**高职教育动态**

（2022年第2期）

陕西铁路工程职业技术学院

职业教育与产业发展研究院 2022年4月30日

目 录

* **打造智能化平台 提升劳动和技能竞赛质效**
* **发挥考试的正向功能**
* **补齐短板，找准高职高质量发展着力点**
* **让“一技成天下行”成为现实**
* **“三教”改革助推职教高质量发展**
* **职业院校数字化要聚焦“三个革新”**
* **以类型教育新定位发展职业教育**
* **如何避免步入“应试”误区**
* **“四个着力”提升职教文化自信**

**打造智能化平台 提升劳动和技能竞赛质效**

在数字化、智能化趋势加速转型背景下，劳动和技能竞赛的智能化发展也将成为一种趋势。利用数字技术扩展竞赛的价值，优化竞赛模式，提升竞赛绩效，是竞赛的组织者需要探索的方面。

互联网思维创新、前沿技术应用逐步推动传统社会向数字化、智能化趋势加速转型，全民数字技能发展是必然趋势。从劳动和技能竞赛长期的实践轨迹看，从早期的岗位练兵、技能比武、技术交流与协作，到提出合理化建议活动、“五小”活动、劳模（工匠）创新工作室建设等，技术变迁是竞赛底层逻辑转变的重要推动因素。竞赛也从最初以激发劳动者劳动热情和劳动积极性为主，转向提升劳动者技能素质、培育劳动者创新意识和创造能力的多元目标。

在这种背景下，竞赛的智能化发展也将成为一种趋势。主动利用数字技术扩展竞赛的价值，优化竞赛模式，提升竞赛绩效，是竞赛的组织和设计者需要探索的方面。构建基于大数据、互联网、云计算等技术的智慧工会体系，则是打造工会工作升级版的必要手段。

职业技能大赛升温呼唤对传统模式进行改进

借助职业技能大赛来推动技能人才选育，是产业工人建设的一项重要举措，也是推动建设知识性、技能型、创新型劳动大军的有效抓手。通过竞赛大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，引导社会普遍重视技能价值，有利于在全社会营造劳动光荣、技能宝贵的主流价值观。近年来，我国技能大赛规模不断扩大，覆盖工种也逐渐增多，赛事层级逐渐覆盖各层次。随着2020年首届全国职业技能大赛的举办，全国各地普遍重视职业技能大赛，竞赛体系也逐渐完备。

但传统技能竞赛对场地、系统、协调、竞赛流程与评判的要求，容易受到时域地域限制。特别是疫情以来，防疫防控给集中式的传统竞赛模式带来很大挑战。技能竞赛的组织机构涉及各工种条线主管部门，协调较为困难，竞赛项目、竞赛设备、测试内容、评分标准、后续管理等方面难以形成统一标准。评价各系统之间数据难以融合，数字化运行效果相对低下。总之，传统竞赛的赛事管理与评判的智能化水平不高，会影响运行效率和可推广性。

智能化劳动和技能竞赛平台的基本要求

打造智能化技术平台，需要根据现实需要，破除原有形式和思维的束缚。前期调研发现，当前技能竞赛中存在一些问题，如各工种难以进行融合，竞赛创新成果的后续转化率不高等。基于此，在进行智能化平台建设的过程中，不仅需要从技术上完成平台的实时性、可视化功能，同时还需要考虑适应多工种、迎合产业特点，以及推动技术革新，培育职工创新项目。

智能化平台建设要秉持两个原则。其一，数字化思维的引导。在数字化平台建设过程中，首要条件是以数字化思维为引领，破除原有的局限性。结合数字平台优势，开发“云上比武、智能评判、开放传播”等新形式，推动竞赛平台的开放互联、技术融合和创新应用。其二，提升趣味性和交互性。数字化支持探索各种竞赛形式的可能性，如，可视化过程提高了观赏性，闯关设计提高了对抗性。这些趣味性和交互性的提升能够扩大竞赛效应和影响力。

智能化劳动和技能竞赛新模式的探索

笔者调研发现，浙江温州市总工会对职业技能大赛智能化平台进行了应用探索，实现了三步走的新模式。

首先，探索适合智能化评估的工种。经过调研，选定了钳工工种。通过对钥匙和锁的评判形式，将普通观众难以理解的专业性精度数据，转化为便于理解的闯关数量。由此实现了竞赛模式的两个转变：一是赛事从封闭到开放的转变，赛场上出现了观众和解说员；二是观赛群体从小众到大众的转变，不再局限于专业观众，推动了技能竞赛的大众化。

其次，应用智能化平台实现跨区域比赛。比赛内容和形式采用数字化的方式之后，评判模式也可以相应转化。例如，通过智能评判和5G技术，举办长三角20城电工跨区域比赛，首次实现了超规模、跨区域赛事提升，实现了同一“裁判”（智能裁判）、同一“赛场”（网络虚拟空间）的异地选手同台竞技。这促进了比赛效能的两个提升：赛事评判从人工到智能，评价更为客观、精准；赛场从线下到线上线下结合，突破空间限制，惠及更多参赛者，同时降低比赛成本。

最后，在基本的平台功能已经完备的基础上，完成从聚焦“赛”到聚焦“人”的蝶变。通过“智能裁判+可视化系统+互动系统”三系统支撑，实现“整体赛况+参赛队伍+参赛选手”的多视角观赛模式。依托高速信息流，全方位展示整体赛况和每位选手的竞技过程。这种模式与传统方式比较起来，竞赛氛围更为浓郁、选手形象更为丰满、赛场互动更为活跃、赛事传播更为广泛。

发挥智能化平台作用培育技能标杆人才

温州市职业技能大赛智能化平台建设，为工会劳动和技能竞赛工作创新发展提供了良好的范例。智能化有机融合不仅为后疫情时代工会工作的开展拓宽了时空，也为技术工人的职业技能展示拓宽了时空。

同时，智能化竞赛和传播平台，在满足个性化观赛需求的同时，实现赛场内外的高频互动，形成参赛选手粉丝群，越来越多的优秀产业工人能够成为家喻户晓的“明星”，从而全面改变社会对产业工人的偏见认识，重树现代技术工人形象，增强技术类职业吸引力。

此外，智能化平台还有助于各部门基础技能数据的整合，为后续人力资源开发与管理提供技术能力结构模型分析，有利于改善人才评价方式，更快速地培育技能标杆人才。（作者：阳辉 单位中国劳动关系学院劳动和技能竞赛研究中心、社会工作学院，信息来源: 《工人日报》（2022年04月04日 07版）

**发挥考试的正向功能**

今年2月，教育部召开新闻发布会，介绍2022年职业教育工作重点要实现“五大突破”，其中之一是让“职教高考”成为高职招生主渠道。3月，“职教高考”作为全国两会热点被多位代表委员反复提及，这表明“职教高考”已经成为一项重大社会公共议题。

“职教高考”关注度如此之高，从宏观上看，其关系到高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠的培养；从中观上看，关系到中国特色现代职业教育体系的稳步推进；从微观上看，关系到考生及其家庭的切身利益。尤其是在推动现代职业教育高质量发展的背景下，确立适合经济社会发展需求和职业教育发展需要的“职教高考”改革路径，就显得尤为重要。

从历史上来看，“职教高考”作为一项制度探索已历经30余年，目前处于注册入学、自主招生、单独招考、春季高考、对口单招等多元方式并存的局面。如果以考试方式和内容结构来划分的话，大致可以概括为三个发展阶段。最初主要由地市或学校自行探索、单兵作战，仅仅考核文化基础和专业理论，此为1.0阶段；后来一些省份在考试标准、内容、考点建设等方面实行省级统筹，不仅考核文化基础和专业理论，还注重专业技能考核，此为2.0阶段；2019年以来，国家提出在总结地方实践经验的基础上完善顶层设计，这标志着“职教高考”进入了3.0阶段。应该说，各地的探索取得了一些成绩，但总体上科学性还有待完善，公平性更很少被关注，相对于普通高考，“职教高考”认可度、吸引力还明显不足。

作为一项复杂的系统工程，“职教高考”的科学性是其健康发展的根本，这首先要求研究影响其科学性的内生变量，包括考试制度、考试标准、考试内容、考试方式、考试环境、考试结果评判等，正如教育部职业教育与成人教育司司长陈子季在新闻发布会上提到的，2022年围绕“职教高考”主要做好三件事，即加强考试制度和标准建设，优化“文化素质+职业技能”结构比例和组织方式，扩大职业本科、职业专科学校通过“职教高考”招录学生比例，使其成为职业本科学校招生主渠道。

应该说，这三件事体现了问题导向，回应了社会关切。比如，考试制度和标准建设问题，不仅需要从考试学、教育测量学等技术视角切入，还需要从制度层面加以关注，从技术视角来看，关键在于职业技能的评价，需要重点解决考什么、怎么考、怎么评等问题。从“考什么”来看，由于职业教育涉及的专业众多，如果给每个专业课程出一张试卷，命题的工作量将无法估计，必须基于合理的专业类设置考试科目，建立基于专业类的技能考试标准；从“怎么考”来看，关键要建立区域层面的标准化考点和虚实结合的综合实训平台，以及基于不同专业特点采取不同的考试方式；从“怎么评”来看，技能考试非纸笔测试能够衡量，操作过程如何评价，谁来评价，评价的尺度如何把握，这里面都有一系列值得研究的技术问题。从制度视角来看，“职教高考”从考试、招生到录取各环节都需要加以检视，如有省份将今年的本科招生计划由1万人增加到7万人左右，这一举措一方面可能会极大提高“职教高考”的吸引力，但另一方面也会导致“搭便车”问题，最终可能会导致制度失灵、政策失败。

“职教高考”作为一项兼具政治、经济、文化、教育等多重功能的开放系统，不仅要关注其内部运行的技术、制度等问题，还要考虑其与外部系统的关系，一些问题仅靠教育系统甚至职业教育系统很难解决。一些人呼吁要打破地域限制，实行跨省招生，鼓励应用型大学甚至高水平综合大学参与“职教高考”招生，这里面就涉及诸多政策统筹配套问题，比如本科计划能否单列，针对“职教高考”渠道升学的学生能否单独教学和评价，教育部对于这些学校相关专业认证能否单列标准，等等。同时，允许流动人口子女参加“职教高考”，也需要教育行政部门之外的其他部门共同参与配合。所有这些问题既需要顶层设计，又需要考虑现实，在一些细节问题上更需要丰富的想象力和多方协同的体制机制。如此，才能真正发挥“职教高考”这一指挥棒的正向功能，促进高素质技术技能人才的选拔和培养。（作者：陈向阳单位系江苏省教育科学研究院职教所副所长、研究员，信息来源: 《中国教师报》2022年4月7日14版）

# 补齐短板，找准高职高质量发展着力点

金华职业技术学院学生在智能化精密制造产教园内进行实训。

调查结果显示，高等职业教育总体满意度有所提高，类型特征更加凸显，为实现高质量发展奠定了坚实基础。其中，中部地区满意度最高，东部地区紧随其后，西部地区满意度最低；“双高计划”院校教育满意度得分显著高于其他高职院校。调查发现，高等职业教育呈现出积极向好的发展态势。 学生对教育的满意度是反映学校办学情况的“晴雨表”，开展教育满意度调查，有助于学校诊断和改进工作。中国教育科学研究院高等教育研究所课题组日前对全国31个省（直辖市、自治区）163所高职院校毕业年级学生开展了第三轮高等教育满意度调查，共回收有效问卷2万余份。

满意度多项指标

得分创历史新高

师德师风获高职学生的高度认可。在学生最满意的前五项中，有两项均与师德师风相关。学生认为教师对待工作尽职尽责，并且他们愿意视教师为学习榜样，两项分别为84.20分和81.20分，排在最满意项目的第二位和第四位。开放题分析发现，学生认可教师的“思想道德水平和职业素养”，他们“理解、尊重、感激”教师，师生关系融洽。

企业支持并参与教学的效果得到学生肯定。学生非常认可企业对学校教学提供的支持，校企合作效果良好。来自行业企业教师的教学水平得到学生的充分认可，在连续三轮调查中满意度均较高，本轮调查该项为81.04分，得分创历史新高。主观题分析发现，学生非常认可“企业的技术和设备”，他们“非常珍惜去企业实践的机会”，并且“期待学校与企业联合举办创新性活动”，认为“企业为学生营造了良好的就业环境”。以“产教融合、校企合作”为主线的发展路径取得较好成效，企业参与教学显著提升了学生的获得感。

实践教学课时安排及实训设备的满意度较高。实践教学是凸显高等职业教育类型特征的灵魂性内容。本次调查显示，实践教学的课时安排和设施设备获得学生认可，学生参与实践操作的机会有保障。学生认为学校安排的实习实训等操作课数量足够，而且实习实训的设施设备能够满足专业学习需要，两项分别为80.65分和79.71分，均为满意度较高的题项。值得注意的是，在前两轮调查中，学生认为学校的理论课程与实践课程比例不够合理，动手操作机会不多。本轮调查发现，以往“理论教学多、实践教学少”的现象有所改善。

“百万扩招”未引发学生对高职办学条件的满意度下降。高职院校的校园基础建设能够满足学生需要，且比前两轮满意度小幅提升。具体而言，学生对学校的学习场所满意度较高，信息化建设效果良好，两项得分为80.11分和79.61分，排在最满意项目的第八位和第十位。与前两轮调查相比，学习场所的满意度排名有所上升，信息化建设效果首次进入学生较为满意题项。2019年以来，高职院校受扩招政策影响，基本办学条件指标出现小幅下跌。但本轮调查显示，学生满意度并未受到这一政策的明显影响，且有所提升。整体上看，高职院校的基础建设能够承载扩招政策带来的生均指标下降压力，办学条件为学生带来了良好的体验。

疫情背景下学校的教育教学工作稳定且满意度较高。学生普遍认可学校疫情以来的教学和课程安排，该项为82.84分，排在最满意项目的第三位。开放题分析发现，学校在疫情期间采取了“封闭式管理”“及时通报”等措施保障学生身体健康。与前两轮调查相比，疫情以来学生对心理健康教育的满意度有所提升，该项为80.97分，满意度排名第六。学校疫情防控工作得到普遍认可，为学生身心健康提供了保障。

找准发展短板和

提质培优着力点

我国高等职业教育发展态势积极向好，但调查中发现了高职院校的一些短板和不足，主要表现在：实践教学内容还需不断更新和优化，校企合作的广度和深度有待进一步拓展，“双师型”教师的教学能力还需全面提升，学校信息化建设的应用效果有待加强，学生可迁移能力的培养值得关注。结合调查中师生反映突出的问题，课题组提出以下五点建议。

第一，优化课程内容，推动实践教学“内涵式”变革。调查发现，高职院校实践教学的课时和设施设备得到高度认可，为实践教学的顺利开展提供了保障，应更加重视课程内容的优化，促进实践教学质量提升。一是坚持“德技并修”。调查显示，目前学生“能工巧匠”的信念培育有待加强，在实践教学中需充分挖掘与行业、专业密切相关的特色案例，丰富课程思政的实现形式。二是强化理论基础。对实践中需要掌握的基本知识和基本原理进行系统梳理，并在课程内容中加以补充，纠正实践教学过度强调“实践性”的现象。三是加快更新速度。在教材更新相对滞后的情况下，更有必要加快课程内容的更新，使课程内容充分体现行业发展的新动态。

第二，对接企业需求，促进校企合作走向深入。一是规范双方契约关系。校企之间需通过签订合同建立法律关系，明确双方的权利义务。二是对冲合作风险。鼓励学校结合实际情况探索为企业提供所需资源的路径，以对冲企业付出的成本及合作中的风险。建议针对校企合作设立风险基金，对合作造成的风险损失进行适度补偿，增强双方合作动力。

第三，增强师能师技，实现“双师型”教师队伍对职业教育的有力支撑。目前，“双师型”教师具有专业理论强、专业实践能力和教学实践能力弱的明显特征。在强调“双师型”教师数量占比的同时应重视实践能力的提升。一是完善校企互派共建支持政策。可通过购买服务、设立专项补贴等手段激励企业参与高职院校“双师型”教师队伍建设。二是构建“双师型”教师评价体系。以能力为中心，构建全方位“双师型”教师评价体系，特别要将教师专业实践能力和教学实践能力纳入评价体系。三是合理提高“双师型”教师待遇。针对“双师型”教师制定专门的职称评聘标准，并在工资、评优评先、培训等方面给予适度倾斜。

第四，强化数字应用，推进信息化建设软实力升级。调查发现，高职信息化建设存在应用效果有待提升的问题。一是面向需求优化平台。引导学校根据实际需求和管理特点开发特色化信息系统，与企业合作共建数字平台。二是加强运行维护管理。鼓励学校引入外部资源参与信息化系统的运行维护，及时更新数字资源，优化应用性能。

1. 培育可迁移能力，引导学生向持续发展目标跨越。一是厘清人才培养目标定位。“培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠、大国工匠”的目标要求高职教育不能止步于就业，而应该更加关注学生未来发展需要，回归对人本价值的关怀。二是强化能力培养的过程管理。可通过试点的方式在“双高计划”院校优先开展探索，应用大数据、人工智能等技术对学生在校期间的成长“画像”，对毕业后的职业发展进行追踪，助力学校有针对性地培养学生的可迁移能力，促进学生的可持续发展。（作者：刘琳 王春春单位系中国教育科学研究院高等教育研究所信息来源: 《中国教育报》2022年4月12日05版）

# **让“一技成天下行”成为现实**

近期，“职教高考”成了热门话题。教育部在新闻发布会上已经明确：调整中等职业教育定位，从单纯的“以就业为导向”转变为“就业与升学并重”；“职教高考”将成为高职招生主渠道；扩大职业本科、职业专科学校通过“职教高考”招录学生的比例，使“职教高考”成为高等职业教育招生，特别是职业本科学校招生的主渠道……

长期以来，我国中等职业教育始终坚持“为区域建设发展服务”“以服务为宗旨、以就业为导向”，坚持“工作过程导向”“校企融通、工学结合，理论实践一体化与职业资格标准相融合”，坚持“以能力为本位，以岗位需求与标准为依据”等，在“动、走、转、变”中依据市场变化动态办学，在实践中把学生培养成掌握一技之长的人，让学生能够“以技立业、以技立身”，成为一个对家庭、社会有用的人。因此，职业教育不能简单用学历来评价与衡量。

“职业教育与普通教育是两种不同教育类型，具有同等重要地位。”职业教育与普通教育如同鸟之两翼、车之两轮缺一不可，是双轨并行的不同形式的教育类型——培养目标、教育方式截然不同，各有各的规律与特点。因此，研究、指导职业教育要基于职业教育的规律与特点，不能用学历教育的视角与立场研究并指导。用学历捆绑职业教育不是真正的职业教育，也不宜仅仅站在主流教育体系的立场看待职业教育。

当然，职普融通也不是在中职强化文化课学习比重，而是充分发挥职业教育办学特色，把职业指导、生产劳动教育、勤工俭学等通过“中小学生活实践大课堂”“中小学生活体验课”渗透到中小学，提升中小学素质教育的综合质量，改变部分中小学唯考试分数、升学率至上的办学方向。

多年的职业教育实践已经告诉我们：追求学历不是职业教育的培养目标，高学历不能代表高素质、高技能、高技术，评价职业教育质量的不是学历，而是技能、技术的各类等级标准。借用相关行业人士的话，“职业教育要从技术技能型到工程型到研发型这三类人才联动协调发展”“要让学子真正体会‘一技成天下行’，服务企业、服务社会，让他们真正感受到什么是技能让生活更美好”。（作者：于东平 系北京市教育学会职业技术教育研究会专家委员会主任 信息来源: 《中国教师报》2022年4月20日14版）

# **“三教”改革助推职教高质量发展**

新时代对职业教育高质量发展提出了新要求，也给职业院校“三教”改革赋予了新内涵，其中，如何以服务的理念、系统的思维、科学的态度、务实的精神，规划设计出标本兼治的“三教”改革整体推进举措，是职业院校能否把握高质量发展新机遇、新挑战的关键。

强化与类型教育相匹配的“类型教师”建设

职业院校要把建设一支既能承担理实一体教学任务、又能担负培养“一专多能”技术技能人才的复合型教师团队作为改革目标，创新“双师型”教师资源开发模式。

推行以专业教师为重点、其他教师广泛参与、企业专业人员加盟的“双师”素质结构团队行动计划，形成分工明确、相互配合、人尽其才的“混编”团队。在实践探索的基础上，结合产业链、岗位群对技术技能人才的要求，校企共同制定完善“双师”素质结构团队标准、“双师型”教师专业标准、岗位规范以及聘用与考核评价制度激励机制，建立校企共建教师（员工）企业（学校）实践流动站（工作室）。加强与专业群发展相适应的教师资本建设，加大投入实施教师资本增值计划，通过优化结构、培养培训、激励考核、文化引领，提升教师面向未来的可持续发展能力，使教师资源“使用存量”向教师资本“效能增量”转化。建立在职教师“培养+训练”职业生涯发展制度，立足教师“全人发展”，构建学校纵向培养、校企横向培训体系，发挥学校在指导教师专业发展以及提升教学技能、数字素养和教学资源开发能力方面的作用。创新教师企业顶岗挂职、专题研修等定制培训模式，通过教师及教师团队的“训中学”“践中思”“研中悟”，进一步提高教师专业发展水平和驾驭岗课赛证综合育人的能力。

教材建设体现校企合作、育训结合

更新教材开发理念，推行教师全员开发教学资源行动计划，融教师专业发展和教学质量提高为一体，激励提升教师编写教材和讲义的资源整合意识与能力，以及将信息传播媒介、媒体等资源纳入到教材建设中的数字素养。

校企双方组成教材资源开发团队，及时将新知识、新技术、新工艺、新规程等内容以文本或数字的形式，开发成通俗易懂的教学模块、与微课程配套的“微教材”和活页讲义，纳入到教学资源库中。教师指导学生成立自主学习社群，师生联手开发适合学生认知特点与能力基础、能激活学生创新思维且易于自学的“学材”。树立教学素材共享意识，将课程思政元素、典型案例、使用说明书、实操视频、设计图、施工图等作为微教材链接在教学内容中，及时将问题解答、设计创意等生成性教学资源转换成微讲义融入到教学活动中。关注“生成性”教材资源，将学生技能大赛内容、X技能证书要求、数字职业标准等转换成教学模块、讲义与教材，在纳入人才培养方案后成为面向全体学生的“普惠性”课程。

在使用教材时，基于行业企业人才培养规格要求和对学生学情的分析，对资源进行整合与加工，使教材不断完善和及时更新。针对职校生对知识与技能碎片化吸收的特点，把教学内容按项目和任务重新组合，并与做中学、理实一体教学设计相衔接。

探索符合“类型教学”规律的有效方法

构建有效教学的生态系统，突出教学活动中师生的“双主体”关系，建立师生教学相长合作共同体。推进师生“教与学”双元评价体系建设，引导教师育训结合、因材施教，指导学生工学交替、自主学习，促进教学输出效益与学习输入效能的和谐平衡。提升教师在教学活动中多元角色转换、教学策划、资源整合及教学反思能力，以适应生态课堂建设的要求。

推进教学资源建设，建设活化课程体系，为学生共享鲜活、充足的教育资源提供机会。重视教学环境、平台载体和心理活动对教学方法运用的影响。营造职业环境氛围，建设理实一体教室、工学结合车间，打造实境育人载体，尊重学生禀性特征，激活个性学习潜能。针对教学目标要求、教学内容需要和学生学习基础，在教学设计中预设“一主多辅”交替使用的教学方法，积累基于不同课型、情境下灵活多变的教学方式方法。组建校本教学能力大赛、听评议课交流等同侪互助研学共同体，推广行动导向、任务驱动以及项目、案例等教学法应用成果。通过理论指导、经验总结，形成具有教师个性风格的做中学、多师同堂、主题教学、课程+、工学交替等教学模式。坚持依据学情、学法确定教法的原则，以学定教、以教促学，创设小组学习、合作探究等社群化个性学法，同时，鼓励学生以助教、助学身份与教师一起组成教学创新团队。（作者：侯丽萍单位系青岛财经职业学校高级讲师信息来源: 《中国教育报》2022年4月26日06版）

# **职业院校数字化要聚焦“三个革新”**

数字化是教育的未来趋势，也是职业教育高质量发展的新赛道。作为职业教育数字化的基础单元，职业院校数字化要聚焦理念、策略、路径，深化革新认识、优化革新策略，强化革新力度，努力培养具有数字化思维和能力的技术技能人才、能工巧匠、大国工匠。

一、应势而动，以数字化理念革新为先导

理念是行动的先导。职业院校数字化要因应数字化潮流，聚焦理念革新，让职业院校的领导干部“学懂”数字化，让职业院校师生和技术骨干“弄通”数字化，提升职业院校干部师生数字化素养，夯实“做实”职业院校数字化的基础。

一要增强书记校长的数字化领导力。职业院校领导班子，尤其是书记校长的信息化素养，直接决定着院校信息化水平的上限。职业院校信息化是一项系统的工程，必须上升为“头号工程”“一把手工程”才能推得动、抓得实、干得成。职业院校数字化当务之急就是提升职业院校领导班子，尤其是书记校长的数字化素养。

二要增强中层干部的数字化执行力。就职业院校数字化而言，中层干部的数字化综合素养直接影响着职业院校数字化战略行动能否落地、能否见效。职业院校数字化要以更高标准、更细要求、更实举措，着力提升职业院校中层干部数字化的执行力。

三要增强教师学生的数字化应用能力。职业院校数字化要坚持以人为本，紧扣教师和学生数字化应用能力培养。通过教师和学生大规模的应用实践，积累海量的职业教育大数据，蓄积职业教育高质量发展数据优势，促进职业教育治理变革，提升职业教育治理体系和治理能力现代化水平。

四要增强技术骨干的数字化保障能力。现阶段，职业院校数字化技术骨干队伍人员普遍偏少、不够熟练，研究不够深入，总体上还不能适应职业院校数字化的要求。职业院校数字化必须建设一支既有良好的数字化专业技术素养，又懂职业院校教育教学业务实际的技术骨干队伍，切实增强技术支撑和保障能力。

二、因势而谋，以数字化策略革新为基点

策略是行动的逻辑基点。职业院校数字化要凸显实践性、科学性、应用性和创新性，纠正职业院校数字化工作中存在的一些观念偏差，科学前瞻系统地谋划好职业院校数字化的总体方略。

一要凸显实践性，不驰于空想、不骛于虚声。实践是职业教育的重要特征。职业院校数字化要凸显职业教育“行动派”“实干家”的实践特性，从大处着想、从小处着手，把职业院校数字化各项任务落到实处。

二要凸显科学性，不急功近利、不贪大求全。职业院校数字化是一项系统的工程，涉及制度、规划、技术、资金、教务、学工、管理、评价等方方面面，需要以系统思维来谋划推进。职业院校数字化要立足职业院校数字化建设基础，摸清各教学单位的现状，区分各专业课程的特点，通过试点和示范来探索积累、科学推进、打开局面。

三要凸显应用性，不搞两张皮、不摆花架子。应用是职业教育数字化的关键和引领。职业院校数字化离不开5G、大数据、人工智能、物联网、区块链等新一代数字技术的支撑和保障，但不能只重视数字技术和设备的引入，教学活动仍停留在传统模式上；不能盲目地追求数字化技术的高、精、特、新，忽略了职业院校数字化服务教学、服务教师、服务学生、服务考核评价、服务行政管理的基本面向，掉入了技术至上的囚笼。

四要凸显创新性，不墨守成规、不固步自封。创新是推动职业教育改革发展的第一动力。职业院校数字化不能因循守旧，不能狭隘地把数字化局限于外在工具性应用，而应作为职业院校系统性变革的内生变量，抢抓新一代数字技术的契机，通过数字化思维重塑职业院校教育教学新样态，实现技术技能人才培养从传统“大规模标准化”向未来“大规模个性化”的格局性变革。

三、顺势而为，以数字化路径革新为抓手

路径是达成目标的方式方法。职业院校数字化要顺应数字化趋势，从“教、学、管、评”等四个方面着力，推进数字技术与教育教学向更大范围、更高层次、更深程度融合，实现职业院校理念重塑、教学重构、管理重组、评价重建。

一要在教师“教”上下功夫。职业院校数字化要服务教师“教”，从硬件和软件两个方面同时发力。硬件方面，要加快职业院校教学、实训、管理、服务等设施的数字化和智能化升级，按需配备高清互动、虚拟仿真、智能感知、数据采集等硬件设施，打造具有良好体验的技术技能现代教学环境。软件方面，要从教师“备、授、批、辅、练、测”六环节着手，以数字技术构建线上线下混合教学的有效模式，支撑选课走班、校际协作、校企协同等灵活开放的教学组织模式，服务学生个性化培养和协同育人。

二要在学生“学”上花气力。职业院校数字化要服务学生“学”，一方面坚持“需求牵引、应用为王”的原则，搭建优质职业教育资源共建共享平台，有效汇聚易用好用的优质资源；搭建学生学习与交流平台，为学生提供全过程、智能化、个性化服务。另一方面要运用虚拟现实、人工智能等新技术，探索网络化、沉浸式、智能化的技术技能学习应用新场景，开发智能学伴、智能助教等新应用，为学生学习提供更加匹配的资源和服务。

三要在管理“管”上做文章。职业院校数字化要敏锐把握数据驱动的治理新趋势，构建数据标准，通过编制“数据字典”等，畅通统一、安全、便捷的数据交换通道；构建数据大脑，在数据中心的基础上，进一步提升数据采集、分析、挖掘等能力；构建内部“数治”机制，依托职业院校海量数据，推动管理业务流程再造，提高管理服务效率，支撑战略规划和科学决策。

四要在评价“评”上求突破。评价也是当前职业教育改革发展的难点。职业院校数字化要内外协同，一方面要在教育教学评价中有突破，通过开展伴随式数据采集，探索建立符合职业院校学生特点的个人发展档案，创新多维度、差异化的评价工具，支持学生“理论·技能·态度”全过程纵向评价和“德智体美劳”全要素横向评价；探索建立职业院校教师评价模型，为不同专业、不同发展阶段的教师客观“画像”；探索课堂教学效果即时反馈机制，及时准确生成课堂效果分析报告。另一方面要在考试招生评价中有突破，在课业考试中，扩大线上考试、线上技术技能测试比例；在招生考试中，选择有基础、有条件、有意愿的二级教学单位或专业领域，探索规模化机考、无纸化招考改革，丰富招生考试方式。（作者：吴小平 系江西旅游商贸职业学院党委书记 信息来源: 《中国青年报》2022年04月25日07版）

# **以类型教育新定位发展职业教育**

日前，《中华人民共和国职业教育法》经十三届全国人民代表大会常务委员会第三十四次会议表决通过，将于5月1日起正式实施。这是该法实施26年来首次“大修”。舆论关注的“普职分流”也获回应。在最终的法律文本中，相关内容描述为：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。

关于职业教育的讨论，首先需要明晰所置身的大背景。当前，我国各级各类教育已基本实现普及，数据显示，2021年高中阶段的毛入学率超过90%，高等教育毛入学率达到57.8%。结合新的教育发展形势，对职业教育发展进行新的顶层设计是因时因势之选。

过去一段时间，初中毕业后“普职分流”造成事实上的普职分层，若继续按分流模式发展职业教育，将很难消除公众的教育焦虑。由“协调”取代“分流”，并不是一些观点所认为的发展普通高中教育，弱化中职，而是要按类型教育的新定位，以普职融通的新思维，提高职业教育的质量和社会地位。

新修订的职业教育法再次明确，职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型。虽然之前国家层面的相关文件也有类似提法，但这是该提法首次得到法律层面的固定。自此，职业教育彻底由之前的“层次教育”转变为“类型教育”。在“层次教育”定位下，中职低于普高、高职低于本科，这决定了不管怎么发展，职业教育的社会地位和认同度都难以得到提高。而只有按类型教育的定位发展职业教育，才能让其获得与普通教育平等的地位和空间。作为类型教育的职业教育，不仅有中职层次、高职层次，还有本科、硕士层次以及博士层次。

落实新修订的职业教育法，遵照发展类型教育的思路，当推进普职融合。即以类型教育与普职融通的方式，提高职业教育的质量和地位，实现普职协调发展。各地要结合本地经济发展情况、人才需求情况自主确定职教规模，同时要结合高中发展形势，落实和扩大学校办学自主权，推进高中多样化办学。

此外，还当完善职教高考制度，推进学术人才与技能人才平等发展。新修订的职业教育法规定，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。按照这一规定，部分普通高校也将通过职教高考招生，这是建设职业教育类型教育的重大突破。

对于高等学校来说，是否举办职业教育，不是按学校身份而定的，综合性大学中培养技能人才的专业，进行的其实就是职业教育，这些专业完全可以通过职教高考招生。如果职教高考制度得以建立和完善，社会对职业教育的认知将大为改观。综合高中的技职课程，也将会吸引更多学生选择。

高等教育普及化时代，如何扭转“唯学历”“唯名校”用人导向，也是此次职业教育法修法所关注的问题。职业教育法规定，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。

照此，用人单位应当清理不科学、不合理的招聘要求，坚决纠正招聘用人中的学历歧视。这些规定的落实落地，也将有力抑制发展职业教育类型教育中可能出现的学历导向与升学导向。也即，学生选择职业院校、职业教育为追逐更高文凭而非习得技能；职业院校以升学导向办学，偏离以就业为导向的办学定位。以上两种倾向均不利于提高职业教育的地位和质量。

落实新职业教育法，是强化职业教育的有力支撑。也只有提高职业教育的质量和地位，给受教育者更多元的成才选择，才能形成良好的教育发展生态，疏解社会教育焦虑。（作者：熊丙奇 系21世纪教育研究院院长 信息来源: 《光明日报》2022年04月28日02版）

# **如何避免步入“应试”误区**

建立“职教高考”制度，在笔者看来，不仅必要，而且可行。当务之急，至少要按照中共中央办公厅、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》要求，尽快建立和完善“省级统筹”的“职教高考”制度。统一的“职教高考”制度，不仅能保证招生考试相对公平，而且能迅速促进职业教育内涵发展、质量提升。

一是可以助推高等职业教育高质量发展。因为考试标准统一、考试内容一致，招生录取可以根据招生院校办学水平和办学特色划定录取分数线，让高水平学校和专业录取到高水平学生。同时，建立统一的“职教高考”制度，可以推动高等职业学校（含职业本科，下同）重内涵、抓提质，在高职教育内部形成你追我赶的高质量发展新局面。

二是可以助推中等职业教育高质量发展。“职教高考”统一考试，可以让中职教育质量看得见、摸得着。学生可凭借自己的学业水平和兴趣爱好选择喜欢的高职学校，从而点燃学习热情，亦可激发教师的教学热情。目前，中职教育的社会认可度不高，其中一个重要原因是中职教学质量不高、吸引力不强，家长担心孩子进入中职学校学不到、学不好真技能。而中职教育存在的问题，其中一个重要原因是缺乏科学、合理、统一的评价办法。可以预见，建立“职教高考”制度后，中职教育发展必将迎来一次质的飞跃。

当然，“职教高考”一定要突出职业教育的类型特点，避免重复和步入应试教育的误区。

一是要整合现有“职教高考”形式。譬如，将现有的对口升学考试和高职单招等整合成统一的“职教高考”，统一考试要求、考试时间，根据考试成绩分层分类录取。

二是统一“文化素质”考试。文化素质考试是“职教高考”的重要内容。文化素质是中职生可持续发展的重要基础和高素质大国工匠的必备条件。实行文化素质统考，不仅可以维护“职教高考”制度的公平，而且能促进中职学校教学质量的提高，确保中职学校“就业与升学并重”。目前，国家已经统一制定了中职学校公共基础课程标准，编写了公共基础课程教材，并且在新的课程标准中明确规定了“达标”和“升学”两类学业水平标准，完全可以按照课程标准组织文化公共基础课程统一考试。如果全国统一考试还有难度，建议各省先建立和完善中职学业水平考试制度，将其成绩作为升入高职院校的文化素质依据。需要注意的是，“职教高考”的文化考试应有别于普通高考，要基于中职生实际和专业学习需要确定文化课成绩在专业录取中的比重，避免唯总分论和平均分论。理想的“职教高考”制度应该能够保证人尽其才、适才适所，特别是一些“偏才”“怪才”能够在考试制度中脱颖而出，而不是被埋没或淘汰。

三是合理组织“职业技能”考试。职业技能考试是职业教育类型特点在“职教高考”中的重要体现。职业技能由专业基础和专业技能两部分组成。前者是专业理论，是学好专业技能的基本保证，建议实行统考，并纳入学业水平考试范围作为“职教高考”招生录取的重要依据。专业技能可以根据专业特点确定考试办法，共性强、规模大的专业技能可实行统考，专业性强、规模小的专业可由招生院校单独组织考试。这样，就能初步构建起融“统考+单招”“笔试+面试”“文化素质+职业技能”一体的具有职业教育特点的公平公正的“职教高考”制度。（作者：何文明 系湖南省株洲市教育科学研究院职业教育与成人教育研究室主任 信息来源: 《中国教师报》2022年4月6日14版）

# “四个着力”提升职教文化自信

高校是文化传承和文化创新的重要阵地，始终坚守文化传承创新的文化自信，既是高校的重要职能，也是落实立德树人根本任务的重要内容和实践载体。因此，高等职业院校的文化建设，应以学校战略发展定位和人才培养目标为统揽，以职业教育特色文化体系建设为重心，以培养德智体美劳全面发展的高素质技术技能人才为目标，以高水平职业教育与文化研究为支撑，通过传承教育、活动体验和行为彰显，突出文化建设在学校办学治校育人中的地位和作用，推动中国特色职业教育走向世界。

着力以文化传承创新融合职教特色发展

建设职业道德教育理论体系，塑造新时代职教精神，丰富新时代职教育人观。建立文化育人协同机制，推动“五育并举”。以“职教文化”孕育纯正校风、严谨教风、浓厚学风，优化特色职教品牌。规范制度文化建设、建立职教文化品牌、凸显红色文化基因、彰显环境文化特色、融合多元行为文化、培育鲜明专业文化。完善视觉标识系统，提高学校形象感知度，有效运用各类媒体，加大宣传力度，传播学校形象，提高学校的社会知名度。提炼专业文化，塑造专业精神，构建体现专业职业素养要求的实习、实训、实践教学文化场景，构建思想政治教育和专业文化与职业素养教育相融合的课程体系。发挥职业教育服务辐射功能，促进校园文化与产业文化的深度融合，与合作单位共建产业研究院和特色实训基地，引入优秀企业文化。打造培育一批省级以上思想政治工作、文化建设工作的品牌项目和活动。

着力以工匠精神塑造推动文化育人实践

建设“创新型”校园，弘扬工匠精神，推动学校创新发展嵌入人才培养。明晰工匠精神的文化内涵，注重学生工匠精神和精益求精习惯的养成，将工匠精神塑造融入学生职业道德、职业能力、职业品质的培养工作。积极营造和形成尊重工匠、崇尚工匠精神的氛围，选树一批具有工匠精神的师生典型，强化“做学合一”的育训方式，完善学生素质养成教育评价标准。举办“大国工匠”“劳动模范”进校园活动，聘任一批工匠、劳模担任产业教授、学生辅导员、创新创业导师等，培育和建设技能大师工作室。弘扬中华优秀传统文化，增加相关选修课程设置、社会实践活动和志愿服务项目等，推动非物质文化遗产继承人和传承项目进校园，发挥职业院校对传统手工技艺等非物质文化遗产项目的传承保护作用。打造匠心文化，充分借助剧目创作、校园景观、道路楼宇命名等，为校园工匠精神传承文化创造物化的表现形式。

着力以高水平职教研究深化职教文化内涵

聚焦新时代职业教育的前瞻性、基础性和战略性问题，提升职业教育教科研水平；聚焦学校教育教学一线需求，组织和开展教育教学研究；聚焦学校办学的热点难点问题，组织和开展职业教育基础理论、政策、标准、战略和教学研究，为职业教育改革创新发展提供研究支撑，致力于出思想、出标准、出方法。职业院校要在理论研究上有目标、有勇气、有底气，努力建设职业教育研究“智库”，并主动为政府决策提供建议参考，助力职教治理，布局政策卡位，抢占发展先机。积极构建研究生态，成立职业教育研究专家委员会，探索建立“研究院+行指委办+智库+第三方机构”和“研究院+学院（部门）+杂志社+教师”职业教育研究共同体，建立多元柔性的教研治理机制和“发展出题目，研究做文章，成果进实践”的教研运行机制。培养一批中国职业教育研究领域的专家和青年研究者，建立一批国内通用的职业教育建设标准，丰富职业教育文化交流和学术研究活动。

着力以国际文化交流扩大职教文化影响

实现中国职教文化走出去。扩大学校在世界职业教育和技术大学的影响力与知名度，巩固和发展与世界职业院校和技术大学联盟（WFCP）等国际职教组织，以及境外优质院校、研究所的合作关系；支持优质职业院校建设海外分院、职业教育特色孔子学院、鲁班工坊等境外办学形式，借助“中文+职业技能”国际推广基地等，建立一批国际认可的专业人才培养标准；在联合国教科文等国际组织发声，培养一批有在国际组织和研究机构任职经历的教师或管理人员；设立海外研修项目和奖学金，支持师生海外访学和交流。推动境外优质资源请进来。通过举办双边或多边的文化艺术节、体育赛事等活动，创造国际化的校园文化和环境；推动国际文化交流，拓展来华留学生国别，在学校设立海外志愿者和访问学者岗位，形成职教国际教育品牌；对接国际职业教育标准，建设高水平的国际合作项目，开发一批推广中国传统文化、中国传统手工技艺、中国特色职业教育思想和新时代中国精神的双语课程，出版一批双语刊物，办好中英文网站。（作者：刘畅,单位系南京工业职业技术大学党委常委、党委宣传部部长,信息来源: 《中国教育报》2022年4月26日06版）