



**东莞理工学校**  
DongGuan Science & Technology School

# 中等职业教育“双精准”示范专业建设 汽车运用与维修专业

## 7.1.2 完善和实施人才培养方案

### 专业人才供需调研报告

东莞理工学校汽车运用与维修专业项目建设小组

# 目 录

一、调研背景分析 .....	1
(一) 职业教育政策分析 .....	1
(二) 我国汽车行业发展现状 .....	3
二、调研基本情况 .....	6
(一) 调研目的与意义 .....	6
(二) 调研方法 .....	6
三、调研数据分析 .....	8
(一) 企业人才需求情况 .....	8
(二) 专业岗位(群)情况 .....	12
(三) 素质、知识、能力要求情况 .....	12
(四) 专业教学情况 .....	14
(五) 毕业生就业情况 .....	15
(七) 校企合作现状 .....	23
四、访谈信息整理 .....	27
(一) 东莞市沙田伟永德汽车维修店 .....	27
(二) 途虎养车工场店 .....	28
(三) 广州小鹏汽车科技有限公司 .....	29
(四) 广丰汽车服务中心 .....	29
(五) 多车乐汽车美容中心 .....	29
(六) 车路仕汽车服务·一站式 .....	30
(七) 比亚迪汽车 4S 销售服务店 .....	31
五、调研结论 .....	33
(一) 毕业生就业面向 .....	33
(二) 企业人才需求 .....	33
(三) 人才素质培养 .....	33
(四) 人才知识技能培养 .....	34

(五) 人才培养目标情况 .....	34
六、对策与建议 .....	35
(一) 明确岗位职业能力 .....	35
(二) 合理构建课程体系 .....	35
(三) 学生技能培养方式多样化 .....	35
(四) 加强”双师型”队伍建设 .....	35
(五) 加强校企合作协同育人 .....	36

# 东莞理工学校汽车运用与维修专业供需调研报告

## 一、调研背景分析

### (一) 职业教育政策分析

发布时间	政策文件	政策要点
2019年2月	《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》	完善国家职业教育制度体系；构建职业教育国家标准，启动1+X证书制度试点工作；促进产教融合校企“双元”育人，坚持知行合一、工学结合，推动校企全面加强深度合作，打造一批高水平实训基地，多措并举打造“双师型”教师队伍；建设多元办学格局，推动企业和社会力量举办高质量职业教育，做优职业教育培训评价组织；加强职业教育办学质量督导评价。
2019年2月	《中国教育现代化2035》	提出了推进教育现代化的八大基本理念：更加注重以德为先，更加注重全面发展，更加注重面向人人，更加注重终身学习，更加注重因材施教，更加注重知行合一，更加注重融合发展，更加注重共建共享。明确了推进教育现代化的基本原则：坚持党的领导、坚持中国特色、坚持优先发展、坚持服务人民、坚持改革创新、坚持依法治教、坚持统筹推进。
2019年4月	《建设产教融合型企业实施办法（试行）》	根据实施办法，将重点建设培育主动推进制造业转型升级的优质企业，现代农业、智能制造、高端装备、新一代信息技术、生物医药、节能环保等急需产业领域企业，以及养老、家政、托幼、健康等社会领域龙头企业；坚持平等自愿普惠，推进放管服改革，激励措施与企业投资兴办职业教育、接收学生实习实训、接纳教师岗位实践、开展校企深度合作、建设产教融合实训基地等实际工作相挂钩。
2019年5月	《职业技能提升行动方案（2019-2021年）》	对职工等重点群体开展有针对性的职业技能培训，大力开展企业职工技能提升和转岗转业培训，对就业重点群体开展职业技能提升培训和创业培训，加大贫困劳动力和贫困家庭子女技能扶贫工作力度；激发培训主体积极性，有效增加培训供给，支持企业兴办职业技能培训，推动职业院校扩大培训规模，鼓励支持社会培训和评价机构开展职业技能培训和评价工作，鼓励支持社会培训和评价机构开展职业技能培训和评价工作，加强职业技能培训基础能力建设；完善职业培训补贴政策，加强政府引导激励；加强组织领导，强化保障措施。
2019年6月	《关于职业院校专业人才培养方案制	明确培养目标；规范课程设置。课程设置分为公共基础课程和专业（技能）课程两类；合理安排学时；加强实

	订与实施工作的指导意见》	践性教学，实践性教学学时原则上占总学时数 50%以上；严把毕业出口关，确保学生毕业时完成规定的学时学分和教学环节，结合专业实际组织毕业考试（考核），保证毕业要求的达成度，坚决杜绝“清考”行为；鼓励学校积极参与实施 1+X 证书制度试点，将职业技能等级标准有关内容及要求有机融入专业课程教学，优化专业人才培养方案，同步参与职业教育国家“学分银行”试点，探索建立有关工作机制，对学历证书和职业技能等级证书所体现的学习成果进行登记和存储，计入个人学习账号，尝试学习成果的认定、积累与转换；加强分类指导。
2019 年 10 月	《关于教育支持社会服务产业发展提高紧缺人才培养培训质量的意见》	完善学科专业布局，健全专业随产业发展的动态调整机制，调整优化学科专业目录，及时增设相关领域本专科专业；重点扩大技术技能人才培养规模；加快培养适应新业态、新模式需要的复合型创新人才，鼓励引导普通本科高校主动适应社会服务产业发展需要，设置家政学、中医康复学、中医养生学、老年医学、康复治疗学、心理学、护理学和社会工作等相关专业；积极培养高层次管理和研发人才；支持从业人员学历提升；鼓励院校广泛开展职业培训；健全教学标准体系；建设高质量课程教材资源；开展 1+X 证书制度试点；推动校企深度合作；鼓励学生创新创业；打造“双师型”教师队伍；广泛开展国际交流与合作。

2019 年 02 月 03 日，《广东省人民政府办公厅关于印发广东省职业教育“扩容、提质、强服务”三年行动计划（2019-2021 年）的通知》指出：

① 以“扩容”为重点：着力增加优质职业教育资源，优化中等职业教育结构布局，到 2021 年，各市中等职业教育结构优化、资源整合取得阶段性成果，优质学位供给充足，为区域产业发展提供高素质技能人才支撑，为高职院校提供优质生源。

② 以“提质”为核心：大力培养高素质产业生力军，建设一批校企深度合作，示范引领的省级高水平中职学校和“校企精准对接，精准育人”的示范专业，支持各市打造一批对接地方产业和骨干企业、特色鲜明、优势突出的市级高水平中职学校和“双精准”示范专业。

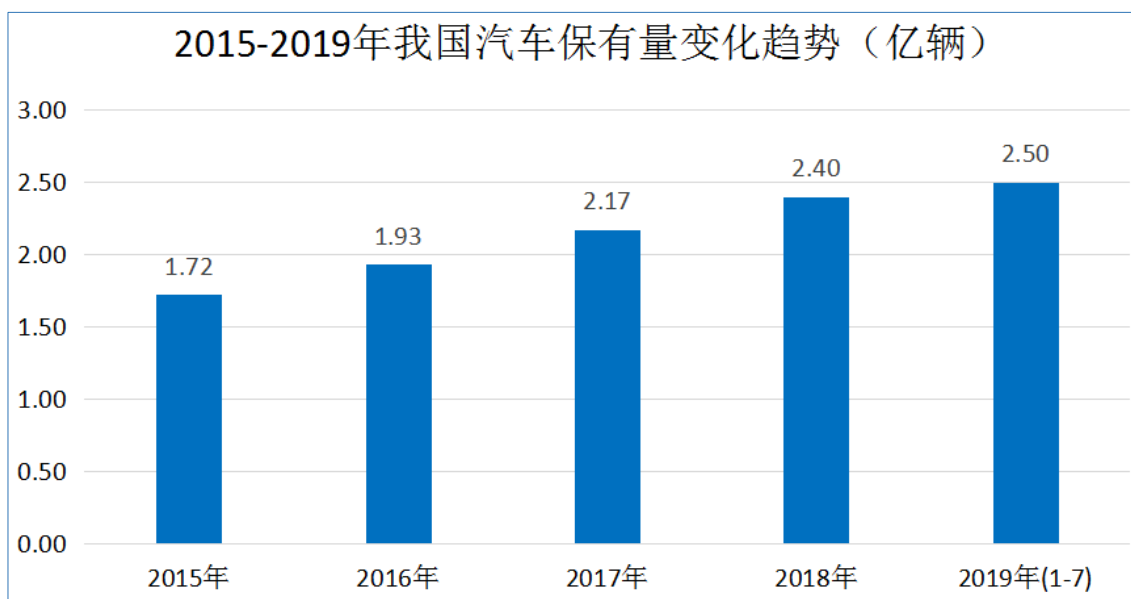
③ 以“强服务”为目标：提高职业院校社会服务能力，支持规模以上骨干企业与本科高校，职业院校共同组建校企合作职业教育集团（联盟），鼓励和支持职业教育集团（联盟）内本科高校、职业院校协同开展中高职衔接、现代学徒制等招生培养模式改革，组织开展示范性职业教育集团（联盟）建设；强化保障措施：省属和珠三角地区公办中职学校

生均拨款基准定额不低于 5000 元；逐步建立学生实习补助制度，按照实习学生每人每月 200-400 元的标准予以补助。

因此，在职业教育现代化、社会化和终身化的理念下，在强调“产教融合”、“立德树人”以及“个性发展”的职教思想下，校企合作共同探索和创新人才培养模式，明确汽车运用与维修专业的人才培养目标与定位、培养规格与培养方式，是职业院校和职教工作者当下刻不容缓的使命与责任。

东莞理工学校贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》、《中国教育现代化 2035》、《关于职业院校专业人才培养方案制订与实施工作的指导意见》等文件要求，结合结合东莞市地方特色、本专业特点以及专业对口行业企业对岗位人才的要求，面向汽车售后服务行业企业以及开设相关专业的标杆院校展开了此次专业供需调研，为汽车运用与维修专业后续的职业能力分析、课程体系构建、人才培养方案编制奠定一定的数据基础。

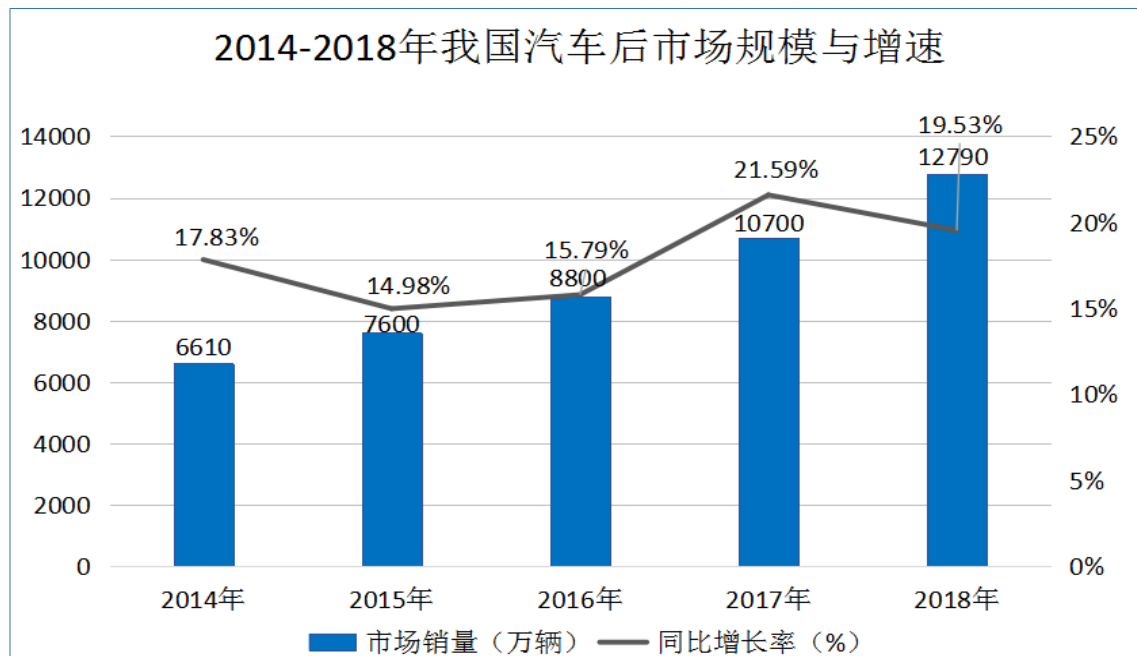
## （二）我国汽车行业发展现状



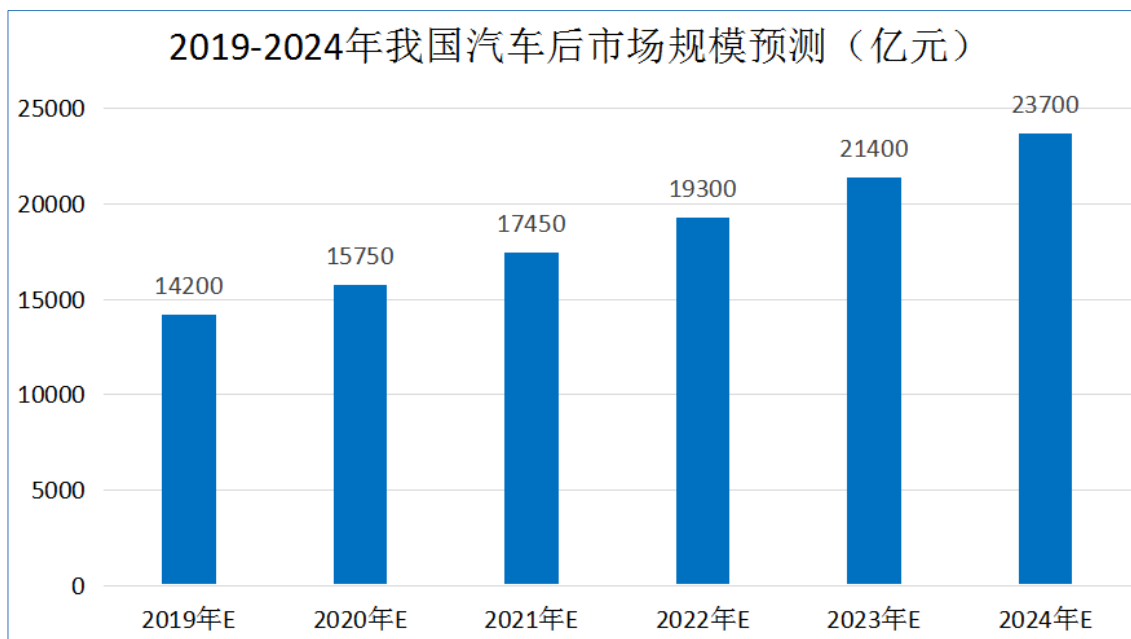
汽车售后服务市场的发展与汽车保有量的增长密不可分，截止到 2019 年上半年，我国现有 2.5 亿的汽车保有量相对于 4.09 亿的驾照持有人，至少仍有 1.69 亿驾照持有人尚无汽车，可见未来我国的汽车保有量将持续增加。据权威机构预测，预计到 2020 年我国的汽车保有量将超过 3 亿辆，汽车保有量的快速增长，将带动我国汽车售后服务行业的迅速发展。

汽车售后服务市场指汽车销售以后，围绕汽车使用过程中的各种服务的市场，主要涵

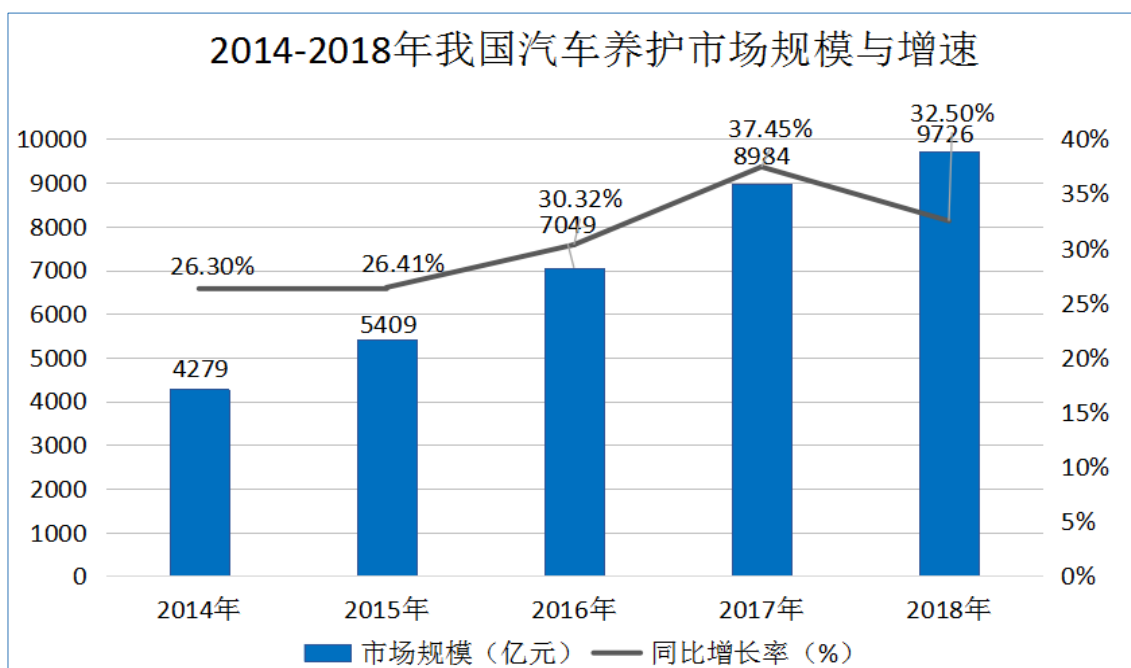
盖以下细分项目：汽车养护、汽车美容、汽车维修、汽车改装、汽车用品、汽车租赁等。根据《2018-2022 年中国汽车售后服务行业全面市场调研及投资分析报告》显示，我国汽车保有量经过快速增长阶段，整车市场销售增速将放缓，汽车行业的盈利点将逐渐由汽车销售转移到汽车售后服务上来。



汽车保有量不断增长，预示着汽车后市场规模的不断壮大。近 5 年，我国汽车后市场行业增速始终保持在 14% 以上，远远超过全球汽车后市场年均 5% 的增长率，我国汽车后市场在全球地位愈发重要。2017 年，我国汽车后市场规模突破万亿元大关，达到 1.07 万亿，2018 年，我国汽车售后服务市场规模约为 12790 亿元，保持 19% 以上的速度继续增长，并预计 2019 年将会超过 20% 的增长速度。



据前瞻产业研究院预计，2019-2022 年我国汽车后市场将保持在 10%-15% 的市场发展增速。预计到 2024 年，汽车后市场的规模将达到 2.3 万亿左右。



随着我国汽车保有量的增长以及汽车后市场的稳定发展，汽车养护市场呈现出强劲的增长。目前国内汽车养护企业超过 30 万家，从业人员近 300 万，并以每年 10% 的速度递增。2018 年，我国汽车养护行业市场规模达到 9720 亿元，同比增长 32.50%。



## 二、调研基本情况

### （一）调研目的与意义

为了更好地了解行业企业对中职学校的汽车运用与维修专业的人才需求情况，项目组针对汽车售后服务行业企业管理者及一线员工、开设相关专业的院校毕业生、专业教师这5个对象开展了调研。本次调研的目的是多方位、多角度深入了解职业院校的专业教学现状和行业企业的人才需求现状，为制定出符合行业发展需要、符合行业需求及人才培养规格要求、在行业内具有推广性和普适性的汽车运用与维修专业人才培养方案提供可靠依据。调研目的与意义具体如下：

#### 1. 对汽车售后服务企业的调研

面向广东省、珠江三角洲地区开展问卷调查和实地走访，了解汽车售后服务行业企业的发展现状和趋势、结构现状和特征、规范和职业资格要求，以及有人才需求的岗位群及职业生长路径，对人才的学历、知识、技能、素质要求，对员工的培训情况，对校企合作双主体育人的需求等内容。为明确人才培养目标提供可靠依据，为下一阶段职业能力分析奠定基础。

#### 2. 对本校毕业生的调研

了解本专业毕业生的升学情况和就业现状、职业生涯就业发展情况，了解本专业的教学模式及课程设置对专业人才职业技能和职业生涯发展的实用性和重要程度，对专业课程体系、课程内容、教学方法等方面的建议。

#### 3. 对兄弟院校专业教师的调研

面向本校专业教师与其他兄弟院校专业教师开展调研，了解汽车运用与维修专业人才培养现状及教学模式、课程设置总体情况、教学组织形式及校企合作授课的形式、课程考核与评价的方式等，分析专业教学方面出现的问题和不足，总结专业办学经验，为构建课程体系提供参考依据。

### （二）调研方法

本次调研主要采用三种方式：

1. 在线问卷。发放微信二维码，被调查者扫码进行在线答卷。
2. 企业访谈。主要对珠三角的汽车售后服务企业进行访谈，通过电子录音笔的方式进行

行内容录入与整理。

3. 文献研究。主要是通过广东省人民政府门户、广东省教育厅、中国知网等梳理广东目前职业教育发展模式、汽车运用与维修专业相关专业教学标准和课程标准建设等相关方面的研究文献。

### 三、调研数据分析

#### (一) 企业人才需求情况

##### 1. 我国汽车服务人才缺口

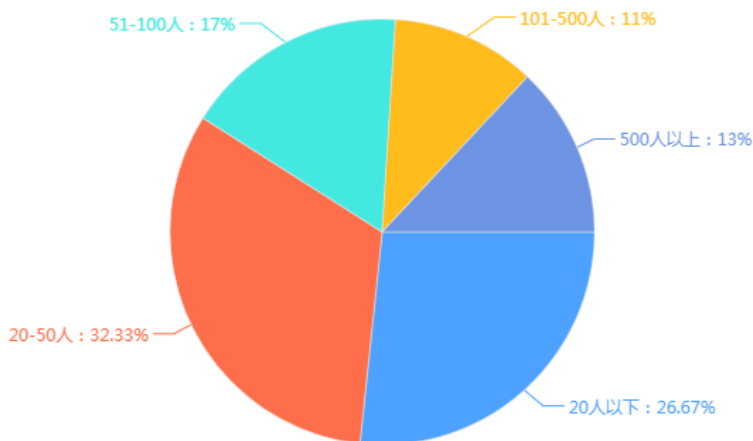
2019年3月，中国汽车人才研究会理事长朱明荣表示，当下汽车产业发展迅速，人才培养速度跟不上产业发展需要；人才短缺已经成为汽车行业的常态；现有人才总量与产业大国的现状不匹配，与产业强国的目标有差距。权威数据显示，目前我国现今汽车维修企业多达180万多家左右，而汽车美容养护企业30万多家，每年还以10%~15%的速度激增，汽车维修人才每年需新增近30万从业人员，并预测未来三年内汽车营销人才缺口将达80万人。

《制造业人才发展规划指南》指出：我国规模以上的制造业人才总量为809万人，其中，十大重点领域之一的节能与新能源汽车人才仅有17万人。需求预测数据显示，2020年我国节能与新能源汽车人才达到85万人，人才缺口将达68万人；2025年要达到120万人，人才缺口将达103万人。

我国汽车消费的增长，带来了汽车服务人才类型的不断拓展和数量上的供不应求。汽车服务人才紧缺是当下汽车行业不争的事实，汽车研发、营销、维修人才以及新能源汽车人才是未来的需求重心。如何培养更多的高素质汽车服务人才，缓解目前巨大的人才缺口，成为值得我国汽车行业和教育界高度关注的战略性命题。

##### 2. 调研企业基本情况

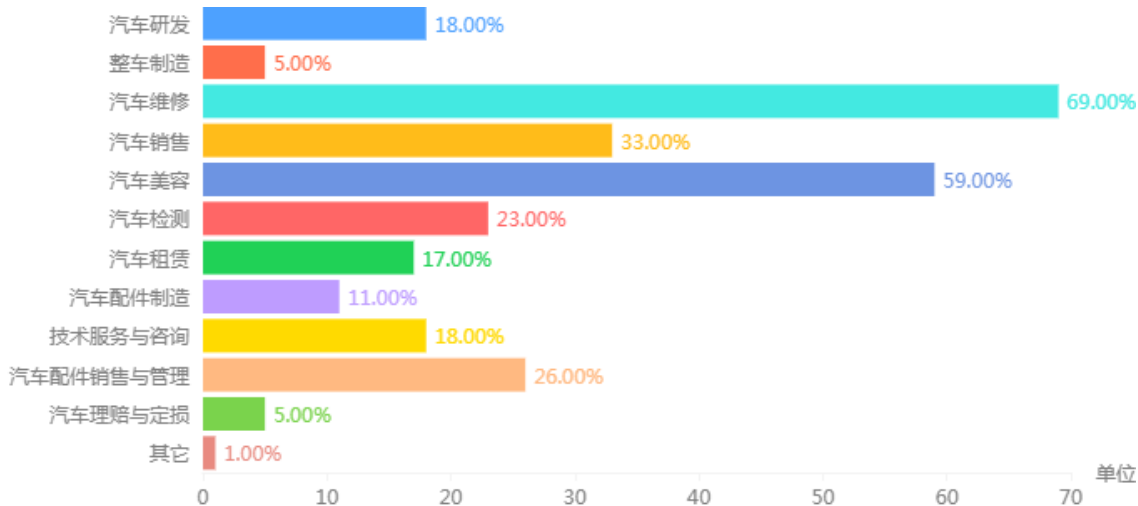
题目：贵企业的规模是？（企业高管）



上图调研数据显示，在针对调研企业的规模大小的调研中，32.33%的企业管理者表示

所在企业的规模为 20-50 人，居于首位；其次有 26.67% 的管理者表示所在企业规模为 20 人以下。因此，调研样本回收统计表明本次调研的企业超过一半是规模在 50 人以下的小型企业，这说明调研的企业分布符合中职毕业生就业企业的规模分布规律。除此之外，规模在 51-100 人的占 17%；在 500 人以上规模企业就业的占 13%、101-500 人的规模占 11%。

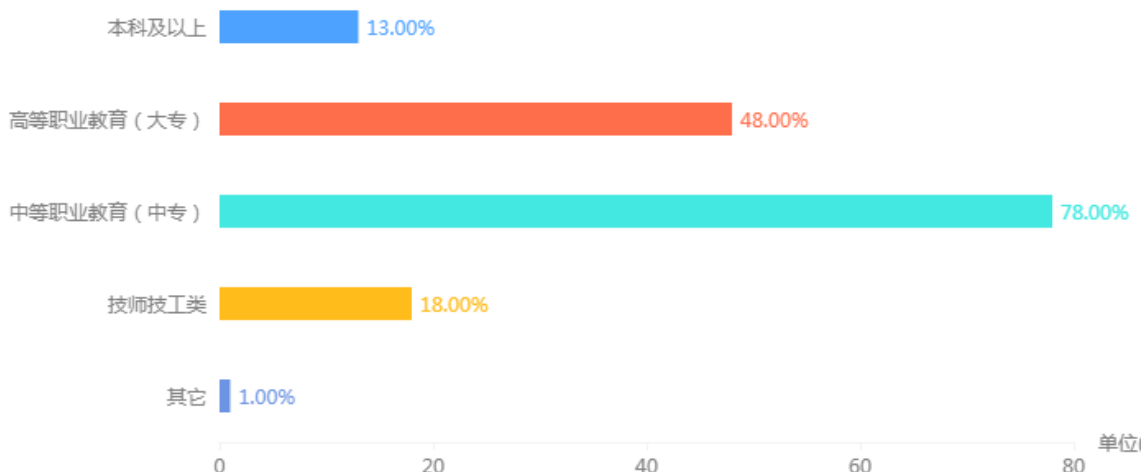
题目：贵企的所属类型是？（企业高管）



数据显示，接受调研的企业所属类型主要是汽车维修（69%）、汽车美容（59%）。远远超过排名第三的汽车销售 26 个百分点。另外，汽车配件销售与管理（26%）、汽车检测也是本次调研样本的重要组成企业。

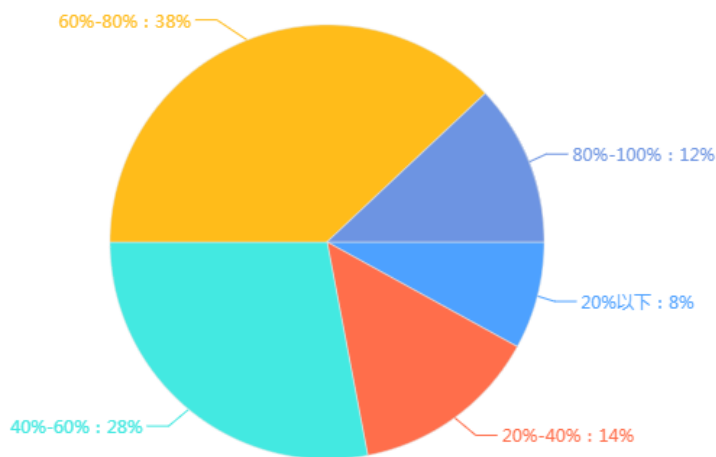
### 3. 企业人才学历要求

题目：贵企招聘对象的学历分布主要是？（企业高管）



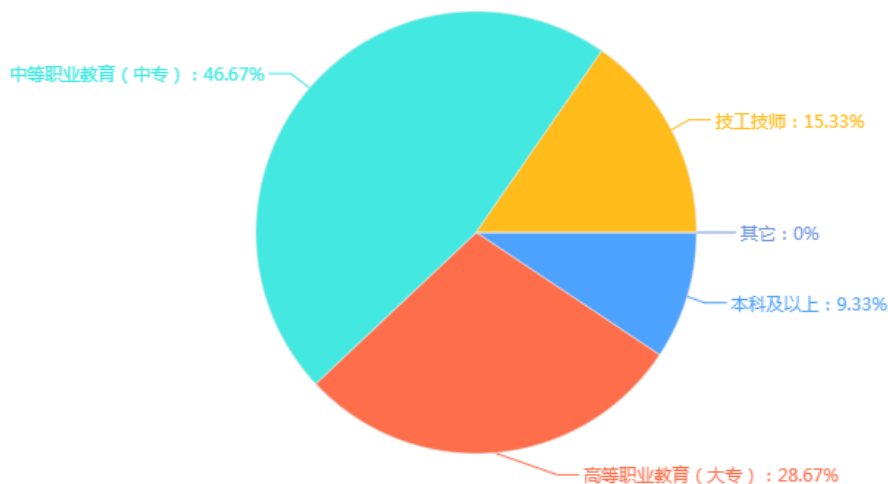
上图数据显示，在被调查的企业高管中，78% 的企业高管表示所在企业招聘对象分布在中职学历，远超过第二的高职（48%）30 个百分点。

题目：贵企的中职（中专）学历员工占比是？



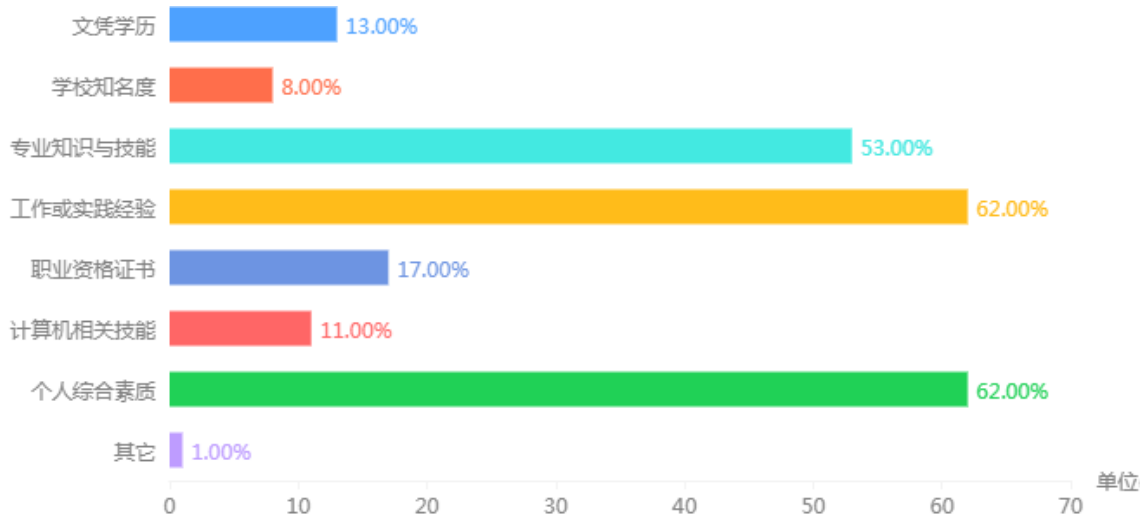
38%的企业高管表示中职学历员工占比高达 60%–80%；12%的企业高管表示中职学历员工占比 80%–100%，即 1/2 的企业管理者表示所在企业的中职学历员工超过 60%。可见，在汽车售后服务企业的人才构成中，中职毕业生占有极大部分的比例，这说明该类型企业更加重视技术技能型人才，对学历无严格要求。

**题目：您目前的最高学历是？（企业员工）**



上图显示，在被调研的汽车服务企业员工中，46.67%的企业员工是中等职业教育学历，居于首位；大专学历占比 28.67%；员工为技工技师学历和本科学历的分别占比 15.33%、9.33%。可见，中职毕业生更能适应对口性高、专业性强的工作岗位，在汽车行业企业市场上占着重要的位置。

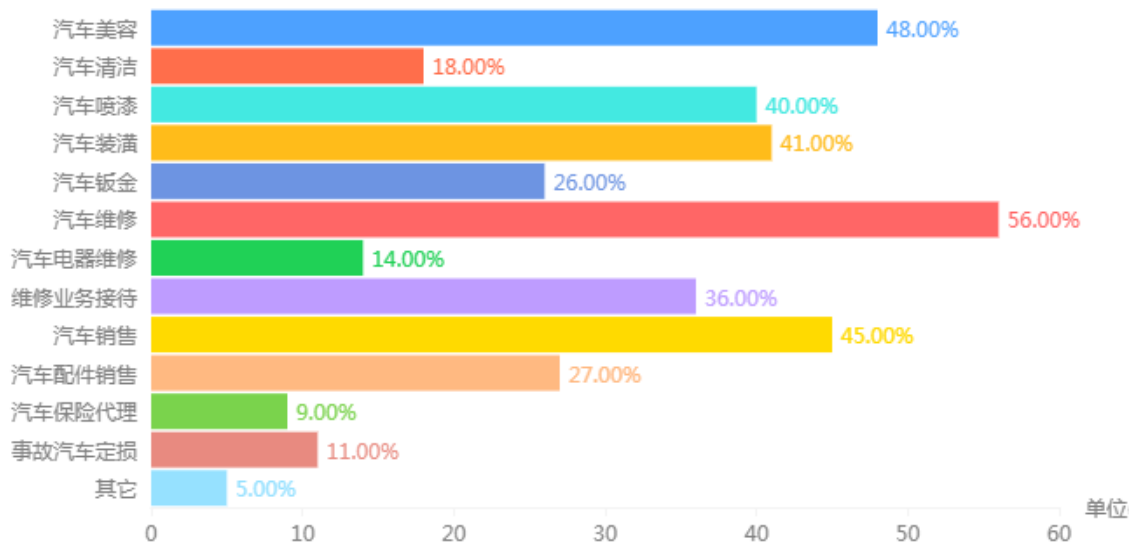
**题目：您比较看重应聘者的？（企业高管）**



上图调研数据显示,仅有极少数的企业高管表示招聘职员看重应聘者的文凭学历和学校知名度。相对学历和学校知名度,绝大多数高管更加看重应聘者的工作或实践经验(62%)、个人综合素质(62%)以及专业知识与技能(53%)。

#### 4.企业的岗位需求情况

题目：贵企业对哪类岗位有需求？（企业高管）



上图调研数据显示,本次调研的企业主要是汽车维修、美容、销售及配件销售企业,被调研企业的需求岗位排名前六的依次有:汽车维修(56%)、汽车美容(48%)、汽车销售(45%)、汽车装潢(41%)、汽车喷漆(40%)、维修业务接待(36%)。

#### 5.工作年限与收入水平对比情况

题目：您从事汽车行业工作的年限？&您目前的薪资水平？（企业员工）

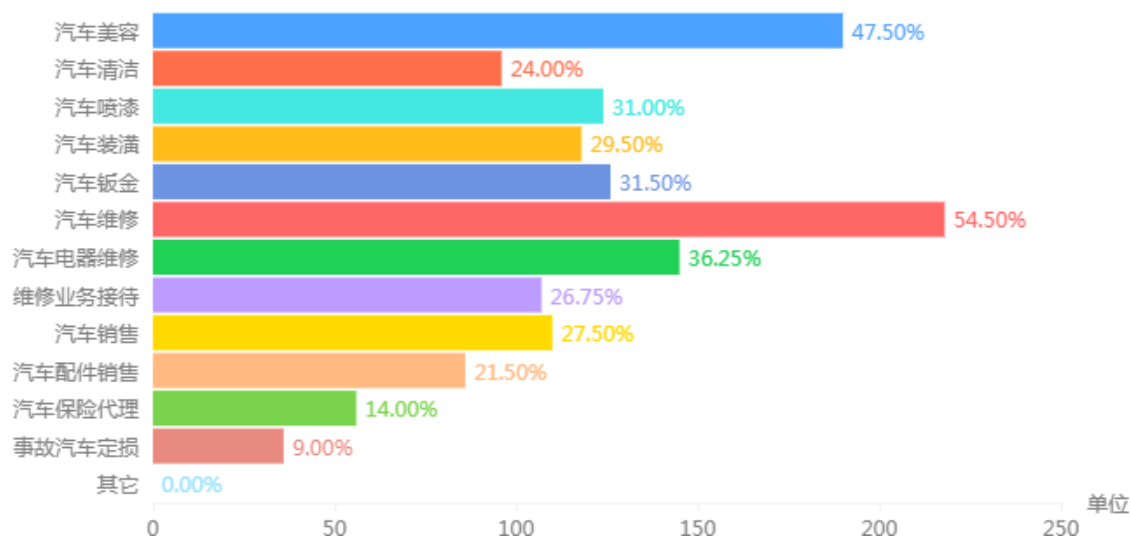
工作年限（占比）	3000 元以 内	3001-4000 元	4001-5000 元	5001-8000 元	8000 元以 上

1年以内 (18%)	40.74%	37.04%	11.11%	9.26%	1.85%
1-3年 (41.67%)	3.20%	32.00%	36.80%	26.40%	1.60%
3-5年 (24.33%)	1.37%	4.11%	46.57%	38.36%	9.59%
5-10年 (12.67%)	2.63%	2.63%	28.95%	55.26%	10.53%
10年以上(3.33%)	0.00%	10.00%	30.00%	10.00%	50.00%

根据上图调研数据,并考虑调查结果存在偏差的可能性,可得出随着工作年限的增加,实际工作经验的积累,多数员工能够获得更高层次的收入水平。

## (二) 专业岗位(群)情况

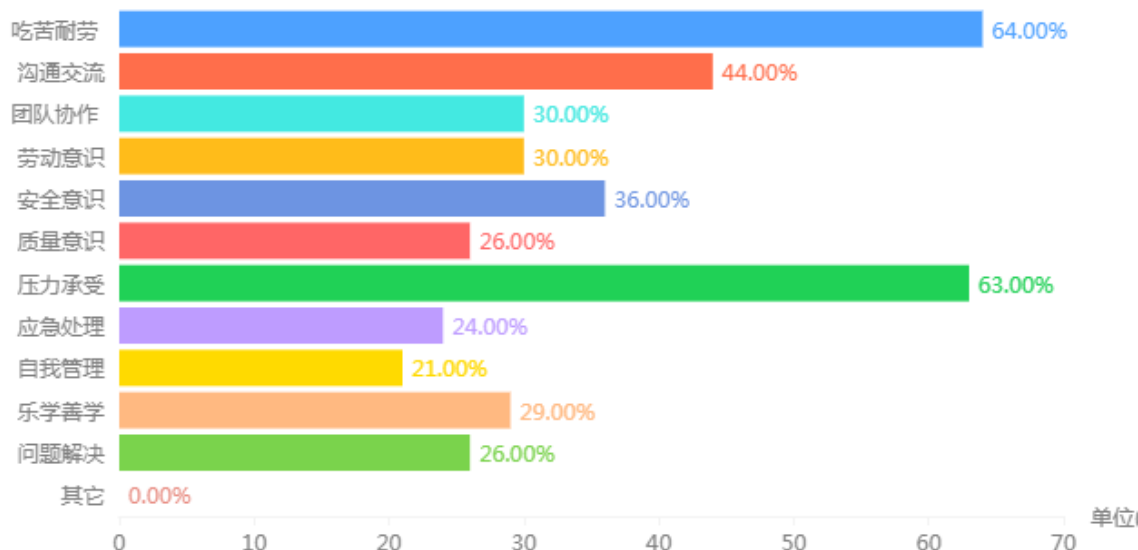
题目: 您认为汽车运用与维修专业毕业生能够胜任的岗位有? (企业员工)



上图调研数据显示,接受调查的企业员工认为本专业毕业生能够胜任的岗位排名前七的依次有:汽车维修(54.50%)、汽车美容(47.50%)、汽车电器维修(36.25%)、汽车钣金(31.50%)、汽车喷漆(31.00%)、汽车装潢(29.50%)、汽车销售(27.50%)。

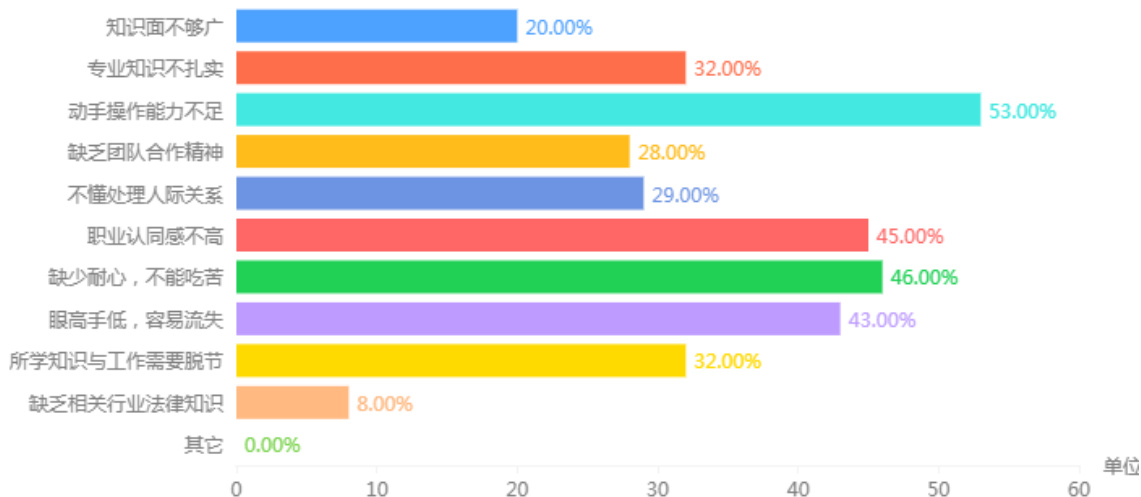
## (三) 素质、知识、能力要求情况

题目: 您认为汽车运用与维修专业学生需要具备哪些素养? (企业高管)



调研数据显示,在被调研的企业高管认为汽车运用与维修专业的学生需要具备的职业素养排名前七位的依次是:吃苦耐劳(64%)、压力承受(63%)、沟通交流(44%)、安全意识(36%)、团结协作(30%)、劳动意识(30%)、乐学善学(29%)。可见,汽车服务行业的岗位工作性质和条件相对比较苛刻,企业希望员工能有对工作任劳任怨的奉献精神,学校应在教学中多注重学生职业素养的培养。

**题目: 您认为限制现有员工岗位胜任力的主要因素是? (企业高管)**

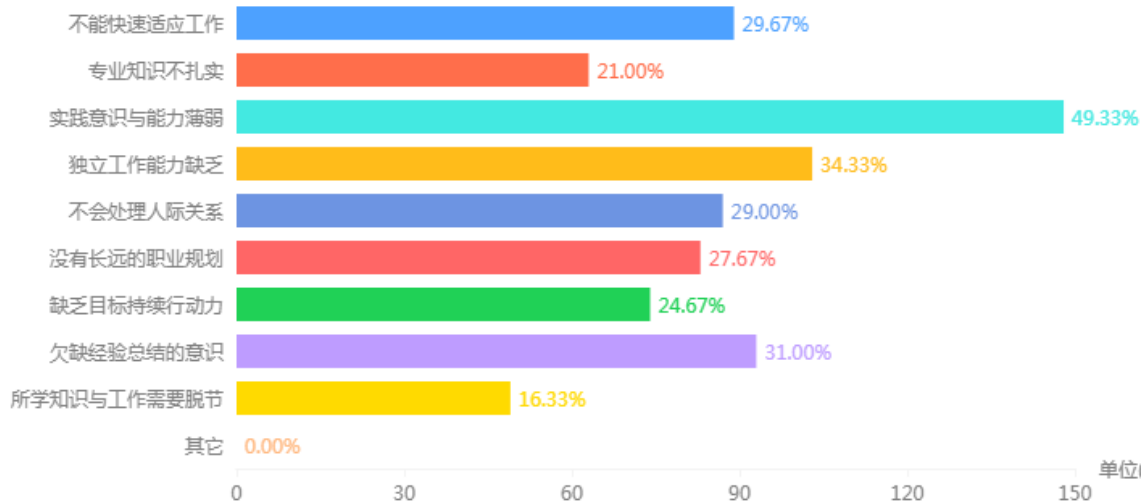


上图显示,53%的高管认为限制员工岗位胜任力的主要是动手操作能力不足;其次是缺少耐心,不能吃苦,占比46%;第三是职业认同感不高,占比45%;眼高手低,容易流失占比43%。因此,学校应加强学生职业生涯规划教育,帮助学生树立正确的就业观和学习信心,增强学生的企业和岗位忠诚度。另外,专业知识不扎实、所学知识与工作需要脱节也是限制现有员工岗位胜任力的重要因素。这反映出学校应通过对不同岗位职业能力的



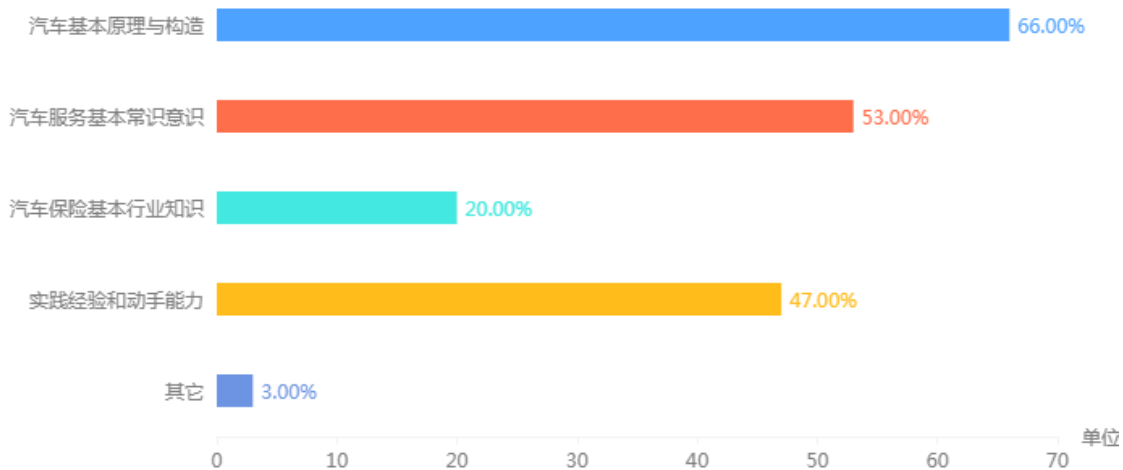
把握，有针对性地开设课程并引导学生提升素质与能力。

**题目：在实际工作中，您认为自身存在哪些不足？（企业员工）**



调研数据显示，将近 50%的企业员工表示自身实践意识与能力薄弱；往后依次为独立工作能力缺乏（34.33%）、欠缺经验总结意识（31%）、不能快速适应工作（29.67%）等。可见，从业人员的技能和素质达不到行业企业发展的需要，这促使职业教育必须加大改革力度，培养学生符合企业真实情况的岗位技能和素质，减少企业人才培养的投入成本。

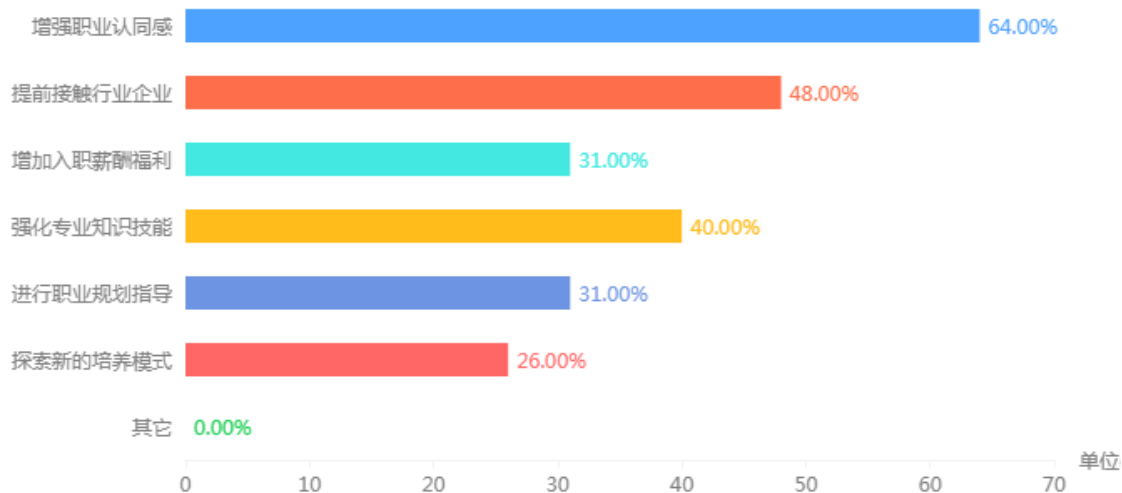
**题目：您认为汽车运用与维修专业学生缺乏哪方面的知识？（企业高管）**



上图数据表明汽车运用与维修专业的学生应重视汽车基本原理与构造、汽车服务及基本常识、实践操作技能的学习。

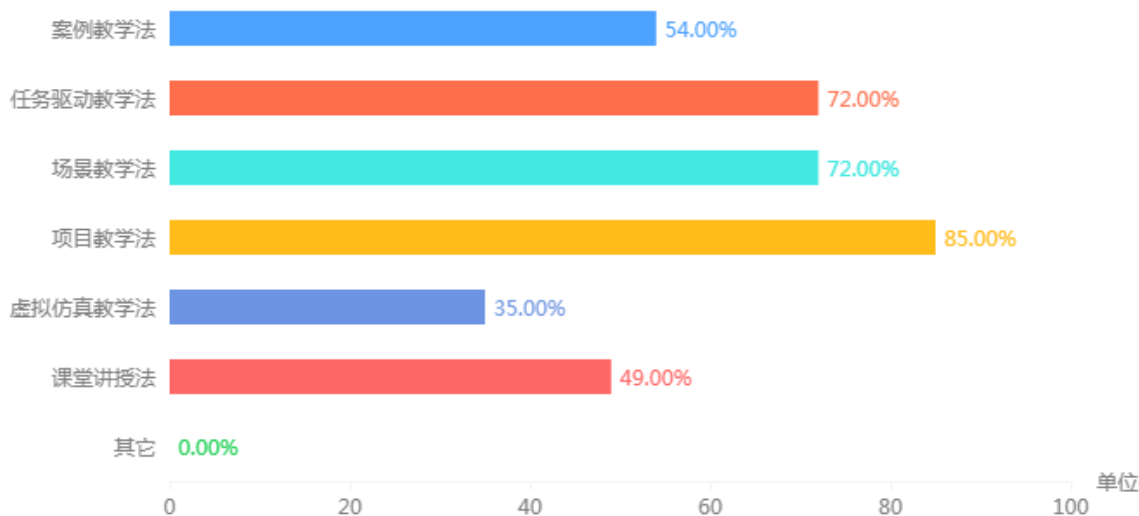
#### （四）专业教学情况

**题目：您认为引导专业学生进入汽车行业的措施有？（企业高管）**



上图所示,在企业认为引导专业学生进入汽车行业的措施建议中,排名前三的依次是:增强职业认同感、提前接触行业企业、强化专业知识技能。可见,在课程开设中应让学生提前接触企业,加强专业认知教育,提高学生的职业认同。

题目:在本专业的教学中最常用到哪些教学方法?(专业教师)

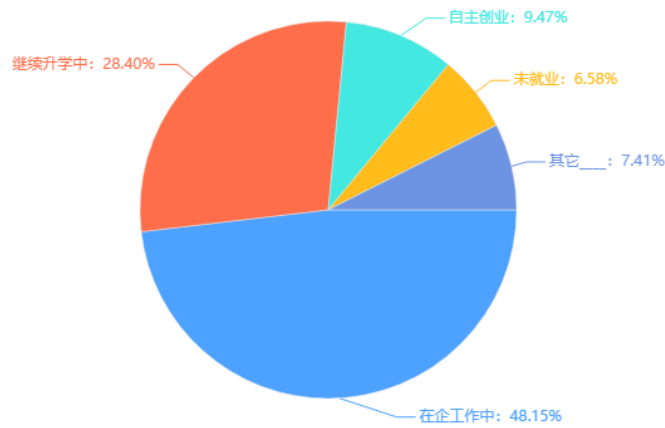


上图数据表明,本专业的教学普遍采用的教学方法有:项目教学法、任务驱动教学法、场景教学法与案例教学法。

## (五) 毕业生就业情况

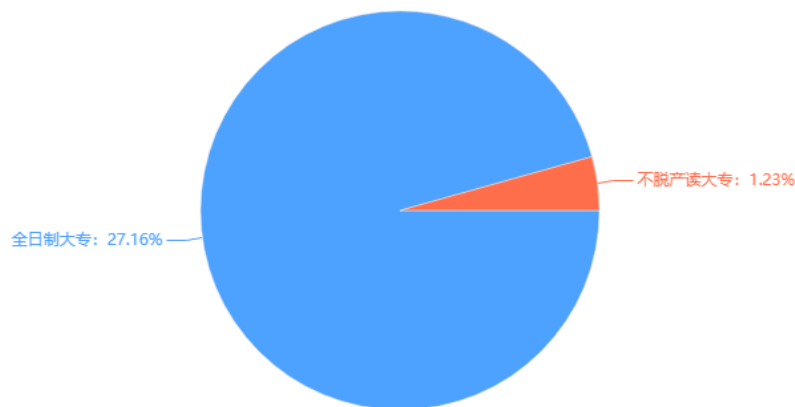
### 1. 就业与升学情况

题目:您目前处于?(毕业生)



调研数据显示，接受本次调研的毕业生中，有 48.15%的毕业生目前在企业就业中，继续升学的占 28.40%，有 9.47%在自主创业，6.58%在家待业。

**题目：您目前以哪种学习形式来升学？（在校生）**

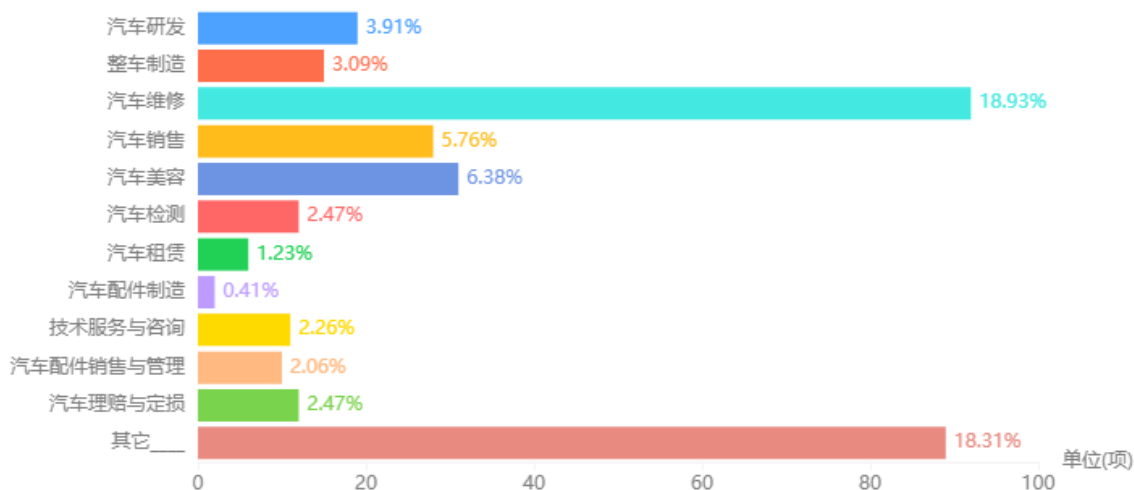


调研数据显示，就所接受调研的 28.4%处于升学中的毕业生中，有 27.16%的毕业生通过全日制大专升学，1.23%毕业生不脱产读大专。

**题目：您选择继续升学的主要原因是？（在校生）**

另外，处于继续升学的毕业生中，23.25%的毕业生是为了获得更高的文凭；20.16%的毕业生表示继续升学是为了丰富专业知识与技能；18.31%毕业生是为了提升个人就业竞争力，往后依次是结交更多优质人脉（15.23%）、提升个人道德修养（7.82%）、亲朋好友的鼓励（1.23%）。

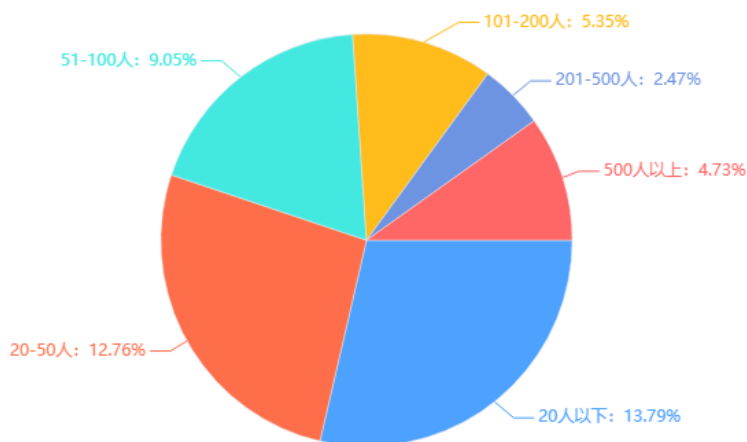
## 2. 就业的行业类型



毕业生就业企业的业务类型主要是汽车维修企业，其次是汽车美容、汽车销售、汽车研发。

## 3. 就业的单位规模

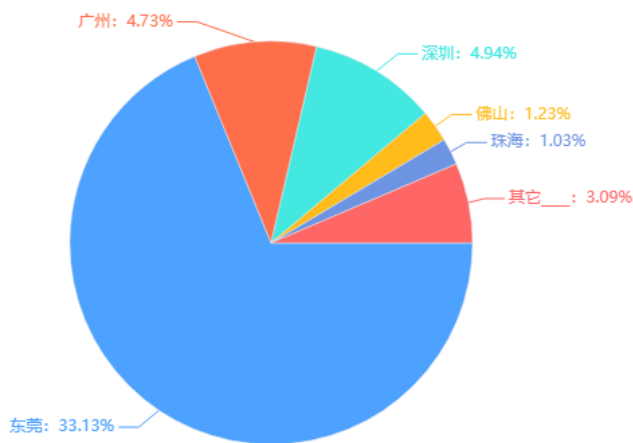
题目：您目前工作单位规模？（毕业生）



上图调查数据显示，占比 48.15% 的 234 位就业毕业生当中，13.79% 毕业生工作单位的规模为 20 人以下；规模在 20-50 人的毕业生占比 12.76%；规模在 51-100 人之间的毕业生占比 9.05%；规模在 101-200 人、201-500 人、500 人以上的毕业生分别占比 5.35%、2.4%、4.73%。可见，中小型企业是吸纳毕业生的主体和中坚力量。

## 4. 就业的地区

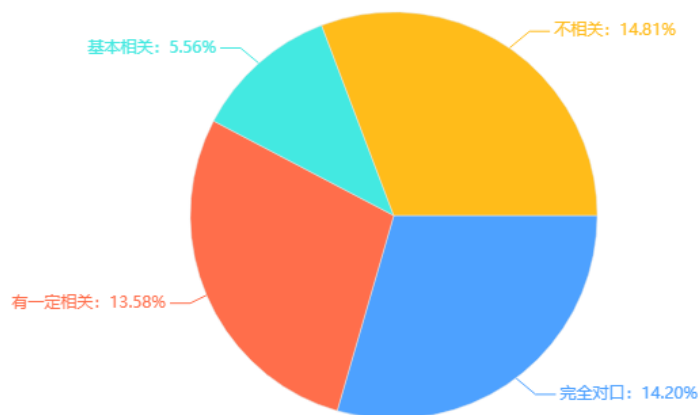
题目：您就业的地区是？（毕业生）



234 位就业的毕业生中，高达 161 位毕业生就业于东莞本地，23、24 位就业于深圳和广州。

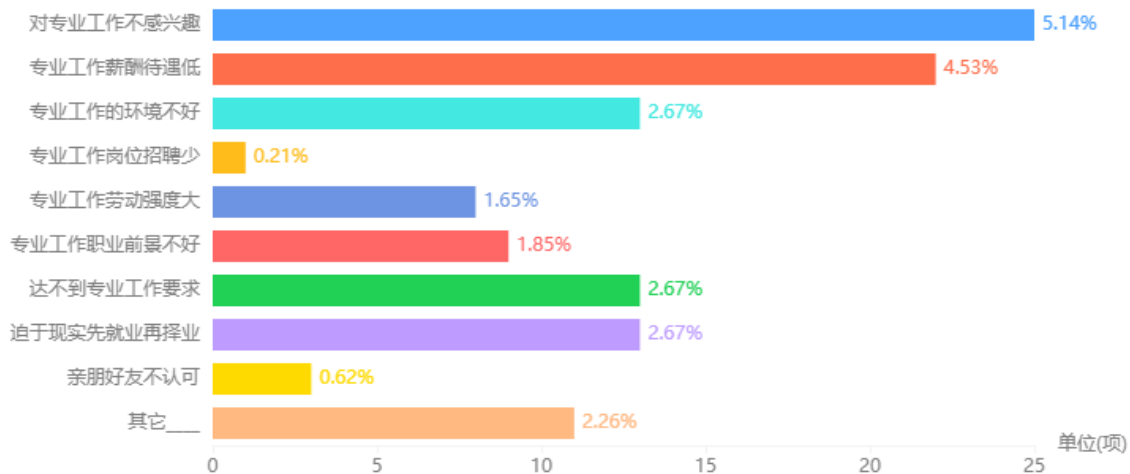
### 5. 专业对口情况

题目：您当前工作与所学专业的相关程度？（毕业生）



上图数据显示，占比 48.15% 的 234 位就业毕业生当中，毕业生的对口就业率保持在较高水平，27.78% 的毕业生就于专业对口的工作，不相关工作占比 14.81%。中职学校在人才培养过程中，应注重提高学生对专业的认同度和兴趣度，促进学生精准就业，进而推动汽车后市场行业的发展。

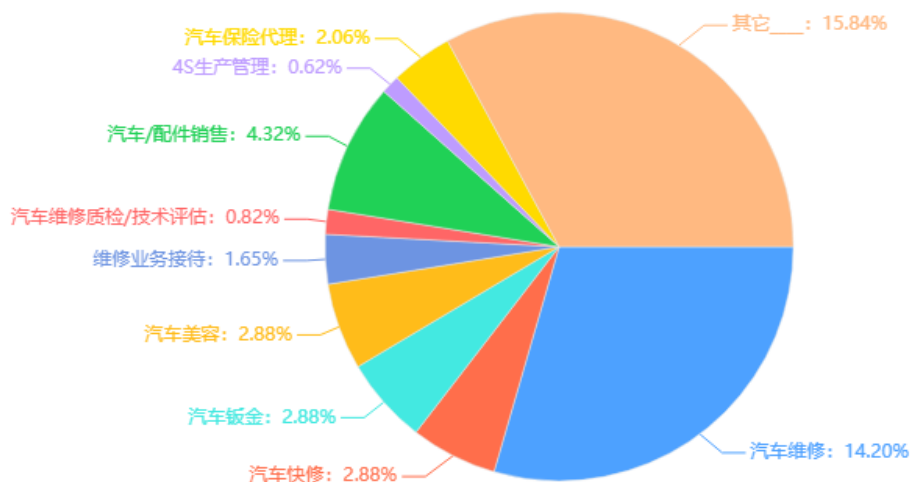
题目：选择专业不相关工作的原因是？（在校生）



上图数据经统计易知，接受调研的汽车运用与维修专业毕业生中，有 72 位毕业生就业于不相关工作，； 25 位毕业生是由于对专业工作不感兴趣； 22 位毕业生是由于专业工作薪酬待遇低； 各 13 位学生是由于专业工作的环境不好、达不到专业工作要求、迫于现实就业再择业。

## 6. 就业的岗位情况

题目：您目前的工作岗位是？（毕业生）



上图调研数据显示，在被调研的已就业的汽车运用与维修专业毕业生中，就业的岗位依次为：汽车维修、汽车/配件销售、汽车快修、汽车钣金、汽车美容、汽车保险代理等。

## 7. 毕业年限与薪资水平对比

题目：您毕业于哪年？ & 您目前的月收入是？（毕业生）

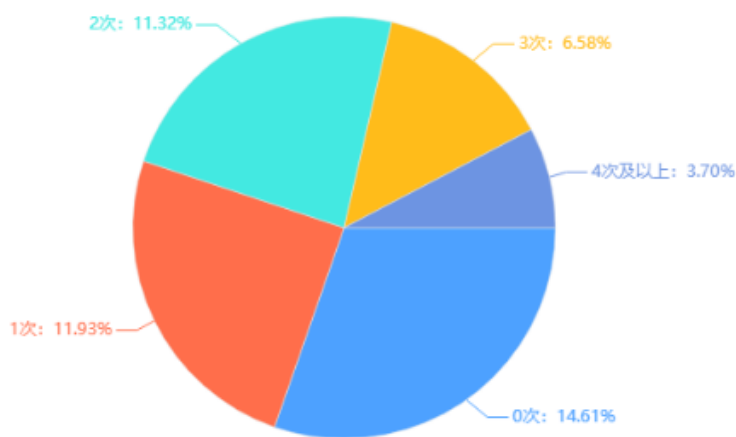
工作年限（占比）	3000 元以内	3001-4000 元	4001-5000 元	5001-8000 元	8000 元以上
1年以内(17.89%)	52.58%	26.8%	12.37%	7.22%	1.03%
1-2 年 (16.8%)	32.56%	18.61%	34.88%	13.95%	0.00%

2-3年 (10.94%)	28.57%	28.57%	10.72%	25.00%	7.114%
3-4年 (12.11%)	9.36%	29.35%	35.48%	22.58%	3.23%

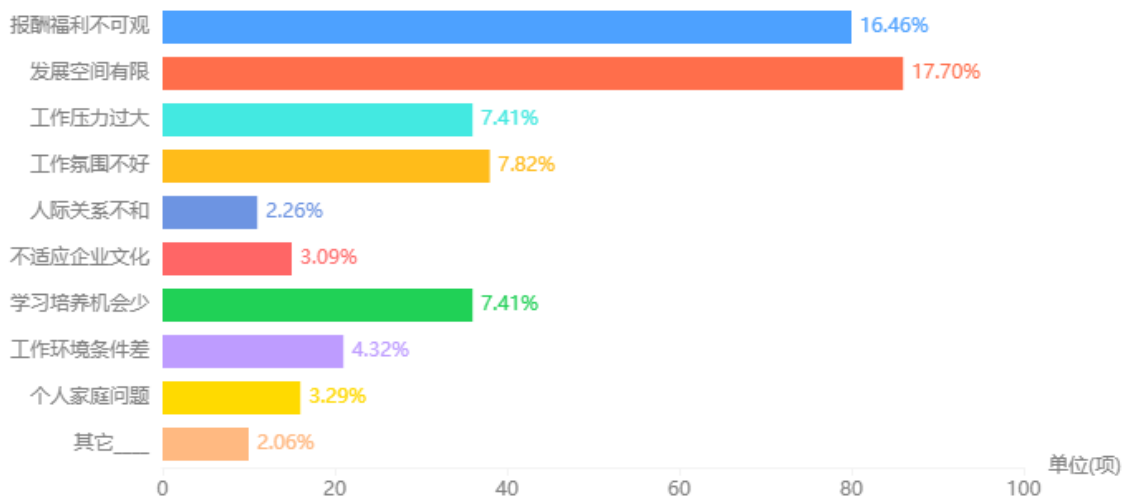
上图调研数据经分析可知，并考虑调查结果存在偏差的可能性，随着毕业生的工作年限、职业经验和专业技能和素质的增长，收入水平也会逐步提高。这为学生毕业后愿意继续从事本专业工作提供了依据。

## 8. 毕业生就业流动性

题目：毕业后，您更换过几次工作？（毕业生）



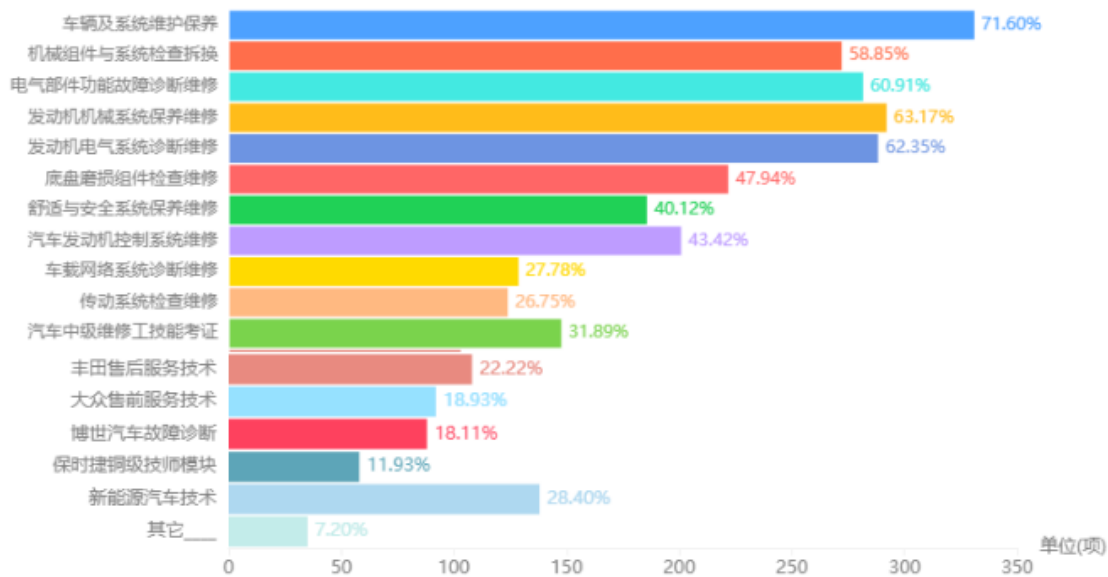
题目：毕业后，您更换过几次工作？（毕业生-换过2次）



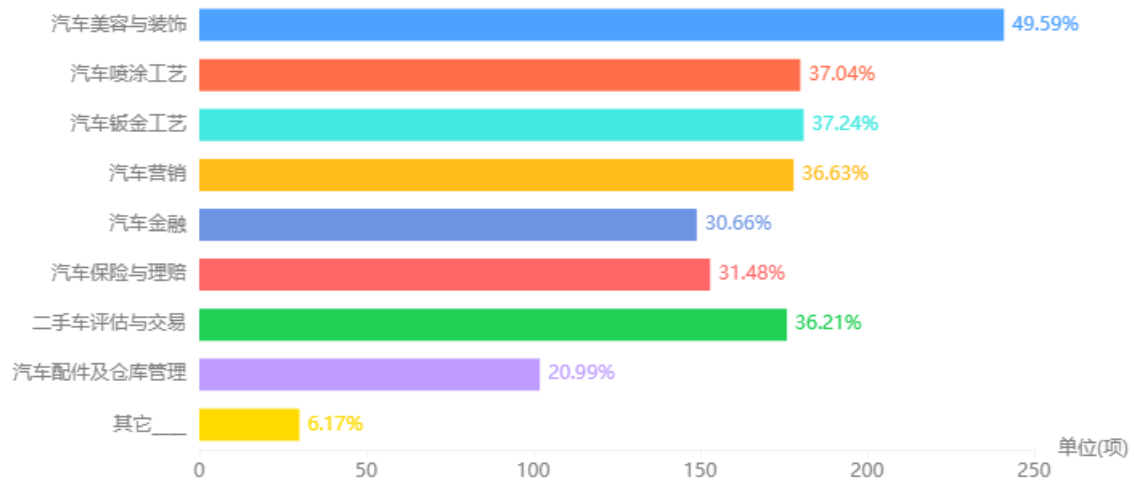
234名就业的毕业生中，17名毕业生没换过工作，另外，58位毕业生换过1次工作，换过2次的毕业生有55位，换过3次、4次及以上的岗位分别有32位、18位。综上，可知毕业生更换工作的主要原因有：薪酬福利不可观、发展空间有限、工作氛围不好、工作压力过大、学习培养机会少。

## 9. 毕业生对教学的建议

题目：以下专业课，您认为最实用的有？（毕业生）

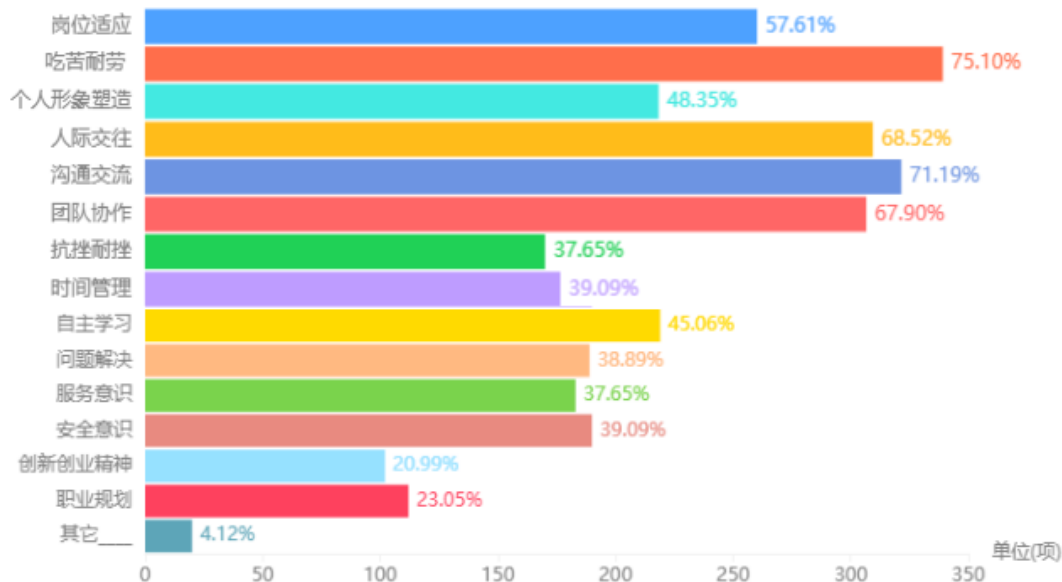


题目：为拓展学生专业能力，您建议增加开设哪些课程？（毕业生）

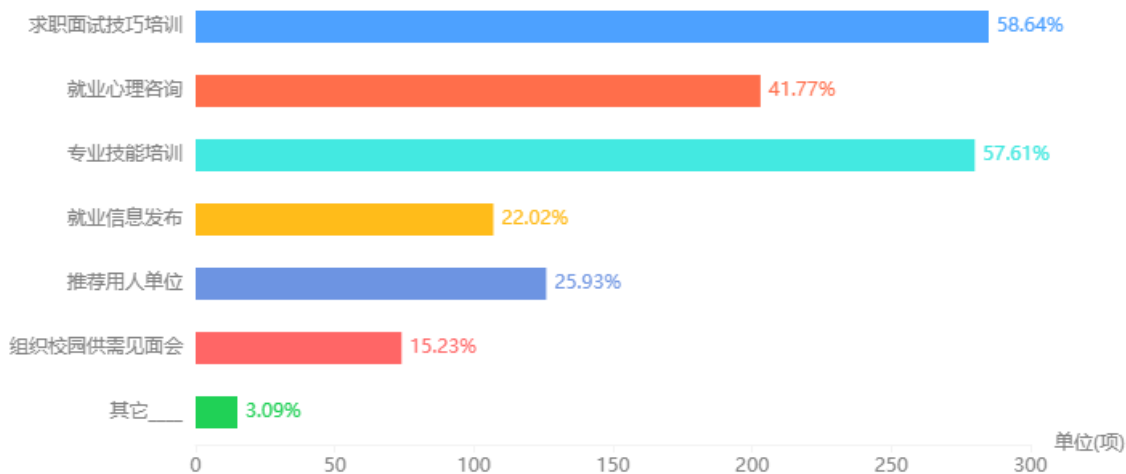


题目：您认为本专业学生应重点掌握哪些职业素养？（毕业生）

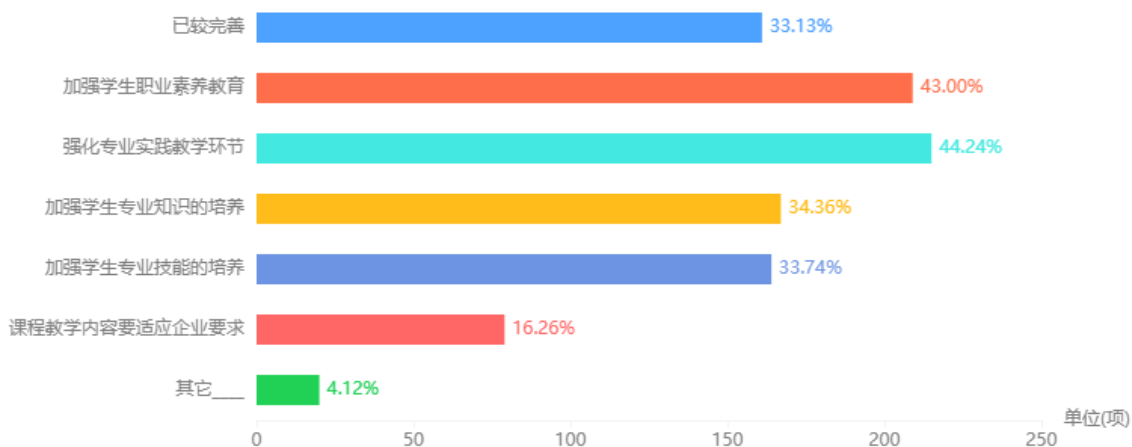




题目：在学生毕业前，您认为学校应加强提供哪些就业服务？（毕业生）



题目：您认为本专业教学应该改进的有？（毕业生）



关于专业课程的实用性评价：毕业生认为专业课程总的实用性排序前五的依次是：车辆及系统维护保养→发动机机械系统保养维修→发动机电气系统诊断维修→电气部件功

能故障诊断维修→机械组件与系统检查拆换。

关于拓展课程的增设建议：毕业生建议学校增设如下拓展课程，如下：汽车美容与装饰→汽车钣金工艺→汽车喷涂工艺→汽车营销→二手车评估与交易。

关于职业素养的评价建议：毕业生认为汽车运用与维修专业学生应重点掌握的职业素养排名前七的依次是：吃苦耐劳→沟通交流→人际交往→团队协作→

岗位适应→个人形象塑造→自主学习。

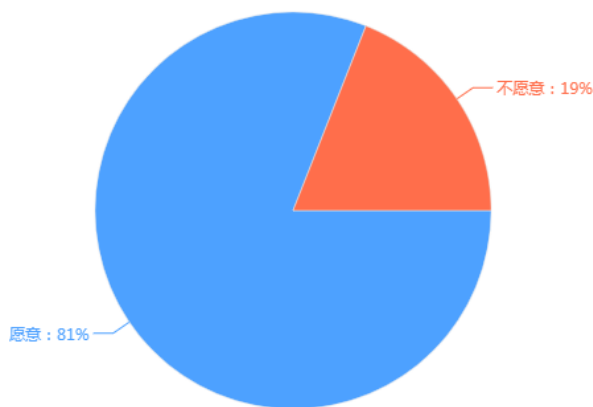
关于就业服务的评价建议：绝大多数毕业生认为学校应加强对学生求职面试技巧培训、就业心理咨询、专业技能培训。

关于教学现在的改进建议：161 位毕业生认为学习现有教学已比较完善，另外需要加强学生职业素养教育（209 位毕业生）、强化专业实践教学环节（215 位毕业生）加强学生专业知识的培养（167 位毕业生）、加强学生专业技能的培养（164 位毕业生）。

## （七）校企合作现状

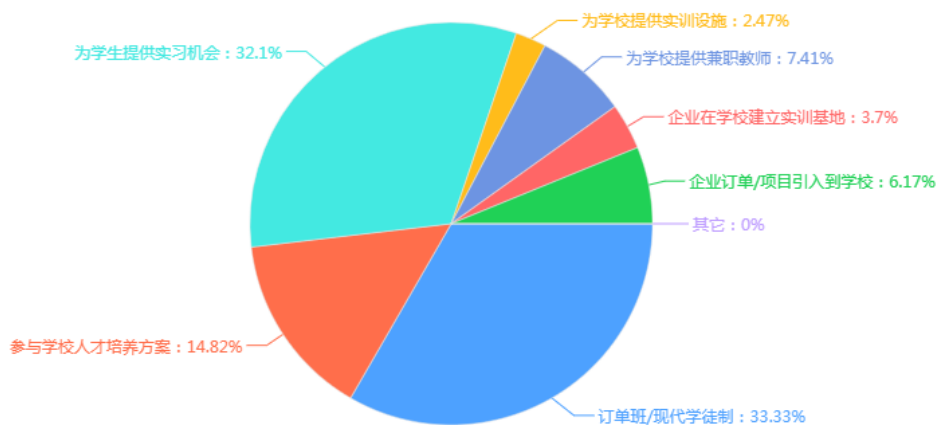
### 10. 企业的校企合作意愿

题目：贵企业是否愿意与学校进行校企合作？（企业高管）



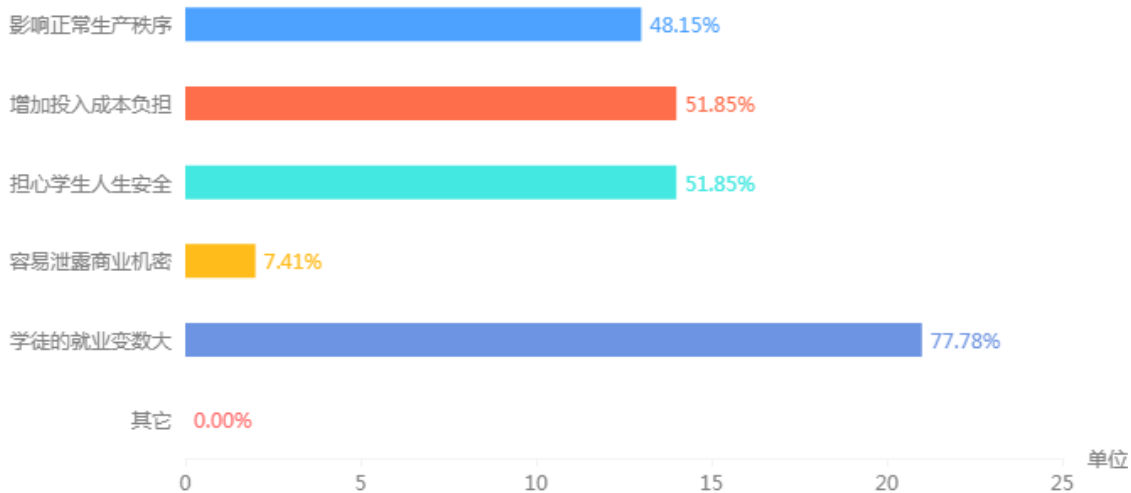
上图所示，接受调研的企业高管中，有高达 81%的企业高管表示愿意与学校进行校企合作，19%的企业高管则表示不愿意开展校企合作。其中，不愿意开展校企合作的原因主要是企业内部人员充足，没有大量扩充人才的计划。

题目：贵企愿意以哪种形式进行校企合作？（企业高管）



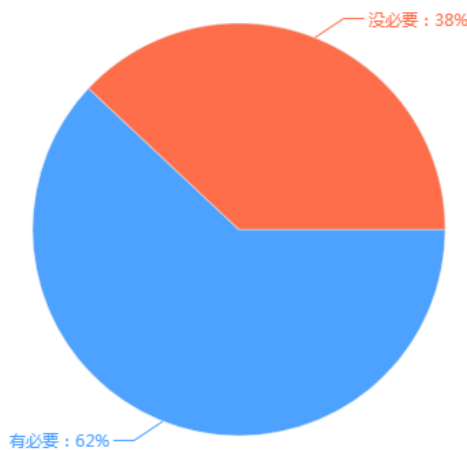
上图所示，在愿意与学校进行校企合作的企业高管中，愿意与学校开展订单班/学徒制的占比 33.33%，居于首位；第二是愿意为学生提供到企业实习机会的占比 32.1%；第三是参与学校人才培养方案的设计与实施，占比 14.82%；愿意为学校提供兼职教师的占比 7.41%。可见，在职业院校开展校企合作协同育人模式，培养企业真正需要的技术技能型人才具有良好的前景。

题目：您认为制约校企合作的因素有？（企业高管）



调研数据显示，在针对制约校企合作的因素的调研中，认为学生的就业变数大的占比 77.78%，居于首位；其次是增加投入成本负担和担心学生人身安全，均占比 51.85%；认为影响生产秩序的高管有 48.15%。

题目：您认为贵企员工是否有必要接受院校的培训？（企业高管）

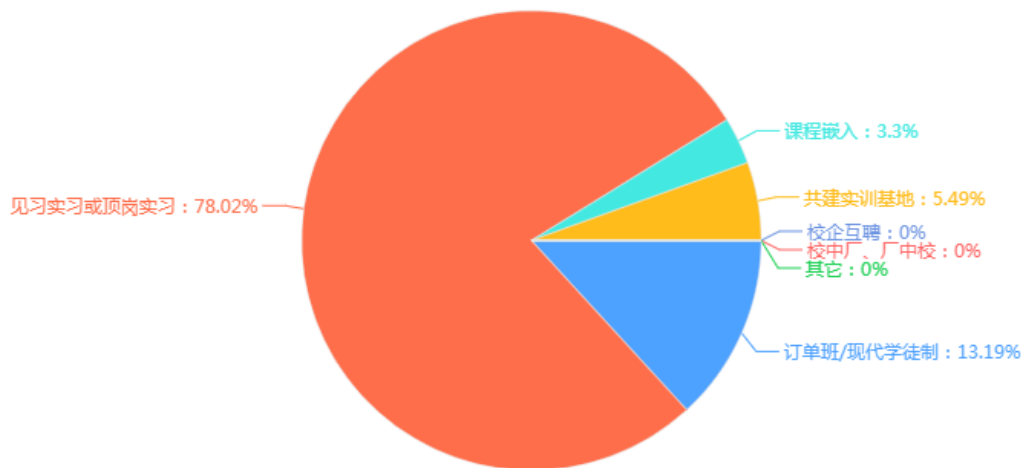


上图所示，接受调研的企业高管中，有 62%的企业高管认为贵企员工是否有必要接受院校的培训，38%的企业高管则表示没必要接受院校的培训。其中，认为没必要接受院校培训的原因主要是企业经费不支持，主要通过师带徒的形式完成新入职员工的培训，而老员工则让其在工作中积累经验。这说明企业可与学校合作，开展校企合作育人，将企业培训前置到专业教学中，提高人才培养质量。

项目组通过对协会负责人、技术专家的访谈可以看出，开展校企合作对学生的职业生涯发展、对解决企业用人需求都非常有帮助。而且随着设备的种类增加和技术升级，校企协同培养针对性强的优点完全满足技术更新教学的需求。汽车维修行业企业对人才需求的重点不在新增员工，而在员工的在岗培训。协会对校企合作认识透彻，能更好地提高学生的综合素质；能加强企业与学校的交流和合作，增强学生的归属感；培养的学生参加工作后，能更快适应企业的工作环境，对企业忠诚度更高，不易流失。

### 11. 院校的校企合作形式

题目：贵校与企业合作的主要形式有？（专业教师）



上图所示，接受调查的专业教师反馈本专业的合作形式情况如下：见习实习或定岗实习（78.02%）、订单班/现代学徒制（13.19%）、共建实训基地（5.49%）、课程嵌入（3.3%）。可见，目前本专业的校企合作多数停留在向企业输送人才，企业深入到人才培养的教学过程的程度尚且不足。

## 四、访谈信息整理

### (一) 东莞市沙田伟永德汽车维修店

1. 企业规模	2008年创办，至今已有11年，现企业员工有15人，规模达9到1000m <sup>2</sup> 。
2. 组织架构	美容部、维修部、机维部（年龄分层：大都为年青人、师傅年龄会偏大）。
3. 岗位需求	对美容、维修岗位人才有需求，急需美容岗位人才。
3. 人才要求	对汽车维修行业感兴趣、热爱。懂汽车维修基础知识、电板图、品牌发动机原理，如奥迪宝马的发动机原理等。
4. 学历、证书要求	中专学历以上，无证书要求，主要看操作技能。
5. 晋升路径	学徒（1年）→中工（1-2年）→大工（2-3年）→师傅
6. 岗位待遇	学徒：1000元。中工：按提成算，主要看个人能力。
7. 招聘渠道	以校园招聘为主，社会招聘较少，原因：社会招聘的员工工作态度不端正，院校毕业生有基础，更容易上手。
8. 毕业生的流动性	美容、维修岗位流动性大，离职原因多为个人开店创业以及转行发展。
9. 与高职生相比	基础技能相差不大，主要看个人吸收掌握能力。中职生操作能力会比高学历生好，但高职生年龄会稍长几岁，中职生的心智成熟度、年龄阅历会稍微低于高职生。一般出来工作两年后，两者无甚差别。
10. 培训考核制度	01. 经常不定性开展培训，以平常遇到的疑难杂症汇总进行专门培训； 02. 平时工薪考核、由师傅制定考核内容。 考核内容：基础知识（电镀知识、发动机原理）、岗位技能知识（焊铁、汽车美容方法技巧）、品牌知识（奥迪、奔驰、宝马等品牌知识）。
11. 校企合作形式	与清远市职业技术学校、广州市工贸技师学院进行校企合作，接收院校的实习生。
12. 校企合作担忧	订单班可以考虑，担忧主要是时间成本的投入，平时时间比较繁忙无法抽离太多时间过去学校进行授课，企业人员需求量不是特别多，正常岗位顶补需求，订单班学生数量较多，企业无法满足所有学生的工作安排。
13. 人才培养建议	重视学生职业素养的教导，培养学生的职业认同感与吃苦耐劳精神，加强学生的基础知识，尤其是实际动手操作能力。
14. 课程建议	基础知识可以增设发动机这块的知识，市面上大众品牌，例如宝马奥迪奔驰的发动机工作原理等、制图手绘等。

## (二) 途虎养车工场店

1. 业务现状	加盟店（20 万加盟费+10 万保证金），采用服务+便利系统（订单式）的线上、线下相结合客源模式，但主要靠线下模式来维持客源，可提供维修、洗车、镀膜、镀金、贴膜、改装加装等一条龙服务，目前有 11 个工位。电子商务系统由总部运营，门店主要是接单和提供服务。
2. 人才需求及现状	01. 需求：对机修学徒岗位需求不大，招学徒的主要是美容岗位，维修人员对技术要求较高，应届毕业生难以胜任，青睐有工作经验的师傅。 02. 现状：设有美容部和机修部，另外有店长、店助和督导，其中店长和店助主要负责调度、对服务流程的监督；督导负责区域门店的监管和管控。 03. 门店没有设置业务员岗位，每位师傅都是业务员，师傅与车主直接性交流，由师傅接待和检查车辆、报价、写单，然后把单据报给服务顾问。 04. 学徒招得少，没有小工，有 1-2 个中工，绝大部分都是师傅。
3. 人才难题	所有岗位人才都难招，主要是很难找到适合的、符合要求的。
4. 人才技能要求	01. 需求复合型人才，要求如下：既懂机修等专业技术，又懂客户沟通交流（会沟通话术的前提是具备丰富的、令人信服的专业知识）。 02. 对毕业生的期望：会组装、检查和普通的保养，懂得规范操作。
5. 人才素质要求	品德好，为人谦虚愿意学习，能合群，
6. 学历要求	无学历要求，最重视人品，其次是技术。
7. 晋升路径	能力强的学徒 2-3 个月可以升为组长，再升为主管/店助。具备以下能力的员工可以获得晋升：能力强、具备良好的服务态度和沟通话术、能得到客户的信任、维持客户关系，为企业创造更多的价值。另外，业务能力强的师傅，可转向专门的业务方向。只要跟学习，多交流就会提升得很快。
8. 培训制度	入职前 3 天，学习迎客系统、接客系统的使用，然后进行考核（考核人品、沟通交流能力和系统学习成果）。通过考核的可正式入职，由师傅带教。
9. 薪资水平	中工 4000 元左右薪资；维修师傅底薪 6000-7000 元，能拿 8000-1.3 万。
10. 人员的不足	01. 非毕业生的员工：架子大，客户服务意识不强； 02. 应届毕业生：实践经验少，技术技能缺乏，不熟练业务流程，操作不规范，可能会给店里带来损失，风险较大。
11. 人员流动性	以师傅居多，较稳定，原因：不定期的团建活动和宵夜聚餐，氛围较好，提供饮食和住宿。而且薪资福利处于业内上等水平。
12. 其他	01. 途虎管理严格、服务完车离开工位 10 分钟内必须打扫工位； 02. 选择加盟的原因是传统店没有品牌，很难生存和做大做强； 03. 新技术：在机修门店的技术变化不大，主要在 4S 店（混动车、新能源）； 04. 提高行业竞争力的途径：提高客户服务能力，但技术仍然是最重要的。

### （三）广州小鹏汽车科技有限公司

1. 公司概况	成立于 2014 年，现有约 5000 名员工，在北上广都有研发单位，在郑州、肇庆建立了工厂，集新能源汽车研发、生产、销售、售后服务一体。目前，还专注于人工智能、无人驾驶方面的研究。
2. 销售渠道	销售门店较少，主要以订单为导向，70%的订单来自手机订单。再根据订单来推进汽车生产。
3. 培训制度	由研工程师给售后维修人员提供培训，让维修人员了电动汽车的构成、功能以及构造来源、电器架构、
2. 人才现状	从社会人才体系上看，新能源弱电类人才极度缺乏，维修类人才也较少。但小鹏主要以新能源汽车销售为主，维修店面较少，人才需求不多。
3. 维修人才现状	多数为具备传统汽车维修基础转为电动汽车维修，有一定的维修经验。
4. 岗位晋升路径	入职人员从中工开始做起（有一定要求）。
5. 证书要求	具备电工职业技能证书（国家的）
6. 维修、销售人员技能要求	维修：具备机械基础和电学知识；电子产品的检修；计算机操作；对新能源汽车进行常见故障的诊断、维护保养等； 销售：对整个新能源汽车行业有较好的认识；了解企业自主汽车品牌的功用、亮点，具备产品介绍表述的能力；热爱汽车行业和岗位工作等。

### （四）广丰汽车服务中心

1. 企业现状	以美容和快修业务为主，目前有 10 位员工，其中有 2 位老员工和 6-7 位实习生（实习生由车联盟中介公司推荐，并收取中介费用）
2. 岗位设置	设有洗车工、美容工、打蜡、机修岗位，目前人员充足。
3. 职业生涯路径及薪资待遇	学徒[由于中介公司固定收取 1000 多元的推荐费用，实习生能拿到手 1000 多元]→（3-6 个月）→小工[1500 元+提成+高温补贴]→（1 年以上）→中工[3000 元+提成]→分支 1：（3 年左右）美容大工（4000 元以上）；分支 2：（3-5 年）机修大工（6000 元以上）。
4. 人才要求	素质要求：但心性要稳定，懂得感激；具备较好的团队协作能力，能吃苦耐劳，有职业生涯规划意识，有责任心。 技能要求：了解主流的车型，懂得基本的作业操作，掌握洗车的手势、冲水的角度、基本的美容、装潢和快修，能结合外面的改装、贴膜技术。
5. 专业建议	01. 建议学校邀请门店师傅、工程师等技术人员到学校授课； 02. 行业新技术更新较快，这要求职业院校更加注重与企业需求的链接，开设对应的实用性课程，培养企业真实需求的人才。

### （五）多车乐汽车美容中心

1. 公司规模	快速洗车组：4 组，每组 2 人，共 8 人；美容维护组：2 组，每组 2 人，共 4 人；3 位签约师傅（不常驻店内，有技术难题才出面处理）；1 位
---------	---



	前台收银；1 位总经理。
2. 员工情况	学历都是高中或者中职以上。刚毕业不久的员工居多，原因：毕业生更加踏实肯干，而且人力成本相对较低。
3. 薪资待遇	学徒工的基本工资是 2500 元/月，包吃住。正式工拿 3200 元/月，包吃住。行业薪资水平上升较快，2 年前学徒工的工资是 2000 元，正式员工拿 3000 元不到，还不包住。洗车和修车都另外有提成，多劳多得。
4. 招聘方式	门店张贴招聘广告、网络招聘、亲戚朋友推荐。
5. 内部培训	学徒工刚入职时，先由老师傅教授和强调作业操作规范，然后采用师傅带徒的形式，跟着师傅边做边学，在操作中发现问题，在师傅指导下解决问题。
6. 激励制度	全勤奖 200 元（每个月休息 4 天，自己安排时间并提前申请）。
7. 人员流动性	人员的流动性不大，每年来去的人在 6 个左右，新员工更容易辞职。
8. 人才需求	每天的出单量相对固定，不存在短期急招，人才需求量不大。若员工辞职或者业务大量增加的情况下，才会招聘新人。
9. 招聘员工时注重的方面	不能太邋遢，有基本的仪表整洁；有精气神，安排做事能够立马反应过来；踏实肯干，没有太多想法，能好好做事；能吃苦，愿意做脏活累活。

### （六）车路仕汽车服务·一站式

1. 企业现状	以社区住户、周边企业单位为主要客源，专注于提供快修、美容、装潢一站式的个性化服务。
2. 门店规模	门店有 300 平方米，现有 13 位员工；组织架构：1 位经理→1 位店长→1 位店助→1 位美容主管、1 位机修主管→组长→技术人员
3. 人员需求	目前人员充足，但需要有人员储备，各连锁门店会有人员流通/调岗/互动。
4. 招聘模式	连锁店总体招聘，再分配到各门店。
5. 薪资水平	学徒：地区最低工资标准 1780 元+绩效+提成+奖金； 初级工：学徒薪资+300 元（项目难度提升，提成也增加），可拿 3000 元； 中级工：初级工薪资+500 元（项目难度提升，提成也增加）； 高级工：中级工薪资+800 元（项目难度提升，提成也增加）。
6. 职业生涯路径	学徒→（1-3 个月）→初级工[初小、初中、初大]→中级工[初小、初中、初大]→高级工[初小、初中、初大]→顾问→销售/培训→店长。 每 3 个月考核 1 次，考核通过即可晋升 1 级，每级别里还有小三类。

7. 人员要求	<p>素质：对文化水平不设门槛，对行业热爱、感兴趣，具有良好的品德和客户服务态度，能吃苦耐劳，愿意学习，沟通表达能力好、工作态度好。</p> <p>知识与技能：要求了解主流车型的品牌，了解美容/快修操作规范，掌握汽车的布局和构造，懂得基础的组装。</p>
8. 人员流动性	<p>流动性不大，原因：有完整的培训体系，员工能学到东西，提升自我。</p> <p>人员离职原因：想换个环境、管理体制严格、对领导不和、能力不足等。</p>
9. 中职生的优势与不足	<p>企业会提供职业院校毕业生专业对口的岗位就业，专业毕业生具备基础的知识和技能，培训成本低，岗位适应能力强，能快速适应岗位工作。但动手操作能力缺乏，知识体系不全面，还需加强专业学习。</p>
10. 培训制度	<p>刚入职，学徒先接受总部的培训，学习企业文化和制度、标准业务流程等；之后到门店进行轮岗培训，先进入美容体系学习，如：洗车、打蜡、室内清洗、镀晶、发动机镀膜等基础项目；之后再学习漆面模块知识和操作。</p>
11. 课程建议	<p>理论：主流汽车品牌的文化；零部件、配件的应用；软件系统的认识等；</p> <p>实操：汽车拆装、基础美容和快修项目，如：洗车、打蜡等。</p>
12. 常有美容项目	<p>标准清洗、长效棕榈蜡、发动机镀膜、光触媒消毒祛味、玻璃安全镀晶、自洁疏晶、双核自洁疏晶、室内深度养护、汽车空调深度护洗、室内干洗养护、G3 漆面镀晶、K3 漆面镀晶、K5 漆面镀晶、K7 漆面镀晶、轮毂封膜养护、真皮封膜养护、魔晶、车漆抛光、镀晶漆面维护、车灯修复等。</p>

### （七）比亚迪汽车 4S 销售服务店

1. 部门规模	<p>机修部门有 5 个组，每个组分别有小工、中工、大工（组长）3 人，外加 1 位技术经理，共 16 人。</p>
2. 人才现状	<p>员工几乎都是汽车专业出身；相对于有工作经验者，更加喜欢应届毕业生，比较单纯，没有坏风气；相比于省内的员工，特别是广州市区、汕头、汕尾，更喜欢省外的员工，如广西的，能吃苦耐劳。</p> <p>前段时间有大量人才需求，招进大批中职生，现已逐渐饱满。</p>
3. 学历要求	<p>中职学历以上。</p>
4. 岗位晋升路径	<p>无论是有经验者还是院校应届毕业生都从学徒做起，学徒→（3 个月）→小工→（8 个月-1 年）→中工→（2-3 年）→大工/组长，要有岗位空缺。</p>
5. 薪酬	<p>近几年，这行的薪酬上升较快。而且比亚迪处于行业薪资的中上水平。学徒拿 2500 元底薪/月；小工平均拿 3000 元多/月；中工平均拿 6000 元左右/月；组长平均拿 1.3-1.4 万元/月。小工、中工、组长的薪资全部按提成计算（按 4:6=公司：机修部门师傅来分配），没有基本薪资。另外，考取了相关证书的有补贴，100 元/证/月。</p>

6. 证书要求	学徒无证书要求，但上岗必须考取低压电工证。
7. 招聘方式	以网络招聘为主，无校企合作、无校园招聘，仅有认识的老师推荐学生。
8. 培训制度	员工刚进来，由师傅带着实操工作；每周三都有内部的集中培训（使用厂家提供的教材，如维修手册等）。
9. 奖惩制度	1. 客户表扬的奖励 30 元，客户投诉的扣 30 元； 2. 员工不参加早会扣 30 元，旷工一天的扣 2 天工资。
10. 人员流动性	学徒、小工的流动性较大，原因是：不能吃苦，不肯学习，责任意识欠缺。
11. 人才需求	对学徒、小工的需求最大。
12. 新能源汽车的主要维修保养项目	油电混合新能源汽车：发动机的维修保养； 纯电新能源汽车：按公里数进行维修保养，检查刹车、灯光、电池等。不用换机油，电池至少有 8 年使用期限，保养费用较少，但 8 年后会很可观。
13. 人员技能要求	1. 具有安全意识，熟悉安全操作规范，能遵循规章制度和规范进行操作； 2. 纯电新能源汽车的操作较为简单，会判断、能拆装即可。相比之下，油电混合新能源汽车的操作更为复杂，对技术要求更高； 3. 熟悉汽车构造，能够进行新能源汽车的拆卸、组装等。
14. 招聘时，注重哪些方面	面试时不考查专业知识和技能，学徒不看证书。但有如下要求：中职学历以上；字体写得好；具备良好的沟通表达能力，具备电工证更好。

## 五、调研结论

### （一）毕业生就业面向

根据问卷回收与企业访谈可知，本专业毕业生主要就业于汽车售后服务行业企业，初期就业岗位（群）主要有：汽车修理工、汽车维修接待、汽车检测、汽车零配件管理等基层岗位工作，其对应的晋升路径及发展年限，如下表所示：

职业生涯发展路径

发展阶段	就业岗位				学历层次	一般发展年限 (参考时间)
	汽车美容服务行业					
	维修岗位	快修/养护岗位	配件管理岗位	业务接待岗位		
VII	售后经理/总监				高职	12年以上
VI	技术经理		服务经理/前台主任		高职	8-12年
V	班组长	班组长	部门经理	部门经理	中职	5-8年
III	维修大工	快修/养护大工	配件主管	服务主管	中职	2-5年
II	维修中工	快修/养护中工	配件员	服务顾问	中职	0.5-2年
I	维修技工	快修/养护技工	仓管员	服务顾问助理	中职	0-0.5年

### （二）企业人才需求

通过调研可知，汽车行业企业对汽车运用与维修专业的高素质技术技能人才的需求旺盛，尤其是汽车保有量的增加给汽车行业带来了快速的发展，汽车行业对专业人才的技能要求不断提高。不同的企业对各个工种的需求量不一，但大部分企业对既懂机修和电工又懂美容和装潢的复合型人才缺口最大，也对销售类人才有较大的需求。同时，现代汽车采用了大量的新技术、新工艺，老一批的汽车维修人员因知识技能老化而逐渐难以胜任岗位工作，这更加加剧了汽车维修人员的紧缺程度。

### （三）人才素质培养

根据汽车服务行业的特性，结合线上线下调研企业对本专业毕业生工作状态的反馈，易知汽车运用与维修专业毕业生存在不能吃苦耐劳、服务意识淡薄、专业知识与实践能力不足、自主学习能力欠缺等职业素养缺失情况。因此，一方面，学校应注重培养学生对本专业的认同感、兴趣度和就业信心，提前接触行业信息和理念，增强学生的专业学习意愿

和自主学习动力；另一方面，要重视学生综合素质的培养，提升学生的劳动意识、岗位责任意识、服务礼仪与规范等。

#### **（四）人才知识技能培养**

结合线上调查与线下访谈，从企业对本专业毕业生知识与技能应用情况的反馈，易知毕业生的有一定的机械维修项目的理论和操作基础，但是知识不够深入和全面、实际操作能力较欠缺。因此，学校应多组织项目化的实习实训活动，锻炼学生的岗位实践操作技能，包括燃油汽车及新能源汽车养护快修、维修业务接待等专业能力，并且要重视行业新工艺、新技术、新工具、新设备的教学更新，紧跟行业发展和企业技术升级趋势。

#### **（五）人才培养目标情况**

本专业侧重汽车维修方向的人才培养，旨在培养面向汽车维修等行业企业，具有良好职业道德、责任心和团队协作能力；具有当代先进的汽车售后服务理念；掌握标准的汽车美容标准流程；掌握汽车养护快修、维修业务接待等专业技能；同时具备较好的自主学习、服务意识、专业自信和定性可持续发展能力，能适应产业转型升级和企业技术创新需要，从事汽车维修接待、汽车修理工、汽车检测、汽车零配件管理等工作的高素质劳动者和技能型人才。

## 六、对策与建议

### （一）明确岗位职业能力

以汽车维修企业岗位现实需求和未来发展需求为依据,在兼顾学生个人发展需要的前提下,围绕”以职业生涯路径为导向,明确培养目标;以典型工作任务为线索,构建课程体系;以职业能力为载体,设计教学内容”的课程构建思路,开展职业能力分析工作,提炼典型工作项目与任务,从知识、技能、工具、方法、要求这五方面解析职业能力,并且融合国家职业资格证书考试标准、汽车维修行业技术标准,形成岗位职业能力分析表,为重构课程体系奠定数据基础。

### （二）合理构建课程体系

对接就业岗位和职业岗位发展,基于典型工作任务和职业能力分析,构建课程体系,其中,专业核心课程是适用于行业通用岗位需求的岗位核心能力课程,专业方向能力课程是满足学生岗位方向能力而专门设置的岗位课程,专业拓展课程是满足学生个人兴趣和职业可持续发展基本需求的课程。对接 1+X 职业资格证书考证要求、岗位工作过程和职业能力,优化和改进专业教学内容,实现学校与企业、专业与产业、学生与员工、教学与岗位、理论与技能五对接。

### （三）学生技能培养方式多样化

我校汽车运用与维修专业作为 1+X 证书制度试点专业之一,对汽车运用与维修技能等级证书的考取提出了要求。因此,学校将会进一步引导和鼓励学生考取该技能等级证书,实施 1+X 证书制度,提升学生的就业竞争力。在授课方式上,从学生的职业能力发展规律出发,采取校企联合授课及项目式课程,企业师傅在岗位的实际工作中完成授课,学校教师则讲授贯穿岗位工作流程需要的知识、要求等,培养学生的职业能力。另外,推广技能比赛、实践专家讲座等教学方法,提升学生对专业的感兴趣程度和职业发展信念。

### （四）加强”双师型”队伍建设

“双师型”师资队伍建设是学校和企业共同建设课程体系、制订人才培养方案和课程标准、岗位技能标准的关键。目前,国家出台了许多鼓励“双师型”成长的措施,但存在执行校企执行力度不够,权责划分不清楚等问题。因此,政府层面上要通过建立严格的职教师资准入制度、完善的职教师资保障机制等措施,以强化“双师型”的选拔和保障。学校层面上要通过完善“双师型”师资队伍、建立“双师型”互动平台、规范”双导师”培

训、加大“双师型”建设资金投入等措施,以强化“双师型”培育工作与成效。企业层面上要通过加强与职业院校合作意识、积极选拔和培育企业师傅等措施,主动参与师傅的选拔。

### （五）加强校企合作协同育人

加强校企合作,是汽车维修类专业建设的重要途径,也是为学生带来高质量课堂,促进学生更好发展的关键。在加强校企合作中,可以从以下 2 点展开: 1. 通过校中企的校企合作模式,将订单班融入到校园当中,将培养符合企业用人标准作为人才培养目标,将实际企业项目引入到课堂教学团队当中,将企业工程师融入到课堂当中,这很大程度上帮助职业院校解决资金短缺以及教学资源紧缺问题; 2. 采用企中校模式,将职业院校中的教师引入到企业当中,将学生纳入到人才储备当中,将教学工作设置在现场,解决职业院校的研发人员紧缺以及技能人才紧缺问题。