

政策语境下职业教育1+X证书制度的四重逻辑释义

蒋琳

(广西工业职业技术学院 建筑工程学院, 广西 南宁 530001)

[摘要]从政策语境看,职业教育1+X证书制度不仅是落实政策文本的具体举措,而且是职业教育内生性发展的重要制度设计。为了实现职业教育1+X证书制度从“制度文本”向“现象文本”的话语转化,需要从语意价值、运行理路、治理结构、评价体系等维度出发,明晰这四个方面的内在治理逻辑,具体包括政治逻辑下推动人才培养的内生性发展、系统逻辑下催生职业教育的全方位改革、治理逻辑下实现“政—企—行—校”的协同创新、质量逻辑下全面推进人才培养评价模式改革。基于此,需要从行政部门、行业企业、试点院校等治理主体出发,全面推进职业教育1+X证书制度落地,确保政策可以在不同语境中实现如一性和连贯性。

[关键词]政策语境;1+X证书制度;四重逻辑释义;技能等级证书

[中图分类号]G719.2 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1009-3621(2023)05-058-07

《国家职业教育改革实施方案》(国发〔2019〕4号)(以下简称《职教20条》)明确提出,从2019年开始,在职业院校、应用型本科高校启动“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点(以下简称“1+X证书制度试点”)工作。为了贯彻落实这一顶层设计,教育部等陆续颁布了《关于在院校实施“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点方案》(教职成〔2019〕6号)(以下简称《试点方案》)等一系列文件,从总体要求、试点内容、试点范围、进度安排、试点企业遴选、试点院校布点等进行了具体的工作设计。从政策语境来看,职业教育1+X证书制度是落实《职教20条》和《试点方案》的创新举措,同时也是职业教育人才培养内生性发展的重要制度设计,对于人才培养模式、人才质量价值观以及职业院校教育教学改革具有重大意义。因此,为了更好地推进职业教育1+X证书制度,需要在政策语境中解读制度落实过程中的四重逻辑关系,以便实现从“制度文本”向“现象文本”的话语转化。

一、政策学语境下职业资格证书制度的变迁与创新

制度变迁是理解历史的关键^[1],完整的制度建设应该是在反思制度起源和动力源的基础上,审视制度变迁所牵动的社会因素和发展规律。从政策语境来看,职业教育1+X证书制度的实质是一种教育证书制度,其起源于职业资格证书制度(劳动证书制度)。同时作为一种新型的证书制度,职业教育1+X证书制度也实现了从劳动证书制度向教育证书制度与劳动证书制度并行的双轨证书制度体系的转变。因此,从政策学视角来审视职业资格证书制度历史脉络中制度的变迁与创新,挖掘制度变迁中制度理念、制度内涵以及颁布部门等方面的政策变迁,对于全面理解、领会和落实职业教育1+X证书制度具有一定的指导意义。

(一)职业资格证书制度的起源:工人技术考核制度的确立

我国早期的职业资格证书制度起源于工人技术

[收稿日期] 2023-06-25

[基金项目] 广西教育科学规划课题2021年度民办高等教育研究一般课题“广西民办高校核心竞争力提升策略研究”(2021ZJY746)。

[作者简介] 蒋琳(1981—),女,广西南宁人,广西工业职业技术学院建筑工程学院中级建筑师,主要从事建筑工程技术研究。

考核等级、工资待遇评定的实际需要。与现行职业资格证书制度相比,早期的职业资格证书制度呈现出较强的非独立性和工具性取向,其本质是工人内部技能等级的外显性标准。1950年,我国以外国实施的“八级工资制”以及《各工种专业统一的工人技术等级标准手册》为蓝本,率先在东北地区实行八级工资制;其后,在按劳分配的总体原则下开展了第一次工资改革,制定了生产工人的工资标准。1956年《关于工资改革的决定》明确提出改进工人的工资等级制度、改进企业职工和技术人员的工资制度等改革举措,其实质是强化考工升级制度,并要在全国企业范围内实施“八级工资制”。所谓“八级工资制”就是根据生产劳动的复杂程度和技术的熟练程度分为八个技术等级,同时将工资分为相对应的八个等级,并且细化为“工资等级表”“工资标准”“技术标准”三个部分,并要求每两年进行一次技能考核,从而确定工人所处的等级。1963年我国劳动部(现为人力资源和社会保障部,下同)对技术等级标准进行第一次全面修订。在此基础上,1983年劳动人事部颁布的《工人技术考核暂行条例》指出,凡国营企事业单位的技术工人,都要有步骤地进行培训,实行技术考核制度,这也标志着我国已经初步确立了“工人技术考核制度”^[2]。“工人技术考核制度”在一定程度上强调了职业培训对于技术考核的重要性,对于提高工人技术技能具有积极的推动作用;但是工人的技术等级与工资等级挂钩不紧密、工资统一管理束缚了企业执行的灵活性。为了解决这一问题,1985年,我国在部分国营大中型企业试行职工工资总额同企业经济效益挂钩,实施工资比例浮动制,同时这也意味着“八级工资制”受到了实质性的动摇。

(二) 职业资格证书制度形成期: 工人技术考核制度的转变

由于工人技术考核制度与工资制度呈现出较强的依附关系,社会经济制度基础发生变化势必会导致工资制度、考核制度的连锁反应,最终促使工人技术考核制度向独立性更强的职业资格证书制度转型。为了调动工人参与社会主义建设的积极性和主动性,我国在实施社会主义商品经济体制的同时,于1985年开展了第三次工资调

整,建立了培训、考核、使用和待遇相结合的制度体系,使工人技术等级标准体系实现进一步科学化、规范化,以便适应经济发展、技术进步和加强劳动管理。1989年劳动部出台的《关于修订工人技术等级标准工作的意见》(劳培字(1989)33号)提出:“根据工种技术复杂程度和工作特点的不同,将技术等级简化为初、中、高三级制、二级制或一级制,进一步强调了工人技术等级标准是一个独立的标准体系,也是确定工人工资的重要依据之一,是对工人就业、上岗(转岗)、晋级进行考核的标准。”并且《劳动部关于印发〈关于修订工人技术等级标准工作的补充意见〉的通知》(劳培字(1991)6号)还提到,在科学划分工种的基础上,通过对工种的分析与评价,根据其技术复杂程度和工人掌握其基本知识和技能所需具备知识的深度与广度及专业培训时间的长短,合理地设定工种技术等级。对于三个技术等级(初、中、高)或两个技术等级(初、中或中、高)的工种应按照知识和技能构成的系统性和完整性的要求,区分工种技术等级水平的程度,作为确定标准中各等级技术内容和范围的基本依据。同时随着社会主义市场经济体制的不断改革,特别是1994年印发的《劳动部、人事部关于颁发〈职业资格证书规定〉的通知》(劳部发(1994)98号),对“职业资格”和“职业资格证书”进行了界定,同时对职业资格证书的管理部门、核发部门、使用范围等都进行了明确的规定,这也标志着我国职业资格证书制度的正式确立。并且在1995年颁布的《中华人民共和国劳动法》和1996年颁布的《中华人民共和国职业教育法》中都明确指出要“实行职业资格证书制度”,这为实施职业资格证书制度提供了法理性依据和制度化保障。1999年,我国正式颁布《中华人民共和国职业分类大典》,为落实职业资格证书制度提供了具有可操作性的技术保障。

(三) 职业资格证书制度发展期: 职业分工修订与职业资格证书清理和规范阶段

进入21世纪以来,随着我国社会经济的发展 and 科技的进步,特别是职业结构的变化逐渐改变了原有的职业种类和标准,催生了新职业,从而引发职业等级证书制度的变革。为了适应这一变

化,在《中华人民共和国职业分类大典》基础上,《中华人民共和国职业分类大典》(2005增补本)收录了77个新职业,《中华人民共和国职业分类大典》(2006增补本)收录了82个新职业,《中华人民共和国职业分类大典》(2007增补本)收录了31个新职业。从客观上说,职业资格证书制度是社会主义市场经济条件下科学评价人才的一项重要制度,对于人才技术技能的评定具有深远的意义。但是在实施过程中却出现了部分部门、机构随意设置职业资格,名目繁多、重复交叉;有些机构和个人以职业资格为名随意举办考试、培训、认证活动,乱收费、滥发证,甚至假冒权威机关组织所谓的职业资格考试并颁发证书等,社会对此反应强烈^[3]。因此,为解决和弥补职业资格证书制度推行过程中存在的问题,国务院办公厅下发了《关于清理规范各类职业资格相关活动的通知》(国办发〔2007〕73号),对于行政许可类职业资格和非行政许可类职业资格进行清理和规范,截至2012年共清理和规范了36项职业准入类、229项职业水平评价类职业资格^[4]。2014年《关于减少职业资格许可和认定有关问题的通知》(人社部发〔2014〕53号)又提出重点清理国务院部门、行业协会、学会以及其他中央单位自行设立的职业资格。直至2016年,国务院印发了《关于取消一批职业资格许可和认定事项的决定》(国发〔2016〕5号),标志着职业资格集中清理工作基本完成。2017年,《人力资源社会保障部关于公布国家职业资格目录的通知》(人社部发〔2017〕68号)提出国家职业资格目录共计140项,其中包括专业技术人员职业资格59项(准入类36项、水平评价类23项)、技能人员职业资格81项(准入类5项、水平评价类76项),目录之外的一律不得许可和认定职业资格。至此,我国职业资格证书制度基本处于国家统筹、规范管理、动态调整的发展阶段,这也标志着国家对于人才评价体系治理能力的成熟。

(四)职业资格证书制度创新期:职业院校1+X证书制度试点探索阶段

从治理角度来看,我国职业资格证书主要是人力资源与社会保障部门统一管理和组织。但是从隶属关系来看,我国的技工学校隶属于人力资源和社会保障部,职业教育院校则隶属于教育部,

现行的职业资格证书制度侧重于技工人才职业资格等级的评定,其本质是一种劳动证书制度,而非职业证书制度。这无形中忽视了“职业教育”与“职业证书”的联系,使两者陷入了“两张皮”的治理窘境,亟须从治理体系上规范证书的颁发与管理。为此,2019年《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》(国发〔2019〕4号),提出“2019年开始,在职业院校、应用型本科高校启动‘学历证书+若干职业技能等级证书’制度试点(以下称1+X证书制度试点)工作”;4月,教育部等四部门联合颁布了《关于在院校实施“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点方案》(教职成〔2019〕6号),正式掀开了1+X证书制度的序幕,并且明确“1”为学历证书,“X”为若干职业技能等级证书,要求从2019年开始面向现代农业、先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业等20个技能人才紧缺领域,率先从10个左右的职业技能领域做起,并且首批启动了建筑信息模型(BIM)等5个等级证书试点,第二批启动了电子商务数据分析等10个职业技能等级证书,第三批启动了城市轨道交通乘务职业技能等级证书等76个职业技能等级证书,这标志着职业教育1+X证书制度试点工作进入正式实施阶段。同时,为了提高1+X职业技能等级证书含金量,提升社会认可度,教育部遴选了行业内的优质企业作为培训评价组织,并且制定了职业技能等级证书认定标准,使1+X职业技能等级证书形成了一整套比较完整的质量保障体系,以提升证书的社会认可度。

由此可见,职业教育1+X证书制度是在职业资格证书制度基础上的改革,也是作为类型教育的职业教育的实践创新^[5],是加强校企联合培养人才、推动职业院校“三教”改革、提高学生职业能力的重要政策举措,同时从本源上加强了“职业教育”与“职业证书”的融合、缩短了“人才培养”与“职业能力”的距离、增强了“校企合作”与“协同育人”的联系。

二、职业教育1+X证书制度的四重逻辑释义

职业教育1+X证书制度政策文本不仅是制度外

显性的表现形式，同时也是推动职业教育质量提升内生性的重要保障，体现了国家对于职业教育的顶层设计与整体布局。为了全面理解和落实职业教育1+X证书制度，本文以语意价值、运行理路、治理结构、评价体系等维度为观测点，明晰这四个方面的内在逻辑释义，以实现“制度文本”向“现象文本”的话语转化。

（一）1+X证书制度的语意价值：政治逻辑下推动人才培养的内生性发展

从政策语境来看，1+X证书制度是职业教育间接性的“自为”产物，具体来说是我国职业教育在借鉴相关经验的基础上，不断地反思中国职业教育人才培养模式的可行性和可为性，同时从治理主体构成、制度实施以及人才培养培训模式等方面进行了有益的探索，既反映出职业教育人才培养质量的内在发展路向，又体现出政府权力“放管服”信号的释放。诚然，1+X证书制度是在政治权利的推动下，通过《国家职业教育改革实施方案》《关于在院校实施“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点方案》等国家的制度安排和政策实施而建构的社会事实，彰显出时空维度和制度生成方式下自上而下的政治逻辑，它遵循的是基于职业教育发展过程中内生性诉求的政治论法则。当然，这种政治支配下生成的职业教育政策已经突破了原有制度所限定的法理性边际，将其延伸到职业教育“国家行动”的总体框架之内，形成了政治逻辑下的政策文本，从而在政治逻辑的推动下通过政策颁布、实施和评价等手段来实现政策文本从制度向现象的转变。

一般来说，单纯的政治逻辑仅仅是“外生型”政策行为和导向，体现出国家的意志，然而1+X证书制度的语意价值蕴含着职业教育人才培养质量的价值诉求，是政治逻辑推动下人才培养内生性发展的必然结果。具体来说，我国职业教育已经从数量增长型向质量内涵型发展转变，人才培养的质量已经成为职业教育深层次发展的关键因素。但是，由于职业教育人才培养的支撑体系和构成要素无法助推高质量人才培养目标的实现，长期存在校企合作不深入、人才培养目标与职业能力要求“两张皮”、教育教学内容与岗位培养目标契合度低等问题，导致职业教育对于高质量人才

培养的内生性诉求与职业教育人才培养的现实状态存在着难以调和的共生性矛盾，势必引发职业教育国家治理结构中各个主体在某种意识上达成一定共识，进而促进职业教育政策的调整 and 改革，以职业教育高质量人才培养为突破口提供政策方案。这既体现出政治逻辑下国家治理结构中各个主体的利益共识与协同推进，也体现出解决主要矛盾是破解复杂矛盾体的利器这一辩证唯物主义的观点。

（二）1+X证书制度的运行理路：系统逻辑下催生职业教育的全方位改革

在政策语境中，1+X证书制度文本不仅是一系列制度层面的政策信息与符号，而且是具有极强操作性和可行性的政策执行方案。职业教育政治哲学催生了1+X证书制度，在国务院及教育部颁布的政策文本中无不体现出国家对职业教育人才培养培训模式和评价模式的意志。但从政策实施的本体论而言，1+X证书制度的运行理路遵循了系统逻辑的哲学思想，将纵向的治理结构和横向的制度内容置于政策实施的系统链条之中，形成路径顺畅、和谐共生的网格化治理生态系统。所谓“系统逻辑”是在以客观系统物质世界作为研究对象的哲学范式基础上，遵循系统物质世界的辩证发展规律，进而深刻、全面地揭示自然界、人类社会系统运动的本质特征和普遍联系。因此，系统逻辑遵循系统科学的逻辑方法论、系统运行的连贯性，使1+X证书制度得以顺利推进的同时，有效地推进职业教育内部系统以及系统内部要素的全方位改革。

就逻辑方法论而言，1+X证书制度的运行理路重视系统归纳这一辩证哲学方法论，罗素认为归纳是从特殊事实中得出普遍真理，同样，对于职业教育1+X证书制度而言，是在深刻了解与认识职业教育历史经验与现实处境的双重状态的基础上，重新审视历史性与现实性之间的辩证关系。特别是全面分析政策所涉及的利益相关者的“可行空间”与“可为空间”，进而确定从“试点”到“全面”的逻辑归纳理路，实现了从“特殊性”到“一般性”的辩证性的政策过渡，从本质上实现了从“经验归纳”到“政策落地”的转换，使利益主体之间所结成的共同体呈现出治理结构合理、职能分工明

确、运行机理顺畅的发展状态；同时，1+X证书制度的运行理路基于逻辑方法论，比较重视系统的连贯性。系统论学者贝塔朗菲认为，任何系统都是由不同的子系统所构成的，子系统在系统链条上并不是简单的机械组合或相加，而是呈现出独立性与依附性结合、功能性的耦合性与嵌入性协同，发挥各要素在孤立状态下所无法实现整体功能的属性。诚然，在1+X证书制度的运行理路中，强调政策的落实要遵循一定的系统科学的方法论，通过国家顶层政策设计，将教育行政部门、行业企业以及职业院校作为政策运行系统中的治理构成要素，以职业院校人才培养、专业建设、校企合作、实训基地建设、课程建设、教师队伍建设等作为政策实施的重要内容要素，并且通过试点实施到全面铺开，推动与深化教师、教材、教法“三教”改革，进而推进职业教育全方位改革与发展。

（三）1+X证书制度的治理结构：治理逻辑下实现“政—企—行—校”的协同创新

从政策语境来看，1+X证书制度的治理结构构建了多元治理主体参与证书制度建设的治理范式，特别是使职业院校成为证书制度的建构者，有效推进了职业教育的“教”与职业岗位的“证”实现直接链接，在主观上使职业教育的育人性与职业性相结合、职业教育培训功能与职业证书获得相结合、教育教学职能与实训基地建设相结合，在客观上改变了职业等级证书制度的治理结构和管理体系，使治理主体拥有多元化的结构方式和组合。《试点方案》明确提出“加强政府统筹规划、政策支持、监督指导，引导社会力量积极参与职业教育与培训”的原则，并且在方案中明确了1+X证书制度的治理结构包括教育行政部门、企业、行业以及职业院校，并且规定了各个主体在治理结构中的运行法则。其中，行政部门主要是通过顶层设计、政策实施以及质量监控等宏观性政策信号，发挥政府决策模式中各个组织决策的理性选择，使1+X证书制度的路向、实施、监督以及评价等治理功效得以有效发挥；企业和行业则是作为第三方组织形态出现，并以社会、市场、企业和学生的个人发展需求为导向，借鉴国际先进标准，制定出可以体现新技术、新工艺、新规范、

新要求的职业技术等级标准（初级、中级和高级），以保证1+X证书制度得以有序、顺利地推行。同时，企业、行业必须要联合职业院校有计划、有步骤地推进1+X证书的试点工作，虽然1+X证书制度中的“X”证书与职业院校学生毕业并不存在必然的因果关系，但是将企业和行业的系列标准引入职业技能等级证书的开发研制、实施考核以及质量监督之中，无形中增加了职业技能等级证书的“含金量”，其本质是将学生的就业能力直接置于企业和行业对于人才标准要求的量度上；职业院校是1+X证书制度推行的主体组织，虽然处于治理结构中的底端，但是如果缺少了这一主体，1+X证书制度便会失去赖以生存的土壤。1+X证书制度的治理职能在于做好1+X证书试点单位的顶层设计、加强资格证书培训以及学生职业能力的培养等。从中可以看出，1+X证书制度的治理结构是由行政部门、企业、行业以及职业院校等组织构成，但是治理逻辑的规律在于内部结构要素之间的协同与创新，要使要素的个体治理行为符合整体性的逻辑构造与运行规则，并且在协同中发挥部分治理要素应有的整体性功效，在逻辑运行过程中不断地实现政策实施、制度落地以及治理过程中的创新，实现“帕累托最优”的平衡状态。

（四）1+X证书制度的评价体系：质量逻辑下全面推进人才培养评价模式改革

在政策语境中，1+X证书制度政策文本在实施过程中，其评价体系不仅要认清政策文本在纵向组织治理体系中的落实情况，同时还要全面解读和理解政策内在的政治蕴意与哲学价值观。《试点方案》中明确提出要“按照高质量发展要求，坚持以学生为中心，深化复合型技术技能人才培养模式和评价模式改革，提高人才培养质量，畅通技术技能人才成长通道，拓展就业创业本领”。这彰显出质量逻辑下全面推进人才培养评价模式改革的政策蕴意。同时从政策文本的计量学统计数据来看，《试点方案》中除“证书”“技能”等政策核心概念外，出现频率较多的是“学生”“质量”“人才”等具有内在关联性的核心词汇。因此，1+X证书制度政策文本所渗透出来的政治蕴意和价值观是以高质量人才培养为核心导向，建立质量逻辑下全面推进人才培养评价模式改革的政策行

动。从社会学来看,所谓“质量”是指客观的价值,彰显了物理属性和价值属性双重属性。虽然我国职业教育已经从规模数量效应向内涵质量效应转型,但是由于地缘位置、办学基础、财政投入等因素的长期存在,无形中造成人才培养质量存在地区差异性、起点不平等性、整体分布不均衡等问题,在这一背景下人才培养质量越来越成为我国职业教育发展的重要取向,其核心的哲学价值观是人才培养的质量观。一方面,1+X证书制度紧紧围绕服务国家需要、市场需求、学生就业能力提升需求为导向,以职业或行业标准作为人才培养和培训的准绳,将1+X证书制度试点单位建设作为政策推行的重要平台,而人才职业培养质量作为核心目的和评价标准。可以说,质量逻辑表现在将“质量”贯穿于人才培养培训模式全过程。另外,质量逻辑导向的1+X证书制度的评价体系是以职业教育人才培养质量过程监控与职业技能等级证书相结合的,与以往人才培养模式不同的是,1+X证书制度并不是单一化的、孤立化的、固着化的评价体系,而是倡导以人才培养过程与质量为评价体系的核心,使毕业证书与职业技能等级证书相结合、职业培训与职业技能等级证书结合、过程性评价与结果性评价相结合、职业能力培养与就业能力培养相结合,使评价体系更加多元化、多样化和动态化,更符合职业教育人才培养的内在规律。

三、职业教育1+X证书制度建设主体推进路向

从1+X证书制度建设的治理结构来看,其呈现出层级性与平行性相结合的结构属性,具体包括行政部门、行业企业、试点职业院校层级性的治理体系以及各种职业能力等级证书平行性治理结构。1+X证书制度在从“制度文本”向“现象文本”话语转化的过程中,行政部门、行业企业、试点院校等建设主体在责任分工、职能范围、运行机制以及内在属性、利益诉求等方面均存在着差异性,但是在政策的引领下各利益主体在目标上保持着方向的一致性,在价值上保持着内在的认同性,在执行上保持着相对的协同性,共同推进职

业技能等级证书试点得以顺利开展。因此,在证书制度推进过程中,不仅要厘清各个建设主体的“权、责、利”,更应该以治理结构中的要素与系统为出发点,处理好部分与整体的辩证关系,以发挥1+X证书制度治理结构的功效。

(一) 行政部门: 规划职业教育1+X证书制度的顶层政策设计

行政部门处于职业教育1+X证书制度“金字塔”治理结构的顶端层级,是统摄试点院校、行业企业等各建设主体的核心,通过一系列1+X证书政策文本的颁布,对职业技能等级证书“是什么”“怎么做”“如何做”“谁来做”“怎么做好”“谁来监督”等问题进行了政策层面上的设计与规划。诚然,随着教育决策面对的问题由单一到多维、由具体到宏观,决策的复杂程度逐步加深,决策环境也变得模糊^[6],这对职业教育决策提出了挑战。其中,《试点方案》明确提出,“国务院教育行政部门主要负责做好1+X证书制度试点工作的整体规划、部署和宏观指导,对院校职业技能等级证书的实施工作负监督管理职责”。另外,国务院市场监督管理部门(国家标准化管理委员会)负责协调与指导职业教育与培训标准化建设。从宏观政策层面上看,行政部门对于1+X证书制度的治理体系与治理内容都进行了宏观设计,打破了以往教育部门学历证书体系与人力资源和社会保障部门职业资格证书体系“各自为政”的局面,在一定程度上统筹了各个行政部门的资源与力量,形成了全过程、系统化的育人治理体系。而各省(区、市)的教育行政部门则是政策文本的解读、指导者和落实者,主要负责指导本区域1+X证书制度试点的具体实施工作,同时通过政策引导来做好试点工作相关支撑体系的构建,例如,参与职业技能等级证书培训与考核相关工作中教师的工作量、试点工作管理与监控、证书培训考核收费政策制定、试点工作经费的统筹,以及信息管理服务平台和职业教育学分银行系统的建立等工作。

(二) 行业企业: 积极参与职业技能等级证书试点建设

行业企业是职业教育1+X证书制度得以运行的重要角色,是职业技能等级证书标准、测试标准及证书颁发等工作的实施主体,也是职业院校

开展职业技能等级证书试点的主要参与者。至今,教育部共招募了第三批职业技能等级证书和标准的开发单位,这些企业绝大多数都居于行业的领军地位,拥有先进的理念、先进的设备以及丰富的人才资源,除制定等级证书考试标准外,还负责与职业院校一起建设职业技能等级证书试点。因此,在产教融合、校企合作的大背景下,职业教育与行业企业之间的关系不能仅停留在低层次的校企合作层面,更应该聚焦人才培养培训模式的改革,加大行业企业对职业院校人才培养内涵式发展的贡献。一方面,行业企业要积极指导、协助职业院校构思、筹划职业技能等级证书试点建设工作,将行业企业证书标准与国家职业标准相结合,建设具有全国统一化、规范化的职业教育职业技能等级证书系统;另一方面,行业企业要以1+X证书制度为发展契机,特别要以人才培养质量提升为核心,有步骤地深入开展校企合作、产教融合,从而构建“企业—学校”协同发展共同体。长期以来,我国职业教育校企合作层次还有待提高,然而在1+X证书制度中行业企业需要与职业院校结成人才培养与培训的发展共同体,通过校企合作共同推动学校实训基地的建设和运营,全面深化复合型技术技能人才培养培训模式和评价模式改革,提高人才培养质量,畅通技术技能人才成长通道,提升学生的就业创业能力。

(三) 试点院校:做好专业对接职业技能等级证书试点的实践探索

试点院校是职业教育1+X证书制度落地的重要载体,是探索具有中国特色职业教育等级证书制度的实践场域。教育部发布的《关于做好首批1+X证书制度试点工作的通知》(教职成司函〔2019〕36号)指出,“首批启动试点的为建筑信息模型(BIM)、Web前端开发、物流管理、老年照护、汽车运用与维修、智能新能源汽车等6个职业技能等级证书”。同时,《关于首批1+X证书制度试点院校名单的公告》(教职所〔2019〕141号)确定了1991个1+X证书制度试点项目。这就明确了1+X证书制度的落实是以职业院校作为政策下移的

突破点,特别是以职业院校的优势、优质专业作为职业技能等级证书的培训试点专业,以改革现有的人才培养培训模式,满足社会对于高技术技能型人才的需求。因此,鼓励省级及以上示范(骨干、优质)高等职业学校以及具有行业特色的有关院校等积极依托优势、优质专业,做好职业技能等级证书试点的实践探索工作。具体而言,一方面,职业院校党委是1+X证书制度能否落实到位的关键。试点院校要建立以党委为核心的领导小组,实施校长负责制,加大对试点专业资源的统筹调配力度,将1+X证书制度的工作要求落实到专业发展规划、人才培养目标以及课程设置、教学内容中,并以此为契机全面开展职业教育人才培养模式和培训模式改革。另一方面,职业院校还要建立以职业教育专家、行业企业专家、职业教育研究人员、第三方评价机构以及学生为主体的试点指导委员会,具体负责试点工作的日常运行与质量监控,确保1+X证书制度得以顺利落地和推进。

[参考文献]

- [1] 诺思. 制度、制度变迁与经济绩效 [M]. 杭行,译. 上海:格致出版社,2008:3.
- [2] 肖灼基. 经济师手册 [M]. 北京:经济科学出版社,1985:589.
- [3] 国务院办公厅. 关于清理规范各类职业资格相关活动的通知(国发办〔2007〕73号) [EB/OL]. (2008-03-28) [2022-12-13]. https://www.gov.cn/zhengce/content/2008-03/28/content_6634.htm.
- [4] 肖鹏程. 我国职业资格证书制度演变对职业教育的影响研究 [D]. 上海:上海师范大学,2015.
- [5] 梁裕. 职业教育物流类“1+X”证书制度试点的发展与实践探索:以广西职业技术学院为例 [J]. 广西职业技术学院学报,2022(2):10-18.
- [6] 王晓辉. 教育决策与治理 [M]. 北京:教育科学出版社,2010:33.

[责任编辑:余静,实习编辑:李天航]