

现代学徒制培养模式下高职院校师资问题 及其优化路径

孙文学

广东创新科技职业学院, 广东 东莞 523960

DOI: 10.61369/RTED.2025260008

摘要： 随着职业教育改革的不断推进，现代学徒制培养模式在高职院校得到了广泛应用。其作为产教融合的核心载体，对于高职院校人才培养质量的提升有着重要现实意义。但是，结合现实情况来看，当前高职院校的现代学徒制在推进过程中还面临着诸多师资队伍方面的问题，这也影响了人才培养的适应性和有效性。对此，本研究在深入探讨现代学徒制培养模式下高职院校师资队伍现状问题的同时，就其有效的优化路径进行了探讨，旨在为广大教师提供一些参考借鉴。

关键词： 现代学徒制；高职院校；师资队伍；优化路径

Research on Faculty Issues and Optimization Paths in Higher Vocational Colleges Under the Modern Apprenticeship Training Model

Sun Wenxue

Guangdong Innovative Technical College, Dongguan, Guangdong 523960

Abstract : With the continuous advancement of vocational education reform, the modern apprenticeship training model has been widely adopted in higher vocational colleges. As a core carrier of industry-education integration, it holds significant practical importance for improving the quality of talent cultivation in these institutions. However, in light of current realities, the implementation of modern apprenticeship in higher vocational colleges still faces numerous issues concerning the faculty team, which have also affected the adaptability and effectiveness of talent cultivation. In response, this study delves into the current status and problems of the faculty team in higher vocational colleges under the modern apprenticeship training model, while exploring effective optimization paths. The aim is to provide some reference for teachers.

Keywords : modern apprenticeship; higher vocational colleges; faculty team; optimization paths

现代学徒制作为产教融合的核心载体，是新时期高职院校破解人才培养与产业需求脱节问题的重要抓手。《国家职业教育改革实施方案》明确提出“建设双师型教师队伍，推动校企人员双向交流”，凸显了师资队伍建设在现代学徒制发展中的核心地位。而对于现代学徒制人才培养模式而言，其对于师资队伍的水平有着较高的要求。但是，当前在该模式下，高职院校师资队伍建设却面临着素养失衡、体系不全等问题，这也影响了该模式育人价值的发挥。对此，全面把握这些现状问题，积极探索有效的优化路径势在必行，正当其时。

一、现代学徒制培养模式下高职院校师资队伍的现状问题

（一）双师素养失衡，实践能力与产业需求脱节

在现代学徒制培养模式下，双师型教师作为主导力量，其自身素养的高低，直接影响着高职院校人才培养效果^[1]。但是，结合现实情况来看，当前高职院校师资队伍中普遍存在“理论强，实践弱”的问题，一方面，师资队伍主要以专业教师为主，他们大多毕业于高等院校，缺乏一线岗位经验，对于专业知识和技能的

认知也仅仅是停留在理论层面，同时缺少对企业一线岗位工作流程、用人标准以及实践教学等方面的了解，这也影响了学生专业实践能力的培养；另一方面，当前的高职院校双师教师认证机制过于看重教师的证书资格，缺少对其实践能力、校企协同育人能力的关注，这也导致其在后续的教育实践中难以很好地完成现代学徒制培养工作，影响了高职人才培养的适应性。

（二）双导师体系不健全，校企协同育人效能不足

当前高职院校双导师体系建设却存在一定的问题，首先，企业导师方面的选聘机制不健全，很多院校普遍看重企业导师的实

践能力，选聘对象大多定格在企业技术骨干或者管理人员群体，而他们大多教育育人能力不足，这也导致实践教学质量不尽人意^[2]。其次，院校对于企业导师的考核重视度不足，没有建立相应的标准体系，这也在一定程度上影响了他们的教育参与积极性。再者，校内专业教师和企业导师之间缺少有效的沟通合作，这也导致理论与实践教学之间难以有效衔接，双导师相互促进的环节缺失，从而影响到整体的师资水平。此外，双导师在教学分工方面存在不明确、不清晰等问题，这也影响了现代学徒制培养模式的有效开展。

（三）培养培训机制滞后，师资发展适配性不足

当前，高职院校在培养培训机制建设方面有着一定的滞后性。一方面，缺少基于现代学徒制特点的培养培训活动，如现有的培训多以理论知识更新或者教学流程推进为主，缺少对师资企业实践技能、校企协同能力的培养，这也影响了师资整体水平和质量^[3]。另一方面，由于缺少良好的培训模式，多数培训是以传统讲座、集中授课等方式来展开，教师们难以深入企业之中进行实岗学习，进而培训效果不佳。此外，高职院校和企业之间缺少师资培训合作，双方资源无法有效整合，这在一定程度上也影响了师资的培养与发展。

（四）激励保障机制缺失，师资队伍活力不足

当前，高职院校师资队伍建设中激励保障机制不足的问题也较为突出。首先，薪酬设计不合理，导致教师缺乏积极性。通常来说，在现代学徒制模式下，教师往往需要投入更多的精力与时间，以此来高质量完成校企合作、双导师育人工作。但是，当前部分高职院校的薪酬体系设计中未将这些付出纳入进来，这也导致教师积极性不足，影响了师资队伍的建设与发展。其次，职称评定方面也存在一定问题，如部分高职院校在教师的职称评定中过度关注论文数量与科研成果，缺少对教师实践教学、校企协同育人能力的考核，这也影响了现代学徒制下的师资队伍建设。

二、现代学徒制培养模式下高职院校师资队伍优化路径

（一）构建“校企双轨”培养体系，夯实双师素养根基

面对双师素养失衡的问题，高职院校应当基于现代学徒制培养模式特点，积极推动“校企双轨”的师资培养体系的建立，以此来为双师素养的提升奠定坚实基础。具体来说，首先，要完善师资选聘机制，优化师资结构^[4]。例如，在面向企业引入导师人才的过程中，应当制定详细的企业人才引进计划，降低对企业人才的选聘门槛，注重考核人才的实践技能水平和岗位工作经验，同时要求他们具备一定的实践教育经历。而对于专职教师而言，应当要求其在具备专业知识体系的同时，拥有不少于6个月的企业实践经历或者在入职2年内完成企业实践考核，以此来保证师资质量水平^[5]。其次，要搭建常态化的企业实践培训机制，如可以联合企业共同为教师提供岗位实践、技术指导等方面的服务，要求专职教师每年参与企业实践的时间不少于2个月；针对新兴产业技术

发展需求，联合企业开展专项技术培训，邀请企业技术专家、行业领军人才授课，帮助教师及时更新知识技能，紧跟产业发展步伐。在此基础上，还应加快搭建科学化的双师认定标准，将企业实践经历、实践教学能力、校企协同育人成效等纳入认证核心指标，取消单纯以职业资格证书作为认证依据的做法，提升双师型教师认证质量。

（二）健全“双导协同”管理机制，提升校企共育效能

“双导协同”管理机制建设对于现代学徒制培养模式的有效推进有着重要意义，对此，首先要对校企双方导师的具体工作内容和目标进行明确。这里校企双方应当基于共同的人才培养目标，结合当前行业发展新动态、岗位工作流程以及人才需求标准等来共同制定现代学徒制下的人才培养计划，在此基础上，明确双方导师各自的职责分工，如明确校内专业教师负责理论部分教学，同时为学生提供学习规划指导，帮助学生提升专业技能和综合素质；明确企业导师主要负责学生的专业实践教学，为学生提供岗位工作指导、实训指导服务等，帮助他们了解岗位工作内容，提升他们的岗位适应力与职业素养^[6]。其次，要完善双导师沟通交流机制，一方面定期组织线下双导师的学术交流，共同基于现代学徒制模式下的现实问题进行研讨分析，相互交流经验，共同探索对策，从而实现彼此促进与全面成长目标；另一方面可以基于当前教育数字化的大背景，积极运用线上平台来开展线上教研、线上协同交流等活动，彼此同步教学进度，反馈学生情况，交流教学经验等等，从而有效保证理论与实践教学环节的衔接。再者，要推动双导师考核机制的完善与创新，如可以构建“校企双评价”机制，校内导师考核重点包括实践教学成效、校企协同贡献等，企业导师考核重点包括技能教学质量、学生岗位适应能力提升等，以此来有效激发双导师的育人积极性，促进现代学徒制培养模式的高质量推进。

（三）创新“精准赋能”培训机制，增强师资适配能力

培养培训机制是保证高职院校师资队伍质量的重要基础，面对当前师资培养培训中的现实问题，高职院校应当加快创新“精准赋能”培训机制，以此来不断提高师资水平，强化师资队伍的适配能力^[7]。首先，要对师资培训内容进行优化创新，重点关注师资的核心能力提升，期间基于现代学徒制培养模式的特点，构建“实践技能+教学能力+协同能力”三位一体的培训内容体系：实践技能方面的培训重点包括岗位工作流程、行业新动向与新标准、职业核心素养等；教学能力方面的培训包括实践教学设计、岗课赛证课程开发等；协同能力方面的培训包括校企沟通能力、双导师协同育人能力等，以此来全面提升师资队伍的能力水平。其次，要对培养培训的模式进行创新，重点依托校企合作来完善培训平台建设^[8]。例如，可以推广“企业沉浸式”培训模式，组织教师深入企业一线参与真实生产项目，在实践中提升技能；积极开展“校企合作师资培训”活动，引导专业教师和企业导师共同授课，为学生带来“理实结合”的教学服务，促进他们综合能力的提升和发展；利用数字化技术来搭建在线培训平台，引导教师上传教学数字资源、展开在线教研交流等，方便双导师随时学习新知识、新技能与新方法。再者，要建立完善的培训机制，保障

培训工作的高质量、长效化推进,如可以将师资培训纳入院校长期发展规划,设立专项培训经费,保障培训工作顺利开展;搭建师资培训档案,记录双导师在培训过程中表现、成长情况等,在此基础上,围绕教师的不足进行针对性的培训设计,全面提升师资培养培训质量,为现代学徒制培养模式的推进提供高质量的师资力量支撑。

(四)完善“多元激励”保障机制,激发队伍内生动力

良好的激励机制是保证高职院校师资队伍活力的重要因素。面对当前现代学徒制下的师资激励机制问题,首先要对薪酬激励机制进行优化和创新,为教师提供额外的薪资补贴,如可以设计现代学徒制教学专项补贴,对参与校企协同课程开发、指导学生工学交替实践、承担双导师共育任务的教师给予专项薪酬补贴;对表现优异的双师型教师、校企协同育人先进个人给予额外奖励,提升教师的积极性^[9]。其次,要基于现代学徒制下的实践导向,优化职称评定机制。例如,可以提高教师实践育人、校企协

同育人成效、技能大赛成果在职称评定中的权重占比。同时,将教师在校企合作育人、现代学徒制双导师育人的实际情况纳入职称评定中来,以此来改变以往以论文数量或科研成果为主的评价导向,激发教师在现代学徒制、校企合作育人中的积极性^[10]。再者,要合理安排教师的教学任务,保障他们参与企业实践、培训学习的时间。在此基础上,设立校企合作专项经费,为教师参与企业项目研发、校企合作教学改革提供经费支持,同时鼓励教师积极展开现代学徒制下的教学创新探索,营造勇于创新、宽容失败的良好氛围。

教育大计,教师为本。在现代学徒制培养模式下,高职院校师资队伍建设也应积极探索新的路径和方法,重点通过构建“校企双轨”培养体系、健全“双导协同”管理机制、创新“精准赋能”培训机制以及完善“多元激励”保障机制等方式来推动高水平师资建设,从而推动教育教学和人才培养质量提升,为社会输送更多高素质、综合型人才。

参考文献

- [1] 赖利平,刘宸菀,刘存,等.校企协同育人视域下高职院校现代学徒制人才培养模式探究[J].产业与科技论坛,2024,23(11):79-81.
- [2] 闫炎.现代学徒制人才培养模式下高职院校“双师型”教师队伍建设[J].中阿科技论坛(中英文),2023,(10):133-137.
- [3] 闫炎,王景凤,李青.现代学徒制人才培养模式下高职院校“双师型”教师评价机制构建[J].人力资源开发,2023,(17):54-56.
- [4] 易红燕.高职教育现代学徒制项目双导师教学团队建设研究[J].湖北工业职业技术学院学报,2021,34(04):5-9.
- [5] 平静.现代学徒制背景下的高职院校师资队伍重构[J].思想政治课教学,2021,(03):81-83.
- [6] 胡光雄,郑玉清,郝建豹.现代学徒制“双导师”标准及其培养策略探析[J].广东职业技术教育与研究,2022,(02):193-196.
- [7] 王珺.现代学徒制对高职院校师资队伍建设的影晌[J].知识库,2020,(10):69+71.
- [8] 张煌强.现代学徒制模式下的高职院校师资队伍建设的分析[J].中国市场,2020,(11):180-181.
- [9] 石永洋.现代学徒制背景下高职院校“双导师”团队建设改进研究[D].广西大学,2019.
- [10] 胡月阳,李艳,吕丽.现代学徒制背景下高职院校专业教师培养模式研究[J].农家参谋,2017,(19):105+103.