

高职院校示范性职工培训基地建设研究

潘喜利, 孙小芳

(襄阳职业技术学院 汽车工程学院, 湖北 襄阳 441050)

摘要:文章通过研究课题所依托的产业学院现状和示范性职工培训基地的内涵和要求,提出了建设省级示范性职工培训基地的思路和目标。依托于产业学院构建了“五对接”职工培训体系,构建了培训基地的2+4合作模式,构建了完善的培训基地工作机制。基于课题的研究,提出了建设的预期绩效成果。

关键词:产业学院;示范;职工培训基地

中图分类号:G726 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-6584-(2022)01-0068-04

课题依托襄阳(国家)高新区先进制造产业学院,以襄阳市汽车及零部件、装备制造业龙头企业襄阳汽车轴承股份有限公司、航嘉麦格纳公司为共建、共享、共赢主体,联合东昇机械有限公司、襄阳卷烟厂、骆驼集团股份有限公司等企业,服务襄阳市先进制造业人才队伍建设,在技术技能培训领域深度开展校企合作,建成区域内先进制造业“省级示范性职工培训基地”,成为省内领先、区域一流的职工培训基地。

一、研究现状

襄阳高新技术产业开发区是2016年湖北省实施区域综合体建设总体规划的重要核心组成区域,是当前我国大型通用汽车制造业、军工企业重要聚集点。襄阳高新区先进制造产业学院是在湖北省政府和襄阳市高新区政府的大力支持与主导下,政、校、企共同参与组织建设的襄阳(国家)高新技术产业开发区先进制造产业学院。学院满足园区内订单培养、员工培训与学历提升、学生实

习实训、技术研发与技术革新等要求。学院于2019年5月向襄阳市高新区提出共建产业学院申请并正式获批。^[1]

示范性职工培训基地是实现国家战略发展的需要,是以提高员工的综合素质和专业能力为重点,在知识和技术技能层面进行继续教育,是落实终身教育理念的重要体现。示范性员工培训基地不仅是高校和企业对其教学场所、教学设施、专业教师、培训项目、培训内容、教学标准、教学和课程管理等方面的人力、财力和物力投入,更蕴含着合作过程中共同管理、共享和实现共赢的深层含义。同时,“示范”要求基地具有标杆的作用,以供参考或学习。示范基地建设可以促进教学和培训的整体提升,有助于探索多元化的教学和培训模式。^[2-3]

二、建设思路和目标

襄阳职业技术学院以教育部等九部门印发的《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》和国务院办公厅印发的《职业技能提升行动方案(2019—

收稿日期:2021-10-20

基金项目:2020年襄阳职业技术学院校级专项课题“基于高职产业学院的示范性职工培训基地建设”(XZZX202045)

作者简介:潘喜利(1978-),男,湖北襄阳人。副教授,硕士,研究方向:职业教育、机电设备设计与维修;孙小芳(1984-),女,湖北襄阳人。助讲,研究方向:职业教育、机械设计技术。

2021年)》文件为指导,在襄阳(国家)高新区先进制造产业学院的基础上,以学校智能制造专业群的技术技能提升为主线,以提高培训质量为核心,以扩大培训规模为重点,以培训模式和课程设置改革为切入点,创建省级示范性职工培训基地,成为襄阳市经济社会发展不可或缺的人才和智力支撑。

三、构建“五对接”的职工培训体系^[4]

(一)培训课程设置与企业需求对接

通过实施企业技术监督员进校园,培训教师进企业,学校培训设备与企业生产设备对应,明确企业岗位技能需求,开发培训课程和制定课程标准,并形成了员工培训课程体系。如表1所示为构建的6个培训项目标准。

表1 培训项目标准

序号	名称	共建企业
1	钳工培训	襄阳汽车轴承股份有限公司
2	维修电工培训	湖北航嘉麦格纳座椅系统有限公司
3	数控加工培训	东昇机械有限公司
4	工业机器人培训	襄阳卷烟厂
5	机械制图培训	东风德纳车桥有限公司
6	CAD绘图	骆驼集团股份有限公司

(二)培训资源开发与企业资源对接

结合企业岗位职业技能培训的特点和技能标准,以分析企业岗位任务为主要课题,结合企业新设备、新材料、新技术、新制造工艺,开发内容丰富、科学先进、形式多样的专业技能培训资源包。如表2所示为规划开发的3个标准化职业培训资源包。

表2 标准化职业培训资源包

序号	名称	共建企业
1	维修电工培训资源包	襄阳职业技术学院 襄阳汽车轴承股份有限公司 航嘉麦格纳公司
2	机械制图培训资源包	襄阳职业技术学院、 襄阳汽车轴承股份有限公司
3	数控加工培训资源包	襄阳职业技术学院、 襄阳汽车轴承股份有限公司

(三)学校培训师资与企业能工巧匠对接

通过实行“请进来”,即每年邀请专家、技能大师讲课并进行一次专项培训;“送出去”,即安排教师参加综合教师培训,每年培训4~6人;“岗位练”是指对教师进行岗位培训和参加职业技能竞赛,重点是促进教师培训的一体化能力。同时,每年

引进企业专家、能工巧匠等10多名担任兼职教师进行培训和指导,改善培训教师结构,促进校企教师交流,有效促进技能型人才培养教学团队建设。

(四)实训场地建设与企业生产过程对接

按照示范引领要求推进培训基地设施设备和场地建设,围绕一体化教学要求,引入企业车间“6S管理”,对接企业生产过程管理要求,推动技能人才培养一体化实训场所建设。

(五)技能考核评价与多元化质量评价对接

通过建立一套过程评估与目标最终评估有效结合的培训教学质量评价机制,并与国家或行业或企业的员工资格标准进行对照,技能考核评价工作以“6S管理+专业技能”为内容,以“小组考核+教师考核”来开展。同时,按照学校质量管理体系标准,实施培训质量社会评价机制,形成多元化的教学质量评价,提高教学培训质量。

四、构建培训基地的2+4合作模式^[5]

依托襄阳(国家)高新区先进制造产业研究院合作平台,与襄阳汽车轴承股份有限公司、杭嘉麦格纳公司等汽车行业大中型企业建立了稳定的校企合作关系,建立了校企互动、合作共赢的校企合作培养机制。校企共建实训基地,开展“订单式”教学、“企业新学徒制”等方式,做好校企合作平台建设,推进“两进、四共同”2+4合作模式,并不断完善和增强企业培训教师的能力和培训资源的开发。

“两进”就是走进校园,走进企业。“进校园”是指邀请企业人力资源总监、生产技术总监进入校园,进入培训车间,了解学校的培训场地和培训设备。同时,通过实施聘任行业教授、“大师进校园”、“企业视察员”和“楚天技能型教师”等专项工作,引进企业专家和技能型工匠进行讲座,开展专项培训,并担任兼职教师,改善教师培训结构,促进学校和企业之间的教师交流。“进企业”是指通过“双千双进”项目、教师年度企业实习培训等专项工作,安排专业教师到企业车间参观,了解岗位技能需求,安排教师参加企业教师培训,开展教师职业技能岗位培训,参加职业技能竞赛等,大力推进教师培训。

“四共同”,即共同制定培训标准、课程教材、

培训方案和考核方式,实现了培训教学与企业各岗位技能型人才需求的直接对接,进一步增强了技能型人才的培训能力和培训效果。同时,培训课程的设计也是为了满足企业的需求。通过实施企业技术主管进校园、培训教师进企业,调查企业岗位技能需求,共同制定培训标准,开发标准化职业培训资源包。

五、构建完善的培训基地工作机制^[6]

(一)组织机构机制

成立以襄阳职业技术学院汽车工程学院院长、襄阳(国家)高新区先进制造产业学院院长为组长,由襄阳高新区先进制造产业学院副院长、机电一体化专业群相关专业负责人、相关企业人力资源负责人等为副组长,共同组成综合协调、项目建设、建设监控等三个方面的工作小组。

综合协调小组:主要职责是为了执行项目领导班子做出的重大决策和决定,具体负责项目建设的组织实施、管理、监督检查,组织对项目建设和年度投资规模等进行论证、审批和统筹,制定了项目建设有关的管理规范性文件并负责监督其实施,协调和解决在项目建设实施的过程中可能出现的一些相关问题,汇总向部门提交项目建设的有关动态资料以及项目建设的进度,负责本单位的项目建设与相关的考核。

项目建设小组:主要职责为指导和组织开展项目建设的具体情况,以及开展培训活动,制定各个具体项目建设的具体有关监督管理法律规定和具体的实施细则,组织编制各个具体项目的年度执行实施方案,落实工作进度和项目建设质量,及时汇报报告和分析研究解决各个具体项目在建设中可能出现的困难和问题,参与撰写项目验收申请书,做好、评价、验收各种必要的准备事宜。

建设监控组:主要职责为负责检查项目资金的使用,督导项目建设进度,制定考核办法和奖惩制度,加大领导和管理力度。

(二)项目管理实施机制

1. 质量保证体系健全。一是要建立健全领导责任制和项目负责人制度,落实组织机构、人员、程序、经费措施和奖惩措施。二是要建立和完善

日常管理、课程督导和教学检查、师资队伍建设和基地建设、资源配置、质量评估、绩效评估、后续研究等一系列制度,从而使职业培训的每个项目和环节都有规范化的系统管理,保证职业培训项目建设的顺利进行。

2. 路径化组织实施。按照年度实施方案,明确工作目标、工作标准、责任人,确定工作路径、时间表和路线图。

3. 项目化评价调优。建设任务项目化,项目管理工程化,工程实施责任化,责任落实绩效化,月度检查推进,季度交流提速,学期总结优化,年度评价调整,系统落实建设项目,确保建设高质量。

(三)资金保障机制

基地建设计划投入40万元资金。其中政府投入12万元、行业企业8万元、学校自筹20万。资金使用严格按照学校财务制度和专项培训资金使用制度执行。学校将设立后续建设专项经费,保证项目建设持续健康发展。项目在工程建设期间,设置了专项资金管理,对于资金进行单独的核算、专款特别管理,确保了项目资金的使用和经济效益。

六、预期绩效成果

省级示范性职工培训基地建设计划经过3年建设时间,达成如下绩效成果。

一是构建完善的培训条件,打造一支专业培训团队。制定6个培训项目的标准;开发3个培训项目的标准化职业培训资源包;按照1:1的比例,构建一支30~50名专兼结合的培训师资队伍。

二是扩大培训规模,提升培训质量。三年企业职工培训规模总量15 000人次以上;培训合格率99%以上,培训对象满意率95%以上。

三是深化校企融合交流,形成工学交融的培训体系。构建“2+4”校企深度融合的合作模式,通过校、政、行、企四方联动,以襄阳汽车轴承股份有限公司、航嘉麦格纳企业为龙头,以襄阳市12家大中型汽车及零部件、装备制造企业为基础,形成完善的职业培训体系,打造成区域内先进制造业的示范性职工培训基地。

参考文献:

- [1]张宏涛,任杨茹,李爱民,等.高职交通建设产业学院建设研究[J].广东交通职业技术学院学报,2020(3):105-107,112.
[2]张刃.职工教育培训联盟体现了工会“大学校”本色[J].工会博览,2020(34):18-18.
[3]任清玉.浅谈培训基地在职工教育培训工作中的作用[J].铁道通信信号,2017(6):35-37.
[4]韩倩.校企共建职工培训基地的行动策略[J].高校后勤研究,2021(2):77-79.
[5]杜丽萍,杨冬松,孙德洋.多模式产业学院推进校企协同育人的改革与实践——以哈尔滨职业技术学院为例[J].哈尔滨职业技术学院学报,2021(1):9-11.
[6]杨桂娟,王新雷.校企合作开展企业员工培训运行机制的构建[J].工业技术与职业教育,2020(12):18-20.

Research on the Construction of Demonstrative Staff Training Base in Higher Vocational Colleges

Pan Xili, Sun Xiaofang

(Xiangyang Polytechnic, Xiangyang Hubei 441050, China)

Abstract: Based on the current situation of the industrial college and the connotation and requirements of the demonstrative staff training base, this paper puts forward the ideas and objectives of constructing the provincial demonstrative staff training base. Relying on the industrial college, the paper constructs the "five docking" staff training system, the 2 + 4 cooperation mode of the training base, and the perfect working mechanism of the training base. Based on the research of the subject, it puts forward the expected performance results of the construction.

Keywords: industrial college; demonstration; staff training base

(责任编辑:漆福刚)

(上接第49页)

Research on the Assessment and Evaluation Mechanism of Middle-level Cadres in Higher Vocational Colleges

Wang Shaohui

(Jinan Vocational College, Jinan Shandong 250000, China)

Abstract: The assessment and evaluation of cadres in higher vocational colleges is the most important yardstick to measure the moral character and work performance of cadres. To a certain extent, the professionalism and ability of cadres determine the development level of the college. This paper expounds the significance of the research on the assessment and evaluation mechanism of middle-level cadres in higher vocational colleges, analyzes the common problems in the assessment of middle-level cadres in higher vocational colleges, and puts forward new ideas, new methods and new ways for the assessment of middle-level cadres in higher vocational colleges.

Keywords: higher vocational colleges; middle-level cadres; assessment and evaluation; mechanism

(责任编辑:邹丹)