

职业教育技艺技能传承创新平台运行机制探索与实践

——以畜禽生产技艺技能传承创新平台为例

白瑞霞 李蕊 李超 肖发沂

(山东畜牧兽医职业学院, 山东 潍坊 261000)

摘要: 职业教育技艺技能传承创新平台是当前中国职业教育改革发展的新举措, 探索建立长效运行机制是技艺技能传承创新平台建设的核心。鉴于此, 本文在分析目前山东省传承创新平台存在问题的基础上, 以畜禽生产技艺技能传承创新平台为例, 创新性建立了“导学结合”的引领机制、“目标过程”的管理机制、“定性定量”的评价激励机制、“共享、互补、共赢”的校企合作机制, 保障职业教育技艺技能传承创新平台的建设与发展。

关键词: 职业教育; 畜禽生产; 技艺技能传承创新平台; 运行机制

在国务院和教育部财政部都印发政策, 要加强职业教育技术技能作用、搭建能传承和创新传统技艺技能平台的背景下, 全国各地相继开始了技艺技能传承创新平台的建设工作。2017年《山东省关于实施职业教育技术技能传承创新平台建设规划的通知》, 提出要在三年内分批建设400个技术技能传承创新平台。山东畜牧兽医职业学院“畜禽生产技艺技能传承创新平台”(简称“畜禽生产平台”)成功入选2018年山东省第一批“平台”100个之一。

立项建设“技艺技能传承创新平台”, 是推动中国职业教育发展的新手段。“技艺技能传承创新平台”建设发展的关键是探索建立长效运行机制, 这也是平台建设的难点。本研究基于对职业教育技艺技能传承创新平台运行机制存在问题的分析, 立足我院“畜禽生产平台”实际, 创新性建立了“导学结合”的引领机制、“目标过程”的管理机制、“定性定量”的评价激励机制、“共享、互补、共赢”的校企合作机制, 保障技艺技能传承创新平台的建设与长效发展。

一、当前职业教育技艺技能传承创新平台运行机制存在的问题

对中国职业教育发展来说, 平台的建设是一项系统而且复杂的工程, 周期长, 涉及内容广泛, 参与者众多。在实际建设过程中会存在许多困难和问题, 深入挖掘其内在的原因, 是因为缺乏健全的体制机制, 主要表现在以下两个方面。

(一) 缺乏运行有效的“平台”管理体系

截止到现在, 山东省已立项建设248个“技艺技能传承创新平台”。平台建设和运行的首要责任方是平台依托建设单位—高职院校, 虽然大多数高职院校都建立了保障平台建设运行的领导小组, 但大都“形同虚设”。行政职能机构是真正能保障平台建设运行的机构, 多数高职院校却未建立健全, 加之领导小组的行政职能有限, 如果没有强有力的行政支持和相应的管理系统, 平台建设和发展就会遇到很多问题和困难。保障平台建设发展的团队核心成员多为奋战在教学一线的骨干教师, 这就导致一线骨干教师全靠课余时间完成平台建设运行活动。高职院校若不出台相关政策来保障平台的建设运行工作, 完全靠一线骨干教师在业余时间来完成建设工作, 就会导致平台建设运行任务的压力非常大。

除此之外, 如果平台建设运行单位意识不到“加强平台建设运行工作, 对提升教师专业技能与学校人才培养质量具有重要意义”时, 就不会建立健全能保障平台建设运行的长效管理体制机制。平台建设运行工作便落到立项主持人肩上或成为其所在部门的工作, 建设不可持续, 动态管理不存在, 导致其积极作用无法长期发挥。

(二) 缺乏健全的“平台”协同动力机制

建设发展“技艺技能传承创新平台”的第一要义是传承和创

新传统技艺技能, 这要靠拥有传统独特技能的“大师”来指导完成, 而这些“大师”大多是行业企业的核心技术人员, 这就要求必须联合行业企业来共同建设运行“平台”, 通过“师傅带徒弟”、科研合作、技术研发等途径, 保障“平台”应有作用的充分发挥。

但企业在运营过程中大都是以“利益”为导向, 这就与以“提升教师专业技能与人才培养质量”为导向的平台建设发展之间存在矛盾。再加上, 平台建设运行单位不重视与企业深度合作交流的沟通机制的建立, 也没有形成校企共建共管共用的平台有效运行机制, 导致平台建设处于完全靠高效来运行的状态。另外, 由于缺乏相应的激励措施来调动所有力量进行平台的全面推广, 激励企业技术人员积极参与平台建设发展的动力机制不健全, 无法长期调动各方力量的积极性, 导致平台的建设及运行无法长效。

二、职业教育技艺技能传承创新平台运行机制构建途径

本文以“畜禽生产平台”为例, 完善管理制度, 明确各岗位职责, 严格制定年度计划与经费预算; 组织开展绩效评估, 建立激励考核制度, 促进平台长效运行。

(一) “导学结合”的引领机制

遵照《山东省职业教育技艺技能传承创新平台管理办法》规定, 学院成立了“山东牧院畜禽生产平台”建设运行领导小组, 组长为学院院长、副组长为分管教学的副院长。下设平台建设运行推进办公室, 设在学院教务处, 负责工作室的申报、管理和监督, 将平台建设列入“双高”校、高水平专业群建设规划, 同是提供必备硬件和软件条件等, 营造良好的工作室氛围, 来推动本平台的建设与长效运行。

(二) “目标过程”的管理机制

以促进校企深度融合, 研发畜牧新技术, 开发新技术技能, 开发实训教学资源 and 实训项目, 丰富教学方法, 提升教师技术研发、技术技能创新能力, 培养学生“工匠精神”, 提高学生学习积极性和培养质量为目标, 分别确定平台的实施、管理和协作主体。

由平台团队成员组成平台的实施主体, 团队成员包括平台立项主持人、高校教师和企业人员。本平台遴选出能够将传统技艺技能进行良好传承和能够根据平台运行需要开发出关键技术的团队成员作为平台建设运行的实施主体。“畜禽生产平台”的主持人是我校一名技术娴熟的教师, 由他牵头制定平台建设运行的落实方案和有效管理平台内部的实施细则, 同时定期组织平台团队成员开展平台建设运行工作。

学院成立了“山东牧院畜禽生产平台”建设运行领导小组, 组长为学院院长、副组长为分管教学的副院长。下设平台建设运行推进办公室, 设在学院教务处。平台的管理主体是教务处, 其职责是: 定期对平台建设运行工作进行监督检查、建立健全规章

制度、提供硬件和软件等方面的支持、为团队成员中一线骨干教师的日常教学及其他常规性工作作出合理安排,营造良好的平台建设运行氛围。

平台建设运行的协作主体由学校科技产业处、信息中心等部门以及校外行业协会、学术团体等组成。管理主体、实施主体、协作主体的相互配合和影响,就构成了平台建设和运行的完整的管理体系,以此保障平台建设目标的实现。在这样的管理体系的指导下,平台建设效果明显改善,职业教育技术人才培养质量得到提升。

(三)“定性定量”的评价激励机制

建立评价激励机制的目的在于激励成员实现组织的共同目标。平台主要从以下几方面对团队成员进行评价,以此激励团队成员:

第一,综合评价,畜禽生产技艺技能平台建设领导小组与行业企业共同成立评估小组,负责制定科学有效的评估方案,每学年对团队成员进行一次基础考评,内容包括工作开展情况、平台利用程度、教学组织与课程设置等,年底对平台发展运行情况进行综合评估,主要考察平台的年度成果,涉及到科研成果、教学实践成果、每年开展的技艺传承活动和人才培养成效等方面。第二,重视评估者与被评估者的互动性。坚持透明原则,将评估结果及时反馈给平台工作人员,以此保障平台的高效运行。第三,完善专兼职教师考评因素,不仅要考核其业务技能,还要对其创造性思维和工作态度进行考量,重点考核教师在教学过程中的组织引导能力,包括项目选择的质量,任务的合理分工,以及学生的参与积极性和表现等。

(四)“共享、互补、共赢”的校企合作机制研究

“技艺技能传承创新平台”作用发挥的充分与否,关键在于是否建立了良好的校企合作机制。本研究构建了基于学校技能大师与企业技术人员作为平台运行连接点的“共享、互补、共赢”的校企合作机制。以“技艺技能传承与创新”为核心,坚持“引进来”“走出去”相结合,坚持共建共管共享原则,构建平台校企联动机制,整合校企优质资源,实现行业企业力量与平台建设依托单位高校间的优势互补,助力省级优秀平台的打造。

1. 项目引领驱动机制

平台立足于技艺技能的传承与新产品研发,针对企业生产中遇到的技术难题,通过学院技能型教师与行业企业核心技术人员共同主持的科研项目,推动校企深度合作,以项目为引领,建立技艺技能传承创新团队。学院教师在团队科研合作过程中,有效提升自身的科研能力与服务能力。同时进行技术成果转化,为企业和平台带来共同效益。

利用平台团队优势,校企联合开展“肉鸡无抗养殖关键技术研究与集成”“奶牛配合饲料研究”等课题13项。校企联合申报畜牧兽医专业校企合作“二元”教材现代养禽场系列共计12部。完成《现代化养猪》《标准化肉鸡饲养》《孵化机原理与维修》等特色讲义和校本教材5部。开发“奶牛高产新技术技能”“肉猪规模化养殖新技术技能”等新技术技能,申报专利11项。

2. 校企联赛赋能机制

通过校企联合开展专业技能大赛、科技创新大赛等赛事,加深校企融合深度。赛前,平台核心成员就理论、技能与技术等对选手进行全方面的指导,紧密对接行业标准与赛项内容,实现技艺技能的传承与创新。学院师生与企业员工在同台竞技过程中,一方面,可以提升教师专业技能,另一方面,企业也可通过技能大赛,挖掘病储备一批优秀人力资源,提升社会影响力。

学院利用技艺技能传承创新平台优势,主办了“新希望六和杯”

技艺技能传承创新大赛、“2018年山东省家畜繁殖员职业技能竞赛”、山东畜禽生产技艺技能传承创新大赛暨2019山东省家畜繁殖员竞赛选拔赛等活动。

3. 师徒结对传承机制

建设发展平台,是为了促进传统绝招绝技的代际传承。在平台实际运行中,可以采取“大师指导、师傅带徒弟”的模式,团队成员通过跟岗学习、顶岗实习实践等途径向拜师学艺。平台聘请本行业领域内的大师作为平台项目导师,导师再根据个人差异制定个性化的教学计划,分期实施,培养教师良好的专业能力、实践能力与技艺技能传承创新能力。

平台团队成员深入生产企业,加强校企深度融合,与农业产业化国家重点龙头企业新希望六和集团有限公司、益生种畜禽股份有限公司等企业,成立了10个特色二级学院,共同探索现代学徒制人才培养,实施“二元一体”招生招工,实施工学交替、以师带徒、多岗轮训、实岗训练,创新“1+N”师傅团队组建模式,切实提高了人才培养针对性、有效性,成效显著。

4. 协同研修交流机制

协同研修是指教师根据特定的研究性主题,通过建立互助性研究学习共同体,开展研究性学习活动的一种形式。借助平台,通过面对面教学、远程协作、科研技术项目合作等途径,整合中高职优质资源,组织教师一起开展研究性学习、技艺技能传承与创新等活动,建立一支能够定期研修、长期合作的研修团队,以此提升中高职教师的教學能力、实践能力、技术应用能力和创新能力。

畜禽技艺技能传承创新平台,结合畜牧兽医专业建设,组织教师开展团队研修与协同创新,完成与平度职业中专、临沂农业学校等4所职业院校协同研修32人次。平台成员参加培训、会议交流等40余人次。

当前,我国职业教育的改革与发展已经踏上了增值赋能的快车道。培养造就大量的高素质技能型人才、大国工匠是职业教育的使命,“工匠大师”是实现这一使命的关键。在提高“双师型”教师素质的行动中,建立技能传承创新平台具有相当的前瞻性,研究探讨平台长效运行机制,保障其发挥更大的价值和作用,无疑具有积极的意义。

参考文献:

- [1] 武卫红,史国玉,商庆节,杨怡君,郑行玲.职业教育技艺技能传承创新平台运行模式探索与实践——以天然药物质量控制技艺技能传承创新平台为例[J].科教导刊,2021(27):13-15.
- [2] 武卫红,葛淑兰,石典花.创新体制机制——推进职业教育技艺技能传承创新平台建设[J].现代职业教育,2020(24):64-65.
- [3] 刘永林.基于县域“非遗”基础上的中职生创新创业探索——以兰陵“非遗”技艺技能传承创艺坊为例[J].现代职业教育,2020(20):208-209.
- [4] 侯跃飞,封家福,徐娇,周莉江.职业院校紧缺领域教师技艺技能传承创新平台(中药学)研修需求调研报告——以乐山职业技术学院为例[J].智库时代,2020(14):205-206.
- [5] 潘俊.传统手工业企业代际传承研究[D].云南大学,2019.

基金项目:山东省职业教育教学改革研究自筹项目(2019632)