



青島工程职业学院
QINGDAO ENGINEERING VOCATIONAL COLLEGE
—— 知行有度 刻意求工 ——

规划与政策参考

2026 年第 3 期（总第 26 期）

青岛工程职业学院发展规划处

2026 年 4 月 30 日

编者按：

本期围绕 4 月重要资讯、专家解读与理论探讨展开，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

一、4月重要资讯	- 1 -
01 教育部公布 2025 年世界职校技能大赛获奖名单	- 1 -
02 人社部颁布 23 个国家职业标准	- 1 -
03 五部门推“人工智能+教育”职教专业升级	- 2 -
04 教育部公布 2026 年高职专业设置备案和审批结果	- 2 -
05 第三届全国大学生职规赛天津总决赛落幕	- 2 -
06 教育部启动 2026 课程教材研究项目申报	- 3 -
07 国合署发布成果清单 升级鲁班工坊	- 3 -
08 首批专业与标准化教育融合试点名单公布	- 4 -
09 滨州职业学院升格为职业本科大学	- 4 -
10 2026 职教活动周 5 月启动 设七大主题日	- 5 -
二、专家解读	- 6 -
01 1+X 证书从制度创新走向制度定型	- 6 -
02 打造职业教育高技能人才培养新范式	- 14 -
03 以教学关键要素“联动”撬动职教改革	- 19 -
04 职业教育教学关键要素改革的制度支撑	- 23 -
05 “五个强化”推动“职教出海”提质升级	- 28 -
三、理论探讨	- 32 -
01 职业教育教学关键要素联动改革的行动路向	- 32 -
02 高技能人才集群培养的概念特征、时代意蕴与发展策略	- 40 -
03 产教融合导向下职业学校关键办学能力提升：内在逻辑与发展路径	- 51 -
04 需求导向下高职“双师型”教师胜任力模型构建与提升路径研究	- 61 -
05 职业教育“关键办学能力”的理论依据及实践指向	- 74 -

一、4月重要资讯

01 教育部公布 2025 年世界职校技能大赛获奖名单

4月3日，教育部印发通知公布2025年世界职业院校技能大赛获奖名单，赛事设28个国内赛区和东南亚、中亚、非洲、欧洲4个海外赛区，吸引76个国家2892所职业学校和机构、8956支队伍、33707名选手及17762名指导教师参赛。此次公布争夺赛中职组、高职组（含人工智能赛道）、国际组（线上/海外赛区）、冠军总决赛及优秀组织奖等7类获奖名单，全面呈现全球职业院校技能竞技成果。

相关链接：

https://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs_yxds/s3069/202603/t20260331_1432573.html

02 人社部颁布 23 个国家职业标准

4月5日，人力资源社会保障部办公厅印发通知，依据《中华人民共和国劳动法》组织制定机电设备维修工等23个国家职业标准并颁布施行，原相应国家职业（技能）标准同时废止。此次标准制定契合产业升级与技能人才培养需求，为职业技能培训、考核评价及人才选拔提供统一规范，助力技能人才队伍建设与职业教育高质量发展。

相关链接：

http://114.255.111.180/xxgk2020/fdzdgknr/rcrs_4225/jnrc/202604/t20260407_572431.html

03 五部门推“人工智能+教育”职教专业升级

4月8日，教育部、国家发改委等五部门联合印发《“人工智能+教育”行动计划》，提出推动职业教育传统专业智能化升级。计划要求研判人工智能对职教的结构性影响，优化人才培养要求，构建“人工智能+”专业、课程与教学体系，提高专业产业适配性。同时对接国家人工智能产业需求，实施高技能人才集群培养计划，联合行业企业制定培养方案、更新课程、共建实训基地，针对性培养新兴岗位高技能人才。

相关链接：

https://www.moe.gov.cn/srcsite/A16/s3342/202604/t20260410_1433240.html

04 教育部公布2026年高职专业设置备案和审批结果

4月13日，教育部印发通知公布2026年高等职业教育专科专业设置备案和审批结果，经省级教育行政部门备案并汇总的拟招生专业点共69414个。在国家控制布点专业审批方面，共受理12个新设申请，同意设置8个专业点，不同意4个。通知要求各地加强专业办学监督指导，规范程序，协同工作，严格按公布结果开展招生录取等相关工作

相关链接：

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_953/202604/t20260422_1434454.html

05 第三届全国大学生职规赛天津总决赛落幕

4月18日，由教育部、天津市人民政府共同主办的第三届全国大学生职业规划大赛全国总决赛在天津举行，主题为“筑梦青春志在四方，规划启航职引未来”。经校赛、省赛角逐，全国798名选手晋级总决赛，决出金奖160名、银奖240名、铜奖398名，评出省级优秀组织奖10个、高校优秀组织奖100个、特别贡献奖5个。选手通过主题陈述、评委问答、现场offer发放三大环节展示风采，呈现多元清晰的学业与职业规划成果。

相关链接：

https://www.tj.gov.cn/sy/tjxw/202604/t20260418_7283997.html

06 教育部启动2026课程教材研究项目申报

4月19日，教育部办公厅印发通知组织申报2026年度大中小课程教材研究项目，涵盖申报范围、条件、办法、要求及评审公示等内容，并附重大项目和重点项目选题指南。重大项目含职业本科教育核心教材建设标准与开发范式研究等，重点项目包括我国职业院校出海教材建设现状与提升路径研究等。项目旨在贯彻落实教育强国建设规划，推动课程教材高质量发展，为职业教育教材建设提供理论支撑与实践指导。

相关链接：

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A26/s8001/202604/t20260429_1435130.html

07 国合署发布成果清单 升级鲁班工坊

4月22日，国家国际发展合作署发布《共创未来行动计划成果清单》，提出加强“鲁班工坊”品牌建设，帮助有关国家升级鲁班工坊，共建工程技术学院。同时面向发展中国家举办制造业、建筑业、矿产资源、能源电力、标准化等工业领域研修培训项目，提供4000个培训名额。清单聚焦全球发展倡议，推动职业教育国际交流合作，助力发展中国家技能人才培养与工业化进程，体现中国在职业教育领域的国际担当。

相关链接：

<http://www.cidca.gov.cn/20260422/ac010c707a8c4afb8c50a13b7e9469f9/c.html>

08 首批专业与标准化教育融合试点名单公布

4月21日，市场监管总局联合教育部公布首批专业与标准化教育融合试点名单，覆盖全国30个省（区、市）的253所高等院校，共281个试点项目入选。试点专业涵盖人工智能、智能制造、低空经济、食品质量安全、现代服务业等国家重点产业与民生领域。此次试点是两部门首次联合开展的全国性专业与标准化教育融合工作，标志着我国标准化人才培养迈入新阶段，将提升职业教育质量与人才产业适配度。

相关链接：

https://www.samr.gov.cn:7071/xw/zj/art/2026/art_050964b55746431c90ae3a1426e8646b.html

09 滨州职业学院升格为职业本科大学

4月26日，经教育部批准、山东省政府批复，滨州职业学院正式升格为公办本科层次职业学校——滨州职业技术大学，成为山东省第3所职业本科大学。学校首批开设机械设计制造及自动化、应用化工技术、智慧健康养老管理等6个职业本科专业，全日制在校生规模达22000人。此次升格是职业教育本科层次发展的重要成果，将为区域产业发展培养高层次技术技能人才，推动职业教育体系完善与高质量发展。

相关链接：

<https://www.bzpt.edu.cn/info/1022/62121.htm>

10 2026 职教活动周 5 月启动 设七大主题日

4月30日，教育部发布通知明确2026年职业教育活动周时间为5月10日至16日，主题为“一技在手，一生无忧”。活动周设立“职教改革研讨日”“技能成才宣讲日”“产教融合示范日”等七大主题活动日，全面推动职教体系改革成果宣传。通过展示职业教育改革发展成就、技能人才培养成果及产教融合案例，弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，营造全社会关心支持职业教育的良好氛围。

相关链接：

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/s7055/202604/t20260430_1435284.html

二、专家解读

1+X 证书从制度创新走向制度定型

鲁彬之

2019 年启动的 1+X 证书制度试点，至今已走过六个年头。六年间，这一制度从最初的政策构想走向全国范围的实践探索，从少数院校的先行先试扩展到五千余所学校的广泛参与，累计培训考核学生超过千万人次。数字背后，是一个制度从萌芽到生长的完整周期。站在今天回望，1+X 证书制度究竟在多大程度上回应了职业教育改革的深层命题？制度推进中暴露出的矛盾又指向怎样的优化方向？这些问题需要回到制度设计的原初逻辑和现实约束中去审视。

一、制度要解决的是什么问题

职业教育长期面临一个悖论：一方面，经济社会发展对技术技能人才的需求持续扩大；另一方面，职业教育的供给质量与社会期待之间始终存在落差。症结不在于投入不足或师资短缺等技术性问题，而在于职业教育缺乏与产业需求动态匹配的制度化机制。

传统职业教育的课程体系以学科知识为组织逻辑，教材更新周期长达三至五年，而制造业的技术迭代周期已缩短至十八到二十四个月。这意味着，学生入学时学习的内容，到毕业时可能已经部分过时。更关键的是，职业院校的办学质量评价主要依据学历证书获取情况，而学历证书本身并不能充分反映学生是否具

备了岗位所需的实操能力。这种“学”与“用”之间的断裂，使职业教育陷入“自说自话”的困境。

1+X 证书制度的制度创新之处，在于引入了一套独立于学历教育的外部能力认证体系。这套体系由行业企业主导开发技能标准，由培训评价组织实施考核认证，试图在院校的人才培养与企业的人才使用之间建立一座可通行的桥梁。其理论预设是：当学生同时持有学历证书和职业技能等级证书进入就业市场时，后者能够向用人单位传递关于其实际能力的有效信号，从而降低就业市场的信息不对称。同时，院校为了帮助学生通过证书考核，必须主动调整课程内容、更新教学方法，由此形成倒逼机制，推动人才培养模式变革。

这一制度设计的巧妙之处，在于它没有推倒重来，而是在现有学历教育体系之外叠加了一套能力认证体系，形成“双轨并行、书证融通”的格局。它既保留了学历教育的系统性优势，又引入了职业培训的灵活性和针对性。

二、制度实践中的结构性矛盾

制度从设计到落地的过程，从来不是线性推进的。1+X 证书制度在六年的实践中，取得了一系列积极进展，但暴露出的问题同样不可忽视。这些问题并非执行层面的偏差，而是制度设计本身需要回应的结构性矛盾。

第一个矛盾，是证书标准供给的快速扩张与质量保障机制滞后之间的矛盾。目前市场上已开发出四百余种职业技能等级证书，

覆盖了从传统制造业到新兴数字产业的广泛领域。但证书数量的快速增长引发了质量参差不齐的问题。部分证书的考核标准偏低，通过率畸高，难以向用人单位传递有效的能力信号。一些培训评价组织将证书认证作为营利手段，重认证、轻培训，导致证书的“含金量”稀释。这种现象的深层原因在于：证书作为劳动力市场的信号装置，其价值取决于市场的稀缺性和雇主的认可度。当证书发放过多过滥，其信号功能就会失效。而当前的质量监管机制尚不足以有效遏制这一趋势。

第二个矛盾，是院校实施能力与制度目标要求之间的落差。1+X证书制度要求院校投入大量资源用于实训设备更新、教师培训、考核站点建设。对于资源充沛的中心城区优质院校，这些投入可以转化为办学优势；对于资源匮乏的远郊区院校，则构成了沉重的负担。调研显示，中央财政专项资金仅覆盖试点院校约三分之一的实际投入，剩余部分需要院校自筹或通过校企合作解决。这种资源约束导致一个悖论：原本最需要通过外部认证来提升办学质量的薄弱院校，反而因无力承担实施成本而参与不足。

第三个矛盾，是多元主体参与中的利益协调难题。1+X证书制度的有效运行，依赖政府、院校、企业、培训评价组织四类主体的协同配合。但在实践中，各主体的行动逻辑存在显著差异。政府追求政策目标的实现，院校关注考核通过率和办学声誉，企业遵循成本收益原则，培训评价组织需要维持自身的生存发展。当各方利益无法有效协调时，协同机制就容易流于形式。企业参

与动力不足是最突出的问题之一，因为为院校提供实训设备和师资培训需要企业投入真金白银，而收益却难以在短期内显现。

三、从“有证书”到“被认可”的跨越

1+X 证书制度面临的上述矛盾，折射出一个核心问题：证书被市场认可的程度，才是衡量制度成败的根本标准。当前工作的重心，应当从追求证书覆盖面和学生参与量的“规模扩张”，转向提升证书公信力和企业认可度的“质量提升”。

提升证书质量，需要建立更加严格的准入和退出机制。不是所有培训评价组织开发的证书都天然具有市场价值，也不是所有通过考核的学生都自动具备相关能力。应当引入更为动态的证书评估机制，定期对已投入使用的证书进行就业对接率、企业满意度等指标的评估，对长期认可度低的证书及时淘汰。同时，应当建立更为透明的信息披露机制，公开发布各证书的考核通过率、持证学生就业情况等数据，让市场力量发挥优胜劣汰的作用。

解决资源约束问题，需要探索更加多元的资源整合方式。单纯依赖财政投入解决所有院校的资源需求，在当前的经济形势下并不现实。更为可行的路径是通过机制设计撬动社会资源参与。例如，建立区域性的公共实训平台，由多个院校共享使用，避免重复建设；推动产业集聚区内的企业与院校共建生产性实训基地，使实训过程同时成为生产过程；开发虚拟仿真实训资源，降低对昂贵实体设备的依赖。这些做法的共同思路，是将教育资源的投入从“院校独担”转向“多元共担”。

理顺协同机制，关键在于让参与各方找到“互利共赢”的利益结合点。企业参与动力不足，深层原因在于投入产出不匹配。可以通过税收优惠、政府购买服务等政策工具，降低企业参与的边际成本，使其在参与人才培养中能够获得合理的经济回报或人才储备收益。培训评价组织的营利冲动不能简单否定，而是需要将其引导到提升服务质量的正向轨道上来，建立认证质量与机构声誉、市场份额之间的正向关联。

四、书证融通的深层逻辑

1+X 证书制度的核心操作是“书证融通”——即学历证书与职业技能等级证书在课程内容、学习成果上的互认互换。但当前对书证融通的理解存在一定窄化倾向，多停留在课程置换、学分互认的技术层面。书证融通的深层意义，在于它触及了职业教育作为类型教育的本质特征。

普通教育的知识体系以学科逻辑组织，追求的是知识的系统性和理论的自洽性。职业教育的知识体系则以工作逻辑组织，追求的是技能的实用性和岗位的适应性。传统职业教育的问题在于，它借用普通教育的课程组织方式去培养技能人才，结果就是学生学习的内容与工作的需求之间产生了错位。书证融通试图解决的，正是这个根本性的课程论问题。

当院校将职业技能等级证书的标准和要求融入专业课程时，课程内容的组织逻辑就悄然发生了变化：不再是按照学科知识的内在结构来编排课程，而是按照完成工作任务所需的知识和技能

来组织教学。这种转变在课程形态上的体现，就是模块化课程的出现和项目式教学的普及。从更深层次看，这一转变正在重塑职业教育的知识观——职业教育的知识不是现成的、静止的、等待传授的，而是在工作情境中生成的、动态的、需要持续更新的。

书证融通的另一个重要维度，是学习成果的累积和转换。当学生在校期间考取的证书能够在未来升学、转专业、继续教育时得到认可和兑换，职业教育就不再是一条“断头路”，而成为终身学习体系中的一个节点。这正是1+X证书制度与学分银行、国家资历框架建设形成战略协同的意义所在。

五、制度定型的几项基础性工作

1+X证书制度从试点走向定型，还需要完成几项基础性工作。

职业教育国家学分银行的建设需要加快推进。目前，学分银行在各地分别探索，缺乏全国统一的运行规则和技术标准。不同省份、不同院校之间，学分互认的范围和兑换比例差异较大。没有统一的学分银行作为基础设施，学习成果的跨区域、跨院校流动就难以实现。

证书的分级分类管理需要更加细化。当前证书分为初级、中级、高级三个等级，但这种分级与岗位层级、薪酬待遇之间的对应关系不够明确。证书等级与职业发展阶梯的衔接，直接影响学习者报考证书的内在动力。

产教融合的激励机制需要进一步强化。当前的政策工具以财政补贴和税收优惠为主，但这些政策的覆盖面有限，执行中也存

在“最后一公里”的问题。需要探索更加直接的利益绑定方式，例如将企业参与职业教育的情况纳入其社会责任评价体系，与政府采购、招投标等挂钩。

质量评价体系需要更加注重结果导向。当前对1+X证书制度实施成效的评价，多采用过程性指标，如参与院校数、证书开发数、学生培训数等。这些指标能够反映工作的覆盖面，但难以说明制度是否真正提升了人才培养质量。应当逐步建立以学生就业质量、企业满意度、证书市场认可度为核心的结果评价体系。

六、制度的限度与可能

任何制度都有其限度，1+X证书制度也不例外。它解决的是职业教育人才培养与产业需求之间的“匹配”问题，但无法解决更深层的职业教育社会地位问题。当一个社会仍然普遍存在“重学历轻技能”的价值取向时，再完善的证书制度也难以根本扭转职业教育“低人一等”的社会认知。

这并不意味着证书制度没有意义。恰恰相反，正是因为它直面了职业教育的核心痛点——人才培养与市场需求脱节，它才具有不可替代的改革价值。它通过外部认证机制，迫使职业院校必须“睁开眼睛看市场”，必须关注自己培养的学生是否真的具备就业竞争力。这种倒逼效应，已经在推动职业院校调整专业设置、更新课程内容、改进教学方法等方面产生了实质性影响。

1+X证书制度的意义，不能仅仅用“有多少学生考取了证书”“证书的就业对口率是多少”这样的指标来衡量。它更大的价值

在于，通过制度化的方式，将职业教育的目光从“内部”转向“外部”，从关注“教了什么”转向关注“学会了什么”，从“学历本位”转向“能力本位”。这种转变一旦完成，就很难逆转。

站在六年的时间节点回望，1+X证书制度已经完成了从概念到实践的跨越。站在当下展望，它将从“规模扩张”走向“质量提升”，从“制度探索”走向“制度定型”。这个进程中，需要决策者的战略定力、执行者的专业精神，也需要所有参与者的耐心。毕竟，一个制度的成熟，从来不是一蹴而就的事。

（来源：《中国教育报》）

打造职业教育高技能人才培养新范式

彭斌柏

职业教育肩负着为建设现代化产业体系培养高技能人才的重大使命。产业转型升级加快与全球竞争加剧，对高技能人才的能力和素养提出新要求，传统的职业教育人才培养模式已难以适应时代需要。

教育部围绕重大战略、重点领域，实施“高技能人才集群培养计划”，汇聚行业、企业、学校力量，组建改革集群，整体设计、系统推进职业教育专业、课程、教材、教师、实习实训等教学关键要素联动改革，推动人才培养由传统知识传授向综合能力提升转变。

“集群培养”作为一种系统性、协同化的新模式，正成为释放职业教育高技能人才培养内在价值的重要路径。

一、集群培养的内涵：产教协同的系统重构

集群培养不是传统校企合作模式的延长线，而是基于系统论与人力资本理论，多元主体协同、资源深度耦合、要素系统联动，将职业教育的产教融合从“盆景”变为“风景”，进而形成办学能力高水平、产教融合高质量的“生态”。其核心特质体现为：

实施主体集群化。充分发挥举国体制优势，有组织、有目的地开展高技能人才培养。采取头部企业、高水平职业学校、权威行业组织“三组长”牵头机制，推动校校联合、企企联手、校企对接，共同开展教学改革和人才培养，实现产学合作从一对一的

“单点对接”走向多对多的“集群共生”，发挥出“1+1+1>3”的集群效应。

培养体系标准化。推动行业企业深度开放技术资料、生产资源与职业场景，把企业标准、岗位标准、产品标准背后的能力标准转化为职业学校教育教学与人才培养标准，开发体现区域产业特点、融入龙头企业先进技术，冠以地方、企业、学校或产品名称的特色专业教学标准，形成专业、课程、教材、教师、实习实训等领域的先进标准体系，有效解决人才培养与产业发展不匹配的问题。

要素改革联动化。打破各教学关键要素相对独立改革的老路及简单参照普通教育教学改革的套路，遵循技能形成规律和教育教学规律，按照教学关键要素内在逻辑联动式推进改革。发挥专业的基础作用，明确专业人才培养目标和规格、课程设置、师资和条件、教学组织实施等方面要求。发挥课程的核心作用，落实专业人才培养目标及各项素质、知识、技能要求。发挥教材的承上启下作用，准确、系统、有效反映课程内容，为教师能力提升、实习实训标准制订和组织实施提供主要依据。

二、集群培养的必要性：破解深层矛盾的核心机制

建设现代化产业体系，推进新型工业化，必须把大规模培养高技能人才放在自主培养的基点上，为此，必须把职业教育的政策、机制、资源集中投放到高技能人才培养上。

首先，集群培养高技能人才是服务国家产业链安全的战略需

要。在核心技术攻关与韧性产业链构建中，不仅需要顶尖科学家、卓越工程师解决“卡脖子”问题，更需大批高技能人才支撑，摆脱“卡身子”“绊腿”的困境。集群培养是规模化、高质量自主培养高技能人才这一战略力量的有效模式。

其次，集群培养高技能人才是驱动产业转型升级的重要力量。制造业高端化、智能化、绿色化转型催生大量新职业、新岗位、新技能需求。职业教育一定程度上存在专业设置滞后、课程内容陈旧、实训脱离真实生产等问题，导致人才供给与产业需求错配。集群培养模式通过深度对接头部企业与产业前沿，精准捕捉技术迭代趋势，动态更新优化培养体系，为产业升级同步注入技能人才动能。

再次，集群培养高技能人才是突破职业教育发展瓶颈的内在要求。集群培养模式通过构建“有为政府+有效市场”协同治理机制，解决原有职业教育改革发展系统协同不足的问题；通过培养企业人才、推广企业标准、拓展企业生态，有效激发企业参与职业教育的“天然基因”，形成“教育投入—人才增值—效益提升”的企业可持续模式，为解决“校热企冷”等深层次问题探索了系统解决方案。

三、集群培养的实施路径：机制创新与要素联动

实现集群培养效能最大化，需构建科学机制，找准校企利益共通点和契合点，系统性重构教育教学底层逻辑，推动职业教育教学发生格局性变化。

创新协同机制，筑牢集群根基。首先是“三组长”引领，遴选行业影响大、专业水平高、改革热情足的企业、学校、行业代表人物，共同领导负责顶层设计、资源统筹与改革实施。其次是专家委员会赋能，由大国工匠、两院院士、行业领军人才组成专业委员会，提供方向论证、方案指导与效果评估。再次是资源开放与转化，校企共同开展职业分析、岗位能力拆解，将工作场景、生产装备、工艺流程、操作规范等企业生产资源要素高质量转化为教学资源。

推动要素联动，重构培养生态。一是动态调整专业设置。“三组长”牵头制定专业优化调整方案，梳理产业升级、技术变革、工艺改进情况，变“根据学校资源建专业”为“根据企业需求建专业”。二是科学设计课程体系。围绕专业人才培养目标，逐个领域、逐个环节、逐个岗位、逐个工种梳理典型工作任务，绘制能力图谱，优化课程内容组合。三是优化教材内容形式。企业、学校、行业专家“三主编”协同，开发活页式、工作手册式、数字化等多种形式的优质教材，其中数字教材是内容创新性、界面交互性、受众易学性、信息丰富性强的新形态教材，能够有效解决学生实践教学当中做不了、做不好、做不到也做不实的传统难题。四是细分细化教师能力。依据课程、教材所确定的内容、方法和要求，梳理教师能力点，形成能力清单，每位专业老师针对性提升专业技能和实践教学能力。五是加强实习实训基地建设。对标企业真实生产环境与流程，通过企业委托建设、校企共建、

集群联建等方式，在学校、企业、产业园区等建设开放性产教融合实习实训基地，让学生在生产一线、真实环境中练就真本领。

（来源：《中国教育报》）

以教学关键要素“联动”撬动职教改革

曾天山

当前，产业转型升级加速与全球竞争日趋激烈，破解人才培养与产业需求结构性矛盾成为职业教育发展的核心重任。2026年2月，教育部印发了《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》，明确“职业教育专业、课程、教材、教师、实习实训等教学关键要素改革，是建设现代职业教育体系的基础工程，是培养高技能人才的关键举措”。

这标志着我国职业教育改革从零散化、碎片化的局部优化，正式转向系统性、整体性的协同变革。此次改革的核心要义在于“联动”，旨在打破单一教学要素间的壁垒，激发要素协同效应，最终构建职业教育高技能人才培养新范式。

传统职业教育“三教”改革聚焦教师、教材、教法等教育内部要素优化，难以突破校园围墙的桎梏。后续提出的金专业、金课程、金教师、金教材、金基地建设，首次引入产业维度，实现职业教育教学改革与产业需求的初步联动。但在实践层面，五大要素各自为政、条块分割，结构性矛盾制约了整体效能的释放，亟须系统推进关键教学要素联动改革，以结构决定功能为方法论指引，打破各教学要素间的壁垒，推动“五金”要素从物理叠加走向化学反应，构建起“专业动态调整-课程能力优先-教材智能迭代-教师精准施教-实训虚实联动”的一体化育人机制，实现职业院校关键办学能力的整体性跃升。

步入人工智能时代，人机协同成为主流工作形态，机器承担了大部分重复性、高精度操作，这对人才能力结构提出全新要求，高技能人才不仅要掌握专业技术，更须具备数据思维、跨界整合、人机协作、终身学习等能力。顺应这一变革趋势，职业教育育人方式必须从“供给侧导向”向“需求侧牵引”转变，即从“有什么教什么”转向“岗位需要什么就教什么”。

具体到专业设置上，变“依学校资源建专业”为“按企业需求建专业”。课程设计上，变“知识图谱”为“能力图谱”。教材开发上，变“教师单编教材”为企业、学校、行业专家“三主编”协同编研。教师培养上，变“重学科教学能力”为“强实践教学能力”。实训基地建设上，变“校内单一实训”为“校企联动的生产性实训”。

在专业设置层面，预测关键领域人才培养供需态势，提前研判专业增减调整方向，做到有增有减、快速响应。在课程建设层面，对接头部企业典型生产任务，梳理核心任务与项目，将其转化为可教可学的知识与技能，重组为模块化课程，形成课程与岗位的完整映射关系，真正实现从“教知识”到“育能力”的转换。在教材建设层面，开发数字教材，有效破解学生实践中做不了、做不好、做不深、做不实的传统难题。在教师队伍建设层面，依据课程、教材确定的内容、方法和要求，形成教师能力清单，有针对性地提升教师专业技能和实践教学能力。在实习实训层面，借助虚拟仿真技术打造沉浸式工作场景，搭建理论学习与真实工

作场景的连接桥梁。

产教融合是职业教育的基本办学模式，也是培养高技能人才的内在要求。通过关键教学要素联动改革，从复杂生产线的“抽丝剥茧”到工匠绝活的“解密传承”，赋能高技能人才能力增值，促进企业效益提升，形成从产业端到教育端的价值传导，行业企业与职业院校各尽其能、各取所需、各有所获。

职业教育育人质量的提升是一项复杂的系统工程，离不开学校、行业、企业、政府等多元主体的协同推进，既要实现关键教学要素的资源汇聚，又要推动要素的多样态组合，助力职业教育迈向内外联动、要素融通的“多元协同”育人新生态。

一方面，推动多元主体协同推进，汇聚关键教学要素改革的强大合力。长期以来，政、行、企、校之间存在难以穿透的协作壁垒：政府出台政策落地难，行业发布标准对接难，企业有人才需求却参与培养过程难，学校想推进改革却获取真实产业资源难，严重制约了教学改革的整体效能。为破解这一困局，需要多元主体找准协同发展的最大公约数：政府部门发布政策导向，发挥制度供给和统筹引领作用。行业组织发布人才需求预测、职业标准动态，发挥桥梁纽带作用。领军企业发布技术标准、真实岗位任务，提供生产资源。职业院校联合行业、企业将生产资源转化为教学资源，形成人才培养方案、课程资源等，助力高技能人才培养。

另一方面，推动关键要素多样态组合，激活教学改革的微观

动能。随着多元主体协同的不断深入，专业、课程、教材、教师、实训这五大关键教学要素，不再是被动配套的“标准套餐”，而是可根据育人目标灵活重组的功能模块。不同职业院校的办学基础、对接产业需求各异，发展短板也千差万别，对此，需针对不同院校的长板与短板，精准选取最急需的要素进行靶向补强。换言之，工科见长的院校可专攻高精尖实训基地建设，引入企业真实生产环境。文科见长的院校可深耕数字化课程资源开发，与行业组织共建共享活页式、工作手册式教材。

（来源：《中国教育报》）

职业教育教学关键要素改革的制度支撑

雷世平

职业教育作为培养高素质技术技能人才、服务产业转型升级的核心载体，其高质量发展离不开教学关键要素的系统性改革。2026年2月，教育部印发的《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》提出，“职业教育专业、课程、教材、教师、实习实训等教学关键要素改革，是建设职业教育体系的基础工程，是培养高技能人才的关键举措”。制度是改革落地见效的根本保障，职业教育教学关键要素改革的系统性、协同性特征，决定了其推进过程离不开科学完善、协同高效的制度体系支撑。构建适配职业教育教学关键要素改革的制度支撑体系，关键在于立足改革本质要求与实践痛点，从要素联动、校企共治、主体激励、质量评价等维度搭建根本性、长效性的制度框架，破解改革中的体制机制障碍，为各要素改革的协同推进、落地生根提供坚实的制度保障。

构建要素联动改革制度，破解单兵推进碎片化困境。职业教育专业、课程、教材、教师、实习实训五大教学关键要素相互关联、环环相扣，构成人才培养的完整链条，单一要素的改革难以实现整体育人效能的提升，而当前要素改革中各环节联动不足，本质是缺乏制度化的要素协同推进机制，导致改革呈现碎片化特征。构建要素联动改革制度，核心是遵循技能形成规律和教育教学规律，以制度形式明确各要素的内在逻辑与协同路径，打破要

素壁垒，实现全要素、全过程、系统性的联动改革。

在制度设计层面，出台职业教育教学关键要素联动改革实施细则，明确专业作为基础要素的方向引领作用，课程作为核心要素的纽带衔接作用，教材作为承上启下要素的内容支撑作用，教师作为实施要素的主体保障作用，实习实训作为实践要素的落地验证作用，划定各要素改革的衔接节点与责任边界。建立要素改革联席会议制度，由教育行政部门牵头，联合行业、企业、职业院校组建专项工作组，统筹推进专业设置与课程设计、教材开发与师资培养、课程改革与实习实训建设的同步规划、同步实施、同步评估。将要素联动成效纳入职业教育改革考核体系，明确职业院校需以专业建设为核心，同步推进配套课程、教材、师资与实习实训基地建设。同时，应建立要素改革动态适配机制，根据产业升级与技术迭代需求，推动各要素同步调整优化，确保专业方向与课程内容适配、教材体系与教师能力匹配、教学要求与实训标准契合，形成“牵一发而动全身”的要素联动改革格局，实现各要素改革的同向发力、同频共振。

完善校企协同共治制度，打破产教融合“两张皮”壁垒。产教融合、校企合作是职业教育的办学特色，也是教学关键要素改革的核心路径，但当前校企合作多停留在浅层次的资源对接层面，存在企业参与度低、合作稳定性差、育人责任划分模糊等问题，究其根源在于缺乏制度化的校企协同共治机制，未明确校企双方在要素改革中的主体地位与共治权责。完善校企协同共治制度，

关键是要通过制度设计确立校企双主体的办学地位，构建“权责对等、利益共享、风险共担”的校企协同共治体系，推动校企从被动合作向主动共治、从浅层次资源对接向深层次要素共建转变。

在制度设计层面，制定职业教育校企协同共治管理办法，明确校企双方在专业设置、课程开发等要素改革中的具体权责，融合企业产业资源与学校教育资源优势。建立校企联合治理机构，在职业院校、市域产教联合体和行业产教融合共同体内设立校企共治委员会，由双方代表参与改革全流程，确保教学与产业、岗位实现精准对接。完善校企共建共享制度，明确企业开放技术、生产等资源，学校开放教育、科研等资源，联合开发各类教学标准，共建实习实训基地与教师教学发展中心。同时，应建立校企协同育人责任追溯制度，对教学与产业脱节、实训岗位不足等问题实行双向追溯，倒逼校企切实履行共治职责。通过制度化的校企协同共治，让企业真正成为改革的参与者、建设者、受益者，打破产教融合的体制机制壁垒，实现产教深度融合、校企协同育人的长效化发展。

健全多元主体激励制度，激活行业企业参与内生动力。职业教育教学关键要素改革是政府、行业、企业、学校多方参与的系统工程，当前行业企业参与改革的积极性不高，主要原因在于缺乏针对性激励制度，企业参与成本与收益失衡，行业引导协调作用未充分发挥。应健全多元主体激励制度，重点围绕各方利益诉求，构建“政府引导、行业推动、企业受益、学校发展”的激励

机制，利用政策、利益、荣誉等多种激励方式，激活行业企业内生动力，凝聚多方改革合力。

在制度设计层面，针对企业主体，制定校企合作激励政策，将企业改革投入纳入税收抵扣、财政补贴范围，对深度参与专业、课程、实习实训基地建设的企业给予资金支持、项目优先申报等优惠；建立信用评价体系，将参与情况纳入企业社会责任评价，表彰优秀企业提升其美誉度。同时，构建校企利益共享机制，鼓励校企以股份制、混合所有制等形式共建实训基地，联合开展技术研发与成果转化，让企业获得人才储备、技术创新实际收益，实现“育人”与“发展”双赢。针对行业主体，完善引导激励制度，明确其统筹协调作用，对积极组织企业参与改革、编制专业教学指导方案的行业组织给予资金与经费保障，推动其成为“政校企”沟通桥梁。针对院校与教师，应建立改革成效激励制度，将改革成效与学校资金分配、项目遴选，教师职称评定、评优评先挂钩，激发改革主动性。通过多层次激励制度，让各主体各得其所，从根本上激活行业企业参与动力，形成多方协同推进改革的良好格局。

建立质量评价闭环制度，夯实改革落地实效保障基础。质量评价是检验改革成效、优化改革路径的重要手段，当前职业教育教学关键要素改革存在重推进、轻评价，重形式、轻实效的问题，关键是缺乏制度化的质量评价体系。应建立质量评价闭环制度，构建“标准制定、过程监测、成效评估、结果应用、优化提升”

的全流程体系，以制度化明确评价主体、标准、流程与应用机制。

在制度设计层面，出台职业教育教学关键要素改革质量评价办法，构建政府、行业、企业、学校、社会“五位一体”的多元评价主体体系，突出行业企业在评价中的地位，确保评价贴合产业与岗位实际。围绕五大要素制定以产业适配度、岗位对接度、技能培养度为重点的分层分类评价标准，融入行业、企业、岗位标准。利用大数据、人工智能开展改革全流程动态监测，实现精准化管控。完善评价结果应用与反馈整改制度，将结果与学校考核、资金分配，教师职称评定、岗位聘任挂钩，对不合格院校和专业限期整改。同时，建立反馈机制，指导相关主体优化改革路径，让评价成为改革的“试金石”与“指挥棒”，推动职业教育教学关键要素改革走深走实。

（来源：《职业技术教育》）

“五个强化”推动“职教出海”提质升级

白友强

近日，教育部等九部门联合印发《关于办好2026年职业教育活动周的通知》，并专门设立“发展成效展示日”，集中展示职业教育国际合作等成果成效。在职业教育境外办学从“规模扩张”到“规范提质”转变的关键阶段，要以活动周主题精神为引领，切实为共建“一带一路”国家培养大批掌握中国标准、适应中资企业发展需求的本土化技能人才，让技能真正成为海内外青年成就梦想、服务产业发展的坚实支撑。为此，需从五个关键方面系统发力，推动“职教出海”规范、有序、优质发展，为构建中国职业教育境外办学体系丰富实践探索。

一、强化思想意识，凝聚境外办学共识

一是深刻认识职业教育境外办学的战略意义。其既是院校“走出去”的内在诉求，更是建设教育强国、增进民心相通、服务海外产业发展的重要途径。各级政府和院校要增强主动“走出去”的使命感和责任感，将其纳入中长期发展规划。二是树立质量为要的发展理念。职业教育境外办学代表了国家职业教育形象，必须坚持质量第一，真正在人才培养、标准输出等方面做好内涵建设，打造一批经得起考验的境外办学品牌。三是强化风险防控意识。需充分研判因文化差异、宗教信仰、政策法规等带来的潜在风险，构建系统化的风险防控体系，确保安全、可持续发展。

二、强化规范建设，健全制度保障体系

一是明确职业教育境外办学要求。建议国家层面研制相关规范发展类文件，明确办学条件、备案程序、招生教学、监管方式等，为地方和院校提供清晰、权威的行动指南。二是开展前置研判。强化办学论证，对合作国及合作单位开展调研评估和资质核实，主动征询我驻外使领馆意见，做好风险预判和可行性评估。三是优化分类管理制度。根据学历教育、非学历培训、人文交流等不同办学形式和内容，实施差异化、精准化分类管理，并明确学制、学分要求，学历或学位证书颁发方式等，避免办学形式模糊、内容重叠与资源错配。

三、强化提质增效，打造中国职教品牌

一是输出中国职教质量标准。重点围绕我国人工智能、新能源汽车、5G通信等优势领域，将其产品、技术和行业标准融入境外办学全过程，推动专业、课程、数字教材等标准“走出去”。通过职教周活动，以及“鲁班工坊”等境外办学平台进行实践转化与推广，使合作国切实感受到中国标准的先进性与实用性。例如，将于职教周发布中印“新能源汽车动力电池检测维修人员标准”，推广中国一赞比亚职业技术学院办学经验。二是推动“中文+职业技能”融合发展。面向合作国青年群体，开发多语种、模块化教学资源，培养“懂技术、通语言、精文化”的本土化复合型人才，增强其对中国职教先进理念、标准、模式的认同。三是推动数字化赋能境外办学。利用智慧教室、虚拟仿真、在线课程等数字技术，丰富建设云端资源平台，实现优质资源跨境共享。

四、强化监管评估，构建全过程治理体系

一是建立全流程质量监管体系。制定涵盖“准入—运行—成效”的系统化评估指标，定期开展合规审查与办学质量督导，及时纠偏。二是实施动态调整管理机制。建立“红黄牌”预警制度，对建设质量不达标、管理不规范、效益不明显的境外办学实施退出管理，动态调整境外办学清单。三是完善风险预警与应急处置。与驻外使领馆、中资企业建立联防联控机制，科学制定风险应急预案，合理规避潜在风险。加强对外派教师专业能力、政治素质、安全意识等培训，本土化重构教学内容，保障境外办学落地生效。

五、强化组织实施，形成协同推进合力

一是构建“国家—省域—院校”三级联动机制。国家层面重点强化顶层设计，明确优先区域和重点领域，与外交等部门统筹开展指导。省级层面立足区位优势，重点整合产业与院校资源，打造特色出海品牌。院校层面加强国别调研，精准匹配当地需求，提升办学适配性。二是深化“产教融合、校企协同”办学机制。鼓励院校重点联合大型国有企业、合作国优质教育机构等，形成中外方政行企校协同出海合力，在人才培养、课程开发、实习就业上构建利益共享、风险共担命运共同体。三是健全激励机制。探索多元投融资模式，如制定境外办学资金投融资管理办法，吸引企业投入，争取金融机构支持，撬动政府与非政府组织投入。研制专项奖励制度。对办学成效突出单位给予税收减免、财政补贴等政策支持。对积极参与教师在薪酬、职称评聘等方面给予倾

斜，激发各方积极性与主动性。

（来源：《中国教育报》）

三、理论探讨

职业教育教学关键要素联动改革的行动路向

饶斌

职业教育教学关键要素联动改革的纵深推进，应以“联动”为逻辑主线，从治理体制、协同平台、评价机制和组织文化四个维度协同发力，构建起涵盖制度保障、技术支撑、评价引导与文化滋养的联动改革机制。

一、健全统筹协调的治理体制，完善要素联动的制度保障

1.强化顶层设计，确立关键要素联动改革的战略引领。虽然《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》明确提出了“推进教学关键要素联动改革”的要求，但联动改革的政策完备性仍有待提升。具体来说，推进要素联动改革，亟须构建“央一地”协同推进机制。一方面，中央和各有关部委要进一步完善职业教育教学关键要素联动改革的顶层制度设计，建议教育部联合相关部委制定针对五大要素联动改革的指导意见，明确五大要素联动改革的总体目标、基本原则、重点任务和保障举措等，为地方落地实施提供方向引领。另一方面，地方、职业院校和行业企业等主体要制定既与顶层制度设计相衔接，又因地制宜的联动改革实施细则。建议省级教育部门结合地方产业结构与职业教育发展实际，从推进路径、责任分工等维度制定推动省域要素联动改革的实施方案；建议有条件的地市开展联动改革试验，为推动省域要素联动改革提供经验借鉴。

2.健全制度保障，夯实关键联动改革的法治基础。制度是治理体制的核心要素，职业教育教学要素联动改革离不开法律法规、管理制度的支撑。法律法规层面，亟须完善与联动改革相配套的规章制度，明确政府、职业院校等多元治理主体在专业设置、课程设计、教材开发、师资培养和实习实训基地建设中的权利与责任。管理制度层面，应从职业院校内部发力，通过建立专业设置与课程建设的联动机制、实习实训与课程教学的衔接机制等，推进关键教学要素联动改革成为职业院校治理的常态化工作。

3.推进多元协同，构建关键要素联动改革的治理共同体。多元治理主体要协同参与各要素改革，凝聚联动改革合力。专业设置方面，应建立由教育行政部门、行业指导委员会、龙头企业和职业院校等构成的要素联动改革治理共同体，通过共同体深度参与人才需要研判和专业设置论证，提升专业布局与产业需求的耦合度。具体而言，教育行政部门应在其中起统筹协调作用；行业指导委员会应定期发布区域的人才需求预测报告；龙头企业应结合需求提出岗位能力标准，并将之转化为专业培养规格；职业院校则应根据人才需求预测和专业培养规格进一步优化专业设置。课程开发与教材建设方面，应在优化专业设置的基础上，邀请企业的技术专家提供各职业的典型工作任务与技术规范等，课程专业在此基础上对课程内容进行“教学化”处理，确保课程内容与职业标准对接、教材知识与企业技术相对接，不断提升课程与教材的适应性。

二、构建数据驱动的协同平台，夯实要素联动的技术底座

数智化转型是职业教育应对产业变革、增强适应性的必然选择，同时数智化转型也为关键要素联动改革提供了技术支撑。构建数据驱动的协同平台，应聚焦技术支撑，通过大数据技术、虚拟仿真技术和智能技术夯实要素联动改革的技术底座。

1.以大数据技术贯通信息孤岛，实现要素数据的实时共享。职业教育的专业设置数据、课程设计数据、教材使用数据、教师教学数据和实习实训过程数据分属不同系统，这种信息孤岛不利于协同推进要素联动改革。因此，要基于大数据技术海量采集、储存和分析数据的功能，打通各要素间的信息壁垒。一方面，建立标准化的数据采集机制，构建能够对接职业院校教务协同课程平台、教材管理系统、教师专业发展系统和实习实训管理系统的统一数据平台，实现各要素信息数据的标准化与实时汇聚。另一方面，开发面向教育行政部门、职业院校教师和学生的数据分析与决策支持系统，为专业调整、课程优化、教材建设、师资培育、实习实训升级、教学改进、个性化学习等提供信息支撑。

2.以虚拟仿真技术打造融合空间，促进关键要素深度耦合。一方面，推进虚拟仿真实训基地建设，创设要素融合的教学环境。基于数字化转型的新形态虚拟仿真实训基地，具有数字转型赋能、情景模拟仿真、资源共建共享等多重优势，为深化联动改革提供了场域支撑。在虚拟仿真实训基地中，可通过三维建模等形式实现课程和教材可视化、动态化，帮助学生更加直观具体地了解工

作过程、理解技术原理；教师可在虚拟仿真环境中开展示范教学，拓宽教学的时空边界，同时为学生提供安全且可反复练习的空间。另一方面，基于虚拟仿真技术创设沉浸式学习环境，有效促进隐性知识传递。在技术的默会知识培育过程中，实践与情境是默会认知的应然场域，示范与练习是默会认知的优先策略。依托虚拟仿真技术构建高度仿真的工作情境，可帮助学生通过观察模仿、实践操作等方式习得难以言说的默会知识。

3.以智能化技术赋能学生个性化学习，实现关键教学要素供给的精准适配。一方面，依托智能技术和学生的实训操作数据、学习风格、兴趣偏好等，准确绘制学生的技能画像。技能画像可准确反映学生的知识技能水平以及学习风格、认知特点等特征，是实现个性化学习的重要基础。另一方面，开发自适应学习系统，该系统基于学生的技能画像为学生规划个性化学习路径。自适应学习系统根据学生技能画像推荐课程模块、教材资源和实训任务等，实现课程、教材、实习实训等关键教学要素围绕学生技能画像精准供给。

三、建立系统全面的评价机制，强化要素联动的导向作用

评价是五大要素联动改革的指挥棒，通过建立系统全面的评价机制，可实现对要素协同状态的动态监测与反馈，构建围绕联动改革的“评价—反馈—优化”评价闭环。基于此，应以评价体系、反馈机制和激励机制为着力点，建立全面系统的评价机制，强化要素联动的导向作用。

1.构建综合评价体系，实现要素协同的多维诊断。一方面，确立要素协同的评价理念，聚焦“各要素协同得怎么样”，关注专业对课程的引领作用、课程对教材的规范作用、教材对教学的支撑作用、教师对各要素的整合作用等。另一方面，构建评价五大关键要素协同水平的指标体系。其中，专业设置指标主要评价对课程建设、教材开发、教师发展、实训配置的引领作用；课程设计指标主要评价对教材编写、教师教学、实训项目的支撑作用；教材开发指标主要评价教材在教学实践中的使用效果及其与教师教学、实训教学的适配性；教师能力指标主要评价教师在课程开发、教材编写、实习实训指导中的参与程度和贡献大小；实习实训指标主要评价实习实训基地对专业实践教学、课程项目落地、教材内容验证、教师能力提升的支撑作用。

2.建立评价反馈机制，实现联动改革的动态优化。基于数据驱动协同平台，建立全过程教学监测与反馈机制。一方面，依托数据驱动协同平台，通过设置合理阈值实时监测专业与课程的匹配度、课程与教材的衔接度、教材与实训的整合度等关键指标，在相应指标低于阈值时及时向职业院校的教务部门、课程负责人等推送预警信息，实现对协同状态的实时监测。另一方面，建立监测结果反馈机制，不定期组织教务处、专业院系、人事处、实训中心等相关部门教师召开要素联动改革的专题会议，对监测到的异常指标进行原因分析，提出明确整改意见，实现要素联动改革的动态优化。

3.强化激励机制，为要素联动改革提供持久动力。将要素联动的评价结果与教育资源配置和工作绩效考核挂钩，持续激发强化要素联动的驱动力。一方面，将要素联动改革结果与教育资源配置挂钩，在学校和学院层面设立要素联动改革专项经费，学校对综合协同指数排名靠前的院系增加联动改革经费拨款，对协同指数排名靠后的院校则核减一定比例的经费并限期整改，教师职称评定、实训设备投入等也可按此思路建立奖惩机制。另一方面，建立激励与约束并重的长效激励机制。通过匿名收集问卷、反馈意见等方式，及时发现激励机制的不足之处，不断提升激励机制的科学性和有效性。同时，坚持激励与约束并重，形成推动要素联动改革的持久动力。

四、涵育协同共生的组织文化，激活要素融合的内生动力

组织文化在职业教育教学要素联动改革中承载着价值引领、行为规范和情感凝聚等多重功能。涵育协同共生的组织文化，就是要培育关键要素联动改革的价值认同和行动自觉。为此，应聚焦价值追求、组织理念和创新氛围进行系统施策，为要素深度融合注入内生动力。

1.确立立德树人的价值取向，凝聚要素协同的价值共识。一方面，坚守育人初心，将立德树人确立为要素协同的根本遵循。要实现立德树人根本目标，必须协同推进职业教育的专业、课程、教材、教师和实现实训联动改革。因此，需要通过凝聚要素协同的价值共识，引导各要素主体主动将联动改革内化为行动自觉。

另一方面，通过在联动改革各环节有机融入工匠精神，强化各要素主体的价值认同与情感共鸣。例如，在专业设置环节，凸显对精湛技艺、卓越技能的追求；在实习实训基地建设方面，营造严谨细致、追求卓越的环境氛围。同时，通过开展“教育强国与职业教育使命”主题研讨会、宣讲“职教报国”先进事迹等形式，引导各要素主体主动将服务国家战略、支撑产业发展确立为联动改革的核心使命。

2.确立系统育人理念。人才培养是专业、课程等关键要素协同作用的结果，要素联动改革对提升人才培育质量具有重要作用。因此，必须引导各要素主体摒弃各自为政的本位主义思想，站在立德树人的全局视角，内化服务全局的价值理念。建议建立“跨部门轮岗”制度，通过安排专业负责人到教务处挂职、课程负责人到实训中心锻炼、教师到企业实践等方式，使各要素主体在跨界学习和对话中形成系统育人理念和要素联动改革的全局思维。

3.营造鼓励创新的文化氛围，充分激发要素协同的改革活力。一方面，通过拓展跨界学习的机会，营造激发创新灵感、拓宽创新视野的环境氛围。可以定期邀请企业技术人员和高校专家学者分享企业和理论前沿，可以通过设立跨界学习专项资金支持专业带头人、课程负责人、骨干教师等到龙头企业和职业教育标杆院校考察交流。另一方面，建立“容错纠错”的支持机制，为创新探索提供制度护航。通过组建专家团队提供全程专业指导、设立专项基金等形式，支持要素联动改革项目，同时健全诊断与跟踪

评估机制，以便及时发现并改进问题，从而保障改革创新的持续深化。

（来源：《教育与职业》）

高技能人才集群培养的概念特征、时代意蕴与发展策略

陈珂 王茜

一、高技能人才集群与集群培养的概念

(一) 高技能人才集群的概念

集群是若干独立主体基于特定关联因素形成的集聚形态，且集聚后会产生单个主体不具备的整体协同效应。在职业教育领域有产业集群、专业集群、高技能人才集群、学校集群、教师专业发展集群等概念。高技能人才集群的内涵，从早期侧重人才的地理空间集聚，逐步转向强调基于系统协同的有机联系。当代语境下的高技能人才集群，是指在特定区域或组织框架内，以共同产业目标为导向，通过制度化协作与日常频繁的非正式交流，构建技能互补、知识共享的功能整合型人才共同体。这一概念突出协同联结、产业适配、功能整合的本质属性，区别于单纯的地理集聚或人才堆砌。

理解这一概念，需把握三个相互支撑的关键要素：集群赖以存在的空间或组织载体，如高新技术开发区或特定的产教融合平台；构成集群的主体，即各类高技能人才；维系集群稳定运行的联结机制，即支撑人才内部及人才与产业之间互动的正式制度与非正式网络。

(二) 集群培养的概念与特征

集群培养是一种依托集群组织形态，整合多方资源、构建协同培育体系的人才培养模式。高技能人才集群培养是以构建高技

能人才集群为目标，通过多元主体协同，在培养过程中有意识地构建人才互动网络、促进能力互补与知识共享，实现“1+1>2”的人才培养协同效能。而国家层面高技能人才集群培养计划正是这个集群培养理念的规范化、体系化实践，通过构建“头部企业+高水平职业学校+行业组织”三方共治机制，汇集多方资源，为破解传统人才培养模式困境提供新的思路与实践路径。

相较于传统相对分散、注重个体培养的模式，本文界定的高技能人才集群培养，强调系统思维与协同逻辑。其特征可概括为四个相互关联的维度：目标集群化聚焦国家重大战略与重点产业(集群)，进行整体性、规模化人才布局与培养；主体协同化打破单一主体局限，推动政府、行业、企业、职业学校、社会力量形成多元协同培养共同体；资源集成化倡导共建共享实训基地、教学资源库、师资库，推动信息、技术、人才、资本等要素在共同体内集聚和高效流动，形成资源集群优势；过程一体化追求教育、人才与产业、创新链条的深度融合，实现人才培养与产业需求在规模、结构、节奏上的动态匹配。

二、高技能人才集群培养的时代意蕴

高技能人才集群培养，特别是国家层面高技能人才集群培养计划，既是职业教育内部教学要素的系统重组，也是国家产业发展与教育强国战略协同的体现。高技能人才集群培养要求培养模式从分散走向集中，从单点突破走向系统构建，这标志着我国职业教育人才培养体系进入集群化的新阶段。其时代意蕴集中体现

在服务国家战略、提升培养效能与重塑产教关系等方面。

(一) 服务国家发展新格局的必然要求

发展新质生产力的关键在于科技创新，而科技创新的落地应用与产业转化，需要大批具备精湛技艺、适配前沿技术需求的高技能人才作为支撑。当前，我国正处于产业结构转型升级、构建现代化产业体系的关键阶段，新能源汽车、新一代信息技术、高端装备制造、绿色低碳等先进制造业的快速发展，对高技能人才的规模、质量与结构都提出了更高要求。国家层面高技能人才集群培养计划精准对接国家战略需求，聚焦重点产业领域，以“智能+技能”为主要培养方向，通过“存量提升、增量培育”双路径破解人才供给难题：一方面，针对传统产业工人开展数字技能、智能操作等转型培训，推动其适配产业技术迭代需求，盘活现有人才资源；另一方面，面向新兴产业定向培养兼具理论功底与实操能力的复合型人才，填补新兴领域技能人才缺口，有效破解技能迭代滞后于技术变革、人才供给与产业需求不匹配的突出问题。

从国家发展新格局来看，高技能人才集群培养不仅是人才供给侧改革的重要举措，更是推动产业升级、促进区域协调发展的重要抓手。该计划通过整合头部企业的技术资源、高水平职业学校的教研资源及行业组织的标准资源，打破地域、行业与体制壁垒，促进教育链、人才链与产业链、创新链深度衔接，同频共振。这种资源聚合模式，一方面，能以人才集聚带动产业集聚，形成“人才扎堆—产业集群—创新爆发”的良性循环；另一方面，其

沉淀的改革范式、标准体系与资源共享机制，能跨区域辐射推广，助力中西部地区、欠发达地区承接产业转移，优化高技能人才区域布局，缩小区域间人才发展差距。同时，集群培养所输出的高素质技能人才，能够为关键技术攻关，产业高端化、智能化、绿色化转型提供坚实支撑，筑牢现代化产业体系的人才根基，为我国在全球产业链分工中占据优势地位、实现高质量发展注入持久动力。

（二）超越个体培养的范式升级

从实践维度来看，这一范式革新的首要成效体现在规模效应释放与资源配置优化上。集群培养能够将企业、院校和行业组织的优质资源进行聚合与共建共享。在高技能人才集群培养过程中，企业、院校和行业组织等多元主体打破单一主体培养的资源壁垒，共同建设实训基地、开发课程模块、组建校企联合师资团队。通过多方协同投入，分工互补，减少重复投入，避免院校单独建设实训基地的高额成本与设备闲置，补齐企业自主培养过程中师资力量薄弱、课程体系不完善等短板，推动投入产出效益向集约化转型，为大规模、标准化培养高技能人才奠定基础。

协同创新网络的构建进一步促进了集体智慧的涌现与转化。高技能人才集群培养通过搭建平台，推动能工巧匠、技术专家与院校教师协同工作，强化校际、企际与校企的对接，逐步构建起充满活力的协同创新网络。例如，能工巧匠与院校教师联合研发“岗课赛证”融合课程，兼顾实操性与系统性，同步对接行业技

能竞赛标准与职业资格认证要求。这一协同创新网络为联合攻克技术难题提供了人才与智力支撑，推动教育教学方法持续迭代，加速跨领域知识融合与技术成果转化。

高技能人才集群培养强化了人才培养体系的整体韧性[5]。在产业技术迭代加速的背景下，传统人才培养模式往往存在课程更新滞后、实践场景固化、师资知识结构老化等问题，而集群培养则通过对课程、师资、实践等关键教学要素的系统设计，在课程体系中及时融入新技术、新工艺、新规范，在师资队伍建设中对企业技术骨干和院校教师采用“双师双向互聘”模式，在真实实践场景中使学生积累实战经验，重构人才培养的底层运行机制。这种培养体系能灵敏响应外部技术变化，动态调整培养方向与内容，保障了所培养人才的技能水平兼具前沿性与可持续性。

（三）教育与产业关系的重塑与升级

职业教育的功能定位在这一过程中发生显著变化，逐步从被动跟随服务转向主动协同共生，打破教育与产业相互割裂的固化格局。高技能人才集群培养倡导“以产定教、以产引教、以产改教、以产促教”理念，促使职业学校主动融入产业链，从人才输送的末端走向参与标准制定的前沿。职业学校主动嵌入产业链条，与头部企业、行业组织形成常态化协同机制，共同拆解岗位能力需求、制定人才培养标准、设计“岗课赛证”融合的教学流程、参与产业技术标准的研讨修订，实现了从人才供给者到产业发展参与者和引领者的跨越。

高技能人才集群培养着力促进人才培养节奏与产业发展步伐同频共振。一方面，将行业规范、产业前沿技术标准和企业关键岗位的能力指标，拆解为可落地的教学模块、实训项目与评价要点，替代传统脱离实际的理论化课程；另一方面，推动职业学校依托集群优势，实时捕捉产业技术迭代信号，及时调整教学内容与实训重点，例如，在智能制造领域引入工业机器人新技术、现代服务业融入数字化运营规范。这一转化过程解决了传统职业教育人才输出与岗位需求脱节的问题，通过批量输送适配性强的技能人才，缓解了产业升级过程中技能人才短缺的难题。

高技能人才集群培养更深远的意义，在于推动形成产业生态与教育生态良性互动的新局面。通过搭建“头部企业+高水平职业学校+行业组织”三方协作框架，形成目标一致、权责清晰、利益共享的产教融合共同体。在这个共同体内部，产业端将技术研发动态、岗位能力更新、真实项目案例等信息及时反馈至教育教学环节，为课程改革、师资培养、实训基地建设提供精准方向；教育端则通过人才培养输出、师生联合技术攻关、教研成果转化等方式，为产业发展注入创新动能。双方相互滋养，形成产业与教育之间的良性循环。同时，高技能人才集群培养推行的过程性、认证性、增值性评价体系，将企业项目实践、技能认证等纳入评价维度，超越传统“学历本位”的单一评价逻辑，形成以“能力为本、产业认可”的评价导向。教育与产业关系的重塑与升级，优化了职业教育的实践路径，为强化教育对产业高质量发展的支

撑作用、服务教育强国建设提供了可复制的实践经验。

三、高技能人才集群培养的改进策略

高技能人才集群及其培养机制源于人力资本理论、产业集群理论与协同理论的交叉融合，三大理论为优化实践路径提供了重要指引。人力资本理论强调人才价值增值的核心诉求，产业集群理论凸显协同集聚的效能优势，协同理论则为多元主体打破壁垒、整合资源、形成培养合力提供方法论支撑。基于此，针对当前现实困境，推动高技能人才集群培养科学化、可持续化，需坚持问题导向与系统思维，从协同治理、产教融合、制度保障等层面综合施策，构建高效、开放、针对性强的人才培养体系。

（一）创新治理机制，构建多元协同的治理共同体

为有效凝聚政府、行业、企业、院校等各方力量，需建立权责清晰、利益共享、运行顺畅的治理机制，形成高技能人才集群培养合力。

地方政府或行业主管部门应在总结国家层面专项计划成功经验的基础上，将“头部企业+高水平职业学校+行业组织”共同主导的“三组长制”治理机制，植入区域重点产业人才培养项目，并通过优化治理流程，适配不同产业的技术属性与发展阶段，例如，先进制造业侧重强化企业在实训环节的主导权，现代服务业则突出行业组织在标准制定中的引领作用。同时，应在该架构下推动设立实体化运作的常设办公室，明确三方在项目规划、资源调配、标准制定和绩效评估中的具体职责与决策权限，特别是赋

予行业组织在课程认证、技能评价等方面的专业裁决权。该常设办公室应通过建立季度联席工作会议、联合督导检查等沟通机制，确保合作从协议层面落实到具体操作层面。

财政部门可牵头设立产教融合专项引导基金，对企业实际发生的实训设备投入、师资补贴等费用，按比例给予配套支持。税务部门应细化并落实校企合作企业的税收优惠政策，将企业接收学生实习实训、教师实践及共同开展技术研发等活动的投入，纳入研发费用加计扣除范围。高技能人才集群内部可探索建立人才培养贡献度等量化评估体系，将企业参与人才培养的深度和成效与其项目申报、政府采购、荣誉评定等挂钩，形成实质性激励。

政府部门应支持行业协会，牵头组建覆盖全产业链的产教融合联盟，打破产业链上下游企业、骨干职业学校、科研院所等主体间的资源与信息壁垒。该联盟应制定细分领域、关键岗位的能力标准图谱，界定各岗位的知识维度、技能要求与素养目标，并以此为基础，开发模块化、可适配的课程标准与技能认证体系，从而实现教育标准与产业标准的同频对接。同时，行业组织应搭建开放共享的教学资源平台，组织头部企业技术专家与职业学校教师围绕真实生产情境、典型工程案例、关键工艺技术，共同开发基于真实生产情境的案例库、工艺视频资源和虚拟仿真项目，破解传统教学资源与产业实际脱节、更新滞后的难题。

(二) 改革培养方式，深化产教融合内涵建设

高技能人才集群培养需改革培养方式，强化课程重构、教学

模式创新、资源平台建设与师资机制完善，促进教育、人才与产业、创新链条的融合，提升人才的产业适应性与创新能力。

在具备条件的地区和专业领域，可深入探索并推广标准转化与要素联动改革模式。职业学校应联合合作企业成立专业建设委员会，建立常态长效的产业技术标准分析与教育教学标准转化工作机制。专业建设委员会需系统解构岗位能力要求，并重构模块化课程体系、项目化教材内容、“双师”结构教学团队及虚实结合的实训环节，形成“产业标准—能力要求—教学要素”闭环转化链条。例如，针对智能网联汽车技术领域，课程开发团队应直接对标企业最新的自动驾驶测试规程和故障诊断流程，实训项目设计应模拟真实的车路协同测试场景。

职业学校教学管理部门应全面推行以企业真实项目为主线的“学期项目制”教学改革。各专业每学期应设置至少一门核心课程，围绕一个来自合作企业的真实工程问题或生产优化项目展开，学生以小组形式，在企业 and 职业学校导师的双重指导下，完成从方案设计到实践验证的全过程。同时，校企双方应深化学徒制培养，明确企业导师的带教职责与考核标准，将学生在企业岗位上的任务完成质量、技能掌握程度纳入课程学分评定体系。

省级教育主管部门应统筹规划，依托高水平职业学校或产教融合共同体，分领域建设一批区域性公共实训基地。这些基地应重点配备应对高危、高成本、高复杂度场景的虚拟仿真训练系统，如航空发动机拆装、化工生产过程安全控制、高端数控机床故障

诊断等数字化模拟平台。管理方应建立统一的资源接入标准和管理平台，实现区域内职业学校、企业的预约使用、数据反馈与资源协同开发。

教育主管部门应推动职业学校落实教师企业实践制度，明确教师每五年累计不少于六个月的企业实践要求，并规定该实践经历需经企业考核认证，将其作为教师岗位聘任、职称晋升的必要条件。同时，应建立企业实践激励机制，保障教师在实践期间的薪酬待遇与职业发展权益。相关部门应设立产业教授等兼职人才专项编制和薪酬包，面向企业高级工程师、首席技师等设立特聘岗位，明确其在课程建设、技术研发和带徒传技方面的年度工作任务。高技能人才集群管理机构应依托其国家级技术能手工作室和教师发展中心，建立常态化的教学方法研讨和技术沙龙机制，促进隐性知识的编码与传播。

（三）优化制度环境，筑牢可持续发展的基础支撑

通过完善政策协同、评价激励与数据支撑体系，能有效稳定人才队伍、激发创新活力，为产业集群升级提供持续动力。

各地政府应推动建立由主要领导负责的高技能人才工作委员会，整合教育、人社、工信、科技等部门分散的人才培养、评价、使用等相关政策与项目资金，制定统一的行动路线与年度任务清单。教育行政部门应简化职业学校面向产业集群设置目录外专业、聘任企业专家、开展有偿社会服务等方面的审批流程，建立负面清单管理制度，扩大职业学校办学自主权。

国资监管部门和人社部门应推动国有企业和高新技术企业率先建立与管理、技术序列并行的技能职级体系，实现技能等级与薪酬待遇、股权激励、福利保障的全面对应。各地政府部门应在人才落户、住房保障、子女入学等公共政策中，对高级工、技师、高级技师给予其与本科、硕士、博士毕业生同等的申请资格或积分权重。政府和行业协会应联合设立杰出工匠奖、产教融合贡献奖等，并对获奖者在技术入股、工作室设立等方面给予配套支持。

国家标准化管理部门应建立由国家行业主管部门监督、全国性行业协会负责的动态职业标准更新机制，明确要求在新兴职业发布后的六个月内，完成相应国家职业技能标准的开发或修订。数据管理部门应依托国家一体化政务大数据体系，建设贯通产业链重点企业用工信息、职业学校毕业生信息、技能人才求职信息的数据平台，运用大数据分析技术定期生成分区域、分行业的人才供需预警报告、技能短缺目录和薪酬指引，并向社会公开发布，引导人才培养供给侧进行前瞻性调整。

（来源：《职业教育》）

产教融合导向下职业学校关键办学能力提升：

内在逻辑与发展路径

丁佳媛

一、职业学校关键办学能力的内涵

职业学校关键办学能力是一个在办学实践中产生的概念，主要是指对职业学校办学能级提升起直接、关键作用的要素的建设水平和实践成效。基于组织效能理论，有学者将其定义为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，体现为普通办学能力群中的核心能力，这些要素决定了职业学校达到系统目标的程度。而基于产教融合视角，依据《高等职业学校办学能力评价实施方案（2025—2030年）》中“聚焦专业、课程、教材、师资、实习实训等教学关键要素”的政策要求，以及《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》中关于构建终身学习制度、推进教育数字化、培育能工巧匠与大国工匠、增强教育与经济社会发展适配能力等战略导向，构建“核心—拓展”双维能力框架（图1）。在此框架下，将职业学校关键办学能力定义为：职业学校以校企深度协同为驱动引擎，在专业建设、课程开发、教材设计、师资培养、实训条件等办学要素上形成核心能力，并在此基础上构建数字化、国际化、社会服务等拓展能力，从而持续培养契合产业需求的高素质技术技能人才，有效服务产业转型升级和区域经济

高质量发展的综合性能力体系。核心能力构成办学质量保障的根基，具有稳定性和标准化特征；拓展能力则面向未来发展需求，具有前瞻性和动态性特征。二者相互支撑、协同发展，既保障技术技能人才培养的即时适应性，又培育其可持续发展潜力，最终实现职业教育培养高素质技术技能人才和服务经济社会发展的双重使命。

进一步来看，职业学校的关键办学能力具有以下特征：第一，关键办学能力是职业学校的核心竞争力，其“关键性”体现为专业建设的关键引领性、课程体系的关键适配性、教材设计的关键承载性、师资队伍的关键支撑性、实践教学的关键实效性，这五个维度共同构成了支撑职业教育高质量发展的能力支柱。第二，职业学校的关键办学能力本质上是产教协同能力，只有通过校企深度合作，才能真正实现专业对接产业、课程对接岗位、教学对接生产，推动职业教育服务产业需求，促进经济社会发展。

二、产教融合导向下职业学校关键办学能力提升的内在逻辑

以产教融合为导向提升职业学校关键办学能力，其依据在于职业教育与产业发展的天然契合性。产教融合意图打破校企间壁垒，将产业前沿技术、生产标准与实践场景深度融入教学体系，从根本上解决人才供需脱节的矛盾，为关键办学能力提升提供了现实基础。在数字化转型与产业升级背景下，产教融合整合双方在技术、数据、平台等方面的优势，加速职业学校拓展能力的培育。产教融合并非简单的校企合作叠加，而是通过“目标—过程

—结果”的逻辑重构，形成“需求牵引—要素融合—价值共创”的动态闭环，实现职业教育与产业经济的深度耦合。

（一）目标协同：产业需求与教育供给的精准匹配

职业教育与产业经济的共生关系，决定了产教融合必须以供需精准匹配为逻辑起点。目标协同是产教融合导向下职业教育关键办学能力提升的重要基础，其核心在于产业需求与教育供给的精准匹配，主要体现在人才培养目标契合产业发展战略、专业设置对接产业布局、课程内容融合岗位要求三个方面。

职业学校关键办学能力提升要求人才培养目标与产业发展目标高度契合。学校通过与企业合作开展实践教学、共建实训基地等方式，让学生参与企业真实项目，了解行业发展趋势，培养符合产业发展战略的综合素质，从而为产业发展注入新动力，助力产业实现战略目标，并提升职业教育在产业发展中的地位和作用，推动职业教育与产业发展深度融合，为经济社会发展提供有力支撑。

职业学校关键办学能力提升体现在专业设置能够捕捉产业动态。面对产业结构调整与新兴产业的崛起，职业学校通过深入调研产业发展趋势和企业岗位要求，与行业协会、龙头企业建立紧密合作关系，确保专业设置与产业布局精准对接，使专业群建设与区域重点产业集群发展相匹配。

职业学校关键办学能力提升要求课程内容与岗位任务深度融合。企业参与课程开发，将实际项目、案例与技术标准融入课

程体系，确保学生所学即所用，能够快速适应岗位要求，满足企业对高素质技术技能人才的需求，有效提升学生的就业竞争力。

（二）过程互动：教育要素与产业要素的深度融合

产教融合导向下关键办学能力提升的重点在于实现教育要素与产业要素在育人全过程的深度互动与有机融合。这种过程性互动突破了传统职业教育中理论教学与实践培养“两张皮”的困境，通过构建“教学—生产”一体化的培养模式，使产业先进要素深度融入人才培养各环节。

首先，组织体系的创新重构。校企共同组建专业建设指导委员会、课程开发团队和教学实施小组，形成多层次、立体化的组织体系。企业技术专家和管理人员全程参与人才培养方案制定、课程标准开发、教材编写、实训指导等教学活动，确保产业需求贯穿教育教学全过程。其次，资源的共建共享。深度融合不仅体现在共建实训基地等硬件共享上，更关键的是实现知识体系与技术能力的双向转化。企业将生产实践经验系统化为教学资源，学校将理论知识应用于解决企业实际技术问题，实现教学相长、产教互促，使得关键办学能力在真实的产业环境中得到实质性提升。最后，质量评价体系的协同共建。校企协同构建双元评价体系，不仅评估学生的理论素养，更侧重对其实操能力、问题解决水平和团队合作效能等实践性指标的考核。引入第三方评价机构，从行业发展、社会需求等宏观角度对职业学校关键办学能力进行评估，使评价结果更具客观性与权威性。

（三）结果共赢：教育效益与经济价值的双重实现

产教融合的终极目标是实现“教育链—人才链—产业链—创新链”四链贯通，其价值体现为教育质量提升与区域经济发展的双赢。从教育效益角度来看，产教融合显著提升了职业学校办学质量。企业深度参与学校人才培养方案制定，将行业最新技术、工艺以及职业素养要求融入教学内容，使学生通过岗位实习积累经验，有效提升了专业技能与综合素养，进而提高职业学校的教育质量和社会声誉，实现教育效益的最大化。从经济价值看，形成了“人才供给—技术创新—产业升级”的价值创造闭环。一方面，职业学校为企业输送了对口的高素质技术技能人才，满足了企业用工需求，降低了其招聘与培训成本。另一方面，校企合作开展技术研发，共同攻克难题，推动技术革新与产业结构优化。这种双重价值最终汇聚为区域经济发展的强劲动能。职业学校基于区域产业需求培养的技术技能人才，有效满足了本地企业的用工需求，同时，高素质技术工人队伍的形成增强了区域投资吸引力，通过人才集聚效应吸引了产业链相关企业入驻。这种共赢格局为职业教育关键办学能力的持续提升提供了内生动力和外部支撑。

三、产教融合导向下职业学校关键办学能力提升的发展路径

在新时代职业教育高质量发展的背景下，产教融合已成为提升职业学校关键办学能力的战略支点。基于“核心—拓展”双维能力框架，构建产教融合生态圈以夯实能力提升基础，聚焦“五

金”要素以实现核心能力突破，培育数字化、国际化等拓展能力以应对未来需求，完善质量保障体系以筑牢持续发展根基。四个维度环环相扣、协同发力，共同形成提升职业学校关键办学能力的实践框架。

（一）构建产教融合生态圈，夯实能力提升基础

构建产教融合生态圈是夯实职业学校办学基础能力的战略选择。该生态圈以政行企校四位一体协同机制为核心，整合多元主体资源，形成共建共享、互利共赢的发展格局。政府在其中发挥引导与保障作用，通过税收减免、财政补贴等激励政策调动企业参与积极性，并出台法律法规明确各方权责。企业作为资源拥有者，将先进设备、真实场景与技术标准引入校园，推动产业资源向教育资源转化。校企共建产业学院和高水平实训基地，促进教育供给与产业需求对接。学校主动对接区域经济需求，建立“监测—评估—调整”动态机制，优化专业设置与课程体系，提升人才培养与产业发展的契合度。行业协会发挥纽带作用，制定行业能力标准、预测人才需求、搭建交流平台，推动教育标准与行业标准对接，促进技术创新与成果转化。例如，国家轨道交通装备行业产教融合共同体在教育部等支持下，中国中车开放核心资源，职业院校动态优化专业，共同体制定行业标准，彰显出多元协同对夯实职业学校关键办学能力的重要性。

（二）聚焦“五金”要素，突破核心能力瓶颈

产教融合通过系统重构师资、专业、课程、教材、实习实训

基地等“五金”要素，形成“五维协同”能力提升新范式，增强职业学校核心竞争力。

师资队伍建设方面，强化教师产业素养，要求教师深入企业参与技术研发、生产管理或项目攻关，建立“‘双师型’教师动态认证体系”并纳入职称评审。以重庆市为例，当地通过绩效津贴、职称晋升等政策倾斜，推动中职院校“双师型”教师比例提升至60%。同时，设立产业教授、技能大师工作室等载体，吸引行业领军人才进校授课，校企共建教师培训基地，促进教师理论与实践深度融合。

专业建设方面，立足区域产业布局与转型趋势，以产业调研为依据动态调整专业设置。此外，要整合其他相关专业优势，加强特色专业群建设，促进专业群资源共享，群中专业集合互动、融合发展。例如，山西水利职业技术学院对接山西省水务产业需求，构建水生态修复技术、水利水电建筑工程等骨干专业群及智慧水利技术支撑专业群，实现专业与岗位精准对接。

课程体系重构以职业岗位能力需求为导向，邀请企业专家参与课程标准制定与教材开发，将新技术、新工艺、新规范融入课程内容，开发项目化、模块化课程，实现课程内容与职业标准对接。将岗位标准、技能竞赛内容、职业技能等级证书要求融入课程体系，形成“以岗定课、以赛促学、以证强技”育人闭环。例如长沙职业技术学院通过三次课程重构，融入企业案例与典型任务，构建任务驱动混合教学模式，成功获批“国家级金课”。

教材开发创新方面，基于国家教学标准，结合现代技术与产业发展要求，引入企业隐性知识如工作流程、实际操作步骤与管理经验等，确保学生在学术理论的基础上，能够通过真实的行业经验和案例，更好地理解并应用所学内容。同时，顺应数字化趋势，校企联合开发活页式、工作手册式等新业态教材，融入AR/VR等技术，打造“纸质+数字”立体化教材体系，例如昆山登云科技职业学院创新数字教材，融合美育、职业素养与信息技术，融合多感官体验，实现内容动态更新与资源即时共享。

实习实训基地建设方面，紧密结合专业群需求，构建“基本技能—专项能力—综合应用”三层级实践教学体系。校企共建校内基本技能实训中心、生产性实训基地与企业真实岗位实训中心。推进数字化转型，建设虚拟仿真实训基地，引入数字孪生技术，构建虚实结合现代化实训体系。例如，深圳职业技术学院携手大族激光、西门子等企业，打造省级智能制造实训基地，通过“引校进企”“引企驻校”模式，共建集教学、培训、技能鉴定与技术服务为一体的人才培养平台。

通过“五维协同”系统性突破，形成“师资优、专业精、课程活、教材新、实训真”的办学能力提升新格局，实现理论教学与实践训练有机衔接，提升人才培养质量，实现教育链、人才链与产业链的衔接，为区域产业发展提供人力资源支撑。

（三）瞄准未来发展需求，培育拓展能力优势

职业学校须以前瞻性视野培育数字化、国际化、社会服务、

文化传承与可持续发展等拓展能力。数字化能力方面，依托产教融合平台，校企共建智慧教室、虚拟仿真实训基地，开发模块化数字课程与 AR/VR 教学资源，将人工智能、大数据等数字素养融入专业课程体系，构建智慧教学新生态。国际化能力方面，主动对接跨国企业与境外优质教育资源，开发符合国际标准的专业教学体系，通过“中文+职业技能”项目、师生互访、国际技能竞赛等推动师生国际流动，伴随企业“走出去”战略培养本土化人才，提升职业教育国际影响力与竞争力。社会服务能力方面，与龙头企业共建协同创新中心，面向中小微企业提供技术研发与工艺升级服务；开放培训资源，承接企业员工技能提升、退役军人再就业等培训任务，完善知识产权管理机制以促进成果转化，服务终身学习与区域发展。文化传承能力方面，挖掘专业领域文化基因，将工匠精神、劳模精神等融入课程思政与专业教学，与文博单位、非遗传承人等共建“工匠文化教育基地”与“大师工作室”，通过技艺传承、文化讲座等活动，营造具有产业文化特色与职业精神内涵的育人环境。可持续发展能力方面，培养学生终身学习素养与自主发展能力，推行项目式、探究式教学，强化批判性思维与自主学习能力；构建基于学分银行、模块化课程的灵活学习体系，支持技能迭代与学历提升；加强职业规划与学习指导，帮助学生建立自我导向成长路径，为其适应未来职业变迁与实现可持续发展奠定坚实基础。

（四）完善质量保障体系，筑牢持续发展根基

构建科学完善的质量保障体系是职业学校实现可持续发展的关键支撑。评价机制方面，突破传统单一评价模式，构建企业、行业协会、学校、学生及家长共同参与的评价体系。企业依据岗位能力标准量化评估学生职业素养；行业协会对专业设置和课程体系开展认证式星级评定；学校实施全过程教学质量评价；学生及家长从学习体验角度反馈满意度，确保评价全面性与产业契合度。监测手段方面，运用人工智能等现代信息技术构建智能化监测平台，通过产教融合大数据中心实现人才培养全过程的动态追踪与实时分析。覆盖从招生到就业的全周期监测，囊括课程、师资、实训等全要素监测，利用数据挖掘技术建立预警机制，实现质量管控从结果评价向全过程动态优化的转变。值得注意的是，在利用新兴技术进行评价时，需要强化人机互信、完善伦理规约。改进机制方面，设立产教融合专项奖励基金，对表现突出的个人和单位给予物质与精神奖励。例如山东省优先支持合作紧密的企业申报省级实训基地项目。建立质量约谈与退出机制，对未达标项目及时整改；组建产教融合创新发展联盟，定期组织质量提升研讨会，促进经验交流与协同创新。

（来源：《教育科学论坛》）

需求导向下高职“双师型”教师胜任力模型构建与提升路径研究

陈晓勇

一、研究缘起：从“绩优特质”到“需求导向”的范式审思

1973年，美国心理学家戴维·麦克利兰首次提出胜任力（Competency）概念，又称“能力素质”或“能力特征”，认为胜任力是能区分在特定工作职位和组织环境中绩效水平的个人特质。此后，该理论在人文社科领域得到进一步延伸和拓展，相关研究逐渐升温。我国对胜任力的研究起步较晚，以“高职院校教师胜任力”为主题的研究成果最早公开发表于2006年。现有相关成果主要集中表现为三大主题。一是高职教师胜任力模型的构建。以经典的胜任力分析模型为理论支撑，学者们构建了多种高职教师胜任力模型，诸如“双师型”教师、专业带头人、教学名师、企业兼职教师、辅导员等。尽管这些模型的主体架构完全不同，但是其具体内容却大同小异，均由满足高职教师特定工作岗位需求的知识、能力、职业品德、情感、价值观等个体特质所组成。此外，这些成果均秉持绩优者区别特质导向的构建理念，即基于绩优者区别特质的分析来获取胜任力要素，并通过数据的收集、分析和整合来构建胜任力模型。绩优者区别特质的筛选成为构建胜任力模型的重要前提，胜任力模型成为辨别绩优员工与一般员工个体特质差异的专用工具。二是高职教师胜任力现状的调研。依据所创建或选取的胜任力模型并编制调查问卷或开发胜任力测评量表，张智、李梦玲、张伟、刘力为等学者分别调研了

高职“双师型”教师、专任教师、企业兼职教师、辅导员等教师的胜任力现状，分析了存在的问题并针对性地提出改进对策。这些调研结论表明：高职教师胜任力的整体水平有待改善，尤其在师德修养、职业态度、科研创新能力、社会服务贡献度等方面亟待加强。三是高职教师胜任力模型的应用。学者们将构建的高职教师胜任力模型应用于教师队伍建设实践，分析了应用效果并探讨了应对策略。研究内容主要涉及胜任力提升、教师选拔与培养、工作绩效评价、职业规划与发展等领域。其中，关于高职教师胜任力提升策略的研究成果最为丰富，学者们从政府、学校、企业、个体等不同角度探索了提升策略。

显然，学者们已经对高职院校教师胜任力展开了一系列研究并取得了丰富的研究成果。但现有成果仍存在以下两点不足。一是局限于绩优者区别特质导向的构建理念。本质上，高职教师胜任力是一种岗位胜任力，是满足特定岗位需要的个体特质的综合，表征的是个体潜在的或较为持久的行为特征。基于绩优者区别特质去构建胜任力模型，所筛选的仅为绩优者的区别特质，无法全面反映一般任职者的个性特质。二是要素提取过程的严谨性不足。收集、筛选与整合要素过程中，缺少对要素的内涵以及要素间逻辑关系的深层次分析，存在主观预测的干扰和构建流程的形式化，导致所获得的要素存在分类不科学，概念之间重叠交叉等问题。为此，有必要探寻更为合理的胜任力模型构建理论并构建科学适用的“双师型”教师胜任力模型，有效指导“双师型”教师队伍

的建设实践，促进高质量“双师型”教师队伍的建设。

二、理论重构：“需求导向”胜任力模型的构建逻辑

（一）三大要素：“双师型”教师胜任力模型的结构组成

本质上，“双师型”教师的胜任力是由满足其工作岗位需求的多个个体特质组成的，是知识、能力、情感、态度、价值观等要素组合而成的复杂结构。依据胜任力理论的冰山模型，这些个体特质可以被分为显性要素和隐性要素两类。前者包含知识和技能，其中技能是指掌握和运用某种专门技术的能力，属于能力的范畴；后者则包含价值观、自我形象、个性、动机等反映个体心理特质和行为倾向的要素。然而，素质是一个人在身心发展过程中形成的相对稳定的基本特质，是个体在社会生活中思想与行为的具体表现，具有本源性、根基性、潜在性、综合性等特征。因此，可以用“素质”特指思想品德、情感、态度、价值观等个体特质中的隐性要素。于是，进一步将胜任力归纳为由知识、能力和素质三类个体特质组成的，即胜任力就是知识、能力、素质三大要素的有机综合。三大要素共同构成了“双师型”教师胜任力的复杂且不断发展变化的动态结构。基于此视角，“双师型”教师可定义为：契合“双师型”教师岗位履职要求的知识、能力和素质的有机总和。构建“双师型”教师胜任力模型的关键环节，是精准锚定岗位所需的三大核心要素；三大要素需求的合理划定，是确保胜任力模型科学有效的重要前提。

需要说明的是，此处的素质、知识与能力是并列的概念，三

者间存在着紧密的内在联系，相互依存、相互作用、相互转化。知识与素质均为能力的基础，能力与素质均是掌握知识的基本要素，知识与能力均有助于素质的提升。素质可以由知识或能力转化而来，但不能用素质泛指个体的知识掌握程度或能力水平，如不宜使用“能力素质”“知识素质”等词，以免3个概念混淆。

（二）需求导向：“双师型”教师胜任力模型的构建理念

理论上，特定职位所需要具备的胜任力特征的总和称为胜任力模型，其构建过程一般包含3个阶段，即识别胜任力、建立胜任力模型、检验胜任力模型。其中，识别胜任力阶段的主要工作是挖掘和收集胜任力要素。它为后续的建模与验证阶段提供原始资料并决定了模型的构建质量。因此，挖掘和收集胜任力要素是构建模型的重要步骤，也是胜任力模型构建理念需要解决的根本问题。

多年来，学者们多遵循绩优者区别特质导向的构建理念来挖掘和收集胜任力要素，即在特定岗位中筛选出绩优者，再分析这些绩优者的个性特质来构建胜任力模型。但胜任力模型反映的是个体对特定岗位的胜任能力，体现的是满足特定岗位需要的个体特质的总和，仅仅考虑绩优者的区别特质是不合理的，也是不严谨的。只有以一般任职者为要素挖掘与收集的对象，才能全面反映特定岗位所应具备的个性特质。

既然合理确定三大要素需求是建立“双师型”教师胜任力模型的前提，那么分析“双师型”教师的职业需求并挖掘和收集胜

胜任力要素就是构建“双师型”教师胜任力模型的关键。只有基于三大要素的职业需求挖掘和收集胜任力要素，才能使所获得的胜任力要素全面反映出“双师型”教师岗位的任职要求。因此，“需求导向”的构建理念成为构建胜任力模型的应然选择。“需求导向”就是依据“双师型”教师的职业岗位要求确定其胜任力模型结构。基于“双师型”教师工作实践的实证观察，确定一般任职者的胜任力需求，并构建胜任力模型。与绩优者区别特质导向理念不同，“需求导向”的构建理念突出职业需求在构建胜任力模型过程中的重要作用，为胜任力模型的建构提供新的研究路径。

为此，应秉持“需求导向”的构建理念，遵循“职业需求分析→胜任力要素挖掘与收集→核心胜任力要素提取→胜任力模型构建”的线性构建逻辑。其中，职业需求分析是胜任力模型构建的首要任务和重要前提，应在找准“双师型”教师职业定位的基础上，详细分析其工作职责与工作特点，并综合考虑教师、学生、学校、企业等相关主体的发展需要来确定其综合性的任职要求。需要注意的是，“双师型”教师胜任力模型展示的是胜任岗位的个体特质，注重的是“双师型”教师岗位的任职要求，它与“双师型”教师资格认定标准、高职院校教师职称评定标准均具有本质区别。“胜任力”强调的是“准入条件”，注重个体特质的可胜任性，除了知识与能力等显性特质，还包含着诸多隐性特质。而“双师型”教师的资格认定标准以及教师职称评定标准强调“资格判定”，注重职业能力以及业绩水平的判定，偏重定性

定量评价。显然，胜任力全面反映出“双师型”教师的岗位任职需求，也必将为“双师型”教师队伍的建设注入新的发展动力。

（三）职业需求：高职“双师型”教师胜任力的决定因素

作为职业教育所特有的教师类型，高职“双师型”教师集多种职业角色于一身，是从事教育教学工作的教育者，也是推动区域经济创新发展的服务者，更是追求个体专业化发展的探索者。3种职业角色的深度融合赋予了高职“双师型”教师复合型的工作职责，也对其胜任力提出了全方位的职业要求。

1. 教育者：教育教学任务的承担者。

作为肩负着为地区经济发展培育高素质技术技能人才重担的教育者，“双师型”教师的根本使命是培养人才，即把知识转化为素质，并促进知识和素质向能力的转化。教育者不仅要传授知识与技能，灵活地开展理论知识和实践技能的教学工作，而且要承担起学生人生导师的责任。因此，教育者应具有教育教学和专业技术两个职业领域的知识储备和实践经验，能够有效履行思想政治教育、知识传授与技能培养的工作职责。相应地，教育者必须具备思想政治素质、道德素质、身心素质、科学文化素质、教育教学知识与能力、专业理论知识与实践能力和能力，等等。其中，思想政治素质、道德素质、教育教学知识与能力、专业知识与专业实践能力是衡量教育者是否称职的重要标准。

2. 服务者：社会服务的提供者。

开展社会服务是高职院校基本社会职能之一，也是“双师型”

教师义不容辞的义务。服务者应利用自己的专业技术特长和科研实践经验，为区域内的企事业单位、政府机关等提供诸如继续教育、科技成果转化与推广、技术支持、决策咨询、文化传播等方面的服务，促进区域经济的高效发展。服务者应熟悉最新的科技发展现状，了解服务对象的产品特点、生产过程、文化传承等情况，能够将自己的专业实践能力和科研创新能力有效运用到服务对象的生产实践之中。因此，服务者不仅应具备思想政治素质、道德素质、身心素质、科学文化素质等，而且必须具有相应服务领域的专业技术水平、生产实践经验和科研经历。相应地，服务者必须具备思想政治素质、道德素质、身心素质、科学文化素质、科学研究知识与能力、技术服务知识与能力、组织协调能力、团队合作能力，等等。其中，科学研究能力、技术服务能力、组织协调能力是衡量服务者是否称职的重要标准。

3. 探索者：专业化发展的追求者。

专业化发展是“双师型”教师不断成长的动力源泉，也是“双师型”教师取得优异成就、实现人生价值的重要手段。因此，每位“双师型”教师都是专业化发展的追求者，是自己人生旅途的探索者。探索者需要在做好教书育人和社会服务工作的同时，秉持终身学习理念，发扬顽强拼搏的奋斗精神，不断实现自我突破和升华，进而达成阶段性的专业化发展目标。相应地，探索者不仅要具有思想政治素质、道德素质、身心素质、科学文化素质，而且要具有自我发展能力、科学研究知识与能力、技术服务知识

与能力、调控反思能力，等等。其中，身心素质、科学文化素质、自我发展能力是衡量探索者是否称职的重要标准。

三、模型呈现：“三维二级”胜任力模型的结构与内涵

（一）理实并重：“双师型”教师胜任力模型的构建原则

构建“双师型”教师胜任力模型，根本目的在于明确其任职要求，为教师继续教育、在职培训等提供依据从而全面提升队伍建设质量。因此，模型的建构既要确保其在理论上的完整性，还要保证其在实践中具备高度的适用性和有效性。理实并重是构建“双师型”教师胜任力模型的根本原则。

综合分析后，确定“双师型”教师胜任力模型的主体框架为三维二级，即知识、能力和素质为模型的三大维度，各维度下的核心要素再分为两级。这样就从“知识学习”“能力发展”与“素质养成”三大方面全面概括了“双师型”教师的个体特质，形成了一个以知识为基础、能力为重点、素质为核心的胜任力模型。三个维度的划分非常契合国家宏观的教师队伍建设政策，与《职业教育“双师型”教师基本标准（试行）》《中等职业学校教师专业标准（试行）》等文件的主要精神相吻合，体现了较高的理论性与政策性，且3个维度间的逻辑关系清晰，不存在相互交叉、相互干涉的现象，较好地体现了科学性的原则。两层核心要素的罗列，不仅可以较准确地展示模型的内部结构，保证模型的理论性，而且并未过于细化要素，造成底层要素概念间的逻辑混乱，影响了模型应用的适用性和有效性。

（二）三维二级：“双师型”教师胜任力模型的主体框架

遵循需求导向的线性构建逻辑，课题组首先分析了“双师型”教师的职业需求情况并对获得的数据进行了梳理与提炼。然后，从三大维度入手，在详细分析了各要素概念间的逻辑关系基础上进行演绎与整合，确定了“双师型”教师胜任力模型的一级核心要素。

其中，知识的一级要素为教育教学知识、专业知识和科学文化知识。能力的一级要素为教育教学能力、专业实践能力、科学研究能力、技术服务能力、自我发展能力。这5类能力分别与教育者、服务者、探索者的职业需求相对应，包含了“双师型”教师岗位应具备的所有能力。而“素质”既表现为个体素质，也表现为群体素质，且素质的生成包含生理、心理、文化、思想4个不同的层面。为此，课题组将素质的一级要素界定为生理素质、心理素质和社会素质。其中，生理素质、心理素质属于个体素质，而社会素质属于群体素质，是个体在参与社会活动或与社会环境相互作用下所形成的个体特质，反映了素质的社会性特征。3类素质涵盖了个体的所有隐性特质，完全满足“双师型”教师岗位的素质需求。

依据已确定的一级要素并参考相关研究成果，课题组进一步挖掘与收集了核心要素并初步拟定了二级要素目录。然后，综合采取行为事件访谈、专家访谈、问卷调查等实证方法对初定的二级要素进行调研并对所获得的数据进行演绎与整合。最终，课题

组确定了“三维二级”高职“双师型”教师胜任力模型的主体框架，该框架包含3个维度、11个一级要素和44个二级要素。

四、提升路径：以“素质优化”为核心的实践进路

基于上述模型，如何提升“双师型”教师胜任力成为关键问题。

（一）隐性素质：“双师型”教师胜任力的鉴别性因素

“双师型”教师胜任力模型的三大维度中，属于隐性特质的素质居于核心位置。知识和能力是让教师获得任教本领并促进个体持续发展的基础，而素质却是个体持续发展的动力源，是教师事业延续的土壤。隐性素质是“双师型”教师胜任力水平的重要评价指标，是衡量“双师型”教师胜任力水平的鉴别性因素。提升“双师型”教师胜任力的关键是优化素质，“优化素质”是促进胜任力提升的重要抓手。

素质的3个一级要素中，生理素质包含人的身体结构和生理功能，是先天遗传的自然特质。而心理素质与社会素质是先天因素与后天因素的“融合产物”，是个体以生理素质为基础，在后天的环境影响下，经过感知、学习、实践以及主观内化等环节逐步形成的。科学的锻炼和良好的教育可以有效改善生理素质，其提升过程相对简单。但心理素质与社会素质的提升过程却是在外界环境的综合影响和个体自我的不懈努力下，将社会活动中所形成的观念和行为内化为自身心理品质的复杂过程。因此，心理素质和社会素质是素质优化的难点，也是素质优化的关键点。两者

之中，心理素质的优化更为重要，因为心理素质既是产生和形成社会素质的基础，又影响着其他各素质的发展速度和水平。

需要强调的是，“双师型”教师自身的意识和积极性对于素质的提升至关重要。“双师型”教师必须充分发挥主体自觉性和主观能动性，才能实现素质的自我优化与提升。因此，自我提升模式是实现“双师型”教师素质提升乃至胜任力提升的核心模式。

此外，知识、能力、素质三者之间是辩证统一的关系，它们紧密联系、相互作用并相互转化。知识与能力均是构成素质的核心要素，也是其外化的重要形式。知识的积累与能力的锻炼共同推动素质的转化与提升。因此，在“双师型”教师素质优化的过程中，应注重将知识学习与能力培养深度融合，在增加知识、提升能力的同时，促进素质的优化，进而实现三维联动，全面提升“双师型”教师的胜任力。

（二）科学认知：自我优化心理素质

“双师型”教师的心理素质是一个由认知素质、情感素质和意志素质交互作用的、动态同构的自组织系统。三类素质分别反映了个体对于事实关系、价值关系和实践关系的处理特质。它们相互联系，共同影响个体的行为动机、行为意志以及具体行为。其中，认知素质最重要。认知素质反映了个体在感觉、观察、记忆、想象、思维、态度、动机等方面的特质。它决定了个体的情绪、情感、意识、意志等心理状态，是其他素质赖以生成和壮大的基础。因此，提升认知素质是提升“双师型”教师心理素质的

重要前提。而促使认知素质提升的重要手段是科学认知，即形成科学的认知方式。“双师型”教师必须具备科学的认知方式，才能优化情感素质与意志素质，进而促进心理素质的全面提升。

实现科学认知的关键在于树立科学的认知观并规范认知过程，应该从以下 3 个方面来实现科学认知。一是养成良好的学习习惯。学习是认知与情感相互作用的有意识活动。良好的学习习惯有助于激发内驱力，提升个体学习的主动性与积极性，促使个体不断改善思维模式和认知方法，形成良好的情绪感受和观点态度。二是训练科学的认知方式。要遵循正确的认知观，从感觉、思维、情绪等角度训练自己的认知方式，防止出现不良认知行为；灵活采用合理情绪疗法、贝克的认知疗法和自我管理理论等干预方法消除不良认知。三是开拓宽广的认知视野。从形象、举止、修养、价值观等方面全面认识自己，不断拓宽自己的认知视野，全面整合认知信息，持续提升自己的认知素质。

（三）政治当先：综合提升社会素质

政治素质是个体参与社会政治生活必备的品质，体现在个体的政治理念、政治信仰、政治倾向及政治观点等方面。作为教师队伍的主力军，“双师型”教师不仅是学生专业知识与实践技能的传授者，而且是学生思想行为、政治立场、政治意识和政治自觉的塑造者。其政治素质状况直接影响党的教育方针的落实效果，进而影响高素质技术技能人才的培养水平。因此，社会素质的 5 个二级要素中，政治素质是灵魂和核心，是其他社会素质的根本

保障。提升社会素质的前提是提升政治素质，即“政治当先”。

“政治当先”就是要求“双师型”教师具有坚定的政治立场，始终把政治因素放在首位，确保决策和行动符合政治方向和政治要求。“双师型”教师必须具有科学的政治信仰、坚定的政治立场和正确的政治观点，努力将政治立场、工作态度和业务水平集于一身，成为有政治归属感的教师。当然，政治素质与思想素质是紧密相连的，思想素质是政治素质的内在基础，政治素质是思想素质的直接反映。个体的思想观念和价值取向直接影响其政治立场和政治行为，坚定的理想信念会使个体更加坚定地走正确的政治道路。因此，提升政治素质的同时，也要同步提升思想素质。

要实现“政治当先”，“双师型”教师应努力做到以下3点。一是加强政治理论学习，不断提高政治理论水平。二是积极参与政治活动，持续提升政治素质。及时了解党和国家的最新决策部署以及国内外政治形势，增强自身的政治鉴别力，始终同党中央保持高度一致。三是推动政治素质提升与本职工作深度融合。将政治素质提升与本职工作有机结合起来，坚持以政治素质引领业务能力提升，以业务实践锤炼政治素质，实现两者相互促进、同步提升。

（来源：《机械职业教育》）

职业教育“关键办学能力”的理论依据及实践指向

叶忠

职业教育的关键办学能力，是指职业院校为实现“培养高素质技术技能人才、服务产业发展、促进就业创业”核心目标所必须具备的核心素养和综合实力。它既体现职业教育的类型特色（区别于普通教育），又反映其适应产业变革、保障教育质量的核心竞争力。职业教育的关键办学能力包括对接产业需求的专业动态调整能力、课程与教学模式改革能力、“双师型”教师队伍建设能力、实训资源供给与迭代能力、产教融合与校企合作能力、资源筹措与整合能力、质量保障与持续改进能力等多个方面。

一、类型教育思想：构建差异化的关键能力体系

类型教育思想的含义是指将职业教育视为与普通教育平行且具有独立规律的教育类型，而非普通教育的附属层次。类型教育思想核心逻辑是以职业性为本质特征、以产教融合为实现路径、以技术技能人才培养为核心目标来界定职业教育类型，其为职业院校办学能力划定了类型边界，即以“职业性、技术技能人才培养、产业适配性”为核心构建能力体系，从而为职业院校关键办学能力提升提供了明确的价值坐标和实践框架。比如职业院校的专业建设能力必须突破学科逻辑，转向职业逻辑，以彰显自身动态适配产业的能力；职业教育作为一种培养技术技能人才的类型教育，要求教师不仅具备教育能力，更需具备职业实践能力，这对职业院校的教师队伍建设能力提出特殊要求；职业院校应建立

以职业竞争力为核心的评价体系，突破学术标准（如论文数量、升学率）的评价藩篱。

二、系统耦合理论：形成关键办学能力的整体思维

系统耦合理论源于系统科学，核心是研究不同系统（或子系统）之间通过要素流动、功能互动形成的动态关联关系，强调系统间的相互依赖、相互影响及协同演化。系统耦合理论对职业院校办学能力提升的适用价值源于教育系统与产业系统的动态耦合需求。职业院校办学能力提升的关键在于优化系统间的耦合关系。职业院校的办学是由内部各类子系统（如专业建设、师资队伍、实训基地、质量评价等）与外部系统（如产业需求、政府政策、行业协会、用人单位等）构成的复杂耦合体系，办学能力的提升不是单一子系统（如仅建设实训基地或仅引入企业合作）的强化，而需通过内部子系统的功能协同、与产业系统的深度共生、与外部多系统的平衡互动，构建良性、高阶、动态的耦合体系。唯有如此，才能打破条块分割、资源内耗、产教脱节的困境，实现从零散改进到系统升级的质变，最终培养出真正适应产业需求的技术技能人才。

三、能力本位教育：明确教育教学关键要素改革的方向

能力本位理论主张从职业岗位需要出发确定能力目标，强调以能力作为教学基础，“以能力为导向”具体表现为教育目标、内容、评价均围绕实际岗位所需的能力展开。能力本位教育强调以岗位需求为起点，教育内容的设计需基于对职业岗位的能力分

析（通常通过行业专家参与的任务分析完成），明确岗位所需的核心能力和细分能力，再反向推导课程体系；强调学习者可以根据自身基础和进度自主选择学习模块，通过某一能力模块考核即可获得相应认证，最终累计所有模块能力以完成学业，这种模式打破了按学期统一进度的传统限制，更适应不同学习者的需求；学业评价标准聚焦是否能完成实际任务，而非考试分数。

《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》提出了要对提升职业院校办学能力的教育教学核心要素进行改革，包括专业、课程、教材、教师、实习实训等。能力本位理论为改革明确了方向。职业院校需建立常态化的行业需求调研机制，联合企业、行业协会定期分析岗位能力变化，动态调整专业培养方案；推动模块化课程改革，将传统课程拆解为围绕核心能力的小型模块，确保学生学到的内容与岗位需求直接挂钩；突破教室+实验室的局限，建设与企业生产场景一致的实训基地（如模拟工厂、仿真病房），让学生“从做中学”，直接锻炼岗位能力；建立过程性评价与终结性能力考核相结合的机制，例如通过技能大赛、企业实习鉴定、职业资格认证等多种方式，全面评估学生的实际操作能力，并引入企业参与评价，让企业技术骨干直接参与学生实训成果的考核，确保评价标准与行业真实要求一致。

（来源：《江苏高职教育》）