

基于“岗课赛证”融通的高职课程体系建设探究

马玉霞 王大帅 冯湘

[摘要]“岗课赛证”融通是创新技术技能人才培养,推动职业教育教学改革的重要模式之一,具有技能体系层次化、教学情境多样化、学习评价多元化的特色优势。“岗课赛证”融通是产业技术在不同层次和不同面向的融合贯通,是技术逻辑在课程载体上的具体呈现。“岗课赛证”课程体系的构建面临生成逻辑不一致、内部体系复杂、教学实施难等难题,解决之道在于设计方案时要从学习者中心出发,以职业能力成长为理念理清逻辑,以对接岗位和工作过程为原则整合体系,以分层次多场景的教学模式赋能课程实施。

[关键词]岗课赛证;课程体系;育人模式;职业成长

[作者简介]马玉霞(1969-),女,河南确山人,郑州铁路职业技术学院校长,中学高级教师;王大帅(1985-),男,河南漯河人,郑州铁路职业技术学院,讲师;冯湘(1963-),男,湖南湘潭人,郑州铁路职业技术学院,教授。(河南 郑州 450052)

[基金项目]本文系2022年度河南省高校人文社会科学研究一般项目“育训结合视域下高职高速铁路类人才职业综合素养培育研究”的研究成果。(项目编号:2022-ZZJH-212,项目主持人:王大帅)

[中图分类号]G712 [文献标识码]A [文章编号]1004-3985(2021)23-0107-05

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2021.23.017

职业教育是和普通教育具有同等重要地位的类型教育。与普通教育相比,职业性、技术性和应用性是职业教育作为类型教育的核心特征。职业教育的特色育人模式多年来在课岗对接、工学结合、学徒制培养等方面有着积极的探索,但仍然存在人才培养与岗位需求脱节、校企合作不够深入、人才培育水平不高等现实问题。“岗课赛证”融通是我国职业教育在总结传统工学结合教育教学经验基础上,经过积极探索实践形成的更加灵活有效的育人模式,具有技能体系层次化、教学情境多样化、学习评价多元化的特色优势。基于职业能力成长重构“岗课赛证”融通课程体系,对类型特色下的职业教育教学改革具有重要的价值。

一、“岗课赛证”融通的现状

“岗课”融通是职业教育课程构建的基本模式,《国家职业教育改革实施方案》要求“教学过程与生产过程对接”,并将之作为职业院校课程规范设置的基本标准。“岗课”融通模式是指立足行业岗位的培养培训标准,科学分析岗位的内在要求,并将职业岗位所要求的理论知识、操作技能及职业素养细化融入高职院校的课程之中,通过项目引领、任务驱动、工学交替的教学模式,使教学过程与生产过程融通、课程标准与岗位标准融通,使学生具备完成典型工作任务所需的知识、能力、素质,实现企业岗位能力需求与学校专业课程设置的融通。国际劳工组织开发的MES课程模式就是典型的“岗课”融通,

课程开发的基本模式为确定岗位的工作领域和工作任务,分析岗位职业能力,提炼和细化知识技能,形成课程学习模块,构建课程体系和课程标准。MES课程以职业岗位需求为导向,以明确的工作任务作为学习培训的载体,使培训与就业的联系更为紧密与直接。

“课赛”融通中,技能竞赛的竞技项目和标准紧密对接产业岗位需求与技术需求,具有前瞻性和引领性,是职业教育课程改革的风向标。“课赛”融通是将高职人才培养方案的课程体系与职业竞赛相结合,把竞赛中的项目、规范、评价融入课程和教学过程中,使技能教学标准化、规范化,同时“课赛”融通形成的教学效果有利于培养学生职业荣誉感、职业教育自信心,提升人才培养质量。例如,常州工业职业技术学院将大赛训练与实践教学环节相结合、大赛训练方法与实践教学方法结合、大赛评价标准和教学考核标准结合,构建了集单项能力训练+综合能力训练+创新能力训练“三位一体”的实践教学体系;金华职业技术学院将大赛资源进行碎片化、项目化改造,建立了基于大赛项目的网络学习课程,同时将大赛评价融入课程体系,实现以赛促学、以赛代考。由此可见,“课赛”融通的价值体现在两个方面:一是在课程内容上拓展创新能力,培养职业自信;二是在课程评价上引领带动,形成人人争先的技能学习环境。

“课证”融通是指根据技能等级证书或职业资格证书标准和专业教学标准的要求,找准两者的结合点,调整人才培养方案,将证书培训的内容有机地融入专业课程教学中,教学内容应融入证书规定的知识、技能、素质要求,教学考核标准应依托证书的获取标准,使学历证书能够真正与职业技能等级证书形成合力。证书是岗位标准的量化考核,证书体系有低、中、高之分,因此融入课程体系也要有层次、有渐进。证书体系与产业组织模式和生产技术关系紧密,调整灵活、周期短,且证书体系本身具有完整模

块化的特点,所以在转化为教学内容时,也要保持其相对独立的模块化特点;在证书标准和内容调整时,可有针对性地进行单独课程模块的调整,提高职业教育课程的技术先进性和对产业的适应性。例如,深圳职业技术学院——华为“课证共生共长”模式,以企业职业能力为导向,在课程体系中引入华为认证体系,构建了“分段”“分类”“分层”的“三分”课程体系、专注于职业能力和职业素质精准对接企业需求“七维能力”培养,实现了高职学生“低进高出”“人人出彩”的跨越。

二、基于“岗课赛证”融通的课程体系构建的困惑

(一)“岗课赛证”的生成逻辑不一致,融合难度高

1.岗的生成逻辑。岗是指职业岗位需求,包括岗位用人数量需求和岗位资格条件需求。岗位用人数量需求与行业随市场的发展、技术变革、组织模式等有关联。岗位资格条件除了如年龄、学历等客观条件外,与职业相关的经验、素质和能力是岗位需求的核心内容,体现的是职业能力的内在需求。岗位需求的文本呈现是岗位标准体系,《企业标准体系要求》中将岗位标准体系定义为“企业为实现基础保障标准体系和产品实现标准体系有效落地所执行的,以岗位作业为组成要素标准按其内在联系形成的科学的有机整体”,这也是岗位标准体系的基本生成逻辑。而对于技术技能人才来说,职业能力是操作技能和技术知识的集中体现,可以通过培训而形成,通过生产而完善。

2.课的生成逻辑。课即课程,是院校实现人才培养的根本载体,也是教育教学改革的最终落脚点。课程的含义包括:一是对育人目标、教学内容及活动的规划和设计,二是总和教学计划、大纲、教材的内容与实施过程,在形式上即为课程体系和课程标准。职业教育课程在不断改良的过程中,形成了区别于普通教育的体系

和标准,即突破知识建构模式,以能力本位和应用性为导向构建职业教育课程。课程的构建是以学习者为主体出发的,首先要满足学历教育的基本要求,以育人为第一要务,促进学生全面发展,突出知识体系、技能体系的学习。

3.赛的生成逻辑。赛是职业技能竞赛活动,指依据国家职业技能标准,根据经济社会发展对技能人才的需求,结合生产经营管理服务实际,以考核操作技能为主要内容,有组织开展的群众性竞技活动。职业技能竞赛是对专业技术人员技能水平等级的测评,面向的是参赛选手,突出职业性和竞技性,是技能水平的示范和标杆,其产生是基于产业的高质量发展和社会人力资源的现实需求,旨在引领提升职业技能水平、弘扬工匠精神、营造良好社会风气。

4.证的生成逻辑。证是职业资格证书和职业技能等级证书。职业资格证书包括准入类资格证书和水平评价类资格证书,主要由国家人社部门和行业认定。而职业技能等级证书是职业技能水平的凭证,反映的是职业活动和个人职业生涯发展所需要的综合能力,由职业教育培训评价组织认定。因此,证书面向的是针对岗位有就业需求的岗前人员,其内容和标准在开发过程中是直接对接企业真实岗位或岗位群所需的专业知识、职业技能和职业素养等,体现了行业新技术、新工艺、新规划、新要求,代表着岗位的职业技能等级要求,具有专业性和市场化的特征。

综上,由于岗、课、赛、证四者的面向对象、实施主体和产生需求存在区别,其生成逻辑、基本特征、价值导向也不一致,导致标准、过程和评价维度也不相同,因此融通难度较高。

(二)“岗赛证”内部体系复杂,去芜存菁难

1.岗位标准缺乏权威的统一标准。企业的需求一般体现为岗位培训规范、作业指导书、操作规范、员工手册等。在我国,大多数岗位标准都是企业根据自身需求开发的,不具备普适性

和权威性。1+X证书的技能等级标准虽是面向岗位和技能人员的需求进行设计的,但其覆盖面和企业认可度还有待提高。

2.职业技能竞赛的体系十分复杂。目前,职业教育领域的技能大赛主要是全国职业院校技能大赛。社会和行业认可度较高的比赛有世界技能大赛、中华人民共和国职业技能大赛、全省技能大赛。此外,还有省级行业竞赛、专项竞赛,以及行业协会、企业举办的专项比赛等。职业技能竞赛种类繁多,质量参差不齐。而即使是职业院校技能大赛,也因为标准、赛制、硬件等条件限制,存在着侧重基本职业技能、与新技术对接不够紧密及时、与岗位实际需求脱节等问题。

3.职业资格证书体系的调整变动较大。国家对职业资格证书实施规范化管理,相关部门分步取消水平评价类技能人员职业资格,推行社会化职业技能等级认定。在人力资源和社会保障部2021年1月发布的《国家职业资格目录(专业技术人员职业资格)》中,仅保留了58项专业技术人员职业资格证书,其中准入类31项、水平评价类27项。而与此对应的是,1+X证书制度试点工作快速开启并逐步推广。2019年2月至2020年12月,教育部1+X证书制度试点工作共确定447种职业技能等级证书进行试点,涉及348个培训评价组织。证书新旧交替,变化较大,在融通过程中对于证书的选择存在困难。

(三)教学要素多样化,教学实施难

1.教学目标层次化。高职扩招后生源结构的多样化,促使职业教育教学生态发生了变革。同时,育训并举的社会责任要求职业教育课程不仅要满足在校学生的学历教育需求,也要满足社会人员、企业职工技能培训的需求。不同来源的学习主体,其学习诉求和知识储备都有较大差异,对于不同的学习者而言,“岗课赛证”融通的课程体系面临着提高适应性的难题,因此需要构建更加灵活有效的教学实施方

案,做到教学目标层次化、教学方案个性化。

2.教学情景多样化。职业教育的育人目标是培养具有扎实职业知识、熟练职业技能和职业规范的高技能人才。育人目标决定课程体系,课程体系决定教学情景,而受学校教学硬件条件、管理模式的限制,现有的课程体系带有显著的空间和时间限制属性。“岗课赛证”融通的课程体系,以对接岗位和生产过程为基本原则,融入了更多的模块技能训练、真实的职业素养学习,尤其需要跨界打造多样化的教学场域和教学情境,因而师资、设备、场地等资源需要重新配置,学校的治理和管理模式也需要创新。另外,对真实工作场景、小班化教学的高要求,与院校的校内实训场地有限、生师比不断扩大的矛盾也同时存在。

3.教学评价多元化。学校专业课程体系要与岗位职业能力、大赛项目、证书标准融会贯通,其内容的整合重构决定了课程的实施是多方协同的,课程评价的主体是多元的,评价的标准也是多元的。而企业参与教学全过程的主动性不高,即使有标准化的评价体系执行得也不严格,且院校层面学分银行的转换机制尚不完善,融通后由于课程学习、考证和参加比赛的学习侧重点不同易产生冲突,难以形成完善的教学评价体系 and 正确的评价导向。

三、构建“岗课赛证”融通课程体系的方案设计

(一)以基于职业能力成长的理念理清“岗课赛证”的融通逻辑

基于职业能力成长的课程体系符合人才成长规律,有利于培养学生的心智技能、策略能力、迁移能力和可持续发展能力。职业能力是各种心理成分的集合,包括分析能力和判断能力及在真实工作情景中的理解能力,本耐、德莱福斯和劳耐尔提出了职业能力从新手、高级初学者、有能力者、熟练者、实践专家五个发展阶段理论,比较各阶段职业能力之间的实然差距,

理清从新手成长为实践专家不可或缺的过程和条件,是职业教育教学设计的重要依据,同时也是职业教育课程开发的理论基础。例如,城轨产业中的核心企业,其岗位培训是以初级工、中级工、高级工、技师等岗位资格进行划分的,而对应的高职专业课程体系一般是以公共基础课、专业基础课、专业核心课、专业拓展课划分的,证书的内容逻辑是以基础能力、专项应用能力、综合应用能力为顺序递增的,随着载体难度的增加,能力的要求也随之提高,训练内容逐渐复杂。技能比赛以职业基本技能为基础、职业岗位技能为重心、拔尖创新能力为引领,其职业性和竞技性的特征体现了技能学习训练的标杆。因此,在“岗课赛证”融通导向下,基于职业能力成长重塑课程体系是两者较好的结合点。通过总结毕业生由新手到骨干的成长过程,分析对应的典型岗位、职位和职务,将其划分为新手阶段、胜任阶段、熟练阶段,提炼职业知识与技能、方法与能力、职业素养等要求,遵循职业能力发展规律,按照从基础到综合、从单一到复杂的原则,构建学习领域,设计学习训练项目,重构基于职业能力成长的课程体系。

“岗课赛证”融通的基本逻辑是根据四要素的共性特征和内在联系,将企业岗位技能、大赛项目、证书标准,以课程为载体组成一个有机的知识和技能网络,以职业能力成长为主线进行或纵或横的联合,以弥补传统知识链条上的能力缺陷和实践脱节。在“岗课赛证”融通的整体逻辑结构中,培养符合产业需求的技术技能人才是根本目的,“岗”不仅是“赛”和“证”的源头与依据,也是价值导向和意义所在。因此,“岗”是人才培养的基本依据,是融通关系中的基石。证书融入课程体系提高了人才培养的针对性,证书的考取具备教育知识检验和从业资格认定的双重功能。“赛”是人才培养的标杆,在融通关系中起着引导和示范效应。课程是人才培养的重要载体,同时也是“岗课赛证”融通的媒

介和结果的可视化呈现。

“岗课赛证”融通的基本原则源于产业的岗位标准和生产过程,是产业技术在不同层次和不同面向的融合贯通。源于岗、立足岗、服务岗是“岗课赛证”融通导向下改革专业课程内容的逻辑起点,学校和企业按照岗位能力要求,以融入职业资格标准、专业技能大赛标准,且兼顾学生未来发展需求的原则,以专业人才培养为出发点,针对岗位能力之间的逻辑关系,以对接职业标准和工作过程作为制定课程内容的依据,编制符合学生认知规律和职业成长规律的课程内容,形成融合学生职业道德、职业技能、岗位能力、职业意识为一体的课程目标,实现以岗定课。找准合适的专业课作为载体,按照证书标准和培训体系进行“课证”融通,以1+X证书为例,将课程中的章、节、知识点与证书中的工作任务、领域、技能点相对应。选择关键切入点,将大赛项目的内容进行教学化改造以形成课程模块,将大赛的资源进行项目化改造以形成教学资源,嵌入专业课程教学当中。同时,实行“证赛课”互认,参赛学生可通过参加竞赛来代替相应专业课程的学习,可根据竞赛的规格和成绩获得相应的课程成绩,取得证书的学生亦可直接获得学分,免试相关专业课程。

(二)以分层次多场景的教学模式赋能“岗课赛证”课程体系的实施

面对不同类型的生源,从各类学生的学情、学力和学习目的等实际情况出发,进行分层教学、分类指导、分标准考核,是职业院校教育教学改革的应然路径。以岗位需求为准绳制定基本职业能力标准,要求全部达标,同时探索优长班、创新班、“双创”社团等特色培养形式,引导学生形成合作、互助的学习模式,延伸学生的创新能力、复合能力。将个性化的分类型考核作为课程体系实施的重要保障,将比赛获奖情况、职业素养综合评价、岗位实践项目的标准性和专业性、考取证书情况等纳入课程综合考核体

系,以质性评价整合取代量化评价,突出过程性考核评价,重视评价的差异性和层次性,形成更加有效的评价体系。随着模拟技术、仿真技术以及虚拟现实技术在教学实践中的不断深入发展,对于满足基于职业活动的多场景教学需求有了更多的实现手段。多场景的教学活动需要充分应用互联网教学平台、云技术、VR技术等信息工具,赋能升级传统教学模式,打造体验感更强的可视化学习环境。通过信息技术使校内外实训基地互联互通,探索校企交互式远程教学模式,打造互联网教学课堂、无线互动课堂、VR虚拟课堂等多种形式的“强交互、高智能”的智慧课堂;以学生为中心的学习训练,通过虚拟与实操结合互补的模式打造沉浸式职业场景,学生以岗位工种的身份严格执行标准化作业流程,履行登记、检查、确认等企业安全和管理程序,在训练中融入严谨务实的职业素养培育,对于实践难以开展的难点和重点,结合虚拟仿真实训系统,通过虚拟仿真、游戏化关卡的形式沉浸式参与,掌握岗位所需的职业知识和技能;并且通过记录学生的学习行为,智能规划学习路径,制订个性化教学方案,提升学习效率,激发学生主动学习的动力,形成自主、个性化和泛在学习模式。■

[参考文献]

- [1]曾天山.“岗课赛证融通”培养高技能人才的实践探索[J].中国职业技术教育,2021(8):5-10.
- [2]陈宇.关于职业、职业能力和资格证书[J].职业技术教育,2007,28(6):32-37.
- [3]孙青锋,张元.职业能力导向课程的内涵、模式与建设策略[J].职教论坛,2021,37(8):88-94.
- [4]徐平利,宋晶.深职院——华为“课证共生共长”人才培养模式的经验与启示[J].中国职业技术教育,2019(4):15-18.
- [5]周衍安.职业能力发展和职业成长研究[J].职教论坛,2016(10):61-64.

(栏目编辑:刘杰)