

浅谈如何提升职业教育中的实训技能培训质量

熊成珊

(正大制药投资(北京)有限公司, 北京 100022)

摘要 在大力发展职业教育的过程中,对教师和学生的实训技能培训质量关系到职业教育的教学效果,如何应用现代管理原理和技术提升实训技能培训质量也成为职业教育工作者共同关注的话题。想要提升实训技能培训质量,首先就要从教师队伍建设、学生职业规划、实训基地建设和政府政策落实等方面着手,促使够职业教育实训培训质量取得良好的效果。

关键词 现代管理 职业教育 实训技能 课程设计

中图分类号:G712

文献标识码:A

文章编号:1007-0745(2021)07-0049-03

近年来,随着社会分工日趋细化,技术岗位人员的能力和技术培养越发重要,职业教育愈加受到国家各级教育管理机构的高度重视。2019年1月,国务院出台《国家职业教育改革实施方案》(以下简称《方案》),《方案》以习近平主席新时代中国特色社会主义思想为指导,把职业教育摆在教育改革创新和经济社会发展中更加突出的位置。随着信息技术和计算机服务、金融、电子商务等现代制造和服务业发展迅速,传统产业行业加速转型升级,企业对员工技能水平要求提高,对技术型人才的需求日益迫切,而加快发展职业教育实训培训是培养高素质技术技能人才最高效、最基础的途径,也是推动高质量发展的重要支撑^[1]。本文以职业教育中实训技能培训质量建设为切入点,基于中国职业教育培训的发展和需求,以及目前职业教育中实训技能培训存在的问题和不足,探究国内职业教育实训技能培训的质量保证机制。

1 中国职业教育培训的发展和需求

新中国成立70年来,我国职业教育发展大体经历了三个阶段,且都带有每一个时代的印记。从1949年新中国成立到1991年,是我国职业教育的奠基式发展阶段,从1992年我国确定了建立社会主义市场经济体制的改革目标后到2013年,是我国职业教育规模化发展时代,直到2014年国务院印发《关于加快发展现代职业教育的决定》至今,我国职业教育进入了从规模走向质量的内涵式发展。数据显示,各级各类职业院校每年培养毕业生约1000万人,在现代制造业、战略性新兴产业和现代服务业等领域,一线新增从业人员70%以上来自职业院校。同时也要清醒看到,在全国超2亿的技能劳动者中,高技能人才仅有5000多万人,技能型人才缺口相当大。所以,我国职业培训经过几十年的发展,虽然取得了很大成绩,但与我国当前经济社会发展对技能型人才需求来说,还远远不能满足企业的需要。

2 当前职业教育的实训技能培训中存在的问题

随着职业院校的扩招,职业教育大众化,培训供需双方之间存在的巨大结构性矛盾和错位现象,学校大量学生“就业难”,而企业却觉得面试人员“不合适”,出现了

中高职教育普遍存在的专业设置与社会经济需求脱节的问题,客观上就是学出来的东西不能学以致用,这些原因造成了目前我国职业教育行业出现了发展瓶颈,造成高素质技能型人才严重短缺,极大地制约了我国经济社会的进一步发展,经调查发现,主要存在以下四个方面的原因。

2.1 教师队伍水平达不到教授实训技能培训的标准

教师是教书育人的实际推动者,教师队伍的结构和水平直接影响所培育学生的质量。然而,我国现有的中高职院校教师队伍的建设中发现了一些问题,比如新晋教师多为国内外高等院校毕业的博士生、硕士生,他们具有较高的专业理论基础,但缺乏企业一线的实际工作经历,解决生产现场问题的能力较差,所以导致职业教育的实训培训质量不理想。

2.2 学生的职业规划不明确,对培训不重视

一些学生在选择职业技能课程时,并不能十分了解课程内容,也不知道是否适合自己。一旦选择了不理想的课程,失去学习的兴趣,不但影响培训效果,也造成了人才培养的浪费,还有少部分学生抱着混毕业证的态度,不管是理论课程还是实训课程都不重视,也达不到技能培训的实际效果。

2.3 课程设计太过理论化、实训环节不到位

从职业教育的课程设计看,如果课程内容上没有跳出专业理论研究的层面,与实训技能技巧和方法联系不够紧密,那么就难以形成具有岗位特色的实训性教学内容体系,就导致学生在学习中的“知道”与“会用”之间存在巨大差距。

2.4 政策落实不到位,企业参与热情度不高

尽管国家出台了許多有关职业教育开展校企结合的文件,但在实际操作过程中,对责、权、利的规定比较模糊,企业对职业教育缺乏有效参与和指导,校企双方无法建立长期、稳定的合作机制,制约了产教结合的深入发展^[2]。虽然国家针对企业在参与职业教育方面出台有关的税收优惠或补偿制度,但现在没有很好的贯彻落实,导致企业参与职业教育的驱动力不强。

3 职业教育中的实训培训质量保证措施

3.1 “双师型”教师队伍建设

“双师型”教师是具备理论教学和实训教学两方面的素质,具有较强的理论教学和实训教学能力,胜任学生技能训练指导工作的教师。中高职院校教学质量提升取决于教师队伍整体水平,提升“双师”素质教师能力最有效的途径就是通过协同培育构建一支专兼结合、结构合理的“双师”素质教学团队,不仅如此,企业和院校共同制定“双师型”教师的实训机制和认定标准,同时企业还为院校老师提供实训培训基地。

3.1.1 调整教师队伍结构

“双师结构”教学团队需吸纳一定数量行业企业技术骨干或能工巧匠,形成专兼结合、比例适当的教学共同体。职业学院的教师应由专职教师和许多兼职人员组成,兼职人员实训教师应为有经验、又掌握职业教学理论的一线技术人员,兼职教师作为教师队伍建设重要组成部分,既符合国家宏观制度要求,也为“双师型”教师队伍建设开辟了新路径。

3.1.2 建立“双师型”教师定期参加企业职业项目的实训机制

现代职业教育教学要求教师能够把“工作岗位”需要的知识和技能转换为利于学生学习的“工作任务或模块”及与之相应的“学习环境”中,因此教师必须下到企业直接参加“与职业有关”的实际工作训练。国家及政府层面应该尽快出面制定“校企合作”制度,完善“校企合作”实训机制,不仅要规范“双师型”教师实训培训的内容和条款,还要严格监管法律法规的执行情况,真正使校企合作培训教师达到“教有所用”的效果。

3.1.3 制定完善的“双师型”教师认定标准

认定标准可分为专业教师和兼职教师两大类。(1)专业教师需要具备基本的专业素质、专业能力和职业道德,同时还应取得任职资格等级证书,或在企业工作或实训两年,且参与三个月以上的专业技能培训等。(2)兼职教师要求在校任教三年以上,取得教师资格证书。兼职教师和专任教师需要满足上述条件均可认定是“双师型”教师。此外,对“双师型”教师要纳入资源库管理,同时也要提高“双师型”教师的待遇标准,在职称评定的时候要充分考虑“双师型”教师为学校做出的贡献,让其形成评职优势。

3.1.4 建立“双师型”教师培训基地

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020)》提出:“依托相关高等学校和大中型企业共建双师型教师培养培训基地。”因此,建立产学研结合的“双师型”教师专业素质培训基地是“双师型”教师队伍建设的有效路径。学校层面应设立专项经费,鼓励“双师型”教师到企业兼职、挂职锻炼并积极参与企业课题研究等,提高教师自身的专业能力和创新能力;从企业聘用业务专家,成立“校企合作教学指导委员会”,通过校企合作、产学研互动,推动“双

师型”教师队伍建设。

在培养过程中,设置系列标准,严格按照标准进行,使高等院校拥有数量和质量都满足发展需求的优质性教师队伍。

3.2 做好学生职业规划

首先,在教学过程中,需要让学生了解培训专业涉及的内容,同时对实训技能的学习进行强化教育,提升学生的重视意识;其次,在教学过程中,向学生普及当前教育从业人员的发展情况,以及结合职业培训证书从业人员的发展潜力,让学生对职业发展产生新的认知;最后,在教学过程中,融合市场化的竞争理念,让学生进一步对该专业教育市场进行认识和掌握,从而对未来课程的学习给予更多的关注和重视。此外,需要让学生从内心深处感受到竞争环境的激烈性和严重性,并对未来的发展建立深层次的理念和认识,从而促进学生的未来发展。也就是说,让每一个学生都能认识到自己能做什么,自己应该做什么,做什么对自己最有利,在清晰的认知下,也就有了自己能力的一个规划方向。

3.3 建立学生实训基地

学生在专业知识的基础上,需要进行大量的实训,因此建立实训基地是培养高素质人才的硬件基础。各专业的实训基地,需要多种专业的现代化设备,费用普遍较高。这一因素在很大程度上制约了部分院校各专业实训基地的建设。结合国际上的先进经验,主要有两条途径:其一是建立校企共用的实训基地。这种实训基地,由院校与企业共同出资,共同使用、共同开发学生培养基地,一方面发挥了院校的团队规模优势,同时企业能够有效地缩短实用人才的培养周期。同时,院校与企业结合,更加准确地定位学生的培养方向^[3];其二是建设校校共用的学生实训基地,由于基地建设费用较高,因此可由部分院校进行合作建设,在地理位置上相对便利的院校,可考虑建设共用的培养基地,并利用自身的优势,进行资源共享。这样的模式能够有效地保证培养基地的建设水平,同时帮助院校之间的教师、学生进行交流学习。

3.4 院校和企业共同优化课程体系,强化实训教学

院校和教师应随时关注所授课程涉及专业技术的发展现状和市场发展的需求,了解实训课程涵盖的知识点与技能,根据调研或实训结果,从企业岗位需求、工作标准等方面出发,将课程内容与最新发展的技术融合在一起,和企业一起开发校本教材、设计课程,将可操作性较强、实际应用较多的典型工作任务纳入教学,同时优化实训流程、更新实训记录、落实实训考核标准。

3.5 加大实训教学比例,转变考核机制和反馈机制

在实训环节,把真实工作任务和产品作为载体的方法,加大实训教学比例,加强顶岗实习力度,扩大顶岗实习的学

(下转第54页)

根据比较规则和综合意见, 准则层 B 和目标层 A 的比较判断矩阵如图 2 所示。

3.3 方案层 C 对准则层 B 的比较判断矩阵

如上图 3~8 所示。

3.4 层次总排序

通过 MATLAB 软件的计算, 判断矩阵均通过一致性检验, 因此进行总排序即可得到最低层对于目标的排序权重。

由上表 1 可以看出, 三个待选公司的排序为: 公司 C3 (0.4585)、公司 C1 (0.3407)、公司 C2 (0.2009)。

4 结论与分析

近年来我国的就业形势十分严峻, 求职的竞争压力的增加使他们在就业的时候不得不对一些条件做出取舍, 面对能否在就业时找到适合自己发挥专长的岗位, 工作单位的福利待遇如何, 自己或者单位未来的发展状况如何, 单位在社会的影响力怎样, 工作条件, 城市位置如何等问题都是影响求职者选择的因素。很多时候, 对于不同的人来说这些因素的重要性是不同的, 而且这些影响因素很难直接量化, 众多因素相互交错影响又给人们的判断提高了难度, 如何在就业时综合考虑以上影响因素的影响从而做出科学的决策是我们面临的一个问题。

本文运用层次分析法将难以直接量化的问题通过科学的计算得出相对可靠的量化结果, 同时该方法不单纯追求

高深的数学知识, 而是把定性方法与定量方法有机的结合起来, 使复杂的系统分解为一层又一层, 在这个过程中, 使人们的思维变得更加系统化, 更加数学化, 而且在计算过程中, 运用 MATLAB 编程使复杂的计算过程变得简洁、准确、高效。在计算过程中对判断矩阵进行了一致性检验, 保证了误差在可控制的范围内。

在改进方面, 该模型没有考虑到求职者性别、年龄对决策的影响。其次, 层次分析法本身也具有以下不足: (1) 判断矩阵中的各个标度的赋值有很大的随意性, 同时, 这种赋值方式对于单人决策是可行的, 对于多人决策, 可能会出现冲突。(2) 判断矩阵的赋值方式有待斟酌, 即矩阵中对称位置权数取倒数关系。(3) 正反矩阵的这种“倒数”赋值会在后面的计算标准权重和相对权重中产生“意见放大”现象。因此, 我们应当有一种方法, 一方面清楚地用来确定多人决策过程中对相关要素的赋权问题; 另一方面解决“意见放大”问题。对此, 我们可以借鉴穆迪优先图表法来解决^[2]。

参考文献:

- [1] 刘法贵, 张愿章. 数学实践与建模 [M]. 北京: 科学出版社, 2018.
- [2] 演克武, 朱金福, 何涛. 层次分析法在多目标决策过程的不足与改进 [J]. 统计与决策, 2007(09):10-11.

(上接第 50 页)

生覆盖面, 提高顶岗实习的有效性, 可很好的提高教学效果, 增强学生的实训能力培养。

考核作为评价教学质量的一种重要手段, 是培训质量保证的重要环节。考核方式宜向多样化评定转变, 考核内容宜向综合能力评定转变, 成绩评定宜向阶段性评定转变, 规避终结性考核方式。在考核方式上, 将文本试卷、报告或论文等考核, 转变为注重学生实际能力和技能的考核, 以企业考核、过程考核、实操考核、或项目考核为主。

学生学习相关内容时, 反馈机制要根据学生学习的实际情况进行科学的检验和评价, 为教师提供更加科学合理的数据信息, 以便于教师可以对学生的学习情况进行系统的反馈和评价, 让学生对自己的学习情况更加深入地了解。^[4] 比如, 利用信息技术采集和反馈学生学习全过程, 也是提升高技术技能型人才培养质量的有效手段。

3.6 政府发挥服务、协调和监管作用

长期以来, 中央政府对地方政府的职业教育政策的主导, 充分发挥政府职能导向, 职业教育发展也离不开中央政府和地方政府的参与与合作。政府部门搭建职业培训领域的公共服务平台, 为培训机构、企业和学生提供所需的公共服务和公共产品, 同时除了要加强对于院校和企业的监

管、考核外, 还应该出台有关政策, 鼓励企业参加培训。

4 结语

总而言之, 中高职学校作为培养专业技能人才的重要场所, 其实训培训的教学方式和教学质量对人才的培养起到重要的决定作用。产教融合、校企合作主要是指将学校的教育和企业的用人需求相结合, 在教授学生专业知识的同时为其提供有效的实训场所, 将理论和实训相结合, 在帮助学校提高自身教学质量、扩大教学知名度的同时为社会提供更多的技术型人才, 提高我国的就业水平。

参考文献:

- [1] 石伟平. 中国教育改革 40 年: 职业教育 [M]. 北京: 科学出版社, 2019.
- [2] 刘立新. 新职业教育: 培养面向未来的人才 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2019.
- [3] 刘鑫. 我国高职高专国家级职业教育培训现状分析及思考 [J]. 中国职业技术教育, 2016(32):83-85.
- [4] 徐国庆. 职业教育课程 \ 教学与教师 [M]. 上海: 上海教育出版社, 2020.
- [5] 邓泽明. 职业教育实训设计 [M]. 北京: 科学出版社, 2018.