

# 学徒制人才培养模式探索

祝遵鸿

安徽金寨职业学校, 安徽金寨 237300

摘要: 我县新能源产业发展迅速, 对光伏技术人才提出了更高的要求, 前期试点我们学生只是对接五个太阳能电池的比较基础的岗位, 这样培养模式培养不出光伏高技能人才, 继续探索人才培养模式的目的是提高人才培养的质量。

关键词: 现代学徒制; 光伏专业; 人才培养模式

现代学徒制是实施产教融合的一种比较有效的形式, 我校在实施现代学徒制试点过程中取得了许多成绩, 但是面对光伏专业日新月异的技术革新, 试点中校企融合的方式无法适应这一要求, 继续探索新的模式势在必行。

## 一、我校这次学徒制试点面临的现实困境

### 1. 企业对培养的热度不高

这次学徒制试点, 校企协同、实践育人的人才培养模式尚未根本形成, 校企合作“学校热、企业冷”, 处于浅层次、自发式、松散型、低水平状态。企业参与办学积极性不高, 课程内容与职业标准、教学过程与生产过程相对脱节, “重理论、轻实践”问题普遍存在。企业在整个试点工作中是处于被动支持帮助学校的状态, 没有积极性。

### 2. 学校专任教师的理论教学与师傅的实践教学不能实现真正的无缝对接

学校老师的一强两弱特点明显(就是理论知识强, 实践能力和实践教学能力弱), 课程设计以岗位为中心, 实现了专业方向与产业、岗位的对接; 课程内容与岗位职业标准对接; 教学过程与生产过程的对接; 职业教育与终身教育的对接; 职业资格证书与学历证书对接。可是理论教学由学校老师来教, 岗位教学由企业师傅来带, 这使得理论与实践的对接出现了缝隙。

### 3. 难以培养出高技能高素质人才

企业出于技术风险考虑, 光伏企业在学徒制确定岗位时, 只是同意比较简单基础的岗位作为试点岗位, 对于技术度更高的一些工作, 基本不让学生参与, 学生得不到全面的发展。企业的生产任务紧迫, 害怕学生影响生产提供的任务不饱满, 学生的实践能力效果受到影响。

## 二、改进的学徒制模式

### 1. 育人机制坚持双主体不动摇, 但是双主体的权利义务有调整

加强校企合作的广度和深度, 企业技术指导人员要深度参与学校课程体系构建、人才培养方案制定及课程教材、精品课开发、实训内容开发。以产品为导向, 按企业生产任务分解构建实践教学体系, 校企合作重新开发课程, 编写与实习实训配套的校本教材等, 达到校企深度融合。

校企合作中的“企中校”实习实训基地的建设, 由学校和企业共同出资建立实习实训车间, 改变以往车间是企业单方提供的情况, 降低企业成本负担。这个车间接受企业统一管理, 教学为主, 生产为辅, 能充分地利用企业的技术指导、企业文化, 学生在真实的企业生产环境中学习。

### 2. 招生招工的形式调整

原来我校实行的是招生与招工同步, 现在改为先招生再招工。原来我们入学时通过面试就确定为学徒, 学生的基础是初中的基础, 没有岗位知识, 对岗位也没有认知, 都是盲目状态。现在改为先初选为学徒候选, 经过一年的了解认知后按照双向选择的标准来确定学徒。

### 3. 人才培养方案的修订

(1) 我校与东旭康图科技发展有限公司共同制定《现代学徒制试点工作实施细则》, 确定招生的专业为电子电器应用与维修专业(光伏方向), 招生候选学徒50人, 企业直接参与学徒学生的录取工作。主要包括招生计划与条件、教学计划、课程标准、岗位标准、质量监控标准、实习实训计划等。

(2) 金寨东旭康图科技发展有限公司会同我校共同制定《学

徒管理办法》, 规范我校招生录取和企业用工程序, 明确学徒的企业员工和职业学校学生双重身份。

(3) 我校与金寨东旭康图科技发展有限公司共同组建教学团队, 组成学徒制工作小组。任课教师通过学校从学校遴选或者从社会招聘能够从事理论教学和实践一体化的双师型教师。编写基于岗位工作内容的实训教材和岗位实习考核标准, 组织学生考取相应的职业资格证书, 通过学生评价、教师评价、企业评价的有机结合, 实现学生、学徒、准员工、员工“四位一体”的育人结合。

(4) 学徒在整个培养期间实行学分制。在整个培养期间, 建立学分累计制度。学徒修满本专业规定的总学分方可毕业。

(5) 在整个培养期间, 建立校企合作双方定期检查、及时反馈等形式的教学质量监控机制。建立学生管理档案, 安排专人定期检查情况, 全程跟踪指导和管理学生工作。建立学校、企业和学生家长经常性的学生信息通报制度。

(6) 根据东旭康图科技发展有限公司需求进行企业课程与技能的专门化教学与训练, 分别侧重于光伏电池的质检、焊接、组装、成品质检、包装, 光伏电站的安装、调试及维护技术工作。要求学生掌握光伏电池的质检、焊接、组装、成品质检、包装, 光伏电站的安装、调试及维护等方面的知识。

### 4. 师资队伍的建设

由于学徒制模式的转变, 需要师傅和学校老师的两个角色的一体化的老师, 这样的老师应具备:(1) 教师通用的能力和素养。(2) 具有扎实及全面的专业理论知识, 能讲授好专业理论课和专业工艺课。(3) 有实际动手操作能力, 发现问题、解决问题的能力, 有组织管理实际生产的能力, 能带学生见习、指导学生生产实训的能力, 具有熟练标准的完成实训项目的的能力, 能胜任专业工艺实习、实训课。

老师的培养途径有:(1) 内培: 建立校内教师的“双师型”培养机制, 通过教学基本功竞赛等方式提高生产实习教师的教學能力, 通过学历达标提高生产实习教师的理论素养。通过定期到企业学习新知识、新设备、新工艺、新材料, 带学生到企业实习, 进企业调研专业设置、专业改造、课程改革、实习设备改造等培养理论课教师的实践能力。把学徒制的老师全部分配至现代学徒制的企业车间上去, 从事生产活动。(2) 外引: 招聘具有实践能力的老师, 引进生产一线有丰富实践经验的工程技术人员, 对其进行教师通用素质培训。从生产一线引进的工程技术人员、高技能技师等虽然有较强的动手能力和实操能力, 但必须补上教师通用能力和职业教育素质这一课。安排他们学习心理学、教育学, 学习职业教育理念, 学习教学方法、教育技巧, 鼓励他们考取教师资格证, 转评教师系列职称等等。

### 5. 建立企中校的管理制度

首先要强化学徒制项目组的管理能力, 加强管理, 企业中学校科学有序。其次要加强规章制度建设, 使校企合作管理有章可循, 避免表面化、形式化, 提高合作成效。

## 三、总结

企业中校是学徒制较好的一种模式, 它能保证学生零距离接触企业的设备、工艺、质量标准, 通过零距离参与操作, 通过校企双方的努力, 使学生成长为技能型人才。在合作中, 教学由学校老师负责, 企业对车间进行统一管理, 渗透企业文化、企业理念。经过一段时间的建设, 企业中的教学片区成为培养工匠的摇篮。