

高职社会人员人才培养存在的问题及对策研究 ——以广东工程职业技术学院为例^{*}

Research on the Problems and Countermeasures of Talent Training of Social Personnel in Higher Vocational Colleges —Taking Guangdong Engineering Polytechnic as an Example^{*}

郑志林

Zheng Zhilin

广东工程职业技术学院, 广东 广州 510520

Guangdong Engineering Polytechnic, Guangzhou, Guangdong 510520

摘要:针对高职社会人员的人才培养过程中,教学机构的学习安排与学生的实际工作时间存在冲突、人才培养方案没有做到量身定做、毕业标准雷同于普通高职生等问题,文章以广东工程职业技术学院为例,总结高职社会人员人才培养存在的问题,并提出加强人才培养的策略,以供相关研究人员参考。

关键词:高职教育;社会人员;人才培养

Abstract: In the process of talent training of social personnel in higher vocational colleges, there are some problems such as the conflict between the learning arrangement of teaching institutions and the actual working time of students, the failure to tailor the talent training scheme, and the similarity of graduation standards to ordinary higher vocational students. Taking Guangdong Engineering Polytechnic as an example, this paper summarizes the problems existing in the talent training of social personnel in higher vocational colleges, and puts forward the strategies to strengthen the talent training for the reference of relevant researchers.

Key Words: higher vocational education; social personnel; talent training

分类号: G712

2019—2021年,高职扩招规模分别为100万人、

200万人和200万人,其中,对于退役军人、下岗职工和农民工等的招生,又被称为社会人员招生,属于扩招的重要组成部分。2019年12月,《关于做好扩招后高职教育教学管理工作的指导意见》发布,提出对高职社会人员的人才培养要坚持“标准不降、模式多元、学制灵活”。

近年来,对高职社会人员人才培养的研究逐渐增多,唐静等^[1]分析了高职院校社会人员的主要特征和学习需求,阐述工匠精神的内涵及其在高职教育中的重要性,在提倡工匠精神和考虑高职院校社会人员实际情况的前提下进行教学管理模式的探索,为更好地将高职院校社会人员培养成国家需要的专业技术人才提供参考,提出采取分类分层的教学管理、基于工匠精神的教學管理和校企联合的教学管理。唐静等^[2]阐述社会人员人才培养的现状存在的主要问题,提出以综合职业能力为导向的分级别、政校企联合培养的人才培养模式,并以数控技术专业为例分析该模式的试运行情况,为高职院校推进社会人员的人才培养提供借鉴。袁鹰等^[3]借鉴普高生的人才培养模式,对全日制社会人员人才培养模式进行改革:一是课程内容改革,减少公共基础和专业拓展课程,增加专业技术和综合实践课程的比重;二是制定弹性学制,灵活授课,采用集中教学与送教上门、线上线下、理论教学和实践教学相结合的多种形式;三是采用口头型、开放型、操作型、合作型和闭卷型考试并行,突出技能考核,建立理实一体的课程学习评价体系;四是管理制度和

^{*}基金项目:广东工程职业技术学院2020年教育教学改革与研究重点项目(GGJC2020A003)

作者简介:郑志林,男,硕士,副教授,研究方向为经济金融、高职教育。

评估方式的改革。郑志林^[4]针对高职社会人员人才培养过程在组织教学活动、教学内容选取、教学方式安排、学生所在企业支持度、日常教学的经费保障等方面存在的主要问题,提出了具有针对性的解决方法,主要包括安排督学敦促学生学习、把实际工作经历和学习内容互抵、保障集中授课的课时和师资、取得企业对员工参加学历提升的支持。陈颖妍等^[5]提出融合职业技能培训、引导学生个人发展对接产业结构升级、创新教育评价方式、为教师提供专业化培训等高职扩招退役军人人才培养路径,以期应对当前高职院校扩招退役军人面临的人才培养挑战。

广东工程职业技术学院于 2019—2021 年先后招收社会人员合计 3 393 人,全部在合作的教学点安排授课、毕业设计和顶岗实习,经过近 3 年的人才培养,在多个合作办学的教学点均不同程度地出现了以下亟待解决的问题。

1 高职社会人员人才培养存在的问题

通过对合作办学机构的师生的问卷调查及实地走访,发现针对社会人员的人才培养过程中存在以下需要解决的问题。

(1) 教学机构的学习安排与学生的实际工作时间存在冲突。针对社会人员的日常教学,需要考虑到这些学生均有固定工作,很难像全日制学生那样将主要精力用于学习,因此办学机构一般把集中教学安排在周末,线上教学安排在晚上,即便如此,也难以保证学生的到课率。较大比例的学生晚上和周末上班或照顾家庭的情况较为普遍,难以保证如期完成安排的教学任务,如何安排学习时间和工作生活时间成为大多数社会人员大学生面临的普遍问题。

(2) 人才培养方案没有做到量身定做。针对社会人员的人才培养方案,一般借鉴全日制在校生人才培养方案,其中包括公共基础课,含军事理论、思想政治、英语、体育、信息技术、就业和创业基础等,学时一般占到总课时的 1/4。针对各专业的不同,开设专业群平台课、专业基础课、专业核心课、综合实践课以及专业拓展课,合计学时占总学时的 3/4。公共基础课方面,授课方式偏向讲授为主,针对学生的考核一刀切,未充分考虑到社会人员中有很多退役军人的事实,学分获得可以更加灵活;非公共基础课方面,人才培养方案上安排的课程与校内学生没有较大区别,针对已经参加工作的社会人员也安排了 400 多课时的顶岗实习值得商榷。人才培养方案类似于普通的高职学生,

忽略了社会人员的现实状况。

(3) 毕业标准有待探究。普通高职学生的毕业标准如下:一是要完成所有的公共基础课和专业课学习,成绩合格;二是要在毕业前撰写毕业论文或毕业设计,加上顶岗实习;三是要获得一个本专业的职业技能等级证书。针对社会人员的毕业标准是否以此为准有待探究,考虑到该类生源文化水平不高的事实,完成毕业论文或毕业设计存在困难,是否存在其他方式;职业技能等级证书的取得是否必要,若必要是否可以有代替的方式。2022 年首届社会人员扩招学生将面临毕业,以上三个标准能否保证绝大多数学生按期毕业,是检验毕业标准的一个试金石,否则需要重新确立毕业标准。

2 加强人才培养的措施

针对社会人员的高职扩招计划起于 2019 年,终止于 2022 年。探讨针对社会人员的人才培养措施对于 2019—2021 年已经入学在读的社会人员学生具有现实意义,要通过一定的措施,提升人才培养的质量,使得在读的社会人员从中受益。

(1) 用社会人员实际工作岗位的工作量替代课程学时。社会人员大多有从事某一具体的工作种类,报读专业也往往和工作技能存在一定的关联性。因此,可以考虑将规定课程学习与学生的工作岗位所需的技能进行挂钩。比如,从事会计工作的学生选择了大数据与会计专业进行学历提升,那么类似基础会计、财务会计、财务分析等这些专业核心课都可以用学生从事会计工作的年限和复杂程度来折合课时加以综合评价。如此,可以极大缓解办学点的学习任务安排和学生实际工作时间之间的冲突,没有必要让已经掌握了专业知识的社会人员再从专业基础课程开始学习,以免其产生厌学情绪。

(2) 人才培养方案的制订要结合实际加以考虑。广东工程职业技术学院 2019—2021 年高职扩招的 3 393 人学生中,退役军人的比例达到了 80% 以上,因此,人才培养方案的制订要充分考虑这一现实。类似于公共基础课中的军事技能和军事理论、体育课,可以基于他们已经服过兵役的事实,给予免除学习;对于已经是中小企业的企业主的学生,不需要再学习创新创业基础和就业与创业指导等课程。针对学生中有较大比例退役军人的事实,课程的开设要偏向实践,理论课的学习安排过多往往会让他们产生不满,由此,在课程课时的设定中,实践课时占比要更多,从而才

能促使属于社会人员的学生产生学习兴趣。当然，在师资安排上也需要更多有实践经验的教师参与到教学中。

(3) 探索更加贴合实际的毕业标准。其一，基于社会人员文化水平不高的事实，其毕业论文或毕业设计的完成存在一定难度，故可以降低标准，比如让他们撰写一份社会实践报告作为代替。其二，顶岗实习可以用学生从事的实际工作经历代替，也就是对于业已在从事某一工作的社会人员来讲，不存在顶岗实习的要求。其三，普通高职生毕业必须满足的条件之一是取得某种职业技能等级证书，然而对于属于社会人员的高职学生来讲，可以用其企业开具的证明来确立其所达到的专业技能等级，比如企业聘任证明等级证明或工作待遇相适应的等级。

以上措施体现了以生为本的高职教育理念，而非千篇一律的要求，高职院校要针对自己扩招学生的特点提出符合实际的标准。高职针对社会人员的扩招本身是一个新生事物，扩招的目的在于提升社会人员技能的同时，也要让他们绝大部分的人能够获得学历，从而增强自己在职场中的竞争力。

3 结束语

高职教育经历了 2019—2021 年的三年扩招，生源极具复杂性，高职院校需要清醒地认识到对不同类型学生的培养不可完全一致，针对不同生源的不同特点，

对于社会人员人才培养中存在的不同问题，要有针对性地采取培养手段。2019—2021 三年期间广东工程职业技术学院社会人员招生分别是 1 709 人、1 046 人和 638 人，招生规模下降较快，退役军人比例极大，显然，针对社会人员的扩招有强烈的政策性，也促使招考单位对于社会人员入学以后是否能够保证他们顺利毕业进行思考。我国高职教育具有实践性强的特点，针对社会人员的人才培养需要本着实事求是的精神，依据各自学校的条件办好教学，使更多的社会人员顺利完成学业。

参考文献

- [1] 唐静,朱俊,裴志坚,等.高职院校社会人员教学管理模式探索:基于工匠精神的理念[J].常州信息职业技术学院学报,2020,19(1):39-41.
- [2] 唐静,朱俊,罗彬宾.面向社会人员的高职人才培养模式探究:以数控技术专业为例[J].机械职业教育,2020(3):18-20.
- [3] 袁鹰,刘竺云,李岩,等.高职院校全日制社招人员问题预判及对策研究[J].安徽化工,2021,47(3):167-169.
- [4] 郑志林.高职针对社会人员人才培养的教学管理研究:以揭阳美音职业培训学校为例[J].工程技术研究,2021,6(17):137-139.
- [5] 陈颖妍,方文清,陈宇宏.高职扩招退役军人人才培养路径探索[J].职业,2022(4):46-48.

(上接第 103 页) 出现报警等意外情况，通过手机 App 通知安全管理人员及监管方；利用远程控制功能，一旦多次收到违章警告作业可进行远程锁定，及时阻止危险发生，让高科技为塔式起重机施工安全保驾护航。

表 1 塔式起重机的档案组成

检验项目	规定要求
制造许可证应在许可范围内	合格
出厂合格证应与委托设备符合	合格
使用说明书应与委托设备符合	合格
基本信息与资料表信息完整，签章，手续完整	合格
主要技术参数表参数注明，签章，手续完整	合格
使用记录应与委托设备符合，记录完整	合格
维修保养记录应与委托设备符合	记录完整合格

5 结束语

总而言之，塔式起重机租赁服务业虽然是一个新型行业，但是该行业的发展质量直接关系到整个建筑

行业的发展，而该行业的发展，不仅需要业内企业共同努力，还需要国家政策支撑和扶持。为了促进塔式起重机租赁服务业的发展，要规范相关法规，提高警惕，规范合同管理，避免纠纷发生，降低各类风险，维护出租房和承租方合法效益，保障设备租赁活动顺利完成。

参考文献

- [1] 朱辉.塔式起重机租赁服务业发展现状及风险管控[J].建筑机械化,2017(7):12-13,17.
- [2] 张有国.A 建筑机械租赁企业运营管理模式改进研究[D].大连:大连海事大学,2018.
- [3] 王雷,许军,马项武.塔式起重机管理经验探讨[J].建筑安全,2020,35(8):26-28.
- [4] 贺贝佳.L 公司建筑起重机械租赁业务商业模式研究[D].郑州:郑州大学,2020.
- [5] 杨帆.HJ 公司建筑设备融资租赁风险分析和防范[D].南昌:华东交通大学,2020.