

一些企业和职校联手探索产教融合的“双元制”路径,为储备高技能人才,有的企业不惜成本投入——

花10万培养一名学员,值不值?

本报记者 刘旭

临近年末,在华晨宝马汽车有限公司返修工区,汽车返修工张阔依然忙碌,排查问题车辆并进行返修是他的日常工作。毕业1年多,这样的得心应手得益于“双元制”的课程设置,“学的东西工作后都能用上”。

他是沈阳职业技术学院中德学院首届63名毕业生之一。

“双元制”是源于德国的一种职业培训模式,指职业培训要求参加培训的人员必须经过双元教育主体培训:一元是指职业学校,另一元是企业或公共事业单位等校外实训场所。传统的校企合作中,受人才培养定位不准确、培训体系不完善等因素影响,培养出的学生存在不能熟练掌握工作岗位所需技术能力、上岗后也不能很好胜任工作的现象。在这样的情况下,一些高校和企业探索借鉴“双元制”模式培养企业所需人才。

如今,“双元制”落地现状及成效如何,是否有着更大的推广空间?

招生、课程、考核,按着企业需求来

“主要考查学生与未来岗位的匹配度。”张阔想起4年前的选拔考试,仍历历在目。先是上机考察逻辑思维,比如U型管下面放置加热器,管内产生的气泡是如何移动;第二项是体力和灵活度测试;进入第三轮的学生,还要经过团队合作的考察。

2017年11月,中德学院成立。经过华晨宝马人力资源部二次选拔,包括张阔在内的60名职校生入选“宝马订单班”。通过选拔的学员既是学校学生又是企业学徒,第一年在学校学习并进企业熟悉环境,第二年在学校

阅 读 提 示

传统的校企合作中,受人才培养定位不准确、培训体系不完善等因素影响,培养出的学生存在不能熟练掌握工作岗位所需技术能力、上岗后也不能很好胜任工作的现象。在这样的情况下,一些职校和企业探索借鉴“双元制”培养路径,让职校生成为企业真正需要的人才。

和企业交替教学,第三年顶岗实习,在企业时间超过50%。

张阔所学的汽车机电一体化专业对接的是企业的汽车返修工。据了解,中德学院根据企业需求最多的机电一体化工、模具机械工、工业机械工等5个工种,相应建立了宝马机电班、德科机电班、欧福机电班等16个订单班。

“学院的每一门课程,都是要重新开发的。以前上课讲原理居多,实验也是验证性的。现在讲原理,要通过设置一个个项目,让学生在探讨、实践中学会应用,引导学生开发项目。”一边教学,一边与团队同事进行课程开发的中德学院教授宁慧英说。校企双方共同开发了55门项目化课程,编写双元制项目化教材12部,嵌入了企业的技能证书考核评价体系,甚至以企业6S管理体系来进行课堂管理。比如,学生在课后后要清扫教室、整理教具,养成良好的职业习惯素养。

“让职校生成为企业真正需要的人才,考核学员完全按企业员工的选拔标准来。”宁慧英举例说,在学校,考核理论成绩;在企业,严格按照健康、安全和环保管理规定来考核。如若学员理论考试不合格,或者在实习中有重大生产失误,或者安全、环保意识极差,将在二年级时分流“订单班”,而留下的学员则接受定向培养,成为企业“准员工”。

在企业的氛围中学习,与企业共同成长

与张阔不同,曹书瑞经过二次分流进入了“中德机电班”,学习“机电一体化工”专业课程。让曹书瑞对自己的未来充满信心的,是他提前感受到了企业的工作氛围,知道企业需要具有何种技能的员工。因此,他在校的学习计划有着明确的职业规划导向。他觉得,这也是“双元制”教学带给他最大的收获。

在中德学院教学课堂上,最新款的企业产品及零件成了2019级宝马机电一班刘宇的拆装“任务”,崭新的仪表、空调、压缩机已经被他们一一拆解,再重装。刘宇告诉记者,在企业的氛围中学习,与企业共同成长,在这里学到的东西,解决的问题甚至比一线员工学到的还要先进和全面。

“双元制”促进了师资水平的提高。现如今,中德学院具有德国培训学习经历的教师比例为40%、德国培训资格证书教师比例为44%、企业经历教师比例为36%,国外访问学者3人,行业内权威高级专家1人。“服务企业的市场意识更强了。”宁慧英说。为了讲授原汁原味的“双元制”课程,宁慧英和同事去德国企业总部参加培训,转变自己的教学理念为项目导向,回国后多次到企业交流,将学习到的先进技术融入教学和科研项目中。

“遇到技术难题、损坏的产品及零件,学员都能冷静思考,想到解决方案,而不是想这

个老师没教过可咋办。”华晨宝马人力资源部副总徐敏、欧福科技(沈阳)有限公司总经理萧马特等多家德国企业相关负责人都对学员给予了高度评价。在学员好口碑的带动下,德科斯米尔、德玛吉、西门子、博士力士乐等11家企业先后与中德学院签约合作,定制企业需要的人才。中德学院的招收学员也在2020年达到了489人。

产教深度融合,还有哪些挑战

工业4.0时代的到来和中国制造向高质量的推进,对类专业型人才需求越来越大。在此背景下,“双元制”路径下的产教融合面临企业主导意愿不强、师资队伍激励不足、教师服务产业链意识不强等诸多挑战。

“真正的‘双元制’是由企业主导的。”沈阳职业技术学院副院长夏宗光说。华晨宝马培养一名“双元制”学员需要投入10万元,一些企业愿意为企业储备高技能人才。而另一些企业则认为,已经缴纳了教育附加税,不愿意再花大力气去培养人才。夏宗光表示,学校正在尝试通过混合所有制的方式来加强企业“育人”的参与度和积极性。

沈阳职业技术学院中德学院院长侯伯民表示,中德学院对“双元制”的探索仅有三年,在校老师服务产业链的意识还不够强。随着经验的不断积累,学院将尝试在新能源汽车、智能制造专业领域进行合作,向更全、更专的方向迈进。

“‘双元制’打破了原有的学科体系,对老师的知识水平、能力水平提出更高要求,如何提高编制内教师的业务能力,同时引进编制外具有实践经验的老师,成为目前的挑战。”侯伯民说,建立良好的激励机制能够更好地调动教师的积极性,同时,也能引来行业内的高技能人才。

职教刍议

狂奔的在线教育,该系上“缰绳”了 严把“出口”,学生混日子成过去式

沙洲

新闻:近日,一名“老师”同时出现在几家在线教育机构的网络视频广告中,有时自称“教了一辈子数学”,有时又说“做了40年英语老师”,引起广泛关注。媒体调查发现,这名“老师”实则是广告供应商找的演员。

点评:近些年来,在线教育发展迅速,成为教育行业的又一风口。尤其是抗击新冠疫情期间,在线教育按下了快进键。疫情防控期间,多个在线教育应用的日活跃用户数达到千万以上,我国在线教育用户已达4亿多。

行业的急速发展吸引了资本的大量涌入,带来了竞争的加速,众多在线教育机构使出浑身解数,以打响品牌,吸引用户。进入“烧钱模式”的在线教育一路狂奔,然而,不少机构存在虚假宣传、师资良莠不齐等现象,有的机构遭遇经营危机导致家长退费难等,都在一定程度上影响了在线教育品质、口碑。

在线教育如何做到既走得快又走得稳?首先需要在线教育机构高度自律,守住课程与教育产品的品质底线,不要因为资本涌入就淡化教育属性,在教学过程中坚持“以人为本”。狂奔的在线教育还考验着相关管理部门的智慧与魄力。面对新问题、新现象,要及时研判,加强多渠道日常监管,严格审查把好入口关,同时对违法违规机构曝光警示,引导培训机构规范经营。

无论时代如何变迁,科技怎么进步,教育育人的本质不会改变。在线教育要想行稳致远,需在教学品质上下功夫,守住质量才能赢得未来。

新闻:近日,河海大学对125名博士研究生予以退学处理。无独有偶,年前江阴职业技术学院有11位学生被取消期末考试资格,学校表示对学生的毕业资格也将进行严格审查。

点评:从博士研究生被劝退,到职校生被取消考试资格,这都释放出一个明确信号:指望“混”张文凭的同学,该醒醒了。

在基础教育阶段,不少学生习惯了被“规划”和管理,没有自主学习、自主管理的意识和能力。一些学生考上大学后就进入放纵状态,浑浑噩噩度日,轻轻松松毕业,稀里糊涂走向社会。高水平大学建设的关键是优秀人才的培养,大学要提升办学质量,必须合理“增负”,严把出口关,正在成为社会的共识。

大学教育不再“散养”,这一风向标的改变,意味着不管是本科生还是硕士、博士研究生将很难轻松混文凭。此前,教育部明确表态高校要坚决取消毕业前补考等“清考”行为。不少高校“动真格”,下狠心“处理”了一批“混日子”、学业不达标学生。就连以前向来“宽进宽出”的职业学校,也逐渐收紧了“出口”,江阴职业技术学院严查学生毕业资格就是一个典型的例子。这不仅是对“混日子”学生最严厉的惩罚,有助于维护学历学位的严肃性和含金量,更是对在校生的警示,毕竟让学生远离舒适区,才是对学生真正的关爱。

不过,落实“严进严出”,绝不仅仅是简单地在出口环节淘汰学生,学校应当将质量控制贯穿人才培养的全过程,通过因材施教,提升学生的自我学习能力、创新能力,进而构建一个良好的教育生态,让学生毕业之后不仅能拿到一纸文凭,更重要的是学到一身本领。

服务产业新业态、新模式

我国设置本科层次职教专业

本报讯(记者于忠宁)发展本科层次职业教育专业,是我国构建技能型人才成长“立交桥”的重要举措之一。近日,教育部公布的《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》提出,设置本科层次职业教育专业。

教育部职业教育与成人教育司负责人透露,2019年以来,教育部先后公布23所本科层次职业教育试点学校和4所独立学院转设的本科层次职业学校,组织论证形成涉及16个专业大类的80个试点专业,2020年,又对职业教育专业目录进行一体化修(制)订。今后,对于本科层次职业教育专业目录,教育部将每年动态增补,五年调整一次。高校依照相关规定,在专业目录内设置专业。

依据新规,高校设置本科层次职业教育专业应紧紧围绕国家和区域经济社会产业发展重点领域,服务产业新业态、新模式,对接新职业,聚焦急需长学制培养的相关专业,并需有翔实的专业设置可行性报告。

设置本科层次职业教育专业需有科学规范的专业人才培养方案,实践教学课时占总课时的比例不低于50%,实验实训项目(任务)开出率达到100%;还需有较高的培养质量基础和良好的社会声誉,所依托专业招生计划完成率一般不低于90%,新生报到率一般不低于85%。所依托专业应届毕业生就业率不低于本省域内高校平均水平。

培育发展社区社会组织

深圳社工学院实训基地落地“社工村”

本报讯(记者刘友婷)近日,广东深圳社会工作学院在龙华社工村举行了实习实训基地揭牌仪式。有关负责人表示,将学院的首家实习实训基地落地到龙华社工村,有利于进一步推动本土专业社工的成长以及社区社会组织的培育和发展,同时为社工参与基层社会治理提供持续平台和动力。

记者了解到,龙华社工村是龙华区民政局以党建为引领建立的全国第一个引入15家社工机构进驻社区开展网格化包楼社工服务,推进社会工作精细化、专业化发展的“社工村”。这里集合了龙华区社会工作行业党群服务中心、观湖街道社工站等功能平台,同时联动龙华区社会组织总会引导社会组织参与“社工村”社区服务。

在龙华社工村揭牌成立实习实训基地,是深圳社工学院在该社区以实务研究和行动研究的视角参与“社会协同”实验项目的成果延续。2020年,深圳社会工作学院为龙华社工村培育了一批大和社区居民骨干,促成了社区服务项目的落地实施;同时孵化与培养了以“大和社区亲子和谐促进社”为代表的社区社会组织,倡导和推动了社区公益联盟的成立。



科普云课堂

1月30日,志愿者在录制“星星点灯”科普云课堂的科学小实验。

寒假开始后,浙江省慈溪市钱海军志愿服务中心的志愿者制作“星星点灯”科普云课堂视频节目,利用科普教具,以视频小实验、动画演示等方式向学生们普及声光电等科学小常识以及假期安全知识,充实寒假生活。

新华社记者 徐显摄

徐州7家实训基地赋能产业工人成长——

职工在这里实现了转岗成才梦

本报记者 王伟 本报通讯员 胥明虎

“陈海燕6637元,赵树萍7362元……”日前,记者在徐州三源医药集团采访时,看到了一份员工工资表。这家企业是徐州产业工人健康管理实训基地,由市总工会出资承担培训费用,免费为有意向的职工提供相关培训。董事长周康说,去年,光是与工会合作培训的职工就有137人,“陈海燕、赵树萍都是企业分流职工,在这里培训合格上班后,每个月都能拿到大几千块钱。”

从去年年初开始,江苏徐州市总工会围绕服务产业工人队伍建设改革,着力培训应用性、职业性人才,在对企事业单位特殊工种需求和社会培训机构进行调研考察后,依托市总工会干部学校,先后挂牌成立了徐州产业工人电工焊工、健康管理、汽车驾驶、CAD绘图员、创新创业、高管人才、餐饮烘焙7大实训基地,全部由市总工会承担费用,为有需要的职工提供免费培训服务。

徐州市总工会技协办副主任林红岭告诉记者,2020年,7个基地共培训电工焊工、育婴师、SYB创业培训员、电子商务创业培训、食品安全监督管理员等1996人,惠及企业百余家。这项工作被列入徐州市政府利企便民“双百行动”项目。

今年40岁的魏廷红,是徐州和润起重重有限公司的一名普通女职工,早先负责机械加工,具体工作就是给钢材打孔。每天上班,她的任务就是固定好钢材,根据尺寸要求划出大小不一的孔线,控制机器,准确定位,完成打孔。整个操作流程比较简单,收入也不高。看着车间的其他同事干焊工,她非常羡慕,“那段时间我老是想,要是能当一名焊工该多好!”

一个偶然的机会,魏廷红听说市总工会有一个产业工人电工焊工实训基地,而且是免费培训的,就毫不犹豫报了名。功夫不负有心人,经过徐州市总工会产业工人赋能成长项目焊工技术的专业培训,勤学好问的魏廷红已经能够独立完成焊接任务,顺利拿到了从业资格证书。转岗后,她的作业被质量专检人员定为“信得过焊缝”。

1月6日,徐州市总在工会干校举行了职业资格证书集中发放仪式,魏廷红作为往届班学员应邀前往。她说:“自打市总工会帮我们圆了焊工梦,收入一下子增长了7成。工会培训让我看到人生另一番风景!”

魏廷红所在的实训基地,一年培训了126名电焊工。

徐州市工会干校负责人告诉记者,7家实训基地中最先启动的是CAD高级绘图员培训,原计划只举办一个35人的培训班,不

料报名人数参加培训的产业工人达到400多人。“后来急中生智,在睢宁县总工会开设了分课堂。”两位老师每次来回奔波200公里赶去授课,40个课时讲下来,主讲老师邱春平说,“虽然像打仗似的很辛苦,但看到有效果,还是觉得值!”

从南京大学毕业的张莉走出校门后自主创业,与人合作创建了一家建筑设计装饰公司,由于专业不对口,绘图设计一直是她的短板。去年4月参加完工会CAD培训后技艺大增,公司业务量在疫情中逆势上扬,营销收入月增长40%。大学生受益“小培训”,张莉说:“实训基地很实用!”

徐州鑫虹驾校是市总工会选树的产业工人汽车驾驶实训基地,为了解决一线工人白天没有完整时间学习的难题,晚上开设了“小灶增驾班”,先后有120名优秀班组长、技术骨干享受到产改实训基地带来的VIP服务。

在7大实训基地的专业培训中,最难学的是人力资源师。为了提高统考过关率,徐州市总工会干校专门从南京大学请来专家授课,最终毕业过关率达62%,而该项目在行业内的平均过关率为40%。徐州市总工会干校教育长倪世峰表示,下一步产业工人培训将更加重视实训效果,争取过关率超过70%。