

高职院校高效开展社会培训服务的实施路径

粟荔¹ 刘碰辉² 李陆平^{3*}

(1. 岳阳职业技术学院 校企合作处, 湖南 岳阳 414000; 2. 岳阳市中心医院, 湖南 岳阳 414000;
3. 岳阳职业技术学院 农业科技服务中心, 湖南 岳阳 414000)

摘要 高效开展社会培训是高职院校提高技能人才专业水平和综合素质、助力经济社会发展的重要抓手。高职院校社会培训的现实意义在于其既是经济社会发展赋予高职教育的历史使命, 也是高职院校内涵式发展的客观要求。受培训模式不新、培训资源不足、管理机制不全、考核评价不严、培训主体不定等因素的影响, 高职院校开展社会培训效度不强。鉴于此, 高职院校可从创新模式、开发资源、健全机制、完善体系、强化保障等方面畅通培训路径, 以全面提升社会培训效度, 更好地赋能经济社会发展。

关键词 高职院校; 社会培训; 效度; 路径

中图分类号 G710 文献标志码 A 文章编号 1672-738X(2023)06-0015-04

The Implementation Path of Efficient Social Training Services in Vocational Colleges

SU Li¹ LIU Peng-hui² LI Lu-ping³

(1. School-enterprise Cooperation Office, Yueyang Vocational Technical College, Yueyang, Hunan 414000;
2. Yueyang Central Hospital, Yueyang, Hunan 414000; 3. Center of Agricultural Technology Services,
Yueyang Vocational Technical College, Yueyang, Hunan 414000)

Abstract Efficient social training is an important means for vocational colleges to improve the professional level and comprehensive quality of skilled talents, and to assist in economic and social development. The practical significance of social training in vocational colleges lies in that it is not only a historical mission entrusted to vocational education by economic and social development, but also an objective requirement for the inclusive development of vocational colleges. Due to factors such as outdated training models, insufficient training resources, incomplete management mechanisms, lax assessment and evaluation, and uncertain training subjects, the effectiveness of social training conducted by vocational colleges is not strong. In view of this, vocational colleges can smooth the training path from innovative models, resource development, sound mechanisms, improved systems, and strengthened guarantees, in order to comprehensively enhance the effectiveness of social training and better empower economic and social development.

Keywords higher vocational colleges; social training; validity; path

服务社会发展是高职教育的一项重要功能。随着职业教育作为类型教育战略定位的进一步明

确, 加强其社会服务能力建设显得日益重要。开展社会培训是高职院校服务社会发展的核心能力

收稿日期: 2022-12-17

基金项目: 2021年湖南省社科基金教育学专项一般资助项目“乡村振兴战略背景下高职院校服务农村社区教育的模式研究”(JJ212853); 2021年湖南省职业院校职业教育教学改革项目“乡村振兴战略背景下高素质新型职业农民培训活页式教材的开发研究”(ZJGB2021272)。

作者简介: 粟荔(1978—), 女, 湖南岳阳人, 中文讲师, 高等教育学硕士。主要研究方向: 高职教育。

通信作者: 李陆平(1983—), 男, 湖南岳阳人, 高校管理副研究员, 农业推广硕士。主要研究方向: 高职教育、思想政治教育。

之一,也是高职院校办学水平的重要表现。本文所指社会培训是高职院校实施社会培训服务,满足社会从业人员提升自我需要,发挥法定职能,传播新理念、新技术;拓展社会服务功能,弘扬正能量和时代精神,为企事业单位或社会从业人员树立正确的人生观、价值观,提高企事业单位竞争优势和工作效能。高职院校开展社会培训服务既有法律赋予高职院校职能的现实意义,也是高职院校内涵建设需要适应新时代社会服务发展需求的需要。

1 高职院校开展社会培训的现实意义

1.1 开展社会培训是经济社会发展赋予高职教育的历史使命

经济社会快速、高质量发展,一方面需要职业教育为其源源不断提供大量高素质技术技能人才,另一方面需要对在岗人员开展业务培训,以提高其专业技能水平和履职综合素质。近年来国家陆续出台的加快发展现代职业教育的系列文件指出,职业学校通过校企合作、技术服务、社会培训等方式,推行终身职业技能培训制度和在岗继续教育制度,扩大高素质技术技能人才培养培训规模,为我国经济结构调整和增长方式转变服务^[1]。《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》明确要求,自2019年开始,围绕现代农业、先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业,推动职业院校在十个左右技术技能人才紧缺领域大力开展职业培训^[2]。为推动职业技能培训高质量发展,2021年12月,中华人民共和国人力资源社会保障部、教育部等四部门印发《“十四五”职业技能培训规划》,从基本原则、主要目标、重点任务和保障措施等方面描绘了“十四五”期间大规模开展职业技能培训的宏伟蓝图。2022年5月,新修订的《职业教育法》正式实施,强调高质量开展职业技能培训。因此,开展社会培训是高职院校适应经济社会发展需求的一项重要职能。

1.2 开展社会培训是高职院校内涵式发展的客观需求

一方面,经济社会发展依赖于高职院校提供强有力的人才支撑、技术支持和社会服务;另一方面,高职院校的内涵建设也依赖于经济社会发展持续不断提出的新目标、新要求。二者相互依靠,

相辅相成,相互促进。在发展过程中,高职院校需要政府、行业、企业和社会各界在政策、经费、技术、设备和标准开发与制订等诸多方面给予其支持。面向生产、建设、管理和服务一线,高职院校开展多元化社会培训,能够深入了解企业需求、乡村振兴需求,有针对性地开展社会培训和技术服务,为行业、企业解决生产过程、产品改良换代、企业转型升级、农村产业发展等方面的技术难题,充分彰显高职院校的社会价值。只有服务区域经济发展,高职院校才能实现社会贡献度的提升,才能以服务求发展、以服务求支持。同时,开展社会培训,服务经济社会发展,高职院校能把企业员工在生产过程中掌握的新技术、新工艺和经济社会发展的新需求引入学校,不断调整、优化人才培养方案,激发自身改革创新动力,提升教育教学质量和社会服务能力。总之,适应经济社会发展需求开展社会培训,能促进高职院校加强专业建设、深化课程改革、创新教学模式、提高师资水平,全面提升内涵建设水平^[3]。

2 高职院校开展社会培训的现实困境

2.1 培训模式不新,难以满足多元化培训对象需求

高职院校把人才培养重心放在全日制学生技能培养和综合素质提升上,忽视高职院校社会服务职能,在社会培训模式与培训形式上缺乏创新的主动性。一是教师参与社会培训主观能动性不强。教师一般视学校社会培训部门、教辅机构或二级学院为培训主体,面对多元化的培训对象,其创新教育教学形式主动性不够,难以满足多元化培训对象需要。二是学校主动开发社会培训项目不多。目前学校主要承接政府赋予的社会培训项目,没有结合自身专业特色,开发满足经济社会发展需求的培训项目,社会服务能力有待进一步提升。三是培训方式不新。面对企业职工培训、重点人群就业创业培训和失业人员再就业培训,教师习惯沿用一贯式的理论讲解与技能演示方式,针对性不强,培训技术含量较低,每期培训时间短,存在严重的供给不足。四是培训模式设计不活。面对不同从业背景、社会阶层、学历层次、技能水平、年龄结构等多元化的培训对象,学校存在课程内容设置单一、课程资源建设缺乏、重理论轻实践等普遍现象,教师运用大数据、“互联网+”等现代信息技术,进一步拓展社会培训服务领域、

创新培训模式的意识不够强。

2.2 培训资源不足，难以有效开展各类培训业务

社会培训以提升培训学员实践技能和扩大就业为落脚点，对培训场地、师资都有较高要求，但高职院校存在培训资源不足的短板。一是师资力量薄弱，结构不合理。高职院校教师面对行业、企业及经济社会发展新要求，主动参与研究制订新标准意识不强，对区域经济发展、产业转型升级过程中的新技术、新工艺接受能力不强。虽然学校鼓励教师下企业锻炼，但面对多类型培训项目、多元化培训对象、多形式培训要求，对于原本存在师资数量短缺、教学方法单一的高职院校来说，就更难以支撑社会培训项目的有效实施。二是设备欠缺，教学仪器陈旧。高职院校现有教学仪器设备无论是数量还是质量，与新时代产业转型升级和高质量发展中企业生产工艺、岗位操作标准要求相差甚远，工位数难以满足各类培训项目教学实训需求。三是课程资源不足。高职院校培训课程资源大多处于建设阶段，院校之间还未针对培训需求建立课程资源“共商、共享、共建、共赢”的运行机制，很难满足不同培训对象需要。

2.3 管理机制不全，难以保障培训项目良性运行

一是政行企校未形成多方协同的培训机制，职责分工不明，有效互动不够。目前，培训项目存在“政府出计划、学校办培训”的现象，政府缺乏引导和培训保障制度，行业参与培训标准制订较少，企业发挥社会服务意识较差，承办单位及校校之间的联动、资源的共建共享不充分。二是高职院校对社会培训部门重视不够。该部门一般是挂靠继续教育学院或合署办公设置为二级机构，学校未赋予其职能处室职责职能或建立独立的法人机构，使其在培训项目实施过程中采购设备、经费使用等方面缺乏相应的自主权和话语权。三是高职院校培训考核评价与激励机制不够完善。因缺乏对培训部门绩效考核评价机制和培训教师的激励机制，难以充分调动培训部门、广大教师参与社会培训的积极性^[4]。

2.4 考核评价不严，难以推进培训标准体系建设

目前，我国社会培训标准尚处于探索试验阶段，培训部门对培训学员的考核标准各异，参训学员对培训部门组织的培训评价不一，缺乏统一的考核评价标准，导致培训质量无法得到有效保

证。参训人员成果登记、成果互认及成果转换等社会培训标准体系不够健全，导致社会大众对培训成果的认可度不够，不利于全民终身学习教育体系构建、学习型社会的建设与推进。

2.5 培训主体不定，难以实现产训深度融合

目前，高职院校社会培训服务工作主要是由政府培训部门组织，学校相关部门配合，政府、行业、企业、学校之间在培训主体共担、培训师资互聘、培训场所共用等资源整合方面有待进一步加强合作，合作领域有待拓展，合作成果互认有待扩大。正因如此，高职院校在培训项目开发、资源建设和师资互培等方面难以实现校企深度合作。

3 高职院校高效开展社会培训服务的实施路径

3.1 创新培训模式，打造培训特色

各高职院校因办学特色、专业设置、服务地方经济等方面存在差异，均有各自不同的社会培训模式。目前，高职院校的社会培训模式主要有创业就业基地培训模式、职教集团培训模式、订单式培养培训模式、送培到校对口支援服务模式、送文化科技卫生“三下乡”服务模式、“学校+社区”志愿服务模式、“居村联点”帮扶模式、“基地+导师、课堂教学+跟踪指导”培训模式等。根据区域经济发展需求，高职院校要将社会培训与学历教育摆在同等重要地位统筹规划，依托自身培训基地与教师团队，以校地合作、校际合作、校企合作为着力点，搭建培训服务平台，创建培训服务团队，主动寻找培训市场，努力实现“三个转变”（即“被动”向“主动”转变、“供给侧”向“需求侧”转变、“送服务”向“订服务”转变），创新社会培训模式，彰显办学资源优势，打造社会培训特色，提升其服务经济社会发展的能力。

3.2 开发培训资源，夯实培训基础

高职院校开发培训资源，要打破时空与地域限制，采用“线上线下”交互式、“一对多”“多对一”等多种培训方式，对线下培训进行有效补充与延伸。开发培训资源要从三个方面发力：一是根据多元化培训对象，开发多种类型的培训资源。学校要结合培训实际情况及培训项目类别，开发多系列培训资源；根据多元化培训对象，开发多种类型、多种形式培训资源；依据学校办学特色，开发多维度、多元素培训资源。二是根据

培训需求,建设多种模块的培训资源。要以培训需求为目标,以提升学员技能水平为导向,以职业领域关键技术为基础,参考职业资格证书和技能等级证书要求,进行整体规划、系统设计,建设实用性强、易学易懂、操作简单的多层次模块化“线上线下”培训资源,实现培训资源建设与培训项目、培训对象及社会发展需要等方面的深度融合,提高培训资源的实用性和利用率。三是根据行业发展要求,实时更新培训资源。以参训人员为主体,以行业企业最新技术为标准,对培训资源进行有效评估,及时了解培训资源与经济结构转型、产业结构升级和职业岗位更迭转变需求之间的差异,动态调整更新培训资源。

3.3 健全培训机制,提升培训水平

为保障培训项目良性运行,高职院校必须建立和完善社会培训服务机制。一是要设立独立法人的社会培训机构。高校要建立专项培训资金账户,使培训部门能以独立法人身份承接、洽谈培训项目,统筹规划、管理学校所有社会培训项目,实现社会培训项目预算管理一体化。二是完善学校内部控制体系。健全绩效考核分配机制,推行以绩效目标为导向的内控管理考核办法,将培训项目管理与部门年终绩效考核挂钩。三是出台相关激励机制。将社会培训服务纳入教师晋职评优考核范围,充分调动教师参与社会培训、社会服务的积极性。四是建立培训合作长效机制。发挥学校职教集团、相关联盟、培训基地的作用,加强学校与地方政府、行业、企业及社会方面的沟通与联系^[5],保障学校社会培训信息渠道畅通和项目运行规范。

3.4 完善培训体系,规范培训管理

构建标准化社会培训体系,是确保培训质量与培训效果的可靠保障。高职院校必须结合自身特点建立标准化培训体系。一是统筹规划培训项目。针对学校培训基地和营业执照允许经营范围,对于可承担的培训项目,高职院校逐个分析“为什么培训、培训什么、怎样培训”等具体问题,提升培训项目的社会价值。二是系统推进培训项目。规划培训项目的组织体系、培训流程、考评标准、保障制度等,使多元化的培训对象在培训过程中提升技能综合素养,为其创业就业、再就

业提供有效培训服务。三是规范评价培训项目。根据地域特点,积极联系政行企校共同制订“学校+基地+N”的标准化培训体系,保障培训项目有据可依、有证有循,确保同地区同类型培训标准评价规范,指标设置一致。

3.5 强化培训保障,优化培训条件

高职院校要强化特色立校、质量为本的培训理念,主动寻找服务区域经济发展的培训项目,提升培训项目在行业领域的认可度和贡献度。一是树牢质量第一的服务意识。高职院校要把教育教学质量作为培训发展的第一要务,突出先进性和引领性,形成特色鲜明的社会培训服务体系。二是加强“双师型”教师队伍建设。高职院校要主动与地方政府对接,实行“一人双岗”高层次人才引进机制,即“高校落编、校企两岗、薪酬两享、优惠叠加”引才模式,加强社会培训教师队伍建设。三是强化培训特色品牌建设。结合学校办学特色及专业优势,高职院校要构建面向企业、面向社区、面向社会多层次的培训体系,拓展社会培训服务功能,延伸高职院校办学空间。四是构建校企合作平台。高职院校要着力构建“学校+社区”校地合作平台、“学校+园区+企业”校企合作平台,鼓励行业企业参与职业培训,提升人才培训规格与行业企业需求的匹配度。加强校内生产性实训基地建设,加大校内实习实训硬件投入,优化培训教学设施设备,为开展社会培训服务奠定坚实的物质基础。

4 参考文献

- [1] 新华社.中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》[EB/OL].(2021-10-12)[2022-12-17].https://www.gov.cn/zhengce/2021-10/12/content_5642120.htm
- [2] 李盖虎,彭迎霞.“双高计划”背景下高职教师专业发展的特征、维度及路径[J].长沙理工大学学报(社会科学版),2022,37(1):94
- [3] 李梦卿,陈竹萍.“双高计划”高职院校产教融合的实施维度与推进策略[J].现代教育管理,2022(1):109
- [4] 施晓霞.高职院校完善新时代职业培训体系的策略研究[J].九江职业技术学院学报,2022(4):10
- [5] 本刊编辑部.深化现代职业教育体系建设改革不断优化职业教育类型定位——专访教育部职业教育与成人教育司司长陈子季[J].中国职业技术教育,2022(1):8

(责任编辑:戴朝晖)