

当前我国现代学徒制试点工作中存在的问题分析

王绍勇 何丹 刘利

(四川中医药高等专科学校, 四川 绵阳 621000)

摘要: 我国现代学徒制尚处于试点探索阶段, 由于制度建设缺失、学徒培养参与各方及社会的认识不足等问题较为突出, 并由此衍生出更多的问题。当前需对暴露的相关问题给予全面、科学、客观的认识和分析, 从而寻找到有效的解决路径, 确保学徒制人才培养能得以高质量运行。

关键词: 现代学徒制; 问题分析

现代学徒制作为一种新型技能人才培养模式, 对我国当前推动产业转型升级和深化产教融合具有极其重大的现实意义, 同时也是我国职业教育适应行业发展需求的重大改革。传统的专业技术人才培养方式已不再能满足行业对人才具有符合岗位所需专业技能和知识的素质要求, 由此国家提出了现代学徒制试点工程, 希望借此发展出一套适合中国国情的专业技术人才培养模式或制度。正因为现代学徒制还处于试点探索阶段, 难免出现诸多的问题与不足, 面对这些挑战, 需要给予客观的认识、全面的分析, 并在实践中逐步探索出有效的解决途径。

一、现代学徒制的特点

现代学徒制是将传统的学徒训练与现代学校教育相结合的一种企业与学校合作的职业教育制度。现代学徒制始发、成熟并兴盛于欧洲, 尤其以德国和英国最为典型。在发展过程中各国不断摸索并形成各自的特色, 但其核心均是学校与企业双主体育人, 而受教育者则兼具院校学生和企业学徒的双重身份。现代学徒制的提出是基于既有的各种职业教育缺乏深度的企业师徒关系基础、技术实践能力不够精深等。现代学徒制首先必须是学徒制, 基于稳固的师徒关系来进行技术实践能力的学习, 这是现代学徒制的根本要素。我国目前的现代学徒制培养主要是“2+1”形式, 即学生前2年在学校完成理论知识的学习, 第3年在企业进行专业技能的学习, 具体形态可分为企业主导型、学校主导型和学生主导型三种类型。

二、我国当前现代学徒制人才培养模式的问题分析

我国现代学徒制尚处于初期试点探索阶段, 在制度建设、观念更新、教学评价及师徒管理等方面均暴露出诸多问题和不足。由于问题的突出暴露, 导致我国当前学徒制人才培养的过程和质量均不甚理想。现代学徒制要顺利实施并不断取得成果, 就必须积极的正视问题、分析问题, 从而不断完善我国的现代学徒制这一重要的人才培养模式。

(一) 身份认识不明确

在现代学徒制模式下, 人才的培养是通过学生在企业跟随师傅进行岗位学习、工学交替的方式完成, 学生既是学校的学生也是企业的学徒。学生身份和培养模式的改变, 就要求学生对自己身份需要明确的认识和定位, 从而转变学习方式并适应新的管理模式。如果学生对自己兼具的学徒身份特点和要求认识不明, 将影响学生对自身权利与义务、学习模式转变、学习任务及学习管理要求等诸多方面的认识和理解, 从而导致对新模式的适应和接受出现障碍, 最终使培养目标难以有效实现。

(二) 培养模式不认可

学徒是在岗位上由师带徒的模式进行专业技能的学习, 学习的场景、方式、内容和对象均与传统模式完全不同。师傅的传授以技能为主, 理论讲授通常非师傅所长。学徒学习内容由校内理论学习为主转为行业技能学习为主, 其间, 需要学徒观摩、领悟、模仿和尝试, 并通过长时间反复的实践来逐步掌握和熟练相应岗位的技能。由于企业流水线的生产方式, 导致学生只能接受长期单一技能的重复实践, 学习的知识量和技能项目较少, 学徒容易产生厌倦心理和抵触情绪。部分学生认为自己被企业当作廉价劳动力, 从而消极对待岗位上的学习和工作, 甚至不服从校企对学徒的教学与管理要求。这些都严重降低企业对学徒的评价, 并拖累企业和师傅对学徒的教学与管理热情, 最终导致学徒教育的各方资源严重浪费。同时由于一些政策的不完善, 学徒不能确定未来就业与职业发展的优势, 更是严重削弱对学徒培养模式的认可和技能学习的积极性。

(三) 师徒情感不融洽

学徒专业技能的学习对师傅有极大的依赖性, 良好的师徒关系有助于师徒间教与学更高效和深入的实施。但现实中很多学徒对师傅敬有余而亲不足, 缺乏情感的建立, 师徒间的接触也仅限于岗位。师徒之间存在心理距离和情感疏离, 导致师徒

关系徒有其名,师傅培养学徒的主动性和积极性更是难以激发。师徒间的教与学流于工作任务的完成,而针对性和细致入微的指导及经验的交流、能力的拓展始终不足。学徒难以依靠师傅建立行业的整体认识,同时技能单一、职业扩展空间狭窄,更是容易对学徒模式及职业生涯产生悲观失望情绪。构建和谐师徒关系,有助于加强师徒间的沟通交流、形成良好的教学氛围、提升教与学的积极性,并有利于培养师徒形成学习共同体,在教与学中促进双方的共同进步。

(四) 权利义务不明确

目前我国尚没有关于学徒与师傅身份的明确制度规定,导致学徒相关各方的权利与义务不明,校、企和学徒之间出现利益与需求的冲突时容易产生矛盾与争执。如学校、企业和学徒之间虽签有协议,但该协议并非真正的劳动合同,学徒也无法享有企业给予员工的各项劳动福利。学徒进入企业逐渐熟练岗位技能后,仍不能享受企业员工同等工作量相应的福利待遇,学徒容易产生不满情绪,并由此滋生各种工作、学习和管理方面的矛盾与问题。而企业在培养学徒过程中所产生的各种费用开支也难以得到补偿,企业需考虑效益就不得不控制学徒培养的成本,使学徒培养的项目内容不能充分给予实施。

(五) 工作特点不适应

学生进入企业后,由于认识上的不足,导致普遍不适应企业的管理与运行特点。企业与学校是两种完全不同的场景,应市场需求的变动有时会出现工作量的大幅增加,导致学徒要跟随师傅一起增加工作强度和工作时间。学徒因固守自己的学生身份而非企业员工,同时待遇低于企业员工,对高强度的工作及加班或夜班不适应也不愿意接受。

(六) 学徒制度不完善

我国现代学徒制目前还停留于人才培养模式的试点阶段,将现代学徒制作为一种制度确立尚还任重道远。当前学徒培养参与方主要是学校和企业,如校企及师傅的身份、待遇、考核、培养、资格认定、权利与责任等等目前均由校企双方商定,导致企业积极性不足、师傅传授保留、学徒自身迷茫等等问题重重,对于学徒毕业后的就业、个人晋升、职业发展等均还没有相关的制度保障。

三、结语

现代学徒制是我国制造业升级和职业教育转型的必然趋势,当前试点中所暴露的种种问题需给予科学的分析并及时寻找到有效的解决与完善路径。完善现代学徒制不仅仅是校、企、

师、徒的责任,更需要国家和整个社会层面的积极参与和支持,从而加强宣传、凝聚共识、调动资源、完善保障。针对现代学徒制的工作不应仅限于学徒在企业的技能学习,还应扩展至整个社会的宣传认识,并延伸至学徒毕业后的职业发展和个人晋升。通过制度的保障与配合、社会的宣传与引导、拓展学徒的后期发展,并提升职业技能型人才的待遇和社会地位,使学徒身份能得到学徒自身、家庭和社会的广泛认可,充分激发学徒制各参与方的积极性。如此必将充分实现学徒制的人才培养目标,为我国的产业转型升级、为中华民族的伟大复兴事业再添坚实的力量。

参考文献:

- [1] 赵志群. 职业教育的工学结合与现代学徒制[J]. 职教论坛, 2009(36): 1.
- [2] 徐国庆. 我国职业教育现代学徒制构建中的关键问题[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2017(1): 30-38.
- [3] 丁桃莉. “2+1”现代学徒制的运行模式及影响因素研究[J]. 长春师范大学学报, 2021, 40(1): 191-196.
- [4] 汪雅丹. 高职院校现代学徒制背景下师徒关系的构建与研究[J]. 黑龙江科学, 2018, 12(15): 82-83.
- [5] 徐国庆. 我国职业教育现代学徒制构建中的关键问题[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2017(1): 30-38.
- [6] 杨苗苗. 现代学徒制开展过程中存在的问题及解决对策[J]. 现代营销(经营版), 2020(02): 15.
- [7] 魏振旭. 浅谈职业教育实行现代学徒制存在的问题及有效途径[J]. 教育现代化, 2017, 4(50): 317-318.
- [8] 蔡志球. “现代学徒制”试点项目建设中存在的问题与反思[J]. 现代营销(信息版), 2019(10): 212.

本文系基金项目: 2020年绵阳市教育科研课题, 2020年四川省教育科研重大课题(SCJG20A003-4), 绵阳市高等教育“三三工程”资助。