

优化职业教育类型定位 建设高质量职业教育教师队伍

教育部教师工作司司长 任友群

摘要：推进现代职业教育体系建设改革，优化职业教育类型定位，需要建设高质量职业教育教师队伍。在响应职业教育体系建设过程中，要进一步强化职业教育教师队伍的关键基础作用。在对应职业教育发展现状问题时，要突显培养“双师型”职业教育教师的本质属性。在确立优化职业教育类型发展的目标后，需要创新高质量职业教育教师队伍建设路径。新时代我国职业教育教师队伍建设的主要思路和举措主要有：建构职业教育教师标准框架，体现教师队伍类型特征；完善职业教育教师培养培训体系，打造教师队伍发展平台；深化职业教育教师管理改革，加快教师队伍制度创新。

党的二十大报告指出，“统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新，推进职普融通、产教融合、科教融汇，优化职业教育类型定位”。这为新时代我国职业教育的发展指明方向。习近平总书记强调“要从战略高度来认识教师工作的极端重要性”。加快建设教育强国，有序有效推进现代职业教育体系建设改革，优化职业教育类型定位，需要高质量

职业教育教师队伍的支撑。

一、响应职教体系建设，强化职教教师队伍的关键基础作用

近年来，国家通过不断出台和完善政策制度，推进职业教育体系建设，优化职业教育类型定位。2019年国务院发布的《国家职业教育改革实施方案》提出，“完善学历教育与培训并重的现代职业教育体系，畅通技术技能人才成长渠道”。2021年中办、国办联合印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》提出，“到2025年，职业教育类型特色更加鲜明，现代职业教育体系基本建成”。2022年中办、国办印发的《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》，从战略任务、重点工作和组织实施等方面为持续推进现代职业教育体系建设绘制了蓝图。这些不断完善的职业教育政策制度，表明现代职教体系建构对优化职业教育类型定位有着重要意义，同时也是实实在在推动职业教育教师队伍建设高质量发展的基础性措施。

（一）建构现代职业教育体系是产业革命与职业教育发展的必然

一是建构现代职教体系是产业革命的必然要求。当前，新一轮科技革命和产业变革正在重构全球创新版图、重塑全球经济结构。我国产业结构也逐步转型升级，正在加快建设现代化产业体系，催生了诸多新职业，同时职业更替、岗位

复合速度加快，重复、规则性的岗位容易被智能化设备代替。在这样的背景下，作为与经济社会发展最紧密、最直接的职业教育，亟需建立以中等职业学校为基础、高职专科为主体、职业本科为牵引的现代职教体系，分层培养适应智能化时代带来的新工作形态的技术技能人才，提高对经济社会发展和技术服务更新换代的适应性，满足未来新技术变革带来的日益宽泛且复杂的岗位工作任务要求。所以，加快建设现代职业教育体系，培养既掌握理论知识又具备较强操作能力的高素质技术技能人才，为实现我国从工业制造大国向工业制造强国的转变提供强有力的人才支撑是当务之急。

二是建构现代职教体系是职业教育高质量发展的必然之路。党的二十大明确指出，“以中国式现代化推进中华民族伟大复兴”。中国式现代化包括中国式教育现代化，当然职业教育是不可或缺的一部分。在这样的现代化发展趋势下，建立健全多形式衔接、多通道成长、可持续发展的现代职业教育体系，真正确立起职业教育类型属性，是今后较长一个时期职业教育工作的中心任务，同时也是促进职业教育高质量发展，中国式教育现代化的应有之义。

（二）职业教育发展对高质量教师队伍建设提出新要求

新时期我国职业教育的发展，对高质量职业教育教师队伍建设提出了新要求。一是技术技能型人才培养的类型教育特征，要求职业教育教师既要懂理论又要能够实践操作，更

要具备对产业升级和经济结构调整敏锐的捕捉能力。只有这样的职教教师队伍，才能为中国产业走向全球产业中高端培养掌握过硬知识和技能、具有中国情怀和全球视野的技术技能人才、能工巧匠、大国工匠，真正做到价值引领和技能培养并重，育人与育才统一。二是新一代信息技术促进智慧教育在职业院校落地生根，职业教育教师不仅要懂得现代信息技术应用，而且要具备与信息技术有机融合在教学之中的能力。当前，教育部正大力推进国家教育数字化战略行动，这对于职业教育教师队伍来说，既是机遇又是挑战。三是职业教育改革重心由“教育”转向“产教”，更加注重服务经济社会发展，这就要求职业教育教师要具备服务企业发展的现实技术能力。从服务宗旨视角看，职业教育服务于新时代经济高质量发展，中国产业正在走向中高端层次，从职业教育的人才培养导向上体现了类型化特征，而推进产教融合、深化校企合作更是从服务路径视角上体现职业教育类型化特征，都要求建设一支能够胜任“产教融合”发展的职业教育教师队伍。四是教师还需要具备能够把实践项目经验积累转变为教学智慧的能力。职教教师在服务产业发展的实践中，积累了大量的项目案例，但是还需要将其转化为教学案例或项目，因此职教教师要善于与产业、企业对接，从校企双方资源、人员、技术、管理、文化融合等方面，推进学校师生与企业师傅对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生

产过程对接，将产教融合、校企合作、工学结合的办学理念全方位体现在人才培养体系之中，打通“产教融合最后一公里”。

（三）职教教师队伍建设是职教类型优化的关键基础

职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型，更需要有能够支撑起类型地位和特征属性的职业教育教师队伍。高质量的教师队伍有利于引导职业院校锚定职业教育的类型定位和发展特色，有利于深化教育教学改革，提高人才培养质量，促进内涵建设。职业教育作为一种教育类型，有独立完整的教学体系、培养对象和培养目标，有不同于普通教育的自身特点，有人才培养质量提升的特殊性要求。首先，职业教育需要学生掌握一定的理论知识和管用的技术技能，以适应社会发展的职业能力，教师在其中起着价值导向、知识传授、技能培养、精神培育的关键作用；其次，职业教育的授课方式灵活多样，除了传统课堂，还可以在翻转课堂、云端线上、实训基地、实习工厂，检验学生学习成效的标准和评价方式也是多样化的，高质量的职教师资能够有效地实现上述教育教学过程和提高教育教学效果；再次，职业教育具有跨界性，社会、行业、企业参与教育教学改革创新，人才培养过程和质量评价具有协同性、实践性和多元性，一支过硬的师资队伍是搭起跨界的桥梁和联系的纽带，助推职业教育类型特征的价值实现；最后，职业教育培养技术技能人

才质量决定着产品的质量、产业的竞争力、行业的基础发展实力，所以职业教育的人才培养质量对国家和地方社会经济发展具有更为直接推动作用，发挥着重要的显性效能。这些特点，就决定着职教教师的工作具有针对性、适应性、效用性、实践创新性，也就成了职教类型优化的关键基础。

职业教育是与经济发展联系最为紧密的教育类型，职业教育教师是站在服务国家战略最前沿，为建设现代产业体系提供支撑的群体。职教教师队伍建设是职教类型优化的关键基础，要促使教师更愿意走进企业，走进产业，进而成为名副其实的“良匠之师”。因此，要加快推进教师队伍的关键基础建设工作，充分优化职教类型育人优势，全面提升职业教育人才培养水平和质量。

二、对应发展现状问题，突显培养双师素质的职教本质属性

坚持问题导向是职业教育教师队伍建设的根本立场。在面对新的发展形势和阶段，认清我国职业教育教师队伍建设存在的问题，创造性提出解决问题的策略和路径是当前职业教育教师队伍建设的重点。

（一）优化职教类型定位映射职教教师队伍存在的问题

尽管改革开放 40 年来我国职业教育教师队伍建设取得了举世瞩目的成就，但对应新时代优化职业教育类型定位需要，还有很长的路要走。

一是新时代职业教育教师队伍的能力水平显现本领恐慌。我国职教教师队伍的主要来源是从“校门”到“校门”（从普通高校毕业到职业院校任教）。这部分教师缺少职业教育所需要的行业企业背景和经验，而且接受系统师范教育的比例小，他们总体上存在技术实践能力与教育教学能力恐慌问题。部分从“企业”到“学校”（从行业企业到职业院校任教）的教师，存在学历不高、专业理论水平不足、教育教学能力不强等问题。进入新时代，产教融合、校企合作成为职业院校人才培养模式改革的重要切入口，也是改革教学模式与提高教学质量的主要路径之一，对职业教育教师的能力水平提出了更高要求。我国职业教育人才培养目标为培养高端技术人才、能工巧匠与大国工匠，面对新兴产业革命与信息技术革命对创新人才不断增长的需求，面对实现第二个百年目标对一大批能工巧匠与大国工匠的渴望，现有职业教育教师队伍建设还需进一步加强。

二是新时代职业教育教师队伍的类型层次存在结构失衡。建设现代职业教育体系必然要建立与普教体系同等重要，类型特色鲜明、层级结构合理的现代职业学校体系。随着从中等职业教育到本科职业教育办学层次不断建立和完善，现有教师队伍存在结构失衡问题。从数量看，2021年，全国职业院校专任教师规模为129万人，中职学校专任教师69.54万人，生师比18.86:1，高职院校教师59.58万人，本科层

次职业学校生师比 19.38 :1, 高职(专科)学校生师比 19.85 :1, 较高的生师比制约着教学质量和人才培养质量的提升, 职业教育规模发展背景下教师数量的快速扩张依然掩盖不了生师比紧张的现实。从年龄、学历和职称结构看, 40 周岁以下的青年教师占比很高, 中职学校教师学历以本科为主, 高职院校教师学历以硕士为主, 高层次高技能教师普遍缺乏。对应职教类型优化需要, 教师队伍结构失衡的实质就是总体能力水平不足。

三是新时代职业教育教师队伍管理体系尚待完善。《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》提出, 优化职教类型定位要重点探索省域现代职业教育体系建设新模式, 打造市域产教联合体和行业产教融合共同体, 在技术技能积累、技术创新与成果转化方面进一步深化产教融合, 助力产业升级与产业革命。这是职业教育的功能定位与价值所在。产教融合关键就看“双师型”职教教师与团队, 从最新统计的“双师型”教师数量看, “双师型”教师在专业课教师中的占比虽然都达到了占比过半的要求, 但是与职教师资高质量发展要求还有距离; 从全国高职院校科研与社会服务状况数据看, 据民间调查, 全国高职院校的校均纵向科研经费为 127.16 万元, 校均技术服务经费为 475.31 万元, 这一数据说明职业院校在服务经济与社会发展能力方面还任重道远。这些与“双师型”教师管理体制机制有重要关联, 第一是“双师型”

教师培养体系有待健全，企业参与基地建设与培养过程积极性不高，培养模式不能满足职教教师成长需求；第二是企业人才与职业教育教师优化组合、双向流动有阻碍，职业教育吸引力与职教教师社会地位与受尊重程度有待提高；第三是职业院校类似于普通学校的绩效考核与分配制度，在一定程度上挫伤了教师“双师型”能力内生发展动力。

（二）解决问题必须锚定双师能力培养的职教本质属性

职业教育技术技能人才培养与为产业经济发展增值赋能的双重功能，决定了职业教育教师的实践活动以教育教学与社会服务为主体，决定了教师必须具备双师能力。近年来，国家出台系列加强职业教育教师队伍建设的政策，突出“双师型”教师与团队的培养重点，强化职教教师队伍的基础关键作用。

一是双师能力培养要厘清职业与教育的交互关系。职业教育是联结职业与教育的教育，职业性和教育性是职业教育的双翼。职业教育以职业为导向，指向工作与就业，这是其职业性价值的体现，而职业教育的教育性又决定了其不同于普通教育的知识本位价值取向，它是技术思维逻辑下工作知识的学习（包括职业人文精神与科学精神）。职业教育的职业性与教育性决定了教师双师能力的内容维度是职教理论素养、专业理论素养、职教教育教学实践能力与专业实践能力的融合。因而职业教育因职业性而类型化，因教育性而系

统化、层次化，优化职业教育类型定位要实现职业性与教育性有机结合。职业教育教师队伍建设锚定双师能力培养要从职业性与教育性两个方面下功夫。

二是双师能力培养要打破学校与企业的间距壁垒。“双师型”教师培养是政、校、行、企多元融合的系统性工作。首先，这是适应新产业、新模式、新业态下职教人才培养的根本要求。校企“双师型”教师的协同，方能把握职教人才培养的新需求和新变化；其次，这是全方位利用校企人力资源的必然要求。校企合作平台通过人员双向流动实现共享共建，对优化专兼职“双师型”教师结构有重要作用；再次，校企协同提升“双师”能力是职业教育教师队伍建设的关键环节。在职教教师培训基地建设、培训课程设置、培训模式设置等方面，企业都是“双师”能力培养的重要保障。校企协同培养“双师型”教师需要确立合作主体与动力机制，建立人才共育共建共赢的合作共同体关系；需要明确合作内容与形式方法，建立有利于专兼职教师队伍优化组合的资格标准；需要规范合作制度与文化价值，政府、职业院校和行业企业共同制定政策、强化价值引领，调动企业深度参与职教教师队伍建设的积极性。

三是双师能力培养要建立教育与实践的并行体系。“双师型”教师培养必须从系统的教育实践与专业实践两种渠道进行，建立学校教育与企业实践双渠道并行体制。其中，聚

焦教师的专业成长、适应性发展、教育教学能力培养主要依靠学校教育体系，并以师德师风、专业理论与实践、现代教育技术技能、教育教学理论为主要内容。而专业实践能力培养以企业实践体系为主，吸引优质行业企业参与“双师型”教师队伍培养工作，从基地建设、培训内容与培训过程全方位深度融入，形成政、校、行、企协同的培养培训体系。

（三）协同与跨界成为职教教师队伍建设的主旋律

建设现代职业教育体系，为我国职业教育教师队伍建设迎来了良好的内外部环境：职教教师标准框架逐步建立，聚焦双师能力培养已成为共识，迎来产业革命与教育信息化助力等新机遇。职业教育教师队伍建设遵循职业教育人才成长规律，走协同与跨界之路。

一是职业教育的类型化决定了教师队伍的类型化特质。职业教育教师以双师能力内涵特征区别于其他教育教师。类型化体现于突出的专业实践与社会服务能力，体现于准入、培养、评价等双师教师标准框架体系，体现于专兼职教师与高水平教学创新团队“固定岗+流动岗”的资源配置新机制，还体现于混合所有制办学下社会优质人力资源加入职业学校管理，提升职业学校治理能力。因此，职业教育教师队伍建设不能局限于单纯的教育领域，要从跨领域视角，形成政、校、行、企协同培养体系，在培养模式、资格准入、管理制度和评价标准等方面突显类型特色。

二是职业教育的跨界性决定了教师队伍协同发展路径。

职业教育与经济社会发展紧密联系，跨越了职业与教育，联通了企业与学校、融合了工作与学习。跨界性决定了岗位相关工作知识与技能的教育内容，规划了行动导向与做中学的教学方法，决定了从业者永远都是学习者，时刻要顺应产业革命与科技发展潮流，与时俱进。因此，加强职业教育教师队伍建设必须增强开放性和协同性，通过职普融通、产教融合、科教融汇体现跨界性。

三是中国式职业教育现代化决定了教师队伍建设的中国范式。中国式教育现代化要求中国职业教育必须走中国特色发展之路，形成中国范式。首先，突出加强党对职教教师队伍的全面领导，以习近平新时代中国特色社会主义思想指导职业教育教师队伍建设，统筹职教教师队伍建设全过程；其次，强化职教教师思想政治和师德师风建设，加强中华优秀传统文化、革命文化和社会主义先进文化教育，弘扬爱国主义精神、劳模精神与工匠精神，推进职业教育教师队伍落实立德树人根本任务；再次，定位中国特色，搭建协同育人基地，架构职业教育教师培养体系与推进产教融合培养模式，努力建设职业教育教师队伍建设高地。

三、顺应优化职教类型，创新高质量职教教师队伍建设思路

建设高质量职业教育教师队伍要从规范职业教育教师

从业标准，完善教师培养培训体系，深化职教教师管理改革，提升教师专业水平和提高教师社会地位等方面着手，积极探索具有中国特色的职业教育“双师型”教师队伍建设路径。

（一）建构职教教师标准框架，体现职教教师队伍类型特征

一是职业教育教师标准是职业教育发展的重要基础性制度保障。长期以来，职业教育教师在职前培养、职后培训、教师资格认定、职务晋升等标准上参照基础教育和高等教育执行，没有很好体现职业教育教师队伍类型特征。新时代，我们要从职前培养到持续专业发展，从教师到职业学校管理者（校长），从专业课教师到企业兼职教师等职业教育教师发展的全过程、全员和全方位构建体现类型特征的职业教育教师标准框架。

二是发布职业教育教师职前培养专业认证标准。2019年，教育部教师工作司公布《职业技术师范教育专业认证标准》，从培养目标、毕业要求、课程与教学、合作与实践、师资队伍、支持条件、质量保障和学生发展等八个方面规范了职业教育教师职前培养，在一定程度上提高了职业技术师范教育的人才培养质量，促进专业内涵建设，增强服务职业教育能力。但随着产业升级、经济结构不断调整，国家要定期更新职教师范专业设置，以适应社会发展的需求。

三是印发职业教育“双师型”教师标准。2022年，教育

部印发《职业教育“双师型”教师基本标准》，作为职业教育“双师型”教师培养、任用和评价的基本依据。该标准以专业教师为主要对象，以师德为第一标准，按照两个发展层级（中职和高职），三级发展标准（初级、中级和高级）和四条通用标准的多维框架，构建了职业教育“双师型”教师的国家标准。这就要求各省市和职业院校在此基本标准的基础上，结合各自实际，研制省市级标准和校级标准，加快“双师型”教师具体实施标准落地落实。

四是修订职业教育教师和校长专业标准。教育部分别在2013年和2015年发布《中等职业学校教师专业标准》和《中等职业学校校长专业标准》。标准对职业学校教师的专业发展和校长的职业化有了很大的促进作用。职业教育是与产业经济和社会发展联系最为紧密的教育类型，随着人工智能、大数据、物联网等新一代信息技术在经济社会和职业教育领域的广泛运用。但是，经过接近十年的发展，职业教育也发生很大的变化，需要对中等职业学校教师和校长专业标准进行修订完善，并研制高等职业学校教师专业标准。

（二）完善职教教师培养培训体系，打造职教教师队伍发展平台

一是职业教育教师培养培训体系建设是职业教育发展的前提性保障。推进职业教育教师培养培训一体化符合职业教育类型特征和教师持续专业发展的理念。完善职业教育教

师培养培训体系，从培养阶段上要将职前培养和职后培训一体化，从实施主体上探索高水平大学、职业院校和企业行业等多方协同机制，从组织结构上要充分发挥职业教育教师发展机构的作用。

二是创新职业教育教师培养模式。探索综合性大学和高水平工科大学开设职业技术师范专业，共同参与职业教育教师培养的方法路径。在符合条件的基础上，支持一批优质高校和职业技术师范院校单列博士、硕士研究生招生计划，逐步提高在职教师学历层次。探索承担职教师资培养任务的院校与具有专业硕士点、博士点的综合性大学、理工科大学组成共同体，设置若干职业技术教育领域教育硕士点、博士点，联合培养硕士、博士层次职教师资。探索建立政府、大学、职业院校和行业企业协同培养机制，以制度和机制创新，提升职业院校和行业企业参与职教教师培养积极性。探索职业技术师范学校“本硕”“本硕博”整体设计、贯通培养、分段考核，定向培养的人才培养模式，增强培养内容的衔接性、课程设计的完整性和能力素质的综合性。

三是构建职业教育教师培训体系。深入实施五年一周期的职业院校教师素质提高计划，构建国家培训示范引领、省级统筹实施、市县联动保障、校本特色研修的四级培训体系。在培训项目开发上，通过设立“职教国培”示范项目引导职教教师培训项目从只有“大超市”到既有“大超市”、又有

“专卖店”的转向。鼓励省市县和职业院校分类分层开展教师培训，区别来自普通高校、技术师范院校、企业人员及新入职教师、青年教师、骨干教师和专业带头人等，开展不同需求不同层次的培训项目。探索开发模块化培训课程，根据教师类型和发展阶段特点，组合成适合性的培训方案。在培训基地建设上，积极发挥国家级职业教育“双师型”教师培训基地和全国职业教育教师企业实践基地的作用，充分彰显行业企业在职教教师培训中的重要地位。

四是加强职业教育教师发展机构建设。国际教师教育学认为教师学习有效性的定律：扎根教师的内在需求、扎根教师的鲜活经验、扎根教师的实践反思。基于这个定律，世界各国都设立专门的教师发展机构，采取一种健全的、规范的长效运行机制持续加强教师专业发展。从2012年以来，我国在高等职业院校设立教师发展中心，在为教师发展提供培训、开展咨询服务、进行研究交流、推进教学改革、开展教师评价、职业生涯规划、教学质量评估等方面取得较好的效果。在职业院校建强教师发展机构，能更好整合区域性教师发展资源，助力教师专业发展。

（三）深化职教教师管理改革，加快职教教师队伍制度创新

一是职业教育教师管理制度供给是职业教育发展的支撑性保障。职业教育教师管理的制度供给，主要有职业资格

制度、职业准入制度、岗位聘任制度、考核评价制度和工资薪酬制度等。通过体制机制创新，建立开放灵活的职业教育“双师型”教师管理制度，增强职业教育教师队伍活力是深化制度改革的目标。

二是加强职业教育教师聘任制度改革。按照职业教育类型特征，扩大职业院校的用人自主权，建立待遇能升能降、岗位能上能下、人员能进能出的聘任制度。在职业教育教师准入制度上，要强化职业教育教师资格证制度，同时推进职业院校和企业双向人员聘任制度改革。在职业院校设立产业导师特聘岗，聘请企业工程技术人员、高技能人才、管理人员、能工巧匠到职业院校兼职任教。在企业设立双师岗，职业学校选派教师赴企业跟岗锻炼和工程实践。设置职业院校银龄工匠聘任岗，发挥企业退休的银龄工程师、银龄工匠的作用，让他们成为职业院校兼职教师，成为“双师型”教师的鲜活力量。

三是加强职业教育教师评价制度改革。要改进结果评价、强化过程评价、探索增值评价，积极建构职业教育教师多主体、多维度、分类别的评价方式。职业教育教师评价制度改革主要包括三个方面，首先从评价内容上看，要将师德师风作为第一标准，要体现职业教育教师技能水平和专业教学能力的双师素质，要将教师参与企业技术应用、产品研发和社会服务作为考核重要内容。其次从评价主体上看，改变职业

院校单一主体的现状，建立职业院校、行业企业、培训评价组织多元参与的教师评价主体。再次从评价对象来看，要根据分类评价的原则，按照不同类型教师的岗位职责和工作特点完善评价办法。

职业教育的类型属性，明晰了其与高等教育和普通教育的区别和联系，也指明了发展路径。职业教育教师队伍建设要适应类型化发展的需要，加强职教师资培养培训制度建设，健全职教师资培养培训体系，不断提高职教教师素质，推动职业教育高质量发展。

摘自：《中国职业技术教育》