

职教纵谈

以科学规范破解职教教师企业实践困境

彭颖晖

建设高素质“双师型”教师队伍,是推动职业教育高质量发展的关键支撑。这要求教师不仅要在讲台上“站得稳”,更要在车间里“练得精”,具备扎实的实践教学能力。最近,教育部组织研制并印发《职业教育教师企业实践项目开发及实施指南》(简称《指南》),旨在落实《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》战略部署,完善高水平职业教育教师培养培训和企业实践制度。作为我国在职业教育教师企业实践领域发布的首份系统性、规范性指导文件,《指南》的出台标志着教师企业实践从“自由探索”迈向“科学规范”的新阶段。然而,制度供给与实践落地之间存在张力,项目虚化、内容泛化、评价软化等顽疾尚未完全根除,教师企业实践面临“精致的走过场”风险,构建学校、企业、教师三方协同发展的新生态,已成为职业教育教师队伍建设的紧迫任务。

当前,职业教育教师企业实践虽已全面铺开,但“看起来很美”的背后,往往隐藏着“做起来很难”的现实困境。标准缺失、角色错位、评价失准等问题叠加,导致在实践效果参差不齐,难以支撑高质量“双师型”队伍建设。

具体而言,实践内容泛化,与教学需求存在脱节。长期以来,企业实践缺乏统一的标准体系,项目开发多依赖院校或企业的单方面经验,存在较大的随意性与盲目性。实践中,项目设计针对性不强,内容与教师能力提升需求脱节,实践岗位与场景模糊不清,教师或“走马观花”式参观,或从事简单重复劳动,实践内容与教学实际需求相去甚远,难以实现知识技能的有效迁移与转化。

与此同时,教师角色边缘化,与企业生产融合不深。在校企合作中,教师常被定位为单纯的“学习者”或“旁观者”,缺乏参与企业生产、技术研发的实质性渠道,其作为专业技术人才的人力资源优势被忽视,导致实践中处于边缘地位,难以深度融入企业生产流程;部分企业也将接纳教师实践视为“额外负担”,缺乏实质性指导与互动,使产教融合难以形成良性互动。

评价机制软化,与实绩实效关联不强,进一步加剧了上述困境。现行的实践评价多停留于“管理闭环”层面,侧重考勤记录、时长统计等显性指标,缺乏对能力提升、成果转化等实效维度的科学考量,“打卡式”评价导向容易滋生“形式主义”作风,部分教师为凑学时或完成任务而实践,忽视对技术技能的真实掌握与应用,评价的诊断改进与激励发展功能因此被弱化。

正因如此,破解教师企业实践困境关键在于以《指南》为遵循,强化系统思维,从标准供给、角色重塑、评价改革、生态培育等维度协同发力,推动教师企业实践从“粗放管理”向“精准治理”跃升。

破解内容泛化,核心在于建立标准化的项目开发机制,实现从“经验驱动”向“精准供给”转型。《指南》系统构建了全流程、模块化、可选择、可评价的教师企业实践工作体系,覆盖农林牧渔、资源环境与安全、能源动力与材料、装备制造等17个大类88个专业类别。应依据《指南》构建“目标—内容—实施—评价—保障”全流程标准,细分职业素养、岗位核心能力、应用研究能力三大模块,支持按专业大类差异化组合,通过模块化设计与标准化架构打破“一刀切”的粗放模式,确保实践任务既有产业“真度”,又有教学“深度”,让教师在真实生产场景中获取可转化、可利用的教学资源。同时,项目内容设计应紧密对接产业发展实际,融入新技术、新工艺、新标准,并依据企业真实岗位安排实践内容,增强项目的针对性与先进性。

在标准化建设的基础上,还需要纠偏角色虚化,推动教师与企业从“单向输送”向“产教融合”转变。一方面,要引导教师确立“学习者”与“协作者”双重身份,在掌握岗位技能的同时利用专业知识反哺企业技术创新,将产业前沿转化为教学资源;另一方面,要培育“教育化”的企业师资,通过联合教研提升企业导师的教学指导能力,使其成为教师实践成长的深度合作者,实现校企人才资源的双向流动与价值共生。从制度层面看,应推进人事制度改革,建立校企人员双向流动的“旋转门”机制,鼓励企业技术人员到职业院校担任“产业教授”,并在职称评定、薪酬待遇方面开辟特殊通道。

角色定位的转变,必然要求评价范式随之迭代。整治评价软化问题,重点在于让考核指挥棒真正“硬”起来,构建“过程考核与结果考核相结合”的评价体系,推动评价从“管理导向”向“发展导向”转型。应建立多维评价标准,涵盖实践参与度、能力提升度、成果转化及校企满意度,重点关注教师将企业实践成果转化为教学改革成效的实际贡献。从教师专业发展需求出发,应围绕职业素养、岗位核心能力与应用研究能力的提升,结合对应的职业领域,系统设计模块化、递进式实践内容。通过实施证据化的评价反馈机制,将实践成果与职称评聘、绩效分配挂钩,形成“实践—反思—转化—提升”的专业成长闭环,倒逼教师真实践、真提升。同时,应将企业实践经验、解决实际问题的能力、技术成果转化等作为职称评定的核心指标,从制度层面强化评价的实效导向。

最后,为防范实施过程中的“资源虹吸”与“隐形形式主义”,需要借力数字化手段突破时空壁垒。依托国家智慧教育公共服务平台,建设教师企业实践项目资源库,汇聚优质项目方案与典型案例,打破地域与校企壁垒,解决资源分配不均问题。同时,各职业院校应建立校本落地机制,利用数字化手段对教师实践需求诊断、项目匹配、过程跟踪进行全流程管理,以数字化治理规避“精致的走过场”,确保《指南》要求落地生根,培育出良性循环的教师企业实践新生态。

教师企业实践制度的完善,不仅是技术层面的标准化过程,更是职业教育教师专业发展逻辑的深刻变革。《指南》的发布与实施,为全国职业教育教师企业实践工作的科学化、规范化、专业化开展提供了重要遵循,为推动职业教育教师企业实践从“有”到“优”提供了行动指南。

(作者单位系江西科技师范大学)

榜样学校

在黑土地种下“金种子”

——记吉林工程职业学院“县域扎根·技能耦合·五堂共振”育人新模式

宋辉 王纪宏

在吉林省梨树县八里庙村的电商直播间里,95后小伙刘晓平正对着镜头热情推介家乡的大米。“过去觉得学农业就是‘土里刨食’,现在才知道我们是‘土里刨金’。”这位吉林工程职业学院“农业经理人”培训班的学员,如今不仅把村里的特色农产品卖到了全国,还带动周边5个村搞起了标准化种植和品牌化营销。像刘晓平这样既懂生产、又通加工、还会营销的“新农人”,正成为吉林乡村振兴中最活跃的“细胞”。

作为吉林省唯一省属涉农高职院校,吉林工程职业学院自2018年起,针对涉农职业教育“产教脱节、学用分离、持续乏力”的深层困境,以“县域扎根·技能耦合·五堂共振”为核心,系统推进“新农人”培养模式创新。近6年来,学校培养出全国农村实用人才骨干刘晓平、羊肚菌致富带头人姜宽等一批“新农人”典型,受益毕业生4011名,培训学员2万余人,学生获国家级技能大赛奖项66项,留省就业率升至80.4%,用人单位满意度达95.32%,探索出一条深植黑土地的新农人培养特色之路。

扎根黑土 把课堂搬到产业链上

培养“新农人”,首先要打破校园的围墙。学校党委将服务乡村振兴作为“第一使命”,把新农人培养作为“第一工程”,提出“把课堂建在产业链上”的目标,一体化构建覆盖县乡村的“下沉式”办学网络。

在梨树县,学校租赁整座职教园区建立梨树校区,打造涉农人才培养前哨基地;与四平市政府共建省内首家农村合作经济学院;在双辽市合心村、伊通县板石村等地设立37个乡村振兴特色产业村教学点,把“固定课堂”变为“流动课堂”。近3年,超过1200名学生在这些“田间地头课堂”完成实践教学。

“技术服务也跟着下去了。”学校负责人介绍,学校组建羊肚菌科研团队,把实验室建在梨树县的棚膜里,推广种植236.5亩,亩产突破3000斤,让“南菇北移”成为农民增收的“致富伞”。同时,学校联合企业成立的吉林省玉米食品加工技术创新与转化中心,直接服务四平玉米产业升级。这种“校区在县里、课堂在村里、实验室在棚里”的格局,让学生从入学起就浸润在真实的产业环境中。

2024年,学校与梨树县共建“羊肚菌



“四平农民丰收节”期间,学生直播销售四平农产品

产业化示范基地”,把实验室建在农业生产一线;牵头组建的吉林省现代农业(农机装备)产教融合共同体,成为推动农机装备领域产教深度融合的省级示范平台。学校整体及4个涉农专业群在省“双高计划”终期验收中获评“优秀”,入选“全国乡村振兴人才培养优质校”。

技能耦合 让课程对接“一乡一特”

吉林农业“三大生态区”特色鲜明,在“一乡一特、一村一品”的农业布局下,如何让课程真正服务区域产业?学校出台《服务“一乡一特”产业课程体系重构实施方案》,形成“需求调研—能力图谱—模块课程—动态更新”四位一体的课程建设工作格局。

学校深入鸿翔种业、康达农机,时代创投等32家龙头企业调研,对农作物种植、食品加工、农机操作、电商销售4个核心岗位群进行能力分析,绘制岗位能力图谱。在此基础上,学校重构“公共基础+专业核心+特色模块+跨界拓展”课程体系,率先在涉农专业全面推行模块化课程改革。

以电子商务专业为例,学生在学习国家专业标准要求的课程同时,选修农业生物技术专业开设的“特色产业绿色种植”、农产品加工专业开设的“玉米食材新食品开发”、农机装备专业开设的“植保无人机操作”,最终还要完成“羊肚菌电商直播”等实战课程。“这就好比为学生定制‘能力

套餐’。”一名专业教师解释,“来自玉米主产区的学生,其课程包就围绕玉米育种、深加工和电商销售来构建;来自人参产区或牧区的学生,其套餐内容又完全不同。”这种“一人一案”的个性化适配,确保了学生所学即所用,返乡即能创业。

五堂共振 在真实场景里“伴禾成长”

如何将理论知识转化为综合能力?学校以场景创新推动教学模式根本变革,融通“田间地头、虚拟仿真、食品研创、装备制造、电商销售”五大教学空间,构建“文化场景+生产场景+岗位场景”三景植入的育人平台,将“小教室”转变为乡村振兴“大课堂”。

每一门课程都按照真实工作流程重组。以“特色农产品电商销售”课程为例,学生先到田间地头课堂选品,在农作物种植场景中“浸润”农产品绿色种植过程;走进特色食材食品研创课堂,在研发场景中“体验”特色食材环保生产,了解营养功效;走进农业装备课堂,“沉浸”智慧农业装备操作;走进虚拟仿真课堂,模拟粮食加工全流程。基于对农特产品的深刻理解,学生撰写“故事化”脚本,准备视频素材,最后走进农特产品

育匠有方

劳动教育不是“独角戏”,职业院校要做“领唱人”

吕明磊

习近平总书记强调,要深入推进大中小学思想政治教育一体化建设,将其作为全面贯彻党的教育方针、落实立德树人根本任务的重要内容。劳动教育作为思想政治教育的重要载体,也是中国特色社会主义教育制度的重要组成部分,更是健康学校建设的重要组成部分,关乎学生身心健康和谐发展。

劳动教育大中小学一体化建设既具有政策支持与理论基础,也回应了教育实践的现实需求。职业院校因与劳动教育融合紧密,本应在一体化建设中发挥核心作用,但目前仍处于顶层设计与基层协调的探索阶段,既缺乏协同育人合力,也未能充分彰显职业教育特色。事实上,职业院校在劳动教育一体化建设中的角色,并非简单串联各学段的教育环节,而是要在基础教育阶段开展劳动素养启蒙,在职业教育阶段推进劳动能力锻造和创新劳动精神培育,构建递进式育人体系,实现劳动教育贯穿人才培养全过程。

当前,大中小学劳动教育一体化建设在推进中暴露出诸多共性问题,其中职业院校与基础教育阶段的衔接不畅尤为突出。究其原因,一是教材体系碎片化、脱节化严重。全国尚无统一的编写指导思想和衔接标准,小学以生活劳动常识为主,初中和职中内容零散,高职侧重专业劳动技能,各学段内容缺乏逻辑关联,难以形成系统化的劳动知识体系。二是教学实施存在学段割裂,协同性不足。基础教育以课堂讲授和简单实践为主,职业院校聚焦专业实训,教学链条断裂;各学段教师缺乏常态化交流,基础教育教师缺少专业培训,职业院

校教师不熟悉基础教育认知规律,师协协作存在壁垒。三是实践环节资源分散,衔接不畅。基础教育实践场所局限于校园,缺乏职业体验机会;职业院校优质实训基地和企业资源向基础教育开放程度低,校校、校企、家校协同机制尚未建立。四是评价机制标准缺失,导向偏差。基础教育侧重过程性定性评价,缺乏量化标准;职业院校聚焦技能量化考核,忽视劳动价值观等素养培育;评价主体单一,各学段评价结果缺乏互认,难以发挥激励导向作用。这些问题的根源在于顶层设计不足、师资与课时保障欠缺、实践场所匮乏等,亟待系统破解。

以职业院校为枢纽构建大中小学劳动教育一体化育人体系,需要紧扣青少年身心发展规律和教育规律,从目标、内容、教学、实践四个维度搭建实操路径,实现各学段有机融合、无缝衔接。

在目标体系方面,应构建阶梯式衔接的育人目标。围绕“启蒙养成—基础培养—探索深化—专业提升”的递进逻辑,明确各学段核心目标:小学重在劳动习惯启蒙与劳动意识培养,聚焦生活劳动与公益劳动,让学生感知劳动价值;初中以基础劳动技能掌握和劳动兴趣激发为核心,聚焦生产劳动与服务劳动,探索劳动潜能;中职重在深化劳动认知,探索职业倾向,引导学生树立正确职业观;高职以专业劳动技能精研和职业素养定型为核心,实现从“学校人”向“职业人”的转变,各学段目标既突出特色,又明确衔接节点,形成环环相扣的育人体系。

在内容体系方面,应打造一体化衔接的劳动教育教材。以“生活劳动—生产劳

动—职业劳动”为主线,由国家教育部门牵头,联合基础教育、职业教育专家及企业骨干,制定统一的编写指导纲要,明确各学段内容规范;小学融入生活劳动常识与劳动安全;初中侧重基础劳动技能与生产劳动知识,引入简单职业认知;中职衔接初中内容,深化劳动认知,探索职业倾向,系统讲解职业劳动法规;高职将专业知识与岗位要求深度融合,培养专业劳动素养。同时,鼓励各地开发跨学段校本课程与特色课程,丰富教学供给。

在教学实施方面,应创新多元化教学模式。基础教育阶段可采用情境教学、游戏互动与实践体验相结合的方式,以劳动教育一体化育人体系,需要紧扣青少年身心发展规律和教育规律,从目标、内容、教学、实践四个维度搭建实操路径,实现各学段有机融合、无缝衔接。

在实践平台方面,应搭建协同共享的育人机制。坚持“校校合作、校企联动、家校协同”思路,整合各方资源。职业院校专业实训基地向中小学开放,共建劳动实践体验中心,设计跨学段实践项目;校企共建劳动教育实践基地,邀请企业骨干担任兼职教师,为基础教育阶段学生提供职业见习机会;明确家庭劳动教育责任,鼓励学生参与家务劳动,形成校内外联动的实践育人链条。

推动劳动教育一体化建设落地见效,还需要配套完善的保障体系。一是强化

电商销售课堂,按照策划文案完成从开店、上架到直播销售的全链条实战。

教学逻辑从“知识灌输”变为“任务驱动”,学生在“做中学、学中做”,能力伴随作物生长全过程而提升。学校现已建成集岗位能力图谱、模块化课程资源、虚拟仿真实训项目、真实生产案例等要素于一体的“新农人”培养教学资源库,获批省级精品在线开放课程、省级专业教学资源库19项,相关教学改革成果获省级教学成果奖一等奖1项、二等奖2项。

终身赋能 构建全生命周期成长支持

职业教育不能止步于3年培养。学校开展“职前一职后”全周期培养改革,构建“招生—培养—结业—职后”4段贯通跟踪监测机制,推动教育服务向农业从业人员终身学习延伸。

入学阶段,分析学生生源地产业,绘制“初始画像”支持个性化培养;培养过程中,利用智慧教室、AR和VR平台采集学习数据,实施“自评、生生互评、教师评、企业导师评”的过程性评价;结业阶段,设置“羊肚菌电商销售”等综合实践项目,结合平台数据评价学业达标情况;职后阶段,建立岗位跟踪回访机制,及时收集毕业生工作情况和从业需求,优化人才培养方案和社会化培训方案。

依托全国新型职业农民培育示范基地、全国乡村振兴高技能人才培育基地,学校面向乡村振兴村镇干部、高素质农民、农业经理人、种植大户、致富带头人等群体,开发“植保无人机应用技术”“未来农业发展趋势”等86个培训课程包,年均完成各类涉农培训2万余人次。“新农人延伸培养模式”入选吉林省高素质农民培育典型案例,“服务终身学习的‘四段贯通’机制创新”获评省级教育评价改革优秀案例,累计精准服务农业从业人员超6万人。

从培养传统农技员,到培育融合生产、经营、管理的“乡村CEO”,吉林工程职业学院的实践表明,涉农职业教育只有深深扎根产业土壤,打破界限、耦合技能、重塑场景,才能为新时代乡村真正培养出“留得住、用得上、干得好”的振兴力量。如今,一批批有志向、有能力在“土里刨金”的毕业生正在黑土地上拔节生长,他们的青春在乡村振兴中闪闪发光。

(作者单位系吉林工程职业学院)

顶层设计,国家层面出台统一指导意见,建立政府统筹、部门协同、校际合作、家校联动的工作格局,将一体化建设纳入教育督导与学校绩效考核。二是加强师资队伍,支持职业院校设立劳动教育专业,建立教师互聘机制,构建统一的师资培训体系,将劳动教育纳入教师绩效考核与职称评定。三是完善实践场所建设,加大资金投入,推动标准化劳动实践基地建设,建立跨学段场所共享管理机制。四是建立科学统一的评价体系,制定涵盖劳动态度、习惯、技能、价值观等核心素养的评价标准,构建多元主体参与的综合评价模式,建立各学段评价结果互认机制,将劳动评价作为升学就业的重要参考。

职业院校大中小学劳动教育一体化建设,是五育并举理念具象化落地、衔接人才成长全周期的系统工程,也是推进健康学校建设的重要途径。职业院校作为连接基础教育与社会职业实践的关键节点,其专业实训资源与实践教学经验是一体化建设的独特优势。唯有打破学段壁垒与资源配置边界,实现职业院校实践教学优势与中小学基础育人优势互补共生,在政策协同、课程融通、师资共享、评价衔接上持续发力,才能让劳动教育贯穿大中小学全过程,培育出契合新时代发展要求、兼具劳动情怀与实践创新能力的时代新人,为构建健康、和谐的育人体系奠定坚实基础。

(作者单位系南京工业职业技术大学;本文系2025年度江苏高校哲学社会科学一般项目“职业院校马克思主义劳动观教育的实践路径研究”成果,项目编号:2025JSZ0195)