

现代学徒制试点的痛点及解决策略浅析

闫建

(重庆三峡职业学院 重庆 万州 404155)

摘要: 现代学徒制的核心内涵为校企“双主体”育人、学生学徒双重身份、招生招工一体化、校企互聘共用师资队伍。现代学徒制是对订单培养的深化,是产教融合的具体体现,是对技术技能人才培养模式的创新。现代学徒制自2014年第一批试点以来,涌现了一批优秀试点单位,同时也出现了一系列问题,如企业参与积极性不高、互聘共用师资队伍流于形式、课程设置与企业需求存在差距、学生导师考核制度不完善等。文章针对目前存在的诸多问题,提出相应的对策和建议,如提高学徒制的认知度、增强企业积极性、科学设置课程体系、完善考核制度等,为现代学徒制的推广提供借鉴和参考。

关键词: 现代学徒制; 痛点; 解决; 策略

0 引言

2014年5月,国务院印发了《关于加快发展现代职业教育的决定》,要求各地积极开展校企联合招生、联合培养的现代学徒制试点(招工即招生,校企共同培养),完善支持政策,推进校企一体化育人。2014年,《教育部关于开展现代学徒制试点工作的意见》(教职成[2014]9号)明确试点工作的重要意义、总体要求、内涵,稳步推进试点工作,完善工作保障机制。2015年第一批试点遴选161家试点单位,2017年第二批试点遴选新增203家试点单位,2018年第三批试点遴选新增194家试点单位。重庆三峡职业学院现代农业装备应用技术专业为2018年第三批试点专业。

当前西方现代学徒制主要有以下不同形式:德国“双元”模式、英国“三明治”模式、澳大利亚“新学徒制”模式、瑞士“三元制”模式、美国“合作教育”模式,以上模式具备两大共性:双元育人和双重身份。中国根据自身特点,在总结国外经验的基础上,形成了具有中国特色的现代学徒制人才培养模式,着力培养德技兼修的高素质技术技能型人才。在培养目标上明确“素质为先、能力为本”,在培养主体上强调“双重主体、双重身份”,在教学组织上体现“交互助教、工学交替”,在成才方式上突出“岗位培养、在岗成才”。自2014年第一批现代学徒制试点以来,涌现了一批优秀试点单位,取得了丰硕成果;同时也反映出诸多问题,如不能有效解决将大大影响现代学徒制人才培养模式的推广。

1 现代学徒制人才培养模式存在的主要问题

1.1 现代学徒制的认知不足

(1) 学生对现代学徒制人才培养模式认知不够。高职院校学生对现代学徒制人才培养模式认知不够,选择现代学徒制的相关专业往往是为学校名牌专业的名气而来,对现代学徒制的具体培养流程以及和学校、企业签订三方协议并不了解。基于对学校老师的信任,服从学校安排,学生和企业签订协议,对具体的责任、权利和义务非常不清楚。签订协议之后,学生成为企业员工的一份子,既要遵守学校的规章制度也要服从企业的管理安排,同时享受着学校和企业的双重待遇。学生在企业在岗培养期间仍然认为自己是学生,不按

照企业员工的行为准则和标准要求自己,并且对企业安排的简单工作提出质疑或者认为工作内容与专业无关,从而导致学生和企业之间相互不满。

(2) 企业对于现代学徒制人才培养的主体地位认知不足。企业仍然停留在过去订单培养模式中的参与形式,认为只需要为学校提供实习岗位,并没有承担与学校共同培养学生的责任。学生在企业在岗培养期间,企业导师对学生的指导和关心不够,导致学生在工作中的困难没能及时得到解决,大大降低了学生的工作热情,继而引发学生对企业的忠诚度不够,毕业之后不一定会选择合作企业,甚至会改变就业方向,违背现代学徒制模式人才培养的初衷。

1.2 企业参与现代学徒制积极性不高

由于缺少有效的政策支持,企业参与校企合作、产教融合的实际利益在短期内没有得到有效体现,导致企业积极性不高。目前合作企业处于“跟随”的状态,学校有要求、企业跟着做,企业很少主动思考现代学徒制该如何做。

校企合作、产教融合是一个老生常谈的话题,但校企合作粘性不足普遍存在。校企双方都有合作需求,但是合作总是无法深入,大多停留在用工层面。究其根本原因校企双方缺少共同的兴奋点、利益点,企业更加注重生产、效益,更加倾向于从人才招聘市场招聘人才,而不是耗费大量人力财力进行人才培养。企业对于人才培养有一定需求但不强烈。必须找到共同的利益点,适当刺激企业的人才培养需求,才能推向合作走向深入。

1.3 校企导师选拔制度尚未完全建立

导师是实施现代学徒制的主体,关系到学徒制实施的成功与否。所以必须建立一支高素质的数量庞大的导师队伍,承担导师职责的人员必须是企业的业务骨干和资深人士。导师的选拔,要通过行业主管部门引导、学校公开招聘、企业推荐、实习生推荐等多种形式,将那些吃苦耐劳、敬业爱岗、作风正派的能工巧匠、业务骨干、技术负责人等纳入到导师资源库。要制定导师的考核管理办法,通过物质或精神方面的奖励去激励导师努力工作;要加强导师之间、专任教师和导师之间、师徒之间的交流和沟通,及时调整、纠正现代学

徒制实施中的错误或不恰当的地方,总结推广成功的经验;要加强与导师所在企业的沟通,使带徒工作成为企业工作的一部分,为导师开展工作创造良好环境;同时要加强对导师的培训和指导,使其尽快成长为一名德艺双馨的双师型教师。

1.4 体制机制不完善

1.4.1 成本分摊机制尚未建立

现代学徒制人才培养过程中,直接涉及企业、学校两大主体,且两大主体利益关切点存在较大差异。企业更加注重生产效益,而学校更加注重社会效益。如何建立双方认可的、可持续的成本分摊机制,有利于整合校企双方资源,形成合力。目前大多现代学徒制试点实施单位,并未建立成本分摊机制,严重阻碍了现代学徒制试点的实施。

1.4.2 企业导师考核机制、激励机制尚未完全建立

现代学徒制试点工作加强了校企的密切合作,使校企管理、技术人员的互兼互聘行为成为常态。由于企业导师的技能水平、积极性、责任心直接关系到学生在岗学习是否能取得实效,因此激发企业导师参与到学生培养中的积极性至关重要。目前企业导师的考核机制、激励机制仍没有厘清。

2 对策与建议

2.1 加大宣传力度

政府和学校要强化宣传意识,积极推动现代学徒制的宣传工作。首先政府要认可现代学徒制人才培养模式,加强推广的力度,提高社会认可度和社会影响力,对参与现代学徒制的企业给予一定的政策支持或资金支持,激励企业积极参与现代学徒制试点培养专业人才。学校方面,深入推进招生招工一体化,在招生时即可大力宣传现代学徒制,向学生介绍运行模式和实施流程,说明现代学徒制的优势,同时要和高中学校老师做好沟通,让其认可现代学徒制的人才培养模式,并在学生填报志愿时进行一定的引导。另外,可以组织往届现代学徒制学生回母校结合自身经历讲解现代学徒制,从而达到事半功倍的效果。

2.2 激发企业积极性

资本具有逐利性,企业以营利为天职。要想充分调动企业参与现代学徒制试点的积极性、主观能动性,必须找准企业的需求,并将人才培养有效融入企业需求。目前企业需求主要体现在以下几个方面:人才需求、政策需求和资金需求。人才需求包括两个方面,一是普通用工需求,二是对研发人才的需求。普通用工需求可以通过合理制订人才培养方案来满足,研发人才需求可以通过校企互聘共用师资队伍来解决,学校老师联合企业导师开展技术攻关,为企业带来经济效益。政策需求在学校层面很难有大的作为,但作为试点单位可以为企业争取政府政策,如积极参与现代学徒制试点的企业给予适当税收减免。资金需求学校可以通过多种形式给予一定支持,一是可以给予企业导师、企业班主任等参与现代学徒制的人员发放课时津贴,二是共用教学培训场所、仪器设备设施,为企业提供物力方面的支持。

2.3 积极探索成本分摊机制

整合政府、学校、企业三方资源,探索人才培养成本分

摊机制,形成人才培养合力。重庆三峡职业学院现代农业装备应用技术专业在实施现代学徒制试点过程中,采取了如下举措,探索人才培养成本分摊机制。

(1) 积极争取政府项目资金。重庆市农业农村委员会每年都有高技能人才培育资金(金蓝领计划),现代学徒制人才培养模式是高技能人才培养的有效载体,政府相关部门对参加学徒制给予一定的奖补措施,激励学生积极参与现代学徒制。

(2) 学校以在岗学习耗材、企业导师津贴、无偿员工培训等形式,向企业投入一定的人才培养经费,激发企业参与现代学徒制的积极性。

(3) 企业以提供学习岗位、安排企业导师、安排学习场地等方式,投入到现代学徒制人才培养中。成本分摊是现代学徒制实施过程中至关重要的一环,关系到现代学徒制人才培养模式是否能可持续发展。

2.4 建立健全双导师的选拔、培养、考核、激励制度

建立一套相对完善的、具有可操作性的企业导师选拔、考核、激励机制。

(1) 导师的选拔,通过企业人事部门推荐、学校公开招聘、实习生推荐等多种形式,将那些吃苦耐劳、敬业爱岗、作风正派的能工巧匠、业务骨干、技术负责人等纳入到导师资源库。

(2) 将学生培养任务融入企业导师工作,尽量不增加企业导师负担为出发点。因为企业导师肩负着企业的生产工作,要为企业创造效益。

(3) 通过拜师仪式激发企业导师对现代学徒制的认同感、使命感。

(4) 校企双方制定《校企导师考核细则》,明确各自的权利和义务。

(5) 对企业导师做出的成绩给予精神和物质肯定,颁发荣誉证书、发放导师津贴。

(6) 学校导师积极参与到企业的生产、研发,帮助企业进行生产优化、技术攻关,切实解决企业难题。

3 结语

现代学徒制人才培养模式是我国对技术技能人才培养的又一成功探索,但人才培养是一项长期的、艰巨的、复杂的、系统的工程,任何一环出现疏忽,都可能导致人才培养质量无法达到要求。这就需要校企深度融合,切实做到双育人、双重身份,交互训教、工学交替,岗位培养、在岗成才。校企双方对导师、学徒要做好全过程协同配合,不能忽视事前、事中的引导与考核,只注重事后的考核。在试点过程中,如果仅仅注重结果往往会导致没有结果,并且严重影响学徒培养质量。

参考文献:

[1] 方醒.现代学徒制人才培养模式实施存在的问题及对策建议[J].教育研究,2021,43(7):187-188.

作者简介:闫建(1988-),男,汉族,副教授,研究方向:农业装备应用技术人才培养。