转变思维定势，以打破个体及组织固有的认知牢笼；建立共同愿景凝聚组织成员对未来的共同渴望，提供方向与动力；团队学习则是通过建立开放的深度汇谈与协作，以实现超越个体局限，激发集体智慧的过程。这五项修炼并非孤立，而是相互依存、彼此强化，由此塑造的学习型组织，展现出持续学习、知识共享、系统优化、开放创新的核心特征，其核心驱动力与最终落脚点在于人本理念与共同成长。

2.2 学习型组织理论对思政教育对接企业文化的适用性

2.2.1 以人为本的内在契合

学习型组织理论的核心目标在于促进个体与组织的共同进步与持续发展，其本质是以人为本^[6]。这一目标导向与高职思政教育落实立德树人的根本任务相契合，同时也与产教融合背景下高职思政教育对接企业文化，培养德技并修的高素质技术技能人才的根本目的相一致，均聚焦于“人”的全面可持续发展。这种在育人目标上的同向发力，为运用学习型组织理论指导高职思政教育与企业文化的有效对接，提供了理论基础和方向指引。

2.2.2 五项修炼的方法支撑

学习型组织理论提出的系统思考、建立共同愿景、团队学习、自我超越、改善心智模式五项修炼，形成了一套完整的组织学习与发展的实践框架体系，不仅适用于企业管理，同样适用于产教融合背景下高职思政教育对接企业文化的要求。从理论指导实践的具体维度看，学习型组织理论对后续路径创新的方法支撑主要体现在几个方面：系统思考的整体性要求助力破解高职思政教育与校企合作中的断点问题；建立共同愿景引导校企双方在“培养什么人”“怎样培养人”等具体育人标准上达成共识，进一步对齐发展需求与培养方向；团队学习主张的深度汇谈模式为校企协同开展实践教学提供组织形式参考；自我超越既激励学生主动提升自身素养以契合企业文化要求，同时也为校企双方在合作中不断优化思政教育内容与企业文化浸润方式提供思路；改善心智模式则为学生改变对企业文化固有认知、实现角色转换提供思维方法。由此可见，学习型组织理论的五项修炼为对接全流程提供了可操作的方法论框架。

综上所述，学习型组织理论为高职思政教育对接企业文化提供了从理论层面到方法层面的行动指引与实践支撑，为破解高职思想政治教育与企业文化对接难题，构建系统化的创新路径奠定了坚实基础。

3 学习型组织理论视域下高职思想政治教育对接企业文化的路径创新

学习型组织理论作为管理学及相关领域的先进理论基础与实践框架，在提升组织效能方面产生了积极的社会效应。着眼于强化高职思政教育的实效与活力，把学习型组织理论应用于高职思政教育对接企业文化的全过程，就要立足于学习型组织理论的特色、优势及其与思政教育的相通性，从内容体系的构建、实践场景的创新、协同主体的能力进化三个维度，探索出一条全员参与、持续学习、协同进化的创新路径。

3.1 高职思政教育对接企业文化内容体系构建

在高职思政教育对接企业文化的过程中首先需建立共同愿景，即培养兼具思政素养与企业适配能力的高素质技术技能人才，教学内容体系的构建需围绕这一共同愿景，通过精准锚定校企需求、动态响应发展变化，让内容既扎根于思政教育的本质要求，又紧密贴合企业文化的现实内核，成为连接学校育人与企业育才的知识纽带。

3.1.1 立足共同愿景, 精准挖掘校企内容的共通点

构建高职思政教育内容体系要找准共性、突出特色, 关键在于系统梳理企业文化中蕴含的职业精神、价值理念, 与思政教育中的核心素养进行比对并提炼共通点, 例如制造企业“精益求精”的质量理念与思政教育中“工匠精神”的培育要求相呼应, 由此可提炼转化为思政教育素材, 形成相互支撑、内在一致的教学内容体系。需注意的是, 应避免将所有企业文化简单嫁接到思政内容中, 而是通过校企之间展开深度汇谈, 剔除企业文化中与思政教育目标相悖的功利化、片面化元素, 保留其符合社会主流价值观的精神内核, 确保在构建教学内容体系的过程中, 始终坚持守正创新。

3.1.2 践行因材施教, 实现内容与学生需求的精准匹配

建立共同愿景的核心理念还强调个体学习与组织目标的协同, 因此高职思政教育对接企业文化的内容需尊重学生的认知规律与成长差异, 针对不同学情特点构建差异化教学内容^[7]。例如, 对于低年级学生侧重企业文化认知, 通过企业发展史、创始人创业故事、劳模事迹等具象化素材, 引导学生了解企业文化与思政教育核心要义之间的紧密联系, 打破其固有认知, 改善心智模式; 对于高年级学生, 则聚焦岗位实践内容, 结合企业案例解析集体主义、责任意识等价值观在岗位中的具体表现, 让学生在临近就业阶段明晰“企业需要什么样的人”“如何成为这样的人”。

3.1.3 秉持与时俱进, 保障内容体系鲜活而不滞后

学习型组织理论认为, 组织之所以能够适应环境变化, 核心是在反馈中持续学习, 因此, 高职思政教育对接企业文化的内容体系应结合培养效果不断充盈、与时俱进。一方面要持续跟踪学生对教学内容的接受效果, 通过课堂互动、问卷调查等方式了解学生的困惑, 针对性调整或引入教学资源; 另一方面要搭建校企信息共享平台, 推动资源整合的同时提高双向反馈效率, 避免思政教育对接企业文化关联内容的固化与滞后。

3.2 高职思政教育对接企业文化实践场景创新

学习型组织理论认为, 组织的可持续发展离不开系统思考。因此, 要提升高职思政教育的育人实效, 就需要基于整体视角系统规划, 确保思想政治教育贯穿人才培养的始终。实习实训等实践环节是高职教育中重要组成部分, 将思想政治教育从课堂延伸至实践场景, 结合企业文化渗透, 能够使价值观引导更贴合职业发展需求, 帮助学生在实践环节中进一步树立正确职业观与责任意识。一方面高职院校应将职业素养、工匠精神、社会责任等核心要求嵌入实训、实习任务中, 让学生在实践过程中主动关注并践行, 养成行为习惯; 另一方面在实践过程中, 学生可能会产生一些困惑, 这就需要思政教师通过实习周记点评、主题研讨等载体进行教育引导, 使学生更好地认知自我、洞察社会现象、明晰人生目标, 涵养积极向上的人生态度, 树立正确的价值观念。

开展多元化实践活动是丰富思政课教学形式的重要手段。高职思政教育对接企业文化的实践场景创新, 需打破单项输出的传统模式, 构建以团队学习为纽带的场景化实践活动, 例如在校企合作中联合开展专项调研项目、企业文化主题社会实践等, 让学生在与企业人员、教师、同伴的群体互动中实现知识共享与认知升级, 深化对思政内涵与企业文化的理解, 在创新实践活动的过程中教师应对学生的实践表现及思想动态保持关注, 及时给予学生正向引导。同时, 为破解师资实践教学能力短板, 应提高教师终身学习意识, 通过鼓励思政教师赴企业挂职、企业骨干参与思政教研, 以及联合开展企业文化与思政教育融合的创新研究等机制, 提升教师对企业文化动态的解读能力与实践指导的针对性, 进一步推动思政教育对接企业文化实践环节的持续创新。

3.3 高职思政教育对接企业文化协同主体与评价能力进化

3.3.1 提高学生自主学习能力

学生是企业文化融入高职思政教育的核心受众，教育者与受教育者协同联动才能发挥教育的最大效果。学习型组织理论认为，改善心智模式是一个逐步的过程，它要求个体主动参与学习并不断反思。因此，应鼓励学生突破被动接受知识的惯性，引导其主动参与到探究企业文化与思政教育内在联系的过程，以激发其自主学习的热情，在过程中进一步提高学生独立思考和解决实践问题的能力，从而改变固有认知，消除对企业文化学习的抵触或轻视心理。

3.3.2 校企协同搭建学习型组织

校企联动打造兼具实践创新与知识沉淀的学习型组织，是推动产教融合共同体高效运转、深化职业教育改革、促进教育链与产业链精准对接的有效路径^[8]。首先，需要打破校企双方在人才培养认知上的壁垒，确立统一的人才培养目标，明确双方在思政教育对接企业文化中的职责与权益，形成清晰的学习型组织建设蓝图；其次要构建组织学习机制，通过开通常态化校企跨界沟通渠道、搭建教学资源库以及团队激励等机制，让高职思政教育与企业文化的对接从零散化合作升级为制度化、常态化的组织学习行为，从而切实提升产教融合共同体的育人效果。

3.3.3 建立动态综合评价体系

基于学习型组织理论中系统思考的整体视角，构建多维度、动态综合评价体系，解决思政教育传统评价机制滞后问题。一是要打破单一主体评价模式，除思政教师外引入企业、学生共同参与评价。二是设置科学、合理的评价指标和方法。例如，在知识掌握层面考察学生对企业文化与思政理论结合点的理解，评估学校教学内容中知识系统性和连贯性，避免碎片化；在能力层面评估学生实践能力，以及校企在实践教学对学生能力培养的支持力度；在价值层面，关注学生对企业文化核心理念与社会主义核心价值观的认同度，同时考察学校和企业引导学生树立正确价值观方面所做的工作。在综合评价时不仅要看学生的学习成果，同时也应关注学生的学习过程，确保评价的客观性和公正性。三是建立评价反馈机制，将评价结果及时反馈给校企双方与学生个体，通过动态调整及持续改进，实现思政教育与企业文化对接工作的不断优化。

4 结语

综上所述，高职思想政治教育与企业文化对接作为深化产教融合，实现三全育人的关键路径，必须顺应新时代发展趋势，主动跳出传统教学模式局限，吸收借鉴学习型组织理论有价值的理念，立足职业教育特点创新育人理念、方法及路径，以充分发挥其在社会主义现代化建设中的精神引领和人才支撑作用。未来，随着学习型社会建设工作的不断深入和高等职业教育的不断发展，需继续探索学习型组织理论在高职思政教育中更深层的应用机制，进一步拓展校企协同育人的内容与形式，使其持续焕发新的生命力。

参考文献

- [1] 王楠. 产教融合视域下制造业企业文化融入高校思政教育的研究[J]. 三角洲, 2025, (14): 187-189.
- [2] 熊元亮, 王金凤. 高校“产教融合”模式下学生思想政治教育存在的问题及其对策研究[J]. 中外企业文化, 2021, (11): 204-205.
- [3] 张金环, 汪艳丽, 汪雪莉. 职业教育校企协同育人的现实壁垒、优化思路及实现路径[J]. 教育科学论坛, 2024, (15): 14-18.

- [4] 谢典, 王淑楨, 勾波. 新时代中华优秀传统文化融入高校网络思政教育的现实困境与实践进路[J]. 知与行, 2023, (05): 14-21.
- [5] 侯丽君. 劳模精神、劳动精神、工匠精神融入高职院校思政课的价值意蕴、现实困境和创新路径[J]. 学园, 2024, 17(21): 1-4.
- [6] 王天民, 巩瑞贤. 学习型组织理论融入思想政治教育探析[J]. 教学研究, 2017, 40(02): 36-40.
- [7] 牛立蕊, 吴晓宇. 学习型组织理论视角下高校思想政治理论课教学团队建设研究[J]. 科教导刊, 2023, (12): 25-27.
- [8] 娄丽娜. 学习型组织理论视域下高校管理改革对策探索[J]. 哈尔滨职业技术学院学报, 2023, (06): 110-112.

作者简介: 林亦菁 (1996-), 女, 硕士研究生, 助教, 研究方向: 思想政治教育, 管理学。 E-mail: Lin_0207yj@163.com。