

高职教育要以就业为导向,并且培养专门的技术型人才,这类技术型人才是面对行业企业生产的高素质人才,而在制定对高职专业人才的培养方案的过程中,高职院校就应该把握好行业大范围需求和企业需求之间的关系。企业也可以参与到人才培养方案的制定中,培养更符合需求的人才。

2.2 校企协同共建共享实训场所

因为高职教育和学科教育存在本质区别的,所以无论是培养目标还是教学内容,都存在不同之处,而学科教育是制定教学目标的基础,是以学科教育为起点,才能确定教学内容,而高职教育目标是人才培养方案的终点,企业应该和学校一起建设实训场所,并一同进行管理和资源共享,这样能够使学校所培养出来的人才是最符合职业教育需求和学科教育需求的。

2.3 校企协同提升“双师型”教师队伍

现代科技的关键就在于人才,只有有了人才,才有现代科技,而高职教育的现代化关键依旧在于人才,只是更加具体为教师队伍,高校应该建设一支强有力的教师队伍,这些教师不仅应该具备丰富的理论知识,还应该具备丰富的实践经验,也只有这样的教师,能够推动高校教育的发展,给学生带来更大的帮助。而教师就可以通过学校和企业之间的合作积累实践经验,完善自己的专业水平。

2.4 校企协同立德树树

高职教育在我国已经是非常重要的教育形式之一,因为其特殊性,所以高职教育和其他教育形式还是存在不小的差异,而高职教育应该加强对立德树人模式的探索,以社会主义核心价值观为引导,推动教育教学改革。而我国制造业虽然成

果斐然,但是我国制造业的企业文化建设却没能得到重视,也因此无论是企业领导还是员工都缺乏企业认同感和行业自信,甚至还有一些员工因为缺乏遵纪守法的意识,而导致出现大型安全事故,为了使这样的情况有所改善,企业也应该遵循社会主义核心价值观的引导,加强对企业文化的建设。

结语

因为社会对于高职院校工科类专业人才的认可度不高,所以,高职院校能够投入到工科类实践教学的资金也更少,因此导致高职院校的教学硬件不够充足,教学资源也非常匮乏,同时,高校还没有一支强有力的教师队伍,需要加强对双师型教师队伍的建设。由此可见,高职院校难以培养出社会所需要的工科类人才是有原因的,而校企协同创新就是帮助高校打破了这个僵局。

参考文献

- [1]校企合作、文化融合,增强高职教育发展后劲[A].纪锐森.2016年第一届今日财富论坛论文集[C].2016
- [2]从体育本质反思高职院校体育困境[A].刘成全,杨光辉.国家教师科研专项基金科研成果(二)[C].2016
- [3]深化校企合作筑中职教师“专家梦”[A].李小飞.第二届世纪之星创新教育论坛论文集[C].2015
- [4]探索校企深度合作,培养学生职业素养——烟台理工学校数控专业学生职业素养培养成果案例[A].曲京民,高卫东,傅志纲.全国职教德育教学研究会2012年职业素养内涵与训练研究专辑[C].2012

医学类独立学院组织员专业化职业化发展探析

张湘芬

(天津医科大学临床医学院 天津 300000)

[摘要]当前,我国独立学院已经进入发展成熟期。党的建设实践告诉我们,要做好新形势下的独立学院发展党员工作,必须建立一支精干、稳定、高素质、专兼职结合的党员队伍。组织员作为专门人员,是做好基层党组织党员培养教育、党员发展、学生党支部建设工作的关键者,是促进独立学院师风、学风转变的推动者,是加强和丰富校园文化建设的实践者。

[关键词]医学;独立学院;专业化;发展探析

医学类独立学院旨在为国家培养应用技术型医学人才,组织员工作直接影响独立学院基础性工作,影响独立学院应用型人才培养的质量。本文立足于医学类独立学院组织员存在的队伍建设问题、工作特点,对其职业发展进行初步探讨。

一、医学类独立学院组织员存在的队伍建设问题

随着独立学院办学规模的扩大,学院党建工作任务繁重,迎来了挑战。组织员数量不足、专业方向不对口、作用发挥不突出等等不同程度地影响着大学生党建工作有序、科学地进行,队伍建设存在问题,呈现出一定的特点。

(一)不稳定性

受自身体制影响,独立学院财务自收自支,这导致党员活动经费不足,队伍建设上投入较低,自然流动性高,组织员队伍建设不稳定。近年来,为了响应国家号召,医学类独立学院纷纷设立专职组织员,但设置原则在一定程度上不够规范,专兼职组织员设置规模失范,存在有专无兼、有兼无专的组织员缺位现象,加上职责往往不明确,一人多职,一岗多责,时间精力受限,流动性也比较高,不利于做好党员的发展培训工作;在具体工作及党员活动开展中,活动经费给组织员带来很大的阻力,无法保障党员活动的正常开展,影响组织员工作的完成质量及方式。

(二)重视程度不够

当前医学类独立学院大多没有针对组织员队伍的激励机制,缺乏明确的考评机制,管理机制体制陈旧。具体体现在:一是长期从事党务工作,组织员往往作为“幕后工作人员”,工作认可度不高,评优争先机会难得,加上职称评审参照其他系列,标准不够细化,在趋于年轻化“浪潮”的独立学院人员中职业晋升遭遇“瓶颈”;二是岗位职责不明确,组织员越位、缺位现象时有发生,在许多基层组织中,组织员、组织委员、支部书记都具有“做好发展党员工作”、“做好入党积极分子及预备党员培养、教育、考察和转正工作”等职责,只是角度与层次不同,具体工作中存在越位和缺位现象。

(三)复杂化

在人员队伍的引进上,医学类独立学院并不例外,坚持“以最少的投入获得最大办学效益”,党务工作者的数量和质量相对不足,组织员队伍趋于复杂化。一方面近年来,医学类独立学院党组织组织员已基本配备到位,其中专职组织员多为新招聘人员,专业不限,且缺少学院相关的专业知识,行政、党务相关知识有限,工作经验缺乏,队伍普遍年轻化。另一方面,独立学院组织员一般以本科为主,与高校教师学历普遍要求相比,层次整体偏低,由于尚未设立组织员系列专业技术职称,一般与其他岗位套评职称,最多具备初级职称,且个人素养参差不齐,队伍专业化程度不高。

二、医学类独立学院组织员工作特点

针对医学类独立学院专业学科特点,组织员除了做好普通高校组织员常规工作外,工作中还呈现出一些独特的难处。

一是教育管理有难度。医学类专业学生学习周期长,大部分专业不仅有实习期,还有见习期,学生在临床时间较长,见习实习医院遍布各地,因此,组织员在见习实习期对异地党员的教育管理有一定的难度。

二是党内生活有挑战性。由于医学类专业可操作性强,大部分学生思想活跃,学院传统的党内生活已难以满足学生的需求。因此虽然党内生活能够有效开展,但

是一些组织活动拓展外延不够,这就使得组织员的工作有一定的挑战性。

三是医学类独立学院组织员专业化职业化发展探析

进入新时期,医学类独立学院组织员要获得职业发展,既离不开学院在队伍建设上的“上层设计”,也离不开自身素养的提升。

(一)“上层设计”,为组织员发展保驾护航。

新时代呼唤新作为,独立学院党委要以全局性、战略性的视角和思维,因势而谋、应势而动、顺势而为,重视组织员队伍建设,建立常态化管理机制。第一,要立足实际,把好“选拔关”。根据相关文件,立足医学类独立学院实际,严格组织员选配程序和规范,真正选拔一支思想素质过硬、政治信仰坚定、党务知识扎实、工作作风靠谱的可信队伍。第二,要建立健全组织员队伍培养长效机制,形成选拔—培训—考核—晋升的个人成长路径。结合医学生专业特点,加强组织员专业化培养,定期开展相关业务培训,同时还注重行政、党务等相关知识;落地落实组织员身份待遇、职称评审政策,提高专业化水平;鼓励青年组织员提高学历,攻读相关专业的硕、博士学位,有针对性地对组织员出台管理、培训、考核等相关政策;鼓励组织员参与分党校授课,设置组织员相关党建课题,提高教学科研能力。

(二)职责细化,为组织员发展指明方向。

学院党委领导要提高思想意识,充分认识到组织员队伍建设是学院工作的重要组成部分,是党建工作有效开展的根本保障,要充分认识到“新常态”下提高党建工作的重要性的复杂性,明晰组织员岗位职责。在具体操作中,不论是工作角度、工作内容,还是工作层次,组织员岗位职责均须细化,组织员更应做好组织协调、审查指导等相关工作,以保证在党务工作中不会出现越位现象。

(三)大数据资源,实现组织员可持续性发展。

大数据的未来可期。目前独立学院陆续使用党员信息统计系统、微党课公众号、学习强国”APP等等为大数据工作提供了可能。为更好地发挥数据优势,组织员自身需要增强数据意识,牢牢掌握数据使用“阵地”。

一是培养数据敏感度。医学类独立学院组织员需要明确数据的概念,了解数据的表现形式,培养从不同材料中发现数据、提取数据并研究数据的敏感性,进而通过数据洞察医学生的变化状况,最终实现从数据素养到数据智慧的转变。

二是掌握数据工具化。海量数据如何为我所用,关键在于采用什么样的工具。医学类独立学院组织员可以通过扫描、统计、分析等手段快速、有效地提取所需数据,开展针对性工作指导,打造新时代信息化高效工作环境,针对医学生见习实习时间长,可以实时实现党员干部培训提醒和培训内容推送、制定开展个性化党日活动计划表等。

三是保护数据安全性。组织员在使用数据的同时要树立数据保护意识,坚守数据使用伦理底线,坚决不能突破红线,杜绝数据的滥用,实现数据的可持续性利用。

参考文献

- [1]王丽岩.医学高职院校创新创业教育现状与对策[J].管理观察,2019(25):121-122.
- [2]吴岳.高等医学院校辅导员队伍建设的研究[D].天津师范大学,2014.