

# 中职院校现代学徒制“双导师”队伍建设探索 与思考

冯丽 赵娜

宁夏回族自治区农业学校 宁夏银川 750001

**【摘要】**宁夏农业学校自2018年在畜牧兽医专业开展现代学徒制试点工作以来,在“双导师”队伍建设方面进行了非常有益的探索和尝试,积累了许多宝贵经验。本文探讨了我校在现代学徒制人才培养模式下“双导师”队伍建设的现状与困境,并提出了“双导师”队伍建设的完善与提升途径。

**【关键词】**现代学徒制;双导师;存在问题;提升途径

现代学徒制是教育部于2014年提出的旨在深化产教融合、校企合作,进一步完善校企合作育人机制,创新技术技能人才培养模式,通过学校、企业深度合作,教师、师傅联合传授,对学生以技能培养为主的现代人才培养模式。更加注重技能的传承,由校企共同主导人才培养,设立规范化的企业课程标准、考核方案等,体现了校企合作的深度融合。

校企共建师资队伍是现代学徒制试点工作的重要任务。教育部办公厅2019年印发的《关于全面推进现代学徒制工作的通知》中(教职成厅函〔2019〕12号),对现代学徒制师资队伍构建提出了要求:推广学校教师和企业师傅共同承担教育教学任务的“双导师”制度,完善双导师选拔、培养、考核、激励等办法,打造专兼结合的“双导师”团队。我校2018年获批教育部第三批现代学徒制试点单位,试点专业为畜牧兽医。为推进“双导师”队伍的建设工作,学校专门制定《现代学徒制“双导师”队伍建设方案》,《现代学徒制师资队伍管理办法》等制度,在方案与办法中针对校企“双导师”的职责分工,选拔条件,培养途径,考核评价等方面进行了具体的规定。通过两年的实践探索,学校在“双导师”队伍建设方面取得了一些成果,但在具体实施过程中也存在一些困惑和问题。

## 一、我校“双导师”队伍建设中存在的问题

### (一) 企业导师选拔标准难控

企业导师选拔过程中,尽管制定了相应的选拔标准,

但由于畜牧行业的特殊性,企业工人文化程度普遍不高,特别是一线师傅。虽然具有丰富的实践经验,可以向学徒(学生)传授岗位实战经验,但他们大多数都没有接受过系统的职业教育和心理学教育,不能很好的了解和掌握学生的心理活动,对教学理论学习不够,无法配合学校完成学徒(学生)课程设计、课程体系构建、课程开发和教材建设等工作,很难作为学生带教师傅。而掌握先进生产技术的企业技术人员处于管理层,且人数较少,无法在生产岗位充分指导学生,企业导师选拔标准很难落实。另一方面,由于企业生产任务压力大,企业导师无法细致认真的完成学生指导记录填写,考核评定等工作,指导学徒有随意性、不系统性,结构配置缺乏合理性。部分企业指导过程性资料难以搜集。这些都不能保障学徒的培养质量。

### (二) 学校导师企业实践难

一直以来,企业的兼职教师到学校来授课,校方非常的热情,但当学校老师到企业实践时,就会遇到较大阻力。在试点过程中,由于畜牧企业一般远离市区,地理位置偏远,校内导师企业实践往往牵扯到交通、食宿、安全等问题,如教师往返企业不方便,许多企业也无法为教师安排住宿,个别企业没有清真食堂等等。另外,在畜牧行业,由于防疫工作的特殊性,外来人员不能随意进入生产区。加之企业生产节奏快,岗位责任大,也不会为校内导师安排实岗,教师到企业实践也仅仅是参观学习,无法真正接触到企业生产的关键岗位与技术。这为校内导师提高实践技能增加了很多困难,也成为了阻碍学校导师企业实践的一道障碍。

### (三) “双导师”团队融合度不高

当前,很多职业院校的现代学徒制教学模式都是学

作者简介:冯丽,(1981-),女,宁夏银川市人,硕士,研究方向为职业教育教学管理。

赵娜,宁夏回族自治区农业学校;硕士研究生;职称 高级讲师。

校教师教授理论知识, 企业师傅传授技能, 二者的融合度不高, 理论和实践经常处于割裂状态。企业导师生产任务较重, 很少能够承担校内教学任务, 即使承担也很少能够随时为学生答疑解惑, 作业也不能及时反馈, 更不能按时参加教研活动, 所以教学效果不是特别理想。而校内的专业教师也都有自己的教学任务, 很难抽出时间去听企业导师的课, 两者之间几乎没有见面的机会, 既谈不上教研和沟通, 更不能相互促进和提高。另一个方面, 企业导师不了解教育教学规律, 因而在(学生)课程设计、课程体系构建、课程开发和教材建设等工作中参与度不够, 多半是校内导师全权负责。

#### (四) 缺乏相关法律法规的支撑

由于现代学徒制属于近年来职业学校的新生事物, 目前国家还没能建立起来完善的法律法规系统, 学校和企业都在“摸着石头过河”, 各自小心翼翼, 生怕触及法律法规, 给自身带来不必要的麻烦。尤其是中职学校学生偏小, 企业不能与学生签订用工合同, 无法保障学生的权益。大部分企业人员对现代学徒制模式不理解, 认识上不到位, 不能将其区别于以往的跟岗或者顶岗实习, 因而在具体指导工作上, 有些企业导师指导不够充分, 细致。一些企业也无法按照人才培养方案中的设计进行岗位轮训。这一系列问题都制约着现代学徒制的“双导师”队伍建设。

## 二、“双导师”队伍的完善与提升

如何完善“双导师”制, 是现阶段我们所要解决的核心问题。通过我校两年的实践探索, 总结了以下几方面的做法:

#### (一) 加强学习, 提高双导师对现代学徒制的认识

校企协同育人是现代学徒制试点工作的重要内容和特色, 也是职业教育发展的重要途径。我们要通过不断培训, 正确导向, 让企业认识到现代学徒制人才培养是为企业培养合格员工的重要渠道, 教育的主题不只是学校一方。企业师傅在学生日常管理及服务工作中要能够贴近学生, 关心学生的学习和生活, 了解学生的思想动态, 并能够根据学生不同的思想现状进行有针对性的教育。这不只是技能的传承, 企业师傅也是学生人生道路上的领路人, 要能够做好学生成长的引导工作, 激发学生的创新意识, 帮助学生做好职业生涯规划。我们要注重对企业师傅进行职教理念方面的培养, 通过选派企业导师外出培训, 学习, 使其对职业教育规律和职业教育理念有深刻的认识。

#### (二) 校企共建教师实践工作站, 提升学校导师动手实践能力

校企共同出资在企业建设教师企业实践工作站, 工

作站是提高教师业务能力的实践基地, 是校企合作的重要平台, 是学校导师培养的重要创新实践基地。学校层面应与现代学徒制合作企业达成协议, 并制定《宁夏农业学校教师企业实践管理(暂行)办法》, 文件中要求教师在学校教学任务允许的前提下, 以脱产或半脱产的形式, 定期派专业教师到企业挂职锻炼。也可以在寒暑假选择合适的企业进行实践锻炼, 必要时可选派教师到企业兼职。对于新入职的青年教师, 必须完成6个月的企业实践锻炼。同时将企业实践锻炼与教师职称晋级、评定, 年终考核相挂钩。鼓励专业教师“走出去”, 真正以企业员工的身份参与到企业产品研发和实际生产当中去。通过选派校内导师参加企业实践与培训、开展教研科研活动、提供技术服务、企业课堂等方式, 不断深化校企合作, 提高人才培养质量。

#### (三) 建立长效机制, 调动“双导师”参与现代学徒制试点的积极性

校企共同制定《现代学徒制人才培养成本分担实施管理办法》, 根据谁受益谁负担与均衡负担原则, 明确在现代学徒制试点工作实施中政府、学校、企业、学徒四方的成本分担内容。在办法中, 明确学校分担的成本包含企业导师指导费。定时发放企业导师课时津贴, 充分体现多劳多得的原则, 调动企业导师的积极性。

完善校内相关的教师管理、“双导师”教学工作考核等多个管理办法, 明确了责任权利, 建立了长效激励机制, 为“双导师”教学队伍建设提供了制度保障。对于工作表现优异的校企“双导师”, 由学校进行表彰奖励。学校还把参与现代学徒制试点工作列为教师个人业绩的计分项目。通过完善学校层面的奖励机制, 充分调动了校内教师参与现代学徒制试点工作的积极性。

#### (四) 搭建“双导师”交流平台, 促进两者深度融合

首先要通过不断培训学习, 更新双师队伍的教学理念, 让校企“双导师”理解现代学徒制试点的内涵和目的。现代学徒制的框架内, 学校和企业应当为校企“双导师”提供交流的机会。在招生招工环节, 学校通过企业宣讲, 自主报名, 企业面试等环节, 确定学徒班学生。校内教学期间, 定期邀请企业技术人员到校为学生进行专业知识、职业规划、企业文化、行业前沿等方面的讲座。学校导师到合作企业进行深入调研, 召开校企研讨会, 结合合作企业的生产岗位与工作内容, 制定学徒班人才培养方案。修订课程标准, 力求制定出贴合企业生产实际的特色化课程体系与课程内容。每年利用学校元旦晚会和企业年会的机会, 校企联欢, 为试点班学生颁发奖学金。学生企业实践前, 学校与企业召开座谈会, 举行拜师仪式, 进一步明确师徒关系与企业导师的责任与义务。安排校企“双导师”共同外出参加会议, 培训

等活动,促进“双导师”进一步理解现代学徒制的本质与内涵,达成思想上的统一。

我校还建立起互联网+智慧课堂系统,学校教室安装录播系统,校企导师可以通过视频连线的方式,随时与学生进行课堂互动,远程为学生答疑解惑,演示技能操作要点等。为师生建立了更为开放的教室、更为开放的课堂活动。也为校企“双导师”搭建了线上交流平台。

地方政府也应该积极介入到现代学徒制项目中来,制定相应的法律法规,出台一系列有效的措施,在企业 and 学校之间发挥纽带和桥梁作用,协调并约束企业,增加企业与学校合作的主动性。

#### (五) 制定“双导师”考核制度,便于管理“双导师”队伍

学校与企业配套制定行之有效考核评价依据制度,包含考核内容,激励措施,培训计划和建设方案等。定期对两者进行考核,考核结果可作为双方晋升专业技术职务的依据之一。学校和企业采用过程评估和最终评估相结合的原则,通过学生访谈,检查教学过程,学生动手实践能力和其他形式对导师教学和业务水平,课程设计和教学能力,学徒(学生)日常管理与履职尽责情况,“双导师”教学过程档案的整理归档情况进行考核。对于考核不合格的导师,取消导师资格,有奖有惩,才能保证现代学徒制“双导师”队伍建设的顺利进行。

### 三、结束语

当前,“现代学徒制”已经在我国职业教育中得到了广泛的推广和应用,我校通过畜牧兽医专业的试点,试行效果明显。也积极在其它专业中推广现代学徒制的育人模式。在育人过程中,“双导师”队伍建设是重点,在育人工作中发挥着十分重要的作用。因此,提升“双导师”队伍的积极性和教育教学能力对“现代学徒制”背景下人才的培养具有重要意义,是为企业提供技能型人力资源的支持和保障工作。

#### 【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] 陈淑玲,刘琳琳,华滨. 高职院校现代学徒制“双导师”师资能力提升的思考[J]. 产业与科技论坛,2020,19(10).
- [3] 刘永彪. 校企公用的现代学徒制“双导师”教学队伍建设研究[J]. 科技与创新,2020(07).
- [4] 刘玉梅. “现代学徒制”背景下企业师傅队伍建设的研究与实践[J]. 科学咨询,2020(45).

课题来源:宁夏农业学校科学研究资助项目。项目编号: NX18003