

衢州职业技术学院 职业教育决策参考

2025 年第 4 期（总第 25 期）

衢州职业技术学院职业教育研究所编

2025 年 8 月

专题：“十五五”发展规划

面向十五五：职业教育的时代问答	- 2 -
谋划“十五五”，职校需精准剖析四个维度	- 11 -
“十五五”期间高职院校发展目标体系构建	- 15 -
“十五五”期间高职院校专业群建设综述	- 19 -
转型期职业院校“十五五”发展战略规划的编制：理论与路径（摘选）	- 23 -

面向十五五：职业教育的时代问答

滨州职院“鲁彬之”现代职业教育研究团队

当“十四五”规划的最后一页即将翻过，中国职业教育正站在历史与未来的交汇点。2025 年作为“十五五”规划的谋篇布局之年，职业教育如何回应产业升级的迫切需求？在人工智能与量子计算等新技术浪潮中，如何构建适应未来的人才培养体系？这些命题，既是对职业教育改革成效的检验，更是对国家战略支撑能力的深刻叩问。从《职业教育法》修订到产教联合体实体化运作，从数字化转型到国际话语权构建，中国职业教育的每一次转身，都在书写着与时代同频共振的答案。

一、产业变革下的供需错位：职业教育如何破局？

产业迭代的加速度，正在重构职业教育的坐标系。2024 年教育事业统计公报显示，全国中等职业学校数量较上年减少 223 所，降至 7200 余所；与之形成鲜明对比的是，本科层次职业学校增至 89 所，高职专科院校突破 1500 所。这组数据背后，是职业教育结构调整的深层逻辑：随着制造业高端化、智能化转型，传统中职教育对应的低端技能岗位持续萎缩，而高端技术技能人才培养规模亟需扩张。

但结构性矛盾依然突出。量子计算技术行业预测报告指出，到 2030 年中国量子硬件研发人才缺口将达 5 万人，而当前开设相关专业的高校不足 30 所，课程体系仍停留在经典计算机架构层面，量子纠错、光量子芯片等核心技术教学几乎空白。这种“产业跑在教育前面”的现象并非个例：新能源汽车行业 2024 年新增岗位中，电池热管理工程师、智能座舱系统集成师等新兴职位供需比达 1:8，智能制造领域的数字孪生应用人才缺口

更达百万级。

产教融合的实践正在给出破题方向。在江苏常州，工业职业技术学院构建的“新能源产教联合体”已形成独特生态：政府牵头划定 300 亩产业教育园区，宁德时代、比亚迪等头部企业入驻建设“厂中校”，将钠离子电池研发、储能系统调试等真实项目拆解为教学模块。2024 届新能源材料专业学生中，87% 未毕业即被企业预定，起薪较传统专业高出 40%。这种“教学—研发—生产”三位一体模式，正是教育部 2024 年产教融合典型案例中强调的“实体化运作”核心——不仅是场地共建，更实现了人才标准共定、课程内容共生、利益风险共担。

深圳职业技术学院的探索则更具前瞻性。该校与华为、腾讯共建“智能计算产业学院”，课程设置直接对标华为鸿蒙生态认证体系，学生每学期需完成 2 个企业真实项目开发。2024 年毕业生中，32 人获得华为最高级 HCIE 认证，进入华为供应链企业担任技术骨干，平均年薪突破 18 万元。这种“专业建在产业链上”的思路，打破了传统职业教育“按学科设专业”的惯性，让人才培养始终瞄准产业最前沿。

正如麦肯锡《2030 年就业转型预测》所言，未来 5 年，具备实践经验的“即战力”人才将取代传统学历导向。职业教育的破局之道，正在于从“知识灌输”的课堂闭环，转向“能力锻造”的产教生态——当学生的毕业设计能直接解决企业生产难题，当教师的教案能同步跟进技术迭代节奏，供需错位的困局才能真正破解。

二、数字化转型：教育形态的重构与挑战

教育数字化正在重塑职业教育的基因。教育部等九部门发布的《教育数字化意见》明确，到 2027 年职业教育需实现“课程智能化、教材数字化、

教学场景化”三大转型。这不是简单的技术叠加，而是教育形态的系统性重构——从实体课堂到虚拟工场，从纸质教材到数字孪生系统，职业教育正在经历自诞生以来最深刻的范式革命。

湖北恩施学院与华为共建的鲲鹏中心，已成为数字化转型的标杆。通过 5G+边缘计算技术搭建的虚拟仿真实训平台，学生可远程操控 1200 公里外深圳工厂的工业机器人，完成从编程到调试的全流程操作；VR 设备构建的“数字化工坊”，能模拟新能源汽车电池爆炸故障排查，既规避了实体实训的安全风险，又降低了设备采购成本（单套虚拟系统投入仅为实体设备的 1/5）。这种“云端实操+虚拟仿真”模式，正破解传统职业教育“设备贵、场景少、风险高”的三大痛点。

浙江机电职业技术学院的探索则更进一步。该校开发的“工业互联网数字孪生实训基地”，将长三角地区 100 余家制造企业的生产数据脱敏后接入教学系统，学生可实时分析企业能耗数据优化生产流程，甚至参与企业的智能排产方案设计。2024 年，该校学生为宁波某汽车零部件企业设计的能耗优化方案，帮助企业降低生产成本 12%，这种“教学即服务”的模式，让职业教育直接成为产业升级的赋能者。

但数字化转型绝非技术单点突破，更需制度创新的支撑。数据揭示的隐忧不容忽视：2024 年中职学校“双师型”教师比例虽达 57.2%，但能熟练运用人工智能、数字孪生等技术开展教学的不足 10%；高职教师中，有企业数字化项目经验的仅占 18%。这种“教师数字能力断层”，已成为转型最大瓶颈。

天津交通职业学院的“旋转门”机制提供了破题思路。该校实施“企业导师年度轮换制”，每年选派 20% 的专业课教师到京东物流、天津港等企业

挂职，参与智能仓储系统升级、无人码头调试等项目；同时引入 30 名企业工程师担任兼职教师，带着自动驾驶卡车路径优化、智能调度算法等真实项目进课堂。

更深层的变革在于评价体系的重构。传统以“课堂到课率”“试卷分数”为核心的评价标准，已难以适配数字化教学场景。南京工业职业技术大学建立的“数字技能素养模型”，将学生的虚拟项目完成度、工业软件操作熟练度、跨平台协作能力等纳入核心评价指标，甚至允许学生用企业项目验收报告替代传统毕业论文。这种评价维度的转换，本质上是教育价值观的升级——从“培养会考试的人”到“培养会解决问题的人”。

数字化转型的本质，是教育生态的重构。当 5G 虚拟实训平台让西部学生能操作东部先进设备，当区块链学分银行让农民工的技能提升得到认可，当人工智能学情分析系统能精准识别学生的能力短板，职业教育才能真正打破时空限制、阶层壁垒，实现“人人皆学、处处能学、时时可学”的理想形态。

三、国际比较视野：本土化探索与多元借鉴

职业教育的发展从来不是闭门造车。在全球化与本土化的张力中寻找平衡，是中国职业教育走向成熟的必经之路。中德职业教育合作历经 40 年，北京中德产业园引入的莱茵科斯特双元制模式，为我们提供了重要参照。

该校将德国工商行会（IHK）认证体系完整嵌入课程体系，学生从大一开始就进入“学习—实训”交替模式：每 3 个月在学校学习理论，随后 3 个月在博世、西门子等企业参与实际生产。毕业时，学生不仅能获得中国学历证书，还能拿到 IHK 职业资格证书——这一证书在欧盟 32 国通用。

2024 届毕业生中，67 人通过该证书进入德国企业在华分支机构，起薪比同类专业高 35%，职业发展路径清晰可见。

但本土化绝非简单复制。德国双元制的成功，植根于其独特的制度土壤：企业参与职业教育可获得税收减免，行业协会主导的资格认证体系全国统一，技术工人的社会地位与薪酬水平与白领阶层基本持平。这些条件与中国当前的产业阶段、社会认知存在显著差异，直接导致三大矛盾：

其一，德国“慢就业”培养理念与中国产业快速迭代的冲突。德国某汽车技师培养周期长达 3.5 年，而中国新能源汽车技术迭代周期已缩短至 18 个月，如何在“扎实技能”与“快速适配”间找到平衡？上海电子信息职业技术学院中德职业技术学院的解法是“模块化课程+微认证”：将传统 3 年课程拆解为 12 个技术模块，学生掌握一个模块即可获得行业微认证，既能快速适应技术变化，又能逐步积累系统能力。

其二，德国企业深度参与的制度基础与中国企业短期利益导向的矛盾。德国企业视参与职教为“人才储备投资”，而中国企业更关注“即时用工需求”，尤其中小企业普遍担心“培养即流失”。广东的破解之道颇具启发：政府设立“企业职教参与补偿基金”，对接收学生实训的企业按每人每月1000元标准补贴，同时建立“人才共享平台”，企业可通过平台“共享”实习生，降低单独培养成本。2024年，珠三角参与产教融合的企业数量同比增长42%，印证了政策激励的有效性。

其三，职业教育与社会流动的关联度差异。在德国，职业教育是中产阶层的重要上升通道，技术工人的社会尊重度与工程师无显著差异；而在中国，“职教低人一等”“学历天花板”的认知仍未完全打破。张謇企业家学院的实践提供了另一种思路：通过培训民营企业家的实践，将“工匠精神”“技能价

值”融入企业文化，再由企业反哺社会认知。在南通，该院联合当地 50 家龙头企业建立“技能人才薪酬倍增计划”，承诺技术骨干年薪不低于本科毕业生，2024 年当地中职毕业生就业率反超普通专科，印证了“企业引导社会认知”的可行性。

国际借鉴不应局限于德国模式。新加坡“技能创前程”计划的“学分累积与转换系统”（CTCS）颇具启发：劳动者在不同培训机构获得的技能证书、在线课程学分等，均可通过国家平台转换为统一资历学分，累计到一定额度即可申请更高层次学历。这种“碎片化学习—系统化认可”的机制，为中国终身学习资历框架建设提供了参考。

瑞士的“三元制”职教模式（企业、学校、职业教育中心三方协同）则破解了“企业参与深度不足”的难题。其核心在于职业教育中心的“第三方中立性”——由行业协会牵头成立，既不隶属于学校也不依附于企业，专门负责制定人才标准、开发课程体系、组织技能考核，有效平衡了各方利益。这种机制对中国产教联合体的实体化运作，具有直接借鉴意义。

本土化的关键在于“取其精华、适配国情”。无论是德国的双元制、新加坡的技能认证、瑞士的三元协同，最终都要与中国的产业结构、教育传统、社会认知相融合。当我们既懂得借鉴德国企业参与的制度设计，又能结合中国“集中力量办大事”的优势构建产教联合体；既吸收新加坡的终身学习理念，又能依托中国的数字技术优势搭建更高效的学分银行，职业教育才能真正走出一条具有中国特色的发展道路。

四、面向 2030：职业教育的战略支点与未来图景

站在“十五五”的门槛上眺望 2030 年，职业教育的发展需要清晰的战略支点。从服务国家战略到回应个体需求，从破解当下难题到布局长远发展，

三大支柱正在撑起中国职业教育的未来图景。

（一）建立动态专业调整机制，破解“滞后性”难题

专业设置滞后产业发展，是职业教育的老问题。量子计算人才缺口的警示表明，传统“调研—论证—审批—招生”的专业设置流程（通常需要2—3年），已难以跟上新技术迭代速度（平均1—2年）。教育部2020年启动的“未来技术学院”建设，正是针对性破局——要求每所职业院校建立“产业需求雷达系统”，实时跟踪区域主导产业、新兴产业的人才需求变化，每年至少新增1个对接战略新兴产业的专业。

2025年即将落地的首批30个“人工智能+X”专业群，更具突破性意义。“AI+智能制造”专业群将工业机器人运维、数字孪生建模等课程与AI算法应用深度融合；“AI+生物医药”专业群则聚焦智能药物研发、基因测序数据分析等交叉领域。这些专业群不按传统学科划分，而是以产业需求为核心重组教学资源，比如深圳信息职业技术学院的“AI+集成电路”专业群，直接与华为海思、中芯国际共建课程，学生大二即可参与芯片测试项目。

动态调整更需要制度保障。山东省建立的“专业设置负面清单制度”颇具创新性：对连续3年就业率低于60%、与区域产业匹配度低的专业，直接暂停招生；而对新能源、人工智能等急需专业，简化审批流程，允许“先招生后备案”。2024年，该省共撤销传统专业89个，新增新兴专业127个，专业结构与新旧动能转换需求的匹配度提升至82%。

（二）构建终身学习资历框架，打破“天花板”效应

“职教天花板”曾是社会对职业教育的固有认知——中职升高职、高职升职业本科的通道不畅，技能人才的学历提升需求难以满足。国家学分银行的试点扩容正在改变这一现状：技工院校学生参加世界技能大赛获得奖

牌，可兑换本科院校相应专业学分；农民工通过在线平台学习获得的技能证书，可累计为职业教育学历学分。这种“技能—学历”互通的机制，正在构建终身学习的“立交桥”。

湖北恩施学院的实践颇具代表性。该校建立的“纵向贯通培养体系”，允许中职学生通过“3+2”分段培养进入高职，高职学生通过技能考核进入职业本科，职业本科学生还可报考专业硕士。2023届毕业生中，34%通过“专升本”进入职业本科，12人考入普通高校硕士研究生，其中机械电子工程专业学生李磊，从中职一路读到硕士，其研发的“智能农机导航系统”获国家专利，被农业企业以500万元买断。

更深远的意义在于社会认知的改变。当职业本科毕业生能进入华为、大疆等企业担任技术骨干，当技能大赛获奖者能获得与“双一流”大学生同等的落户优惠，当“职教高考”与普通高考具有同等社会认可度，职业教育才能真正摆脱“次等教育”的标签，实现“类型教育”而非“层次教育”的定位。

（三）打造全球职业教育枢纽，提升国际话语权

职业教育的国际化，既是服务中国产业“走出去”的需要，也是提升国际话语权的途径。“一带一路”职教联盟已吸引68国参与，成为中国职业教育“走出去”的重要平台。2024年，该联盟输出的《新能源汽车维修标准》被东南亚12国采纳，中国职业技术教育学会开发的“中文+技能”教材，在非洲23国投入使用，培养本土技术人才超10万人次。

更深层的合作在于标准共建。浙江机电职业技术学院与泰国大成学院共建的“中泰智能制造学院”，不仅输出课程体系，更联合制定了“东盟智能制造技能等级标准”，将中国的技术优势转化为标准优势。2024年，该标准被纳入泰国职业教育法案，成为其国民教育体系的官方标准，这标志着

中国职业教育从“引进者”向“共建者”的角色转变。

职业教育的国际影响力，最终体现在对全球人才流动的吸引力。深圳职业技术学院 2024 年招收的国际学生中，来自“一带一路”沿线国家的占比达 87%，其中 63% 毕业后进入中国企业海外分支机构工作，成为连接中国产业与当地市场的“桥梁人才”。这种“培养—就业—产业服务”的闭环，让职业教育成为中国对外开放的“软实力”。

站在“十五五”的门槛回望，职业教育改革的每一步都镌刻着时代烙印。从《职业教育法》修订确立“类型教育”定位，到产教联合体实体化运作破解“两张皮”难题；从数字化转型打破资源壁垒，到国际话语权构建服务全球布局，中国职业教育正在完成从规模扩张到质量跃升的蜕变。

当量子计算突破临界点，当人工智能重构生产函数，职业教育终将证明：它不仅是技术技能的传授场域，更是国家创新生态的底层支柱。这场关于未来的问答，答案已写在产教融合的实践里——在常州的新能源产教联合体，在深圳的智能计算产业学院；写在数字转型的代码中——在湖北恩施的虚拟实训平台，在天津交通职院的教师能力提升系统；写在每一个技能报国的故事里——从中职毕业生成长为企业技术骨干的李磊，从农民工逆袭为技能大师的王建军。

面向“十五五”，职业教育的使命早已超越“培养技术工人”的传统定位。它是制造强国的“人才孵化器”，是数字中国的“技能赋能者”，是共同富裕的“社会稳定器”，更是民族复兴的“创新助推器”。这场关于未来的问答，中国职业教育正以改革实践，书写着属于自己的答案。

（文章来源：现代职业教育网，2025 年 07 月 06 日）

谋划“十五五”，职校需精准剖析四个维度

吴树罡，刘昕

滨州职业学院教授，山东省职业教育和产业人才研究院院长、山东理工大学教授

今年是“十四五”规划收官之年，各职业院校正积极谋划“十五五”发展蓝图。职业院校要在政策的东风中借势而为，明确发展方向；在产业的潮流中紧跟步伐，培育工匠人才；要查清自身家底，定好发展方略；强基固本，促进高质量发展。唯有如此，才能在未来的发展中实现新的跨越，为职业教育事业发展作出更大贡献。

借政策东风，明发展航向

《教育强国建设规划纲要（2024—2035年）》《关于加快推进现代职业教育体系建设改革重点任务的通知》等一系列重要文件，为职业教育的高质量发展勾勒出清晰路径。从“双高计划”到“职教本科”建设，从“岗课赛证”融通到“职教出海”战略，从专业课程改革试点到职教“101工程”，职业院校应积极响应政策号召，深入研读政策内涵，并切实融入办学实践，做到内化于心、外化于行。

地方政策是职业院校扎根生长的肥沃土壤。职业院校需紧密对接区域产业政策，深入了解地方“十四五”规划中的重点产业方向，依据区域产业需求，及时增设相关专业，培养契合产业升级需求的高素质技术技能人才。同时，职业院校还应关注区域经济社会发展需求，如乡村振兴、城市更新等重要领域，实现与区域发展的同频共振、协同共进。

政策并非一成不变，职业院校需时刻保持敏锐的政策洞察力，密切关

注政策动态变化，及时调整发展策略。既要敢于乘风破浪、开拓进取，又要善于审时度势、精准把握，确保发展方向正确无误，行稳致远。

跟产业潮流，育工匠之才

产业是职业教育发展的源头活水。在“十五五”期间，职业院校需紧跟产业潮流，承担起支撑区域产业集群布局的重任。

当前，人工智能、大数据、工业互联网等新兴技术蓬勃兴起，为职业院校带来了前所未有的机遇与挑战。职业院校应适时优化专业布局，将新技术融入课程体系，培养既具备扎实理论基础又拥有出色实践能力的复合型工匠人才。

产业升级是职业院校专业调整的重要风向标。职业院校需建立健全专业动态调整机制，依据区域产业变化及时优化专业设置。同时，职业院校还需深化产教融合，与龙头企业携手共建产业学院、实训基地，推动产教深度融合。让师生在真实的企业环境中学习实践，在实践中不断成长。

就业市场是职业院校人才培养的试金石。职业院校需密切跟踪毕业生就业去向，深入分析就业市场反馈信息，及时调整专业招生规模与培养方向。加强职业规划教育，为学生提供全方位的就业指导与服务。

查自身家底，定科学方略

院校基础是制定“十五五”规划的重要依据。职业院校需全面评估自身发展基础，摸清家底，明确优势与不足，从而制定出科学合理、切实可行的发展方略。

职业院校需回顾“十四五”期间的发展历程，总结经验教训，深入分析专业设置与区域产业的匹配度、师资队伍的结构与能力、校企合作的深度与广度等，找出存在的问题与不足，在“十五五”规划中制定针对性措施加

以解决，破解学校发展瓶颈。

在摸清家底的基础上，职业院校要明确自身的战略定位和办学特色。同时，还需设定“十五五”期间的总体目标，如建成省级高水平专业群、提升“双师型”教师比例、扩大社会服务规模等。这些目标就是职业院校未来5年的奋斗方向，是全体师生共同努力的目标指引。

目标确定后，职业院校需将其分解为具体任务，制定详细的实施路径。从专业群建设到师资队伍能力提升，从校企合作深化到社会服务能力提升，从数字化校园建设到治理能力提升，每一项任务都需明确责任主体、时间节点和考核标准。只有这样，才能确保规划落地生根、开花结果。

强发展根基，促高质量发展

资源是职业院校发展的重要保障，是推动“十五五”规划实施的动力源泉。职业院校需优化资源配置，为高质量发展提供坚实支撑。

师资队伍是职业院校发展的核心资源。要着力优化“双师型”团队结构，打造一支“结构合理、技艺精湛”的高水平双师队伍。实施“教师企业实践计划”，建设“技能大师工作室”，完善教师职称评审、绩效考核机制，激励教师积极参与技术研发与成果转化，让教师在教学与实践中实现自我价值。

实训基地与教学资源是职业院校提升教学质量的关键要素。要有计划、有步骤地适时更新实训设备，满足新技术教学需求。引入虚拟仿真实训系统，降低实训成本，提高教学效率。开发数字化教学资源，如在线课程、虚拟仿真资源等，实现个性化学习路径设计，满足不同层次学生的学习需求。

资金是职业院校发展的血液。职业院校需积极拓宽经费来源渠道，加强预算绩效管理，争取政府专项债券、社会捐赠，探索“校企合作+产业反

哺”办学模式，为学校发展提供充足的资金支持。同时，职业院校还需建立风险评估机制，针对政策风险、市场风险等制定应对策略，确保资金安全，保障规划平稳推进。

治理能力是职业院校发展的软实力，也是核心竞争力。要推进院系两级管理，扩大二级学院办学自主权，建立“放管服”改革机制。完善内部质量保证体系，建立规划实施督导组，定期开展专项检查与评估。将规划目标纳入学校章程，明确部门职责与考核标准。加强智慧教学与虚拟实训建设，利用大数据分析优化资源配置，建设数据驱动决策系统，实时跟踪规划实施进度，及时调整策略。

（文章来源：中国教育报，2025 年 06 月 24 日第 05 版）

“十五五”期间高职院校发展目标体系构建

许欣然，柴卫淑，齐耕智

山东轻工职业学院发展规划与质量管理办公室主任，山东轻工职业学院发展规划与质量管理办公室科员，山东轻工职业学院现代职业教育研究室集体笔名

职业教育作为教育体系的重要组成部分，在服务国家战略、支撑产业升级、促进就业创业等方面发挥着不可替代的作用。“十五五”（2026—2030年）期间，高职院校面临着产业升级加速、技术迭代频繁、教育数字化转型深化等多重挑战与机遇。为响应《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》等政策要求，高职院校需构建科学合理的目标体系，以实现高质量发展。

一、战略定位目标体系：服务国家战略的多维重构

“十五五”时期（2026—2030年）是我国职业教育向高质量发展全面转型的关键阶段。在国家教育强国战略与区域经济社会发展需求的双重驱动下，高职院校的发展目标体系呈现出多层次、系统性的战略升级。这一目标体系的构建基础，源自《教育强国建设规划纲要（2024—2035）》和《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》的政策引领，将高职教育定位为与普通教育“同等重要”的类型教育，并赋予其支撑产业转型升级、服务技能型社会建设的战略使命。在这一背景下，高职院校的发展目标体系已从单一规模扩张转向内涵建设、结构优化与功能拓展的复合型框架。

二、人才培养目标体系：纵向贯通与能力重构的双向突破

人才培养是高职院校发展的根本使命，“十五五”期间的目标体系在此

领域呈现出结构性变革与能力维度拓展的双重特征。在纵向贯通目标方面，核心突破在于打通技术技能人才的成长通道，从根本上改变职业教育“断头教育”的困境。与此同时，学分银行制度的普及目标在各省规划中被明确提出，旨在实现学习成果的跨校认证与终身积累，为灵活学习路径提供制度保障。在产教融合模式目标上，校企协同育人机制向纵深发展。在数字素养培育目标领域，人工智能驱动的能力重构成为新焦点。高职院校普遍将数字素养纳入人才培养核心规格。这些目标共同指向技术赋能下人才培养的精准化与个性化转型。

三、社会服务目标体系：产业适配与终身学习的融合创新

高职院校的社会服务功能在“十五五”期间被提到前所未有的战略高度，其目标体系围绕产业适配度提升、终身学习枢纽建设、文化传承创新三大维度展开纵深布局。在产业服务领域，目标设定紧扣国家战略性新兴产业布局与区域经济特色，呈现鲜明的差异化导向。在终身学习枢纽建设目标上，高职院校的功能定位发生深刻转变。其核心目标是通过平台搭建与机制创新，使院校成为技能型社会的核心节点。这些目标共同指向职业教育从“学校中心”到“社会中心”的功能进化。在文化传承创新目标维度，高职院校肩负起弘扬工匠精神与产业文化的特殊使命。此类目标体现了高职院校作为文化载体的独特价值，在技术技能传承中注入文化自信内涵。

四、院校发展目标体系：治理现代化与特色发展的协同演进

高职院校的自身发展目标在“十五五”期间呈现显著的内涵式升级特征，聚焦治理能力现代化、师资队伍提质、特色化发展三大支柱，形成院校可持续发展的系统框架。治理现代化目标的核心在于构建多元共治的体制机制，将数字化贯穿治理全环节。师资队伍提质目标呈现结构化进阶特

征。全国层面设定“双师型教师占比提升”“企业导师占比提升”的硬性指标。特色化发展目标强调差异化定位与品牌塑造。职业本科院校聚焦“类型特色”突破，民办高职则突出机制灵活性。值得注意的是，“错位创特”成为规划方法论共识——金华职业技术大学校长梁克东提出“对于能彰显独特性的领域，要走差异化之路”，避免同质化竞争。这种特色化目标导向，推动高职院校从“千校一面”转向“一校一品”的生态格局。

五、体系构建目标体系：现代职教生态的系统集成

“十五五”期间高职教育发展的深层目标，在于构建开放融合的现代职业教育体系，涵盖纵向贯通机制、国际化发展、质量评价改革三大支柱，体现职业教育作为类型教育的系统成熟度。在现代职教体系完善目标上，重点突破学制壁垒与资源分割，形成“人人皆学、处处能学、时时可学”的职教生态，使职业教育真正成为技能型社会的基石。国际化发展目标从“要素流动”升级为“标准输出”。质量评价改革目标聚焦增值性与多元性。标志着高职教育质量观从“教学中心”向“发展中心”的深刻转变。

六、结语

“十五五”高职院校发展目标体系正经历从“单点突破”到“系统重构”的深刻变革，呈现三大演进趋势：在目标维度上，从聚焦人才培养的单一核心，拓展为“教育—经济—社会”三维联动的生态系统；在价值取向上，从追求规模指标转向关注贡献度测量；在发展路径上，从跟随国际标准转向输出中国方案。这一目标体系不仅引领高职院校内涵式发展，更在于其为技能型社会建设提供制度基础、资源枢纽和文化载体。

展望 2035 教育现代化目标，高职院校目标体系将持续演进：在人工智能深度融入下，生成式 AI 可能重塑教学形态与能力标准；在人口结构

变革中，银发劳动者技能更新将成为社会服务新焦点；在零碳转型背景下，绿色技能培育将纳入人才培养核心维度。唯有坚持类型定位为根、产业需求为轴、数字技术为翼、终身学习为脉的目标框架，高职教育方能成为支撑中国式现代化行稳致远的战略性力量。

（文章来源：现代职业教育网，2025 年 08 月 14 日）

“十五五”期间高职院校专业群建设综述

齐耕智

山东轻工职业学院现代职业教育研究工作室集体笔名

“十五五”时期（2026—2030 年）是我国职业教育从“规模扩张”向“内涵跃升”转型的关键阶段，专业群作为高职院校对接产业发展的核心载体，其建设逻辑正经历从“单个专业简单叠加”到“多专业有机协同”的战略升级。这一转变的深层动力，源自国家层面对职业教育类型化定位的强化。

一、政策框架的系统重构

2025 年实施的中国特色高水平高职学校和专业建设计划（2025—2029 年）（以下简称第二期“双高计划”）明确提出：“集中力量建设 60 所左右高水平高职学校和 160 个左右高水平专业群”，“加快构建服务区域发展、支撑产业发展、推动教育对外开放的职业教育新布局”。在打造高水平专业群方面构建了三层目标框架：在产业响应维度，要求专业群紧密对接现代化产业体系建设需求，重点覆盖先进制造业、战略性新兴产业和民生紧缺领域。在教育变革维度，推动专业群成为职教高考制度实施的枢纽，支持中高本贯通培养模式创新。在国际拓展维度，专业群建设需服务“教随产出”战略，开发具有国际通用性的专业标准。这种战略转型标志着专业群的功能定位发生本质变化——从传统的教学管理单元跃升为区域产教资源整合平台。

二、专业群建设核心路径

高职院校专业群建设的核心路径可归纳为“需求分析—结构重构—生态构建”三大环节。

（一）需求分析：精准对接产业需求

专业群建设需以产业分析为基础，明确产业链细分功能领域及代表性企业的岗位需求。例如，产业链上游企业侧重基础技术研发，中游企业聚焦核心设备制造，下游企业关注市场服务与产品迭代。高职院校需通过“一对一”“一对多”或“多对一”的方式，将专业群与产业链关键节点精准对接。在区域层面，专业群建设需结合地方产业特色。

（二）结构重构：优化专业群体系

专业群的结构重构包括课程体系、教学组织和治理模式三个层面。在课程体系方面，需打破学科壁垒，构建“平台+模块”的课程结构。教学组织上，需推动“双师型”教师团队与企业深度协同。治理模式上，需建立校企双元治理机制。

（三）生态构建：产教融合与资源整合

专业群建设的可持续发展依赖于“政校企行”协同的生态系统。南宁职业技术大学联合外省跨境电商实力企业厦门颜值立方信息科技有限公司及本土国企广西广电网络参股子公司广西华丽播文化传媒有限公司三方签约合作共建广西首个 RCEP 跨境电商产业学院。通过“跨国式工学结合”模式培养多语种跨境电商人才，输出职业教育标准至东盟国家。这种模式不仅提升了人才培养质量，还形成了“教育赋能产业、产业反哺教育”的良性循环。在资源整合方面，数字化技术成为关键驱动力。高职院校通过建设国家教学资源库、智慧教室、虚拟仿真实训中心等，实现教学资源的共建共享。

三、典型案例与创新实践

领先院校通过特色定位实现错位发展：

（一）智能制造领域：新乡职业技术学院机电一体化技术专业群

该专业群以“工学结合、校企双元育人”为核心，创新培养模式，深化产教融合，与豫北转向系统、中铁装备等名企合作，与新乡航空工业集团等企业共建“机电航空产业学院”，通过企业导师驻校授课、学生顶岗实习等模式，将课堂延伸至生产一线。专业群为区域企业提供技术培训，并参与工业机器人研发、生产线改造等项目，实现“教学—生产—创新”的良性循环。专业群还与印度尼西亚、柬埔寨等国开展国际合作，制定职业标准 2 个、核心课程标准 6 门及双语教学资源 6 套，全部通过 CATECP 国际认证，培训东盟学员超 1000 人次，成为“职教出海”的典范。

（二）数字经济领域：南宁职业技术大学国际服务专业群

该专业群以“语言+跨境电商技术”为特色，深化产教融合多元主体协同育人机制。与深圳市跨境电商协会、广西跨境电子商务协会、阿里巴巴等行业组织、企业合作，引入生产性项目，开展产教融合培养，累计服务 60 多家企业走出国门。首创“跨国式工学结合人才培养模式”，开展“2+1”东盟非通用语种人才培养。承接亚洲开发银行援助东盟职业院校专业建设、越南政府委托的公务员培训等项目 20 多项。培训东盟国家各类人员 1000 多人，输出职业教育人才培养方案 2 个、课程标准 5 门，形成“书证融通、国际协同”的育人模式。

（三）绿色经济领域：湖北三峡职业技术学院绿色化工智能制造专业群

依托宜昌化工产业优势，该专业群与兴发集团组建了湖北省首个化工产业学院——兴发学院，将现代化工企业标准、化工环境保护等教学内容融入课堂，形成了基于工作过程的绿色、安全、环保的模块化课程体系。

通过“学校学习+实训中心操作+企业实践”的三站联动模式，为区域化工企业提供坚实的人才支撑。

四、展望

专业群建设的终极价值在于构筑技能型社会的基石。通过对接新质生产力发展需求，培育既掌握智能建造、低空经济等前沿技术，又具备绿色素养和跨文化能力的复合型人才。当专业群真正成为区域经济发展的“毛细血管”、技术技能积累的“策源地”、终身学习的“加油站”，中国职业教育将实现从“支撑发展”到“引领创新”的历史性跨越。

（文章来源：现代职业教育网，2025 年 08 月 21 日）

转型期职业院校“十五五”发展战略规划的编制： 理论与路径（摘选）

赵蒙成

苏州城市学院教授

当前，我国职业院校正处于系统转型期。职业本科大学亟须确立不同于高职院校的办学宗旨与发展路向，高职院校面临着高质量发展的艰巨任务，中职学校的办学宗旨逐步从就业教育转向兼顾职业预备教育与升学，均迫切需要理性规划与操作路线的引导。今年是编制“十五五”发展战略规划之年，职业院校可以借助这一契机，调研、论证、确立学校转型时期的发展战略，谋划可行的进路，为学校的长远发展筑牢根基。职业院校“十五五”战略规划的发展背景与以往存在很大差异，而且之前五年期战略规划的编制也存在诸多不足。例如，将学校战略规划的编制视作常规管理中的一项任务，缺失理论的审思与洞察。基于此，职业院校“十五五”发展战略规划的编制应努力采用更有效的模式，为学校的转型和长远发展提供明晰的价值取向和战略路向。

一、职业院校编制“十五五”发展战略规划的意义、背景与任务

（一）职业院校编制“十五五”发展战略规划的现实背景

职业院校“十五五”发展战略规划的编制，必须基于对经济社会包括职业教育现状与未来走向的深刻洞察。

首先，与“十四五”时期相比，我国职业院校发展的外部环境发生了重大变化。一是高新科技快速发展给职业院校人才培养带来了巨大冲击。随着互联网+、人工智能等技术的迅猛发展，全球产业变革速度显著加快，

职业院校的人才培养模式正面临前所未有的挑战。传统的技能训练已难以满足现代产业的需求，职业院校不仅需要强化学生的专业技能，还必须提升其信息化素养和新技术应用能力。二是产业结构升级带来了职业院校人才培养需求的变化。当前，我国的经济结构正经历深度转型，传统制造业、低端服务业等领域的岗位需求因自动化、智能化升级而持续萎缩，而人工智能、新能源、高端装备制造等新兴产业则呈现爆发式增长，劳动力市场对高端技能型人才的需求显著增加，职业院校的办学也必须随之升级、重构。三是人口负增长将对职业院校的生源结构产生重大影响。近年来，我国的人口出生率持续下降，总人口已进入负增长阶段。根据国家统计局公布的数据，2024 年全年出生人口 954 万人，人口出生率为 6.77‰；死亡人口 1093 万人，人口死亡率为 7.76‰；人口自然增长率为 -0.99‰。目前，部分职业院校已经存在生源不足的问题。随着人口负增长时代的到来，未来职业院校的招生将面临更激烈的竞争，部分院校可能面临招生困难甚至生存危机。对此，职业院校应未雨绸缪，在编制“十五五”战略规划时予以理性的考量。其次，职业教育系统自身处于剧烈变革时期。经济社会的快速发展带动了职业教育的根本性变革，突出表现在三个方面：一是职业院校层次定位的明显提升。提升办学层次是职业院校“本能”性的冲动。2019 年，《国家职业教育改革实施方案》（以下简称《方案》）提出“开展本科层次职业教育试点”，开启了职业本科大学的发展进程。至 2025 年 5 月，职业本科大学已达 87 所。可以预见，“十五五”期间职业本科大学仍将处于快速扩张周期，升格为职业本科大学将成为不少高职学校工作的“标志性”目标。办学层次的提升势必对职业院校的发展带来全局性的影响，这也是编制“十五五”战略规划的一个聚焦点。二是职教高考逐渐成为高职院校招

生的主要通道，社会影响也越来越大。2019 年，《方案》正式提出“建立职教高考制度”。2021 年，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》，提出“加快建立‘职教高考’制度”。在政策的驱动下，职教高考的报名人数迅速增加，现已成为高职院校招生的基本路径。职业本科大学通过职教高考录取的学生比例也逐年提升，学历含金量逐渐向普通大学看齐。职教高考在传统的高考体系之外，开辟了适配于职业教育的轨道。“构建职教高考制度，最直观的意义在于建立起符合职业教育特色和类型定位的、独立的招生考试制度。职教高考还意味着中职生向上升学通道的打通。”因此，职业院校的“十五五”战略规划应基于职教高考的发展状况，筹谋相应的措施。三是职业院校专业设置、人才培养目标、课程与教学等方面进一步深化改革。为了响应新质生产力尤其是高新科技日新月异的发展，近些年职业院校积极优化人才培养目标，淘汰落后专业，增设人工智能应用、新能源技术、工业机器人等前沿方向的新专业，同时开发相应的教学模式。例如，2024 年 12 月，教育部更新《职业教育专业目录》，新增专业点 6068 个，撤销专业点 5052 个。撤销布点较多的专业有现代文秘、电子商务、旅游管理、市场营销、空中乘务等 68 个专业。同时，增设了 40 个新专业，其中高职专科专业 20 个，职业本科专业 17 个。新设专业包括航空复合材料智造工程技术、航天装备精密制造技术、人工智能数据工程技术、智能体工程技术、电子信息材料应用技术、生物制药工程技术、电动飞行器应用技术、生态环境数智化监测技术、电力储能应用技术、数字时尚设计等。可见，在经济社会发展样态快速变化的背景下，职业院校势必要对内核进行持续革新，这理应成为“十五五”战略规划的重心。

（二）职业院校编制“十五五”战略规划的根本任务

基于上述分析，转型期职业院校肩负着特殊的任务，其发展战略规划应具有明显区别于之前的战略规划的意旨：一是确立新的办学定位，重构人才培养的基本理念。职业本科大学是我国教育系统中的新型高校，既不同于高职院校，又与普通本科大学具有本质的差别；中职学校的使命也发生了明显改变，已从就业导向逐步转向职业预备教育和升学导向，相关政策也不再拘泥于中职教育的就业属性；而高职院校也面临着高质量发展和“升本”的压力。这势必要求职业院校科学地确立新的办学宗旨，构建与新的办学定位相符的人才培养目标。办学定位和人才培养目标是职业院校的发展之“眼”，是编制“十五五”战略规划第一顺位的任务。二是奠定中长期发展的制度基础，构建健康、可持续的职业教育生态系统。制度是长远发展的根基，是学校日常运行的基本依据。当职业院校的层次定位或人才培养目标发生改变时，原有的制度必须随之改革，否则就会掣肘新目标的实现。例如，在高职院校升格为职业本科大学之后，势必不能沿用之前的招生制度，必须构建适合新身份、新目标的招生制度。因此，职业院校的“十五五”战略规划应当系统谋划学校的基本制度建设，为学校的长远发展乃至常规工作提供坚实的制度支持。三是优化人才培养模式。人才培养模式的变革是职业院校转型的主体内容。办学层次或宗旨改变之后，原有的人才培养模式包括人才培养的具体目标、课程与教学的基本理念、课程内容、教学方式、实习实训活动、评价模式等必须进行内核式重构，“十五五”战略规划应为此谋划推进的方向、路径和可行措施。四是努力解决长期困扰职业教育发展的若干重要问题。战略规划具有长远性、全局性、根本性等特征，一方面应当全面周密，另一方面又应突出重点，确定未来五年的重

要工作方向。一些长期制约职业院校发展的严重问题，如学生学习动力不足、职业教育社会声誉不佳、职业院校经费不足等，既是职业院校长期面临的困扰，也势必会影响其以后的发展。职业院校应抓住“十五五”战略规划编制的契机，系统考量、厘定制约学校发展的根本性问题，并在新的外部环境和自身状况下进行科学研判，为解决这些难题提供思路 and 方向。

二、职业院校“十五五”发展战略规划的编制模式

编制发展战略规划并非普通的管理活动，而是一种特殊的管理实践。“实践”往往被狭隘地理解为单纯的“做”，实际上，实践是指有目的、有计划地改造世界的活动，既包括行动，也涵盖了理性思维。根据马克思主义实践哲学的观点，实践“既包括对世界的认识，也包括对世界的改造，更关注这种认识活动和改造活动对于人的生成价值，具有本体论性质”。许多职业院校将战略规划的编制视作常规管理中的一项“格式化”活动，由相关管理部门依据以前的套路，评估学校的现状，简单预测未来发展的趋势，进而制定未来五年发展的目标和措施；规划包括的主要内容模块依照日常教育教学及管理活动来设定，且不同时期的具体内容基本上没有变化。这种仅仅基于“做”的“工作型”战略规划与马克思主义实践哲学的理论性、价值性不符，难以保证战略规划的基础性、前瞻性和引领性。当下职业院校的办学环境和自身状况正处于巨变时期，这决定了“十五五”发展战略规划的编制不能沿用过往的模式，而应在马克思主义实践哲学的指导下开发更适切的模式，更科学地确立编制的理念、主体和原则，保证规划具有较高的质量与效用。

（一）确定适切的主体

由谁承担编制战略规划的任务是该项特定实践活动的出发点。由于将

编制战略规划定性为普通的管理工作，因此这项工作通常由发展规划处或党办校办承担，有时也吸收教务处、科研处、人事处等相关处室的个别人员参与。这些部门长期被认为是应负责战略规划编制的职能部门，而且在获取信息、数据、经费等方面拥有优势。然而，这并不意味着其对于编制战略规划具有天然的效力。事实上，行政管理工作基本上受既定规则和惯性支配，而且编制战略规划是临时的阶段性任务，这些因素导致管理部门在编制战略规划时会沿用以往的方式方法，以完成任务为目标，不会刻意追求规划的高质量，也不会有意识地采用新视角、挖掘新问题、谋划新路径。基于此，在相关的管理部门之外，应邀请职教所或高教所等研究机构深度参与，乃至主导某些合适的工作；同时，还应采取座谈会、访谈或问卷调查等有效方式，动员全校师生员工广泛参与。如此形成的多元主体能够开拓视野与思路，产生新观点或提出新问题，并且大大有利于师生员工达成关于战略规划的共识。

（二）凸显问题意识

以前的战略规划编制一直被等同于常规的制订工作计划，即学校日常实践的一件普通事务。人类的日常实践具有显著的重复性特质，人们在日常工作或生活中的绝大部分行为不过是以前已经形成的图式或已经成为个人行为习惯的实践的重复。重复性实践以及重复性思维是人类实践的关键特征，是人的活动和思维必要的和积累性的基础，但是“它可能而且的确常常延缓我们去承认新事物，去辨别其中所蕴含的问题”。转型期职业院校的中长期发展势必会遇到前所未有的问题，其“十五五”战略规划必须超越以往的重复性思维，凸显问题意识，着力挖掘、厘清、确定学校当下存在的或未来可能遇到的重要或前瞻性的问题，以问题的确定与解决为线索，

构建战略规划编制的逻辑。进言之，所确定的问题一定要具体明确，应对问题形成原因的简明、精准的分析。虽然以往的一些战略规划也涉及学校发展中存在的问题，但关于问题的表述往往过于笼统。例如，有些学校的战略规划指出学校在社会服务能力方面存在不足：“社会培训规模较小，培训项目和内容相对单一，不能充分满足社会多样化的学习需求。”但是，培训规模究竟多大？具体开展了哪些项目的培训？公众有哪些培训需求？学校的培训与公众的需求之间存在什么样的差距？导致这些差距的原因有哪些？如果仅是泛泛而谈的内容，既没有指明真实的问题，也无法引导对问题的认识与解决。职业院校“十五五”发展战略规划要预研学校未来发展的难点与趋势，就必须深刻定义真切的重要问题。

（三）树立研究意识

传统战略规划的编制基本上遵循经验主义的逻辑，既缺乏问题意识，也缺失研究意识。高质量的战略规划是对学校中长期发展的理念、目标、路向、措施等的系统谋划，应立足于职业教育的内在规律，洞察经济社会发展的需要与趋势，准确评估自身的状况与发展条件。同时，确定学校发展面临的重要问题仅仅是编制规划的起步，之后还要明确解决问题的路径、方法、所需资源等。这些都需要突破经验主义的束缚，通过理论探索和实证调研来确保规划的科学性。一方面，编制战略规划不能满足于对原有材料或数据的粗浅加工，或者将原有的相关文本改头换面为“战略规划”的形式，而应该开展翔实的调研。调研者应具备必要的理论素养，调研过程应深入细致。调研对象应广泛多样，包括师生、学校管理者、企业相关人员、政府相关部门人员以及学生家长等。另一方面，战略规划的编制应选择、采用若干适切的理论框架。理论框架能够为编制者提供有价值的视

角，也可以为调研提供有效的方法和工具。例如，SWOT理论就是在组织尤其是企业的各种规划编制中应用较为广泛的一种理论框架，其中S（Strengths）代表企业内部的优势资源与能力，W（Weaknesses）揭示了企业存在的不足之处，O（Opportunities）代表外部环境中潜藏的发展机遇，T（Threats）则警示我们注意那些可能对企业构成威胁的因素。SWOT分析方法提供了一个系统识别和分析组织内外部环境因素的适切框架，在学校管理中也得到了较多运用。对于职业院校战略规划的编制，使用SWOT理论能够助力编制者明晰内部优势（如独特专业资源、地理位置优势等）、劣势（如基础设施陈旧、资金短缺等），分析外部环境带来的机遇（如政策支持、产业升级需求等）和威胁（如竞争加剧、技术快速更新等），从而高效地建立编制活动的工作思路和规划的逻辑结构。

（四）坚持校本意识

各级政府包括教育行政部门均会编制“十五五”发展战略规划，职业院校编制“十五五”战略规划不是孤立的活動，应当参照各级政府以及教育行政部门的“十五五”发展战略规划，与其精神保持一致。但是，一些职业院校在编制战略规划时基本上照搬政府规划的文本，仅仅进行一些粗浅“改造”；还有一些学校甚至简单仿照其他学校的战略规划，导致职业院校战略规划出现明显的趋同现象。这些均背离了编制战略规划的初衷。职业院校是职业教育的基本办学主体，每一所职业院校均具有自己独特的历史传统、区域产业结构、师资结构、发展需求等。因此，职业院校“十五五”发展战略规划的编制必须坚持校本原则，突破传统的“政策执行型”的路径依赖，转向“需求响应型”的规划范式，致力于构建符合自身独特性的发展路径。进言之，战略规划校本原则的必要性体现在三个维度：其一，政策文

本的宏观指导性特征决定了其无法精准匹配每所院校的微观情境；其二，院校间的异质性特征要求制订差异化的解决方案；其三，师生作为核心利益相关者的个性化发展需求，需要通过校本化的制度设计予以保障。基于此，职业院校“十五五”战略规划编制应力戒千校一面的弊端，通过运用恰当的分析框架，全面扫描本校发展的内部条件和外部环境，努力寻求自身在历史传承与创新突破之间的平衡，构建包含组织架构、资源分配和评价反馈的闭环系统，进而形成体现本校竞争优势的战略选择。

（五）强化执行意识

战略规划的生命力在于执行、实施。然而，以往的战略规划有不少在编制完成并公布之后，往往就被束之高阁，难以发挥引领学校发展的实质功效。究其原因，一方面是行政管理工作具有明显的时效性，一项具体工作完成之后就不再是注意的焦点；另一方面规划本身也普遍存在形式化、空洞化等不足，许多规划对目标、路径、策略的表述相对笼统、模糊。例如，有的学校这样表述师资队伍建设的规划：“加大人才引进力度：制定优惠政策，吸引高层次人才和行业企业技术能手来校任教。拓宽人才引进渠道，通过公开招聘、高层次人才引进计划、兼职教师聘任等方式，充实教师队伍。重点引进新兴专业和紧缺专业的教师，优化师资队伍结构。”诸如此类的表述均是不清晰、不具体的，可操作性较弱：准备制定哪些优惠政策？如何评估或确保这些政策的吸引力？本校预计招聘哪些新兴专业和紧缺专业的教师？另外，也有一些院校的战略规划中，制定的目标或设计的措施脱离实际。针对之前规划普遍存在的弊端，职业院校“十五五”战略规划的编制应当大力强化执行意识。战略规划自身不仅应科学、合理，同时还应具备可行性、可操作性。规划编制应基于充分的调研、讨论，制订

清晰可行的五年规划指标体系，指标体系中应包含每一项重要任务的量化指标，执行主体明确，设计的路径和措施切合实际、可操作性强。战略规划不仅是学校发展的蓝图，也应是一份实用的行动路线图。同时，战略规划还应具备可核查性。规划应包含“监督”与“保障”的内容，对监督的方式、内容、主体与对象、奖惩措施等进行刚性的规定。学校领导层应当主持建立关于规划执行的监督评估机制，制定评估指标体系，定期组织对规划目标完成情况、任务执行情况的量化评估，进而根据评估结果，及时调整规划实施策略和措施，确保战略规划切实落地。

三、职业院校“十五五”发展战略规划应聚焦的重大问题

关于战略规划的内容，已有的战略规划均力求全面，且所涵盖的内容模块大同小异，存在较为严重的路径依赖。要确保战略规划的科学可行，如前所述，在编制时树立明确的问题意识尤为重要。基于此，本文重点对“十五五”期间职业院校可能遭遇的新问题以及长期困扰职业院校发展的一些瓶颈问题进行探讨。应当指出，解决这些复杂、困难的问题必须依赖职业教育参与各方、各种力量的协同攻关，职业院校不可能独立解决这些问题，其“十五五”战略规划也必然受到高层级“十五五”战略规划的影响或引导。但是，职业院校可以理性与主管部门以及其他主体展开主动、深入的沟通，推进这些重大问题的解决。

（一）师资技术水平不高，从企业技术骨干中招聘教师存在制度性壁垒

当前，职业院校教师招聘机制存在显著的制度性壁垒，阻碍了企业优秀技术人才向职业院校的流动。多重制度逻辑（Institutional Log-ics）认为，社会由多元制度领域（如市场、政府、家庭、宗教、专业社群等）构成，

每个领域均拥有独特的制度逻辑，即一套关于“何为正当”的价值观、规范与实践规则。“制度逻辑具有交互性特征，不同组织、群体和个体在制度变迁中会依据自身职责立场和利益偏好进行博弈互动，在交互影响过程中产生合作与冲突行为。”以此观照，职业院校针对企业技术骨干的教师招聘存在三重制度障碍：一是资格认证的制度化约束。职业院校教师招聘普遍遵循学术型人才选拔标准，这种“学历至上”的筛选机制将企业技术骨干排除在外。尽管《方案》明确提出放宽高技能人才学历要求，但地方政府的执行细则仍将“特殊高技能人才”限定为国家级技术能手（占比不足行业人才的0.3%），导致政策落地效果受限。二是组织场域的规范性压力。职业院校作为教育组织，深受学术场域的制度逻辑影响，绝大部分学校招聘教师时仍优先考虑“双一流”大学毕业生，面向企业技术人员的岗位占比微不足道。三是制度环境的激励缺失。职业院校现行人事管理制度缺乏有效的跨界激励机制，职称评审以学术论文为优先标准，薪酬体系未能体现技术技能价值，企业技术骨干入职职业院校后的职业发展通道也明显受限。在高新技术发展一日千里的时代，职业院校师资队伍的技术水平要想不明显落后于企业，就必须切实扩大从企业技术骨干中招聘教师的比例，这理应成为“十五五”战略规划着力解决的优先问题。进言之，职业院校在“十五五”期间应努力构建“资格认证—薪酬激励—发展通道”三位一体的制度体系，通过建立技术技能人才特殊认定标准、完善学历与技能等效评价机制、设立技术专家岗位序列等创新措施，为优化师资队伍的结构、提高师资的技术水平供给有效的制度。

（二）企业办学主体的地位虚置，产教融合、校企合作真实状况不乐观

企业对职业教育的参与度不足、校企合作浅表化一直是影响职业院校发展的一个瓶颈问题，其本质是办学主体制度安排的结构性失衡。这种制度失配主要表现在三个维度：一是企业主体地位的制度性虚置。虽然国家已经确立了企业作为职业教育“重要办学主体”的地位，但企业对职业教育的实际参与度与政策预期仍存在显著差距。由于针对企业参与职业教育的政策设计存在权利义务的非对称性，即单方面强调企业“应当履行职业教育义务”，但配套的激励往往难以兑现，与企业的需求错位、含金量低，而且企业参与职业院校的教育教学及管理活动时缺失必要的话语权，导致企业仅仅是职业教育办学的“名义主体”。二是校企合作利益机制的持续性失衡。有研究表明，企业参与职业院校办学的主要追求是经济回报与人才定制。“企业参与职业教育办学的成本收益之间有着巨大的差异性，有近一半的企业处于亏损状态。”可见，目前校企合作的价值创造与分配制度存在缺陷，企业的诉求难以得到合理的满足。三是制度环境的约束效应。关于校企合作的政策体系长期存在多种矛盾：政策文本普遍采用“鼓励性表述”，如“按规定给予适当支持”，但缺失实施细则，导致这些规定停留在纸面上；职业教育需要企业的广泛参与，但政策对参与企业的资格认定却采用不切实际的高标准；企业参与职业教育需要前期的投入且可能遭遇风险，而政策承诺的税收优惠却是“事后补偿”；等等。职业教育场域中“教育逻辑”与“市场逻辑”的错位导致合作停留在资源交换的表层，难以形成命运共同体。在当前的时代背景下，职业院校“十五五”战略规划在解决校企合作的瓶颈问题上完全可以有所作为。例如，可以建立企业参与度的刚性约束指标，包括规定董事会企业代表的合理比例，开发“教育—经济”双目标评价体系，试行“校企联合体”法人治理结构等。通过力推“制度适配—利益共生—治理重

构”的三维制度创新，企业办学主体地位在“十五五”期间有望得到真正落实，职业院校的校企合作也有可能实现从“政策驱动”向“利益内生”的系统性转变。

（三）职业教育经费投入不足，缺乏灵活多元的经费来源渠道

从办学的实际需求看，职业教育往往需要比普通教育更多的经费。然而，由于多种因素的影响，政府对职业教育的投入一直不足。与普通高校相比，职业院校不仅生均一般公共财政预算经费低，而且职业教育占教育总经费的比例也较低。据测算，“2017年中等职业学校生均教育经费开始低于普通高中。到2020年，二者比值为1:0.96，中等职业学校生均教育经费水平偏低。2020年，高等本科学校与高职高专学校的生均教育经费比值为1:0.59。……职业教育经费投入与普通教育相比有较大差距，未能良好适配其发展规模”。一些职业院校虽然尝试通过技能培训的渠道扩大经费来源，然而许多地方政府规定职业院校的培训收入纳入地方财政管理，在一定程度上抑制了职业院校开展培训的积极性。充足的经费是职业院校健康发展的必要条件。利用编制“十五五”战略规划为契机，职业院校应知难而上，一方面与相关的政府部门积极沟通，表达合理诉求，争取更多财政拨款；另一方面，职业院校自身应积极开源节流，通过创新培训机制，灵活利用合规方式开展培训，构建“基本工资+绩效奖励+服务增值”的三元结构薪酬体系等。以往的战略规划关于经费保障的内容往往比较简略，似乎经费投入只是政府的责任，而实际上职业院校自身在筹措经费方面仍存在努力的空间。职业院校“十五五”战略规划应创新思路，尽力构建能够保障学校经费持续增长的长效机制。

（四）职业院校数字化转型存在偏失，尚未触及核心领域

“以新产业、新业态、新商业模式为核心的‘三新’经济快速发展，反映出产业结构转型升级的进展和成效。2022年，我国‘三新’经济增加值首破20万亿，‘三新’经济增加值占GDP的比重从2018年16.1%提升到2022年17.36%。”当前，数字技术已成为高新技术的典型表征，5G、大数据、人工智能等数字技术深刻改变了生产技术、工作世界和生活环境。职业教育以技术为根基，对于职业院校而言，数字化转型已从发展选项演变为生存必需。然而，目前职业院校数字化转型深受普通教育数字化转型的影响，关注的重心更多在数字化教学资源及其平台的建设、线上教学等方面，并未触及职业教育的内核。事实上，职业院校数字化转型的核心应是人才培养目标、专业、课程内容的变革，其底层逻辑是组织结构、规章制度和教育教学模式的创新。在与相关企业的合作方面，职业院校的数字化转型也存在“三重脱节”的现象：一是目标脱节，很多职业院校数字化转型规划未与企业数字战略对接；二是能力脱节，职业院校数字化教学场景难以满足企业的实际需求；三是制度脱节，现有产教融合政策中数字化相关条款占比较低。2025年4月，教育部等九部门印发《关于加快推进教育数字化的意见》，职业院校“十五五”战略规划应参照这一政策文本，提出有力措施，将数字化转型的重心切实转到专业和课程建设上来。同时，积极创新校企合作范式，与合作企业共同构建基于数字契约的新型伙伴关系，通过建立数字技术共研、资源共享、人才共育的深度协同机制，为学校的数字化转型开辟长远的有效道路。

（五）职业院校的生源质量不理想，亟待谋划设计有效的提升策略

生源质量不理想是我国职业院校面临的一个长期的结构化难题。与普通学校的学生相比，职业院校的学生知识基础较为薄弱，同时对职业教育

的社会认知也长期存在污名化现象，导致很多考生及家长不愿意选择职业教育。当前，技术技能人才的重要性日益得到社会的认同，各级政府更是非常重视技术技能人才对于经济社会发展的巨大价值。因此，职业院校的“十五五”战略规划也应认真对待生源问题，通过设计有效的行动路径和策略来提升办学形象。这些措施包括提升办学层次，打造学校品牌；加强宣传推广，拓展招生渠道，精准招生定位；积极参与“中—高—本”一体化贯通培养体系，或试行综合高中模式；优化学生管理与服务，加强心理健康教育，丰富校园文化生活，提高学生的就读体验；践行“三全”育人，提高教育教学质量；等等。总之，当前的办学环境为解决生源质量不理想的难题提供了有利条件，“十五五”战略规划应当精心谋划，在提升生源质量方面尽快取得进展。

（文章来源：赵蒙成.转型期职业院校“十五五”发展战略规划的编制：理论与路径[J].教育与职业,2025,(15):14—22.）