企业师傅参与职业教育校企合作的动力机制研究

周群英
泸州职业技术学院，四川 泸州 646000

摘要：企业师傅在职业教育校企合作中处于实践教学与技能传递的关键环节，其参与行为直接影响人才培养质量与实践教学成效。研究从动力结构视角切入，将其参与动机划分为内在价值驱动与外在条件支持两类，并探讨二者在行为生成中的耦合关系。在多主体协同情境下，企业师傅的参与行为并非线性推进，而是在环境约束与互动反馈中持续调整并呈现动态演化特征。基于动力结构分析与行为演化逻辑的综合考察，可进一步揭示其行为稳定性与波动性的形成机制，从而为理解校企合作中微观主体的运行规律提供分析基础。研究聚焦行为机制等议题。

关键词：企业师傅；校企合作；动力结构；行为机制；演化逻辑

A Study on the Dynamic Mechanism of Enterprise Masters Participating in School-enterprise Cooperation in Vocational Education

Zhou Qunying

Luzhou Vocational and Technical College, Luzhou, Sichuan, 646000, China

Abstract: Enterprise masters are in the key link of practical teaching and skill transfer in school-enterprise cooperation in vocational education, and their participation behavior directly affects the quality of personnel training and the effectiveness of practical teaching. From the perspective of dynamic structure, the study divides the motivation of participation into two categories: intrinsic value drive and external condition support, and discusses the coupling relationship between them in behavior generation. In the multi-agent collaborative situation, the participation behavior of enterprise masters does not advance nonlinearly, but is constantly adjusted in environmental constraints and interactive feedback and presents dynamic evolution characteristics. Based on the comprehensive investigation of dynamic structure analysis and behavior evolution logic, the formation mechanism of its behavior stability and volatility can be further revealed, thus providing an analytical basis for understanding the operating law of micro-subjects in school-enterprise cooperation. The research focuses on issues such as behavior mechanism.

Keywords: Enterprise master; School-enterprise cooperation; Dynamic structure; Behavior mechanism; Evolutionary logic

DOI: 10.62639/sspstct05.20260201

引言

职业教育的实践环节不再局限课堂，教学活动持续延伸到企业的真实生产现场，企业师傅在此并非单纯承担操作示范，而是在技能转化、知识解释与学习引导的多层任务中嵌入，且嵌入位置同时面向企业的生产链条与学校的教学组织。岗位执行、学习指导与教学组织交错叠合，角色属性由内部生产体系的节点与外部教育流程的参与者并置而成，使得具体行为在跨场域的制度与文化逻辑并行中被塑形。参与并非由单一任务的触发决定，其生成要在职业认同的持续建构、企业组织的结构安排与校企互动关系的相互牵引中推进，并随情境的变换而调整与重组，因而呈现动态化的表现。

现有成果的讨论重心多停留在校企合作的制度架构与运行机制上，对企业师傅这一微观主体的行为生成机制着力不足；虽然已有研究涵盖参与动因、收益结构等主题，但更多是因素的并列与静态归纳，难以解释动力如何沉淀为可持续的稳定行为，以及在多主体互动的长期进程里行为的演化路径。关于参与动力不足与持续性不稳定的提法，亦被联系到角色边界不清与反馈机制薄弱等情形，但相关论述尚未形成能够解释内在运行逻辑的系统化框架，缺失把上述观察转化为可操作分析路径的中介环节与结构描述。

一、企业师傅参与校企合作的动力结构界定

（一）内在驱动的生成逻辑

企业师傅的参与并不源自单一动机，而是在长期职业实践与技术问题的持续处置中被沉淀出来的内在结构，其核心与技能经验的积累以及职业意义的再确认相互缠绕。当积累成为可调用的经验体系，并在指导他人学习与技能传递的过程中被再度激活，角色便从生产执行者延伸为经验输出者与技能解释者，个体在心理层面生成稳定的价值认同机制。此类认同不依赖即时性的外部反馈而形成，而是在连续参与的过程中被巩固与强化，逐步转化为稳定的行为倾向。已有研究表明，参与意愿与成就体验、职业发展预期之间存在持续关联，而这种关

（稿件编号：STCT-26-1-98001）

作者简介：周群英（1979-），女，汉族，博士，教授，研究方向：职业技术教育。

基金项目：教育部职业院校中国特色学徒制教学指导委员会 2025 年度一般课题：“企业师傅参与职业教育校企合作的动力机制研究”（立项编号：ZJYB099），课题负责人：周群英。

联并非短期触发的情绪反应，更接近在长期参与中积累的深层心理机制，其稳定性与持续性相较外部刺激形成的短期驱动更为显著。

（二）外在支撑的约束机制

外在支撑体现为组织结构与运行环境对行为实现的现实约束，它并不直接生成动机，而是通过资源配置与任务结构的安排影响参与的可行性与连续性。在企业运作中，生产任务的优先级通常更高，教学指导与生产发生时间或资源冲突时，参与容易被压缩；当组织内部就校企合作形成清晰的任务分工与时间安排，参与路径更容易保持稳定与连贯。校企协作机制的持续性与规则的明确性亦构成重要条件，环境的不确定性降低，行为执行成本随之下降，师傅形成稳定参与的路径更具可能。因此，外在支撑的功能更接近结构性条件的提供，它以制度与流程的可预期性影响行为的可达性与持久性，而非直接的激励注入。

（三）动力结构的耦合关系

内在驱动与外在支撑之间并非线性可加或相互替代的关系，其在不同情境中通过条件匹配形成可变的平衡：当个体的内在动力较强而外部条件不足时，参与往往呈现间歇性，意愿存在但稳定实现路径缺位；而外在条件完善而内在驱动薄弱，则易出现参与的形式化，行为虽在场却投入深度不足。动力结构因此更像一个依赖匹配程度的调节系统，稳定性取决于两类因素的协调与互动质量，并在长期运行中不断被校正，进而影响最终的行为表现。

二、企业师傅参与行为的生成机制与约束因素

（一）行为形成的阶段性特征

围绕生产线与教学点之间的往返，师傅在合作初期多受组织排班与任务分派牵引，临时性的切换成为日常的一部分，行为表现带有明显的适应性与探试性质，稳定的参与惯性尚未成形，且决策与行动高度依赖外部安排与即时需求。在重复的带教互动逐渐累积后，熟悉学生的学习节奏与作业流程、掌握与生产节点相容的指导节律，参与的方式和强度开始呈现出内在稳定性，既定的操作经验在实践中沉淀为路径依赖，个体倾向于沿既有方式维持连续投入，这种稳定性对环境的平稳程度有敏感依赖。然而协作条件并非恒定，任务结构在某一周期被调整、时间资源因生产波峰而压缩、联动协作的节奏与优先序发生改变时，原先的行为惯性受到冲击，参与强度出现波动，师傅进入针对新约束的再校准与再调整过程，短期内行为模式可能呈现出不规则的重组与试错。整体看，参与并不是一次性定型的选择，而是在条件限制下逐步累积出的过程性结构，其所谓稳定状态更多是一种暂时性的均衡，依赖于经验的持续沉积与外部环境的相对平稳，不同阶段之间的衔接并不总是顺畅，阶段间的边界也常被实际操作中的节奏变化所模糊。

（二）角色边界与行为张力

处在校企合作的具体场域之中，企业师傅同时嵌入生产与教学两套制度性安排，双重属性在实践层面以节奏与目标的差异化呈现为张力来源：生产一侧强调效率、时间与质量的硬约束，流程节点的延误通常被视为不可接受；教学指导一侧则需要过程性投入、互动质量与稳定的注意力分配，短时的中断会打断学生的学习链条与认知节律。两类任务在资源配置与时间安排发生碰撞时，生产优先的组织逻辑往往占据上风，师傅对教学环节的投入被压缩到边缘位置，参与的连续性被打碎，指导的密度与质量因此降低。问题并不简单归结为个体能力或意愿的不足，而是角色定位在组织系统中存在不完全一致的结构性安排，跨越生产与教育的边界缺乏可操作的协调机制，导致行为选择在实践中不断进行优先序的即时调整，且这种调整并不稳定地指向教学一侧。边界的模糊与协调的滞后，使参与呈现阶段性弱化与间歇性强化并存的面貌，行为稳定性受到制度层面节奏切换的牵引，个体虽尝试在两套逻辑之间维持可接受的平衡，实际效果依赖于组织对双重角色的同步支持与对冲机制是否到位。

（三）动力转化的阻滞路径

从参与动力到具体行为的外化，不存在线性而完全一致的映射，中间环节充满转换损耗与调节性要求。即便师傅保持较为稳定的参与意愿，在执行层面仍要面对时间资源的再分配、任务压力的波动、反馈链条的不完整等多重因素交织的影响，行为强度因此可能低于动力水平所隐含的预期，形成“有意愿但低持续”的断裂样态，且断裂并非偶发而是具有可重复性。中介条件的不足是关键，其中参与收益的反馈机制若缺少清晰且稳定的回路，行为强化难以发生，投入与回报之间的关联感被稀释，持续投入的倾向随之下降；组织内部时间分配结构的不确定性亦会抬高执行成本，原本具备的动力在转换过程中被持续消耗，行为表现出现衰减。动力并不必然向行为直达，环境约束与反馈机制构成多重门槛，只有在这些门槛被逐一满足或至少维持在可承受范围之内，内在动机才更有可能被稳定地外化为持续参与；当门槛在短期内频繁变化或长期处于缺位状态时，行为的波动性便有了可解释的来源，师傅在不同阶段所采取的参与强度与方式也随之出现不规则的调整与回撤，实践面上呈现出与动力结构并不完全同步的轨迹。

三、行为演化逻辑与多主体互动结构

（一）多主体结构中的位置关系

在岗位资源供给与课程组织并行的协同场景中，企业师傅常被置于生产执行与技能指导的交叉处，其行动边界不以个体偏好为主，而是在生产组织与教学设计的双重逻辑下展开，并持续接受来自学生端的学习反馈所带来的反向牵引。企业、院校与学生在校企合作运行体系中承担的功能角色并不重叠：企业承担生产组织与岗位资源的配置，院校负责课程组织与教学方案的具体安排，学生处在学习与能力生成的中心位置；正是在这一结构下，师傅不作为独立主体而是承担连接节点的职能，信息与经验的传递因此以其为中介在生产单元与教学环

节之间流动，其指导行为同时指向生产效率维持与技能示范的双向目标。不同主体内部的目标函数并不一致，企业侧重产出与效率，院校强调教学质量与过程规范，学生关注学习体验与能力提升，师傅的选择不可能单向依附某一方，常见的是在多重目标张力下进行权衡，采取阶段性调整以减少局部冲突，而这一过程逐渐形成具有嵌套特征的生成路径，既对企业节奏与工序安排敏感，也受课程组织节拍与学习反馈的持续塑形。

（二）互动反馈与行为调整

参与强度与持续性呈现波动性，互动反馈质量的变化成为最直接的触发器。学生在技能掌握与实践能力提升方面的呈现构成一线反馈，当学习表现积极且可被清晰识别时，师傅对自身指导价值的感知会得到强化，投入强度出现上升并延长指导持续时间；当反馈模糊或学习效果不稳定，投入则趋于谨慎，行为收缩更容易发生。企业内部任务压力的起伏同样显著，当生产任务密集、交付周期压缩或工序瓶颈突出时，教学指导的时间被生产需求挤占，参与的连续性被打断，指导节奏不得不与生产优先级进行再排序。校企协同过程中的沟通效率、配合程度与具体安排的稳定性充当重要的调节阀门，协作顺畅意味着行为调整成本下降、时间窗口更为明确，参与过程相对稳定；协调机制不畅、信息传递延迟或安排反复变化时，行为断裂或阶段性弱化出现的概率提升。随着反馈反复进入决策环节，师傅的参与并不呈单向延展，其路径在纠偏、再设定与局部重构中持续推进，呈现循环性与再生产的特征，而非在固定路径依赖之下的线性演进，且在不同阶段对学生反馈与生产压力的权重分配会发生改变。

（三）演化稳定性的形成条件

稳定并不来自某一激励的单向增强，而是在多主体利益结构达到相对均衡的情况下，成本与收益在结构上形成可被接受的匹配。企业师傅的参与需要时间与精力的投入，并伴随组织负担，当这些投入在制度安排或协作机制中被合理补偿或在价值层面得到明确确认，持续性路径更容易被维系；若长期存在成本高于收益预期的落差，行为弱化乃至退出的倾向会积累并转化为现实选择。院校与企业之间就任务分配、时间安排与目标设定形成较高一致性时，内部冲突减少，外部扰动降低，师傅在两套逻辑之间做出的微调空间更具弹性，参与的稳定性因而得到加强；当协调难以达成，稳定性则被多点拉扯而表现为脆弱。可以看到，所谓稳定并非静止的均衡态，而是伴随持续互动而出现的动态平衡结构，其形成依赖于阶段性的利益协调与成本—收益匹配的维持，且在长期运行中可能呈现周期性再校准的轨迹而不是一次性定型。

四、行为优化路径与结构调适方向

（一）动力结构的再平衡

企业师傅的参与在生产与教学之间进行频繁转换时，若内在动力缺乏能够持续递送的价值反馈，其在技能传递与经验输出环节中的职业意义难以获得稳定确认，参与倾向就会被拖弱；而外在条件一侧，如果时间成本与任务压力的配置不经合理调节，转换成本与不确定性会持续累积并反向挤压参与空间。因而需要在反馈机制上提供明确且可被感知的价值信号，以使内在动力得到强化，同时围绕任务结构的优化与不确定性的降低来控制转换成本，使生产与教学的切换变得可管理。当两类因素能够在结构层面形成相对均衡，参与行为的稳定性才会显著提升，而单一激励手段通常只能带来短期效果，难以支持长期的持续表达。

（二）行为支持机制的强化

参与的持续运行更依赖过程性支持的供给质量，而非结果导向的激励分配本身。任务分配的合理性关系到师傅在不同职责之间的资源与精力如何落点，沟通机制的顺畅与否直接决定信息传递与协作协调的成本高低，反馈机制是否保持连续性则关涉行为强化路径能否稳固延展；三者与其他过程要素共同构成运行基础。过程支持较为完善时，行为调整成本随之下降，参与更容易形成持续表达；支持链条出现断裂时，稳定性便会被削弱，行为呈现间歇化趋势。因此，对过程机制的优化应被视为保障条件而非事后补救，通过提高结构支撑质量来维持参与的可持续性。

（三）多主体协同的结构优化

在校企合作的运行场景中，单一主体的激励或约束难以维持行为稳定，真正发挥作用的是多主体之间的协同平衡。企业、职业院校与企业师傅之间并非线性连接，而是在任务分配、资源配置与目标协同上织出嵌套式网络；在该结构中，师傅行为的稳定程度更取决于系统整体的协同水平。各主体若在目标设定与运行节奏上能够保持较高一致性，内部冲突会被压低，行为扰动随之减少，运行状态趋于稳定；协同不足则容易引发波动与参与弱化。因而，结构优化的发力点在提升系统一致性与运行协调性，使个体行为被嵌入更为稳定的整体框架，减少由局部失配引起的行为不稳定。

五、结语

在企业师傅参与校企合作的实践中，行为机制受多维因素交错影响，不以单一动力为核心，而是在共同作用与持续调适之间展开；结构性与动态性并置，动力结构、行为生成与互动反馈相互牵连构成循环关系，使参与呈现阶段性并对具体条件产生依赖。

对该机制的把握更接近微观层面的过程识别，因而深化了对校企合作运行逻辑的理解，使分析不再停在单点动因而转向相互作用链条的考察，同时在实践运行中，所形成的分析框架具有解释力。

参考文献：

[1] 周雪，冉云芳．企业师傅参与校企合作意愿、行为与收益的质性研究 [J]．中国职业技术教育，2021.
[2] 郑婷婷．高职校企合作中企业参与的现状研究——以江苏省三市高职教育为例 [D]．江苏：扬州大学，2016.
[3] 周群英，陈光玖．企业师傅参与校企合作的动力机制 [J]．中国外资，2025.