

信息文萃

● 典型经验
● 职教人物
● 教育改革
● 人才培养
● 清远职教

图书馆

2015

第2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

2015年第2期

顾 问 赵鹏飞 陈传尚

主 编 黄远大

副 主 编 井春兰

责任编辑 胡晓明

资料收集 胡晓明 曾晶晶 叶丽榕 吴幼兰

目 录

典型经验

抓职业教育就是抓产业竞争力	4
苏州工业职院：“利他”是校企无缝对接的粘和剂	5
浙江建设职业技术学院：从热门到独门的华丽转身	8
浙江建设职业技术学院：虚拟技术助力人才培养	10

职教人物

吕杰：在焊花中追逐爱与梦想	11
魏晓锋：职教发展要与社会需求同频共振	14
刘建：“弃本科读技校”变身另类教师	16
窦铁成：“金牌工人”是怎样炼成的	18
欧汉文：“泥腿”中职教师变身大学教授	20

教育改革

职业教育集团化办学是教育改革建设的重要方向	22
职业教育为何就业热招生冷	24
地市高职仰望“标准”一声叹息	26
肖武：从社会服务中寻找研究方向	28

人才培养

职教支撑“中国制造”还要过几关？	31
职业教育时代来临 高考不是人生终极判决	33
高职生需推崇“学霸精神”	35
黄卓君：开展职业启蒙是改变社会偏见的良方	36
技术技能筑牢强国基石	38
让职校生挺起胸膛才能撑起“中国智造”	39
金华职业技术学院：招生招工同步打造不一样的学徒	41

清远职教

广州(清远)产业转移园已签约入园项目 32 个	44
全国人大常委会副委员长认可清远发展职业教育	44
广东省政协主席王荣赴到清远调研	47
“校企合作”是提高人才培养质量的“双赢”模式	48

抓职业教育就是抓产业竞争力

重庆市江津区牢固树立抓职业教育就是抓发展、抓就业、抓民生、抓产业竞争力的思想,把加快发展职业教育作为区域经济发展的战略重点来抓,职业教育改革发展取得重大进展。4月26日,中共中央政治局常委、全国人大常委会委员长张德江率队到江津检查职业教育法实施情况并主持召开座谈会,对江津职业教育发展成绩给予高度肯定。

多元办学,打造职教聚集区

江津在重庆五大功能区域发展战略格局中,定位于城市发展新区,是推进新型工业化、城镇化的主战场。近年来经济社会快速发展,对劳动者素质提出更高要求,呼唤加快发展职业教育。为此,江津内外齐抓、公办民办并重、中职高职并举,不断壮大职教办学规模,已成为全市职教聚集区之一。

入驻了一批高水平职业院校。根据区域产业发展需要,依靠良好区位优势,先后引进6所高职院校和1所中职学校,扩大了江津职教规模,提升了办学水平。

优化区属职业学校布局。投资6亿元实施区属公办职业学校合并改造提升工程,促进了教育教学资源有效利用。同时,引导社会力量参与办学,在基础建设、土地使用、实训基地、招生就业、学生待遇、教师职称评定等方面,民办公办同等待遇,激发了民办学校发展活力。

强力保障办学需要。严格按师生比标准核定教师编制,对学校招聘企业高技能人才担任专业教师给予财政补助;对全区中职学生免学费、免住宿费、补助生活费;区财政设立职教发展专项资金,今年已增加到2400

万元,连同中央、市财政补助资金,不断改善职教办学条件。目前,全区共有职业院校教师4100人,在校学生近8万人。去年招生2.8万人,约85%来自区外,聚集辐射作用明显。

改革创新,打造职教示范区

江津坚持走校地合作、校企结合、产教融合、工学联合的办学路子,打造特点鲜明的职教办学模式。

校地合作。6所高职院校虽不由江津直管,但都与区里形成了共生共荣合作关系。建立了政府部门联系职业院校工作制度,有关部门在要素保障、配套设施、办学环境、学生创新创业等方面给予职业院校大力支持。各职业学院依靠智力资源,与区政府联系部门开展深度合作。

校企结合。鼓励职业院校与企业在资源共享、教学实践、基地建设、员工培训等领域全方位结合,实现校企一体化发展。如,重庆能源职业学院与世界500强迅达(中国)电梯合作建成电梯实训馆,成为西南地区首个从事培养电梯专业技术技能型人才的重要基地。

产教融合。组建西部最大的重庆工商职业教育集团,涉及36所职业院校、80家知名企业,开启了全市集团化办学先河。依托职教集团精良的师资力量和众多的学生资源,在江津工业园区设立职教创业园。去年园区产值1166亿元,预计2020年达到3000亿元以上,可新增就业岗位18万个,切实满足了职教学生就业需求。“园团互动、服务产业”办学模式实现了育人与用人的“零距离”、毕业与上岗的“零过渡”。

工学联合。推进学校与工厂、教室与车间、教师与技师、学生与学徒、理论与实践、作品与产品、招生与招工、育人与增收等“八大融合”，促进职业教育的课程内容与职业标准、教学过程与生产过程、毕业证书与职业资格证书等“三大对接”，实现了学校与企业的大互动，专业与产业的同发展。

突出质量，打造职教先进区

江津坚持以就业为导向，以服务为宗旨，着力提高人才培养质量，提高职教的吸引力和影响力。

一抓“三紧贴”，探索育人新路。各职业院校设置专业紧贴生产生活需求，着力构建了与全市“6+1”支柱产业集群和江津区工业五大主导产业发展相匹配的专业体系。教学实施紧贴技能技术提高，建成国家级实训基地8个、市区级实训基地19个，让每位学生都能接受两个月的教学实践和一年的顶岗实习。育人管理紧贴学生心理生理特点，实现职业技能教育与职业道德教育同步推进。教学成果从书本知识评价改为职业能力评价，从课堂考试评价改为车间操作评价，从终结性评价改为过程性评价，从复述性评价改为创新性评价，探索了一条育人新路。

二抓“三名”工程，提升人才质量。名专业工程方面，机电一体化、工程测量技术等19个专业成为中央财政支持建设的重点专业。名师资工程方面，引进培养全国职教

名师31名、市级名师83名、“双师型”教师2708名，“双师型”教师比例提高到66%。名技工工程方面，打造以品端、技精、体健为内涵的“江津技工”品牌，94%的职业院校毕业生拿到“双证”。

三抓产业支撑工程，提升生产质量。全区职校学生约三成留在本地就业，2009年以来累计向区内工业企业输送技工5.5万人，培训产业工人2.5万人次。富集的职教资源吸引了众多国内外企业来江津投资，全区规模工业企业356家，其中世界500强企业14家。江津职教正促进“江津制造”走向“优质制造”、“精品制造”，为江津工业增量提质升级发挥着重要的推动作用。

四抓职教民生工程，提升就业质量。全区职业院校学生就业率在98%以上，就业稳定率在93%以上。近3年来，职业院校开展各类社会培训约20万人次，培训新型农民约5万人次。一些学校还引导学生创办微型企业，边学习边创业。

实践证明，职业教育大有可为。我们将进一步深化职业教育体制改革，统筹发挥政府和市场作用，形成多元化的职业教育发展格局，推动人力资源从数量型向技能型转变。（作者系重庆市江津区人民政府区长 王合清）

来源：中国教育新闻网—中国教育报

提供者：胡晓明

2015年05月21日

苏州工业职院：“利他”是校企无缝对接的粘和剂

校企合作的难点在于，如何充分调动企业参与校企合作的积极性，搭建起共赢的校企合作平台，找准校企合作的“最大公约

数”。苏州工业职业技术学院校企合作的最大的特点是“利他”，不是想着从企业捞什么利益，而是想方设法为企业做好服务，企业

自然主动找上门来寻求合作。

当前,我国经济发展已进入以资源、资本驱动为主,向以技术、知识、人才为主的转型发展阶段,加快培育技术技能人才已是实现经济转型、产业升级的国家战略需要。近年来,在国务院和教育部的顶层设计下,深化校企合作、推进产教融合成为职业教育的发展共识,江苏省苏州工业职业技术学院也不断在体制机制上寻求突破和创新,并走出一条校企无缝对接打造企业学院的新路子。

校企合作的难点是什么

长期以来,构建以校企合作为核心的人才培养模式,是职业教育发展的目标之一。但校企“两张皮”的现象,是职业院校校企合作普遍遭遇的瓶颈,深层次原因是企业参与校企合作的动力和能力不足。因此,校企合作的难点就在于,如何充分调动企业参与校企合作的积极性,搭建起共赢的校企合作平台,找准校企合作的“最大公约数”。

苏州工业职院的校企合作,最大的特点是“利他”,不是想着从企业捞什么利益,而是想方设法为企业做好服务,让企业觉得有利可图。开展校企合作初期,学校也是抱着“企业能为我做什么”的态度,但合作效果并不理想。在后来的校企合作中,学校践行“我在乎你”的学院精神,与时俱进,大力推进产教融合、校企合作,同时转变观念,变“企业能为我做什么”为“我能为企业做什么”。现在,企业都主动找上门来寻求合作。

校企合作理念如何落地

在与企业的合作中,高职院校既是发起者,也是组织者、策划者和主要的实施者,在出现问题和困难时还是主要的解决者、协调者。这样的校企合作,学校负担过重,而

且关系不稳定,难以持久。如何使校企合作落地生根并且可持续发展?这就需要建立校企合作的长效机制,整合多方资源,通过开放办学促进校企合作。

为此,苏州工业职院坚持利益共担、资源开放,在成立“政、行、校、企”四方联动理事会的基础上,2013年年底与常务理事单位苏州创元(集团)有限公司联合组建“创元学院”,这其实就是“企业学院”的雏形。由企业派高管担任院长,学校分管院长担任副院长,在学院设创元办公室,每周企业派人与学院相关系部专业教师洽谈,形成创元与学校、企业与院系的定期研讨机制,集团部门与校企合作处的每周联合办公机制,创元学院信息互通机制。这样一来,也就理清了创元学院内部的管理机制。

企业需要什么,学校就做什么。成立订单班、冠名班等,为企业量身培养适用人才,将企业的用人需求提前介入到一年级。目前,学校与创元集团旗下公司成立了6个订单班(冠名班)、1个二级学院,近160名学生实行定向培养,学生进校就是企业“准员工”。同时,针对企业培养周期长的岗位,比如轴承技术控制、酒店管理等,与企业试点现代学徒制培养。

行业前瞻性产品开发不足,新产品研发困难,一直是企业发展的软肋,而高校的科研成果却找不到市场,成果难以转化。为破解这一矛盾,积极转化科研成果,为企业提供技术服务与支持,校企建立了人员互派互聘机制,学校150名高级职称人员组成企业的兼职科研团队,创元集团55名专家和专业技术人员组成兼职兼课教师库,双方科研合作项目达20多项。

企业教师学生三元主体

职业院校要找到与企业的结合点,就要

跟上产业发展的步伐,就要随着经济发展方式转变而“动”、围绕企业技能人才需求而“转”、适应市场需求变化而“变”。而要实现校企无缝对接,关键是要有一批专业强、技术精,上得课堂、下得企业的“双师型”教师。

由于企业主体的积极主动参与,苏州工业职院创新实施了以人才培养为根本、“政行校联袂、师生企联合、教研用联动、学做创连贯”的人才培养模式,突出教师、学生的主体地位。这样,企业、教师、学生就站在了同一个舞台上。

为调动教师推进校企合作的积极性,学校在2013年实施校企合作工程,将校企合作项目化。明确学校领导牵头联系10个重点企业、地标企业,9个系(院)紧密联系100家合作企业,每名教师至少联系两家企业,并出台校企合作绩效考核办法,将校企合作与教师的年终考核挂钩。目前,学校已与50多家世界500强企业建立紧密型合作关系,共建成高效稳定的校外实习实训基地131家、动态校外实训基地477个,其中包括两个国家级实训基地和两个省级实训基地。

同时,学校在企业建立了19个教师企业实践站,专业教师每5年要到企业锻炼5个月。在校企合作过程中,教师的职业化、工程化水平快速提高,目前学校的“双师型”教师已占到教师总数的89%以上。

企业学院落脚点在哪里

在经济转型升级、产业结构调整的压力下,不少企业表示,现在的高职院校毕业生在人才市场上一抓一大把,进了企业派不上大用场,但高技能、高素质人才却很难招到。因此,打造企业学院的最终目的,就是要进一步提高人才培养质量,提高学生的综合素

养。

首先是摒弃传统教育,变革教学的模式和方法。尊重学生个性差异,为每个学生量身定制人才培养方案,并且推出一揽子配套举措:推行导师制,从学生进校门起,给予学业、就业和职业能力指导;实行教室、实训室、创新室和识岗、习岗、顶岗的产教融合职业人才培养;试点推行完全学分制,学生根据职业发展需要可转专业。

其次是注重文化育人,以文化人、以文育人,培养文化人。围绕学生综合素质提升,学校打造了思想道德教育、人文素质教育、身心健康教育、创新创业教育和学生素质教育基地等5个素质教育平台。开展企业文化进校园、进班级和“劳模精神进校园”活动,将企业文化与学校文化相融合;建立吴文化类、科技创新与创业类、文艺类、时尚体育类学生社团131个,鼓励每个学生担任一个班干部、参加一个社团、组织一个活动、培养一个特长;每年拿出50万元作为扶持基金,支持学生创新创业。

我国是人力资源大国,职业教育肩负着把人口优势转化成人口红利的重任。除了培养专业技能和创新能力,高职院校还应引导学生形成正确的人生观、价值观,其关键在于教师。为此,学校对教师进行“爱岗敬业、爱校如家、爱生如子”教育,通过爱文化的校园浸润,学生终将会爱自己、爱父母、爱学校,爱中国共产党、爱国家、爱民族。(作者系江苏省苏州工业职业技术学院院长 苏益南)

来源:《中国教育报》

提供者:胡晓明

2015年5月19日

浙江建设职业技术学院:从热门到独门的华丽转身

浙江建设职业技术学院掌握了人才市场需求,开始在计算机应用技术专业积极筹备智慧城管的培养方向。经过几年的摸索,在行业协会的指导下,从2011年开始,计算机应用技术专业正式更名为“智慧城管”专业,成为全国培养智慧城管人才的第一家。

浙江建设职业技术学院智慧城管专业首届毕业生赵杭,前年在浙江省海宁市城市管理监督指挥中心实习时,就被单位看中了,2014年7月一毕业就被正式录用。工作仅半年,就从一个普通的受理员成长为值班班长。“校政共同培养,为我们输送优秀的智慧城管人才,有力地促进了我市的智慧城管建设。”海宁市城管执法局局长、海宁市城市管理监督指挥中心主任高立新满意地说。

从计算机技术到智慧城管

浙江建设职业技术学院的智慧城管这个独门专业,在4年前还使用着一个通俗的名字——计算机应用技术。说起计算机专业,从中职到本科,几乎校校都在开设,热度至少已经持续了20年。浙江建设职业技术学院也未能免俗,2002年建校,2003年这个热门专业就开始招生。虽然这一专业的竞争者众多,但凭着老中专校的办学口碑,招生自然不成问题。不过学院领导们头脑中始终还是绷着一根弦——要建立自己的办学优势,提高专业的竞争力。“在建设行业特色鲜明的学院中进行传统计算机专业建设,我们压力很大。如何将传统计算机专业与建设行业结合,一直是我们的梦想。”学院院长何辉说。

专业开设刚两年,这个梦想就有了一个实现契机。2005年,建设部将杭州市列入了全国第一批“数字城管”试点城市,浙江省的“数字城管”工作也由此正式启动,时任浙江省委书记习近平对这一工作十分重视。

作为建设行业人才培养基地和摇篮的浙江建设职业技术学院自然不会漏掉这个建设部主抓的项目,开始了细致的调研工作。学院了解到,浙江省在智慧城市的框架下,逐步将数字城管升级为智慧城管,通过物联网、云计算、新一代移动通信技术的应用来整合城市资源,为公众提供智慧化的服务和管理。在智慧城管工作中,急需高校的学者专家参与顶层设计,相关企业急需大量既有计算机专业知识又具有城市管理背景知识的专业人员参与平台开发,各市县城管中心急需具有智慧城管综合知识的技术人员参与智慧管线的建设、运行与维护。据统计,未来几年,仅浙江省每年就需要智慧城管开发人员、管理人员、运行维护人员2000人左右。

掌握了人才市场需求,学院开始在计算机应用技术专业积极筹备智慧城管的培养方向。经过几年的摸索,在行业协会的指导下,从2011年开始,计算机应用技术专业正式更名为“智慧城管”专业,成为全国培养智慧城管人才的第一家。

“开设智慧城管专业方向,让我们找到了出路。未来几年,我们将在这一专业方向的基础上,围绕城市管理信息化来深入专业建设,着力培养城市管理信息化专业人才。”院长何辉说。

政行企校合力,提升专业建设水平

为加强专业建设,提高人才培养质量,学院成立了智慧城管研究所和智慧城管服务团队,探索政校合作、行校合作、校企合作共建专业、共育人才的新机制。

学院积极参与浙江省住建厅智慧城管的顶层设计工作,参与了《浙江省智慧城管建设指导性意见》等文件的起草,深度介入《浙江省智慧城管系统平台接口标准》、《浙江省智慧城管部件、事件信息采集规范》等标准、规范的编制,牢牢掌握行业话语权。

学院还依托浙江省城建城管协会这个平台,与行业共同培养人才。智慧城管专业所在的人文与信息系系主任刘世美告诉记者,学院与协会签订了《校政企战略合作协议》、《共建智慧城管教学实践基地协议》,通过交叉任职等方式,形成伙伴关系。学院与协会共同制定了智慧城管专业的人才培养方案和教学计划;师资队伍也是双方互融、互派,在协会的协调下,校外师资队伍已初具规模;双方还合作完成了《数字化城市管理概论》、《数字化城市管理实务》、《城市管理法律法规概述》、《新技术在城市管理中的应用概述》等4本教材的编写;建成了2家院级示范性基地、8家紧密型基地和12家一般型基地。

在强化政校、行校合作的同时,学院也十分注重发挥企业在人才培养中的重要作用。先后与浙江公众信息产业有限公司、北京数字政通科技有限公司等6家智慧城管相关企业签订校企战略合作协议,企业参与智慧城管人才培养的方案编写、课程建设、师资建设、互聘授课、实习指导等整个过程;学院选派专业技术人员参与企业的课题研究 and 员工培训。仅2014年,学院就与这些

企业合作,为衢州、温岭、海宁等三市编写了智慧城管建设方案。

学院智慧城管教学团队还加大科研力度,以科研指导教学,先后承担了包括住建部、住建厅等立项的研究课题21项,出版专著《创新城市管理的实践——发展中的浙江省数字化城市管理工作》,并为省住建厅编写了智慧城管培训教材。

人才培养的摇篮,技术研发的基地

2014年1月17日,“浙江省智慧城管联合学院”落户浙江建设职业技术学院,浙江省城建城管协会理事长鲍国平出任智慧城管联合学院院长。鲍国平说:“智慧城管联合学院的成立,标志着我省的智慧城管专业建设步伐越来越稳健,学院将成为浙江省智慧城管人才培养的摇篮、技术研发基地、建设的样板基地和人员培训基地。”

智慧城管联合学院的落户可谓众望所归。通过近4年的建设,浙江建设职业技术学院智慧城管专业在人才培养、科学研究、社会服务上都取得了不俗的成绩,实习的学生得到用人单位的大力肯定,毕业的学生供不应求。“人文与信息系有63%应届毕业生在智慧城管相关单位实习,41%的毕业生在智慧城管相关单位就业。”该系党总支书记兼智慧城管研究所所长李中告诉记者。2012年,学院“智慧城管暑期社会实践团”荣获了由省委宣传部等五部门授予的“大学生三下乡暑期社会实践优秀团队”称号;2013年,人文与信息系被省住建厅评为“数字城管工作先进集体”;2014年,人文与信息系被省城建城管协会评为先进集体。

“高职专业建设一定要紧紧依托行业,最终要落在学生培养上,因为学生才是学校

最闪亮的名片。浙江省的智慧城管建设还有许多课题要研究，智慧城管人才的培养一直在路上。”学院院长何辉说。

摘自：《中国教育报》

提供者：叶丽榕

2015年6月4日

浙江建设职业技术学院：虚拟技术助力人才培养

在浙江建设职业技术学院的校园里，每种植物都有一个“身份证”。这个“身份证”是挂在它们身上的一个二维码，只要扫一下，植物的拉丁学名、科属、识别特征、生态习性等内容都会显示在手机上。近日，该校给校内的220多个品种的植物“核发”了该证。“身份证”上的内容其实来源于学校的虚拟植物园，他们通过这样的虚拟技术来助力学生培养。

虚拟植物园

“虚拟植物园可以让学生不出校园就能对各种植物有大致地了解。”浙江建设职业技术学院建筑与艺术系主任徐哲民介绍说，

园林工程技术专业人才培养，要求学生具备园林规划和园林施工管理的能力，在课程设置中，有不少相应的实践教学内容。学院占地面积约520亩，虽然看上去挺大，但终究还是有空间限制，而且在校园进行植物识别和考察，受天气、时间局限较大。同时，某些图纸设计项目由于受到场地和资金的限制，最后只能选择项目中极小的一部分来进行实地施工。正是基于此，该校通过建设校园虚拟植物园来解决这些限制。

“虚拟植物园打破了传统的教学模式，使得教学更加灵活，学生学习更有兴趣。”浙江建设职业技术学院院长何辉介绍说，这种模式使教学空间不再受传统的教室、现场的限制，利用三维虚拟技术，将实训基地搬

到了网上，构建了永不凋谢的植物大观园。

当初的想法是美好的，但要真正实现却并非容易之事。为此，园林工程专业和杭州植物园签订了紧密型校企合作单位协议，就植物园的设计方法、植物的信息采集及整理方法，植物数字信息的采集及检索方法，数字植物园的建设方法等进行调研和探讨。同时与浙江城建设计院有限公司、杭州萧山园林集团有限公司、浙江建设职业技术学院后勤公司等就校园绿化改造项目、校园植物园建设开展校企合作建设。

而在技术方面，通过多方洽谈，学院选定了资质合适的企业，对校园植物园进行三维模型制作、二维码编排，实现以较少的资源消耗还原高逼真度的网页端校园植物园的三维虚拟仿真系统，并持续拓展延伸为一个虚拟实训基地。

同时，学院结合校园建设，绿化改造项目等建设，对校园植物园进行规划设计，调整校园原有植物并引进新树种。

虚拟植物园的建成，提高了教学效率。结合《园林树木与花卉学》课程教学，就学校所有的植物进行识别和考核，能够利用二维码技术直接反应考核结果；结合《园林规划设计》课程教学，在虚拟植物园平台上就校园绿地进行虚拟方案设计；结合《园林测量》课程教学，进行校园植物园平面图测绘、校园植物定位等工作；结合《摄影》课程教学，拍摄不同季节，相关植物细部图片，添

加到虚拟植物园平台上。教师还可以通过虚拟植物园布置作业和任务，设置闯关式的练习，实现了师生互动交流的便利。

与此同时，校内外人员可以通过电脑端或者手机端，身临其境般在校园中漫游，参观校园环境、校园建筑，认识植物，实现了校内校外互动交流的功能。

不仅如此，在教学方面，建筑与艺术系还特别注重虚实结合。去年，该校建筑与艺术系园林工程专业与城镇规划专业的师生，在浙江省淳安县、衢州市分别开展了服务新农村建设专题活动，参与了新农村规划的前期调研活动。经过前期详细的实地勘测、数据采集，后期详实的分析，形成的调研成果已经应用到了实际的规划之中。

“学生们的知识储备大幅增长了，将课本知识转化为实际应用的能力也提高了。”徐哲民认为，正因为如此，很多用人单位都提前来学校预订学生，觉得他们的毕业生没有“学究气”。这也使得他们的毕业生一次性就业率达到了98%以上，就业现状满意度达75%。

“二三三”模式

“在人才培养方面，我们有自己的特色。”徐哲民介绍说，学院提出了“二三三”的创新人才培养模式，即“二融合、三阶段、三对接”，就是以园林岗位职业技能教学与建筑人文素质教育相融合，职业岗位就业能力与创新发展能力相融合为目标。以专项技

能、综合训练和顶岗实践三阶段的教学实践为载体。以学校专业教师与企业能工巧匠相对接，课程教学内容与职业资格标准对接，课堂知识传授与工程实践教学对接为手段，培养园林高素质技术技能型人才。

围绕这一模式，他们优化了课程体系，将建筑人文教育、传统书法教学、大学生职业生涯规划、“SYB”创业计划培训等素质课引入教学中，并依托知名建筑企业、校外实训基地和校友企业，积极开展校企文化对接，邀请企业专家对在校学生开展择业观指导、职业规划指导及学生社会适应能力提升等讲座。

此外，他们还携手知名大企业成立了“建筑与艺术系校企合作部”，一方面与全省高校园林专业合作进行专业建设与改革。另一方面，联合行业学会、高校、企业，共建校企行产学研联合体，共同制定人才培养方案、共同构建课程体系、共同组建教学团队等，建立校企融合的长效运行机制，并引入ISO9001质量管理标准，构建科学合理的人才培养质量保障体系。

“我们希望通过‘二三三’模式，将每一位学生都能培养成一名有职业水准的毕业生、有创新潜力的职业人、有文艺情怀的工程师。”何辉院长说。

摘自：《光明日报》

提供者：吴幼兰

2015年4月21日

吕杰：在焊花中追逐爱与梦想

走进甘肃钢铁职业技术学院，面前的吕杰老师身材娇小，文静秀美，与记者原来想

象中的长相完全不同，她就像一朵美丽的女人花，在钢铁世界里绚丽绽放。作为酒钢(集

团)公司唯一的一名女焊接高级技师,吕杰在焊接这个行业里,是名副其实的女中豪杰。20多年来,她在耀眼的焊花中追逐着自己的爱与梦想。

偌大的实训车间,传出阵阵滋滋啦啦的响声,焊花四溅,机器的轰鸣声震耳欲聋。健壮的小伙子们个个挥汗如雨,在电焊机旁进行着紧张的操作训练。男人堆里,全副武装的吕杰穿梭在操作间,俯下身子挨个辅导;噪音很大,为了让学生听得清,尽管声音有点嘶哑,吕杰还是使劲扯开嗓子喊着,同时两只手也在不停地比划。

这是记者9月19日在甘肃钢铁职业技术学院的实训车间看到的场景,车间里正在训练的是这个学校的学生,吕杰是负责实训教育的教师。

“实训时,一定要按照要求穿戴好劳动保护用品,不要给自己带来任何伤害,要记住生命永远是第一位的……”刚开学没多久,吕杰就结合亲身经历为学生们上了一堂生动的安全教育课。“吕杰老师在实训中非常敬业,她把学到的所有焊接知识倾囊相授,毫无保留,特别是对进步较慢的同学还手把手地教。”吕杰的学生许哲说。

“谁说女子不如男。”在这个钢铁和男人组成的世界里,流传着这样一句话,说的正是实训教师吕杰。今年9月2日,因表现出色,吕杰被评为全国十大教书育人楷模。9月9日,吕杰自豪地站在人民大会堂领奖台。

在温馨的家中,吕杰向记者讲述了她在平凡的岗位上创造的美丽人生……

她的成长她的爱与梦

每个人都怀揣着一个属于自己的梦想,

吕杰也一样。在电焊这个属于男人的行业,吕杰摸爬滚打了20多年。自1991年从酒钢技校毕业后分到酒钢检修公司工作,吕杰一直从事着电焊工作。“当时没想那么多,就想着开开心心地学一门过硬的技术”,吕杰笑称。

回想走过的岁月,吕杰有欢笑、有泪水、有痛苦、有挫折,同时也有收获后的喜悦。吕杰曾在酒钢检修公司工作18年,这是她接受磨砺、成长的18年。在工作中她慢慢地才知道电焊行业是高危行业,会对自己和他人造成伤害,但她从来没有后悔过。别人都早下班了,而她还在埋头苦练。闪烁的弧光不知划破了多少个不眠之夜,脸上也不知脱了多少层皮,脚上不知烫出多少个泡。而她早已习惯了在漆黑的夜晚,拖着疲惫的身躯,走在回家的路上。

如同所有的同龄人一样,吕杰也是一个十分爱美的女人。她也喜欢美的文字、美的服饰,曾经还憧憬着当一名服装设计师。可进入了电焊行业,她的这些梦想全没了,就想着如何尽快掌握电焊技术。

“好强,不服输,还听话。”在师傅陆晓斌的印象中,吕杰具备了一个好徒弟的所有特质——好强就有动力,不服输就能严格要求自己,听话就是认真按师傅的指导学习。

“在学习技术中我非常执著、力求完美。”吕杰这样说。她把自己焊的每一道焊缝,都当成一件艺术品,力争把它焊好、焊漂亮。“人就该像这焊花,无论在哪儿焊缝上,都要激情四射地发出光和热。”

很快,吕杰熟练掌握了手工电弧焊、埋弧焊、CO₂气体保护焊等多项技术。先后考

取了特种设备焊接操作人员证书、焊工技师证书、焊工高级技师证书。同时，她也因技艺精湛被邀请参加各种比赛，并频频获奖。

2000年，酒钢公司选拔参加全国比赛的选手，吕杰成为初选的6位候选人之一。经过一段时间的集训，她在甘肃省选拔赛中脱颖而出，成为3名参赛选手中唯一一名女焊工，成功晋级。在比赛中，吕杰又发挥出色，赢得大奖，从此在酒钢公司名声大振。

2004年在甘肃省青工技术比武中吕杰获得状元，并荣获甘肃省“杰出青年岗位技术能手”称号；2005年她代表酒钢参加了全国首届“振兴杯”技能大赛；2008年被推选为“奥运火炬手”……

那些年，吕杰心中一直有个小小的遗憾，经常到北京、成都、兰州等地参加各种大赛，自己的技能水平提高了，可却对自己的双胞胎儿子和丈夫的愧疚越来越深了。有一次，去外地出差，她打电话给家人，双胞胎儿子在电话那头迟迟不肯挂电话，说“妈妈，还有一个问题……”，电话这头的她早已泪流满面，她知道孩子们是在用这种方式想多跟她说几句话，他们想妈妈了。为了提高自己的技能，她一次次放弃和家人团聚的机会，在电焊行业里无私地拼搏着、奉献着。

吕杰先后为酒钢公司及周边企业解决了多个技术难题，积累了丰富的经验，可年纪轻轻就小有名气，并没有让吕杰骄傲自满。每次参赛回来，她顾不上休息就来到车间，在自己的岗位上继续工作。

她的教师情她的职教梦

在取得各种荣誉和掌握多种技能之后，吕杰发现只有将自身的技艺传承给更多的人，才能创造更大的价值。2009年，她怀

揣着美丽的梦想，走上了甘肃钢铁职业技术学院的三尺讲台，成为一名专职教师，开始负责全院电焊专业的实训工作。于是，她从一名技艺高超的女焊工，成长为一名实训教师。

此前，吕杰是酒钢检修公司的一名高级技师，在企业工作月薪近万元，在学校收入也就三千多元。但为了钟爱的职教事业，她舍弃了高薪待遇。她说：“以前是怀揣着对社会的感恩在努力工作，现在要将自己的知识经验和技能传授给更多的人，让更多的人成长为生产一线的栋梁之才。”

在职教工作中，吕杰品尝到了当教师的幸福与感动。面对学生们的信任，面对他们那双渴望知识的双眼，吕杰全力以赴地教每一名学生。吕杰充满感情地说：“我把每个学生都当成自己的孩子，从来没有因为哪个学生成绩不好而另眼相待过。”自任教以来，吕杰每天都在弥漫着焊接烟尘的实训车间里忙碌着，把所有的时间和精力都交给学生们，并结合每一个学生的特点，总结出了一套科学的焊接高技能人才培养方法。

一边教学、一边思考研究。在电焊课程教学上，吕杰大胆改革，将教学与实践紧密结合，建立了从课堂学习到系统化的实训平台。在她主要承担的《焊接生产实习》《焊工工艺》等课程的教学过程中，她系统完成了实验实习的指导及教学计划、教学大纲和考试大纲的编写工作。

从教至今，吕杰指导培训的特种设备焊接操作人员已有326人，学员持《特种设备作业人员证》项目近1000项，学员持证率100%，项目合格率98%。指导培训学生学员近400人，其中，中级工技能鉴定合格率

95%，高级工技能鉴定合格率 88%，技师、高级技师技能鉴定合格率 65%，其所在的培训班被业内人士称为“劳模班”。她选拔并指导省级、国家级焊接比武、大赛人员 20 余人。

为进一步发挥学院实训导师作用，甘肃钢铁职业技术学院还以吕杰的名字命名了焊接创新工作室，组成导师团，致力于职业技能高手培养和科研攻关。

“我们通过搭建平台，让吕杰这样的优秀教师发挥最大作用，培养更多高素质技工人才。”甘肃钢铁职业技术学院院长甘煜春说。

在吕杰的家中，记者看到一大摞荣誉证书。她说，军功章的一半有丈夫宋强的功劳。这个踏实、稳重的男人，让她放心地把一个家交给他。在吕杰的心目中，丈夫是能够和

她携手过一辈子的人，是能够始终支持她的人，是能够作为后盾的人。

学生刘嘉伟说：“吕老师，用人间最崇高的爱，在我们的心田里播撒着希望的种子，为我们成长为企业的栋梁之才挥洒着汗水”。吕杰在平凡而又闪亮的人生中，书写了一段值得铭记的职教梦、教师情，在焊接的钢铁世界里，她散发出柔软的芬芳，沁人心脾。

“职业教育的春天来了，我们作为职业教育的大树，要为土壤施肥、除草、松土，做好重新发芽、重新茁壮成长、重新开花结果的准备。”吕杰欢欣地说。（记者 符晓）

来源：嘉峪关日报

提供者：胡晓明

2015年06月04日

魏晓锋：职教发展要与社会需求同频共振

以“定岗双元”为依托，苏州健雄职业技术学院重点解决“双元制”引入过程中的“水土不服”问题，“定岗双元”人才培养模式成为太仓吸引德企入驻的新名片。

“双元制”，为德国培养了数不清的高素质技术工人，被认为是德国制造业长盛不衰的“秘密武器”。如何将严谨、有序、精准这些德国制造元素注入中国技工的思想和生产操作中，是很多职业院校孜孜以求的梦想。以“定岗双元”为依托，江苏省苏州健雄职业技术学院历经十年的研究和探索，重点解决了“双元制”引入过程中的“水土不服”问题，“定岗双元”人才培养模式成为太仓吸引德企入驻的新名片。2014年，苏州健雄职院凭着“‘定岗双元’人才培养模

式的探索与实践”项目，获得职教类国家级教学成果奖二等奖。此前，它已将江苏省高等教育教学成果特等奖等众多奖项收入囊中。

让苏州健雄职院坚持 10 年之久，在业内获得专家学者高度认可的“定岗双元”人才培养模式，到底有哪些与众不同之处？它能为当前我国职业教育改革提供哪些借鉴？笔者日前走进苏州健雄职院，与学院院长魏晓锋教授进行了面对面沟通，探寻其中的奥秘。

问：目前，企业参与职业教育的积极性并不高，苏州健雄职院是如何解决这个问题的？

魏晓锋：企业的经济性与学校的社会性

存在先天性差异,仅仅靠公共关系开展的校企合作注定流于形式、浮在表面、难以持久。要让企业主动参与职业教育,首先要让企业看到校企合作带给企业的“好处”,把企业与学校结成利益共同体。

10年前,学院就开始了德国“双元制”本土化的探索,因为一头连着学校,一头连着企业,校企得以实现深度合作。从德国“双元制”得到启发,学院创设了新的人才培养模式——“定岗双元制”。

所谓“定岗双元”,就是在每年高考录取新生报到后,企业在学院选人、学生选岗,学院与企业、企业与学生签订三方定岗培养协议,使学生一入学就形成“学生兼学徒”的双身份意识。企业全程参与人才培养方案、课程体系的制订,在整个教学过程中凸显“学校+企业”的双主体地位。

在随后的3年,“教师+培训师”的双师资队伍、“学校+实训工厂”的双学习场所、“毕业证书+技能证书”的双能力证书、“高素质+高技能”的双培养目标贯穿于整个学习生涯,使学生的学习体验始终保持职业训练的实景感。也就是说,企业全程实实在在地参与了职业人才的培养,企业参与度的问题迎刃而解。

问:在“双元制”本土化过程中,最关键的是哪个环节,如何来推动?

魏晓锋:在德国,由行业和企业建立的培训中心是“双元制”实施的基础和关键,一些大型企业往往建有自己独立的技能人才培养中心,而一些中小企业则根据共同的人才需求标准,联合成立跨企业培训中心。在太仓投资的德资企业有世界知名企业,但更多的是一些中小型企业,所以建立跨企业

培训中心成为企业和学校合作培养人才的关键结合点。

作为技术技能人才培养平台,跨企业培训中心的建设和运行始终坚持“四轮驱动”的原则,地方政府是“牵引轮”、高职院校是“主动轮”、行业企业是“协同轮”、科研院所是“助动轮”。具体来说,学院在人才引进、项目落实方面主动呼应地方提出的发展新能源、新材料、重大装备制造、电子信息和生物医药五大新兴产业的目标,形成“精密机械教学产业园”等7个跨企业培训中心,与区域发展形成合力,并赢得地方政府的支持。

学院主动走出校门,与政府、行业企业、科研院所实现多点接触,盘活和汇聚资源,打造高水平人才培养平台,跨企业中心从最初的只有机电、模具2个专业的100名学生拓展到15个专业3500名学生,占在校生的70%;周边区域的大型国企、外企、学校也慕名而来,把培训任务放心地交给学院。

与此同时,学院联合政企行建立“一董三委”组织管理体系,董事会决定办学方向,教学指导委员会制订教学标准,培训管理委员会负责教学运行,考试委员会开展质量评价。这个管理体系中,企业扮演重要角色,拥有重要话语权,特别是在人才培养标准、课程体系制订、质量评价中具有一票否决权。

问:在现实条件下,职业教育如何实现可持续发展?

魏晓锋:制度安排和政策支持固然是职业教育发展的必要条件,但是一所职业院校如果脱离地方实际,游离于区域发展之外办学,要想取得大的进步是不可能的。也就是

说,研究地方、融入地方、发展地方是职业教育可持续发展的关键。

以“双元制”本土化项目发展为例,德企集聚使学院敏锐地意识到,契合地方德企以及其他各类企业的人才需求是推进学院发展的难得机遇,而建立中德培训中心的举措是实现目标的关键。2007年,由AHK—上海(德国工商行会上海代表处)、德资企业、太仓市政府、学院共同建立1000平方米的中德培训中心,每年定岗双元培养高技能人才100名。虽然只有这么小的规模,但德企考察后认为这个地方值得投资,短短几年,太仓德企由之前的20多家激增到2010年的170多家,太仓由此成为全国唯一的中德企业合作基地和中德中小企业合作示范园区。

政府看到学院的价值,2010年投入1.2亿元建设中德培训中心二期,人才培养规模

扩大到1000人。中德培训中心成为德国工商行会上海代表处在中国联合创办最成功的培训中心、我国最大的德国职业资格证书考试和培训基地。德国工商行会与学院合作的热情也高涨起来,除了合作培养“双元制”人才外,2014年年底决定与学院建立全面合作伙伴关系,将合作从双元制职业教育扩展到AHK职业资格证书考试、AHK职业技术能力进修、德国职业技术教育在中国推广等5个项目,学院成为AHK中德双元制职业教育示范推广基地。

由此,学院的发展真正和社会需求形成同频共振,形成可持续发展的良好态势。(通讯员 孙阳)

来源:《中国教育报》

提供者:胡晓明

2015年6月4日

刘建:“弃本科读技校”变身另类教师

在广州大学城南亭村100平方米的教室里,广东省高级技工学校老师刘建刚刚结束“PLC电气自动化综合应用培训班”第一期授课。

大学城第一期的培训班有28名大学生,其中一名是研究生。在长期的教学研究中,刘建发觉许多大学生在学校学习理论知识,却忽略了实际生产中的实践运用,即使被企业录取,也要“回炉”培训个半年才能正式上岗。他发现,应用型大学生需要技能培训提升专业技能。因此,为大学生设计的培训课,更像是一场“技校知识在大学生中是否有市场”的实验。

上完为期12天的培训课,第一期学员、研一学生小杜收获不小。“大学本科学了很多理论,考试的时候背得很熟,但过几个月

就忘了。给我导线、灯泡,也不会接成回路。”小杜说,在培训班可以学到解决实际问题的本领。

继对技校老师、技校学生、社会人员进行培训之后,刘建的机电一体化快速培训体系针对本科大学生开课。刘建说,大学生理论知识扎实,理解能力和思维能力都非常强,但实践能力与企业所需脱轨,“我想做个试验,在学校和企业应用之间搭个桥梁”。

早在去年,刘建的培训就在广州一所本科院校试讲,学生反馈良好,大学城培训课第一期就有不少学员慕名而来。现在大学城第二期学员正在招募,刘建也努力与附近大学取得联系、合作,将培训搬进大学课堂,让学生学到更多实用技能。

技校老师给本科生上课,听来好像不可

思议，可这一切都来自刘建“弃读本科上技校”的勇气。

刘建一直拥有打破常规的勇气。大学只读了一年，便果断休学，转读技工学校。

因为立志成为一名电气工程师，大一入学，刘建就花了300元买了套电工工具，并加入了电器维修协会。也因为通过维修家电维修工俭学，使得刘建在学校颇有名气。一次，电器维修协会会长师兄的电饭锅坏了，让刘建帮忙修。刘建根据经验判断是保险丝坏了，换上新的保险丝果然正常运作。但这件小事让刘建反思大学教育，“一个学电子专业的本科生，连这么小的故障都找不出来！”

他了解到，参加面试的师兄工资只有1800元，不禁思考：大学生的工资这么低，是企业不需要人才，还是毕业生达不到企业要求？

为了能真正学到技术，刘建报读了广东省高级技工学校一年制的高级维修电工班。大学第一个学年结束，刘建便带着入学时买的那套电工工具，休学南下。

从没真正系统学习过技能的刘建，在技校从零学起，因为勤奋好学、善于理论联系实际，快速成为技术能手。由于在全国技工学校技能竞赛决赛中获得维修电工学生高级组雏鹰奖，刘建被广东省高级技工学校聘为电气自动化实习指导教师。

在刘建心里，“衡量人才的一个标准，便是就业”。因此，为了弄明白企业究竟需要怎样的人才，从2007年开始，刘建利用业余时间到企业服务，得到行业 and 学校的认可。惠州一家企业价值百万元的印刷设备出现故障，前后请了6批次的设备维修人员都没有修好，刘建只用了一天时间就顺利解决，为企业节省了近8万元。

获得企业认可并不容易，因为许多技校老师从大学毕业便直接到技校上课，并无企业实践经验。“一开始为企业服务，都先说自己是工程师，等解决问题才承认自己是老师。”刘建坦言，要想培养企业适用的学生，首先要对老师进行培训。

一位老师参加了刘建针对教学团队的10个晚上的机电培训，又跟着团队利用业余时间为企业服务，感慨地对刘建说，“去外面做过事情了才知道学生应该怎么教。”现在，这批年轻教师通过学校企业“两头挑”，迅速成长为工学一体化的双师型教师。

2013年，刘建成立校级技能大师工作室，主持机电一体化快速培训研究。他的“机电一体化教学培训设备”获得国家专利，被评为国家和省教研成果二等奖，《机电一体化快速学习教材》被授予知识产权。

随着广东省出台劳动力技能晋升免费培训的政策，学校与企业的培训合作铺开，刘建显得异常忙碌。尽管每周一至周五，一整天从早上上课至晚上9点，星期五晚上他依然驾车从惠州赶往广州大学城，为培训班的大学生讲课。大学生的课程要相应提高难度系数，刘建常常“备课”到半夜两三点钟。

据刘建统计，按照他的快速培训方法培训过的老师超过50人，大学生接近80人，技校生150人，企业人员近200人。

“知识和技能都来自生产生活，是前人对生产生活的高度总结，学习知识和技能的过程是继承的过程，最终要能在自己的工作中运用所学知识解决实际问题。这才是学习的根本目的。”刘建说。（记者 林洁）

来源：中国青年报

提供者：胡晓明

2015年06月02日

窦铁成：“金牌工人”是怎样炼成的

人物简介

窦铁成，男，1956年出生于陕西蒲城。中共党员，党的十八大代表。1982年毕业于陕西铁路工程职业技术学院电力专业，现为中铁一局集团电务公司供电安装分公司电力工、高级技师。曾荣获全国劳动模范、全国五一劳动奖章、全国知识型职工标兵、铁道部火车头奖章、陕西省高技能人才等荣誉称号。被誉为“金牌工人”、“工人教授”、“技能大师”。

5月8日，陕西铁路工程职业技术学院迎来一位特殊的客人——全国劳动模范、中铁一局电务公司高级技师窦铁成。

作为掌握现代电力施工技术的专家型工人，窦铁成这次回到母校，除了受聘担任母校电气化铁道技术专业带头人、指导学校电气化铁道技术专业建设外，还正式在高校收徒，郑宾等3名电气化铁道技术专业青年教师在“劳模带徒”拜师仪式上为窦师傅端上“拜师茶”。3名青年教师表示，能拜劳模为师心情非常激动，希望以后能以窦师傅为榜样，学习他身上的进取精神、敬业精神、创新精神，努力提升自身专业能力和业务水平。

“一个人可以没有文凭，但不能没有知识和技能。我深深地体会到，在我们伟大的祖国，身处这样伟大的时代，每个人只要有志向、有追求、有奋斗，就一定能梦想成真。”从一名普普通通的技术工人，成长为备受关注的“金牌工人”、“技能大师”、“全国劳模”，窦铁成30多年来的成长历程，激励着无数的青年学子，受到学子们的热烈追捧。

工作当中：勤学实干 立志成才

窦铁成1979年通过招工考试，成为中铁一局的一名铁路电力工，当时高兴得几个晚上没睡着觉，但他很快就有了巨大的压力。当看到图纸上各种各样的符号和圈圈、点点、框框、叉叉，看到电气化铁路上方密密麻麻如蜘蛛网的导线、变配电所内林立的构架和设施时，窦铁成才知道这里的工作不仅艰苦而且技术含量很高，才知道干好铁路电工一定要有丰富的理论知识和实践经验；当看见师傅们对照那厚厚蓝图上的一根根线条布置出密密麻麻而又整齐的电路，按照一张张图纸的要求完成一台台设备的安装，通过一个个数据测算完成浩大的工程时，窦铁成打心眼里羡慕，心想着自己也要做这样的业务能手。

1981年7月，窦铁成有了一次难得的学习机会，他以不错的成绩考取了华县职工学校（陕西铁路工程职业技术学院前身）电力专业培训班，同班学员大多是各兄弟单位推荐来的工长，都有一定的文化基础和实践经验。窦铁成暗下决心，笨鸟先飞，利用一切可以利用的时间抓紧学习。培训整整进行了7个月，星期天，其他学员或探亲访友、或聚会玩耍，窦铁成依然把自己关在教室里苦读，他相信“信心是成功的基石，有信心就能产生勇气和力量”。窦铁成给在乡下务农并带着孩子的妻子写信说，“我不回去了，我要抓紧每一天时间多学习”。功夫不负有心人，结业时窦铁成的成绩名列专业第一名。

随着科学技术的迅猛发展，电力变配电技术经历了多次升级。为了跟上科技的发展，窦铁成先后花费近万元购买技术书籍，

利用业余时间进行自学，慢慢学会了办公软件应用，并且能用计算机分析查找设备运行的故障。日积月累，窦铁成记下了60多本、100多万字的学习笔记。在浙赣铁路施工时，窦铁成和两名大学生一起完成了《牵引变电所施工工艺》和《电气试验作业指导书》。2009年，窦铁成和他的团队成功编写了《窦铁成变配电所安装与试验操作法》。

创新路上：敢为人先 勇攀高峰

在外人看来，变配电所施工就是照图纸安装，哪里有什么创新。其实不然，这些年来窦铁成把自己学到的知识努力运用到技术革新之中。

西康铁路秦岭变电所，数百米规格不同的铝板材要加工成长短不等、角度各异的连接导线，按传统做法，既费时又不美观。窦铁成大胆设想，能不能用现场的废料，制作一个安装模具。于是，窦铁成自己设计，找来废料进行加工，研制了一套煨弯器，提高工效近5倍。

在北京地铁昌平线施工过程中，窦铁成发现地线支架的绝缘装置不合理，就反复琢磨，统计各种技术参数，连夜设计图纸，经过多方面的努力，新的电缆支架绝缘装置终于顺利诞生。监理和设计方对新产品十分认可，工友们说这种材料太好用了，不但杜绝了复杂的加工程序和加工过程中的有害气体对人体的损害，每套还将节约劳动力80%、提高工效4倍。这项发明在2010年12月获得国家知识产权局专利证书。

2005年，在一次检查中窦铁成发现，乌鞘岭地区两个变电所电能计量出现了问题，他立即带领工友对用电线路和用户进行大检查。历经两个多月，多次翻越海拔两三千

米的高山，行程几百公里，检查出漏计用电量1762万度，为企业挽回经济损失近700万元。

30多年来，窦铁成养成了爱思考、勤动脑的习惯，对于工程的任何一个细节、任何一个技术难点、任何一个新设备，他总是细心琢磨、勤于钻研。窦铁成先后参加过京山、京秦、京九、京包、兰新、西延、西康、西南、达成、浙赣、东乌等铁路和京珠、泰赣等高速公路的施工，他所负责安装的变配电所，全部一次性验收合格、一次性送电成功，全部是优质工程。

荣誉过后：坚守一线 矢志追梦

“要将学到的知识转化为有用的技能，就必须在干中学、在学中干，不停地将新知识运用到实际工作中，然后在实际工作中学到更多新的知识。”30多年的工作实践中，窦铁成始终坚持在施工生产第一线刻苦钻研。从电磁保护到晶体管保护，从微机连锁保护到四电集成保护，从手工绘图到电脑制作，随着中国铁路电力变配电技术的升级换代，窦铁成也在不断地充实着自己的知识库，逐渐成长为能独立主持大型变配电所施工的专家型工人。

2009年9月，窦铁成当选100位新中国成立以来感动中国人物；2010年，窦铁成被评为全国劳动模范；今年4月28日，庆祝五一国际劳动节暨表彰全国劳动模范和先进工作者大会在北京举行，窦铁成作为12名特邀代表之一参加盛会……当人们问起窦铁成对荣誉的看法时，他说：“荣誉只能代表过去，当掌声落下，我该放下手中的鲜花，珍藏起金色的勋章，叠起笔挺的礼服，回到火热的工地，回到朝夕相处的工友身

边。”

如今的窦铁成，虽已年过半百，却依然不知疲倦地转战于全国铁路、地铁的电务施工现场，并在施工中不断创新着工作方法。窦铁成坦言，我们筑路人四海为家，施工条件艰苦，被称为“现代吉普赛人”，社会上有很多人都不理解。但我认为，幸福是对生活的一种体验和感悟，对我来说，当亲手修建的一个个变配电所成为优质工程的时候，就感到了幸福；当修筑的一条条铁路、公路、

城市轨道把南来北往的旅客平安送回家中团聚的时候，就感到了幸福。

事业没有终点，学习没有终点，拼搏没有终点。30多年来，窦铁成以只争朝夕的精神和坚忍不拔的毅力，不断勤学苦干，实现了由实干型工人向知识型工人的跨越，走出了一条自学成才、岗位成才之路。（通讯员张玉鹏）

摘自：《中国教育报》

提供者：曾晶晶

2015年5月14日

欧汉文：“泥腿”中职教师变身大学教授

近日，记者与重庆市永川职教中心副校长王平交流时了解到，该校电子专业教师欧汉文被破格调入重庆文理学院担任技能教授。

一名普通中职专业教师，竟然能成为高校教授！他的教学工作能适应高校的要求吗？教授们会如何看待他？是凭硬本事，还是另有其他原因？

带着这些疑问，记者开始找寻欧汉文的成长足迹，希望能从中探寻到一些“破格秘密”。

1989年，18岁的欧汉文从当地一所中师学校毕业后，被分配到偏远的永川柳溪乡石板村小学任教，成为唯一的一名公办教师。

去学校的第一天，他用“几乎让人绝望”来形容自己的心情。办公室和寝室没有电，寝室还漏雨，地面有多处积水，“一踩一个坑”，水缸、杂物都被厚厚的灰尘覆盖。

“这逼着我给寝室和办公室安装了照明电路，用一个半月的工资购买了电饭锅，

种了很多的蔬菜，以保障基本生活。”欧汉文说。

当时柳溪乡一带的农村几乎没有正规电工和会维修电器的人，欧汉文爱好琢磨电器维修，为学校附近村民维护电路，维修收音机、电饭锅就成了他的业余生活。每个周末，他都要到镇上看其他师傅修收音机、录音机等，学习维修经验和方法。每逢领了工资，除了购买必需的生活用品之外，就是到永川城去购买电器零配件和电子方面的书籍。

1990年欧汉文调入柳溪乡中学初中任教。“当我再拿起师范校学过的教育学和心理学书本，才发现里面的观点多么精辟。”从那时起，他就养成了看书隔一段时间后再看第二遍，甚至第三遍的习惯。

乡初中的教学任务是繁重的。他开始静下心来思考：怎样既教好书，又能发展对电子专业的爱好？

“没有捷径，只有学习实践再学习再实践。”那段时间，他业余学习了模拟电路、

数字电路、高等数学等课程，先后设计和制作了大功率逆变电源、大功率充电器和报警器，为柳溪乡财政所设计安装防盗报警器。

2002年，肯钻研、能吃苦，懂理论、会实操的欧汉文被国家级重点中职学校原永川松溉职中（现已并入永川职教中心）发现并顺利调入学校。“电子技术从此不再是‘业余爱好’，它真正成为我喜欢的本职工作！”欧汉文说。

在中职学校，欧汉文如鱼得水，很快又把眼光瞄上了快速发展的计算机产业。得到学校支持后，他开始主攻计算机相关技术：从计算机软件安装、硬件组装，到芯片焊接和主板维修。后来又把重点放到既有难度、又有应用价值的电脑主板维修上。

学校也先后安排他参加重庆市骨干教师培训、国家级骨干教师培训，到成都电子科技大学学习电子产品设计，去德国学习“双元制”职业教育模式。这些年来，欧汉文先后编著了计算机芯片级维修丛书及系列教程，

由他主编的《笔记本电脑维修标准教程》还获得2013年重庆市教学成果一等奖。

凭借突出的教学业绩和科研成果，去年欧汉文被破格评为正高级工程师，重庆文理学院向他伸出了橄榄枝。“应用型人才培养需要既有理论素养，又有实践经验，动手能力强的师资。欧汉文具备这样的素质。”重庆文理学院电子电气工程学院院长程正富告诉记者，欧汉文现在承担学院理实一体化实验课程改革，指导学生创新实验，非常敬业，大家都很认可他。

到高校后的短短数月，欧汉文筹建了实用性开放性实训室，成功申报校级品牌项目“企业芯片级焊接技术”，编写适合应用型本科的《模拟电子技术基础》教材及实训手册。他用实际行动证明，只要敢想敢干敢闯，一切皆有可能。

摘自：《中国教育报》

提供者：叶丽榕

2015年03月21日

职业教育集团化办学是教育改革建设的重要方向

经过 20 多年的探索和发展,我国职业教育集团化办学从无到有、由小到大、从单一到多样,已经形成了多元主体办学的格局,推进了校企资源有效整合,促进了技术技能人才系统培养。但长三角区域职业教育集团化办学研究中心的调查也表明,我国职业教育集团化办学在外部环境、组织架构、管理制度、载体建设以及服务能力等方面还存在诸多不足。政府、集团自身、成员单位还需要共同努力,提升职教集团办学活力。

完善发展环境,中央和地方政府要来“干”的

“从目前的调查来看,我国职业教育集团化办学的政策环境还不完善,全国只有部分省市出台了集团化办学的专项保障性政策。正是由于制度与专项政策的缺失,影响了职教集团的常态运行及集团化办学成效的发挥。”长三角区域职业教育集团化办学研究中心副主任沈建根说。

沈建根还告诉记者,即便是在出台了专项保障性政策的省份,政策也多趴在文件上,缺少投入保障等“干货”。据粗略统计,在目前全国 927 个职业教育集团中,能够得到政府专项经费投入的集团占比不足 10%。这使得职教集团面临着日常运作的困难。

另外,目前职业教育集团化办学还存在着政府管理和监督的双重缺失:一是缺乏相应的主管机构,使一些职教集团所需要的政策和管理不能得到保证,发展中也有着政出多门、多头管理等现象;二是对职教集团缺乏权威认定,对办学成效也缺乏评价考核。

因此课题组建议,中央政府层面,要发挥好宏观指导和政策引导作用。一是建立集团化办学的国家制度。出台职业教育集团化办学的指导意见,建立由国家发改委、教育、人社及各产业部门等组成的部际联席会议制度,将鼓励各类社会主体参与职业教育集团化办学的相关内容纳入新修订的《职业教育法》和《校企合作促进条例》。二要健全集团化办学的国家政策。完善行业企业参与集团化办学的税收优惠政策,严格执行企业职工教育培训经费的提取与使用,高新技术企业评审、国有企业年度考核与评优等方面,以及在职业教育衔接教育试点项目立项、职业院校评估考核、地方应用性本科院校专业硕士学位点审批等方面,对组织参与集团化办学取得实质性成效的单位予以政策倾斜。三是开展集团化办学的国家试点,重点支持一批具有较好建设基础、良好发展前景的职教集团,形成一批可供借鉴的办学典型模式。

对于地方政府来说,则要发挥政府的统筹协调作用。一是发挥区域职业教育发展的主体责任,将职业教育纳入区域经济社会与产业发展规划。二是科学编制区域教育或职业教育发展规划,协调区域内职教集团建设布局与集团化办学发展。三是增强协调功能,建立由教育、人社及各产业管理部门组成的联席会议制度,协同指导区域职业教育与集团化办学发展。四是保障集团化办学经费,调动各方参与合作的主动性与积极性,引导各类资源的不断汇聚。

建好体制机制,集团自身要来“实”的

“大多数职教集团是在传统合作关系基础上经牵头单位发起而成立的，许多职教集团的成员单位仅仅只有一所学校与若干家企业。”长三角职业教育集团化办学研究中心特聘研究员、浙江工业大学教育科学与技术学院副教授刘晓向记者描述了一些职教集团的现状。这种成员单位偏少、结构不够合理现状带来的问题就是，成员单位的代表性不强，区域、行业内骨干、龙头企业参与比例不高，影响了集团整体实力的提升。

据调查，不少职教集团的管理机构只是参照学术性团体来建设，只有少数集团在民政部门进行了法人注册，但也处于依附牵头单位的状态，大多数集团的秘书处等日常工作机构仍只是牵头单位某个内设管理部门的附设机构，集团缺少独立性。另外，不少集团章程、规划不够完善，配套制度不够健全，日常协作机制未能建立，存在较为明显的学校内部管理痕迹，民主治理得不到保障，影响了其他成员单位参与的积极性和主动性，致使“集而不团”的现象普遍存在。

课题组建议，集团自身要全面调研发展环境，科学预测发展趋势，理性梳理发展思路，准确定位集团发展目标，合理选择发展路径与措施。既立足当前，破解发展难题、满足现实需要，又着眼未来，谋划远期目标、促进长远发展。

集团还要加快自身组织建设。一是注重中职、高职、地方应用性本科院校之间的联合，加强与区域行业内骨干龙头企业、中央企业的联系，推进与行业学会、协会、商会及产业园区管理委员会等组织的合作，吸引各类主体参与职业教育集团化办学；建立由联席会议协同指导，董事会、理事会或管委

会民主决策，秘书处或办公室日常事务处理，各专业合作委员会具体执行的较为完善的组织管理体系。二是完善集团化办学管理制度，制定较为完备的集团章程，增强成员单位遵守共同准则的自觉性；建立对口协商、信息互通、项目合作等日常工作制度，推进集团组织的常态化运行；实施年度考核制度，建立集团成员动态调整机制，激发各方参与集团化办学的积极性。三是推进集团化办学民主决策。成员单位共同决定集团章程、发展规划等重大事务，民主选举产生日常管理机构，实施集团理事长、董事长或委员会主任单位和秘书长单位轮职制，避免牵头单位“一家独大、把持集团化办学主导权”现象。

此外，资源合作平台建设也是提升集团化办学水平的一个重要方面。因此要加快集团信息交流平台建设，实现集团成员在招生、就业、培训、技术服务等方面供需信息的实时传递与共享。

提高服务能力，集团成员要来“真”的

“职教集团要服务国家区域发展战略，为区域特色产业提供人才支撑。但从目前实际状况来看，职教集团在促进职业院校专业发展与建设方面的功能发挥还不足。”沈建根指出，在职教集团发展过程中，还有许多“虚假”成分在里面，比如不少职教集团成员企业、行业组织并未真正参与到人才培养中，专业标准、课程体系建设还停留在学校内部，未能将企业行业最新的要求和标准引入学校；在实训基地建设方面，许多集团还未能对成员单位的职教资源实行真正的开放共享；师资队伍也未能真正形成人才的动态流动和互聘共享。

课题组建议,集团成员院校要承担起主体责任,主导职教集团发展。遵循“优势互补、利益共享、合作互赢”的原则,着眼集团全体成员单位的共同利益,强化学校自身内部管理制度与教学基本建设,提升服务集团成员企业和其他成员单位发展的能力,吸引区域行业企业和其他单位积极参与。集团牵头成员院校更应甘为人梯、愿作奉献,在为全体成员单位服务的同时,承担起引领区域、行业职业教育改革发展的责任。

成员企业要积极参与,承担起促进职业教育发展的社会责任。要摒弃搭便车的观念,既顾及短期合作利益,更考虑长远发展需求,积极为职业教育提供实训基地、实习岗位、兼职教师、课程素材等教学资源,参与职业院校人才培养与教学改革。区域行业骨干企业特别是中央企业,更应发挥在生产技术、设备设施、工艺流程、专业人才、组织管理等方面的良好条件,体现自身在区域行业内的优势地位与广泛影响,积极参与职业教育,主动牵头组织或参与集团化办学,承担起更多的社会责任,实现企业更好的发展。

行业组织则要大力支持集团化办学,更好发挥促进行业发展的服务职能。要组织行业企业与职业院校开展联系合作,加强本行业人才需求调研预测,制订行业教育培训规划,组织和指导行业职业教育与培训,参与制订本行业特有工种职业资格标准和职业技能鉴定,参与制订培训机构资质标准和从业人员资格标准,参与国家对职业院校的教育教学评估和相关管理工作,更好地发挥桥梁与纽带的作用,推动本行业相关职业院校与专业职业教育改革,促进本行业产业持续发展。

“职业教育集团化办学作为组织调动社会力量参与办学,吸引更多资源向职业教育汇聚,持续推进职业教育办学模式、育人模式改革的有效途径,已被国家列为今后发展现代职业教育的重大举措,正成为我国职业教育改革建设的重要方向。”刘晓对职教集团未来的发展充满了信心。(记者 翟帆)

来源:《中国教育报》

提供者:胡晓明

2015年6月9日

职业教育为何就业热招生冷

首届“职业教育活动周”5月10日上午在北京举行全国启动仪式。中共中央政治局常委、国务院总理李克强作出重要批示,指出:加快发展现代职业教育,是发挥我国巨大人力优势,促进大众创业、万众创新的战略之举。

近年来,职业院校毕业生就业率一直处于较高水平。教育部副部长鲁昕2014年6月在国新办“职业教育改革与发展”新闻发布会上透露,中国每年有近千万的职业院校

毕业生,其中中职就业率在95%以上,高职在90%以上。

然而不少职业院校却遭遇报名人数持续低迷的尴尬。教育部公布的数据显示,自2008年普通高考报名人数达到最高峰时的1050万之后,已连续四年出现下滑趋势,不少高职院校已出现了严重的生源不足。

2012年安徽省高考录取情况显示,当年安徽文理科高职计划招收204905人,实际录取17.9万人,首次出现大批计划没有完

成的情况,也就是说,在安徽招生的专科院校有近 2.6 万个计划“无人问津”。2014 年陕西省发布的普通高等学校招生高职(专科)正式投档情况的统计数据显示,在陕西参加招生的 597 所文史类院校中,139 所院校在该省遭遇“零投档”;理工类 640 所院校中,“零投档”院校多达 181 所。

山东、河南、贵州、海南等省份也出现同样情况。一些民办二专院校,分数见底仍“吃不饱”。不过,不同区域院校之间、不同专业之间的报考人数差异比较大。

关于职业院校招生危机的产生原因,云南工商学院副院长文华伟分析,高考报名人数在减少,一本、二本、一专等院校也在不断扩招,尤其是一些高校新校区的建成,可以容纳更多学生,这必然给一些民办高校带来巨大压力。

职业教育本身存在的问题,也导致其招生情况不佳。中国青年报社会调查中心进行的一项调查显示,受访者认为当前高职教育存在的问题首先是“社会认同不够”(59.3%),其次是“政府支持不足”(54.4%),第三是“办学定位不准”(52.0%)。接下来还有:师资力量缺乏、教学条件较差、就业质量总体偏低、与相关企业联系较少等。

我国职业教育在 19 世纪末 20 世纪初走向学校化,此后不断制度化。国家出台过多项政策和法律法规,比如放宽招生条件、下放办学权力、创新教学方式、完善育人宗旨、建立证书制度等,但国家对于职业教育的总体投入不及普通教育和高等教育。厦门大学教授史秋衡援引《中国教育经费统计年鉴》的数字指出,2011 年我国各级各类教育机构

公共财政预算教育事业费和基本建设支出,本科院校占 15.0%,中职院校占 6.4%,高职院校仅占 3.4%。从各地高等职业学校生均预算内教育经费支出水平来看,大部分省份都低于当地普通本科学校的水平。

职业教育遇冷,已经影响到了我国劳动力供需平衡。记者查阅我国人力资源和社会保障部网站 2004 年以来发布的“公共就业服务机构市场供求状况分析”发现,我国各类专业技术人才一直存在缺口,各技术等级的岗位空缺与求职人数的比率均大于 1。近两年,高级技术人才缺口最大。2011 年~2013 年,高级技师、高级工程师、高级技能人员等岗位空缺与求职人数的比率基本都在 2 以上,2013 年末虽然出现降低,但 2014 年又重新上升。

我国是一个制造业大国,职业教育肩负着培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责。国家对职业教育的重视程度正越来越高,但还需要加快推动出台配套改革措施。有专家指出,要提高技能型人才的经济收入和社会地位,进一步营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的社会环境,树立不唯学历凭能力的观念,真正尊重有一技之长者。只有职业教育真正受到各方重视、欢迎,才能培养出大批支撑中国制造的高素质劳动者和技术技能型人才,才能让技能型人才成就出彩人生,更多的创意才能落地生根。(周易)

来源:中国青年报

提供者:胡晓明

2015 年 05 月 25 日

地市高职仰望“标准”一声叹息

地市高职与同一区域内的省属高职相比,生均财政拨款相差很大,有的仅为后者的1/5。到2017年要达到不低于12000元的全国统一标准,有不小的难度。

2014年底,财政部、教育部共同下发了《关于建立完善以改革和绩效为导向的生均拨款制度加快发展现代高等职业教育的意见》,提出各地要建立完善高职院校生均拨款制度,覆盖全部独立设置的公办高职院校。2017年各地高职院校年生均财政拨款水平应当不低于12000元。

据记者了解,目前有不少省的高职院校,生均拨款距离12000元标准还有不小的差距,特别是中西部一些地市所属高职,有的生均拨款刚过千元,和标准要求差着一个数量级。

1/4省份未出台生均标准,投入机制不够稳定

上海教科院和麦克斯研究院共同编制的《中国高等职业教育质量年度报告》显示,在高等职业院校经费投入结构中,财政性教育经费与学费所占比重接近9成,从2010年起财政性教育经费投入比重超过5成,公共财政成为支撑高等职业教育发展的主要经费来源。

今年3月,教育部10个调研组赴全国31个省(市、区)开展职业教育改革发展情况专项调研,了解到目前全国有23个(市、区)省份制定了高职生均拨款标准,这意味着,还有超过1/4的省份没有出台生均拨款标准。没有制度的约束、没有标准的参照,就难以形成稳定的投入机制,这8个省份生均拨款的落实情况让人担忧。

在已出台生均拨款标准的省份中,也并非全部乐观。有的省份保障有力,如黑龙江省规定,从2015年起,全省公办高职院校生均拨款达到1.2万元;吉林提出2015年公办高职院校生均拨款达到1.2万元以上,2017年与本科院校实行统一标准。但也有一些省份,距离2017年的目标还有一段距离,如江西省制定的全省统一公办高职生均拨款标准为7000元,湖北省为5000元,湖南省为3400元。从全国范围来讲,拨款与否、拨款数量的多少,有着省份和地域上的差异,造成了高职院校发展的冷热不均。

此外,调研时还了解到,大部分地区高职院校生均拨款标准低于普通本科,大约仅相当于普通本科高校的50%左右。事实上,办好职业教育需要有大量的实验实训设备、教师培训和校企合作等方面的资金投入,其办学成本远高于普通教育,但目前的经费投入却远低于普通教育。

“谁的孩子谁抱走”,中西部地市高职发展艰难

我国1300多所高职院校基本遍及每个城市,其中近半数归地市管理。在我国现行分级管理财政体制下,除了省和省之间投入有着巨大差异外,省管和市管高职院校由于财政资金来源渠道不同,获得支持的力度也完全不同,同样存在冷热不均现象。一些急需资金进行转型升级和专业布局调整的地市高职,由于市本级财政困难而无法获得资金支持,转而寻找其他渠道资金支持,增大了发展的风险。

记者日前在随全国人大职业教育法执法检查组在甘肃武威职业技术学院调研时

了解到,该院校就面临上面所说的困难。

这是一所“省市共建、市管为主”的公办高职院校,是全国骨干高职院校立项建设单位。由于武威市还没有建立高职生均拨款标准,市级财政捉襟见肘,目前所做的,仅是把学院教职工工资纳入财政预算,另外在骨干校建设中安排地方配套专项资金。

据学院党委书记张国民介绍,每年市级财政所拨的100多万元公用经费,还不够学校一个月的运转费用,“学院的教育事业费以学生的缴费为主,在政策保障上,市管院校难以从国家和省级财政获得与省管高职院校同等的支持。”建校10年多,学院仅从中央财政获得过专项资金4510万元,从省级财政争取到545万元的专项资金,除此之外,国家和省两级财政就再没有过任何投入。

10个调研组调研结果显示,在其他中西部省份存在同样问题。“谁的孩子谁抱走”,省属院校投入由省本级财政保障,市属院校则由市级财政负责,而事实上大部分财政困难的地市州根本无法落实办学经费。据了解,湖北黄冈职业技术学院市本级生均财政拨款2014年仅为1100元,不到同区域省属院校的1/5。

由此而带来的高职债务问题值得警惕。“由于没有高职生均拨款标准,学院就没有稳定的经费投入渠道,发展主要靠商业贷款。目前沉重的债务已成为制约学院持续健康发展的重要因素。”张国民书记谈到发展的艰难。

从2012年开始,武威职业技术学院开始了校园扩建,新建了体育场、体育馆、学生活动中心、图书馆和4栋教学楼、2栋实

验实训楼、3栋学生宿舍、8栋教职工公寓,现在已投入资金6.2亿元。这些资金,除了学院自筹的9000多万元外,其余都是通过银行贷款、向教师个人和企业借款以及施工企业垫资等解决的。目前为止,学院还有银行贷款1.61亿元,个人和企业借款2920万元,还拖欠施工企业2.6亿元。

负债发展已经成了中西部一些地市高职发展的新常态。调研组了解到,在广西,多数高职院校由普通中专合并升格而来,依靠银行贷款进行基础设施建设。截至2014年,广西公办高职共有债务21.1亿元,其中银行贷款19亿元。

省级政府统筹职业教育责任不能层层下移

在甘肃,同武威职业技术学院一样归地市管理的高等职业院校还有几所,大都面临和武威职业技术学院一样的困境。到2017年实现生均拨款12000元,若没有国家和省级财政的转移支付,将成为一项不可能完成的任务。这些学院非常希望能够收归省管,享受省属高职待遇。

但省教育厅似乎并没有这种打算。省教育厅一位负责人告诉记者,地市办高职,当初都非常踊跃,积极努力向省里争取。等到办起来,才知道不光是一次性的建设投入,而是每年都要持续投入,于是开始打退堂鼓。等到市里的干部安排完之后,就想交到省里,这让省里怎么收?

中央、省和地市对高等职业教育的发展到底应负有什么样的职责?随同全国人大执法检查组赴甘肃的教育部法制办副主任王大泉告诉记者,按照《高等教育法》规定,“国务院统一领导和管理全国高等教育事

业。省、自治区、直辖市人民政府统筹协调本行政区域内的高等教育事业，管理主要为地方培养人才和国务院授权管理的高等学校。”法律中只提到国务院和省两级领导，并没有提到地市对于高等教育的责任。

上海教科院副院长马树超在接受记者采访时则表示，目前是地方实践走在了法律前面，在前些年高校扩张的政策下，国家允许和鼓励地市举办高等职业教育。至于管理责任，则基本是“谁举办谁负责”，申请举办之初，就应想到要承担的责任。

但马树超表示，这并不表示国家和省级政府不是举办者就不应该承担责任。特别在现行财政管理体制下，地市政府缺乏对区域内职业教育发展的资源供给能力，职业教育资源布局不合理、服务产业转型升级能力不配套等问题，亟须通过加强省级政府统筹来破解。国家在对中西部的一般性转移支付中，已包括发展高等职业教育所需的经费。对于地市所属的高等职业院校，省级财政除了专项资金外，在给地市的一般性转移支付中，应该有一部分明确用于高等职业教育发展。

据了解，山东省已经提出：健全职业教育分级管理体制，完善以省为主统筹规划高

等职业教育体制；健全以市为主统筹规划中等职业教育体制；明确县级政府发展中等职业教育责任。

在教育部调研组的报告中，也对形成稳定的投入机制提出建议：合理划分各级政府对职业教育投入的责任和比例，地方财政注重保日常运转，中央财政注重支持改革和加强薄弱环节，省级财政更多发挥作用，确保教育公共财政投入职业教育占比逐年上升；全面实行职业院校生均拨款制度，并根据办学规模和教学要求进行动态调整，做到投入不低于普通教育标准；健全考核问责机制，要把职业教育发展作为各级政府主要领导业绩考核指标。

率队在甘肃检查的全国人大常委会副委员长陈竺在听取了武威职业技术学院的汇报后，谈到这样一个观点：学生就业去向基本是20%外省，80%本省，本省就业的学生中又有20%在本市就业。因此各级政府生均拨款的比例也应该按照就业路线图来设计，以体现“谁使用谁买单。”（记者 翟帆）

来源：中国教育新闻网—中国教育报

提供者：胡晓明

2015年05月21日

肖武：从社会服务中寻找研究方向

在现代职业教育体系框架形成的过程中，肩负着承上启下重任的高职院校要创新各项工作，其中科研工作的创新显得尤为重要，高职院校要深入研究改革和发展中遇到的突出问题，创新科研工作理念、机制和内容。

高职院校科研工作理念创新

树立大科研理念。在现代职业教育体系框架下，高职院校科研工作的视野要进一步拓宽，树立大科研理念，中高职要兼顾，纵向课题和横向课题都要涉足。着眼于中高职衔接，注重人才培养的系统化研究。同时要将人才培养、社会服务和科学研究进行整合，形成“三位一体”大科研观念，从人才

培养和社会服务中寻找研究方向、确立研究对象,以科学研究带动人才培养和社会服务,三者协同发展。

树立可持续发展理念。高职院校科研工作实现可持续发展,一要建立完善的科研管理制度,变教师被动科研为主动科研;二要组建多个科研团队,变单兵作战为兵团作战,并明确研究方向,科研团队成员围绕研究方向集中进行研究,避免研究的盲目性和随意性;三要有经费作为保障,根据科研奖励的具体办法,每年对教师科研成果进行集中奖励、总结表彰;四要坚持科研先行理念,适度超前,着眼未来,把科研作为学院发展的助推器和动力源。

树立科研与大师工作室、技术研究中心和实体兴办融合的理念。高职院校大师工作室建设需要引进技能名师入校兼职,并配备一定的研究设备,这批人有深厚的企业背景,对技术领域有独到的见解,是高职院校科研不可多得的资源,一定要让他们发挥指导和带动作用。技术研究中心可以催生一批技术研究成果,并且可以申报省级、国家级项目,寻求项目资助;一旦达到技术生产标准,就可以建设“院中厂”,兴办实体,生产拥有自主知识产权的产品,既能解决学生实习问题,又能产生经济效益,盘活学院经营性资产。

高职院校科研工作机制创新

目标管理机制。实行目标责任制,引入量化管理,可分为单位和个人目标两种形式。科研目标的确定必须是具体的、明确的、合理的。首先,学院根据整体发展目标制订科研年度目标,并与科研部门签订目标责任书,目标数量可视具体情况进行动态调整;

其次,科研部门将学院科研整体目标进行细化,分解到各个教学业务单位和相关处室,并下发科研任务分配表。单位科研任务根据所辖教师数量而定,教师个人科研任务根据职称而定,做到科研任务大家挑,人人身上有指标。

信息共享机制。科研信息是从事科研的基础和前提,具有很强的时间性和约束性。科研部门要及时搜集国家、省、市各类科研信息,并进行筛选和整理。一是学院要建立科研网站,设置科研信息、科研项目、职教理论、科研成果、资料下载等栏目,为教师了解科研动态提供检索方便;二是建立科研QQ群,吸纳所有科研团队成员加入,及时进行信息发布和有效沟通;三是可探索科技信息共享云建设。

考核评价机制。科研考核评价机制是实行科研管理的有效手段,学院要出台具体可行的科研考核评价管理办法,明确考核的内容、权重、方式、认定办法、时间等,搭建科学系统的考核指标体系。考核评价分单位和个人两种,单位的考核与年度目标责任考核挂钩,教师个人的考核与绩效挂钩。此外,建立科研弹性累计机制,即对单位和个人均可以年度计分,也可累计计分。

成果推广机制。根据课题管理办法,每年要组织课题结题评审,经课题来源部门审核通过后,下发结题文件或颁发课题结题证书。目前大多数高职院校的课题结题后就处于沉睡状态,一结题就意味着束之高阁,这种课题管理模式最大的弊端就是没有涉及课题成果运用,没有发挥课题成果的推广运用效益。成果推广应用要组织成果推介会、举行成果应用效果评定,最大限度地发挥课

题的示范引领作用。

特色培育机制。打造品牌、创建特色是高职院校发展的必由之路，科研是特色发展的不竭动力，科研特色也是其重要内容之一。科研特色的形成需要长期培育，需要科研团队常年坚守，因此要拟定科研特色建设方案，确立特色理念、建设原则、建设内容、时间进程、考核评价等，并做到与办学特色相结合、与专业特色相结合、与地域文化特色相结合、与地方产业特色相结合。

高职院校科研工作内容创新

当前，高职院校都在大力推行内涵式发展，提升办学质量，但在发展道路上也遇到了很多瓶颈问题，包括制度瓶颈、经费瓶颈、师资队伍瓶颈等。高职院校的科研工作要针对这些瓶颈问题，进行深入细致的研究，寻求科学合理的解决方案，并向政府和教育主管部门提供咨询决策报告，探索自己的特色办学之路。

立足特色专业建设。特色专业是高职院校发展之本，打造特色、走差异化发展之路已成为共识。高职院校的科研工作要紧紧围绕特色专业建设来做文章，在建设中总结、在总结中反思、在实证中辨析，通过不断实践，提炼特色专业建设的可行性理论和建设举措。

立足教学改革难点。高职院校科研的主阵地是教学研究，教学研究的对象就是在教学改革中遇到的难点和棘手问题，这是科研工作的起点，也是思考问题的原点。“教学

出题目，科研做文章，成果进课堂”，这就是发现问题—分析问题—解决问题的研究路径。在改革中反思，在反思中研究，高职院校教学改革才能走出一片新天地。

立足出口系统分析。高职毕业生的就业率和就业质量、企业满意度一直以来由高职院校就业指导中心负责，科研部门很少涉足这个领域，这是一个极大的误区。科研工作一定要研究出口数据，通过系统分析权衡专业人才培养的质量，考查人才培养方案、人才培养模式、人才培养规格、课程体系、课程标准、教学模式、实践教学、考核评价等是否科学、可行，为修订人才培养方案提供理性指导。研究出口推动进口，可以促进专业持续发展。

立足地方经济文化建设。服务地方经济文化建设是高职院校不可推卸的社会职能，服务需要资质，服务需要拥有自己的研究成果。高职院校一定要拥有企业不具有的优势，才能达成服务的意向。如果教师落后于地方文化研究者、落后于企业员工，不熟悉生产过程和技术标准，达不到服务的水准，服务经济文化建设就成为泡影。高职院校要立足地方经济文化建设研究，做强做深做精，为地方经济文化建设建言献策，成为受欢迎的咨询者和指导者。（肖武 作者系湖北省随州职业技术学院副教授）

来源：《中国教育报》

提供者：胡晓明

2015年6月11日

职教支撑“中国制造”还要过几关？

长期以来，职业教育与普通教育被认为像两台锅炉，前者烧的是柴火，后者烧的是精炭。

一方面是“中国制造”崛起和结构性用工荒亟须技能型人才；一方面却是职教学生升职难、收入低，学生只敢把职教当“备胎”。职业教育“说起来重要，选起来次要”的局面依然突出。

5月10日，中央领导同志启动了首届“职业教育活动周”。高级别的顶层推动，旨在将职业教育支撑“中国制造”的战略地位落到实处。

中国制造，谁来制造？职业教育要发挥支撑作用，还要过几关？

“中国制造”崛起，职教需做“扛鼎之腕”

每天午夜零点，京港地铁十四号线钢轨探伤工陈宁都要和同事一起排查钢轨的安全隐患。“这就像给钢轨做‘B超’，每个信号声都不能掉以轻心。”陈宁说。

陈宁这样的技能型劳动者，正成为中国经济社会转型中“最需要的人”。

统计显示，我国技能劳动者仅占就业人员的19%，高技能人才的数量不足5%。截至2011年底，中国第二产业就业人员达到2.25亿，而技能劳动者总量仅为1.19亿人，仅制造业高级技工缺口就达400余万人。

部分企业招工难已经不仅在春节后出现，而是从年头到年尾，“常年缺口在20%到30%。”杭州圣菲丹纺织品有限公司董事长陆文祥说。

发展职业教育的迫切性不言自明。5月

10日，李克强总理对以“支撑中国制造，成就出彩人生”为主题的首届“职业教育活动周”作出批示：进一步培养形成高素质的劳动大军，进一步提高中国制造和服务的水平。

在国际上，不少发达经济体也在加大对职业教育的投入和改革。未来一个国家能否成为人力资源强国，不能简单地看毛入学率、高校毕业生人数或是教育投入占GDP的比重，而是看本国劳动力在世界范围内的认可程度。

中国制造崛起，中国的职业标准与劳动力流动不能趋于被动。“这是国家战略问题。”教育部职业教育与成人教育司（下称“职成司”）巡视员王继平说。

职教“断头路”要变“立交桥”

北京市商业学校教师陈晶发现，想找一份好工作必须有本科学历。她用了17年时间从中专、委培、本科一直读到研究生。

“青春最好的17年都用在了这上面。”陈晶说，选择到职业学校就业，也是对职教学生缺乏上升通道的困境感同身受。

目前，职业教育基本是一条“断头路”，在职教体系内最高只能上到高职，极个别可以升本科的专业，升本比例也非常低。在崇尚高学历的大环境下，职业教育出现“就业火”与“招生冷”并存的状况。

然而，让职教学生不断升学，也并不是衡量职教改革成功的标志。

“我最担心的是职业教育又会走到学校、学科、学历、学位的传统路子上，好像是越高越好。”王继平说，“这个导向救不了

职业教育。”

教育部职成司综合处处长刘宏杰指出，职业教育的上升通道应该是一座“立交桥”。

“立交桥的意义在于任何初始学历的学习者，都可以在学习和工作的不同阶段选择继续深造。”刘宏杰说，未来我国大部分职教学生的成长路径是在中职或高职毕业后走向工作岗位，并在工作后根据职业和自身发展需求，选择接受学历或非学历继续教育。

做强职教，三大困局待解

困局一：在校生规模逐年攀升，经费占比却连年下降，低投入难保稳发展。

2012年，职业教育经费占全国教育经费的比例为12.10%，预算内经费占比为9.81%。以中职为例，与1997年相比，2012年中职在校生规模在各级各类学生总规模中占比从4.36%升至6.94%，但经费占比从12.67%降至6.9%，财政性经费占比从11.41%降至7.02%。

教育部资料显示，“十一五”以来，中央财政对职业教育的投入超过500亿元，但主要是专项拨款。而支撑职业教育学校稳定办学的生均拨款，却迟迟难以落实。

1996年通过的《职业教育法》明确规定：省、自治区、直辖市人民政府应当制定本地区职业学校学生人数平均经费标准。而到2014年，仅有15个省份出台了高职标准，18个省份出台了中职标准。

“高等教育生均拨款上万元，专科学校只有三、四千元。有的中职学校甚至没有生均拨款，完全靠人头费、项目经费过日子，非常艰难。”教育部相关部门一位负责人说。

困局二：校企合作不深，职教办学不“接

地气”。

苏州健雄职业技术学院2004年成立后，当地陆续聚集了200多家德资企业。

“很多小企业没有能力自建培训中心，学校起到了‘跨企业培训中心’的作用。”苏州健雄职业技术学院院长魏晓锋说。

校企合作的深入，需要激发行业、企业热情，甚至参与办学。然而，我国职业教育从企业、行业办学，到划归教育部门主管，再回到企业、行业办学的历程，让不少有能力、有意愿合作的企业始终持观望态度。

“1999年前后，600所高职升了本科，现在又说要转回‘应用技术型大学’，这让学生、学校难以适应。”上海市教科院副院长胡卫说。

困局三：社会力量参与职业教育办学的“权利”“义务”尚不明确。

十多年来，民办职业教育赢得了市场。

山东蓝翔高级技工学校部分毕业生被用人单位提前半年就预定了，有的企业还按每名学生1000元至3000元给学校“就业费”。

“学校有1万多家协议用人单位，一些热门专业每年培养的学生都不够分。”北京新东方烹饪学校校长潘耀才说。

但“权利”“义务”不明确、办学地位不平等、办学自主性不充分等问题制约着民办职业教育的发展。

广东格力职业学院筹建办负责人夏昌祥说，要企业深度参与，首先要明确以资本、技术、管理等要素参与职业院校办学可以享受的权利，以及必需的义务。

“职业教育办学以公办为主体，导致民办教育不受重视，财政上也无法享受和公办

同样的拨款政策。”魏晓锋说。

“教育部门批准我们成立学校并且每年评估，结果还是不承认我们的学历。让企业每年投那么多钱，只是为了安排那些统招剩下的学生吗？”北京华夏管理学院院长姜岚昕不解。

打破藩篱，职业教育“蓝海”在前

2014年5月下发的《关于加快发展现代职业教育的决定》描绘了职业教育未来发展的蓝图：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。

据介绍，5年来职业教育已经培养了5000万名中高级技术技能人才。江苏、湖北、广西、甘肃等省探索打通“断头路”，推进中职、高职、应用技术型本科教育分级培养或联合培养。

在实行高考分类制度改革的山东省，有学生已经感受到改革带来的利好。“春季高考考到了我的强项上。”打算通过山东春季高考报考汽修专业的小张说，虽然自己文化课一般，但修车“很有天赋”。

然而，职教改革真正落实仍需各方打破

藩篱、达成共识。

教育部相关人士向记者透露，目前毕业证书与职业资格证书的对接，还需各部门加强沟通。

与此类似的还有《职业教育法》的修订。1996年颁布实施的《职业教育法》存在上位法定位不规范、原则性条款过多而规范性操作性条款不足等问题。相关修法事项数年前已被列入规划。

但在顶层推动之下，中国职业教育正在迎来新的机遇期，其发展将面临“蓝海”。

在“职业教育活动周”启动第二天，19位来自北京市交通运输行业、企业的负责人聚集在北京交通运输职业学院，纷纷表示希望深化校企合作；两所河北职业学校负责人专程赶来，盼望在“京津冀融合”战略中先行试点合作。

“我校已经具备成为一流学校的基础，期待职教改革能够切实落地，为我们继续发展扫清障碍。”北京交通运输职业学院副院长贾东清对未来充满希望。（参与采写：娄辰）

来源：新华网

提供者：胡晓明

2015年05月14日

职业教育时代来临 高考不是人生终极判决

高考前，另类励志标语又成为新闻头条：“提高一分，干掉千人”、“要成功，先发疯，下定决心往前冲”“宁可血流成河，也不落榜一人”“只要学不死，就往死里学”……当下，考场就是战场，充满暴力，充斥刀光剑影。随着放弃高考选择出国人数逐年增多，生源危机来临，高等教育入学率

逐步提高，高考仍旧如此疯狂“拼杀”的背后不过是在争抢优质生源。

然而，千军万马过独木桥，最终能进入清华、北大、985院校者毕竟还是少数，大多数人只有就读一般本科院校或高职高专院校。随着高等教育进入大众化时代，精英教育正在滑向职业教育，就读一般大学的回

报率低于计划经济时代，曾经的大学生是“天之骄子”，一毕业就拥有一份光鲜的工作，有不错的收入，而如今，几乎每个大学生毕业之时不得不背负“小人物”的命运，大学培养不了成功者，更多的本科生、硕士生、博士生拿着一纸文凭，终究还是要从一个普通人做起，从一份平凡的工作做起，从基层、底层开始奋斗。

高考显然不是人生的终点，也不是学习的终结，它只是生命中的第一道坎，大学的经历也无法决定未来的职业能否取得成功。人生更像是一场马拉松，有曲折，有坎坷，一进入社会就能找到自己喜欢的工作，像是恋爱中的一见钟情而后白头偕老，其实几率很小。更让人遗憾的是，一些本科院校的专业设置无法满足社会需求，无法和具体岗位标准对接，“毕业即失业”正成为很多大学生的“宿命”。这些年，本科生甚至硕士生走出学校，不得不曲线就业，“回炉”职校学技术的新闻屡见报端，要么是本科时代所读专业不实用，根本无法就业，要么是对所学专业不感兴趣，并非一生的热爱和追求，不得不重新选择。

有一个极端的案例，“弃北大读技校”的周浩，因为不喜欢理论，不喜欢学术，从北京大学退学，转到北京工业技师学院，进而投身于自己喜欢的数控技术研究。这在社会上引起了强烈反响，在考生填报志愿、选择专业普遍受家长、老师、亲属所裹挟的现实中，在“重学历轻技能”的社会环境中，这样的选择无疑是冲破世俗的眼光，需要些勇气。

然而，周浩并不是一个人在战斗，只因为他身上背负“北大”的标签，才触动公众

敏感的神经，成为争议性的新闻人物。据报道，从2008年起，湖北省就开始出现大量考生过了三本最低控制线却报读中职的现象，到2013年，在总体生源数下降的情况下，湖北省仍有两万名高考考生“回炉”读中职；2009年青岛市技师学院首创“大学生技师班”，这里的毕业生如今已经多达221名，很多人随之进入知名企业成为技术骨干。另据《中国青年报》6月1日消息，19岁的农村娃王静去年高考理科总分超过当年山东高考理科二本线十几分，收到了当地某重点大学录取通知书，但她最后还是放弃大学来到黑龙江技师学院学习数控编程，之所以这样，她不想给家里增加沉重的经济负担，想早日学有所成“报答”父母。

这是一个群体的选择，并无伟大之处，也非另类行为，不过是基于理性、现实的考量，基于个人需求、岗位需求甚至社会需求而作出的选择。市场经济时代，上大学不仅是一种消费行为，也是一项投资行为。对于家庭经济条件良好的考生来说，读大学或是一种培养兴趣、丰富经历、开阔视野、增长见识的经历，但对于家庭经济状况一般的贫寒农村考生来说，读大学还要以就业为实际目标，还承载着“改变命运”、掌握一门赖以在这个社会上立足的“生存技能”的实际需求。

理想的教育制度应该呈“金字塔”型，精英在任何社会都是属于少数，但大众化教育、职业教育时代更应该关注居于底层的广大普通劳动者，以提高劳动者的整体素质和能力、发挥每个人的特长为目标，而不应固守传统的唯“学历”马首是瞻的单一淘汰制，使考生囿于一条道路厮杀，这不仅扼杀了很

多人成才的可能性，也会让更多的人带着“失败”的阴影走进自己认同感不高的院校接受教育。

一个成熟、开放的社会应该给所有受教育者自由、多样、灵活的选择机制，普通教育和职业教育是平等的，选择职业教育也可以成就美好的人生，而不应该被社会另眼相看。未来，普通教育和职业教育应该相互沟通，成才的道路越来越多元，职业教育也大有可为，职业院校应彻底打破“全日制”、“学年制”、“学籍管理”等制度上的藩篱和桎梏，学历教育和技能培训双轨并重，向社会各类

群体敞开大门，以一流的管理水平应对教育对象的多样性。

而对于高考考生和家长来说，也要及时转变观念，理性看待高考，不必将高考看作是人生的一个终极“判决”，只要找到自己真正的兴趣所在，务实地选择适合自己的深造方式，也必将能够在平凡的岗位上取得更多的职业成就感和满足感。（若尘）

来源：中国青年报

提供者：胡晓明

2015年06月09日

高职生需推崇“学霸精神”

顶级职业资格证书，全球至今只有3000余人获得。然而，常州信息职业技术学院大二的同学一个月前联手拿下8张。再加上前几届的学生，这批常信院的高职学生整整“抢”下了21张，走出校门前就纷纷成了网络高级工程师。因此，这些学生被称为高职生里的“学霸”。（《中国青年报》5月18日）

媒体关于“学霸”的报道，一般都出自“985”、“211”，以及本科院校，很难将之与高职院校联系在一起。一直以来，高职院校的学生都被人用有色眼镜打量，学习不好才会选择上个高职，用“学渣”来形容恐怕才更贴切。然而，新闻中这些平日里不起眼的“学渣”用自己的实际行动实现了向“学霸”的逆袭。这也证明，高职院校也可以出“学霸”。

这些高职生从“青蛙”变“王子”的背后也不是美丽的神话，而是艰辛地付出：为了“抢”时间，小区门口餐馆的蛋炒饭连吃

了一个礼拜；一整天面对电脑，累的时候只匆匆喝几口水就继续埋头“敲实验”……

对很多大学生来说，这样奋不顾身的“拼搏”可能唯有在高三阶段才体验过。等一进入大学，很多学生就将大学看成“放纵”的天堂。也许还有一些人会为自己当下虚度光阴、庸碌无为的大学生活而自责，可是，恐怕也仅陷于自责而已，而更多的人只会无动于衷，这种拼搏的劲头再也找不回来了。

毋庸置疑，在当下的高职院校，“学霸”是一种稀缺品，“学霸精神”更是寥若星辰。更有甚者，我们对“学霸”的理解往往也过于单一、片面，都有将之与“书呆子”“高分低能”联系在一起的倾向，进而嗤之以鼻。事实上，“学霸”并非仅仅是门门考试得100分这么简单，“学霸”们也并非天纵奇才，智力过人，而是有赖于持续关注、高效的时间管理、严格的自律和自强不息等品质和能力才铸就了成功，“学霸精神”所代表的更是一种态度和坚持。

心理学家·安德斯·埃里克森在他的文章《刻意练习在专业表现习得中的作用》中指出,表现良好者与表现优异者之间的一个显著区别就在于练习的时长,要成为某方面真正的专家,需要大约1万小时的学习和实践;美国作家马尔科姆·葛拉威尔在《异类》一书中也提出了“一万小时定律”,只要经过1万小时的锤炼,任何人都能从平凡变成超凡。

今年“五一”节期间,央视新闻推出8集系列节目——《大国工匠》,讲述了8位工匠“8双劳动的手”所缔造的神话,他们这些行业内的能手、专家之所以能够数十年如一日地追求着职业技能的极致化,就是凭着传承和钻研、专注和坚守、持续关注的专

业精神,缔造了一个又一个的“中国制造”。

在“迷茫”充斥大学校园的今天,“学霸精神”是大学必须极力推崇的,这种精神不仅在专业学习上需要,在技能锤炼、创新创业中更需要。高职院校培养的是专业技能型人才,需要屏气凝神,沉下心来,坐得住冷板凳。高职生不必总以“学渣”自居,而高职院校也要给学生提供更多的机会和平台,注入“学霸”精神,激发他们的潜能,鼓励他们靠自己的双手,靠自己的拼搏,靠自己的行动,实现更多的“逆袭”。(若尘)

来源:中国青年报

提供者:胡晓明

2015年05月26日

黄卓君:开展职业启蒙是改变社会偏见的良方

追寻我国职业启蒙的历史,虽说20世纪初就开始了职业生涯指导的探索,如1919年黄炎培等人在《教育与职业》杂志社上发行了《职业指导号》,主要介绍西方的职业指导经验;1924年,中华职教社在上海、南京、济南、武汉举办了对中学生的升学与就业指导。但正式在义务教育阶段开展职业启蒙,时间已流转到1994年,国家教委正式颁发《普通中学职业指导纲要》。不过直到今天,也没有学校正儿八经地落实这一政策。

反观西方发达国家,早已把职业启蒙贯穿于整个教育过程中。例如美国联邦教育总署设定,幼儿园至六年级是职业认知阶段,初中七至九年级是职业定向与探知阶段,高中九至十二年级是职业准备阶段。英国1997年的教育法也明确规定,所有的公立学校都

有法定的义务对13至19岁(九至十一年级)的学生进行生涯教育。

在经济快速发展,产业结构加快升级的今天,我国的职业启蒙却远远落后于其他国家。国与国之间的竞争归根结底是教育的竞争、人才的竞争,若是没有素质良好的职业后备力量,没有合理的人才结构,国家将缺乏发展后劲。追本溯源,发展职业启蒙教育势在必行。

首先,从职业教育体系的构建来看,职业启蒙教育是必不可少的一个阶段。目前,国家越来越重视中高职到本科的衔接问题,但始终没有把职业启蒙纳入到现代职业教育体系构建的战略中来。职业教育作为一个完整的体系,不应该只是表象上“中职—高职—本科”的体系构建,而应是从职业启蒙到职前培养再到职后培训这一完整的终身

教育体系。政府与其鼓励企业和其他社会机构不断投入去抓职后培训，不如“釜底抽薪”，首先在义务教育阶段抓好潜在劳动力的职业启蒙。试想，如果中高职的生源都是受过职业启蒙的学生，那么这时的中高职院校怎会沦为普高、普本“淘汰”学生的“接纳营”，而非真正有职业兴趣和职业理想人才的“集中营”呢？

其次，从职业教育就业导向的属性来看，职业启蒙是学生将来面对社会竞争的心理保护伞。职业教育基本上是职业岗位教育，是培养某一领域的技术技能人才，使学生能顺利从学校学习过渡到专业领域工作的专门化教育。高校虽然也对学生就业进行指导，但指导往往是临时性和技巧性的，只是在临近毕业时开展，内容也仅限于如何制作漂亮的简历，如何巧答面试官的问题，如何选择就业城市等。笔者认为，职业态度不是一蹴而就养成的，学生如果没有明确的职业追求，单靠几堂课的“灵策妙计”，很难解决就业问题。因此让学生在择业前就能了解职业，先期做好职业规划就显得尤为重要。职业启蒙教育是职业规划的第一步，是“播种”，根基打好了，“苗子”才能沿着职业发展的空间越长越高。从源头上保障学生职业素养（劳动者素质）的提高，是全民族素质提高的基础，也是产业素质提高的内在要求。

再其次，从学生自身发展需求来看，职业启蒙教育正是哺育其人生规划的母乳。辩证唯物主义认为，内因是事物发展的根本动力，外因是事物发展的必要条件。学生在进行人生规划的过程中若有强烈的主观能动性，那他成为该领域专家的机会将会大大增加。从人的成长规律来看，从中国扫盲的成功经验来看，越是从基础阶段加强教育，学

生的培养效果就会越好，因此，将职业教育前移即在义务教育阶段进行职业启蒙，是符合学生认识规律的。所有的学生若干年后都将成为生产、服务和管理的第一线劳动者，职业启蒙就是在学生青少年时期开发和挖掘他们的个人潜力，为他们将来的生存与发展夯实基础，帮助他们树立积极向上的生活观和正确的价值观，找到最适宜生存方式的最佳途径。通过启蒙性质的职业和技术入门教育，使义务教育阶段的学生对社会职业有初步的认知和体验，也是学生为规避将来就业风险的一种成长需求。

最后，从社会分工的人才类型观来看，职业启蒙是改变社会偏见的良方。基于传统“万般皆下品，唯有读书高”的观念，职业教育培养出来的“劳力者”往往被看作是“受制于人”的底层人士。而实际上社会对人才的需求是各种各样的，“劳心者”与“劳力者”的不同分工才共同促进了社会的发展。因此，进行职业启蒙，是要给学生“打预防针”，是为了提高他们将来工作中受挫的“免疫力”。让他们知道不是所有的人都适合“学而优则仕”，也不是学历高就能“治于人”，当官的人照样是人民公仆，只是以另一种方式为社会服务。

我国要发展好职业教育，改变其只是普通教育仆从的角色，彰显其作为一种教育类型的教育主体地位，必须从职业启蒙入手，让社会理解职业教育是体现多元智能理论的、让学生兴趣利益最大化的类型教育，而绝不是使受教育者的生存质量弱化和工具化的教育。（黄卓君 作者单位：浙江工业大学教育科学与技术学院）

来源：《中国教育报》

提供者：胡晓明

2015年6月11日

技术技能筑牢强国基石

自2010年教育规划纲要颁布后的5年来,我国职业教育在多个领域取得了突破和进展。一系列的数字代表着成绩——职业教育共培养了5000万名中高级技术技能人才,每年开展各类培训达到两亿人次,1.33万所职业院校开设了近千个专业、近30万个专业点,基本覆盖了国民经济建设的各个领域。

“营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境”“崇尚一技之长、不唯学历凭能力”“职业教育既是教育,更是经济,还是民生”……伴随着中央领导同志一句句掷地有声的指示,职业教育展开了一幅前所未有的壮阔蓝图。

构建现代职业教育体系,打破人才培养“天花板”

从20年前只有2000平方米二层小楼、几百间震后简易房,3个专业、300多名学生、60多位教职工,发展到现在刚刚搬入占地1644亩的曹妃甸新校区,唐山工业职业技术学院院长田秀萍用自己的亲身经历展示着我国职业教育的飞速发展。

最令她骄傲的并不是硬件的提升,而是“软实力”的突飞猛进。“学院通过构筑高职院校、中职学校、国外应用技术大学、学院所属企业平台等相结合的现代职业教育体系,形成‘一套人马、多块牌子、交叉任职、资源共享’的内生性职教集团,探索中职、技校、高职、成人教育、国际应用大学本科的系统联合培养人才路径。”田秀萍表示。

到2020年建成现代职教体系,是2010

年教育规划纲要提出的战略目标。在教育部等六部门制定的《现代职业教育体系建设规划》中,系统构建了从中职到研究生的培养体系,打破技术技能人才成长“天花板”。据此,各地纷纷进行试点探索,江苏、湖北、广西、甘肃等地在完善5年贯通培养的高等职业教育制度的基础上,进一步推进中职、高职、应用技术型本科教育分级培养或联合培养。

“通过集团化办学和中高职衔接,我们培养了一大批、多类型的高素质劳动者和技术技能型人才,包括‘全国劳动模范’‘全国五一劳动奖章获得者’等。”说到这里,田秀萍掰着手指告诉记者一个数字,“今年单招考试中,报考学生3300多名,超过单招计划2.4倍!”

砥砺前行,踏实中创造出彩人生

一位大二学生,不但获得了全国技能比赛的大奖,更得到了用人单位的签约。他就是辽宁交通高等专科学校二年级学生涂长虹。他不但在去年第六届全国数控大赛中获得了一等奖,并已与工程物理研究院机械制造工艺研究所签约。

“这是一个机遇,但我也没想到能抓住它。”说到这里,涂长虹兴奋了。

机会来之不易。为此,涂长虹愣是一个暑假没回家,像钉子一样把自己钉在了车间,早上八点前到,晚上五点多走,连午饭也不出车间。最让他难忘的是,夏天酷热难当,加上初期对于车间操作的不熟练,涂长虹每天都要出好几身汗,“每天我的背心都是湿了干、干了湿,脱下来一拧就是一摊

水”。

凭借练就的实操本领，他脱颖而出。

在刚刚召开的庆祝“五一”国际劳动节暨表彰全国劳动模范和先进工作者大会上，“土生土长”的唐山工业职业技术学院教师杨珍明荣获“全国先进工作者”荣誉称号。他带的学生成为各大赛事的获奖常客，比如省赛第一名、全国一等奖。为了解决学院车间数控设备的故障问题，他自学研究并获得了成功。现在80%以上的设备故障都要靠他来解决，不但每年为学院节省数万元的维修费用，更保证了教学和生产的顺利进行。

“我感受到国家对职业教育的重视与寄望，感受到我身边的人对职业教育认识的逐渐转变。我们不是‘985’‘211’高校毕业的学生，但我们只要努力学习，掌握过硬的职业技能，就能拥有成就出彩人生的机会。”涂长虹说出很多职院学生的心声。

依托职教优势，促进大众创业、万众创新

在日照职业技术学院，2008届毕业生代振忠是一个“传说”。正是凭着一股不怕输的精气神，他所创办的日照至信科技有限公司，已成为日照软件行业的龙头，目前服务的政府单位已超过100家，年营业额4000

多万元。更可贵的是，每年回母校招聘已成为代振忠的“必选动作”，75%的公司员工都来自于该院。

大众创业、万众创新，不仅需要学生创业的成功案例，还需要社会与学校营造创业的氛围与机会。

5.1%，这是金华职业技术学院2013届毕业生的自主创业率。每当提起学院逐年提升的自主创业率，院长王振洪一脸的自豪。

“创业既需要氛围，也需要教育。”他告诉记者，“学院建立了创业教育核心团队，定期开办‘创新创业大讲堂’，主讲教师由企业家、行业专家、创业成功校友担任，现已开办10余讲，参加学生达4000多人次。同时，招收具备一定创业潜质、又有明确创业意愿的学生参加创新创业实践班，按模拟公司团队的方式自愿结队分组，开展实训性创业训练。”

目前，该校开设的创业孵化园已成功孵化项目50余个，带动学生创业累计达6000余人。

摘自：《光明日报》

提供者：曾晶晶

2015年5月12日

让职校生挺起胸膛才能撑起“中国智造”

如果职业教育被“边缘化”，将难以形成教育发展与经济提升、科技进步、社会繁荣的良性循环；如果职校生被“边缘化”，将会失去产业转型升级的重要梯队。

国务院日前印发《中国制造2025》，部署全面推进实施制造强国战略。这是我国实施制造强国战略第一个十年的行动纲领。

《中国制造2025》提出，坚持“创新驱动、质量为先、绿色发展、结构优化、人才为本”的基本方针，通过“三步走”实现制造强国的战略目标。然而，与之形成鲜明对比的是，有媒体日前以《中专中职生：志不失气可鼓》为题，报道了共青团北京市委面向生活、学习在北京的12.4万中专中职生群体的调查

统计。据统计分析,职校生面临着学习与打工的共同压力,他们学习与就业压力并存,成长和成才需求同样强烈。职校生群体总体向好,努力学习的志气普遍较足,但学习的信心不足;想做大英雄,但“流血”、“流泪”的意愿和动力不足。

鉴于当下的社会现实,在一些人的印象中,说到职校生,人们总会不知不觉地联想到学习差、守纪差、素养差等。而此次课题组的对比分析,却在总体上对职校生给出了令人鼓舞的评价。但是,放眼职校生群体的生存现状,我们却仍然难以乐观。一种典型的不良现象是,社会上对职校生早已形成“差评”的刻板印象,一些孤立的、偶然存在于某一职校生个体上的不足和问题,常常会被媒体和公众有意无意地“放大”,进而由对职校生个体的不满,无限扩大到对职校生群体的非理性评价。当这种感觉和情绪下意识地“形于色”、“溢于言”时,很多职校生便会在不知不觉中被伤害。这种伤害,加剧了他们对中、高考失意的追悔,甚至产生自我认知偏差,将自己看成无趣、无望之人,最终导致部分职校生陷入一种从“不努力”到“不被认同”,从“不被认同”到“不自信”,再从“不自信”到“不努力”的恶性循环。

仅仅因为中、高考的一次“失利”,他们便被打成“另类”,改变了人生轨迹。“以前家长还管我,现在彻底不理我了”,有学生在接受媒体采访时表示,父母甚至都不愿告诉亲友同事自己的孩子在读职校。家长如此,教师呢?扪心自问,又有谁从内心深处

把他们当成了有希望的苗子?突如其来地被放弃,然后开始自我放纵,这是职校生被“边缘化”的典型表现。

很显然,离开家长、教师乃至全社会的关爱,职校生很可能会失去人生出彩的机会。然而,他们代表了明天和未来,他们是技能人才,是“中国制造”到“中国智造”的生力军,是实现《中国制造2025》的人才基石。近些年,各级政府对职教的重视程度不可谓不高,对职教的投入不可谓不大,职教的重要性几乎妇孺皆知,职教的战略地位几乎无人不晓,然而,真正落实到职教办学的行动上,却常常是说、做“两张皮”。

如果职业教育被“边缘化”,将难以形成教育发展与经济提升、科技进步、社会繁荣的良性循环;如果职校生被“边缘化”,将会失去产业转型升级的重要梯队。当前,我国要实现建设制造强国的宏伟蓝图,需要培养数以亿计的高素质劳动者。重视职教要从重视人才开始,从关爱职校生开始,从树立他们的信心开始。重视职教,不能停留于文件与口号,而应协同全社会的力量和资源,从消灭学历歧视和职业偏见抓起,从保障平等就业和公平获酬抓起,切实提振职校生的成才信心,保护他们的尊严和荣耀,激发他们的学习兴趣,肯定他们的职业价值,让他们从苦涩的中、高考记忆中摆脱出来,重温学习的幸福感觉,扬长避短,矢志拼搏。

摘自:《中国教育报》

提供者:叶丽榕

2015年05月21日

金华职业技术学院：招生招工同步打造不一样的学徒

在加快发展现代职业教育的背景下，以学校本位教育与工作本位培训的紧密结合为典型特征的现代学徒制，由于有利于促进行业、企业参与职业教育人才培养全过程，成为当前我国高职院校深化教育教学改革、创新高素质技术技能人才培养模式的重要途径。近年来，浙江省金华职业技术学院也对现代学徒制本土化进行了有效实践，目前已经培养学生242人，其中223人在合作企业初次就业，稳定率为92.1%，约70%的学生毕业后即正式定岗、无见习期，约50%的毕业生一年后获岗位升迁。

构建现代学徒制实施平台

现代学徒制是一种与传统学校教育存在较大差异的职业教育形式，其实施平台也有别于后者。根据区域经济发展需要和学校专业特点，金华职院探索构建了“1+N”的皇冠学院、“双主体”的众泰汽车学院等校企利益共同体，作为实施现代学徒制的平台。

2010年6月，金华职院机械制造专业群与中国皇冠集团及产业链上的多家企业，以“1+N”的办学合作模式共同成立皇冠学院。在以皇冠学院为实施平台的现代学徒制中国化实践过程中，探索形成“四方选择、三段结合、双线管理”的实践模式。

“四方选择”是指通过学校对合作企业、企业对师傅、学生对企业和师傅、师傅对徒弟等四个方面的选择，学校与企业、学徒与师傅充分沟通、相互了解，最终确定师徒关系。

“三段结合”是指学生（学徒）在企业进行岗位基本训练、专项技能训练、顶岗实

习等三个阶段的实训。第一阶段是在第四学期，学生（学徒）在师傅的指导下进行为期6至8周的岗位实训，提高岗位认知度，强化所学专业基础知识；第二阶段是在第五学期，学生（学徒）在师傅的主导下进行专项技能训练；第三阶段是在第六学期，学生（学徒）在师傅指导下接受岗位的全面训练。三个阶段学习内容由认知到熟练、由专项到综合，学校学习与企业训练交替进行。

“双线管理”是指学校对学生、企业对师傅和学徒的两条管理主线。学校侧重规划学生的学习与训练内容，落实师徒结对，对学生学习训练进行跟踪管理与绩效考核；企业侧重制订师傅选用标准、师带徒管理与补贴制度，并对师带徒的过程与绩效进行监督考核。“双线管理”使两个主体管理职责更加明确，在实施过程中校企双方经常沟通与联系，保证现代学徒制实施效果。

2010年5月，金华职院汽车专业群与中国众泰集团携手成立众泰汽车学院，专业涉及汽车类五个相关专业。众泰汽车学院建立了校企协同的决策、咨询和执行三层组织架构，实行“双高管、双专业主任、双班主任、双课程负责人、双指导教师”的人员配备。在以众泰汽车学院为实施平台的现代学徒制本土化实践过程中，探索形成了“分阶段培养、双基地轮训”的实践模式。

“分阶段培养”是指学生前两年在校内外接受必需的专业理论与基础技能训练，第三年进行综合性课程学习和岗位实践，成为一名准员工。“双基地轮训”是指学生在校内和校外实训基地轮流进行实训，学生具备在校为学生、在企为学徒的双重角色。众泰

汽车学院实施灵活的分阶段培养,特别是在教学安排上,通过按周排课的方式分别落实学校、企业的教学模块或项目,做到课程教学交叉有序推进,通过精细化的安排和制度化的管理,使现代学徒制真正实施到位。

招生与招工一体化

学生参与的积极性和学生的职业稳定性,是影响现代学徒制实施成效的两个重要因素。这当中既要有学校、企业、学生三方的自觉约定,也要有制度性的保障,重点是要保障学生的权益。这就需要在招生环节上进行改革,校企共同制订标准、共同选拔学生,赋予企业充分的招生发言权。为此,金华职院探索实行两种“招生与招工一体化”的招生方式。

一是校企联合自主招生。寻求教育主管部门的政策支持,在自主招生中以“众泰班”名义单列计划,将考生的职业认同度和企业认同度纳入招考面试内容。招考过程由学校和众泰集团共同把关,实现“招工招生的同步”。“众泰班”学生入学后与众泰集团签订员工录用合同,保证后续培养和就业的稳定性。

二是面向在校生的二次招生。皇冠学院面向在校生进行二次招生,组建“皇冠工程班、营销班”。在新生入学时,组建皇冠学院体验社团,让学生对企业有全面的认识;在二年级时,通过学生自主报名、企业选拔组建订单班,并在第四至第六学期实施现代学徒制培养。

这两种招生中,学生一经录取,即签订校企生三方协议,明确就业岗位和合同期限。学徒第一学年享受企业给予的生活补贴,第二学年享受一定的工资待遇,第三学

年进入预就业阶段,享受准员工待遇。这种“一站式”的安排,实现招生招工同步进行,学生具备学生和学徒的双重身份,增强了自我归属感。

组建双向服务讲师团

在现代学徒制中,教师和学生都具有双重身份,二者间的关系也可分为师生关系和师徒关系两种。如何将以往工学结合中企业与企业兼职教师之间松散的师生关系转变为紧密的师徒关系,是现代学徒制需要解决的一个重要问题。

金华职院依托皇冠学院和众泰汽车学院等校企利益共同体,组建了由企业管理者、技术专家、业务骨干、学校教师、行业领域专家学者等组成的讲师团。讲师团通过专兼结对、兼职教师教学能力培训、专任教师企业实践、共同组建项目研究团队、共同开发课程与实施教学等措施,促进相互协作和共同成长。企业师傅具备教师的身份,不仅要传授技艺,还要承担课程教学与育人工作。学校通过教学安排、项目合作、激励提升等机制,使讲师团成为校企利益共同体良性运行的稳固组织。企业制订企业教师的管理、考核制度,使其成为企业的一种派出行为,切实保障企业对人才共育的教学参与。

目前,皇冠学院讲师团共有成员43名,其中学校教师18人;众泰汽车学院讲师团共有成员28名,其中学校教师11人。

建立经费筹措机制

现代学徒制的实施需要有充足的经费作为保障。在国际上,不同国家现代学徒制的经费筹措机制不同,如德国由企业、职业学校和跨企业培训中心三方筹措,法国则通过企业学徒津贴、学徒培训税、政府拨款和

基金捐款等筹措。

金华职院借助校企利益共同体这一平台，建立校企经费共筹机制，为现代学徒制的实施提供经费保障。皇冠学院建立了由“企业员工培训专项增薪10%”和“学校生均比例投入”构成的运行与发展资金，用于皇冠学院日常运行。其中，每年10%的加薪是皇冠学院经费的主体，以“教育券”的虚拟形式进入员工账户，员工在接受皇冠学院培养、培训时进行企业内部结算。众泰汽车学院的运行中，众泰集团每年在奖助学金、

顶岗实习工资、师资进修费用、实训设备购置维护经费等方面投入近100万元，金华职院每年在学院运行经费、人员经费、实训设备购置维护经费等方面投入近150万元。

校企利益共同体的机制性投入，充分体现了校企双方在合作育人上的利益考量，也为现代学徒制的实施提供了必要的经费。

摘自：《中国教育报》

提供者：吴幼兰

2015年05月28日

广州(清远)产业转移园已签约入园项目 32 个

燕湖新城已启动公共基础建设项目累计共 57 项,今年将启动“四大馆”建设;省职教基地将于 9 月份全面启动校园工程建设;广州(清远)产业转移园已签约入园项目 32 个。5 月 27 日,省促进粤东西北地区振兴发展和对口帮扶评估考核组到清远考察,就清远重大建设项目进行实地检查并听取情况介绍。

据介绍,作为中心城区扩容提质的重要载体和平台,燕湖新城将打造成为清远新的市级政务、文化、商业、商务中心和核心景观。据介绍,目前已启动公共基础建设项目累计共 57 项,今年新开工建设湖城大道、清晖中路、清晖南路、连石路、静观路等新城骨架路网,总里程 39.32 公里。今年将启动图书馆、城市馆、科技馆和艺术中心等“四大馆”建设,总建筑面积 18.4 万平方米。

此外,省职教基地 9 月将全面启动校园工程建设,计划 2016 年 8 月底完成 5 所省属高校建成入学的目标,全面建成后将新增高等职业教育在校生约 10 万人左右。

除了已建成的 4 所高职院校包括清远职业技术学院、南华工商学院、岭南职业技术学院和碧桂园职业学院,省职教基地还将进驻 5 所省属高职院校,包括广东工程职业技

术学院、广东建设职业技术学院、广东交通职业技术学院、广东科贸职业学院、广东科财贸职业学院,总投资 29.3 亿元,每所校按在校生 12000 人规划建设。

作为广清对口帮扶重要载体之一,广州(清远)产业转移园目前已签约入园项目 32 个,总投资额约 130 亿元。正在筹建项目共 11 个,其中富强汽车电器配件项目已动工并计划明年 1 月正式投产,欧派等 3 个项目计划今年 6 月动工,波斯科技等 7 家企业正在开展前期工作。另有白云电器及年产 150 万吨高端离心铸管项目(投资 65 亿元)等 30 多个项目正在洽谈中。

考核组先后到清远气象公园、高新区广州市华新达投资管理有限公司、莲湖产业园、广州(清远)产业转移园实地检查,并听取燕湖新城起步区、省职教(清远)基地以及清远市交通道路、莲湖产业园和清远长隆国际森林度假村等建设情况介绍,并听取广清对口帮扶相关工作情况介绍。

市委常委、副市长李新全陪同检查并介绍相关情况。

摘自:《清远日报》

提供者:曾晶晶

2015 年 6 月 1 日

全国人大常委会副委员长认可清远发展职业教育

4 月 16 日至 17 日,全国人大常委会副委员长陈竺率执法检查组到清远开展职业教

育法情况执法检查。在 16 日下午召开的汇报会上,陈竺认为清远发展职业教育“认识

到位、举措实在、效果显著”，总体形势令人鼓舞，成绩值得肯定。

陈竺表示，清远是执法检查组到广东实地检查的第三站。清远作为粤北山区，党委政府对发展职业教育认识到位、举措实在、效果显著，形成了有利于职业教育发展的社会氛围，为未来职业教育发展绘就了蓝图，总体形势令人鼓舞。特别是在财力相对不宽裕的情况下，清远去年把财政资金的2.3%投向了职业教育，近年来大力推进省级职教基地的建设，对市内的职业院校进行了有效整合，在校企合作、产教结合、“现代学徒制”、职业教育帮扶等方面积极探索创造了有益经验，为广东乃至为全国创造了可复制的经验，成绩值得充分肯定。

陈竺指出，职业教育法从1996年颁布至今，与职业教育发展相适应的管理体制建设并未跟上，需要通过全面深化改革，突破妨碍职业教育法实施和妨碍职业教育改革发展的瓶颈问题。在财政投入方面，各级政府要像以往支持普通教育一样的力度来推进职业教育发展，实现资源整合利用，财政投入精准支持，推进产教融合。还要在加强“双师型”的职业教育教师队伍建设、推进校企合作、加强相关法制建设等方面加大力度。他希望广东职业教育取得更大成绩，继续走在全国前列，在立法引领和保障上先行探索，为国家层面的法律修改完善起到应有作用。希望各级各部门共同努力，让职业教育转化为民族伟大复兴的重要动力，将我国从人力资源大国早日转变为人力资源强国，在促进就业的同时惠及民生。

市委书记、市人大常委会主任葛长伟表示，下一步清远要进一步增强依法治教的意

识，通过认真实施职业教育法来促进清远职业教育的发展。按照执法检查组提出的要求，继续把清远职业教育抓好，特别要强化产教融合，结合清远实际，把省级职教基地建设好。清远仍是欠发达地区，无论从贫困地区群众的脱贫致富，还是产业的转型升级、人才资源培养，抓好职业教育都是党委政府义不容辞的责任。清远将进一步加大对职业教育投入力度，经过几年的努力，让清远早日成为职业教育大市强市，给清远乃至广东的产业转型升级做出应有贡献。

据了解，这次执法检查是本年度全国人大常委会第一次执法检查，重点对制定配套法规、校企合作、毕业生就业、职业教育教师队伍、保障职业教育经费和改善办学条件，面向农村、贫困、民族地区的职业教育发展情况以及资助家庭经济困难学生等方面的情况进行检查。

在清远期间，执法检查组先后到清新区职业技术学校、清远市技师学院、广东碧桂园职业学院、清远工贸职业技术学校、清远职业技术学院等五所院校进行了实地检查，并和来自职业教育一线的院校负责人、企业代表、毕业生代表等座谈了解清远职业教育发展情况。

执法检查组成员还包括：全国人大常委会委员、全国人大教科文卫委员会副主任委员王佐书，全国人大常委会委员、全国人大教科文卫委员会委员李安东、庞丽娟，全国人大教科文卫委员会委员孙家广、韩延林及部分全国人大代表等。

省人大常委会副主任周天鸿等陪同检查。

市委书记、市人大常委会主任葛长伟主

持 16 日的汇报会和 17 日的座谈会,市委副书记、代市长郭锋就清远贯彻落实职业教育法的情况作汇报。市领导梁建文、邓三妹、陈建华以及清新区政府、市直有关部门负责人参加了这次执法检查活动。

■数据

全市 32 所中高职院校,在校生 10 万人。市委副书记、代市长郭锋在向执法检查组汇报时称,清远职业教育总体发展水平位于粤西北地区前列,目前已基本形成以高职院校为龙头,以国家级、省级中等职业院校为骨干,以农村乡镇成人文化技术学校为补充,具有地方特色的中、高职业教育相互衔接,学历教育和职业培训并举的职业教育体系。

清远现有公办、民办职业院校共 32 所,在校生约 10 万人。其中公办高职院校 4 所、在校生 2 万人,公办中职学校(含技工学校)21 所、全日制在校生 6 万人。乡镇成人文化学校 85 所,年培训 5.2 万人次。民办高职院校 2 所、在校生 5500 人,民办中职学校 5 所、在校生 4900 人,民办职业培训机构 43 个、年培训 3.3 万人次。职业技能鉴定机构 13 个,工种 100 多个,每年可鉴定 8 万人次。全市共有技能人才 38.82 万人,农村实用人才 4.42 万人,占人才总量的 66.4%。

2011 年至 2014 年,清远公共财政预算职业教育支出 13.6 亿元,年均支出 3.4 亿元,年均增长 26.9%。其中,2014 年全市职业教育支出 4.9 亿元,增长 47.8%,占当年公共财政预算支出的 2.3%,占教育支出的 10.1%。全市地方教育附加合计支出 4.3 亿元,其中用于职业教育 1.5 亿元,占比达 35%。

■声音

“制约职业教育发展的有六大枷锁:户籍、技工学历教育、校企合作、双师型教师、设备、投入。六大枷锁不同程度地影响不同发展阶段职业院校的发展情况。”

——全国人大常委会委员、全国人大教科文卫委员会副主任委员王佐书

实行生均经费制后,财政按招生人数核拨经费。一方面导致学校扩大招生规模,忽视培养质量;另一方面忽视专业设置与地方产业发展的结合,学校较少考虑培育适合清远经济发展的专业;再者,学生培养与地方实际脱节,招生不考虑本地生源情况,有些学校外地生源占比达 80%以上。建议在国家层面制定职业教育评价指引,以绩效为导向,引导职业学校合理确定招生规模,科学设置专业,便于地方政府对职校进行科学的考评,也作为地方财政安排资金的依据。”

——清远市财政局局长钟鸿辉

“受‘校热企冷’困扰和制约,需进一步明晰和强化企业在职业教育发展中的社会责任和义务,大力推进企业在参与教学、工学结合、顶岗实习、质量评价、师资培训、共建基地、在职培训、技术开发分级服务、科研成果转化等校企合作,规范企业依法执行用工制度。建议在政策层面对企业参与职业教育给予财政、税收、人才引进等方面的支持,提高企业积极性,从而实现区域内以专业链带动产业链,以就业带动招生的良性发展局面。”

——清远市教育局局长林海龙

“技工院校是由人力资源和社会保障部门主办。在大多数情况下,普通技工学校毕业证参照中专学历管理,高级技工学校、技师学院毕业证参照大专学历管理,但在要求具备国民教育系列学历时,技工院校毕业生不仅参加不了各类学历提升考试,一些用人单位和企业也因学生的学历问题,将学生拒之门外,这让学生家长对孩子报读技工院

校存在忧虑。建议从国家层面明确高级技校、技师学院属于高等职业教育范畴,其学历证书应与大专学历享受同等待遇。”

——清远市技师学院院长刘龙山

摘自《清远日报》

提供者:曾晶晶

2015年4月19日

广东省政协主席王荣赴到清远调研

“粤北地区人才不足,在新的发展时期,更需要智力资源来支撑,政协委员作为人才济济的群体,发挥作用的空间更大,”2015年6月2日-3日,广东省政协主席王荣来到清远调研,他充分肯定我市政协工作并提出要求,希望政协部门准确定位,发挥人才荟萃的优势认真履职,为新时期的清远发展提供智力支撑。

政协要为粤北振兴提供智力支撑

2015年6月2日-3日,在市委书记葛长伟、市政协主席梁志强的陪同下,王荣一行前往市城市规划馆、省职教基地、佛冈上岳古村落、英德浚阳坊、英红镇茶叶世界等地参观考察。

“将来有些提案、参政议政的内容,我们可以分分工,有些可以通过省政协层面来推动。”2015年6月2日上午,王荣听取了市政协领导班子成员、在清省政协委员的汇报。他对市政协近年来的工作表示赞赏,认为清远市政协的一些委员履职、委员培训等做法,为政协工作的开展积累了丰富经验。王荣指出,粤北地区经济社会发展滞后,一个重要原因是人才不足,留住人才的条件欠

缺,容易造成“最需要人才,人才却留不住”的恶性循环,使得发展动力不足,发展条件欠缺,在这种情况下,政协、政协委员作为人才济济的群体,发挥作用的空间更大,政协应该集思广益,提出一些专业性强的提案。

王荣说,清远生态环境好,要结合本地历史文化、少数民族特色等多样化资源展示自己;近年来交通条件的改善,大大改变了区位,清远可以更好、更快地发展。

准确定位,突出委员主体作用

“不论是在清省政协委员还是市政协委员,都要紧扣粤北和清远如何加快自身发展、科学发展,发挥履职作用。”王荣强调,政协部门应当准确定位,认真履职,突出政协委员的主体作用。

“政协委员的监督,将来应该在教育、人才培养、环保生态等方面加强力度,既突出地域特色,同时也是加强民主监督。”王荣说,政协行使民主监督职能,不仅是监督政府的行为,更应就地区发展中出现的突出问题加强监督。“对环境问题、生态保护问题的监督,在这个地区更加需要。”

王荣同时表示,希望省市两级政协继续

加强互动,结合振兴粤东西北发展的大背景,把组织的作用发挥起来,更好地推动政协工作顺利开展。

谢杰斌、陈新等市领导陪同调研。

现场

王荣:清远城市建设密度要控制不要与广州一个格调

“清远有山有水有绿,完全可以吸引广州的一些产业、人口转移过来。”王荣在清远城市规划馆听完介绍之后,赞叹清远作为山区城市,森林覆盖率高,还坐拥北江,可谓“有山有水有绿”。

从规划馆出来后,王荣一行经凤城大桥,转去气象公园,岸边密密麻麻的楼盘引起了他的注意,“以后清远的城市建设密度要控制,与广州形成错位发展格局。”

登上气象公园,北江两岸一览无遗,王荣又再次强调,“我就提一个:清远城市建设

如果密度太大,跟广州一个格调,就没吸引力,就没意义了。”

职业教育应扩大本地生源比例

“在特定的发展阶段,职业教育往往更具实用性,在对当地经济发展上的推动力远远大于高等教育。”在 2015 年 6 月 2 日的座谈会上,王荣一再强调留住人才对清远的重要性,尤其强调了职业教育对清远的重要性。他认为,在目前的发展阶段,清远发展更需要中层技术人才,更应该重视职业教育,应该增加职业教育中本地生源的比例,让本地孩子更多地接受职业教育培训,将来留在本地,为本地发展服务。

摘自《中国网》

提供者:曾晶晶

2015 年 6 月 8 日

“校企合作”是提高人才培养质量的“双赢”模式

近日,清远市职业技术学校举行校企合作委员会 2015 年年会,上海三菱电梯有限公司等 17 家企业负责人参加大会。据悉,近年来市职校校企合作取得喜人成绩,该校与 44 家企业签订了合作协议,其中 36 家企业成为该校的实习实训基地,涵盖了该校 6 个专业群 18 个专业方向。

校企合作模式培养技术人才,无疑对于促进职业教育发展和满足企业用工需求有着积极的意义。校企合作有利于学校的培养目标 and 培养方向与企业保持一致,既准确把握企业用人需求,又促进教学改革不断深化,实现校企双方共同参与、资源共享、优

势互补、相互协作。这也是实现职业教育现代化,促进生产力发展,使教育与生产可持续发展的的重要途径。

深入的看,职业教育与企业有着天然的联系,职业教育产生于企业,初期就是企业的组成部分。教育专家认为,校企合作是职业教育的本质要求,实施职业教育应当有两个主体,一是学校,二是企业,二者缺一不可。离开了企业的职业教育,不是真正意义上的职业教育。

因此,以校企合作模式培养技术工人等各类社会紧缺人才,既体现了职业教育与经济社会、行业企业联系最紧密、最直接的鲜

明特色, 又是当前改革创新职业教育办学模式、教学模式、培养模式、评价模式的关键环节, 更是把职业教育纳入经济社会发展和产业发展规划, 促进职业教育规模、专业设置和经济社会发展需求相适应的重要途径。

而从人才培养的角度来看, 校企合作是非常具有潜力的, 比如培养技能型人才, 校企合作后, 在“车间进校”、“企业课堂”中, 学校共享了企业的设备、人才、管理和文化资源, 为学生提供了实习实训场所和高水平的实习指导“师傅”。一方面, 提高了职业技术教育的水平, 利于学生就业, 另一方面, 校企合作可以定向培养企业所需的专业人才——校企合作模式既指明了学生的就业方向, 又提升了企业员工素质。

因此, 校企合作模式是职业教育发展的

必由之路。同时, 校企合作, 做到了学校与企业信息、资源共享, 学校利用企业提供设备, 企业也不必为培养人才担心场地问题, 实现了让学生在校所学与企业实践有机结合, 让学校和企业的设备、技术实现优势互补, 节约了教育与企业成本, 是一种“双赢”模式。

当然, 要让校企合作的职业教育方式深化发展, 大力培养技术人才, 各级政府还应当加大对职业教育的投入, 完善制度设计。相信, 建立起校企合作的保障制度, 与完善行业企业主动参与职业教育的激励和保障机制, 就会促进校企之间更加紧密地合作, 为经济发展提供更多的技术人才。

摘自:《清远日报》

提供者: 曾晶晶

2015年5月27日