

# 把握“标准引领”的时代内涵 大力培养高技能人才

张晓辉

《国家职业教育改革实施方案》提出,要“将标准化建设作为统领职业教育发展的突破口”。《教育部关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》强调,要“坚持标准引领,按照行业标准、企业标准、岗位标准确定教育教学标准”。2026年4月,国家市场监督管理总局和教育部联合公布首批全国专业与标准化教育融合试点名单,推动我国标准化人才培养进入系统化、规模化新阶段。标准引领,意味着把标准化思维、体系、治理贯穿高技能人才培养全过程,实现从经验治理向科学治理、从粗放发展向内涵专业发展、从被动合规向主动创优的系统性转变,是推进职业院校现代化治理、实现高质量发展的核心抓手。职业院校践行“标准引领”,关键在于吃透其三大属性。

## 把握“标准引领”的底线属性

标准是职业院校办学、人才培养的刚性准则与法定边界,明确了各项工作开展的底线条件、基本流程和合规要求。此为标准的底线属性,其价值在于“保基本、防风险、守秩序”。一些职业院校在办学实践中,仍然存在标准悬空、执行走样问题。比如,专业教学标准修订“换汤不换药”,未触及课程体系重构、随意压缩核心课程学分、实践课时占比远未达标;新设专业、升级改造专业的师资与实训条件跟不上,导致学生顶岗实习时基本操作不规范、安全规程不熟悉。其根源就在于标准意识淡薄、执行刚性不足。

守住标准底线,必须将国家相关标准贯彻落实好。首要的是国家《职业教育专业教学标准》,这是职业院校专业建设、保障教育教学质量与人才培养水平、用以开展专业教学能力评价的核心规范性文件。教育部2025年印发了758项新修

(制)订的职业教育专业教学标准(以下简称新标准),包含概述、专业名称(专业代码)、入学基本要求、基本修业年限、职业面向、培养目标、培养规格、课程设置及学时安排、师资队伍、教学条件、质量保障和毕业要求等11个方面要素。新标准覆盖的专业,应严格对标执行;没有覆盖的专业,应围绕上述要素系统对标建设,以确保人才培养方向不跑偏、培养质量不打折。

## 把握“标准引领”的标杆属性

标准不仅是底线约束,更是提质升级的最高参照和最优导向。基础标准解决“是否合格问题”,高阶标准解决“是否优质问题”。国家标准、行业标准、职业标准用于兜底,多数头部企业自建的内控标准、发达地区用人标准、双高院校育人标准,整体要求高于国家标准、行业标准、职业标准,是产业技术革新、人才培养改革的先行标尺。此为标准的标杆属性,其价值在于推动技术创新、产业升级与人才培养向“高精尖”方向迭代升级。一些职业院校在办学实践中,存在高阶标准意识、平台机制缺乏问题。一方面,院校局限于依靠经验惯性推进工作,满足于达标验收;另一方面,企业先进标准特别是龙头企业核心工艺内控标准多涉及商业秘密,难以转化为育人标准,导致产教融合停留在浅表层,教学、实训、考核标准与产业高阶标杆标准脱节,人才供给与高端产业需求错配。

发挥标准标杆引领作用,核心是树立“以标杆标准引领高质量发展”的办学思维,加强与头部和专精特新企业的合作,搭建好产教融合平台,促进校企协同发力、共育时代新人。职业院校应聚焦高端产业、高端岗位所需的高精尖技术、复合型人才,主动拉高办学上限,追求优质发展,

倒逼人才培养方案、课程体系、实训体系综合改革。通过对标一流、查摆差距、补齐短板,优化资源配置、规范运行机制,以确保人才培养定位适度超前,培养质量稳中有升。

## 把握“标准引领”的创新适配属性

标准不是僵化教条,标准引领不等于固化执行,而是在严守底线标准、落实通用规范的基础上,结合区域实际、行业特色、岗位需求、办学定位进行创造性落地、个性化优化、体系化创新。此为标准的创新适配属性,其价值在于塑造自身的独特性、适配性、不可替代性。一些职业院校在办学实践中,存在同质化、跟风问题。主要体现在脱离培养层次定位、区域产业服务使命,无视生源基础、师资力量、实训硬件、经费资源等,一味追逐“高大上”,结果培养的人高不成低不就、不愿意在本土企业扎根,导致学校办学、企业用工、学生就业陷入困局。

激活标准创新适配价值,关键在于立足区域、校本构建差异化特色育人体系。职业院校应立足属地产业结构、地方人才刚需与自身办学优势,在国家通用标准框架基础上,细化校本教学标准、过程评价标准、特色育人标准,把宏观顶层标准转化为可落地、可操作、可量化、可评价的校本育人路径。同时坚持实践反哺标准,依托一线教学实训、校企合作、社会服务等,积累育人经验,动态优化校本标准体系,形成标准指导实践、实践迭代标准的良性循环,打造适配区域发展、独具校本特色的高技能人才培养模式,推动职业教育从“同质化合规办学”迈向“差异化优质发展”。

(作者系娄底幼儿师范高等专科学校党委副书记、校长、教授)

# 发挥职业教育支撑作用,推动家政服务业扩能提质

李浩平

家政服务业是爱心工程、民心工程。今年以来,我省召开服务业大会,印发《湖南省推进服务业扩能提质行动方案(2026—2028年)》,把家政服务作为“品质化”牵引扩大升级类服务,积极培育品质家政等高端业态,提升家政专业化服务能力。当前,我省家政服务业扩能提质面临几个突出问题。一是家政服务市场潜力大,但经济贡献度不高。据测算,我省家政服务业有超过1000亿元的市场空间,但目前家政服务业对全省经济发展的贡献度(0.64%)低于全国平均水平。二是家政服务业业态迭代快,但新型服务跟不上。全省家政服务企业80%左右属中小微企业,年营业额超过千万元的不足30家,缺乏全国知名品牌,且三分之二以上的家政企业以传统劳务型岗位为主,对于上门代厨、收纳整理、高端管家、营养配餐、儿童成长陪伴、宠物护理等新兴服务需求供应不足。三是家政服务就业有市场,但人才供需不适配。我省行业人才缺口约60万人,现有从业人员教育程度、服务水平不高,年轻从业者少。院校教育培训方面,全省有家政服务专业11个、高职专业点6个(全国135个专业点),在校生不足1500人。院校家政产教融合平台和实训条件相对较弱,吸纳大学生就业创业能力弱。鉴于此,应充分发挥职业教育支撑作用,从以下几个维度加大改革创新力度。

强化制度设计。家政服务业是长链条、全域性、难以替代的刚需产业。建议加强省级层面工作统筹,完善家政服务业扩能提质相关制度,及

时研究解决行业发展重大问题。落实商务部等部门出台的《关于促进家政服务业高质量发展的若干政策措施》,支持有条件的职业院校(含技工院校)参与家政教育培训任务。省级层面应加大财政与政策支持,重点支持家政服务专业建设、实训基地、师资培训、在岗培训、奖补激励等项目。落实税收优惠、场地支持、金融扶持等政策,引导社会力量参与家政服务人才培养。将家政服务持证率、年培训人次、薪酬达标率、青年人才占比、女大学生就业等核心指标纳入地方政府服务业扩能提质考核和家政服务机构等级评定体系。

深化产教融合。近年来,伴随家政服务业传统服务项目专门化、新型服务项目职业化、互联网平台型家政快速发展,产教融合在人才育训中的重要性进一步凸显。为此,应尽快成立省级家政职业教育教学指导委员会,指导院校加强家政专业布点和内涵建设。同时在长沙、湘潭、郴州等全国家政“领跑者”城市布局家政服务业产教联合体,采取实体化、清单化、市场化、标准化项目运行模式,促进产教资源要素有效对接,不断提升人才培养的适配性。在育训实施过程中,院校应按“企业环境”职场化重构教学体系、专业能力框架,开展环境实践挖掘,打造定制化、分时段、点单式、即插即用的家政相关专业培训资源。

赋能就业创业。家政服务业是女性就业的优势领域,家政专业在在校生中女生约占80%。近年来,家政服务前景向好,长沙高端月嫂出现“一嫂难求”,月嫂月薪高的超过2万元;我省大学生创

办家庭服务公司,主营整理收纳业务,很受市场欢迎。为此,相关院校应完善就业创业教育体系,开展“一技在手、一生无忧”就业观、成才观教育,构建“专业协同、课程叠加、实践递进”的创新创业能力培养体系,聚焦家政连锁门店、收纳整理、高端管家、营养配餐、宠物护理等新业态岗位,打造一批“微专业”;依托各类孵化载体,开展“技能培训+推荐就业+门店加盟”创业指导服务,培养家政创业型专业人才(门店店长、职业经理人)。建议人社部门向院校开放家政服务员社会化职业技能等级认定资格;在相关技能大赛中,降低在校参赛门槛,开辟学生竞赛赛道。

探索跨境合作。我省院校开办家政相关专业较晚,探索跨境合作是快速提升专业建设水平的有效途径。应用好我省自贸试验区、服务业扩大开放综合试点、中非经贸深度合作先行区等优势资源,深化与共建“一带一路”国家和地区的教育合作,推动家政领域职教出海,开展学历教育;同时引进境外高水平家政职业院校来华办学,对标菲佣、英式管家等享誉全球的家政品牌,积极引入相关职业标准、课程标准和技术标准,开发本土化培养培训标准、方案、专业课程和教材,开展高质量中外合作办学。

(作者系长沙民政职业技术学院副教授,湖南师范大学教育学博士研究生。本文为湖南省教育科学“十四五”规划课题重点项目“大学生创新创业教育在技能型社会建设中的作用及实践路径研究”(XJK23AXJ003)阶段性成果)

# 壮大新型教师队伍,推进科学高中建设

周宁之

今年6月印发的《教育发展“十五五”规划》要求“办好综合高中和科学高中”,明确将科学高中作为高中多样化办学的重要类型。科学高中是以培养拔尖创新人才和提升学生科学素养为目标的高中学校类型,聚焦数学、物理、化学等基础学科,通过课程体系和教学模式的变革实现育人方式转变。科学高中是衔接基础教育与高等教育、贯通人才培养与产业需求的重要枢纽,是教育强国建设的战略支点。目前,全国已有北京、上海、江苏、浙江等十余个省市将科学高中建设纳入规划,但普遍面临“硬件易得、师资难求”困境——没有一支兼具科学素养、教育能力与产业视野的新型教师队伍,再先进的实验室、再前沿的课程,都难以真正转化为育人效能。新型教师队伍缺乏,主要缘于培养体系缺失、编制保障不足、企业人才进校渠道不畅、职称评审导向滞后等问题。湖南近年来积极探索科学高中师资队伍建设,积累了一定经验,比如,依托产业优势推动校企共育师资、以制度创新带动教师角色重塑、推动师范教育从“学科型”向“复合型”转型等。实践表明,破解科学高中师资瓶颈,关键在于“补缺”而在“破壁”,即打破教育体系与产业体系、高校与中学之间长期存在的制度壁垒,让师资成长从“校内循环”走向“多元共育”。

改革科学高中教师编制配置方式,从“按学科编制”转向“按项目编制”。现行教师编制按学科门类核定,难以适应科学高中教学需求。建议

相关职能部门联合出台政策,允许科学高中将合适比例的编制用于“项目型教师”,即不固定学科归属、以课程项目和课题研究为载体的跨学科教学岗位。同时建立科学高中教师编制周转池,在省域内统筹调配,满足科学高中需求。

实施“在岗理科教师科学教育能力提升计划”,同步推进师范生培养改革。科学高中的师资供给,既需增量,又需提质。建议实施“在岗理科教师科学教育能力提升计划”,在一定时段内对科学高中的在岗理科教师进行轮训,重点补齐跨学科教学、项目式学习设计、科创活动组织等能力短板,并将轮训计入继续教育学时,其考核结果与职称评审挂钩。同时,引导师范院校开设“科学教育”微专业,面向理工科学生培养复合型教师,从源头上解决“能教科学”的师资供给问题。

建立高校科学类硕博生“科学教育实习”制度,打通高层次人才向基础教育流动的通道。当前,科学高中急需兼具科研能力和教学能力的复合型教师,而高校每年有大量理工科硕博研究生完成了系统的科研训练,却缺乏进入基础教育领域锻炼的制度通道。建议相关部门联合出台政策,将科学类硕博研究生到科学高中实习实践纳入研究生培养环节,鼓励其参与课程开发、实验指导、课题研究、科创竞赛辅导等工作。可将研究生导师指导学生参与科学教育实习的工作量纳入职称评聘的加分项,以打通“硕博生—高校

导师—中学”三方参与的制度通道,为科学高中注入源头活水,并拓宽研究生职业发展空间。

建立“企业人才进校园”国家认证制度,打通产业界与教育界的人才流动通道。建议出台企业工程技术人员兼任中小学科学教师管理办法,建立“科学教育兼职教师资格认证”制度,对具有硕士以上学历、产业研发经历丰富的专业技术人员,通过教育学和心理学科考核后,可给予兼职教师资格,鼓励其进入科学高中授课或指导课题。同时,应将企业选派技术人员参与科学教育的经历纳入企业社会责任评价体系。

建立科学高中教师分类评价标准,以“育人实绩”替代“论文指标”。现行教师职称评审以论文、课题、教学比赛为主要评价指标,与科学高中教师的实际工作存在脱节,科学高中教师将大量精力投入课程开发、项目指导、科创竞赛辅导等,这些工作往往难以转化为论文和课题。建议相关部门联合制定科学高中教师职称评价标准,建立以“育人实绩”为核心的分类评价体系,将课程开发成果、学生项目指导成效、科创赛事获奖、校企合作成果等纳入教师评价指标。此外,对在科学高中任教满一定年限的教师,在评优评先、绩效分配、研修培训等方面给予倾斜。

(作者单位:湖南省教育科学研究院。本文为民进湖南省委会2026年参政议政课题“湖南创新人才早期培养的路径突破研究”阶段性成果)

# 加快深化高校职务科技成果赋权改革

黄爱英 江朔

湖南省“十五五”规划纲要强调,要“一体推进教育科技人才发展”“打造具有核心竞争力的科技创新高地”。近年来,我省高校创新资源集聚效应显著:集中了全省75%的重点实验室,产出了75%的国家科技奖励,承担了90%以上的国家重大科技项目。与此同时,受体制机制障碍制约,存在高校职务科技成果“不愿转、不敢转、不会转”问题,大量专利成果沉睡在实验室。鉴于此,应加快深化高校职务科技成果赋权改革,以产权制度创新更好激发创新主体活力。

推动赋权扩面,从“试点破冰”走向“全面推开”。坚持政策牵引、试点示范、扩面升级,推动职务科技成果转化赋权改革走深走实。一是强化政策牵引。以《湖南省加快高等院校科技成果转化若干措施》为指引,在“双一流”建设高校和其他有条件的高校开展赋权试点,将成果所有权或长期使用权赋予科研人员,鼓励“先赋权后转化”。二是做实试点示范。比如,中南大学建立多方参与、分阶段的专利分级分类评价机制,湖南大学构建“筛选培育—分析导航—融资谈判—落地转化”全流程服务体系,均形成了可复制、可推广的经验。三是推动扩面升级。2026年1月,我省发布《长株潭要素市场化配置综合改革试点行动方案(2025—2027年)》,在长株潭重点高校试点“完全赋权”,推动改革向省属国有企业、医疗机构延伸;支持高校院所通过开放许可等方式,以“零门槛费+分成”等灵活模式向中小微企业转移技术。下一步,可推动赋权改革在省属公办本科高校实现全覆盖,并向科研院所延伸,对完成脱密程序的涉密成果探索赋权路径,推动符合条件的职务科技成果成熟一批,赋权一批。

探索单列管理,从“国资统管”走向“单列放活”。高校职务科技成果转化的主要障碍,在于长期套用一般国有资产管理模式。国家“十五五”规划纲要明确提出“建立职务科技成果资产单列管理制度”,为改革指明了方向。一是单列台账。可借鉴西北工业大学等高校经验,将转化前的职务科技成果从一般国有资产管理体系中单列出来,实行独立台账管理。二是单列核算。制定符合科技成果转化规律的资产评估和核算办法,简化评估流程,降低评估成本,建立区别于一般国有资产的确认、核算、定价机制。三是单列处置。高校对持有的职务科技成果可自行决定转让、许可或作价投资,除涉及国家秘密、国家安全及关键核心技术外,可免于报主管部门、财政部门审批备案;作价投资形成的国有股权,不纳入国有资产保值增值考核;转化收益留归高校。四是单列免责。建

立成果转化尽职免责清单,明确高校负责人、管理人员和科研人员的决策责任边界,对勤勉尽责、未牟取非法利益的,免除其在成果转化中因后续价值变化产生的决策责任。

重构评价机制,从“唯论文”走向“重转化”。高校职务科技成果转化的深层梗阻,在于评价导向错位:论文、项目是职称评审、绩效考核中的“硬通货”,转化实绩往往“叫好不叫座”。《若干措施》已搭建起评价重构的制度框架,关键在于抓好落地见效。一是立稳评价标尺。对主要从事应用研究、试验发展、中试熟化、成果转化的科研人员,不将论文作为评价的限制性条件,将技术转化、作价投资、企业孵化等转化实绩纳入代表性成果,作为职称评审、职务晋升的重要依据并加大权重;将成果转化绩效纳入高校年度绩效考核,与领导班子考核、生均经常性拨款和学科平台支持挂钩。二是畅通成长通道。在自然科学系列和工程技术系列下增设技术经纪专业职称,支持高校自主设置科技成果转化专业技术岗位,对岗位专职人员实行单列考核、单独评价。三是兑现收益激励。对完成、转化职务科技成果作出重要贡献的人员,从成果转化净收入中提取相应比例给予奖励;成果转化现金奖励计入单位绩效工资总量,但不受核定总量限制,不作为核定下一年度绩效工资总量的基数。

强化生态培育,从“单点突破”走向“全链贯通”。科技成果转化需要全链条服务体系支撑,我省科技成果转化平台已多点布局,但各环节衔接不紧,亟须连点成链、协同发力。一是建强概念验证中心。依托岳麓山大学科技城、湘江科学城等创新平台,加快省级概念验证中心建设,为早期科技成果提供可行性验证、原型制造、市场前景评估等服务,降低转化早期风险。二是强化中试熟化支撑。发挥岳麓山工业创新中心等平台作用,加强中试熟化专业化服务;推动中试基地布局向株洲、衡阳、岳阳等产业集聚区延伸,织密覆盖全省的中试服务网络。三是激活技术交易市场。做强潇湘科技要素大市场,培育复合型技术经理人队伍,建立“成果筛选—价值评估—融资对接—交易落地”的专业化服务闭环;积极对接教育部高校区域技术转移转化中心布局,争取国家平台在湘落地。四是畅通产业落地通道,深入推进“百县(园)对百院”促转化专项行动,推动高校与产业园区、龙头企业建立常态化对接机制,推动更多“湖南成果”转化为“湖南产业”。

(作者分别系湖南科技大学马克思主义学院教授,湖南省思想政治工作研究湖南科技大学基地研究员;湖南科技大学马克思主义学院博士研究生,南华大学马克思主义学院教师)

# 固基 赋能 活源 培育社区教育新生态

钟斌 刘冬华

今年6月,国务院印发《教育发展“十五五”规划》,提出实施“终身教育体系与学习型社会建设计划”“培育一批学习型社区”,旨在通过制度性创新提升教育公共服务质量和水平。城乡社区是社会基本单元,社区教育作为建设学习型社会的重要载体,是终身教育的重要组成部分,强化社区教育已成为经济社会发展的现实之需。当前,社区教育的核心任务是构建社区与教育双向赋能、互促共进的全新业态,将教育成果落地为社区发展实践。应积极回应人民群众对美好生活的向往,重点改善居民的社会情感能力、创新创造能力与幸福生活能力,持续探索优化路径,让良好的社区教育生态成为社区治理的重要支撑。

保障关键要素,夯实社区教育生态根基。培育社区教育生态应遵循教育发展的普遍规律和社区教育的独特规律,统筹推进要素建设。一是提供政策制度保障。社区教育往往涉及跨部门协同联动,需要做好政策层面的制度设计,规范决策主体、内容与程序,建立健全运行机制,压实制度执行环节,形成主体清晰、权责统一、各司其职的工作格局。二是完善基础设施保障。以改善民生福祉和提升社区功能为出发点,处理好开发、利用和配置的关系,有步骤地提高文化馆、体育场馆和综合性文化服务中心等场所设施的开放水平,提质升级传统基础设施,前瞻布局可持续发展的社区教育设施建设。三是强化经费支持保障。构建多元筹资渠道,完善经费动态增补机制,通过清单化管理、项目化列支等途径精准滴灌社区教育服务,提升资金使用效益,破解因经费不足导致的社区教育服务落地受限等难题。四是健全人才队伍保障。立足居民学习需求拓宽人才来源,系统构建包含管理者、专兼职教师和志愿者的高素质专业化社区教育人才梯队,吸纳社区能人、在校教师、行业达人等,充实社区教育师资队伍。

驱动项目集聚,激发社区教育生态动能。社区教育项目是指社区教育机构整合相关资源、制定目标任务、进行谋划、组织和实施所取得的教育成果。采用项目化工作方式,有利于灵活管理和运行、加快社区教育发展。一是坚持主动聚焦,扩容孵化试点项目品牌。将试点项目视为全面创新体制机制和模式的突破点,培育一批品牌社区学习中心和社区教育品牌课程。从成功的单项试点中寻找出有潜质的生长点,进而覆盖本区域,实现综合突破。二是引

导全域共创,联动搭建优质项目矩阵。在社区教育项目规划中,应打破单一主体运营边界,集聚政府、企业、高校、社会组织等多元主体,推动社会资源教育化、教育资源社会化;构建“平台汇聚、全民使用、多方共赢”的项目共建共享体系,建立资源互通机制,让优质项目惠及更多人群。三是推动迭代升级,优化拓展存量项目价值。全面梳理现有项目,针对高频反馈问题、居民需求、资源供给波动、政策调整等实时变更,通过更新内容、调整架构、延伸服务等措施,进一步深挖项目潜在价值,最大化盘活已有投入,有效节约建设运营成本。

凝聚全民合力,活化社区教育生态场景。当前,社区教育已成为一种区域性终身教育,是全民终身学习的重要阵地。打造社区教育场景有助于激发社区居民的学习兴趣,充分发挥其参与社区教育活动的主观能动性。一是搭建多元活动载体,拓宽居民日常参与渠道。社区教育形式的丰富性和教育内容的多样性,催生了对教育活动载体的多元化需求。可根据居民的兴趣特长、空闲时段、行动能力等规划参与路径,创新课堂教学、文化展演、实践研学等活动载体,做到教育可持续、居民真受益。二是融合线上线下资源,打造“15分钟学习圈”。线上可依托“湖湘学习广场”等终身学习公共服务平台,提供学习者需求监测与数字化支持服务,助力社区学习阵地丰富课程资源、提升服务效能;线下可依托楼栋单元、邻里社群、兴趣社团搭建联络纽带,把静态的知识学习转化为动态的交流共创、实践体验、邻里互助等,吸纳更多居民加入社区学习。三是促进居民协同善治,丰富终身学习实践。优化设计居民家门口的学习圈,让居民从旁观者变成建设者,将单一的个体连接成有温度的社区网络;探索学术相融模式,不断丰富社区教育内涵,培育社区公共精神,让终身学习更加泛在可及,绘就居民乐学、邻里共治的社区新图景。

(作者分别系湖南中医药大学党委副书记,研究员;湖南开放大学终身教育指导服务中心教师)