

职业素质培养体系建设思考

魏霞 张强 付春红

北京建筑大学 北京 大兴 102600

【摘要】在产业结构持续升级、现代职业教育纵深改革的大背景下，职业素质成为衡量技术技能人才综合水平的核心标尺，也是衔接校园培养与职场应用的关键纽带。现阶段不少职业院校在人才培养过程中，依旧存在重专业技能、轻综合素养的倾向，职业素质培育缺乏整体规划，校企协同育人落地不实、考核评价方式单一等问题普遍存在，难以满足当下行业企业对复合型人才的需求。本文结合职业教育育人实际，厘清职业素质的基本内涵与建设价值，剖析当前培育工作中存在的现实难题，从育人理念、课程内容、实施载体、师资建设、考核评价五个维度提出优化思路，为职业院校搭建系统化、常态化的职业素质培养体系提供实践参考。

【关键词】职业素质；培养体系；德技并修；产教融合；人才培养

1 引言

伴随社会经济转型与新兴行业不断涌现，我国职业教育正式迈入内涵式发展新阶段。职业教育的核心目标不仅是教会学生掌握岗位实操技能，更要塑造适配职场发展的综合素养，培养品德端正、作风扎实、能力全面的高素质劳动者。职业素质贯穿于求职、上岗、职业发展全过程，直接影响学生就业竞争力、岗位适应能力与长期发展潜力，同时也关系到区域产业发展质量与人力资源供给水平。

长期以来，部分院校受传统办学思维影响，将教学重心集中在专业理论与实操训练上，把职业道德、职业精神、沟通协作等素养内容当作辅助性工作。职业素质教育多以临时讲座、主题班会、课余活动等形式开展，零散且不成体系，导致部分毕业生虽具备基础操作能力，但存在责任意识薄弱、团队协作能力不足、职业认同感偏低、抗压能力欠缺等问题。此类现象既不利于学生个人职业生涯稳步发展，也造成人才供给与企业实际需求出现错位。在此背景下，立足办学实际搭建科学完备的职业素质培养体系，补齐素养教育短板，落实立德树人根本任务，实现德技并修、全面育人，已然成为当前职业教育改革必须攻克的重点课题。

2 职业素质的内涵及体系建设的现实意义

2.1 职业素质的核心内涵

职业素质并非单一能力概念，而是由多项要素共同构成的综合体系，是从业者在长期职业活动中逐步形成的稳定品质，主要包含四大组成部分。第一是职业道德。这是职业素质的根本与灵魂，具体表现为恪守行业准则、爱岗敬业、诚实守信、遵纪守法、廉洁自律，树立正确的劳动观与价值观，是职场从业人员立身行事的道德底线。第二是职业技能。作为就业上岗

的核心基础，既包含对应岗位的专业知识、实操技艺，也涵盖数字化应用、问题处置、技术创新等延伸能力，是学生胜任岗位工作的硬性条件。第三是职业精神。其内核为工匠精神、劳动精神与敬业精神，体现为做事精益求精、态度严谨专注、工作勇于担当，面对难题敢于钻研、面对岗位甘于坚守，是支撑从业者长期深耕行业的精神动力。第四是职业综合适应能力。涵盖人际沟通、团队协作、情绪调节、终身学习、职业规划等能力。当前行业技术迭代速度加快，岗位要求不断变化，良好的适应能力能够帮助从业者快速应对职场变动，实现可持续发展。

四大要素相互联系、相辅相成，共同构成完整的职业素质框架，缺一不可。

2.2 职业素质培养体系建设的现实意义

首先，这是落实职业教育育人使命的必然要求。现代职业教育坚持“育人为本”，区别于单纯的技能培训。构建职业素质培养体系，能够将价值引领、品德塑造融入人才培养全流程，扭转“重技轻德”的片面认知，真正实现教书与育人相统一。

其次，这是对接产业发展需求的客观选择。如今各行各业加速向智能化、精细化、服务化转型，企业用人标准不再局限于“会操作”，更看重员工职业操守、协作能力与进取意识。系统化的职业素质培育，可以让人才培养标准紧跟行业发展趋势，缩小校园教学与职场实际的差距，为产业升级输送适配人才。

再者，这是助力学生成长成才的内在保障。完善的素养培养体系，能够全方位提升学生综合能力，帮助其树立清晰的职业目标，端正工作态度，在就业竞争中占据优势，同时为后续岗位晋升、职业转型筑牢基础，让学生实现个人价值与社会价值的统一。

最后,这是推动院校内涵发展的有效路径。打造特色化、规范化的职业素质培养体系,能够倒逼院校优化人才培养方案、改革教学模式、深化校企合作,全面提升办学质量与核心竞争力,推动职业院校从规模扩张转向质量提升。

3 当前职业素质培养体系建设存在的问题

3.1 育人理念存在偏差,德技融合不够深入

部分教育管理者与一线教师对职业素质的重视程度不足,依旧秉持“技能优先”的传统思维,认为只要学生掌握专业技术,就能顺利就业。在日常教学中,专业课程与素养教育各自独立,思政教育、品德引导难以融入专业课堂,出现“两张皮”现象。职业素质相关内容缺乏统一规划,大多停留在表面宣传,没有真正融入人才培养目标,德技并修的育人理念未能落到实处。

3.2 内容设计零散,缺乏系统性与针对性

现阶段多数院校并未搭建一体化的职业素质课程体系,相关教育内容碎片化特征明显。一方面,课程内容更新滞后,针对数字素养、创新思维、新时代工匠精神等内容的设计不足,无法匹配新职业、新岗位的要求;另一方面,不同专业、不同岗位的职业要求存在明显差异,但多数院校采用统一的素养教学内容,没有结合专业特色进行分层设计,培养内容与岗位需求脱节,教育实效性大打折扣。

3.3 实施渠道单一,校企协同育人流于形式

职业素质的养成离不开真实职场环境的熏陶,但目前素养培育场景大多局限于校内课堂。教学方式仍以理论讲解为主,情境模拟、案例分析、实战演练等互动式教学运用较少,学生被动接受知识,难以将外在要求转化为内在素养。

在校企合作层面,双方合作重心普遍集中在实训实习、设备共建等技能培养领域。企业很少参与职业素质课程设计、日常教学与考核工作,行业文化、岗位规范、职场礼仪等内容无法有效引入校园。同时,校外实习岗位多以基础操作为主,缺少对学生职业态度、协作能力的引导,实践育人的作用未能充分发挥。

3.4 师资综合能力不足,育人力量存在短板

教师是职业素质培育的直接执行者,当前师资队伍存在两处明显短板。其一,部分专业教师只专注于专业知识讲授,自身缺乏企业工作经历,不了解一线岗位对职业素养的具体要求,也缺少开展素养教育的方法与经验,言传身教的示范作用不足。其二,兼职产业导师引进、管理机制不完善,企业技术骨干、劳动模范、能工巧匠进校园开展讲座、授课的频次较低,校内

外育人力量未能形成合力。此外,针对教师职业素养、课程思政教学能力的专项培训偏少,教师综合育人能力提升缓慢。

3.5 评价机制不完善,导向激励作用薄弱

科学的评价体系是保障培育效果的重要手段,而当前职业素质考核存在明显缺陷。第一,评价内容片面,考核重点集中在理论知识与实操技能,职业道德、职业精神、协作能力等软性素养缺少量化指标,难以精准评判。第二,评价主体单一,考核工作基本由校内教师完成,企业、学生、同行的评价权重极低,评价结果不够客观。第三,评价方式重期末考核、轻过程表现,学生日常实训态度、行为表现、团队配合等细节无法纳入考核范围。同时,评价结果与评优、就业推荐等环节关联度不高,无法有效调动学生主动提升职业素质的积极性。

4 优化职业素质培养体系的实践路径

4.1 转变育人理念,强化顶层整体设计

思想引领行动,院校首先要纠正功利化办学思维,将职业素质培养纳入学校整体发展规划与各专业人才培养方案,明确“以德为先、德技并重”的核心目标。建立统筹管理机制,由学校牵头,教务、学生管理、各专业教研室协同配合,划分工作责任,推动职业素质教育常态化、制度化开展。

同时依托校园文化营造育人氛围,借助宣传栏、校园活动、榜样宣讲等形式,宣传劳模事迹、工匠精神、行业标杆故事,在校园内营造尊重劳动、崇尚匠心、严守职业操守的良好风气,让学生在日常环境中潜移默化提升职业素养。

4.2 整合教学内容,搭建分层课程体系

结合专业特点、岗位标准与行业发展趋势,整合现有教学资源,打造模块化、分层化的职业素质课程体系。设置通用素养课程与专业特色素养课程两大板块:通用课程面向全体学生,围绕职业道德、法律法规、职业礼仪、就业指导、沟通协作等内容开设必修课,夯实基础素养;专业特色课程结合岗位要求定制内容,融入行业规范、岗位精神、职场风险防范等内容,做到一专业一方案,提升培养的针对性。此外,紧跟行业变化动态更新课程内容,及时补充数字技能、创新思维等新兴素养内容,保证教学内容与时俱进。

4.3 拓展实施载体,深化产教协同育人

打破课堂边界,构建“课堂教学+校内实训+校外实习”三位一体的培育载体。在课堂教学中,摒弃单一灌输模式,多用职场案例、情景演练、小组研讨等方式,引导学生主动思考;全面推进课程思政建设,深挖每一门专业课蕴含的素养元素,做到知识传授与素养培育同步进行。

在校内实训环节,引入企业现场管理标准,按照职场要求规范学生操作行为、作息习惯与协作模式,提前培养岗位意识。深化产教融合,与区域内优质企业共建实训基地、共育教学团队,邀请企业管理人员、技术骨干参与课程设计、课堂授课与实习指导。推行校企双导师制度,学生顶岗实习期间,由校内教师与企业导师共同管理,全程监督学生职业行为、引导职业心态,让学生在真实岗位中锤炼综合素养。

4.4 加强队伍建设,提升综合育人能力

打造一支师德高尚、技能过硬、善于育人的师资队伍,是体系落地的关键。一方面,常态化开展专题培训,围绕课程思政、职业素养教学方法、行业前沿动态等内容组织学习,提升教师综合育人水平;严格落实教师企业实践制度,要求专业教师定期进入企业挂职锻炼,熟悉岗位环境与素养要求,让教学内容更贴合实际。

另一方面,健全校外师资引进与管理机制,吸纳企业能工巧匠、劳动模范、优秀管理者担任兼职教师,定期开展专题讲座、技能分享与职业指导。同时完善激励制度,对参与素养教育、校企育人工作的校内外教师给予相应奖励,充分调动全员参与育人工作的热情。

4.5 健全评价体系,发挥考核导向作用

构建过程评价与结果评价结合、定量评价与定性评价互补、多方主体共同参与的综合评价体系。第一,细化评价指标,将

职业道德、实训态度、团队协作、纪律表现、创新表现等全部纳入考核范围,制定清晰可执行的评分标准,让隐性素养可衡量、可考核。第二,丰富评价主体,综合校内教师、企业导师、学生自评、同伴互评多方意见,保证评价结果客观公正。第三,优化评价方式,加大过程性考核占比,依托学生成长档案、实训记录、活动表现等全程跟踪素养发展情况。将职业素质考核结果与奖学金评定、评优评先、毕业资格、就业推荐直接挂钩,以考核倒逼学生主动提升综合素养。

5 结语

职业素质培养是现代职业教育不可或缺的重要组成部分,也是支撑人才长远发展、产业稳步升级的基础性工作。面对当前培育体系存在的理念滞后、内容零散、载体单一、师资不足、评价片面等问题,职业院校必须立足时代要求,主动改革创新。

从顶层设计入手转变育人思路,依托分层课程完善培育内容,借助多元载体拓宽育人渠道,依靠优质师资强化育人力量,通过科学评价树立育人导向,全方位搭建起闭环式职业素质培养体系。唯有持续补齐素养教育短板,坚持德技并修、工学结合,才能培养出更多品德优良、技能精湛、素养全面的高素质技术技能人才,助力现代职业教育高质量发展,为社会经济发展提供坚实的人才保障。

参考文献:

- [1] 中共中央,国务院.教育强国建设规划纲要(2024—2035年)[Z].2024.
- [2] 中共中央办公厅,国务院办公厅.关于深化现代职业教育体系建设改革的意见[Z].2022.
- [3] 郑瑾.高职学生职业素养培育体系构建及实施路径[J].九江职业技术学院学报,2022(03):45-47.
- [4] 熊垂艳.以“双轮驱动”模型赋能职业素养培育[J].陕西教育(高教),2026(04):28-29.
- [5] 刘栋慧.以职业素养教育赋能成人教育高质量发展[J].中国成人教育,2026(04):61-63.
- [6] 教育部.关于深化职业教育教学关键要素改革的意见[Z].2026.
- [7] 佚名.培养更多德技双馨的高技能人才[N].光明日报,2025-03-03(06).