

# 高职早教专业“岗课赛证”融通人才培养模式的现实困境与实现机制

祁道林

(广西现代职业技术学院教师教育学院,广西河池 547000)

**[摘要]** 高职早期教育专业在推进“岗课赛证”融通过程中面临课程内容与岗位需求脱节、竞赛资源未能有效反哺教学、证书培训与课程教学重叠、实践教学体系薄弱等现实困境,其根源在于“岗课赛证”四要素在目标、内容、过程与评价层面未能实现有效融通。针对上述困境与成因,通过“以岗定课”“以赛促课”“以证验课”和“多元评价”,建立“四维融通”的系统化育人机制,并通过打造“双师型”教学团队、共建校内外一体化实践平台、开发数字化教学资源库,强化“三大支撑”保障体系,形成育人闭环,有效提升早教人才的岗位适应性与职业竞争力。

**[关键词]** 高职早教专业;“岗课赛证”融通人才培养模式;实现机制

**[中图分类号]** G712; G61; G718.5 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 2096-711X(2026)08-0067-03

**doi:** 10.3969/j.issn.2096-711X.2026.08.023

**[本刊网址]** <http://www.hbxb.net>

## 前言

目前,高职院校早期教育专业(以下简称早教专业)所培养的早教人才已成为早教服务行业人才供给的重要力量。早教专业作为早教服务人才队伍培养的主阵地,其培养质量关乎早教服务人才队伍整体质量,更直接关系到“幼有所育、幼有善育”目标的实现。2021年4月,在全国职业教育大会上孙春兰副总理首次提出岗课赛证综合育人。同年10月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》,进一步明确完善“岗课赛证”综合育人机制,强调以岗位实际需求重构课程体系,推动教学过程与生产实践深度耦合。

所谓“岗课赛证”,“岗”是指工作岗位,指职业教育以工作岗位需求为导向,强调岗位技能的实践性和适用性;“课”是指课程体系,指依据岗位能力要求设计的课程体系,体现教学内容的科学性和系统性;“赛”是指职业技能大赛,指通过竞赛促进技能提升和创新能力培养;“证”是指职业技能等级证书,体现人才培养成果的权威性和标准化。“岗课赛证”综合育人机制通过岗位能力需求对接、课程体系重构、技能竞赛驱动和职业资格证书互认四个维度的系统融通,构建了职业教育产教深度融合的理论框架并提供了可操作的实践路径。目前,高职院校各专业采用“岗课赛证”融通人才培养模式已成趋势,早教专业亦然。但是根据我院近年来的实践过程来看,出现了不少问题,亟待解决。由此,本文拟从阐述我院近年来早教专业开展“岗课赛证”融通人才培养模式所遇到的主要困境出发,对其开展深入分析,并在此基础上提出相应的实现机制,以期同类专业建设提供参考。

## 一、高职早教专业“岗课赛证”融通的主要困境

### (一)课岗分离,课程内容与岗位需求脱节

早教专业人才培养方案的核心在于课程体系的设置,但从该专业课程设置与早教机构的实际岗位需求来看,两者契合度不高,“学”与“用”之间存在鸿沟,表现如下。首先,早教专业课程内容滞后于早教行业的发展。近年来早教行业快速发展,理念、教法和内容不断更新,但早教专业所使用的教材比较陈旧,教学内容也未能及时反映早教行业的新发展。

这导致学生入职后发现学无所用,还需早教机构对其进行再培训,增加了用人成本。其次,早教专业课程整体结构偏向理论化。如侧重于0~3岁婴幼儿心理发展、卫生保健、教育理论等知识的学习,而针对0~3岁婴幼儿的亲子活动设计与指导、家园如何共育与沟通、保育护理和生长发育等各项指标的监测等核心岗位技能的课程设置占比不足或深度不够。最后,教学方法脱离真实的早教工作场景。教学仍以教师课堂讲授为主,缺乏基于真实任务的项目式教学,导致学生无法掌握解决真实问题的方法与技能。

### (二)课赛脱节,竞赛资源未能有效反哺教学

技能大赛是职业院校教育教学活动的重要形式和展示办学成果的重要平台,其赛项对接最新产业需求和行业标准,对深化职业教育教学改革有重要意义。但是在实际运作过程中,却出现“两张皮”的现象,分述如下。首先,早教专业竞赛主抓尖子生。学校为获得奖项,采用择优训练的备赛方式,把最优资源倾斜给尖子生,其他学生被排除在外,享受不到备赛带来的优质学习资源。这已经背离了“以赛促学、以赛促教”的比赛初衷,无法体现职业教育的普及性特点。其次,竞赛资源不能有效反哺早教专业的教学。早教大赛的赛项规程、评分标准及优秀案例往往反映了早教行业的最新发展,是宝贵的教学资源,但只有参赛师生才能真正接触、参与和消化这些资源。赛事结束后,这些资源都被束之高阁,没有被融入日常教学中,对教学起不到指导性作用。

### (三)课证冗余,证书培训与课程教学重叠

职业教育实施“1+X”证书制度,旨在打破传统职业技能中学历与职业能力脱节的困境,培养学生“一专多能”的综合职业素养,提升其就业竞争力和可持续发展能力。但是在早教专业“1+X”证书培训过程中,却出现“课证分离”现象,分述如下。首先,培训内容与早教专业课程教学内容存在高度重叠现象。例如,“幼儿照护”和“母婴护理”考证内容与该专业《0~3岁婴幼儿卫生与保健》《婴幼儿营养与喂哺》等课程的内容高度重叠。但由于没做好顶层设计,课程内容和证书培训做不到学分互认,课上学一遍,课下又培训一遍,不仅浪费教学资源,还导致学生产生倦怠情绪。其次,“1+X”证书培

收稿日期:2025-11-7

基金项目:本文系2022年度广西职业教育教学改革研究立项项目“高职早期教育专业‘岗课赛证’融通人才培养模式研究与实践”阶段性成果(项目编号:GXGZJG2022B118)。

作者简介:祁道林(1979—),女,安徽颍上人,广西现代职业技术学院教授,主要从事早期教育研究。

训模式安排不当。该类培训安排在正常教学计划之外,时间多是周末或工作日的晚上,并收取培训费用。学生为获取证书,不得不加班加点参加培训,这不仅加重了学生的学习负担,也增加了学生额外的时间和金钱投入。

#### (四)实践薄弱,教学体系与师资支撑不足

高职教育重在依托实践教学培养学生实践能力,但是早教专业实践教学却出现以下问题。首先,实践教学体系的设计缺乏递进性与系统性。例如,早教专业实践教学的模式是“校内模拟实训+校外见习+校外实习”,三者之间衔接不够紧密,缺乏由浅入深、由理论到实践的递进式设计。而且校内实训基地条件仅能满足基础技能实训的需要,无法模拟早教机构的真实工作环境。不仅如此,学校和校外实习基地的合作深度不够,早教机构往往将实习生看作是“临时劳动力”,不愿意投入培养成本,只安排其做简单重复性的工作,这无疑降低了实践教学效果。其次,早教专业严重缺乏“双师型”教师。该专业教师大多来自高校应届毕业生,他们从学校到学校,缺乏在早教机构工作的一线经历和经验,不了解早教行业真实的工作岗位要求及最新发展动态,这些都导致他们在教学中难以有效地融入岗位标准的制定过程。不仅如此,由于校企深度合作不足,来自早教机构的专家和骨干教师无法长期、深度、全面地参与高职早教人才培养的全过程。由此可见,师资队伍的结构性短板已阻碍了“岗课赛证”融通的顺利运行。

#### 二、高职早教专业“岗课赛证”融通困境的原因分析

综上,高职早教专业“岗课赛证”融通面临课岗分离、课赛脱节、课证冗余和实践薄弱四个困境。深入困境背后可发现,其根源在于“岗课赛证”四要素在目标、内容、过程与评价层面未能实现有效融通,从而阻碍了“岗课赛证”融通育人机制的有效运行,具体阐述如下。

##### (一)四维目标分散,缺乏以岗为核心的统筹机制

“岗课赛证”融通的核心在于目标统一,即围绕早教岗位要求将人才培养、课程教学、技能竞赛和证书考核的目标统一起来。然而,在现实运作中岗课赛证四方目标各有不同。“岗”的目标来源于早教岗位,其目标是所招聘的人才能快速上岗,满足早教岗位需求;“课”的目标来源于学校,其目标是要求学生学得完整的理论知识,培养学生职业素养;“赛”的目标来源于赛事主办方,其目标是要求参赛学生在比赛规则下展示极强的早教技能,具有竞技性特点;“证”的目标来源于培训或评价机构,其目标是要求参训学生最终达到标准化技能认证要求,侧重学生对特定技能模块的掌握。由此可见,如不以“岗”为核心对这四种来源的目标进行统筹整合,必然导致其偏离早教人才培养的方向。

##### (二)教学内容滞后,未能实现岗课赛证的有机衔接

目标未能整合,内容也会分裂。目前早教专业在教学内容设置上出现以下问题。一是岗课内容脱节。例如,早教专业教学内容更新缓慢,未能融入“家园共育”“入户指导”“早教测评”等早教行业新兴技术。同时,教学内容没有基于早教典型工作任务流程设置,仍以学科知识学习为主线。二是课赛内容脱节。早教专业赛项的技术规范、操作流程和评价标准等是宝贵的教学资源,但这些资源未能及时转化、分解为供早教专业学生学习的教材。最后,课证内容高度重叠。“1+X”证书培训与早教专业课程在内容上高度重叠,导致学生重复学习,大大削弱了“1+1>2”的协同效应。

##### (三)教学实施脱节,未能贯穿职业化育人全过程

目标以及内容的融通固然重要,但落实还要看其是否能贯穿于教学实施的全过程。当前早教专业教学组织形式背离了“岗赛证”三方所要求的职业化过程,表现如下:一是教学方式与工作流程错位。教师仍采用“教师讲、学生听”的传统模式,忽略了早教工作岗位的情境性、互动性和生成性特

点,无法培养学生解决早教岗位综合问题的能力。二是竞赛训练与常规教学两者模式的割裂。竞赛训练采用高强度项目式对选手进行封闭式训练,日常教学则遵循课程表的安排,对全体学生匀速开展教学。两者的时间、资源和方法都不同,竞赛带来的优质训练方法未能有效反哺日常教学。三是证书培训与常规教学过程割裂。“1+X”证书培训往往被安排在日常教学之外的空余时间进行,采用“短平快”的培训方式,与遵循教育教学规律的课程教学脱节,加剧了“为证而考”的应试倾向,背离了提升学生综合职业能力的初衷。

##### (四)评价体系单一,缺乏多元互认的综合评价机制

“岗课赛证”是否真正融通还有待于科学有效的评价体系。目前早教专业评价方式难以全面科学地衡量学生的综合职业能力,表现如下:一是评价主体单一化。目前早教专业学生学业评价主要是由教师主导进行,作为行业企业的人才使用方未能参与到早教专业人才评价标准制定以及评价过程当中。二是评价内容片面化。日常教学考核侧重于理论知识的理解和简单技能的掌握,对早教岗位所需要的职业素养、沟通合作、爱心责任心等缺乏有效的评价手段和工具。三是评价方式缺乏融通。“岗课赛证”融通的评价方式重在将学生的课程成绩、证书获取和竞赛获奖三方互认,借此激发学生参赛和考证的积极性。但是,目前三方尚未建立起有效的互认与转换机制,导致资源分散,难以形成育人合力。

#### 三、高职早教专业“岗课赛证”融通的实现机制

综上所述,要支持高职早教专业“岗课赛证”融通人才培养模式的有效运行需建立一套系统化且可操作的实现机制,具体阐述如下。

##### (一)构建“四维融通”机制,实现系统化育人

第一,以岗定课,建立课程动态调整机制。首先,成立“校企合作专家工作站”,成员来自三方机构:来自头部早教机构的资深园长或教师、来自高校的专业带头人或骨干教师以及来自儿科医院的行业专家。其职责有二:一是三方合作开展早教专业岗位能力分析,分解早教岗位典型工作任务,提炼完成这些任务所需的专业知识、技能和素养要求,并紧跟早教行业发展形势且及时更新要求,从源头上解决“学非所用”的问题。其次,组建专业建设委员会和课程开发小组,三方共同参与早教人才培养方案的制定、课程标准的开发、活页式教材的编写以及教学评价标准的制定等。运行模式是每月通过微信群或线上会议对具体课程内容等进行交流,每学期召开1~2次全体会议研讨行业趋势和审核人才培养方案等,每年对早教人才培养方案进行微调,每2~3年进行重大修订,确保早教岗位需求对人才培养模式的引领作用。

第二,以赛促课,推动竞赛资源教学化转化。首先,成立早教竞赛资源转化组,组员包括大赛指导老师、专业教师 and 行业企业专家,每次赛事结束后,由小组成员负责对赛题、优秀案例、评分标准以及常见失误分析等进行审读,并拆解为难度递进的系列技能点,将相关视频和文本上传早教专业教学资源库,对全体师生开放,将竞赛成果转化为宝贵的学习资源。其次,打造“校一省一国”三级竞赛体系,具体过程如下:一是设置校级早教专业赛项,内容与省赛国赛接轨但难度适中,鼓励早教专业全体学生参与,也可将其作为第二课堂活动开展。二是从校赛中择优,培养省赛选手。三是根据省赛结果开展国赛冲刺训练,确保竞赛的普及性与提高性。除此之外,还可以开展早教专业技能社团或早教专业兴趣小组,由历届大赛选手担任助教并开展常态化训练,形成老带新的良好氛围,将竞赛文化融入校园日常。

第三,以证验课,推行课证学分互认机制。首先,重构早教专业课程内容,开发模块化或项目式活页教材。具体做法是:以工作站开发的《早教岗位能力标准说明书》为起点,深入研究省级以上早教专业赛项的规程和评分标准以及幼儿

照护和母婴护理等X证书的考纲,整合岗位标准、赛项标准和证书标准的内容,将三方交集的核心能力点转化为系列学习项目或能力模块,借此打破学科体系,基于工作过程重构早教课程内容,开发活页式教材。其次,推行“教学做评”一体化模式。具体做法如下:一是基于课赛融合开展项目式教学,将转化后的竞赛项目作为课堂教学的实训项目,教师担任教练和评委角色,让学生经历“需求分析—方案设计—教具准备—模拟实施—复盘反思”全流程,让竞赛训练走向日常化,惠及全体学生。二是基于课证融合开展模块化教学,在日常教学中,梳理与证书考核相对应的教学模块,采用线上线下混合式教学,将证书培训内容有机嵌入课程教学内容中,实现“课证”同步学习与考核,消除学生重复学习的负担。最后,开展教学方法改革,推行以学生为中心的教学理念,将教学场所从传统的教室搬到早教实训室,实行“教学做评”一体化,实现教学的过程性评价、综合能力培养与职业情境浸润的有机统一。

第四,多元评价,构建综合能力评价体系。首先,建立学分银行认定机制,实现学习成果的等价转换。主要做法是先由校企合作组织共同制定具体的《“课证融通”学分认定与转换办法》条例,学生取得相关证书后,提交学分置换申请,经审核后获得相应学分。这在一定程度上激励了学生主动获取证书的积极性,且减轻了其学业上的负担。其次,建立综合能力评价机制,推行多主体和多维度的评价。多主体是指评价主体多元化,主要包括教师评价(学习表现)、企业导师评价(见习或实习表现)、竞赛评委评价(技能水平)、证书考核评价(标准化技能)以及学生自评与互评。多维度是指评价内容综合化,主要包括学生课程考试成绩(理论知识的掌握)、技能竞赛获奖情况(技能水平的高度)、职业技能证书获取情况(技能水平的标准化认证)、企业实习实践评价(岗位综合素养的体现)。借此组成学生能力的立体画像,全面反映了学生的职业能力状况。

#### (二)强化“三大支撑”,保障机制有效运行

为确保“岗课赛证”融通机制有效运行,还需构建涵盖师资、实践条件与教学资源的支撑保障体系,主要包括三个方面:第一,建设“双师型”教学团队,采用“走出去、引进来”双

向流动机制,安排早教专任教师每年都去早教托育机构实践,每年时间不少于一个月。同时聘请早教机构或儿科医院资深专业人员入校指导课程教学与专业实训。第二,共建校内外一体化实践平台,与早教托育机构建设校内实训基地和校外实习基地,推行企业导师制,实施共管共评,打造人才共育、责任共担的协同育人平台。第三,开发数字化教学资源库,由学校联合早教托育机构、早教专业比赛组委会以及“1+X”证书培训与评价机构三方力量,共同开发早教专业数字化教学资源,编写出版活页式教材,打造案例库与赛项资源库,为早教专业课程教学改革引入源头活水。通过上述体系,为早教专业“岗课赛证”融通提供师资保障、实践支撑与资源支持,最终形成可持续的育人闭环。

#### 结语

“岗课赛证”融通是推动高职早教专业高质量发展的重要举措。本文针对当前融通过程中存在的现实困境,提出了以“四维融通”为核心、以“三大支撑”为保障的实现机制。该机制通过目标整合、内容重构、过程协同与评价改革,形成育人闭环,为高职早教专业人才培养提供系统化解决方案。未来,还需在政策激励、校企合作机制等方面持续探索,进一步优化融通模式,提升人才培养质量。

#### 参考文献:

- [1]葛锦林. “岗课赛证”综合育人:文献考据、内涵要义及实践理路[J]. 江苏航运职业技术学院学报, 2023(3): 64-67.
- [2]郭美琪. 高质量发展背景下中职学校“岗课赛证”综合育人模式的困境表征与行动路径[J]. 职业教育, 2025(27): 43-48.
- [3]王震,曹照洁. 职业教育“岗课赛证”融通育人机制研究[J]. 工业技术与职业教育, 2025(3): 39-44.
- [4]葛涛. 职业院校技能大赛推动高职教育发展价值的研究[J]. 江苏经贸职业技术学院学报, 2025(3): 68-72.
- [5]付荣云,杨琼. 高职院校“岗课赛证”融通育人模式研究——以研学旅行管理与服务专业为例[J]. 山东高等教育, 2023(1): 80-85.

## The Practical Dilemmas and Realization Mechanism of the “Position, Course, Competition and Certificate” Integrated Talent Cultivation Model in Early Childhood Education Majors of Higher Vocational Colleges

Qi Dao-lin

(School of Teacher Education, Guangxi Modern Vocational and Technical College, Hechi Guangxi 547000, China)

**Abstract:** In the process of promoting the integration of “job, course, competition and certificate” in the early childhood education major of higher vocational colleges, there are practical difficulties such as the disconnection between course content and job requirements, the ineffective feedback of competition resources to teaching, the overlap between certificate training and course teaching, and the weakness of the practical teaching system. The root cause lies in the failure to effectively integrate the four elements of “job, course, competition and certificate” in terms of goals, content, process and evaluation. In response to the above difficulties and causes, a systematic education mechanism of “four-dimensional integration” is established through “job-based course setting”, “competition-driven course improvement”, “certificate-based course verification” and “multi-dimensional evaluation”, and the “three major support” guarantee system is strengthened by building a “dual-qualified” teaching team, jointly constructing an integrated practical platform inside and outside the school, and developing a digital teaching resource library, to form an education closed loop and effectively enhance the job adaptability and professional competitiveness of early childhood education talents.

**Key words:** early childhood education major in higher vocational colleges; “position, course, competition and certificate” integrated talent cultivation model; realization mechanism

(责任编辑:范新菊)