

# 以岗位胜任能力为导向的“1+X课证融通”育人模式的构建与实践

刘维刚 蔡春宝

(南昌职业大学, 江西南昌 330500)

**摘要:** 岗位胜任能力是衡量员工能否有效满足岗位要求综合能力, 包括专业技能与内在素养。通过科学评估, 能够精准区分高效员工与一般员工, 进而优化人力资源管理效能。在人才培养领域, 采用“1+X课证融通”策略, 结合专业课程与职业资格证书培训, 可以显著提升学生的岗位适应力, 为毕业生无缝对接就业市场奠定坚实基础。本文简要分析了岗位胜任能力的内涵与“1+X课证融通”的概念, 分析了“1+X课证融通”育人模式的意义, 并提出了一些改革策略, 以期教育改革实践提供参考思路。

**关键词:** 岗位胜任; 1+X课证融通; 育人策略

## 一、岗位胜任能力的特点与内涵

岗位胜任力是辨识优秀员工与普通员工内在深层次差异的关键要素, 这些差异体现在外在的技能、知识、形象, 以及内在的工作态度、职业操守和价值观等方面。基于这些多方面的特质, 岗位胜任力构成了员工综合素质综合体现, 并影响着工作表现的优劣。具体而言, 胜任力涵盖了诸如工作动力、社交技巧、团队协作和自我管理等核心要素。通过评估这些素质, 可以清晰地区分出高效员工与一般员工。值得注意的是, 不同岗位对胜任力的具体要求各不相同, 但总体而言, 岗位胜任力可归结为三大核心领域: 基本素质与职业态度、人际交往与团队协作能力, 以及专业技能与知识水平。这些领域共同构成了评估员工岗位适应性和工作潜力的基础框架。具体而言, 基本素养与职业操守涵盖了对企业的忠诚、勤勉的工作态度、持续学习与创新的能力, 以及明确的个人职业发展路径, 这些是员工入职的基石, 也是企业对员工的基本要求。在人际沟通与团队协作方面, 强调的是员工在解决工作难题时与同事有效沟通、协同合作的能力, 以及对团队合作价值的深刻认识。至于专业知识与技能, 则为员工是否掌握与岗位紧密相关的核心竞争力, 这是评估岗位胜任力的核心所在。

## 二、“1+X课证融通”的概念

人本教育理念的倡导者例如唐之享等认为课程应增强适应性与效用, 旨在转变课程设计方向, 由以教材为中心转为以学生需求为导向, 从而促进学生自主成长。在此背景下, “1+X”证书制度作为国家战略新兴举措, 引领了教育培养模式的改革潮流, 对专业技能教育设定了更高标准。其中, “课证融通”作为该制度实施的关键环节, 意味着课程体系需紧密对接职业技能标准, 实现教育内容与职业需求的深度融合。学者毛少华指出, 实现课证融通的核心在于将专业课程与证书要求的职业技能无缝对接, 以优化教学内容。针对以往高校教育中课程理论化过重、脱离学生实际的问题, 这种模式有效弥补了不足, 避免了“学非所用”的困境, 从而提升了职业教育的实用性和学生的职业竞争力。它不仅增强了职业教育的有效性和吸引力, 还激发了学生的学习兴趣与自信, 构建了更加科学合理的教学互动体系, 对于推动素质教育改革向纵深发展具有深远意义。

## 三、构建“1+X课证融通”育人模式的意义

### (一) 促进人才培养质量提高

高校教师在构建人才培养策略时, 需深度整合职业岗位要求、课程教育体系、竞赛实践经历及职业资格证书获取等核心要素。他们应精准分析行业动态与企业实际需求, 精心设计课程体系,

确保教学内容与职业标准紧密对接, 使学生在掌握扎实的专业知识与技能的同时, 能灵活应对行业变化。此外, 通过组织学生参与各类竞赛与实践项目, 不仅锻炼学生的实践操作能力, 还培养其团队协作与问题解决能力。同时, 积极引导考生考取相关职业资格证书, 为其未来职业生涯奠定坚实基础。这一系列策略的实施, 旨在全面提升学生的职业素养与综合竞争力, 确保其能够精准对接行业趋势, 满足企业用人需求。

### (二) 强化实践技能培养

高校教师积极探索, 力推“岗位对接、课程融合、竞赛促进、证书强化”的育人新模式。此模式强化实践教学, 让学生在真实或模拟岗位中锤炼技能, 课程与行业需求紧密结合, 竞赛激发创新思维, 职业资格证书则为能力加冕。这一系列举措旨在全方位提升学生的实操与创新力, 使其在就业市场中脱颖而出, 成为兼具实力与创新精神的佼佼者。

### (三) 科学评价学校的办学质量

“1+X”证书制度为学生学习成效提供了客观、可量化的评价标准, 显著推动了职业学校教育质量的整体提升。该制度通过独立化职业技能等级评定、教材与学习资源的开发, 以及考核与发证流程, 确保了教学与评估的分离, 有效规避了传统评价体系中的主观偏见与不公, 进而促使学生技能水平得到实质性提升, 更加契合社会及企业的实际用人需求。

(四) 有效促进产教融合、校企合作育人机制的创新和深度发展

推行1+X证书制度, 能够积极调动社会力量投身职业教育, 促进职业教育向多元化办学迈进。此举不仅促使高校学校迅速吸纳新技术、工艺、规范与市场需求于人才培养之中, 还激励其紧跟科技发展与就业市场动态, 深化教师、教材、教法改革, 从而增强职业教育对社会需求的响应能力与贡献效能。总体而言, 该模式拓宽了职业教育的发展道路, 优化了人才培养效率与质量, 强化了与经济社会发展的契合度, 具备广泛的推广价值与深远意义。

## 四、“1+X课证融通”育人模式的实施策略

### (一) “岗课”对接, 以岗定课, 专业课程侧重分明

高校应基于深入调研的结果明确职业岗位及其能力需求, 结合毕业生就业实际, 解析典型工作任务, 据此调整人才培养方案, 围绕岗位工作内容优化专业课程设计, 实施“岗位导向”的课程规划, 构建专业群课程体系。具体来说, 该体系包括面向专业群的共通基础课程及针对特定岗位的专项课程, 各专业内部则设置

核心课程。学生依据个人职业发展方向选择专项课程，确保课程内容与未来岗位需求紧密衔接，实现岗位与课程的无缝对接，增强课程的专业性与针对性，从而提升学生的岗位适应力与竞争力。

### （二）构建模块化课程体系

高校课程体系的建构与优化需与职业技能等级标准及学生能力发展需求相契合。高校应整合职业技能考试内容、企业工作要求与任务于教学过程中，寻找课程内容、教学方法与职业技能培养的交汇点。在此基础上，确立专业课程的教学导向与目标，逐步推行模块化的课程体系设计。模块化课程体系在内容编排上显著区别于传统体系，其核心在于将实际工作细化为独立小模块，这些模块间可灵活替换与组合。设计模块时，高校需确保教学案例贴近实际，并融入新时代技术与规范于教学与评价中，以确保学生专业能力符合职业培训标准及岗位实际需求。高校构建模块化课程体系时，应融合岗位、课程、竞赛与证书，深化“课证融通”。此过程中，需参照用人单位的专业需求、技能大赛的专业标准及职业技能等级认定标准，明确课程体系构建与学生能力发展的方向。这些标准不仅是构建依据，也是评估课程体系成效与学生职业能力的标尺。同时，高质量的模块化课程体系将促进技能大赛与等级认定工作，提升其整体水平，形成良性循环。

### （三）提升教师队伍育人能力

高校教师团队是推动“课证融通”的核心动力，贯穿于课程体系构建、校本教材研发及教育实践全过程，其教学能力的高低直接关系到高校“课证融通”长效机制的建立。为此，高校应将教学改革聚焦于以下关键领域。首先，高校应促使教师更新其教育观念。为了确保学生职业能力符合职业技能等级认证的标准，学校应利用宣传、专业培训及教师间的经验交流等平台，促使教师在日常教学中秉持以促进学生职业能力成长为核心的教学理念。在这一理念的引领下，鼓励教师灵活运用项目式、情境模拟及案例分析等教学方法于课堂，从而有效融合理论教学、实践操作与职业技能认证要求，以及未来工作岗位的能力需求，打破传统教学与实际应用之间的界限。其次，高校应加大人才培育与引进力度，确保教师队伍具备“1+X”教学模式所需的综合能力。关键在于，要将教师培训及引进的标准与“1+X”证书制度下的教学需求紧密对接，这是实现“课程与证书深度融合”教学效果的基石。因此，在制定教师培养与聘用规范时，应将“1”即基础教学能力与“X”即专业技能教学要求作为核心评价指标，旨在构建一支能够在教学实践中无缝对接课程学习与职业资格证书认证的教师团队，为学生的职业能力发展奠定坚实基础。最终，高校应充分利用校企合作的契机，以资源共享与优势互补为策略，强化“课程与证书融合”的师资力量。这需双方构建利益共享与协同合作的框架，基于学生职业能力提升的共同目标，发挥企业在补充兼职教师资源和提供实训支持方面的独特作用，从而全面增强教师团队的实践指导能力和教学实效性。此外，提升教师队伍的育人能力，既需高校自主努力，也需获得国家和地方教育行政部门的政策与资源支持。各方应以有效实施“1+X”证书制度、促进高校课程与证书深度融合为目标，将相关师资培训整合进总体培训规划中。同时，积极利用教师教学创新团队及“国家工匠之师”创新团队建设项目的示范效应，引领教师能力全面提升。

### （四）创新优质人才培养机制

“1+X”证书制度及其催生的“课证融通”模式，其深远意义不仅在于增强学生的职业素养，使职业技能评定更符合社会需求，还促进了高校教育体系的革新，为学生职业能力的持续发展

铺路。为全面释放这些价值，高校应从两大维度入手，探索并创新人才培养的新路径。首先，高校应致力于推动学校教育、继续教育及职后培训的一体化进程，建立学分转换体系。通过加强跨校合作及与企业的联动，构建学习平台，系统化记录学生的职业技能证书及其他学习成就。这一机制确保学分在不同地区、层次的教育机构与用人单位间得到有效验证与互认，既减少了教育资源的重复投入与浪费，也提升了各方对职业技能认证的重视，为深化“课证融通”实践营造了积极氛围。其次，高校应聚焦于提升育人成效，优化人才评价体系。在构建“课证融通”长效机制时，虽需强调职业技能证书的重要性，但需警惕过度追求通过率或数量化的倾向，以免偏离促进学生职业能力全面发展的初衷。高校需深刻把握“1+X”证书制度的精髓，明确“课证融通”的正确路径，通过丰富评价内容与方式，构建全面反映学生职业能力水平的评估体系。同时，利用互联网、大数据等现代技术，动态追踪学生职业能力培养轨迹，构建注重过程、鼓励终身学习的评价体系，确保学生职业能力的持续提升成为评价体系中的核心指标，超越单纯的取证率考量。

### （五）“订单式”培养与优化

“订单式”培养作为校企合作的一种典型模式，广泛应用于高校中，常设立定向人才培养班级。此模式下，企业基于未来人才需求，与高校紧密合作，明确所需人才的具体质量与数量要求。学校负责招生与教学，而企业则承担实训环节的指导。学生毕业后，通过岗位实习并考核合格，即可直接成为企业员工。整个培养流程中，校企双方共同参与教学内容、计划及方案的制定，确保合作贯穿于学生入学、教学、实训至实习的各个环节。这种紧密对接企业需求的培养方式，有效缩短了理论知识与实际操作间的距离，使学生所学技能与岗位需求高度匹配，极大地满足了企业的用人标准。然而，在校企协同育人过程中，常出现重技术轻品德的现象，忽视了对学生职业道德、团队协作等素养的培育。部分学生误以为技术过硬即能满足企业需求，岗位适应即能稳固职场地位，这种观念与真正的岗位胜任力存在较大偏差。因此，在此育人模式下，应更加凸显指导教师和岗位师傅的引导角色，不仅关注技术传授，还需在日常岗位实践及企业文化氛围中加强对学生的思想品德的熏陶，促进其在技能与品德上的全面发展。

## 五、结语

在“1+X”证书制度框架下，高校应积极实施“课证融合”策略，旨在优化高校教育体系，驱动其向更高质量发展迈进，促进学生职业技能与行业标准、企业岗位能力需求的无缝对接。岗位胜任力是员工开展工作、支撑企业持续发展的关键能力。因此，构建并持续优化基于岗位胜任力的职业教育与培训体系，需紧密依托“1+X”证书制度的优势，确保它既符合学生技能成长路径，又契合企业人力资源配置需求，同时还助力高校的可持续发展，最终达成学生能力提升、企业效益增长、学校影响力增强的三赢局面。

### 参考文献：

- [1] 彭湘萍. “1+X”证书制度下高职院校“课证融通”长效发展机制[J]. 中国管理信息化, 2023, 26(18): 212-214.
- [2] 蔡丽娜. 以岗位胜任力为导向的校企合作育人模式研究[J]. 大众投资指南, 2018(18): 33-34.

基金项目：《基于协同育人视阈下“1+X课证融通”育人模式的构建与实证研究》，江西省教育科学“十四五”规划2022年度一般课题，结项成果，项目编号：22YB344。