

涂三广：“双高计划”的价值与关键

“双高计划”的价值，至少可以从三个方面来看：

第一，这是职业教育作为一种类型教育的应然价值体现。《国家职业教育改革实施方案》指出，“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”。这句话不仅强调了职业教育类型性，而且特别强调了其存在的重要价值。如何来体现其同等地位？这不仅应该体现在国家政策的重视，更应该通过职业教育自身内在价值彰显。从这个意义上讲，在国家“双一流”建设背景下，职业教育推进高职“双高计划”打造高水平院校和专业，培养出真正承担产业转型升级的高素质技术技能人才，用实际行动证明作为类型教育的价值所在。

第二，这是服务产业转型升级培养高素质技术技能人才的时代要求。当前，产业转型升级加速推进，高素质技术技能人才短缺成为世界性课题。我国制造业走向世界的今天，离不开一大批适应时代发展和技术变革的高水平应用技术人才，高职院校作为培养高素质技术技能人才的主体，亟须建设一流高职院校和高水平专业群，满足新时代产业转型升级要求。

第三，这是破解当前高职发展难题，引领高职改革的实践之需。当前高职发展依旧面临一系列难题和课题，如何改变当前困局提升社会认可度，让培养的人才真正成为新兴产业的生力军，通过“双高计划”实施，激励一批院校创新发展模式，破解发展中的难题，继续引领高职改革势在必行。

“双高计划”的重点突破口在哪里？

第一，适合的人进入适合的专业是应有之义。国外学者曾经指出，最公平的教育是让学生找到最适合自己的教育。言下之意，并不是所有的人都应该去追求名校。在传统文化氛围下，家长对孩子升学持有一种习惯性的思维，上名校就是万事大吉。这种认识并不符合个体实际，也不符合多元智能理论倡导的发展原则。国家在招考制度政策设计上，一直在完善“文化素质+职业技能”考试制度，但离使适合的人就读适合专业的遴选还有一定距离。

比如，在英国学徒制中，针对学徒选拔劳斯莱斯有专门的行业内部试题，对学徒职业取向和个人追求等进行测试，不是关于硬技能，而是测试其个人职业特质、职业追求、职业文化等内在东西，确保企业选择的人可以支撑企业未来发展战略需要。在这样的选拔机制下，企业再进行高标准投入系统性培养，最终培养该领域最杰出的人才。

因此，在建设高水平专业实践中，如何让最适合该领域的学习者得到合适培养，有必要对专业人才进行有针对性的选拔或测评。

第二，高素质“双师型”队伍建设是关键。什么是高素质“双师型”队伍？按照2016年教育部、财政部《关于实施职业院校教师素质提高计划（2017—2020年）的意见》，加快建成一支师德高尚、素质优良、技艺精湛、结构合理、专兼结合的高素质专业化的“双师型”教师队伍。一些省市和高职院校的质量年报显示，报告中大部分高职院校的“双师型”队伍比重在85%以上。但进一步调查会发现，高比重数据背后却是很少有人来自行业企业。这些缺乏行业经验者如何能够有效对接技术变革和产业转型升级令人质疑。

教师如何适应和对接不断升级的产业？2015 年，国际劳工组织报告指出，未来职业教育面临的重大挑战是师资培养中缺乏高质量的职教教师教育体系；教师必须完成包括教师职前大学教育和高等专业教育、非学术性的行业或者企业工作经验、教育学与教学法的学习和继续教育及终身学习。曾有国外学者在《中国制造：中国职业教育体系的创新与挑战》一文中特别指出，“中国职教教师普遍缺乏行业企业经验，更为严重的是缺乏有效更新职业和技术知识的途径和手段”。因此，中国制造走向世界，职教师资队伍必须先解决企业经验和技術对接问题。

第三，行业深入参与的院校治理机制是保证。党的十九大明确提出“深化产教融合、校企合作，加快完善职业教育与培训体系”，全国教育大会明确要“健全德技并修、工学结合的育人机制”。作为一种跨界的教育类型，职业教育若没有产教融合，高水平专业人才培养就是无源之水。

那么，高职院校自身如何对接产业前沿，服务中国制造走出去？推进产教协同、校企合作、育训结合的治理机制才是出路。如何建立确保行业或企业深入参与的院校治理机制？按照目前我国高职发展形势和理念，英国倡导的“需求出发、行业主导、企业参与、董事会治理、第三方评估”的职业教育宏观治理机制，似乎更值得我们学习借鉴。在具体实践中，英国职业教育构建了以就业与技能委员会、行业技能委员会、颁证机构、资格与考试标准办公室、技能拨款机构、继续教育学院、质量监督局多元主体协同合作推进职业教育高质量发展的框架体系。当然，治理问题非常复杂，是一个系统性课题，涉及国家传统文化、政治制度和教育制度等多方面因素，需要专门研究并科学推进。

作者：涂三广，单位：教育部职业技术教育中心研究所。

来源：《中国教育报》2019 年 04 月 16 日第 04 版。