

论基于“人职匹配”理论的高职课程思政教学改革

徐 伟

(重庆水利电力职业技术学院, 重庆 402160)

摘要:“人职匹配”是用好人才的基本价值观,也是职业教育人才培养的内在要求。从一些统计数据发现,高职院校毕业生在技术技能方面得到了企业的认可,但在职业价值观、职业责任心等职业素养上,用人单位的反应却不尽如人意,反映出高职院校毕业生离“人职匹配”的要求还有不小的差距。通过“人职匹配”视角剖析当前高职教育中存在的“人职错位”培养现象,以及造成这一现象的校企合作深度不足,课堂与职场、职业标准与课程标准、人才培养与岗位考核等对接不足的深层次原因,提出在社会主义核心价值观统摄下,学校、企业和社会三方共同参与构建的“人职匹配”课程思政教学模式,将课程思政在宏观、中观和微观上形成具象化的逻辑关联。

关键词:人职匹配;课程思政;人才培养模式;以人为本

中图分类号:G711

文献标志码:A

文章编号:1671-1084(2023)02-0093-05

引言

“人职匹配”理论强调人的个性结构存在着差异,这些个性差异适合于不同的职业,人们根据自己的个性特点找到适合的职业、达到人职匹配的目的,以获得个人需要、兴趣及其心理的满足,最大限度贡献自己的才力。这一理论的基本思想强调人的个性、能力及发展与所从事的职业之间的相关性,二者高度契合,则人处于顺境状态;二者相悖,则处于逆境状态,给人的发展带来阻碍。由此可见,人职匹配是强调人与职业的双向适应性,即要求职业人的职业能力、职业素养和职业价值观与所从事职业的要求高度契合,从而产生更高的职业成就感、获得感和幸福感。因此,高职院校在高素质技术技能人才培养中,一方面要重视技术技能的训练和提升,提高学生动手能力培养;另一方面,“高素质”的培养目标也不能忽视,“高素质”主要体现在超越公民基本行为规范基础之上,对人的职业素养和职业价值

观的要求。在职业教育人才培养体系中,实现提升人的职业素质和职业价值观路径有很多,但其中紧密结合企业、社会需要,构建企业、学校、社会三方参与的人才培养模式,开展“人职匹配”课程思政教学是重要的途径之一。

一、“人职匹配”理论与课程思政的内在统一

何谓“课程思政”?简言之,就是将思想政治教育系统融入所有课程中,潜移默化地影响学生内心思想,并形成与之匹配的外在行为。在强调“立德树人”的人才培养观前提下,课程思政是一种有效的思想政治教育方法,也是一种整体性的课程观。它打破了传统的思政课“单兵作战”的局面,以及传统的思想政治教育“阶段式显性教育”的模式,将思想政治教育和专业知识相结合,让专业课进行“隐性思想政治教育”,充分挖掘专业课中的思想政治教育元素,激活其承载的思想政治教育功能,将知识的传授和价值的引领

收稿日期:2022-09-16

基金项目:重庆市教育委员会2021年高等职业教育教学改革研究项目(Z212031)

作者简介:徐伟,硕士,重庆水利电力职业技术学院副教授,研究方向为教育教学管理。

实现有机融合,承担起立德树人的根本任务。正因如此,课程思政作为一种非常重要的育人方法,被赋予了重要的价值期望。2017年,中共中央、国务院印发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》,要求全员、全过程和全方位育人。要把思想价值引领贯穿教育教学全过程和各环节,形成教书育人、科研育人、实践育人、管理育人、服务育人、文化育人、组织育人的长效机制。课程思政教学改革被提到了全新的高度。

在以培养技术技能人才为核心的高职人才培养体系中,课程思政有独特的内涵特征,它不是空洞的思想政治教育,而是在职业价值观指引下,充分挖掘职业内在的课程思政素材,建立课程思政育人体系,实施课程思政教学,重在帮助学生深刻认识职业,形成职业理想和职业预期,提前让学生的职业兴趣与职业要求进行拟合,本质上就是实现职前的“人职匹配”理念,奠定职后“人职匹配”基础。

二、课程思政教学中的“人职错位”现象

当前,从“人职匹配”理论视角而言,高职教育中的课程思政还存在突出的“人职错位”现象。

(一) 重能力轻育人

师者,传道授业解惑也。既教书,又育人,这是我国古代教育思想的核心观点,在我国教育界传承至今。然而,由于受“功利教育”的冲击和影响,部分教师在教学中逐渐偏向重知识传授,轻思想政治教育,久而久之,教师教学功能单一化,育人功能有所弱化。

(二) 重量化轻质化

这个问题主要体现在教师对学生的教学评价和学校对教师的教学考核上。一方面,教师对学生的评价考核缺少创新,沿用传统的评价方式,以定量考核为主,定性考核缺失,以分数认定学生能力水平,重视量的表现;另一方面,学校在教学管理中,为便于管理和操作,规避考核难度,往往也以量化考核为主,忽视对人才培养中

的思想品德的定性考核,甚至在课程思政要求上作量化要求,简单地要求教师每节课要有课程思政,每个知识点要渗透课程思政,甚至要求课程思政要达到多少分钟,将课程思政变成了教师挖空心思、费尽心机的个人表演,出现苦口婆心说教式、语重心长劝诫式、高谈阔论演讲式、小题大做凑环节等各种形式,看起来百花齐放,做起来百家争鸣,仔细一琢磨,效果并不显著。正是这类忽视定性评价的考核措施,使得教师忽视人才培养中的情感和品德教育,培养出能力强、素质却不高的人才^[1]。

(三) 重发挥轻建设

由于对课程思政理论与认识不足,许多高职院校在课程思政建设上明显不足。一方面,部分教师错误地认为课程思政仅仅就是教学内容和教学方法上的改良,在教学实践中提倡多植入一些富有思想政治内涵的内容,这些内容虽与专业课教学内容存在一定的内在关系,但内容零碎缺乏逻辑性,育人效果受影响。另一方面,部分教师认为课程思政内容是根据情况变化而临时选取,甚至随堂发挥、即兴发挥,这是对课程思政系统性、整体性特征的错误认识。错误认识影响了专业课教师对课程思政建设的重视度。

(四) 重宏观轻具体

由于对学生所学专业对应的职业缺少足够的了解,特别是对职业要求的职业素养缺少具体而精准的理解,部分教师在实施课程思政时,只注重社会主义核心价值观的融入,主要从公民的角度进行课程思政,帮助学生端正人生态度,树立正确的世界观、人生观和价值观,不能或较少将职业所要求的职业素养融入课程思政,课程思政缺少穿透性。

三、基于“人职匹配”理论的课程思政教学模式探索

基于“人职匹配”理论的课程思政是对专业教育中的思想政治教育的具化,而这种具化必须统一到社会主义核心价值观下,也就是“人职匹

配”必须符合社会主义核心价值观的基本要求。

(一) 以社会主义核心价值观为统摄，强化匹配的职业化育人理念

2014年，习近平总书记在全国职业教育工作会议上对职业教育作出的重要指示中强调要“树立正确人才观，培育和践行社会主义核心价值观”，倡导富强、民主、文明、和谐，倡导自由、平等、公正、法治，倡导爱国、敬业、诚信、友善，积极培育和践行社会主义核心价值观。这十二个词可分为三个层面，即国家层面的价值目标、社会层面的价值取向和公民个人层面的价值准则，这一价值准则也体现为对公民的基本行为规范要求。

“人职匹配”理论强调处于职场中的个体，即职业人与职业之间的内在关系要求，强调职业人的职业能力、职业素养和职业价值观，与所从事职业的要求高度契合，是对特殊环境下的职业人作出的更高要求。但这种更高要求必须建立在符合社会主义核心价值观基本要求的基础之上，也就是说，社会主义核心价值观是一切社会人的行为准则。处于职场中的职业人具有双重身份，作为公民首先要遵守社会主义核心价值观，作为职场人还要满足所从事职业的特殊要求，由此可见，社会主义核心价值观必然处于统摄地位。

高职人才培养中，学生具有潜在的双重身份，一方面是学生，另一方面是“准职业人”。因此，在课程思政实施过程中，一方面应针对学生身份，以社会主义核心价值观为基础，给予“爱国、敬业、诚信、友善”的公民基本价值教育；另一方面，要针对学生“准职业人”身份，将学生将来从事的职业所要求的职业能力、职业素养和职业价值观引入课程思政内容，实现立德树人的根本宗旨。

(二) 以“人职匹配”为主线，架构匹配的课程思政教学模式

课程思政如果缺少顶层设计，就会成为各门课程的非自觉性行为，带来的结果是课程思政缺少体系化建构，造成重复交叉甚至相互矛盾，育

人效果打折扣。因此，建构以“人职匹配”为主线的课程思政教学模式要做好三方面的设计。

1. 校、企、社三方共建

“人职匹配”理论首先考虑的是人对职业的适应性，职业是一种具有社会属性的价值形态，其对应的职业价值观与企业、社会紧密相连，是随社会意识、企业文化的变化而变化，既具有时代共性，又具有强烈的个性特征。因此，“人与职”将培养人的学校、使用人的企业和规化人的社会紧密联结在一起，三方围绕“人一职”匹配的逻辑寻找共同着力点，将带有时代特征的各种行为要求植入相应规范中，形成共同遵守的价值公约。因此，以“人职匹配”为主线的课程思政内容必须在校、企、社三方共建中形成，并根据内容特征、学生学情以及资源条件，不断探索创新适切的教学模式，不断提高课程思政育人效果。

2. “人职匹配”的纵向贯穿

从纵向来看，课程思政是具有强烈递进性的育人过程。课程思政并非课堂教学终端要求，如果仅仅在课堂教学重视课程思政的实施，必然出现教师自由发挥和空洞说教的“形式思政”。课程思政应贯穿人才培养链，从源头上找到课程思政的价值追求和育人目标。高职教育是致力于高素质技术技能人才培养，对接产业、企业的职业教育，因此，职业教育的职业性要求人才培养要保持社会适应性、产业属性和企业价值观，并融入人才培养方案，具化到各专业课程以及模块专业知识中，由点到线，由点到面，层层渗透到细微的知识点，通过教师对教学资源的挖掘和融合，精心设计和有效实施，落实到具体的课堂教学，再内化为学生的价值认同和精神追求，形成影响学生职业行为、职业习惯、职业生涯发展的职业素养，伴随学生终身发展，真正实现课程思政在人才培养链的贯通。

3. “人职匹配”的横向覆盖

从横向来看，课程思政是具有强烈延展性的育人方式。课程思政的实现需要关注不同类型的课程知识深层的价值联系。课程思政的实现应尊

重各类知识发展的内在逻辑，将思政的整体目标和要求细分到具体的课程群，使多门课程形成整体配合、系统推进的“大思政”格局，防止将课程知识静态化、碎片化和浅层化。因此，在核心育人目标统领下，各专业应该依据知识的分类、组织及架构，将具有同质性、关联性的思政元素进行统整，将有价值的符号、概念、命题与课程知识进行实质性的动态整合。通过学科融合及学科群的构建来解决课程思政空洞、泛化等问题。

（三）以职业素养要求为动力，实现匹配的课程思政再生产

教师是文化知识传承者，而不仅是传播者，因而要求教师必须发挥主观能动性，对专业知识进行再加工，形成具有明显个性特征的个体性内容，这在职业教育中体现得更加明显。

课程知识是课程思政的载体，职业教育课程的动态变化决定了课程思政的动态适应性，教师作为职业教育课程的施行者和知识建构的主体，必须具有课程知识能动加工和课程思政再生产再创造能力。一方面，要将前沿的知识应用和技术革新有机融入课堂，需要教师进一步转变观念和角色；另一方面，在重新建构课程知识的同时，也要强调课程思政的适应性调整，需要教师进一步挖掘思政元素，融入课程知识体系。通过再生产再创造后的课程知识，还需要教师进行教学设计的再加工^[2]。总之，这个过程强调教师要立足学科整体视野，转变教学思维，提高课堂话语能力，以多元的教学方式，调节课程知识的呈现逻辑，达成课程知识与思政元素的深度融合与统一。

（四）以育人活动需要为导向，建设匹配的课程思政资源

从课程资源学角度来看，课程资源主要包括主体资源、精神资源、文化资源和信息资源，四者构成一个统一体。主体资源是核心，是关键，是课程思政的条件性资源，作用于课程却并不形成资源本身，且直接影响课程思政的实施成效。精神资源、文化资源、信息资源是课程思政的素材性资源，作用于课程并且成为课程的素材或来

源。从课程思政教学建设主体性来看，关键在于提升主体资源的创新能力和资源开发能力，精神资源、文化资源和信息资源是被动存在，对于无意识或有意识而无驾驭能力的课程思政主体来讲，被动存在的这三类资源都会被忽视掉，或者出现挖掘不充分、分析不透彻、理解不到位、价值观偏移等现象，如将珍贵的食材做成了一盘无法下咽的食物^[3]。因此，学校首先要加强课程思政主体资源建设，持续提升主体课程思政精微的挖潜能力和敏锐的分析能力，让精神资源、文化资源和信息资源活起来；其次，学校要通过开展有意识的教学建设活动，促进精神资源、文化资源和信息资源持续建设，比如课程思政资源库、典型案例、课程思政育人成果作品等，为课程思政的有效实施提供丰富素材，并保持持续更新和与时俱进^[4]。

（五）以育人成效为落脚点，实施匹配的课程思政教学

课程思政最终落脚点在于课堂。在“人职匹配”理论观看来，课程思政就是要让学生的职业世界观、职业人生观和职业价值观与企业文化相融。因此，在课堂教学中，教师要从学生未来职业要求出发，将具有正能量的职业世界观、人生观和价值观内容有机融入课堂教学内容，以多种形式呈现，比如选取典型案例、故事或富有哲理的生活语言，采取多种有效的教学方法，营造创生性课堂，发挥师生主观能动性，变说教式课程思政为有血有肉的生动课堂。同时，教师还要思考如何让隐性的课程思政得到显性评价，让潜移默化内在成长通过精心设计的活动，促进期待行为成为课堂常态，比如尊敬老师、举手答问、独立思考等，促进内在的课程思政实现外显评价。

四、结语

课程思政是充分发挥课程的思想政治教育作用、提升育人效果的重要手段，是授业中的“传道”，是人才培养的核心，这是任何时代和时代发展的任何阶段都不可忽略的重要问题，是教师职

业素质应有之义。广大教师当不断研究、不断探索和不断实践，才能真正履行培养社会主义建设者和接班人的重任。

参考文献：

[1]何源.高校专业课教师的课程思政能力表现及其培育路径

[J].江苏高教,2019(11):82.

[2]杨守金,夏家春.“课程思政”建设的几个关键问题[J].思想政治教育研究,2019(5):101.

[3]刘影.新时代高校课程思政建设实施路径探究[J].黑龙江教育·理论与实践,2022(1):62-63.

[4]晏潇.高职课程思政的价值生成及实现路径分析[J].江苏教育研究,2020(36):77-79.

On the Teaching Reform of Curriculum Politics in Higher Vocational College based on Personnel Job Matching

Xu Wei

(Chongqing Water Resources and Electric Engineering College, Chongqing 402160, China)

Abstract: The personnel job matching is the basic value of making good use of talents, and it is also an inherent requirement for vocational education talent cultivation. From some statistical data, it is found that vocational college graduates have been recognized by enterprises in terms of technical skills, but the response of employers in terms of professional values, sense of responsibility, and other professional qualities is not satisfactory, reflecting that there is still a considerable gap between vocational college graduates and the requirements of personnel job matching. From the perspective of person-job matching, this paper analyzes the phenomenon of person-job mismatch training in higher vocational education, and the deep-seated reasons for the lack of depth of school-enterprise cooperation, the lack of docking between classroom and workplace, professional standards and curriculum standards, personnel training and post assessment. Under the guidance of socialist core values, this paper proposes curriculum ideological and political teaching model based on the personnel job matching, which is jointly constructed by schools, enterprises and society, forms a concrete logical connection between curriculum politics in macro, meso and micro levels.

Key words: personnel job matching; talent training mode; people oriented