

高职院校课程育人实施现状与提升策略

王建红

伊春职业学院 黑龙江 伊春 153000

【摘要】：课程育人是高职院校落实立德树人根本任务的核心载体，也是培育高素质技术技能人才的关键路径。在国家相关政策引导下，我国高职院校课程育人工作已取得初步进展，但实践中仍面临育人目标同质化、内容融合表层化、实施路径单一化、评价机制功利化等突出问题。本文结合高职院校办学实际，系统剖析课程育人的实施现状与深层成因，从目标重构、内容创新、路径优化、评价改革、师资建设五个维度，构建“价值引领-能力培养-知识传授”三位一体的提升体系，为高职院校打造高质量课程育人格局、提升人才培养质效提供实践参考，助力职业教育高质量发展。

【关键词】：高职院校；课程育人；实施现状；提升策略；技术技能人才

DOI:10.12417/2705-1358.26.06.056

1 高职院校课程育人的核心内涵与理论基础

1.1 核心内涵

高职院校课程育人是以课程为核心载体，其核心特征兼具综合性、融合性、实践性与职业性：综合性体现在兼顾思想道德、职业素养、专业技能、人文素养等多重育人目标，全方位满足学生全面发展的成长需求；融合性强调将育人元素与课程内容、教学环节、评价标准深度绑定，杜绝简单化、形式化的“两张皮”嫁接，实现自然渗透、有机统一；实践性立足职业教育的类型特色，依托工学结合、项目驱动、岗位实训等教学模式，让学生在实践中知行合一，锤炼过硬本领；职业性则紧密对接行业企业岗位实际需求，着力培育学生契合职业规范的职业精神与行为准则，为学生未来职业发展筑牢坚实基础。

1.2 理论基础

(1) 人力资本理论舒尔茨的人力资本理论指出，教育是提升人力资本质量的核心途径。高职院校课程育人不仅要传授专业知识与通用技能（通用性人力资本），更要培育学生的职业道德、创新意识、协作能力等专属素质（专用性人力资本）。这些素质既是学生职业发展的核心竞争力，也是企业与社会进步的支撑，能够实现个人与社会的双赢。

(2) 建构主义学习理论认为，学习并非学习者被动接收知识的过程，而是其主动参与、自主建构知识意义的动态过程。对于高职院校的课程育人工作而言，需严格遵循这一核心规律，结合职业教育的实践特色，创设真实可感的职业情境，推行项目式学习、组织岗位模拟实训等教学形式，引导学生在动

手实践、主动探索中获取专业知识、提升实操技能，同时在潜移默化中接受价值引导，最终达成知识掌握、技能提升与价值观塑造的协同发展。

(3) 立德树人是教育的根本任务，职业教育作为一种重要的类型教育，同样也需要坚守使命。对于高职院校而言，课程育人是落实立德树人要求的重要抓手与关键路径，通过德育元素有机融入各类课程及教学全过程、各环节，逐步构建起全员参与、全程覆盖、全方位推进的育人格局，最终培育出德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

2 高职院校课程育人实施现状

2.1 实施成效

(1) 课程育人重视程度显著提升

当前，多数高职院校已逐步意识到课程育人在人才培养中的重要战略意义，纷纷组建专项工作机构或课程建设专项小组，把课程育人相关工作纳入学校整体发展规划及人才培养方案。部分院校还专门出台了课程育人实施细则，并且清晰划分各职能部门、各教学环节的具体职责，明确考核标准与评价方式，为课程育人工作的有序推进提供了坚实的支撑与制度保障。

(2) 课程育人元素融入逐步推进

各高职院校在公共基础课程教学中，普遍融入价值导向与职业素养相关内容，《思想道德与法治》《职业道德与法律》等课程尤为突出，着重培养学生的职业伦理观念与家国情怀。同时，有不少专业课程也在积极探索素养培育与专业教学的融

作者简介：王建红（1979.10），女，汉，山东，教授，大学，研究方向：英语教学、教学管理。

课题：黑龙江省职业教育与继续教育教学改革研究项目《高职院校课程思政实施现状与提升策略研究》SJGZY2024257。

合路径,在实训操作、课程设计等具体教学环节中,渗透工匠精神与职业精神的相关引导,学生对课程所承载的育人价值,也逐渐形成清晰认知并提升认同程度。

2.2 存在的突出问题

(1) 育人目标同质化,缺乏针对性

目前,高职院校不同专业、不同课程所设定的育人目标,并没有形成各自鲜明的特色,同质化问题表现得较为明显。多数育人目标都只是停留在“爱岗敬业、诚实守信”这类通用性的表述上,缺乏针对性和差异性。在具体设定育人目标的过程中,院校往往没有充分结合各个专业的自身特点、行业发展的实际趋势以及岗位的具体需求,这就使得个性化的育人目标难以形成。拿机械制造专业与电子商务专业来说,二者在职业素养方面的目标设定区分度不高,无法充分展现出不同行业对于人才素养的独特要求,进而也就难以达到岗位精准育人的实际效果,这也是当前课程育人实践中较为突出的一个短板。

(2) 内容融合表层化,缺乏深度性

部分课程在融入素养培育相关内容时,方式较为生硬,“贴标签”“喊口号”的现象依然存在。不少教师仅在课程开篇导入或结尾总结时,简单提及相关育人内容,未能将其与专业知识讲解、项目实践操作进行深度融合。比如在专业课程教学中,仅单纯介绍行业先进人物的事迹,却未结合具体的专业问题、实操场景,深入剖析事迹背后蕴含的精神内涵,使得课程育人的实际效果受到影响。

(3) 实施路径单一化,缺乏创新性

课堂教学仍是当前高职院校课程育人的主要依托,实施方式以教师课堂讲授为主,缺乏多样化创新。尽管有部分院校引入了案例教学、小组讨论等教学形式,但未能有效结合数字化技术、跨专业协作等新型教学模式,未能充分发挥新型教学模式的育人优势。在实践教学环节中,素养培育相关内容大多依靠企业导师的随机引导,缺乏系统的设计与规划,进而导致育人内容零散无序,育人效果难以保持稳定。

3 高职院校课程育人存在问题的深层原因

(1) 部分高职院校受传统教育观念的影响,在人才培养工作中,仍将重点放在学生专业技能的提升上,普遍存在“技能过硬即合格人才”的片面认知,对课程所承载的综合素养培育价值重视不足。在学校资源投入、教学考核评价等相关工作中,大多向专业技能培养倾斜,使得课程的综合培育功能被弱化,未能充分发挥其应有的作用,在整个人才培养体系中处于次要地位。

(2) 当前高职院校的课程体系,仍以学科知识逻辑为主

要导向,未能充分凸显职业教育的类型特色和实践属性。公共基础课程与专业课程之间缺乏有效的衔接配合,各课程的培养目标较为分散,未能形成相互支撑、协同发力的完整体系。在课程内容开发过程中,学校未对行业企业的岗位素养要求开展系统调研,导致课程内容与岗位实际需求脱节,难以满足学生职业发展和企业用人需要。

(3) 高职院校的师资培训工作,大多集中在教师专业技能提升和传统教学方法的优化上,针对课程综合培育相关的专项培训较为匮乏。现有培训内容缺乏针对性和实操性,多以政策解读为主,未能结合不同专业的教学特点,开展贴合实际教学需求的实操性培训。同时,学校缺乏完善的激励机制,难以充分调动教师参与课程优化、提升综合教学能力的积极性。

(4) 当前学校的评价考核机制仍带有较为明显的功利化倾向,往往过度侧重可量化的考核指标。但课程综合培育的效果本身具有隐性化、长效化的鲜明特点,难以通过具体的量化指标进行精准衡量,这也使得课程综合培育相关的评价工作,在实际推进中逐渐被边缘化。

4 高职院校课程育人的提升策略

4.1 重构育人目标体系,强化针对性与协同性

(1) 立足高职教育“类型特色”与学生成长规律,以通识素养、专业素养、职业素养为核心,搭建起层层递进、环环相扣的育人目标体系。通识素养筑基,聚焦家国情怀与人文精神的涵养,为学生塑造健全人格、筑牢精神根基;专业素养赋能,紧扣专业特色融入行业伦理、创新意识等核心要素,实现专业能力与价值追求的同步提升;职业素养落地,精准锚定岗位需求,将敬业精神、职业规范转化为学生的职业自觉。护理专业以“医者仁心”涵养职业伦理,机械专业以“精益求精”锤炼工匠精神,让三级目标体系从抽象走向具体,从理念走向实践,真正实现素养培育与职业发展的同频共振^[1]。

(2) 推动各课程育人目标协同衔接在人才培养方案中明确公共基础课、专业课等的育人侧重点,形成衔接支撑的体系:公共基础课侧重通识素养培养,专业基础课强化专业与通识素养融合,专业课聚焦职业素养与技能提升,实践课程突出职业素养实操训练,确保育人目标贯穿培养全过程。

4.2 优化育人实施路径,增强创新性与实践性

(1) 打造“线上+线下”融合的课堂教学模式

线下课堂可以不用传统讲授式教学局限,灵活运用案例分析、项目驱动学习、岗位仿真模拟等多样化教学方法,也通过小组研讨、互动交流等形式,充分调动学生的课堂参与积极性,提升课堂教学实效。线上依托智慧职教平台,开发行业从业者访谈、伦理案例研讨、职业规范解读等特色教学模块,打破时

间与空间限制,实现素养培育相关内容的随时随地学习。同时也可以虚拟仿真实训场景中,模拟各类职业伦理相关的复杂困境引导学生主动思考、积极探寻解决方案,不断增强自身的职业判断能力与应急处置能力^[3]。

(2) 深化“工学结合”实践育人模式

深化“工学结合”实践育人模式,需进一步强化校企协同育人合作,联合共建产业学院与实训基地,将企业的管理制度、文化理念及职业规范全方位融入实践教学各环节,实现校园教学与企业实践的无缝衔接。在学生顶岗实习期间,应不断完善“双导师”管理制度,明确学校导师与企业导师的具体职责,其中学校导师重点做好学生的思想引导与学习帮扶,助力其树立正确的职业价值观,企业导师则凭借自身丰富的岗位从业经验,专注于学生专业技能提升与职业素养培育,开展针对性指导^[2]。与此同时,定期组织“企业开放日”“行业研学实践”等活动,让学生近距离接触行业发展前沿动态、深入了解企业岗位实际需求,不断提升自身的职业认同感和岗位适配能力。

5 加强师资队伍建设,提升育人能力与合力

5.1 组建协同高效的育人队伍

应充分发挥鼓励专业教师立足自身专业教学特点,主动挖掘专业课程中蕴含的素养培育元素融入专业教学的各个环节。

邀请企业导师深度参与课程教学与教研活动,向教师与学生传递企业职业规范与职业精神。通过集体备课、校企联合教研等形式,并推动专业教师与企业导师协同配合、优势互补,形成上下联动、协同高效的课程育人合力^[4]。

完善激励考核机制将课程育人成效纳入教师绩效考核、职称评聘的核心指标,对表现突出的教师给予奖励、项目资助。设立专项研究项目,鼓励教师开展课程育人研究,提升育人能力。

6 结语

课程育人是高职院校落实立德树人根本任务的核心路径,也是提升人才培养质量的关键抓手。当前,课程育人在重视程度与育人实践推进上已取得阶段性成效,但仍面临育人目标同质化、内容融入表层化等突出问题,深层症结源于育人理念存在偏差、课程体系设计不够科学合理。本文提出的五项提升策略,通过构建价值引领、能力培养、知识传授三位一体的育人体系,能够精准破解当前发展困境;未来还需进一步推动课程育人与数字化技术深度融合,探索跨主体协同育人新模式,强化育人效果的长期追踪与动态优化,持续完善育人策略体系。唯有凝聚校内外多方合力、协同推进,高职院校才能真正落地立德树人根本任务,源源不断培养出适应新时代发展需求的高素质技术技能人才。

参考文献:

- [1] 李洪渠.高职院校课程育人的实践路径与保障机制[J].中国职业技术教育,2022(12):68-73.
- [2] 陈丽.数字化背景下高职院校课程育人模式创新研究[J].职业技术教育,2023(07):56-61.
- [3] 王扬南.新时代职业教育课程育人的内涵与实现路径[J].职业技术教育,2021(10):15-20.
- [4] 周建松.高职院校课程体系重构与育人质量提升[J].高等教育研究,2022(05):86-92.