

# 高等学校产教融合开展技能型人才培养的发展趋势

○马国刚 孙姚同 岳明武

**[摘要]** 在当前深化教育领域综合改革的时代背景下,各类教育形式贯通融合,协调发展。高等学校由于其在技能型人才培养方面所具有的得天独厚的优势,在国家现代职业教育体系建设中承担着重要使命和任务。本文基于对高等学校开展技能型人才培养的优势及实施方式的分析,提出了基于企业发展需求的“5431”技能型人才培养体系构建思路、实施框架和建设内容,并结合经济社会发展和企业转型升级要求,从实施方式、运行机制、培训资源、培训成效等四个方面对高校开展技能型人才培养的发展趋势进行了分析。

**[关键词]** 产教融合;技能型人才;人才培养

**[作者简介]** 马国刚(1967-),男,博士,中国石油大学(华东)继续教育学院研究员,研究方向:远程教育与继续教育。(山东东营 257061)

**[课题来源]** 山东省高等学校人文社会科学研究项目“基于企业需求的‘四步阶梯式’职业培训模式实践研究”(项目编号:J15WC46)。

## 一、高等学校开展技能型人才培养的优势及实施方式

《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》提出:“到2020年,形成适应发展需求、产教深度融合、中职高职衔接、职业教育与普通教育相互沟通,体现终身教育理念,具有中国特色、世界水平的现代职业教育体系。”根据这一目标任务要求,高等学校作为高层次人才和高水平教学科研的汇聚地,在经济、社会与教育发展全局的统筹、战略眼光、现代理念、国际视野、国家重大政策对接、专业化人才培养等方面,具有得天独厚的优势,在现代职业教育培养体系各层次中扮演着重要角色,承担着重要的使命和任务。开展技能型人才培养是高等学校发挥自身优势为社会提供继续教育服务的重要途径,主要包括面向行业企业开展的职前应用型人才培养和在职人员提升培训等。在当前职业教育与普通教育融合发展、职业教育层次高移化的发展趋势下,高校由于其专业优势、学术优势和继续教育优势等,在推进产教深度融合、校企深化合作以及助推高层次技能型人才终身学习与发展等方面更能够发挥其主导作用,通过建立灵活的教育培训制度、构建基于行业企业发展需求的培训体系、搭建产学研一体化发展平台等,把学校在技能型人才培养方面的独特优势,转化为行业企业人力资源和生产力发展的重要推动力,进而不断增强社会服务能力,在服务区域经济发展、推进产业转型升级、助力“大众创业、万众创

新”中发挥更大的作用。

由于各高校对面向企业开展技能型人才培养的认识和定位不同,主要存在两种不同的培训组织实施方式。一种为项目化从动服务方式,即高校以我为主,立足自身教学、专业、学术研究和资源整合的优势,以课题研究、项目合作的方式与企业深入合作,帮助企业开展员工职业能力提升培训和人才梯队建设;一种为专业化主动对接方式,即高校主动以人才培养链对接企业生产链,着眼企业发展全局,为企业提供诊断式、咨询式、系统化职业培训服务,助力企业发展与成长。两种方式的视角理念不同,运行的前提和基础条件不同,相应的组织实施体系也各不相同。基于项目化从动服务方式,高校以企业需求为导向,进行项目研究和资源整合,依托自身优势按照项目化运营的方式为企业提供培训服务,帮助企业解决发展过程中的员工成长问题;基于专业化主动对接方式,需要高校从体制机制、项目研发、运营管理上针对某类行业企业的技能型人才职业化成长进行整体研究与构建,培训过程与生产过程对接,培训内容与企业标准对接、培训评价与企业发展要求对接,以校企深度融合的系统化培训助力企业战略发展。

## 二、基于企业需求的“5431”技能型人才培养体系研究与构建

根据“设计导向”、“能力本位”等技能型人才培养指导思想和实施理念,高等学校着眼于产教融合,开展技能型人才培养,首先要转变目标

和观念,不但要针对企业的具体需求,还要与行业企业的发展战略紧密结合。在目标定位上从塑造被动地适应技术发展的人转向主动地参与技术设计的人,充分发挥自身优势,在企业发展和产业升级、社会进步、学员终身发展等多个方面主动构建、整体设计、逐层体现,体制机制建设和培训模式创新实践同步推进,最终形成与企业发展和产业转型升级同频共振的培训体系。

结合当前企业发展的实际需求和高层次技能型人才培训特点,高等学校可按照“5431”的实施框架构建适合自身的技能型人才培训体系,即以“5个对接”为指导,“4步阶梯”为主体,“3证结合”为保障,“1个规划”为驱动。“5个对接”即专业设置与行业需求对接、培训内容与职业标准对接、培训过程与生产过程对接、培训证书与职业资格证书对接、职业培训与终身发展对接;“4步阶梯”即从课堂理论教学、室内模拟训练、现场技能实训、生产实践锻炼等四个层面开展递进式培训教学;“3证结合”即培训证书、职业资格证书和学历(位)证书互通互认课程学分,搭建人才培养“立交桥”;“1个规划”即形成一份学生职业发展与终身学习规划报告,使学生结束培训后仍然能保持自我发展动力,不断成长,以适应企业可持续发展要求。按照该框架思路,高校开展技能型人才培训可以从以下五个方面展开。

1. 建立培训内容与职业能力衔接的课程体系,适应企业需求,促进终身发展。高校面向企业开展技能型人才培训,首先要立足企业具体需求和培训要求,制定培训计划,确定课程体系。在此基础上,还要充分发挥学校科研、信息优势和国际化视野,建立与行业企业联动的课程研发机制。根据行业企业生产实践需要、职业能力要求、职业资格证书鉴定要求、职业道德、职业素养、职业规范、法律法规要求等,不断修订培训计划,拓展培训内容,使培训内容不但与企业需求相契合,还能及时反映经济发展、产业升级和技术进步的要求,不断推进被培训人员的职业能力提升和终身发展。

2. 按照“4步阶梯教学模式”分层次、分阶段组织教学,兼顾理论教学和实践训练。新时期,高素质、技能型人才不但要具备系统的基础理论知识、必备的职业技能和职业素养,还要遵循相应的职业道德、规范和法律法规,具有一定的职场应变能力和研发创新能力。面向企业的技能型人才培训,不仅仅是针对企业需求进行单一的职业技能提升和素质拓展,还要以能力为导向,从“知识+技能+综合素质”三方面整体组织实施。其培养不是一蹴而就的,是一个循序渐进的过程。结合学校优势和人才培养要求,可以从课堂理论教学、室内模拟训练、现场技能实训、生产实践锻炼等四个层面开展“递进式”培训教学(如图1),以充分发挥校企合作、产教融合的整体优势,不断推进培养方案校企对接、教学资源校企共建、师资队伍校企共享、教学过程校企融合、实习实

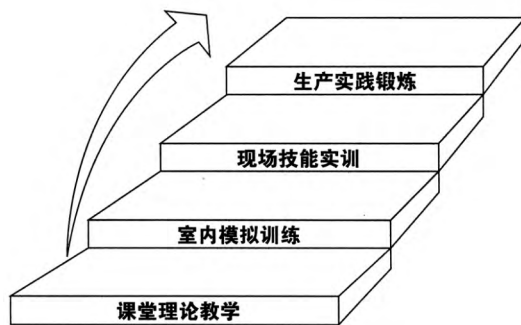


图1 “4步阶梯式”教学模式

训校企互补、学生就业校企衔接,理论教学、技能训练和素质拓展并重,系统培养“基础知识够用、专业知识扎实、实践技能较强、综合素质较高”的高层次技能型人才。

3. 培育“双师型”教学团队,促进教学过程的产教深度融合。人才培养的关键在教师,随着职业培训师资越来越向专业化发展,“双师型”教学团队已经成为确保理论知识教学和技术技能训练有效结合的重要保障。“双师型”教师不单纯是指“双证教师”,更重要的是指“双能力型”教师,即教学能力和职业能力。“双师型”团队建设主要通过两个途径,一是从有实践经验的专业技术人员中招聘培养,二是加大对现有教师的相关行业专业工作的经验培训。其主要培养方式为通过建立和发展现代学徒制培训,不断加强高校与企业之间人员互聘共用、双向挂职锻炼、横向联合技术研发和专业建设的力度,形成校内外融通的“双师型”教师成长环境。

4. 建立学分互认和成果转换机制,打通职业能力培养与学历(位)提升通道,通过建立学分互认制度,把学生参加培训的成绩转换为学历教育学分,通过建立技能实训成果转化机制,实现职业资格证书课程与学历继续教育课程学分互认。最终,充分发挥高校继续教育横向衔接、纵向贯通各类教育形式的作用,建立灵活的职业培训制度,打通各类成果转化为继续教育学分的通道,构建培训证书、职业资格证书、学历证书“3证结合”保障体系,形成专业培养、职业能力和学历(位)提升相互结合的通道,解决职业培训与学历提升不互通互认的“两张皮”现象,为人才多样化选择、多路径成才搭建“立交桥”(如图2、图3)。

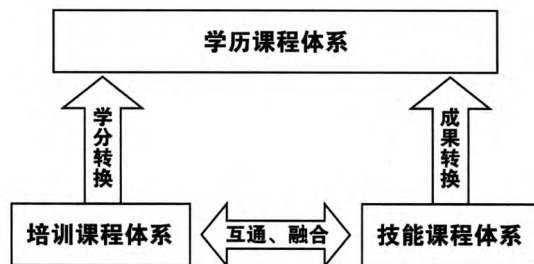


图2 “培训、技能、学历”课程学分转换模型

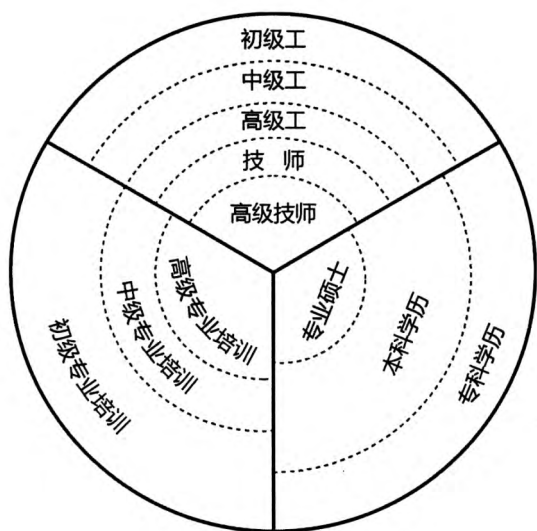


图3 专业培训、学历提升与职业发展关系模型

5.建立能力本位和行动导向的评价考核体系,不断提高培训效果。技能型人才培养的效果最终体现为学生的职业能力成长和综合素质的提升,单靠课程终结性考核难以整体衡量学生的发展状况,而通过实际工作过程进行检验又难以完全对比参照且周期较长。因此,要以学生综合性培训评价记录为手段,以建立学生终身职业发展规划为目标,建立社会、学校、企业多方参与的过程性考核评价体系,并根据不同的教学环节和培训过程实施多元评价,通过建立培训档案及发展规划报告,客观全面地记录培训课程成绩、技能操作水平和职业素养表现,对学生的表现和发展给予建议,深化学生对企业发展的主动设计与发展性参与,激发学生的积极性和自我发展的主动性,促进学生的终身学习与成长,推动培训由实现其“功利性”目标向培养有责任感的“社会人”的转变。

### 三、高校开展技能型人才培养的发展趋势分析

按照“5431”技能型人才培养体系构建思路,以产教深度融合为导向,高等学校开展技能型人才培养呈现以下发展趋势。

(一)在实施方式上从被动的项目化服务向设计导向的整体化职业培训延伸

1.实施理念由被动参与转为主动设计。随着全面深化改革的逐步推进和供给侧结构性改革的深入实施,高校开展技能型人才培养也需要转变观念,变从动于企业发展的被动参与转变为支持产业升级的主动设计,用设计理念统筹能力培养和素质提升,优化实施要素配置,不断创新模式和机制,促进培训向高层次、宽领域扩展,为区域经济和社会发展提供强大智力支持和人才支持。

2.实施方式由项目化服务转为整体化对接。随着校企合作、产教融合的深入推进,由高校组织实

施的技能型人才培养与企业对接不断增强,由被动地接受企业需求,单一地针对某一类企业的个性化需求开展对应项目化培训服务,转变为高校主动设计职业培训项目,着眼于行业产业发展全局和员工个人职业化成长,为企业和个人提供系统化、整体化服务,职业培训过程与生产过程的对接更为紧密,对企业发展的参与作用明显增强。

(二)在运行机制上由学校层面的封闭组织向集团化办学框架扩展

职业教育集团在促进教育链和产业链融合中具有重要的作用。《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》和《关于深入推进职业教育集团化办学的意见》均对职业教育集团化办学进行了重点强调和统筹指导,深入推进职业教育集团化办学,是深化产教融合、校企合作,创新高层次技能型人才培养机制,提高活力和服务能力的重要举措。高校作为高层次人才和高科技知识的汇聚地,是集团化办学体系中的重要一极。由于职业培训具有很强的社会性和实践性,单纯依靠学校一极很难完全实现教学、实训与企业发展、产业升级的协调发展,只有突破教育围墙,建立各类知识、资本、技术、管理等要素有效融合的完善体系,才能真正立足于行业,服务于产业,实现以生产和培训实践推进学校产学研良性互动的目的,进而为企业发展和产业升级提供强有力支撑。在集团化办学体系建设过程中,要注意高校主体作用的发挥和设计指导,按照人才职业能力培养要求和培训过程需要,引入具有核心竞争力或关键要素的联合机构,整合优质资源和关键要素,共同打造面向行业整体的高端、系统化职业培训体系。

(三)在培训资源上由单纯依靠学校自身资源向基于国际化视野和“互联网+”生态环境的资源优化配置转变

1.“互联网+”生态下的培训技术升级和资源重构。“互联网+”作为创新驱动发展的新引擎,是把互联网的创新成果与经济社会各领域深度融合,推动技术进步、效率提升和组织变革,提升实体经济创新力和生产力,形成更广泛的以互联网为基础设施和创新要素的经济社会发展新形态。“互联网+职业培训”不仅可以通过互联网技术的应用革新培训模式,降低培训成本,提高培训效率,还能推动技术、思维、商业模式与培训价值链各环节的深度融合,实现价值链的升级和重构。在向集团化办学框架拓展的过程中,关键要素资源的优化配置是最重要的一环。在新的生产形势和发展理念下,传统的高度计划性、组织性培训体系已经不能完全适应新形势,难以满足在知识和技术快速更新的新常态下针对性、适用性培训的要求,更不能较好地适应员工个人成长和职业发展的终身学习需求。“互联网+”生态环境下的技能型人才培养,突破了时空限制和资源瓶颈,具备了快速响应、及时更新、快速移植、大规模、宽领域覆盖等优点,能够顺应时代发展的要求,推动自身的

## 面向产业结构升级的高等继续教育改革与创新

○李冬梅

**[摘要]** 随着我国产业结构合理化、高级化进程的不断加速,产业结构升级的过程对人才提出了诸多新需求,也进一步丰富了高等继续教育的内涵和外延。通过分析美国、日本、德国等发达国家的高等继续教育工作在匹配产业结构升级过程中的宝贵经验,从高等继续教育的内容、目标、形式等方面分析了产业结构升级对高等继续教育的需求。结合我国高等继续教育的现状,从加强高等继续教育工作法制化体系建设、积极搭建高等继续教育资源共享平台建设、有效推动高等继续教育市场化多主体参与等方面提出了面向产业结构升级的高等继续教育改革与创新政策建议。

**[关键词]** 产业结构升级 高等继续教育 教育改革

**[作者简介]** 李冬梅(1984-),女,中国民用航空飞行学院助理研究员,研究方向:教育管理。(四川广汉 618307)

继续教育的概念源于美国的积极实践,随着发达国家技术更新速度的不断加快,社会各界对知识更新和补充的要求日益强烈,继续教育的理论和实践得到了广泛实施并取得了良好的社会效益和经济效益<sup>[1]</sup>。进入21世纪,以知识经济模式

不断完善和可持续发展。

2.国际化视野下观念更新和体系设计。当前,经济全球化进程不断加快,各类企业的发展都要融入全球一体化发展格局。无论我国企业迈入国际市场还是国际企业参与中国经济,都要遵循统一的标准,也要紧跟共同的趋势。因此,技能型人才培养体系建设必须具备国际化视野,走出去和引进来相结合,从培训理念、培训标准、培训资质、培训对象、培训团队、培训内容、培训基地和培训氛围等方面全面国际化,不断推进培训与生产力发展衔接配套,与时代发展同步。

(四)在培训成效上,由针对单一的培训目标到服务企业升级和学员终身职业成长拓展

新形势和新理念下,高校开展技能型人才培养的目标定位不能仅仅是功利化地满足企业一时的需求,或者割裂地针对单一个别化培训目标,而应该是基于企业、行业和个人发展的整体,进行系统架构和整体设计,从助力企业升级发展和学员职业成长的角度进行目标定位和组织实施,课程设置与产业发展相衔接,培训内容与职业资格证书相衔接,教学实践与生产实践相衔接,并通过学分积累和成果转化,积极融入终身教育体系,构建

为经济发展驱动力的经济发展新模式取代了传统的劳动和资本密集投入型经济发展方式,知识作为一种重要的生产要素成为促进经济发展总量、提高经济发展质量的关键要素<sup>[2]</sup>。因此,通过持续学习不断更新已有知识体系、丰富知识结构成为

人才多样化成长通道,以劳动者的不断成长助推社会生产力的持续发展。

### 参考文献:

- [1]姚荣,雷永贵.基于职业技术高移化发展的职业教育改革策略[J].教育与职业,2014,(36).
- [2]马国刚.基于企业发展需求的高等院校职业培训模式构建[J].中国成人教育,2014,(12).
- [3]姜大源等.当代德国职业教育主流教学思想研究[M].北京:清华大学出版社,2007.
- [4]李传伟等.基于现代学徒制的师资队伍培养模式研究[J].高等继续教育学报,2015,(2).
- [5]何向彤.我国高等职业教育国际化的现状、问题与对策[J].继续教育研究,2016,(1).
- [6]曹珍.我国高等职业教育的趋势与展望[J].教育教学研究,2016,(8).
- [7]陈钊华.浅谈“互联网+”职业教育的现状及发展趋势[J].电子制作,2016,(4).
- [8]钟勇.普通高校职业培训与劳动力市场联系实证研究[D].湖南农业大学,2010.
- [9]教育部.国务院关于加快发展现代职业教育的决定[EB/OL].http://www.moe.gov.cn,2016-09-16.

责任编辑:冯琳