

现代学徒制“双导师”选拔和培育机制研究

解旭东

山东工业职业学院 山东 淄博 256414

【摘要】建设完善的现代学徒制“双导师”选拔和培育机制,对当前的现代学徒制的推广可以说是必须的一步,对高职院校提高教育质量的关键价值。从高职院校师资队伍现存的困境可以看出我国目前的现代学徒制“双导师”师资队伍的建设还有许多不足。根据现代学徒制与“双导师”教育模式的内涵,利用其他国家现代学徒制下“双导师”的研究经验,从企业、政府以及学校方面,来对现代学徒制师资队伍选拔和培育机制进行优化,目的在于根据此教育模式对我国的人才进行有效培养。

【关键词】现代学徒制;双师制;培育机制

0 引言

现代学徒制的教育模式总结来说就是以传统学徒制为基础,根据传统的学徒模式中的实践优势与现代教育中的系统的教育体系相结合。现代学徒制起源于欧洲,又经过欧洲各国对其不断完善与发展,逐渐形成了现在的现代学徒制,由于现代学徒制满足当代人才的培养要求,因此被广泛应用于各国的高职教学模式当中。基于此,现代学徒制拥有了雏形,然后在全世界的职业教育中推广开。现代学徒制的核心要求是要学校与企业加强教学合作,要求职业院校的专业教师与企业的技能师傅对学生进行双重教育。基于对职业人才的要求也对全国高职院校的现代学徒制模式提出了新的要求。

1 现代学徒制“双导师”的概念

1.1 学徒制的内涵

学徒制的内涵是指根据对手艺的传承与生产的需要,由技术师傅对徒弟进行指导学习专业技艺的职业教学制度。根据时代的不同学徒制分为传统学徒制与现代学徒制。起源于欧洲传统学徒制最开始是以手工作坊的形式为依据的改进而来的,在手工作坊中授业的师傅向徒弟手把手的教授手工技能,对专业技能在不断的实践中学习。对比现代教学模式来说,传统学徒制不注重学历的高低,但是对当前的注重学历的时代来说已经不能满足人们的教育需求。因此,在此基础上形成了将传统学徒制中实践优势与学历教育相结合模式,在进行实践学习的同时还要对理论知识进行掌握,以获得专业的资格证书与学历证书,根据现代学徒制培养出来的高职学生对学历与专业技能都可以满足职业发展的需求。

1.2 “双导师”教育模式的内涵

“双导师”教育模式要求学校与企业合作办学深度融合教学。在现代学徒制“双导师”教育模式下,学生具有双重的教育身份,即是学校的学生也是企业的学徒。基于此,对学校与企业来说具有双重的教育意义,学生需要在学校获得素质教育的认可,并且在企业的专业技能教育中获得专业的资格证书。现代学徒制下的“双

导师”不仅代表了双重的师资队伍的建设,也是对教师专业素质的双重要求。

2 当前现代学徒制“双导师”选拔和培育机制的困境

2.1 教师队伍构建的不均衡

现代学徒制下的“双导师”需要学校的教师与企业的专业师傅进行和比例的调整,根据学生的需求来满足实际的需要。但是目前的现代学徒制下的“双师制”因为缺乏相应的制度保障与政策规范,导致企业不愿合作,学校不愿意配合,导致现代学徒制的合作无法深入。根本的原因在于企业以盈利为重,不愿意承担没有收入的社会责任,不愿意让专业的技术人员来参与对学生的教学活动,因此导致了现代学徒制教师队伍构建的不平衡现象。

2.2 教师队伍建设标准不统一

根据社会对高职学生的就业要求对高职教师的要求标准应该更高一些,需要职业教师不仅要具备良好的个人素质、对专业的知识进行充分的掌握、拥有对专业的实践操作能力。

目前国外的现代学徒制都要求专业教师需要进行严格的全国职教教师资格认证,对职业学校教师的文凭提出了明确的资质要求;对现代学徒制下的教师的就业经历进行完整的调查,对教师的实习时间也提出了相应的要求;也对高职教师个人的道德政治思想进行一定的评估标准。但是,就国内的现代学徒制的形势来看,对我国的高职教师还没有太过严格的规范,我国想要就职高职院校一般拥有相应等级的教师资格证书以及本科以上学历就符合报名条件,可以被高职院校录取。

2.3 教师队伍基本保障不完善

目前我国职业院校的生源质量逐年下降,教师对学生的教学难度也在不断变大。专职教师要比一般的教师付出的更多,但是薪资待遇获得却不成比例,这对高职院校的教师有失公允,导致教师心灰意冷,不能全力工作。专职教师的流失现象严重。我国职业教育教师

薪资待遇对比其他种类的教师明显偏低,许多优秀的教育人才不愿意在职业教育中就业。

3 现代学徒制“双导师”选拔和培育机制的构建

3.1 政府对现代学徒制“双导师”选拔和培育机制的构建

政府需要对现代学徒制的教师资格做出明确的规定,可以对教师的个人专业素质以及审核标准进行完善,对高职教师的就业标准提高至硕士学历,考核想要就职高职院校人员的教师资格;还可以对高职教师的整体素质做出要求。我国应该提高高职院校教师的准入门槛,同时也要提高高职教师的薪资待遇,这样的合理政策能够吸引更多教育人才投身到职业教育当中。

3.2 院校对现代学徒制“双导师”选拔和培育机制的构建

学校和企业对学生进行现代学徒制下的“双导师”教育模式,需要对高职教师进行基础课程和专业理论课以及专业实践课三个部分的实践培训;在企业中向实践师傅进行专业的教师资格的讲座以及考核;对企业的实践师傅进行教学理论的培训,在后续的实践当中可以对学生进行有效的教学,培养出技能型高职人才。

3.3 企业对现代学徒制“双导师”选拔和培育机制的构建

企业在现代学徒制的建设中要做好承担责任的准备,对己身的义务与责任进行有意识的承担,对学校与学生的教学效果进行保证。据于此,学校和企业必须的要建立有机的合作关系。因为职业教育的受益者就是企业自身,所以企业要格外重视高职院校的职业教育,保障职业教育的顺利展开,具体的操作可以对企业师傅进行政策优惠和经济报酬,保证更多的企业优秀人才参与到职业教育事业当中。

4 结束语

在我国建立现代学徒制“双导师”选拔和培育机制的构建,需要学校与企业对师资队伍进行科学的配置,制定有效的选拔和培育机制,打造出更好的现代学徒制“双导师”教学师资队伍,满足对高职专业人才培养要求。

课题项目:本文系2019年山东省社会科学规划研究项目“基于现代学徒制的‘双导师制’教学团队建设研究与实践”(编号:19CPYJ35)

作者简介:解旭东(1981年11月),男,汉族,山东荣成人,教务处副处长。研究方向:高等职业教育与管理、内部质量保证体系建设。

【参考文献】

- [1] 李传伟,董先,姜义.双师型师资队伍建设的理论与实践:基于现代学徒制培养模式下的师资队伍建设[J].湖北工业职业技术学院学报,2015(1).
- [2] 孙蓓雄.“双师型”背景下的高职院校青年教师培养机制研究[J].黑龙江高教研究,2012(2)

师德严格要求自己,将慎独和慎始很好地结合。只有沉下心来,静心教书,潜心育人,具备良好的师德,才能帮助学生精神成长,才能培养出国家需要的栋梁之才,

从而创造出无愧于党、无愧于历史、无愧于人民的光辉业绩。

【参考文献】

- [1] 刘志敏.浅析师德建设中存在的问题及对策[J].河北广播电视大学学报,2008.
- [2] 狄福军.新时期提升高校师德素质探析[J].通化师范学院学报,2005.
- [3] 郭超来.以师德引擎未来 用爱心谱写新篇[J].济南职业学院学报,2010.
- [4] 梁斌.加强师德建设 提高教师素质[J].开封教育学院学报,2007.
- [5] 张诗林.加强高职院校师德师风建设的思考[J].学理论,2011.

作者简介:王晶,出生于1995年,女,贵州电子信息职业技术学院专职辅导员,法学学士。

上接 80 页