

# 江苏省职业院校现代学徒制培养模式的实证研究

## ——以 23 所试点院校为例

张梦瑶 张广敬

(江苏省联合职业技术学院徐州经贸分院 221004)

**摘要:** 随着国家将职业教育发展提上日程, 职业教育地位日益突出, 现代学徒制对职业教育发展至关重要, 本文首先明确现代学徒制的基本概念、实施现状和特点; 其次采用问卷调查和访谈方式, 发现现代学徒制落实过程中面临的主要问题; 最后, 有针对性地提出措施建议。

**关键词:** 江苏省; 职业院校; 现代学徒制

职业教育越来越成为我国优化教育结构、栽培优秀匠人的有效途径。现代学徒制培养模式的出现在一定程度上推动了职业教育的进一步发展。职业教育的产教融合以及校企合作通过现代学徒制的培养模式来实现, 期间企业全程参与职业院校学生的培养, 使之更具有对口性以及适配性, 这就有效解决了毕业即失业的结构性失衡的问题。因此, 在研究外国先进职业教育培养模式的基础上, 找到一条符合我国特色的现代学徒制培养模式是我国发展职业教育的当务之急。

### 一、核心概念阐述

#### (一) 职业院校

职业院校是由政府相关部门批准成立, 对学生进行全日制的高等以及中等教育的各类高等或者中等职业院校。

高职院校分为专科教育和本科教育, 根据政府的相关规定, 以“高等专科学校”命名的为医学、师范类专科普通高校; 以“职业技术学院或者职业学院”为校名的属于师范、医学以外的专科普通高校。

中职院校是以初中及其同等学力毕业生为招收对象, 以全日制中等学历为教育内容的职业院校, 分为公立或者私立的中专、技校等等。

#### (二) 现代学徒制

现代学徒制是建立在校企深度合作基础上的, 以对学生进行技能培训为主要任务的人才培养模式。这项制度是 2014 年国家教育部提出的一项学校、企业产教融合的育人新举措。不同于之前的冠名班和订单班, 现代学徒制的培养模式更侧重于传承技能。在这种培养模式下, 学校和企业共同牵头, 相互配合制定出统一规范的课程标准以及评价方案。

### 二、江苏省职业院校现代学徒制培养模式实施情况及特点

#### (一) 江苏省职业院校现代学徒制培养模式实施情况

上世纪八十年代, 我国引进了德国的双元制人才培养模式, 并分别于 2015 年 8 月 5 日、2017 年 8 月 23 日以及 2018 年 3 月 16 日选拔了 127 所、192 所以及 185 所职业院校进行现代学徒制的试点工作。其中江苏省的试点高职院校有 17 家; 试点中职院校有 6 家。

江苏省政府积极响应国家关于《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》的号召, 积极“开展校企联合招生、联合培养的现代学徒制试点, 完善支持政策, 推进校企一体化育人”, 切实将现代学徒制当作“国家人力资源开发的重要战略重点”来抓。

#### (二) 江苏省职业院校现代学徒制培养模式实施特点

##### 1. 江苏省的职业院校完成了“德国双元制”模式的本地化

在试点过程中, 江苏省许多职业院校纷纷与当地知名的企业进行校企合作。在对学生进行教育的过程中, 逐步渗透一些具有本地特色的技术形式, 使培养出来的学生更加契合当地企业的人才需求。例如, 江苏经贸职业技术学院与当地的当地知名酒店进行了校企合作, 共同探索现代学徒制培养制的教育模式, 为营养专业以及烹饪专业的学生提供了优质的双师教育模式, 将本地的苏菜引入培训, 并为该酒店输送了数十位苏菜人才。

2. 江苏省职业培训模式以国际上先进的、前沿的标准作为参考 江苏的部分试点职业院校也会积极地于外企合作, 从而将国际上先进的、前沿的标准模式引到学生的学习中, 从而奠定了现代学徒制在江苏的规范基础。例如, 无锡商业职业技术学院的现代物流专业积极引进了英国物流学徒模式, 将其 3 级执业资格标准作为该地区的行业准入标准。

##### 3. 江苏省的职业院校通过建立校中厂的模式来进行培训

江苏省的某现代学徒制试点院校合作的企业会离着学校比较远, 这对学生的校企交替培训有一定的制约性, 所以, 这些院校通常会以建立工作室、办事点、代办处的形式把某种现代学徒制的试点项目带到职业院校当中。这大大满足了学生们模拟现实企业运转的需求。例如南京工业职业技术学院依托当地企业集群, 以建立校内工作室的模式, 将其作为学校、企业合作培养的过渡区域, 使学生们在此完成了相关企业的岗前培训。

### 三、江苏省职业院校现代学徒制培养模式现状调查

#### (一) 调查对象

本次调查的问卷对象为江苏省的现代学徒制试点的职业院校, 调查表通过网络平台、QQ 校友群, 以及微信群的方式发放。这期间, 共发放调查表 460 份, 回收调查表 257 份, 有效问卷 225 份, 有效率 48.91%。

#### (二) 调查内容

本次调查借鉴了前人的研究成果, 并交易改良, 编写了江苏省职业院校现代学徒制培养模式调查表, 具体内容如下:

基本信息调查: 包括年龄、性别、院校、专业以及年级

实际情况调查: 包括学生跟企业的合同签订情况、实习期间的劳动报酬、企业和学校两位导师的指导情况、培养收获、留岗意愿以及考核标准等;

满意度调查: 包括课程设计、教学内容、学校老师的指导、企业老师的指导、实习内容以及考核制度的满意度。根据里克特五级量表的评价方式, 将满意度设为“非常满意”、“比较满意”、“一般”、“不满意”、“很不满意”五个等级。

本研究使用 spss20.0 统计分析软件进行了问卷的内在一致性分析, 得到 Cronbach's Alpha 系数为 0.826, 高于 0.8, 数据有效。

样本量	Cronbach's Alpha 系数	标准化 Cronbach's Alpha 系数
225	0.826	0.830

#### (三) 调查结果

##### 1. 培养目标认知分析

将学生对培训目标的认知程度, 从完全不了解到十分了解细分为 5 个级别, 2019 级和 2020 级中选择完全不了解和不太了解的共 62 人, 占比 27.56%, 表明学徒制班级的学生整体上对学徒制培养目标具有一定程度的了解。细化年级来看, 2020 级这一比例为 21.58%, 而 2019 级为 32.69%, 表明通过学习, 较低年级学生来说, 高年级对培养目标的认知有了显著的提高。

##### 2. 课程满意度分析

按照学生对课程的满意程度,将从非常不满意到非常满意划分为5个级别,对于课程内容以及课程设置,从非常不满意、不满意、一般满意、比较满意、到非常满意,选择学生人数分别为9人、12人、78人、106人、20人,占比分别为4%、5.33%、34.67%、47.11%、8.89%,表明学徒制班级学生对课程内容及课程设置满意程度并不高。

### 3. 师资规模及满意度分析

将学生对教师团队的认知划分为3类,认为没有企业经验教师占多数的学生有151人,占比67.11%;认为全是教师全部不具有企业工作经验的学生有52人,占比23.11%,另外,认为有企业经验的教师占多数的学生有22人,占比9.78%。为了保证结果的可靠性,结合访谈结果,从多位专业负责人提供数据中得知,职业院校授课教师多数以校内教师为准,只有少部分是从外部企业聘任的教师,表明在现代学徒制试点院校,仍是以学校为主导,企业参与度不够。

### 4. 培养评价满意度分析

按照考核评价全面性和准确度,将现行主要考核评价满意度划分为5个级别,从非常不满意、不满意、一般满意、比较满意、到非常满意,选择的学生分别为36人、87人、56人、37人、9人,占比分别为16%、38.67%、24.89%、16.44%、4%,通过访谈,职业院校现阶段评价仍主要以笔试成绩为主,而企业是师傅根据学生的日常表现,以主观评价为主,调研结果表明大部分学生对考核评价方式并不认可。

### 5. 管理制度调查分析

对于学校管理制度方面,有158名学生认为其院校针对现代学徒制,设置了专门的管理制度,占比70.22%;有39名学生认为所在院校没有专门的学徒管理制度,占比17.33%;有28名学生不知道所在院校有没有学徒制管理制度,占比12.45%。而对于企业来说,这一比例分别为39.22%、48.13%、12.65%,表明不仅学校专门学徒管理制度不够完善,而且在企业里,学徒管理制度更加得不到重视。

## 四、江苏省高职院校现代学徒制实施面临的主要问题

归纳总结问卷调查和访谈结果,能够发现江苏省高职院校在现代学徒制落实中存在三方面主要问题。

### (一) 现代学徒制法律制度不健全

2014年,随着国家层面将发展职业教育列入国家重点发展战略以及教育部对于现代学徒制试点工作的提出,我国的现代学徒制相关政策开始趋于明确,但主要停留在宏观层面,大多属于倡导性质,缺乏对实施主体、主体权利和义务的范围以及如何实施等方面的明确规定。参与实施的政府部门、学校、企业大多靠自觉性去执行现代学徒制,对于如何实施,主要靠摸索,缺乏强制性和科学方法,不仅执行力差,而且落实效果不明显。

### (二) 协同育人不深入

现代学徒制是在学校和企业双重主体下,双方就协同培养约定义务和分工,培养的第一阶段主要在校内进行,由学校负责教授理论知识,第二阶段学生到企业轮岗实践,两个阶段分界线比较清晰,极少交叉配合。学校教学效果得不到准确反馈,导致教学内容与岗位实际需求脱节。学生学不到企业岗位技能,无法直接完成岗位工作,企业需要付出更多的成本去帮助学生学习岗位技能,等学生毕业后也不一定会留在本企业。企业是以利益最大化为基本追求目标,培养学生具有一定社会公益性,与企业目标相悖,从而导致企业缺乏参与积极性。

### (三) 学徒培养标准不明确

现阶段,职业院校主要靠笔试成绩来对学生学习效果进行评价,人为地将理论知识和操作技能分开,而且操作技能也通过笔试考试来评价,使得学生只注重理论学习,而对实操技能不够重视。而在企业,对学生评价,主要靠导师的主观臆断,缺乏统一的评判标准,无法准确衡量学生的真实情况,影响学生学习积极性。

## 五、职业院校落实现代学徒制的措施建议

### (一) 完善法律制度,精细化操作

随着我国经济社会快速发展,职业教育发展作为国家战略发展被提上日程,在我国发展进程中的地位日益凸显。但是,由于在过去的较长时期内,传统学术教育作为教育发展重点,一直处于主体地位,使得职业教育长期处于从属尴尬境地,以至于使得相应的配套制度滞后,不能满足现代学徒制需求。为此,需要不断完善《职业教育法》,加入现代学徒制的支持内容,无论是参与学徒制培养企业的筛选标准及流程、职业院校的权利和义务范围规定、教学要求以及实施规范,都要有标准可依,越细化越好,为现代学徒制的落实保驾护航,营造良好的整体环境。另外,政府是教育实施的管理者,有义务结合当前职业教育面临的整体现实情况,组织各方参与主体,组织和协调好各方关系,使参与各方劲往一处使,推动现代学徒制向纵深发展,并在发展过程中,不断总结经验和教训,摸索出一条成功的道路。除此之外,我国职业教育起步较晚,为了提升发展速度,实现弯道超车,政府作为主要组织者,应鼓励我国职业院校走出去,积极向国外学习,引进先进经验和管理方法,拓宽现代学徒制发展思路,推动现代学徒制快速走向成熟。

### (二) 加强协同合作

当前阶段,因为具体实践开展难度高,并且面临很高的组织费用,企业在现代学徒制参与方面,缺乏足够的主动性。学校作为学生培育的另一个主体,应正视企业利益诉求,通过转嫁培养成本等方式,主动降低企业所面临的费用。作为学校,同时应承担学生培养的主要角色,在学生培训方向制定、课程开发、资源共享方面,积极担负其挑头作用,在帮助企业摆脱制约因素的基础上,积极与企业结成职业培训共同体。以企业需求为导向,有针对性地开发学习课程,让学生在企业参加实践时,省时省力,尽可能满足企业的诉求,使企业在参与学生培养的过程中,面临尽可能低的成本,并在单位学生身上扭亏为盈,尽快实现效益,提高企业参与学徒制培养的积极性,与学校形成良性循环,从而最终推动学徒制培养模式的不断完善和发展。另外,学校按照企业需求培养人才,学生刚进入企业,只能算作学徒,培养学生的根本目的,是要从长远着眼,把学生打造成职业人才是最终目标。学校学徒制培养阶段,培养效果会受到学校、企业、家庭以及学生本人四方因素影响,为了保证培养质量,需要来自这四个方面的通力配合。

### (三) 构建闭合的实践链条

学徒制培养效果取决于导师教和学生学两个方面。为了提升学徒制培养效果,需要将教和学作为一个整体,实现从教到学全程跟踪。第一,对导师的教学效果来说,需要仔细评估导师方案的准确性和可行性。在方案推行之前,首先要对导师的相关权利和责任做出具体划分,并制定相应的教学效果评价标准。方案执行过程中,将执行过程细分为几个阶段,对每个阶段学徒制执行的具体情况,依据评判指标,及时展开评价,将先进教学方法和经验进行广泛推广、学习,尽快应用到教学实践中。如果发现不足,及时提出,制定针对办法,予以改正,以期提升教学效果。第二,从学生的学习效果来说,需要制定系统的学习评价体系,并对学生的学习效果进行持续跟踪评价。学生是学习的主要执行者,学徒制培养的效果反馈集中在学生身上,学生自身条件各不相同,学生能力水平整体提升与否,才能准确反映出学徒制培养模式的优劣。职业院校培养学生的最终目的,是为学校输出有用人才,而有用人人才的培养需要将教育知识和社会需求结合起来,这是一个复杂的过程,因此,需要针对学生学习的全过程,依据综合评价体系,进行全面准确的学习效果评估,及时查缺补漏,以期推动学生整体素质的提高。

### 参考文献:

- [1] 李丽.从三轮试点到全面推广:我国高职院校现代学徒制实施的经验、问题与前瞻[J].职教论坛,2019(9):137-141.
- [2] 梁菊.现代学徒制模式下高职院校学生教育管理工作探析[J].教育与职业,2019(8):109-112.