

“多源、三方、四能”人才培养模式的探索与实践

许菁

(武汉城市职业学院 湖北 武汉 430064)

[摘要]本文构建了一种“多源、三方、四能”的新型汽车人才培养模式,该人才培养方案针对不同生源的在课程体系上的不同,建立了能力模块化课程体系,以适应不同学制课程体系的灵活组合。针对校企合作无人监督和评价的问题,引入了第三方对整个人才培养环节进行监督和评价,同时将德国的关键能力培养机制融入人才培养方案当中,建立科学完善的关键能力评价标准,促进学生的可持续发展,为其他高职类院校新型汽车人才培养方案的建设提供了理论基础。

[关键词]汽车专业;人才培养模式

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.06.570

1、问题的提出

目前,汽车产业迎来了大变革,从内燃机的汽车时代,全面转向电动化的智能汽车时代。新汽车催生新人才,在“新四化”的浪潮下,汽车人才需求呈现出多元化的趋势:专业知识方面,要具备多个学科的基础知识,具有较为宽泛的知识储备,以汽车专业知识为基础的复合型、战略型、创新型人才;能力行为方面,要具有创造力和自驱力,具有洞察事物本质的思考能力,具有持之以恒的学习习惯和学习能力。如何全面提升汽车专业人才的培养质量,培养出服务区域、服务国家的新型汽车人才是职业教育亟待解决的问题。

2、高职汽车专业人才培养方案存在的问题

2.1 现有人才培养方案无法适应多生源的需求

2019年国家推行高职扩招工作,任务目标是100万,2020年两会《政府工作报告》中提出,2020、2021年高职院校要扩招200万人。推行扩招政策之后,高职院校面临了很多问题,其中最明显的就是生源多元化问题。扩招前高职院校的生源主要来自高中毕业生、中职毕业生;扩招后,退役军人、农民工、企业员工、下岗失业人员等都可以成为高职院校的学生。生源多元化,需求也多样化,根据不同生源精确制定人才培养方案,产生了多种学制,如五年一贯制、3+2中高职衔接、弹性学制、中外合作办学等。不同生源的学生其培养目标、教育背景各不相同,而现有人才培养方案在人才培养目标和课程体系的建设中很难做到生源的区别化,大部分院校都是在原有人人才培养方案和课程体系的基础上,根据不同学制学生的需求进行调整,致使人才培养目标定位不精准、课程体系混乱,存在课程重复建设的情况。

2.2 学生技能单一,职业发展受限

随着汽车技术的迅速发展,汽车产业结构的不断本变化,岗位迁移的速度也随之加快,这些都对汽车从业者提出了更高的要求,既要能够快速胜任岗位工作,又要能适应技术的变革,顺应行业的发展,这种对学生职业生涯起关键作用的能力被称之为“关键能力”或“软技能”。2017年国务院办公厅颁布的《关于深化教育体制机制改革的意见》中明确提出“要注重培养支撑终身发展、适应时代要求的关键能力,在培养学生基础知识和基本技能的过程中,强化学生关键能力培养”。

然而,“技能本位”“技能至上”的思想一直存在于职业教育当中,在人才培养的设置中普遍存在重视专业技能,轻视学生可持续发展技能的培养。一方面,专业课程体系建设中虽然开设了一些有关可持续发展能力的课程,但大多流于形式;一方面,教师对学生可持续发展的技能培养不够重视,授课教师自身的教学能力也无法满足教学的要求;另一方面,没有系统的评价体制,缺乏过程和阶段性评价,随意性强。

2.3 校企合作流于形式,无机构监管评价

2018年2月,教育部等六部委印发《职业学校校企合作促进办法》,明确规定了校企合作的合作方式、措施、检查等具体要求,为职业教育校企合作提供了政策保障。在政策的推动下,职业教育校企合作的政策体系不断完善,校企合作的模式也不断丰富,与职业学院合作的意愿也逐渐提高,但限于自身办学水平及实力的限制,高职院校普遍存在校企合作流于形式的现象,企业与学校签订合作关系,学生毕业后直接去企业上班,企业在人才培养过程中基本没有参与,学校培养人才还是处于“闭门造车”的阶段。

校企合作制度体系还不完善、不健全,没有形成国家法律省级法规、行业标准自上而下的完整政策制度体系。与此同时,各高职院校建立了自己的校企合作评价体系,评价的内容主要涉及教师和学生,以及企业对学生的评价,教育主管部门关注于对学校教学质量和专业发展进行考核,无法对企业进行考核和监督。由此可见,当前对校企合作的评估和监督机制缺少权威性,完全是学校自说自话,校企合作的评价监督主体和评价体系需要进一步完善。

3、构建“多源、三方、四能”的人才培养模式

3.1 建立模块化课程体系,适应多源生源的需求

面对“大规模扩招”政策的背景下,高职院校作为面向所有年龄群,职业教育的实施者,在新时代的背景下,职业学院急需开发一套具备开放性、灵活性、多元性、动态性的课程体系。从学生职业发展出发,根据职业教育的特点,将工作体系作为基本要素,以工作过程作为参考,构建一个支撑职业生涯发展的开放性能力模块课程体系,以适应不同生源的人才培养需求。

首先,深度剖析专业职业能力,从职业角色、职业技

能、职业发展三个维度划分出不同的内容模块；然后，通过专业对接职业岗位、职业岗位细化为工作项目、工作项目细化为工作任务、工作任务细化为职业能力四个步骤，将每项具体的职业能力划分为初步掌握L1、强化学习L2、熟练掌握L3三个水平等级；最后，再将内容模块按照根据人才培养方案的要求确定课程内容的难度及数量，对其进行组合，实现不同的内容模块的组合。能力模块课程体系可以及时更新课程内容，及时调整模块配置，以适应职业领域的快速发展，同时解决了高职院校面临的多种学制、多种生源的不同课程体系的需要。能力模块的设计可实现课程体系的灵活组合，解决了职业领域快速发展与课程内容更新迟滞的矛盾，实现不同学制课程体系的灵活构建，促使不同专业领域课程模块的互通。

3.3 构建“三方”培养模式，实现二方培养、一方监督的制度

所谓的“三方”是指学校、企业、企业专属培训项目（或行业机构）。以目前比较成熟的校企合作如上汽大众SCEP校企合作项目、戴姆勒中国职业教育项目为例，三方分别是：学校、授权经销商、汽车品牌设立的职业教育项目。由项目制定人才培养方案，学校作为教学的实施主体根据制定的课程大纲组织教学，学生完成学校阶段的学习后，企业通过学校组织的双选会选择合适的学徒工，并与协同完成学生顶岗实习阶段的学习，项目负责在整个人才培养环节中对学校和企业进行监督和审查。一方面监督学校按照教学大纲实施教学的情况，一方面考核学生专业技能、职业技能是否满足岗位要求，另一方面，对学校项目教师的技能水平进行考核，对教学设施设备的管理进行检查和监控。

项目与学校共同建立教学运行与质量监控体系，加强过程管理。项目指导企业制定专门的学徒管理办法，保证学徒基本权益；根据教学需要，合理安排学徒岗位，分配工作任务。项目与学校共建校内实训基地，实现学生在企业真实岗位群进行专业基础课和核心课的学习。在监督和考核的同时，项目还会为教师和学生提供进修和培训的机会。学生在校期间，项目会派出专业讲师到学校开展讲座，企业也会安排优秀毕业生给在校学生分享工作经验。在项目的实时监督下，学校和企业的合作不再流于形式，校企共同培养学，项目为学校共享行业标准，捐赠设施设备，对学校的项目实施情况进行考核与评价，企业认同项目的监督和审查，实现了“共育共享、互评互认”的良性合作关系。

3.3 建立关键能力评价体系，注重学生“四能”的培养

借鉴德国职业教育关键能力培养的经验，建立一套“关键能力”评鉴体系，重点培养学生“职业技能、工匠素养、创新意识、职业发展”四种核心能力。在人才培养方案中应该专门开设课程对学生关键能力进行专项训练，课程应该有明确的教学目标和教学流程，教师根据课程大纲对学生进行

引导和培养。

一个完善的评价体系应该是符合SMART原则的，即评价指标必须是具体的，评价指标必须是可以衡量的、评价指标是可以达到的、评价指标与其他指标必须具有一定的相关性、评价指标必须有明确的期限。基于SMART原则制定学生关键能力的评价标准，

借鉴德国的学生关键能力培养经验，建立长期谈话机制，谈话主题聚焦学生本身，而不是相互比较，谈话的目的是为了发展学生个体的优势而不是揭其短板，谈话的重点在于教师给予专业的反馈和如何提升能力的建议。通过双向测评的方式，即学生自评、多位教师评价，将主观评价的影响降到最低。建立关键能力培养档案，通过长期的对话机制，持续跟进学生关键能力的发展情况。教师用科学的方法观察学生，用专业的方法指导学生，对学生进行一对一的引导和帮助，根据学生不同的性格特点，引导学生发挥自己的能力特长，补足自身的能力短板，实现自身能力的可持续发展。

4、总结

本文探讨的“多源、三方、四能”人才培养模式从不同生源问题出发，解决了高职院校在“大规模扩招”政策的背景下，多种生源课程建设难的情况，实现不同学制课程体系的灵活构建。同时建立了“三方”共培的机制，学校与企业协同育人，项目（或行业机构）对校企合作各环节的执行情况进行跟踪和监督，提高了校企合作的实效性；为适应新型汽车人才的需求，注重培养学生可持续发展能力的培养，通过构建关键能力培养和评价制度，培养学生“职业技能、工匠素养、创新意识、职业发展”的四种核心能力。“多源、三方、四能”的才培养模式具有一定的可行性，为其他高职院校新型汽车人才培养方案的建设提供了理论基础。

参考文献

- [1] 薛玉成. 新时代职业教育校企合作的现状及政策建议[J]. 武汉职业技术学院学报, 2020, (19): 11-16.
- [2] 李政. 能力模块课程体系: 高职院校课程改革的可选路径[J]. 江苏教育, 2020 (76): 6-13.
- [3] 张永昌, 郑彦慧. 新时代高职学生关键能力培养与课程改革探究[J]. 教育现代化, 2020, 7 (42): 109-112.
- [4] 杜怡萍. “二维四步五解”职业能力分析法的实践探索[J]. 职教论坛, 2015 (09): 10-16
- [5] 舒丹. 课程统整的基础与方法论研究--基于复杂性科学的审视[D]. 武汉: 华中师范大学, 2019

作者简介

许菁(1987年-11月), 女, 回族, 新疆维吾尔自治区乌鲁木齐人, 长安大学车辆工程 硕士, 武汉城市职业学院汽车技术与服务学院 讲师, 主要从事高职汽车检测与维修技术专业教育研究。