

从用人单位满意度看如何提升高职院校教育质量

◆贺春保 韩承江

(浙江工业职业技术学院)

摘要:高职院校是产出毕业生产品的主体,用人单位则是消费毕业生产品的主体,高职院校的学生管理是否科学、有效,培养的学生质量是否满足社会的需要,用人单位的满意度最具有说服力。通过调研用人单位对毕业生的满意度,以此为镜,高职院校可找出自身在学生管理和人才培养方面的不足,通过不断调整 and 改革,探索出正确的发展方向。

前言:

为了解我校毕业生在用人单位的工作情况和综合表现,广泛听取用人单位的意见和建议,促进我校进一步提高教学管理水平和优化人才培养模式,适应新形势的要求,找准人才培养定位,把握正确的办学方向,培养符合社会需要的人才,笔者近期负责开展了一项用人单位对我校毕业生满意度的调研。

一、调研概况

调研对象为曾录用我校毕业生的用人单位,调查方式为问卷调查和访谈的方式进行,此次共针对目标单位发放调研问卷180张,全部回收并有效。调研内容包括用人单位基本情况、用人单位对毕业生的评价、用人单位对我校的建议与要求三个方面。其中,用人单位对毕业生的评价包括综合表现、职业道德、敬业精神、知识结构与社会用人需求的适应情况、专业知识与技能、创造力、工作态度和作风、交际与表达能力、大局意识、勇于担当、团队协作、工作主动性、继续学习能力、心理素质、动手能力、独立工作能力、吃苦耐劳精神、英语和计算机水平、工作的稳定情况、专业对口度、组织管理能力等方面,共计30道题目,并分别列出非常满意、比较满意、一般、不太满意、不满意五个选项供用人单位选择。

整体调研结果显示用人单位对我校毕业生的综合表现认可度较高:非常认可的占比40.71%,较认可的占比45.71%,认可的占比12.86%,不太认可或不认可的占比0%。这样的结果,貌似用人单位对我校毕业生的培养质量满意度较高。但如果仔细查看本次用人单位满意度调查结果,用人单位从30个方面对我校毕业生进行的评价,只能说基本上较为认可,其实总体满意度并不高,尤其是在大多数方面,选择“非常满意”的企业较少,还有很大的提高空间。

在多个方面,较多的企业认为我校毕业生个人素质存在不足或问题,如职业道德、敬业精神与责任心、文化修养、个人实践经历、外语水平、适应能力、创新能力、持续学习能力、独立解决问题能力等方面。

从就业实际需求来看,认为我院毕业生需加强的方面也很多,尤其是专业知识、实践环节、团队意识、沟通能力和敬业奉献精神等方面的问题较为突出。另外,用人单位还提出了一些意见和建议,从用人单位的意见和建议来看,我们的毕业生培养质量距离社会需求还有较大距离。

笔者认为,这部分意见和建议恰恰真实地反映了用人单位的实际态度和看法。笔者对这些意见和建议加以综合,分列后文。

二、所反馈出的问题

1、职业教育应面向企业,加强技术合作,注重实践和培养工匠精神,学校要多给学生创造、提供实践场所和机会,让学生多下厂实习等,增强实践操作能力。如有条件,应尽可能多地开展定向班合作。

2、我校很多学生对未来没有规划,即将就业的毕业生依旧迷茫。学校从新生入校开始就应让学生定下一个目标,让他们在校3年有目标、有方向,从大二开始培养学生对未来就业方向的思考和危机意识,提高个人竞争力。抓好学生职业规划课程,在

学校条件允许的情况下给同一目标或者同类目标的学生配备一位目标导师或者规划导师。

3、大学阶段是学生与企业接轨的一个重要环节,学校应尽可能地教会学生社会上打拼的“游戏规则”,在思想上、行动上都应有所准备,而不应培养成温室的花朵、行动上的巨婴。

4、很多学生普遍在表达能力、沟通能力与竞争意识方面有所欠缺。当今社会发展迅速、竞争激烈,如何在社会中立足是每位学生与每个院校都应该考虑的问题。要加强培养学生的表达能力、沟通能力、创新能力和团队协作精神、吃苦耐劳精神、爱岗敬业等基本的职业道德。

5、用人单位在招聘中发现,我校有些专业设置比较粗放,不够细化,学生知识学得比较杂、不精,针对性和专业性程度低,且所受教育以理论知识为主,动手实践能力不高。学校应加强实践相关要求,提高学生的实践能力,将理论与实践结合起来。学校应在教学之外多组织一些课外实践,更多地考虑在专业理论的基础上加强实践能力的培养,培养出更多、素质更高的人才。

6、相当一部分毕业生没有做好从底层做起的准备,没有清晰的自我认知,自我期望过高,眼高手低,有时不能脚踏实地的开展工作。学校和老师应针对性地对毕业生进行相关教育和引导,使毕业生在就业中顺利地完心理上的过渡,做好正确的自我定位,从而可以有一个好的事业开端。

三、如何提升高职院校教育质量

1、应改革、优化办学模式,提升学校整体实力。

要坚持以服务经济、社会发展为宗旨,高职院校教育应面向用人单位,进一步加强与用人单位之间的技术合作,充分发挥其行业作用。职业教育人才培养的职业导向规律,决定了职业院校必须与用人单位合作才能完成教学任务,保证人才培养质量。所以,高职院校要进一步整合、调整和优化办学资源的配置,增强学校整体办学实力,为教育教学和人才培养打下坚实的基础。

2、应创新人才培养模式,提高人才培养质量。

不同性质的用人单位对高职院校毕业生的人才需求侧重点不同,满意度之间存在差异,因此高职院校在人才培养过程中要以培养学生综合素质为目标,重点加强职业道德教育、心理健康教育 and 实践能力、表达能力、沟通能力、自主学习能力等的培养。要改革以学校和课堂为中心的传统人才培养模式,高度密切与用人单位的联系,进一步加强工学结合、校企合作,推动教、学、做的统一,实现学生全面发展,尤其是实际动手能力的发展。人才培养要以对接用人单位需求、专业对接产业、课程对接岗位、教材对接技能为切入点,深化教学内容和形式的改革。使教师所讲授的知识既能满足社会、行业、企业发展对学生职业能力的要求,又能激发学生的学习兴趣,使他们在学习中收获实用的知识,掌握过硬的技能,提高多方面的素质。应加大实训、实验室的开放力度,多邀请相关专家、教授开展科技讲座,同时把各类技能竞赛作为培养学生创新意识、锻炼学生实践能力的有效载体,将学生参加各级各类技能大赛作为重点工作抓牢、落实。

高职院校应设法为学生提供更多的学习和锻炼机会,尽可能地开展多种多样的课外活动,如社区科技服务、社会调查、专题调研、青年志愿者活动,以及各类文娱、体育活动,着重关注与专业培养相结合,并力图在活动中融入素质教育。

3、应及时修订专业人才培养方案,优化人才培养目标。

高职院校应根据社会形势的变化,定期修订专业人才培养方案,科学地定位人才培养目标,不断优化课程体系,合理地安排教学进度。应适度增加基础课程和专业课程中的实验、实训学时比例。在课程的类型、要求等方面,充分注意共性和个性的有机

结合,进一步增加选修课的数量和种类,给学生以充足的选择余地,并应减少教学总学时数,留出更多的时间以使学生开展自主学习,加强学生自主学习、钻研能力的培养。

应针对高职学生的特点,探讨更适应他们的教学方式、方法,从重知识传授向重能力培养方向转变,让学生在校期间在基础知识方面有大幅度的提高,以满足用人单位的需求。

还应进一步加强综合素养与能力的教育与培养,尤其是要注重人文精神方面的教育,促进学生人格不断健全和完善。

4、应提高学业标准,改变“宽进宽出”的教育现状。

较之本科院校,高职院校本来准入条件就较低,学生的学业基础和学习习惯都相对较差,如果高职院校因各种原因而前怕狼后怕虎,新生进校之后不对其严格要求,提高毕业标准,随随便便就可以毕业,学生们思想的弦就会更趋松懈,久而久之,形成“混日子”的思维和习惯,网络游戏等对学生又充满了诱惑,许多学生的三年大学时光就将在懒懒散散、庸碌无为中度过。倘如此,想培养出拥有扎实知识和过硬技能的高素质人才,将无从谈起。

5、应加强职业规划和就业指导,提高毕业生就业质量。

高职院校应积极构建更为科学、有效的职业生涯规划工作体系,加强对高职生学业规划、职业规划、人生规划的指导,加强全方位的就业指导工作,帮助学生树立正确的就业观、择业观、事业观、人生观。

高职院校应从学生入学开始就着手培养其专业意识、职业意识,让学生逐渐深入了解所学专业与未来的职业方向,引导学生形成对自身专业与职业的认同感,让学生在毕业时对自己未来可能从事的职业和岗位有较清晰的认识,帮助学生尽快找准人生定位和职业定位。同时,要对高职生进行思想教育(含艰苦创业、自强自立等)、理想教育等,要开展各种社会实践活动和心理咨询活动,引导学生树立正确的择业观,客观地进行自我认识、自我评价。此外,高职院校应大力加强就业技巧方面的指导,努力提高服务质量,为毕业生提供更多就业信息和渠道,帮助学生易就业、就好业。

6、应加强师资队伍建设和提高教师的综合素质。

高职院校应进一步调整和改善教师队伍的构成,聘请更多有实践经验的行业专家、企业工程技术人员和社会能工巧匠等担任兼职教师。要落实教师在职进修和下企业实习、实践的制度,加强专业带头人、骨干教师和中青年教师培养,提高队伍整体水平。

以良好的师资实力吸引学生积极学习、主动学习、乐于学习。

与本科生相比,高职生虽在知识学习上有差距,但他们对动手操作却可能有着极大的兴趣和天赋。应引导高职生自身去充分认识到这一点,克服自卑心理,树立自信心,增强心理承受力。在校期间要踏踏实实学专业知识、认认真真动手实践,做到理实结合、理实并重。同时,还要用积极的方式丰富课余生活,博览群书,开阔眼界,积极参加课外活动,全方位提升自身素质,同时还要敢于向他人展示自己的知识和才能。走向工作岗位后,在追求工作效率、工作成就的同时,还要遵规守纪,爱岗敬业,用智慧和双手服务单位,服务社会。

结语:

当前,高职院校已经发展得在整个国家教育体系中占据相当的位置,对于社会的发展来说逐渐变得不可或缺,甚至这种需求渐趋强烈,国家和政府层面越趋重视。这对于高职院校的发展来说绝对是一个极好的历史机遇,但机遇总是给有准备者而留。随着高职教育规模的不断扩张,而人口红利即渐逝去可能会带来生源规模的逐渐萎缩,那么,在接下来的发展和竞争中,哪些院校能够牵住历史大潮的幸运之手,归根结底取决于自身。高职院校如能沉下心,放下身,苦练内功,狠抓内涵和质量建设,前方必将是坦途。

参考文献:

- [1]冯莉莉、姚跃.质量文化视域下高职院校教学质量诊改机制创新研究.九江职业技术学院学报,2018.12
- [2]潘晓娜.现阶段高职教育管理中存在的问题与对策.中国培训,2017.6
- [3]张佳慧;王震.高等职业院校内部质量保证体系建设的思考.科教文汇(中旬刊),2018.11
- [4]刘晓岩、刘晓杰、刘春霞、吴龙慎、王永丰.基于用人单位满意度的高职毕业生就业质量评价研究.职业技术,2018.5

作者简介:

贺春保,男,研究生学历,硕士学位,讲师,国家三级心理咨询师,现工作部门为浙江工业职业技术学院质量监控办、督导处。

韩承江,教授,硕士学位,现为浙江工业职业技术学院质量监控办主任、督导处处长。

