

提升高等职业院校社会培训能力的实践探索

■ 王国荣

摘要: 社会培训是高职院校的重要职能,是高职院校提升自身社会影响力和凸显社会价值的重要方式。影响高职院校社会培训能力的原因主要有社会培训能力存在不足,社会培训动力尚有不足,社会培训渠道有待拓展等原因。本文从对接企业,多样争取培训项目;注重培训质量,形成品牌效应;加强培训制度管理等几个方面来探析如何提升高职院校的社会培训。

关键词: 社会培训;培训质量;培训能力

社会培训是高职院校的重要职能,也是高职院校的重要责任之一,是高职院校在自身发展中所必须具有的能力,也是高职院校提升自身社会影响力和凸显社会价值的重要方式。高职院校的培训开展应当适应当地经济发展实际需要,突出职业院校的地方办学特色和优势,从自身实际出发,找准社会培训定位、拓展社会培训渠道,提升社会培训能力,开拓社会影响力,获得自身发展。

一、高职院校社会培训中的问题

1、运行管理方面的问题

人员绩效考核相对滞后,培训教师存在在职称评聘时班主任等条件所占比例与教学系部教师差别较大的情况,培训人员积极性受到一定影响。如何改革绩效管理等制度,充分调动专任培训人员和其他人员参与培训的积极性,是培训开展面临的问题。

2、教学资源方面的问题

目前在在校生比例在不断增加,使得实训场所和实训设备基本是满负荷运转,不可避免的与在校生产产生冲突,虽然可以错峰,但在培训旺季这样的冲突仍然不可避免。现在培训竞争越来越激烈,如何整合校内资源保障培训业务的承接,保证培训质量与全日制教育均不受影响,是面临的又一个难题。

二、影响高职院校社会培训能力的原因

1、培训能力尚有不足

高职院校的培训在最近这些年有了长足的发展,培训收入也有了很大的提升,但就实际来看,部分院校的培训能力特别是在培训师资等方面还存在着许多不足之处。教师是开展教学和社会培训的主体,教师培训水平是培训成果的关键所在,社会培训开展成效和教学水平取决于教师的社会培训能力的经验和教育水平的高低。高职院校的师资大多是普通高校的毕业生,实际操作能力存在较弱的现象。在实际教学中,往往会形成理论教学好,操作与实际脱节的情况。这样培训效果往往难以达

到行业企业对职工的培训要求,对于职工解决企业生产过程中的问题意义不大,无法做到更好地为企业服务。

2、动力存在不足

实践证明,科学合理的奖励机制能够最大限度的激发教师的积极性。虽然有些高职院校认识到了这一办法的重要性,也制定出了些相应的制度,但同院校其他的奖励相比,不仅所占权重较小,还存在一定的偏颇。因此无法有效激发教职工培训工作的积极性。

3、社会培训渠道有待拓展

高职院校的生源扩招,导致学院不得不将更多地资源用于基础设施建设。技能大赛的举办等,导致更多的资源集中于学生的教学。如此无法保证绝大部分培训学员的教学质量,给社会培训教学带来了诸多困难,诸多因素导致培训教学质量的参差不齐。同时,开展社会培训需要必要的资金支持、充足的人力资源配置、有效的市场开拓和相关的设施设备等。现阶段大部分高职院校开展社会培训的形式和内容单一,主要进行技能鉴定、继续教育和基础的技能培训等,缺乏竞争力,无法形成院校自己的品牌。

三、高职院校社会培训能力提升的实践探索

1、主动对接企业,多样争取培训项目

职业培训功能的发挥,应坚持为行业企业主动服务的原则,主动对接企业,了解企业内在需求,及时提供合理的培训服务。主动承接人力资源与社会保障、教育行政主管部门的培训任务。

2、注重培训质量,形成品牌效应

培训质量的好坏直接关系到培训工作的可持续发展。首先需要一支优秀的培训师资队伍。承担培训任务的教师一定要有深厚的理论功底和较高的操作技能。相关教师不仅要熟悉相关的课程教学,还要熟悉操作教学,并具有较强的实践经验。要实行培训师资认定制度,要注重培养选拔理论功底深厚,实际操作能力强的教师担任培训教师。注重年轻教师的培养,并定

期深入企业一线锻炼,使之成为理论与实践的双师型教师才可担任培训教师。培训师资质选拔除本校的教师外,还需要聘请相关行业或者高校的高级专业人士。二是提高培训针对性。及时召开培训单位和培训学员的座谈会,了解企业和学员参加培训的诉求和建议,紧密结合企业实际和行业发展方向,在教学中突出针对性和实用性,采用案例教学等多种方式,重视与学员的互动交流,及时修正培训计划,制定有针对性的培训方案,逐渐形成自己的培训品牌。

3、加强培训制度管理

首先是制度建设,一切工作都需要严格按照相关管理制度来进行。高职院校要根据自己的实际情况制定相关的培训管理制度,包括培训项目的引荐奖励、合同的签订、师资的安排等内容,此外还包括请销假制度、经费管理等。二是制定并执行好培训计划。培训计划是在充分了解培训需求基础上,按照相关单位的要求而制定的。执行好培训计划是培训工作有序开展并达到培训效果的根本保证。三是认真做好培训效果调查。在

(上接第 90 页)

分规则,学生可以对实操不满意的任务进行反复操作,取最高分数。这些课后激励引导措施可以进一步提高本课程的教学质量和效果。

四、结论

利用互联网将线上教学和线下课堂教学相结合的混合式教学应用于《组织行为学》的教学改革是行之有效的,组织行为学的混合式教学模式改革需要遵循一定的原则,才能取得较好的效果,混合式教学模式改革主要要从课前自主学习、课中互动、课后引导三个方面来进行。

(上接第 81 页)

四、结语

作为一种兼具资助、激励和引导功能的机制,高校综合成绩评定制度对学生成长、学校乃至全国教育事业的发展有着难以估量的作用。本文从绩效管理的角度,分析成都某高校综合成绩评定体系中存在的若干问题并基于 BSC+KPI 提出应对措施,希望能为充分发挥高校综合成绩的正面作用、促进学生成长成才提供一定借鉴意义。

参考文献:

- [1] 谷博. 研究生奖学金评定体系现状及优化研究 [J]. 教育现代化, 2018(18):270-271+273.
- [2] 汪也. 基于 BSC 理念的 MPAcc 专业学生绩效评价体系设计——以 S 高校为例 [J]. 统计与管理, 2020(05):117-120.
- [3] 孙涛, 郑秋鹏, 王炜, 苏兆斌, 蔡璇. BSC+KPI 视阈下高校

培训过程中注意收集学员对培训工作的意见和建议,尤其是对教学过程和教学内容的意见。通过调查结果的反馈达到对培训工作的促进。

参考文献:

- [1] 伍文彬. 高职院校提高社会培训功能的实践与思考——以广州铁路职业技术学院的社会培训能力建设为例 [J]. 高教高职研究, 2011 (08).
- [2] 高维峰. 高职院校的社会培训功能浅析 [J]. 文教资料, 2008 (12).
- 基金项目: 山东省社会科学基金委员会 2021 年山东省职业教育研究课题“提升高等职业教育社会培训功能的研究与实践”(21SVE052), 项目主持人: 王国荣。
- 作者简介: 王国荣 (1982—) 淄博市技师学院培训处副处长, 主要研究方向社会培训。

参考文献:

- [1] 刘娟. “线上线下”相结合的大学英语混合式教学模式探究 [J]. 科教导刊, 2020(11):1-3.
- [2] 刘学忠. 线上线下相结合的混合式教学——“互联网+教育”背景下课堂教学的主要形式 [J]. 宁夏教育, 2020(7):47-48.
- [3] 王启立, 李小川, 王艳飞等. 线上线下相融合的在线开放课程建设与教学实践 [J]. 中国现代教育装备, 2020(2):49-50,53.
- 作者简介: 庞君 (1968—), 女, 汉族, 湖北武汉人, 成都信息工程大学管理学院副教授, 主要从事组织行为、应用心理学研究。

教师绩效考核体系构建——基于德尔菲法和层次分析法的应用 [J]. 中国高校科技, 2020 (06) :21-26.

- [4] 刘凤霞, 许明月. 基于 OKR 和 BSC 的高校部门绩效考核指标体系构建 [J]. 北京联合大学学报, 2021 (02) :19-26.
- [5] 彭秋莲, 蒋育燕. 高校研究生奖助学金绩效评价体系的优化 [J]. 商业会计, 2021 (14) :86-89.
- [6] 方振邦, 刘琪. 绩效管理——理论、方法与案例 [M]. 北京: 人民邮电出版社, 2018.
- [7] 付亚和, 许玉林. 绩效管理 [M]. 上海: 复旦大学出版社, 2019.

作者简介: 代雨杉 (2000—), 女, 四川资阳人, 成都信息工程大学人力资源管理本科学生; 黄李孝怡 (2000—), 女, 四川德阳人, 成都信息工程大学人力资源管理本科学生。