

“人人持证、技能河南”背景下“1+1+N” 技能人才培养体系探索

●梅波 张红 秦军磊 王贺



[摘要] 本文探讨了“人人持证、技能河南”背景下“1+1+N”技能人才培养体系的构建。针对当前技能人才培养体系存在的问题,提出了针对性的解决方案,旨在提高技能人才培养的规模和质量,满足行业和市场的需求。目前,学界对构建人才培养体系的重要性、复杂性达成共识,但缺乏宏观层面的体系研究。因此,本文提出了一套系统、多元、开放的技能人才培养体系。

[关键词] 人人持证;技能河南;人才培养体系;“1+X”证书制度;终身学习

技能人才培养体系是我国职业教育体系和人力资源开发的重要组成部分,肩负着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责。随着我国社会经济的深入发展,新兴产业人才需求旺盛与技术人才供给不充分产生了结构性矛盾,对如今技能人才培养体系的构建提出了迫切需求。

建设技能人才培养体系,提高技能人才培养数量和质量,一方面,有利于缓解技能人才供给的结构性矛盾,为产业升级、企业发展提供人力资源支撑,提高产业企业经济效益;另一方面,符合社会需要和大众心理需求的技能人才培养体系,可以使更多劳动者实现一技在身,帮助劳动者高质量就业增收,进而促进人的全面发展,实现更大的社会效益。但是,技能人才培养体系构建涉及多个主体,具有跨学科、跨行业等复杂特点。同时,我国相关政策的密集出台和学界前期大量成果,为技能人才培养体系研究提供了营养的“土壤”。因此,本文立足“人人持证、技能河南”建设背景,创新构建“1+1+N”技能人才培养体系。

Q 技能人才培养体系的背景

技能人才,特别是高技能人才是我国人才队伍的重要组成部分,在推进产业优化升级、提高企业竞争力、推动技术创新和科技成果转化等方面具有不可替代的重要作用。加快技能人才培养,造就一大批具有工匠精神、高超技艺和精湛技能的技能人才,是增强我国核心竞争力的重要举措。

2021年10月,河南省作出了“人人持证、技能河南”建设的重要决定,要求到2025年,全省完成1500万人次的

职业技能培训,1050万人(含新增高技能人才380万人)取得相应证书;到2035年,全民能力素质明显提升,从业人员基本实现“人人持证”,居民人均可支配收入增幅高于全国平均水平,实现“技能河南”目标。

现有较为系统的技能人才培养体系主要由两部分组成:学校体系、企业体系。其中学校体系包括教育系统内开展职业教育的学校(统称为“职业院校”)和人社系统内开展技工教育的学校(统称为“技工院校”);企业体系主要是大中型企业建立的开展内部职工培训的培训中心、企业大学等(统称为“企业培训中心”)。学校体系和企业体系在人力资源开发、技能人才培养、服务经济社会发展方面发挥了重要作用,但随着技术进步、产业升级和生产组织方式变革,对技能人才培养提出了新的要求,两个技能人才培养体系逐渐暴露出了一些问题。因此,有必要运用新思维、新方法、新知识,对重塑技能人才培养体系进行深入研究,探索建立符合我国实际情况,并具有河南特色的技能人才培养体系。

Q 国内外研究现状

国外的技能人才培养体系主要有三类。第一类是以美国为代表的生涯教育体系;第二类是以英国为代表的职业资格证书体系;第三类是以德国为代表的“双元制”技能人才培养体系。这三类技能人才培养体系均是立足于自身实际,经过长期实践基本固定形成的,但随着经济、产业和技术、技能发展形势的变化,其技能人才培养体系从形式到内容也在发生变化。美国在2018年通过了《加强21世纪生涯与技术教育法案》(帕金斯法案修订案),对职业学习生涯

与技术教育系统进行大幅调整。英国政府于2020年3月26日开展成人技能提升与终身学习项目，为19岁以上希望获得技能提升、重新培训以及就业的成人提供教育、建议和培训。德国政府2019年出台了STEM(数学、计算机科学、自然科学、技术)教育行动计划，完善了以师资培养、学校教育、社会就业等环节所组成的教育链。

对技能人才培养体系相关研究成果进行分析，不同技能人才培养体系的研究者有着不同的理解，研究的侧重点也不同。职业院校的研究者侧重于从学历教育和专业技术人才培养的角度进行研究，技工院校的研究者侧重于从职业培训和技能训练的角度进行研究，而企业培训中心的研究者则近乎失声。这些研究主要围绕服务产业升级、提升职业院校育人质量、构建现代化职业教育育人机制等目标展开，分析于相关学者的成果，研究主要集中在四个方面：一是理论层面的重要性研究，二是实施层面的复杂性分析，三是建设层面的顶层理念探索，四是部分领域的革新措施。综合判断，反映出有关人才培养体系的研究处于初期阶段，学界对构建人才培养体系的重要性、复杂性达成共识，部分学者创新性的提出继续教育创新思路、校企合作创新思路等。总体来看学者们较为关注微观、关注细节，从宏观层面对技能人才培养体系的研究较少。

❶ 现行技能人才培养体系存在的问题及成因

现行技能人才培养体系为各行各业提供了大量的技能人才，为经济发展做出了积极的贡献。然而，随着产业升级对高技术技能人才的需求，该体系逐渐暴露出一些不足，如课程设置陈旧、实践教学不足、师资力量薄弱、政策支持不足等。这些不足制约了技能人才培养体系的发展和完善，需要各方共同努力，加强改革和创新，以提升技能人才培养的质量和效果。

(一) 存在的问题

(1) 课程设置陈旧。院校未能及时深入的进行市场调研和需求分析，对行业发展和市场需求的变化缺乏敏感性和响应能力，缺乏有效的课程更新机制。许多课程设置和内容长期未进行更新，使用的教材和教学方法与市场需求脱节。这会导致学生无法胜任岗位要求，职业发展受阻。

(2) 实践教学不足。一方面，实践教学需要更多的资源投入，包括场地、设备、师资等。然而，由于资金和资源有限，部分院校无法提供先进的、充足的实践教学资源。另一方面，实践教学需要更多的时间和精力，教师更倾向于理论教学。因此实践教学环节薄弱，学生实际操作机会少，导致学生理论知识与实践能力脱节，实际操作能力不足。

(3) 师资力量不足。师资力量的不足主要体现在两个方面，一方面，教育机构无法吸引和留住高素质的教师；另一

方面，教师的培训和发展机制不完善，导致师资水平无法得到及时提升。许多院校的师资数量不足，教师的专业素质和实践经验有限，使教学质量受到影响，学生无法获得先进的、高质量的教学和指导，影响其学习效果。

(4) 政策支持不足。我国对技能人才培养的投入和支持不足，重视程度不够，缺乏有力的政策支持和投入，技能人才培养体系缺乏足够的资金和资源支持，发展受限。

(5) 校企合作不够紧密。学校和企业之间的合作缺乏有效的机制和平台。一方面，学校与企业之间的沟通不够顺畅，合作意愿和深度不足；另一方面，缺乏政府和行业的引导和支持，导致校企合作浮于表面，不够紧密，缺乏长期、深入、稳定的合作关系。学生缺乏实际工作经验和实践机会，影响其职业发展和就业竞争力。

(6) 评价不够权威。评价体系的科学性和客观性不足，评价过程容易受到人为因素的影响。同时，缺乏有效的监督和反馈机制，评价结果的应用价值不高。现行的评价方式缺乏客观性和权威性。评价结果不能真实反映学生的实际能力和水平，影响学生的学习积极性和社会认可度。

(7) 教学手段单一。传统的教学观念根深蒂固，教师习惯于采用传统的教学手段和方法。同时，院校缺乏对新的教学手段的普及和应用，导致教学手段单一，缺乏多样化和个性化的教学方式。无法满足学生的不同需求和学习风格，影响学生的学习效果和兴趣。

(8) 缺乏个性化培养。一方面，院校往往采用统一的培养方案和教学模式，缺乏对个性化需求的关注和满足。另一方面，教育资源的有限性也制约了个性化培养的实施和发展。现行的技能人才培养体系中缺乏针对学生个性化需求的定制化培养方案，学生的特长和兴趣无法得到充分发展。

(9) 信息化教学不足。近期信息化技术突飞猛进，VR、AR、元宇宙、人工智能等技术快速发展，教师对信息化教学的认识和应用能力有限，限制了将这些新型的信息化教学技术实施和发展，无法充分利用信息技术提升教学效果。

(10) 终身学习机制不健全。这一点主要表现在以下三个方面：一是缺乏完善的终身学习政策和制度保障；二是教育资源不匹配，终身教育资源相对匮乏；三是社会对终身学习的认知存在偏差，许多人认为教育是年轻人的事情，或者认为工作后的学习并不重要。技术人才由于缺乏终身学习的机会，其在社会和职业发展中的适应能力则会受到影响，难以应对快速变化的环境，个体的技能水平容易停滞不前，无法跟上技术进步和行业发展的步伐，导致职场竞争力下降。

(二) 成因分析

原因一是院校创新不足。不少院校倾向于保持稳定，重理论教学，对实践教学的投入不足，缺乏创新和变革，缺乏对个性化需求的关注和满足，缺乏对行业发展和市场需求

变化的敏感性和响应能力，无法跟上行业发展和市场需求的变化。原因二是政策和制度的不完善。产业快速升级、技术快速更新的背景下，需要更加完善和成熟的教育政策来支持技能人才培养体系的发展。目前与之配套的教育政策不够完善成熟，或者政策执行不到位，导致技能人才培养体系的发展受阻。原因三是缺乏校企合作。行业、企业普遍缺乏与院校合作的意识和共赢思维，导致校企合作不够紧密，只有当两者合作共赢时，才能实现职业教育的快速发展。原因四是考核评价机制不先进。考核评价中行业和企业参与度低、认可度低，且对技能人才评价的重要性认知不足，导致评价体系的科学性、客观性、权威性不足。原因五是教学观念创新动力不足。院校、教师缺乏动力创新传统教学观念，仍习惯于采用传统的教学手段和方法，缺乏探索和创新的动力。

解决这些不足需要政府、教育机构、行业和企业共同努力，从政策支持、资源分配、观念转变和激励机制等方面入手，建立健全的技能人才培养体系，为每个人的职业发展提供有力的保障。

Q “1+1+N”技能人才培养体系构建

基于“人人持证，技能河南”政策背景，构建“1+1+N”机制，即“一个学历证书+一个职业技能等级证书+若干专项职业能力证书”的技能人才培养体系，期望能够推动职业教育改革和发展。这一机制旨在提高学生的技能水平和就业竞争力，满足行业和市场的需求，促进社会的可持续发展。

首先，“1”学历证书是这一机制的基础。它代表了学生所接受的基本教育和知识体系，是衡量学生综合素质的重要标准。在技能人才培养体系中，学历证书的发放从实际现状出发，确保院校提供的教育内容符合国家或地区的教育标准。通过系统的学习和实践，学生应该具备扎实的知识基础和全面的综合素质，可以为未来的职业发展打下坚实的基础。

其次，“1”职业技能等级证书是这一机制的核心。它是由教育部职业教育培训评价组织颁发的，具有权威性和认可度。该组织通常有行业或企业背景，对市场需求和岗位能力有深入的了解，制定的职业技能等级标准能够反映社会需求和行业趋势，确保学生具备实际工作所需的核心技能。通过与行业和企业的紧密合作，这些证书不仅能够证明学生的技能水平，还能够提高他们的就业竞争力，拉近与用人单位的距离，满足终身学习机制的考评需求。

最后，“N”专项职业能力证书是这一机制的补充。在“人人持证，技能河南”的政策背景下，政府认定并发布了多项专项职业能力证书。学生可以根据自己的兴趣和职业规划，选择参加相应的证书培训与考核。这些证书旨在培养学生的专业能力和特定技能，使他们更好地适应行业发展和市场需求。通过

获得这些证书，学生能够掌握更多的职业能力，提高自己的就业竞争力，并为未来的职业发展做好准备。

综上，“1+1+N”机制是一种开放融通、多元发展的技能人才培养体系。它通过学历证书、职业技能等级证书和专项职业能力证书的有机结合，全面提升学生的技能水平和就业竞争力。

Q 结束语

本文在“人人持证、技能河南”背景下，总结了现行的技能人才培养体系存在的问题及成因，提出“1+1+N”技能人才培养体系的构建。这一体系通过学历证书、职业技能等级证书和专项职业能力证书的结合，旨在提升学生技能水平和就业竞争力，满足行业和市场要求，促进终身学习机制的完善。本文研究对推进“人人持证，技能河南”建设，实施终身职业技能培训制度，促进现代职业教育体系具有一定意义。

参考文献

- [1]于志晶,孟凯.建设强国,职教何为——在构建新发展格局中谋划职业教育高质量发展[J].职业技术教育,2022,43(33):8-12.
- [2]陈文珊,蒋梦琪,马骏.职业教育治理框架下多元协同育人机制探索[J].中国职业技术教育,2020(30):87-90.
- [3]关珊珊.不断完善技能型人才培养体系——对英国继续教育政策十年发展变化的解析[J].职业技术教育,2021,42(27):70-79.
- [4]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.
- [5]许亚蕾,周海银.《中国制造2025》背景下高等职业教育人才培养研究——基于十大先进制造业相关企业岗位需求的量化分析[J].职业教育研究,2021(10):52-58.

基金项目:

河南省高等学校重点科研项目,项目名称:“人人持证、技能河南”建设背景下的新时代技能人才培养体系研究,项目编号:23B880047;河南省高等教育学会高等教育研究项目,项目名称:技能河南建设背景下职业院校“岗课赛证”综合育人机制研究与实践,项目编号:2021SXHLX135。

作者简介:

梅波(1971—),男,汉族,河南郑州人,硕士,副教授,河南交通职业技术学院,研究方向:管理学。

张红(1981—),女,汉族,河南周口人,本科,副教授,河南交通职业技术学院,研究方向:汽车(含新能源汽车)检测与维修技术。

秦军磊(1991—),男,汉族,河南周口人,硕士,讲师,河南交通职业技术学院,研究方向:教育学。

王贺(1990—),女,汉族,河北保定人,硕士,助教,河南交通职业技术学院,研究方向:教育学。