

现代学徒制人才培养模式研究与实践

——以技工学校酒店服务专业为例

温美清 陈言

桂林市第二技工学校

[摘要]随着职教改革不断地推进,社会各界对创新人才培养模式愈发地重视,现代学徒制便在此时应运生,现代学徒制与目前酒店服务专业的人才培训完美契合,能够同职业教育发展需求相符合,并能推动酒店服务管理行业发展教学。对此,本文将技工院校酒店服务专业现代学徒制人才培养模式展开研究,以期参考。

[关键词]现代学徒制;酒店服务;人才培养

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.060

现代学徒制是对人才培养的新诠释、新思路,它既符合技工学校人才培养的现实需求,也符合企业对高技术技能人才的需求,因此,教师就要积极探索开展现代学徒制人才培养模式,以此来培育出社会、行业所需的高素质人才。

一、现代学徒制概念

现代学徒制制度基于新时代人才需求与传统学徒制有机结合演变而成的。其中,传统学徒制是指师傅借助传帮带的形式向学生传授专业技能或者应用经验,以此来提升学生的专业技能。而现代学徒制则是这个基础上调动社会中的各类教育资源,促使学生能够适应当前行业的运营方式,并能有目标、有系统、有规则完成各项工作任务,进而使学生成为行业所需的应用型人才。这已经成为学校、合作企业、教师以及企业师傅共同联合培育人才的新模式。另外,现代学徒制度与传统学徒制度在人才的教育态度上有着一致性的原则要求,即都强调对师傅的尊重与感激之情,提倡精益求精的工匠精神,鼓励锐意进取的创新意识。但是,前者是基于西方现代工业文明影响下的人才培养措施,而后者是中国传统手工业模式下的技艺传承模式,因此两者之间还是存在着本质上的差别。

二、现代学徒制下酒店服务专业人才培养现状存在的问题

(一)课程体系亟需完善

现阶段,现代学徒制人才培育缺乏较为完善的课程培训体系,但其作为创新型的培育模式,能够将传统人才培养模式的局限性突破。但是,一些技工学校在课程设置中将技能与理论这二者关系未把握好,容易出现重视技能、忽视理论知识的情形,只是一味地要求学生到企业中进行实训,与职业素养相关的理论课程就会大幅度地减少;此外,学校未能明确划分教师的教学任务以及企业师傅的实训任务,导致指导方案缺乏相应的科学性、深入性以及全面性,并且在开展现代学徒制人才培育活动时,由于对学生的评价以及管理缺乏规范性,在实施过程中对学生的管理与考核因缺乏规范的制度保障而出现粗放无序、自由散漫的状态。上述问题的出现都是由于校企之间对现代学徒制度的理解认识不深,致使培训课程体系出现各种与学生实际需求不相符的情况,这些不足就会对学生职业发展会产生诸多制约。

(二)师资力量有待提升

现阶段,从现代学徒制推广至今,技工院校缺乏相应的“企业师傅”选聘机制,特别是技工院校相关部门对该领域的规定也较为笼统。通过对企业师傅选拔现状来看,在选拔或任用企业师傅时以企业为主导,技工院校在这个过程的话语权相对有限。但是学生对企业师傅的反馈来看,由于企业师傅缺乏相应的教学经验,即便自身具备了较强的实践经验,也无法将其有针对性地传授给学生,进而制约了学生的学习效果。同时企业在进行学徒制人才培养时更为关注学生

的安全、学习等方面,对“师傅”的监管几乎空白。除此之外,技工院校多数教师都是选拔自优秀的本科生和硕士研究生,这部分群体虽然具备极强的理论知识储备和优秀的教学水平,但由于缺乏实践岗位的工作经验,因此在实践技能方面存在较大欠缺。而技工院校同普通高校相比较,实践技能的权重要远高于理论知识,教师实践技能的欠缺也成为制约了技工院校发展关键因素之一。

(三)管理不够精细化

基于现代学徒制,技工院校的人才培育模式打破以往实习中集中培训、实地参观、统一操作的传统模式,通过对企业选取具备专业技能和丰富经验的师傅带领学生参与到实际生产过程中,有效帮助学生将理论与实践相结合,能够极大提升学生实践操作技能和水平。但深层次的实践学习和生产环节实践同样也意味着学校课程的延伸与拓展,以超出了学校人才培养课程的范畴内,学校的专业教师更加难以对学生实现统一管理,显著增大了学生管理的难度与广度。其次,在徒弟与师傅的学习过程中,为了不影响企业的正常生产,徒弟往往只能跟随师傅从旁观看,难以获得实践操作的机会,这也极大地限制了现代学徒制人才培养模式发挥的效能。这主要是技工院校在同合作企业开展学徒制人才培育缺乏精细化管理的能力,导致学生对实际岗位操作不够了解,进而制约了学生学习的整体质量。

(四)缺乏权威考核认证

目前,在应用现代学徒制比较全面的国家,都包含着完善的人才培养、评价、认证等。例如,德国的“双元制”人才培育模式,能够在学生都酒店实习的同时,配备专业的考察团队对学生在酒店实习情况展开细致、科学的评价,从而依据评价等级来颁发结业证书;英国则应用的是“回炉再造”模式,简而言之,学生一旦在酒店岗位实习中出现的问题,就回到学校进行针对性的教学改进,从而确保学生的综合能力符合结业要求。在我国,该模式往往应用同大学实习相类似的结业形式,即企业和师傅对学生进行学习综合评估,学生自己填写课题报告,学校再对其进行整体审核评估。这种方式虽然实现了企业、学生、学校三者之间的有机联系,但是由于没有一个能够贯穿整个过程始终的独立团队,因此在各自报告的真实性、准确性和科学性方面缺乏有效的监督,导致学生在企业岗位实训中存在的一些问题容易被忽略,因而无法保障学生的学习质量。

三、现代学徒制下酒店管理专业人才培养要求

(一)能够满足行业对人才的需求

酒店服务专业有着较强的实操性,而开展现代学徒制培育模式能够有效提升学生的专业技能,能够为酒店行业培育出大量的应用型人才,进而满足酒店行业对服务类人才的需求。并且酒店服务行业有着较强的国际性,优质的酒店服务人才除了具备丰富的国际视野,高超的服务实践技能,还要

掌握接人待物的服务技巧。很显然,技工院校酒店服务专业现有的人才培育模式无法有效满足上述的相关要求,但现代学徒制作为新型的人才培育模式,能够有效满足酒店行业对人才的具体需求。

(二) 能与工作岗位对人才要求相符合

现代学徒制秉持着“合作共赢、职责共担”的原则,通常是由院校与合作企业共同设计或完善酒店服务专业人才培养方案,共同构建专业教学体系,共同开设与岗位需求相适应的课程,将培育学生的职业能力为核心,并以提升学生实操技能、解决问题能力为主线,院校与企业共同开展“按需顶岗工学结合”的人才培养,同时还能将酒店服务人才培养模式将工作岗位划分为若干,再依据岗位需求将技能知识分解为若干模块,这样技工院校既能实现预期的人才培养目标,管理服务人才也能同工作岗位需求相符合。

(三) 与校企合作培养人才需求相贴近

现代学徒制同校企一体化育人相一致,通过校企双方共同构建合作平台,企业、学校以及学生能够实现有机配合,并且借助合作平台,学校能与企业有机对接、教学能与岗位有机对接,学生便能实现上课就上岗、毕业即就业,能够有效提升酒店服务专业人才培养的质量。这种一体化育人模式是通过构建完善的课程体系建设才能得以实施,其最为直接的方式是课程对接,通过校企双方共同构建课程体系,实现双方合作育人的目标,这样培育出的酒店服务人才能够贴近校企合作的相关需求。

四、现代学徒制下酒店服务专业人才培养途径

(一) 完善课程体系,提升教学质量

开展现代学徒制育人模式的重点就是完善课程体系,开发优质的核心课程便是完善课程体系的突破点,院校同企业便可共同选择2-4门课程作为开展现代学徒制育人的核心课程,通过核心课程的开设能够带动教材编写、实验实训、师资队伍建设,此时就能借助校企合作组建课程开发团队。同时,根据现代学徒制育人现状,关注岗位技能的迁移,构建基于现代学徒制的酒店服务专业课程体系,具体流程如下:

(1) 对酒店服务行业展开调研,明确酒店服务行业的发展现状、态势;(2) 具体分析酒店服务岗位职责,明确工作岗位的具体任务以及内容;(3) 对酒店服务行业所需能力展开分析,明确工作岗位所需的技能与知识;(4) 根据岗位技能与知识开发酒店服务专业的核心课程,构建现代学徒制的岗位技能课程模块;(5) 根据与院校合作企业的发展情况,开设与企业相适应的课程,进而优化现代学徒制育人模式;(6) 把学生的职业素养、职业意识、职业道德等培育作为课程体系重要内容,开发具体岗需要的职业素养课程;(7) 依据酒店服务岗位的工作流程,确定酒店管理专业的课程教学进度表,制定课程教学计划表。

(二) 构建保障机制,强化教学效果

制度保障是现代学徒制能够有效开展的重要推动力。近些年,相关部门就技工院校发展提出了一系列同校企合作、现代学徒制相关的举措,能够促使技工院校实现产教融合的目标。但是,这些先进的教学理念、思路和模式在技工院校开展时间较晚,导致相关政策、制度缺乏相应的全面性、深度性。对此,相关部门便能从以下几点着手将自身的协调作用发挥出:首先,构建合适的教育发展机制,以规划为纲要逐步落实每个阶段的工作内容,从而科学合理地获得财政教育扶持资金,以便让学校与企业之间的合作能够更加紧密。其次,是要做好相关部门的职能衔接工作,比如通过与人事劳动部门一起制定合理的职业资格证书体系,让现代学徒制制度下的结业考核能够成为学生职业技能证书体系的内容之一,这样就能够提高现代学徒制在整个技工院校专业教

学中的地位,引起学生的重视。然后,政府还需要加强校企合作现代学徒制相关配套的建设与管理,一方面可以通过建设培训基地来实现学校教育资源与企业生产资源的优化互补,实现学校教学过程与企业各岗位工作过程的有效对接;另一方面,需要发挥自身对技工院校教育的管理监督作用,协助技工院校成立针对性的学徒制实施与执行的管理部门,通过方案的制定、环节流程的跟进及学习效果的评估审核最大化地发挥其应有的教学作用。

(三) 建设双师型教师,提升教学效果

基于现代学徒制理念,学校与企业要将教师交流壁垒打破,开展实践教学研讨。具体如下:技工院校要安排教师到合作酒店开展实践调研,另外,技工院校还要每两年都安排一批教师到合作酒店参加一线学习培训,时间不少于两个月。开展企业实践环节能够有效弥补教师缺乏实战经验、实践技能不强等不足,进而提升教师开展实践教学的水平。并且教师还能根据教师到合作酒店实践时长、次数作为考核的参考值,在职称评定和项目申报时也可依据这些数据。其次,对于企业师傅,技工院校要对其开展教育理论、教学组织和应用现代化教育技术等方面的培训活动。构建企业师傅基本教学能力培训制度,并指定专门教师对其进行指导,帮助企业师傅提升自己的教学水平。另外,还要健全企业师傅考核评价机制,可以应用教师考核体系来评价企业师傅,对企业师傅实行“优胜劣汰”的考核机制,考核结果及时向企业反馈,共同督促企业师傅提高教学质量,这样便能够建设出技工院校所需的双师型师资队伍,进而提升酒店服务专业的教学效果。

(四) 健全评价机制,提升教学针对性

技工院校便能依据国际酒店服务行业评价细则,来评价学生在合作酒店的实习情况。这样能够对学生的职业技能、职业知识、工作流程等多个方面展开细致评价。对此,技工院校便可依据英国的评价机制以及我国酒店服务行业的现状来健全评价机制,进而提升酒店服务专业教学的针对性。根据英国职业资格评价标准,酒店管理专业现代学徒制的考核方法包含观察法、证人证词法、作业项目法、工作产出测验法、学徒汇报法、学前资格认证法、工作经验法、个人陈述答法、引导式讨论法、练习册法等形式。对于不同的考核项目,学生可能被要求使用不同的方式来展现已经掌握职业技能。另外,在学生实习期间,教师还要定期到企业中观察学生的实习情况。主要包括以下观察内容:学生所在企业对仪容仪表、礼节礼貌、与人沟通能力等内容。观察结束后,教师还要将观察资料上传至院校指定的平台中,再由企业师傅以及专业教师依据观察数据给予学生相应评价。

总结

总而言之,现代学徒制能够缓解人才培养和行业需求间的供需矛盾,并有效推进职业教育改革,因此技工院校便能将现代学徒制应用到酒店服务专业教学中,以此提升人才培养的质量,进而培养出行业所需的高素质应用型人才。

参考文献

- [1] 黑金鹏,李国彬.现代学徒制人才培养模式的实践与研究[J].汽车维修与修理,2020(22):48-50.
- [2] 王晓芳.职业教育现代学徒制研究与实践[J].才智,2020(01):208.
- [3] 刘哲.基于现代学徒制高职人才培养模式研究与实践[J].中国成人教育,2015(24):124-125.

基金项目:本文系2019年度桂林市中等职业院校教育教学改革研究立项项目:技工学校酒店服务专业现代学徒制培养模式研究与实践,课题编号:GLZZJG2019B05