

江苏省现代学徒制治理结构的现状分析

张金燕 胡慧慧¹

(江苏航运职业技术学院, 江苏 南通 226010)

【摘要】: 通过对江苏省 26 所高职院校的调研,回顾了江苏现代学徒制的发展历程,分析了江苏现代学徒制治理结构的现状及实施过程中的问题,并提出了相关建议:加强治理结构中体制机制的创新、科学制定利益相关主体的考评体系、积极倡导利益相关主体的“工匠精神”。

【关键词】: 现代学徒制 治理结构 职业教育

【中图分类号】:F24 **【文献标识码】:**A

从 2014 年教育部印发的《关于开展现代学徒制试点工作的意见》拉开了全国现代学徒制的序幕,到 2019 年印发的《关于全面推进现代学徒制工作的通知》,先后经历了三次试点及验收。一方面说明了教育部乃至全社会对现代学徒制试点工作成绩的认可;另一方面也表明了国家对于在推进职业教育的改革中,不遗余力地推动工学结合及校企合作的决心。现代学徒制更加适合人才培养和经济发展的需要,职业教育改革的方向得到进一步明确。江苏作为教育大省,以现代学徒制发展为切入点,积极探索职业教育改革,取得了不少成绩,也发现了许多问题。

1 江苏现代学徒制发展历程

1.1 发展起步期

早在上世纪 80 年代,江苏就开始了学徒制探索,无论是南京建筑职业中心引入的德国校企联办的职业教育模式,还是苏州、无锡等地“双元制”职业教育的试点,都是现代学徒制的雏形和有益的探索。以太仓中等专业学校办的“太仓德资企业专业工人培训中心”为典型代表的德国“双元制”模式在教育界引起了广泛关注。

1.2 快速发展期

2014 年,教育部明确无锡、南通等地作为试点区域,明确职业教育要进一步深化产教融合、校企合作,不断完善校企合作育人机制和新技术技能人才培养模式,同期还有江苏农林职业技术学院等 6 所职业院校。至此江苏的现代学徒制在各级政府的关心和支持下,进入了快速发展期,试点城市和试点院校加快了校企合作的力度,而非试点的地区和高职院校,也纷纷效仿,加快了现代学徒制的探索。

作者简介: 张金燕(1986-),女,江苏连云港人,硕士,江苏航运职业技术学院讲师,主要研究方向:职业教育、就业创业教育等;胡慧慧(1983-),女,浙江景宁人,硕士,江苏航运职业技术学院讲师,主要研究方向:职业教育等。

基金项目: 2018 年江苏高校哲学社会科学研究基金项目“江苏省现代学徒制治理结构的构建及改进策略研究”(2018SJA1238);江苏高校哲学社会科学 2017 年重点项目“高职院校混合所有制办学的治理结构和实现途径研究”(2017ZDIXM137,主持人:李进);江苏省教育科学“十三五”规划重点课题“基于层进式学习理念的高素质技术技能型人才分段培养模式的研究”(B-a/2018/03/09)阶段性成果。

1.3 发展提升期

2018 年江苏省政府先后发布《关于加快推进职业教育现代化的若干意见》《关于深化产教融合的实施意见》，旨在进一步深化我省产教融合发展，促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接，现代学徒制进入全面提升阶段。

截至 2020 年省内认定“产教融合型企业”100 家左右、全国性职教集团 28 个、以行业为纽带的省级职业教育集团 29 个，联结职业院校 400 余所、加盟企业 2100 余家。无论数量还是质量，江苏现代学徒制的发展有了质的飞跃。

2 发展差异化分析

根据地区分布、院校类别等在江苏 13 个地级市中 26 家高职院校针对现代学徒制治理结构中各相关利益主体：政府、企业、学校、师傅、学生等参与情况进行调研，发放调查问卷 1300 份，收回有效问卷 1118，占比 86%。

2.1 南北区域差异较大

江苏现代学徒制无论是试点地区、试点院校还是省内普及程度、实施效果，在全国都是较为领先的，但地区之间发展极为不均衡。以教育部试点地区和试点院校为例，前两批试点并验收通过的地区为无锡、南通、常州科教城，苏南地区 2 个，苏中地区 1 个，而苏北地区没有；前两批试点并验收通过的高职院校中，南京地区 2 家，苏南地区 4 家，苏中地区 2 家，苏北地区 2 家；前两批试点并验收通过的中职院校苏南地区 4 家，苏北地区 1 家，苏中地区没有；2018 年获批的第三批试点院校中南京 3 家，苏南地区 3 家，苏中地区 1 家，苏北地区 1 家。

综上，南京及苏南地区，因其经济发展较好、高职院校综合实力强、政府及企业投入多等因素，现代学徒制试点地区及院校多，试点效果好。相比较而言，苏中及苏北地区试点数量较少。不过令人可喜的是，江苏所有地区及院校在教育部前两批试点工作验收中，均一次通过验收，其他非试点地区及院校，也在迎头赶上，现代学徒制的实施有了深入发展。

2.2 学校发展差异较大

在现代学徒制实施成效方面，省内各个院校发展不均衡，主要表现：一方面公办院校比民办院校发展更为迅速，在前三批试点的 17 所高职院校中，公办高职院校 16 所，民办高职院校仅为 1 所，在非试点院校中，公办院校在现在学徒制的投入、校企合作单位数量等方面也均远远大于民办院校；另一方面，不难看出，学校综合实力较强的院校现代学徒制实施效果更好，在教育部试点的 17 所高职院校中，17 所院校均为省级以上示范院校，其中 15 所为省级以上高水平高等职业院校建设单位。

整体来说，中等职业院校现代学徒制的实施情况也与高等职业院校一样，公办院校好于民办学院，综合实力较强的院校更愿意在现代学徒制方面进行探索与投入，呈现出发展不均衡的态势。

2.3 行业布局差异较大

现代学徒制培养的是企业需求相适应的技术技能人才，人才培养标准应当符合市场需求。从理论上讲，企业的参与积极性应该是很高的。但事实证明，各个行业内的企业参与现代学徒制的情况是千差万别。

根据调研发现，在各个行业内，企业参与度最高的是制造大类，26 所院校合作企业中制造业企业参与率达 92.31%；法律大类、文化教育大类参与较低，参与度均不足 20%。在现代学徒制实施过程中，学生获得感较强的专业大类主要包括：农林牧渔类、交通运输类、制造类、旅游类、建筑类等，满意度均超过了 90%。

尽管在政府主导下,江苏企业现代学徒制实施参与度大幅提升,整体积极性较高,但行业较为集中,文化教育、法律类等受行业特性、企业规模等原因,现代学徒制开展情况不理想,全省行业布局差距较大。

3 核心问题分析

经过调研发现,现代学徒制实施在区域、院校、行业之间发展存在不平衡性,究其原因,主要是治理结构有待完善,涉及的各利益相关在认识、投入等方面还存在一定的差距,主要包括以下方面。

3.1 政策支持力度不足

应该说各级政府对现代学徒制的实施都非常重视,各级政府、院校均成立了相关领导小组,作为经济发达省份,政策、人力、物力、资金等方面也都给予了较大力度的支持,但在实际工作中,部分政府职能部门仍存在认识上的偏差,一是部分政府工作人员认为,现代学徒制是高职院校与企业的事情,与自己无关;二是少数地方政府在政策、资金投入方面更愿意向本科院校倾斜,认为本科院校特别是重点本科院校才能吸引更多高层次人才,才能提高城市竞争力,存在本科与高职区别对待的现象;三是即使在政府部门支持力度较大的地区,仍存在执行过程中简单粗暴的运用行政手段解决问题,偏离市场法则和教育规律,导致现代学徒制发展不均衡现象。不得不说,部分地区的政策支持力度仍有待提高。

3.2 企业投入动不足

作为现代学徒制实施主体之一,企业的重要性不言而喻。应该说江苏省内优质企业较多,企业经营者眼光也较为长远,大部分校企合作单位都能考虑到人才储备、技术革新、社会影响等方面因素,在现代学徒制实施过程中还是较为积极的进行了人力、物力的投入。但现实中部分校企合作企业受自身发展影响或短期内预期收益不足等影响,存在虎头蛇尾的现象,省内某高职院校校企合作单位,初期规划进行“校中厂”建设,校方进行了合理的安排,企业也安排了足量的“企业师傅”走进校园,担任“导师”,但随着项目的实施,受经济下行压力与短期效益不明显等因素影响,企业方逐步减少了人力的投入,“企业师傅”逐年减少,原本承诺的资金和设备也迟迟不到位,最终校方不得不及时终止了合作。

3.3 高校机制创新不足

在问卷调查中发现,100%的高职院校开展了现代学徒制的探索,但近 78.4%高职院校的老师坦言,学校在人才培养模式方面的创新不足,体制机制有待改进。部分学校存在重宣传轻实践的现象,现代学徒制的实施流于形式,前期与企业签订合同轰轰烈烈,订单班也是处处可见,但人才培养过程中鲜有企业的踪影,企业主动对接却存在职能部门互相推诿的现象,最终导致合作失败。因此高校机制创新不足是现代学徒制实施中最大的问题。

4 实施建议

4.1 加强治理结构中体制机制的创新

治理结构中的各利益相关主体中,应创新政府、学校、企业在现代学徒制项目实施过程中的管理机制,必须充分体现和考虑各主体之间的利益关系和自身需求。德国二元制也是经过长期发展,才形成了政府、学校、企业、工会四方的利益均衡组织。

政府在政策上除增加对学校的经费投入外,对于企业应在税收、补贴、奖励等方面给予政策倾斜,鼓励企业投入进来,减轻企业负担,让企业在与学校开展现代学徒制合作过程中,敢于投入人力、物力,不至于因学徒的合作培养而增加人力、生产资料的投入;学校一方面应在技术革新、人才供应、市场推广等方面发挥作用,让企业在合作中看到合作的益处,另一方面,在企业制定学

徒制标准时,应充分考虑学生发展,防止企业一味追求利益,将现代学徒制的合作变为短期技能培训,更要防止学徒沦为企业廉价劳动力的现象出现。

4.2 科学制定利益相关主体的考评体系

现代学徒制的考评体系应打破以往项目验收中的传统模式,不能简单的将学生培养人数、经费投入、经济产出等指标进行量化考核,应打造多维度的考评体系。

对于政府部门的评价,应从宏观考虑,考核其项目参与程度、在利益相关主体的协调作用,增加服务对象评价环节,适当考量经费、政策投入,重点考核服务意识、协调管理措施等;对于学校的评价,不可单一的从学生获奖、企业人力输出情况进行考核,应重点考量合作过程中人力物力保障、项目过程管理、人才培养质量、企业评价、服务对象满意度等方面;对于企业则需要评价,应在人才培养参与度、人才培养效果等方面,对于实施较好的企业,通过政策、税收等方面进行有效引导。

师徒考核评价则应考虑专业特点,改变以往老师出卷、学生答题的形式,可以将自我评价、校内教师评价、企业师傅评价、职业资格技能考核等形式相结合。对于学生将笔试、实践、学习态度、学习效果融为一体,在传统考核的基础上,加上企业员工考核因素,既增加考核的科学性,又增强学生职业体验;对于校内教师,可以通过同行评价、学生职业资格考核、技术革新贡献度等进行考核,并在职称晋升、绩效分配、评奖评优等方面体现,增强校内教师积极性;对于企业师傅,可以参考校内教师评价模式,在学生培养贡献度、人才培养参与度等方面进行考核,对于贡献度较大的除在企业正常收入外,可由院校给予一定的补贴,并在学历提升、职称评定方面给予支持。

只有科学合理的考评体系,才能将各利益相关主体的积极性调动起来,合作才能深入下去。

4.3 积极倡导利益相关主体的“工匠精神”

江苏是经济发达省份,但随着产业结构调整、产品更新换代,各行各业正经历着知识革命和智能革命,谁能在此轮变革中突出重围,关键就看人才!任何企业的第一条生产线就是人才;每一所学校的生存与发展也在人才;全社会的发展动力也在人才,而对于每一个个体而言能否成才也决定了未来的发展道路。

因此,各利益相关主体在现代学徒制治理及实施的过程中必须要有“工匠精神”。工匠精神的核心就是专注目标、严谨细致、精益求精、锲而不舍、不断创新。现代学徒制实施过程中,工匠精神之于政府职能部门的相关工作人员,则体现在各项政策的制定与落实、管理与协调;工匠精神之于高校管理者,则体现在是否以人为本,是否积极主动;工匠精神之于企业管理者,则体现在是否重视人才培养,是否有长远的眼光;工匠精神之于师傅,则体现在能否兢兢业业的培养人才,能否踏踏实实的技术研究和教学方法的创新,工匠精神之于徒弟,则体现在能否尽心尽力的学习,勤勤恳恳的实践。

参考文献:

[1]韩晶晶,欧阳忠明.江苏现代学徒制推进:回眸、困惑与思考[J]江苏教育,2018,(07):45-49.

[2]江苏省积极推进职业教育产教融合[EB/OL].(2020-01-20).http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s6192/s222/moe_1741/202001/t20200120_416177.html.