

# 兰剑学院现代学徒制企业导师聘任管理办法

## 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》为指导,以提高学生(学徒)培养质量为核心,以培养学生的岗位胜任力为抓手,以建立校企分工合作、协同育人、共同发展的长效机制为着力点,充分调动学校教师和企业导师参与现代学徒制的积极性,不断总结、完善、推广,形成具有特色的现代学徒制。

## 二、企业导师的选拔

### (一) 聘任条件

#### 1. 基本条件

- (1) 具有良好的思想政治素质和职业道德,遵纪守法,身心健康。
- (2) 认真学习学校各项教学规章制度,服从学校的教学安排。善于表达沟通,责任心强。
- (3) 大学本科以上学历或者高级工程师在相应工作岗位工作满1年以上;或专科学历或者中级工程师在相应工作岗位工作满2年以上;或一线技工师傅在相应工作岗位工作满3年以上。

#### 2. 业务水平

企业导师应具备现代学徒制试点专业所涉及学徒岗位必备的生产、管理等综合能力,具备从事专业教学或实训指导的基本素质。同时还应满足以下条件之一:

- (1) 有成功带新员工经验者,能严格要求学徒,善于传、帮、带。
- (2) 被合作企业评选为优秀员工者。
- (3) 作为项目负责人或主要参与者完成3个工程项目以上者。

### (二) 聘任流程

1.现代学徒制试点专业根据现代学徒制人才培养方案，统筹制定“企业导师”聘任计划。

2.试点专业所属系（部）与合作企业协商确定“企业导师”人选，组织填写《企业导师资格申请表》（附件 1），并根据企业导师的聘任条件对任教资格进行审核，建立企业导师库。

3.结合试点专业学期开课计划，在企业导师库范围内组织企业导师填写《德州职业技术学院外聘兼职教师聘用审批表》，完成聘任程序。

### 三、企业导师的培养

#### （一）培养原则

校内导师与企业导师共同培育、共同提高，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

适应现代学徒制人才培养和教育教学改革创新的 basic 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，改善现代学徒制专业的双师结构，逐步提升现代学徒制校内导师队伍的整体水平，与企业导师形成一支相对稳定、能为校企双方服务的高素质双导师团队；推广并应用双导师团队培养的成功经验，从根本上解决学校双师结构问题。

## 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动向和成功案例,国家职业教育改革的最新精神和解读,学校人才培养改革的理念、总体思路 and 具体实现的路径。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。重点是通过政、行、校、企的多方协同合作,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,以达到校企双方协同创新发展;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培训,推动试点专业人才培养模式的改革与创新。

(3) 企业导师执教能力的培训。通过观摩校内导师授课、参加学校教学能力培训等途径,提高企业导师教学文件的撰写水平,将企业新技术、新工艺融入课程建设、教材编写中。

## 四、企业导师的工作职责

(一) 担任岗位技术技能课程的企业导师,严格按校企双方制订的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,协助做好第三方评价。

(二) 与校内导师共同完成联合课程的设计与实施;参与现代学徒制试点专业的教学研讨、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。

(三) 负责对学徒的职业道德、职业态度和企业文化等职业素质的养成教育。

(四) 联合校内导师参加企业的技术改造和技术攻关项目

## 五、企业导师的考核

现代学徒制教学实行“双轨”管理和学徒评价制度,“双轨”是指学校和企业

按照现代学徒制教学的基本要求分别实施考核,考核纳入各部门绩效考核中,考核的结果记入企业导师的业务档案。

学校、企业、学徒(新员工)主要考核评价企业导师的职业道德、传授技艺、安全文明生产、工作业绩、劳动态度及出勤五个方面(附件1),主要内容如下。

(一) 以身作则对新员工进行公司企业文化的引导,使新员工尽快融入公司

(二) 对员工进行工作方法、技能的指导,提高其工作能力,解答遇到的问题。

(三) 推动新员工导师制的动作,提出改进的方法和建议。

(四) 了解新员工思想动态,正确传达意见,恰当地进行沟通交流,建设良好工作氛围。

(五) 掌握其工作及学习绩效,听取其工作汇报。

(六) 对新员工工作质量、工作进度、工作业绩部分负责。

(七) 对新员工综合素质是否适合岗位要求的评估,有权做出新员工在辅导期不适合岗位的建议。

当新员工试用期过后,对导师进行考核,分别由学校、企业和新来员工做出综合打分评价,分别占考核总分的50%,30%,20%,导师绩效考核成绩为三方考核成绩之和。对于优秀导师获选人,可以作为公司储备干部候选人才,进行重点培养。

## 六、企业导师的激励制度

(一) 企业教学管理和企业导师课时费在学校学徒制专项经费中列支。

(二) 企业导师与校内导师享有同等申报课题、指导技能竞赛、外出参加师资培训学习的机会,相关费用在学校学徒制专项经费中列支。

附件 1:

## 20 -20 学年第 学期“师带徒”师傅考核表

师傅姓名:

考核项目	标准分	考核内容及评分标准	实际得分
传授技艺	30	能积极传授技艺，态度诚恳，成绩显著。满分 15 分。 能一般传授技艺，但不够积极。为 10 分。 不能积极传授技艺。为 0 分	
安全文明生产	23	能带头遵章守纪，在安全工作中做出贡献，成绩显著。满分 23 分。 能遵章守纪，成绩一般。为 15 分。 徒弟或师傅有违章违纪行为或违犯矿规矿纪。为 0 分	
工作业绩	15	工作成绩显著，兢兢业业，能起模范带头作用。满分 15 分。 工作成为突出，能完成工作任务。为 12 分。 工作一般，无突出事迹，只限本人一般性工作。为 8 分。	
劳动态度及出勤	22	能服从领导，听从指挥，工作任劳任怨，安心本职工作，按规定出勤。满分 22 分。 能听从指挥，安心本职工作，按规定出勤。为 15 分。 工作一般，主动性较差，出勤不满 22 天。为 10 分。 工作不安心，出工不出力，劳动态度恶劣。为 0 分	
职业道德	10	爱岗敬业，工作认真负责，能结同志。满分 10 分。 工作有一定的责任心，职业道德一般。为 5 分	
合计	100		