

关注规划纲要

温家宝主持召开国家科技教育领导小组会议 审议《国家中长期教育改革和发展规划纲要》

中共中央政治局常委、国务院总理、国家科技教育领导小组组长温家宝 4 月 15 日上午主持召开国家科技教育领导小组会议, 审议并原则通过了《国家中长期教育改革和发展规划纲要》。

会议提出了进一步修改意见, 决定了下一步工作。

路甬祥、陈奎元、徐匡迪和国家科技教育领导小组成员参加了会议。

(《中国教育报》2010 年 4 月 16 日第 1 版)

各界人士谈职业教育如何增强社会吸引力

近年来, 虽然政府在增强职业教育吸引力方面采取了一系列政策措施, 但由于普高、大学扩招, 毕业生就业形势严峻等问题的出现, 使得当前职业教育招生规模仍然处在基础不牢固、不稳定, 随时可能下滑的状态, 其发展前景依然令人担忧。目前我国的职业教育还存在哪些问题? 如何才能使社会更加认可职业教育? 对此, 一些教育界人士为职业教育的发展出谋划策。

提高职业教育学历层次

兰州职业技术学院院长刘恩良分析认为, 学历层次低是职业学校不能吸引生源的主要原因之一。“很少有家长愿意将孩子送到职业学校, 进入职业学校学习的学生很多都是成绩不好和家境困难的孩子。”

刘恩良认为, 相比较于其他很多国家和地区的职业教育已达到研究生以上水平, 我国将职业学校的学历局限在专科以下水平, 实际上是压抑人才的做法。“只有学历提高了, 生源质量才能提高, 整个职业教育的水平才能提高。”

除此之外, “在教育系统内部, 还没有对职业教育形成足够的重视。”刘恩良介绍说, 在我国, 凡是职业技术类学校, 统统被命名为某某职业技术学院, 甚至一个警察学校在升格为警

察学院的时候,也必须称其为警察职业技术学院。“将职业教育仅仅定位为职业技术的培训,以及对职业教育招生范围的限制,这是一种错误的观念引导。”

而针对如何发展本科层次的职业教育,今年两会期间,有代表提出建议:“在实施国家示范性高职院校建设计划基础上,遴选少量办学条件优越、培养质量高的高职院校升格为技术本科。加快建立与学术型学位相对应的完整的专业学位制度,促进我国中、高级人才培养以及包括研究生教育在内的整个高等教育体系与国际接轨。”

拓宽职教生继续学习通道

当《国家中长期教育改革和规划纲要(2010-2020)》公开征求意见稿中提出要“完善职业学校毕业生直接升学制度,拓宽毕业生继续学习通道”时,许多教育界人士纷纷表示,增加职业学校毕业生进入高等院校的机会,是增强职业教育吸引力的一个重要方面。

宋萍是安徽省某中等职业学校的老师,在她看来,“读完中等职业学校的学生基本没有继续读书的可能了。”宋萍说,由于中等职业学校的毕业生升学比例过低,学生进入中等职业学校学习后,很难再进入高等学校继续学习。“再加上部分选择职业学校的学生就是想快点走上工作岗位,他们不会再花几年的时间进行深造。”

在此情况下,宋萍建议应当鼓励职业学校的毕业生先就业,再学习,“让他们进入企业后,能够有机会接受更高层次的教育和培训,在职取得学历。”

此外,宋萍还建议,改革高等职业院校招生制度,实施高职院校单独招生,优先招收优秀的中等职业学校的毕业生,适度扩大职业院校毕业生直接升学的比例。

完善职业教育体系

“目前,职业教育发展的关键是认清社会对职业教育日趋旺盛的需求,与职业教育体系自身不够完善之间的矛盾。”北京市职业教育协会常务副会长章家祥表示,普通教育里有初中、高中、本科、研究生,职业教育也应该如此,“并且各个阶段要协调、均衡的发展。”然而,现实的情况是,我国职业教育的结构还不合理,比如,中职和高职还没有实现对接。据了解,虽然中职和高职都是培养技能型人才的教育,但是每年高职从中职学校录取的学生占一小部分,从普通高中录取的学生占一大部分。而高职的课程设计并没有将中职的毕业生的情况考虑在内,使得中职生在进入高职后,只能将在中职学过的技能重新学习一遍,造成了培养资源的浪费。“如此一来,高等职业教育的发展反而不利于中等职业教育的发展,这正是职业教育体系不合理的方面所在。”章家祥如是说。

(《现代教育报》2010年3月29日)

创造条件让更多的孩子选择职业教育之路

广东省教育厅厅长罗伟其说，广东近年来职业教育发展迅猛，实现了普通高中与中职学校规模比例大体相当，高中阶段毛入学率达到 79.9%。2009 年，广东中等职业学校招生总量近 80 万人，跃居全国第一；中职在校生达 185.5 万人，规模居全国第二。这些读中等职业学校的学生有相当一部分来自广东欠发达地区，仅 2009 年就有 17 万农村学生选择读中职学校。

为了让农村贫困家庭的孩子免除后顾之忧顺利上职校，从 2006 年起，广东一些地区通过校企合作的方式开辟了“零学费入读，零距离上岗”的办学模式，学生可免费进校学习，通过在工厂顶岗实习的办法，以技能实践所创造的价值“抵消”学费，这种方式每年为农村贫困家庭学生解决学习、生活费用达 3 亿元以上。

罗伟其说，正如《国家中长期教育改革和发展规划纲要》所体现的精神，要使职业教育真正有生命力，除了推行中职教育免费，更要打破体制局限，拓宽职业教育毕业生的继续教育通道。

事实上，广东已经在着手打通中职、高职到高校的培养体系，读中职也可以报考硕士学位。罗伟其说：“对中职毕业生有一定技能的，我们可以通过考试读高职，高职毕业以后具有一定技能且获得中级资格证书或获得技师职称的，我们可以用专升本的办法入读应用型本科院校，在应用型本科院校可以让他再读二年，今后感觉还需要提升的，可以通过扩大专业硕士学位来面向这些高端技能型人才招生。”

（《新华网》2010 年 3 月 26 日）

关于创建一流职业技术大学的思考

当前，我们正站在大国向强国转变的新的历史起点，而要跻身世界强国之林，必须要有与之相适应的一批高水平大学，提供经济发展所需的一流科技研究和大批创新型人才的智力支持。我们认为，作为制造业大国的中国，走高等教育强国之路不仅在于建设一批高水平的研究型大学，建设一流的面向应用性技能人才培养的职业技术大学，也正当其时。

一、制造业大国发展之路与一流职业技术大学建设

我们正处于一个伟大的时代。中国经过多年的快速发展，已经成为一个综合经济实力处于领先地位的经济大国。2008 年中国 GDP 达到 4.3 万亿美元，而日本 GDP 为 4.9 万亿美元。经济学家预计，2009 年中国 GDP 增长将不低于 8%，而日本的增长可能为-3%，此涨彼消下中国 GDP 将超过日本，成为仅次于美国的世界第二大经济体。然而，由于中国经济的增长在很大程

度上靠的是大量消耗资源和相对充足的廉价劳动力，“经济大国”的盛名之下，中国经济的可持续发展问题令人关注。站在“经济大国”的新起点上，我们要转变经济发展方式，通过科技进步、人力资源提升、自主创新和经济产业结构的的转型与升级等，走内涵发展的强国之路。

制造业在我国经济中占据了极其重要的地位。据国家统计局发布的《第一次全国经济普查主要数据公报（第二号）》的数据显示，制造业企业单位数占全国工业企业法人单位中的 91.6%，在工业企业法人单位的就业人员中，制造业占了 87.0%，在单位就业人员中，制造业有 8390.5 万人，占 39.1%。

制造业的高速增长和工业品出口总量的扩大，确立了我国的制造业大国地位。根据联合国资料显示，按照 2000 年不变价计算，我国制造业增加值占世界的份额由 1995 年的 5.1% 上升到 2007 年的 11.4%；在 22 个工业大类中，我国制造业占世界比重在 7 个大类中名列第一，有 15 个大类名列前三；而在发展中国家中，除了一个大类名列第 11 位外，其他 21 个大类所占份额都名列第一位。

尽管中国已经成为世界公认的制造业大国，但是中国的制造业还存在着产品技术含量低、产品质量和工艺还不够高等问题，与美国等制造业强国相比，尚有差距。在走向制造业强国的道路上，中国的制造业的发展还存在着一些障碍，最主要的有两个方面。

首先是技术创新不足。中国制造业的生产技术特别是关键技术，主要还是依靠国外。

其次是技术人才缺乏。据统计，制造业企业就业人员中，具有研究生及以上、大学本科、专科、高中、初中及以下学历的人员分别占 0.7%、8.0%、15.7%、33.6% 和 42.0%。一方面，制造业中，高学历、高技术的技术人才外流严重，影响企业技术创新和自主研发；另一方面，高素质的技术工人严重缺乏，“技工荒”问题已十分突出，成为影响制造业进一步发展的“瓶颈”。

中国制造业发展面临的两大瓶颈，恰好是高等职业院校的擅长所在。高等职业院校的三大任务，即高技能人才培养、应用技术研发和社会服务，契合了制造业对于技术研究、技术创新以及技能人才的需求。高职院校一方面以培养高素质的技能人才满足制造业对于高素质技术工人的需求，另一方面，高职院校专注于应用技术的研发、推广，与重视基础研究的研究型大学相比，更能满足制造业对应用性技术开发与研究的需求。

要造就一流的制造业，就必须重视和扩大对职业院校的建设和投入，建设具有一流水准的职业技术大学。创建一流职业技术大学，培养一流技术人才，是提升我国制造业水准和国际竞争力的根本途径，也是我国从经济大国走向经济强国的必由之路。

二、建设高等教育强国与创建一流职业技术大学

美国波士顿学院国际高等教育研究中心主任菲利普·阿特巴赫（Philip G. Altbach）教授认为，建设高等教育强国有助于加快中国经济模式向工业经济、向高科技经济转变的进程，中国很有必要也有可能建设成为高等教育强国。为此，中国政府需要培育高校学术文化，鼓励高校自主创新，加强高校人力资源建设，坚持对一流大学的投入和加快高等教育国际化进程。

建设高等教育强国,不仅需要一流的研究型大学,也需要高水平的职业技术大学。首先,从国际影响力上看,虽然高职院校的科研水平难以与研究型大学相比,但是由于世界高等职业教育比传统大学起步晚,中国高职院校在追赶世界一流水平上具有时间上的比较优势,有可能建设职业技术教育的一流院校。其次,从在国家发展中发挥重要作用来看。中国综合国力的提升固然离不开一流研究型大学的基础研究,但是与制造业发展和工业化进程紧密依存的应用技术开发、推广也极为重要,一流的职业技术大学在中国的强国之路中可以发挥重要作用。

建设高等教育强国是人才强国战略的重要组成部分。人才强国战略提出,为建设创新型国家和现代化强国,要加快推进培养创新型科技人才、高技能人才为重点的人才队伍建设。创新型科技人才是占据科技发展前沿的重要保证,而高技能人才直接影响一个国家的产业水平和国际竞争力。建设高等教育强国,实施人才强国战略,这两个方面的人才培养都不可偏废。一流的研究型大学培养一流的创新型科技人才,而一流的职业技术教育类大学,不仅要培养创新型高技能人才,也要着力培养创新型应用技术类科技人才。

三、如何建设一流职业技术大学

1. 国家发展战略的支持

我国要建设一流职业技术大学,需要从国家层面上获得支持。教育部于 2006 年开始实施的国家示范性高职院校建设计划,先后把 100 所左右职业院校纳入重点支持建设名单。但是,一流职业技术大学应当比示范院校建设计划的目标更高,需要从国家人才发展战略、高等教育发展总体战略等国家战略的层面上进行统筹部署,制定规划,对若干所创建一流职业技术大学的院校给予类似 211、985 工程的长期、持续的重点资金投入,以保障学校能够在一个较长的建设期内,获得稳定的政策和经费支持。

2. 地方经济发展水平和地方政府的支持

职业院校培养的是应用型人才,因此,它和研究性大学相比,与地方经济发展联系会更加紧密。因此,地方经济的发展水平对职业院校的发展有着重要影响。特别是在当前我国的职业院校经费投入模式下,地方政府成为公办院校的最主要承担者,而建设一流的院校,意味着更多的投入。因此,对于经济较为发达的地区而言,创建一流职业技术大学更有优势。

3. 学校追求卓越的内在动力

从世界一流大学的发展轨迹看,大学自身在教学理念、课程设置、教学方法、科研机制、评估体系、管理制度等内在的改革和创新,是学校发展的最根本动力。创建一流职业技术大学,学校必须要有追求卓越的信念,有着向世界一流的目标迈进的改革措施,有持之以恒的决心,有坚持内涵建设、特色发展的切实行动。

(阮艺华《中国高教研究》2010 年第 2 期)

高职教育信息

江苏高职将试行“注册入学”

江苏省教育厅厅长沈健日前透露说,江苏可能实行高职院校“注册入学”制度。他解释说,所谓“注册入学”是对于高中阶段通过中学学业水平测试的学生,在学生及家长自愿的前提下,高职院校通过注册直接录取一部分学生。沈健表示,被注册的学生无须参加高考与填报志愿。沈健说,试行高职免考注册入学方式,是探索招生与考试相对分离,建立学生多次选择的分类考试、多元录取的具体政策之一。

(《教育文摘周报》2010 年 4 月 21 日第 2 版)

高职单独招生是权利更是责任

今年,有 73 所重点高职院校被国家教育部授权,可以进行自主招生。这些学校可以自主制定招生政策,自主命题,自主组织考试,自主招生录取。这一改革动向显示了国家允许高职院校自主招生成大势所趋。

对于高职院校来讲,通过自主招生,学校可以创建最有特色、社会急需的专业,招录最有职业潜力、最为满意的考生;而对于那些有志于读高职、动手能力较强、职业潜质较好,却不擅长文化课学习的考生来讲,自主招生则为他们提供了一次展示自身特长、凭借自己兴趣选择深造的机会。

诚然,对单独招生的认识,我们不能简单停留在学校的自主权扩大,更应看到学校的责任也更加重大。虽然高职单独招生在我国已试点了 3 年,但受招生院校资格和招生计划的限制,这一政策能够惠及的一直是极少数的考生和学校,随着国家对高职单独招生的放开,将会有越来越多的学校、家长和学生接触这一新政策,社会对此的关注也将空前聚焦。

因此,切实做好高职单独招生工作,不仅事关高职声誉、高考信誉,事关社会和谐,更会影响职教发展的走向和我国高等人才结构的完善。基于这一认识,高度重视、精心谋划、有效监督,把单独招生这一好事做好,让高职单独招生新政这匹“好马”配上“好鞍”相当必要。概括来讲,主要应解决好三方面的问题:

一是科学确定招什么人。毫无疑问,单独招生是一种人才选拔考试,是根据多元智能理论对人才进行多元化评估和认可的尝试,旨在为文化成绩不太理想,或各门学科不太平衡,综合成绩不太好,但在某一方面具有特长的“专才”提供升学和深造的机会。所以,科学制定入

学标准直接关系到单独招生的初衷能否顺利实现。根据有关文件精神,单独招生必须在高考前完成录取工作,被学校选录的学生不需要参加高考,因此,单独招生的标准至少应该包括试点院校组织的综合能力测试笔试成绩;试点院校组织的面试、实操能力测试成绩;高中教育阶段的平时成绩和高中会考成绩;高中教育阶段的评语或中学的推介材料等。在考题设置上应引导他们学习有益的课外知识,培养独立自主的思考精神,这类考题也许没有准确答案,但却能考查学生独立思考、分析和解决问题的能力。

二是周密谋划怎么招人。对于多数院校来说,因缺乏自主招生必要的操作经验,要不出纰漏并非易事。从招生专业和计划的确定,到招生程序的制定,从考试命题、试卷保密,到考试的组织、最终的录取,均需要多加研究,任何一个环节的疏忽,都会造成不可挽回的损失和巨大的负面社会影响。

三是如何保证规范招人。对于放权高校自主招生,国家一直持比较审慎的态度,而社会也普遍比较关注、挑剔甚至怀疑。而单独招生又只能成功不能失败,因而做好过程的监控相当重要,民主化决策和法制化管理不能缺位,我们必须严密规范程序,严格监督检查,及时扼止违规操作,而不能依赖事后的查处。

(《中国青年报》2010 年 4 月 5 日)

飞洋职业学院请创业导师进校园

百名有创业经历和经验的创业导师来到青岛飞洋职业学院,对学生的创业进行有针对性指导。此次创业导师进校园,是飞洋职院打造创业型大学落实五大措施中的一个。

为提高学生创业能力,飞洋职院还兴建了 5 万平方米的学生创业孵化中心,可以供 1 万人同时参与 500 多个创业项目的孵化;聘请专家开展讲座,为学生创业提供理论和方法的指导;定期开展创业论坛,在更大的范围内汇集创业的指导信息和形势分析。

(《中国教育报》2010 年 4 月 16 日第 2 版)

全国大学生职商挑战赛启动

旨在帮助大学生提升职业素质及就业能力,能够更好地适应职业生涯的“全国大学生职商挑战赛”日前在京启动。

据介绍,本次大赛由教育部就业指导中心指导、百度公司主办,将以大学生职商竞技评比活动为主线,分为海选期、晋级期、沙盘竞技期、决赛期 4 个部分,历时 4 个月,覆盖全国 1500 所高校超过 10 万名大学生。大赛将通过赛事竞技、专业的职商测评体系、开放的交流环境等一系列手段和措施,推动职商培育在校园中的普及。

(《中国教育报》2010 年 4 月 16 日第 2 版)

六部门联合发《通知》全力促进高校毕业生就业

人力资源和社会保障部 9 日发布消息称,经国务院同意,人力资源和社会保障部、教育部、财政部等六部门联合下发《关于实施“2010 高校毕业生就业推进行动”大力促进高校毕业生就业的通知》,要求各地区、各部门继续把高校毕业生就业摆在当前就业工作的首位,全力促进高校毕业生就业。努力使应届高校毕业生离校时初次就业率达 70%左右,当年底总体就业率达 80%以上。

(《新华网》2010 年 4 月 10 日)

上海开放大学将建学分银行

市民时时能学 不同学习经历可存储

年内建立的“上海开放大学”,将尝试启用“学分银行”系统,初步实现人人皆学、处处可学、时时能学的学习型社会框架。

“上海开放大学”主要依托上海电视大学和远程教育集团的综合资源平台,同时整合利用各区县业余大学、社区学院、电视大学分校和行业职工大学等成人教育资源,建立一所面向所有学习者开放的、体制机制高度灵活的、层次形式极大丰富的“现代开放大学”终身教育体系。

据悉,“上海开放大学”作为机制体制创新的探索,将率先尝试构建“学分银行”系统。通过学分累计制度,对学习者的不同学习经历进行认定、存储、累积和转换,达到一定学分将给予包括学历在内的相应评价,以期实现各类成人高等学历教育之间的开放兼容,中等成人学历教育和高等成人学历教育之间的衔接沟通,成人学历教育和非学历教育之间的联合融通。

(《中国教育报》2010 年 4 月 20 日第 2 版)

广州佛山肇庆

启动教育人才合作交流

以《广佛肇经济圈建设合作框架协议》为指导的广州、佛山、肇庆教育人才合作与交流近日正式启动。据悉,三市将有效整合教育培训的优势资源,建立广佛肇三市教育行政干部、校长、教师合作交流机制,实现教育人才队伍建设资源的互联互通。

2009年6月,广州、佛山、肇庆签订《广佛肇经济圈建设合作框架协议》。三市合作交流的内容包括:建立“广佛肇三市中小学校长培训联盟”,组织三地中小学校长开展专题培训、

异地组班培训、挂职交流和校长论坛，形成多元、开放的校长培训模式；共建共享广佛肇三市中小学教师继续教育资源，联合举办中小学骨干教师培训和农村教师培训，共享广州市特色课程，共建三地教师远程培训平台和课程资源，构建三市教师远程培训联盟；安排三地教育行政干部挂职交流，有计划安排新提拔的中层副职以上干部、新招录的公务员和后备干部培养对象进行挂职交流，丰富教育行政管理干部的培养渠道。

（《中国教育报》2010 年 4 月 21 日第 8 版）

报考人数下降，高校招生如何应对

2010 年全国高考报名人数呈明显下降趋势，除了大约三分之一左右的省（区）市与 2009 年持平或略有增长外，其余省（区）市均出现了 1%-9% 的降幅，上海、云南、天津、内蒙古、江西、湖南等省市降幅超过了 10%，减少人数 34 万余人。北京市今年报考人数为 8.1 万人，比 2009 年减少 2 万人，降幅达到 20%，这已经是该市连续 4 年高考人数降低。据专家预测，在未来 20 年内，高考报考人数还将继续下降，最多或减少一半。

“高考热”降温已是大势所趋。

原因：适龄人口减少，海外教育竞争大，学生就业困难，高校招生多元化。

应对措施：①全国高考录取率将稳步上升对高等教育结构产生巨大冲击；②促进区域高等教育均衡发展扩大应用型复合型人才培养规模；③调整培养模式防止结构性失业。

（《中国教育报》2010 年 4 月 21 日第 5 版）

高职面临重组 实话还是危言

未来 10 年，生源减少会让当今良莠不齐鱼龙混杂的高职教育市场迅速分化，使好的更好，糟的更糟——

3 月 25 日，教育部公布了关于今年 73 所高职院校开展单独招生改革试点工作的名单。高职单独招生一直被称为“高考招生改革的试金石”，是在为高职招生改革趟出一条道路。

在教育部颁发的《国家中长期教育改革和发展规划纲要》（征求意见稿）中明确提出：“普通本科入学考试由全国统一组织；高等职业教育入学考试由各省（自治区、直辖市）组织”。这固然是招生权利的下放，然而，高职教育入学考试为什么要下放，又如何组织？这些都还没有一个清晰的答案。

针对高职教育未来的发展，专家指出，高职院校应根据就业和经济社会发展需要来办学，找准自身的定位和特色。因为，未来考生和家长对高校的选择将会更加精细。将来好的高职院校，录取分数会高于办学质量不高的本科学校。这只会让当今良莠不齐鱼龙混杂的高职教育市场迅速分化，使好的更好，糟的更糟。

对此, 高职教育界自己已经敲响了警钟: 高职教育目前面临前所未有的压力, 占据高等教育“半壁江山”的高职教育能否做大坐稳? 危机之下, 高职教育应做好怎样的准备?

“半壁江山”能否坐稳

如果仔细梳理高职招生规模的发展轨迹, 我们会发现高职教育正悄然发生着变化。

据教育部公布的信息, 2004 年, 高职院校招生规模占到整个高等教育的 47%-48%, “半壁江山”开始崛起。随后几年, 在高职教育和本科教育同步增长的情况下, 高职的发展略胜一筹。2007 年, 这两部分的学生人数终于达到了 1: 1; 2008 年, 高职学生比占到了 51%, 第一次超过了本科院校。

然而, 在 2008 年带来的兴奋之情还没有退潮时, 在国家继续加大对职业教育投入力度的情况下, 2009 年, 本科教育的学生人数比重上升为 51%。

就是这细微的变化曲线, 让人似乎看到, 尽管从概念上还可以以“半壁江山”来形容目前高职教育的规模。但是, 不得不正视的问题是, 从 2009 年开始, 中国的高职教育已经开始出现拐点。

这并非危言耸听, 一系列数据证实了这一判断:

一是高校跨省招生的比例增加。目前中国高校平均跨省招生人数约为 21%。从 2008 年开始, 高校跨省招生比例急剧上升。目前, 跨省招生超过 6 万人以上的省份, 除了四大直辖市以外, 还包括湖北、陕西、辽宁、四川、江西等省的高校。四大直辖市外地生源已经超过了 40%, 北京、上海超过了一半。跨省招生比例的提高, 有助于高校优质资源的跨区域共享。然而不可否认, 迫于招生压力才是真正动因。

二是普通高中在校人数客观上减少。目前, 我国中等职业院校连年扩招, 而普通高中连续 4 年招生规模呈直线下降的态势。

2009 年, 中等职业教育招生比例首次超过了普通高中, 达到了 51.3%。

另外, 中职学校可以招初中毕业生、普高毕业没有考上大学的学生, 还可以招农民工、复转军人。目前, 在中职学生中, 非初中毕业的大概占了整个生源的三分之一。

这意味着, 可供高职院校选择的普高毕业生将会减少, 并且受到来自中职招生的冲击和压力。

三是国外学校纷纷出台优惠政策、开出优厚的条件, 到中国来抢生源。

可以说, 以上所有这些信息综合起来向外传递的信号只有一个, 中国高职院校的“半壁江山”并非不可撼动。新的生源大战中, 处在普通高校和中职学校夹击下的高职院校, 日子不会好过。

高职院校会不会遭遇新一轮的招生“滑铁卢”? 这让很多高职院校的领导都在招生季节到来前习惯性失眠, 面对记者“一劳永逸还是一败涂地”的调侃, 一位院长抛出一句话: “很难说!”

实话还是危言

日前, 武汉大学校长顾海良在接受中国青年报记者采访时指出, 未来 10 年部分高校将面临破产危机。

一位不愿意透露姓名的业内专家对此说法表示赞同，他认为面临破产的学校就包括高职院校。该专家说：“我能感受到高职院校院长的巨大压力。莎士比亚有一句名言：‘to be or not to be（非生即死）’，这话用来形容未来 3-5 年后的高职教育很贴切。我国大学面临重组，而部分高职院校面对的恐怕是生死存亡的危机。”

这是实话还是危言？

他进而解释，高职教育面临“四大”压力：

一是招生压力。高职院校的传统生源在急剧减少。比如今年，北京、湖南高考报名人数下降了 20%，河北的生源预计到 2018 年只有 2009 年的 50%，而上海已经连续 3 年出现报名人数不足的情况。数据显示，未来 10 年中国 18 岁到 22 岁的人口将减少约 4000 万人。而生源减少会加剧高职的竞争和淘汰，没有特色或经营不善的学校将会陷入困境。

二是就业压力。一些高职院校单从就业率来说，还比较好看，但是就业的质量和内涵与老百姓的期望值还有很大差距。有研究者已经提出高职学校学生的就业不能用简单的就业率来衡量，而应该用就业力来做客观评估。

三是教育内部的压力。现在，部分本科院校在向高职院校学习，以高职教育的模式来培养人才，实行 3+1 模式，即 3 年在学校学习，一年在企业顶岗实习。并且要求，学生有职业能力，教师要来自企业。如此，现有的高职院校所谓的优势将不再明显，到时候拿什么去和别人竞争？

四是人才培养模式转变的压力。毋庸置疑，“哥本哈根会议”、“人民币升值压力”等国际形势使中国被推到了世界舞台中心。“低碳经济”对中国提出了挑战，要求经济发展模式进行调整和转变。此举当然会波及到为经济发展提供人才保障的教育领域，随之而来的挑战是，人才培养模式要进行转型，人才结构需要调整。与地方经济契合最为紧密的高职院校被推到了这个关口，高职院校能否适应这个挑战，完成自身转变？

高职院校要生存下去，就必须进行改革。

的确，从教育主管部门来说，应高度重视国民教育体系中高校的规模数量和结构布局问题。当然，也给高职院校的发展提出了很多问题。比如，美国社区学院学生的平均年龄是 35 岁，那么，我们的高职院校将来学生的年龄是否会有调整？从高中、中职学校的毕业学生有多少可供我们选择？如何选择？未来生源应是怎样的结构？随之而来的是教学和管理应该如何改变？

在未来的十年，这一系列的改革和答案都将是破解高职招生的达摩克利斯之剑。

高职教育准备好了吗

为了破解高职的招生难题，很多地方和高职院校开始打中职毕业生的主意，并试图把中职毕业生当成主要生源。

2009 年，中等职业教育的毕业生为 619 万，2010 年是 800 万。2009 年，中职的招生规模是 860 万人，今年计划适量减少预计为 830 万。这一人群是否就是高职教育取之不尽的资源呢？

事实可能正是如此。

据教育部公布的数字表明，2009 年，高职对中职的对口招生生源已经占到了高职招生规模的近 13%，再加上 5% 的五年制高职，说明全国高职的生源已有 18% 左右来源于中职。去年，

高等职业教育的招生规模是 313 万，今年预计将达到 320 万左右。如果 800 万的中职生 20% 升入高职，这就意味着高职院校的生源将近一半来源于中职毕业生，生源结构发生了根本的变化。

生源结构的变化，就必然要求人才培养方案、教育教学模式和管理方法相应改变。然而，我们的高职教育准备好了吗？

如果说，一所高校的招生、培养、就业可以被比喻成来料加工的话。过去，前面来的是金属材料，出来的是铁制的脸盆。但现在不同了，进来的是塑料材料，再用加工金属的方法就不适用了，必须更换技术生产方式。

目前，高职教育界形成一个共识：即在进入规模发展后，寻求质量的跨越，重规模更要重特色。最近，教育部副部长陈希在吉林调研高职教育改革发展时强调，高职院校的专业应具有鲜明的职业指向，其毕业生在企业不可或缺。高等职业院校只有找准其毕业生就业岗位的空间，形成特色与优势，才能保持活力，实现可持续发展。

也正是在这样的困境中，有权威人士疾呼：“高职院校必须从现在开始研究教学改革。必须强调两点，一是高职学生就业能力和创业素质的培养。二是专业建设。目前，很多高职院校在专业建设上人才培养目标还不够清晰、准确，目标普遍比较空泛。应该对专业培养目标有清晰的描述，比如一毕业能够干什么，三五年之后可以干什么，以后还可以干什么，应该建立起符合人才培养规律的逻辑关系。”

（《中国青年报》2010 年 4 月 5 日）



天地有情 大爱无疆 为玉树加油 为玉树祈福

我校广大党员及师生员工向玉树地震灾区捐款 24 万元

地震发生后，我校广大党员及师生员工，积极响应党中央、省委省政府、市委市政府的号召，大力发扬“一方有难，八方支援”的中华民族传统美德，情系灾区，踊跃捐款，奉献爱心，并开展了形式多样的“为玉树祝福”活动。截止 4 月 21 日，我校共有 923 名中共党员和 215 名师生参加捐款活动，筹得善款 240958.60 元。愿这份爱的力量为患难中的玉树人民送去坚强、希望和勇气，祝福玉树巍然屹立青藏高原而不倒，铿然奋起三江源头而不挠，待明日格桑花开映日红，再看神鹰翱翔。

（党委办公室 李云恒）

一方有难 八方支援

我校教职员为西南地区抗旱捐款 17 万余元

我校团员青年为西南旱区捐缴特殊团费 15 万元

自去年入秋以来,我国西南地区遭遇历史罕见的特大旱灾,导致大面积人畜饮水困难,农作物减产,给当地群众生产生活、经济发展造成严重影响。一方有难,八方支援,西南灾情牵动着全国人民的心,也牵动着深职院人的心。截止 4 月 12 日,全校老师共捐款人民币壹拾柒万伍仟伍佰壹拾贰元整(¥175512.00),港币 100 元。我校团员青年为西南旱区捐缴特殊团费 15 万元。

(校工会 姜志英)

我校 23 个项目入选 2010 年度 全国高职高专教育师资培训计划

近日,教育部公布全国高职高专教育师资培训基地、教指委、示范性建设高等职业院校 2010 年度师资培训计划,全国 8 个高职高专师资培训基地,28 个高职高专专业类教学指导委员会,58 所示范性高等职业院校按照要求共提交了 514 个培训项目计划,其中 355 个项目通过备案,我校培训基地、示范校共有现代传感器及应用技术、3G 移动新技术、Adobe 平面设计师、英语教学设计与教育技术应用等 23 个培训项目获批,在全国名列前茅。

(继培学院 沈阳)

我校 11 门课程入选 2009 年度广东省精品课程

近日,广东省教育厅正式发文(粤教高函[2010]18 号),公布了 2009 年度广东省高校精品课程评选结果,全省 114 门课程入选。在本次评选中,我校共有 11 门课程入选,正式成为省级精品课程。在我校入选的 11 门课程中,“园林植物栽培技术”等 8 门课程去年入选国家精品课程,本次直接进入省级高校精品课程,其他入选的 3 门课程是“数控机床控制技术”(负责人李继中)“汽车综合故障诊断”(负责人黄文伟)“园林建筑设计”(负责人刘学军)。

(宣传部)

我校江世宏教授喜获 2009 年度广东省科学技术奖三等奖

由我校化生院江世宏教授主持的“荔枝蒂蛀虫植物源驱避剂的研制”喜获 2009 年度广东省科学技术奖三等奖。

该项目从 40 多种植物中，通过提取和生物活性测定，筛选明确了飞机草乙醇提取物对荔枝蒂蛀虫产卵具有明显的驱避活性；并通过石油醚、氯仿、乙酸乙酯和水进行双相萃取分离，明确了活性成份存在于氯仿萃取物中；对飞机草氯仿萃取物，经过溶剂的预选、乳化剂的筛选、制剂中各组分比例的确定等步骤，研制出了生物农药新制剂飞机草微乳剂，申报国家发明专利（专利申请号 2007100728485）。该产品属植物源新型生物农药，具有易降解、无残留、对人畜和环境安全、不易产生抗药性及对天敌安全等特点，适用于我国荔枝栽培地区荔枝蒂蛀虫的无公害防治，具有较广阔的应用前景。

此外，该项目还获得了 2008 年度深圳市科技创新奖，项目负责人江教授正积极与企业合作进行成果转化，将该产品推向市场。

（化生学院 陈晓琴）

学校召开 2010 年深化人事制度改革动员会

4 月 19 日下午，我校深化人事制度改革动员会在西校区行政楼 109 召开，在校校领导及全体中层干部参加了会议。

校长刘洪一在会上着重介绍了此次人事制度改革的必要性、改革的任务目标及指导原则、改革的重点难点和改革的基本要求。

刘校长分析了改革的政策背景及我校前期的准备工作，指出学校的人事改革势在必行，要求今年的人事改革主要完成两项任务：一是完善考核评价机制，在本学期末按新办法实施考核分配；二是制定学校岗位设置与聘用各项制度和实施方案，2010 年底正式组织实施岗位聘用。

关于学校进一步深化人事制度改革的指导思想和工作部署，刘校长指出，此次改革坚持“八字”原则，即“平稳过渡、逐步推进”的指导原则；按照“三部曲”实施，即“对照入轨，启动运行，逐步到位。”在岗位设置与聘用管理制度改革方面，一要把握好“四个重要问题”：要科学设置岗位，要科学制定岗位任职条件，要做好聘前评审及聘后管理考核工作，要做好规范化的合同管理；二要处理好“三个方面关系”：处理好数量、结构和质量的关系，处理好学校教师队伍建设和其他几支队伍建设的关系，处理好改革、发展与稳定的关系。在岗位绩效工资

制度改革方面，一要做好“两个对接”：做好与国家工资、深圳工资的“两个对接”；二要注意“六个方面”：重点在合理性，导向性，系统性，规范性，自主性，可操作性等六个方面下功夫。

刘校长最后强调，各位干部要高度重视，认真学习领会文件精神，并做好政策宣传和引导工作；中层领导干部要统一思想认识，着眼于人事制度改革主流，求大同，存小异，齐心协力，积极配合，形成合力，确保工作顺利实施。

(人事处)

化生学院教师自主研制新型试管架

化生学院林国存、臧海山两位老师在多年的辅助化学实验教学中，于近日研制出新型实用的试管架，有效解决了大批试管存放难的问题，深受广大教师好评。

试管属于易碎品，而市场销售的试管架一般只有 6 孔或 12 孔，全班学生集中实验时，难免会出现试管存放的难题。随手堆放，易碎。一根根插入试管架，耗时且耗材。化生学院实训中心林国存老师在辅助实验教学时发现此问题已久，便产生了自制试管架的想法。在学院实训中心臧海山老师的试验下，新型试管架由蓝图变成现实。新型试管架主框架为铝合金材料做成的盒状存储器，中间为有机玻璃锯成的凹槽，该试管架具有造价低廉、工艺简单、贮存量、存取方便等特点，在使用过程中深受广大教师欢迎。

(化生学院 冯金军)

设备巧改造 保障教学更有效

自动车床液压泵的特性曲线测定实训，是为了提高学生对车床主轴未能达到额定转速时的实践分析处理能力。实验所用流量传感器均为德国进口，价格昂贵。实验时，稍有操作不当，极易造成设备损坏。为了解决这一问题，在自动化技术实训室刘遥生老师组织下，王瑞华等老师对流量传感器进行技术改造，采用永磁直流发电机对原有的流量传感器进行完全无源化设计制作。由于所采用的永磁直流发电机线性度非常好，改造后的流量传感器性能较原来的稳定。实际应用效果表明，经过无源化设计改造的流量传感器性能稳定，排错能力强，解决了因错接线路而损坏设备的危险。

(机电学院)

国际数学建模大赛

我校学子喜获一等奖1个、三等奖12个

2010 年国际大学生数学建模竞赛成绩日前揭晓, 我校取得了骄人战绩。由工业中心数学教研室刘志勇老师指导的参赛队伍, 来自经管学院的杨丽娟、机电学院的张林善、外语学院的龚惠琪团队获得了一等奖, 这是我校参加此项大赛的最好成绩; 由工业中心郑红、齐松茹、魏东平、罗葵、王文智、梁兵、康晓红、田红梅、何慧琴老师和机电学院陈佩贞老师, 以及电信学院李粤平、钟剑龙老师指导的参赛队伍获得了 12 个三等奖。

国际数学建模比赛是世界大学生课外科技竞赛的顶级赛事, 吸引了美国、加拿大、澳大利亚、新西兰、芬兰、香港、台湾、韩国、新加坡、南非等多个国家和地区著名高校的三千多支优秀代表队参加。竞赛试题源于工程技术、管理科学中的实际问题, 具有极强的实际应用背景, 内容涉及经济、能源、交通、环境、生态、医学、人口、生物等众多领域。参赛队伍必须在 96 小时内独立完成查阅文献、创建数学模型、求解、检验、进行结果分析, 最后将解决问题的最佳方案用英文写成科技论文, 寄往美国参加评审, 经过国际专家严格的评审后对答题情况做出评定。

经过多年的历练, 我校在国际数学建模竞赛的培训参赛工作方面积累了丰富的经验, 在全国同行中处于领先地位。此次与国际多个著名本科高校的选手同台竞技, 我校学子再次斩获一等奖和多个三等奖, 正是我校进行系统培训工作的最好回报。

(工业中心数理教研室 魏东平, 彭绍华)

俄罗斯萨马拉州陶里亚蒂市长一行来访

4 月 14 日上午, 俄罗斯萨马拉州陶里亚蒂市长普什科夫先生率代表团一行 4 人来校访问。普什科夫市长此行目的是了解俄语专业教学发展的情况, 希望与我校在教育和科研领域开展合作。他说, 俄罗斯人非常佩服中国在经济方面取得的成就, 想了解中国特别是深圳发展经济的成功经验, 对汉语和中国文化的兴趣也十分浓厚, 目前当地学习汉语已成为一种时尚。当地最好的大学陶里亚蒂国立大学就是在原先的职业技术学院基础上发展而来的, 跟我校的专业设置很相似, 应该有很多对口合作机会。

深圳市于 2008 年 12 月与萨马拉州正式建立起友好州市关系, 签订了两地发展合作框架协议, 政府与民间的友好来往日益频繁, 经济联系也日渐密切, 但在教育领域的合作刚刚起步, 在高校合作方面仍近乎空白。陶里亚蒂是俄罗斯萨马拉州的第二大城市, 重工业发达, 境内有俄罗斯最大的汽车制造厂伏尔加汽车厂, 其生产的汽车占据俄罗斯 70% 以上的市场份额。境内有多家高校, 以汽车、机械制造、化工等专业见长。

(外语学院 徐 浩)

我校与韩国技能大学签署框架合作协议

3 月 29 日下午,韩国技能大学许丙基理事长一行 5 人访问我校,刘洪一校长和杨润辉副校长在西校区三楼贵宾室会见了客人,并签署了两校合作意向书。

许丙基理事长领导下的技能大学有 30 多所,是个实力强大的集团。双方签署合作协议有利于师生的交流和相互发展。许丙基理事长表示,深职院是中国最好的职业技术学院,并且于去年通过了中国第一批示范校验收,非常高兴与深职院合作。他介绍说,韩国技能大学有 40 年的历史,为韩国的产业发展做出了贡献。希望通过访问深职院,双方通过各方面合作,共同培养国际化人才。

韩国技能大学(Korea Polytechnics)是为了解决本国技术工人严重短缺而专门设立的国立学校,学制 2 年。以培养多技能技术者为目标,以完备的实验、实习环节和优良的师资力量在韩国教育系统中充当着重要角色。韩国目前共有 30 余所技能大学,分布于全国各地,都由韩国产业人力公团(公共企业机构)管理,总部位于首尔。专业设置涵盖通信、电子、计算机、影视媒体、自动化系列、环境科学、产业设计、航空机械、材料、动画、印刷信息媒体、贵金属工艺、时装、纺织品等等。

(外事处 李雪萍)

- ◆ 我校召开专业群招生、新教学运行体系方案及**2010**级教学计划编制工作会议
- ◆ 东北、华北、华东、西南地区高职英语教学发展研讨会我校外语学院教师作主旨报告
- ◆ 我校机电、电信学院走访深圳南瑞科技有限公司
- ◆ 医护学院在 **2010** 年广东省护理技能竞赛中喜获佳绩
- ◆ 我校汽车与交通学院与德国奥迪公司就联合办学进行洽谈
- ◆ 学校召开学生创业项目负责人培训动员会
- ◆ 我校教师王晓利、刘红燕获第五届广东省高校教学名师奖

(深职院快讯)

职业指导

我们需要怎样的创业教育

关于创业教育，很多问题正在探讨和摸索阶段，如何才能让创业教育更适合学生，更能帮助到学生，是创业教育工作者最为关心的话题。围绕这一话题，北京电子科技职业学院日前举行“创新创业教育提升就业能力”研讨会，来自政府有关部门、高校、企业界的代表积极建言献策。

多听听学生在想什么弄清楚他们的需要

“创业教育是实践性的课程，我们的校长、老师，不在情境之中，而是在情境之外，会有很大的认识误差。”高等教育学会创新创业教育分会会长曹胜利指出，“创业教育工作者应该更多了解学生在想什么，弄清楚他们在面临着人生挑战的时候，真正需要什么，给学生提供确实确实的帮助。”

大学生创业实践者北京育教跆拳道馆馆长石磊坦言，在创业之初，他并不知道自己该做什么，是在创业教师的引导和指点下，认识到可以利用自己的特长做自己的事业，于是毕业后开了一家跆拳道馆。结合自己的创业实践，他深有感触地说：“学生创业者最缺乏的就是创业经验，如何帮助学生有一种真实的创业体验，比如说，真实体会到创业中的孤独、创业的艰难与险阻等都是很必要的。”

创业教育不单单是教学生创办一个企业

“咱们现在一般提创业教育，说的时候是很宽泛的创业教育，讲着讲着就弄成创办企业了。”北京航空航天大学创业管理学院张林教授认为，“社会需要很多创办企业的人才，高校需要对某些学生进行创办企业的教育。但国家提倡的创业教育应更宽泛一点，就是培养我们的学生将来的事业发展得更好一点，不单单是创办一个企业。”

这样的观点，北京昭良教育科技有限公司董事长郭昭良很认同。他认为，创业的核心，就是创立一番事业。对创业教育而言，更重要的是提升学生的职业素质、职业技能，协助学生规划他的职业生涯。

北京林业大学创业指导教研室主任路军收集了不少大学生创业的数据，他研究发现，即

使大学生创业失败了再回到公司工作，大多数表现都很突出。为什么？“他们在自己的创业实践中历练出了一种责任感、一种从公司的角度看问题的视野，一种独立担当的能力，这种品质往往是没有经过创业教育和创业实践的人所不具备的。”

“创业教育对于培养学生的职业素质具有非常重要而又积极的意义，但并不是所有的学生都适合创业。”路军介绍说，“美国的心理学家做过一个基本的统计，结论是在人口整体当中，不超过20%是具备创业潜质的，绝大多数人还是要在各个岗位上就业，这20%实际上机缘成熟，真正创业的估计也就是在5%左右。”

路军认为，高校应该在普及创业教育，着力提高职业素质的基础上，对于其中确实有创业意愿，想实战的年轻人，浓缩到创业骨干班里面去，实实在在打造创业本领。对确实有创业意愿的学生，要进行冷静、理智的教育，看到创业确实不容易，把他的风险、压力、困难非常清晰地指出来。

借助各种资源促进大学生参与创业实践

“要利用学校和社会的资源，为学生创业能力培养搭建舞台，特别要动员全校的教育资源为创业教育服务。”中国青年政治学院郑立华教授指出，“学校是很好的创业教育的基地，学校后勤社会化改革，可以和学生创业培养相结合。”

创业教育的积极支持者北京视得清电子技术有限责任公司董事长王晓庆，作为创业导师，已经在中央财经大学带了4年的创业先锋班。他建议，要用好的模式建设引导学生的创业。比如说中财，把学校里面的小卖部、小餐馆弄出去让学生练习，拿出一部分来做创业咖啡，让学生调咖啡，经常请企业家在这里面座谈，学生可以问自己想问的问题。另外还要发挥社团力量，学生聚会以后研究的很多东西可能会超出之前的想象，他们的主观能动性容易被调动起来。

“我们曾经扶植一个青年，他的父母有种毛豆的经验，他就回老家包了100亩地，觉得种毛豆很简单，结果不是那么回事。我们给他配备了一个创业导师，提了几个问题，比如毛豆的品级问题、品质问题，等等，他都感到很新鲜，自己从来没有想这么多，得到很大的启示。他马上动身到东北种子基地选种子，结果第一年就获得成功，获得10多万元的收入。”中国青年创业国际计划YBC北京办公室主任于萍介绍说，“大学生的创业潜质还没有发挥出来，他们缺乏经验和指导，所以不敢迈出第一步，学校应该把企业家的资源用上，给学生配备企业家导师，让企业家成为青年的后盾和导师。”

（《中国教育报》2010年4月21日第6版）

就业能力、实习经历与高校毕业生就业

高校毕业生就业不是一个瞬时事件，而是在经历教育与求职活动之后，从学校到工作的转移过程，转移效果取决于学校、毕业生和企业，以及他们之间的相互作用。利用山东省 2007 届高校毕业生微观调查数据，检验就业能力对毕业生就业和起薪的作用。通过实证分析可得出以下结论：其一，就业能力对毕业生就业和起薪都具有重要的决定作用；其二，与专业相关的实习经历有利于提高就业能力，但与专业无关的实习经历则对毕业生就业和起薪没有显著影响，就业促进政策的重点应在于为学生提供与专业相关的、就业导向的实习机会；其三，学校的就业指导与服务对就业能力提升有一定的正向影响，但对毕业生就业概率和起薪却没有显著作用，存在很大改进空间；其四，性别和学校类型是影响毕业生就业的重要因素。提升就业能力对毕业生就业具有关键的作用，缩小毕业生就业能力与企业需求之间的水平和结构差距是中国高校毕业生就业促进政策的重点。

（《中国社会科学文摘》2010 年第 3 期）

改革开放以来中国职场十大变迁

一、职业属性：由“单位人”转向“社会人”

在经济全球化的今天，“社会人”对于推动职业的创新，第三产业的发展 and 职业人自我约束、自我提升、自我成长的作用将越来越凸显。

计划经济时代，人的职业属性单一，人们的经济收入都是在固定的社会组织中工作取得，职业也被“革命工作”所概括，职业没有实质意义和科学细分。人们相互间见面习惯问“你是哪个单位的？”“单位人”取代了所有的职业称谓，企业对职工全方位负责。在这种理念指导下，企业办幼儿园、食堂、学校、医院、浴池，有的还办了火葬场，企业的附加负担越来越重。上世纪 80 年代初，我国国有企业开始进行体制改革，多元化经济组织开始产生，在下岗、失业、再就业的年代里，“不找市长找市场”的理念开始普及，越来越多的人开始按照市场需求和社会需要自我创业、自我发展、自我设计职业。一大批社会自由职业者开始创业发展，由个体户发展到今天的民营经济从业人员已达到 1.9 亿人，成为社会进步、经济发展的重要组织部分。

“单位人”到“社会人”的转变，不仅是身份的变化，更重要的是催生了新的社会阶层，提升了经济持续发展的后劲。发达国家的经验告诉我们，一个城市、一个国家社会自由职业者的比重越大，说明这个国家的经济越活跃、市场化程度越高，从业者的自我约束能力越强，对

经济的发展和职业技术的更新换代更具有持久性的推动力。实践证明，在经济全球化的今天，“社会人”对于推动职业的创新，第三产业的发展和职业人自我约束、自我提升、自我成长的作用将越来越凸显，而且随着市场化程度的提高，“社会人”的比重将会越来越大。

二、职业信仰：由忠于企业到忠于职业

对职业忠诚才能把提升职业能力、职业道德素养作为长期职业生涯目标进行设计，对职业忠诚才能加快从业人员的专业水平提升。

我国长期形成的单一所有制的经济环境，使经济组织中从业人员的职业信仰偏重于企业，对企业忠诚是计划经济时代的核心理念。进入市场经济后，人们越来越感到员工不可能在一个企业工作一辈子。员工的职业信仰有了较大的变化，当企业利益与国家利益、个人利益与群众利益、短期行为与长期规划、小团体利益与法制之间发生矛盾时，职业人的良知和道德开始醒悟，信仰与忠诚开始重新选择。进入上世纪 90 年代后期，更多的人意识到，职业寿命的长短是评价工作好坏的重要标准之一，人们开始由对企业无限忠诚转向对职业的深度思考。“把职业当学问去研究，当事业去奋斗，当艺术去追求，当娱乐去享受”成为人们的新理念。

对企业忠诚转向对职业忠诚的理念变化，带出了一大批职业能手、职业标兵、新职业的创造者和领军人才。对职业忠诚才能把提升职业能力、职业道德素养作为长期职业生涯目标进行设计，对职业忠诚才能帮助所服务的企业提升业绩和品牌影响力，对职业忠诚才能加快从业人员的专业化水平提升。心理学专家分析，当一个人对一项事业或一个职业有着极大的兴趣、爱好和专注点时，人的专注力和创造力会得到更大释放。这种理念的不断放大和传播，会使各个行业的职业人更加关注职业的点与面，职业的近况与远景，职业的行市、国内发展方向和全球发展趋势。职业人就会站在更高的视野、更科学的视角去研究人与职业的辩证关系，彻底改变过去职业能力提升由组织掌控的局面，从而人人都成为职业创新者。

三、职业认知：由身份社会转向能力社会

用人单位在激烈的市场竞争中意识到，选人应以适合、管用为主。企业选人指挥棒的调整带来职场新变化，职业能力提升成为职业人终身的任务。

身份是对既有利益、地位的固化，一经确定很难改变。改革开放前，人们的社会认识与职业认识是以身份为衡量标准的，从城乡二元结构上分为城市户口与农村户口，从人事制度上分为干部与工人，从所有制上分为全民所有制职工与集体所有制职工。身份社会严重地束缚了人的创新性和创造性，人的平等竞争、自由发展受到了一定的限制。

上世纪 80 年代后期，身份社会开始解冻，各行各业、各个阶层涌现出了市场经济培育出来的新人，人们的社会认知开始由单一的身份逐渐转为能力取向，经济组织的用人观念也逐渐由看学历转为看能力。职业人开始注重个人能力提升、职业能力投资和职业生涯设计。围绕个人能力提升的中介机构、民营培训学校和社会组织应运而生，就业力、沟通力、适应力、领导力等新名词概念也越来越被人们所接受。能力社会的转变和确立是我国经济快速发展和社会进

步的核心所在，各行各业的职业人开始关注职业的发展和个人能力的匹配。十年前，企业用人把学历、户口所在地作为重要、优先条件，如今，用人单位在激烈的市场竞争中清醒地意识到，选人应以适合、管用为主，越来越多的企业开始把“干过什么，干成功过什么”放在选人用人的首位，能力、潜力、创造力、学习力、沟通力成为选人的“五力”，企业选人指挥棒的调整，带来职场新变化，职业能力提升成为职业人终身的任务。

四、职业偏好：由干一行爱一行到干我所爱

由于新职业不断出现，老职业逐渐被淘汰，人们开始根据自己的兴趣选择行业，按照自己的爱好选择职业。

上世纪 80 年代，找工作时个人意愿必须无条件服从组织需要和领导的安排。人事工作的基本模式是“就业一趟车，调资一个令，调转一张信，退休一刀切”。上世纪 90 年代中期，大学生毕业不包分配，人力资本投资由国家转为个人，职场开始出现了职业偏好与职业选择的新名词，人们开始挖掘自己的职业潜能，研究自己的职业方向。上世纪 80 年代后期，大批民营经济和多种经济并存的经济组织应运而生，给求职者带来更大的择业空间。我国各级政府由管制型、包揽型转为服务型，制定了一系列有利于人才成长的政策，在这样的政策背景下，我国从业人员开始真正意义上从自我爱好、专业、个人特点、自我潜能出发选择行业和岗位。据不完全统计，目前我国在职从业人员中按自我意愿选择岗位的占 80%以上，这样一种工作的选择，极大地激活了人力资源中个人元素的活力和创造性，每一个人基本能按自己的意愿设计职业、选择职业，职业创造性、职业能力和从业人员整体素质得到了极大提升。

职场调查发现：人们在按自己意愿选择职业时，越来越关注职业寿命。经济全球化和高新技术的快速发展，将职业寿命的周期缩短，人们开始学会从产业调整看行业变化，从行业变化看企业发展，从企业发展看职业寿命。

五、能力提升：由阶段性培训到终身学习

人们逐步意识到职业能力的局限性和狭窄性，越来越多的职业人开始利用社会培训资源、网络培训手段和业余时间学习，提升自己的能力。

传统意义上的职业能力是以师傅代徒弟的方式运行的，以出徒为标志。这样一种职业能力的提升带有阶段性、狭隘性。十一届三中全会后，我国的经济组织由单一的国有体制转为多种经济体制共存，加之先进技术、先进管理、先进设备的大量涌入，使我国职业人能力提升由过去单一的师徒关系，转变为多元化、社会化、区域化。上世纪 90 年代初期，由于受发达国家先进管理模式和管理思想的影响，人们逐步意识到职业能力的局限性和狭窄性，开始规划自己的年度职业提升计划和终身职业能力提升计划，越来越多的职业人开始利用社会培训资源、网络培训手段和业余时间学习，提升自己的能力。

据不完全统计，我国职业人从上世纪 90 年代初期开始到 2008 年，用在职业能力提升上的费用，个人由总支出的 2%提升到 10%，组织由 0 提升到 5%，这一数字还有继续上升和快速发

展的势头。理念的转变，让人们进一步认识到，个人的职业寿命长短与自己的职业能力关联最大，转化能力与学习能力同样重要。“人死了知识没转化出来，人没死转化知识的能力没了”，这是当今社会两种较悲哀的职业人。

六、个人价值：由封闭型转向开放型

只有调动各类专业技术人员和知识分子的内在能量，提升人力资本的应用率和转化率，才能真正意义上盘活人力资本的稀缺资源。

长期以来，我国的知识分子习惯于将知识深化，不善于将知识转化。知识分子自身的价值很难在社会和市场中得以体现，人们把自身价值的社会体现视为一种不道德现象。上世纪 70 年代后期，南京的一名工程师利用业余时间到街道小企业进行技术咨询和技术服务，被判为有罪，引起了全国性的关注。人才的价值怎么体现，在当时还是一个政治问题。上世纪 80 年代初，对于人才的价值怎么体现，知识转化合不合法，社会出现了不同的认知。经济敏感最强的上海开始破冰，出现了以“星期天工程师”为代表的兼职群体，并迅速向其他城市扩张，知识无用、知识越多越反动的错误思想已经被尊重知识、尊重人才所替代。中央的科技工作会议带来的科学春天，唤醒了中国科技人员、知识分子的创业激情和转化力的提升，中央和地方政府出台一系列的搞活、放开科研机构、科技人员的政策，为广大科技人员和知识分子兼职提供了政策环境和经济环境。上世纪八十年代中期，上海的人才柔性流动开始被人们所认可，不迁户口、不动工作关系、利用业余时间和节假日兼职服务的群体越来越大。由于这样一个群体的迅速增长，中心城市的科研力量、技术和科研资源迅速转化成周边小城镇、中小企业的技术产品转让，创新型产品的研发，以及技术指导、管理咨询，为长三角地区的经济发展奠定了历史性的科技基础和原动力。回顾我国改革开放以来走过的历程，我们清醒地看到，只有进一步解放思想，真正意义上调动各类专业技术人员和知识分子的内在能量，提升人力资本的应用率和转化率，才能真正意义上盘活人力资本的稀缺资源。

七、职业薪酬：由按劳分配到多种分配方式并存

打破分配上大锅饭的分配体制，真正意义上起到了激活人力资源、提升人力资本、催生高素质群体快速成长的作用。

“研究原子弹的不如买茶鸡蛋的”、“缝肚子的不如缝裤子的。”人才价值与价格相背离的现象在我国持续了较长一段时间。社会分配按劳取酬的单一模式到了上世纪 80 年代后期开始出现实质性的改变。由于参与生产经营以及创造价值的要素不仅仅是劳动、资本、技术、管理等生产要素，按贡献参与分配的职业薪酬思想开始被更多的人认可，一部分有价值、有能力、有领军作用的人先富起来，带领大家共同致富，这是有中国特色的成功道路。中国的工资制度由封闭了几十年的高度集权统一体制开始解冻，用人自主权、薪资制定自主权、考核权逐步下放到用人单位，中国的分配制度从大锅饭开始转向分灶吃饭、按劳取酬，多种生产要素参与分配，经济组织和个人越来越清醒地认识到，提升个人的人力资本价值就能转换成社会价格和薪

资体现，由于分配制度的逐步多元化、市场化、科学化，经济组织根据各种生产要素的贡献把人分成了人力资源与人力资本，开始重新界定不同层级、不同职位、不同责任的薪资结构和薪资体系。打破分配上大锅饭的分配体制，真正意义上起到了激活人力资源、提升人力资本、催生高素质群体快速成长的作用。实践证明，市场经济“不养懒人、激励庸人、奖励能人”，对中国经济的快速发展起到了一定的积极作用。

八、职业变动：由组织分配转为双向选择

双向选择极大地调动了供方与需方两个主体的积极性，增强了两个主体的社会责任和义务，带来三个方面的积极效应。

“愿做革命一块砖，东西南北任你搬”、“一颗红心两手准备”，这是计划经济时代职业人的理念。改革开放之后，人力资本投资由国家开始转向个人，学什么专业、到哪个城市读书、参加什么样的职业培训班，由过去组织说了算变为个人行为，人们选择工作由单一选择、被动选择，转为双向选择、协商就业。进入上世纪 90 年代中期，双向选择已经成为大学生就业的基本模式。高校毕业生就业体制改革进一步推动了就业的社会化和市场化，接近 20 年的求职择业体制的实践证明，双向选择极大地调动了供方与需方两个主体的积极性，增强了两个主体的社会责任和义务，带来的积极效应有三个方面：第一，个体就业由依靠和依赖政府转为找市场、找机遇；第二，激发了两个主体的博弈能力和战略观念，从社会层面为求职者和用人单位增加了学习、思考提升的客观环境；第三，提高了人才使用率和人才效益。

双向选择带来了中国就业人口的区域大流动，凸显了中国人口红利拉动经济的重要作用，在我国大中城市，由于双选体制带来的职业人流动已成为拉动经济增长的重要引擎。

九、职业考核：由模糊评议到量化证据

管理理念和考核方式的转变促使人们更好地约束自己、开发潜能，这为薪资分配、晋升提供了更有说服力的参考。

管理科学的实证告诉我们：生活习惯对职业习惯影响是很大的。长期以来，人们在生活中经常用“差不多”、“大概”、“下班前”、“上班后”等较为模糊的时间概念和“老实肯干”、“任劳任怨”等对人的模糊评价用语，影响了职场中的定量考核。“一杯茶，一支烟，一张报纸看半天”、“上班像休息，休息像上班”，“干好干坏一个样，干多干少一个样，干与不干一个样”，这是改革开放初期外国人通过局部看中国职业人的认识。上世纪 80 年代中期，随着国外高新技术企业的进入，先进的管理手段、管理工具逐步被人们所认识，越来越多的经济组织开始在引进、消化、运用国外先进管理思想和工具的同时，创造性地研发出了适应中国文化和中国企业的人力资源管理技术和管理工具。“平衡计分卡”、“目标管理”、“360 度反馈评价”等考核方法的引进及“指纹打卡”、“工作日志”带有纯量化、纯技术的考核方法引入到经济组织后产生了极好的效果。管理理念和考核方式的转变促使人们更好地约束自己、开发潜能，这为薪资分配、职位晋升提供了更有说服力的参考。目前，我国经济组织当中，由模

糊考核到量化考核已经完成了实质性的转换，先进的管理思想、符合实际的考核方法越来越被人们所接受，中国的人力资源管理已经走出了初级阶段，向更成熟的阶段迈进。

十、职业发展：由人力资源扩张到人力资本提升

由人力资源向人力资本转变是职业生涯的目标，中国家庭和中国职业人开始大幅增加对自己、对孩子的人力资本提升投入。

我国是人口资源大国，也是人力资源大国，是全球劳动力人口总量最多的国家之一。多年来中国人口再生产由高出生、低死亡、高自然增长的传统模式，转向低出生、低死亡、低自然增长的现代模式。从我国的人口年龄结构看，不仅劳动力资源丰富，而且劳动力负担较轻，处于人口结构黄金时代。上世纪 90 年代初期，我国政府越来越清醒地看到，处于世界生产链低端的加工服务缺少定价权，更缺少产品的主控性，经济增长模式落后。上世纪 90 年代后期，我国开始由中国制造向中国创造的生产模式转变，进一步加大了自主创新的投入和高端人才的培养。在这种政策的引导下，劳动者开始意识到提高自身技能、提升职业创造性的重要性，他们认识到，由人力资源向人力资本转变是职业生涯的目标，中国家庭和中国职业人开始大幅增加对自己、对孩子的人力资本提升投入。中国出现了出国潮、考大学热、考职业资格证书热和参加各种能力培训热的现象。中国历史上第一次出现了以人的整体素质提升为核心的自我开发的社会形态。中国已经呈现出由人力资源大国向人力资本大国转变的态势，这种转变势头迅猛，已成为劳动者的自我愿望。

总之，改革开放以来，我国职场出现了极大的变化，追根溯源，是因为观念发生了变化，由此带来行动的变化，进而带来整个国家的变化。

（《中国教育报》2010 年 4 月 21 日第 7 版）



学校对接地方产业 专业对接行业企业 教师对接职业岗位 湖州职院“三层对接”提升办学水平

所谓“三层对接”，指的是学校对接地方产业、专业对接行业企业和教师对接职业岗位，努力寻求符合政府导向的校企合作载体，形成地方、产业、行业、企业和学校多方共赢的局面。

谈起学院“三层对接”工程出台的背景，湖州职院院长胡世明说：“地方高职院校大多处于中小城市，学校与地方有着天然融合的优势。但是，由于学校对政府和企业的认识不足，制约了校地、校企合作。因此，学校必须主动破解与产业融合的壁垒，促进校企间人才、资本、技术和文化的双向流转。”

如何对接地方产业办学？湖州职院的回答是：选派骨干教师到政府部门挂职，准确把握政府的产业规划，然后在办学中主动调整专业结构，以适应政府的产业发展对人才的需求。胡世明称之为“问计于政府”。

2008 年，湖州市政府拟出台“南太湖新技师”培养工程，同时将建立湖州市公共实训中心，在湖州市发改委挂职的该校教务处处长李起潮得知这份“情报”后，精心组织申报，通过学校的积极争取，湖州市公共实训中心最终落户该校。

“思路决定出路，作为一所地方性高职院校，我们要及时掌握地方政府在想什么，才能办好学校。”胡世明深有感慨地说。如今，在湖州职院，主动对接地方产业发展带来的成效日益凸显，创立湖州社区大学、“蓝领大讲堂”进企业等项目，正在成为湖州建设终身教育体系的重要抓手。

如何做到专业对接行业企业？湖州职院的做法是：在专业建设、人才培养等方面多向地方行业企业“借脑”。该学院副院长丁继安说：“我们过去常说专业要盯着市场看，实际上是行业、企业帮我们盯着看。因为企业是市场最灵敏的反应器，企业提供的市场信息往往是最实在的。”

为此，湖州职院结合专业设置和地方产业布局，建立了机电制造、商贸流通等 5 个产业合作委员会。在 2009 年年底的产业合作委员会年会上，湖州市旅游局领导向学校领导坦言，上海世博会给湖州的休闲旅游业带来了很大的发展机遇，但是酒店管理人才缺乏。得知这一信息后，湖州职院申报并获批了酒店管理专业，将于今年秋季开始招生。目前，该校拥有的机电、动漫、物流等 28 个专业，都是在对相关行业及企业深入调研后开设的，每个专业背后都有 8 至 10 个骨干企业在“撑腰”。

教师怎样对接职业岗位？湖州职院的做法是：推行“访问工程师”、“双师结构团队”工程，积极依靠地方企业采取挂职顶岗的方式，使教师走向企业，强化专业教师的企业工作经历。

目前，学校具有“双师型”素质的教师共有 192 人，专业教师拥有高级工职业资格证书的比例高达 90%以上。

在学院采访时，记者看到，刚从中锐汽车教育集团“拜师学艺”回来的冯炜刚老师，正和 10 余名学生围在一台汽车差速器前，进行操作演示。“从产品设计到流程运作再到项目合作，在企业半年的‘实战’学习，让我对今后的教学更有底气了。”冯炜刚说。他最近正忙着修改教案，把企业生产、产品研发等案例充实到课堂教学中去。

由于教师大多有企业实践锻炼经历，他们除了能够站稳讲台外，还有余力从事项目开发。学校的王炳志老师研制成功了一项高科技绿色环保产品——户外 PE 木塑复合材料，每年将几千吨废旧塑料转变成漂亮的扶手、栅栏，为企业年增产值 1500 多万元。崔立军老师为永兴特钢研发的轧钢电机大电流记录存储系统和监视显示屏等科技项目，仅花几万元，就为企业降低

了成本,提高了成品率,每年增加产值 300 余万元。2008 年至今,该院教师共为地方政府、企业提供了 57 个社会服务项目,涉及金额 3800 多万元。

(《中国教育报》2010 年 4 月 14 日)

创建校企合作的立体空间

中国就业促进会副会长陈宇:

湖州职院“三层对接”模式让人为之欣喜,因为它创建出了校企合作的立体空间。

学校对接地方产业,紧密结合地方实际,因地制宜,变校企联动的“双人舞”为“官产学”紧密结合的“集体舞”,为校企合作提供了成长沃土。

专业对接行业企业,灵敏感知市场动态,因时施教,摆脱人才培养的滞后痼疾,引入企业的参与和监控,一出一进为校企合作找到了保障机制。

教师对接职业岗位,着力打造“双师型”队伍,因人成事,提高了课堂内容的含金量,更直接将科研成果孵化为实际效益,为校企合作加速发展创造条件。

(《中国教育报》2010 年 4 月 14 日)

国外职业教育实习训练基地建设模式与启迪

职业教育的目标是生产、服务和管理一线培养实用人才,其人才培养离不开实训教学。实训教学是将业务实训贯穿于教学始终的一种方法,实训基地则是与这种教学方式配套的教学实践场所。了解国外职业教育的实习训练基地建设经验,对于探索新形势下建立适合我国职业教育的实习训练基地十分必要。

目前,职业教育实训基地按照其属性可以分为以企业为主体提供实训场地及设备的建设模式和以学校为主体提供实训场地及实训教学条件的建设模式。

一、以企业为主体的实习训练基地建设

以企业的生产车间、实验室及相关机构作为直接培养一线技能型人才的重要场所,是国外职业教育一些实训基地建设的一大亮点。比较典型的有德国“双元制”、法国“学徒培训中心”及日本“企业教育”的实习训练基地建设。

以企业为主体的实习训练基地建设主要有以下基本特征。

第一,在经费、设备投入和师资配备上,企业发挥主体作用。培训师傅的工资,学徒的津贴,实训所需的设备、原材料以及学习资料费用等由企业支付。第二,企业提供设备精良的培

训场所。除在工作岗位培训学徒外,许多大中型企业都专门设有独立于生产过程之外的培训车间,并配有精良的设备及实训原材料。第三,企业配备高水平的培训师傅。无论是在工作岗位还是在专门的培训车间,都由企业专设培训师傅,负责指导学徒的培训,传授专业技能和理论知识。在德国,必须通过国家统一考试才能取得培训师傅资格,培训师傅不仅应具有娴熟的职业技能,还必须具有教育学、心理学、社会学、劳动法等方面的知识。

如,①德国“双元制”的实习训练基地建设;②法国学徒培训中心的实习训练基地建设;③日本企业教育的实习训练基地建设。

二、以学校为主体的实习训练基地建设

利用学校的实验和理论教学环境,同时浓缩、模拟现代企业生产经营环节等,将其融入教学来培养企业一线所需的技能型人才,这也是国外职业教育实训基地建设的一条途径。比较典型的有新加坡的教学工厂、丹麦的模拟公司及澳大利亚的新学徒制等。

以学校为主体的实习训练基地建设主要有以下基本特征。

第一,以学校为主体,注重个性学习需求。例如,教学工厂建在校内,其最鲜明的特色是融理论学习与应用技能学习为一体,既方便教学,又能体现企业的情境,为学生创造近似于真实工作环境的学习情境,使理论学习能最大限度地与技能学习结合起来,同时也利于学生主动地设计自己的职业发展,大大缩短从事企业工作的适应期。第二,以学生为中心,以能力为本位。以学校为主体的实习训练基地建设强调从学生需求出发对企业的生产和经营环境进行改造,营造适合学生学习的环境,促进其掌握职业技能。第三,极富真实感,建设紧跟时代变化。实训实习基地的建设不是简单复制企业,而是将真实、仿真与虚拟的生产要素与教育元素整合在一起。以学校为主体的实训基地建设能够紧跟时代发展前沿,体现新技术、新工艺,体现出专业领域中最先进的一些发展。学生在实训过程中,能够学习和掌握本专业领域先进的技术、流程和实际应用方法,为学生实现“零距离”上岗打好基础。

如,①新加坡教学工厂的实习训练基地建设;②丹麦模拟公司的实习训练基地建设;③澳大利亚新学徒制的实习训练基地建设模式。

三、启示

职业教育旺盛的生命力很大程度来自职业教育实训基地建设和组织管理的效率。国外职业教育实训基地建设的经验可以给我们带来一些启示。

1. 校企联合建设实习培训中心

新加坡与中国同属亚洲国家,有着相近的国情,结合其“学校按工厂模式办,工厂按学校模式办”的职业教育办学经验,不妨在我国部分地区实行学校与企业联办实训中心,这样可以实现优势互补、资源共享、互惠互利。学院集中精力抓好实验、实训室建设,配备高、精、尖的实验实训设备,充分利用学校的师资力量和资金投入,为学生(企业员工)创造技能培训的

条件,使学员各种职业素质得到提高。企业的车间主要用于生产和学生应用技能的培养。一方面可发挥企业的环境和技术设备优势,使学生零距离接触真实的企业员工和企业文化;也可潜移默化地提高学生的实践和创新能力,为他们的就业夯实基础。另一方面高职院校的参与可以使企业成为新产品的研发基地和科技成果转化基地,同时也为学生(企业员工)提供实践理论学习成果的平台。

2. 推行模拟公司办学模式

近年来,我国经济稳步增长,第三产业发展迅猛,由此带来相应专业(电子商务、会计电算化、商务英语、文秘与办公自动化、法律、物业管理、家政服务)的招生数量剧增。但是,职业技术学校却面临着一个共同的问题:缺乏实践教学场所和有效的培训方式。经济管理、语言、文法类专业实践教学不足的问题日益突出,探索有效的实践教学方式是当务之急。为此,我们不妨参照丹麦模拟公司这种教学模式。学院除办好会计模拟实训室、模拟法庭外,还可结合各种专业,了解企业的信息化工作流程,与各种商业机构和企业密切合作,试办模拟汽运公司、模拟商务公司、模拟旅游公司、模拟物业公司、模拟物流公司、模拟家政服务公司等。

3. 构筑终身教育的实习培训集团

澳大利亚的新学徒制和法国的学徒培训中心给我们的启发是,我们可以在各级政府劳动保障部门的协同下,构筑终身教育的实践培训集团,办好城镇下岗职工再就业培训集团和农村剩余劳动力转移培训集团,不断完善职业资格证书培训集团。做到实习培训基地既面向各类学校,也向社会开放,使之成为全民学习、终身教育实践教学体系中重要的一环。

4. 创办企业式学校

日本的企业教育把一线丰富的实践资源淋漓尽致地展现在学生面前,让学生获得身临其境的感受,加快学生向员工角色的转变。我们不妨把学校按工厂模式办或在学校里建设工厂车间,这也符合当前教育部要求职业院校试行工学结合、半工半读的职业教育方针。创办企业式学校一方面可以使职业技术教育的实践教学体系更具规模、更系统,建成一批装备水平较高、优质资源共享的职业教育实训基地;另一方面有利于吸收地方资本,吸引企业(民营企业)参与办学,实现校企互利双赢,同时有利于形成职业教育集团化。另外,企业深度参与办学可以缓解职业技术教育实训条件和资金不足的问题,使职业院校既能为社会输送合格的技能应用型人才,又能实现创收。

(张留昌,孔凡成《世界教育信息》2010年第3期)

高职院校“产学研合作”的瓶颈与对策研究

一、“产学研合作”瓶颈分析

1. 体制方面

首先, 经济发展对产学研结合的内在牵动力不足, 由于我国正处在市场经济的转型期, 区域间、行业间、企业间经济发展很不平衡, 许多岗位仍然被传统型劳动力所占据, 企业与学校合作的积极性不高; 其次, 目前我国的职业院校完全由教育行政部门管理, 行业对职业教育缺乏有效指导, 学校与企业的合作处于民间活动状态, 双方无法建立长期、稳定、互利互惠的合作机制, 制约了产学研结合的深入、持续、健康发展; 第三, 学校自身实力不足制约了产学研结合开展; 第四, 企业对于参与产学研合作没有较高的积极性, 由于资金、产权、效益、人才等各个方面的原因, 目前国内还没有为产学研合作提供良性循环环境, 导致企业没有足够的动力参与合作; 第五, 国家在产学研合作中还没有发挥其管理和调控作用, 还没有配套的、可操作的法律法规出台, 以充分调配资源、调动各方积极性。

2. 信息不对称

信息的不对称性是指高职院校、企业和政府在合作过程中的信息缺失, 三方的沟通渠道不通畅。就企业而言, 企业大量的人才需求信息, 包括数量和人才规格的信息不能及时传递到高职院校中, 与此同时, 高职院校的人才调查工作难以顺利开展, 不易得到企业方面有效的配合, 也就是说有需求但无法传递; 另一方面, 高职院校对于企业中实际采用的新技术、新装备不了解, 无法在教学中将新技术、新方法、新设备的信息传达给学生, 影响学生实践能力的培养。高职院校丰富的人才培养经验, 可以为企业量身定做一线员工培训等, 但这方面的信息企业也不是很了解; 同时, 政府由于一定程度的缺位, 无论宏观层次的调控还是具体的管理中, 都没有发挥有效的管理作用, 没有通过有效途径实施资源的有效调配。

3. 理论研究不够深入

在目前的理论探讨中, 以高等职业教育为视角的研究较多, 而兼顾企业视角的少; 已有的产学研结合研究, 往往局限于高职院校培养人才为企业服务, 而对企业如何支持学校、双方如何进行深度融合、实现双边互赢等阐述得不多; 在市场经济条件下, 政府如何利用政策导向保障校企合作机制的建立尚待进一步深入研究, 这是制约产学研合作的最大瓶颈, 理论研究滞后, 目前我国高等职业教育的产学研结合研究过程中还没有较为全面系统阐述高等职业教育产学研结合的理论, 首先由于政策、环境、资源等的限制, 有关产学研结合的实践探索本身进展缓慢; 其次, 虽然在某些学校的部分专业开展了产学研结合的实践, 但大都仅停留在经验层面, 远没有形成有指导意义的理论, 没有形成不同地区、不同行业、不同专业可资借鉴的产学研结合模式。

二、“产学研合作”运行机制的构建

1. 资源配置方面

首先,充分发挥市场资源配置作用,加速科学新成果的转化。高职院校无论在人才、知识、实验设备方面都具有优势,特别是在现代科学技术发展突飞猛进、生产现代化的程度越来越高的条件下,许多产品是先在实验室里“生产”出来,再进行投产。因此,高职院校从事新技术、新产品开发不仅有条件方面的优势,而且与当代科技成果转化规律相符合。

其次,充分发挥政府的宏观调控职能,实现资源有效配置,协调三方利益关系。随着我国从计划经济体制向市场经济体制的转变,对高职院校如何有效地加强与企业的联系,特别是在共同培养企业适用人才方面遇到了新的的困难与问题。企业作为具有独立法人资格的经济实体,在自主决策、自主经营的情况下,首先想到的是在科学研究层面上同高职院校的合作,而往往不大情愿接收高职院校学生的生产实习和实践锻炼,其主要担心是怕扰乱企业的正常生产秩序,降低企业的经济效益。因此,在新形势下,如何通过体制创新、制度创新、政策导向等解决产学研合作培养人才上所遇到的实际困难,是一个亟待解决的问题。可以肯定,要解决这一问题,单靠高职院校或是企业都是无能为力的,需要政府从全局、整体、长远的角度,站在高职院校、企业、科研机构各自局部利益之上的战略角度,尽快制定相应的政策、法规,充分发挥政府在宏观调控方面的特殊作用,以引导和激励三方的合作,为知识经济时代最重要的资源——人才的培养作出切实努力。

第三,建立有效利益分配机制。在一些产学研合作项目中,企业积极性很高,高职院校和科研机构提供的技术也很好,但合作的过程却非常艰难。其中一个重要原因就是产学研合作创新中各方的利益始终不能得到很好的处理,各方对技术的价值经常存在着不同的认识。合作初期根据各方谈判地位的不同,可能还比较容易达成一致协议,但随着合作项目的进行,当看得见的利益或风险越来越近时,当科学研究成果真正转化为能带来经济效益的产品时,常常会发生不愉快的事,使得各方分道扬镳,并最终把一些很有发展前景的合作创新扼杀在了摇篮里。可见,利益的分配还存在于我国现阶段的产学研合作创新各方的内部,尤其是像知识产权的分配、创新转化资金的分配等,处理不,不仅达不到预期目的,反而会前功尽弃,导致各方利益的流失。因此,应随合作的建立、发展和深入,建立有效的利益分配和协调机制,保证合作的顺利进行。

2. 建立引导、推动产学研结合开展的机制

首先,建立动力机制。政府应该通过法规文件等明确引导、支持产学研结合的政策,鼓励高职院校、企业开展产学研结合。

其次,建立以高职院校为主体的调控机制。高职院校自身必须建立一种根据市场、企业变化随时适应、调整的机制,能够主动适应变化,调整办学方向、专业设置、培养目标、人才规格、办学规模和教学内容方法等,其途径是建立起社会需求调查—决策—调整—适应的机制。

第三, 建立保障机制。校企双方应该责权利明晰, 明确校企双方在产学研结合中各自的地
位、作用、权利、义务和相互关系。

第四, 建立评价机制。检验与评估产学研结合开展情况的机制。

3. 管理创新

管理机制是指加强产学研联合管理工作的各种制度。在其作用下, 形成产学研联合体内外
各种稳定的关系。

首先, 加强导向机制。导向机制是国家为达到教育和生产劳动相结合的目的规定的政策、
法规和舆论宣传, 使教育和生产劳动的结合有政策依托, 明确合作方各自的任务, 疏通关系并
使这种结合沿着正确的方向健康发展。其次, 建立调节机制, 调节机制是指根据产学研联合的
结合过程应遵循的教育和生产劳动的基本规律进行的自我调节和管理调节。这种调节是以实现
国家的宏观导向意图和企业的同倍激励目标为目的, 使产、学、研合作顺利进行的宏观与微观
调控手段, 借以解决合作过程中所产生的矛盾, 在各方获益的前提下, 互相沟通, 缩小矛盾,
维护联合的大局。

第三, 完善激励机制。激励机制是指产学研合作过程中实行的奖勤罚懒、优胜劣汰、鼓励
发展的制度。在产学研联合体中, 建立健全技术、生产、营销、人事、劳动、财务诸方面的合
同管理、结算管理、单证管理等一整套科学的管理制度; 引入合理的竞争机制, 在人员、分配、
管理职位等方面建立一系列考核、评估、监督和约束的保障制度, 做到考核准确, 评估合理。
形成监督有效和约束有力的管理格局, 真正实现有为才有位。对投身产学研合作创新的科技人
员和生产人员, 由政府提供失业、医疗和养老等社会保险服务, 以解除他们的后顾之忧, 充分
发挥他们的聪明才智。政府及有关部门根据产学研联合的现实情况, 在利益分配、知识产权、
税收信贷、职称评定等方面, 结合已经出台的有关政策, 制定更具可操作性的实施细则, 以调
节合作各方的利益关系, 调动其参与产学研联合的积极性。

第四, 约束机制。约束机制是为了使高校、科研院所和企业达到良好的联合, 通过法律、
法规、制度、合同、协议、考核、评估等办法来约束各方的合作行为, 提高合作的自觉性, 维
护各方的共同利益。

(曾小平《职业技术教育》2010年第4期)

人文教育

试论高职院校学生责任意识的培养

高职院校学生责任意识培养的途径

1. 加强理想信念教育，为学生责任意识的培养提供精神动力

责任意识的培养是主体主动建构的过程。黑格尔认为：“道德之所以是道德，全在于其有知道自己履行了责任这样一种意识。”责任意识并非是外部世界强加于人的约束，而是责任意识最鲜明、最基本的特征。现实中，一些高职学生也并非不明白自己所必须承担的责任，也知道自己必须践行职责，之所以没有把这种责任观念转化成实际责任行为的主要原因就在于这些学生对自己应承担的责任还只是停留在认识层面，而并非认同。高职学生要实现由对自己的社会责任的认识层面深入到认同层面，从根本上讲与人生理想、价值观等密切相关。学生只有在正确的世界观、人生观和价值观的指导下，确立远大的人生目标，明晰人生奋斗的方向，才可能调动起自身内在的潜力，激发出为理想而奋斗的内在动力，从而体悟到实现人生价值的责任要求，并把这种责任内化为自己的情感，实践中外显为行为。这就要求我们必须加强理想信念教育，用科学理论武装大学生，用优秀文化培养大学生，不断强化社会主义核心价值体系在引导学生处理好个人利益与社会整体利益、权利与义务的关系中的引领作用，使学生清醒地认识到“只有在集体中，个人才能获得全面发展其才能的手段，也就是说，只有在集体中才可能有个人自由”。学生如果懂得了这一道理，自觉培养自己的责任意识才有可能。

2. 加强职业教育，为学生责任意识的培养提供现实支点

学生对职业教育的认可度直接关系到自身责任意识的形成。高职教育的目标是培养具有较高的知识层次，较强的创新能力，掌握熟练技能的新兴的技能人才，即所谓“灰领”。“灰领”在人才的金字塔中，是介于白领与蓝领之间的阶层，是将科学发明转化为现实生产力，即科技创新的主力军，对经济社会发展具有重要作用。正因为如此，党的十六大提出要加强三类人才的培养，即要培养“数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才”，而高职院校承担着培养“数以千万计的专门人才”的重要任务。党的十七大明确提出了“大力

发展职业教育”的任务。针对高职学生普遍对高职教育地位认识不清,对自身定位不准确这一现象,我们应不断强化人生职业教育,使学生知道我国已把职业教育发展作为经济与社会发展的重要基础和教育工作的战略重点,帮助学生尽快走出“读高职低人一等”的传统观念的误区,及时调整自己的心态和角色,树立起符合时代要求的职业观念,激发其强烈的社会责任感,进而树立起高度的责任意识。

3. 加强制度建设,为学生责任意识的培养提供根本保障

始终具有强制性的制度一经形成就会成为学生自我管理的重要内容和培养学生责任意识的重要手段。就高职学生的责任意识培养而言,目前应主要加强以下几个方面的制度建设。一是评价制度。澳大利亚未来委员会主席利雅德博士曾指出:未来人应持有三张“护照”,即学术性“护照”、职业性“护照”、事业心和开拓能力“护照”。以往人们往往重视前两个,而忽视后者。然而,随着社会的发展,关注学业成绩的单一指标的局限明显凸显出来,事业心和开拓能力是新世纪人才最为宝贵的财富和素质。如果一个人缺乏这方面的素质,学术和职业方面的潜力就不能发挥,甚至变得没有意义。目前,部分高职院校评价学生的指标由于受学科本位和知识本位的影响,往往偏重于学业成绩,忽视实践能力、创新能力、责任意识等综合素质的评定。教育事业是明天的事业,我们要教在今天,想在明天,要引导学生学会负责,在健全学生学业水平评价制度的同时,建立学生责任意识、道德水平方面的软评价制度,并把二者有机结合起来,激励学生确立责任观念,增强责任意识,不断提高自身素质。二是物质激励制度。邓小平指出:“革命是在物质利益的基础上产生的,如果只讲牺牲精神,不讲物质利益,那就是唯心论。”当前学生的责任意识需要激励来强化,我们在实施责任意识评价制度时,要有具体的激励措施,即正向的奖励与反向的惩罚。对通过科学方式评选出的大家公认的责任意识好的学生给予精神奖励的同时,进行必要的物质奖励,以鼓励更多的学生树立责任意识,履行应尽之责,做好分内之事。还要敢于运用批评和惩罚等教育手段,对一切不负责的行为,都应给予相应的管理惩罚,以引导学生积极进取,自觉履行各方面的责任。

(周春梅《黑龙江高教研究》2010年第3期)



德国允许职业院校毕业生升入大学

德国采取联邦制度，教育和文化事务属于各州管辖，北莱茵—西法他州将从 2010-2011 年冬季学期起，提供接受职业养成教育体系毕业生上大学的机会，促进教育体系之间和社会阶层之间的流动。

以往只有受完高级中学教育并通过高中会考者才有上大学的机会。该州教育部部长认为，职业教育体系中有许多优秀人才具备完成大学教育的能力，所以计划为他们提供这个机会，以促进企业界的整体未来发展。

目前，此项计划还在举办听证会的过程中，已取得技师证书者，可申请就读高等专业学院，但限定其就读科系必须与所完成的职业养成教育相关。未来则可望申请就读一般大学，并且不再限定其就读科系。

另外，根据计划，其他受完职业教育并拥有 3 年实际工作经验者，也不再需要通过性向测验，即可申请就读某些科系。各高校制定其各自的试读制度并确定学习内容，包括最短 2 学期、最长 4 学期的试读阶段，通过试读才可取得正式的入学许可（限定就读科系），但如果想不受限于就读科系，还是要先通过性向测验。

（《世界教育信息》2010 年第 2 期）

培养高等技术工人俄罗斯设应用学士学位

俄罗斯计划在 2010 年至 2014 年间在大学、技术学校和专科学校全面设立应用学士学位，通过这一体系培养新技术领域所需的高级技工人才。目前，俄罗斯有 125 所高等院校和中等职业教育机构递交了首批设立应用学士学位资格的申请。

据悉，该学位与普通高等教育颁发的学士学位具有同等效力，只是与高等技术工人的培养联系更为紧密。例如，焊接和炼钢业所需要的人才不仅要会熔融金属，也要能通过监测和管理计算机来实现复杂生产技术的整合。

（《中国教育报》2010 年 4 月 20 日第 3 版）

美国职业教育立法的特色

美国职业教育的立法具有五大特色：

一、立法的阶段性

美国职业教育的立法并不谋求一次立法解决大多问题，而是针对上一阶段存在的问题和经验及下一阶段的发展目标，进行下一阶段的立法，或是根据某阶段职业教育发展的新问题对该阶段的立法进行修正，立若干修正案。这种阶段性使立法具有明显的针对性和可行性。

二、立法的可操作性

美国职业教育的各个法案，不仅包含指导性的原则规定，而且包含具体实施的详尽条款，包括要解决的问题，要达到的目标，需采取的措施。这种条款的详尽性使立法具有明显的可操作性，其实施必然更具有效性。

三、立法的科学性

美国职业教育的各次立法都是建立在高层次科学研究成果的基础之上，立法前，通常指令一个国家级的智囊团对国内外职业教育发展状况进行较长时间的研究，取得大量的数据，通过统计分析，得出相应的结论。然后向国会递交一份详尽的报告，国会根据此报告，讨论通过立法。使立法建立在科学研究基础之上，更具科学性。

四、立法的先行性

美国职业教育发展，总是先有法律，后见行动，可谓“兵马未动，法律先行”。这就保证职业教育的发展有法可依、有章可循，避免行动的盲目性，少走弯路，少花“学费”，减少不必要的损失。这也是美国高度法制社会的具体体现。

五、立法以政府财力为后盾

美国职业教育的每次立法必有政府的一次资金投入，政府的资金投入是职业教育发展的起动机。职业教育是面向全人口的普及性教育，其对象包括不同种族、不同民族、不同年龄、不同政治经济地位、不同教育层次、不同文化素质的全体公民。这样一种普及性教育没有政府的资金投入仅靠社会的力量是难以保证的。

（《中国高职高专网》2010 年 4 月 23 日）