

职教动态与参考

(2022 年第 2 期)

(总第 24 期)

文艺职院 职业教育研究中心编印

2022 年 4 月 29 日

目 录

◎ 聚焦热点

中华人民共和国职业教育法.....	-1-
夯实现代职业教育体系法治基础.....	-19-
新职业教育法将带来哪些重要改变?	-23-

◎ 高质量发展

关于促进新时代文化艺术职业教育高质量发展的指导意见.....	-26-
--------------------------------	------

◎ 治理体系

产教融合背景下高职学校治理体系的供给障碍与创新路径.....	-34-
--------------------------------	------

◎ 教学创新团队

国家职业教育教师教学创新团队建设的价值、内涵与任务	-50-
---------------------------------	------

◎ 文化传承与创新

从“悬浮”走向“融合”：县域职校传承创新民族文化的底层逻辑重塑	-64-
---------------------------------------	------

◎现代学徒制

中国特色现代学徒制构建：课程的视角-76-

◎他山之石

德国“职业教育 4.0”数字化建设的背景与举措-87-

中华人民共和国职业教育法

第一章 总则

第一条 为了推动职业教育高质量发展，提高劳动者素质和技术技能水平，促进就业创业，建设教育强国、人力资源强国和技能型社会，推进社会主义现代化建设，根据宪法，制定本法。

第二条 本法所称职业教育，是指为了培养高素质技术技能人才，使受教育者具备从事某种职业或者实现职业发展所需要的职业道德、科学文化与专业知识、技术技能等职业综合素质和行动能力而实施的教育，包括职业学校教育和职业培训。

机关、事业单位对其工作人员实施的专门培训由法律、行政法规另行规定。

第三条 职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型，是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分，是培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要途径。

国家大力发展职业教育，推进职业教育改革，提高职业教育质量，增强职业教育适应性，建立健全适应社会主义市场经济和社会发展需要、符合技术技能人才成长规律的职业教育制度体系，为全面建设社会主义现代化国家提供有力人才和技能支撑。

第四条 职业教育必须坚持中国共产党的领导，坚持社会主义办学方向，贯彻国家的教育方针，坚持立德树人、德技并修，坚持产教融合、校企合作，坚持面向市场、促进就业，坚持面向实践、强化能力，坚持面向人人、因材施教。

实施职业教育应当弘扬社会主义核心价值观，对受教育者进行思想政治教育和职业道德教育，培育劳模精神、劳动精神、工匠精神，

传授科学文化与专业知识，培养技术技能，进行职业指导，全面提高受教育者的素质。

第五条 公民有依法接受职业教育的权利。

第六条 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。

第七条 各级人民政府应当将发展职业教育纳入国民经济和社会发展规划，与促进就业创业和推动发展方式转变、产业结构调整、技术优化升级等整体部署、统筹实施。

第八条 国务院建立职业教育工作协调机制，统筹协调全国职业教育工作。

国务院教育行政部门负责职业教育工作的统筹规划、综合协调、宏观管理。国务院教育行政部门、人力资源社会保障行政部门和其他有关部门在国务院规定的职责范围内，分别负责有关的职业教育工作。

省、自治区、直辖市人民政府应当加强对本行政区域内职业教育工作的领导，明确设区的市、县级人民政府职业教育具体工作职责，统筹协调职业教育发展，组织开展督导评估。

县级以上地方人民政府有关部门应当加强沟通配合，共同推进职业教育工作。

第九条 国家鼓励发展多种层次和形式的职业教育，推进多元办学，支持社会力量广泛、平等参与职业教育。

国家发挥企业的重要办学主体作用，推动企业深度参与职业教育，鼓励企业举办高质量职业教育。

有关行业主管部门、工会和中华职业教育社等群团组织、行业组织、企业、事业单位等应当依法履行实施职业教育的义务，参与、支持或者开展职业教育。

第十条 国家采取措施，大力发展技工教育，全面提高产业工人素质。

国家采取措施，支持举办面向农村的职业教育，组织开展农业技能培训、返乡创业就业培训和职业技能培训，培养高素质乡村振兴人才。

国家采取措施，扶持革命老区、民族地区、边远地区、欠发达地区职业教育的发展。

国家采取措施，组织各类转岗、再就业、失业人员以及特殊人群等接受各种形式的职业教育，扶持残疾人职业教育的发展。

国家保障妇女平等接受职业教育的权利。

第十一条 实施职业教育应当根据经济社会发展需要，结合职业分类、职业标准、职业发展需求，制定教育标准或者培训方案，实行学历证书及其他学业证书、培训证书、职业资格证书和职业技能等级证书制度。

国家实行劳动者在就业前或者上岗前接受必要的职业教育的制度。

第十二条 国家采取措施，提高技术技能人才的社会地位和待遇，弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚。

国家对在职业教育工作中做出显著成绩的单位和个人按照有关规定给予表彰、奖励。

每年 5 月的第二周为职业教育活动周。

第十三条 国家鼓励职业教育领域的对外交流与合作，支持引进境外优质资源发展职业教育，鼓励有条件的职业教育机构赴境外办学，支持开展多种形式的职业教育学习成果互认。

第二章 职业教育体系

第十四条 国家建立健全适应经济社会发展需要，产教深度融合，职业学校教育和职业培训并重，职业教育与普通教育相互融通，不同层次职业教育有效贯通，服务全民终身学习的现代职业教育体系。

国家优化教育结构，科学配置教育资源，在义务教育后的不同阶段因地制宜、统筹推进职业教育与普通教育协调发展。

第十五条 职业学校教育分为中等职业学校教育、高等职业学校教育。

中等职业学校教育由高级中等教育层次的中等职业学校（含技工学校）实施。

高等职业学校教育由专科、本科及以上教育层次的高等职业学校和普通高等学校实施。根据高等职业学校设置制度规定，将符合条件的技师学院纳入高等职业学校序列。

其他学校、教育机构或者符合条件的企业、行业组织按照教育行政部门的统筹规划，可以实施相应层次的职业学校教育或者提供纳入人才培养方案的学分课程。

第十六条 职业培训包括就业前培训、在职培训、再就业培训及其他职业性培训，可以根据实际情况分级分类实施。

职业培训可以由相应的职业培训机构、职业学校实施。

其他学校或者教育机构以及企业、社会组织可以根据办学能力、社会需求，依法开展面向社会的、多种形式的职业培训。

第十七条 国家建立健全各级各类学校教育与职业培训学分、资历以及其他学习成果的认证、积累和转换机制，推进职业教育国家学分银行建设，促进职业教育与普通教育的学习成果融通、互认。

军队职业技能等级纳入国家职业资格认证和职业技能等级评价体系。

第十八条 残疾人职业教育除由残疾人教育机构实施外，各级各类职业学校和职业培训机构及其他教育机构应当按照国家有关规定接纳残疾学生，并加强无障碍环境建设，为残疾学生学习、生活提供必要的帮助和便利。

国家采取措施，支持残疾人教育机构、职业学校、职业培训机构及其他教育机构开展或者联合开展残疾人职业教育。

从事残疾人职业教育的特殊教育教师按照规定享受特殊教育津贴。

第十九条 县级以上人民政府教育行政部门应当鼓励和支持普通中小学、普通高等学校，根据实际需要增加职业教育相关教学内容，进行职业启蒙、职业认知、职业体验，开展职业规划指导、劳动教育，并组织、引导职业学校、职业培训机构、企业和行业组织等提供条件和支持。

第三章 职业教育的实施

第二十条 国务院教育行政部门会同有关部门根据经济社会发展需要和职业教育特点，组织制定、修订职业教育专业目录，完善职业教育教学等标准，宏观管理指导职业学校教材建设。

第二十一条 县级以上地方人民政府应当举办或者参与举办发挥骨干和示范作用的职业学校、职业培训机构，对社会力量依法举办的职业学校和职业培训机构给予指导和扶持。

国家根据产业布局和行业发展的需要，采取措施，大力发展先进制造等产业需要的新兴专业，支持高水平职业学校、专业建设。

国家采取措施，加快培养托育、护理、康养、家政等方面技术技能人才。

第二十二条 县级人民政府可以根据县域经济社会发展的需要，设立职业教育中心学校，开展多种形式的职业教育，实施实用技术培训。

教育行政部门可以委托职业教育中心学校承担教育教学指导、教育质量评价、教师培训等职业教育公共管理和服务工作。

第二十三条 行业主管部门按照行业、产业人才需求加强对职业教育的指导，定期发布人才需求信息。

行业主管部门、工会和中华职业教育社等群团组织、行业组织可以根据需要，参与制定职业教育专业目录和相关职业教育标准，开展人才需求预测、职业生涯发展研究及信息咨询，培育供需匹配的产教融合服务组织，举办或者联合举办职业学校、职业培训机构，组织、协调、指导相关企业、事业单位、社会组织举办职业学校、职业培训机构。

第二十四条 企业应当根据本单位实际，有计划地对本单位的职工和准备招用的人员实施职业教育，并可以设置专职或者兼职实施职业教育的岗位。

企业应当按照国家有关规定实行培训上岗制度。企业招用的从事技术工种的劳动者，上岗前必须进行安全生产教育和技术培训；招用的从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特定职业（工种）的劳动者，必须经过培训并依法取得职业资格或者特种作业资格。

企业开展职业教育的情况应当纳入企业社会责任报告。

第二十五条 企业可以利用资本、技术、知识、设施、设备、场地和管理等要素，举办或者联合举办职业学校、职业培训机构。

第二十六条 国家鼓励、指导、支持企业和其他社会力量依法举办职业学校、职业培训机构。

地方各级人民政府采取购买服务，向学生提供助学贷款、奖助学金等措施，对企业和其他社会力量依法举办的职业学校和职业培训机构予以扶持；对其中的非营利性职业学校和职业培训机构还可以采取政府补贴、基金奖励、捐资激励等扶持措施，参照同级同类公办学校生均经费等相关经费标准和支持政策给予适当补助。

第二十七条 对深度参与产教融合、校企合作，在提升技术技能人才培养质量、促进就业中发挥重要主体作用的企业，按照规定给予奖励；对符合条件认定为产教融合型企业的，按照规定给予金融、财政、土地等支持，落实教育费附加、地方教育附加减免及其他税费优惠。

第二十八条 联合举办职业学校、职业培训机构的，举办者应当签订联合办学协议，约定各方权利义务。

地方各级人民政府及行业主管部门支持社会力量依法参与联合办学，举办多种形式的职业学校、职业培训机构。

行业主管部门、工会等群团组织、行业组织、企业、事业单位等委托学校、职业培训机构实施职业教育的，应当签订委托合同。

第二十九条 县级以上人民政府应当加强职业教育实习实训基地建设，组织行业主管部门、工会等群团组织、行业组织、企业等根据区域或者行业职业教育的需要建设高水平、专业化、开放共享的产教融合实习实训基地，为职业学校、职业培训机构开展实习实训和企业开展培训提供条件和支持。

第三十条 国家推行中国特色学徒制，引导企业按照岗位总量的一定比例设立学徒岗位，鼓励和支持有技术技能人才培养能力的企业特别是产教融合型企业与职业学校、职业培训机构开展合作，对新招用职工、在岗职工和转岗职工进行学徒培训，或者与职业学校联合招收学生，以工学结合的方式进行学徒培养。有关企业可以按照规定享受补贴。

企业与职业学校联合招收学生，以工学结合的方式进行学徒培养的，应当签订学徒培养协议。

第三十一条 国家鼓励行业组织、企业等参与职业教育专业教材开发，将新技术、新工艺、新理念纳入职业学校教材，并可以通过活页式教材等多种方式进行动态更新；支持运用信息技术和其他现代化教学方式，开发职业教育网络课程等学习资源，创新教学方式和学校管理方式，推动职业教育信息化建设与融合应用。

第三十二条 国家通过组织开展职业技能竞赛等活动，为技术技能人才提供展示技能、切磋技艺的平台，持续培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠和大国工匠。

第四章 职业学校和职业培训机构

第三十三条 职业学校的设立，应当符合下列基本条件：

- （一）有组织机构和章程；
- （二）有合格的教师和管理人员；
- （三）有与所实施职业教育相适应、符合规定标准和安全要求的教学及实习实训场所、设施、设备以及课程体系、教育教学资源等；
- （四）有必备的办学资金和与办学规模相适应的稳定经费来源。

设立中等职业学校，由县级以上地方人民政府或者有关部门按照规定的权限审批；设立实施专科层次教育的高等职业学校，由省、自治区、直辖市人民政府审批，报国务院教育行政部门备案；设立实施本科及以上层次教育的高等职业学校，由国务院教育行政部门审批。

专科层次高等职业学校设置的培养高端技术技能人才的部分专业，符合产教深度融合、办学特色鲜明、培养质量较高等条件的，经国务院教育行政部门审批，可以实施本科层次的职业教育。

第三十四条 职业培训机构的设立，应当符合下列基本条件：

- （一）有组织机构和管理制度；
- （二）有与培训任务相适应的课程体系、教师或者其他授课人员、管理人员；
- （三）有与培训任务相适应、符合安全要求的场所、设施、设备；
- （四）有相应的经费。

职业培训机构的设立、变更和终止，按照国家有关规定执行。

第三十五条 公办职业学校实行中国共产党职业学校基层组织领导的校长负责制，中国共产党职业学校基层组织按照中国共产党章程和有关规定，全面领导学校工作，支持校长独立负责地行使职权。民办职业学校依法健全决策机制，强化学校的中国共产党基层组织政治功能，保证其在学校重大事项决策、监督、执行各环节有效发挥作用。

校长全面负责本学校教学、科学研究和其他行政管理工作。校长通过校长办公会或者校务会议行使职权，依法接受监督。

职业学校可以通过咨询、协商等多种形式，听取行业组织、企业、学校毕业生等方面代表的意见，发挥其参与学校建设、支持学校发展的作用。

第三十六条 职业学校应当依法办学，依据章程自主管理。

职业学校在办学中可以开展下列活动：

- （一）根据产业需求，依法自主设置专业；
- （二）基于职业教育标准制定人才培养方案，依法自主选用或者编写专业课程教材；
- （三）根据培养技术技能人才的需要，自主设置学习制度，安排教学过程；
- （四）在基本学制基础上，适当调整修业年限，实行弹性学习制度；
- （五）依法自主选聘专业课教师。

第三十七条 国家建立符合职业教育特点的考试招生制度。

中等职业学校可以按照国家有关规定，在有关专业实行与高等职业学校教育的贯通招生和培养。

高等职业学校可以按照国家有关规定，采取文化素质与职业技能相结合的考核方式招收学生；对有突出贡献的技术技能人才，经考核合格，可以破格录取。

省级以上人民政府教育行政部门会同同级人民政府有关部门建立职业教育统一招生平台，汇总发布实施职业教育的学校及其专业设置、招生情况等信息，提供查询、报考等服务。

第三十八条 职业学校应当加强校风学风、师德师风建设，营造良好学习环境，保证教育教学质量。

第三十九条 职业学校应当建立健全就业创业促进机制，采取多种形式为学生提供职业规划、职业体验、求职指导等就业创业服务，增强学生就业创业能力。

第四十条 职业学校、职业培训机构实施职业教育应当注重产教融合，实行校企合作。

职业学校、职业培训机构可以通过与行业组织、企业、事业单位等共同举办职业教育机构、组建职业教育集团、开展订单培养等多种形式进行合作。

国家鼓励职业学校在招生就业、人才培养方案制定、师资队伍建设、专业规划、课程设置、教材开发、教学设计、教学实施、质量评价、科学研究、技术服务、科技成果转化以及技术技能创新平台、专业化技术转移机构、实习实训基地建设等方面，与相关行业组织、企业、事业单位等建立合作机制。开展合作的，应当签订协议，明确双方权利义务。

第四十一条 职业学校、职业培训机构开展校企合作、提供社会服务或者以实习实训为目的举办企业、开展经营活动取得的收入用于改善办学条件；收入的一定比例可以用于支付教师、企业专家、外聘人员和受教育者的劳动报酬，也可以作为绩效工资来源，符合国家规定的可以不受绩效工资总量限制。

职业学校、职业培训机构实施前款规定的活动，符合国家有关规定的，享受相关税费优惠政策。

第四十二条 职业学校按照规定的收费标准和办法，收取学费和其他必要费用；符合国家规定条件的，应当予以减免；不得以介绍工作、安排实习实训等名义违法收取费用。

职业培训机构、职业学校面向社会开展培训的，按照国家有关规定收取费用。

第四十三条 职业学校、职业培训机构应当建立健全教育质量评价制度，吸纳行业组织、企业等参与评价，并及时公开相关信息，接受教育督导和社会监督。

县级以上人民政府教育行政部门应当会同有关部门、行业组织建立符合职业教育特点的质量评价体系，组织或者委托行业组织、企业和第三方专业机构，对职业学校的办学质量进行评估，并将评估结果及时公开。

职业教育质量评价应当突出就业导向，把受教育者的职业道德、技术技能水平、就业质量作为重要指标，引导职业学校培养高素质技术技能人才。

有关部门应当按照各自职责，加强对职业学校、职业培训机构的监督管理。

第五章 职业教育的教师与受教育者

第四十四条 国家保障职业教育教师的权利，提高其专业素质与社会地位。

县级以上人民政府及其有关部门应当将职业教育教师的培养培训工作纳入教师队伍建设规划，保证职业教育教师队伍适应职业教育发展的需要。

第四十五条 国家建立健全职业教育教师培养培训体系。

各级人民政府应当采取措施，加强职业教育教师专业化培养培训，鼓励设立专门的职业教育师范院校，支持高等学校设立相关专业，培养职业教育教师；鼓励行业组织、企业共同参与职业教育教师培养培训。

产教融合型企业、规模以上企业应当安排一定比例的岗位，接纳职业学校、职业培训机构教师实践。

第四十六条 国家建立健全符合职业教育特点和发展要求的职业学校教师岗位设置和职务（职称）评聘制度。

职业学校的专业课教师（含实习指导教师）应当具有一定年限的相应工作经历或者实践经验，达到相应的技术技能水平。

具备条件的企业、事业单位经营管理和专业技术人员，以及其他有专业知识或者特殊技能的人员，经教育教学能力培训合格的，可以担任职业学校的专职或者兼职专业课教师；取得教师资格的，可以根据其技术职称聘任为相应的教师职务。取得职业学校专业课教师资格可以视情况降低学历要求。

第四十七条 国家鼓励职业学校聘请技能大师、劳动模范、能工巧匠、非物质文化遗产代表性传承人等高技能人才，通过担任专职或者兼职专业课教师、设立工作室等方式，参与人才培养、技术开发、技能传承等工作。

第四十八条 国家制定职业学校教职工配备基本标准。省、自治区、直辖市应当根据基本标准，制定本地区职业学校教职工配备标准。

县级以上地方人民政府应当根据教职工配备标准、办学规模等，确定公办职业学校教职工人员规模，其中一定比例可以用于支持职业学校面向社会公开招聘专业技术人员、技能人才担任专职或者兼职教师。

第四十九条 职业学校学生应当遵守法律、法规和学生行为规范，养成良好的职业道德、职业精神和行为习惯，努力学习，完成规定的学习任务，按照要求参加实习实训，掌握技术技能。

职业学校学生的合法权益，受法律保护。

第五十条 国家鼓励企业、事业单位安排实习岗位，接纳职业学校和职业培训机构的学生实习。接纳实习的单位应当保障学生在实习期

间按照规定享受休息休假、获得劳动安全卫生保护、参加相关保险、接受职业技能指导等权利；对上岗实习的，应当签订实习协议，给予适当的劳动报酬。

职业学校和职业培训机构应当加强对实习实训学生的指导，加强安全生产教育，协商实习单位安排与学生所学专业相匹配的岗位，明确实习实训内容和标准，不得安排学生从事与所学专业无关的实习实训，不得违反相关规定通过人力资源服务机构、劳务派遣单位，或者通过非法从事人力资源服务、劳务派遣业务的单位或个人组织、安排、管理学生实习实训。

第五十一条 接受职业学校教育，达到相应学业要求，经学校考核合格的，取得相应的学业证书；接受职业培训，经职业培训机构或者职业学校考核合格的，取得相应的培训证书；经符合国家规定的专门机构考核合格的，取得相应的职业资格证书或者职业技能等级证书。

学业证书、培训证书、职业资格证书和职业技能等级证书，按照国家有关规定，作为受教育者从业的凭证。

接受职业培训取得的职业技能等级证书、培训证书等学习成果，经职业学校认定，可以转化为相应的学历教育学分；达到相应职业学校学业要求的，可以取得相应的学业证书。

接受高等职业学校教育，学业水平达到国家规定的学位标准的，可以依法申请相应学位。

第五十二条 国家建立对职业学校学生的奖励和资助制度，对特别优秀的学生进行奖励，对经济困难的学生提供资助，并向艰苦、特殊行业等专业学生适当倾斜。国家根据经济社会发展情况适时调整奖励和资助标准。

国家支持企业、事业单位、社会组织及公民个人按照国家有关规定设立职业教育奖学金、助学金，奖励优秀学生，资助经济困难的学生。

职业学校应当按照国家有关规定从事业收入或者学费收入中提取一定比例资金，用于奖励和资助学生。

省、自治区、直辖市人民政府有关部门应当完善职业学校资助资金管理制度，规范资助资金管理使用。

第五十三条 职业学校学生在升学、就业、职业发展等方面与同层次普通学校学生享有平等机会。

高等职业学校和实施职业教育的普通高等学校应当在招生计划中确定相应比例或者采取单独考试办法，专门招收职业学校毕业生。

各级人民政府应当创造公平就业环境。用人单位不得设置妨碍职业学校毕业生平等就业、公平竞争的报考、录用、聘用条件。机关、事业单位、国有企业在招录、招聘技术技能岗位人员时，应当明确技术技能要求，将技术技能水平作为录用、聘用的重要条件。事业单位公开招聘中有职业技能等级要求的岗位，可以适当降低学历要求。

第六章 职业教育的保障

第五十四条 国家优化教育经费支出结构，使职业教育经费投入与职业教育发展需求相适应，鼓励通过多种渠道依法筹集发展职业教育的资金。

第五十五条 各级人民政府应当按照事权和支出责任相适应的原则，根据职业教育办学规模、培养成本和办学质量等落实职业教育经费，并加强预算绩效管理，提高资金使用效益。

省、自治区、直辖市人民政府应当制定本地区职业学校生均经费标准或者公用经费标准。职业学校举办者应当按照生均经费标准或者公用经费标准按时、足额拨付经费，不断改善办学条件。不得以学费、社会服务收入冲抵生均拨款。

民办职业学校举办者应当参照同层次职业学校生均经费标准，通过多种渠道筹措经费。

财政专项安排、社会捐赠指定用于职业教育的经费，任何组织和个人不得挪用、克扣。

第五十六条 地方各级人民政府安排地方教育附加等方面的经费，应当将其中可用于职业教育的资金统筹使用；发挥失业保险基金作用，支持职工提升职业技能。

第五十七条 各级人民政府加大面向农村的职业教育投入，可以将农村科学技术开发、技术推广的经费适当用于农村职业培训。

第五十八条 企业应当根据国务院规定的标准，按照职工工资总额一定比例提取和使用职工教育经费。职工教育经费可以用于举办职业教育机构、对本单位的职工和准备招用人员进行职业教育等合理用途，其中用于企业一线职工职业教育的经费应当达到国家规定的比例。用人单位安排职工到职业学校或者职业培训机构接受职业教育的，应当在其接受职业教育期间依法支付工资，保障相关待遇。

企业设立具备生产与教学功能的产教融合实习实训基地所发生的费用，可以参照职业学校享受相应的用地、公用事业费等优惠。

第五十九条 国家鼓励金融机构通过提供金融服务支持发展职业教育。

第六十条 国家鼓励企业、事业单位、社会组织及公民个人对职业

教育捐资助学，鼓励境外的组织和个人对职业教育提供资助和捐赠。提供的资助和捐赠，必须用于职业教育。

第六十一条 国家鼓励和支持开展职业教育的科学技术研究、教材和教学资源开发，推进职业教育资源跨区域、跨行业、跨部门共建共享。

国家逐步建立反映职业教育特点和功能的信息统计和管理体系。

县级以上人民政府及其有关部门应当建立健全职业教育服务和保障体系，组织、引导工会等群团组织、行业组织、企业、学校等开展职业教育研究、宣传推广、人才供需对接等活动。

第六十二条 新闻媒体和职业教育有关方面应当积极开展职业教育公益宣传，弘扬技术技能人才成长成才典型事迹，营造人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好社会氛围。

第七章 法律责任

第六十三条 在职业教育活动中违反《中华人民共和国教育法》、《中华人民共和国劳动法》等有关法律规定的，依照有关法律的规定给予处罚。

第六十四条 企业未依照本法规定对本单位的职工和准备招用的人员实施职业教育、提取和使用职工教育经费的，由有关部门责令改正；拒不改正的，由县级以上人民政府收取其应当承担的职工教育经费，用于职业教育。

第六十五条 职业学校、职业培训机构在职业教育活动中违反本法规定的，由教育行政部门或者其他有关部门责令改正；教育教学质量低下或者管理混乱，造成严重后果的，责令暂停招生、限期整顿；逾期不整顿或者经整顿仍达不到要求的，吊销办学许可证或者责令停止办学。

第六十六条 接纳职业学校和职业培训机构学生实习的单位违反本法规定，侵害学生休息休假、获得劳动安全卫生保护、参加相关保险、接受职业技能指导等权利的，依法承担相应的法律责任。

职业学校、职业培训机构违反本法规定，通过人力资源服务机构、劳务派遣单位或者非法从事人力资源服务、劳务派遣业务的单位或个人组织、安排、管理学生实习实训的，由教育行政部门、人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门责令改正，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；违法所得不足一万元的，按一万元计算。

对前款规定的人力资源服务机构、劳务派遣单位或者非法从事人力资源服务、劳务派遣业务的单位或个人，由人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门责令改正，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；违法所得不足一万元的，按一万元计算。

第六十七条 教育行政部门、人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门的工作人员违反本法规定，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附则

第六十八条 境外的组织和个人在境内举办职业学校、职业培训机构，适用本法；法律、行政法规另有规定的，从其规定。

第六十九条 本法自 2022 年 5 月 1 日起施行。

夯实现代职业教育体系法治基础

——全国人大法工委有关人士解读新修订的职业教育法

4月20日，十三届全国人大常委会第三十四次会议表决通过了新修订的职业教育法。修订后的职业教育法自2022年5月1日起施行。

全国人大常委会法工委行政法室副主任宋芳在接受记者采访时指出，职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分，是培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要途径。现行职业教育法于1996年公布施行，对发展职业教育、提高劳动者素质、推动经济社会发展发挥了积极作用，但随着我国进入新发展阶段，职业教育发展面临新形势、新要求，与建设现代化经济体系、建设教育强国的要求相比，我国职业教育还存在体系建设不够完善、企业参与办学动力不足、办学和人才培养质量参差不齐等问题。

宋芳介绍说，修订后的职业教育法增加“职业学校和职业培训机构”“职业教育的教师与受教育者”和“法律责任”三章，在完善职业教育制度体系、完善产教融合制度支撑、提升职业教育质量和水平等方面作了修改。对于推动职业教育高质量发展，提高劳动者素质和技术技能水平，促进就业创业，建设教育强国、人力资源强国和技能型社会，推进社会主义现代化建设具有重要意义。

提升职业教育认可度

为营造职业教育发展良好社会氛围，真正让职业教育“香起来”“热起来”，修订后的职业教育法在提升职业教育社会认可度方面作了规定。

在立法目的中增加促进就业创业、建设“技能型社会”的规定，明确职业教育“为全面建设社会主义现代化国家提供有力人才和技能支撑”，并规定国家采取措施，提高技术技能人才的社会地位和待遇，弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚；国家对在职业教育

工作中作出显著成绩的单位和个人按照有关规定给予表彰、奖励。并将每年 5 月的第二周定为职业教育活动周。

宋芳说，修订后的职业教育法明确了职业学校学生在升学、就业、职业发展等方面与同层次普通学校学生享有平等机会。规定高等职业学校和实施职业教育的普通高等学校应当在招生计划中确定相应比例或者采取单独考试办法，专门招收职业学校毕业生。明确各级人民政府应当创造公平就业环境；用人单位不得设置妨碍职业学校毕业生平等就业、公平竞争的报考、录用、聘用条件；机关、事业单位、国有企业在招录、招聘技术技能岗位人员时，应当明确技术技能要求，将技术技能水平作为录用、聘用的重要条件；事业单位公开招聘中有职业技能等级要求的岗位，可以适当降低学历要求。

此外，修订后的职业教育法规定了新闻媒体和职业教育有关方面应当积极开展职业教育公益宣传，弘扬技术技能人才成长成才典型事迹，营造人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好社会氛围。

推动职教与普教融通

为推动职业教育与普通教育融通、不同层次职业教育贯通，打通“断头路”、构建“立交桥”，修订后的职业教育法作了相关规定。

修订后的职业教育法明确国家建立健全适应经济社会发展需要，产教深度融合，职业学校教育和职业培训并重，职业教育与普通教育相互融通，不同层次职业教育有效贯通，服务全民终身学习的现代职业教育体系。

在推动职普融通方面，明确国家建立健全各级各类学校教育与职业培训学分、资历以及其他学习成果的认证、积累和转换机制，推进职业教育国家学分银行建设，促进职业教育与普通教育的学习成果融通、互认。

在推动不同层次职业教育贯通方面，明确高等职业学校教育由专科、本科及以上教育层次的高等职业学校和普通高等学校实施。明确中等职业学校可以按照国家有关规定，在有关专业实行与高等职业学校教育的贯通招生和培养。

针对职业教育招生，规定省级以上人民政府教育行政部门会同同级人民政府有关部门建立职业教育统一招生平台，汇总发布实施职业教育的学校及其专业设置、招生情况等信息，提供查询、报考等服务。

针对接受职业培训取得的职业技能等级证书、培训证书等学习成果，规定经职业学校认定，可以转化为相应的学历教育学分；达到相应职业学校学业要求的，可以取得相应的学业证书；接受高等职业学校教育，学业水平达到国家规定的学位标准的，可以依法申请相应学位。

让企业深度参与职教

职业教育离不开产教融合、校企合作。党的十九大报告中提出，要深化产教融合、校企合作。

宋芳介绍，修订后的职业教育法在总则中强调职业教育实行“校企合作”，并进一步明确，国家发挥企业的重要办学主体作用，推动企业深度参与职业教育，鼓励企业举办高质量职业教育。

修订后的职业教育法还制定了多种优惠激励措施。明确对深度参与产教融合、校企合作，在提升技术技能人才培养质量、促进就业中发挥重要主体作用的企业，按照规定给予奖励；对符合条件认定为产教融合型企业的，按照规定给予金融、财政、土地等支持，落实教育费附加、地方教育附加减免及其他税费优惠。

明确地方各级人民政府采取购买服务，向学生提供助学贷款、奖助学金等措施，对企业和其他社会力量依法举办的职业学校和职业培训机构予以扶持；对其中的非营利性职业学校和职业培训机构还可以

采取政府补贴、基金奖励、捐资激励等扶持措施，参照同级同类公办学校生均经费等相关经费标准和支持政策给予适当补助。

同时，引导企业按照岗位总量的一定比例设立学徒岗位，明确企业与职业学校联合招收学生，以工学结合的方式进行学徒培养的，应当签订学徒培养协议；有关企业可以按照规定享受补贴。

值得一提的是，修订后的职业教育法明确了企业可以与职业学校、职业培训机构共同举办职业教育机构等多种形式进行合作。并鼓励行业组织、企业等参与职业教育专业教材开发。

（来源：法治日报，2022 年 4 月 25 日）

新职业教育法将带来哪些重要改变？

推进社会主义现代化建设，需要高素质的劳动者和高水平的技能技术，呼唤高质量的职业教育。职业教育法如何通过修订与时俱进？将给教育体系带来怎样的改变？记者采访了有关专家。

首次明确职业教育与普通教育具有同等重要地位

在公众以往的认知中，职业教育定位模糊。新修订的职业教育法首次明确，职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型。

北京师范大学国家职业教育研究院院长和震表示，在法律层面规定职业教育与普通教育地位同等重要，有利于塑造社会共识，推进职业教育高质量发展。

“职业教育最重要的定位，就是为产业发展提供有能力、高素质的技术技能人才。”同济大学职业技术学院副教授李俊认为，完善职业教育内涵，明确职业教育类型属性，在教育教学中注重培养专业实践能力、职业素养，有利于促进职业教育高质量发展。

着力提升职业教育认可度

“职业教育低人一等”“职业学校不是好学校”“职校学生找的工作不体面”……有关职业教育的社会认知里，偏见和杂音时有出现。

在教育部职业教育发展中心副主任、研究员曾天山看来，受中国传统文化“学而优则仕”等观念的影响，加上职业教育相对普通教育而言兴起较晚，社会大众需要更新观念、破除成见。

对此，新修订的职业教育法中规定了不少“实招”，着力提升职业教育认可度。

譬如，明确规定国家采取措施，提高技术技能人才的社会地位和待遇，弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚；提出国家通

过组织开展职业技能竞赛等活动，为技术技能人才提供展示技能、切磋技艺的平台，持续培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠和大国工匠；提出职业学校学生在升学、就业、职业发展等方面与同层次普通学校学生享有平等机会。

“各行各业所需要的技术、技能、人才都是不可替代的。职业教育社会地位的提升，仍需要社会各方面共同努力、主动作为。”和震认为，社会观念应从重视学历转向重视贡献、重视能力；应建立各行各业平等的职业资格框架制度，人人都能在自己的职业轨道上走到相应的高层次等级。

深化产教融合、校企合作

“职业学校、职业培训机构实施职业教育应当注重产教融合，实行校企合作。”其中，“产教融合”一词取代了现行法中的“产教结合”。一字之改格外有深意。

“过去讲的‘产教结合’具有滞后性，企业的新技术、新工艺、新规范经常不能及时反映到学校中，企业与学校之间类似‘朋友帮忙’的关系，这种关系是很不稳定的。”曾天山说，“融合”就是要成为一体，企业与学校共同投入、共同制定人才方案、共同进行人才培养，达到共建共赢。

为了深化企业参与职业教育、发挥其在校企合作中的作用，新修订的职业教育法进一步明确诸多举措：国家发挥企业的重要办学主体作用，推动企业深度参与职业教育，鼓励企业举办高质量职业教育；企业可以设置专职或者兼职实施职业教育的岗位；企业开展职业教育的情况应当纳入企业社会责任报告；国家鼓励行业组织、企业等参与职业教育专业教材开发。

除此之外，新职业教育法还包含对深度参与产教融合、校企合作的企业作出奖励、税费优惠等激励政策。

完善职业教育保障制度和措施

根据联合国教科文组织的统计，职业教育办学成本是普通教育的 3 倍左右。

在实践中，由于需要更多的场地、设备和耗材，举办职业教育本身就是一项高投入的事业。

教育部职业教育与成人教育司副司长林宇 2021 年底时曾透露一组数据：如今高职的招生数占到高等教育的 55% 以上，而高职所获得的财政直接投入只占整个高等教育的 20% 左右。

针对这一现状，新修订的职业教育法增加规定：国家根据产业布局 and 行业发展需要，采取措施，大力发展先进制造等产业需要的新兴专业，支持高水平职业学校、专业建设；国家优化教育经费支出结构，使职业教育经费投入与职业教育发展需求相适应，鼓励通过多种渠道依法筹集发展职业教育的资金。

“目前，各地的职业教育发展程度基本与地方经济发展程度正相关。”曾天山认为，职业教育发展不能完全依靠政府投入。要在学校的公益逻辑和企业的市场逻辑中寻得结合机制，多渠道增加职业教育投入。

和震表示，国家应优先保障制造业、战略性新兴产业以及重大国计民生行业技术技能人才的培养，对于其他新职业、新业态，则可多依靠市场机制进行调节。“社会越发达、越文明，职业教育的价值就越突出。发展职业教育，归根到底还是为了满足人们多样学习、进步的需求。”

（来源：新华网，2022 年 4 月 21 日）

关于促进新时代文化艺术职业教育高质量发展的指导意见¹

文化艺术职业教育是我国文化事业和教育事业的重要组成部分，是文化艺术领域技术技能人才培养输送主渠道，在建设社会主义文化强国的新征程中，文化艺术职业教育前途广阔、大有可为。

近年来文化艺术职业教育事业发展取得了显著成绩，在培育和践行社会主义核心价值观、繁荣发展中国特色社会主义文化、弘扬和传承中华优秀传统文化、提升全民文化素养等方面发挥了重要作用。同时也应看到，当前文化艺术职业教育发展还面临一些问题和困难，还不能很好地适应文化事业、文化产业发展需要，办学条件有待改善，产教融合有待深化，服务发展能力有待进一步提升。

为贯彻落实全国职业教育大会精神，落实中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》以及《“十四五”文化和旅游发展规划》有关要求，加快推动新时代文化艺术职业教育高质量发展，现提出以下指导意见：

一、总体要求

（一）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持党的领导，深入贯彻党的文艺方针和教育方针，贯彻落实党的十九大和十九届历次全会精神，以社会主义核心价值观为引领，坚定文化自信、增强文化自觉，坚持正确办学方向，落实立德树人根本任务，加强艺风艺德建设，优化职业教育类型定位，以服务发展为宗旨，以促进就业为导向，坚持政府统筹、行业指导、社会参与，深入推进育人方式、办学模式、管理体制、保障机制改革，深化产教融合、校企合作，不断增强文化艺术职业教育适应性，加快构建现代文化艺术职业教育体系，为建设社会主义文化强国输送大批坚守理想信念、坚定文化自信的高素质文化艺术技能人才。

¹ 文化和旅游部、教育部。

（二）基本原则

——明确定位、协同推进。充分认识文化艺术职业教育的类型特征和对区域文化建设的基础保障作用，对标文化强国和教育强国建设目标，聚力谋划、协同推进文化艺术职业教育高质量发展。

——固本强基、改革创新。聚焦薄弱环节，紧盯突出问题，坚持目标导向和结果导向，着力夯实文化艺术职业教育发展基础，系统推进体制机制、教育教学、评价体系改革，大力发挥科技创新赋能作用，激发文化艺术职业教育活力。

——服务需求、特色发展。围绕文化发展重大战略，紧密对接文化领域转型升级、模式创新和新技术应用，加快发展文艺创作与实践、文化遗产传承保护、公共文化服务、文化产业和文旅融合发展所需要的一批新兴和紧缺专业，形成紧密对接事业发展、产业链创新的专业体系，推进人才强基、技术赋能，强化办学特色和内涵建设，为提高国家文化软实力、建设社会主义文化强国作出积极贡献。

（三）发展目标。到 2025 年，文化艺术职业教育与文化事业、文化产业高质量发展以及文旅融合发展要求更加匹配，在弘扬社会主义先进文化、革命文化、中华优秀传统文化中的积极作用更加凸显，在提升全民文化素质和社会文明程度中的担当作为更加突出，产教融合、校企合作进一步深化，教育结构和规模更加合理，管理体制和保障机制进一步健全，中等职业教育、高等职业教育专科和高等职业教育本科有机衔接，职业教育与普通教育、继续教育相互融通的现代文化艺术职业教育体系基本形成，人才培养质量和就业创业质量显著提升。

（四）建设指标。到 2025 年，重点支持建设 10 所左右全国文化艺术特色中职学校和 30 个左右全国文化艺术特色中职专业；支持建设 1—2 所具有引领示范作用的特色高水平文化艺术高职专科院校和 3—5 个特色高水平文化艺术高职专科专业（群）（“双高校”和“双高专业”）；支持建设 1—2 所文化艺术特色职业本科院校和 5—10 个文化

艺术特色职业本科专业试点；培育开发不少于 10 项文化艺术及相关领域职业技能等级证书；支持若干文化艺术类国家规划教材、优质课程和教师教学创新团队建设。

加大行业对文化艺术职业教育的支持和指导力度，建设 10 所行业高水平示范院校和 50 个行业特色专业（群），建设 20 个行业示范性实训基地，培育 30 家产教深度融合型文化企事业单位，重点支持 3—5 个文化艺术职业教育集团，重点建设 50 个中华优秀传统文化传承育人示范基地和 50 个地方戏曲（濒危剧种）抢救性保护专业点，推广一批文化艺术职业教育赋能乡村振兴和基层文化建设典型案例。

二、优化培养体系

（五）完善培养结构。进一步推进文化艺术不同层次职业教育纵向贯通培养，支持在培养周期长、技能要求高的专业领域实施长学制培养，根据戏曲、曲艺、舞蹈、杂技、非遗等相关专业始读年龄小、培养周期长、技能要求高等特殊培养规律，鼓励各地探索出台解决招生特殊需求、提高生源质量的有针对性的招生考试办法，规范编制文化艺术类中职学校跨省招生计划。办好艺术类院校附设中职学校，支持有条件的艺术类高职学校探索“3+2”五年一贯制等办学模式。支持文化艺术高职院校与招收艺术类专业的本科院校开展联合培养。支持符合条件的文化艺术高职院校开设本科层次职业教育专业。

（六）优化专业布局。服务国家文化战略和区域发展战略，优化院校和专业布局，强化专业特色和时代特征。系统推进文化艺术和旅游等相关专业升级和数字化改造。对接文化与旅游、信息技术、公共服务等领域融合发展催生的旅游演艺、艺术设计、文艺策划、文化创意、数字文化、文化传播、线上演播等相关新业态及新职业，覆盖文化艺术各个领域，增加人才培养针对性。充分发挥全国文化艺术行业职业教育教学指导委员会专家组织作用，推进文化艺术大类专业简介

和教学标准修（制）订工作，指导院校贯彻落实国家教学标准，优化人才培养方案。

三、提高培养质量

（七）坚持立德树人。紧紧围绕培养什么人、怎样培养人、为谁培养人这一根本性问题，坚持“二为”方向和“双百”方针，牢牢把握社会主义文化艺术人才培养方向，为党育人、为国育才。深入推动习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进头脑，深化“三全育人”改革，加强党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史教育，加强马克思主义文艺基础知识、中外艺术史教育，加强新时代劳动教育和职业道德教育，着力培养学生劳模精神、劳动精神、工匠精神。推进课程思政示范项目建设，促进课程思政与思政课程同向同行，组织开展“立德树人”校园艺术作品展示，将教育引导与文化熏陶有机融合，不断提升学生品德修养和职业素养。

（八）提升标准化水平。进一步完善职业教育艺术类专业标准体系。以职业能力为核心，持续深化文化艺术职业院校教师、教材、教法改革，主动对接行业产业发展、技术进步，将新技术、新工艺、新规范和典型案例及时纳入教学内容，把职业技能等级证书所体现的先进标准融入人才培养方案。有机衔接岗位要求，完善专业、课程、教师、教材、教学、实习实训、基础设施等标准。鼓励行业组织、龙头企业事业单位参与标准制定。

（九）推进评价改革。推进职业学校教学工作诊断与改进工作，构建体现文化艺术职业教育规律特点与实际的学校、专业、教师、学生等评价体系，完善文化艺术职业教育评估办法，破除唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项倾向，鼓励有条件的地方结合实际加强分类指导，实施分类评价。在评价指标设置中强化素质能力导向，引导院校进一步突出艺术实践、艺风艺德、产教融合、就业创业、社会

服务等办学导向。建立院校、教育和行业主管部门、行业企事业单位、社会共同参与的评价机制。

（十）深化产教融合。支持文化艺术职业院校与文化及旅游企事业单位开展深度合作，总结艺术师承培养经验，结合现代文化产业特点，探索中国特色学徒制，优化“订单式”培养模式，加强实习实训基地建设。支持文化艺术职业院校与文艺院团合作开展订单定向培养及作品制作与演出；支持与影视、演艺、传媒、设计以及互联网文化等企事业单位合作开展内容生产与传播；支持与旅游景区合作开展旅游演艺等项目开发、制作与演出；支持与文化企事业单位共建技术技能创新应用平台、文化艺术众创空间。积极推动在骨干文艺院团、行业龙头企事业单位设立实习实训基地。推动学校与院团、企业合作或采取自办艺术演出团体的方式，将专业建设、课程设置、教材开发、学生培养与项目制作、排练、演出嵌套式、一体化设计，拓展学校办学形态和学生实习实训空间。支持地方建设文化艺术职业教育创新发展高地。支持组建文化艺术职业教育集团（联盟）。鼓励文化和旅游企事业单位及社会组织参与开发职业技能等级证书和特色课程，支持文化艺术职业院校参与“学历证书+职业技能等级证书”（简称 1+X 证书）制度实施。引导文化和旅游相关企事业单位加大对文化艺术专业学生实习、教师实践锻炼的支持力度，将国有文艺院团、公共文化机构等与文化艺术职业院校开展相关领域合作情况纳入上述单位社会效益考核指标体系。

（十一）深化教师教材教法改革。在注重文化艺术专业特色和发挥传统教学模式优势的基础上，积极探索利用“互联网+”、5G 通信技术、大数据、人工智能、区块链、虚拟现实、增强现实等先进技术对传统教学进行改造升级。推动教师角色的转变和教育理念、教学观念、教学内容、教学方法以及教学评价等方面的改革。鼓励采取项目教学、案例教学、场景教学、模块化教学等新型教学模式。完善“岗课赛证”综合育人机制，按照文化艺术生产实际和岗位需求设计开发课程，建

设核心课程资源库。强化教材建设国家事权，落实教材管理办法，完善教材的编写、审核、选用、使用、更新、评价监管机制。推动校企“双元”合作开发教材，加强核心课程教材建设，广泛使用新型活页式、工作手册式教材。培育一批国家级、省级优秀教学成果和优秀教学团队。

（十二）加强“双师型”教师队伍建设。加强师德师风建设，不断完善艺术专业教师聘用制度，破除艺术专业教师评价中的唯学历、唯论文倾向，探索开展以艺风艺德、人才培养、代表性作品、代表性艺术实践活动等为指标的艺术专业教师评价。探索建立行业名家、领军人才、高级专业技术人才向学校教师岗位流动的“绿色通道”，提升“双师型”教师比例。对专业教师短缺问题突出的戏曲、曲艺、杂技等表演艺术类、民族文化艺术类专业，鼓励各地设置一定比例特聘岗位，畅通行业名家兼职从教渠道，规范兼职教师管理。加强专业带头人和骨干教师培养，支持深度参与文艺演出、文化创意、非遗保护传承、艺术设计、旅游演艺等行业产业实践，行业实践经历和实践成果纳入教学成果序列。支持成立教学合作团队、科研创新团队，开展文化艺术职业教育课题研究。鼓励国家艺术基金等行业相关重点项目申报为文化艺术职业院校教师提供更多参与机会。

四、增强服务能力

（十三）传承中华优秀传统文化。依托文化艺术职业院校建设中华优秀传统文化传承创新基地，做好非物质文化遗产保护传承工作，以铸牢中华民族命运共同体为主线，加强民族文化艺术类专业建设，继续推进全国民族文化遗产与创新示范专业点建设。加强戏剧制作、戏曲后台（盔帽、衣箱）制作与管理等专业建设与指导。支持开展本地区特色戏曲曲艺、民族民间艺术等人才短缺、亟待关注的文化艺术项目的可持续发展研究与保护传承实践。鼓励有条件的地方探索地方剧种“以校育团”模式，有机整合艺术职业院校与剧团、班社资源，以人才培养为地方剧种发展注入生机活力。支持建设地方剧种活态传

承动态监测专业点。鼓励艺术职业院校探索利用艺术职业教育资源开展以优秀传统文化为主要内容的研学旅游服务。

（十四）拓展公共文化服务。支持文化艺术职业院校积极参与各级各类文化艺术活动和重点文化项目，与公共文化服务单位开展资源共建共享，有条件的将校园文化场馆面向社会开放。鼓励开展基层文化志愿服务，参与高雅艺术文化进校园、戏曲进校园、非遗进校园等各类文化艺术普及活动；与当地普通中小学、社区学院（学校）、老年大学（学校）、社区文化中心等加强合作，选派优质师资担任文化艺术教育外聘教师。引导文化艺术职业院校结合基层党组织建设、专业建设、学生社会实践，积极主动参与乡村振兴，面向乡村文化能人等重点人群大力开展文化艺术技能提升培训，助力乡村文化建设及文旅融合发展，探索建立校地合作长效机制。推动重点院校、东部地区院校与民族地区、边远地区和革命老区开展协作帮扶，加强基层文化技术技能人才培养。

（十五）加强国际交流合作。支持开展人才培养国际交流与合作，与国外高水平艺术院校开展联合培养、学分互认或合作办学等，引进先进培养理念、模式和优质教育资源。稳步开展境外办学，探索“中文+职业技能”国际化发展模式，支持招收优秀来华海外留学生。支持参与国家和地方对外文化交流活动。支持有条件的院校培育国际艺术教育交流合作机制，孵化品牌项目，加强中华文化展示和推介，讲好中国故事。

五、营造良好环境

（十六）加强组织领导。加强党的领导，大力强化学校党组织建设，发挥基层党组织在文化艺术职业教育高质量发展中的战斗堡垒作用。各级文化和旅游、教育行政部门要主动向地方党委、政府报告，在地方党委宣传部门统筹下纳入宣传思想文化工作大局，积极会同各有关部门制定本地区促进文化艺术职业教育高质量发展的落地措施，

坚持问题导向和结果导向。积极支持社会力量参与举办文化艺术职业教育，形成发展合力。

（十七）落实办学基本保障。各级文化和旅游、教育行政部门要加大对文化艺术职业教育的经费投入，研究开展文化艺术专业和以戏曲为代表的表演艺术类专业培养成本测算工作，探索建立基于专业大类的生均拨款制度，合理确定文化艺术类职业教育专业生均拨款水平，切实保障文化艺术职业教育高质量发展。

（十八）强化指导检查。各级文化和旅游、教育行政部门要切实履行主管部门和指导部门责任，加强对文化艺术职业教育指导检查。发挥全国文化艺术职业教育教学指导委员会、教育部职业院校艺术设计类专业教学指导委员会等专家组织作用。科学合理设置评估指标，体现文化艺术职业教育特色及办学成果。

（十九）加强激励保障。创新形式，搭建高层次展示平台，举办全国青少年艺术职业教育教学成果展示活动。实施全国艺术职业院校教学能力提升计划。举办全国职业院校技能大赛文化艺术类赛项，支持举办中华优秀传统文化行业特色赛项。建设全国艺术职业院校艺术名家“收徒传艺 德艺双馨”大师工作室。开展优秀戏曲专兼职教师通报表扬。鼓励地方对入选教育部、文化和旅游部各类艺术职业教育示范性项目予以配套政策、建设经费支持，鼓励、支持全国文艺界推出一批影视作品、文学作品，探索以群众喜闻乐见的艺术方式，大力宣传职业教育改革发展成果和技术技能人才典型事迹，大力宣传文化艺术职业教育的重要意义、先进经验和教育成果，不断提高文化艺术职业教育社会影响力和吸引力，形成良好发展氛围。

（来源：中华人民共和国教育部，2022 年 4 月）

产教融合背景下高职学校治理体系的供给障碍与创新路径

何润 崔延强²

摘要:推进学校治理体系创新是高职学校深化产教融合的“牛鼻子”。高职学校治理体系包括协调学校、政府和社会关系的外部制度体系和以学校章程为统领的协调学校成员及机构关系的内部制度体系。外部治理制度、人事制度、薪酬制度、教学制度、科研制度等现存制度安排功能残缺,制度创新的成本和风险大,制度变革的路径依赖和时滞现象严重,导致高职学校治理体系无法促进高职学校深化产教融合改革。治理制度创新路径为:建立“放权+赋责”式政校治理关系,提升社会参与高职学校治理的动力与能力,优化高职学校内部治理结构,以教育评价改革为核心推动教学科研制度创新。

关键词:高职学校;产教融合;治理体系;供给障碍;制度创新

推进高职学校治理体系现代化,推动高职教育由政府统筹管理向社会多元治理转变,是促进高职教育深化产教融合的关键。2017年12月,《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》提出,加快学校治理结构变革,促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接,用10年左右时间,总体形成教育和产业统筹融合、良性互动的发展格局。2019年4月,教育部、财政部发布的《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》指出,创新高等职业教育与产业融合发展的运行模式,推动高职学校和行业企业形成命运共同体,提高高职学校治理水平,健全内部治理体系,健全学校、行业、企业、社区等共同参与的学校理事会或董事会。治理体系实际是一系列激励和约束人们行为的正式或非正式的制度体系,它是高职学校治理主体深化产教融合动力源泉。“制度是一个社会的博弈规则,更规范地说,它们是一些人为设计的、形塑人们互动关系的约束。制度构造了人们在政治、社会或经济领域进行交换的激励。”目前来看,高职学校现存的

²何润,西南大学教育学部,博士研究生。崔延强,西南大学教育学部,教授,博士生导师。

一些制度安排无法为高职学校深化产教融合提供有效的激励约束，导致一些产教融合主体的行为受个体理性驱使偏离了高职学校深化产教融合的集体理性目标。为此，有必要系统总结高职学校深化产教融合的制度障碍，并通过学校制度变革调动利益相关者深化产教融合的积极性，约束他们的机会主义行为，化解个体理性与集体理性的冲突，为深化产教融合提供有效的制度保障。

一、高职学校的治理体系框架

教育治理体系是由谁治理、治理什么、如何治理这三个基本要素组成的逻辑结构。从治理的主体看，参与高职学校治理的群体及组织包括高职院校的内部治理主体（学校管理者、教师、学生及学校的各类机构部门）和外部治理主体（政府、行业、企业、校友、社区等）。从治理的内容看，高职学校治理体系核心要处理好政府、学校和社会（包括市场）的关系，促进高职教育系统内部各要素以及高职教育和经济社会的合作协同发展，实现更加公平、更有效率、更高质量、更有活力、更加有序的高等职业教育现代化。从治理的过程看，高职学校治理体系包括保障以产教融合为核心的治理目标实现的一整套治理原则、治理方法、治理制度和治理机制。从制度结构的视角来看，高职学校治理体系大致包括以下内外两大相互影响、相互作用的制度集群。

（一）协调政府、学校和社会关系的学校外部治理体系

高职学校外部治理体系一方面解决如何让学校的外部主体（政府和社会）更好参与学校治理，支持高职学校发展，促进高职教育和经济社会协同发展。政府参与高职学校治理主要涉及政府及其教育行政部门和学校的关系，治理的目标是让政府为高职学校发展提供良好的资金、政策、法律、服务等条件和环境，同时避免政府不伤害高职学校的办学自主权以保证高职院校办学的自主性、积极性和灵活性。当前我国政校关系治理的主要诉求是扩大和落实高职学校办学自主权并

提升政府教育服务质量，核心制度创新措施是推进教育“管办评”分离和“放管服”结合。社会参与高职学校治理主要涉及行业、企业、家长、社区、校友、第三方组织等社会主体和学校的关系，治理的目标是让多元社会治理主体支持、参与和监督高职院校办学，努力变革育人模式，提升办学质量，满足社会对高职教育的多样化诉求。当前我国校社关系治理的主要诉求是提升多元社会治理主体参与高职学校治理的动力和能力，让他们主动并高质量的参与高职学校治理，核心制度创新措施是成立学校董事会、理事会、校友会、基金会、产教融合联盟、校企合作联盟等联合治理机构，以及让社会及第三方组织参与教育质量评估与监督。

高职学校的外部治理体系另一方面解决如何综合利用权威（等级）治理、市场治理和自主（自组织或网络）治理共同治理高职教育。权威治理是通过服从某一权力拥有者的指令和干预解决问题，是政府和学校组织内部进行治理的主要方式。市场治理主要由分散的个体基于自身的利益和自由选择在市场这只“看不见的手”的引导下通过自由竞争、优胜劣汰解决问题。自主治理主要依靠成员间的自愿合作以民主协商的形式解决问题，关系和信任是自主治理发挥作用的两大关键因素。权威治理的权力运行向度是自上而下的，市场治理和自主治理则是自下而上的。三类治理机制各有优劣，相互之间既有替代、挤占效应，又能相互制约、相互补充，综合利用三类治理机制已经成为全球教育治理的普遍共识。当前我国高职学校治理体系的主要诉求是，充分发挥市场治理和自主治理的作用，同时更好发挥权威治理尤其是政府治理的作用，核心创新措施是减少政府对高职学校的微观干预，让高职学校面向市场和社会依法自主办学，优化政府对高职教育的宏观管理。

需要指出，政府简政放权和社会力量参与学校治理一定程度上扩大了市场治理和自主治理在高职学校治理中的作用，但这并不意味着只要构建高职学校的多元治理格局就能够充分发挥市场治理和自主治

理在高职学校治理中的作用。事实上,国内目前建立的诸多高职学校多元治理组织无法有效发挥作用的一个重要原因在于,这些多元治理组织实际上仍是以权威治理机制主导教育治理,自主治理机制和市场治理机制没有真正在高职学校治理中发挥应有的作用。

(二) 以学校章程为统领的学校内部治理体系

高职学校章程是办学治校的根本纲领和制定学校各项规章制度的基本依据,是学校内部制度体系的“宪法”或“母法”。学校章程赋予高职学校法人地位及办学自主权,明确了高职学校内部组织的体制机制,在内容上对政治权力、行政权力、学术权力、民主权力进行边界定位,勾勒出学校内部党政治理、行政治理、学术治理以及学校与社会关系等结构要素的规制与程序,并使其相互之间有序互动,将具体的人员与特定的职责连接起来,彰显学校内部利益相关者的话语权,提高他们共同治理学校的积极性,建立依法办学、自主管理、民主监督、社会参与的现代职业学校制度体系。

高职学校的基本治理制度是在学校章程引领下对学校内部的政治权力、行政权力、学术权力和民主权力分配及其组织结构规范的一系列规则框架结构。政治权力的基本制度是体现党和国家领导和治理高职学校的框架制度,以党委领导下的校长负责制为核心,涉及机构包括学校及二级学院的党委、宣传部门、组织部门、统战部门、纪检部门、团委等。行政权力的基本制度是指对学校的人才培养、教学科研、社会服务、文化传承创新等教育教学业务运行的制度规范,涉及学校及二级学院的学校发展规划、教务、科研、财务、人事、招生与就业、学生管理、国际交流与合作、保卫等部门。学术权力的基本制度是对一切与学术有关事务的决策、审议、评议、咨询等职能及行使规则进行规范的制度,主要执行机构为学术委员会和学位评定委员会。民主权力的基本制度是指保障校内主体参与民主管理和监督,维护他们合法权益的制度安排,涉及工会、教代会、学生会等。

基于四种权力的基本治理制度又涵盖相应的具体制度：（1）政治权力范畴，涉及从严治党、党风廉政建设、意识形态、思想政治、统战群团、干部管理、安全稳定等方面的具体制度；（2）行政范畴，包括学校决策、教学、科研、人事、薪酬、财务、学校发展规划、学生管理、后勤服务、国际交流与合作、安保等方面的具体制度；（3）学术范畴，即学术生产、学术团队建设、学术规范、学术奖惩、学术评议等方面的具体制度；（4）民主范畴，包括师生民主参与学校治理、申诉维权、矛盾调节等方面的具体制度。

制度影响和形塑人的行为，进而影响教育的最终博弈结果。好的制度可以让人努力追求治理目标，不好的制度则会使组织成员或社会成员的行为结果偏离预期的治理目标。高职学校深化产教融合的关键在于，通过制度创新调动利益相关者追求产教融合目标的积极性，同时约束利益相关者背离产教融合目标的机会主义行为。然而，制度创新经常面临制度功能残缺、制度设计不周、“路径依赖”“时滞”、制度执行失灵等障碍。事实上，很多潜在收益较高的制度创新之所以长期得不到实现，其原因往往在于没有及时发现并清除相应的制度创新障碍。从教育供给侧结构性改革的角度看，高职院校深化产教融合，既要改革学校外部治理体系，弱化政府对高职学校的管控，扩大社会参与支持高职学校办学，也要创新内部的学校治理制度体系(核心的学校内部制度包括人事制度、薪酬制度、教学制度和科研制度)，还要重构高职院校、政府和社会之间的制度关系，会不可避免地遭遇一系列制度障碍。

二、高职学校深化产教融合的制度障碍

推动高职教育深化产教融合需要从建设职业教育治理体系的高度，设计具体的产教融合、校企合作制度。高职学校产教融合的学校制度障碍总体表现为两大方面：一是现存制度功能残缺，部分制度不适应产教融合的目标，严重阻碍了教育链、产业链、创新链的有机融合；二是制度创新的实施集团（学校行政人员和教师）推行改革的预期

收益低，部分制度创新的成本较大——这些成本包括设计和组织实施新制度的费用、清除旧制度的费用、消除制度变革阻力的费用、制度创新造成的损失和随机成本等，制度创新的“路径依赖”和“时滞”现象严重，导致产教融合工作推进举步维艰。具体表现为以下几个方面：

（一）外部治理制度障碍

外部治理制度障碍主要表现为政府在推进高职学校深化产教融合中的缺位和越位现象，以及行业企业参与高职学校治理的动力和能力有限，进而导致高职学校无法在政府和社会的支持与监督下面向市场和社会依法自主深化产教融合。

政府缺位表现为政府对产教融合、校企合作的支持仅仅停留在政策层面，在区域人才需求预测、校企合作、资金政策支持等方面责任落实不到位。中央政府追求增进国家社会利益，是深化产教融合的重要推动力量。但是，地方政府尤其是市、区、县级政府对产教融合的支持力度相对薄弱。出现这种情况的原因有：一是市场经济的扩展和教育管理权力的下放，在很大程度上弱化了政府对行业企业和高职学校的控制力，导致政府在没有共同利益激励下很难利用行政干预推动行业企业和高职学校深度合作；二是很多高职学校隶属省级政府管理，市、区、县级政府缺乏干预产教融合的动力与能力；三是政府作为校企合作中的中介力量，推进产教融合的成本较大、效果不一定好，政府出于个体理性可能选择不作为或少作为；四是深化产教融合涉及诸多政府部门，教育行政部门无力推动，其他政府部门又经常容易忽视产教融合事宜；五是由于没有严格的监督惩罚来约束政府缺位，学生及其家长、高职学校和行业企业等社会组织都没有监督政府的动力和能力。

政府越位表现为作为高职学校监管者和利益相关者的政府的政治权力对高职学校办学自主权的过度干预，限制了其深化产教融合的能力和活力。政府是我国高职教育最重要的举办者、管理者和评价者，

长期管控着高职学校的办学自主权。改革开放以来，政府不断推进简政放权，取得了一定成效。但是，高职学校的一些办学自主权依然没有落实，政府对高职学校的办学始终拥有绝对影响力。政府的支持和管理是职业教育稳步发展的基础。但是，政府的深层次、无边界的介入，也造成市场和社会在职教教育治理中缺乏足够的决策权和话语权，形成一种“合法地边缘性参与”状态。政府力量和社会（市场）力量是此消彼长的，政府放松管制是社会力量和市场治理与自主治理参与高职学校治理以及高职学校面向市场与社会培养人才的前提条件。政府对高职学校管得越多，市场力量和社会力量越难介入高职学校，高职学校也越依赖和顺从政府，高职学校越没有自由、生机和活力，越没有自主约束和自我超越的能力与勇气，越无法适应和引领地方经济社会的发展，这反过来又延缓了政府对高职学校的放权改革进程。而且，政府对高职学校管得过多、过死，客观上加重了高职学校管理的官僚主义作风和行政化倾向。一些高职院校的产教融合制度变革往往取决于学校领导的个人意志，而不是立足于学生、教育和社会的发展，学校领导的意志变了，产教融合改革的进程和路向也会随之改变。

行业企业主要通过学校理事会、董事会、产教融合或校企合作联盟等产教融合治理组织参与学校治理。目前来看，许多高职学校虽然联合政府、行业企业设立了理事会或董事会，建立了区域校企合作联盟，但行业企业参与高职学校治理的权力有限，实质性的涉及专业与产业对接、校企协同育人方式变革等产教融合的推进措施较少，“呈现出‘弱参与事实’与‘弱治理能力’之特征”。总体来看，行业企业有和高职学校合作的愿望和需求，但在参与高职学校的决策、人才培养方案制定、育人模式变革等关键治理内容上的动力和能力不够充足。许多产教融合联盟或者学校理事会举行了一些以论坛、会议为主的常规性活动，但并没有深刻改革高职学校的产教融合进程。目前来看，高职学校本身在产教融合治理过程中仍是绝对的主角，多元共治在高职教育治理中仍是美丽的童话。

（二）人事制度障碍

从学校外部的人事制度看，事业单位编制管理体制是高职学校深化产教融合的核心障碍。建国初期，国家对各级各类教育机构进行公立化改造，高职学校由此被政府接管并作为事业单位管理。事业单位编制管理体制具有稳定性和控制性两大特点：稳定性即通常所说的“铁饭碗”；控制性意味着高职学校的人事行为要受到政府直接或间接的控制。

产教融合需要遵循各方利益诉求和市场机制调动各方参与的积极性，但政府多高校人事制度的直接或间接的管控，不仅造成高职学校无法自主根据地方经济社会发展需求、学校发展规划和学生规模调整人员编制，还消减了高职学校人事制度的激励约束效应。例如，建设“双师双能型”教师队伍，关键在于引进行业企业师资并清退一批不适合产教融合的教师。然而，政府分配给学校的事业编制本就有限，除去引进高层次学术人才编制和预留编制外，学校用于引进行业企业师资的名额所剩无几。此外，高职学校也不好清退那些为学校奉献多年却不符合产教融合发展要求的教师，暂时还没有探索出妥善的教师转置办法。

事业单位编制管理制度的稳定性和控制性，使人事制度成了空中楼阁，学校很难运用人事制度激励和约束教职工积极投身学校的产教融合工作。在一些经济发达地区，多数中老年教师已经解决了基本的物质需求和职称荣誉，他们只想按部就班完成基本的教学科研任务，高职学校固化的人事制度根本无法对其产生任何激励，学校产教融合改革最后往往成为部分校领导和年轻老师单线连接。而且，事业单位的特征是直接向政府负责，深化产教融合要求向市场负责，这两种责任取向上的冲突是阻碍高职学校深化产教融合的深层矛盾。

聘任制度中教师职称转换机制供给滞后不利于“双师型”教师队伍建设。《国家职业教育改革实施方案》指出，建立健全职业院校自

主聘任兼职教师的办法，推动企业工程技术人员、高技能人才和职业院校教师双向流动。教师双向流动面临最大的阻碍之一就是直接同薪酬待遇挂钩的职称的转换困难：（1）是否对应职称级别引进行业企业师资。如果对应，学校的教师会觉得不公平；如果不对应，行业企业师资很难引进。（2）现有教师的评价体系是否适用于行业企业师资的考评。行业企业师资在企业工作多年，缺乏教学经验和科研能力，很难适应高等教育现行评价标准。（3）如何设计相应的制度实现教育类职称与其他系类专业技术职称的互通转化，这涉及整个国家人事政策体系的调整。

（三）薪酬制度障碍

以物质需求和人的自私性为基础的利益是产教融合主体参与高职院校治理的动力源泉。由于当前高职院校薪酬制度激励效应弱，教师投身产教融合的积极性不高。产教融合要求教师到行业企业挂职学习，切实提高自身教育教学水平，在教育内容上要体现知识技能与产业发展实际的融合，并采用适宜的教学方法，加强实践教学。然而，高职院校教师的工资总体偏低，工资结构设计不合理，奖励性绩效工资微薄，教师工作投入增加无法带来明显的报酬增加，教师努力投入教育教学工作的边际收益很低，多数教师缺乏参与教育教学改革的热情。

鉴于以上情形，薪酬制度改革是激励教师支持产教深度融合的首要出路。事实上，学校薪酬制度变革的成本和风险非常大，多数高职院校不敢轻易尝试。薪酬制度变革要经过学校多个部门的反复修订，征得多数教职工的“一致同意”，还要上报主管行政部门批准和备案，其间要耗费巨额的交易成本。薪酬制度事关教职工的切身利益，一旦无法实现能够增进所有人利益的“帕累托改进”，很容易诱发风险。而且，高职院校内部的学科间、部门间差异很大，每个人对新的薪酬制度的理解和判断不一，很难制定出一个完全公平、科学、合理的薪酬分配方案，学校薪酬制度变革稍有差池就可能诱发集体抵制事件。

（四）教学制度障碍

《国家职业教育改革实施方案》指出，职业学校要完善教育教学相关标准，实现专业设置与产业需求对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接，完善教育教学相关标准，及时将新技术、新工艺、新规范纳入教学标准和教学内容。当前对教师的教学评价重点关注课时量、教学奖项、教改项目，缺乏对教师教学投入、教学方式、教学内容、努力水平和教学效果的评估（这客观上是由于教师人力资本投入的衡量和监督面临巨大的交易成本和技术困难），无法有效激励教师改进教学内容和教学方法，实现教育教学与产业、职业和生产过程的有效对接。教学评价总体采用教师自评、学生评教、专家评价的“三位一体”的教学评价方式，看起来全面、客观，实际结果很难对教师的待遇和声誉产生实质影响。

教学督导制度无法有效约束教师改进教学内容和教学方法。高职学校的教学督导部门（主要是教务处或学校督导部门）人员有限，有些还承担着专业建设、课程设置、实习基地建设、课题立项等工作，难以有效监督教师的教学质量。为加大督导力度，一些教学督导部门将其工作重心放在新入职教师的督导上，并将督导责任下放到二级学院，这却延长了教学督导的委托代理链条，增加了教学督导中的交易费用和机会主义行为，很多教学督导成了“走过场”。学校为鼓励教师改进教学内容和教学方法设立了教改项目，但许多教师拿了项目，却没有真正去改。因为，教改项目钱太少，改起来太难，相应的教材和教学设施还不到位，学校对教改项目结题的要求也不够严格。

（五）科研制度障碍

“双高计划”提出促进创新成果与核心技术产业化，重点服务企业的技术研发和产品升级，表明高职学校科研导向应以应用研究为主。然而，多数高职学校的科研制度受“路径依赖”影响没有突出应用研究导向，阻碍了产教深度融合。尽管高职学校在科研成果统计上区分

了基础研究和应用研究，但在科研成果的奖励上并没有作差别对待，看重的仍是期刊和项目的级别，对横向项目也不够重视。横向项目一般是企业或地方政府委托研究机构帮助其解决生产工作中的实际问题，具有很强的应用性，符合高职学校打造具有特色的产教融合平台要求。高职学校的科研制度侧重奖励纵向项目，横向项目对教师晋升、学院绩效和学校排名的意义不大。这主要是因为纵向项目数量有限、获准难度大、评审规范，是政府和社会评价组织衡量科研机构、学校和教师科研水平的通用标准。而且，变革长期以来的重视纵向项目的科研制度，可能造成高职学校脱离政府和社会的主流评价标准，扰乱学校内部的评价生态。

三、基于产教融合的高职学校治理制度创新路径

制度的创新变迁从来不是一帆风顺的。“由于种种原因，新的制度安排往往无法在现存的制度安排结构内实现，只有那些创新出能够克服这些障碍的制度安排的个人（或团体）才能够获得制度创新的潜在收益。”制度创新的实质是通过改变制度的激励约束规则，促使利益相关方改变自身的行为，从而实现目标收益。高职学校产教融合治理制度创新，核心是为产教融合的利益相关者提供权力、评价、情感方面的制度激励，以及竞争、责任、监督方面的制度约束。

（一）建立“放权+赋责”式政校治理关系

一定的办学自主权是高职学校深化产教融合的基础和前提，也是高职学校保持活力和灵活性的必要条件。高职学校治理必须遵循大学的组织特性、职业教育的规律，尊重学术自治传统。因此，必须认真贯彻落实《高等教育法》《国家职业教育改革实施方案》等要求，推进高职教育“管办评”分离和“放管服”结合，依据标准，结合学校办学定位，自主用人治事，自主制订人才培养方案，依据目录灵活自主设置专业，突出专业类别特点，赋予高职学校相应的办学自主权。政府放权，并不是要弱化政府教育职责。恰恰相反，政府要积极制定

地方性的校企合作机制扶持政策，加强并规范校企合作项目管理，创新校企合作机制，引导高职院校和行业企业深化产教融合。

全世界的高等教育都在与被称为“自主权与责任义务的交易”的情形作斗争，政府要为高职学校的独立自主和灵活变革放弃一定的权力，高职学校也要承诺为政府及其代表的教育利益相关者实现相应的产教融合绩效。政府，也不是放任高职学校不受约束地办学，而是要在扩大高职学校办学自主权的同时，尽快探索建立权力清单、责任清单和负面清单，减少政府在高职学校治理中的越位和缺位，并完善政府与高职学校的契约考核，引入市场竞争机制和社会监督评价机制，建立健全民办高职学校退出机制，让高职学校在政府、市场和社会的约束下依法自主办学。

（二）提升社会参与高职学校治理的动力与能力

第一，明确和落实行业企业参与高职学校产教融合的激励政策。国家政策文件一再提出为行业企业参与高职学校办学提供优惠，但由于国家政策设计不明确等原因使相关政策没有很好贯彻落实，许多行业企业根本不知道国家可以提供政策优惠。缺乏长期的利益激励，是行业企业参与高职学校治理动力不足的主要原因。《国家职业教育改革实施方案》提出，在开展国家产教融合建设试点基础上，建立产教融合型企业认证制度，对进入目录的产教融合型企业给予“金融+财政+土地+信用”的组合式激励，并按规定落实相关税收政策。试点企业兴办职业教育的投资符合条件的，可按投资额一定比例抵免该企业当年应缴教育费附加和地方教育附加。为避免这些优惠政策落空，管理部门应该迅速出台组合式激励和税费减免的制度执行标准，加大宣传力度，吸引优秀的行业企业参与高职学校治理。

第二，适当扩大社会参与高职学校治理的权限。保证社会力量在学校董事会或理事会中的成员比例达到三分之一以上，扩大高职学校理事会或董事会的职能，扩大社会力量在学校办学中的决策权，探索

建立党委领导下的校长办公会、学校董事会或理事会、学术委员会共同决定学校重大事务的“三会”治理机构。

第三，严格社会机构遴选，加强社会治理主体对教育的理解。建立公开透明规范的民办职业教育准入、审批制度，严格审查和规范社会力量举办和参与高职学校办学。严格“1+X”证书企业和产教融合型企业遴选，建立产教融合试点企业退出机制，坚决治理“假参与、滥发证”现象。严格第三方教育质量评价机构认定，规范招标程序，公开发布第三方教育质量评估报告。加强制度设计论证，充分考虑制度执行的成本和阻力，落实责任制，确保好的产教融合制度能够被社会力量执行。通过教育培训和多方交流，让社会主体明确教育发展的目标和矛盾，提升其参与高职学校治理的素质和能力。

（三）优化高职学校内部治理结构

其一，优化顶层治理结构。“治理是使相互冲突的或者不同的利益得以调和并且采取联合行动的持续的过程。”在组织治理过程中，需要不断地协调不同“力量”之间的利益关系，以确保他们能够联合行动，共同促进组织目标的实现。各种“力量”及其相互之间的关系就是组织结构。为确保高职学校发展目标的实现，需要做好决策机制和执行机制的顶层设计，吸纳多方利益主体共同参与学校治理，挖掘各方价值诉求，寻找利益共同点，在产教融合过程中以需求对接促成价值交换的良好局面。

其二，划清行政权力边界。划清行政权力和学术权力的边界，确立行政为学术发展服务的理念，重构行政的服务性角色及服务性职能，通过行政手段创设有利于产教融合的制度环境和工作环境，在与产业或企业合作时打通人才培养、行业应用研究、产教资源相互转化等关键环节，使行政组织管理的价值体现在服务于产与教的协同与贯通中。划清行政层级与部门之间的权力边界，明确和落实院长、副院长、行政职能部门在决策工作中的责任。

其三，重视民主管理和监督。民主参与能够有效防止权力滥用，调动教职工和学生参与高职学校治理的积极性，促进高职学校产教融合决策更加民主化、科学化、规范化。因此，要扩大教代会和学生会在学校决策中的表决权，建立良好的学校制度执行反馈机制，尤其要增加教代会和学生会在学校领导任命中的审议权，约束学校管理层优化制度设计，及时进行制度调整与创新。

（四）加快人事制度和薪酬制度改革

人事制度改革是创新职业教育制度体系的要津。人事制度僵化，造成高职学校无法根据产业发展需求灵活地调剂人员，无法有效激励教职工支持产教融合各项工作的深入推进，是学校运行低效和教育改革难以推进的“源头性”因素。因此，必须加快人事制度改革，引入竞争机制，为高职学校产教融合扫除根源性制度障碍。

人事制度变革主要靠政府推动。政府应积极推动高职学校人事制度变革，实现政事分离，弱化编制管理，让高职学校根据市场需求自主、灵活地实施产教融合。政府要加快深化高职学校人事制度改革，要尽快让高职学校面向市场与企业自主用人治事，将市场竞争压力传导到高职学校内部，倒逼地方高职学校制度创新。

薪酬制度创新可以从三方面努力：提高教师课时费标准，将教学绩效和教学质量密切挂钩，增加教学报酬的激励效应；扩大项目薪酬支出，以项目成果及薪酬分配为导向，激发教师深化产教融合的动力；提高青年教师薪酬待遇，优化教师工资结构，建立相对独立的行业企业师资薪酬体系，激励广大教师积极投身产教融合。

（五）以教育评价改革为核心推动教学科研制度创新

评价制度改革事关教育资源分配和教师切身利益，是教育教学质量提升的重要保障，是制度体系创新的切入点。评价制度改革可以带动教学制度、人事制度、薪酬制度、科研学术制度的变革。评价制度

是高职学校办学真正的指挥棒。在人事制度变革缓慢的情况下，评价制度改革必然成为推动高职学校产教融合发展的“枢纽”。

评价制度改革的核心是通过基于“制度-激励-行为-目标”关系的评价规则体系调整，激发高职院校和行业企业深化产教融合的动力，实现产教融合利益相关者的多元化个体理性与高职教育产教深度融合的集体理性之间的激励相容。从影响产教融合主体行为的激励因素的角度看，高职教育评价体系改革需要从五方面入手：（1）重塑高职学校质量评价标准。变“向上（政府）看”倾向为“向企业看”倾向，落实《国家职业教育改革实施方案》要求，以学习者的职业道德、技术技能水平和就业质量，以及产教融合、校企合作水平为核心，重构职业教育质量评价标准，强化对高职学校在产教融合、应用型技术技能型人才培养、应用研究与横向项目、服务地方经济社会发展方面的考核。（2）改革高职学校内部评价体系。充分发挥评价制度的导向和激励功能，强化市场导向，聚焦产教深度融合，改革教师薪酬、教师晋升、教学质量、科研应用、人才培养质量等评价体系，采用信息化手段实行阶段性跟踪考核机制，实现教育链、人才链、创新链和产业链真正贯通融合。（3）完善评价方式。根据《国家职业教育改革实施方案》要求完善政府、行业、企业、高职学校等共同参与的质量评价机制，引入第三方力量提升评价的社会认可度，让高职学校毕业生的用人单位参与到对高职学校的评价之中，由此将真正融入区域产业发展的高职学校与其他学校区分开，并将考核结果作为政策支持、绩效考核、表彰奖励的重要依据。（4）注重评价制度创新的内在动力培育。“理解变迁过程的关键在于促动制度变迁的参与者的意向性以及他们对问题的理解。”有效的制度创新首先需要获得人们的普遍认同，让人们形成对制度变迁的认识、信念和意向性。政府正在积极推动高职学校评价体制机制创新，如果这种制度创新得不到产教融合主体的内在认同，高职学校评价制度变迁将会面临巨大的交易成本和执行成本。（5）评价与督导相结合。由多方治理主体协商确定高职教育质量标准 and 评价体系，建立多层级督导机构和问责机制，通过行政问责、合法

问责、资格问责和绩效问责等多种方式，督促各治理主体对各自应负责领域进行实时质量监控、改进和调节。

四、结语

高职学校深化产教融合关键在于创新高职教育治理体系，综合利用好市场、政府、自组织多种治理机制，让多元、多层级的产教融合主体共同治理高职教育。高职教育治理体系创新既要创新高职学校外部治理体系，加快高职教育治理体制变革，理顺政府和高职学校的关系，充分调动行业企业和社会组织参与高职学校治理，也要完善内部治理体系，以大学章程为引领，从具体的人事制度、薪酬制度、教学制度、科研制度、评价制度、学校文化等方面推进学校制度体系协同创新。制度创新的目的在于获取合作红利，制度创新必须以潜在的现实利益为支撑。如果制度创新的预期收益超出制度创新的成本，再好的制度也无法制定实施。从这个角度看，如何提高高职学校的教育经费、教师待遇和办学质量，如何为行业企业深化产教融合提供充足的利益激励，如何实现高职教育和地方产业的协同发展，如何降低深化产教融合的管理成本和交易成本，从而为产教融合主体提供充足的利益激励，是未来高职学校治理体系创新必须解决的首要问题。

（选自：《职业与教育》，2022 年第 3 期）

国家职业教育教师教学创新团队建设的价值、内涵与任务

曹晔 刘红磊³

摘 要：教学质量是学校的生命线，教师教学创新团队建设是提升教学质量的重要举措。围绕职业教育教师教学创新团队，文章分析其产生发展的价值，明确了教师教学创新与教师教学团队创新的区别与联系、内涵与本质。基于教师教学创新团队的丰富内涵，结合落实《国家职业教育改革实施方案》的要求，从教师教学团队成员、教学创新团队、团队协作共同体三个层面，全面诠释了国家职业教育教师教学创新团队建设任务，推动教师教学创新团队更好地服务职业教育高质量发展。

关键词：职业教育；教学创新团队；内涵建设；任务

2019 年 1 月，《国家职业教育改革实施方案》中提出探索组建高水平、结构化教师教学创新团队，这是国家教育文件首次提出教学创新团队。为落实国务院的要求，2019 年 6 月，教育部印发了《全国职业院校教师教学创新团队建设方案》(以下简称方案)，启动职业院校教师教学创新团队建设工作，明确三年建设 360 个国家级职业教育教师教学创新团队，落实国家教学标准，壮大职业教育教学改革力量，深化职业院校教师、教材、教法“三教”改革，示范引领高素质“双师型”教师队伍建设，推进人才培养质量持续提升。为此有必要对职业教育教师教学创新团队实施的价值、内涵及其任务等基本问题进行探讨，以便深入推动《方案》的实施。

一、建设职业院校教师教学创新团队的价值

(一) 落实党和国家政策的要求

³曹晔(1963-)，男，内蒙古丰镇人，天津职业技术师范大学职业教育教师研究院教授，研究方向为职业教育政策、教师教育；刘红磊(1980-)，男，河北保定人，天津商务职业学院会计学院讲师，研究方向为职业教育、会计学。

进入新时代，党中央国务院对教师队伍建设更加重视，提出了更高的要求。习近平总书记关于教师队伍建设，提出了“四有好老师”“四个引路人”“四个相统一”和“四个服务”等要求；全国教育大会上也指出要坚持把教师队伍建设作为基础工作。《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中指出：教师是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。并提出建设高素质、专业化、创新型教师队伍，在以往“高素质、专业化”基础上提出“创新型”的要求，可见，创新能力成为新时代教师队伍建设的核心任务。

职业教育面向人人，面向全社会，培养数以亿计的未来产业大军。十九大报告中指出，建设知识型、技能型、创新型劳动者大军；中共中央、国务院印发的《新时期产业工人队伍建设改革方案》明确提出要造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍。我国每年有 70% 新增劳动力来自职业院校，学生思想道德、职业素养和技术技能水平，直接决定了未来我国产业工人的素质，也关系到国家现代化和中华民族的伟大复兴。2019 年 11 月 15 日，教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》中指出：把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准，把立德树人的成效作为检验学校一切工作的根本标准。职业教育教师教学创新团队立项评审条件中也明确规定：团队教师注重坚守专业精神、劳动精神、劳模精神和工匠精神，践行社会主义核心价值观，以德立身、以德立学、以德立教，广受师生好评。

（二）发展高质量职业教育的要求

当前我国职业教育进入高质量发展的新阶段。围绕产业转型升级和经济社会高质量发展等重大战略要求，《国家职业教育改革实施方案》提出了一系列重大改革举措。落实立德树人根本任务，健全德技并修、工学结合的育人机制；构建职业教育国家标准，在职业教育质量提升中发挥标准的先导性、基础性作用；实施“1+X”证书制度，彰

显职业教育的类型特色；课证融合、育训结合，全面推动“1+X”证书制度实施；开展“三教”改革，实施课堂革命；建立学分银行，构建国家资历框架，打造职业教育和培训一体化体系等。这一系列重大改革不仅需要教师具有创新理念、创新思维和创新能力，而且要求以团队的形式整体推动专业课程教学改革，培养国家现代化亟需的高素质技术技能人才。从经济社会发展趋势来看，当前以 5G、人工智能、云计算、大数据、数字经济、共享经济等为代表的新一轮科技革命和产业变革正在兴起，人类进入数字经济时代，数字产业化、产业数字化正在崛起，一方面新知识、新科技、新业态、新模式、新范式不断涌现；另一方面人工智能或智能制造对传统制造业的程序化操作岗位将被机器人取代，因而对以操作技能见长的职业教育的影响可能最大，迫切要求职业教育深化教育教学改革，创新人才培养模式，转变教学模式，赋能增值，迎接职业教育面临的各种挑战。

（三）深化教师队伍内涵建设的要求

师资队伍是当前职业教育发展中最薄弱的环节。近些年来国家、地方和职业院校均加大了对教师队伍的建设，尤其是加强“双师型”教师队伍建设，《国家职业教育改革实施方案》提出打造一批高水平职业院校教师教学创新团队，开展“三教”改革，推动课堂革命。教育部等四部门印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》，提出加强“双师型”教师队伍建设，建立 360 个职业教育国家教师教学创新团队。教师、教材、教学“三教”改革，教师是首位，凸显教师是第一要素，也是关键要素。“双师型”教师队伍建设多年以来一直突出个体能力和素质的提高，包括职业院校教师素质提高计划的培训，实行分层分类培训，也主要是针对教师个体双师能力、校长治理能力的提升，缺乏对教师队伍的整体素质和能力的优化和提升。适应经济社会高质量发展，职业教育进入发展类型教育的新阶段，加快推进职业教育现代化，这往往是教师个人难以驾驭的，需要通过团队的力量，深化教育教学改革，提质培优、增值赋能、以

质图强，加快新旧动能的转化，大力提升专业课程教学质量，落实好三全育人的要求。

二、教师教学创新团队的内涵与特征

（一）教师教学创新

创新（innovation）一词最早是由美籍奥地利经济学家约瑟夫·熊彼特（Joseph Sheumpeter）于 1912 年在其所著的《经济发展理论》一书中首次提出的。此后，许多学者对创新概念提出了自己的看法，创新逐渐从技术领域扩展到制度领域和社会领域。熊彼特的创新理论主要针对企业而言的，包括产品创新、技术创新、市场创新、资源配置创新、组织创新五种类型。那么什么是教学创新？多年来，教育领域的创新，一般指科研创新，很少提及教学创新，教师教学创新的提法是一个创举。借鉴熊彼特的五大创新，结合职业教育的特点，教师教学创新集中表现在五个方面，即教学内容的创新、教学方法和评价方法创新、教学模式创新、课程的创新、教育理论创新。

教学内容的创新是指职业教育适应产业更新和科技变化，能够及时把新知识、新技术、新工艺、新方法、新规范引入教学，不断更新教学内容。教学方法的创新，就是根据职业教育专业的特点不断创新教学方式方法，尤其是能够把信息技术应用到教育教学中，突出学生主体地位，改变教与学的方式，提高教师教学质量和学生学习效果。教学评价方式的创新，就是根据人才培养目标和培养规格，根据职业教育特点和学生技术技能形成的要求，依据科学评价理论，采用科学的评价方法，对学生的德智体美劳进行有效评价。教学模式创新，就是在教学中根据课程特点和学生已有知识和技能，能够不断创新性地实施诸如翻转课堂、三明治教学、混合式教学、工学结合、理实一体教学等新型的教学模式。课程创新，就是根据国家教育政策和专业建设的需要，开发出一种新的课程，如国家要求开设劳动教育课程，结合类型教育的要求开发出体现职业教育特色的劳动教育课程。教育理

论创新，就是能够创造性地提出一种新的教育教学理论，并能有效指导教学工作。如杜威提出的“做中学、做中教”的职业教育理论。上述五种创新由低到高、循序渐进，是教师个体教学创新的重要方向。对于一般教师而言，主要是前三种创新，后两种创新要求相对高。

可见，职业院校教师教学创新能力是指教师在具备一般教学能力的基础上，适应产业更新和科技变化，能够及时把新知识、新技术、新工艺、新方法、新规范引入教学，不断更新教学内容；根据专业特点，广泛应用信息技术能够创设优质高效的专业教学方法，合理评价学生知识技能水平，形成具有独特的教学风格；建立符合技术技能人才成长规律和教学规律的新理论的教学能力。可见，教师教学创新能力是在教育教学实践活动中不断提供具有教育功能和价值的新思想、新理论、新方法的能力。

（二）教师教学创新团队

团队是由若干团队成员构成的协作体，团队成员是教学创新的主体力量，要有效认识教师教学创新团队，首先要明确团队成员和团队之间的关系，进而才能明确团队创新能力与个人创新能力的区别与联系。所谓团队就是两人或两人以上组成的实现共同目标的群体或组织。管理学大师德鲁克提出团队其实是由一些追求同一目标、负有共同责任且能力互补的少数人员的集合。卡曾巴赫和史密斯认为团队是由少数有互补技能、愿意为了共同目的、设立业绩目标和工作方法、相互承担责任的人们组成的群体。

由此可见，教师教学团队创新能力与教师个人教学创新能力是不同的，二者既有联系又有区别。从二者的联系来看，一是教师个人教学创新能力是团队创新能力的条件与基础，团队教学创新能力是教师个人创新能力的延伸和拓展，也为教师个人创新能力提升提出要求和奋斗目标；二是个人的创新能力的高低。直接影响团队创新能力，但团队创新能力并不完全取决于教师个人教学创新能力；三是团队能将

每个人的优势发挥到最大。美国著名管理大师彼德·圣吉说“不管你个人多么强大，你的成就多么辉煌，你只有保持你与他人之间的合作关系，这一切才会有现实意义。”从二者的区别来看，一是创新的基础不同，教师个人教学创新是基于自己所教课程教学的创新，而团队的教学创新是基于所办专业（专业群）的创新；二是创新动力机制不同，教师个人创新在很大程度上取决于个人创新意识和创新能力，而团队创新能力取决于团队协作能力，要求团队成员技能互补，互补的程度决定创新能力的大小；三是解决问题复杂程度不同，教师个人教学创新解决的问题相对单一，而教学创新团队解决的问题相对复杂；四是影响创新能力的因素不同，教师个人创新能力影响因素相对简单，而团队创新能力的影响因素较为复杂；五是创新目标的确定性不同。教师个人教学创新具有尝试性，也就是说教学创新目标可以是明确的，也可以是预期的，而教师教学团队的创新目标必须明确、具体；六是运行机制不同，教师个人创新的有效实施除了个人因素外，重在建立有效的激励约束机制，而教师教学团队创新能力的提升需要建立一系列的运行机制和制度作保障。

总之，教师教学团队创新能力的提升比教师个人教学创新能力提升所需要的制度环境要复杂得多，充分认识二者之间的关系及差异性是正确的认识和把握教师教学创新团队本质的基础。教师教学创新团队是以教书育人为共同的远景目标，为完成某个教学目标而明确分工协作，相互承担责任而知识技能互补的个体所组成的团队。高职院校教师教学创新团队是以立德树人为共同的远景目标，基于德技双修、知行合一的技术技能人才培养，围绕某一专业（专业群）教育教学改革任务或教学任务，共同负责、分工协作、责任明确、能力互补、创新发展的专兼职教师共同组成的团队。在明确创新团队内涵的基础上，有必要认识教学创新团队的特征。团队的基本特征是“实现集体绩效的目标、积极的协同配合、个体或者共同的责任、相互补充的技能，其核心是团队精神。”作为职业教育教师教学团队其特征可以概括为：一是拥有共同的远景目标，团队成员拥有共同的价值追求；二是拥有

团队领军人才或带头人，科学规划任务，知人善任，发挥每个成员的积极性和主动性，激发团队成员热情；三是根据创新任务要求，按照优势互补的原则，合理组建团队成员；四是建立有效的运行机制，建有明确的分工协作机制，能够保障团队成员各司其职、共同负责；五是形成制度保障体系，创新需要一定的条件和制度作保障；六是形成了团队文化或团队精神，教学创新团队并非传统的科层组织，而是一种非正式的组织，为了共同的理想而走到一起的，需要建立共同的精神家园。

三、教师教学团队创新能力建设任务

基于教师个人教学创新能力在教师教学创新团队中的先导性和基础性，《方案》从两个维度提出了教学创新团队建设的目标及内容，即教师个人教学创新任务和教师教学团队创新任务。为了有效推动专业建设，教学团队的任务又可分为共性任务和个性任务。

（一）教学团队成员创新能力提升任务

教师个人教学创新能力提升无外乎两种途径：一是通过培训，既包括国内外培训，也包括企业实践等。按照《方案》规定，要求组织团队全员开展课程开发技术、专业教学法、信息技术应用培训以及职业技能等级标准、课程标准、专业教学标准等专项培训；加强产教融合、校企合作，制定有效政策，支持团队教师定期到企业实践，学习专业领域先进技术，提高教师实习实训指导能力和教学创新能力，提升技术技能积累创新能力，促进企业关键技术改进与创新。二是“做中学”“干中学”提升教学创新能力。在培训的基础上，按照创新团队建设任务的要求，在创新团队负责人的组织安排下，通过完成具体实践项目来提升创新能力。为此，一是通过课题研究和教学实践，提升教师德技双修育人能力、模块化教学设计实施能力、课程标准开发能力、信息技术应用能力、教学评价能力以及团队协作能力。二是参与专业建设全过程。明确团队教师职责分工，每位教师要熟悉专业教

学标准，全面参与人才培养方案制（修）订、课程结构再造、课程标准开发、教学流程重构、实践教学组织实施、课程教学评价等专业建设全过程，掌握模块化课程开发方法，分工协作开展模块化教学，不断提升教学质量。

（二）教师教学创新团队建设任务

教师教学创新团队除了创新团队自身建设外，应围绕某一专业（专业群）的教育教学开展创新，按照《方案》规定，集中表现在以下几个方面。

1. 落实立德树人根本任务，创新育人模式。树立德育为先、学生为本、能力为重的育人理念，健全德技并修、工学结合的育人模式，深入推进思政课程与课程思政同向同行，构建“三全育人”大格局，把提高职业技能和培养职业精神高度融合，实现思想政治教育与技术技能培养、教书与育人融合统一。

2. 育训结合，实施好“1+X”证书制度。当前，技能类国家职业资格证书全部取消，国家全力推行职业技能等级证书，完善育训结合的培养制度。技能等级证书的全面实施，需要处理好“1与X”的关系，对专业教学标准、人才培养方案、课程标准、课程体系进行修订或完善。同时，适应数字产业化和产业数字化以及产业转型升级的要求，产生了许多新技术、新职业、新模式，要及时将新技术、新工艺、新规范纳入课程标准和教学内容，将职业技能等级标准等有关内容融入专业课程教学，推动课证岗赛有机融合，促进职业技能等级证书与学历证书融合、融通。

3. 落实好“三教”改革，推动课堂革命。“三教”改革就是深化教师、教材和教法的改革。“教师改革”主要是组建专兼结合的“双师型”教师教学创新团队，团队教师成员能够胜任新的教材和教学方法的要求。“专业教材改革”一是对接主流生产技术，注重吸收行业发展的新知识、新技术、新工艺、新方法，校企合作开发专业课教材；

二是创新教材形态，推行科学严谨、深入浅出、图文并茂、形式多样的活页式、工作手册式、融媒体教材。“教学方法改革”就是适应新课程、新教材的需要，探索基于行动导向的教学方法，普及推广项目式教学、案例式教学、情景式教学、探究式教学、工作过程导向教学等新教法，支持每位教师形成特色教学风格。

4.开发模块化课程，实施模块化教学模式。职业教育是培养学生的职业能力，能够完成具体的典型工作任务，每个典型工作任务对应一个教学模块。每个模块都有明确的教学目标和内容，每个模块既是完整独立、目标明确的教学、评价单位，又与其他模块发生水平序列或领域方面的关系，从而能够组合成具有更大目标的完整的模块课程。根据国外经验，一个模块（module）是为了帮助学生达到一个明确的学习目标而设计的一个包含一系列学习活动的自我控制的、独立的单元等。在模块课程中，每个模块就是一个典型工作任务，大约需 6-18 周就能完成（约 16-32 课时），因此需要教师分工协作完成模块化教学。

5.应用信息技术，推动教学方式改革。信息技术应用能力，既是教师个人教学创新所要掌握的技术，也是教学团队整体具备的能力。当前以 5G、人工智能、云计算、大数据、数字经济、共享经济等为代表的新一轮科技革命和产业变革正在兴起，推动大数据、人工智能、云服务、虚拟现实等新技术在教育教学中的应用，开设智慧教学、慕课微课、翻转课堂、远程协作等。同时，利用信息技术有效开展学情分析、学习和就业指导、学业水平诊断、教学过程监测和学习资源供给，服务“三全”育人，推进信息技术与教育教学融合创新。

6.建设专业教学资源，促进学生自主学习。“人工智能+教育”正在改变传统的教学方式，要从教师的教转变到学生的学，促进学生的自主学习。为了有效促进学生自主学习，积极引入行业企业优质课程，校企共同开发课程教学资源，建设智能化教学支持环境下的课程资源和专业教学资源。

7.改进教育教学评价，完善教育评价制度。落实中共中央国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》的要求，改进教育教学评价方式，完善职业学校评价制度，把职业道德、职业素养、技术技能水平、就业质量和创业能力作为衡量人才培养质量的重要内容。完善以学习者为中心的专业和课程教学评价体系，强化实习实训考核评价。

（三）协作共同体的建设任务

首批 120 个国家职业教育教师教学创新团队在同一专业领域评选了多个创新团队，《方案》要求按照专业领域，建立由若干所立项院校团队组成的协作共同体。德国学者赫尔曼·哈肯（Hermann Haken）认为“协同是系统的各部分之间的相互协作，使整个系统形成个体层次所不存在的新质的结构和特征”。可见，协作共同体旨在解决依托一个创新团队难以解决的问题，或者说解决协作共同体面临的共同问题，这是建立协作共同体的宗旨。为促进协作共同体的建设，教育部专门设立教学创新团队研究项目，并明确指出专业领域课题由各协作共同体重点课题承担单位牵头负责经费分配和协调管理工作，也就是说重点课题是同类专业教师教学创新团队协作共同体的牵头单位。除此之外，教育部还在全国重点建设职教师资培养培训基地中通过竞聘遴选，确立了 18 家本科院校作为国家职业教育教师教学创新团队培训基地，负责对协作共同体成员的培训工作。上述举措使协作共同体形成了培训—研究—创新一体化的协作运行机制，通过培训提升团队成员教育教学创新理念、丰富教学创新理论，掌握教学创新方法，开拓创新思路，提升教学创新能力；通过课题研究，深化创新内容，搭建教学创新平台，优化成员结构，开展创新实践，建立创新机制；最终实现创新目标，即培养创新人才，提供创新成果，完善团队创新体制机制，提升团队创新能力。首批 122 个立项建设（培育）单位可以说都是本专业领域中最有实力的高职院校，项目承担单位许多还是“双高”计划学校，在一定程度上可以说这些学校的立项专业代表了中国

职业教育的最高水准，通过协作创新共同体，在某一专业领域打造具有中国特色、世界水准的标准、方案、模式和制度。

1.落实好国家教学标准，打造具有国际影响力的中国标准。当前，我国职业教育进入全面提高教育质量的新阶段，质量是有标准的，没有标准何谈质量。为此要落实好国家教学标准。《国家职业教育改革实施方案》指出：“教师按照国家职业标准和教学标准开展教学、培训和评价的能力全面提升”。目前职业教育国家教学标准存在两大问题，一是标准体系不完善，许多方面还没有出台相关标准，如“双师型”教师标准、高职院校教师专业标准、专业教师标准等，需要加大实践探索力度；二是一些标准在实践中落实的并不乐观，我国许多标准是自上而下形成的，绝大多数标准还处于试行阶段，有的甚至在实践中落实的还不到位，需要在实践中进一步检验完善。为此，教师教学创新团队首先要结合自身专业特点，带头落实好国家教学标准，并在实践中进一步补充、完善、提高标准水平，打造具有国际影响力的中国标准。

经过多年的建设，我国已建立了一系列国家教学标准，包括学校设置标准、专业目录、专业教学标准、教师标准、文化课程标准、顶岗实习标准、专业仪器设备装备规范以及教育部准备开展的高职专业认证标准。《职业教育提质培优行动计划（2020-2023 年）》进一步提出要建立健全职业教育标准体系，要求对中高职学校设置标准、中等职业学校教师和校长专业标准进行修订，制定高等职业学校教师、校长专业标准，制定“双师型”教师基本要求，研制本科职业学校设置标准，结合职业教育特点完善学位制度等。对于专业教学标准要求构建国家、省、校三级体系，国家专业教学标准要服务全局，服务国家战略，面向产业急需领域和量大面广的专业，及时修（制）订国家标准；各省（市、区）根据区域经济社会发展需要和有关技术规范，满足区域经济社会发展需要，体现区域特色、特点，补充制定区域性标准；职业学校全面落实国标和省标，坚持自身办学特色，开发具有校

本特色的更高标准。今年教育部已出台了《本科层次职业教育专业设置管理办法（试行）》和衔接贯通、全面覆盖中等、专科、本科三个层次的《职业教育专业目录(2021 年)》及专业设置管理办法等。国家这一系列标准需要落实落地落细，协作共同体按照国家文件要求，把这些标准落实到具体的专业（专业群）上，通过几年的实践与创新，建立起一套体现专业特色、具有世界水准的教学标准，引领专业（专业群）高质量发展。如针对职业教育培养国际化人才的需要，上海市和天津市分别建立了 50 个中职和高职国际化专业标准。

2.落实国家关于职业教育人才培养方案，在人才培养中提供中国特色的方案。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都较为周密的部署，内容较为具体，并有很强可操作性的计划。简单地是说，方案是进行工作的具体计划或对某一问题制定的规划。在人才培养中最为核心的是人才培养方案，它是落实人才培养目标，组织教育教学活动、安排教学任务的规范性、纲领性文件，是实施专业人才培养和开展质量评价的基本依据。为落实《国家职业教育改革实施方案》要求，2019 年教育部印发了《关于职业院校专业人才培养方案制订与实施工作的指导意见》，指导职业院校有效制定培养方案，规范办学行为，提高人才培养质量。2020 年教育部等九部门印发的《职业教育提质培优行动计划（2020-2023 年）》进一步指出，规范人才培养方案研制发布程序，建立职业学校人才培养方案公开制度，为行业指导、企业选择、学生学习、同行交流、社会监督提供便利。此外，在教学中常用的还有专业建设方案、实训基地建设方案以及解决某一具体教育教学问题的实施方案等。如天津鲁班工坊提供了发展中国家职业教育国际化的中国方案，形成了与发达国家职业教育国际化不同的路径和模式，极大地丰富了职业教育国际化的内涵，为世界职业教育国际化树立了新典型，提供了新样本。

3.在办学实践中改革创新育人模式,打造具有国际竞争力的中国模式。模式是指某种事物的标准形式或使人可以照着做的标准样式,具有一般性、简单性、重复性、结构性、稳定性、可操作性等特征,通常模式在实际运用中必须结合具体情况,将一般性和根据实际情况变化的特殊性有效衔接并及时调整要素与结构才有可操作性。在教育领域最常用的是办学模式、培养模式和教学模式。办学模式是由办学资源的特殊属性及特殊组织结构形式所决定。当前我国办学形式多样化,有公办学校、民办学校、行业办学、企业办学、合作办学、混合所有制学校、产业学院、双元制办学、教育集团办学等。培养模式,它是指在一定的现代教育理论、教育思想指导下,按照特定的培养目标和人才规格,以相对稳定的教学内容和课程体系,管理制度和评估方式,实施人才教育的过程的总和。如产教融合、校企合作培养模式,本一硕接续人才培养模式,复合型人才培养模式。课程实施的教学模式,它是在一定教学思想或教学理论指导下建立起来的较为稳定的教学活动结构框架和活动程序。如育训结合模式、三明治教学模式、理实一体化教学模式、半工半读教学模式、线上线下混合式教学模式。世界职业教育形成了许多有影响的育人模式,如国际劳工组织的 MES 模式、北美的 CBE 模式、德国的双元制模式、澳大利亚的 TAFE 模式、英国的 BTEC 教学模式。我国职业教育国际化过程中也在不断创新模式,如天津鲁班工坊为“一带一路”沿线国家提供工程实践创新项目的教学模式(EPIP),英国鲁班工坊将“中餐烹饪艺术”纳入英国国家职业资格框架。

4.建立健全教育教学制度,打造体现社会主义优越性的中国制度。制度是约束人们行为的一系列规则,要求大家共同遵守的规章或准则。制度不是针对某个人,它是一种“公共物品”,是大家共同掌握的知识。制度为一个共同体共同所有,并总是依靠某种惩罚和激励而得以贯彻,由此将人类的行为导入可合理预期的轨道。职业教育不缺理念缺制度,与普通教育相比,职业教育制度建设滞后,需要在实践的基础上进一步创新和完善相关教育教学制度。如教师定期到企业实践制

度，目前有多种表述，每 5 年到企业实践六个月，每年至少 1 个月在企业或实训基地实训，究竟多长时间合适，或者对不同教龄的教师应有不同要求。还有聘请新教师须有三年企业工作经历，在落实过程中需要有哪些保障条件或政策；再如，职业院校聘请兼职教师已成为常态，但仍存在聘用渠道不畅，作用发挥有限等局限性，真正落实国家要求还需要哪些制度等。总之，职业教育是跨界教育，可以说其教育教学改革牵一发而动全身，需要相关配套政策或环境支撑。当然，中国制度也要系统归纳总结社会主义制度的优越性在职业教育领域是如何具体体现和实现的。

总之，作为国家职业教育教师教学创新团队，一方面，按照发展类型教育的要求，依托某一专业或专业群，以“三教”改革为抓手，结合学校已有改革发展基础和办学特色，坚持有所为有所不为的原则，探索发展高质量职业教育的教学问题，形成促进教师教学创新团队发展的制度体系和运行机制。另一方面，要想国家之所想，急国家之所急，把教育教学改革与国家标准、模式、方案建设相结合，把教育教学改革与完善教育教学制度相结合，通过协作共同体的分工协作、共同努力，形成一批有效支撑某专业(专业群)高质量发展的标准、模式、方案、制度，并努力朝着建立中国标准、中国模式、中国方案、中国制度的目标迈进。

(选自：《现代教育管理》，2019 年第 6 期)

从“悬浮”走向“融合”：县域职校传承创新民族文化的 底层逻辑重塑

林克松 沈家乐⁴

摘要：县域职校传承创新民族文化理应型构一种互嵌共生的动态过程，这不仅有助于提升民族文化的内在生产力，而且能够助推县域职校的特色发展。在实践场域，县域职校传承创新民族文化演绎出两种差异化的嵌入逻辑：“博物馆式”的占有与展示以及“工作坊式”的传承与创新。因循不同的嵌入逻辑，县域职校传承创新民族文化又生发三种不同的嵌入形态：“悬浮式”“定点式”以及“融合式”。要构建县域职校与民族文化互嵌共生的实践生态，需要分层制定民族文化人才培养目标、建设民族文化特色专业课程体系、实施民族文化立体课堂模式以及多向发力保障民族文化有机嵌入。

关键词：民族地区；县域职校；民族文化；传承创新；互嵌共生

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》指出到 2035 年建成文化强国，并将文化建设的目标层次化和任务明细化，提出“深入实施中华优秀传统文化传承发展工程……推动中华优秀传统文化创造性转化、创新性发展。”少数民族文化（以下简称民族文化）是中华优秀传统文化的重要组成部分，蕴含了本民族的本质特征、发展历程与发展方向，传承创新民族文化不仅是对本民族文化的保留，也是对中华优秀传统文化发展和创新的弘扬。学校教育是传承创新民族文化的重要场域，尤其是与区域经济社会发展联系最为紧密的职业教育，在传承创新民族文化方面具有得天独厚的优势。在职业教育传承创新民族文化的路径上，诸多研究者基于对民族地区的田野考察，总结提炼出职业教育传承民族文化的诸多生动模式，如多元主体模式、“对接—转化—交融”模式、“定技能培养”模式。在已有研究的基础上，为了更加生动考察民族地区

⁴林克松，教育学博士，西南大学西南民族教育与心理研究中心，西南大学教育学部，副教授。

职业教育传承创新民族文化的实践场域与行动经验，增强相关研究的解释力和指引力，本研究将目光定位到民族地区职业教育的主要办学主体——“民族地区县域职校”之上，立足县域职校“专业结构与运行”这一中观视角，基于课题组最近两年对西南民族地区 18 个县域职业学校传承创新民族文化的经验研究，以社会学的“嵌入理论”（embeddedness theory）为理论支撑，尝试构建“民族地区县域职校—民族文化”两者之间的内在分析框架与外在互动机制，以期为新时期推进职业教育传承创新民族文化工作提供思想与行动启示。

一、县域职校传承创新民族文化的实践逻辑

在理想层面，县域职校传承创新民族文化是一个相互渗透交叉而达到协同发展的互嵌共生的动态过程，既对县域职校发展大有裨益，又能实现民族文化的保存、积淀、延续和创新。一方面，民族文化嵌入县域职校，成为学校发展的特色基因，改变县域职校“千校一面”的现象，推动学校特色化发展。另一方面，县域职校嵌入民族文化，提升民族文化的内在生产力，促进县域民族文化产业发展与转型，进而助推区域经济发展。秉承这样的逻辑，近些年来，县域职校在办学实践中纷纷探索民族文化的嵌入之道，以期获得学校发展与民族文化发展的谐振效应，进而在实践中演化出两条具有差异性的嵌入进路：一条是在空间逻辑观照下“博物馆式”的占有与展示；一条是遵循教育逻辑的“工作坊式”的传承与创新，两种不同的嵌入进路则引致大相径庭的嵌入效果。

（一）外在关系：“博物馆式”的占有与展示

空间不仅作为物质存在的广延，更是社会活动和关系的外延。现代教育的场所——学校，作为一种特殊的空间存在形式，内在包含了空间的物质属性和社会属性。因此，学校是物质空间和社会空间的统一体。其中，学校的社会空间是人与人之间互动产生的“场域”，是一所学校办学内涵和品质的集中体现。借助空间逻辑，可将“博物馆

式”的占有与展示这一关系诠释为民族文化视野下学校物质空间的塑造与重构。具体而言，学校在嵌入民族文化的过程中，主要将民族文化定位或者覆盖于学校的物质空间，进而从不同角度塑造、转换和拓展学校的物质空间，试图形塑一种理想的学校社会空间。换言之，学校通过对民族文化的历史价值、科学价值与艺术价值的挖掘、整理和收藏，以民族文化“物”为载体，将其汇集到一个空间或机构里形成一个物品集群，抑或用民族文化“物”装点学校的物质空间，并通过展示、传播、宣传等方式让学生群体感知这些价值。

在物质空间的意义上嵌入民族文化，通过建设校园民族文化“博物馆/陈列馆/展览室”，并搜集、占有、展示民族文化，使民族文化成为县域职校的特色空间景象，这是当下大多县域职校嵌入民族文化的实践之道。这种实践逻辑有其必然的合理性，学校可以通过最快时间、最小成本以及“看得见”“摸得着”的直观性，对外实现传承民族文化的政策响应，对内达成建设民族特色职校的办学意图。然而，无论是对县域职校的发展还是民族文化的创生而言，“博物馆式”的嵌入形态所生发的谐振价值势必收效甚微。因为在根本上，“博物馆式”的嵌入表达的是县域职校与民族文化两者之间的“貌合神离”的外在关系。在这样的关系逻辑之中，因学校趋于使用物化策略单向展示和传播民族文化，民族文化与学校的核心功能——教书育人未能发生深度联系，学校缺乏对民族文化“物”的教育阐释，缺乏对民族文化“物”背后凝结的观念、技术、情感与智慧的深刻挖掘。与此同时，民族文化“物”因被静态安放或布置于学校物质空间，成为一种被“凝视”的对象，功能形似“花瓶”，局限于被观赏和点缀学校空间的功能，难以达到文化进化，即无法进行跨时间、跨空间与跨文化的发展与重构。由于民族文化是流动的、发展的，长期以此，民族文化内在生命力难以被激活，甚至容易陷入“文化堕距”和“边缘化”的危险。可见，当前许多民族地区县域职校对民族文化“博物馆式”的占有与展示，是一种浅层的、外在的、初级的嵌入关系。

（二）内在关系：“工作坊式”的传承与创新

诚如遗产研究权威学者——劳拉简·史密斯（Laura Jane Smith）所言：“遗产是生动而鲜活的，是行动的时刻，而不是冻结的物质形态。”民族文化是物质遗产与非物质文化遗产的综合体，故其本质内涵不是有形的物，而是过程性现象。在民族文化嵌入学校的过程中，如果学校对其仅是“物”的呈现，不是过程现象的再现，那么这样的嵌入只能浮于表层，无法揭示民族文化的深层内涵。与“博物馆式”的嵌入关系相对应，一些民族地区的县域职校在长期的办学实践中，摸索出一种与民族文化的内在嵌入关系，即“工作坊式”的传承与创新。

“工作坊式”的嵌入，是物质空间、组织架构和教学过程的重新建构，通过变民族文化“博物馆”为“工作坊”，将民族文化进行重新认识、重新组合，将有形的和无形的、过去的和现在的、当下的和将来的一切要素进行重构，帮助个体（主要是师生）从对民族文化的“凝视”中跳脱出来，亲密接触民族文化，并与之“互动”，进而对民族文化资源进行“深刻挖掘—研讨内化—创新设计”的不断迭代，逐渐唤起个体的文化自觉，最终实现博物馆式的“具体文化资本”向个体“内涵文化资本”的转移。与“博物馆式”的嵌入表达的“貌合神离”的外在关系不同，“工作坊式”的嵌入呈现的是县域职校与民族文化的“知行合一”的内外关系，而这种内在关系的达成须同时满足三个特征：一是嵌入动态化。这是嵌入的核心，不仅要展现民族文化“物”，更重要的是再现其制作过程。例如将苗绣这一民族工艺嵌入学校时，并非简单将苗族服装直接作为展示品，而是将苗族服装制作的各环节连接成为一个动态过程，直观地呈现给师生。二是嵌入教学化。民族文化嵌入学校的逻辑起点在于学生的“学”和教师的“教”。师生呈现出一种文化“共在”的域态：教师和学生于彼此而言都是极具价值的意义存在，民族文化也因此而获得了坚实的传承基础和传承价值。教师和学生在此种嵌入关系中由旁观者转变为参与者，学校充分利用自身的教育功能向学生显现、传授民族文化。在教师和学生对民族文

化进行重构、整理和内化的过程中，使得民族文化发生性质、功能等方面的变化，衍生出新的文化要素，从而激发民族文化内生力。三是嵌入应时化。只有坚持文化诠释与转换过程中的时代性，才能使这种文化永远焕发出生命活力。故而，纵向来看，民族文化物以及背后所凝结的观念、技术、情感与智慧得到系统深刻的挖掘与传播，能够跨越时间而置于现生和未来的语境中，进行现代化的阐释。横向来看，民族文化与县域职校的互嵌结果可渗透和作用于日常生活和经济生产当中，最终达到本真化的显现。言而总之，县域职校对民族文化“工作坊式”的传承与创新，呈现的是一种具有内生力的、和谐的、可持续发展的，以及诱发民族文化活态化、生态化的嵌入关系。

二、县域职校传承创新民族文化的实践形态

对民族文化嵌入县域职校专业结构及运行的具体形态的考察，有助于显现县域职校传承创新民族文化的实践情境与行动图景。“博物馆式”的占有与展示和“工作坊式”的传承与创新，这两种嵌入关系反映了不同民族地区不同县域职校传承民族文化的不同行动逻辑。更进一步地深入到县域职校办学实践场域，可以发现在两种不同嵌入逻辑的牵引下，县域职校在学校专业结构及运行层面与民族文化构成“点一线一面”三种具体的嵌入形态（如下图 1 所示）。

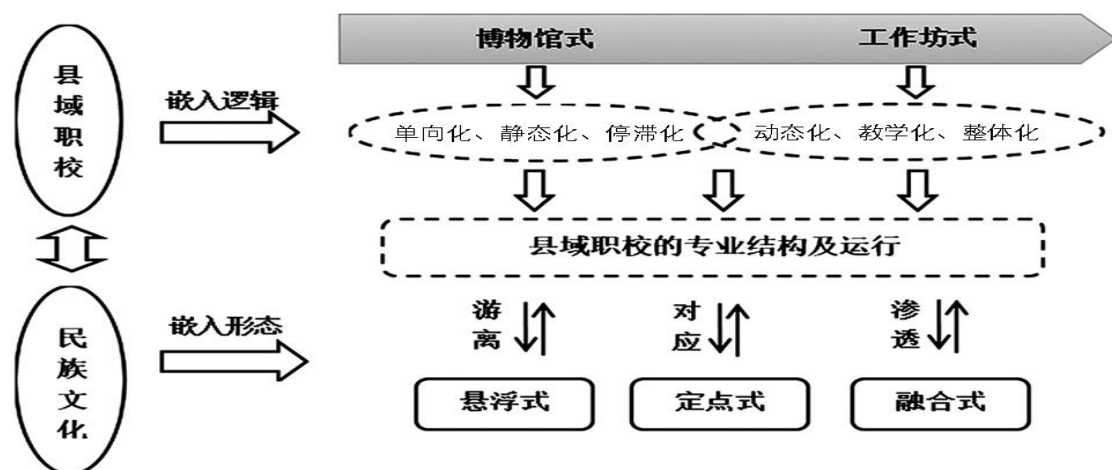


图 1 县域职校传承创新民族文化的实践形态

（一）“悬浮式”：民族文化游离于县域职校的专业结构及运行

“悬浮式”的嵌入形态是县域职校与民族文化“博物馆式”嵌入逻辑的最直接的行动表达。在实践场域，许多县域职校倾向将民族文化支离破碎地分解开来，定位和分散布置于学校物质空间中的教学区、宿舍区、生活区以及活动区中各个点位，构建出具有民族性、文化性和教育性的景观，如民族文化长廊、民族民俗风情园等；抑或直接将民族文化的物化载体搬入学校中以“增添”学校的民族文化特色，如民族博物馆、物质文化体验馆、民族体育活动和民族舞蹈的机械引进。此种嵌入形态期望能够透过民族文化物化载体向学生暗示、导引和传递民族文化，进而达到发挥对学生潜移默化的约束、规范和塑造作用，最终培育学生的文化素养、审美理想和行为习惯。

然而，一方面，由于学校仅仅将民族文化定位于学校物质空间，导致民族文化与学生之间存在着明显的境域阻隔，民族文化没有以有意义的形式进入学生的认知。学生只能被动接触和感受到碎片化的民族文化表象，局限于对民族文化中的“微末”和“片段”的认识，难以做到对民族文化的系统保护、传承、发展和创新。另一方面，因为民族文化只是从形式上被机械地从校外迁移到校内，而与学校的办学载体——专业课程体系相脱离，导致民族文化无法转化为内在生产力，不仅无法为学校带来实质性的办学效益和经济收益，反而消耗学校有限的财力、物力和人力，长此以往将挫伤学校的积极性，民族文化传播终会暗地瓦解。因此，这就必须寻求一种文化再生产的方式，使得学生能够对民族文化背后所蕴含的丰富要素进行深度认知和体验，将民族文化真正内化于意识的深层结构，产生纵向的文化基因复制。而“定点式”和“融合式”则是对这一诉求的回应。

（二）“定点式”：民族文化对应于县域职校的特定专业及运行

“定点式”的嵌入形态是县域职校与民族文化“工作坊式”嵌入逻辑的初级行动表达。在实践场域，部分县域职校意识到民族文化的

生产价值和经济效益，遵照“产业—专业—就业”的办学逻辑，将民族文化包装打造成为学校的一个具体的办学专业（如“民族工艺品制作专业”），进而为区域经济社会输送符合用工标准的民族文化产业人才，推动民族文化产业可持续发展。在这个意义上，民族文化真正嵌入到学校的办学核心——专业课程体系，并与学校内部的资源、环境、关系网络等诸多的教育教学要素进行互动，职校师生亦通过教、学、研的方式实现对民族文化的“具身认知”。毋庸置疑，将民族文化作为学校的一个特定的专业进行传承与创新，对提升民族文化的生产力以及助推县域职校的特色发展均有裨益，是县域职校传承民族文化的实践创新。

但是，“定点式”的嵌入形态亦有潜在的不足。一方面，民族文化产业种类繁多，对产业人才的需求亦为多元。但“定点式”的嵌入形态侧重培养某一具体单向的民族技艺项目人才，人才适用领域较窄，难以满足多元民族文化产业的发展需求。此外，该嵌入形态亦有可能破坏民族文化遗产的多元性。因为并非所有的民族文化都具备独立成体系地开发成为一门专业的要素和条件，而对于不能单独开设成为一门专业但是有教育意义和经济价值的民族文化，则可能因无法纳入学校专业教育体系而面临被湮没的危险，从而影响民族文化的整体性传承。另一方面，文化的内容和过程兼具宏大与细微、创造与守成、刚柔相济等多重复合特征，很难用简单固定的知识和范式来描述，而职业学校专业开发及实施则为严谨的科学活动，因此民族文化嵌入专业开发及实施必然会产生标准化与经验性的矛盾，如果过于强调现代化、科学化与标准化，民族文化容易失去固有本真，导致民族文化“求美”文化语境无法转向学校“求真”的科学语境。另外，由于民族文化只是对应于学校一个特定的专业，亦有可能造成民族文化专业与学校其他专业在课程开发、教学实施、组织管理等教育教学要素上的泾渭分明，从而窄化民族文化的传承与创新活动。

（三）“融合式”：民族文化渗透于县域职校的专业结构及运行

在“定点式”的基础之上，一些县域职校对民族文化的传承与创新展开了更为深入、全面的行动探索，进而型构了“融合式”嵌入形态，这也是“工作坊式”嵌入逻辑最理想的行动表达。所谓“融合式”，是民族文化在县域职校的结构性和延伸，是县域职校系统要素与民族文化多层次、多角度、全方位的有机互嵌。

一方面，民族文化在县域职校专业结构及运行层面得以深层次发展。学校对民族文化嵌入校园进行科学布局与规范管理，不仅对民族文化进行纵向延伸，使其形成系统独立的民族文化专业体系，培养大批高素质创新性专业化民族文化产业人才。同时对民族文化进行横向扩展，通过对民族文化要素加以选择、整理，开发成为特色课程，将其作为特色要素渗入其他专业课程体系，丰富学校的课程内容，以此“柔性嵌入”的方式建构民族文化与学校专业结构的“互嵌面”，既扩大学校传承与创新民族文化的范围，也增强民族文化的内在生产力。

另一方面，民族文化促成县域职校校园空间的重构。一是由“物化”空间转向“文化”空间，民族文化的有机嵌入极大赋予了校园物化空间于文化意义；二是由“封闭空间”转向“开放空间”，因为民族文化与学校专业运行之间的嵌入发展需要学校内部各要素之间、内部要素与外部系统各要素之间的流动与互动，从而打破学校内部各系统，以及与外部系统之间的壁垒；三是由功能“单一空间”转向“多元空间”，学校由原先的教学机构拓展成为集民族文化教学、研究、传承于一体的“集成空间”，县域职校不仅是各类民族文化活动的举办场所，更是民族文化保护、宣传、传承和创新中心。概而言之，“融合式”的嵌入形态有效打破了学校教育 with 民族文化传承之间的内在逻辑差异所造成的互嵌屏障，有效调和了二者普适性与民族性，科学性与生活性以及课程性与整体性之间的矛盾。

三、县域职校传承创新民族文化的融合路径

党和国家历来高度重视民族地区经济社会发展，重视民族文化的

传承与创新。新时期，要切实提升县域职校传承创新民族文化的能力，培育民族地区的文化资本，激发县域职校的办学活力，则吁求一种县域职校与民族文化两者之间“互嵌共生”的治理方式，要求县域职校自上而下、由点到体、由表及里将民族文化嵌入学校的培养目标、课程体系、师资队伍、课程实施、保障机制等方面，以构建协调、开放和共享的互嵌共生系统。

（一）明确互嵌方向：分层制定民族文化人才培养目标

人才培养目标决定着县域职校嵌入民族文化的目标和方向。“悬浮式”的嵌入形态忽视了民族文化对县域职校人才培养的本质规定性，“定点式”的嵌入形态则窄化了民族文化对县域职校人才培养的功能。“融合式”的嵌入形态要求县域职校在人才培养目标上渗入民族文化，从而在根本上确立县域职校人才培养的规格和质量。考察发现，依据县域职校各个专业人才培养价值取向以及民族文化的特性，县域职校应该而且能够培养三类携带民族文化基因的新型应用型人才：一是民族文化识别与鉴赏型人才。这类人才对本民族文化有一定的认知，熟悉本民族文化的基本知识、技能，具备识别和鉴赏民族文化的基本能力，能够将部分民族文化要素融入未来生活以及工作当中（譬如将民族体育、舞蹈、剪纸等元素融入幼儿教育当中）。二是民族文化保护与传承型人才。文化传承是依靠具体人的传承，传承人的培养及其结构的优化是传承水平得以提升的重要体现。这类人才不仅熟知本民族文化相关专业知识，还需掌握民族文化相关专业技术技能，能用多种方法收集、保存和处理民族文化相关资料。三是民族文化应用与创新型人才。这类人才具备民族文化的核心知识和能力素养，能够熟练提取、综合和迁移应用民族文化知识和技能，同时能将民族文化进行跨时间、跨领域、跨空间的完善与创新。

（二）开发互嵌媒介：构建民族文化专业课程体系

“融合式”的嵌入是民族文化融入县域职校的最理想样态，其核

心要点是民族文化与学校专业课程的多层次、多角度、全方位的有机互嵌。为此,民族文化需以“群”样态汇入并以“物质群”“理念群”“制度群”等形式扎根于学校空间,而这诉诸民族文化专业群的构建。《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》明确提出“推动文化和旅游融合发展”。因而,民族文化专业群的构建可面向旅游产业集群,围绕民族文化挖掘、文化创意构思、产品设计开发、生产销售及售后服务构建核心基础专业,并延伸至餐饮服务、住宿服务等领域设计拓展专业,以培育出具备应用型、复合型、创新型的高素质民族文化技术技能人才。此外,“课程作为文化发展的重要手段或媒介为文化的增值与创新提供核心机制,离开课程,文化便成为一池死水终将枯竭。”民族文化课程是学校实施民族文化教育的主要载体,在开发过程中应结合职业教育的特质,打造出具有职业教育特色的民族文化课程。在民族文化正式进入学校课程体系之前,需要思考民族文化课程属于学科模式还是行动模式,因为不同的模式遵循不同的知识组织逻辑,对应不同的课程开发技术。如果某项民族文化内容具备实用性与技能性特点,且想要培养与该民族文化相关的应用与创新型技能人才,则将其开发成为工作逻辑下的任务模式课程,并且要组织课程专家、教师以及从事与该民族文化相关行业企业师傅进行工作任务的分析,并系统编排出民族文化的专业核心课、专业基础课程以及专业选修课程。此外,也可将民族文化与其他专业进行课程体系的科学设计与组织,构建民族文化专业选修/必修课程,以达到“1+1>2”的效果。例如可将蜡染、刺绣等民族文化工艺课程嵌入到服装设计专业,构建蕴含多元文化的课程,这样既能教以学生鲜活实用的民族技艺,对服装进行大胆创新,又能实现民间技艺的保护与传承。

(三) 活化互嵌机制: 立体实施民族文化三级课堂模式

民族文化要真正嵌入县域职校人才培养全过程,还需创新人才培

养模式，构建第一课堂（传统教室课堂）、第二课堂（校内外课外活动）、第三课堂（企业实践）等三级课堂联动的课堂链。其中，第一课堂侧重于对民族文化知识和技能的专业学习，包括民族文化专业课程和民族文化公共课程的学习。同时要延续和补充第一课堂，以形成具有趣味性、灵活性的第二课堂。如鼓励学生积极参与校内外民族文化知识和技能竞赛，支持学生成立、组织与参加民族文化相关社团活动，举办民族文化活动周等，这样既可丰富学生的校园生活，又有利于构建良好的民族文化教育环境，扩大民族文化的影响，激发学生对民族文化教育的认同。此外，要打破学校与社会的有形隔离，面向校外拓展和深化第二课堂，形成第三课堂。该类课堂主要是在校外进行实践教学活活动，有专业社会实践、顶岗实习、毕业实习等多种类型，目的在于解决学生岗位综合技能问题。例如学校可在当地旅游景区设立与民族文化相关的创客空间、校外创意孵化基地和校外实习实训基地等。

（四）构筑互嵌平台：多向发力保障民族文化有机嵌入

县域职校与民族文化要达成互嵌共生的谐振效应，还需要“政-产-学-研”多元主体构筑多重平台的有效支撑。一是成立“民族文化大师工作室”。县域职校可在教育行政部门的统筹下因地制宜选聘优秀民族文化传承人进校并担任兼职教师，成立大师工作室并纳入日常教学，同时将具有扎实教学技能和丰富理论素养的优秀民族文化传承人作为专业带头人，并面向全体教师开展优秀民族文化通识教育，促进即将担任民族文化教学教师的转型。二是建立“民族文化人才孵化基地”。职业教育应积极与本地文化旅游行业企业相结合，充分利用当地文化资源，通过创新“工作站+企业+传承人+农户”“非遗项目+传承人+基地”等模式，联合培育民族文化传播创新人才，校企合作共同打造高质量民族文化产业体系，开发高质量的民族文化创新产品，实现“人才培育-经济创收-生态发展”的共同演进。三是成立“民族文化传播与保护联盟”。在政府的统筹治理下，同一民族片区之内的职

业院校可联合成立“民族文化遗产传承与保护产教联盟”，秉承“资源共享、以强带弱、互利共赢”的理念，通过共建民族文化特色专业、共享民族文化资源、合作开发民族文化课程标准及教材、互聘共培民族文化优秀师资等方式，充分整合不同职业学校的民族文化建设资源，促进校际间教学资源镶嵌、对接与组合。

（选自：《西南大学学报（社会科学版）》，2021 年第 5 期）

中国特色现代学徒制构建：课程的视角

赵文平⁵

摘 要：中国特色现代学徒制的构建是我国职业教育改革的重要课题。从课程的视角来看，中国特色现代学徒制本质上是职业教育课程制度的创新，其构建离不开课程的支撑，需要以课程为抓手，统合多方面因素，形成一套有助于技术技能人才成长的校企一体化课程体系。支撑中国特色现代学徒制构建的课程结构形态经历了企业课程的出场，到学校课程与企业课程的并存，再到学校课程与企业课程融合而成的“校企一体化课程”。基于课程的视角，中国特色现代学徒制构建的策略如下：首先，要观念引导先行，以课程的思维看待中国特色现代学徒制；其次，要发挥主体力量，使校企双主体在课程建设中的力量协同；再次，在课程结构重构上，应基于岗位工作过程的模块化课程体系建设；最后，在课程标准的提供上，要研制开发现代学徒制校企一体化课程标准。

关键词：中国特色现代学徒制；课程；企业课程；校企一体化课程

2020 年 10 月 29 日，党的十九届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》明确提出：“加大人力资本投入，增强职业技术教育适应性，深化职普融通、产教融合、校企合作，探索中国特色学徒制，大力培养技术技能人才。”这就意味着，探索中国特色学徒制成为“十四五”时期我国职业教育发展的一个重要课题。实际上，自 2014 年国务院印发《关于加快发展现代职业教育的决定》以来，教育部已开展三批现代学徒制试点工作，取得了丰硕的理性认识成果和实践性成果，为探索构建中国特色的现代学徒制奠定了实践基础。构建中国特色的现代学徒制是一个系统工程，可以从不同的视点为其添砖加瓦。站在课程的立场上，本文认为中国特色现代学徒制是一种课程制度创新，构建

⁵赵文平，天津职业技术师范大学职业教育学院教授，天津市普通高等学校人文社会科学重点研究基地职业教育发展研究中心研究人员，博士生导师，博士。

中国特色现代学徒制就是要以课程为抓手统合多方面因素，形成一套有助于技术技能型人才成长的校企一体化课程体系。因此，本文尝试基于课程的视角，揭示中国特色现代学徒制与课程之间的密切联系，进而剖析其内在的课程结构形态，最终提出探索中国特色现代学徒制构建的策略。

一、中国特色现代学徒制的构建离不开课程的支撑

为什么说中国特色现代学徒制的构建离不开课程的支撑？这主要是因为中国特色现代学徒制的构建蕴含着职业教育课程制度创新，且学徒制这种人才培养机制本身与课程具有一致性，现代学徒制人才培养的核心抓手就是课程建设。

（一）中国特色现代学徒制的构建蕴含着职业教育课程制度创新

传统职业教育局限在学校场域，以学术性知识传递为主，缺乏与企业工作实际的对接，自然也就很难培养出符合市场需求的人才。这一困境根源于学校本位或学术取向的职业教育课程制度，并不符合技术技能型人才的职业能力成长规律。“实证研究表明，60%~80%的实践知识（技术工人获得的知识）是在非正式学习中获得的，这是一种基于工作实践的、通过经验进行的学习。”中国特色现代学徒制的建设不仅仅是一个宏观的校企合作形式或制度问题，同时也是一个微观的课程与教学机制构建问题。从某种程度上说，中国特色现代学徒制在本质上是一种现代职业教育课程制度，“现代学徒制是将传统学徒培训与现代学校教育相结合的合作教育制度，是现代职业教育制度的重要组成部分”。中国特色现代学徒制将传统学徒制与现代职业教育模式相融合，通过学校与企业的深度合作，学校教师与企业师傅协同开发课程，构建工学结合一体化的课程，实现了职业教育课程制度的创新。

（二）学徒制作为一种人才培养机制与课程具有一致性

学徒制是一种自中世纪以来被广泛成功应用的、基于工作场所的学习方式。从语言学的角度来说,学徒制也被解释为从经验丰富的专业人士那里学习新的和有价值的技能的过程。最早的学徒制是在手工作坊或店铺中的师徒共同劳动,是徒弟在师傅指导下习得知识或技能的传艺活动。“在整个历史过程中,人们将课程看作是一种工具,用以将特定的、选择出来的文化遗产由一部分人传递给另一部分人。”课程也被解释为学习者在教育情境支持下所获得的经验,或由教育者指导下学习者的学习经历及过程。由此可见,学徒制与课程具有一致性。实际上,学徒制是一种特殊形式的课程。首先,学徒制本身就是一种课程形式。学徒制作为年轻人获得劳动力市场所需职业技能的最有效的教育培训模式,如同课程一样为学徒所提供的就是学习场景和学习履历。学徒培训计划设计和工作条件创设对接了劳动力市场的需求,为学习者提供可跨越从学校走向社会的经验,实现能力发展。其次,学徒制承载着课程的基本属性。学徒制提供一种学习经历,彰显课程的体验属性;学徒制作为一种过程,还凸显课程的过程属性。“课程是学习者在学校主办下,借由正式与非正式的学习内容和过程而获得的知识、技能及看法、评论与价值观。”学徒在学徒制的学习情境中深刻体验某一职业工作过程的内在价值,通过经历一个个具体的工作过程,认识了岗位的基本要素和工作规则,掌握了从书本或学校教室中不能得到的职业经验。学徒制突出地以实践性课程、隐性课程、体验课程等形态为学徒的职业能力成长提供教育。

(三) 现代学徒制以课程为抓手优化人才培养工作

现代学徒制将传统学徒培训与现代学校教育相结合,优化了人才培养工作,尤其是极大地弥补了单纯学校教育不能解决的问题,更加趋近和符合技术技能型人才职业能力成长的规律。那么,现代学徒制为什么会有这样的积极作用?从根本上来看,现代学徒制在其内在运行中始终以课程要素的优化进而推进人才培养工作的优化。一是现代学徒制促进了学徒的认知与实践整合,实现了职业教育课程目标的整

体优化，培养了学徒的综合职业能力。二是现代学徒制提供了显性和隐性相结合的技术知识，整合了职业教育课程内容。现代学徒制包含了工作任务、工作对象、工作材料、工具、工作人员的组织形式、工作氛围和工作成果等多方面，吸收了大量存在于师傅和徒弟个人经验及工作实践活动中的个体知识和情境知识，凸显了课程内容的完整性和真实性。三是现代学徒制搭建了正式学习与非正式学习协同的学习平台，优化了职业教育课程实施方式。“现代学徒制是学校场域中的正式学习与工作场域中的非正式学习的结合，既在学习体系化的培养模式下习得结构化的知识和技能，又在参与真实有效的任务中，通过实践对知识和技能进行不断巩固与升华，实现知识和技能的循环优化。”在现代学徒制中，学徒通过参与岗位实践共同体的活动和社会交往，进行着某一领域的学习，打破了传统学校封闭式的、缺乏情境化的学习方式格局。四是现代学徒制确立了学校和企业双主体的课程开发范式，推动课程内容与企业岗位的深度对接，满足了人才培养需求。

总之，中国特色现代学徒制的构建离不开课程支撑，需要课程内容及形式上的变革来实现其人才培养功能。

二、支撑中国特色现代学徒制构建的课程结构形态

中国特色现代学徒制构建的主线就是开发“校企一体化课程”，这主要源自于现代学徒制最明显的特征是包含着多方面的“双重性”协同。如：学习者的双重性，即学生和学徒；学习地点的双重性，即学校和企业；教育者的双重性，即教师和师傅；学习内容的双重性，即理论知识与实践性知识；学习方式的双重性，即正式学习与非正式学习；等等。就现代学徒制中的学习而言，正如褚博夫（Zuboff）所言：“学习不是发生在进入工作场所之前，或遥远的教室的一项孤立行为，‘学习’与‘生产性’行为是同一回事。学习不需要在生产活动之外再付出时间；学习是生产活动的中心。”在国际上，现代学徒制被视为架设理论与实践、学校和工作场所的一座桥梁。现代学徒制是指将

正规教育与工作场所的培训和经验相结合的学习计划，并从而获得外部认可的职业资格。现代学徒制的关键属性是在综合的职业导向计划中实现理论和实践整合、技术知识和实践技能整合。其实，上述所有的一切，均可视为一种新型的双重课程形态的整合，即“学校课程+企业课程”协同。教育部于 2014 年出台的《现代学徒制试点工作实施方案》指出，推进现代学徒制需要“校企共同建设基于工作内容的专业课程和基于典型工作过程的专业课程体系”。中国特色现代学徒制牢牢把握学校与企业这两个主体，其课程结构经历着企业课程的出场，到学校课程与企业课程的并存，再到学校课程与企业课程融合而成的“校企一体化课程”（如图 1 所示）。

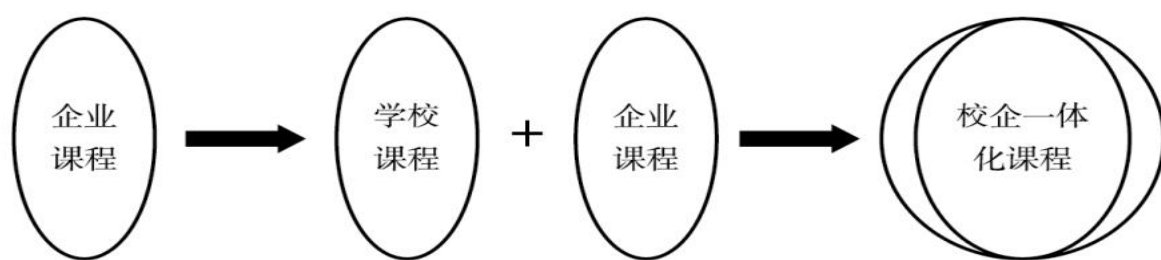


图 1 中国特色现代学徒制课程结构形态演变

（一）认识中国特色现代学徒制中的企业课程意义

“中国特色现代学徒制‘双主体’协作育人模式最鲜明的特征是：校企‘双主体’育人和学生—学徒‘双重身份’交替出现。”企业由单纯的人才消费主体发展为人才培养主体，企业提供着一种打破传统学校场域格局的课程——企业课程。企业课程是构成现代学徒制人才培养工作的重要组成部分，没有企业课程的存在，就不会有真正的现代学徒制。现代学徒制中的企业课程是以企业为主体开发实施的课程，即在现代学徒制中由企业所开发的课程，或基于企业工作逻辑所开发的课程，又或主要是在企业场所生成和实施的课程。现代学徒制企业课程表现为多样化的形态。从课程目标来看，现代学徒制企业课程可以表现为岗位认知课程、岗位单项技能操作实务课程、岗位方向综合

操作实务课程；以课程实施的途径或形式来看，现代学徒制企业课程可以表现为企业师傅示范课程、现场工作经验交流课程、学徒岗位独立操作练习课程；以课程存在的潜隐状态来看，现代学徒制企业课程可以表现为企业显性课程（企业管理、企业技术）和企业隐性课程（企业理念、企业文化）。从名称上看，虽然现代学徒制企业课程是作为“企业”约束的课程，似乎与学校关系不大，但事实上仍然需要学校与企业做好协同的工作。一方面，企业课程不是孤立的，而是要放置于现代学徒制专业人才培养的整个体系中，将其与学校课程联系起来协调处理。这需要分别找准企业课程的定位和学校课程的定位，二者优势互补协同育人。另一方面，企业课程作为一种人才培养载体，具有教育性，并且要发挥好教育性，而企业师傅或企业相关力量又往往不大懂教育的内在规律，需要学校课程的指引；就企业课程内容的组织而言，企业也需要多学习学校课程内容的逻辑性、序列性设计方法；就企业课程实施的教学方法而言，企业师傅可能还需要多学习学校教师的教学技能技巧。总之，要认识到现代学徒制企业课程对于人才培养的重要意义，真正的现代学徒制必需包含高质量的企业课程；要强化企业课程在人才培养中的作用，通过学校课程与企业课程的协同发展来推进现代学徒制人才培养工作。

（二）中国特色现代学徒制中的“学校课程+企业课程”协同共存

现代学徒制中企业课程的引入，不是取代学校课程，而是弥补学校课程所不能带来的教育功能。作为现代学校教育与传统学徒培训相结合的人才培养机制，中国特色现代学徒制在学校课程的基础上引入众多企业课程，形成与学校课程共存的格局，共同推动技术技能型人才的培养。从国际经验来看，发达国家的现代学徒制中均包含着学校课程与企业课程的协同。德国双元制是一种将学校本位教育与工作本位培训紧密结合的现代学徒制形态，其中企业培训部分由经济部门和相关行业部门制定企业培训条例，这实质上意味着德国双元制拥有专门化、系统化的企业课程体系和学校课程体系。英国学徒制的“三明

治”是对其半工半读、学工交替式课程设置模式的一种形象比喻，其中实践部分也由企业课程作支撑，形成学校理论课程—企业实践课程—学校理论课程的格局。美国学徒制中的合作教育模式主要是学生的学习与工作时间交替进行，工作时间其实主要是一种基于企业工作现场的学习教育活动，也由企业课程作为载体和平台。国内，现代学徒制试点院校中已形成了“学校课程+企业课程”协同模式、“学校课程+校企课程+企业课程”整体化的专业课程体系模式、“学校技能课程+企业岗位课程”的整合型体系等多种突出企业课程建设的模式。比如：长春职业技术学院的城市轨道交通控制专业和天津现代职业技术学院的精密机械技术专业作为现代学徒制试点专业，开发了完备的企业课程体系，形成了“学校课程+企业课程”的协同育人格局；长春职业技术学院食品生物技术与吉林省金塔实业（集团）股份有限公司合作开展“现代学徒制”试点工作，整合校企优势资源，深化校企“双主体”办学、“双导师”育人、“双身份”学习、“双模式”运行、“双交替”教学、“双主体”评价，通过职前企业工作与学校学习交替教学、职后企业培训与学校进修交替培训，实现了学校人才培养与技术服务的有效衔接，探索出传统学徒培训与现代职业教育有机融合的“职前——职后全程工学双交替式”人才培养模式。

（三）中国特色现代学徒制的内核——校企一体化课程

在“学校课程+企业课程”协同的基础上，笔者认为进一步形成了中国特色现代学徒制的内核——校企一体化课程。校企一体化课程到底是什么样的？其实，这是在传统学校课程之外拓展出企业课程，进而出现学校课程与企业课程并存的格局，最终实现学校课程与企业课程的交融而形成“校企一体化课程”，是中国特色现代学徒制发展的必然。所谓“校企一体化课程”是指一种由学校和企业深度合作共同来开发的，融理论与实践、工作与学习为一体的，与学校课程、企业课程存在根本区别的课程新形态。“校企一体化课程”不等同于理实一体化课程，它既可以是纯理论的，也可以是纯实践的，还可以是理

论与实践交融的；而理实一体化课程既可以是在学校场域中完全由学校力量建设实施，也可以是在企业工作场域中进行理论与实践内容的同步实施，也就是说理实一体化课程不一定是学校和企业合作建设实施的。总之，“校企一体化课程”并不是对理实一体化课程这一概念的偷换，而是独立存在的。之所以说“校企一体化课程”是中国特色现代学徒制的内核，是因为“校企一体化课程”更突出课程主体的二元及课程中学校和企业力量的协同，这恰恰显示了现代学徒制的二元本质特征，是现代学徒制中将学校教育和企业培训相融合的深入发展阶段，构成了中国特色现代学徒制运行的核心机制。

三、基于课程视角的中国特色现代学徒制构建策略

以课程为突破点构建中国特色现代学徒制，只要开发出学校课程与企业课程相交融的“校企一体化课程”，实际上就抓住了中国特色现代学徒制的真谛。那么，如何从课程的立场来构建中国特色现代学徒制？核心自然是开发具有中国特色的现代学徒制“校企一体化课程”。具体可从以下四个方面努力。

（一）观念引导先行：以课程的思维看待中国特色现代学徒制

从课程的角度而言，中国特色现代学徒制的构建需要观念先行。首先，要用课程的计划性思维认识学徒制。过去，在理论和实践中所做的大量研究和探索主要聚焦在现代学徒制中的校企合作机制问题，即使触及课程也只是学校层面的课程或者实习实训课程，没有将现代学徒制整体放在课程的立场上去看待；同时，在实际的人才培养过程中，将学徒带到企业之后缺乏一种计划性、组织性的教学活动，这实质上是缺乏按照课程的规则来进行学习，因而急需按照课程的计划性思维方式来对待学徒制。其次，要用课程的育人性思维看待学徒制。“如果没有课程，现代学徒制只是名义上的，难以落地生根”[8]，要实现中国特色现代学徒制的育人功能，并不是只要有师傅和学徒的情境就有教育价值，而是需要以课程的育人性思维方式开发和设计具有

教育价值的师傅和学徒的工作情境，所以需要运用科学的课程开发方法去设计现代学徒制。最后，要用课程的资源性思维了解现代学徒制。中国特色现代学徒制实际上是一种推动技术技能型人才成长的学习资源和平台，构建中国特色现代学徒制就是构建一种学习资源，以课程来统领学徒制中的各项资源，规划各项活动，使学徒制中的各要素能够横向联系、纵向贯通，实现育人功能的最优化。

（二）主体力量发挥：校企双主体在课程建设中力量协同

中国特色现代学徒制是将学校本位教育与企业本位培训紧密结合，使企业成为职业教育主体之一；同时，使学生处于真实的职业环境中，在师傅指导下习得岗位操作能力；此外，还促进学生和企业相互认同，使学生成为企业准员工，学校和企业共同构成课程开发的主体。中国特色现代学徒制校企一体化课程的生成依赖于学校和企业双主体作用的发挥，尤其是二者之间的合作。首先，要提升学校教师与企业师傅协同开发课程的能力。现实中，学校教师的理论能力和企业师傅的实践能力很难在一起协调。比如，在课程开发中，企业师傅能做但不善于写，学校教师会写但不一定擅长做，而成功开发一门校企一体化课程需要编写者具备双重素养。其次，基于企业岗位需求和学校学生发展需求来共同确定现代学徒制课程目标。现代学徒制的课程目标不同于纯粹的学校教育课程目标，也不同于纯粹的企业课程目标，在校企一体化课程形态下，其课程目标是企业岗位需求和学生发展需求的兼顾和统一。第三，将碎片化的企业工作过程转化为课程内容，以企业项目为载体形成课程结构，实现“课程模块化、内容项目化、项目岗位化”的课程内容组织格局。现代学徒制的课程内容不再是单一的学术理论性知识，而是一定蕴含了企业工作过程的元素，表现出融合理论性知识与实践性知识的格局，以模块、项目和岗位的形式汇集为工作知识。第四，学校与企业共同确定具有教育价值的工作任务来驱动实践化的课程实施方式，重在通过完成工作任务来实现职业能力的发展。现代学徒制的课程实施既不是局限在传统学校教室中的讲

授式教学，也不是没有计划放任自流的随意岗位实践，而是按照教育逻辑和工作逻辑统合加工形成的工作任务，由学校和企业协同开发出有计划、有组织的工作任务，进而驱动课程实施。

（三）课程结构重构：基于岗位工作过程的模块化课程体系建设

中国特色现代学徒制需要构建基于岗位工作过程、符合企业需求的模块化课程体系，旨在推动现代学徒制课程与企业岗位能力需求的对接。基于岗位工作过程的模块化课程体系建设的基本思路是：调研分析现代学徒制合作企业所提供的岗位→岗位能力分析→岗位工作任务分析与典型工作任务提取→转换学习领域→企业培训能力调查与分析→校企课程与实习实训对接研讨→构建课程体系。首先，根据企业岗位能力需求，结合人才培养目标，由职教专家、企业技术骨干和学校专业教师共同参与，研究并完善适合学徒个性发展和企业需求的专业核心课程。然后，以企业的实际工作环境和内容为准，划分学习领域，每个学习领域又根据工作岗位的实际标准内容，设置学习情境。专业核心课程的内容要充分考虑行业组织制定的岗位能力标准和国家统一的职业标准，将其转换成对应的课程标准。比如，广东工程职业技术学院的汽车制造与试验技术专业，通过校企共同开发满足岗位要求与学徒个人发展的专业核心课程，编制了“摩托车发动机构造与维修”“摩托车传动系构造与维修”“摩托车电气原理与维修”“数控加工编程与操作”“摩托车制造工艺学”五门课程标准，搭建了以“基本素质课程+职业基础课程+职业核心技能课程+职业技能拓展课程+岗位工作任务”模块为组合的现代学徒制课程体系。

（四）提供标准和指南：研制开发现代学徒制校企一体化课程标准

在现代学徒制的实践运行中，由于目前多为各自散点探索，笔者认为缺乏一种可以直接参照的规范性标准和指南。课程标准作为课程的纲领性文件，是对课程的基本规范和质量要求，是课程教学的指导

性文件。课程标准主要包括对课程性质与任务、核心素养与课程目标、课程内容、课程实施和课程评价等方面的规定。现代学徒制校企一体化课程标准的研制应以专业人才培养目标定位、学徒工作场所学习规律和人才培养方案为依据,参照职业标准及企业岗位需求,确定好“校企一体化课程”的性质与任务,明确学生要达到的核心素养与发展目标;应根据企业工作岗位任务与课程目标选择好校企一体化课程内容,设计好“校企一体化课程”的组织结构;要构建实践导向的“校企一体化课程”,并建立发展性的课程学习质量标准。只有这样,才能为中国特色现代学徒制的有效实施提供一种标准化的指南,便于其规范性地运行。

总之,探索中国特色现代学徒制的构建问题可以打破单一的制度视角,用课程的思维和角度来对其进行审视和解读。在中国特色现代学徒制构建中,需要处理好企业课程与学校课程的衔接乃至融合等关键问题,并以推进校企一体化课程建设作为突破点。

(来源:《职教通讯》,2021年9月)

德国“职业教育 4.0”数字化建设的背景与举措

李文静 吴全全⁶

在 5G、云计算、大数据、人工智能与区块链为代表的数字技术引领下，世界各国以数字化为契机，出台国家教育数字化发展战略，借助互联网思维和方法，将现代信息技术与职业教育深度融合。职业教育数字化是现代职业教育体系建设的基础，德国联邦政府和各州共同致力职业教育数字化建设，培养技术技能人才的职业技能和数字素养，取得了实效性进展，实现了更高质量的职业教育，其数字化建设的举措可资借鉴。

一、德国“职业教育 4.0”数字化建设的背景

在德国“工业 4.0”国家战略的推进过程中，跨部门研究的重点在于科技创新，特别是数字化和人工智能，这些创新推动了德国职业教育的发展。

（一）数字化教育——推进职业教育现代化的新领域

2016 年，德国联邦政府颁布《面向数字化知识社会的教育行动》战略，将数字化教育作为德国中长期（至 2030 年）教育改革的重点内容。德国联邦职业教育研究所明确提出“职业教育 4.0”的概念。德国“职业教育 1.0”注重面向日常生活，“职业教育 2.0”注重工作专业化，“职业教育 3.0”注重行动过程导向，“职业教育 4.0”注重数字化工作世界的职业导向。从 2016 年起，德国联邦教育与研究部启动实施《“职业教育 4.0”框架倡议》，描述了德国为适应“工业 4.0”的需要，培育面向未来数字化工作的专业人才职业资格与能力的职业教育愿景。以“骨科技术机械师”的职业为例，数字解决方案替代了许

⁶李文静，天津职业技术师范大学职业教育学院；吴全全，天津中德应用技术大学中德职业教育研究所暨姜大源教育名家工作室。

多手工操作，更多的工作将依靠数字设备进行。同样，依靠数据和软件驱动开展数字化教育是“职业教育 4.0”发展的新领域和关键环节。德国联邦教育与研究部把数字化教育纳入《2018 年国家职业教育报告》和《2019 年国家职业教育报告》，提出构建数字化教育网络平台，无论年龄和生活状况，劳动者都应获得参与数字化进程、使用数字媒体开展自主学习的机会，以全面提升劳动者的职业素养，推进德国的职业教育现代化改革。

（二）数字化能力——满足未来数字化世界职业素养的新要求

数字经济驱动工作情境变革，工作情境倒逼劳动者职业素养重构。德国科学赞助者联合会和麦肯锡管理咨询公司在《高校教育报告 2020》中制定了一个未来技能框架。其中，技术技能（复杂数据分析、智能硬件机器人开发、web 开发、用户导向的设计 UX、联网 IT 系统的设计和管理、区块链技术、技术翻译）、数字化关键技能（数字读写、数字交互、协同合作、灵活工作、数字学习和数字伦理）和非数字化关键技能（解决问题能力、创造力、自主能力、适应能力、毅力）将在未来的数字化工作世界中发挥重要作用。德国联邦教育与研究部和联邦职业教育研究所联合提出“未来数字化工作场所的职业资格与能力”研究倡议，目的是尽早认识数字经济对职业教育劳动者职业资格要求的定量和定性影响，并预测未来的职业资格要求，为持续发展的职业内涵和结构模式提供动力。可以说，劳动者驾驭智能化新型工业生产模式的数字化能力已成为一种关键能力，也是未来数字化世界职业素养与人才培养规格的新要求。

（三）数字化变革——提升职业教育人才培养质量的新路径

德国“职业教育 4.0”凸显数字技术能力，并基于数字技术的新技术革命推进职业教育改革创新。首先，以数字化教学基础设施为根基，德国职业学校、企业和跨企业培训中心积极创设数字化教学与学习环境，建设覆盖多元参与主体日常运行的智能终端。其次，职业教育教

师数字化教学能力是实现职业教育数字化发展和提升职业教育人才培养质量的重要条件，德国加强对职业教育教师的数字化培训，提升职业学校教师和企业培训师的数字化素养。再次，通过信息科学和数字技术创新，德国注重让学生利用数字媒体进行工作过程的学习。数字媒体作为最新的信息载体，打破了传统的时空界限束缚，为学生提供了优质学习资源。遵循移动互联时代学生思维方式与认知规律，德国鼓励学生采取灵活的学习方式，提升其技术创新、技能迁移和可持续发展能力。总之，德国注重利用科技为教育赋能，期望利用数字时代前沿科技，实现优质资源整合与职业教育人才培养质量“共生共长”，以培养高素质的产业生力军。

二、德国“职业教育 4.0”数字化建设的举措

为推动“职业教育 4.0”数字化进程，德国采取了一系列措施，主要聚焦在以下四个方面。

（一）搭建法律政策框架，重视数字化教育投入

基于《联邦德国职业教育法》《联邦德国基本法》，德国实施“教育、研究与数字化行动”，将《数字化世界中的教育》《面向数字化知识社会的教育行动》《德国中小学数字化公约》和《共同建设数字化世界中的高质量职业学校》等作为重要政策依据。2016 年，各州文教部长联席会颁布《数字化世界中的教育》，在教学计划、教学实施和课程开发，师资培养、继续教育和进修，基础设施和装备，教育媒体和内容，电子政务、学校管理程序、教育管理和校园管理系统，法律和功能框架条件等六个行动领域明确了职业教育现代化的目标与任务、必要措施及基本要求，为各州推进教育数字化提供了战略指南，并提出要加大对职业教育数字化建设的投入。

第一，基础设施支持。根据德国修订的《联邦德国基本法》第 104c 条，德国着眼于数字化，加强职业学校的基础设施建设。德国联邦政府和州政府在“数字契约学校”上达成行政协议，联邦政府从“数字

基础设施”专项基金中拨款 50 亿欧元，改善所有中小学（小学、普通中学及“双元制”职业学校）数字化基础设施，以实现校园网络全覆盖，使新办学校成为数字化装备的智慧学校。

第二，改革项目资助。德国启动实施相关研究倡议和资助计划，以便更好地引领“职业教育 4.0”数字化建设。如 2016 年至 2019 年，德国联邦教育与研究部启动“跨企业职业教育培训中心与能力中心数字化”资助计划，资助经费达 8400 万欧元。2012 年至 2019 年，德国联邦教育与研究部开展“职业教育的数字媒体”资助计划，资助经费为 1.52 亿欧元，致力于职业教育的媒体教学与研究、开发和试点，积极推进职业教育的数字化学习、教学方案及数字媒体的运用。2017 年至 2020 年，德国联邦政府启动“就业岗位创造者+”资助计划，为中小型企业可持续发展提供咨询建议。2017 年至 2021 年，德国联邦教育与研究部委托实施职业教育能力测评“ASCOT+”倡议，探究基于数字技术的职业教育能力测量与评价工具。

第三，技术创新保障。2018 年 11 月，德国发布的《人工智能战略》明确提出研究和创新是未来人工智能技术的基础，要强化德国作为人工智能研究中心的地位。德国支持前沿技术研发，重视学习系统建设，建立了“全国人工智能和机器学习研究联盟”和区域性的数字化能力中心，与法国共同建造了德法研究和创新网络（虚拟中心），推进人工智能和机器学习在研究和创新战略领域的应用。

（二）引导多元主体参与，形成职业学校、企业和跨企业培训中心协作的运行机制

德国“双元制”职业教育是一种蕴含契约式分工合作精神的教育模式，学生分别在职业学校、企业和跨企业培训中心进行专业知识理论学习和岗位技能培训。

1. 数字化融入职业学校的教学

职业学校是实施数字化教育的主要学习场所之一。2017 年，德国发表声明《共同建设数字化世界中的高质量职业学校》，强调职业学校要推进数字化设施建设，明确职业学校的基础设施投入、面向未来数字化世界的专业人才职业资格与能力、数字化教育教学实施方案与课程体系、教师职业能力培训、教育内容与数字媒体、学校内部管理等方面的目标与任务。职业学校须为学生提供数字化的学习环境，教师应通过技能培训具备应用数字技术的技能和开展数字化教学的能力。职业学校要将数字化融入课程建设和教学实施，开发在线学习课程、数字化学习内容和数字化教材等，以促使学生的学习更加有效。

2.企业和跨企业培训中心开展数字化技能培训

在数字化时代，部分传统工作岗位发生了变革，企业也需要升级改造生产设备。德国开展重点资助项目“职业教育数字学习迁移网络”，在中小型企业中创建实施数字化学习的组织结构，到 2022 年，将有 110 多家企业（中小型企业为主）获得资金和支持。德国联邦教育与研究部还发布了《企业实践教育师资人员的媒体能力培训资助指南》，着眼于学习场所合作，对企业的培训师，尤其是中小型企业的培训师，开展数字媒体能力培训，为提升企业内职业教育专业人才的媒体素养和媒体教学能力提供资助，将数字媒体胜任能力纳入企业职业教育实践教学过程。中小型企业提供真实的生产工作岗位，保障学生实习顺利进行。学徒通过在中小型企业的数字化技能培训，如应用软件与程序、在线辅导、开放式在线课程等，获取更多的工作过程知识与行动技能，实现自主性学习。此外，德国联邦教育与研究部启动了“跨企业职业教育培训中心与能力中心数字化”项目，支持跨企业培训中心适应数字化教育需求，更新基础设施，开发新的教育教学实施方案、课程设计和课程内容，运用人工智能机器人、3D 打印机、互动式平板电脑和移动智能设备等数字媒体，模拟数字化劳动和工作过程，对学徒进行现代化技能培训。

（三）依托数字媒体资源，构建以学生为中心的学习情境

“职业教育的数字媒体”资助计划，将职业教育的媒体教学、研究、开发和试点相结合。该计划旨在推进职业教育的数字化学习、教学方案及数字媒体的应用，提高职业教育教师和学生的数字媒体技能。将数字媒体可持续地融入职业教育是德国关注的重要问题，数字媒体已成为日常学习与工作过程不可或缺的组成部分。2016 年，德国联邦教育与研究部开始倡导职业教育的数字媒体教育理念，主要采取了以下方法和活动。

1. 实践翻转学习——基于开放式教育资源的教学方法

在数字文化中，开放式教育资源是指数字化教学和学习的资料。教师对开放式教育资源进行再处理、重新整合和共同分享。换言之，开放式教育资源可以再生成、互动与共享。基于“设计导向”的教学理念，教师将数字媒体融入教学过程，把在工作场所或职业学校开发的学习资源（如数字学习模块、屏幕录像等）发布在学习管理系统、学习对象存储库、YouTube、Google 和 Facebook 等，以开放式教育资源的形式用于“翻转学习”，使学生在处理媒体伦理、媒体使用和媒体设计问题的同时，培养从事未来工作所需的技术技能，从而推动学生专业知识和媒体技能的融合发展。

2. 虚拟现实中的共同学习——学生交互式的学习方法

基于“社交增强学习”理念的“社交虚拟学习”可在虚拟现实环境中实现学生自主学习、全新的交互和协作。由于职业学校、企业或跨企业培训中心提供的学习场所空间制约，校企合作通常变得比较复杂。然而，数字媒体可以实现职业学校与企业或跨企业培训中心的有效对接，呈现新的合作形式，产生第三个“虚拟学习场所”，使学生能独立于时间和空间，实现同步学习和异步学习。因此，通过“社交虚拟学习”，学生不是独立学习，而是在虚拟现实与他人共同学习，犹如一个社交网络。在虚拟现实环境中的交互式学习，学生拥有更多

的教育机会，实现碎片化和泛在化学习，获取与工作过程相关的实践和学习经验。

3.运用生产岗位的能力发展（KeaP）数字系统——工作过程中的数字教学与学习平台

“生产岗位的能力发展”数字系统是企业专家为学徒和员工在生产岗位的工作过程开发的数字教学与学习程序。该系统依托现代信息技术，将传统的学徒制拓展为数字辅助教学模式，运用数字学习环境和数字学习材料补充、辅助教学过程，使工作过程的学习更加系统和灵活。经验丰富的企业专家在数字学习环境中设定学习目标、选择学习内容、确定学习方法和安排学习材料等，引导学徒和员工明确捕获完整职业工作过程的知识与技能，包括生产和工作过程的知识（过程认知），操作方法和程序的基础（背景基础），识别、报告和排除故障的知识与技能（故障维护），关于环境、安全、健康和质量的知识与技能（环境、安全、健康和质量）、完成工作的技能（在工厂的工作）。这些知识与技能涵盖了连续的、完整的职业工作过程。

4.创设 PRiME 应用系统——用于学生反思的移动学习工具

“专业反思型移动个人学习环境”（Professional Reflective Mobile Personal Learning Environment, PRiME）应用系统旨在为移动操作人员（如服务技术人员或信号技术人员）提供移动的、个性化的信息和学习内容。在日常的学习和工作过程中，学生借助该系统和移动终端应用程序的视频、图片和文本记录获取知识，并分享给他人，主要目的是确保学生在工作环境中不断反思，在信息中思考，获取工作经验。因此，PRiME 应用系统提供了一种新型信息处理方式和学习方式，基于 Web 应用程序，可自动将现有文档分为小单元，使学生在这些小单元的基础上收集与工作相关的信息，将所有相关的学习内容捆绑整合到移动终端应用程序，将非正式和正式学习相联结，学生之间通过互动交流提供相应的技能和学习路径。

（四）运用信息技术工具，开拓学生职业能力测评的新方法

2017 年至 2021 年，德国联邦教育与研究部开展职业教育能力测评“ASCOT+”倡议，即职业教育能力测评“ASCOT（2011-2015）”倡议的延续。“ASCOT（2011-2015）”倡议根据典型的工作过程，为选定的职业领域（工业、技术、商业和卫生保健行业）开发了 6 个基于现代信息技术的职业能力模型和测试工具，能够客观有效地衡量和展示学生的职业能力。该项目开发了 800 多项测试任务，其中基于计算机的测试任务有 560 项，并对 13 个州的 12000 名职业学生进行了测试。ASCOT 证明，这些测试过程是可用的，并产生了有效的结果。由于减少了考试管理者和考试情境的影响，这一以计算机信息技术为基础的考试程序提高了考试的客观性。后续的“ASCOT+”倡议将继续开发基于现代信息技术的职业能力测评方法和程序，并运用于教学过程、学习绩效评价和职业培训考试程序等方面。因此，“ASCOT+”是基于信息技术的职业技能和能力的测量与评价工具，并延伸到强调数字化工作世界职业导向的“职业教育 4.0”。从长远来看，以数字教学媒体和虚拟仿真考试为例，“ASCOT+”有助于改进职业教育的教学与学习过程，尤其是实践操作方面，能够更客观地评价学生的学习绩效。

此外，德国“双元制”职业教育开始使用“数字报告书”（BLok），即在线培训证明。与传统的报告手册相比，职业教育合作伙伴可以独立于时间和地点，通过 BLok 数字报告书查看学生学习与培训的内容记录。BLok 数字报告书包含记录个人学习进度的能力档案，具有高透明度，有助于加强合作伙伴间的合作，确保职业教育内容的协调统一。

三、德国“职业教育 4.0”数字化建设的特色及借鉴意义

基于德国“职业教育 4.0”的愿景，未来的职业分类和定义发生变化，职业教育人才培养规格需要重新厘定，现代信息技术运用、数字化素养成为未来工作世界劳动者的新技能和关键能力。德国职业教育

数字化建设所呈现出的经验，对推进我国职业教育数字化建设具有借鉴意义。

（一）顶层规划与制度设计

职业教育数字化建设旨在服务于职业教育专业建设和人才培养，根本目的是提升职业教育人才培养质量。国家的顶层设计和制度规划是推进职业教育数字化建设的重要支撑，2019 年，德国修订《联邦德国职业教育法》《联邦德国基本法》，为实施职业教育数字化教育扫清了法律障碍，重视职业教育数字化建设方面的投入。借鉴德国在职业教育数字化建设中的制度规划，我国应加强顶层设计，国家和地方须共同制定长期的职业教育数字化建设战略，可实施“完善基础设施+探索改革项目+保障技术创新”行动计划。首先，完善基础设施。我国职业学校还需要充分发掘数字化在职业教育领域的潜能，增设教师和学生所需的新型数字教学设施、显示和交互设备等基础设施，如人工智能机器人、虚拟现实终端、移动智能设备等，建设数字化装备的学校。其次，探索改革项目。硬件设施只是基础条件之一，真正的促动因素在于将数字化融入职业教育全过程。我国应遵循以学生为中心、能力本位、持续提高的原则，在“双高计划”背景下，启动实施一系列关于数字媒体融入、教师数字能力培训、数字课程开发、数字化教材等改革项目，发挥标杆作用。再次，保障技术创新。要大力发展数字研究与创新中心，专注开展科学研究与技术创新，推动核心科技突破与工具智能化升级迭代，打造数字化学习资源和工具。

（二）多主体协作参与

职业教育的数字化建设不应局限在教师和学生之间，而是需要多方力量的相互协作。借鉴德国职业学校、企业和跨企业培训中心协作参与的经验，我国现代职业教育需要职业学校和行业企业全方位、全过程共同参与，形成以下“七项共建”机制：一是共建以未来数字化工作的人才职业资格与能力为需求的专业设置机制，设置适应新产业、

新技术、新业态、新模式发展的新专业；二是共建基于区域产业结构和数字化经济的人才培养方案机制，制定明确的人才培养目标，及时将新技术、新工艺、新规范融入教育教学标准和教学内容；三是共建与产业实践对接的课程体系开发机制，从职业岗位需求出发，以职业活动和工作过程为导向，建立有效融入数字媒体的工作过程系统化课程体系，整合适应数字化教学需要的课程内容；四是共建优质的数字化教材建设机制，将数字技术和教学内容深度融合，发挥数字教材在教学和学习中的作用；五是共建师资队伍建设机制，加强职业教育教师信息素养培训项目，组织教师培训数字媒体使用技能，更新教师的数字化教育观念，提升教师的信息化意识和数字化教学能力；六是共建互动合作的教学改革机制，将云计算、人工智能、大数据、物联网和区块链等新技术创造性地融入教学设计与实践，改进教学方式方法，提高教学效果；七是共建人才培养质量考核机制，探索可操作的数字化评价方法，实现过程性评价和即时反馈功能，有效协助教师掌握学生学习情况。

（三）媒体融入，形成职业教育学习新范式

将数字媒体可持续地融入职业教育是德国关注的关键问题，德国开展“职业教育的数字媒体”项目，将数字媒体融入课程建设和教学实施，开发在线学习课程、数字化学习内容和数字化教材等，创建灵活的学习场所和数字化资源共享平台，共享丰富的、高质量的教育资源，促进学生数字化技能培养和专业的跨界合作学习，从而提升人才培养质量。鉴于德国职业教育数字媒体建设的方法和理念，我国可从以下两方面转变：其一，依据职业实践，将数字媒体深度融合课程开发、教学实施和学生学习绩效考核，使其成为相互融合的整体，形成全面的、立体化的数字媒体学习情境，促使教学更加生动、实用和活跃，提高学生的参与度、体验感和学习效率。其二，以学生学习需求为中心，建立高效的数字化学习资源平台，形成开放型的学习文化。在学习过程中，学生根据个人认知发展水平调整学习内容和学习进度，

引导学生自主探索和相互协同学习，增强学习的自主性、互动性和协作性，实现基于完整职业工作过程的自我知识建构和个性化学习，促进形成有意义的学习过程，提升学生的学习绩效。总之，数字化学习资源平台不仅是一种学习工具，而且也更有利于学生学习范式的转变。

（四）数据驱动，实现学生学习质量精准评价

在数字化时代，德国开发数据测量工具，把现代信息技术支持的技能与能力评价引入职业教育，跟踪收集学生学习全过程的实时数据，客观地确定学习绩效，并推动以能力为导向的考试和考试制度的现代化。

鉴于德国测评学生职业能力的方法，认识到以下两点：其一，数字技术代表新的工作和信息流程，基于区块链、大数据、人工智能等新技术的学生学习效果记录、转移、考核、评价、认证等有效方式值得深入探索。例如，建立学生职业技能等级的数字报告书，记录学生学习过程中体现岗位（群）能力要求的能力档案，实现学习成果的透明化，可更真实地反映学生的学习质量。其二，信息以数据形式呈现，基于数据挖掘和深度分析创建智能化评价方法，推进信息技术和数字技术深度融入教育教学评价全过程，开发数字测量和诊断工具，通过教育数据的跟踪、采集和可视化分析等方法，有助于避免主观判断误差，体现从“经验主义”向“数据主义”转变的评价理念，从而实现学生学习质量评价从粗放走向精准。

（选自：《比较教育研究》，2021 年第 7 期）