

高职院校制度育人的内生机理与实践路径探析

高攀

南充职业技术学院 四川 南充 637000

【摘要】：在职业教育高质量发展背景下，制度是高职院校落实立德树人根本任务、涵养学生职业素养的核心载体。现阶段高职院校制度育人普遍存在职业导向弱化、运行流于形式、知行相互脱节等现实问题。通过对高职院校内生型制度育人的内涵与核心特征分析，梳理制度育人的价值奠基、认知认同、行为转型、校企文化共生四大递进式运行机理，并从制度文本优化、学生主体赋能、全域场景嵌入、校企文化建设四个维度进行实践优化，才能真正发挥制度的育人功能。

【关键词】：内生型制度育人；高职院校；内生机理；道德内化；职业素养

DOI:10.12417/2705-1358.26.12.019

引言

职业教育作为独立类型教育，肩负着培养高素质技术技能人才的时代使命，立德树人理念需贯穿高职人才培养全流程。相较于普通教育，高职育人兼具技能传授与素养培育双重目标，需依托校园规章、实训准则、企业岗位标准，培养学生的规则意识、职业操守与工匠精神，而制度育人正是实现校园管理与职场规范的核心纽带。当前国内高职院校虽已陆续推进制度体系修订完善，逐步发掘制度的德育功能，但实践层面仍存在诸多不足。部分院校直接套用普通教育管理制度，规则设计脱离岗位实际，实训室、顶岗实习等核心育人场域的制度执行约束力不足，制度的职业规训功能未能有效落地^[1]。

从研究现状来看，国内制度育人相关成果多集中于基础教育领域，面向高职院校的专项研究相对匮乏。现有文献多侧重于实践经验归纳，学理剖析深度不足，未能结合高职产教融合、校企协同的办学特质，阐释外在制度约束向内在职业素养转化的内在规律，理论研究滞后于一线实践发展。

1 职业院校制度育人的学理溯源与核心界定

开展高职院校制度育人研究，首要任务是夯实学理基础、辨析核心概念，这也是阐释内在运行机理、构建实践方案的逻辑前提。依托心理学、教育学经典理论梳理制度育人的理论渊源，界定内生型制度育人的内涵、范畴与核心特征，以此搭建全文的理论分析框架。

1.1 学理基础

自我决定理论指出，个体具有自主、胜任、归属三类核心心理需求，个体由被动服从转向主动参与的行为转变，本质是

内在心理需求得到满足的外在体现。在高职教育场景中，该理论能够解释学生参与班级自治、实训班组管理、校企互动等活动的行为逻辑，也是学生主动接纳校园规章与职业规范的心理基础。道德内化理论将外在行为规范向内在道德品质的转化划分为依从、认同、内化三个阶段，能够系统阐释高职学生从恪守校园纪律，到认同职业准则、形成稳定职业操守的完整演化过程。制度育人理论纠正了“制度仅承担秩序管理功能”的片面观点，明确高职院校制度兼具校园管理、德育引领、职业规训三重属性，既要保障校园有序运行，也要对标企业管理制度与行业岗位标准，为高职制度建设划定价值取向。三大理论互为支撑、有机统一，且与高职产教融合、岗课赛证融合的办学模式高度适配。制度育人理论确立制度的职业导向，道德内化理论梳理素养转化的阶段规律，自我决定理论挖掘学生行为转变的内生动力，三者共同搭建起全文的分析逻辑。

1.2 核心内涵辨析

传统高职院校管理以秩序维护、行为约束为主要目标，以纪律管控为核心手段，未能充分释放制度蕴含的职业育人价值。高职院校内生型制度育人以培育技术技能人才的职业素养为核心，由学校联合合作企业共同推进，引导学生逐步认知、认同并践行校园规范与职场准则，推动外在制度要求内化为职业品德、行为习惯与契约精神。其培育内容涵盖规则意识、职业操守、工匠精神、团队协作等维度，与单一的纪律管控存在本质区别。

管理育人依托各类管理活动实现育人功能，文化育人借助校园文化与企业文化实现浸润式熏陶，而内生型制度育人以成文规章为载体，凸显职业导向与自主内化特征，三者协同发力，共同服务于高职人才培养总目标。

作者简介：高攀（1992-），男，汉族，四川广安人，硕士研究生，南充职业技术学院教师，研究方向：德育原理、思想政治教育。

项目来源：本文系南充市社会科学研究“十四五”规划2025年度青年项目（“制度育德：高职学校教育中的道德发展机制与实践路径研究”）研究成果，（项目编号：NC25C121）。

1.3 内生育人的核心特征

结合高职办学模式与学生群体特征来看,内生型制度育人主要具备四大典型特征。主体协同性体现在吸纳学生、实训教师、企业导师共同参与制度建设与过程监督。过程浸润性表现为依托课堂、实训室、顶岗实习等多元场域开展常态化教育渗透。效果长效性强调工作开展既要规范学生在校行为,也要着眼于其终身职业品格的塑造。场域全域性要求全面覆盖理论学习、实操实训、企业顶岗等所有育人场景。

2 学校制度育人的内生机理

制度育人价值的释放,并非单纯依靠强制性管理实现,而是外在规则逐步内化为学生综合素养的动态演化过程。只有逐层剖析高职院校内生型制度育人的生成环节,系统阐释其内在运行规律,方能构建科学育人体系,充分释放制度育人实效。

2.1 夯实制度价值的正当根基

明确制度价值,是制度育人的前置性基础环节,对应道德内化理论的依从阶段。高职院校制度不应单纯作为管控工具,唯有摒弃刻板严苛的管理条款,融入行业标准、企业准则、工匠精神等职业要素,兼顾秩序管理、人文关怀与职业引领,方能兼具教育价值与职业正当性。对于长期接触实操训练、直面岗位标准的高职学生而言,贴合职业场景的规则更容易被理解与接纳。契合岗位需求的制度规则能够缓解学生的排斥情绪,使其初步接纳制度约束。制度的专业化解读、实训教师与企业导师的正向引导、融洽的班组氛围,是保障本阶段育人效果的关键支撑。倘若直接照搬普通院校制度体系、脱离职业岗位实际、奖惩机制设置失衡,便易从根源上引发学生抵触,制约制度育人工作开展。

2.2 实现认知认同进阶

认知认同是制度育人的核心动力环节,对应道德内化理论的认同阶段,同时也是自我决定理论中三大心理需求发挥作用的关键节点。学生初期仅被动识记校园纪律条文,在实训教学、校企交流、职业分享等活动的持续熏陶下,逐步研判制度与专业学习、岗位履职、职业发展的内在关联,认知状态由被动服从转向主动认同。参与实训班组议事、学生自治管理、校企互动等活动,能够充分满足学生自主、胜任、归属的心理需求,成为推动认知深化的内生动力。一旦由学校单方垄断制度的制定与解读工作,规则宣讲仅强调纪律约束而忽视职业价值阐释,学生极易陷入“知规而不认规”的窘境,进而造成整个育人链条断裂。

2.3 完成他律向自律的行为转型

他律向自律转型是制度育人落地见效的关键环节,对应道

德内化理论的內化阶段。在深度认同制度价值与职业内涵的基础上,学生主动对照校园规章、实训准则、企业岗位标准规范自身言行,外部刚性约束逐步弱化,自主判断、自我纠偏的能力逐步养成。依托长期实训与岗位实践,制度要求逐步固化为稳定的行为习惯,学生最终实现由他律向自律的转变,恪守规则、遵守职业规范成为内在品格的自然流露。全域场域实践、工匠典型示范、正向职业激励,均能有效助力学生完成行为转型。若制度仅局限于校园日常管理,实训室、顶岗实习等核心场域出现规则缺失、管理粗放等问题,将直接导致认知与职业行为相互脱节。

2.4 形成个体与校企文化共生状态

个体与校企文化共生是保障制度育人效果长效稳定的最终环节。当多数学生树立职业自律意识后,其正向行为能够持续优化校园风尚与实训氛围,长期积淀形成具有专业特色的校园职业文化、实训文化,并与合作企业文化深度交融。浸润式文化育人逐步取代强制性管控,构建起“个体塑造文化、文化反哺个体”的双向共生形态。文化传播、过程性评价、校企集体活动是维系这一形态的重要支撑^[2]。单一的结果导向评价、流于形式的职业文化建设、校企文化融合不深入等问题,均会破坏现有共生形态,导致育人效果出现短期回落。

剖析内生型制度育人四阶段递进式运行机理,是消除理论研究与实践应用隔阂的关键。这一套从价值认同到行为养成、再到文化共生的完整逻辑,完全契合高职德技并修的育人要求。

3 内生逻辑视域下学校制度育人的实践优化路径

理论机理唯有落地为具体实践举措,才能充分释放制度育人的实际效能。立足高职院校产教融合、校企协同的办学特色,从制度建设、主体参与、场域运用、文化培育四个维度,构建系统化优化方案,推动制度育人由理论构想转化为常态化育人实践。

3.1 迭代制度文本, 纠偏工具化偏向

构建由校内行政管理人员、专业教师、学生代表、企业技术骨干共同组成的制度修订专班,对现有规章制度开展全面梳理。剔除照搬普通教育模式、形式化且严苛的条款,优化奖惩机制,将行业准则、企业管理制度、工匠精神和岗位职业标准深度融入制度设计体系。针对校园日常管理、实训室实训、顶岗实习三大场域制定专项规则,并结合年级特点实施分层设计。大一侧重校园规章学习与基础规则意识培育,大二强化实训操作准则落实,大三聚焦顶岗实习阶段的职业行为规范。建立制度年度动态更新机制,依据行业发展态势与企业用人需求适时调整条款内容,防范制度僵化滞后。通过文本迭代,从源

头保障制度的职业属性与育人属性。

3.2 赋能主体参与，消解认知性隔阂

学校单一主体管理的传统模式，常态化运行班级自治委员会、实训班组议事会、校企意见征集平台，引导学生与企业人员深度参与制度修订、过程监督与意见反馈。摒弃刻板的条文宣讲方式，结合岗位真实案例、优秀毕业生事迹、企业工匠典型解读制度蕴含的职业价值^[3]。结合学生特征丰富活动载体，依托主题班会、实训研讨、线上社群开展规则学习，持续拓宽主体参与渠道。充分尊重学生自主管理诉求，使其在参与过程中明晰制度与职业成长的内在关联，进一步深化价值认同，从根本上破除“被动守规”的认知隔阂。

3.3 嵌入日常场景，助推自律性转化

推动制度规则全面覆盖课堂、宿舍、实训室、校外实训基地、顶岗实习岗位等全部育人场域，实现规则培育与专业学习、实操训练深度融合。转变管理思路，以职业激励、工匠典型示范为主要引导方式。针对轻微违规行为，采用谈心反思、岗位情景复盘等柔性方式开展教育引导。实施分层分类引导策略，大一阶段以教师引导为主，重点规范学生基础行为。大二、大三阶段由实训教师与企业导师联合引导，着力培养学生的职业自律意识与岗位责任感。同时定期组织专项培训，提升实训教师、企业导师的制度育人能力与柔性引导水平，助力学生稳步

完成从他律到自律的转变。

3.4 深耕校企文化，构建长效化生态

改革单一量化考核模式，推行过程性综合评价体系，将职业行为、工匠精神、团队协作等维度纳入评价范畴，全面追踪学生成长动态。依托实训楼宇、校园宣传栏、新媒体平台打造工匠文化、实训文化传播阵地，常态化开展典型宣传、技能竞赛等活动。健全家校企三方协同育人机制，推动校园规章、职业素养要求同步延伸至家庭与实习企业。设立校内德育与实训督导小组，保障各项举措落地见效^[5]。同步完善全域保障体系，开展常态化师资培训，并将制度育人、职业素养培育成效纳入考核范围，夯实长效育人生态根基。

4 结论

立足职业教育高质量发展要求，构建契合高职办学特色的制度育人实践体系具有极强的现实意义。研究需明确高职院校内生型制度育人的内涵与特征，系统梳理其四阶段内在运行机理。当前高职制度育人实效不足的核心症结，集中体现为普通教育管理思维的套用、校企协同机制不健全、学生主体地位被弱化。唯有回归职业素养培育核心目标，实现“制度—认知—行为—文化”全育人链条，方能推动制度由外在管控转向内在素养培育。

参考文献：

- [1] 陈娟莉.工匠文化融入高职德技并修育人机制的路径探究——以湖南高职院校为例[J].机械职业教育,2023,(10):58-62.
- [2] 张瑞,廖慧娇.智能技术赋能课程思政效果增值评价:模型设计与实施路径[J].黑龙江高教研究,2024,42(12):72-79.
- [3] 张婉婷,孙俊华,尧海昌.准实验研究视角下职业本科生人生目标感的干预效能——基于生涯教育课程的实证分析[J].江苏高职教育,2025,25(5):54-65.
- [4] 罗张伟,王祥蕴.书院制育人模式视角下高职院校德育高质量发展路径探析——以郑州信息科技职业学院为例[J].职业技术教育,2023,44(32):34-37.