

现代学徒制下中职院校“双导师”队伍建设研究

吴东蕾, 李亮亮

贵州师范大学国际旅游文化学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2023年9月4日; 录用日期: 2023年10月1日; 发布日期: 2023年10月8日

摘要

教师是立教之本、兴教之源, 高质量的中职教育需要高质量的教师队伍支撑。随着现代学徒制的推进和校企之间的深度合作, 部分学校专业师资紧缺的问题得到了有效解决, 但现代学徒制人才培养模式对教师队伍的素质提出了更高的要求, 同时在现代学徒制的稳步发展下, 中职院校要培养出适应要求的人才, 就应当加强“双导师”师资队伍的建设。本文通过阐述现代学徒制下“双导师”的内涵与“双导师”队伍建设的必要性, 分析中职院校“双导师”队伍建设现状, 发现问题, 并提出相应的建设策略。

关键词

双导师, 现代学徒制, 中职院校, 队伍建设

Research on the Construction of “Double Tutors” in Secondary Vocational Colleges under Modern Apprenticeship System

Donglei Wu, Liangliang Li

International School of Tourism and Culture, Guizhou Normal University, Guiyang Guizhou

Received: Sep. 4th, 2023; accepted: Oct. 1st, 2023; published: Oct. 8th, 2023

Abstract

Teachers are the foundation and source of education. High quality secondary vocational education needs high-quality teachers. With the promotion of the modern apprenticeship system and the deep cooperation between schools and enterprises, the shortage of professional teachers in some schools has been effectively solved. However, the modern apprenticeship talent training mode has

put forward higher requirements for the quality of the teachers. At the same time, with the steady development of the modern apprenticeship system, secondary vocational schools should strengthen the construction of the “double tutor” teachers’ team if they want to cultivate talents that meet the requirements. This paper expounds the connotation of “double tutors” under the modern apprenticeship system and the necessity of “double tutors” team construction, analyzes the current situation of “double tutors” team construction in secondary vocational schools, finds problems, and puts forward corresponding construction strategies.

Keywords

Double Tutors, Modern Apprenticeship, Secondary Vocational Schools, Team Building

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

《国务院关于加强教师队伍建设的意见》中表示, 职业学校教师队伍建设要以“双导师”为重点, 加强中职院校与相关行业企业的合作, 共同提高“双导师”队伍质量, 完善“双导师”培养培训体系, 健全技能型人才到职业学校从教制度[1]。国内双导师制最早用于研究生教育, 主要是为了衔接企业与学校之间的关系, 使学校的学生能够提前接受企业里的一些模式, 做到“产、研、学”相结合。目前“双导师”制也被广泛运用于中等职业教育领域, 中职学生年龄尚小, 对于很多问题的理解还比较浅显, 不仅需要学校老师的引导, 更需要该行业相关人士的指导。

2. 现代学徒制背景下“双导师”的内涵

现代学徒制和传统学徒制二者存在着一定的不同, 传统的学徒制, 学生在实际工作中需要师傅一点一点地教授技能, 而现代学徒制人才培养模式可以让学生将理论知识与实践经验结合起来, 以此来适应社会岗位对人才的要求, 它是一种比较完整系统的学习方式。它的主要目的是使学生的综合能力与专业素质可以得到相应的提高。使学生能够掌握更多的理论基础知识, 同时提升学生的实践能力是现代学徒制下“双导师”制的主要目标[2]。现代学徒制下的双导师制, 通常是指学校和企业双方来共同培育学生, 学校教师与企业老师共同组成一个教学团队, 通过分工协作来开展双导师教学[3]。现代学徒制背景下的“双导师”制要求在校教师不仅要有相关的专业知识和较高的教学水平, 还要具备一定的岗位实践能力; 要求企业老师有丰富的企业实践经验和一定的教学能力。争取做到在校导师与企业导师相互沟通, 共同拥护培养好学生这一目标而努力。

3. “双导师”队伍建设的必要性

教育部办公厅于 2019 年 5 月 14 日印发的《关于全面推进现代学徒制工作的通知》中, 明确指出要“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”[4]这足以说明“双导师”队伍建设对中职院校人才培养极其重要。

3.1. 培养学生知行合一的关键

目前我国中职院校的发展来看, 在实际教学开展中, 采用的是老师传授为主的教学方式。尽管在中

职院校中开设实践课程,但对于基础设置建设,许多中职院校存在一定程度的忽视现象,使得实践课程的展开流于形式。这一情况的出现,会在不同程度上影响老师的教学热情与教学质量,而且学生对于知识的学习也逐渐失去兴趣[5]。学校教育以教授理论知识为主,在实训方面是有所欠缺的;而企业教育主要是培养学生的实践能力,培养学生将所学理论运用于实践,避免学生理论脱离实践的境况,这二者有天然的互补性,“双导师”队伍的建立,是学生做到将专业理论与实际相结合,做到知行合一的关键。

3.2. 增强课程体系的指导性

课程体系为培养人服务,它影响人才培养质量,要提高学生培养质量和实现教学目标,良好的课程体系是必不可少的。同时它也保证了教育教学活动的顺利开展[6]。课程内容的选择对学生知识程度的掌握也有很大的影响,“双导师”作为学校课程和企业课程的融合开发目标,需要在教学工作中进行贯彻落实,才能够在培养学生专业技能的同时将培养目标与岗位的对接程度提高。学校课程在定制过程中通常重视学生的专业理论知识培训,而企业课程则在理论知识与职业基本素质的基础上提出更高要求,要求学生在动手实践能力和职业岗位能力方面达到较高水平,才能够在真正对学生开展融合教育的过程中积累发展实力,为后续学生就业积累更多专业知识[7]。

3.3. 提高学校的办学水平

随着经济的发展,对人才的要求越来越高,即要求有理论知识又要有一定的实践操作能力,这也逼着中职院校不得不提高自己的教学水平,而现代学徒制的“双导师制”正好满足对技术型人才的需求。引入企业导师,实施“双导师制”,一方面可以清楚现在的行业动态,明确培养目标;另一方面通过与企业导师的交流,可以开阔学校教师的视野,提高学校教师的综合能力,对接先进的企业文化、行业标准,使学校教学水平得到一定的提高,同时也可以使企业的管理模式有所提高。

4. 现代学徒制“双导师”队伍建设现状

4.1. “双导师”的融合度不深

现在大多数中职院校主要以学校教育为主,对于企业教育的关注度不够,导致学生在学校学习的理论知识与企业老师所授予的实践技能的融合度不高。这就导致理论知识与实践操作难以结合,尤其是在理论知识与实践间隔较长的情况下,可能会使学生实践过程中发现实际差距,并不能够真正结合理论知识完成实践操作目标,从而对教学衔接情况也会产生不良影响[8]。显然目前学校教师与企业老师是缺少沟通的,企业老师的存在感比较低,二者的培育目标也不一致,学校老师主要以国家的相关规定作为培育目标,而企业老师主要以企业的需求作为培育目标,导致二者交流热情比较低,交流的层次也不够深入。

4.2. 育人能力有待提高

现代学徒制下的双导师制,无论是对于学校老师还是企业老师,在专业能力、理论知识与综合素质等方面的要求都比较高,但现实往往不理想。中职院校在实行“双导师”制时,两个方面的老师都存在着明显的短板。学校教师在理论知识与教学水平上有比较高的水平,但可能对行业的发展趋势、企业的要求、技艺要求等方面没有深入了解。而企业老师他可能有娴熟的技艺,对于企业的要求、行业的发展趋势等有足够的了解,但可能由于专业知识的缺乏或教学方法没能恰当运用,使他无法把知识清晰的以学生易懂的方式传达。同时由于各种保障制度的缺乏,使教师能力的提升受到一定的阻碍。

4.3. “双导师”队伍比例失衡

“双导师”制实施以来,学校老师与企业老师之间数量相差较大是中职院校一直存在的问题,虽然

学校非常欢迎企业的员工到学校来给学生上课, 但有些企业不愿意让他们的员工来到学校任教。主要是因为缺乏政府层面的资金投入保障, 很多参与现代学徒制人才培养的企业无法享受税收减免、财政补贴等方面的政策红利, 其次学校的师资水平、生源结构、培养质量等难以满足企业的现实需求, 因此, 在付出与回报不对等的情况下, 企业参与现代学徒制人才培养的内生动力不足, 缺乏积极性, 是导致实施现代学徒制“学校热而企业冷”的根本原因[9]。由于中职的学生都比较小, 综合素质还比较低, 当学生去到企业学习时会出现跟不上的情况。企业老师的团队也不太稳定, 要是出现某个老师辞职, 难以保证学生在学习过程中稳定完成学习目标, 甚至可能会在实际教学质量方面出现问题, 参差不齐的教学质量会使学生的职业技能培养效果变差[10]。使本来就缺乏的企业老师更加少, 使“双导师”队伍比例更加不平衡。

4.4. 缺乏对“双导师”的需求进行评估

目前中职院校教师培训内容, 由相关政府和学校制定, 培训前没对各个老师能力和需求进行调查与分析, 培训内容适配性低。而企业员工大多都是企业给予培训, 培训的内容大多都是关于企业技能, 对于教学技能的培训基本没有。有些企业导师他行业经验很丰富, 也愿意给学生讲解, 但缺乏一些教学经验, 导致他无法全面的给学生讲解。企业以盈利为目的, 在配合职业院校培养学生时, 不愿在人力和物力上面花费过多。

4.5. “双导师”教学内容衔接问题

职业院校在教学中实行现代学徒制, 由于没有相应的系统理论作为指导, 导致“双导师”教学内容出现衔接问题, 影响到现代学徒制教学效果, 也不利于培养学生职业能力。在实际人才培养中, 学生先在学校接受教师的理论知识传授, 而后到实际企业中再接受企业老师的职业技能训练。学校是根据国家教育大纲来选取的教育内容, 而企业是按照企业的需求来进行教学, 这可能使得教材内容与学生实际工作需求不相匹配, 有时甚至会出现教学目标不明确, 不统一的情况。对于“双导师”教学内容衔接问题, 会严重影响学生的岗位迁移能力, 进而阻碍人才培养工作的进一步发展[11]。

5. 现代学徒制“双导师”队伍建设策略

中职院校“双导师”队伍的建设需要多个方面的共同配合, 针对前面所提出“双导师”制在实践中出现的问题, 可以从以下几个方面来入手进行改善。

5.1. 健全法制体系, 明确双方责权

健全的法制体系是职业教育有序运行的基本保障。在这方面, 我们可以参考国外的一些先进经验。如, 德国 1969 年出台了《职业教育法》, 以此确定了“二元制”的法律地位, 规定了学徒、学校、企业、行会、联邦职教研究所等相关参与方的职责、权利和义务, 并以此来指导相关的经费分摊、严惩措施、培养模式、资格认证等实施细则的制定, 在极大程度上壮大了德国职业教育体系, 促进了德国经济社会的繁荣发展[12]。我国政府、教育行政部门应完全发挥主导作用, 加快相关法律法规的定制与实施速度, 确定企业的育人主体地位, 保证双导师队伍的顺利建设。有了相关的法律支撑, 使更多的企业愿意接受中职学生去企业学习, 也使企业导师更有责任感, 能够对学生认真负责。

5.2. 搭建教师交流平台, 深化二者的融合

现代学徒制“双导师”制的要求下, 中职院校与企业应该给学校教师与企业导师提供交流机会, 使他们随时沟通双方的教学情况, 有针对性的为学生设计教学计划, 使学生取长补短, 更好的将理论运用

于实际, 提高学生的岗位适应能力。比如, 中职学生在企业实习期间, 校内导师有时间也可以跟着学生去到学生实习的企业, 看学生的学习情况, 然后思考教学内容是否适合现在行业需求。同时学校可以委派一位老师去到企业参与学生的全程实习。在学生回到学校学习理论知识的同时, 也可以把企业导师请到学校来, 和学生一起学习相关理论知识, 这样不但能提高企业导师自身的理论基础, 同时能让他们观察到学生的表现情况和反应能力, 为学生进入社会工作选择合适的岗位时提供更加中肯的意见。这样可以拉近校内外导师之间的关系, 让他们相互了解各自的上课内容, 使两者的内容衔接起来, 让学生把双方的教学内容融会贯通, 充分调动学生学习的主动性, 真正实现校企合力为学生的成长助力。

5.3. 完善各种机制, 保证“双导师”队伍的水平

中职院校需要一支高水平的“双导师”团队, 而运营一支高水平的团队需要各种保障机制。首先聘用机制, 目前对于“双导师”团队教师的遴选没有一个完善的聘用机制, 所以我们要先完善聘用机制。一方面是针对校内导师的聘用机制, 将那些理论基础扎实、教学水平高的优秀人才招募到“双导师”队伍中; 另一方面是针对企业导师的聘用, 将有丰富的实践经验并且具备一定的教学能力的企业人才招募到“双导师”队伍中来; 其次建立完善的评价机制, 建立良好的“双导师”队伍需要完善的评价机制, 有相对标准的评价机制可以使团队不断完善。要建立不同方面的“双导师”队伍评价机制: 一是建立不同层面的评价指标体系; 二是关注不同评价主体的反馈; 三是坚持采用不同的评价手段。最后建立完善的激励机制, 对于校内的老师, 可以采取物质与精神奖励相结合; 对于旅游企业, 可以给予他们减免税收、教育补助等来提高他们参与学校育人的积极性; 对于学校可以增加项目的教育经费, 以鼓励学校参与“双导师”队伍建设的实践。

5.4. 完善校企双方的培训机制

深入调查了解教师的切实需求, 就可以提高校内教师与企业导师的培训效果和质量, 依据教师和“双导师”队伍的要求, 分析校内教师还需要补充和发展那些方面的知识 with 技能, 选择合理的培训内容, 选择高效率的培训方法, 对于实际操作技能方面的培训, 要结合目前行业要求, 给予相应的培训, 在培训方式的选择上, 尽力减少每一次培训班的人数, 使效果更加理想, 保证培训质量。对于企业导师的培训, 要深入调查他们的需要, 做到“有求必应”。给企业员工培训时, 要安排合适的时间, 在选择教学内容时, 要以教学技能以及理论知识等内容为主, 培训他们的任教能力。也可以把双方联合集中起来一起培训, 增加他们双方之间的沟通, 便于双方更好的培养学生, 提高培养的学生质量, 提高培训的效果。

5.5. 完善“双导师”教师队伍结构

当前中职“双导师”队伍老龄化以及比例失衡现象严重, 学校、企业、政府各级部门有责任塑造浓郁的学习氛围, 积极为“双导师”队伍建设、发展搭建良好的平台, 并给予有力的保障。改善中职教师工作环境, 给中职教师适当提高薪酬, 鼓励、吸引高学历、高层次年轻教师扎根中职学校; 同时给予培养青年教师参与一些管理工作, 加快年轻教师成长速度。针对企业导师数量少而且质量也不高的现象, 企业、政府、学校可以给予相应的激励政策, 鼓励企业员工主动自愿参加“双师型”教师队伍的建设, 改变“双导师”队伍比例失衡的现状, 并要他们积极提高自身的能力, 为培养出旅游业所需的人才做准备。

6. 总结

总之, 中职教育在当代教育背景下迎来了新的挑战与创新, 对于中职“双导师”队伍的实践探索还处在初级阶段, 还需要慢慢地完善, 要想培养出行业所需的人才还需要慢慢探索, 结合市场的需求, 增

强对人才培养的针对性。建立一支高质量的“双导师”队伍是经过实践验证过的培养高质量人才的一种有效培养模式。本文对于“双导师”队伍的探索出现的一些问题, 提出相应的应对措施, 相信中职院校能根据学生自身的情况, 自主创新, 主动积极地提高人才培养质量与效率。

参考文献

- [1] 国务院. 国务院关于加强教师队伍建设的意见[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201209/t20120907_141772.html, 2012-08-20.
- [2] 彭磊. “互联网 + 志愿服务”在高职旅游管理专业实训课程中的意义探讨[J]. 产业与科技论坛, 2020, 19(11): 99-100.
- [3] 张阳, 王虹. 现代学徒制在高职院校人才培养中的实践与探索: 基于“双导师”的视角[J]. 中国职业技术教育, 2014(33): 77-80.
- [4] 中华人民共和国教育部. 教育部办公厅关于全面推进现代学徒制工作的通知[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/s7055/201906/t20190603_384281.html, 2019-05-14.
- [5] 王钰婧. 浅析现代学徒制构建高职旅游管理校企合作创新模式[J]. 南方农机, 2020, 51(5): 191.
- [6] 张建平, 曾小玲. 现代学徒制“双导师”队伍建设探索[J]. 产业与科技论坛, 2020, 19(12): 285-286.
- [7] 史大雪. 基于现代学徒制的烹饪专业“双导师”创新教学漫谈[J]. 现代职业教育, 2019(10): 90-91.
- [8] 陈福斌. “双导师”制在高技能人才培养中的探究: 以烹饪专业为例[J]. 现代食品, 2019(1): 20-21.
- [9] 张法坤, 谢庭胜. 现代学徒制模式下校企联合培养机制构建研究[J]. 教育教学论坛, 2017(47): 254-256.
- [10] 徐海军. 基于双导师制下的高职烹饪毕业设计改革[J]. 南宁职业技术学院学报, 2015, 20(2): 65-67.
- [11] 陈小雨. 现代学徒制下中职烹饪专业“双导师”教学探究[J]. 知识文库, 2021(13): 63-64.
- [12] 荣艳红, 傅修远, 石惠鑫. 德国成元制职业教育立法制度的创制过程与内在特征[J]. 职业技术教育, 2021(1): 65-71.