

## 以「招培就」一体化重塑高职人才培养新逻辑

□戴艳

产业结构的加速调整与技术迭代的持续加快,正深刻重塑岗位结构与能力标准,也对技术技能人才的培养环节提出更高要求。这迫切需要职业院校提高专业设置、课程内容与能力培养的响应及时度和对接精准度。

中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于加快构建普通高等职业院校高质量就业服务体系的意见》明确要求,以促进供需适配为导向动态调整高等教育专业和资源结构布局;完善招生计划、人才培养与就业联动机制。这表明,提升高等职业教育的供需适配力,不能仅在就业端补短板,还要推动招生、培养、就业在制度层面贯通联动。

所谓“招培就”一体化,就是以产业需求为牵引,以学生成长为中心,以就业反馈为校准的全过程育人机制。这一机制不是将招生、培养、就业三个环节简单相加,而是通过入口、过程和出口的贯通联动,推动人才培养更精准地回应产业升级和学生发展需求。例如,金华职业技术大学探索形成了“分流一定制一回流”的“招培就”一体化工作模型:以入口端的科学分流帮助学生明晰职业方向,以培养端的精准定制对接岗位能力要求,以就业端的数据回流反馈招生调整、培养优化和质量提升。

践行“招培就”一体化,首先要科学分流融入招生阶段,提升入口端的人才供需匹配度。招生不仅是生源组织和规模配置,也是学生专业选择、职业认知和发展定位的起点。这里的分流,不是简单分班,也不是过早固化学生发展路径,而是在招生宣传、专业选择、入学教育和发展指导中,帮助学生了解专业面向、岗位要求和成长路径,找到适合自己特点和产业需求的发展方向。只有入口端方向清晰,后续培养才更有针对性,学生也更容易形成持续学习和实践训练的内在动力。

做好科学分流,一方面要把职业认知教育前置。专业导论、企业参访、岗位体验、校友分享、项目观摩等环节,既是入学教育和专业活动,也是帮助学生完成早期方向识别的重要载体。另一方面,要把就业端形成的数据和判断前移到招生端,作为专业优化和招生计划安排的重要依据。在金职大,学校围绕区域重点产业链和未来产业布局,探索将毕业生去向落实率、专业对口率等信息纳入专业优化和招生计划分配过程。

其次,要在培养端做好精准定制,推动课程教学对接真实工作。科学分流解决发展方向问题,精准定制解决能力生成问题。这里的定制,不是简单开设订单班,也不是把培养过程窄化为某个企业的岗位训练,而是围绕产业技术变化和岗位能力要求,动态调整培养目标、课程内容、实践项目和评价标准。专业名称对接产业,并不等于人才培养已经对接岗位。倘若课程体系仍停留在相对静态的知识结构中,实践教学又离真实工作流程较远,学生即便完成规定学业,也可能难以适应岗位变化。

推动精准定制,关键是将课程、项目、实训和评价统一到岗位能力生成上来。面对新技术、新职业和新岗位的不断涌现,单一化、长周期的培养模式已难以适应现实需求。微专业、模块化课程、项目化教学、真实场景实训等改革,其意义不在于简单增加课程数量,而在于为学生提供更加灵活的能力补充路径。将学生发展需求、产业急需岗位和学校教学资源有效连接起来,有助于推动培养逻辑从“按既有课程体系组织教学”转向“围绕岗位能力要求重构学习路径”,切实提升岗位胜任力。

最后,要在就业端做好数据回流,让就业结果成为质量改进的重要依据。就业端的数据回流,不是简单统计就业率,也不是把就业工作停留在毕业季做岗位推荐,而是将学生去向、岗位匹配、企业评价、职业发展等信息转化为学校改进人才培养的凭据。只有让就业反馈进入专业调整、课程改革、实践教学和学生支持等环节,就业工作才能从末端服务转向质量治理。

推动数据回流,关键在于打通就业信息分散、反馈滞后、使用不足等堵点。过去,就业信息往往散落在就业部门、二级学院、辅导员和用人单位之间,难以及时形成系统分析,也难以转化为学校层面的改革依据。通过整合招生、学习、实践、技能、就业等多维数据,学校可以更准确地识别学生成长需求和企业用人变化,推动就业指导从标准化服务转向个性化支持。金职大升级智慧就业平台,探索就业服务“一网通办”,并面向重点学生群体提供精准帮扶。这不仅提升了服务效率,更推动了就业数据的沉淀、分析和应用,使就业反馈能够反哺招生调整、培养优化和质量提升。

(作者系金华职业技术大学就业指导处处长、研究员)



## 地方外语院校如何推进人才培养转型

——专访浙江外国语学院党委书记张环宙

□本报记者 汪恒

在“外语热”的持续推动下,我国外语院校曾历经数十年的快速建设与蓬勃发展。然而,随着AI等新技术的兴起及国际格局的演变,今天的外语院校已行至新的关口,亟需在变局中思考:如何让外语类毕业生保有持久竞争力?又该如何筑高人才培养的“护城河”?

坚守“办学能力优质、服务地方优秀”理念的浙江外国语学院,近年来明确提出建设“国际知名、以服务新型国际关系为特色的外语名校”的办学定位,以区域国别学为引领,以多语种为基础,重点围绕对外经贸与中外人文交流两大领域,对学科布局进行优化升级。近日,本报记者采访了校党委书记张环宙,深入了解该校的人才培养转型探索。

记者:您提出外语教学要跳出“听说读写译”,为什么要“跳出”?当前,外语类人才培养的着力点发生了什么变化?

张环宙:“跳出”传统外语教学模式,是因为国家外交战略和区域经济社会发展对外语类专业人才的培养提出了新需求。外语学科的工具性价值正在被重新定义,必须与国家战略、地方发展进行精准锚定。

党中央高度重视外语教育和涉外人才培养,提出参与全球治理需要一大批熟悉党和国家方针政策、了解我国国情、具有全球视野、熟练运用外语、通晓国际规则、精通国际谈判的专业人才。这精准定义了新时代外语人才的标准——其内涵远远超出传统的“听说读写译”。

必须强调,“听说读写译”是外语人才的立身之本,永远不能丢。“跳出”并非“抛弃”基本功,而是“超越”与“升华”。

记者:AI技术的快速发展对外语教育带来了显著冲击,浙外对此有何战略性应对之举?

张环宙:近两年生成式AI的快速发展,对外语人才培养带来了严峻挑战。一个普遍的疑问是:AI时代,外语专业还有用吗?

教育部近期发布《普通高等学校本科专业目录(2026年)》,新增本科专业中包括了语言科学、法律英语、计算语言学、语言智能。可见外语专业并未衰落,而是在升级。未来的外语人才,不只是语言使用者,更是语言理解者。我们既要直面AI带来的挑战,更要看到其中的机遇,外语教育改革势在必行,外语院校更要在改革中闯出高质量发展新路。

浙外的破局思路是全面实施数智赋能战略。在学科布局上,加大对计算机科学与技术、数学等学科的扶植力度,重点培育智能科学与技术这一新兴交叉学科。加快课程智能化建设和智能体等教学工具的研发推广,创设未来学习中心。建设“AI+文科实验室”和语料库、学习资源大数据平台,让AI成为学校高质量发展的新引擎。

去年,我们成立了语言智能学院,设有计算机科学与技术、英语(语言智能)两个本科专业,旨在培养“精语言、通技术、强数智、善应用”的复合型人才,聚焦“AI+语言教育”“AI+语言服务”“AI+国际传播”三个融合创新方向。学院成立虽短,已跑出“加速度”:自主研发“小紫苏”智能伴学平台,提供24小时个性化陪练与智能答疑;组建4支核心团队,建成语料库系统、人文大数据实验室及语言智能教学实验室。未来,该学院将被打造为浙外对外展示的窗口学院,引领全校走向更智能、开放、个性化的未来教育。

记者:许多外语院校改革时易陷入“堆叠课程”的误区,浙外如何从深层逻辑上实现人才培养与时代需求的契合?

张环宙:当前,中国高等教育正经历从“学科供给”向“国家需求”的标志性转向。我们紧紧把握这一趋势,从“国家需要什么,我们就培养什么”的逻辑出发,系统梳理人才需求的核心结构,将核心素养、复合能力和创新思维作为培养规格,致力于培养“具有家国情怀、国际视野,精语言、通国别、强专业的复合创新实战型人才”。

为此,我们将复合能力凝练为“双外语、双视域、双哲学、双实践、双技能”,推动“五双模式”改革:让学生掌握两门外语,通晓国内与某一国别知识体系,融汇中西方哲学,参与田野调查

与国际志愿服务,同时具备文艺特长和数智应用技能。

这并非简单的课程叠加,而是从认知底层重构人的不可替代性。在专业布局上,我们不追求语种堆砌,而是突出“精语言、通国别、强专业”的复合要求。所有外语专业学生必须主修一门非通用语或英语、辅修第二外语,并修读区域国别学、国际传播、跨境电子商务等拓展课程。

接下来,学校将构建多层次、贯通式的人才培养体系,打造浙江省国际化人才培养重点基地:依托博雅学院,培养国际组织后备、区域国别研究等国家战略急需的拔尖人才;依托国际传播学院,构建本硕博贯通的高端国际传播人才培养体系;依托“一带一路”涉外法治学院,重点培养“会外语、懂经贸、通国别、精法律”的高素质实战型涉外(经贸)法治人才。

记者:作为一所文科为主的高校,浙外在推进新文科建设方面积累了哪些经验?

张环宙:学校以新文科为指引谋划新定位、探索新机制,构建了“三四制”新文科教育改革模式,即围绕“四项核心规格”再造课程体系,实行“四项破壁行动”创造复合条件、通过“四个复合培养方式”对接区域需求这三方面举措。目前我们已探索出六种复合模式:

一是专业内复(融)合。外语类专业强化第二外语,复合区域国别、国际关系、国际传播、语言智能、国际商务、涉外法治、教师教育;文旅经管类专业复合外语(双外语),开设旅游管理(全英)、国际经济与贸易(全英)专业;艺术类专业拓展到社会服务,复合音乐治疗、社会美育。

二是国际化复合。例如,学校与西班牙、意大利高校举办合作办学项目,培养“西班牙+法语+旅游管理”“意大利语+英语+文化产业管理”复语复合型人才培养规格,致力于培养“具有家国情怀、国际视野,精语言、通国别、强专业的复合创新实战型人才”。

三是辅修复合。近年来,开设日语、朝鲜语等8个小语种辅修专业,汉语言文学、网络与新媒体等6个热门辅修专业。

四是微专业复合。出台微专业建设与管理办法,与北京大学联合开设国

际组织与全球治理项目(微专业)。跨境电商直播微专业获教育部首批“双千计划”。还推动与北京大学合作共建国际传播、印尼语、泰语等微专业。

五是拓展模块复合。学校开设8-10学分的跨学科拓展课程,共有20余个模块、百余门课程,包括“中高级翻译”“区域国别学”“国际组织及国际事务管理”等模块,满足学生跨学科专业复合学习的需求。

六是创新实验班复合。学校以“创新实验班”“北大专项班”“国际暑期班”等多种形式,培养卓越人才。

记者:学校提出,要塑造学生“敢闯会创”的鲜明特色。为推动学生积极参与实践、将所学化为己用,你们有哪些模式和特色做法?

张环宙:我们构建了“能力导向、三阶八维、四课联动”的通达实践教学体系。“三阶”指厚通识实践根基、强专业实践技能、重综合创新实践等三大目标,“八维”指课程实践、专业“三习”、毕业论文、校园实践、社会实践、海外实践、学科竞赛、双创实践等八方面实践内容,“四课”指课程、校园、社会、海外等四个课堂。

在国际传播实践方面,我们通过融合推进多语种国际赛会志愿服务、多语种宣讲“中国历代绘画大系”、“理解中国 知行浙江 沟通世界”实践等真实场景的多模态传播,实现了从“语言服务”到“主动讲述中国故事”的跃升。

在服务浙江外贸发展实践方面,我们通过融合推进跨境电商专业实践、竞赛实践、创业实践、县域服务实践、国际合作实践、产业联通实践,打通了人才链与产业链的衔接。以创业实践为例,依托校内众创空间和小山科学城跨境电商产业园,孵化百余支创业团队,多个创业团队的年营收超千万元。学生团队荣获全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛跨境电商实战赛国家级一等奖等省部级及以上奖项100余项。



## 征兵宣传有了“移动课堂”

近日,在浙江财经大学东方学院举办的一场综合招聘会上,应征入伍(军队文职)咨询点人气爆棚。浙财大东方学院院部联合海宁市征兵办、长安镇人武部“摆摊”答疑;九三阅兵阅兵现场分享军旅故事;浙江机电职业技术学院军事兴趣社团开展跨校协作。这一咨询点为毕业生打造了“就业+报国”的便捷通道。图为活动现场。

(本报通讯员 包宏杰 陈强 摄)



## 浙海大:让青年人才“引得进、留得住、干得优”

□本报通讯员 朱玉婷 吴冬梅

“希望学校在教学、科研项目立项上,给予青年教师适当倾斜,为我们搭建更多成长和练兵的平台。”在近日浙江海洋大学人才培育成长工作推进会上,青年教师应晓国的话音刚落,人事处负责人当即回应:“后期我们将协同职能部门,精准匹配不同层级教师需求,做好全流程服务保障。”

这场面对面“提诉求、给回应、定举措”的推进会正是浙海大倾听青年教师心声、回应人才期盼的务实之举。近年来,该校聚焦教育、科技、人才“三位一体”发展,直面青年教师职业发展的痛点、难点,系统构建覆盖职业生涯关键阶段的全周期成长支持体系,努力让有潜力的青年学者脱颖而出、竞相奔腾。

针对职业初期“起步难”、中期“突破难”的普遍困境,浙海大以制度创新打出精准扶持“组合拳”。学校修订出

台“青年教授岗位”评聘办法,创新设置A类(待遇保障型)与B类(资格激励型)岗位。A类面向新引进或入职不久的优秀博士,提供每月最高1000元岗位津贴,实现“起步即有支持”;B类打破职称年限硬约束,为已崭露头角但尚未获评副高级职称的青年教师开辟“学术身份绿色通道”。

政策实施以来,已有68人获评青年教授,其中校内培养的B类人员占比高达94%,有效激发了存量人才活力。海洋科学与技术学院青年教师金鑫便是受益者之一——入职仅一年,凭借扎实的科研积淀与突出成果,他从讲师直接晋升为A类青年教授,提前享受正高级职称待遇。学校同时拨付专项人才科研启动经费,为他深耕学术、攻关技术瓶颈提供了坚实支撑。

除了“扶上马”,学校更注重“送一程”。浙海大启动“青年教师结对培养计划”,链接国内外高水平专家资源,构

建“校外导师+学院+青年教师”三方协同机制。自2026年起,每年遴选10对优质组合,开展“一对一”精准指导。同时,在“高层次人才培养计划”中设置“东海领军”“东海青年”“东海优博”3个层级,实行“一人一策”个性化培养,每年重点扶持约30名潜力对象,逐步形成梯次衔接的后备人才库。

重大成果源于团队协作。为此,浙海大修订创新团队管理办法,鼓励跨学院、跨学科组建科研团队,聚焦重大平台、项目和成果进行攻关。团队实行3年周期建设和量化目标管理,并配套差异化激励措施。

目前,首批36支校级创新团队已成为青年教师“以战代练”的主阵地。2025年,共有20位青年学者成功获批国家自然科学基金项目、国家社科基金后期资助重点项目、浙江省“尖兵”项目等重大科研项目。在创新团队的带动下,这批青年人才正加速成长为学校科

研攻关的中坚力量。

同时,学校优化升级《“东海学者特聘岗位”管理办法》,在设置的A、B、C三类八级岗位中,专门向青年人才倾斜。例如,B类岗位明确将“浙江省杰出青年基金获得者”等作为条件,C类岗位则将指导生奖“挑战杯”“互联网+”全国总决赛金奖的指导教师纳入认定范围。

一系列举措正转化为发展动能。2025年以来,学校青年教师创新活力显著增强,全年新增省部级及以上高层次人才7人,初步形成以领军人才为引领、青年骨干为主体的人才梯队。接下来,浙海大将持续深化改革,推动政策红利从“纸面”落到“地面”。副校长卢金树表示,学校将探索建立“青年教师成长画像库”,运用大数据动态追踪教师发展轨迹与需求,实现精准识别与帮扶。同时,完善鼓励探索、宽容失败的容错纠错机制,保护青年教师挑战前沿、勇闯科研“无人区”的锐气。