

实习就业工作专业化是中职教育亟待补修的一课

汪文聪

四川省宜宾市工业职业技术学校 江苏金坛 213200

[摘要]在国家大力发展职业教育的大背景下,当前,中等职业学校既有广阔的发展前景,又面临现实的激烈竞争。国家政策极力倡导:“校企合作,产教融合”的办学指向,既是创新和实用有效结合,又是职教价值回归社会的具体体现,做好这项工作,推行这种模式,校企对接是基点,学生实习、就业是归宿,为顺应校企专业化节奏的合拍,学校实习就业专业化建设几乎是急不可待,不可逆转,只有这样,才能迎潮流而上,获得办学前进路上实质性的改观。

[关键词]实习就业;专业化;中职教育;补修课

正文:

企业在“产业升级,转型创新”的现实号角下,步步推进,事事向行。毋庸置疑,中职教育也迎来了又一次机遇与挑战并存的时刻,中职学校,立足当地,紧盯市场,找准定位,同步发展,牢牢抓住职业教育的三个环节,即“入口(招生)、教育教学培训、出口(实习、就业)”,以合理的机构、专业的人员、有效的运作、品质的服务完成国家和人民赋予职业教育的特殊使命,履行育德育才,培养工匠的光荣职责。因此,对学校部门专业化建设势在必行。这里,对“入口(招生)、教育教学培训”不作讨论,仅对出口(实习、就业)这一板块结合自己所见所闻,持己见引以论述。

1 中职学校实习就业工作现状

1.1 机构现状:在一定区域内,无论是“公”姓,还是“私”姓的中职学校,几乎都是把招生和实习就业合二为一,一个机构、一个部门、一个负责人,把中职教育三个环节,即“入口(招生)、教育教学培训、出口(实习、就业)”从机构上硬生生的压合成饼,照搬复制一般学校的机构设置。

1.2 人员现状:实习就业部门负责人,对于某些学校,不乏是从事此项工作时间很长,秉持自己习惯方式和陈旧的思维理念,按部就班,一成不变,经验至上,致使实习就业工作如出一辙,求稳不变;另一种情况是另一类人随着企业用工环境的变化主动学习,以变化寻求合理,用心脑思考出科学的举措,以去适应新的外部环境,但这类人目前的确不多;最后还有一种情况就是学校随便安置人手,没定轻重,不上斤两。特别指出一种情况虽为少数,但危害不浅个别情况,即个别学校就业实习部门人员客观上就是“遗风”下来的“山头人”“派系人”,一般情况,这类人的“业务干货”不会很多,更别谈具备专业的知识和技能,更多的是攀附关系,玩弄手腕,拜高踩低,工作上常常上演的是用权、推诿和搪塞,这对一所中职学校是发展上的一大潜在危害。

1.3 运作现状:实习就业在惯有的流程指导下,个人经验至上,权力发挥影响,学生安置,企业对接,形式上往往基于一次座谈,一场会议,一次联谊酒会,带着个人经验、主观意志的罩衣,便“高效”完成了。指挥着手下工作人员草草完成些教育行政部门规定的几件资料,有的甚至连资料都残缺不齐,匆匆交了一年一届学生实习就业的差,以应付状态前行着,得到默许或认可,甚至嘉奖,这种运行悄然中确有流淌。

(四)、考核现状:中职学校,主业是教育教学这是惯有的定位,因此考核落脚的重心在教育教学上,这无可厚非。但过分偏轻学生出口(实习就业)工作,显然不妥,学生出口(实习就业)工作既没有量的细化考核标准,也没有质的可行评估方案,目前能交差就行的现象普遍盛行。

2 实习就业工作现状的危害

2.1 机构压合,导致职责含糊,对职业教育的三个环节,即“入口(招生)、教育教学培训、出口(实习、就业)”人为地施以对冲和消耗,与当下企业迈步和追求的专业化、高效化形成了违和的对接,更严重的是,招生就业部门一人负责,作为学校执行层级,两

方均能,二者都会,客观上如此全能的人才不多,其结果更多的是乱点鸳鸯谱,可能造成一次次损害性结果。这里有一个真实的案例:某市一区属公立职业中学校,其招生就业负责人接洽了外地某直辖市区县的一家企业,一番座谈后,便匆匆前往企业考察,热情+激情,很高效地达成了合作意向,返校后积极敦促学校与之合作,最后,学校基于对该负责人的信任,也很快以合作办学的协议定版,并启动冠名班招生,结果不到一年,该企业深居困境,大量裁员,毕业的学生不能按约赴岗,完成实习就业任务,冠名班学生未来不知所措,家长期望瞬间化为泡影,学校在招生中对该班的宣传成为一种欺骗。一人之行,危害性结果最后由学生、家长、学校全额买单。

2.2 人员非专,现象上容易造化“三手人”的存在。即:烟熏酒染的高手、瞎指乱令的舵手,争功立誉的搅手。与企业打交道时,真正现代的优质企业,对接的都是人力专员——一般都具有国家人力资源管理师资格的HR,专业人员、专业素养。一方面,龙凤联姻,强强合作,人员的专业素养、质量优劣一定是优质、品牌、规模企业的考虑点和考核点,另一方面企业以效益为中心,降低成本是企业人的天职,人力支出已是现代企业排位前列的成本之一,一次沟通,如果探底到校方人员是人力资源的“边缘人”和“门外汉”,在法律允许的范围内,对方一定会在招聘、培训、激励、薪酬、考核等方面降低支出,会在劳动时间、强度上加码,在酒桌上尽情给以奉承和麻醉,这实质上是在无声地损害学生、学校的利益。

2.3 经验运作,主观把持,且不说适应新的政策要求面临困难,就是对同样突发的事件在新的形势下,不是束手无策,就是引向极端。这里也以一实例,某一中职学校,一位某专业的学生在程序合规,手续完善的情况下,顶岗实习中因工受伤,医治出院后,评残十级,在赔付协商过程中,校方相关负责人不是主观坚持三方(学生家长方、学校方、企业方)分开座谈、杜绝碰面,就是意见多头,持权指挥,一遇事端,便不作声,导致矛盾升级,结合家长维权强烈过分、诉求过高等因素,一个本应该引向司法裁量的事故,在传统运作下的茶馆座谈形式中迟迟得不到解决,事故的糟糕侧面摆在了事故前后的主流上。

2.4 没有考核,维系一种人治亲疏,浅看是一个部门的色变深浅,没有专业化、没有高效化的检测量标,如此这样,一方面名优企业不至校园半步,密集用人单位却不断攀附前往;另一方面部门表象上最早开门,最晚关灯,哪怕一篇简讯就是一天时间的工效。这种情形,只能用时下一句时尚之语表达“你懂的”罢了去理悟。

3 实习就业工作专业化建设的对策

3.1 独立机构、完善职责

虽然管理学推行扁平管理模式。缩短层级管理的距离,但学校决策层如果真的着眼长远发展,应该在现有的机构设置认知上有所突破,掂量轻重,把实习就业部门放在学校显形和隐性的作用上,眼前和未来的利益上,职业教育三个环节的链条节点上加以讨论和分辨,投放足够的重视,现实中已有某中职学校的一把手直接分管实习就业工作,这折射的是一种远见。远见的认知和意识的重视,下一步就是行动,建立起独立的实习就业机构,制定完善的岗位职责,

让企业考察、协议签订、招聘培训、调查回访、劳动维权、争议解决以及资料报表等内容,有专人负责、有考核奖惩,实现机构业务专业化、流程标准化、服务品质化、效率对比化。

3.2 促成人员专业化、队伍职业化

北京师范大学资深教授顾明远曾表示他很赞同:“有一个好校长,就有一所好学校”,同理:“有一个好负责人,就有一个好部门”。实习就业部门负责人专业化,是对接优质企业的基本条件,企业的人事专员HR与我们交流沟通时,如果学校实习就业部门的负责人连人力资源管理最基本的360°考评、KPI指标、正负激励等都不知何意,估计名企企业会因此在整体认识学校上打折减分,稀释学校的成功色彩。所以让非专业的人员换岗退位或加强培训,取得相应资格证书,是定位为中高序列学校的必然之举。实习就业部门其他人员的整体素质与实习就业效果也是紧密相连,建立系统、高效的实习就业指导队伍是做好此项工作的前提和基础,一方面要敢于吸收校内外具有人力资源管理学、心理学知识背景的人员充实到队伍中,开展指导、研究和咨询业务,发挥好与企业、市场、学生需求的匹配功能,定期开设人力资源知识讲座,让有专业知识、有职业素养的人员主导学生实习就业工作;另一方面,或是有组织、有计划对现有从业人员(在此岗位教师)进行专业化、职业化的教育培训,以资格证书为抓手提升业务素质,推行优胜劣汰,逐步实现以项目标准履职考核的部门管理。

3.3 运作转型、与企业同步

首先,要有选择地保留传统优势和个人经验,更多的是勇于摒弃和转型不适应当前形势的管理模式和管理手段;其次,以企业为参照,敢于调整观念、理念,实现就业部门专业化、职业化、标准化、流程化,逐步实现人员专业、业务专业、职责对应,高效务实、优胜劣汰的用人机制;加强理论、实践学习、交流和研究;以政策为导向,以文件为指针,避免人为干预,细化任务,明确分工,责任到人,形成有序、有章、有效的运作状态;最后,不孤立于主管部门的对

接,要适时拓展职能部门的指导,也就是说业务开展不仅要在教育主管部门的指导下,更要积极争取人力资源和社会保障部门的帮助和指导,这样,其信息和资讯才会更为丰富,其运作和流程才会更为有效。

3.4 合理考核、奉行绩效至上

要建立起实习就业部门工作考核奖惩制度,考核抓关键,荀子说过:“明主好要,暗主好详”,针对实习就业工作专业化建设,理应在职业资格、业务评价、任务完成方面的考核,这能充分体现出工作的职业化、专业化、高效化要素,考核要形成既有学生参与,又有教师参与,还要有企业参与的圆度考评机制。教师从业实习就业工作的,尽可能以部门业务为主,教学为辅,优秀者及时给以奖励,实现正激励,后进者给以培训学习,展示负激励,借机有步骤的成就、成型适合本校情况的考核量标,并促成部门奖惩结果纳入学校年终考核,以促进部门积极因素在实习就业工作中全面发挥。

职业教育标定的三个环节——入口(招生)、教育教学培训、出口(实习、就业)是成就中职学校走向成功的关键节点,犹如龙头、象肚、凤尾的壁珠链合。江苏省扬州市某商贸旅游学校校长曾自豪地讲述:她们的学校,每年招生仅两天就爆满,停招之时,便是学校领导手机求读爆机之时,这样令人喜悦的现状,源于她们的学生能够步入祖国的心脏——中南海实习就业,就业与招生,这种生息相感,闭环依存的影响,无不体现出口(实习、就业)的价值和效益,能够把触角伸到如此高位并成功对接,学校实习就业部门没有专业化、职业化的品质,估计是很难做到的。

综上所述,当下,实习就业工作专业化的确是中等职业教育、职业学校亟待补修的一课。

[参考文献]

- [1] 游忠永 编著《教育行政学》1992年。
- [2] 中国就业培训技术指导中心组织编写《企业人力资源管理师》(二级) 中国劳动社会保障出版社 2007年。

(上接第91页)

都能够感受到劳动和创造带来的幸福,并且这个幸福是将个人幸福和社会乃至国家的幸福关联在一起的,这是通过幸福之路的真正途径。

4 如何帮助学生树立正确的幸福观

作为一名高校教师,我们作为教育者把立德树人作为我们的根本目标,我们的幸福感很多时候就是来自于学生的。所以帮助学生树立正确的幸福观也是在提升我们这个群体的幸福感。帮助学生寻找幸福感也是立德树人这个过程中十分重要的环节,如何让学生将自己的幸福同社会、国家串连在一起更是一个具有重大意义和难度的课题,亟待我们去解决。学生的家庭、学校、社会、国家等因素对于学生的幸福感都会产生极大的影响,但是是幸福感建立在学生的人生观、价值观和世界观之上的产物。

首先我们要让学生能够真正分辨,什么是正确的、积极的事情并且能够发自内心的肯定这些现象、事情。知足和感恩是形成乐观心态的重要感受,当学生对于任何事情比较之下都无法满足的时候是无法产生幸福感的。还有期待感,面对学业、生活、工作带来的落差感时,还能够对自己,对未来时刻保持期待,保持对美好生活的不倦追求,才能不断保持积极向上的心态。

其次,不管学生处于哪个教育阶段都不能够忽视家庭教育对于学生的影响,很多老师认为家庭因素对于大学生群体的影响已经基本定型,家庭因素的可塑性几乎为零,对于学生影响最大的因素都无法改变,学校教育也无法从根本上改变学生的人生观乃至幸福感。但是从实际上来看,大学是很多学生离开家庭环境的一个很重要的时期,是学生从生理到心理都开始完全脱离家庭影响的一个时期,而很多家长也在心理上产生了变化,对于孩子的成长有了更高层次的接纳性,我们应该给学生灌输更多正确的人生观和价值观,让学

生和父母增强沟通,以家、校、生三方以开放的心态去探讨正确的幸福观。首先家长要明确过早让学生被厚黑学和现实主义浸染,会让学生产生消极的情绪,导致“丧文化”更容易被学生接受,导致学生失去积极向上的动力。要帮助孩子树立自食其力、努力奋进的幸福观。同时也要让学生能够真正的和家长讨论自己对于幸福感的缺失或者获得的来源和途径,让学生在感受到真正被理解的过程中,家长和老师能够及时纠正和引导他们偏颇的思想观点。而对于幸福感认知不够全面的家庭环境,学生在大学阶段也应该通过学习和认知的成长去理解家长的三观输出并加以甄别。

学校,社会还要注重舆论阵地的占领,让“丧文化”从青年人的思想领域中退出去,让新时代的青年学生看到国家对他们的需要,给他们提供更多建功立业的机会,真真正正感受每个青年人身上担负的实现中华民族伟大复兴的时代使命队中国的未来有多么重要的意义。

[参考文献]

- [1] 靳津.习近平幸福观研究[D].石家庄河北师范大学,2019:13.
- [2] 王泾波.论新时代青年如何树立正确的人生观、幸福观[D].石理论建设,2019:03.
- [3] 青年幸福观影响因素研究[J].齐英艳.中国青年研究.2015(10)
- [4] 当代青年学生“奋斗幸福观”培育路径探索[J].杨焱娜,许烽.北京青年研究.2019(04)
- [5] 当代大学生马克思主义幸福观培育研究[D].王雪莹,中国矿业大学.2018