

“能胜岗+能转岗” 技术技能人才 培养路径的思考与实践

镇江高等专科学校 王桂龙

2015年12月30日

提 纲

- 一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？
- 二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？
- 三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？
- 四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

提 纲

- 一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？
- 二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？
- 三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？
- 四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？

经济和科技的快速发展，带来职业的不断更新

教育的终极目标是促使人和谐、完美、可持续发展

党和国家对高职教育要求

专家学者思想



一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？

经济和科技的发展带来职业岗位变化



确立“能胜岗+能转岗”技术技能人才培养目标

一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？

教育的终极目标是促使人和谐、完美、可持续发展

- ◆ 《教育—财富蕴藏其中》：“教育不仅仅是为了给经济界提供人才，它不是把人作为经济工具而是作为发展的目的加以对待的。”
- ◆ “教育应当促进每个人的全面发展即身心、智力、敏感性、审美意识、个人责任感、精神价值等方面的发展。”

一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？

党和国家对高职教育的要求

- ◆ 中共中央国务院《关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》（1999）：职业教育和成人教育要使学生在掌握必需的文化知识的同时，具有熟练的职业技能和适应职业变化能力。

一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？

- ◆ **教育部教高（2006）16号《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》**：培养学生的社会适应性，教育学生**树立终身学习理念，提高学习能力**，学会沟通和团队协作，提高学生实践能力、创造能力、就业能力和创业能力……

一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？

- ◆ **教育部教职成（2011）12号《关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见》：改革培养模式，增强学生可持续发展能力（以一级标题形式表述），将培养学生的可持续发展能力提到了一个新的高度。**

一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？

- ◆ 《国家教育事业第十二个五年规划》
(2011)：高等职业教育重点培养产业转型升级和企业技术创新需要的**发展型、复合型**
和创新型的技术技能人才。

一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？

《国务院关于加快现代职业教育的决定》

(2014)：**职业教育与终身学习对接**。全面实施素质教育，科学合理设置课程，将职业道德、人文素养教育贯穿培养全过程。**重点提高青年的就业能力。**

一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？

《现代职业教育体系建设规划》（2014-2020）：促进学习者**为职业发展而学习**，使职业教育成为促进全体劳动者**可持续发展的教育**。

一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？

- ◆教育部《关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》教职成（2015）6号：……**关注学生职业生涯和可持续发展的需要**，……**注重学生文化素质、科学素养、综合职业能力和可持续发展能力培养**，为学生实现更高质量就业和**职业生涯更好发展奠定基础**。

一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？

专家学者的思想

- ◆ 教育部职业技术教育研究中心研究所所长助理、研究员，《中国职业技术教育》杂志总编姜大源先生用一句形象的话阐述：**受教育者应通过高职教育使自己具备一种能力，能“有饭碗”，而且会有一个“好饭碗”，尤其是在丢掉这个“饭碗”时还能重新获得一个“新饭碗。”**



一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？

- ◆华东师大职业教育与成人教育研究所所长石伟平教授说，现代高职更加强调“客户”意识，把学生**“职业生涯的可持续发展”**作为高职新的出发点。从世界各国和地区的高职发展目标来看，目前特别注重两种能力的培养：

继续学习能力（re-trainability）

多次就业能力(re-employability)



一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？

国际著名职业教育专家福斯特曾说过，“**受训者在劳动力市场中的就业机会和**就业后的发展前景****，是职业教育发展的关键因素。”

一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？



“能胜岗+能转岗”

“能胜岗+能转岗”：岗位胜任力+就业适应力

提 纲

- 一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？
- 二、**“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？**
- 三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？
- 四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？

- ◆ “能胜岗+能转岗”技术技能人才的能力特点：
- ◆ 在岗位上：胜任本岗位及其**变化**发展需要
- ◆ 岗位变化：适应职业内岗位**变换**的需要
- ◆ 职业变化：适应行业内职业变化的需要
- ◆ 行业变化：适应社会就业形势的变化
- ◆ **能胜岗——岗位胜任力**
- ◆ **能转岗——就业适应力**

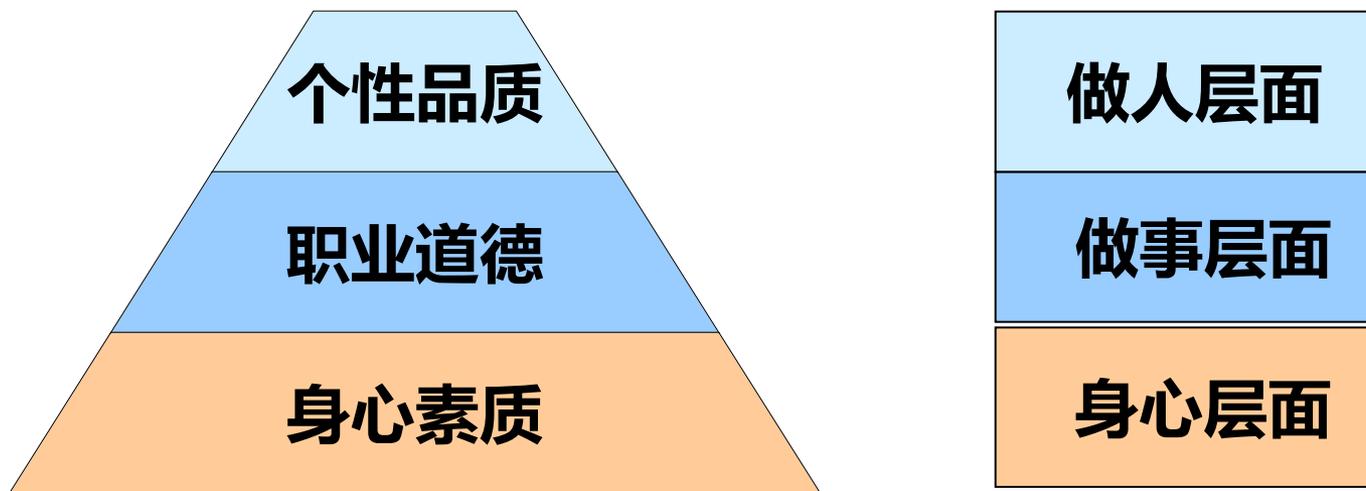
二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？

- * 培养目标如果只局限在满足当下职业岗位的需要，不能适应劳动力流动的变化和职业的变动。
- * 高职教育的成功，不仅仅在于学生是否充分就业，更重要的是毕业生有无对职业变化后的适应能力即可持续发展后劲。

二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？

(一) 6项基本素质能力

1. 3项基本素质



二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？

* 2. 3项基本能力

- * 语言表达能力（口头表达与文字表达）
- * 计算机应用能力
- * 外语应用能力



二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？

(二) 6项关键能力

社会能力：

人际交往能力
与人合作能力
解决问题能力

方法能力：

自我学习能力
创新能力
信息处理能力

二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？

(三) 3项职业能力（岗位专业能力）

行业通用能力
专业核心能力
专业拓展能力



二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？

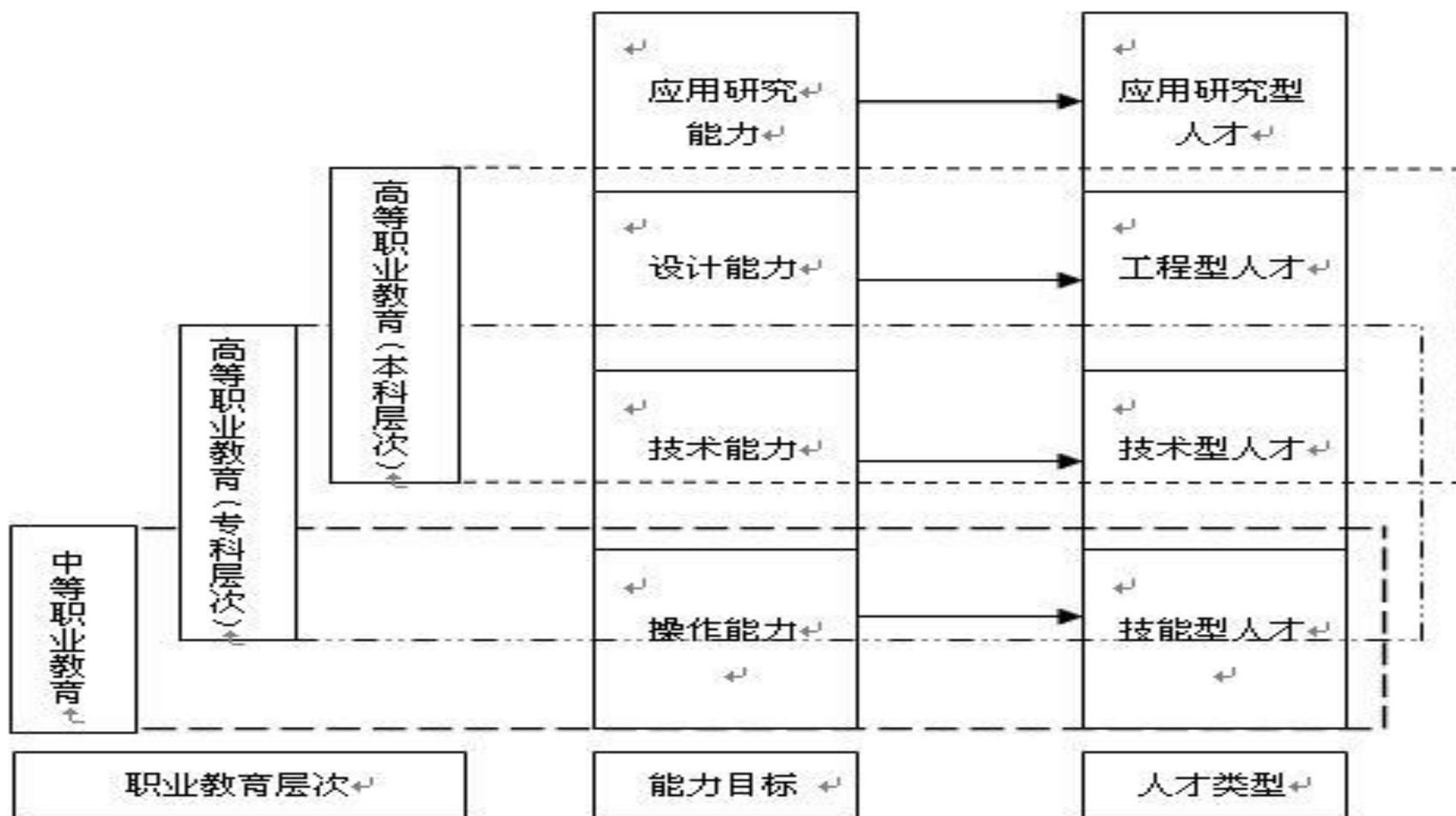
3项职业能力确立的主要依据：

《高等教育法》第十六条明确指出，专科教育应当使学生掌握本专业必备的基础理论、专门知识，具有从事本专业实际工作的基本技能和初步能力。

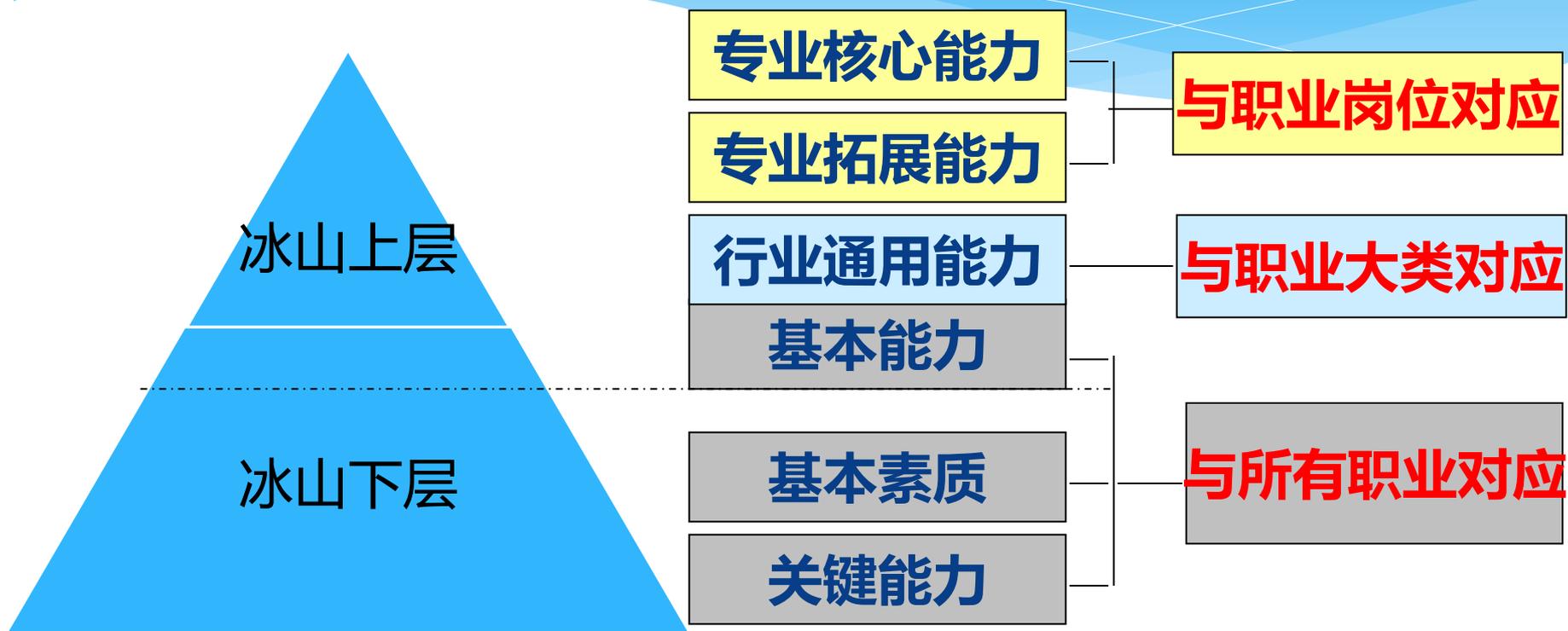
二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？

1997年再版的《国际教育标准分类》中89条中提到：“5B类教育计划内容，是面向具体职业的，主要目的是使学生获得某个职业或行业，或某类职业或行业所需的技能和知识。”课程目标的拓宽，有利于提高高职人才的应变性和适应性。

二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？



二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？



能力素质 “冰山模型” 结构图

二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？

* “一体两翼”能力体系



“一体”

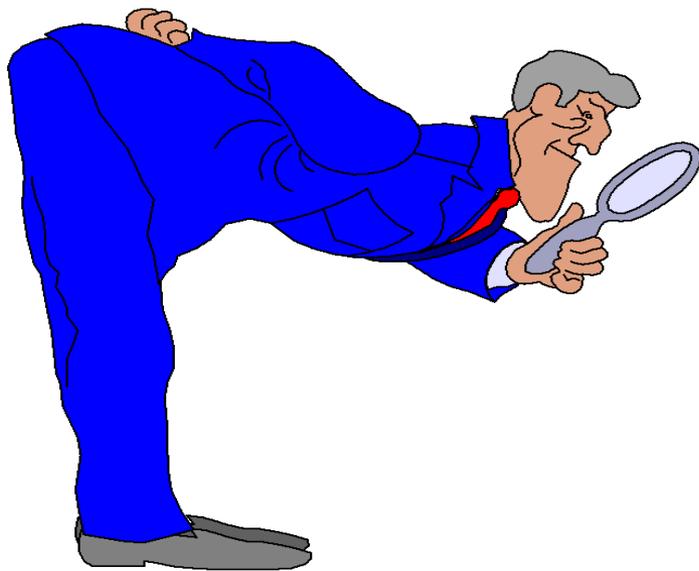
3项职业能力（硬实力）

“两翼”：

6项基本素质能力+6项关键能力
（软实力）

二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？

◆ 学生为明天做准备必须具备12项“软实力”：



6项基本素质能力

6项关键能力

二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？

- ◆ 研究高职教育的课程模式、课程体系、教学方法、教育途径等，使学生：
- ◆ 就业有本领，转岗有能力，发展有后劲



提 纲

- 一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？
- 二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？
- 三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？
- 四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

◆ (一) 创建一个课程模式

➤ 1. 国际上通用的职业教育课程模式特点

(1) 德国**双元制**课程模式

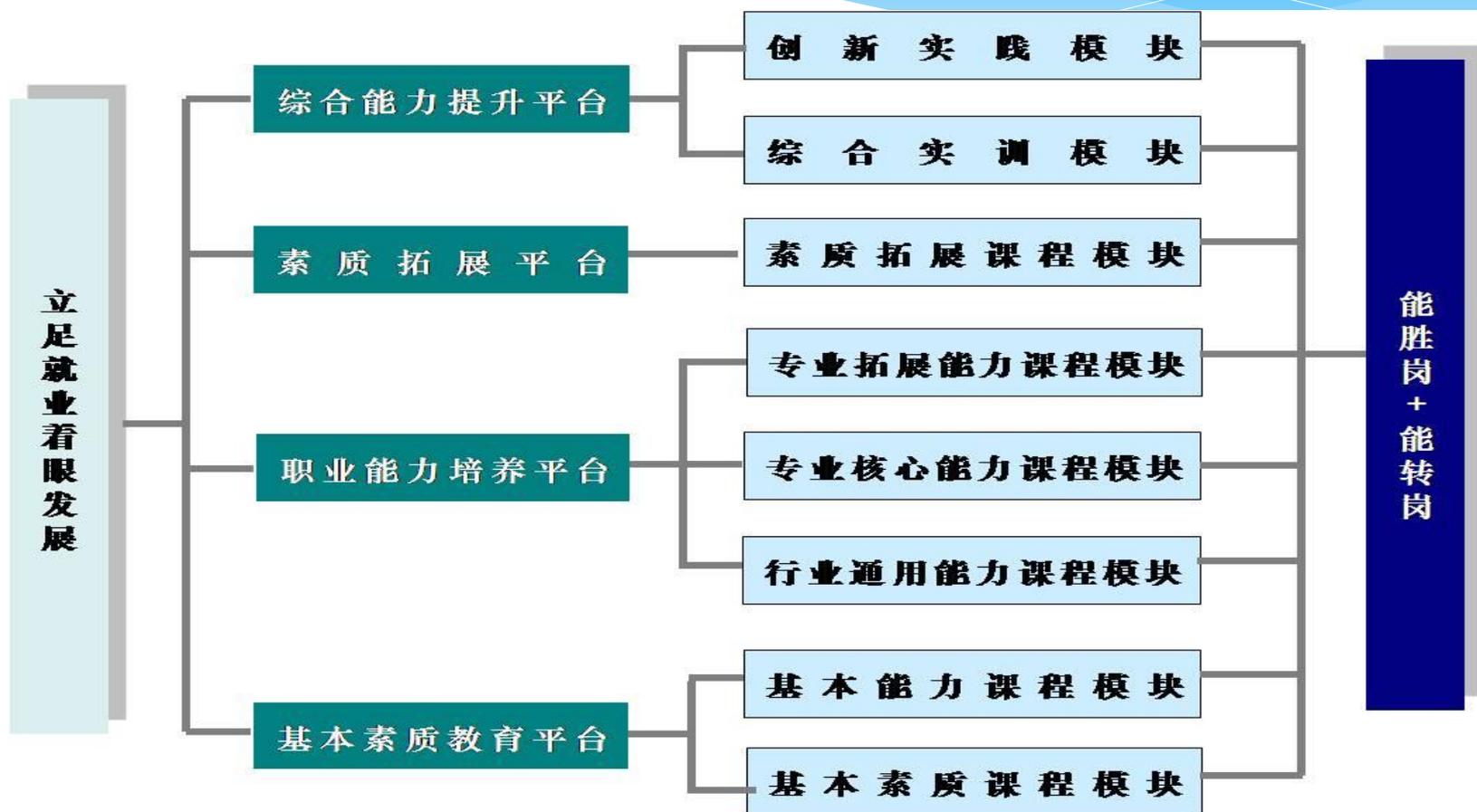
(2) 北美**CBE**课程模式 (Competency Based Education)

(3) 国际劳工组织**MES**课程模式 (Modules of Employable Skill)

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

- 2. 基于“能胜岗+能转岗”培养目标创建“四平台八模块”高职课程模式（简称“**4F8M**”）

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？



三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

- ◆立足就业，并把学生“职业生涯的可持续发展”作为高职新的出发点
- ◆重视“人”的整体和谐发展
- ◆关心学生岗位变化的适应性，使培养的学生有发展后劲

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

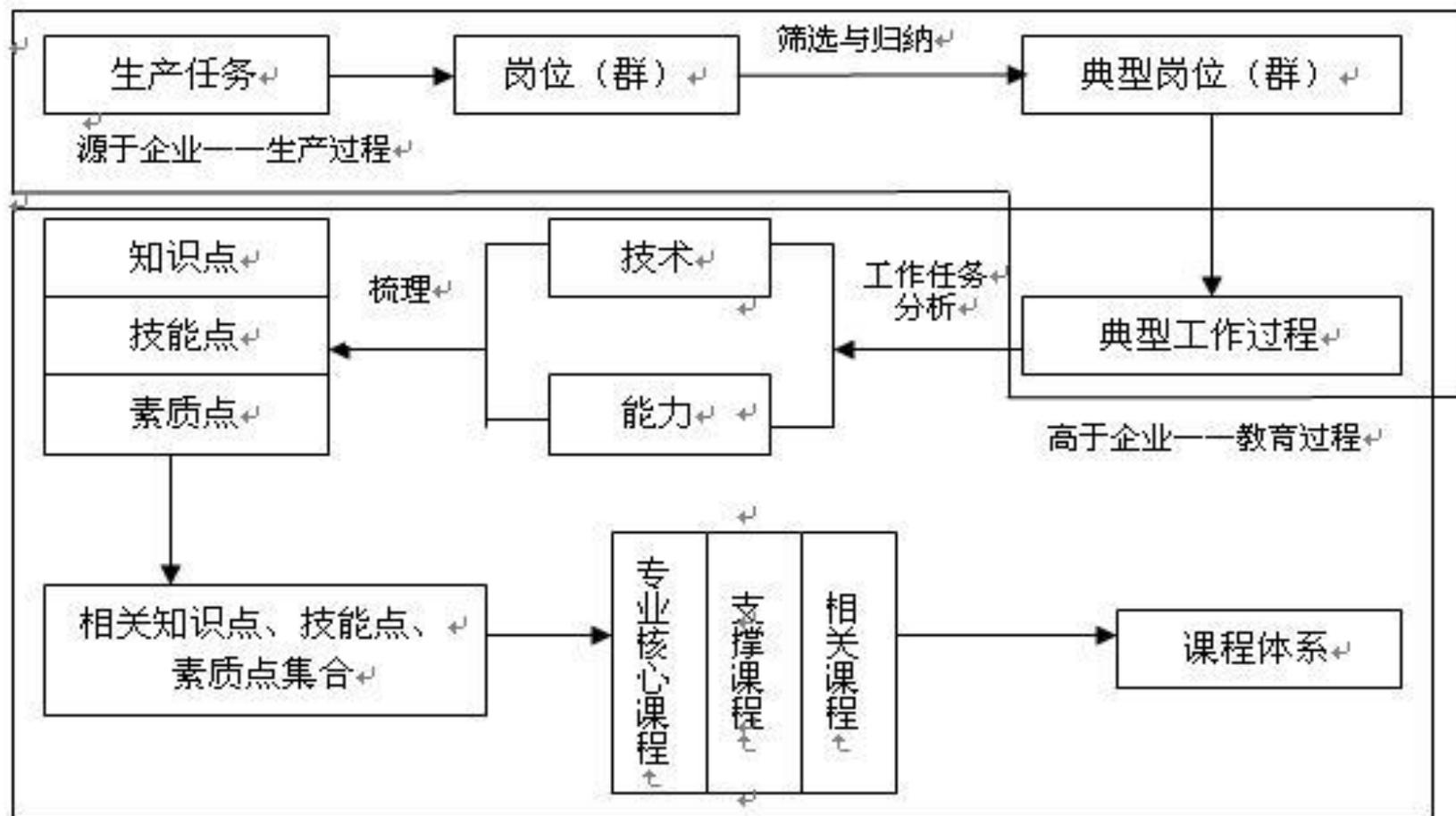
◆ (二) 构建3个课程体系

➤ 1. “GCD” 职业能力课程体系



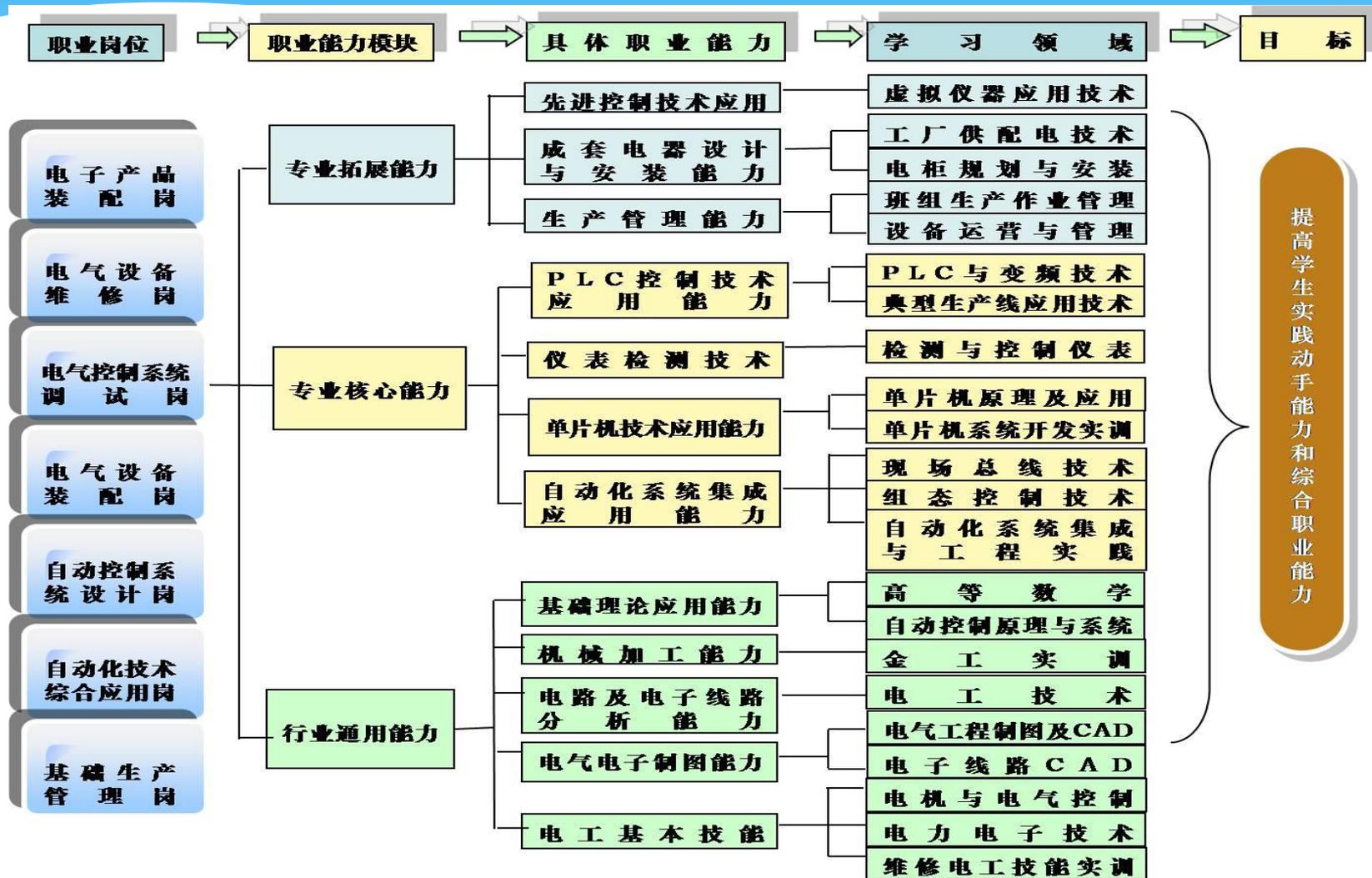
三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

构建职业能力课程体系的总体思路



三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

电气自动化专业职业能力课程体系

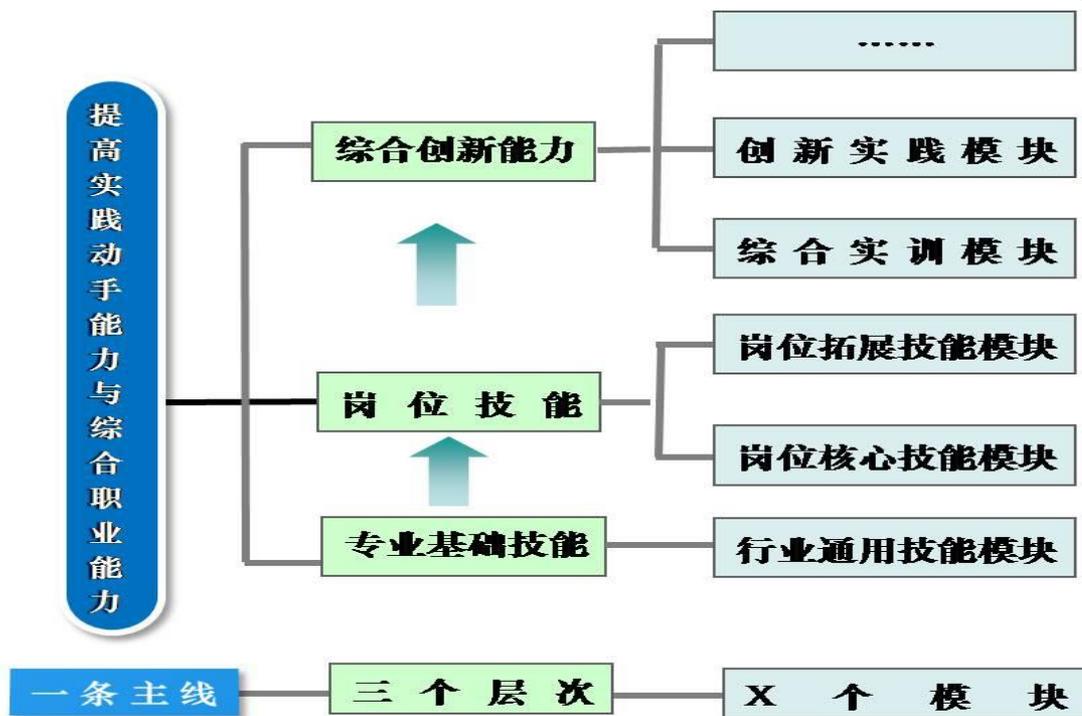


三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

- ◆ **核心岗位能力**具有不可替代性
- ◆ **课程目标**要立足职业或行业或岗位群，着眼学生
职业生涯
- ◆ **课程体系**不忽视必备的专业基础理论课程设置
- ◆ **课程体系**具有“**针对性+适应性**”的双重特征

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

2. “13X”实践教学体系



三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

* 3. “311”文化素质教育体系



三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

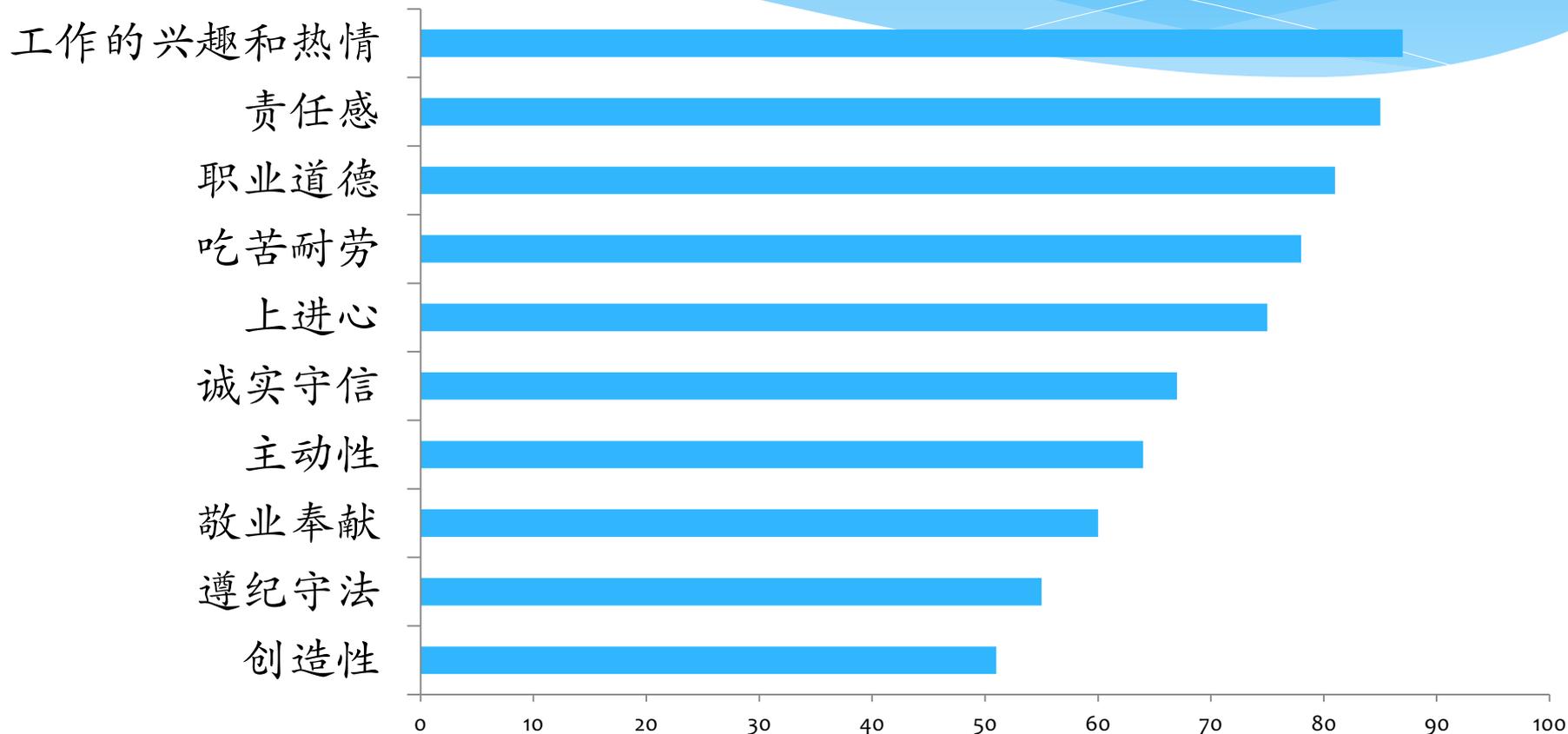
表 1 企业聘用一般技能型人才考虑的因素

选项	频次(人)	个案百分比(%)	排序
工作态度	157	25.4	①
岗位技能	127	20.5	②
职业道德	71	11.5	③
专业知识	64	10.3	④
团队意识	61	9.9	⑤
沟通能力	35	5.7	⑥
适应能力	35	5.7	⑥
创新能力	31	5.0	⑧
学习能力	25	4.0	⑨
文化素质	13	2.1	⑩
总计	619	100.0	

数据来源：“北京市职业院校教师素质提高工程”2009年企业调研和访谈，调查企业 232 家。

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

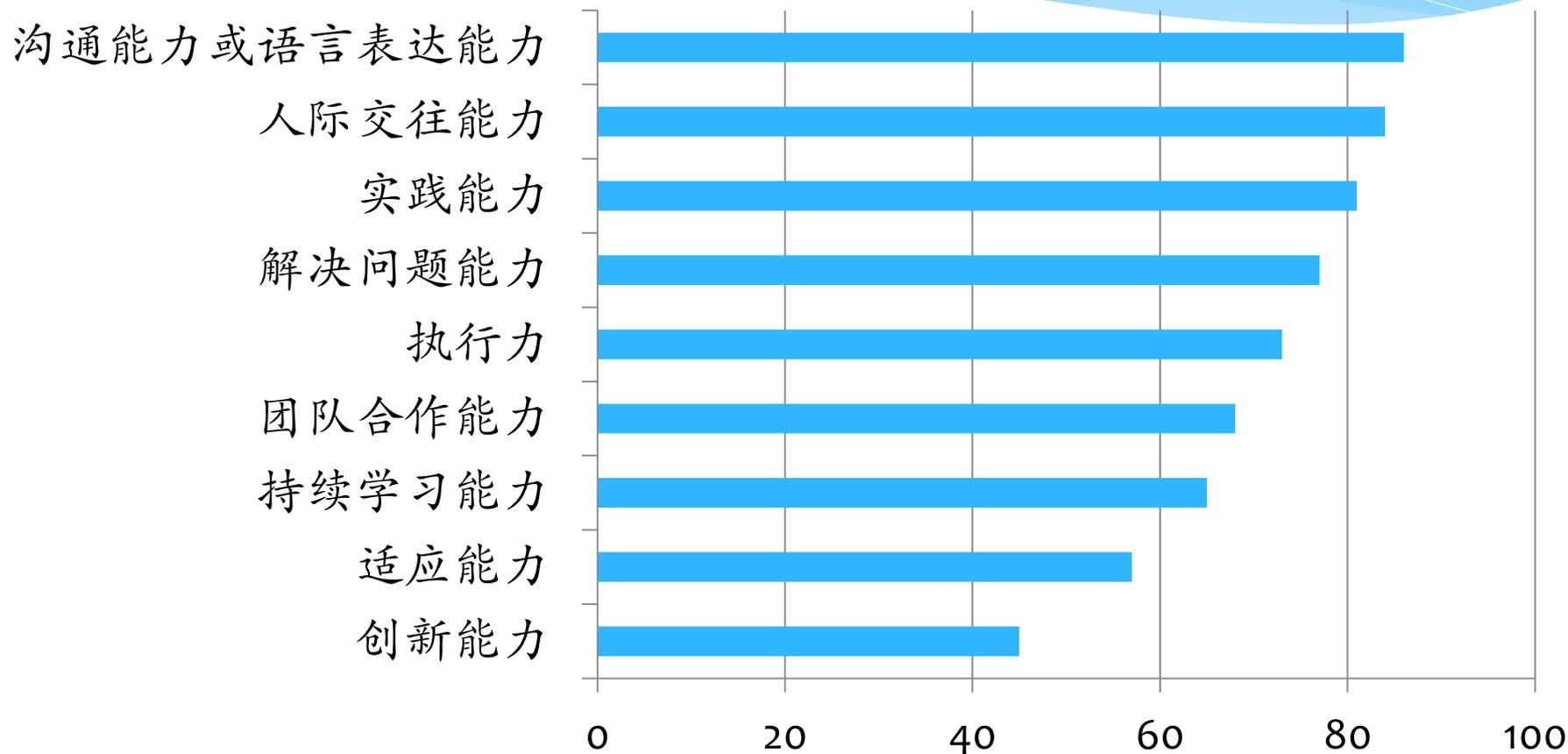
企业最关注学生素质方面排序



注：温州职业技术学院李小娟老师课题组2012年对温州市100多家大中小企业作了调查结果

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

企业最看中中学生能力方面排序



三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

- ◆ **企业认为高职学生存在的不足主要有：**
- ◆ **缺乏良好的就业心态、不踏实，没有职业生涯规划，抗压能力不够，职业道德修养欠缺，责任心不强，协作意识淡薄等。**

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

◆ (三) 打造三个高效课堂，提高综合职业能力



第一课堂：培养“硬实力”
渗透“软实力”

第二课堂：搭建培养平台
创新活动载体

第三课堂：实施“五双”要求
提升综合能力

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

◆ 1. 第一课堂教学——培养“硬实力”，渗透“软实力”

- (1) 课堂教学改革要以学生为中心
- (2) 大力推进专业课教学改革
- (3) 大力推进文化素质课教学改革

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

(1) 课堂教学改革要以学生为中心

◆为什么要以学生为中心？

◆“让大学‘学’起来”

◆学时、学期、学年；学制；学子、学者；学府；学籍；学历、学力；学科、学群；学问、学术；学分、学业；学风

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

- ◆ 大凡成功的教育教学实践都有意识或无意识地体现了“以学生为中心”的理念
- ◆ 《论语》：“学而不思则罔”，“温故而知新”，“不愤不启，不悱不发”
- ◆ 古希腊时期苏格拉底的对话式教学、“产婆术”

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

- ◆ **“以学生为中心”的教学是国际高等教育发展的必然趋势**
- ◆ **1952年：卡尔·罗杰斯首先提出了“以学生为中心”的观点**
- ◆ **20世纪中期：美国学者提出了“以学生为中心”的本科教育理念**
- ◆ **1998年：联合国教科文组织在世界首届高等教育大会宣言中提出“高等教育需要转向‘以学生为中心’的新视角和新模式”**

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

◆怎样理解“以学生为中心”？

◆第一，着力于学生的发展

◆第二，着力于学生的学习

◆第三，着力于学生的学习效果



三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

- ◆ “以学生为中心”是不是否定了教师的主导作用？
- ◆ 教师至少可以从三个方面发挥主导作用：
 - ◆ 一是选择教育资料
 - ◆ 二是激活知识
 - ◆ 三是促进思考



三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

◆如何实现“以学生为中心”？

- ◆一是转变教育思想、观念，全方位进行设计
- ◆二是教师要转变教学方式、方法和手段
- ◆三是加强对学生学习的指导

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

(2) 大力推进专业课教学改革

- ◆ 一是以立项方式推进以学生为中心的专业课教学改革
- ◆ 要变“教师能教什么”为“学生能干什么”，变学生“学了什么”为学生“能做什么”
- ◆ 从“被动地听”为主，转变为“主动地练”为主。实现学生从“跟着学—努力学—主动自主学”的提升

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

- ◆ 二是专业核心课程形成校企专兼职老师课堂教学“二人转”提高教学的岗位针对性
- ◆ 三是大力推进将文化素质教育贯穿于专业教育之中，培养学生的“软实力”
- ◆ 实现从“学知识—学做事—学做人”的提升

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

(3) 大力推进文化素质课教学改革

- ◆ 一是将每门公共文化素质课列为课堂教学示范课建设，引进MOOC，实施线上线下混合式教学，提升学生“软实力”
- ◆ 二是开展文化素质课老师对接专业课老师活动
- ◆ 三是将文化素质课的教学与引导学生参加读书活动有机结合起来

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

- ◆ 四是加强公共选修课改革，引进MOOC。
- ◆ 五是加快推进公共体育课的教学改革
- ◆ 六是高等数学与大学英语实施分层教学

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

➤ **2. 第二课堂活动——搭建培养平台，创新活动载体**

- (1) 校企文化融通平台
- (2) 日常教育管理平台
- (3) 社团活动展示平台
- (4) 就业创业实践平台
- (5) 院校省技能竞赛平台
- (6) 实践创新项目训练平台

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

- ◆ **“五个一”要求。**三年中每人参加一个社团，每人参与一项活动（不是作为观众），每人策划组织一次班级以上活动。每人每学期参加一次报告会，每人每学期参加一次公益活动或志愿者活动。

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

- ◆ 3. **第三课堂实习**——实施“五双”要求，提升综合能力

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

八明确

实习领导
实习目标
实习内容
实习岗位
校内指导教师
企业指导教师
岗位任务要求
考核评价标准

实习前

五落实

远程导学
现场教学
生活保障
例会机制
返校交流

实习中

四到位

单位评定
班级交流
校系总结
考核评比

实习后

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？



三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

(四) 重视“三类学生”培养

因材施教“一体两翼”能力

1. 重视优秀生培养：专转本、专接本强化训练
2. 重视特长生培养：导师制、师徒制、技能竞赛、专业社团、高级工考核
3. 重视弱项生培养：学习有困难、性格特别内向、心理有障碍

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

- * **宏观层面：坚持1个理念：立足就业，着眼发展**
- * **构建1个能力素质体系：一体两翼**
- * **创建1个课程模式：4F8M**
- * **中观层面：构建3个课程体系**
- * **微观层面：打造3个高效课堂**
- 重视3类学生培养**
- * **搭建了一个相互链接、相互推进、相互支撑的“能胜岗+能转岗”技术技能人才培养体系**
- * **三结合：**
 课内与课外、校内与校外结合、专业课与文化素质课

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

“三有”：就业有本领，转岗有能力，发展有后劲

“三适应”：适应产业发展需求，适应职业要求，适应学生发展



三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？

解决两大矛盾：

教学与岗位的无缝对接的**功利性**与学生终身发展的**育人性的矛盾**；

用人单位对毕业生**首岗**胜任能力要求的**针对性**与增强学生**岗位迁移能力**和**发展潜力**的矛盾。

三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？



提 纲

- 一、为什么要确立“能胜岗+能转岗”人才培养目标？
- 二、“能胜岗+能转岗”人才有哪些能力素质要求？
- 三、“能胜岗+能转岗”人才培养路径有哪些？
- 四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？**

四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？



四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

（一）改变教学形态 完善校内实训基地

- 1. 高标准规划，分步骤实施**
- 2. 建设具有工作情景的工程实训中心**
- 3. 实施“6S”管理**

四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

◆（二）推进产教深度融合

- 1. 建设紧密型校外实习基地，实现从“求企业—搞合作—相互依存”的提升
- 2. 以冠名班为载体深化校企合作
- 3. 建立厂中校和校中厂，深化工学结合人才培养模式改革
- 4. 借助企业资源建设实训平台，实现产教深度融合

四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

(三) 不断提升教师水平

- 1. 进一步更新教育教学理念**
- 2. 进一步提升教师执教能力**
- 3. 进一步提升师德师风**

四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

（四）完善质量保障体系

教学质量评价：两个维度五个方面

校内：人才培养方案评价、课程评价

校外：毕业生评价、用人单位评价、第三方评价



四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

1.人才培养方案评价：

校企专业负责人、行业企业专家、职教专家共同完成。主要考察课程体系特别是核心课程是否科学合理，人才培养目标能否达成，与省内外标杆专业的主要差距，以找问题为主，达到自我纠偏作用。评价结果及时反馈给校内专业负责人，作为每年修订人才培养方案的重要依据。

四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

2.课程评价

课程内容评价：主要由课程教师、学生、企业兼职人员共同完成，评价结果及时反馈给教师，适时调整内容，并作为修订课程标准的重要依据。

课程学业评价：三主体（学生自评、学生互评、老师评价、企业评价）三能力（专业能力、方法能力和社会能力），两方式（过程性评价和结果性评价并重）。

四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

3.毕业生评价

了解学生个体在不同的就业环境下的成长状况，对个体数据的统计分析获得专业建设的第一手资料，对毕业生顶岗结束、入职半年和一年期间进行三次毕业生自我评价调查，调查分析学生顶岗实习状况、首岗适应能力、职业初步发展状况，对学校教育教学的评价结果作为教学改革的重要依据。

四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

4.用人单位评价

采有书面问卷、教师访谈和邀请企业技术骨干、人事主管到学校座谈等方式，掌握毕业生的就业状况、职业发展、单位满意度等对专业教学的意见和建议，用人单位的调查在学生入职半年和一年后进行，对毕业生较多的单位，3-5年后开展毕业生回访。

四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

5. 第三方评价

毕业生毕业半年后跟踪调查，主要评价毕业生的就业竞争力、毕业半年后的就业率、就业质量、校友评价、就业特色、素养能力分析、核心课程分析、社团活动等，通过分析获得专业在教育教学中需要改进的地方，以提高人才培养质量。

四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

质量保障体系：“四体系一机制”

教学质量标准体系：质量目标、课程标准、教学标准

教学质量监控组织体系：校系两级教学督导组

教学过程控制体系：教学督导活动、常规教学检查、听课评课、评教评学、信息员制度、质量年度报告、考核结果分析

教学质量评价体系：两个维度五个方面

教学信息反馈机制：信息员教学信息反馈平台、教学督导信息通报、质量评价结果分析报告

四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

(五) 实施三全育人制度



四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

“学生就是大学”

校长心中有学生，这所大学就有希望

教师心中有学生，这所大学才能办好

四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？

全员参与：教书育人 管理育人 服务育人

全程渗透：接通知书到拿毕业证书全程教育管理

全景熏陶：亭、台、楼、坪、园具有感召力

小结：

“能胜岗+能转岗” 能力体系：三类能力，一体两翼

“能胜岗+能转岗” 培养体系：四个路径，1+333

“能胜岗+能转岗” 保障体系：五位一体

三类能力 四个路径 五方面保障

四、如何保障“能胜岗+能转岗”人才培养目标的实现？



《中庸》：“君子之道，辟如登高必自卑，辟如行远必自迩……”



**欢迎大家批评指正！
谢谢大家！**