

中药专业开展现代学徒制的探索与实践

韩永红

(江苏护理职业学院, 江苏 淮安 223000)

摘要: 学徒制是小农经济时期的产物,但是随着社会的发展,小农学徒制逐渐变成了适应社会发展的现代学徒制。在新时期教育背景下,现代学徒制对职业教育的发展、职业人才的培养具有积极的意义。本文分析了中药专业开展现代学徒制的必要性,并从四个方面对中药专业开展现代学徒制的建设进行了初步探究。

关键词: 中药专业; 现代学徒制; 高职教育

现代学徒制是职业教育中一种全新的教学模式,它和中药专业的结合,能够进一步突出职业教育的职业属性,使学生(学徒)在中药行业中得到更为长远的发展。但是,部分高职院校对现代学徒制认识并不到位,导致现代学徒制成为了形式化的内容。

一、中药专业开展现代学徒制的必要性

(一) 确保人才发展紧跟社会步伐

高职教育是社会人力资源补充的主要阵地,也是促进社会和谐、经济繁荣、劳动就业的重要途径。随着科教兴国战略的提出和实施,社会各界越来越重视现代化建设人才的培养。在新时期背景下,各行各业对高素质、多元化、多类型技术人才的需求越来越大、越来越迫切。因此,高职院校作为高层次职业人才培养的主要场所,有必要担负起自身的责任和义务。尤其是中药专业,现代学徒制的落实,一方面能够加快专业与产业、课程与职业的对接,培养出更多优秀的中药人才,另一方面还有助于我国中药产业的发展。所以,校企双方共同探索、制定现代学徒制的教学标准、课程标准等内容,能够进一步强化职业教育的职业属性,做到院校和企业的无缝对接,确保人才能力能够紧跟社会发展需求。

(二) 促进高职教育高质量发展

高职教育朝向高质量方向发展,能够起到优化职业教育结构、培养大国工匠、促进学生高水平就业等作用。高职教育在向高质量发展靠拢过程中,需要考虑两个方面的内容。一是积极与社会、企业发展需求相对接,二是健全和完善自身教育体系、教育标准和教育条件,才能够使其发展更加持久、有力。高职中药专业现代学徒制的确立,不仅可以深化校企合作、产教融合,还可以加快高职院校在政策、制度、管理、标准等方面的改革进度,为其高质量发展提供了强有力的支持。

(三) 符合特色人才培养的需要

随着坚持中国特色社会主义教育道路发展的提出,高职中药专业开展现代学徒制,不仅是国家战略、政策的体现,也是对教育发展规律的强调。中药专业全面推进现代学徒制,既有对传统学徒制的继承,也有对国外学徒制的参考,因此,其对教育体系、教育模式创新具有积极的意义,也更加适用于中药产业发展实情,有助于培养出一批具有中国特色的、高素质的、现代化中药人才。学徒制立足于校企双主体,以人才的学生、学徒双身份为根本,以成人成才为最终目标,进一步凸显了高职教育的职业特色,为我国经济社会高质量发展提供了充足的人才的保证。

二、中药专业开展现代学徒制中存在的问题

(一) 日常管理机制问题

现代学徒制的本质是工学交替,通过校企之间的合作,可以达到招生即招工、上课即上岗的效果,实现学生毕业即就业的最终目的。企业既是学生将来工作的场所,也是其现阶段主要的学

习场所。因此,在现代学徒制中,学生往往具备“学生”和“学徒”两个身份。但是,在对学生的日常管理中,由于双主体的原因,高职学生管理制度和企业员工管理制度存在一定的分歧。在教学设计、教学评价、生活管理等方面以学校管理为主,在实际生产、岗位安排方面以企业管理为主。虽然校企合作已经开展多年,但是二者之间的沟通机制仍旧落后。在学生教学和学生管理等方面,校企双方责任和义务划分的不明确,不仅不利于中药专业现代学徒制的实施,还有可能降低校企合作的成效。

(二) 企业参与教学问题

现代学徒制最大的特色就是“双主体”育人。企业作为“双主体”中的一员,在中药专业落实现代学徒制建设中,起着非常关键的作用。追逐经济利益是企业参与中药专业现代学徒制的根本动力。但是,在现代学徒制实际开展中,企业在双方合作中,往往投入的资源较多,承担的风险也较大。投入方面,如学生工资的支付、技术人员和培训场地的提供等,风险方面,如尽心尽力培养的人才,毕业后进驻竞争对手企业或是由于学生自身能力不足,影响企业工作进度等。回报和投入很难形成正比,使得企业在和高职院校共同制定人才培养方案、专业教学内容、课程设置安排以及教师队伍建设等方面变得越来越消极,很大程度上制约了中药专业现代学徒制的开展。

(三) 院校教师队伍问题

教师作为人才培养的实施者,他们的综合素质直接关系到教育事业改革和发展、现代学徒制人才培养质量的最终效果。在中药专业全面开展现代学徒制,离不开校企双方的深入合作,同样也需要一支理论实践能力双强的教师队伍。然而,在实际开展现代学徒制过程中,中药专业教师的理论知识非常丰富,但是,企业工作经验的缺失,使得他们知识传授只能以理论为主,很难帮助学生更好地就业。而企业师傅,他们虽然具备良好的职业能力和丰富的问题解决经验,但是,理论知识的缺失,也很难让学生(学徒)在实操中做到对知识、技能的融会贯通。再加上高职教师与企业师傅二者各自的阵营不同,双方在合作中的教学合力并不明显,最终影响人中药专业才的培养质量。

(四) 考核评价体系问题

作为开展现代学徒制的一个重要环节,考核评价体系的科学化、专业化的建设,能够有效保障评中药专业人才的培养质量,同时,它也是完善现代学徒制的重要路径之一。然而,在中药专业现代学徒制开展当中,评价主体的安排并不合理,仍旧是以高职教师为评价主体,企业师傅则处于从属地位。在评价过程、评价内容上,同样存在一定的弊端,如只能是中药教师和企业师傅对学生进行评价,学生则不能反驳。学生被动的评价地位,一定程度上也会使得教学评价系统有失公允。同时,重理论轻实践、重结果轻过程的评价方式,也会影响评价结果的公正、公平,不利于中药人才的长远发展。

三、中药专业开展现代学徒制的有效策略

(一) 建立学徒培养模式, 强化学生职业能力

高职院校中药专业在落实现代学徒制过程中, 首先要对当地经济、就业环境进行深入调查, 之后, 根据整体环境状况, 确立现代学徒制具体内容和形式。不够, 从整体来看, 无论中型还是小型医药企业普遍存在人才资源不足的问题, 因此, 高职中药专业学生发展前景一片大好。为了更好地促进中药专业与中药企业的联系, 高职院校需要积极与当地医药企业进行协商、合作, 并和中药企业在中药生产与质量检验、中药种植与养殖、中药经营等领域签订定向人才培养合同, 组建对应的现代学徒制班级。现代学徒制和中药专业课程相结合, 看似是一种制度和课程的融合, 实际上是一种中药专业向职业化发展的重要手段。尤其是在企业师傅的带领下, 学生学习的中药知识开始向职业化、实用化方向倾斜, 既满足了学生对中药专业知识的学习需求, 又为合作企业培养出了专门的中药人才, 实现了学生从校门到厂门的“零跨越”。同时, 在建立现代学徒制培养模式的过程中, 高职院校中药专业教师还可以加入双元育人、工学交替、双重身份等元素。在现代学徒制培养模式中, 高职院校在完成学生在校教育的同时, 还需要配合企业做好人才的管理, 主动牵头和中药企业协商制定现代学徒制培养方案和计划, 建立符合现代学徒制要求的课程体系 and 评价体系, 从而更好地督促学生完成课业任务、学徒任务。

另外, 高职院校应当定期派遣中药专业教师到企业顶岗实习, 积极和企业一线中药工作人员沟通, 不断优化现代学徒制的课程体系和评价体系; 在现代学徒制培养模式下, 企业同样担负着重要的责任。企业需要定期向高职院校传达当下的用人需求或是战略方向, 驱使高职院校紧随经济动态, 及时调整教学内容、考核标准。并且在条件允许的情况下, 企业可以定期给学生安排一些生产任务, 帮助学生及早熟悉工作环境和内容, 积累实际生产经验, 最终实现强化学生职业能力的目的。

(二) 院校企业协同育人, 落实现代学徒要求

首先, 要强化校企组织联系, 做到“双主体”协同育人。在实际落实现代学徒制制度的过程中, 高职院校和企业需要共同建立育人研究小组。其中, 由高职院校与药企主要领导以及与企业部门负责人、专业技术人员、校企双方班主任和专业教师共同担任小组成员, 并遵循协商机制, 定期协商完成一系列方案、活动的设计。例如, 抓住期初、期中及期末三个时间节点, 召开校企协商会议, 解决合作育人过程中的问题, 制定下一学年的“双主体”协同育人计划、方案。同时, 为了提高“双主体”协同育人的成效, 高职院校还可以与当地卫计委、药监局、中医药协会进行合作交流, 深入推进校企协同育人进度; 其次, 采用契约式管理模式, 保证学生“双身份”责任与义务的落实。为了保证中药专业现代学徒制的人才培养效果, 不仅高职院校会和合作中药企业签订人才定向培养意向书, 院校、企业、家长三方还会签订相关协议, 明确学生企业学徒、院校学生的双重身份, 细化不同合作主体的职责。同时, 协议中也会对学生企业学徒身份在企业培养中权益、保险及待遇进行明确说明, 如的具体工作岗位、学习内容、学徒待遇等, 借助法律手段有效保障学生的合法权益以及校企协同育人的成果。

(三) 重构中药课程体系, 推进中药教学改革

中药专业在落实现代学徒制时, 必须要遵循“合作共赢, 职责共担”原则, 以职业为导向, 共同构建课程体系、人才培养方案。同时, 在建设中药专业现代学徒制特色课程体系的过程中, 高职院校应当紧贴医药企业岗位需求, 协同开发指向中药生产、质量检验等岗位的“专业+职业”特色课程内容。在该课程体系或是课程内容中, 高职院校负责专业课程的教授和重构, 而中药企业

则需要负责职业课程体系、内容的建设, 从而打破传统院校、企业相独立的培养方式, 并按照“1+0.5+1+0.5”教学制安排不同的课程内容。即第一学期和第二学期以学校理论教授为主、第三学期以企业跟学为主、第四学期和五学期学校与企业各站一半、第六学期只安排企业课程, 其中企业师傅指导为辅, 学生独立操作为主。同时, 在第六学期教学活动的实施, 可以以“项目导向法”为主要教学手段, 借助企业真实的中药项目, 锻炼学生(学徒)的职业能力和项目实操水平, 做到专业能力培养与创新能力开发的同步发展。

(四) 积极构建双师队伍, 加快现代学徒发展

高职中药专业现代学徒制的开展, 意味着传统教师队伍模式的改革和创新。传统教师队伍往往比较重视理论知识的教授, 这种教学思想不仅不利于学生职业能力的发展, 还会阻碍现代学徒制的落实。因此, 高职院校在和药企进行合作时, 应当遵循“以德为先, 以能为重”原则, 共同制定现代学徒制试点班教师的聘用、管理制度, 明确教师的选拔要求、选拔程序、工作内容、培养途径、激励考核等内容。同时, 为了提高现代学徒制的有效性, 高职院校和合作药企在落实学徒制度的过程中, 可以举办较为隆重的拜师活动。通过拜师活动, 一方面可以提高职业教师或是兼职教师的责任感, 另一方面还可以拉近师傅(导师)与徒弟(学生)的关系, 使其更加愿意倾囊相授。另外, 在职业导师(师傅)待遇方面, 高职院校和企业可以采用双向挂职锻炼制度, 并制定《师傅带徒标准》《优秀师傅评选标准》《教师顶岗实习标准和奖励制度》, 从而让中药专业教师和企业师傅能够安心地完成带徒、深造任务。并且, 每个学期对高职教师、师傅进行一次评比活动, 发放对应的奖金和荣誉证书, 鼓励和调动高职教师、师傅参与现代学徒制的积极性, 进一步加快现代学徒制的发展进度。

四、结束语

总而言之, 高职中药专业开展现代学徒制模式, 对中医教学体系、教学内容的完善具有重要意义。中药专业现代学徒制的开展, 能够使学生、高职院校和中药企业三方获得不菲的收益。这种收益, 不仅表现在中药人才的培养方面, 还表现在对整改中药领域的发展上面。不过, 在落实现代学徒制时, 高职院校和企业应当密切沟通, 互通有无, 同心协力解决合作中的问题, 才能够从根本上推动院校、企业和学生的发展, 促进国家中药事业的进步。

参考文献:

- [1] 李涛, 朱勇. 高职院校中药专业现代学徒制人才培养模式构建与实践路径[J]. 职业技术教育, 2023, 44(8): 12-16.
- [2] 谭善财. 现代学徒制人才培养方式的探索——以铜仁职业技术学院中药专业为例[J]. 科技视界, 2022(24): 152-154.
- [3] 陈玉秀, 代洪波, 丁盈. 现代学徒制背景下学生专业技能培养模式的探索与实践[J]. 科教导刊, 2023(27): 69-71.
- [4] 陆理民.“互联网+”背景下烹饪专业现代学徒制人才培养的问题以及优化路径[J]. 中国新通信, 2022, 24(13): 3.
- [5] 薛长松, 王爽, 李成华, 等. 认知学徒制教学模式培养中药学应用型高校创新创业人才[J]. 中文科技期刊数据库(引文版)教育科学, 2022(12): 3.
- [6] 卢文璐, 刘晓庆, 许超, 李璐, 宋冬雪. 高职院校中医药类专业群创新创业教育体系构建研究[J]. 电脑采购, 2022(28): 124-126.

本文系基金项目: 第五期江苏省职业教育教学改革研究课题-1+X证书背景下现代学徒制人才培养模式研究与实践——以中药专业为例(ZYB573)。