

娄底职业技术学院现代学徒制试点专业 “双导师”管理办法（试行）

现代学徒制是职业教育提高人才培养质量和针对性的有效途径。“双导师”制度是实现现代学徒制人才培养目标的重要举措。为了保证学校现代学徒制试点专业教学正常运行和实现预期的人质量目标,加强现代学徒制“双导师”队伍建设,优化师资结构,规范“双导师”的遴选、培养、考核和激励,根据教育部现代学徒制试点有关文件精神 and 现代学徒制教学特点,结合我校专业实际情况,特制定本办法。

一、指导思想

以教育部《关于开展现代学徒制试点工作的意见》(教职成[2014]9号)和《教育部办公厅关于做好2018年度现代学徒制试点工作的通知》(教职成厅函〔2018〕10号)等文件的精神为指导,根据现代学徒制的教学特点,以保证现代学徒制教学正常运行为目的,以培养学徒的岗位职业能力为核心,以探索现代学徒制的运行机制为目标,充分调动校内教师和企业导师参与现代学徒制的积极性,全面推动我校现代学徒制试点工作顺利实施。

二、“双导师”的聘任

(一)校内导师聘任条件

1. 遵守国家的法律、法规以及方针政策,坚持四项基本原则。
2. 具有良好的职业道德和协作意识,能服从学校的教学管理,遵守企业和学校的各项教学规章制度。

3. 具有企业岗位工作经历，熟悉所任课程涉及的岗位工作对知识、技能和基本素质的需求。

4. 具有承担本专业(课程)教学任务的业务能力和教学水平。

5. 具备下列条件之一的学校教师：

(1) 具有副高以上职称；

(2) 具有中级职称的硕士研究生；

(3) 具有国家认可的高级职业资格证书。

6. 同等条件下，具有与企业岗位能力相对应的职业资格证书者优先。

(二) 企业导师的聘任条件

1. 遵守国家的法律、法规以及方针政策，坚持四项基本原则。

2. 具有良好的职业道德和协作意识，能服从学校的教学管理，遵守企业和学校的各项教学规章制度。

3. 具备 5 年及以上与专业相应的企业岗位工作经历、大专以上学历，并符合以下条件之一者：中级及以上专业技术职称、获得高级及以上职业资格等级证书。

4. 经企业负责人推荐，在与专业相应岗位上工作 10 年以上的优秀员工，可以不受学历、职称、资格证书限制，经双导师遴选委员会审批后可破格录用。

5. 身体健康的企业在职员工。

(三) 聘任程序

1. 现代学徒制试点专业所在的二级学院根据专业人才培养方

案和人才培养规模,统筹制定“双导师”聘任计划。

2. 现代学徒制试点专业所在二级学院与企业协商确定“双导师”人选,组织填写“现代学徒制双导师聘任审批表”(一式四份),并根据“双导师”的聘任条件对其资格进行审查。

3. 对拟聘用的“双导师”,校内导师经二级学院负责人相关负责人同意后,将“现代学徒制双导师聘任审批表”报教务处、人事处按程序审核,然后报双导师遴选委员会审批。企业导师由企业负责人审核签字盖章后报双导师遴选委员会审批。

4. 对经双导师遴选委员会审批通过的“双导师”,由学校与企业导师签订聘任协议,并收集企业导师的身份证、学历证书、学位证书、专业技术职务任职资格证书和各种技能资格证书或优秀员工凭证等复印件,建档备查。

三、“双导师”的工作职责

(一)校内导师

1. 不定期到企业实践,与企业导师进行教学研讨和经验交流,熟悉企业工作流程及岗位工作任务。

2. 严格执行学校和合作企业的有关管理规章制度,协助企业导师完成教学任务,负责收集整理教学资料,确保课程教学任务的完成。

3. 学校导师主动联合企业导师合作开发课程,改革教学内容,制订岗位职业能力的课程标准,规范课程教学的基本要求,合作编写适合现代学徒制教学的教材或讲义。

4. 学校导师作为课程负责人,负责课程教学的设计与实施,

完成对学徒的岗位技能基础课程考试、考核和成绩评定工作。原则上一个导师指导不超过 5 位学徒。

5. 协助学校和企业对学徒进行职业素质教育,参与现代学徒制班级的素质拓展活动。

6. 及时听取、收集学徒的意见和建议,加强双向交流,及时与企业沟通解决问题;不断调整完善教学方式方法,重要问题及时向专业院部和学校反映。

7. 负责完成企业导师人才培养工作状态数据采集工作。

8. 积极参加企业技术改造和技术攻关等项目,尽力帮助企业解决生产实际问题。

(二)企业导师

1. 担任岗位技术技能课程和拓展选修课程的课程负责人,严格按校企双方制订的现代学徒制人才培养方案实施教学,按要求完成对学徒的岗位技术技能课程考试、考核和成绩评定工作,并提交相关教学文件。

2. 作为岗位技能课程的课程组成员,协助学校导师共同完成课程的设计与实施;参与现代学徒制专业的教学研讨、人才培养方案制订、课程体系构建、课程开发、教材建设等工作。

3. 指导或承担综合实训工作,负责指导学徒开展岗位实践。负责学徒岗位实习的指导工作,对岗位实习中涉及的生产故障、技术难点进行具体指导。原则上一位企业导师指导不超过 2 个学徒。

4. 负责对学徒职业道德、职业态度和企业文化等职业素质的养成教育。

5. 负责提供人才培养工作状态数据采集相关信息。

四、“双导师”的培养

(一)培养原则

“双导师”培育坚持校企“互聘共培”的原则。“互聘”是指学校聘用企业技术骨干作为现代学徒制企业导师，企业聘用学校骨干教师作为技术顾问；“共培”是指学校对聘用的企业技术骨干进行职业教育教学能力培养，企业对学校骨干教师的岗位技能进行培养，形成一支能适应现代学徒制教学设计、教学实施和教学考核评价的“双导师”团队，“双导师”团队在课程教学过程中相互合作、相互学习、持续提升。

(二)培养目标与内容

1、培养的主要目标

近期目标:适应现代学徒制人才培养教育教学和教学改革与创新的基本需求；具备为合作企业员工的岗位培训和技术升级攻关服务的基本能力，改善实施现代学徒制专业的双师结构。

中期目标:提升现代学徒制“双导师”队伍的整体水平，形成一支相对稳定、能为校企双方服务的高素质“双导师”团队。

长期目标:把“双导师”团队培养的成功经验推广应用到全校，进一步优化我校“双师型”教师结构。

2、培养的主要内容

(1) 职业教育理念的更新培训。主要包括国内外现代职业教育发展的趋势和成功案例，国家职业教育改革的最新精神和解读。培养的核心重点内容是现代学徒制的人才培养理念。

(2) 内涵建设方法的培训。主要内容是如何通过学校和行业企业的多方协同合作，实现专业建设、人才培养模式、企业员工在岗培训和联合技术攻关的改革与创新，以达到校企等多方的协同创新发展；深化完善从专业职业岗位能力分析入手，开发基于工作任务的课程、构建基于工作过程的课程体系，推动人才培养模式的改革与创新。

(3) 学校导师企业岗位能力培训。主要内容是熟悉与专业相关行业发展的现状与趋势、合作企业生产情况、结构调整和技术升级中遇到的主要问题等。

(4) 企业导师执教能力的培训。主要内容是现代学徒制教学设计、教学文件的撰写培训，课程的开发、教学方法和教学手段等课堂教学常规培训。

(三) 培养途径与措施

1. 主要途径

(1) 选派“双导师”到国内外进修培训，更新职业教育理念，学习专业内涵建设的先进方式与方法，提升企业导师的执教水平。

(2) 根据学校专业内新建设的规划，邀请国内外相关专家到校做专题讲座和现场培训。

(3) 推选优秀导师，以典型案例解析和研讨的形式对全校教师进

行培训和指导。

(4) 选派专业带头人、负责人或骨干教师到企业挂职锻炼。

(5) 邀请行业、企业专家到校作专题报告与研讨，让校内教师能了解行业发展的现状与趋势、合作的企业的基本生产情况和面临的主要问题等。

(6) 建设“双导师”工作室，成立专业课程教学“双导师”组，在教学过程中互相学习、互相帮助、共同提升。

2. 主要措施

(1) 规范专业带头人、专业骨干教师、“双师型”的具体标准和相关激励措施。

(2) 完善学校的“双导师”等级认定标准，并出台相关激励措施。

(3) 规范学校教师到企业挂职锻炼和学校聘用企业人员的相关规定，激励学校教师到企业挂职锻炼和企业人员接受学校聘用。

(4) 将校企合作“互聘共培”纳入校企合作的主要条款，使校企“互聘共培”“双导师”工作落到实处。

五、“双导师”的考核与奖惩

(一) 考核

现代学徒制教学实行二级学院牵头组织“双导师”遴选聘任委员会每年对导师的工作进行考核，考核的内容主要包括：导师对学徒的指导情况、学徒对导师的评价等方面。

1. 学校导师在学徒结束后要及时提交总结。

2. 双导师遴选聘任委员会将通过个人汇报，学徒代表座谈和问

卷调查等方式，对导师的工作进行评议。

3. 每年年底考核一次。

4. 有下列行为之一者，考核结论不合格。

(1) 连续五年未指导学徒者。

(2) 双导师行为不端或违法乱纪者。

(3) 指导的学徒出现重大安全事故者。

(4) 指导的学徒连续5人次评审不合格或答辩未获通过。

5. 同时符合下列条件者，考核结论为优秀。

(1) 指导的学徒考核全部为优秀；

(2) 按时认真批阅学徒日报、周报和月报，及时解答学徒提出的问题，如实对学徒进行了考核；

(3) 未出现任何安全事故。

6. 除优秀、不格外，其它为合格。

7. 考评结果作为计算工作量、发放津贴、奖励的依据，以及评选院级优秀导师的参考。

(二) 工作量计算办法

1. 考核结论合格以上者，工作量为学校导师每学徒每周0.5课时，企业导师1课时；

2. 考核结论为不合格者，工作量为学校导师每生每月0课时，企业导师0课时。

3. 优秀企业导师到学校进行专业技术讲座按学校相关制度执行。差旅费从现代学徒制专项经费中支出。

(三) 奖惩

1. 考核结论为不合格者，下年度不再聘请为双导师，三年内不得再提出双导师任职申请。学校导师年度考核不得评为优秀等级。

2. 考核结论为优秀者，由学校发给优秀导师荣誉证书，学校导师在年度考核中可以享有评优优先权。

3. 考核结论为优秀的“双导师”在同等条件下享有优先进修、交流学习、培训等权利。

六、本办法由学校人事处负责解释。本办法自颁布之日起开始施行。

