“课堂进企业”人才培养模式改革探索

---基于老年服务与管理专业

刘小玲

泉州华光职业学院

DOI:10.32629/mef.v3i6.1658

[摘要] 随着我国老年人口的不断增多,老年服务与管理专业人才成为社会服务的紧缺人才,如何培养符合养老企业岗位需求的、高契合度的管理人才是高职院校相关专业的重要使命。我校通过试行老年服务与管理专业“课堂进企业”人才培养模式改革方案,探索高契合度的优质老年服务与管理人才培养途径,取得了一定成效。

[关键词] 课堂;企业;培养模式;探索

中图分类号: G642.421 **文献标识码:** A

Exploration on the Reform of Talent Training Model of “Class into Enterprise”

——Based on Senior Service and Management Major

Xiaoling Liu

Quanzhou Huaguang Institute

[Abstract] With the continuous increase of the elderly population in my country, senior service and management professionals have become a shortage of social services. How to cultivate high-fit management talents that meet the needs of senior care enterprises is an important mission of related majors in higher vocational colleges. Through the reform plan of “Class into Enterprise” talent training model for senior service and management majors, our school explored high-quality senior service and management talent training methods with high compatibility, and achieved certain results.

[Key words] class; enterprise; training model; exploration

泉州华光职业学院是福建省泉州市唯一一所设有老年服务与管理专业的高职院校,为了培养符合企业岗位需求的、高契合度的管理人才,泉州华光职业学院健康管理学院于2019年实施了老年服务与管理专业“课堂进企业”人才培养模式改革方案,经过方案试运行,无论是学校、学生还是企业都有所收获。

1 改革方案简介

“课堂进企业”人才培养模式即不同于定单制、现代学徒制,亦不同于二元制而独具特色。这是一种将老年服务与管理专业学生分成三个阶段进行培养的模式。

第一阶段:前两学年,即第1-4学期,老年服务与管理专业同年级的学生均在

学校内完成教学计划内所有公共课程、基础课程及部分专业课程的学习任务。

第二阶段:第5学期,对同年级的学生进行分流,自主选择参加试点班学习的学生进入合作企业完成专业技能课程的学习,学习地点在企业,授课人员为企业技术人员,这部分学生将在企业边学习边进行跟岗实习,吃、住、学习、生活均在企业。不参加试点班学习的学生则按原培养方案继续留在学校完成与试点班相同课程、相同学时的学习,无跟岗实习活动。

第三阶段:第6学期,所有课程结束,试点班的学生与在学校学习的学生一样,均可自由选择顶岗实习单位。

“课堂进企业”人才培养模式的创

新点在于把课堂部分移至企业,学生直接在企业完成部分专业技能课程的学习,由企业专业技术人员传授专业技能知识,同时进行跟岗实践,真正融教、学、做于一体,从而达到“以需求为导向”的人才培养目标。学生在企业里边学习边实践,能够真实地接触到服务对象,能够更加直观地理解和掌握所学的知识,并在实际锻炼中进一步提高技能、树立正确的职业价值观。

2 改革方案实施

为了使學生能够获得较为全面的实践机会,我们选择了综合实力较强、具有一定行业引领作用的晋江市社会福利中心做为合作企业。该福利中心隶属于晋江市民政局,由晋江市民政局委

托青鸟颐居(晋江)养老服务有限公司以公建民营的管理模式进行运营。该养老机构是目前泉州市较为综合的养老机构,集休闲康养、医养结合于一体,采用一平台、两中心、三基地运行模式,一平台:智慧养老平台,两中心:医养结合休闲康复中心、养老指挥调度中心,三基地:养老管理服务人员培训基地、养老学术研究基地、养老产业细分协同基地。

试点班学员则以17级老年服务与管理专业的学生为招募对象(他们已完成了第一阶段的学习任务),由学生自主选择是进入试点班学习还是留在学校学习,全年级共有102名学生,最终确定了33名学生为试点班学员。

在大三上学期(第二阶段),即第5学期,试点班学生进入合作企业,吃、住、学习、生活均在企业,由企业设置专职管理人员对试点班的学生进行学习和生活管理;非试点班的学生则按原培养方案继续留在学校完成与试点班相同课程、相同学时的学习,无跟岗实习活动。

合作企业推选出工作经验丰富的专业技术人员承担试点班的授课任务,学校方相应课程的教师负责对企业方授课人员进行教学方面的指导。校企双方根据企业特点共同讨论和制定学生在课余时间的跟岗实习计划与内容,包括全护理区、半护理区、自理区、康复科、前台、办公室、活动策划组、营销宣传组等区域的工作计划和轮转计划,直至课程结束,跟岗实习也随之结束。

大三下学期(第三阶段),即第6学期,所有课程结束,学生进入顶岗实习阶段。大三所有学生,包括试点班的学生均返回学校,通过双向选择招聘会自由选择顶岗实习单位。

3 改革成效分析与研究

3.1学生的专业认同感得以巩固,就业意识增强

在此方案实施前,在与老年服务与管理专业17级学生的多次交谈中我们发现,该专业学生的专业认同感低,对前途感觉十分迷茫,不知道自己将来能做

什么。这使我们感觉到了压力,我们希望能尽最大努力帮助学生转变认识,感知面对老龄化社会所肩负的责任。通过实施“课堂进企业”人才培养方案之后,我们发现,试点班学生的专业认同感明显得到了巩固。在顶岗实习阶段,17级老年服务与管理专业全年级102名学生均通过学校的“双选会”选择了适合自己的实习单位。当全体学生确定了实习单位之后,我们对实习单位人数进行统计,结果显示,试点班的33名学员中,有30人选择了专业对口的养老机构进行顶岗实习,专业对口率达90.90%。而非试点班的69名学员中虽然也有30人选择了专业对口的养老机构进行顶岗实习,但专业对口率只有43.48%(见表1),经统计学处理(卡方检验),试点班与非试点班学员的专业认同感具有显著差异($P < 0.01$,见表2)。

表1 顶岗实习专业对口率比较表

实习生类别	实习生总数	对口实习人数	对口率(%)
试点班	33	30	90.90
非试点班	69	30	43.48

表2 专业认同感差异性检验(卡方检验)表

实习生类别	非对口实习人数	对口实习人数
试点班(33)	3	30
非试点班(69)	39	30
	20.734	
p	0.000	

受新冠病毒影响,这一届毕业生的就业率普遍降低,我校亦是如此,17级老年服务与管理专业102名学生中有56人就业,参军1人,参加专升本继续深造14人。全年级就业率(含参军及专升本)为69.61%,其中,有27人选择了养老机构,专业对口率为38.03%。试点班学员就业情况:就业22人,专升本2人,占试

点班就业人数的72.73%,其中18人选择养老机构,专业对口率为75%(见表3)。从下表可以看出,试点班学员的就业意识强于非试点班学员且专业认同感亦明显高于非试点学员。

3.2一举多赢三方获利

对于学校而言,第一方面,该方案的实施加强了人才培养的实践教学环节,给学生提供更多的实训、实习机会和途径,让学生及时学习行业一线的新知识、新技术,提升学生的工作实践和创新能力,从根本上解决高职院校人才培养的针对性、适应性和有效性问题,从而使人才培养的质量得到有效提升并为学校优秀、合格人才的输出提供了良好途径。第二方面,通过人才培养模式改革,有效地帮助学生树立了职业价值观,提升了专业认同感,学生的就业意识和就业的专业对口率明显提高(见表3)。第三方面,收获了科研成果,针对该方案,健康管理学院获得3项科研课题立项,1项为全国职业教育科研规划课题,1项为市级科研规划课题,1项为校级课题,目前均已结题。

对于合作企业而言,第一方面,学生在企业边学习边跟岗实习,在一定程度上缓解了企业一线护理人员用工荒的矛盾。虽然前期带徒需要耗费一定精力和时间,但学生们很快便掌握了一线护理人员的工作流程和工作方法,大量工作由学生承担,大大降低了一线护理人员的工作强度,节约了企业的用工成本。而且,学生还可以把所学的老年人照护知识与一线护理人员探讨及分享,优势互补,共同成长,提升了养老机构的护理质量。尤其是在疫情期间,一线护理人员明显不足的情况下,这些留岗实习的学生起到了非常重要的补充作用。第二方面,也是最重要的一个方面,企业拥有了优先录用优秀管理人才的权力,赢得了优先储备优质人力资源的机会。

表3 毕业生就业比较表

毕业生类别	毕业生总数(人)	就业人数(含参军专升本)	占毕业生人数比例(%)	对口就业人数(人)	占就业人数比例(%)
全年级	102人	71人	69.61	27	38.03
试点班	33人	24人	72.73	18	75

从学生所选择的实习单位可以看出，在43家实习单位中，有28家仅有1名我校的实习生，而合作企业一家就拥有我校24名实习生，占实习生总数的23.53%，是获得我校该专业实习生最多的一个实习单位（见表4）。从学生毕业后的就业情况看，试点班的33名学生中，有9人选择了在合作企业就业工作，亦是获得我校该专业应届毕业生最多的企业。

表4 各实习单位实习生人数分布比较表

实习单位数(家)	每单位实习生数(人)	累计实习生数(人)	占实习生总数(%)
28	1	28	27.45
5	2	10	9.80
3	3	9	8.82
3	4	12	11.76
1	5	5	4.90
1	6	6	5.88
1	8	8	7.84
1	24	24	23.53
合计43	/	102	100

对于试点班的学生而言，他们是最大的受益者，获得了校内同学无法获得的工作经历和体验，学到了许多在课堂上、书本里学不到的东西，甚至还学会了如何进行入户筛查、如何进行公众平台的日常运行与管理，这些在学校统一安排跟岗实习中是学不到的。通过座谈，学生们谈的最多的是实践的真实体验，在学校，基本上是在虚拟的环境中以模拟的方式学习如何为老年人提供生活照料和康复护理；而在企业，则是以鲜活、真实的老年人为服务对象，学习如何对他们进行生活方面的照料与护理服务，如何协助他们接受康复治疗与训练。学生们感受最深刻的就是给老年人

处理大小便，从一开始的抗拒、不接受、不适应，到坦然面对、欣然接受、麻利护理，并且对健康、对青春有了不一样的认识和理解，这是一个完美的心理升华过程，专业认同感得以巩固，职业价值观得以树立。通过多样化的跟岗实习，学生们的自身素质以及护理服务能力、组织管理能力、活动策划能力等都得到了明显提升，学会了如何尊重人，如何与人进行交流与沟通，从而比在校学习的同学更有就业意识，更能适应社会，更快进入工作状态，更易获得企业认可。

4 方案的不足之处

虽然，“课堂进企业”人才培养模式是一种互惠互利，一举多赢的人才培养模式。但依然有其不足之处，其一、将二、三十名或更多的学生放入一家企业集中学习，对于企业来说有一定难度，因此，在安排学生实习时，较难找到有这种实力的企业，从而使“课堂进企业”人才培养模式的推广受到一定限制。其二，让企业技术人员承担授课任务有一定难度且教学效果不理想。毕竟理论教学有其自身的规律和特殊性，虽然企业技术人员有着娴熟的实际操作技术，但对按学校要求执行理论教学仍有一定困难，不是一朝一夕就能掌握的技术。况且，执行理论课授课任务需要耗费大量时间和精力，对于企业技术人员来说不易做到，致使教学效果不理想。其三，老年服务与管理专业学生的就业范围十分宽泛，涉及许多行业和企业，因此，不能让全体学生只在单一的养老机构进行跟岗实习，使学生的管理能力、组织能力和思维能力的发展受到限制。

通过“课堂进企业”人才培养模式

的试运行，我们积累了一定的改革经验，认为这是一种值得推广的人才培养模式，而且有很大的发展与改革空间。然而，针对方案的不足之处，我们还需要做更深入的探讨与改革，我们认为可以、而且也有必要进一步拓展合作企业，推行多企业联合的方式，把整个年级的学生完全下放到多个不同类型的合作企业中去，使所有学生均能获得一次较为充分的锻炼并为后续的顶岗实习打下基础。因此，我们需要通过老年服务与管理专业教学工作指导委员会与合作企业共同商讨新的合作与改革方案，使校企合作、产教融合更进一步地向前发展。我们相信，通过新一轮人才培养方案的改革与实施，老年服务与管理专业的学生将能够在进入顶岗实习前获得一次有意义的锻炼，从而为顶岗实习积累经验，为步入社会积累经验，使学生的人生阅历更加丰富多彩。

基金项目：

泉州市社会科学规划项目立项课题（编号2019H06）。

【参考文献】

[1]陈瑞英,刘炜.浙江省老年服务与管理专业“工学结合”人才培养模式探微[J].时代教育,2015,7(01):87-88.
[2]侯晓霞.基于校企协同育人的高职人才培养模式创新与实践——以大连职业技术学院老年服务与管理专业为例[J].江苏经贸职业技术学院学报,2017(01):80-83.

作者简介：

刘小玲（1958--），女，汉族，福建泉州人，副教授，本科，研究方向：护理教育教、教育管理。