

高职院校“订单式”人才培养模式的探索与研究

严小亮

(柳州城市职业学院 广西壮族自治区柳州市 545000)

【摘要】 随着经济的高速发展, 社会对专业性人才需求日益增长, 但是教育培养对应此类人才的途径并没有拓宽。“订单式”人才培养模式应运而生。高职院校、企业联合培养人才的模式极具前景, 但在具体实施中仍面临诸多困境。

【关键词】 订单式人才; 培养教育; 高职院校

DOI: 10.18686/jyfzyj.v3i7.47449

经济危机后激烈竞争的就业市场催生了高职院校和企业联合培养人才的“订单”模式。这一机制在具体规范化实行的道路上面临很多困境。企业对联合培养人才意识不强。缺乏主观能动性提升自我的技术改造与更新。对校企联合培养模式参与性低下, 甚至抱有消极敷衍的意识^[1]。高职院校的人才培养定位不准, 专业结构失衡。学生的积极性被不完善的“订单式”人才培养合作制严重挫伤。但校企合作的未来发展空间巨大, 辅以配套的管理机制后便可为社会生产力发展提供强有力的支持。

1、社会“内卷”下的人才发展途径

当今社会, 部分传统行业的人才呈现饱和之态, 市场处于供过于求的状态。继而进入了传统培养模式教育出来的人才与现当下就业市场所急需的人才需求脱节的恶性循环。在这种情况下, 行业内部竞争压力巨大又停滞不前无法进一步升级优化的情况, 俗称“内卷”。而对于一些新兴行业, 用工者和应用型人才之间出现供不应求的状态。生产模式的转变, 落后的传统人才培养模式带来的巨大变差让校方, 用人单位, 劳动力三方面都面临着严峻的考验。

2、“订单式人才”培养模式面临的困境

“订单式人才”培养机制作为时代发展的最新产物, 相关法律法规有待完善, 机制运行细节有待调整。政府及主管部门对校方及企业的监管系统也不健全。具体来说, 有以下几点不足:

2.1 法规政策的缺席

国家虽然有意倡导高职院校和企业合作, 但是具体落实到法律法规层面上仍留有大片空白。现行的法律法规暂时无从明确分割校方和企业的权利义务, 这就对双方进行长期有效合作培养埋了颗地雷。校方作为服务型教育主体, 企业的根本目的是追求利益最大化, 双方的性质并不统一。营利性企业在“订单式”联合培养模式之中需要付出较之校方更大的经济成本。如若没有法律文件的保障, 对企业的合法利益缺乏有效保护。长此以往, 校企双方进行“订单式人才”培养的难度逐步加大。没有法规政策的指导, 地方各级政府、教育主管部门在具体推行的过程中, 无法可依, 无据可循, 自由操作空间过大。实际情况中, 地方各级政府和教育主管部门对自身应做工作的重视性不够, 对校方和企业的管理协调工作落不到实处。长期以来, 校方和企业的合作更难具有长期化发展潜力。

2.2 高职院校培养实力偏弱

首先, 普通的高职院校自身师资力量较于海内外顶级学府稍显不足。整体教师队伍的质量良莠不齐。一部分教师教学经验丰富, 但未经社会真正打磨, 对现阶段企业人才用工的了解不够深入彻底。这样就无法进行书本教学跟实际用工之间的转化, 高职院校培养的综合实力急需提升。其次, 学科教学建设还不够完善。高职院校的教学成果对于技术难度系数较低的行

业尚可满足目标需求。整体建设对应综合技术能力要求偏高的新型产业需求仍具有滞后性。换句话说, 高职院校目前仍无法批量培养某些当下所需人才, 无法满足社会对“高精尖”行业或者复合创新行业的人才需求。当菜单自身种类内容不够丰富, 便无法满足下“订单”的需求。与此同时, 高职院校的入学人数不断下滑, 招生分配难度加大。生源的减少即反映在“订单”的不稳定。失去稳定用工输入的企业无法创造更多的生产价值, 形成恶性循环。

2.3 企业合作培养意识淡薄

企业短视于利益, 自身参与性不强。主要体现在:

1. 享受胜利果实, 单向选择人才。企业在接收学生进入岗位培训的时候, 出发点并没有落在教育培训上。而是单纯地将学生作为廉价的劳动力资源进行置换, 为自身创造生产价值, 忽视合作的根本目的。在这个基础上, 接收学生时不是作为培训的一方, 而是以用人单位的眼光进行单向挑选。选中的学生作为廉价乃至免费的劳动力, 节约了企业的用人成本却无法真正学习到所需培训的知识; 未被选中的学生则从根本上就失去了被实际训练和教育的机会。

2. 用工企业不对培养过程进行实时反馈。在具体实操中, 因为高职院校学生的受教育程度有限和个人工作能力不足, 在企业实习期内无法保质保量的完成本职工作。校方和用工企业没有针对第一手资料如何运作、后续人员如何改善进行有效沟通和互动。顶岗实习没有给学生带来专业知识的转化和学习, 也白白增加了企业的用工成本。企业忽视长期培养的重要性, 学生不再是待培养的人才目标。在企业眼中成为不能够最大化实现生产利益的劳动者随之面临着被淘汰的命运^[2]。“订单”没有实现真正意义上的完成, 这种人才培养模式便逐步走向僵化。

2.4 校企联合财政保障的缺失

高职院校和企业的联合培养在长期化方面略显欠缺。且利益主体参与越多, 合作的松散性趋势就越大。不同的利益主体下场, 各方的立场不同, 在具体实操的过程中常有分歧, 时常会脱离“合作教育”的初心。双方在涉及财政支出的部分, 前进之路就更举步维艰。企业在联合培养期间, 需要付出的时间成本和用工成本巨大, 研发和产出的产值比重过度失衡会让企业无法正常运转。在缺乏长期有效资金投入的支持下, 缺失联合财政保障的“订单式”人才培养模式变成了困兽犹斗。还有一些企业为了保护自身的知识产权, 立场不同就会在培养过程中很难与对方达成共识。浅层次的合作阶段无法触及“订单式”人才培养模式的内核。

2.5 “订单式”培养目标针对性不足

人才培养需要高校科学定位, 发挥自身教学重点优势, 全程完善又稳定地长期运行^[3]。但实际上高职院校对所需专业人才的定位策略上有所偏颇。高校缺少实时的市场调研和定量分析。以实际需求为导向的风向标与高职院校已开设的专业吻合度偏低。“订单式”培养目标缺乏针对性, 就无法真正有效完成人才培养精准迎合市场需要的根本目的。单个岗位针对性不强的影响不大, 但专业结构一旦失衡, 便无法满足就业市场短、中、长期的人才需求。宏观来看, 各专业培养规模是否过大,

牵涉社会分工及各行业的配合衔接,涉及培养结构与社会需求能否适应是社会问题。从微观角度而言,高校各个专业招生规模是否合理,学科优势资源是否发挥也是极为重要的教育问题。订单水平层次低,质量不够过硬是导致传统人才教育模式无法真正转型为新型人才培养模式的一大元凶。

3、“订单式”人才培养困境的对策

3.1 健全法规政策的保障监管机制

国家在宏观政策上进行把握调控,对校企合作模式进行“第一只手”的保障监管。法规政策的强势介入,对促进高职院校和企业的合作紧密化具有促进作用,对打击企业唯利益论的不良风气有积极意义。针对培养实践出现的新型“订单”需求,国家可以在教育链上增添新环,将各个行业风口所需的教育类型纳入原有的教育体系,完善教育系统整体性,进一步提升培养的专业度。对落实政策力度较大的企业进行一定的财政补贴,具体可体现为一定幅度的税收优惠,以此减少企业的成本压力,增强其对于校企合作的信心^[4]。各级政府和教育主管部门在实施管理的过程中,有法可依,有据可循,进一步降低了主管政府及单位不作为的概率。在思想上高度重视,在行动上积极推行,解决校方和企业的后顾之忧,把监督管理落在实处。

3.2 落实人才联合培养

对高职院校而言,应加强教师专业素质的提升和加大教学改革的力度。首先,教师的专业素质过硬是校方作为教育主体进行培养人才的根本保证。为了更好地应对市场动态需求,接收旧式教育理论及内容的教师应主动提升自己的专业素养。校方组织教师进行团队进修拔高。教师对新理论知识进行充分汲取消化,在原有的基础上进行补足;对新技能实操进行研究调查,对照原有基础查漏补缺。从校方的角度而言,进一步扩充优秀教师队伍,优化教学资源。针对新型学科或者复合背景较强的学科,校方加大聘请专业教师的教育投入,使得针对教育性得到显著提升。同时,外聘具有多年实操技巧的优秀人才作为特殊教师,辅导学生的实际操作技能。通过这两个方向的途

径真正落实了“订单式”人才培养教育的彻底化,丰富了“菜单”的选择。其次,教师的日常教学成果应与人才培养的成果进行直接挂钩,定期进行分级考核,从而调动教师对于高效培养应用型人才的积极性。对教师的科研成果转化成有效的人才培养的,应提供奖励措施。一方面,可刺激教师团队的科研能力提升,创新素质增强。另一方面,对教师队伍的人事晋升制度做出相应调整,有利于死水般教学氛围引流成活水,避免了尸位素餐的现象。在教学过程,应在不落下理论教学的前提下,重视对学生个人实操能力和团队协作能力的培养。学生在日常学习时一般较为独立,便造成了自身意识没有得到及时的转变,工作时与团队的配合感,联系性不够紧密。无论是在校方的培养过程还是在企业的实际锻炼中,都应对学生的团队协作性进行重点培养和把控,以形成学生上岗实践后对于自身身份立场转变的良好适应。

对企业而言,加强合作培养意识是重中之重。高校作为联合培养模式中的教育主体,院方自身提升科技创新能力是成功培养出所需人才的必要条件。企业积极参与自行培养专业人才是成功培养所需人才的充分条件。充要条件二者不可缺一。与此同时企业应在联合培养过程中对院方进行实时反馈。院方在后期的培养中对人才进行再教育。院校和用工企业实现手拉手帮扶,互相转化。企业为高校带来所需的人才架构信息、产业更新需求等,院方给企业提供源源不断,符合用工需求的人才。而在企业中得到锻炼的人才,通过一定的选拔考察,可以重返高校帮助教师进行教学,为下一期的人才培养贡献出自己的一份力量,形成了有蓬勃生命力的循环发展机制。

4、结束语

“订单式”人才培养不仅仅可以解决社会新型行业和蓝海领域中用工难的问题,还深刻影响着国内教育培养和生产力发展。通过对“订单式”人才培养模式的探索研究,分析其面临的困境和破局之道,其长期驱动发展模式对高校、用工企业、从学生转化而来的应用人才都实现了不同意义上的价值实现。

参考文献

- [1] 李琴. 对中国校企合作教育的再认识 [J]. 社科纵横, 2010(4):160-161.
- [2] 刘挺. 加强校企合作 推进科技创新人才培养 [J]. 科技资讯, 2010(24):226-227.
- [3] 杨雪峰, 宁红梅, 任秀娟. 加强校企合作创新人才培养模式 [J]. 黑龙江畜牧兽医科技版, 2011(6):178-179.
- [4] 王平祥. 研究型大学本科人才培养模式创新的探索 [J]. 辽宁教育研究, 2005(1):66-68.