

校企深度融合“2+1”培养模式教学研究——基于老年服务与管理专业

林映麟

泉州华光职业学院

DOI:10.32629/mef.v3i2.662

[摘要] 人口老龄化催生巨大的养老产业的需求。在产教融合的背景下,为社会培养符合企业岗位需求的养老服务专业人才,进行教学改革探索成为高职院校积极探索的课题。本文通过校企合作推行的“2+1”培养模式的研究,从学校的人才培育质量、企业的人力资源储备情况,对试点班的整体评估来检视该模式的教学成效,探索高质量养老人才的培养路径。

[关键词] 产教融合; “2+1”培养模式; 教学成效

Teaching Research on the Deep Integration of "2 + 1" Training Mode between Schools and Enterprises --- Based on the Elderly Service and Management Profession

Lin Yinglin

Huaguang College of Quanzhou

[Abstract] The aging population has created a huge demand for the pension industry. In the context of the integration of industry and education, it is a topic actively explored by higher vocational colleges for the society to train senior care professionals who meet the needs of enterprise posts and to carry out teaching reform. Based on the research of the "2+1" training mode carried out by the cooperation between the school and the enterprise, this paper examines the teaching effect of this mode from the perspective of the quality of talent cultivation in the school, the human resource reserve of the enterprise, and the overall evaluation of the pilot class, and explores the cultivation path of high-quality elderly talents.

[Keywords] integration of industry and education; "2 + 1" training mode; teaching effectiveness

1 引言

国家统计局数据显示,截至2018年底,我国60岁及以上老年人口为2.49亿人,占总人口的17.9%,意味着开始迈入中度老龄化社会。人口老龄化催生巨大的养老产业的需求。如何培养专业的养老服务人才成为高职院校亟待突破的瓶颈。

职业教育强调培养技能型人才,因此提出要与行业规范相匹配的要求。产教融合是现代国家发展职业教育的一项基本理念。产教融合在人才培育层面体现为校企合作,校企协同育人。因此,必须打通两个环节——教育链和产业链,也称“两链融合”。两链融合的实现路径是机制创新。产教融合的实现条件是多元合作[4]。它涉及的主体有企业、职业院校、政府等。其中,企业和学校合作进行人才培养,是产教融合的重要主体。目前对于老年服务与管理专业的校企合作教学改革研究主要是订单式、现代学徒制、二元制人才培养等,校企间如何更深层次的合作并未有进一步的研究。宏观层面的讨论和分析较多,实证分析和研究很少,未能突破校企共同深入参与教学过程协同育人的层面。为此,笔者以校企合作推行的“2+1”培养模式的研

究来从学校的人才培育质量、企业的人力资源储备情况,对试点班的整体评估来检视教学成效,探索高质量养老人才的培养路径。

2 研究设计

2.1 “2+1”培养模式介绍

本文以本校2017级老年服务与管理专业(以下简称老服专业)学生作为参加对象,推出“2+1”培养模式,如图1。该模式是学校与企业共同参与教学过程,以期打造一个“教学做一体化”的教学环境,介入学习过程。本文通过跟踪学生的学习情况、实习情况及企业用工反馈来检验教学成效。

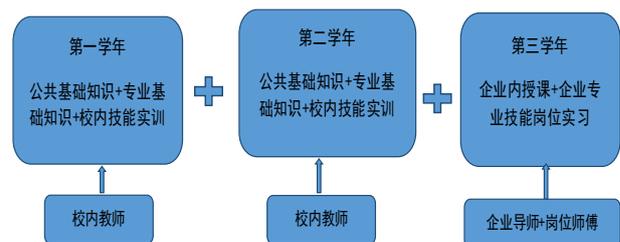


图1. 老年服务与管理专业“2+1”培养模式

2.2 研究设计

本文通过对2017级老服专业学生的跟踪来检验教学成效。为总结教学成效，主要检验校企双方的“双赢”。学校的“赢”体现在人才培养的质量，企业的“赢”体现在人力资源的储备。研究对象为2017级老服专业学生。学生通过自由报名分成两组，设定一组为实验组（33人），另一组为对照组（69人）。

教学评价方面，学校以人才培养质量为主要评价指标；企业以人力资源的储备情况为主要评价指标。学校的教学成效方面主要从专业认同感、专业能力及就业对口率来体现。而企业方面的人力资源储备主要从企业留岗率及岗位胜任力来体现。研究方法上采用作业比较法、调查访问法、数据统计法进行资料收集。

2.3 数据收集

自2019年09月开始，对试验组实行全方位的跟踪。第一阶段：启动校企协商育人的教学内容，所有试验组学生均按要求完成实训周记，记录在岗实践情况。第二阶段：收集学生周报表、学生理论与实训作业进行成绩进行对比。第三阶段：对26个试验组学生进行个人深度访谈（7位学生因事故无参与访谈），后期对企业进行访谈。因学生在试点班结束后需进入顶岗实习阶段，本文收集学生顶岗实习单位的择业方面的数据。

3 研究分析

3.1 学校教学成效评价

3.1.1 从专业认同感角度分析，试验组学生的专业认同感比对照组学生高

为了解学生对本专业的看法，采取用打分制进行评分。结果显示，试验组学生专业认同感的平均评分为9.1，而对照组学生为8.2，两者差0.9分。试验组学生的访谈中，了解到其原因是“通过实习更了解养老”、“以前只是听老师讲，现在在本行业里实践，感觉这是很有爱的职业”。其主要因素是亲身在实践环境中，对行业有更深入的了解，消除了陌生感和恐惧感。

3.1.2 从专业能力来看，试验组学生明显优于对照组学生，主要在专业能力及个人成长方面的提升尤为明显

(1) 实训作业

表1 实训作业对比图

/	实训作业一(分)	实训作业二(分)	期末成绩(分)
试验组学生成绩	96.15	81.67	88.35
非试验组学生成绩	91.6	77.43	85.95
差异率	4.97%	5.48%	2.79%

实训作业在一定程度上反映学生的技能掌握情况。以《养老休闲与文化》课程作为测试科目。课程设置了三次实训作业，两组学生均为同样的题目，由同一老师进行批改以保证评分标准一致性。从结果来看，试验组学生在三次的实

训表现均优于对照组。第一次作业，试验组平均成绩为96.15，而对照组则为91.6，高4.97%；第二次作业，试验组平均成绩为81.67，而对照组则为77.43，高5.48%；第三次作业，试验组平均成绩为88.35，而对照组则为85.86，高2.79%。结果显示，试验组对技能掌握的熟练程度普遍比对照组要高。

(2) 对自身能力提升的评价

表2 参加试验组的收获分析图

参加试验组的收获			
类别	关键词	出现频次	占比
个人成长	认识更多的人，扩大人际圈	9	34.62%
	心态调整	4	15.38%
	认识自己	1	3.85%
	成长	1	3.85%
	工作得到认可	1	3.85%
合计		15	57.69%
能力提升	学会跟老人相处，了解他们的需求	2	7.69%
	提升活动策划能力	2	7.69%
	学习照护能力	13	50.00%
	康复设备使用，学习康复知识	3	11.54%
	与人沟通能力	2	7.69%
	文书整理及PPT制作能力	1	3.85%
合计		23	88.46%
实践积累	对行业现状的了解	1	3.85%
	找到实习单位	1	3.85%
	临床经验	4	15.38%
合计		7	26.92%
其他	奶奶的喜欢	1	3.85%
合计		1	3.85%

收集的信息主要在16个方面。笔者大致分为四类，分别是个人成长、能力提升、实践积累及其他类型。具体如下：

有15人提到个人成长的收获，占57.69%。分别是“认识更多的人，扩大人际圈”“心态调整”“认识自己”“成长”“工作得到认可”，分别占34.62%、15.38%、3.85%、3.85%、3.85%。可见，超半数学生认为对个人成长收获很大。其中，人际交往圈的拓宽是较重要的。

有23人提到专业能力提升的收获，占88.46%。分别是“学会跟老人相处，了解他们的需求”“提升活动策划能力”“学习照护能力”“康复设备使用，学习康复知识”“与人沟通能力”“文书整理及PPT制作能力”，分别占7.69%、7.69%、50.00%、11.54%、7.69%、3.85%。可见，在临床实践经验方面，老人照护能力提升最为显著，其次是康复知识技能。

有7人提到实践积累的收获，占26.92%。分别是“行业现状的了解”占3.85%、“找到实习单位”占3.85%、“临床经验”占15.38%。

有1人提到“得到奶奶的喜欢”是最大的收获，占3.85%。

从结果来看，在教学做合一的学习环境中，专业能力的提升情况最为明显，实践增强对知识探索的渴求，增加了与人交往的机会，增强对个人成长的刺激点，学生人文素质提升有可喜的变化。

3.1.3从学生的就业对口率来分析，试验组实现90.9%的专业对口率，而对照组则是43.48%

在顶岗实习阶段，试验组实现90.9%的专业对口率，30名选择专业对口的养老企业。其中24名学生留岗，6名学生选择其他养老机构。其余2名选择社工机构，1名到非对口单位。而69名对照组学生，30名选择养老机构，占43.48%；39名学生选择非养老机构，占56.52%。经过“教学做合一”教学环境的学习，学生实现专业认同感和专业能力的提升，最直接体现在顶岗阶段的择业上。教室从校园搬到企业，学生获取知识的媒介发生改变，最终影响专业培养人才输出的对口率。

3.2企业的人才储备分析

对于企业来说，参加校企协同育人的动力是能获得符合企业要求的养老人才以满足企业现阶段发展的需求。因此，笔者收集学生的留岗意愿及实际留岗情况的数据。

3.2.1初期留岗意愿

表3 留岗意愿分析表

课程结束留岗意愿					
关键词	出现频次	占比	关键词	出现频次	占比
愿意	18	69.23%	不愿意	8	30.77%
原因			原因		
熟悉	11	42.31%	无心仪岗位，管理制度不适应	3	11.54%
前景好	4	15.38%	不喜欢这里的氛围	2	7.69%
不舍得老人	2	7.69%	想到外面的世界看看	2	7.69%
企业氛围好	2	7.69%	想学不同的东西	3	11.54%
			想探索自己	1	3.85%

试点班后期的留岗意愿方面，18名学生愿意留岗，占69.23%，原因主要是“熟悉”占42.31%；“企业前景好”，占15.38%；“不舍得老人”，占7.69%；“企业氛围好”，占15.38%。有8名学生不愿留岗，占30.77%。不愿意留岗的原因，“无心仪岗位，管理制度不适应”，占11.54%；“不喜欢这里的氛围”，占7.69%；“想到外面的世界看看”，占7.69%；“想学不同的东西”，占11.54%；“想探索自己”，占3.85%。

3.2.2实际留岗情况

顶岗实习启动阶段，笔者对学生留岗情况进行统计，试验组33名学生留岗24名，占总数72.73%。岗位分布在养老服务、康复服务及旅居服务版块。其中，养老服务有社工岗2

人，护理岗13人，共15人；康复服务有6人；任旅居服务助理有3人。

表4 实际留岗情况分析表

序号	服务模块	岗位类型	人数	占比
1	养老服务	社工岗	2	8.33%
		护理岗	13	54.17%
2	康复服务	康复实习生	6	25.00%
3	旅居服务	旅居服务助理	3	12.50%
合计			24	8.33%
总的留岗率（按总人数33名来计算）			72.73%	/

从留岗意愿与实际留岗的数量相比，实际留岗人数（24名）比计划（18名）理想。通过两个月的校企合作教学，企业直接获得经过培训的24名实习员工。

3.2.3学生工作胜任力

学生胜任力方面，企业对留岗学生的工作态度及工作胜任力提出较高的评价，认为“本试验组学生大部分都很有责任心和耐心，这些精神很难得，能够很用心的工作，完全可以胜任本职工作”。据了解，目前留岗的学生基本都在自己的岗位上独挡一面。

与其他学生相比，企业认为校企联合培养的学生在与人沟通的人文素质，理论运用于实践的能力方面都颇具优势。同时，经过学习期的磨合，双方的配合度也较高。

4 研究发现

4.1学习环境的变化促使学生的学习过程和学习成效发生改变

“2+1”培养模式主要是通过改变学习环境来影响教学过程。在传统的模式下，教师处于教学的主导角色，学生处于教学的被动角色。学生被动接受知识，教学效果不佳。本模式就是将在传统教室的“教育”搬到企业中，拉近“教育”与“行业”的距离，让学生对行业有感性认识，以促进专业成长。学习环境包括课堂环境和实习环境，产生人际互动、课堂及岗位实践的学习任务。同时，该模式下将学生时间划分为学习及实训时间，同时接受学校及企业管理，在学习过程增加了以工作为导向的刺激点，学习更有目的性、计划性及实践性。该模式是从学校课堂到社会就业的过渡阶段，在“类社会”的学习环境进行为期两个月的学习。从数据中可以看到，教学环境大大地促进了学生专业技能的提升，促进学生的人际沟通及自我认识方面的成长。

4.2获取知识的媒介的改变是该模式影响教学成效的主要因素

该教学安排是由企业教师依据人才培养方案的课程标准结合企业实践进行授课。这样的安排保证了学习计划按原人才培养方案一致。企业教师与学校教师将课程以岗位实践要求的工作过程为导向进行课程结构和授课方式的创

新,实现专业与产业、专业课程与职业标准、教学过程与生产过程的链接。在该模式下,获取知识的媒介不只是校内教师,还有实践丰富的企业师傅。同时,由于学习环境的变化而产生的人际互动、理论及岗位实践的学习任务,促使学生多渠道获取知识来满足不同类型的学习任务,从而促使其更有动机来寻找获取知识的方法,改变原来被动学习的状态。

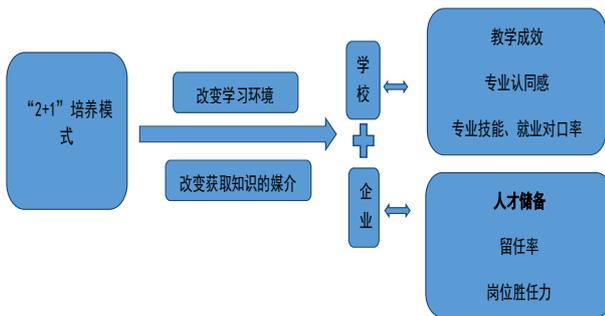


图2. 老年服务与管理专业“2+1”培养模式影响因素范式

4.3 高效的人才输出保障了企业合作方的利益,激活校企协同育人的合作动机

该培养模式本质上是学校与企业共同承担育人的任务,让企业深度介入教学过程,实现资源共享。但会给企业带来较大的管理与教学压力。这是校企无法深度融合,无法长期建立合作机制的原因。本次培养模式下,实现了72.73%的留岗率。在现今养老服务人才供给严重不足的情况下,为企业带来了可观的人力资源的补给及储备。这是

企业获得最有价值的收获,也是激发其合作动机的主要原因。从实施结果来看,本试验组基本能实现企业的合作期待,而学校也顺利完成对行业人才输出的责任,实现利益共赢。

5 研究总结

总体来说,本次实践为继续推行该教学模式提供了有价值的可借鉴参考的经验。该教学模式下基本实现了以学生的职业技能培养为目标,通过在教学计划上改变学习环境和获取知识的媒介使学生在实践中具备了顶岗实习的能力,并且养成良好的职业素质。但本次试行仍遇到不少的挑战,例如教学主体的权责问题,学生实习安排与学校现行制度相冲突的问题,双方教学管理的方法理念不一致等仍需进一步探索。

【参考文献】

[1]李玉珠.产教融合制度及其影响因素分析[J].职教论坛,2017(13):24-28.
 [2]万卫,张帆.产教融合政策的目标及其实现条件[J].职业技术教育,2019(15):34-38.
 [3]杨运鑫,罗频频,陈鹏.职业教育产教融合深度融合机制创新研究[J].职业技术教育,2014(4):39-43.

作者简介:

林映麟(1983--),女,汉族,广东东莞人,讲师,硕士,研究方向:老年社会工作。

基金项目:

2019年度全国职业教育科研规划课题(2019QZJ201)。