

现代学徒制模式下高职劳动教育与工匠精神融合路径研究

刘善景

广西卫生职业技术学院, 中国·广西 南宁 530022

【摘要】在全球产业链智能化转型和“制造强国”战略背景下,职业教育人才培养从“技能本位”迈向“素养本位”。现代学徒制作为校企协同育人模式,为高职劳动教育与工匠精神融合创造了条件。本文深入剖析二者融合的时代背景,详细阐述融合过程中在思想认识、制度保障、实施过程等层面存在的问题,并针对性地提出强化思想引领、健全制度保障、深化实施过程改革等融合路径,旨在提升高职教育质量,满足产业升级对高素质技术技能人才的需求。

【关键词】现代学徒制; 高职教育; 劳动教育; 工匠精神; 融合路径

【基金项目】广西教育科学“十四五”规划2022年度研学实践教育与劳动教育专项重点课题“现代学徒制模式下高职劳动教育与工匠精神融合路径研究”(2022ZJY1867)

引言

在全球产业链智能化转型与“制造强国”战略的双重驱动下,职业教育人才培养正经历从“技能本位”向“素养本位”的范式跃迁。随着工业4.0技术的深度渗透,产业需求已从单一操作能力转向涵盖“精技艺、强责任、善创新”的复合型素养,这一转变对传统职业教育“重技能轻价值”的育人模式提出了结构性挑战。现代学徒制作为校企协同育人的重要模式,将学校教育与企业实践紧密结合,为劳动教育与工匠精神的深度融合创造了条件。研究二者融合路径,对提升高职教育质量、满足产业需求具有重要现实意义。

1 产教融合新生态:劳动教育与工匠精神融合的时代逻辑

1.1 产业智能化转型驱动人才需求范式重构

全球产业链智能化进程与“制造强国”战略相互交织,共同重塑着技术技能人才的培养模式。工业4.0技术的深度渗透,使产业需求从标准化操作能力向“技术应用、工艺创新、职业伦理”等复合型素养转变^[1]。传统高职教育中,劳动教育往往局限于技能训练,工匠精神的价值内涵未能充分融入课程体系,导致人才培养与产业升级需求出现结构性失衡^[2]。现代学徒制通过“校企双主体协同育人”机制,将企业真实生产场景作为劳动教育的实践载体,使学生在岗位实践中实现技能提升与精神培育的有机结合,为解决“有技无魂”的人才培养困境提供了有效途径。

1.2 政策赋能:职业教育价值逻辑的学理转向

国家政策体系正引导职业教育从规模扩张向内涵发展转型。《国家职业教育改革实施方案》明确提出构建“学历证书+职业技能等级证书”制度,强调工匠精神在人才培养中的核心地位^[3];《职业教育产教融合赋能提升行动实施方案(2023-2025年)》进一步要求借助现代学徒制实现“教育链-产业链-文化链”协同发展,将劳动伦理与技术创新纳入课程评价标准^[4]。这一系列政策调整,反映了职业教育价值逻辑从单纯满足岗位技能需求向培育“德技并修”可持续发展能力的转变。在现代学徒制框架下,劳动教育通过整合校企资源、发挥双导师协同作用,构建“做中学”的沉浸式育人生态,使工匠精神从抽象概念转化为可操作的行为范式,以适应制造业高端化对人才职业信仰的重塑需求。

1.3 类型化改革:职业教育体系的实践突围

职业教育类型化定位的确立,要求打破“高等教育附属品”的传统认知,构建中职-高职-本科贯通的一体化培养体系。当前,高职教育面临人才定位模糊、产教协同机制松散等结构性问题,急需借助现代学徒制推动教育供给侧改革。劳动教育与工匠精神的融合在这一过程中发挥着重要作用:一是通过“工学交替”教学模式,弥合理论与实践的差距,提升人才技术迁移能力;二是借助企业导师的职业文化熏陶,强化学生的质量意识与创新思维;三是依托“1+X证书”等制度,将工匠精神细化为可量化的素养指标,促进人才培养标准与产业技术标准的动态对接。这一系列变革推动职业教育从被动适应产业升级向主动引领产

业发展转变。

2 现实困境：劳动教育与工匠精神融合的重重壁垒

2.1 认知壁垒：传统惯性与评价偏差的双重制约

2.1.1 文化惯性制约：劳动价值观的认知错位

在现代学徒制实施过程中，传统观念成为劳动教育与工匠精神融合的重要阻碍。“劳心者治人，劳力者治于人”“学而优则仕”等传统思想在社会文化中根深蒂固，导致部分高职学生对劳动存在认知偏差，轻视体力劳动，过度偏重理论知识学习，对实践技能训练缺乏积极性，更难以主动践行工匠精神。这种功利化的学习动机，使学生缺乏对产品品质和技艺提升的追求，严重阻碍了劳动教育与工匠精神在学生层面的融合。

2.1.2 顶层设计缺位：工匠精神评价的制度真空

高职院校在人才培养的顶层设计上存在不足。多数院校在制定人才培养方案时，过于注重专业课程成绩和技能证书获取，在评价体系中缺乏针对工匠精神培育的量化指标。学生在劳动实践中展现出的专注、敬业、创新等工匠精神品质，未得到足够重视和考核，导致学生难以从理论层面深入理解工匠精神内涵，无法形成系统的理论认同，削弱了工匠精神培育的力度，阻碍了其于劳动教育的有机融合。

2.2 制度壁垒：法律模糊与激励乏力的双重困境

2.2.1 法律保障缺位：学徒制身份界定的模糊性

现代学徒制的顺利推行以及劳动教育与工匠精神的深度融合，离不开完善的制度保障，但目前面临诸多困境。我国现行的劳动法、高等教育法、职业教育法、就业促进法等法律，对现代学徒制的法律地位、学徒身份界定、权益保障以及校企双方责权利分配等关键问题，缺乏明确细致的规定。教育部相关文件在实操层面也存在不足，如高职院校从企业在职员工中招生的制度、培养企业资质认定标准、校企共同制定培养方案的指导意见等均不完善。这些法律和政策空白，使现代学徒制推行缺乏法律依据和操作指南，制约了其发展，进而阻碍了劳动教育与工匠精神的融合。

2.2.2 政策激励乏力：企业参与动力的结构性抑制

政策激励机制的缺失影响了企业参与现代学徒制的积极性。企业在学徒培养过程中投入大量人力、物力和财力，但在税收优惠、财政补贴、荣誉授予等方面，未能得到足

够的政策支持。长此以往，企业参与热情降低，难以与学校建立长期稳定的合作关系，成为劳动教育与工匠精神在实践中融合的障碍，从根本上影响了融合的实践落地。

2.3 实践壁垒：校企协同与资源错配的效能损耗

2.3.1 校企协同浅表化：目标分歧与利益失衡

校企合作深度不足是现代学徒制实施过程中的突出问题。学校以教学科研和人才培养为重点，企业则追求经济效益，双方目标和利益诉求存在差异。由于缺乏成熟的共赢机制和激励措施，校企在双师共育、资源共享、多元评价等方面矛盾频发。这使得劳动教育与工匠精神难以在合作育人过程中有效融合，降低了人才培养质量，制约了现代学徒制育人功能的发挥。

2.3.2 实训效能弱化：工匠精神评价的实践脱节

部分高职院校实习实训制度不完善，管理不规范，未将工匠精神相关指标纳入科学的考评体系。学生在实习实训过程中，往往机械完成任务，难以理解工匠精神在实践中的价值。同时，实习实训指导教师队伍专业素养参差不齐，部分教师缺乏实践经验和对工匠精神的深刻理解，无法有效指导学生培养工匠精神，导致学生对工匠精神的实践认同度低，阻碍了劳动教育与工匠精神在实践中的融合。

2.3.3 文化浸润不足：工匠精神传播的场域缺失

校园文化建设中工匠精神元素融入不足。校园内对工匠人物事迹和工匠文化的宣传不够，缺乏浓厚的工匠文化氛围。学生在日常学习生活中接触工匠精神的机会较少，难以产生情感共鸣和认同，不利于劳动教育与工匠精神在校园文化层面的融合，削弱了校园文化的育人作用，阻碍了工匠精神在校园环境中的培育和发展。

3 破局之道：劳动教育与工匠精神耦合的三维路径

3.1 思想破冰：重构劳动教育的价值坐标

在现代学徒制背景下，强化思想引领是推动劳动教育与工匠精神融合的关键。高职院校应将劳动教育与工匠精神专题教育纳入人才培养方案，作为贯穿学生学习全程的必修课。通过系统的课程讲授，深入剖析劳动教育理论和工匠精神内涵，为学生构建完整的知识体系。邀请行业工匠和企业技术骨干走进校园，分享实践经验，让学生直观感受工匠精神的魅力。同时，充分发挥思政课堂的育人作用，将劳动教育与工匠精神培育融入思政教学，引导学生树立正确的劳动观和职业观。

构建科学合理的工匠精神评价体系,对于深化学生对工匠精神的理解和践行至关重要。该评价体系应从敬业精神、专注态度、创新能力、质量意识等多个维度制定详细指标,将学生在日常学习、实习实训、技能竞赛等活动中的表现纳入评价范围。采用教师评价、企业评价、学生自评与互评相结合的多元化评价方式,确保评价结果客观全面,精准衡量学生工匠精神培育成效。将评价结果与学生评优评先、奖学金评定、就业推荐等挂钩,激发学生追求工匠精神的内在动力。

3.2 制度重构:构建协同育人的政策生态

国家应加快推进现代学徒制相关法律法规建设,明确现代学徒制在职业教育体系中的法律地位,界定学徒合法身份和基本权益,规范校企双方在学徒培养中的权利义务。细化高职院校从企业在职员工中招生的制度、培养企业资质认定标准和准入程序,以及校企共同制定和实施培养方案的流程,为现代学徒制推行和劳动教育与工匠精神融合提供坚实的法律保障。

政府应出台针对参与现代学徒制企业的政策激励措施。在税收方面,给予企业税收减免或优惠,减轻企业培养成本;在财政方面,设立专项补贴资金,对成效显著的企业予以奖励;在荣誉授予方面,对表现突出的企业授予“现代学徒制示范企业”等荣誉称号,提升企业社会声誉。通过这些政策激励,调动企业积极性,促进校企深度合作,为劳动教育与工匠精神融合搭建实践平台。

3.3 实践突围:校企协同育人的效能跃升

学校与企业应建立常态化沟通协调机制,共同制定科学合理的现代学徒制人才培养方案。明确学校教师和企业师傅的职责分工,定期开展交流培训,提升双方教学和指导能力。搭建校企资源共享平台,实现教学设施、设备、技术等资源共享。构建校企利益共享机制,根据学徒为企业创造的价值合理分配利益,实现校企双赢,保障劳动教育与工匠精神融合的有效实施,形成紧密的育人合力。

实习实训是学生培养实践能力和体悟工匠精神的关键环节。高职院校应完善实习实训制度,明确目标、内容和考核标准,将工匠精神指标纳入考评体系,对学生在产品制作过程中的质量把控、工艺创新、工作态度等方面进行严格考

核。加强实习实训指导教师队伍建设,选拔具有丰富实践经验和工匠精神的教师和企业师傅担任指导教师,并通过培训 and 实践锻炼提升其专业素养。利用信息化手段对实习实训全过程进行跟踪管理,及时解决问题,确保学生在实习实训中真正践行工匠精神。

加强校园工匠文化建设,是促进劳动教育与工匠精神融合的重要举措。高职院校应将工匠精神融入校园文化建设的各个方面,在校园环境营造上,设置工匠文化长廊、雕塑等景观,展示工匠事迹;在校园活动组织上,举办工匠文化节、技能竞赛、工匠论坛等活动,营造浓厚的工匠文化氛围。借助校园广播、网站、微信公众号等媒体平台,广泛传播工匠文化,增强学生对工匠精神的情感认同。加强学校与企业的文化交流,促进校园文化与企业文化融合,为劳动教育与工匠精神融合创造良好的文化环境,助力学生成长为具备工匠精神的高素质技术技能人才。

现代学徒制模式下高职劳动教育与工匠精神的融合,是适应产业智能化转型和职业教育改革发展的必然选择。尽管在融合过程中面临思想认识、制度保障、实施过程等方面的问题,但通过强化思想引领、健全制度保障、深化实施过程改革等措施,可以有效促进二者深度融合。这不仅有助于提升高职教育人才培养质量,满足产业升级对高素质技术技能人才的需求,也将推动我国职业教育事业的高质量发展,为经济社会发展提供有力的人才支撑。未来,随着研究的深入和实践的推进,现代学徒制模式下高职劳动教育与工匠精神的融合将不断完善,为职业教育人才培养开辟新的路径。

参考文献:

- [1] 产业升级需要高职教育的创新发展. 产业升级需要高职教育的创新发展[J]. 中国教育报, 2016.
- [2] 王恒伟. 产业升级背景下高等职业教育人才培养问题及对策研究[J]. 现代职业教育, 2021 (07): 14-15.
- [3] 谢京. 新时期职业教育发展研究——基于《国家职业教育改革实施方案》的视角[J]. 华章, 2024 (12): 27-29.
- [4] 国家发展改革委等8部门联合印发《职业教育产教融合赋能提升行动实施方案(2023—2025年)》[J]. 财会学习, 2023 (21): 3.