

轨道交通类高职院校职业培训模式研究

◆唐薇薇

(柳州铁道职业技术学院, 广西 柳州 545007)

【摘要】目前,在“智慧交通”快速发展背景下,高职院校通过“网络+培训”模式和落实“四维”培训质量评价等策略,以期能达到校企资源互补、讲练结合、科学发展的目的,对轨道交通类高职院校职业培训体系改革创新具有借鉴意义。本文首先分析了轨道交通类高职院校职业培训存在的问题,接着针对问题提出了轨道交通类高职院校职业培训的具体路径,希望能为相关人员提供有益参考。

【关键词】轨道交通;高职院校;职业培训

加强对学生职业技能的培养已经被提到学校工作的议事日程上来,尤其是对于高职院校而言,提高人才培养质量已迫在眉睫。当前我国正在大力推动智能制造和互联网+的发展,加快制造业信息化进程,大力发展以人工智能、大数据、物联网、云计算为代表的新一代信息技术应用于生产生活各领域,形成新的经济增长点。作为城市公共交通系统中的关键节点,轨道交通企业的管理理念、组织架构以及人力资源都需要进行重大调整以适应社会经济发展的新要求。

1 轨道交通类高职院校职业培训存在的问题

1.1 缺乏对职业培训需求的深入分析

随着信息技术应用范围不断拓展,传统运营管理模式逐步向信息化运营管理转变,轨道交通产业正在发生一场深刻而广泛的技术革命。因此,为适应社会经济的发展需要,提高职业技能水平,提升就业竞争力,各学校都加大了对学生技能培养的力度,并通过各种方式进行针对性培训。轨道交通行业从业者的专业能力和职业素养面临着新的挑战,因为这些变革要求他们具备更高水平的专业素养。

1.2 培训内容单一,缺乏系统性

在构建培训框架时,接受培训的机构未充分考虑学员的层级和类型,导致在实施培训过程中忽视了学员的知识技能水平和所处职位的特征。同时,由于各地区不同的经济发展状况以及企业用人需求差异较大,使得各个学校无法根据自身实际情况选择合适的教学内容与方法。因此,教学模块及内容的安排通常由专业负责人或相关专业教师自主决策,或者对原本面向本校学生的授课内容进行轻微的修改和简化后再进行使用。由于没有考虑不同类别人员的差异,致使各部门之间无法实现资源共享,不利于企业员工的继续教育。由于缺乏系统性的规划,职业培训所涵盖的内容未能得到充分的整合和优化,资源以及考核指标体系的分级分类缺乏明确性,从而产生了一些问题。

1.3 培训方法不科学

培训技术方法,涵盖了培训组织者和讲师在授课过程中所运用的思维模式、技巧手段以及研究方法,例如情境模拟、案例分析等。目前我国职业院校培训工作的开展还没有形成系统的理论,许多职业院校只是将其作为一种教学辅助措施或手段使用。

2 轨道交通类高职院校职业培训的具体路径

2.1 完善职业培训机制

首先,在当前的轨道交通类高职院校中,为了更好地培养好学生的专业素养,需要给学生提供一个良好的学习环境和培训环境,从而提高高职院校学生的学习效率和质量。其次,需要明确各相关部门的职责,加强各方之间的沟通和协调,从而实现多方共赢。此外,还需拟定一份全面的职业培训发展计划,以促进学校的发展。高职院校也可以通过与企业合作开设相应专业或设置相应岗位来满足这一市场需求。

2.2 达成校企联合培训模式

首先,学校需要对企业进行深入的调研,以了解其培训需求。对行业进行分析,把握产业走向,找准专业定位。因此高职院校需要积极响应校企合作的培训模式,以此可以结合企业对于当前人才的要求融入实际教学中,促进高职院校人才的全面、综合发展。同时需要从多个角度对提升职业能力进行了深入剖析。通过广泛查阅资料,结合学校专业设置情况,确定“面向轨道交通装备制造与维修”的人才培养方案,明确培养目标,制定课程体系及教学内容安排,组织实施项目化课程建设,建立校企联合育人机制等。第一,需要对所处行业进行深入剖析。通过深入学习了解行业背景下各专业人才的培养方案,明确课程设置定位与要求,从而构建符合行业特点的课程体系。根据专家访谈及问卷调查获得教师个人职业素养与知识结构等方面的数据。第二,需要对现有学生的实际能力及学习进度加以评估。第三,还需要对当前高职院校的学生做好实地调查,并且结

合社会上和该专业相对口的行业做好研究,以此对当前的教学团队做好重新的定位和评估,并要求教师团队充分的掌握好各种知识和技能,并结合教学大纲,灵活地将知识教授给学生。根据企业需求和自身实际情况制定适合教学团队的具体培训方案并组织实施。此外,对于所提供的培训计划进行深入剖析。根据课程性质及内容特点制定具有针对性的教学方法和手段,并在实际教学过程中不断探索新的方法。同时对受训学员从学历、专业技术等级、工作经验及岗位职务四个方面展开调查研究。最终,学院展开了对受训学员的深入剖析。通过对学员信息的收集、整理及统计分析,制定了针对性较强的教学计划。

其次,应当建立一套“联盟制度”,以培养高素质的教师团队。完善培训课程开发机制,构建一个以专业群建设为核心的课程体系,并建立一个由老师、行业的专家以及企业的相关主管或技术专员组成的培训团体,加强培训师队伍管理与监控体系的建设。为了优化“联盟制”团队的运作水平和组织机构协调性,还需要建立一个多元化、功能完备、类别多样的师资团队,每一位培训老师都需要对接专门的项目,并且具体到相应的培训对象、内容板块以及教学中的内容素材都应该经过精确的筛选和核对,以此将现有的资源最大化利用,达成最优的教学运行效益。

最后,需要建立符合企业需求的定制化课程框架,以满足不同需求的学生。在分析当前我国高职院校轨道交通专业人才培养存在的问题及成因的基础上,提出了“定制式”培养模式下的轨道交通专业课程改革思路。制定个性化的学习计划或方案,以确保学员在接受培训后能够达到预期的工作素质状态,该体系包括学习目标、内容和方式。目前我国地铁行业正处于快速发展时期,对从业人员综合素质要求不断提高,因此需要有一套科学合理的人才培养模式来适应这一变化。当然学校还应该坚持将校企合作模式作为培养高职院校人才的主要定制需求,并且主动联系相关企业,加强校企合作。当然还可以充分结合企业中的不同岗位,做好职业核心能力的分类和有侧重的教学和培训,将课程中的相关知识加以拆分和归类,形成以岗位目标和任务为主要内容的学习资源包,这样的教学可以有效增加课程的针对性和实时性。

2.3 线上线下提高培训效率

首先,需要更新教师的培训理念和方法,以加强他们的岗位核心能力和职业发展能力。随着社会经济的快速发展,企业员工培训面临着许多新的挑战。传统的培训注重实践,可以通过反复的教育和培训环节,来加强学生对于已经学习的相关知识的转化,这也是当前知识学习和培训的重点所在。随着现代企业对员工的综合素养要求日益提高,培训也必须紧跟时代发展步伐,不断进行创新和变革。目

前国内许多知名院校都在进行教学改革。学校提倡的教育理念更加趋向于“培养”为主线,围绕培训项目预期目标,根据不同岗位的内容与特点、不同任务编制微型教材或者项目式工作手册,以达到更好的教育效果。在此基础上,根据企业对人才的实际需要,组织开展以职业技能为导向的专项课程开发,并逐步建立具有特色的课程体系。

其次,需要开发多样化的培训资源包,以适应不同媒体类型的需求,并推广“互联网+培训”模式。依托企业建立基于云计算和大数据技术的信息化教学资源库,实现教学资源与生产过程的有机结合。学校提供一个涵盖微课、动画、音视频等多种多媒体资源的培训资源包,以满足大家的学习需求;完善实训基地建设标准和规范体系,打造符合行业特点的技能人才培养基地。学校与企业携手合作,共同研发了一款虚拟仿真培训平台,旨在打造一个栩栩如生的轨道交通作业场景,让学习体验更加逼真。实施基于虚拟现实技术的现场教学,是推进教育教学现代化的重要举措之一。利用虚拟现实仿真技术为学生提供身临其境的体验环境。利用先进的仿真建模技术,模拟作业场景中的设备故障和突发事件,以培养学员在不同情境下的应急处置实际操作技能;搭建网络交流平台,使教师能够及时掌握学员情况。利用虚拟现实系统,将现场实习实训过程与理论学习和实践应用相互融合,达到了无缝衔接的教学效果。利用互联网平台进行在线远程培训。可以通过将线上学习和线下实践两种方式结合起来,以此跨越时间、空间提升学生的学习质量和效率,让学生可以利用课后碎片化的时间聚焦到专业课程中去,并且学生在遇到不懂的问题时,可以及时询问老师,以此避免因为不能及时和老师交流而造成的时间损失。当然还应该努力促进学生之间的交流和沟通,在课程中也应该提高学生的主体地位,要让学生可以更加积极主动地参与到实际的课程教学中,以此更进一步地提高学生的学习质量,推进教学进度。

最后,监测数据的可视化分析是三项重要任务之一,教师致力于提供高度个性化的精准服务。通过对企业现场调研以及问卷调查获取大量信息,形成了较为完整的培训现状与问题数据库。利用信息化培训平台,高职院校应该深挖学生的个性特点和学习进度、学习能力以及行为特征等各项数据,并对这些数据进行整理、分析和汇总。最后针对不同学生的实际情况,做好良好的定位和分析,绘制出每个学生的独有的数据可视化图形,更加精准地形成学生的个性化数字画像,以此作为培训的基础,为不同的学生定制个性化方案和目标,优化学生的专业能力。此外,还可以通过运用大数据分析技术,对学员信息进行深度挖掘,为学校管理部门提供精准的情报支持和高效的决策支持。通过构建基于大数据技术的课程教学模型,实现了从学习者学习行为到



教学效果的全过程监控。在不同的培训阶段,教师搜集了学员的多项素养指标数据,并对其实施效果进行了监测和分析,以便及时调整和修正培训策略,从而确保培训效果的最优化。

2.4 构建“四维”培训评估反馈机制

培训评估贯穿于培训全过程,是为完善下轮培训项目执行方案提供切实参考依据的关键一环。在借鉴国内外先进教育理论与实践经验的基础上,结合铁路系统自身特点,我国建立了一套科学可行的培训评估指标体系并加以应用实践。高职院校应该联合社会上轨道交通类的企业或是行政技术单位,共同构建能用于评判学生当前的技能和理论学习的标准考核体系,并且进行深度培训和教学,以确保培训项目的质量和效果。根据培训需求及学生特点,建立了一套科学实用的教学质量监控机制。根据 Kirkpatrick Model 柯氏四层次模式,学校可以针对学生进行评估,并将评估分为四个层面。在所接受的培训中,学员对所获得的综合成果进行了反馈和评估。这一步骤融合了定性和定量的手段,以达到更为精准的结果。为了评估学员对培训项目的培训内容、培训方法和培训管理等方面的满意度,学校采用了问卷调查的方式进行了测评。根据调查结果判断培训是否达到预定目的。对培训目标进行评估,包括对培训过程中所取得成果的评估和对培训结果的评价。培训活动结束后,评价机构评价培训项目预期目标是否达到,主要是通过理论和实操考试评价受训者对培训内容的掌握情况,并同时以知识、技能及素质为评价内容,检验受训者与同一岗位上其他员工在上述指标上的差距,以此分析此次职业培训效果。同时还可以从培训前后的员工沟通状况以及员工学习意愿两个角度考察此次职业培训的实际效果。对工作表现进行评估。在培训结束时,考核培训前后学员在各项具体工作上取得的成绩,从而了解其学习成果。通过对受训学员的日常工作表现、工作状态和工作积极性等方面进行观察,委培单位能够验证该培训项目的实际应用效果。因此,学校可以通过对考核过程的记录,了解受训者对于此次培训课程的掌握情况以及存在的问题,对培训效果进行验证和评价,以评估其对业绩的影响。通过对受训人员在整个培训过程中所处位置的分析以及每个阶段的具体考核,从而

得出相应的培训效果结论。对于下一轮培训活动的整体设计及实施各环节,将根据学员反馈的建议和实际生产效率、工作成效等指标,对合格率、生产速度和成本等方面进行有针对性的调整和完善。当然,还应该对当前的职业培训做好相对应的质量评估,将当前的评估体系向着系统化、可行性和定量以及定性相结合的原则加以发展,以此不断提升学院的思想认识,提升学生的专业技能以及心理素质,从而更好地加强学生的认识,为培训管理的可持续化和良好的职业发展提供有效保证。

3 结束语

综上所述,在高职院校强化办学特色的过程中,创新职业培训模式、提升职业培训水平已逐渐成为一项至关重要的任务。在此背景下,各高职院校应根据自身实际情况制定适合本校特点的职业培训体系,并积极采取各种措施将其转化为现实生产力,以此更好地强化高职院校轨道交通专业学生的理论水平和实践能力,以终身职业导向为目标,促进学生全面发展。

参考文献:

- [1]黄锋.轨道交通类高职院校职业培训体系创新研究[J].教育与职业,2021(24):103-106.
- [2]雷小波,欧阳茹玥.基于SWOT分析法的高职院校职业培训提质策略研究[J].职业教育研究,2023(02):39-44.
- [3]官丽丽.终身教育理论对高职院校开展职业培训的启示[J].机械职业教育,2020(06):35-38.

基金项目:

2022年“广西高等学校千名中青年骨干教师培育计划”人文社会科学类课题项目,项目名称:轨道交通类高职院校终身职业培训体系与模式的创新研究,项目编号:2022QGRW067;2021年广西职业教育教学改革项目,项目名称:基于终身教育理念的职业院校轨道交通行业职业培训体系建设研究与实践,项目编号:GXGZJG2021B186。

作者简介:

唐薇薇(1983—),女,汉族,广西柳州人,硕士,讲师,研究方向:职业培训、语言学。