

团 体 标 准

T/GZBZ XX—202X

职业院校学生软技能培养体系建设指南

Guidelines for the construction of soft skills development system
in higher vocational colleges

(征求意见稿)

在提交反馈意见时，请将您知道的相关专利连同支持性文件一并附上。

202X-XX-XX 发布

202X-XX-XX 实施

广州市标准化协会 发布

目 次

前言	III
引言	V
1 范围	1
2 规范性引用文件	1
3 术语和定义	1
4 指导思想	2
5 总体原则	2
6 培养目标	2
7 培养规划	3
8 培养模式与实施	3
9 师资队伍建设	3
10 评价与改进	4
11 支持与保障	4
12 工作路径	4
附录 A (资料性) 实质性议题清单与技能框架示例	7
参考文献	9

前　　言

本文件按照 GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分:标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由广州职业技术大学提出。

本文件由广州市标准化协会归口。

本文件起草单位:广州职业技术大学、毕节职业技术学院、广州市财经商贸职业学校、山西省财政税务专科学校、广东科贸职业学院。

本文件主要起草人: XXX、XXX、XXX。

引　　言

个人的情绪、语言、思维等方面软技能，在学生平衡个人与国家、当前与未来、物质与精神等方面关系中发挥着决定性作用，对学生学习、生活、就业、创业具有基础性、长远性影响，是综合素质与行动力的具体展现，已成为衡量职业教育人才培养质量的重要指标，是学生就业竞争力和终身发展潜力的关键决定因素。《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》提出，加快建设具有强大思政引领力、人才竞争力、科技支撑力、民生保障力、社会协同力、国际影响力中国特色社会主义教育强国，对职业院校学生软技能培养寄予更大期望、提出更高要求。然而软技能具有内隐性、前瞻性、间接性和不易被标准化、程序化的特点，软技能培养在实际工作中面临诸多挑战。职业院校需要落实《中华人民共和国职业教育法》有关培养受教育者职业综合素质和行动能力的要求，服务教育强国战略，完善学生软技能培养体系。

本文件的制定，旨在贯彻落实国家职业教育改革要求，将专业精神、职业精神和工匠精神融入人才培养全过程的要求，为职业院校提供一套科学、系统的软技能培养框架，提出了培养目标、内容体系、实施路径和评价方式，给出了职业院校学生需具备的软技能核心要素，如自我管理能力、沟通协作能力、解决问题能力、创新能力、领导能力等，推动软技能培养工作标准化。

职业院校学生软技能培养体系建设指南

1 范围

本文件提供了职业院校学生软技能培养体系建设的指导思想、总体原则、培养目标、培养规划、培养模式与实施、师资队伍建设、支持与保障和评价与改进等方面的指导建议。

本文件适用于指导职业院校开展学生软技能培养体系建设工作，其它相关教育机构可参照执行。

2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1

职业 occupation

从业人员为获取主要生活来源所从事的社会工作类别。

3.2

技能人才 skilled talent

在生产或服务等领域岗位一线，掌握专门知识和技术，具备一定的操作技能，并在工作实践中能够运用自己的技术和能力解决实际问题的人员。

3.3

软技能 soft skills

一系列可迁移、可培养的非技术性通用能力与个人特质。

3.4

情境化训练 scenario-based training

基于真实场景模拟或任务嵌入的学习方法，其核心是通过构建与实践需求高度契合的情境，帮助学习者在动态环境中提升技能、思维或行为适应能力。

3.5

具身性 embodiment

认知与身体及其与环境互动的不可分割性。它强调身体作为认知基础、环境作为认知延伸、行动与认知不可分割、感知运动与思维统一。

3.6

校本特色 school-based characteristics

在办学过程中，基于自身的历史、文化、资源、地域背景以及教育理念，学校形成自身的独特教育风格、管理模式和课程体系。

3.7

技能框架 skills framework

用于定义、分类和组织特定领域或职业所需软技能的系统化结构。

注：技能框架旨在为个人、教育机构和企业提供清晰的技能发展路径和评估标准，以支持职业规划、培训设计和人才管理。

3.8

行动研究 action research

一种以实践为导向的研究方法，旨在通过系统化的反思、行动和评估，解决实际问题并改进实践。它强调研究者与实践者的紧密合作，注重在真实情境中探索和优化解决方案。

3.9

实质性议题清单 substantive agenda list

通过内部和外部利益相关者的反馈，结合组织自身战略目标，筛选出对组织长期发展和社会影响最为关键的议题。

4 指导思想

坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人，融入人工智能时代，将发展教师和学生的主观能动性作为软技能培养的立足点，对接国家战略和地方重点产业发展，适配所在区域核心企业的高技能岗位和工种对人才培养目标规格的需求，突出校本特色，多方协同创设与操作技能培养充分结合的训练情境，提升职业学校学生软技能培养的系统性、规范性、适配性与具身性，服务技能人才队伍建设，助力教育强国建设。

5 总体原则

5.1 统筹性原则

发挥战略规划与工作计划的统筹作用，加强政策保障和资源支持，通过具体措施将软技能培养融入教育教学全过程，形成具有内部一致性与外部协同性的技能人才培养体系。

5.2 规范性原则

基于软技能形成规律与学校人才培养目标规格，规范实施专业建设、学生管理和校园环境建设等工作，注重建立校级层面制度与指引文件，发挥标准化在软技能培养工作中的规范、引领和保障作用，加强对行政部门、教学部门和教辅部门的工作指导，加强教师培训。

5.3 适配性原则

与人工智能时代生产生活环境充分融合，与学校对接国家战略和地方重点产业发展的整体规划保持一致，明确职业面向与结果导向，围绕技能人才目标岗位和工种的工作需求落实培养任务，多方协同实施情景化训练，增强人才培养的针对性。

5.4 具身性原则

尊重教师和学生的个体差异，重视人的主观能动性在软技能形成过程中的作用机制，正视学生身体、生活环境与学习环境在软技能形成中的作用，提供具有包容性和激励性的教育教学服务。

6 培养目标

6.1 通过对标相关政策法规要求与教育强国战略目标、同类学校的最佳实践，对接目标就业领域的
能力要求，从中提炼出学生软技能培养工作重点领域；其次，通过多样化的沟通渠道，对利益相关方展开
调研，了解各方期待；最后，通过不同维度的重要性分析，对各项议题进行筛选，形成学生软技能培养的
实质性议题清单与技能框架。相关示例见附录A。

6.2 基于学生软技能培养的实质性议题清单与技能框架，建立可观察、可测量、可评价的培养目标指
标，涵盖人格特质、社交礼仪、语言沟通、团结协作、个人习惯、品格行为、服务意识、问题意识、辩证思维
和社会责任感等多个维度，制定培养目标管理方案，明确培养方针、培养核心要素与培养措施。

7 培养规划

7.1 将学生软技能培养纳入学校中长期工作规划和年度工作要点，明确指导思想、工作目标、工作内
容、实施路径、校本特色与绩效指标。

7.2 结合学校部门与岗位设置，将学生软技能培养工作规划和计划转换为工作责任，落实统筹部门的
工作目标、工作内容与关键绩效指标。

7.3 编制校级层面学生软技能培养专项工作方案。构建融入软技能培养的课程体系，将软技能培养目
标融入课程的教学内容与过程。设计丰富的第二课堂和实践活动。

7.4 在制（修）订专业标准、人才培养方案、课程标准、环境建设规范、文化活动设计规范等文件过
程中，将软技能培养规划要求落实到常规教学、环境建设、第二课堂和文化活动等方面的工作设计。

8 培养模式与实施

8.1 推行以学生自主发展为导向的培养模式，对接学校重点服务行业企业，提炼软技能培养工作议
题清单，增强软技能培养的适应性。

8.2 邀请行业企业专家参与人才培养方案制（修）订、环境建设和文化活动等设计工作，将软技能培
养目标和要求作为重要议题，确保与行业企业人才软技能需求相匹配。

8.3 探索培养模式创新，结合职业岗位需求和工作场景，设计真实或模拟的情境，以具体任务为驱动，
让学生在情境化训练中进行角色扮演和任务完成，同时锻炼其专业技能和软技能。在实习实训中强化软
技能的培养和考核。

8.4 推动教学数字化改革，融入人工智能时代变革，运用先进技术提升软技能培养的针对性和有效性。

8.5 采用行动研究范式推进培养模式改革，协同研究与实践，实现培养模式的持续改进。

9 师资队伍建设

9.1 明确教师与教学管理人员在软技能培养方面的育人意识和能力要求。打造学校教师、企业导师和
其他辅助人员联动的师资团队。

9.2 制定教师培训计划，组织教师参加软技能培养相关的培训活动。邀请专家开展专题讲座、教学研
讨活动，帮助教师掌握软技能培养的方法和工具，提升其在专业教学中融入软技能培养的能力。

9.3 弘扬教育家精神，建立师徒带教制度，发挥名师名匠在教师发展过程中的引领作用。

9.4 鼓励教师到企业挂职锻炼或参与企业的实际项目，了解企业的实际需求和工作流程，积累实践经
验，提高自身的软技能水平和实践能力，以便更好地将软技能培养融入专业教学。

9.5 建立教师激励机制，对在软技能培养工作中表现优秀的教师给予表彰和奖励，激发教师的积极性
和主动性，促进教师队伍的建设和发展。

10 评价与改进

10.1 积极引入人工智能、大数据等先进技术，提升学生软技能评价的科学性和精准度。注重数据安全与隐私保护，制定相关制度，明确数据收集、使用和存储的规范，确保个人数据的合法使用。

10.2 将评价结果与教学内容调整、教师专业发展、学生个性化培养相结合，协同教学评价与团学评价，构建以评价为导向的人才培养体系持续优化闭环机制。

10.3 建立动态优化机制，定期收集社会需求、行业发展动态、企业反馈和学生反馈等信息，了解学生软技能培养工作存在的问题和不足之处，及时调整软技能培养要求和评价标准，确保软技能培养与实际需求相适应。

10.4 构建质量评估机制，根据收集到的信息，对软技能培养工作进行全面评估，分析评估结果，找出需要调整和优化的内容。结合学校实际情况，制定调整方案，对培养目标、课程体系、教学方法等进行动态调整和优化。

10.5 将动态优化作为一种常态化的工作机制，持续关注软技能培养工作的运行效果，不断总结经验教训，推动软技能培养工作的持续改进和发展，提高软技能培养的质量和水平。

11 支持与保障

11.1 科研支持

11.1.1 基于学校发展定位清晰界定软技能的内涵与外延，开发具有校本特色的学生软技能培养框架。

11.1.2 针对软技能培养体系构建的关键问题开展专题（专项）研究，为软技能培养体系建设提供理论支持。

11.1.3 鼓励教师和管理人员开展行动研究，引导学术研究与工作实践相结合。

11.2 组织建设

11.2.1 成立由学校领导、行业企业专家、教科研人员、一线教师等组成的软技能培养工作组织，明确该组织的工作目标、工作内容与关键绩效指标。

11.2.2 明确学校相关部门和人员的职责，建立协同工作机制，确保软技能培养工作有序推进。定期开展工作检查和评估，及时解决工作中存在的问题。

11.3 制度设计

11.3.1 修订和完善学校相关政策，明确各部门在软技能培养工作中的职责和任务，为软技能培养工作提供政策支持。

11.3.2 制定相应的管理制度、考核办法、激励措施。

11.4 资源配套

11.4.1 整合学校内外的教育资源，为软技能培养提供必要的教学场地、设备设施、图书资料等资源支持。加强校企合作，争取企业的资源支持，共同建设实训基地、开发课程资源、总结学生职业发展案例等。

11.4.2 设立专项经费，用于教师培训、课程开发、实践教学、教学设备购置等方面，确保软技能培养工作的顺利开展。

12 工作路径

12.1 基于课程、空间、生活一体化视角的项目式路径

12.1.1 培养目标

通过与利益相关方沟通，开展课程、校园环境、就业和生活服务等多方面需求研究，形成《××学院软技能需求规格说明书》《学生软技能培养实质性议题清单》，建立基于课程、空间、生活一体化视角的软技能培养目标，并设定目标参数。

12.1.2 培养规划

组织专业力量，开展课程改革、校园环境改造和生活服务优化等方案设计，明确指导思想、工作目标、工作内容、实施路径、校本特色与绩效指标等，形成《软技能培养工作方案》《项目建设清单》。

12.1.3 培养模式与实施

12.1.3.1 把软技能视为传统专业教育之外的“新增能力单元”，通过立项、预算、团队的项目制方式单独打造，先完整搭建软技能内容、场景与评价，再整体嫁接到原有教学体系。

12.1.3.2 选取典型课程、课外活动、生活情境，检验服务设计方案，形成《服务设计验证报告》。

12.1.3.3 在专业教学、第二课堂、校园环境等方面全面融入软技能任务，形成《软技能培养质量年报》。

12.1.4 组织保障

主要校领导任项目发起人，牵头组建协同多部门的工作委员会，按照以下“需求研究-方案设计-实践测试-全面实施-迭代创新”五个阶段，推动建设“课程教学—环境建设—人员行为—效果评价”一体化软技能发展生态。

12.1.5 制度建设

将课程、空间、生活三套实践经验形成制度并写入学校制度汇编，形成《××职业学院软技能素养标准》《软技能课程-空间-生活一体化长效机制汇编》《三年探索实践案例》。

12.1.6 评价与改进

对基于课程、空间、生活一体化视角的软技能培养工作进行全面评估，分析评估结果，找出需要调整和优化的内容，接受第三方质量评估。

12.2 在现有培养体系中融入软技能培养工作要求

12.2.1 培养目标

12.2.1.1 锚定现有“专业人才培养方案”毕业要求指标点，不新增独立模块；依托现有“三全育人”业务链，运用现有质量保障工具，通过指标嫁接、数据复用、流程并表等措施，优化培养体系，实现软技能培养目标。

12.2.1.2 直接利用专业调研、新生普查和后勤满意度问卷原有表单，在课程标准修订调研表增加“岗位软技能”栏目，新生自评表插入软技能测评题目，后勤问卷加入空间冲突观察项，所有数据汇总成《软技能实质性议题清单》附在原调研报告后，不再单独走访。

12.2.2 指标融入

在毕业条件中新增软技能指标点，优化第二课堂教学内容及教学标准，将“软技能场景”子项写入校园环境微改造年度计划，资金渠道仍使用原后勤零星维修费，形成《年度融入清单》作为原附件下达。

12.2.3 培养模式与实施

12.2.3.1 依托学校已形成的质量保障链和资源配置机制同步推进，实现软技能与专业能力一体培养。

12.2.3.2 以教师教学创新比赛、辅导员精品项目、后勤原有项目等为试验场，参赛课程把软技能任务作为创新点直接参赛，辅导员在现行精品项目中植入软技能任务，宿舍样板区在项目验收表中增加软技能附加项，验证结果直接写入原比赛或项目总结报告，不另出文件。

12.2.4 质量督导

依托专业诊改平台、辅导员月度考核表和后勤季度检查表，在“毕业要求达成度”栏目、辅导员考核表、后勤季度检查表等文件中增加软技能观测指标项，所有结果随原报告发布，不另设专项督导。

12.2.5 组织保障

不增设部门与岗位，借助规范性文件与人员培训，指导各部门将软技能培养融入现行工作体系。

12.2.6 制度建设

利用学校制度和人才培养方案滚动修订机制，把软技能指标点正式写进毕业要求，第二课堂、宿舍管理、后勤服务标准同步增加相应条款，废止所有临时性项目文件，形成《制度合并清单》报相关部门备案，实现无新增文件、无新增账号、无新增考核的完全融入。

12.2.7 评价与改进

对在现有培养体系中融入软技能培养的工作要求进行全面评估，分析评估结果，找出需要调整和优化的内容，接受第三方质量评估。

附录 A
(资料性)
实质性议题清单与技能框架示例

A. 1 实质性议题清单

学生软技能培养的实质性议题清单示例见表 A. 1。

表 A. 1 实质性议题清单示例

序号	议题类别	议题内容	相关说明
1	设定培养目标	明确软技能培养总体目标与分阶段目标	与专业教育目标协同，服务学生职业发展
2	设计技能框架	构建科学、系统的软技能框架体系	包括一级、二级指标及其行为表现描述
3	规划培养路径	设计课程、活动、实践等多元培养路径	融入日常教学、社团、实习等环节
4	选择教学方法	推广项目化、情境化、体验式教学方法	提升学生参与度与技能内化效果
5	建设评价机制	建立多维度、过程性、发展性评价体系	包括自评、互评、教师评、企业评等
6	建设师资队伍	提升教师软技能教学能力与指导水平	包括培训、教研、案例库建设等
7	开展校企合作	引入企业资源，共建软技能实践平台	如企业导师、岗位实训、职业素养课程
8	完善支持服务	提供个性化辅导与成长记录服务	包括成长档案、导师制、心理咨询等
9	营造文化环境	建设支持软技能发展的校园文化环境	包括榜样引领、主题活动、宣传阵地等
10	建立保障制度	制定相关制度文件，保障实施落地	纳入人才培养方案、质量评估体系等

A. 2 技能框架

学生软技能培养的技能框架示例见表 A. 2。

表 A. 2 技能框架示例

一级指标	二级指标	行为表现描述
人格特质	自我认知	能准确描述自身特点，设定合理的发展目标
	情绪管理	能控制情绪并寻求合理的解决方式
社交礼仪	仪容仪表	在不同场合保持得体着装与举止
	礼貌待人	主动问候、尊重他人，使用文明用语
语言沟通	表达清晰	能逻辑清晰地表达观点，语言简洁明了
	倾听理解	能专注倾听他人发言，准确理解对方意图
团结协作	合作意识	主动参与团队任务，乐于配合他人工作
	冲突协调	在团队中出现分歧时，能积极协调并达成共识
个人习惯	时间管理	能合理安排学习与生活时间，按时完成任务
	自律行为	遵从个人信念，自主制定行为规范并能坚持执行
品格行为	诚实守信	行为表现具有一致性
	责任感	按照任务要求尽职尽责，主动承担后果

表 A.2 技能框架示例（续）

一级指标	二级指标	行为表现描述
服务意识	主动服务	在集体或社会活动中主动提供帮助
	客户导向	能站在服务对象角度思考与行动
问题意识	发现问题	能敏锐察觉学习或生活中的异常与不足
	定义问题	能基于观察做出符合逻辑的判断
辩证思维	多元视角	面对问题时能从多角度分析，避免片面判断
	批判思考	对信息或观点能提出质疑，并进行合理论证
社会责任感	公共意识	关心社会发展，尊重公共规则与环境
	公民行为	积极参与社会事务

参 考 文 献

- [1] 中华人民共和国主席令第112号 《中华人民共和国职业教育法（2022修订）》
 - [2] 中共中央、国务院印发《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》
 - [3] 中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》
-