

# 新质生产力视角下高技能人才培育路径探究

李晓婷

北京劳动保障职业学院，北京 100029

**摘要：**随着新一轮科技革命和产业变革的加速推进，新质生产力作为推动经济社会高质量发展的新引擎，对我国教育体系尤其是职业教育提出了全新要求。本文基于新质生产力的理论内涵，结合现代学徒制实践调查数据，系统分析了高技能人才培育面临的挑战与机遇。研究表明，新质生产力驱动下的高技能人才需具备跨领域协作能力、数字素养与能力、创新思维与能力、动态适应能力。然后从课程体系优化、教学实施、师资建设、评价机制以及治理保障五个维度，系统构建了新质生产力背景下高技能人才培育的“五位一体”实践路径。

**关键词：**新质生产力；高技能人才；产教融合

## 0 引言

当前，以人工智能、量子科技、生物技术等为代表的新一轮技术革命正在深刻重塑产业格局和经济增长模式。新质生产力正成为推动高质量发展的核心动力。高等职业院校作为连接教育、人才、产业及创新发展的重要纽带，在培养适应新质生产力发展要求的高技能人才方面肩负着重要使命。然而，传统职业教育人才培养模式在适应新质生产力要求过程中，普遍存在供给滞后、创新能力不足以及与产业升级脱节等诸多挑战。如何破解这些难题，构建适应新质生产力发展的高技能人才培育体系，成为当前职业教育改革亟待解决的关键问题。现代学徒制作为一种扎根于生产实践、依托校企联合办学的新型人才培养模式，被认为是解决高技能人才供给与需求矛盾的重要途径，在培养适应新质生产力要求的高技能人才方面展现出独特优势。

## 1. 新质生产力对高技能人才的要求

习近平总书记于2023年9月在东北考察时首次提出新质生产力这一概念，并在二十届中共中央政治局第十一次集体学习时对其作了系统阐述，指出新质生产力是由“技术革命性突破、生产要素创新性配置、产业深度转型升级而催生，以劳动者、劳动资料、劳动对象及其优化组合的跃升为基本内涵，以全要素生产率大幅提升为核心标志，特点是创新，关键在质优，本质是先进生产力”<sup>[1]</sup>。新质生产力具有高科技、高效能、高质量的特征。发展新质生产力对高技能人才提出了全新的能力要求，主要体现在以下四个方面<sup>[2][3]</sup>：

### 1.1 跨领域协作能力

新质生产力的发展需要突破传统行业边界，

催生了多领域融合、多主体协同的创新生态。高技能人才需构建图谱集群式知识结构，既要掌握扎实的专业知识，又要具备跨学科和行业领域的知识储备，才能促进知识技术有机融合和产业高质量发展。

### 1.2 数字素养与能力

数字技术是新质生产力的核心支撑。高技能人才需要掌握人工智能、大数据等新一代信息技术，并具备良好的数字素养和数字化思维，能够利用合适的数字技术，挖掘数据价值，为各项决策提供科学依据。

### 1.3 创新思维与能力

创新是新质生产力的核心驱动力。高技能人才需要具备创新思维、批判性思维及解决问题的能力。高技能人才不仅要熟练操作技能，更要发挥主动性，勇于改造和创新，提升工作效能。

### 1.4 动态适应能力

新质生产力的迅速发展缩短了技术迭代周期。高技能人才需要具备较强的自我学习和迭代能力，能够主动更新知识体系和技能储备，敏锐洞察市场需求和技术，不断满足技术演进需求。

## 2. 高技能人才培养的问题与挑战

高技能人才亟需构建多维能力结构，才能适应新质生产力发展要求。通过对近2年来参加现代学徒制的学生进行问卷调查，主要发现如下：

### 2.1 提升专业技能是参与学徒制的主要动机

受访者中，参加现代学徒制的主要动机依次是提升专业技能（89.3%）、学校推荐（50%）、企业津贴吸引（10.7%）。可见，近九成的受访者希望通过参加现代学徒制来提升专业技能。

## 2.2 学校课程内容与企业需求有差距

调查显示，学校课程内容与企业岗位任务需求之间存在一定差距。学校课程内容未能与企业数智化升级和技术最新进展同步，实践教学环节多为重复性操作，缺乏真实工作情景下复杂问题解决的训练。在“学校课程内容能满足企业岗位任务需求”的调查中，选择“非常符合”“比较符合”的受访者各占39.3%，仍有10.7%的学生认为课程内容与实际需求不符合。

## 2.3 创新意识和问题解决能力有提升

虽然高职院校注重校内实训基地的建设，通常配备了先进的设备与设施，但这种内部构建的教学环境往往无法还原真实生产场景中所蕴含的复杂企业管理氛围以及潜藏的工作压力。学生在校内实训中难以全面体验和锻炼解决实际问题的能力，容易陷入固有思维模式，影响其对真实职场环境的适应性和应变能力。57.1%的受访者认为企业岗位训练使其问题解决能力得到显著提升，35.7%的受访者认为其问题解决能力有提升。

## 3. 现代学徒制在培养适应新质生产力的高技能人才方面的构建路径

现代学徒制是深化职业院校与企业合作，培养高技能型人才的重要手段。校企双主体育人的现代学徒制模式能否成功，关键在于合作企业、典型项目、实践环节和效果评价。<sup>[4]</sup>基于新质生产力对高技能人才的新要求以及现代学徒制的适配性优势，我们构建了“五位一体”的高技能人才培育路径，包括课程体系优化、教学实施创新、师资队伍建设、评价机制改革和治理保障体系五个维度。

### 3.1 课程体系优化：构建“模块化、项目化”课程体系

基于现代学徒制的职业教育课程体系是实现高技能人才培养目标的重要保障。<sup>[5]</sup>主动了解行业前沿需求，重构课程与实践内容，形成“平台+模块”的课程结构。其中，平台部分主要指包含公共知识与专业基础内容的课程，应加入人工智能等数字素养课程，其目的在于为学生构筑一个广博而坚实的知识基石，提升数字素养和智能工具应用能力；而模块课程则面向产业链中具体的技术领域或特定岗位群体，重点培养学生的专业实操能力。之后，学生在企业真实工作环境中，跟随企业导师参与实际项目，培养解决实际问题的综合能力和职业素养。现代学徒制有利于实现教学内容的动态更新，企业导师能够为教学团队提供前沿技术动态、典型工作任务以及已有技术淘汰清单等信息，同时在教学过程中可以充分利用企业实际项目

作为实践载体，精心设计贯穿整个培养周期的项目链。

### 3.2 教学实施创新：推动“工—学—创”深度融合的教学实践

推行轮岗与定岗相结合的实践模式，学徒在初始阶段能够在企业内部的多个不同岗位中进行轮换，通过全面体验和了解企业各环节的运作机制，拓展他们的技术视野；在后续阶段，学徒可依据个人兴趣、能力特长和企业实际需求，选择最合适的固定岗位进行深入实习和提升专业技能。这种“在做中学、在学中做”的培养模式对学生的成长具有不可替代的价值。还可以设立创新工作坊，旨在为学徒提供一个宽松而富有创意的实践创新空间。学徒们可以充分利用企业所提供的各种资源，敏锐发现工作过程中的需要改进的环节，大胆创新，同时将这些实践成果纳入到学业评价体系之中。

### 3.3 师资队伍建设：打造“双向流动、跨界融合”的双导师团队

为适应新质生产力发展对新技术和教学能力的双重要求，学校和企业应加强合作，构建由校内教师、企业导师和专家顾问组成的师资团队。职业院校教师应通过企业实践和调研走访，提高业务实操能力和数智化水平；通过邀请在各自行业中经验丰富、技术精湛且具有前瞻性视野的高技能人才，以及在企业中担任技术总监等关键职位具有实际操作经验的专家，担任产业教授的角色。同时，从校内遴选勇于探索实践且具备较高潜力的青年教师，以访问工程师的身份，前往与学校具有长期战略合作关系的企业进行岗位实践和技术研发。此外，构建校企导师协同研教机制，通过定期开展校企导师联合教学研讨和备课活动，创造一个既宽松又富有创新精神的交流平台，校企双方能够在共同的教学项目开发过程中协力攻克难题。同时，通过校企合作双元开发模块化教材和实训项目，及时制定并修订课程标准，使得学校和企业在课程设计、教学内容更新以及评价体系构建等各个方面都能实现无缝对接。

### 3.4 评价机制改革：构建“多维增值、综合认证”的评价体系

为适应新质生产力对高技能人才能力结构的新要求，现代学徒制必须突破传统单一、静态的评价模式，构建以能力发展为核心、注重过程性与综合性的“多维增值、综合认证”评价体系。第一，通过推行能力本位的增值评价模式，为每位学徒建立详尽的个人能力成长电子档案，该档案不仅系统收录其在校学习与企业实践期间参与的项目成果、技能认证、培训记录等显性材料，更注重通过结构化反思日志、

典型工作任务表现分析、创新案例记录等方式，深度刻画其在数字化思维、复杂问题解决、团队协作、创新能力等方面的能力发展轨迹。这种以个体进步为衡量尺度的评价方式，有效避免了传统“一刀切”标准对个性化成长路径的抑制，更能激发学徒的自主学习与持续改进的内在动力。第二，实施多方参与的综合评价制度，可采用360度综合评价法，引入校企双导师、项目团队成员、服务客户以及学徒自评等多维视角，围绕专业技能、创新实践、职业素养、社会能力等关键指标进行多源数据采集与交叉验证。例如，企业导师对其技术应用熟练度、项目贡献度进行评分，团队同伴对其沟通协作情况进行评价，客户反馈其服务意识与问题响应速度和解决能力，校内导师则结合项目报告与反思总结评估其知识整合与迁移能力。此外，应注重评价结果的反馈与改进，为高技能人才提供精准、公正、可持续的能力认证与发展支持。

### 3.5 治理保障体系：构建“利益共享、战略协同”的治理生态体系

现代学徒制的可持续发展，离不开稳定、高效的治理保障体系。新质生产力背景下产业快速迭代，人才要求不断提高，职业院校和企业应该构建一个以“利益共享、战略协同”为核心特征的治理生态体系，在战略目标、资源要素与组织文化方面深度融合，形成育人合力。第一，加强以党建为引领的战略协同是凝聚共识、保障方向的根本。职业院校教师党支部与合作企业党支部可以开展结对共建，将协同育人工作纳入双方党组织的年度重点任务与考核指标。通过联合开展主题党日活动、传承组织文化、共建工匠精神实践基地、共同设立“党员先锋岗”等方式，强化思想引领与价值塑造。党组织在政治引领、组织保障和文化融合方面

具有重要的领导核心作用，校企党支部共建能够确保人才培养的政治方向与产业需求的战略方向同频共振。第二，打造产学研用一体化的实体平台，鼓励和支持学校与区域头部企业携手，共同筹建产业学院、技术技能大师工作室等实体化运作机构。这些平台不仅是学生进行岗位实习和实践教学的基地，更是技术研发、成果转化、社会服务与人才培养的复合体，同时可作为区域高技能人才智库，为行业企业提供定制化培训、技术咨询，形成“人才共育、过程共管、成果共享、责任共担”的良性循环。不仅为参与各方创造了一个良好的实践环境，还为学徒及校企导师在实际科研项目和技术应用场景中提供了更为宽广的发展空间。

## 4. 结论与展望

发展新质生产力对高技能人才提出了更高要求。现代学徒制凭借其内生的产教融合特质，在缩小学校与产业之间的裂隙、培养符合新质生产力要求的高技能人才方面展现出独到的适配性。本文将课程与内容置于核心地位，同时重视教学过程、师资队伍建设、评价认证和治理保障，构成了一个相互支撑、闭环管理的高技能人才培养体系，突出数字素养和创新能力的重要性，并贯穿于从课程设计到企业实践的整个环节。

随着技术不断进步和产业结构持续调整，现代学徒制的实践路径也需要不断地动态调整与优化。后续研究可着重于对实施效果进行量化评估、针对不同专业领域设计差异化路径以及探讨数据要素在构建学徒技能画像中的作用，从而不断完善新质生产力背景下高技能人才培养的理论与实践体系，为经济社会高质量发展提供坚实的人才保障。

## 参考文献：

- [1] 习近平.发展新质生产力是推动高质量发展的内在要求和重要着力点[J].求是,2024(11):4-8.
- [2] 沈艳洪,冯旭芳.新质生产力视域下高技能人才培养的演进逻辑、现实困境与实践进路[J].教育与职业,2025(10):14-22.
- [3] 刘洁.新质生产力驱动下应用型高校产教融合生态系统构建研究[J].北京联合大学学报,2025(9):1-7.
- [4] 肖国玲,高梁.“双高计划”背景下人才培养机制与要素研究——以现代学徒制模式培养集成电路版图设计人才为例[J].教育教学论坛,2022(10):185-188.
- [5] 许海敏,李燕.新质生产力驱动下职业院校现代学徒制育人模式优化路径[J].教育观察,2025(8):80-82.

**作者简介：**李晓婷（1981.3—），女，汉族，山西太谷人，讲师，博士研究生，研究方向为人力资源开发与职业教育。

**项目信息：**本文是北京市人力资源和社会保障局课题《适应新质生产力发展要求的高技能人才培养路径研究》（202503）阶段性成果。