

职业院校基于校企合作的人才培养模式研究与实践

邓雪 陈敏 苏璐

(成都交通高级技工学校, 四川 成都 611732)

摘要: 校企合作是职业院校人才培养模式的重要途径之一。本文首先对校企合作模式下的人才培养现状进行了分析, 然后剖析了高职院校校企合作中存在的主要问题及原因分析, 以此为切入点, 提出了基于校企合作的人才培养模式建构及使学校、企业、学生三方共赢的人才培养模式的具体思路和措施, 并展望对职业教育与企业开展深度合作、职业技能与职业素养结合做进一步研究。

关键词: 校企合作; 人才培养; 教学改革; 深度合作

一、校企合作模式下的人才培养现状分析

目前国内出现了多种校企合作模式, 如“集团化”校企合作模式、“工学交替”校企合作模式、“订单班”校企合作模式、“企业冠名班”校企合作模式、“校中厂”校企合作模式及“厂中校”校企合作模式等, 可见校企合作在现代职业技能教育体系建设中起着非常关键的作用。职业院校对于人才培养目标的确立大致经历了五个阶段: 培养技术型人才、实用型人才、应用型人才、高技能人才、高素质技术技能型人才。院校现阶段对人才的追求不再是单纯的技术层面, 而是已经开始对学生全面发展进行探索。因此, 在进行人才培养模式的探索过程中不仅要考虑政策、产业结构和经济形态的需要, 还要考虑满足学生个性化发展的需要以及企业的定向需求。

二、高职院校校企合作中存在的主要问题及原因分析

(一) 校企合作深度不够

大部分的校企双方合作着眼于学生实践能力训练及教师业务素质提升, 但在校企合作机制、人才培养模式、课程资源开发等深层次合作交流方面的研究有待于进一步进行。

(二) 校企双方对人才的侧重不同

为适应新形势下经济发展对人才的需求, 院校在校企合作过程中的积极性整体高于企业。院校积极主动争取与企业合作, 打造各类实习实训平台, 培养高素质的复合型、应用型、技术技能型人才, 企业则更多关注人才是否能够来了就用。往往在校企合作过程中, 企业需要投入人力物力培养学生, 而学生只能完成简单的工作, 更甚者会影响企业的生产, 因此企业处于相对被动的地位, 这也是影响校企合作深入发展的重要原因。

(三) 监督、保障机制不健全

当下的校企合作主要依赖于双方的意愿, 其合作的计划、执行、检查、反馈、修订等仅建立在双方的合作协议约束上, 校企双方在履行协议的过程中存在风险, 一旦双方在合作的过程中遇到需要解决的障碍或纠纷, 没有有效的制度或部门指导解决问题, 就无法保障校企合作的长远发展规划。

就合作中出现的各种问题, 从校企双方合作的目标、价值观等方面进行深层次的原因挖掘, 归纳主要原因如下:

1. 双方育人目标存在差距。企业的本质是盈利, 必然导致它追求投入资源的有效性以及投入与产出的时效性, 因此更关心人才的技能, 是否能服从管理、立即上手。但院校一般为非营利组织, 其目标是培养高素质技术技能型人才服务于社会。其属性决定了学校教育的产出即是育人的结果, 学校关注人才的综合能力和终

身发展, 技能只是其中一方面。因此, 高职院校与企业两者之间的目标存在差距, 必然会影响校企合作的长期、有效的发展。

2. 缺乏联动工作机制。我国自职业院校成立以来, 以工学结合、校企合作为基础的教育理念基本形成, 校企合作前提下的人才培养模式已初步形成。而目前许多校企合作只停留在表面的两段式, 没有形成深度融合的培养机制, 尤其是在合作过程当中没有完善的联动工作机制, 造成沟通不佳、信息不畅、培养效果欠佳等问题。因此, 一套完善的校企合作培养工作机制有待深入研究。

3. 保障制度不完善。国家配套法律法规及扶持力度将极大地影响校企合作的走向及效果。目前, 我国关于校企合作方面的法律法规体系尚不健全, 当下国内相关法律仅有《职业教育法》《就业促进法》等, 但这些法律作为一般性的法律, 主要是给出原则性意见, 不能对高职教育的校企合作进行具体指导。而政府对校企合作的激励保障措施落实力度不够, 使校企合作缺乏有力的保障与监督。

三、基于校企合作的人才培养模式建构

就院校而言, 要想推进校企合作的步伐除要求资源较为完备外, 还要求具有培养高水平人才的能力, 这也是吸引企业参与校企合作的重要因素。以成都交通高级技工学校为例, 与成都地铁运营有限公司同属于成都轨道集团的子公司, 属于兄弟单位, 学校建立在运营公司的车辆段上, 属于厂中校, 具有先天的资源优势 and 校企合作优势。办学三年以来, 和运营公司一起探索校企合作育人, 为公司培养了大量人才, 积累了人才培养经验, 不断提升人才的培养质量, 尝试破解当下人才培养模式中存在的种种问题。

(一) 校企共建长久合作机制

长久的校企合作需要制度的保障, 院校应该积极主导建立校企合作领导责任体系和联动工作机制。责任体系的建设中邀请政府、行业、院校、企业等多方积极参与, 明晰校企双方的义务和权力。联动工作机制用于对具体业务的指导, 能有效解决校企合作中的沟通不畅、信息滞后等问题。同时, 还应加强校企合作制度的建设, 保障校企合作的长久发展。

(二) 校企共探人才培养模式

以我校为例, 坚定落实立德树人根本任务, 依托行业国有大企业办学的平台、资源及人才优势, 通过理论、实训、实战, 将岗位实用价值体系贯穿学生职业能力与素养养成全过程。健全德技并修、工学结合育人机制, 实现教学师资、教学内容、教学标准、评价要求从一线(企业现场)中来、在二线(校企双元融合培养平台)中培、到一线中去, 成为母体企业岗位技能人才孵化器。以培养具有一定理论基础、扎实技术技能、较强学习能力、良好职业素养的德、智、体、美、劳全面发展的高素质技术技能人才为目标, 打造“产教融合、理实一体、工学交替、育训结合、课证融通、终身发展”的人才培养模式, 形成校企一体、产教融合特色鲜明的人才培养体系。

(三) 校企合作组织教学

依托企业实训平台和生产现场, 推进师资队伍“双师”素质建设, 积极鼓励专业教师到企业挂职锻炼; 依托移动互联平台及

跨专业一体化实训实践平台,开展线上线下混合式及理实一体化教学活动;依托工学结合机制,开展岗位职业技术技能培养;依托校企一体的办学优势,开展行业企业岗位标准进课程、校企双导师制进课程;依托校企合作优势,将上岗资格鉴定前置,实现毕业即能上岗。

四、人才培养的具体思路 and 措施

(一) 校企双方共同制定人才培养方案

首先,学校深入企业和其他院校,开展专业人才需求与人才培养调研;再根据企业的需求情况,确定专业人才培养目标,根据培养目标,细化到毕业要求,按照毕业要求,确定课程体系;再根据不同课程教学内容和知识、能力培养要求,确定课程教学方法;建立多元评价体系,评价人才培养效果的达成情况,形成教学反馈与改进措施,指导培养目标、毕业要求、课程体系以及教学方式的调适,形成培养方案——教学方式——教学评价——教学整改循环改进、动态调整的人才培养机制。

(二) 校企双方共同组建师资队伍

践行学院教师与运营公司员工“互培共用,双向流动”的师资培养理念,打造一支专兼结合、业务能力强、职业素质高的师资队伍。安排教师到运营公司开展跟岗学习,推进“下、访、挂”“一师一企”项目,教师每年至少1个月、五年不少于6个月在企业或实训基地实训,同时实施兼职教师提升工程,吸引企业高层次技能型人才来校任教,针对企业兼职教师,量身订制培训计划,提升教育教学能力。

(三) 校企双方共同研究教学改革

1. 入司前置的组织形式

传统的人才培养一般学校负责教理论知识和技能实习,到企业工作以后再学习企业文化、规章等内容。我校基于“补齐必备理论知识,同步学习公司制度及文化,重视现场实践”的思路,将整个教学环节分为理论知识、公司文化和业务能力及现场跟岗实践三个阶段:第一阶段以学习专业理论知识为主,突出学员基础知识能力的学习;第二阶段以运营公司企业文化、规章制度及业务知识的学习为主,即将公司入职培训中的企业文化宣讲进行前置;第三阶段主要以现场跟岗学习为主,且在第三阶段为每名学员配备了带教师傅。将传统入司培养中的部分内容前置,有效地实现了入司前置。

2. 产教融合、课证融通的教学模式

为全面推行产教融合的教学模式,我校启动一批产教融合示范课程的建设工作,探索实践校企一体办学条件下产教深度融合的实施路径,推动“三教”改革有效落地。依托课程建设,专业教师通过“请进来、走出去”等形式有效加强了与生产现场的沟通和交流。初步建立了深入企业现场开展课程教学活动的校企融合人才联培共育机制,为教学过程与生产流程对接提供了实现方式和运作平台。

为缩短企业人才培养周期,我校尝试将上岗资格鉴定纳入到在校阶段完成。为顺利完成该项工作,学院将上岗资格鉴定作为一门必修课纳入到培训计划中,课证合一,并制订了详细的计划和工作方案,初步形成了职业岗位标准融入课程教学内容的课程标准,为教学内容与岗位标准的对接提供了形式载体和内容基础。

3. 训鉴分离的考核形式

为实现“毕业即能上岗,毕业即能胜任工作”的岗位技能人才培养目标,学院和运营公司将上岗资格证的取得作为培训合格的必要条件,并实施了学校开展教学,公司组织鉴定的考核形式,

实现了训鉴分离。该模式是对学院培训方案、授课组织、师资水平、培训管理等各方面的综合考核和检验。

(四) 校企双方共同管理实习实训

人才培养的第三阶段学生以实习实训为主,学校高度重视此项工作,多次走访运营公司,就相关事宜展开了深入交流,形成了《学生实习管理办法》《上岗资格鉴定工作方案》等文件,建立了校企双方联动工作机制。

1. 公司负责上岗资格鉴定工作,学校提供考试相关的指导,建立良好的沟通机制,保证信息通畅;
2. “实习即入司”,学员入司后按运营公司员工培养,以便通过上岗资格鉴定实操部分的考试;
3. 明确按“师徒带教”模式进行培养,学校、带教师傅、学员签订三方协议,“师徒带教”的协议由运营公司和学校商议;
4. 学校为每位学员安排校内指导教师,校内指导每周到现场了解学生实习情况;
5. 学校每周专题讨论上岗资格鉴定开展情况,及时汇总、分析、解决学员在运营公司实习期间存在的问题和困难,并及时和公司沟通。

(五) 校企双方共同开发培训项目

1. 构建完善的培训体系。从培训模式、课程设置、教材开发、师资队伍建设、实训基地建设、实训资源建设、校企合作共建实训基地等方面构建完备、系统、科学的城市轨道交通行业技能人才培训体系,形成面向城市轨道交通行业的新员工岗位认证、在职员工职业技能提升、企业新型学徒制、院校师资能力提升等完整的培训标准体系。

2. 形成规模化培训示范效应。通过实施培训项目,增强规模化、系统化培训高技能人才的能力,基地项目实施两年后,面向社会、企业、同类院校开展技能培训,形成规模化示范作用。

3. 凝练技能人才培养品牌。通过打造“企业新型学徒制培训”“蓉城轨道先锋”等有影响力的培训品牌,总结技能人才培养的经验和做法,为规范化、系统化培养城市轨道交通行业技能人才提供科学依据,为推动技能人才培训基地建设和规模化培训技能人才奠定基础。

五、结语

基于校企合作的人才培养模式,是使学校、企业和学生三方共赢的人才培养模式,是能快速适应新形势下市场需求的人才培养模式。该模式能促进校企的深度融合发展,能更好地服务区域经济社会的发展,有效提高职业院校办学层次及内涵,更好的保障校企双方长期稳定合作。

随着“职教20条”和新的《职业教育法》的逐步落实,职业教育如何在协同育人、育训结合、思政育人、文化传承等方面与企业开展深度合作,如何更好地将职业技能与职业素养结合,将成为本项目继续深入探索的重要课题。

参考文献:

- [1] 郑泽林.“互联网+”背景下高职院校校企合作人才培养模式优化路径[J]. 人才资源开发, 2021(22).
- [2] 李琦. 职业教育校企合作存在的问题与对策[J]. 广东职业技术教育与研究, 2019(04): 8-10.
- [3] 赵耐丽. 应用型人才培养中校企合作实践教学存在的问题及对策研究[J]. 科教文汇, 2019(08): 56-57.
- [4] 刘贇. 基于校企合作模式之下高职院校存在的问题及改进对策[J]. 智库时代, 2019(35): 38-39.