

全国中文核心期刊 中国人文社科 (AMI) 核心期刊 CSSCI(扩展版)来源期刊

中国高校科技

CHINESE UNIVERSITY SCIENCE & TECHNOLOGY

2019年第 **1-2** 期

合肥学院

地方高校“双一流”建设的战略选择
建立问责制度体系 促进科研诚信建设
高职院校产教科教双融合机制构建与实践
校外研究院服务区域经济发展的创新实践和功能异化

CHINESE UNIVERSITY SCIENCE & TECHNOLOGY

www.zgxxkj.com.cn

2019年第01-02期 (总第385-386期)

优博培育计划对培养创新型人才的影响 王光菊 江世华等 85

高职院校

高职院校产教融合机制的构建与实践	周建松 陈正江	89
人工智能与职业教育变革	陈衍 袁柳等	94
深化产教融合 校企协同育人	杨丽芳 卢其中	98
高职教育优秀产业工人培养模式的逻辑思考	吴玺政	100

转化与服务

高校科技成果转化新思路	何秀虹	103
科技成果转化校企联盟协同创新机制研究	陈 颖	107

产学研用

校外研究院服务区域经济发展的创新实践和功能异化	刘群彦	110
校办企业国有资产监管问题研究	白 平 彭 勃	113
关于产学研合作创新模式的思考	陈华杰	115
大学科技园对地方经济发展的影响	高昱登 曾 刚	119

信息化建设

我国高校 CIO 体制研究	孙立媛	122
研究生网络安全意识和防护技能调查	徐东华 曹 林等	125

书评·广告

大数据时代科研方法的特征及其影响
“双创”背景下高等数学教学改革探讨
一本平面设计教学的行教材
新媒体时代英语课堂教学设计探索
着重培养大学生语言表达能力
如何构建多无混成式大学英语教学模式
当代大学英语教学的发展及改革思考
高校英语语言文化的教学理论探索
大学英语教育与跨文化能力培养
理解认识和学习音乐指挥

王美丽

魏淑丽等

孙冠东

张 悦

李 芸

马云艳

姜 艳

许兰儿

董 华

魏 红

高职学生管理工作的发展现状及模式创新

专业实践教学的问题及对策

高校体育教学改革中的问题与对策

用好红色资源开展思想政治教育

加强思想政治教育理论研究势在必行

创新德育实践模式对于职业院校思政教育的影响

高校思政实践育人模式的创新与发展

新时期大学生思想政治教育的多维透析

如何培育高职院校社会主义核心价值观

杨 薇

陈利艳等

陈方煜

曹晓莉

沈雅珍等

郭晓薇

申 洋

王云然

陈小容等

中国学术期刊综合评价数据库
(CNKI) 全文收录

地址 北京海淀区中关村大街
36号1103室

邮编 100080

编辑部 (010) 62510226 (5)

(010) 62511448

运营部 (010) 62510206

发行部 (010) 62510207

传真 (010) 62510207

网址 www.zgxxkj.com.cn

E-mail zgxxkj@126.com

国内统一刊号 CN10-1017/N

国际标准刊号 ISSN 2095-2333

邮发代号 82-842

国内总发行 北京市报刊发行局

国外发行代号 4826M

海外总发行 中国图书贸易集团有限公司

广告经营许可证 京海工商广字第0342号

出版日期 每月10日出版

定价 人民币40元

印制 廊坊市文峰印刷有限公司

本刊对发表的文章,享有电子版的发表
以及结集出书和编辑出版精华本、合订本的
专有权,如有特殊要求,请提前声明,否则图文,
未经许可,不得转载。

高职教育优秀产业工人培养模式的逻辑思

吴玺玖

(开封大学, 河南 开封 475004)

摘要: 针对高职教育产业工人培养过程中存在的问题, 经过调研和思考, 结合高职教育人才培养规律, 以高职教育优秀人才培养模式研究为逻辑起点, 分析了优秀产业工人培养的逻辑路径, 阐释了优秀产业工人培养的逻辑内涵, 以不断提高培养适合产业转型升级所需要的高技能、复合型、技能型优秀产业工人的质量。

关键词: 优秀产业工人 培养模式 人才培养运行机制

人才培养模式影响人才的规格质量。随着产业升级和智能化, 现代产业工人的概念已经完全突破了传统认识, 有相当一部分由高职院校培养。在高职教育产业工人培养过程中, 存在着培养目标缺乏前瞻预见性, 专业设置与产业工人能力需求对接不紧密, 教学体系不够系统完善, 产业工人职业认同感不够强等问题。笔者经过调研和思考, 结合高职教育人才培养规律, 进行了基于高职教育优秀产业工人培养模式的逻辑思考。

1 产业工人培养现状: 优秀产业工人培养模式的逻辑起点

1.1 当前产业工人培养的主要任务由高职教育承担

新型的产业工人培养模式是一种可持续、充满工人职业生机的培养模式。培养具有实用性、高技能、应用型人才是优秀产业工人的培养目标。产业工人的培养模式随着经济社会的发展而不断更新和完善。在古代, 产业工人培养模式规模型小, 基本上是采用师傅带徒弟的培养方式, 以传统手工业作坊的方式, 师徒之间不是平等的, 学徒要无偿为师傅工作多年才可以自己创业。当前, 随着经济全球化的不断扩大, 社会发展对产业工人的需求不断增加, 原来的师徒培养模式已经不适应市场对人才培养的需要; 各个国家把培养实用技术人才提高到国家战略的高度, 加大对产业工人的培养力度。产业工人培养的重任主要落在了高职院校的前上, 高职教育产业工人培养模式由原来的小规模转变为班级授课制, 但班级授课制让高职学生脱离生产实际, 教学做分离, 教学研分家, 培养的人才不适应社会对人才规格的需要, 培养的产业工人创新能力、动手能力、学习能力不足。

1.2 高职教育产业工人培养目标缺乏前瞻性

随着经济结构转型升级, 产业结构优化, “中国制造”向“中国创造”转型, 经济社会发展迫切需要大量高技能的优秀产业工人。近年来, 高职教育为社会培养了大量产业工人, 但就持续发展而言, 我国产业工人数量和质量要求与我国产业转型升级不适应, 产业工人受教育程度普遍偏低, 实际操作实训环节薄弱, 产业工人培养投入资金的投入不足等一些问题的较突出。产业工人培养重视度不够, 缺少良性的社会环境。作为产业工人主要输出单位, 高职教育以职业岗位的需求为依据来培养学生的综合素质能力, 其核心是构建能够培养满足企业型对优秀产业工人需求的高职教育培养模式, 但反观近年高职教育产业工人培养模式, 其理念滞后, 培养理念依然受传统人才观、成才观的影响, 培养模式单一僵化, 校企合作没有实质性进展, 深度不够, 往往流于形式, 校企主体与用人企业没有真正做到荣辱与共, 互利双赢。

人才培养目标制定缺乏科学的调研和论证, 人才培养目标滞后社会经济转型对人才的需求, 与市场需求相脱节, 缺乏前瞻性和可持续性。专业设置陈旧, 理论与实践比例不合理, 没有突出产业工人培养模式的优势和特点。高职教育产业工人培养模式中的评价方式落后, 评价方式多参照普通高等教育的评价方式, 传统的终结性评价方式不是过程性的教学模式。

1.3 高职教育专业设置与产业工人能力需求对接不紧密

我国高职教育大多由普通高等教育转型而来, 专业设置问题受普通高等教育专业设置的影响, 专业设置形式单一化和形势化, 学校设置专业没有充分的科学论证和调研, 一些学校盲目设置热门专业, 没有考虑人才需求

律和专业设置规律,没有设置具有核心竞争力的专业课程,没有结合市场动态需求进行专业调整,导致部分专业人才过剩,部分专业人才紧缺。目前,高职院校多为三年制专科,学生们参加岗位实践的时间有限,造成他们动手能力、实践操作能力不足,没有岗位工作经历,还需要企业岗前培训,才能够适应实际工作岗位。另一方面,产业工人进修深造的机会没有或者很少,很难有机会再进入高等学校深造,导致高职院校毕业的学生只能拥有职业学历,对于社会飞速发展需要更新更高级的技能技术无法满足。

1.4 高职教育产业工人培养的教学体系不够系统完善

产业工人的培养需要系统、协同发展的教学体系,需要学校、企业、社会的共同关注和协作。目前,在教学体系方面存在的主要问题有:教材内容专业理论多于专业实践,教材建设主体单一,作为用人单位的企业参与度不够,甚至完全缺失,教材内容编写没有跳出传统高等教育教材编写的模式,多讲究课程学科体系,没有采用工作过程、工作模块、工作流程的自然顺序来编写教材,实践教学重视不够,实习实训基地建设不足,有些实习实训基地与专业不是很对口,有些实习实训基地只是摆设,没有真正与高职院校专业有效衔接,教学做一体化脱节,产学研没有做到有机结合,缺少企业岗位经历,动手操作能力不强,高职教师取得相关产业资格证的比例还不够高,“双师型”作用发挥不足。

1.5 产业工人职业认同感不够强

产业工人培养文化氛围不够浓厚,培养机制不够完善,没有形成培养、实践、岗位实习、就业、继续深造、带薪进修、高职进修等多渠道培养机制。产业工人对自身职业认同感不强,缺乏足够的职业自信。受文化氛围的影响,很多人不愿从事产业工人职业,认为产业工人工作环境差,待遇低,社会地位低等,宁愿放弃高薪的报酬也不愿放弃成为白领的机会。部分企业往往只看重眼前利益,没有意识到自身长远的发展,没有考虑产业工人的高职职业技能的提升才是企业发展的动力源泉。再加上政府对高职教育培训激励政策滞后,培养理念相对滞后,缺乏创新性,对产业工人社会价值认可度、重视度不够。

2 对接需求,调整培养方案:优秀产业工人培养的递进路径

2.1 更新理念,重视培养产业工人对经济社会发展的积极作用

传统产业工人培养理念落后一直是影响我国高职院校培养优秀产业工人的重要因素,必须突破原来的培养模式。产业工人培养原来的弊端就是人才培养目标制定主体单一,

关键的主体用人单位企业的缺失,课程设置和人才能力目标设置盲目,没有针对企业的职业岗位能力要求。因此,必须打破来自上而下的脱离实际的、脱离用人单位的人才培养模式,建立由学校、企业、政府多方协调的人才培养模式。由市场人才需求来决定人才培养的规格,根据企业人才规格需求来开设专业、制定人才培养目标,根据企业职业岗位工作过程模块来确定教材课程体系和教学方法,根据职业岗位的技能要求特点来评价教学过程和结果。做到高职院校人才培养目标、专业设置、课程设置、教学方法、教学评价与企业职业岗位技能要求高度融合和统一。

2.2 对接需求,合理设置与产业工人规格需求相适应的专业

优秀产业工人培养目标与高职院校专业设置密切相关。产业工人培养目标的制定依据是企业的人才规格需求、企业工作岗位的知识能力需求、行业企业市场对人才知识能力的需求,企业人才规格的需求应该既是高职院校人才培养目标的风向标,又是高职院校专业设置的风向标。目前,我国高职院校专业设置有以下几种问题:一种是专业设置陈旧,多是延续原来普通高等教育的专业设置,脱离市场人才需求,脱离企业人才规格及职业岗位知识技能要求,专业设置多为理论性的;另一种情况是专业设置论证不足,专业设置主体参与度不够,导致培养的人才定位不准,不能满足企业对人才的需求;第三种情况是专业设置没有针对性,培养人才缺少核心技能和核心竞争力,学生毕业之后找不到相关对应的岗位,从而导致一系列连锁反映。因此,高职院校专业设置必须研究企业及企业人才规格,研究企业职业岗位及职业岗位所需要的职业知识和技能,这样才能有的放矢,才能培养适应社会、适应企业的专业化高技能人才。

2.3 对接战略,适时调整产业工人培养方案

国家发展战略是动态变化的,当前,战略性新兴产业代表新一轮科技革命和产业变革的方向,是培育发展新动能、获取未来竞争新优势的关键领域。“十三五”时期,要把战略性新兴产业摆在经济社会发展更加突出的位置,大力构建现代产业新体系,推动经济社会持续健康发展。国家战略为高职院校人才培养提供机遇,为高职院校人才培养提供目标、动力和方向。只有对接国家发展战略,立足国家发展战略,高职教育培养的人才才能具有时代竞争力。优秀产业工人培养必须依托国家发展战略,依托高职院校、行业企业、行业协会、工会系统等,充分地利用现代信息技术,整合全社会优质教育教学资源,面向生产服务一线,建设新型产业工人人才培养模式及机制,改善高职院校课程品质、专业衔接、教学能力、教学质量监控、办学效益。

机制建设,提升产业工人培养质量。

2.4 搭建平台,拓宽优秀产业工人的成长发展通道

优秀产业工人发展的目标是成为大国工匠,在行业产业领域成为骨干和精英。优秀产业工人的培养是一个系统工程,需要政府、学校、企业、个人等多方面的共同努力。政府要落实好产业工人培养的主体责任,不断增强产业工人在社会的身份特征,在产业工人就业创业、社会保障等方面给予政策的优惠和倾斜。根据新时期产业工人队伍的新特点,发挥好工会服务产业工人的重要职能,及时吸纳技术技能工人成为工会会员,并享受一切会员待遇。要改进产业工人技能评价方式,建立健全产业工人职业晋升“多通道”机制。加大对技能要素参与分配的激励制度,产业工人既可以参加系列专业技术人才职称评审,也可以考取相应的等级资格证书。鼓励企业建立高级工、技师、高级技师与助理工程师、工程师、高级工程师享受同等待遇的制度,完善产业工人技能水平、创新能力与落户政策相挂钩的制度办法。对于紧缺产业领域的产业工人,还要在住房、津贴、福利等方面提高待遇处理力度,不断增强产业工人的职业认同感和幸福获得感。引导企业通过岗位练兵、岗位培训、劳动和技能竞赛,建立职工创新工作室、劳模创新工作室等方式,开展多层次、多样化培训,为产业工人成长创造良好条件,培养更多高技能人才和大国工匠。

2.5 注重评估,在实践中不断优化优秀产业工人培养模式

适应市场需求是检验人才是否达标的关键因素。高职院校培养产业工人的人才评估方式需要创新,以是否适应市场需求作为高职院校人才培养目标的硬性指标,坚持以市场需求引领评价标准和手段,克服传统的静态的、终结性的评价方式,实施动态、多元、过程性的评价方式,聘任行业专家作为评价主体,采用相应行业标准作为评价标准,鼓励创新和合作精神。就评价内容而言,资格认证制度和技能评价方式是技能形成体系的核心,包括职业技能等级设置、技能评价方式、技能资格认证、工人薪酬体系和集体协商等技能使用制度。这些制度直接影响企业提供技能培训的积极性,工人自我学习提高技能的意愿,甚至影响整个技能形成体系的效能。首先,要不断创新职业技能评价方式和资格认证制度,明确职业技能质量标准,实行政府指导、企业、行业和高职业院校联合开发人才培养目标、课程标准、职业技能标准和评价规范,健全规范职业技能等级认定资格和政策,扩大职业技能鉴定的领域和范围,其次,构建多元化职业技能评价机制,引导和鼓励企业、行业组织和用人单位自主开展技能评价;再次,推进职业人才技能评价制度创新,提高对技术工人创新能力、现场解决问

题能力和业绩贡献的评价比重;最后,建立全国职业技能鉴定服务与监管平台,以利于对技能鉴定机构的监督管理,提高职业技能评价的水平和公信力。

3 动态过程的培养模式:优秀产业工人培养的逻辑归宿

产业工人是工人阶级的主体力量,是指在生产、制造、运输和服务等领域以及航空航天产业、IT产业、物流行业、跨境电商、家政社会服务等岗位一线,熟练掌握专门知识和技术,具备精湛的操作技能,并在工作实践中能够解决关键技术和工艺操作性难题的人才。优秀产业工人的典型特点是工作场合和岗位是生产第一线,动手能力强,具有创新创造能力、学习能力和可持续发展能力,拥有良好的职业道德和工匠精神,具有技术型、应用型、实用型。高技能特征,最关键的特质是具有创新意识、创新思维、创新精神、创新知识、创新能力,能够通过自己的创造性劳动取得创新成果。

优秀产业工人培养模式指在一定的现代教育理论、教育思想指导下,按照特定的培养目标和人才规格要求,以相对稳定的教学内容和课程体系,相应的管理制度和评价方式,实施优秀产业工人培养教育过程的总和,具体包括:优秀产业工人培养教育理念和思想,实施教育主体,培养目标和规格,教育过程,教材教学内容的选定,人才培养管理和评估制度,与之相匹配的教学模式、教学方式等。产业工人培养模式的特点在于校企合作、教学做一体化,在于学习过程与工作过程相统一,其最大特点就是动态过程性、实践性、操作性,是把知识转化为技能的过程。

总之,优秀产业工人培养模式的构建必须以准确把握人才规格的需求为导向,创新优秀产业工人的培养模式和理念,创新评价机制,让培养模式与市场需求无缝对接,才能真正培养出复合型、高技能、应用型实用人才。

主要参考文献:

- [1] 王玉照,苏亮. 社会转型与中国产业工人的技能培养体系[J]. 东北大学学报(社会科学),2016(1).
- [2] 朱鹤. 产教融合人才培养模式研究与实践[J]. 中国高校科技,2008(8).
- [3] 刘玉照. 中国新产业工人的技能养成难题[J]. 探索与争鸣,2015(8).
- [4] 沈翠琴. 农村工业化以来新工人阶级的发展状况[J]. 工业类研究,2006(1).
- [5] 沈翠. 社会转型与工人阶级的再形成[J]. 社会学研究,2006(2).
- [6] 张俊英. 学校与企业—校企互动双向介入的理论与实践[M]. 北京:中国人民大学出版社,2010.