



泰州职业技术学院  
TAIZHOU POLYTECHNIC COLLEGE

# 高职教育资讯

(内部学习参考)

---

2022 年第 3 期 总第 136 期

高教研究所编

2022/9/10

## 本期目录

- ※ 教育部职业教育与成人教育司负责人就新版《职业教育专业简介》答记者问
- ※ 中华职业教育社：《中华职业教育发展评价报告（2022）》特点及主要观点盘点
- ※ 邢菲等：中国特色高水平专业群建设阶段性成效——基于 60 个“双高计划”装备制造类专业群的分析
- ※ 王露莹等：中国特色高水平高职学校教师队伍的建设成效——基于 56 所“双高”院校中期绩效自评报告的分析

## 教育部职业教育与成人教育司负责人就新版《职业教育专业简介》答记者问

日前，教育部发布新版《职业教育专业简介》（以下简称《简介》）。教育部职业教育与成人教育司负责人就有关问题回答了记者提问。

### 一、请介绍一下新版《简介》研制的背景。

答：职业教育专业简介是介绍专业基本信息与人才培养核心要素的标准文本，是职业教育国家教学标准体系的重要组成部分，对于落实立德树人根本任务，规范职业院校教育教学、深化育人模式改革、提高人才培养质量等具有重要基础性意义。

此前，中职、高职专科专业简介是分别根据 2010 年修订的中职专业目录、2015 年修订的高等职业教育专科专业目录编制的。2021 年，教育部发布新版职业教育专业目录，一体化设计了中职-高职专科-高职本科专业体系，并通过新增、更名、合并、撤销等方式，专业总体调整幅度超过 60%。作为专业目录更新的工作延伸，迫切需要根据新版专业目录并通过专业简介的形式对专业内涵进行全面、系统、权威的阐释。

### 二、请介绍一下新版《简介》研制的过程。

答：研制工作落实新修订的职业教育法的有关要求，系统总结吸纳专业目录研制成果，积极发挥专家顾问、研究机构、职教学会、各行指委教指委作用，充分调动行业企业、职业院校等专家参与，共分为四个阶段：一是工作启动，组织专家研究中高本一体化简介模板框架，设置 63 个行业领域工作组，分行业领域、分专业类组建研制团队。二是研制初稿，来自 4600 余家单位的 11600 余名专家参与起草初稿。三是集中统稿，21 个统稿专家工作小组分组分类审核统稿，召开线上统稿会 200 余场次。四是修改完善，面向地方、行业、学会协会、院士专家等征求意见，先后收到 5700 多条意见建议，逐条研究，充分吸纳，反复修改完善，最终成稿。

### 三、新版《简介》的体例和内容较原来有哪些变化？

答：新版《简介》将中职、高职专科、高职本科专业简介框架统一调整为9项内容：专业代码、专业名称、基本修业年限、职业面向、培养目标定位、主要专业能力要求、主要专业课程与实习实训、职业类证书举例、接续专业举例。其中，与原中职专业简介相比，职业面向、培养目标定位、主要专业能力要求、主要专业课程与实习实训、职业类证书举例5项内容进行了调整优化；与原高职专科专业简介相比，职业面向、主要专业能力要求、主要专业课程与实习实训、职业类证书举例4项内容进行了调整优化。

从内容上来看，新版《简介》主要有以下显著变化：一是将原“就业面向”调整为“职业面向”，更加明确本专业对应的职业、岗位群或技术领域。二是将原“职业能力要求”和“主要职业能力”调整为“主要专业能力要求”，按专业对应的职业（岗位群或技术领域）需求，更加突出根据典型工作任务分析出的主要专业能力要求。三是将原“专业教学主要内容”和“核心课程与实习实训”调整为“主要专业课程与实习实训”，具体包括专业基础课、专业核心课和实习实训环节，新版《简介》专业课程体系更加完整，对各学校制订专业人才培养方案的指导性更强，同时也为学校教育教学改革留出了合理空间。四是将原“职业资格证书举例”调整为“职业类证书举例”，按照职业资格证书、职业技能等级证书等进行列举，更加符合新修订的职业教育法的要求，有利于推进职业教育岗课赛证综合育人。

#### **四、新版《简介》主要有哪些特点？**

答：一是体现全局性，呈现人才培养概貌。新版《简介》系统体现中职、高职专科、高职本科人才培养体系架构，全面展现职业教育各层次各类型专业基本信息，科学规范德智体美劳全面发展的高素质技术技能人才培养核心要素和环境要求，为学生报考职业院校及继续深造提供权威指导，为院校制订人才培养方案提供基本遵循，为社会用人单位选用毕业生提供重要参考。

二是聚焦适应性，优化职业教育类型特征。新版《简介》深度匹配新技术和产业变革需要，深度对接职业岗位场景，突出职业岗位能力培养，更新课程体系，升级专业内涵，淡化学科教育色彩，同时注重科学文化知识和专业类通用技术技能培养，强调科学精神、工程思维等的培养，强调全面贯彻质量、安全、绿色等现代产业理念要求，强化实习实训等实践性教学环节，推动技术技能人才供给侧改革。

三是注重前瞻性，提升未来职业能力。新版《简介》紧盯行业变革、对标科技创新，优化专业定位，在职业面向中强调专业对应的数字化新职业场景和新岗位，列举对应的职业资格证书和职业技能等级证书等职业类证书，前瞻布局培养学生掌握数字技能、绿色技能等未来职业能力，使职业教育专业成为更好适应、支撑、引领经济社会高质量发展的“快变量”。

四是发挥整体性，促进贯通融通培养。新版《简介》统筹规划职业教育不同层次培养规格、能力要求、课程体系，各层次有机贯通、逐层提升。新版《简介》还着力体现职普融通理念，列举职业院校贯通培养中每一层级接续高一层级的专业，为学生继续学习时的专业选择提供参考，为畅通技术技能人才成长成才打开通道。

五是保持简明性，展示职业教育良好形象。新版《简介》通篇以列举要点的形式，按照需求导向展开，以高度凝练的“千字文”，将职业道德、文化知识、技术技能内化为职业综合素质、外化为行动能力具体要求，课程名称、实习实训内容体现职业教育特点，通俗易懂、简洁明了，让家长能看懂、学校易操作、社会能理解，为社会各界全面认识职业教育提供有效帮助。

## **五、如何落实好新版《简介》？**

答：下一步，我部将组织力量依据专业目录和简介，修订完善专业教学、岗位实习、实训教学条件等职业教育国家教学标准，并根据修订后的《中华人民共和国职业分类大典》等，对接经济社会发展形势需要，进行动态更新。

各职业院校要认真组织学习研究专业简介，结合实际修订专业人才培养方案，更新课程体系，加强科学文化与专业知识教育，组织好实习实训，持续推进教育教学改革。要通过课程和教材建设、教师研修、集体备课、展示典型人才培养方案和教案等方式，持续推动职业教育国家教学标准体系的宣传贯彻。

（来源：中华人民共和国教育部）

# 《中华职业教育发展评价报告（2022）》特点及主要观点 盘点

在为全面贯彻落实党中央、国务院关于职业教育决策部署，助推职业教育事业改革，促进职业教育高质量发展，助力构建多元化的职业教育评价体系，中华职业教育社自 2021 年开始，组织力量探索开展职业教育第三方评价，编撰出版了《中华职业教育发展报告（2021）》。

《报告》共三个部分：第一部分为“机遇与挑战”，主要从职业教育面临哪些机遇和挑战的角度进行述评分析；第二部分为“现状与评价”，主要从区域、院校、服务、环境四个维度对我国职业教育发展现状进行评价；第三部分为“分析与建议”，主要对职业教育发展存在的主要问题进行分析并提出对策建议。

整体上看，本《报告》具有如下三个方面特点：一是充分体现第三方评价特色。职教社作为我国成立时间最早的职业教育专门机构，是党领导的群团组织之一，开展职业教育第三方评价既有良好基础和独特优势，也是职教社自身履职尽责、落实有关领导同志重要批示精神的应有作为。二是提出职业教育发展指数模型。为了客观呈现各地职业教育发展差异，本《报告》设计并计算出各省市（区）职业教育综合发展指数。2021 年数据分析显示，不同区域内各省市（区）职业教育发展各具特色，整体呈现出东、中（含东北）、西部地区依次递减的态势。三是实现全口径职业教育评价。《报告》把职业教育作为一个整体，面向学历职业教育（包括中专、大专、本科三个学历层次）和非学历职业教育（含职业培训），对全国职业院校（含技工学校）发展及相关政策落实情况进行了整体性评价，实现了全口径评价，具有鲜明的“大职业教育主义”特色。

《报告》聚焦“推动职业教育高质量发展”主线，提出了以下主要观点：

**观点 1：**职业教育高质量发展并非仅仅体现在学历高或层次高、项目多和获奖多，而应主要体现在面向合适的学生提供适合的教育上。

由于职业教育服务行业和地方发展的类型特征，既要有适应高端产业和产业高端的高水平服务，也要有面向农村，扶持革命老区、民族地区、边远地区、欠发达地区经济社会发展的适应性服务。各级各类职业教育都可以办出高

质量，职业教育高质量发展大有可为。对职业院校而言，能够根据地方发展需要培育出当地用得上、留得住、发展好的技术技能人才，实现充分就业，也是高质量的职业教育；对各个处于不同经济发展阶段的地方而言，建设与当地经济社会发展相适应、培养适合当地需要人才的职业教育，都是高质量的职业教育。

**观点 2：职业教育就业导向功能弱化，并带来三大不利影响。**

有关报告显示，近年来全国职业学校追求升学已成气候。全国中职毕业生抽样调查显示，在近 1.7 万份样本中，约 65% 升入高等院校继续学业。高等职业院校升学率在 20%~30% 之间，并有逐年上升趋势。可见，全国范围内职业教育就业功能普遍弱化。升学趋势明显将带来三大不利影响：一是不利于缓解全国性“技工荒”问题，导致中国制造质量难以提升；二是不利于企业获得技术技能人才红利，导致企业对校企合作失去信心；三是不利于职业教育自身发展，导致职业教育普教化、应试化，丧失类型特色。由于不完善的职教高考制度及“升学导向”的中职教育、高职教育，必定会弱化其专业技能教学，使整个技术技能人才培养水平持续下滑。

**观点 3：职业教育面临类型特色不够的挑战。**

职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型，但不是另类教育。既不能因为职业教育是类型教育，就关起门来使其成为“孤岛教育”；也不能因为职业教育与普通教育同等重要，将其办成普通教育的“影子教育”。职业教育要强化类型特征，必须深深扎根社会，深入探索，按照技术技能人才培养规律进行办学实践，调整相应的管理体制和运行机制，办出特色，办出成效，形成不可替代的比较优势。

**观点 4：加强政策供给，补强职业教育“短板”。**

教育行政部门的眼中要有每一所职业院校，不能只关注头部高职或发达省市，忽视整体和一般职业学校的发展。要着力提高职业教育整体质量，注重政策供给的公平性和普惠性，“雪中送炭”，克服马太效应。既要关注职业教育改革发展创新“高地”的政策创新与突破，更应帮助职业教育“洼地”解决政策、资源供给问题；重视“面向人人”的职业教育功能，既要向“双高”校和水平专业倾斜政策和资源，也要有帮助薄弱学校、薄弱专业尽快解决问题的紧迫感、责任感。

学校和老师眼里要有每一个学生，不能只关注少数优秀学生或某些特殊学生。既要向技能大赛选手集聚教学资源，更要关注每一个学生教学资源公平的获得性；既要关注校内课堂的质量监控，更要关注“实习”等薄弱环节的质量监控。

发挥政策正向激励作用，避免政策偏差的“逆向选择”。支持坚持就业导向、人才培养质量高的优质专科高职学校独立升格为职业本科学校。支持优质专科高职学校中产教深度融合、办学特色鲜明、培养质量较高的专业实施职业本科教育，避免因政策偏差而影响职业本科教育的公信力。

#### **观点 5：职业教育要毫不动摇坚持就业导向，实现高质量就业。**

坚持就业导向，实现更加充分、更高质量的就业，利国、利民、利校。可以预见，建设人力资源强国和技能型社会面临的主要矛盾将由提高人口受教育年限转向提高劳动者职业能力，全面提高劳动生产率。需要分别统计职业院校毕业生的就业率和升学率。职业院校每年升学率低于 5% 的时候，升学人数对专业教学模式影响不大，当升学比例超过 20% 的时候，升学人数将会对专业教学产生较大影响，分别统计就业率和升学率有利于预警职业院校重视教学模式变革，有利于提高毕业生直接就业的质量。

坚持就业导向是办人民满意的职业教育的根本要求。一个人的成长、成功，不单单是通过学历学位来实现，还要通过职业来实现。职业教育学生升入高一级普通高校，虽然延缓了短期的就业压力，但是从不断出现的“最难高校就业季”来看，并不一定能提高就业质量，对个人而言，就业压力只是延迟了，并没有消失。

毕业生高质量就业是职业院校的品牌和核心竞争力。职业院校要坚持就业导向不动摇，即使升学也要坚持以面向职业教育体系内的高一层级为主，以就业为导向开展升学教学，最终使职业教育不同层级的学生都能够获得高质量就业。

#### **观点 6：教师队伍在职业教育高质量发展中具有关键作用。**

不断优化教学创新团队结构。为了适应数字化时代高技能人才培养需求，要创造条件，组建由教学专家、企业专家、信息技术专家组成的“三栖”教学团队。教学创新团队除了学校的教学骨干教师外，还要邀请企业优秀的骨干工程师和技能师参与其中，他们长期在企业生产一线，最清楚企业需要何种技能

人才，他们的加入会使学生培养更加精准。同时要邀请人工智能、大数据、多媒体等方面的信息技术专家加入教学创新团队。

**观点 7：形成良好的内外环境是职业教育健康高质量发展的重要条件。**

根据社会发展理论，一个国家和社会并非大学生越多越好，也不是拥有高学历的人越多越好。德国联邦职业教育研究所国际部主任米歇尔·沃切特（Michel Wocht）认为：对整个社会的健康发展而言，大学生并非越多越好，很多职业根本不需要那么高的学历。大学生占比与教育发展质量以及整个社会的发达程度之间并无正相关性。建议面对日益严峻的就业形势，发挥职业教育“就业稳定器”优势，缓解日益严重的就业压力，需要我们重新审视我国高等教育扩招政策，做强做优职业教育，促进职业教育与高等教育协调发展。

**观点 8：强化职教科研，改善教育教学的治理环境。**

教师是教育发展的第一资源。调研中教师们反映，当前各种新概念、新说法满天飞，校长自身业务十分繁杂，整天忙于争取项目、资源、荣誉，同时还要承受和处理各种外部压力；教师面对需要付出更多精力的学生群体，却经常被各种教学以外的要求弄得无所适从、精疲力尽，很难把各种改革落实到课堂上，所以出现外面锣鼓喧天，课堂波澜不惊的情况。建议大力加强职教科科研工作，发挥职教科研在标准制定、路径设计、三教改革等方面的引领指导作用，为广大职业院校教师松绑解压，把时间还给教师，使其能够专注教学，集中精力做好自己的事。

**观点 9：加大宣传力度，把正信息社会的舆论环境。**

近几年来，职业教育的社会关注度有所提升。但是整体上看，职业教育的社会舆论环境仍然不够友好。表现有三：一是社会公众对职业教育了解不全面；二是一些社会人士对职业教育解读比较片面。三是职业教育舆论存在被“污名化”现象。职业教育是一种与经济社会密切相关的教育类型，关涉千家万户、就业民生、社会稳定，需要集合全社会的力量共同关注、支持、建设。只有营造人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境，才会有良好的社会效果。建议加强职业教育正面宣传和正面引导，倡导技能文化，强化主流媒体和中小学教材宣传劳模精神、劳动精神、工匠精神和优秀技术技能人才案例的功能。同时，加强负面舆情管控，防止破窗效应发生，构建良好的职业教育舆论环境。

**观点 10：建设技能型社会，要加快完善国家资格框架和职业资格证书制度。**

借鉴发达国家先进经验，我国要完善职业教育和培训框架体系，有必要尽快建立我国国家资格框架制度。健全国家资格框架制度，有利于职业教育的学生和普通教育的学生学习成果等级互换，进而在特定领域两个教育序列的学生都享有同等权利，有利于沟通衔接职业教育和培训体系，有利于深化产教融合、校企合作，有利于推动技能型社会和学习型社会建设。建议加快政策落地，完善职业资格证书制度，加快构建国家资格框架，建立纵向贯通、横向融通的现代职业教育体系，打通劳动制度与教育制度、职业教育与普通教育、职业资格证书与学历证书之间的壁垒，推动职业资格证书与学历证书等值等效，真正实现职业教育与普通教育具有同等重要的地位。

（文章来源：中华职业教育社）

# 中国特色高水平专业群建设阶段性成效

——基于60个“双高计划”装备制造类专业群的分析

专业群建设成效体现在专业建设的各个方面，本研究主要从专业群建设途径及完成度、专业群贡献度及着力点以及专业群建设特色经验做法等三个方面展开分析。

## 一、专业群建设途径及完成度

“双高计划”专业群建设以“9+1”的建设思路为指导，“9”个规定动作从人才培养质量、创新服务、合作交流、保障机制四个维度展开，“1”个自选动作则各具特色。

以各专业群中期绩效自评报告内容为数据来源，因部分公示版报告将完成率隐去，故不完全统计，60个装备制造大类专业群中期平均完成度为96.24%。通过研判各专业群中期建设情况，大致可以总结出各项目的建设途径：人才培养模式多从现代学徒制、产教融合的产业学院、高本贯通等方面着手；课程教学资源聚焦于资源库、精品在线开放课程、课程思政示范课、引入职业技能等级等方面；教材教法改革结合新形态教材、混合式教学、小班制教学、虚拟现实等形式开展；教师创新团队关注引才引智、“双师型”教师、“双带头人”培育、校企流动、名师工作室、黄大年式教师团队等方面；实践教学基地倾向于建设实训中心、示范基地、股份制实体化公司、实训与研发中心、虚拟工厂、智慧教室、虚拟仿真实训基地等载体；技术技能平台致力于搭建技师工作室、技术研发中心、科研实验室、工程研究中心、应用协同创新中心、成果转化服务中心、技术创新研究所等；社会服务多数是依托培训基地、教育基地、职业技能等级标准、企业员工培训、小微服务中心、科普教育基地等平台开展；交流合作中国际交流多集中在专业和课程标准输出、国际大赛、学生国外升本、招收国外留学生、联合培养国际化双语教师、联合办学项目、海外办学基地、教学资源输出、国际性研讨会和论坛、引进新技术、培训属地员工等方面；交流合作中东西协作则偏向于对口支援院校建设、面向中西部开设“宏志班”、为中西部院校开展师生培训等；保障机制借助工作专班、定期研讨、学校质保和内控体系、党总支领导下的分院院长负责制、考核评价诊改制度、专

业动态随动机制、专业群建设指导委员会、校企工作委员会、第三方评价等方式保证“双高计划”专业群的建设质量。具体内容详见表 1。

建设维度	任务点	主要建设途径	中期平均完成度
人才培养质量提升	人才培养模式	现代学徒制、产业学院、赛教融合班、工程创新班、项目导师制、高职本科	96.24%
	课程教学资源	资源库、精品在线开放课程、课程思政示范课、引入职业技能等级证书、专业教学标准、教学资源中心	
	教材教法改革	新形态教材、混合式教学、“十三五”规划教材、项目化规划教材、小班制教学、虚拟现实	
	教师创新团队	引才引智、“双师型”教师、“双带头人”培育、校企流动、名师工作室、黄大年式教师团队、教师教学创新团队、兼职教师、设置考核梯度等级	
	实践教学基地	实训中心、示范基地、股份制实体化公司(产教融合型实训平台)、实训与研发中心、混合所有制产业学院、虚拟工厂、智慧教室、虚拟仿真实训基地	
创新服务支撑	技术技能平台	技师工作室、技术研发中心、专利、核心论文、课题、行业标准、科研实验室、工程研究中心、应用协同创新中心、成果转化服务中心、技术创新研究所、知识产权大数据服务、生产性实训中心、技术应用研究中心	96.24%
	社会服务	培训基地、培训资质、教育基地、职业技能等级标准、企业员工培训、中小微服务中心、科普教育基地	
交流合作辐射	国际交流	专业和课程标准输出、国际大赛、学生国外升本、招收国外留学生、联合培养国际化双语教师、联合办学项目、海外办学基地、教学资源输出、国际性研讨会和论坛、引进新技术、培训属地员工、联合建立人才培养和研究中心、海外实习基地、国际技能竞赛、职教联盟、“丝路学院”、学生在国际化企业实习、“姊妹系院”“鲁班工坊”、中外合作的职业资格证书培训	96.24%
	东西协作	对口支援院校建设、面向中西部开设“宏志班”、为中西部院校开展师生培训	
保障机制完善	可持续发展	工作专班、定期研讨、适用学校质保和内控体系、党总支领导下的分院院长负责制、考核评价诊改制度、专业动态随动机制、专业群建设指导委员会、校企工作委员会制、引入第三方评价	96.24%

表 1 “双高计划”专业群主要建设路径统计分析

## 二、专业群贡献度及着力点

“双高计划”建设是职业教育提质增效的关键一环，不仅是完善专业群内涵建设的重要载体，同时也是体现职业教育外在张力的关键途径。依据各校中期绩效自评报告内容，专业群贡献度主要从三个层面分析：引领职业教育改革发展和人才培养、支撑国家战略和地方经济社会发展以及形成推动职教高质量发展支撑力量。

通过分析 60 个装备制造类专业群的中期自评报告可以发现，各专业群在不同程度地贡献着自己的职教智慧，为推动社会经济发展发挥着自己的力量。根据各专业群中期绩效自评报告贡献度描述情况，研究对贡献度的着力点进行编码，为聚焦专业群贡献方式，本文将着力点频次高于 20 次的内容形成表 2，可以看出专业群建设普遍在以下几个方面表现出更强的贡献度。引领职业教育改革发展和人才培养贡献途径主要集中在“三教”改革、党建引领、人才培养模式构建、校企合作机制创新、实训基地打造、承担引领性机构职能等方面。如，金华职业技术学院通过构建股份制产教园，实体化“产教综合体”破题产

教融合体制机制；又如，河北科技工程职业技术大学汽车检测与维修技术专业群的“六维聚焦、四轮驱动”教学模式，引领职业教育课堂革命，获得全国职业院校技能大赛教学能力大赛一等奖2项、三等奖1项，面向全国200多所院校开展课堂教法改革培训。支撑国家战略和地方经济社会发展贡献成效主要体现在构建技术技能创新平台、服务产业转型升级、承担区域企业人才供给、东西协作共同富裕、参与区域标准制订、起草改革政策文件、国际交流与合作成果丰硕等方面。如杭州职业技术学院联合杭州中华职教社实施“星火计划”，面向中西部20余所学校超200名贫困学员开展技能培训，树立“培养一人、美满一户、共富一方”典范，服务国家战略。又如宁波职业技术学院依托商务部“中国职业技术教育援外培训基地”，培训学员遍及123个国家和地区，发展中国家职业教育研究院在全国率先开展“一带一路”职业教育国别研究，出版系列《“一带一路”职业教育蓝皮书》，多份决策建议被采用，打造职业教育国际化研究智库。形成推动职教高质量发展支撑力量的形式比较一致，大多数都致力于参与专业教学标准、X证书制度标准、行业协会标准、校企合作标准的制订。如武汉船舶职业技术学院主持标准制订，依托全国船舶工业职业教育教学指导委员会等，主持和参与研制各类国家、行业标准13项，包括国家职业教育专业教学标准8项、1+X职业技能等级标准3项，形成示范引领。

维度	着力点	出现频次
引领职业教育改革发展和人才培养	“三教”改革成果丰硕	57
	党建引领,全国样板党支部	43
	人才培养模式示范引领	37
	构建因地制宜的校企合作机制	35
	实训基地示范引领	31
	承担行指委秘书处、1+X协作组等多个社会团体职能	28
支撑国家战略和地方经济社会发展	构建技术技能创新平台,服务产业转型升级	55
	区域企业人才供给主力	44
	承担区域培训	43
	东西协作,共同富裕	36
	参与区域标准制订、起草改革政策文件	22
	国际交流与合作成果丰硕	21
形成推动职教高质量发展支撑力量	参与专业教学标准、X证书制度标准、行业协会标准、校企合作标准制订	58

表2 “双高计划”专业群贡献度偏向

### 三、专业群建设特色经验做法

“双高计划”专业群建设面向18个专业大类，面对不同领域的特色经验与做法在推动学校和专业群高质量发展方面凸显“高”、彰显“强”、体现“特”。通过分析研究样本，可以发现不同形式的特色主要体现在以下几个方面。

同行引领凸显“高”：实体化、一体化产教综合体建设模式实现校企合作体制机制新突破（金华职业技术学院）；开创“四方联动、标准引领、语技术融合”的国际化办学新路径，建成我国首个开展海外学历教育办学机构——中赞职业技术学院、全国首个职业教育型孔子课堂（北京工业职业技术学院）；牵头专业大类目录修订，专业和教学标准制订，引领同行发展（无锡职业技术学院等）。

优势发挥彰显“强”：打造科技创新平台，服务企业，带动企业新增销售额超过9亿（无锡职业技术学院），科技成果产业化促进区域企业销售增长13.85亿元（宁波职业技术学院），获省部级科技进步奖9项（北京工业职业技术学院）；“共同富裕+”职业教育行动致力于地方性高职院校高质量发展，校企共同体（产业学院、企业研究院——一体两院）共同开展人才培养、技术攻关、科技成果转化，服务区域龙头企业发展（杭州职业技术学院）；构建以职业农民（村干部）学历提升培养和综合实用技术培训为两翼的“一体两翼”新型职业农民培养与培训体系（杨凌职业技术学院）。

根植区域体现“特”：产城结合——学校与区政府签署战略合作协议，树立“高端化、数字化、国际化”的城教融合新标杆（北京电子科技职业学院、北京工业职业技术学院）；党建引领——强化政治领航、强化思政质效、强化文化浸润，提升组织内驱力、激发队伍战斗力、增强育人向心力（浙江机电职业技术学院、重庆工业职业技术学院等）；文化浸润——从理念引领、制度规范、行为塑造、环境熏陶四个维度将“三类素养”（学生素养、职业素养、公民素养）和“三大精神”（劳模精神、劳动精神、工匠精神）融入“产学研创”五个环节，构筑“建善校、出善师、育善生”目标（杭州职业技术学院）；社会服务——以“社区学院”为依托，组建社区教育工作指导委员会，

建成1区10镇街205村居三级教育网络，形成“政校社企”协同运行机制（顺德职业技术学院）。

（作者：邢菲、戎成，节选自《中国职业技术教育》2022年第23期）

# 中国特色高水平高职学校教师队伍的建设成效与优化策略

——基于 56 所“双高”院校中期绩效自评报告的分析

教师队伍建设是打造“双高”院校的基本着力点，是发挥教师主观能动与提升人才培养质量的关键环节。在教育部和财政部出台《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》（简称“双高计划”）中明确提出打造高水平双师队伍为“双高计划”的十大建设任务之一，优化职业院校教师培养质量、健全教师培训体系、引进高层次人才、畅通教师校企双向流动等是高职院校建设的根本内容。“双高”院校中期绩效自评报告是“双高计划”实施两年多院校中期建设任务完成度与建设成效评价的重要环节，是展现现阶段“双高”院校教师队伍建设现状、特征、问题的重要抓手。基于此，本研究试图通过分析 56 所“双高”院校的中期绩效自评报告，系统分析现阶段“双高”院校教师队伍建设的现状与特征，充分展示“双高”建设和高质量发展取得的显著成效，同时探索新时代高职院校教师队伍特色发展的典型经验，以及分析现阶段我国“双高”院校教师队伍建设存在的现实问题，为“双高”院校的未来发展提供重要指引。

## 一、文献综述与研究设计

打造高水平教师队伍是“双高计划”建设的战略重点，是保障人才培养质量和推进职业教育高质量发展的核心要素。经过近几十年来我国对职业院校教师队伍的探索与发展，基本落实了以师德师风建设为引领、优化了专兼教师队伍结构、加强了“双师型”教师队伍建设、提升了教师专业发展能力。但为进一步切实提升职业院校教师队伍的整体素质和建设水平，“双高计划”中明确指出要通过完善健全教师引进准入机制、建立健全教师培育培训体系、改革创新教师发展评价考核、推进教师教学创新团队建设等来打造高水平双师队伍。通过对职业院校教师队伍建设的有关内容进行梳理，发现目前研究多集中于教师队伍的结构优化、教师的培养培训、教师的团队建设、教师的评价体系等方面，这与“双高计划”中的建设内容相契合。一是高职院校教师队伍结构优化的研究。多位学者指出要通过严格制定教师招聘标准、加大教师引进力度、构建教师互聘制度、提升教师专业能力结构等方面来进一步优化高职院校教师队伍结构。二是高职院校教师培养培训路径的研究。高职院校教师的培养培训包

含职前培养、入职培训以及职后培养培训，目前大多学者对于教师培养培训的研究主要集中于教师的职后阶段。其一是构建校企“双主体”教师培养培训体系，校企共建教师培养培训基地和教师企业实践基地等；其二是构建“立体化”教师培养培训体系，以制订标准为出发点，建立分层分类的“双师型”教师培训标准；其三是构建“项目化”教师培养培训体系，以校企合作项目为载体，提升团队协作意识，实现教学项目设计与企业研发项目的无缝链接。三是高职院校教师教学创新团队建设的研究。高职院校教师团队的研究主要集中于教师团队的影响因素、主要困境等方面。其一，教师团队的影响因素。高职院校教师团队建设的影响因素主要有团队带头人的领导力、教师合作行为的作用机理、教师合作成本的分析、团队角色的影响等。其二，教师团队发展的主要困境。经过多年的发展，我国高职院校教师团队建设取得了很大成效，涌现出了一批结构化、高水平、实力强的教师团队。但与高质量发展的现实需求相比，高职院校教师团队建设依然面临着团队目标定位还有所偏差、团队结构还有待优化、团队衡量标准难以评价等问题。四是高职院校教师队伍评价与激励机制研究。关于教师队伍的考核评价包括资格准入、职称评定、绩效分配、保障机制等方面，在考核评价内容上，多数专家学者强调要打破“无论文不晋升”传统，强化技术技能成果等的奖励激励考核；在考核评价方式上，探索设定第三方评价机构对教师的技能掌握、实践能力等进行多维考核。

综上，尽管目前学界对高职院校教师队伍建设的多个方面进行了诸多研究，但多集中于教师队伍在教师结构、培养培训、团队建设、评价机制等建设过程中存在的困境与有效的路径方面，而从院校建设改革实施的具体做法视角进行系统分析和经验总结的研究还比较少。基于此，本研究试图通过对已公布的56所“双高计划”高水平学校建设单位中期绩效自评报告进行分析，从现阶段“双高”院校教师队伍建设的“教师队伍结构”“教师培育发展”“教师团队建设”“教师考核评价”四大重点任务出发，将自评报告文本进行标注和开放式编码，经过三级编码，形成本研究的分析框架，具体见表1所示。

表1 “双高”院校教师队伍建设自评报告内容编码

一级编码	二级编码	三级编码	频次
教师队伍结构	人才引进	引进机制、专业带头人、骨干教师、技能大师、技术能手、领军人才、工匠名匠、高层次人才	40
	双师教师	“双师型”教师认定及标准、“双师型”教师比例、“双师型”教师数量、“双师型”教师培训	56
教师培育发展	培育体系	培养培训基地、企业实践基地、培养培训制度、培养培训方法、名师培育工程、分层发展机制	27
	在职培训	教师企业实践、教师发展中心、结对子、基地建设、海外培训	19
	教师成长	博士引进、青年教师、青年发展平台建设、青年教师技能大师培育计划、分梯队培养	12
教师团队建设	团队投入	教师教学创新团队、教学团队、黄大年式教师团队、教师团队培养计划	49
	团队产出	教师职业技能大赛获奖、教师教学能力比赛、团队课题、教师教育改革与教师发展研究项目	49
教师考核评价	师德师风	师德师风建设、师德师风考核、师德师风一票否决制、师德师风提升工程、师德师风培育与培训	30
	考核激励	教师考核激励制度体系、业绩成果认定体系、绩效考核	13
	职称评聘	职称评聘机制、分类型职称评价标准、技术职务评聘办法、“直通车”评聘方式	3
	绩效分配	教师业绩考核指标体系、奖励性绩效工资比重、绩效分配制度	7

## 二、“双高”院校教师队伍建设的统计结果分析

整理分析 56 所“双高计划”高水平学校建设单位的中期绩效自评报告中的主要内容与统计数据，从“双高”院校教师队伍建设的标志性成果完成数、教师队伍结构、教师培育发展、教师团队建设、教师考核评价五个方面进行系统分析。

### （一）“双高”院校教师队伍建设标志性成果数量统计情况

在 56 所“双高计划”高水平学校建设单位中期绩效自评报告中，关于“双高”院校教师队伍建设的标志性成果主要有国家级教学名师、全国模范教师、全国行（教）指委委员、国家级教师教学创新团队、黄大年式教师团队、教师培养培训基地、技能大师工作室、国家级教师教学能力比赛获奖。将标志性成果进行分类划分，大致可分为教师结构、教师团队、教师培养、教师成果四个方面。本研究通过对不同地区、不同层次的“双高”院校进行分类统计，可看到东部地区在教师结构、教师团队、教师培养、教师成果四个方面的标志性成果多于中西部地区，尤其是在教师培养培训基地等教师培育载体方面，东部地区标志性成果数量较高。从不同层次看，A 档院校的标志性成果数量略高于 B、C 档院校，但均数差距不大，具体内容可见表 2、表 3。

表2 56所“双高”院校东中西部地区标志性成果

数量/均数	标志性成果	东部地区	中部地区	西部地区	总数
教师结构	国家教学名师、模范教师	59/3.0	7/1.8	39/4.3	105
	全国行(教)指委委员	66/7.3	3/3	40/10	109
教师团队	国家教师教学创新团队	47/1.7	12/2	18/1.5	77
	黄大年式教师团队	13/1	3/1	5/1	21
教师培养	教师培养培训基地	92/5.8	5/1.7	9/1.8	106
	技能大师工作室	46/4.6	38/12.7	17/5.7	101
教师成果	国家教师教学比赛	81/4.1	7/1.8	79/7.2	167

表3 56所“双高”院校ABC档院校标志性成果

数量/均数	标志性成果	A档院校	B档院校	C档院校	总数
教师结构	国家教学名师、模范教师	32/4.6	32/2.3	41/3.4	105
	全国行(教)指委委员	36/9	39/7.8	34/7	109
教师团队	国家教师教学创新团队	17/1.7	32/1.8	28/1.6	77
	黄大年式教师团队	5/1	10/1	6/1	21
教师培养	教师培养培训基地	25/5	57/6.3	24/2.4	106
	技能大师工作室	19/9.5	19/2.7	63/9	101
教师成果	国家教师教学比赛	34/6.8	50/3.3	83/6	167

## (二) 高层次人才引进是“双高”院校教师队伍建设的重点

在56所“双高计划”高水平学校建设单位中期绩效自评报告中，关于教师队伍结构部分可大致分为“教师结构”“人才引进”两个方面。其一，“教师结构”部分，包括“双师型”教师比例的整体情况、学校国家教学名师和模范教师数量、教师教学创新团队和黄大年式教师团队数量。根据不同地区分布和不同层次分布将教师结构的三个方面进行显著性检验，可发现教师结构在东中西部地区中并不存在显著性差异，但在ABC档院校中A、B档“双高”院校的“双师型”教师比例明显高于C档院校，尤其是个别C档“双高”院校的“双师型”教师比例明显较低，这在一定程度上反映了C档院校与AB档院校存在一定的差距。其二，“人才引进”部分，包括学校层面的国家教学名师和模范教师、行业教指委委员等国家骨干教师部分，包括博士人才引进部分，还包括行业层面的技能大师、技术能手、行业领军人物与高层次人才等部分。通过显著性差异分析可发现东中西部学校教师引进具有显著性差异，东部地区院校名师的人才引进明显高于中西部地区，这在一定程度上体现了人才流动的虹吸效应与集聚效应。另外，在行业层面的高层次技术技能人才引进方面，无论是从

东中西部地区看，还是从 ABC 档院校看，东部地区和 A 档院校的人才吸引均数都略高于其他“双高”院校，具体内容可见表 4 和表 5。

表 4 56 所“双高”院校东中西部地区教师结构的数据梳理

维度	关键词	院校数量/ 均数	地区分布			检验
			东部	中部	西部	
教师结构	整体： 双师教师比例	16/84.1	10/84.4	1/72	5/86.1	0.367
	学校： 院校教学名师	36/4	23/5	4/3	9/4	0.875
	团队： 教师教学团队	48/2.0	30/2	6/2.5	12/1.9	0.863
人才引进	学校： 国家骨干教师	47/27.7	30/34.5	5/11.6	12/17.5	0.041**
	学校： 博士人才评聘	9/34.9	5/28.8	2/37.5	2/47.5	0.018**
	行业： 技术技能人才	28/34.7	20/34.9	2/2.5	6/16.3	0.059

注：\*\*表示差异显著( $P < 0.05$ ),\*\*\*表示差异极显著( $P < 0.01$ ),不标者则为差异不显著( $P > 0.05$ )。

表 5 56 所“双高”院校 ABC 档院校教师结构的数据梳理

维度	关键词	院校数量/ 均数	档次分布			检验
			A 档	B 档	C 档	
教师结构	整体： 双师教师比例	16/84.1	3/89.1	6/89.9	7/77.1	0.044**
	学校： 院校教学名师	36/4	6/5.2	16/3	12/3	0.396
	团队： 教师教学团队	48/2.0	10/2.2	19/2.2	19/1.8	0.016**
人才引进	学校： 国家骨干教师	47/27.7	8/14.4	19/33	20/28	0.629
	学校： 博士评聘数量	9/34.9	1/29	2/64.5	6/26	0.026**
	行业： 技术技能人才	28/34.7	4/44.3	13/35.3	11/30.5	0.207

注：\*\*表示差异显著( $P < 0.05$ ),\*\*\*表示差异极显著( $P < 0.01$ ),不标者则为差异不显著( $P > 0.05$ )。

### (三) “双高”院校教师培养培育多以基地建设为培养载体

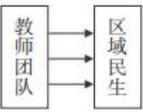
在 56 所“双高计划”高水平学校建设单位中期绩效自评报告中，将教师培育发展的绩效指标完成情况及特色经验与做法两大部分中的主题词进行频次统计，总词频是指在自评报告中总共出现的次数，院校词频是指该词出现的次数共占几所院校的自评报告。通过 Python 软件将关键词抓取并进行排序。其中，各关键词所占总词频与院校词频较为一致，出现最多的是“培育培训基地”“教师企业实践”“教师发展中心”“企业实践基地”“培养培训制度”等。这在一定程度上显示了“双高”院校强调教师在培养培育过程中对于培养培训

载体的投入与建设，也与“双高计划”建设中对于国家“双师型”教师培养培训基地、教师教学发展示范中心等标志性成果相对应。另外，在教师培育发展内容分析中，可看到关于教师“下企业实践”“结对子帮扶”“海外培训”“访学研修”“分层培养”“校企协同培育”“分梯队培养”等具体实践工作的内容尚不多，一定程度上反映了提升教师专业实践能力和个人职业发展能力的针对性、可操作的管理制度还尚未明确与落实。

#### （四）形成三种“双高”院校多元联动的教师团队建设模式

在 56 所“双高计划”高水平学校建设单位中期绩效自评报告中，共有 46 所“双高”院校拥有国家级教师教学创新团队，20 所院校拥有黄大年式教师团队，但仅有 8 所院校对本院校的教师团队建设进行了具体描述。梳理这 8 所院校对于教师团队建设的文本内容，可发现现阶段关于教师团队建设可分为“多元协作型”“紧贴民生型”“分层分类型”三个类型的教师队伍打造模式，具体见表 6 所示。其一，“多元协作型”教师团队，该类型主要是以校企共建打造高层次教师团队，并以学校和企业共同担任教师团队中的专业带头人、课程负责人等，组成“双专业带头人”“双课程负责人”“双导师育人团队”的教师团队。如，浙江金融职业学院创新了“双元双优”团队建设模式，并以“三师”领导力培养标准和“三者”创新力培养标准，全面提升团队专业建设的能力。其二，“紧贴民生型”教师团队，该类型主要是与当地的民生相契合，致力于打造区域人才高地，加快区域重点领域急需紧缺的人才培养。如，长沙民政职业技术学院始终坚守养老行业急需的第一线紧缺人才培养，在专业设置、课程建设、教学标准、产教融合、教材研发等方面紧密对接国际先进标准，同时，创立“服务、教学、研发”三位一体产教融通模式，并获得国家级成果。其三，“分层分类型”教师团队，该类型主要是通过将整个教师团队进行分层分类，将大团队划分成若干个小团队，每个小团队专门负责人才培养中的不同环节与过程，是一种“以散组整”的组建模式。如，重庆工业职业技术学院将教师团队分别划分为专业教学团队、专业实训团队、科技创新团队、创业实践团队、学术管理团队，哈尔滨职业技术学院将教师团队划分为教师本体、学术研究体、技术技能体三种组合模式，以不同的教师团队组成对教师团队的工作进行细化、分工与协作，提高教师团队的协作精神与运转效率。

表6 “双高”院校教师团队建设的特色经验

类型	特色经验做法	建设单位
多元协作 	1.创新“双元双优”团队建设模式,组成“双专业带头人”“双课程负责人”“双导师育人团队”; 2.开发顶层设计师、资源整合师、创意制造师“三师”领导力培养标准,以及教学示范者、科研领军者、服务引领者“三者”创新力培养标准,全面提升团队专业建设能力	浙江金融职业学院
紧贴民生 	1.与民生相契合:团队坚守养老行业急需紧缺人才培养第一线,聚力失能失智照护重点领域,加大适老化产品研发; 2.对接国际先进标准:率先构建康养1+X证书融通课程体系,研制专业教学标准,研发养老服务技能系列教材; 3.行企校系统:创立“服务、教学、研发”三位一体产教融通模式,打造特色研创平台; 4.扩展国家交流:与德国共建国际学院和职教联盟,与马来西亚合作办学,与日本开展学分互认	长沙民政职业技术学院
分层分类 	1.以教学名师为核心打造专业教学优秀团队; 2.以技能大师为核心打造专业实训优秀团队; 3.以学术技术带头人为核心打造科技创新优秀团队; 4.以创业导师为核心打造创业实践优秀团队; 5.以专家型辅导员为核心打造学生管理优秀团队	重庆工业职业技术学院
	1.创新“教师本体+学术研究体+技术技能体”组合模式; 2.校企研共同研制“三体型”教师团队遴选标准、建设标准和评价标准	哈尔滨职业技术学院

### (五) “双高”院校教师考核评价突出特色鲜明的四个特征

在 56 所“双高计划”高水平学校建设单位中期绩效自评报告中,共有 21 所院校将教师队伍建设中的教师考核评价部分进行公示。梳理这 21 所院校关于教师考核评价部分内容,可发现现阶段“双高”院校教师考核评价的实施做法具有突出考评的“应用特色”“差异特色”“流动特色”“引领特色”与“灵活特色”五个方面的特征,具体见表 7 所示。其一,突出考评的“应用特色”,主要是通过改革教师考核评价的成果内容,破除“五唯”,打破“无论文不晋升”传统,强化技术技能成果、成果转化应用等方面的工作业绩。如,天津职业大学、深圳职业技术学院等“双高”院校建立了以代表性成果、成果原创价值、工作实绩和对社会发展实际贡献为导向的“评聘考”体系,优化设计聘期业绩成果认定指标体系,从而突出教师考核评价的成果应用特色。其二,突出考评的“差异特色”,主要是教师考核评价在评聘方式、职称评聘、绩效分配、奖励激励等方面的差异性,为院校留住、用好高技能人才创造了条件。如,淄博职业学院等实施“差异化”“能多能少”的激励性绩效工资灵活分配,实现绩效工作与教职工履行岗位职责的深度融合。其三,突出考评的“流动特色”,主要是促进校企人员之间流动机制创新方面。如,深圳职业技术学院、常州机电职业技术学院等进行“预聘长聘”管理,建立“能进能出”人才激活机制,推动构建校企人员“双向流动”的常态运行机制、激励机制、

协调机制。其四，突出考评的“引领特色”，主要是院校建设以“师德师风建设”为引领。如，芜湖职业技术学院等将思想政治工作融入师资队伍建设全过程，形成师德教育、师德考核、师德监督、师德奖惩机制。其五，突出考评的“灵活特色”，主要是创新“直通车”评聘方式，建立成绩卓著人员的直聘机制和单设特别优秀青年人才晋升通道。如，金华职业技术学院、浙江机电职业技术学院、深圳职业技术学院等对特殊高技能人才开辟绿色通道，最高可直接晋升教授职称。

### 三、不足与建议

“双高”院校中期绩效自评报告能反映过去两年来“双高”院校建设任务的完成情况和未来建设的发展导向。基于前文的数据性统计和文本内容的深入分析，发现目前“双高”院校教师队伍建设仍存在以下几点问题，并提出了以下方面建设性意见。

#### （一）存在的问题

#### **1. 教师发展过程中强调高层次人才的引进，但教师队伍整体水平和拔尖人才的培育仍需提升**

在“双高计划”中期绩效自评报告中，文本中大多数“双高”院校侧重于院校考核评价制度的改革、高层次人才引进办法的制定、教师考核激励制度体系的健全、教师职称评聘管理机制的优化。但文本中“双高”院校对于教师培养中的工程建设、机制建立等提及率不高，特别是对青年教师的培养培育实施计划、青年教师发展平台的搭建等绩效产出的内容不多。从文本中可看出“双高”院校在推进教师职业化发展的过程中，以院校技术能手、技能大师、领军人才等高层次人才的引进工作为重点，而对教师发展的培养培育方面的工程实施、机制建立等内容还尚不充足。同时，在文本中共有近70%的“双高”院校重视教师培育培训基地、教师企业实践基地、教师发展中心的建设，但对于教师的结对子培养、青年教师发展培养、分梯队培育、校企协同培育等具体的教师培育方式，教师下企业实践、结对子帮扶、海外培训、访学研修等具体实践工作尚不足。

#### **2. 教师团队建设过程中注重团队的组建与认定，但教师团队的运行机制与成效评定尚待加强**

在“双高计划”56所高水平学校中，报告中91.1%的“双高”院校新增了国家级职业教育教师教学创新团队或全国高校黄大年式教师团队，但对于教师团队的建设仍然停留在团队的组建、认定与规划，文本中“双高”院校对教师团队建设的投入、过程、产出等方面尚未进行系统的经验总结。文本中对教师团队建设过程进行经验总结的有山西省财政税务专科学校，院校制定启动了“教学创新团队培养”计划，又如常州机电职业技术学院改革基层教学管理模式，创新混编式、结构化教学团队建设管理机制，实施“高水平团队”建设计划，“校企协同+专业互融”，打造教师教学创新“国家队”。但在此过程中，教师团队建设的人事制度、准入任用制度、协作机制等相应运行机制和制度的建设内容鲜有提及，也难以从文本中看出“双高”院校“双师型”教师团队组建的壁垒是否消除，绩效考核与激励制度是否缺失，团队运行机制是否明确，教师团队培养是否具有有效监控和动态管理等，从而无法保证教师团队的建设质量，使教师团队建设无法有效实施和落地。

### **3. 教师队伍建设过程中着重绩效的指标完成度，但一定程度上忽视教师成果的示范引领力**

“双高计划”中期评价以绩效评价方式进行，所有院校以绩效管理中的绩效指标、标志性成果等作为中期评价的自评依据，以此来确保“双高”建设任务的按期完成和项目资金的有效使用。然而，在“双高计划”建设过程中，部分院校在绩效产出上片面追求办学的结果与标志性成果的数量，而忽视院校产出与社会需要、人才培养的匹配性、适应性、引领性。在56所“双高”院校中期绩效自评报告中，教师的绩效产出多集中于教育类论文、教师教学能力比赛获奖等方面，但院校教师的教学成效、教改项目、科研成果等与自身定位相符合的成果产出不多，教师的成果对带动学校的发展、示范引领力还需加强。由此可见，在“双高计划”进行过程中，各“双高”院校仍存在对绩效产出指标完成度的追求，而忽视在院校发展过程中对于绩效成果产出的效益追求。

## **（二）优化的策略**

### **1. 构建教师全过程的育训体系，切实提升职业院校教师队伍整体素质和建设水平**

职业院校对教师的培养应当按照高职教师的成长规律和队伍的发展规律进行顶层设计与系统规划，构建不同教师梯队、不同教师阶段、不同教师类别的

全过程、全周期的一体化育训体系。一方面，要构建院校教师全过程覆盖、全周期发展的培育培训体系。全过程覆盖即构建教师职前教育（专业教育、师范教育）、入职培训（岗前培训、企业实践）、在职培养（项目化培养、校企合作培养、下企业实践、海外培训、访学研修）的阶段贯通的培养体系；全周期发展即构建青年骨干教师（青年教师导师制、跨学科学习计划）、专业带头人（专业建设的规划改革、专业人才培养方案的制订与修改）、团队负责人（团队的运行、协作、协调）的教师职业发展培训体系。另一方面，要提高院校教师教育培训内容的动态匹配性与适应性。全面落实教师下企业实践工作，确保教师每年在企业培训学习的时间不少于三个月，教师要在企业实践中及时提升自身的技术能力，并将企业实践中遇到的问题在教学课堂中进行讨论、分析、解决，在提升教师自身能力素质的同时，将高新技术、技术服务渗透到日常教学工作中。

## **2. 建立教师团队知识共享机制，打造“高配合、紧协作、易流动”的教师团队样板**

教师教学创新团队的建设在“双高计划”中得到了充分的体现，现阶段“双高”院校已初步完成了教师团队的组建与认定，需在此基础上继续完善教师团队的建设。具体要建立教师团队的知识共享机制，包括运行机制、学习机制、创新机制等，通过知识共享与交流平台来加强教师团队成员之间的沟通合作，降低知识转移、知识共享的成本，增加知识技能流动的速度。目前教师流动主要是以短期实习的形式在校企之间进行，只是简单参与企业的日常工作，但教师的发展需要具体参与到企业的工作岗位，独立承担实际的岗位工作任务，如挂职式流动、一体化流动，让教师在企业中能够定岗定位，在实际工作中不断提高自己的实践能力，并及时掌握新技术、新方法，同时将教师在工作中的具体表现计入原先的工作绩效中，以此来激励教师下企业实践学习，最终形成“高配合、紧协作、易流动”的教师教学创新团队样板。

## **3. 优化教师成果认定与评价体系，形成教师“发展性、长周期”考核评价推进机制**

“双高”院校教师考核评价要扭转“短、平、快”论文等可量化指标导向，以教师的能力水平、成果价值与社会贡献为评价导向。首先，加大教师发展过程中的奖惩力度。加大对做出突出贡献教师的激励表彰力度，同时增加对

评价负面行为的惩罚机制，对存有师德师风负面清单行为的教师取消其评奖评优、职称申报、课题申请等资格。其次，优化教师发展的过程性评价。可针对教师下企业实践学习的质量和效果，成立 3~5 人评价工作组，以应用技术为重点对教师在企业实践过程中的实践学习成效和自身专业发展进行评价，最终实现教师成果产出为企业提供高新技术服务。最后，创新教师发展长周期评价方式。构建长周期的教师评价方法，以持续观测教师在整个周期内的工作表现与变化发展，在教师发展全过程中创建根据不同发展阶段教师需求的差异设置与评价结果对应的激励机制，通过促进教师专业发展来优化评价功能，以此来激发教师工作的积极性和内在动力。

综上所述，56 所“双高”院校中期绩效自评报告展现了过去两年院校教师队伍建设在教师结构、教师团队、教师培养、教师成果等方面的标志性成果产出，但也在一定程度上显现了现阶段“双高”院校教师队伍建设在教师育训、团队协作、考核激励等方面的现实问题，建议从提升教师队伍整体水平、打造教师团队样板、形成教师考核评价推进机制等方面为“双高计划”下一阶段的发展提供更多的支撑和科学的指引。

（作者：王露莹、刘晓，节选自《中国职业技术教育》2022 年第 23 期）