

中职现代师徒制顶岗实习的有效策略研究

张绵江

广州市黄埔职业技术学校

摘要：中职现代师徒制不同于传统的“学徒制”，指的是学校从专业核心技能的要求出发形成指导团队，就专业的一个或者多个技能对学生加以指导与训练，是顶岗实习的最佳选择。然而，随着教育教学改革的不断深入，中职顶岗实习现代师徒制建构的问题逐渐显现，来自教师、企业等多方面的因素直接影响着中职人才培养质量与效果。基于此，本文试图在详细分析中职顶岗实习现代师徒制建构存在主要问题的基础上对中职现代师徒制顶岗实习的有效策略进行深入探讨，力图通过优化教师学生层面、校企合作层面、外部环境层面弥补现有实习模式的不足，以期中职顶岗实习的教学改革提供理论支持和实践参考。

关键词：中职；现代师徒制；顶岗实习；有效策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2024.01.046

引言

中职教育作为我国职业教育体系的重要一环，肩负着培养技术技能型和技术应用型人才的重要任务。中职教育一直注重理论与实践相结合，而“顶岗实习”作为其中的一个关键环节，更是连接校园与社会，理论与实践的重要桥梁。然而，随着社会的发展和变化，传统的顶岗实习模式越来越难以满足最新的教育需求，这时候，现代师徒制教学模式逐渐走进广大教育工作者的视野，成为社会各界关注的焦点。现代师徒制是一种源于古代手艺人之间知识技能传播的教育模式，它需要依托校企深度合作，通过师傅言传身教的方法，使学徒的知识和技能均得到全面成长。实践表明，研究中职现代师徒制顶岗实习的有效策略对教师、学生、企业多方发展具有重要的现实意义。

一、现代师徒制概述

现代师徒制是一种千年传承的教育模式，根植于中国传统的徒弟制，又融入了世界各地先进的教育经验和理念，以适应现代社会的需求。有部分国家也将“师徒制”称为“导师制”，除了将其应用于教育领域之外，服务行业、制作行业、医疗行业也能看到现代师徒制的身影。很多企业将现代师徒制用于新入职员工的选拔与培养层面，旨在充分挖掘员工的潜力。中职顶岗实习加强现代师徒制的运用，有利于从根本上改变传统教学场所脱离实际情境以及教学理论与实践相互分离的困境，是提高实践教学效果的重要保障。

结构层面：为了适应不断变化的社会环境，现代师徒制在结构上做出了一系列有效调整。它不再仅限于一个师傅和一个徒弟的单一关系，而是形成了一种更广泛的网络联系。师傅可以拥有多名徒弟，同时也可以与其

他师傅共同指导一个徒弟，如此，既保持了师徒制的主体性，也增加了教学的多元性，使得学习过程更具多样性和丰富性。

内容层面：现代师徒制以应用技能的学习为重点，但也不忽视理论知识的引导和思政元素的渗透，强调以实践为主线，通过反复的操作和实践，使徒弟掌握一种或多种技能，同时，通过对相关理论知识的学习，使徒弟理解和掌握技能的内在逻辑和原理，提升其对技能的理解和使用水平。加强思想教育是促进师徒制下中职生健康成长的重要任务。

方式层面：现代师徒制完全打破了传统的固定模式，采取了更为灵活多变的方式，可以是传统的面对面教学，也可以依托现代技术实施远程教学。师傅可以通过现场演示、口头指导、互动交流等方式传授技能和知识，也可以通过网络、视频等方式，实现跨时空的教学。这样，既保证了教学效果，也能紧跟时代进步的步伐。

二、中职顶岗实习现代师徒制建构存在的主要问题

（一）教师能力欠缺

教师是实现当代教育的关键要素，是知识的传播者，也是学生价值观的引领者。然而，许多教师的能力并未达到现代师徒制要求的水平，一方面表现在专业知识层面，中职顶岗实习要求教师具备丰富的实践经验和专业知识，以便给予学生有效的实习、实训指导。然而，由于教师队伍结构的问题或者教师缺乏专业发展机会，部分教师的专业能力可能存在欠缺，无法满足实习过程中各方面的要求。另一方面体现在教师的教学理念、教学方法和教学技能等方面。尤其在职业实践教学环节，许多教师无法把握实践教学的特点和规律，难以

将理论知识与实践操作熟练地结合起来，这在一定程度上阻碍了学生实践能力和专业素养的提升，影响了现代师徒制教育的质量和效果。

（二）校企合作不深

中职顶岗实习执行现代师徒制，理想的情形应该是学校与企业深度合作，以使学生在实习过程中能充分接触工作现场，掌握实践技能，以实现学以致用目标。然而，现实情况往往与期待有所偏离。许多学校和企业之间的合作并不深入，多停留于形式层面，比如协议签署、人员交流等，并未能真正将学生的实习与企业的实际工作紧密结合，这使得学生在实习过程中缺乏对职场实际环境的了解，尤其对于一些实际问题和挑战无从应对，最终造成中职教育教学无法形成一套灵活、高效且完善的教学体系，直接影响着实习环境的质量和能力的培养。

（三）实训建设不够

实训作为现代职业教育的重要组成部分之一，相关建设的好坏与学生是否能获得高效的职业技能训练息息相关。鉴于学校与学校之间的规模存在一定差异，部分学校在实训建设方面存在经费投入不足以及设施、设备老旧等各种各样的问题，这并不利于支持学生的实际操作和实践学习，不仅限制了实训的效果，也使得学生的实践能力培养受到了一定限制。

三、中职现代师徒制顶岗实习的有效策略

（一）教师学生层面

1. 加强教师队伍建设

师生关系的变革是中职顶岗实习建构现代师徒制的关键，提高师生关系的紧密度影响着师傅对学生的教育成效。首先，提高教师个人的专业教学水平。虽然近年来中职师资力量逐渐雄厚，年轻教师普遍拥有高学历，但相较于企业导师，他们的实践指导能力仍旧不足。相同的，企业导师面临的严峻问题为理论知识薄弱。为了从根本上解决这一问题，校企应注重合作的多层次化，简言之，除了学生的流通之外，校企应联合为师傅与教师之间的交流沟通创造更多机会，同时，通过持续的专业培训和学术研讨，帮助学校教师和企业师傅不断提升自身教学能力和教育教学水平，使他们能够更好地指导学生在实习中学以致用。除此之外，针对部分专业领域，中职还应聘请业内专家或者知名人士加入教学团队，作为导师实际指导学生动手操作，例如像电子商务类似实践性较强的专业，学校可以邀请“当地网红”或

者优秀的企业管理者指导教师开展教学活动。以美国一所社区学院为例，其最大的特色就是十分注重引进优秀且具备丰富实践经验的技术技能型人才扮演兼职教师的角色，为学生提供服务。

2. 精准定位学生身份

首先，中职应通过各种渠道提高学校招生吸引力，以现代师徒制为基础，除了努力吸引政府以及企业方面的资金投入之外，还应从政策方面着手，为学生提供各种各样的优惠，包括但不限于减免学费、定额给予生活补贴以及落地实施奖助学金补助等。企业应该主动完善人力资源方面的培训，优化考核制度，尤其应给予那些对顶岗实习以及现代师徒制作出巨大贡献的学生以及教师相应的嘉奖。其次，中职除了应重视现代师徒制的宣传工作之外，还应加强与企业的深度合作，双方互相输送人才、共享教育资源，即为学生提供更多获得职业技能资格证书的机会或者邀请企业的优秀人才为中职学生授课等。这样，不仅有利于保障基于现代师徒制顶岗实习模式的人才培养质量，使其更加契合社会需求，另一方面，也能有效缓解学生的就业压力。

（二）校企合作层面

1. 成立师带徒专业工作室

师傅与徒弟之间的关系讲究互动以及技能传承，在学校以及企业双方协助的背景下，师傅可以组建师带徒专业工作室并始终贯穿“任务驱动、项目引导”的教学理念。就师带徒专业工作室建设而言，学校与企业均为主体，实行“共同建设、共同管理”的工作模式。一方面，学校可根据实际情况为师带徒专业工作室成立注入资金，以便完善工作室内的场地、设备以及提供必要的基础设施等等，与此同时，企业与学校应组建经验丰富的管理团队。另一方面，企业需要提供的是具体专业教学所需的辅助设备等等，尤其应选派具有丰富经验的人才担任师傅，由师傅负责管理工作室。以物流服务与管理专业为例，学校与企业应立足专业对应岗位的工作职责以及岗位能力要求成立若干个师带徒专业工作室，比如客户服务工作室、物流管理工作室等。每个工作室的运行都需要具体一家企业做支撑和辅助，工作室与企业之间建立密切的合作关系。徒弟进入工作室其实也就意味着踏入企业，进而实现由“学生”角色向“企业员工”角色的转变，确保“师带徒”顶岗实习模式的有序运行。

2. 实现校企内外部资源共享

资源共享，关键是应加强企业与学校之间的信息流通。学校与企业之间应该建立专门专有的信息沟通交流平台，使学校领导与企业高管、在岗职工与在校学生、在职教师与在企员工之间的沟通交流常态化、便利化，这样，不仅有利于构建双方友好关系，而且还能进一步增强交流的有效性和时效性。现代师徒制鼓励企业全程参与学校专业人才培养方案制定以及改革招生人数计划，相较于学校，企业最大的优势就是能精准把握市场变化，洞察人才需求，这对缓解中职学生的就业压力，增强企业在现代师徒制顶岗实习过程中的责任感发挥着积极作用。

3. 建立科学评价体系

现代师徒制追求的是实际效果的反馈和调整，而不仅仅是分数的高低。它通过对学习过程的反复观察和总结，对徒弟的技能和知识掌握情况进行深入了解和评价，以便发现问题并及时调整。这种评价方式以徒弟的实际能力为最终目标，注重教学过程的实效性，而不是追求形式上的完美。针对学生评价，企业与学校之间应随时随地共享评价结果，但这并不意味着评价方式必须一模一样，学校可以侧重评价学生的理论知识学习情况，企业对应的应侧重考评其实践能力。更重要的是，双方应将评价学生素质道德发展情况纳入评价体系。对某些表现良好、成绩优异的学生企业和学校应共同为他们颁发奖学金或者授予“优秀学生”的荣誉称号，反之，可对学生采取批评、留级学习等措施；针对企业导师以及学校教师的评价，最关键的考评因素为指导学生的能力，以此来评价教师和导师的教育成果，同时，将评价结果与双方各自的绩效薪资、职务晋升等挂钩。学校与企业应形成统一的评价指标，建构统一的评价体系，以便有效突破传统评价体制的限制，为后续基于现代师徒制的顶岗实习模式优化与改革提供建议。

（三）外部环境层面

1. 加强顶层设计

加强顶层设计，聚焦于学生双证（毕业证以及职业资格证书）取得以及社会认可层面。简言之，学校与企业需要依托国家统一的法律法规明确双证的效力。除此之外，加强现代师徒制管理，是保障顶岗实习有序推进的基础与关键，尤其企业、学校应严格把握现代师徒制的基本精神，将维护学生合法利益放在首位。同时，总结典型的案例经验，从局部向整体推行，以便推动各类中职院校、各专业都成功推进现代师徒制顶岗实习模式，

有效保证企业和学校在此过程中的自主性和灵活性。

2. 推进环境改造

首先，优化师徒间的氛围。师傅应尊重每一位学徒的个性、兴趣、爱好等，借助良性的合作氛围对学生加以熏陶和引导。师傅应推崇合作式学习交流文化，鼓励学徒之间相互交流经验并虚心接受他人的批评和建议，从而拓宽学生视野，使其获得良性发展。其次，中职院校应加强自身内涵建设，为了给师徒创造有利的学习环境，学校应主动积极调整办学理念，坚持本土化教学并建立健全科学的教师责任制度。与此同时，企业作为顶岗实习的重要参与者，也当加强自身企业文化建设，充分发挥自身优势，吸引越来越多学生参与现代师徒制计划，以此培养企业员工的忠诚度。当然，企业也应注重随时反馈学生的利益诉求，将奖励机制与考评制度紧密结合起来并配套实施，相信能获得事半功倍的效果。在实践教学层面，师傅团队应注重培养学徒们的创新能力，不仅鼓励学生积极申请专利成果保护，还应为学生们设计丰富多彩的实践活动，以此加强实践环节教学优化，增强现代师徒制实施效果。

结语

综上所述，现代师徒制是一种适应现代社会需求、富有生命力的教育方式。将现代师徒制融入顶岗实习，既传承了传统的教育理念，又融入了崭新的现代教育元素，切实为教师提供了一种新颖的、有效的教育模式，在实现理想育人结果的基础上，有利于为社会培养出来更多优秀的复合型、应用型人才。因此，基于现代师徒制的顶岗实习模式应被广泛应用于中职的各个专业，以推动专业教育教学改革目标尽快实现。

参考文献

- [1] 江萍萍. 论高职院校人物形象设计专业开展现代师徒制顶岗实习的必要性[J]. 人文之友, 2019(19): 64.
- [2] 李颖. 基于现代师徒制在财会专业顶岗实习中的运用思考[J]. 时代农机, 2017, 44(11): 222-223.
- [3] 赵威, 孟凡钊. 现代师徒制背景下高校烹饪专业学生职业能力培养研究[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(26): 75-76.
- [4] 杨湛. 现代师徒制在高职院校中的应用探析[J]. 科技创新导报, 2020, 17(17): 214-215.
- [5] 周爱美. 高职现代师徒制人才培养模式研究[J]. 高教学刊, 2019(12): 150-152.