

高职院校实施职业技能等级认定的问题及对策

黄嘉，庞有志*

上海民远职业技术学院，上海 201021

DOI: 10.61369/ETR.2025480014

摘 要：职业技能等级认定是高职院校落实职业教育类型定位、提升人才培养质量的核心举措。本文以高职院校职业技能等级认定实践为研究对象，通过分析当前实施过程中在认定标准、师资队伍、考核评价及校企协同方面面临的困境，从标准体系构建、师资建设、评价创新及协同机制完善等维度，提出针对性解决对策，为高职院校提升职业技能等级认定质量、培养符合产业需求的技术技能人才提供理论参考与实践路径。

关 键 词：高职院校；职业技能等级认定；人才培养；校企协同

Problems and Countermeasures in the Implementation of Vocational Skill Level Recognition in Higher Vocational Colleges

Huang Jia, Pang Youzhi

Shanghai Minyuan Vocational College, Shanghai 201021

Abstract： Vocational skill level recognition is a core measure for higher vocational colleges to implement the type orientation of vocational education and improve the quality of talent training. Taking the practice of vocational skill level recognition in higher vocational colleges as the research object, this paper analyzes the current dilemmas in the implementation process, such as recognition standards, teaching staff, assessment and evaluation, and university-enterprise collaboration. It puts forward targeted solutions from the dimensions of standard system construction, teaching staff development, evaluation innovation, and collaboration mechanism improvement. The research aims to provide theoretical reference and practical paths for higher vocational colleges to improve the quality of vocational skill level recognition and cultivate technical and skilled talents that meet industrial needs.

Keywords： higher vocational colleges; vocational skill level recognition; talent training; university-enterprise collaboration

引言

随着我国职业教育改革进入深化阶段，《国家职业教育改革实施方案》明确提出建立职业技能等级认定制度，推动高职院校成为职业技能等级认定的重要主体。高职院校实施职业技能等级认定，既是衔接职业资格制度改革的必然要求，也是实现“岗课赛证”融合、提升学生就业竞争力的关键抓手^[1]。然而，在实践推进中，部分高职院校因办学定位偏差、资源配置不足及协同机制缺失等因素，导致认定工作面临诸多梗阻，影响了人才培养与产业需求的精准对接。基于此，剖析高职院校职业技能等级认定的现实困境，探寻有效解决对策，对推动职业教育高质量发展具有重要现实意义。

一、高职院校实施职业技能等级认定面临的困境

（一）认定标准缺乏针对性与动态适应性

当前部分高职院校职业技能等级认定标准存在“两层皮”问题，难以适配人才培养与产业需求。一方面，标准制定缺乏专业特色，多数院校直接套用国家或行业通用标准，未结合自身专业

优势与区域产业特色进行本土化调整。以装备制造类专业为例，通用标准侧重基础操作技能，而区域内新能源装备企业对智能调试、故障诊断等专项技能需求迫切，通用标准与企业实际岗位要求存在脱节^[2]。另一方面，标准更新滞后于产业发展，在人工智能、智能制造等新兴产业领域，技术迭代周期缩短，但高职院校因调研机制不健全、标准修订流程繁琐等原因，认定标准往往滞

基金项目：上海民远职业技术学院2025年度校级研究项目，课题名称：职业技能等级认定中教学质量评价、保障与教师激励机制的创新研究与实践（项目编号：2025010603）

通讯作者：庞有志教授 上海民远职业技术学院校长

后于企业技术更新速度，导致学生掌握的技能与岗位实际需求存在时间差。此外，标准缺乏分层设计，未充分考虑不同年级学生的认知规律与技能基础，对低年级学生要求过高易引发畏难情绪，对高年级学生要求过低则难以实现技能提升目标，影响认定的科学性与有效性。

（二）双师型认定师资队伍建设滞后

双师型师资队伍是保障职业技能等级认定质量的核心支撑，而当前高职院校师资队伍建设存在诸多短板。首先，师资结构不合理，专业教师中具备企业实践经历的比例偏低，多数教师由高校毕业生直接任教，缺乏一线岗位操作经验与技能考核能力。在开展技能认定时，难以精准把握操作规范与考核要点，导致考核评价流于形式。其次，师资培训体系不完善，高职院校针对技能认定的专项培训较少，现有培训多侧重理论知识更新，忽视技能操作能力与考核组织能力提升。同时，缺乏常态化校企互聘机制，企业技术骨干参与认定教学与考核的深度不足，难以将企业最新技术标准与岗位要求融入认定过程^[9]。此外，师资激励机制不健全，教师参与技能认定工作的工作量核算、职称评定等缺乏明确倾斜政策，导致教师参与积极性不高，主动提升技能认定能力的动力不足。

（三）考核评价方式固化且评价主体单一

考核评价环节存在的问题直接影响职业技能等级认定的公信力。在评价方式上，多数高职院校仍以终结性考核为主，采用“理论笔试+固定操作”的模式，忽视对学生技能应用能力、创新能力及职业素养的考核。例如，在电子商务专业技能认定中，仅考核店铺装修、订单处理等基础操作，未涉及直播带货、数据分析等实战场景，难以真实反映学生的岗位适应能力。在评价内容上，侧重技能操作的规范性，忽视对操作效率、成本控制等实际岗位要素的考量，导致学生“会做但不精”“懂操作但不懂应用”。在评价主体上，呈现“校内教师主导”的单一格局，企业、行业协会等第三方主体参与度低，评价结果难以全面反映产业对技能人才的要求^[4]。同时，缺乏科学的评价反馈机制，考核结果仅作为等级认定依据，未及时反馈给教学环节，难以形成“认定—反馈—改进”的闭环管理，影响人才培养质量的持续提升。

（四）校企协同认定机制不健全

校企协同是职业技能等级认定对接产业需求的关键，而当前高职院校校企协同认定机制存在诸多梗阻。首先，协同动力不足，企业参与技能认定的积极性不高。对企业而言，参与认定需要投入人力、物力等资源，但缺乏明确的政策激励与利益保障，且难以直接获得经济效益，导致多数企业仅停留在表面合作，未深度参与标准制定、考核评价等核心环节。其次，协同内容浅层化，校企合作多集中在企业提供实习场地、捐赠设备等基础层面，在认定标准共建、师资共培、考核共组等深度合作方面进展缓慢^[5]。例如，部分企业虽与院校签订合作协议，但未参与技能认定题库建设，导致题库内容与企业实际岗位要求脱节。此外，协同管理机制缺失，校企双方缺乏固定的沟通协调机构与长效合作机制，在认定过程中出现的标准分歧、考核冲突等问题难以得到及时解决，影响协同认定工作的顺畅推进。

二、高职院校实施职业技能等级认定有效对策

（一）构建特色化动态化认定标准体系

针对认定标准针对性不足、更新滞后等问题，高职院校需构建“基础通用+专业特色+动态更新”的标准体系。首先，强化标准的专业特色与区域适配性，成立由院校专业带头人、企业技术骨干、行业专家组成的标准制定委员会，结合专业人才培养方案与区域产业发展规划，对国家通用标准进行本土化、专业化调整。例如，针对区域内汽车产业向新能源转型的趋势，汽车检测与维修专业在通用标准基础上，增加新能源汽车电池检测、电机维修等专项技能模块，提升标准与岗位需求的契合度^[6]。其次，建立标准动态更新机制，定期组织调研团队深入企业一线，跟踪技术迭代与岗位需求变化，每1-2年对认定标准进行修订。借助行业协会平台，及时获取最新技术标准与职业规范，将新兴技术、新工艺融入认定内容。同时，构建分层分类的标准体系，根据学生年级与技能基础，制定初级、中级、高级三个层级的认定标准，低年级侧重基础技能认定，高年级侧重综合应用与创新技能认定，实现技能培养的循序渐进。此外，通过试点运行、专家评审等方式，对标准的科学性与可行性进行验证，确保标准既符合教育规律，又满足产业需求^[7]。

（二）强化双师型认定师资队伍建设

以提升师资技能认定能力为核心，从结构优化、能力提升、激励保障三方面推进双师型师资队伍建设。首先，优化师资队伍结构，建立“校内培养+校外引进”的双渠道师资补充机制。对校内教师，实施“企业实践研修计划”，要求专业教师每年至少累计3个月到企业一线实践，参与企业项目研发与岗位操作，提升实践技能与考核能力。对校外引进，制定专项政策引进企业技术骨干、高级技师等人才，明确其在认定教学、题库建设等方面的职责，发挥其产业经验优势。其次，构建多元化师资培训体系，将技能认定能力培训纳入教师继续教育核心内容，开设技能考核方法、评价标准解读、新兴技术应用等专项培训课程。与行业协会、龙头企业合作建立师资培训基地，采用“实操训练+考核模拟”的培训模式，提升教师的技能操作与考核组织能力^[8]。同时，建立常态化校企互聘机制，聘请企业技术骨干担任兼职认定教师，参与考核评价与教学指导，与校内教师形成优势互补。此外，完善师资激励机制，将技能认定工作业绩纳入教师工作量核算与职称评定体系，对在认定工作中表现突出的教师给予评优评先、绩效奖励等倾斜政策，激发教师参与技能认定工作的积极性与主动性。

（三）创新多元化考核评价模式

打破传统评价模式的局限，构建“过程性评价+终结性考核+多主体评价”的多元化评价体系。在评价方式上，推行过程性评价与终结性考核相结合，将学生的课堂表现、实训作业、技能竞赛成绩等纳入过程性评价，占比不低于40%。终结性考核采用“理论+实操”的综合模式，理论考核侧重职业素养与专业基础，实操考核采用项目化方式，设置与企业实际岗位一致的工作任务，考核学生的技能应用与问题解决能力^[9]。例如，在物流管理专

业认定中，以“货物仓储配送”为实操项目，考核学生的入库验收、库存管理、配送调度等综合技能。在评价内容上，拓展评价维度，除技能操作外，增加职业素养、创新能力等评价要素。通过观察学生在实操过程中的安全规范、团队协作表现，评价其职业素养；通过设置开放性任务，如设备改良方案设计、服务流程优化等，评价其创新能力。在评价主体上，构建“校内教师+企业专家+行业协会”的多主体评价机制，校内教师负责过程性评价与理论考核，企业专家与行业协会负责实操考核与职业素养评价，确保评价结果的客观性与权威性。

（四）健全校企深度协同认定机制

以利益共享为核心，构建“政策引导+平台支撑+机制保障”的校企协同认定体系。首先，强化政策引导与激励，积极争取地方政府支持，出台校企协同认定的专项扶持政策，对参与认定工作的企业给予税收减免、人才补贴等优惠政策，降低企业参与成本。高职院校与企业签订协同认定合作协议，明确双方在标准制定、师资培养、考核评价等方面的权利与义务，建立利益共享与风险共担机制。其次，搭建校企协同认定平台，与龙头企业共建产业学院或技能认定中心，整合院校的教学资源与企业的生产

资源，实现认定场地、设备、师资等资源的共享。依托平台开展“订单式”培养，根据企业岗位需求制定认定标准与教学计划，实现人才培养与企业需求的精准对接^[10]。例如，与智能制造企业共建技能认定中心，采用企业提供的生产设备与技术标准，开展工业机器人操作与运维技能认定。此外，完善协同管理机制，成立校企协同认定工作领导小组，定期召开沟通协调会议，解决认定过程中出现的问题。建立校企协同评价标准，统一双方的评价指标与考核流程，确保院校认定结果与企业岗位要求保持一致。

三、结语

职业技能等级认定是高职院校落实类型教育定位的核心载体，其实施质量直接决定技术技能人才培养与产业需求的契合度。本文剖析的标准适配不足、师资能力欠缺、评价模式固化及校企协同不畅等困境，需通过特色化动态标准构建、双师型队伍强化、多元化评价创新及深度协同机制完善协同破解。这些举措的落地可推动“岗课赛证”深度融合，未来需结合产业升级持续优化认定体系，助力职业教育精准赋能产业高质量发展。

参考文献

- [1] 黄丽娟, 叶青, 周焄. “新八级工”制度视角下高职学生职业能力评价研究 [J]. 常州信息职业技术学院学报, 2024, 24 (05): 48-53.
- [2] 李建国. 技工院校社会培训与企业职业技能等级自主认定联动机制的构建初探 [J]. 中国培训, 2024, (09): 68-70.
- [3] 菅从进, 霍广卿. 职业技能等级认定制度的教育导向作用及其依法治理 [J]. 职教通讯, 2024, (07): 97-105.
- [4] 陈洁. 三元协同下高职教育与职业技能认定融合路径研究 [J]. 现代职业教育, 2024, (13): 13-16.
- [5] 周晶. 技能型社会构建视角下职业技能等级认定制度建设措施探析 [J]. 鹿城学刊, 2024, 36 (04): 62-64+69.
- [6] 黄金来. 新制度经济学视域下职业技能等级认定体系建设研究 [J]. 教育与职业, 2024, (21): 30-37.
- [7] 李魏超, 张珊珊. 乡村文化振兴背景下职业技能等级认定的创新发展措施 [J]. 农村科学实验, 2024, (19): 21-23.
- [8] 雍朝康, 王艳, 夏宇阳, 等. 职业院校1+X证书与人社部门技能人才评价证书融通发展探究——以“物流管理”与“物流服务师”证书为例 [J]. 成都航空职业技术学院学报, 2024, 40 (02): 14-17.
- [9] 陈振兴. 高职院校实施职业技能等级认定的问题及对策 [J]. 中国培训, 2024, (04): 61-63.
- [10] 杨欧英. N 高职院校1+X证书制度实施问题研究 [D]. 贵州师范大学, 2022.