

把握职业教育系统性重构窗口期， 加快新质职业（技工）院校建设与竞争优势重塑

文 | 李永生 朱荣欣 李木杰 李青凡

面对科技革命、产业迭代、新质生产力发展，职业教育（含技工教育，以下简称“职教”）是否到了以系统性重构与能力升级为核心特征的战略转型期？面对各地职业院校（含技工院校）大调整、未来生源断崖式下跌的复杂局面，如何认清职教发展态势，抓住关键窗口期，主动迎接挑战，克服内外部障碍与困难，重塑竞争优势？这是当下职教领域必须做出的战略选择。

一、认清发展态势，把握职教重构转型窗口期

外部产业变革的倒逼与内部政策红利的持续释放，形成了职教改革的双重推力，推动职教发展从“局部突破”迈入“系统性重构”的关键阶段，其深层逻辑与核心方向值得深入探析。

（一）技术-经济范式变迁倒逼职教系统性重构

职教进入以系统性重构与能力升级为核心特征的战略转型期，既是教育内部改革的主动选择，也是外部技术-经济范式变迁倒逼的结果。而每一次经济形态的变迁，都会重塑教育形态，职教的转型也是被时代浪潮推到了必须改变的关口。

从教育内部看，教育部印发的《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》，为职教教学改革确立了全新的逻辑起点，要求学

校“坚持需求牵引，以产定教、以产引教、以产改教、以产促教”，破解职教长期存在的“与行业产业脱节、办学相对封闭、适应性和匹配度不高”等痛点问题，从根本上转变办学思路，这表明职业院校正在经历一场“办学形态发生格局性变化”“服务国家战略和产业发展能力显著增强”的根本性变革。这场转型的核心，是要构建一个与产业升级同频共振、与新质生产力发展深度绑定的现代职教体系，标志着我国职教改革从“局部突破”迈入“系统性重构”的新阶段。

从教育外部看，我国经济发展已由要素驱动、规模扩张阶段转向以创新驱动和新质生产力为核心的高质量发展阶段。在此背景下，产业组织形态、技术应用模式与岗位能力结构发生系统性变化，数字化、智能化、复合化成为劳动力市场的显著特征，技能生命周期明显缩短，职业能力由单一操作型向技术理解、系统协同与持续迭代能力转型。世界经济论坛在《2025年未来就业报告》中预测，到2030年将净增7,800万个新岗位，而当前22%的工作岗位将经历结构性变革。传统职教基于“岗位相对稳定”的假设构建专业体系在数字技术深度渗透的领域正在失效。

作为连接教育体系与产业体系的重要枢纽，职教改革不再是局部项目调整或政策叠加，而是围绕专业结构重组、能力生成机制优化、质量治理体系重建和师资结构升级的系统性重构过程。其本质是从“岗位适配型教育”向“新质生产力支撑型教育”的范式转换，而且正在经历的是一场从“底层逻辑”到“交付模式”的系统性重构。过去，职教更多被视为普通教育的“补充”或“兜底”；而现在，在新质生产力的催化下，它正在向“产业引擎”的角色转变。

(二) 职教进入系统性重构关键期的现实表征

职教进入系统性重构关键期并非主观判断，而是由一系列可观察、可验证的结构性变化所共同指向。这一阶段的现实表征，集中体现在产业结构

变革、能力结构转型、制度逻辑调整与竞争格局重塑等多个层面，呈现出明显的系统性特征。

1. 产业结构数字化重塑岗位能力结构

在新质生产力加速形成的背景下，产业形态正在由要素密集型向技术密集型转变，生产过程由机械化、自动化向数字化、智能化演进。工业互联网、人工智能、数字孪生等技术深度嵌入生产系统，岗位不再仅仅对应单一操作技能，而是转向“技术理解+设备协同+数据判断+系统维护”的复合型能力结构。

在此背景下，传统以单一职业技能训练为核心的专业培养模式已难以满足产业需求。岗位能力结构的复合化与系统化趋势，倒逼职教必须从“专业对应岗位”向“能力支撑产业链”转型。产业结构的深度调整，成为职教系统性重构的首要现实驱动力。

2. 技能生命周期缩短加剧课程与师资压力

随着技术迭代速度加快，技能的有效周期明显缩短。过去一个技能可长期稳定使用，而当前数字技术、软件系统与设备平台更新频率显著提高，技能内容呈现持续更新态势。

这一变化带来两方面压力：第一，课程体系更新节奏滞后于技术迭代；第二，教师能力升级周期难以匹配产业升级节奏。当课程体系与师资结构无法形成快速响应机制时，职业院校培养结果将出现结构性滞后。这种“更新滞后”已成为当前职教转型中的突出矛盾，也标志着职教必须由静态课程体系向动态能力生成机制转型。

3. 发展逻辑换挡由“规模扩张”转向“结构优化”

过去相当长一段时间内，职教的核心任务是扩大规模、完善体系、提升人才培养质量。示范校建设、双高建设等项目在提升办学基础能力方面发挥了重要作用，职教整体水平显著提升。

然而，当职教规模基本稳定之后，核心问题已从“是否足够”转向“是否匹配”。当前阶段的主要矛盾已集中在专业结构与产业结构错位、人才培养规格与岗位需求脱节、质量治理体系碎片化等方面。这意味着职教必须由要素投入逻辑转向结构优化逻辑，由项目驱动型改革转向机制运行型治理，发展重点发生实质性转移。

4. 功能定位跃迁从“就业保障”转向“产业支撑”

在宏观经济体系中，职教的制度角色正在发生变化。过去更多被视为就业分流与劳动力供给补充机制，而在新发展阶段，其功能正逐步转向支撑技术结构稳定运行和促进产业升级的重要制度基础。这种功能跃迁意味着：职教不再仅承担就业保障责任，而是承担产业技术支撑责任，以及区域经济竞争力构建责任。功能层级的提升必然带来结构层级的调整，这构成系统性重构的重要制度基础。当然，要真正实现这一转变，还有待于国家技能供给体系的全面建设。

5. 竞争结构加剧推动职教结构升级

在人口结构变化与区域经济分化背景下，职业院校面临多维竞争压力：生源质量竞争，专业吸引力竞争，区域资源配置竞争，与应用型本科及普通高校的结构竞争，等等。当外部竞争加剧时，单纯依靠规模或传统优势已难以维持发展动能。只有通过专业结构升级、能力模型重建与质量体系完善，形成结构性竞争优势，职业院校才能在新格局中稳固地位。

6. 政策与技术窗口期叠加迎来重构机遇

当前国家层面将技能人才与高质量发展紧密联结，教育强国、人才强国、制造强国等战略持续推进，职教处于政策高位。《加快建设教育强国三年行动计划（2025—2027年）》《关于深化职业教育教学关键要素改革的意见》等一系列政策文件，使得在国家政策战略高度持续提升与产业

升级加速推进的双重叠加下，让这一阶段成为职业院校转型升级的关键窗口期。学校能否主动完成结构重塑与能力建设，直接关系到其在新发展格局中的占位与竞争优势，并决定其能否真正成为支撑新质生产力发展的重要力量。

综合上述现实表征可以判断，职教已进入由规模扩张向结构优化转型、由静态体系向动态机制升级、由单一供给逻辑向产业协同逻辑转变的关键阶段。这一阶段将是职教的战略重塑期，其走向将深刻影响职业院校未来的发展空间与竞争地位，同时，也会进一步拉大各省市地方职教的差距。

（三）国际经验：职教升级为国家竞争力核心系统

同时，职教正在升级为国家竞争力的核心系统和民生福祉的基本保障，更加彰显了职教系统性重构与转型的重要性以及所具有的非凡价值。

作为国家竞争力的核心系统，以瑞士、德国为代表的西欧国家最为成功。瑞士经济学家鲁道夫·H·施特拉姆曾在其专著《我们为什么这么富有：瑞士经济书》中揭示，瑞士长期保持高收入与低青年失业率的关键制度基础之一，是其高度成熟的职业教育与培训体系。在瑞士，职教不是“补偿性教育”“兜底教育”，而是国家主流人力资本形成制度。瑞士制造业、精密工业和服务业长期保持高附加值，其根本支撑在于职教体系能够持续输出与产业升级同频的技能结构。瑞士的成功，不是因为“有职业教育”，而是因为其职业教育被嵌入了国家产业体系、劳动力市场和治理结构之中。职教不再是社会分层系统，而是国家技术结构的基础设施。德国的二元制、行动导向教学、学习领域课程等更是为国人所熟知，并被广泛学习、借鉴于中国的职业教育之中。虽然，瑞士、德国的职教近些年来也面临新的挑战，但职业教育作为国家技能供给体系的核心部分，其功能和作用是毋庸置疑的。

作为民生福祉的基本保障，习近平总书记在《求是》杂志上发表文章《促进高质量充分就业》强调：“高质量充分就业是新时代新征程就业工作的新定位和新使命。”“要着力解决结构性就业矛盾。人力资源供需不匹配，是当前我国就业领域面临的主要矛盾”。这一矛盾的深层原因，在于技能供给方（应用型大学、职教本科、高职、中职、培训机构等）跟不上技术与产业发展的步伐，出现结构性错配，个中缘由虽然错综复杂，但其本质犹如美国学者克劳迪娅·戈尔丁和劳伦斯·F·卡茨在《教育和技术的赛跑》一书中，通过考察美国教育扩张与收入分配的百年演变后所总结的那样：教育与技术之间存在一种竞赛关系：整个国家的教育-技能供给体系的提升必须与技术对技能的需求保持同步，否则就可能出现收入不平等加剧等社会问题。20世纪前期教育发展使美国经济受益，而教育增速放缓则是近几十年不平等加剧的主要原因之一。虽然，该书讨论的是整个教育体系，但这一框架为理解职业教育的处境和作用提供了参考。

正如德国比较职业教育研究中心主任皮尔茨，M.的跨国比较研究所示，职业教育体系的跨国移植面临诸多挑战，各国改革路径差异显著，没有普适模式。职业教育本身无法解决青年就业问题，但可以支持从学校到工作的平稳过渡。要想让职教发挥出更大的作用，关键还在各级政府能否将职教纳入国家或地方主流人力资本形成制度之中。今天，我们的职教体系正面临着这一挑战，能否成功转型，不仅决定了其在整个教育体系中的地位作用，更关系到教育、科技、人才一体化发展战略的成效。

二、探索职教系统性重构转型后的新形态——新质职业院校

在新质生产力加速形成和现代产业体系加快构建的背景下，职教的组织形态与运行逻辑正在发生根本性变化。为了区别于传统职业院校，我们将

能够适应新质生产力发展要求和现代化产业体系建设需要，在职教进入结构优化与机制重构新阶段背景下形成的新型办学形态，赋予一个新的名称——新质职业院校。

（一）新质职业院校的概念界定：从形态升级到范式转型

新质职业院校，是指在专业结构、能力培养、教学结构、师资结构、治理体系五个维度完成系统性升级，形成与区域产业链深度嵌入、与技术迭代动态适配能力的职业院校。其核心标志是：专业群与区域主导产业的匹配度、毕业生复合能力达标率、产教协同机制的实质化运行、教师产业实践覆盖率等关键指标的显著提升。

需要说明的是，新质职业院校与“双高”建设并非替代关系，而是递进关系。“双高”建设为新质职业院校奠定了资源基础和能力底座；新质职业院校建设则在此基础上，进一步完成从“项目驱动”向“机制运行”、从“资源积累”向“结构优化”的跃迁。判断一所职业院校是否迈入“新质”阶段，关键不在于获得了什么称号，而在于是否建立起与产业动态适配的运行机制。

（二）新质职业院校的五维结构特征

1. 专业结构：从“岗位群导向”转向“产业集群导向”

按照新质生产力的发展方向，围绕产业链布阵专业群，跨界融合课程模块，建立基于产业大数据的专业预警与退出机制。其逻辑是从“岗位匹配”升级为“产业链支撑”。

2. 能力结构：由“单一职业技能”向“复合型能力”升级

新质职业院校培养目标强调三类能力协同：专业技术能力、数字化与系统理解能力、协同创新与持续学习能力。能力的培养不再是静态技能集

合，而是动态生成与持续升级的能力结构。

3. 教学结构：从“固定学制”转向“模块化微路径”

新质职业院校教学组织方式强调：颗粒化课程、项目制教学、真实产业场景嵌入、虚实融合实训、教学过程数据化，教学组织方式由“单一职业技能”转向“复合型能力”生成。同时引入数字标签与微证书，通过“学历证书 + 职业技能等级证书”“微专业微课程 + 专项职业能力证书（包括微证书）”的多元评价，实现人才能力的精准量化和更高的产业适配度。

4. 师资结构：由“技能传授者”向“能力组织者”转型

教师角色发生转变：不仅具备专业技能，而且具备产业理解能力、数字工具运用能力和项目组织能力；同时，采取混编结构，教学团队由“校内理论教师 + 企业领军人才 + 数字化技术员”构成，健全兼职教师管理制度，探索突破编制壁垒的灵活用人机制。

5. 治理结构：由“项目驱动”向“体系运行”升级

传统职业院校多依赖阶段性项目推进改革。新质职业院校则建立数据化过程管理机制，动态跟踪学生技能成长、专业适配度、毕业生薪资水平等核心指标；建立PDCA循环运行体系、风险预警与持续改进机制；逐步形成政、校、行、企多方参与的理事会制度，增强企业在专业建设、评价标准中的实质性参与。治理逻辑由“项目式改革”转向“常态化运行”。

总之，新质职业院校并非传统院校的延伸形态，而是在产业结构升级和能力结构重塑背景下形成的制度新形态。其核心特征在于能力生成机制的系统化构建和治理结构的体系化运行，是职教由规模扩张逻辑向结构优化逻辑转型的具体组织载体。

三、加快新质职业院校建设，重塑职教竞争优势

（一）构建新质职业院校的系统路径框架

建设新质职业院校，必须突破局部改革思维，围绕专业结构、能力生成机制、质量治理体系与师资能力结构等关键要素，形成整体推进的系统路径。其核心不在于单项改革突破，而在于重建支撑能力生成与产业嵌入的运行机制。

1. 以产业链为牵引，推进专业结构重构

新质职业院校应围绕区域主导产业和战略性新兴产业，构建以专业群为单元的结构布局：第一，围绕产业链关键环节重组专业群。第二，在专业群内部嵌入数字化与系统模块课程。第三，推动跨专业协同教学与资源共享。

专业群化建设不是简单合并专业，从过往咨询案例来看，常见误区是将几个相近专业拼在一起挂个牌子，形式上成“群”，实则缺乏产业逻辑的内在整合。真正的专业群化，是以产业逻辑重构专业关系，实现由“岗位导向”向“产业链导向”的结构升级。

2. 以复合能力为核心，构建能力生成机制

能力结构升级是新质职业院校建设的核心任务。当前不少院校的改革仍停留在“课程拼接”层面——增设几门新课、调整几个学分，但人才培养的底层逻辑并未改变，难以真正触及复合能力的生成机制。必须建立能力生成导向的培养体系，具体路径包括：一是明确能力模型。围绕专业技术能力、数字化与系统理解能力、协同创新与持续学习能力，构建复合型能力框架。二是重构课程体系。以最小就业能力模块为单元重组课程结构，强化跨专业项目实践。三是推动场景化教学。引入真实企业项目或仿真系统，形成“做中学、用中学”的能力生成环境。

能力生成机制的核心，在于从“知识传授逻辑”转向“能力建构逻辑”，实现人才培养从结果导向向过程生成导向转型。

3. 以数字化赋能，推进质量治理体系升级

新质职业院校建设必须以体系化质量治理为保障。传统依赖项目驱动与阶段性评估的管理方式，难以适应动态调整要求。应构建以持续改进为核心的学校内部质量管理体系：第一，建立全过程数据采集与分析系统，实现教学过程可视化。第二，运用PDCA循环理念，将专业建设、课程改革与师资发展纳入常态运行机制。第三，强化风险预警与反馈机制，形成持续改进闭环。

数字化不仅是教学工具，更是治理工具。通过数字化赋能，可以提升管理效率和质量稳定性，为结构升级提供制度保障。

4. 以结构优化为关键，推动师资能力系统升级

师资结构是决定新质职业院校能否真正落地的关键变量。教师角色正在由“技能传授者”向“能力组织者”和“项目引导者”转变。具体路径包括：一是建立教师企业实践常态化机制，增强产业理解能力。二是强化数字素养与技术工具应用能力培训。三是构建“双师型”/“一体化”教师向兼具产业理解力与数字素养的复合型教师升级路径。四是推动教学团队协同机制建设，提升跨专业协同能力。

只有当师资能力结构与产业结构同频共振，新质职业院校建设才能实现实质性突破。

5. 以机制共建为核心，构建产教协同生态

新质职业院校的形成，不仅是内部结构升级，更是与产业深度融合的过程。产教关系必须从项目合作转向机制共建。虽然建立了众多市域产教联合体、行业产教融合共同体，开展了教师入企实践、企业高技能人才入校授课，丰富了课程等教

学资源，但当前不少院校的校企合作仍停留在签约挂牌阶段，合作协议数量可观，但实质性的课程共建与资源共享不足，“联而不合、合而不深”的现象较为普遍。真正的产教协同，应当体现在四个层面：一是推动课程共创机制，与企业共同开发人才培养与能力标准。二是构建实训平台共建机制，实现资源共享。三是探索校企联合培养与联合评价机制。四是建立技术协同创新平台，增强服务区域产业能力。

通过构建产教评用共同体生态，实现教育链、人才链与产业链、创新链的深度衔接。

6. 以治理改革为保障，形成系统推进的整体框架

新质职业院校建设并非单一改革工程，而是一个多维结构协同升级的过程。可以概括为：以产业链为牵引重构专业结构，以复合能力为核心重塑培养体系，以数字治理为保障完善质量体系，以师资升级为关键强化实施能力，以产教评用协同为路径构建生态体系，五大维度相互支撑、相互作用，构成新质职业院校建设的系统框架。

要实现这一目标需要打破现有治理模式的路径依赖。长期以来，职业院校的能力提升主要依赖项目建设推动，但项目建设存在周期性断裂、资源碎片化、可持续性差等问题。新质职业院校建设必须突破这一路径依赖，以体系化质量治理为保障，建立基于数据的持续改进机制，同时，改革财政拨款机制，重构评估体系，建立持续改进的组织文化，推动治理结构变革，形成政、校、企、行多方参与的治理架构，这也给了地方政府更多率先改革创新的空间。

构建新质职业院校，是职教在新发展阶段实现从规模扩张向结构优化转型的必然选择。其关键不在于局部创新，而在于系统重构。通过专业结构、能力机制、治理体系与师资结构的协同升级，职业院校才能形成可持续的结构优势，真正承担支撑新质生产力发展的制度功能。

(二) 重塑自身新的优势：从要素优势到结构优势

职教进入系统性重构关键期，不仅意味着发展路径的调整，更意味着竞争逻辑的变化。在新质生产力驱动的高质量发展阶段，职业院校之间、职普之间、地区之间，如何更好的吸引学生、家长和社会的关注，已不再主要体现为规模、资源或短期项目成果的比拼，而转向能力结构与制度运行机制的竞争。新质职业院校建设的最终目标，是通过系统性重构形成可持续的结构优势，从而更好的实现育人的功能，帮助学习者实现职业发展和人生价值，以及更好的服务区域经济和社会发展，促进教育公平。

1. 竞争格局变化：由规模竞争转向结构竞争

在过去较长时期内，职业院校的竞争主要围绕办学规模、专业数量、硬件投入与项目数量展开。规模扩张与资源积累构成重要竞争基础。然而，当职教整体规模趋于稳定、基础条件差距逐步缩小时，竞争重心开始发生转移。

在此背景下，单纯依靠规模优势已难以形成长期领先地位。只有通过专业结构优化、能力模型升级和治理体系完善，形成与产业结构深度契合的能力优势，才能构建稳定的竞争壁垒。

2. 优势重构逻辑：由要素投入向制度能力转型

新质职业院校的竞争优势，不再以设备数量或项目数量为核心指标，而体现在制度能力与结构适配能力上。

第一，是专业结构与产业结构的适配能力。能够动态调整专业群布局，与区域产业链保持高度协同的院校，将获得更强的资源配置能力与政策支持能力。

第二，是能力生成机制的先进性。能够持续培养复合型技术技能人才，并保持毕业生长期胜任力

的院校，将在社会评价体系中形成稳定口碑。

第三，是质量治理体系的完整性和稳定性。通过数据化治理和持续改进机制，实现办学质量可预期、可持续提升的院校，更具制度韧性。

第四，是师资结构的复合化水平。具备产业理解能力与数字素养，既能胜任专业教学又能承担社会化培训任务的“一师双岗”型教师团队，是形成长期竞争优势的重要支撑。

3. 优势阶段变迁：从“资源型优势”向“结构型优势”跃迁

可以将职业院校竞争优势划分为三个阶段，第一阶段：资源型优势。依赖硬件设施、财政投入和重点项目申报数量形成竞争力。第二阶段：能力型优势。通过课程改革与师资建设提升培养质量。第三阶段：结构型优势。通过系统性重构形成稳定运行机制，使专业结构、能力生成机制与治理体系协同运作。

新质职业院校的核心标志，是完成从资源型优势向结构型优势的跃迁。结构型优势具有更强的稳定性与不可替代性，是支撑长期发展的根本力量。

4. 优势重塑效应：从院校发展到区域赋能

当职业院校形成结构优势后，其影响将超越自身边界，产生显著的外溢效应。一是提升区域产业技术供给能力。二是增强区域人才吸引力。三是提高地方经济韧性。

职业院校由此不再只是教育机构，而成为区域产业结构稳定运行的重要支撑节点。这种功能跃迁，使职教在区域竞争格局中的地位显著提升。

5. 战略启示：构建长期优势的制度基础

在系统性重构阶段，职业院校必须主动谋划长期优势的塑造：一是制定中长期结构升级规划，避

免碎片化改革。二是将质量管理体系建设作为核心工程，而非附属任务。三是强化与区域产业战略的对接，实现结构协同。四是持续推进师资能力升级，形成内生发展动力。

新的优势的形成，不依赖单项突破，而依赖整体机制成熟度。只有建立稳定运行的制度框架，新质职业院校才能在新发展格局中保持持续领先。这种优势具有长期性、稳定性与不可替代性，是职业院校实现高质量发展、服务现代化产业体系建设的重要支撑基础。

（三）技工院校的独特优势与使命

技工院校作为职业教育中的重要组成部分，从成立之初，就充分体现了代表时代最先进生产力的本质特征，形成了以高技能人才培养为核心，以服务地方经济为己任的鲜明办学特色。近些年来，很多地方大力发展技师学院，或者新建，或者将中专、职教中心转型为技师学院，就是因为技师学院能够为当地的经济建设输送源源不断的高技能人才。在新质职业院校建设中，技师学院有着得天独厚的条件，需要系统的用世界技能大赛的成功训练模式赋能学制技师人才培养，在产教评用生态链中进一步升级一体化教学，强化复合型能力培养，精准对接产业一线高技能人才需求，在服务现代产业体系建设中进一步确立自己的优势地位。

结语

新一轮科技革命与产业变革正在深刻重塑全球经济格局，新质生产力成为推动高质量发展的核心变量。在这一历史进程中，职教所处的发展阶段与制度功能正在发生根本性转变。当前，政策机遇、技术变革与竞争格局调整叠加形成关键窗口期。率先实现结构升级与机制优化的院校，将在区域产业升级与人才竞争格局中占据主动地位。然而，这一转型并非阶段性工程，而是一场深层制度变革的过程。

在宏观层面，职业教育与产业体系长期相对分离，尚未形成深度嵌入式协同结构，亟需通过制度设计打通教育链、人才链与产业链、创新链之间的结构壁垒，使职业教育真正融入国家人力资本形成体系与现代产业治理体系之中。

在中观层面，行政主导型治理模式在规模扩张阶段发挥了重要作用，但在结构优化阶段，其项目化、审批式与指标化特征逐渐显现局限。支持职业教育系统性转型，亟须实现治理逻辑转型：由项目驱动向机制驱动转变，由审批控制向赋权授权转变，由规模评价向结构评价转变，使院校获得必要的结构调整弹性与创新空间。

在微观层面，学校内部治理同样面临组织结构固化、绩效机制错位与风险规避文化等内生约束。若内部运行逻辑仍停留在专业分割与指标导向模式，新质职业院校建设将难以形成稳定运行机制与持续改进能力。

综上所述，职教的转型不仅是办学模式调整，更是制度形态的升级。唯有以更高的制度自觉推进结构优化，以系统思维重构能力生成机制，以现代治理理念保障持续改进，职教方能在新时代发展格局中实现由“支撑发展”向“引领发展”的跃升，成为国家竞争力的重要制度基石，为高质量发展培育源源不断的技能栋梁，在中国式现代化的宏伟蓝图中，书写下属于职业教育的璀璨篇章。✍

（本文为本刊原创文章。作者李永生，北京千秋业教育顾问公司总经理，咨询专家；朱荣欣，北京千秋业公司副总经理，咨询专家；李木杰，北京千秋业公司特聘咨询专家；李青芄，北京千秋业公司总经理助理、咨询师。）