

基于闭环管理的高职大学生职业能力提升路径研究

张阳明

(黎明职业大学,福建泉州 362000)

【摘要】文章将闭环管理理念运用到高职院校大学生职业能力提升的育人工作中,进一步明确育人主体,设置监测节点、育人指标和评价方式,通过建立全过程育人评价体系、全员育人工作机制、全方位学习机制的闭环管理链条,并根据大学生的实时反馈进行育人工作调整,能有效增强高职大学生的职业能力,提升高职院校的育人工作水平,实现大学生高质量更充分就业的目标。

【关键词】闭环管理;高职大学生;职业能力

【doi:10.3969/j.issn.2095-7661.2020.01.015】

【中图分类号】G715

【文献标识码】A

【文章编号】2095-7661(2020)01-0049-04

Research on the Ways to Improve Vocational Ability of Higher Vocational College Students Based on Closed-loop Management

ZHANG Yang-ming

(Liming Vocational University, Quanzhou, Fujian, China 362000)

Abstract: Applying the concept of closed-loop management to the education of vocational ability of higher vocational college students, we can further clarify the main body of education, set up monitoring nodes, education indicators and evaluation methods, and establish a closed-loop management chain of the whole process of education evaluation system, all-staff education working mechanism and all-round learning mechanism. According to the real-time feedback of college students, the adjustment of education can effectively enhance the vocational ability of higher vocational college students, improve the level of education work in higher vocational colleges, and achieve the goal of high quality and full employment of college students.

Keywords: closed-loop management; higher vocational college students; professional competence

高职院校致力于培养高素质技术技能人才,在育人过程中有针对性地提升大学生的职业能力和就业水平。本文结合闭环管理理论提出的系统管理、节点监控、信息反馈、适时调整和客观评价等理念,通过构建协同育人体系,进一步统筹运用行政企校家等多方育人资源,并针对不同阶段不同专业的大学生分类别分层次设置好育人目标和内容,制定出科学合理的监测指标,强化对于学校育人工作的组织领导,明确不同育人主体的工作职责,并根据大学生在系列育人活动中的实时表现与信息反馈,能够适时做出调整,来进一步提升高职大学生

的职业能力和综合素质,以实现大学生高质量更充分就业的目标。

1 闭环管理理论的主要内容及启示

闭环管理理论源于管理学,更多地被运用于企业管理,该理论最早是由罗伯特·卡普兰和戴维·诺顿提出,理论聚焦于将闭环系统、封闭管理、管理控制和信息回馈等原理加以整合,主要强调两点:首先,管理是一条封闭能够构成“决策——实施——控制——反馈——决策优化”的链条^[1];其次,管理是循环反复的,能够面对实际情况,进行正确有效的信息反馈,并能及时加以修正,进而获得更好的

【收稿日期】2019-09-19

【作者简介】张阳明(1988-),男,福建龙海人,黎明职业大学文化传播学院讲师,硕士,研究方向:大学生思想政治教育研究。

【基金项目】福建省教育科学“十三五”规划2018年度重点课题“闭环理念运用于高校大学生全过程育人的实践研究”(课题编号:FJJKCGZ18-841)。

效果。同时闭环管理理论还注重以下四个原则:一是整体性,强调个体服从整体,必须保证整体利益的实现和最大化;二是协同性,所有环节都得纳入闭环管理范畴,形成一个循环封闭的链条;三是明确职责,各环节的责任人、执行标准效果、任务完成时间与信息反馈等节点要求都需要精确到人;四是严肃考核,闭环管理强调考核评价,根据工作结果和执行效率,严格考核,计入绩效。

结合闭环管理理念,高职院校大学生的职业能力提升过程可以看做是一个首尾相连、循环往复的闭环链条,而大学生在校期间的入学阶段、适应融入阶段、锤炼成长阶段和离校毕业阶段可以被看成是这个链条的四个关键节点,这四个关键节点既相互依存又互相影响。高职院校则是这个闭环链条的有效管理方,如何更好地统筹运用好行政企校家等多方资源,行之有效地在不同节点设置好育人重点,制定科学监测指标,明确培养责任方,实施客观有效的评价等都将影响高职大学生实现职业能力的提升效果,同时能够根据大学生的实时表现与信息反馈,相应地做出培育内容、育人形式及绩效奖惩的调整,以实现育人成效最大化。

2 当前高职学生职业能力现状与存在问题

职业能力是指劳动者从事职业生活所具备的知识、技术、态度和价值观的总和^[2]。为进一步了解目前高职院校大学生群体的职业能力现状及存在问题,调查高职大学生对于职业素养与能力的概念、包含内容、培训方式、课程收获、培训意愿和职业意向等方面,采用随机抽样和不记名方式面向几所高职院校发放问卷 500 份,回收 495 份,其中有效问卷 492 份,问卷有效率 98.4%。通过后期的问卷统计和数据分析得出当前高职院校大学生职业能力现状及问题,主要有以下几个方面。

2.1 专业理论素养扎实,职业认知不足

职业认知作为职业生涯的基础,影响职业岗位认识与认同,通过调查发现,85.47%的高职大学生认为经过三年学习,自己能够有效提升专业理论水平及实际操作能力,可见当前高职院校的专业教育一定程度上能够提升大学生的专业理论与技能水平,但调查数据也显示当前高职院校在大学生们的职业意识树立、职业认知培育和职业理念培养等方面存在一定的不足,64.83%的受调查大学生认为自己缺乏清晰的职业概念和职业认知,对于自身的职业目标、职业兴趣点、职业要求以及职业发展有所了解的仅为 42.58%,调查数据也凸显了目前高职院校针对大学生的职业规划和职业教育方面

存在一些薄弱环节,面向大学生的职业认知教育亟待加强。

2.2 专业实训覆盖面广,职业体验缺乏

专业实训作为高职院校人才培养不可或缺的环节,为大学生增长见识、提升实践操作能力提供了有效载体。调查发现,高达 93.33%的高职大学生参加过专业实训课程,同时有 86.75%的大学生认为通过专业实训对自身专业理论学习有所促进,但专业实训课程在提供专业实践机会的同时,部分高职院校学生存在着实训时长不足、岗位特征不明显、岗位技术更新不及时等先天不足。61.5%的大学生认为专业实训后,职业体验和岗位认识效果并不明显,而对于心目中认可的职业体验形式,88.75%的受调查高职大学生希望能够通过校企合作、参与职业体验周等形式,真正走进企业和工厂,实地感知先进生产技术,体验真实的职业环境。

2.3 职业素养了解程度深,职业能力较弱

职业素养包含职业道德、思想、习惯和技能等方面^[3]。调查数据显示,高职大学生对职业素养的了解程度较深,77.92%的受调查大学生表示在学校的职业规划与就业指导课程中学习过职业素养的相关内容,认为职业素养等同于责任心、敬业、团队意识和创新意识;调查也发现,创新意识、竞争能力、协作能力、交流能力以及领导能力被 78.5%的高职大学生选择为大学期间自身亟待增强的职业素养,可见当前大学生群体还是能够利用课程学习、媒体宣传、培训讲座等渠道有效增进对职业素养的了解,并根据自身专业特点及性格特征有针对性地增强职业素养。对于职业能力方面,有 72.5%的大学生认为自身在岗位适应能力、管理与自我管理能力、沟通能力和创新能力等方面仍然存在不足,需要通过不断的学习和时间来进一步提高自身综合素质,提升职业核心能力和就业竞争力。

3 闭环管理理念下高职大学生职业能力提升路径

3.1 构建全过程育人闭环链条,增强职业认知能力

高职院校可以将增强大学生职业认知和职业能力设为目标,以在校三年时间为育人工作周期并构建起育人闭环链条,在全过程育人中进一步发挥高职院校产教融合特点和产学研训结合等办学优势,结合大学生个体的专业特色与实际情况,逐步构建具有高职特色的育人闭环链条,将职业能力提升有机融入教育教学全过程。例如在当前职教改革大背景下,可依托职教发展联盟,以提升职业能力为主题来举办形式多样的职业教育周活动,鼓励企

业多层次、全过程参与招生、培养、实训、就业等育人环节,利用招生宣传、订单培养、课程开发、技术共享、共同评价、联合招聘等多种形式来提升高职院校的人才培养质量,保障企业的用人需求。同时,通过新生入学时职业规划与企业实地参观、专业学习时的联合培养、实习实训时的双元指导评价和求职上岗前的职业指导教育,通过为大学生提供真实的职业环境、最新的专业理论技能、实际的岗位实践等育人要素,帮助大学生树立职业认知,增强道德素质,锤炼职业本领和提升职业就业能力^[4]。并且在育人的全过程中,充分发挥学校专业教师、企业优秀员工、行业资深工匠以及学生家长等不同群体的主观能动性,通过及时将学生的学习情况及相关信息反馈给家长,让学生家长参与到学校育人中来,发挥学生家长在育人中的重要作用,不仅有利于大学生将所学专业理论技能运用到实践中,并适时调整人才培养方案,也有利于家校联动培养。

3.2 健全沟通反馈与调整机制,强化育人成效

沟通反馈与实时调整作为闭环管理的关键环节,对高职院校育人工作具有重要意义。通过不同育人主体、环节和内容的有序监测、实时反馈及措施调整,依托不同环节间的有机联动来打通育人工作的闭环管理回路,通过沟通反馈及调整,进一步将闭环控制理念嵌入育人工作的全过程,各育人环节做到职责清晰、权责相当,避免出现脱节或断链^[5],实现育人的协同推进与管理。高职院校在闭环管理过程中主要抓好两方面工作,一是抓统筹管理,主动加强对学校育人工作的统筹管理,例如把三全育人工作中的“十大育人”工作内容作为闭环管理的主要内容,并建立学校层面的监督指导清单,便于整体协同管理;二是抓重点环节,根据育人工作内容清单,根据高职大学生在校期间不同阶段的育人工作进行分类分级,依托校内部门间的沟通和反馈机制,对阶段育人工作清单进行监督、总结和整改。例如针对高职大学生的职业能力提升教育,重点围绕职业规划和就业指导环节开展联合教育、监测和督导育人工作,校企双方在大学生入学以后,可以通过职业认知、专业学习、上岗培训、顶岗实习、联合评价、考核录用等多种形式,帮助大学生进一步增强职业认知,培育职业素养,掌握专业技能、适应岗位环境,实现学习与就业上岗的无缝衔接。在整个育人工作过程中,通过专业教师、企业导师和学生个体等不同育人环节参与者的观察和反馈,适时调整教学方式、课程资源和评价指标,以育人获得感作为主要参考指标,进一步提升大学生

职业能力。

3.3 建立政行企校家协同育人体系,拓宽多元育人新途径

闭环教育的有效运行,主要依赖于全社会形成的良性系统,需要政府、社会、高校、企业等多方协同与推动^[6]。为进一步拓宽育人途径,提升高职大学生综合素质能力,高职院校应当探索建立育人动态工作机制。通过建立政行企校家育人共同体,借力产学研训等协同育人机制,进一步推动以高职院校为中心的闭环全过程育人工作格局的成型。例如联合成立政行企校家一体化育人工作管理委员会,通过协同育人来实现“共育、共建、共研、共享、共评”来提升育人工作质量,同时根据行业发展趋势、产业转型升级和岗位能力需求,来重构人才培养目标和课程方案设计,重建课程教学内容和考核评价标准,形成以学校为主导、政行企家为支撑,学生个体为主体的育人工作体系。

为实现高职大学生职业能力提升这个目标,依托政行企校家育人共同体来优化职业教育课程,以企业的专业实训基地为载体,引进企业育人资源来搭建大学生职业能力提升平台,提升大学生职业意识和能力。同时通过强化政行企校家间的协调配合及工作分工,形成大学生职业能力提升工作实施目标管理、过程监控、实时评价和绩效考核的闭环链条,进一步发挥学校专业教师、行业资深工匠、企业优秀职工、历届优秀校友和学生家长等多方角色的积极作用,把企业行业文化融入学校专业课程教学,将企业行业的职业规范融入到学生的日常教育管理中,提升大学生的职业素养,培养大学生的职业行为,通过调动政行企校家等多方育人资源,形成了全员参与育人工作的良好局面,促进大学生良好职业行为习惯的养成,实现高职大学生职业能力提升和更高质量更充分就业的目标。

3.4 建成终身学习制度,提升职业教育实效性

法国现代终身教育理论之父保罗·朗格朗提出,教育和学习的意义在于个人的终身发展及自我实现。高职院校应当致力于培养全面发展的终生学习型人才,帮助大学生树立终身教育的理念,进一步培养大学生终身学习的能力,并将终身学习能力纳入学校的人才培养方案,纳入育人工作全过程的闭环链条,并在链条中将政府(政策导向与培训)、企业(技术支持服务)、行业(技能培训与竞赛)和学校(专业发展与供给)进行耦合,依托有效的过程管理及成果评价^[7],满足终身学习的需求。可以鼓励高职大学生在校期间认真学习专业理论知识和技能,

在走入企业岗位后,有针对性地持续提高自身职业素质与能力,满足日新月异的技术迭代及产业升级的要求。校方还可以邀请优秀校友定期返校开展职业规划与就业指导课程教育,结合自身工作实际为在校学生们介绍工作感受和收获,分享成长成才经历和优秀业绩,同时对母校的育人工作提出有针对性的建议。由此可满足终身学习、全民学习型社会的建设需求,满足部分步入工作岗位且需要提升职业能力的员工群体,助力终身学习型社会建设。

4 结束语

高职院校应当把提升大学生职业能力作为育人工作的重要环节,根据多元生源学生群体的现实特点,结合闭环管理理念,设置好新生入学、适应融入、锤炼成长和离校毕业等育人环节的目标及内容,将整个育人工作形成一个全过程闭环管理的链条,进一步增强学生的职业能力和就业能力,实现

大学生的全面发展和高质量就业。

【参考文献】

- [1]罗伯特·卡普兰,戴维·诺顿.闭环式管理:从战略到运营[J].商业评论,2008(2):47-65.
- [2]张弛.职业能力概念框架的构建[J].职教论坛,2015(25):12-16.
- [3]张雅,许南.“互联网+”背景下我国大学生职业素养培养现状与提升途径[J].中国职业技术教育,2017(9):44-46.
- [4]黄燕姿.基于专业认同下高职学生职业决策能力提升方法的研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2019(4):65-67.
- [5]陈晓鹿.闭环管理模式与行动的协调一致[J].安徽冶金科技职业学院学报,2013(1):69-71.
- [6]安邦.高校创新创业教育“闭环”模式探赜[J].河北软件职业技术学院学报,2019(2):29-31.
- [7]任重.“互联网+教师能力提升”闭环管理平台的开发[J].武汉船舶职业技术学院学报,2018(2):7-9.

(上接第 44 页)

提前做好心理辅导、实习岗位推荐、求职技能培训等帮扶工作。针对有创业意向的贫困生,开展专项创业培训和项目孵化帮扶,以个性指导、特殊关怀、专项资助等形式,促进“双困生”提升创业创新的能力和水平。

4 结语

探索研究基于“三全育人”理念高校助困育人路径。第一,从全员视阈,引入导师制,创建“师生共同体”,实行物质与精神“两手抓”,建立科学合理的质量监控标准与全员育人评价机制。第二,从全过程视阈,把握教育规律与学生成长规律,设计从新生入学至毕业后“受助——自助——助人”有效递进的工作链条,形成全过程闭环式进阶引导体系。第三,从全方位视阈,将育人内涵深入贫困生德智体美全面发展的各领域,统筹线上线下资源,凸显青年主体性的教育地位。创设了一套奖学与助学并重、物质与精神同步、感恩与奉献并进的发展性爱

心教育体系,以实现广大贫困生的成长成才。

【参考文献】

- [1]吴晶,胡浩.把思想政治工作贯穿教育教学全过程,开创我国高等教育事业发展新局面[N].中国教育报,2016-12-09(1).
- [2]王莉芬,黄建美.高校资助与育人结合的资助体系构建[J].教育与教学研究,2012(3):55-58.
- [3]杨萍,汤志斌.贫困生精准助工作模式的研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2018(1):69-71.
- [4]吕静.高校思想政治教育全过程育人研究[D].武汉:华中师范大学,2018.
- [5]金志宇.基于“闭环管理”及“白+黑”全时段学习模式的现代学徒制研究[J].汽车维护与修理,2019(9):31-33.
- [6]邓霞.“四全”育人夯实立德树人德育基础[J].湖南农机,2014(9):135-136.
- [7]覃丽燕等.地方医学院校“三全育人”体系的具体实施路径研究[J].高教学刊,2019(11):7-9.