

对艺术类高职院校实施 “现代师徒制”人才培养模式的思考

文/珠海艺术职业学院 叶深南 李桂霞

现代学徒制的研究是目前职业教育领域的研究热点之一，已在一定范围内得到了应用，是高职院校人才培养模式改革的一个创新点，为我国高职教育增添了活力。我省目前开展的现代学徒制试点，是招生与招工一体化，“招生即招工、入校即入厂、校企联合培养”，但在具体实施层面仍存在一些困难，对艺术类专业与企业合作批量培养人才带来一定的困难，很难普及和试行。在这种背景下，用现代学徒制的理念，结合艺术类专业的特点，研究和探索“现代师徒制”的人才培养模式具有重要的理论意义和实践价值。

一、师徒制的时代变迁

中国的师徒传承由来已久，春秋战国时期就有了私塾，后来的白鹿、岳麓、应天府极大书院也都是私塾。从手工艺到学术，中国几千年都是师徒制，比如：相声、中医、当铺、古玩店，都是通过住在师傅家的多年学徒后出师，才保证了心思手艺、经验教训的代代相传，绵延不断，才有了那么多的中华老字号企业流传至今，传统师徒制在中国传统文化和技艺传承中起到了很大的作用。解放后，师徒制作为人才培养机制，也是一种非常有效的方式，为各行各业所广泛运用。

师徒制的现代化应用在20世纪90年代以后的西方首先得到发展，西方学者和企业家把传统的师徒制与企业发展的实际需求相结合，形成了现代导师制，有的企业用师徒制来吸引、培养和留住优秀人才，同时也认为这是最有效的提高生产效率的方式之一。中国企业对于现代化的“师徒制”的探索和应用晚于西方，有些“师徒制”的探索，虽然与西方相比远不成熟，但仍有“师徒制”与中国本土文化结合的典范。

关于对师徒制的研究，早期师徒制研究基本聚焦于师徒之间一对一的二元关系，因此被称为传统师徒制。近30年来，师徒制研究已在研究视角、研究对象和研究方法等方面发生了较大的变化，早期的师徒制研究侧重于师徒间的关系质量而不是关系的建立过程和机制，相对而言较为静态。自2000年后，师徒制的研究除了研究师徒间“一对一”的关系以外，开始考虑师傅和徒弟、师傅和师傅之间的关系及运作机制。

二、“现代师徒制”人才培养模式的内涵

1. “现代师徒制”人才培养模式的界定

目前，学界对师徒制和“现代师徒制”的概念还没有一个清晰而明确的界定，“师”是对有专门技艺者的尊称或传授知识技艺的人（《辞源》），“徒”是从师学艺的人（《汉语词典》）。根据百度百科的解释，师徒制人才培养模式是指徒弟（学生）跟随师傅（教师）按照一定的约定或合同结对的方式，在师傅的指导和影响下学得专业知识、专业技能和融工场景景智慧的培养模式。笔者认为“现代师徒制”是指以育人平台（“校中厂”、“厂中校”、大师工作室、艺术团体）为载体，以课程或项目为纽带，以教师（师傅）深入指导为支撑，教师和学生、师傅和徒弟面对面的一种教育方式，以“一对一、一带多、师带徒”的形式传承技艺和传授知识的人才培养模式。

2. “现代师徒制”人才培养模式的特征

“现代师徒制”人才培养模式具有教师师傅和学生徒弟双重身份、教学做一体化、人才培养现代化三个主要特征。

(1) 教师师傅和学生徒弟双重身份是指“师”有“教师”和“师傅”双重身份，或者“教师”和“师傅”双导师。教学上，“师”就是熟练掌握现代化教学手段、先进教学理念，拥有广博的理论知识的教师；实际操作上，“师”就是拥有较高的专业业务知识、熟练的技艺及经验，吃苦耐劳的工作精神的师傅，具备言传身教、答疑解惑的教练和辅导技能。“徒”有“学生”和“徒弟”双重身份，课堂上，“徒”就是学生；实际操作上，“徒”就是徒弟。

(2) 教学做一体化是指教学过程组织上，采用教学做一体化方式，认知、教学、模拟、跟岗、顶岗依次递进；学习内容上，“知识+技艺”，理论与实践相结合，职业与专业、岗位与课程对接和融合，职业技艺与职业精神贯穿于育人全过程。

(3) 人才培养现代化是指区别传统师徒制，体现在知识现代化、手段现代化、师徒关系现代化、评价现代化。

三、艺术类高职院校实施现代师徒制模式的必要性与可行性

1. 随着时代的进步，培训方式和教育方式的更新，各行各业培训新人的方式也在变化，很多企业逐渐摒弃了学徒制，虽然现代的许多培训方式对知识技能的快速传播起到了很大的

作用,但有些本事、手艺特别是好手艺还需手把手教才能得到师傅的真传,师徒制在现代不仅没失去作用,而且知识经济的兴起又催生出对师徒制的再次肯定和需求,只是师徒制在新时代应有新的注解即“现代师徒制”,“现代师徒制”不是对师徒制和新型培训方式的否定,而是一种更加积极完善培育新人的手段。艺术类高职院校发挥自身专业优势,实施“现代师徒制”人才培养模式,能更好地培养出适应市场需求具有较高操作能力的高级技艺型人才。

一方面,现代师徒制是教师和学生、师傅和徒弟面对面的一种教育方式,师生之间以及师徒之间可以充分相互了解,教师(师傅)对学生(徒弟)的个人能力和优势可以进行有针对性地教育和培养,有利于学生职业道德和技术技能提升。同时,由于“现代师徒制”人才培养模式是一种情境教学方式,师生和师徒处于同一教学情境下,可以相互促进、相互启发,学生不再是智慧和知识的被动接受者,而是任务和项目的完成者和主动者,学生置身于工作情境之中,可以最大限度地体验职业过程,达到最理想的学习效果,可以帮助学生在校期间就能掌握自己立足立身的本领,学习更多的工作和社会经验,缓解初入社会面临的各种压力和困惑,对其就业和更好地融入社会是十分必要的。

2.“现代师徒制”人才培养模式,是一种新型育人模式。高职院校一定数量的校外实训基地和“双师型”教师是实行“现代师徒制”人才培养模式的物质基础,教师就是师傅这样的“双师型”教师的数量目前在一般院校很难达到理想状态。但在艺术类高职院校,音乐表演类和艺术设计类专业的很多老师都是来自一线的专业演员、相关方面设计师等,承担和参与一定的社会活动,教师本身就具有学校教师和社会相关工作者的双重身份属性,由于专业的特点,实施“现代师徒制”人才培养模式有其特殊的优越性,一方面高技能人才和民间艺人引入学校担当师傅和教师,带领徒弟进行学习和工作,培养能工巧匠,在学生中树立精益求精、吃苦耐劳的性格,有着其他职业教育所无法替代的优势,有助于“工匠精神”的传承,加快传统技艺和先进技能的传授和培养。另一方面,教师(师傅)的师徒制教学,注重人的个别差异,有利于对学生培养,提高人才培养质量和优秀人才脱颖而出。师傅(教师)带徒弟(学生),在做中学,学中做,言传身教,教学做一体,这与现行的“工学结合”有着最根本、最本质的共同追求。

四、“现代师徒制”人才模式的基本路径

1. 搭建实施“现代师徒制”的育人平台

“现代师徒制”的实施改变了以往理论与实践相脱节、知识与能力相割裂、教学场所与实际情境相分离的局面,需要有真实的工作环境,可充分利用学校的场地和其他资源优势,与企业深度合作,与在行业内有一定影响力的企业合作进行相

关的项目投资经营,校企共建“校中厂”和“厂中校”,聘请在行业有一定影响力的大师,通过建立相应的“大师工作室”、成立各类“艺术团体”等方式,充分利用企业生产经营的优势或在经验上及资历上有一定的行业影响力教师,搭建“现代师徒制”人才培养模式合作平台,以保障学生学习和训练、实践教学得以实施的硬件。在此基础上,以真实项目为载体,由师傅(教师)指导徒弟(学生)完成理论知识的学习和实训,实现校企双赢或师徒双赢。

2. 打造结构合理的专业教师队伍

实施“现代师徒制”人才模式,需要有优秀的双师型教师团队,在教师队伍结构上形成一支职教特点鲜明、业务能力强、专兼结合的教练型教学团队。在教师队伍建设上,实行导师制和集体备课制等方法,并通过专兼教师间的互帮互助、取长补短,提高理论和实践教学水平,培养教学所需的“双师双能型”教师,使他们真正做到既是教师又是师傅。这里提倡的师傅(教师)是以团队的形式出现,每个师傅(教师)针对专业的一个或几个技能对学生加以训练、指导,类似于流水线生产。这种模式既传承了传统师傅的优势,又避免了传统培养模式的缺陷。在层次上,也要高低结合、青老结合,形成合理梯队,以保证教学的可持续性。

3. 开发适应“现代学徒制”的课程

设计科学合理的教学项目,及时将行业新理念、新知识、新技术、新方法融入教学内容,以实现专业教学的职业性、适应性和先进性的统一,课程内容要体现理论知识与实践知识的综合、职业技能与职业态度及情感的综合,同时要考虑实现教学与展演赛同步,实习与就业同步,制订科学可行的课程教学计划、实训标准,课程实施融“教、学、做”为一体。在课程开发的基础上,编写针对性强的教材,先从讲义入手,在使用过程中逐步修正,过渡到校本教材和正式出版教材。

4. 实施分段式工学交替教学组织形式

通过学校职业素质基础模块课程、项目导向岗位工学模块课程学习和举办的各类文化讲座,到行业企业参观见习等,形成对专业和行业的认识,培养从业基本素质;通过在学校项目导向岗位工学模块课程学习和模拟及真实项目实训实践,培养学生专业专项技能、积累工作经验,形成职业素质;通过在学校进行技术技能技艺岗位的知识学习和到参加真实项目及到企业顶岗实习,培养学生职业岗位从业能力。在每个阶段都实施工学交替的教学组织形式,结合高职学生的特点,安排从简单到复杂的螺旋形进程,从采用模拟项目实训(学生身份),重点进行简单的专业技能训练,采用“一对多,小组形式”的方式,完成相对完整的项目,使学生既掌握了初级技能,又巩固了专业基础理论知识,到采用真实岗位工作(学徒身份),重点在于体验较为复杂的实际工作过程,采用“团队合作,分工协作”的方式组织教学,在学习技能的同时,锻炼个人组织能力,积累实践经验。

基于劳作教育的高职学生品德教育方法探析

——以台湾朝阳科技大学为例

文/上海第二工业大学 杨聪聪 楼设琴

在大学教育中,如何提高品德教育的有效性?台湾朝阳科技大学给了我们很好的启示。该校第一任校长曾腾光认为大学不应是培养动口不动手的士大夫,更非涵养优越意识,大学的教育首先要把学生培养成一个合格的人,然后才是专业的人。1994年在该校创校开始,即提出了在学生品德的养成中,开展“劳作教育”(Labor for education)。经过20多年的实践,台湾朝阳科技大学在劳作教育方面积累了丰富的经验,并拥有完善的管理和运行机制,劳作教育作为品德教育的一种重要方式,已形成独特的校园文化。

台湾高校劳作教育的产生有它的国际背景和台湾背景,台湾朝阳科技大学的劳作教育有明确的课程目标、组织层次、工作内容、经费保障和实施成效。台湾朝阳科技大学劳作教育给我们带来了启示,劳作教育实施中的“言教”使得大学生品德教育直观可视化,劳作教育实施中的“身教”使得品德教育实现“全员育人”,劳作教育实施中的“境教”使得品德教育可持续发展,并提升了学生的就业竞争力。

一、台湾高校劳作教育产生的背景

每一种教育学说都有其产生的历史社会背景,劳作教育在台湾盛行也一样有特定的时代背景。

(一) 国际背景

19世纪末20世纪初,随着工业革命的相继完成,欧美各主要资本主义国家进入帝国主义时代,经济的发展导致社会政治发生变化。政治变化要求为之服务的教育必须进行相应的改革,许多国家把发展教育纳入国民经济计划的框架之中,企图通过教育改良社会、增强国家力量。这种要求体现在教育上最终形成了社会本位论,要求教育必须以促进社会进步为目的。教育的社会本位论成为19世纪末20世纪初的主流思想,劳作教育思想就是社会本位论在职业教育领域的突出反映。^[1]

德国“职业学校之父”乔治·凯兴斯泰纳(1854-1932)的劳作教育思想就产生在这个时代。19世纪20世纪初,德国逐步从传统的农业社会过渡到工业社会。崇尚劳动与技术传统

5. 制定教学效果考核标准和建立开放评价机制

考核标准是徒弟学成师的教师指南,传统的师徒培养是师傅凭着自己的经验来考核徒弟是否能成师,这样的考核方法比较主观,没有统一的考核标准。“现代师徒制”需实行统一的考核标准,这个标准必须以岗位工作要求为参照来制定。同时,课程评价要开放,除了进行校内评价之外,还引入行业企业及社会的评价。

6. 建立适应“现代师徒制”的教学管理运行机制

建立“现代师徒制”的管理机构,负责组织、协调与管理工作,制定刚柔相济的弹性教学管理制度,对人才培养目标和结果认定标准采用“刚性”管理,对人才培养的方式、教学组织形式、管理方式和监控评价手段等采用“柔性”管理,把握好选好师傅、选好徒弟、建立一套考评制度(知识/技能/思想道德等)、导入激励机制、建立相互制约机制、完善内部师徒制度、监督和考核及时到位等关键环节。

[本文系广东省2015年度高职教育教学管理委员会教改重点课题阶段性成果(课题编号:JGW2015003)。]

参考文献:

- [1]李江立.职业教育“现代师徒制”四化培养模式的探究[J].经济师,2013(2).
- [2]易斌.建筑类高职教育中引进现代师徒制模式探究[EB/OL].<http://www.66test.com/Content/1807505.html>.
- [3]王晓忠.现代学徒制人才培养模式研究与实践[J].新课程·教师,2014(11).
- [4]廖瑜.高职艺术设计专业现代学徒制人才培养模式构建研究[J].艺术教育,2015(9).
- [5]郑健壮等.师徒制综述:回顾与展望[J].高等工程教育研究,2016(3).

责任编辑 何丽华