



青班群微信

# 贵州一高职的 现代学徒制班 力图使实习生摆脱打工心态

## 学生工 还是 真实习

### 职教视野

中国青年报 中青在线记者 裴江文

每天早上8点,程婷都会准时上班,开始一天的工作。今年刚满20岁的程婷是贵州工业职业技术学院酒店管理专业的一名学生,另外一个身份,则是浙江柏星天悦酒店的员工。

和程婷一样,贵州工业职业技术学院经管分院共有130名学生拥有双重身份,既是学生,又是企业员工。他们正在和学校、企业一起探索新的职业教育培养之路。现代学徒制。贵州工业职业技术学院经管分院院长李秀丽介绍说,新的探索源于过去很多年订单式培养的职业教育模式,可以说是一种升级版。

按照惯例,职业院校的学生必须完成至少1年的顶岗实习,但在现实操作中,专业完全对口的实习岗位并不多,有的管理学专业学生被安排在超市、连锁店,从最基础的仓储货运做起,被误认为是被学校卖给企业充当廉价劳动力。也有学校曝出让护理专业学生上流水线组装电子元件,学校通过用工中介费牟利的丑闻。

关于职业院校学生的顶岗实习,是学生工还是真实习的争论一直没有停下来。

如何让学生所学专业与实习岗位更加匹配,使学生更有职业归属感,成为这场新探索试图解决的问题。探索中,学生进入学校的第一天就在企业和学校的双重教育主体下接受职业教育,实习时,学校派老师和学生一起入驻企业,企业派业务骨干充当学生的师傅,大部分学生有了企业主人翁的意识,吃了定心丸走上职业之路。

### 把自己当成打工的,那 一辈子都是打工的

性格内向的唐文仁一度找不到人生方向;对于未来,唐文仁并没有长远的规划。混个毕业证,随便找一份工作是唐文仁最初的想法。

唐文仁没有想到,从超市门口迎宾员到门店部门主管,自己只用了不到1年的时间。这样的变化从去年6月开始,当时只知道自己要到杭州一家沃尔玛超市进

行顶岗实习。尽管早有准备,唐文仁还是打心底里认为自己有可能被当作廉价劳动力。

唐文仁对这次实习并没抱太大期望,实习的第一天,他被安排在超市门口当迎宾引导员,这对我来说太有挑战性了。唐文仁从一开始就拒绝这样的工作安排。

我做不到!唐文仁找到超市给自己安排实习工作的师傅,要求更换岗位,师傅以要尝试新挑战为由拒绝了。唐文仁只好硬着头皮走上了迎宾引导员的工作岗位。

上岗前,唐文仁非常紧张。他发现自己眼中很简单的工作其实并不简单。他无数遍暗示自己不要紧张,还连做了几次深呼吸,但在超市开门营业的那一刻,他开始心跳加速、手心出汗、脸上肌肉僵硬。

第一次挑战彻底输了,两三天后,唐文仁慢慢习惯,也渐渐变得自然,学会了用单位要求的三米微笑服务顾客。成功挑战自己的唐文仁就像打了胜仗一般,开心极了。

原来做好一件事情的感觉这么爽。唐文仁开始不断挑战自己,寻求新突破。10多天后,唐文仁从迎宾转到了收银。在收银的岗位上,细心的唐文仁没有出过差错。

英文底子差的唐文仁为了能看懂公司内部邮件的内容,只要一有空就会背上几个单词。每天都要学习新的英语单词,最开始的时候真的难受。唐文仁笑着说。

除了完成超市的日常工作,唐文仁和其他同学每个星期都需要重新回到课堂上课,课程内容包括零售、营销等方面。学校带队驻扎在杭州的老师不仅要给学生上课,还要参与到企业的日常工作中,同时还负责所有同学的安全、心理疏导等问题。

当学生按时完成企业、学校共同制定的学习计划后,就可以办理正式的入职手续。愿不愿意留下来一起工作?即将顺利完成学业时,超市经理的话让他激动不已,经理也很高兴,唐文仁的成长蜕变有目共睹,他已真正融入了企业。

唐文仁总结说,实习的起步非常重要,庆幸自己在实习时没有用廉价工的心态走过场,学校、企业联手进行的新培养模式让自己有了追逐事业的动力,如

今,属于自己的人生事业从世界500强连锁企业开始了,把自己当成打工的,那一辈都是打工的。

### 从为他的学生提供机会 到我的员工创造条件

师傅教导我,对待客户一定要热情、耐心。去年6月正式入职沃尔玛的郭兴月曾是贵州工业职业技术学院2014级工商管理专业连锁方向现代学徒制班的学生。

我每天要对上百个人微笑,慢慢地练就了销售人员的必备能力。刚到沃尔玛实习的郭兴月很快被经理看中,几个月后被抽调去参与大单购物团学习。

现在,郭兴月又被调往现金房管账。每天需要学习的东西很多,很累,但也很充实。郭兴月喜欢现在的工作状态,没有想过离开。

陈飞是沃尔玛公司的人力资源区域经理,也曾是郭兴月实习超市的负责人。我时常观察这帮学生,发现他们不怕苦、学习认真,而且虚心、不懂就问,进步很快。陈飞期待这批学员能早点毕业,为企业注入新鲜的血液。

如今,沃尔玛华东百货有限公司杭州临平分店与贵州工业职业技术学院已经合作了9年。这些年的探索逐渐深入,从一开始的免费为学生提供实训机会,逐渐到选派骨干专门来校授课,再到现在的与学校共同制定育人计划,并专门为联合培养的学生入职后开辟晋升通道,让学生到职员一路无缝衔接。

这背后是真正投入和巨大的人

力成本,之所以愿意持续进行这场探索,陈飞解释说,一方面公司门店众多人才需求量大,另一方面为公司培养年轻管理层储备人才。传统的社会招聘虽然成本低一些,但找到的职员相较于高职院校培养出来的学生,基础理论知识不够扎实,相对自由散漫,流动性大,难以职业化。

职业院校的学生经过培训后,一旦认同了企业文化,在职业发展的路上进步很快。陈飞说。在他看来,从为他的学生提供机会到我的员工创造条件,是这场新探索的内涵所在。

和陈飞一样,李秀丽发现,这场新的探索可以使职业教育少走弯路,能将学校的教学和企业高度融合在一起,这一点对于技术技能人才培养至关重要。行业龙头企业深度参与教学和专业建设,能让我们的课程设置紧跟行业前沿,让学生掌握的技能、知识也比较新和全面。李秀丽说。

### 学校和企业如何真正 双主体育人

和杭州沃尔玛一样,谋求与职校开展校企合作,成为嵊州市柏星天悦酒店管理有限公司进行转型升级谋求一线酒店管理人才的法宝。

在离杭州130公里的嵊州市柏星天悦酒店管理有限公司,50多名贵州工业职业技术学院的酒店专业的学生开始为期一年的实习工作,该公司挑选业务骨干与职校学生结成了师徒关系。

工作过程精准对接教学过程,将顶岗实习作为专业课程纳入人才培养方

案,将专业知识融入顶岗实习项目、专业技能融入现场操作,让学生带任务到顶岗实习现场,将毕业设计与现场任务融合,并与企业共同设计评价标准。

学生在实习期间,接收实习生的公司不仅要承担学生的业务培训,还承担相关专业教学改革。课程设计是我们的另一大亮点。贵州工业职业技术学院经济管理分院教师令狐荣波介绍道,课程分为理论教学和实践教学,理论教学设计是根据企业的岗位人才需要来共同开发和设计课程。

现在,沃尔玛临平分店针对内部员工的70多条培训标准已经被贵州工业职业技术学院经管分院纳入了培训课程。

而这些都是贵州工业职业技术学院与各大企业共同创建双主体育人模式的其中一环。挑选优秀的老师和学生同时入住实习企业,是另一个重要的方面。跟岗环节中共同开发的课程由企业专门培训老师和学校驻地管理老师共同承担。

校企双主体育人还可以解决长期以来顶岗实习中普遍出现的管理粗放、学生放羊问题。令狐荣波说,校企双方深度融合,真正实现了双主体育人和双师施教,做到了招工招生一体化。

李秀丽看来,这场探索为破解学生工还是真实习矛盾带来了曙光。她分析,曙光的背后是社会产业结构调整和发展的需要。产业的升级需要高素质的劳动者来支撑,需要入职前就具备工作本领和文化认同,而职业教育正好可以培养出这样的劳动者。

### 一家之言

## 校企合作研究 过时了吗

王寿斌

最近,一位准备在在职读的高职教师向笔者请教,他很想选择几个热门时新的话题或方向发表些论文,以提高刊载可能性。他用微信发给笔者十几个关键词,大多是职教体系构建、混合所有制办学、现代学徒制、产学研一体化、工学交替、集团化办学、董事会(理事会)制度等等,看着这些耳熟能详的名词和概念,笔者心里五味杂陈地给他发过去4个字:校企合作。

想不到这位教师给笔者秒回了一则微信:您是不是out了?这个话题在几年前就很少有人研究了,现在的名刊几乎不发这类论文。

读罢微信,笔者立即以“校企合作”为关键词在知网中搜索发现,我国的校企合作研究起步于2004年左右,2012年以后逐步趋热;在2015年达到发文数量顶峰;之后,专门研究校企合作论文的论文已经少之又少。

为进一步核实校企合作的研究行情,笔者以投稿一篇校企合作模式探讨的论文为由,咨询一位曾经开会时结识的核心期刊编辑,没想到对方听后直摇头:这个话题太陈旧,发不了!

事后,笔者仔细玩味这位编辑的指点,话题太陈旧,至少能够透露出两则信息,一方面可以理解为核刊具有前沿引领作用,另一方面,也可以理解为目前的核心期刊已不再把研究校企合作作为任务(许多杂志已撤掉了校企合作栏目),只有那些通过广收版面费赢利的低端期刊还在收发这类旨在凑数凑关的过时文章。

由校企合作研究的多方受冷,让笔者想起这两年读过许多关于现代学徒制、课程改革、工匠精神培养之类的经验总结、案例分享和实证研究文章,虽然许多文章都写得很精彩,但却大多在校企合作环节经不起推敲,让人觉得建立在校企之间并不能友好合作、长期合作、深度合作基础上的各种经验、模式,都无异于站在空中楼阁上穿着皇帝的新装,或许好看,却并不好笑。

校企合作的基础研究之所以会逐渐淡化,笔者以为不外乎以下几种原因:一是难于进一步深入研究。校企合作研究虽非新概念新话题,但在实践层面却一直很难突破学校、企业、社会的合作瓶颈。目前国家和地方为促进校企合作的政策,大多只是停留在提倡、鼓励、支持层面,而非有强制条款,在企业社会责任意识尚不够强的大环境下,企业从源头上缺少与学校合作的动力和压力,再多的研究都无异于理论假设,缺乏实质意义。

二是研究过时话题显得掉价。在我国目前的学术圈内,缺乏必要的对理论做研究学问的敬畏与敬重,追时髦、赶热闹、装深沉的心态普遍存在,许多学者专家过于追求与时俱进,自感研究过时话题会显得掉价,让人感觉逐渐淡化,笔者以为不外乎以下几种原因:一是难于进一步深入研究。校企合作研究虽非新概念新话题,但在实践层面却一直很难突破学校、企业、社会的合作瓶颈。目前国家和地方为促进校企合作的政策,大多只是停留在提倡、鼓励、支持层面,而非有强制条款,在企业社会责任意识尚不够强的大环境下,企业从源头上缺少与学校合作的动力和压力,再多的研究都无异于理论假设,缺乏实质意义。

三是研究成果没有发表市场。毋庸讳言,专家学者的撰写论文除了指导实践的作用,公开发表也是目标之一。关于校企合作的研究论文如果不能顺利发表并产生所期望的影响,自然会倒逼作者放弃研究,另觅选题,以期早日发表。

四是误判已经解决问题。这几年,校企合作的探索一直在各地各校积极开展,积累了不少经验,许多基层学校的老师和领导都知道校企合作的现状、瓶颈和困惑,但是,有些学校出于评估、政绩、项目申报等切身利益考虑,不敢、不愿承认本校的校企合作仍然存在问题,造成以偏概全,形成虚假繁荣。这些都会误导那些置身事外的专家学者以为校企合作的问题已经解决,不再深入基层去做扎实的调查研究。

众所周知,现代学徒制、产教融合、产学研一体化、集团化办学、工学交替、混合所有制等的前提条件和必要条件都是校企合作,如果不能有效解决校企合作中的积极性、长期性、融合性等现实问题,谈其理论假设、体系架构、模式创新、教学建模等,都难以有实质性成果和意义,即便是诊断与改进、优质高职建设,离开了扎实的校企合作,也都成了无源之水、无本之木。

所以,当前形势下,我们应当本着实事求是的原则和回归起点的精神,继续深入开展校企合作的基础研究,在法规制定、思想认识、权益分配、模式构建等方面进行有益的探索,夯实根基,抓住重点,助推职业教育有突破性的发展。(作者系浙江永嘉学院教授、副院长)

## 普及高中教育须认真推进普职融合

### 灼见台

熊丙奇

最近,笔者在一些地方调研,有学校校长问我,为何学生不愿意读中职,却一定要他读中职,进了中职校,他自己没有兴趣,学校也不严格要求,这对他有什么意义?还有校长直接提出,取消中职招生名额规定,由学生自由选择读高中或职业学校,他说,如果普高放开招生,你看会有多少学生会主动选择中职。

这或许并不是个别校长的想法。从近年来全国普高和中职的招生情况看,中职的招生计划在逐渐萎缩。有的地方政府考试部门为保证中职招生规模,明确规定没有达到普高线的学生一律不得进普高学习,但这也并没有挡住学生上普高的热情,一些中职学校则以办普高名义吸引学生报考。

除此,近年来,关于我国高中教育,几乎每年都会重复出现两大话题:一是延长义务教育年限,将高中教育纳入义务教育;二是取消中考,初中毕业生像小学生一样,就近免试入学。

这样的话,不仅是网友们说说,还有人大代表、政协委员,多次提案。笔者注意到,对于延长义务教育年限和取消中考,绝大多数网友是支持的。但是,他们的支持,却是脱离现实的。

现实是:我国高中阶段教育,包括普通高中教育和中等职业教育,两者并不均衡发展,如果延长义务教育年限,取消中考,哪些学生进普通高中,哪些学生进职业学校?网友支持取消中考,是把高中教育理解为只有普通高中了,甚至连普通高中的不平衡问题也忽视了。即便不考虑中职,要取消中考,也得普通高中学校均衡,否则高中择校比目前的初中择校还要混乱。

不论是延长义务教育年限,还是取消中考,都必须有一个基本的前提:高中教育基本均衡;而要实现高中教育基本均衡,我国就必须认真对待推进普职融合,建设综合高中这件事。目前继续维持普高和中职分离办学的方式,不论对回应社会舆论对发展高中教育的关切,还是对提高人才质量,解决人才供需两张皮问题,都困难重重。

进义务教育均衡发展,也应把推进普职融合,建设均衡发展的综合高中作为未来高中教育的战略。最近各地召开地方两会,笔者注意到,多地提出基础教育的均衡发展,而不只是提义务教育均衡发展,这是一个重大的转变。推进高中均衡发展,就必须考虑职业教育和普通教育如何协调的问题。

目前,我国发展高中阶段教育的重点是普及高中教育。2020年,高中毛入学率达到90%,而众所周知,普及高中阶段教育的重点、难点,都是提高中职教育的质量和地位。因为读普高的学生都有积极性,只是考不上普高只能读中职的学生会放弃(包括中途放弃)读中职,由此影响高中普及率。

对于提高中职地位和质量,有诸多建议。包括:政府部门要清理对职业教育带有歧视性的教育管理制度和人才评价制度,我国已经着手取消高考录取的批次设置,是一大进步,但用人单位,尤其是公务员招考、国有企业招聘,还提出明确的学历要求,这与形成崇尚技能,淡化学历的社会风气背离;以及要给学生办学自主权,不论是普高,还是中职,要办出高质量和特色,都需要办学自主权,否则学校就会千校一面,中职学校无法灵活地结合社会需求,开设合适的专业,培养高素质的技工。但是,结合我国国情,这些建议就是实施,距离提高职业教育的地位和质量仍有差距。目前,能解决这一问题的合法办法是,高中不再单设职业教育,而将其和普通教育完全融合。

具体操作办法是,每一所高中学校,既开设学术性课程(科学、数学、人文、社会等),又开设职业技能(建筑、机电、烹饪等),由学生结合未来升学目标自主选择。这有利于学生在高中阶段发现并培养自己的兴趣,而不是在中考时简单按分数分流。我国在新高考改革,已实行分类高考,设立学术型高考和职业技能型高考,可是,高中教育还分普高和中职,限制了学生的选择。普高的学生几乎全部选择学术型高考,因为在学校内只学了学术性课程,技能性课程很少涉及。

同时,我国在普及高中阶段教育攻坚行动计划中,也提到要建立综合高中,但是,地方政府对综合高中的理解有偏差,认为是在原来的中职教育基础上加入普高的内容(其实就是中职普高化)。

当解决教育不平衡不充分问题成为发展基础教育的首要任务时,我们必须从人才培养质量出发,重构基础教育体系。



近日,重庆城市管理职业学院举办2017年思想政治理论课实践教学成果展示活动。10名思政理论课专任教师分别指导1个专业的学生,将一些历史事件、革命故事、时事政治、社会现实等思想政治理论课相关内容,用情景剧表演、小品、诗歌朗诵、相声、歌曲改编、调查汇报等丰富多彩的形式表现出来。刘畅/摄

## 报考职教师资的少 培养职教师资的少 愿意到职校就业的少

## 破解职教师资 三少 困境亟待政策突破

### 职教观察

中国青年报 中青在线记者 樊未晨

如何在实践上满足改革的需要、在政策上保障改革的需要、在理论上支撑改革的需要,是当前职教师资教育工作的重大命题。中国职业技术教育学会职教师资专业委员会主任孟庆国在近日召开的第三届现代职业教育西湖论坛上说。

本次西湖论坛的主题是“落实十九大精神,推进新时代职业教育教师发展”,不少与会专家学者对当前职业院校教师培养存在的困境及破解方法展开了讨论。

当前职教师资面临的最大的问题是三少。孟庆国说,体现在报考职教师资的少,培养职教师资的少,学了这样的专业而真正就业的也少。

既然真是职教师资面临的大问题,那么多培养似乎应该是解决之道。不过,不少专家指出,目前的职业院校教师培养确实还存在着问题。

我国职业院校教师的培养大概有3种模式。华东师范大学职业教育与成人教育研究所所长石伟平博士说,一种是通过普通师范以及其他理工和综合类高校培养,即在相关院校接受师范类或专业类的课程培养,到岗后再进行一定的培训。第二种是通过独立的职业技术师范院校培养,在这类师范院校中培养职业学校所需的各种师资。第三种是教育硕士(职业技术教育)专业学位培养模式。

而这几种模式在实施的过程中又各有利弊,比如第二种,石伟平博士介绍,上世纪1979年到1988年间,我国先

后新建了20所独立设置的职业技术师范院校。这些职业技术师范院校在1994到2000年间经过合并、增补、改名,最终形成了8所规模相对稳定,兼具人才培养、职教研究、信息交流、服务咨询四大功能的职业技术师范院校。

但是进入新世纪之后,这些专门培养职教师资的院校开始模糊身份,纷纷改了名字,比如曾经的常州职业师范学院现在已经改名为江苏理工学院,安徽职业技术学院改名为安徽科技学院,从这种改变上可以看出这些学校似乎正在淡化自己原有的功能,对许多职业技术师范院校来说,培养应用型职教师资已经不是主业,近几年的情况更甚。石伟平说,他举了某职高师范职业技术师范教育类专业2000年到2015年的招生情况,2000年时,该校招生专业数为10,招生人数为1052人,到了2015年,招生专业数变为5,减少了一半,而招生人数则锐减到356人,变化还是非常显著的。

职业院校教师培养呈现尴尬之势,不少目前就职于职业院校的教师也普遍存在着发展问题。浙江工商职业技术学院张启富教授以自己学校教师为例,这些教师呈现出3个问题:一是职业挫败感。表现在校内尊师地位丧失、行业企业领域影响力不够、高教系统内学术地位低下等方面;二是职业倦怠感。表现为业绩提升遇到瓶颈、职级发展遇到瓶颈及收入增长遇到瓶颈;三是职业焦虑。表现在多重工作压力、职务提升空间狭小、职称晋升竞争激烈和持续学习压力增大等。

职业教育在取得可喜进步的同时,也难以避免在诸多政策的形式和内容上进入了瓶颈时期。浙江工业大学中国职业

教育发展与评价研究院副院长陈衍试图寻找造成职业教育教师培养困境的深层原因,从职教教师资格标准来看,我们不难发现针对专门的职业教育教师资格的政策文件是有所缺失的。现行标准大多参照普通中小学教师资格标准,这种标准对职教教师而言缺乏规范性,并且在具体专业标准方面,缺少对高职教师专业标准的界定;从教师编制制度进一步考虑,其编制体系主要还是参照普通中小学的编制体系,而兼职教师、大量优秀工程技术专家、高技能人才等师资引进往往需要灵活的编制和人事体系来增强职教教师岗位的吸引力,这种针对性和有效性的缺失使得大量优秀的人才止步于体系外,流失于行业中。

面对如此多的问题,职业院校教师培养问题似乎成了一个很难破解的难题,好在2016年教育部、财政部《关于实施职业院校教师素质提高计划(2017-2020年)的意见》给大家带来了启发。按照这个思路,不少专家给出了自己的建议。石伟平教授指出要实施职业院校教师培养课程制度(而非学校制度),严格准入制度,只允许具备开设这类课程办学条件的学校机构承担。重点实施研究生层次的职教教师培养制度,针对职教教育硕士试点中出现的课题专题研讨,寻找解决办法,尤其是政策保障与协调机制,启动职教教育硕士培养开发项目,重视其课程、教材、师资队伍建设。恢复或者重建面向职业院校校长管理干部的教育硕士(管理与教学),弥补中职教师在攻读硕士学位项目结束后职业院校管理干部研究生培养的空白点。建议把职业教育文化课教师的培养培训,也列入到职业院校教师培养培训系列中。