

“岗课赛证”融合育人教育教学改革研究

杨怡人

(西安思源学院, 陕西 西安 710000)

摘要: “岗课赛证”依托校企深度合作, 将行业岗位的真实工作任务与课程建设相结合, 在实际教学环节融入专业相关的技能型竞赛, 通过成果考核与职业技能型证书挂钩的方式, 实现二者间的有机融合, 为推进职业教育教学改革方式创新、提高技能型人才培养质量打下基础。

关键词: 融合育人; 培养模式; 教学改革; 职业教育

针对现有课程教学内容无法适应快速发展的经济、技术和社会需求所引发的在校生就业难、职业能力欠缺等问题, 2021年4月, 全国职业教育大会提出了“岗课赛证”育人模式。同年10月, 中共中央办公厅、国务院办公厅联合发布的《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》, 明确提出完善“岗课赛证”育人机制的重要作用和必要性。“十四五”规划对职业教育提出的“增强适应性”要求, 充分体现了国家对“岗课赛证”融合育人工作的高度重视和教学改革的迫切需要。

一、“岗课赛证”课程教学改革的基本内涵

“岗”指具体工作岗位、“课”是课程体系构建、“赛”为职业技能型大赛、“证”即专业技能型证书。“岗课赛证”融通旨在解决教学与生产脱节、技术能力滞后于市场需求等问题。通过将匹配行业需求的新理念、新技术、新工艺和实践性较强的项目模块适时融入课程编排, 将就业所需的各项要求、专业技能型大赛和职业技能等级证书所涵盖的各项能力, 融入教学改革方案和人才培养计划中, 以实现“人岗匹配”的目标。“岗课赛证”融通, 既是学与用的统一, 也是学术研究与实践教学的统一。

就辩证逻辑关系而言, “岗课赛证”可分为“岗课”与“赛证”两部分。其中, “课”为融通模式的起点和落脚点, 是人才培养的基本途径和师生连接岗位需求、职业技能的桥梁。其核心在于培育和传承好工匠精神, 实现德技并修。通过“岗课”衔接, 可以将行业新标准和新技术融入课程计划, 以适应产业结构变化对岗位胜任能力带来的新挑战。校企合作、实训基地、工学结合等方式均是“岗课”连接的体现。

“赛证”作为检验教学成果的典型手段, 通过对标以国家职业技能标准为核心、结合实际生产经营过程中所需的专业技术能力和问题解决能力为主的专业竞赛活动, 充分发挥大赛对课程及教学的导向与催化作用。在课程内容中渗透职业资格证书、培训

证书、职业技能证书等专业证书的考核要求, 彰显职业教育育人与技能两手抓的特点, 其逻辑关系如图1所示。

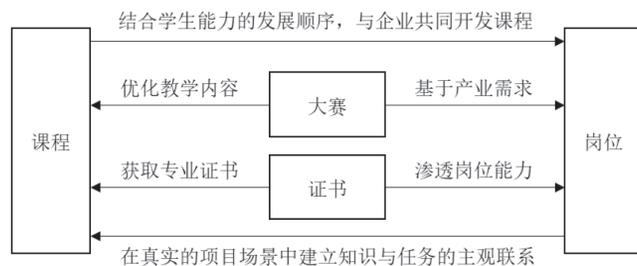


图1: “岗课赛证”融通的辩证逻辑关系

二、“岗课赛证”课程教学改革的实施困境

(一) 课程标准制定因素

课程作为职业院校人才培养的基本途径, 在标准设立、方案建设上通常都经过了较长的实践与探索, 课程的增删和修改往往需要多方审核。“岗课”匹配, 离不开对接岗位的发展前景和行业需求的深入洞察, 这除了需要专业建设团队深厚的职业素养外, 还离不开深入一线、结合行业实际用人需求的全方位考量。无论是课程设置还是教材编排, 通常具有滞后性。职业教育语境下, 考虑到不同阶段学生的学习能力及技能储备间的差异, 如何在循序渐进的对工作任务进行分级的同时, 满足岗位结构体系的变化和行业技术的革新, 是教学改革实施的难点之一。同时, 在国家政策的号召下, 各类大赛层出不穷, 技能证书琳琅满目。如何在课程标准制定中匹配到真正满足行业需求、最大化学生主观能动性的赛事和证书, 也值得思考。

(二) 师资队伍建设因素

教师队伍发展是职业教育的首要资源之一, 而建设高素质“双师型”教师队伍, 是我国职业教育现代化进程中的重要工作。现阶段的职业化教育中, 一线教师大都具备较为深厚的专业理论知识, 但同时存在学问化课程体系与职业实践相分离的状态。产教融合浪潮下, 如何通过完善入职培训、优化引入制度、拓宽培养渠道、健全奖励机制来更好地盘活编制存量, 优化教师队伍结构, 促进教师团队在自我发展的同时, 满足职业教育改革发展的需要, 值得思考。通常而言, 多数职业院校根据其自身发展定位, 采取“专职教师”与“外聘教师”或“固定岗位教师”与“轮流岗位教师”相结合的方式, 这种模式下, 如何统一建设标准、完善考核机制,

并解决“双师型”教师的身份认同和角色定位问题，仍有待探索。此外，专业技能证书作为“岗课赛证”融合与人教学改革中的重要组成部分，如何依托企业力量，发挥教师团队在创新教学过程中对于“1+X”证书的示范引领能力，也需要大量实践案例进行印证。

(三) 评价体系完善因素

现阶段，学界在“岗课赛证”融合育人课程教学改革研究中，多以理工科类强应用型的专业为主，缺乏普适性更强的、适用于全学科的通用范式，院系间沟通壁垒明显。针对“岗课赛证”融通机制和具体路径的实践案例屈指可数，且实践过程中普遍存在考核方式单一、无法调动师生积极性等问题。“岗课”“课赛”“课证”间的学分转换、绩效考核等内容尚无统一标准，各地区证书考核价格谈判的进度同样差异较大。除此之外，如何评价“岗课赛证”模式对于人才培养的积极促进作用，哪些维度可以作为成果转化的评价标准，现阶段仍缺少统一标准。

三、“岗课赛证”课程教学改革的融通路径

(一) 推进课岗融合，校企共建反馈体系

以岗为方向，课为基础，通过深度校企合作，明确人才培养的具体目标。借助“校”“企”人员双向流通协作共同体，可聘请行业领军人物、高技能型人才、赛事组委会等相关机构的专业人员到校任职，建立校企流通实验站、工作室，以专业所面向的岗位、岗位的具体工作任务及完成任务所需要的各项能力为导向，对典型工作任务进行提炼，以职业需求为典型培养技能，将学生的学习方向与岗位的工作任务进行全方位结合。通过对以知识为导向的学科分类、以技能为核心的系统培训、以任务完成为目标职业化课程教育内容的深度揣摩，借助仿真的工作场景，将学生的岗位认知与知识结构相连接，实现从“能力匹配岗位”的客观需求，到“课程对接工作”的主观愿景。

(二) 强化技能培养，大赛证书检验成果

当前，我国已形成“校赛、市赛、省赛、国赛”四级职业技能赛体系，赛道也从教师指导、学生参与到师生同赛，呈现出多元化趋势。在牢牢把握国家教育方针的基础上，通过理解现有课程，导入与课程内容关联度较高的职业资格证书和技能型大赛内容，改变原有的经验式教学，主动优化教学结构，根据大赛需求及证书技能要求更新课程培养目标、培养计划、教学进度和考核方式。强化“以赛促学”“以赛促教”，鼓励一线教师在课程建设上的自我表达——从课件制作到教学安排，主动适应职业化教育浪潮下对课程体系的新要求。也可根据实际情况，设置证书学分转换机制，鼓励学生通过证书考取的方式强化专业技能。

(三) 完善教改方案，推动师资队伍建设

与企业共建在校教师实践基地，鼓励一线教师深入企业内部，构建“双师型”教师队伍能力需求图谱。从人才培养目标角度出发，借助企业导师的行业资源，在教学设计、专业认知、实践操作等方面实施分级培训，建立校本培训与企业挂职模式相结合，凝练出教师的职业能力。在培训制度和晋升机制上，以有经验的学科带头人、专业骨干为核心，组成“岗课赛证”教学改革团队，通过校企交流、跨学校、省市合作、走访及研修访学等形式，打造高素质“双师型”教育教学创新团队。在学科竞赛的基础上，将大赛项目融入教师培养方案、培训内容与绩效考核中，建立教师与岗位的天然连接，主动适应行业变化对课程建设带来的全新挑战，由传统的经验模式走向实证模式，全面推进一线教师综合育人能力的自主发展。图2为上述融通路径间的逻辑关系。

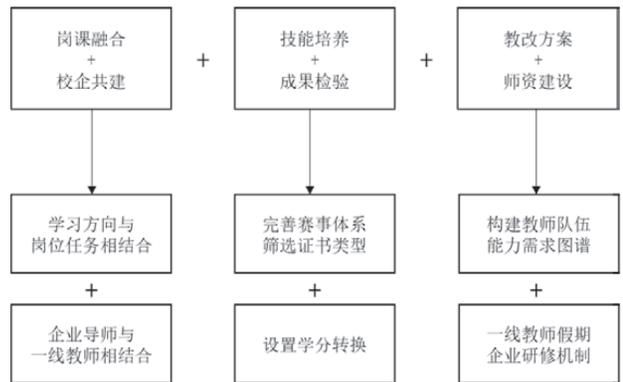


图2：“岗课赛证”课程教学改革的融通路径

四、结语

百年大计，教育为本。“岗课赛证”模式的实践，为人才培养方案的不断改革与创新提供了可供参考的范本。通过紧贴市场需求的赛项人才培育，在课程设置与实践方案上强调学创新能力、综合能力、就业能力及创业发展潜力的培养，形成从岗位用人需求到大赛实践、证书考取，再到教育教学改革的多环节有机衔接，为拓宽职业院校的办学思路、优化人才培养模式打下坚实基础。

参考文献：

[1] 陈章, 幸荔芸, 杨鸿. 高职院校技能大赛体系建构: “3+N+4”模式与实践 [J]. 职教论坛, 2020, 36(11): 39-44.
 [2] 中共中央办公厅国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2021(30): 41-45.
 [3] 曾天山. 试论“岗课赛证”综合育人 [J]. 教育研究, 2022, 43(05): 98-107.