

1+X职业技能证书制度下职业教育变革与实践研究

蒋恋华

武汉光谷职业学院

[摘要]面向新一轮职业教育大改革大发展的时代潮流和历史方位,要深刻把握1+X证书制度及“书证融通”的内在逻辑、政策意蕴和根本使命,将其作为破解当前职业教育现存问题的有力工具,视为一种推动职业教育课程体系改革创新的思维理念和转换范式,成为现代职业教育体系的内核支撑和实现载体,并藉此推动职业教育高质量发展。

[关键词]1+X; 职业技能证书; 职业教育; 变革; 实践

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.019

1 “1+X”证书的内涵

1.1 “X”证书的内涵

“X”证书指的是多种职业技能证书的综合,职业技能证书的获取方式多样,可以从院校内获取,也可以从院校外获取,证书发放的主体为学生,从发放主体就可以看出,证书的内容和学生的学习水平、职业技能知识、职业技能水平是完全挂钩的。在院校内获取的职业证书就是针对本专业学习的情况而设置的,反映学生对于职业技能的掌握能力,它和毕业证书一样都是一种学习凭证。

我国为了扩大职业学生的就业渠道,更改了有关职业资格证书的相关规定。过去我国根据人员的职业技能水平颁发相对应的职业资格证书,国家按照职业的分类,以人员的技能职业水平为标准,实行了职业资格证书制度,只不过在后期的发展过程当中,职业资格证书的泛滥给每个行业造成了不小的损失。为此,我国开始减少资格证书的颁发数量,除了国家法律法规有特殊要求的职业,其他职业的职业资格证书被强制更改为水平类证书。

1.2 “1+X”证书与职业技能的选择

职业学校所颁发的学历证书和职业技能等级证书拥有着不同含义,职业技能等级证书可以反映出学生在校的技能学习状况,这类证书更侧重学生的实践能力,而学历证书反映的是学生在校的专业知识学习状况,对于学生未来的发展来讲,如果学校单纯教授学生专业技能,而不对技能的理论知识做详细讲解,那么这种教育方式限制了学生未来的发展。在未来,学生如果从事相关的职业,公司必然会要求学生有相应的理论知识储备,而学历证书则能很好地证明学生有这方面的能力,这也是为什么学校颁发两种证书的原因,学历教育是为了学生日后更好的发展,学历证书和职业技能等级证书是相辅相成的存在。

2 “1+X”证书制度下职业教育课程体系改革策略

2.1 课程开发由单一主体向多元主体转变

课程开发主体决定着课程的质量,职业教育课程开发工作通常由职业院校独立承担,这也是导致课程教学与产业、企业发展需求脱节的重要原因之一。职业教育为生产一线培养技术技能人才,课程建设是职业教育育人的核心载体,企业作为职业教育的需求主体及重要的利益相关者,理应成为课程开发的主体之一。企业对于技术技能人才的需求及标准,很大程度上影响甚至决定着职业院校课程开发的方向。企业需要充分发挥其资源优势,以直接参与和指导的形式将人才需求、技术标准,工作过程等传导到职业院校专业课程目标中、渗透到课程标准和教学内容中。在“1+X”证书制度试点背景下,作为职业技能等级证书及标准的建设主体的培训评价组织也应成为职业教育课程开发的主体之一。一方面,培训评价组织的行业背景较为深厚,熟悉产业业态变化及所带来的生产方式和工作方式上的变化,拥有参与开发行业相关技术标准和职业技能标准的经验;另一方面,培训评价组织具有一定的职业教育或职业培训经验,了解教育教學的原理方法。作为既懂“职业”又懂“教育”的跨界主体,培训评价组织具有相当的权威性和指导性,应在课程开发尤其是课程目标设定、课程内容选择等方面提供足够的建议和支持,保障课程开发质量,提升职业教育人才培养的认可

度。

2.2 形成内外联通的质量保证机制

质量保证是指教育机构为确保学习者达到特定的学习目的,或者是满足一定的机构、组织和群体而制定的标准以及实施的相关活动。质量保证机制是职业技能等级标准构建、职业技能等级证书进校园以及课程建设的关键。因为职业教育的特殊性,职业教育的课程建设不仅需要学科专家的参与,更需要行业企业专家等加入,所以基于“1+X”证书制度的职业教育课程建设是一项复杂且涉及面较广的工程,需要形成内外联通的质量保证机制。从职业教育课程建设内部来讲,专家团队要不断反思建设过程的规范性与科学性,进入校园的职业技能等级证书是否符合教育机构的人才培养现状,职业技能等级证书蕴藏的核心能力是否挖掘完全以及课程单元构建是否合理和规范,最为关键的是要验证最终的课程构建是否满足学生的最近发展区以及学习规律等,是否能直接应用于现有的教学,其成效是否能保证学习者直接胜任目标岗位工作任务。这个验证主要采用实验法,组建两个班。一个班采用刚构建的课程;另一个班采用原有的课程和教学模式,经过一个学期的教学,比较两个班学生对对应岗位任务的操作能力,检验新课程的效果。同时也要构建外部的质量保证机制,由学分银行担任质量监督机构,监督职业教育课程建设整个过程的科学性和规范性,同时对实验验证的过程和最终结果的真实性进行有效鉴别和监督。

2.3 赋能教师, 组建结构化教学创新团队

基于目标整体性、培养实效性和技能互补性的原则,基于校企深度融合协同培育、优化教学团队梯队结构、强化团队成员协同意识,形成“功能整合、结构合理、任务明确”的结构化师资队伍构建的良性机制。第一,校企协同,合育结构化教学创新团队。基于“共商共建共享”校企命运共同体建设,探索校企双主体的协同师资培养机制,打通校企人员双向流动的“任督二脉”。探索专任教师到合作企业进行轮训制度、兼职教师教学能力提升培训制度、建立企业大师工作室等举措,补齐专兼职教师的能力短板,促进专兼职教师在专业建设、教材开发、技术革新、项目服务等方面协同。第二,标准引领,实施双师分级培养认定。以提升“双师型”教师能力为重点,构建高级、中级和初级“双师型”培养与认定考核体系,校企联合开发“双师”技能考核标准。放宽招聘教师学历门槛,打通高级技师、省级首席技师等特殊高技能人才的引进通道,形成专兼结合、结构合理的良性梯队,为人才培养提供重要支撑。

结束语

21世纪科学技术不断创新,强烈冲击了传统经济结构和生产模式,推动人才需求由传统单一走向多元,加剧了结构性的就业矛盾。提高学校人才输出与行业人才需求的契合度,人才培养模式的改革以及课程体系的优化,形成课程与社会需求的对接,是解决该问题的关键。

参考文献

- [1]孔建华,赵清华.创新思维和制度设计振兴民办职业教育[J].内蒙古电大学刊,2015(6):58-63.
- [2]王晓蕾,林妍梅.应用型本科高校课程建设与改革发展路径研究[J].职教论坛,2019(12):34-38.