

# 技能型社会建设与高职院校人才培养优化

## ——基于职业文化的视角

钱鉴楠<sup>1</sup>, 刘晓<sup>2</sup>

(1. 浙江大学 教育学院, 杭州 310058; 2. 浙江工业大学 教育科学与技术学院, 杭州 310023)

**摘要** 重视技能习得中的职业文化传递是技能型社会下高职院校人才培养优化的重点。技能型社会中,对“职业文化”的认识不能脱离具体的职业实践情景。高职院校人才培养在重视具有普适的规范作用的职业共同体文化传承外,更要注重带有具体情景的职业群体文化的传承。当前,高职院校人才培养中的职业群体文化传承在定位、过程、评价等方面存在一定的现实挑战。对此,优化高职院校人才培养中的职业群体文化传承应进一步打造“技—竞—创”多维培育生态,深化“传—帮—带”导学制培育过程,建立基于“技能树”的个性化学生评价机制。

**关键词** 技能型社会; 高职院校; 人才培养; 职业文化

**中图分类号** G710 **文章编号** 1003-8418(2024)02-0108-08

**文献标识码** A **DOI** 10.13236/j.cnki.jshe.2024.02.015

**作者简介** 钱鉴楠(1996—),男,浙江绍兴人,浙江大学教育学院博士生;刘晓(1982—),男,山东淄博人,浙江工业大学教育科学与技术学院教授、博士生导师。

构建技能型社会是我国新时代高质量发展与国家治理现代化的现实命题<sup>[1]</sup>。创新技能人才培养是国家技能型社会建设路上提升高技能人才供给与经济社会发展适应性的重要基础性举措。高职院校作为技能人才培养的重要阵地,在技能型社会建设过程中肩负着高技能人才供给的重要教育使命。当前,技能人才留不住、留不久是技能型社会建设亟须解决的重点难题。有研究发现,高职学生毕业三年内转行比例为 51%,超过一半<sup>[2]</sup>。造成这一现象的原因无疑有外部社会经济形势的影响,但更为重要的是院校内部人才培养与外部环境的适应性不足。这种适应性不足的根源在于职业文化的逐渐衰弱。职业文化对高职院校人才培养的影响在于帮助学生掌握扎实的生产技术技能的同时,提升对职业的认同感、契约感,促使学生在职业实践中满足物质生活的同时实现对自身价值的追求。技能型社会中,“人”的价值与意义成为现代职业教育高质量发展的要义。教

育的本质是文化与人的双向构建<sup>[3]</sup>。职业教育传承与创新职业文化是现代教育强调培养时代的社会人才所要求的<sup>[4]</sup>。对此,技能型社会下如何以职业文化需求为指引,深化高职院校人才培养改革,充分发挥高职院校培养大国工匠、能工巧匠的重要作用,以人才培养路径优化自下而上推动技能型社会建设,对助力国家经济社会高质量发展具有重要意义。

### 一、技能型社会下职业文化的内涵与类型

职业文化是人们在分工实践中所逐渐形成的群体性文化。职业文化在不同的时代实践背景下有着不同的内涵。厘清技能型社会中职业文化的内涵与类型有助于我们更好地理解当前职业文化对高职院校人才培养的影响机制。

#### (一) 技能型社会下职业文化的内涵

学者对于“职业文化”的理解缘起于对“职业”概念的辨析。特别是 16 世纪后,欧洲社会向资本主义社会过渡,工场手工业的发展加速了劳动分

工。“职业”一词的内涵变得更加复杂和尖锐<sup>[5]</sup>。早期的学者对于职业文化的分析主要以具体的职业类型作为研究对象,韦伯、涂尔干分别对美国法律职业和法国诸行业进行了分析<sup>[6]</sup>。也有学者对个别职业的源起、发展以及文化特征进行了梳理分析,如汤姆森对纺织工的职业源起历史作了系统梳理<sup>[7]</sup>。直至1924年,英国学者卡尔·桑德斯和威尔逊在《职业》一书中系统描述了职业的起源、性质和功能<sup>[8]</sup>。学者起初对于“职业文化”的内涵理解多是与劳动特征、阶级特征相联系,特别是以纺织工人等为代表的中产阶级。“职业文化”更多是一套使中产阶级个人借此形成自己的情感需求,衡量自己智力水平的价值观和习惯性反应<sup>[9]</sup>。随着社会经济体系的不断发展以及阶级不平等现象的弱化,这种抽象的职业文化对于现实实践的指导意义不是特别明显。学者开始聚焦以企业、公司等为代表的组织中的职业亚文化,如组织文化、企业文化等。通过引入组织这一具体情景,学者试图来更好地理解职业文化的内涵<sup>[10]</sup>。具备共同的认知实践、共同的价值观念是学者理解职业亚文化所形成的共识<sup>[11]</sup>。如今对于“职业文化”的理解更加倾向将该词作为“职业”加“文化”构成的定中结构名词进行阐释,即职业文化是人们在长期实践中形成的价值观念、思维方式、行为规范以及相应的习惯、气质、礼仪与风气<sup>[12]</sup>。也有学者将其解释为人在参与职业活动中所形成的民俗和共享原理<sup>[13]</sup>。我国学者对于“职业文化”的理解多是针对“现代职业文化”。这是由于在国家建设过程中传统的职业文化已经无法适应当前快速发展的社会变革<sup>[14]</sup>。现代职业文化被认为是一种社会意识、社会规范、个人品质,由物质文化、制度文化和精神文化所构成<sup>[15]</sup>。也有学者对现代职业文化提出“四维度论”的观点,认为现代职业文化是以职业精神文化为核心,职业制度文化、职业创新文化、职业手作文化为周边的“四位一体”的构成<sup>[16]</sup>。纵观国内外对于“职业文化”的界定,共同的行为模式、共同的价值观点是被学者在界定过程中所普遍提及的。同时,不少

学者也注意到职业情景是职业文化的重要组成部分。不同职业间实践情景的差异从一开始就会影响职业群体的行为、价值等。这种界定的背景是自动化生产技术的广泛应用,职业边界被生产设备所固化,职业实践情景呈现出跨区域相似性与长时间恒定性的特点。

技能型社会是在以数字生产技术为核心的背景下提出的。不同于自动化生产技术,数字生产技术的应用打破了各生产情景的边界。职业群体所面对的生产情景进一步扩大。并且,数字生产技术更为柔性的应用特点使得相同的生产技术能够针对不同物理环境形成不同的生产情景。这也就使得同一职业间生产情景的分化更为凸显。对此,笔者认为当前对“职业文化”的认识不能脱离具体的生产情景。尽管职业拥有共同的技术知识,生产社会给予了职业特有的行为模式、价值文化,但是生产场景的拓展和分化加剧使得具体的职业实践与抽象的职业文化之间的距离愈发变大。基于此,笔者将“职业文化”界定为职业群体受区域文化、生产情景影响,在长期实践过程中所形成的独有的器物情景、行动规约、行动价值等相关的总和。其中体现出技能型社会下职业文化的三层内涵:一是情景依附性,即技能型社会下职业文化的形成受到职业本身的工作情景影响。这种影响使得抽象的职业文化对于职业群体的具体实践影响作用逐渐减弱。二是个体抽象性,即技能型社会下职业文化在具体个人上的体现是不完整的。职业文化是群体中占比较大、富有职业个性文化的抽象产物。三是内部排他性,即技能型社会下职业文化内部会因为职业类型的区别形成一定的职业文化壁垒。职业文化壁垒的存在一方面是区分不同职业的标志,另一方面也是职业群体内部成员相互识别的信号。

(二)两种职业文化对高职院校人才培养的影响机制

正如上文所论述,职业文化由于本身内容的丰富,对个人的影响也是方方面面的,如从内容维度有器物的、制度的、精神的影响等,从群体维度

有组织的、行业的、企业的、公司的影响等。我国高职院校对于以职业文化优化人才培养的观点多是集中在通过引入企业文化等外界文化,在校园中形成仿真的或者模拟的企业文化环境,实现学生在课堂学习、专业实习、院校生活等活动中始终浸润在一个区别于普通高等学校校园文化的氛围中<sup>[17]</sup>。这种观点一方面是混淆了职业文化与校园文化。职业文化一定是存在于真实职业人的实践中,在以教学为主要活动的学校中难以进行直接的“移植”。另一方面是忽视了职业文化对人影响的整体性。我们在对职业文化要素进行拆解分析的过程中不能忽视实践过程中职业文化在群体或者个人中的体现都具有整体性,即各个要素相互联系、相互牵连。那么对于人才培养来说,通过拆分职业文化要素,再借助环境的建设进行逐一再现的策略,只是发挥了帮助学生形成职业认知的作用,因为这些要素缺少了以职业人作为媒介的整合过程。

因此,笔者认为高职院校实现职业文化对人才培养的推动应该从人与人、人与群体的视角来进行分析,即分别从职业共同体的抽象视角与一个职业群体的具象视角来理解。那么,职业文化可以进一步区分为抽象的职业共同体文化和具象的职业群体文化。在这两种类型的文化视野中,我们能够更好地理解人才培养过程中蕴含的技术技能养成与职业文化传递。职业共同体文化是以制度为核心的,在职业活动中具有一定普适性的价值、思维、行为规范等。这里的“共同体”概念范畴是相对的,如整个社会的职业共同体、具体职业的共同体、企业中的共同体。这种文化落在任何一个具体的职业人身上都是不全面的,其表现出来的是对整体范畴内群体文化的抽象总结,如工匠精神、企业文化、组织文化等。没有一个具体的人或共同体中的具体群体能够完整代表这一共同体文化所蕴含的全部内容。职业群体文化则是以小范围关系为纽带,具有群体特色的价值、思想、行为规范。这里的“群体”更倾向于库利所提出的“初级群体”。初级群体的成员间经常有直接

的、面对面互动,且交往赋予感情,群体控制依靠非正式的手段等<sup>[18]</sup>,如师徒、车间小团体甚至是小群体的项目团队。职业群体文化更多是在职业共同体文化基础上,结合群体成员所处的具体环境以及团队各成员自身的成长环境所形成的,其主要蕴含在群体成员间日常的交互中,是一种非制度化、隐性为主的文化。

职业共同体文化通常通过“管辖权”使高职学生掌握职业共同体内部制度性的规范化技术技能,并形成对从事职业的普适性认知。职业共同体文化在被总结提炼之后通常以制度的形式加以巩固。安德鲁将这种职业共同体间存在的文化的本质归纳为“管辖权”。安德鲁认为在职业系统中,无论是施展熟练技能,还是从认知层面论证这些技能的正当性,都不等于占据了管辖权。所谓要求管辖权,是指一个职业要求社会承认其认知结构,赋予其排他性的权力;管辖权不仅是一种文化,也是一种社会结构<sup>[19]</sup>。职业系统中所存在的管辖权一方面依赖法律等制度机制赋予职业合法的身份,另一方面则需要依靠法律形成社会舆论。这种舆论与职业系统内部成员实践的相互作用逐渐形成了该职业特有的文化。各个职业便是在自己的管辖权范围内形成了自己独有的文化,包括进入条件、历史认同、价值认同。并且在这种管辖权下,职业系统中的人在技能习得过程中一方面形成了区别于其他职业系统、组织的价值、思维、行为规范;另一方面则以这些规范作为共同体内特有的交互符号,帮助共同体内的群体实现跨空间、跨国别、跨种族交流。因此,职业共同体文化在高职院校人才培养中给予的是一种具有普适价值的技术技能,这种技术技能是高职学生进入职业领域的基础。

职业群体文化通常以社群交互的方式使学生在已有规范化技术技能基础上掌握具体实践情景中的个性技术技能,并形成对职业的具象化认知。职业群体文化是人在技能习得过程中传递的主要文化类型,同时也是对技能习得深度影响最为深刻的文化。人在技能习得过程中首先体现出来的

便是个体性和结果性两大特征。个体性是技能习得最后都要回到学习者本身的具身表现,这种具身表现往往是带有学习者自身个性的。结果性是在技能习得的过程中,由于技能是一个连贯的动作系统,学习者无法清晰感知到技能实施的全过程,只能是目标与结果的对应。这两个特征与外界社会环境共同形成了技能习得过程中的文化特征。这一过程往往是在实践中、社群中发生,其中不可避免地涉及个人与群体之间的交互。在交互过程中,处于实践中心的人逐渐将蕴含群体文化的技能传授给了刚进入实践边缘的人,这种技能带有职业本身的制度性规范,同时又带有群体间的习惯用语、非示范性行为等。因此,职业群体文化在高职院校人才培养过程中发挥着帮助学生进一步学习高级别技术技能、深入职业实践中心地带的重要保障作用。

## 二、技能型社会下高职院校人才培养中 职业文化传承的需求与挑战

(一)从公共到个体:技能型社会下高职院校人才培养中职业文化传承的转变

技能型社会建设更多是在关注技能带来的经济生产效率基础上,重视社会公平以促进人人享有技能<sup>[20]</sup>。这进一步呼吁了职业教育需要以普惠化理念来传授技能<sup>[21]</sup>。在传统的学徒制或者在工业自动化早期阶段,技能的获取要得到师傅的许可。并且,由于生产技术标准未实现大范围的统一与规范,不同企业、行业内的技能也存在一定的保护机制,与其他主体形成一定竞争关系。因此传统的技能获取需要具备一定的身份门槛。同时其传播普及更多是依靠技能拥有者自觉,且在传播过程中也通常会内容产生内容的损失。随着学校教育体系的不断发展以及信息技术对技能的记录、存储、传播的推动,技能可借助更为清晰细致的视频、虚拟情景等方式呈现,同时减弱了传统技能习得过程中技能拥有者意愿、精力、资源等因素所导致的排他性与竞争性。人们可以时时处处获取所需技能的相应指导,并且随着生产技术标准统一的范围增大以及技术集成化后带来的生产设

备对不同应用场景的适应能力大幅提升,原先企业行业间隔离的技能逐渐被打通,不同行业企业间的共性生产技术应用范畴逐渐扩大。这便推动了市场对共性生产技术背后技能的需求量,以致扩大了相应技能的供给量。技能开始逐渐成为一种普惠性的资源,人们对于技能的获取门槛大大降低,对于技能资源的消费受技能所有者的限制大幅降低。这种转变也正体现出技能型社会中技能将会作为人们参与产业经济发展的重要投入要素,同时也会成为满足人们美好生活的文化需求的重要内容。在迈向这一普惠的转型过程中,职业的规范性大幅度提升,共性的职业共同体文化得到广泛传播,技能人才培养的数量和质量开始上升。2021年,我国专科招生人数和在校生总数分别占全国本专科高校招生数和在校生总数的56%、46%<sup>[22]</sup>。近十年来高职就业率在91%以上,高于普通高校的平均值<sup>[23]</sup>。高职院校对高技能人才供给已经具有不可忽视的作用,发挥着高级技能传授的基础作用。

然而,值得注意的是,职业共同体文化的广泛传播起到的是制度性的规范作用,但其实践的价值是在微观的劳动中,即在技能的使用中得到的。这一过程不仅是劳动者自身的脑力、肢体运动与客观环境的交互,同时也是与社会群体之间的交互。正如马克思指出人展开各种实践活动的动因是需要,为了满足自己的各种需要,人们不能停止创造物质成果和精神成果的实践活动<sup>[24]</sup>。大范围的制度性规范起到的作用是提高了职业内部技能人才的流通性,但同时也强化了技能与目的之间的关系,强化了劳动力个人对技能所带来的直接物质结果的追求,如薪酬待遇、职场晋升等。虽然现代技术水平、社会治理水平降低了技能获取的门槛,但也仅到中低技能止步,对于高技能的获取依旧存在一定的身份门槛。这就形成了技能成长与技能收益之间的矛盾:中低技能所实现的经济目的不一定能够满足个人的需求,但是高技能的获取需要以长时间中低技能的实践为基础,这便需要以职业群体文化作为中介来进行调和。融

入群体文化是一个职业人融入职业群体的重要一步,职业群体给予的不单单是个人的工具性需要,更是表意性需要<sup>[25]</sup>。个人在职业群体文化环境中,不仅能够获得高技能获取的门槛,而且能够获得在目的与意义选择过程中的情感支持。在这样的支持下,个人往往能够形成一种群体归属感、岗位契约感、职业认同感等,并且帮助个人进一步稳固在某一职业领域中的技能发展轨道上。

(二)技能型社会下高职院校人才培养要注重学生对职业群体文化的传承

相较于中职学校学生,高职院校学生在这一阶段的技能学习已经处于知识技能体系的高等层次,同时也是学生从象牙塔走向职业系统中的社会最为关键的阶段。高职学生的技能习得过程也是进入所对应职业系统的过程。我们需要在考虑传授技能的工具价值外,进一步考虑由实践共同体交互所体现的文化价值。学生在技能习得过程中应该帮助其接触到职业系统的门槛,唯有这样,学生在掌握专业技能的同时才能实现在职业领域的长期发展。然而,高职院校人才培养中的职业群体文化传承在定位、过程、评价等方面存在一定的现实挑战。

一是技能型社会下高职院校人才培养的定位需要进一步注重对职业群体文化的养成。技能型社会的建设不再是单纯追求高水平技能的传授,而是注重对技能本身蕴含的文化要素的普及。这种文化不仅是当前所说的社会层面的工匠精神、劳动精神、劳模精神,更是技能在各群体传授过程中对于个人更为具体的文化内容。当前我国产业发展正处在机器换人向人机协同的转变阵痛期,数字化技术对传统自动化设备的赋能使得原先固定的批量自动化生产转向模块化、个性化生产。这种转向使得职业群体文化的类型与内容更为丰富。高职院校人才培养必须考虑职业文化在社会群体中的传递,如此才能实现学生在学校所学习的技能真正在需要的、理想的产业领域转化为生产力。

二是技能型社会下高职院校人才培养的过程

需要进一步强化学生与职业群体的交互。长期以来高职院校对人才培养的过程多是注重从个人的视角去考察,从心理学、生理学等方面去探索技能习得的客观规律。在这一过程中,我国理论者与实践者也逐渐探索出诸如项目式教学、工作过程系统化等培育模式。这一探索无疑大幅度提高了学生在技能习得过程中对于知识技能接受逻辑、结构、方式的科学性,降低了技能习得难度,缩减了技能习得时间。不可否认的是当前的生产技能越来越受到技术的驱动。中低生产技能可以借助现代信息技术脱离其真实的应用场景,在模拟、虚拟场景中习得,但是高级技能的获得一定是在实践中通过复杂的思维、感官和肢体工作协同配合获得的,并且一定是在真实实践中完成的。而真实实践作为技能习得的重要因素是有限的,即这种真实情景并不能无限地向社会提供。这种有限资源的分配权多掌握在职业系统内部的成员手中。同时,在技能习得过程中,由于其结果性的特征和诸多外部环境的影响,我们实际上无法确切控制其具体的学习过程。因此,我们对于高职院校人才培养的观察不能仅停留在个体层面,更要从社会群体技能传递的视角去观察,我们需要一部分人以精益求精的态度去磨炼技能,在技能方面登峰造极。但更为重要的是我们需要在技能传承过程中将职业文化一代又一代地传承下去。这种文化更多体现在群体对于其所处社会分工位置、所进行的社会生产活动的忠诚。这种文化的形成和传递是一个复杂的过程,是区域文化、院校文化以及专业文化层层影响的结果,同时对劳动者劳动经验的不断积累也有一定的依赖<sup>[26]</sup>。

三是技能型社会下高职院校人才培养的过程需要进一步强化职业群体对学生技能习得结果的评价。对于学生技能习得的评价我们往往回避不了对以下问题的回答:如何才能判断学生已经习得技能?当学生实现所需要达到的目标时,是否可以认为其已经习得所需要具备的技能?这种目标的实现是否具有偶然性?这涉及对技能习得判断视角的取舍。我们究竟是从过程来评价还是从

结果来评价?当前高职院校对于人才培养的评价多是以可观察的结果为导向,用量化或者细化拆解的指标来评价学生的过程表现或者最终表现。这一做法确实是从人本身学习规律的视角以及产业生产的需要去评价,对个人技能学习的促进具有不可否认的推动作用,但是这一过程中技能的习得成为目的而不是手段,技能的价值脱离了其本身的应用情景,而这种情景是实训室、虚拟仿真所不能替代的。

### 三、技能型社会下高职院校人才培养中

#### 职业文化传承的优化对策

##### (一)丰富群体交互类型,打造“技一竞一创”多维培育生态

高职学生与不同群体的接触会得到不同的职业文化,但是这种与群体接触的资源并不是无限的。这种有限性意味着我们不能将学生所需要接受的职业文化全部放在具体的职业语境中,而是需要从更为广义的视角去理解,即将一些共同的职业文化引入进来,例如精益求精、不轻言放弃等。上文中讲到的这些文化是在共同体中抽象形成的,但是在有限的文化情景资源下,我们可以将这些共同体文化放置在其他情景中。当前在高职院校中,这样的情景至少有以下四类:面向现实生产的职业技能情景、面向技能竞赛的竞赛技能情景、面向技术创新的项目服务情景以及面向学生工作的管理技能情景。高职院校需要尽可能让每一位学生都有机会进入一个具体的情景中,并且能够给予每一位学生在情景中足够的时间来形成相应的群体文化。首先,建立“中高本”贯通的群体交互机制。学生只有在同一群体中保持可持续的群体交互状态,才能逐渐形成关系紧密、群内层次分明的群体结构。这种群体结构的形成可以缩小教师与学生之间的交互距离,就如同在学校技能竞赛队伍中,形成了新队员、老队员以及技能指导教师三大层次的结构,老队员的存在促进了新队员快速进入群体,成为其感知群体文化的重要纽带作用。对此,高职院校可以在“3+2”、五年一贯制的学生群体中进行试点,与中职学校、本科高

校共建技能导师队伍,为学生提供贯通学校学习全过程的知识、技能以及价值观的指引。其次,建立高职学生个性化培养方案。基于四类情景下的实践群体,以群内中心指导教师为核心,教师在与学生共同商榷的情况下,形成专业必修课与专业实践活动模块的个性化培养方案,帮助学生在同类型的实践情景中更好地围绕特定核心能力实现成长。最后,以教学资源开发为载体,优化学生对不同类型群体文化的启蒙与认知。一是融合多元主体经验优势推动专业教学资源开发,发挥企业处于生产一线的优势,构建实际岗位工作可能遇到的系列问题与思考解疑库;二是发挥高职院校技术开发优势,构建满足个性化、互动化的个性学习资源,这种资源类似于如今的数字孪生技术,学习者可以依据自己的需求进行个性化的模拟。

##### (二)优化群体培育模式,深化高职院校“传一帮一带”导学制培育过程

当前,学分制是大部分高职院校人才培养中的主要模式。学分制以知识传授为核心,对职业方向的引导、学习过程的约束等方面的作用较小。对此,我们必须考虑到技能传授过程中导师的作用。第一个功能自然是技能的传授。传统的技能传授是通过师门的口传身授进行的,这种非正式的传授方式使得徒弟在习得技能过程中需要依靠自己在实践过程中反复摸索达至熟练。而第二个功能便是由导师作为领路人。在带领学生技能入门的同时,更多的是领学生进入“圈子”。这种圈子是由实践者组成的,学生需要从边缘开始熟练技能,不断进行职业文化实践,在得到圈内人认同的同时进一步接近核心技能的训练,直至全面参与到所从事的职业活动中去。高职院校在学生培养过程中需要进一步探索基于“师一徒”之间契约关系的导师制。因此,高职院校首先要组建一支技术技能导师队伍。导师的评价标准不以学术能力为体现,而是以导师自身技术技能水平与学生培养质量作为重要判断标准,同时,年轻教师可以作为助教,丰富导学队伍梯队。其次,高职院校要建立导师责任制,强化导师对学生的学业过程、毕

业设计的指导,逐渐在高职院校中形成多样化的技能授受的师门文化。最后,高职院校要优化企业等社会主体的参与,借助技能大师工作室等平台,引入企业技术技能导师,深化企业技术技能导师对学生在日常企业实践、毕业设计以及就业指导方面的作用。

(三)完善群体评价手段,建立基于“技能树”的个性化学生评价机制

职业群体文化对学生的影响多是隐性、个性化的,这些影响产生的结果难以通过传统的量化手段进行评价。对学生在职业群体文化中的评价往往是一个过程性、积累性的,最终形成的结果往往是群体内部各个成员以及外部相关者共同建构的。正如《第四代评估》中所强调的,在评估过程中,判断的要求与价值多元化几乎同时出现<sup>[27]</sup>。学生所接受的评价结果应该是多元价值观点共同审视的结果,其发挥的作用应该是帮助学生实现自我的认知,而不是以统一标准形成优劣判断。对此,高职院校可以探索建立基于“技能树”的评价机制。以“技能树”作为评价手段的理念来自“斯坦福大学 2025 计划”中的翻转轴变革,其在强调将“先知识后能力”翻转为“先能力后知识”的基础上,认为成绩单是一种过时的、回顾性的、元数据贫乏的时间花费记录,而不是获得的技能或知识<sup>[28]</sup>。这种回顾的不足在于没有意识到一个人是一个正在成长的人,倾向于把个人扁平化。技能树则是一幅关于我的技能、经历和能力的不断发展的画像,是一份关于我是谁以及我要去哪里的宣言<sup>[29]</sup>。高职学生的“技能树”可以由职业群体中各个相关者共同构建,形成一个多维的个人画像。对此,高职院校首先要优化数字平台对高职学生专业学习的记录,不能仅是对课程成绩的记录,同时要根据产业链、岗位群对能力的需求,对各个课程赋予能力标签,助力形成学生的技能画像。其次,高职院校在人才培养过程中,可以依据前期所划分的技能形成阶段制订相应的评价手段,并在每一阶段中展开测评,如在每一学年的学习结束后,可以设置综合性的实践能力测量,以把

握学生在该阶段的技能掌握与应用能力,同时这种测量评价对于企业用人更具有参考价值。

#### 四、结语

技能型社会中技能将会逐渐成为一种普惠性的资源面向社会全体人民。在中低技能学习资源普惠的环境中,高技能人才的需求将会更为突出。高技能人才的养成一定是在长期实践过程中实现的。因此,高职院校人才培养不仅需要重视技能与生产的联系,更要注重技能与文化的紧密结合,这种结合不能继续以抽象的职业共同体文化作为重点,而是要聚焦带有具体实践情景的职业群体文化。以职业群体文化加固学生在技能习得过程中的文化遗产,可以使学生在拥有一技之长的同时,形成能推动自身长期耕耘于职业实践的工匠精神。

#### 【参考文献】

- [1]唐智彬,杨儒雅.论我国技能型社会的结构与运行机制[J].中国职业技术教育,2022(06):11-21.
- [2]麦可思研究.大学毕业生工作三年后月收入上涨近八成[EB/OL].(2020-11-15)[2023-02-28]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1683237136099979280&wfr=spider&for=pc>.
- [3]张应强.文化视野中的高等教育[M].南京:南京师范大学出版社,1999:22.
- [4]郭志明.职业教育传承职业文化之功能变迁[J].教育理论与实践,2015,35(24):18-20.
- [5]Paul Mattingly. The Meaning of Professional Culture[J].The Review of Education,1997,3(06):435-445.
- [6][19](美)安德鲁·阿伯特.职业系统:论专业技能的劳动分工[M].李荣山,译.北京:商务印书馆,2016:95.
- [7]Daniel Thomson. The Weavers' Craft: Being a History of the Weavers' Incorporation of Dunfermline, With Word Pictures of the Passing Times[M].Georgia: Franklin Classics Trade Press,2018:37.
- [8]Bullock, F. Book Review: The Professions[J].The Sociological Review,1934,26(03):311-314.
- [9]Burton J. Bledstein. Culture of Professionalism: The Middle Class and the Development of Higher Education in America [M].New York: W. W. Norton & Company,1976:21.
- [10]Bloor, G., Dawson, P.Understanding Professional Culture in Organizational Context[J].Organization Studies,1994,15(02):275-295.

- [11] Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., Sanders, G. Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases[J]. Administrative Science Quarterly, 1990, 35(02): 286—316.
- [12] 王文兵, 王维国. 论中国现代职业文化建设[J]. 长春市委党校学报, 2004(04): 71—73.
- [13] Leedoohyoo. A Study of Teaching Profession Culture in Rural Middle Schools[J]. Korean Journal of Sociology of Education, 2004, 14(01): 69—100.
- [14] 沈楚. 我国现代职业文化研究现状与展望[J]. 职教通讯, 2013(25): 5—9.
- [15] 杨柳, 沈楚. 现代职业文化简论[M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2014: 26—38.
- [16] 潘天波. 工匠文化三论(中卷)[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2021: 409—413.
- [17] 王纪安. 新时代高职院校企业文化育人的科学化水平提升略论[J]. 学校党建与思想教育, 2020, 627(12): 17—19.
- [18][25](美)查尔斯·霍顿·库利. 社会组织[M]. 展江, 何道宽, 编. 北京: 中国传媒大学出版社, 2013: 18—19.
- [20] 王星, 吴佳峻. 迈向技能社会: 理论基础、内涵特质与现实挑战[J]. 高等职业教育探索, 2022, 21(03): 17—26.
- [21] 张应强. 以教育正义促进共同富裕——赋能弱势群体走向共同富裕的职业教育改革[J]. 教育发展研究, 2022, 42(Z1): 1—8.
- [22] 中华人民共和国教育部. 中国职业教育发展报告(2012—2022年)[EB/OL]. (2022—08—22)[2023—02—28]. <http://www.cztcedu.cn/contents/758/7210.html>. 2022—08—22.
- [23] 位林慧. 10年来高职就业率在91%以上, 高于普通高校的平均值[EB/OL]. (2022—05—24)[2023—02—28]. [https://news.eol.cn/meeting/202206/t20220629\\_2234992.shtml](https://news.eol.cn/meeting/202206/t20220629_2234992.shtml).
- [24] 何玲玲. 马克思人的发展与社会发展关系理论研究[M]. 北京: 人民出版社, 2014: 80.
- [26] 刘晓, 钱鉴楠. 类型学视角下职业教育发展的历史演进、现实论域与未来指向[J]. 教育与职业, 2021(01): 5—12.
- [27](美)埃贡·G·古贝, 伊冯娜·S·林肯. 第四代评估[M]. 秦霖, 蒋燕玲, 等译. 北京: 中国人民大学出版社, 2008: 10.
- [28] Stanford. Stanford 2025 AXIS—FLIP[EB/OL]. (2022—05—24)[2023—02—26]. <http://www.stanford2025.com/axis—flip>.
- [29] Gloria Chua. Designs Digital Products to Unlock Human Potential[EB/OL]. (2015—07—24)[2023—02—26]. <http://stanford.edu/~cjmng/skillprint.html>.

基金项目: 国家社会科学基金教育学一般项目“技能型社会下我国产业工人技能形成体系的构建与实现路径”(BJA230037)。

## Skill—based Society Construction and Talent Cultivation Optimization in Vocational Colleges

Qian Jiannan, Liu Xiao

**Abstract:** Focusing on the transfer of professional culture in skill acquisition is the key point of talent cultivation optimization in vocational colleges against the backdrop of a skill—based society. In a skill—based society, the understanding of "professional culture" cannot be separated from specific production scenarios. In addition to the culture of the professional community, which has a universal normative role, the cultivation of talents in vocational colleges should pay more attention to the culture of the professional group with specific situations. At present, there are certain realistic challenges in the orientation, process and evaluation of talent cultivation of higher vocational institutions in the cultural transmission of occupational groups. Therefore, the cultural inheritance of vocational groups in the cultivation of talents in vocational colleges and universities should be optimized. It is necessary to further create a multi—dimensional ecology of "skill—competition—creation" in cultivating vocational groups, deepen the cultivation process of "pass—assist—take" mentoring system, and establish a personalized student evaluation mechanism based on "skill print".

**Key words:** skill—based society; vocational colleges; talent cultivation; professional culture

(责任编辑 毛防华)