

高职院校现代学徒制试点的困境及对策^①

鄢维峰,周 晖,程忠国

(广州城建职业学院,广东 广州 510925)

摘 要 我国社会经济的不断进步,推动着教育体制的不断改革,现代学徒制在高职院校中的应用也越来越广泛,成为了全国高等职业院校人才培养改革的重要途径之一。然而,受到各方面因素的影响,我国高职院校在现代学徒制试点的发展上仍存在一些问題。就这一现象进行反思,并提出了相应的解决对策。

[关 键 词] 现代学徒制 高职院校 困境及对策

[中图分类号] G712

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2016)30-0062-02

现代学徒制是一种对主要技能传授模式为言传身教的传统学徒制进行继承和发展,通过与现代职业教育的有机融合而形成的新型人才培养模式。在现代学徒制的培养下,学习者通过将工作与学习相结合、企业培训与学校教育相结合,从中获得了大量理论知识和职业技能,积累了丰富的的工作经验,从而成为一名能够适应企业发展的、具有良好职业素养的技术型人才,符合现代高职院校深化产教结合、推动知行合一的教学方向和教育目标,政府和院校均对现代学徒制试点表示高度重视。虽然该模式的试行暂时获得了一定成效,但是仍然在操作过程中暴露出了一些弊端,许多问题亟需解决。

一、现代学徒制的概念和特点

现代学徒制的目的在于通过在学校和企业之间开展一定程度的合作,使学生的理论知识能在实际操作中得到巩固和提升。在这种制度下,学生通常不会脱离在校学习者的身份,仍可以跟随企业为其安排的师傅进行学习,获得理论知识和基本技能。作为一种人才培养模式,一般具有以下特点:

(一) 双重身份

参与学徒制试点的学生,双重身份的特征相当明显,应在学习工作中认识到身份的特殊性。在学校时,身份是在校学习者,应将学习知识、巩固基础作为主要任务,而到企业做了学徒,则成为企业的一名员工,应该在提升自身技能的基础上,尽力为企业做出贡献,为企业谋取利益。

(二) 管理更加柔性化

柔性化管理,意思是学校和企业双方在管理上变得更加灵活宽松,在参与试点时以交替式方式进行学习和培训,30%的时间用来获取理论知识,70%的时间在企业进行实践操作,培训技能,而企业也会派出一位经验丰富的师傅对其进行监督,这样不但可以增强学生适应社会的能力,还能明确学生的就业方向。

(三) 制度更具弹性化

弹性化制度,意思是说参与学徒制试点的学生在学习时间上可以延长三年,相较于传统学徒制充满了可变性,也具备了更为充裕的学习和培训时间,使学生能有条不紊地规划自己的学习和工作,逐渐提升自身的能力和水平,充分地思考自己未来的

发展方向,不必急于求成。

二、高职院校现代学徒制试点所面临的困境

(一) 认识程度不够深入

大部分高职院校目前对于现代学徒制尚不具备深入的认识,并没有将其作为培育技术型人才、提升高职教育教学质量的重要形式,在与企业进行合作的过程中,单纯地将其作为补充教育资源和开发就业渠道的途径,不仅没有真正关注到学生的长远利益,更缺乏深层次的合作意识。而学生也受到这些观念的影响,不能正确看待现代学徒制,也不能发现其在提升职业技能上所发挥的作用,学习和工作的积极性不高,甚至产生抵触情绪,导致现代学徒制不能有效地践行。

(二) 基本照搬国外经验

由于我国高等职业教育存在的时间较短,经验尚浅,因此在实际工作中经常参考国外的经验。但是本国与外国之间存在国情、教育模式、社会意识、历史进程等多种差异,完全照搬国外的经验和模式是行不通的。因此,在借鉴国外经验时,还应该立足于本国的国情,根据本国历史和政治的特点,走自己独特的道路,形成具有本国特色的人才培养模式。

(三) 学徒流失现象严重

企业之所以愿意与校方展开合作,花费庞大的资金和物力人力培训学徒,目的是为自己的企业培养源源不断的人才,从而促进企业生产力水平的提升。但是很多学徒在学有所成之后,却不愿意留在原本的企业,而是为了谋得更丰厚的利益频繁跳槽。培训企业为此花费了巨大的精力却得不到理想的效益,甚至担上了重大的损失,长此以往,企业参与现代学徒制的积极性大幅度降低,也就阻碍了现代学徒制试点的推行。

三、高职院校现代学徒制人才培养的关键点

(一) 坚持先招工再招生原则,巩固企业主体地位

所谓“双主体”,指的是校企合作中的两个主体——企业和学校。虽然可以利用“双主体”模式破解目前我国高职教育校企合作中主要存在的瓶颈问题,但这并不是高职教育校企合作主体发展路径的最佳选择。如何摆正校企协同育人过程中企业的位置,是现代学徒制人才培养的关键点,广州城建职业学院提出

^①本文系广东省高职教育现代学徒制工作指导委员会2015年教育教学改革项目(项目编号:XTZ20150012)、广东省高等职业教育建筑工程技术品牌专业建设项目(项目编号:2016gzpp016)。

作者简介:鄢维峰(1981—),男,汉族,广州城建职业学院教务处处长,讲师,研究方向:高教研究及改革实践。

并在现代学徒制人才培养试点过程中实施的“企业主体学校主导、校企产教共同体”模式,通过学校主导打造一个协同育人平台,即绿色建筑产业合作学院,企业主体成立绿色建筑产教联盟,由产教联盟先确定招工方案,学院根据情况制定招生计划,实现企业招工与学校招生的融合,学徒具有企业员工与在校学生的“双身份”。

这种“企业主体学校主导、校企产教共同体”模式,一方面,企业处于主体地位,确定培养目标以企业需要为主体,调整课程体系以实践能力为主体,培养专业技能以实践教学为主体,职业岗位能力、标准及其岗位数量的确定,取决于企业的市场战略需求;另一方面,学校处于主导地位,培养目标的确定、课程体系的调整、专业技能的培养以及职业岗位能力、标准、数量的最终实现必须取决于学校积极主导作用的发挥,学校的出发点和最终归宿都是为企业培养适用的技术技能人才。因此,学校的主导服从于企业的需求与发展,企业主体是在学校主导下的主体,学校主导是服务于企业的主导。

(二) 基于行业标准制定培养计划,确保产教融合

行业标准是行业对产品、服务等重复性事物和概念所做的统一规定。它以科学、技术和实践经验的综合成果为基础,经协商一致,由行业主管机构制订并报上级主管部门批准,以特定形式发布,作为共同遵守的准则和依据。如建筑领域的《建筑与市政工程施工现场专业人员职业标准》(JGJ/T250-2011)《中华人民共和国行业标准-建筑工程施工职业技能标准》等。基于行业标准制定人才培养方案,最大限度地发挥行业企业在专业建设、师资培养、技能训练等方面的作用,是实现产教深度融合的重要基础。

(三) 完善学徒管理与评价制度,确保校企协同

现代学徒制的学徒身上肩负有学习与工作的双重任务,在岗位工作中,他们是企业员工享受企业员工待遇,需要遵守企业生产管理制度,接受企业的岗位考核;在学校他们是在校学生,具有在校学生的同等责任与义务,要遵守学校的学习管理制度,要按照学校的考评制度接受学校的考评。所以,校企共同管理、综合评价是现代学徒制的客观要求,校企共同制订刚柔相济的教学管理制度,双导师聘任、培养制度和学徒学业考核评价制度等,并实施共同管理。

(四) 打造专兼结合教学团队,以岗位培养人才

专兼结合是采用校企共同委派导师,组成“双导师”团队,制定“双导师”培养制度,保障学徒在双导师指导下不脱离工作岗位圆满完成学业。岗位核心课程和企业文化课程由企业导师承担,采用师带徒方式实施岗位教学。基本理论知识和基本技术技能课程由学校导师授课,学徒在工作岗位上通过工学交替方式完成学业。

四、高职院校推行现代学徒制的有效策略

(一) 确定校、企、生三方的职责

1. 学校职责:首先,明确现代学徒制的实施要点,做好前期调研准备工作,制定出一套完善的教学计划,使现代学徒制的推行能够有条不紊地进行;其次,深化对于当前课程体系的改革,促使其向更适合现代学徒制的方向进行转变;再次,鼓励专职教师

定期深入生产企业,采取跟踪学习或在岗工作的方式,加强与企业职工在理论与技术上的交流;最后,积极创新管理措施,为现代学徒制的顺利推行营造有利氛围。

2. 企业职责:首先,在培训开始前,对学徒应当具备的知识、技能进行传达;其次,对于学徒的培训工作,要始终保持积极的态度,不可消极、马虎地应对,以此带动学徒以饱满的热情投身于工作中;再次,若教学师傅在培训中获得了较大的成绩,应当给予一定的物质奖励,以资鼓励;最后,在聘用考核中,完全按照学徒的考试成绩以及日常表现为录用标准,不合格的一律不予通过。

3. 学生以及家长的职责:家长和学生都要转变对于现代学徒制的偏见,学习态度要端正;在课程专业的选择上,要结合自身条件、就业目标进行选择;学生在参与培训后,应自觉遵守企业的各项规章制度,履行应尽的义务和责任,将安全制度熟记于心,保护自己的人身安全。

(二) 建立完善的保障机制

1. 经费保障:政府要对参与现代学徒制试点的企业给予专项资金支持,避免企业承担过大的损失。保障学生在企业实习期间的经济收入,杜绝学生实习工资被克扣的现象。对于实习期间表现优异的学生,适当地给予平均水平以上的就业待遇,为企业留住人才。

2. 师资保障:一方面,学校和企业应当强强联合,吸收一批在本行业具有影响力的师傅作为专业带头人,领导现代学徒制的推广;另一方面,学校和企业定期派遣职业教师和师傅进行交流学习,在共同交流中促进双方技能水平的提高。

3. 宣传保障:高职院校要更新教育理念,在社会上和学生中加强对于现代学徒制的推广力度,经常开展知识讲座或经验交流会,向大众宣传现代学徒制的优势和价值,以此吸引越来越多的学生和企业参与进现代学徒制的推行实施工作中。

总而言之,现代学徒制在我国当前的高职教育中还处于起步阶段,试点工作刚刚开展,对其的探索也不够深入,难免在工作中出现一些问题。因此,为了使现代学徒制的应用规模进一步扩大,高职院校和企业应该携起手来,在各司其职的前提下,努力提升企业的社会服务能力,自觉承担起社会责任,为我国职业教育的发展创造优良的环境,从而培养出更多优秀的社会人才。

参考文献:

- [1] 王婷婷.高职院校现代学徒制试点的困境及对策探析[J].清远职业技术学院学报,2013,6(2):113-116.
- [2] 冯光荣,黄艾丽.试述高职院校现代学徒制试点的困境及对策[J].亚太教育,2016(11):57-58.
- [3] 孟毅军.高职院校现代学徒制试点对策研究与探讨[J].教育,2015(27):142.
- [4] 白晶晶.高职院校推行现代学徒制的困境与对策研究[J].南通航运职业技术学院学报,2016,15(1):88-91.
- [5] 张启富.高职院校试行现代学徒制:困境与实践策略[J].教育发展研究,2015(3):100-101.
- [6] 赵鹏飞.现代学徒制人才培养的实践与认识[J].中国职业技术教育,2014(21).