

最新高技能人才心得体会(优秀5篇)

心得体会是我们在成长和进步的过程中所获得的宝贵财富。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，了解自己的优点和不足，从而不断提升自己。下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来看看吧。

高技能人才心得体会篇一

一、引言

高职教育具有非常明显的区域特点，在高职中培养出的人才大多数都是为了区域经济发展进行服务。随着近年来我国综合交通运输体系的构建，物流人才处于紧缺的状态，虽然高职院校培养出了一定数量的物流人才但也只是杯水车薪，而且物流人才的缺失会对该地区的区域经济发展的要素流动起到极大的制约作用，因此各个高职院校必须认清问题的重要性，加大物流人才培养力度，构建物流人才培养模式，促进区域经济发展，保证我国经济的发展态势。

二、区域经济发展中物流情况概述

近年来我国经济依然保持中高速增长，各地由于经济形态的不同因此形成各自的区域经济特点，各个经济区域之间的要素流动带动了物流业的发展，物流产业已经成为我国的重点产业。但是我国在经济快速发展的同时也应该注意到存在的问题，由于我国物流业起步较晚，当前的物流运行模式能否适应我国持续增长的区域经济发展，而且目前物流人才的短缺对我国的物流业产生了巨大的影响，因此在认识到我国物流业依靠区域经济发展的同时也应该认识到我国物流产业所面临的问题，加快相关高素质技术技能型人才的培养，保证物流业能够在快速发展的区域经中正常运行和发展才是王道。

三、区域经济发展中高职物流教育存在的问题

1. 课程体系不完善。高等职业教育是以培育应用型技术技能人才为目标的教育，这一点和普通高等教育是有所区别的，它的教学重点并不仅仅是理论知识，更多的是与其专业相关的技术能力，毕业生在走出校园，走向社会时能够凭借自身的技术与能力获得理想的职业发展，但是目前在很多高职院校的物流专业课程是以学科体系作为基础的，理论知识成为了课程的主要内容，这就导致高职物流专业学生在学习过程中无法真正学习到对自己职业生涯有实际价值的专业技术技能，理论课程的比重远远大于实践课程，这违背了高职物流人才培养的初衷，学生在学习后无法胜任自身岗位的'工作，因此物流专业自身的课程体系的构建以及相关的课程内容的选择是区域经济发展中高职物流教育改革的首要问题。

2. 缺乏专业教材。在目前情况下，高职物流专业的学生使用的教材与普通高校学生的教材并没有太大的区别，在教材中，很多是学科体系的教材架构，很多教材都是从外国引进并直接翻译的，教材中讲述的是国外的情况，与中国之间的联系并不大，没有考虑到中国的具体国情，很多情况与中国区域发展的实际情况并不适应，因此学生无法从教材中学习到适用和够用的理论知识，而且国内物流产业的管理水平以及基础设施与国外相比较为落后，教材上很多内容与实际上并不相符，这些都对区域经济发展中高职物流人才的培养具有一定的制约作用。

3. 专业教师匮乏。我国的物流专业教育起步较晚，因此在高职院校中任教的教师很多不是从物流专业毕业，自身水平也较为有限，所拥有的知识难以满足目前高职物流教育的要求，他们能够教授给学生的只能是一些基础的理论知识，其他方面的知识他们自己缺乏双师素质和实践支撑，在教学过程中无法理论联系实际对学生进行技术技能的培养，不了解学生的真实需要，在这样的情况下，教师能够给予给学生的东西十分有限，学生也无法从教师那里获得更多实用知识和技能，

这也是很多区域的高职物流专业面临着的问题。

4. 专业定位不明确。在前文中曾经强调过，高职院校培养出的学生是为这一区域内的经济服务的，因此在对高职院校物流专业人才的培养中应该根据区域的实际需要进行培养，对于高职学生在走向社会之后的专业定位和服务面向应该明确，目前很多高职院校忽略了这一点，对自身区域的经济特点、职业需要、社会需求都没有进行过详细的调研，在对学生进行培养时往往没有明确的对应岗位群和就业方向，只是与其他区域或同类专业一概而论，导致专业定位不明确、培养目标不准确、学生不具备相关的专业技能等问题的出现，阻碍了高职物流人才培养以及当地区域经济的向前发展。

四、区域经济发展中高职物流人才的培养

1. 强化实践教学。物流产业是一个综合性较强的产业，对于从业者有着较高的操作性与技术性要求，因此，高职学生在校学习时，除了理论知识的学习更应该注重自身实践能力的培养，这就对高职院校提出了要求，高职院校需要对自己所在区域的经济特点进行调查，了解物流产业最为需要的能力，之后在物流专业的课程体系中增加与之相关的实践课程，改变原有的以理论知识作为主体的教学内容，建立与之相关的实践体系，让每一名学生在校学习期间都能够拥有一定实践经验，提高自身对于物流事务的应对能力与处理能力，符合企业的需求与岗位要求，在毕业后能够直接胜任岗位要求。

2. 开展校企合作。随着区域经济的发展，很多物流企业也随着发展起来，但是由于自身的基础不足他们需要有着专业化能力的人才来进入企业进行工作，改变企业的现状，每一家物流企业都拥有自身的工作流程以及稳定业务来源，而物流企业的正常运转以及相关业务完成都需要有人来进行实际操作，高职院校与高职学生需要的正是一个平台来进行实践，检验自身的知识技能，因此，二者的需求得到了互补，高职

院校与物流企业建立良好合作机制可以让学生进入到物流企业之中进行实习，了解物流企业员工的工作内容，对自身的专业能力进行锻炼，并且根据物流企业的标准对自身的不足进行强化与训练，物流企业也可以借助这样的机会对人才进行挑选，从实习学生中选择最适合企业发展的人，进行直接录用。教师也应该深入到物流企业之中，了解物流企业真实的需求，不仅以此来调整自身的教学内容，教授企业最为需要的内容，让学生在毕业后能够找到一份适合自己的工作，而且还能培养自身的业务能力，提升双师素质。

3. 建设教师队伍。高职教师承担的职责与普通高校教师不同，他们需要侧重于学生职业能力和职业素养的培养，除了进行日常的教学，还需要教授学生专业相关的技能，这也对高职教师提出了更高的要求，在具备熟练的理论知识与业务能力的同时还需要拥有一定操作技能，但是很多高职教师自身缺乏操作技能，因此高职院校需要加强对自身教师团队的建设，从物流企业中聘请专业人士对相关教师进行培训，提高教师的实际操作能力，或者直接聘请他们作为高职院校的兼职教师，由他们讲授物流专业的实际操作课程，由高职教师讲授与物流专业相关的理论知识，二者结合形成一支“双师结构”的教师队伍。双方合力对高职院校物流专业的学生进行教导，让学生在理论与实践这两方面的能力同时得到提高，保证学生在校期间能够获得更多的知识与经验，让学生工作后能够具有更加具有竞争力。

4. 改革课程体系。高职院校培养出的学生是要为区域所服务的，因此，高职院校在进行课程的设计时应该首先对区域经济进行调研，了解物流企业目前对于人才能力的真实需求，继而确定物流专业课程设置的方向，根据企业的需求进行对相关课程的设置，改变原有传统学科课程体系，让高职院校自身为区域经济以及区域企业服务，根据区域经济与区域企业的实际需要来教授学生，对课程中的具体内容进行序化、选取和设计，让学生符合企业与经济发展的需求，能够在工作中为区域经济发展做出贡献。

五、结语

近几年我国物流产业发展快速,但是自身体制的不健全以及相关人才的缺乏逐渐暴露出来,高职院校对于物流人才的培养是一项十分重要的工作,它能够改变我国物流产业目前面临的困境,推动我国的物流产业与区域经济向前发展,构建和改革物流人才培养模式是高职院校目前工作的重点内容,从领导到教师再到学生都应该对此引起重视,注重能力培养和职业素养培养,为我国区域经济的发展作出贡献。

参考文献:

[1]陈晓华,严雪晴.基于广东省经济发展模式转型升级的高职物流人才培养——以《报关实务》精品课程开发建设为例[J].物流工程与管理,2014,(1):84-85.

高技能人才心得体会篇二

摘要:培养煤炭行业高技能人才,必须认真研究行之有效的教学模式,本文通过建成具有反馈机制的人才信息链,完善建立“双证制”职业资格体系,有效实施校企合作、产学结合战略,实施以真实职业环境教学的教学模式改革,运用形式多样的教学方法与手段,不断改革课程考试方式和评价方式,完善实训条件和技能鉴定考核方法与标准,建立典型“订单式培养”教学模式架构等实质性的教学内容改革和有效措施,不断创新,丰富教学改革模式,使学生能用最短的时间实现独立承担工作的重任。

关键词:高技能人才培养;教学模式;研究

一、引言

安全生产作为保证和发展社会生产力、促进社会经济持续健康发展的基本条件,是社会文明与进步的重要标志,也是提高

国家综合实力和国际声誉的具体体现。在工矿企业中,以煤矿安全生产形势最为严峻。煤矿行业人才的紧缺是安全事故频发的重要原因之一。

面对煤矿行业人才严重紧缺的局面,培养煤炭行业高技能人才,促进煤炭工业安全、高效、可持续发展,就成了全行业乃至国家的当务之急,也是高等职业院校义不容辞的历史重任。目前,煤炭高级技能型人才的培养任务主要由原煤炭行业高等职业院校承担,但由于近几年煤炭院校进行管理体制改革与转型;煤炭类高职高专院校的教育教学改革缺乏一定的系统性和科学性,高技能人才教学模式研究的深度与广度不够,为此,亟待对教学模式内容与方式进行研究,为煤炭行业人才培养,为有效推进煤炭行业高技能型人才培养模式和教学模式改革打下坚实的基础。

二、教学模式改革必须建成具有反馈机制的人才信息链

煤炭行业高技能人才的就业目标是非常具体和明确的,即煤炭生产第一线的技术管理人才。形成一条具有反馈机制的人才质量信息链是保证培养与使用一致性的重要保障,是不断调整更新培养计划、课程标准、课程内容的依据。信息链应该具备准确、可靠、及时、互动、互利的原则。信息链的建立方案思路是:

1. 建立专业建设指导委员会,及时有效指导专业建设。建立具有权威性的专业建设指导委员会,学院应根据毕业生就业渠道与从事的岗位,聘请由该专业在技术上、用人决策权上的权威人士组成专业建设指导委员会,定期开会审核专业培养目标、教学改革措施、课程设置整合、新技术应用开发、学生综合素质培养等内容。对近期毕业生素质、能力进行分析评价,及时调整教学目标和培养措施。

2. 师资队伍建设。组织骨干、青年教师深入煤矿生产现场实地调查研究,掌握毕业生知识能力结构与实际工作需求的距离,

同时进一步加强教师专业知识与生产实际的结合。

三、完善建立“双证制”职业资格体系,为实施综合能力培养的的教学模式改革打好基础

高职教育的特点是培养毕业生的职业能力,并以此为目标搭建学生知识、能力、素质结构,构建理论教学、实践教学体系。其中职业能力的重要体现形式就是职业技能鉴定证书。目前国家职业资格鉴定基本上是以工种为能力范围进行鉴定,它体现了被鉴定人在该工种的能力,这与大多数专业的职业教育需求定位是基本吻合的。以此标准来确定高职院校毕业生应具备的知识、能力、素质,并设计人才培养方案,编写课程标准以及特色教材,使毕业生适应市场需求,受到企业欢迎,突出技能型培养真正成为高职院校的特色。

煤炭行业高技能型人才培养目标有它自身的特点,毕业生的就业岗位定位是生产一线技术管理人员,与单一工种相比它具有技能综合性强的要求,并且不同专业又有自身的特点,根据煤炭行业的特点,需要制订一套适合行业特色,按专业大类分类的职业资格技能鉴定体系,该体系应具备行业性、专业性、综合性的特点,并有机地与整个培养计划融为一体。

四、有效实施校企合作、产学研结合战略,实施以真实职业环境教学的的教学模式改革

1. 校企共同制订考核标准和完成教学考核。学院应有针对性地邀请当地典型的、合作密切的企业参与学院教学全过程的质量监控,共同实施技能质量控制。教学管理由学院、企业共同实施,学院重点负责考核理论教学部分,企业负责考核综合实践教学部分;在教学设计、顶岗实习安排方面,学院可以根据企业的技术管理需要灵活调整、协调一致;在理论教学中,合作企业可按教学计划派专家到校授课。

2. 校企共同培养,以提高学生能力为主线。学院应在与教学相

关的各个环节上创造条件,培养学生适应现代煤炭企业生产岗位群的各种能力。一是在教学内容上,加强学生动脑、动口、动手锻炼,培养能说会做的能力。二是在教学管理上,实行“实践-理论-实践”循环互动教学模式,把课堂传授间接知识与现场获取实际经验结合起来,大力推行“教、学、做”相结合的教学模式。三是在实践教学上,有意识地培养学生敬业、勤奋、吃苦精神和组织管理能力、交往合作能力及创业精神。四是在教学资源利用上,把企业物质资源和智力资源作为专业教学资源的重要组成部分,充分利用企业的设施设备和专业技术人员,加强对学生的能力培养。

五、在教学模式改革具体内容中,实施形式多样的教学方法与手段

1. 典型案例教学。把理论融入一个生动的具体案例中,既讲理论,又讲实践,深入浅出,通俗易懂,可增强学生对教学内容的理解与记忆,还可使学生形成科学的思维模式。教学中选择有典型意义的现场案例组织教学,核心是将教学内容与实践应用相结合,教学内容围绕解决对实践能力提高进行组织,使学生在真实情境中掌握教学内容,学会运用知识解决问题。

2. 实施“项目教学法”。教师提前告诉课程教学项目、任务与职业能力要求等教学内容告知学生,学生通过预习和查阅资料做准备。上课时,围绕本堂课的教学内容和要达到的教学目标进行讨论,最后,老师根据讨论结果进行总结、概括。这样,使学生不仅明确教学目标,而且了解实现目标的途径和方法,可以充分发挥学生的潜能,培养学生的参与意识和创新精神。

3. 多媒体辅助教学。多媒体教学手段以其形象的画面、清晰的文字、甜美的音乐、亲切的语言,创设出新颖独特的教学情景,它能全方位吸引学生的感官,让他们集中精力,激发其好奇心,使其对学习产生浓厚的兴趣,进而产生强烈的求知欲望。在多媒体教学中,教师是教学活动的指导者、组织者、监督者、咨询者,学生是主动的学习者、探索者,媒体将成为学生手中

的认知工具, 教学过程中将利用教学资源创设教学情境, 开展以学生为中心的启发式或协商讨论式教学, 使学生在双向互动的教学环境中掌握理论知识和技能。

六、在教学过程中, 不断改革课程考试方式和评价方式

积极推行课程考试方式改革, 建立以能力为本位的考试考核体系。公共课和职业基础课实行教考分离, 优质核心课程建立试题库, 采用口试、笔试、实际操作、现场答辩相结合的考核方法, 对学生实施综合性评价。

建立新的课程评价机制, 制订切实可行的评价标准和指标体系, 采取教师自我评价、同行评价、学生评价、企业评价“四位一体”的评价方式, 认真对课程内容、教师教学、学生学习等情况进行准确评价, 搞好课程改革, 促进教学质量提高。

七、按照教学模式改革要求, 完善实训条件和技能鉴定考核方法与标准

实训条件是保证学生实验、实训的基本物质保障。实训条件的创建要满足技能的“高、新”和紧密结合毕业生就业工作的特点。所谓“高”是定位要高, 如计算机辅助设计条件的创建, 煤矿井下监控系统环境的创建等。“新”是在设备更新上要及时跟上生产现场设备的现状, 切忌以陈旧淘汰设备对学生进行培养训练。结合就业岗位特点是在整个实训培训和技能鉴定上要充分考虑到将来毕业生工作的综合性, 不能简单进行单一的工种技能鉴定。

动手能力的强弱目前已成为企业选择人才的重要指标。动手能力的提高主要通过实践教学的训练和培养来实现。因此, 加大实践环节的管理力度, 应成为高等职业院校教学环节改革的重要内容。

实践环节的考核应注重“过程”考核, 要将技术动手能力分解

为若干模块,“练”“考”一体化。考核不合格者需对相应教学内容再学习、再考核,直到合格为止,一步一个脚印,避免问题的长时间累积。并且前一个实践项目的成绩作为参加下一个实践项目的资格认证,这样不仅能够给学生增加实践项目训练的压力,而且还可以有效克服传统实践教学模式一直难以解决的“训练不努力,考核前突击”的现象。

八、强化课程教学与实训

课程教学要围绕煤矿主体专业各核心能力的培养来进行,以适应煤矿需求为目标,实现技术应用能力培养的目的。加强专业教学的针对性和实用性,培养学生具有可持续发展和开拓进取能力,同时要注重学生吃苦耐劳精神、心理素质的培养,以适应煤矿艰苦行业的要求。

课程教学还要根据企业要求和技术发展变化,及时更新内容、教学手段、方法,使学生获得的知识、技能真正满足职业岗位的要求。要收集生产中的实际问题和案例,提出可行、科学、先进的解决方案,组织开发案例教学教材,实施案例教学等。

技能培养分实训练习和鉴定两个方面进行,练习过程中必须要有针对性强的实训指导书来指导,各个实训基地要根据不同专业的要求制订不同的指导书,适用各个专业具体实训的需要。

九、“订单式培养”教学模式典型架构

目前煤炭行业技能型人才短缺问题非常突出,毕业生与用人企业的供需比为1:5到1:10。煤炭职业院校所培养的毕业生就业目标明确,煤炭企业又急需技能型人才,这为订单式培养提供了可行性。由煤炭企业或其主管部门出资实现零缴费模式已经越来越多。订单式培养是最能够体现学以致用的一种教学模式,订单式培养的教学模式主要体现在:

1. 共同组建教学管理机构。由委培单位和学院共同成立委托

培养教育管理机构,负责培养方案制定、课程设置、教材建设、教学监督、实习实训、学生考评等方面的管理,确保培养质量。

2. 师资队伍结构。充分重视和加强对委培单位的技术调研与合作、服务,及时将订单企业使用的新工艺、新设备、新技术编入讲义和教材,将企业专家聘为兼职教师,为学生授课、指导实践,使“订单式”学生针对企业、岗位需求学习,实现“无缝”衔接,零距离上岗。

3. 充分体现具有企业特征与文化的知识、能力与素质结构。突出能力训练与培养,在完成工作项目的过程中学习、体会与提升知识,培养学生具有典型企业个性的思想素质、身心素质、社交能力,提高“订单式”人才的综合素质和适应工作岗位的能力。

十、结束语

煤炭行业高技能人才培养的教学模式应按照以综合能力培养为目标,以综合职业技能鉴定证书和毕业证书为标志,企业全程参与教学过程思路进行改革。同时要不断创新,丰富教学改革模式,整个教学设计围绕能力设置教学模块,通过大量的实践性教学环节和多种形式的教学方法,使学生在毕业时接近煤矿生产一线技术具体岗位的角色,用最短的时间实现独立承担工作的重任。

高技能人才心得体会篇三

摘要:随着当前社会的快速发展,高技能人才在区域经济发展中的重要作用得以不断凸显。在当前的经济环境下,高技能人才的培养为区域经济的协调发展提供了源源不断的技术支持。与此同时,区域经济的转型升级也为高技能人才的培养模式的转变和革新提供了新的思路与机会。就高技能人才培养工作与区域经济发展之间的关系进行分析,并结合当前我国的经济现状为高技能人才的培养提供新的思路,力

求实现高技能人才培养与区域经济的协调发展有机结合，使两者实现资源共享、优势互补的发展目标，以期能够为今后的高技能人才培养提供参考意见。

高技能人才心得体会篇四

1、建立人才辈出平台。

企业为了创造人才辈出的局面，要转变“重文凭，轻技能”、“重科技管理人才，轻一线技能人才”的观念，明确高技术工人也是人才的先进理念，努力营造重视技术知识，尊重高技能人才的良好氛围，增强一线职工的职业荣誉感和自豪感。大力宣传企业的金牌工人、高技能人才的先进典型，并对作出突出贡献的高技能人才进行表彰和奖励，为企业的人才辈出构建一个平台，营造一个环境。

2、建立培训平台。

企业要实施岗位适应性培训、技能提高培训、转岗培训，尤其要结合先进的科学技术在企业中的应用，重点进行新知识、新技术、新工艺等相关知识和技能的培训。

3、建立资金平台。

培养高技能人才必须要有资金的`保证，企业每年应按不低于职工工资总额2%的比例提取教育经费，加大对职业技术教育的投入；企业职工培训经费必须用于职工的培训。

4、建立岗位成才平台。

企业要开展岗位练兵、技能比赛、技术演练等活动，过这些活动

既可以构建一个职工立足岗位在实践中成才的平台，引导职工立足岗位练就扎实技术，结累操作经验，争做高技能型技术工人；又可以为高技能人才搭建一个展示才华的平台，使高技能人才脱颖而出。

高技能人才心得体会篇五

对于我国少数民族地区的职业教育来说，职业教育人才的培养在推动少数民族地区教育事业和经济建设方面发挥着至关重要的作用，并且少数民族地区经济发展水平的日渐提升，如何以经济建设引领职业教育的发展，对职业教育人才加以培养，为教育事业的发展提供相应的人才保障已经成为当地政府部门高度关注的问题。所以在新时期背景下，在发展少数民族地区职教人才培养工作的过程中，必须结合少数民族地区经济发展进行具体分析，为少数民族地区社会建设发展提供良好的支持。

一、新时期以少数民族地区经济引领职教人才培养的重要性

少数民族地区经济建设事业、科学文化事业和教育事业的发展都离不开人才的支持，而要想为少数民族地区各行各业的建设提供相应的人才保障，就必须加强对职教人才培养工作的高度重视，借助职教人才的培养促进当地职业教育事业发展水平的进一步提高，进而培养高素质职业教育人才，为少数民族地区社会各行各业的建设提供良好的人才保障。对新时期我国少数民族地区经济建设和教育事业发展情况进行分析，发现云南、四川、新疆等少数民族集中度相对较高的地区经济发展水平还较低，而要想促进经济的发展，就必须通过积极发展教育事业，特别是职教工作，为经济发展提供相应的支持。基于此，国家在新时期探索全面深化改革的过程中，加强对少数民族地区教育事业的重视，并提出了多项扶持政策，极大地促进了少数民族地区教育条件的改善和教育质量的提高。但是随着少数民族地区经济建设的进一步发展，

少数民族地区职业教育仍然表现出后继乏力的情况，职教人才的缺乏成为制约少数民族地区职业教育事业发展的重要因素。所以在当前社会背景下，要想逐步推动少数民族地区经济建设，为我国社会主义经济建设工作提供良好的支持，就应该结合少数民族地区的实际情况，以经济发展引领职教人才的培养，为少数民族地区职业教育事业发展提供良好的师资保障，进而借助职业人才的培养促进经济进步，实现少数民族地区经济建设和教育建设的协同发展，促进少数民族地区社会建设基本情况的改善。

二、以少数民族地区经济发展引领职教人才培养工作改革创新

基于当前少数民族地区职教人才缺乏的现状以及培养职教人才的紧迫性，结合少数民族地区经济发展对职教人才培养工作的积极影响，新时期在探索职教人才培养工作的过程中，应该注意以经济发展作为引领，促进职教人才培养工作的全面优化。

（一）转变地区经济发展方式，构建特色职教人才培养模式

职教人才培养模式的选择并不是固定不变的，而是可以结合地区经济发展实际情况对职教人才培养工作进行适当的调整，增强地区经济建设与职教人才培养工作的契合性，进而最大限度地发挥地区经济建设的支撑作用，有针对性地加强职教人才的培养，凸显少数民族地区职教人才培养特色。首先，构建民族特色鲜明的职教人才培养模式，保证职教人才的培养能够与少数民族地区职业教育的发展需求紧密联系起来，并且针对不同专业职教人才培养工作的差异性，注意保障职教人才具备地区经济建设过程中所需专业人才的知识结构和职业素质，能够为少数民族地区职业教育的发展提供相应的支持。其次，必须明确少数民族地区职教人才培养规格经济发展水平不同对职教人才的需求也存在一定的差异，所以在确定人才培养模式的过程中，应该针对少数民族地区经济发

展水平进行具体分析发现，突出人才培养模式的民族经济特征，提升职教人才培养工作与少数民族地区经济发展的契合性，以期借助对职业教育的支持促进少数民族地区经济建设发展水平的进一步提升。

（二）结合精准扶贫下的经济发展需求确定职教人才培养方向

职教人才的培养也分为不同的专业，所以在确定职教人才培养方向的过程中应该对少数民族地区职业教育的发展需求进行全面分析，然后结合少数民族地区职业教育师资资源的缺失情况确定人才培养方向。但是对职教人才培养工作进行更深层次的分析发现，职业教育体系中师资资源的缺乏情况实质上与地区经济发展存在一定的联系，简言之，在地区经济建设过程中如果表现出某类型职业人才的缺乏，职业院校就必然会加大对这类型人才的培养力度，这就会造成原有的师资力量无法满足职业教育人才培养需求，相关师范院校和教育人才培养机构也会随之加强对这一专业职教人才的培养。因此在近几年国家全面贯彻落实精准扶贫政策，并且借助精准扶贫政策推动少数民族地区经济发展的情况下，少数民族地区在发展职教工作的过程中应该以精准扶贫政策的贯彻落实作为指引，凝聚社会的力量为职教工作提供一定的支持，推动少数民族地区的科学致富。换言之，在少数民族地区借助精准扶贫政策的支持发展经济建设工作，推动教育事业发展的情况下，少数民族地区要想以经济建设引领职教人才的培养，有效促进职业教育和少数民族地区经济建设形成协同发展的态势，就应该以精准扶贫下少数民族地区经济发展为导向，确定职教人才培养方向，保证职教人才培养工作的科学性。同时，针对少数民族地区产业结构的变化和调整，在职教人才培养过程中也应该注意拓展专业结构、拓宽专业口径，为职教人才的培养创造更好的条件，助推职教人才培养工作的现代化发展。

（三）遵循地区经济发展规律，明确职教人才培养工作的出

发点和落脚点

只有遵循少数民族地区经济发展规律界定职教人才培养工作的出发点和落脚点，才能够保证职教人才培养工作全方位为地区经济建设而服务，为职业教育社会职能的发挥提供良好的支持，促进职业教育水平和经济发展水平的提升。基于此，少数民族地区政府部门应该加强对职教人才培养工作的重视，引导职业教育人才培养机构逐步转变传统的人才培养观念，在培养职教人才的过程中切实加强与企业的联系，让职业教育专业的学生能够深入社会经济建设生产和管理的第一线，提升自身实践能力，保证在未来指导学生的过程中能够同时对 学生实施理论教育和实践教学。这样联系少数民族地区经济发展规律对职教人才加以培养，职教人才与社会经济建设的契合度会进一步提升，在经济建设的支持下职教人才所开设的职业教育课程也能够与地区经济发展保持高度的契合，真正为地区经济建设培养高素质人才，促进地区经济发展。

（四）加大政府部门的扶持力度，推进少数民族地区职教人才培养工作的开展

政府部门的扶持对少数民族地区经济建设和职教人才的培养都产生着重要的影响，所以新时期应该加大政府部门的扶持力度，在政府部门的支持下促进地方经济发展，推进职教人才培养工作的全面优化。首先，政府部门应该对职教人才培养工作进行适当的调控，保证少数民族地区职业人才的培养和职教人才的培养能够实现同步推进，并借助政府扶持加强职教人才培养工作与企业的联系，为职教人才培养提供相应的实习和实训基地，促进职教人才培养工作的全面优化。其次，对教育政策和教育制度进行适当的优化创新，在少数民族地区职教人才培养过程中，结合地区经济建设发展实际需求构建“双师型”教师培养模式，尽量将职教学生培养成为“双师型”人才，在少数民族地区职业教育发展工作中贡献一定的力量。在具体操作方面，政府部门应该从政府规划角度进行调整，并针对“双师型”教师培养制定相应的政策

激励机制，加强社会对职教人才培养的投资，为职教人才培养工作提供良好的师资保障。最后，制定各项优惠政策，积极鼓励少数民族地区社会相关企业与职教人才培养学校、机构等实施联合教学，切实提升教学质量，对职教人才进行大力培养，为少数民族地区职业教育事业的发展提供良好的师资保障。在具体操作方面，要求职教人才培养机构应该面向少数民族地区市场经济发展需求，面向企业人才需求，选择合适的专业确定人才培养规划。这样，在职教人才培养工作中切实加强与企业联合，通过企业为职教人才提供专业实训场所，不仅能够实现对职教人才培养工作产学研结合的深化，还能够推动职教人才培养工作的可持续发展，实现少数民族地区经济发展与教育事业建设的双赢，为地区经济建设提供相应的保障。简言之，政府部门的扶持能够有效促进少数民族地区经济建设和职教人才培养工作的结合，进一步增强职教人才培养工作的科学性和针对性，保证职教人才的培养能够与少数民族地区经济建设相契合，借助推动少数民族地区职业教育的发展，为少数民族地区经济建设提供相应的人才保障。可见，以少数民族地区经济建设为主要方向引领职教人才的培养具有一定的科学性，有助于促进职教人才培养质量的全面提升，对少数民族地区人才结构的调整和经济建设水平的提高产生了重要的影响。

综上所述，少数民族地区经济的发展对当地职教人才的培养提出了新的要求，希望在培养职教人才的过程中不仅关注人才的教育能力，还应该注意对其职业实践能力加以拓展，保证职教人才在进入工作岗位后能够培养适用于少数民族地区经济建设的人才，切实促进少数民族地区经济建设水平的提升。唯有如此，少数民族地区职教人才的培养才能够与地区经济发展相协调，切实促进地区教育事业的发展和经济发展水平的提升，为少数民族地区社会建设提供良好的支持。

参考文献：