

# 一体化人才培养模式改革的实践研究

文/朱荣欣

随着社会经济发展和产业升级，企业对高技能人才的素质要求也发上了变化。如何培养具有综合职业能力的高技能人才，近年来越来越多的业内人士开始探索一体化人才培养模式改革，但目前技工院校的人才培养模式改革仍存在许多亟待改进的问题。今年四月人社部印发了《推进技工院校工学一体化技能人才培养模式实施方案》（以下简称《方案》），为了有效落实《方案》，本文从培养综合职业能力的视角，较为深入地探索了一体化人才培养模式改革的内涵、改进思路和方法策略，对推进技工院校一体化技能人才培养模式改革具有很大的借鉴意义。

## 一、人才培养模式改革的内涵

### 1. 人才培养模式

人才培养模式是各类学校办学的基本问题。有人才培养，就有人才培养的模式。人才培养模式是在一定的教育思想指导下，为实现理想的培养目标而形成的一个由诸多要素组成，诸多环节相互交织的动态组织，其基本要素包括人才培养目标、人才培养内容与人才培养方式。人才培养目标指培养什么样的人；人才培养内容指用什么培养人；人才培养方式指怎样培养人。人才培养模式涉及了一个学校人才培养的全过程，在人才培养中起着统帅作用。人才培养理念不同，会导致培养模式元素相同而结构不同，其效果会大相径庭，培养出的人才素质结构、能力特点也会明显不同。

## 2. 创新人才培养模式

创新人才培养模式就是通过人才培养目标、培养内容和培养方式三者的优化组合构建出一种新的能适合社会需要的人才培养模式。要改革人才培养模式必须转变教育思想，用先进的教育思想来支撑培养模式创新。人社部《方案》指出“工学一体化培养模式是依据国家职业技能标准及技能人才培养标准，以综合职业能力培养为目标，将工作过程和学习过程融为一体，培育德技并修、技艺精湛的技能劳动者和能工巧匠的人才培养方式。与传统模式相比较，工学一体化培养模式更加突出了校企合作、工学一体、德技并修和综合职业能力的培养目标。”

“在工作中学习、在学习中工作”是《方案》中提出的一种现代职业教育理念，是贯穿一体化人才培养模式的教育思想，它要求把发展学生综合职业能力作为技工院校培养目标，把企业对员工的素质要求融入课程的教学目标与教学考核，把企业的典型工作任务转化为学习任务，让学生在经历接受任务、制订计划、实施决策、任务实施、评估与反馈真实或模拟的工作任务中，在实际生产任务过程中，中获取知识、提高技能、培养关键能力。

## 3. 一体化人才培养模式的内涵

一体化人才培养模式是我国职教研究者和教学工作者以我国近代职业教育思想为基础，通过引进和消化国外职业教育成果的精华，经过长期的职教实践总结出来的，是技工院校高技能人才培养最适宜、最科学的模式，具有重要的时代价值。一体化人才培养模式涵盖了三

个主要特征。

一是综合职业能力的培养目标。综合职业能力的培养目标，是新时期技工院校培养目标的重要特色，是我国社会经济发展对劳动者职业素质新需求的具体反映。综合职业能力的高低是决定学生能否成功就业和持续发展的关键。

社会经济发展和产业升级会直接影响社会对职业人才规格需求的变化。现代企业需要的已不再是仅仅掌握单一岗位知识、技能的操作工人，而是需要能够胜任具有完整工作过程和综合工作要素生产任务的高技能人才。综合职业能力是专业能力、方法能力和社会能力的融合。

专业能力是指胜任特定职业的能力，包括对工作对象的认识、对工具及设备的认识和使用、对劳动材料的认识和使用，对工作方式方法的认识和运用、对组织和工作关系的认识和处理、对工作规范和法规的认识和遵循，还包括资源节约意识、工作质量意识、流程优化意识、持续改进意识。

方法能力指从事职业活动所需要的工作方法和学习方法，包括制定工作计划的步骤、解决问题的思路、独立学习新技术的方法、评估工作结果的方法，还包括探索精神、开拓精神、科学精神、克服困难精神、质疑精神等。

社会能力指一个人生活、工作、学习等一切活动必备的能力，包括积极的人生态度，强调对社会的适应性、行为的规范性。社会的适应性包括工作中的人际交往、公共关系、劳动组织能力、群体意识、

社会责任心等。行为的规范性包括道德行为、守法行为、对自我的积极态度等。

二是工学一体。工学一体是指工作过程与学习过程一体化,即“学习的内容是工作,通过工作学习工作”,它是一体化人才培养模式的核心理念。

“学习的内容是工作”是一体化人才培养模式与传统的人才培养模式相比更注重的方面,它注重学生完成任务过程所需的专业能力、方法能力和社会能力的学习,注重过程评价和实操考核,摒弃了传统人才培养模式下的文本考核方式。

“通过工作学习工作”强调要模拟企业生产环境甚至将学生直接安排到企业生产环境中,使学生在真实的实践环境中锻炼动手能力。在工作实践中最大程度地发挥学生的主观能动性,通过工作发现需要学习的理论知识,提高理论学习的主动性和积极性,通过学到的理论知识来主动解决工作中出现的问题,进一步提高学生解决实际问题的能力。

三是校企合作。校企合作是由技工院校的性质决定的,是实现“工学一体”的前提条件,是综合职业能力培养不可缺少的教育条件和教育环境。校企合作的完善程度,决定了一体化人才培养模式的总体水平。与企业合作共建校企合作既是高技能人才培养的基本模式,也是高水平技工院校赖以生存与发展的基础。

一体化培养模式须建立学校与企业有效的合作机制,双方通过有效的合作机制实现共商专业规划、共同制定人才培养方案、共同开发

课程标准、共同打造教学创新团队、共议课程开发、共同开发教材和学材、共同招生招工、共同开展实施教学、共创培养模式、共建实习基地、共搭管理平台和共评培养质量。

校企合作要从培养体制和培养机制两方面规范。培养体制包括校企合作的管理形式、操作方式以及双方的责、权、利。运行机制包括校企双方在招生就业、人才培养、师资队伍、场地设备等环节的具体合作方式。

## 二、一体化培养模式改革中的偏差

2009年起，人力资源和社会保障部通过分批试点方式逐步推进工学一体化课程的教学改革，目前许多技工院校贯彻“在工作中学习、在学习中工作”的一体化课程理念，学生的学习兴趣明显提高，学生综合职业能力得到培养。但有的技工院校“培养模式”偏离了综合职业能力培养。

### 1. 对培养目标理解不到位

培养目标是指依据国家的教育目的和各级各类学校的性质、任务提出的具体培养要求。职业教育的培养目标是综合职业能力。在一体化培养模式改革中培养目标处于核心地位，它决定着培养模式的操作程序和师生在教学活动中的组合关系，也是学生职业能力评价的标准和尺度。培养目标逐级分解并转化为教学目标是实施教学活动的前提条件。目前一些技工院校存在对培养目标理解不到位的现象，比如为了迎合“学历”的需求，在办学方向上偏离了综合职业能力培养，走上了学历化的办学道路，使综合职业能力培养大打折扣。也有一些技

工院校基于现实的就业压力和市场的短期需求，专业设置的口径过窄，将技能训练等同于职业能力培养，影响了综合职业能力培养。也有一些技工院校忽视能力形成过程中除技能外其他要素的作用，特别是理想信念、职业道德、劳动精神、工匠品质等要素的作用，影响了学生综合职业能力的形成。也有的学校在培养目标逐层分解过程中，标准降低，方向偏离，导致教师在教学目标、教学内容和过程设计上产生偏差，在教学方法、教学评价的选择上产生偏差，导致学生无法形成对工作任务的整体认识，不能建立学习与工作的直接联系，使学生无法系统实现经验的获得并最终影响综合职业能力的培养。

### 2. 偏离了“通过工作学习工作”

由于一些学校对“培养模式”改革的目的、理念的精髓没有深入人心，课改要求难以落实，使得有的教师勉强套用“一体化课程”之壳，却对课程标准随意取舍，离课程体系开发者的要求相差甚远；有的老师对工学一体的理解有误区，重视“工”忽视“学”，把“工”理解为操作，没有把学生经历任务完成的过程，作为学习的建构过程，作为学生思维开发的过程进行教学设计和实施，影响了学生的思维发展和学习能力的提升；有的老师在实施过程中，有穿新鞋走老路的现象，沿用传统的教学方法在普通教室里用粉笔或视频资料“讲”工作过程，学生“听”工作过程的状况。没有工作情境，没有综合性工作要素，没有完整工作过程，没有工作成果的课程，无法形成综合职业能力，有悖课程开发初衷，影响一体化课程改革的全面推进。

### 3. 偏离了“学习的内容是工作”

许多实施“培养模式”课改的学校依据职业成长的逻辑规律构建了以完成一系列“典型工作任务”为主要学习方式和最终学习目标的工作系统化课程，使学生在职业情境中培养了综合职业能力，取得了一系列课程改革的成果。但也有一些技工院校课程的结构是基于知识相关性设计的，是由公共课、专业基础课和专业课三段式组成的。将工学一体化课程教学误解为理论实践一体，课程内容不是从简单工作任务到复杂工作任务展开，课程展开的顺序是从基础到应用，从理论到实践，学生学习的内容不是从实践到认识，不是来自企业的典型工作任务，不是从任务的完成中获得知识、技能和素养。忽视了工学一体化课程是培养学生完成整体化工作任务的综合职业能力，违背了高技能人才的成长规律。

#### 4. 缺少校企合作多层次互动

许多技工院校建立了校企合作委员会，建立了相关工作条例，统筹开发和管理校内外校企合作单位，对推动一体化人才培养模式改革发挥了重要作用。但也有一些学校未能形成产教融合常态化的管理体制和运行机制。比如一些专业负责人、课程开发者或课程实施者不知道到哪里与谁联系进行行业企业调查，不知道到哪里联系访谈实践专家，不知道如何获取完成典型工作任务的工作环节、步骤、工作条件、关键技术，不知如何与实践专家建立常态化的工作对接，缺少与企业实践专家的深度交流。有的学校招生部门负责统筹开发和管理校内外校企合作单位，但一些专业负责人、课程开发者或课程实施者很少主动寻求校企合作资源，建立常态化的工作对接，一些校企合作资源没

有得到充分利用。由于缺少多层次的校企互动，课程内容的时效性降低，课程设置和内容脱离行业企业发展，难以将企业的要求转化为具体课程。

#### 5. 缺少有效的教学质量监控

有效地教学督导工作能够监控工学一体人才培养的全过程，能够对一些学校课改存在问题及时纠正和指导，能够对课改亮点及时推广便于大家学习交流，能及时反馈到管理者便于管理者决策。目前许多学校对教学过程和课改实施缺少有效监控，一些教学督导“每天按表查，但既没发现亮点，也没看到问题”，这与一些教学督导的管理架构不合理、理念滞后、能力不足、评价标准降低密切相关。一些学校对课改实施缺少有效监控，导致管理者明知课改效果不理想，但不知什么问题，问题在哪里，影响了有针对性的决策。

#### 6. 缺少培养模式改革的基础条件

一体化人才培养模式改革不仅仅是一个专业课程层面的改革，更是技工院校观念上的革命，是技工院校学校、专业、课程、教师和学生各层面工作的变革，需要各层面根据学校的整体策划落实主体责任，全方位做好相应的准备，合力推进工作。然而，一些学校没有对教改试点专业的办学条件进行仔细分析和补短板，就启动了“一体化课改”，结果由于师资数量和水平、校企合作基础、实训条件基础和质量基础不能满足人才培养方案和课程标准的要求，使一些学校的“一体化课改”因不具备条件中途搁浅或走走停停，甚至又回到了老路上。

#### 7. 缺少教师参与课改的动力机制

教师是课改的关键因素,教师的参与动机决定了教师的参与程度及参与的效果,参与的效果,直接影响一体化人才培养模式改革的效果。一些学校虽然重视教师的培养,但没有建立起一体化教师梯级培养和发展的机制,教师没有明确专业发展目标。由于教师没有明确专业发展目标,缺少发展的外动力和内驱力,教师在提高教学质量的进取精神和持久的专业发展热情未能得到激发;各专业的教学核心力量和引领者未能形成;具有一体化课程开发、实施和研究能力的骨干教师队伍未能形成;甚至在一些学校真正投入、潜心参加一体化教学改革教师并不多,似乎参加教改的应该是教务、教研和系部的领导,应该是专业带头人、课程负责人和骨干教师。

由于许多学校目前没有建立起有效的一体化教师梯级培养和发展的机制,一体化教师不到位,导致一体化人才培养模式改革难以沿着正确方向推进。这是影响一体化人才培养模式改的最关键问题。如何依靠多样化的激励和指导,唤醒教师的专业发展意愿,帮助、支持和引领教师积极投入一体化人才培养模式改革,提高教师的系统工作效能是各技工院校各级领导面临的重要课题。

### 三、培养模式改革的思路

对任何一个学校而言,人才培养模式构建都是一项复杂的系统工程,需要投入大量的人力、财力。培养模式改革首先要在学院层面组织相关部门仔细分析各专业(群)办学状况,包括师资、校企合作基础、课程改革基础、实训条件基础,遴选出几个具备条件的重点专业进行改革,保障课程开发与实施过程中的投入,争取示范带动,循序

渐进。同时，要通过建立内部质量保证体系和自主诊断与改进机制，加强常态化的过程性监控。对遴选出的重点专业要通过七个对接，推进一体化人才培养模式改革。

1. 对接区域经济发展需要，优化专业设置。技工教育是直接为区域经济服务的。区域经济结构特别是产业结构和技术结构的调整对职业教育专业设置的影响很大。区域经济结构直接决定了技工院校的专业设置。技工院校需主动“对接”区域经济发展需要，优化专业设置。这是实施一体化人才培养模式改革的前提条件。要紧紧地盯住经济建设和产业结构调整对人才的新需要，而且对区域经济发展趋势和科学技术发展趋要有积极的超前意识，重视在高新技术领域发展和设置专业。

2. 对接重点服务企业人才素质要求，确定人才培养目标。技工院校的人才培养目标应来自于行业企业的实际需求。专业人才培养目标的定位准确与否，直接关系到课程设置是否科学、合理，对课程体系构建与实施至关重要。专业人才培养目标定位最终决定人才的职业能力水平。技工院校要以科学严谨的行业企业调研方法对专业人才培养目标进行调研和精准分析。技工院校要对接重点服务企业人才要求，明确专业培养面向什么企业，适应什么岗位，胜任什么任务，需要哪些知识、技能和职业素养，需要达到什么职业资格。

3. 对接企业典型工作任务，开发课程资源。课程资源分为素材性资源和条件性资源。素材性课程资源包括知识、技能、经验、活动方式与方法、情感态度和价值观等因素；条件性资源包括教材、学材、

案例、微课、图片、课件、教具等。人才培养模式的改革要以优质、丰富的课程资源为基本条件。课程开发者要通过实践专家访谈从代表性工作任务归纳典型工作任务，重构专业核心课程。根据典型工作任务开发课程标准。根据课程标准开发课程资源，课程资源的开发要考虑经济发展、产业升级和技术进步的需要，要考虑与世赛先进标准对接的需要，确保技工院校的人才培养模式不偏离综合职业能力培养的方向。

4. 对接生产过程，设计教学过程。对技术工人生产（工作）过程的分析是构建一体化人才培养模式的基础。课程开发者要通过对完整工作任务的工作过程、工作对象、工具/设备/材料、工作方法、劳动组织方式、技术要求的分析来策划教学活动。教学活动包括明确任务、制定计划、做出决策、实施计划、过程控制、评价总结等六个环节。对接生产过程的教学设计聚焦学生综合职业能力，注重教学过程的细节设计，把先进的企业文化融入学习活动；创设情境增加学生对劳动精神、劳模精神和工匠精神的体验和感悟。品格培养渗透在教学组织的各个环节，这是技工院校学生上层次有后劲的重要保证。

5. 对接企业一线骨干，培养一体化教师。教师是人才培养的主体，理应是人才培养模式决策与设计的重要参与者。但目前一些学校多数教师缺少企业实践经验，不熟悉企业生产过程，因此不能有效参与人才培养模式建设。要改变这种现状，一要制定和落实教师企业实践管理制度，完善专业教师企业实践效果评价机制。教师通过在企业工余交流探讨，或将企业岗位任务完成流程、工作方法、组织方式的观察

和体验，进行笔记记录，回校后进行分享，促进一体化教师能力提升；二是要通过校企互培共育，建设一支能与企业一线骨干对接的一体化骨干教师队伍，以骨干教师团队来影响更多教师投入课程改革，形成人人主动参与工学一体化课程改革的氛围。

6. 对接企业工作现场，建设校内实训场所。实施工学一体化课程需要特定的教学场所，技工院校应当根据典型工作任务和学习情境的要求，建设既能贴近真实生产任务又能满足自主学习、实操、讨论、讲解、展示等需要与典型工作任务配套的学习工作站。要将企业真实的工艺设备、安全理念和现场管理要求搬入校内。学校可以按照“产教融合”的模式，由学校提供场地和管理，企业提供设备和资金，实现产中教，教中产的双向合作的培训基地。学校要开发与典型工作任务学习情境配套的解决问题模拟操作系统，开发对学生操作质量和操作规范智能化分析管理系统，保障高质量的学生综合职业能力培养，以及企业员工培训的需要。

7. 对接企业合格员工，培养企业合格人才。培养企业需要的合格人才是我们与企业合作共建一体化人才培养模式的出发点和最终目的。技工院校要通过课内教学和课外活动，使学生在校期间逐步融入社会，使学生对未来从事的工作，对未来角色的认识、对合格员工的标准，由模糊转向清晰，使学生在校期间的职业能力提升更有方向和目标，使学生更容易在就业竞争中取胜。技工院校在一体化人才培养模式实施一段时间之后，需要调查一下毕业生和相关企业对学生培养过程和质量的的评价，使人才培养模式的改革不断完善。

#### 四、人才培养模式改革的有效驱动

一体化培养模式改革的思路确定之后，教师就是影响改革的决定性因素。为了提升教师参与改革的主动性、激发教师全身心投入教学改革，学校要通过“内驱力+外部激励”双轮驱动需抓好三个关键：一是要把教学改革的要求转化成教师个人努力的目标；二是搭建交流平台，挖掘内在潜能；三是建立可持续的“督导”机制。

1. 完善目标激励机制。从近年教学管理的发展趋势来看，适度的目标激励能够激发教师自我实现的需要。激发教师自我实现的需要，有助于改变一些学校目前课改主要依靠外力进行推动，教师缺少一体化培养模式改革积极性的被动局面。目标激励需要学校完善教师梯级培养与发展的机制。一般情况，学校可设立合格教师——骨干教师——专业带头人三个梯级。在各梯级目标的引领下各梯级的教师向着更高梯级不断攀登。

学校应结合本校实际和人才培养模式改革的要求，针对不同梯级培养对象制定相应的条件、奋斗目标和工作任务。各梯级一体化教师达到目标，完成任务，目标考核合格，享受学校制定的相应津贴和待遇。梯级目标的引导，让各梯级教师在实现目标的过程中，不断提高自身积极性和创造性，不断挖掘自身的潜能，不断发现、研究和解决影响人才培养的教学问题。

2. 搭建行动学习的交流平台。内驱力是一种目标或一种希望，是一种激励自己向前的力量。内驱力强的人容易形成自我反思与改进的工作动力和工作习惯。为教师搭建行动学习的交流平台是挖掘教师

内部潜力，激发教师内驱力的有效途径。行动学习是以团队方式来共同解决组织实际存在问题的过程和方法，学校可采用行动学习方式实现：

一是学校教研部门根据一体化教学中教师反馈的问题，设置教研小课题，鼓励具有相似问题困惑的教师组成学习小组，参与到课题教研中。由于有了更多的思维碰撞，让教师们从中会发现了有比自己以往更好的选择。

二是对于学习小组未能解决的大课题研究，学校可咨询职教专家，教学问题解决的思路和方法，用于一体化教学问题的解决。职教专家可动态跟踪应用成效，指导其在实践中的修正与完善。

三是学校要肯定教研团队的地位；定期发布各学习团队的成果；定期举行有学校主要领导和全体教师参加的研究成果汇报交流活动；对于具有创新性、可操作性的优秀教研成果应予以奖励。

四是要通过学校渠道与职教专家建立联系为优秀一体化教师提供更大范围交流课改经验的机会，带动更多教师、更宽视角探索一体化教学问题的改进。

五是要建立学校规范教研体系，规范学校教研工作规则，指导服务个体小课题教研，强化理论与实践联系，不断提升问题解决效率，推动一体化教学研究成果落地和教师自我改进。

3. 建立可持续的“督导”机制。教学问题的持续改进，仅凭当事教师是无法完成的，需要学校借助教学督导机制，一方面观察教研成果是否有效转化为学生的学习效果，并总结、推广，带动更多的教师

创新实践。另一方面对发现到的问题及时发出提醒或即时跟进调控、指导改进。教学督导要以教师发展为本的理念，将指导、引导和帮助寓日常教学督导之中。通过教学督导机制的杠杆作用，能使教师逐步习惯从依赖外部质量监控转为自我监控、自我分析、自我调整，实现教师专业的持续性发展。

目前技工院校能够“将指导、引导和帮助寓日常教学督导之中”的教学督导人员严重缺失。学校应从一体化培养模式改革的整体目标出发，引入督导专家定期对教学督导工作进行评价、指导，建立可持续的“督导”机制。督导专家通过定期“帮学”，以一体化人才培养模式改革的要求作为教学督导的必修课，引导督导教师知道贯彻什么？观察什么？如何观察？如何诊断？如何跟进指导？专家“帮学”重点聚焦教学督导亟待解决的问题，课堂教学亟待解决的问题，推动课堂教学质量的提升。

督导专家的定期“帮学”是一种新型教师培训模式，它能以督导专家的课改理念和育人思想影响督导团队的课改理念和育人思想，再以督导团队的课改理念和育人思想来影响各梯级一体化教师课改理念和育人思想，形成人人主动参与工学一体化课程改革的氛围。目前越来越多的学校表现出对这种新型教师培训模式的浓厚兴趣。我们相信各技工院校通过教学督导人才培养机制的不断完善，逐步建立起新型的教学督导团队，能够助力各技工院校一体化培养模式变革，推动各技工院校教学质量不断提高。

（作者：朱荣欣，北京千秋业教育顾问公司副总经理，高级咨询

师。)

参考文献:

1. 人力资源和社会保障部. 推进技工院校工学一体化技能人才培养模式实施方案 [EB/OL], 人力资源和社会保障部官网 [http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/qt/gztz/202203/t20220328\\_441386.html](http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/qt/gztz/202203/t20220328_441386.html) ,2022-04-02.

2. 赵志群. 职业教育工学结合一体化课程开发指南[M], 北京: 清华大学出版社, 2009.

3. 徐国庆, 智能化时代职业教育人才培养模式的根本转型 [J], 教育研究, 2016, (3)

4. 王中辉, 名优教师梯级培养中激励机制的运用 [J]. 基础教育参考, 2008, (02)

5. 谭明, 专业核心课程质量诊断与改进研究 [J]. 科学导报·学术 2020, (47)

6. 钟艳华, 陈莹. 德国设计导向职业教育思想中的“职业能力”问题 [J], 职教论坛, 2009, (18)