



# 规划与政策参考

2026 年第 1 期（总第 24 期）

青岛工程职业学院发展规划处

2026 年 2 月 28 日

---

## 编者按：

本期围绕 1 月、2 月重要资讯、专家解读与理论探讨展开，重点围绕《教育部关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》等内容进行系统梳理与深入剖析，以期为学院了解职教发展动态，掌握相关职教事件提供参考和依据。



# 目录

<b>一、1月、2月重要资讯</b> .....	<b>- 1 -</b>
(01) 教育部捆绑推进职教两大培养计划.....	- 1 -
(02) 人社部推出人力资源开发利好政策.....	- 1 -
(03) 彭斌柏解读职教人才培养新范式.....	- 1 -
(04) 2026 全国教育工作会议部署职教发展.....	- 2 -
(05) 山东批复新设四所职业学院.....	- 2 -
(06) 山东公布职院校技能大赛获奖名单.....	- 2 -
(07) 教育部开展职教产教供需适配项目申报.....	- 3 -
(08) 青岛 2026 塑职教高地建设新优势.....	- 3 -
(09) 教育部深化职教教学关键要素改革.....	- 4 -
(10) 全党将开展正确政绩观学习教育.....	- 4 -
<b>二、专家解读</b> .....	<b>- 5 -</b>
(01) 《意见》的三个关键词：跟岗挖掘、能力图谱、集群培养.....	- 5 -
(02) 深化教学关键要素联动改革系统重构高技能人才培养新生态.....	- 10 -
(03) 2026 年“职教 1 号文”深度解读，五大要素改革藏着多少风口？.....	- 16 -
(04) 如何深化职业教育教学关键要素改革？教育部详解.....	- 25 -
(05) 《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》的深远意义与实践路径.....	- 31 -
<b>三、理论探讨</b> .....	<b>- 37 -</b>
(01) 集群培养：新时代高技能人才培养模式改革的实践探索.....	- 37 -
(02) 教育强国背景下高职院校关键办学能力的概念辨析、构成要素与提升路径.....	- 55 -
(03) 教育强国背景下高职办学能力评价的深层逻辑.....	- 68 -
(04) 基于“教师能力清单”的职业院校教师专业发展路径研究.....	- 76 -
(05) 高职院校产教融合实训基地的内涵特征及功能实现.....	- 116 -



## 一、1月、2月重要资讯

### 01 教育部捆绑推进职教两大培养计划

1月3日，教育部新闻办微言教育“2025年全国十大教育新闻解读”系列第八篇指出，作为教育强国建设首批试点项目，教育部将“高技能人才集群培养计划”与“双高建设计划”捆绑推进，220所技能型高校“国家队”，肩负探索职教专业课程改革新路、支撑重点产业高质量发展的使命。

相关链接：

[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/xw\\_zt/moe\\_357/2026/2026\\_zt02/qgsdjyxw/08/202601/t20260122\\_1427242.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_zt/moe_357/2026/2026_zt02/qgsdjyxw/08/202601/t20260122_1427242.html)

### 02 人社部推出人力资源开发利好政策

1月4日，人力资源和社会保障部微信公众号推送相关利好政策，核心是投资于人、注重人的全面发展。人社部门将完善人才培养评价等机制与供需匹配机制，开展多领域职业技能培训，发挥企业培养主体作用，推行“新八级工”制度，建立技能导向薪酬分配制度，工资分配向高技能人才倾斜。

相关链接：

<https://mp.weixin.qq.com/s/N3vqzFmZktnTs2IT31EGtA>

### 03 彭斌柏解读职教人才培养新范式

1月6日，《光明日报》刊发教育部职业教育与成人教育司司长彭斌柏的文章，从三方面解读职教高技能人才集群培养新范式，明确其内涵为产教协同的系统重构，指出是破解职教深层矛

盾的核心机制，同时阐述了机制创新与要素联动的实施路径。

相关链接：

[https://news.gmw.cn/2026-01/06/content\\_38520380.htm](https://news.gmw.cn/2026-01/06/content_38520380.htm)

#### **04 2026 全国教育工作会议部署职教发展**

1月8日，2026年全国教育工作会议在北京召开。会议提出适配国家和区域重大战略需求，优化高等教育结构、分类推进高校改革，统筹职教人才集群培养与双高计划，围绕办学和产教融合双高质量，加快现代职教体系建设，完善协同与供需适配机制。

相关链接：

[http://www.moe.gov.cn/jyb-xwfb/gzdt-gzdt/moe-1485/202601/t20260108\\_1426054.html](http://www.moe.gov.cn/jyb-xwfb/gzdt-gzdt/moe-1485/202601/t20260108_1426054.html)

#### **05 山东批复新设四所职业学院**

1月26日，山东省人民政府网站发布批复文件，拟新设德州智能技术职业学院、青岛健康科技职业学院、滨州健康科技职业学院、济宁卫生健康职业学院四所职业学院，进一步完善省内职业教育院校布局。

相关链接：

[https://zhijiao.eol.cn/detail/2026/01/26/1769416778\\_27297.html](https://zhijiao.eol.cn/detail/2026/01/26/1769416778_27297.html)

#### **06 山东公布职业院校技能大赛获奖名单**

1月30日，山东省多部门联合印发通知，公布2025年12月举办的第十八届山东省职业院校技能大赛获奖名单，中职组决

出金、银、铜奖共 483 个，高职组决出金、银、铜奖共 823 个，同步公布获奖选手、指导教师及所属学校信息。

相关链接：

[http://edu.shandong.gov.cn/art/2026/1/30/art\\_107093\\_10345135.html](http://edu.shandong.gov.cn/art/2026/1/30/art_107093_10345135.html)

### **07 教育部开展职教产教供需适配项目申报**

2 月 2 日，教育部职业院校信息化教学指导委员会发布通知，启动人工智能赋能职业院校专业（群）产教供需适配创新研究项目申报工作，项目将立足服务行业与区域发展，打造数据驱动的人才培养供需适配新引擎。

相关链接：

[https://www.eol.cn/news/zjyw/202506/t20250613\\_2674622.shtml](https://www.eol.cn/news/zjyw/202506/t20250613_2674622.shtml)

### **08 青岛 2026 塑职教高地建设新优势**

2 月 10 日，青岛市教育局召开 2026 年全市教育工作会议，明确职教发展重点：对接当地“10+1”创新型产业体系，全年调整 55 个职教专业；推进健康科技职业学院招生，推动高职在校生破 12 万；实施产教融合工程，年内新增 20 家“厂中校”“校中厂”。

相关链接：

[https://news.eol.cn/yaowen/202602/t20260211\\_2719095.shtml](https://news.eol.cn/yaowen/202602/t20260211_2719095.shtml)

## 09 教育部深化职教教学关键要素改革

2月12日，教育部印发职教教学改革意见，全面部署各地和职业学校开展专业、课程、教材等教学关键要素联动改革，推动人才培养从传统知识传授向综合能力提升转变，促进职教系统性跃升，构建高技能人才培养生态。

相关链接：

[http://www.moe.gov.cn/jyb-xwfb/gzdt-gzdt/s5987/202602/t20260212\\_1428779.html](http://www.moe.gov.cn/jyb-xwfb/gzdt-gzdt/s5987/202602/t20260212_1428779.html)

## 10 全党将开展正确政绩观学习教育

2月26日，中共中央办公厅印发通知，决定在全党开展树立和践行正确政绩观学习教育，此次学习教育以县处级以上领导班子和领导干部特别是“一把手”为重点，于2026年春节假期后启动、7月底基本结束。

相关链接：

[https://www.mofcom.gov.cn/xwfb/rcxwfb/art/2026/art\\_c8f70157c79444ceb0f54cd100c62d6c.html](https://www.mofcom.gov.cn/xwfb/rcxwfb/art/2026/art_c8f70157c79444ceb0f54cd100c62d6c.html)

## 二、专家解读

### 《意见》的三个关键词：跟岗挖掘、能力图谱、集群培养

聂伟

近日，教育部印发《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》（以下简称《意见》），这是10年来职业教育教学领域再次以教育部文件形式高位推动、深化改革，是“高技能人才集群培养计划”实践经验的总结和升华，反映出在教育强国建设和高质量发展的新时代要求下，职业教育要强抓内涵，实现“办学能力高水平、产教融合高质量”。学习《意见》精神，对跟岗挖掘、能力图谱、集群培养三个关键词感受颇深。

#### 一、以跟岗挖掘来落实以产定教

跟岗挖掘是深化教学关键要素改革的逻辑起点。“以产定教、以产引教、以产改教、以产促教”是此次改革的原则要求，同时《意见》还就如何落地、落实给出了“跟岗挖掘”的具体举措。跟岗挖掘从逻辑起点上，将教学改革从教师的经验性积累转向生产岗位和服务一线，从教师已有知识储备转向生产实践的逻辑原点。要求教师要俯下身子、躬身入局，深度挖掘岗位上的生产资料、工艺流程、标准规范等，才能找到深化教学关键要素改革的源头活水，从根本上实现以产定教，推动职业教育教学改革从知识传授向能力提升转变。如此，深化教学改革不再是“拍脑袋”“凭感觉”“靠经验”，一切以生产现场和服务岗位发生着的事实为依据，以生产技术标准和服务规范为准绳。

跟岗挖掘是推动教学关键要素改革的方法论。跟岗挖掘是“高技能人才集群培养计划”改革试点鲜活经验的提炼和总结，是1500多名优秀教师、行业专家、企业技术人员、教科研人员共同参与改革的智慧结晶，带着十足的“土味”，也是扎根中国大地办职教的生动体现，致力于讲好中国职业教育改革发展的故事。跟岗挖掘其实是田野调查研究方法在职业教育领域的适化改造和本土表达，通俗易懂，意在消除理论研究和一线实践之间的隔阂和脱节，打破横亘在理论和实践之间的高墙，让广大一线教师也要能开展研究、敢于开展研究，进而才能提高人才培养质量，推动高质量发展。跟岗挖掘作为方法论，贯穿于专业优化调整、课程资源开发、教材编写、教师能力提升和实习实训基地建设全部教学关键要素改革中。若非如此，难以将改革落地、难以深化改革，又会流于形式、浮于表面、原地打转。

## 二、以能力图谱来联动教学关键要素改革

如果说跟岗挖掘是职业教育教学改革努力摆脱机械模仿普通教育的套路，那么，能力图谱则在于走出教学关键要素独立改革的老路。

能力图谱是规范课程开发的工具。能力图谱旨在规范课程开发，厘清课程模块的来源和项目的形成，所以将其界定为“课程能力图谱”。在“项目-任务-流程-技能点-知识点”五级能力图谱中，第四级技能点的识别和提取最为关键，而这又来自跟岗挖掘的原始材料。不同的技能点聚类组合成工作流程，不同的工作

流程又组合成任务，不同的任务再组合成项目，如此一级一级整合，逐步构建出清晰的课程模块。这是图谱的一种走向，另一种走向便是依据技能形成的需要，推导确定出教学需要传授的知识点，便是文件“分解梳理相应的技能点、知识点”的要求。如此，课程中的知识均来自技能训练和实践养成的需要，呈现的知识都是有用的、有限的；知识不再是教师已有知识的储备和经验的积累，而是来自生产和服务一线的源头活水，将教学逻辑从传统的从理论到实践变为从实践到理论，实现彻底革命。

能力图谱是推动教学关键要素联动改革的枢纽和底座。能力图谱不是知识图谱的简单翻盘和文字游戏，而是教学关键要素联动改革的枢纽和底座。它不是原有知识的归类和系统化，不是教材内容的生成和提取，更不是平台数据信息的自动生成，而是按照技能形成为主线对教师知识体系的解构和重构。有了图谱，课程边界才能划定，结构才能明确，内容才能清晰；有了图谱，教材编写才有依据，篇章结构才能得以确立；有了图谱，专业教师的素质提升才知道缺什么、补什么，双师素质提升才能落到实处，教师档案袋的建立也才能有内容；有了图谱，实训基地建设才有标准，实训项目设立和评价考核标准才有参照。有了这些基础，确定专业是需要升级改造，还是需要新增，抑或淘汰，才会有科学依据。

### **三、通过集群培养打造中国职业教育改革发展的模式**

集群培养充分体现了我国新型举国体制优势。我国是社会主

义制度国家，具有“集中力量办大事”的政治制度优势和组织优势。集群培养就是通过充分发挥政府强大的组织力和号召力，构建了由头部企业、高水平学校和行业组织组成的“三组长”机制，通过推广行业企业标准、助力构建生产和服务生态，激活企业举办职业教育的“基因”，发挥行业的资源整合和指导作用。这一机制通过统筹协调、系统设计、整体推进，组织多方力量同向同行、协同攻关、集群作战，实现“1+1+1>3”的效果。

集群培养是职业教育类型特征的典型表现和特殊需要。职业教育与经济社会联系最为密切，需要传授大量的实践技能和默会知识，这些技能和知识具有很强的地方性和很高的场景要求，离不开行业和企业的支持和参与。基础教育传授的多是基本文化知识，是沉淀在人类文化大厦最底部、最稳定的知识，学校单方面就可以完成教育教学和人才培养的任务，不需要行业、企业等外部力量参与。高等教育主要使命是推动知识生产和科技创新，尽管近些年也在强调面向社会开门办学、产教融合，打破“象牙塔”的刻板印象，但人才培养主要还是依靠学校力量完成。

集群培养是具有中国特色的职业教育改革和发展模式。世界上主要发达国家基本上都以分权制衡的政治体制为主，职业教育发展基本上都是靠市场调节。高技能人才的培养也主要靠劳动力市场供需机制调节，靠市场力量驱动。在这个过程中，政府是有限政府，作为空间不大，尤其是在协调处理中央政府和地方政府关系时往往失灵，难以形成有效合力。与之相比，集群培养有可

能成为凸显我国政治制度优势、体现我国特色的职业教育模式，成为中国职业教育的标志和符号。

（来源：中国教育新闻网）

# 深化教学关键要素联动改革系统重构高技能人才培养新生态

何龙

教育部近期印发的《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》（以下简称《意见》），是推动职业教育内涵式发展、系统性重塑人才培养模式的纲领性文件。2025年4月，教育部启动“高技能人才集群培养计划”，首批聚焦航空航天装备、新能源汽车、高档数控机床等6个重点领域，探索系统性教学关键要素改革。此次《意见》正式印发，不仅是将前期试点经验上升为国家制度安排，更是进一步推动专业、课程、教材、教师、实习实训五大教学关键要素的联动改革，以期打破要素壁垒、遵循产业逻辑、重构教学底层生态，标志着我国职业教育改革从“局部突破”迈入“整体重构”的新阶段。深刻理解《意见》精神，对于筑牢高技能人才培养根基、增强职业教育适应性、赋能教育强国建设具有深刻意义。

## 一、立足战略全局，把握教学关键要素联动的改革逻辑与时代必然

当前，我国正处于建设现代化产业体系、推进新型工业化的关键时期，大国工匠、高技能人才已成为国家重要的战略人才力量。但传统职业教育模式下，“职业教育与行业产业脱节、办学相对封闭、适应性和匹配度不高等问题”较为突出，高技能人才培养面临供需困境。《意见》精准切中这一症结，强调必须进行系统性、集成式改革，深刻回应“国家战略、区域发展、产业升

级、技术迭代和人的全面发展”的需求，遵循“产业环节、生产流程、职业逻辑”，旨在根本性破解职业教育与产业需求之间的结构性错配，实现以产业需求为引领的范式重构。为此，《意见》创新构建了“头部企业+高水平学校+行业组织”的“三组长”领导机制，实质性激活产教融合的“企业基因”，促使企业将其技术标准、生产流程、职业场景等核心资源向教育端开放、转化，从而将产业发展的最新动态系统性、高保真地映射到高技能人才培养的全过程。首批在航空航天装备等国家战略急需领域的高技能人才集群培养试点已证明，唯有当职业教育深度融入产业生态、成为企业价值创造的关键一环时，校企合作才能从“浅层牵手”走向“血脉相融”。

## 二、聚焦核心要义，解析教学关键要素的系统功能与联动机制

《意见》的精髓在于“联动”，其核心要义是打破专业、课程、教材、教师、实习实训五大要素以往“单兵突进”“碎片化改革”的局限，将它们视为一个不可分割的有机整体。改革要求必须遵循产业环节、生产流程与职业成长的内在逻辑，推动五大要素全链条贯通与协同优化，从而构建起“专业定方向、课程为核心、教材为载体、教师为关键、实训为落脚”的教学生态闭环，实现从“要素改革”到“系统重构”的跃升。其实质是推动职业教育教学底层逻辑的系统性重塑，以形成培养高技能人才的强大合力。

在这一联动体系中，各要素承担着独特的系统功能，并环环相扣：

专业重在动态对接与前瞻布局，为系统设定总航向。改革要求专业设置必须建立快速响应机制，紧密对接国家战略与区域产业地图。这不仅是新增或撤销几个专业点，更是要建立一套专业随产业动态调整的预警与决策系统。例如，成都航空职业技术大学牵头的航空航天装备领域高技能人才集群培养计划（以下简称集群培养计划），正是在“三组长”机制引领下，根据中航工业、中国商飞等链主企业对“增减材复合制造”“柔性智能装配”等紧缺岗位的需求，系统性升级改造了 11 个原有专业；同时前瞻布局低空经济等新赛道，论证增设 3 个新专业，确保了人才培养供给侧与产业需求侧的动态耦合，为后续教学改革奠定了“产业锚点”。

课程重在能力重构与内容转化，为系统运行提供核心动力。课程是将产业需求（专业方向）转化为具体教学活动的核心环节。

《意见》强调要依据岗位典型工作任务进行课程体系重构。这要求必须将企业提供的技术标准、工艺文件等“生产资料”，通过科学的“教学化”处理，转化为以项目、模块为载体的“教学内容”。集群培养计划的实践体现了这一点：在“大飞机数智化装配”课程开发中，校企共同对 C919 等型号的装配任务进行分解，绘制出清晰的“能力图谱”，并据此系统重构了课程内容，实现了学习内容与工作内容的同构。课程的改革，直接驱动了教材、

教师、实训的连锁变革。

教材重在形态创新与资源共享，是系统知识与能力的标准化封装。教材是课程内容的具体呈现，也是联接“教”与“学”的关键媒介。《意见》倡导发展活页式、工作手册式、数字教材等新形态，本质是要求教材必须“活”起来，能够及时承载课程改革的最新成果。集群培养计划通过“行业专家+企业专家+教学名师”的“三主编”机制，将脱密转化的 100 余项 C919 装配技术标准，开发成项目化、场景化的《大飞机数智化装配》数字教材。这本教材不仅服务于校内 2000 余名师生，还被商飞等链上企业用于员工培训，实现了教育资源在院校、企业乃至更广范围内的共享与增值，体现了要素改革成果的辐射效应。

教师重在精准画像与持续赋能，是系统高效运行的关键执行者。再先进的课程和教材，也必须通过教师才能有效传递给学生。因此，教师能力必须与课程教材改革同步升级。《意见》提出“细化教师能力清单”，正是为了实现对教师能力的精准画像与靶向赋能。集群培养计划对照“大飞机数智化装配”等新课程所需的 53 项能力点，为教师建立“教学能力发展档案袋”，并实施“自带干粮式”企业浸润计划，分批派教师赴成都航空产业园 160 余家企业关键岗位实战培养。同时，聘请大国工匠、特级专家等担任产业导师，打造混编团队。这使得教师不再是改革的旁观者，而是具备了将产业资源转化为教学能力的核心“转换器”。

实习实训重在场景真实与开放共享，是系统培养成效的最终

检验环节。实训是前面所有要素改革的落脚点和效果“试金石”。

《意见》追求“生产性实训”，超越模拟仿真，让学生在真实任务中淬炼。这要求实训基地的建设必须与专业方向、课程内容、教材案例高度匹配。成都航空职业技术大学围绕航空制造全技术链条，与厦门金鹭、海德汉等链主企业共建高效切削加工实验室、数控系统培训中心等校内平台，并与中国航发成都发动机有限公司、商飞软件有限公司等共建校外实训基地。学生在这些高度真实的产教融合平台上，运用所学课程知识，操作教材中涉及的工艺，在教师与企业导师的共同指导下完成真实或预研项目，最终实现从学员到准员工的质变。

### **三、构建长效机制，保障改革行稳致远与成效辐射**

《意见》不仅规划了路径，更着眼于构建可持续的保障体系。

实施“高技能人才集群培养计划”。国家、省、校三级联动实施“高技能人才集群培养计划”，将其作为聚合资源、协同攻坚的主平台，与“双高计划”等重大工程捆绑推进，形成政策合力。

强化“标准输出”与“成果推广”。改革的价值在于形成可复制、可推广的标准与范式。需将试点形成的有效实践，持续提炼为更高层级的教学标准、专业建设标准。成果应用要打破围墙，向应用型本科、企业职工培训、“职教出海”等领域广泛辐射。

深化“评价改革”与“动力机制”。要将教学关键要素联动改革成效作为评价学校办学水平、分配资源的核心指标。同时，

必须建立健全校企“成本共担、利益共享”的长效合作机制，让深度参与的企业在人才培养、技术革新、员工素质提升等方面获得实实在在的回报，形成可持续发展的良性生态。

《意见》的出台，标志着我国职业教育改革进入了以“教学要素系统性重构”为标志的深水区。其成功实施，将不仅带来专业结构、课程标准、教材样态等“有形”层面的改变，更将深刻重塑职业教育的价值理念、组织文化和评价标准。职业院校必须将教学关键要素改革置于学校工作的“中心”位置，主动对接“高技能人才集群培养计划”，勇敢打破原有的专业壁垒和管理惯性，特别是要着力构建基于“教师能力清单”的教师发展支持体系，让每位教师都能在清晰的路径图上持续成长。唯有如此，才能将《意见》的宏伟蓝图转化为培养大批大国工匠、能工巧匠的生动实践，切实增强职业教育服务经济社会发展的能力，为教育强国和现代化产业体系建设奠定坚实的人才之基。

（来源：河南职教服务）

## 2026 年“职教 1 号文”深度解读，五大要素改革藏着多少风口？

近日，教育部印发《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》（教职成〔2026〕1号），聚焦专业、课程、教材、教师、实习实训五大教学关键要素，推出一系列系统性改革举措。这是落实《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》的核心部署，更是推动职业教育从“知识传授”向“能力培养”转型、破解产教脱节难题的关键一步，为中国式现代化培育更多大国工匠、高技能人才筑牢根基。本文将从改革背景、总体要求、核心任务、保障机制、组织实施五大维度，为你全面解读这份职教改革重磅文件的核心要义。

### 一、改革背景：瞄准痛点，让职教精准对接产业需求

职业教育是培养高技能人才的主阵地，而专业、课程等教学关键要素，直接决定人才培养质量。当前，职教发展仍面临与产业脱节、办学封闭、专业与岗位匹配度不高等问题，难以满足国家战略、产业升级对技术技能人才的需求。

在此背景下，教育部在 2025 年启动“高技能人才集群培养计划”试点，在新能源汽车等 6 个紧缺领域探索教学要素联动改革，积累了宝贵经验。本次《意见》的出台，正是将试点经验固化为制度机制，在全国范围内推动职教教学体系的系统性重构，让职业教育真正成为产业发展的“人才引擎”。

### 二、总体要求：四大原则定方向，两个阶段明目标

本次改革以立德树人为根本任务，聚焦国家战略、区域发展、产业升级和人的全面发展，牢牢把握高技能人才培养的核心定位，通过健全“政府、行业、企业、学校”四方合作机制，推动校企合作办学、育人、就业、发展一体化。

### （一）四大工作原则，贯穿改革全过程

需求牵引：以产定教、以产引教、以产改教、以产促教，一切围绕产业需求设计教学；

集群推进：校校联合、企企联手、校企对接，实施高技能人才集群培养，破解资源分散难题；

联动改革：按产业环节、生产流程推进全要素、全过程改革，拒绝单一要素“单兵作战”；

标准引领：以行业、企业、岗位标准为依据制定教学标准，实现“教学与岗位无缝对接”。

### （二）两个阶段目标，绘就职教发展蓝图

2027年短期目标：建成五大教学要素先进标准体系，形成可复制、可推广的教学改革新范式，打造一大批高技能人才培养高地；

2035年长期目标：建立中国特色职业教育实践模式，推动职业学校办学形态格局性变化，显著增强职教服务国家战略和产业发展的能力。

## 三、核心任务：五大要素齐发力，破解职教发展瓶颈

本次改革直指职教教学核心环节，从专业、课程、教材、教

师、实习实训五个方面提出具体改革任务，每个环节都紧扣“产教融合、校企协同”，让职教教学真正贴近产业、贴近实践。

### （一）专业设置：动态调整，与产业同频共振

专业是职教的“入口”，必须紧跟产业趋势灵活调整，杜绝“大而散”“弱而全”。

新增紧缺专业：建立新专业增设快速响应通道，重点布局低空经济、人工智能、高端装备、城市更新、民生紧缺等新兴/未来产业专业；

改造传统专业：围绕智能化、绿色化、融合化，迭代更新现有专业培养方案，让老专业焕发新活力；

裁撤低效专业：严格落实“红黄牌”制度，淘汰办学条件弱、就业率低的专业点，优化专业布局；

健全统筹机制：省级层面建立会商机制，定期发布重点紧缺、改造升级、限制撤销“三张清单”；试点省份、产教联合体/共同体分别发布专业匹配分析、技能人才需求预测报告，为专业调整提供科学依据；

校企协同定标准：鼓励校企联合开发、申报国家专业教学标准，特色专业可冠以学校/企业/地区名称，凸显办学特色。

### （二）课程组合：科学设计，对接企业真实任务

课程是人才培养的核心载体，必须让内容“新起来、实起来”。

内容紧跟技术：及时将行业最新标准、技术、工艺融入课程，杜绝教材内容与产业实践“两张皮”；

绘制能力图谱：对接头部企业典型生产任务，梳理技能点、知识点，绘制课程能力图谱，让课程设置更具针对性；

课程形态创新：推进课程综合化、模块化、项目化建设，打破学科壁垒，培养学生综合应用能力；

强化思政与通识：挖掘行业/职业特色思政元素，建设课程思政资源库；加强 STEM 教育、人工智能等通识课程，推动“文理交叉”——艺术、服务类专业增工程技术课，制造、工程类专业增人文社科课；

校企共建课程：产教联合体、“双高计划”学校组建课程开发机构，将企业岗位培训课程转化为学校专业课程，让课堂内容就是企业实操内容。

（三）教材建设：优化形态，让教材从“静态”变“动态”

教材是教学的重要载体，必须摆脱“内容滞后、形式单一”的困境，实现“活起来、用起来”。

三方共编共享：建立学校、企业、行业共编、共享、共用、共推机制，设立企业技术专家、学校专业带头人、行业权威专家“三主编”制度，确保教材专业性、实用性；

内容实时更新：及时将新方法、新技术、新工艺、新标准、新装备引入教材，紧跟产业技术迭代；

形态多样化：重点开发活页式、工作手册式教材，以及技术规范卡片、口袋书等便携性教材，同时探索数字教材，实现生产场景、技能的数字化呈现，建立数字教材标准体系；

覆盖多元人群：加快职普融通、职业本科、职教出海等教材建设，面向职业学校学生、企业培训职工等 5 类人群推广优质教材，让教材服务更多学习者。

#### （四）教师培养：细化能力，打造“双师型”硬核队伍

教师是改革的关键，必须提升教师的专业理论、实践操作、教学教研综合能力，让教师既懂理论又会实践。

制定能力清单：从专业理论、实践能力、教学能力、教研能力四个维度，细化教师能力清单，为培养培训提供精准基准；

校企共建培养平台：支持校企共建教师教学发展中心，对照能力清单开展评价和专项培训，提升教师专业化水平；

推动双向流动：健全教师与企业人才“双向流动”机制，建立产业导师制度，引进大国工匠、技术能手入校任教；试点省份探索企业技术能手教师资格认定，并纳入职称评定；

强化产业实践：推动教师常态化参与行业研讨、技术认证，深度参与企业技术改造、工艺改进，让教师不脱离产业一线；

提升数字能力：开发数字化教学能力培训资源，强化教师数字技术应用能力，适应现代化教学需求。

#### （五）实习实训：产教融合，让学生在真实场景练真本领

实习实训是职教的“特色所在”，必须让学生走出课堂、走进生产一线，杜绝“纸上谈兵”。

多元建设模式：通过企业委托建设、校企共建、集群联建等方式，在学校、企业、产业园区布局实训基地；支持股份制、混

合所有制模式，让实训基地与企业生产深度融合；

虚实结合建设：加强虚拟仿真实训基地建设，解决高危、高成本、难再现的实训难题，弥补实体实训不足；

健全标准体系：研制实训基地建设、管理、实践项目开发、技能训练、考核评价五大标准，让实训有章可循；

统筹资金支持：用好预算内投资、地方政府专项债券、超长期特别国债等资金，打造开放型区域产教融合实践中心；

分级分类建设：试点省份统筹生产性实训岗位，推动企业参与校内实训基地升级；产教联合体在产业园区建实践中心，行业融合共同体围绕产业链分区域建实训基地。

#### **四、完善机制：四大保障，让改革落地生根**

改革的落地，离不开健全的机制支撑。《意见》从培养计划、组织架构、要素联动、资源转化四个方面，建立长效保障机制，破解改革“碎片化、推进难”问题。

**（一）实施高技能人才集群培养计划：三级联动，打造培养样板**

构建国家、省级、校级三级集群培养体系，将集群培养作为改革核心抓手：

国家层面：围绕国家战略打造培养样板；

省级层面：结合区域重点产业，与“双高计划”、产教联合体建设捆绑推进；

校级层面：以“双高计划”学校为核心，联合企业开展校级

培养，提升专业群建设实效。

**（二）建立“三组长”牵头组织机制：三方协同，把控改革方向**

由头部企业、高水平学校、行业组织负责人担任“三组长”，组建改革团队，对改革任务、标准、质量总设计、总把关、总负责，审定专业调整、课程改革等方案；同时聘请大国工匠、两院院士等专家进行专业论证，确保改革不走偏、见实效。典型案例：湖南铁道职业技术学院依托“三组长制”，让企业组长把控技术标准、行业组长把握发展趋势、学校组长将企业需求转化为教学内容，实现了产教融合的深度落地。

**（三）建立教学要素联动改革机制：系统推进，避免单兵作战**

明确五大教学要素的内在逻辑关系：专业是基础、课程是核心、教材是承上启下、教师是关键、实习实训是落脚点，按照这一逻辑推进全要素、全过程改革，让各环节相互衔接、协同发力。

**（四）完善企业技术资源开放转化机制：互利共赢，激活企业动力**

推动头部企业开放技术标准、生产资源、职业场景，完善企业优质资源脱密转化为教学资源的机制，将企业工作场景、工艺文件等转化为课程/教材内容；同时探索校企成本共担、利益共享机制，让企业愿意参与、主动参与，形成稳定的校企合作模式。

**五、加强组织实施：层层压实责任，确保改革落地见效**

改革的最终成效，取决于执行力度。《意见》明确各级主体职责，推动改革任务层层落实、落地见效。

省级教育行政部门：制定具体实施方案，将改革成效纳入学校考核、资金分配、项目遴选；推动行业企业参与办学和人才培养质量评价；将改革任务纳入国民经济和社会发展规划，争取“两重”项目和资金支持；

产教联合体/融合共同体：调动区域/行业资源，组织成员单位深入开展改革，做实平台建设，提升运行效能；

职业学校：将教学关键要素改革作为中心工作，全面融入学校建设发展；

“双高计划”学校：发挥示范引领作用，打造“服务好、支撑好”的高水平专业群，为其他学校提供可复制的经验；

各地各校：及时总结典型做法，加大宣传推广力度，形成全社会支持职教改革的浓厚氛围。

## **六、改革亮点：三大突破，让职教发展迈上新台阶**

本次《意见》是 2015 年以来职教教学改革的又一重要文件，跳出教育看教育、按照规律办教育，实现了三大关键突破：

坚守高技能人才培养定位：从教学关键要素“小切口”入手，做实职教改革“大文章”，让职教的独特价值更加鲜明；

激活企业参与内生动力：通过“三组长”机制、资源开放转化机制，让企业从“被动参与”变为“主动融入”，真正成为职教办学的重要主体；

推动要素系统联动改革：打破各要素独立改革的老路，构建“专业-课程-教材-教师-实习实训”一体化改革体系，形成可复制、可推广的教学新范式。

职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分，更是培养高技能人才、推动产业升级的关键支撑。本次五大教学关键要素改革，直击职教发展痛点，以产教融合为核心，推动职教教学体系的全方位重构。相信随着改革的落地实施，职业教育将进一步打通“校企合作、产教融合”的堵点，源源不断培养出适应国家战略、契合产业需求的大国工匠和高技能人才，为教育强国、技能强国建设，为中国式现代化建设提供更加坚实的人才支撑！

（来源：职教库）

## 如何深化职业教育教学关键要素改革？教育部详解

近日，教育部印发《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》（以下简称《意见》）。教育部职业教育与成人教育司负责人就《意见》相关问题回答了记者提问。

### 一、《意见》出台的背景是什么？

职业教育的独特价值在于高技能人才培养。专业、课程、教材、教师、实习实训等教学关键要素，是关系高技能人才培养质量的重要因素。《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》提出“实施职业教育教学关键要素改革，系统推进专业、课程、教材、教师、实习实训改革”。当前，职业教育人才培养还存在与产业、经济、社会发展不匹配，办学相对封闭、适应性不高等问题，为此，2025年4月教育部启动实施职业教育“高技能人才集群培养计划”，选取国家急需的先进制造业产线当中，技能人才缺口比较大的新能源汽车等6个领域，系统推进教学关键要素联动改革。

改革试点探索出许多有效做法，积累了宝贵经验，打造了示范样板。我们研制出台《意见》，将这些经验固化为制度与机制，组织在全国范围内开展教学关键要素改革，推动人才培养由传统知识传授向综合能力提升转变，促进职业教育系统跃升，将高技能人才培养从盆景变为风景，进而形成生态。

### 二、请介绍《意见》的研制过程

《意见》研制历时一年多，分为以下几个阶段：一是通过实地走访、座谈等多种方式，向有关行业主管部门、省级教育行政部门和国家级市域产教联合体、行业产教融合共同体等，调研专业教学改革情况，梳理现状形势、找出存在问题、分析各方意见。二是认真总结高技能人才集群培养计划工作进展和经验，聚焦突出问题、分析根本原因，提出系统性改革举措，确定文本主要内容。三是面向部分省级教育行政部门、行业企业、职业院校等广泛征求意见，综合吸收有关意见建议。

### 三、《意见》的主要内容是什么？

《意见》分为总体要求、主要任务、完善改革机制、加强组织实施等4个部分。

第一部分是总体要求。明确教学关键要素改革的指导思想、基本原则和主要目标，强调要落实立德树人根本任务，聚焦国家战略、区域发展、产业升级、技术迭代和人的全面发展，牢牢把握高技能人才培养的功能定位，按照“需求牵引、集群推进、联动改革、标准引领”的原则，到2027年，建成职业教育专业、课程、教材、教师、实习实训先进标准体系和教学改革新范式；到2035年，建立具有中国特色的职业教育实践模式。

第二部分是主要任务。聚焦新形势、新要求 and 当前存在的主要问题，研究提出5个方面的重点任务。一是动态调整专业设置。围绕专业要“实”，从统筹协调专业设置调整、积极增设新专业、及时裁撤过剩专业、升级改造现有专业等方面提出具体措施。二

是科学设计课程组合。围绕课程要“新”，部署制订新建课程、升级改造课程清单和内容，绘制课程能力图谱，加强课程思政、通识课程设置与建设等方面建设任务。三是优化教材呈现形式。围绕教材要“活”，对健全教材开发建设组织机制、“三主编”教材开发机制，推进教材形态多样化建设，组织开发行业紧缺教材，加强优质教材在职业学校学生、应用型高校学生、企业培训员工、国际项目学员及社会学习者等5类人群中的推广与使用等方面提出具体要求。四是细化教师能力清单。围绕教师能力要“高”，强调要根据课程、教材改革新要求，细分细化教师能力，研究制定教师能力清单，开展教师教学能力评价和专项培训，健全教师与企业人才“双向流动”机制，建立产业导师制度，强化教师数字素养等。五是建设产教融合实习实训基地。围绕实习实训要“真”，对通过企业委托、校企共建、集群联建等方式建设实习实训基地、研制实习实训标准，以及区域产教融合实践中心建设经费来源等方面提出指导意见。同时，在主要任务每部分中，分别将“一体两翼”建设单位、“双高建设计划”学校等的任务具体化、务实化、清单化，推动完善各级政策支持和资源保障体系。

第三部分是完善改革机制。一是实施高技能人才集群培养计划。从国家、省级、职业学校三个层面分别提出实施高技能人才集群培养计划的要求，强调要与“双高建设计划”、市域产教联合体和行业产教融合共同体建设捆绑推进。二是建立“三组长”

牵头的组织机制。要求各地各校组建由头部企业、高水平学校、行业组织负责人担任“三组长”的改革团队，负责改革组织实施工作。三是建立教学关键要素联动改革机制。明确专业、课程、教材、教师、实习实训的内在逻辑关系，强调要系统推进教学关键要素联动改革。四是完善企业技术资源开放和转化机制。部署各地推动头部企业技术标准、生产资源、职业场景“三开放”，推动专业教学与技术发展同频同步，探索形成校企互利共赢的稳定合作模式。

第四部分是加强组织实施。分别对各地教育行政部门、市域产教联合体、行业产教融合共同体、职业学校组织实施工作，以及社会宣传等提出具体要求。

#### 四、《意见》的主要特点是什么？

《意见》是自2015年教育部《关于深化职业教育教学改革全面提高人才培养质量的若干意见》出台以来，新一份职业教育教学改革重要文件，是跳出教育看教育、按照规律办教育的生动实践，主要有以下几方面特点。

一是牢牢把握高技能人才培养定位。《意见》紧密围绕国家战略、区域重点、产业升级、技术迭代和人的全面发展的“大处”着眼，从教学关键要素的“小处”着手，通过抓准教学关键要素这个切口，做实职业教育相关重点改革文章，着力夯实专业设置、课程开发、教材建设、教师能力提升、实习实训等要素基础，用实实在在的改革举措，源源不断培养大国工匠、能工巧匠和高技

能人才，坚守职业教育高技能人才培养定位，让其独特价值更加鲜明。

二是充分激活企业举办职业教育的内在“基因”。《意见》在创新产教融合机制、加强地方政府统筹、激活企业内生动力等方面全面发力，通过行企校“三组长”改革机制，推动头部企业开放技术标准、生产资源、职业场景，深挖企业技术标准、产品标准背后的能力标准，翻译转化为教育教学标准和人才培养标准，实现专业教学与产业发展的同频同步。同时，通过培养企业人才、推广企业标准、拓展企业生态，有效提高企业参与职业教育的积极性。

三是系统推进教学关键要素联动改革。《意见》打破各要素相对独立改革的老路、简单机械模仿普通教育教学改革的套路，以专业为基础，以课程为核心，以教材承上启下，按照产业环节、生产流程、职业逻辑，全要素、全过程、系统性推进整体改革。紧密对接产业升级与技术迭代趋势动态优化专业设置，根据专业优化方向重构课程体系，按照新课程组合开发新形态教材，基于新课程教材内容细分细化教师能力，围绕专业建设与课程实施建设产教融合实习实训基地，系统构建可复制、可推广的教学改革新范式。

## 五、如何抓好《意见》的贯彻落实？

一是省级教育行政部门要牵头制定具体实施方案，将改革成效切实纳入学校考核、资金分配与项目遴选体系；深化行业企业

参与办学能力评价和高技能人才培养质量评估，健全覆盖专业、课程、教材、教师及实习实训等环节的评价标准；推动将改革任务纳入各级国民经济和社会发展规划及产业布局，积极争取“两重”等项目与资金支持。

二是市域产教联合体、行业产教融合共同体需充分发挥资源整合优势，全面组织成员单位聚焦教学关键要素深化改革，切实提升联合体和共同体的运行效能与建设质量。要强化区域产业资源与行业特色资源的统筹利用，做实做优产教融合平台功能，形成可复制、可推广的实践成果。

三是各职业学校要将教学关键要素改革作为学校中心工作，全面融入学校整体建设与发展进程。“双高建设计划”学校要切实发挥示范引领作用，聚力打造“服务好、支撑好”的高水平专业群。

四是各地、各职业学校应及时凝练典型经验与创新做法，加强宣传推广，积极营造支持改革、推进改革的良好氛围。

（来源：微言教育）

# 《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》

## 的深远意义与实践路径

鲁彬之

当中国式现代化建设进入关键阶段，职业教育正面临前所未有的转型压力。教育部近日印发的《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》（以下简称《意见》），以“专业、课程、教材、教师、实习实训”五大核心要素为突破口，构建起职业教育高质量发展的新坐标系。这场改革不仅是教学体系的重构，更是职业教育从规模扩张向质量提升的战略转向，其背后折射出国家对技能人才培养的深层思考。

### 一、为什么改？破解职业教育发展的时代命题

第一，产业升级倒逼人才供给革命。在新能源汽车、人工智能等战略性新兴产业领域，技能人才缺口持续扩大。某头部车企反映，其智能生产线需要同时掌握机械控制、数据分析、人工智能的复合型技术工人，但符合要求的人才不足需求量的30%。这种结构性矛盾暴露出传统职业教育与产业需求的脱节——专业设置滞后于产业变革，课程内容落后于技术迭代，教材更新周期长达3-5年，教师知识结构难以适应智能制造要求。

第二，教育生态亟待系统性重构。当前职业教育存在重理论轻实践、重知识轻能力、重单一技能轻综合素养、重校内培养轻产教融合、重标准输出轻个性发展的“五重五轻”现象。某职业院校的调研显示，62%的专业未建立动态调整机制，75%的课程

未融入行业新标准，80%的教师缺乏企业实践经验。这种碎片化、封闭式的教育模式，导致毕业生难以适应企业真实工作场景。

第三，国际竞争催生质量提升紧迫性。全球产业链重构背景下，德国“双元制”、瑞士工匠精神等模式展现出强大竞争力。我国虽已建成世界最大规模职业教育体系，但人才培养质量与发达国家仍存在差距。世界技能大赛获奖数据显示，我国选手在传统技能项目表现优异，但在数字建造、工业 4.0 等新兴领域获奖率不足德国的 1/3。这迫切需要构建具有中国特色的职业教育实践模式。

## 二、如何改？构建五大要素联动改革新范式

一是在专业设置上建立动态调整的“智能导航系统”。《意见》提出构建“红黄牌”提示制度，运用大数据和人工智能预测人才供需。某省建立的“专业预警平台”显示，2025 年全省将有 17 个专业出现过剩，同时预测低空经济、氢能技术等领域人才缺口达 12 万人。这种数据驱动的调整机制，使专业设置从“经验判断”转向“科学决策”。更值得关注的是，特色专业可冠以“学校+企业+地区”名称，如“深圳比亚迪新能源汽车技术”，这种命名方式既彰显产教融合特色，又增强专业辨识度。

二是通过课程组合打造能力本位的“模块化积木”。课程改革的突破口在于“能力图谱”的构建。某职业院校与华为合作开发的“5G 通信技术”课程，将企业真实项目拆解为 23 个能力模块，每个模块包含技能点、知识点和思政元素。这种“颗粒化”

的课程设计，使教学从知识灌输转向能力建构。更创新的是建立“课程超市”，学生可根据职业规划自主选择模块组合，如选择“工业互联网+人工智能”路径，可获得跨领域复合能力。

三是教材开发上构建活页式数字资源生态。教材改革呈现三大趋势：形态多样化，活页式教材占比将从目前的15%提升至40%；内容动态化，某出版社开发的“智能焊接技术”数字教材，可实时更新焊接工艺参数；使用场景化，某企业开发的“设备维护口袋书”，将操作规范转化为二维码，工人扫码即可获取最新指导。这种“纸质+电子+云端”的立体化教材体系，使学习突破时空限制。

四是锻造双师型教师的“成长飞轮”。教师改革的核心是建立“能力清单+双向流动”机制。某试点院校制定的教师能力清单包含28项指标，如“掌握至少2种数字化教学工具”“具备6个月以上企业实践经历”等。更突破性的是建立产业导师制度，某职业院校聘请的“大国工匠”不仅承担实践教学，还参与专业建设、课程开发等核心工作。这种“旋转门”机制，使教师能力提升从“个体成长”转向“系统赋能”。

五是实习实训要成为产教融合的“真实战场”。实训基地改革呈现三大创新：建设模式创新，某市采用“集群联建”方式，在产业园区内建设共享实训中心，服务周边20余家企业；标准体系创新，某行业制定的《智能制造实训基地建设标准》，涵盖设备配置、课程开发、考核评价等12个维度；虚拟仿真创新，

某院校开发的“数字孪生工厂”，使学生可在虚拟环境中完成设备调试、故障排除等高风险操作。这种“真实+虚拟”的实训体系，使技能训练从“模拟环境”转向“生产场景”。

### 三、改什么？重塑职业教育发展的底层逻辑

首先，从知识传授到能力本位。传统职业教育以学科知识体系为核心，改革后转向以职业能力体系为核心。某职业院校的“机电一体化技术”专业，将原 32 门课程整合为 15 个能力模块，每个模块对应一个典型工作任务。这种转变使毕业生就业竞争力显著提升，企业满意度从 72% 提高到 89%。

其次，从封闭办学到开放融合。改革构建起“政府引导、行业指导、企业参与、学校主体”的协同机制。某市建立的市域产教联合体，整合了 32 家企业、15 所院校和 8 个行业协会，共同开发专业标准、课程资源和实训项目。这种开放办学模式，使专业设置与产业需求匹配度从 65% 提升至 88%。

最后，从标准统一到个性发展。改革强调建立“国家标准+行业标准+企业标准”的多维标准体系。某行业制定的《工业机器人操作规范》，不仅包含技术标准，还融入安全规范、职业素养等要素。这种多元化标准体系，既保证人才培养基本质量，又为个性化发展留出空间。

### 四、怎么保证？构建改革推进的保障体系

强化组织保障，用“三组长”机制破解协同难题。改革建立由头部企业、高水平学校、行业组织负责人组成的“三组长”团

队，形成“产业需求牵引、教育供给响应”的协同机制。某试点省份的“三组长”团队，成功推动 12 家企业开放技术标准，开发 8 个行业紧缺专业，建设 5 个产教融合实训基地。

强化制度保障，用标准引领改革方向。改革构建起覆盖五大要素的先进标准体系，包括专业设置标准、课程开发标准、教材编写规范、教师能力标准、实训基地建设标准等。这些标准既体现国家意志，又吸收行业智慧，为改革提供明确指引。

强化评价保障，建立多维质量监控。改革建立“学校自评+行业评价+企业评价+政府督导”的多维评价体系。某市开发的“职业教育质量监测平台”，可实时采集专业设置、课程实施、教师发展等 12 类数据，生成动态质量报告。这种数据驱动的评价机制，使改革成效可量化、可比较。

## 五、怎么落地？推动改革从文件到现实的转化

通过省级统筹绘制改革路线图。省级教育行政部门需制定具体实施方案，将改革成效纳入学校考核、资金分配和项目遴选。某省建立的“改革任务清单”，明确 2026 年前完成专业动态调整、2027 年前建成省级标准体系等具体目标，并配套专项资金支持。

用院校行动打造改革示范区。“双高计划”学校要发挥示范引领作用，聚焦重点专业群开展改革试点。某国家“双高”院校实施的“五维改革”，在专业设置、课程开发、教材建设、教师发展、实训基地等方面形成可复制经验，带动区域职业院校整体提升。

社会参与构建起改革共同体。改革需要行业企业深度参与。某行业协会建立的“职业教育改革智库”，汇聚 200 余位企业专家，为院校提供技术咨询、标准开发、师资培训等服务。这种社会参与机制，使改革从教育系统“独角戏”转向社会“大合唱”。

坚强宣传推广，营造改革好氛围。及时总结典型经验，通过案例汇编、现场会、研讨会等形式推广改革成果。通过职业教育活动周或开展“职业教育改革宣传月”活动，展示改革成效，改变社会对职业教育的认知，使“技能成才、技能报国”理念深入人心。

《意见》的出台，标志着中国职业教育进入系统性改革的新阶段。这场改革不是对现有体系的修修补补，而是从底层逻辑进行的重构再造。当专业设置与产业需求同频共振，当课程内容与技术发展同步更新，当教材形态与学习方式相适应，当教师能力与岗位要求相匹配，当实训场景与生产环境相同构，中国职业教育必将培养出更多适应高质量发展需求的大国工匠，为中国式现代化建设提供坚实的人才支撑。这不仅是职业教育的自我革新，更是教育服务国家战略的生动实践，其深远影响将超越教育领域，重塑中国制造业的竞争格局。

（来源：现代职业教育网）

### 三、理论探讨

#### 集群培养：新时代高技能人才培养模式改革的实践探索

于发友

《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》（以下简称“《规划纲要》”）提出，“加快建设现代职业教育体系，培养大国工匠、能工巧匠、高技能人才”。《加快建设教育强国三年行动计划（2025—2027）》强调，“实施中国特色高水平高等职业院校和专业建设计划（2025—2029年），集中建设一批高水平高职院校和专业群”。为贯彻落实全国教育大会精神和《规划纲要》，自2025年4月起，我国开始启动实施高技能人才集群培养改革，探索搭建政行企校供需对接平台，充分发挥“头部企业+高水平职业学校+行业组织”三主体作用，推动职业教育专业课程教材教师实习实训等教学关键要素联动改革，大规模培养高技能人才。

#### 一、高技能人才集群培养是坚持问题驱动、提升人才自主培养水平的紧迫要求

随着新科技革命和产业革命的迅猛发展，技术牵引的产业迭代升级加速，对高技能人才提出了新的更高的要求。但是，我国职业教育长期以来面临的核心症结就在于其与产业发展之间存在显著的“结构性错位”。这种错位具体表现为三大痛点：教育与产业脱节，导致人才培养滞后于技术迭代与市场需求；办学相对封闭，学校与企业、行业组织间缺乏深度协同机制，资源流动

不畅；适应性与匹配度不高，毕业生能力难以无缝对接岗位要求。

传统的职业教育教学改革常陷入“零敲碎打”的碎片化模式，或依赖学校“单打独斗”，难以撼动深层次的结构性问题。集群培养正是在此背景下应运而生的系统性解决方案。它旨在汇聚政府、行业、企业、学校多方力量，通过组织化、规模化的协作模式，重构职业教育人才培养的底层逻辑。

### （一）破解产教脱节：构建能力标准转化的系统性通道

集群培养的核心价值在于打通产业技术标准向教育培养标准转化的梗阻。通过构建“头部企业+高水平职业学校+行业组织”的三主体协同中枢，汇聚一批大国工匠、技术骨干与教育专家，在深度解析行业技术标准所蕴含的真实能力图谱（Competency Mapping）基础上，将其科学、系统地转化为职业院校的人才培养标准和教育教学标准。这一转化过程聚焦于职业教育专业、课程、教材、教师、实习实训等关键教学要素，进行整体设计与联动改革。

例如，在首批7本数字教材的建设过程中，行业企业开放了最新的技术标准、产品资源和真实生产场景，成功转化了500余项企业标准、岗位规范、生产任务与工艺流程。如新编高职教材《仓颉编程技术与应用》的内容与仓颉语言首个长期支持版本实现同步，确保教学内容与产业前沿技术“同频共振”。这种深度的产教融合，使职业教育从传统的“知识传授”转向“能力培养”，有效弥合了人才供给与产业需求之间的鸿沟。

## （二）打破办学封闭性：构建多方协同的育人生态

集群培养的本质是构建一个开放、协同、共享的职业教育生态。它彻底摒弃了学校“单打独斗”的传统封闭模式，通过“校校联合、企企联手、校企对接”的方式，形成“改革集群”。这种组织形态具有显著的生态优势。

一是资源集聚与共享。集群汇集了分散于企业的最新技术设备、真实生产案例，学校的优质师资、教学场地，以及行业组织的权威标准与信息渠道。充分依托企业提供的强大资源、真实场景数据与学校的技术开发能力，可以解决许多过去“做不了、做不好”的难题。

二是责任共担与协同创新。明确各方在集群中的责任与主导作用，为协同开展集群培养提供组织保障。头部企业技术专家、学校专业带头人和行业权威专家协同编研教材是这一机制的微观体现。如《轨道车辆整车调试技术》由中车集团技能大师、职业院校专业带头人及动车组研发项目牵头人共同主编，确保了教材内容兼具技术权威性、教学适用性与行业前瞻性。

三是知识流动与能力共生。集群为教师深入企业实践（如跟岗挖掘）、企业专家参与教学以及双方共同研究“能力图谱”提供了制度化平台，促进了教育者与产业实践者之间知识的双向流动与能力的共同提升。

## （三）提升适应性与匹配度：重塑人才培养的底层逻辑

集群培养通过系统性的要素联动改革，重构了职业教育的育人逻辑，显著提升了人才的岗位适应性与社会匹配度。

一是教学要素深度耦合。集群培养不是孤立地改革某一环节，而是将专业设置、课程内容、教材体系、师资能力、实训条件五个关键要素视为有机整体进行系统设计。专业设置紧跟集群内龙头企业和行业组织预判的产业方向；课程内容与教材直接源于转化的企业标准和真实任务；教师通过参与集群项目提升实践教学能力；实习实训依托集群提供的真实或高度仿真的环境。这种耦合确保了人才培养全流程与产业需求的紧密咬合。

二是能力本位贯穿始终。集群培养的核心驱动力是将“产业技术标准背后的能力标准”作为人才培养的基石。通过对岗位核心能力的深度挖掘和“能力图谱”的构建，教学设计从传统的学科知识体系转向以完成典型工作任务所需能力为纲，使培养目标更加聚焦于解决实际问题的职业能力。教材呈现形式的交互性、易学性、丰富性，正是服务于能力习得的有效手段。

三是育人质量保障有力。集群的有组织、成建制特性，使得改革能够在更大范围内系统推进，克服了以往试点项目碎片化、覆盖面窄的局限。汇聚的顶级资源如头部企业、高水平职业学校、大国工匠等，为大规模培养高技能人才提供了坚实的质量保障，真正助力实现“办学能力高水平、产教融合高质量”的战略目标。

集群培养是迈向职业教育生态化发展的必然路径。集群培养是应对职业教育结构性困境、实现高质量发展的必然选择和系统

性路径。它通过构建“政行校企”深度协同的生态化组织形态，打通产业能力标准向教育培养标准转化的关键通道，并驱动专业、课程、教材、教师、实训五大核心教学要素的联动改革，从根本上重塑了以能力为本位的人才培养逻辑。其价值不仅在于解决了当下产教脱节、封闭办学、匹配度低等痛点，更在于为构建具有中国特色的现代职业教育体系，实现职业教育“类型教育”的定位，以及未来向国际标准输出、贡献“中国方案”奠定了坚实的实践基础。深化集群培养的内涵建设、完善其协同机制、推广其成功经验，是推动我国职业教育实现历史性跃升的核心战略支点。

## 二、高技能人才集群培养的核心任务是构建“能力本位、生态协同、要素联动”的育人体系

高技能人才集群培养并非仅参与主体的简单聚合，而是旨在构建一个以能力标准转化为核心、以多元主体深度协同为基石、以关键教学要素系统联动为路径的现代化职业教育育人生态系统。

### （一）治理结构：多元共治的生态化组织形态

一方面，搭建权责明晰的“三主体”协同中枢。“头部企业+高水平职业学校+行业组织”构成的“三主体”协同负责制，应成为集群运行的“决策引擎”与“协调枢纽”。

三者分工明确、优势互补，头部企业主导提供真实产业需求与技术标准，确保人才培养的前瞻性与岗位适配性；高水平职业学校主导教育教学标准转化与实施，保障培养的科学性与规范性；

行业组织则发挥标准制定、资源整合与第三方评估作用，维护集群的公信力与可持续性。

三者通过常态化、制度化的议事决策机制，如联合工作组、定期联席会议，实现战略共商、资源共投、责任共担、成果共享，彻底打破“校热企冷”或“各自为政”的困局。另一方面，搭建纵横交织的多层次网络化协作架构。

一是“三主体”集群深度耦合。“校校联合群”实现优质师资、课程、实训基地共享与教学研究协同；“企企联手群”促进产业链上下游企业技术标准互通、岗位能力模型共建；“校企对接群”则建立精准、高效的供需匹配与人才共育通道。三者并非孤立存在，而是通过“三主体”协同机制紧密咬合，形成“资源池”与“创新场”。

二是“政行校企”高效联动。政府提供政策支持、资金引导与公共服务平台；行、企、校则在“三组长”统筹下开展具体育人活动。理想状态是政府扮演“引导者”与“服务者”角色，避免过度行政干预，充分释放市场与社会主体的活力。

## （二）运行核心：能力标准的精准转化与贯通

一方面，从“技术标准”到“能力图谱”的解码。集群的核心使命在于深度解析行业、产业、企业的最新技术标准，精准提炼其蕴含的岗位核心能力要求，形成科学、动态的“能力图谱”（Competency Mapping）。这需要依托集群内大国工匠、技术骨干、教育专家组成的强大智力资源库，通过严谨的岗位任务分析

实现能力要素的拆解与结构化。

另一方面，从“能力图谱”到“教学标准”的系统转化。将“能力图谱”无损耗地转化为职业教育的专业教学标准、课程标准、实训标准、评价标准是集群的关键能力。这一过程需贯穿“五要素”：专业设置要紧密对接能力图谱映射的产业领域与技术方向，动态调整优化专业布局；课程与教材要以典型工作任务为载体，将能力要求融入课程目标与内容，确保内容与产业前沿“零时差”；师资队伍建设要建立教师定期深入企业“跟岗挖掘”能力需求的机制，同时吸引企业大师参与教学，实现师资队伍“双师”能力持续升级；实习实训要依托集群资源，构建高度仿真或真实的实践环境，实现能力在真实或准真实场景中的习得与验证。

### （三）教学实施：五要素深度联动的系统改革

集群培养要摒弃碎片化改革，强调整体设计与系统推进专业、课程、教材、教师、实习实训五要素的深度耦合与同向改革。一是目标同向，五要素改革均统一服务于“能力图谱”所定义的人才培养目标，避免脱节或内耗。二是内容同源，课程内容、教材知识、实训项目均源于同一套经过严谨转化的产业能力标准与企业真实任务。三是过程同步，教材开发与课程建设同步，师资培训与实训条件升级同步，专业调整与产业需求变化同步。四是评价同标，建立以能力达成度为核心的评价体系，贯穿学习过程与结果，反馈并持续优化五要素。

### （四）技术赋能：数字化的学习革命与资源平台

一是智能交互式数字教材。理想的集群应充分运用数字技术，打造具有沉浸性（如虚拟仿真实训）、交互性（如即时反馈、情境模拟）、易学性（如个性化学习路径）、丰富性（如集成最新技术资料、动态案例）的数字教材，彻底变革传统学习方式。二是共建共享的数字化资源库。集群应构建统一的数字化资源平台，集群成员贡献的最新技术标准、工艺流程、教学案例、虚拟实训项目等，实现资源的动态更新、便捷检索与高效共享，支撑泛在学习与混合式教学。三是数据驱动的精准确教学与管理。利用平台学习行为数据，实现学情精准分析、教学策略优化、资源智能推送，提升教学效率与质量；同时，为集群运行监测、成效评估、决策优化提供数据支撑。

#### （五）质量保障：开放动态的持续改进机制

一是常态化的反馈与评估。建立由行业组织主导、多方参与的第三方评价机制，定期对人才培养质量（毕业生能力匹配度）、教材适用性、实训效果等进行评估，并将结果反馈至“三主体”决策层。二是动态化的标准更新。紧密跟踪产业技术迭代（如新能源汽车技术演进、仓颉语言版本升级），依托集群机制快速响应，及时更新“能力图谱”及相应的教学标准与资源，保持人才培养的前瞻性。三是可复制的经验推广。系统总结、凝练集群在五要素改革、能力转化、协同机制等方面的成功经验与底层逻辑，形成可复制推广的“方法论”与“工具箱”，通过培训、平台、案例库等方式辐射更广范围，推动整体职业教育质量提升。

高技能人才集群培养是指向类型特色的理想图景。核心任务是以破解职业教育深层次结构性矛盾为出发点，通过构建“政行校企”生态化协同治理结构，以产业能力标准的精准转化与贯通为核心驱动力，系统推进专业、课程、教材、教师、实习实训五要素深度联动改革，并深度融合数字技术构建智能化学习环境，最终形成具有强大内生动力、高度适应性、持续进化能力的现代职业教育育人体系。其本质是实现职业教育从“供给驱动”向“需求驱动”、从“知识本位”向“能力本位”、从“封闭办学”向“开放协同”的深刻转型，是彰显职业教育作为类型教育特色、实现“办学能力高水平、产教融合高质量”目标并最终为世界贡献“中国方案”的必由之路与理想形态。

### **三、高技能人才集群培养改革试点的进展成效、存在问题和困难挑战**

当前，“高技能人才集群培养计划”作为国家教育综合改革试点项目，在破解职业教育结构性矛盾上取得了重要进展，其系统化、组织化的实践路径代表了产教融合的最新高度。然而，在快速推进过程中，也显露出亟待解决的深层次问题和困境。

#### **（一）改革试点初见成效**

2025年4月，作为教育强国建设首批国家层面综合改革试点项目之一，“高技能人才集群培养计划”正式启动实施。2025年10月，首批7本数字教材（改革试点的重要成果载体）正式出版上线；央视报道高技能人才集群培养计划和首批7本数字教

材，在社会上引起广泛关注。2025年11月，在成都召开高技能人才集群培养计划工作推进会，第一批试点的6个领域和第二批培育的14个领域的头部企业、行业和学校代表参会。会上进一步凝聚共识，明确了下一步的工作重点和需要注意的问题。目前，该计划已构建起具有中国特色的集群培养基础框架，主要成就体现在三大层面。

第一，推动了“政行校企”深度协同的组织机制创新。一是“三组长制”统领全局，创造性地建立“头部企业+高水平职业学校+行业组织”的联合领导机制。头部企业主导提供前沿技术标准与真实需求；高水平职业学校主导教育教学转化与实施；行业组织负责标准制定、资源协调与成果推广。三者形成战略决策与资源调配的中枢。二是“三集群”网络化布局，组建了“校校联合群”“企企联手群”“校企对接群”，形成了纵横交织的资源共享与创新网络。三是规模化资源汇聚，有组织地汇集了大国工匠、技术骨干、专业教师和行业专家，为能力标准转化与教学改革提供了强大的智力支撑。

第二，实现了“五要素联动”的系统性教学改革突破。一是核心理念落地，坚定贯彻“以产定教、以产引教、以产改教、以产促教”，将产业技术标准背后的能力标准作为人才培养逻辑起点。二是要素改革协同推进，对专业设置、课程体系、教材开发、师资能力、实习实训条件五个关键教学要素进行整体设计与联动改革，避免碎片化。其核心是将产业能力图谱无损耗地转化为教

育教学标准。三是数字教材建设引领创新，首批出版的7本数字教材，如《轨道车辆整车调试技术》《新能源汽车试验技术》《仓颉编程技术与应用》等，在团队组建、内容选取、形式呈现上实现重大突破。实行头部企业专家、学校专业带头人、行业权威人员共同主导的“三主编”模式，确保教材的权威性、适用性与前瞻性。实施“三开放”资源转化，行业企业开放最新技术标准、产品资源和真实生产场景；学校对企业标准、岗位规范、生产任务和工艺流程进行“翻译”转化。实现交互性、易学性、丰富性“三个性”体验升级，数字教材利用虚拟仿真技术破解了“做不了、做不实”的难题，实现沉浸式、体验式学习。

第三，探索了新“双高”目标的初步实现路径。通过上述机制与改革，该计划初步实现了“办学能力高水平”的汇聚顶级资源、推动系统改革，与“产教融合高质量”标准同源、过程同步、评价同标，为大规模、高质量培养高技能人才奠定了坚实基础。

## （二）协同深化与能力转型瓶颈问题凸显

尽管试点取得较好的成效，但在推进过程中，仍存在一些制约着集群培养深度与可持续性的问题。

第一，协同机制落地不足，“形聚神散”风险犹存。一是制度化保障缺失。“三组长制”的战略协同尚未完全转化为常态化、可操作的运行细则。缺乏明确的“三组长”定期议事规则、决策流程、责任清单与冲突解决机制，可能导致决策效率低下或流于形式。二是子集群间联通不畅。“校校联合群”“企企联手群”

“校企对接群”之间的协同机制，如共建共享课程资源库、企业集群技术标准互通平台、校企精准对接信息平台，尚未完全建立，存在信息孤岛和资源重复建设风险。三是利益共享与风险共担机制不健全。企业深度参与的可持续动力（尤其是非龙头的中小配套企业）、学校投入产出的衡量标准、行业组织评估的公信力保障等，缺乏系统的制度性安排，易导致“校热企冷”或合作浅层化。

第二，教师能力转型滞后，“能力本位”落地遇阻。一是观念转变不彻底。部分教师仍受普通教育或学科体系思维惯性影响，未能深刻把握职业教育“能力本位”的类型教育本质，对“知识传授”转向“能力培养”的实践路径理解不深。二是“能力图谱”研究与应用不足。教师深入企业“跟岗挖掘”真实岗位能力需求的机制尚未普及化和深度化，对集群提炼的“能力图谱”理解不透彻，导致在课程设计、教学实施、评价考核中难以有效贯彻能力标准。三是教师能力升级支撑不够。系统化的企业实践培训、与产业专家常态化教研的机制有待加强，教师将产业新技术、新工艺、新标准转化为教学资源的能力有待提升。

第三，数字教材生态体系薄弱，建设与应用面临挑战。一是标准体系缺失。数字教材的建设标准包括内容架构、技术规范、交互设计；建设机制包括“三主编”如何协同线上开发，知识产权如何界定；评价标准包括何为“好”的数字教材，如何评估教学效果。均处于探索初期，缺乏权威指引，导致建设质量参差不

齐。二是平台兼容性与技术门槛。各类数字教学平台互不兼容，教师面临技术选择困难和使用负担。教师、平台开发者、技术支持方之间的权责关系模糊，影响开发效率与用户体验。三是应用能力与场景不足。许多教师对数字教材的功能、优势及使用方法处于“懵懂”状态，缺乏有效的应用培训和教学法指导。配套的混合式教学模式、线上线下实训衔接方案尚未成熟，限制了数字教材潜能的发挥。

### （三）面临深层次的结构性与认知性障碍

一是制度供给滞后于实践创新。集群培养作为一种高度复杂的系统性、生态化改革，其成功高度依赖精细化的制度设计。当前，支撑“三组长制”高效运行、子集群深度协同、多元主体利益平衡的专项政策、实施细则、契约化文本（如多方合作协议范本）供给不足，导致协同的“最后一公里”难以打通。宏观政策推动力强，但长效制度性保障弱。

二是职业教育类型特色认知与实践的落差。尽管职业教育作为“类型教育”已被广泛认同，但长期受普通教育模式影响，其独特的“能力本位”逻辑在教师观念、学校管理、评价体系中的渗透仍不充分。从“学科知识体系”向“能力发展逻辑”的彻底转变，需要更深刻的思想解放和更系统的实践重构。理论认同度高，但实践转换度浅。

三是数字化转型配套体系不完善。数字教材不仅是技术产品，更是教学革命的载体。其健康发展需要配套的标准体系、共建共

享机制、教师数字素养提升计划、创新教学法支持以及适应数字学习的基础设施与环境。当前，这些配套措施明显滞后于教材开发本身，导致“有车无路”“有器无术”。技术应用快，但生态构建慢。

四是多元主体协同的复杂性与动力差异。政府、行业、企业、学校目标诉求、运行逻辑、评价体系存在天然差异。在缺乏强有力的共同愿景塑造、有效的沟通平台、公平的利益分配机制和科学的评估问责体系情况下，深度协同面临巨大挑战。特别是企业追求经济效益与学校追求育人成效之间的张力，需要更精巧的制度设计来调和。合作意愿有，但深层动力机制缺乏。

高技能人才集群培养改革前景广阔，但任重道远。集群培养改革试点的推动展现了系统性改革的巨大潜力与初步成效，标志着我国职业教育产教融合进入新阶段。然而，协同机制落地难、教师能力转型慢、数字教材生态弱等问题，揭示了从“框架搭建”迈向“生态成熟”所面临的深水区挑战。

这些问题的根源在于制度供给不足、类型特色实践不深、数字配套滞后以及协同动力的复杂性。破解这些瓶颈，不仅关乎该试点计划本身的深化，更决定着中国特色现代职业教育体系构建的成败。解决之道在于强化顶层制度设计、深化“能力本位”共识与实践、加速构建数字教育生态、创新协同动力机制，从而推动集群培养从“有组织的改革”升维为“自生长的生态”，最终实现新“双高”目标，并为世界职业教育贡献中国智慧。

#### 四、积极构建自生长的高技能人才集群培养生态体系

“高技能人才集群培养计划”的实践探索，是我国职业教育从“单点突破”迈向“系统重构”的关键转折。面对一系列深层次挑战，未来改革的核心使命在于推动集群培养从政策驱动的组织化实践升维为内生动能支撑的生态化体系，实现可持续的“自生长”与“自适应”。这一进路需以系统思维锚定三大战略支点。

##### （一）深化要素联动，构建能力转化的闭环系统

要素联动改革需突破“物理组合”局限，向“化学反应”深化。其关键在于构建“能力标准—教学转化—实践验证—动态迭代”的闭环运行机制。

一是强化能力图谱的动态锚定作用。依托“三组长制”，建立产业技术标准动态监测与解析机制，尤其针对新能源汽车、新一代信息技术等快速迭代领域，形成“企业提需求—行业定框架—学校细化解”的标准化流程。

二是推动五要素的深度耦合与自适应调整。专业设置需建立“预警—响应”机制，基于产业链变化动态优化；课程与教材开发须强化“三主编”实质性协同，探索云端协作平台支撑的“同步研发、异步修订”模式；师资能力转型重在建立“跟岗挖掘—教学转化—企业认证”的闭环培养路径，将教师参与企业技术攻关、标准制定纳入评价体系；实习实训则需依托集群资源，构建“虚拟仿真—实训基地—企业车间”的阶梯式能力养成链，破解“做不实”困境。

三是完善以能力达成度为核心的评价反馈环。建立由行业组织主导、多主体参与的第三方评价体系，追踪毕业生岗位适应性与职业发展轨迹，形成“培养质量数据—教学要素优化—能力图谱校准”的反馈回路，驱动关键要素协同进化。

## （二）夯实制度根基，塑造协同治理的长效机制

破解“形聚神散”之困，需通过精细化制度设计将协同理念转化为运行规则。

一是完善“三组长”制度化协同架构。制定《集群治理章程》，明确头部企业、高水平职业学校、行业组织的权责清单、议事规则（如季度联席会、专项工作组机制）及决策流程，设立常设秘书处负责日常协调与资源调度。重点建立技术标准转化、教材开发、实训资源共建等专项契约，以制度文本固化合作预期。

二是打通“三集群”资源融通血脉。构建统一的数字化资源中枢平台，整合校—校群的课程库、企—企群的技术标准库、校—企群的岗位需求库。建立“资源贡献、积分兑换、优先使用”的共享激励机制，激发企业（尤其是中小配套企业）开放核心资源的意愿。

三是创新利益共享与风险共担机制。探索“教育—产业”复合型绩效评价体系，将企业参与度（如标准提供量、师资投入量）纳入政府专项补贴、税收优惠或招标加分项；设立集群发展基金，由政行校企共同注资，支持前瞻性教学改革与风险项目；建立知识产权共有与转化收益分配规则，保障“三主编”等创新主体的

权益。

（三）拓展生态边界，实现本土实践与全球贡献的双向赋能。集群培养的终极价值在于形成可辐射、可复制的“中国方案”，需立足本土纵深推进，面向全球主动布局。

一是构建分层扩散的经验推广网络。系统凝练首批试点的底层逻辑（如能力转化方法论、五要素联动模型），开发“集群培养成熟度评估工具包”，通过“国家级试点—省级双高校—区域骨干校”三级传导体系逐级扩散。重点建设在线案例库与工作坊平台，如将轨道车辆调试、大飞机装配等典型项目的改革路径解构为可迁移模板，支持院校按需“拼装”改革方案。

二是主导职业教育国际标准体系建设。积极搭建职业教育国际合作平台，重点将新能源汽车、轨道交通等领域形成的“能力图谱+教学标准”体系纳入国际“领域标准”。推动建立中国标准国际认证机构，支持成员国院校对接认证。鼓励头部企业（如中车、华为等）主导或参与相关国际标准更新工作组，将中国产业技术优势转化为全球职教规则话语权。此举不仅提升中国职教国际能见度，亦倒逼国内标准持续升级。

三是打造数字教育新生态。针对数字教材“有器无术”困境，亟需构建“标准—平台—教法”三位一体支撑体系。研制《职业教育数字教材建设指南》，明确内容架构、交互设计与认证规范。建设国家集群数字资源中心，统一技术接口，破除平台壁垒。实施“数字教材应用能力提升计划”，通过“工作坊+企业工程师

驻校”模式培训教师，配套混合式教学设计指南，使虚拟车间、编程沙盘等工具真正赋能“能力本位”课堂。

高技能人才集群培养正阔步迈向自生长的类型教育新生态。集群培养的未来，本质是职业教育类型特质的彻底彰显。它以“能力本位”为基因，以“生态协同”为骨架，以“要素联动”为血脉，以“数字智能”为神经，最终指向一个需求自感知、资源自组织、标准自迭代、质量自提升的现代化育人体系。这一体系的成熟，不仅将实现新“双高”目标，更将重构职业教育与社会经济的互动逻辑——从被动适应产业升级转向主动引领技术变革，从服务区域发展跃升为贡献全球标准。在此进程中，“政行校企”深度协同的集群生态，正是中国特色职业教育模式对世界职教改革的标志性回答，亦是中国从职教大国迈向职教强国的关键一跃。

（来源：《中国职业技术教育》）

# 教育强国背景下高职院校关键办学能力的概念辨析、

## 构成要素与提升路径

鄢烈洲 彭振宇

### 一、高等职业院校关键办学能力概念辨析

#### (一) 基本内涵

2019年以来,学界关于高等职业院校关键办学能力的讨论逐步增多。黄小灵认为,职业院校的关键办学能力,主要体现在其实现教育教学目标、满足社会需求以及推动教育创新等方面的核心能力和关键要素上。李雄威认为,要理解“关键办学能力”概念需要从高职院校的办学方向是否贴合实体经济发展诉求和培养目标能否顺应时代“新”变化两个维度来厘清。王亚南认为,关键办学能力是指在某一特定发展时期对学校办学使命达成具有决定性意义的某一项或多项办学能力要素。职业学校关键办学能力是一个要素多元、内容丰富、体系结构庞杂的复杂体系。从纵向结构看,职业学校关键办学能力包括办学核心理念、办学治理水平、办学资源投入以及办学运行机制四个核心要素;从横向功能视角看,职业学校关键办学能力则可以分为人才培养能力和社会服务能力两个核心要素。王振洪认为,关键办学能力是实现职业学校高质量发展的核心要素,职业学校亟须以深化专业集群、产教融合、人才发展、现代质量“四个治理”为抓手,实现关键办学能力的系统提升。孙琳等人认为职业学校关键办学能力是指职业学校获取资源实现系统目标,达到政府、职业院校、学生、

社会等多主体利益协调统一的可持续发展能力。这些理论研究和探索为进一步厘清高等职业院校关键办学能力内涵及其特征奠定了基础。

从语义角度来看，“关键”一般引申为对事物起决定作用和影响的内部因素。“办学能力”是指办学主体作为教育组织机构在办学兴校方面的综合能力。因此，从字面来理解，“关键办学能力”一般是指办学主体在办学过程中对学校发展具有决定性影响的因素和能力。从本质上来看，作为知识生产性组织，如果说普通教育的根本使命是知识的积累、传承和创新，那么职业教育的根本使命就是技术技能的积累、传承和创新——其中既包括对具有本民族特色（非遗技艺）的传统技术技能的传承创新，也包括对现代技术技能的创新迭代。换言之，职业教育实际上是以技术技能传承创新为使命，以人才培养为核心载体，以产教融合（校企合作）、科技服务、促进就业创业为表征的一种教育类型。以此为基准，职业院校的关键办学能力集中体现在治理体系与治理能力、技术技能人才培养、科技研发与社会服务、国际化水平等关键要素及其核心能力上。由此，作为高等教育的一种独特类型，高等职业院校关键办学能力是指其在实现其功能使命、满足社会需求、促进教育变革过程中所体现出的关键要素及其核心能力，主要包括治理能力、育人能力、科研能力、服务能力四个方面。

## （二）主要特征

关键办学能力之所以重要，是因为这些能力集中反映了国家、

社会对于学校的本质要求，是高等职业院校办学能力和实力的集中体现。抓住关键办学能力，就是抓住了高等职业院校发展的关键与核心，通过集中力量办大事，在资源和时间有限的情况下，突出建设重点，发挥出最大的建设成效。综合我国高等职业教育的发展历史、办学定位和发展要求，高等职业院校关键办学能力具有内隐外显的典型特征。

首先，从生成机制来看，高等职业院校关键办学能力具有内隐内生性，是一个不断夯实凝聚的过程。一所高职院校关键办学能力强，会从本质上反映出其在治理水平、人才培养、科技服务、文化传承、国际交流等方面的综合实力“两高三强”特征。所谓“两高”，一方面指院校治理水平要高。高等职业院校治理体系和治理能力现代化，是推动高等职业教育高质量发展的重要基础，也是高等职业院校关键办学能力的重要构成要素。治理能力现代化的重要标志是尊重制度、尊重人才、尊重规律，实现依法治理、科学用人、有序运转。通俗地说就是忙而不乱、规范高效。另一方面指人才培养质量要高。其所培养的技术技能人才能够精准适应和匹配社会及产业行业发展需要，能就（创）业、就好业，有一大批杰出校友。实现这一点，需要学校在“五金”建设方面提供强有力支撑，在专业、课程、师资、教材、实习实训基地建设等涉及人才培养质量的关键要素改革方面卓有成效。所谓“三强”，一是科技服务实力要强，集中体现在管理制度规范完善，有一批各学科领域的领军科技人才，高水平科技平台、成果多，学术期

刊阵地实力雄厚；二是文化凝聚力要强，通过长期的积累、挖掘、创新，形成了具有自身鲜明特色的学校文化，具有强大的精神凝聚力、文化向心力和对外影响力；三是国际交流能力要强，在职业教育国际化大趋势下，具有主动对接服务好国家重大战略的自觉和担当，产教同行，教随产出，在服务“一带一路”共建国家和地区方面卓有建树。

其次，从社会成效来看，高等职业院校关键办学能力具有外显外溢性，是一个大学品牌形成辐射外溢的过程。北京大学、清华大学、哈佛大学、牛津大学等世界名校，经过历史积淀、实践检验，形成自身品牌效应，有一种天然的吸引力和辐射力。一所高等职业院校关键办学能力如何，在社会信息高度发达的今天，实际上也无法隐藏。其外显性特点会通过各种评价结果（如高考录取分数线、就业率、专业排行榜等）和各种社会性活动等自然显露。品牌是实力和能力的外在标志，具有显著的溢出和光环效应。高等职业院校夯实关键办学能力，对于打造院校品牌、树立品牌形象、扩大学校社会影响具有至关重要的作用。从整体来看，关键办学能力与品牌形成具有显著的正相关性。高等职业院校关键办学能力有助于院校品牌的树立，院校品牌反过来也集中体现高等职业院校关键办学能力。高等职业院校一旦形成品牌，则其社会影响力、辐射力也将随之显著上升。因此，高等职业院校关键办学能力的外在标志，就是院校品牌是否在社会形成标签化效应。学生、家长、企业、社会根据这些外在标志，用于判断高等

职业院校的关键办学能力及其市场竞争力高低，从而影响高考学生志愿填报及学校的社会评价。

## 二、高等职业院校关键办学能力构成要素

区别于“五金”建设聚焦金专业、金课程、金师资、金教材、金基地等教学关键要素，高等职业院校关键办学能力是高等职业院校基本办学能力的抽象提炼和择要归纳，具有更强的办学指向性和综合性。高等职业院校关键办学能力构成要素主要包括治理能力、育人能力、科研能力、服务能力。

### （一）治理能力的现代化

高等职业院校关键办学能力首先体现为学校的现代治理能力，包括领导干部素质、办学理念、制度体系设计、战略规划、资源整合与统筹等多个方面。由于我国绝大多数高等职业院校脱胎于“三改一补”政策中的“一补”，即选取部分办学条件好、办学质量高的重点中专举办高等职业教育作为补充。因此，长期以来相当一部分高等职业院校在治理体系和治理能力建设方面具有明显的中职痕迹和人治特点，缺乏现代大学基本的治理理念和基本能力。有学者指出，治理能力需涵盖办学方向坚守、目标达成和资源整合效能，如校企合作、产教融合的深度实施等。为此，必须大力提升高等职业院校治理能力系统化、现代化，通过“党委领导、多元共治”的治理体系，实现办学方向与国家意志、区域产业需求的动态契合，同时兼顾学校个性化发展需求。

### （二）育人能力的适配性

高等职业院校的核心使命是培养技术技能型人才。其能力内涵包括专业设置与产业需求的精准对接、课程体系与岗位标准的动态匹配、培养方式与行业企业深度契合、就业面向与地方需求紧密呼应等多个方面。因此，高等职业院校关键办学能力体现在人才培养上，就是人才培养与人才需求之间具有高度的适配性，在满足个体发展和满足社会需求之间达成动态平衡。一是专业设置与区域产业结构高度匹配。根据区域产业结构布局，建设相应的专业布点，专业链对接产业链。二是人才数量上满足社会需求。学校培养的学生能够顺利毕业就业，能够充分满足当地用人需求，教育链服务产业链。三是人才培养质量满足行业企业岗位用人需求。行业企业对学校毕业生整体满意度较高。这些技术技能人才成为企业中坚，助推产业、行业、企业创新发展，人才链对接创新链。例如，通过育人模式改革创新，确保人才产出与区域经济发展需求高度适配。然而，更高的要求是要在育人能力建设方面具有引领性和预见性，为未来产业、新兴产业发展培育储备人才，引领产业转型升级，创新引领社会进步。

### （三）科研能力的支撑性

高等职业院校是否需要加强科研能力建设？长期以来存在争议。一种观点认为，高等职业院校重在教学，教师们时间精力有限，科研会挤占教学资源，影响正常教学，因此不需要强调科研。这是把教学与科研对立起来的思想。还有一种观点认为，高等职业院校科研基础弱、能力差、水平低，缺乏基本的科研意识

和常识，做科研是“纸上谈兵”。这些错误的观点导致高等职业院校长期以来科研不受重视，整体上的科研能力和实力相对较薄弱。此外，科研环境对高职院校科研也不够友好，一些高端科研项目（平台）申报渠道未向高职院校开放，带有明显的歧视色彩，这就导致高等职业院校的学术话语权相对较弱、学科地位较低。这种情况显然与高等职业院校自身的办学规模是不相称的。党的二十大报告明确提出“三融”（职普融通、产教融合、科教融汇）之后，科教融汇成为职业教育发展新方向、新动能。自2019年国家开始举办本科职业教育以来，职业本科教育发展受到全社会广泛关注。科研工作也随之成为高等职业院校发展中的重要一环，整体上重视程度有所改观。客观上来看，作为高等教育的有机组成部分，高等职业院校本身就具有科研的固有功能。一所高职院校的发展要行稳致远，科研能力的提升是必不可少的支撑条件之一。因此，从关键办学能力建设的角度看，科研能力的强支撑性是一个重要前提。

#### （四）服务能力的辐射性

创办于1810年的德国柏林洪堡大学被誉为“现代大学之母”，其创立的教学与研究并重传统对后世大学影响深远。伴随现代大学发展日益成熟，大学的社会功能也日益凸显。威斯康星大学（University of Wisconsin）校长查尔斯·范海斯（Charles R. Van Hise）甚至提出“服务应该是高校唯一的理想”。他认为大学不仅要发展创新知识，更要使之解决经济、社会和政治等领域的实

际问题。一所优秀的高等职业院校，不仅是一个生产性社会组织，也是一个服务性社会组织，因此其社会服务能力也是其关键办学能力的重要组成部分。根据学界对高校社会服务能力的一般理解，这主要体现在三方面：一是社会培训的广泛性；二是科技服务的关键性；三是办学能力的辐射性。从社会培训的角度，高等职业院校不仅培养全日制的本专科层次的技术技能人才，还开展非学历、非全日制的社会培训。从科技服务的角度，高等职业院校能否为行业企业提供有力的科技服务支撑也是体现其关键办学能力的重要方面。从办学能力的角度，高等职业院校在国际化办学及核心办学能力方面是否具有强辐射性，能否为当地或其他区域同类院校提供示范和引领，发挥榜样和标杆作用，甚至将成熟的办学经验辐射至其他院校及国际领域，也是其关键办学能力的重要体现之一。例如，“鲁班工坊”“丝路学院”等境外办学项目，既服务了“一带一路”倡议，又有效提升了职业教育和有关院校的国际影响力。

综上，高职院校关键办学能力不能仅仅局限于教学指标，更不能把办学能力与教学能力直接画等号，而是需要一个更综合的视角。在构成关键办学能力的四个要素中，治理能力是引领——根植于党的坚强领导、先进的办学理念和系统规范的科学管理，要在提高领导班子的治理能力，基层治理体系的现代化、数智化方面下功夫，确保正确的办学方向，营造风清气正、干事创业的校园文化环境。育人能力是核心——人才培养始终是职业院校的

核心使命，以英才（教师）育人才（学生）。必须牢牢抓住“金师”建设这一关键环节，以此带动其他“四金”（金专业、金课程、金教材、金基地）建设良性发展，培养出大批服务产业的高素质技术技能人才。科研能力是基础，科研能力本质上是一种理性反思能力，是对事物本质规律的把握。高等职业院校如果没有强大的科研能力，就无法提供可持续发展的蓬勃动力。服务能力是标志，通过强大的服务能力，体现高等职业院校在服务国家、服务民生、服务就业、服务国际方面的影响力和辐射力，形成具有自身特色的品牌效应，以彰显高等职业院校的独特价值。

### 三、高等职业院校关键办学能力提升路径

面对教育强国建设的迫切需要和日益激烈的院校竞争，无论是专科层次，还是本科层次，高等职业院校关键办学能力提升都成为未来发展的重中之重。

#### （一）党建赋能，坚持党的领导，推进学校治理现代化

坚定不移坚持党对高等职业院校的绝对领导，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，为党育人、为国育才，是高等职业院校增强关键办学能力的根本保障和终极目标。为此，必须进一步加强和完善党的领导，通过党建赋能，夯实党委领导下的校长负责制，不断增强高等职业院校治理体系和治理能力现代化，提升办学治校能力和成效。一是树立现代大学理念。吸收国内外同类大学建设经验，以先进的理念指导办学实践，摆脱“人治”和“内

耗”式治理模式，建设一支高素质且团结进取的治理团队。二是建立和完善现代大学制度。作为高等教育的一种类型，高等职业院校应当有一套特色的科学的制度体系。这个制度体系的核心就是八个字：依法治校、规范高效。不断完善以“大学章程”为基础与核心的现代高校治理体系。三是形成具有校本特色的现代大学文化。高校治理是一个全球性的话题，世界名校通常都有自己独具特色的文化印记。高等职业院校一定要避免“千校一面”的同质化建设，用心挖掘、努力建设具有校本特色的现代大学文化。

## （二）强师筑基，聚焦育人核心，提高人才培养适应性

人才培养是高等职业院校的核心职能，也是其关键办学能力的核心要素。高等职业院校之间的竞争归根到底是育人能力的竞争，在服务人的全面发展同时，能不能培养出适应国家发展、社会需求、行业企业认可的高素质技术技能人才，是衡量一所高等职业院校是否具有核心办学能力的关键。如何建设好这一能力，关键要抓好“五金”建设。“五金”之所以重要，是因为人才培养的关键要素和重要环节都体现在其建设内容中。其中“金师资”是“五金”建设的重中之重，是“五金”的“牛鼻子”，因为其他“四金”都必须通过教师这一关键要素来落实和体现。对于高等职业院校而言，“金师资”就是具有“双师”素质的教师，“双师型”教师队伍建设至关重要。一所高等职业院校育人能力是否强大，集中体现在是否有一支优秀的“双师型”教师队伍上，这是一所学校的立校之基、发展之本。只要有一支实力过硬、作风

优良的教师队伍，其人才培养能力和实力就不容小觑。“大学乃有大师之谓”同样也适用高职院校，区别仅在于，高职院校的大师是能工巧匠，是技能大师、行家里手，而非院士博导。因此，高等职业院校在育人能力方面的核心和关键，就是要打造这样一支具有战斗力和竞争力的“金师”队伍，只有这样，才能确保高等职业院校人才培养具有良好的社会适应性。

### （三）科研引领，紧盯技术应用，夯实学校核心竞争力

科研是现代大学的基本职能之一，调研表明，在重视科研和学校发展之间，存在一种隐秘的正相关性，即重视科研的学校一般发展得较好，发展较好的学校一般来说也比较重视科研。辩证地看，重视科研虽不一定必然使学校发展更好，但是不重视科研一定不利于学校发展。相对普通高等学校而言，高等职业院校在科研侧重点上的区别主要是两条：一是注重应用性研究。即介于元理论与具体操作性研究之间，是“中试车间”的研究，是让科学研究中的规律“发现”如何转变为实际生产生活中的技术“发明”，成为落地落实的技术创新研究，研究内容以技术研发、应用为主。二是注重科技成果的转化应用。高等职业院校科研工作必须按照国家要求，落实《中华人民共和国促进科技成果转化法》，把科技成果转化为实实在在的社会应用，包括但不限于试验、开发、应用、推广直至形成新技术、新工艺、新材料、新产品、新政策，发展新产业等实践成果和活动。只有这样，才能彻底改变职业教育科研“散、弱、虚”问题，形成具有职业教育特

色的研究范式，服务职业教育事业发展，夯实高等职业院校的核心竞争力。

#### （四）服务社会，打造院校品牌，提升高职院校贡献力

现代大学不仅是学习、传承、创新知识的场所，也是面向社会提供多样化服务的多功能综合教育中心。如何借助强大师资队伍和优良办学条件，通过夯实服务能力，提供广泛的社会服务，打造院校品牌，形成卓越的校内外辐射力、影响力、贡献力。这就要求高等职业院校必须在提高服务能力方面下功夫。一是提升社会培训服务能力。共建共享大学资源，面向社会开放，利用先进技术，为有需要的各类人群提供丰富的教育服务产品，包括但不限于短期教育和培训，如技能证书培训、就业培训、成人继续教育、兴趣技能班等。二是提供高品质的横向科研服务。一方面要为相关企事业单位解决技术难题提供协助，解决问题、提供方案，助推产业转型升级；另一方面要研究新职业、新业态、新样态、新技术等，开展前瞻性研究，促使教育链、产业链、创新链协同发力，引领产业行业发展。逐步引导高等职业院校的专业改革和人才培养从适应导向转向引领导向，快速响应社会变革，更好地服务和满足社会发展需要。三是提高国际化能力，塑造院校品牌。国际化是高等职业院校关键办学能力的一个重要组成部分，必须在“引进来”“走出去”方面有所作为。高等职业院校国际化的重点是通过服务“一带一路”共建国家，产教同行、教随产出，推动“职教出海”，形成具有标杆意义的国际化办学样板。

(来源: 《职业技术教育》)

## 教育强国背景下高职办学能力评价的深层逻辑

刘磊

要把握高职办学能力评价设计框架背后的深层逻辑，必须将高职教育置于教育强国建设的大视野下予以审视。教育强国的内涵，不仅仅是教育强的国家，而是通过教育促使国家强盛，其核心在于强调教育的促进和支撑作用。如何发挥这种作用？石中英教授认为，应是在教育自身变得强大的前提下，增强服务国家建设的能力，为国家的强盛提供充足的人才、智力支撑与道德、价值引领。而一个国家的强盛，其根本体现为强大的综合国力，涵盖军事、经济、科技、文化、外交等诸多方面。其中，经济实力是国家强盛的基石与核心表征。因此，教育强国建设的核心基点在于其对经济发展的支撑与促进作用。在教育强国建设背景下，笼统讨论教育对强国建设的支撑作用意义有限，关键在于找准支撑的着力点与连接点。褚宏启教授认为，学科专业调整、科技创新、拔尖创新人才培养是教育与世界强国建设的三个对接点、连接点，也是教育强国建设首先要关注的优先事项。职业教育作为对接产业最密切、服务经济最直接的教育类型，理应立足教育强国建设的核心基点，从专业调整、技术革新和人才培养等方面发挥支撑产业、服务经济的优势和作用。从逻辑层面来看，高职办学能力评价应紧密围绕教育强国建设这一核心基点展开，具体体现为供需适配的目标逻辑、能力分解的方法逻辑、主线贯穿的操作逻辑和互联一致的策略逻辑。

## 一、目标逻辑：供需适配

职业教育作为类型教育，其核心功能是为经济社会发展输送高素质技术技能人才，终极目标是实现人才培养与经济社会发展需求相匹配。而现实是，高校毕业生就业面临严峻形势，“有活没人干”和“有人没活干”同时存在。“有活没人干”有两种可能，一是人才培养方向错位，未能培养经济发展需要的某方面的人才；二是培养了这方面的人才，但人才规格、层次和数量未达到要求。“有人没活干”是客观上有人处于失业状态。高职办学能力评价的逻辑起点正是破解这一供需错配难题。高职学校应瞄准经济社会对技术技能人才的需求，紧密对接区域产业发展的需要设置专业，动态调整专业人才培养方向，强化课程、教材、师资和实训实习等要素建设，从而提高人才供给质量。

对高职学校而言，供需适配的实现需要厘清三组核心问题：第一，外部需求是什么？即与学校基本定位对应的产业和行业需要什么人才，包括人才领域、层次、规格、数量、要求、趋势等。第二，自身供给现状如何？即目前在培养什么人才和能培养什么人才，学校的专业布局、人才培养质量、数量和规格是否符合产业和行业的需求，是否需要调整。第三，供需差距在哪里？要清楚目前培养现状和外部需求之间的差距，缩小两者之间的差距是高职办学能力评价的主要价值引领方向。在教育强国背景下，高职教育的发展导向已从“重条件强基础”转向“强贡献强支撑”。高职办学能力评价所蕴含的供需适配逻辑，正是实现这一战略转

型的基本指引。

## 二、方法逻辑：能力分解

教育强国建设要求教育为经济高质量发展提供支撑，其关键是供给高质量的人才。对高职学校而言，培养高质量人才离不开强大的办学能力支撑。何为办学能力？依据《现代汉语词典（第七版）》，办学能力是指学校或教育机构在开展教育教学活动、实现教育目标过程中所具备的综合实力与资源保障水平。它不仅涵盖硬件设施与资金投入，更涉及管理效能、师资质量、文化积淀等软性条件，直接影响教育质量和可持续发展。由此，可将办学能力的特性归纳如下：一是综合性。需要通过多维指标衡量，无法用单一指标评价。二是复杂性。构成因素多且复杂，因素与因素之间互相关联，如课程质量、师资质量之间具有强关联性。三是确定性。衡量其强弱的标准与依据在认知层面具有确定性。这些特性一方面支持对办学能力实施评价，另一方面也决定了难以对其进行直接或整体的评价。因此，评价的基本逻辑是对办学能力进行分解后再进行评价。

能力分解通常遵循从整体到部分、从一般到具体的思路。对于高职学校的办学能力，既要关注职业教育办学的基础条件，又要聚焦办学能力提升的关键内容[6]。总体来看，需要把握两项核心内容：一是体现能力的载体，即基本办学条件。基本条件本身不直接等同于能力，却是能力的基础。换言之，有基本条件未必有能力，但无基本条件则必定无能力。二是人才培养过程中各

环节的关键要素。影响人才培养过程的各环节要素众多，如场所、设施、师资、经费、文化、课程、教材、实训等，关键要素需要满足三个原则。第一，必须性原则。从人才培养完整性出发选取必不可少的要素。第二，决定性原则。对学校人才培养质量和整体办学实力而言，关键要素能产生决定性影响。第三，优先性原则。在资源支持和投入方面，关键要素享有优先权。沿着这个分解逻辑，办学能力评价被解构为办学条件条件监测和教学工作评估，教学工作评估主要围绕五个关键要素展开。

### 三、路径逻辑：主线贯穿

把办学能力评价分解为办学条件监测和教学工作评估的五个关键要素，并不意味着仅评价这几个要素。事实上，办学条件监测和五个要素之间具有高度相关性，46个监测点可完全映射到五个关键要素指标之中。五个关键要素之间并不是完全独立的，而是由两条主线贯穿形成的有机整体。两条主线分为明线和暗线，明线是培养方向（为谁培养人：党的领导、立德树人）和培养方式（怎么培养人：产教融合），暗线是守底线和促发展要求。明线与暗线相互交织，共同支撑高职办学能力评价实现“以评定向、以评促建、以评督改、提质增强”的核心使命。

1.将培养方向和培养方式两条明线贯穿评价始终。培养方向贯穿五个关键要素体现在：专业要素明确贯彻党的教育方针，坚持立德树人；课程要素强化思政课程建设与实施，落实培养“让党放心、爱国奉献、担当民族复兴重任的时代新人”要求。教材

要素落实党委（党组织）对教材负总责，使用国家统编思政课教材；师资要素配备专职思政课教师与专职辅导员；实训实习要素将劳动教育、社会实践纳入实习内容。培养方式贯穿五个关键要素体现在：专业要素中专业设置、建设与调整对接产业行业发展需求，坚持校企协同育人；课程要素内容反映真实工作任务与过程，随产业发展动态更新；教材要素倡导校企联合开发教材，专业课程主要选用校企合作编写出版的教材；师资要素强调专业教师定期赴企业实践锻炼；实训实习要素注重建设基于企业真实生产环境和标准的实训基地。由此可见，高职办学能力评价尽管未把党的领导、立德树人、产教融合等关键内容列为一级指标、二级指标，但已经实质性地作为主线贯穿在所有评价要素的始终。

2.将守底线和促发展两条暗线贯穿评价始终。第一，办学条件监测的核心定位在于通过常态监测筑牢基本办学底线。在教学工作评估的五个关键要素中，守底线同样一以贯之，集中体现在对核心定量数据的底线规定上：专业要素确保专业教学学时与实习时长达标；课程要素保障公共基础课与选修课的必要课时；教材要素严格思政课教材选用规范；师资要素强调严守师德师风、教师数量结构及职业能力的的基本标准等；实训实习要素注重实习实训环境的基本条件。第二，促发展方面。专业要素引导专业主动适应数字化、智能化与高质量发展的新趋势；课程要素推动课程内容根据产业发展动态更新，融入新标准、新技术、新工艺、新方法，并运用数字技术优化教学方法；教材要素要求教材体现

课程思政要求并呼应产业变革；师资要素强调提升教师数字化素养，有针对性地增强教师职业能力；实训实习要素倡导实训环境真实反映企业生产场景，同时建立动态更新机制。由此可见，守底线和促发展两条暗线的运用，不仅体现了高职办学能力评价的基本定位，也是实现以评定向和提质增强的重要抓手。

#### **四、策略逻辑：互联一致**

办学能力评价中“三对基本关系”的巧妙设计与处理，其深层依据在于互联一致的逻辑内核。该逻辑强调，各主体围绕共同的价值目标，立足客观实际，通过联动协同的方式创新施策，从而提升评价的科学性、便捷性与实效性。

首先，基于高职学校特点的省部联动。与普通高等学校相比，高职学校具有数量众多、属地化管理、主要服务地方经济等鲜明特征。为充分激发地方教育行政部门的能动性，国家与省级教育行政部门据此实际，构建起权责清晰、目标同向的央地协同机制，发挥两级主体的优势。其次，基于整体发展需要的省际联动。为了观照我国职业教育的区域差异，推动高职办学能力的整体提升，国家教育行政部门创造性地设计省际联动的评估架构，通过实施“省际结对协作”推进模式、规定专家组“须含2名外省专家”等策略，有力促进了省域间的经验交流与互助。最后，基于评价实效的技术方法联合。在教育评价过程中，传统的听取汇报、调查、访谈、查阅材料等方法，对于评估专家采集信息和协商分析依然具有现实价值。同时，人工智能、大数据、云计算、区块链

等技术的迅猛发展，为教育评价带来了前所未有的革新潜力。因此，办学能力评价注重传统方法与现代技术的有机融合，鼓励运用现代信息技术，但不是为了运用而运用，而是能切实提升评价的科学性、便捷性，有效提高评价的实际效果。

除此之外，互联一致逻辑的运用还表现为通过联系并比较职业教育外部环境的深刻变化，增强高职办学的危机感以及提高办学质量的紧迫性。一是教育系统内部的高等教育改革压力。高等教育改革提倡产教融合、校企合作，或是在应用本科院校开设职业本科专业，在一定程度上会挤压高职学校的发展优势空间。二是教育系统外部的人口变化挑战。在人口总量递减趋势下，若职业教育人才输出质量未能显著提升，即便普通高等教育维持现有招生规模，高职教育的生源空间也将持续收窄。所以，综合分析系统内外的环境变化，提高高职办学竞争力是破解问题的关键，而强化高职学校对外的服务力和贡献力是提升高职办学能力的主要方向和突破口。

综上所述，供需适配的目标逻辑阐释了开展办学能力评价的根本动因与“一个根本目标”的核心定位，能力分解的方法逻辑揭示了评价体系包含“两项主要内容”和“五个关键要素”的内在逻辑及其方法论依据，主线贯穿的路径逻辑聚焦于实现“四个评价使命”的实施路径，互联一致的策略逻辑则厘清了评价中处理“三对基本关系”的深层原因。当然，从理论层面阐释评价体系的构建依据仅是起点，更为关键的是如何切实有效地推进高职

办学能力评价的高质量实践。

(来源：《教育与职业》)

# 基于“教师能力清单”的职业院校教师专业发展路径研究

鲁彬之 刘婷等

## 一、绪论

### （一）研究背景

#### 1. 政策驱动：教学关键要素改革倒逼师资能力升级

职业教育作为培养技术技能人才、服务高质量发展的重要载体，其教师队伍质量直接决定教育教学成效与人才培养质量。近年来，国家层面密集出台政策，聚焦职业院校教师队伍建设，推动师资能力标准化、精准化提升。2026年2月，教育部印发《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》（教职成〔2026〕1号），明确将“细化教师能力清单”列为深化职业教育教学改革的核心任务，要求各地、各职业院校结合专业特点与产业需求，从专业理论、实践能力、教学能力、教研能力等关键方面，细分细化教师能力指标，为教师培养培训、考核评价、专业发展提供明确基准。此前，《国家职业教育改革实施方案》《职业教育法》修订版等政策已多次强调“加强双师型教师队伍建设”“推动校企人才双向流动”，而“教师能力清单”的细化的提出，标志着职业院校教师队伍建设从“经验导向”正式转向“标准导向”，从“泛化培养”转向“精准赋能”，政策层面形成了“顶层设计—具体要求—落地路径”的完整闭环，倒逼职业院校加快构建与政策要求相匹配的教师专业发展体系。

#### 2. 现实需求：新质生产力对职教教师提出新挑战

当前，我国正处于新型工业化、数字化、绿色化转型的关键时期，新质生产力加快发展，人工智能、大数据、新能源、高端制造等新兴产业崛起，对技术技能人才的规格和质量提出了更高要求，进而对职业院校教师的能力结构产生了深刻影响。职业院校教师作为技术技能人才培养的核心力量，必须同步对接产业高端化、智能化、绿色化发展需求，具备“教学+实践+技术+创新”的综合能力。但从当前职业院校教师队伍建设的实际情况来看，仍存在诸多突出问题：一是实践能力弱化，多数教师毕业后直接入校任教，缺乏企业一线工作经历，对企业生产流程、技术标准、岗位需求了解不深，难以有效开展理实一体化教学；二是技术更新滞后，面对产业领域的新技术、新工艺、新标准，教师知识储备和技能水平更新不及时，难以将产业前沿技术融入课堂教学；三是数字化素养不足，部分教师缺乏数字化教学工具应用、数字化资源开发能力，难以适应混合式教学、虚拟仿真教学等新型教学模式的需求；四是校企双向流动不畅，教师参与企业技术改造的动力不足、渠道有限，企业技术能手入校任教的门槛高、激励不够，导致师资队伍与产业发展脱节，难以满足新质生产力发展对技术技能人才培养的需求。

### 3. 实践痛点：能力标准模糊导致培训与评价失准

尽管“双师型”教师队伍建设已推进多年，但多数职业院校仍未建立清晰、统一、可操作的教师能力标准，教师能力清单缺失或碎片化问题突出。一方面，能力标准的模糊导致教师培训工

作缺乏针对性，多数院校采用“一刀切”的培训模式，培训内容与教师实际能力需求、产业发展需求脱节，出现“学非所用、用非所学”的现象，培训资源浪费严重，培训效果不佳；另一方面，能力标准的缺失导致教师考核评价工作形式化，评价指标偏重教学工作量、论文发表等量化指标，忽视实践能力、技术服务、校企合作等核心能力的评价，难以全面、客观反映教师的专业水平和工作贡献。更为突出的是，由于缺乏明确的能力导向和激励机制，教师参与企业技术改造的积极性不高，多数教师将企业实践视为“任务”，难以深度融入企业技术研发和工艺优化过程；同时，企业技术能手入校任教面临学历、职称、编制等门槛限制，待遇保障、职业发展等机制不完善，导致“引不进、留不住、用不好”，严重制约了“双师型”教师队伍建设的质效，也影响了职业教育教学关键要素改革的落地见效。据《2025年中国职业教育发展报告》数据显示，当前我国职业院校“双师型”教师占比虽达到65.4%，但其中具备企业一线实践经历、能够参与企业技术改造的教师占比不足30%，企业兼职教师占比仅为18.7%，且多数兼职教师难以稳定开展教学工作。

## （二）研究意义

### 1. 理论意义

本文的理论意义主要体现在三个方面：一是完善职业教育教师能力标准体系，针对教育部“细化教师能力清单”的政策要求，构建系统、全面、可操作的六维教师能力清单，细化各维度分级

指标，填补当前学界聚焦“教师能力清单”系统性研究的空白，丰富职业教育教师专业发展的理论内涵；二是丰富“双师型”教师专业发展理论，结合产教融合理论、能力本位教育理论、教师专业发展阶段理论，构建“清单定标—培训赋能—评价闭环—双向流动”的一体化专业发展路径，破解教师实践能力提升、校企双向流动的理论难题，为“双师型”教师队伍建设提供新的理论视角；三是搭建政策与实践的理论桥梁，解读教育部职业教育教学关键要素改革的政策要求，将政策导向转化为理论框架和实践路径，为后续相关研究提供理论参考和研究范式。

## 2. 实践意义

本文的实践意义主要体现在四个方面：一是为职业院校制定教师能力清单提供可操作方案，明确能力清单的维度、指标和分级标准，帮助院校实现教师能力的精准诊断和定位，为教师专业发展提供明确方向；二是为职业院校设计精准培训体系提供支撑，基于能力清单构建分层分类、校企协同的培训体系，解决培训同质化、供需脱节问题，提升教师培训的针对性和实效性；三是为职业院校建立科学的教师评价机制提供参考，构建“过程—结果—增值”三维评价体系，强化多元主体参与和评价结果应用，实现教师评价从“形式化”向“精准化”转变；四是破解教师参与企业技术改造、企业技术能手入校任教的实践难题提供路径，创新双向流动的激励与评价机制，畅通校企人才流动渠道，助力职业院校打造高水平“双师型”教师队伍，落实职业教育教学关

键要素改革，提升人才培养质量，更好地服务产业发展和经济社会转型升级。

### （三）国内外研究现状

#### 1. 国外研究现状

国外职业教育发展起步较早，形成了较为成熟的教师能力标准和专业发展体系，其中以德国、英国、美国、日本等国的研究和实践最具代表性。德国“双元制”职业教育模式中，教师分为“职业学校教师”和“企业实训教师”两类，明确要求职业学校教师必须具备“教学能力+企业实践能力”双重资质，其能力标准聚焦专业技术技能、教学实施能力和产业对接能力，教师需定期到企业实践锻炼，参与企业生产和技术改造，企业实训教师则需具备丰富的企业一线工作经历和技能指导能力，其能力评价与企业岗位要求直接挂钩。英国于2012年出台《职业教育教师专业标准框架》，明确职业教育教师的能力包括专业知识与技能、教学能力、职业发展能力、校企合作能力四个维度，强调教师与行业企业的紧密联系，要求教师持续跟踪行业发展动态，更新知识和技能。美国职业教育教师能力标准以“行业需求为导向”，由行业协会、企业和院校共同制定，聚焦行业技术能力与教育教学能力的融合，注重教师的技术创新能力和实践指导能力，推行“教师—工程师”双身份制度，鼓励教师参与企业技术研发和项目合作。日本职业教育教师能力标准强调“实践导向”和“终身发展”，要求教师具备扎实的专业理论知识、熟练的实践技能、

良好的教学能力和教研能力，教师需定期参与企业实践和在职培训，企业技术能手可通过专项认定进入院校任教，享受与专职教师同等的待遇和发展机会。总体来看，国外研究的共性是能力标准与产业需求高度绑定，注重教师实践能力的提升，强化校企协同的教师培养和评价机制，但国外研究基于其自身的职业教育体系和产业背景，与我国职业教育的政策环境、办学模式、师资结构存在差异，无法直接照搬应用。

## 2. 国内研究现状

国内学界围绕职业院校教师专业发展、“双师型”教师队伍建设、产教融合等相关领域开展了大量研究，取得了丰富的研究成果。在教师能力标准方面，学者们从不同视角构建了教师能力体系，如部分学者提出“双师型”教师应具备“师德素养、专业理论、实践技能、教学能力、教研能力”五大维度能力；还有学者结合数字化转型需求，增加了“数字化素养”维度，完善了教师能力体系。在教师培训体系方面，研究主要聚焦于培训模式创新，提出了“校企共训、名师引领、数字化培训、分层分类培训”等多种培训模式，强调校企协同在教师培训中的核心作用。在教师评价机制方面，学者们呼吁打破“唯论文、唯职称、唯学历”的评价导向，构建多元、综合的评价体系，强化实践能力和校企合作贡献的评价。在产教融合与教师双向流动方面，研究主要聚焦于教师企业实践机制、企业兼职教师管理机制的创新，提出了“双岗交替、项目驻场、待遇保障”等相关建议。但总体来看，

当前国内研究仍存在诸多不足：一是聚焦“教师能力清单”的系统性研究不足，多数研究仅涉及教师能力的某个维度或某个方面，缺乏对能力清单的整体构建、指标细化和分级设计，难以满足教育部“细化教师能力清单”的政策要求；二是对教师深度参与企业技术改造、企业技术能手入校任教的专项探索不足，现有研究多为一般性探讨，缺乏对激励机制、评价机制、保障机制的系统性设计，难以破解实践中的突出难题；三是研究多偏向理论探讨，实证研究不足，缺乏结合具体院校案例的分析，研究成果的可操作性和适用性有待提升。

#### （四）研究思路与方法

##### 1. 研究思路

本文以教育部“细化教师能力清单”的政策要求为切入点，立足职业教育类型定位和新质生产力发展需求，围绕“能力清单构建—培训体系设计—评价机制完善—双向流动创新”的核心逻辑，开展研究。首先，通过文献研究、政策分析，梳理国内外相关研究成果和政策文件，界定核心概念，奠定理论基础；其次，结合职业院校教师队伍建设实际，构建包含六大维度的教师能力清单，细化各维度分级指标；再次，基于能力清单，设计分层分类、校企协同的精准培训体系，建立“过程—结果—增值”三维效果评价机制；然后，聚焦教师参与企业技术改造、企业技术能手入校任教两大核心关注点，创新双向流动的激励与评价机制；最后，通过案例实证分析，验证研究成果的可行性和有效性，提

出一体化的教师专业发展路径和政策建议，为职业院校教师队伍建设提供实践指导。

## 2. 研究方法

本文采用多种研究方法相结合的方式，确保研究的科学性、系统性和实用性，具体包括：

（1）文献研究法：通过中国知网、万方、维普等学术数据库，检索国内外关于职业院校教师能力标准、教师专业发展、产教融合、教师培训与评价等相关领域的文献、专著、期刊论文，梳理研究现状、核心观点和研究不足，借鉴先进研究成果，为本文的研究奠定理论基础；同时，搜集教育部、各省教育厅关于职业教育教学改革、教师队伍建设的相关政策文件，解读政策导向，明确研究的政策依据。

（2）政策分析法：聚焦教育部《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》等核心政策文件，分析“细化教师能力清单”的政策背景、核心要求和实施路径，结合其他相关政策文件，梳理政策之间的内在联系，将政策导向转化为研究的核心内容和实践路径，确保研究与政策要求高度契合。

（3）案例研究法：选取3所不同类型、不同区域的职业院校（包括公办高职院校、民办高职院校、中职院校）作为案例研究对象，通过实地调研、访谈、资料查阅等方式，了解其教师能力清单构建、培训体系建设、评价机制运行、校企双向流动等方面的实践情况，分析其存在的问题和经验做法，为本文研究成果

的验证和完善提供实践支撑。本文选取的案例院校分别为：重庆工业职业技术学院（公办高职，以智能制造专业为特色，推行教师“双岗制”）、潍坊职业学院（公办高职，开展“百名专家进企业”行动）、徐工集团职业技术学院（企业办高职，依托徐工集团，企业技术能手入校任教成效显著）。

（4）行动研究法：结合案例院校的实践情况，将本文构建的教师能力清单、培训体系、评价机制应用于实践，跟踪实施过程，收集反馈意见，及时调整和优化相关内容，验证研究成果的可行性和有效性，形成“理论构建—实践应用—反馈优化”的闭环，提升研究成果的可操作性。

#### （五）研究创新点与不足

##### 1. 研究创新点

本文的创新点主要体现在三个方面：一是构建了系统、全面的六维教师能力清单，细化了各维度的分级指标，实现了能力清单的标准化、可量化、可操作，精准对接教育部“细化教师能力清单”的政策要求，填补了当前学界系统性研究的空白；二是聚焦教师深度参与企业技术改造、企业技术能手入校任教两大核心关注点，创新了双向流动的激励与评价机制，破解了实践中的突出难题，形成了具有针对性和可操作性的解决方案；三是构建了“清单定标—培训赋能—评价闭环—双向流动”的一体化教师专业发展路径，将能力清单、培训体系、评价机制、双向流动有机整合，实现了教师专业发展的全流程精准赋能，丰富了“双师型”

教师专业发展理论。

## 2. 研究不足

本文的研究不足主要体现在两个方面：一是案例研究的范围有限，选取的3所案例院校主要集中在制造业相关专业，对于服务业、农业等其他专业的覆盖不足，研究成果的普适性有待进一步验证；二是实证研究的深度不足，由于调研时间和资源有限，对教师能力清单的实施效果、培训体系的落地成效、评价机制的运行效果等方面的量化分析不够充分，后续研究将扩大案例范围，增加量化研究，提升研究成果的科学性和普适性。

## 二、核心概念与理论基础

### （一）核心概念界定

#### 1. 教师能力清单

教师能力清单是指以职业教育类型定位为遵循，以产业岗位需求为导向，结合教育部政策要求，对职业院校教师必备的专业能力、职业素养进行维度分解、指标细化、等级划分的标准化体系。其核心功能是为教师专业发展、培养培训、考核评价、岗位聘用提供统一的标尺，实现“一人一清单、一师一方案”的精准化管理。教师能力清单具有系统性、针对性、可操作性、动态性四个特点：系统性体现为覆盖教师专业发展的全维度、全流程；针对性体现为贴合产业需求和教师岗位特点；可操作性体现为指标细化、等级明确，便于诊断、培训和评价；动态性体现为能够根据产业升级和政策调整，及时更新能力指标和等级标准。

## 2. 职业院校教师专业发展

职业院校教师专业发展是指职业院校教师在职业生涯中，围绕师德师风、专业理论、实践技术、教学实施、教研创新、数字化素养等方面，通过培训学习、实践锻炼、教研探索等多种途径，持续提升自身能力和素养，实现从新手教师到胜任教师、骨干教师、专家教师的阶梯式成长过程。其核心目标是培养具备“双师素养”、能够对接产业需求、适应职业教育教学改革、善于育人的高水平教师，最终提升职业教育人才培养质量。与普通中小学教师相比，职业院校教师专业发展更强调实践能力、产业对接能力和技术创新能力，更注重校企协同和终身学习。

## 3. 校企人才双向流动

校企人才双向流动是指职业院校与行业企业建立常态化合作机制，推动教师“走出去”和企业技术能手“请进来”的双向人才流动模式。其中，教师“走出去”主要是指职业院校教师到企业参与生产实践、技术改造、技术研发、项目合作等活动，提升自身实践能力和技术水平；企业技术能手“请进来”主要是指企业一线技术骨干、技术能手、行业专家等进入职业院校担任兼职教师，开展教学工作、技能指导、课程开发等活动，实现校企人才资源共享、优势互补。校企人才双向流动是提升职业院校教师实践能力、破解“双师型”教师队伍建设难题的根本路径，也是推动产教融合、校企协同育人的核心举措。

## 4. 企业技术改造

企业技术改造是指企业为了提高生产效率、提升产品质量、降低生产成本、适应产业升级需求，对现有生产设备、生产工艺、生产流程、技术体系进行升级改造、优化完善的活动，包括设备更新、工艺改进、技术研发、成果转化等多个方面。职业院校教师深度参与企业技术改造，是指教师依托自身的专业知识和技能，融入企业技术改造项目，参与项目方案设计、技术攻关、工艺优化、成果推广等全过程，实现“教学与生产结合、科研与实践结合”，既提升自身实践能力和技术水平，又为企业提供技术支持，实现校企双赢。

## （二）理论基础

### 1. 能力本位教育理论

能力本位教育理论（Competency-Based Education, CBE）起源于20世纪60年代的美国，是一种以实际能力为核心的教育理念和教育模式，其核心观点是：教育的目标是培养学生具备适应社会和职业岗位需求的实际能力，教育过程应围绕能力标准展开，实现能力标准、能力培养、能力评价的一体化。该理论强调以职业岗位需求为导向，明确能力指标，设计针对性的培养方案，采用多元化的培养方式，注重实践能力的培养，强化能力评价的实用性和针对性。将能力本位教育理论应用于职业院校教师专业发展研究，可为教师能力清单的构建、培训体系的设计、评价机制的完善提供核心指导，确保教师能力的培养和评价与产业需求、岗位要求高度契合，实现“缺什么补什么、弱什么强什么”的精

准赋能。

## 2. 产教融合理论

产教融合理论是职业教育的核心理论之一，其核心观点是：职业教育与行业产业存在天然的联系，职业教育的发展必须依托行业产业，行业产业的升级也需要职业教育的支撑，二者应实现深度融合、协同发展。产教融合的核心内涵包括资源共享、人才共育、过程共管、责任共担，具体体现为校企共同制定人才培养方案、共同开发课程、共同开展教学、共同实施评价、共同开展技术研发等。将产教融合理论应用于教师专业发展研究，强调校企协同在教师培养培训、实践锻炼、评价激励中的核心作用，推动教师深度参与企业技术改造，鼓励企业技术能手入校任教，实现教师能力与产业需求的同步提升，破解师资队伍与产业发展脱节的难题。

## 3. 教师专业发展阶段理论

教师专业发展阶段理论是由美国学者富勒、伯林纳等提出的，其核心观点是：教师的专业成长不是一蹴而就的，而是遵循一定的规律，经历不同的发展阶段，每个阶段具有不同的特点和发展需求。根据该理论，职业院校教师的专业发展可分为四个阶段：新手阶段（入职 1-3 年），教师主要关注自身教学技能的提升，熟悉教学规范和岗位职责，缺乏实践经验和教学技巧；胜任阶段（入职 4-8 年），教师能够熟练开展教学工作，具备一定的实践能力和教研能力，能够独立解决教学中的常见问题；骨干阶段（入

职 9-15 年），教师具备扎实的专业理论知识、熟练的实践技能和较强的教研能力，能够引领教学改革和团队建设，参与企业实践和技术服务；专家阶段（入职 16 年以上），教师成为本专业领域的权威，具备深厚的专业素养、突出的技术创新能力和教研引领能力，能够主导专业建设、技术研发和人才培养改革，为产业发展提供技术支持。教师专业发展阶段理论为本文设计分层分类的培训体系提供了理论依据，确保培训内容和培训方式与教师不同发展阶段的需求相匹配，实现教师阶梯式成长。

#### 4. 激励理论

激励理论是管理学、心理学的核心理论之一，其核心观点是：通过一定的激励手段，激发个体的工作积极性、主动性和创造性，引导个体朝着组织目标努力，实现个体价值与组织目标的统一。常用的激励理论包括马斯洛需求层次理论、赫茨伯格双因素理论、期望理论等。将激励理论应用于本文研究，主要用于创新教师参与企业技术改造、企业技术能手入校任教的激励机制，通过满足教师和企业技术能手的物质需求、精神需求、发展需求，激发其参与校企合作、投身教学和技术服务的积极性，破解双向流动不畅的难题。例如，通过薪酬激励、职称激励、发展激励等手段，激发教师参与企业技术改造的动力；通过待遇保障、职称通道、发展机会等激励手段，吸引企业技术能手入校任教并稳定开展工作。

### 三、职业院校教师能力清单的维度构建与指标设计

依据教育部《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》中“细化教师能力清单”的要求，结合职业教育类型定位、新质生产力发展需求和职业院校教师专业发展规律，借鉴国内外先进研究成果和实践经验，构建“1+5”六维教师能力清单（1个核心维度+5个关键维度），其中核心维度为师德师风与职业素养，关键维度包括专业理论能力、实践技术能力、教学实施能力、教研创新能力、数字化素养能力。每个维度下设若干二级指标，每个二级指标细化为三级指标，并划分新手级、胜任级、骨干级、专家级四个等级，形成系统、全面、可量化、可操作的能力清单体系，为教师精准培养、考核评价提供明确基准。

#### （一）核心维度：师德师风与职业素养

师德师风是教师的立身之本、育人之基，是职业院校教师专业发展的核心，贯穿教师专业发展的全过程。本维度聚焦教师的思想政治素质、职业道德和职业认同。

#### （二）关键维度 1：专业理论能力

专业理论能力是职业院校教师开展教学、教研和技术服务的基础，是教师对接产业需求、提升实践能力的前提。本维度聚焦教师的专业知识功底、产业前沿认知和跨领域知识储备。

#### （三）关键维度 2：实践技术能力

实践技术能力是职业院校教师的核心能力，是“双师型”教师的核心标识，也是教师深度参与企业技术改造、开展理实一体化教学的核心支撑，更是衔接专业理论与岗位实践、推动产教深

度融合的关键纽带。不同于普通院校教师，职业院校教师的实践技术能力直接对接产业岗位需求，既要具备熟练的岗位操作技能，也要具备技术应用、技术攻关和技术转化能力，能够将企业生产一线的新技术、新工艺、新标准转化为教学内容，同时为企业提供技术支持，实现“教学促实践、实践反哺教学”的良性循环。本维度紧扣新质生产力发展需求，聚焦教师岗位操作、技术应用、企业技术服务三大核心。

#### （四）关键维度 3：教学实施能力

教学实施能力是职业院校教师将专业理论、实践技术转化为教学成果的核心能力，是连接能力清单与人才培养目标的关键纽带，更是落实理实一体化教学、提升职业教育教学质量的核心支撑。职业院校教学实施能力区别于普通院校的核心特质，在于立足“做中学、学中做”的职教理念，兼顾理论传授与实践指导，能够适配不同层次学生的技能学习需求，将产业岗位要求、工匠精神融入教学全过程。本维度紧扣职业教育教学改革要求，聚焦教学设计、课堂实施、学情适配与教学评价四大核心。

#### （五）关键维度 4：教研创新能力

教研创新能力是职业院校教师突破教学瓶颈、提升专业素养、推动教学改革的核心能力，是连接教学实践与理论提升的重要桥梁，更是适应新质生产力发展、推动职业教育内涵式发展的关键支撑。职业院校教师的教研创新能力，区别于普通院校教师的核心特质，在于立足产教融合、理实一体化教学实践，聚焦教学中

的实际问题、产业中的技术难题，实现教研成果与教学实践、企业需求的深度衔接，既助力自身专业成长，也推动专业建设、课程改革和技术服务提质增效。本维度紧扣职业教育教研改革要求，聚焦教学研究、成果转化、教研引领三大核心，兼顾新手到专家不同发展阶段教师的教研能力差异，实现教研创新能力的分层化、标准化、可提升。

#### （六）关键维度 5：数字化素养能力

数字化素养能力是新时代职业院校教师的必备能力，是适应数字化转型、推动职业教育教学模式创新的核心支撑，更是衔接新质生产力发展、培养数字化技术技能人才的关键保障。职业院校教师的数字化素养能力，核心是立足理实一体化教学和产教融合需求，具备运用数字化工具、开发数字化资源、开展数字化教学、推动数字化与专业教学深度融合的能力，能够将人工智能、大数据等数字化技术融入教学、教研和企业技术服务全过程。本维度紧扣数字化时代职业教育改革要求，聚焦数字化工具应用、数字化资源开发、数字化教学实施、数字化创新应用四大核心，兼顾新手到专家不同发展阶段教师的数字化能力差异，实现数字化素养能力的分层化、标准化、可提升。

#### （七）能力清单的分级与应用

基于前文构建的“师德师风为核心，专业理论、实践技术、教学实施、教研创新、数字化素养为关键”的六维能力体系，结合职业院校教师成长规律与产业岗位需求，将教师能力划分为新

手级、胜任级、骨干级、专家级四个梯度等级，四个等级层层递进、衔接有序，形成覆盖教师全职业生命周期的能力发展阶梯，为实现“一人一清单、一师一方案”的精准化教师发展管理提供核心依据。

新手级聚焦“入门适配”，主要面向刚入职的新教师，核心要求是掌握岗位基本能力，能够配合完成基础教学、实训辅助、教研参与等工作，快速适应职业院校教学岗位需求，实现从“新手”到“适配”的初步转变。胜任级聚焦“独立履职”，面向具备1-3年教龄、已适应岗位的教师，核心要求是能够独立开展理实一体化教学、完成常规教研任务、熟练运用数字化基础工具，具备基础的实践指导与技术服务能力，能够独立承担岗位核心工作。骨干级聚焦“引领提升”，面向教龄3-5年以上、表现突出的教师，核心要求是具备较强的教研创新、技术攻关、团队协作能力，能够主导专项教学改革、开展企业技术服务、指导青年教师成长，成为专业建设与教学改革的核心力量。专家级聚焦“示范引领”，面向教龄5年以上、行业影响力突出的教师，核心要求是具备深厚的专业素养、顶尖的技术能力、卓越的引领能力，能够主导重大教学改革、引领行业技术创新、制定专业发展规划，成为职业教育与产业融合发展的领军人才。

能力清单的核心应用价值在于打破“一刀切”的教师发展模式，通过对每位教师的能力水平进行精准诊断，对照四个等级的能力标准，梳理形成“一人一清单”，明确每位教师的能力短板、

提升方向与发展目标。同时，结合教师能力清单，针对不同等级、不同需求的教师，配备专属指导教师，制定“一师一方案”，个性化规划能力提升路径。无论是新教师从新手级向胜任级的过渡，还是骨干教师向专家级的突破，均以能力清单为核心依据，实现能力提升的靶向性与精准性。此外，能力清单的分级成果还为后续精准培训体系构建、教师专业发展评价、校企双向流动机制创新提供了坚实支撑，让教师培养、管理、评价全流程都有章可循、有据可依，切实发挥能力清单在教师专业发展中的引领与保障作用。

## 五、基于能力清单的教师专业发展效果评价机制

为检验教师专业发展成效、优化培训体系、推动教师能力持续提升，以能力清单为核心依据，打破传统评价“重结果、轻过程”“重校内、轻校外”的局限，构建“三维四级”评价体系（三维：过程、结果、增值；四级：校、企、师、生），实现评价全流程闭环管理。该评价体系紧扣教师能力清单的六维指标与四级等级标准，将评价贯穿教师专业发展全过程，既关注教师能力提升的最终成果，也重视能力发展的过程与增量，同时整合多元评价主体，确保评价结果的全面性、客观性、精准性，为教师专业发展、培训体系优化提供科学支撑，形成“评价—反馈—改进—提升”的良性循环。

### （一）评价维度与指标

评价维度与指标严格对标教师能力清单，围绕“过程、结果、

增值”三维构建，每个维度均设置具体可量化、可操作的评价指标，确保评价不偏离能力提升核心目标，实现对教师专业发展成效的全方位覆盖。

过程评价：聚焦教师专业发展的全过程，重点评价教师在能力提升过程中的参与度与投入度，核心指标贴合能力清单中实践技术、教研创新、教学实施等关键维度，确保评价能够精准反映教师的努力程度与过程表现。具体包括四项核心指标：一是培训参与度，主要评价教师按时参加分层分类培训、数字化培训、校企共训等各类培训活动的情况，包括培训出勤率、课堂参与度、线上课程完成率等，检验教师对培训工作的重视程度与投入情况；二是企业实践时长，重点评价教师落实双岗交替、项目驻场制度的情况，以每年驻企实践不少于2个月为基础标准，结合教师参与企业实践的实际时长、实践表现，反映教师实践能力提升的过程投入；三是技术改造参与度，评价教师参与企业技术改造、项目研发的情况，包括参与技改项目的数量、承担的具体工作、参与深度等，贴合能力清单中实践技术、数字化素养的提升要求；四是教研活动完成情况，评价教师参与校本研修、集体备课、听课评课、课题研究等教研活动的情况，包括教研活动出勤率、教研任务完成质量、教学反思提交情况等，反映教师教研创新能力的提升过程。

结果评价：聚焦教师专业发展的最终成效，重点评价教师能力提升后在教学、教研、实践等方面取得的具体成果，核心指标

与能力清单六维体系一一对应，实现成果与能力标准的精准匹配。具体包括七项核心指标：一是教学质量，通过课堂教学评价、教学效果检测、同行评议等方式，评价教师的教学设计、课堂实施、实训指导等能力，贴合能力清单中教学实施维度的要求；二是技能等级，评价教师自身专业技能的提升情况，包括技能等级证书升级、行业技能竞赛获奖等，反映教师实践技术能力的提升成效；三是证书获取，评价教师获取的与专业发展、教学能力相关的各类证书，包括数字化能力证书、教研能力证书、行业资格证书等，覆盖能力清单多个维度；四是课题专利，评价教师在教研创新、技术攻关方面的成果，包括主持或参与的各级各类教研课题、申请的专利数量与质量等，贴合教研创新、实践技术维度；五是教材开发，评价教师参与编写的教材、讲义、实训指导书等教学资源，反映教师教学实施、教研创新的综合能力；六是学生满意度，通过学生问卷、访谈等方式，评价教师的教学态度、教学效果、实训指导能力等，体现教学实施能力的落地成效；七是企业评价，由合作企业技术部门、企业导师对教师的实践能力、技术改造贡献、校企合作配合度等进行评价，反映教师实践技术能力与产业需求的适配程度。

增值评价：聚焦教师专业发展的增量提升，重点评价教师在经过培训、实践等发展过程后，能力水平、教学成效、贡献度等方面的提升幅度，弥补过程评价与结果评价的不足，更客观、全面地反映教师专业发展的实际价值。具体包括四项核心指标：一

是能力提升幅度，对照教师能力清单的四级等级标准，评价教师在评价周期内从原有等级向更高等级提升的幅度，以及各维度能力的具体提升情况，实现能力提升的精准量化；二是教学改进效果，对比教师评价周期初期与末期的教学表现、教学质量，评价教师在教学设计、课堂实施、实训指导等方面的改进情况，反映教学实施能力的增量提升；三是技术服务贡献，评价教师在参与企业技术改造、技术攻关、技术咨询等方面为企业带来的实际价值，包括技术改进成效、生产成本降低、生产效率提升等，体现实践技术应用价值；四是学生培养质量进步，对比教师所教学生在评价周期内的技能水平、职业素养、就业竞争力等方面的提升情况，反映教师教学实施、实训指导能力的育人成效，实现“教师提升”与“学生成长”的双向印证。

## （二）多元评价主体

遵循“全面客观、多方参与”的原则，构建“校、企、师、生”四级多元评价主体体系，打破单一校内评价的局限，整合各方资源，从不同视角对教师专业发展成效进行评价，确保评价结果的客观性、全面性与权威性，每个评价主体均有明确的评价职责与评价重点，且评价内容均紧扣教师能力清单。

学校评价：作为评价工作的主导主体，由院校教务处、人事处、教师发展中心分工协作、各司其职，重点负责教师教学能力与教研能力的评价，严格对标能力清单中教学实施、教研创新、数字化素养等核心维度。其中，教务处主要负责教师教学质量、

教学规范、课程开发等方面的评价，通过课堂教学检查、教学效果检测、教学资料审核等方式开展工作；人事处主要负责教师培训参与度、职称适配性、评价结果应用等相关工作，统筹协调评价全流程，确保评价工作有序推进；教师发展中心主要负责教师能力诊断、教研活动评价、能力提升幅度评价等，结合教师能力清单，精准评估教师的专业发展成效，为评价结果反馈与改进方案制定提供支撑。

企业评价：作为实践能力评价的核心主体，由合作企业的企业导师、技术部门负责人组成评价小组，重点负责教师实践能力、技术改造贡献的评价，贴合能力清单中实践技术维度的要求。企业导师主要结合教师驻企实践、项目驻场的表现，评价教师的实践操作能力、技术应用能力、团队协作能力等；企业技术部门主要针对教师参与企业技术改造、项目研发的情况，评价教师的技术攻关能力、创新能力，以及为企业带来的实际技术价值，确保评价结果能够真实反映教师的实践能力与产业适配度。

同行评价：作为专业能力评价的重要补充，由同专业、同等级或更高等级的教师组成评价小组，重点通过听课、评课、教研交流等方式，对教师的专业能力、教学水平、教研能力进行评价，对标能力清单中教学实施、教研创新等维度。同行教师通过观摩课堂教学、审阅教学设计、参与教研研讨等，客观评价教师的教学方法、实训指导、教研思路等方面的优点与不足，提出针对性的改进建议，既确保评价结果的专业性，也促进教师之间的相互

学习、共同提升。

学生评价：作为教学成效评价的直接主体，重点通过问卷、访谈等方式，对教师的教学效果、实训指导能力、教学态度等进行评价，贴合能力清单中教学实施维度的要求。学生结合自身学习体验，评价教师的课堂讲解清晰度、实训指导耐心度、教学方法适用性等，反映教师教学实施能力的落地成效；同时，通过访谈了解学生对教师专业素养、职业引导等方面的评价，为教师专业发展提供针对性的改进方向，确保评价能够贴合教学实际、反映育人成效。

### （三）评价结果应用

评价结果的有效应用是实现评价闭环、推动教师专业发展的核心环节，坚持“以评促改、以评促升、奖惩并重”的原则，将评价结果与教师专业发展、培训体系优化、资源调配等紧密结合，充分发挥评价的导向作用、激励作用与改进作用，确保评价结果不流于形式，真正服务于教师能力提升与职业教育高质量发展，所有应用场景均紧扣教师能力清单的核心要求。

反馈改进：建立常态化评价结果反馈机制，在评价工作结束后，由教师发展中心牵头，联合教务处、人事处、企业评价小组等，向每位教师出具个性化评价报告，明确告知教师在过程、结果、增值三个维度的评价得分、优点、不足，以及与能力清单四级等级标准的差距。同时，结合评价结果与教师能力短板，联合教师本人、指导教师，制定个性化能力提升方案，明确提升目标、

提升路径、培训内容与时间安排,确保教师能够针对性弥补短板、持续提升能力,形成“评价—反馈—改进”的良性循环。

**职称评聘:** 将评价结果作为教师职称晋升、岗位聘用的重要依据,严格落实“能力导向”的评聘原则,打破“唯论文、唯学历”的局限。在职称晋升评审中,将评价结果(尤其是能力提升幅度、教学质量、实践贡献等指标)作为核心评审内容,对评价优秀、能力提升显著的教师给予优先晋升机会;在岗位聘用中,结合评价结果与教师能力清单等级,合理配置教师岗位,实现“人岗适配”,对评价不合格的教师进行岗位调整或督促整改,推动教师主动提升专业能力。

**资源调配:** 以评价结果为依据,优化培训资源配置、调整培训方案,确保培训内容与教师需求精准对接。针对评价中发现的教师普遍存在的能力短板,调整分层分类培训内容,增加相关专项培训模块;针对不同群体教师的评价结果差异,优化培训路径与培训资源分配,加大对薄弱群体的培训投入;结合企业评价、学生评价反映的问题,优化校企共训、数字化培训等资源,提升培训的针对性与实效性,让培训真正服务于教师能力提升。

**激励导向:** 建立健全评价激励机制,对评价优秀的教师给予表彰、奖励与优先发展机会,充分调动教师参与专业发展、提升自身能力的主动性与积极性。具体包括:对评价优秀的教师授予“专业发展先进个人”等荣誉称号,给予现金奖励、绩效加分;优先推荐优秀教师参与国家级、省级培训、技能竞赛、课题研究

等活动；将评价结果与教师评优评先、外出研修、职称晋升等直接挂钩，形成“比学赶超”的良好氛围，推动全体教师主动对标能力清单、提升专业素养。

## 六、教师参与企业技术改造与企业能手入校任教的机制创新

以教师能力清单为核心纽带，紧扣职业院校产教融合、校企协同育人核心要求，聚焦教师实践能力提升不足、企业兼职教师管理不规范两大痛点，打通“教师走出去、能手请进来”双向流动通道，构建全链条、常态化、可落地的机制体系，实现教师专业能力与企业产业需求同频同步，企业技术资源与院校教学资源双向赋能，破解职业院校师资队伍建设与产业发展脱节的难题，为教师专业发展提供实践支撑，为职业教育高质量发展注入新动能。

### （一）教师深度参与企业技术改造的机制

围绕教师能力清单中实践技术、数字化素养、教研创新等核心维度，构建“需求对接、双岗交替、成果激励、权益保障”四位一体机制，推动教师从“校内教学”走向“企业实践”，从“知识传授者”转变为“技术实践者”，实现教师能力提升与企业技术升级双向共赢。

需求对接机制：建立校企双向技术需求清单联动机制，打破院校与企业的信息壁垒，实现教师能力与企业技改项目的精准匹配。一方面，院校联合教师发展中心、各专业教研室，对照教师能力清单，梳理每位教师的专业特长、技术优势、能力短板，形

成“教师能力特长清单”，明确教师可参与的技改领域、可承担的技术任务；另一方面，对接合作企业及行业龙头企业，收集企业在生产经营、技术升级中遇到的痛点难点，梳理形成“企业技术需求清单”，明确企业技改项目的具体内容、技术要求、人员需求。通过专门的校企对接部门，对两份清单进行精准匹配，将合适的教师选派到对应的技改项目中，确保教师参与技改能够发挥自身优势，同时针对性弥补能力短板，避免“盲目参与、无效实践”。

双岗交替机制：严格落实“教师岗+工程师岗”双岗并行制度，将企业实践纳入教师专业发展必修内容，明确教师每年驻企实践时间不少于2个月，构建“校内教学+企业技改”交替进行的常态化实践模式。教师在院校期间，重点承担教学、教研任务，将企业技改中的案例、技术转化为教学内容，提升教学的实践性；在企业期间，挂职企业工程师，深度参与企业技术改造、项目研发、工艺优化等工作，全程跟进技改项目从方案设计、落地实施到成果验收的全流程，在实践中提升技术应用、技术攻关能力，贴合能力清单中实践技术维度的提升要求。同时，建立教师驻企实践台账，详细记录实践时长、参与项目、承担任务、实践成果等，作为教师能力评价、职称评聘的重要依据。

成果激励机制：建立健全教师技改成果激励机制，将教师参与企业技改取得的成果与科研考核、工作量折算、奖励表彰紧密结合，充分调动教师参与技改的主动性与积极性。明确将教师参

与企业技改形成的技术方案、专利、技术改进成果、技术服务报告等，纳入教师科研考核体系，与论文、课题同等对待；对参与技改项目的教师，根据项目难度、贡献度，折算相应的教学工作量，减轻教师校内教学负担；对取得显著技改成果、为企业带来重大经济效益的教师，给予现金奖励、绩效加分，优先推荐参与各级各类技能竞赛、评优评先；鼓励教师将技改成果转化为教学资源、教研课题，推动“技改成果—教学资源—教研成果”的转化，实现能力提升与教研创新的双向赋能。

权益保障机制：完善教师驻企实践权益保障机制，消除教师参与企业技改的后顾之忧，确保教师驻企期间待遇不变、职称评聘不受影响。明确教师驻企实践期间，工资、绩效、福利等各项待遇与校内工作期间保持一致，由院校足额发放；驻企实践时间计入教师教龄、工龄，不影响职称晋升、岗位聘用、评优评先等；加强教师知识产权保护，明确教师在驻企实践期间参与技改取得的成果，其知识产权归属按校企合作协议执行，保障教师的合法权益；院校与企业共同为驻企教师提供必要的工作条件、安全保障，协调解决教师驻企期间的交通、住宿等实际问题，为教师顺利参与技改提供支撑。

## （二）企业技术能手入校任教的激励与评价机制

聚焦企业技术能手入校任教的准入、待遇、发展、考核等关键环节，构建“准入宽松、待遇优厚、发展有通道、考核有标准”的激励与评价机制，打破学历、身份限制，吸引更多优秀企业技

术能手入校任教，充实职业院校兼职教师队伍，同时推动企业技术能手与校内教师双向学习、共同提升。

准入认定机制：简化企业技术能手入校任教准入流程，打破传统学历、身份限制，坚持“以技能水平、实践经验为核心”的准入标准，确保引入的企业能手具备过硬的技术能力和丰富的实践经验。明确企业技术能手入校任教的的核心条件的是：具备5年以上相关行业企业一线技术工作经历，拥有相应的技能等级证书或行业认可的技术资质，具备良好的职业素养、表达能力和育人意愿，能够胜任实践教学任务。简化入职审批流程，由院校教师发展中心联合企业、相关专业教研室，对企业技术能手的技能水平、实践经验进行考核认定，考核合格后即可办理入校任教手续，无需繁琐的学历审核、编制审批等流程，快速充实兼职教师队伍。

待遇保障机制：建立市场化、差异化的企业技术能手待遇保障体系，确保企业能手入校任教的待遇具有吸引力，同时享受校内教师同等的育人资源。明确企业技术能手入校任教实行“课时费+岗位津贴+项目奖励”的薪酬模式，课时费标准高于校内专职教师，根据技能水平、教学效果、行业影响力实行差异化定价；对长期在校任教、表现优秀的企业能手，发放专项岗位津贴；鼓励企业能手参与校内教研、课程开发、实训基地建设等工作，根据贡献度给予相应的项目奖励。同时，保障企业能手享受校内教师同等的育人资源，可使用院校的实训设施、数字化教学平台、教研资料等，参与校内教研活动、名师工作室交流等，提升教学

能力。

发展晋升机制:打破企业技术能手入校任教的职业发展壁垒,建立“产业导师—产业教授”的职称晋升通道,将企业能手纳入地方人才评价体系,让企业能手入校后有发展、有晋升。明确企业技术能手入校任教满一定年限、教学效果良好、取得显著育人成果的,可申报院校产业导师、产业教授职称,职称评审重点考核技能水平、实践教学效果、校企合作贡献,不唯学历、不唯论文;将产业导师、产业教授纳入地方人才分类评价体系,享受相应的人才扶持政策,如住房补贴、子女教育、医疗保障等;鼓励企业能手参与校内教师培训、技能提升项目,支持其考取教学相关证书,提升教学能力,实现“技术能手—教学能手”的转型。

考核评价机制:建立贴合企业技术能手特点的考核评价机制,以实践教学质量、技能传承效果、校企合作贡献为核心评价指标,摒弃传统的教学考核模式,确保评价结果客观、全面。考核内容重点包括:实践教学质量,通过学生评价、同行评价、课堂检查等方式,评价企业能手的实训指导、案例教学、技能传授等能力;技能传承效果,评价企业能手在培养学生技能、指导校内教师提升实践能力等方面的成效;校企合作贡献,评价企业能手在推动校企合作、引入企业资源、开发教学案例、指导学生参与技能竞赛等方面的贡献。考核实行“年度考核+聘期考核”相结合的方式,考核结果与课时费标准、岗位津贴、续聘、晋升直接挂钩,对考核优秀的企业能手给予表彰奖励,对考核不合格的予以解聘。

双向赋能机制：构建企业技术能手与院校双向赋能机制，实现“企业能手入校提升教学能力、院校赋能企业发展”的双赢局面。一方面，院校为入校企业能手提供教学能力提升支持，通过教学理论培训、名师传帮带、教研活动参与等方式，帮助企业能手掌握职业教育教学规律、教学方法、课堂管理技巧，提升教学能力，使其能够更好地胜任实践教学任务；另一方面，企业能手为院校带来最新的产业技术、岗位需求、工艺规范，帮助院校优化课程体系、更新教学内容、开发实训项目，同时为校内教师提供技术指导，助力校内教师提升实践能力；此外，企业能手依托院校的教研资源、学生资源，开展技术研发、成果转化等工作，院校为企业能手提供技术支持、人才供给，推动企业产业升级，实现校企协同发展。

### （三）典型案例借鉴

结合国内职业院校校企双向流动的成功实践，选取3个典型案例，借鉴其先进经验，为职业院校构建教师参与企业技改、企业能手入校任教机制提供实践参考，推动机制落地见效。

重庆“双岗制”：重庆市职业院校全面推行教师“双岗交替”制度，建立“教师岗+工程师岗”双向聘任机制，明确教师每年驻企实践不少于2个月，构建“六维能力标准”（对应教师能力清单的六维体系），实现教师能力循环提升。院校与企业共建教师实践基地，教师定期到企业挂职，参与企业技术改造、项目开发，企业工程师定期入校任教，传授最新技术；建立教师双岗能

力评价体系，将企业技改表现、教学效果均纳入评价范围，推动教师在双岗交替中提升实践技术与教学实施能力，形成“校企协同、双岗育人、能力循环提升”的良好模式。

潍坊“百名专家进企业”：潍坊市职业院校开展“百名专家进企业”专项行动，组建由校内骨干教师、专业带头人组成的专家团队，对接企业技术需求，组团服务企业技术改造。院校对照教师能力清单，筛选具备较强技术攻关能力的教师，按专业分组，派驻到合作企业，针对企业技改痛点难点，开展专项技术服务、项目攻关；建立“技改成果—教学转化”机制，教师将技改中的技术、案例转化为教学内容，开发实训项目、教学案例，实现“技改服务企业、成果赋能教学”的双向受益，有效提升了教师实践能力与教学质量。

徐工职院产业教授：徐州工程机械职业技术学院推行“产业教授”制度，打破学历、身份限制，从徐工集团等龙头企业聘请优秀技术能手、工程师担任产业教授，入校领衔项目教学、技能传承。产业教授主导构建实践教学体系，将企业真实项目、技术标准融入教学，共建典型问题库、实训项目库；与校内教师组建教学团队，开展传帮带，助力校内教师提升实践能力；同时，依托院校教研资源，开展技术研发、工艺优化，推动企业技术升级，形成“企业能手入校育人、院校赋能企业发展”的双向赋能模式，有效破解了实践教学与产业脱节的难题。

## 七、基于能力清单的教师专业发展一体化路径

整合教师能力清单、精准培训体系、多元评价机制、校企双向流动机制，打破各环节相互割裂的局面，构建“定标—赋能—评价—流动—提升”的闭环一体化路径，实现教师专业发展各环节的有机衔接、协同发力，推动教师能力从新手级到专家级的阶梯式成长，确保教师能力始终与产业需求、教学需求同频同步，为职业院校教师专业发展提供系统性、可操作的实施框架。

该一体化路径以教师能力清单为核心主线，贯穿教师专业发展全过程，各环节层层递进、闭环循环：清单定标明确发展方向，精准赋能补齐能力短板，评价闭环检验发展成效，双向流动强化实践支撑，持续提升适配产业升级，形成“全方位、全流程、全覆盖”的教师专业发展体系，破解传统教师发展路径碎片化、同质化、针对性不强的问题。

第一步：清单定标——明确方向，精准诊断。院校联合行业协会、合作企业，依据职业教育改革要求、产业岗位需求，结合教师能力清单的六维体系、四级等级标准，制定贴合本校专业特色、适配产业发展的教师能力清单，明确各专业、各岗位教师不同发展阶段的能力要求。同时，开展常态化教师能力诊断工作，由教师发展中心牵头，联合教务处、人事处、企业导师、同行教师，对照能力清单，通过课堂观察、技能考核、教研评估、企业评价等方式，全面排查每位教师的能力现状，明确教师当前所处的能力等级、核心能力短板、未来发展方向，为后续精准赋能提供科学依据，实现“一人一诊断、一人一方向”。

第二步：精准赋能——靶向培训，补齐短板。依据教师能力诊断结果，结合能力清单中不同等级、不同维度的能力要求，实施分层分类、校企协同的精准培训，实现“缺什么补什么、弱什么强什么”。针对新教师（新手→胜任），重点开展教学规范、基础实训、数字化工具入门等培训，帮助其快速适配岗位；针对骨干教师（胜任→骨干），重点开展项目化教学、技术改造、教研创新等培训，提升其引领能力；针对专业带头人（骨干→专家），重点开展专业建设、技术攻关、成果转化等培训，强化其示范引领作用；针对企业兼职教师，重点开展教育教学理论、课堂管理等培训，补齐其教学短板。同时，整合校本研修、企业实践、校企共训、数字化培训、名师引领等多元化培训路径，将企业技术、产业案例融入培训内容，确保培训的针对性、实践性，推动教师能力精准提升。

第三步：评价闭环——多元评估，优化改进。依托“三维四级”多元评价体系，对教师专业发展成效进行全面、客观、精准的评价，实现“评价—反馈—优化”的闭环管理。评价工作围绕教师能力清单展开，重点评价教师能力提升幅度、教学成效、教研成果、实践贡献等，通过过程评价、结果评价、增值评价相结合，校、企、师、生多元主体参与，全面检验精准赋能、双向流动的实施成效。评价结束后，及时向教师反馈评价结果，明确其优点、不足及与能力清单等级标准的差距，联合教师本人、指导教师、企业导师，制定个性化改进方案，优化培训内容、调整发

展路径，确保教师能够针对性弥补短板，持续提升能力。

第四步：双向流动——强化实践，赋能成长。将校企双向流动作为教师专业发展的重要支撑，推动“教师走出去、能手请进来”，实现教师能力在实践中提升、在交流中成长。一方面，推动教师深度参与企业技术改造，落实双岗交替、项目驻场制度，让教师在技改实践中提升技术应用、技术攻关能力，将技改成果转化教学、教研成果；另一方面，吸引企业技术能手入校任教，充实兼职教师队伍，让企业能手带来最新产业技术、岗位需求，助力校内教师提升实践能力，优化教学内容。通过双向流动，打破院校与企业的壁垒，实现“教学—实践—教研”的深度融合，强化教师实践能力支撑，贴合能力清单中实践技术、教研创新等维度的要求。

第五步：持续提升——动态更新，阶梯成长。建立教师能力清单动态更新机制，结合产业升级、职业教育改革、教学需求的变化，定期优化能力清单的六维指标、四级等级标准，新增产业新技术、新工艺、新规范相关的能力要求，删除过时、冗余的指标，确保能力清单始终适配产业发展与教师专业发展需求。同时，引导教师树立终身学习理念，结合动态更新的能力清单，持续参与培训、实践、教研活动，不断提升自身能力，实现从新手级→胜任级→骨干级→专家级的阶梯式成长；院校持续优化培训体系、评价机制、双向流动机制，为教师持续提升提供全方位支撑，形成“清单更新—能力提升—体系优化”的良性循环，推动教师专

业发展常态化、长效化。

## 八、研究结论与展望

本研究围绕职业院校教师专业发展核心需求，以教师能力清单为核心纽带，系统构建了教师能力清单体系、精准培训体系、多元评价机制、校企双向流动机制，整合形成教师专业发展一体化路径，为职业院校教师专业发展提供了理论支撑与实践参考，有效破解了传统教师发展中同质化、碎片化、实践不足等难题，推动职业院校教师队伍建设提质增效。

### （一）研究结论

结合本研究的理论分析与实践探索，围绕职业院校教师能力清单构建、精准培训、多元评价、校企双向流动等核心内容，形成以下四点研究结论：

第一，职业院校教师能力清单应构建“师德师风为核心，专业理论、实践技术、教学实施、教研创新、数字化素养为关键”的六维体系，实现标准化、可量化、可操作。六维体系紧扣职业教育产教融合、理实一体化教学特点，贴合教师专业发展规律与产业岗位需求，涵盖教师教学、教研、实践、数字化等全方面能力，同时划分新手级、胜任级、骨干级、专家级四个等级，形成覆盖教师全职业生命周期的能力发展阶梯，为教师专业发展提供明确的标准与导向。

第二，基于能力清单的培训体系需坚持分层分类、产教融合、精准供给的原则，破解培训同质化难题。培训体系以能力清单为

标尺，依据教师能力诊断结果，实施分层分类培训，针对不同群体教师的能力短板设计专属培训内容；强化企业深度参与，推动校企共训，将企业技术、产业案例融入培训内容；整合多元化培训路径，实现线上线下融合、理论实践融合，确保培训内容与教师需求、产业需求精准对接，实现“靶向补短板、精准提能力”。

第三，教师专业发展效果评价应采用过程+结果+增值三维模式，推动多元主体参与，强化评价结果应用。评价体系紧扣能力清单，过程评价关注教师能力提升的过程投入，结果评价关注教师发展的最终成效，增值评价关注教师能力的增量提升，三者有机融合，确保评价结果全面、客观；构建校、企、师、生四级多元评价主体，打破单一校内评价局限，提升评价结果的权威性；强化评价结果应用，将评价结果与教师反馈改进、职称评聘、资源调配、激励表彰紧密结合，形成“评价—反馈—改进—提升”的闭环。

第四，教师参与企业技改、企业能手入校需建立需求对接、双岗交替、激励保障、考核评价全链条机制，畅通双向流动通道。通过需求对接机制实现教师能力与企业技改项目的精准匹配，双岗交替机制推动教师常态化参与企业实践，成果激励机制调动教师参与技改的积极性，权益保障机制消除教师的后顾之忧；通过准入认定、待遇保障、发展晋升、考核评价、双向赋能机制，吸引企业技术能手入校任教，实现教师实践能力提升与企业技术升级的双向共赢。

## （二）政策建议

为推动基于能力清单的职业院校教师专业发展体系落地见效，破解教师专业发展中的政策瓶颈、资源瓶颈，结合研究结论，提出以下三点政策建议：

第一，教育部门牵头制定全国通用+行业特色的教师能力清单指南，动态更新适配产业需求。由国家、省级教育行政部门牵头，联合行业协会、龙头企业、职业院校，制定全国通用的职业院校教师能力清单框架，明确六维体系的核心指标与四级等级的基本要求；同时，结合不同行业、不同专业的特点，制定行业特色补充指标，形成“全国通用+行业特色”的能力清单指南；建立能力清单动态更新机制，定期对接产业升级需求，更新能力指标与等级标准，确保能力清单始终贴合产业发展与教师专业发展需求。

第二，出台教师企业技术改造、企业能手入校任教专项政策，完善待遇、职称、权益保障。教育、人社、财政等部门联合出台专项政策，明确教师参与企业技术改造的实践时长要求、成果认定标准、激励措施，完善教师驻企实践权益保障政策，确保教师待遇、职称不受影响；出台企业技术能手入校任教的专项扶持政策，简化准入流程，明确待遇标准、职称晋升通道，将企业能手纳入地方人才评价体系，享受相应的人才扶持政策；加大财政投入，设立教师技改、企业能手入校专项经费，为机制落地提供经费支撑。

第三,将能力清单落实情况纳入职业院校办学质量评价、“双高”建设考核指标。教育部门将职业院校教师能力清单的制定、教师能力诊断、精准培训、多元评价、双向流动等落实情况,纳入院校办学质量评价、绩效考核的核心指标;将能力清单落实成效与职业院校“双高”建设、优质校建设、专业认证等挂钩,对落实到位、成效显著的院校给予表彰奖励、优先扶持;对落实不力、成效不佳的院校,进行督促整改,倒逼职业院校重视教师专业发展,推动基于能力清单的教师专业发展体系落地见效。

### (三) 研究展望

本研究围绕职业院校教师能力清单及相关体系构建进行了初步的理论与实践探索,仍存在一定的局限性,未来可从以下三个方面进一步深化研究,为职业教育高质量发展提供持续支撑:

第一,开展跨区域、跨专业实证研究,优化能力清单与相关体系。未来可选取不同区域、不同类型、不同专业的职业院校开展实证研究,收集教师能力发展、培训实施、评价反馈、双向流动等相关数据,分析不同区域、不同专业教师能力发展的差异,优化能力清单的指标设置、等级标准,完善精准培训体系、多元评价机制、双向流动机制,提升体系的针对性与可操作性,推动体系在全国范围内推广应用。

第二,探索人工智能背景下教师数字能力清单升级,适配数字化转型需求。随着人工智能、大数据、虚拟仿真等数字化技术在职业教育中的广泛应用,教师数字化素养的要求不断提升。未

来可重点研究人工智能背景下职业院校教师数字能力的核心需求,升级能力清单中数字化素养维度的指标,新增人工智能应用、虚拟仿真教学、大数据学情分析等相关能力要求,推动教师数字能力与数字化教学、企业数字化技改深度融合。

第三,构建智能化教师发展支持平台,提升教师专业发展效率。依托人工智能、大数据技术,构建智能化教师发展支持平台,整合能力清单、能力诊断、精准培训、多元评价、双向流动等各环节资源,实现教师能力诊断智能化、培训资源精准推送、评价过程自动化、双向流动精准匹配;搭建教师交流研讨、成果共享平台,推动教师之间、校企之间的资源共享、经验交流,为教师专业发展提供全方位、智能化的支撑,推动职业院校教师队伍建设高质量发展。

(来源:现代职业教育网)

## 高职院校产教融合实训基地的内涵特征及功能实现

### 一、高职院校产教融合实训基地的内涵特征

产教融合实训基地指以特定专业群为服务对象，校企双方共同投入、共同利用，由若干实验实训室和模块产线组成，具备工学结合功能和教育、产业、科技创新要素聚集溢出效应的综合性实训基地。依据实训基地核心主体及其支配地位不同，可以将产教融合实训基地划分为“企业主导型”“院校主导型”“共建共管型”三种类型，如企业主导的“引企入校”项目、高职院校主导的“校办产业”、校企共建共管的“协同创新平台”等。产教融合实训基地由高职院校和企业联合开展生产经营、人才培养和技术研发，一般需要配备主流设施设备，配置生产经营机构及人员，输出产品（服务）及高技能人才等市场供给。

#### （一）具有实践教学的生产性

高职院校特色专业群发展以及区域职业教育专业集群的发展，重点在于建立“亲产业”的专业体系，这就需要依托产教融合资源的有力支撑和强力推动，以便为专业人才培养提供精准对接行业企业生产实际的教学资源、项目载体、教学过程和技能生成环境。产教融合实训基地的实践教学应以真实的产品生产、应用技术研发项目、技术推广项目等为载体，并在创造经济价值过程中同步实现学生实践技能、职业能力及素质的培养。所谓实践教学的生产性，其基本内涵和实质是产教融合实训基地在执行或

承接生产加工业务、开展产品研发过程中，实现实践教学与产业链全面系统融入以及“近距离”接触。也正因为如此，产教融合实训基地要有真实的生产环境、企业文化和职业体验条件，实训内容以“为市场提供合格的产品或服务”为目标，要围绕生产任务，完善生产组织管理，实施产品质量控制，将技能训练融入生产过程，促进训练与生产、理论与实践一体化。如此一来，才有助于学生在真实职业行为中锻炼并提升专业综合技能和动手操作能力。

## （二）具有资产资源的交互性

产教融合实训基地不管是由企业主导还是由学校主导，在实训条件的建设及组合、实训内容的选取及实施、实训组织及考核方式等方面，必然围绕校企合作、工学结合来展开。产教融合实训基地项目建设通常需要对学校现有生产型、科研型设备与企业设备进行重新组合，对实训场地、生产场地和双方人员进行整合利用，就涉及校企双方的共同投入及共享应用，形成实物资产、无形资产及人力资源的交互与共享，以及由此带来的资产及资源的权限纠葛与重组等现实问题。这些交互性资产资源兼具教育教学、生产经营以及科研服务等双向互动的功能特征：一方面，它们是实践教学资源或教学载体，即技能训练的实战平台；另一方面，它们又是企业的技术资源和服务平台，是支撑经营活动并得以获取利益补偿的生产要素。《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》提出要“鼓励职业学校与社会资本合作共建职业教育

基础设施、实训基地”，同时要求“健全国有资产评估、产权流转、权益分配、干部人事管理等制度”。因此，对校企双方投入分担、收益分配、产权归属等提出了改革要求。

### （三）具有基地功能的复合性

高职院校通常针对专业群或专业集群建设产教融合实训基地及资源，向行业领域及其企业、同类院校和社会辐射，因此基地自然而然地成为专业服务产业的窗口和社会资源共享的平台。产教融合实训基地一般建立在学校或者所在地周边企业，是实现生产要素与职业教育要素在市场调节中资源优化配置的特殊形式。产教融合实训基地的功能复合性，是指其作为合作发展载体，将生产经营、实践教学、技术培训及技能鉴定、技术研发及推广等功能集于一体。产教融合实训基地的基本功能是实践教学，因此在人才培养方面，可以通过实施专业化的工作任务和实训项目，培养学生的技术技能和职业素养。而技能竞赛作为实践教学活动的延伸，是技能型人才培养的重要途径，开发和组织面向学生或企业员工的技能竞赛活动、承接行业职业技能大赛等是产教融合实训基地重要的实践教学功能。在生产经营方面，产教融合实训基地可以承担企业的真实工作项目或产品加工制造，并从生产经营中获取直接经济效益。在培训服务方面，产教融合实训基地可以开展企业人员技术技能培训及职业资格鉴定，提供行业培训服务。产教融合实训基地还必须具有充分的技术服务功能，可以为校企双方技术及产品研发、工艺创新和科研成果转化提供条件和

平台，促进学校与企业在产品研发、工艺标准开发、技术服务方面进行全程全方位的合作并形成共有成果。

#### （四）具有技术迭代的快速性

基于产教融合实训基地的生产性，要求其生产设备种类齐全、数量够用并适应技术发展的主流方向；基于产教融合实训基地的科研创新、技术服务等复合功能的要求，其设备性能水平提升必然与技术迭代的周期基本同步，技术参数及性能配置要与技术发展前沿及产业应用现场接轨。产教融合实训基地的设施设备具有教学科研一体化的功能特点，在提高实习实训教学能力、提升科研创新成果档次方面发挥了积极推动作用，设备的技术参数达到生产标准，应具备精密生产、高端服务功能，才能实时响应产业发展的技术迭代，为企业员工岗位技术技能提升培训和技术创新实践提供基础性的装备能力。随着人才市场高技能人才在系统专业技术素养、系统工程思维习惯、系统工程项目策划实施等方面的现实要求，以及社会对高职院校科研成果供给的期许，产教融合实训基地必然逐步提升教学科研设备的现代化程度，大型精密仪器的投入及其更新成为不可阻挡的趋势，具有技术高端性和跨界融合性的组合型设备经常出现在实训基地的基本配置当中。除此之外，为了适应合作研发功能实现的需要，产教融合实训基地的仪器设备的技术水平、精度及可靠性等方面应该领先于企业现场的工程设备，至于校企合作联合研制的设备，更是凝聚了最新的科技成果，具有技术前沿性和技术跨界性。

## 二、高职院校产教融合实训基地的功能实现路径

功能定位是建设发展产教融合实训基地的逻辑起点，是基地建设的终极目标指向，对于其发展质量及发展潜力起着整体性规划导向和全局性路径指引作用。高职院校要贯彻主体多元化的建设原则，采取行之有效的措施，开展体制机制的全面创新，开发并实现产教融合实训基地辐射多专业领域的实践教学、技术研发、社会服务功能，促进其成为区域相关产业资源集成化的“产学研用”一体化大平台。

### （一）合作开发基于工作场景的实践教学体系

产教融合实训基地原则上应该依托专业群建设并辐射相应的专业集群，其实训教学和技术培训也应该针对专业群对应的职业岗位群及其技术领域，将工作场景要求融入实践教学体系当中。一是构建广域覆盖的实践教学内容架构。尽可能将“公共体验实训+专业群基础实训+专业方向实训+专业拓展实训+专业综合实践”的专业群能力分层递进要求纳入实践教学体系的覆盖范围，或者实践教学体系至少要能满足专业群基础实训、专业方向实训、专业综合实践的要求。二是完善模块化实践教学项目。按照“生产导向、能力为本、校企互动”的原则，以能力为本位构建由实习实训和技术培训组成的模块化实践教学项目，全面引入企业的真实生产项目、现场工艺规程及工艺装备、现场技术管理规范，促进人才培养内容、流程、技术标准与生产过程的全方位融合，体现“教学实训化”和“实训生产化”。基地的实训及培训项目

要对接岗位工作任务、职业标准、生产过程的要求，同时对每类实践教学项目进行模块化和任务化的单元设计。三是创新实践教学组织形态。要依据各实训单元的特点，创设集中式实训、综合性实训、操练型实训、创新设计型实训等多种实训组织形态，并实施集中实践和理论实践交替的组织形式，提高实训基地利用效率。校企合作开发具有沉浸式体验功能的虚拟仿真实训系统，为真实的生产性实训环节进行基本工作场景、基本操作要领、基本操作技能的事前准备。将技能竞赛、创业大赛备赛及参赛作为实践教学的常态化组织形式，进一步提高实践教学的针对性和实效性。

## （二）统筹协调对接市场的生产经营体系

维系和保证产教融合实训基地教学生产科研的一体化运行，需要创新专业资源、生产资源及技术资源的组合模式，以及校企共同组建管理机构协调实训基地实践教学、科技研发、新产品试制等工作。要全面树立企业化管理及市场化经营理念，消解产教双方的价值观念冲突和资源及技术壁垒，统筹协调双方的利益博弈以及教学与运营之间的矛盾。产教融合实训基地自主生产经营和服务或者对外承接业务的行为，如同其他的市场主体一样，必须突出以市场为导向，生产为重心，产品为核心，要强化生产经营体系的专业化和灵活性。一是建立相对独立的生产经营决策体系。支持合作企业独立实施产品战略，对其所生产与经营的产品进行全局性谋划，包括其产品质量、产品开发、产品市场及产品

组合等方面的战略规划及实施。与合作企业共同制定实施强化产品研发、开发、生产、销售其产品和服务的运行计划。支持合作企业根据产品市场自主进行企业品牌策略、市场竞争战略、产品竞争策略、市场营销组合策略的规划与实施，确保产品（服务）在市场中长期具有比较优势。二是建立合作协调的生产计划安排制度。一方面，企业要依据生产要素组织及生产任务安排，依照现实订单及市场预测来规划产品的生产纲领，确保产品（服务）实时响应市场及客户的需求并为实践教学提供真实的项目及任务载体；另一方面，学校在不干涉企业合法经营的前提下，协调解决生产经营与实训教学之间的矛盾。依据企业生产计划的节拍规划实训项目设置及时安排，使之与企业生产纲领及月度进度相适应，也就是学校专业实践环节的实施应该具有一定的弹性，才能适应生产任务的动态性要求。三是建立协调统一的生产经营组织及控制体系。实训基地生产经营行为涉及校企双方人、财、物等要素的交互，因此必须共同开展生产经营的组织与控制，进行明确的方法流程规定，赋予各机构及人员明确的职权并提供必要的资源支持，督促各生产单元及管理单元的标准化运行。依照全面质量管理标准，实施生产现场关键环节的质量管理、进度管理、设备管理，并依据企业成本控制要求合理规划工艺实施批量及实施周期。开展产品工艺创新及优化，提高工艺装备设计开发水平，从源头控制和保证产品质量。

### （三）构建合作共赢的科研服务体系

产业发展的关键环节是技术攻关，产业发展需要前沿技术的支撑，产教融合实训基地要构建科研开发及服务体系，促进基地实现为产业提供市场方向、技术引导、科研与技术支撑的目标，促进产业的技术创新与产品升级。一是建立健全科研协作机制。成立专门专家委员会，聘请行业知名专家、资深科研人员和一线工程技术人员组成，对研究方向、工作内容、研究成果及成果转化实施有效指导。校企共同组建产学研团队，合作申报并实施科研课题和项目，共同攻克核心技术难题，开展工艺创新和前沿技术研发。将合作企业及其战略伙伴纳入科研协作的对象，将合作企业母体公司的所有资源统筹到合作研发项目实施中来。突出实用性和经济性，共同选定行业企业所需、市场所需的现实问题，将产业现场应用技术作为科研开发的重点选题。健全合作研发契约体系，共建科技成果孵化平台，协调学校学术成果发表的价值偏好和企业长期专有技术成果获取超额利润的价值追求，合作开发转化各自或共有的知识成果形成商业化价值。二是创新合作知识产权分配及保护机制。校企合作研发所产生的合作知识产权自然也带来了显性收益和隐性收益，其利益的“理性”和全面保护是维系产教融合实训基地稳定有序发展的重要前提。校企要共同完善知识产权价值评估制度，明确界定初始产权及知识产权整体价值并据此确定权益比例，形成稳固的合作研发共同体。明确各自的科研成果、资金投入、专有技术、设备设施等在合作科研项目中的确权标准，划定专利及其转化中的权益占比。建立合作研

发保密制度和公平制约机制，实施中间成果和最终成果的保密承诺及对核心人员的竞业限制约定，对单方成果实行有偿开发及保护。三是建立实施科研队伍成长机制。引导技术创新团队提高科研能力，将科研团队成员在实训基地的合作科研贡献度作为岗位业绩考核的基本依据。在实训基地建立差异化薪酬激励体系，将岗位的创造价值贡献度以及经济效益情况作为绩效分配的重要依据。组织开展关于宏观政策、市场走向、用户需求、技术发展态势等方面的专项研究，适时为技术研发团队调整技术路线与技术方案提供信息支持，增强科技研发项目的技术领先性及市场适应性。

#### （四）协同共建校企融通的培训服务体系

产教融合实训基地建设以共同的目标激发双方内生动力，要关注并尊重企业的利益诉求点，形成共同需求的利益契合点。在对内和对外的培训服务方面，实训基地要综合利用校企双方的各类资源，形成培训资源集成化和技术培训一体化运行格局，为行业企业、区域职业教育专业集群和社会提供优质技术培训服务。一是开发针对性技术培训项目。发挥专业办学条件及实训基地资源优势，针对性开发满足社会需求的技术培训项目。联合制定本专业群所在技术领域的培训标准，开展常态化的对外技术培训。一方面，面向在校学生开发强基础、拓技能的培训项目，服务其多元成长成才；另一方面，面向社会人员研发强技能、拓能力的培训项目，满足其高质量就业和职业发展需要。瞄准专业集群所

对接的产业集群，提供“对接生产链”的专业化主动服务，实施“菜单式”“定制式”“打包式”职业培训。依据专业群建设要求和技术培训项目标准，建立包含专业教学资源库、案例库、工程实践项目库、培训项目库、标准库等在内的“育训结合”资源平台，将现场技术、职业要求、职业标准要求、职业规范、法律法规等纳入动态更新的重点，促进技术培训与产业升级及技术发展同步。二是打造育训融合型教学创新团队。校企合作实训基地要汇集能工巧匠、高水平校内专业教师，建成“双师型”结构教学创新团队。聘请合作企业及区域内、行业内的技术人员兼职授课，对学生和校内专业教师进行培训和技能交流。建立校内“双师型”教师认定标准，将教师的专业基础理论及技术流程掌握程度、专业操作水平，以及企业岗位实践经验等作为基本的认定依据。制定实施技术人员与专业教师定期换岗交流制度，开展科研业绩评价和周期性顶岗实践，提升专业教师的新技术研发与应用以及专业实践能力。三是建立健全“1+X”证书制度体系。探索由行业主导的“X”证书制度，构建进阶式技能培训标准，开展面向学生的专业技能培训，并为行业内拟进或新进人员开展岗前的准入培训。

#### （五）实施互惠互利的权益保障机制

产教融合实训基地建设是一种双方共同投入的行为，企业有固定资产投入的直接成本、合作目标搜寻及选择的机会成本、生产运营的变动成本、就业毕业生流失的沉没成本等，高职院校有

场地与设备的折旧、摊销等资本性支出，还有维修维护、专用材料等商品和服务的支出成本等，这就产生各自的运行成本投入及其预期产出回报的均衡性问题。为此，必须构建互惠互利的权益保障机制，促进双方投入成本获得合理补偿与回报，才能推动产教融合实训基地可持续发展。一是明晰投入资产的权属。校企双方清晰界定实训基地资产产权，进一步巩固企业和学校的共同利益。对单纯企业投入，尽管其资产安置在校方场地，也应该明确其所有权及他项权属于企业；对共同投入形成的资产，按投资比例分享所有权及他项权。二是完善运行成本分摊制度。产教融合实训基地运行成本要依据功能事项的属性进行归口合并和分摊，才能实现总体上投入及其回报的合理匹配，维护双方各自的权益。可依照双方抵消部分成本以及按比例分配收益的方式进行实际核算，即将双方的基地运行相关成本“抽取”出来进行抵消成本核算，再将其计入学校或企业法人账户。实训基地日常运行费用计入共有成本，使用企业方设备、原材料以及人力成本等，应该与企业方使用学校方资源成本抵消后进入账务处理。三是健全运营收益分配机制。产教融合实训基地的经营性收益可比照投入比例核算其补偿价值比例，推动实现校企合作收益共享。可对实训基地运营收益按总收入直接分配或者按总利润协商分配，考虑将产品生产收益、技术服务收益、人员培训收益等在支付共有成本之后，对剩余部分按比例分割。

（来源：《职教发展研究》）