

# 企业深度参与高职院校学生关键能力培养研究

田元训<sup>1</sup>,肖明胜<sup>2</sup>,刘 宁<sup>2</sup>

(1.潍坊市产教融合研究院,山东 潍坊 261031;2.潍坊工程职业学院,山东 青州 262500)

**摘要:**产业转型升级背景下,关键能力在高技术技能人才能力结构中所占的比重越来越高,需要高职加强对关键能力的培养。根据关键能力培养当前困境与国际经验,认为高职院校学生关键能力培养亟需企业深度参与。企业深度参与高职学生关键能力培养,也是落实新时代校企合作育人为本要求的重要举措。企业深度参与高职学生关键能力培养要紧紧围绕高职课程与教学层面的变革,展开实践路径的设计,具体是企业要明确关键能力培养在自身发展中的重要价值、明晰自身关键能力培养目标、深度参与关键能力课程开发与关键能力教学、建设关键能力培养所需要的实训中心。

**关键词:**企业深度参与;关键能力;校企合作;高等职业教育

**中图分类号:**G712 **文献标识码:**A **文章编号:**1004-9290(2022)0017-0070-06

高等职业教育进入高质量发展时代,需要在校企合作领域进行一系列的深化改革举措,以进一步挖掘校企合作的育人功能,并将充分发挥出来,这是推进高职高质量发展的关键举措。产业转型升级背景下,关键能力在高技术技能人才能力结构中的比重越来越高,且关键能力培养离不开企业的深度参与,因此,高职深化校企合作与关键能力培养在逻辑上形成了耦合关系。为了促进高职学生关键能力培养,助力校企合作深化,需要立足课程与教学层面的变革,思考企业深度参与关键能力培养的改革路径。

## 一、高职院校学生关键能力培养亟需企业深度参与

(一)高职院校学生关键能力的基本内涵与特征  
关键能力是产业界期望技术技能人才所应具

备的重要能力特质,是现今以及未来技术技能人才能力结构的重要组成部分,因而国内外职业教育一直非常重视关键能力的培养,学术界也一直重视关键能力的研究。自德国社会教育学家梅腾斯于1974年提出“关键能力”的概念以来<sup>[1]</sup>,学者们围绕这一概念展开了诸多理论研究,首要的就是关键能力的内涵分析。学者们研究结论不一,但是他们对关键能力内涵的阐释主要是针对过去单一专业知识和能力的不适应性而言的。例如,梅腾斯在内的很多德国专家学者都认为关键能力主要包括专业能力、方法能力以及社会能力三方面<sup>[2]</sup>,这也是学界比较公认的关于关键能力内涵的阐释。其中,专业能力是指本专业领域的知识与能力;方法能力是指自我学习、问题解决等能力;社会能力主要指社会交往与合作,职业意识、自我管理

收稿日期:2022-04-08

基金项目:教育部人文社会科学研究一般项目“职业教育主动服务国家军民融合发展战略的理论与实践研究”(项目编号:21YGA880072,主持人:肖明胜)

作者简介:田元训(1964—),高级教师,执行院长,主要研究方向为职业教育、产教融合;肖明胜(1965—),博士,教授,主要研究方向为高等职业教育;刘宁(1981—),博士,教授,主要研究方向为高等职业教育。

等能力。

关键能力的内涵是丰富而且复杂的,我们不可能通过罗列关键能力的所有构成内容要素来理解关键能力,这是很难做到的,因为国内外研究对于关键能力内涵的阐述较多,而且简单罗列内容要素也无法对关键能力的培养起到实质支撑性作用。通过分析关键能力的特征来把握关键能力内涵的本质,在此基础上为关键能力设计更有效的培养路径,因此,需要深入理解关键能力的内涵和特征。

一是关键能力具有迁移性较强的特征。随着20世纪70年代以来产业领域技术升级、生产组织模式的革新,一线岗位工作内容呈现横向复合、纵向融合的大趋势,并且工作内容变动与更新迭代加快,只具备单一的专业技能的技术技能人才已经不能胜任产业岗位的需要,而且容易被更新的岗位以及岗位更新的任务内容所淘汰,产业岗位的发展需要技术技能人才具备更具迁移性的能力,关键能力遂应运而生。可以将关键能力理解为跨专业的知识技能和能力,它们由于其普遍适用性而不易因科学技术进步而过时或淘汰。<sup>[3]</sup>

二是关键能力内部结构复杂。关键能力是更高阶的职业能力,是技术技能人才解决复杂职业情境问题的需要,因此,内部包括专业基础以及拓展能力、信息获取能力、社会交往能力、职业精神、合作、学习能力等多种成分,且这些成分彼此之间作用机理较为复杂,并随着产业的发展,关键能力的内涵结构仍将不断发展。

三是关键能力需要行动导向教学法来培养。<sup>[4]</sup>由于关键能力的内部结构复杂,内涵丰富,如此复杂职业能力的形成,需要在真实情境中以工学结合的方式来习得,也需要企业深度参与技术技能人才培养过程,为关键能力的形成提供真实的情境。高职作为供给高技术技能人才的培养主体,产业界对高职学生关键能力的要求更高,尤其是在人工智能、数字化不断形塑产业业态与生产模式的智能化时代,关键能力在高技术技能人才能力结构中所占的比重越来越高,高职学生关键能力的掌握水平在企业转型与产业升级上影响越来越大。因此,需要在把握上述关键能力内涵以及基本特征的基础上,审视目前高职关键能力培养

上存在的问题,分析其核心原因,从而进一步加强高职学生关键能力的培养。

(二)学校单一主体是高职学生关键能力培养困境的重要原因

从利益相关者视角来看,关键能力的培养对于高职院校利益相关的企业、政府、高职院校以及高职学生都有重要的价值。因而不同主体,特别是企业主体在高职学生关键能力培养上,应该承担相应的责任,发挥重要的作用。然而当前高职学生关键能力培养上存在诸多困境,这些困境产生的主要原因是学校单一主体主导高职学生关键能力培养,企业深度有效参与不足。

具体来看,高职对学生的关键能力培养存在的困境主要表现在以下几个方面。第一,未能全面把握关键能力内涵和内容,导致虽然形式上重视关键能力的培养,而实质上却没有实施有效的关键能力培养举措。关键能力内涵丰富,并且不同产业和企业对关键能力在具体内容上侧重不同,比如,有的企业更加重视服从管理、交流合作等社会能力方面;有的企业更加重视问题解决等方法能力,在实施关键能力培养时,需要首先全面把握关键能力的内涵,以及本专业所对应企业的用人具体要求,据此采取有效的培养举措。

第二,在关键能力培养的内容设计上存在偏差,使得高职院校对学生关键能力培养与市场发展需求错位。比如,关键能力的培养内容应具有针对性,以满足企业的特殊需求。然而,当前高职关键能力课程内容设计针对性不足,为了达到关键能力适应性强的要求,一味增加普通文化课程以及基础理论课程的比例,从而有落入学科本位的风险。

第三,在关键能力培养方法上,由于意识不足、体制机制障碍、资金短缺等原因,高职院校在对关键能力培养的方法上往往还是未能突破传统的知识教学本位,工作场所、工作情境参与关键能力培养不足,使得学生关键能力习得效率不高。

通过分析高职关键能力培养内容与方法方面存在的困境,可以发现目前高职在关键能力培养上,企业端未能深入参与到学生关键能力培养过程中,使得关键能力培养的有效性大大降低,这是当前高职院校对学生关键能力培养效果欠佳的主

要原因。

(三)企业深度参与是国外高职院校学生关键能力培养的基本经验

目前,国际上关于关键能力培养的策略主要有以下几方面。一是整体策略<sup>[5]</sup>,即将关键能力的内容作为课程内容的必需与重点内容。比如,英国就将关键能力的社会交流、信息技术等一些课程作为必修课程。二是基础策略<sup>[6]</sup>,即通过基础课程的方式来夯实学生的基础能力,以助力关键能力的养成,比如,德国把450种国家承认的培训职业分为13大类,任何职业培训都要在第一年按13大类进行基础培训、日本则规定各类职业高中一年级都开设统一的普通基础课。<sup>[7]</sup>三是渗透策略,即在职业教育各门具体课程中融入关键能力内容要素,承担关键能力的培养职责。比如,英国提出要强化学生学习在整个教学过程中的核心地位,实际上是为了激发学生在各门课程中习得解决问题的意识、动力与方法。

以上这些策略为我国高职院校培养学生关键能力提供了借鉴。但是需要明确的是,国外高职院校这些关键能力的培养策略能够有效发挥作用,是建立在企业深度参与人才培养的基础之上的,深度参与是国外高职院校学生关键能力培养的基本经验。比如,德国使用基础策略进行关键能力培养之所以有效,就是因为有成熟的双元制作为支撑,企业能随时介入到人才培养的各个方面,这其中就包括关键能力的培养。缺乏企业的深度参与是当前我国高职关键能力培养中出现的各种问题的症结,下一阶段高职院校关键能力培养需要企业的深度参与,进而推动展开关键能力培养的教育教学改革。

**二、企业深度参与关键能力培养是新时代高职深化校企合作的重要举措**

(一)新时代高职深化校企合作的关键在于坚持育人为本

深化校企合作是高等职业教育进入提质培优、高质量发展阶段的必然选择,无论是在校企合作的内容层面,还是在校企合作的形式层面,都需要采取比以往更加广泛更加深入的改革举措。然而深化校企合作改革的最终目标是什么?这是高职校企双方在合作中首先要思考的

问题。“校企合作”是职业学校人才培养语境中的高频命题,因而高职深化校企合作的目标当然是育人,即促进高技术技能人才的形成与发展。这一看似不言自明的目标要求在以往校企合作中却不同程度地被忽视了。比如,高职校企合作中实习学生被当做廉价劳动力、企业只是简单通过捐赠设备等方式参与校企合作,校企合作人才培养效果不明显。这些校企合作问题的存在极大阻碍了高职的高质量发展。因而,未来深化校企合作有必要时时强调校企合作的最终目标是育人,使得校企合作不至于因合作环节增多等原因偏离育人的基本方向。

2018年教育部联合六部门颁布了《职业学校校企合作促进办法》,其中,第四条明确规定开展校企合作应当坚持育人为本<sup>[8]</sup>,这实际上在国家层面明确了校企合作的根本价值目标,为包括高职在内的整个职业教育的校企合作提出了工作要求,也提供了基本制度保障。

新时代高职校企合作坚持育人为本,其内涵是校企合作要以培养高技术技能人才为目标,以学生技术知识学习以及技能习得为主线,校企合作的整个过程要服务学生成长与技术技能学习。而新时代高职深化校企合作就是要求围绕育人主题,展开合作的内容、形式、评价以及保障体系的设计,在这些方面凸显出“深化”的要求。

(二)新时代高职落实校企合作育人为本的突破口在于企业深度参与

新时代背景下,我国高职领域校企合作如何落实育人为本的要求?在学校端对于校企合作的热情已被基本调动的基础上,需要进一步凸显企业的作用,促进企业深度参与校企合作。但是长久以来,高职校企合作“校热企冷”,企业参与动力不足,合作热情不高<sup>[9]</sup>,这一问题始终困扰着高职的研究者与办学者,如果未来企业在校企合作中的角色与作用依然停留在原地,那么高职将难以培养适应产业升级所需的足量的高技术技能人才。

随着职业教育实践的发展,企业在校企合作中的作用逐渐被政策认识到,政府也采取了诸多措施促进企业深度参与到校企合作中来。例如,一种是以德国和日本为代表的通过制度约束企业

的参与行为;另一种是以美国为代表的通过政策激励与引导企业参与到校企合作中来。由于我国经济运行模式以市场经济模式为主,类似德国的协调性市场经济运行模式所需要的条件还不具备<sup>[10]</sup>,因此,不宜通过制度强制要求企业参与校企合作,应通过激励性的政策为企业深度参与校企合作创造良好条件。2019年,国务院出台《国家职业教育改革实施方案》,为了鼓励企业深度参与校企合作,在第十条中规定设立产教融合型企业制度,对符合要求的产教融合型企业给予“金融+财政+土地+信用”的组合式激励,并按规定落实相关税收政策。<sup>[11]</sup>这为促进企业深度参与高职校企合作提供了很好的政策工具和政策范例。

(三)关键能力培养是企业深度参与高职院校合作的重要抓手

企业如何深度参与校企合作,进而落实校企合作育人为本要求?深度参与高职学生关键能力培养是其中的重要抓手之一。

首先,关键能力的内涵及其产业适应性决定了其是高职的育人核心之一,因为当前产业与企业升级发展最需要的就是具备关键能力的高技术技能人才,关键能力已经成为现代高技术技能人才能力结构的基本构成要素,因而关键能力是高职育人的重要主题,高职深化校企合作绕不开关键能力的培养。

再者,校企合作存在着诸多问题,问题积存深、难度大,这些问题的解决,核心思路就是基于企业立场,让企业看到参与校企合作、参与人才培养带给企业的利益。关键能力是企业所看重的,尊重企业对关键能力的需求,能激发企业参与的热情,从而深度参与到高技术技能人才的培养中来。因此,从企业视角出发,关键能力培养是促进校企合作走向深化、落实育人为本要求的重要抓手。高职校企合作双方如何对学生进行关键能力培养将是高职校企合作下一步改革的重点内容之一。

三、企业深度参与高职学生关键能力培养的实践路径

企业深度参与高职学生关键能力培养要紧紧围绕高职课程与教学层面的变革,展开实践路径的设计,具体包括以下五个方面。

(一)企业要明确关键能力培养在自身发展中的重要价值

在市场经济模式下,企业是经济主体,不是教育主体,其主要任务是为社会提供物质产品和服务<sup>[12]</sup>,从而获取利润,这是思考校企合作问题的思维前提。因此,在校企合作中,任何苛责企业选择,要求企业无条件参与人才培养都是非理性的。然而这种非理性却弥漫在校企合作实践以及相关一些研究中。高职校企合作进行关键能力培养要杜绝这种非理性,从企业视角出发,首要的就是澄清关键能力培养在企业发展中的重要价值。

关键能力培养在企业发展中的重要价值主要表现在以下三个方面。一是通过对很多企业负责人的访谈与实地调研,发现当前很多企业相比于专业能力,更看重的往往是高职毕业生的吃苦耐劳的品质、认真工作的态度、敬业乐群的职业精神等,这些社会能力都是关键能力的范畴,企业参与到关键能力的培养过程中来是符合企业利益的,因为通过参与学生关键能力培养,可以将企业文化与价值观甚至是企业规范要求尽早传递给学生,能有效避免企业用工中出现的“裸辞”问题。二是关键能力中还有一个重要的构成是方法能力,当前企业在转型发展中,面临着激烈的市场竞争,需要不断提升自身生产工艺以及产品与服务的质量,而这不仅需要前端的研发人才,更需要一线技术技能人才具备思考与研发能力,从而及时捕捉本企业产品与服务的市场反应,并改良工艺以及生产与服务提供的模式等。因此,当立足市场竞争的角度,也需要企业及参与对本企业未来技术技能人才关键能力的培养。三是企业参与校企合作是大势所趋,在政府鼓励校企合作的政策大环境下,企业在参与校企合作人才培养上获得显著成效将获得政府各种优惠政策,这对企业发展也无疑是有益的,企业应该主动迎合趋势,以关键能力培养为抓手参与校企合作。因此,企业要明确参与关键能力培养将会给企业带来长期的投资回报,在企业的未来发展中具有一定的战略价值。

(二)企业要明晰自身关键能力培养目标

企业深度参与高职关键能力培养,首先需要明确自身在关键能力培养上的具体目标。就单个

企业来说,每个企业对关键能力的具体需求是不一样的,而关键能力有着丰富的内涵,单个企业对关键能力的不同方面有着不同的侧重,有的企业可能更看重学生的方法能力,有的企业则可能更看重社会能力。企业参与高职学生关键能力培养的前提是企业的诉求得到满足,但是这需要企业明确自身在关键能力培养上的具体目标究竟是什么,这是企业持续深入参与关键能力培养的保证。

企业如何明确自身关键能力培养目标?这需要企业分析自身的企业定位,以及由此延伸的企业产品或者服务的类型、特征等,这些生产中的要素对一线技术技能人才的要求具体有哪些?特别是需要他们掌握哪些关键能力中的非智力要素?这些来自企业自身真实的关键能力需求信息,可以通过开发关键能力调查量表、半结构化访谈提纲等方法,调查企业决策管理层、行政层以及一线技术技能员工来获取,从而确定具体的关键能力培养目标。

#### (三)企业深度参与关键能力课程开发

关键能力培养最终落地需要通过课程这一手段,在企业视角下,改革高职关键能力培养,最关键的举措就是促进企业深度参与关键能力的课程开发过程,通过课程将企业所需要的关键能力教授给学生。

企业深度参与关键能力课程开发最关键的是需要处理好企业需求和学生个人发展之间的关系,这是关键能力课程开发中存在的一对基本矛盾,以往的关键能力课程开发,学校更多考虑到学生未来的产业适应性问题,因而通过增加专业基础理论课程来使学生获得适应未来产业变动的能力,然而这种做法不仅在促进学生关键能力形成方面效果不明显,而且忽视了企业的真实需求,因为企业所需要的关键能力不可能通过单纯增加理论课程就可以形成,它需要更加复杂的开发过程。企业深度参与关键能力课程开发则能有效避免以上问题,在增强关键能力培养有效性的基础上,兼顾学生的发展问题,因为学生发展是建立在学生可以胜任第一份工作的基础之上。

企业深度参与开发关键能力课程,除了需要在内容层面落实企业的课程诉求,也要在课程开

发方法层面体现出企业的关键作用。具体的课程开发方法是关键能力分析会,可以由企业专家、教师以及课程专家组成,企业专家以及教师头脑风暴分析,课程专家主持并进行关键能力的提炼与总结,形成课程文本,最终交由校企双方共同审核通过。

#### (四)企业深度参与关键能力教学

开发出来的关键能力课程如何在课堂层面实施,这属于关键能力教学范畴的问题,企业视角下,关键能力教学也需要企业深度参与。目前,职业教育关键能力教学策略主要包括有课堂教学、工学结合、第二课堂以及社会实践这几种。<sup>[13]</sup>其中,工学结合教学策略最能体现企业参与,然而在其他教学策略中,其实也可以促进企业参与,从而达到进一步提升关键能力教学效果的目的。首先是课堂教学,企业可以通过派遣企业专家进入学校课堂进行相应关键能力课程的授课;可以将课堂搬进企业生产车间,在企业内进行关键能力教学行为,“课堂进车间”是职业教育教学的发展趋势,在关键能力教学上也有一定的应用空间。其次是第二课堂,第二课堂是除课堂教学以外的校园活动的总称,这些活动包括体育活动、文艺活动、社团活动等,这些活动因为发生在校园这样一个育人场域,因此自带“育人”属性,关键是如何利用这些活动进行人才培养活动,就企业参与关键能力培养来说,企业可以设计有关关键能力主题的校园活动,比如,高职企业文化节、企业产品博览会、企业工艺改良竞赛等。

#### (五)企业建设关键能力培养所需要的实训中心

实训中心是服务培养高职学生实践能力的基础设施,是职业教育区别普通教育的基本特色之一,职业教育加强实训中心建设其实是为了平衡凸显职业教育职业真实性、不妨碍企业正常生产二者间的一种折中选择。在关键能力培养中也是如此,一方面,关键能力总体上属于能力范畴,其中的与人合作的能力、信息处理能力、问题解决能力、自我学习的能力等都是非智力因素,这些能力的习得需要采用行动导向教学法、在真实情境中培养,这是符合能力学习心理学的基本要求的。因此,关键能力培养最好的模式是在企业真实环境中学习。事实上,关键能力形成是一个长期的

过程,入职之后也需要在企业进行相关关键能力的深化学习。另一方面,企业的核心任务是生产而不是人才培养,企业不可能让生产活动服务于人才培养活动,只能通过顶层设计尽可能让二者结合起来。因此,在关键能力培养上,企业建设实训中心是可行的关键能力培养的改革路径。同时,企业实训中心的建设实质上涉及企业学习空间的开发,可以根据关键能力的培养需要进行学习空间的开发,这是在不干扰企业生产的前提下最大程度利用企业的真实教学环境。比如,为了更好地培养符合自身需求的具备关键能力的高技术技能人才,建设实训中心与相应的学习空间,帮助企业更好地应对高技术技能人才的竞争。

#### 参考文献:

- [1]潘弋璐.德国职业教育的“关键能力”培养理念及其启示[J].中等职业教育,2007(29):24-26.
- [2]郭广军,刘兰明,龙伟,等.新形势下我国职业院校学生关键能力定位与培养体系研究[J].中国职业技术教育,2017(5):22-28.
- [3]徐朔.“关键能力”培养理念在德国的起源和发展[J].外国教育研究,2006(6):66-69.
- [4]徐朔.论关键能力和行动导向教学——概念发展、理论基础与教学原则[J].职业技术教育,2006,27(28):11-14.
- [5]NCVQ.An Introduction to Vocational Qual-

ifications:For Aged 16 and Over[M].London:NCVQ,1992.

- [6]吴雪萍.培养关键能力:世界职业教育的新热点[J].浙江大学学报(人文社会科学版),2000(6):56-59.
- [7]高宏,高翔.对我国职业教育中关键能力研究的思考[J].河北师范大学学报(教育科学版),2006(6):69-73.
- [8]教育部等六部门关于印发《职业学校校企合作促进办法》的通知[EB/OL].(2018-02-12)[2022-01-05].[http://www.gov.cn/xinwen/2018-02/22/content\\_5267973.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2018-02/22/content_5267973.htm).
- [9]熊荣生.我国高职教育校企合作现存问题分析[J].教育与职业,2008(5):37-38.
- [10]徐国庆.我国二元经济政策与职业教育发展的二元困境——经济社会学的视角[J].教育研究,2019,40(1):102-110.
- [11]国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知[EB/OL].(2019-02-13)[2022-02-26].[http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content\\_5365341.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm).
- [12]徐国庆.从分等到分类——职业教育改革发展之路[M].上海:华东师范大学出版社,2018:145.
- [13]胡昌送,卢晓春,李明惠.关键能力培养策略的发展研究[J].职教论坛,2011(6):22-25.

## 本刊紧急启事

近日,本刊陆续接到多位投稿作者电话,查询发自我刊的邮件真伪:

XXX 老师

您好:您的文章《XXXXXX》已通过初审,办理审稿定金后,我们会转交杂志社审核,通过后……再办理余款……收费标准:5000 字数 4500 元(2 个版面)

……

稿件要求:稿件必须包括摘要、关键词、中图分类号、作者简介,详细的联系方式邮编及手机号码。

汇款通道:中国农业银行卡号:62284 XXXX XXXXX 62710 户名:阳 X

汇款通道:淘宝店铺:<http://shopXXXX7644.taobao.com> (通过支付宝付款)

咨询电话:135XXXXX624 张老师 咨询 QQ:120XXXX261 87XXXX302

经查,此类邮件有盗用我编辑部的名义实施诈骗的嫌疑,本刊编辑部正在进一步追查,并保留追究其侵权的权利。同时,请本刊读者注意识别,避免此类事件可能造成的损失。识别的有效方法是辨别此类信件的出处或来电,并与我刊核实,我编辑部对外沟通使用正式的公开邮件详见本刊的版权页。