

高职扩招背景下的分类招生培养路径探索与实践

戚明光

(青岛港湾职业技术学院 山东 青岛 266404)

摘要: 高职扩招是推进人才供给侧改革的重要举措,是缓解就业压力的重要途径,是深化教育教学改革的重要内容,是拓展学生个人成长空间的重要渠道,但在高职扩招的招生培养过程中还存在一系列的问题亟待解决。本文通过对招生培养过程中存在问题的分析,有针对性的提出了高职扩招分类招生考试、录取办法,并在联合企业面向高职扩招学生开展现代学徒制培养方面进行了大胆探索。

关键词: 高职扩招;分类招生;现代学徒制

一、高职扩招的背景

2019年3月,李克强总理在全国“两会”政府工作报告中指出,要加快发展现代职业教育,缓解当前就业压力,改革完善高等职业院校考试招生办法,当年大规模扩招100万人,着力培养高素质技术技能人才和劳动者,提高国家竞争力提供强大人力支撑。

2020年5月,李克强总理在全国两会上作政府工作报告时明确提出,2020年-2021年高职每年扩招200万。

2021年7月,教育部办公厅等六部门下发了《关于做好2021年高职扩招专项工作的通知》,提出贯彻落实好“完成职业技能提升和高职扩招三年行动目标”的要求,增强职业技术教育适应性,确保高职扩招专项工作圆满完成。

山东省自2019年开始实施高职扩招,招生渠道为单独招生,分A、B、C三个类别,每类单列计划、分别招生。A类计划面向高中应届毕业生,B类计划面向退役军人,C类计划面向农民、农民工、下岗失业人员、在岗职工等。其中,2019年扩招计划为56752个,其中C类计划为28480个,约占总计划的一半。

二、高职扩招的意义

1.高职扩招是推进人才供给侧改革的重要举措。当前,我国正处于新旧动能转换的重要阶段,产业结构也由传统低端向高端新兴转型,因而对高素质技术技能人才提出了更高的要求。高职扩招政策必将更加有力的促进高等职业院校深化教育教学改革,推动人才供给侧改革,培养更多适应经济社会发展需求的高素质技术技能人才,助力产业升级换代。

2.高职扩招是缓解就业供需矛盾的重要途径。当前,随着我国信息化产业、高端制造业、新兴产业的兴起,企业对员工素质的要求越来越高,造成了企业用工需求和社会人力资源供给的矛盾。高职扩招很大程度上解决了企业现有职工素质不高、退役军人和下岗失业人员技能缺乏等问题,对于解决当前的供需矛盾,缓解就业压力起到了至关重要的作用。

3.高职扩招是促进高职院校发展的重要手段。高职扩招的对象主要为退役军人、在职职工,以及下岗失业人员等,生源更加多元化,这就要求学校采取不同的教育教学模式,打破传统的课堂教学模式,采取线上+线下、分层教学等灵活多样的教学组织形式,督促高职院校不断完善教学条件,深化教育教学改革。

4.高职扩招是个人能力素质提升的重要渠道。高职扩招对象是脱离校园学习的社会群体,面对就业选择或岗位晋升的压力,对自身素质能力提升的需求非常强烈。高职扩招恰好迎合了社会的需求,可以帮助他们在提升学历层次的基础上,进一步提升个人的综合素质和技能水平,能够更好的满足企业的需求和个人成长的需要。

三、高职扩招的制约因素

1.社会需求与招生信息不匹配,大众认知度不高。高职扩招的

对象主要是下岗失业人员、农民工、农民、在岗职工,以及退役军人,这个群体对于学历提升有内在需求,但对招生考试的相关政策关注度不高,对于突如其来的政策红利更是知之甚少,其所获取高职扩招政策信息的渠道主要通过教育系统的亲朋好友或是媒体报道,导致招生信息与现实需求不匹配,大众的认知度还有很大欠缺。

2.高职院校招生渠道单一,宣传缺乏针对性。高等院校传统的宣传渠道不外乎招生网站、自媒体等网络宣传渠道,加之高招会、生源基地建设、高中学校专题宣传等线下推介渠道,无论是线上还是线下渠道,招生宣传的对象无一例外的都是应届高中学生或是在校复读的往届高中毕业生,对于高职扩招招生对象没有建立起成熟的宣传渠道,使得招生宣传缺乏针对性。

3.部分招生对象对政策存有疑虑,影响报考积极性。根据山东省高职扩招实施方案的要求,退役军人,以及下岗失业人员、农民工、农民、在岗职工分别所属的B、C类考生可以采取灵活学制,利用业余时间上课,每年开展不少于400课时的线下教学课时,完成全部课程考核并合格即可获得全日制专科学历。对于该政策,部分考生存有疑虑,将扩招所取得的学历误解为成人学历,影响了报考积极性。

4.生源参差不齐,学业基础较差。高职扩招的对象为具有高中及同等学力的退役军人、下岗失业人员、农民工、农民、在岗职工,这个群体至少离开校园1年以上,期间未接收系统的教育培训,基础知识相对比较薄弱。另外,由于多年的“存量”问题,导致同一年级的生源年龄跨度较大,造成同一专业录取的学生学业基础参差不齐,给入学后的教育教学带来很大影响。

5.学校教育资源不充分,教学组织形式面临挑战。当前,各高职院校一般都是按照学校资源的最大规模确定招生计划,额外增加的扩招计划不在资源预算范围之内,这就意味着相当一部分高职院校在教育教学资源方面处在“超负荷”运行的状态,如何缓解这一矛盾成为亟待解决的问题。另外,由于生源的基础差异大,类型多,且要保证“标准不降”,这就要采取灵活多样的教学组织模式,高职院校同样面临着巨大的考验。

四、分类招生宣传策略的制定

1.构建基于紧密合作企业的招生招工联盟。通过分析高职扩招对象,我们可以看出,有学历和知识技能提升需求的群体基本分为两大类:一是企业在职员工,为了更好的开展工作,有职称和职务晋升的迫切需求;二是待就业人员,为了获得好的就业机会选择学习知识,提升学历。为此,我们在实践中,借助校企合作理事会的平台,联合区域内符合专科以下学历职工基数大、近期用工需求大这两个条件的中大型企业中,组建招生招工联盟,共同开展招生宣传,实现招生招工一体化,既可满足企业的现实需要,又可满足学校招生需要。

2.面向在岗职工的精准宣传。依托密切合作企业,会同企业人事部门,深入企业车间、工位,面向在职低学历职工,精准开展招生宣传,制作高职扩招“明白纸”,详细解读高职扩招政策,解答职工在学历提升方面的疑问和困惑。通过企业的精准宣传,面对面的交流,极大的促进了招生工作,据统计,学院 2021 年招生计划 210 人,报名人数突破 400 人,且报名的群体主要为企业在岗职工。

3.面向非在岗人员的“双重”联合宣传。学校结合企业用工需求,与企业一道,联合部分县区人社局,面向当地具有高中及同等学力的农民、下岗失业人员开展招生招工“双重”宣传。这类招生对象需首先通过企业的面试,成为企业的员工,同时通过学校组织的招生测试,注册为学校的学生,拥有双重身份,培养过程采取现代学徒制的模式,由校企双方共同制定人才培养方案,联合开展培养。这种模式满足了非在岗人员就业和学历提升的双重需求,同时也满足了企业的用工需求,以及学校的招生需求,实现了多方共赢。按照企业设定的优惠政策,员工毕业后为企业服务满一定年限还可以报销学费,大大激发了员工的报考和就业热情。

4.面向退役军人的定向宣传。学校利用地处军民融合核心区的区位优势,主动对接区域退役军人事务局,面向区域内退役军人定向推送招生信息,同时将退役军人录取办法、就读期间学费减免政策、就读要求等一并推送,让退役军人详细了解相关政策,积极参与报名。近两年,学校录取退役军人近 100 人,有力的推动了军民融合工作。

五、分类招生录取办法的实施

针对不同类型招生对象,采取差异化的招生录取办法。面向下岗失业人员、农民工和农民等非在岗人员,采取“企业面试+职业适应性测试”的招生录取办法:首先由企业按照招聘流程对报名人员进行面试,满足企业的基本用人需求,成为企业的“准员工”;然后参加学校组织的职业适应性测试,并根据成绩确定录取对象,实现入职和入学同步,对于拥有一项及以上人社部门颁发的初级岗位技能证书,实行免试入学政策。面向退役军人,采取“面试+免试”的招生录取办法:退役军人确定就业意向后,经企业面试合格,学校免试录取。面向企业在岗人员和无就业需求的人员,采取职业适应性测试的方式,由学校根据测试成绩录取。考生录取后可根据个人实际,选择全日制在校学习或在职学习两种模式,选择不同学习模式的学生分别单独组班,组织教学。通过不同的招生录取方式,对不同类型的高职扩招对象进行考核和录取,使高职扩招招生更加科学合理。

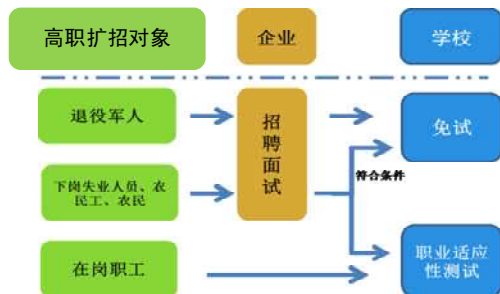


图 2: 高职扩招招生(招工)考试流程图

六、多样化教学组织形式的应用

1.创新教学组织形式,适应学生需求。高职扩招学生无法完全脱产学习,学生需求各异,统一教学组织难度大。学院采取集中教学与分散教学相结合、校内教学与校外教学相结合、线上教学与线下教学相结合等方式,探索出切合实际的教学组织模式,很好地解决了学生的难题,保证了教学任务的高质量完成。

2.调整授课方式,课程质与量并重。按教育主管部门有关要求,

高职扩招学生每年集中学习课时不低于 400 课时。按照为学生服务、一站式解决问题的思路,采用送教入企、循环开课、多地点授课等方式,充分发挥校内专职教师和校外企业导师的作用,校内教师主要承担理论课程教学,主要安排在学生集中休息时间授课;遴选学生较为集中的企业专业技术人员担任企业导师,承担实践类课程的授课,在企业直接开展教学。灵活多样的面授课程开课方式,方便了学生学习,学生的出勤率和考核通过率保持在 95%以上。

3.结合疫情防控常态化,灵活适度开展线上教学。加强在线课程资源建设,教师利用线上教学平台开展直播授课、在线答疑和线上指导学生自主学习等,对无法参加直播上课的同学,则开通直播回放功能,方便学生自主学习。线上教学发挥了学生学习的自主性,授课教师与学生及时沟通,积极解决学生学习过程中遇到的问题,了解和关注学生在疫情影响下的工作和生活状态,保障教学效果。

4.灵活开展实践教学,实行校企共同考核。各专业将实践课程进行重组,将本专业需掌握的综合实践技能拆分成多门课程,调整实训时长限制,将校内实训、岗位实践和证书顶替学分有机结合。一般性认识实习和跟岗实习课程,以学生为主体,学生记录工作形成实践周报告,成绩考核以企业出具的考核表和教师对报告的评分按比例核算。技术技能要求较高的实践课程则充分发挥校内和企业资源,企业教师负责岗位实践教学指导,学校教师负责非在岗位实践指导,成绩考核由校企双方共同完成。学生也可以使用获取的职业资格/技能证书顶替相应的实践课程学分。

5.教学方式柔性,实行弹性学制。为了满足学生的学习需求,根据生源的特殊性,实行弹性学制,将学生的学业年限设置为 3-6 年,规定学制内修满规定学分即可毕业,为学生灵活选择学习时间提供最大便利。教学过程中,按照“课程不少、学时不减、标准不降、质量不低”的原则,对录取 B、C 类学生实施分类教学,柔性推进。针对 B、C 类学生在职人员较多、班制不同的现状,充分利用业余时间,循环开课,柔性开展教学,有效的解决了工作与学习的冲突。

结语

高职扩招实施已经进入第三年,虽然政策的执行尚存不确定性,但是围绕扩招给招生、教学等带来的挑战值得我们进一步总结、分析、思考。随着第一届高职扩招学生即将面临就业,一系列问题仍需持续关注和解决。

参考文献:

- [1]李克强.2019 年政府工作报告[EB/OL].[2019-03-16].
http://www.gov.cn/premier/2019-03/16/content_5374314.htm.
- [2]教育部等六部门关于印发《高职扩招专项工作实施方案》的通知 [EB/OL].(2019-05-13)[2020-12-07].
http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_737/s3876_qt/201905/t20190513_381825.html
- [3]山东省教育厅等 11 部门关于印发《山东省高等职业院校扩招实施方案》的通知(鲁教职发〔2019〕1 号)
- [4]刘阳,谢盈盈.高职百万扩招的意义、挑战与对策[J].教育与职业,2020(17):20-27

基金项目:全国交通运输职业教育教学指导委员会交通运输职业教育科研项目(高职百万扩招专项)(项目编号:2020KZ29)

作者简介:盛明光(1980-),男,山东平度人,副教授,主要研究方向:职业教育教学。