

表2 广瑞达精密模具制造有限公司“现代学徒制”考核表

广瑞达精密模具制造有限公司“现代学徒制”考核表（第一阶段）											
序号	姓名	实习部门	实习职位	师傅姓名	技能（60 分）		工作态度（20 分）		劳动纪律（20 分）	总分（100 分）	备注
					笔试（30 分）	现场实操（30 分）	师傅（10 分）	上级领导（10 分）			
1											
2											

四、基于“现代学徒制”的“实岗双师”育人模式实践的效果

1. 学生学习贴合实际生产，学习更扎实

基于“现代学徒制”的“实岗双师”育人模式摆脱了传统的以学校为单一中心的学习方式。学生的学习过程不再是先完成学校的教学内容，再到企业去参加岗前培训，最后到车间上岗工作。而是采用工学结合，工学交替的学习模式。学生在实际的工作岗位中学习，做到学以致用，避免了教学与实践生产的互相脱节。

这一模式把学校和企业资源有机结合在一起，实行“双主体”实岗育人。在“双主体”的作用下，学生既能学到系统的专业理论知识，也能掌握到与生产一线紧密结合的先进技能，对学生的职业素养的养成及职业能力的提升都有切实的帮助。

2. 丰富了教师的企业实践经验，促进了教师的专业成长

“实岗双师”育人模式摆脱了以往教师单一在学校授课的模式。老师下到企业，与企业师傅一起面向实际的工作岗位，提炼教学内容，再传授给学生。老师接触到的不再是单一的书本知识，而是实际生产岗位上的真实环境。通过在生产一线的实践，极大地丰富了教师的企业生产经验。同时，教师将在企业学到的实际生产技能带回课堂，传授给学生，很好地促进了师生的专业发展。

3. 有效地帮助企业解决了人才的选、育、留的难题

通过“现代学徒制”“实岗双师”培养出来的学生毕业后就能直接“出师”，能独立完成工作。这类学生深受企业的青睐。试行以来，大多数毕业生留在原学习企业工作，作为储备干部，受到单位的重视。其中，有两名留用在广瑞达精密模具制造有限公司的学生现已经当上了技术小组长，每月基本工资在六千以上。即使一部分学生毕业后离开了原来企业，去到一家新的单位。但由于他们掌握了实际生产的技能，也能很快适应新企业的生产与管理。这种人才得到了企业高度的认可。

五、基于“现代学徒制”的“实岗双师”育人模式实践的几点反思

模具专业开展这项人才培养模式以来，取得了很好的成效，但也存在一些问题，主要表现在以下两个方面。

1. 学生的认识不到位

现代学徒制实岗双师的人才培养主体是在校中职学生，这部分学生的年龄大多在15至18岁之间。他们的思想还不成熟，容易受外界的影响。部分学生在企业实际工作岗位学习的过程中吃不了苦，在相对繁重的工作面前就打退堂鼓，不能坚持到底。故此，在今后的工作中还要加强职业道德教育。首先，在学生到企业前，进行相应的辅导及训练，要让学生有足够的认识和思想准备。同时，在学生的实践过程中，老师还要积极引导，并且配合实施奖惩制度，鼓励他们只有坚持不懈，才能学到真本领。

2. 人才质量评价标准不统一

目前的“现代学徒制”人才培养模式学校与学校之间差别很大，专业与专业之间也差别很大，不同的企业间差别也很明显。故此，评价方式也是千差万别，没有一个统一的标准，导致难以客观评价人才培养质量，无法类比。即使有人才质量的评价标准，也是针对某企业的实际岗位制定的标准，没有一个为同行业普遍认同的人才质量评价标准。故此，学校应联合行业，借助企业共同开发制定符合当地实际情况的人才质量评价标准，这种标准应该具体化但又不失普遍性。只有这样，现代学徒制实岗双师的人才培养模式才更趋合理，更有可持续性。

六、结束语

不管是什么样的模式，能培养出一流人才的模式就是好的人才培养模式。实践证明，“现代学徒制”是一种行之有效的、符合中职学校模具专业的人才培养模式，各中职学校只有找到符合自身特色、符合专业发展、适合学生发展的人才培养模式才是根本所在。

责任编辑 陈春阳