

企业新型学徒制助推高职教师职业能力发展的探讨

李进¹, 刘青²

(1. 岳阳职业技术学院 高职教育研究所, 湖南 岳阳 414000;

2. 上海师范大学 教育学院, 上海 200000)

摘要: 针对企业新型学徒制“企校双师联合”的特征, 高职教师应在知识、技能、态度和价值观上重新构建职业能力体系。面对高职教师存在的行业知识匮乏、社会服务能力不强、教育科研能力不强等问题, 政府应出台产教融合、多元主体办学经费保障和人才培养专项政策, 牵头成立产教联盟服务机构, 建立培训专家资源库; 企业要对教师的行业知识和岗位工作任务进行考核与认定, 让教师了解企业招工流程与用工需求; 学校要建立教师职业能力发展中心, 重视职业能力的可持续性发展; 教师要积极主动参与以校企合作形式开展的职业资格培训, 与企业导师共建线上职业培训课程学习资源库。

关键词: 职业能力; 高职教师; 企业新型学徒制; 产教融合; 校企合作

中图分类号: G 451.2

文献标识码: A

2018年10月12日,《人力资源社会保障部 财政部关于全面推行企业新型学徒制的意见》正式出台。为进一步深化产教融合,2019年1月24日《人力资源社会保障部 财政部国家职业教育改革实施方案》中提到,职业教育要加大企业社会参与的力度,扶持鼓励企业和社会力量参与举办各类职业教育,推动企业新型学徒制的发展^[1]。企业新型学徒制的实施需要高职教师与企业技师联合对学徒或学员进行培养培训,发挥师资互补优势。高职院校作为企业新型学徒制培养模式的参与方之一,需要选拔一批具备相应专业知识和操作技能水平的教师担任学徒的指导教师,帮助学徒不断提升技能水平和职业素养,这对高职教师职业能力提出了新挑战与新要求。通过企业新型学徒制来提升高职教师职业能力,亦将促进产教融合深度发展和新时代“双师型”教师队伍建设。

一、企业新型学徒制

2015年人力资源社会保障部《关于开展企业新型学徒制试点工作的通知》中首次提出企业新型学徒制这一概念,并在人力资源社会保障部、财政部《企业新型学徒制试点工作方案》(2015)及《人力资源社会保障部 财政部关于全面推行企业新型学徒制的意见》(2018)中逐步明确了其内涵,即按照政府引导、企业为主、院校参与的原则,以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容,采取“企校双制、工学一体”的模式,由企业与技术院校、职业院校、职业培训机构、企业培训中心等教育培训机构采取企校双师带徒、工学交替培养等模式共同培养学徒^[2]。

学徒制源于德国的“二元制”,我国的学徒制经历了现代学徒制和企业新型学徒制阶段。企业新型学徒制是我国为积极调动企业参与校企合作办学的一种新兴职教模式,其具有企业参与度高、培训模式灵活、理实合一、工学交替等优势,受到企业与职业院校的青睐。

现代学徒制与企业新型学徒制皆在学徒制理念指导下衍变而来,并在产教融合的大环境下开展,但两者之间亦存在差异。就概念的推出主体而言,现代学徒制由教育部推出,企业新型学徒制由人社部推出;就牵头单位而言,现代学徒制为学校,企业新型学徒制为企业;就培养对象而言,现代学徒

收稿日期: 2020-06-17

作者简介: 李进(1984-),男,讲师,硕士,从事教师专业发展、高职英语教学研究。

基金项目: 岳阳市社会科学研究项目(2020 Y50); 湖南省教育科学“十三五”规划项目(XJK19CZY040)

制的培养对象是学校学生,企业新型学徒制的培养对象是企业员工;就培养方式而言,现代学徒制主要由学校聘请企业导师,以“师带徒”的方式在校内传授“学徒”岗位技能,培养目标和内容由学校设置,而企业新型学徒制由企校双师联合培养“学徒”,企业师傅负责传授职业岗位技能,学校教师负责讲授理论知识与实践技能训练,培养目标和内容由企业决定。

由于我国尚未出台全国性的高职教师职业能力标准,高职院校要根据时代的变迁、就业结构和行业岗位的变化来科学、灵活地调整教师职业能力的内容与发展目标。基于此,一方面,企业新型学徒制实施的企校双师联合培养模式^[3],在一定程度上能弥补高职教师行业实践经验的欠缺;另一方面,通过校企双方共同开展学徒制授课,教师能依托开发企业课程内容培训交流的平台,涉猎企业文化,进而实现企校资源共享、信息互知、师资互通,提高教师的课程开发能力及企业文化素养等。

二、企业新型学徒制模式下高职教师职业能力现状及构成要素

随着我国高等职业教育开始从规模式扩张转为内涵式发展,教育行政部门对高职教师的职业能力提出了更高的新要求^[4]。教师的职业能力发展是一个随着教师职业生涯周期的推移而动态变化的过程,它具有阶段性特征,不同阶段对教师的职业能力要求将有所不同。

通过对岳阳职业技术学院、湖南民族职业学院、湖南石油化工职业技术学院的部分教师进行访谈了解到,大部分教师(尤其是青年教师)在职业能力方面存在行业知识匮乏、社会服务能力不强、职业倦怠感强烈、职业生涯规划不清晰、教育科研能力不强、参与职业培训的机会较少等问题(见表1)。

表1 高职教师职业能力现状与原因

要素	现状	原因
行业知识	职业行业知识匮乏,跨行业知识结构单一,对企业文化和行业信息了解不深	1. 缺少企业实践经历、经验; 2. 来自企业的教师数量很少
社会服务	社会服务意识淡薄,社会服务能力不强,难以胜任职业岗位变化带来的业务工作	1. 教学任务繁重; 2. 学校提供的社会服务平台不够; 3. 教师自身社会资源有限
职业倦怠感	职业倦怠感强烈,自身专业发展内动力不足	1. 在工资待遇、职称晋升、进修学习等方面缺少保障; 2. 社会地位不占优势
职业生涯规划	职业生涯规划不清晰,规划意识淡薄	1. 教师入职后,自身专业发展呈现自由发展状态; 2. 学校缺乏对教师专业发展的组织与管理
教育科研能力	教育科研能力不强、积极性不高;高层次课题研究成果匮乏	1. 学校对科研激励的力度不够; 2. 职称评审重教学、轻科研,难以调动教师积极性
职业培训	不具备开展职业培训活动的资质	1. 参与职业或行业培训的机会少; 2. 缺少开展职业技能培训的平台

目前,有的地方政府已出台相关的文件,为地方高职院校和企业实施企业新型学徒制校企合作办学提供了政策支撑,如《岳阳市加强技能人才培养建设技工强市实施方案》(以下简称《方案》)的颁发。《方案》中指出“全面推行企业新型学徒制培训模式,夯实技能人才培养载体建设,至2022年新建国家级高技能人才培训基地、技能大师工作室各1个,省级高技能人才培训基地、技能大师工

作室各2个,市级高技能人才培养基地5个、技能大师工作室10个,职工技能培训中心10个。”^[5]通过对现代学徒制试点企业导师进行访谈获知,现代学徒制试点企业在基础设施、人力资源、实践经验等方面占据有利优势,对企业用工需求(详细见表2)、职业岗位能力要求定位清晰,为在企业新型学徒制模式下重构高职教师职业能力体系提供了现实依据。

表2 企业对劳动力职业岗位能力的需求

指标要素	具体要求
职业素养	1. 具备基本的职业道德素养; 2. 养成对企业信息保密的安全意识; 3. 熟悉企业背景文化
行业知识与实践技能	1. 基本了解行业通用知识; 2. 具有2~3年的相关工作实践经历
创新创业能力	1. 具备创造性、批判性思维,勇于开展职业结构性改革; 2. 善于发现市场红利、挖掘并开发资源
沟通与合作能力	1. 能在各个体之间实现有效互动; 2. 重视团队合作、优势互补
学习与迁移能力	1. 善于反思,从实践中学习知识与技能; 2. 善于职业分析,养成跨学科、跨领域可持续学习素养

能力不仅意味着知识和技能的获得,更涉及知识、技能、态度与价值观的综合运用^[3]。在实施企业新型学徒制过程中,学校指导教师将负责学徒的校内教学任务,向学徒提供系统的、有针对性的专业知识、操作技能和职业素养等培训。面对这一重要任务,指导教师需根据企业新型学徒制对师资的多重(知识、技能、素养等)要求,构建以知识、技能、态度与价值观共同发展的能力框架,即以行业知识和基础理论知识为主的知识体系,以信息获取与处理、技术创新与转化、协作与沟通、组织与评估为主的实践技能,秉持职业变化的心理调适、信息与资源共享的职业态度,树立包括职业信仰、新职业精神和职业情感在内的价值观(见表3)。

表3 企业新型学徒制模式下高职教师职业能力构成要素

基本要素	一级指标	二级指标
知识	行业知识	1. 具备可迁移的跨学科知识; 2. 了解企业文化的发展沿革、运转机制
	基础理论知识	1. 熟悉职业领域相关专业理论知识; 2. 熟悉产教融合相关理论知识
技能	信息获取与处理	1. 能动态捕捉劳动力市场就业需求信息; 2. 能对有利于企业与学校发展的信息和数据进行筛选、辨析与处理
	技术创新与转化	1. 善于利用信息技术创新工作方法和管理模式; 2. 善于依托平台做好研究成果的转化与推广
	协作与沟通	1. 善于与合作者建立长期合作伙伴关系; 2. 能积极、和谐地在群体内进行互动、沟通
	组织与评估	1. 能组织招生、招聘活动,合理调剂岗位; 2. 能根据社会岗位结构变化调整专业设置 3. 对生源资质和学徒基本素养精准评估
态度	职业变化的心理调适	1. 能积极调整岗位变化产生的心理失衡; 2. 能理性看待职称晋升、岗位竞聘的落选
	信息与资源共享	1. 能根据需求整合教学资源与人力资源; 2. 秉持双赢的原则分享校企资源与信息

续表3

基本要素	一级指标	二级指标
价值观	职业信仰	1. 对工作充满激情、热情,富有责任感; 2. 能坚守职业初心,体现职业价值
	新职业精神	1. 工匠精神; 2. 团队精神; 3. 创业精神
	职业情感	1. 善于从工作中享受职业幸福感; 2. 职业认同感强烈,善于发现所从事职业的优势

三、企业新型学徒制模式下高职教师职业能力培养的路径

企业新型学徒制是建立在多方联动的支持与配合下的办学模式,是进一步深化产教融合的创新举措,亦是解决劳动者技能水平与岗位需求不匹配问题的关键所在。在实施企业新型学徒制过程中,政府、企业、学校和教师应发挥各自功能,以实现企业导师与校内教师联合培养效果最大化,并使校内教师职业能力得到相应提高。

(一) 以“行业背景优先”理念构建教师技术知识体系

随着职业教育教师工作环境的复杂化、工作任务的多样化,职业教育教师必须具备不断更新的职业能力,才能在变化的教育环境中胜任教育教学工作^[6]。技术知识来源于包括职业院校为主的技术科学理论知识与工作场所为主的应用技术知识实践,这两类知识分别掌握在院校教师和企业师傅手中^[7]。以“行业背景优先”理念构建教师技术知识体系主要从以下三个方面进行。

一是高职教师在入职前要积极主动到企业一线进行岗位实践,养成“行业背景优先”的理念,入职前优先掌握和获得技术性知识;在巩固专业理论知识的基础上,了解企业行业通用知识,其中包括可迁移的跨学科知识、行业职业道德、企业管理模式与运行机制等;熟悉企业工作流程及岗位工作任务,为职后开展实践教学奠定知识基础。

二是学校要加大送教师去企业挂职锻炼的力度,参与企业的技术改造和技术攻关项目研发与创新等工作,以了解企业文化、岗位需求、行业知识和管理制度,避免高职教师出现知识结构单一的局面。高职教师从实践中学习技术知识,进而掌握行业背景知识。

三是加强企业新型学徒制试点企业与职业院校的合作办学,选拔一批专业对口的企业培训师对校内教师进行实践知识和管理模式等方面的企业实践教育培训。通过产教融合的形式共同打造企业实践教育基地,让校内教师在实践中掌握产教融合相关理论知识。

(二) 以点对点、手把手方式培养综合职业技能

一是通过企业新型学徒制试点与合作职业院校联点的“点对点”方式,建立教师职业能力与企业规划发展合作平台。目前教育部明确支持高校设置教师发展中心,要求完善教师培训和专业发展机制。高职教师职业能力发展中心建设要注重“软硬兼施”和高职特色^[8]。学校可以此为切入口,对照“双师型”教师标准并结合试点企业规划与发展,建设教师岗位职业能力培训和企业规划与发展合作平台。另外,参加新型学徒制培训的学徒均为新入职员工或转岗职员,存在着潜在的工学矛盾。为有效地解决或缓解工学矛盾,校内教师与企业导师一方面可以通过信息化技术平台共同建立线上职业培训课程学习资源库^[9],让学徒在工学交替、线上线下学习的模式下完成学习任务;另一方面,通过大数据技术平台动态跟踪教师职业培训学习状态,能优化教师专业发展管理,促使其利用技术创新工作方法与管理模式,让教师在平台上能有针对性地筛选和获取劳动力市场就业需求信息,从而根据社会岗位结构变化调整专业设置与专业人才培养方案。

二是采用企业导师为“师傅”及校内教师为“徒弟”的“手把手”师徒带教方式,发挥企业新

型学徒制优势。高职教师参与职业培训机会较少,因此,高职教师(尤其青年教师)要积极参与以校企合作形式开展的职业资格培训^[6],扮演好“双重”(“徒弟”和指导教师)角色,校内教师以“徒弟”身份接受企业导师即“师傅”的带教^[4],提前学习企业文化、岗位需求和管理制度。“徒弟”可借此机会与“师傅”共同开发课程资源和教学平台,参考职业资格标准共同制定学徒培养目标与教学计划,建立岗位职业能力课程标准,合作编写适合企业新型学徒制教学的教材,以提升教育科研能力,促使教师重视并熟悉研究成果的转化与推广路径。另外,校内教师亦可利用开发项目的机会与合作者建立长期合作伙伴关系,以培养能在复杂且陌生的工作环境中积极、和谐地与合作伙伴进行互动与沟通的能力。

三是学校要充分利用企业新型学徒制实施的双导师培养机制的平台,建立具有符合本校实际的教师职业能力资格考核与认定标准,以3~5年为周期,针对教师职业能力资格进行考核与认定,帮助教师获得相关职业资格认证。一方面,这有利于教师对生源资质和学徒基本素养进行精准评估;另一方面,能使教师树立职业能力可持续性发展的意识,做好职业生涯规划。

(三) 通过政府政策为企校联合培养人才提供保障

政府应发挥主导作用,从政策出台、经费投入、资源配置、人才引进等方面为企校联合培养人才提供保障。

一是出台产教融合、多元主体办学经费保障和人才培养专项政策。在经费投入方面,政府可参照“国培”“省培”的方式出资派遣企校“双元”师资(企业导师和校内教师)去国内外龙头企业观摩学习和跟岗实训。对于积极参与国内外企业观摩学习和跟岗实训并获得相应资格认定的教师,在职称晋升和岗位晋级时给予一定程度的加分倾斜,以激发其工作的积极性。

二是政府要牵头成立产教联盟服务机构,整合企业与职业院校各自具备的优势资源(设备、技术、师资、教学等资源),向国内外招纳优秀企业导师和技能大师,建立培训专家资源库,培养一批高质量高技能的培训师队伍。这可使校内教师与企业导师分享自身所具备的信息与资源,亦为企业新型学徒制双师联合培养学徒提供优质师资,确保学徒在协议培训期满后顺利到岗就业。

(四) 以校企合作促进教师树立积极的职业价值观

企业新型学徒制是校企合作、产教融合的表现形式,是企业和学校相互共享资源、实现共赢的重要载体。

一是要充分利用校企合作平台对教师进行培养。将教师职前与职后培训设在企业,预授岗位实践技能和生产实践知识。同时高职院校应制定教师培训津贴制度,给予教师发放培训津贴;企业则以横向项目为载体,邀请教师参与项目研究与技术开发,为其创业和技术攻关创造条件,培养其创业精神和工匠精神,并树立积极职业价值观。

二是在实施企业新型学徒制中,企业可以在校企签订合作协议的基础上实施股份持有制,让校内教师根据自身条件自愿投入技术股。一方面,这可以激起校内教师参与企业学徒培训的积极性;另一方面,能让校内教师从股份分红中提高经济收入,进而提高高职教师职业认同感。同时,应对在培养学徒过程中做出突出贡献或业绩优秀的企业导师和校内教师给予奖励,以增强教师职业认同感。

在产教深度融合的发展过程中,充分发挥企业新型学徒制企校双师联合培养的优势,让校内教师与企业导师共同传授学徒知识与技能,构建政府、企业、学校与教师“四位一体”的培养培训体系。通过政府出台政策、企业提供技术、学校提供师资、教师提供知识,为教师创造更多的服务社会与跟岗实训机会,以提升职业能力。

参考文献

- [1] 国务院. 国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL]. (2019-01-24) [2020-04-12]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201904/t20190404_376701.html.

- [2] 中华人民共和国人力资源社会保障部办公厅 财政部办公厅. 关于开展企业新型学徒制试点工作的通知 [EB/OL]. (2015-07-24) [2020-02-01]. http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk_qt/201508/t20150803_216720.html.
- [3] 杨永年. 企业新型学徒制试点工作调研与思考: 基于江苏省常州市企业开展的试点工作[J]. 江苏教育(职业教育版) 2017(7): 46.
- [4] 李进, 刘青. 教育现代化背景下高职教师关键能力培养路径探索[J]. 当代职业教育 2020(3): 92.
- [5] 岳阳市人民政府办公室. 关于印发《岳阳市加强技能人才培养建设技工强市实施方案》的通知[EB/OL]. (2019-10-12) [2020-05-18]. http://www.yueyang.gov.cn/ipad/29432/29438/content_1609640.html.
- [6] 孙红艳. 欧盟职教教师职业能力标准探究及其对我国高职教师发展的启示[J]. 教育与职业 2017(6): 42.
- [7] 徐国庆. 确立职业教育的类型属性是现代职业教育体系建设的根本需要[J]. 华东师范大学学报(教育科学版) 2020(1): 1.
- [8] 官海滨. 高职教师职业能力现状分析与提升对策研究[J]. 青岛职业技术学院学报 2018(6): 23.
- [9] 李进, 刘芳. 高职 EGP 教学向 ESP 教学转型的困境与出路[J]. 高等职业教育探索 2020(3): 58.

The Path to Develop Professional Abilities for Vocational Teachers via New Enterprise Apprenticeships

LI Jin¹, LIU Qing²

(1. Department of Scientific Research, Yueyang Vocational Technical College, Yueyang 414000, China;

2. School of Education, Shanghai Normal University, Shanghai 200000, China)

Abstract: The new enterprise apprenticeship features joint training of apprentices by enterprises and colleges, which requires teachers in vocational colleges to rebuild their professional competence systems in terms of knowledge, skills, attitudes and values. In the face of higher vocational teachers' lack of industry knowledge, weak social service abilities, inadequate educational & scientific research abilities, governments should introduce policies on "industry-education fusion", funding colleges with multiple operational bodies and the personnel training programmes, lead the establishment of "industry-education leagues" and training expert repositories. Enterprises should examine and recognize teachers' industrial knowledge and job tasks, so that teachers can understand the recruitment process and employment needs of enterprises. The colleges should establish a teacher professional development center, paying attention to sustainable development of professional abilities. Teachers should take the initiative in vocational qualification programmes in the form of school-enterprise cooperation, and co-build online vocational training courses' learning resource libraries with enterprise mentors.

Key words: professional abilities; teachers in vocational colleges; enterprise new apprenticeship; "Industry-Education Fusion"; College-Enterprise Cooperation

(责任编辑: 东红 英文审校: 杨秋娜)