

贵州高职院校现代学徒制教学管理困境探究——以Z校为例

韩永

贵州财经大学

DOI:10.12238/er.v7i10.5504

摘要：在职业教育快速发展的背景下，现代学徒制作为一种创新的人才培养模式，正逐步成为推动我国职业教育改革的重要方式。经过近十年的不断实践现代学徒制在贵州高职院校中经历了试点到推广的过程。然而在政策执行过程中，教学管理层面面临着系列困境与挑战，制约了现代学徒制的有效运行与发展。本文抽取贵州Z高职院校数据为分析依据旨在深入剖析现代学徒制中的教学管理困境，并提出相应的对策与建议。

关键词：现代学徒制；高职院校；教学管理

中图分类号：G71 **文献标识码：**A

Exploration into the Challenges of Modern Apprenticeship Teaching Management in Guizhou Vocational Colleges – Taking Z School as an Example

Yong Han

Guizhou University of Finance and Economics

Abstract: In the context of rapid development of vocational education, the modern apprenticeship system, as an innovative talent cultivation model, is gradually becoming an important way to promote the reform of vocational education in China. After a decade of continuous practice, modern apprenticeship has undergone a trial-and-error process from pilot to promotion in higher vocational colleges in Guizhou. However, in the process of policy implementation, the teaching management level is facing a series of difficulties and challenges, which restrict the effective operation and development of modern apprenticeship. This paper takes the data of Z Higher Vocational College as the analysis basis, aiming to deeply analyze the teaching management dilemmas of modern apprenticeship and put forward corresponding countermeasures and suggestions.

Keywords: Modern apprenticeship; Higher vocational colleges; Teaching management

引言

贵州省作为西部地区的重要省份，其高职院校在推行现代学徒制方面进行了积极探索，旨在通过深化产教融合、校企合作，提升技术技能人才培养质量，为区域经济社会发展提供有力支撑。然而，在现代学徒制政策执行过程中，高职院校在教学管理方面面临着诸多困境与挑战。

本文从校企合作机制、师资队伍建设、学员异动等方面探究贵州高职院校现代学徒制政策执行中的教学管理困境，梳理和分析政策执行现状以及教学管理中存在的问题，揭示现代学徒制在贵州高职院校教学管理中的困境及其成因，为进一步完善现代学徒制教学管理提供理论支持和实践指导，促进现代学徒制在贵州的深入发展。

一、贵州高职院校现代学徒制政策执行现状与教学管理困境分析

贵州现代学徒制政策的执行主要以试点院校专业建设

模式推进，遵义职业技术学院、贵州航天职业技术学院、黔东南民族学院等高职院校均有专业获得现代学徒制试点；此外未能获得省级试点的院校也在自行组织力量尝试现代学徒制专业建设。经过几个批次的试点推广贵州高职院校在现代学徒制建设方面取得了显著成效，校企合作不断深化，教学资源得到优化配置。然而教学管理方面却呈现出新的问题，影响较为突出的有：校企合作持续性问题、师资问题以及学员异动问题。

（一）校企合作持续性问题

1. 具有持续性的校企合作典型数据特征：

通过对Z校现代学徒制专业开班数据调研发现，畜牧兽医（现代学徒制）专业自2020年开设以来，保持每年开设一个班级；动物医学（现代学徒制）专业2020年开设一个班级，2021年开设2个班级，2022年开设1个班级，2023年开设2个班级。可以清楚分析到建立稳定校企合作关系的

建设专业最典型的特征是能够每个年级都开设相应的专业班级，一方面是企业具有良好且稳定的人才需求，学校对于企业的合作具有高度的认可性，另一方面说明学员对于培养结果的认可。特别是就业后的学生反馈往往能够反应在下一个年级的学员招收上。

2.合作稳定性不足的典型数据特征：

通过对Z校现代学徒制专业开班数据调研发现，养蜂与蜂产品加工（现代学徒制）专业仅2019年招生1个班级后停办；汽车检测与维修（现代学徒制）专业2019年开设3个班，2020开设1个班，2021年开设1个班自2022年停办；电子商务（订单班）专业仅2020年开设1个班后即停办。分析得到不稳定校企合作关系的建设专业最典型的特征是：专业对应的年级不能够连续开设甚至有些专业仅开设一届后就停止开设；还有的专业是断断续续开设。在调研学员专业调整或者学籍异动数据中也可以发现部分专业学员在该学徒制专业修读一年或者更长时间后会舍弃所选学徒制专业调整到其它专业。这无疑给教学管理带来巨大的不可控因素，导致运行出现困难。

（二）师资问题

现代学徒制的实施需要既具备丰富教学经验又熟悉企业运作的“双师型”教师。实践中现代学徒制的培养模式需要企业与校内教师互相支撑，共同推进教学实施。实际上由于校企培养联合学徒制培养模式运行不久，无论是校内还是校外两个方面的师资力量都显得有些捉襟见肘。

1.校内教师方面

Z学校在职教师中具备实际从事对应学徒制专业培养的教师人数为：12人/专业。首先，校内教师更侧重于理论教学，缺乏与企业的紧密联系和实践经验。导致在指导学生进行实践操作和职业技能培养时，可能无法提供足够的具体、实用的指导。其次，校内教师在现代学徒制中的角色定位不够明确。部分教师仍习惯于传统的课堂教学方式，难以适应现代学徒制的双主体育人模式。在教学过程中，校企双方的合作不够紧密，无法充分发挥各自的优势。

2.企业教师方面

现代学徒制的培养中，企业教师作为重要一环，其教学表现尽管有着诸多优势，如丰富的实践经验和行业洞察力，但也存在一些不足之处。首先，企业教师往往缺乏系统的教育理论知识。在教学方法、课程设计以及学生心理等方面缺乏深入的理解和掌握，导致在教学过程中难以有效地将实践经验转化为易于学生理解和接受的知识体系。其次，企业教师在教学过程中可能过于注重实践操作，而忽视了理论知识的重要性。此外，企业教师在与学生沟通、交流方面可能存在一定的困难。在与学生互动时无法准确把握学生的需求和困惑。

3.教师待遇方面

由于现代学徒制培养模式与传统培养模式存在许多差异，尤其是该模式下要求实现师徒一对一教学，甚至要求实现“企业+校内”二对一教学使得无论是企业还是学校在执行现代学徒制培养模式的时候都需要面临相较于传统培养模式更大的成本。针对校内教师调研的数据普遍反应由于现代学徒制实施小班甚至单人教学往往增大了校内教师的工作量，相应的课时支出也较普通培养模式倍增；企业教师方面由于企业的最终目的依然是要盈利，导致企业在确定学生能够产生效益之前不想浪费培养成本，便往往不愿意承担培养费用；调研中普遍存在学校需要同时承担校内教师待遇以及企业教师外聘费用的现象。

（三）学生异动问题严重影响教学管理

类别	人次	占比
复学	22	15.71%
留级	6	4.29%
休学	33	23.57%
退学	74	52.86%
参军	2	1.43%
转出	3	2.14%
转入	0	0.00%

通过调研院校的学籍异动数据寻找到现代学徒制培养学生的学籍异动信息并与传统培养模式的学籍异动信息比较可以发现。自从2019学年以来Z校总计异动学生3534人/次，其中涉及现代学徒制的异动140人/次。

分析得出：

1.异动学院员退学占比52.86%远高于普通培养模式的17.23%，所有的异动均为异动出“现代学徒制班级”而异动进入“现代学徒制”的学员为0。即便是休学后的复学学生也存在流失。

2.以电话访谈的形式了解学员异动出现现代学徒制教学模式的原因有：第一，起初对学徒制认识不足在家长与教师的引导下参加了学徒制学习中发现自己不适应学习主动退出；第二，学习中发现自己所学习的内容与自己的未来规划有较大差异，尤其是计划进行专升本走本科路线的同学认为现代学徒制阻碍了自己的发展路线所以退出；第三，不适应企业高强度的理论+实践教学强度选择退出。此外还有因学习成绩较差留级、参军等情况。

学员退出学徒制对于教学管理影响极大。首先，已经完成的培养内容往往与传统培养模式下已经完成的培养内容差异较大，使得学生难适应普通模式教学；其次，企业因为学员的流失导致前期的培养成本付诸东流，学员退出会导致

企业对学校的管理产生不满甚至影响合作基础；然后，学员中途退出使企业某个岗位生产受阻给企业带来影响甚至因工期耽误而影响企业效益。

二、对策与建议

（一）构建企业群合作体系，保障岗位需求

单个企业与学校合作建设学徒制培养模式的稳定性不足原因主要在于企业方对于人才的需求不稳定导致；虽然也出现企业因对培养方案中课程设计不合理与工种实践不匹配等问题导致合作中断，但企业对于人才的需求仍然是现代学徒制能否建设好，能否持续发展好的基础。为确保学校能够长期持久稳定的建设相应的现代学徒制专业，学校应对建设专业进行市场调研，寻找数家甚至数十家具有相同或者相似人才需求的企业组建企业群，为学徒制专业建设提供稳定的人才需求，且企业群的建设也有利于企业之间的技术革新，有利于企业技术工人的技术交流，有利于校内教师的实践锻炼。构建企业群合作体系，是学校推动现代学徒制专业建设的必由之路。

（二）建立外聘技能型人才师资库，校内培养“双师型”教师

调研的学校外聘教师课时费支出数据与传统培养模式的课时支出数据显示出现代学徒制企业教师的课时支出相较于传统外聘教师的课时支出分摊到培养学员上高出十多倍；原因在于企业在与学校合作中基本上完全掌握着在岗技能人才的分配权限，学校由于本身的师资欠缺加之可以到基地实操的“双师型”教师不足使得在该培养模式下教师的选择与任教一直处于被动局面；为避免学徒制培养断层必然选择以费用弥补人才不足的现状。当务之急学校应在搭建企业群合作体系的同时积极建立师资库，化被动为主动将企业人才使用权与学校费用支出权结合起来，还要积极培养校内“双师型”教师以弥补不足。

（三）完善学员进入与退出机制确保学员稳定性，政策层面积极探索学徒制衔接教学模式，为学徒制升本打通渠道

从学员异动数据及原因访谈中发现现代学徒制学员退出不仅严重影响现代学徒制教学管理的开展，而且退出机制不够完善发展前景不够明确尤其是升本渠道的阻塞是现代学徒制建设以及人才培养的一大阻碍。一方面应采取“招生即招工，入学即入职”的模式把“工学结合”真正的融入现代学徒制人才的培养中去，要求学生签订培养协议的同时签订工作协议设置退出限制与赔偿条件尽量确保不出现因参军与伤病以外的学员退出；另一方面要积极争取政策层面

建立完善的学徒制学员升本渠道，结合现在推动的职教本科模式积极构建升本模式打通障碍，让学员不仅在企业学有所成，还要在未来前景上有所期待。

三、结论

贵州省职业院校现代学徒制政策执行中的教学管理困境是制约其发展的关键因素之一。主要问题包括校企合作稳定性不足、师资队伍建设和不完善、学生学籍异动频繁等。这些问题导致教学管理困难和运行障碍。为解决这些问题，一方面学校应尝试构建企业群合作体系，保障岗位需求以增进学徒制专业建设的稳定性；另一方面要结合建立外聘技能型人才师资库来加强校内“双师型”教师的培养以稳定教学师资，还可通过加大师资培训力度，鼓励教师深入企业实践锻炼，提升教师的实践能力邀请企业专家和技术人员担任兼职教师，形成多元化的师资队伍结构。最后还要建立完善的学徒制学生退出机制并建立学徒制升本衔接渠道。这样才能确保企业、学校、学生三方均能在现代学徒制培养中取得令己方满意的实践效果。

【参考文献】

- [1]陈康迪. 贵州高职院校现代学徒制面临困境及治理研究[M]. 贵州财经大学. 2018.
- [2]赵鹏飞. 中国特色现代学徒制试点探索与实践(第一辑). 复旦大学出版社. 2021.
- [3]洪娟, 强晏红. 产教融合背景下高职院校现代学徒制建设研究[J]. 黑龙江教师发展学院学报, 2023, 42(12).
- [4]苏蕾. 云南省高职院校现代学徒制政策执行研究[D]. 云南财经大学. 2021.
- [5]王莉, 韩永强. 英、澳、德企业参与现代学徒制激励机制及启示[J]. 中国成人教育, 2023, (12).
- [6]周维莉, 胡思宇, 曹靖. 我国现代学徒制实践的困境、成因与进路[J]. 黑龙江高教研究, 2023, 41(08).
- [7]文家奎. 现代学徒制模式下校企合作助力地方经济发展路径探析[J]. 大学, 2023, (25).
- [8]徐国庆等. 职业教育现代学徒制理论研究与实践探索. 2021.
- [9]贾文胜. 我国高职院校现代学徒制运行机制研究[D]. 华东师范大学, 2018.

作者简介：

韩永（1990-），男，汉族，安徽亳州人，贵州财经大学硕士在读，遵义职业技术学院教师，研究方向：公共管理（教育经济与管理）。