

# 学生实习与现代学徒制有机结合的研究

◆王 利

(杭州职业技术学院 浙江杭州 310018)

**摘要:** 本文针对高职院校在现代学徒制的开展过程中出现的问题,结合高职院校中学生的实习过程,找出校企以及学徒制的主体-学生之间的关系,使现代学徒制能更好的在今后开展起来,并且真正为企业、学生和学校所认可。

**关键词:** 现代学徒制; 实习; 需求; 职业

现代学徒制是通过学校、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。这种模式在西方工业化国家中非常普遍,有着“招生即招工”的说法。我们国家自2014年教育部实行以来,也得到了很多高职院校和企业的欢迎,并纷纷试行。但是几年实行下来成效却差强人意,可谓是模式新颖喜人,但效果却不尽如人意。

是什么原因让现代学徒制,无法真正的得以推广被学生和企业所接受呢?难得中国的国情真的不能接受国外的教育模式吗?其实并不是如此。现代学徒制推行以来各个高职院校和企业都纷纷实行,但差强人意的原因主要有以下几点:

## 一、国情问题

中国的教育国情主要问题是一切都是由政府为主导的,这一点是与国外非常不同的,因为在国外教育部门只是负责引导和协调教育问题并不负责制定规则。这两者是存在很大的区别,由政府作为主导而制定的教育模式,虽然也通过了一定的调查和研究但真正的执行者却是企业和学校,执行的过程要同时受制约,从而无法真正将该制度落到实处。

## 二、执行问题

在现在高职教育在中国火热的开展情况下,企业对于高职人才的需求也逐渐增加。现代学徒制的出现也更好地促使着企业与高职院校的合作,但是在真正的执行过程中,却经常忽略一个问题——那就是这个模式的真正执行者是学生。再好的教育模式前提一定是要学生能接受,而现在随着时代的改变学生在学业和工作的选择上也有了更多的自由,不再局限于学校、家庭等的安排。另一方面企业通过学徒制招收的学生通常是希望学生能在毕业后在企业中继续工作才加以培养,而学生对于在校的学习和未来的工作却不会相同。因此企业对后续的培养也就不会能真正落到实处。久而久之,这个现代学徒制最终就名存实亡了。

## 三、需求问题

现代学徒制在国外的推行前提是需求,当人才的需求有一定的市场时就会使相应的制度很好的推行下去。但是国内情况是需求存在但各个方面的需求却并不能保证方向上的一致。对企业来说,它的需求是通过培养得到符合企业利益和岗位要求的人才,这个要求不但包括技术、知识还要包括对企业的忠诚度和对职业的忠诚度。毕竟企业是投入的一方,不会希望最终培养的学生转做其他或者因为更好的待遇等问题而离开;对学校来说,它的要求就相对简单,希望企业等提供相应的技术支持、提供就业平台、提供学习岗位、提供相互合作,希望学生能学到知识、为学校打下良好的信誉。但是事实上是颇有些一厢情愿的意思,因为企业追求的是利益,学生追求的是好的待遇、工作环境、更好的发展机会等,这些是学校无法给予的,也是这个制度本身无法给予的。从已经在进行学徒制的学生那里了解到的信息是,进行学徒制培养的学生在自主权上比之普通实习的学生少了很多,但是待遇上却并没有相应的增加;管理上即受企业制约也受学校的制约,对目前这批接近于00后的学生来说,自由的约束更加让他们无法接受。一旦学生的积极性下降了,企业在担心人财两空的情况下,也就无法顺利的让学徒制进行下去了。

那么,现代学徒制真的和我们格格不入吗?当然不是,就从我们从学生以及企业的调研中了解到,现代学徒制在中国是有很大

的市场的。但是如何推行呢?一方面不能操之过急,另一方面也不能盲目的走形式主义和拿来主义。任何制度的推行都不能操之过急,需知任何制度的推行都是要人去实行的,如何让作为主体的学生去接受呢,当然要去了解学生以及他们的需求。现在这个年龄段的学生,基本上没有温饱问题,也不需要养家糊口,因此也就没有了职业的紧迫感,他们对职业也有了更多的要求。因此学生在实习过程中,就充分发挥了“我选择我喜欢”的特点,他们通常会根据自己的需求来选择适合于自己的岗位和单位。在这个过程中,学生所做出的职业或者岗位选择,能更加有利于他们的接受,同时工作过程中他们也会更加的投入和专注。这样的人才才是企业所需求的。

那么,如何把现代学徒制与学生的这种实习情况进行结合呢?

首先还是要结合当前学生的学情,了解学生的需求、企业的需求、学校的需求。不能盲目的通过一纸合约就把学生给约束了起来,毕竟学徒制最终的目的是达到三方共赢,企业得到所需求的专业人才、学生找到理想的工作、而学校也可以借此既提高了学生的就业率也和企业有了更好的合作基础,为学校的发展打下了良好的知名度。

其次,制度的实行当然也需要保障,企业可以接受现代学徒制的原因是规模小,即使需要投入相应的资源也是在企业所控制的范围之内,而一旦像实习一样大面积铺开,对企业来说,投入未必看得到产出,这也是企业在对待实习生和学徒制学生的亲疏之别。要让企业放心的去接受,就必须让企业看到回报,企业最担心的是什么呢?不是学生学不会,而是学生留不住。因此在实习前,职业的忠诚度有必要让学生去了解和接受,而学校则要在这方面给予规范化的管理和明确的制度要求。

最后,对于实习这样大面积的行为,完全的按照学徒制的要求肯定是不现实的,但是可以先取其中一部分,作为初级的学徒制,比如企业和学校对于学生的职业技能培养。这个层次内,要让之前实习就是免费劳动力的学生真正对岗位和职位有归属感,学生安心实习了才能更好的去学习和工作,对企业来说也能更放心地安排学生去做更多的事情,而不用担心培养的人才随时会流失。在这个过程中学校要做好协调工作而不是简单的制定规定来约束学生和企业,而是要在制度层面上给予支持和方便。接下来,当学生对工作有归属感了,企业对学生认同了,再进行深层次的学徒制合作,比如结合企业岗位和发展需求有针对性的选择和培养。这时学生已经对工作和需求有了自己的认识,也会真正用心地去选择未来的发展方向;企业也经过一段时间的对学生的基本了解,从中能选出让企业满意的人才来进行下一步的学徒制培养。

现代学徒制对于高职院校来说,是一个定向人才培养的趋势,对于校企之间的合作关系更深入的进行有着很好的促进作用。但是真正要走下去不能忘记这个主体是学生,如何平衡好实习与现代学徒制的关系将会是今后高职院校发展过程中的一个关键因素。

## 参考文献:

- [1] 高职院校现代学徒制的构建的制度瓶颈与实践探索, 贾文胜、潘建锋、梁宁森,《华东师范大学学报》, 2017.01.
- [2] 高职教育发展现代学徒制的策略:基于现代性的分析, 徐国庆,《江苏高教》, 2017.01
- [3] 论现代学徒制的实施背景、现代性和实施条件, 吕玉曼,《职业教育研究》, 2017.05

基金项目: 2018 杭州职业技术学院校级课题《学生实习与现代学徒制有机结合的应用研究》, 编号 ky201827。