

高技能领军人才培养：校企如何双向而行

■ 顾德仁

近年来，随着我国产业持续转型升级及国际竞争的加剧，高技能人才已成为国家竞争力的重要支撑。对此，我国在国家层面有着清醒的认识，并在持续推进。

比如，2月7日，人力资源社会保障部、国家发展改革委、教育部、科技部、财政部、国务院国资委、全国总工会等7部门联合印发《高技能领军人才培养计划》（以下简称《计划》），提出从2024年至2026年组织实施高技能领军人才培养计划，旨在通过3年的努力，新培育领军人才1.5万人次以上，并带动新增高技能人才500万人次左右。

在笔者看来，《计划》的实施不仅是高技能人才队伍建设的重大政策突破，更是对各利益相关方协同合作、共同发力的一种期待。然而，要想将政策真正落到实处，我们还需要做很多实际性的工作。

政策执行与部门协作

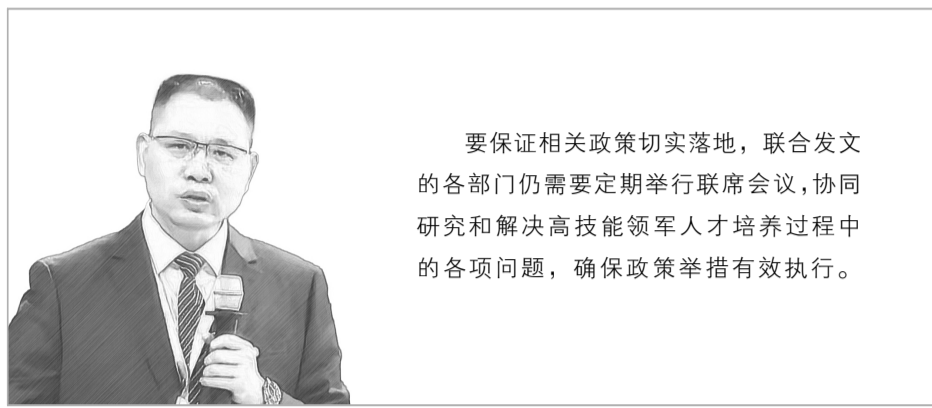
如果回溯近年来我国出台的一系列政策，会发现有关部门对于高技能人才政策的重视以及政策支持已经持续多年。

比如自2012年起，中央组织部、人社部等11部门联合启动了国家高层次人才特殊支持计划（即“万人计划”），旨在通过10年努力，选拔和培养一万名自然科学、工程技术和哲学社会科学领域的杰出人才、领军人才以及青年拔尖人才，并为他们提供特殊支持。

时至今日，该计划在科技创新领军人才、科技创业领军人才等领域的子项目已有效推动了相关领域的人才队伍建设。但略显遗憾的是，相比于其他领域，在工程技术人才培养方面，该计划所取得的效果有待提升。

此后，党的二十大报告进一步强调了战略人才力量的重要性。党的二十大后，我国针对高技能人才培养，相继出台了一系列重要文件。如2022年10月，中办、国办联合发布《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》；2022年12月，中办、国办联合印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》；2023年初，中组部办公厅与人社部办公厅印发《贯彻落实现代职业教育体系建设改革重点任务分工方案》；中华全国总工会也于2024年1月推出《大国工匠人才培养工程实施办法（试行）》，在深化产业工人队伍建设改革的基础上，对高技能人才培养给予了更大力度的支持。这次《计划》的出台，也可以被视为上述相关政策导向的延续。

值得一提的是，据笔者所知，在我国的各种国家级人才计划中，“领军人才”的提法此前从未用于高技能人才领域。此次



要保证相关政策切实落地，联合发文的各部门仍需要定期举行联席会议，协同研究和解决高技能领军人才培养过程中的各项问题，确保政策举措有效执行。

《计划》的颁布可谓填补了这一空白，也在一定程度上标志着我国在高技能人才培养方面政策的新突破。

然而，政策的生命力在于执行，要确保真正惠及各方，亟须各相关部门紧密合作与联动，打通不同部门主导的高技能人才政策的红利壁垒。在这方面，我们必须承认还有很多不足之处。

比如，在某些地方政策的落实层面，曾有某省委办公厅提出“企业首席技师制度”，规定企业首席技师可参照教授级高级工程师待遇。然而，在参加学术交流等活动实际操作中，企业首席技师并未享受到相应的高级专家待遇，这反映出政策尚未真正落地。

针对这一现状，《计划》提出要强化机制建设，并要求“积极向党委和政府汇报工作，加强部门沟通协调力度，做好信息共享。人力资源部、国资委、工会等部门要做好信息共享，加强组织推动，共同推动领军人才培育工作”。这意味着高技能领军人才地位已经被提升至新的决策高度，肩负着更为重要的使命。

这当然是一个明显的积极信号，但要保证相关政策切实落地，联合发文的各部门仍需要定期举行联席会议，协同研究和解决高技能领军人才培养过程中的各项问题，确保政策举措有效执行，为我国高技能人才队伍的高质量发展注入强大动力。

企业主体与校企合作

新时代背景下，我国高度重视相关领域的“自主可控”。这其中，高技能人才的自主培养无疑是“全面提高人才自主培养质量”的重要一环。

在这方面，《计划》明确指出了“强化企业主体责任”。为了确保对高技能领军人才的全面、客观评估，作为用人单位的企业需要构建一套多元化、动态化的人才评价体系。该体系应涵盖创新能力、团队协作

力及行业影响力等指标，并随着产业的变革和国家战略的调整，适时更新评价标准；该体系亦应包括市场和社会评价。

领军人才的引领作用不可忽视，企业可为高技能领军人才创造更多参与培训和指导工作的机会，通过技艺传承和经验分享，助力并带动更多技能人才提升自身综合素质。在这方面，通过校企合作搭建跨企业的交流平台，促进知识与技能的共享便成为了一个重要的渠道。

需要指出的是，校企在高技能领军人才培养方面的合作应该是双向的。一方面，作为用人单位的企业应深化与高校，特别是职业院校的协同合作，并如《计划》所言，推动实施中国特色学徒制。针对新兴产业和急需紧缺方向，持续加大投入力度，双方应共同根据产业发展趋势调整课程设置，采取校企联合培养、工学交替等方式，培养技能高超的青年技能人才，形成高技能领军人才的“蓄水池”。

另一方面，高校应该深入挖掘《计划》的政策红利，让《计划》中所提到的“鼓励领军人才到职业学校兼职，提升学徒、学生的实践能力、技能水平和职业素养”成为常态，推动企业高技能领军人才深度介入高技能人才培养全过程，共同构建贴合产业发展实际需求的人才培养体系，真正为国家发展战略输送高素质的高技能人才。

值得一提的是，针对高技能领军人才的培养，《计划》特别强调要有“针对性”，并提到要“通过企业岗位培训、校企联合培养、关键岗位实践、重点项目参与等方式，培养适应产业发展和国家战略需要的领军人才”。

这些内容为应用型高校的具体人才培养模式探索提出了要求，同时也指明了方向。作为高技能人才的主要输送源头，包括职业院校在内的应用型院校需紧跟时代

课程设计与真实项目

值得与共同约定，坚持每天清晨5点起床学习。4年后，该辅导员通过了司法考试，并考取了思政专项博士研究生。

不难看出，坚持学在前头既能引导和带动学生去学习，用学习成效赢得学生的尊重，也能为学生个人今后的长远发展打下良好基础。

其次，要融入学生中间。辅导员要融入学生所在专业，在事关学生成长发展的关键环节发挥不可替代的指导作用。

具体而言，便是不断提高自身思政工作的专业化水平，结合所带学生的专业开展特色活动，让学生在学科赛事、评先评优的实际收获中，进一步增进对国情的了解，更加坚定“四个自信”。

作为一名辅导员，笔者近年来积极带领学生创作新闻时评、数据新闻，组建与专业相融合的实践团队，深入基层一线实践，围绕“挑战杯”等重要的专业学科赛事创作作品，既为学生今后升学、就业打下良好基础，也将思政教育落到实处。

最后，要走在学生身后。与其他教师相比，辅导员是离学生最近的，但辅导员毕竟不是专业教师，更不可能事事直接指导学生。虽然我们并不提倡辅导员只当“服务员”，但要做到以人格魅力感染学生，就必须首先从内心深处关心关爱学生。

辅导员需要走在学生身后，既要因经济困难、心理困惑、情感困扰、健康困境等原因掉队的学生“扶一把”，也要对那些没有奋斗目标、无所事事的后进生“推一把”，在感同身受中让学生感觉到有人和他们在一起，从而重拾努力前行的动力。

重塑辅导员职业权威是高校之责

当然，除了自身的努力外，辅导员职业权威的形成也需要高校层面从多角度支持。

就高校而言，让辅导员真正发挥育人效力，守护学生成长成才，就必须稳定支

步伐，洞察产业变革趋势，适时调整课程设置，开设与社会和企业需求紧密对接的专业课程，注重教学内容的时效性和实用性。

例如，针对目前的产业以及技术发展趋势，高校需要增设智能制造、人工智能、新能源技术等新兴产业领域的课程模块，强化实践教学环节，使学生在理论学习的同时，也能接触到行业前沿的技术和工艺，从而打下扎实的专业基础、获得较强的创新能力。

同时，有一定实际工作经验的高技能人才也需要不断更新知识体系，提高高新技术的应用能力。如果仅由用人单位承担高技能人才再教育的繁重任务，势必会制约高技能人才队伍的建设。

特别是近年来，产教融合已从宏观层面的政策引导，中观层面的产教融合型专业、产教融合实训基地（平台），逐渐细化到微观层面的产教融合型课程，进一步凸显了精准而高效的产教融合型课程在高技能领军人才培养中的基础性作用。

需要注意的是，高技能人才的工程素养和实际技能只能在真实的工程项目中获得。虚拟仿真项目、“提炼”“凝念”等所谓典型工作任务，可作为涵养学生工程素养的有益形式，但不能替代真实项目的训练。

这就对当下的产教融合提出了更高要求——既要有源于行业企业主流产品和技术的实训设备，又要注意如何更好地承载项目教学，以及工程文化的渗透和滋润。

举个简单例子，笔者在走访和调研国内某些院校实训基地的过程中，发现很多基地内部张贴着不符合行业规范的安全标识、文化展板。这并非个案。

高技能人才的培养离不开完成真实项目任务的教师。以此条件衡量，现有的“双师双能型”教师的标准还有改进空间。比如，某些院校的“双师双能型”教师表中，要求教师具备一定时长的企业实践经历。但在具体操作中，该规定常常被异化为教师到熟悉的企业开具一份虚假的企业实践证明文件。

总之，近代中国爱国企业家、教育家卢作孚先生在近百年前的洞见中就曾前瞻性地指出：“今天中国什么都不缺乏，只缺人，只缺乏有训练的人，所以根本不在先解决人的问题，解决人的训练问题。”信息产业波澜壮阔，人工智能时代近在咫尺，高技能领军人才培养的蓝图已经绘就。这一涉及广泛而且复杂的系统工程稳步推进，必将成为推动我国经济社会高质量发展的重要引擎，为实现国家现代化建设提供强大的智力支持与人才保障。

（作者系常熟理工学院机械工程学院《智能电梯产业学院》正高级工程师、苏州远志科技有限公司创始人）

中国大学评论



同济大学教育政策研究中心主任

丁文倩

连日来，大语言模型 ChatGPT 的母公司 OpenAI 推出的能根据文字指令即时生成短视频的大模型——Sora 成为各界热议的焦点话题。有业内专家指出，Sora 的诞生意味着通用人工智能（AI）的实现可能从十年缩短至一两年。

人工智能的快速发展也会对高等教育系统进行重塑，以专业知识和专业技能为核心基础的高等教育培养体系会遭遇重大挑战，以想象、推理、思辨、判断为核心的思维能力培养将变得前所未有的重要。

传统高等教育强调专业知识和专业技能。一个大学专业的培养方案由一组专业课程构成，既包含专业知识的传授，也包括专业技能的培养。在专业上人才最为紧缺的年代，通过狭窄的专业设置以及快速的知识和技能训练，能为各行各业快速提供大量专业人才。

然而，新世纪以来，这种与工业时代紧密耦合的培养模式遭遇了重大挑战，高校愈加重视通识教育，希望通过加强通用思维与能力的培养，帮助年轻人更好地适应未来发展。

大学生从中小学时代“卷分数”走向大学时代“卷绩点”。从本质上说，两者并无区别。即便是在不少国内顶尖名校，大学生仍将大量时间投入在知识记忆和课程作业上。相当多的课业负担其实是在“堆工作量”。这种重复性的课业训练模式无助于思维能力和创新能力的提升，还打击了很多学生的学习积极性，导致学生不断“逃离”这些专业。

当下，继续过分强调“记忆”和“刷题”已失去意义。目前人工智能已经从弱人工智能逐步向通用人工智能迈进。大量重复性知识记忆和数理计算的必要性已经不大，大学生完全可以在各种 AI 工具和云计算的辅助下，开展更具想象力和创造性的学习。大学没必要逼着学生用人类的大脑算力与 AI 对抗。教育的目标应是不断提高人的独立思考 and 判断能力，重点在于引导学生高阶思维方面不断提高能力，而非继续通过课程和考试，将学生捆绑在重复性低阶思维训练中。

在各学科专业人才培养中，体现人工智能的深度融合已成为国内外的基本趋势。美国顶尖高校已在很多学科专业领域实现了 AI 融合的覆盖。以美国斯坦福大学为例，该校商学院开发的课程旨在帮助管理人员和政策制定者负责任地利用人工智能，而教育学院的 CRAFT 项目则是与人工智能研究所合作，为高中教师提供教学资源库。

此外，该校工程学院在计算机科学下设置了人工智能方向，涵盖了知识表示、机器学习等核心主题；人文与科学学院则提供符号系统本科课程，结合了传统人文方法和现代计算科学……总之，该校通过课程专业设置和培养目标的改革创新，将人工智能素养和交叉融入学校整体学科布局当中，实现了学科的交叉融合。

AI 相关的专业设置并不会局限于传统的 AI 学科或专业。比如，美国卡内基-梅隆大学的专业设置已覆盖了从人工智能的基础研究，机器人学到人工智能技术在社会问题中的应用等多个方面。美国麻省理工学院提供的人工智能与决策、计算与认知、计算机科学和分子生物学等专业，都以培养人工智能复合型人才为目标。

美国多所学校还提供了将人工智能与医疗健康、自动驾驶、金融科技等领域相结合的专业。这些课程和专业设置不仅覆盖了人工智能的核心技术，还包括数据分析、机器学习、深度学习、人机交互、电子工程等内容，旨在培养能够在多个领域内应用 AI 技术的复合型人才。这种多元和跨学科的教育模式为学生提供了广阔的学习视野和灵活的职业发展路径。

高校人工智能人才需要格外注重批判性思维、创新能力和伦理道德观等非技术能力的培养。只有这样，才能全面应对 AI 技术带来的社会挑战。

美国高校人工智能相关课程设计中，特别强调了社会伦理和法律知识，不仅本科生和研究生课程设有相关内容，一些大学机构还设置专门的研究所和中心，深入探讨 AI 数据系统设计和应用中的伦理问题，确保学生掌握先进技术的同时，兼顾人文关怀和法律责任。

拥有强大算力的 AI 将在越来越多的方面超越人类。高等教育的一个重要走向是 AI 辅助教育教学。高校必须注重开发和采购各种学习和研究 AI 的工具，为师生提供必要支撑。未来的高校一定是在在绝大部分场景都会出现 AI 辅助教与学的新型组织。

此外，还应给学生留下充分的阅读、思考和交往的空间。只有这样，学生才不会被碎片化的课业负担所牵绊。过细的专业划分、过具体的课程内容、过于无趣的学习过程只会日益消磨学生的志趣。只有在自主、合作和探究的学习过程中，才能培养学生的高远志向、广博胸怀、稳定情绪以及跨文化的交流能力。如果学生能掌握报基性的原理，进行独立思考 and 判断，接受伦理和道德的约束，并拥有健康的身心 and 稳定的情绪，就一定能够适应经济社会的任何快速发展。

（作者系西安师范大学新闻与传播学院教师）

重塑辅导员职业权威刻不容缓

■ 马星宇

近期，国内某媒体刊发文章，将高校辅导员比作“1:200 的 24 小时服务员”，以此体现高校辅导员当下面临的职业困境。这一比喻引发了很多高校辅导员的共鸣。

在很多人的观念中，围绕学生、关照学生和服务学生的辅导员，有着“人生导师”和“知心朋友”等甚高的职业角色定位。然而，现实的情况则是辅导员不仅要事无巨细、无微不至地服务好一些“巨婴化”的大学生，处处留痕以规避可能随时问责的事故，也要应对不同“婆婆”布置的种种任务要求，同时还要在身心俱疲中完成领导交办的其他任务，以获得重视乃至转岗的机会。

久而久之，辅导员不仅成为校内各部门随时随到的兼职临时工，也变身为领导眼中哪里需要去哪里的“消防员”，有时甚至沦为学生随便使唤的“保姆”。

辅导员不能“哪里需要哪里搬”

显然，一名时刻处于“五加二”“白加黑”“7×24”紧绷状态中的辅导员，一名缺少职业专业性和权威性的辅导员，是难以做好“人的工作”的。不仅如此，作为既是教师又是干部定位的辅导员，其职业往往处于“说起来极端重要、干起来可以次要、发展起来搁置不要”的状态，“双线晋升”的激励政策往往近似空中楼阁，口惠而实不至。

也正因为如此，高流动性、年轻化成为很多高校辅导员队伍建设的真实写照。据笔者了解，一些高校几乎没有工作超过 10 年的辅导员。辅导员队伍年龄结构的梯队性缺失，也给这一工作带来了诸多隐患。

不难看出，正因为职业边界的模糊性，辅导员思政育人的主责主业在日益增加的工作内容中被不断稀释，辅导员工作的专业性、权威性也在这种不断兜底的服务中逐渐消解。辅导员从未得到过老师的尊敬。

作为与学生距离更近、关系更亲的一种职业，辅导员是极具中国特色的思想政治教育体系的制度性设计，有着包含行为教导、生活服务等在多元工作职责，但政治领导、思想引导、学业辅导等育人工作仍是其主责主业。因此，辅导员必须将解决实际问题与解决思想问题相结合，但解决实际问题绝不意味着沦为为学生生活的“服务员”。

从这个角度说，辅导员的职业权威性体现在其工作的专业性上，而不会产生于处处守底线的事务性工作中，因为这样的工作是可替代的，特别是随着人工智能和信息技术的发展，大量事务性工作都可以在线自助办理。

因此，尽管院校差异带来的工作理念不同，技术赋能事务工作的程度也存在差异，但无论如何，辅导员都不能仅仅沉浸于事务性工作中不能自拔；高校也不能仅把辅导员定义为“哪里需要哪里搬”的“砖块”。没有辅导员的成长发展，就不可能持续赋能学生的成长、成才、成功。

在与学生相融的过程中赢得尊重

对于辅导员来说，不断在融入学生中持续学习、发展，才能真正赢得学生的尊重。

首先，要学在学生前头。言为士则，行为世范。最好的教育就是言传身教。大学为学生而办，学生为学习而来。引领学生养成良好的学习习惯、带领班级建设良好学风不仅是辅导员的职责所在，更是辅导员赢得学生认可和尊重的关键因素。

辅导员个人的成长发展必须建立在持续、深入学习的基础上。很多人往往以工作忙为由而放弃持续学习。久而久之，长期的持续输出使自己跟不上时代和学生发展的步伐，最终只能保障学生生活，而无其他“价值”。

笔者曾听到这样一个故事：某体育专业背景的地方普通院校辅导员，在学生大

人工智能发展将重新定义高等教育