

轨道交通类高职院校“订单式” 人才培养模式调查研究

——以南京铁道职业技术学院为例

胡宏亮

(南京铁道职业技术学院,江苏 南京 210031)

摘 要:以南京铁道职业技术学院为例开展的问卷调查显示,“订单式”人才培养模式的毕业生的素质和能力情况不是非常理想,与企业对员工的要求还有相当的距离。要重新认识和讨论“订单式”人才培养的特色定位、运行体制机制和学生素质教育问题。完善轨道交通类高职院校“订单式”人才培养模式,一要畅通“订单式”人才培养过程中学校和企业的运行机制,二要
把好“订单式”人才培养模式的招生关和就业关,三要坚守高等教育的理想,确保“订单班”学生的培养素质。

关键词:高职院校;订单式;人才培养模式;毕业生素质

中图分类号: G719.2

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2015) 02-0033-06

为更好地了解轨道交通类高职院校“订单式”人才培养模式,笔者以南京铁道职业技术学院为切入点,结合实用主义理论和合作主义理论,围绕毕业生的敬业精神、专业技能素养、创新素质、集体组织观念、人际关系、管理协调能力、团队精神、综合素质八个方面设计了《南京铁道职业技术学院“订单式”人才培养模式问卷调查》,期望通过调查研究,探索轨道交通类高职院校在“订单式”人才培养实施过程中存在的问题。

一、问卷的对象

南京地铁公司是南京铁道职业技术学院“订单式”人才培养模式最大的“订单”客户,因此,本问卷调查的对象是南京地铁一、二号线共 57 个站点的工作人员,括中心站长、客运值班员、工长、一线师傅等等。通过对南京地铁公司的相关人员的问卷调查,试

图多侧面、多视角、多维度了解“订单班”毕业生的真实状况,以便了解南京铁道职业技术学院在“订单式”人才培养中存在的问题。

二、问卷的设计

本次问卷调查采用无记名答题的方式进行。问卷共分两个部分,第一部分是调查人的基本信息(性别、年龄、职称、岗位等),第二部分是要求被调查者对“订单班”毕业生的职业素质、精神面貌和个人能力等方面的满意度进行评价和判断。调查共发出问卷 120 份,回收 104 份,回收率达 86.7%,调查信度较高。调查问卷的数据将作为轨道交通类高职院校“订单式”人才培养模式问题分析的依据。

三、结果分析

“订单式”人才培养模式毕业生的能力和素质是

收稿日期:2014-12-02

作者简介:胡宏亮(1974-),男,江苏南京市人,南京铁道职业技术学院讲师,研究方向:高等职业教育,当代文学。

评价高职院校“订单式”人才培养工作成果最重要的指标。调查数据搜集之后,结合敬业精神、专业技能素养、创新素质、集体组织观念、人际关系、管理协调能力、团队精神、综合素质八个方面的满意度做出了统计和分析。具体数据统计情况如表1所示。

表1 南京铁道职业技术学院“订单班”毕业生能力和素质问卷调查统计

能力 和素质	满意度 (%)	很满意 (%)	满意 (%)	一般 (%)	不满意 (%)	很不满意 (%)
敬业精神	10.9	61.2	25.6	1.2	1.1	
专业技能素养	18.2	56.7	21.6	1.3	2.2	
创新素质	2.1	5.8	37.7	42.6	11.8	
集体组织观念	4.4	1.8	18.7	56.2	18.9	
人际关系	9.9	48.2	10.7	20.1	11.1	
管理协调能力	9.6	12	23.7	42.4	12.3	
团队精神	12.9	32.1	21.7	19.6	13.7	
综合素质(应变 能力、表达能 力、审美趣味、 文明礼仪等)	10.8	0.7	38.2	35.5	14.8	

数据来源:南京铁道职业技术学院“订单班”毕业生能力和素质问卷调查,下同。

(一)敬业精神分析

问卷调查统计显示,对南京铁道职业技术学院“订单班”毕业生敬业精神的满意度评价上,南京地铁公司表示“很满意”的占10.9%，“满意”的占61.2%，“一般”的占25.6%，“不满意”的占1.2%，“很不满意”的占1.1%。“很满意”和“满意”之和达到72.1%(见表1)。这说明用人单位南京地铁公司对南京铁道职业技术学院“订单班”毕业生的敬业精神还是持肯定评价的,这与学校和地铁企业在平时加大了企业文化和企业制度教育有关,也与学校平时对他们的职业态度和职业观的正确教育有关。

(二)专业技能素质分析

调查统计显示,南京铁道职业技术学院“订单班”毕业生的专业技能素养方面,用人单位南京地铁公司表示“很满意”的占18.2%,表示“满意”的占56.7%,表示“一般”的占21.6%,表示“不满意”的占1.3%,表示“很不满意”的占2.2%。“很满意”和“满意”的总满意度为74.9%,表明用人单位南京地铁公司对绝大部分毕业生的专业技能和专业素质还是满意或者评价很高的(见表1)。职业教育以技能型和实用型教育为培养标准,人才培养的规格一切按照企业的生产实际和岗位需求来设定,技能教学、技能教育思想已经深入到教师和学生的内心深处,特别是“订单式”人才培养模式,将企业纳入到了培养体系的架构当中,不但让企业参与人才培养目标的设定,还让企业参与教学方案的制定、教学计划的制

定,还让企业的工程技术人员和一线的生产师傅参加到教学中来,把企业的岗位要求和操作模式纳入到了课程体系和教学内容中,这样必然使得学生的技能水平与其他类型高等教育的毕业生相比,有显著的优势。同时,我们也应当注意到,用人单位仍然有21.6%的被调查人员对“订单班”毕业生的专业技能素质评价选择的是“一般”,表明有部分毕业生在技能操作上勉强及格,这也是学校在“订单式”人才培养中需要思考和注意的地方。

(三)创新素质分析

在对“订单班”毕业生创新素质的评价上,用人单位表示“很满意”的占2.1%,表示“满意”的占5.8%,表示“一般”的占37.7%,认为“不满意”的占42.6%,认为“很不满意”的占11.8%，“满意”和“很满意”的加起来才只占到了7.9%，“不满意”和“很不满意”总共占到了54.4%,超过了一半(见表1),这足以表明南京铁道职业技术学院“订单式”人才培养模式培养的毕业生的创新、革新、创造方面的意识不强,能力偏弱。创新是一个国家和民族发展的动力和源泉,也是一个企业不断发展壮大的力量基础,“订单式”人才培养模式固然培养出了一大批适合企业当前岗位需要的技能性、实用型人才,但是在科技水平日新月异的当下,拥有一大批勇于创新、能够创新、有力创新的基层一线创新型员工,才是企业不断成功的基础。南京铁道职业技术学院“订单班”毕业生的创新素质的欠缺,是此类人才培养模式的不足。

(四)集体组织观念素质分析

调查数据统计显示,用人企业南京地铁公司对“订单班”毕业生的集体组织观念素质评价中,有4.4%的人选择了“很满意”,有1.8%的人选择了“满意”,有18.7%的人选择了“一般”,有56.2%的人选择了“不满意”,有18.9%的人选择了“很不满意”(见表1)。“不满意”和“很不满意”总和达到了75.1%,这么高的比例从一个侧面反映出,毕业生的组织纪律性和集体主义观念还相当的薄弱,反映出毕业生的自由散漫的意识还相当的严重。轨道类企业的企业文化是“高大半”即“高度集中,大联动性和半军事化管理”,非常强调员工的集体主义观念和集体意识,因为高度集中,层级节制,联动配合,严格的纪律是轨道交通运输企业安全性的保障。学校“订单班”毕业生薄弱的集体组织观念素质与地铁企业的制度和文化要求是有差距的,这些问题的存在与学校在人才培养过程中的一些管理理念和培养观念有关,比如强调学生的技能的传授,忽视精神和价值的培育等等。

(五)人际关系素质分析

通过调查统计还发现,用人单位对“订单班”毕业生的人际关系素质的评价中,9.9%的人表示“很满

意”,48.2%的人表示“满意”,10.7%的人表示“一般”,20.1%的人表示“不满意”,11.1%的人表示“很不满意”(见表1)。超过一半的企业人员认为毕业生的人际关系良好,这说明毕业生已经具有了良好的人际交往能力,并能营造出比较好的和谐的人际环境,他们的人际交往素质较高。“订单式”人才培养模式注重动手操作能力的培养,在学习技能中,需要和企业的兼职教师互动,需要和同学互相切磋交流,“订单式”人才培养模式有50%的课程需要在企业或者仿真的实训基地完成,这增加了同学之间和师生之间的配合与交流的机会,因此,人际交往的能力和素质比较扎实,比较适合地铁企业的用工需要。

(六)管理协调能力分析

调查显示,地铁企业对“订单班”毕业生的管理协调能力的评价中,“很满意”的占9.6%，“满意”的占12%，“一般”的占23.7%，“不满意”的占42.4%，“很不满意”的占12.3%。“很满意”和“满意”的加起来才占到满意度的21.6%，而“不满意”和“很不满意”的超过了一半(见表1)，这表明南京铁道职业技术学院“订单班”毕业生的管理协调能力普遍欠缺，这可能与学校的“订单式”人才培养的“基层一线的操作岗位”定位有关，强调技术和技能的培养，而没有注重学生的管理水平和协调能力的培养，这对“订单式”人才培养模式的学生的职业晋升空间带来不利的影响。

(七)团队精神分析

调查显示,在对学校“订单班”毕业生的团队精神的满意度问卷中,有12.9%的被调查者认为“很满意”,有32.1%的人认为“满意”,有21.7%的人认为“一般”,有19.6%的人认为“不满意”,有13.7%的人认为“很不满意”(见表1)。这表明南京铁道职业技术学院的“订单式”培养的毕业生的团队精神还是基本得到用人单位南京地铁公司肯定的,也表明学校在团队教育方面是成功的,其原因主要与“订单式”人才培养模式实践教学时间长,需要师生之间,同学之间互相配合才能完成学习项目有关,也与同学们在校时养成的良好的人际关系有关。

(八)综合素质分析

调查显示,南京地铁公司对学校“订单班”毕业生的综合素质评价上,“很满意”占10.8%，“满意”占0.7%，“一般”占38.2%，“不满意”占35.5%，“很不满意”占14.8%。“订单班”毕业生的综合素质并不够高,“很满意”的只有10.8%，“满意”的1%都不到(见表1),表明综合素质特别突出的学生有一些,但在总体上,南京铁道职业技术学院在对“订单班”学生的综合素质教育方面做的还不够到位,在技术立教的“订单式”人才培养过程中,综合素质的教育实践及时间被挤占,造成了这种有岗位技能而没有综合

素质的“跛脚”现象,很不利于毕业生的成长和发展。

综上所述,南京铁道职业技术学院“订单式”人才培养模式的毕业生的素质和能力情况不是非常理想,特别是创新素质、集体组织观念、管理协调能力、综合素质几个方面的企业满意度相当低,构成了此类人才培养模式毕业生素质和能力的短板,而相对来说满意度较好的几项素质和能力也不是令人非常的满意,因为这几项的满意度都没有达到80%以上。敬业精神最高才61.2%的满意度,专业技能素质、人际关系素质、团队精神满意度也分别只有56.7%、48.2%和32.1%,这与企业对全体员工的要求还有相当的距离,学校“订单式”人才培养模式改革要做的工作还任重道远。

四、调查结果讨论

(一)南京铁道职业技术学院“订单式”人才培养模式的特色定位讨论

找准“订单式”人才培养模式的特色定位,就是要分清楚“订单式”人才培养模式与其他类型人才培养模式的区别,厘清它们的界限,弄清它们在人才培养的实践当中存在哪些不同的地方和相同的地方,它分为“订单式”人才培养的理念和观念、对“订单式”人才的评价标准、班级的管理方式等。人才的认定标准决定毕业生的责任和义务,“订单班”的班级管理方式影响着学生的角色定位和身份确认。从问卷调查的结果来看,南京铁道职业技术学院“订单式”人才培养模式的特色定位还不够清晰,一是“订单式”培养的理念还较为落后,学校的领导和管理层对“订单式”人才培养模式的认识还不充分,对“订单式”人才培养在学校人才培养中的重要意义认识不到位,对“订单式”人才培养模式的管理观念停留在普通的人才培养模式上。在南京铁道职业技术学院的“订单式”人才培养中,虽然与订单企业签订了合作培养的协议,规定了双方在合作中的权利与义务,但学校的领导和管理层受到传统的管理方式的定势影响,对“订单式”人才培养模式认识不充分,还是以传统的管理方式组织教师授课;二是教师对“订单班”的授课与其他非“订单班”的授课没有多大的区别,这使得“订单班”学生的自我定位不够明晰,削弱了学生对企业岗位要求的针对性;三是南京铁道职业技术学院对“订单班”的管理缺乏设计和细化,没有特色,“一刀切”的管理方法使学生缺乏对就业岗位责任的认同,反而增强了他们的地铁“订单班”就业保障的优越感,从而放松对自己的要求,影响班风和学风以及校风建设。

(二)南京铁道职业技术学院“订单式”人才培养模式的体制机制讨论

“订单式”人才培养模式的体制机制问题是此类

人才培养模式的关键和核心,它是推动“订单式”人才培养模式的动力和保障体系,从南京铁道职业技术学院“订单式”人才培养方式的现状的问卷调查结果分析来看,“订单式”人才培养模式的体制机制方面存在的问题主要有两个,一是管理体制不够健全,缺乏执行力度。南京铁道职业技术学院与南京地铁合作开设地铁“订单班”,为了便于运行,特意成立了“地铁学院理事会”,实行理事会领导下的院长负责制,地铁公司总经理任地铁学院院长,南京铁道职业技术学院院长任执行院长,下面的具体机构负责人由南京地铁公司和学校各有关部门人员担任。但是从实践层面来看,企业和学校的领导由于忙于其他事务,无力关心地铁学院和“订单式”人才培养的工作,理事会领导下的院长负责制实际上处于理论层面和合同的纸面上,对实际的“订单式”人才培养模式的推动力明显不足。理事会每学期两次的地铁学院院务会议也是不能有效保证。二是运行机制渠道不够畅通。在南京铁道职业技术学院的“订单式”人才培养中,任课教师由企业方面的一线工程师、技术人员和有经验的老师傅与学校的专业老师共同组建而成,但在实际的操作中,企业的生产周期和作息安排与学校的课时安排存在差异,这样,虽然课表上排上了企业兼职老师的课程,但很多时候,这些兼职老师不能按时到校上课,学生不得不改为自习课或其他课,校企教学团队执行力度的不力使得校企共同组织教学的计划也被打折扣。另外在“订单式”培养实践当中,主要由企业的和学校的基层机构来推动运行过程,这无法避免一些对接上的隔阂和障碍,由于缺乏有效的沟通协调机制,常常出现推诿、扯皮等现象,如志愿者活动的组织培训问题、企业委托学校进行职业技能证书的鉴定问题等,都反映出了“订单式”人才培养模式中运行机制的不顺畅。

(三)南京铁道职业技术学院“订单式”人才培养模式学生的素质教育讨论

毕业生的素质状况是“订单式”人才培养模式成效的重要的评价指标,也是“订单式”人才培养模式成功与否的衡量标准。毕业生是学校和企业之间的桥梁,学校通过高质量毕业生的培养与输送,来实现高职院校对社会、企业的服务与贡献,反之,企业通过对毕业生的使用,在发展和壮大自己的同时,也对毕业生母校的人才培养质量进行了检验评价。高素质的毕业生是学校发展的正能量,也是学校立足于同行和社会的“名片”,关系到学校发展的持续性和长远性。“订单式”人才培养模式学生的素质教育包括高职院校素质教育的指导思想、素质教育的日常教育与管理以及学生的素质现状。从南京铁道职业技术学院“订单式”人才培养模式问卷调查的分析来看,学校“订单式”人才培养模式学生的素质教育存在以下三个方面的问题:一是素质教育的指导思想

出现偏差。南京铁道职业技术学院在与南京地铁公司合作实行“订单式”人才培养的过程中,根据企业的要求与意向,强调了技能型和实用性的培养目的,培养过程中忽视了技能培养与素质教育的均衡发展,这种功利化的实施方式某种程度上扼杀了学生的发展潜力,也违背了高等教育的人才培养目的。二是素质教育的实施和日常管理存在偏差。“订单式”人才培养模式虽然在形式上是校企双方本着平等的原则签订“订单协议”,共同确定人才培养目标,共同确定人才培养方案,共同组建教学团队教学,共同考核评价学生,但是在就业压力和招生压力的双重挤压之下,校企双方的关系其实并没有真正地实现平等,企业在人才培养中显然占据主导地位,人才培养目标、课程开发和设置、教学计划的制定等等都是企业拿主导意见,学校配合,这样,在“订单式”人才培养项目中,特别是在教学实施中,重技术教学,轻人文教学的现象很凸出。在第二课堂的活动开展中,也是过多地进行了技能大赛等与企业技术应用相配套的活动,而对增强和培养学生文化素质类的活动则鲜少开展。三是“订单式”培养的学生素质不高。南京铁道职业技术学院“订单式”培养的学生综合素质不过硬,通过对地铁企业相关人员的关于毕业生素质满意度的问卷调查结果可以看出,学生的应变能力、表达能力、审美情趣、文明礼仪等方面的综合素质并不如人意,他们的组织协调和管理能力、创新素质也不高,这从一定程度上印证了南京铁道职业技术学院“订单式”人才培养过程中重技术轻素质的倾向影响了学生的素质教育,这将不利于学生的职业发展。

五、完善轨道交通类高职院校“订单式”人才培养模式的建议

(一)畅通“订单式”人才培养过程中学校和企业的运行机制

要实施好轨道交通类高职院校“订单式”人才培养模式,高职院校必须重视校企合作的运行机制在推动“订单式”人才培养模式中的价值和作用,在“订单式”人才培养过程中,学校和企业要实现四个合作,即合作办学、合作育人、合作就业、合作发展,要达到这四个深度的合作,运行机制是保证和基础。要畅通“订单式”人才培养中的校企合作运行机制,必须从下面四个方面入手:

第一,混编教学团队授课时间安排要符合校企双方的实际。基于学校和企业的业务性质不同,学校的教职工和企业工人师傅的作息间也存在差异性,为了确保企业的兼职教师能够不耽误授课,校企混编教学团队的授课安排表要与校企双方教师的作息时间相一致。因此,“订单式”的课程表必须经过学校和企业相关部门调研后再制定,要具有可操作性。

第二,明确校企双方在“订单式”人才培养过程中的权利和义务。在“订单式”人才培养的校企合作协议中,必须清楚载明学校和企业双方在人才培养工作中的职责和任务细则。同时将校企双方教学团队教师的授课任务落实到人。运行机制的畅通来源于制度的保证,而校企双方的“订单式”人才培养协议是校企双方在合作上的约束性文件,有必要在协议上清楚载明双方的责任和权利,在运行过程中,如果发现有需要改进的方面,也可以经双方商议后,签订后续协议。

第三,成立由学校和企业人员组成的“订单式”人才培养模式运行机制监督办公室,专事对教育教学、协议的履行等情况进行监督控制。校企双方的合作协议只是纸面上的约定,要把纸面的制度变成推动力,必须有配套的监督力量的介入才能推动。监督部门在监督工作中,督促学校和企业的混编教学团队里的各位教师履行教学的职责。监督部门不定时对教学团队的教学情况进行督导,并由定期的会议进行反馈,通过对双方的授课情况进行监督,避免兼职教师上不满课或者按规定开设的基础理论课、人文素质课被挤占。

第四,增加校企沟通协调反馈会议的频次。“订单式”人才培养过程中出现的问题需要双方的协调反馈会来协商解决,从某种程度上来说,协调反馈会的频次决定了双方沟通协调的几率和次数,增加反馈会的频次能有效对“订单式”人才培养过程中出现的问题及时发现,及时解决,从而提高“订单式”人才培养校企双方的运行效能。

(二)要把好轨道交通类高职院校“订单式”人才培养模式的招生关和就业关

1.招生关

严格而公正的新生选拔机制是一所学校培养高质量人才的基础和保障,也是社会公平正义的体现。当前各轨道交通类高职院校“订单式”人才培养模式中出现的問題,一方面与社会不正之风蔓延渗透到高校招生领域有关,也与各轨道交通类高职院校在国家整个高等教育体系内部利益格局中所处的弱势地位有关。但是不论情况如何,高职院校毕竟仍然属于我国高等教育序列中的一种,在适应外部环境的同时,必须要超越某种庸俗的藩篱,在市场和世俗的诱惑面前,坚守住自我的品格。

要真正避免因“关系”招进不符合“订单式”人才培养的学生,必须对轨道交通类高职院校现有的招生制度作出改革。一是无条件地坚决取消招生中的“选择性计划”和“预留性计划”指标,真正落实“阳光招生”政策。二是坚持现有的招生制度的严肃性,严格落实招生制度,狠抓各个环节,规范操作程序。除了严肃执行招生人员的封闭回避制度外,还应该吸纳学校纪委、聘请社会监督员参与学校的招生。三是

在新生进校后的“订单班”的组班中,改革以前自愿报名的简单方法,通过学校和地铁企业共同组织的书面考试和面试等活动进行选拔,坚决把素质不高、责任感不强、学风不佳的学生阻挡在“订单班”之外。

2.就业关

(1)改革传统的学习过程考核,实行“滚动淘汰制”和补充制度。原有的考核制度立足于企业的需求,形式意义和象征意义大于实际意义,不利于城市轨道交通“订单班”学生的学习风气的好转,也无法激发“订单班”学生学习的积极性。针对这种情况,应由校企双方共同进行考核,实行“滚动淘汰”。学校和企业对培养计划所规定的学习科目,以学年为阶段进行综合考核,对达不到考核规定要求和目标的“订单班”学生坚决予以淘汰,对在校期间的表现和在地铁企业顶岗工作期间的表现达不到基本要求的要坚决予以淘汰,使其转入非“订单班”学习。另外,对非“订单班”中的品学兼优的学生,经个人申请,学校推荐,并通过企业考核后,也可以进入城市轨道交通“订单班”学习,实行“订单补充”。这样,彻底改变了以往普遍存在于学生中的进了“订单班”就进了“就业保险箱”的错误观念,提高“订单班”学生学习的危机感和主观能动性。

(2)就业严格执行“终极淘汰”。轨道交通类高职院校“订单式”人才培养模式的最终落脚点,是学生的就业,此时,学校实现了毕业生的批量就业,企业实现了熟练技术工人的上岗,个体的毕业生找到了满意的工作,社会实现了稳定。但是为了确保学校“订单式”培养毕业生的质量,必须严格执行淘汰制度。在“订单式”人才培养过程,对态度差,基础弱,经过校企综合考核,确实成绩特别靠后的学生,要坚决予以淘汰。为学校“订单式”人才培养水平声誉的长远计,宁愿牺牲一定的就业率,来换取“订单式”培养的班风和学风的好转。实际操作中,也可以建议地铁企业对综合考核确实优秀的学生颁发企业冠名奖学金,激励学生努力学习,树立标杆,重塑轨道交通类高职院校“订单式”人才培养的素质。

(三)坚守高等教育的理想,确保学生的培养素质

高职教育仍然是我国高等教育序列中一种,只是与普通本科院校类型不同而已。虽然其以“就业为导向”的办学宗旨和理念决定着人才培养的模式和专业建设,但就业不能认为是学校的唯一目的和功能,把“就业为导向,服务为宗旨”当成“以就业为目标,以服务为唯一”是对高职教育办学理念的曲解。从本质上来,高职教育除了在培养高技能一线操作技能人才方面具有重要责任外,它仍然是一种大学教育。大学教育的重点是对人特性的培养,受过高等教育的人与受过中等教育和初等教育的人的不同之处就在于他们的思维方式、行为风范、为人处世、情

趣品味不一样。虽然谋求职业是人们接受大学教育诉求中十分重要的组成部分,但可以肯定的是,它不是全部。高职教育在极力为满足工业化生产培养一线技能型和实用性人才的同时,要尽量避免培养流水线似的“单向度”的人。在轨道交通类高职院校实施“订单式”人才培养中,要坚持大学的理想,要坚持以人为本的素质教育。素质教育是一项以知识传授、方法训练、能力培养、精神陶冶为内容的综合型工程,要贯穿于教学的全程。轨道交通类高职院校“订单式”人才培养模式只有以人文教育及素质教育为基础,其技术技能教育方能更扎实,毕业生的就业前景和职业发展才更具有可持续性,轨道交通类高职院校的“订单式”人才培养模式才会有更加良好的社会支持力量。

参考文献:

- [1] 周世青.我院推进校企“四个合作”办学的实践思考[J].中国职业技术教育,2011,(25):38.
- [2] 王育培.高职院校订单培养“热”的“冷”思考[J].职教论坛,2008,(8):27-30.
- [3] 唐晓鸣,等.高职教育实施“订单式”人才培养模式的问题与对策[J].职教论坛,2007,(6):12.
- [4] 秦兰娟.谈“订单式”培养模式在职业教育中的利与弊[J].成功,2009,(2):241-242.
- [5] 谭琦耀.订单式人才培养模式的利与弊分析研究[J].中国经贸导刊,2010,(8):102.
- [6] 汪洪斌.高职教育“订单班”人才培养模式利弊分析[J].辽宁高职学报,2007,(12):17-18.
- [7] 熊慧平.高职教育实行“订单培养”模式的困难与问题[J].河南职业技术师范学院学报,2004,(4):14-17.

[责任编辑:陶济东]

Research on Implementation of Engineering to Order Model in Vocational Colleges of Rail Transportation

HU Hong-liang

(Nanjing Institute of Railway Technology, Nanjing210031, China)

Abstract: In the paper, the author conducts a questionnaire survey to study the implementation of Engineering to Order (ETO) model in Nanjing Institute of Railway Technology. The results show that there is a great discrepancy between the graduates' qualifications and requirement of employers. Thus, the author proposes that higher vocational college redefine ETO in the setting of vocational education, reexamine the operation mechanism and quality education. To improve the ETO model, the author puts forward that firstly the vocational colleges need to ensure the smooth cooperation of colleges and partner enterprises; secondly, they need to control the recruitment process and employment; thirdly, they should stick to the ideal of higher vocational college to guarantee the comprehensive quality of students ordered.

Key words: vocational college of rail transportation; ETO; training mode; quality of students ordered