

精研●为学●助企●育人



企学研专家基本法

(2022-2023)

北京企学研教育科技有限公司制定

目录

<总则>	1
<第一部分 修业>	3
<缘起篇>	3
<轨迹篇>	6
<新手篇>	9
<初心篇>	11
<熟手篇>	13
<品质篇>	15
<高手篇>	17
<处世篇>	20
<能手篇>	22
<坚守篇>	24
<第二部分 授业>	26

<目的篇>	26
<困扰篇>	28
<良心篇>	29
<能力篇>	31
<规律篇>	32
<第三部分 名业>	34
<威信篇>	34
<荣誉篇>	36
<敬畏篇>	37
<第四部分 功业>	38
<家庭篇>	38
<民族篇>	40
<附 1.关于两句话的思考>	45
<附 2.价值理性和工具理性>	49

<总则>

【公认专家】

某一领域的学术和技艺有成就，在该领域里的任何时间、任何地点和条件下被大家崇敬和学习的人。如钱学森、袁隆平等。

【特定专家】

某一领域的学术和技艺有经验，在该领域里的特定时间、特点地点和条件下被特定为专家的人。如一场考试的考评员，一场比赛的裁判员，一场会议的报告人。

【特定专家是不是专家？】

现在社会上的专家太多了，这是不用讨论的事实。本法认为符合特定要求的专

家就应该是，不符合就不应该是，不符合也说是，那估计会害人。如果符合特定要求的专家害人了，那一定是设置特定要求方有意影响了特定专家而出的问题。

【本法适用】

特定专家，职业教育专任教师、学科带头人、继续在专业一线实践教学的系主任、二级学院院长等。

【本法依据】

依据《企学研基本法》<第九条>-我们建议教师践行修业、名业、授业和功业四个方面的塑造。

<第一部分 修业>

这里的修指的是追求、深究、反省等，这里的业指的是职业，任何人在社会立足都要选择一个职业，什么职业也不靠的叫自由职业。教师是个典型职业，修业就是教师的自我塑造。

<缘起篇>

职业教育专任教师的来源海阔天空、不拘一格，无论是师范科班还得非科班，本土还是海归，企业还是社会，政府还是退伍，都可以走进职业教育，与职业教育结缘。

【缘起大学】

大部分职业院校教师是从校门进校门的，大学毕业因为各种原因选择职业教育，当然也有专门职业师范大学进入职业院校从教的。

缘起大学的教师大多经历了结构化的学历教育，具有某一专业领域内的科学知识体系和结构化问题解决能力，部分师范生还具有结构化的教学能力，但总体上缺乏实践经验和非结构化问题的解决思路。

【缘起企业】

有部分职业院校教师是企业职工转型，这个在国外比较常见，国内主要限于编制、职称等因素影响限制了职工向教师的流动。

缘起企业的教师具有胜任一线岗位工作的能力，且积累了大量非结构问题的解决经验，但相对缺乏学术研究的思路和完备的学术知识体系，尤其是缺乏教学经验。

尽管缘起大学的教师和缘起企业的教师二者拥有相似的发展目标和环境，然而不同的发展经历决定了二者的职业生涯发展具有不同的路径和重心。

同时，由于职业教育教师从事教学的内容和对象是随着产业发展不断变化的，这就决定了职业教育教师的人生轨迹难以相对固定。

<轨迹篇>

【固定轨迹】

固定轨迹是制度规定的，是理性的，包括职称、职务、技能、技术等，这个大家都清楚了。

比如职称序列：助教-讲师-高级讲师/副教授-教授；

比如职务序列：教研主任/团队负责人-系主任-教务处长-副院长-院长；

比如技术序列：助理工程师-工程师-高级工程师等；

比如技能序列：初级-中级-高级-技师-高级技师等。

每个老师不一定要都完成所有序列，

但是必须遵守这个制度规定的轨迹。

【变动轨迹】

变动轨迹是职业教育的特点，是非理性的，包括区域产业升级、院校合并、专业变化等，这个大家都是不确定的。

比如北京市去工业化，很多教了 20 年焊工、车工的老师面临专业转型。

比如各地开展院校合并，很多教公共基础课的老师转型学习技术技能。

比如校内专业变化，很多老师不断地在跨专业和细分专业环境里被动适应。

职业教育要为区域产业服务，区域产业变化决定了职业教育的变化，这是客观规律，不是由教育制度决定的，也不以人的意志为转移的。

职业教育教师的生涯充满了“人生奇遇”。

<新手篇>

新手阶段的职教教师，主要是指进入职业院校任教时间 1-3 年的新任教师。

对于新手阶段的教师，其专业发展的重心是“固基础”，阶段性的发展任务包括以下三条：

一是完善职教教师的专业知识和技能体系，通过校内实训、企业实习等方式，弥补技术实践知识的缺失，并熟悉和掌握相应专业领域的岗位操作技能，形成针对岗位工作任务的自身认知成果。

二是明确课堂教学的基本结构（目标、内容、过程、评价），通过对名师示范课的旁听和模仿，以及接受带教老师对自身

课堂教学的精准评价，形成对职业教育课堂教学的正确认识。

三是体悟教师角色的社会功能及其意义，主动学习教师职业素养的基本内容，理解职业素养在自身岗位中的体现形式，通过积累一线教学经验和一线岗位实习经历，逐步形成教师职业素养的基本意识。

成功标志：有人愿意带你做事。

<初心篇>

作为新手的职业教育专任教师，建立初心很重要，否则很难坚持，容易因为教育制度工具化而成为工具化的人。

职业教育教师的初心：利他为民。

走进职业院校，就意味着立志成为一名合格的职业教育教师。

为此，一方面要有利他思维，打心底里愿意多为别人着想、多为学生着想；另一方面要有为民思想，打心底里要有为民而教的思想，因为职业教育是“使无业者有业，使有业者乐业”，“坚持面向人人”的教育，属于大众教育，是为人民谋福祉的教育。

应该注意到，忘记利他为民的初心，就可能滋生损人利己。这样一来，就会遇事首先想到自己的利益，甚至为了自己的利益去占别人便宜，把自己的快乐建立在别人的痛苦之上。虽然短期会有效果，但是渐渐地就会失去朋友、失去事业伙伴，就会在自己成长的道路上迷失方向、发展不顺、进步甚微。

<熟手篇>

熟手阶段的职教教师主要是那些工作年限在 4-5 年内，围绕教育教学工作已经初步形成一定工作模式的教师。进入到这一阶段的教师，已经通过模仿和训练，在课堂教学中形成了较为成熟的行动模式。

教师的知识体系开始逐渐由学科体系向实践体系过渡，具备了面向技术技能人才培养需求、结合职业院校学生学习特点和教学环境而开展教学意识和初步能力。

但是，熟手并不代表已经进入角色，这一阶段的教师遇到的最大问题在于并

未意识到自身职业的特殊使命和社会价值，且容易习惯于已经形成的工作模式中。因此，这一阶段教师专业发展的重点是“定角色”，其发展任务包括以下两条：

一是全面总结自身工作模式的核心内容，寻找阻碍专业发展的顽固问题和可能突破的亮点。

二是通过制度化的教研活动与带教老师的座谈等，逐步深化对职教教师的职业认识，形成职教教师之于学生、家庭和社会的使命感，提升教师自身的职业认同感和幸福感。

成功标志：有人愿意用你做事。

<品质篇>

作为熟手的职业教育专任教师，品质很重要，否则很难发展，容易因为职业环境功利化而成为功利化的人。

职业教育教师的品质：求实守信。

职业教育是培养高素质技术技能人才和具有一定文化水平及专业知识技能的劳动者、侧重于实践技能和实际工作能力培养的教育。一方面要求教师“教学做合一”，既求真更求实，行动应踏踏实实；另一方面要为人师表，言行一致，信守承诺，忠实于自己承担的义务，将对职业教育事业的坚定信仰，化为自己双肩上的职责。

一个人如果不求实，表现出来的是不学无术、言语浮夸、责任心弱，结果将一事无成，作为教师还会误人子弟，更谈不上个人事业发展。

人生活在这个世界上，如果不守信，失掉了别人对自己最基本的信任，其后果是很严重的。例如牧养人的“狼来了”，闲来欺骗别人快乐自己，结果是自己和羊都被狼吃掉；又如周幽王为博美人一笑而“烽火戏诸侯”，结果是一笑倾城，把江山丢了。作为教师如果不求真务实，不仅害了自己，还害了学生，进而害了国家大业，结果只能离开教师队伍。

<高手篇>

高手阶段的职教教师大多工作年限在 6-10 年且教龄在 8 年以上，这些教师已经围绕日常教学和教研工作形成了成熟且个性化的工作模式，且在专业发展的过程中已经取得了一些成绩。

在教学方式和过程控制方面，高手阶段的教师相对于新手教师而言，已经形成了更有技巧的处理模式。然而，这一阶段的教师容易陷入职业倦怠，它源于个体过度地投入工作，导致精力和社会资源过度耗费，从而导致工作水平和职业能力长期处于“高原区”，在实际工作中，很多教师职业生涯中的专业发展水平往往就止

步于此。

这种职业倦怠带来的负面影响，既有外在制度环境的制约，更有教师个体专业发展动机的因素。因此，这一阶段职教教师专业发展的重心是“促反思”，即让教师个体通过深度的自我反思，寻找专业发展由“高原”向“高峰”迈进的路径。

一是由课程与教学研究专家逐步介入，帮助教师分析课堂教学的结构化问题，提炼个性化的专业教学知识体系，培植具有典型性和影响力的名师课堂。

二是提升教师的教学科研水平，通过项目支撑、科研带教等方式，让教师拥有更多的系统化、科学化反思和行动研究的机会。

三是将“进企业实践”升级为“与企业共谋”，深度参与企业的产品研发、技术创新、市场调研等生产服务环节，用市场检验自身的专业特长和技能水平，赋予自身对行业、职业的新理解。

成功标志：有人愿意捧你做事。

<处世篇>

作为高手的职业教育专任教师，处世很重要，否则很难成熟，容易因为工作关系复杂化而成为矛盾的人。

职业教育教师的处事：外圆内方。

要做好学科/专业带头人，就要做到像一枚铜钱那样外圆内方。

一方面要学会圆通，既圆又通，要宽厚、包容、融通，大智若愚，与人为善。只有圆通，才能把大多数人团结在一起，朝着既定目标发力，共同到达胜利彼岸。要善于发现别人的优点而用人所长，对别人的缺点要“难得糊涂”，只有这样圆通才能融合全员按质按量按时完成既定任

务。

另一方面做事要方正，铜钱的通孔是方正的，即做事要遵循规矩，遵循法则，不是随便通而是方通，要坚持原则和守住底线，不要为一点点琐碎而烦恼，有所不为才可有所为。

只有努力学习、工作、奉献，让自己成为有学识和涵养的人，才会有足够的底气圆润变通、处变不惊地处理人际关系，才能成为合格的专业领头羊。

<能手篇>

能手阶段的职教教师在岗工作年限在 11-15 年且教龄在 12 年以上，这些教师已初步具备专业带头人的资格和实力，在学校内逐渐成长为具有影响力的专家型名师，并在区域内具有一定知名度。

其专业教学知识体系更为丰富和稳定，其教学风格显现出强烈的个性化特征。教师的教学技能和专业技能更为熟练，且能够与真实工作情境中的企业专家共享话语体系和开展深度工作交流。教师对自身的职业角色有更独到的认知，职业认同感实现了质的飞跃。

对此阶段教师而言，最主要的专业发

展困境在于团队化发展，其发展重点应定位于“建团队”，即搭建梯队合理、优势互补和特色鲜明的教学团队，并培养管理能力。因此，这一阶段的专业发展任务应包括以下两条：

一是以能手型教师为核心，在校内组建专兼结合、校企联动、梯队合理的教学队伍，发挥专家型教师在教学、科研、社会服务等方面的领头功能，培植体现教师风格和理念的学派。

二是与课程教学专家深度合作，围绕教学理念、感悟和成果构建完整的教学理论体系，形成学派理论积淀。

成功标志：有人愿意跟你做事。

<坚守篇>

部分专家在能手后可能转型行政管理，放弃一线教学实践工作，还有部分专家坚持一线教学实践并兼做一部分行政，直到退休。

他们拥有丰富的专业知识和实践技能，包括：内容知识、教育知识以及丰富的实践动手能力。经过整合，灵活地运用到教学之中。在教学、科研、社会服务等方面，形成自己的风格和理念。

他们由于长期积累经验，非常熟悉教学中运用的知识和技能。更重要的是他们习惯于实践反省，成为一个善于思考的实践者，并能高效率地解决教学中的各种问

题。

他们在解决问题的时候，经常会把自己获得的专业知识和技能通过逆向思维，换位思考或重新定义问题方式创造性地运用到教学实践中。形成情境判断能力、全盘问题思考能力、教学技巧运用能力、专业知识整合能力等多重能力。

<第二部分 授业>

这里的授指的是传授、引导、建构等，这里的业指的是能力，授业即教师塑造学生能力的过程。修业是塑造自我，授业是塑造学生。两个塑造相辅相成、缺一不可呀！

<目的篇>

授业的目的是塑造学生，也就是塑造人，马克思说人是一切社会关系的总和，那就是间接塑造社会关系了。而社会关系体现人面对一切活动的**智慧处理能力**。所以授业是帮助人拥有这个能力。

智慧是可以授予的吗？不能，传递

呢？也不行，需要通过知识这个媒介去启迪。所以教育的目的是启迪人的智慧去建构人与环境关系的处理能力。

如果没有启迪就没有智慧，关系的好坏全靠环境，所谓“穷山恶水出刁民”都是赖环境不好。

有了启迪就有了智慧，所谓“绿水青山也是金山银山”，是人的智慧改变了穷山恶水。

可是为什么启迪后还有“招摇撞骗”、“牢骚嫉妒”、“睚眦必报”、“人生拨弄”、“命运复仇”、“民间忽悠”、“社会投机”等现象呢？

这就需要教育的艺术了。

<困扰篇>

可是相对于塑造自我，塑造学生太难了，既要考虑学生、教师、学校等实际条件，还要考虑制度、模型、指标等客观因素。

比如学生自身的学习动机、人生目标、家庭生活、个人健康、经济状况等；

比如教师是否了解学生的知识基础、思辨能力、语境转换能力、信息组织能力、社会情感等；

比如学校是否满足教学的时间安排、实验环境、学材保障等；

比如教育制度、模型、指标是否尽可能的给学生创造更多优化学习的机会等。

<良心篇>

教育是个良心活，良心一词出自汉语，是一种本心。孟子曰：虽存乎人者，岂无仁义之心哉？其所以放其良心者，亦犹斧斤之于木也，旦旦而伐之，可以为美乎？

孟子的意思是：即便在某些人身上隐藏了，但是他们本就没有仁义之心吗？之所以见不到他们的良心，就像树木遭到了砍伐那样，每天不断砍伐，哪还会美好呢？

老师每天遇到各种困扰，就像树木每天不断遭到砍伐一样，教书哪还会美好呢？希望老师能坚持用本心去化解困扰，正所谓“中无主而不止，外无正而不行。”

如果教师心中没有主见，则良心不能停留；
如果教师对外不能以本心相应，则良心不能通行。

<能力篇>

《新职业教育法》所称职业教育，是指为了培养高素质技术技能人才，使受教育者具备从事某种职业或者实现职业发展所需要的职业道德、科学文化与专业知识、技术技能等**职业综合素质和行动能力**而实施的教育，包括职业学校教育和职业培训。

职业综合素质和行动能力统称为“**综合职业能力**”包括专业能力、方法能力和社会能力。而我们的教育对方法能力和社会能力重视不够，简单认为就业教育就是职业教育，所以希望老师在塑造学生过程中加强方法和社会能力的培养。

<规律篇>

《新职业教育法》第三条提到：建立健全适应社会主义市场经济和社会发展的需要、符合技术技能人才成长规律的职业教育制度体系。

德莱福斯兄弟 (H.L.Dreyfus 和 S.E.Dreyfus)的能力发展逻辑，为职业教育课程体系的建立在理论上提供了逻辑基础。据此，专业人员能力发展按照“从初学者到专家”的逻辑分为五个阶段，即初学者、提高者、有能力者、熟练者和专家。

劳耐尔(F. Rauner)据此建立了“能力发展性逻辑结构课程”理论，确定了每两个发展阶段之间的发展性任务的特性，即

职业定向性任务、程序性任务、蕴含问题的特殊任务、无法预测结果的任务。构成了按照技术技能人才成长规律建立课程体系的理论基础，它解决了职教课程开发中的最大难题：如何确认有学习价值的工作任务，并按照技术技能人才成长规律对专业学习内容进行系统化处理。

基于这一理论的授业追求层次较高的、更为全面的人才培养目标，其实施难度更大，对职业教育教师提出了更高的专业化要求。

本法认为达到《修业-熟手篇》的教师能深入了解和遵循职业学习的规律和基本理论，保证教学活动的有效性。

<第三部分 名业>

这里的名指的是荣誉，这里的业指的是行道，在塑造自我和塑造学生的实践过程中，通过荣誉的积累替教师这个职业行道。名业是教师超越自我的职业塑造，是修业的升华。

<威信篇>

古语云：“威信者，天下之结也”，意思是把天下人集结起来靠的是威信。

教师威信是凝聚师生、开展有效教学的前提，有威信的教师就是学生的典范和榜样，能够生发出“亲其师，信其道”的效果。

教师的威信需要塑造，它不会天然具备，而是通过不断打磨慢慢养成的。

<荣誉篇>

教师按照修业发展到专家篇时会积累很多荣誉，如劳动奖章、技术能手、教学名师、技能大师、协会理事、联盟委员、考评员、裁判员、督导员、大赛获奖、教学成果获奖等等。这些都是教师在塑造自我过程中努力获得的，它反过来也使得教师这个职业更加有价值。

老子说：“上士闻道，勤而行之。中士闻道，若存若亡。下士闻道，哈哈大笑之。不笑，不足以为道”。获得荣誉的优秀教师能够在实践中使教师这个职业更优秀，就是在替教师这个职业行道。勤而行之，时刻努力提升教师的职业魅力。

<敬畏篇>

我们很多老师对荣誉缺乏敬畏之心，不管是辛勤付出得来的还是德不配位被授予的，感觉若存若亡或者不以为然。当荣誉有用时就按荣誉的要求做一下或者用一下，没有用时就忘一边，或偷偷把荣誉藏起来怕有人质疑。这种行为不是在替教师这个职业行道，而是在损害教师这个职业。

还有的老师认为我的职称序列都到头，什么教授、高级工程师、教授及高级工程师、二级教授等都有了，还怕什么呢？无所畏了。我们还应该怕点客观规律，可以参考《修业-坚守篇》，带领团队做点站位更高的研究，帮助其他教师成长。

<第四部分 功业>

这里的功指的是成效，这里的业指的是发展。在塑造自我、塑造学生和塑造职业的实践过程中，功业是学生可持续发展对家庭、企业、社会、民族影响的塑造，是授业的升华。

<家庭篇>

《家庭教育促进法》提到：家长是第一任老师的责任意识，承担对未成年人实施家庭教育的主体责任，用正确思想、方法和行为教育未成年人养成良好思想、品行和习惯。

家长原来也是学生，教师塑造了学生

也塑造了未来的家长。有了这个法，学校认为家长应该承担更多的教育责任。

而这个教育责任是学生可持续发展的体现。持续学习、持续成长，成为家长并具备第一任老师的责任意识，便进入了良性循环。

<民族篇>

中国教育是在汉语语言环境和中华文化思想里开展的教育，我们无论如何改变都突破不了这两个限制，这是客观规律。

我们只要一说汉语就在汉语的环境中了，我们只要一思考就在中华的思想里了，任何国外优秀的思想、理论、实践也只能先融入汉语和中华文化才能生根，也就是中国化。

所以只能通过教育替汉语行道，替中华文化行道，通过不断的迭代、共享、融合、发展来提升中华民族教育的水平。它也会促进汉语和中华文化的可持续发展。

教育的功业成效就出现了！

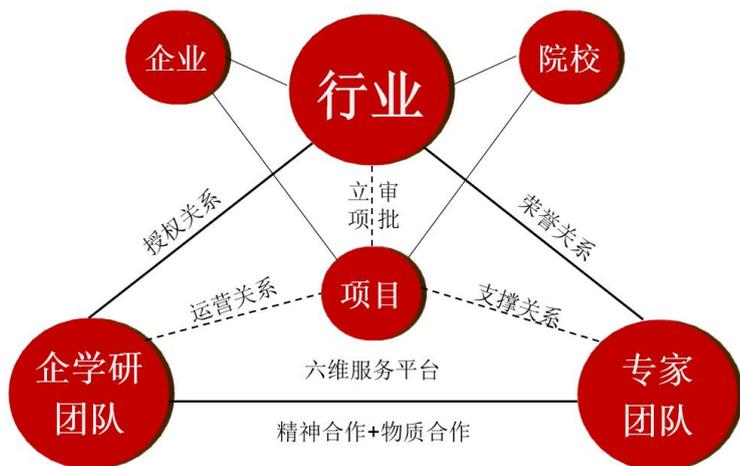
<后记>

我（北京企学研教育科技研究院联合创始人）于2021年7月因为北京疫情在沈阳隔离了14天，每天思考总结了一套《企学研基本法》，该法第八条有个神秘的三角形，里面提到了专家，第九条重点拓展了对专家的解释。但是没有展开，主要还是围绕企学研总结的一套工作方法。

2022年5月因为北京疫情在家工作了一个月，每天思考专家参与我们各项工作，每次我们都是有活动了就发个通知，专家参与后颁发个聘书。感觉这种碎片化的实践合作不能系统地促进专家成长，所以和付宏生教授、梁建和教授商议，结合

两人的 40 多年的工作经历提炼一套系统的专家工作方法。

支撑找三角：企学研业务组织的底层代码



当然，不编写两个基本法，企学研团队和专家团队也会在各自己的轨道上成长，彼此合作。

但是这种成长不是一以贯之的，是可有可无、可进可退、可多可少、可上可下的，我们人生也经常是这样的。

有了这个基本法，我们经常看看，可能会对我们坚持系统发展、相伴成长、一以贯之有帮助吧。

希望更多的专家能够继续总结心得，扩展和充实基本法，帮助更多的人成长。

2022年6月有专家反馈为什么要写这个内容，我想主要是为了实现《企学研基本法》“把教育还给教师，把学习还给学生”的理想宗旨，就是这个目的吧。

2023年6月底，为了避开北京疫情，可以自由出差，我主动到天津居家隔离了7天，感觉第一版专家基本法只说了企学研基本法里关于专家修业的部分，还缺少授业、名业、功业三个部分。

经过反复思考，对教师的修业、授业、

名业和功业进行了整体描述。并对授业、
名业和功业部分进行了重点补充。

<附 1.关于两句话的思考>

第一句：给生命以时光，给时光以生命！

这句话经常有两个说法：

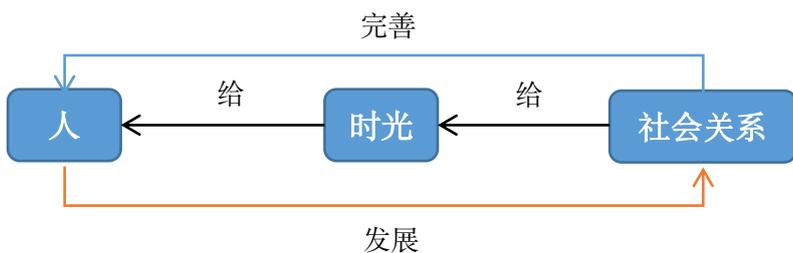
- 1.给时光以生命，而不是给生命以时光；
- 2.给生命以时光，还是给时光以生命。

第一种很明显是取前者，第二种也是二选一，而不是或者还是都可以，还可以联系起来看问题。

给生命以时光和给时光以生命，这两个生命可能不一样，第一个生命可能指人及所有一切有生命的事物，假设主要指人，第二个生命可能指社会关系。也就是给人以时光，给时光以社会关系。

人有了时光才能发展社会关系，社会关

系在时光中通过人得到发展，人在时光中通过发展社会关系完善人。



第二句：给文明以岁月，给岁月以文明！

同样这句话也经常有两个说法：

- 1.给岁月以文明，而不是给文明以岁月；
- 2.给文明以岁月，还是给岁月以文明。

第一种很明显是取前者，第二种也是二选一，当然我们还可以联系起来看问题。

给文明以岁月和给岁月以文明，这两个文明可能不一样，第一个文明可能指一切已经存在的文明或者旧的思想、思路，第二个文明可能是指正在生成和将要创造的文明或者新的思想、思路。也就是给旧文明以岁月，在岁月中发展新文明。

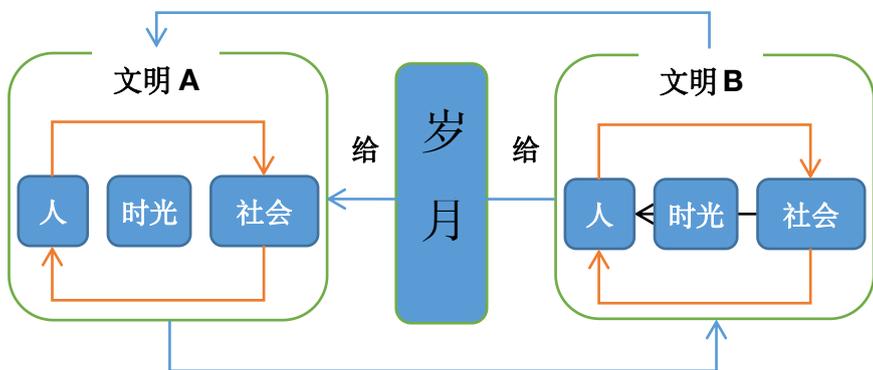
这时我们发现联系中出现的矛盾，旧文明和新文明的矛盾，他和我们前面说的人和社会关系不一样了。

旧文明希望通过岁月延续，不想被取代，

而新文明希望通过岁月产生，新文明的产生会取代或者完善旧文明。比如西方文艺复兴、工业革命，中国的民主革命、改革开放等。

人和社会关系发展的总和是文明发展的前提，人和社会关系发展了，文明也就随着发展了。

人在社会关系发展中获得了完善，文明的发展就不会阵痛。如果强行取代是一定会阵痛的，阵痛的是人的完善。



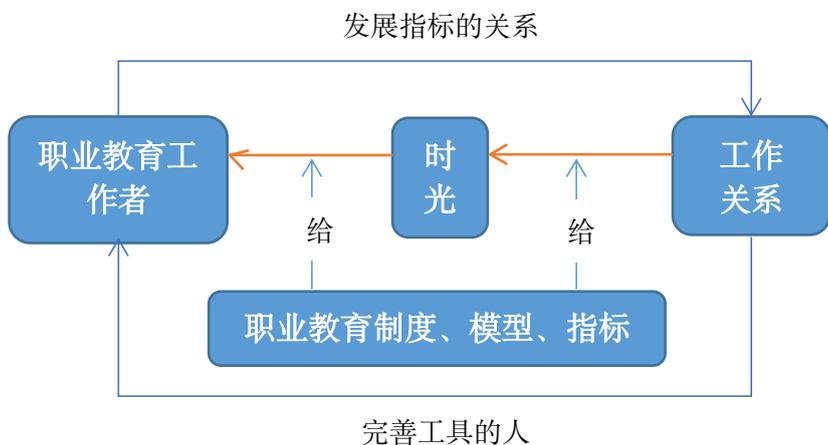
<附 2.价值理性和工具理性>

我们发现制度、模型和指标是当前的主流，比如类型教育是职业教育的制度，中高本衔接是职业教育的模型，中职高考、双高校、升本是职业教育的指标。

职业教育工作者的时光是指标规定下的时光，我们看到很多校长的发言全是指标化的，学校占地**平米，教授**，博士**，在校生**，比赛获奖**，获得国家荣誉**等，而且指标总是不断变化，所以每次都只好照稿念，相对不变的办学宗旨、教育理念反而不介绍。

职业教育工作者的工作关系是指标规定下的工作关系。我们看到很多系主任、骨

干教师的工作全是指标化的：教材能不能评规划？课程能不能评精品？专业能不能高水平？参赛能不能获奖？等，指标就是指挥棒，工作关系全是目的，拒绝情怀。



类似其它领域的设计也是一个道理。工具理性是一套完整的、系统的、科学的、实用的逻辑。

我们知道出一套制度肯定能围绕制度

设计一套模型，出一套模型就一定能围绕模型设计一套指标，而出一套指标也一定能评出一些满足这些指标的单位。这些都可以，问题是给时光以生命被指标化了，那这个生命是时光想要的吗？再推演工具化的文明 B 取代工具化的文明 A，给岁月以文明还是工具化的文明呀！

好，那工具不是价值吗？假设工具是价值，但是过分工具化，甚至用工具指标定义了人的社会关系就偏离价值了，996 这个工具定义了工作关系，生命就少了“诗和远方”。

工具是理性的，价值是非理性的，工具理性易，价值理性难，难和易是相辅相成的，用工具理性代替价值理性，教育的魅力就没有了，又怎么提高职业教育的社会地位呢？

价值可以帮助工具走出理性，工具可以促进非理性实现价值！职业教育的社会性决定了职业教育不能只把工具指标作为价值目的，两者融合才符合客观规律。

