

# 高职院校现代学徒制人才培养模式优化研究

傅伟 徐连霞 陈华利

(江苏财经职业技术学院智能工程技术学院 江苏 淮安 223003)

**[摘要]**现代学徒制将工学结合、产教融合得更加紧密,人才培养目标紧紧围绕市场需求,拉近了校企之间的距离,使学做一体、招生招工一体,人才培养质量得到有效提升。目前高职院校现代学徒制项目运行过程中还存在一系列问题,完善高职院校现代学徒制人才培养模式是目前各职业院校探索的热点,从现代学徒制的认同度、学生身份转换、法律法规、教师队伍、课程体系、企业参与度、管理体制等方面进行优化。

**[关键词]**现代学徒制;产教融合;职业教育;校企合作

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.06.506

现代学徒制作为职业教育的一种独特的人才培养模式,也是教育部大力推崇的人才培养模式。现代学徒制将工学结合、产教融合得更加紧密,人才培养紧紧围绕市场需求,拉近了校企之间的距离,使学做一体、招生招工一体,人才培养质量得到有效提升。但是在实施过程中却存在一系列问题,下面将从几个方面探讨优化高职院校现代学徒制人才培养模式的策略。

## 一、提高现代学徒制的认同度

### (一) 提高现代学徒制的认知度

政府层面应该加大宣传力度,教育部已经发文推广现代学徒制人才培养模式,2015年也立项公布了一些试点单位<sup>[1]</sup>,对试点院校中优秀试点单位进行跟踪报道,对其成功的经验给予嘉奖,在主流媒体中进行重点宣传,试点优秀单位也要专门开辟相应的网站版块进行宣传,让社会上都广泛了解现代学徒制人才培养模式的特点。对于积极参与现代学徒制的企业,政府应该给予相应的财政免税政策,让更多的企业乐于参与到现代学徒制人才培养模式中来。试点院校也要在招生时大力宣传现代学徒制,让考生和家长了解现代学徒制的特点,让学生主动选报现代学徒制试点专业,只有学生主动选择该试点专业,学生在后续学习过程中才不会被动,不会对现代学徒制人才培养中的实践教学环节产生抵触情绪,这样的学习效果远比被动学习效果要好。参与现代学徒制的企业也要认真总结经验,吸取失败的教训,与试点院校一起,优化人才培养模式,积极宣传该人才培养模式,提升企业知名度。政行企校都要参与到现代学徒制人才培养宣传中来,让社会和学生都了解现代学徒制,只有各方都了解到现代学徒制的优点,现代学徒制才能真正落到实处。

### (二) 创造良好的实施氛围

现代学徒制人才培养模式一方面能够解决学生就业问题,另一方面能够解决企业用工难的问题,同时也有利于社会和谐稳定发展,是一举多得的事情<sup>[2]</sup>。社会上要为了现代学徒制项目的开展营造良好氛围。另外对于实施现代学徒制的相关单位给予相应的奖励机制,对于现代学徒制试点优秀的高职院校和企业给予一定的物质奖励和精神奖励,特别是对于积极参与现

代学徒制的企业,并且现代学徒制在企业中实施效果比较好,达到了预定目标的要给予特质奖励,并通过广播媒体大肆宣传,通过各种措施激励企业参与到其中来;另外对于在现代学徒制试点表现不佳的企业和学校也给予相应的惩罚。利用政策充分激发各方的潜能,保证良好的现代学徒制实施氛围。

### (三) 明确现代学徒制的优势

学校、企业、学生只有明确现代学徒制对各自带来的好处,三方才会积极参与到现代学徒制人才培养模式之中来<sup>[3]</sup>。职业院校办学依托企业开展人才培养是公认的模式,如何使职业院校和企业紧密结合,现代学徒制人才培养模式毫无疑问是一种不错的选择<sup>[4]</sup>。明确要求学校每个专业至少有1个紧密型合作企业,通过校企合作,引入企业文化,将企业的先进技术引入到专业建设之中,另外也可以让教师到企业中锻炼,提升专任教师的社会服务水平,扩大职业院校的知名度;通过现代学徒制培养可以让学生零距离对接岗位,弥补校内教学的不足。企业参与现代学徒制人才培养,可以减少用工成本,直接按照企业的人才需求规格进行培养,学生毕业就可以在本企业工作,解决招工难的问题。学生是现代学徒制人才培养模式的直接受益者,通过校内理论学习和企业的实践训练,能快速提升自己的能力;同时也可以提前熟悉职业环境,了解企业文化,培养职业操守,为将来就业打下基础。

## 二、校企协助学生身份转换

学生和学徒身份的转换,每个同学都会有点不适应,只不过有些同学时间短点,有些时间长点。学生由校园生活过度到企业工作,由于环境的变化以及人际关系的变化,面对新的氛围,都会产生一些负面情绪,经常将校园生活和企业生活进行比较,从而产生种种不满。企业师傅作为学徒的导师,不仅在技能上要多加以指导,在学生的生活上也要加以指导,多从各个方面进行开导,细心的教导学徒如何适应企业工作环境,如何与人相处,将来走上工作岗位,总是要面对这样的场景,提前适应对每个人都是有好处的。企业师傅要以身作责,用自己的亲身经历来感化学徒,了解学徒在实习初期所遇到的一切困难,及时关注学徒的思想变化并加以开导,促使每个学徒都尽

快适应企业工作环境。学校也要派指导教师深入企业,了解学生在实习过程中碰到的一切困难,关心和指导学生身心健康;经常与学生谈话,动态了解学生的思想动态,保障学生在实习期间的权益,负责与企业进行沟通学生实习过程中碰到的问题。在实习初期,校企双方都应该更加关心学生的思想动态和身心健康,帮助学生适应企业工作环境,促使现代学徒制人才培养模式能够得以顺利开展。

### 三、完善现代学徒制模式的法律法规制度

我国还没有专门针对现代学徒制的法律法规,在学生实习过程中碰到相关的问题无法从法律层面进行判定,导致学生在实习期间权益受到侵犯时,无法拿起法律的武器进行维权<sup>[5]</sup>;同样企业也感觉到没有法律法规约束,合作过程中遇到的一些问题不是特别好解决。我国关于现代学徒制的规定,只有教育部出台的一些相关文件,约束力不强,导致真正出现问题时互相扯皮。从国家层面应该完善相关的法律法规,明确在现代学徒制中双方的权利和义务,让参与各方在法律制度的约束下开展现代学徒制人才培养模式。西方发达国家在开展现代学徒制均制定了相关的法律,比如德国《联邦职业教育法》,从法律的形式上确认了“二元制”地位,明确了各方的权利和义务,用法律形式保障现代学徒制的实施。

### 四、完善“双师型”教师队伍

#### (一) 优化“双师型”师资队伍结构

有些高职院校认定“双师型”教师的标准依据是教师是否拥有一项专业技能等级证书,然而获取技能等级证书的方式是通过考试,这样的“双师型”教师认证标准,从严格意义上来说,教师并不真正具有实践操作技能。真正的“双师型”教师应该是拥有企业实际工作经验,在企业承担过真实的项目。高职院校应该鼓励教师下企业锻炼,教师应该进行6个月以上的脱产企业实践,只有长时间在企业顶岗,教师才能胜任岗位工作;另外学校也可以柔性引进企业工程师进校授课,作为高职院校的企业兼职教师,充实教师队伍实力。企业师傅要不定期到高职院校来接受培训,了解职业教育的教学方法和教学手段,提升指导学生的能力。通过互相学习、取长补短,建立一支专兼结合的“双师型”教师队伍,保障现代学徒制的顺利实施。

#### (二) 提高“双师型”教师教学水平

现代学徒制人才培养质量与双师型教师教学水平有着比较大关系。现代学徒制人才培养模式能够顺利开展,需要校企双方共同合作,校企双方教师教学水平都需要得到提升。高职院校教师要补齐短板,提升教师实践技能,采用有效途径促进教师学习,首先在职称评定过程中向“双师型”教师倾斜,鼓励教师自我提升;其次分批次派遣教师赴合作企业进行实践锻

炼,学校不定期的开展检查,了解教师的实践效果,将检查结果纳入教师年底考评之中;再次在校开展以老带新的活动,通过教学名师引领广大教师,达到技能提升的目的;最后高职院校也可以放宽人才引进学历条件,直接引进企业的能工巧匠担任专任教师。总之,不论通过何种方式,一定要促进教师加强技能训练。合作企业也要选派经验丰富的师傅到学校进修,学习高职院校课程教学的方法和技巧,使教学水平尽快提升;不定期到高职院校进行交流,探讨人才培养模式,提升自身的业务水平。

### 五、完善课程体系建设

#### (一) 课程内容对接职业标准

课程内容是现代学徒制人才培养模式实施的重要载体,课程内容选取恰当与否关系到培养的人才是否符合市场的需求。课程内容应该来源于企业职业标准,高职院校要深入企业,详细了解企业相应岗位的职业标准,由职业标准来确定课程内容,不能出现课程内容与职业标准相脱节的现象。合作企业应该与校方共同开发课程体系,使课程内容与职业标准相对接。制定课程体系之前,高职院校相关专业标准制定人员应该从企业全面了解专业所面向的岗位,厘清相关的岗位职责,了解企业的用人标准和规格,与企业共同商讨,制定出符合职业标准的课程体系。

#### (二) 校企共同开发专业课程

现代学徒制人才培养模式是双主体育人模式,必须要企业全程参与人才培养的每一个过程,从现代学徒制招生宣传、人才培养方案制定、课程体系建设等过程都需要校企双方共同完成。企业是用人需求的一方,对于人才培养规格比较了解,对于专业课程的开发企业也要全程参与,各高职院校要成立专业课程开发小组,每门专业课程的开发都需要有企业的成员参与,同时也要让企业的高层领导参与进来,让校企之间合作更加紧密。高职院校与企业应该联姻,通过校企深度合作,开发出符合企业需求、职业教育规律的课程;按照企业工作岗位、工作流程为出发点,以服务经济发展、就业为导向,将企业需求转化为课程内容,实现理论和实践相结合,解决企业用人需求与人才培养规格不相符的问题。

### 六、提高企业参与积极性

#### (一) 政府层面

政府需要采用多种措施调动企业参与现代学徒制人才培养的积极性:首先政府可以出台相关的法律法规,鼓励企业积极参与校企协同育人。其次政府对实施现代学徒制做得比较好的企业应该制定相关的奖励政策,比如税收减免、资金支持,或者按照培训学员的数量给予相应的补贴;企业在有真金白银的奖励政策引导下,参与校企协同育人的积极性会逐渐提高。再

次政府可以给指导学徒比较优秀的企业师傅一定的奖励,给予相应的荣誉称号、宣传其事迹、提高其个人知名度。

### (二) 学校层面

高职院校应该帮助企业员工提升学历,通过学校继续教育学院给企业师傅提升学历,如高起专、高起本等形式,让企业员工获得专科、本科学历;另外高职院校也可以给企业员工相关的资格考试培训,比如网络工程师、通信工程师等,让企业员工得到实惠。高职院校与企业共建校外实训基地,可以将企业搬进校园,减少企业的运营成本,让企业真正看到双方合作的利益点,才能打消企业顾虑,使企业由消极被动为积极主动,全力以赴地投身到现代学徒制人才培养模式中来。

### (三) 行业企业层面

首先企业参与现代学徒制人才培养能够为自身储备人才,学徒在企业实习的过程中可以全面考察其能力,也能够量身定做地培养人才。其次企业与高职院校合作,可以利用高校的资源优势,提升内部员工学历和资历,让企业员工分批次赴高校进修,提升企业内在竞争力。再次企业应该意识到参与现代学徒制人才培养模式是互利互惠的,未来企业要想长期立足,必须紧紧依靠高素质高技能人才,通过校企协同参与人才培养,不仅能解决企业人才需求,还可以节省劳动力的培训成本,保证企业能够更快更好地发展。

## 七、深化管理体制变革

### (一) 明确学徒身份

政府应早日针对现代学徒制完善相关的法律法规,从法律上明确现代学徒制中学徒的身份。在法律法规中明确现代学徒制中学徒应该享受的权利和应该履行的义务。学校和企业签订现代学徒制人才培养模式的相关的协议,明确学徒的身份、权利、义务,当学生合法权益得不到保障时,可以按照相关条款进行维权。

### (二) 组建监督管理团队

校企双方共同组建监督管理团队,组建由班主任、学校专任教师、企业导师和学生干部构成的学生管理队伍,制订相应的管理制度;管理团队分工明确、各司其职负责学生企业实习期间的工作和生活。学生在企业实习期间,专任教师和班

主任应该深入到企业,不断与企业沟通交流,了解学生在企业的工作和生活情况,及时排忧解难。企业导师也要经常向学校反映学徒在企业的表现,做好日常工作的指导和考勤工作。学生干部要起带头作用,同时要充当企业和学校交流的桥梁和纽带。

### (三) 完善实习考核评价制度

评价制度的优劣反过来会影响实习效果的质量,科学合理的评价体系有利于规范学生在实习过程中的行为。校企双方应该合作制定学徒在企业实践的考评体系。企业师傅不能只能根据学徒的日常表现、缺勤率等给予打分和评价,导致考核主观性太强。企业师傅应该从学生技能掌握的情况以及项目完成情况进行全方位的考察。

## 参考文献

[1]李凤.高职会计专业现代学徒制试点实施研究[J].教育教学论坛,2020,(36):205-207.

[2]宋秀云,蒋庆荣.高职酒店管理专业现代学徒制人才培养模式实践研究[J].湖北开放职业学院学报,2020,33(21):49-50.

[3]瞿万军.高职物流管理专业现代学徒制试点研究[J].湖北工业职业技术学院学报,2020,33(6):10-13.

[4]董鲁菲,苏荟.高职现代学徒制的主体困境:表征、成因与对策[J].中国职业技术教育,2020,(15):28-33.

[5]梁艳明.高职院校现代学徒制试点存在的问题及建议[J].物流技术,2020,39(8):20-24.

基金项目:本文系江苏省哲学社会科学研究课题阶段性成果(2019SJA1701);江苏省高校“青蓝工程”优秀青年骨干教师资助项目阶段性成果(苏教师(2019)3号);CCF职业教育发展委员会职业教育科研课题阶段性成果(CCFVC2018015);全国高等院校计算机基础教育研究会项目阶段性成果(2018-AFCEC-262);全国教育信息技术研究项目阶段性成果(176140003)。

## 作者简介:

傅伟(1981—),汉族,男,江西新余人,硕士,副教授,研究方向:软件设计、网络应用。