

药学类专业校企合作良性发展的探究

——以校企共育人才为例

刘晶

(安顺职业技术学院 贵州 安顺 561000)

【摘要】校企合作中“订单”式合作模式是解决职业院校毕业生就业和企业人力资源短缺难题的最直接手段,以安顺职业技术学院药学类专业为例,通过对校企共育人才,订单式培养合作模式的研究,探索校企合作背景下如何更好的开展“订单班”的培养,为药学类专业的校企合作发展寻求更广的出路。探索影响药学类专业学生企业实习就业的稳定性因素,发挥校企合作共育人才的最大优势。

【关键词】校企合作; 订单班; 企业行业; 人才培养

【基金项目】药学类专业校企合作良性发展的探究——以校企共育人才为例, 编号: 安职院一般基金立B202102

【中图分类号】G642 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-9574(2022)16-00057-03

校企合作是学校联合企业,顺应国家政策,整合学校与企业行业资源,根据市场需求,以就业为导向,共同培养职业技术人才的一种合作模式。《教育部关于全面提高职业教育教学质量的若干意见》中提到,常见的校企合作模式分为:一为引企入校,将企业生产线引入学校,在校内建成可转换经济效益的实训基地;二为产教融合,工学交替,即学习期间,让学生在学接受理论培训的同时到企业轮岗训练;三为校企互动,双师互聘,即聘用企业一线专家到学校参与人才培养计划的实施,学校教师到企业进行顶岗实践;四为“订单”式合作办班,招生即招工,精准培养与岗位能力相适应的技能人才,满足企业用人需求的同时,解决学生就业难题。

本文以安顺职业技术学院应用医药系药学类专业为例,通过对校企合作中已有的“订单班”——“百灵班”和“健一生班”进行研究,探索如何更好的开展校企合作“订单班”培养,为药学类专业的校企合作发展寻求更广的出路。探索影响药学类专业学生企业实习就业的稳定性因素,发挥校企合作共育人才的最大优势。

一、校企合作政策导向分析

党的十九大报告中,习近平总书记提出“坚定实施科教兴国战略、人才强国战略”“完善职业教育和培训体系,深化产教融合、校企合作。”2022年,国务院下发的《国务院关于支持贵州在新时代西部大开发上闯新路的意见》中提到“推进职业教育扩容提质,推动职业院校与技工院校融合发展。”这些政策都在强调职业教育的转型离不开产教融合和工学交替,而校企合作就是这一导向的成果。

安顺职业技术学院(以下称安顺职院)在多年办学过程中,积极对标国家战略需求,主动契合地方产业发展实际,完善专业动态调整机制,健全以优势专业为核心的专业群发展模式。在2021年贵州省高水平高职学校和专业计划建设单位评审中,成

功入选高水平高职学校立项建设单位。校企合作将成为安顺职院专业发展,人才培养及输出的重点方向。

安顺作为贵州省重点打造的大健康医药产业特色聚集区,医药行业对能够快速上岗的专业技能型人才的需求量逐年增大。安顺职院作为安顺地区唯一的高水平职业院校,开设有应用医药系,主要培养医药类专业职业技能型人才,是地方医药类人才输出的主力单位,校企合作“订单班”的开办正是将学校人才转换为企业人力,企业人力创造经济价值,振兴地方经济的一个重要突破口。

二、安顺职院药学类专业“订单”式培养校企合作现状

药学专业现有合作企业30余家,有实质性“订单”培养的合作企业共两家,分别是贵州百灵企业集团制药股份有限公司(以下称贵州百灵)、贵州省健一生药业连锁有限责任公司(以下称健一生)。

我院分别于2017年6月与贵州百灵签订药学类专业人才《校企合作“百灵班”订向培养人才协议》,2017年9月与健一生签订《安顺职业技术学院贵州“健一生”药业药学类专业课程体系建设与教学改革协议》,以“服务企业发展,推动学生就业,追求校企生三方满意”为原则成立企业冠名定向培养的“百灵班”、“健一生班”。以笔试、面试、综合考察的形式分别在药学类专业高职一年级和二年级学生中选拔“百灵班”和“健一生班”学生。成功选拔入班的学生通过与企业、学校签订校、企、生三方协议,在保证校内教学内容的基础上,由企业每周派出一线专家到校对班级学生进行培训,理论培训完成后定期组织学生到企业内部观摩、实训,高职三年级正式进入企业实习,毕业后考核合格即可转正为企业正式员工。

2018年至今,共组建有百灵班四期:第一期2017级19人,第二期2018级10人,第三期2019级37人,第四期2020级23人。健一生班四期:第一期2016级30人,第二期2017级40人,第三

期2018级57人,第四期2019级35人。其中,2017级、2018级已毕业,留岗率不到50%。

(一)“订单班”学生对校企合作的认知

2021年7月,通过对2017级、2018级的129位参加过订单班的毕业生进行关于“药学类专业毕业生就业后自我评价”问卷调查发现,39%的学生认为参加订单班对就业有帮助,且毕业后直接留在企业就职,25%的学生认为参加订单班没有帮助,毕业后离职,22%的学生薪资在4000元以上,46%的学生薪资在3000-4000元水平,25%在2000-3000元水平,87%的毕业生推荐在校内参加订单班,53%的学生支持开办订单班,44%的学生认为订单班管理不够完善,需要更多的配套支持。

对于已毕业且参加过订单班的学生而言,订单班可以让女生提前融入社会,了解行业企业动态,是就业的底牌,带来了更多的就业机会,但是由于在校时没有及时接受比较客观的就业指导,对企业没有归属感和安全感,对职业发展的需求、自我职业能力和社会贡献力定位不明确,对职业规划表现出焦虑和不确定,对薪资水平的要求没有贴合自身学历、能力来综合考虑,诸多因素导致毕业后草率离职,从而出现企业缺人,学生待业的现状。

2021年6月,通过对2019级参加订单班的72名学生进

行“订单班教学质量追踪”和“学生自我评价”调查,订单班培训课程占比从高到低依次为工作内容指导、岗位能力培养、行业发展、专业建设;77%的学生认为订单班培训对职业发展有帮助;71%的学生对于企业文化只是一般了解,73.63%的学生希望有更多专业人士指导,61.54%的学生需要更多的尊重和认可。

通过对2019级在校生的调查可以看出,学生对于订单班的认可度比较高,希望从订单班的学习中获得更多的实践技能,但是企业对于学生企业文化的输出和校企双方对职业规划指导方面仍有不足,使学生没有企业归属感和安全感,导致学生真正进入实习后会感到轻微的挫败感,这也是毕业后实习转正留岗率低的诱因;另外,订单班的培训课程更加倾向于实际工作内容的培训和指导,类似工作手册式的教学,内容程序化和专业化、单一化,容易使学生丧失学习热情和兴趣,综合性有待提高。

通过对2020级药学类专业190名学生进行调查,58%的学生希望回到家乡工作,53%的学生期望薪资为3000-5000元,对于工作可带来的提升方面,37%的学生看重薪资待遇的提升,61%的学生更看中学习和升职空间;对于订单班的期望方面,30%的学生希望在订单班中获得更多的实践实训机会,27%的学生期望通过订单班能够提早接触行业,了解工作岗位,41%学生想通过订单班来减轻就业压力,争取最大的就业机会。

2020级学生在接触订单班前,已经通过班主任、企业人事以

召开主题班会和企业公开宣讲的形式开展过订单班相关信息的宣传,学生在预先了解过订单班的性质后,对订单班的接受度得到很大的提高,部分学生已经加入订单班的培训之中,积极性得到很好的调动。

(二)企业对于订单班的评价

在四期订单班的开展中,健一生和百灵的一线专家定期对班级学生的学习态度、工作能力、职业素质、任务完成率、出勤率等方面进行评价。对于学生学习态度方面,企业满意度达80%,课堂氛围良好,任务完成度较高,出勤率可达到90%以上,但是互动性稍有欠缺。课程设置上,受疫情等客观因素干扰,学生的授课地点主要为学校,实践项目集中在高职三年级校外实习期,使得学生在校期间对于实践操作只能通过视频教学和语言描述来完成,缺乏感性认识,岗位实操较少,建议利用假期多在车间进行实践学习,增强对公司实际生产的认识,也可额外提高学生的自我收入,提前适应公司生产生活。同时,对于企业文化输出和企业归属感、安全感的培养方面,建议增加企业宣讲和企业实地参观、短期体验的方式来增进学生了解企业发展规划,使学生更直观的去了解自己的职业发展,通过实际案例及现场观摩,组织团建的方式增强学生的契约精神,避免出现招生容易留岗难的现象。

(三)学校对于订单班的管理现状

学校对于订单班管理存在的问题主要为:一是参与度低,学校仅作为支持服务方,校企双方缺乏沟通,导致企业培训内容与校内教学进度不统一,使学生无法融会贯通双方教学知识与技能,对订单班培养方式产生误解。二是宣传单一,学校在宣传订单班的方式上主要依赖于班主任的前期宣传和企业招生宣讲,学生对于订单班的认识片面,多数学生父母本身学历层次不高和社会经验不足,无法给学生良好建议,甚至对“订单班”持反对态度,造成很多学生签订协议后出现违约情况,缺乏契约精神。三是学校在学生职业规划和就业指导方面浮于教材理论和案例视频,没有专业的企业人事进行客观的指导,使得学生对自我能力、学历、综合素质定位不明确,在职业规划中对岗位薪资、工作内容和工作环境的期望值过高,脱离实际,造成真正步入社会,踏上工作岗位时无法快速转换角色,对实际工作产生排斥和挫败感,出现离职率高,违约率高的情况。

三、校企合作“订单班”合作模式的改进措施及建议

校企合作的矛盾主要是用工与就业的矛盾,学校以育人为主,通过就业率来评价人才质量,在与企业的合作中,优势在于可以通过生源转换为企业的人力资源的方式为企业输送职业技能人才,企业将人力资源转化为经济价值;但是劣势也在于学校的育人资源有限,实训实操偏向于模拟,使学生在实际岗位中操作中会出现校内教学与实际岗位标准不相符的问题,岗位适应

能力达不到企业标准,造成企业满意度低,录用率低的情况。企业一般以营利为目的,利益最大化是与学校的合作主要目的,企业对学校给予的投资如果无法通过生产或人力方面得到回报,必然使校企合作的延续性受到影响。所以学校必须紧抓人才培养质量,通过订单班的模式来吸引企业投资,让企业从订单班中获得人力红利,衍生到企业入校设立办公点、生产点,转化经济价值,达到资源共享,校企双赢的目的。

(一)校企增强沟通,共建人才培养方案

订单班的开展不能停留在学校出人,企业出力的阶段,需要增加双方的交流与沟通。在开班前,校企双方可通过主题讨论的形式,对国家政策进行解读、研判行业发展形势,根据职业标准、岗位需求来设置人才培养方案,强化实训目,增设岗位体验课程。

(二)重视订单班招生,开展多样性宣传

订单班的招生计划应在新生入校前开始计划,新生入校后通过心理测评、入学成绩、身体健康情况设定分班标准。在招生前定期从专业发展、就业形式与政策、岗位需求、能力标准、薪资水平、职业规划等方面,通过专题讲座、主题班会、优秀毕业生经验分享、企业人事宣讲、企业实地参观、岗位体验等方式开展宣传,让学生全面认识订单班后再组织招生。班级组建后,企业方还要通过各种团建和学习交流的形式来加强企业文化进行输出,以此来增加学生的归属感,牢固合作的契约精神。在学生实习前,要根据学生特质,设置营销和生产方向,对订单班学生分配实习岗位,保证学生岗位的胜任度的同时,尊重学生的职业兴趣,降低违约率和离岗率。

(三)订单班动态管理,设置岗位能力胜任绩效考核评价机制和校、企、生三方交流平台

订单班的管理不能采取招生-签约-实习-就业的静态管理,容易导致未及时进班的优秀学生想加入不再有机会,表现欠佳学生在校企班中浑水摸鱼,中途出现违约离岗的现象。而是需要采取以学习能力、适应能力、人际交往能力、岗位胜任能力等综合素质等方面设定的绩效考核标准进行定期考核,定期淘汰不合格学生,同时对优秀学生开放竞争选拔的动态管理机制,设立积分制奖励,最终考核合格者在高职三年级通过积分兑换企业奖学金和助学金,获得实习机会。纠正以往订单班学生“进班即可实习,实习即可就业”的散漫思想,提高学生意识,主动强化职业能力。同时,要建立校、企、生三方联动的交流平台和论坛,开放建议和意见电子邮箱,校企合作部门、教务部门要定期汇总三方建议和意见,及时召开交流会,积极协调化解班级运行时产生的困难与矛盾,促进订单班的良性发展。

(四)积极寻求政府政策支持,加大校企双方合作紧密度

校企合作利益最大化离不开政策的导向和政府的支持,在

订单班开办期间,根据贵州省人力资源部与社会保障厅下发的职业技能鉴定和取证要求以及技工鉴定资金补贴的利好政策,积极开展人社部门、企业行业认可的技能工种鉴定,如医药商品购销员、公共营养师,保证学生在校即可取证,既可以提升学生的职业竞争力,又可以减轻企业技能培训和工种培养的经费投入,还保障职业院校毕业生双证毕业的通过率,实现三赢。除此之外,还要积极寻求更多的政府支持,探索更多的奖励机制,促进校、政、企、生共同发展。

四、结语

校企合作订单班模式是解决学校学生就业难题和企业用工需求的一个平衡点,既符合职业教育工学交替、产教融合、促进就业的原则,也可以解决企业招工难、用工难的人力难题。订单培养的校企合作模式是职业院校培养职业技能人才最直接的方式,增加合作企业数量和质量,办好校企合作班是解决毕业生多而岗位不足的最有效手段,引企业入校不能局限于模拟实训基地的建设,而需要延伸到企业在校内设立工厂、办公点,形成“工厂即基地,实操即开工,开工有效益”的模式。最后需要政府、企业、学校三方继续探索实践,在政策、制度、人力、效益等多方位保障下打造品牌院校,促进校企合作的良性发展。

参考文献

- [1]王志磊. 校企合作模式之我见[C]. //2016年全国中医药职业教育年会论文集. 2016:309-312.
- [2]余成英. 校企合作之探索与思考[C]. //湖北省高教学会产学研合作教育专委会第四届年会论文集. 2012:301-304.
- [3]李雪霞. 校企合作模式的探索和实践[C]. //湖北省高教学会产学研合作教育专委会第四届年会论文集. 2012:309-312.
- [4]赵金玉. 浅谈校企合作的意义及实现途径[C]. //全国新建本科院校联席会议暨第十七次工作研讨会论文集. 2017:56-59.
- [5]程建业. 校企合作深度融合推动发展[C]. //第九届煤炭职业教育校长论坛论文集. 2013:33-39.
- [6]毛依群,金慧. 上海市医药学校开展“产教融合、校企合作”的实践探索——以药品食品检验专业为例[C]. //2015年度职教教改论坛论文集. 2015:260-263.
- [7]吴立明,程晓卫. 高职中药专业校企合作、产学研结合人才培养模式的研究与实践[C]. //2016年全国中医药职业教育年会论文集. 2016:252-255.