



青岛工程职业学院
QINGDAO ENGINEERING VOCATIONAL COLLEGE
知行有度 刻意求工

规划与政策参考

2024 年第 4 期（总第 7 期）

青岛工程职业学院发展规划处

2024 年 5 月 31 日

编者按：

本期围绕 5 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、5月重要资讯	- 1 -
1.财政部、教育部、人社部下达2024年学生资助补助经费共计694.46亿元	- 1 -
2.财政部、教育部下达2024年现代职业教育质量提升计划资金预算312.57亿元	- 1 -
3.教育部启动首个全国学生心理健康宣传教育月活动	- 1 -
4.卓越工程师培养现场交流推进会在天津召开	- 2 -
5.首届全国大学生职业规划大赛学生成长、就业赛道总决赛在上海举办	- 2 -
6.习近平总书记强调开创新时代思政教育新局面	- 3 -
7.我国举办第十届职业教育活动周 主题为“一技在手，一生无忧”	- 3 -
8.教育部与内蒙古举行会商会议	- 4 -
9.人社部公示新增19个新职业及29个新工种	- 4 -
10.习近平在中共中央政治局第十四次集体学习时强调 促进高质量充分就业 不断增强广大劳动者的获得感幸福感安全感	- 4 -
二、专家解读	- 6 -
1.高职教育服务新质生产力发展的“河、船、桥”	- 6 -
2.人口转型呼唤职业教育红利生成	- 11 -
3.加强职教贯通培养的内涵建设	- 16 -
4.抓住三个关键点 提升产教融合质量——校地合作、平台建设、数字化赋能	- 20 -
5.数字化赋能行业产教融合共同体建设	- 26 -
三、理论探讨	- 30 -
1.多元主体协同共建现代产业学院的模式创设与推进路径	- 30 -
2.职业教育产业学院发展面临的挑战与对策	- 40 -
3.新质生产力赋能职业教育高质量的逻辑理路	- 45 -
4.新时代职业教育“工匠型”教师队伍的培养路径	- 50 -
5.“岗课赛证创”综合育人模式探索与实践	- 61 -

一、5月重要资讯

1. 财政部、教育部、人社部下达 2024 年学生资助补助经费共计 694.46 亿元

根据财政部、教育部、人力资源社会保障部《关于下达 2024 年学生资助补助经费预算的通知》，5 月 8 日，财政部、教育部、人力资源社会保障部下达 2024 年学生资助补助经费 49 亿元，加上提前下达的 645.46 亿元，共计下达 694.46 亿元，用于落实普通高中、中等职业教育、高等教育国家学生资助政策。

相关链接：

https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202405/content_6949982.htm

2. 财政部、教育部下达 2024 年现代职业教育质量提升计划资金预算 312.57 亿元

根据财政部、教育部《关于下达 2024 年现代职业教育质量提升计划资金预算的通知》，5 月 8 日，财政部、教育部下达 2024 年现代职业教育质量提升计划资金预算 312.57 亿元。

相关链接：

https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202405/content_6949984.htm

3. 教育部启动首个全国学生心理健康宣传教育月活动

5 月 8 日，教育部办公厅印发《关于开展首个全国学生心理健康宣传教育月活动的通知》，2024 年 5 月开展主题为“全社

会都行动起来，共促学生心理健康”活动，营造积极关心关注、支持参与学生心理健康教育的良好社会氛围，提升师生和家长心理健康知识水平和素养，推动学生心理健康工作提质增效，促进学生身心健康发展。

相关链接：

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A17/moe_943/moe_946/202405/t20240511_1129911.html

4. 卓越工程师培养现场交流推进会在天津召开

5月10日，卓越工程师培养现场交流推进会在天津召开。教育部党组书记、部长怀进鹏强调，以大规模、有组织、成建制的产教深度融合方式，探索培养与现代经济、现代科技、现代产业发展相适应的卓越工程师。天津市委副书记、市长张工指出，天津科教人才资源丰富，产业基础雄厚，打造了信创、生物医药、海工装备、数字经济4个产教联合体，为卓越工程师培养创造了良好条件、奠定了坚实基础。

相关链接：

http://www.moe.gov.cn/jyb_zzjg/huodong/202405/t20240510_1129871.html

5. 首届全国大学生职业规划大赛学生成长、就业赛道总决赛在上海举办

5月10日至11日，首届全国大学生职业规划大赛学生成长、就业赛道总决赛在上海举办。总决赛现场，来自全国各高校的

175名选手站上演讲台，展示自己的职业规划以及实现职业目标的成长过程。

相关链接：

http://www.moe.gov.cn/jyb-xwfb/xw-zt/moe_357/2024/2024_zt01/mtjj/202405/t20240521_1131705.html

6. 习近平总书记强调开创新时代思政教育新局面

5月11日，习近平总书记近日对学校思政课建设作出重要指示强调，不断开创新时代思政教育新局面，努力培养更多让党放心爱国奉献担当民族复兴重任的时代新人。新时代学校思政课建设推进会5月11日在京召开。会上传达了习近平重要指示。中共中央政治局常委、国务院副总理丁薛祥出席会议并讲话。

相关链接：

https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202405/content_6950473.htm

7. 我国举办第十届职业教育活动周 主题为“一技在手，一生无忧”

我国第十个职业教育活动周于5月12日至5月18日举行，2024年职业教育活动周主题为“一技在手，一生无忧”，通过开展全国层面活动和地方性活动，弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，凝聚各方力量，营造关心支持职业教育的良好氛围。

相关链接：

http://news.cnr.cn/native/gd/20240513/t20240513_526703817.shtml

8. 教育部与内蒙古举行会商会议

5月15日，教育部、内蒙古自治区在京举行部区会商会议，教育部党组书记、部长怀进鹏表示，要进一步深化职业教育产教融合，创新推进以“办学能力高水平、产教融合高质量”为导向的“新双高”建设。

相关链接：

http://www.moe.gov.cn/jyb_zzjg/huodong/202405/t20240515_1130875.html

9. 人社部公示新增 19 个新职业及 29 个新工种

人力资源社会保障部5月24日发布公示，拟增加网络主播、生成式人工智能系统应用员、用户增长运营师、智能网联汽车测试员、云网智能运维员、文创产品策划运营师、智能制造系统运维员、工业互联网运维员、生物工程技术人员等19个新职业，同时增加移动操作系统应用设计员等29个新工种。

相关链接：

https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_27494661

10. 习近平在中共中央政治局第十四次集体学习时强调 促进高质量充分就业 不断增强广大劳动者的获得感幸福感安全感

5月27日，中共中央政治局就促进高质量充分就业进行第十四次集体学习。习近平总书记在主持学习时指出，适应新一轮

科技革命和产业变革，科学研判人力资源发展趋势，统筹抓好教育、培训和就业，动态调整高等教育专业和资源结构布局，大力发展职业教育，健全终身职业技能培训制度。完善供需对接机制，力求做到人岗相适、用人所长、人尽其才，提升就业质量和稳定性。

相关链接：

<http://www.mofcom.gov.cn/article/xwfb/xwldrhd/202405/20240503513226.shtml>

二、专家解读

高职教育服务新质生产力发展的“河、船、桥”

楚金华

毛泽东主席在《关心群众生活，注意工作方法》中指出：“我们的任务是过河，但是没有桥或没有船就不能过，不解决桥或船的问题，过河就是一句空话。”河、桥、船的关系生动地说明了工作方法的重要性。笔者借此分析我国高职教育服务新质生产力发展的问题、任务和方法。

关于“河”的分析

“河”是问题，要过河首先得认识河，这是前提和根本。

一要从新质生产力的形成逻辑中寻找切入点。新质生产力是马克思主义政治经济学的最新理论成果。马克思在其著作中的生产力有时指人的生产能力，有时指社会生产力。从微观角度来看，谈论社会生产力须落到某个具体生产力上，如科技生产力。它们之间的逻辑关系可以细化为“既定行业生产力—行业企业科技力—行业企业管理模式—行业企业生产关系—行业新质生产力—社会生产力”，因此，服务企业科技力发展是高职教育服务新质生产力的切入点。

二要立足职业教育基本问题寻找着力点。职业人的发展、经济社会发展和职业教育三者的关系是职业教育的基本问题。人是职业的主体，职业是经济社会发展的产物，处于不同经济社会的人具有不同“技艺智”授受需求，职业教育正是满足这种需求的

教育类型，是人和经济社会发展的产物。发展新质生产力不仅需要拔尖创新型人才，还需要数以万计的高素质技术技能人才。高职教育是我国高素质技术技能型人才培养主阵地，为企业科技力发展提供高素质技术技能人才是高职教育服务新质生产力发展的着力点。

三要因地制宜聚焦人才培养全过程寻找发力点。劳动者、劳动资料、劳动对象及其优化组合的质变是新质生产力的基本内涵。人是生产力中最活跃的因素。新质生产力的变化根本在于人的综合素质、人的工作生活环境及人使用工具的变化，其实质是人的变化及其衍生变化，其内核是科技创新带来的生产方式创新。面对新质生产力催生的新质劳动者需求，高职教育有哪些差距？

“河”具有普遍性，贯穿事物发展全过程，但具体到每所学校，“河”又具有特殊性，如“河”的宽度、深度和水量等，这些需要我们具体问题具体分析，将人才培养过程的关键环节、优势环节作为高职教育服务新质生产力发展的关键发力点。

关于“船”与“桥”的选择

“船”和“桥”都是过河的办法，前者速度快、见效快、顾当前，后者工序繁、见效慢、利长远，两者内核有机统一。为此，应选择：

一是坚持理论创新与实践探索相结合。高职教育服务新质生产力发展，需充分发挥办学主体的自由探索精神，自下而上推进，这是“船”。同时，创新有利于高职教育服务新质生产力发展的

理论和政策，这是“桥”。落实到高职院校，就是要依据职业教育基本办学规律来探求满足新质生产力发展的人才培养和办学治校理念、模式和手段，同时又要在具体实践中不断总结、提炼和反思，有效避免教条主义、经验主义和主观主义。

二是坚持系统推进与单点突破相结合。“建桥”是个长期工程，等桥过河容易错失机会；“撑船”是短期突破，只顾撑船不利长远。我们必须按照新质劳动者和新质生产资料要求，系统推进高职教育服务新质生产力发展的模式变革和能力提升。对高职院校来说，首先需理解新质生产力的内涵本质，充分理解任务的统领性；其次要找到自身的关键发力点；再次要逐步在全校构建一种服务新质生产力发展的“势”，只有这个时候才具备整体推进的条件。

三是坚持守正创新与因地制宜相结合。如何培养适应新质生产力的劳动者是高职教育服务新质生产力发展的首要问题。人才培养是系统性工程，在把握新质生产力“创新”这一属性的基础上，高等职业院校要把行业企业新技术、新规范、新产品和新趋势分析清，把学校自身情况梳理明，因地制宜，牢牢把握“立德树人”这一根本任务。

顺利“过河”的途径

认识了“河”，分析了“船”和“桥”，如何选择“过河”途径？综合考虑，以边“撑船”边“建桥”最佳，这样既顾当下，又利长远，具体如下：

一是开设微课程和微专业。学科专业设置是顶层设计、是长远战略，是“桥”。以学科专业设置整体调整来适应新质生产力带来的生产生活变化是不现实的，不调整又会造成高职教育与社会需求脱节。高职院校可以采用开设微课程和微专业形式来应对短期变化，针对产品新变化开设微课程，针对技术、技艺、规范和岗位新变化开设微专业。微课程、微专业是“船”、是战术、是量变，学科专业整体升级是“桥”、是战略、是质变，只有经由量变的积累，才能实现量变到质变的跃升。

二是构建基于职业知识的课程体系。职业人培养是职业教育服务新质生产力发展的核心任务。面对新质生产力带来的职业变化，应加大对包括职业基本知识、职业技术知识、职业工程知识和职业教育知识在内的职业科学研究，不断更新课程内容、开设新课程，构建基于职业知识的课程体系，将知识与应用“二分”的人才培养逻辑转向知识与应用统一的人才培养逻辑。单门课程是“船”，课程体系是“桥”，这是高职教育服务新质生产力的又一“船”“桥”结合。

三是实施综合技术教育。新质生产力时代，信息文明发达，社会各系统互联互通度高，各主体交互多，创新速度快、变化快，对劳动者综合素质和应变能力要求高，须推行综合技术教育，以夯实学生将知识再情境化的能力。这是高职教育服务新质生产力发展的“桥”。

四是推行专业学科一体化建设。普通高等教育依知识体系建

设专业，而高职教育依岗位群建设专业。新质生产力的核心特征是创新，面对日新月异的新技术、新工艺、新产品、新规范，高职教育不仅要专业建在岗位群上，还要将专业建在一定的知识体系上，这样才能有效服务新质生产力发展。这是高职教育服务新质生产力的“桥”。

（来源：《中国教育报》）

人口转型呼唤职业教育红利生成

米靖 薛利晨

人口负增长是人类工业化、现代化进程中不可避免的人口发展过程，世界多个发达经济体均经历了这一人口转型过程，之后跨入新的人口与经济发展阶段。近两年我国生育率降低，尽管这一波动与当前我国人口总量相比微乎其微，但也标志着我国出现了人口总量达峰、人口素质仍须提升、少子化老龄化程度加深这三大发展特征，将对我国经济社会发展产生深远且复杂的影响。

当前，通过教育全面提升人力资本并创造质量型人口红利成为我国经济增长的新动因。人才红利在本质上是教育红利，而职业教育红利则是教育红利的关键内容。

从数量型人口红利到质量型人口红利

“十四五”规划和 2035 年远景目标纲要指出，“优化人口结构，拓展人口质量红利，提升人力资本水平和人的全面发展能力”。

我国在教育和健康两个领域的进步，共同提高了人口素质，奠定了质量型人口红利的基础。全国人口普查公报显示，我国 15 岁及以上人口平均受教育年限为 9.91 年，高中及以上受教育程度人口规模占比达 34%，高等教育毛入学率达到 54.4%。另据统计，我国新增劳动力平均受教育年限已达 14 年。由此可见，我国高等教育大众化和普及化成效显著。

与此同时，随着医疗的高水平发展和公民健康意识的日渐增

强，我国人口的平均预期寿命逐年提高。由人口数量的负向变化和人口素质的正向变化所共同构成的人口发展特征，开启了我国人口红利转变的机会窗口，质量型人口红利的发展趋势明显。

质量型人口红利的本质是教育红利

教育因其对人力资源开发和人力资本积累的促进作用而被认为是保持人口红利延续的关键因素。据统计，我国接受高等教育的人口已超过2亿，而且逐年增长，这意味着劳动年龄人口的更高素质将有效弥补因数量型人口红利逐渐消失带来的不利影响，庞大的学术研究型、工程技术型、技术技能型劳动者队伍，为实现中国式现代化奠定了坚实的人力资源基础。

但“低生育、老龄化、高流动”的人口发展态势已经形成，构成了我国教育事业发展的基本人口背景。这意味着，一方面，我国要加快完善高质量的教育体系建设以提升教育资源配置的总体效能，另一方面，面对未来我国经济高质量发展所依赖的人才红利，亟须加大教育投入，推动教育事业高质量发展，实现人口红利向人才红利过渡。

这两方面达成的逻辑起点实则是教育红利。国际著名人口学专家沃尔夫冈·鲁茨明确提出，在人口老龄化时代，人口红利就是一种教育红利，可以有效地抵消老龄化社会人口年龄结构变化给经济带来的不利影响。我国著名人口学家原新认为，教育红利从人力资本角度来看，就是人口红利。

当前，各国都高度关注教育红利，并探索由此推动经济持续

增长的相应政策。在当前人口红利转型窗口期，再提教育红利，不仅有利于唤起社会对人口与经济匹配关系的理性认知，还有利于明晰人口与经济耦合关系中教育的重要中介作用，并可据此进行实践改革与政策制定。

职业教育高质量发展生成人才红利

职业教育红利是一国教育红利的核心，是针对不同年龄段人口施以高质量职业教育和培训所产生的人力资本存量增加，表现为通过技能形成和积累体系，持续培育出促进经济增长的直接生产力和推动技术创新的间接生产力，这是抵消人口老龄化所导致的经济增长放缓影响的重要因素。

事实上，职业教育红利已受到多国重视。一来，各国政府及学者日渐意识到，泛泛地探究人口红利，已经远远不能解决当下的问题，而人才红利则成为当前阐释和深化人口红利的核心。以生成技能型人力资本为主的职业教育，理所应当成为创造新一轮人口红利的重要教育类型。二来，对教育红利的全球性探究使人们不断意识到，只研究普通教育基于提升受教育者学历程度而产生的人口红利，已不足以全面彻底地解释经济增长动因。全球发展实践表明，把对教育红利的关注进一步聚焦于职业教育红利，才能准确把握质量型人口红利产生的根本规律。

从人力资本供需关系来看，职业教育高质量发展创造人才红利的路径体现为：

第一，系统提升劳动参与率并增加就业人口规模。职业学历

教育和职业培训共同搭建的终身职业技能培训体系，通过关注劳动者职前与职后的技能形成与供给，持续性地服务于劳动者生命周期职业需要。

第二，稳步支撑人力资本积累。职业教育的资源配置随着教育治理能力现代化的推进而不断优化，通过持续提升职业院校办学水平，以自身能力的增量换取人力资本积累的存量，从而回馈经济社会发展。

第三，合理驱动劳动者从数量优势向质量优势转型，解决劳动力供需关系的错配。开放的产业与职业教育、互动的行业与职业院校、平等的企业与专业，这些为深化职业教育产教融合提供了条件、动力和载体。

第四，有效改善劳动者素质，夯实人口质量基础。职业教育人才培养打破了技能与素养间的不平衡，以“德技并修”支撑起劳动者素质的全面发展。

第五，逐渐提高劳动者受教育年限。现代职业教育体系建设中所蕴含的教育公平，有助于扩大接受学历教育的人口比例、延长个体受教育年限、提高新增劳动力的科学文化素质。

第六，回应劳动生产率提升的需要。职业教育通过供给侧结构性改革，持续深化专业设置与产业布局、层次培养与技能需求间的结构性适配，不断增加人力资本存量并优化要素匹配效率。

由此，发展高质量的职业教育为人口转型期的职业教育红利生成奠定了基础，它通过持续创造质量型人口红利即人才红利，

进而有效推进技术创新，成为抵消人口负增长所导致的经济社会发展潜在风险的一项重要制度设计。

（来源：《中国教育报》）

加强职教贯通培养的内涵建设

赵志群

据媒体报道，甘肃省教育厅日前发布《甘肃省职业教育衔接贯通人才培养实施方案》，明确从今年起开展中职、高职（专科）、本科“357”贯通人才培养模式，推进“中高本”职业教育真正贯通。这是地方政府完善现代职业教育体系的一个重要举措。所谓“中高本”贯通，是指中职、高职专科和高职本科（或应用型本科）统一制定人才培养方案，招收初中毕业生进行统一管理，长学制系统培养适应经济社会发展需要的较高层次的技术技能人才，也就是我们常说的中高职贯通培养。

近年来，全国各地在职教贯通培养方面进行了积极探索。例如，江苏省从2012年起在全国率先开展现代职教体系贯通培养试点。一些省市还制定了相应政策进行管理，如上海市在相关的教学标准开发指导意见中对职业教育贯通专业的培养目标、职业领域、课程设置、教学内容与要求等作了详细规定和具体安排。实践证明，职教贯通可以改善职业教育不同阶段各自为政的现状，在专业设置、培养目标和课程建设等方面形成整体，使不同层次教育相互衔接、融合和补充，以较小资源投入达到更优的人才培养效果。

然而，在实践中，职教贯通人才培养还存在着一些问题需要解决。一是认识偏差。调查发现，多数中职学校认为贯通培养项目可以吸引生源、提高办学水平和学校地位，积极性普遍较高；

但是有的高职院校参与此项工作是为了完成教育行政部门要求，或为了解决某些冷门专业招生难的问题，积极性并不高。二是一些中高职院校的合作停留在合作招生等肤浅层次，未形成相互衔接的协同育人和资源共享机制，在实训基地、师资队伍建设等方面没有做到相互补充和协同配合。三是贯通培养不同学段的培养目标和课程脱节，存在课程和教学内容重复的现象，一些高职教师没有根据中职生特点提供有针对性的教学。四是评价考核不够科学，学生动力不足。转段成功率过高（接近100%），导致部分学生学习积极性不高，产生懈怠和“躺平”现象，影响了职教贯通人才培养质量。

要想解决以上问题，建议在以下方面进行深入探索。

加强相关体制机制建设。建议在国家层面提出职教贯通培养的具体指导性意见，针对各阶段人才培养标准、转段升学考试等明确要求。省级政府应统筹加强贯通培养的过程管理，加强质量监控与评估，解决中高职归口不一致、标准不统一问题。建议在省级区域组建具有联盟性质的机构或组织，在贯通培养专业(群)所涉及的人才需求、课程和教育资源、招生与就业信息等方面建立共享机制；联盟内院校建立共同的育人理念，明确权责利，促进师资队伍、实训基地等方面的资源共建共享。应加强相应规范和标准建设，特别是贯通专业的教学标准建设，保证课程与教学的系统性、科学性和指导性。应明确参与贯通培养的教师资格要求，特别是对上下游学校互相兼课教师的要求。

加强职教贯通专业的课程建设和教学保障。开发一体化专业课程体系，是保证贯通培养深入推进的关键。应围绕贯通专业（群），按照“从初学者到专家”的技术技能人才成长规律，设计中高职既相对独立又有序衔接的课程体系，建立合理的先修课程和后续课程逻辑顺序，开发适合贯通培养的系列教材。针对公共基础课程，应系统规划不同学段的内容和要求，既要循序渐进，也要有效服务专业课的教学。可建立由高职院校牵头，中高职院校和行业企业共同参与的教学研究组织，通过常态化教研活动及时发现人才培养过程中的问题并及时整改，保证贯通培养体系有效运转。

强化监督和评估，创新学业考核评价机制。建立各学段转段退出或延缓机制，严格转段考评标准，规避升学门槛过低对教学质量造成的不良影响。各地应根据实际情况建立贯通培养的衔接评价标准，在考试类别、考核科目和方式等方面统一要求，避免出现“一对多”或“多对多”的多头混乱评价。中高职院校可联合对前段学生进行过程性考核，如综合职业素质评价等，将其作为学生转段考核内容。教育行政部门应强化监督，加强对贯通培养的全过程监控，将平时考试、转段考试、就业质量等学业评价结果纳入中高职院校的绩效评价，并据此核定高职院校招生指标，保障中高职贯通人才培养质量。

为提高教师的实践能力，教育部出台了一系列文件，支持、鼓励和规范职业学校聘请具有实践经验的技术人员、高技能

人才担任兼职教师。印发《职业学校教师企业实践规定》，明确职业学校专业课教师每5年必须累计不少于6个月到企业或生产服务一线实践。企业依法应当接纳职业学校教师进行实践。2022年，教育部等3部门公布了100家企业为第二批全国职业教育教师企业实践基地。基地通过组织技能培训、提供岗位实践、设置科研攻关项目等，让参训教师深入了解企业生产的基本情况，学习所教专业在生产中应用的新知识、新技术、新工艺、新材料、新设备、新标准等。发布职业教育“双师型”教师认定标准，首次在国家层面对“双师型”教师的内涵要求、认定范围、认定过程等进行明确和规范。

职业教育教师队伍建设是系统工程，也是长远大计。要大力培养造就高素质职业教育教师队伍，持续深化新时代职业教育教师队伍建设改革，弘扬尊师重教的良好社会风尚，激励职业教育教师成为学生为学、为事、为人的“大先生”。

（来源：《中国教育报》）

抓住三个关键点 提升产教融合质量

——校地合作 平台建设 数字化赋能

孙学文

产教融合、校企合作是职业教育的永恒主题。深化产教融合，促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接，是推进职业教育人才供给侧适应产业需求侧的迫切要求，对新形势下全面提高职业教育质量、扩大就业、推进经济转型升级、增强职业教育适应性具有重要意义。当前产教融合存在“校热企冷”、体制机制不健全等问题，企业参与育人的主体地位缺失、主动性不强，校企合作形式较为松散、合作水平不高，仅凭教育主管部门和职业院校的力量，很难突破制约瓶颈。因此，要从以下三个关键点取得突破，实现产教融合高质量发展。

以校地合作拓展产教融合主体

《中华人民共和国职业教育法》指出：职业教育实行政府统筹、分级管理、地方为主、行业指导、校企合作、社会参与。职业教育发达国家的经验也表明，政府、学校、行业、企业等多主体参与的产教融合已成为职业教育发展的主要模式，行业、企业等社会主体应成为职业教育资源重要供给者。国家发展改革委等部门出台的《职业教育产教融合赋能提升行动实施方案（2023—2025年）》，对地方政府、行业组织、各类企业赋能职业教

育产教融合工作提出实施方案，推动遴选国家产教融合试点城市，在试点城市及所在省域内打造一批区域特色鲜明的产教融合型行业，打造一批高水平产教融合行业协会，推动行业组织更好融入产教融合改革。

校地合作是对校企合作的拓展，是指职业学校与地方政府、行业协会、行业龙头企业等多主体合作共同推进产教融合。地方性是职业学校的鲜明特征，职业学校结合城市及产业特色，探索差别化的发展路径，紧密对接地方产业是职业学校专业布局的首要方向。

首先，发挥地方政府的主导作用。完善政府主导、多方参与、民主协商的产教融合协同推进机制，形成政府引导多元投入的产教融合经费保障机制，进一步明晰企业的育人责任与权益，调动行业、企业参与职业教育办学的主动性、积极性，推动行业、企业深度参与人才培养全过程，逐步解决产教融合推进过程中“校热企冷”、人才培养和产业发展“两张皮”等问题，形成同市场需求相适应、同产业结构相匹配的职业教育区域布局。

其次，发挥行业协会的桥梁纽带作用。行业协会集聚行业内的龙头企业、专精特新等企业，代表一个地方产业的最高发展水平，是推动产教融合的协调者。职业学校通过与行业协会的合作，

能够紧密对接产业，把握地方产业发展前沿趋势，密切与行业骨干企业的交流与合作，寻找潜在的合作伙伴。

再次，发挥企业育人的主体作用。职业学校通过校企合作向企业争取培养技术技能人才资源，及时把新方法、新技术、新工艺、新标准引入教育教学实践，能够切实提高职业教育的质量和适应性。企业在市场经济中的目标是生存、发展、逐利及利益最大化，职业学校的目标是公益性的育人，受限于企业与学校的利益诉求不匹配，双方难以进行实质性深度融合，校企“双主体”办学的愿景难以落实。为此，央企、地方国企要带头履行育人职责，主动接收学生实习实训，按企业岗位总量设立一定比例的职业学校学生学徒岗位，主动推进校企协同育人，从而带动实力行业龙头企业、制造业单项冠军、专精特新等民营企业深度参与产教融合工作。

以平台建设构建产教融合载体

在职业教育产教融合的推进中，平台载体建设方面已经进行了多种形式的尝试与探索，从松散型的委托培养、订单培养、现代学徒制试点，到实体化的校中厂、厂中校、企业学院、产业学院、职业教育集团等。中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》以及《教育部办公厅关于加快推进现代职业教育体系建设改革重点任务的通知》提出，

打造以地方政府为主导的市域产教联合体，以行业龙头企业为主导的行业产教融合共同体，政、行、企、校共同参与的开放型区域产教融合实践中心等平台。

从职业教育产教融合的演进过程来看，推进职业教育产教融合平台从松散合作到实体化运作是未来的发展趋势。通过平台的实体化运作，集聚资金、技术、人才、政策等要素，构建政府、行业、企业、学校协同发展机制，有效推动各类主体深度参与职业学校专业设置、人才培养规格定位、课程教学资源开发、师资队伍共建、实践技能培养、学业考核评价等工作，提升技术技能人才培养质量。

产教融合平台实体化运行后，对于提升职业学校关键办学能力具有重要作用。职业学校可以针对新业态、新职业、新岗位开展技术技能培训，为行业提供稳定的人力资源。职业学校与合作企业开展协同研发创新平台，在产业重点领域进行技术改造、工艺改进、产品升级等合作，促进中小企业技术创新、产品升级，增强职业教育对经济社会发展的智力贡献。

职业教育产教融合平台实体化运行最大的障碍是产权归属问题，导致多元参与的职业教育混合所有制办学改革试点难以落地。我国绝大部分职业学校是公办学校，经费来源主要是政府财政拨款，校企合作的企业以民营企业为主，如果实施混合所有制

办学，职业学校担心国有资产流失，企业担心社会资本进入公办教育体系后无法得到应有回报。

针对产教融合发展中存在的问题，要从国家层面出台促进办法和条例，形成指导性政策文件，地方政府可以出台符合本地实际的落实混合所有制办学改革试点的实施细则及运行模式，明确参与各方的责任和权利，允许企业以资本、技术、管理等要素参与办学并享有相应权益。健全激励扶持机制，对参与校企合作的企业实施“金融+财政+土地+信用”的组合式激励。

以数字化赋能提升产教融合成效

教育数字化是我国开辟教育发展新赛道和塑造教育发展新优势的重要突破口。数字经济背景下，大数据、人工智能等技术促进了信息的互联互通，职业教育产教融合的数字化转型从内部需求和外部环境来讲都是势在必行。数字化对于优化职业教育产教融合资源供给、促进产教融合多主体协同发展、提升职业学校人才培养质量和服务产业企业发展具有重要的意义。

以地方政府为主导建设地方产教融合信息服务平台，提升产教融合资源适配率，可以有效解决产教供需信息不对称的问题。信息服务平台涵盖产教合作项目需求、产业企业发展、政策文件等内容，定期发布区域、产业职业教育产教融合发展动态和职业教育产教融合项目、技术服务供给与需求、学校资源等各类信息。

通过平台推介产教融合型企业、示范性产业学院、产教融合典型案例等。面向教育主管部门、产业主管部门、行业协会、地方高职院校、龙头企业、专精特新企业等产教融合参与主体，提供精准化职业教育产教融合信息发布、检索、推送等服务，使产教融合参与主体由以往的线下交流为主，逐步过渡到线上线下相结合，有效解决企业与学校之间的协同效率低、沟通成本高等问题。

职业学校要推进产教融合信息管理平台的建设，以数字化手段推动学校产教融合的高质量发展。建设集校企合作管理、社会服务、评价考核与决策支持功能于一体的产教融合信息平台，实现产教融合管理流程标准化、信息共享化、成效可视化、评价科学化，构建产教融合的质量监控体系，实现产教融合多维度、全生命周期的自我监督与评价改进。信息平台提供学校、二级学院、专业、企业等维度的数据集成与分析，重点从专业的维度考核产教融合、校企合作效果，以此作为学校专业优化调整的依据，推动专业建设与产业发展同频，人才培养与企业需求同向，形成紧密对接产业链、创新链的专业体系，做到“学科跟着产业走、专业围着需求转”，提高职业院校服务经济社会发展的能力。

（来源：《中国教育报》）

数字化赋能行业产教融合共同体建设

李忠华 曹薇

行业产教融合共同体建设是深化现代职业教育体系建设改革“一体两翼”三大战略任务之一。在具体实践中，行业产教融合共同体建设存在着价值共创意愿不高、合作效能不显、服务功能不足等问题。

价值共创意愿不高。行业产教融合共同体涉及多主体，包括政府、行业、企业、学校和学生等。行业产教融合共同体价值共创是各方通过直接和间接的互动与合作共同创造价值。企业和学校作为价值链中最重要的两个主体，学校以育人为目的，更加体现公益性，企业以营利为目的，更加关注利润最大化，二者对于价值创造和价值诉求的差异导致企业参与职业教育驱动力不足。因此，行业产教融合共同体如何找到利益结合点，如何协调价值创造和诉求不同的利益主体是当前亟待解决的难点。

合作效能不显。相较于校企两个主体，合作主体较多的跨区域行业产教融合共同体更难实现实时互动合作、及时响应，难以协同发展，易导致管理运行效能低下。同时大部分学校仍是公办学校，混合所有制办学难以大规模推广，不同的体制机制下主体之间存在资源供给、资源配置难题，使得资源应用效能不高。对于人才培养，仍是学校占主导地位，行业企业基本处于参与方，多元育人活力效能未得到充分激发。

服务功能不足。行业产教融合共同体具有跨地域跨组织的特

点，仅依托于某一个或多个单位牵头，难以平衡各主体之间的利益诉求。学校人才培养以三年或四年为一个周期，且具有长期稳定性，难以按照年度、季度等实时调整。而市场环境变化快，企业经营随时依据市场而调整。因此，人才培养是保持稳定还是及时变化，是学校和企业之间的主要矛盾点，影响双方的合作，导致共同体无法为合作单位提供全面而有力的服务。

数字化转型为我国教育质量的提升带来了加速度，同时为行业产教融合共同体解决现实困境提供了可行路径。

聚焦技术赋能，构建去中心化产教融合共同体平台。利用区块链技术去中心化的特性，为共同体提供一种全新的协作模式，构建去中心化平台。平台中任何一个参与主体均可成为中心，确保共同体内的数据交换、资源共享和协作决策过程更加公正透明，真正实现资源共建共享，提升其价值共创意愿。通过去中心化平台，构建扁平化的产教融合共同体组织机构，可以避免多头领导和组织层次复杂化，并利用分布式网络技术实现信息实时反馈与响应，有利于提升共同体运行效能。利用云计算和大数据技术对资源进行集中管理和精准分配，打破了传统的中心化资源管理模式，可以实现平台内资源的优化配置和高效利用。

健全实体化运行，推动参与主体同向同行。建立拥有法人地位的实体化组织，强化参与主体的责任与权益，促进参与主体从产业链、教育链、创新链、人才链开展深度协作。从产业链端，对平台数据进行深入挖掘与分析，精准识别出产业中需要职业教

育技能人才的岗位与环节，并统计和估算人才缺口数量。从教育链端，通过与产业链的数据分析对比，密切关注职业教育技能人才急需岗位，细化专业设置，灵活调整专业布局。从创新链端，为解决行业产业的技术难题，协同学校、科研机构、企业及其他参与主体，以共享资源、共同研发等方式联合攻关，以推动行业产业技术的持续创新和升级。从人才链端，加强与产业的联系，培养出符合市场需求的技术技能人才，为产业的持续发展提供有力的人才保障。

探索长效机制建设，营造互融共生的生态环境。一是探索共同体供需对接长效机制。基于大数据和云计算等技术，开展行业发展、人才需求、人才供需和技术供需精准分析与预测，匹配产业需求和高校供给指导相关学校开展工作，促进产教供需高效对接。二是探索共同体科研创新长效机制。组建产教人才智库，利用产教融合平台开展智能数据分析，识别参与主体个性化需求，并精准匹配组建跨专业跨区域科研创新团队，协同攻克企业生产一线面临的生产性和技术性难题，提升产教融合的针对性和有效性。三是探索共同体协同育人长效机制。通过大数据平台分析，精准对接行业企业需求，课程内容精准对接岗位任务、行业新技术、新工艺和新标准，政、企、行、校协同育人，形成教育合力，提高人才培养质量和效率。四是探索共同体利益分配机制。利用区块链技术、人工智能等数智技术，实现智能决策，区块链自动为参与主体分配利益，减少利益纠纷，实现共同体参与主体双向

赋能，形成产教融合互融共生的良好生态。

（来源：《中国教育报》）

三、理论探讨

多元主体协同共建现代产业学院的模式创设与推进路径

赵晓山

一、现代产业学院高质量发展的现实困境

《现代产业学院建设指南（试行）》（以下简称《指南》）发布以来，普通高等教育、职业教育领域顺时应势，掀起了建设现代产业学院的热潮，形成了一批标志性成果。同时，应客观认识到，我国现代产业学院发展历程尚短，总体上处于探索阶段，其建设发展还面临一些制约瓶颈与亟需创新突破之处。

（一）政府相关部门与行业企业参与力度不足

现代产业学院建设须有土地、经费、人力、设备、机制等多项保障要素，需政校行企多方协同发力。但目前，大部分现代产业学院的建设主力仍以教育部门和学校为主，政府统筹相关部门主动参与不足，地方产教融合工作联席会议等制度作用发挥不充分，教育部门推进力度单一，学校联系社会各界的力量有限，主观能动性发挥受制，导致现代产业学院建设缓慢及应有功能发挥受阻。相关政策法规和制度文件针对行业企业参与或开办教育，多以鼓励为主，缺乏明确的实施路径及规定约束。企业的商业属性决定其社会活动是以营利为目的，若利益驱动纤弱或短时间难以实现获利诉求，企业参与则会存在被动性和表面化，导致现代产业学院出现低效率、低质量发展的状态。行业协会作为社会民间组织，权力有限，且难以找到与学校、企业之间的利益契合点，

在政府、学校、企业之间发挥纽带桥梁的作用不足。

（二）内部运行治理和基本内涵建设需要提升

部分现代产业学院停留在只挂牌成立、未实体运行阶段，出现了盲目跟风而导致的有名无实现象。在建设实践中，调研报告、实施方案、具体事项因政府职能部门与行业协会参与不足，导致建设前期对产业背景、企业发展及专业面向的分析缺乏全面性、前瞻性和系统性。学校专业水平落后于企业发展需要，导致现代产业学院内涵动力不足。制度建构较产业升级变化存在滞后性，致使制度体系促进任务落实、实现高质量运行发展的统领凝聚力不强。师资结构有待优化，来自学校的教师占比较高，具备理论教学优势，但在操作新设备、传授新技术的实践教学方面存在短板；来自企业的教师多以兼职或暂时性驻校等方式，不能长期投入教学过程各环节，这都将影响人才培养的质量。

（三）学校诉求与多元参建主体诉求存在碰撞

《指南》明确了现代产业学院以立德树人为根本任务。在产业学院的功能实现过程中，学校和其他参建方的利益诉求容易发生碰撞，特别是学校和企业两个核心主体在建设理念、管理方式、运行机制等方面存在认知定位差异。校企双方对培养人才的目标定位不同，对“复合型”人才的认定标准不一，学校对依托产业学院培养人才的规模性、平稳性、长期性、综合性诉求，与企业对人才培养及使用的范围性、灵活性、阶段性、生产性诉求之间存在分歧。教育公益属性与企业逐利属性并存而产生的运行冲突，

行业协会参建诉求缺乏有效满足，企业生产流程与学校课程内容不能完全吻合，生产制度与教育制度存在标准差异和过程对接错位，学校的泛行政化管理与企业市场化经营存在机制矛盾，导致产业学院运行存在“两张皮”的现象等。

（四）设置地点与真实产业环境存在物理距离

“引企入校”“引企入教”在职业教育政策链中多有提及，作为当前产教融合的主流方式，“校中厂”“厂中校”模式仍呈现出有利有弊的特征。现代产业学院多依托高校二级学院而建，大部分设置在学校内，虽有利于开展教学及学生管理，但空间制约导致学校与产业存在物理距离，不能让学生置身真实产业环境，不能完全融入企业生产，学校难以与企业同频共振产生“化学反应”和“成果溢出”。若产业学院设置在产业园区或企业内，既会增加企业开设场地、购置设备、提供师生学习生活保障等方面的投入成本，也会因脱离学校而导致学生培养出现片面性。企业更多将产业学院视为一定时期内基于特定需要而开展的合作，缺乏对校企合作长远规划和阶段性安排，一旦需求消失、企业撤出，产业学院又将面临再寻企业而导致的运行停滞。

二、现代产业学院建设模式创设和推进路径探析

现代产业学院建设是整体性、系统性项目，建设逻辑应以国家教育改革系列政策为指导，贯彻新发展理念，立足各主体实际需要，科学定位发展思路和建设方向，统筹模式创新、功能划定、内涵建设、现代化运行管理、可持续发展等核心要素，循序渐进、

协同推进。

（一）明确类型定位，创设“1+1+N”组建模式

现代产业学院组建模式包括但不限于前文划分的七类，基于建设目标和功能定位前提之上的理念创新、牵头主体和参与单位确定，是组建模式创设的首要之义，即要理顺“谁来建”“谁牵头”“谁来管”的逻辑问题。从国内现代产业学院总体发展现状及各地各校的探索实践案例来看，以学校和企业为主办方，政府、行业协会、科研机构等多主体协同的“1+1+N”模式，已成为主流组建模式。从构成主体分析，两个“1”分指学校和企业，是核心主体，“N”代表着政策支撑方（政府）、协同联系方（行业组织）、技术创新参与方（科研机构），是重要支持和参与力量。从功能设定分析，两个“1”分指“教学”“生产”两个核心功能，“N”代表其他功能，如技术革新、项目孵化、创新创业等。坚持“育人为本、产业为要、产教融合、创新发展”四项建设原则，以服务产业发展为导向，围绕《指南》列出的“七项任务”开展建设内容安排，聚力“三个提升”（提升专业人才培养质量水平及针对性适应性，提升服务产业及经济社会发展能力，提升企业综合效益与市场竞争力），应是现代产业学院建设的基本遵循。科学分析参建各方诉求，明确各方职责，支持《指南》列出的“多主体共建共管共享”合作共赢理念，就产权关系、投入方式、投资额度、收益分配等问题达成共识并签订合作协议。发挥各方优势拓展延伸功能，实现“1+1>2”“1+1+N>2+N”的协

同效应，应成为现代产业学院建设的价值取向。

（二）完善组织架构，推进管理体制机制现代化

“完善管理体制机制”是《指南》列出的任务之一。现代产业学院建设管理、发展运行及预期目标功能实现，需要有科学的组织架构和完善的制度体系保障。构建多元一体、统筹领导、精简高效的管理机构，动态调整的院长选聘机制，运行需要的内部部门设置，应成为组织架构搭建遵循的基本原则。因建设类型和功能定位差异，现代产业学院组织架构及治理模式没有统一标准，较为常见也较为成熟的是理事会（董事会、管委会）领导下的院长负责制。理事会作为决策机构，组成人员需由学校、企业、政府等多方代表构成，政府应进一步放权赋能，确立现代产业学院法人主体地位，赋予理事会相应的人事权及财权。院长、副院长需选聘懂教育、懂产业、善管理的学校或企业方相关人员担任。谋划建设之初，应成立筹建委员会，立足地方实际、聚焦产业发展、依托优势专业、联合龙头企业、联合行业协会，就建设必要性进行充分调研论证，形成可行性报告，夯实组织基础、数据支撑和发展依据，真正实现根植专业、服务产业，避免因盲目跟风、随意组建而导致的有名无实。实体运行过程中，亦建立“政校行企所”联席会议，行业专家、法律顾问等咨询委员会制度，贯彻民主集中制，组织管理层、师生和企业工人共同分析问题，听取多方意见建议，共同决策“三重一大”（重大事项决策、重要干部任免、重大项目投资决策、大额资金使用）等事项，均衡各方

利益诉求，推动可持续良性发展。应加强党的领导，探索现代产业学院党的组织生活制度，推进党建与业务运行管理相互促进、融合同行，以“多元协同治理”高效运行推进实现治理体系和治理能力现代化。

（三）多元主体参与，构建学科专业发展新业态

专业（群）是现代产业学院建设发展的依托，提升专业建设质量，是《指南》确定的建设任务之一。教育部等五部门于2023年2月印发的《普通高等教育学科专业调整优化改革方案》将“强化协同联动”列为高校学科专业调整优化的工作原则，反映出对高校学科专业建设应融合教育、社会、行业、产业等多重逻辑共同发展的政策指向。以现代产业学院为平台促进学科专业水平质量提升，首先应发挥组织架构（理事会、专业建设委员会）作用，构建多方参与、共同发力的工作模式，理顺发展机制、建设方式、目标路径等核心问题，坚持服务国家发展战略，聚焦适应产业转型升级和技术变革需要，促进专业链、人才链与产业链、创新链高度对接的建设目标。政府层面，应按照既定的区域国民经济和社会事业中长期发展规划，立足现有产业升级、特色产业打造和新兴产业培育，为当地普通高校和职业院校专业建设发展给予政策和资源支持。学校应把高水平专业（群）作为建设现代产业学院的智力投入，秉持服务发展、适应需要的理念，会同多方主体制定专业建设方案，深化专业内涵建设，实施专业“优存劣汰”，推进学科专业交叉融合发展，促进专业属性不断从学术性向服务

性、应用性转变，打破专业与产业发展的对接壁垒，塑造专业发展新优势和新动能。企业应立足产业变化、技术攻关、产品升级和实际生产需要，定期发布人才标准、岗位需求、人才评价等信息，共享最新技术，有效解决学校专业人才培养滞后于产业前沿的问题，为学校升级现有专业、筹建新专业提供标准依据和数据支撑，实现专业和产业良性互动。

（四）多向人才流动，建设高质量现代教师队伍

数量充足、结构合理的教师队伍是现代产业学院高质量发展的核心人力资源和智力支撑。构建支持教师发展的服务体系，为企业工人及科研人员搭建协同创新平台，满足产学研深度融合需要，是现代产业学院的应有功能。多方合作共育师资，在《中华人民共和国职业教育法》及教育部等六部门印发的《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》中有明确的政策导向和重点强调。近年来也衍生出了“产业导师”“产业教授”“工人教授”等具有鲜明产教融合特色的提法，反映出国家根据新时代经济社会发展需要，推进高等教育教师从理论型、学术型向应用型、综合型的转变导向。新产业赋予现代产业学院教师新标准，本质要求在于培养组建一支精通专业学科理论，掌握前沿技术，适应新产业、新教育变革，兼具理论讲解、技术传授和实际生产能力的专业团队。建设方式概括来讲就是“内培外引”、畅通各方人才双向流动渠道和岗位动态灵活调整机制。建设主体须强化对现代产业学院人才引入的调研论证，构建符合现代产业学院发展实际

的人才评价认证标准体系，满足各方人才质量提升诉求。在做好从企业生产一线引进、从科研院所引入、“双师型”教师培养及合理划分不同类型教师占比等常规工作的基础上，应重点探索教师准入标准设定、核心能力建设、综合素质拓展，特别是外聘教师、企业工人在职称评聘、权益保障、薪酬待遇等方面机制的健全完善，不断提升现代产业学院产学研教服务水平。

（五）共建核心要素，整体提升课程质量与水平

课程是构成专业的基本单位与人才培养体系的核心要素，作为重要建设内容，其总体安排和质量水平决定着现代产业学院的建设成效。基于现代产业学院建设的组织混合型前提，专业课程建设仍需构建学校（教师）牵头、各方人员参与的工作机制。按照教育逻辑思路推理，开发与建设课程的前提，是各主体共同编制优质教材，以人才培养方案为遵循，明确课程定位与目标；以科学对接行业产业、生产技术、岗位能力等为标准，设定课程类型与结构；重构课程体系，推进课程内容标准与实际生产过程标准高度一致，合理分配学时、教学比重和教学方式；按理论讲述、实操演示、生产指导等环节需要，设定课程教学成员结构与能力要求，探索一种由不同类型教师授课、线上线下课程高度结合、协同发力的教学模式；以学生普遍掌握新技术新工艺、具备解决问题的思维能力、动手能力为要素作为课程考核评价标准；以职业教育人才培养规律紧密对接生产工人成长规律，合理安排年级课程、学期课程和不同属性课程，促进课程活起来一实起来一用

起来，真正成为技术技能人才培养的“知识链”与“营养剂”。

（六）开发建设项目，分类注入内涵发展新动能

依托参建主体的行业分类优势和平台现有资源优势，以各方发展诉求为导向，合作共同开发建设多类型项目，是现代产业学院可持续高效发展的内生动力。基于现代产业学院组织模式，按照“政府主导建设政策性项目”“校行企合作建设生产性实践项目”“学校牵头建设科学研究类项目”“行业企业主导建设技术改造类项目”的建设思路，构建起项目建设分类主导、分工明确、互利共赢、成果共享的工作机制。需立足实际能力，创新孵化项目，拓展项目来源，探索以合作项目的方式进行基础设施建设、设备购置、社会培训，引入学生创新创业、技能大赛、技能等级证书考取等业务，有效拓展并提升现代产业学院综合功能。应聚焦产业变化升级对生产技术和人工技能的新要求新标准，坚持项目研发的应用性导向，推进研究成果转化，有效实现项目研究成果溢出服务经济社会发展。应强化项目成效评价，探索项目成果相互评价机制，将项目建设能力作为现代产业学院建设质量的评价指标。

（七）注重文化建设，营造产教文化融合新生态

构建与现代产业、现代教育协同发展更适应的产教文化融合发展生态，赋予现代产业学院建设新的内涵任务。文化在其存在组织、存在范围中具有凝聚共识、培育精神、约束行为等独特作用，应将其作为现代产业学院内涵建设的必要内容予以重视。现

代产业学院具备教育文化、行业企业文化、社会商业文化等各类文化交流融汇、传承创新的平台优势，应基于参建主体的文化属性，设定文化存在形式，拓展发展方式，构建与管理运行相适应、促进建设目标实现、助推产教研创用更加融合的文化体系。立足教育属性，文化建设应坚持立德树人目标，融入育人文化，面向师生加强思政教育和社会主义先进文化培育，促进文化认同和文化自觉。立足企业属性，文化建设应引入企业文化，即引入企业价值观、经营管理理念等内容，在工学结合、实训生产过程中培养学生企业精神、工匠精神。立足科学研究属性，应以专业学科为依托，挖掘学科文化、专业文化的历史底蕴和发展历程，在课程学习、实践操作过程中培养职业精神、严谨治学精神。立足组织属性，建设制度文化，推进制度施行过程以一致目标为遵循，塑造培育政校行企共同价值观。应设计建设完整的CIS(Corporate Identity System, 企业形象识别系统，包括MI理念识别、BI行为识别、VI视觉识别)，以CIS统揽车间、教室、楼宇等场所的视觉文化载体形式和内容，塑造师生良好且共同的行为和形象。

(来源：《职业教育研究》)

职业教育产业学院发展面临的挑战与对策

曾天山 等

一、职业教育产业学院面临新挑战

产业学院是职业教育产教融合发展的新生事物，缺乏可资借鉴的经验，在发展过程中产生了一定成效，但在调研中也发现存在以下问题。

（一）缺乏适用职业教育的顶层设计

目前缺乏适用于职业院校产业学院建设的制度设计，在国家层面出台专门针对职业教育产业学院建设政策的需求非常迫切。问卷调查显示，约 72% 的职业学校产业学院负责人认为，现有的产业学院建设有关规定是针对应用型高校制定的文件，尚不能完全适应高等职业院校，更不适用于中等职业学校。

（二）合作机制不健全

目前产业学院校企双方合作机制还存在一些共性问题，没有形成真正的利益共同体。一是组织架构不完善。大部分冠名产业学院为非独立法人二级学院，现有组织架构基本脱胎或依附于学校的行政管理机构，法律地位不明确。二是协同管理机制不健全。公办职业院校的“泛行政化”管理体制与企业的市场化经营方式，难以形成有效合作与沟通机制，存在资源匹配和协同困难，影响产业学院的运行效率和建设成效。三是保障机制有所缺失，有效约束和激励企业参与合作的实施性政策保障不足，部分措施没有实质性落地，未能形成示范效应。

（三）“贴标签”办学状况较为普遍

产业学院既是产教融合的新形态，也是校企合作的升级版，更是工学一体的综合体，需要学校、企业、产业、行业协会、地方政府密切合作。在产业属性与教育的公共服务事业属性相融合的过程中，产业学院的功能定位、产权保护、双重治理等一系列关键环节还未取得实质性突破。目前产业学院办学还存在较多“贴标签”的状况，把产业学院当作“筐”，各种形式的校企合作都“往里装”，并没有充分体现产业学院的产业属性。

（四）合作效能不足

调查发现，现有产业学院出现缺少品牌产品，对产业转型升级的支撑不够等问题。一是产业学院课程标准和内容缺乏引领示范。由于企业新流程、新技术、新工艺、新模式不断升级，部分产业学院课程设置未能随产业需求动态调整，没有及时对接岗位新标准和新要求，课程教材开发缺乏先进性。二是师资队伍建设相对滞后，影响生产性教学效果。产业学院大部分师资来源于高职院校，学术型师资占据了较大比例，这类教学人员企业实践经验较少，对实际操作技术的传授不足，而目前缺乏学校教师深度沉浸到企业实践的政策支持，导致产业院校企师资交互不畅。而教师缺少相应的教学方式方法，导致教学效果也不是很理想。三是工学结合、理实一体化教学落实有难度。受学校实训教学条件限制，产业学院尚不能结合企业真实工程项目、生产案例开展教学，且短期岗位实习对企业的连续性生产和安全管理带来了巨

大的挑战，影响学生实践能力提升。

二、推动职业教育产业学院高质量发展的对策建议

发展产业学院，关键是如何结成“政行校企”利益共同体、发展共同体、命运共同体，实现产业能振兴、企业得效益、学校出人才的目标。要完善制度体系，强化实体化运作，深化校企人才共育模式，加强服务企业或产业发展的项目合作，健全双向评价机制，打造产业学院的整体育人功能。

（一）研制职业教育产教融合型学院建设指南文件

建议教育部门联合相关部委为中、高、本职业学校量身打造政策指引，完善产教融合协同育人机制，建立新型信息、人才、技术与物质资源共享机制，培养适应和推动现代产业高质量发展的高素质技术技能型、复合型、创新型人才，重点突出服务产业发展、培养“双师型”教师、做实产教融合实训基地，促进校企协同育人等任务，设立基本标准和退出机制，打造一批真正意义上的产教融合型学院。

（二）推进产业学院实体化运作

推动产业学院建立独立法人实体，独立承担民事责任，破解企业参与职业教育持久动力问题，使产业学院拥有更多办学自主权，能更加灵活地适应市场需求，更有效推进产业学院规范化、可持续发展，形成真正利益共同体，依托真实的工作项目，培养适应产业发展的技能人才，真正实现“教学工厂”的功能。产业学院要将企业需求融入人才培养各环节，加强教学过程与生产过

程对接，教学内容与岗位实践对接，实现以生产性项目教学为主体的教学组织架构，及时将新工艺、新技术、新专利等有机融入教学，构建招生就业、课程教材、实践教学、师资培训、实习就业、竞赛科研、校企管理等七个“一体化”办学模式，真正做到产学研一体化，通过招生、育人、就业、发展等内涵建设和外延发展，探索出一条以行业企业为主体、职业学校为基础、政府推动与社会支持相结合的校企一体化多维度创新之路，实现互利双赢，共同发展。

（三）优化产业学院运行机制

一是建立深度合作机制。要破解“引企入校”的瓶颈，可采取校企生共建、公司化运营的方式，企业出真金白银，提供项目，学生掌握技术，师生真刀真枪干，有产有业，有收有支，微利运行，为社会提供服务。二是发挥政府主导作用。地方政府应结合地方产业布局和发展方向，以政府产业引导基金形式带动市场资本投入，发挥产业学院孵化功能，创立中小微企业，解决产业学院自我“造血”问题，同时服务地方产业集群聚集。三是健全利益分配机制。要面向产业学院实施绩效考核，激励产业学院以学校战略目标为导向，贯彻学校培养人才和服务社会的办学宗旨，提高产业学院整体办学质量和办学效益。产业学院的绩效目标需依据产业学院的创新发展目标制定，依据创新发展目标任务完成情况确定绩效与奖惩，依据绩效目标建立配套的绩效考核管理制度，定期对照考核目标检查任务完成进度。

（四）促进教育链与产业链双向赋能

产业学院应以点带面，通过行业龙头企业与职业院校合建产业学院，有效推动产业链、人才链、教育链和价值链衔接，对产业发展和人才培养双向赋能，起到引领示范放大作用，促进区域产教适配，加强高层次技术技能人才培养，加快产业高端化发展。一是加大产业学院孵化的产学研创平台建设。服务产业转型升级需要，强化校企联合开展技术攻关、产品研发、成果转化、项目孵化等内容，产出一批技术创新成果，提升产业创新发展竞争力。二是引进企业研发平台、生产基地。建设一批兼具生产、教学、研发、创新创业功能的校企一体、产学研用协同的大型实验、实训实习基地。三是开展科研合作项目，解决实际问题。增加复合型、设计型实践教学比重，把行业企业的真实项目作为毕业设计和课程设计等实践环节的选题来源，提升学生的动手实践能力以及学生对产业的认知程度和解决复杂问题的能力。四是共建高水平教师队伍。建立院校师资进企业实践锻炼制度，定期选派专业教师到企业进行研修，从事企业实际的生产活动，提升教师的实际操作能力；鼓励企业一线技术人员和行业大师进班授课，积累教学经验，提高教学技能，制定企业师资与高校师资的结对指导制度，建立教学考核机制。

（来源：《中国高等教育》）

新质生产力赋能职业教育高质量的逻辑理路

郑蓓 阮红芳

蕴含协同共生理念的新质生产力是新时代更具融合性、更体现新内涵的生产力，对职业教育发展具有重要赋能作用。新质生产力为传统产业提供新的技术支撑、新的生产模式、新的竞争优势，促进传统产业创新发展和质量提升，具有创新资源、巩固产业基础、发挥人才优势、顺应市场需求等优势，能够赋能职业教育向高质量方向转型变革。为此，可从价值论、认识论、方法论等维度探讨新质生产力赋能职业教育高质量发展的逻辑理路。

一、价值论逻辑：新质生产力优势及其发展价值

新质生产力本质上是通过数字技术为新时期产业发展塑造新的发展动能和优势，以科技创新推动产业创新，实现生产力质态变化，拓宽产业发展协作的深度与广度。新质生产力的最大特征在于发展关键性、颠覆性技术，“以关键性技术牵引稳链固链，以颠覆性技术引领未来产业和战略性新兴产业的发展”。新质生产力之所以在各大领域的应用潜力如此之广，关键在于其具备以下三个方面的科技优势：一是创新势头明显。科学技术是新质生产力的增量器，发展新质生产力的关键在于通过科技创新促进形成新质生产力，即实现“以技促新”。二是引发生产力质变。新质生产力中的“新质”特指生产力构成要素出现了“崭新的本质”即发生质变，“新质”是因为生产力构成要素出现了质的提升，所以生产力表现为全新的形式，出现从根本上与传统生产力完全

不同的新质生产力。三是具有更新换代的跃迁力。“新质生产力”本质上仍属于生产力范畴，是生产力在新一轮科技革命和产业变革下的“跃迁”。新质生产力的科技机制蕴含了丰富的高质量发展理念，所以也被视为一种推进产业转型升级的新型生产力架构。新质生产力在赋能职业教育高质量发展进程中具有四个方面的价值：第一，新质生产力拥有科技创新势能，重视将科技创新成果应用到具体产业和产业链上，而职业教育与实际产业需求关系最为紧密，为此新质生产力引导职业教育更关注以重点、关键领域的颠覆性科技创新为突破，及时调整课程设置和教学内容，确保学生所学的知识和技能符合产业发展需求。第二，新质生产力是彰显新时代经济发展特征的标识性话语表达，而加快形成新质生产力是实现生产力由量变转向质变的必由之路，这要求各级政府在政策层面加大对职业教育的支持力度，从规模扩张转变为“质量为要”。第三，在科技进步背景下，新兴产业特别是战略性新兴产业、未来产业，具有“新性质、新属性和利用自然、改造自然的能力”，成为经济发展新动能，有助于新质生产力促进职业教育公共事务以新规范与新过程融入经济社会，实现自身的进一步跃迁。

二、认识论逻辑：创造职业教育高质量发展生态

职业教育高质量发展是一种迎接新技术、新产业、新时代的复杂系统工程，深受职业文化、经济状况、社会氛围等的影响。为此，职业教育高质量发展不仅要立足国家发展视角，顺应我国

教育生态系统良性运行要求，而且还要构建一套多元利益相关者共同参与高质量发展的主体规范，促使职业教育高质量发展生态得以持续优化、发展结构得以不断完善，从而创造出理念科学、行动有序、特色鲜明的职业教育高质量发展新生态。具体而言，可从宏观、中观、微观三个层面分析新质生产力赋能职业教育高质量发展的认识论逻辑。从宏观层面，基于新质生产力所构建的职业教育高质量发展新生态需实现两个目标：第一，职业教育高质量发展是推进现代职业教育体系高质量发展的基础，新质生产力既能支持创造职业教育高质量发展生态，也能支撑在国家层面开展统筹教育协同创新、深化产教融合与科教融汇、科学评价与监督等高质量发展工作；第二，利用新质生产力支持与推动不同主体、不同部门的跨界合作，协同解决参与关系复杂的现实问题。从中观层面，实现职业教育高质量发展新生态与经济社会之间的良性互动。新质生产力既能促进教育与社会系统之间的互动，助力构建新型的经济社会高质量发展结构，也能提升职业教育高质量发展主体的适应性与发展能力水平，促使职业教育生态发展由传统型管理向高适应性的高质量发展模式转型。从微观层面，新质生产力赋能职业教育高质量发展可以促进实现职业教育高质量发展生态系统内部的动态平衡。理想中的职业教育高质量发展新生态实际上是以多元主体协同共生后的持续优化来改善教育公共事务处理的过程。换言之，持续优化的过程倡导利用新质生产力的科技优势，激活各主体的自身能动性与潜能，构建自主化、

灵活化的发展结构，维系协同与共生并在的发展关系，从而确保职业教育高质量发展过程的有序性、自主性与发展性。

三、方法论逻辑：以技术驱动职业教育高质量发展

新质生产力以新一轮产业技术革命为主导力量，将数据流与信息流有效交织，借助智能技术减少信息的流通环节和流通时间，进而构建出更加便捷高效的科技环境。该科技环境能够通过强大的技术支持方式，为参与职业教育的多元组织与主体提供信息资源与技术手段，推进职业教育朝着科教兴国战略方向发展。因此，新质生产力赋能职业教育高质量发展的方法论，主要是围绕技术赋能来实现，其方法论逻辑有三个维度的呈现方式。第一，技术赋能职业教育教学活动。数字技术与职业教育教学的深度融合催促着教学环境、教学场景的持续升级，技术渗透与技术架构重构为现代职业教育教学手段、方式、载体和方法注入新动能。从具体应用上，数字技术应用场景在职业教育教学活动中得到重视与优化，通过数字技术在教学场域中的融合与重构，实现更大范围、更高层次、更优效率的技术接入与教学共享。为此，在职业教育高质量发展中可重点采用善于营造虚拟环境的数字技术（如虚拟现实技术、元宇宙技术等）作为底层技术架构构建教学网络，将参与职业教育的主体作为教学网络上的子节点，以教学网络的形式推进多元技术对于教学活动的开放化、有序化、共享化与灵活化赋能，为技术驱动的职业教育高质量发展奠定基础。第二，技术赋能多元主体交流与协作关系。技术支持下的数字协作平台可

作为一种高质量发展共同体，通过数字技术支持构建起由职业教育领域内各级教育行政部门、“中一高一本”职业院校、社会培训机构及相关行业企业组成的职业教育高质量发展共同体。由于共同体成员参与职业教育的具体目的、任务与分工不同，在协作平台中体现为对职业教育数据、信息的查看、访问与调用权限有所差异，这也确保了基于数字技术的职业教育高质量发展权力得以充分分配与下放。该过程保证了不同主体的权责利既能实现制度化落实又能进行可视化呈现，有效推进职业教育治理实践中的“管办评”分离，形成更加稳定和谐的职业教育高质量发展秩序。

第三，技术赋能发展理念迭代升级。在职业教育高质量发展过程中融入数字技术，可以促使不同主体逐步接受技术的改造功效，从而发挥技术赋能职业教育全过程的主观能动性。这意味着，便捷开放的数字技术不仅重塑了多元主体的协作关系与行动，而且将赋予其多元的发展价值：一方面，技术赋能下的发展价值是由各主体达成共识开展的赋能行动，该过程体现出职业教育追求创新、应用为王的数字化转型理念；另一方面，在技术赋能下产生职业教育数据应用思维，促使职业院校驱动“高质量发展 workflow”，也体现出职业教育高质量发展工具与高质量发展方式的科学、精细、智能、弹性与敏捷等新高质量发展理念。

（来源：《中国职业技术教育》）

新时代职业教育“工匠型”教师队伍的培养路径

洪文秋 孟庆男

一、“工匠型”教师的内涵分析

关于“工匠型”教师的内涵要义，不同学者有不同的认知、解读与理解。本文认为，首先，“工匠型”教师是“工匠”之师。

“工匠型”教师既是“匠人”又是“匠师”，是“匠人”与“匠师”的有机融合体，存有“匠”之实和“师”之名。所谓“匠”之实，是指“工匠型”教师具有现实“匠人”的特质，即他们在某一方面具有高超的专业技能、精湛的专业技艺、熟练的工匠行为；所谓“师”之名，是指“工匠型”教师既像教师一样能够传授专业理论和工艺之技，又像师傅一样能够以工匠之心指导学生把握工匠之术。由此看来，“师”之名与“匠”之实正是“工匠型”教师内涵要义的基本标志。其次，“工匠型”教师是“双师”之师。“工匠型”教师是“双师型”教师队伍的最高层次。再次，“工匠型”教师是“大国工匠”之师。在价值观上，他们具有大操守、大情怀、大担当；在课堂教学上，他们是守大德、求大道、用大法；在实训指导上，他们是大技非凡、大艺精通、大道至简。

从本质内核来考察，“工匠型”教师是“匠德+师德”“匠心+师心”“匠魂+师魂”“匠术+师术”之师。

（一）“工匠型”教师是“匠德+师德”之师

所谓“匠德”即教师的为匠之德。“工匠型”教师“必须具备工匠所对应的行业职业道德”。主要体现在他们崇尚“以德为

先、德技兼修”的职业信仰，秉持爱岗敬业、忠于职守、无私奉献的职业品格，恪守审慎、宽厚、勤勉的职业操守。

所谓“师德”即教师的职业道德。为师者必须具有高尚的职业道德，主要表征为职业理想、职业态度、职业责任、职业良心、职业作风、职业纪律等。有了这样的职业道德，教师在匠心育人过程中必然会坚持以德立身、以德立学、以德施教、以德育德。

“匠德”与“师德”的有机融合，是在道德维度上对“工匠型”教师的认知，它表明“工匠型”教师的“知”与“行”的品德和“技”与“育”的品德都是不可或缺的，如此才能培养出职业道德高尚的高素质技术技能人才。

（二）“工匠型”教师是“匠心+师心”之师

“工匠型”教师作为“匠人”，不但需要以“匠德”立身，更需要以“匠心”养“技”。所谓“匠心”即教师的为匠之心，“是工匠精神在工匠的思想意识和情感上的体现，泛指工匠爱业、敬业、乐业的职业情怀和精益求精、追求完美极致的职业情怀”，主要表征为职业上的精巧之心、正道之心、创造之心、唯美之心。

所谓“师心”即教师的为师之心。首先，从心性上来说，为师者须有“心”，须有良心、爱心、真心、事业心、敬业心、责任心。其次，从育人过程来说，为师者必用“心”，要善用精心、耐心、细心去育人，要善用热忱之心、钻研之心、坚韧之心去育人，要尽心尽力、诚心诚意、呕心沥血、专心致志去育人。

“匠心”与“师心”的有机融合是在价值维度上对“工匠型”

教师的认知，它表明“工匠型”教师若在自己的职业认可度上专注于用这两种“心”去育人，就必然会达到“心心在一艺，其艺必工；心心在一职，其职必举”的状态，如此“心手合一”的理想境界也就会自然产生。

（三）“工匠型”教师是“匠魂+师魂”之师

所谓“匠魂”即教师的为匠之魂。为匠之魂“是指工匠们对本本职工作的敬畏、入魂，达到了‘技可进乎道，艺可通乎神’的境界，是一位工匠内在品质的灵魂所在”。其实，匠魂是通过为匠的职业信念、职业态度、职业品质、职业追求等最基本的职业精神体现出来的。

所谓“师魂”即教师的为师之魂。教师之魂是教师精神境界的显现与张扬。教师的大德无限是教师之魂，大爱情怀是教师之魂，大智风采是教师之魂，人格风范是教师之魂，理想信念之光是教师之魂，身正为范的正气是教师之魂，止于至善的职业追求也是教师之魂。这些教师之魂是教师之所以为师的精神力量的源泉。

“匠魂”与“师魂”的有机融合是在精神维度上对“工匠型”教师的认知，它表明“工匠型”教师是既具有“匠人”的精神特质，又具有“匠师”的精神品格，由此才使“工匠型”教师最终既可成为“经师”，又可成为“人师”。

（四）“工匠型”教师是“匠术+师术”之师

所谓“匠术”即为师的工匠技术或工匠技艺。娴熟的工匠技

术、精湛的工匠技艺是“工匠型”教师在“匠术”上的重要表征。教师的这种“匠术”使其在“现代学徒制”下成为“师傅”，学生则成为了“徒弟”。师傅将技艺知识和生产经验与技艺技能传授给徒弟，并通过自身的职业精神来影响徒弟，最终可使徒弟形成技术技能型人才。

所谓“师术”即为师的教学技术或教学技艺。一个教师不仅要具备丰富的专业理论知识，还要具备娴熟的教学技术和精湛的教学技艺，主要包括教学设计的技术与技艺、课堂教学的技术与技艺、使用现代教学媒体的技术与技艺、指导学生学习的技术与技艺、进行课程思政的技术与技艺等。

“匠术”与“师术”的有机融合，是在技能维度上对“工匠型”教师的认知，它表明“工匠型”教师在不同视阈下，“不仅拥有教师和工程师所具有的扎实理论功底和精湛技术技能，还秉持师傅的工匠精神，并以此作为职业信仰来影响和教导自己的学生”。

二、“工匠型”教师的培养路径

既然“工匠型”教师在新时代职业教育中的角色价值与现实意义如此之大，那我们就应大力加强对“工匠型”教师的培养。

（一）强认同：“工匠型”教师培养的前提性路径

所谓“强认同”，就是要强化对“工匠型”教师的广泛认同，也就是广泛地在心理倾向上对“工匠型”教师有极强的认可、接受、赞同等价值判断。这一广泛认同是培养“工匠型”教师的基

本前提。

1. 要强化对“工匠型”教师认知的认同

强化对“工匠型”教师认知的认同，是基于认识层面上对“工匠型”教师的认同，即对“工匠型”教师的内涵、外延、内容与意义等具有的正确直接认知。这是一种由感性上升到理性的认同。感性阶段的认同是一个直接的、表面的、初步的认同，理性阶段的认同则是一个间接的、全面的、深刻的认同，也是“一种知其然、更知其所以然的认同”。教师和学校若获得了对“工匠型”教师的认知认同，就可以或必然会认可、接受、赞同“工匠型”教师。

2. 要强化对“工匠型”教师情感的认同

强化对“工匠型”教师情感的认同，是基于情感层面上对“工匠型”教师的认同，即对“工匠型”教师要具有积极而完美的情感体验与理性体认，并将其奉为真实的价值信仰，这是打动人心、深入人心、内化于心的认同。情感认同注重的是“信”，所要解决的是“愿不愿意”认可、接受、赞同“工匠型”教师的问题。教师和学校若获得了对“工匠型”教师的情感认同，就会愿意认可、接受、赞同“工匠型”教师，并努力培养和强力打造“工匠型”教师。

3. 要强化对“工匠型”教师行为的认同

强化对“工匠型”教师行为的认同，是基于实践层面上对“工匠型”教师的认同，即经过认知认同和情感认同，内化于心的对

“工匠型”教师的价值信念会外化为实践行为。行为认同是认知认同和情感认同的升华，也是认同的最高层次和终极目标。教师和学校若获得了对“工匠型”教师的行为认同，就能够做到认可、接受、赞同“工匠型”教师，并积极推进和践行“工匠型”教师的育人行为。

（二）立标准：“工匠型”教师培养的引导性路径

“立标准”就是要确立“工匠型”教师的任职标准，按相应的任职标准来进行“工匠型”教师队伍建设，这些标准就会成为培养“工匠型”教师的引导依据。

1. 以确立“工匠型”教师准入标准为引导

确立“工匠型”教师的准入标准即要确立“工匠型”教师准入来源标准，并依据该标准来确定“工匠型”教师的准入程序，以确保“工匠型”教师准入时的质量水平。由于“工匠型”教师与“双师型”教师相比，其层次更高、标准更高、要求更高，因此并不是所有教师都可以直接参与“工匠型”教师的准入，而只有已经达到“双师型”教师水平的教师才有资格参与“工匠型”教师的准入。可见，“工匠型”教师的准入路径是：一般教师—“双师型”教师—“工匠型”教师。

2. 以确立“工匠型”教师专业标准为引导

“工匠型”教师的专业标准是引导其他教师经“双师型”教师升级为“工匠型”教师的必要条件。我们必须确立高职“工匠型”教师的专业标准。一是确立师德师风标准，即职业理想远大，

职业信念坚定，“匠德”与“师德”高尚，爱岗敬业，为人师表，实行师德师风失范“一票否决”制。二是确立专业知识标准，即专业理论知识扎实、专业实践知识深厚、科学文化知识丰富、教育教学知识广博。三是确立专业能力标准，即专业教学能力强大，包括教学设计能力强大、教学实施能力强大、信息化教学能力强大、课程思政能力强大等。四是确立专业实践能力标准，即教师的“师术”与“匠术”高超，也就是实践指导能力和实践操作能力高超。

3. 以确立“工匠型”教师入企实践标准为引导

这里的入企实践标准是特指作为“工匠型”教师必须具有到企业进行实践锻炼的经历。2016年教育部等七部门印发的《职业学校教师企业实践规定》明确要求：“职业学校专业课教师（含实习指导教师）要根据专业特点每5年必须累计不少于6个月到企业或生产服务一线实践”。由此可见，新时代职业院校在培养“工匠型”教师的过程中，必须以上级文件的相关规定为准则，紧跟产业发展趋势和行业对人才的需求，注重从具有企业工作经历的人员中招聘教师，或引领现有教师积极深入到企业和生产服务一线以及实训基地进行岗位实践锻炼，以积累或形成“匠”的经验。如此才符合“工匠型”教师“匠”的特质，这也是培养“工匠型”教师的重要渠道。

（三）搭平台：“工匠型”教师培养的手段性路径

“搭平台”就是要搭建“工匠型”教师队伍建设的支撑平台，

主要搭建校企实践平台、校企研发平台、校企培训平台。这些是培养“工匠型”教师的有效手段。

1. 以搭建教师校企实践平台为手段

搭建教师校企实践平台是教师丰富企业经历、亲近大国工匠、了解企业需求、提高实践教学技能、获得专业教学素材等的有效手段。具体可搭建“教师企业实践基地”“教师企业实践流动站”“校企教师工作站”“教师顶岗挂职基地”等校企实践平台。在该平台中，教师实践的内容包括“了解企业的生产组织方式、工艺流程、产业发展趋势等基本情况，熟悉企业相关岗位职责、操作规范、技能要求、用人标准、管理制度、企业文化等，学习所教专业在生产实践中应用的新知识、新技术、新工艺、新材料、新设备、新标准等”。教师实践的形式有短期和长期两种，短期实践形式即组织教师利用寒暑假到企业进行实践锻炼，长期实践形式即安排教师整个学期脱产进行企业实践。这样的企业实践可以完成国家对职业院校教师入企实践的政策要求。

2. 以搭建校企联合研发平台为手段

校企联合研发平台是校企共同建立的就某一技术进行改革创新和合作研究与开发的组织机构。从搭建的平台名称来说，可联合搭建“校企联合研发中心”“技术攻关共同体”“共建共享创新研发中心”“应用联合实验室”“技术创新研发中心”等平台。从研发的项目来说，可联合进行应用技术研发、工程设计研究、技术改造与推广、新产品新工艺开发等。这些平台的搭建及

相关项目的具体研发，也是将一般教师培养成为“双师型”教师进而培养成为“工匠型”教师的有效手段。

3. 以搭建校企合作培训平台为手段

加强对职业教育教师素质提高与能力提升的培训，从而使其成长为“工匠型”教师，是促进新时代职业教育高质量发展的重要举措。借助校企合作培训平台开展专项培训，是培养“工匠型”教师不可或缺的有效培训手段。搭建校企合作培训平台，主要是搭建“高水平教师培训基地”“技能大师工作室”“双师型名师（名匠）工作室”等。利用这些平台对教师开展培训，从培训主体来说，可聘请职教专家、行业名匠、产业导师、企业管理人员、企业技术能手等参与对教师的培训；从培训形式来说，可采取教师在企业跟岗访学、顶岗研修、返岗实践等，也可采取企业培训人员送“教”进校和送“训”进校；从培训过程来说，可通过共建实体、合作研究、共享资源、共同研训等方式实施培训；从培训管理来说，可成立校企合作培训领导小组，负责培训基地的建设、培训计划的设计、培训过程的安排、培训结果的考核评价等。

（四）建机制：“工匠型”教师培养的保障性路径

“建机制”就是要建立“工匠型”教师队伍建设的运行机制，即建立系统化、规范化、科学化的政策机制、激励机制、考评机制，这是培养“工匠型”教师的重要保障。

1. 以建立合理的政策机制为保障

“工匠型”教师队伍建设离不开合理的政策支持，因此，学

校科学地制定“工匠型”教师队伍建设的相关政策尤为重要。一是“工匠型”教师优先发展政策，在选拔名师、专业带头人、骨干教师以及评选先进时要给予“工匠型”教师更大的优先权；二是薪酬分配向“工匠型”教师倾斜的政策，可设立“工匠型”教师专项津贴，而且津贴数额还要高于“双师型”教师和其他教师；三是职称评定向“工匠型”教师倾斜政策，破除评职中的“五唯”顽疾，将工匠技能水平、企业技术开发成果、发明创造成果转化、工匠精神等作为职称评定的重要指标。要科学地制定并精准地执行和贯彻落实这些政策，是“工匠型”教师队伍建设的重要保障。

2. 以建立可行的激励机制为保障

建立激励机制就是要挖掘和发挥教师自我的内在动机与潜能，以保障教师在激励机制的作用下积极主动地自我成长为“工匠之师”。一是参加竞赛的激励，鼓励教师积极参加各级各类职业技能竞赛，通过参加竞赛活动和获得竞赛奖项来提高自己的职业技能。这是造就“工匠型”教师的“助推器”。二是荣誉称号的激励，鼓励教师通过参加各级各类荣誉评比而获得该项荣誉称号，这是催生“工匠型”教师的“催化剂”。三是才艺展示的激励，给教师提供才艺展示的平台，让教师有机会通过技能操作过程的展示来显现自己的技能水平，或将自己的某些才艺产品等技能成果通过展示而呈现出来，这是衡量“工匠型”教师的“水准仪”。

3. 以建立完善的考评机制为保障

对“工匠型”教师的成长过程进行适时的考核与评价，是“工匠型”教师队伍建设得以保障的重要环节。因此，必须建立完善的考评机制，并依据该机制来保障“工匠型”教师队伍的建设。为此，要明确两类考评对象。一是明确对下企业进行实践教师的考评，对下企业教师实践锻炼、项目研发和接受培训等过程与结果进行考评，主要是考查其是否接近或已具备了“工匠型”教师的能力与水平。二是明确对企业引进或兼职教师的考评。通过加大力度对其进行培养与培训，从而使其具备“双师型”教师的能力，进而转向和升级为“工匠型”教师。同时，要建立多元的考评主体。学校、企业、专家、教师个人、学生以及第三方等都可以作为考评主体参与考评，但应以学校和企业为主对考评对象及时和适时地进行考核与评价。另外，要确定多样的考评指标。教师应该是“匠德”与“师德”相统一、“匠心”与“师心”相统一、“匠魂”与“师魂”相统一、“匠术”与“师术”相统一的问题，这些都是非常重要的考评指标，如果做到了这四个方面的有机统一，则该教师就必然会成长为“工匠型”教师。

（来源：《教育理论与实践》）

“岗课赛证创”综合育人模式探索与实践

叶杨翔

一、“岗课赛证创”综合育人模式建构

（一）将创新创业教育元素融入“岗课赛证”的必要性

1. 国家高度重视大学生创新创业教育

2015年5月，国务院办公厅印发《关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》，对高校开展创新创业教育改革工作作出全面部署。2017年7月，国务院印发《关于强化实施创新驱动发展战略进一步推进大众创业万众创新深入发展的意见》，要求“加强科研机构、高校、企业、创客等主体协同，形成创新创业多元主体合力汇聚、活力迸发的良性格局”。2018年9月，国务院印发《关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见》，更是强调要把创新创业教育和实践课程纳入高校必修课体系。2021年10月，为提升大学生创新创业能力、增强创新活力，国务院办公厅又印发《关于进一步支持大学生创新创业的指导意见》。截至目前，教育部已经举办了9届中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛，不断推进高校把创新创业教育贯穿教育活动全过程。

2. 时代发展需要具备“创新创业”素质的人才

创新是社会进步的灵魂，创业是推进经济社会发展、改善民生的重要途径，创新和创业相连一体、共生共存。数字化、智能化背景下传统产业面临深度调整，并催生了社会生产组织形式的

颠覆性嬗变，基于职业岗位（群）的创新创业素养成为技术人才的通用性基本能力。以外贸产业为例，不断兴起的各大跨境电商平台打通了企业内外贸一体化的链路，形成了数字化的全球供应链和创新链。传统的线下业务交易比例不断下降，线上的跨境电商零售化模式不断发展。而数字贸易场域下跨境电商运营岗位尤其需要学生具备数据分析能力、新产品开发能力、新媒体整合营销能力、新市场开拓能力等，而这些能力的培养需要通过“创新创业”这一载体来实现。

（二）“岗课赛证创”综合育人模式建构的理论依据

1. 协同理论

协同理论是德国物理学家哈肯于 20 世纪 70 年代提出的。协同理论认为，每个系统都是由各个子系统构成的整体，各个子系统之间的协调性、平衡性，决定了整体系统的稳定性和发展水平。协同效应是指由于协同作用而产生的结果，指复杂系统内部的大量子系统相互作用而产生的整体协作效应。“岗课赛证创”涉及政府、高校、行业、企业、培训机构五个不同的要素主体，根据协同理论可视为一个新的系统工程。政府、高校、行业、企业、培训机构等多元主体紧密协作，从最初的离散状态逐步演进到最佳的合作状态，促进各方优势的发挥，从而形成合力。在这个系统中，高校是最关键的一环，因此高校要注重发挥自身的引领、协调及纽带作用，做好与行业、企业、政府、机构及学生等的沟通，围绕人才培养目标，齐心协力，发挥各自功能，最终产生

“1+1>2”的协同效应。

2. 跨界整合理论

跨界整合理论由姜大源先生率先提出，该理论强调事物之间的内在联系和本质链接，强调不同领域的要素跨越各自边界，互相融合。教育系统与生产系统本身存在价值取向、运行流程、要素配置模式、评价机制等方面的根本性差异，具有不可调和性。但创新创业教育的融入，特别是创新创业实践生态的构建，能够充分发挥市场作为资源配置的重要手段，更好地促进项目、产品、市场、供应链等产业核心要素在学校教育生态中的自然集聚，实现教学型生产系统和生产性教学系统的有机统一，大幅提升产教融合水平。跨界思维的本质就是多维竞争力，各方可将自己擅长的能力、资源进行多维度融合，政府的优势在于资源集成，高校的优势在于人才培养，而行业、企业、培训机构的优势在于真实的工作环境、场地及设施。各方基于共同的人才培养目标，将不同的元素进行融合、互相渗透，共同发力，共同提升人才培养的质量。

（三）“岗课赛证创”综合育人模式主要内涵

“岗课赛证创”原本是5个独立的要素和环节，有机融通的前提是科学把握逻辑主线，明晰各自角色功能定位与相互作用机理，从而形成良性运行的动态闭环。第一，“岗”是育人模式的逻辑起点。“岗”是课的基础，是课程体系设计与开发的逻辑起点，是行业对于高校培养什么样的人的需求标准。企业岗位对

于人才所需的知识、技能、素养能力决定了高校的课程设置，通过对外贸行业人才需求的深入调研，明确对应职业岗位群典型工作任务和职业能力需求，从而精准定位人才培养目标，科学构建专业课程体系。第二，“课”是“三教改革”的基石。“课”是指课程及教学体系，高职课程应根据对应岗位的核心职业能力，紧跟行业的最新发展趋势，建立“双元双师”的模块化教学体系。

“课”是“岗课赛证创”融合模式人才培养的基本落脚点，是“三教改革”的基石。第三，“赛”是技能学习的标杆。“赛”包括各级各类职业技能竞赛、专业竞赛。通过参与“国家、省、市、校”四级比赛，学生兴趣得到激发、能力得到锻炼，实践操作、创新创业水平得到提升。第四，“证”是课程学习的检验。“证”包括“1+X”证书、专业资格证书、从业资格证等，能够实现对掌握知识和技能水平的检验。第五，“创”是人才培养的提升。通过创新创业实践化教学建设，学生通过融入专业课程的创新创业教育模块习得创业知识和技能，并通过“第二课堂”、实践类课程等环节实现进一步内化，从而提升创新创业综合素养和可持续发展能力。

总之，“岗课赛证创”综合育人模式立足“跨界、整合、协同”理念，集聚政府、企业、社会等多方力量，共同培养高技能人才。在学校统筹主导下，实现行业、企业和社会机构的产业资源、实训场地、竞赛平台、创业环境等要素的有效集聚，实现国际经济与贸易专业教育链与产业链、技术链和创业链的精密衔接。

二、“岗课赛证创”综合育人模式的实践路径

（一）健全“岗课赛证创”协同机制

“岗课赛证创”育人模式的有效运行需要政府、高校、行业、企业、机构等主体之间的密切配合，因此建立多方协同机制非常必要。通过该机制，一方面高校在课程体系的重构、双元模块化教师队伍的建设、产教融合的深入推进、创新创业氛围的营造等方面起到主导作用，另一方面在创业项目设计、比赛团队孵化、技能证书培训、实训基地建设等方面与其他主体之间密切协作，通过互相合作、协同发展，共同推进“岗课赛证创”综合育人。

（二）重构岗课融合教学内容

依据行业岗位标准，精准定位人才培养目标，以岗位真实运营流程为主线重构教学内容。以跨境电商实务课程为例，以产教融合公司岗位的真实项目为任务，将教学内容重构为“‘三阶段’（售前准备、售中运营、售后服务）、‘五项目’（选品上架、诊断优化、营销推广、跨境物流、跨境客服）”，重构后的教学内容遵循真实速卖通店铺的运营流程，实时更新融入最新的运营规则、运营技巧，推进岗课的紧密衔接。学生通过“识岗—仿岗—跟岗—顶岗”的岗位任务学习，逐步从运营新手成长为能手。

（三）建设高水平结构化师资队伍

一方面，大力引进有专业从业经验的、创新创业从业经历的教师，扩充专业教师队伍，提升教师的跨学科教授能力、实践操作引导能力；另一方面，通过搭建平台和强化激励，引导专业教

师积极参与各类培训，选拔教师不定期到专业对口企业挂职锻炼，不断提升教师专业水平。由优秀的专业教师、优秀的行业专家作为教学能师和创新创业导师，共同开发岗位标准、课程标准，共同建设教学资源及实践课程，共同指导技能竞赛，共同推进就业创业。

（四）推进“研训创”真实项目教学

基于企业真实项目实施课程教学，按照课前“真实项目·研”、课中“真实平台·训”、课后“真实店铺·创”三个阶段组织教学，将学生的能力培养与创业实践有机结合，提升学生的学习沉浸感、实践真实感及成就感。按照公司化的运营模式对学生进行分组，学生在速卖通平台上开展实战训练，课前完成“研、学、练”，体验知识与技能的要点；课中通过“导一探一解一练一评”，在实战中掌握产品详情页制作、直通车数据分析、店铺营销活动策划、跨境电商客户纠纷应对等运营能力；课后通过合伙人模式，深入开展真实店铺创业实践，提升综合运营能力。

（五）强化创新创业的引领作用

围绕“岗课赛证”四个环节，分别注入和强化“创”的元素。针对“岗”，在人才培养目标中，明确提出国贸专业培养的人才须具有良好的人文素养、职业道德和创新创业意识，凸显创新创业元素的培养和熏陶。针对“课”，国贸专业大一阶段开设《创新创业教育》通识课，帮助学生树立家国情怀，激发学生创业热情，提高学生创业意识，增强学生社会责任感与创新精神，提升

学生创业实践能力；大二阶段开设《创业者管理能力》《创业融资实务》等课程，使学生能够清晰认识到创业的重要性，掌握创业基本知识、创业者管理领导能力，树立正确的创业意识和创业成败观；在大三阶段，依托国家级众创空间，开展创业实践孵化或岗位实习，实施以创业计划书、跨境电商运营方案等替代论文的毕业设计改革方案。针对“赛”，在技能竞赛环节，通过跨境电商等比赛的强化环节，以及“互联网+”“挑战杯”等赛事的补充，着重培养学生创新意识、团队合作精神等。针对“证”，通过“1+X”专业考证集训，锤炼学生的实事求是、工匠精神等职业素养和开拓创新能力。

（六）实施多元多维考核评价

围绕“高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠”的新时代育人使命，有针对性地开展“多元多维度”全过程评价。构建由行业企业专家、学校教师、竞赛组委会成员、证书机构培训师、创业指导专家等组成的多元评价共同体。以《跨境电商运营》课程考核为例，依托跨境电商真实平台、模拟实训平台等实时跟踪学生学习、训练的情况，及时给出评价反馈。建立“知识学习（30%）+项目技能（40%）+思政素养（30%）”的评价体系。在考核评价中融入思政素养，激励学生厚植爱国主义情怀，潜移默化地培养他们一丝不苟、精益求精的工匠精神和公平诚信的商业理念。

（来源：《职业技术教育》）