

现代学徒制高职生参与企业实践教学的 动机与激励策略研究^①

林 娟

(台州科技职业学院,浙江 台州 318020)

[摘 要] 实施现代学徒制,必须强化校企合作和产教融合,充分调动学生参与现代学徒制的热情,这也是促进高职院校人才培养质量的根本所在。当前学生在参加企业实践教学时,还存在学习动机不足、激励策略不完善等一系列问题。只有在强化政策支持的基础上,提高现代学徒制的吸引力,对行业组织的责任和职权进行界定,同时还要将学校、企业和学生之间的合作关系更加紧密地结合起来,完善关于现代学徒制的教学机制,这样才能更好地调动学生的积极性。针对高职院校开展现代学徒制的现状,对高职生参与企业实践教学的动机与激励策略进行了探讨,期望对相关人员提供一定的帮助。

[关 键 词] 现代学徒制;高职教育;实践教学;激励策略

[中图分类号] G710

[文献标志码] A

[文章编号] 2096-0603(2024)08-0013-04

近几年,我国高等职业学校快速发展,院校扩招人数逐年增加,但也出现了学生素质下滑的不利影响。高职院校的规模持续扩大,高职生源越来越丰富,因此高等职业教育需采取改革措施以适应新的教育要求。高职生普遍文化基础较差,学习能力不强,自我效能感较差,此外激励机制在教学有所欠缺,以及传统的教育方式不足,造成了学生对教学缺乏热情。在高职三年中,若不采用行之有效的方法对学生进行培养,势必会影响学生的学习效果,从而无法培养出合格的技术人才,无法达到高等职业教育应有的目标。在此基础上,推动现代学徒制中高职生参与企业实践教学,进一步完善高等职业技术学院的教学方法,提高教学质量。

一、现代学徒制背景

现代学徒制是一种学生与学校、企业深度协作,学校教师与企业师傅共同对学生进行技能培养的一种新型培训模式,它相对于传统的高职教育来说,更强调技术的培训和传承。实施现代学徒制的试点专业与企业一起制订人才培养计划,建立标准化的企业课程标准和评价方法,以培育既有理论知识又有生产技能的复合型人才。当前,正在进行的第三次现代学徒制改革的核心目的是进一步明确政府、学校、社会三方职能,推进教

育体制改革,激励企业和学校积极投身于高职教育。因此,站在学生的角度,剖析他们参加现代学徒制的动机和意向,并有目的地制定一套激发他们参加企业实践教学积极性的方法,对于推进校企深度结合、促进现代学徒制的发展具有重要的意义^[1]。

二、学徒制背景下企业参与职业教育的现状分析

(一)学校规章制度导向不强,缺少外部推力

近几年,随着高职教育的进一步发展,现代学徒制的试点工作也得到了进一步发展。更多专家学者投入现代学徒制的研究中,对现代学徒制的发展历程、特点和存在的问题等进行了系统的研究与探讨,同时对试点学校的考核结果进行了总结与思考。但是,当前我国的学徒制度还面临着中观层次缺乏行业参与、微观层次缺乏师徒关系建立等诸多问题。作为一种新型的人才培训体制和模式,现代学徒制在国内的发展更多的是由学校来引导和实施的,所以由于没有很好的学校规章制度引导,造成了企业对高职院校学徒制参与的外部力量缺乏。

保障体系亟待完善,权利与义务关系不清。企业是一种追逐利益最大化的营利组织,只有通过参加活动并从中获取一定的经济利益,才能进行主动、高效地参

^①基金项目:2022年度浙江省中华职教科研项目“现代学徒制高职生参与企业实践教学的动机与激励策略研究”(项目编号:ZJCV 2022B69);2022年浙江省课程思政教学研究项目“基于校企共育的课程思政资源挖掘与应用研究——以现代文秘专业为例”。

作者简介:林娟(1982—),女,浙江台州人,本科学历,硕士学位,讲师,研究方向:文秘教育。

与。从德国的“二元制”、澳大利亚的“新型学徒制度”看,各国都在尽可能地通过为企业提供资金上的补贴和税收减免等方式,为企业减轻在职业教育中所要承担的财务费用。在我国现有的学徒制试点计划中,企业必须支付学徒工资和企业导师的津贴,而学生在培训结束后,支付极低的费用就可以解除合同,这对企业来说是一种巨大的投资成本^[2]。

(二)行业协调作用薄弱,缺乏有效途径

现代学徒制度涉及政府、企业、学校、师傅、学生等多方利益共同体,要实现其协调可持续发展,就必须有一个行业机构对其进行公正、自律的监督、协调和指导,才能确保其健康发展。当前,行业协调的发展还不够完善,没有形成有效的产业融合机制。

1.行业协调的深度不够,没有建立一个高效的平台。在人才培育的每一个层次上,行业机构都扮演着中间人的角色,起到对学生教育进行规范的辅助作用。行业机构既要为高校与企业提供信息与资源,又要将来自校方与企业的需求进行回馈,让双方有效交流,进而建立稳固的“三角形”架构,在学徒制度中形成一种良好的互动关系。但是现有的行业机构没有足够的产业基础,没有办法对企业的根本需求进行深刻的理解,也没有办法保证企业各方的利益得到保护。所以,没有办法建立一个能够让院校和企业都得到充分沟通交流的平台,未能让学徒制中学校和企业之间建立一个良好的循环。

2.行业介入程度不高,产业标准还没有建立起来。现代学徒制采取“课证合一”的模式,由学校发放的文凭以及由有关劳动部门发放的职业资格证书在学生毕业后发放,但由于两个证书管理部门的管理分散,在人才培养中对学生的核心能力没有明确的定义,也给学徒制的有效开展造成了一些难度。行业机构应从与产业需要相匹配的人才培养素质出发,在学徒制人才培养方案的制定与管理中起到一定的作用,以此来促进职业训练与技能教学的融合。目前,国内的行业机构大多是由行政和事业单位转型而来,缺乏清晰的职能划分,仍然是以学术会议等方式开展工作,没有起到引导产业发展的主动作用^[3]。

(三)师徒情感纽带不强,缺少内部动力

企业中的师傅,既要担负起教授学生专业技术的责任,又要把弟子由“学生”培养成“职业人”。企业师傅是企业培训中最重要的参与主体,其对学校教育的深

入程度具有重要的意义。但是,目前的教学实践中普遍出现了“师徒互动不良”等问题。

师徒之间的联系很薄弱,师傅很难将自己的全部知识传授给学生。在传统学徒制中,由于知识保护、培养质量、投入产出比等诸多原因,师傅不可能在短时间内收太多学生,但在现代学徒制中,师傅往往被迫接收的学生数量较多,这样的“师徒比”让师傅很难做到因材施教。另外,在传统的学徒制中,师徒之间是有一种清晰的合同关系,师傅拥有绝对的权力导向,学徒一旦学会了就会接手师傅的生意。但是,在现代学徒制中,学生与师傅之间并不存在明确的合同关系,师傅通常让学生以完成工作任务为主。上述种种,使得师生之间的感情纽带变得薄弱。

三、高职生参与实践教学的动机分析

动机就是让人有行动力,它可以不断地激发、鼓舞人的情感,推动人的行动,让人的学习动力得到最大限度的发挥。一般来讲,动机是指把外部的压力或吸引转化为自己的力量,从而实现自己的目的。换句话说,身体会在一种自发力量的作用下,促成一种主动的行为,来实现自己的愿望。所谓“激励机制”,就是在一个组织体系内,通过各种形式的激励,将奖惩标准化并固定为具体规定^[4]。

(一)学校层面因素

学校要承担起参加人才培训的职责,大部分学生把参加企业实践专业训练看作是学校要求的一项学习任务,就算有些学生毕业后没有加入企业,但是从整个社会的劳动力供应市场来看,提高产业中的技术人才素质和人数,对整个行业来说都是有利的因素,所以部分学生和学校对现代学徒制的教学方式是非常认同和积极的。学校通过让学生参加“现代学徒制”培训,既能提高自己的品牌知名度,又能建立起良好的社会责任感,提高学校的社会信誉,同时学校良好的社会信誉可以增强学生对院校的认同。

但同时学生参加现代学徒制实践教学,其实是为响应学校对人才的需求量和素质提出的要求,但目前一些高职院校所提供的现代学徒制课程安排不能达到学生发展的要求,且这一问题已严重制约着对现代学徒制人才的高效开展。一些院校没有充分认识到现代学徒制实施的重要性和复杂性,由于现代学徒制的培养方案、课程设置、教学安排、评价机制等与一般的人才培养方式有着很大的区别,这就使得学校的教学组织

和管理工作量大大增大,造成一些学校和学生只想节省时间,对现代学徒制的实践教学敷衍,将学生送到企业进行顶岗实习,没有真正实现现代学徒制的培养。

(二)家庭层面因素

家长是学生的第一任教师,而家庭又是学生实现社会化的最初场所。家庭环境的熏陶和家长的思维方式,是影响学生树立世界观、人生观、价值观的重要因素。大多数研究均证实了家长对孩子的学业有一定的影响。父母对子女参加现代学徒制的支持,会对子女的学业产生直接作用。一些父母出于让学生提高技能、便于工作等目的,对学徒制学习持积极态度,他们相信这可以促进学生的技术技能发展,同时这也是一些学生参加现代学徒制的动机^[9]。

(三)学生个人因素

在教学中,学习动机是一种激发和引导学生主动学习的力量。学习动力与学生的兴趣、学生的价值观、学生的理想志向等有着紧密的联系。就现代学徒制的学习动力而言,高职院校的学生整体素质良好,大部分学生对自己专业的实践教学有浓厚的兴趣,认为通过参加现代学徒制能够开拓一个不错的职业前景,而且企业的学徒制工作相对轻松,到企业进修学习还能提供一部分收入。因此对于企业的学徒制教学,大部分学生表现出了极大的热情。但是随着时间的推移,一些学生已经没有了最初的干劲,认为整天做着同样的事情较为枯燥,也有部分学生反映难以学习到新兴技术和实用知识,教学达不到深入浅出的效果。从中可以看出,推行现代学徒制有利于激发学生的积极性,但也有一些原因导致学生后期缺乏动力。

四、激励机制构建策略

(一)注重专业介绍和就业前景的勾勒

一些高职生对自己的职业知识知之甚少,对将来要做什么工作也没有概念,这极大阻碍了学生正确认识课堂教学的重要性与必要性,从而造成课堂教学动机的缺乏。因此,对于新进职业学校的学生或者即将参与现代学徒制的学生,要注意对其进行专业的引导与职业前景的勾画。只有对自身所学专业、从事的行业和职位有了一些认识,才能明确自己应该掌握哪些知识和技术。当学生意识到专业实践学习跟未来的工作有关系时,会很自然地增加参与现代学徒制的兴趣和动力。通过对专业的简介与职业情境的勾画,可以使学生加深对该专业的认识,并建立起职业的兴趣,从而提高他们的学

习积极性。但也有可能会造成一些学生对本专业感到失落,不想从事自己专业的工作,从而对学习动机产生负面影响,这就要求专业教师、班主任和辅导员有足够的耐心和学生沟通,做好引导和启发工作,让他们对自己的专业充满热情^[9]。

(二)提升学院魅力,树立自身品牌

中小企业的自主创新水平不高,因此企业一定会很乐意利用高职院校的实验设备、图书资料等教学资源来进行新产品的研发和设置的更新,也一定会希望邀请高职院校的专家、教授使用精品课程等教学资源来对学徒进行培养,而高职院校的教师也可以与企业进行横向项目研究,帮助企业解决现实的科技问题。高职院校应该对自己的专业教学资源进行主动分享,改变自己的思维方式,打心底里认可企业和院校在学生培养中的双主体作用,同时还要继续提高具有“生产性”培训中心的建造层次和分享度,以提升现代学徒制在学生中的魅力。

作为培养现代学徒制的重要力量,要对其进行全面的设计和管理,保证所培育的学徒符合企业的工作需求,从而使企业能够更好地参与到人才培养中。第一,构建校企深度融合的新型学徒制培养体系,构建“协同经营、共治理”的内在保障机制,以保证校企双方的权益。第二,制定一套完善的人才培训标准,其中包含学校导师和企业导师、学徒离开等标准,严格控制学徒的准入准出制度。第三,按照企业和学生的工作学习需要等,一起制订出适合当前现代学徒制人才的学校的课程系统以及企业的训练体系,并且要随着产业、企业的发展而不断地做出相应的调整。第四,强化学校教师培训机构的建设,通过定期组织师生到企业进行轮岗和实习,提高教师和学生的教学能力和研究开发能力,帮助企业解决生产与科技问题,促进校企之间的合作。第五,搞好校外实习训练基地的工作,为学徒在实习过程中所需的实习场地及器材配备。第六,做好学生和企业参加培训后的有关政策优惠及补助申请。第七,对现代学徒制的成果进行全面的评估改进,使制度能够继续健全^[7]。

(三)注重奖惩机制相结合

在现代学徒制实践教学工作中要注意奖惩相结合,奖惩并举。严格的校规是形成优良风气的保障,而一个好的风气又是学生产生学习动机的根本因素,严格的校规和奖惩制度是激发学生积极性的一项重要手段。(1)奖惩制度。完善学校的奖助金制度,激励学生在

学徒制汇总学习一技之长。奖励表现优异的学生,营造一个良好的学习氛围;开展各种形式的职业技术竞赛,奖励在各级竞赛中取得突出成绩的学生,并做好宣传工作,激发他们的求知欲。(2)惩罚措施。对违纪违规的学生,如不到岗、迟到、早退等,要从严处理,使学习纪律得到加强,形成优良的学风。与此同时,要做好学生的心理建设工作,使学生从不良经验中吸取教训。(3)激励机制。通过主题学徒会、企业团建活动、个别谈心等方式,健全班级管理体系,增强学生、师傅之间的沟通,对他们进行持续的鼓励,使学徒认识到自己的点滴进步都得到了肯定,从而使他们更加积极地投身于学习之中^[8]。

(四)成立学徒联盟,保障学生权益

学徒作为“学校的学生”和“企业的员工”的双重身份,参与现代学徒制的高职生既享有双重权利,又承担着双份责任,而现行的协议对这一点缺乏足够的约束力。站在学徒的立场上,他们参加现代学徒制人才培养的根本目的是为了地找到工作,所以在遇到更好的工作时他们就会违反合同,有些学生还将参加现代学徒制人才培养作为获取证书、寻找工作的途径,在培训中不能认真投入,最后无法满足企业的岗位需求。在一个健康的劳动力市场中,员工的素质与专业素质是非常关键的,如果一个员工没有良好的职业道德,那么无论他的工作能力如何,都不会受到公司的重视。所以,在培养现代学徒制过程中,高校与企业不仅要注重对学生的职业能力进行培训,还要让学生明白自己的两重身份,引导他们意识到自己所要履行的合同职责,明白违反合同会带来的严重后果。在教学过程中,要将诚信、工匠精神等思想政治内容引入学生的教育教学之中,加强学生的职业道德教育^[9]。

同时,企业中的师傅能否起到正面的支撑作用,也是影响学徒制度能否顺利推行的关键因素之一。只有建立稳固的学徒同盟,才能扭转当前企业师傅只为满足企业布置的工作而不能进入导师角色的窘境。要想形成一个稳固的学徒联盟,首先要确定学徒和师傅各自的角色定位,保证师傅的工资补助和学生的学习效果,联盟支持师傅和学生进行双向选择和评分制度,合理保障企业、师傅和学生三方的权利、责任、义务^[10]。

五、结论

综上所述,现代学徒制是一种新型的职业教育体系,通过多次国家教育部门的现代学徒制改革试验,初

步建立起一套规范体系和若干合作机制,在实操中得到了若干个具有代表性的经验。为了获得优秀职业技能、获取职业证书等,学生会积极参加现代学徒制的企业实践教学,但是由于目前教育质量不高,学生及家长对其认识还不够深入,现代学徒制在培训过程中没有发挥出应有的作用,造成了部分“学校热、学生冷”的现状。这就要求政府、学校、企业、师傅、学生以及父母等各方力量一起创造良好的职业技能锻炼环境,完善现代学徒制,激励学生踊跃参加实践教学,提高国家科技和技能人才培训水平。

参考文献:

- [1]李爱雄,陈艺璇.企业参与现代学徒制人才培养的动机分析与对策研究[J].广西职业技术学院学报,2023,16(3):22-28.
- [2]李孟娟.基于企业学院实践下的现代学徒制人才培养模式研究[J].大众标准化,2023(20):103-105.
- [3]夏新燕.基于产教融合的工商企业管理专业现代学徒制人才培养模式的探索与实践[J].南方职业教育学刊,2022,12(2):52-57,79.
- [4]李磊.双元制视域下企业新型学徒制、现代学徒制人才培养模式探究[J].汽车实用技术,2023,48(7):175-179.
- [5]刘婷.基于现代学徒制“班线长”人才培养研究:以工商企业管理专业为例[J].山西经济管理干部学院学报,2023,31(2):1-5.
- [6]麻东升,常京龙,吝永红.提升企业师傅职业能力助力现代学徒制人才培养[J].承德石油高等专科学校学报,2023,25(2):86-90.
- [7]赵静,刘进宝,刘建飞.面向中小企业的中高职一体化现代学徒制人才培养模式研究[J].黄河水利职业技术学院学报,2021,33(3):62-65.
- [8]沈雁,宋雅兵,杜训柏.基于“企业学院”现代学徒制模式下高职人才培养模式的探究[J].天津航海,2022(3):43-46.
- [9]陈璐.论学校与企业双元人才培养模式的对接:现代学徒制模式的探索[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(22):19-21.
- [10]李涛,朱勇.高职院校中药专业现代学徒制人才培养模式构建与实践路径[J].职业技术教育,2023,44(8):12-16.

◎编辑 鲁翠红