

# 高职院校学生职业素养培养管理机制研究

张梅

(亚太智库研究院, 中国香港 九龙 999077)

**摘 要:** 高职院校承担着培养高素质技术技能人才的重要任务。随着产业结构调整 and 岗位要求变化, 用人单位对毕业生的期待已经不再局限于专业技能。学生能否遵守职业规范, 能否认真完成工作任务, 能否与同事有效沟通, 能否在遇到问题时主动学习和调整, 都会影响其职业发展。当前, 不少高职院校已经认识到职业素养培养的重要性, 也通过课程教学、实习实训、校园活动和就业指导开展了相关工作。但是, 从实际运行情况来看, 职业素养培养仍然存在目标不够清晰、课程之间缺少联系、校内教育与企业实践衔接不足、评价方式较为单一以及部门协同不够顺畅等问题。职业素养不能依靠一门课程或一次活动形成, 也不能在学生毕业前集中补充。本文采用文献研究法和归纳分析法, 从高职院校人才培养全过程出发, 分析职业素养培养中的主要断点, 并提出建立目标分解、课程融入、实践养成、评价反馈和协同保障相互衔接的管理机制。研究认为, 高职院校应将职业素养培养融入专业教学、实训活动、岗位实习和学生日常管理, 使学生在持续参与和反复实践中形成较为稳定的职业行为习惯。

**关键词:** 高职院校; 职业素养; 学生管理; 实践育人; 校企协同

DOI: <https://doi.org/10.65196/73e26v55>

## 一、引言

职业教育与经济社会发展联系紧密。高职院校培养的学生毕业后, 大多会直接进入生产、服务和管理一线。对于这些学生而言, 掌握专业知识和操作技能十分重要, 但这并不是适应岗位的全部条件。学生进入工作环境后, 还需要遵守工作纪律, 理解岗位职责, 与同事进行沟通, 在规定时间内完成任务, 并在面对新设备、新流程和新问题时保持学习能力。企业评价一名员工时, 往往不会只看其是否掌握某一项技术, 也会关注其工作态度、责任意识、合作能力和成长潜力。

2022年修订的《中华人民共和国职业教育法》明确指出, 职业教育是为了培养高素质技术技能人才, 使受教育者具备从事某种职业或者实现职业发展所需要的职业道德、科学文化与专业知识、技术技能等职业综合素质和行动能力<sup>[1]</sup>。这一表述说明, 职业教育不能只重视技能训练, 也应关注学生进入职业环境以后能否持续发展。

近年来, 职业院校在学生职业素养培养方面进行了不少探索。有的学校设置职业素养课程, 有的学校通过劳动教育、志愿服务和社团活动培养学生责任意识, 还有的学校将企业文化、岗位规范和职业礼仪融入实训教学。部分专业还通过订单培养、现代学徒制和岗位实习, 让学生提前接触真实工作环境。这些尝试丰富了职业素养教育的形式。

但是, 职业素养培养仍然容易被理解为比较宽泛的教育任务。学校知道这项工作重要, 却不一定能够回答几个具体问题: 学生在三年学习期间究竟需要形成哪些素养, 不同等级的培养重点有何区别, 专业教师、辅导员和企业导师分别承担什么责任, 课程成绩和实习评价如何反映学生的职业表现, 学生出现问题后如何得到及时指导。缺少清晰机制时, 职业素养培养容易停留在口号、活动和零散要求层面。

本文所讨论的职业素养, 是指学生适应职业活动并实现持续发展所需要的综合品质。它包括职业道德、责任意识、规则意识、劳动习惯、沟通合作、问题解决、自我管理和持续学习等内容。专业技能是职业能力的重要组成部分, 但职业素养并不等同于技能。技能回答的是“能不能完成工作”, 职业素养还涉及“以什么态度完成工作”“如何与他人共同完成工作”以及“能否在工作变化中继续成长”。

本文不针对某一所高职院校进行案例分析, 也不虚构调查数据, 而是根据职业教育政策文件

**作者简介:** 张梅 (1991-), 女, 助理研究员, 研究方向为教育管理等相关研究。

和相关研究，从管理角度讨论职业素养培养如何形成稳定的运行机制。文章重点不是增加多少活动，而是说明课程、实践、评价和管理之间如何形成联系。

## 二、职业素养培养需要贯穿人才培养全过程

职业素养具有较强的综合性。学生遵守时间、认真完成任务、尊重合作伙伴、主动承担责任，看起来都是日常行为，但这些行为背后反映了对职业规范的理解。职业素养并不是学生背诵几个概念以后就能掌握的知识，而是在长期学习和实践中逐渐形成的习惯。

高职学生在校学习时间有限。入学初期，部分学生对所学专业的认识并不深入，对未来岗位的了解也比较模糊。经过专业课程、校内实训和企业实践以后，学生才会逐渐认识到，真实工作不仅要求完成技术操作，也要求按照流程工作，与他人配合，并对工作结果负责。因此，职业素养培养需要符合学生的成长过程。

一年级可以重点帮助学生了解专业、认识职业和养成基本习惯。学生应当知道所学专业对应哪些岗位，岗位有哪些基本要求，为什么要遵守规则，为什么迟到、敷衍和缺少责任心会影响团队工作。二年级可以将培养重点放在专业学习和实训任务中，让学生在小组合作、项目训练和技能竞赛中学习沟通、协作和问题解决。三年级则需要结合岗位实习、就业指导和职业生涯规划，使学生学会适应工作环境，理解劳动权益，并对个人发展作出相对理性的选择。

职业素养培养还需要体现专业差异。不同专业虽然都需要责任意识、诚信意识和合作能力，但具体表现并不完全相同。护理专业强调耐心、规范和安全意识，电子商务专业重视客户沟通、信息处理和服务意识，机电类专业更强调操作规范、质量意识和安全生产。学校可以设置共同的基本要求，但不能用完全相同的标准替代不同专业的实际需要。

刘帅认为，高职院校培养学生职业核心素养，需要从顶层设计、教学内容和教学方式等方面进行系统安排<sup>[4]</sup>。这一观点说明，职业素养不能被放在人才培养方案之外。它不是专业教学完成以后再增加的一项任务，而应当成为人才培养质量的一部分。

从管理角度看，职业素养培养至少涉及五个连续环节：学校首先需要明确培养目标，随后将目标融入课程，再通过真实或接近真实的任务帮助学生练习，通过评价发现学生的进步和不足，最后由学校、企业和学生工作队伍共同提供支持。如果其中某一个环节缺失，培养效果就会受到影响。

## 三、当前职业素养培养中的主要断点

一些高职院校已经将职业素养写入人才培养方案，但表述仍然比较笼统。例如，方案中常见“具有良好职业道德”“具备团队合作精神”“具有创新意识”等要求。这些表述方向正确，但如果进一步分解，教师在教学时很难把握，学生也不知道自己应当如何改进。责任意识如何观察，合作能力如何评价，职业道德如何体现在实训和实习中，都需要更加具体的说明。

职业素养课程与专业课程之间也容易相互分离。有些学校开设就业指导、职业生涯规划、劳动教育和职业礼仪等课程，但学生在专业学习中未必能够将这些内容与未来工作联系起来。专业教师主要关注知识讲解和技能训练，较少记录学生在项目任务中的沟通、纪律和合作表现。职业素养课程讲了道理，专业课堂却缺少练习机会，学生容易把职业素养理解为考试内容。

活动数量较多，也不一定意味着培养机制完善。部分学校通过讲座、主题班会、志愿服务、技能竞赛和企业参观开展教育。这些活动具有一定价值，但如果缺少连续设计，学生参加以后可能留下短暂印象，却难以形成稳定行为。职业素养培养需要反复练习，也需要在出现问题时得到反馈。一次讲座可以让学生了解职业礼仪，却无法代替长期训练。

实习实训是学生理解职业规范的重要机会，但部分实践活动与真实工作仍有距离。有些校内实训主要考查操作结果，较少关注工作流程、任务分工、质量控制和团队协作。学生只要完成技术动作即可获得成绩，是否按时提交任务、是否做好现场整理、是否认真记录问题，并没有被纳入评价。这样形成的训练容易使学生将技能与职业习惯分开理解。

岗位实习中也存在类似问题。《职业学校学生实习管理规定》指出，实习是必不可少的实践性教育教学环节，学校需要加强规范管理和全过程治理<sup>[3]</sup>。但是，在实际工作中，一些学校更关注学生是否进入实习单位、是否提交材料、是否完成实习时间，对学生在岗位中遇到哪些困难、是否得到合理指导、职业素养发生了哪些变化，了解得不够深入。

企业导师和学校教师之间如果缺少沟通，也会影响实践育人。企业可能更重视学生能否尽快

适应岗位，学校则更关心学生是否完成教学要求。双方评价标准不一致时，学生得到的反馈较为零散。有些学生在实习中表现出责任心不足、沟通方式不当或时间管理能力较弱，但这些问题没有及时反馈给学校，后续教育也就难以跟进。

评价方式较为单一，是职业素养培养中另一个常见问题。部分学校主要通过课程考试、实习报告和辅导员评语评价学生。考试能够反映知识掌握情况，实习报告也有一定作用，但职业素养需要通过长期行为表现进行判断。如果学生能够写出正确答案，却不能在实践中认真履行职责，评价就没有真实反映其职业准备情况。

职业素养培养还涉及多个部门。教务部门负责人才培养方案和课程管理，学生工作部门负责日常教育和行为管理，就业部门负责职业指导，二级学院负责专业教学，企业参与实习实训。如果各部门分别开展工作，缺少统一目标，学生接收到的信息就会相互分散。职业素养教育看似人人都在做，实际上没有形成清晰的责任链条。

#### 四、构建职业素养培养的运行机制

建立管理机制，首先需要明确学生在毕业时应当具备什么样的职业素养。高职院校可以结合学校定位、专业特点和行业需求，形成基本素养与专业素养相结合的目标体系。基本素养适用于所有学生，包括诚信守纪、责任意识、劳动习惯、沟通合作、自我管理和持续学习。专业素养则由不同专业结合岗位要求确定，例如安全意识、服务意识、质量意识、客户意识和规范操作意识。

目标不宜停留在抽象表述上，而应当转化为可以观察的行为。例如，责任意识可以表现为按时完成任务、发现问题及时说明、不随意推卸责任；合作能力可以表现为能够听取他人意见、合理分配任务、出现分歧时保持基本尊重；规则意识可以表现为按照操作流程完成训练、遵守实习单位管理规定、正确使用设备。行为描述越清楚，教师越容易指导，学生也越容易理解。

学校还应当根据学生在校阶段安排培养重点。一年级以职业认知和行为习惯为主，帮助学生了解专业和岗位，建立基本纪律意识。二年级以任务合作和实践训练为主，将职业素养放入专业课程、项目实训和技能竞赛。三年级以岗位适应和持续发展为主，通过岗位实习、就业指导 and 职业规划，帮助学生完成从学校到工作的过渡。

职业素养培养需要进入课程，而不是停留在课程之外。专业教师可以在日常教学中选择适合的任务，将职业要求放入教学过程。例如，在市场营销课程中，学生不仅要完成推广方案，还要按照分工推进项目，记录修改过程，并在汇报时回应问题；在机械类实训中，学生不仅要完成操作，还要遵守安全规范，整理工具，检查结果；在幼儿教育相关课程中，学生不仅要设计活动，也要体现耐心、表达和责任意识。

课程评价也需要作出调整。专业课程仍然应当评价知识和技能，但可以将部分职业行为纳入过程评价。教师不必设计复杂表格，可以围绕几个关键点进行记录，例如是否按时完成任务，是否认真参与合作，是否遵守操作规范，是否能够根据反馈改进。评价项目不宜过多，否则会增加教师负担，也容易流于形式。

Bridgstock 指出，高校毕业生发展不仅需要专业知识和技能，也需要自我管理和职业发展能力<sup>[5]</sup>。这一观点对高职学生同样适用。学校不能只教学生如何找到第一份工作，还需要帮助学生理解自己的优势和不足，学会制定计划，面对职业变化，并通过学习不断提高。

实训和岗位实习是职业素养养成的关键环节。Billett 认为，工作场所本身就是重要的学习环境，学习者在参与真实工作任务的过程中逐渐形成职业能力<sup>[6]</sup>。高职院校应当提高实践教学的真实性和有效性，使学生不仅练习技术，也经历任务分工、过程控制、质量检查、沟通协调和结果复盘。

校内实训可以适当借鉴企业工作流程。教师发布任务后，学生需要明确角色、安排进度、完成操作、检查质量并提交记录。出现问题时，教师不只是告诉学生正确答案，也应引导学生分析原因。学生在反复经历这些环节以后，才会逐渐形成认真、规范和负责的工作习惯。

岗位实习需要建立持续跟踪机制。学校不能只在实习开始和结束时集中管理，而应当在实习过程中保持联系。企业导师可以定期反馈学生表现，学校指导教师也应当了解学生在岗位中的适应情况。反馈内容不必过于复杂，可以围绕工作纪律、任务完成、沟通合作、安全意识和学习态度等方面展开。对于出现明显问题的学生，学校和企业应及时沟通，帮助学生调整。

评价机制应当体现过程性。学生职业素养不是一次考试能够决定的。学校可以将课程表现、实训记录、岗位实习评价、学生自我总结和教师指导意见结合起来，形成相对完整的成长记录。评价的目的不是给学生贴标签，也不是增加排名，而是帮助学生认识自己的长处和不足。

评价还需要给学生留下改进空间。如果学生在一年级时间管理较差，但经过指导后能够逐步改进，评价应当反映其变化。如果学生在实训中第一次合作不够顺畅，教师可以让其在后续任务中承担新的角色，观察其是否有所进步。职业素养培养重视的是成长，不是一次判断。

学生自我评价也很重要。学校可以引导学生在实训、竞赛和实习结束后进行简短总结，说明自己完成了哪些工作，遇到了什么困难，哪些行为值得保持，哪些方面需要改进。反思不是写空泛感想，而是回到具体任务。学生能够清楚认识自己的行为，才可能形成主动调整能力。

职业素养培养还需要校企共同参与。2022年发布的《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》提出，政府、行业、企业和学校应形成协同发展机制，企业和学校可以共同参与人才培养规格确定、课程开发、实践教学和考核评价<sup>[2]</sup>。这为职业素养培养提供了明确方向。

企业参与不能只停留在接收实习生。学校可以邀请企业人员共同讨论岗位要求，将真实工作中常见的问题转化为教学任务。企业导师也可以参与课程评价和实习指导。对于企业反复提到的问题，例如学生沟通能力不足、规则意识较弱、遇到困难容易放弃，学校应当及时调整教学和管理安排。

校友也可以成为职业素养教育的重要资源。刚毕业不久的校友熟悉学生在进入工作岗位时面临的困难，也更容易用学生能够理解的方式分享经验。学校可以邀请校友介绍入职后的真实感受，让学生认识到，职业素养不是抽象要求，而是每天都要面对的工作习惯。

## 五、管理机制落地的保障条件

职业素养培养涉及多项工作，需要学校建立相对稳定的组织协调方式。学校可以由教务部门、学生工作部门、就业部门和二级学院共同参与，明确各自职责。教务部门负责将培养目标纳入人才培养方案，二级学院负责结合专业落实课程和实践任务，学生工作部门负责将职业素养与日常教育结合，就业部门负责引入行业需求和毕业生反馈。

部门协同不意味着增加大量会议和材料。关键在于信息能够相互反馈。专业教师在实训中发现学生普遍存在的问题，应当及时反映给学院；企业导师在实习中提出的建议，应当进入后续课程调整；毕业生进入岗位后的反馈，也可以帮助学校判断培养内容是否合适。管理机制只有形成闭环，才能不断改进。

教师是职业素养培养的重要参与者。专业教师不仅传授知识和技能，也会通过教学方式影响学生。教师是否认真对待课堂，是否遵守时间，是否耐心指导学生，都会成为学生观察和模仿的对象。学校需要提高教师对职业素养培养的认识，也需要为教师提供适当支持。

“双师型”教师在这方面具有一定优势。具有企业实践经验的教师，更容易将岗位要求转化为课堂任务，也更容易理解学生从学校进入工作时可能遇到的问题。学校可以通过教师企业实践、企业人员兼职授课和共同开发课程等方式，提高教学内容与职业场景之间的联系。

辅导员在学生日常管理中发挥着重要作用。职业素养并不只在课堂中形成。学生能否遵守宿舍规则，是否认真完成集体任务，能否尊重他人，遇到矛盾时如何处理，都与未来职业表现有一定联系。辅导员可以通过班级管理、主题教育和个别指导，帮助学生理解日常行为与职业发展的关系。

管理工作还应当避免形式主义。职业素养培养不能依靠反复填表、频繁打卡和大量材料证明。记录具有必要性，但记录应当简洁、真实，并能够用于改进工作。如果学生和教师将主要精力放在完成材料上，职业素养培养就容易失去实际意义。

学校还需要重视学生主体性。职业素养不是学校单方面施加给学生的要求。学生需要理解这些要求与个人发展之间的关系。如果学生只是为了获得分数完成任务，相关行为很难长期保持。学校应当让学生在真实任务中感受到责任、合作和规范的重要性，并通过适当反馈帮助学生看到自己的进步。

职业素养培养管理机制也需要定期调整。产业发展和岗位要求会发生变化，新职业和新技术不断出现，学校不能长期沿用固定标准。高职院校可以通过企业走访、实习反馈、毕业生联系和教师研讨，了解行业变化，及时更新培养内容。

## 六、结论

高职院校学生职业素养培养是一项长期工作。学生进入工作岗位后，既需要专业知识和操作技能，也需要责任意识、规则意识、合作能力、自我管理和持续学习能力。这些素养并不是通过

一门课程或一次活动形成的，而是在长期学习和实践中逐渐养成的。

当前，高职院校已经开展了多种形式的职业素养教育，但仍存在一些断点。培养目标较为抽象，课程之间缺少联系，实训与真实工作情境存在距离，岗位实习反馈不够及时，评价方式相对单一，校内不同部门和企业之间的协同也有待加强。

建立职业素养培养管理机制，需要将不同环节连接起来。学校应当明确培养目标，将职业素养融入专业课程，通过实训和岗位实习帮助学生反复练习，建立过程性评价和反馈机制，并推动学校、企业、教师和学生共同参与。职业素养培养不能只追求形式完整，更需要关注学生是否真正发生变化。

高职院校的人才培养质量，最终要通过学生进入岗位后的表现来检验。学生能够掌握技能，也能够认真负责地完成工作；能够适应现有岗位，也愿意继续学习；能够独立完成任务，也能够与他人合作。这样的培养结果，才真正符合职业教育服务学生成长和经济社会发展的要求。

#### 参考文献：

- [1] 全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国职业教育法[Z]. 2022-04-20.
- [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] 教育部等八部门. 教育部等八部门关于印发《职业学校学生实习管理规定》的通知[Z]. 教职成(2021)4号, 2021.
- [4] 刘帅. 高职院校学生职业核心素养培养路径探究[J]. 科技创业月刊, 2021, 34(2): 143-145. DOI: 10.3969/j.issn.1672-2272.202010046.
- [5] BRIDGSTOCK R. The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills[J]. Higher Education Research & Development, 2009, 28(1): 31-44. DOI: 10.1080/07294360802444347.
- [6] BILLETT S. Constituting the workplace curriculum[J]. Journal of Curriculum Studies, 2006, 38(1): 31-48. DOI: 10.1080/00220270500153781.

## Research on the Management Mechanism for Cultivating Students'

### Professional Literacy in Higher Vocational Colleges

ZHANG Mei

*(Asia-Pacific Think Tank Research Institute, Kowloon, Hong Kong 999077, China)*

**Abstract:** Higher vocational colleges undertake the important task of cultivating highly qualified technical and skilled talent. With the adjustment of industrial structures and changes in job requirements, employers' expectations of graduates are no longer limited to professional skills. Whether students can comply with professional norms, complete work tasks responsibly, communicate effectively with colleagues, and actively learn and adapt when encountering problems can all affect their career development. At present, many higher vocational colleges have recognized the importance of cultivating students' professional literacy and have carried out relevant activities through course instruction, practical training, campus activities, and career guidance. However, in actual practice, several problems remain, including unclear training objectives, insufficient connections among courses, inadequate coordination between on-campus education and enterprise practice, relatively limited evaluation methods, and weak collaboration among departments. Professional literacy cannot be developed through a single course or one-time activity, nor can it be acquired through intensive training shortly before graduation. Using literature review and inductive analysis, this study

examines the major gaps in the cultivation of professional literacy from the perspective of the entire talent-training process in higher vocational colleges. It proposes a management mechanism integrating objective decomposition, curriculum integration, practice-based development, evaluation and feedback, and collaborative support. The study concludes that higher vocational colleges should incorporate the cultivation of professional literacy into professional teaching, practical training, workplace internships, and daily student management, enabling students to develop relatively stable professional behavior habits through continuous participation and repeated practice.

**Keywords:** Higher vocational colleges; Professional literacy; Student management; Practice-based education; School-Enterprise collaboration