

# 现代学徒制背景下高职院校企业师傅队伍建设措施

张敏,胡华文,付晓军

(仙桃职业学院,湖北仙桃433000)

**摘要:**加强高职院校企业师傅队伍建设,既是推进职业教育与社会经济一体化的战略选择,也是教师队伍建设与深化产教融合的内在要求,更是学生职业技能提升与工匠精神培育的关键之举。企业师傅既是知识与技能的传授者,也是工匠精神与职业素养的塑造者,还是教育改革与教学质量提升的瞭望者。应从明确准入标准、完善培养体系、强化价值导向、深化校企合作方面采取有针对性的措施,加强企业师傅队伍建设。

**关键词:**现代学徒制;企业师傅队伍;高职院校

**中图分类号:**G715 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-2604(2022)02-0042-04

教育部发布的《关于开展现代学徒制试点工作的意见》,要求学校教师和企业师傅共同为培养技术技能人才服务。与学校教师相比,企业师傅具有更强的行业接近性、实践导向性、主体灵活性,他们参与教学活动有利于丰富教学内容、更好地完成育人目标。但是企业师傅也有不足,主要在于本职工作与学校教育之间的岗位断层、职业人与教师之间的身份断层、企业人与事业人之间的利益断层。在现代学徒制背景下,高职院校企业师傅队伍建设需要针对以上断层问题定向发力。

## 一、加强高职院校企业师傅队伍建设的现实意义

在现代职业教育发展的大趋势下,企业师傅作为校企合作双元育人的重要师资力量,在推动职业教育提质赋能、助力社会经济发展、优化产教融合教学模式、提高专业技术类人才培养水平等方面具有不可替代的重要作用。

(一)推进职业教育与社会经济一体化的战略选择

现代学徒制“坚持服务发展、就业导向,以推进产教融合、适应需求、提高质量为目标”“以形成校

企分工合作、协同育人、共同发展的长效机制为着力点”,目的在于“形成具有中国特色的现代学徒制度”<sup>[1]</sup>。加强现代学徒制建设是推进现代职业教育体系建设的战略选择。高职院校企业师傅队伍建设得好不好、师傅专业技能行不行、任课水平高不高,直接关系到现代学徒制建设的成败。加强企业师傅队伍建设,是落实推进职业教育与经济一体化推进相关战略的举措。无论是从职业教育本身的发展还是从促进产教融合和经济社会发展来看,加强高职院校企业师傅队伍建设都具有方向层面的现实意义。

(二)教师队伍建设与深化产教融合的内在要求

战略要走深走实,需要科学技术的保驾护航。根据教育部《关于全面推进现代学徒制工作的通知》要求,应“健全德技并修、工学结合的育人机制”“深入推进教师、教材、教法改革”,重点加强招生招工一体化建设、标准体系建设、双导师团队建设、教学资源建设、培养模式改革和管理机制建设,为深化现代学徒制背景下的产教融合提供战略支持。而招生招工一体化建设离不开企业师傅的过程引领;标准体系建设离不开专业需求、课程内容、教学

收稿日期:2021-07-01

基金项目:湖北省职业技术教育学会科学研究重点课题“高职院校现代学徒制背景下师傅队伍建设的研究”(ZJGA201906)

作者简介:张敏(1982—),女,仙桃职业学院讲师;

胡华文(1975—),男,仙桃职业学院副教授;

付晓军(1981—),男,仙桃职业学院副教授。

过程与产业需求、职业标准、生产过程的无缝对接;双导师团队建设离不开企业师傅的助力;教学资源建设离不开校企双方共同发挥场所、设备、人才等优势;培养模式改革离不开企业师傅对学生职业素养、工匠精神等的全方位培养;管理机制建设离不开校企优化成本管理、完善培养方案……可见,企业师傅队伍建设不仅有利于教师队伍建设,更有利于深化产教融合,在方法论层面具有重要的现实意义。

### (三) 学生职业技能提升与工匠精神培育的关键之举

与普通高等教育不同,高等职业教育更加注重学生的技术水平和应用能力要求,更加注重精准对接区域产业需求和人才需求,更加突出高水平专业人才和大国工匠的培养,更加注重劳动精神和工匠精神的塑造。与学校教师相比,企业师傅在社会接近性、精细化操作技能等方面具有独特优势,在塑造学生精神方面责无旁贷。加强高职院校企业师傅队伍建设,有利于破除传统教育以学科、知识为中心的本位思想,让学生真正“把论文写在泥土里”“把知识用在生产线上”,直接对接产业和社会发展需求,提前介入岗位工作,切实提高职业能力。优秀企业师傅的言传身教,有利于学生在实践中深刻理解工匠精神,将劳动品格和工匠精神刻在心里,使“作业像产品、产品像作品”。

## 二、现代学徒制背景下高职院校企业师傅的角色定位

落实现代学徒制,不仅要统筹处理好企业师傅与受教学生之间的关系,使传受双方形成默契,也要准确把握企业师傅的角色定位。

### (一) 实践性知识与技能的传授者

高职教育以培养技术技能型人才为核心要务。这里所说的技术技能,首先是指劳动者从事职业劳动和完成本职工作所要具备的业务素质,即职业知识、职业技术和职业能力。这类知识与技能具有实践性、实操性和应用性特征,是“显性”知识与技能。企业师傅进入高职院校,参与“双元”教学,首要目的是保障校园教育与社会需要挂钩。因此,企业师傅首要的角色定位是实践性知识与技能的传授者。一方面,通过实际演练、现场教学、专项指导,帮助学生掌握程式化的操作要领、工作方法、工作流程,形成良好的专业素养,提高处理问题的能力和沟通能力等,满足社会化大生产和未来工作岗位的一般

需要。另一方面,通过言传身教、比较教学等方式,将自身的企业实践经验、业务工作经验、职业发展经验等传授给学生,帮助学生提高自主学习能力、掌握职业技能、树立职业理想,以满足现代企业对求职者的分众化需求。

### (二) 内隐性知识与技能的解惑者

在多元时代背景下,技术技能型人才不仅应具有良好的专业素质和动手能力,还应具有专业性、层次性、综合性等特质。只有这样,才能更好地满足社会发展的复杂需求,更好地应对企业工作中的“浅滩暗礁”。波兰尼在《个体知识》一书中提到“默会知识”的概念,即在工作中使用频率极高但难以用语言或符号表达或直接传递的知识<sup>[2]</sup>。与实践性知识与技能相比,这类知识与技能具有更高的“隐身”特性,虽然看不见、摸不着,但在真实的企业竞争中,内隐性知识与技能突出的人才往往容易脱颖而出。要使现代学徒制更好地发挥作用,企业师傅需要充当“内隐性”知识与技能的解惑者,引导学生更好地优化知识结构、提高通用能力、学会为人处事。

### (三) 工匠精神与职业素养的塑造者

塑造以工匠精神为核心的职业素养是高职院校培育人才的高层次要求,它决定了高职学生能否将自己融入时代浪潮、实现人生价值。企业师傅应担当工匠精神与职业素养的塑造者,帮助学生更好地适应社会、实现人生价值。一方面,要做学生工匠精神的塑造者,扮演“教师”角色,帮助学生确立“劳动最光荣”的理念,使学生心怀“工匠”梦想,真心热爱劳动、崇尚创造,做到学思用贯通、知行信统一。另一方面,要做工匠精神的传播者,扮演“影响者”角色,在与学校教师的互动中,丰富教师的劳动知识、提升教师的劳动能力,进而更好地塑造学生的工匠精神。

### (四) 教育改革与教学质量提升的瞭望者

与学校教师相比,企业师傅拥有更丰富的实践经验,更了解产业发展情况和行业企业对技术技能型人才的实际需求,同时能以“用人者”的身份对教育质量进行客观评价。与企业领导者或普通职工相比,企业师傅具有一定的教学经验,与高职学生接触更多,更了解学校所思、学生所想,更能代表企业选拔合适的人才。鉴于此,企业师傅对于高职院校了解社会需求、把准行业发展命脉及有针对性地进行教育教学改革、提高教育教学质量有重要作用。从这个方面来说,企业师傅又是高职院校教育

改革和教学质量提升的瞭望者。在科学的校企合作机制作用下,高职院校可以利用既有的“嗅觉”和“视觉”优势,及时发现高职教育的改革难点、教学弱点,同时发出教学提醒或教育“警报”,促进高职教育教学质量有效提升。

### 三、现代学徒制背景下高职院校企业师傅队伍建设策略

#### (一) 明确准入标准,把好企业师傅选拔质量关

目前我国尚未建立针对企业师傅的专业工作标准,校企双方均应为企业师傅的选拔把好质量关。一方面,要从合作企业的角度明确企业师傅选拔准入条件,从岗位等级、职称、工作年限、专业岗位任职、综合岗位任职、获奖、历年工作考核、民主评议等方面明确具体标准,择优推荐,确保选拔的优秀高技能人才才能承担教学任务、保障教学质量,同时应给予人才相应的待遇。另一方面,高职院校要明确企业师傅的工作责任和工作待遇,并以文件或方案的形式确定其应当承担的教学任务、教学频次、预计取得的教学效果等。对于企业师傅的教学效果,高职院校应以学期或课程周期为单位进行定期考核,根据考核结果进行奖惩,畅通进出渠道,确保优胜劣汰。

#### (二) 完善培养体系,提高企业师傅的多元任教能力

多元的社会文化背景需要多元化的技术技能型人才,而多元化的技术技能型人才既需要较强的道德判断能力,又需要较好地掌握实践性技能和“内隐性”技能。鉴于此,有必要建立科学完善的企业师傅培养体系,提高他们的任教能力。一方面,建立企业师傅岗前培训机制,对企业师傅进行教育规律、教学手段、学生心理等方面的定向培训,确保企业师傅掌握教育教学相关知识,促进其更好地将自身的产业知识与学生需要对接,将教学过程与生产过程对接、将授课内容与职业标准对接。另一方面,建立“二元”教师沟通交流机制,通过定期交流,形成学校教师与企业师傅“结对互助”“共商共享”的工作机制,同时辅以互聘共用、轮岗交流、双向挂职锻炼等方式,使双方经验共享,提高企业师傅的教学能力,丰富学校教师的实践经验。

#### (三) 强化价值导向,增强企业师傅的精神塑造本领

对于高职学生来说,有德才兼备的教师的引领可能胜过“读万卷书”。学生工匠精神的培育和职

业素养的提升,要求企业师傅具有良好的道德修养和较强的精神塑造本领。为此,一方面,要建立企业师傅“反思—提高”机制。企业师傅的成长过程就是“实践—认识—再实践—再认识”的过程。企业师傅只有真正参与教学,以培养新时代高技术技能型人才为己任,才能积极主动地反思,认真总结教学经验、查找不足,不断改进教学方法、更新教学内容、优化师生相处模式,言传身教,将劳动精神和工匠素养的实质传递给学生。另一方面,要综合利用物质激励和精神激励的方法,将教学成果、学生成才率等指标与企业师傅的补贴、晋升、职称评定、评优评先等挂钩,使其无后顾之忧。

#### (四) 深化校企合作,建立联动互助的教学互利机制

现代学徒制是深化校企合作的重要手段。学校教师和企业师傅分属不同的组织。加强企业师傅队伍建设,不仅应是“教师”个体层面的分内之事,更应是两个组织共商、共建、共享之举。鉴于此,应当在学校与企业之间建立联动互助的教学互利机制,让企业师傅借助机制的力量,做好身份转换,免除后顾之忧,提高教学质量。一方面,建立资源共享互利机制。双方共享高职院校的设备、技术、信息、场地等教育资源和企业的高技术导师、专业平台、社会关系等资源,既满足学生学习实践的需要,又满足企业生产需要。另一方面,建立互为补充的人才流动路径。企业师傅为高职院校培养人才服务,其培养的专业人才又可以成为企业人力资源的稳定来源,从而形成校企双方“当前合作—长远返利”的人才互动模式。在校企双方长期的资源互补和人才流动中,合作通道更加顺畅,双方的互信进一步增强。

总之,企业师傅是顺利推进现代学徒制不可或缺的重要力量。不论是企业还是高职院校,均应深入推进企业师傅队伍建设,通过长期的校企合作,壮大高职院校企业师傅队伍,促进现代学徒制有效运转,提升高职院校人才培养的质量和水平。

#### 参考文献:

- [1]教育部. 关于开展现代学徒制试点工作的意见 [EB/OL]. (2014-08-25) [2021-06-01]. [www.gov.cn/gongbao/content/2015/content\\_2806020.htm](http://www.gov.cn/gongbao/content/2015/content_2806020.htm).
- [2]李国成,向燕玲. 现代学徒制背景下的企业师傅队伍建设[J]. 河北职业教育, 2020(4): 105-108.

[责任编辑:罗香 顾亚林]

# On the Construction Measures of Enterprise Master Team in Higher Vocational Colleges under the Background of Modern Apprenticeship

ZHANG Min , HU Hua-wen , FU Xiao-jun  
( Xiantao Vocational College , Xiantao 433000 , Hubei , China)

**Abstract:** Strengthening the construction of enterprise teachers in higher vocational colleges is not only the strategic choice of promoting the integration of vocational education and social economy , but also the internal requirement of the construction of teachers team and deepening the integration of industry and education , and also the key move of improving students' vocational skills and cultivating the craftsman spirit. Enterprise masters are not only the teachers of knowledge and skills , but also the shaper of craftsman spirit and professional quality , as well as the watchman of education reform and teaching quality improvement. We should take targeted measures from four aspects: clear admittance standard , perfect training system , strengthen value orientation and deepen school-enterprise cooperation to strengthen the construction of enterprise teachers.

**Key words:** modern apprenticeship; enterprise master team; higher vocational colleges

---

( 上接第 41 页)

## On the Influence Mechanism of Career Toughness of Post - 90s Employees: Taking Golden Eagle World Store of Xiaochuniang as an Example

WANG Cong-ying<sup>a</sup> , WANG Xue-wei<sup>a</sup> , WANG Chang-fen<sup>b</sup>  
( a. School of Business Administration; b. Department of Athletics , Jiangsu Vocational Institute of Commerce , Nanjing 211168 , Jiangsu , China)

**Abstract:** How to improve the career toughness of post-90s employees in the chain restaurant industry has become a hot issue in the industry. Taking the Golden Eagle World Store of Xiaochuniang as an example , combined with the theory of career motivation , it is found that the career toughness of post-90s employees of the Golden Eagle World Store of Xiaochuniang is mainly manifested in five aspects: self-adjustment , self-challenge , career planning , independence and self-efficacy. Through face to face semi-structured interview , this paper explores the factors affecting the career toughness of post-90s employees , and puts forward corresponding strategies to improve the career toughness of post-90s employees from the perspective of self-management and organizational management.

**Key words:** chain restaurant industry; post-90s employees; career toughness; influencing factor; improvement strategy