

# 浅论城市轨道交通运营管理专业过程性评价体系与企业技能人才评价的衔接

李梅红

(东莞市轨道交通有限公司 广东 东莞 523000)

**[摘要]**随着近十年中国城市轨道交通产业的迅猛发展,高铁八纵八横已列入国家战略,城市城轨交通产业已确认为国家未来重点发展产业,《新时代交通强国铁路先行规划纲要》明确未来城市轨道交通所需要的人才逐年迅速增加,人才需求旺盛。目前,城市轨道交通行业服务岗位人才缺口大、薪资待遇高、就业机会多、工作环境好,企业人才需求现状呈现需要身体素质好、思政过硬,具备岗位标准技能,熟悉岗位生产过程,掌握现代产业科技发展趋势的岗位人才。技能人才评价与产业工人的成长成才、求职任职、评先评优密切相关。过去,这项工作由政府主导,通过社会化考试鉴定技能水平,发放相应资格证书。随着新技术、新工艺的大量涌现,这种形式弊端渐显,比如不少新工种不在职业资格目录范畴,导致技能鉴定“无门”;考试偏重政策理论,拿到高级证书并不一定具备高技能;技能评价与产业需求脱节,职工就业难、企业招工难“两难并存”。基于此,本篇文章对城市轨道交通运营管理专业过程性评价体系与企业技能人才评价的衔接进行研究,以供参考。

**[关键词]**城市轨道交通运营管理;过程性评价体系;企业技能人才评价;衔接

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.11.1466

从党的十九大报告首次明确提出要建设“交通强国”的发展战略,到“十四五”规划持续推进“交通强国”的建设,均提出了要加快实现从高速发展向高质量发展的转变,高质量发展将成为新时代的主旋律。随着科技的发展,大数据、数字支付、人脸识别、5G和无人驾驶等新技术广泛应用于城市轨道交通工作运营管理中。传统的城市轨道交通运营管理工作岗位和工作技能被替换的速度愈发加快,新的工作场景需要新的技能,将难以从传统的教学模式和手段中快速学习和掌握。因此,创新实践教学体系,使其适应城市轨道交通运营企业需求,培养高素质、精专业的综合性运营管理人才,显得尤为重要。城市轨道交通运营管理专业培养的人才为面向地铁、有轨电车、城际铁路等轨道运输企业运营管理方面的高素质技术技能型一线人才。对口的岗位为客运基础性岗位(站务员、值班员、值班站长、安检员等),主要负责车站的行车组织、客运组织、票务组织以及应急事务处理工作。工作中除了需要熟练运用各类运营设备,更需要直接服务广大乘客,处理各类突发事件,专业实用性很强。国内轨道交通行业的迅猛发展,在为该专业成长带来了巨大机遇的同时,也为其带来了较大的教学挑战。

## 一、相关概述

城市轨道交通在城市公共交通中扮演着越来越重要的角色,主要的形式有轻轨、地铁、有轨电车等。智慧城市轨道交通的内涵是:城轨交通与新一代信息技术成果深度融合,经自主进化,构建成更安全、更高效、更便捷、更碳、更经济的中国式新一代智慧化城市轨道交通。新一代信息技术成果主要指云计算、大数据、5G等新技术,结合过程中功能项目选取以业务需求为主导,划分为乘客服务、行车组织、调度指挥、车站管理、运营维护、安全保障及应急处置等六大类业务。高职院校城市轨道交通运营管理专业,主要培养客运组织与服务、车辆设备运用与检护、行车组织与信号运维以及相关安全检查服务等岗位的服务应用型和技术技能型人才。然而在智慧轨道交通发展的影响下,行车组织、乘客服务、车站管理、调度指挥等工作场景与典型工作任务都发生了变化,传统的城轨运营岗位和技能被淘汰的速度愈加

快,技术发展和教育从来不会天然耦合,需要探索城市轨道交通运营专业人才培养,将新技术新工具新技能加持学生,提升其未来在智慧轨道交通背景下的职业胜任力与发展力。与此同时,过程性评价是“通过诊断教育方案或计划、教育过程或活动中存在的问题,为正在进行的教育活动提供反馈信息,以提高正在进行的教育活动质量的评价”。过程性评价有效弥补了结果性评价的不足,服务学生发展的导向更加鲜明,引起了国内学者的广泛关注。

## 二、技能人才评价体系优化中存在困难

虽然政府、企业、专业技术人员个人等对技能人才评价体系优化做出了较大的贡献,也取得了一系列较为显著的成效,但在评价体系完善过程中,仍然存在困难及不足。

### (一) 自主评价主体参与积极性有待进一步提高

一方面,技能资格和待遇挂钩,一线技能人员队伍庞大,因职工技能等级提升企业要付出真金白银,势必会增加企业的经营压力,从主观上影响了企业参与自主评价的积极性;另一方面,一些企业自主评价的能力欠缺、资源有限,存在自主评价体系不健全、企业评审人员经验能力欠缺、题库资源有限等问题,从客观上影响了企业开展自主评价的积极性。

### (二) 市场化、社会化下的评价体系认可度不高

职业资格改革前,评价主体为政府部门,负责职业资格评价、资格证书发放。职业技能等级制度实施后,除准入类职业外,其余职业均按“谁评价、谁发证、谁负责”原则,以企业、社会评价组织为主体实施评价,发放证书。虽然企业自主评价颁发的证书更具有适应性和岗位精准性,但存在认为自主评价互通互认性较差,缺乏权威性社会情绪及认知,导致认可度不高。

### (三) 学校课程体系结构不合理,前沿性不够

智慧城轨业务主要表现为行程规划、智能客流引导、智慧安防、智慧站务等。这些新业务带来新岗位和原有岗位的复合,虽新岗位技能是基于原有岗位能力的提升和转化,但总体技术能力要求更高,工作内容更复杂。职业院校城轨交通运营专业核心课程有城轨行车组织、城轨客运组织、车站机电设备运用、AFC系统及票务处理、安全运维等,没有与复合岗位相

对应的支撑课程,课程设置无法全面体现当前“智慧化”岗位业务需求。“智慧化”蕴含的技术创新精神、数字化助力公共传染病防范等思政元素没有相依托的新教材。因此在课程设置上要突出学生跨学科综合应用能力,体现出智慧城轨交通发展的前沿性。

### 三、城市轨道交通运营管理专业过程性评价体系与企业技能人才评价的衔接分析

#### (一) 开展基于岗位的课程体系改革

开展过程性评价,首先应开展基于岗位的课程体系改革。根据国家职业技能鉴定标准,城市轨道交通服务员下设站务员(三个等级)及行车值班员(五个等级)两个职业工种,在课程体系设置方面应涵盖以上两个工种初级工、中级工、高级工所需职业道德、行车组织、施工组织、客运服务、票务运作、应急处理、车站运作等内容,并能够将企业的职业技能等级初级自主评价与在校教育课程及过程性考核内容合理融通、有效衔接,满足企业对委培生培养质量的要求。由于城市轨道交通行业的复杂性、联动性,越来越多的企业要求运营管理岗位员工具备较高的综合素质,拥有更广的专业知识及扎实的业务能力。因此本专业应与机电一体化等城市轨道交通专业群中的相关专业探索互通课程,并设置跨专业交叉性过程性考核项目,以此培养具有复合型知识、能力和思维的综合性技能人才。

#### (二) 优化校企资源共享机制

过程性评价体系与企业技能人才评价衔接的关键在于明确培养目标。根据城市轨道交通服务员职业技能鉴定标准和企业实际,制订学习和考核模块内容。校企共同确立人才培养目标,有利于促进行业、企业参与职业教育人才培养全过程,提高人才培养质量和针对性。校企双方应建立资源共享机制,形成“专业教师、企业导师、班主任”三导师管理方式,加强专业教师与企业专家的专业理论及岗位技能互通提升,进一步提升师资水平。专业教师积极进驻车站参加实习指导、生产操作,参与企业技能人才评价工作,了解行业发展新技术,明确职业岗位需求与企业管理模式,提炼过程性考核内容,明确考核标准,提升教育教学水平,从而提高学生的就业竞争力;企业专家进入课堂,对学生定期进行职业能力指导、评价。双主体评价使得学生职业生涯发展更加通畅,过程管理控制更加高效。建立“双轨联控,工学一体”过程性评价机制,营造教学改革提升的良性循环过程,实现实习学生稳定高质量上岗。

#### (三) 搭建评价系统平台

以“教学平台+仿真平台”双平台为依托,以学生为评价主体,建立学生自评、互评、师评、企业评的评价系统,建立具有记录、评价、激励、反馈功能的发展性评价系统,有效发挥评价系统在促进学生成长和学校发展中的支撑作用。

1. 全过程融入课程思政。充分挖掘城市轨道交通运营管理专业课程思政元素,在融入社会主义核心价值观、工匠精神、劳动观念等思政元素的同时,根据课程特色挖掘思政元素,如在自动驾驶列车感知系统装调与测试课程评价中融入自动驾驶新技术、新规范,在Python程序设计课程中融入5G、大数据、

云计算等新基建内容,使学生学习专业课程的同时思想境界有所提高,为培养德智双全发展的人才提供有力支撑。

2. 结合城市轨道交通运营管理专业构建企业教学与校园课程“双平台”。当前疫情防控处于常态化时期,教师普遍采用混合式教学模式,充分利用信息化资源如学习通等平台,开展线上课程建设,整合现有资源,提高资源的可获得性,共享学习内容,实现学习全过程记录。同时,为了便于学生锻炼实操技能,克服实训设备不足等困难,学校普遍配置仿真平台,借助虚拟仿真技术,建设虚拟仿真实训基地,引入企业真实工作场景,按照企业真实流程及课程思政的要求设计课程实训内容,制作成生动有趣、浅显易懂、主题鲜明的虚拟仿真专业实践课资源。因此,结合城市轨道交通运营管理专业企业教学与校园课程“双平台”,设置合适权重,实现对学生全部学习过程的记录,对学习过程进行全方位评价。既有利于发挥线上课程资源的灵活性和多样性,又有利于学生的自主学习、终身学习。

3. 多元化评价。摒弃“唯教师”评价的评价方式,建立学生自评、互评、师评、企业评的多元化评价系统。充分发挥学生自评、互评的主动性,教师评价的专业性,企业评价的针对性,将城市轨道交通运营管理专业课程评价标准与企业用人标准、1+X职业技能等级标准、技能大赛标准相对接,实现校企双元育人、“岗课赛证”融通,提高人才培养质量。

## 四、结语

总而言之,城市轨道交通运营管理专业是近年随着轨道交通行业的快速发展而建立并发展的新型专业,跟任何新事物发展一样,都必须经历不断的摸索与实践。人才培养需适应形势发展的需求,培养高质量、高素质、复合型人才的迫在眉睫,学校需制定与之相适应的专业人才培养方案和课程体系,加强与企业的合作与互动,协调育人,促进我国经济可持续发展,服务于社会,提升国际竞争力。

## 参考文献:

- [1] 蒋五洋.城市轨道交通运营管理专业人才培养方案的研究——校企合作模式[J].山西青年,2020(09):149-150.
- [2] 张超.基于“1+X”证书制度的城市轨道交通运营管理专业人才培养模式探讨与实践[J].教师,2020(13):113-114.
- [3] 韩旭.Z城市轨道交通运营安全政府管理问题研究[D].郑州大学,2020.
- [4] 牛云霞.高职城市轨道交通运营管理专业实践教学模式创新[J].创新创业理论与实践,2020,4(01):114-116.
- [5] 靳丽丽,陈锦生.基于现代学徒制专业人才培养的研究与实践——以城市轨道交通运营管理专业地铁订单班为例[J].广东职业技术教育与研究,2020(06):80-82.
- [6] 梁峰.基于结构方程的城市轨道交通运营安全评价研究[D].吉林大学,2020.007077.
- [7] 卫小伟.城市轨道交通运营管理专业建设标准开发与实践[J].大众标准化,2020(13):216-217.
- [8] 王引弟.过程化考核在城市轨道交通运营管理专业的探索[J].才智,2020(17):176.