

从课程到岗位： “三步一体两相融”模式下的高职人才培养闭环机制

周海娜

广东建设职业技术学院 广东清远 511500

摘要：本文以广东建设职业技术学院“三步一体两相融”人才培养模式为研究对象，系统探析了其构建高职人才培养闭环机制的内在逻辑与实践路径。该模式通过“岗位能力课程开发、任务化培养、过程性评价”三个递进环节，形成以岗位能力为核心的教学实施链；依托“课程即岗位、作业即任务、考核即绩效”的一体化设计，实现学习情境与工作环境深度融合；并以“校企双主体相融”与“学生学徒身份相融”为双重保障，驱动人才培养全过程的良性循环。研究表明，这一闭环机制有效破解了高职教育中人才培养与岗位需求脱节的困境，显著提升了人才的岗位胜任力与就业质量，为同类院校深化产教融合、创新育人模式提供了可资借鉴的理论框架与实践范式。

关键词：三步一体两相融；高职教育；人才培养；闭环机制；产教融合

引言

随着我国产业升级和经济结构调整不断加快，各行各业对高素质技术技能人才的需求愈加迫切。然而，当前高等职业教育的人才供给与产业岗位需求之间仍存在显著的结构性矛盾。一方面，部分高职院校的课程体系滞后于技术发展，教学内容与真实工作场景脱节；另一方面，传统的培养模式往往重知识传授、轻实践能力，导致毕业生岗位适应期长，职业胜任力不足。这一“校热企冷”、“学用脱节”的困境，已成为制约高职教育高质量发展的关键瓶颈。在此背景下，广东建设职业技术学院在现代学徒制实践中探索出的“三步一体两相融”人才培养模式，为破解这一难题提供了富有创新性的解决方案，其以岗位能力为核心、深度融合校企双元的闭环机制，具有重要的理论价值与实践意义。

“三步一体两相融”模式的核心在于构建一个贯穿培养全程的有机系统。所谓“三步”，是指环环相扣的三个培养环节：岗位能力课程开发旨在从根本上对接企业需求，将具体的岗位职责与能力要求转化为课程目标与内容；任务化培养则将课程知识解构为可执行、可量化的具体工作任务，使学习过程等同于工作过程；过程性评价则依托信息化平台，对学生在完成每一项任务中的表现进行记录、反馈与考核，实现“做中学、做中评”的即时反馈。这“三步”构成了一个从目标设定到执行再到反馈的微观教学闭

环。而“一体”是这一模式的灵魂，它强调“课程即岗位、作业即任务、考核即绩效”，彻底打破了学校教学与企业实践之间的壁垒，实现了学习环境与工作环境的高度统一与融合。“两相融”则是实现“一体”目标的根本保障，即校企双主体相融（学校教师与企业师傅共同制定标准、共同教学、共同评价）与学生学徒身份相融（学生在校为学生、在企为学徒，实现学习与就业的无缝对接）。

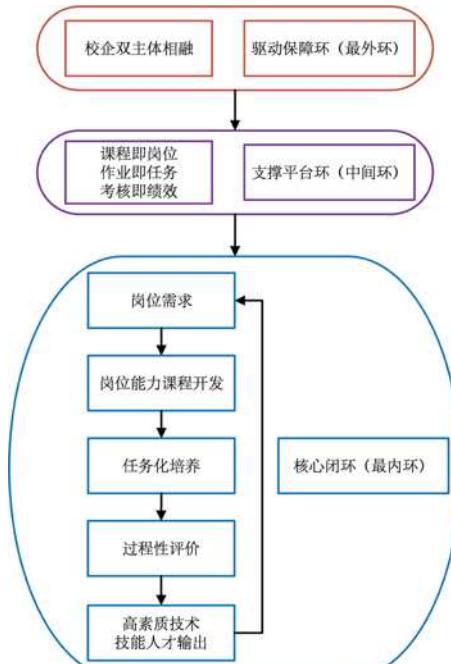


图 1：“三步一体两相融”人才培养闭环机制模型图

如上图1所示,该模型清晰地展现了模式的运行逻辑。它以“岗位需求”为逻辑起点,驱动“三步”教学实施链的运转,并在“两相融”的支撑保障下,最终输出能够胜任岗位的合格人才。整个过程的末端设有“评价与反馈”机制,将毕业生在岗位上的实际表现、企业的满意度等数据持续反馈至课程开发与任务设计环节,从而形成一个能够自我修正、持续优化的宏观人才培养闭环。这一动态循环机制确保了人才培养始终紧跟产业发展步伐,有效提升了人才供给的精准度。

基于此,本文将采用理论构建与案例剖析相结合的研究方法,对“三步一体两相融”模式下的高职人才培养闭环机制进行深入探析。首先,在理论上系统阐释该模式的内涵、要素与结构关系,构建其闭环运行的理论模型。继而,结合广东建设职业技术学院的具体实践案例,分析该模式在运行中的具体路径、实施成效与面临的挑战,旨在为同类高职院校深化产教融合、创新人才培养模式提供一套可借鉴、可复制的实践范式与理论思考。

1 “三步一体两相融”模式的闭环运行机制

“三步一体两相融”模式的精髓在于其构建了一个动态循环、自我优化的人才培养生态系统。该体系以“三步递进”的教学实施链为核心骨架,通过“一体贯通”实现教学场景的根本性重构,并以“两相融”的双元驱动为整个系统提供持续动能,最终形成一个从岗位需求出发又回归岗位胜任的完整闭环。

这一模式的核心驱动力来源于以岗位能力为导向的“三步递进”教学链。其起点是深入的岗位能力分析,通过系统梳理目标岗位的典型工作任务与核心能力要求,将其转化为一系列精准对接的模块化课程,确保了课程内容与职业标准的同构性。在课程实施阶段,传统的知识单元被解构为具体可操作的工作任务,学生以“做项目”的方式完成学习,每一项任务均配有明确的产出标准和考评要求,

使学习过程成为工作过程的预演。更为关键的是,整个过程依托数字化平台实现了持续性的学习记录与能力画像构建,教师与企业导师可对任务完成情况进行即时点评与指导,形成一个“学习-实践-反馈-优化”的即时微循环,显著提升了技能习得的效率与质量。

教学实施链的有效运转,植根于“一体贯通”所带来的教学场景深度融合。在这一框架下,传统的教学边界被彻底打破,形成了“课程即岗位、作业即任务、考核即绩效”的全新育人情境。课堂上讲授的理论知识直接服务于企业真实的项目需求,学生的课后作业不再是虚拟习题,而是具有实际价值的生产性任务。最终的考核评价也不再局限于试卷分数,而是综合考察任务完成的质量、效率与职业素养,模拟企业的绩效管理体系。这种深度融通使得学生的学习环境无限趋近于真实工作场景,极大地缩短了从理论认知到实践应用的距离,为学生向职业人的平滑过渡奠定了坚实基础。

这一闭环系统的稳定与活力,则由“两相融”的保障机制所赋予。在校企双主体相融层面,它超越了简单的校企合作,构建了共同制定培养标准、共同组建教学团队、共同实施教学过程、共同评价培养质量的“四共同”机制。企业导师深度参与课程设计与任务发布,学校教师则深入企业了解生产实际,双方在人才培育的全过程中形成了优势互补、责任共担的育人共同体。与此同时,学生与学徒的身份相融使得“学习”与“工作”的界限变得模糊。学生在校期间便以“准员工”的身份接受任务管理和企业文化熏陶,其身份根据学习场景在企业学徒与在校学生之间灵活切换。这种制度设计不仅增强了学生的学习动机和职业认同感,更实现了技能培养与岗位需求的“零时差”对接,有效保障了人才培养的精准性和有效性。为了更清晰地展现该模式的创新特质,可通过下表1将其与传统培养模式进行系统性对比。

表1 传统模式与“三步一体两相融”模式对比分析

对比维度	传统高职人才培养模式	“三步一体两相融”模式
课程来源	以学科体系为基础,知识更新滞后于技术发展	源于真实的岗位任务与能力分析,动态调整
教学方式	教师讲授为主,实验、实训为辅	以完成具体工作任务为主线,“做中学”为核心
评价体系	侧重期末终结性考试,注重知识掌握	贯穿任务全过程的形成性评价,聚焦能力达成
师资构成	以校内专任教师为主	校企双导师共同授课、协同指导
学生身份	单一的学生身份,学习场景局限于校园	学生/学徒双重身份,在校企场景交替融合
核心目标	完成既定教学计划,获取学历证书	胜任目标岗位要求,实现高质量就业

从上表的对比中可以清晰地看到，“三步一体两相融”模式在各个环节均实现了对传统模式的范式突破。它不再是以学校为单一主体的封闭式教育，而是转变为校企双元驱动、面向开放岗位的开放式培养。其评价体系从终点评判转向过程增值，师资从单一来源转向多元互补，最终使学生的身份从被动学习者转变为主动的预备员工。这种全方位的转变共同构筑了一个响应迅速、反馈灵敏的培养闭环，确保了输出的人才能够精准匹配产业升级与市场变化的动态需求，为高职教育的内涵发展提供了可资借鉴的路径。

2 模式的实践成效、挑战与优化路径

“三步一体两相融”模式在建筑工程技术等专业的实践表明，其有效提升了学生的岗位胜任力。通过任务化培养和过程性评价，学生积累了丰富的工作场景经验，专业能力和职业素养获得企业认可。这一模式显著改善了就业质量，合作企业优先录用完成岗位课程体系的学徒，使毕业生就业对口率和起薪水平明显提升。同时，该模式增强了校企合作粘性，企业从被动参与者转变为主动投入者，形成了协同育人新生态。

然而，该模式在推广过程中仍面临挑战。企业参与动力的可持续性亟待解决，需要建立利益共享与成本补偿机制。“双导师”队伍的建设存在难点，企业导师的教学能力与投入时间不均，校内教师的实践能力有待提升，缺乏有效的激励保障。过程性评价也存在数据有效性与公平性风险，需要解决海量学习数据的精准采集和科学分析问题。

针对这些挑战，建议从三方面进行优化：构建制度化的利益共享共同体，通过政策工具和市场手段激活企业内生动力；建立“产业教授”和“访问工程师”制度，完善双导师的激励和考核机制；引入教育大数据和人工智能技术，开发智能学习分析系统，实现多维度能力评估。通过制度、人力与技术的协同创新，才能不断增强闭环机制的可持续发展能力，推动人才培养质量持续提升。

3 结论

本研究通过对“三步一体两相融”模式的系统探析，揭示其核心在于构建了一个以岗位能力为逻辑起点、以教学实施为主干、以校企融合为保障、以持续反馈为动力的动态循环系统。该模式通过“三步递进”的教学链，将岗位需求精准转化为课程目标、具体任务和过程性评价，确保了培养内容的针对性与前沿性；借助“一体贯通”的理念，彻底打破了校园与职场的环境壁垒，使理论学习与专业实践在真实或高度仿真的工作情境中融为一体；更通过“两相融”的机制设计，从制度层面保障了校企双元主体的深度协同与学生学徒双重身份的灵活转换。实践证明，这一闭环机制不仅显著提升了人才的岗位适配性与职业胜任力，更因其内置的反馈与调节功能，能够依据产业技术变革与市场需求变化进行自我优化，从而实现了人才培养质量的螺旋式上升与可持续发展。

“三步一体两相融”模式的探索，其价值远超单一院校的成功实践，它为当前我国高职教育深化产教融合、突破育人瓶颈提供了具有普遍借鉴意义的范式参考。其首要启示在于，实现人才培养的精准供给，必须建立一套从产业端到教学端无缝对接的、可操作的制度化路径，而非停留于松散的合作关系。其次，它证明了人才培养模式的根本性创新，必然伴随教学组织形态、评价方式乃至学生身份定义的深刻变革，需要院校进行系统性的顶层设计与破界勇气。对于广大面临类似困境的高职院校而言，此模式提供了一条清晰的行动路线：即以构建“需求-供给-反馈”的闭环为核心，以课程与岗位的一体化设计为关键，以建立校企命运共同体为根基。展望未来，随着产业升级步伐的不断加快，此种能够敏捷响应市场变化、具备自我进化能力的培养模式，必将成为推动现代职业教育体系高质量发展的关键支点，为经济社会输送更多“用得上、干得好、能发展”的高素质技术技能人才。

参考文献：

- [1] 钟铃,肖峰,孙涛.高职创新型应用人才培养路径探析[J].国际职业教育研究,2022,1(1): 1-4.
- [2] 哈苑潘.高职院校辅导员队伍职业化专业化发展路径研究[J].现代教育前沿,2024,5(3): 137-140.
- [3] 毛祥成.高职数字化人才培养模式改革研究[J].教育研究与实践,2025,1(8).
- [4] 张梦怡.产教融合视域下高职“思政+专业”协同育人机制的构建与实践[J].教育学,2025,1(7).
- [5] 徐辉.高职创新型人才培养的生态环境建构路径探析[J].中国职业技术教育,2016 (3): 88-92.