

# 高职物流管理专业现代学徒制“四轮调三进阶”人才培养模式探索与实践

罗虹 徐建翔 刘承宾 傅政

江西生物科技职业学院

**[摘要]**本文在创新和探索高职院校的现代学徒制人才培养方面提出了物流管理专业现代学徒制“四轮调三进阶”的人才培养新模式,通过校企深度合作,组建轮调教学管理共同体,构建人才培养路径,改革考核评价体系,形成了“校企联合、岗位培养、岗位成才”的现代学徒制人才培养模式。“四轮调三进阶”的新模式提高了人才培养的质量和精准度,值得在职业院校推广。

**[关键词]**轮调;现代学徒制;人才培养;校企协同

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.03.1109

## 引言:

近年来,我国社会物流总额整体呈现上升趋势,反映出我国物流行业需求呈持续增长态势。随着物流业快速发展,企业需要大量熟悉岗位快、适岗能力强的技术技能型物流人才,学校人才培养与企业需求精准对接。2014年,国务院印发《关于加快发展现代职业教育的决定》,明确现代学徒制是国家人力资源开发的重要战略。江西生物科技职业学院依托教育部第三批现代学徒制试点项目,以物流管理专业为试点专业,与嘉兴顺丰运输有限公司、江西京邦达供应链管理有限公司(京东物流江西分公司)等企业合作举办“现代学徒制”试点班。经过多年反复实践与不断完善,形成了高职物流管理专业“四轮调三进阶”的现代学徒制模式。

“四轮调三进阶”模式是以合作企业真实的项目任务为驱动,依据合作企业的岗位需求横向设置了仓储、快递、客服三大类轮训岗位,结合学生认知规律和物流职业成长逻辑纵向构建了四个轮调阶段,通过“新手-熟手-能手-高手”的三层进阶人才成长路径,培养物流管理专业高素质技术技能型人才。本文针对学院物流管理专业现代学徒制项目展开研究与实践,对“四轮调三进阶”模式下的人才培养进行探讨。

## 一、“四轮调三进阶”模式主要内容

该模式是基于现代学徒制工学结合的理念,结合物流业人力资源需求特点,将高职三年的培养期整合为四个轮调阶段,包含校企间轮调和不同岗位间轮调。首次轮调为“现代学徒基本素质培养模块”(学校3个月+企业1个月),含基本职业素养和基础物流知识;第二次轮调为“现代学徒基础技能培养模块”(学校3.5个月+企业3个月),含操作岗42个初级技能点,第三次轮调为“现代学徒技能提升模块”(学校2.5个月+企业4个月),含专业岗56个中级技能点,第四次轮调为“现代学徒综合技能培养模块”(学校2个月+企业5个月),含运营管理岗38个高级技能点。

学生首轮熟悉基本职业素养和基础物流知识,“识岗”成新手,第二轮掌握仓储收货等初级业务技能,“熟岗”成熟手,第三轮操练仓储规划等中级业务技能,“练岗”成能

手,第四轮应用仓储运营等高级综合技能,“融岗”成高手。通过“新手-熟手-能手-高手”的“四轮调三进阶”人才培养路径,实现岗位成才。

## 二、现代学徒制人才培养面临的问题

### (一)高职院校与企业的问题

现代学徒制中校企人才培养协同不够,主要是学校和企业对现代学徒制工作认识不到位且缺乏财政激励措施。在现代学徒制工作开展中,企业投入主要包含培训成本和学徒工资两大部分,一为学徒的劳动生产能力和企业投入之间的差值,决定了企业的效益,二为学徒在后期一旦跳槽或被挖走,企业将无法收回培训成本,这两个因素直接决定企业是否愿意合作。若资金扶持政策不连续、资金支持为一次性,不仅不能从根本上调动合作企业的积极性,甚至会出现企业忽冷忽热的情形,也不利于校企合作班级的教学效果,容易出现校企合作“两张皮”问题,不利于校企合作的持续良好发展。

### (二)校内教师与企业教师的问题

现代学徒制中双师配合不足。现代学徒制的显著特点是以师带徒培养学生的技术技能,虽然在现代学徒制改革过程中,建立了“校内教师+企业导师”双导师队伍实施教学,共同对学生进行教学和技能培训。但大多数校内专业教师理论水平虽高却缺乏企业工作经验,大多只是具备双证,并未真正具备实战经验。企业师傅实践能力虽强,却往往因企业工作脱不开身,对教学工作不够重视,带徒积极性不高;同时企业师傅大多未系统学习过教育理论和教学方法,教学能力不足,无法很好地传授自己的实践经验。在这样的“两难”困境下,学校教师与企业师傅难以进行高度融合对接,难以通过有效合作教学实现技术技能型人才培养目标。

### (三)学生与岗位的问题

现代学徒制中学生岗位成才落实不易,人岗适配不敷。现代学徒制是职业院校、行业企业和政府为达成“传承技能”这一社会目标的互动过程,课程是职业教育校企合作的基本单位。工学结合、课岗融合是实施现代学徒制的核心元素,这就要求职业院校的课程内容与企业岗位能力高度对

接、融合贯通。然在前期实践中,因企业人员对专业课程体系缺乏了解,对职业教育的培养模式和方法也没有深刻了解,并无清晰思路编制契合性课程内容。因而大多课程教学安排上虽实现了工学交替,但课程体系却仍沿袭传统“学校本位”的模式,导致课程内容陈旧、能力标准落后、案例脱离实际等问题,难以与岗位能力达成有效融通。而教学评价、技能考评的形式、内容、标准等也存在较大的随意性、主观性,培养过程缺乏有效的监控与诊断改进手段,人才培养质量难以得到有效保证。

### 三、“四轮调三进阶”人才培养模式的构建

#### (一) 建立有效的校企协同育人机制

轮调前,校企共同签订协议,明确责权利,共同组建专业建设指导委员会,共同设置轮调总体目标和阶段性任务,重新构建人才培养方案、课程标准与课程体系,将学校育人和企业员工培养有机耦合。结合企业实际需求和学生认知能力,精准制定“四轮调三进阶”总体规划,细化各轮调阶段教学目标与任务,分解校内教师和企业师傅的教学担当,明晰学生四次轮调的学习任务和考评标准。

校企首次轮调共同选择学徒,建立学生学徒双档案;第二、三、四次轮调共定校内初、中、高级教学任务点和企业学徒初、中、高级技术技能点,共同实施考核评价;轮调结束企业选拔合适员工,学校培养学生岗位成才,共同达到人才培养目标。期间校企共同修订相关制度和实施方案,共同分摊育人成本。有效解决校企合作“两张皮”的游离问题,实现校企高效协同育人。

#### (二) 打造轮调教管共同体

校企共同制定双师专兼互聘制度和教学团队建设管理办法、评价标准和激励机制;在轮调过程中,双师共同设定课堂目标和教学内容,在部分专业核心项目中协同授课,打造常态化双师课堂;校内教师参与企业生产和技术服务,企业师傅参加学校人才培养和教学改革,校内辅导员和企业生活老师共同管理学生学徒生活,分工明确又紧密配合,互学互鉴而共同成长,“2导师+2生活管理员”轮调教管共同体逐渐完善,双师配合度提高,形成专业过硬、梯队合理的校企教学管理团队,育人合力成效显著。

#### (三) 构筑“四轮调三进阶”岗位成才路径

根据学生认知规律和个性化特征,通过分析物流行业特点与发展变化趋势,及物流业务逻辑与业务模式,结合物流岗位标准、岗位结构,精确设计学生轮训学徒岗位学习项目,构建了现代学徒制物流人才“四轮调三进阶”培养路径,实现了不同的岗位进阶,及同一岗位不同的技能水平进阶。

学生首轮通过双选确定学徒身份,经过识岗熟悉基本知识、养成职业素养,以“新手”身份进入第二轮;在师傅带领下以初级项目为纽带,完成个性化熟岗轮训,达到仓管员等初级操作岗素质成为“熟手”;进入第三轮,完成中级项

目的练岗轮训,达到仓储规划岗等中级专业岗素质成为“能手”;考评合格者进阶到第四轮,不合格者继续夯实技能;第四轮融岗进行综合技能训练,通过仓储运营岗等高级管理岗实践考核成为“高手”。伴随四次轮调交互训教,促使学生完成了“新手-熟手-能手-高手”的转变和提升,实现“岗位培养、岗位成才”目标,凸显了现代学徒制学生岗位成才的鲜明特征。

#### (四) 搭建“阶段式矩阵”考评体系

校企根据物流企业初、中、高不同层次的胜任力素质模型,以四次轮调阶段为时间轴,多元考评主体为横坐标,仓储、收派、客服、运营管理等岗位的知识、技能和素养考核指标为纵坐标,确定每阶段的考评矩阵,融进阶式闯关考核、增值性个性考核、综合性多元考核为一体,四次轮调后形成“阶段式矩阵”考评体系,革新了考评模式。

每一轮考核合格者才能进入下一次轮调,第四轮考核成为精准定岗的参考,且每轮学生成绩及增量将记录到学徒成长手册,清晰呈现学徒成长轨迹,获得学生与岗位的适配度。作为企业选徒定岗培养、学徒选岗入职重要依据。轮调考评驱动学徒轮调岗位进阶,提高人才培养的精准度。有效突破企业招不到合适员工,学生找不到满意岗位难题,学徒与岗位适配度越来越高,毕业即成为用得上、干得好的“能手”或“高手”。

本成果推广应用以来,共培养学生450余人。学生在全国各类技能大赛中获奖多项,在企业岗位知识和技能、职业素养等内容的考核评价均在93分以上,明显优于普通班级同学,熟手率达100%,高手率达80.56%,高于校企预期目标。留企率达96.12%,远高于未实行现代学徒制试点的班级,学生、家长对轮调式现代学徒制模式满意度持续提高。多位学生因工作表现优秀,陆续被提拔为骨干、主管。用人单位、客户等方面对学生在轮调期间的表现高度认可,满意度达98.5%,人才培养质量显著提升。该模式大大提高学校、企业、学生三方参与现代学徒制的积极性,为现代学徒制与高职教育人才培养有机融合提供了切实可行的样板。

#### 参考文献:

- [1]田宝春,张捷. 社会企业与学校协同培养人才的模式研究——以现代学徒制为例[J]. 内蒙古科技与经济, 2019, (14): 27.
- [2]王进. 现代学徒制背景下校企“双师协同”教学的研究与实践——以电子商务现代学徒制项目为例[J]. 中国教育信息化, 2019, (2): 57-59
- [3]史文生. 构建“二元结构教师小组”教师培养模式[J]. 教育研究, 2017(12): 147-149
- [4]刘深涌. 借鉴实施台湾“轮调式”建教合作模式的思考[J]. 产学研研究, 2010, (2): 75.