

老工业基地产业转型升级背景下现代学徒制内涵建设的探索与实践

何亮

辽宁省交通高等专科学校

DOI:10.12238/mef.v3i9.2893

[摘要] 现代学徒制是将现代学校教育与传统学徒培训相结合的一种新型人才培养模式,是我国职业教育改革发展的有效途径。现代学徒制不同于传统产教融合形式,其内涵包括,双元育人,双重身份,工学交替,岗位成才,如何在适应区域经济发展背景下,改革现有职业教育人才培养模式,完善现代学徒制的内涵建设将是深化产教融合、校企合作的关键所在,是促进职业教育发展的重要举措,也是推进区域经济长远发展的必然要求。

[关键词] 现代学徒制; 内涵建设; 职业教育; 人才培养

中图分类号: G4 文献标识码: A

Exploration and Practice of the Connotation Construction of Modern Apprenticeship System under the Background of Industrial Transformation and Upgrading in Old Industrial Base

Liang He

Liaoning Provincial College of Communications

[Abstract] Modern apprenticeship is a new type of talent training model that combines modern school education with traditional apprenticeship training. It is an effective way to reform and develop vocational education in my country. Modern apprenticeship is different from the traditional form of integration of production and education, and its connotations include dual education, dual identities, work-learning alternation, and job success. How to adapt to the background of regional economic development, reform the existing vocational education talent training model, and improve the connotation construction of modern apprenticeship will be the key to deepening the integration of production and education, school-enterprise cooperation. It also an important measure to promote the development of vocational education, and an inevitable requirement for the long-term development of the regional economy.

[Key words] modern apprenticeship system; connotation construction; vocational education; talent training

随着东北老工业基地全面振兴、全方位振兴进入攻坚阶段,辽宁面临着加快经济发展方式转变和产业结构调整与转型升级的双重考验。职业教育如何对接产业发展,以产教融合、校企合作为途径,创新人才培养模式,提高人才供给质量,是当前职业教育特别是高等职业教育面临的新的机遇和挑战。以“校企一体、工学交替”为本质特征的现代学徒制,为高职院校人才培养提供了可借鉴可实施的创新模式和有效途

径。辽宁省交通高等专科学校作为现代学徒制第二批试点院校,深入贯彻供给侧结构性改革方针,结合现代制造业发展特征,挑选数控技术专业与明日宇航工业有限公司共建现代学徒班,积极探索现代学徒制的内涵建设,形成一套适应现代制造业发展特征与人才需求的现代学徒制人才培养模式以及可供复制的成功经验。

1 区域经济背景下现代学徒制的内涵与特征

现代学徒制可以看作是学校与企业的二次深度融合,该人才培养模式不是企业教育和学校教育的简单组合,而是传统高职人才培养模式的重大变革。它解决了传统高职教育理论与实践相脱节、知识与能力相割裂、教学场所与实际情境相分离的难题。其内涵特征是校企双主体育人,“学工”双身份,工学交替和岗位成才,与传统职业教育有本质的区别。他的实施将重构人才培养体系,实现“招生即招工、上课即上岗、

毕业即就业”,从而解决企业招工难、用工稳定、劳动者收入以及自我价值实现等问题。

2 国内外现状

西方国家以德国“双元制”模式为基础,构建了符合本国国情的现代学徒制模式,如英国的“三明治”模式、澳大利亚“新学徒制”模式、瑞士的“三元制”和美国“合作教育”模式等。现代学徒制系统的实施成为学校职业教育与培训的有力补充,其共性特征都是由国家层面自顶而下构建制度体系,多元合作机制,统一规范标准,教育形式具有广泛性、综合性和开放性,人才培养规模和领域不断扩展。事实证明,现代学徒制的实施,对制造业等实体经济具有极大的促进作用。

我国对职业教育重视程度越来越高,相继出台《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》、《教育部关于开展现代学徒制试点工作的意见》等相关指导性政策,推进职业教育供给侧结构性改革。我国现代学徒制正处于试点阶段,虽然可借鉴西方国家先进的经验理念,但因地区经济发展不平衡,配套的政策与制度还不完善,人口基数大,教育资源不成比例,不能完全照搬西方模式,需要充分考虑地区经济发展阶段性特征,发挥地方高职教育优势,分阶段、分层次逐步构建与之相适应的现代学徒制人才培养体系。

3 “三双八共一交替一融合”现代学徒制人才培养体系

我校与沈阳明日宇航合作开展以“现代学徒制”模式培养制造业急需的高素质技能人才为目标,探索形成了“三双八共一交替一融合”人才培养体系。

“三双”:双主体育人,双重身份和双导师机制;“八共”:包括共定培养方案,共定课程标准,共同开发教材,共同培养,共同管理,共同考核评价,共建实训基地,共同研发项目;“一交替”:校企工学交替;“一融合”:理论和实践融

合的人才培养模式改革思路。同时建立校企深度融合的联合招生、联合培养、一体化育人的长效机制;创建“学生→学徒→准员工→员工”四位一体的工学交替的人才培养模式、构建基于岗位(群)工作过程的专业课程体系;建设了“专兼结合”双导师混编教学团队。学校通过对现代学徒制内涵的探索和实践,为区域经济发展提供人才和技术支持。

3.1 双主体育人机制的内涵建设

双元育人的内涵在于“校企协同”,包括人才培养方案的校企合作制定,企业新技术、工艺、规范与教学标准、教学内容相融合,育人质量评价标准需校企合作建立。目前高职院校虽然大力发展产教融合、校企合作,校企双方投入大量资源,注重学生动手能力培养,衍生出订单班、企业二级学院、顶岗实习等联合培养模式,但大都以学校为主,企业仅作为参与方,没能体现“双元育人”的内涵,学校教育从教学内容,新技术、新工艺,教学设备以及教师技术水平,都与企业一线岗位存在差距,培养人才不能完全满足企业需要,不能完全具备岗位职业能力;同时也不能简单理解成将学生推向企业,企业本位与能力本位的流水线式高职人才培养方式已经不能适应社会发展的需求。原因在于一方面企业不是专业的教育机构,缺少学历教育中的相关理论基础的学习,缺少综合素质提升,不利于学生个人发展,也不利于企业长远发展。另一方面,企业建设培训机构的投入成本与收益不匹配。

依据《关于深化产教融合的若干意见》和《国家职业教育改革实施方案》现阶段开展现代学徒制仍需采用供给引导型,由学校主导,企业充分参与。经调研发现,中等规模和处于扩张发展期的现代制造业生产企业对高技术技能型人才需求迫切,参与现代学徒制建设的意愿最为强烈。沈阳明日宇航工业有限

公司与我校数控技术专业达成战略合作协议开展现代学徒制试点,充分考虑双主体育人内涵要求:(1)校企共同组建管理委员会,制定现代学徒制教学管理制度、学分制管理办法和弹性学制管理办法、现代学徒制学生管理相关制度、师资管理和薪资管理制度、建立定期检查及定期例会等形式的教学质量监控机制、建立现代学徒制考核评价制度等,为现代学徒制实施提供制度保障,形成企业、学校、学生互动的长效运行机制。

(2)校企签订《现代学徒制校企合作协议书》明确双方的责任义务、学徒培养岗位、培养实施计划和要求等问题。(3)校企共同制定和实施招生招工方案,实现联合招生、联合培养、并建立多方评价制度,共同培养学徒。(4)按照“合作共赢、职责共担”原则,共同制定人才培养方案。结合国家“双证书”制度和学徒制企业岗位标准,共同制定专业教学标准、课程标准、师傅标准、质量监控标准及相应实施方案。(5)校企共同建设基于岗位工作过程的专业课程体系,共同开发岗位工作内容,结合国家职业标准共建专业教材。按照“企业用人需求与岗位资格标准”对接要求,遵循“工作岗位→职业能力→课程体系构建”原则,校企合作开发现代学徒制专业课程,构建“基本素质课程+职业基本能力课程+学徒岗位能力课程+职业拓展课程”的课程体系。(6)校企共同建立人才培养成本分担机制。学徒在企业接受教育、岗位培训、岗位实际操作训练及带徒津贴、基地建设、管理等运营成本由合作企业承担;学生在学校学习、实训及指导教师津贴、实训基地建设、管理等运营成本由学校承担。(7)建立保障教学团队建设的激励和管理制度。对担任学徒班导师在课酬分配和职称评聘上给予一定的倾斜。制定“双导师”考核评价标准,保证选拔优秀的师资授课,从而保证专业建设和人才培养质量。

3.2 “学工”双身份内涵建设

西方国家的现代学徒制,学生双重身份有清晰的法律界定,在学校是学生,在企业是学徒,“学徒”被界定为企业的员工,区别是学徒只能获得津贴,且收入较低,降低企业用工成本,对企业参与现代学徒制培养产生积极作用。我国现代学徒制试行过程中,《劳动法》没有赋予学徒明确的法律地位,学徒无法签订劳动合同,因此辽宁交专在实践“学工”双身份内涵建设中,采用“学工”双身份,招生招工一体化模式(1)学校与企业共同完成招生招工,基于教育资源配比,人才层次化培养原则,考虑学生个人对职业规划程度,我校采取先招生后招工的模式,针对学生共同开展招工宣传,共同进行招工面试和学徒遴选工作,采用自愿双选方式从二年级学生中择优录取组建现代学徒制班。同时推行“注册招生”制度,让企业骨干技术工人有学历提升质提高、技术发展的机会。(2)学徒、学校和企业共同签订三方协议,明确学徒的“企业员工”和“职业院校学生”的“双重身份”,明确学徒工作岗位等,明确了各方责、权、利,同时消除学生家长的忧虑。

3.3 双导师内涵建设

实施校企互聘共用,建设“双主体、双身份”师资队伍。建立校企互聘共用师傅聘任标准,经岗前培训和上岗考核,以双向兼职、双重身份的形式,参与教学实训、课程建设、人才培养、纵横向科研项目等工作。共同建造由技术大师、专业技师和教学能手组成的高水平师资队伍,实现校企双元育人、交替训教,完成学校培养和企业需求零距离接轨。

建立“两双”工作机制,实现全过程、全方位育人。由学校专业带头人和企业生产负责人,共同负责人才培养方案的设计和实施。校企确立双班主任,学校班主任负责学生心理辅导、德育教育以及文化课程的教学工作和日常管理

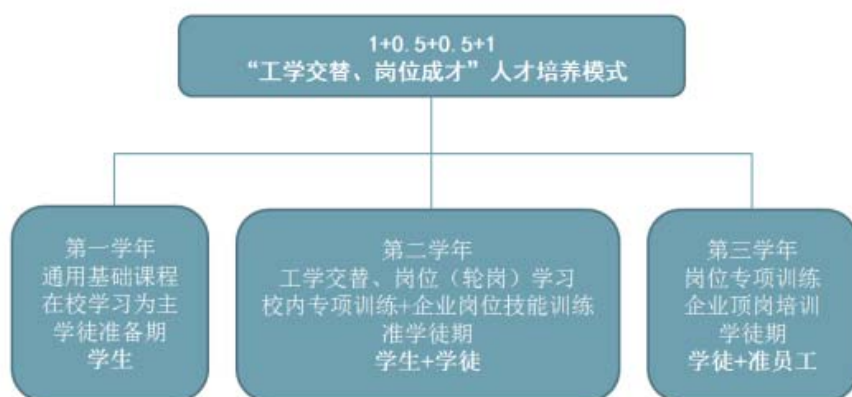


图1 “学生→学徒→准员工→员工”四位一体的人才培养模式

工作;企业班主任负责徒弟职业素养养成、安全教育、生活管理、技术技能的传授等教育,建立了全过程、全方位育人模式。

践行“互培共用”师资队伍建设理念,实现两个转变。专业教师必须参加企业培训、挂职锻炼,通过企业考核,达到企业所需岗位能力要求,使教师转变技术专家、技术顾问、兼职高工和兼职工程师。同样,学校教学名师、资深教师向企业师傅传授课程开发、教学实施、教学管理和教学考核等方面的技能和经验,使师傅在教学实践和课程资源开发过程中建立职业教育育人理念,能够更有效、更精确地将其所掌握的技能传授给学生,保证校企师资共同参与的专业建设和人才培养效果。

3.4 工学交替、岗位成才内涵建设

西方国家现代学徒制工学交替的共性特征体现在学校学习,企业实践两种形式交替进行,且具有一定的灵活性,企业主动参与职业教育,并融入人才培养全过程。我国传统职业教育的“2+1”模式,即2年在校学习,1年在企业顶岗实习。这种模式与西方国家的工学交替的形式类似,但却忽略了其内涵本质,培养的人才不能满足企业需求,也不能调动企业参与职业教育的积极性。

因此,我校在实施现代学徒制过程中,构建了“四位一体”的“三段式”人才培养模式,即“学生→学徒→准员工→员工”四位一体的人才培养总体思

路,“1+1+1”的在校学习和企业学习的人才培养的三个阶段。第一学年属于学徒准备期,学生的主要身份是学生,此阶段在校完成基础学习部分,培养学生具备良好的道德素质和敬业精神;第二学年属于准学徒期,学生的身份是学生和学徒交替轮换,此阶段在校完成学校和企业共同设定的单项职业技能学习领域、扩展学习领域的课程,同时穿插着进行企业岗位技能训练和专项训练,强化专业知识和专业技能;第三学年属于学徒期,学生的身份是学徒,经多重考核合格后成为准员工和员工,此阶段学生进入企业进行轮岗学习和顶岗学习,由企业的师傅亲自带,手把手教,让学生体验、模仿、尝试、感悟企业文化,完成综合职业能力学习领域课程,将理论知识与实践操作进一步融合并有所提升,真刀真枪践行企业工作和企业文化,胜任岗位工作,顺利实现就业。

岗位成才有两方面的内涵要求,一是满足企业用工需求,能够胜任岗位任务,适应企业文化理念;二是满足学校素质考核要求,拥有良好的职业素养和扎实的理论基础,具备技术应用和创新的能力。

衡量和判定岗位成才标准需要建立多元考核评价体系,即校内考核和企业考核两部分。校内考核应以教师考核为主,以职业基础理论和方法的掌握程度为标准;企业考核应以企业师傅考核,以企业行业岗位工作评价体系作为考核

标准。基础课评价主要由学校完成;专业课程由校企共定共评,过程考核占比不能少于30%,注重学徒职业素养考核以及技能考核;在岗期间由企业师傅和所在部门每月进行业务考核,考核优秀的可取得独立操作资格,考核不合格或出现重大生产事故需退回师徒阶段。企业每月还将对学徒进行企业制度与文化的考核,考核不合格需退回岗前培训阶段。

4 总结与建议

辽宁交专经过两年的试点与探索,用实践证明现代学徒制是我国未来职业教育改革的最佳途径之一。在综合考虑区域经济发展,企业技术升级转型,产业结构调整的特征,注重学徒制的内涵建设,为其他行业、企业、院校开展现代学徒制建设,提供了可复制、可移植、可学习、可参考的模式。但在现代学徒制实施的过程中仍然存在一些问题值得思考:(1)增加师资投入。校企双师团队是实施现代学徒制内涵建设的必要条件,如何充分发挥企业师傅在育人管理方面的作用是急需解决的问题。专业导师在负责学校专业知识传授过程中

往往身兼数职,很难开展一对一师徒教学形式;因此,为了保证现代学徒制的人才培养质量,校企双方除考虑现代学徒制教学所需的岗位工作能力和职业教育能力外,还应当适当扩大企业导师和兼职教师的比例,以扩充师资队伍资源。

(2)提升社会认同感。我国的职业教育的核心在于人才培养质量,提升岗位核心竞争力,同时也要加大力度宣传职业教育的独特性与不可替代性,宣扬正确的“成才观”和职业认同感,减少对职业教育的偏见。

基金项目:

辽宁省职业技术教育学会深化产教融合专项课题(2018):深化产教融合背景下高职院校办学机制体制研究与实践(编号LZYXZLZZD1801)。

[参考文献]

- [1]赵鹏飞,陈秀虎.“现代学徒制”的实践与思考[J].中国职业技术教育,2013,1(12):38-44.
- [2]赵鹏飞.现代学徒制人才培养的实践与认识[J].中国职业技术教育,2014,1(21):150-154.

[3]关晶,石伟平.西方现代学徒制的特征及启示[J].职业技术教育,2011,32(31):77-83.

[4]吴建设.高职教育推行现代学徒制亟待解决的五大难题[J].高等教育研究,2014,35(7):41-45.

[5]杜广平.我国现代学徒制内涵解析和制度分析[J].中国职业技术教育,2014,1(30):88-91.

[6]张启福.高职院校试行现代学徒制:困境与实践策略[J].职业教育发展,2015,1(3):45-51.

[7]Steedman, Hilary. Five Years of the Modern Apprenticeship Initiative: An Assessment Against Continental European Models[J]. National Institute Economic Review,2001(178):79.

[8]徐国庆.智能化时代职业教育人才培养模式的根本转型[J].教育研究,2016,1(3):72-78.

作者简介:

何亮(1982--),男,汉族,辽宁锦州人,讲师,硕士,研究方向:机电工程。