

现代学徒制背景下企业培训师队伍的定位、问题与要求*

谢莉花¹, 余小娟²

(1. 同济大学职业技术教育学院, 上海 201804; 2. 上海开放大学科研处, 上海 200433)

摘要: 现代学徒制作为一种现代职业教育制度, 强调教育界与产业界之间的深度融合, 也要求职业学校教师与企业培训师两支队伍共同培养高质量的职业技术人才。当前, 我国企业培训师队伍仍存在先天发展不足、后天建设失衡等问题, 具体表现在能力不足、发展受限、标准失效、收益不高、支撑欠缺等方面。现代学徒制对未来企业培训师队伍的建设提出了更高的要求, 如理实一体化的素质结构、合格的教育教学能力、高效的师资团队合作、有效的师傅资格标准等。

关键词: 现代学徒制; 企业培训师; 职业教育

中图分类号: G71 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-3380(2020)03-0012-05

Orientation, Problems and Requirements of Enterprise Training under Modern Apprenticeship System

Xie Lihua¹, Yu Xiaojuan²

(1. College of Vocational and Technical Education, Tongji University, Shanghai 201804;

2. Research Office, Shanghai Open University, Shanghai 200433)

Abstract: As a modern vocational education system, modern apprenticeship requires the deep integration of industry and education, as well as the joint training of high-quality vocational and technical talents by vocational teachers and enterprise trainers. At present, there are still some problems in the training staff of enterprises in China, such as congenital insufficiency of development and imbalance of acquired construction, which are manifested by insufficient capacity, limited development, invalid standards, low returns and lack of support. The modern apprenticeship system puts forward higher requirements for the future construction of the team of trainers in enterprises, such as a reasonable and integrated quality structure, qualified education and teaching ability, efficient teamwork of trainers, and effective qualification standards.

Keywords: Modern apprenticeship; Enterprise trainers; Vocational education

为深化产教融合、校企合作, 国务院和教育部于2014年提出了校企一体育人、开展现代学徒制试点的意见。当前, 无论是人社部门推动的企业新

型学徒制, 还是教育部门推动的现代学徒制, 都已经进入了全面推行阶段。师资是现代学徒制实施的主导力量, 当前, 我国职业院校端的师资力量发

*基金项目: 上海市哲学社会科学规划课题“中等职业学校教师专业能力内涵及发展模式研究”(项目编号: A1708)。

收稿日期: 2019-09-26, 修回日期: 2019-10-22

展较为持续和稳定,而企业端的培训队伍建设则困难重重,我国企业师徒制的发展经历了建国前后的曲折向前发展,最终在市场化进程下师徒制技能形成陷入危机。^[1]本文拟探讨在当前全面推进现代学徒制背景下,企业培训师队伍的定位、现状、问题及挑战,为未来进行产教深度融合的企业建立师傅队伍提供参考。

一、现代学徒制及其师资力量

所谓“现代学徒制”是将传统的学徒培训方式与现代学校教育相结合的一种“学校与企业合作式的职业教育制度”,是对传统学徒制的发展。^[2]这种发展实质上是一种从就业培训向职业教育与培训相结合的转向,具体来说,现代学徒制从传统到现代的发展主要体现在教育目标、制度管理、参与主体、教学内容、场所及评价要求等多个层面:目的和功能上由重生产性向重教育性转变;制度管理上由行业企业转移至相关教育与培训部门;参与主体上由企业和学徒的单方协议发展至由政府、行业、企业、学校等多方紧密协作与监督的共同体;在教学过程、内容、方式上由非结构化向结构化发展。现代学徒制在教学的时间、地点、内容及方式都有着较为严格的规范化要求,^[3]相应地在教育教学评价上,现代学徒制对学徒的要求也由实践操作取向往综合素质提高与职业能力发展并重方向发展,职业技能等级证书和学历证书的融通也是现代学徒制实施的重要方面。

现代学徒制的具体教育教学活动实施是由职业学校教师与企业培训师共同承担的,后者也称之为企业师傅、企业导师、企业培训师等。近年来,我国人社部与教育部先后发布了《关于全面推行企业新型学徒制的意见》(人社部发〔2018〕66号)和《关于全面推进现代学徒制工作的通知》(教职成厅〔2019〕12号),这些文件都提出“企业应选拔优秀高技能人才担任学徒的企业导师”,要“推广学校教师和企业师傅共同承担教育教学任务的双导师制度……打造专兼结合的双导师团队”。以职教强国德国为例,其二元制职业教育培养过程由职校教师与企业培训师共同实施,学徒每周3-4天接受企业的技能培训,其余时间在职业院校进行知识性的课程学

习。^[4]甚至有前教室后工场的设置,课程教学与技能培训随时交换进行。企业培训师占据了整个职教师资队伍的半壁江山,由此得以保证职业教育体系的平稳运行。

我国现代学徒制发展同样需要企业培训师在其中扮演重要角色,对于学生/学徒来说,企业培训师是技能长者,代表着未来所从事职业最鲜明的形象,是实践技能学习最直接的来源渠道,也是职业精神最深切的感受载体;对于职业院校及其教学过程来说,企业培训师是职业院校实践工学合一、校企合作的重要桥梁,企业培训师将企业的发展动态、企业对技术技能的能力需求、行业领域的发展前沿带到教学过程中,使职业院校人才培养活动能够与职业世界接轨,人才培养结果及其质量能够达到劳动力市场的用人标准;对于现代学徒制的整个师资队伍而言,企业培训师是其不可缺少的重要组成部分,企业培训师与职业院校师资在功能上相辅、在角色上统一、在地位上相当,都需要掌握一定的教育教学能力,遵循基本教学规范,同时也共同享受作为教师的荣誉以及相应的教师培养、培训服务,二者有效对接才能保证现代学徒制的正常运转。

二、企业培训师队伍的建设现状及问题

总体上看,当前我国企业培训师队伍是一支企业主管的队伍,也是建设企业培训师队伍的核心构成,其建设尚存在以下一系列问题。

1. 能力不足

我国的企业培训师还是一个新兴的职业,培训市场良莠参半,有些培训师对培训业务一知半解,而仅仅利用一些关系或招牌,内容浅陋;有些培训机构既没有课程开发能力,也没有专业过硬的培训师队伍,质量令人担忧。^[5]我国当前企业培训师能力的不足主要表现在专业实践能力有限,不能结合企业实际所需实施教学,这也是大多数企业更愿意让本企业内部经验丰富的人员承担培训师任务的重要原因;教育教学能力有限,优秀的企业培训师不仅是知识应用指导者、学习导向者、知识的传授者,更主要的还是团队学习的推动者。^[6]在学习化社会以及终身教育的背景下,培训师不单单是知识

的传授者,更应该是帮助学徒主动学习、学会学习并能有效参加团队活动的推动者,这些都需要培训师具有丰富的教师实践智慧,这是很多新手培训师所不具备的;课程开发能力及管理能力有限,这与我国培训师师资队伍中兼职教师占较大比重有关,在按次结课的培训中,课程研发及管理战线较长的任务项目基本处于搁置的状态,这对培训师的专业成长以及学徒的连贯性学习都是不利的。

2. 发展受限

我国企业培训师培养及培训模式极大地限制了专业发展,企业培训师作为职业技术教育与培训师资队伍的一部分,其在主要教授专业技能的同时,还应具备一定的理论素养,以促进学徒实践技能学习的消化和吸收。此外,学徒综合素质及道德水平的提升也是培训师实施培训的主要目标之一。由此可以看出,职业教育双师型的能力要求也应该成为企业培训师应有的素质构成部分,除此之外,企业培训师还需要了解企业的生产现状和实际问题,并据此制定培训计划和课程,学徒的基础、学习特点及情绪状态也需要考虑在列。^[7]因此,企业培训师的专业实践能力、教育教学能力、人格素养等复合型能力要求,意味着需要经历一段较长时间的职前、入职及职后培训,方能实现从新手向熟手再到专家的成长。而实际情况是,我国企业培训师职业从职前的培养到职后的培训环节都是严重欠缺的。首先,在职前的培养环节上,没有专门的企业培训师专业(或作为进修专业),现有的专职企业培训师多是来自于相关的专业背景,如教育学、心理学、管理学等,兼职教师也多以实践操作技能为重。较长时间的专业化培养阶段是个体形成专业思维和核心技能的重要时期,该阶段在整个企业培训师行业的缺乏会直接导致其专业发展基础薄弱及后续动力不足;在入职及职后的培训阶段,我国企业培训师师资也是处于没有机构提供培训、没有专家实施培训、没有资金和制度支持培训的多重困境,企业培训师的专业化发展更多的是处于自生自灭的状态,这在整体上限制了我国企业培训师师资队伍水平的提高。

3. 标准失效

我国企业培训师国家职业标准将企业培训师

分为三个等级:助理企业培训师、企业培训师和高级企业培训师,随着等级的提升,其相应的标准要求也在逐渐“加码”,专业教学能力是三者共同的核心要求,后两者则相应地增加了承担课程开发及培训管理方面的要求。根据实施情况来看,这种笼统的划分办法与企业的现实发展需求是无法很好兼容的,另外,我国现行的企业培训师职业标准制定及应用中还存在着参与主体缺失、实施过程环节间断等问题。^[8]企业培训师标准本身质量及效度有限,在后续的资格鉴定及认证环节存在内容和方式刻板、规范化程度低等问题。这些综合导致了我国企业培训师标准的失效,企业培训师证书的含金量和吸引力大打折扣,在实际企业工作中,培训师资格证书并不是培训师入职、晋升、考评、薪酬的硬性指标与依据。^[8]企业培训师标准建设及实施的不足会极大限制该行业的规范化发展,企业培训师师资队伍的专业成长及职业发展也会因标准缺失而陷入盲目发展的状态。

4. 收益不高

按照需求层次理论的划分,可以将企业培训师的收益划分为两个层面,一是物质生存层面,即企业培训师岗位能够为企业培训师个体及其家庭提供的物质生存条件,该层面上企业培训师收益的高低主要以其工资水平为参照。与企业培训师行业的构成级别相对应,级别及其背后所包含的能力水平、学历、经验、声望等因素共同决定了个体企业培训师实际的工资水平,所在地区、行业等也是重要的影响因素。目前,我国企业培训师行业的工资水平整体上难以与该行业对其所从事人员高度的综合能力需求相匹配,不同地区、行业、级别的企业培训师工资收入差异显著。尤其是不同级别(例如高级培训师和普通培训师之间)的收入存在着数倍乃至数十倍的差异,这之中除了确实受培训师个体能力高低因素的影响外,刻意地包装宣传、名人效应等社会及市场环境因素也起到了重要的推波助澜的作用,这在很大程度上不利于企业培训师师资的规模化及稳定性的发展。二是精神文化层面,主要体现于人们对企业培训师行业认可度及其社会地位等方面。基于我国企业培训师行业处于早期发展的基本现状,社会大众对于企业培训师的认识度

尚且有限;再加上企业培训师行业的制度规范、行业组织及标准构建大多处于初步开发甚至空白的阶段,这些都导致了企业培训师行业与社会、政府机构之间交流机制和平台的欠缺,限制了其社会地位及社会影响力的提高。

5. 支撑欠缺

企业培训师师资队伍发展支撑系统中较为重要的部分有:行业组织的成立;行业制度及规范的建立;市场准入、竞争及监督机制的形成;专业化研究的开展等方面。由于我国企业培训师行业尚处于早期发展阶段,市场经济下的供需机制是影响该行业当前发展的主导因素,市场经济的固有弊端一定程度上会导致局部企业培训师行业的“野蛮生长”和有序发展,这对于企业培训师师资队伍整体的良性构建是不利的。目前,我国企业培训师行业及师资队伍建设的制度及组织支撑十分欠缺,这无疑造成了该行业职业发展前期的根基薄弱和后期动力的不足。另外,我国当前有关企业培训师的学术和实践研究寥寥无几,没有专业的研究人员、机构、理论基础以及实践经验的积累就无法将该领域发展成为一门专业的学科,也无法提供专业的人力资源储备。

三、全面推进现代学徒制对企业培训师队伍提出的新要求

当前,随着现代学徒制或企业新型学徒制的全面推行,企业培训师队伍的选拔、培养、投入与评价成为现代学徒制顺利开展与质量保障的重要条件。基于当前企业现有培训师队伍建设的成果与问题,现代学徒制对企业培训师队伍的继续发展提出了新的要求与挑战。

1. 理实一体化的素质结构

理实一体化是各类职业教育师资队伍共同的能力要求,这是技术技能型人才培养的应有之义。同样都是理实一体化的能力要求,相对于职业学校的专业理论和实践课教师而言,作为学徒的培训师傅在该维度上具有行业特殊性。作为长期与企业接触,甚至其中很大一部分直接来自于企业实践一线的企业培训师而言,专业实践技能及经验可以说是达到为人师的水平,其能力进一步提升方向主

要来自于两个方面:一是在现有实践水平的基础上进行提炼提升,实现实践操作环节的程序化、结构化,由此熟练展示于教学环节以促进学生的高效化学习;二是在融合自身实践技能的基础上加强相关理论知识的学习,对于企业培训师而言,理论知识学习的核心价值在于促进其对当下实践工作的理解,实现技术技能水平的质性提升,从而更好地承担一个作为技术技能传递者角色的职责。

2. 合格的教育教学能力

对于企业培训师来说,合格的教育教学能力主要包含了四个方面:首先是育人的能力。现代学徒制归根到底是一种教育模式,教育性教学是贯穿于整个教学过程的。企业培训师作为职教师资的一部分应当承担起作为教师的职责,以帮助学徒在学习技术技能的过程中实现成才的同时也能够成人,实现全面、持续发展。二是专业教学能力。未经过系统师范教育的企业培训师缺少了教育学、心理学等知识的储备,实际教学过程的实施更多是遵循自己的“田野经验”和“野性思维”,在教学内容的确定、教学方法的选择以及教学组织的安排上多是无规律应急性选择的结果,往往会忽视教育教学规律和学生心理发展规律对教学实践环节的影响。三是管理能力。包含项目管理能力和课堂管理能力两个方面。现代学徒制要求学生在学习中参照企业生产组织方式开展项目化学习,专业教师应当有能力选择合适的项目,并将其转化为适合学生学习的形式,组织学生在“做中学”。^[9]相对于传统学徒制而言,现代学徒制更多是采取“一对多”类似于课堂教学的教学模式,企业培训师在实施教学的过程中,除了具备基本的课堂控制能力,同时还需要发挥集体学习的相互促进作用,以实现学生专业能力、社会能力、个人素养的共同发展。四是职业指导能力。了解所在企业和行业的发展前景,并且在教学过程中贯穿行业和职业的相关前沿内容,让学生提前对社会和用人单位的需要有个初步了解,^[10]提前为就业和职业生涯发展做好规划。

3. 高效的师资团队合作

由于工作场所学习在管理、教学过程、评价上的复杂性及各岗位工作的异质性,企业培训师自身也需要进行团队建设,才能全面、有效地完成学

徒培训工作及现代学徒制的整体培养目标。首先是企业培训管理团队的建设,包括培训部门内培训主管、专兼职培训师、岗位培训人员等,主要负责企业学徒的管理与指导,工作性学习任务开发、实施与评价。该团队同时也作为企校双师队伍进行建设,协调企业培训与学校教育的内容与时间,服务于现代学徒制的培养需求;其次是企业内部职业岗位群的培训团队建设,该团队服务于职业岗位群所需后备人才技能培训及技术与工艺创新,队伍具有一定的稳定性与发展性,相对于前一团队而言,该团队的职业专业性与实践性更强。

4. 有效的企业培训师资格标准

随着现代学徒制的全面开展,我国企业培训师傅的培养应该从现状出发,顾及发展与现实需求。此外还需做到以下几点:建构以解决问题为导向、以学习结果为衡量标准的企业培训师标准体系;以社会及行业实际的发展需要为依据完善标准内容构成以及等级与类型的划分;多主体参与标准制定、实施与监督,以提高标准的实施认可度;建立健全资格标准的考试制度,保证企业培训师资格证书社会信用度和效度;完善资格标准实施配套的实施规范,明确各主体在开发、认证以及颁证环节中的职责,以及相关标准规范的清晰阐述和有效实施;夯实相关职业教育的法律基础,并在企业培训师的市场准入制度及竞争制度等制度建设上协助其资格标准体系的有效实施。

参考文献

- [1] 王星.技能形成的社会建构——中国工厂师徒制变迁历程的社会学分析[M].北京:社会科学文献出版社,2014:313.
Wang Xing. The social construction of skill formation: A sociology approach to the evolving trajectory of the apprenticeship in China factories [M]. Beijing: Social Sciences Academic Press, 2014:313.
- [2] 赵志群.职业教育的工学结合与现代学徒制[J].职教论坛,2009(36):1.
Zhao Zhiquan. Work-integrated Learning and modern apprenticeship in Vocational Education [J]. Journal of Vocational Education, 2009(36):1.
- [3] 关晶,石伟平.现代学徒制之“现代性”辨析[J].教育研究,2014(10):97-102.
- Guan Jing, Shi Weiping. On the "Modernity" of Modern Apprenticeship [J]. Educational Research, 2014(10):97-102.
- [4] 雷成良.职业教育现代学徒制人才培养模式研究[D].重庆:西南大学,2016.
Lei Chengliang. Research on the Training Mode of Modern Apprenticeship in Vocational Education [D]. Chongqing: Southwest University, 2016.
- [5] 高洁.英美企业培训师的研究[D].上海:华东师范大学,2003.
Gao Jie. A study of trainers in British and American Enterprises [D]. Shanghai: East China Normal University, 2003.
- [6] 郑洁玮.中国文化背景下企业培训师的角色理解及其有效性研究[D].杭州:浙江大学,2008.
Zheng Jiewei. Role Understanding and Training Effectiveness of Corporate Trainers: A study based on Chinese Culture [D]. Hangzhou: Zhejiang University, 2008.
- [7] 罗慧贤.专业教师与企业培训师的角色转换[J].交通职业教育,2015(5):50-53.
Luo Huixian. The role transformation of professional teachers and enterprise trainers [J]. Traffic Vocational Education, 2015(5):50-53.
- [8] 朱慧.《企业培训师国家职业标准》应用现状研究——以上海为例[D].上海:华东师范大学,2016.
Zhu Hui. The application status research of the Professional Standards for Corporate Trainers in Shanghai [D]. Shanghai: East China Normal University, 2016.
- [9] 李军,石存秀,李顺军,等.现代学徒制师资队伍建设和研究与实践[J].湖北工业职业技术学院学报,2015,28(3):5-8.
Li Jun, Shi Cunxiu, Li Shunjun, et al. Research and practice of higher vocational teaching staff construction under modern apprenticeship [J]. Journal of Hubei Industrial Polytechnic, 2015, 28(3):5-8.
- [10] 王磊.基于“现代学徒制”的高职食品类专业“三师型”师资队伍建设的探索与实践[J].教育教学论坛,2016(8):22-23.
Wang Lei. Exploration and practice on the construction of "three-type" teaching staff of food specialty in higher vocational education based on "modern apprenticeship" [J]. Education Teaching Forum, 2016(8):22-23.