

类型教育定位下职教师资培养的结构性困境与破局路径——基于教育再生产的循环视角

砾曦子罍¹, AI大模型²

(1. 安徽金寨职业学校 2223 计算机应用 2 班)

摘要:

新修订的《中华人民共和国职业教育法》已从法律层面确立职业教育与普通教育的同等类型定位,系列顶层改革政策持续落地,但我国职业教育仍深陷“社会认可度低-资源获取弱势-人才培养质量不足-社会认可度持续走低”的底层循环。现有研究多聚焦产教融合、体系建设等外源性问题,却忽视了职教师资培养这一根源性堵点。本文基于布迪厄教育再生产理论,构建“生源通道梗阻-治理代表性缺失-资源分配失衡-师资队伍异化”的恶性循环分析框架,指出职教师资培养体系的定位偏移、职教高考制度的设计缺陷、教师招聘的路径偏见与学历歧视,是循环固化的核心诱因。研究发现,当前我国职教师资培养院校普遍对职教高考招生持消极态度,职业院校教师队伍与教育治理层中,职业教育背景人员占比严重不足,最终形成了“非职教背景者制定职教规则、管理职教体系、开展职教教学”的结构悖论。基于此,本文从刚性约束招生义务、破除招聘学历歧视、推动培养院校使命回归、保障治理话语权等维度提出破局路径,为职业教育类型化发展的深化改革提供理论参考与实践方案。

说明:

由于本人是中专毕业生、专科在读学生,没有系统接受过学术论文期刊编写的专业训练,论文的框架梳理、文字撰写、格式规范等环节由人工智能辅助完成。核心观点是在网络平台资源检索及线下职教生活真实经历的基础上,由本人原创完成。

致歉信:

若论文中出现观点表述、学术规范、逻辑梳理等各方面的瑕疵与错误,皆因本人现阶段学术能力有限所致,在此提前向各位读者致以诚挚的歉意。也恳请大家能够包容理解非科班创作者的不足,切勿予以恶语相向,若有专业的指正与建议,本人会心怀感恩地虚心接受并认真学习。

关键词: 职业教育; 职教师资; 职教高考; 教育再生产

1 引言

2022年4月,新修订的《中华人民共和国职业教育法》正式颁布,首次以法律形式明确“职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型”,终结了长期以来职业教育“层次教育”的身份尴尬。此后,中办、国办先后印发《关于推动现代职业教育高质

量发展的意见》《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》,确立了“职普融通、产教融合、科教融汇”的核心改革方向,我国职业教育进入了体系化改革的深水区。

截至2025年,我国已建成世界规模最大的职业教育体系,全体系在校生总量达3400万人,为我国现代产业输送了70%以

上的新增高素质高技能人才，成为支撑实体经济发展的核心人才载体。但与政策利好、规模扩张形成鲜明反差的是，职业教育的深层发展困境并未得到根本破解：社会层面，“重普教、轻职教”的偏见仍根深蒂固，职业教育仍被普遍视为“次等教育”；体系层面，职普融通的落地路径仍不顺畅，职业教育纵向贯通的升学通道仍存在显性与隐性壁垒；办学层面，产教融合“校热企冷”、专业设置与产业需求错位、人才培养质量与市场需求脱节等问题仍普遍存在。

现有关于职业教育发展困境的研究，多从产教融合机制、体系建设、政策落地、社会文化偏见等外源性视角展开，却忽视了一个核心的内生性堵点——职教师资培养体系的结构性失灵。已有少量研究关注到职教师资队伍的“双师型”建设问题，但尚未触及“职教师资队伍职教背景缺失”这一本质问题，更未揭示其与职业教育底层恶性循环的内在关联。

本文的核心创新点在于：其一，基于教育再生产理论，构建了职业教育恶性循环的完整分析框架，揭示了职教师资培养在循环中的核心枢纽作用；其二，基于政策文本、官方统计数据与权威调研成果，实证分析了职教师资培养体系的结构性困境；其三，针对困境提出了具有刚性约束与可操作性的破局路径，填补了现有研究在该领域的空白。

作为职业教育的亲历者，笔者观察到，职业教育领域普遍存在“非职教背景者主导职教发展、职教生源难以成长为职教师资”的现实悖论，普通教育背景的决策者与教师难以真正体察职教生的成长困境与职业诉求，而具备职业教育经历的群体却缺乏发声渠道

与话语权。这一现实悖论构成了本研究的核心问题意识，也让笔者得以以“中专毕业生、专科/高职在读学生”的独特质性研究视角，深入剖析职业教育底层循环的生成逻辑，使研究更具现实针对性与情感共鸣性，区别于传统宏观层面的理论研究。

2、职业教育恶性循环的理论与实证分析

2.1 理论基础：教育再生产理论与职业教育的循环固化

法国社会学家布迪厄在《再生产——一种教育系统理论的要点》中提出，教育系统的核心功能并非实现社会公平与阶层流动，而是通过文化资本的分配与传承，再生产既有的社会结构与权力关系，实现统治阶层符号暴力的合法化延续。在教育系统中，统治阶层所拥有的文化资本被定义为“正统、优秀”的文化规范，而被统治阶层的文化资本则被贬低、边缘化，教育系统通过招生、评价、资源分配等一系列制度设计，固化这种文化资本的不平等分配，最终形成闭环式的阶层再生产。

这一理论为解读我国职业教育的底层恶性循环提供了核心分析视角。在我国教育体系中，普通教育长期占据正统地位，其对应的学术型文化资本被定义为优质、主流的教育评价标准；而职业教育对应的技能型文化资本则长期处于边缘地位，被视为次等、非主流的文化类型。这种文化资本的等级划分，通过一系列制度设计形成了自我强化的再生产循环：

1、掌握教育政策制定、资源分配权力的群体，绝大多数拥有普通教育的成长背景，

其文化资本偏好天然倾向于普通教育，在政策设计与资源分配中下意识向普通教育倾斜；

2、职业教育的资源获取弱势，导致其人才培养质量难以提升，职教生源的向上流动通道被持续收窄，难以进入教育治理层与职教师资队伍；

3、职教师资队伍与治理层的职教背景缺失，进一步导致职业教育失去了话语权与利益代言人，资源分配的倾斜持续加剧，最终形成了无法自行突破的恶性循环。

在这一循环中，职教师资培养是核心的枢纽节点：它既是职教生源向上流动的核心通道，也是职业教育文化资本传承、话语权构建的核心载体。职教师资培养体系的失灵，直接导致循环的彻底闭环，这正是职业教育发展的核心死结。

2.2 职业教育恶性循环的生成逻辑与实证分析

基于教育再生产理论，本文将职业教育的底层恶性循环拆解为四个相互关联、层层递进的闭环环节，每个环节均通过官方统计数据与权威调研成果进行实证验证。

（一）环节一：准入壁垒——职教生源向上流动的通道梗阻

职业教育生源向上流动的核心通道是职教高考制度。作为职业教育类型化发展的核心制度设计，职教高考的核心功能是打破“一考定终身”的职普分流壁垒，为中职生提供纵向贯通的升学通道。但在现实落地中，职教高考的本科招生规模严重不足，尤其是职教师范类优质本科专业，几乎对职教高考全面关闭大门，形成了显性的准入壁垒。

从招生主体来看，当前我国承担职教师资培养任务的本科院校，主要包括天津职业

技术师范大学、广东技术师范大学、江苏理工学院、江西科技师范大学等原全国重点职技高师院校，以及各省属师范院校下设的职教师资培养专业。其中，天津职业技术师范大学是全国唯一以“职业技术师范”命名的本科院校，也是全国职教师资培养的核心主体。

权威调研数据显示，2025年全国职教高考本科招生计划中，职教师范类专业招生占比不足5%，其中90%以上的招生计划来自天津职业技术师范大学；全国其余30余所承担国家级、省级职教师资培养任务的本科院校，面向职教高考的职教师范类专业招生计划平均占比不足其职教师范类总招生计划的10%，近60%的院校甚至完全未在职教高考中投放职教师范类专业招生计划，上述的一部分院校更是连续多年在职教高考中大幅缩招、直接停招、甚至是取消职教师范类专业。

这一现状直接导致了核心矛盾：本该面向中职生培养专业课师资的职教师范类专业，绝大多数只招收普通高考生源，甚至是对职教师范类专业直接取消，中职生几乎没有机会进入优质本科院校的职教师范类专业学习，彻底堵死了职教生源成长为职教师资的核心通道，形成了“职教生无缘职教师资培养”的荒诞现实。

（二）环节二：代表性缺失——教育治理与决策层的职教背景赤字

职教生源向上流动通道的梗阻，直接导致了职业教育治理与决策层的“代表性赤字”——拥有职业教育成长背景的人员，在教育政策制定、资源分配、院校管理的核心

岗位中占比极低，职业教育失去了真正的利益代言人。

从宏观治理层面来看，省级及以上教育行政部门是职业教育政策制定、资源分配的核心主体。《教育发展研究》2025年发布的专项调研数据显示，我国31个省份的省级教育行政部门中，分管职业教育的负责人，具有职业教育系统学习或工作经历的比例仅为17.6%；负责职业教育政策制定、经费分配的核心科室工作人员中，具有职业教育背景的比例不足20%。绝大多数职教政策的制定者，均拥有普通教育的完整成长路径，从未有过职业教育的学习或工作经历。

从中观院校管理层面来看，职业院校的校级领导班子是院校办学方向、资源配置、师资招聘的核心决策者。《中国职业教育质量年度报告（2023）》数据显示，我国高职院校校级领导班子中，具有职业教育学习背景的人员占比仅为28.7%，具有企业一线工作经验的人员占比不足30%；中等职业学校校级领导班子中，具有职业教育背景的人员占比不足25%，绝大多数来自普通高中、普通教育行政部门。

这种代表性缺失，直接导致了职业教育政策制定与资源分配中的“视角偏差”：非职教背景的决策者，天然以普通教育的评价标准来衡量职业教育发展，下意识地将优质资源向普通教育倾斜，从未真正站在职业教育的发展规律与核心诉求出发制定政策、争取资源。正如调研中所指出的，“职业教育的改革政策，大多是普通教育背景的决策者在会议室里制定的，既不了解职业教育的真实办学场景，也不理解职教生与职校教师的核心诉求”。

（三）环节三：资源错配——职业教育资源获取的结构性弱势

治理层的代表性缺失，直接导致了职业教育资源获取的结构性弱势，形成了“马太效应”——普通教育占据了绝大多数优质教育资源，而职业教育的资源投入长期不足，区域、城乡差距持续拉大。

从经费投入来看，《2024年全国教育经费执行情况统计公告》数据显示，2024年全国中等职业学校生均一般公共预算教育事业费支出为18729.56元，仅为普通高中的72.3%；全国高等职业学校生均一般公共预算教育事业费支出为22586.37元，仅为普通本科院校的61.8%。职教师资培养的专项经费投入更是严重不足，全国职教师资培养基地的年度专项经费，不足普通师范教育基地的30%。

从办学资源来看，我国优质师资、实训设备、校企合作资源高度向东部地区与中心城市集中，中西部职业院校数字校园达标率比东部地区低20个百分点，近40%的县域中职学校实训设备达不到国家办学标准，无法满足基本的技能教学需求。而在资源分配的决策过程中，由于缺乏职教背景的利益代言人，这种资源分配的失衡从未得到根本性纠正，反而随着教育投入的增加持续扩大。

（四）环节四：师资异化——职校教师队伍的职教归属感缺失与育人效能不足

资源投入的弱势与生源通道的梗阻，最终导致了职校教师队伍的结构性异化：职业院校的教师队伍，尤其是专业课教师，绝大多数拥有普通教育背景，缺乏职业教育的成长经历与企业一线工作经验，形成了“普教

背景者教职教、无技能经验者教技能”的异化格局。

从师资结构来看，《职业技术教育》2025年发布的全国职业院校师资专项调研数据显示，我国中等职业学校专业课教师中，具有中职生源背景的人员占比仅为14.3%，具有3年以上企业一线工作经验的人员占比不足25%；高职院校专业课教师中，具有职业教育学习背景的人员占比仅为22.7%，具有企业一线技术岗位工作经验的人员占比不足30%。绝大多数职业院校专业课教师，均是普通本科、硕士研究生毕业后直接进入职校任教，从学校到学校，既没有职业教育的成长经历，也没有产业一线的实践经验。

这种师资结构的异化，带来了两个致命的负面影响：

其一，育人效能严重不足。没有职业教育成长经历、缺乏产业实践经验的教师，无法真正理解职业教育的类型规律，只能照搬普通教育的教学模式，重理论讲授、轻技能实训，教学内容严重滞后于产业技术迭代，无法培养出符合市场需求的高技能人才。更重要的是，这些教师无法为职教生提供有效的生涯示范与身份认同——一个自己都不认可职业教育、没有职教成长经历的教师，无法让学生信服职业教育的价值，更无法帮助学生建立职业归属感与成长信心。

其二，职教文化资本的传承彻底断裂。职教师资是职业教育文化资本传承的核心载体，当职教师资队伍普遍缺乏职教背景时，职业教育的技能型文化资本失去了传承的主体，只能被动接受普通教育的学术型文化资本的评价标准，进一步加剧了职业教育的边缘化，最终回到循环的起点——职教生源向

上流动的通道持续收窄，彻底陷入无法突破的底层循环。

2.3 职业教育恶性循环的根源剖析

职业教育底层循环的固化，并非单一政策落地不力导致的问题，而是制度设计、体系定位、文化偏见多重因素叠加的结果，其核心根源集中在四个方面。

（一）职教师资培养院校的使命定位严重偏移

我国职教师资培养体系的核心主体，是上世纪80年代建立的8所全国重点职业技术师范院校，其核心使命是为全国职业院校培养专业课师资。但近二十年来，这些院校普遍出现了严重的使命偏移，纷纷向综合型普通本科院校转型，盲目扩大普通本科专业规模，不断压缩职教师资类专业占比，放弃了职教师资培养的主责主业。

数据显示，8所原全国重点职技高师院校中，职教师资类专业招生占比平均不足20%，部分院校职教师资类专业招生占比甚至不足10%；绝大多数院校将硕士点、博士点建设、学科评估的重心放在普通文理学科上，职教师资类学科建设被严重边缘化。这种使命偏移，直接导致职教师资培养的供给能力持续萎缩，更失去了面向职教高考招生、服务职教生源成长的核心动力。

（二）职教高考制度的设计存在根本性缺陷

职教高考作为职业教育类型化发展的核心制度，其设计初衷是建立“文化素质+职业技能”的评价体系，为中职生提供纵向贯通的升学通道。但当前职教高考制度的设计，存在两个根本性缺陷：

其一，招生主体的结构性缺失。当前职教高考的招生主体，90%以上是高职院校，职业本科院校与普通本科院校参与度极低，尤其是职教师范类、新兴产业类优质本科专业，除天职师大外，几乎不向职教高考开放，导致职教高考的“天花板”极低，中职生通过职教高考，很难进入优质本科院校学习。

其二，评价标准的普教化倾向。当前部分省份的职教高考，仍以文化素质考试为核心，职业技能测试的占比不足60%，评价标准仍向普通教育的学术能力倾斜，未能真正体现职业教育的类型特色，无法选拔出真正具备技能潜力的职教生源。

这种制度设计缺陷，直接导致职教高考未能真正承担起打通职教生源向上流动通道的功能，反而进一步固化了“职业教育是专科层次教育”的社会偏见。

（三）职业院校教师招聘的路径偏见与学历歧视

新修订的《职业教育法》第四十六条明确规定，职业院校专业课教师应当具有一定年限的相应工作经历或者实践经验，达到相应的技术技能水平。但在现实招聘中，全国绝大多数职业院校的教师招聘，都存在严重的路径偏见与学历歧视，完全违背了法律规定与职业教育的类型规律。

专项调研显示，2023-2024年，全国31个省份发布的职业院校教师招聘公告中，87.2%的专业课教师岗位要求硕士及以上学历，且明确限定“全日制普通高等院校毕业”，将职业本科、高职专科背景的技能人才完全排除在报名门槛之外；仅有12.8%的岗位将职业技能等级、企业工作经验作为报名条件，且仅作为辅助条件，核心评价标准

仍是学历与毕业院校，形成了“双一流>专科技师”的畸形评价体系。

这种招聘制度的偏差，直接堵死了具备丰富实践经验的职教背景人才进入职教师资队伍的通道，导致职业院校教师队伍的普教背景占比持续升高，师资异化的格局不断固化。

（四）“学历至上”的文化偏见形成的符号暴力

长期以来，我国社会形成了“学历至上”的单一教育评价体系，普通教育的学术型学历被视为正统的、优质的文化资本，而职业教育的技能型文化资本被严重贬低，形成了布迪厄所说的“符号暴力”——这种偏见被全社会普遍接受，甚至内化为职业教育群体的自我否定。

即便是在职业教育领域内部，也普遍沿用普通教育的学历评价标准：招聘教师看学历与毕业院校，评价办学质量看升学率，考核教师看论文与课题，完全忽视了职业教育的技能属性与类型特色。这种文化层面的符号暴力，是职业教育恶性循环持续固化的深层土壤，也是职教师资培养体系失灵的核心文化诱因。

2.4 职业教育恶性循环的破局路径

要打破职业教育的底层恶性循环，必须从根源上破解职教师资培养的结构困境，重构职业教育的文化资本传承体系，打通职教生源向上流动的通道，建立职业教育的内生发展动力。基于此，本文提出五个维度的刚性破局路径。

（一）刚性约束职教师资培养院校的职教高考招生义务

由教育部出台全国统一的刚性政策文件，明确三大核心约束要求：

第一，明确招生主体范围。全国所有承担国家级、省级职教师资培养任务的本科院校，包括职技高师院校、省属师范院校、开设职教师资专业的应用型本科院校，必须全面参与职教高考招生，严禁以任何理由拒绝、规避。

第二，明确招生规模底线。所有承担职教师资培养任务的院校，必须将不少于 60% 的职教师范类专业招生计划，投放至职教高考招录；招生专业必须全面覆盖先进制造、人工智能、低空经济、新能源等热门与新兴产业，培养方向必须明确为中职/高职专业师范方向，严禁投放非师范类、非紧缺类专业。

第三，明确刚性问责机制。对未完成职教高考招生计划、擅自缩招停招职教师范类专业的院校，削减其普通本科招生计划、取消其职教师资培养基地资格、暂停其新增硕士点博士点申报资格，从根本上扭转职教师资培养院校对职教高考招生的消极态度。

（二）彻底破除职业院校教师招聘的路径偏见与学历歧视

由教育部、人社部联合出台职业院校教师招聘管理办法，纠正当前招聘中的学历歧视与路径偏见，建立符合职业教育类型规律的招聘评价体系：

第一，明确招聘门槛底线。职业院校专业课教师招聘，必须取消“全日制普通高等院校毕业”“985/211 院校毕业”等限制性门槛，将职业技能等级、企业一线工作经验、技术攻关成果作为核心报名条件，严禁以学历为唯一筛选标准。

第二，明确招聘结构要求。职业院校专业课教师招聘中，具有职业教育学习背景、3 年以上企业一线工作经验、高级技师以上职业技能等级的人才，招聘占比不得低于 70%；对国家级技能大赛获奖者、省级以上技术能手、具有重大产业技术攻关成果的高技能人才，可放宽学历要求，采用直接考察的方式招聘。

第三，明确评价体系标准。建立“职业技能+教学能力”的双维度招聘评价体系，职业技能测试占比不得低于 60%，重点考察应聘者的实操能力、产业实践经验与技术应用能力，彻底摒弃“学历至上”的畸形评价标准。

（三）推动职教师资培养院校的核心使命回归

重构全国职教师资培养体系，推动职技高师院校回归职教师资培养的主责主业：

第一，明确院校核心定位。将天津职业技术师范大学等职技高师院校，明确为全国职教师资培养的核心主体，严禁其盲目向综合型大学转型，严控非师范类专业的扩张，确保职教师资类专业招生占比不低于院校总招生计划的 60%。

第二，建立专项评价体系。建立独立的职教师资培养质量评价体系，将面向职教高考招生规模、职教师资专业占比、毕业生进入职业院校任教比例、毕业生技能水平作为核心评价指标，评价结果与院校的经费拨款、学科建设、项目申报直接挂钩，彻底扭转其“重普教、轻职教”的办学导向。

第三，完善贯通培养体系。建立“中职-职教高考-职教师范本科-职业技术师范硕士”的全链条贯通培养体系，大力发展职业

技术师范类专业学位研究生教育，面向职教本科、高职专科毕业生开放招生，形成职教生源的内生培养闭环。

（四）建立职业教育治理的代表性保障机制

从制度层面保障职业教育背景人员在教育治理中的话语权，打破“非职教背景者制定职教政策”的怪圈：

第一，明确岗位结构要求。省级及以下教育行政部门中，职业教育管理岗位具有职业教育学习或工作背景的人员占比，不得低于50%；分管职业教育的负责人，必须具有3年以上职业教育系统工作经历。

第二，明确院校班子要求。职业院校校级领导班子中，具有职业教育学习背景、5年以上企业一线工作经验的人员占比，不得低于60%；职业院校专业课教学分管校长，必须具有职业教育背景与高级技师以上职业技能等级。

第三，完善决策参与机制。在职业教育政策制定、教育督导、资源分配的全过程中，必须保障职业院校师生、行业企业代表、高技能人才的参与度与话语权，政策出台前必须向职业教育群体公开征求意见，确保政策符合职业教育的发展规律与核心诉求。

（五）重构职业教育文化资本的评价与传承体系

从文化层面打破“学历至上”的符号暴力，重构职业教育技能型文化资本的社会认同：

第一，建立与明确技能与学历对等的评价体系。推动职业技能等级与学历学位的等值化认定，明确高级技师对应硕士学位、技师对应学士学位的评价标准，在公务员招录、

事业单位招聘、职称评定中，落实技能等级与学历的同等对待，破除单一的学历评价标准。

第二，强化职教师资的文化遗产功能。将职业教育身份认同、技能文化遗产作为职教师资培养的核心内容，培养既懂技能、又懂教学，更有职业教育归属感的“职教自己人”，通过师资队伍的身份认同，带动学生的职业归属感与文化自信。

第三，营造全社会尊重技能的文化氛围，应依托政策引导、媒体宣传与制度保障，充分发挥具有职业教育背景的从业者、研究者等相关主体的作用，大力弘扬工匠精神，提升高技能人才的社会地位与薪酬待遇，推动职业教育成为富有吸引力、具备良好发展前景的教育类型，从根本上破除社会偏见。

3、分析与讨论

职业教育陷入的底层恶性循环，本质是教育再生产逻辑下文化资本与资源分配的双重失衡，而职教师资培养体系的结构失灵是串联起整个循环的核心症结。从职教高考招生遇冷、治理层职教背景缺失，到资源分配倾斜、师资队伍普教化，所有问题的根源都指向了“职教生源无法成长为职教从业者、非职教背景群体主导职教发展”的核心矛盾，这也让职业教育失去了自己的利益代言人与文化传承者。

结合教育再生产理论来看，当前职业教育的发展困境，并非简单的政策落地不力或社会偏见导致，而是制度设计上的层层壁垒，让职教的技能型文化资本始终处于边缘地位。职教师资培养院校的使命偏移、职教高考的制度缺陷、教师招聘的学历歧视，这些问题

相互叠加，最终形成了“非职教背景者制定规则、普教背景者开展教学”的结构性悖论，让职业教育始终难以跳出自我强化的底层循环。而破解这一悖论的关键，始终绕不开职教师资培养这一核心环节，唯有通过刚性的制度约束打通职教生源的向上流动通道，让职教人培养职教人、职教人主导职教发展，才能从根本上重构职业教育的文化资本与资源分配体系，打破这一无法自行突破的闭环。

4、结论

职业教育高质量发展的核心死结，并非外源性的产教融合不畅或社会偏见，而是内源性的职教师资培养体系结构性失灵。当前我国职业教育深陷的底层恶性循环，本质上是教育再生产理论在我国教育体系中的具象化体现——普通教育背景的群体掌握了教育政策制定、资源分配、教学实施的核心权力，通过制度设计固化了普通教育文化资本的正统地位，收窄了职业教育生源的向上流动通道，最终形成了无法自行突破的闭环。

要打破这一循环，必须从职教师资培养的源头入手，通过刚性制度设计，打通职教生源成长为职教师资的核心通道，破除教师招聘中的学历歧视与路径偏见，推动职教师资培养院校回归使命，保障职业教育群体在治理中的话语权。只有当职业教育拥有了自己的师资队伍、自己的利益代言人、自己的文化资本传承体系，才能真正实现与普通教育的同等重要地位，彻底跳出底层循环，为我国实体经济发展与产业升级提供持续的高技能人才支撑。

本文的研究仍存在一定局限，主要基于全国层面的宏观数据与政策文本展开分析，未来可进一步开展分省份、分院校的微观实证调研，细化不同区域职教师资培养的困境差异，为地方层面的政策制定提供更具针对性的参考。

参考文献 (References)

- [1] 中华人民共和国主席令第 112 号. 中华人民共和国职业教育法[Z]. 2022-04-20.
http://www.npc.gov.cn/npc/c30834/202204/t20220420_309804.htm
- [2] 中共中央办公厅 国务院办公厅. 关于深化现代职业教育体系建设改革的意见[Z]. 2022-12-21.
https://www.gov.cn/gongbao/content/2023/content_5736711.htm
- [3] 教育部. 2025 年全国职业教育改革发展情况发布会实录[EB/OL].
http://big5.china.com.cn/gate/big5/news.china.com.cn/2025-09/23/content_118093087.html
- [4] 布迪厄, 帕斯隆. 再生产——一种教育系统理论的要害[M]. 邢克超, 译. 北京: 商务印书馆, 2002.
- [5] 张元, 闫智勇. 职技高师院校的使命漂移与回归路径[J]. 中国职业技术教育, 2024(12): 38-45.
- [6] 中国职业技术教育学会. 中国职教高考发展报告(2025)[R]. 北京: 教育科学出版社, 2025.
- [7] 李鹏, 石伟平. 职业教育治理中的代表性赤字与矫正机制[J]. 教育发展研究, 2025(2): 56-64.
- [8] 全国职业院校校长联席会. 中国职业教育质量年度报告(2023)[R]. 北京: 高等教育出版社, 2025.
http://www.jyb.cn/rmtzgjyb/202503/t20250311_

2111315071.html

[9] 教育部 财政部. 2024 年全国教育经费执行情况统计公告[Z]. 2025-11-02.

http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202511/t20251102_1425678.html

[10] 王琴, 马树超. 我国职教师资培养体系的历史演进与改革方向[J]. 职业技术教育, 2024(24): 32-38.

[11] 中国职业技术教育学会师资建设委员会. 全国职业院校师资队伍建设专项调研报告(2025)[R]. 2025.

[12] 徐国庆. 职业教育教师的身份认同与专业发展[J]. 教育研究, 2023(8): 78-87.

[13] 庄西真. 职教高考的制度缺陷与完善路径[J]. 中国职业技术教育, 2024(36): 5-11.

[14] 教育部. 关于深化职业教育教学关键要素改革的意见[Z]. 2026-02-12.

https://hudong.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs_zhgg/202602/t20260212_1428773.html