

工科学生可雇佣性校企联合培养模式探究

艾楚君¹, 田双喜¹, 田艳媚²

(1. 长沙理工大学 汽车与机械工程学院, 湖南 长沙 410074; 2. 长沙商贸旅游职业技术学院, 湖南 长沙 410004)

摘要:本研究以工科类学生为样本,采用校企联合方式来探究其可雇佣性培养模式。利用德尔斐咨询法和聚类分析技术,分析工科类毕业生可雇佣性现状,完善可雇佣性为导向的高校就业指导体系,建立提升工科类学生可雇佣性技能的培养协同机制。

关键词:工科类学生;可雇佣性;校企联合培养

中图分类号:G640

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2014)02-0046-03

人们常将大学生就业难问题与全国大学扩招联系在一起。经研究分析发现,在此背后还存在着另外一种现象,很多大学生找不到自己满意的工作,同时企业也找不到适合企业发展的人才。鉴于此,社会上很多专家学者就认为,大学毕业生找不到工作主要还是由于自己本身的就业能力有缺陷,即“以学习能力为基础发展起来的与职业相关并可持续发展的一种综合能力”不强。可雇佣性技能即“人们利用可雇佣性获得职位和职业发展所需的技能”^[1]。

我国目前各大高校的教育模式往往忽视了可雇佣性的培养和开发,教学内容往往与实践脱节,造成一种“以成绩为导向的学习现象”,而不是“以可雇佣性为导向的培养模式”。针对以上状况,提出以就业为导向的工科类毕业生可雇佣性技能校企联合培养模式的探究就显得尤为重要^[2]。

1 可雇佣性技能培养与就业的关系

可雇佣性技能培养一直与就业有着紧密联系,可以说在很大程度上可雇佣性技能的高低决定了就业的好坏,这也是各大企业和高校越来越重视可雇佣性培养的原因之所在。本研究从企业、学校、学生三方面论述可雇佣性技能培养与就业的关系,目的是建立三方共赢机制。

1.1 企业:期待可雇佣性技能强的毕业生

随着社会步伐的加快和大学毕业生越来越多的

社会现实,企业面临的压力也越来越大,而且大学毕业生普遍工作能力不强,在很多地方都有缺陷,这就增加了企业培养的时间,也消耗了更多的精力,导致企业对应聘的毕业生满意程度较差。为了改善这种情况,提高企业招聘的满意度,可雇佣性技能的培养就显得尤为重要。增强可雇佣性技能的培养在很多方面都有助于完善企业培养机制,节省企业人才培养的人力和物力。将“可雇佣性技能的培养列入企业人才培养机制是企业发展的可持续发展竞争力”,只有员工的可雇佣性技能越来越强,企业后续发展力量才会越强大,这样,企业对员工的满意度也会大大提高^[3]。

1.2 学校:培养可雇佣性技能强的毕业生

自从全国扩招以来,学校面临的就业压力越来越大,学生学的知识较为杂乱,而且“学校教育更注重理论教学,教学内容往往与实践脱节,学生思想较为僵固,缺乏想象力和创造力,在通用技能和专业技能方面都较欠缺”,从而导致就业不够理想,市场竞争力较差。因此,培养学生的可雇佣性,提高可雇佣性技能就显得越来越重要^[4]。提高学生的可雇佣性技能对学校的就业率和就业质量有着强大的推动作用,所以,学校应该加强学生可雇佣性技能的培养与开发,应该加强学生实践能力的培养,更加注重学生思想的教育,让学生形成一种能够适应社会发展的思维模式,只有学生从技能和思想方面都足够的强大起来,学校的就业率和就业质量才会更上一个台

收稿日期:2013-11-12

基金项目:湖南省教育科学“十二五”规划2012年度大中专学生就业创业研究专项课题(XJK012BJC008);2013年长沙理工大学教学改革研究立项项目(G1370)

作者简介:艾楚君(1976-),男,湖南平江人,副教授,硕士,主要从事思想政治教育研究。

阶。而且,可雇佣性技能的培养也会成为学校就业问题的动力源泉,促使着学校不断进步和发展。

1.3 学生:提高可雇佣性技能

面对着日益发展的社会,学生的就业压力越来越大,其主要原因还是由于学生可雇佣性技能偏低造成的,这种大的社会环境对学生的就业心理和择业观都造成了很大影响,对学生的就业满意度和就业市场可持续竞争力也产生了一定影响,因此,加强学生可雇佣性技能的培养在一定程度上能加强学生的就业信心和市场竞争力。可雇佣性技能的培养往往决定了学生就业的好坏,而如何加强学生可雇佣性技能的培养,就需要企业和学校能够共同努力,携手共同创建三方协同共赢机制。同时,也要加强学生自主培养思维模式的建立,让学生从根本上认识到可雇佣性技能培养的重要性,提升自己的社会责任感和使命感,增强就业意识和就业紧迫感,只有认真做到以上要求才能对自己可雇佣性技能的增强有大的帮助,才能使自己的就业问题有很大的改善,在当今这个充满压力的大社会环境下,保持着可持续竞争力。

2 可雇佣性技能培养的困境分析

由于目前校企联合人才培养缺乏可雇佣性技能视角,而且现在的普通高校大学生在专业技能方面不如职业技术学院的学生,在学术方面又不如研究生,这是中国大部分高校面临的共同问题,一方面,对学生可雇佣性技能的培养的意识较为薄弱,因此,这就加重了企业后期培养人才的任务,而且效果也并不是很理想,对企业和学生来说都是一种损失。另一方面目前“中国高校对学生的教育内容还是理论高于实践,使得学生思想较为局限,缺乏想象力和创造力,所学知识多而杂,学生真正能够吸收的较少,而且各高校缺乏对学生可雇佣性技能的培养,从而导致大部分学生可雇佣性不强,可雇佣性技能较弱”,这对学校和学生来说都是一种损失,在这种大的教育环境下才导致了这种现象的普遍存在^[5]。从另一个角度来说由于学生自身能力的欠缺也导致了毕业生的可雇佣性不高,从而增加了可雇佣性技能的培养需要,现在的学生普遍都是独生子女,在很多方面都缺乏锻炼,在通用技能方面有很多不足,如:管理技能、社交技能、转换技能等,于是在可雇佣性培养方面有很大的障碍,面临着很多困境,这就需要企业和学校共同努力,协同配合,一起建立完善学生的可雇佣性培养机制。

3 建立可雇佣性技能培养长效机制

采用德尔斐咨询法和聚类分析技术,在基于工科类

专业可雇佣性技能的构成要素基础之上进行探索性和验证性分析,确定得出了可雇佣性技能的构成要素,基于得出的可雇佣性要素,我们分析了工科类毕业生可雇佣性现状,发现存在着很多问题,一般毕业生的可雇佣性不强,可雇佣性技能较弱,为了改善目前存在的缺陷,完善可雇佣性为导向的高校就业指导体系和企业用人需求,建立提升工科类学生可雇佣性技能培养协同机制就显得尤为重要。

3.1 课程优化

为了完善建立协同机制,采用校企共同设计可雇佣性培养课程,将企业职前培训内容前移到大学阶段,这样可以让学生早点接触并了解职场和社会的需求,提前安排和调整自己的择业观和发展方向,早点找到自己的发展路线,增强市场竞争力,这样不仅解决了学生的忧虑和迷茫,也为企业解决了人才培养的难题,同时也增加了学校的就业率和就业质量。另一方面,我国高校要充分认识到培养大学生可雇佣性技能是培养学生素质的一部分,将可雇佣性技能培养纳入学校培养目标,将可雇佣性技能的培养具体化、可操作化,并嵌入到学校课程教学、社会实践、实习等各项育人活动中,可雇佣性技能培养和职业、就业指导应贯穿于大学生学习生活的始终,高校要主动与政府、企业和其它社会机构合作,借助社会力量共同培养学生的可雇佣性技能。总之,要积极学习和借鉴他国先进经验,探索适合我国高校自身特色的大学生可雇佣性技能培养模式。

3.2 体制创新

为了完善协同机制,建立工科类本科生可雇佣性能力培养的相关制度也是必不可少的。为了能够随时评估和展示学生可雇佣性技能的发展情况,我们为所有学生建立了电子资料库,学生的有关信息都可以及时记录并加以积累,电子资料库的信息要与特定的活动相关,既有企业机构的反馈,也要有学生的学习成绩、奖励情况、学习与工作经历的报告、成绩或亮点、志愿者工作、兴趣爱好、对工作的反思等。资料库不仅为企业提供了判断该生可雇佣性技能高低的依据,也为学生提供了一个自省平台,学生可以随时了解自己的信息,从而发现自己的缺点和不足,以增强自己的可雇佣性技能。此制度的建立为工科类学生可雇佣性技能的培养协同机制提供了有力的理论依据和评判标准,为企业、学校和学生三方协同机制提供了强有力的保障。

3.3 师资建设

能够建设一支富有工程实践经验的双师型师资队伍,实施相关培训内容,可以大大提高学生可雇佣性技能的培养进度,同时也保障了可雇佣性技能培养的质量和

效率。教师在培养学生可雇佣性技能的同时要经常定期交流讨论,交流教学方法和技术创新,要能够形成与企业需求接轨的教学风格,而且校企要同时向教师介绍先进的教学技术,提供各种所需要的教学资源,如职业生涯探索软件、课程数据库等,指导帮助教师评估教学效果。此机制的建立使教师面临新的挑战,教师一方面要考虑怎样达到教学目标,以及如何实时动态地检查和评价学生是否达到课程的要求,另一方面由于许多教学活动是基于项目或问题的,课程要组建多学科教学团队,需要教师之间的合作,共同讨论和描述不同学科的要求、语言和文化,形成一个不同于传统课程教学的新的发展模式。同时教师的任务也越加繁重,不仅要在教学方式方法上要挑选个案,制定具体任务、制定学生团队实施细则及评估细则,与企业建立联系,外部评审等等,还要随时根据要求变换教学方法,如通过写作训练、角色扮演、小组活动等培养学生的沟通能力和团队合作精神。双师型教师队伍的建设协同机制建立的重要条件。

3.4 机制协同

创建企业、高校、学生三方协同机制,确保三方受益。我们以双师型师资队伍为核心,再加上严格的制度和优秀的课程设定,为三方共赢机制的建立提供了强大的保障。通过建立就业基地,教学实践基地等方式搭建校企合作平台,建立丰富的企业资源和良好的合作关系。建立责任分担机制、利益共享机制等协同制度,有利于驱动各方的参与,从而形成长效机制。机制建立完成后我们要不断地发展和创新,及时总结在机制运行中存在的问题,以适应社会发展和职场需求。

4 结 语

从企业用人需求出发,在解析相关概念的基础上,研究可雇佣性技能的构成要素,培养工科学生的就业持久竞争力,提出校企联合培养可雇佣性技能的路径,分别从课程建设、师资队伍、培养机制等方面系统地构建了校企联合培养模式。通过以就业为导向的工科类学生可雇佣性校企联合培养模式的探究,校企共同设计可雇佣性培养课程,将企业职前培训内容前移到大学阶段,形成了工科类本科生可雇佣性校企联合培养的院级相关配套文件与制度,创建富有特色、实践性强的工科类本科生可雇佣性培训课程体系,引进高水平、专业化的企业培训师,形成可雇佣性培养的双师型队伍,从而全面提高工科类本科生的可雇佣性技能,提升了其创新实践能力和就业可持续竞争力,创建企业、高校、学生三方协同共赢机制。

参考文献:

- [1] 赵 颖,郝德永.可雇佣性:大众化时代高等教育的人才培养逻辑[J].现代教育科学,2005(8):34-36.
- [2] 曾湘泉.变革中的就业环境与中国大学毕业生就业[J].经济研究,2004(6):28-31.
- [3] 李 颖.大学生就业能力对就业质量的影响研究[J].高教探索,2005(2):33-35.
- [4] 宋国学,谢晋宇.可雇佣性教育模式:理论述评与实践应用[J].比较教育研究,2008(2):55-57.
- [5] 宋国学.基于可雇佣性视角的大学生职业能力结构及其维度研究[J].中国软科学,2008(12):64-66.

(责任校对 朱正余)