

浅析现阶段技工院校发展面临的挑战及对策

卢森专

(广西玉林技师学院, 广西 玉林 537000)

摘要: 技工院校是培养和造就技能人才的主战场, 技工院校的良好发展和技能人才的层级、数量, 与经济社会发展的行业、产业升级、更迭之变化紧密相关。在当下产业化发展的进程中, 技工院校的发展已与经济社会行业、产业的发展有诸多的不适应, 尤其是新产业如雨后春笋般的崛起, 更见技工院校发展的滞后和技能人才的不足, 以及技能人才的培养与市场需求严重的脱节。如何破解这个问题, 是当下技工院校的当务之急, 而现实的情况是, 当下的技工院校在教育培养能力、教育培养投入上极显不足, 且技工教育严重趋于同质化, 公办、民办进一步扩张, 生源争夺较为激烈, 导致技工院校的发展面临着较大的挑战与考验。基于此, 本文从当下技工院校发展存在的主要问题入手, 进行一一梳理、剖析, 把脉诊断, 较为精准地提出了一些甚为有益的对策性措施。

关键词: 现阶段; 技工院校; 挑战; 对策

技工教育是國家的主要教育之一, 是大规模、高水平培养技能人才, 造就新时代中国特色社会主义产业大军的主要手段。技工院校作为技工教育的主要担当、技能人才培养的重任, 责任重大, 意义非凡。在当下经济社会传统产业升级、新兴产业崛起、产业化趋势发展的浪潮中, 主动探索技工院校的良好发展, 针对新形势下出现的新问题、不同院校发展的瓶颈及时研判, 采取相应的对策措施, 有效对接市场, 紧跟市场, 尤显必要和重要。本文着眼于当下技工院校发展面临的困境和挑战入手, 诊出症结, 厘清病源, 力求开出有效的疗方, 根治技工院校发展的冷热之病, 助推技工院校的健康高质发展。

一、现阶段技工院校发展面临的现状

(一) 社会认知跟不上时代发展的变化

技工院校的蓬勃发展, 本是时代进步的产物, 是经济社会产业更迭重构、人力资源层级配置流向的必然趋势。但固于人们传统教育理念的思维定势, 对入读技工院校存在一定的偏见: 认为读技工院校没有太多的出息, 是上不了传统设置的高中、普通高等院校后的不得已而为之。现实社会、学生家长、学生本人对就读技工院校的认知度、认可度、接受度不够, 加上社会上的评价失之于公允, 正面导向不足, 学生家长重视不够, 学生就读意愿不强, 动力不足。

(二) 生源无序竞争趋于白热化

技工院校的生源, 是技工院校发展最为本质基础的核心资源。谁赢得了生源, 谁就赢得了发展。但目前的状况是, 生源将趋于一定量变的范围, 而公办、民办的技工院校又不断在扩建、扩招, 有的学年, 不免僧多粥少。招生的规则、程序又失之于规范和公平, 公办的院校比较僵化、死板, 民办的院校相对较灵活、机动。在

具体的招生过程中, 各显神通, 各见手段, 各显优势; 但在运作上, 公办的往往抵不过民办的潜规则。在招生经费的投入上, 公办的往往逊于民办; 公办的经费开支受控、受限的条条框框多, 院校缺少自主权。在学生的择校上, 小校逊于大校, 县市校又逊于省校, 省外又逊于省内, 致使每年一到招生阶段, 各技工院校都是一场不见硝烟的大战。

(三) 专业设置跟不上行业、产业和就业发展方向的变化

技工院校的教育目的, 是培养造就一大批德技兼备、与时俱进的特色社会主义的产业大军。但目前的状况是, 在学科的设置上, 往往滞后于行业、产业发展和就业发展的变化。传统产业技能人才相对饱和, 而新兴产业技能人才不足; 社会上低技能人才饱和, 高技能人才不足。在专业的设置上院校的自主权也往往受限。学生自主选择适合自我发展就业方向的专业不多。

(四) 教学模式失之于传统、老套、单一

当下技工院校的教学模式, 还是传统的一套为多。所谓的知识理论教学+见习实践, 也大力推进一体化教学改革, 这都不错, 但问题是: 与行业发展和企业对技能人才的素质要求往往有很大的脱节。技工院校的教学不能及时跟上行业、企业对技能技术的需求变化, 所培养出来的学生, 无法适应社会、适应行业和企业工种及岗位。学生毕业后, 往往是理论知识略知, 而实操不强。企业招用后, 往往还要经过一番的培训, 才能适岗、任岗、胜岗。诚然, 不少技工院校也意识到这个问题, 不断尝试推进与大企业、大公司的紧密合作, 但从目前的合作机制来看, 大多仍然只是停留在一般的见习实践和推荐就业等一些浅层面的合作, 深度的、广度的、全方位的、专业性的, 还没有很好的机制。

(五) 师资队伍建设和跟不上行业、产业发展的要求

技工院校的师资队伍建设, 应有别于普通义务教育和一般高等院校的师资队伍建设。但目前技工院校的师资来源, 大都是传统普通高等院校毕业的学生, 入职后虽然也都参加了有关的各种培训, 但基于技工院校的重技术、重技能、重实用、重实操、重市场、重企业、重就业的办学走向, 往往既富于理论知识又富于实操的教职员不多, 难招。且教职员在理论知识的更新和新技术、新技能的掌握上, 不够及时和到位娴熟, 学生所学到的不少都是已过时或“实而无用”的理论知识或技能, 学生毕业进入社会, 往往很容易被淘汰, 不利于学生就业, 学生也难被社会、企业接纳, 至而影响技工院校吸引生源。

二、现阶段技工院校发展的对策

(一) 强化舆论宣传, 彰显技工院校和技能人才的应有地位

经济社会的不断文明进步, 产业化的推进, 人们对物质、精神方面的高品质追求, 技工人才必将成为当今乃至未来产业大军

的重要组成部分和中坚力量。重视和发展技工教育,加快对高素质技工人才的培养,是国家人才发展战略和教育改革的重点之一。从某一种程度上来说,一个国家发展的质速,很大程度上取决于一个国家技工人才的质与量。为此,在全社会,从国家的层面加大对技工教育的宣传,突出技工院校和技工人才对社会产业化发展的贡献,显得尤为必要,并有积极有效的措施保障推进。比如,在各级人才发展政策的具体制定、人才的配置使用、人才的就业服务和人才的评价上,确立技工人才应有的一席之地;在国家各级公务员和事业单位的工作人员的招考中,一视同仁或至少给予一定的比例等。以此充分体现技工教育和技工人才应有的地位,端正和提升对技工教育和技工人才的深刻认知,扭转社会对技工院校和技工人才的偏见,在思想观念上认可技工教育、接纳技工教育、重视技工院校、尊重技工人才,从而逐步营造和建构一种全新的教育平等、就业平等、职业平等互尊共荣的人才培养发展新机制,开启技工院校和技工人才大发展的新时代。

(二) 优化管理机制,规范技工教育的有序公平竞争

技工教育是国家四大(幼儿、义务、职业、普通高等)教育板块之一,也是市场化竞争较为充分的教育板块。公办、民办的技工院校均可合规合法竞争发展。国家积极支持公办技工院校的发展,也积极支持民办技工院校的发展。在此情形之下,各技工院校对生源的争夺,必然有得一拼,但拼来拼去最终拼的也必然是教育的质量和就业率,社会、学生家长 and 学生的认可度。国家及各级政府,在技工教育的赛道管理上,务必一视同仁;在教育资源配置等政策的享受上一碗水端平,无有地域歧视,院校歧视,不偏共爱,让各院校自由公平竞争,让学生自主择校。从而激发各技工院校的发展力、创新力,推动技工教育的繁荣昌盛。

(三) 简政放权,明确落实技工院校办学的责任担当

基于技工院校教育办学的特殊性,在不违背国家法律法规和党的教育方针的大原则下,技工教育监管和院校的主管部门,应尽量把不必要的管理权力下放给技工院校,充分体现技工院校的发展权、管理权和责任担当。简而言之,主要有如下四个方面。一是自主招生权。这个方面,表面上看似乎没有什么大问题了,但实质是当下问题还比较突出。诸如招生经费的开支权。民办的技工院校这个问题不大,主要是公办的技工院校,受限受控还是较为普遍。从当下招生的情况来看,这个招生经费的开支权还是交给院校为好,由院校根据实际在总经费的笼子中自由调度合理开支。此外,放开招生区域的限制权,不必在行政上进行干预,由各技工院校自由竞争。二是学生就业方向权。不宜由行政干预限制学生的就业地域、就业企业;院校可以推荐,但决定权交由学生。三是教职员职工级的聘任权。由院校根据各个教职员职工的能力、水平和实际需要决定,上级监管和主管部门不得擅自干预,只可依依法依监督。四是院校专业的设撤权。由各院校根据行业、产业发展的走向和就业市场的变化,该撤的撤,该并的并,该设的设;由既往的没完没了的评估、报审报批,改为报备。放开院

校的手脚,增强院校的发展动力,加大院校的责任,提高院校的担当。

(四) 紧跟市场走向,大力推进教学模式的改革创新

就业市场是技工教育的方向标,社会经济行业、产业的发展走向,决定技工教育学科的谋篇布局,着眼点、着力点。积极适度超前研究经济社会变化的变化,行业、产业的转型升级和新兴产业的崛起,推进技工教育教学方式方法模式的改革创新,使之实现精准的有效对接,是当下乃至今后发展技工教育的唯一路径。从以往技工院校发展的经验和当下现实情况来看,技工院校要想有个稳健的发展,在众多的技工院校中竞争胜出,或至少不至于淘汰出局,很有必要在如下几个主动积极探索尝试推进。一是新型学徒制培养机制的建构完善。师徒制,不算创新,是传统的传承,是祖宗留给我们的好宝贝,但最好结合新时代新发展的一些新元素、新理念、新思想,使之更有活力和强力。比如摒弃传统师徒之中的陋习,注入现代先进之思想,夯实师徒之间的责任、权利。师与徒,不是简单捆绑,而是要建立一种较为系统、完善、可具体实操作作的规程。二是校企合作机制。此机制,可松可紧,可长可短,可全方位亦可某一节点或部位。重点是要明确界定好双方的责权利,达到皆大欢喜的目的。诸如,技工院校与企业共同建立实训基地,双方协商好资源方面的共同投入、运作,做到各取所需,各有其利;广开“菜单式”培养培训,为企业定制式服务;引进社会、企业资金,共同就某一项目建设实施;租用、借用企业某些先进设备、聘用企业富于实操的技术人员等,均可有广阔的合作空间,合作的前景也无疑是光明的。

(五) 建强师资队伍,凝聚和激发教职员职工不断发展技教的活力

名师出高徒。有什么样的老师,就有什么样的学生。重视和加强师资队伍的建设,就是抓到了院校发展的关键点和发展的重点核心。教职员职工的人品、知识结构和技能层级,不仅是院校硬实力的标志、形象的品牌,更是院校的生存和发展之大道。建强和建强师资队伍,从当下的情形来说,对现有的教职员职工,既要重视对他们潜能的挖掘释放,又要不断多渠道多维度与时俱进提升他们对新事物的接纳、新思想新理念的认知、新技能新技术的熟悉;对新招聘的教职员职工,既要注重他们的知识储备结构、技能技术的层级,更要看重他们的人品和事业心。同时加强对各行业、产业、企业的密切对接,多方拓宽外聘外训的渠道,制订相关的激励措施,建立和完善一套教职员职工与院校发展同生共荣的长效机制,使广大教职员职工身居院校因院校而荣,院校因集聚诸教工而常盛。

参考文献:

[1] 朱长征. 浅谈破解技工院校面临困难的对策及措施[J]. 职业, 2015(002): 18.