

如何提高职业学校与零售企业的现代学徒制工作质量

吴迪

(北京农业职业学院, 北京 102442)

【摘要】从2014年至今,现代学徒制人才培养模式已从最初的试点发展到全面推广阶段。尽管在过去的几年中全国有几百所职业院校已参与到了试点工作中来,但这只是我国职业教育队伍中很小一部分,现代学徒制实现全面推广仍有很长的路要走。作为第二批现代学徒制试点单位,将本单位的优秀经验与国内学者的研究相结合,从现代学徒制工作中遇到的实际问题入手,通过对物流管理专业与北京物美集团共建的学徒培训中心介绍和总结,旨在为其他兄弟院校的现代学徒制工作提供参考与借鉴。

【关键词】现代学徒制;零售企业;学徒培训中心

【DOI】10.13939/j.cnki.zgsc.2021.15.155

1 研究背景

2019年5月,教育部办公厅发布《关于全面推进现代学徒制工作的通知》标志着中国特色的现代学徒制培养模式正式在职业教育中全面开展。自2014年教育部办公厅发布《教育部关于开展现代学徒制试点工作的意见》起,我国职业教育历时5年,先后有三个批次21个试点行业组织、20个地区、17家企业和437所(其中高职410所)职业学校开展了现代学徒制试点工作。通过试点工作的开展,已证明了中国特色的现代学徒制培养模式在提高职业学校人才培养质量、加速职业教育发展、实现产教融合、满足社会用人需求、提高社会人才质量等方面都发挥着重要的作用。

随着职业教育改革的步伐加快,职业学校招工工作的稳步推进,众多职业学校也纷纷开展了自己的现代学徒制工作。在实际工作中,往往会遇到很多困惑和瓶颈。如何快速准确地找到方法突破瓶颈,解开困惑,是很多单位在开展现代学徒制工作中的难题。

2 中国特色的现代学徒制含义

学徒的概念我国自古有之,但现代学徒制是通过校企合作培养高素质、高技能复合型人才。现代学徒制是以德国二元制为典型、以校企合作为基础、纳入国家人力资源开发战略的学徒制形态。而中国特色的现代学徒制则体现在:①以立德树人为根本;②以特定群体为对象;③以职业学校为助推器;④以规模化培养为绩效。现代学徒制作为我国正规教育的组成部分,它的实施必定不能脱离我国社会体系而存在,要发挥现代学徒制的作用,就应立足“中国特色”,从实际出发,抓住学徒制核心特征开展工作。

现代学徒制的核心包括两点,这也是现代学徒制区别于其他校企合作培养模式的关键:①学徒具有“企业员工”和“职业学校学生”双重身份;②校企“双主体”育人。

3 出现的问题

笔者所在单位于2017年作为教育部第二批现代学徒制试点单位正式立项,确定工商企业管理专业和物流管理专业为学院现代学徒制项目试点,并于2019年顺利通过第二批现代学徒制试点验收。其中学院物流管理专业与北京物美集

团合作,在北京地区第一个对农产品零售行业开展现代学徒制人才培养模式的探索。通过对试点期间工作的总结与同类院校现代学徒制工作有关资料的查阅,农产品零售行业的现代学徒制工作存在的困惑主要有以下五方面。

(1) 缺少平台和沟通带来的工作阻碍。校企之间的沟通与交流是制约校企关系紧密程度的关键,现代学徒制作为职教活动里全新的人才培养模式,需要建立在校企深度合作的基础上。受到我国传统教育体制的禁锢,学校与企业是两个独立的个体,缺少校企交流的平台。

现代学徒制中涉及利益方关系复杂,并且影响变化的因素多。如果不能做到及时有效的沟通,将严重阻碍工作的推进。这些利益方主要有学生、家长、学校、企业、政府、行业等几方面。学校的人员更替,专业结构调整,办学定位调整;企业发展战略对人资的投入水平调整,经营模式转化,技术更迭;学生与师傅和同事关系变化,学生对自己今后职业规划的调整;教育行政部门对政策的调整等因素,都将可能给学校的现代学徒制工作带来影响。因此,校企间密切的联系和有效的交流,对推动现代学徒制工作发挥着基础作用。

(2) 校内老师采用线上沟通,弱化了对学生(学徒)学习情况的掌握。现代学徒制采用工学交替模式开展教学,培养对象在学生、学徒双重身份中转换。学习场所的频繁变换、培养对象身份的交替都给教师指导和管理学生带来了新的挑战。借助专门的软件或者是手机APP与培养对象进行沟通是现阶段现代学徒制模式的普遍师生交流和对管理的方式。线上沟通具有灵活性、动态性等优势,但也存在不能及时读取信息、沟通效力弱化、有些问题无法清楚有效描述等困难。在校外学习期间学生管理困难、学习效果无法掌握也是职业教育工作中“老生常谈”的问题,传统的校外实习通常采用教师定期到企业对学生进行当面指导的方式,但现代学徒制模式下,仅凭教师定期到“企业”指导学生显然是无法满足人才培养质量要求的。

尤其是在零售企业工作,因为零售行业的特殊性,学生在企业担任学徒期间经常会有休息日上班、工作日休息的倒休现象。另外在卖场里学生不允许接打电话和看手机,老师发布的消息往往早上发出,下午学生才能做出回应。企业门店分散,学生工作地点不固定等。

因此,搭建实体的平台满足教师对学生线下沟通并开展教学工作,是确保现代学徒制工作顺利进行的必要条件。

(3) 现代学徒制模式下培养对象在学生与学徒身份中转换,既要完成校内课程,又要兼顾岗位工作技能,与传统教育中学生只需完成一个身份所带来的任务相比难度更大。

接受现代学徒制培养的学生,经常要往来于企业和学校之间完成相应的学习。学生在企业里是企业一名“员工”,经过从生手到熟手的纯学习阶段后,就需要承担一定的工作任务,在门店上班时学徒要面对快速、高效、强度较大的工作内容,会消耗大量的精力,这也导致了学生在下班后再完成学校老师布置的任务时学习效率和学习效果与普通在校生相比较弱,不利于学生个人的专业知识积累和职业生涯的发展,与现代学徒制培养高素质综合技能型人才的目标相悖。

(4) 企业师傅的指导方式和水平难以保证学徒培养质量,缺少专业的培训。企业师傅作为现代学徒制模式下师资队伍中重要的一个角色,决定和影响着学生在企业里学习技术技能的多少和质量。尽管企业师傅遴选有着一套严格规范的制度,但未接受过教育学培训的企业师傅,在如何教会学生技能方面仍是制约学徒培养质量的一个短板。

各门店的一线师傅受文化水平和工作环境等客观因素限制,在实际的师傅带学徒过程中岗位的技能点和技术规范通常无法通过系统的讲授教会学徒,大多数的技能是一种缄默知识。区别于书本上的系统的、可以明确表述的、具有一致性的知识,缄默知识是另一类很难用语言、文字、符号等形式系统表述出来的知识,这类知识通常与个人习得时的实践经验、外界环境和客观条件相联系,带有强烈的主观性,常见的例子就是同一个岗位的不同师傅在讲授同一个技能点时可能会出现有的师傅一说就清楚,有的师傅说了很多学徒却不得要领的现象。通过对学校的资源利用,给企业师傅提供教法上的协助,帮助解决企业师傅与学徒之间缄默知识转移过程中出现的良莠不齐问题是很多学校正在做的事情,但如

何组织培训以及培训效果如何考核却缺少具体的经验。

(5) 学校与企业一线师傅沟通不畅。一线师傅分散在各个门店,与学校并没有直接关联,其行为和师德师风也只能通过企方相关负责人通过制度进行约束,另外企业师傅全部为兼职,现代学徒制的相关制度对其约束力有限。在实际工作中很多问题和教学要求都是校内教师与师傅通过私下交流完成的,缺少正规的交流渠道。

4 应对措施

现代学徒制模式特征之一是“双主体”育人,也就是说在人才培养的过程中,获益并非只属于学校和学生,作为另一主体的企业同样也从中受益。可通过其他学者研究发现我国的现代学徒制模式却呈现了“校热企冷”,造成这一局面的原因有很多,从根本上说是因为企业认为“成本与收益”不对等形成的。通过现代学徒制培养的对象,从理论上对企业的降低招聘与培养成本、稳定人才供给渠道、完善培训体系、降低员工流失等方面起到积极的作用,但在实际工作中往往因为未能培养出企业满意的高质量人才,让企业在面对学校抛来的现代学徒制合作邀请时选择了沉默。

针对上述在北京物美集团这样零售企业中出现的问題,通过对现代学徒制模式的不断学习、行业发展与转型趋势以及校企之间关系的进一步密切,学院与企业联合成立现代学徒培训中心,通过学徒培训中心成功地解决了零售企业开展学徒制工作的困扰。

4.1 学徒培训中心介绍

2018年9月,学院与北京物美商业股份有限公司发展学院联合成立了“学院·物美集团学徒培训中心”。校企双方深度合作,本着平等、共赢的原则,结合实际情况与现代学徒制合作需要形成了学徒培训中心的“三级”组织结构,具体情况如图1所示。

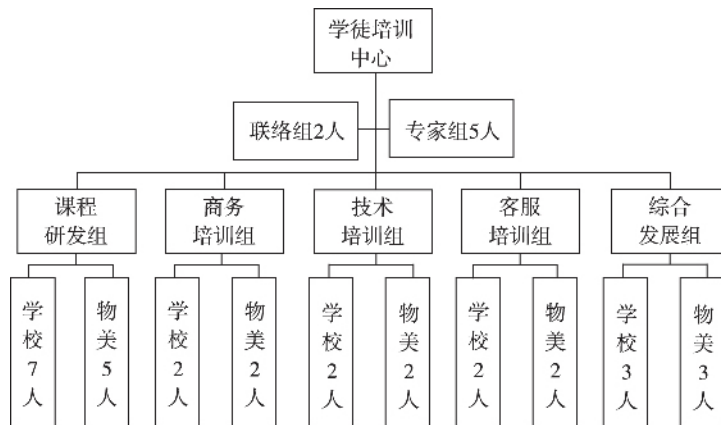


图1 学徒培训中心组织结构

其中专家组由学校、物美集团、中国物流学会、中国仓储协会等行业专家组成,专家组作为中心的高级议事咨询机构,负责中心重大事项决策咨询。课程研发组由校企双方的发展学院培训讲师、企业导师、试点专业教师组成,负责校企融合课程体系开发、人才培养方案、课程标准、岗位技能

标准等制定。商务培训组、技术培训组、客服培训组,主要针对涉及的学徒岗位,对学徒、准员工进行专业、技能培训。综合发展组由企业方集团招聘组人员、校方教务处等相关职能处室、系部、试点专业负责人、发展学院培训讲师、试点专业企业导师及相关教师组成,负责学徒、准员工的公

共培训、企业文化、管理及领导力开发类培训、学徒考核。

4.2 学徒培训中心的主要工作

学徒培训中心建立例会制度,成为校企之间沟通的平台。例会分为定期例会和临时例会两类,学徒培训中心的例会由双方联系人负责召集和组织,通过例会校企双方可以直接地沟通。定期例会内容主要以近期工作总结、经验分享,以及下一步工作计划讨论为主。临时例会则由联系人根据近期工作遇到的问题,召集有关的组内成员和领导进行讨论并形成决定。通过临时例会可以快速解决问题,确保工作进行。

学徒培训中心面向人才培养的对象和校企导师队伍发挥培训功能,成为提升培养对象专业知识和技术技能本领的“课堂”,提高导师队伍水平的“培训基地”。

4.3 学徒培训中心的作用

(1) 打通校企之间沟通渠道。学徒培训中心设在企业,并依托企业的资源平台让培养对象和校企导师在真实的工作环境中进行学习和研讨,校企双方人员深度融合。培训中心采用问题导向,面对面直接沟通,缩短了传统校企合作过程中冗长的沟通渠道,优化了校企合作中的相关工作流程,极大地提高了现代学徒制工作的效率。

(2) 增强学徒的归属感,尽快融入和适应企业角色。学生最初以学徒身份进入企业,会产生陌生感和不适应的情绪。学徒培训中心虽然设立在企业,但培训中心内部物品摆放主要采用了多媒体教室或培训教室的风格,增加了学生的熟悉感和归属感,让学生可以尽快融入企业、融入学徒的角色,快速地帮助学生完成身份转换。

(3) 有利于双重身份转换的适应,避免学徒频繁往返学校和工作岗位。学校教师可以在学徒培训中心为学生上课、开展多种形式的教学活动,完成对学生的指导,也可以直接与学生交流沟通,弥补了以往主要依赖线上沟通的不足。集团发展中心的培训人员也可以在这里完成对学徒的岗位技能标准的培训,快速帮助学生掌握岗位技能。通过学徒培训中心的建立,避免了以往工学交替培养过程中学生企业-学校两头跑、岗位技能-课堂知识双压力的情况。在校企双方共同确定的课程体系基础上,通过双方导师直接沟通使得对学生(学徒)的培养更加系统、顺畅,提高了人才培养质量。

(4) 有助于校企双导师队伍建设。通过学徒培训中心的交流与定期培训,实现校企导师队伍的优势互补。一方面,拓展了校内导师业内先进元素的获取渠道,加深对行业、企业的了解;另一方面,企业导师(师傅)通过培训,掌握一定的教学方式方法,弱化了缄默知识转移过程中的主观影响,更容易达到对学徒的培养目标。

5 学徒培训中心的提升

尽管学徒培训中心在试点专业通过验收过程中发挥了重要的作用,但仍存在较大的提升空间。例如学徒培训中心在师资队伍目前仍较偏重于有过一定教学或培训经验的导师,来自一线师傅的比例较少。今后将增加“岗位能手”“岗位大师”的比例,丰富校企导师队伍。

学徒培训中心目前仍主要以培训和授课为主,对培养对象的实践技能训练主要依靠岗位实习期间师傅“传帮带”,今后需适当增加实践技能训练的投入,挖掘校企双方优质实训资源,建立具有示范作用的实践基地。

丰富学徒培训中心培训对象,在现有的学生(学徒)培训、校内教师和企业导师培训基础上,拓展到为企业员工培训。并结合1+X等项目,继续完善培训考核体系,将学徒培训中心建设成一个集培训、实训、取证三位一体的平台,为现代学徒制工作提供更多的服务与支持。

参考文献:

- [1] 谭福海, 阚雅玲, 门洪亮, 等. 现代学徒制项目实施方法[M]. 广州: 广东高等教育出版社, 2019 (2).
- [2] 郁振华. 波兰尼的默会认识论[J]. 自然辩证法研究, 2001 (8): 5-10.
- [3] 王书峰, 门洪亮, 刘炜. 现代学徒制学生双重角色认知的质性研究[J]. 职业技术教育, 2019 (10): 24-29.
- [4] 杨丽波, 王丹. 企业参与现代学徒制激励机制的国际经验及启示[J]. 职业技术教育, 2019 (20): 74-79.
- [5] 王丹. 现代学徒制中隐性知识的传递研究[D]. 天津: 天津职业技术师范大学, 2019: 15.
- [6] 李如娇. “现代学徒制”下物流专业“企业课程”的开发探索[J]. 中国商论, 2016 (29): 180-182.
- [7] 潘玉成. 高职院校开展现代学徒制的困境与对策[J]. 职业技术与教育, 2018 (2): 15-19.
- [8] 吴学峰, 徐国庆. 现代学徒制: 对象、意义与实施策略[J]. 现代教育管理, 2016 (11): 76-81.
- [9] 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): 77-83.
- [10] 赵鹏飞, 陈秀虎. “现代学徒制”的时间与思考[J]. 中国职业技术教育, 2013 (12): 38-44.
- [11] 贾铃铃, 陈选能. 现代学徒制中师徒间缄默知识转移的影响因素及其促进策略[J]. 职业技术教育, 2019 (10): 30-35.

~~~~~  
[基金项目] 2019年中国物流学会“疏解整治促提升”背景下的北京新零售发展研究(项目编号: 2019CSLKT3-010)。

[作者简介] 吴迪(1982—), 女, 汉族, 北京人, 本科, 实验师, 研究方向: 教学管理。