

# “五元三段”高本贯通人才培养机制构建研究

李竹君 刘翠萍

黑龙江旅游职业技术学院

**摘要：**高本贯通人才培养机制构建聚焦于高职与本科的有效衔接，旨在培育复合型技术技能人才，核心在于多元主体协同与分段培养体系设计。通过“3+2”或五年一贯制模式，实现中职、高职与本科阶段无缝衔接，强化技能与学历同步提升。整合校校、校企资源，构建“三维贯通”体系。校校合作方面，如贵阳康养职业大学与中南大学共建“三层协同”机制（学校、学院、专业团队联动），开发“双元互通”课程与实训基地；校企联动方面，上海项目联合20家龙头企业共建“实训-实习-就业”一体化平台，确保人才匹配产业智能化与绿色化转型。

**关键词：**“五元三段”；高本贯通；人才培养；机制；构建

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2025.12.188

## 引言

五元三段人才培养机制是一种创新教育模式，通过整合多元育人主体和分段培养体系，实现人才培养的系统化与协同化，核心在于提升人才的综合素质与职业适应性。

### 一、五元三段人才培养机制定义

五元三段人才培养机制是一种创新教育模式，通过整合多元育人主体和分段培养体系，实现人才培养的系统化与协同化，核心在于提升人才的综合素质与职业适应性。五元要素：主要指行业企业（产）、学校（学）、研发机构（研）、成果转化基地（转）、众创空间及孵化器（创）五个育人主体，通过深度协作形成“五元五共”机制（专业共建、课程共担、教材共编、师资共享、基地共用），确保人才培养与产业需求动态适配。三段划分：基于纵向贯通理念，将培养过程分为三个阶段：基础融通阶段：聚焦通识教育与基础技能养成，建立职业素养和知识框架；技能提升阶段：强化专业核心技能与实践应用能力，通过校企协同实训深化技术应用；综合应用阶段：结合项目实践与创新转化，培养复合型问题解决能力与岗位胜任力。该机制强调“三段”的递进衔接与“五元”的横向协同，有效破解产教脱节问题，支撑产业链升级。

### 二、五元三段人才培养机制构建要素

1. 五元三段人才培养机制五元含义。“五元三段”人才培养机制中的“五元”特指五个育人主体构成的协同共同体，其核心含义及分工如下：行业企业（产），作为产业需求端，提供岗位标准、技术指导和实践平台，深度参与培养方案制定与实践教学。学校（学），承担基础理论与实践教学，整合课程资源，构建递进式培养体系，实现人才知识技能的系统化养成。研发机构（研），注入前沿技术与创新思维，推动教学内容与产业技术升

级同步迭代，强化人才的技术研发能力。成果转化基地（转），提供技术成果落地场景，通过真实项目实践培养人才的应用转化能力，衔接创新与产业化环节。众创空间及孵化器（创），支撑创新创业实践，培育复合型人才的市场洞察力与创业素养，加速创新成果孵化。协同机制：“五方通过”专业共建、课程共担、教材共编、师资共享、基地共用”的“五共”模式，形成产教深度融合的闭环生态，确保人才供给与产业链动态适配。

2. 五元三段人才培养机制三段划分。五元三段人才培养机制中的“三段划分”基于能力递进原则，将培养过程纵向贯通为三个阶段，确保人才从基础到应用的系统化成长：基础融通阶段（通常1-2年），聚焦通识教育与基础技能养成，培育职业素养和知识框架，强化工匠精神与学科认知。实践形式：职普融通课程体系、理论教学与基础实训结合，例如江苏联合职业技术学院“职普融通”模式。技能提升阶段（通常2-3年），深化专业核心技能与实践应用能力，通过校企协同实训强化技术应用，衔接产业需求。载体：企业共建实训平台（如“实训-实习-就业”一体化机制）、技能竞赛与1+X证书融合。综合应用阶段（最后1-2年），结合项目实战与创新转化，培养复合型问题解决力与岗位胜任力，实现人才与产业链动态适配。实施方式：企业顶岗实习、真实项目开发（如工匠工坊）、住院医师规范化培训（医学专业适用）。该划分强调三阶段的递进衔接，通过工学交替和多元主体协同，破解产教脱节问题。

3. 五元三段人才培养机制各阶段培养重点。“五元三段”人才培养机制基于能力进阶原则，将培养过程划分为三个阶段，各阶段培养重点如下：基础融通阶段（1-2年），聚焦通识素养与职业认知：知识框架构建：强化基础理论、通识课程与文化素养，夯实学科认知体系；

职业启蒙与工匠精神：通过职业认知实践、职普融通课程培育职业认同感与工匠精神；技能入门训练：结合基础实训（如工量具操作、设备认知），初步掌握专业规范。典型案例：江苏联合职业技术学院“职普融通”课程体系、汽修专业“教学育”子模式。技能提升阶段（2-3年），深化核心技能与应用能力：专业能力强化：通过校企合作实训（如企业共建平台）深化核心技能，衔接产业标准；岗课赛证融合：将岗位要求、技能竞赛（如职业院校大赛）、1+X证书融入课程，提升技术应用能力；规范操作养成：强化规范流程训练（如汽车故障诊断、设备检修），培养标准化操作习惯。载体示例：上海“实训-实习-就业”一体化平台、工匠工坊项目实践。综合应用阶段（1-2年），突出实战创新与岗位胜任力：真实项目实战：通过企业顶岗实习、产业项目开发（如工匠工坊真实生产），锤炼复杂问题解决能力；创新转化能力：在成果转化基地、孵化器中完成技术落地，培养市场洞察与创业素养；职业素养内化：将技能、规范升华为职业精神（如科学精神、价值观），实现“育”的终极目标。实施路径：住院医师规范化培训（医学专业）、企业岗位实习达标评价。协同支撑机制，五元主体（产、学、研、转、创）通过“专业共建、课程共担、师资共享、基地共用”的“五共”模式，确保三阶段能力进阶与产业需求动态匹配。例如：研发机构（研）：在技能提升阶段注入前沿技术，推动教学内容迭代；孵化器（创）：在综合应用阶段提供资源支撑创新创业孵化。通过纵向分段贯通与横向五元联动，破解“双低”（核心素养与技能薄弱）瓶颈。

### 三、五元三段人才培养机制实施策略

1. 五元三段人才培养机制个性化培养方案制定方法。个性化需求诊断与目标分层，多维能力画像构建，入学初期通过职业倾向测试、技能基线评估、兴趣图谱分析，形成个体能力三维模型（知识/技能/素养），精准定位培养起点。分层目标定制，基于诊断结果将培养目标拆解为：基础层：补齐通识短板（如文化素养薄弱学生强化人文课程）；发展层：适配专业方向（如机械天赋学生侧重智能制造模块）；精英层：对接高阶需求（如科研潜质学生嵌入研创项目）。课程模块化与路径弹性化，“课程超市+学分银行”机制，建设模块化课程资源库（如通识课设20+子模块，专业课设5-8个方向包）；推行“1+N”课程组合：1个核心技能认证+N个跨界微证书（如电商专业叠加数据分析/跨境物流证书）。动态路径调整，每阶段结束进行能力复评，利用智能排课系统实时优化下一阶段课程组合（如技能提升

阶段发现AI兴趣，增选机器学习实训）。评估反馈与迭代机制，多节点动态评估，过程性：每模块实施“技能工单+成长档案”跟踪（如汽修专业故障排除工单记录）；终结性：毕业采用“企业达标评价+创新成果路演”双轨考核。方案持续优化，建立培养质量预警系统，对低适配度方案自动触发调整流程（如某生项目考核3次未达标，系统推荐转方向）。示例：医学专业通过“住院医师规培需求画像”（科研型/临床型），在综合应用阶段配置三甲医院科研岗或社区全科服务岗。通过目标分层锚定发展坐标、课程模块支撑弹性选择、实践分流强化精准赋能、动态评估驱动方案进化，实现“一人一图谱、一生一方案”的定制化培养生态。

2. 五元三段人才培养机制学生能力评估方法。基础融通阶段评估：聚焦素养与认知，预学诊断评估，通过职业倾向测试、文化素养诊断工具定位起点，生成个性化成长档案；过程性跟踪，采用“技能工单”（如设备操作规范打卡）记录实操规范性，结合课堂表现雷达图实时反馈；职业素养评价，企业导师参与职业认知实践评分，重点考察工匠精神内化程度。技能提升阶段评估：强化核心能力，岗课赛证融合考核，1+X证书通过率、技能竞赛（如省级CAD大赛）获奖等级作为核心指标；企业标准化评价，生产性实训中，企业工程师按岗位操作规范手册进行达标认证；能力进阶分析，智能平台比对阶段性技能测评数据（如机械装配精度提升曲线），动态调整训练强度。综合应用阶段评估：突出实战与创新，项目成果双轨制，技术岗：企业导师评定复杂任务解决能力（如设备故障修复时效）；创客岗：孵化器考核项目商业转化率、路演融资成果；职业胜任力画像，用人单位跟踪毕业生岗位适应力，反馈形成“专业胜任力-环境适变力”雷达图；价值观内化评估，通过工作场景模拟测试（如突发事件应急处理），评价科学精神与责任担当。支撑机制与工具创新，五元协同评价网，政校企研创共建评估委员会：企业制定岗位标准、研发机构提供技术测评工具、孵化器设定创业指标；数字化评估平台，学分银行同步存储“微证书链”，VR仿真系统自动生成高危操作安全评估报告；动态预警与改进，低达标率课程自动触发调整流程（如某生3次未通过AI实训模块，系统推送强化训练包）。示例：医学专业通过“三甲医院临床操作评价表+科研转化价值评估”双维度终结考核，建筑工程专业引入“BIM建模精度+施工安全规范”物联网工单系统。

3. 五元三段人才培养机制学生激励措施。学业进阶激励，创新班级与科研激励，组建超级机器人“珠峰

班”、智能海洋装备创新班等特色班级，提供自由科研方向选择权，强化高阶能力培养；推行“科研—教学—学习”连接体，支持学生早进课题、早进实验室，通过科研项目转化提升创新动力。课程资源弹性配置，开发“课程超市+学分银行”机制，开放人工智能、大数据微专业及双学士学位路径，适配个体兴趣与职业规划；实施“1+N”跨界证书组合（如电商专业叠加数据分析证书），强化技能认证与学分互认激励。实践与创新激励，项目驱动与成果转化奖励，设立工匠工坊、众创空间等实战平台，支持真实项目顶岗实习，企业导师按任务解决时效评定绩效奖励；孵化器提供创业赛道资源包，考核商业转化率与路演融资成果，优秀项目给予孵化加速支持。竞赛与证书激励，将1+X证书通过率、省级技能大赛获奖等级纳入核心考核，获奖者可获学分置换或专项奖学金；企业工程师按岗位规范达标认证，授予技能标兵称号并优先推荐就业岗位。全面发展激励，五育融通评价体系，构建“五维+五育”成长型增值评价，德育实践（如“青马工程”红色研学）纳入学分，体育竞赛获奖计入综合档案；实施“技能工单+成长档案”动态跟踪，过程性考核匹配个性化强化训练包。资源赋能与荣誉激励，新建智能化实训中心、体育场馆等设施，优先开放给高参与度学生使用；设立“名师培养激励资金”，优秀学生可获教育家导师结对指导，并纳入拔尖人才储备库。支撑机制，动态预警与优化闭环：就业质量跟踪系统联动五元协同委员会，低适配度方案自动触发路径调整，确保激励措施持续迭代。多元主体协同激励网：政校企研创共建评价委员会，企业设定岗位晋升通道，研发机构提供技术认证工具，形成“评价—奖励—发展”一体化闭环。

4. 五元三段人才培养机制资源有效配置策略。五元协同资源整合机制，分层共建资源池，政府端：配套专项资金与政策包（如税费减免激励企业投入实训设备）；企业端：提供生产性实训基地与岗位规范手册（如机械企业捐赠智能生产线）；研发端：定制技术升级包与高危操作VR仿真系统（如研发机构开发AI安全测评模块）。动态资源调度平台，建立“五元资源地图”数字化系统，实时显示区域实训设备空置率、企业导师可调度时段，支持跨校预约共享（如农忙季共享无人机植保设备）。资源使用效能优化，数字化管控闭环，实训设备植入物联网传感器，自动生成使用效能报告（如机床日均利用率提升至85%+）；学分银行追踪“微证书链”获取路径，动态预警低完成率课程并冻结冗余资源。五元联席评估机制，政校企研创每季度联合审计资源投入产出比，淘

汰低效项目（如终止使用率<40%的VR实验室）。特色资源配置范式，空间弹性复用：新建智能化实训中心推行“一室三用”模式（日间教学/晚间竞赛训练/假期社会培训）；人力资源流转：企业工程师按项目制入驻学校工匠工坊，研发机构专家轮值科研导师；跨域资源共享：组建区域职教联盟，开放慕课平台与微专业资源库（如三省共建中医药虚拟教研室）。通过协同整合破除资源壁垒、智能调度实现精准投放、效能监控驱动持续优化，形成“需求—供给—再生”的资源动态适配生态。

#### 四、五元三段人才培养机制的未来展望与挑战

1. 未来发展机遇。政策驱动的体系升级，国家强化职业教育与普通教育贯通，通过“微专业”“双学士学位”等路径打破学历技能壁垒，加速培养智能制造、数字经济领域复合型人才；政校企研创协同深化，企业深度参与制定岗位标准，政府配套税费减免等政策包，激发资源投入活力。技术赋能的培养革新，VR仿真、AI测评工具规模化应用，高危操作实训安全性提升300%，动态生成个性化训练方案；学分银行与“微证书链”实现跨界技能认证，支撑“1+N”证书组合的弹性学习路径。产业适配的范式突破，对标无人机群飞行规划、生成式AI测试等42个新职业需求，动态调整专业设置；孵化器与工匠工坊深度融合，商业转化率纳入核心评估，推动创新成果落地。

2. 战略行动方向。动态预警机制，就业质量跟踪系统联动五元委员会，低适配专业自动触发撤销流程（如2023年撤销1670个过剩专业）；跨界师资网络，企业总监入驻课堂真操实训，院士实验室向创客岗学生开放，破解“双师型”师资短缺痛点；公平性保障，东部职教联盟共享慕课资源，县中振兴计划强化中西部实训基地建设，缩小区域投入差距。

#### 结语

总之，未来需以政策精准度破解资源壁垒，以技术穿透力弥合能力断层，以伦理前瞻性护航数字化变革，构建“需求—响应—进化”的韧性培养生态。

#### 参考文献

- [1] 周灌中，宋士福. 职业院校与本科高校对口贯通分段培养探析[J]. 职教论坛. 2015, (12). 113-115.
- [2] 万力维，龙文希，冼若兴，等. 高职与普通本科联合培养的探索与实践——以琼台师专汉语言文学本科专业为例[J]. 语文学刊. 2015, (17). 167-169.

基金项目：本文系黑龙江省教育科学规划课题《酒店管理与数字化运营专业高本贯通人才培养机制构建的研究》（课题编号：ZJB1424118）的研究。