

中国特色新型学徒制视域下高职院校人才培养的创新路径研究

石 磊

山东协和学院 250000

【摘要】高职院校积极推行中国特色新型学徒制,无论对于优化产教融合的教学模式还是加快技能人才的培养无疑具有关键性作用。在具体实践过程中,高职院校存在若干问题影响了中国特色新型学徒制的推广进程。因此,本文从当前高职院校在培养新型学徒中存在的问题入手,提出相关人才培养的创新策略,希望进行有益的探索并提供参考价值。

【关键词】中国特色新型学徒制;高职院校;技能人才;培养

2021年6月,人力资源社会保障部、财政部、国务院国资委、中华全国总工会、全国工商联共同印发的《关于全面推行中国特色企业新型学徒制 加强技能人才培养的指导意见》中要求,相关部门要把全面推行企业新型学徒制培训作为实施职业技能提升行动、加强高技能人才培养的重要内容,认真组织实施。要建立与企业的联系制度,加强考核评价,推动企业全面自主开展技能人才评价,广泛动员企业、院校、培训机构和职工积极参与学徒制培训,扩大企业新型学徒制覆盖面和提高学徒制培训的质量。这就要求高职院校也应该站在产业升级和经济社会高质量发展的战略高度,自觉担当教育责任,践行“为国育才”的教育理念,不断进行教学模式创新,积极推进中国特色新型学徒制进行技能人才培养。

一、推行中国特色新型学徒制进行技能人才培养的意义

中国特色新型学徒制是充分发挥企业培养主体作用,推行培养和评价“双结合”,企业实训基地和院校培训基地“双基地”,企业导师和院校导师“双导师”的培养模式,培养期限为1—2年,特殊情况可延长到3年。这就深刻把握了新型学徒制是一种兼顾了职业培训和普通教育的培养模式,其优势在于校企双师共同培养,特别是经验丰富的师傅参与指导,适合于对技能技术要求高、培训成本高的制造类行业企业。推行中国特色新型学徒制进行技能人才培养有利于倒逼高职院校教育模式的变革,真正培养更多的高素质人才、能工巧匠、大国工匠。在新时代的征程上,传统的高职院校教育模式显然无法适应社会的发展和企业的需要,学生在学校掌握的知识、学习的内容与企业生产脱节、与社会需求脱钩,很容易面临“毕业即失业”的困境,职业教育的弱化亟需进行变革。中国特色新型学徒制注重培养一线技能人才,能与岗位衔接和匹配,为高职院校教育模式的变革提供了一条切实可行的崭新的路径选择,从而让高职院校真正承担起职业教育培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的教育责任和社会责任。同时,从战略推进的角度来看,中国特色新型学徒制的推广需要政策制定者提供强有力的外部政策制度保障。职业院校进行新型学徒制的创新和实践,能够进一步优化职业教育结构、合理分配教育资源,打通职业教育的“最后一公里”,为职业教育改革提供更为精准的决策建议。

二、高职院校在实施中国特色新型学徒制进行人才培养过程中存在的问题

1. 高职院校与企业合作不顺畅。不难发现,高职院校在上级部门的指导和要求下,立足教学职能,在参与中国特色新型学徒制、加快技能人才培养方面的积极性和热情很高,希望通过产教融合、校企合作等多种

形式加快与企业合作,以达到学校、企业、学生多方共赢的局面。但是通过实践表明,企业对此热情不高,甚至对高职院校的相关合作意向表现出冷淡态度,究其原因主要是企业认为投入成本和产出价值不匹配。在中国特色新型学徒制“双基地”“双导师”的技能人才培养模式下,高职院校的学生既需要接受学校的相关理论知识的教育获取到学分,并拿到相应的学历,这样周期是相对较长的,培养效果以及未来学徒上岗以后为企业创造的价值随机性较大,不稳定性较强,这无疑对于企业来说是一笔巨大的成本。校企共同管理的模式需要学校和企业不断探索、不断沟通、随时调整,企业付出部分人力和财力,也增加了费用支出。同时,从政府层面来说,资金补贴保障不到位的问题也影响了企业的积极性。虽然在政策制定上,要求健全对企业的财政补贴,但是受到财政制度、经费紧张、流程繁琐等因素的影响导致真正的落实情况差强人意,企业的合法权益难保障,在盈利思维导向下企业合作动力不足似乎也成为了必然结果。

2. 高职院校教学组织管理不到位。实施中国特色新型学徒制进行技能人才培养是一项系统工程,既需要高校与当地的人社部门进行政策衔接落实,也要求与企业对接相关培养计划和方案的制定,同时还要开展有针对性地进行教学工作,这些都对高职院校的组织管理和教育教学工作提出了更高的要求,也凸显出了高职院校在教学组织管理工作中的短板。一方面,高职院校对新型学徒相关培养方案的制定较为单一,缺乏实践性。新型学徒的培养方案具有指导性和针对性,需要与企业积极对接,从而制定出更适合企业需求的教学目标和课程内容,但是高职院校在制定方案以及后期的实施过程中,往往与企业的需求衔接不紧密,真正符合企业生产一线需求的课程不足,学生专业技能的提升也很难达到针对性和有效性,无法满足企业的用工需求。另一方面,高职院校教师自身缺乏实际操作经验。从近年来的教师招聘情况来看,高职院校较为重视教师的学历,这对于提升师资队伍水平无疑具有积极影响和意义。但是大部分教师有学历却无实际经验,很容易造成在教学过程中只注重理论的宣讲,而脱离了具体操作的核心要义。很多教师往往也更愿意在学术水平上精进,而忽视了现代企业发展中技能方面的提升,所以教师的知识体系往往滞后于企业发展的需求,这也在很大程度上影响了新型学徒培养目标实现。同时,学校在招生上也面临优秀生源不足的问题。受到传统观念的影响,很多家庭对于技能型人才的重视程度远远不够,无论是家长还是学生对于企业学徒的职业认同感较低,认知上存在偏差,仍然不愿意从事此类技术工作。加之高职院校缺乏对新型学徒制学生进行职业规划的指导,也造就了学徒班优秀生源少、规模难扩大的现实困境。

三、中国特色新型学徒制视域下高职院校人才的培养策略

1. 抓好中国特色新型学徒制高职院校试点工作。抓好中国特色新型学徒制高职院校的试点工作, 实行以点带面, 统筹推进发展, 是加快推进中国特色新型学徒制高职院校人才培养机制建设的重要举措。教学水平较高、硬件设施齐全、师资力量强大的高职院校要按照国家提出的关于中国特色新型学徒制试点工作的要求, 认真分析企业的用工需求、用工种类、人才缺口, 结合高职院校自身的办学特点、院校资质和实际条件, 积极申报中国特色新型学徒制试点院校, 通过与用工企业的紧密合作, 不断提高中国特色新型学徒制教学培训工作的专业化程度, 有效积累高技能技工人才的培养经验, 为用工企业输送充足的高技能人才。试点院校要高度重视中国特色新型学徒制技能人才培养的教育培养工作, 认真落实好“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”的核心要求, 全面落实三个“一体化”, 即招生与招工一体化、企业技工与学校学生双重身份一体化、校企双主体育人格局一体化。试点高职院校要因地制宜, 针对中国特色新型学徒制技能人才培养需求, 投入更多教学资源, 加快推进教学改革步伐, 重点在人才培养机制、教学规划、课程设置、考核评价等方面制定科学合理的中国特色新型学徒制育人制度体系, 以更好地适应中国特色新型学徒制企业用工培训需求。

2. 严格开展教学管理, 提升中国特色新型学徒制人才培养质量。一是明确约定培养对象。以企业提供的技能岗位新录用和企业转岗等人员作为院校的培养对象, 以符合企业岗位需求的中级和高级技术工人为主, 同时兼顾初级工人的校内培训。二是明确培养模式。在培养模式上, 严格采取“企校双制、工学一体、双师带徒、工学交替”的培养模式, 由高职院校与企业采取校企联合培养, 实行在企业以企业导师、老师傅带徒的实践教学方式, 在高职院校以工学一体化的教学培训方式, 科学协作, 一起培养企业高水平技工人才。三是明确培训要求。高职院校要与用工企业签订培养协议, 明确校企双方的培养责任, 明确约定培养目标、培训课程、培养期限、培训费用、人才质量、考核评价等内容。原则上初级技工人才校内培养时长不少于半年, 中级技工人才校内培养时长不少于1年, 高级技工人才校内培养时长不少于2年, 特殊岗位技能人才培养时长不少于3年, 保证充足的知识理论学习时间。四是严格培训质量。校企联合培训要突出严格管理、科学教学、宽进严出的教学管理理念, 实行标准化教学, 要突出入职培训、技能培训、特岗培训, 实践培训, 创新培训等不同培训的不同特点, 贴近实际需求, 保障新型学徒制高技能人才培养质量。

3. 实行严格监管, 保证中国特色新型学徒制教育培训工作规范开展。高职院校及教育主管部门要切实履行监督管理职能, 全面加强高职院校落实中国特色新型学徒制教育培训工作的监管, 通过全流程、全覆盖、全方位的监督管理, 以倒逼机制不断提高中国特色新型学徒制人才培养的质量和水平。一要规范合作办学行为。高职院校要在考试招生流程上要公开公正, 做到诚信招工、阳光招生、规范培养。高职院校要尊重学生意愿, 主动做好信息公开, 不得以虚假宣传和欺骗手段招生, 严谨组织与招生录取挂钩的培训, 不得与培训机构合作开展试点, 不得将教学地点设在高职院校以外的地点, 不得向企业和学生收取不符合规定的费用。二要维护学生的合法权益。新型学徒制育人模式不同于短期技能培训, 学生具有企业技术工人与学徒制学生的双重身份。尽管与普通高职学生的角色定位不同, 但是学生身份的权益保护应当一视同仁, 必须严格落实。在高职院校校内培训学习期间, 学徒制学生在上课、住宿、餐饮、校内设施的使用等方面与其他在校学生一样。对于损害学徒制学生合法

权益的行为, 高职院校和教育主管部门要及时制止, 依法维护学生的合法权益。三要保护企业的合法利益。高职院校要坚持约定标准, 与用人企业实行联合培养、按岗育人的教学方式, 在课程教学、学徒制人才培养、校企工学交替等校企协同培养机制的落实上不打折扣, 严格保障校内理论课程、实践课程和集中学习的时间, 为校企合作人才培养提供高质量的教学资源, 为企业派出的学徒制学生学习提供完善的学习条件。高职院校要狠抓教学质量, 对学徒制学生的学习结果实行严格考核, 对符合教学目标, 完成学习任务的学生准予按时毕业, 对于不能适应学习要求, 不能按时完成学习任务的学徒制学生要及时通知派出企业, 采取延长培训时间和毕业时间等方式, 帮助其完成学习培训课程, 保障教学质量, 为企业输送合格的高技能人才。

4. 加大中国特色新型学徒制高职院校的师资力量建设。就目前而言, 中国特色新型学徒制是一项新的事物, 积累的经验比较少, 传统的教学理念、培养模式不符合中国特色新型学徒制教学培养需求, 特别是很多高职院校都面临着现有师资力量薄弱、特别是熟悉中国特色新型学徒制教学工作的教师数量不足、现有课程设置与中国特色新型学徒制教学不相适应等现实问题。首先, 要配备充足的专职教师和兼职教师。打牢教学师资基础。这就需要高职院校大力引进专业教学人才, 既要招聘具有博士、硕士学历专业背景的高层次知识型教学人才, 又要聘请企业的熟练高级技师、技术专家和拔尖人才, 作为高职院校教学的特聘教师, 保障理论与实践教学的人才储备。同时, 高职院校要充分保障教师的待遇, 对专职教师要在职称评定、工资福利、住房交通等方面提供倾斜, 对兼职技能教师要通过签订聘任合同, 约定双方的权利与义务, 按时发放特聘津贴, 保障教师的合法权益, 维护教师队伍的稳定。其次, 高职院校要加大政策研究力度, 深入企业开展调研, 创新研究推出一批新的适应新型企业学徒制教学的教学方法。要在理论教学的基础上, 做好与技术实践相结合的功夫, 努力使课堂教学、理论知识与企业生产需求相适应。要围绕企业岗位需要, 编写、引入一批适应新技术、新技能的高职业院校教材, 提高教材的针对性和实用性。最后, 高职院校要鼓励教师开展教学机制创新, 在使用好线下教学的基础上, 充分利用互联网、数字图书馆、视频教学手段, 开展更加贴合中国特色新型学徒制高技能人才培养的教学方式。可采用培训班、学习班、集训班等多种形式, 按照“一班一方案、一班一专业、一班多技能”的教学管理模式开展学徒培训, 全面采取学分制管理, 实行弹性学制, 鼓励学生多渠道学习成才。

参考文献:

- [1] 佛朝晖, 中国特色学徒制: 价值、内涵与路径选择 [J]. 职业技术教育, 2012 (28): 6-11.
- [2] 张薇, 浙江省技工院校企业新型学徒制现状调查及对策研究 [J]. 区域治理, 2020 (32): 215-216.
- [3] 崔秋立. 深刻认识新型学徒制对职教改革的重要意义 [J]. 山东人力资源和社会保障, 2021 (4): 6-7.
- [4] 中华人民共和国财政部官网. 关于印发《关于全面推行中国特色企业新型学徒制 加强技能人才培养的指导意见》的通知 [EB/OL]. (2021-06-23) [2021-10-26]. http://www.mof.gov.cn/zhengwuxinxi/caizhengxinwen/202106/t20210623_3722988.htm

作者简介: 石磊 (1982.09.10), 女, 汉族, 潍坊高密, 大学讲师, 硕士学位, 研究生学历, 研究方向: 工商管理。

本文系山东省人才行业协会项目——《高职院校参与中国特色新型学徒制人才培养与评价方案的研究》, 课题批准号: 202124