

关于高职院校人才培养激励机制的调查与研究 ——以重庆电信职业学院人工智能与电子学院为例

刘婷 刘献月 叶博 田琳琳
(重庆电信职业学院 重庆 400900)

[摘要]目前高职院校学生就业现状十分严峻,据统计,2015年全国高校毕业生749万人,2016年全国高校毕业生765万人,2017年全国高校毕业生75万人,2018年全国高校毕业生820万人,2019年全国高校毕业生达到834万人。2019年两会总理工作报告指出,高职院校扩招100万人,意味着2022年高校毕业生人数将达到历史新高^[1]。对高职院校人才培养,通过激励机制的实施促进学生学习的积极性,最大化的挖掘学生的潜能,合理运用高职院校、企业、社会的资源,促进学生的多方位发展是非常有必要的。既能有效促使高职院校为社会培养出具有竞争力的高素质人才,有益于企业;同时又提高了高职院校学生的就业机会,有益于社会,从而形成一个良好的循环周期。

[关键词]高职院校;人才培养;激励机制

[DOI] 10.12522/j.issn.2096-6288.2020.07.388

一、高职院校大学生现状分析

1、学生整体素质下降

以重庆市电信职业学院为例,目前全国高职院校进行扩招,学生来源各种各样、学生基础文化层次参差不齐,在这种情况下,势必就会造成一些中学基础知识薄弱的学生进入高校,导致学生整体素质急剧下降。由于这些学生在中学的文化基础很薄弱,平时学习习惯较差,就造成了在大学期间经常旷课,上课不听讲等情况。也就造成了高职院校学生毕业时就业意识淡薄,对未来职业生涯毫无规划^[2]。

2、专业能力不强

由于部分学生前期求学没有养成一个良好的自主学习习惯,就造成了大学期间专业知识掌握不够,以至于毕业以后很难求得一份称心如意的工作。即使是找到了这样的工作,也很难胜任^[3]。这就导致了大部分学生改行,或者在家待业。

3、实践能力不强

高职院校的学生主要培养的就是能够直接走向工作岗位的专业技术人才,需要有较强的职业能力以及动手操作能力。目前由于课程的安排,以及学生自身的问题,很多高职院校在校学生在大三上学期仍有课程安排。导致学生实习时间一再缩水,有的学生甚至没有经历实习,直接从学校进入工作岗位。这就造成了部分学生对自己从事的行业了解甚少,造成就业困难的现状^[1]。

二、高职院校人才培养激励机制存在的问题

近年来,随着教育体系制度的不断更新,新的职业教育形式逐步趋于成熟。针对大学生人才培养的激励机制也逐渐成型。由于高职院校主要培养的是一批高素质,高技能型人才,这也对高职院校人才培养的激励模式提出了更高的要求。

(一)客观原因

有的高校对激励制度并不是特别看重,觉得学生最主要的任务就是学习,培养学生成绩好,不需要具备其他方面的能力。加上学校的有些奖励对学生找工作是没有太多用处的,进而就导致了学生不愿意参加学校组织的各类活动,觉得用处不大。

(二)主观原因

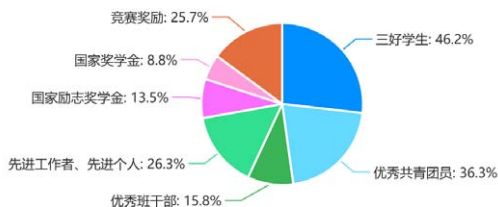
目前很多高职院校针对大学生人才培养的激励机制体系并不完善,加上很多学校领导对学生素质培养这一块不是特别重视,也没有去积极鼓励学生,导致很多学生从进校到毕业都没有参加学校组织的各类活动,更别提获得了多少荣誉证书。第二个原因就是很多职业院校的领导班子对激励机制的认识不够,并且缺乏与学生的沟通,没有更多的了解学生对激励机制的看法,以及不同方面的需求。

综合以上两个原因,目前高职院校人才培养激励机制还存在很多问题,如果不能及时解决这些问题,就会造成更多的大学生毕业以后找不到合适的工作。

三、针对高职院校人才培养激励机制问题调研

以重庆电信职业学院人工智能与电子学院的两百余名学生的调查,得出以下结论:

填写问卷的男女比例为9:1,2018级学生占59.7%,2019级学生占38.8%。



如图所示,学生在校期间获得“三好学生”和“优秀共青团员”的共占82.5%,占据了相当重的比值。可能是因为这两个奖项的数量较多,所以大部分学生都能获得此荣誉。

据统计,有45%的学生非常迫切期望高校对德智体美劳奖励机制进行改革,其中有93.8%的学生认为高校的奖励机制应该从德、智、体、美、劳多个方面进行。有54.3%的学生觉得高校对德智体美劳奖励机制进行改革的程度一般,有0.8%的学生觉得不需要。



如图所示,高校从德智体美劳进行荣誉奖励,学生认为开展德智体美劳教育的意义是增加个人意识占84.5%,提高个人素养占91.5%,促进专业课程学习占62.8%,促进个人创新发展占75.2%,提高奉献精神占64.3%,其他占13.2%。

通过学生最想从德、智、体、美、劳哪一方面获得认可和荣誉,德占95.3%,智占79.8%,体占78.3%,美占71.3%,劳占79.8%。

通过调查学生觉得“德智体美劳”哪一个方面的荣誉对就业有帮助,数据分布如下:学生觉得“德”方面占95.3%，“智”方面占87.1%，“体”方面占74.9%，“美”方面占69%，“劳”方面占81.9%。

有的学生觉得学校还应该从“德智体”方面做一些改进,有的学生觉得学校应该降低奖励门槛,有的学生觉得应该多举办一些技能操作的活动,将奖励范围扩大一些,使更多学生能够都有所奖励。有的学生希望多弄一些活动和比赛,将比赛面扩大。部分学生觉得电子信息专业可以举办一些电子技能大赛,比如焊接,调试等。

四、针对高职院校人才培养激励机制问题的改革

1、从学生角度分析进行改革

首先,由于大部分学生在中学的文化基础很薄弱,平时学习习惯较差,中学时期的活动相对固定化、形式化,进入大学后,大多数学生对于普通的活动、竞赛,定向思维的意义一般、趣味性也不够强,由于学生自身能力跟不上,无法在其中获取较好成绩或名次,成就感逐渐下降,故而参与兴趣较差。

因此,学校在策划活动时,应当要充分考虑到学生的兴奋点,做好“如何吸引更多的参与者”,提升学生的主动参与性。真正意义上把活动做成“学生从被动参与变为主动参与”。破除学生活动的形式化、单一化,真正意义上通过激励机制推动学生的各项发展。

针对各种专业竞赛,尽可能的将内容落实到“提升、锻炼专业能力”的目的上。不拘泥于个别种类,考虑学生层次不一,在设计竞赛类型、内容、难易程度上尽量广泛,实现竞赛参与度广覆盖的目的,使学生的技能水平、专业素质在竞赛中得到大幅度提升。

2、从学校方面进行改革

通过学生对高职院校激励机制的调查问卷可以看出,大部分学生都希望能够更多地举办有关德育方面的活动。并且学生认为对于就业很有帮助的就是“德智体”这三个方面的奖项。学生认为学校在“德智体美劳”这五方面的奖励机制并没有达到均衡,导致学生的这五项发展,也是失衡的。并且学生希望,学校能够更多地设置针对“德”方面的奖励活动,通过活动,能够提高学生德育方面的能力。

学校应该多通过调查问卷了解学生动向,以及学生的需求。多多举办有关“德智体美劳”的各项活动,尽可能覆盖全面,让不同专业不同层次的学生都能够参加。由于学生素质相对本科及其以上的学生较为偏低,学生的自我修养还未达到预设的理想状态,在遇到各类活动等,甚至是普通的校园学习和生活中,素质低下行为时有发生,这就需要学校针对教职人员在教学和生活中对学生的素质潜移默化的进行影响和提升。这就可以通过对辅导员以及任课教师进行专题专项的培训,重点针对如何加强、并且有效果的对学生进行德育教育,通过各种各样的引导和教育达到提升学生整体素质的目的。例如定期举办有关德育方面的讲座,或者知识竞赛,针对高素质行为表现的学生,在学生群体中,榜样化的进行宣传和教育等等。

五、结语

想要在高职院校做到真正意义上的培养高素质技术技能人才,不能单独依靠于学校对学生的框架式、机械化的管理,需要通过更多有效的激励机制去引导学生由被动式的任务“安排-接收-完成”模式,转变为“自我要求-主动提升”的内在需求模式。区别在于前者主动权在学校教师手中,后者学生在正向的激励机制下,不断的学习和改变,从而达到提升自我修养的过程。

参考文献

- [1]张伟.高职院校大学生就业现状及对策分析[J].现代盐化工期刊,2020-01-061.
- [2]夏敏玲,钟华,谢晨.高职院校大学生就业现状分析及能力培养研究[J].中国成人教育,2019(19):55-56.
- [3]周海霞.高职院校大学生就业现状及就业力影响因素分析[J].山东商业职业技术学院学报,2016,16(1):53-55,90.
- [4]张素.关于高职院校教师激励机制的思考[J].西部素质教育,(2018)12-0115-02.

作者简介:

刘婷(1992.02-),女,重庆市潼南区,本科,助教,重庆文理学院。

基金项目:重庆市高等教育教学改革研究项目——高职院校人才培养激励机制研究

(项目编号:183332)