

两会声音

优化职教师资  
培养培训体系

□ 许玲

我国已经建成了世界上最大规模的职业教育体系。截至2020年底的数据显示,我国有1.13万所职业院校,中等职业学校专任教师84.95万,高等职业院校专任教师55.6万,这两支教师队伍的质量水平直接影响着我国整体职业教育体系的质量水平。

职教教师培养培训体系  
中存在的问题

目前高质量的“双师型”教师短缺是制约职业教育发展的最大短板。来自需求端,也就是职业院校的声音显示,目前职业院校最缺乏的就是高质量的融“职业性、专业性、师范性”为一体的“双师型”师资。

现有的职教师资培养体系“层次低、院校弱、毕业生入职职校比例不高、体系不完整”。随着我国职业教育的高质量发展,目前职教师资的培养培训体系已经跟不上职业教育的发展步伐。

**层次低。**目前全国共有12所独立设置的技术师范学院以及40多所普通高校举办本科层次的职业技术师范教育;全国共有40多所院校举办硕士层次职教师资培养,但是规模偏小,每年硕士招生大约1000人。目前还没有博士层次的职教师资培养院校。

**院校弱。**我国独立设置的职业技术师范学院在隶属关系上全都是省属高校,这些院校在职教师资培养标准引领、辐射范围、招生区域等方面都受到地域的限制。同时,依托高水平大学或工科院校开展职教师资培养的政策难以落地。近年来一系列政策均明确提出支持高水平学校和大中型企业共建双师型教师培养培训基地,但是调查表明,许多高水平大学正逐渐退出职教师资培养行列。

**毕业生入职职校比例不高。**近年来,职业技术师范本科毕业生到中等职业学校就业的比例不高,主要原因是中等职业学校对学历要求在逐步提高。很多中职学校,尤其是经济发达地区的职业学校,要求专任教师入职的学历门槛必须是硕士毕业。地方教育局一刀切的“逢进必考”教师招聘制度和考试内容,相比普通高等教育而言,以强调培养“三性融合”的职教师范生则处于劣势。同时,由于教育硕士(职业教育领域)的专业代码问题,也造成了很多教育硕士(职业教育领域)的毕业生不能顺利进入中职学校工作。

**体系不完整。**从培养体系的角度来看,职教师范教育没有形成以部属院校为龙头、省级师范大学为骨干、地方师范学院为基础的职教师范教育体系。

优化职教师资培养培训  
体系的建议

推进“本硕一体化”职教师资培养工作,带动高水平工科院校参与职教师资的培养工作。建议教育部统筹、遴选一批开展“本硕一体化”职教师资培养的院校,单列招生计划,按照“本科与硕士教育阶段整体设计、分段考核、有机衔接的人才培养模式”的要求,加快推进本科和硕士接续培养模式。这一模式的实施可以增强职业技术教育的吸引力,吸引优秀生源报考职教师范专业。

为博士层次“双师型”职教师资培养开辟“绿色通道”,提升职教师资的培养层次。建议在专业学位教育博士中设置职业技术教育领域的教育博士,根据职教师资培养的特殊性,大力支持具有良好“技术师范”基础的院校,新增为基于博士层次“双师型”职教师资培养的教育博士点。

(作者系全国政协委员、广东技术师范大学副校长)

第一视点

从政策面看“双师型”  
教师队伍建设

□ 刘妍

教师队伍是发展职业教育的第一资源,是支撑新时代国家职业教育改革的关键力量。建设高素质“双师型”教师队伍是加快推进职业教育现代化的基础性工作。党的十八大以来,国家聚焦职业教育领域教师发展出台了一系列政策,有力推动了职业教育教师队伍质量的提升。

## “双师型”队伍建设的政策变迁

为打造一支适应现代职业教育体系的高素质专业化“双师型”教师队伍,国家出台了一系列政策。从整体政策轨迹而言,呈现出政策出台日益密集、政策高度显著提升、政策力度逐渐加大、政策指标逐步清晰的特点。

作为政策概念的“双师型”教师队伍建设。“双师型”教师即兼具专业知识与技术技能的教师。“双师型”教师从学术概念变成政策概念最早出现在1995年《国家教委关于开展建设示范性职业大学工作的通知》中。“双师型”教师队伍建设作为一项政策内容正式出现在1998年国家教委的《面向二十一世纪深化职业教育改革的意见》中。随后,2006年教育部出台《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》

提出,要逐步建立“双师型”教师资格认证体系,研究制定高等职业院校教师任职标准和准入制度,这标志着“双师型”教师队伍建设已经演变为一项重要的政策内容。

作为重大工程的“双师型”教师队伍建设。2011年,教育部、财政部颁布了《关于实施职业院校教师素质提高计划的意见》(简称《计划》),这是首次聚焦职业教育教师队伍整体发展的具有国家工程性质的教师政策。《计划》的政策目标为建设高素质专业化“双师型”教师队伍,确立了培训教师、建设基地、建设专业点、开发课程和教材、聘请兼职教师、企业实践、建立工作室和提升校长能力等8个政策要点,并按照5年一个周期的方式推进。《计划》(2011—2015年)对整个队伍的培训过程进行了整体

## 保障“双师型”教师政策执行的灵活机制

一系列政策从深化改革到提质培优,再到高质量发展,既相互衔接又逐级递进,既为我们明确了“十四五”期间职业教育改革发展的政策框架,也为我们积累了丰富的政策执行经验。

分层分级分类统筹推进。建立国家级、省级、地(市)级、校级培养培训体系,将国家教学标准、1+X证书制度等内容纳入教师培训规划,推动职业院校教师全员培训,全面提升了职业院校教师素质能力。分级打造师德高尚、技艺精湛、育人水

平高超的青年骨干教师、专业带头人、教学名师等高层次人才队伍。

技术和功能指标灵活调整。“十一五”和“十二五”期间,任务的描述方式采用技术指标。《计划》(2011—2015年)中任务的表述为:组织45万名职业院校专业骨干教师参加培训。而《计划》(2017—2020年)任务的表述为:以功能为指向“组织职业院校教师校长分层分类参加国家级培训,带动地方有计划、分步骤实施5年一个周期的教师全员培训”。技

## “双师型”教师队伍建设的成效和问题

2012—2021年,职业院校“双师型”教师规模不断扩大,2019年“双师型”教师达到46.53万人,“双师型”教师占专任教师比从2010年的26%提升到2019年的34.47%,但是距离到2022年职业院校“双师型”教师占专业课教师的比例超过一半的目标仍然有较大距离。政策执行过程中依然面临不少难题。

产教融合艰难,校企尚未形成合力。职业教育需要持续、深入跟踪各行业职业人才需求数据,职教

教师需要不断根据行业前沿进行专业化提升,职教师资的发展需要与产业人才需求精准对接与融合。当前职教师资培训模式与产业发展没有紧密结合,培训方式还比较单一。总体来看,职教师资综合素质提高跟不上产业人才专业化的需要,如何维护和开发教师与职场之间的关系是“双师型”教师队伍建设的挑战。

省级统筹能力薄弱,资源调度力小。随着区域产业结构不断调整

## “双师型”教师队伍建设政策重点和未来趋势

习近平总书记指出,在全面建设社会主义现代化国家新征程中,职业教育前途广阔、大有可为,要“坚持把教师队伍建设作为基础工作”。这为我们加快构建现代职业教育体系,培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠指明了方向。

以工程形式继续实施职业院校教师素质提升计划。工程具有明确目标和具体规划,有利于保持“双师型”教师始终处在政策议程热点之中。《计划》的实施初期,我们采取了“长期专项+年度实施意见”的方式统筹推进,强调年度量化目标和部级统筹管理,为2015年成功完成所有既定《计划》目标打下了坚实基础。中后期改为全员培训后,部级不再针对年度专项发文,年度专项的引领和导向作用开始弱化。下一阶段,建议在充分总结前期经验的基础上,继续推进《计划》的年度实施意见引领,分解年度实施目标,把《计划》作为当年统领所

有职教师资素质提升政策的抓手,通过年度《计划》,扎实推进“双师型”教师队伍建设。

以高端引领示范来推动职教师资队伍建设。“努力站在服务国家战略最前沿,为建设现代产业体系提供支撑”是职业教育大改革大发展的根本要求,要站在前沿,必须有一支职教先锋队。未来政策应更注重“国家工匠之师”来引领加强高层次人才队伍建设,分级打造青年骨干教师、专业带头人、教学名师等高层次人才队伍。通过职业高水平学校和大中型企业共建的“双师型”教师培养培训基地,以及企业实践基地的高平台、职业教育教师国家级示范培训项目,造就一支覆盖重点专业领域的国家级“工匠之师”队伍,然后通过这支队伍培养出更多高素质专业人才。

以“部级调度”来平衡“区域作战”的力量。省级统筹实施的模式无法解决职业教育区域发展不均衡、特

殊领域人才缺失以及多元性资源供给等问题。下一步,政策应加大本级的示范引领支持,实施分层项目实施机制。高层次人才培养项目仍由教育部统一组织实施,各地根据项目设置和安排指导职业院校限额申报。其他国家引领项目由教育部提出整体规划,各地具体组织实施。同时,教育部建立跨区域培训组织协调机制。设立专项调剂基金,对于单个省份难以组织而全国能组班的专业项目,通过上报教育部,由教育部遴选全国职教师资培养培训基地优质资源,采用集中培训、网络研修的形式开展培训;对于职业教育薄弱地区特殊培训需求,遴选全国职教师资培养培训基地或组织职业教育专家团以送培到校(地区)、现场指导等形式进行定向培训。

以“校企合作”作为政策攻坚核心。职业教育与产业链发展紧密结合,深知行业前景、技术、风险、关键,也深知企业发展的需求、规模、

布局。《计划》(2017—2020年)在此基础上突破较大,不再以具体培训人数为年度目标,培训对象从部分变为全体,拨款方式和经费流转方式也进行了改革。《计划》(2021—2025年)在政策方向上从横向普及转向纵向延伸,更加强调政策目标实现的质量,在三教改革、产教融合和名师示范3个政策点上集中用力,以平面铺开、重点突破的形式来攻克政策推进中的痼疾。

作为战略要点的“双师型”教师队伍建设。党的十九大以来,党中央、国务院推出了一系列职业教育改革发展的重大举措,“双师型”教师队伍建设成为建立现代职业教育体系的核心战略要点。2018年1月,《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设的改革的重要支

点》提出,要“全面提高职业院校教师质量,建设一支高素质‘双师型’的教师队伍”。2019年1月,《国家职业教育改革实施方案》第12条提出,要“多措并举打造‘双师型’教师队伍”。2019年10月,《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》颁布,从专项政策的角度集中对“双师型”教师进行政策规划,提出的“职教师资12条”从标准体系、基本制度、管理保障机制、具体举措4个层面对职教师资队伍进行了战略层次的安排。随后在2020年《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》和2021年《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》中,都将提升教师“双师”素质、强化“双师型”教师队伍建设作为职教改革的重要支点。

从专家视导调研走访基地来看,国家级基地的培训模式、培训管理的规范性明显高于其他机构。主动的政策反馈及时有效。教育部教师工作司举办职业院校教师研修班,详细解读了《计划》(2017—2020年),交流职教师资培养培训经验。研修班学员充分理解职业院校教师素质提高计划实施的背景、路径、规则、方法、流程,广泛交流了工作方法和经验,对项目精准实施起到了良好作用。

金标书的采购、制作、邮购以及到现场参与投标,还需要投入大量的投标保证金,导致很多职教基地因为投标保证金过于烦琐而放弃。项目组织机构为满足各地职业院校培训的需求,需要对各校进行前期需求调研等工作,整个招标过程包括需求调查、项目经费分解、组织招投标(申报)、评审、公示、发布等多个环节,导致招投标进行周期长,实施完成率较低。仅2017—2019年就有近1.6亿元的资金没有按时下拨或完成培训。

节奏和周期,才能培养更有质量的技术人才,提高职业教育的质量和效率。“双师型”政策未来实施重点在于调整校企合作的结构和机制,结构上加大企业兼职教师的支持力度,机制上建立校企人员双向流动、相互兼职的常态运行机制。具体包括:一方面“引智”,打破企业教师发展通道的壁垒,确定“不同系列、同级职称视同”的职称晋升原则,为高水平企业教师的引进提供条件,壮大职业院校产业教授队伍。另一方面“培技”,提高教师企业实践“实效”,采取“顶岗实习”的实践形式,企业专家技能考核的评价方法、基于实践设计课程的应用路径,切实提高教师实践教学能力。

(作者单位系中国教育科学研究院,本文系中国教育科学研究院2020年度基本科研业务费专项资金所级项目《新时代教师地位提升政策实施效果评估指标体系构建》研究成果,项目编号:GYJ2020035)

两会声音

民进中央呼吁：  
积极鼓励社会力量  
举办职业教育

□ 本报记者 褚清源

“社会力量投资职业教育的整体意愿需要全面激活。”两会期间,民进中央就积极鼓励社会力量参与举办职业教育提出了具体的建议。

据了解,2021年10月,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》明确要求“构建政府统筹管理、行业企业积极举办、社会力量深度参与的多元办学格局”。建设现代职业教育体系,必须有雄厚的资金基础,需要积极鼓励社会力量参与,充分发挥市场机制的作用。

但是,社会力量举办职业教育面临不少堵点和难点。民进中央在调研中发现了存在的四大问题。

一是社会力量进入职业教育的隐形门槛、身份歧视仍然存在。个别地区职业院校设置审批手续烦琐、准入标准高,部分政府和社会资本合作项目的审批时限过长,一定程度上影响了社会力量进入职业教育领域的预期。民办职业院校在生均经费拨付、教师队伍建设、基金项目支持、奖助学金覆盖面等方面,与公办职业院校没有享受同等待遇。

二是社会力量举办职业院校,参与职业教育改革发展的积极性不高、内部动力不足。一些品牌企业认为校企合作成本较高、投入产出比较低,合作意愿较低。大部分企业与职业院校的合作仍以共建实习实训基地、接收毕业生实习、派驻技师指导等传统形式为主,没有深度参与培养目标制定、学科专业规划、课程教材开发、教学设计实施、素养技能标准研发等关键环节。

三是民办职业院校办学成本较高。民办职业院校主要靠收取学费维持办学,有的还需要缴纳企业所得税,办学负担过重;民办职业院校存在经费融资困境,深受“不让投”“不能投”“不愿投”困扰。

四是民间资本进入职业教育的体制机制不健全。国家财政性教育经费投入仍然是职业教育经费来源的主渠道,政府包办职业教育的现状还没有根本转变,民间资本进入职业教育领域的总体规模不大。

为此,民进中央特别建议:一要统筹盘活职业教育资源,改善社会力量投资大环境。要完善职业教育法律法规。加快《职业教育法》修订进程,消除社会力量进入职业教育领域的不合理限制和隐形壁垒,为推动职业教育高质量发展提供法律法规保障。减少部门职责交叉和分散,疏通社会力量参与职业教育发展的堵点,统筹投资、专业建设、招生就业、监督评估等事项。二要深化产教融合,调动社会力量参与积极性。深化“引企入教”改革,将推动产教融合、校企合作纳入企业主体责任和社会责任报告,并将其作为评选各类示范企业的重要参考;鼓励上市公司、行业龙头企业举办职业教育;允许企业以资本、技术、管理等要素依法参与办学并享有相应权利,建立相应的注册登记、资产管理、收益分配及风险防范等制度,让参与办学企业吃下“定心丸”。三要健全融资机制,提升社会力量投资意愿和能力。综合运用基金奖励、项目申报、政府购买、税费减免、土地划拨等政策手段,鼓励社会力量捐资、出资兴办职业教育。推进PPP模式改革。落实好财政奖补政策和职业院校生均拨款制度,改变“政府热、资本冷”的现状,建立动态可调整的收费定价和政府补贴机制,平衡好社会效益与社会资本收益。四要创新办学模式,拓宽社会力量参与职业教育的广度和深度。探索公办、民办职业院校相互委托管理和购买服务的机制。探索通过土地、校舍等要素低租金或者零租金等方式,推广多元化投资、产业化经营、市场化办学的职业教育改革新模式、新机制。鼓励学校、行业、企业、科研机构、社会组织等共同组建示范性职业教育集团,明确参与各方职责。