

基于岗位能力导向的服装设计专业人才分层模型构建

王伏妮

华南农业大学珠江学院

摘要：在产业数字化、可持续化与品牌化发展的背景下，服装设计专业的人才培养正从单一的技能训练转向综合能力与岗位胜任力导向。本文在分析产业岗位结构与能力需求的基础上，提出以岗位能力为核心的服装设计专业人才分层模型。研究通过文献分析与行业调研的方法，梳理服装设计人才的核心能力要素，构建“岗位群—能力群—课程群”的映射体系，并提出将服装设计专业人才培养划分为基础层、应用层与创新层三个层级，不同层级对应不同的人才类型、能力结构与课程模块。该模型强调教育与产业的同频共振，有助于实现从知识传授向能力生成的转变，为高校优化服装设计专业教育体系提供参考。

关键词：岗位能力导向；服装设计；人才分层模型；产教融合

服装产业正经历从“制造驱动”向“创意驱动”和“技术驱动”并行的转型，产业领域内科技的迭代升级对服装专业人才的专业基础知识和实践能力提出了新的要求^[1]。传统的课程模式依据学科类别而设立，从而忽视了职业能力培养针对岗位活动过程特点进行课程设置的客观要求，常常导致教学过程中“学”与“用”的脱节^[2]。从而使学生在毕业时缺乏实际操作能力，无法满足企业对具备项目经验和实践能力人才的需求^[3]。岗位能力导向的人才分层模型旨在打破学科本位的课程逻辑，以岗位实际需求为出发点，重构课程体系与能力培养路径。面对数字化设计、供应链协同与可持续时尚的新趋势，建立以岗位能力为核心的教育体系，形成动态适配产业需求的分层培养结构。

一、理论基础与研究方法

本研究构建的数字化背景下服装设计专业人才分层模型，以成果导向教育（OBE）理论为核心指导，深度契合高等教育“产教融合、科教融汇”的发展导向，同时衔接职业能力本位理论的核心要义，形成“行业需求牵引—能力目标锚定—课程体系支撑”的逆向构建逻辑。通过文献分析与行业调研相结合的方式，梳理服装产业典型岗位群的能力需求，提炼出设计类岗位、技术类岗位与创新管理类三大岗位群的核心能力维度。

通过对服装设计岗位能力分级，以教育部《普通高等学校本科专业类教学质量国家标准（纺织类）》中服装与服饰设计专业（专业代码 130505）作为核心依据之一、结合国家职业标准、行业标准作为岗位群及工作过程的分解，在行业的分类基础上，按照岗位

分级能力变化要求学生层面的知识结构、技能基础与态度素养进行服装设计教学内容的具体分类，实现分层分阶段分类的人才培养，作为构建数字化背景下服装设计专业人才分层模型的基础。

二、服装设计专业岗位能力体系构建

（一）行业岗位群划分

结合行业调研结果与服装产业链运行特征，服装设计领域的岗位可大致划分为设计类岗位、技术类岗位与创新管理类岗位三大类。这三类岗位在工作内容、能力结构与职业发展路径上既相互区分，又相互关联，共同构成服装设计行业完整的人才需求体系。

其中，设计类岗位主要以创意表达与产品开发为核心，包括设计助理、服装设计师、数字设计师等，侧重对设计理念、款式构思与视觉表达能力的要求；技术类岗位以生产实现与技术支撑为主要职责，如打版师、工艺工程师、样衣师等，强调结构理解、工艺控制与质量管理能力；创新管理类岗位则更多面向品牌策划、产品管理与市场运营，如产品经理、视觉陈列师、时尚策划人员等，要求从整体视角统筹设计、技术与市场之间的关系。上述岗位群从设计执行到品牌策划呈现出明显的层级递进特征，不同岗位对应的人才能力结构存在显著差异。

（二）岗位核心能力提取

在岗位群划分的基础上，本研究进一步从知识、技能与态度三个维度，对服装设计专业岗位的核心能力要素进行系统梳理，构建岗位能力的基本框架。

（1）知识层面，服装设计岗位不仅要求掌握服装结构、工艺流程与材料特性等专业基础知识，还需

基金项目：广东省教育科学规划（高等教育专项）后疫情时代数字化就业需求下服装设计专业人才培养模式与途径（2023GXJK556）。

作者简介：王伏妮（1983—），女，硕士研究生，副教授，研究方向为服装数字化设计与教育。

要理解数字化设计工具的基本原理,具备对流行趋势、消费需求与品牌定位的认知能力。这类知识为设计决策与技术实施提供理论支撑,是岗位能力形成的重要基础。

(2) 在技能层面,岗位能力主要体现为将知识转化为具体成果的操作与实践能力,包括制版与工艺操作能力、三维建模与虚拟打样能力、数字化设计软件的综合运用能力等。随着数字化技术在服装设计领域的深入应用,技能结构呈现出由单一工艺技能向“数字工具+设计思维”复合技能转变的趋势。

(3) 在态度层面,岗位能力不仅体现在“会不会做”,还体现在“如何去做”。在数字化和 AI 工具迅速发展的时代下,创新意识、团队协作精神、审美判断能力以及对社会责任与可持续发展的认知,逐渐成为评价服装设计人才的重要维度。这类能力直接影响设计成果的质量与职业发展的持续性,是高层次岗位能力的重要组成部分。

(三) 能力分级标准制定

在明确岗位能力要素构成的基础上,结合岗位复杂度、责任范围与职业发展阶段,对服装设计专业岗位能力进行分级划分。本研究将岗位能力划分为基础型、复合型与创新型三个层级,对应不同阶段的人才培养目标。

基础型能力主要面向入门与执行层岗位,强调基本设计表达能力与工艺操作能力,要求学生能够在指导下完成相对明确的设计或技术任务,是专业能力培养的起点。复合型能力面向具备一定实践经验的岗位层级,强调数字化工具运用能力与项目协作能力,要求能够独立完成较为完整的设计任务,并在设计、技术与沟通之间实现有效衔接。这一层级是服装设计人才由“技能型”向“应用型”转变的关键阶段。创新型能力则对应更高层级的岗位需求,强调跨界整合、品牌意识与创新决策能力,要求能够在复杂情境中进行系统性思考与创新实践,对设计成果的社会价值与市场价值具有整体把控能力。

该分级体系不仅反映了岗位能力的纵向进阶路

径,也体现了服装设计人才在知识整合、技能复合与价值判断上的逐步深化。以能力为导向的标准构建,为课程体系优化、教学内容更新及评价机制改革提供了明确依据,进而推动人才培养与产业需求的精准对接。基于此,本研究在岗位能力体系分析的基础上,围绕服装设计专业人才培养的不同阶段与能力发展规律,对人才培养进行分层设计,并构建相应的人才分层模型,以期为后续课程体系重构与教学实施提供明确依据。

三、服装设计专业人才分层模型的构建

(一) 模型构建逻辑

本研究以服装设计行业岗位能力需求为导向,遵循成果导向教育的基本理念,构建具有层级结构的人才分层培养模型。该模型突破传统学科导向下“先课程后目标”的培养模式局限,以服装行业数字化转型背景下的岗位能力结构为根本出发点,通过系统拆解不同岗位群的能力要求反推本科服装设计专业的人才培养目标与规格,最终建立“岗位群—能力群—课程群”三者深度耦合的对应关系,实现教育产出与行业岗位需求的精准适配。

具体而言,先通过行业调研梳理设计类、技术类、创新管理类三大岗位群的核心职责与能力诉求,提炼形成涵盖知识、技能、态度三维度的能力群;再以能力群为依据,拆解形成对应的课程模块与教学内容,构建“岗位需求—能力培养—课程实施”的闭环培养体系,确保培养过程始终围绕岗位核心能力产出展开。

(二) 分层结构设计

基于岗位能力差异与学生能力发展规律,本研究将服装设计专业人才培养划分为基础层、应用层与创新层三个层级,不同层级对应不同的人才类型、能力结构与培养重点。如表 1 所示:

第一层为基础层,聚焦设计类岗位群的基础能力培养,面向行业初级岗位需求,以夯实学生的专业基础知识与核心技能为目标。主要面向专业学习初期阶段,培养具备基本设计表达能力与服装工艺技能的技能型人才。该层级着重培养学生对服装结构设计、工

表 1 服装设计专业岗位能力导向人才分层模型

层级	对应岗位层级	核心能力要点	课程模块
基础层	设计助理、初级制版 / 工艺岗位	设计表达与工艺基础; 规范化操作;基本职业素养	设计基础、结构与工艺、 制版基础、表现技法
应用层	设计师、数字设计师、 样衣 / 生产协同岗位	数字化工具应用; 项目执行与协作;综合应用能力	数字设计、3D/ 虚拟打样、 AI 辅助设计、时尚传播
创新层	品牌设计总监 / 产品经理 / 策划岗位	跨界整合;品牌策划; 系统创新与决策能力	智能时尚、虚拟展示、 品牌创新、综合项目

艺制作、面料性能分析等基础技能的掌握,以及对服装行业基本规范、设计流程的认知,通过“服装画技法”“服装材料学”“服装结构设计”“成衣工艺”等课程模块的系统学习与实践,使学生具备独立完成基础款式设计与制作的能力,为后续职业发展奠定坚实基础。

第二层为应用层,面向具备一定专业基础的学生,培养能够综合运用数字化工具并参与项目协作的复合型人才。该层级在巩固专业基础的同时,引入数字化设计方法与项目制学习模式,强调学生在真实或仿真项目情境中整合设计、技术与沟通能力,实现从“会做”向“能用”的转变。重点培养学生运用数字化设计工具(如PS、CAD、CLO3D软件)进行服装款式拓展设计、版型优化与工艺改良的能力,同时融入生产管理、成本核算、市场调研等相关知识,开设“服装数字化技术”“服装商品企划”“服装市场营销”“高级定制工艺”等课程模块,通过项目式教学、企业真实案例分析等方式,引导学生将设计创意与技术实现、市场需求相结合,具备解决服装生产与技术管理中实际问题的能力。

第三层为创新层,面向高年级或能力提升阶段,培养具备跨界整合、品牌策划与创新决策能力的高层次人才。该层级强调综合创新能力与系统思维,通过跨学科项目、品牌实践与综合设计训练,引导学生在复杂情境中进行整体策划与创新表达,提升其在高端岗位中的发展潜力。该层级突破传统服装设计的单一维度,鼓励学生融合艺术、科技、文化等多领域知识,开展具有前瞻性与商业价值的设计创新。通过“服装品牌策划”“服装专题设计”“服装可持续设计”“企业设计与实践”等课程模块与项目,培养学生在品牌定位、系列设计开发、商业模式创新等方面的综合素养,支持学生参与国内外设计竞赛、创新创业项目或与企业合作开展研发,使其具备引领设计趋势、推动产业升级的创新潜力与管理能力。三个层级之间并非完全割裂,而是呈现递进式发展与动态衔接的特征,学生可根据自身兴趣、能力发展及职业规划,在不同层级中选择侧重方向,实现个性化培养路径。

(三) 模型特点与创新点

相较于传统以课程设置为中心的人才培养模

式,本研究构建的人才分层模型具有以下特点与创新之处:

一是岗位导向明确。模型以行业岗位能力需求为核心依据,将人才培养目标直接对接具体岗位层级,增强了人才培养的现实指向性与应用价值;二是层级递进清晰。通过基础层、应用层与创新层的递进式设计,模型能够反映学生能力成长的阶段性特征,有助于避免“一刀切”式培养模式带来的教学失配问题;三是动态调整能力强。模型并非静态结构,而是允许根据产业发展与技术变革对能力标准与课程内容进行持续更新,增强了人才培养体系的灵活性与可持续性。

总体而言,该模型为服装设计专业在数字化背景下实施分层分类的人才培养提供了结构化路径,也为课程体系重构与教学实施提供了清晰依据。

四、结论与展望

构建基于岗位能力导向的服装设计专业人才分层模型,是高等教育适应数字化时代的重要路径。该模型通过系统梳理岗位能力结构,实现了从行业需求到教学实施的闭环衔接,为提升服装设计专业人才培养的针对性与实践性提供了有力支撑。从教育实践层面看,模型通过岗位能力与分层培养的深度耦合,为服装设计专业课程群建设提供了精准的能力坐标,推动课程内容从学科逻辑向岗位逻辑转变,使教学过程更贴近行业真实工作场景。从产教融合视角出发,分层模型的动态调整机制为校企协同育人搭建了灵活的对接平台,企业可深度参与各层级能力标准的制定与教学评价,促进教育链、人才链与产业链、创新链的有效衔接。未来研究可进一步探索模型在不同类型院校的适配性优化,以及结合具体教学案例开展实证效果评估,为服装教育数字化转型提供更具操作性的实践范式。

参考文献:

- [1] 孙玥,顾冰菲,邹奉元,等.服装设计与工程专业“四型”人才培养模式探索[J].浙江理工大学学报,2023,50(5):618-624.
- [2] 罗德礼.产业转型期服装教育观念更新及教学改革与创新[J].广东科技学院学报,2020(12):93-97.
- [3] 颜孜.基于产教融合项目驱动的艺术设计专业应用型人才培养研究[J].教育探讨,2023,7(1):113-116.