

向新而行强师资 产教融合促发展

——产业向新背景下职业教育教师队伍建设探讨

□ 董菊芬

当前,我国正因地制宜发展新质生产力,推动产业向新向未来。党的二十届四中全会审议通过的“十五五”规划建议明确指出,推动量子科技、生物制造、氢能和核聚变能、脑机接口、具身智能、第六代移动通信等成为新的经济增长点。在此背景下,作为培养高素质劳动者主渠道的职业教育,肩负着为产业向新提供坚实技能人才支撑的时代使命。而实现这一使命的关键在于建设一支高水平“双师型”职教教师队伍,从而通过构建新型产教融合生态,为我国产业提质升级注入源源不断的人才新动能。

产业向新:时代呼唤职教创新发展

研究表明,科技创新的作用日益凸显,已成为推动内生经济增长的核心驱动力,引领产业结构的深刻变革与能级跃升。科技的重大突破往往催生大量新兴产业新行业,引领人类社会穿越产业周期,实现可持续增长。

当前,科技创新进入前所未有的密集活跃期。人工智能、量子技术、新能源、新材料、生物医药等前沿领域正经历群体性突破并加速应用,为新技术革命和产业变革开辟了广阔前景。

从国家战略部署来看,我国已将因地制宜发展新质生产力摆在更加突出的战略位置,积极推进科技创新与产业创新的深度融合,建设向新向未来的现代化产业体系。党的二十届三中全会强调,加强关键共性技术、前沿引领技术、现代工程技术、颠覆性技术创新。2024年1月,工业和信息化部等七部门联合印发《关于推动未来产业创新发展的实施意见》系统规划了未来制造、未来信息、未来材料、未来能源、未来空间及未来健康六大方向,并聚焦推进人形机器人、量子计算机、脑机接口、6G网络设备等十大创新标志性产品。党的二十届四中全会通过的“十五五”规划建议进一步要求前瞻布局未来产业,探索多元技术路线与可行商业模式等。

截至2025年4月,我国人工智能专

利申请量达157.6万件,占全球申请量的38.58%,位居全球首位。在人工智能大模型领域,中美两国新增大模型数量占比由2022年的72%跃升至2024年的86%,其中,中国以1509个大模型(占全球40%)稳居首位。2024年,我国新能源汽车年产销量均超1280万辆,连续10年位居全球第一。

直面挑战:师资建设亟待提质升级

产业正飞速向新,这要求职业教育必须“跑得快”还要“看得远”。世界经济论坛《2023年未来就业报告》预计,到2027年全球近1.5亿个工作岗位将因数字化和绿色转型发生结构性变化。产业变革不仅催生全新职业,更重塑了传统岗位的技能内核,要求劳动者具备跨学科知识、人机协作能力与持续学习能力。

我国职业教育虽然已建成世界最大规模体系,每年为现代产业贡献超过70%的高技能人才,然而,在产业加速向新背景下,其“人才培养时滞”问题愈发凸显,表现为专业调整滞后于技术应用、课程内容滞后于工艺标准、教师知识滞后于生产实践。这导致部分毕业生技能与产业前沿存在“代差”。破解这一矛盾的关键,在于教师队伍能否率先成为技术变革的洞察者、学习者 and 转化者。因此,系统性重塑教师队伍能力,是应对产业向新挑战的核心所在。

国际竞争态势强化了这一挑战的紧迫性。欧美发达国家已将职业教育提升至国家战略高度,不仅通过资金投入(如法、德),更建立了吸引优秀人才投身职教、紧密对接产业需求的制度体系。对此,我国《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》(以下简称《纲要》)作出了系统性回应,《纲要》强调“超前布局、动态调整学科专业”,并推动从专业设置到实习实训的全链条一体化改革,其核心目标正是锻造能够支撑产业转型升级的“良匠之师”。

强师赋能:构建产教融合长效机制

面对产业向新的战略需求与国际竞争的紧迫态势,职业教育教师队伍建设亟待系统性变革,其核心在于重塑教师

的能力内核、革新发展路径、优化制度生态,以锻造高素质专业化“双师型”教师队伍。

首先,推动“双师型”教师内涵的深化与能力模型的重构。2022年,教育部印发《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》,明确“双师型”教师评价标准。2024年底全国职业院校“双师型”教师比例达到58%,比2019年高出23个百分点。然而,比例提升并不等同于质量的实质飞跃。产业向新对教师的知识结构、实践技能与创新能力提出了更高要求。因此,深化“双师型”教师内涵,必须聚焦于能力模型的重构,核心考量维度应包括:能否将前沿技术、工艺标准转化为教学项目与课程模块;能否带领学生解决企业实际技术难题;能否在技能大赛或技术革新中取得标志性成果。同时,应参考日本“实务型”教师等国际经验,建立更开放灵活的行业专家聘任通道,针对人工智能、智能制造等新兴领域设置特聘岗位,明确其教学与研发双重职责,并将其产业经验系统化地注入人才培养全过程。

其次,以教育家精神引领教师数字素养的培育与提升。产业向新与教育数字化同频共振,教师的数字素养已成为核心教学能力的关键维度。这并非简单的技术操作,而是在“教育家精神”引领下,利用数字技术启迪学生智慧、培养创新思维、传承工匠精神的育人能力,培养能够驾驭智能工具、解决复杂工程问题、适应人机协作生产环境的未来工匠。为此,需构建系统化的数字能力发展体系。可借鉴英格兰《数字教学专业框架》等国际经验,引导教师从被动应用转向主动设计,运用人工智能分析学情、利用虚拟仿真开展实训、依托大数据实现精准评价。同时,应将劳模精神、工匠精神的培育融入其中,培养出德技并修、适应产业智能化转型的高素质技术技能人才。

再次,构建支撑产业创新的职业教育教师专业发展共同体。面对产业技术的快速迭代与复合型技能需求,职业院校教师必须超越传统的个体成长模式,构建一个能紧密对接产业、持续协同进化的专业发展共同体。自2019年

教育部启动职业教育教师教学创新团队建设以来,全国已培育数千个国家级、省级团队,覆盖智能制造等重点领域。这些团队通过“校企双带头人”引领、跨校跨企协作,实现了技术攻关与教学创新的融合。未来,应推动教师专业发展共同体主动融入市域产教联合体、行业产教融合共同体等新型组织形态。鼓励其作为核心动能,与龙头企业、科研机构等共建实践平台与创新学院。在真实的产业服务中,通过将前沿产业动态与真实项目研发流程,系统性转化为教师更新知识与提升能力的资源,持续锻造一支能引领教学、支撑产业的“双师型”教师队伍。

最后,深化制度创新以激发教师队伍的内生动力。产业向新背景下,教师队伍建设的核心在于构建一套能动态响应技术变革、有效激励教师投身产业实践的长效机制。一是建立“产教融合”导向的评价体系。评价标准须与前沿技术发展同步,将教师参与企业技术攻关、专利转化、开发新课程模块及培养符合新岗位标准学生的成效作为职称评审与绩效分配的核心依据,摆脱与产业实践脱节的困境。二是畅通“双向赋能”的校企人员流动渠道。借鉴“双元制”精髓,通过设立“产业教授”岗位、落实企业兼职教师激励政策,并刚性要求专业教师定期进入前沿企业实践研习,确保教师的专业知识、技能与产业一线保持“零时差”。三是构建“持续成长”的发展支持系统。设立面向新技术、新工艺的专项研修与研发基金,支持教师开展面向产业真实问题的创新实践,并将其合法收益纳入激励范围,同时设计分层分类的培训路径,为教师适应产业动态升级提供系统性支撑,最终形成教师与产业协同共进的良好生态。

支撑产业向新的职业教育教师队伍建设,是一项涉及标准、能力、组织与制度的系统工程。唯有通过内涵深化、素养拓展、形态变革与制度破立,将其打造为职业教育高质量发展的“第一资源”,方能筑牢培养适应新质生产力的高素质技能人才之基。

【作者系浙江工商职业技术学院人事处(教师工作部)副处长(副部长)】

构建全学段衔接的生涯规划教育新格局

——职业生涯规划教育的时代回应、机制构建与实践路径

□ 陈小玲

职业生涯规划教育是引导学生认识自我、确立目标、规划未来的重要教育内容,应贯穿人才培养全过程。教育部明确指出要重视开展职业生涯规划教育。然而,在实际推进中,仍存在小学阶段启蒙不足、中学阶段流于形式、大学阶段与前期脱节等问题,导致学生在关键节点缺少连续支持,学段间难以形成育人合力。对此,推动大中小学职业生涯规划教育一体化建设,是深化教育改革、提升育人质量、服务人才强国战略的应然之举。

顺应时代呼唤 锚定一体化建设核心价值

其一,回应个体成长需求。职业生涯规划发展具有阶段性与连续性,学生的职业认知是在童年保持好奇、少年扩大体验、青年形成选择并不断校准的过程中逐步建立的。从小学的职业初识与劳动观培育,到初中的兴趣能力觉察与职业体验,再到高中在选科与志愿决策中的理性权衡,直至大学阶段的职业素养培养与岗位适配,层层递进。一体化建设的价值,正在于以螺旋上升的方式把分散环节贯通起来,建立科学的自我与职业认知,从根本上提升就业竞争力与生涯适应力。

其二,适应教育改革形势。在纵向维度上,一体化强调打通学段壁垒,统一目标序列、内容边界与实施标准,确保育人逻辑一致、衔接有序。在横向维度上,一体化要求把生涯教育融入课程教学、劳动教育、综合实践与社会实践之中,与德智体美劳融合育人同行。在新高考背景下,学生较早进入选择情境,容易陷入盲目选科、短视决策甚至“跟风填报”。以一体化方式将职业生涯规划教育贯通起来,能够为科学选科、合理分

流、多元成才提供稳定支撑。

其三,缓解结构性就业矛盾。新一轮科技革命和产业变革催生新职业新岗位,社会对复合型、应用型、创新型人才需求持续上升。与此同时,生涯教育系统性不足,部分学生对行业发展、岗位需求与能力要求缺乏了解,出现职业定位模糊、慢就业等现象。由此折射出人才供需的结构性错配。一体化建设通过持续的信息支持与实践体验,引导学生把个人理想同国家发展、区域产业、社会需要结合起来,提升人岗匹配度与发展适应力,缓解就业矛盾。

健全保障机制 夯实贯通式发展制度支撑

推动职业生涯规划教育一体化,首要以制度机制打破学段壁垒。可由教育行政部门牵头,联合人社、工信等相关部门,整合学校、企业及社区资源,成立区域性指导委员会,统筹规划各学段目标与方案。配套搭建跨学段教研平台,定期组织联合教研,让大学与中小学教师互通人才选拔标准与现状,共商衔接点。同时,建立学生生涯发展追踪机制,利用大数据建立电子档案,为教师提供精准学情分析,也为教育评价与改革提供科学依据,实现合力最大化。

多元保障是确保教育落地的重要支撑。政策层面,行政部门出台指导文件,明确各学段目标序列、内容大纲与考核标准,将生涯教育纳入督导评估,压实主体责任。资源层面,打破围墙,整合“政—校—家—社—企”资源,构建政策解读、行业报告等共享库,并配套专项资金支持课程开发与基地建设。师资层面,建立跨学段共建共享体系,强化中小学校内专职教师培训,同时鼓励高校专家下沉中小学,聘请企业精英、技术能手、优秀校友等担任“生涯导师”,优化队伍结

构,破解“校内不懂职场、校外不懂教学”的结构性短板。

科学评价是推动体系持续优化的“指挥棒”。评价主体要从单一学校走向多方参与,形成政府统筹、学校主责、家庭协同、社会支持的评价格局。评价内容不局限于知识掌握,更应关注规划能力、认知深化及目标达成度,突出过程性评价与总结性评价并重。评价周期要适度拉长,结合升学去向、实习表现、就业质量等进行跟踪分析。更重要的是建立结果反馈应用机制,将评价结果用于课程迭代、资源配置与师资培训,形成“评价—反馈—改进”的闭环,推动一体化建设从“建起来”走向“用得好”。

抓实实践路径 打造协同化育人长效生态

理念落地需具体路径支撑。构建一体化体系,需在教学体系、师资队伍、资源供给及协同联动四个方面深耕细作。

教学是核心载体,需依据学段特点构建层次化体系。小学阶段以“启蒙”为核心,通过游戏化教学感知职业价值,树立劳动观念;初中阶段侧重“探索”,结合自我意识觉醒,认识性格优势并思考普职分流;高中阶段聚焦“定向”,结合新高考讲授决策工具,融合学科教学,制定升学规划;大学阶段升格为“准备与提升”,强化技能训练与素养养成,实现人职匹配。同时,课程应强化横向融合与实践导向,挖掘学科职业元素,设置企业参观、模拟招聘等模块,保障内容时代性。

师资队伍建设决定实施质量。学校应完善培养与引进并重的师资策略,建立分层培训体系与跨学段交流机制,提升教师在测评解读、生涯辅导与家校沟通方面的专业能力;健全校外导师遴选、管理与评价制度,推动行业导师参与职业体验、项目实践与生涯访谈;建立激励

机制,把生涯教育工作量与成效纳入绩效考核、评优评先与职称评价,形成可持续的专业发展通道,提升教师参与的内生动力。由此,打造专兼结合、素质优良的师资队伍。

资源供给要走向数字化与共享化。可依托区域平台整合线上微课、测评工具、行业报告、虚拟仿真体验等资源,形成“线上学习+线下体验”相结合的立体供给;校内统筹图书馆、实验室、社团与校友资源,校外联动高校、企业与社区共建体验基地与实践岗位,推动资源可见、过程可追、成效可评。通过数字化手段打破校际与城乡差异,让优质资源跨区域流动,提升均衡供给能力与服务覆盖面。

协同联动是形成合力的关键。学校要通过家长学校、分学段指导手册与主题沙龙等,帮助家长树立科学成才观与长周期发展观,减少简单替代决策和短期功利导向;政府应完善支持政策,鼓励企业开放参访、见习与实践项目,推动社区提供稳定的职业体验与公共服务实践场景;媒体与社会组织可通过弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的价值导向,营造尊重职业、崇尚实干的社会氛围;继而,以定期沟通、项目运行与数据反馈为抓手,形成学校主导、家庭协同、社会支撑的育人共同体。

大中小学职业生涯规划教育一体化是一项系统工程,更是回应多方需求、服务人才强国战略的长远之计。须跳出单一学段视野,以全局观和系统论为指导,通过机制创新与路径重塑,将割裂的教育阶段重新“缝合”,重塑教育链条。如此,方能真正构建起衔接紧密、活力迸发的生涯教育生态,为培养高素质人才提供坚实的支撑。

【作者单位:温州商学院;本文系2022年浙江省一流本科课程“大学生涯规划与职业发展”(项目编号: SJ2022YLKC28)成果】

□ 张迎迎

20世纪60年代,浙江枫桥干部群众创造了“依靠群众就地化解矛盾”的“枫桥经验”。新时代背景下,“枫桥经验”被赋予了新的时代内涵,其核心要义在于坚持党的群众路线、坚持以人民为中心、坚持将问题解决在基层、坚持把矛盾化解在萌芽状态,并强调法治思维、科技支撑与社会参与的结合。坚持和发展新时代“枫桥经验”,已经成为开创基层治理新局面的重要抓手。基于此,新背景新形势下,必须牢牢把握新时代“枫桥经验”的深厚内涵和时代价值,将其与基层治理实践深度融合,打好基层治理组合拳,激发基层治理高效能,进而为中国式现代化建设奠定基础。

坚持党建引领,把牢基层治理方向盘。党的全面领导始终是“枫桥经验”发展创新的根本保证,是基层治理的方向引领。因此,必须发挥党建引领核心作用,以党建引领筑牢基层治理根基,将党建引领贯穿到基层治理的全过程各环节各方面,统筹配置基层治理的优质资源,将党的政治优势和组织优势转化为基层治理新动能,形成“共建共治共享”的基层治理新格局,切实提升治理效能。首要任务是完善基层党组织架构,乡村(社区)书记与工作队伍建设是确保基层治理成效的第一资源,应全面实施新时代“领头工程”,采用外引内培的方式,组建一支结构合理、能力互补的基层党组织队伍。在此基础上,逐步构建“县—镇—村”三级社会治理组织体系,发挥党员干部的排头兵作用,聚焦群众“急难愁盼”的现实问题,为群众提供切实的权益保障和精准服务,守好服务群众的“最前沿阵地”。此外,需凝聚基层治理力量,探索“党建引领+”的基层治理新模式,扩大基层党的组织覆盖和工作覆盖,形成党委领导下,政府负责、社会协同、群众积极参与的治理大格局,打造常态化的多元共治新体系,形成“全员参与、人人共享”的良好氛围。如利用“红书包”的“一线四包”服务模式在广大农村牧区送学助民。

强化“三治融合”,激活基层治理内驱力。自治、德治、法治相结合的基层治理体系是新时代“枫桥经验”实践探索的重要成果,具有鲜明的中国特色,为破解基层治理难题提供了实践依据。一是以自治聚民心。基层群众自治制度是我国一项基本政治制度,只有夯实基层自治根基,将基层群众组织起来、动员起来,才能激发群众的内生动力,赋予基层治理更多活力。通过建立村民议事会、乡贤理事会等载体,建立健全村民约制度等方式,让群众自主协商解决邻里矛盾和村务事宜,真正做到“小事不出村”,让民事民议落到实处。二是以德治润心。德治在基层治理中发挥着浸润人心和铸魂育人的教化作用,应用乡风文明和道德伦理来凝聚人心,巩固基层治理成效。一方面要根植中华优秀传统文化,创新利用乡贤文化,发挥榜样模范的示范引领作用,形成乡村文明的良好风尚;另一方面要完善乡规民约,坚持用公序良俗来强化道德的约束和指引作用。三是以法治强基。法治在基层治理中具有规范和约束作用。不仅要规范司法行为,畅通群众诉求表达渠道,也要加强法治宣传和法律援助,帮助群众解决法律问题,增强群众的法律意识,鼓励基层法律工作者开展常态化法律咨询和援助工作,为维护公民的合法权益做好保障。

发挥科技赋能,推动基层治理现代化。数字技术已经成为推动基层治理体系和治理能力现代化的新引擎,应以数字化赋能“枫桥经验”创新发展,不断探索基层社会治理的新模式与新路径,推动基层治理的精准化转型和全方位覆盖。首先,搭建一体化数字平台,大力推行“一网通办”的综合服务系统,实现数据信息的全面整合与利用,为群众提供诉求“上报—处置—反馈—评估”的一体化服务体系,真正让群众享受到高效便捷的民生体验,为基层治理注入源源不断的智慧支持。其次,发挥数字技术在风险预警方面的促进作用,让“风险”看得见、防得住,真正让治理从“事后”转向“事前”,依托大数据研判、AI算法等技术,对重点区域、重点行业、重点人群等进行动态化监督,不仅能够提前处理风险危机,还能够精准识别现实困难并提前介入,让服务更加精准高效。如利用数字化技术对企业信息加以收集与分析,以企业用工、税收、技术突破等数据为参考,聚焦企业实际所需,为企业提供精细化服务。

注重源头治理,夯实基层治理“压舱石”。新时代“枫桥经验”强调“将问题解决在基层、化解在萌芽状态”。由此可知,在基层治理中应提前介入矛盾,坚持调解在先、预警在先、教育在先、控制在先,最大程度地将矛盾纠纷防范化解在基层。一是建立多级矛盾纠纷处理机制。构建“日常排查+集中排查+重点排查”的矛盾排查模式,强化前置防范,充分调动网格员、退休党员、志愿者、法律工作者等多方力量,采用入户走访等方式摸清矛盾纠纷,分层分类建立矛盾纠纷信息台账,并有针对性地实施矛盾纠纷清单化管理和逐一式突破,做到早发现、早介入,让矛盾纠纷就地化解,同时积极开展定期回访工作,实时跟进矛盾纠纷事件的后续维护情况,以实现矛盾纠纷的闭环管理。二是聚焦民生关切,及时回应民生诉求,降低矛盾发生概率。围绕医疗、就业、养老、住房、教育等民生需求,持续增进民生福祉,不断扩大发展成果的覆盖范围,同时持续弘扬“四下基层”优良作风,让党员干部到人民群众中去,倾听民心民意,密切联系群众,聚焦群众最关心、最直接、最现实的利益问题,建立群众诉求表达、问题反映以及问题解决的一体化机制。三是因地制宜,夯实基础保障。坚持和发展新时代“枫桥经验”,应立足当地实际情况,探索出一条适应各地发展的特色化道路,如从各族群众“喝茶说事”的生活习惯入手,探索出“一碗茶解纠纷”的调解法,让“依靠群众就地化解”的“枫桥经验”的精髓落到实处。在此过程中,应注重平台建设和人才培养,通过建立乡村共享法庭、“综治”乌日特等平台,以及打造专业化调解队伍等方式来夯实基层治理的基础保障。

(作者系中共锡林郭勒盟委员会党校讲师)

以『枫桥经验』为引领 提升基层治理新水平

新时代『枫桥经验』在基层治理中的价值与实践