

基于“电商工匠文化”精神下的高职教师队伍的培养

文/兰州现代职业学院 窦炜博 吴彦呈

【摘要】本文介绍了“电商工匠文化”精神的内涵，分析了当前高职教师队伍培养现状及存在的问题，并结合相关实践经验，分别从建立健全定期锻炼制度等多个角度，提出“电商工匠文化”精神下高职教师队伍建设的**有效路径**。

【关键词】电商工匠文化；高职教师；队伍建设；素质培养

随着经济社会的持续快速发展，电商工匠文化理念得以持续深化，对高职教师队伍素质能力提出了更高要求。当前形势下，如何立足“电商工匠文化”，通过行之有效的方法与策略，提升高职教师队伍能力，备受业内关注。本文就此展开探讨。

一、研究背景

当今社会，经济发展质量显著提高，对高等职业教育质效带来了严峻挑战与考验。近年来，国家相关部门高度重视高职教师队伍的培养与建设，在明确高职教师职责体系、畅通高职教师职业发展路径、优化高职教师人员结构等方面制定并实施了一系列重大方针政策，为新时期高质高效锻造高素养的高职教师队伍提供了基本遵循与导向，在推进高职教师队伍现代化、专业化、系统化与规范化等领域取得了令人瞩目的成就，为新时期高等职业教育取得跨越式发展奠定了坚实基础。

二、培育高职教师“电商工匠文化”的时代价值

(一) 实施质量强国战略现实的需要。可在高职院校电子商务专业教学过程中营造浓厚的“电商工匠文化”氛围，推动实现“工匠精神”与现代电子商务职业教育的有机融合。我国是人口大国，内部经济发展活力充足，对外经济合作频繁，对电子商务专业技能人才的素养要求较高，培育高职教师“电商工匠精神”，可有效满足电子商务专业领域质量强国战略的现实需求，并引导高职学生实现快速成长与提升综合素质。

(二) 实现高职院校电商专业人才培养目标的需要。自改革开放以来，在网络技术与信息技术的推动下，我国电子商务事业从无到有、从小到大，经历了曲折而坎坷的发展道路，逐渐发展成为当前具有无穷活力与鲜活生命力的现代化社会行业。因此，电子商务专业对高技能人才的渴求日益旺盛。高职教师通过向学生传递“电商工匠文化”，将有效迎合当前高质量、快节奏的电子商务发展需求，使高职生能够加快完成从学生角色到工匠角色的转变。

(三) 实现当代高职生自身价值的需要。在“电

商工匠文化”的影响下，高职生将从高职教师身上汲取“电商工匠文化”的丰富营养，提升自我价值与内涵，在职业技能锻炼上做到精益求精、不懈追求，有助于在竞争激烈的就业市场上提升软实力和硬实力。通过引导高职生树立崇高的职业信念、精益求精的职业精神，使其做到工匠精神内化于心、外化于行，进而发展成为电子商务事业发展进程中的精英与翘楚。

三、当前高职教师队伍培养现状及存在的问题

(一) 对“电商工匠文化”精神的认知不足。纵观当前高职教师队伍培养实际，普遍对“电商工匠文化”精神存在着认知偏差，对“电商工匠文化”精神的实施目的、实施效果、实施过程等存在不同程度的模糊观念，不能够从宏观层面审视“电商工匠文化”精神对自身综合素养提升所产生的积极影响，狭隘地认为电子商务专业与“工匠文化”之间不存在必要关联，未将二者有机结合起来。因此，部分高职院校未能建立健全基于“电商工匠文化”的高职教师队伍培养规则制度体系，所采取的方法与所实施的策略存在显著片面性。

(二) 高职教师队伍培养平台缺失，信息化技术应用水平不足。实践表明，当前高职教师队伍培养中未能积极运用信息化技术，无法全面融入“电商工匠文化”精神并充分整合各类教学资源。高职教师队伍培养形式相对单一，内容相对薄弱，无法有效适应电子商务专业建设进程中产生的强烈个性化与差异化需求，滞后性突出。在“电商工匠文化”精神引领下，高职教师队伍培养平台面临考验，平台的缺失将阻碍教师队伍培养体系价值的凸显，部分高职院校依旧沿袭传统僵化的教师队伍培养观念，完善化、标准化、规范化的教师队伍培养平台未能有效形成。

(三) 缺乏必要的教师队伍培养成效评价体系。从当前高职教师队伍培养实际来看，由于对“电商工匠文化”认识存在局限性，高职教师队伍培养存在成效评价体系不健全、评价的系统性与客观性不足等问题，导致教师队伍处于相对封闭的状态，高级别的培训机会少之又少，忽视“电商工匠文化”精神价值理念中全方位



育人的要求,职前职后培训衔接不佳,缺乏系统筹划性,对电子商务事业的改革创新能力不足,与当前开放性、包容性的电子商务专业建设、人才培养、技能锻炼等各项目标趋向不相适应。

四、“电商工匠文化”背景下教师队伍建设路径

(一)建立健全高职教师定期锻炼制度体系。在“电商工匠文化”背景下,高职教师队伍建设的体制机制始终处于基础性地位,对于明确高职教师队伍建设目标,推进“电商工匠文化”精神深度融合具有关键作用。因此,应根据当前高职教师队伍现状,以及电子商务事业发展的客观现实需求,在政策导向、激励制度等方面构建“衔接有序、有机结合”的高职教师定期锻炼保障机制和考核办法,实行教师企业顶岗实践制度,为具体实施方案与策略的制定提供根本性依据,巩固高职教师的职业教育理念,使教师专业技能与素养主动接轨企业、接轨市场。对于现代高职院校而言,应立足自身实际,建立电子商务专业流动工作站,在国家相关法律法规约束下,制定“电商工匠文化”精神融合实施细则,将“电商工匠文化”的掌握与运用作为教师考核聘用的关键参考。

(二)加强现代信息化建设,提高高职教师队伍建设的信息化水平。正如前文所述,信息化技术在高职教师队伍建设中作用较大,对于提高资源共享效率、优化教师队伍建设总体成效具有直接影响。搭建基于计算机技术与通信技术的高职教师队伍建设管理平台,充分认知“电商工匠文化”的关键价值,形成不同的管理模块,畅通学校、企业与教师之间的信息交互渠道,打造形成“专兼结合”的教师队伍建设利益共同体。在信息技术的支持下,高职院校应将电子商务效果优化等列为重要课程体系,教师应以提升学生在电子商务方面的职业能力与实践能力为导向,使教师队伍建设的各个步骤、各个环节、各个部门之间进行数据互联与互享。增加高职教师队伍建设的内生动力,打造阶梯式的培养计划,逐步提高自身的“工匠意识、协作意识、精益求精意识”,切实发挥“电商工匠文化”的导向作用。

(三)建立以“电商工匠文化”为特色的课程体系,奠定工匠精神培育基础。定期组织高职教师队伍参加专项培训与学习,强化对高职教师队伍培养的实操技能,熟练掌握“电商工匠文化”背景下人才培养的实践技巧。从“电商工匠文化”精神的客观实际需求出发,建立以其为特色的课程体系,开发设置电子商务课程资源。举办公益性的“电商工匠文化”精神培训与讲座等,开发特色课程,开展在线技能训练,制定个性化的高职教师队伍培养方案,实现师资培育资源共享。在政策支持和资金帮助下,引导教师积极开展研发服务,发

挥高职教育的特色,积极解决电子商务专业教学中的难点、堵点问题,将“工匠文化”理论与实践相结合。

(四)以工匠精神为引领,完善高职教师考核。结合当前“电商工匠文化”精神的基本实施要求,选择最具代表性的参数指标,建立完善的高职教师队伍建设成效评价体系,将所有影响高职教师队伍建设的影响因素纳入体系集中管理,实现对高职教师队伍建设过程与效果的精准评价。强化对高职教师考核评价结果的价值运用,将其作为调整优化后期高职教师队伍建设方略,改进高职教师队伍建设基本路径的重要参考与依据。实施精准考核、全面考核、综合考核相结合的方法,提高高职教师队伍建设过程的目标导向性。

(五)专业支持,突出高职教师队伍建设的实施控制。专业支持是“电商工匠文化”背景下高职教师队伍建设的重要前提。一方面,应根据当前电子商务专业课程改革的持续深化,优化高职教师自身专业知识结构体系,提高课堂教学技能,满足高职生电子商务技能学习中的心理预期与需求,营造“工匠精神”学习氛围。另一方面,及时对高职教师队伍建设中的潜在难题进行控制,标准对接工匠精神需要,强化教学技能的培养,实现高质量教学常态化建设,鼓励高职教师参与各类以“工匠精神”等为主题的拓展性培训。

(六)教学反思,对高职教师队伍建设跟踪问效。工匠精神是个人对所从事职业的热爱、尊重与坚守。根据“电商工匠文化”的目标导向,实施高职教师队伍建设跟踪问效,将其细化分为“建设规划—建设分解—建设达成—建设评价”等诸多环节,通过优化各个环节的实施效果,达到优化高职教师队伍建设整体任务的效果。在此任务条件下,教师应提升自我“工匠思维”,按照“工匠精神”的各项标准要求约束自我,对电子商务专业教学的预期效果进行评估,重塑知识架构。

五、结语

综上所述,受传统理念影响与制约,当前高职教师队伍培养中依旧存在薄弱环节,因此有关人员应该从电商工匠文化的客观实际内涵与要求出发,遵循高职教师队伍培养基本规律,创新方式方法,丰富教师队伍培养内涵,实现共同发展。

【基金项目:甘肃省教育厅创新基金项目“产教融合视域下基于‘工匠精神’的电子商务专业人才培养模式探究”,编号:2021B-614】

【参考文献】

[1]洪泽宇,王秀芬.基于工匠工坊的高职机器人技术卓越人才培养模式探索[J].中华活页文选(教师版),2020(1):221.