

“产教融合”背景下的高职水利专业订单式培养实践研究

廖云

湖南水利水电职业技术学院

[摘要]文章通过文献综述法、经验总结法研究“产教融合”背景下高职水利专业订单式培养策略,并对结果进行整理。订单式培养相较于传统人才培养有更显著的优势,一方面,充分体现了职业教育的特色;另一方面,有助于学生就业以及企业选拔人才。在“产教融合”背景下,高职水利专业人才培养过程中应采取订单式培养实践策略,由校企双主体合作育人,依据实际需求不断优化人才培养课程体系,并基于校企合作整合教学资源。需要注意的是,在订单式培养人才的过程中,要注重订单培养的动态性、建立校企紧密对接的管理机制、突出素质订单并强化职业素养,此外要建立有效的风险防范机制。

[关键词]产教融合; 高职; 水利专业; 订单式培养

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.450

前言

在素质教育深化改革的背景下,高职院校需要积极响应国家的号召,大力推进工学结合,在教育教学中突出对学生实践能力的培养,推行订单培养方式。相较于传统人才培养模式,这是一种让学校、学生以及企业三方互利共赢的人才培养模式,值得推广应用。然而就目前高职院校水利专业人才培养情况来看,订单式培养的价值未得到充分利用,一方面,学生的就业情况不理想,另一方面,企业的人才需求得不到满足。在本文中,笔者根据查阅的相关资料以及教学管理经验就水利专业订单式培养的优势、策略以及注意事项阐述几点自己的拙见。

一、订单式培养的概述

(一) 订单式培养的内涵

订单式培养也被称之为“人才定做”,人才培养具有定向性特征。“订单班”学生由学校、企业共同管理,他们一方面在学校教师的指导下学习文化基础知识与专业基础知识,另一方面又通过顶岗实习的方式在企业师傅的带领下进行专业技能学习^[1]。一般来说,“订单班”学生毕业后直接进入企业进行工作,这对提升他们的就业率有重要意义。与高职院校传统人才培养方式不同,订单式培养效率更高,以水利专业为例,高职教师根据水利施工企业和水利工程管理单位等用人需求,与他们充分调研、论证后制定科学的人才培养方案,经过几年顶岗实习后,企业对学生进行审核,只要达到合格标准学生就可以与企业签订长期用工劳动合同^[2]。

(二) 订单式培养人才的优势

与传统人才培养方式相比,订单式人才培养有明显优势:第一,充分体现了职业教育的特色。高职院校承担着为社会培养应用型人才的职责,以服务学生、服务社会为宗旨,而订单式培养突出了这一点,它以培养技术应用型人才为任务,以“订单”为载体将学校与企业牢牢捆绑在一起,使教育与生产互相依存,实现共同提高,符合职业教育改革要求以及发展趋势,也顺应了它服务社会的大方向。第二,有助于学生就业以及企业选拔人才。相较于传统人才培养模式,订单式培养为学生的就业提供了巨大的便利,大多数学生都能实现一毕业即就业,由于在实习期间他们已经学习过

企业文化,受过熏陶,熟悉岗位特点以及生产流程等,所以不需要适应期,毕业后就能快速融入企业,适应工作岗位^[3]。对企业来说,他们参与了人才培养过程,所以“订单班”的学生从某种程度上说就是人才储备资源库,这对他们选拔人才有重要意义。

二、“产教融合”背景下高职水利专业订单式培养实践策略

(一) 校企双主体合作育人

订单式培养的实质是“双主体”育人,企业不再是“配角”,在人才培养过程中占据重要位置。学校教师利用自身的科研能力、专业理论等辅助用人单位进行应用型研究,将紧缺技术、科技创新等带给用人单位,而企业技师利用自身工作经验丰富的优势去指导学生,以此弥补学校专业老师与实践技能教学方面的不足,真正让学生实现了理论知识学习与技能操作的融合^[4]。在具体的人才培养过程中,学校和用人单位可以共同建立专业建设指导委员会,就人才培养过程中的有关问题进行讨论,包括课程设置、人才培养定位、实训室建设、实践教学、学业评价等,不论是学校还是用人单位都要深度参与其中,共同承担起育人职责。

(二) 优化人才培养课程体系

完善的课程体系是人才培养过程中不可或缺的支撑,也是极其关键的一个部分,直接决定了人才培养质量。订单式培养是为了提升学生就业,使他们获取水利专业知识与技能,以职业发展为根本,最终目的是培养高素质技能型人才。在明确清晰的方向引导下,学校和用人单位共同构建工学交替、能力递进的模块课程。一般来说,依据水利专业人才培养需求和特点,可以分为三个模块课程,分别是基本技能、基本素养、就业能力。具体来说,企业可以利用自身优势提出水利行业的人才培养需求、岗位特点等,即明确水利专业学生需要了解和掌握哪些专业知识、技能。学校则以此为方向,和企业共同决定课程的内容,确定每一个模块课程的课时,制定考核机制等,通过实用技能、实践、理论等立体化培养方式使学生成为专业技能娴熟、素质过硬、基础扎实的高素质技能型人才。

(三) 基于校企合作整合教学资源

教学资源直接决定了人才培养工作的推进情况,订单式

培养模式下,学校和用人单位应各自提供自身的优势教学资源并加以整合,再作用到人才培养的每一个环节中,为订单式培养工作有序与高效开展提供可靠的保障。一方面,学校和企业共同建立师资团队。一般来说,在订单式培养人才的教学任务中,企业教师主要以两种形式参与,一种是当学生进入企业跟岗实习或顶岗实习后,企业派资深的技师去指导学生,同时结合实际情况开展具有针对性的职业发展课程,还有一种则是企业根据订单式人才培养需求向学校指派技术骨干,负责水利专业有关课程的授课。学校教师与企业技师要建立良好的沟通与合作关系,在授课内容、方法上做好衔接工作,为学生提供优质的服务^[5]。另一方面,学校和企业共同建立实践环境。在订单式人才培养过程中,企业主要负责实践环节,对于实践环境的构建可以采取两种措施,一种是给“订单班”学生出资购买校内实训设施,另一种则是以企业为实训基地,为“订单班”学生的实践操作提供场地,从而满足水利专业实训教学需求。

三、订单式培养人才的反思与启示

(一) 注重订单培养的动态性

在一些学生看来,订单式培养意味着自己拿到了“铁饭碗”,毕业就能就业,若是有这样的思想,水利专业的学生在学习过程中就会存在动力不足甚至敷衍了事的问题。为了避免出现这一情况,应针对“订单班”学生构建选拔与淘汰机制,即在“双向选择”的基础上选拔所培养的对象,同时企业按照淘汰退出机制,在学生毕业后对于考核排名末位的学生予以淘汰,以此激发他们的学习动机,增强其争先意识。与此同时,构建职前职后动态培养机制。订单式培养主要是职前培养,即学生未毕业之前就对他们进行技能训练,企业文化熏陶等,但是随着水利行业岗位的变化以及大数据技术、无人机测绘技术、智能管理等新技术在水利行业的广泛应用,使得水利专业知识、职业技能、新标准、新规范在不断更新^[6],所以在学生培养过程中应注意及时增加行业新内容、新要求,以此增强他们的业务能力与综合素质。此外,建立完善的就业反馈机制,对于“订单班”学生工作的情况进行追踪服务,做好后续反馈工作。

(二) 建立校企紧密对接的管理机制

在订单式人才培养过程中,为了防止学生在企业中教师不清楚他们工作情况,学生在学校时企业教师不知道其培养情况,学校和用人单位应根据实际情况建立完善的组织协调管理机制,遵循以人才培养为导向,目标同向以及资源共享的原则,从成绩考核、工学交替、实习实训、教学甚至招生等各方面进行密切对接,保证每一个环节都管理到位^[7]。与此同时,对过程管理进行严格化,结合订单式人才培养需求制定学生顶岗实习指导手册、安全教育制度、成绩考核制度、学生联系制度以及企业技师工作职责、学校教师工作职责等,建立双重管理体系。只有当学校与企业有一致的目标并且朝着这个目标共同努力,才能保证人才培养工作的落

实,并且让订单式培养在未来可以持续发展下去。

(三) 突出素质订单并强化职业素养

在订单式培养过程中,既要注重培养学生的专业技能,如水利行业法规的了解、水利计算能力、动手实践能力、独立完成岗位工作能力和应用写作能力等,更要注重培养人才软实力,即培养水利专业学生适应行业与企业发展必须具备的新时代水利精神、吃苦耐劳精神、团队协作能力、创新创业能力等,为他们今后顺利适应岗位要求,适应水利行业工作环境提供可靠的保障。

(四) 建立有效的风险防范机制

订单式人才培养是一个比较漫长的过程,通常从学校招生环节开始,直到学生毕业后就业,长达数年,这个过程的影响因素也比较多。在培养人才的过程中,用人单位可能会因为行情变化、人员变化、市场变化等因素造成与学校之间的合作中断,出现手上的“订单”没有其他企业接单的情况,所以学校必须未雨绸缪,建立完善的防范应对措施。除此之外,由于诚信、道德等因素的影响,一些学生可能在毕业后不愿意去订单企业工作或者中途退出,这样会造成负面影响,学校也要针对可能出现的这些情况建立风险防范机制,从而推动订单式培养以及水利专业的良性发展。

结语

与普通高校人才培养不同,高职院校的教育教学要以学生有效就业为导向,为社会培养理论够用而且专业技能扎实的应用型人才,订单式培养顺应了职业教育的方向。当然,教育是服务社会的,所以在运用订单式人才培养模式的过程中不能只考虑企业的用人需求,更不能一味地迎合他们,要适当取舍,以服务社会为根本目的,注重订单培养的动态性,同时要建立有效的风险防范机制。

参考文献

- [1]江洪,王运娣,李燕.高职院校订单式培养模式中专业课的构思与创新——以2014级“南水北调班”供配电技术课程为例[J].河北水利电力学院学报,2019(02):70-73.
- [2]刘硕.产教融合视阈下现代学徒制的“订单式”培养的实践之惑和破解思路[J].大视野,2019(03):55-58.
- [3]洪鹏鹏.校企联动订单式培养创新型人才的高职教育模式研究及对策[J].天津中德应用技术大学学报,2019(02):24-27.
- [4]左小川.高职人才“订单式培养”实效性低下原因及对策[J].科教导刊(下旬),2016(18):11-12.
- [5]徐雪梅.高职院校订单式人才培养的探究与实践[J].中国管理信息化,2017(24):241.
- [6]王韶华,焦爱萍,熊怡.水利行业人才需求与职业院校专业设置匹配分析研究[J].中国职业技术教育,2020(05):22-33.
- [7]潘庆丽.高职教育校企合作订单培养模式的经验分析[J].太原城市职业技术学院学报,2016(06):14-15.