职教纵谈

五点着力，办好“少而精”中等职业教育

□ 尹玉辉 王玉国

中等职业教育作为现代职业教育体系的基石，是优化技术技能人才培养结构、夯实教育强国建设根基的核心载体。为深入落实《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》的战略部署，精准把握新时代中等职业教育发展痛点与改革方向，为中职教育高质量发展提供实证依据与决策参考，中国教育科学研究院课题组对全国5省份开展中职教育专项调研，采用实地走访与线上问卷相结合的方式开展研究。本次调研累计发放学生问卷5100份，回收有效问卷4933份，问卷有效回收率达96.7%。课题组基于调研数据与实地调研情况，提出新时代中等职业教育高质量发展需要聚焦办学定位、育人模式、发展通道、教学改革、校园治理五个核心维度，精准发力、系统推进。

锚定类型教育定位

立足生源特征，构建适配性技术技能育人体系

生源结构与学情特征是中职教育办学定位的核心依据。数据显示，当前中职生源依然呈现显著的被动分流特征。70.8%的学生因中考升学失利无法进入普通高中阶段教育而选择就读中职，被动分流仍是中职生源的核心形成机制；仅28.9%的学生基于对中职专业就业前景的认可而主动择校，11.3%的学生受学费等经济因素影响选择中职，表明学生择校决策以长期发展诉求为主，经济动因影响较小。学业基础薄弱是制约中职课堂教学质效的核心瓶颈。数据显示，57.7%的学生将“自身学业基础薄弱、课程理解困难”列为影响课堂学习效果的首要因素，占比远高于教学方式、课程设置等外部因素，凸显当前中职学生普遍存在基础学力不足的学情现实。

生源被动分流、基础学力偏弱的双重学情特征，决定了中职教育必须坚守类型教育本质，以技术技能培养为核心导向，贴合学生学情特点与能力特征，构建适配中职学生认知规律、凸显职业技能培训的办学体系，实现办学定位从“标准化育人”向“适配性育人”的转型。

优化产教融合机制

依托政行企校协同，构建学以致用的育人模式

满足学生发展诉求是优化育人模式的核心导向。当前中职学生学习发展的核心痛点集中于职业发展迷茫与课程适配性不足两个方面。数据显示，54.1%的学生存在就业、发展迷茫的问题，反映出中职学生职业认知模糊、职业规划缺失的普遍现状，也凸显了学校就业指导与职业素养教育的供给短板；27.0%的学生认为现有课程内容枯燥、实操性与实用性不足，折射出部分中职学校专业课程体系与岗位需求、学生学习规律脱节的现实问题。

摆脱中职学生学习困境、提升人才培养适配度，需要构建政府引导、行业赋能、企业主导、院校落地的四位一体协同育人机制，推动产教深度融合、校企协同育人的制度化、常态化发展。政府层面强化政策顶层设计与资源统筹保障，搭建区域产教融合平台；行业层面发挥行业标准、产业趋势的桥梁引领作用，规范人才培养标准；企业层面深度参与人才培养全流程，将岗位技能标准、行业技术动态融入教学环节；院校层面聚焦学生发展痛点，迭代优化课程体系与教学模式。通过真实岗位实训、校企联合授课、项目化实训等载体，打通课程教学与产业岗位的衔接壁垒，既解决学生职业认知模糊、就业迷茫的问题，也提升课程教学的实用性与针对性，实现人才培养、产业需求与学生发展的多维耦合。

推进职普融通发展

畅通双向发展通道，消解学生成长焦虑

当前中职学生心理压力的核心来源是学业升学与就业发展压力。数据显示，近八成中职学生存在不同程度的心理压力，其中49.1%的学生压力源于考试、考证、升学等学业竞争，44.5%的学生压力来自就业前途的不确定性，充分体现了中职学生对高质量发展、多元成长通道的迫切诉求。从发展意愿来看，仅17.8%的一年级中职学生毕业后倾向于直接就业，绝大多数学生具备强烈的升学深造意愿。

职普融通是破除教育类型壁垒、畅通中职学生成长通道、缓解成长焦虑的关键路径。中职教育改革需要持续深化职业教育与普通教育的全方位融通，推动两类教育在课程资源衔接、学习成果互认、培养模式互通等方面深度融合，保障中职学生享有平等的教育发展机会与上升空间。一方面，健全中高本衔接培养体系，扩容职教高考、专升本、中高本贯通培养等升学渠道，优化升学考核机制、明晰升学路径，缓解学生升学竞争压力与学业焦虑，为有深造意愿的学生提供稳定的成长通道；另一方面，统筹升学教育与就业指导协同发展，构建升学、就业双向可选的育人体系，尊重学生个性化发展需求，实现“升学有路、就业有门”的育人格局，切实保障学生多元发展权益。

深化课堂教学改革

强化技能培育实效，夯实学生技术谋生自信

专业技能是中职学生就业竞争力与职业自信的核心支撑。数据显示，52.3%的学生将专业技能列为毕业后就业的核心优势，44.7%的学生认为是责任心与吃苦耐劳品质，41.6%的学生认为实践经验是自身就业亮点，印证了中职教育技能育人、素养育人的核心价值。但纵向学情分析表明，学生专业技能自信随年级提升呈递减趋势，三年级学生对自身专业技能的认可度较一年级学生下降4.6个百分点，反映出现有技能教学体系存在培养实效不足、赋能作用弱化的问题。同时，各年级学生在职业身份认同、自卑焦虑等心理维度无显著差异，表明一些学校三年系统化中职教育并未有效提升学生的职业认同感与发展自信心，技能育人的精神赋能价值尚未充分发挥。

锚定“以技立身”的育人目标，要聚焦教学管理提质、课堂模式革新、评价激励重构三大维度，不断深化中职教学综合改革。其一，健全技能教学全过程管理机制，细化技能训练标准与考核规范，增加实操教学课时占比，实施标准化实训教学流程，建立常态化督查、阶段性考核的质量监测体系，杜绝技能教学形式化，保障学生掌握扎实的岗位适配性技能。其二，深化课堂教学范式改革，立足产业岗位需求迭代课程内容，全面推行项目式、任务式、情境化教学，搭建以赛促学、以证促学、以练促长的技能培育体系，提升学生技能获得感与成就感，扭转技能自信下滑态势。其三，构建多元化学生评价激励体系，弱化唯理论成绩评价导向，突出技能实操、实践表现、职业素养的评价权重，结合校企联合考核、岗位实践检验等方式，全方位肯定学生成长进步，持续提升学生职业竞争力、自我认同感与技术谋生自信。

完善校园治理体系

推进精细化育人，构建全方位成长保障机制

校园治理与育人环境直接影响中职学生的学习体验与心理健康水平。本次调研显示，10.6%的学生将校园管理规范度不足列为困扰学习的核心因素，当前中职校园管理存在刚性约束与柔性引导失衡的问题。在心理压力来源方面，14.8%的学生心理压力源于同学、室友等人际关系矛盾，中职学生以住校为主的学习生活模式，使其人际关系矛盾更容易诱发心理问题，且家庭支持的缺位进一步加剧了学生心理负担。此外，尽管院校普遍开展行为规范教育，但近30%的学生反馈校园规则教育、心理健康教育宣传供给不足，育人文化渗透力、覆盖面有待提升。

优化中职育人生态、化解学生成长困境，需要构建精细化、人性化、系统化的校园治理与育人体系。在校园管理层面，实施分级分类精准治理，在校园安全、纪律规范等关键领域强化刚性管理，在学习生活、社团发展、个性成长等维度推行柔性引导，平衡管理规范性与育人包容性。在学生管理层面，聚焦住校生群体特征，将宿舍文明建设、人际沟通能力培养、矛盾纠纷排查疏导纳入常态化管理，通过文明宿舍创建、团体心理辅导等活动，缓解学生人际压力，弥补家庭育人支持短板。在文化育人层面，丰富校园育人载体，将行为规范教育、心理健康教育、职业素养教育融入校园文化建设，通过主题教育、情景演练、互动体验等形式提升育人实效，强化学生规则意识与心理调适能力。

（作者分别系中国教育科学研究院副研究员、中国教育科学研究院基础教育研究所副所长；本文系中国教育科学研究院基本科研业务费专项资金项目“职普融通视域下中高本人才贯通培养机制研究”阶段性成果，项目批准号：GYJ2026030）

江苏工程职业技术学院

产教融合视域下高职高水平“双师型”教师队伍引育体系构建

□ 邹海鸥

新质生产力的蓬勃兴起，为高等职业教育高质量发展提出了新命题。高职教育作为适配产业升级、培育高素质技术技能人才的重要载体，其竞争力在相当程度上取决于教师队伍实力，尤其是高水平“双师型”教师队伍建设质量。立足高等职业教育现代化发展大局，江苏工程职业技术学院需要打破校院单一育人壁垒、依托数智技术赋能、重构师资评价激励逻辑，构建校企共生、数智赋能、实绩导向的新型引育体系，以锻造适配数智产业发展、支撑产教深度融合的高水平“双师型”教师队伍，为职业教育提质培优、服务实体经济转型升级提供人才支撑。

本文系江苏高校哲学社会科学研究项目“长三角一体化区域高校高质量发展研究”阶段性成果，课题编号：2023SJYB1578。

打破单向培育壁垒，构建校企价值共生引育共同体。新质生产力以科技创新为主导，强调产业、教育、科技深度融合，推动双师引育工作跳出“院校单向培养”的局限，从“学校育人”向“校企共生育才”转变。首先，高职院校要主动对接区域战略性新兴产业、高端制造业等新质生产力相关领域，联合链主企业、高新技术企业共建双师引育基地、产业教师工作站，依托企业真实生产场景、技术项目、研发资源，搭建教师技术实践、项目攻坚、创新实践平台，让教师深度参与产业技术改造、工艺优化、产品研发，实现教学能力与产业技术能力同步提升。其次，建立校企双向人才流动与互聘共用机制，引进企业技术骨干、高级工程师、技能大师担任产业导师，参与专业建设、课程开发、实训教学；选派骨干教师入驻企业开展技术服务、项目合作，将企业技术难题转化为教学科研课题，实现企业技术人才教育赋能、院校师资产业赋能的双向互动。江苏工程职业技术学院智能制造学院以3个技能大师流动工作站为平台，支撑智能制造、机电一体化、工业机器人专业群建设。工作站跳出传统单向人才培养模式，畅通校企技能大师、产业教授、青年骨干教师“双向流动”，构建校企价值共生的师资引育共同体，推动校企在师资共育、技术共研、人才共培层面形成长效协同机制。

依托数字技术赋能，打造分层分类数智引育新模式。“双师型”教师队伍是高职教育提质培优、深化产教融合的重要支撑。面对产业迭代加速与职业教育数字化转型要求，借助数字技术构建科学高效的数智引育路径，对推动高职双师队伍结构化建设、实现职业教育高质量发展具有重要意义。立足高等职业教育高质量发展目标，以数智化手段重构双师引育流程，建立动态化、精细化、分层化的培育体系。其一，依托职业教育智慧教育平台、大数据分析、人工智能测评等数智工具，整合教师教学能力、专业技能、科研创新、数字素养等多维数据，搭建双师能力数字画像系统，科学研判教师能力短板、成长空间、发展方向，合理匹配智能制造、数字商贸、新能源技术等不同赛道的产业能力需求。其二，基于画像实施分层分类引育，构建差异化成长体系。针对新晋双师教师，重点开展数字教学能力、基础产业技能、实训指导能力培育，夯实数智教学与产业实践基础；针对骨干双师教师，聚焦前沿技术研发、产业技术服务、课程数字化升级，培育技术创新与教学改革能力；针对领军双师教师，搭建产学研创新平台，支持其牵头产业技术攻关、引领专业集群建设，培育职业教育骨干与工匠梯队。江苏工程职业技术学院实施人才强基计划，制定不同成长阶段的教师发展标准，依托诊改信息化平台，及时预警、分阶段评价，实现教师发展全过程动态纠偏，提升人才工作的科学性、规范性和制度化水平，有效激发教师干事创业的内生动力，助力“双师型”教师队伍提质扩容。

重构考核评价逻辑，健全实绩导向全周期激励机制。评价体系是双师队伍建设的“指挥棒”。当前部分高职院校双师评价仍存在“重证书资质、轻实践实绩，重教学课时、轻产业服务，重静态认定、轻动态成长”等问题，人事管理与师资培育衔接不够紧密，难以有效激发教师深耕产业实践、投身技术服务、提升双师素养的内生动力。

基于此，高职院校需要破除唯学历、唯职称、唯证书的单一评价倾向，建立“技术服务实绩优先”的评价激励机制，将双师建设嵌入教师聘期管理全周期。一是弱化形式化资质考核，将企业技术攻关、工艺改良、专利转化、技术培训、产业咨询、项目落地等实质性技术服务成果纳入评价范畴，与课堂教学、课程建设、人才培养成绩并重，构建教学实绩、产业实绩、创新实绩“三位一体”的评价体系。二是完善全周期聘期管理与正向激励机制，实现引育、考核、激励、晋升闭环联动。将双师能力提升、产业服务实绩纳入教师入职考核、年度考核、聘期考核、职称评审、评优评先等重要内容，实行动态认定、能上能下的双师资质管理制度。三是健全薪酬激励、成长赋能、资源倾斜等配套机制，对于产业服务实绩突出、技术创新成果较为显著的教师，在绩效分配、课题申报、平台建设、外出研修等方面给予适当倾斜，有效调动教师主动参与产业实践、提升双师素养的积极性。

高水平“双师型”教师队伍是高职教育服务新质生产力发展、深化产教融合、推进教育数字化转型的重要力量。新时代高职双师队伍引育建设，需要以校企价值共生化解协同壁垒，以数智赋能弥补培育短板，以实绩导向评价激活内生动力，进而持续锻造高素质、专业化、创新型双师教师队伍，推动职业教育人才培养、技术创新、社会服务能力持续提升，为产业转型升级、实体经济高质量发展提供有力的人才支撑和智力保障。

深耕产业学院育人阵地 锻造高端技能人才方阵

——山东工程职业技术大学交通学院探索现场工程师培养新路径

□ 吴立平 王 霞 李 婕

职业本科教育肩负着培养高端技能人才、服务产业转型升级的使命。随着新能源汽车产业发展，行业对能够解决产业一线复杂问题的现场工程师需求持续增长。山东工程职业技术大学交通学院锚定新能源汽车产业人才需求，立足山东省新能源汽车产业集群发展实际，以产业学院为载体，探索构建“能力三阶进化”人才培养模式，走出了一条产教深度融合、校企双元共治的育人路径，培养了一批“高技能、善协同、能创新”的现场工程师。

本文是中华职业教育社2026年度规划重点课题“产教融合背景下职业本科新能源汽车产业学院治理机制与实践路径创新研究”成果，课题编号：ZJS2026ZD47。

聚焦产业痛点，打造“双元共治”育人格局。传统校企合作多停留在实习岗位输送层面，企业参与积极性不高，难以满足职业本科培养要求，也难以充分回应产业升级需求。

学校直面产教融合堵点，与奇瑞汽车共建新能源汽车产业学院，建立行业协会、龙头企业、职业院校共同牵头的“三组长”协同育人机制。其中，行业组长把控人才培养方向，企业组长开放产业资源，学校组长完成教学转化落地，校企依法签订合作协议、明确权利义务，形成学校育人主责、企业产业赋能，双方责任共担、利益共享、风险共管的协同育人共同体。在“三组长”机制框架下，学校超越传统校企合作的辅助关系，通过共建产业学院理事会、共同投入资源、共同制定标准、共同实施教学、共同评价质量，实现从“校主企辅”到“双元主导”的转变。

同时依托产业学院，学校与奇瑞汽车成立校企双元共治理事会，企业拥有专业设置、课程更新及学生评价的投票权。据合作企业反馈，产业学院学生入职后岗位适应期和独立顶岗周期较传统招聘渠道有所缩短，岗位稳定性有所提升，人才供给与企业实际需求契合度不断提高。

构建创新能力模型，搭建“三阶递进”成长阶梯。职业本科区别于职业专科，重点在于能力层级的提升。山东工程职业技术大学交通学院提出“现场工程师能力三阶进化”模型，搭建分层递进的能力成长目标体系。

第一阶：认知与技能基础阶，夯实专业根基。聚焦系统化专业知识学习与规范性技能训练，帮助学生掌握新能源汽车基础原理，熟悉标准化作业流程，筑牢职业本科学生必备的知识与技能基础。第二阶：岗位与协作胜任阶，锤炼岗位本领。将企业产线真实生产任务引入教学场景，推动学生直面生产现场的现实问题，在工学交替、项目实操中锻炼故障排查、工艺调试能力，培育团队协作意识，实现从会操作设备到能胜任岗位的跨越。第三阶：整合与创新贡献阶，激发创新潜能。引导学生关注产业技术迭代趋势，立足生产现场开展工艺改良、技术微创新，依托企业真实攻关项目开展真题真做，产出能够服务产业链的创新成果，助力学生成长为能够独立处置企业复杂问题的现场工程师。

“三阶”不是相互割裂的三个阶段，而是层层递进、螺旋上升的培养过程。教学、实训、考核对标“三阶”能力目标，把能力成长作为评价学生的重要标尺，让学生成长路径可衡量、可评价。

“四径协同”驱动，构建现场工程师培养体系。能力进阶的落地，离不开系统化的实施路径。学校借助产业学院，以“标准对接、课程重构、教学变革、评价革新”四径协同驱动，构建闭环实施体系，推动现场工程师培养理念落实到实践教学上。

标准对接是人才培养的前提。校企共同研制现场工程师能力标准，把企业技术规范、岗位能力要求转化为人才培养规格与课程标准，明确“高技能、善协同、能创新”的培养定位，使人才培养目标与产业需求有效对接，从源头上缓解教学内容与产业脱节的问题。

课程重构是育人改革的重要抓手。学院遵循工作过程系统化建设思路，将整车装配、三电系统调试、产线工艺优化等企业典型生产任务转化为教学模块，开发模块化、项目化课程内容。将企业真实生产项目引入课堂教学，促进课程内容与前沿产业技术同步更新，缓解教材内容滞后于产业发展的问题，让学生在校所学贴近岗位所需。

教学变革是改革的关键。学院推行“产业真实项目引领、虚实融合、工学交替”的教学模式，统筹用好“校中厂”“厂中校”两类实践场景，落实“真实任务导入—虚拟仿真预演—实体操作验证”三阶训练模式。学生以准工程师身份参与项目，践行“做中学、学中做”理念，探索复杂工程教学场景落地路径。

评价革新是质量保障的重要支撑。学院改变传统终结性试卷考核模式，建立面向能力进阶的发展性数字化评价范式，聚焦学生全过程能力成长追踪。将解决实际问题的专利、改进工艺的提案等成果纳入考核体系，吸纳企业工程师参与评价打分，形成校企共同参与的多元质量评价体系。标准、课程、教学、评价四条路径相互嵌入、协同作用，支撑学生从“认知与技能基础”到“整合与创新贡献”的进阶过程，让现场工程师培养更好嵌入产业链、扎根实践场。

新征程催人奋进，新使命重任在肩。山东工程职业技术大学交通学院将始终扎根职业本科教育改革前沿，不断深化产业学院实体化运行，持续完善“能力三阶进化”培养模式，多措并举、协同发力，致力于为汽车产业输送更多能扎根一线、善解复杂难题、勇于技术创新的现场工程师，为教育强国建设、职业本科教育高质量发展贡献力量。

·广告·