

# 校企合作背景下的企业新型学徒制研究

姜芳方 章莉莉 杨娟

(江苏省仪征技师学院 江苏 仪征 211400)

**[摘要]**企业新型学徒制由政府部门引导,以企业参与为主,院校也积极参与,采用“企校双制、工学一体”的模式来培养学徒。2019年,在市人社局、财政部下发《关于开展2019年度企业新型学徒制工作的通知》后,江苏省仪征技师学院顺势而为,积极配合江苏天龙玄武岩连续纤维股份有限公司,在电工专业进行企业新型学徒制试点,形成了《江苏天龙玄武岩连续纤维股份有限公司“企业新型学徒制”培养方案(电工)》,试点工作效果显著。

**[关键词]**校企合作;企业;学徒制研究

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.04.2253

## 1 企业新型学徒制的职责分工

为了更好地开展此项培训工作,明确各方职责,形成高效的工作流程,对各责任方设定如下分工:

### (一) 企学办

- (1) 负责内外各项政策的及时跟进、宣导工作;
- (2) 负责对外服务企业,对接企业需求,协调制定培训方案,组织备案申报及培训验收等具体工作;
- (3) 负责对内联系各系部、科室,落实企业职工技能培养计划的实施和监督工作;
- (4) 负责制定、优化企业新型学徒制培训工作相关的各项规章制度,并开展实时监督工作;
- (5) 负责培训过程中学院内外各组织单位的沟通协调工作。

### (二) 系部

- (1) 参与企业培训需求的对接,制定培训计划和培训方案;
- (2) 负责培训师资质的管理工作,落实培训师资质的筛选、管理及培训考核等工作;
- (3) 负责培训计划的开展、优化、管理和监督等工作;
- (4) 负责培训课程的研究制定、优化调整和授课反馈响应;
- (5) 负责学徒培训的考核、鉴定工作。
- (6) 负责对培训过程中的各项资料进行收集、整理、核验和保管工作。

## 2 企业新型学徒制高技能人才培养面临的困境

### 2.1 企业参与度不高

当前我国推行企业新型学徒制人才培养过程中,面临的首要问题是多方对此的观念意识淡薄,主要表现在一些企业的参与度不高。例如,有些企业在招收员工时,秉持着节约成本的理念,单纯追求“廉价劳动力”,没有将员工技能提升和后续发展能力同企业发展规划联系起来,对员工的培训意向、企校合作意向不强。加上某些企业的员工归属感较差,流动率较高,这样的状况让企业更加难以推行新型学徒制。另外,有些企业虽有着企校合作意识,也在实行新型学徒制,但目的不纯,只为了赚取培训补贴,因此,培训工作仅停留在表面。在培养模式变革过程中,企业套用陈旧的培养方案,或看似对培养计划进行了改革,但方法单一、内容不完善,培养工作滞后、拖延、不及时,弱化了培养效果。

### 2.2 校企“双师型”教师缺乏,教师实际操作技能水平不高

职业院校教师虽然拥有高学历,但实际操作技能不足,对于学生专业技能的培养不到位,对于企业和地方经济发展对高技能人才的需求也拿捏不准,在教学中“重理论,轻实践”的问题直接导致培养的人才不能直接上岗完成相关生产任务。

### 2.3 学校认同感不强

企业新型学徒制作为校企合作新模式,离不开学校的教学辅助,而学校会把项目合作事项交给培训处或校企合作主管部门,各教学系会负责具体培养计划、课程设置、师资力量安排等工作。可以说,相关老师在校企合作中扮演了重要角色,发挥着重要作用,其整体素质水平会对最终教学效果产生重要影响。然而,现阶段仍存在教师队伍质量参差不齐现象,尤其缺乏理论、实践教学经验丰富的高素质教师人才。例如,有些老师对学徒制的重视程度不够,认为这些教育任务和自己的工作

关系不大,教学有些敷衍;还有一些老师基于日常工作繁忙,无法投入更多的时间和精力去参与到企业新型学徒制培养工作中。

## 3 提升企业新型学徒制人才培养质量的策略

### 3.1 建立有效保障机制

技工院校应加强领导,加强组织,密切校企合作,实现校企资源的优化和组合,坚持产教相互扶持的原则,形成“共建、共享、共赢、共长”的发展新机制,做到“三个协调”,即专业设置与企业需求相协调,技能训练与岗位要求相协调,培养目标与用人标准相协调,实现专业与岗位的无缝对接。在本次企业新型学徒制试点工作中,校企双方成立了以江苏天龙玄武岩连续纤维股份有限公司董事长邱迎东、仪征技师学院院长王志强为组长、江苏天龙玄武岩连续纤维股份有限公司总经理薛晓薇、仪征技师学院副院长周志红为副组长的有效教学实施领导和工作小组,制定工作职责,明确目标任务,及时指导活动的开展。领导和工作小组以试点专业为依托,积极开展深化“三合作”教学改革、打造高效课堂教学模式活动。

### 3.2 进一步完善企业投入机制,降低企业风险

针对企业参与学徒制人才培养中存在的风险,尝试从以下方面进行改进。一是建立相应契约关系,提升学徒留任率。除了正式制度保障签署的劳动协议之外,在企业与学徒之间建立契约关系,通过契约的非制度性约束,促使企业与学徒成为利益共同体,迫使企业通过不断完善学徒培养体系、管理体系、晋升体系,以此吸引学徒的留任率。二是政府出台专项补贴资金机制,通过第三方的监督体系,全面考核学徒制利益相关者之间的权责利关系,让各相关者主动履行自身所应承担的法律责任。

### 3.3 发挥主体作用,共建培养计划

人才培养一定要有正确的理念来支持,才能制定出科学合理的培养方案。企业作为新型学徒制的参与主体,应当加强培养理念,充分认识到新型学徒制对于自身发展的促进作用,并将其纳入企业发展规划中。企业要积极发挥主体作用,加强同学校的合作交流,全面了解员工技能水平,分析当前岗位分布情况;依据自身发展情况,共同制定培养计划,联合开发课程体系;明确培养目标、岗位实践内容和核心技能点。同时细化教学安排,明确学时、培训地点等,保障学徒能积极参与,有效消除工学矛盾和冲突;融合企业各种资源,借助生产实践强化学徒的实操训练,提升培训实际效果。为了让培养出的人才更加贴合时代需求,符合岗位要求,也为了增强学徒的可持续发展能力,实现企业、学校各种培养资源的整合,产生协同效应。企业要对市场需求保持敏感度,及时了解新工艺、新技能、新理论,要根据市场变化和自身实际情况,对培养工作做出调整。

## 结束语

新时期,技能型人才培养要符合社会发展需求,要能为社会进步而服务。企业新型学徒制人才培养需要一个不断完善的过程,经验不足、力量薄弱等原因,会为培养目标带来诸多挑战。因此,企业和学校要秉持正确培养理念,克服各种功利化、市场化冲击,创新思维,丰富教学方法,完善教育内容,为社会经济发展提供更多高质量精准人才。

## 参考文献

- [1]熊邦宏,冯倩.企业新型学徒制课程的构建研究[J].职业,2019(36):35-37.