

职业院校学生职业核心能力培养的现状与对策研究

李裕葵

(玉溪职业技术学院 云南省玉溪市 653100)

摘要: 职业教育作为我国教育体系中至关重要的组成部分,肩负着培养高素质技术技能人才的重任。随着产业结构调整升级步伐加快,劳动力市场对职业院校毕业生的能力要求已然从单一的技术操作能力转向综合的职业核心能力。本文立足于职业教育实际,系统分析职业核心能力的内涵构成,客观评估当前培养现状,进而提出针对性的优化对策,以期提升职业院校人才培养质量贡献智慧。

关键词: 职业院校; 职业核心能力; 培养路径; 优化对策

当下,职业核心能力不仅成为学生适应未来职场环境的基础保障,更是实现个人可持续发展的内生动力。在此背景下,职业院校学生职业核心能力培养成效直接关系到学生未来职业发展前景,也关系到职业教育服务经济社会发展的质量。面对日新月异的技术变革与复杂多变的职场环境,深入探究职业院校学生职业核心能力培养的现状,寻求科学有效的培养路径,显得尤为迫切且必要。

一、职业核心能力的内涵与构成要素

1. 核心能力的概念界定

职业核心能力泛指职场环境中,跨岗位、跨行业的通用性职业能力,既区别于专业性技术能力,又与其密不可分,构成了职业人才完整的能力结构体系。当代职业核心能力概念源于西方职业教育改革实践,国际上普遍认可的DACUM模型以及关键能力框架强调了除专业技能外,沟通表达、解决问题等多项能力对职业成功的关键作用。这些国际主流模型经过本土化适配,逐渐形成了符合中国职业教育特色的核心能力理论体系。职业核心能力既具有独立性,能够直接影响个体的职业适应能力;又具有迁移性,可在不同职业情境中通用;还具有发展性,能随着个体经验积累而不断深化提升^[1]。将通用技能与专业能力辩证统一,方能培养符合企业真实需求的高素质技术技能人才。

2. 职业院校学生应具备的核心能力维度

职业院校学生应具备的职业核心能力呈现多维度构成,主要包括基础能力、发展能力与职业素养三大核心维度。基础能力层面涵盖沟通协作能力、问题解决能力以及信息处理能力,这些能力构成了学生进入职场后良好适应工作环境的基础保障;发展能力层面主要体现为创新思维能力、自主学习能力以及职业规划能力,这些能力决定了学生未来职业发展的可持续性与上升空间;职业素养层面则聚焦于工匠精神、职业道德以及抗压能力的培养,这些素养塑造了学生的职业品格与精神面貌。三大维度相互支撑、层层递进,共同构成了现代职业人才应具备的核心能力结构图谱,也为职业院校开展人才培养提供了目标导向。当前职业技能快速迭代的背景下,职业院校学生只有兼具上述三大维度的核心能力,才能在激烈的就业竞争中立足,并实现长远的职业发展。

二、职业院校学生职业核心能力培养的现状

1. 培养目标与市场需求脱节

部分职业院校在制定人才培养方案时,对行业企业真实需求把握不够准确,导致培养目标定位模糊,人才供需结构性矛盾突出。一方面,课程体系滞后于产业技术迭代速度,教学内容往往跟不上行业技术发展步伐,学生所学内容与企业实际需求存在明显时差;另一方面,区域经济发展需求与院校专业设置的匹配度不足,未能充分结合区域产业布局特点开展针对性人才培养,造成培养的人才难以满足区域经济发展需求^[2]。这种

脱节现象使得学生毕业后难以实现无缝对接就业岗位,核心能力发展缺乏清晰指向性,最终导致人才培养效益不高。更为严峻的现实则是,随着新一轮科技革命推动产业加速转型升级,企业对人才核心能力需求呈现多元化、复合型特征,而部分职业院校仍固守传统培养模式,未能及时调整人才培养结构。

2. 培养路径碎片化与系统性缺失

现阶段职业院校在核心能力培养过程中,普遍存在路径碎片化与系统性缺失问题。具体表现为:核心能力培养缺乏跨学科整合与阶段性递进设计,各课程、各环节之间衔接不够紧密,难以形成协同育人合力。过分依赖单一课程或实训环节培养学生某项能力,未能构建起“课堂教学—实训实习—社团活动—创新创业”全方位培养体系。同时,教学评价标准单一,过分看重结果性评价,过程性评价机制不完善,难以真实反映学生核心能力发展状况。评价主体单一,缺乏企业等多元评价主体参与,导致评价结果片面化。倘若核心能力培养缺乏系统化设计,则极易出现能力培养碎片化、随意化现象,无法支撑学生形成完整的职业核心能力结构体系。

3. 师资能力与资源保障不足

师资队伍建设滞后已成为制约职业院校学生职业核心能力培养质量提升的关键瓶颈。当前职业院校普遍面临教师企业实践经验与行业认知更新滞后问题,部分教师长期脱离企业生产一线,对新技术、新工艺、新标准了解不足,难以将前沿的行业发展趋势融入教学过程。“双师型”教师队伍建设流于形式,未能建立起系统化的教师企业实践机制,导致教师缺乏培养学生职业核心能力的实践经验与教学方法。此外,实训设备与信息化教学资源的区域性不均衡也直接影响了核心能力培养效果。经济发达地区院校实训条件相对充足,而欠发达地区院校普遍面临实训设备陈旧、数字化资源匮乏等问题,制约了学生实践能力培养。资源保障不足使得实践教学活动的开展,难以满足职业核心能力培养的实际需要。

4. 学生主体性与内生动力不足

学生作为能力培养的主体,其学习态度与内驱力直接影响着职业核心能力培养成效。现实中,职业院校学生普遍存在学习目标功利化,对核心能力价值认知片面的问题。部分学生过分关注短期技能获取,忽视长远职业发展所需的职业能力培养,将学习简单理解为证书获取或考试应对,缺乏对职业核心能力本质内涵的深度理解。同时,职业规划意识薄弱,自主学习能力发展受限,许多学生对未来职业发展缺乏清晰规划,学习缺乏明确目标指引,被动接受知识灌输,而非主动探究能力提升路径。这种状况下,学生难以形成对职业核心能力培养的内生驱动力,影响了培养效果^[3]。职业院校作为应用型人才培养基地,若无法激发学生内驱力,提升主体性参与意识,则核心能力培养必然流于形式。

三、职业院校学生职业核心能力培养的优化对策

职业核心能力如同职业发展的基石,不仅能助力职业院校学生在就业创业的道路上站稳脚跟,更是推动社会经济高质量发展的重要力量。在产业结构加速调整、技术变革日新月异的当下,职业教育面临着前所未有的机遇与挑战。如何培养出契合时代需求、具备综合职业核心能力的高素质技术技能人才,成为职业院校亟待解决的关键问题。深入探究职业院校学生职业核心能力培养的现状,并提出切实可行的优化对策,不仅关乎学生个人的职业前景,更对职业教育的长远发展以及国家人才战略布局有着深远意义。

1. 构建“三维协同”培养体系

优化职业核心能力培养路径,必须打破传统单一主体培养模式,构建政府、院校、企业三维协同培养体系。政府层面需强化顶层设计,建立职业教育产教融合发展基金,对深度参与职业教育的企业给予税收减免政策;设立产教融合型企业认证标准,鼓励骨干企业参与职业教育;制定区域职业教育发展规划,推动建立跨区域职业教育联盟,促进优质资源共建共享。院校层面应实施专业群对接产业链战略,绘制专业能力图谱与岗位需求图谱,精准对接产业发展需求;深化“岗课赛证”融通改革,真正将企业生产标准嵌入教学标准,全面推行项目化教学模式;改革实践教学评价机制,实现教学过程动态可调整,建立核心能力培养质量反馈系统。企业层面须从被动参与转向主动融入,通过共建产业学院、共同开设订单班、设立企业冠名奖学金等方式,深度参与人才培养全过程;选派技术骨干驻校任教,共同开发基于真实工作任务的项目课程;提供真实生产环境作为学生实训基地,让学生在解决真实问题中培养职业核心能力。三维主体形成利益共同体,职业核心能力培养才能获得实质性突破。

2. 优化课程与教学体系

传统课程体系割裂了职业核心能力培养的整体性,急需构建以能力为本位的模块化课程体系。关键在于变革现有课程结构,形成“通用核心能力课程+专业核心能力课程+拓展提升课程”三级递进模式。通用核心能力课程应突破传统思政课程框架,重构为职业素养、沟通表达、团队协作、信息素养、批判思维等模块,采用项目化教学,实现情境浸入式培养;专业核心能力课程强调跨学科融合,对接新职业标准,开发工作过程导向的专业课程体系,打破传统学科壁垒,真正体现能力本位;拓展提升课程聚焦未来发展所需的创新能力与自主学习能力,采用研讨式、探究式教学,促进学生形成可持续发展能力。在教学实施上,着力推广“课堂+工坊+虚拟仿真”混合实践教学模式,利用虚拟仿真技术创建真实工作环境,通过工作坊形式实现师生共同研究解决真实问题^[4]。改革考核方式,实施“作品+过程+能力”三位一体的评价体系,使评价真正服务于能力培养目标。

3. 强化师资队伍建设

师资队伍专业能力制约着职业核心能力培养质量,急需从四个维度变革现有师资队伍建设模式。一是重构教师发展评价体系,将教师指导学生竞赛获奖、参与企业技术改造项目、开发校企合作课程纳入职称评定核心指标,突破以论文为主导的评价壁垒;二是建立教师轮岗实践制度,专业教师每两年必须在企业实践不少于六个月,获取最新行业动态与技术标准,并将企业实践案例转化为教学资源;三是实施“业界导师”计划,从企业引进技术专家、能工巧匠担任学校兼职教师,建立兼职薪酬动态调整机制,激励高技能人才参与教育教学;四是打造校企双元教学团队,由学校教师负责理论教学,企业技术人员负责实践教学,共同承担学生核心能力培养任务。通过多措并举

举改革师资培养机制,打造具备现代职教理念与实践经验的“双师型”教学团队,为职业核心能力培养提供人力资源保障。

4. 完善质量保障与评价机制

变革职业核心能力评价机制是促进培养质量提升的关键环节,必须从标准、主体、方法三个维度进行创新。从评价标准上看,转变传统以知识为中心的评价标准,构建基于能力素质的动态评价指标体系,研发核心能力评价标准与行为描述词典,使评价有据可依;从评价主体上看,打破教师单一评价模式,构建“教师评价+学生自评+企业评价+第三方评价”四位一体评价体系,邀请行业协会、用人单位、第三方评价机构介入评价过程,增强评价结果客观性;从评价方法上看,大力推行过程性评价,建立核心能力电子档案袋,利用大数据技术收集学生在学习全过程中的能力表现数据,形成“能力地图”,为个性化培养提供支撑。同时,建立评价结果应用机制,将评价结果作为课程调整、教学优化的重要依据,形成“诊断-改进-提升”的质量螺旋式上升路径。

5. 激发学生主体性与职业认同

学生主体意识缺失是职业核心能力培养面临的根本性障碍,必须通过价值引导与机制创新双管齐下破解这一难题。在价值引导层面,优化职业生涯规划课程体系,推行“一年级职业认知、二年级职业体验、三年级职业规划”递进式生涯指导模式;组织资深职场人士定期进校开展职业分享讲座,让学生了解职场真实状态与核心能力的重要性;开展“职场达人”评选活动,树立具备卓越职业核心能力的学生典范,发挥榜样辐射效应。在机制创新层面,构建“学分银行”制度,将学生参与竞赛、创新创业、社会实践等活动转化为可量化的学分,与专业学分等值互认;建立“能力显性化”成果展示平台,定期组织学生展示核心能力培养成果,让能力提升获得即时反馈与社会认可;实施“导师制”培养模式,为每位学生配备校内专业导师与企业实践导师,提供个性化核心能力培养方案与职业发展指导,真正激发学生自主学习与能力提升的内生动力。

结束语

职业核心能力培养作为职业院校人才培养的重要任务,既面临诸多现实挑战,亦蕴含广阔发展机遇。在当前产业升级加速、职业环境复杂多变的背景下,职业院校必须系统认识职业核心能力内涵,科学分析培养现状,创新构建培养体系。职业核心能力培养非一日之功,需要职业院校将其融入人才培养全过程,形成特色培养模式。展望未来,随着产教融合深入推进,校企协同育人机制不断完善,职业院校学生职业核心能力培养必将迈上新台阶,为区域经济社会发展提供更加坚实的人才支撑。

参考文献:

- [1]邱小霞.语文核心素养视域下职业院校学生健全人格的培养研究[J].太原城市职业技术学院学报,2025,(02):134-136.
- [2]周红梅.赛创融合视域下民族地区职业院校学生创新能力培养的策略探究[N].河南经济报,2025-02-22(011).
- [3]徐秀丽,李方兰,王占福.职业院校数学教学改革与学生能力培养的探索与实践研究[J].中国多媒体与网络教学学报(中旬刊),2025,(02):62-65.
- [4]赵小娟.职业院校学生核心素养培养的理论与实践研究——以机电技术应用专业为例[C]//中国文化信息协会.2025年第一届文化信息与教育发展论坛论文集(上).连云港生物工程中等专业学校,2025:560-564.

作者简介:李裕葵,1969.10,性别,女,民族,汉族,籍贯,四川广安,单位,玉溪职业技术学院,职称,副教授,学历,大学本科,研究方向,职业教育。