

# 技术技能人才 职业能力协同培育研究

JISHU JINENG RENCAI  
ZHIYE NENGLI XIETONG PEIYU YANJIU

刘巧芝 杨 涵 著

本书资助项目：2017 年度新疆生产建设兵团职业教育科研课题“协同创新背景下兵团技术技能人才职业能力提升对策研究”及“兵团高职学生创新创业能力培育路径研究”

# 技术技能人才职业能力 协同培育研究

JISHU JINENG RENCAI ZHIYE NENGLI  
XIETONG PEIYU YANJIU

刘巧芝 杨 涵 著



天津大学出版社  
TIANJIN UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

技术技能人才职业能力协同培育研究 / 刘巧芝, 杨涵著. — 天津: 天津大学出版社, 2018.4

ISBN 978-7-5618-6111-0

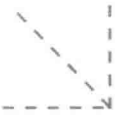
I. ①技… II. ①刘… ②杨… III. ①技术人才—人才培养—研究—中国 IV. ①G316

中国版本图书馆CIP数据核字(2018)第085787号

出版发行 天津大学出版社  
地 址 天津市卫津路92号天津大学内(邮编: 300072)  
电 话 发行部: 022-27403647  
网 址 [publish.tju.edu.cn](http://publish.tju.edu.cn)  
印 刷 北京虎彩文化传播有限公司  
经 销 全国各地新华书店  
开 本 185mm×260mm  
印 张 9.5  
字 数 237 千  
版 次 2018年4月第1版  
印 次 2018年4月第1次  
定 价 35.00元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 烦请向我社发行部门联系调换

版权所有 侵权必究



# 前言

## PREFACE

党的十九大报告指出：“决胜全面建成小康社会，开启全面建设社会主义现代化国家新征程。”职业院校的大学生是实现这个伟大目标不可或缺的建设者。如何进一步提升职业院校大学生的职业能力，增强大学生的竞争力，帮助他们更好地适应社会、走向工作岗位，使他们成为中国特色社会主义的合格建设者和可靠接班人是职业院校的一项重要、紧迫且艰巨的任务。

由于高职院校建校时间普遍较短，在师资力量、办学条件、教学资源等诸方面存在着一定的不足，同时人才成长的客观规律决定了高职院校必须同社会各方面共同协作才能够更好地完成培养学生职业能力的重任。本书将协同理论作为高职院校和企业培养高职学生职业能力的方法论，利用该理论可以形成独特的组织构成，充分发挥高职院校和政府、行业企业在培养学生职业能力过程中的各自优势，整合高职院校和政府、行业企业的资源，对各要素各资源进行优化重组，协同培养学生的职业能力，这将对高职学生积极参与“决胜全面建成小康社会，开启全面建设社会主义现代化国家新征程”伟大任务起到重要的推动作用。

本书针对技术技能人才职业能力培育问题，在充分调研和分析国内外相关理论及典型实践案例的基础上，从理论基础及核心概念、典型案例分析、技术技能人才培养现状及成因，分析构建职业能力培育模式，提出培育对策，完善保障措施，为职业教育的长足发展提供参考。

本书对三所公办职业院校进行了深度访谈和调研。在走访过程中，一线的职业教育工作者提出了大量建设性的宝贵意见。在本书撰写过程中还得到了国内知名职业教育专家、10多家知名企业的无私指导和帮助。在此，对关心、指导和支持本研究的各位领导、专家、学者和同行致以诚挚的谢意。在本书写作过程中，参考了大量专业资料，在此对相关作者一并致谢。

由于笔者能力有限，书中难免有不足之处，敬请广大读者批评指正。

著者

# 目 录

## CONTENTS

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 绪论 .....                             | 1  |
| 第一章 研究背景及理论基础 .....                  | 2  |
| 第一节 研究背景、研究目的及研究价值 .....             | 2  |
| 第二节 基础理论与核心概念 .....                  | 4  |
| 第三节 研究的内容 .....                      | 9  |
| 第二章 国内外协同育人典型案例 .....                | 12 |
| 第一节 国外协同育人典型案例 .....                 | 12 |
| 第二节 国内协同育人典型案例 .....                 | 15 |
| 第三章 现阶段技术技能人才培养现状及成因分析 .....         | 28 |
| 第一节 兵团职业教育现状 .....                   | 28 |
| 第二节 兵团技术技能人才职业能力培养现状调查 .....         | 31 |
| 第三节 兵团职业教育发展对策及建议 .....              | 34 |
| 第四章 技术技能人才职业能力协同培育的必要性及价值分析 .....    | 40 |
| 第一节 技术技能人才职业能力协同培育的必要性分析 .....       | 40 |
| 第二节 技术技能人才职业能力协同培育的可行性分析 .....       | 41 |
| 第三节 兵团技术技能人才职业能力协同培育的理论价值与实践价值 ..... | 44 |
| 第五章 协同创新背景下技术技能人才职业能力培育的几种范式 .....   | 46 |
| 第一节 以职业院校为主体的自主培育模式 .....            | 46 |
| 第二节 以校企合作为内核的共建培育模式——以现代学徒制为例 .....  | 53 |

|      |                                     |     |
|------|-------------------------------------|-----|
| 第三节  | 以新疆兵团优势产业为基础的行业带动模式·····            | 58  |
| 第四节  | 以职教集团为依托的开放共赢模式·····                | 59  |
| 第六章  | 协同创新背景下兵团技术技能人才职业能力培育对策·····        | 63  |
| 第一节  | 明确培育基础和原则·····                      | 63  |
| 第二节  | 确定培育运行方式和目标·····                    | 65  |
| 第三节  | 建立科学的测评模型·····                      | 69  |
| 第四节  | 明确培育的主体内容·····                      | 78  |
| 第七章  | 完善协同创新背景下技术技能人才职业能力培育的保障<br>措施····· | 98  |
| 第一节  | 动力与管理机制·····                        | 98  |
| 第二节  | 投入、分配与激励机制·····                     | 99  |
| 第三节  | 技术技能积累机制·····                       | 100 |
| 第四节  | 评价与反馈提高机制·····                      | 102 |
| 第八章  | 结论·····                             | 104 |
| 第一节  | 技术技能人才职业能力协同培养应注意的问题·····           | 104 |
| 第二节  | 技术技能人才职业能力协同培养实施的价值预测·····          | 106 |
| 第三节  | 技术技能人才职业能力协同培养实施的建议·····            | 107 |
| 附录   | ·····                               | 109 |
| 附录 1 | 测评工具的开发·····                        | 109 |
| 附录 2 | 面向学生的调查问卷表·····                     | 112 |
| 附录 3 | 面向企业的调查问卷表·····                     | 113 |
| 附录 4 | 高职大学生职业能力调查问卷(企业问卷)·····            | 114 |
| 附录 5 | 校企合作调查问卷(学校问卷)·····                 | 116 |
| 附录 6 | 高职高专院校人才培养工作调查问卷(学生问卷)·····         | 118 |
| 附录 7 | 学生座谈会参考提纲·····                      | 121 |
| 附录 8 | 高职学生职业生涯测试个案·····                   | 123 |
| 附录 9 | 职业生涯规划书·····                        | 129 |
| 参考文献 | ·····                               | 142 |
| 后记   | ·····                               | 145 |

# 绪 论

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》提出建立健全政府主导、行业指导、企业参与的职业教育办学体制,用制度创新和政策创新来丰富职业教育办学机制的内涵。

2014年,国务院在印发《关于加快发展现代职业教育的决定》中提出,“要牢固确立职业教育在国家人才培养体系中的重要位置,以服务发展为宗旨,以促进就业为导向,适应技术进步和生产方式变革以及社会公共服务的需要,培养数以亿计的高素质劳动者和技术技能人才”。

《教育部关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》(教职成〔2015〕6号)中指出:要深化校企协同育人。创新校企合作育人的途径与方式,充分发挥企业的重要主体作用。推动校企共建校内外生产性实训基地、技术服务和产品开发中心、技能大师工作室、创业教育实践平台等,切实增强职业院校技术技能积累能力和学生就业创业能力。发挥集团化办学优势,以产业或专业(群)为纽带,推动专业人才培养与岗位需求衔接,人才培养链和产业链相融合。积极推动校企联合招生、联合培养、一体化育人的现代学徒制试点。注重培养与中国企业和产品“走出去”相配套的技术技能人才。2015年5月19日,国务院印发《中国制造2025》,提出“通过努力实现中国制造向中国创造、中国速度向中国质量、中国产品向中国品牌三大转变,推动中国到2025年基本实现工业化,迈入制造强国行列”。

2016年全国教育工作会议在北京召开。会议强调,要按照“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局,牢固树立和贯彻落实创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念,全面贯彻党的教育方针,紧紧围绕提高教育质量这一战略主题,以立德树人为根本任务,以促进公平为基本要求,以优化结构为主攻方向,以深化改革为根本动力,以加强法治为可靠保障,以党的领导为坚强保证,加快推进教育现代化,为全面建成小康社会发挥关键支撑作用。

由此可见,国家和各级政府把进一步加快发展现代职业教育摆在更加突出的重要位置。职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,是广大青年打开通往成功成才大门的重要途径,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,必须高度重视、加快发展。

本书为2017年度新疆生产建设兵团职业教育科研课题“协同创新背景下兵团技术技能人才职业能力提升对策研究”及“兵团高职学生创新创业能力培育路径研究”研究成果。该研究主要针对技术技能人才职业能力培育问题,在充分调研和分析国内外相关理论及典型实践案例的基础上,从理论基础及核心概念、典型案例分析、技术技能人才培育现状及成因,分析构建职业能力培育模式,提出培育对策,完善保障措施,为职业教育的长足发展提供实践参考。

# 第一章 研究背景及理论基础

## 第一节 研究背景、研究目的及研究价值

### 一、研究背景

创新是以新思维、新发明和新描述为特征的一种概念化过程，是人类特有的认识能力和实践能力，是推动民族进步和社会发展的不竭动力。一个民族要想走在时代前列，就必须进行创新。在当前经济发展的新常态下如何在国际竞争力上占据优势地位，在激烈的经济竞争中掌握主动权，是我国提高竞争实力与发展国民经济所面临的现实难题。教育部在2014年工作计划的总体部署中，明确提出了要转变政府职能，深化高校内部治理结构，鼓励高校与地方社会力量合作兴办教育，促进科研创新，协同育人，使产学研用得到深度融合。我国部分地区，如宁波、天津、上海、江西、广州等地已陆续开展校企协同创新，创办“协同创新中心”，并制定了相关实施方案。2015年5月19日，国务院印发《中国制造2025》，提出“通过努力实现中国制造向中国创造、中国速度向中国质量、中国品牌三大转变，推动中国到2025年基本实现工业化，迈入制造强国行列”。

“十三五”规划中明确强调，创新是引领发展的第一动力。必须把创新摆在国家发展全局的核心位置，不断推进理论创新、制度创新、科技创新、文化创新等各方面创新，让创新贯穿党和国家一切工作，让创新在全社会蔚然成风。如何真正推动中国经济迈向中高端，这与技术技能人才分不开，与培养高素质技术技能人才的职业院校分不开。

新疆作为中国向西开放的重要门户，是中国战略资源的重要基地，在全国经济社会发展中具有重要地位。据史料记载，中国历朝历代都把屯垦戍边作为开发边疆、巩固边防的一项重要国策，这对维护国家统一、巩固边防、促进新疆社会经济发展发挥了重要的历史作用。1954年，中央人民政府决定在新疆组建兵团，是这一历史经验在新的历史条件下的继承和发展。兵团作为维护新疆稳定、巩固边防的重要力量，坚持劳武结合，对加快新疆经济发展、促进民族团结、保持社会稳定、巩固边防、维护祖国统一，发挥着十分重要的作用。

新疆是一个多民族聚居的地区，民族宗教因素相对复杂，经济、文化、科技、教育等方面相对落后于内地。兵团作为新疆的重要组成部分，在调节社会结构、推动文化交流、促进区域协调、优化人口资源等方面发挥着特殊作用。目前，兵团拥有职业院校27所（里面有近6.3万名中职高职学生），在培养技术技能人才方面占有重要的主体地位，但是在复杂的社会环境下，人才成长规律决定了职业院校无法独立完成培育技术技能人才的重任。

兵团作为安边固疆的稳定器、凝聚各族群众的大熔炉、先进生产力和先进文化的示范区,在促进经济繁荣、民族团结、社会稳定及各方面的健康发展发挥着不可替代的作用。因此,研究协同创新背景下兵团技术技能人才的职业能力培育问题,创新兵团可持续发展驱动力,对提高技术技能人才质量、助推兵团经济的飞速发展有多重战略意义。

在中央经济工作会议上,习近平总书记提出,当前我国经济正在向形态更高级、分工更复杂、结构更合理的阶段演化。我国改革正处于攻坚期和深水区,经济下行压力较大,当下稳增长任务艰巨,一系列全面深化改革的措施和方案有待细化和实施,构建开放型经济新体制面临诸多难题和挑战。面对错综复杂的国内外经济形势以及每年递增的全国大学毕业生,就业困境的出现就难以避免了。把协同理论作为高职院校和企业培养高职学生职业能力的方法论,可以形成独特的组织构成,发挥职业院校和企业培养学生职业能力过程中的各自优势,整合高职院校和企业培养学生的资源,对各要素各资源进行优化重组,协同培养学生的职业能力,这将对新疆职业院校学生就业和社会经济的快速发展起到举足轻重的作用。

## 二、研究目的

技术技能人才是人才结构的重要组成部分,是新疆兵团实现“三化”的重要人才支撑,也是职业技术教育服务经济社会的重要历史使命。本研究借鉴管理学领域对协同的运用以及教育学领域对协同的研究,以新疆兵团范围内的职业院校为突破口,旨在构建协同创新背景下兵团技术技能人才职业能力培育模式,建立有特色的合作机制及保障措施,多方位提高兵团职业院校学生尤其是少数民族学生在激烈的社会竞争中的创新创业及就业能力,进一步促进校企合作的深度融合,从而实现创新兵团可持续发展,提高职业教育的人才培养质量,促进新疆职业教育的长足发展。

## 三、研究价值及重要性分析

### 1. 理论价值

研究技术技能人才职业能力协同培养机制,有助于拓展对协同理论在职业教育领域中的运用。从教育思想的高度,进一步丰富并发展我国职业教育的理论。利用协同理论,从职业院校和企业协同培养技术技能人才职业能力的理论基础和现实依据出发,深入透彻地对职业院校和企业协同培养的要素进行详细的系统分析,探索多元主体协同培养的机制,并探寻协同培养过程中存在的矛盾,提出相应的建议,寻求新疆职业教育中高职院校和企业等主体合作机制的创新点。

### 2. 实践价值

通过对技术技能人才职业能力协同培养机制的研究,能够构建新疆职业院校和企业协同参与下的培养机制,可以在实践中指导职业院校制定更科学的人才培养方案,促进新疆职业教育培养的学生更好地适应未来的工作,对提高职业院校人才培养质量有具体的指导意义;帮助学校、企业、地方政府、其他社会力量等认识到合作难以深度融合的深层原因,认同协同发展,共创“1+1>2”的效应;有利于激发企业和其他社会力量参与职业教育的热情,进而指导学校、企业、地方政府、其他社会力量等主体通过对资源的整合、组织结构的优化,产生更大的协同效应,促进新疆职业院校学生职业能力的培养,推动职业教育

进一步发展。

### 3. 重要性分析

职业院校在培养学生职业能力方面有着不容动摇的主体地位,但是复杂的社会环境下人才成长规律决定了职业院校无法独立完成培养学生职业能力的重任。新疆是一个多民族聚居的地区,民族宗教因素相对复杂,经济、文化、科技、教育等方面相对落后于内地。新疆民族区域的特殊性以及它在西部大开发中重要的战略地位,决定了维护安定团结的社会局面在新疆显得尤为重要。在这样的背景下,关注新疆学生的职业发展和职业能力培育问题,不仅关系到新疆地区的经济和社会等各方面的健康发展,也关系到各民族的团结,乃至整个国家的长治久安,更关系到整个国家的经济繁荣和可持续发展。

实施新疆职业院校学生职业能力协同培养对社会、企业、院校以及个人有重大价值。一方面,借助企业在培养学生职业能力过程中的独有现实优势,及时了解市场所需的劳动力要求、提供实践所需的场地设备,完善实践课教师的招聘,提高教师的实践能力;另一方面,要发挥学校的理论研究实力、政府政策优待,帮助企业增强市场竞争力,实现“1+1>2”的目的。在关注职业教育职业性特点的基础上,充分了解各个具体专业下的学生必须掌握的职业能力,充分关注学生个体,发挥各民族学生的优势,发展各民族先进的文化,形成多元文化共同体的培养模式与企业深度融合,协同培养学生的职业核心能力,帮助学生成为企业所需要的人才,提高职业院校学生的就业及创新创业能力。

## 第二节 基础理论与核心概念

### 一、关于“协同创新”

“协同学”成为一门独立学科,始于20世纪70年代,由联邦德国著名物理学家赫尔曼·哈肯(Hermann Haken)在研究现代物理学和非平衡统计物理学各种系统从无序到有序转变运动现象的共同规律中发现。按照“协同学”的思想,协同的本意在于强调事物或系统的内部要素或子系统间在发展过程中保持合作性、集体性的状态和趋势,它突出整合、协作的一致性或和谐性,以及在某种模式的支配下事物或系统产生有别于初始状态的质变过程。

#### 1. 国外研究现状分析

“协同学”运用到管理当中主要集中在企业之间以及企业内部部门之间的协同,Doz & Hamel就企业间协同的可行性、协同的动态过程及协同主体之间的互相影响提出了见解(Yves L. Doz, Gary Hamel, 1993: 34—187),为本研究提出的高职院校和企业协同的具体方式提供了参考。Kanter, Bartlet, Ghosal, Badaracco, Campbell et al.提出了辨别和产生协同效益的策略,认为协同效益会受到组织文化和管理者本身的变革的影响(安德鲁·坎贝尔等,2003),这也是本研究提出的职业院校和企业的协同可能出现的困境的研究基础。这些都为职业院校和企业的协同内容提供了相应的理论基础和实际借鉴意义。

“协同学”理论在教育领域应用而形成了新的教育理论——“协同教育”。当前，学校、家庭和社区教育的协同研究已成为各国关注的热点问题：发达国家有关学校、家庭和社区教育的研究较早，设置专业的学术机构对学校、家庭和社区教育进行理论研究。美国、加拿大已构建了支持学校、家庭和社区教育的较为完善的社会教育信息服务网络系统，为学校、家庭和社区教育开辟了“家校合一、以人为本”的新环境。在西方发达国家，如美国、英国、德国和荷兰等地，自20世纪中期以来，就已设立了产学研协同创新机构。自20世纪70年代起，牛津大学率先踏上产学研一体化道路，利用高校自身优势资源与能力，与行业间进行协同合作。在促进产学研合作、推动协同创新发展战略的过程中，高校根据其客观发展规律、自身特质和生存发展的需要，在协同创新体系运行中应处于主导地位，并发挥主体性。

世界强国的经验和实践证明，高校是推进协同创新的重要力量。“协同创新”理论的提出，给高等院校的发展指出了新的方向，同时也赋予了高校使命以新的内容。

## 2. 国内研究现状分析

关于协同创新的研究，通过中国知网检索“协同创新”，共检测到73 164条结果。其中多数是关于高校、企业、区域经济、产学研的研究。自2012年起，协同创新成了众多学者议论和研究的焦点话题。协同创新本质上是一种管理创新，是一种跨组织的深度协作，其要求以组织合作方式进行持续、深度、全方位的合作，需要调整和变革组织机构，还需要积极调动组织内的各种资源全方位参与合作。

近年来协同创新在我国教育领域的应用逐步发展。内容主要集中在学校与其他主体的协同，学校内部的协同，协同教育的相关概念、采取的模式，基于协同的学科或各个专业的教学模式研究、协同教学等。李耀麟(2011)在《高职院校协同教育办学模式的研究》中指出，协同教育将成为今后教育的主要发展趋势，解释了高职协同教育的含义，阐释了高职协同教育的模式、原则。叶仕满(2012)在《协同创新：高校提升创新能力的战略选择》中分析了抑制我国协同创新发展的因素，为解决协同创新组织在运行中面临的问题提供了可行的对策。他提出资源分散是制约协同创新的关键因素，如科技资源、信息资源、技术资源和人才资源，因此应冲破校企之间的隔离网，加强校企的产学研战略合作，整合分散的资源，建立互赢的长效合作机制。丁娜(2014)将协同理论运用到学生职业能力的培养中，并围绕协同教育的相关概念进行分析，为本研究提供了理论根基，有助于本研究在高职院校和企业协同的运行机制方面的研究。张兰(2014)以企业需求为逻辑起点，从校企观念转变与文化融合的顶层设计入手，研究了校企协同创新创业人才培养体系，为本研究校企协同人才培养体系的构建提供了参考依据。张宁宁(2014)认为，在当代国际大背景下，全球科技都呈现出新的发展态势，在服务社会的同时，促进高校、政府与企业协同创新已是迫在眉睫。杭州职业技术学院提出了校企“共同体”的概念，并将学生的职业能力贯穿人才培养的全过程。国内“百所示范性高职院校”现代学徒制试点项目典型案例，以及天津、辽宁、广东等地中外合作办学的成功经验，无不体现了协同育人在人才培养方面的优势，为本研究拓宽了思路。

综上所述，国内外学者对协同创新理论的应用主要体现在“协同学”的思想和方法对具体管理问题的研究，并且在管理学领域取得了一些成就。国内学者已逐渐运用协同创新理

论研究校企合作,并开展主题实践项目,但对协同创新理论在教育领域特别是职业教育领域的运用属于逐步发展阶段,对多主体协同创新培育技术技能人才没有形成有据可循的模式,也没有对协同创新培育技术技能人才进行深入的分析研究。

### 二、关于职业能力

职业能力是当前职业教育理论和实践中的重要概念,加上“能力本位思想”得到职业教育界的重视和肯定,职业院校学生职业能力的培养成为职业教育的出发点和归宿,也是职业教育界讨论的焦点。许多专家和学者在职业能力的内涵、结构等方面进行了具有重要价值的研究,完善了职业能力的理论研究和培养实践。由于职业能力是多种能力的综合,因此,本研究把职业能力分为一般职业能力、专业能力和职业综合能力。

一般职业能力:主要是指一般的学习能力、文字和语言运用能力、数学运用能力、空间判断能力、形体知觉能力、颜色分辨能力、手的灵巧度、手眼协调能力等。此外,任何职业岗位的工作都需要与人打交道,因此,人际交往能力、团队协作能力、对环境的适应能力,以及遇到挫折时良好的心理承受能力都是人们在职业活动中不可缺少的能力。

专业能力:主要是指从事某一职业的专业能力。在求职过程中,招聘方最关注的就是求职者是否具备胜任岗位工作的专业能力。例如,去应聘教学工作岗位,对方最关心的是应聘者是否具备最基本的教学能力。

职业综合能力:这里主要介绍国际上普遍注重培养的“关键能力”,主要包括四个方面:跨职业的专业能力;方法能力;社会能力;个人能力。

#### 1. 国外研究现状分析

德国学者从内容角度把职业能力分为专业能力、方法能力和社会能力三种。20世纪70年代初,德国劳动力市场与职业教育研究所所长梅腾斯在给欧盟的报告《职业适应性研究概览》中,首次提出将方法能力和社会能力统称为“关键能力”。从20世纪70年代起,在“双元制”的职业教育中,德国除了专业能力的培养外,还强调方法能力和社会能力两项“关键能力”的培养,并通过行为导向教学法落实培养目标。英国在国家职业资格证书制度,即NVQ(National Vocational Qualification)体系中设立了与人交流、信息处理、数字应用、与人合作、解决问题、自我提高等6项能力的培训和认证。美国政府于1994年颁布了《从学校到工作机会法案》,要求企业积极参与职业能力培养的工作,为学生从学校顺利过渡到就业搭建平台。澳大利亚于1990年开始推行“核心能力取向的教育”(Key Competency Based Education,简称“KC教育”)。“KC教育”在澳大利亚收到很好的效果。目前,澳大利亚失业率约为5%。在世界各国着力培养具有职业核心能力的高素质人才队伍,以适应经济发展需求时,我国对职业能力的培养也开始重视起来。

#### 2. 国内研究现状分析

1998年9月,劳动和社会保障部在《国家技能振兴战略》中,将个体的能力做出三个层面的划分:第一个层面为专业特定能力;第二个层面为行业通用能力;第三个层面为所有行业都需要的关键能力——职业核心能力。2010年,《国家中长期教育发展规划纲要》(下文简称《纲要》)再次强调了职业能力的培养。《纲要》提出:要坚持能力为重,优化知识结构,丰富社会实践,强化能力的培养;着力提高学生的学习能力、实践能力、创新能力,教育学

生学会知识技能,学会动手动脑,学会生存生活,学会做人做事,促进学生主动适应社会,开创美好未来。

我国学者在 20 世纪 80 年代开始将国外有关职业能力的理论和实践介绍到国内来,其理念在理论界已经具有很大的影响力。国内学者主要从职业能力培养的的必要性和培养策略两个方面来研究。从职业能力培养的必要性来看,劳动部国家职业技能鉴定专家委员会核心能力专业委员会副主任、副秘书长童山东认为,健康正确的价值观和以职业能力为主体的综合素质已经成为高职学生在职业生涯中求职竞争、入职发展和晋职成功的重要因素;邵艾群(2009)认为,职业能力的培养体现了全面可持续发展的要求,对人的终身发展和终身成就都有着极其深远的影响;李霞(2011)认为,高职院校要把职业能力的培养渗透在专业技能训练中,并在培养时要充分利用学生活动的平台;王任达(2012)认为,高职教育的特点就是培养学生具有较强的职业能力,加强职业能力的培养是高职院校生存发展的迫切要求。在职业能力培养的策略研究上,李卫光(2013)认为,不但可以把职业能力作为隐性的课程,还可以进行专题性的培训,即开设职业能力课程,进行系统的学习和训练,帮助学生全面、系统地提高职业核心能力。

综上所述,“职业能力”虽然在理论界已经有了一定研究,但从现实状况来看,这一概念才刚刚开始被人们真正理解和接受。虽有一些关于提升职业能力方面的文章,但限于以职业能力的意义、作用及培养原因为研究主题,系统阐述技术技能人才职业能力培养的论文和著作甚少,虽有个别学校进行了实践,但缺少系统的总结和详细的报告。

本研究借鉴管理学领域对协同的运用以及教育学领域对协同的研究,试图在理论上创新构建兵团技术技能人才职业能力培育模式,以职业院校学生职业能力培育作为研究对象,以多种实践模式为研究途径,全方位、系统化地对职业院校学生职业能力培育模式及运行机制进行研究。本研究定位于实践性、针对性和可操作性,对兵团经济的发展和社会的和谐稳定有重大意义,因此具有很高的研究推广价值。

### 三、关于核心概念的界定

#### 1. 技术型人才

技术型人才是指掌握和应用技术为社会谋取直接利益的人才。由于技术型人才的任務是为社会谋取直接利益,因而,他们常在生产一线工作。在人类社会劳动的链环中,他们处于工程型人才和技能型人才之间,有的国家称之为中间人才(Middle Man)。

技术型人才将工程型人才的劳动成果——设计、规划决策(如产品设计、产销决策、城市规划、经济发展规划、农田水利设计、园林设计、旅游开发规划等)通过自己的劳动转化为物质形态(产品、工程等)或对社会有关方面(城市发展、旅游开发、经济发展、社会治安等)产生具体作用。他们与工程型人才的工作紧密连接。这就是技术型人才的工作任务和社会功能。在实现自己社会功能的过程中,技术型人才又必须与以体力劳动为主的技能型人才合作,并指导其工作。技术型人才和技能型人才处于人类社会劳动链环的终端,他们是社会财富的直接创造者,是社会总体运转中最直接又最积极的因素。

技术型人才是一种智能型的操作人才,因此也需具备一定的学术(学科)能力和基础学科知识。与工程型人才相比,技术型人才需具有更宽泛而不是更专深的专门知识面,综合运用各种知识解决实际问题的能力也应更强。同时,由于技术型人才所从事的生产现场的

劳动常常是协同工作的群体活动,因而对其在人际关系能力、组织群体能力、交流能力等关键能力方面也有很高的要求。社会对这类人才的需求量很大,其主要由高等职业教育(大专)来培养。

随着现代技术飞速发展以及世界经济、产业结构的变化,社会职业岗位的内涵和外延也发生了重大变化,这就不能不促使技术型人才产生深刻的变化。在新形势下,技术型人才仍须保持独立存在,但它与相关人才既有重叠又可转换;技术型人才在现代社会中的重要性不断提升:“产学研”结合是高职培养技术型人才的基本途径。

### 2. 高技能人才

高技能人才是在生产和服务等领域岗位一线的从业者中,具备精湛的专业技能,在关键环节发挥作用,能够解决生产操作难题的人员。包括技能劳动者中取得技师和高级技师职业资格及相应职级的人员,主要分布于第一、第二、第三产业中技能含量较高的岗位。他们是我国人才队伍的重要组成部分,是各行各业产业大军的优秀代表。

可以描述为:在生产、运输和服务等领域岗位一线,熟练掌握专门知识和技术,具备精湛的操作技能,并在工作实践中能够解决关键技术和工艺的操作难题的人员。在大力倡导提升企业自主创新能力、建设创新型国家的时代背景下,更多更快地培养高技能人才,被视为中国提升国家核心竞争力的战略举措。培养造就一大批具有高超技艺和精湛技能的高技能人才,是我国产业升级和产业链提升的人力资源保证,是增强我国核心竞争力和自主创新能力、建设创新型国家的重要举措。

### 3. 技术型人才与技能型人才的概念辨析

就人才类型而言,目前比较一致的看法是:人才可分为学术型、工程型、技术型和技能型四类。其中技术型和技能型人才由职业教育来培养,但两者是有区别的。

技术型人才也称工艺型、执行型、中间型人才,他们在生产第一线或工作现场从事为社会谋取直接利益的工作,只有经过他们的努力才能使工程型人才的设计、规划、决策转换成物质形态或者对社会产生具体作用。这种人才又可分为三类:生产类,如工厂技术员、工艺工程师、农艺师、畜牧师、植保技术员等;管理类,如车间主任、作业长、工段长、设备科长、护士长、护理部主任以及行政机关中的中高级职员;职业类,如会计、统计、牙技师、导游、空勤人员、农业生产经营者等。技术型人才要有一定的理论基础,但不必达到对工程型人才的要求,而更强调理论在实践中的应用。由于他们大都是在生产现场工作,因而与工程型人才相比具有以下特征:一是相关专业知识面更宽广,如工艺人员除需要工艺知识外,尚需经济、管理等方面的知识;二是综合应用各种知识解决实际问题的能力更强,特别要具备解决现场社会性问题的应变能力以及一定的操作技能;三是由于生产现场的劳动常常是协同工作的群体活动,因此,人际关系能力、组织能力是这类人才极为重要的素质;四是在人才成长过程中,更强调工作实践的作用。

技能型人才是指在生产和服务等领域岗位一线,掌握专门知识和技术,具备一定的操作技能,并在工作实践中能够运用自己的技术和能力进行实际操作的人员。

技能型人才也称技艺型、操作型人才,是在生产第一线从事为社会谋取直接利益的工作,主要应熟练地掌握操作技能以及必要的专业知识。他们与技术型人才的区别在于主要依靠操作技能进行工作。技术工人不属于这类人才,一些高技术设备的操作者,虽有操作

任务,但不能简单地归入技能型人才,尚须分析其智力含量的多寡,才能决定其是技术型人才还是技能型人才。

把上述各种人才类型与教育联系起来,培养技术型人才的可称之为技术教育,培养技能型人才的可称之为职业教育(或技能教育)。在国外,同样存在着两种教育,分别为 vocational education 和 technical education。因此,职业技术教育既能够培养技术型人才又能够培养技能型人才。

2014年国务院印发《关于加快发展现代职业教育的决定》中明确指出:要牢固确立职业教育在国家人才培养体系中的重要位置,以服务发展为宗旨,以促进就业为导向,适应技术进步和生产方式变革以及社会公共服务的需要,培养数以亿计的高素质劳动者和技术技能人才。至此,技术技能型人才成为职业教育的培养目标和任务。

### 第三节 研究的内容

#### 一、研究方向

中央新疆工作座谈会以来,兵团城镇化、新型工业化、农业现代化建设如火如荼。新形势下,兵团要想更好地发挥特殊作用,做好维护新疆社会稳定和长治久安的工作,就充分发挥在发展先进生产力和先进文化方面的示范带动作用。因此,职业教育必须要在稳定规模的基础上,把提高人才培养质量作为核心任务,把资源配置和工作重心转移到内涵建设上来,要在保障学生技术技能培养质量的基础上,促进职业技能培养和职业精神高度融合,提升学生的创新创业及就业能力和持续学习能力。

本研究建立符合兵团特色的技术技能人才培养模式,并结合兵团实际,提出协同创新背景下兵团技术技能人才职业能力培育对策,完善保障措施和机制,充分发挥政校企多方联动资源,在经济发展的新常态下,探索一条符合兵团特色的技术技能人才培养之路,更好地为社会经济发展服务,为兵团高素质技术技能人才培养提供参考依据和实践推广。

#### 二、研究的主体内容

本研究以服务兵团科学跨域发展和履行维稳戍边使命为目标,以提升兵团技术技能人才职业能力,增强创新创业及就业能力为主要内容,综合运用现代职业教育的理念、现代管理学和产业经济学方面的知识,分析兵团职业院校人才培养存在的问题,以典型案例为突破口,旨在构建协同创新背景下兵团技术技能人才职业能力培育模式,完善保障措施,为兵团维稳戍边队伍的建设和技术技能人才的创新发展提供智力支持。

本研究的主体内容由八个部分构成,各部分之间具有密切的逻辑关系。

第一部分:主要阐述研究的理论基础及核心概念,为后期案例研究、培育模式的建立提供理论依据。

第二部分:剖析国内外成熟的职业能力培育典型案例,为后期技术技能人才职业能力

培育模式的构建提供参考。

第三部分：结合兵团技术技能人才培养的特点，设计调查问卷，实地走访调研，整理数据，深入分析兵团职业院校人才培养存在的问题。

第四部分：结合调研实际，具体分析兵团职业院校学生职业能力协同培养的必要性 and 价值性。

第五部分：按照兵团技术技能人才培育规律及各职业院校的办学特点，构建协同创新背景下兵团技术技能人才职业能力培育新模式。

第六部分：在前四部分理论研究和实地调研的基础上，提出协同创新背景下兵团技术技能人才职业能力培育的对策，为后期成果的实践推广提供参考。

第七部分：从动力机制、管理机制、投入与分配机制、技术技能积累机制、评价与保障机制五个方面完善协同创新背景下兵团技术技能人才职业能力培育的保障措施。

第八部分：结论。总结本研究的创新之处，并进行价值预测。

### 三、创新之处

(1)思路创新：利用管理学中协同理论探索多元主体协同创新培育模式并进行价值预测。

(2)理念创新：充分运用现代职业教育的先进理念，结合当前社会发展的新常态，将产业能力、互联网+、长效机制、评价体系、国际交流与合作等新思路协同创新融入职业能力的培育上，打造兵团人才培育的特色品牌。

(3)内容创新：结合兵团特色融入多元文化，以培育技术技能人才职业能力为核心，充分发挥政校企等多元主体协同创新培养人才方面的作用，因地制宜地提出兵团技术技能人才职业能力培育的主体内容。

### 四、研究的主要方法

(1)文献研究与经验总结相结合：以经验总结为主、文献研究为辅。

(2)规范分析与实证分析相结合：以实证分析为主、规范分析为辅。

(3)定性分析与定量分析相结合：以定量分析为主、定性分析为辅。

### 五、本书的主要框架结构

理论基础及核心概念→典型案例分析→现状及成因分析→必要性与价值性分析→构建培育模式→提出培育对策→完善保障措施→结论及展望，具体内容如图 1-1 所示。

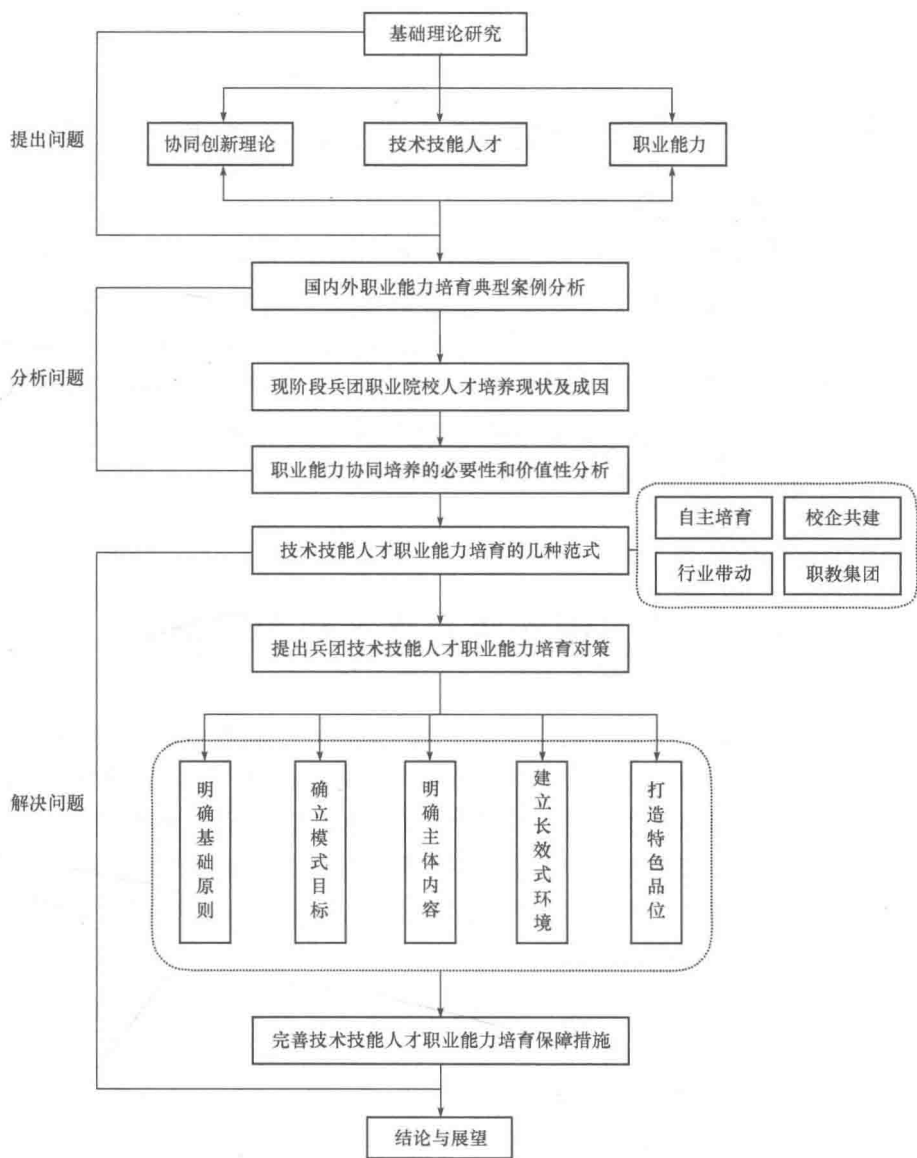


图 1-1 研究技术路线