蔡云飞，胡国勇．农村职业教育师资队伍建设的现实困境与优化路径——基于浙江省遂昌县的调查分析［J］．山西农业大学学报（社会科学版），2024，23（1）：96-105.
CAI Yunfei，HU Guoyong. The realistic dilemma and optimization path of teacher team construction in rural vocational education——based on the investigation and analysis of Suichang County in Zhejiang Province［J］. Journal of Shanxi Agricultural University（Social Science Edition），2024，23（1）：96-105.
DOI：10.13842/j.cnki.issn1671-816X.2024.01.010

农村职业教育师资队伍建设的现实困境与优化路径
——基于浙江省遂昌县的调查分析

蔡云飞[1,2]，胡国勇[2]
（1.杭州师范大学 经亨颐教育学院，浙江 杭州 310021；2.上海师范大学 国际与比较教育研究院，上海 200234）

摘 要：推进“农村职业教育师资队伍建设”是促进乡村振兴战略提质增效的重要途径，也是助力乡村振兴动能转化的关键路径。职业教育赋能乡村振兴实现“政策逻辑环境优化、产业逻辑平台搭建、教育逻辑智力支撑、技术逻辑人才补给”耦合协调。以浙江省遂昌县为典型案例发现，当前遂昌县虽以引才—扎根—均资—驱动四个周期壮大农村职业教育师资队伍，但仍面临发展层次之惑、教育经费之困、师资力量之弱、产教融合之乏、数字赋能之低五大困境。为此，需要政府部门、企业组织、职业学校、职教教师多元参与，共推职业教育师资队伍优质建设，最终为助力教育实践实现共同富裕提供师资保障。

关键词：共同富裕；职业教育；师资队伍
中图分类号：G715 **文献标识码：**A 文章编号：1671-816X（2024）01-0096-10

一、问题提出与文献述评

近年来，师资队伍建设是关系到农村职业教育发展的重要因素，建设农村职业教育师资队伍成为破解乡村振兴实践瓶颈制约的创新策略。2018年中共中央办公厅、国务院办公厅出台《中共中央国务院关于实施乡村振兴战略的意见》，《意见》强调，统筹配置城乡师资，并向乡村倾斜，优先发展农村教育事业，建好建强乡村教师队伍。2020年，中央1号文件《关于抓好“三农”领域重点工作确保如期实现全面小康的意见》中要求，加强乡村教师队伍建设，全面推行义务教育阶段教师“县管校聘”，有计划安排县城学校教师到乡村支教。2022年，中央1号文件《关于做好2022年全面推进乡村振兴重点工作的意见》进一步要求“加强乡村振兴人才队伍建设，实施高素质农民培育计划”。一系列文件出台的重要着眼点，正在于夯实教师队伍建设这个农村职业教育发展的基础，推动形成农村优秀人才竞相从教、广大农村教师尽展其才、好老师不断涌入农村的良好局面。然而，面对新形势新任务新要求，乡村教师队伍还存在结构性缺员较为突出、素质能力有待提升、发展通道相对偏窄、职业吸引力不强等问题。基于此，在全国各地大力开展乡村教师队伍的建设热潮下，必须审慎思考农村职业教育师资队伍建设的现实困境，从而更高质量使其转化为乡村振兴的新动能。

当前，职业教育是实施乡村振兴战略的重要力量，助力乡村振兴既是时代赋予职业教育的神圣使命，也是自身事业提升发展的重大机遇[1]。然而，若要职业教育能够在乡村振兴战略中大有作为，师资力量是关键，农村职业教育师资队伍的建设尤为重要。因此，要建立城乡互动互补的格局，打通教育资源壁垒，引导一批懂技术、有经验的高层次专业技术人才和高技能人才回流农

收稿日期：2023-07-31 **修回日期：**2023-08-27
作者简介：蔡云飞，研究方向：职业教育数字化应用，职教教师队伍培养，产教融合校企合作。

村，为乡村职业教育的发展打造“双师型”教师队伍，壮大乡村振兴人才力量。浙江省先后出台《关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》《浙江省乡村教师支持计划（2015—2020年）实施办法》等文件，不断改善乡村教师教学生活条件，落实提高乡村教师待遇政策，为乡村教师创造更加优良的工作生活环境，着力打造一支“下得去、留得住、教得好”的乡村教师队伍。主要从多途径补充乡村教师数量、多举措提升乡村教师水平、全方位提升乡村教师待遇三个方面建设农村职业教育师资队伍。其中，地处浙西南山区，浙江省26个山区县之一的遂昌县，贯彻强教必须强师的理念，在加快跨越式高质量发展扎实推动共同富裕的过程中，把教育作为高质量、竞争力、现代化的核心战略要素，牢固树立“强县必先强教、育人必先兴学”理念，传承弘扬重学兴教的优良传统，从“学有所教”大步迈向“学有优教”。打好进得来、留得住、用得好这“三张牌”。

当前，围绕“农村职业教育师资队伍建设”问题，学者们开展了相关研究。通过梳理已有研究成果发现，其研究内容主要集中于以下四方面：第一，农村职业教育师资队伍建设现状研究。学者们主要从农村教师队伍数量方面、农村教师队伍质量方面、农村教师薪资待遇方面以及农村教师队伍建设政策保障方面阐述农村职业教育师资队伍建设现状[2]，并得出存在的现实问题。第二，农村职业教育师资队伍建设存在问题研究。学者们认为，农村学校教师资源配置失衡、整体素质偏低、信心不足等问题严重制约着农村职业教育师资队伍水平的提升[3]。第三，农村职业教育师资队伍问题形成的原因剖析。学者们认为，政府不重视、政策法规不完善、体制缺位、经费不足[4]等原因是农村职业教育师资队伍建设困难的关键因素。第四，农村职业教育师资队伍解决策略研究。学者们主要从优化顶层设计、提供制度保障，挖掘乡土人才、建立新型职业学校教师准入制度，开展远程教育解决农村职业教育师资问题[5]等方面提出化解师资队伍困境的方法，切实加强农村职业教育师资队伍建设。

综上所述，目前国内学术界对农村职业教育师资队伍开展了相对丰富的研究，但仍存在不足之处。首先，目前绝大多数研究都从单一视角切入聚焦于农村职业教育师资队伍的具体问题，而未能从多元视角出发对目前农村职业教育师资队伍建设问题进行整合研究；其次，以往对农村职业教育师资队伍的研究往往空洞，未能运用某一乡村的具体案例分析剖析农村职业教育师资队伍建设的现实困境与优化路径；再次，许多学者都将农村职业教育师资队伍建设作为一个既定存在的现象进行研究，缺乏对其在乡村振兴战略下提高农村教育师资队伍的深刻思考；最后，以往对农村职业教育师资队伍建设的优化路径是基于当时的社会环境进行的，而如今农村职业教育师资队伍建设面临新的问题与挑战，需要结合当下共同富裕背景对农村职业教育师资队伍建设进行跟踪性研究。基于此，本研究以浙江省遂昌县的调查分析为例，将农村职业教育师资队伍与乡村振兴的耦合关系进行分析，并通过剖析浙江省遂昌县农村职业教育师资队伍的现状，分析其存在的现实困境并提出切实可行的优化路径。

二、农村职业教育师资队伍与乡村振兴的耦合分析

乡村振兴，人才振兴是基础教育振兴要先行。党的十八大以来，党与国家领导人深刻地认识到农业农村仍是全面建成小康社会的薄弱环节，站在实现中华民族伟大复兴的战略高度，围绕农村职业教育与乡村振兴作出一系列重大部署。2019年1月，《中共中央国务院关于坚持农业农村优先发展做好“三农”工作的若干意见》进一步强调，“大力发展面向乡村需求的职业教育，加强高等学校涉农专业建设”。2021年，《关于推动现代职业教育高质量发展的实施意见》提出支持办好面向农村的职业教育，强化校地合作，育训结合，加快培养乡村振兴人才，鼓励更多农民、返乡农民工接受职业教育。2023年1月，《中共中央国务院关于做好2023年全面推进乡村振兴重点工作的意见》在全面贯彻党的二十大精神的基础上，再次强调深入推进乡村振兴战略，“大力发展面向乡村振兴的职业教育，深化产教融合和校企合作”。此外，关于职业教育如何服务乡村振兴，学者们展开了丰富的研究。例如，王思瑶认为，职业教育在乡村人才振兴的历程中发挥

着创新驱动作用，其作用机理主要体现为赋能技能资本、人力资本、心理资本和社会资本[6]。胡彩等认为，赋能乡村振兴是高职教育彰显类型教育特征、深入巩固拓展脱贫攻坚成果之需，是为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献高职智慧的逻辑必然，也是做好服务社会、实现自身高质量发展的应然之义[7]。孙红霞认为，农村职业教育为乡村脱贫及全面振兴提供人才保障、智力支持与技术支撑，是实现乡村人才技能与农民综合素养提升，促进社会和谐，推动乡风文明建设的重要路径[8]。

由此可见，职业教育是人口资源转化成人力资本的孵化器。但是，职业教育赋能乡村振兴能否真正实现从大有可为到大有作为，农村职业教育师资队伍的建设是关键。农村职业教育师资队伍的建设能最快速、最直接、最高效地提升乡村人力资本价值，强有力地弥补乡村振兴中的人才短板。具体来说可分四个逻辑。

首先，在政策逻辑上，科层组织协同发力，为农村职业教育师资队伍建设优化政策环境。自党的十九大报告提出乡村振兴后，关于乡村振兴的政策文件频频发布，先后出台了一系列政策，提出要把“人力资本开发放在首要位置，畅通智力、技术、管理下乡通道，造就更多乡土人才，聚天下人才而用之”。并完善城市专业技术人才定期服务乡村激励机制，对长期服务乡村的人员的职务晋升、职称评定方面予以适当倾斜。引导城市专业技术人员入乡兼职兼薪和离岗创业。凸显了党中央对乡村人才振兴的高度重视，为农村职业教育师资队伍建设创造了良好的政策环境。

其次，在产业逻辑上，新兴产业提质扩容，为农村职业教育师资施展搭建平台。我国居民消费需求从生存型消费转向享乐型消费，这些消费需求悬浮在乡村场域中不断被激化，成为引领乡村经济高质量发展的动力引擎[9]。当前，农村经济增长方式由规模竞速的外延粗放式发展向质量增益的内涵集约式发展转变，新理念、新技术的融合渗诱不断解构传统单一产业结构的同时，又在重构着先进多元的产业结构，驱动乡村一二三产业深度融合，重塑现代乡村产业形态。习近平总书记在广西考察时强调：因地制宜发展乡村旅游、休闲农业等新产业新业态，贯通产加销，融合农文旅，推动乡村产业发展壮大，让农民更多分享产业增值收益。新业态、新产业幻化而出的新职业、新岗位为乡村人才提供施展才华的时代机遇。

再次，在教育逻辑上，教产共生释放活力，为乡村师资提供智力支撑。职业教育是乡村振兴中面向乡村转型升级需求，由职业院校与政府、企业合作建立的特定领域的教育，以破解乡村教育资源不足、满足乡村对高素质人才的需求，是发展乡村职业教育和职业培训的载体和途径，是职业教育服务乡村振兴的新模式[10]。这种新模式充分释放了产教融合中课程、教学、教材、教法等教育要素活力，促成目标契合、资源整合、利益耦合的联动共生，助推产业链、教育链、创新链和人才链的有机衔接。因此，通过教师“优师计划”、“特岗计划”、“国培计划”，实施“大学生乡村医生”专项计划等壮大的农村教育师资队伍，在一定程度上有力地破解了“产教融合合而不深”的现实难题。

最后，在技术逻辑上，人技联动双向助力，强化农村职业教育人才补给。技术的传承与推广本离不开人才的支持和配合。职业教育赋能乡村振兴的技术逻辑发生机理在于通过职业院校和乡村人才之间技术攻关、技术指导、技术培训等技术服务，把现代技术转化成能直接作用于乡村发展的生产动能，继而助推乡村社会的现代化发展[11]。这就需要壮大农村职业教育师资队伍，当好智力库、人才库、成果库。使教师教育结合自身科研优势，推动乡村农业科技实现由“创新”到“转化”，完善农业科技服务机制，助力乡村振兴提质增效。因此，扩大乡村人才存量，壮大农村职业教育师资队伍是乡村人才振兴的关键。

总而言之，农村职业教育师资队伍建设是对乡村振兴战略的继承与发展，乡村振兴为农村职业教育师资队伍建设提供方向指导和经验借鉴，农村职业教育师资队伍建设为乡村振兴战略提供路径支撑。要实现好人才振兴与乡村振兴之间的有效耦合，应着眼于农村职业教育师资队伍建设。首先，以乡村振兴发展目标为依据，实现在人力资本方面农业职业教育多层次、多规格赋能乡村振兴。其次，从历史与现实两个逻辑向度的关系来看，农业职业教育师资队伍建设赋能乡村

振兴的演变历程和路径选择是耦合协调的。一方面，赋能演变是为了赋能路径的最优选择，从扶贫到振兴的演变过程中，虽然是传承关系，但更多的是赋能理念、方式和内容的创新，这些创新恰恰是农业职业教育师资供给端和乡村振兴要求端的最优适配要素；另一方面，赋能的路径优化牵引着赋能演变，农业职业教育师资队伍建设和乡村振兴之间供需适配的优化为赋能由扶贫向振兴演变提供了动能。最后，从理论与实践两个逻辑向度的关系来看，农业职业教育赋能乡村振兴的源动力和突破口是耦合协调的，这种耦合协调的焦点就在于农村人力资本的理论与实践。理论上，农业职业教育赋能乡村振兴就是通过人力资源溢出效益来实现农村人力资本的递增，从而实现农村经济的持续增长[12]，实践中也进一步证明了，壮大农业职业教育师资队伍是农业职业教育赋能乡村振兴的突破口。

三、浙江省遂昌县农村职业教育师资队伍建设做法及成效

党的二十大报告指出，“完善职业教育和培训体系，深化产教融合、校企合作”，“大规模开展职业技能培训，注重解决结构性就业矛盾，鼓励创业带动就业”，“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，弘扬劳模精神和工匠精神，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气”，这为职业教育发展指明了方向，规划了前景，使职业教育站在了一个新的历史起点。遂昌县职业中等专业学校以“创建优质校园生活，提升师生专业素养”的理念，坚定落实“文技精进、品学兼优”的培养目标，服务县域三大发展主平台（生态工业、数字科创、新型城镇化），致力打造高质量发展的县域职业教育。

（一）遂昌县农村职业教育师资队伍建设的典型做法

第一，师德师风筑基，夯实生本理念。学校科学制定教师专业发展规划，坚持师德为先，业务为上，品质为要，发展为本，幸福为基，打造一支有理想信念、道德情操、扎实学识、仁爱之心的“四有”名优之师。学校把师德师风建设作为教职工年度履职考核的首要内容，实行一票否决制。开展优秀教师树典型活动，组织开展红歌赛、素质拓展等形式多样的教工活动，增强教师幸福感。近三年来，没有发生一起上级通报批评和社会有影响力的不良事件，教师年度师德考核合格率为100%。履行教师“一岗双责”，实施全员德育，积极开展大家访活动，建立党员教师结对帮扶制度。涌现了一批师德典型，学生对教师满意度达92.32%。

第二，打造教师团队，促进教师成长。“一个好校长就是一所好学校”，学校拥有结构合理、勇于担当的领导班子，现班子成员5人，均具有大学本科以上学历，均为高级讲师。同时依托省三名工程“谢芝兰名师工作室”和市德育名师钟春明工作室等名师引领，开设公开课和名师示范课，开展信息化课堂教学实践，构建教师的成长进阶体系，通过搭建省级名师网络工作室等教师培养体系，目前已经形成素质优良的教师队伍。学校现有在编教职工190人，其中专任教师168人、双师型教师98人、高级讲师76人、研究生6人。名优教师60人，其中市级学科带头人以上10人，浙江工匠1人。强化教师培训和企业锻炼，制定专业教师下企业实践的方案，严格执行教师下企业锻炼实践。

第三，教师评价多元，夯实幸福指数。学校以提高教师的幸福感为目标，改革人事制度，积极推进教师岗位管理科学化进程，实现“岗位、职责、贡献、薪酬”相匹配的岗位管理模式。实施教师全员进阶培养，鼓励教师参加各级各类教学评比和技能比赛。修订完善《遂昌县职业中等专业学校绩效方案》《遂昌县职业中等专业学校职评方案》等一系列制度，构建教师考评多元。近三年获得县委县政府教育质量考核奖157.8万元，为提升教育教学质量和提高教职工积极性提供了坚实的保障。2021年，学校教师平均工资152 143元，公务员平均工资141 139元，高于公务员平均工资收入。

（二）遂昌县农村职业教育师资队伍建设的价值成效

1. 教育师资人才引进，教师队伍稳定扎根

遂昌县农村职业教育面临一系列的“县中塌陷”问题，其中最大的困境是“师资之困”。地方上引才难，山区县引才尤其难。全社会对农村职业教育的教师队伍建设缺乏足够关注，因此，

农村职业教育教师普遍存在人数短缺，队伍年龄偏大，学历结构不合理，缺乏契合时代的教育教学思维，职业实践机会少、技能较低，专业契合度不高等现象。由于农业类职业教育院校高学历教师人才难以配备到位，无法确保“三农”工作所需人才培养目标的贯彻落实。然而，遂昌县委县政府不吝投入，在2019年出台史上最优“人才新政22条”。据此政策引进的教育人才，除了可享受该县在编在岗教师的同等待遇外，还可享受相应的现金奖励、房票补贴和生活津贴。要想发展好教育，缩小城乡教育差距，肯定要有足够多的优质师资。因此，遂昌县千方百计把需要的师资，尤其是紧缺师资和教育领域高层次人才引进来。引才难，留才更难。于是，遂昌县提出光靠提高待遇，还不足以拴住教师的心，提升教师的成就感尤为重要。因此，为了让新教师快速转型，遂昌县除了有针对性地开展“研训教”活动，在各类赛事中多给他们展示的平台，该校还为每名新教师“顶配”师傅。除此之外，该县出台实施“钱瓯名师”评选办法，把所有教师纳入培养工程，以“钱瓯名师”和“绿谷名师”为平台，构建起“新教师—教坛新苗—教坛新秀—学科带头人—名师名校长—省特级教师培养人选”的六级梯度培养模式，通过开展教学专项督查、教学比武月等活动，不断推动教师专业成长。

2. 师资力量均衡发展，教师干部年轻化

实现共同富裕，不仅要做强顶部，更要抬高底部，消除区域不平衡和城乡不平衡。城乡二元体制结构下，师资分配不均衡的现象普遍存在，均衡城乡教学资源，是需要重点解决的难题。遂昌县域面积辽阔、常住人口仅19.44万人的山区县，海拔千米以上的高山就有703座。因此，遂昌是县引进的新教师囿于地理位置、学校规模等因素，长期面临“有教无研”的窘境。于是，近年来，遂昌县依托“互联网＋义务教育”民生实事项目、城乡义务教育共同体建设，通过“数智”赋能，用现代技术打通教学瓶颈，全面提升教学质量。从2019年开始，城乡同步课堂、同步教研活动全面推开，浙江省其余职业学院的优质教育资源，通过一根网线、一块屏幕，送到了遂昌县职业中等专业学校。遂昌职业学校收看同步课堂、名师网络课堂1300余节，惠及学生9万余人次。截至目前，遂昌已组建7个城乡教共体，与诸暨市、湖州吴兴区结成了10个跨地区教共体。此外，遂昌县不仅要让所有职业教育教师都能更便捷、高效地参与线下、线上各类教研活动，还要实现各类教研活动数据互通、优质教师资源汇聚、教师专业成长留痕、教师教科研水平数字化评价。同时，推荐选举优秀年轻教师担任各支部书记，科学把握教师干部队伍年轻化，确保职业技术学院党支部的健康、持续发展。

3. 产教融合落地生根，服务发展协同高效

遂昌县职业技术学校以“围绕产业转、围绕需求办、围绕就业干”三大目标体系，深入推进产教融合。一是专业与产业融合。学校机电一体化专业与菲立化学工程（遂昌）有限公司合作共建“产学研协同研究院”，建立并实行“产教融合导师制”，实现“校企双主体”协同育人。该项目已成功入选浙江省职业院校产学合作协同育人项目建设。二是教学与生产融合。学校先后与凯兴·开元大酒店、遂昌宇恒电池等县域企业开展订单班培养，实现教学与生产的深度融合。并依托“百名大师千名高徒”平台，邀请遂昌各行业名大师进校园，带徒传艺。三是培训与需求融合。学校对接县域企业需求，落实精准培训。在现有实训设备及场地的基础上，建成400平方米模拟仿真训练场地，建设成效分别在学习强国、浙江新闻频道《浙里视点》等栏目媒体进行报道推送，三年共开展各类技能培训86期，合计完成9454人次的培训量。学校对社会培训工作进行总结提炼，形成《助力“两山"转化，开展高质量职业培训——遂职“一建二创三融四位”模式》典型成果，获评浙江省职业教育发展改革典型案例，为遂昌县职业教育学校输送优秀师资。同时，通过一定的制度设计，如法律规范等，明确企业接纳职业院校教师实践的具体责任与义务，逐步将教师到企业实践形成常态化、规范化，使每位教师都能获得到企业实践与学习的机会，并将到企业实践的情况作为任期考核的基本内容和职务聘任、晋级、评优的必要条件。

4. 双师队伍校企共育，师德高尚技精艺湛

遂昌县职业技术学校重视骨干教师培养工作，建立健全教师年度考核机制、绩效工资考核制度、优秀教师评选方案和优秀班主任评选方案

等制度，实现多元考核，运作有序。一是推进名优型教师培养工程。学校以教科室牵头制定名优教师培养方案和青年教师成长方案，积极引导骨干教师向名优教师发展，带动青年教师快速成长。学校现有专任教师168人，双师型教师98人，绿谷名教师60人，其中市名师6人。二是推进青年教师培育工程。学校以骨干教师引领，青年教师紧跟的师徒结模式，通过公开课、沙龙、讲座等形式在教育教学中实现骨干教师对青年教师的传帮带，帮助青年教师快速成长。三是推进教育科研提升工程。全面落实“走出去请进来”，提升教科研水平。学校通过邀请遂昌县教育顾问等省内外名师和专家来校开展教科研专题讲座和辅导；选派骨干教师到浙江信息工程学校、浙江交通技师学院等合作学校参加交流活动；组织全校教师参加各类专业教学能力提升培训活动。通过与专家、名师的面对面，学习新知识、新理念、新成果、新信息。三年来，学校组织教师参加各类培训511人次，其中省培69人次，市培383人次；教师各类论文课题获奖253篇，其中省36篇、市86篇。市网络三项评比微课获奖180项。教科研氛围浓厚，效果显著。

四、浙江省遂昌县农村职业教育师资队伍的现实困境

遂昌县在推进农村职业教育师资队伍建设方面取得了显著的进展，但仍然面临一系列的问题，具体表现为发展层次之惑，教育经费之困，师资力量之弱，产教融合之乏、数字赋能之低五个方面。

（一）发展层次之惑：职业教育办学层次不到位

专业质量建设是符合人才发展模式的基本遵循，是衡量职业教育办学水平的重要观测点[13]。高质量专业建设以“双高”建设为立足点，以高水平建设为契机加快课程建设、师资培育，形成师资与课程的高度融合，相辅相成，提升培养效果。当前，面对促进人才振兴与乡村振兴有效耦合的新使命新任务，遂昌县职业教育办学层次与办学水平仍存在一些不可避免的问题。其一，办学机制不健全。遂昌县职业教育管理体制没有理顺，特别是对于教师管理方面，缺少更高水平的师资引育平台，真正契合产业迭代升级与新型产业发展需要的高水平双师型人才紧缺。其二，办学特色不鲜明。由于历史原因，遂昌县职业教育转型较慢，普遍缺乏对办学特色理论的系统研究，未能做到通过完备的理论体系构建，使办学特色固化为学校办学育人的“指南针”和“接力棒”。其三，办学质量相对滞后。职业教育以农村经济发展提供技术人才为己任，为现代市场需求提供高质量人才。然而遂昌县职业教育院校不足，缺乏立足办学宗旨的顶层设计，校园文化育人未能聚焦办学质量，专业对口与企业适配性较弱，影响了学校文化软实力，难以适应该区域经济发展的需求。

（二）教育经费之困：职业教育经费投入不充足

教育经费多寡对于选聘优质教师资源、优化教师结构发挥举足轻重的作用。1978年美国政府就曾颁布《成人教育法》以确保成教教师培养体系具备充足财政支持。而我国地方政府在职业教育经费投入方面缺乏持续性系统思考与整体规划，难以助力职业教育经费充分储备。其一，经费数量投入不足。遂昌县2022年教育系统职业教育经费投入仅为教育类支出的8%，尽管遂昌县不断提倡以农村职业教育助力共同富裕，但与迅速增长的教育需求相比，这种投入仍远远不足。政府投入偏少，上级主管部门支持不够，多要素共同作用，成为制约学校发展的重要因素之一。其二，经费比例定位不清。遂昌县政府划定“一定比例”以助力职业教育，然而这一表述并未具体明确，导致财政经费分配具体情况不够明晰，进而引发经费分配伸缩空间的扩大，甚至导致了严重的经费压缩现象。其三，经费结构分配不合理。城乡二元制结构下，遂昌县政府财政分配向城市倾斜，这导致农村地区因经济发展水平滞后，获取财政资源相对困难，进而职业教育的财政资源也难以得到充分保障。由于教育经费不足，农村职业教育师资队伍建设边缘化，十四五规划产业布局和经济发展所需必要优质技术工人储配与培训也难以为继。

（三）师资力量之弱：职业教育队伍建设不稳定

实现共同富裕的有效路径是精准扶贫，而扶

贫的核心是“授人以渔”，职教教师作为“第一资源”，在推进职业教育人才培养上承担着重要的角色。近年来，遂昌县职业学校根据自身发展需求引进和培养了一批优秀骨干教师，但是随着学校教育教学活动的提升和深入，遂昌县农村职业教师队伍却表现出力量薄弱，队伍不稳定等问题。其一，职教教师数量不足。遂昌县全县仅有190名职教师资，生师比12：1，专任教师数量不足，生师比例失调。遂昌县引进的新教师囿于地理位置、学校规模等因素，长期面临“有教无研”的窘境。基于此，一些年轻骨干老师高薪应聘到私立学校任教，造成了教师的流失。其二，职教教师结构乏优。遂昌县双师型教师占专任教师和专业课教师的比例分别为53.0%和92.7%，部分文化课教师紧张，研究生比例偏少，队伍老化，缺乏契合时代的教育教学思维，职教教师在年龄、履历、教学经验上尚未实现资源的最优化配置。其三，职教教师素质不高。遂昌县职教教师部分是非职业教育专业出身，大多来自乡镇街道中小学，教师的补充渠道单一。个别教师教育教学创新能力不足，动力不强，对于转岗所需的专业知识欠缺，实践教学能力偏低。教师队伍多吸纳离退职基础教育工作者，且对于教师培训体系不健全，教师培训意愿也不高。

（四）产教融合之乏：职业教育校企合作不充分

办好职业教育关键在于处理好“如何培养人”这一关键问题，校企合作、产教融合是职业教育基础的办学模式。遂昌县“人才新政”实施，将中职毕业生纳入奖补范围，这体现了县委县政府对中职教育和中职毕业生的关心和关注。但校企合作还停留在一个比较浅显的层面，距离产教深度融合、校企协同育人的目标还有较大的差距，职业教育校企合作程度较低，产教融合赋能较弱[14]。其一，相关制度不完善。虽然国家陆续出台《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》等相关政策文件，遂昌县因地制宜，学校参与成立了职业教育集团，但是运行机制还不够完善，没有实质性的发挥作用。在结合具体实践产教融合过程中出现利益纠纷，制度落地难以保障。其二，经费投入不充足。遂昌县教师参与企业实践、挂职锻炼机会相对较少，而人才培养所需经费也相对有限。经费的缺乏影响了人才培养的质量和深度。其三，基础设施不到位。遂昌县学生企业实训基地与教师实践流动站建设数量少，制度不健全，且由于遂昌县人才培养层次较低，人才技能水平有限，难以适应龙头产业招工应聘所需，难以与企业建立紧密合作联系，产教融合支持力度下降。

（五）数字赋能之低：职业教育数字化探索不深入

数字化是我国职业教育进入提质培优、增值赋能新阶段的重要新动能。职业教育数字化应用赋能以创建学习需求侧新技术生态为目标指向，助推教学供给侧技术变革调整。当前，数字化应用转型促进职业教育发展新常态，但也仍面临诸多挑战。其一，教育成本增加。舒尔兹（Thodore W. Schults）于其《教育的经济价值》一书中，提出了“教育全要素成本”的概念，并把它划分为教育服务的供给费用和学生就学时间的机会费用。职业教育数字化变革势必带来成本的增加。遂昌县职业教育学科丰富，不同职业领域在知识、技能要求上存在差异，因此数字化教育的设计需要因地制宜、量身定制。然而，这种个性化设计往往需要更多的人力、物力资源，受教育经费之困，财政经费不足，数字转型带来的资金投入势必会带来沉重负担。其二，应用覆盖局限。职业教育数字化变革周期长、投入大，见效慢[15]。遂昌县受限于地理位置，数字化设备的普及程度较低，在推进农村数字化转型，提升数字化应用上覆盖范围有限，技术基础不足，少数教师接触精细数字化设备，无法支持更深入的数字化实践，限制了数字化教育的全面实施。其三，认知观念有误。遂昌县职教师资队伍将数字化等同于信息化，这种对数字化教育的错误理解影响了数字教育的实际应用，对于传统教学方法的依赖使得创新性的数字化教育难以在实践中落地，认为数字化设备成本负担沉重，忽视了数字教育所能带来的更深层次的变革。

五、促进农村职业教育师资队伍建设的优化路径

遂昌县在促进农村职业教育师资队伍建设过程中，面对发展层次之惑、教育经费之困、师资

力量之弱、产教融合之乏、数字赋能之低五大困境，应坚持“政府主导，产教融合，多元参与，主动发展”的总体原则方案，以政府部门、企业组织、职教学校、职教教师为多元主体，助推职业教育师资队伍优质建设，赋能乡村振兴，实现农村经济持续增长。

（一）从政府部门维度

1. 加强顶层设计，完善人才机制

政府部门顶层设计极为重要，遂昌县关于职业教育的规划还有较大的提升空间，缺乏职业教育系统性思考。政府应牵头成立“遂昌县区域经济发展与高层次技能人才引育联合智库”，弥补职业教育人才机制不足，吸纳省内乃至国内职业教育研究、区域经济发展研究领域的专家教授，系统、全面推进遂昌县的产业发展，解决人才需求与引育问题。

2. 创造引育平台，提升办学层次

遂昌县职业教育办学层次低，缺少高层次职教人才引育平台。政府应提升遂昌职业教育办学层次的可能性，一是整合现有职业中专和成教学校，做到把有限的资源和资金集中起来办大事，提升经费的使用效率；二是选择省内或者丽水市一所本科或高职院校开展深度合作，引进一所高校或共建一个遂昌校区，提升职业教育办学层次，建设一个高层次职业教育人才引育基地。通过开展职业技能培训、各类职业技能大赛和高技能人才培养等，打造一支符合遂昌发展需求的新时代产业技术工人队伍。

3. 加大经费投入，推进产教融合

“再穷不能穷教育”，财政经费投入是职业教育师资队伍建设必要的保障。除了满足职业中专正常的运行外，遂昌县应设立“遂昌职业教育师资建设和技能人才培养专项基金”，经费的渠道可以采取政府划拨一部分，社会筹资一部分，合作企业出资一部分。经费划分比例及数额应清晰确切。政府除了人财物的必要划拨外，还要创新模式，广开思路，与区域内龙头企业、产业标杆联合开展合作办学，支持企业自主开展技能人才评价，为社会资本参与职业教育从法律、制度、政策上给予支持，推进实现产教融合，积极实施职业技能提升行动，推行社会化职业技能等级认定。

（二）从企业组织维度

1. 明确用工需求，共享技能人才

行业和企业的发展离不开高层次技术人才的参与，随着遂昌县产业机构的规划调整和传统产业的迭代升级，技能型人才的需求体现得更为迫切。企业要明确自身用工需求，积极应对学生“就业难”与企业“技工荒”的矛盾局面。同时要与学校共享共用高技能型人才，真正促进“双师型”教师的培养。利用企业优势，大力吸纳高层次技能型人才到职教学校担任老师，提升课堂技能培训效果，扩大职业教师队伍来源。

2. 推进校企合作，构建培训体系

以需求为导向，积极推动校企合作联合培养人才，开展各类定向班、前置班、职后培训班，激活遂昌职业技能培训市场，积极构建“产教训融合、政企社协同、育选用贯通”的技能人才培育体系。企业组织要积极参与培训市场的开拓和组织，特别是当地培训类企业要灵活参与政府号召的培训工程，做好企业员工，特别是农村“新农民”的职业培训工作。

3. 开放实训基地，推动技术革新

企业要积极吸收职业教育教师到企业挂职、兼职承担工作，为“双师型”专任教师提供成长平台。利用企业灵活机制扩大职教教师在企业运行中的参与度，让教师了解产业趋势和企业实际需求，推动教师自我革新，促进职教学校专业优化和课程改革。

（三）从职教学校维度

1. 做好统筹谋划，提升教师质量

一方面要积极争取政府支持，科学做好教师队伍的梯队和结构规划，为一部分有个人发展愿望的年轻教师提供交流、深造、挂职锻炼的机会，去了解企业所需，把握职教发展趋势，为这些教师更高层次的发展提供帮助。另一方面要提高引进教师的质量，重视教师的科研水平和教学能力。

2. 推进产教融合，创新育人机制

以激励机制为手段，积极促进教师队伍申报产学合作项目，积极参与校企合作科研项目，积极融入地方产业与企业的发展。在绩效分配、荣誉评选等方面侧重引导，促进教师主动引领学生走出课堂，加强实践，积极探索课程改革。对于

教师为地方企业生产、经营做出贡献的要予以表彰，树立典型，总结经验并科学推广。

3. 加强示范引导，反思教育困境

对于目前职业中专的领导班子而言，要敢想敢做，敢为人先。一方面要不断提高自身的研究水平，提高视野和站位，把职业教育融入遂昌发展中去思考，以适应时代的发展要求。另一方面要走出去与请进来并举，加大与省内、市内职业教育领域的交流和研讨，思考职业教育困境。同时也多请省内专家为学校教师报告和授课，成立“专家工作室”“名师工作室”，拓展柔性引才方式。

（四）从职教教师维度

1. 加强自身建设，发挥引领作用

作为自身队伍建设，职教教师是主动方，更是自我发展的主导者。作为教师要主动担当，牢记“立德树人”的总体要求，加强自身职业素养，爱岗敬业，乐于奉献，将自身发展融入学校发展，融入地方经济社会发展，要树立建功立业的远大胸怀，造福一方百姓，培养一方技能人才。

2. 转变数字观念，实现长远发展

针对教育部门开展的名师名校长工程要对标对表自身条件，以高要求严标准对待职业定位，做好职业规划，咬定青山不放松，全面提升教学、实践、科研能力，实现长远发展。同时要不断尝试新挑战，适应地方产业调整和迭代升级。响应政府号召，积极开展数字化手段应用和探索，推进课堂教学数字化改革，让智慧教室真正成为助推教学和人才培养的有效手段，在个人发展中体现人生价值和社会地位。

3. 追求更高目标，继续砥砺前行

教师自身的素质和技能要求随着社会经济的发展不断变化，而且变化的周期呈现越来越短的规律。职教教师要主动走出去，参与社会经济活动，参与企业生产研发运营环节，既要了解社会需求，又要努力提升职教教师自身水平和视野，积极参与校企合作，助力产教融合，在追求更高目标中体现自身发展要求和社会责任感，要定期对目标进行反馈，继续砥砺前行。

六、结论与讨论

推进“农村职业教育师资队伍建设”是促进乡村振兴战略提质增效的重要途径，是对乡村振兴战略的继承与发展。职业教育赋能乡村振兴实现“政策逻辑环境优化、产业逻辑平台搭建、教育逻辑智力支撑、技术逻辑人才补给”耦合协调，而要真正实现好人才振兴与乡村振兴之间的有效耦合，应着眼于农村职业教育师资队伍建设。

本文以浙江省遂昌县为典型案例进行一些探索，遂昌把教育作为高质量、竞争力、现代化的核心战略要素，以引才—扎根—均资—驱动四个周期逐步壮大职业教育师资队伍，从“学有所教”大步迈向“学有优教”。然而如此成效之下，仍然面临农村职业教育师资队伍建设上的发展层次之惑、教育经费之困、师资力量之弱、产教融合之乏、数字赋能之低五大困境，如何有效加强乡村振兴职业人才队伍建设，推进优质职业教育调整升级，还需要反思与实践。一是政府部门要加强顶层设计，完善人才机制；创造引育平台，提升办学层次；加大经费投入，推进产教融合。二是企业组织要明确用工需求，共享技能人才；推进校企合作，构建培训体系；开放实训基地，推动技术革新。三是职教学校要做好统筹谋划，提升教师质量；推进产教融合，创新育人机制；加强示范引导，反思教育困境。四是职教教师要加强自身建设，发挥引领作用；转变数字观念，实现长远发展；追求更高目标，继续砥砺前行。

本文从多元视角出发对目前农村职业教育师资队伍建设问题进行整合研究，运用具体案例剖析农村职业教育师资队伍建设的现实困境与优化路径，以期对共同富裕背景下农村职业教育师资队伍建设进行跟踪性调查，夯实农村职业教师队伍，从而更高质量使其转化为乡村振兴新动能。不可避免地，本研究也存在一定的局限性。单案例研究方法虽能呈现遂昌县农村职业教育师资队伍建设的现实图景，但仍有管中窥豹之嫌，难以揭示实践全貌。今后研究将在此基础上，进一步扩大对我国农村职业院校师资队伍建设的调查，并运用多种研究方法，推动和深化相关研究。

参 考 文 献

[1] 刘宝民，张志增．职业教育助力乡村振兴的政策依据、内涵与保障[J]．中国职业技术教育，2022（10）：12-18.

[2] 张学东．对农村职业教育师资队伍建设问题的思考[J]．职教论坛，2010（11）：82-84.

[3] 吕莉敏，马建富．农村成人职业教育与培训师资队伍建设难题求解——基于江苏的调研[J]．职业技术教育，2015，36（6）：49-54.

[4] 付敏，陈美红．江西省农村职业教育师资需求与培养策略研究[J]．职教论坛，2011（18）：52-54.

[5] 石秋香，李建英，马伟娟．农村职业教育促进农村实用人才培养的对策[J]．中国成人教育，2014（1）：158-160.

[6] 王思瑶，马秀峰．场域理论视角下职业教育赋能乡村人才振兴的作用机理与实践路径[J]．教育与职业，2022（3）：27-34.

[7] 胡彩霞，檀祝平．高职教育赋能乡村振兴的意义、困境及路径[J]．职业技术教育，2021，42（28）：68-73.

[8] 孙红霞．农村职业教育赋能乡村振兴内在机理、现实困境及具体策略[J]．农业经济，2021（11）：128-129.

[9] 蒋士会，孙杨，张钰与．新时代职业教育高质量赋能乡村人才振兴：逻辑、困境与对策——以广西为例[J]．中国职业技术教育，2023（18）：47-55.

[10] 曾升科，曹毅，韩春燕．乡村振兴产业学院：制度设计、困境与形成路径[J]．中国职业技术教育，2021（22）：76-80.

[11] 朱德全，彭洪莉．高等职业教育服务乡村高质量发展的技术逻辑[J]．高校教育管理，2022，16（5）：22-32.

[12] 潘军．农业职业教育赋能乡村振兴的逻辑向度与实践进路——基于耦合协调视角[J]．教育与职业，2023（2）：73-80.

[13] 景安磊，周海涛．推动高等职业教育高质量发展的基础、问题与趋向[J]．北京师范大学学报(社会科学版)，2021（6）：50-58.

[14] 郭广军，朱忠义．高职教育产教融合赋能教师专业发展的问题与推进策略[J]．现代教育管理，2020（11）：80-86.

[15] 王敬杰．新时代职业教育数字化转型的内涵、困境与路径[J]．职教论坛，2022，38（9）：5-12.

The realistic dilemma and optimization path of teacher team construction in rural vocational education ——based on the investigation and analysis of Suichang County in Zhejiang Province

CAI Yunfei[1,2]，HU Guoyong[2]

（1. *Jinghengyi Education College*，*Hangzhou Normal University*，*Hangzhou* 311121，*China*；2. *International and Comparative Education Research Institute*，*Shanghai Normal University*，*Shanghai* 200234，*China*）

Abstract：Promoting the " teacher team construction in rural vocational education" is an important way to improve the quality and efficiency of the rural revitalization strategy，and to help transform the momentum of rural revitalization. Vocational education enables rural revitalization to achieve the coupling coordination of "policy logic environment optimization，industrial logic platform construction，educational logic intelligence support，technical logic talent supply". Taking Suichang County of Zhejiang Province as a typical case，this paper finds that although Suichang County has expanded teacher team through attracting talents - taking root - equalizing resources - driving，it still faces five difficulties：confusion of development level，difficulty of education funds，weakness of teachers，lack of integration between production and education，and low digital ability. Therefore，it is necessary for government departments，enterprise organizations，vocational schools，and teachers to participate in a variety of ways to promote the quality construction of teacher team，in order to achieve common prosperity.

Keywords：Common prosperity；Vocational education；Staff of teachers

（编辑：牛晓霞）