

产教融合视域下的中职心理健康教育课程建设路径探究

张李超

邯郸市肥乡区职业技术教育中心 河北 邯郸 057550

摘要:产教融合是新时代职业教育改革的核心方向,要求人才培养全过程深度对接产业需求。当前中职心理健康教育课程存在目标定位职业指向性不足、教学内容与职业情境分离、教学方法与产教融合理念冲突、评价机制与育人目标错位等结构性问题。本文基于产教融合视域,提出以职业心理素质培养为核心的课程建设路径:课程目标从心理适应走向职业心理发展,课程内容以职业情境化重构模块体系,教学模式构建“课堂体验—校内实训—企业实践”三阶递进机制,课程评价建立多元过程性评价体系,以期中职心理健康教育改革提供参考。

关键词:产教融合;中职教育;心理健康教育;课程建设;职业心理素质

引言

产教融合要求职业院校将产业需求融入人才培养各环节。中职心理健康教育普遍沿用普通中学课程模式,在目标、内容、实施、评价等方面与产教融合要求存在结构性矛盾。中职学生兼具“青少年”与“准职业人”双重身份,其心理健康教育既要回应青春期发展任务,更要服务于未来职业胜任能力的形成。如何在产教融合视域下重构中职心理健康教育课程,实现心理育人与职业育人的深度融合,是亟需回答的理论命题。本文通过分析课程建设的现实困境,探索具有职业教育特色的课程建设路径。

1 产教融合对中职心理健康教育课程建设的时代要求

产教融合的核心要义在于打破教育系统与产业系统之间的制度壁垒,实现人才培养与产业需求的深度对接。从课程建设的角度审视,产教融合理念对中职心理健康教育课程提出了四方面的结构性要求。

1.1 服务“德技并修”育人目标

“德技并修、工学结合”是职业教育的基本育人原则。中职学生不仅要具备专业能力,还需形成爱岗敬业的职业态度、承受压力的职业韧性、协作共进的团队意识。这些非技术性素质的培育需要心理健康教育提供专业支撑——情绪管理能力支撑职业压力应对,人际交往品质支撑团队协作,自我认知能力支撑职业角色认同。心理健康教育必须主动对接“德技并修”育人逻辑,将职业精神培育纳入课程核心功能。

1.2 回应职业岗位心理素质需求

不同职业岗位对从业者心理品质的要求存在显著差

异:服务类岗位需要情绪劳动与沟通能力,操作类岗位需要注意力分配与安全行为习惯,管理类岗位需要决策心理与抗压能力。中职心理健康教育必须建立与专业群相匹配的职业心理素质培养目标,将岗位心理需求转化为课程建设的核心依据,针对不同专业方向开发差异化的培养方案,而非采用“一刀切”的统一标准^[1]。

1.3 嵌入真实职业情境

职业心理素质的形成需要在具象化的职业场景中完成“认知—体验—内化”的建构过程。单纯依靠课堂讲授无法培养真实职场压力下的心理应对能力,必须在课程实施中创设高仿真或真实的职业情境,让学生在模拟或真实的职业任务中体验心理状态、练习应对策略、形成稳定品质,打破课堂与职场之间的边界,使职业情境成为心理素质培养的基本载体。

1.4 校企协同育人

产教融合强调企业在人才培养中的主体地位。行业企业不仅是职业心理素质需求的提出者,更应成为课程建设的参与者——参与培养目标制定、提供真实案例资源、协同实施教学训练、参与学习效果评价。校企协同机制的建立,是心理健康教育课程从学校“自循环”走向产教“共循环”的关键保障,推动课程从“普适性育人”走向“职业导向型育人”。

2 当前中职心理健康教育课程建设的现实审视

对照产教融合的时代要求,当前中职心理健康教育课程在目标定位、内容组织、教学实施和评价机制四个方面存在结构性不足,制约着课程育人功能的充分发挥。

2.1 课程目标职业指向性不足

当前中职心理健康教育课程目标普遍依据《中小学心理健康教育指导纲要》设定,聚焦于自我认知、情绪调节、人际交往等通用心理品质,缺少职业心理素质维度的明确要求,鲜见“职业认同”“职业效能感”“职场人际适应”等与就业直接相关的概念。深层原因在于对中职心理健康教育功能的认知尚未完成“职业教育化”转型,忽视了其“就业预备”的根本属性。中职学生的核心发展任务不仅是青春期的自我同一性建构,更是职业自我的确立。课程目标未能回应这一任务,导致学生难以感知课程与自身未来发展的关联性,学习投入度和获得感普遍偏低。

2.2 课程内容与职业情境分离

现行教学内容主要围绕认识自我、人际交往、情绪调适、升学与择业等六大领域展开,体系完整但缺少职业情境的有机嵌入。内容素材极少来源于行业企业真实案例,很少设置职场心理议题,活动设计缺少专业场景的针对性。中职学生普遍倾向于在具体情境中建构知识,抽象的心理概念脱离职业场景后难以激活学习兴趣,更难以转化为实际的心理行为能力^[2]。课程内容与职业经验的疏离,使得心理健康教育与专业教育在学生的学习经验中呈“两张皮”状态。

2.3 教学方法尚未建立产教协同实施机制

当前中职心理健康教育仍以传统课堂教学为主渠道,讲授法和案例分析法占主导地位,情境模拟、项目实践、角色扮演等参与式教学方法应用有限。更深层的问题在于,教学方法尚未突破学校场域边界建立产教协同机制。企业资源未能有效进入心理健康教育课堂,真实职场场景未能成为心理素质训练的实践基地,专业实训环节鲜有嵌入心理素质训练内容。教学过程与职业过程的割裂,导致学生难以在真实的职业体验中完成职业心理品质的建构。

2.4 课程评价机制单一

当前课程评价多采用终结性方式,以书面考查为主要手段,侧重心理知识掌握程度的测量,对职业心理素质发展水平的动态评估缺乏有效工具。评价主体局限于教师单向评价,缺少学生自评、同伴互评、行业评价等多元视角。评价内容上,对职场情境下的心理应对能力、职业价值观发展等核心目标的达成情况缺少观测指标。单一评价机制既无法准确反映学生真实的职业心理素质发展水平,也无法为课程改进提供有效反馈。

3 产教融合视域下中职心理健康教育课程建设的途径

建构

立足产教融合理论视域,针对前文梳理的课程建设四重结构性困境,本文从四个维度提出系统性建设路径,实现心育课程与职业教育体系的深度嵌合。

3.1 目标重构:确立“基础心理素质+职业心理素质”的双层目标体系

破解课程目标职业指向性不足的核心,是重构双层融合的目标结构。基础心理素质层聚焦学生作为“发展中的人”的通用心理品质,覆盖自我认知、情绪管理、人际沟通、抗挫能力等通用素养。职业心理素质层聚焦“准职业人”的岗位适配能力,包含职业自我效能感、职业角色认同、职场情绪管理、职场人际适应、职业抗压韧性五大核心要素。双层目标并非简单并列叠加,而是递进式深度融合:职业心理素质培养建立在通用心理品质的迁移深化之上,课程设计以职业心理素质培育为主线,将通用心理素养训练完全嵌入职业情境之中^[3]。

3.2 内容重构:开发“职业情境化”模块课程

解决内容与实践经验疏离的问题,需以“职业情境化”为核心理念搭建模块化内容体系,设置六大递进主题模块。模块一“职业启航·角色认知”依托入学与专业认知活动,通过职业性格测评、价值观澄清,推动学生从“学生”向“准职业人”完成心理过渡。模块二至模块六依次覆盖职场情绪压力管理、团队协作沟通、职业认同与工匠精神培育、职场适应与生涯规划、心理资本持续成长主题,全部内容取材于企业真实案例。每个模块均设置“认知澄清—情境体验—技能训练—实践应用”四个闭环教学环节,实现理论与职业场景的无缝对接。

3.3 模式重构:构建“课堂体验—校内实训—企业实践”三阶递进机制

教学模式创新是产教融合理念落地的关键抓手,搭建三阶递进的全链条实施机制。第一阶课堂体验阶段,建立“企业导师进课堂+课堂场景进企业”双向互动模式,邀请一线骨干分享职场经验,组织学生入企实地感知岗位场景,广泛运用情境模拟、角色扮演等参与式教学方法。第二阶校内实训阶段,依托专业实训基地嵌入心理素质训练,比如汽修实训设置客户投诉应对场景、客服实训设置情绪顾客处理场景,由心理教师与专业教师协同开展教学。第三阶企业实践阶段,将顶岗实习作为职业心理素质检验期,落实校企双导师制,配套实习专属心育方案,引导学生撰写“职业心理成长日志”,在真实职场中完成职业心理品质的建构。

3.4 评价重构：建立“多元主体、过程导向”的课程评价体系

课程评价需构建“多元主体参与、过程导向反馈、发展为本目的”的全新体系。推动评价主体多元化，建立学生自评、同伴互评、教师评价、行业评价协同机制，有条件的院校可引入企业成熟的人力资源测评工具，形成“校内评估+企业验证”的双轨评价模式。推动评价内容全面化，覆盖“心理知识理解—心理技能运用—心理品质发展”三个层次，重点观测学生在真实职业情境中的心理行为表现。推动评价方式过程化，采用“成长档案袋”系统收集课堂记录、实训日志、实习周记等过程性材料，每学期开展“职业心理素质成长汇报”接受综合评定，评价结果同步用于教学改进、学生反馈与课程持续优化。

4 课程建设的保障机制与实施策略

产教融合心育课程路径的有效落地，离不开制度、资源、能力层面的系统支撑，缺乏配套保障的理念设计很难转化为稳定可持续的日常教学实践。

4.1 制度保障：建立校企协同的心理育人工作机制

中职院校需将心育课程建设纳入产教融合整体框架，搭建校企协同心理育人联席会议机制，由校分管领导、心理教师代表、合作企业人力负责人共同组成专项工作组，定期对接岗位心理素质需求变化，审议课程调整方案，协调校企资源调配，评估课程落地成效。同步在校内层面修订心育课程正式标准，将职业心理素质培养目标写入官方教学文件，明确各专业群学生需达成的职业心理素质基本要求，让课程建设全程有章可循、有据可依^[4]。

4.2 师资保障：提升教师职业心理教育能力

当前多数中职心育教师具备扎实的心理学专业基础，但对企业实际运作逻辑、岗位真实心理需求缺乏深入认知。院校宜建立心育教师定期入企实践制度，要求专职心理教师每年完成不少于两周的一线岗位跟岗，深度熟悉岗位工作场景与常见职业心理挑战。同时面向全体专业教师开展职业心理育人专项培训，让实训指导教师掌握在技能教学中嵌入心理训练的方法。同步组建校外兼职导师队伍，聘请企业人力专员、优秀技术骨干担任心育校外讲师，搭建专兼融合的双元教学团队。

4.3 资源保障：开发职业心理教育课程资源库

课程内容的职业情境化重构，需要体系化的教学

资源作为底层支撑。院校应统筹校企双方力量，按不同专业群分类搭建职业心理教育专属资源库。资源库核心包含三类内容：一是分专业典型案例库，覆盖职场冲突、岗位挫折、职业倦怠等真实场景；二是教学工具库，配套开发适配不同岗位的职业心理素质测评量表、情境模拟脚本、角色扮演活动方案；三是实景视频库，录制一线技术能手、企业管理者的访谈内容与职场实景素材。资源库建立动态更新机制，定期补充最新行业案例与素材。

4.4 质量保障：构建课程建设持续改进机制

心育课程建设并非一次性改革任务，而是长期动态迭代的系统工程。院校需搭建全流程质量监测与持续改进体系，过程监测层面每学期开展学生职业心理素质专项评估，依托标准化测评工具与成长档案追踪学生能力变化，及时定位培养薄弱环节。效果评价层面建立毕业生职业适应长期追踪制度，通过毕业生回访、企业反馈精准定位课程培养与岗位需求的差距。最终形成“需求分析—目标设定—课程实施—效果评估—修订完善”的完整闭环，保障课程内容始终与产业最新需求动态适配。

结束语

产教融合为中职心理健康教育课程建设提供了方法论指引，其核心命题在于实现心理育人与职业育人的深度融通。本文提出双层目标体系、模块化情境课程、三阶递进模式与多元过程性评价四维路径，辅以制度、师资、资源、质量四重保障机制，共同推动课程从“普适性教育”向“职业导向型教育”转型。未来研究应聚焦课程实施的实证检验，开发适应不同专业群的分类训练方案，建立质量监测长效机制，持续深化理论探索与实践创新。

参考文献

- [1] 赵琳,张晶晶.产教融合视域下的中职心理健康教育课程建设路径探究[J].中小学心理健康教育,2026(7):22-26.
- [2] 祝传杰.加强中职学生心理健康教育的必要性及其措施分析[J].现代职业教育,2021(34):56-57.
- [3] 钟敏.产教融合背景下卫生类职业院校心理育人模式变革与实践路径[J].新课程研究,2024(33):50-52.
- [4] 尹汉雄,白羽.”互联网+”背景下职业教育产教融合创新创业人才培养模式研究[J].知识经济,2022,626(23):175-177.