

多种合作模式推进高职院校“现代学徒制”开展 ——以建设工程管理专业为例

郑东

(宁波职业技术学院)

摘要：2019年，国家先后出台一系列政策加速完善现代职教体系。其中，国务院印发的《国家职业教育深化改革实施方案》（“职教20条”）第一句话就明确，职业教育与普通教育是两种不同教育类型，具有同等重要地位，明确了职业教育在我国教育体系中的重要地位。促进产教结合，校企“双元”育人，被纳入具体的职教发展措施中。如何有效整合现有的职业院校资源和企业有限的教育资源，进一步拓展校企合作的内涵，使学校的人才培养模式、人才培养目标与企业对人才的需求实现捆绑式发展？如何体现职业教育人才培养的灵活性，提升职业教育对企业的吸引力？伴随着相应的配套文件落地，我国打出了办好职业教育的政策“组合拳”，职业教育正步入快车道，迎来黄金发展期。建设工程管理专业不断摸索，与多家企业开展了形式多样的合作，有失败的案例也培养了一批与岗位对接良好的“现代学徒”，取得了一定的成效。

关键词：现代学徒制；建设工程；职业教育

一、精心选择企业，多途径、多形式与企业合作，积极探索“现代学徒制”

现代学徒制要取得成功，不是学校单方面就能取得成功的，关键是选好企业。有的企业有热情但缺少“带徒弟”的“现代师傅”；有的企业精工巧匠较多，但没有与学校合作的需求与热情；还有的有师傅有热情，但缺少基础良好的合作的学校。建设工程管理专业首先对以前所有合作的企业进行删选，剔除一部分企业，遴选出一批实力强、资源丰富，与专业毕业生匹配度较高的，并热衷于职业教育的企业来试点，然后根据企业的实际需求和合作意愿，采用多种形式的合作，最终实现学校教的学生企业愿意接收，企业招聘的学生能尽快适应岗位的目的。

1、建班立制，重点打造现代学徒制名片——“企业学徒班”

专业与浙江某工程管理有限公司一直以来都有良好的合作关系，自2018年开始先后开展了四期“现代学徒制班”。经过几期的摸索，已经逐渐形成了“学徒班”授课模式。校外师傅确定根据实际工程进展确定教学内容，校内老师以此对学生进行知识梳理辅导。学生带着任务走进工地去学习，从而获得较好的教学效果。

2、以赛事促学习，以就业为导向，“精算堂”算响学生就业前景

工程造价是一门操作性很强的专业，学生仅仅通过课堂的学习，很难学会其核心技能。据调查，学生毕业后一般尚需6—12个月的实践才能胜任初级岗位的工作。

以赛促学，经多年实践被认为是一个非常不错的学习方式。专业与浙江某工程造价咨询有限公司深入合作，对参赛的学生给予了个别细致指导，帮助同学取得了较好的成绩。同时学校与企业进一步合作，开设了“精算堂”课程教学，由企业师傅亲自授课，以工程案例为抓手，以实现上机操作为目的。经过培训后，学生再进入企业进行实践，从而大大缩小了人才培养周期。学生7月参加顶岗实习，2个月后，企业反馈部分学生已经可以独立完成小型项目的预算编制和跟踪审计工作。

3、以项目策动“师傅带徒弟”

浙江某建筑特种技术有限公司与学校在宁波市城镇老旧房屋安全管理的结构安全排查、分级、动态巡查等方面进行多次的合作，利用学校长短假期，以实际开展的项目为契机，调动学生的积极性，由企业资深工程师带队，引领学生进行房屋建筑结构安全方面的调查工作。企业师傅指导学徒参加具体的排查工作，并做好备案登记。校内教师结合排查情况进行《主体结构施工》、《建筑工程质量通病分析与防治》课程的理论授课，使徒弟在岗位上能快速进入角色，完成任务。

4、充分利用校内企业资源，共同育人

宁波某检测有限公司地处校内，学校合作紧密，围绕共同育人理想，多维度、深层次参与到“现代学徒制”中。参与到人才培养方案制定、外聘老师授课、指导学生顶岗实习、共同编制教材与授课计划等，充分发挥地利优势，共同担起“育人”责任。

5、与优质企业进行多方位合作，共同打造现代学徒制的基地

宁波某股份有限公司是宁波建筑行业的龙头企业，学校就共同培养学生的合作方式拟定了方案，初步勾画了校外实习基地建立、校企党建互动等合作框架。目前已成为吸收分院顶岗实习学生、签约毕业学生最多的企业之一。

另外，分院已和宁波规模最大的装配式PC构件厂家宁波某建筑科技有限公司建立了多渠道的合作模式。请他们公司总工程师走进学校给学生讲当前的建筑技术与发展；担任部分课程的教学任务；成为学校“双师培养基地”、“现代学徒制人才培养基地”；学校也组织学生参加该公司的技术创新比赛等。通过一些列的互动，学校与公司互相加深了了解，建立了良好的沟通机制。企业也从学校招聘了多名学生，部分已经成长为企业的生产线上的技术骨干。

二、校企联动，“现代学徒制”初见成效

1、参与的学生学业成绩突出、技能得到有效培训、就业竞争力提升

从掌握的资料来看,积极参与“现代学徒制”的学生,大部分学业成绩较为突出,在实际“带徒弟”中,让这部分学生有机会从课堂学习走到现实实践中,对专业的理解能力就会比其他同学更深。“现代学徒制”提供了他们比普通同学更多的动手操作的机会,当他们到大三顶岗实习阶段和就业应聘时就显现出了较大的优势。

2、教师实操能力获得有效提高,企业“师傅”教学能力得到培养

现代学徒制是培养智慧的技能型人才,而不是单纯的工匠;不是简单地“手把手”教技能,也不是只知理论,不会操作的“书呆子”。要实现新形式的“以师带徒”,关键在“师”字上。学校老师理论基础水平高,但实践能力欠缺;企业师傅有精湛的技术,但可能难以将丰富的实践经验有效地传授给学生。要做好“现代学徒制”就是要改变当前这些现状,那样才能更好地地位现代学徒制服务。

宁波某工程测绘设计与校内老师共同上《建筑工程施工测量》课程,采用“双导师”制,由两位老师共同教授学生如何进行操作仪器,如何进行测量测绘工作。在这样的教学中,老师们取长补短,互相学习,使得教师实操能力获得有效提高,企业“师傅”教学能力也得到了培养。

3、推进了“现代学徒制”课题的研究

随着“现代学徒制”的不断推进,与企业交流的不断深入,为现代学徒制的发展提供很多鲜活的案例,教师在活动中也不断摸索和思考着诸如“现代性”与“传统性”的区别、在互联网时代背景下“徒弟”如何带?校企合作的内容等问题,这些思考也为学徒制的推进提供了相应的理论支撑。

三、目前校企合作中存在的一些问题

在持续推进“现代学徒”制中,也发现了不少的问题,有些是国家宏观层面的,一些是微观层面的问题。

1、企业的参与的积极性不高是现代学徒制面临的重大困境

学徒制需要校企的积极参与,在与我们合作的企业中,除了个别企业有一定的热情外,很多是学校“剃头挑子——一头热”。究其原因在于国家没有相应的鼓励政策,更别提直接给企业予经济补助的情况下,单纯靠学校的单方面策动,往往发现后期动力不足。企业热情降低后,就不再投入到这种似乎只有付出没有回报的工作中去。这主要是由企业

的性质决定了,它是追求利益最大化的经济组织,这种利益包括经济利益与企业的社会声誉等。所以站在企业的角度考虑问题,我们也不能简单地、过分地要求企业要以较高的社会责任感和社会奉献精神来参与这事。

2、“学徒”的可持续发展未引起足够重视,致使学生积极性不高

对于中职学生来说考入高职是个欣喜的进步,但高职院校和技术应用本科教育之间的通道还比较狭窄,不利于学徒制的可持续发展。另外,社会对“学徒”的认识不够。这是我们在推进各类学徒班时遇到的较大的问题,部分成绩较好的学生并不热衷与当“学徒”。

3、大型企业参与不多,中小企业容纳学生数量有限,学徒过于分散

从上文中看到,专业和较多企业进行着“现代学徒”的合作,一是由于建筑行业的特殊性,其阶段性过强,致使学徒被分配到不同的企业及从事不同岗位的工作;其次深入合作的企业整体规模不大,导致每个企业对学生的容纳量有限。这些直接导致了专业对学生的管理存在较大的难度。

4、国家无相应政策,学生身份无有效定位,安全隐患较大

当前国家积极鼓励各院校积极探索“现代学徒制”,但仅仅给出了学徒试点工作的指导性意见。由于建筑行业现场存在较多的安全隐患,国家也未对在校学生到企业进行“学徒”的身份进行有效定位,若学生出现安全问题,对学校和企业将是个巨大的难题。这直接导致了校外企业、师傅顾虑较多,也不够积极,专业也未敢大量放手学生下工地,当学徒。

5、对学徒进行有效考核存在困难

目前专业对学徒的多项试点后,发现最后考核存在难题,阶段性的学习后,是否达到了“现代徒弟”的标准,很难评判,只有企业的师傅和学校老师根据学生的表现给予评价。个别的企业的评判很难做到全面客观,可能会出现是“优秀”的“徒弟”毕业后无法适应新企业岗位要求的尴尬局面。

参考文献:

[1]唐华.“二元主体,双向互动”下的高职旅游管理专业群现代学徒制建设探究[J].当代旅游,2020,18(32):95-96.