

基于“岗课”融通的“双导师”团队建设研究

何晨曦

邵阳职业技术学院 湖南邵阳 422000

摘要: 自教育部印发《关于开展现代学徒制试点工作的意见》以来,职业教育便迎来了深化产教融合、校企合作、进一步完善校企合作育人机制的改革浪潮。本文以湘西南地区某高职院校现代学徒制“岗课”融通背景下的“双导师”团队建设为研究案例,尝试客观呈现“双导师”团队在团队建设过程中面临的问题,并提出合理的对策建议,研究成果具有一定的理论参考价值和实践指导意义。

关键词: 现代学徒制; 双导师; 师资团队建设

Research on “Dual Tutor” Team Building Based on “Post-Course” Integration

He Chenxi

Shaoyang Polytechnic Shaoyang, Hunan 422000

Abstract: Since the Ministry of Education issued the “Opinions on the Pilot Work of Modern Apprenticeship”, vocational education has ushered in a reform wave of deepening the integration of industry and education, school-enterprise cooperation, and further improving the school-enterprise cooperation education mechanism. This paper takes the “dual-tutor” team building under the background of “post-class” integration of modern apprenticeship system in a vocational college in southwestern Hunan as a research case, attempts to objectively present the problems faced by the “dual-tutor” team in the process of team building, and proposes Reasonable countermeasures and suggestions, research results have certain theoretical reference value and practical guiding significance.

Keywords: Modern Apprenticeship System; Double Tutor; Faculty Team Building

一、研究意义

1、理论意义

现阶段关于现代学徒制“岗课”融通“双导师”团队建设的研究十分薄弱,加强现代学徒制“岗课”融通“双导师”团队建设研究具有重要的理论意义。本研究将以湘西南地区的某高职院校对现代学徒制“岗课”融通“双导师”团队建设情况进行综合调研分析,应用贝尔宾团队角色理论对“双导师”团队建设过程中呈现出来的问题和现象进行解析,从而探究导致“双导师”团队整体效率偏低、不能发挥团队扬长避短作用的深层次原因,为政府教育主管部门和高职院校优化或完善“双导师”团队建设提供理论支持。

2、实践意义

现代学徒制“岗课”融通独特的培养模式能让学生快速融入企业的生产经营活动,为加快经济发展转型升级提供大量高素质技术技能人才。政府和社会对现代学徒制“岗课”融通的重视程度也日益增强,同时也对“双导师”团队的数量增加和素质提升越加重视,“双导师”教师不同于“双师型”教师,厚着是基于教师个体,认为应当培养教学能力和实操能力于一身的教师;而后者着眼于教师团队整体,认为应当建设校企“双元”的“双师结构型”教师团队。

该学院是以工科为主要特色的职业技术学院,有着良好的校企合作传统。目前建设有电梯工程技术专业和机电一体化技术专业两个省级现代学徒制“岗课”融通人才培养改革试点,该学院在双导师队伍标准、选拔、使用、评价等方面建设取得了一定的经验,形成了颇具

基金项目: 邵阳职业技术学院院级教育教学改革研究课题(编号: JG202203)

特色的双导师队伍建设体制,但根据调查,目前仍然存在着双导师团队目标方向性不够明朗、团队文化互动性不够充分、团队角色补充性不够合理、团队运行机制互动性不够科学、团队外部环境保障性不够全面等问题。本研究旨在能够为该院现代学徒制“岗课”融通“双导师”团队建设存在的不足提供一定有益的改革措施或者是思路方法。

二、研究思路

1、理论基础研究学习

利用网络资源平台检索功能,进行相关概念的界定以及相关研究理论基础(包括团队建设理论、贝尔宾团队角色理论和高校团队基本模型理论等)的研究学习。

2、发展情况分析

进一步掌握该高职院校现代学徒制发展状况、“双导师”师资团队建设现状。

3、发现问题、解析原因

通过调查问卷和案例访谈的方法了解“双导师”师资团队所存在的分析,并分析调查其原因。

4、对比分析、明确方向

对比国内优质院校和国外现代学徒制师资团队建设经验,找到差距和不足,明确改进方向。

5、总结归纳、提出改进意见

综合前面的学习、调查、研究、分析、对比结果,提出现代学徒制“双导师”团队建设的改进具体意见。

三、研究目标

1、通过调研、分析、研究,明确学院现代学徒制“双导师”师资团队存在的问题;

2、确定科学切实的对接产业需求的“双导师”团队目标,制定出具体的团队建设实施方案;

3、基本构建出高效的“双导师”团队文化,规范团队成员正向组织行为,增强团队成员间互信互动;

4、掌握调整优化“双导师”团队结构的理念、原则和方法,建立互补的团队成员结构,明确团队成员角色及相应职责。

四、研究原则

1、科学性原则,整个课题的探究应该在科学的体系下运行,避免形式主义,使研发结果经得起科学的验证;实事求是的原则,脚踏实地,面对实际地进行研发工作,不唱高调,切实做出有利于教学效果的课题研发成果;

2、主体性原则,课题的研发与课堂教学的主体性保持一致;

3、适用性原则,课题研究应秉持因地制宜、因材施教

教的原则;

4、可行性原则,避免假大空,确保研发成果可以落到实处。

五、研究方法

1、文献研究法

文献研究法是指通过收集整理各类型的文献材料,并通过对这些材料的分析而形成事实科学认识的过程。本课题研究通过整理收集国内外现代学徒制双导师团队建设的相关电子文献及参考书籍,形成对双导师团队建设的基本认知,总结归纳已有的相关研究,以此作为研究基础。

2、调查研究法

本课题以湘西南地区某高职院校为研究典型案例,对其现代学徒制校企导师、学校相关部门工作人员进行非正式访谈和问卷调查,遵循自然观察的程序,并结合直接观察法,从而对现代学徒制“双导师”团队的规模结构、导师团队角色、导师管理考核等信息进行分析,以形成“双导师”团队建设过程中所存在的典型问题,以对当前现代学徒制“双导师”团队建设提出更具有实际意义的改进策略。

3、比较研究法

比较研究法是指将多种同类或相似的事物摆在一起进行比较分析,而形成事实科学认识的过程。本课题将通过比较分析德国和澳大利亚的现代学徒制师资团队建设的情况及其做法,从中寻找可以借鉴的经验,为现代学徒制双导师团队建设提供具有一定科学性和实效性的策略建议。

六、研究框架与计划

1、研究框架

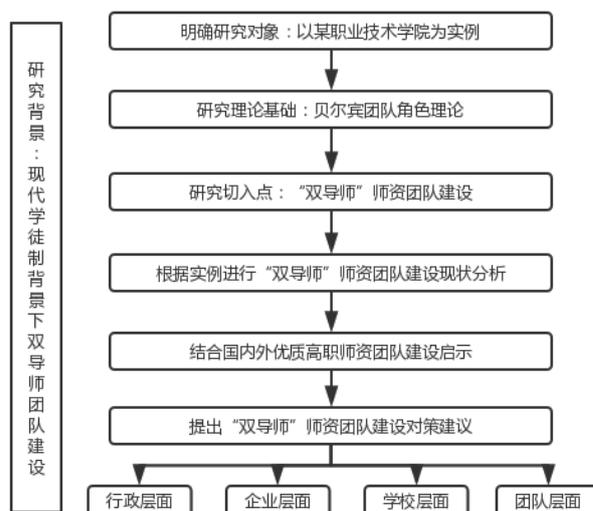


图1 研究框架图

本研究的框架：以某职业技术学院为实例，运用贝爾宾团队角色理论，以“双导师”师资团队建设为切入点，根据实例分析进行“双导师”师资团队建设现状分析，结合国内外优质高职师资团队建设启示，从行政层面、企业层面、学校层面和团队层面提出“双导师”师资团队建设的对策和建议。

2、研究计划

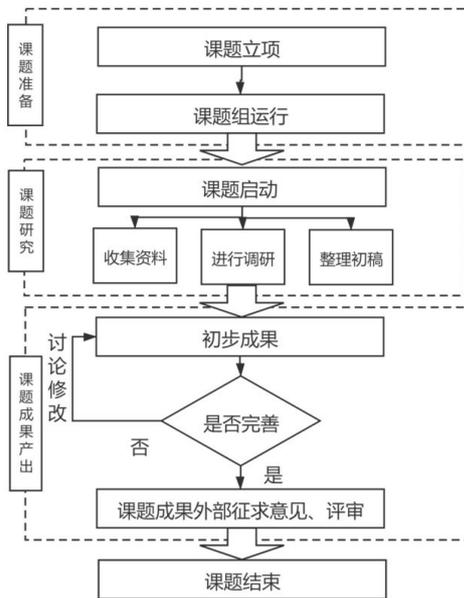


图2 研究计划图

研究共分为三个阶段，首先是筹备阶段，主要工作是组建研究团队，分配研究任务；其次是研究阶段，主要的工作计划有三部分，其一是查阅和收集课题相关国内外文献资料；其二是针对企业、学校管理层进行调研和访谈；其三是将前两个阶段搜集的资料进行整合、归纳，整理成调研成果的初稿；最后是成果产出阶段，课题组内部充分进行组内研讨，对成果雏形进行讨论修改，反复修改后邀请外部专家进行共同论证，提出意见，得出最终成果。

七、研究成果

1、应通过科学论证，制定合理的“双导师”团队建设目标

清晰的建设目标是完成所有任务的第一要务。建设基于现代学徒制的“双导师”师资团队，要以对接产业需求、提高人才培养适应性为最终目标，这同时也是确保师资团队能够良性健康向上发展的根本。因此，要充分将团队成员的个人发展与整个师资团队的发展联系起来，促使团队目标的达成成为个人目标达成的踏板。

具体来说，可以分为两步走：其一，确立一个可行性高、鼓舞性强、共鸣感突出的好目标；其二，要有长

远的规划和规律性的具体的短期实施方案。

2、创造良好的团队氛围和团队文化

如果说，一个好的目标是团队成立的基础，那么具有感染力、凝聚力的团队文化就是师资团队能够长久延续、长期存在的关键核心。双导师团队通常是由两类人组成的，一类是在校园内辛勤耕种的园丁，他们热爱教育，渴望学生成才；另一类是在企业一线打拼的技术能手，他们希望能够为企业创造更多的价值。不难发现，二者是存在差异和矛盾的，那么，如何寻找团队磨合的切入点就显得尤为重要了。

首要的，是引导两类成员产生正向的组织行为。正所谓“无规矩不成方圆”，正向的组织行为是一个团队成功的基础，是团队目标达成的要素。积极探索“双导师”间的共同点，确立以“提升技能、提高质量、学生培养”为目标，以教师行为规范为准则的积极正向导向；

其次，要通过互动来增强互信。要激发团队一加一大于二的效果，关键在于能否搭建出一个环境适宜、交流无阻、思维碰撞的沟通平台。虽然企业导师和学校导师隶属不同的单位，有着不同的办公地点，但是借助互联网技术，搭建远程会议室，拉近团队成员的“距离”；或者是建立例会制度，每周定期定时召开团队例会，也是非常有利于高效沟通的举措。

3、不断优化和调整“双导师”团队结构

优势互补应该是任何一个优秀团队应有的本质特征。这里的互补不仅指技术、学识层面，更应该包括性格、做事风格、生活习惯等。

首先，要想全面落实现代学徒制人才培养质量，师资的丰富理论知识以及对口的实践经验肯定是不可或缺的。尤其对于企业导师而言，具体操作、项目管理能力也是非常重要的指标。就专业技术技能互补的目的而言，专业知识储备丰富的理论型人才和动手能力突出实际问题解决能力强的实操型人才配比应当处于1:1的平衡状态，此外，为利于团队的可持续性发展，老中青年龄段的配比也是需要慎重考虑的，目前比较被广泛接受的是1:2:1的比例。

其次，要明确每一名团队成员的职责和职能。一个团队中的成员分工大致可以分为领头羊、中坚力量、执行者、监督者这四类。团队的“头羊”通常应具备深厚的专业知识底蕴、精湛的操作技能和良好的管理协调能力，是一个团队的绝对核心；中坚力量通常都是团队的骨干成员，是团队任务的主要责任人，主要负责方案制定、专业建设、参与项目、指导青年教师；而第三层的

执行者主要是负责具体事务,协助骨干成员完成项目任务,做一些辅助类的工作;监督者是建立长效机制的关键,主要职责是为团队建设中出现的目标、方案、实施效果等问题实施督查督办,提出整改意见,常由经验丰富、职称水平较高的老师担任。

4、营造和谐的外部环境

一是要在行政层面为“双导师”团队培育创造沃土。完备的制度和政策支持,是实现校企协同现代学徒制人才培养质量提升的重要保障,更完备的晋升机制有利于提高师资整体素质,有利于提升教学质量,有利于提升学校的知名度和美誉度,有利于吸引更多的学生。

二是要基于学校层面构建成体系的激励机制。校企双导师“互聘共用”是原则是现代学徒制重要的特征之一,这一特征要求校企双方进行师资力量的整合,通过校企师资共享的形式,组建理论知识和实践经验双拳出击的双导师团队,以满足人才培养质量提升对师资的需求。这里可以借鉴国外的先进做法,从政府层面组建一个第三方机构,以此机构的名义安排行业技术能手和学校导师进行有效衔接,构建师资团队互助互学互利互惠的机制,在薪酬方面向综合性师资倾斜,提升企业实践占据绩效考核指标的比例,同时提升学校指导教学在企业评估中的地位,从制度层面提升积极性。

八、特色与创新

1、立意新:本研究以“岗课”融通这一热点研究为背景,聚焦“双导师”团队建设。在国内研究中,研究双导师和现代学徒制的成果很多,但是将现代学徒制和“双导师”团队建设联系起来,进行深度研究的文献、

课题比较少见。因而本课题的立意具有新颖之处。

2、视角新:基于现代学徒制人才培养模式,分析典型案例院校现代学徒制“双导师”团队建设的现状,从政府政策支持、学校管理、培养制度以及加强校企合作和完善相关行业参与、监管等多个方面分析现存问题。

3、方法新:课题研究过程中,以调查研究法和观察法研究相结合,通过对访谈结果的分析,使得研究更具形象性,也使得课题研究成果的真实性和可行性得到提升。

参考文献:

[1]易祖全,寇锦.构建现代学徒制结构化师资团队的实践探索[J].中国培训,2021(12):44-45.

[2]邱鹏.现代学徒制模式下的高职院校师资队伍建设探究[J].作家天地,2021(16):161-162.

[3]董静,苟春梅.现代学徒制背景下双师型师资队伍建设路径研究——以汽车运用与维修技术专业为例[J].科技与创新,2020(11):49-50.

[4]王珩鑫.现代学徒制视野下高职院校“双导师”制实施现状研究[D].扬州大学,2019.

[5]王艳红.现代学徒制师傅队伍建设的[D].广西师范学院,2018.

[6]石永洋.现代学徒制背景下高职院校“双导师”团队建设改进研究[D].广西大学,2019.

[7]胡思宇.现代学徒制中企业师傅教育角色研究[D].天津职业技术师范大学,2020.

[8]崔丽莉.适合现代学徒制发展需要的“师傅”队伍建设研究[D].浙江师范大学,2017.