

产教融合背景下基于岗位胜任力模型的应用型人才培养模式改革

朱德军¹, 朱荣侨², 尹俊可¹

¹ 西安欧亚学院, 陕西西安, 中国

² 吉林大学, 吉林长春, 中国

【摘要】在产业升级与教育改革的交汇点上, 高等教育与产业需求之间的结构性矛盾日益凸显。本文以陕西省为研究背景, 针对应用型人才培养中存在的“供需错配”问题, 提出一种基于岗位胜任力模型的人才培养模式改革方案。该方案通过引入数据驱动方法, 精准构建岗位胜任力模型, 并以此为核心反向设计课程体系、重构教学过程、创新评价机制, 旨在打通从校园到职场的“最后一公里”。文章详细阐述了改革的背景、解决方案、实施路径及保障措施, 为地方高校深化产教融合、提升人才培养质量提供了可操作的实践框架。

【关键词】产教融合; 岗位胜任力模型; 应用型人才; 数据驱动; 模式改革

【基金项目】陕西省“十四五”教育科学规划 2024 年度课题 (编号: SGH24Y2578)

1. 背景介绍: 行业现状、存在问题与核心痛点

1.1 行业现状: 产业升级倒逼人才供给侧改革

当前, 我国经济飞速发展, 世界正处于百年未有之大变局, 各国都非常重视第四次工业革命的发展动向。各国专家们普遍认为“人工智能”是第四次工业革命的重要方向。该方向对人才的需求结构发生了重要变化, 更注重复合型人才, 更看重解决真实问题的能力、创新能力、职业素养等。

然而, 我国的高等教育体系, 作为高校明显更注重知识的培养, 招生数量和生源质量; 学生更多关心的是自己的毕业证和学位证是否能够顺利获取。根据相关数据显示, 陕西省在全国来讲是一个教育大省, 但高校开设专业与市场需求的“供需错配”现象依然严峻。一方面, 毕业生就非常难, “毕业即失业”的困境并未得到根本解决[1,2]; 另一方面, 企业招式难, 很多岗位有用人需求, 但没有合适的人才供给。这种矛盾表明, 传统的以知识传授为主的人才培养模式已无法适当当前快速发展的市场需求, 产教融合、校企合作、项目式学习、工作室制、工学结合等已成为破解该难题的有力方法。

1.2 存在问题: 人才培养与市场需求的“断层”

在当前的教育生态中, 应用型人才主要存在以下三个维度的断裂: 首先是专业设置与产业需求的脱节。许多高校的专业设置缺乏对市场数据的敏感度, 往往依据现有的师资力量或传统的学科目录进行设置, 导致部分专业过剩, 而新兴产业相关专业匮乏[3]。其次是课程内容与岗位标准的脱节。教学内容更新缓

慢, 教材知识陈旧, 未能及时吸纳行业新技术、新工艺、新规范。学生在校期间学到的知识在进入职场时往往已经过时, 导致企业需要花费大量成本进行“二次培训”[4]。最后是评价体系与能力素质的脱节。现有的评价体系多侧重于卷面考试和学分绩点, 忽视了对学生解决复杂工程问题能力、团队协作能力、职业素养等隐性胜任力的考核。

1.3 核心痛点: 岗位胜任力模型的缺失

造成上述问题的根本原因, 在于高校在人才培养过程中缺乏科学的“岗位胜任力模型”作为导航。传统的培养方案往往基于“学科知识体系”构建, 而非基于“岗位工作能力”构建。具体而言, 高校不清楚企业特定岗位到底需要什么样的知识、技能、社会角色、自我认知和特质 (即胜任力冰山模型的下层要素) [5,6]。由于缺乏对岗位胜任力的精准画像, 导致人才培养目标模糊, 教学过程与生产过程无法有效对接。因此, 如何基于岗位胜任力模型, 反向设计人才培养方案, 实现教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接, 是当前亟待解决的核心问题。

2. 解决方案: 基于岗位胜任力模型的“三维一体”培养模式构建

针对上述痛点, 本文提出构建基于岗位胜任力模型的“三维一体”应用型人才模式。该模式以岗位胜任力为核心, 通过数据驱动精准定位培养目标, 通过产教融合重构教学体系, 通过多元评价保障培养质量[7]。

2.1 理论框架: 从“学科导向”转向“能力导向”

本方案的核心在于引入麦克利兰的胜任力模型理论,将其应用于高等教育人才培养全过程。我们将岗位胜任力划分为三个层次:(1)基准性胜任力:包括专业基础知识、通用技能(如外语、计算机、写作),这是进入行业的门槛。(2)鉴别性胜任力:包括专业核心技能、解决复杂问题的能力、项目实践经验,这是区分优秀员工与普通员工的关键。(3)潜在性胜任力:包括职业价值观、抗压能力、创新思维、团队协作精神,这是决定人才长远发展的内驱力。基于此,我们构建“目标—过程—评价”三维一体的解决方案:(1)目标维:利用大数据分析行业需求,绘制精准的岗位胜任力图谱,确立培养目标。(2)过程维:校企共建课程与平台,将胜任力要素融入教学全过程。(3)评价维:建立基于能力达成的增值评价体系,确保持续改进[8-10]。

2.2 核心策略一:数据驱动的岗位胜任力图谱构建

要解决“培养什么人”的问题,必须依靠数据说话。传统的调研往往依赖少量的企业访谈,样本量小且主观性强。本方案提出利用大数据技术,对招聘网站(如Boss直聘、智联招聘)、行业报告及企业岗位说明书进行深度挖掘。通过自然语言处理技术,提取特定行业(如数字经济、智能制造)关键岗位的关键词,分析高频技能需求、工具使用要求及软技能指标。例如,对于“数据分析师”岗位,不仅要识别出SQL、Python等硬技能要求,还要识别出“商业敏感度”、“沟通汇报能力”等软技能权重。基于数据分析结果,联合行业头部企业专家,共同绘制《专业岗位胜任力模型图谱》。该图谱将明确界定毕业生应具备的知识结构、能力结构和素质结构,并将其量化为具体的教学指标点,作为人才培养方案修订的根本依据。

2.3 核心策略二:基于胜任力的模块化课程体系重构

依据岗位胜任力图谱,打破传统的学科知识逻辑,按照工作过程逻辑重构课程体系。(1)底层共享,夯实基准胜任力:整合通识教育与学科基础课,重点培养学生的通用能力和基础理论,确保学生具备宽厚的知识底座。(2)中层分立,强化鉴别胜任力:对接职业标准和行业规范,设置专业核心课程模块。引入企业真实项目案例,实施“项目制”教学。例如,将企业的实际生产流程转化为教学任务,让学生在“做中学”,在解决实际问题中掌握核心

技术技能。(3)高层互选,拓展潜在胜任力:开设跨学科选修课、创新创业课及职业素养课。重点培养学生的批判性思维、领导力及职业道德。通过第二课堂、学科竞赛、社团活动等形式,强化对学生非智力因素的培养。

2.4 核心策略三:产教深度融合的协同育人机制

岗位胜任力的形成离不开真实的职业环境。本方案主张建立“校企命运共同体”,实施双元育人。(1)师资互聘:建立“双师双能型”教师队伍。一方面,选派高校教师到企业挂职锻炼,提升工程实践能力;另一方面,聘请企业技术骨干、能工巧匠担任兼职教师,承担实践课程教学。(2)平台共建:校企共建现代产业学院、实习实训基地及协同创新中心。将企业的生产线、研发中心搬进校园,或将课堂设在车间,实现“教室与车间合一、教师与师傅合一、学生与学徒合一”。(3)文化共融:将企业文化引入校园,通过举办企业文化周、企业冠名班等形式,让学生在在校期间就能接受企业文化的熏陶,提前完成从“学生”到“职业人”的角色转变,提升职业适应性。

3.实施路径:从顶层设计到落地执行

为确保上述解决方案的有效落地,需按照以下四个阶段有序推进实施路径:

3.1 第一阶段:需求调研与模型构建(第1-6个月)

(1)组建专家团队:成立由高校专业负责人、行业企业专家、人力资源专家组成的专业建设指导委员会。(2)开展数据采集:利用爬虫技术抓取近3-5年目标就业区域(如陕西省及周边经济圈)的招聘数据;同时发放问卷,对毕业生和用人单位进行满意度及需求调查。(3)构建胜任力模型:召开专家研讨会,对采集的数据进行清洗和分析,确定目标岗位群。利用行为事件访谈法,提取绩优员工的胜任特征,构建包含知识、技能、态度、价值观等维度的岗位胜任力模型,并绘制能力雷达图。(4)产出成果:《行业人才需求分析报告》、《XX专业岗位胜任力模型说明书》。

3.2 第二阶段:方案修订与课程开发(第7-12个月)

(1)反向设计培养方案:依据胜任力模型,确定毕业要求,进而推导课程体系。建立“胜任力要素—课程模块—教学内容”的映射矩阵,确保每一项核心胜任力都有相应的课程支撑,消除教学盲区。(2)开发新型教材与资源:校企合作开发工作手册式、活页式教材。

将企业的技术标准、操作规范、典型案例转化为教学资源。建设在线开放课程,引入虚拟仿真技术,解决高危、高成本、不可逆的实训难题。(3)改革教学方法:全面推广案例教学法、情景模拟法、翻转课堂等以学生为中心的教学方法。重点培养学生的主动学习能力和团队协作能力。

3.3 第三阶段:教学实施与环境建设(第 13-30 个月)

(1)打造“双师”团队:实施教师素质提高计划。规定专业课教师每 5 年必须有累计不少于 6 个月的企业实践经历。设立“产业教授”岗位,聘请企业高管参与人才培养全过程。

(2)建设产教融合平台:依托学校优势学科,与龙头企业共建产业学院。引入企业真实生产环境,建设集教学、培训、技能鉴定、技术服务于一体的综合性实训基地。(3)实施全过程育人:将工匠精神、职业道德融入专业教学。实行“双导师制”,为每名学生配备校内学术导师和企业实践导师,共同指导学生的学业规划、实习实训和毕业设计。

3.4 第四阶段:评价反馈与持续改进(第 31-36 个月及长期)

(1)建立多元化评价体系:建立学生、学校、企业、商业价值应用等多元化的评价指标体系,科学评价教学效果。(2)过程评价:过程评价占比适当提升,关注学生学习状况,努力提升学生的学习兴趣,从而达到最佳的学习效果。(3)结果评价:引入企业和真实商业场景的考核标准,对学生的实习成果、毕业设计等作业进行联合验收评价。(4)增值评价:做好学生入学时的前测,经过培养后进行后测,对比两次测试的结果,对增值培养效果进行评价。(5)建立反馈闭环:与毕业生建立密切联系,建立毕业生跟踪反馈机制和社会评价机制。通过毕业生在真实工作场景的应用后产生的真实反馈结果,进一步为人才培养修订提供依据,形成“评价—反馈—改进”的质量闭环。

4.预期成效与保障措施

4.1 预期成效

通过本模式的实施,预期将达到以下成效:(1)人才培养质量显著提升:毕业生与用人单位的口碑得到显著提升,分别达到 90% 和 80% 以上,有意愿进行专业对口就业学生,专业对口率达到 90% 以上。(2)专业建设水平迈上新台阶:建设科学有效的标准化人才培养标准和模式,方便后续推广,同时对于教材

和案例加强积累。(3)服务地方能力增强:通过横向课题项目,包括技术服务、人员培训等服务地方经济建设,为地方经济建设贡献高校应有的力量。

4.2 保障措施

(1)组织保障:成立由校长任组长的产教融合工作领导小组,统筹协调教务处、人事处、学工处及各二级学院的工作,打破部门壁垒。(2)制度保障:出台《产教融合型专业建设管理办法》、《“双师双能型”教师认定与管理办法》、《产业学院建设标准》等系列文件,为改革提供制度依据。(3)经费保障:设立专项建设经费,重点支持课程开发、师资培训、实训基地建设及教学改革研究。同时,积极争取政府专项债和企业投入,形成多元化投入机制。

5.结语

在产教融合的背景下,基于岗位胜任力模型的应用型人才培养模式改革,是高等教育适应经济新常态的必然选择。它不仅仅是教学内容的修补,更是一场涉及教育理念、培养机制、评价体系的全方位变革。通过精准画像、反向设计、协同育人,我们能够有效破解人才供需错配的难题,培养出真正符合行业需求、具备核心竞争力的高素质应用型人才,为陕西省乃至全国的经济社会高质量发展贡献教育力量。

参考文献

- [1] 李佐,吴雪萍.“职教出海”背景下高职学生全球胜任力培养的影响因素与提升策略——基于扎根理论的研究[J].教育与职业, 2026, (15): 78-87.DOI: 10.13615/j.cnki.1004-3985.2026.15.008.
- [2] 李阳.我国职业教育产教融合组织模式的动态演化分析[J].高等职业教育探索, 2026, 25 (4): 41-47.
- [3] 李红艳,周雷,张珺.应用型高校人才供需适配机制的构建研究[J].江苏高教, 2026, (7): 70-76.DOI: 10.13236/j.cnki.jshe.2026.07.010.
- [4] 周洪宇,李宇阳.高质量编制实施“十五五”教育规划的若干政策建议[J/OL].新疆师范大学学报(哲学社会科学版), 1-17[2026-08-10].
<https://doi.org/10.14100/j.cnki.65-1039/g4.20260626.001>.
- [5] 孙建慧,张兆琳,邓晔.新质生产力视域下地方高校学科专业结构与区域产业需求的

- 耦合机理与实现路径研究[J].景德镇学院学报, 2026, 41(2): 1-8.
- [6] 石贤增, 程芬芬, 杨硕. 基于就业反馈的教学监控体系构建与改进研究[J]. 山东工商学院学报, 2026, 40(3): 96-104.
- [7] 袁强, 刘丹. 新质生产力视域下高职学生就业能力提升路径探索[J]. 就业与保障, 2026, (5): 58-60.
- [8] 戴玉媛. 多元主体协同治理视域下大学生非自愿失业问题研究[D]. 安徽理工大学, 2026. DOI:10.26918/d.cnki.ghngc.2026.000102.
- [9] 彭华伟, 李苑凌. 大学生创业基础与就业指导实务[M]. 西南财经大学出版社: 2025.
- [10] 柳晓夫. 高职生职业发展与就业指导[M]. 华中科技大学出版社: 2024.