

信息文萃

- 政策解读
- 典型经验
- 职教人物
- 教育改革
- 专业建设
- 人才培养

图书馆

2014

第1期

◆ 清远职业技术学院图书馆编

清远职业技术学院图书馆

信息文萃

2014年第1期

顾 问 赵鹏飞 植新培

主 编 罗健文

副 主 编 井春兰

责任编辑 胡晓明

资料收集 胡晓明 曾晶晶

目 录

政策解读

国务院常务会部署加快发展现代职业教育.....	1
解读《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》	2
发展现代职业教育 本科高校向应用型大学转型.....	4
六部门编制印发《现代职业教育体系建设规划》	7

典型经验

创新体制机制 培养创新型高技能人才.....	10
实现技能和素养双提升.....	12
贴心服务助“三农”	15
融合之感如何破解.....	16
莱芜职业技术学院“校企一体化”合作办学模式调研.....	20

职教人物

汤万龙：做一名“专家型”院长.....	27
曾照香：从高职院校步入“万人计划”	31

教育改革

该还职业教育的本来面目了.....	34
审时度势：转型优于守成.....	37
现代学徒制的复兴.....	38
探寻职业教育的善治之路.....	44
文化视野中的课程改革.....	50
高校去行政化难在哪.....	52

专业建设

专业群可以这么建.....	58
区域发展考验专业建设能力.....	61

人才培养

自主招生如何用公平赢得公信.....	65
让图书馆成为成长梦工厂	66
校企一体共育人才.....	70
武汉职业技术学院开展“五全育人”的创新实践.....	74

国务院常务会部署加快发展现代职业教育

国务院总理李克强2月26日主持召开国务院常务会议，部署加快发展现代职业教育，审议通过《事业单位人事管理条例（草案）》。

会议认为，发展职业教育是促进转方式、调结构和民生改善的战略举措。以改革的思路办好职业教育，对提升劳动大军就业创业能力、产业素质和综合国力，意义重大。必须坚持以提高质量、促进就业、服务发展为导向，发挥好政府引导、规范和督导作用，充分调动社会力量，吸引更多资源向职业教育汇聚，加快发展与技术进步和生产方式变革以及社会公共服务相适应、产教深度融合的现代职业教育，培养数以亿计的工程师、高级技工和高素质职业人才，为广大年轻人打开通向成功成才的大门，提高中国制造和中国装备的市场竞争力，促进经济提质增效升级，满足人民群众生产生活多样化的需求。

会议确定了加快发展现代职业教育的任务措施。一是牢固确立职业教育在国家人才培养体系中的重要位置，促进形成“崇尚一技之长、不唯学历凭能力”的社会氛围，激发年轻人学习职业技能的积极性。二是创新职业教育模式，扩大职业院校在专业设置和调整、人事管理、教师评聘、收入分配等方面的办学自主权。建立学分积累和转换制度，打通从中职、专科、本科到研究生的上升通道。引导一批普通本科高校向应用技术

型高校转型。三是提升人才培养质量。大力推动专业设置与产业需求、课程内容与职业标准、教学过程与生产过程“三对接”，积极推进学历证书和职业资格证书“双证书”制度，做到学以致用。开展校企联合招生、联合培养的现代学徒制试点，鼓励中外合作。完善企业工程技术人员、高技能人才到职业院校担任专兼职教师的政策。四是引导支持社会力量兴办职业教育。积极支持各类办学主体通过独资、合资、合作等形式举办民办职业教育；探索发展股份制、混合所有制职业院校，允许以资本、知识、技术、管理等要素参与办学并享有相应权利。探索公办和社会力量举办的职业院校相互委托管理和购买服务的机制。社会力量举办的职业院校与公办职业院校具有同等法律地位。推动公办和民办职业教育共同发展。五是强化政策支持和监管保障。各级政府要完善财政投入机制，分类制定和落实职业院校办学标准，加强督导评估。加大对农村和贫困地区职业教育支持力度，完善资助政策，积极推行直补个人的资助办法。健全就业和用人政策。让职业教育为国家和社会源源不断地创造人才红利。

会议指出，事业单位是提供公共服务的社会组织。规范事业单位人事管理，保障工作人员合法权益，是深化事业单位改革的保障。会议审议通过《事业单位人事管理条例（草案）》。草案对岗位设置、公开招聘和竞

聘上岗、聘用合同、奖惩及争议处理等人事管理主要环节作出了明确规定。会议要求，要运用法治手段，进一步推进事业单位人事管理制度改革，规范管理制度，提高事

业单位人力资源管理效能，形成能进能出、能上能下的用人机制，促进提升服务质量，让人民群众享受更加优质高效的公共服务。

摘自：中国高等职业教育网

2014-03-11

提供者：胡晓明

解读《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》

在全国职业教育大会召开前夕，中国政府网 22 日发布《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》。这项决定具有什么深远意义？包含哪些创新举措？受教育者将如何受益？教育部职业教育与成人教育司司长葛道凯针对这些问题作了解读。

职业教育瞄准技术技能人才

记者：决定提出要加强职业教育与普通教育沟通，为学生多样化选择、多路径成才搭建“立交桥”，应如何理解？

葛道凯：决定对职业教育的培养层次进行了进一步界定，重新划分了我国的教育体系。根据决定，今后的职业教育将包括高中、专科、本科和研究生几个阶段，还要有与职业教育特点相符合的学位制度，这不仅使职业教育的层次丰富了，也使职业教育培养人的目标发生了变化。以前我们的目标是培养技能型人才，现在是技术技能人才，也可以理解为技术人才、技能型人才以及复合型人才。这样一来，职业教育再不是传统观念中的“断头教育”、“次品教育”。不仅如此，决定还强调职业教育要强化技术技能积累作用，这将有助于扭转当前很多传统技能和

技艺失传的局面，使高素质劳动者的优秀基因不断传承延续下去。

根据决定，到 2020 年，我国中等职业教育在校生将达到 2350 万人，专科层次职业教育在校生为 1480 万人，接受本科层次职业教育的学生达到一定规模。这不仅对国家转方式、调结构、促升级具有十分重要的意义，也将帮助每个家庭创造更大人才红利。

企业办学新添动力

记者：由于种种原因，我国企业往往在校企合作中积极性不高，决定是否考虑到这些因素？

葛道凯：决定首次提出企业要发挥“重要办学主体作用”，并将以政府购买服务或税收优惠等方式给予支持。我们旧有的观念往往是办教育是学校的事，而这一次明确，办职业教育不仅是学校的事，也是企业的事。企业办学不应狭义地理解为出资兴办学校，还应包括参与教育教学过程，如参与制订人才培养方案、接受学生实习、派遣技术人员讲实训课等。过去的改革探索已经证明，校企合作可以有效地解决人才培养的针

对性问题以及职业教育的出口问题，也满足了企业的实际用人需求。决定还强调了企业的社会责任，要求规模以上企业要有机构或人员实施职工教育培训、对接职业院校，设立学生实习和教师实践岗位。企业开展职业教育的情况要纳入企业社会责任报告。

近年来，教育部已先后组建 59 个职业教育行业教学指导委员会，涵盖国民经济各门类，这是教育行政部门主动让出权力，请行业在职业教育领域发挥作用。此外我们还推动集团化办学，全国已建立 700 多个集行业、学校和企业于一体的职教集团。相信决定一旦贯彻下去，将更好地解决产教融合问题。

全社会都要添砖加瓦

记者：近年来，虽然中职、高职就业率连年跑赢本科，但社会上仍存在对职业教育的偏见和歧视，决定对此有何针对性措施？

葛道凯：综观世界一些发达国家，发展职业教育成为国家战略、高级蓝领受人尊敬的情况十分普遍，我国在社会配套机制和观念上还相对滞后。决定提出探索发展股份制、混合所有制职业院校，允许以资本、知识、技术、管理等要素参与办学并享有相应权利。探索公办和社会力量举办的职业院校相互委托管理和购买服务的机制。这些都是要引导全社会关心、支持和参与职业教育。这绝非一句口号型的号召，而是要通过体制

机制的突破真正营造职业教育发展的新环境。此外，决定还从根本保障机制上强调了各级政府的投入职责，如要求各级人民政府建立与办学规模和培养要求相适应的财政投入制度；要求地方人民政府要依法制定并落实职业院校生均经费标准或公用经费标准；县级以上人民政府要建立职业教育经费绩效评价制度、审计监督公告制度、预决算公开制度，这些都将从根本上扭转一些地方不重视职业教育的状况。

本科职业教育要分类推进

记者：近期关于 600 所地方本科院校转型的相关说法不绝于耳，这种转型是否等同于决定中提出的本科职业教育？

葛道凯：近期有媒体报道的关于地方本科院校转型的说法并不准确。决定的核心思想是要建立高等学校分类体系，也就是通过招生、评价、投入等机制，引导一批学校转型发展为应用技术型高等学校。在现有情况下推动一批本科学校转型，这些学校可以是历史悠久的，也可以是新建学校，但前提是要实现分类管理，形成定位清晰、科学合理的职业教育层次结构。今后基本走向是将通过试点推动、示范引领等方式，引导一批普通本科学校转型发展为应用技术型高等学校。

摘自：新华网

2014-06-22

提供者：胡晓明

发展现代职业教育 本科高校向应用型大学转型

2月26日，国务院召开常务会议，部署加快发展现代职业教育，其中特别提到“引导一批普通本科高校向应用技术型高校转型”。

教育界人士都清楚，亟需向应用技术型高校转型的主要是地方新建本科高校，不过，要实现这一转型并不容易，阻力之一就是教职工的观念。

“在教职工眼里，与应用技术搭上边就‘降格’了。”山东省潍坊学院院长王守伦道出了新建本科院校教职工的心理。

事实上，一些地方政府已经开始在探索新建本科高校转型之路。比如，贵州省铜仁职业技术学院院长侯长林调任铜仁学院院长，黔东南民族职业技术学院院长吴军被任命为凯里学院院长；浙江省宁波职业技术学院党委书记苏志刚调整到宁波工程学院任党委书记；山东省则支持省属本科院校向应用型本科转型。

新建本科院校如何才能实现向应用型大学转型？有哪些阻力？让部分国家示范高职院校负责人入驻新建本科高校担当重任，是朝职教方向改造本科教育吗？就这些问题，中国青年报记者展开了调查采访。

新建本科院校行政化现象严重

众所周知，大部分新建本科高校身上都有一个“胎记”，就是在高等专科学校基础上升格的。

一位不愿意透露姓名的地方学院院长

向本报记者介绍，“‘专升本’的重要红利当数学校行政级别由副厅级变成正厅级，学校中层干部由副处级升为正处级。由此带来的结果是机构臃肿、人浮于事，行政化比较严重。”

一次院长办公会，就足以让我们“管中窥豹”。

一位院长从高职院校调任新建本科高校后召开第一次办公会，依次围着院长坐的是办公室主任、人事处处长、组织部部长、工会主席、财务处处长……，下属二级学院院长、系主任、知名教授则被排在了第三圈，也就是最后一圈。

见此情景，这名院长非常吃惊，二级学院院长、系主任以及知名教授，都工作在教学管理一线，怎么会被排在核心圈子之外？

就在这次会议上，院长宣布：今后除了专项工作会议，与专项工作有关的人事处处长、组织部部长、财务处处长坐在前面外，办公会议上一律请二级学院院长、系主任以及知名教授、图书馆馆长坐在第一圈，并给他们充足的发言时间。

在高校，各个行政职能部门理应为一线教育教学服务，行政工作人员应该是给教授们搬桌子、摆凳子的。然而，在国内一些新建本科高校，情况恰恰相反。

“一所让二级学院院长及教授们坐冷板凳的高校，是办不出高水平的。”铜仁学院院长侯长林在接受中国青年报记者采访

时表示：从高职校长岗位调整至新岗位后，一是要扭转新建本科高校行政人员指挥教授“搬桌子、摆凳子”的工作氛围与价值取向，二是树立二级学院人才培养主阵地不动摇的理念。

拍脑袋上马一大堆新专业是对学生极不负责的表现

知情者向中国青年报记者提供了一份针对新建本科高校建设的评估报告，其抽样调查的样本为 43 所新建本科高校，按区域划分，东部地区 20 所、中部地区 13 所、西部地区 10 所；按投资主体划分，省管为主的 24 所、市管为主的 15 所、民办 4 所；按在校生规模分类，1 万人以下 7 所、1~1.5 万人的 19 所、1.5~2 万人的 14 所、2 万人以上的 3 所。

“专业设置与结构调整合格率仅为 59.8%，专业建设合格率约为 69.8%。”这份评估报告指出了新建本科高校专业设置与建设方面的严重缺陷：首先，学科门类大而广、存在盲目性，由于学校办学条件限制，很难实现高水平的特色发展；其次，对专业建设的龙头地位认识不到位；第三，行业院校升本后越来越淡化学科专业特色。

据这份评估报告显示，甘肃河西学院 40 个本科专业涉及文、理、教、农、工、管、艺、经、史、法等 10 大学科门类，专业跨度太大；湖南科技学院将“淡化专业意识”写入学校专业调整文件，导致学校思想混乱、专业调整盲目；四川警察学院（行业院

校）升本以后，11 个本科专业有 5 个非行业类专业，三分之二在校生为非行业类专业学生。

有院长向本报记者介绍了部分新建本科高校的专业设置与建设模式：提倡重视社会需要，就盲目上马新型专业；强调应用型发展，就忽视教育规律。由此带来的严重后果是，三五年间上了一大堆新专业，培养的学生质量不合格，给学校造成很大的包袱。

在这方面，南方某学院有着非常沉痛的教训。据该院院长向本报记者介绍，当时他们只考虑社会需要办了一个医学美容专业。新生进校后第一学年没有什么问题。第二学年上了三个月，学生就找到系主任问：这个专业对理论、技术究竟有什么要求？既然系主任讲不清楚，那么院长能不能讲清楚。

“尽管几年后这些学生都拿到了盖有院长印章的毕业证书，但是在内心感到对不起这个专业的学生。对社会而言，他们绝对是不合格的‘产品’。”该院院长内疚地说，“新建专业至少要牺牲几届毕业生才能逐步达到人才培养要求。”

目前，教育行政部门和部分新建本科高校都不敢公布评估结果。因为学生很关注，学校不合格就意味着他们进入社会后难以立足。因此，这份报告建议，新建本科高校在新专业建设方面要非常慎重，同时要不断地优化学科专业结构，科学地进行专业建设。

转型发展最艰难的是课程，最痛苦的是

教师

在长期的教育教学中，新建本科高校老师尤其是那些中老年骨干教师，已经适应了学术型体系之下的教学模式，对 985、211 大学名师编著以及国家统一编写的教材已讲得滚瓜烂熟，甚至出现把北京大学的教材拿到西部新建本科高校上，给中文系学生讲的课程搬到农学系课堂的现象。

现在提倡向应用型方向发展，大家突然茫然起来。部分新建本科高校负责人在接受本报记者采访时认为，面对产学研融合的发展趋势，有相当一部分教师不仅存在思想观念问题，而且也有能力欠缺问题。

比如，一所新建本科高校为进一步推动产学研融合发展，需要打造一份学院“名片”，即把学院老师名字、所学专业、专业特长等印刷成册。然而，大部分老师都打了“退堂鼓”，课堂上讲讲理论知识还行，真到企业一线去指导生产、研发就没有底气。

某新建本科高校园林景观设计专业女教师居多，她们课堂上用纸团、毛线教学生做景观规划、植树种草；现场实践时则背着小包、穿着裙子以及高跟鞋，在一旁观看学生劳作。院长见此情景批评道：你们老师的定位不准，不能只安排学生实习，而是需要示范指导学生实践。

“从学术型向应用型转型发展中，越往深处越艰难，改革最难的是课程体系，转变最痛苦的是教师。”侯长林认为，需要处理好三个关系，一是学科的完整性与知识的应

用性的关系；二是课堂理论教学与生产应用实践的关系；三是个人学术发展与“双师型”教师队伍建设的关系。

浙江科技学院院长叶高翔认为，新建本科高校向应用型方向发展，不是谁想出来的问题，而是现实发展中的问题。不要说同清华、北大等名校相比，就是较之省内浙江大学、浙江工业大学、杭州师范大学等，新建本科高校学术论文水平及刊发层次也是不可比的。

宁波工程学院党委书记苏志刚则拿数据说话：“以教师队伍中的博士数量为例，浙江工业大学有 1000 多名，宁波大学有 600 多名，宁波工程学院约 300 名，若走传统的学术型老路，后者难以赶超。宁波工程学院需要在应用型方面闯出一条路来。”

“大学‘围墙’内的事情校长是第一责任人，‘围墙’之外的事情则必须通过顶层设计与体制机制建设加以解决。”部分新建本科高校负责人建议，国家及省级政府应该建立鼓励新建本科高校向应用型方向转型发展的投入保障机制、人才评价机制以及政策激励机制。“不然，在现有学术型体系与保障、评价机制下活得好好的，干嘛去折腾？”有校长说。

向应用型大学转型拒绝千校一面，需要百花齐放

学术型大学就是阳春白雪，应用型大学就是下里巴人吗？侯长林向中国青年报记者透露，有教职工担心转型发展照搬照抄高

职高专模式，把铜仁学院矮化为“铜仁职院”。

“这种担心是多余的。向应用型大学转型绝对不是矮化新建本科高校，而是较比学术型办学提出了更高的要求。人才培养必须着眼地方经济社会发展需求，兼顾行业企业发展背景。”侯长林说。

应该说，目前新建本科高校面临的是第二次转型，即办学类型的转型发展。其第一次转型，是从高等专科学校升格为本科院校，经过五六年的改革发展，通过教育部本科办学水平评估合格，标志其基本完成从专科层次到本科层次转型。

“进入二次转型后，就面临发展类型与

路径的抉择问题，因自身所在的地域、环境、条件不一样，新建本科高校向应用型方向转型发展过程中，坚决要防止一哄而上、千校一面，而是需要百花齐放，万马奔腾的格局。”侯长林说。

据知情者透露，“向应用型大学转型是高等教育改革发展的需要，把部分优秀的高职高专书记、校长调至新建本科高校担任重要职务，就代表了一种导向。这既是对国家示范高职校建设的认可，更要在新建本科高校改革发展中，引入一种应用型的校园文化与价值认同。”

摘自：中国高等职业教育网

2014-03-11

提供者：胡晓明

六部门编制印发《现代职业教育体系建设规划》

为加快发展现代职业教育，建设现代职业教育体系，服务实现全面建成小康社会目标，教育部等六部门组织编制了《现代职业教育体系建设规划（2014—2020年）》。

《规划》指出，加快发展现代职业教育是党中央、国务院作出的重大战略决策。建立现代职业教育体系，是促进现代职业教育服务转方式、调结构、促改革、保就业、惠民生和工业化、信息化、城镇化、农业现代化同步发展的制度性安排，对打造中国经济升级版，创造更大人才红利，促进就业和改善民生，加强社会建设和文化建设，满足人民群众生产生活多样化的需求，实现中华民族伟大复兴的中国梦都具有重要意义。

《规划》的总体目标是：牢固确立职业教育在国家人才培养体系中的重要位置，到2020年，形成适应发展需求、产教深度融合、中职高职衔接、职业教育与普通教育相互沟通，体现终身教育理念，具有中国特色、世界水平的现代职业教育体系，建立人才培养立交桥，形成合理教育结构，推动现代教育体系基本建立、教育现代化基本实现。

具体分两步走：2015年，初步形成现代职业教育体系框架。现代职业教育的理念得到广泛宣传，职业教育体系建设的重大政策更加完备，人才培养层次更加完善，专业结构更加符合市场需求，中高等职业教育全面衔接，产教融合、校企合作的体制基本建立，

现代职业院校制度基本形成，职业教育服务国家发展战略的能力进一步提升，职业教育吸引力进一步增强。2020年，基本建成中国特色现代职业教育体系。现代职业教育理念深入人心，行业企业和职业院校（包括中职和高职）共同推进的技术技能积累创新机制基本形成，职业教育体系的层次、结构更加科学，院校布局和专业设置适应经济社会需求，现代职业教育的基本制度、运行机制、重大政策更加完善，社会力量广泛参与，建成一批高水平职业院校，各类职业人才培养水平大幅提升。

《规划》提出，到2015年和2020年，中等职业教育在校生数将分别达到2250万人和2350万人，专科层次职业教育在校生数将分别达到1390万人和1480万人，继续教育参与人次将分别达到2.9亿人次和3.5亿人次。

根据《规划》，现代职业教育体系将按照终身教育的理念，形成服务需求、开放融合、纵向流动、双向沟通的现代职业教育的体系框架和总体布局。职业教育的层次结构包括初等职业教育、中等职业教育、高等职业教育；职业教育的终身一体包括职业辅导教育、职业继续教育、劳动者终身学习；职业教育的办学类型包括政府办学、企业办学和社会办学，全日制职业教育与非全日制职业教育，学历职业教育与非学历职业教育；职业教育的开放沟通包括：职业教育体系内部系统构建从中职、专科、本科到专业学位

研究生的培养体系，建立职业教育和普通教育双向沟通的桥梁，畅通一线劳动者继续学习深造的路径，建立在职人员学习—就业—再学习的通道，实现优秀人才在职业领域与教育领域的顺畅转换。

规划明确，现代职业教育体系建设的重要任务是以现代教育理念为先导，加强现代职业教育体系建设的重点领域和薄弱环节。一是优化职业教育服务产业布局，大力发展现代农业职业教育，提升服务工业转型升级能力，加快培养现代服务业人才，加紧满足社会建设和社会管理人才需求。二是统筹职业教育区域发展布局，优化职业教育区域布局和优化职业教育城乡布局。三是加快民办职业教育发展步伐，完善鼓励社会力量办学的政策环境，创新民办职业教育办学模式，到2020年大中型企业参与职业教育办学的比例达到80%以上，鼓励专业技术人才、高技能人才在职业院校建设股份合作制的工作室。四是推动职业教育集团化发展，到2020年基本覆盖所有职业院校，初步建成300个富有活力和引领作用的骨干职业教育集团。五是加强中等职业教育基础地位，将普及高中阶段教育重点放在中等职业教育，坚持以就业为导向办好中等职业教育，各地要根据本地产业、人口、教育实际和城镇化进程提出中等职业教育规划布局指导意见，指导各地从实际出发逐步优化中等职业教育学校布局和专业。六是优化高等职业教育结构，推进高等学校分类管理，探索对研究

类型高校、应用技术类型高校、高等职业学校等不同类型的高等学校实行分类设置、评价、指导、评估、拨款制度。鼓励举办应用技术类型高校，支持定位于服务行业和地方经济社会发展的本科高等学校实行综合改革，向应用技术类型高校转型发展。七是完善职业人才衔接培养体系，加强中高职衔接，完善五年制高职，强化学历、学位和职业资格衔接，研究探索符合职业教育特点的学位制度。八是建立职业教育质量保障体系，完善校企合作、工学结合的人才培养体系，加强职业院校德育工作，健全职业教育质量评价制度。九是改革职业教育专业课程体系，建立产业结构调整驱动专业改革机制和真实应用驱动教学改革机制，到 2020 年

基本形成对接紧密、特色鲜明、动态调整的职业教育课程体系。十是完善“双师型”教师培养培训体系，改革教师资格和编制制度以及职业院校用人制度，完善教师培养制度和教师培训制度。到 2020 年，有实践经验的专兼职教师占专业教师总数的比例达到 60%以上，专业教师每两年专业实践的时间累计不少于两个月。十一是加速数字化、信息化进程，推进信息化平台体系建设，加快数字化专业课程体系建设，到 2015 年宽带和校园网覆盖所有职业院校，到 2020 年数字化资源覆盖所有专业。十二是建设开放型职业教育体系，扩大引进国际优质职业教育资源，鼓励骨干职业院校走出去。

摘自：中国教育新闻网

2014-06-25

提供者：胡晓明

创新体制机制 培养创新型高技能人才

——无锡工艺职业技术学院构建高职办学新模式探析

当你走进美丽的太湖西岸、著名的教授之乡宜兴时，一定会深受感动。这里人文荟萃，古有中国历史文化名城的盛赞，今有“院士之乡”的美誉。无锡工艺职业技术学院就坐落在这里。学院依托当地深厚的人文历史，不断创新办学体制与育人机制，深化校企合作，积 50 余年的职业教育经验，形成了鲜明的办学特色，走出了一条新型的现代职业教育发展之路。

政行校企合作 构建高职办学新模式

自 2011 年无锡工艺职业技术学院获批“江苏省示范性高职院校”建设单位以来，学院高度重视办学体制机制创新，不断优化内部制度改革，组建了由宜兴市政府部门、中国陶瓷行业协会等组成的项目建设团队和管理团队，构建高职办学新模式，取得了显著成效。

一是构建平台。在江苏省教育部门和宜兴市政府部门的指导和支持下，学院联合无锡市和宜兴市政府相关部门、行业相关部门、企业、社会有识之士和相关院校的教师代表等共 169 家单位及个人，组建成立无锡工艺职业技术学院校企合作理事会，并设宜兴陶瓷艺术研究中心、宜兴创意设计人才培养中心、宜兴紫砂行业电子商务信息平台三个下属机构。该理事会的成立，建立起了政、行、校、企“人才共育、过程共管、成果共享、责任共担”的合作机制，为构建高职办学新模式探索出了一条新途径。

二是强化合作。学院以传承创新为己

任，以“地方政府主导型”运行为载体，以“宜兴陶瓷艺术研究中心”为平台，助推地方经济转型发展。示范建设期间，学院每年与江苏省人力资源和社会保障部门合作举办工艺美术（陶艺）高级研修班，已为宜兴陶瓷行业培训了高级专业技术人员 800 多人次；与江苏省工艺美术协会共同举办两届“艺博杯”陶瓷艺术创新设计展评，为江苏省陶瓷艺术设计从业人员提供了一个展示创新设计的舞台，两届“艺博杯”共评出金、银、铜奖 300 多件；与首都大剧院等展馆合作，在北京、广州、厦门举办了三场大型展览，传承和弘扬宜兴优秀灿烂的非物质文化遗产；与美国陶艺家协会、美国茶协会、美国 Saddleback 大学、韩国京畿大学合作，定期开展各项艺术交流和人员互访活动；学院还与江苏融达集团合作，共建陶瓷电子商务信息平台，开展技术咨询、技术服务、技能培训和课题研究。

三是注重服务。通过政、行、校、企合作，学院不仅提高了人才培养质量，也最大限度地提高了服务地方经济的能力。3 年来，学生就业率每年保持在 98% 以上，为企业提供技术服务 347 项，获得授权专利 362 项，为社会培训近 3 万人次。

机制创新 构建现代职业教育新体系

为贯彻落实“国家教育部关于推进中等和高等职业教育协调发展的指导意见”（教职成[2011]9 号）、“国家教育部关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育

科学发展的若干意见”（教职成[2011]12号）文件精神，学院与中等专业学校合作，在工艺美术、陶瓷艺术设计、机电一体化等专业进行中高职“3+2”、“3+3”分段培养；与南京艺术学院、常州大学合作，在陶瓷艺术设计、动漫设计与制作等专业进行高职和应用本科“3+2”分段培养。

高职与本科“3+2”分段培养高端技能型人才试点项目是江苏省教育部门为贯彻《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》，探索构建江苏省现代职业教育体系，促进高职教育更好地适应产业升级对培养技术、技能人才的需要而开展的省级教育改革项目。构建现代职业教育体系，在于打破原来中职、高职和应用本科三个阶段各成系统的教育形式，建立共同培养目标，按职业能力要求进行课程重组、整体设计、统筹安排与分阶段实施。这样的合作是应地方社会经济发展和转型升级的迫切要求，也是传承和弘扬中华民族优秀灿烂的非物质文化遗产的迫切需要，更是地方和行业技术人员学历提升和技能提高的迫切需要。实施分段培养项目，有助于拓展学院的办学空间，提升办学层次，提高学院服务地方社会经济发展和转型升级的能力；现代职教体系的构建，推进了学院体制机制的创新，为学院更好地适应产业升级对培养技术、技能人才的需要奠定了基础，也为无锡高职教育改革综合试验区和职业教育创新发展实验区的建设作出了有益探索。

以外调内、内外结合 构建 PDCA 人才培养质量保障体系

学院办学理念是以质量求生存、以特色求发展。为了确保人才培养质量能够满足社会需求，符合用人单位的岗位要求。学院构建了基于第三方评价的“内外结合、以外调内”的 PDCA 人才培养质量保障体系，即 P(plan)计划，D(do)执行，C(check)检查，A(action)处理，PDCA 周而复始，循环上升。这个体系分为内、外两个子系统。校内保障体系通过目标确定、标准建立、收集、评估、反馈、调控，形成 PDCA 内循环。校外子系统是社会第三方参与和评价：一是专业公司与学院共同设计评价指标体系，通过问卷调查负责向毕业生和用人单位采集、统计和分析信息；二是学院相关部门搜集政府、行业、企业、主流媒体、家长、学生等的主要评价。所有第三方的信息综合反馈给学校，构成 PDCA 外循环。通过外循环不断调控内循环，学院根据反馈结果，针对市场和岗位需求，及时调整专业设置和课程建设，不断提高人才培养质量。

多年来，学院不断完善政、行、校、企合作制度建设，切实解决企业参与教学、先进技术共享、实习实训基地建设和学生就业等关键问题，形成了校企人才共育、过程共管、成果共享、责任共担的紧密型合作运行机制，促进了办学主体、投资渠道的多元化，增强了学院的办学活力，深化了学院内部制度改革，优化了校企合作办学环境，取得了显著成效。

摘自：中国教育报
2014-05-30
提供者：胡晓明

实现技能和素养双提升

目前，高职院校对素质教育越来越重视，但仍存在素质教育内容单一、形式枯燥、缺乏系统规划的碎片化现象，每个学科都是各讲各的，给学生的知识是零碎的。苏州工艺美术职业技术学院希望打造一个平台，让不同学科、不同课程能够围绕培养目标互相协作、关联、影响，将教育教学行为统一到教育主体自主性的激发与引导上。

大学语文和英语课的作业是平面设计，思想品德修养课的作业是四格漫画、思维导图、荒诞话剧……一场别具一格的作业展，近日在江苏省苏州工艺美术职业技术学院拉开帷幕，300多份作业吸引着众多师生驻足观赏。

“另类”作业展是苏州工艺美院开展“双融合”课程育人体系的一个缩影。该校正在着力构建第一课堂与第二课堂、通识课程与公共基础课程、专业课程与公共基础课程相融合的模式，形成“双融合”育人体系，培育既具备设计技能又具备设计素养的全面人才。

据苏州工艺美院党委书记王建良介绍，所谓双融合，一是融合课堂学习与社会实践，二是融合专业学习与文化学习。“我们希望知识传授与学生专业职业的兴趣点紧密结合，同时要避免专业教学沦为单纯的技能训练，必须在专业教学中融入人文素质教育，实现学生综合素质的全面提升。”

公共基础课“三位一体”

“目前高职院校对素质教育越来越重

视，但仍存在素质教育内容单一、形式枯燥、缺乏系统规划的碎片化现象。”王建良说，以公共基础课为例，语文课讲讲课文、思修课谈谈理论，调动不起学生兴趣，更别说提升学生素养了。

2012年6月，苏州工艺美院将原社科部、体育部、现代教育技术中心等八大学科合并为公共基础部，整合教学资源，构建了网络教学、课堂教学、实践教学“三位一体”的课程范式。其中网络课程中有64门公共基础课，配备了课程资源库、教学视频资源库、优秀毕业设计资源库等。据该校课程信息中心主任施教芳介绍，系统中特别设置了过程跟踪、学习进度统计、课外自测等环节，让学生自主安排学习时间、养成良好学习习惯。

“因为学生有了提前自学的过程，带着疑问来到课堂，我们就可以实施问题式教学，告别‘一言堂’，在讨论式的氛围中提升学生的主体地位。”教授“艺术概论”的教师董波说，以往公共课的作业基本上都是试卷，课堂上教师从头讲到尾；现在的作业都是开放式的主题，载体可以是各种各样的，没有标准答案。

4幅园林装饰画，是数设艺术系学生戈敏洁完成的大学语文课后作业。“老师布置的题目是吴文化，让我们以图文并茂的方式呈现，我选择了园林。”戈敏洁通过课程平台找到语文老师提供的文学作品以及各种素材，认真研读分析，然后拿出这份令人惊

艳的语文作业。事实上，同样是吴文化主题，学生的语文作业呈现形式的丰富多样让人惊叹，有的是海报风格的江南民居，有的是卡通风格的昆曲戏文，还有的是水墨风格的宋锦介绍等。

专业课程身临其境

在苏州工艺美院装饰艺术系的首饰设计课上，只见学生与教师邀请来的嘉宾一对一、面对面访谈，了解嘉宾的职业、年龄、兴趣爱好，分析嘉宾的性格、价值观，然后设计出与嘉宾匹配的首饰……下了课的学生感叹道，这更像是新闻专业的课程，新颖且有趣。

“这种专业课教学方式，不仅锻炼了学生的设计技能，还将沟通、解决问题等能力培养融入其中，帮助学生提前进入职业状态。”在苏州工艺美院院长廖军看来，设计行业具有强烈的时代性，面对风云变幻的市场竞争，必须让学生在学阶段就身临其境，实现精细化培养。

廖军说，让学生确立主攻项目、有的放矢，苏州工艺美院形成了“大专业平台+小专业方向”的专业体系，学院6个系21个专业，形成21个专业平台、54个小专门化方向。“同时，学校还建设了42个工作室、5个国家级和省级实训基地与教学示范中心、200个左右的校外实训基地。”

在苏州工艺美院的“纤维大师工作室”，学校引进了顾文霞、梁雪芳等苏绣大师，为学生举办讲座，言传身教。学校还建设了顾文霞刺绣史料馆，让学生近距离接触刺绣的

工具、作品和原始稿等。学生在学习理论知识的同时，还可以到苏绣之乡——镇湖观摩绣娘们的工作，直接伏绷走线进行刺绣创作。

“因为一直追求身临其境，学生的技术和创新能力迅速提高，为桃花坞木刻年画这一古老艺术注入新生机。”苏州工艺美院桃花坞年画社社长华黎静说，学生完成了40套年画设计方案；成功复制乾隆版“和合致祥——一团和气”木刻年画，填补了复制清代中期桃花坞木刻年画的空白；开发设计了几十种木刻年画礼品、旅游纪念品，深受市场欢迎。

实践课程丰富多彩

“衡量一个学生的综合素质，就业率、第一个月工资多少不是标准，而是靠人文素质、思维方式以及对社会的贡献等体现出来的。”王建良表示，创设出丰富多彩的实践课程，是学校实现“全人”教育的关键所在。

据介绍，苏州工艺美院策划的“雷山苗族元素”旅游品创新项目设计实践，以“项目+主题+跨界”的全新形式开展，视觉传达系、环境艺术系、服装工程系和装饰艺术系的230多名学生参与其中，完成特色旅游品设计30项。“各专业的着眼点不同，我们的观点会互相碰撞，有助于突破专业边界、打破思维定式，让作品更具特色、更加人性化”，参加实践的学生感触颇深。

“平时，学校会组织一些趣味性的课外实践活动，像‘磕磕碰碰’论坛，增强讨论热情；‘异想天开’学生创意作品展，调动

我们的想象力、创造力。”学生曹光阳说，每年的“毕业开放周”和“自我展示一条街”会把校园变成创意的海洋，各种手工创意小礼品、手工饰品随处可见。

据廖军介绍，为了让学生的创意设计接受市场考验，学校与呈辉中国工艺文化城合作成立设计成果转化中心，借鉴“宜家”发展模式，对学生作品进行包装、宣传、输出，实现销售收入 720 万元。

如今，苏州工艺美院学生的创新和探索精神得到激发，并转化为持久竞争力。参与苏州轨道交通苏州乐园站“七巧板”文化墙制作的张镜馨说：“图画采用的金属板丝网印工艺，是我们去无锡拜师学来的。经过摸索，作品的色彩饱和度甚至比‘师傅’做得都高。”

建立生态育人系统

高等职业教育培养高素质技能型专门人才，必须兼具职业教育、高等教育的属性，既要提升能力，更要提升素养；既解决就业问题，更服务于人的可持续发展。目前来说，职业教育发展很快，但实践中的思考不足，容易出现唯技术、唯就业的教育偏差，开展优质的职业教育需要通盘规划，做到全面育人、育全面的人。

艺术设计类的高职教育具有非常鲜明的人文社会科学特点，学生的作品具有物质与精神的双重属性，学生通过设计创作，赋予器物以实用功能，并将自己的感情、价值观附加其上，传达了包含独特情怀的文化价

值，这就必然对艺术类高职学生的设计技能、设计素养、综合素养提出了更高要求。

作为一所专门的艺术设计类高职院校，苏州工艺美术职业技术学院具有“融合”的天然属性，构建一个能符合和达到培养目标的“双融合”生态育人课程体系就成为教育教学改革的核心。学院开展的公共基础课程“三位一体”教学改革，有机地渗透了教学对象所处专业课程的相关知识，学生获得了丰富的网络课程知识信息，在课堂上尝试提出问题、分析问题、解决问题，并在第二课堂上寻找到运用知识的快乐；专业课程搭建了“大专业平台、小专门方向”进阶平台，形成“工作室制”人才培养模式；组建了素质教育教研室，建设人文资源库，在主题教学、项目教学等专业教学平台上开发了新的文化设计课程，培养学生的创意思维、创意表达、创作实践等能力。

“双融合”课程体系是一个有机的生态育人系统，通过课程结构和内容的改革，实现课程相融、校企结合、师资互补、评价共享，全员育人、全过程育人、全方位育人，提升学生的设计技能、设计素养，提高职业能力、拓展能力、可持续发展能力，培养具有社会责任感、具有批判意识、具有较强创新能力和实践能力的高素质艺术设计专门人才。（作者系江苏省苏州工艺美术职业技术学院党委书记、研究员）

摘自：中国教育报
2014-04-28
提供者：胡晓明

贴心服务助“三农”

安徽省望江县金穗种植专业合作社日前召开全体社员大会，为即将开始的春耕生产做备战动员。安庆职业技术学院专门派出植物保护、市场营销、物流管理3个专业教师组成的社会服务团队，为合作社送去贴心的“定制”服务。

该院植物保护专业副教授吴成方最受社员欢迎。他为社员带来的是他精心编写的《农作物病虫害防治手册》，他一边忙着赠书，一边回答社员咨询的各种技术问题，“最近雨水较多，油菜菌核病怎么预防”、“工厂化育秧浸种催芽需要注意些什么”、“水稻螟虫该如何预防”……这些问题让吴成方应接不暇。该院市场营销专业副教授李进恩和物流管理专业副教授高飞都是安徽省高职院校省级专业带头人，他们则在会议室里与金穗种植专业合作社理事长鲍光跃等人就合作社的技术服务、业务拓展等问题进行深入交流和探讨。“如何将合作社注册的大米品牌‘亮晶香’向市场有效推广”、“农产品进超市的渠道怎么建”、“怎样降低农产品物流成本”，几个人讨论得热火朝天、兴味盎然。

找到合适的载体和平台，一直是职业院校面向“三农”开展社会服务取得实效的关

键。过去，安庆职院主要通过科技下乡、项目定点等形式向农民提供技术服务，但服务范围有限，服务的实效因服务覆盖面不大而难以尽如人意。今年3月，安庆职业教育联盟现代农业类专业群产教融合协作委员会在安庆职院成立。作为一家集水稻基地种植、生产精深加工、产销一体化的国家级示范合作社，金穗种植专业合作社成为该协作委员会唯一一家农民合作组织代表。鲍光跃表示，参与协作，主要是想利用职教联盟这个平台来借智借力，推动合作社的专业化、产业化、规模化、品牌化发展。

在了解合作社实际情况和服务需求后，安庆职院立即组织教师商讨论证学校与合作社的对接协作方案。在学校担任社会服务能力建设项目团队负责人的李进恩认为，学校与金穗种植专业合作社的对接协作，可以充分发挥学校乃至安庆职业教育联盟所有成员单位的资源优势，通过农民专业合作社这一优质的合作平台，为安庆“三农”发展提供更加优质、更具针对性和实效性的“点单式”服务。

摘自：中国教育报
2014-04-21
提供者：胡晓明

融合之惑如何破解

“深化产教融合、校企合作”是加快现代职业教育体系建设与发展的核心问题之一，也是很多地方高职院校最感困惑的问题

之一。如何破解地方高职院校产教融合、校企合作之惑？湖北省鄂州职业大学从创新合作办学体制机制入手，破解产教融合、校

企合作之感。

作为湖北省鄂州市唯一一所高校和高职院校，要成为地方经济社会发展的支撑并不是一件容易的事情：一是学校的办学是否能赢得地方经济社会的认可，需要用实力说话；二是学校是否能培养地方经济社会发展需要的人才，需要用育人说话；三是学校是否能更好地承担更多的社会服务工作，需要用服务说话；四是学校是否能与地方经济社会保持和谐互动的密切关系，需要用作为说话。要回答上述四个“是否”，很明显不是学校一厢情愿所能解决的，非得政校行企四方联动起来，让政府“出政策，出投入”，让行业“树标准，强产业”，让企业“愿参与，乐合作”，让学校“育人才，优服务”，才能得到肯定的答案。

破解合作办学体制机制之惑

鄂州职业大学因其是地方唯一的高等院校，综合性较强，设置的专业涵盖机械制造、建筑工程、电子信息、文经商贸、基础教育、艺术传媒、医药卫生等多个领域，鄂州市各个领域许多骨干中坚都毕业于这里。表面上看，似乎培养了地方经济社会发展需要的人才，但是时过境迁，作为武汉城市圈先行先试的核心城市，鄂州市需要更多助推现代产业发展和现代城市建设的适切性、针对性、应用性更强的技术技能型专门人才。也就是说，学校必须深度融入当下鄂州市经济社会发展，培养当前及今后一个相当长时期内需要的人才。

为了解决这个困惑，学校提出深度融入“鄂州市经济社会发展总体目标”、有效对接“鄂州市重点发展产业集群”的办学思路，近3年来学校撤销音乐表演等3个专业、停招国际贸易实务等6个专业，新申报服装设计与制作、汽车检测与维修技术、工程造价等与地方经济社会发展密切相关的7个专业，提高了专业设置的针对性，同时通过院系整合形成7个院系（专业群），实现了专业群与产业群有效对接。

与此同时，鄂州职业大学将社会服务作为赢得鄂州市政府支持的重要支点，以服务为宗旨，以服务求支持。鄂州市是湖北省经济社会综合改革试点城市，学校成立鄂州市经济社会改革发展研究中心，有针对性地开展相关研究，累计完成市发改委委托的调研课题30项；学校整合全市的职业教育与培训资源，在技术服务、社会培训、项目研发等方面的社会服务收益近3年累计达到1690万元。优质的社会服务带来的不仅仅是直接的经济效益，更多的是鄂州市政府及相关职能部门的政策支持，使得学校的办学环境进一步优化。

学校认为，与市政府及相关职能部门的关系日益密切，算是搭好了戏台，唱戏的应该是行业企业积极主动地参与到人才培养中来，这才是人才培养更有效的核心所在，因此必须创新合作办学体制机制。基于这种认识，学校在大量联络说服行业企业的基础上，成立了由鄂州市政府牵头，14家政府职

能部门、9家行业协会（学会）、72家企事业单位、市内8家中等职业学校等为理事单位的鄂州职业大学“政校行企”合作办学理事会，并在理事会框架内组建了7个“校行企”合作教育工作委员会。理事会层面着重解决合作办学难题，委员会层面着重解决合作育人难题，形成举全市之力、四方联动办好职业教育的市校一体发展格局。

破解地方职教产教融合之惑

鄂州职业大学在推进校行企合作育人的过程中发现，长期以来，受企业改制影响，鄂州市域内行业组织名存实亡，相关行业主管部门对行业的统筹管理职能无法有效实施，导致行业内企业“各自为政”。现代产业发展的首要问题就是行业规范和行业标准的现代化，而行业规范和行业标准正是职业教育专业建设与课程建设的重要依据，也是行业参与合作育人的核心凭借之一。然而，名存实亡的行业组织成为产教融合的重要障碍。

基于上述认识，学校决定依托“政校行企”合作办学理事会和“校行企”合作教育工作委员会，推动鄂州市重振行业组织，两年来由学校相关院系牵头重组的行业组织达到14家，实现了鄂州市行业组织的重整与建设。重振了行业组织，等于抓住了龙头企业，等于集成了一个企业群，等于能更好地利用企业的职业教育资源，而重振后的行业组织也已成为地方产业规模化、现代化发展的重要推手。

如何发挥行业组织在职业教育中的重要作用，或者说通过什么样的途径才能发挥行业组织在职业教育中的指导作用？学校认为，一是行业牵头，企业与学校参与组建行业教育指导委员会；二是行业与学校合作举办“校行企”参与的产教对话活动；三是通过行业及其主管部门，与学校及学校主管部门共同召开专题会议出台有助于“校行企”合作育人的文件、政策等；四是行业做大做强后直接参与职业院校的教育教学。

面对重振后的鄂州市行业组织，从规范组织行为到建立区域性行业标准，是一个比较漫长的过程，是等待还是积极突破？鄂州职业大学选择了后者，利用重振后学校在各个行业组织中的地位和作用，破冰前行。“校行企”合作组建了与鄂州市七大产业群密切相关的7个地方行业教育指导委员会，同时利用学校“政校行企”合作办学理事会和“校行企”合作教育工作委员会召开年会之际，举办产教对话活动11次。更可贵的是，学校联合鄂州市住建委召开专题会议，专门下发《关于周鹏等14名专职教师挂职锻炼任职的通知》，有效解决了学校专业教师企业顶岗实践提高“双师”素质的难题。

鄂州市金刚石工程协会与湖北省金刚石生产力促进中心是发展最快的两个行业组织，2013年由他们牵头带动3家企业直接参与学校机械工程学院国家金刚石工程技术实训基地建设，同时校企共建了鄂州职业大学人造金刚石单晶制品有限公司，以校企

合作实体的方式直接参与学校的教育教学。

破解地方职教校企合作之惑

如果说合作办学体制机制创新的根本目的是要推进和深化校企合作育人的话，那么校企如何合作就是职业教育发展的瓶颈级难题，提得多做得多却收效甚微，是很多地方职业院校开展校企合作工作时的普遍困惑。鄂州职业大学认为，应该用经济利益之绳捆绑校企双方推进合作办学、用技术师资之力凝聚校企双方推进合作育人、用人才招聘之惠驱动校企双方合作就业、用媒体宣传之利引领校企双方推进合作发展，一句话就是，要做到学校和企业之间“我中有你，你中有我”。

如何才能使学校和企业“我中有你，你中有我”，鄂州职业大学的做法是“依托专业办实体，办好实体建专业”，鼓励专业层面建设多样化校企合作实体。学校认定凡是能为师生提供实践教学功能、校内外具有生产经营功能的店面、车间、工作室、生产线等都是校企合作实体，都可为我所用。通过实体内部“校企互动”，实现合作办专业、合作育人才、合作促就业、合作谋发展。

鄂州职业大学商学院与湖北盛德会计事务所、用友新道公司合作建成鄂州市中小微企业管理健康体检站，商学院出场地、教师和学生，湖北盛德会计事务所出技术和理念，用友新道公司出软件，三方合作面向鄂州市中小微企业开展健康体检，实现了经济利益共享、技术师资共用、责任风险共担、

人才培养共管。目前，企业管理健康体检站已经建立 170 家企业信息资源库，完成 73 家企业健康体检。

实现“我中有你，你中有我”的另外一条途径就是集团化办学。集团化办学要求做到行业主导、企业集群、院校集群、就业集群，也就是说，解决集团化办学必须有行业背景，必须有相同或相近的企业群，必须有涵盖中职、高职甚至应用本科、科研院所的院校集群，必须有相当比例的就业容量。作为地方高职院校，鄂州职业大学必须破区域约束之茧，就是要突破鄂州市域范围，在湖北省乃至更广阔的区域谋划集团化办学。正是基于这种思路，学校在湖北省模具协会的指导下，经湖北省经信委同意，于 2013 年与鄂丰模具有限公司共同牵头组建了湖北模具职业教育集团，整合 2 所高等院校、5 所高职院校、5 所中职学校、6 家行业协会、6 家模具企业、2 家科研院所等职业教育资源，促进了湖北省模具行业企业参与模具技术技能人才培养，促进了模具专业中高职有机衔接，提高了模具人才培养质量，带动了湖北省模具职业教育共同发展。（作者系湖北省鄂州职业大学创建国家骨干高职院校办公室主任、副教授）

产教协同推进融合进程

作为湖北省鄂州市唯一的高等学校，鄂州职业大学既承担着培养地方职业人才和服务区域经济社会发展的重要使命，又面临着中西部三线城市共有的现代产业基础相

对薄弱、行业组织发展滞后的困境。因此，他们在职业教育深化产教融合、校企合作方面的实践探索，更加具有示范意义；他们在这方面的成功经验，更加具有重要的推广价值。

鄂州职业大学的实践探索体现了“产教融合”的两个视角，一方面是职业院校要“对接”地方现代产业，另一方面是行业企业要“参与”职业教育。“对接”要求职业院校主动，“参与”要求行业企业主动，二者合一就是“产教融合”。

职业院校如何做好“对接”的事呢？这里的“对接”至少有三个层面的内涵，宏观是职业院校办学层面，要求职业院校深度融入区域经济社会发展，如鄂州职业大学提出深度融入“鄂州市经济社会发展总体目标”、有效对接“鄂州市重点发展产业集群”的办学思路；中观是职业院校专业群（院系）层面，要求专业群对接产业群（链），如鄂州职业大学七大院系对接鄂州市七大主导产业；微观是专业建设层面，要求专业要根据行业规范、技术标准、准入资格等实施专业建设，如鄂州职业大学机械设计与制造专业与鄂州市金刚石产业之间的关系。

行业企业如何做好“参与”的事呢？同样也有三个层次的内涵，宏观是行业组织要为职业教育提供产业人才需求信息，为职业院校办学树立“风向标”，如鄂州职业大学通过组建“政校行企”合作办学理事会，充分发挥了行业在合作办学中的指导作用；中

观是行业要搭建好产业及其企业与职业院校交流合作的平台，为校企联姻当好“红娘”，如湖北省模具协会主推鄂州职业大学成立湖北模具职业教育集团；微观是行业参与职业院校的专业建设和人才培养模式改革，为职业院校专业建设与发展当好“导航”，如湖北省金刚石生产力促进中心和鄂州市金刚石工程协会参与鄂州职业大学国家金刚石工程技术实训基地建设。

鄂州职业大学还通过开展区域内产教对话活动、成立区域性行业教育指导委员会、与行业主管部门召开专题会并下发文件等路径，协同推进了“我对接，你参与”的融合进程，体现了现代职业教育“深化产教融合、校企合作”的改革举措。

从全面推进产教融合、校企合作工作全局看，鄂州职业大学的做法还只是一种探索，有些做法还需要在实践中不断完善。但是，他们这种敢于探索的精神，尤其是面对当地行业组织发展滞后、产教融合缺乏支撑平台的困惑，他们积极探索，帮助重振地方行业组织，推动地方行业组织发展，搭建起深化产教融合、校企合作平台的做法，不仅是校企合作共同育人的需要，也是地方产业转型升级、升级的迫切需要，值得大力推广。（作者系中国职业技术教育学会副会长、上海市教科院副院长、研究员、博士生导师）

典型案例

完善金刚石产业链 助力产业技术升级
2013年3月，鄂州职业大学成立机械制

造研究所和金刚石刀具研究所，与行业企业合作完善了本地金刚石产业从人造金刚石单晶制备、单晶产品选形、单晶产品筛选，到金刚石工具制造及销售的完整产业链，促进了鄂州及武汉城市圈金刚石产业升级。学校金刚石刀具制造社会服务团队与湖北昌利超硬材料有限公司合作开发有序排列金刚石锯片项目，与湖北金刚石生产力促进中心合作开发金刚石聚晶钻头项目，与湖北长江精工材料技术有限公司合作开发超硬材料车刀等新产品，提升了产业技术含量和市场竞争能力。

顶岗实践贡献小技术 合作企业挽回大损失

2012 年暑假期间，鄂州职业大学医学院

药学专业 5 位教师深入鄂州市“葛店·中国药谷”湖北绿金子药业有限责任公司挂职锻炼。该公司是武昌鱼集团的重点骨干企业，是集生物制药、新药研发、销售为一体的专业化现代制药企业。在顶岗实践中，他们发现丸药成形浪费比较大，经过反复琢磨丸药成形设备的成形原理，找出造成丸药成形浪费的根本原因是压制时上下力量不均。通过与该企业技术工人合作，很快解决了丸药成形上下压力不均的难题，丸药成形浪费率降低了 11%，为企业挽回年均千余万元的经济损失。5 位教师与企业制剂技术人员还共同申报了“关于有效降低丸药成形浪费的成因研究”市级科研项目。

摘自：中国教育报

2014-04-18

提供者：胡晓明

莱芜职业技术学院“校企一体化”合作办学模式调研

产教融合、校企合作是决定职业教育质量的根本性因素，是职业院校办学的必由之路。为了破解校企深度合作的难题，近年来，我国职教界进行了积极探索，出现了校中厂、厂中校、集团化办学、现代学徒制等校企深度合作的形式。莱芜职业技术学院（简称“莱芜职院”）在办学实践中积极寻求发展道路，在突破体制机制障碍，与企业联合搭建平台，走产教融合、校企合作的路子方面进行了有益的探索，形成了具有自身特色的“校企一体化”合作办学模式，取得了良好的办学效果与社会效益。

一、莱芜职院“校企一体化”合作办学模式的做法

莱芜职院成立于 2000 年，是一所全日制公办高等职业院校，位于山东省莱芜市高新区。学院在校师生 9000 余人，设有机电工程、机械与汽车工程、冶金与建筑工程、师范教育与艺术等 8 个系，38 个招生专业，面向全国招生，是山东省职业教育先进单位、山东省高等教育技能型特色名校立项建设单位。

莱芜职院以“服务莱芜、辐射周边，工科为主、多科并举，培养高端技能型人才，

建设省内一流、国内知名的高职院校”为办学定位，紧密联系实际，坚持“合作办学、合作育人、合作就业、合作发展”和“人才共育、过程共管、责任共担、成果共享”的办学思想，结合学院实际，选对路子、找准定位，先后与泰山钢铁、特变电工、福田雷沃重工、北京汇源、鲁南制药、北京中关村国际孵化软件协会等百余家企业、行业协会建立了校企一体化合作关系。几年来，学院毕业生的就业率都在 90%以上，受到社会的广泛认可。

（一）“校企一体化”合作办学范例——鲁缆模式

莱芜职院“校企一体化”合作办学的典型企业是特变电工山东鲁能泰山电缆有限公司（简称“鲁缆公司”）。该公司是高端电缆领域的知名民族品牌，国家级高新技术企业，国家电网公司及南方电网公司的核心供应商。学院与公司在彼此深入调研、沟通交流，增进互信的基础上，于 2011 年 4 月 9 日正式签订了合作办学协议。起初，校企合作双方是“学校专业培养+公司上岗培训”的普通模式，双方从学院即将毕业的在校生中遴选部分优秀学生组建“特变电工鲁缆班”，学生在经过短期培训后到企业实习或就业。由于学院毕业生综合素质高、专业技能扎实，受到公司充分信任。校企双方决定深入合作，走“校企一体化”合作办学的路子，在招生招工、人才培养、资源利用、文化建设、产学研用等领域全面对接融合。

校企双方共同招生招工。莱芜职院和鲁缆公司共同制定招生计划和方案，组成招生小组，到所在地的新泰一中和新汶中学等学校，通过共同宣讲和组织高三毕业生到学院、公司参观等形式，使学生全面了解校企双方。学生入学前与鲁缆公司签订就业意向，入学后编入“特变电工鲁缆班”，并由鲁缆公司提供每人每年 2000 元的奖学金。这种“双录取”的方式让考生和家长吃了定心丸，不再为就业担心。2011 年，学院仅在新泰市就招录“特变电工鲁缆班”学生 100 人，报到率 100%。

校企双方共同培养学生。“特变电工鲁缆班”学生在学期间，由校企双方共商培养事宜，鲁缆公司派出技术骨干到学院任兼职教师，共同制定教学计划，共同开发课程和教材，共同组织教学，共同建设专业。除了“特变电工鲁缆班”的共同培养外，每周四是鲁缆公司在校的公开课时间，用于知识宣讲和业务培训，内容包括企业文化、员工素养、制度管理和专业知识等。学院还邀请公司人力资源部门负责人担任学院就业指导顾问，开展就业咨询和就业讲座，引导学生进行有效的职业生涯规划。鲁缆模式营造了“一入学校门，就是企业人”的浓厚氛围，学生的学习责任和企业归属感得到强化。

校企双方共同负责顶岗实习。“特变电工鲁缆班”学生毕业前一年到鲁缆公司参加顶岗实习，学院负责制定顶岗实习计划，有针对性地确定实习内容与实习进度，并为每

位学生建立顶岗实习档案。学生在顶岗实习期间实行“双导师制”，学院和公司分别为学生配备校内指导教师和企业实习指导教师，由双方共同管理学生。“特变电工鲁缆班”的学生在完成学业和顶岗实习，经学院和公司考核合格后，即可直接留在企业工作。

（二）覆盖多个专业，“校企一体化”合作办学不断推进

鲁缆模式为学院在更多专业开展校企合作提供了范例，通过移植、加工和创新，学院的其他专业也陆续开展了“校企一体化”合作办学。如学院商务管理系和北京汇源集团鲁中有限公司合作，市场营销、电子商务、物流管理等专业的师生获得了汇源2.5升清润、1.88升多果乐、红标矿泉水等产品在莱城地区的独家代理权，并在学院成立经营部，学院提供仓库、启动资金及车辆等。汇源集团派市场人员常驻学院经营部，帮助指导拓展销售渠道、管理和监督市场运行，并作为兼职教师参与学科建设、教学和学生实训。目前经营部营业额已过20万元，师生感受到了真实的经营情景，学习知识、适应市场、融入社会的能力显著提升。

二、莱芜职院“校企一体化”合作办学模式的特点

与一般的校企合作、订单培养等这种企业仅仅作为学校“婆家”的形式不同，莱芜职院“校企一体化”合作办学模式将企业理念、企业文化、先进技术、管理制度贯穿整

个育人过程，双方责任共担、利益共享，实现了学院与企业的全方位、无缝对接融合。

（一）服务企业、面向社会是“校企一体化”合作办学模式的定位

把为企业服务作为办学的着力点和落脚点，是职业教育“以服务为宗旨，以就业为导向”办学方针的具体体现。为企业量体裁衣的培养模式是“校企一体化”合作办学区别于普通教育的显著标志。学院通过与企业在人才培养、产学研用等方面的深度融合，一方面为企业培养和输送适销对路的人才，另一方面增强企业技术创新力，提高企业科技成果产业化。在服务特定企业的同时，学院将“校企一体化”合作办学模式进一步推广到其他专业，与本地区乃至外省许多企业建立了合作关系，为更多企业、为社会输送了大量的高素质技能型人才。学院还全力打造了汽车修理实训室、食品加工实训室等，在培养学生技能的同时，其产品和服务对社会开放。

（二）全面融合是“校企一体化”合作办学模式核心理念

“校企一体化”合作办学模式中，学院与企业是办学的双主体。学院与企业共同确立人才培养目标和标准，实现人才培养规格与企业需求相融合；共同制定人才培养方案，实现素质教育与技能培养相融合；共同构筑一体化教学平台，实现教学内容与生产项目相融合；共同建设“双师结构”教学团队，实现专业教师与能工巧匠相融合；共同

开展岗位技能教学,实现能力培养与技能鉴定相融合;共同营造职场氛围,实现校园文化与企业文化相融合,最终实现“专业与产业对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与工作过程对接、学历证书与职业资格证书对接、职业教育与终身学习对接”的一体化对接融合要求。

(三)“校企一体化”合作办学模式贯穿育人的全过程

“校企一体化”合作办学模式涵盖招生——培养——就业整个育人的全过程。学院与企业共同商定招生计划,招生即招工。在学生入校后,由学院和企业共同制定培养方案。“特变电工鲁缆班”实行2+1育人模式,即头两年学生在校完成理论课和实训课的学习,这期间,企业参与学院教学计划编制、课程设置、教材编写,并为学生提供奖学金支持,同时派出专业技术人员和管理人员定期到学院承担教学任务、宣传企业文化;最后一年学生在学院和企业提供的“双导师”指导下,完成在企业的顶岗实习。学生毕业经考核合格,即可直接在企业工作。“校企一体化”合作办学模式使学院和企业形成了从学生入口到出口的共管共育的育人机制。

(四)多岗轮换培养学生的综合职业能力

随着区域经济发展和产业技术革新,企业对高技能人才提出了新的要求:在职业道德方面要求人文修养与心理状态兼备,有强烈的事业心、责任感和团队合作意识;在专

业素养方面,要求扎实的专业知识体系与多元知识结构的综合;在能力结构方面,要求具有较强的实践能力、一定的创新能力、灵活应变的能力、果断决策的能力等。为了使达到以上要求,在顶岗实习阶段,企业打破传统的“职业岗位能力”培养方式,定位于以培养“综合职业能力”为核心。不是训练学生孤立、单一的岗位技能,而是通过从生产到销售的多个岗位轮岗,使学生体验企业运作的全过程,感受职业情境、学习“如何工作”,从而提高包括职业技能在内的个体在职业工作、社会交往、个人生活情境中的综合能力和整体素质。

三、“校企一体化”合作办学模式的优势

(一)校企深度融合,提高人才培养质量

以“校企一体化”合作办学模式为体制基础,以产教融合人才培养模式为平台,带动高职院校的专业建设、课程开发、教材编写、教学方法、实习实训、师资培养等在内的一系列教学改革。从区域经济、企业需求出发,将企业价值链、产业链、企业文化融入到高职院校的培养目标、功能定位和历史使命中,真正实现了校企双方从思想到行动的深度融合。通过校企深度融合,学院及时获悉社会经济和技术发展的最新信息、保证了专业技术的先进性。学院的办学理念得到创新、教学条件得到改善、教学质量得到提高,学生的实践环节也得到充分保证。对于

学生而言，学习目标明确、思路清晰，有方向有动力，学习自觉性更强。“校企一体化”合作办学模式增强了校企双方的责任意识，避免了以往校企合作过程中经常出现的“剃头挑子一头热”、工学结合“两张皮”等流于形式的现象，真正培养了适应企业需求和社会发展、掌握现代高新技术的高素质技能型人才。

（二）控制数量，把握需求，毕业生适销对路

高职院校人才培养的周期在3~5年之间，受劳动力市场供求关系不确定性的影响，教育部门很难提前数年对劳动力市场供求做出准确预测，因此可能造成招生数量的盲目性。“校企一体化”合作办学模式下的专业招生数量，完全是根据企业战略发展的缜密研究基础上，考虑一定的淘汰率和岗位的变化，由校企双方协商制订的，具有规划性、前瞻性和可操作性。“特变电工鲁缆班”首批58名签约毕业生已全部顺利到鲁缆公司就业。部分毕业生在入职后，以其扎实的业务素质和熟练的职业技能，已经发展成为企业的技术骨干。这种为企业量身定制高素质技能型人才的模式，既破解了企业的用工难问题，受到企业的青睐和欢迎，与学院建立了长期合作的关系；同时，也促进了高职院校毕业生的就业。

（三）合作研发，促进校企双方可持续发展

“校企一体化”不仅仅体现在教学和人

才培养方面，而是校企多层次合作、多方位互动、互利共赢的深度融合。特别是在技术研发方面，学院与多家企业和高校签订了科研合作协议，通过合作，学院的科研创新工作实现了较大突破，教师的科研创新能力不断提高，已承担市级以上科研项目200多项，累计争取科研扶持资金2000余万元，获得国家专利527项，解决企业重大技术难题30余项。在合作研发过程中，学院针对企业的发展需要设定科研攻关方向，提供技术服务、信息服务、培训服务，并将研究成果转化为工艺技能、物化产品和经营决策，提高企业的整体效益；企业主动向学院投资，将生产工艺、技术革新等提供给学院，促进学院的硬、软件发展，提高学院的办学水平。

（四）实现企业核心竞争优势的提升

通过“校企一体化”合作办学，企业在人力资源、技术进步和品牌影响力等方面能够实现核心竞争优势的提升，从而获得更大收益。首先，得到了适应本企业需求的高素质“忠诚员工”。由于育人过程中的企业技术、管理、文化渗透和生源的本土化，使学生在掌握与企业岗位需求相一致的专业技能的同时，树立了较强的企业责任感，不但有效减少了学生入职后跳槽、人才流失、技术失窃等不稳定现象的发生，而且能够有效发挥其工作的积极性、主动性和创造性，提高产品质量与工作效率。其次，促进了企业的技术进步。通过与学院加强合作创新，整合外界技术创新资源，壮大自身研发实力，

加快企业技术创新节奏，提高创新成功率，同时降低了研发成本和技术交易成本。第三，提升了品牌影响力。企业从单纯的员工招聘需求到关爱学生的成人成才发展，产生了积极的社会影响，无形中提升了企业的品牌影响力，获得了良好的经济效益。

（五）强化企业社会责任，有利于构建社会主义和谐社会

以特变电工为例，它是我国输变电行业的龙头企业，发展前景好，收益较高，尤其在景气指数飙升时期，能在该企业谋得岗位，已成为相关专业高职院校毕业生的一种奢望。我国部分企业，特别是经济效益好的大型企业，其用人制度就像一座围城，城外的人只能眼睁睁看着少数入围者独享美食，这与构建社会主义和谐社会的理念背道而驰。特变电工鲁缆公司与莱芜职院的“校企一体化”合作办学模式提供的完全是开放式平台，打破围城，面向全社会有志于输变电事业的青年学生招生招工。毕业生加盟特变电工后，这些多数来自农村的学生改善了自身经济状况，同时，将他们的家庭搬迁至公司所在的城市，从一定程度上，也为推进城镇化发展贡献了力量。这就是企业的社会责任，应推动更多的企业在高职事业上肩负起社会责任，形成构建社会主义和谐社会的巨大力量。

四、“校企一体化”合作办学模式的思考

莱芜职院“校企一体化”合作办学模式

的实践证明，只有面向市场、贴近企业，才能使高职院校的办学产生根本性的改变，才能培养出真正适合企业、社会需要的高素质技能型人才，实现职业教育服务社会主义现代化建设的这一根本宗旨。产教融合、校企合作的模式有很多种，莱芜职院的“校企一体化”合作办学模式是众多模式中的一种，其在发展过程中总结的经验和引发的思考具有普遍性和代表意义。

一是需要法律法规，将产教融合、校企合作制度化、稳定化。

目前我国还没有出台产教融合、校企合作的专门法律法规，政府、行业、企业、学校在校企合作中的责、权、利不够明晰。寻求校企合作多数是学校的自发行为，常会遇到企业积极性不高甚至不理解、不合作的情况；在校企合作过程中，企业存在较大的随意性，学校则处于相对被动的位置。因此，有必要出台产教融合、校企合作的法律法规，明确各方的责任与义务，特别是企业在参与教学和管理、接收学生顶岗实习等方面的责任，明确规定企业的优惠激励与惩罚措施，使产教融合、校企合作成为国家制度稳定下来。同时，严格执行职业资格准入制度、规范劳动力市场用工行为，营造校企合作的良好环境。

二是需要研究探讨，破解产教融合、校企合作的难题。

长期以来，我国在产教融合、校企合作方面存在一些难以突破的问题。以订单培养

为例，学校培养人才有一个时间周期，在几年的培养过程中，企业受市场波动的影响，可能出现由经营不善而裁员甚至倒闭的情况，导致先前的订单协议无法履行。这是目前校企难以紧密合作的一个关键因素。类似“企业发展危机与合作办学风险”等在产教融合、校企合作中出现的关键性问题，需要进行深入研究和探讨，并在实践中不断改革与尝试，从而形成有效措施。

三是需要灵活机动，不断创新人才培养模式。

产教融合、校企合作的模式要学习借鉴，但不宜照搬照抄。应结合区域经济发展和学校办学实际，创新改造、灵活实施，最终找到适合自身的人才培养模式。就同一所学校而言，可以结合不同专业，尝试多种校企合作的模式。要加强校企融合，促进彼此间沟通和理解，找到两者发展的最佳结合点，形成共同发展愿景，并在合作中吸收企业在管理、技术、企业文化等方面的优点和

长处，促进教育教学改革，为学生提供更有利的成才通道，为地方经济社会发展做出应有贡献。

四是需要企业视角，充分考虑企业的利益诉求。

我国的校企合作多数属于以学校为主的模式，作为技能型人才需求和使用终端的企业如何想、希望怎样做，尚未得到政府和学校的充分重视。市场经济条件下，企业进行校企合作是市场竞争、政策激励、科技发展的共同作用，但这些因素也会因企业的规模、所有权结构、文化等企业内部特征的不同而变化。企业最终会以利益最大化为目标，做出参与职业教育的决策。单纯强调企业的社会责任是不能充分调动其积极性的，应站在企业角度考虑问题，允许并保障企业对利益的追求，通过完善社会利益机制，保障企业参与职业教育的利益，促使校企合作形成良性循环，真正实现校企共赢。

——摘自：《教育部网》

2014-02-05

提供者：曾晶晶

汤万龙：做一名“专家型”院长

——记新疆建设职业技术学院院长 汤万龙

汤万龙，新疆建设职业技术学院教授，院长。新疆土木建筑工程界颇具影响力的知名学者和高级专家，在全国高等职业教育土建类建筑设备专业领域享有很高声望。被推荐为2013年自治区有突出贡献优秀专家。连续两届担任国家教育部门高职高专土建类专业教学指导委员会委员、教育部高职院校人才培养工作骨干评估专家和中国建设教育协会专家委员会成员；并任新疆土木建筑工程学会常务理事以及热能动力专业学术委员会副主任委员、建筑物理专业学术委员会副主任委员。近年来，公开发表学术论文18篇，其中2篇发表在核心期刊；编著、主编、主审、副主编、参编教材20余部，其中3部被评为国家精品教材；主持或主要参与完成10余项国家（省部）级科研课题的研究；曾获得国家精品教材奖、自治区教学成果一等奖及省部级以上奖励13项。

2014年5月6日，喜讯传来。新疆建设职业技术学院院长汤万龙教授荣获“全国第四届黄炎培职业教育杰出校长奖”。

作为新疆高职院校中的教授，做一名“专家型”院长，一直是汤万龙的追求。如今，面对成绩和荣誉，他说，“职业教育需要坚守，需要探索，更需要不懈追求。要办好职业教育，只有起点，没有终点，需要不懈努力 and 奋斗，才能培养出更多更好的技术技能人才。”

2005年5月，汤万龙开始担任新疆建设职业技术学院院长。之后的9年，学院实现了规模、结构、质量和效益的稳步发展。一个个看似枯燥的数字背后，凝聚着他带领全院干部职工为之付出的心血。如今，学院现有各类在校生近万人，建有8个实训中心、35个实训室，2个中央财政支持的职业教育实训基地，2个中央财政支持的提升专业服务产业发展能力实训基地，1个自治区级实训基地、1个自治区财政支持的提升专业服务产业发展能力实训基地，80个校企合作人才培养基地。

辉煌的办学成绩，为学院赢得了一个个荣誉。9年里，新疆建设职业技术学院先后荣获了“自治区职业教育先进单位”、“中国建设教育协会先进集体”、“自治区大学生思想政治教育先进集体”、“自治区高校科研管理先进集体”、“自治区普通高校毕业生就业工作先进单位”、“自治区建设行业岗位培训工作先进单位”，连续获得“市级文明单位”、“自治区职业院校膳食管理先进单位”、“乌鲁木齐花园式绿化单位”等荣誉称号。2009年到2013年，新疆建设职业技术学院学生在全国职业院校技能大赛上，工程测量、工程算量项目获得二等奖1项、三等奖3项；在自治区职业院校技能大赛上，获得工程测量、工程算量、工程造价、建筑CAD、楼宇自动化系统安装与调试、英语竞

赛等项目一、二、三等奖 30 余项。

主动服务行业：把学院打造成“新疆建设人才摇篮”

如今，在新疆，新疆建设职业技术学院被业界誉为“新疆建设人才摇篮”。作为院长，汤万龙紧紧团结学院领导班子，勇于担当，发扬实事求是精神，带领全院师生员工，立足新疆建设行业，克服办学重重困难，在自治区职业教育系统乃至全国建设类职业教育领域产生了广泛的影响，打出了属于学校自己的“品牌”。

汤万龙是在学院发展的低谷期担任院长的。9 年期间，学院不仅走出了办学规模和效益的低谷，而且走出了一条“以质量求生存，以规模出效益，以科研促教学，以特色创品牌”的新型办学道路。不浮夸、不急躁，脚踏实地，始终把内涵建设和提高教学质量放在各项工作的首位，实现办学规模与质量效益最大化的良性循环。

打造专业特色，凝练研究方向，成功实现专业链与产业链对接，这是汤万龙和新疆建设职业技术学院主动服务行业的一大举措。

汤万龙为首的学院领导班子紧紧抓住中央新疆工作会议给新疆带来的跨越式发展和长治久安的大好机遇，结合建设行业的产业结构调整升级，以职业教育信息化建设发展为驱动力，明确提出“紧紧围绕建设行业，主动服务产业发展，以科研促教学，以教学带动科研”的宗旨，打造传统专业，催

生特色专业，凝练研究方向，促进内涵建设与发展，实现专业链对接产业链，满足了产业链向上下游延伸和纵横向拓展。

在过去的 5 年内，通过两轮深化教学改革与建设，新疆建设职业技术学院将建筑工程技术、建筑设备工程技术、工程造价、城镇规划、市政工程技术等 5 大传统专业，建成了自治区特色专业。同时，与此匹配建成了 4 个自治区级专业教学团队和 14 门自治区级（部）级精品课程，同时，获得自治区级教学名师 2 人，学院级教学名师 5 人；自治区教学能手 3 人，学院级教学能手 2 人，这些成绩的取得为今后建设重点科研平台奠定了良好的基础。同时，也在新疆职业院校中名列前茅。

为适应市场经济，紧跟技术进步，汤万龙通过专业交叉、渗透、融合，产学研交汇和结合，催生新专业、新领域，逐步新增了建筑设计技术、建筑动漫技术、岩土工程技术、自动化生产设备应用、工程测量技术等 5 个专业，从而满足了产业结构调整升级和区域经济发展。

在汤万龙院长的理念指引下，学院通过整合学术资源，实施错位竞争，发挥比较优势，在 2011 年、2012 年获得了建筑设备工程专业、工程造价专业、材料工程技术专业等 3 项中央与自治区财政支持的提升专业服务产业发展能力项目和中央财政支持的资源环境与城市管理专业实训基地建设项目，建设经费达 878 万元。同时，学院还

以此为平台进一步打造科研平台，激发科研活力，增强科研内在动力，提高学术研究水平。

通过主动服务行业，在汤万龙的带领下，新疆建设职业技术学院赢得了行业和企业尊重，获得了巨大的发展机遇。

主动服务学生：打造全新人才培养模式

新疆建设职业技术学院的学生可以说是幸运的，因为他们可以聆听到汤万龙院长上课。虽然担任院长，但汤万龙一直坚守在教学一线，为学生讲授课程。

2008年至今，汤万龙主要承担建筑给排水系统安装、建筑设备等课程，教学总工作量1399学时，年均254学时。在教学中不断探索高职人才培养规律，创新适合高职工程教育的“做学教一体”教学方法；并以课程建设为切入点，校企合作共建共享为平台，以优质教学资源建设为目标，2008年建成了“建筑给排水系统安装”自治区精品课程。同时，他不断推陈出新，努力打造工学结合的高职教材，获得了在新疆为数不多的国家级精品教材。2010年“基于职业能力培养的“建筑给排水系统安装”课程教学资源建设与应用”获得自治区高等教育教学成果一等奖。

谈到为何要坚守教学一线这么多年仍不放下，汤万龙说，只有在课堂上才能了解到学生怎么想，是不是他们喜欢学习的课程，改革该怎么进行。

除了教学，汤万龙还潜心研究新疆建设

类高职人才培养的职业教育理论，积极探索满足工程施工企业岗位职业能力需求的人才培养模式，创新与之相适应的教学方法。他将国外先进职教理论与新疆建设高等职业教育实践相结合，在专业建设、课程改革、教材建设中做出了令人瞩目的突出贡献。

对学生，汤万龙十分看重其成长的全过程培养。也因此，他对人才培养模式的改革和创新，始终围绕着提升学生的综合素质来进行，并以此为出发点来创新人才培养模式。汤万龙本着“以特色专业、精品课程和精品教材建设为抓手，以提高人才培养质量为目标”的改革原则，创新符合高等工程教育规律的“并行式”人才培养模式。建成了建筑设备工程技术、工程造价、建筑工程技术等五大自治区级高职院校特色专业，在新疆高职教育战线上独树一帜。

汤万龙坚持教学研究，不断改革教学方法。以教材建设为切入点，推陈出新，努力打造“做学教一体”的工学结合教材，在此基础上，主持完成了“建筑给排水系统安装”的自治区精品课程建设。其次，由汤万龙编著主编、主审、副主编的多部教材连续获得国家精品教材称号。

汤万龙严谨求实的治学态度、锲而不舍的追求，为他赢得了成功。由汤万龙教授带领的新疆建设职业技术学院科研团队，开展了建筑节能技术攻关，并获得“新疆建筑气象参数的基础理论与应用研究”国家自然科学基金项目，旨在通过新疆农村住宅节能技

术研究，直接服务于安居富民建设工程，以获得突出的经济效益、环境效益和社会效益。由于倡导高职院校先进的学术文化，在科研工作和创新团队建设方面取得了优异成绩，获得 2009 年自治区高职院校仅有的“自治区高校科研管理先进集体”称号。

主动服务发展：构建“五位一体”大思政教育体系

汤万龙十分看重思想政治教育在培养学生中的重要作用，他认为，这是学生发展和学院发展的基石。他常说，技能再强，品德不行，那也不是合格人才，也无法实现可持续发展。

为此，汤万龙倡导成立了行业企业专家和大学教育专家组成的专业教学指导委员会，按照职业道德标准，在专业教育课程体系中构筑了适合新疆建设类高职学生职业成长、独具特色的“五位一体”大思政教育体系。即“以思想政治理论课教育为核心，以德育活动教育、职业发展与就业指导、大学生心理健康指导、工程思想教育(包括建设工程法律、军训与国防教育、公益劳动、建筑文化欣赏、社会调查等)为支撑的‘五位一体’大思政教育体系”。

汤万龙认为，着力推进思政教育工作改革，拓宽思想政治教育的目标任务、内容方法和环境载体，培育“大思政教育观”，探索融德育活动、工程思想教育、心理健康指导、职业生涯规划指导和思想政治理论课为一体的大思政教育体系，是培养建设类

高端技能型人才的重要内容。其内涵是“以思想政治理论课教育为核心，以德育活动教育、职业发展与就业指导、大学生心理健康指导、工程思想教育(包括建设工程法律、军训与国防教育、公益劳动、建筑文化欣赏、社会调查等)为支撑的‘五位一体’大思政教育体系”。

在汤万龙倡导下，学院在已开设的高职 27 个专业教育中，实现了“大思政教育体系进专业、职业素质教育进课程、职业素养教育进课堂”的教学设计。实行标准化、规范化教学运行管理。

新疆建设职业技术学院在“五位一体”大思政教育运作机制下，对思想政治课教学进行了大力改革，着眼于知识、能力和素质培养三个目标，从理论教学专题化、实践教学项目化、教学导向职业化、教学方法多样化、教学手段现代化、考核方式多元化等方面，对思想政治课教育教学进行改革。首先打破课堂局限，根据“三感受”和“六个结合”原则开展实践教学。“三感受”即按照接受论，让学生进行感受、体验和践行三种层次的实践展开教学；“六个结合”即实现课内外实践相结合、校内和社会实践相结合、假期和学期内实践相结合、集中和分散实践相结合、教师主导和学生主体相结合，专业教学与思想政治教育相结合。

截至目前，学院无论是专业教学计划、课程教学标准(大纲)，还是专业教师的教案均贯穿着素质教育的主线，把建设工程生

产、施工、管理、服务一线技术技能人才所需求的吃苦耐劳、敬业奉献的精神，认真负责、科学严谨的工作态度，求真务实、刻苦钻研的工作作风均融入人才培养工作之中。并建立了由心理健康教育中心负责大学生心理健康课，由班主任负责德育活动课，由招生就业办公室和辅导员负责职业发展与就业指导课，由各二级学院负责工程思想教育相关课，由思想政治教育部负责思想政治理论课以及由学院党委总负责的全过程、全方位、全员参与的教书育人机制。

汤万龙表示，由于学院开设的多数专业就业方向均为艰苦行业，为了帮助学生热爱专业、使学生认识学习目的，明确努力方向，掌握工程技术发展前沿以及各门课程在建设工程设计、施工、管理中的作用和地位，并建立终身学习理念和可持续发展意识，在

整个教学过程中贯穿着认知、情感和意志三个目标，使工程思想教育寓德育于智育之中。汤万龙说，实践证明：德育和智育是不可分割的有机体，专业教育与思想政治教育相结合，才能奏效。

近年来，新疆建设职业技术学院通过“五位一体”大思政教育体系的落实，师生中涌现出一大批先进事迹和典型人物，成为学院大学生思想政治教育一道亮丽的风景线。

汤万龙认为，实践证明“五位一体”大思政教育体系，不仅为学生发展奠定了基石，也为学院的长远发展和跨越式发展奠定了坚实基础。

摘自：中国教育报
2014-05-27
提供者：胡晓明

曾照香：从高职院校步入“万人计划”

曾照香入选“万人计划”，同行笑称她已是高职界的“大满贯”获得者，而她觉得自己只是做好了一名教师的本分而已。她说，在信息化时代，学习和获取信息的渠道很多，只有树立终身学习的理念，时刻站在学科和行业发展的前沿，才能够坦然地面对青年学生，更好地完成教学使命。

“要想给学生一杯水，教师自己就应该是一条源源不断的溪流。”这是山东省淄博职业学院教师曾照香常说的一句话。

曾照香刚刚首批入选“国家高层次人才

特殊支持计划”，亦称“万人计划”，这是与引进海外高层次人才的“千人计划”同等地位的重大人才工程。曾照香入选的是“万人计划”中的第一批教学名师，全国共 101 人。而在此前，她已是国家级教学名师、享受国务院特殊津贴专家、二级教授。作为一名教师，她认为自己如果只有“一桶水”是远远不够的，所以一直在不断努力着。

为了学生的成才而奔忙

见到曾照香时，她刚从外地看望顶岗实习的学生回来。尽管工作越来越繁忙，她还

是尽量抽出时间与学生们在一起。这一次，她不仅对学生的实习生活情况有了更深入的了解，还与企业达成了新的校企合作意向，收获不小。

曾照香于 1982 年考上原山东工业大学首次为职业教育师资培养开设的专业——电气技术师范专业，毕业后踏上职教讲坛。她一直视教学为生命线，有些课反复讲过不止百遍，但每次上课前她还要精心准备，为的是能把本专业最新的知识、技术和成果讲给学生，让每个人都能听懂，并产生兴趣。曾照香认为，高职学生虽然基础知识掌握相对欠缺，但他们思维活跃、动手能力强，因此要想方设法调动他们的积极性，做到因材施教。

为了不断充实完善自己，曾照香先后到德国、新加坡等职业教育发达的国家，到北京、上海、香港、深圳等地的高校去学习，参加教育部组织的各类学术交流活动，到企业进行实践锻炼，与企业技术人员一起研究产品升级和技术改造，为教学储备了大量的知识和能量，这让她讲起课来得心应手、游刃有余。

从无到有打造电子学院

除了教学，曾照香还先后负责过成教、培训和教务工作，为日后独当一面积累了宝贵的经验。2004 年 5 月，淄博职业学院以服务区域经济发展为出发点，决定成立电子电气工程系，曾照香受命筹建。

于是，相关的专业师资和学生从原来的

系中剥离出来，共有 8 名教师、45 名学生，这就是电子电气工程系的雏形，可谓“一穷二白”。恰好正值学院开始实行院、系两级预算管理，每年考核之后给所有系排名，办学经费与学生数量直接挂钩，压力之大可想而知。

这个新建系究竟如何在激烈的竞争中谋求发展？曾照香带领团队认真分析摆在面前的种种问题，提出解决办法，并制定了中长期发展规划。缺少经费就寻求校企合作，寻求行业和政府部门的支持；新建系没有知名度，就靠参加技能大赛去打拼、靠技术服务来提升。

功夫不负有心人，经过几年的努力，电子电气工程系发展成为一个拥有 2000 多名学生的二级学院，高职专业拓展为 5 个，连续 7 年在淄博职业学院年度考核中名列第一。在 2006 年迎接教育部人才培养工作水平评估和 2007 年争创国家示范性高职院校的过程中，电子电气工程学院电气自动化技术专业都被列为重点剖析专业。

名师带出的是整个团队

曾照香清楚地知道，一个人的力量终究有限，团队的力量才是无穷的。她从建系伊始便与大家共同制定了师资队伍建设和青年教师培养计划，鼓励教师多参加实践锻炼和进修学习，激励教师开展互动教研活动、上好每一节课，适时地给青年教师“压担子”，指导他们参加项目申报和研究，尽快挑起大梁。

如今,电子电气工程学院拥有1个国家级教学团队、1个国家级实训基地、1个国家级重点建设专业、2门国家级精品课程、2门国家级教学资源库核心课程、2门国家级精品资源共享课、1项国家级教学成果奖、1个国家级师资培训基地,以及19门山东省精品课程、3个淄博市工程技术研究中心;教师主编、参编教材30余部,完成厅市级以上教科研项目50余项,获得发明专利3项、实用新型专利56项,经鉴定多项达到

国内领先水平。

除了为经济社会发展培养了大批高素质的技术技能型人才外,曾照香带领的团队还密切联系地方政府和行业企业,先后多次组织民企技术人员培训、进网电工培训,开展国家电子信息与自动化类师资培训,并为企业提供技术指导与服务,先后参与企业横向研发项目30余项,同时与西部多所院校的相关专业建立了对口支援关系。

摘自:中国教育报

2014-05-26

提供者:胡晓明

该还职业教育的本来面目了

虽然说从事职业技术教育的学者都知道我国的职业教育包含着技术教育，但对于普通老百姓而言，认为职业教育培养的就是普通劳动者或生产一线技能型人才。二者话语体系存在着不一致，必然在现实中产生混乱，因此有必要还原职业教育的本来面目，把“职业教育”还原为“职业技术教育”。

地方高校转型发展成为近一段时期的社会热点话题。讨论中，不少人提出，职业教育社会认可度低，把新建地方本科院校转为职业教育，老百姓认可吗？转型院校师生认可吗？事实上，正如温家宝同志 2005 年在全国职业教育工作会议上的讲话中指出的：“我们说的职业教育是个统称，它既包括技术教育也包括技术培训，既包括职业教育也包括职业培训，既包括中等职业教育也包括高等职业教育。”

虽然说从事职业技术教育的学者都知道我国的职业教育包含着技术教育，但对于普通老百姓而言，认为职业教育培养的就是普通劳动者或生产一线技能型人才。二者话语体系存在着不一致，必然在现实中产生混乱，因此有必要还原职业教育的本来面目，把“职业教育”还原为“职业技术教育”。

我国职业教育曾称职业技术教育

解放前，我国职业教育最初被称为实业教育，后改称职业教育。

新中国成立后，我国全盘学习苏联，在《中国人民政治协商会议共同纲领》中提出

“注重技术教育”，因此职业学校改称为中等技术学校。

1985 年中共中央《关于教育体制改革的决定》提出“调整中等教育结构，大力发展职业技术教育”战略决策，并指出，发展职业技术教育要以中等职业技术教育为重点，同时积极发展高等职业技术学院。1991 年国务院《关于大力发展职业技术教育的决定》中也采用了“职业技术教育”的叫法。

1996 年我国颁布了《中华人民共和国职业教育法》，在这部法律的起草过程中，对究竟叫“职业教育”还是“职业技术教育”，存在着广泛争论。由于 1982 年《中华人民共和国宪法》中提出发展“职业教育”，因此法律文本采用了“职业教育”。当时由于我国教育结构尤其是中等教育结构严重失衡，发展重点是中等职业教育，因此当时提“职业教育”也是符合客观实际。

从 1999 年开始，我国实施高等教育大众化战略，高等职业教育取得了长足发展，目前已占据高等教育的半壁江山。1999 年中共中央国务院《关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》中提出，通过“三改一补”发展职业技术学院（或职业学院）。把“技术教育”作为高职的重要内容，并要求高职院校统一称为“××职业技术学院（职业学院）”。

如今地方高校转型为应用技术类高校，成为本科阶段职业教育。本来很好的一件事

情，因为冠以本科阶段“职业教育”而让百姓产生了误解。如果把“职业教育”改为“职业技术教育”或“技术与职业教育”就会名正言顺，本科阶段接受技术教育，老百姓的认可度会大不一样。

教育类型应服务于人才类型

从社会学的角度，人们把社会职业分为一般性职业和专业，专业也称专业性职业或专门化职业。专业性职业是指这类职业的从业者要经过专门教育或训练、拥有较高深和独特的专门知识与技能，具有不可替代性。典型的专业性职业如医生或律师。按照联合国教科文组织《国际教育标准分类法》，高等教育分5A(理论学术型)和5B(实用技术型)两大系列。5A又分为5A-1和5A-2，5A-1培养的是从事理论研究人员，5A-2培养的是律师、教师、工程师等。据此，我国高等教育学创始人潘懋元将高等教育分为三类，即综合性研究型(按学科分类)、专业性应用型(按专业分类)、职业性技能型(按职业分类)。专业院校主要教授各行各业的专门知识，培养应用性高级专门人才，将高新科技转化为生产力(包括管理能力、服务能力)，在很大程度上就是我们今天所说的应用技术类高校。德国把应用科技大学看作是“为职业实践而进行科学教育，而不是带有某些理论的职业教育”，很明显，是把应用科技大学看作5A-2，而不是5B的职业教育。

学者们通常把人才类型分为科学型、工程型、技术型、技能型四种，职业教育对应

的是技能型人才培养。我国高职院校最初的人才培养目标定位在培养技术型人才，但随着高等教育大众化，高职毕业生的就业层面有所下降，另外技术型人才范围也太过宽泛，因此就把高职人才培养目标定位在高技能人才。事实上这不是一个科学的培养目标。随着科学技术的不断发展，学科的交叉越来越普遍，尤其是生产自动化程度的提高和信息技术的广泛渗透，企业的组织形式和职业岗位也发生了很大变化，技术在生产中的应用越来越复杂化和综合化，人才类型呈现出多样化和复合化的特点，并形成了人才链条，人才类型可以分为技能型、技术技能型、技能技术型、技术型、工程技术型、技术工程型、工程型、科学工程型、工程科学型、科学型等。高职院校培养的人才更多的是技术技能型和技能技术型人才。人才类型是一个链条，表明通过后天的工作实践和学习，人才类型是可以上升的，技能型人才通过学习可以转化成技术技能型人才甚至技能技术型人才或技术型人才等。《国家中长期教育改革与发展规划纲要（2010-2020年）》指出，“促进高校办出特色。建立高校分类体系，实行分类管理”“重点扩大应用型、复合型、技能型人才培养规模”。很明显，本科阶段要大力培养应用型和复合型人才。

可见，无论是从国际教育标准分类的经验，还是从我国发展应用技术类高校的需要，用职业教育去涵盖比较多的人才类型都

是不科学的，必须按人才类型来构建教育体系。

职业教育名称应与国际接轨

要建立中国特色、世界水准的现代职业教育体系，必须要按世界水准来规范职业教育的称谓。1974年，联合国教科文组织举行的第十八届全会上，通过了《关于技术和职业教育的建议》，“技术和职业教育”成为对这一类教育世界公认的称谓。1984年，联合国教科文组织出版了《技术和职业教育术语》一书，书中第9条规定：“职业教育，通常在第二级教育高端（高中阶段）进行，包括普通文化教育，为择定职业所需技能而进行的实践训练，以及相关理论。”第8条：“技术教育，这种教育在第二级教育高端和第三级教育低端时培养中级人才（技术员，中级管理人员等）；在大学水平时培养高级管理岗位的工程师和技术师。技术教育包括普通文化教育，理论的科学的和技术的学科学习，以及相关技能训练。”

由于国际上的职业教育就是狭义的职业教育，而我们谈论的职业教育则包含了技术教育，因此，“职业教育”这一术语也引起了国际交流的不便。欧洲国家建立的应用科技大学，许多国家并不把它看作是职业教育，而我们则把应用技术类高校作为现代职业教育体系中本科阶段的教育。

倡导技术教育是我国经济社会发展客

观要求

当前，我国正处于经济发展方式转变和产业结构调整的关键时期。产业结构调整升级主要是技术升级和产品的更新换代，这就需要高等教育以实践为导向，办学直接面向市场和经济社会发展需求，与企业界、职业界建立紧密联系，强调培养学生的技术应用和开发创新能力，解决生产和生活实际中的具体问题，完成新的科研与技术开发项目，引进、优化和监控新方法、新工艺的使用等。最近教育领域把过去的技能型人才提升为技术技能人才，认为随着科技水平的提高和产业转型升级，技能人才也要强调技术，凸显了技术在生产生活中的地位提高。也有一些学者从人才类型的角度，认为我国急需技术师这一层次的人才。

在过去30年中，我国通过大力发展职业教育，利用中等教育水平的劳动力和普通技能，通过发展简单劳动力密集型产业，推动了经济高速增长。当前，我国进入到一个产业结构急剧变化的新阶段，要求提高劳动者的受教育年限和技术技能水平，如果仍然固守“职业教育”这一概念，不仅不利于我国经济社会的发展和现代教育体系的建设，而且严重扰乱人们的判断。我们不能为了固守一个概念，而影响整个事业的健康发展。

（作者系天津职业技术师范大学职教所教授）

摘自：中国教育报

2014-06-09

提供者：胡晓明

审时度势：转型优于守成

近年来，由于一直重视应用技术实践和操作，高职院校的毕业生日益成为适销对路的香饽饽。其就业率已经成功超越了除 985 高校以外的所有普通高校。与此同时，地方普通高校（尤其是新建本科高校）毕业生的就业难度却是一年甚于一年。就业成为困扰和制约这类高校发展的瓶颈。

2 月 26 日，李克强总理主持召开国务院常务会议，部署加快发展现代职业教育，其中特别强调“引导一批普通高校向应用技术型高校转型”。

笔者以为，一些地方普通高校（特别是工科专业较强的高校和新建地方普通高校）需要审时度势，及时抓住有利时机，力争尽早转型为应用技术大学。从未来的趋势看，国家将会逐步加大对职业教育的扶持力度，促进其向更高水平迈进。可以预见，在不久的将来，一向被低看为“末等教育”的职业教育将会很快走出严冬，迎来阳光灿烂、百花争艳的春天。

而地方普通高校在普通高等教育领域处于全面下风。无论是办学水平、师资力量、教学和科研实力、招生就业还是知名度、吸引力、号召力等各个方面都远远低于 985、211 名校，强弱分野十分突出。而且这种“马太效应”将会愈来愈明显和放大。可以说，地方普通高校如果依然在这一领域中谋求发展，所面临的困难非但不会减

小，反而逐步增加。如果能够转型为职业技术教育，反而有可能取得更大的办学成果。

一是地方普通本科高校转型基础厚实。它们的办学历史长，许多地方普通本科高校的办学有数十年甚至上百年历史，有着长期的文化积淀和经验积累。丰富的经验、雄厚的文化积淀以及良好的区域性影响为转型奠定了坚实基础。

二是地方普通本科高校的师资力量为转型提供强力支撑。虽然处于普通本科教育之末端，但其“本科头衔”吸引了一批较高水平的师资。无论是资历较深的老教授、还是来自名校的年轻博士，基于其较高的理论水平和研究能力，转型后通过一段时期的专业实践，一定能够较快地成为“双师型”专业人才，成为应用技术大学所需要的“高级教练”。

三是夹缝中的发展受到掣肘，转型优于守成。地方普通本科高校有较强的理论基础，这种优势中也潜伏着劣势。由于地方普通本科高校自觉不自觉地进入了名校轨道，以北大、清华作为办学目标和追求，因此偏重理论，轻实践，造成专业实践投入的人力、物力、财力都普遍不足。学校的这种厚彼薄此自然大大影响了学生，导致学生专业实践处于无组织、无纪律、无目的的自发状态，“践而不实”的现象普遍存在。同时，企业也不太配合。如果能够转型为应用技术大

学，在扎实的理论训练基础上，能够如职业技术院校一样，长期同企业紧密合作，与生产第一线无缝对接，学生的专业实践和动手能力将会大幅度提高。到那时，学生就业便不再是学校的老大难。

四是尽早转型能获得更多的政策红利。长期以来，普通教育一直高高在上、独享尊荣，傲慢地俯瞰着“等而下之”的职业教育。因此，当下许多地方普通本科高校并不愿意“降格”为应用技术大学。如果某些地方普通本科高校能够敢于“第一个吃螃蟹”，率先为国家或地方教育大政破冰，必将获得教

育主管部门和政府大力支持，尤其是在资金投入和政策倾斜方面受益良多。

地方普通本科高校与其在车流拥挤的高速公路上跟随名校这类宝马、奔驰悠悠慢行，不如另辟蹊径，走一条能够更好发挥自身办学专长的新路。如果等到一些职业技术学院也可以举办本科甚至重点本科，而且享受与普通本科高校并轨招生待遇时，地方普通本科高校仅有的招生优先权都将丧失。届时，更容易陷于“布里丹毛驴困境”。（作者系广东嘉应学院教育科学研究所所长）

摘自：中国教育报

2014-05-26

提供者：胡晓明

现代学徒制的复兴

在学校教育诞生之前，学徒制一直是人类社会技术传承的主要手段。18世纪工业革命后，以传授科学知识为主要内容的学校教育取代了学徒制，然而学徒制并没有消亡，而是以不同形式得以保留。

现代学徒制是将传统学徒培训与现代学校教育相结合的合作教育制度，其强大的人才培养功能和效率为世人瞩目，因此成为很多国家经济发展和人力资源开发的重要战略。

2014年2月26日，李克强总理主持召开国务院常务会议，确定了加快发展现代职业教育的任务措施，提出“开展校企联合招生、联合培养的现代学徒制试点”。在我国探索和建立现代学徒制，对提高职业教育质量和促进青年就业具有重要的战略意义。

人才市场错配，何不建立现代学徒制

我国目前存在着较大的结构性失业问题，“新成长失业青年”呈明显增长趋势，其主要原因是教育培训体系不适应劳动市场要求。现代学徒制比纯学校教育能更好地适应劳动市场需求，从而有效降低青年失业率。如2013年德国和奥地利青年失业率为7.6%和8.7%，而希腊和西班牙达到55%，在现代学徒制发展良好的国家，其青年失业率比同一经济发展周期中其他国家始终低很多。

技能型人才培养遭遇体制性障碍

我国各级各类职业院校的发展取得了巨大成就，但是应用型人才队伍素质仍然不能满足经济建设和社会发展需要。在全球竞争力排名中，反映应用型人才质量的重要指

标“最新技术的可用性”，我国仅列第107位。一个重要原因是：单纯的学校教育模式无法从根本上消除职业教育脱离实践的“顽疾”。

当今社会，信息化和自动化程度极大提高，传统的精细化岗位分工被灵活、整体化和以解决问题为导向的综合任务所替代，这对员工的职业能力提出了更高的要求，特别是工作中的计划、决策和分析复杂问题的综合能力，这只能在真实的“工作情境”和整体化的“工作过程中”获得，纯学校教育模式无法独立承担起这一重任，只能采用深入的校企合作和工学结合方式，而这恰恰是现代学徒制最核心的部分。

校企合作需要制度性保障

目前各级政府采取了多种措施促进校企合作，职业院校也进行了大量探索。然而在实践中，要想实现高质量的校企合作却困难重重，表现在：宏观上，缺乏国家层面的校企合作制度和对企业的促进机制，政府文件对学校和企业没有足够约束力，地方政府和行业组织也没有操作性强的管理和运行机制；中观层面上，缺乏专业服务机构和稳定的专项资金支持；微观层面上，职业院校缺乏相关管理手段、经验和能力，企业实习缺乏相应的组织管理制度和指导人员，实习效果差。

解决这些问题，仅仅靠教育部和人力资源部系统是不行的，应当超越传统的教育和人力资源管理界限，从更高层面对校企合作

制度进行科学的顶层设计。

建立现代学徒制的必要性

我国是目前世界各大国和强国中为数极少的没有建立现代学徒制的国家，但是有着一定的学徒传统、有过正式学徒体系和相关改革经验，一方面现代学徒制的核心理念（校企合作）深入人心，另一方面学徒制也以非正式制度形式广泛存在。因此，建立现代学徒制既有必要性，也是可能的。

在目前条件下，现代学徒制可以更好整合学校与企业的教育资源，通过成本分担和收益共享实现共赢，具体表现在：1.减小企业追求经济利益与学习者学习需求间的矛盾，实现质量、成本与收益的平衡；2.在不损害各主体利益情况下，减少了所有参与者的净成本，或增加净收益（学徒制成本为职业学校的50%-70%）；3.企业分担了部分人才培养成本（分担率38%），学习者还可以获得相应的经济回报，从而降低直接教育成本；4.与直接招聘熟练工人相比，现代学徒制能给企业带来更多的经济回报，提高企业参与职业教育的积极性。

建立现代学徒制的政策建议

与传统学徒制相比，现代学徒制有很多新特点，如涉及相关利益群体更多，需要建立新型的规范化运作机制，学徒对象扩大（包括在校学生和普通高校毕业生等多种人群），学徒制与正规学校教育相融合，以及第三方培训或中介机构的出现等。建议首先在以下两个方面进行现代学徒制建设，并开

展相关研究和实验：

(一) 确定我国现代学徒制的制度性特征

从国家层面进行制度设计，确保所建立的现代学徒制能够实现以下目标：1. 赋予学徒独特的、具有“准员工”和“学生”双重地位的法律身份；2. 确保学徒（学生）通过现代学徒制能够获得国家承认的职业资格；3. 与传统学徒制操作技能训练和学校教育传授学术知识不同，现代学徒制的培养目标是完成“职业的典型工作任务”所需的综合职业能力，并在真实的工作情境中获得“工作过程知识”；4. 由于现代社会的水平和垂直劳动分工逐渐减弱，应引入“核心职业”的理念和开放式的职业标准，满足劳动市场结构的灵活性发展要求；5. 引进现代化的职业分析方法，确定职业资格标准，以确保职业的稳定性，并为建立职业认同感和发展职业承诺奠定基础；6. 确保学徒在企业停留一定的学徒期限，满足企业对培训投入与产出效益平衡的功利性要求。

(二) 建立相应的管理体系

包括：1. 制定国家、地方和行业协调统一的法律法规体系，建立对学校和企业合作具有约束力的规章制度；2. 建立跨越传统教育管理和人力资源管理部门的专门机构（如国际普遍采用的学徒中心），以承担协调工作，建立各方认可和参与的协调和实施机制；3. 在国家层面组织开发全国统一的课程标准，以保证学徒学习成果在不同地区均得

到认可，但是各企业在课程实施和具体培训过程中有相对的自主权，以实现培训企业的利益；4. 建立专门的学徒制指导教师，培养培训和管理制度，从而保证企业实习的质量；5. 各利益相关者（特别是企业）、职业院校和职教研究机构可以系统化地参与到职业教育政策的讨论和对话中；6. 促进创新战略的发展与研究，尽快开展现代意义上的职业研究，这是职业教育发展的重要逻辑基础。

我们建议，首先在国家法律法规层面确定学徒制的合法地位，通过学徒合同等方式保障学徒的合法身份以及相应的受教育权、劳动保护和社会福利等权益，在政策上向社会弱势青年倾斜。要发挥行业组织的作用，对可招收学徒的企业的“培训资格”进行管理，为校企双方的教学安排提供咨询指导，协调合作中出现的问题。充分利用目前的非正式学徒制，鼓励中小企业提供学徒培训岗位，使其了解参与学徒培训不但可以提高企业竞争力，而且在经济上也是合算的。设法使学徒在毕业获得职业资格证书的同时，还有继续深造或进入高等教育的机会。由于多数新生代农民工与非正式学徒集中在制造业和传统服务业，相关试点工作可以在这些行业开始。（作者系北京师范大学职业与成人教育研究所所长）

推进现代学徒制的五大策略

当下在我国推进现代学徒制试点工作，由于政行企校学还没有形成共识，特别是行

业、企业、学生参与的积极性不高，导致了现代学徒制试点的困难。

推进现代学徒制试点策略的基本思路是：建立三个主体、实现四个融合、做好四个落实，开展六共同育人等，深化产教融合、校企合作，工学交替、实岗育人。

一、校企双元育人策略。学校通过与企业签署校企联合培养协议，建立双元育人的培养机制。学生的理论知识与基本技能由职业院校的教师完成教授，学生的职业岗位实际操作知识和技能则由企业师傅进行传、帮、带。其中由职业院校教师完成的理论知识与基本技能教学由职业院校组织考核，由企业完成的实际操作知识和技能培训则由企业与职业院校共同制订考核标准，并由企业师傅完成对学生的考核，从而实现学生与学徒、教育与培训、考试与考核的“双重培养”模式。

二、建立三个主体策略。建立校企联合招生招工制度，由职业院校与企业签署校企合作协议书，再由企业与现代学徒制试点专业学生签署相应的培养协议，形成职业院校教师、企业师傅、在校学生三个主体共同参与的现代学徒制人才培养方式。三方主体的参与都基于自愿原则，利益追求一致，都是为了培养出符合企业职业岗位能力要求的合格高素质技能型人才。利益的一致性使得三方在合作过程中都有动力来履行各自在协议中确定的义务，从而推动现代学徒制在试点专业人才培养中的顺利开展。

三、实现四个融合策略。在现代学徒制试点中，探索新的学时、学制与教学方式方法，实现教室与岗位、教师与师傅、考试与考核、学历与证书的四个融合。现代学徒制的特点之一就是教室与岗位的合二为一（实岗育人），部分课程的完成和学分的取得必须要在企业岗位上通过师傅指导与传授获得，同时，职业院校师资与企业师傅的分工与合作是现代学徒制能发挥应有作用的重要保障（“双师”传授）。现代学徒制更注重企业师傅对学生的传、帮、带，以及师傅对徒弟（学生）最终的考核，企业对学生的考核是判定人才培养是否成功的标准。学生毕业时企业职业资格证书的取得是学生取得职业院校学历的前提，这里的企业职业资格证书不一定是政府有关部门颁发的，但一定是行业内各同类企业所认可的，因而现代学徒制能够有效地实现学生学历证书与职业资格证书的融合。

四、做好四个落实策略。校企联合招生招工，使学生在校学习期间，具有企业学徒工身份，企业将落实其工龄计算、学徒工资、社保费用、奖学金（创业）基金。现代学徒制的这种学生在校学习即到企业入职模式，对当前就业比较困难的中高职学生来说极具吸引力，因此做好四个落实是实现现代学徒制的重要保证。

五、建立六共同育人策略。校企共同制订人才培养方案，共同开发理论课与岗位技能课教材，共同组织理论课与岗位技能课教

学，共同制订学生评价与考核标准，共同做好双师（教师与师傅）教学与管理，共同做好学生实训与就业工作。做好六共同是实现校企联合培养，成功建立和完善现代学徒制的具体措施。（作者系无锡商业职业技术学院工商管理学院院长）

现代学徒制 企业为何不“感冒”

目前，许多职业院校在如火如荼推行现代学徒制，但也有不少地方推行现代学徒制遭遇了“学校热，企业冷”的尴尬。

搞好现代学徒制，必须基于产教融合的基本制度载体和有效的实现形式载体，企业和学校之间必须建有深厚的平衡关系，如果这种平衡关系出现倾斜，就容易导致实践中的失衡局面。从现在的校企关系来看，至少存在着两种失衡。

一是利益失衡，企业处于利少一方。现代学徒制是一个复杂的利益系统，包括政府、职业院校、企业(雇主)、学徒（雇员）等各个利益主体。利益最终决定相关者在现代学徒制项目上的参与意愿。企业作为利益主体，通常用投资与回报的观点来看待现代学徒制，一方面对利益有着内在追求，希望获得政府的学徒制拨款、在学徒制结束后获得所需的人力资源；另一方面还考虑学徒制为其带来的非经济利益，如树立良好的企业形象与获得较好的社会声誉等。然而，在我国现代学徒制项目的实施过程中，经常出现利益失衡的局面。虽然从理论上讲，通过现代学徒制项目的实施，企业能够获得符合企

业需求的人才，但是，许多参与项目的企业都表示，现代学徒制项目培养的人才到企业工作一定时间后，离职现象普遍严重，企业的投资与回报不成正比，相比于职业院校的利益回报，企业无疑处于利少一方。

二是参与失衡，企业处于低权状态。现代学徒制要求职业院校与企业人才培养方面要有深度合作，无论是学徒的招聘、教学计划的制定、教学内容的设计、师资队伍提供以及教学效果的评估都需要双方积极参与。作为现代学徒制的主要实施者和协调人，职业院校必须充分依托政府与雇主企业，这也就决定了职业院校在学徒制利益相关者矩阵中的权力水平应相对较低，主要引导雇主与学徒签订培训协议，并配合、协助雇主开展教学活动。然而，从当前我国现代学徒制项目实施看，职业院校的话语权往往高于企业，学徒由职业院校选拔，教学计划主要由学校制定，教学实施主要由院校老师承担，教学评估过多地由职业院校主导。这种过高的权力水平无形之中削弱了企业参与的积极性。

现代学徒制这种“冷热不均”的现象怎样规避呢？笔者认为，要从以下几个方面有所作为：

一是注重对企业的经费支持。经济利益是触动企业参与学徒制最敏感的神经，建构科学合理的费用支持体系对学徒制发展至关重要。既要保障学徒制实施的资金支持，又要激励企业参与并达到学徒培训的预期

效果，是政府财政支持策略的重要任务。包括：1.建立阶梯式费用投入制度，对学徒的年龄、技能水平进行阶段性划分，据此确定政府经费投入。2.尊重雇主企业学徒制发展状况，根据雇主企业学徒制培训规模、行业培训成本、技能培训在行业中的重要性等进行拨款。3.开拓多元化的资金补助渠道，利用税收扶持、雇主参与学徒奖励等，激发雇主的积极性。

二是提升企业对学徒质量的满意度。除了直接的经济利益，学徒最终掌握的知识、能力、技术水平等培训效果最为企业关心。要提升企业对学徒制质量的满意度，就应该鼓励企业参与到学徒质量的保障体系中：1.赋予企业更多参与学徒制项目制定的权力，设计实用性与操作性相结合的技能培训项目，以满足不同规模与行业的企业特殊性要求。2.增加学徒制结束后跟踪服务体系，开发配套的继续培训项目，让学徒在企业中的培训具有连贯性，这也是发挥学徒制长久效应、符合企业长远利益的重要举措。3.严格控制证书颁发，提升证书“含金量”。对学徒培训证书除了在等级、考核上进行科学严格地监督外，还要将证书与学徒培训后在雇主企业表现相联系。

三是赋予雇主项目参与的相关权力。企业领导机制是学徒制项目的特色，在构建利益相关者沟通机制时，要把企业放在核心位置，维护企业在学徒制项目决策、学徒培训结果评价、学徒选拔等方面的权力，从而通

过权力的赋予，激发企业参与学徒制的热情。

四是学校课程与企业需求的有效嫁接。现代学徒制的核心要素，就是帮助学徒通过职业院校的知识迁移，实现知识在工作场所的有效转化。为此，学校应该把企业岗位需求的胜任力、知识和技能等，有效转化到人才培养课程体系中，把学校实践教学环节嫁接到企业生产实践活动中，做到学校课程体系与企业岗位标准的有效嫁接。只有这样，现代学徒制才能建设成为校企共建、资源共享、优势互补、利益双赢的现代技能人才培养模式，满足企业对学徒制培养质量的诉求。（作者王国光，系江西科技师范大学教育学院副教授；作者殷新红，系《职教论坛》杂志社副社长）

欧美学徒制的发展

学徒制发展得好的国家，在制造业等实体经济领域均有更强的竞争力。

18世纪工业革命开始后，学校教育逐渐取代了学徒制。1883年，瑞士对当时最发达的工业国家英国进行研究并参照法国行业教育的经验，提出了新型学徒制的概念。后来德国将其发展成为著名的“双元制”。双元制是一种承接历史并较好实现了现代职业教育理念的现代学徒制度。丹麦、瑞士和奥地利等国采用不同于德国的合作式的双元体制，按照统一的法律对企业和学校进行管理，特别是瑞士的“参与式管理”体制改革取得了很好的效果。

澳大利亚从上世纪末开始建立现代学徒制，并将其看做在短时间内跻身世界职业教育强国的重要因素。

英国、美国和加拿大等安格鲁文化国家也建有现代学徒制度，只是没有像中欧那样成功，原因主要是政府关注少和缺乏社会支持。英、美在反思其制造业衰退时均将其现代学徒制发展不利作为一个重要原因。作为纠正，英国对学徒制的投入从2007年的7亿英镑增至2010年的13亿英镑，学徒数量也大大增加，2010至2011学年全英学徒数为457200人，比上一学年增长63.5%。

近年北美的学徒制也呈现出了良好发展势头，主要原因是雇主需要高素质员工，并希望降低招聘和培训成本。由于学徒制降低了普通教育辍学率和青年失业率，因此也极大调动了政府的积极性，“学徒制正在重新赢得过去半个世纪失去的信任”。

我国学徒制的历史

学徒制曾经是我国技能型人才培养的重要方式，后来逐渐被学校形态的职业教育制度所取代，没有发展出类似德国双元制的校企紧密合作的职业教育体系。

新中国建立伊始，我国对传统的学徒制

进行了全面改造，去除剥削成分，加强学徒基本权利的保障。据统计，新中国建立后的10年间，我国新技术工人中有90%以上是通过这种方式培养出来的。1958年以后，我国曾进行过三次半工半读教育实验，这是传统学徒制的一种变形。这一阶段学徒制运作良好，主要问题是兼顾学徒培养的数量与质量问题。

改革开放以后，原国家劳动总局于1981年颁布了《关于加强和改进学徒培训工作的意见》，规定“在整个学徒年限内，要有不少于三分之一的学习技术理论知识”，把学校因素加入到了学徒制中。1985年，中共中央《关于教育体制改革的决定》提出，实行“先培训，后就业”制度，即企业改直接招学徒工为招生培训。原劳动部贯彻《国务院关于大力发展职业技术教育的决定》，将招学徒工改为招定向培训生。这样，技术工人培养逐渐从学徒制过渡到半工半读的培训生制，并最终形成以学校为主的、独立规范办学的职业学校教育制度。至此，学徒制被学校职业教育制度所取代。（赵志群）

摘自：中国教育报
2014-05-12
提供者：胡晓明

探寻职业教育的善治之路

“善政必简”。转变管理理念与管理方式，实现教育治理体系和治理能力现代化，是当前教育系统的一项重要任务。当下政府主导的职业教育，学校缺乏自主办学的主动

性，企业难以有效参与。实现职业教育的善治，需要政府充分放权，发挥市场的引导作用，寻找到多元主体的利益平衡点。本期，我们邀请三位专家从不同视角，就职业教育

治理体系和治理能力现代化阐述各自的观点。

政府主导，为何会偏离社会需求

李克强总理在 2 月 26 日的国务院常务会议上部署加快发展现代职业教育，明确指出了职业教育发展的背景和策略。“现代职业教育，是转方式、调结构的战略举措；”但他同时指出：“完全由政府主导的职业教育，很可能偏离社会需求。”这让很多职业教育人既喜悦，又困惑。为什么国家将职业教育放在重要的战略地位，却又强调不应该由政府主导？

政府不能替代市场的根本原因

社会发展基本的资源配置有两种，一种是市场，一种是组织。组织一般提供确定性的产品或服务方式。组织向市场提供各种各样的产品，但交换产品的方式，大都采取市场方式。只有那些大家都需要的产品，才采取政府组织的方式生产，并由政府组织的方式向所有人提供，如法律、制度、社会公益产品。

为适应经济的发展，为经济体不断提供各级各类人才的职业教育，也必须适应经济发展不断变化的状态，采取灵活多样的教育方式。即教育可以是组织的方式，但教育服务与经济体之间的供求交换，必须通过市场机制，这样才能有效激励教育组织随时关注市场变化和需要。如果通过政府来传递变化信息，并组织生产，将永远滞后于市场需求。这是政府不能替代市场，引导职业教育发展

的根本原因。

政府必须提供哪些公共供给

政府主要的作用是弥补市场失灵的环节，而不是替代市场本身。在劳动力市场中，市场失灵可以列举以下几个表现：

一是健全的劳动力就业信息。

人人都需要劳动力需求信息，但是信息的搜集、建库和发布需要高度权威的机构，只有各级政府才能胜任。在现代信息技术条件下，国家和区域的劳动力大数据平台的建立已经成为可能。政府提供这一服务的方式可通过市场方式购买，这样既可以防止公共服务成本增加，也可以持续不断地为信息的更新提供资金支撑。

二是公共需要的制度和环境。

市场交易既需要制度支持，也需要平等的环境。劳动力市场违约现象频发，法律制度是必要的公共服务，也是为维护所有市场契约达成的必要手段。另外，核查办学资质，保证办学的长期有效和办学质量，也都是公共需要。市场环境下，教育机构的竞争环境需要公平性，政府需要在其管辖区域内对所有教育机构保持中立，才能创设公平竞争环境。

三是战略性需要和公共教育服务产品。

所谓战略性需要，是基于战略发展规划，在一定时期一定区域内，政府通过委托经营和市场购买方式，更有效地推动战略目标的实现。例如，宁波市政府基于本地产业大量需要工科学生而向民办高校按生均进

行拨款、齐齐哈尔市政府委托本地民办高职管理一个县域的职业教育中心。

公共教育服务包括两类教育服务：一类是社会必须的劳动岗位，市场无法提供，政府可以购买，例如偏远地区的教师特岗补贴。另一类是素质教育。这是任何类型教育都必须提供的内容，是所有人的共同需要，任何国家政府都愿意为此买单。

大多数国家从两类公共教育服务出发，对教育进行分类。教育分类是组织专业化发展的需要，有利于教育机构相互分工、提高办学效率。体现在政策上，也便于按不同教育分类出台不同的政策，因为不同类型教育在人、财、物和事方面的需求上有所区别。

具体到职业教育，由于职业教育是非义务教育，财政低潮时最先削减的预算是这类学校的拨款，所以在财政充盈时要多储备人才，帮助国家或者区域迅速走出经济低谷。同时，职业教育直接面对市场、面向就业，这类人力资本的积累是一种经济投入行为，这种投入和生产由于需要形成多方面的技能，培养方式复杂，因此具有时间成本、机会成本和直接生产成本高的特点。如果不能很好地适应市场需要，不能通过严酷的市场检验，无论是教育者个体，还是学校个体，都无法单独承受市场“之重”。政府可以在生产环节和市场交易环节提供信息服务，帮助职业教育的相关利益者降低生产成本和交易成本，促进职业教育迅速适应经济转型发展的需要。

如何在市场引导下自主办学

职业教育无论何种层次，有几点是共同的：1.从入口看，生源多样化，表现在年龄没有界限，素质和职业能力也有很大差异性。2.从出口看，面向一定职业领域就业，存在着市场不确定性风险。3.教师要有专业知识，也要了解专业技能，甚至是某领域的职业人。4.教学内容是知识传授、技能培训、职业素养教育的杂糅。5.教学方法多样化，需要更多的实践、更多样化的时间安排和更复杂的教学环境和条件。

基于以上几个共同特点，职业教育机构发展需要具备以下几方面条件：

一是职业教育机构必须成为市场主体，有更自主的发展环境。

纯粹的公办教育机构在自主管理能力和适应多样化方面，具有先天的机制性缺陷。因此，面对我国职业教育体系中公办职业教育机构占大多数的现状，放开职业教育的投资领域，激励民间资本投入职业教育，是一个现实的选择。

二是面对市场的职业教育机构必须有良好内部治理环境和能力。

良好的内部治理组织纳入和能力包括：

1.具有企业家精神的学校领导。市场需要企业家精神引领的组织，这是市场创新的首要条件。2.良好的内部组织管理。组织发展需要良好的治理，管理出效益是人人皆知的公理。3.改善人力资源市场环境，打通企业和学校用人。我国事业单位性质的职业院校和

企业之间由于劳动力市场不统一，给人力资源流通带来壁垒，因此需要建立统一的社会保障系统和薪酬系统。4.相对民主的管理环境，以及民主环境下产生的教学方式改革。行政化是我国公办学校的主要特点，在这种体制中，教育不能满足社会个体的需要，也不能适应现代信息社会学习者的学习环境需要。

三是面对市场的职业教育机构对政府提出自主的政策需要，可促成政府提供更有有效的政策和管理服务。

政策能不能有效贯彻执行，取决于是否符合基层需要。职业教育发展的政策，必须要因地制宜，区域化、地方化甚至个体化都可能是将来各级政府所要面对的职业教育政策环境。（作者系国家教育行政学院学校管理教研部主任）

治理体系和能力现代化的三重核心命题

命题一：建构中国特色现代职业教育体系何以紧迫

改革开放 30 年来过度依赖第一、二产业促进经济增长的中国产业结构需要向第一、二、三产业协同带动转变，其背后的核心是要全面提高普通老百姓的经济收入水平和日常消费能力，与之相配套的首要因素则是提高单位时间内劳动力的技术含量和生产价值。

在新阶段，需要加快升级换代的“中国模式”的核心命题，也正是普通公民个体自

身劳动技能水平的全面提高。与新兴产业链和最广大社会成员最为紧密关联的职业教育，无疑将在其中扮演革命性的角色。

一方面，“中国创造”这一时代诉求呼唤具有中国特色的现代职业教育体系的理性化建构；另一方面，中国传统职业教育发展中所长期面临的产教脱节、市场滞后、培训低质、观念落后、社会诟病、管理低效等重重危机也亟待自我革命与外部改良。由此可见，建构中国特色现代职业教育体系十分紧迫，而其当下的核心则是治理体系与治理能力的现代性建构。

命题二：职业教育治理体系现代化何以可行

职业教育治理体系的现代化需要考虑四个核心层面的问题：

一是治理主体问题，即“谁治理”的问题。职业教育是一个涉及多元主体的庞大系统，它不仅是政府和学校的事情，还包括企业、行业、社区、家庭及“相关市场主体”或“其他利益相关者”的共同参与。因此，职业教育治理体系现代化之首，就是要立法保证多元主体在职业教育中的合法性，确保强势主体对其他主体诉求的及时回应和有效调试，赋予多元主体在法治保障范围内合理的可问责和可评价权利。

二是治理方式问题，即“怎么治理”问题。传统的职业教育体系存在“单向管理”和“多头管理”并存的症结。“单向管理”主要是指政府热衷于在职业教育各个环节

中扮演全能化的控制角色，管、办、评三者互不分离，导致学校主体缺乏自主办学的主动性，进而使人才培养同质化、学校建设行政化、专业设置封闭化。企业主体一方面难以招聘或订制到高素质的契合型劳动者，而要靠自身培养合适员工，提高了成本，加重了负担；另一方面，企业特别是中小企业很难积极有效地参与到人才培养中，而国家日益增加的职业教育拨款又进一步强化了职业学校行政化办学思路，从而导致企业参与的“挤出效应”。“多头管理”主要是指在行业与政府之间、中央政府和地方政府之间存在着越位或缺位的交叉或无主管理，凡有利可图之处，如资格认定、考级收费等，则各主体都尽其所能将之揽入怀中，但无利可图或吃力不讨好之处，如长期性的经费投入、无利的常规管理等，则各主体都会尽量推诿或低度参与。基于此，治理方式层面的改革不仅仅要求多元主体都参与到职业教育的发展中来，而是要寻找到各主体积极参与和有效参与的利益平衡点。

三是治理结构问题，即“治理什么”的问题。主要包括内部治理结构和外部治理结构，前者主要是完善职业学校的治理结构，提高自主办学和高质办学的能力，后者主要指建立健全治理法律结构、治理资质结构、治理信誉结构等。其中治理法律结构指明确职业教育中各组织间的权利义务关系；治理资质结构主要指职业教育发展过程中的标准设定、目标预计、政策达成、督导程序等

要素通过何种网状结构得以有效实践；治理信誉结构主要指学生就业率、企业用户满意度、家庭认同度、社会影响力等的排名，和师资认定、课程评价以及理论学习、实践学习环节中的过程评价等因素如何达成合理共识。

四是治理评价问题，即“怎么知道治理得好不好”问题。包括同行评价、企业评价以及社会评价三个层面的公共性意见，其中社会评价需要学生、家长和媒体的共同参与。

命题三：职业教育治理能力现代化何以可能

现代职业教育治理能力现代化涉及三个核心维度：

一是治理的咨询决策能力的现代化。

它包括三个层面的子能力：一是决策的科学性能力，这就亟待建立职业教育发展多维度、全方位、公开化和真实性的数据库，在大数据的基础上，提高现代职业教育公共决策的分析能力和治理水平；二是决策的有效性能力，中央政府不能也不需包办所有的公共决策，而要艺术性地适度分权。很多决策若交给地方政府或学校、行业、企业，决策的有效性会更高，并能提高决策渐进试错的能力。三是决策的民主性能力，决策不仅是政治家的事情，也是当事者、学者以及社会公众共同参与的事情，如何生成决策治理的民主机制、畅通决策治理的渠道，是决策民主性能力研究的核心要素。

二是治理的智能纠错能力的现代化。

它也包括三重子能力：一是自我发现错误的治理能力；二是自我调适错误的治理能力；三是错误合理兼容度的治理能力。

三是治理的高效运转能力的现代化。

治理的结果不是导致职业教育运转的低效率，更不是诱发新的混乱，相反，善治是在制度理性化、方式民主化、过程法治化、程序透明化、手段文明化、结构网络化、技术现代化、结果可预期化的实践中达成目标推进的低阻力和高合作，从而保证职业教育事务的高效优质运转。（作者单位：东北师范大学农村教育研究所）

推进善治：实现现代转型

十八届三中全会提出推进国家治理体系和治理能力的现代化，为中国职业教育在现代化转型中的善治改革指明了方向。

所谓的善治，强调的是社会管理的主体多元化，核心内涵是公共利益最大化的管理过程。职业教育管理是社会治理的范畴，是政府的基本职能。长期以来，我国的职业教育由政府包揽的特征比较突出，直接的后果是行业企业参与积极性不高、社会力量介入不充分、办学活力不足。在我国推进职业教育的善治，重点是要解决好政府与行业企业、学校等之间的办学主体关系、政府与市场之间的动力作用关系，以及公平与效率之间的平衡关系。

从操作层面看，当前推进职业教育的善治要抓紧开展以下工作——

一是加快修法，推进依法发展。现代职业教育的善治首先需要法治保障。我国的《职业教育法》颁行于1996年，随着经济社会的发展出现了许多新情况和新问题，法律的滞后性和不适应性日益突出，加快法律修订工作十分迫切。职教法修订的重点是进一步明确各级政府及其职能部门、行业组织、企业、事业单位、社会团体以及其他社会组织和公民个人依法履行实施职业教育的责任和义务，在此基础上进一步完善职业教育的治理体系，进一步明晰法律的行政主体和法律责任。建设职业教育法治秩序的另一个重要内容是严格执法，保证有法必依、执法必严、违法必究，切实实现职业教育的治理从管控规制向依法办学转变。

二是理顺关系，推进统筹发展。在我国具有管理职业教育职能的部门除教育与人社部门外，其他一些部门如农业、工业、卫生等也都负有管理本系统职业教育的职责，职业教育发展多头管理、政出多门、资源整合乏力的问题始终没有解决好。另外，中央与地方政府之间的职业教育管理权限也不十分清晰。从部门管理角度看，要从目前的职业教育工作联席会议制度逐步转向职业教育的统一管理；从中央和地方的关系看，中央主要把握教育发展的宏观战略和方向，提供标准，地方侧重于整合资源，最大化发挥资源提供最好的教育服务，并进一步加大省级政府发展职业教育的统筹职责。

三是简政放权，推进自主发展。按照“中

央向地方放权、政府向学校放权”的原则，扩大和落实职业院校办学自主权。高职院校自主制定招生方案、设置专业、评聘教师专业技术职务、招聘高技能人才、确定内设机构；中职学校自主确定办学模式、人才培养方式、设备配置和教材使用、教师聘用和收入分配、校园规划和资源配置。职业院校依法制定体现职业教育特色的章程和制度，依照章程规定管理学校。坚持和完善中职学校校长负责制、公办高等职业院校党委领导下的校长负责制，建立学校、行业、企业、社区等共同参与的学校理事会或董事会，实行企业经营管理和技术人员与学校领导、骨干教师相互兼职制度，形成新型的政府-学校-社会关系。

四是激发动力，推进合作发展。把职业教育作为吸引社会力量参与的优先领域，允许以独资、合资等多种形式举办职业教育，允许举办股份制、混合所有制的职业院校，允许公办和民办职业院校相互委托管理。通过政府购买服务、税收优惠以及财政补贴等多种方式引导行业企业和社会力量举办或参与举办职业教育，参与职业教育的课程与教材开发、教育管理和质量评价。通过政府补贴、授权委托等方式，支持行业组织履行好发布行业人才需求预测和就业信息、指导专业设置和教学工作、开展人才培养质量评估等职责。

五是市场引导，推进持续发展。党的十八大提出使市场在资源配置中起决定性作用，意味着作为真正的市场主体企业要根据市场的供求变化，自主地选择投资、选择转型升级的路径，职业教育也要从过去依赖政府主导办学转而要遵循市场的引导办学，从而实现可持续发展。

六是透明公开，推进科学发展。职业教育是面向人人的教育，是面向全社会的教育，一些重大政策的调整和改变，如考试制度的改革、实施资助和免学费政策、职工教育经费的提取、确定生均拨款标准、职业培训的补贴等，都涉及广大群体的切身利益，所以要在信息充分公开的基础上，开展广泛协商，广集民智，形成科学化、民主化和公开化的职业教育决策机制。

七是强化监督，推进高效发展。把职业教育纳入教育督导范围，实行职业教育督导制度和监督问责机制，坚持督政与督学并重、监督与指导并重，建立督导监察结果公告制度和限期整改制度。各级人大和司法机关要加强对职业教育法律法规执行情况的监督检查和司法监督，加强监察、审计等专门监督。积极开展第三方评价，创新职业教育评估机制。（作者单位：吉林省职业教育研究中心）

摘自：中国教育报
2014-04-28
提供者：胡晓明

文化视野中的课程改革

持续而深入的教育文化变迁带给教师强烈的文化冲击，教师需要艰难的文化适应。教育作为一种慢的过程，课程文化的渐进式融合有助于提升课程改革的内涵。

21世纪以来，我国课程改革进入新阶段。但课程实施出现搞形式、重表演、走极端等诸多问题，指责集中于教师适应困难、消极与阻抗、缺乏新课程意识、观念保守等方面，也有对新课改的合理性产生质疑、批判与否定。我们应该如何看待这些现象？王平博士的《分离，融合？——课程改革中的文化适应问题研究》（中国社会科学出版社2012年版）一书，运用知识社会学、文化人类学、跨文化心理学等多种理论进行了回应。持续而深入的教育文化变迁带给教师强烈的文化冲击，教师需要艰难的文化适应。

以文化视角分析教师的观念和行为。课程改革势在必行，但应找准视角，把握问题实质。我们不能情绪化、偏激地对课程改进行为本身和基层教师进行简单的合理与不合理或好与坏的价值判断，应冷静、客观地看待课程实施问题，分析其内在的、隐藏的原因。只有从文化层面透视和反思教师在课程改革中“消极”的观念和行为及其影响因素，才能真正理解一线教师的种种行为，才能理解课程改革所遭遇的挫折和尴尬，才能寻找到解决问题的有效途径和基本方略。

教师面临文化冲击与文化适应问题。该

书以“问题-解决”为基本研究理路，综合运用多种理论厘清课程实施问题的实质之后，结合实证研究，揭示出其深层原因在于中西文化差异导致的教师文化适应困难。长久以来，我们遮蔽了教育理论和方法背后的文化价值，在“科学无国界”观念指引下总是向西方寻求改革良方。事实上，所谓“科学”的教育理论知识，均是社会文化建构的产物。教育理论的核心是人的发展问题，深深地植根于不同社会历史、文化价值体系之中。任何教育科学理论知识都负载着特定价值，受到其特定历史时期政治、经济、社会、文化的制约。当我们引进一种所谓“无国界的科学”的教育理论知识时，实质上引进了一种文化，必然会打破教师已有教育文化的平衡，带给教师强烈的文化冲击，教师需要经历艰难的文化适应过程。

渐进式文化融合提升了课程改革的价值观。要推进课程改革深入进行，就必须明晰教育科学理论背后的文化价值内涵，评估理论也要引进文化干涉变量。教育作为一种慢的过程，是文化的一部分，经常面对不同的文化冲击，首先需要教师的文化适应。一种新文化介入课程思想与教学行为，应与本土家庭伦理文化、教育文化以及人们习惯的教育方式相适应。全球化时代，我们学习别国先进的课程理念和教学方法，不是推翻、颠覆自身的教育文化传统，也不是在文化空白上直接植入别国教育文化的重建过程；而是

在尊重和继承中华优秀传统文化和教育文化传统之上，融入新的文化要素，实现教育文化创造性转化的文化变迁。不同课程文化的渐进式融合，会促进教师积极的文化适应，有利于形成课程实施的良性机制和有效策略。

以文化视角分析课程改革推进过程中

的问题，体现出极其重要的理论创新价值，增强了对课程改革实践问题的解释力度，为我们深度反思某些固有思维方式和行为模式具有很好的启示。（作者系天津市教育科学研究院教育发展研究所教授）

摘自：中国教育报

2014-04-25

提供者：胡晓明

高校去行政化难在哪

半个多月前，华中科技大学“一把手”换人，在教育界引起一番热议，原任校长李培根因年龄原因不再续任。在离别发言中，李培根直陈“遗憾”——在这个校园里还是多了一些官气，少了一些学气。

大学行政化和去行政化的讨论由来已久，在全面深化改革的大背景下，老话题该如何迎接新挑战？

去行政化不是去行政管理

大学行政化严重地影响和妨碍了规范完善和科学高效的行政管理。

查阅“985工程”高校，笔者发现一个共同点，处在中国高等教育第一梯队的“985工程”高校，党政领导班子一般为13—15人，党政机构在30个左右，机关工作人员400—500名，其中处级干部100多名。

去行政化，是否就是去行政管理？在中南林业科技大学教授廖小平看来，任何现代社会组织都离不开行政管理，不存在去行政管理的问题。“中国大学的行政管理不是是否该去掉的问题，而是应如何规范和完善的

问题。”廖小平认为，当前大学行政管理不规范和不完善，是大学行政化导致的结果，主要表现为行政理由工具价值异化为一种目的价值，即为教师、学生和教学、科研服务的价值变成自为自利的价值。

如此看来，规范和完善的大学行政管理与大学行政化是两个问题。“大学行政化不仅不等于和无益于大学的行政管理，而且严重地影响和妨碍了规范完善和科学高效的行政管理。”廖小平认为，因此，大学去行政化并不是一般地要求去掉大学的行政管理，而是应该去掉大学行政管理的目的价值，规范和完善其工具价值。

去行政化，究竟去什么？要回答这个问题，前提是厘清大学行政化的真正内涵。在不少学者看来，当前中国大学行政化集中表现在三个方面：大学机构的级别化、学术体系的科层化和大学管理者的官僚化。

大学作为教育学术机构，本无行政级别之分，可现有的级别架构使大学在制度体制上向行政机构异化。在高校，教学科研体系、

行政管理体制和条件保障体系构成了大学的基本结构体系。大学教学科研体系的本质就是其学术性，是大学结构体系的核心和中心，由于现代大学组织结构越来越复杂，大学的结构体系也就越来越体现出科层化的特点。

何为科层化？廖小平分析说，其主要特点是遵从层级、专业分工、依章行事、理性决策、权责清晰等，科层组织的最终决策权集中于权力的顶层，从而与分散决策、自发形成、自由竞争形成鲜明对照。然而，如果说大学的行政管理体制需要科层化管理，那大学的学术体系却是与科层化天然对立的，它内在地需要学术自由、学术民主和宽松的教科研环境。

遗憾的是，当前中国大学体系科层化的现状却是：行政管理体制的科层化明显不够规范，从而导致行政管理的效率低下；而不宜科层化的学术体系却按照科层化的要求科层化和行政化了。目前，给教学科研机构及其人员确定相应行政级别，就是大学学术体系科层化的典型表现。从整个大环境来看，学术权力“参照”行政权力来运行，使得掌握学术权力者不可避免地沾染大量行政权力的官僚习气和做派。

行政权力一家独大的弊端

很多高校教师最怕行政楼有指示，而且毫无商量余地。

在高校教师看来，行政权力往往代表着实实在在的利益，不仅掌握科研项目、经费

分配，还评判教师学术水平的高低。行政权力一家独大，缺少制衡，整个学校要按照行政的逻辑来运转，以至于很多人将行政化与学校各职能部门所在的行政楼画等号。

在中部地区一所高校的文科院系，就因行政化色彩过浓出现了很多折腾人的事情。前任院长升任校领导后仍是该院的博导、教授，参与科研教学工作。该院一名副院长因与前任院长关系甚好，顺利接班。在这样的关系和架构下，院长依托自身的行政资源以及与校领导的人脉资源，将很多学术资源抓在两个人手上，以致被人称为“学霸”。过了几年，这名院长因年龄原因不能再担任院长这一行政职务，本应退休，但他以博导身份转到该校一个与自己所在院系关系密切的研究所担任所长，导致该院一直没有院长。最近，所长的任期也即将到期，学校才敢对外选聘院长。

这样的尴尬并非仅仅存在于一所高校。4月16日，华中师范大学资深教授章开沅“荣休”。经过三年四度请辞，88岁的历史学家章开沅终于取下了自己头上的“资深教授”桂冠。他也由此成为中国社科界辞去“院士待遇”第一人。在华中师范大学党委书记马敏教授看来，章先生请辞资深教授是一件意义非凡的“自我革命”，体现了高尚的道德境界和恪守的学术良知，为学术头衔回归本真开了好头。

“荣休”之后，章先生将告别相关待遇，包括每年10万元的津贴。在接受媒体采访

时，章先生道出了自己的真实想法：“我让这个头衔，让年轻、新鲜、有朝气的面孔出现”。他坦言，自己是既得利益者，内心很不安，“目前大学的体制需要改变，比如官本位”。

观察高校教师的职业发展路径，很多教师希望先谋得一官半职，最起码是副处级干部，然后再谋求学术上的发展。因为体制是座金字塔，爬到塔尖就有享不尽的福，这导致等级观念增强，贫富差距扩大。位置高的不仅待遇高，很多资源好处都往高处汇集。而层次低一点、没有占有行政资源的学校，申请项目资金就非常难。

前几年，湖北一所学校的管理学科申请国家级奖项时，学科背景是理工科的教务处相关人士也在成果完成人之列，理由是教务部门也出力不少，听起来令人哭笑不得。有人坦言，如果不加名字这位负责人就把材料卡着不往上报，“同归于尽”还不如退而求其次，“你好我好大家好”。

行政化对教育的影响其实已渗透到各个方面，呈现出五花八门的现象，“近亲繁殖”就是一个典型。严家宽曾是湖北大学艺术学院院长，2009年在任上的他推行了一项教师招聘的改革——报名者须是省外高校毕业生。在当年就业形势比较严峻的情况下，让很多看到这一规定的武汉地区艺术院校的毕业生很心冷。

规定一出，拒招本地生“一刀切”的做法引起质疑。时至今日，严家宽仍为当初的

决定不后悔。“艺术有一定的地域性，不同的地域，其艺术流派、风格都不尽相同。招聘外省高校毕业的老师，就是为了融合不同的流派和风格。高校艺术教育要上质量、上台阶，就不能搞‘近亲繁殖’。”严家宽是国内著名的重彩写意山水画家，深谙艺术发展规律，此番决定可谓富有远见。

“此前尽管没有明确表示不招省内学生，但实际操作中已经执行了此项规定。”严家宽说，2009年为了减少“关系户”做“无用功”，直接选用了“张榜告示”这一“礼貌”做法，可见曾深受行政权力干预。

取消行政级别是表象，改革资源配置才是关键

教育资源要从“行政权力主导型”配置模式向“教育规律主导型”配置模式转变。

大学去行政化已明确写入政府文件多年却迟迟不见行动。大学去行政化的主体是谁？回答这个前提性问题，即明确谁最有责任、最有能力推进和实现中国大学去行政化的问题。

教育部某负责人曾表示，高校行政化管理倾向有两个方面，一是政府对学校管理的行政化倾向，另外一条是学校内部管理的行政化倾向。如此看来，大学去行政化，党和政府是首要主体，大学自身是大学去行政化的直接主体。

厦门大学教授刘海峰曾表示，“高校去行政化”实际上包括三层含义，一是减少行政对高校办学的干预和管理，比如教育主管

部门减少一些行政审批项目，让大学更有自主权；二是高校内部要减少行政权力对教学的影响，行政、后勤部门要加强为教学科研服务的意识；三是去除高校管理人员的行政级别。

有个现象值得注意，即媒体报道较多的某某大学校长主动不担任校学术委员会主任，甚至有校长退出校学术委员会者，以为这就是大学去行政化了。“去行政化不只是校领导级别取消，不是简单地‘改造’学校的行政楼，而是整个学校的行政权、学术权重新配置。”湖北大学体育学院教授曾吉分析说，去行政化制度设计的实质应该是改变目前政府与学校之间以及学校内部的教育资源配置方式，实现教育资源从“行政权力主导型”配置模式向“教育规律主导型”配置模式转变。

综合廖小平等多位专家学者的研究，我们不难发现，去行政化主要有四条路径：一是建立以法治精神为内核的现代大学制度；二是去大学外部行政化与去大学内部行政化同步进行，去大学外部的行政化更为关键；三是取消大学及其管理者的行政级别是大学去行政化的重要前提；四是行政权力与学术权力的合理分野。

湖北大学教务处处长邵士权认为，从某种意义上讲，大学去行政化的最终目的和目标是合理区分和摆正政府和大学的行政权力与大学学术权力的关系，让行政权力和学术权力各有合理和正当归属，从而实现大学

向教育学术机构的还原和回归。“‘大学自治’和‘学术自由’这一久远的大学理想应该仍然是当今大学的共同理想和大学的灵魂。”邵士权分析说，要实现大学自治，其首要前提就是依法约束大学外部行政权力对大学的侵入，大学依法自主办学，确保大学的独立性，同时加强大学内部的自律。

2013年中国人民大学违规招生情况被曝光后，有人主张收回学校的自主招生权，认为腐败是因为高校自主权太多引起的。此前，中国人民大学招生就业处负责人被曝招生违纪，人民大学也因此暂停自主招生1年。在相关专家看来，出现这个问题的根源不是自主招生，而是学校的管理体制仍然是行政主导。知名教育研究学者熊丙奇直言，该叫停的是权力干涉自主招生，暂停自主招生不如推进教育放权改革。对于自主招生出现的问题，不少人认为是放权给学校惹的祸，但其实这是放权不彻底闹出的问题——在行政放权给学校的同时，必须在大学建立新的治理机制，推进行政权和学术权、教育权分离，制约行政权力干预教育事务和学术事务，最终扩大教育者和受教育者的权力。

最近，中央部属高校的章程建设已列上日程。去年12月，东南大学等6所高校章程获得教育部核准，教育部政策法规司负责人当时表示，制定高校章程将推进依法办学，推动现代大学制度建设，理顺学校内外部发展机制，形成自我发展自我约束的机制。在章程中，教师和学生的权力被置于学

校权力前面。看似很好的章程，实际效果还需在操作过程中检验。

任重道远需坚守，应有自我革命的勇气

高校想实现取消行政级别，需要事业单位整体改革的配合。

去年11月，中共十八届三中全会通过《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》，指出要逐步取消学校等单位的行政级别，深化教育改革。

去行政化，在我国遭遇“两难”，即大学必须去行政化才能使大学去官僚化，回归教育学术本质，但在全社会都崇拜行政级别的社会环境里，去行政化又必然降低大学的地位，很多大学领导者和高教研究者担心取消大学行政级别后遭遇“尴尬”和“不便”。目前，在大学的用人、职称评审、分配制度等方面，政府部门对大学的直接干预并无减轻的迹象。政府部门之间的协调也颇费周折。譬如，教育部门提出了取消大学行政级别的议题，人社部门和编制部门能够跟进取消大学行政级别的机构和编制核定吗？组织部门能够跟进取消大学校长的行政级别吗？

廖小平研究发现，当前中国大学去行政化至少面临六大障碍，即法制障碍、权力障碍、利益障碍、体制障碍、自律障碍、文化障碍，克服了这些障碍就意味着为大学去行政化创造了相应的条件。

就招生来说，政府不应固守人为地划分第一批次院校、第二批次院校，应改为以考

生综合评价分数划分批次，而不是以学校划分。打破一本、二本招生壁垒，可以让各高校学科在同一起跑线上竞争，这是高校更主动适应社会发展需要，只有这样才能打破千校一面的局面。目前政府调配高校的两大重要资源：经费、生源，都是典型的靠行政手段配置资源，都是行政化办学的体现。一旦放开，所有学校、学科都会坐不住，高校才有活力。

邵士权认为，高校去行政化是大势所趋，但不能操之过急，须进行完善的制度设计。高校去行政化的目的是使高校更好地实现“学者治学、专家治教”。该校教务处正在尝试改革，向各学院下放教学学术权力，比如将考核学生课程学业成绩的权力交由老师，老师可以根据自己的教学需要自由选择考核学生的方式，学生也可以提出符合实际的考核诉求。

专家指出，目前包括高校在内的事业单位改革需要“国家通盘去考虑”，而且要改变现有的社会评价体系。熊丙奇认为，高校想实现取消行政级别，需要事业单位整体改革的配合，“要完善相应的社会保障机制，出台具体改革方案和机制，方案本身要有可持续性，有专门的改革机构来协调各方面利益”。同时，建立高校职员制度，“高校的行政岗位将变成职业化的岗位，不能再按照官场体系来运作，由围着领导转变成围着学生转，靠服务来支撑”。

在熊丙奇看来，长期以来，“去行政化”

改革还是由行政主导，在政府向学校放权层面是由教育行政部门主导的，在学校内部放权层面是由学校行政部门来主导的，由他们来主导，可以做到放权吗？会向自己革命吗？所以，“去行政化”就变成口号了。建

议由全国人大和地方人大制定方案，教育行政部门和高校来执行。同时，厘清相应的法律法规，逐步修改与改革相冲突的内容。

摘自：中国教育报

2014-04-24

提供者：胡晓明

专业群可以这么建

浙江工贸职业技术学院近年来在专业链建设方面的实践,不仅解决了跨类别专业群建设的瓶颈问题,而且带来了校企合作体制机制探索、师资队伍建设、学生创业创新教育等方面的一系列突破性进展,体现了在现代网络技术环境下全新的生产、经营、服务方式,呈现了高职教育主动服务于社会经济发展的改革方向。

专业群建设是高职院校内涵建设的重要方面,如何从满足产业链需求的视角,以品牌专业为龙头,改变专业群建设内生动力不足,实训室建设、课程建设和师资队伍建设跨界合作不够等问题,促进相关专业协同发展,浙江工贸职业技术学院走出一条“建设科学专业链,服务电子商务产业链”特色化专业群建设之路。

路径设计

开展人才需求调研,明确建设思路。通过对区域产业结构、劳动就业结构、岗位技能结构进行调研分析,系统梳理学院已有专业的分类组合和品牌专业,确定以电子商务产业链生产经营环节为主线,探索构建包括市场营销、设计(艺术设计、鞋类设计)、图形图像制作、电子商务、物流管理、会计等相关专业构成的专业链,实现关联专业资源共享、协同发展。

开发项目课程,实现教学做合一。针对电子商务产业链主要工作岗位,关联专业调

整人才培养方案并开发项目课程,在真实的商业环境中实施项目课程教学,满足用户真实需求和项目真实需要,将职业资格标准和商业实战的成绩纳入教学评价考核体系,使教师真教、学生真学。

建设生产性实训基地,满足不同岗位要求。建设以温州名购网为平台,由调查策划、产品设计、图文处理、网络营销、物流、客户服务、会计等生产性实训室构成的“链式”实训基地。基地对外承接业务,对内为相关专业对应的不同岗位提供生产性实训项目,实现专业之间、专业与产业关键环节的有效对接。

组建跨界教师团队,满足项目真实需要。鉴于“链式”实训基地项目实际操作和真实运营需要,组建了分别由市场营销、设计(艺术设计、鞋类设计)、图形图像制作、电子商务、物流管理、会计等不同专业教师和企业关联部门骨干构成的教师团队,促进教师对关联岗位知识的理解、能力的锻炼,提升跨界合作能力,提高技术研发水平。

整合社会资源,形成良性循环。作为浙江省特色专业、中央财政支持的专业服务地方产业发展重点项目,电子商务专业率先发起成立温州市网络经济促进会并担任常务副会长单位,通过为温州中小企业进行电子商务产业链相关培训、承接产业链相关企业外包项目、建设温州市电子商务技术支撑与

人才培养公共平台等多种途径,以服务和贡献形成专业链发展的良性循环。

关键环节

建设温州名购网电子商务平台。温州名购网是围绕“温州名品购物中心”战略建设的一个专业性的温州名品购物平台,主要销售瓯绣、瓯塑等温州传统文化产品和轻工产品,其目标是通过网络平台的整合推广,促进温州名特产品的销售,提升温州区域品牌竞争力。该网站由学院投资建设,相关专业师生根据对应的工作岗位和任务进行运营,既提升教师和学生的商战能力,又促进温州名购网经营目标的实现。

构建基于电子商务产业链需求的专业链。通过调研,依据电子商务产业链产品研发设计(生产)、产品网络化、网络营销、物流配送、售后服务、财务核算等主要经营环节的需要,温州名购网设置了企划部、产品设计部、美工部、推广部、配送部、呼叫中心、财务部等对应的职业岗位群。职业岗位群中的每个岗位都有相关专业对应,从而形

成以岗位任务为驱动,市场营销、设计(艺术设计、鞋类设计)、图形图像制作、电子商务、物流管理、会计等专业协同的专业链。经过几年的实践探索,关联专业开发实施了“现代市场调查技术”、“瓯绣产品设计与制作”、“物流配送”等4门项目课程。

建立专业链运行管理机制。为了保证专业链的持续正常运行,学院建立了由专业带头人担任温州名购网法人,相关专业教师和

学生、企业员工共同参与运营,实施“双岗、双薪、双师”制度和对学生、企业、教师、学生进行多元考核的运行管理机制,建立了适应跨类别关联专业发展的矩阵制管理模式。温州名购网可以根据不同的需要组建不同的项目组,如瓯绣瓯塑项目组由市场营销专业师生进行需求调研,艺术设计专业师生设计制作瓯绣瓯塑,图形图像制作专业师生负责产品网络化,电子商务专业师生负责受理订单和客户服务,物流管理专业师生负责配送,会计专业师生负责核算,最后根据课程标准、项目实施成效进行项目课程成绩的评价和业绩考核。

实施成效

提高学生就业质量。通过该项目基于产业链关键环节的市场化运作,既给学生带来创意、创新、创业的动力和压力,又使学生了解行业发展的最新业态、最新技术和最新产品,激发了学生的创意能力,培养了学生的创新意识和创业精神,相关专业的教学质量和就业质量明显提升。据麦可思调查,近3年学院关联专业的就业率和平均月薪持续上升;关联专业学生创业效果显著,多名学生获得浙江省大学生“成功创业之星”、“最具潜质创业之星”、“十佳职业规划之星”等称号,参加竞赛多次获得国家级、省级一等奖。

提高教师技术研发能力。学院不同专业的教师通过真实运营温州名购网的相关项目,真正了解到行业企业发展的生态和所面

临的问题,提高了专业能力和技术研发能力,项目的实施促进了专业教师的成长和发展。专业链教师多次受邀在中国电子商务高峰论坛上与百度、腾讯、凡客诚品等知名企业高管同台演讲,被温州市政府、市商务局、市网络经济促进会列为电子商务行业培训师,并多次受邀到绿森数码、中国眼镜网、中国开关网等企业开展咨询诊断工作。企业在接受专业链教师团队的管理诊断和咨询后,销售额大幅提升。专业链教师团队还开展了温州电子商务现状调研并提出发展对策,承担了温州市鹿城区、永嘉县以及温州市网络经济发展规划的编制工作。

增强关联专业的建设成效。通过该项目的建设,电子商务专业被评为教育部、财政部高等学校提升专业服务产业发展能力建设项目;电子商务、计算机应用专业被评为浙江省特色专业;计算机类实训基地、电子商务实训基地被评为浙江省高职高专第一批示范实训基地;电子商务实训基地被温州市政府列为市级电子商务技术支撑与人才培养公共平台;“皮鞋结构设计”、“网络营销策划实务”、“数字图像处理技术”、“轻工产品设计”等被评为国家级、省级精品资源共享课程。同时,由于该项目实施注重过程的实践性、开放性和职业性,培育了相关专业的特色和品牌,如鞋类设计专业将学生设计作品通过温州名购网进行网络营销,制鞋企业不仅购买了设计作品专利,还主动与温州名购网和设计者洽谈,开展委托设计和网

络销售,推动了鞋类设计专业的发展;艺术设计专业学生将自己设计制作的瓯绣瓯塑作品通过温州名购网进行推广和销售,传承和发扬了温州地方传统文化,艺术设计专业被评为非物质文化遗产传承教学基地。(作者贺星岳系浙江工贸职业技术学院院长,汪焰系浙江工贸职业技术学院经贸学院院长)

破解千校一面的利器

高职院校专业群建设是一个冗杂的系统工程,涵益着新专业培植和孵化、跨类别专业整合、师资匹配和课程建构、学生创新创业基地及平台搭建、质量保障和评价体系建设等诸多工作。

专业群建设没有捷径可走,而且必须遵循职业教育的规律“出牌”,因为专业群承载的社会功能、学校责任、学生诉求各有不同。

就社会看,职业的分化不断加剧,专业的边际日益模糊,跨界的技术交融已经成为普遍。更值得关注的是现代职业虽有类属,而内部的职能、技术要求、资源配置都呈现出多元化趋势。社会是高职教育的“出口”终端,传统而封闭的专业理念显然已经滞后。

就学校看,专业是人才培养的依托,更是联系社会的纽带。专业设置既顾上兼下还要“量体裁衣”,意思是既要参照教育部的专业标准,还要对接地方社会人才需求及结合学校自身实际。因此,学校专业设置必须体现和适应现代职业环境下学科交互、知识

包容、技术多面的特征，这也正是专业群生成的内在“基因”和成长的生态条件。

就学生看，在高职教育职业定向影响下，专业在很大程度上主导着学生就业创业的方向。专业群宽阔的职业空间，跨学科职业文化和职业技术的广泛交融，能最大程度地满足学生个性化学习和发展的需求，从而激发学生创新创业的热情。

专业群建设的水平折射的是一所学校特色化办学的能力。一定意义上说，高职专业设置要破解“千校一面”的瓶颈，学校自主定制和打造校本式的专业群无疑是“利器”，专业群的意义远远超出了专业本身。（作者系浙江工贸职业技术学院学术委员会主任、教授）

摘自：中国教育报
2014-05-19
提供者：胡晓明

区域发展考验专业建设能力

专业建设是高职院校内涵建设的核心内容，也是高职院校建设和发展的立足点。在区域产业发展和变革中，高职院校能否顺应产业发展趋势，明确人才培养目标，科学合理地设置专业和课程体系，以培养与产业集群相适应的高素质技能型人才，很大程度上决定着区域经济的转型升级和跨越发展能否顺利地推进。

近年来，甘肃省高等职业教育快速发展，各高职院校在专业设置、专业结构调整和特色专业建设方面做了大量工作，并取得初步成效，逐步形成一批以特色专业为龙头、相关专业为支撑的专业群，基本建立起与区域经济发展相适应、与人才市场需求相衔接的专业门类比较齐全的高职教育人才培养体系。

但是，目前甘肃省高职院校的专业建设还存在一些亟须解决的问题，如专业结构趋同现象仍然比较严重、专业结构与区域产业结构调整存在错位现象、没有建立起高职教

育专业市场需求调研和专业预警机制等，如何破解这些在发展过程中不断出现的新问题，考验着教育行政部门和高职院校办学者的智慧。

问题

偏离行业需求、缺乏院校协同

1.热衷于铺摊子设新专业，导致财力分散、设施分散、师资分散，不利于集中优势办好特色或优势专业。2011年，甘肃省石化、有色、电力、冶金、食品、煤炭和装备制造等支柱产业完成增加值占规模以上工业的93.4%。结合自身实际和优势，甘肃锁定新材料、新能源、先进装备制造、生物、信息技术等五大领域作为发展重点，打造具有特色的战略性新兴产业，近年来增速保持在20%以上。但部分高职院校在增设新专业时缺乏全面深入的论证，没有长远的系统专业设置规划，专业设置盲目追风、缺乏特色，新设生产技术应用类专业偏少，与支柱产业和新兴产业相关的专业在甘肃省高职院校专

业设置中仍然存在“盲点”，如无机非金属材料工程技术、硅材料技术、新能源应用技术、物联网应用技术等。

2.专业结构趋同现象仍然比较严重，通用性较强的专业设置比重较大。对甘肃省高职院校2012年招生的19个专业类871个专业方向的初步研究显示，高职院校重复设置相同专业的有会计及电算化（15所）、计算机应用（13所）、计算机网络技术和应用电子技术（各10所）、建筑工程和物流管理（各9所）。目前，甘肃省很多高职院校建设相同的专业，甚至同一地区的不同院校也建有相同的专业、相同的实训基地，有些专业本来市场就不大，结果造成部分学校招收的学生过少，甚至无法开班，引发一系列问题。究其原因，主要是缺乏统一的宏观指导，各高职院校各自为政，专业设置缺乏总体规划，只看重办学效益而忽视社会用人需求，只开设成本小、硬件条件要求低的专业，一味追求生源数量，不考虑当前社会饱和状态和学生毕业后的就业去向。

3.专业结构与区域产业结构调整存在错位现象。甘肃省的产业结构以第二产业为主，“十二五”时期，将改造提升传统产业，大力发展现代服务业，积极发展特色农产品加工业，壮大特色优势产业，推动战略性新兴产业快速发展，形成规模化、集聚化和特色化产业发展格局。但甘肃省高职院校在专业设置中仍存在专业结构与产业结构错位的现象。其中，与第一产业相关的专业和第

一产业占国内生产总值的比重相比，差别相对较大；第二产业的GDP比重与相关专业数的比例不尽合理，如材料与能源大类中的能源类专业只有1个专业点；与第三产业相关的专业设置数量偏多，相关专业的毕业生数量已超过甘肃省所能容纳的数量。

4.专业设置和社会行业需求不能有效地进行衔接，还没有建立起高职教育专业市场需求调研和专业预警机制。有些高职院校专业陈旧，不顾市场状况连年招生，造成毕业生大量囤积，加剧了市场矛盾。由于应对市场需求变化的灵活度不够，花在就业和专业发展调研上的精力不足，导致学生在经过3年培养走进社会时才发现自己的专业学习很难适应社会需求。此外，有些高职院校专业的设置与本科专业存在重复，专业定位不强；有的专业设置名称、专业教材等与本科院校相近；有的名称虽然进行了改变，但教材内容没有体现出与本科教材的差异；“双师型”教师难以从数量和质量上满足学校的需求，专业教学方法难以摆脱传统理论教学模式，这些因素都造成了高职毕业生的社会适应性和职位迁移性不强、毕业生转岗能力和发展后劲不足。此外，有些院校没有充分利用好强势专业的优势，依靠强势专业来带动弱势专业的发展。

对策

契合产业需求、寻求特色发展

1.适应产业结构调整，系统培养技术技能型人才。2012年甘肃省提出实施“3341”

项目工程，包括打造三大战略平台，即打造以兰州新区开发建设和循环经济示范区建设为重点的经济战略平台、以华夏文明保护传承和创新展示范区建设为重点的文化战略平台、以国家生态屏障建设保护与补偿试验区为重点的生态战略平台；实施三大基础建设，即深入实施交通提升、信息畅通和城镇化建设；重点建设一批事关当前和长远发展的基础设施项目；瞄准四大产业方向，即把培育壮大战略新兴产业、特色优势产业、富民多元产业、区域首位产业，作为全省各地因地制宜、齐头并进、共同发力的产业方向和工作格局。顺应这一项目工程的建设步伐，甘肃省高职教育应积极发展与之联系比较紧密的各类专业，系统培养相关专业的技术技能型人才。

2.制定切实可行的人才培养方案，提高专业办学质量。紧紧围绕复合型、创新型、发展型等特征要素制定人才培养方案，注意方案的有效性、针对性和适应性。一要根据社会经济发展需要，以就业为导向，以职业能力为主线，在充分论证的基础上确定专业定位与培养目标；二要建立以学生为中心，实行任务驱动、项目导向、工作任务系统化等形式的工学结合、兼顾技术导向的教学模式；三要构建以培养综合职业能力为核心的课程体系，充分体现“职业技术核心”、“动手能力优先”和“注重综合素养”的课程设计原则。此外，从培养模式、培养方法和培养手段等方面入手，探索产教融合的新形

式、新方法，拓展产教融合的深度与广度，积累产教融合的好方法、好经验，努力探索订单式培养、校企合作式培养等人才培养途径。

3.建设特色专业，打造品牌专业。要紧紧围绕学校所在区域的区位优势、地缘优势、资源优势、行业优势以及经济建设和社会发展的实际需求，本着立足地方(行业)、面向市场、服务社会的原则确定特色专业，并以此为突破口，实行非均衡发展策略，集中财力发展特色专业，引领学校办学水平实现质的飞跃。品牌专业是由社会知名度与认可度决定的，代表着一所学校的办学水平，标志着学校的办学优势，是学校地位与水平的集中体现，也是学校可持续发展的重要基础，应该通过实施品牌战略来实现学校的跨越式发展。高职院校在谋划重点专业发展时，应把品牌专业建设作为一项重要的战略任务来实施，品牌与特色是相联系的，应该在确定特色专业的基础上打造品牌，通过若干年的不懈努力，使每所高职院校能有2至3个专业具有较强的竞争力、较高的社会知名度和认可度，使一些高职院校在总体竞争格局处于弱势的情况下，在某些品牌和特色专业上能取得相对强势。

4.积极开展专业群建设，构建专业群。一般而言，“孤岛专业”由于没有其他相关专业和课程的支撑，在师资力量、实训条件等方面基础薄弱，发展艰难，所以高职院校应重视专业群的建设，这对于高职院校具有

重要意义。第一，构建专业群有利于教学资源的优化配置、提高办学效益。高职院校通过专业群的建设可以实现实训基地、师资等教学资源共享，促进师资队伍及实训基地建设。第二，专业群的建设运行有利于学校整体实力的提升。通过专业群中办学实力强的优势专业的带动，有利于形成高职院校的办学特色和品牌优势，提高学校的知名度，形成专业群体优势。第三，专业群式教育有利于增强学生就业的竞争力和工作岗位的

适应能力。学生通过专业群相关课程的学习不仅能从事本专业的基础岗位工作，还能适应与专业相关的多个工作岗位群。第四，开展专业群建设有利于高职院校根据市场需求及时、灵活调整专业，这无疑将增强专业设置的灵活性与适应性，能更好地适应行业发展和区域经济的需要。（作者单位：甘肃省教育厅高教处）

摘自：中国教育报
2014-04-21
提供者：胡晓明

自主招生如何用公平赢得公信

实名认证为“中国人民大学政治系副教授”的“@人大陈伟”日前发布微博：“过去几届有的学生考试得十来分二十来分，超级低，正常学生再不用功，六七十分还是可以得的。有人责我苛严，原因其实在这里（招生腐败）。”此前，中国人民大学招生就业处原处长蔡荣生因收受贿赂 1000 万元被正式逮捕。这些消息一经媒体报道，关于高校自主招生公平、透明的话题再度引发各界热议。

做实“严出”比改革招生更紧迫

微博上这位“副教授”如此描述很容易被误解，其实“只得十来分二十来分”指的不是“买分”学生的高考科目成绩，也不是说凡考出如此成绩的皆为“买分”学生。但从这位“副教授”的披露中，我们倒是可以发现关于招生腐败的另一个思考方向。

客观地说，无论有无自主招生，高校招生腐败都难以完全避免。跳出对招生腐败的道德义愤，我们完全可以从另一角度考虑问题：要不是因为有相当部分大学生“考试只得十来分二十来分”最终也如期毕业，证明招生考试成绩这道入学门槛根本没有实际意义，哪里会有那么多家长敢通过违规手段将孩子送入大学？如果高考成绩真能成为预估学生最后学业成绩甚至职业成就的依据，而高考成绩不佳者即便混入大学也无法顺利毕业，谁会花冤枉钱买分进“名校”？

单就培养学生而言，与其花大力气改革招生，不如强化教学，抬高毕业门槛，让那些混入学校者知难而退，不就可以有效预防各种形式的“招生腐败”了吗？

但是，当下真正的难题是，面对部分脆弱学生和难缠家长，有多少教师敢坚持标准，严格要求学生？一旦学生因为考试不及格、论文通不过或绩点不够被招聘单位拒绝而“想不开”，谁来承担后果？到时家长会怎么反应？社会会如何评价？上级主管部门又会是什么态度？如果一切都要学校甚至教师本人承担，谁还会“不近人情地严格要求”？

今天，中国已经走过了招生名额少，招收的学生素质高，内在学习动力强，无论“宽出”“严出”都能保证基本质量的阶段，而进入招生名额多，录取比例高，学生素质大幅度下降的阶段。不愿学习而将时间虚耗在打网游、刷手机、谈恋爱甚至干脆睡懒觉的有增无减，再不抬高课程考试或毕业的成绩门槛，即便堵住了所有“腐败通道”又于事何补？学生浪费时间，家庭浪费钱财，国家浪费资源的状况不能改变，自主招生再公平又有多大意义？

在不少地方高考名额开始出现多余，“宽进”已经成为现实的当下，必须将教育改革的注意力尽快转向做实“严出”。自主招生是否严格公平，对考生们个人有意义，

而大学向社会输送更多有真才实学的毕业生则不但对个人和家庭，而且对社会、国家和民族都更有意义。(作者系上海大学教授)

招生公平需要专业规则做堤防

自主招生经过世界很多国家的大量高校反复实践，被证明是比较好的人才选拔和培养制度。在欧美一些教育发达国家，“自主”的“自”是指大学独立法人的“自”，招好学生是办好学校的起始环节，招生搞不好就意味着学校的一些列后续工作难以正常开展，所以这些学校往往会委派权威的专业人士招生，一般不会违反规则。

反观国内一些高校的自主招生，招生权力掌控在行政人员手中，原本是代表高校招生自主权的“自”，变为代表行政权力小圈子的“字”，他们在招生标准设定、自主选拔、面试环节任意而为，干预专业人员公正选拔，这就是自主招生在行政权力控制下被异化的基本模式。

在大学中，良好的自主招生制度的建立与现代大学制度的建立是相互伴随的。否则，行政权力就依然难以受到必要的约束。唯有真正建立了现代大学制度，才能让权力

与责任相匹配，赋权与问责相制约，权力的运行才能真正阳光。

当下尚有一种误区，公众过度依赖上级监督下级。大量事例表明这是不靠谱的。早在2005年，教育部就提出过“六公开”；2013年，教育部再发文要求高招信息“十公开”，依然难以阻止腐败者的脚步。

自主招生的健全制度体系一定要包括专业的健全的独立第三方监督体系。标印着“绝密”字样的试卷由警方护卫考点、监控录像、全封闭阅卷，这些都还是技术层面的措施。必须形成整个招生过程的系统环路，在理论构架和制度体系建设上不落后，并转换成一套系统可操作、可监督、可重复的专业规则，才能防堵从各个路径钻进来的“老鼠”，保障自主招生是一场公平的竞争。

真正的自主招生应该在专业的规则中运行，每个当事人都能够参与监督。这样的专业规则是公器，不论职位高低，大家都有平等的使用权力，也都应该一视同仁地遵守。(作者系中国教育科学研究院研究员)

摘自：中国教育报

2014-06-09

提供者：胡晓明

让图书馆成为成长梦工厂

——浙江省衢州职业技术学院创建高职特色文化育人场所的实践

因为网络化、数字化潮流的到来，高校线下图书馆日渐冷清。但衢州职业技术学院的图书馆却一直保持着生机与活力，这里不再是简单的借书还书的地方，已经成为一个以书为媒的梦想孵化基地。

曾几何时，因为网络化、数字化潮流的到来，高校线下图书馆日渐冷清。但在浙江省衢州职业技术学院的图书馆，每周一次读书沙龙、一次英语沙龙，每学期20次教授讲坛，让这个图书馆一直保持着生机与活

力。提到这些，衢州职业技术学院党委书记崔戴飞就一脸自豪，她说：“衢州职院的图书馆，不仅是一个借阅图书的地方，更是一个体现高职特色的文化育人场所、一个知识传播与分享思想的集散地、一个孵化大学生梦想的地方。”

读书指导员——书山有路我为径

在衢州职院有个传统，就是新生报到以后，在学校上的第一堂课就是参观图书馆，并接受入馆教育。这堂课由新生班主任和助理班主任一起组织，让学生们熟悉图书馆环境，了解如何利用图书馆的馆藏资源。此后，每个新生班级会选聘一名读书指导员，那些好读书、会读书的信息与阅读达人将成为班级读书活动的意见领袖和服务者，成为图书馆与普通学生联系的桥梁。

信息工程学院 13 光伏 1 班学生刘东东，就是班里的读书指导员。她坦言，自己很喜欢这份工作，会定期向班里同学宣传图书馆，号召同学们去图书馆借书看书，以提高自身的文化底蕴。为影响更多的人，刘东东还与班级微博负责人合作，每周去图书馆找一本好书，并记录下这本书的索书号和简介，通过班级微博向大家推荐这本书。经过她的宣传，班里爱看书的人多了，读书热情不断高涨。

刘东东的同班同学黄观吉说，现在是信息的汪洋，看什么样的书有时候真的很盲从，有一个替我们探路的指导员太重要了。经过读书指导员的体验式阅读，然后进行甄别和推荐，可以节省我们很多时间，避免我

们在读书道路上走弯路。

读书沙龙——分享心得汲取能量

衢州职院图书馆与学校党委宣传部、学工部、学生社团一起，每周举办一次小型读书沙龙、每年举办两场大型读书沙龙。围绕一本名著或畅销书，学友们共谈读书心得体会，既激发了学友们的阅读兴趣，又加深了对所阅读书籍的理解。

读书沙龙的核心理念是“悦读·乐谈”，采取相对自由的对话讨论形式，根据学生的不同兴趣和关注点，从学术、艺术、热点问题、时事政治、社会现象、经典名著、职业素养等方面展开对话讨论。每周一次的小型读书沙龙，主要以学生社团、寝室、班级或专业为单位，利用周末在图书馆举办，由组织方自行选书、图书馆教师指导，并在图书馆主页上提供图书电子资源下载。

不久前，图书馆和读书协会联合举办了一场以“致青春·致阅读”为主题的读书沙龙活动。这次活动从主题确定到最后的组织，全部由读书协会的学生自主完成，吸引了来自各院系的师生，师生共同分享了自己关于青春与阅读的心得体会。大家表示，通过大量阅读，为自己找到了奋斗的力量，汲取了正能量。

为了更广泛地传播读书体会，学院还把学生的读书心得体会进行整理、筛选和批阅，做成展板，在图书馆一楼大厅展出，大大激发了学生们读书的积极性。

两个中心——技能与素养双提升

衢州职院有两个特殊的“中心”：职业

考证服务中心、职业素养服务中心。这是图书馆的两个内设机构，主要服务于学生的职业资格考试和职业素养提升。

职业考证服务中心主要提供考证图书资源、考证信息、考证辅导三种服务。“对于一个非会计专业的学生来说，考会计证并非易事。学校的职业技能考证中心对自己的学习帮助很大，在这里可以随时随地看到很多相关资料，而且环境安静。”信息工程学院12网络2班学生泮晴遥今年准备考会计证，泮晴遥相信通过努力，自己的会计资格证考试一定能一次性通过。

职业素养服务中心集中收藏了与职业素养、就业创业相关的资源，主要分为职业道德、职业心理、职业规划、职业语言、职业技能等几个大类，目前共有藏书两万余册。建这个中心的目的是，增强学校的职业氛围和职业气息，提高学生的职业素养。

为了做好两个“中心”的工作，学院与衢州市的主要企业取得联系，收集了大批企业信息资料，包括企业产品介绍、规章制度、岗位需求和任职要求等，让学生在在校期间能够接触到更多的企业文化；与衢州市就业局合作成立就业指导站，为学生提供职业咨询，解决他们的疑惑；与衢州市就业局职业教育科达成合作开发职业教育协议，就业局免费为中心提供价值15万元的电子显示屏，全天候播放由就业局提供的企业招聘信息，为学生提供求职服务。

以书为媒——成为梦想孵化基地

来自宁波余姚的熊双双，最近被学校评为感动校园十大人物。对于即将走上工作岗位的熊双双来说，最让她难忘的就是学校图书馆，“自己能获得校园十佳自强之星和浙江省康恩贝自强之星二等奖学金，都与学校图书馆有极大的关系。在图书馆这种学习氛围好的地方学习，看到比自己学习更好的同学还在奋斗，自己也会有更大的动力”。

2010年，熊双双来到衢州职院艺术设计专业学习，后来因为脚底溃疡复发严重需要做脚踝矫正手术，被迫休学一年。2012年她复学转到11设计2班，刚开始的时候，她在专业课程上有些吃力，为了迎头赶上，就经常去图书馆借专业书籍看。在毕业设计阶段，图书馆更是熊双双待得最多的地方。熊双双说：“因为经常去图书馆，和图书馆管理员都熟悉了。有时看到她打扫会帮她搬凳子，走在路上遇到也会相互打招呼，感觉很亲切，感觉图书馆就像是自己的家。”

“在去年的国家奖学金评审会上，10名参与评选的学生，有7人提到大学图书馆对自己的影响很大。”图书馆馆长杨国顺自豪地说，虽然图书馆的工作烦琐，也不一定能看到即时的效果，但听了同学们的报告后，深深地感到自己的工作是有意义的。

图书馆已经不是简单的借书还书的地方，与时俱进的衢州职院图书馆已经成为一个以书为媒的梦想孵化基地。

摘自：中国教育报

2014-05-26

提供者：胡晓明

培育职业教育中的人文精神

职业技能培训只传授给受教育者生存和发展的技能，解决人“怎样活”的问题，而人文精神的培育才能解决人“为何活”的问题。

在职业教育发展过程中，唯经济功能和唯技能教育的观念占据了一些教育者和受教育者的思想，使职业教育出现了功利化倾向。

随着我国专业化分工愈加细化，就业形势愈加严峻，一些职业教育工作者在施教过程中不再以人为本而是以需为本，一切向企业需求看齐，过于强化职业技能的培养，而仅仅把受教育者作为满足社会需要的手段和工具，不注重其主体自我价值的实现，其教育目的偏离了职业教育的本意。于是，一些职业学校变成了制造标准劳动力的“机器”，通过职业教育这道工序，将学生加工成适合不同岗位需要的“智能产品”。

由于现实功利目的的理性主义教育模式使职业教育背离了“成人之学”的存在根基，造成职业教育人文精神的缺失，使职业教育进一步发展面临困境：专业设置的细化确实培养出技能型人才，却难以培养出具有高远眼光的高精尖专家；技术工人标准化甚至产业化使我们在劳动成果的数字上沾沾自喜，但他们同时也成为职场中整齐划一的机器零件。职业学校不能被降格为仅仅是职业养成所在，还应承载人格养成之人文教育

的重要使命，坚守“求真、向善、寻美”的人文担当。

人文精神是人之为不可或缺的精神，能促进人自身素质的提高，更能促进人的心智成熟和丰富想象力的产生，使受教育者具有知、情、意统一的完满人格。古语说“形而上者谓之道，形而下者谓之器”，因此职业教育不仅要把学生训练成职场中的“利器”，还要注重其精神和人文素质的培养，这是最高的“道”，它决定着一个人的人生态度和价值观，决定着一个人的未来。但当实用性成为职业教育的重要特征，当职业教育被定位于专业教育后，自然会过度强调谋生技能和功利需要，背离教育过程中人格养成之根本宗旨。

教育要以提高人的素质、培养身心和谐发展为本目的，关注受教育者的人文素养，培育其人文品性、塑造其健全人格，这决定了人文精神应成为职业教育中的重要一维。追寻职业教育中的人文精神，具有重要意义。

以人文精神作为价值导向。一方面，社会越来越需要具有专业技能和人文素养的全面发展的人才，这是职业教育发展的现实需要；另一方面，由于其目标定位的功利性，职业教育更需要人文精神的价值引导。没有正确的人生观和价值观，将对受教育者的成长造成负面影响，严重影响职业教育的发

展。职业教育通过人文精神的价值引导,才能使
学生更加关注自身、社会和人类发展。

中西人文精神并重。中国传统文化提倡“修身、齐家、治国、平天下”,自古人们都具有一种家国情怀,中国传统人文精神更注重人的群体性价值。西方的人文精神主要指文艺复兴、启蒙运动以来的人文精神,高扬“自由、平等、博爱”等人文理念,注重人的个体性、自主性价值的实现。我们在人文精神的培育中,要把中国传统人文精神和西方人文精神结合起来,使人的社会价值和个体价值都得以实现,进而实现人的全面发展。

科学精神与人文精神相互融合。求真、求实是科学精神的目标,创新是灵魂;人文精神是求善的,对科技发展有推动作用和引领作用。科学精神和人文精神是社会进步的两翼,不可分割。职业教育要把科学精神和人文精神融合起来,把人文精神渗透进科学精神,使学生除了掌握全方位的科学知识外,还要培养高尚的情操和道德,提高人文素养,树立尊严意识、诚信意识、岗位意识、创新意识,在不断自我认同、自我超越中实现人生价值。(作者单位:吉林广播电视大学、吉林省委党校)

摘自:中国教育报
2014-05-19
提供者:胡晓明

企业化培养方式 职业化培养过程

校企一体共育人才

——记浙江商业职业技术学院连锁经营管理专业人才培养模式改革

能力强的店长留不住、采购人员缺乏成本控制意识、门店普通员工流失率大……囿于特殊的组织形式,连锁企业总是无法回避这些问题。人力资源质量不高、规模不足,已经成为制约连锁企业扩量经营的瓶颈,他们对内要稳定队伍,提升员工整体素质,对外要招兵买马,填补不断扩大的人才缺口。根据浙江省商务厅提供的数据显示,“十二五”期间,浙江省连锁业将新增约 1700 亿元的零售额,连锁超市约占 850 亿元。按一家大卖场平均销售额 2 亿元、正式员工 300 人(店长 3 人、经理 12 人、科长 50 人)计算,意味着浙江省将新增大卖场 400 多家,

相应的,需要店长 1200 多名、经理 5000 多名、科长 20000 多名。

这些岗位人才从哪里来?全国的连锁企业都将面临这个极为现实的难题,浙江的数据只是一个缩影,它所隐含的却是一组尴尬的矛盾:一方面是大学生就业难的声音从未间断,另一方面是收入不菲的新兴岗位门庭冷落。

“发挥高职教育功能的时代来了。”浙江商业职业技术学院(以下简称“商职院”)党委书记骆光林说,“同样是连锁经营管理专业,我们与中职学校的起步岗位差不多,但目标岗位不一样,我们按门店店长的要求

来开展专业建设；而与本科的差别是，我们注重实践能力的培养，从基层岗位开始就与企业共建共育。”身兼教育部门商指委连锁经营管理专业教学指导委员会主任，他认为，“政、行、企、校四方联动”的办学机制是提升高职院校核心竞争力的重要支撑，并将这一理念融入连锁经营管理专业建设之中。

近年来，依托教育部门商指委、中国连锁经营协会、浙江省商贸业联合会，对接浙江商贸流通业发展新趋势，商职院连锁经营管理专业践行“工学结合、岗位轮替、能力递升”的人才培养模式，形成了“以企业化的培养方式、职业化的培养过程，校企一体共育人才”的专业特色，实现了人才培养和学生就业质的提升，并由此获得了2013年度校企合作“浙商集团金桥奖”荣誉。

在典型企业中锻炼岗位规范 培养人才适应行业发展需求

一改以往晚睡晚起的生物钟，这半年来，徐虹飞每天早晨7点前就赶到物美超市杭州莫干山店。作为杂货部的实习生，他的第一项任务是跟着师父逐次核对休闲食品的数据。“对于价格有浮动的食品，我们立即更换价格条码；对于库存不足的食品，就要马上跟总部或者厂家联系补货。这些事情都要在每天卖场开门营业前解决，一点都马虎不得。”虽然还只是一名实习生，徐虹飞谈起工作来已头头是道。

与徐虹飞一样，连锁经营管理专业今年

共有6名三年级学生在莫干山店进行为期90天的定岗实习，他们是“物美经营管理班”的第4届学生。回想与物美的“第一次牵手”，经贸学院院长孙玮琳颇为感概：“连锁超市往往千店千面，没有标准化的门店岗位规范，选择物美，是因为它在人力资源发展上已形成了一套成熟的体系。”正逢物美跑马圈地的高速发展期，2010年7月，双方一拍即合，正式组建校企合作订单班，实施“2+1”教学培养模式，即把前两年的教学安排在校内完成，第三年进企业顶岗培训。

以物美班为例，到了第三年，该校借助物美标准化的岗位平台，将应届生的顶岗实习分为3个阶段推进。第一阶段是为期14天的行为训练阶段，让学生通过军训、运营规范等学习熟悉大卖场工作人员的基本行为规范；第二阶段是为期80天的岗位见习，学生在生鲜部、百货部、杂货部及客服部4大部门共计22科别进行走科轮岗，确定自己有意向从事的科别，由此进入第三阶段为期90天的定岗实习。经过由浅入深的培训，物美订单班56%的学生在毕业前就能连跳3级（实习生、普通员工、资深员工）晋升为副科长。

把3年学制分割为2和1，并不是简单地对学校和企业时间的划分，事实上，合作企业早已将自己的理念渗透在新生踏入校门之际。近年来，该专业以连锁店长职业岗位群的知识、能力为要求，与企业合作开发核心课程、教材和培训资料。“连锁门

店营运实务”、“连锁企业采购管理”等5门优质核心课程，基层岗位、主管岗位、店长岗位等3个综合实训技能包，这8个项目都是学校与物美集团、国美电器、浙江久久食品连锁公司、曼卡龙珠宝等企业合作共建的成果。课程重构后，双方的师资也实现了互通，学校只要把下学期的课程表发给企业，企业就会安排有相应专长的师傅进校上课。

“这是一种深度的校企融合，真正践行了我们所提倡的由学校、企业双主体育人的理念。企业将自己的培养触角往前延伸，全面参与学校的课程改革和教学计划；而学校以企业的生产实际来引领教学，明确人才培养的目标与规格。在合作过程中，学校始终关心的是人才成长的规律和如何协助企业解决问题。”浙江省商贸业联合会会长吴德隆在评价该专业人才培养模式时如是说。

无论学生是否留在实习企业，这种人才培养模式无疑为连锁经营业输送了一支现代化的生力军。正如物美集团华东公司人力资源总监龚晓丹所说，“管理岗位的人选，如果从社会基层员工中提拔，虽然他们可能在专业基础方面比较强，但在内涵修养方面会偏弱一些。而今后，管理培训生正好能弥补这一点，这些学生都拥有大专以上的学历，又是从基层工作中锻炼上来的，可以成为公司未来发展的顶梁柱。”首届订单班的张建邦正在发挥顶梁柱功能。工作近3年，他已任职物美大卖场闻堰店的副经理，这是

一般员工需要奋斗5—8年才能企及的职位级别。

张建邦告诉笔者，实习时学以致用满足感是最终促使他决定在这个行业沉下去的原因。刚工作那会儿，公司让张建邦带领百货部分属的家电部，一年后不但部门业绩有所增长，团队中的“五张脸”也保持不变，这在职员平均流动率约60%的大卖场中几乎成了传奇。“除了专业技能，老师传授的处事逻辑、有效沟通等能力对我大有帮助。其实也没什么诀窍，只要不断提升自己的沟通能力和执行力就好。”物美大卖场闻堰店是今年年初刚筹建营业的新店，物美把张建邦从莫干山店百货部调过来任副经理，正是看中他这种务实的处事能力。

在深度合作中培育新型人才 共建平台提升服务产业能力

对于物美而言，与商职院的合作让其尝到了甜头，“忽如一夜春风来”，这两年，它将这一合作育人的模式复制到其他高职和本科院校中。“未来3年，物美在华东地区的目标是开到30家大卖场，年销售额达到百亿元。我们希望通过与高校合作，为物美的后续发展做好人才储备工作。”龚晓丹曾不止一次表达过与高校合作的意愿。

“企业的合作与他们的获益成正比。校企合作不能单凭对企业的道德感召，而是要建立一套利益共享的机制，形成双赢的利益链。”曼卡龙珠宝股份有限公司董事长孙松鹤说，企业在合作过程中得到的最直接的好

处是学校为其培养的人才储备，除此之外，把企业部分生产能力转化为学生的生产实训或者承接企业员工的部分培训，都是构成利益链的有益要素。

基于“利益链”理念，2011年，在虚拟的连锁经营学院架构下，该专业与物美集团华东公司、浙江曼卡龙珠宝股份有限公司共建“物美学院”和“曼卡龙学院”，设立商职院物美人才培养基地和曼卡龙人才培养基地，将企业的部分人力资源管理与培训职能承接过来，由校企双方以教学项目组的形式共同制定人力资源规划、共同开发工学结合教材、共同实施企业员工培训与学校专业教学，将职业培训、订单培养等功能整合其中。

这种开放式的人才培养平台，实现了企业和学院的双赢。双方将企业员工与校内学生放在同一平台上培养，在共同的师资、实训资源之下，最终实现连锁门店店长的人才培养目标。具体来看，即企业员工和该专业学生从连锁企业基层岗位做起，通过从理货员、收银员、总台服务、主管（领班）到店长的全过程培养，实现岗位和能力递升。学校对企业员工主要是岗前教学与培训，根据提拔的岗位要求，进行针对性培训。3年来共承担各类行业、企业培训近2000人次。

“高职院校要有为才会有位，除了承担为企业培训员工的社会职责外，我院还发挥了‘大学’的功能，利用师资优势，分享自己的行业研究成果，承接了《玉环县玉城街

道、楚门镇商贸服务业发展规划》等横向课题近10项，一定程度上引领了连锁企业和行业的发展。”骆光林引以为豪。近些年，通过浙江省商务部门现代商贸发展研究院这一社会服务平台，该专业整合多方资源，以多种渠道、多种方式，全方位服务于社会和地方产业发展：参与制定《浙江省“十二五”流通规划》；起草教育部门商业职业教育指导委员会《店长职业岗位标准》；联合浙江省连锁经营协会在2010年共同举办“第四届浙江省连锁业大会暨‘十二五’连锁发展论坛”，与时代商业研究院共同发布《2010浙江连锁经营发展报告（超市篇）》、《2011浙江连锁餐饮品牌发展报告》；与中国连锁经营协会共同设立“CCFA 品类管理师”职业资格培训机构与考试中心；2013年起与浙江省连锁经营协会共同举办“浙江省连锁业优秀店长技能培训班”……

“为什么我们的连锁经营专业能够实现高质量就业呢？一个很重要的原因是，他们按照市场需求来进行专业建设和改造。如果说商职院将专业培养目标设置为连锁门店店长，实现了第一次升级，那么随着‘专业服务产业发展能力提升项目’建设的推进，他们已经开始了第二次的调整和升级，专业由服务于一定的企业，转变为对接相应的专业链和产业链。”浙江商业职业技术学院副院长张宝忠将该校连锁经营管理专业的人才培养模式改革称为“专业建设迈向现代化的二次革命”。

在总结“二次革命”给学校带来的变化时，骆光林用了“五个转变”来概括，即社会服务从员工培训转变为全方位服务产业、人才培养从封闭式校园培养转变为开放式企业化培养、师资队伍从单一学校师资转变

为校企融合一体教学团队、实训资源从单纯的实训功能转变为职业岗位教学一体化、专业建设从各自为阵转变为专业集群建设。

摘自：中国教育报

2014-04-15

提供者：胡晓明

武汉职业技术学院开展“五全育人”的创新实践

近年来，高职院校人才培养重在提升就业率，人才培养的质量越来越为人们所诟病。2009年，武汉职业技术学院另辟蹊径，从“全景熏陶、全程渗透、全员育人、全面影响、全体受益”五方面着力，开创“五全育人”人才培养新模式。

能力是炼出来的

“什么样的树才能抵御风暴？”在武汉职业技术学院校长李洪渠看来，一棵好树要有强健的根系。育人如育树，职业人才的“根”，在于他的“能”，而这份“能”必须通过千锤百炼，才会在专业的土壤里扎深、扎稳。

为了给学生提供释放潜能的平台，2009年，武汉职院正式开启“校企深度融合”。目前，学校已与1500多家企业建立长期合作关系，在武汉“1+8”城市圈企业中建立了稳固的“就业根据地”，初步形成“合作办学、合作育人、合作就业、合作发展”办学格局。

5年前，神龙东风汽车厂准备从武职纺织服装学院招聘3个置装设计员。面试现场，武汉职院的学生一个个脸涨得通红，答不上话。“学生面试技巧竟如此糟糕！”在旁观摩

的李洪渠痛下决心，要彻底提高学生的基本职业能力。

“20项基本能力训练”应运而生。参加企业人士报告会、一周企业体验、事件分析、主持会议、提出并让他人接受某一观点、课前无主题演讲、学做PPT、职业礼仪等具体细微的能力训练课程，使学生的沟通能力、工具使用能力、团队合作能力和危机处理能力得到充分锻炼。

实景课堂全程育人

2013年，旅游学院为了模拟小微企业经营，筹建起包括面包工坊和水吧在内的Star Coffee创业教育中心。

“学生们在面包房里可不仅仅是工作，他们其实是在上课！”旅游学院院长郭沙介绍，对旅游管理专业小微企业经营方向的学生来说，面包工坊就是主要课堂。作为考核，学生每天必须完成相应的营业额目标。

走进纺织服装实训中心，就像走进了服装生产车间，设计、面料、印染、包装等30多个专业实验室一应俱全。服装CAD实验室里，2013级现代纺织技术专业的学生正在老师的指导下设计模板。“课余时间我们总是选择‘泡’在研究所里，因为这里有书本

上学不到的知识。”

近年来，学校加大教学基础条件建设，搭建起现代制造技术中心、光电子技术中心、通信技术中心、酒店管理实训中心、生物制药技术中心等 50 个校内实训平台，融教、学、做于一体，让学生在实际操作中练就一手好本领。

校园特色文化育人

在一次校园社团风采月活动中，李洪渠发现敢于在舞台上展现自我的只是很少一部分学生，大部分学生只能躲在角落里。他提出，职业教育不应成为精英教育，要倡导多样化的校园活动，让校园活动覆盖到全体学生。

校园文化活动因此不断吸引学生。网球社、日语协会、围棋协会等大小 57 个特色

社团极大地丰富了学生的课余生活；技能运动会等 400 多项大小活动，激励学生在参与中发现兴趣，提高志趣，收获乐趣；“凌家山讲坛”“谈石斋”文化艺术长廊等文化讲座，让热爱艺术的同学近距离谛听大师的声音。

提到武职的校园文化，李洪渠一脸自豪，学生在参与丰富多彩校园活动的过程中，逐渐学会了如何在多元环境中寻找最适定位。走出校园后，往哪儿扎根，怎么扎根，成为一种本能。

李洪渠欣喜地看到，随着人才培养质量的全面提升，武职的人才越来越受社会青睐，毕业生成了企业争抢的“香饽饽”，在各自的岗位扎根长成了参天大树。

——摘自：《光明日报》

2014-06-17

提供者：曾晶晶