

## ■ 议政参考

职业教育产教融合是我国教育综合改革进入深水区提升职业教育质量、建设高水平技术技能人才培养体系的重要组成部分。职业教育既具有普通教育的基本性质，也具有培育开发技术能力的性质，其本质属性要求其开展产教融合，也决定了产教融合是职业教育改革的必然抓手。职业教育“产教融合”理念树立经过了长期过程，但如何将产教融合理念贯彻落实，亟须进行政策指引和规划。《职业教育产教融合赋能提升行动实施方案（2023—2025年）》（以下简称《实施方案》）一方面是回应“职业教育该如何改？重点该如何抓？质量该如何提升？”等重要问题；另一方面是回应社会对产业经济转型升级中技能人才的急迫需求。《实施方案》是《中华人民共和国职业教育法》（以下简称职业教育法）修订后职业教育领域教育质量提升的关键举措。

《实施方案》明确提出，在全国遴选职业教育产教融合试点城市，到2025年，在全国范围内遴选50个左右职业教育产教融合试点城市，培育1万家以上产教融合型企业，在我国形成以职业教育产教融合城市为引领，以职业教育产教融合企业为抓手的格局，对产教融合推进起到支撑和示范引领作用。此推进过程分为三项重点任务，第一，遴选第二批30个左右国家职业教育产教融合试点城市。我国城市职业教育有很强的区域性，其和区域产业行业布局紧密关联，高水平职业教育产教融合必然是因地制宜，以区域内职业教育与行业产业的良好互动，形成教育和行业密切的协作机制，打造产教融合不同模式。第二，在重点行业深度推进产教融合。随着产业分工、社会需求，以及学科知识的分化，生产和服务领域愈发细化，并在细分领域形成体系，细分体系和教育体系的创新规律及其密切程度不相同。为此，要针对不同领域采用不同推进扶持和鼓励政策，在不同行业领域形成示范作用。第三，大力培育和打造产教融合型企业。企业发展以满足生产制造服务需要并提供产品交换价值为基本原则，很大程度上受市场、社会需求的牵引影响。企业在发展中往往更多关注市场运作效益。但产教融合要求企业参与一定的教育工作，这就需要建立健全认定标准、培育机制、鼓励办法和资源保障制度，以对产教融合企业构成强力支撑，培育大批产教融合企业。

自1996年职业教育法颁布实施以来，职业教育改革和发展在我国已经持续近30年，积累了高质量发展的经验。新时代，我国在教育强国建设布局中，对职业教育产教融合作出了一系列政策设计和安排，积累了较为丰富的经验，这就需要分析和评估，凝练提升理论模式和道路，指导和改进原有试点成效，并扩大试点范围，发挥示范引领作用。同时，要对职业教育产教融合项目提供更大的支持力度，孵化培育不同的产教融合企业，以项目为牵引，使项目孵化成为职业教育产教融合企业发展的重要基础。以遴选标准建设引导高水平职业教育产教融合项目，优化调整专业设置，直接推动和改进经济社会发展。职业教育既要建立灵活及时的专业设置制度，也要建立预警机制，及时扩充社会急需的专业设置，同时优化、清理已经过时或者不适应社会发展的专业。

职业教育直接面向职业实践，以培养技能型人才为主要目标，因此要大力推进职业教育实习实训基地建设，这是职业教育产教融合的重要基础。实习实训基地建设，一是增加支持力度，在设施、教师资源的配置，以及教育方法的改进上下功夫；二是引导实训基地建设方向，优先考虑重点领域实训基地建设；三是优化实习实训基地的建设标准和流程，把实习实训和专业学科、职业领域、社会发展，以及行业企业实际需求相结合，同时要和学生的身心发展规律、技术发展规律相结合，通过实习实训基地高品质建设，为产教融合培养技能型人才打下坚实的教育教学基础。

产教融合是职业教育的基本办学特点，校企合作是职业教育产教融合的基本抓手。校企合作是不同主体的利益协同行动。校企合作制度推进的关键在于高质量合作。一方面，职业院校充分发挥自身优势和特色，在校内或者校外，以自己为主或与校外企业合作举办校办企业，建立校企合作基地，将知识传承创新、人才培养与产业转型升级相结合。另一方面，企业瞄准长远和可持续发展需要，着眼于技术和业务转型升级换代，主动和学校合作，既参与学校课程专业及内容设置，也参与学校职业教育具体模块，甚至直接投入职业院校，形成混合所有制推进职业教育深度变革。尤其是借助区域职业教育产教融合体，借助国家大学科技园、城市科技园、高新技术开发区等，形成教育产业企业密切协作共同体，发挥教育产业行业聚集优势，形成发展潜力。

职业教育产教融合需要建立健全保障制度。产教融合涉及不同利益相关方，涉及不同的组织、部门的直接利益，找到利益融合点推进其高质量发展。建立健全金融支持机制，开发新的金融产品和服务推进职业教育产教融合的融资筹资，解决资金需求问题。建立健全财税优惠制度，根据产教融合型企业兴办职业教育情况评估抵免教育附加费用。加大国家财政投入，以项目为抓手，明确规定目标和建设周期，形成典型引领性的项目。对企业参与职业院校建设的土地应采用教育用地划拨、免租减租、租让结合等灵活方式使用土地。基于产教融合型企业的信用评估，在企业检查与融资中给予优先地位和便利，支持推进产教融合发展。

（作者系北京师范大学中国教育政策研究院副院长，教授）



## 落实“双减”委员在行动

12月11日，在浙江省温岭市新河镇长屿小学，温岭市政协委员“帮帮团”成员给小学生们上民族乐器课。

浙江省温岭市新河镇长屿小学是一所民族学校，温岭市政协委员在帮助学校落实“双减”政策中，专门给学生们开设了横笛、竖笛、葫芦丝等民族乐器课，让学生们既丰富了课余生活，又传承了中华民族的传统文化。

林绍禹 摄

## ■ 委员声音

如何确保家庭经济困难学生得到尊重人性、保护自尊同时也更利于长远的帮助？全国政协委员有话说。

# 创新助学方式，扶困更要扶成长

本报见习记者 张家铭

近日，天津中德应用技术大学一名学生反映自己在助学金评定中遭遇不公平对待。同期，有网友在中山大学贴吧发帖称，该校中法核工程与技术学院一名获取助学金的学生使用苹果系列四件套，并且还花费1517元购买演唱会门票。对此，天津中德应用技术大学回应称，不存在名额遭“挤占”情况；而中山大学也发布通告称，涉事学生材料齐全，符合规定，但存在生活不节俭，过度消费行为，决定终止其助学金发放。

相关高校的回复，给了具体争议一个答案，但舆论的关注并没有消退：如何确保家庭经济困难学生得到既尊重人性、保护自尊同时也更利于长远的帮助？

2021年12月30日由财政部、教育部等五个部门联合颁布的《学生资助资金管理暂行办法》，为全国高校助学金评定提供了规范性文件，系统性地为各个学习阶段提供了助学标准并在学生助学

评定方面给予了相关评判依据。但为何实践中还会出现有争议的助学金发放？助学金发放实践中还需要怎样的创新？

全国政协委员，民进湖南省委会主委、湘潭大学校长潘碧灵接受记者采访时表示：“国家和高校设立助学金，是为了帮助家庭经济暂时还存在困难的学生顺利完成学业和健康成长成才的一项重要举措，高校对于学生助学金的评定和发放，都是严格按照程序和规范来执行的。出现有争议现象，可能主要有两个方面原因：一是现在大部分家庭经济困难学生只是相对贫困，因特殊原因返贫的是极少数。而在经济困难家庭的认定标准方面，目前的主要依据还是原建档立卡和低保家庭，由学生在村镇和社区开具证明。这些标准和依据需要根据新的形势和变化进行进一步完善和优化，使之更加科学、精准和公平。二是极少数家庭经济确实存在困难的学生，因为碍于

面子、不想让别的同学知道家庭经济状况等原因，不愿意申请，甚至不愿意接受资助。”

全国政协委员，首都经济贸易大学特大城市经济社会发展研究院副院长郭媛媛也表示，孩子们在成长过程中自尊心比较强，在助学金之外，一些孩子更愿意凭借自己的学习成绩申请奖学金。她认为，帮助真正需要帮助的学生，应不只是完善助学金评定流程，还要形成一种协同帮助和支持体系。

“除了助学金，学校也应提供一些既保护学生隐私，又能帮助到家庭经济困难学生的帮助方式。比如在校内设立勤工助学岗位。”郭媛媛向记者介绍，她所在的学校开展了“一日岗位体验官”活动，涵盖了烹饪、行政、治安、消防等多个领域，这为勤工俭学形式的多样化提供了可延伸的参考。

潘碧灵也表示，他所在的湘潭大学目前着力开发勤工助学岗位，既为家庭经济困难学生提供帮助，也引导他们自立自强解决实际问

题。同时学校还设立了临时困难补助专项资金、金桂助学金等多项助学项目，尽可能保障每一位家庭经济困难学生。此外，学校还开展了“温暖过冬”寒衣发放等活动，每年学校统一购置300套左右的冬衣提供给各学院，设立专门领取点，由学生自主领取。

“老师们可以提供一些实践项目和勤工俭学的工作机会，让家庭经济困难的学生能够通过用好自己的所学专业特长获得津贴。”郭媛媛介绍，在她学校的广告学专业学生当中，就有一部分学生运用专业知识和技能，通过参与一些社会兼职工作来获得更好的生活支持。

此外，郭媛媛还表示，政府应同高校建立互联互通的数据共享机制，用数据支撑高校对学生家庭经济困难情况的认定。在资源有限的情况下，授人以鱼不如授人以渔，高校帮扶不只是扶贫、扶困，更要扶志、扶成长。要通篇考虑家庭经济困难学生未来的发展，让学生在离开学校的帮扶后也能够自食其力，走得更远。

## ■ 热点·关注

## 校企师资互聘 期待四项政策“补丁”加持

王寿斌

请与任教情况纳入学校教师队伍建设和办学质量考核的重要内容，将兼职教师纳入年度教育领域评优评先范畴，也都难以从根本上让兼职教师们“既来之，则安之”，心无旁骛、一心一意履行“任教”职责。从职业院校的考核反馈来看，退休“返聘”的兼职教师虽有“发挥余热”之志，但却大多抱有“做一天是一天”的想法；而那些来自企业、行业、事业单位现职人员的兼职教师，则普遍将其“任教”行为看作是“本职”之外的“兼职”，只是“临时帮忙”甚至“暂时应付”。他们往往“重教轻育”，只求勉强完成教学任务，而鲜有全身心投入、全方位育人。加之部分企业在保证自身利益的前提下为了完成“选派”指标频繁换人，造成兼职教师始终无法“稳定”，直接导致职业院校难以按照正常要求考核评价兼职教师，兼职教师的教学质量堪忧。

具体实践中，站在职业院校的角度，普遍希望能够稳定兼职教师队伍，甚至变“兼职”为专职；而很多兼职教师也从“兼职”的过程中体会到担任教师的乐趣和益处，产生入职院校做一名专业教师的愿望。但是，要将这一“两相情愿”的愿望变为现实，目前却遇到重重障碍，迫切需要多项政策“补丁”加持，以期打破壁垒、畅通互聘。

### 1. 调整师资考核政策，为职业院校心理“减负”

眼下的大众认知存在一个误区，普遍认为职业学校难聘兼职教师根在企业，是企业派不出或不愿派。而事实上，很多职业院校的管理者对接纳兼职教师也是心存疑虑，客观上对引进兼职教师缺乏应有的主动。主要原因在于，企业员工的学历、职称普遍不高，尤其是那些从基层岗位稳步成长起来的技术骨干和管理精英，大多存在学历或职称方面的不足，他们如果加盟职业学校，将会拖累学校后腿，拉低学校的总体职称考核比率，导致学校对聘请兼职教师“爱恨交织”顾虑重重。在教育主管部门对学校考核政策的现行政策中，教师的职称结构，尤其是高级职称比例，是一项非常重要的关键指标，直接影响到对职业院校的许多单项考核和综合评价，甚至影响到项

目申报和招生计划，这就导致职业院校出于爱惜羽毛而不愿轻易“扩大分母”。所以，解铃还须系铃人，尚需要上级主管部门针对“兼职教师”这一具体情况进行相应的政策调整。

### 2. 完善身份认定政策，让兼职教师“有名有分”

受传统观念和社会现实的综合影响，国人对“工作单位”的执念根深蒂固，对“名分”的确认特别重视。不管是哪种形式的用工，也无论是哪种所有制的单位工作，大家对“身份归属”都很在乎，希望被认同为“自己人”“自家人”，而普遍担心虽然干着同样的活却被区别对待、另眼相看。就目前情况看，职业院校从企业行业聘请兼职教师，大多为松散型“临聘”，不仅没有编制，连“人事代理”也算不上，“兼职”教师更像是“兼课”教师。鉴此，许多兼职教师只能以“使者”身份各自完成指定的教学任务，而难以像完成“本职工作”那样尽心尽力，这显然与校企互聘兼职教师的初衷相去甚远。所以，这就需要上级主管部门出台政策文件，对兼职教师的双重角色、独特身份进行专门的规范，以让他们在兼职单位享受同等对待。

### 3. 创新绩效考核政策，促进专职兼职同台互竞

实行绩效考核制度，既可对员工强化责任，也可以借此激发员工的工作干劲和创新动力。作为兼职教师，自然也需要通过绩效考核来体现自身价值，避免被认为是“可有可无”的配角。然而，在绝大多数职业院校，一般只考核兼职教师“课上得怎么样”，而不关心他们参与育人和教研的情况，更不会将考核结果与他们的“获得感”挂钩，导致他们因为干好干坏一个样而失去工作激情和动力。因此，广大职业院校迫切需要对内部绩效考核做相应调整，让兼职教师也能全方位地参与到绩效考核之中，并同享受科研奖励、评优晋级、员工福利等方面的激励。另一方面，针对来自企业行业的兼职教师普遍工程经验丰富、理论教学偏弱的实际，对他们的考核应强化项目化的形式和内容，考核指标适当淡化理论授课要求，以让其有宽松的工作环境扬长避短。

### 4. 优化职级认定政策，助高级专才通畅入职

众所周知，公办院校的行政人员普遍享有一定的“职级”（高校的行政级别还相对较高），而且职务晋升、岗位评聘严格执行“不得越级任用”的制度。然而，企业的职级认定却截然不同于行政体制，有些高层次人才即使担任了企业专业技术骨干、中层管理职务，甚至高管，却也无法与公办高校的行政级别画上等号，这就使得职业院校在聘任（引进）企业行业人才担任兼职教师时，难以承诺其相应的职务、薪资（以岗定薪、以级定薪、以职称定薪），成为职业院校人才引进的瓶颈。建议教育、人社等主管部门能够联合出台相关人才政策，将企业的职级与学校的职级进行相应的对等“互认”，以从根本上扫除职业院校从企业行业选聘兼职教师的障碍，引导企业管理人员和技术骨干入职职业院校，共同参与学校技术技能人才的培养，为职业教育的高质量发展贡献才智。

由上可见，职业院校从企业行业选聘兼职教师道阻且长，不仅很难一蹴而就、立竿见影，而且无法解决根本问题。要想根治职业院校专业教师动手能力不足的沉疴痼疾，必须从职级认定的政策源头上进行改革创新。早在2019年2月13日，国务院就印发了《国家职业教育改革实施方案》，其中的第十二条提出多措并举打造“双师型”教师队伍。明确“从2019年起，职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘，特殊技能人才（含具有高级以上职业资格人员）可适当放宽学历要求，2020年起基本不再从应届毕业生中招聘”；“在职业院校实行高层次、高技能人才以直接考察的方式公开招聘。建立健全职业院校自主聘任兼职教师的办法，推动企业工程技术人员、高技能人才和职业院校教师双向流动”。然而，时至今日，真正能够从企业招聘专业人员顺利入职职业院校的案例却比较鲜见。如何才能促成这一国策有效落地，从根本上纾解职业院校“双师之困”，切实保证职业教育高质量发展，让职业教育更好地服务区域经济社会发展，尚需相关部门创新工作，建立健全配套政策，引导社会各界群策群力协同破题。

（作者系苏州工业园区职业技术学院教授、副校长，江苏省标准化专家）