

高职院校推行现代学徒制的困境与对策研究

白晶晶

(南通航运职业技术学院 高教研究所,江苏 南通 226010)

摘要:文章从政府、学校、企业、学生等四个角度出发,分析了目前我国高职院校推行现代学徒制所面临的问题,并从政府制定实施措施、校企合作、实施现代学徒制等方面提出应对困境的对策和建议,以促进高职院校现代学徒制试点工作的开展。

关键词:现代学徒制;困境;对策

中图分类号:G710

文献标识码:A

文章编号:1671-9891(2016)01-0088-04

0 引言

随着我国经济产业结构的不断转型升级,企业招工难、高技能人才供不应求等问题逐渐突显。虽然目前职业院校都在大力倡导校企合作,但是由于学科型办学思想的长期积淀,企业缺乏参与职业教育的积极性等因素的影响,使得学校和企业很难达到深度融合。为了进一步加快解决职业教育在发展中遇到的这一系列瓶颈问题,深化产教融合,完善校企合作育人机制,创新技术技能人才培养模式,2014年教育部出台了“关于开展现代学徒制试点工作的意见”,指出“开展校企联合招生、联合培养的现代学徒制试点”。由此可见,推行和建立现代学徒制,是国家部署加快发展现代职业教育的战略设计,是解决现代职业教育发展棘手问题的重要突破口。

1 高职院校试行现代学徒制面临的困境

1.1 政府推行现代学徒制的措施和扶持政策不到位

我国从德国、英国等西方发达国家的成功经验中逐步认识到现代学徒制推行的必要性,政府对现代学徒制试点工作的支持力度虽然不断加强。但现实情况是我国在推行现代学徒制时缺乏相应的实施措施,例如:教育部和各省教育职能部门结合行业企业要求制定出详细的现代学徒制教学标准,对学徒培养过程中和培养结束时需要达到的培养目标、教学内容、教学方式作出明确规定,但是在学徒培养时的教学监管、教学评估、学徒薪酬保障、企业奖励等方面均缺少具体实施政策。结合西方国家的成功案例,现代学徒制在实施过程中的具体措施有很多,例如:为学徒制建立相应的保障机制,建立与学徒制相关的劳动及教育法律法规,对试点企业给予奖励,企业与学校制定分工明确的人才培养方案等。

1.2 职业院校现有的教学能力与现代学徒制的要求不符合

对学校来说,现代学徒制试点工作的开展能够培养出符合企业用工要求的后备军,更好地解决学生就业问题。因而,学校对现代学徒制的推行也是积极配合,主动联络相关企业,通过联合招收现代学徒制班,寻求深度全面的合作,解决企业用工荒、学生求职难的问题。但据麦可思研究院对2015年大学生就业情况报告的分析,2014届高职高专毕业生的工作与所学专业相关度为62%。2014届高职高专毕业生选择与专业无关工作的主要原因是“迫于现实先就业再择业”(29%)、“专业工作不符合自己的职业期待”(28%)。高职毕业生就业专业相关度连续三年处于持平状态(62%),主要原因在于专业课程体系与教学内容很难摆脱传统教学框

收稿日期:2015-10-26

基金项目:南通航运职业技术学院2015年教育教学研究课题“高职院校现代学徒制试点的困境及对策探析”(项目编号:HYJY/2015B18)。

作者简介:白晶晶(1988—),女,江苏南通人,南通航运职业技术学院高教研究所研究实习生。

架的束缚,这直接影响学生就业对口相关度。如何兼顾高等职业教育的“高等性”和“职业性”,彻底根除职业教育知识体系构建脱离企业生产实际的顽疾,这是目前高职院校推行现代学徒制时所面临的共同难题。

1.3 行业企业参与积极性不高

企业作为现代学徒制中的重要主体,是能否顺利实现现代学徒制的关键。与政府和学校的高积极性截然相反的是,很多企业由于缺乏资金实力,又得不到相应的政策保障,并且学校人才培养模式无法满足企业需求,学徒择业的不确定性等原因使得企业一直对推行现代学徒制表现得较为冷淡,主要表现在以下几个方面:一是合作企业作为现代学徒制试点单位,一方面要保证正常的生产秩序,不能影响企业的经济效益,另一方面又要考虑到学徒们往往没有工作实践经验,不能够胜任技术含量较高的工作,这会直接影响企业的生产效益,所以企业对现代学徒制的态度较冷。二是现代学徒制的利益相关方包含行业、企业、学校、政府,推行现代学徒制就是为了解决企业的技工荒问题,可见企业在现代学徒制的实施过程中处于中心位置。但事实上,在实际操作过程中,企业仍处于被动地位。学校在制定人才培养方案时,企业的真实愿望往往得不到满足。三是培养一个合格的从业人员周期长达三年,企业都是看重当前收益的,投资回报周期过长,这会直接影响企业加入的热情,与此同时企业在培养期间还要投入相当的人力物力财力,学徒队伍的从业稳定性较差,三年学徒期满后,是否能够留在试点企业工作存在变数。四是学生在企业实习,企业还需要支付学徒工资,目前国家对于学徒的薪资报酬,还没有出台任何的扶持或者奖励政策,这无疑增加了企业的运营成本,打击了企业的积极性。

1.4 学生对参与现代学徒制的热情不高

高职院校的学生对参与现代学徒制试点的兴趣并不大,主要是因为学生对于自身的职业前景定位不是很明确,不愿过早地失去择业权。除此以外,学生仅通过学校的招生宣传了解过现代学徒制,并没有通过其他途径真正接触过以学校和企业的双主体现代学徒制教学模式,所以学生并没有觉得自己是“企业的人”,企业对于他们来说只不过是一个实习单位,并不是他们今后的供职单位,这类思想也会一定程度上影响学生参与现代学徒制试点的积极性。由于我国现代学徒制仍处于试水阶段,虽然国家出台了相关规定,但这些规定并没有很好地落到实处,这也很大程度上影响了现代学徒制的推进。正是由于企业和学生这两个重要主体的“冷”,导致现有试点离真正的现代学徒制还有较大差距,学生的培养结果与企业的要求也有较大差距。^[1]

2 高职院校推行现代学徒制的对策

2.1 政府制定切实可行的实施措施

(1)选择供给引导型的现代学徒制试点模式。在西方发达国家,由于各自的社会发展程度不尽相同,各国都形成了具有自身特色的现代学徒制模式。根据雇主的责任感高低和学徒融入全日制教育结构的程度,现代学徒制模式主要被分为需求引导型和供给引导型两大类。所谓需求引导型就是雇主具有很强的责任感,学徒则完全不依靠全日制教育机构,而是完全依靠企业培训,又称为高企业合作与低学校整合型,比如德国、瑞士、奥地利等国家。与之相对应的供给引导型就是雇主的责任感低,学徒无法依靠企业培训,而是要进入全日制教育机构接受培训,这种形式又称为低企业合作与高学校整合,如英、法等国。^[2]结合我国高等教育现状来看,企业对于现代学徒制校企深度融合的积极性并不高,因此高校只有加强教学管理,提高教学水平,才能吸引企业与之合作。所以,我国应更倾向于选择供给引导型模式。在这种模式的基础上,加强企业的积极性,充分利用企业的培训资源,提升学生的实践操作能力同时解决企业技工荒、招工难的问题。

(2)在小规模小范围里开展现代学徒制试点。由于各种客观条件的约束,目前现代学徒制并不适合在我国大规模推行,因此只能另辟蹊径,小规模、小范围地开展现代学徒制。所谓小范围就是选择一些校企合作紧密程度高的专业进行试点,而小规模则是指按照企业招工要求及学生自我意愿选拔少量学生参与试点。在具体实践的过程中,企业与学校应紧密合作,制定符合企业用工要求的人才培养方案,同时企业应全程参与试点的招生工作,选拔出有意培养的未来员工,以此激发企业培养高技能人才的积极性。通过这种精英化、个性化的培养路径,为企业培养出潜在的好员工。

(3)建立“学业标准”和“学徒标准”相结合的考核评价体系。西方国家在推行现代学徒制时,除了有相关

的政策和法律保障,还规定了学徒制的不同标准。学徒制体系中规定的学徒标准与国家职业资格体系相关联,如英国的学徒制体系与国家职业资格体系相挂钩,分为前学徒制、学徒制、高级学徒制、高等学徒制。西方推行的政策和法律是基于相对完善的现代学徒制评价体系,而我国仍处在现代职业教育体系的初步阶段,所以国家要加快出台现代学徒制的国家标准。学校在推行现代学徒制时要首先建立“学业标准”和“学徒标准”双重考核体系。所谓“学徒标准”就是学生在企业实践内容和考核成绩获得不同等级的考核体系,企业按照“学徒标准”制定相应的人才培养方案。学生在达到学业标准和学徒标准的考核后,还应有针对性地获得职业资格证书,以确保学生的就业竞争力。

2.2 资源共享,实践校企共育

(1)打造专兼结合的教学团队。由学校导师和企业导师共同组建的专兼职教师队伍是高职院校现代学徒制试点的关键。现行的教师编制和聘任制度无法满足现代学徒制的要求,必须打破原有制度,探索建立新型人事聘用制度,例如为企业导师设置兼职教师岗位或教师流动编制,为学校导师和企业导师建立互聘共用制度,实现双向挂职、校企联合技术研发,共同承担专业建设。

合作企业推荐优秀技能型人才担任企业导师。企业导师应承担教学任务,参与课程体系开发,指导学生职业规划,培养学生岗位意识。为了提高企业导师的工作积极性,要制定切实可行的工作量认定办法和薪酬标准,企业导师按照其教学工作量享受相应的带徒津贴。除了物质奖励之外,还应通过精神激励手段充分调动企业导师的工作积极性。例如,对企业导师的教学工作进行考核,教学水平特别突出的导师学校应予以表彰,并聘请其为学校的客座老师,提高企业导师的职业成就感和社会地位。对于学校导师,除了完成常规教学之外,还要进行企业实践和为企业提供技术服务。试点院校要承认学校导师在指导、管理学生企业实践时付出的精力,肯定其与企业导师联络时发挥的重要作用,制定相关的津贴发放标准,支付学校导师培训管理学生实践的薪酬。

(2)制定基于现代学徒制的工学结合人才培养方案。想要彻底根除职业教育知识体系构建脱离企业生产实际的顽疾,关键在于建立“学校本位”与“企业本位”相结合的人才培养新模式,即基于现代学徒制的工学结合人才培养方案。所谓工学结合,就是在学中做,做中学,将学习和工作有机结合,交替进行的一种开放的教育类型。而构建基于现代学徒制的工学结合人才培养方案应注意以下几个方面的问题:一是合理安排“工”和“学”的时长。据统计,德国、奥地利、英国、法国、荷兰等国家的现代学徒制,学生将其培训总时长的70%~80%用于工作场所,这样确保其培训时可以得到充分的实践机会,以便今后进入工作岗位时,能够尽快解决实际问题。然而在我国却恰恰相反,学生在企业顶岗实习的时间往往少于在学校学习书本知识的时间,学生上岗前因为缺乏实践操作,不能解决实际生产问题,这便失去推行现代学徒制的意义了。所以,在制定人才培养方案时,应该合理安排“工”和“学”的时长,所占比例应该不少于总时长的50%,或者开展驻岗式工学结合,实施半工半读的顶岗实习培养模式。二是推进教学方式方法的改革。企业和学校应根据课程教学内容特点推进教学方式方法的改革,引导教师在做事的过程中教学,学生在做事的过程中学习,让做、练、操作等成为学生的主要学习方法。三是合理配置课程。为了体现高职教育的“高等性”和“职业性”,应在充分市场调研的基础上,结合现代学徒制的特点,按照学生的认知规律,确定出人才培养目标,围绕该目标,合理配置企业和学校所需的专业课程,真正形成兼顾学校和企业专业要求,包含学习性岗位和学习性工作任务,知识结构逐层递进式的课程体系。

2.3 明确学生职业前景,提高学生参与现代学徒制的热情

在学校培养学徒工的过程中,可以采取以下措施提高学生参与现代学徒制的热情:一是应加强对学生职业忠诚度的教育,调整学生在企业实习时的心态,让学生充分学习实践操作的同时,能融入角色,培养高度的工作责任心和忠诚度,这样可以有效降低学徒工的流动性,同时也提高了企业参与现代学徒制的积极性;二是要明确企业、学院、及学徒工的职责,并以法律形式确定下来,规定学徒工在学业有成后必须履行回报企业的义务,否则将承担一定的法律后果,以此来约束学徒工的随意流动;三是企业要主动帮助学徒工制定职业生涯规划,为学徒工提供良好的就业、发展环境,明确学徒工的职业前景,让现代学徒工能够充分发挥其能力,实现其个人价值。从而以良好的待遇和发展前景来留住优秀的学徒工,让学徒工有是企业的一员。

的集体意识。

3 结束语

目前,我国现代学徒制的人才培养模式已初具雏形,但从实践情况来看,仍然存在很多亟需解决的问题。缺乏相关政策支持和制度保障,院校自身教学能力不足,行业企业参与度低等因素很大程度上制约了现代学徒制的发展及推广,影响了职业教育人才培养质量,削弱了高职院校毕业生的就业竞争力。只有解决这些问题,才能为社会培养出职业能力和岗位要求相匹配的技术技能型人才,解决社会发展中就业与用工矛盾的问题,做到真正意义上实施现代学徒制,实现职业教育又好又快发展。

参考文献:

- [1]关晶,石伟平.西方现代学徒制的特征及启示[J].职业技术教育,2011(31):80-82.
[2]李祥.高职院校试行现代学徒制的现状及其对策研究[J].常州大学学报(社会科学版),2015(1):121-123.

Study on Plight of Implementing Modern Apprenticeship in Vocational Colleges and Countermeasures

BAI Jing-jing

(Institute of Higher Education Research, Nantong Vocational & Technical Shipping College,
Nantong 226010, China)

Abstract: From such angles as government, college, enterprise and student, this article analyzes the problems arising from the implementation of modern apprenticeship in China's vocational colleges as well as puts forward the corresponding countermeasures, which is expected to promote the pilot work in this field.

Key words: Modern apprenticeship; Plight; Countermeasure