

高职信息

中外大学校长论坛邀请世界级名校校长挑刺建言

中国大学急需补“短板”

核心观点

当前中国大学和世界一流大学的差距，主要是在质量建设上。在过去的 20-30 年间，中国大学更注重的是学生数量的扩张，现在则到了重视质量的时候了。

——斯坦福大学校长 约翰·汉尼斯

跨学科知识的广度、批判性思维的培养是中国学生最缺乏的。

——耶鲁大学校长理查德·莱文

中国学生很容易在和其他国家学生的竞争中获胜。但是，他们欠缺一点挑战教授观点的能力，需要改善。

——牛津大学校长安德鲁·汉密尔顿

短板：学生不愿挑战权威

对策：做更主动的研究者

英国牛津大学校长安德鲁·汉密尔顿说，中国学生非常优秀，参与了很多世界一流的研究。从教育结果来说，东西方的差异并不大。不过，西方大学更注重培养学生的学术自信，鼓励学生向教授挑战。中国学生往往不太愿意去挑战学术权威、发表不同的看法，不太愿意自主地进行创造性思维。“我们鼓励中国学生做更主动的研究者和挑战者，而不是被动的接受者和倾听者。”他说。

汉密尔顿谈到，现在共有 750 名中国学生在牛津学习。“中国学生非常厉害。在我研究的化学领域，中国学生很容易在和其他国家学生的竞争中获胜。但是，我觉得他们欠缺一点挑战教授观点的能力，需要改善。”

连续 4 次参加中外大学校长论坛，美国耶鲁大学校长理查德·莱文对中国大学非常了解。他说，美国教育模式强调的是互动式讨论，主动地去立论，挑战彼此、挑战教授、挑战权威，而不是被动地接受。他们不会要求学生去死记硬背，而是解决问题。“我们不应该往学生的脑袋里装家具，而是教给他们方法，帮他们搭个框架，让他们自己去设计富有创造性的解决方案。”

在香港中文大学校长刘遵义看来，中国、日本、韩国等东亚国家，尊师重道是悠久传统，学生尊重权威，课堂上对教授观点不敢有异议，百分之百相信老师。在这种学术氛围下，何来创新？“爱因斯坦如果不是怀疑牛顿的观点，挑战权威，也不会有创新。”刘遵义说，受文化差异的影响，中国大学培养创新人才比西方更困难。“如果一个学生从幼儿园到小学到中学，都不敢质疑老师，你怎么能指望他到大学能质疑老师，挑战权威？”

短板：选专业时间太早

对策：培养跨学科能力

斯坦福大学校长约翰·汉尼斯说，如果要给当前中国大学“挑刺”的话，除了中国学生讨论少、提问少、质疑少外，另外一个就是学生选择专业的时间太早了。学生在 18 岁的时候，还不了解大学课程，更谈不上感兴趣，这时候就让他们选择专业，并灌输就业的观念，限制了他们的视野。“在我看来，本科教育不是为了让学生得到第一份工作，而是第二份、第三份工作，让他在未来的 20 年到 30 年中，获得整个人生的基础。当然也有不少以培养学生职业技能为目的的职业学校，这就另当别论了。”

理查德·莱文校长指出：“跨学科知识的广度、批判性思维的培养是中国学生最缺乏的。”在他看来，专识教育一般是指 18 岁就选定专业、不再学习其他课程，而通识教育则不同。美国本科阶段的通识教育就是，前两年学生可以尝试各种各样的学科，后两年再挑选专业进行学习。“不管是政治家还是一个企业的领导者，都需要经济学、法学、哲学、心理学等多方面的知识，而不是单科知识。”

刘遵义则认为，18 岁就要让学生来决定读什么专业、未来从事什么工作，的确太难了。很多学生、家长对专业的概念很模糊，比如有的学生听从建议选了医科，结果看到流血会晕倒。高校应该建立弹性机制，让学生可以更换专业，学生应选择最喜欢的事来做，如果做喜欢的事那会是一种享受，而家长则应充分尊重孩子。

与以往不同的是，本届论坛还邀请了 4 位著名企业代表。微软公司首席研究及战略官科瑞格·蒙迪说，不管是文科生还是理科生，最终需要去和世界各地、不同科学领域的人打交道。在这一过程中，跨学科的能力和合作能力非常重要。

短板：重数量不重质量

对策：有所为有所不为

建设世界一流大学一直是中国高等教育界关注的焦点。中国目前到底有没有世界一流大学？与世界一流大学相比，中国大学的差距究竟在哪里？对此，约翰·汉尼斯说，当前中国大学和世界一流大学的差距，主要是在质量建设上。在过去的 20-30 年间，中国大学更注重的是学生数量的扩张，现在则到了重视质量的时候了。世界上只有少数一些大学能够成为顶级大学，中国要建设世界一流大学，大约快则 20 年，慢则 50 年。

据他介绍,在 20 世纪 50 年代时,斯坦福并不是世界知名高校,而 20 年后它已跻身世界一流高校之列,主要有三个原因,一是充分利用政府的资源和支持;二是重点发展工程、计算机、软件和医药等学科;三是建设硅谷,与企业之间建立特殊联系。汉尼斯强调,在迈向世界一流大学的进程中,斯坦福大学坚持了一个重要原则,那就是“有所为,有所不为”。过去学校也办护士、建筑等专业,但由于不能达到一流水平,干脆停办,集中精力办自己的优势学科。“这一点,或许值得中国大学参考借鉴。”

(《人民日报》2010 年 5 月 5 日)

《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020 年)》颁布 突出培养创新型科技人才

《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020 年)》已经党中央、国务院批准,6 日由新华社授权全文播发。

《人才规划》是我国第一个中长期人才发展规划,是当前和今后一个时期全国人才工作的指导性文件。制定并实施《人才规划》,是贯彻落实科学发展观、更好实施人才强国战略的重大举措,是在激烈的国际竞争中赢得主动的战略选择,对于加快我国经济发展方式转变、全面建设小康社会,具有重大意义。

《人才规划》全文约 19000 字,共分序言,人才发展指导方针、战略目标和总体部署,人才队伍建设主要任务,体制机制创新,重大政策,重大人才工程,组织实施等部分。

《人才规划》提出了到 2020 年我国人才发展的总体目标,即培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍,确立国家人才竞争比较优势,进入世界人才强国行列,为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。围绕这一目标,《人才规划》提出了“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的人才发展指导方针,明确了人才队伍建设的主要任务。一是突出培养造就创新型科技人才,努力造就一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平创新团队,注重培养一线创新人才和青年科技人才;二是大力开发国民经济和社会发展重点领域急需紧缺专门人才,为发展现代产业体系和构建社会主义和谐社会提供人才智力支持;三是统筹推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等人才队伍建设,培养造就数以亿计的各类人才,数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。

《人才规划》还围绕人才工作和人才队伍建设的重点领域和关键环节,提出了“实施促进人才投资优先保证的财税金融政策”“实施人才创业扶持政策”“实施更加开放的人才政策”等 10 项重大政策,确定了“创新人才推进计划”“青年英才开发计划”“海外高层次人才引进计划”等 12 项重大人才工程。

(《深圳商报》2010 年 6 月 7 日)

我国首个中长期人才规划摘录

中共中央、国务院印发国家中长期人才发展规划纲要，要求各地区各部门认真贯彻执行

《人才规划》摘录

◎ 10 年进入世界人才强国行列

到 2020 年，我国人才发展的总体目标是：培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。

◎ 20% 劳动人口接受高等教育

（到 2020 年），人才资源总量从现在的 1.14 亿人增加到 1.8 亿人，增长 58%，人才资源占人力资源总量的比重提高到 16%，基本满足经济社会发展需要。主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到 20%。

◎ 破除论资排辈、严治学术不端

注重复合型人才培养，破除论资排辈、求全责备观念，加大对优秀青年科技人才的发现、培养、使用和资助力度。加强产学研合作，重视企业工程技术与管理人才的培养，推动科技人才向企业集聚。发展创新文化，倡导追求真理、勇攀高峰、宽容失败、团结协作的创新精神，营造科学民主、学术自由、严谨求实、开放包容的创新氛围。建立健全科研诚信体系，从严治理学术不端行为。

◎ 85% 党政干部具本科以上学历

到 2020 年，具有大学本科及以上学历的干部占党政干部队伍的 85%，专业化水平明显提高，结构更加合理，总量从严控制。

◎ 克服人才管理“官本位”倾向

克服人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，取消科研院所、学校、医院等事业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式。在科研、医疗等事业单位探索建立理事会、董事会等形式的法人治理结构。建立与现代科研院所制度、现代大学制度和公共医疗卫生制度相适应的人才管理制度。

◎ 建立高校多元招生录取机制

坚持因材施教，建立高等学校拔尖学生重点培养制度，实行特殊人才特殊培养。改革高等学校招生考试制度，建立健全多元招生录取机制，提高人才培养质量。

◎ 克服唯学历、唯论文倾向

完善人才评价标准,克服唯学历、唯论文倾向,对人才不求全责备,注重靠实践和贡献评价人才。改进人才评价方式,拓宽人才评价渠道。

◎ 探索竞争性选拔干部方式

完善党政领导干部公开选拔、竞争上岗制度,探索公推公选等竞争性选拔干部方式。

◎ 建立城乡统一户口登记制

进一步破除人才流动的体制性障碍,制定发挥市场配置人才资源基础性作用的政策措施。推进政府所属人才服务机构管理体制改革,实现政事分开、管办分离。逐步建立城乡统一的户口登记制度,调整户口迁移政策,使之有利于引进人才。

◎ 推进工资改革,建产权激励制

统筹协调党政机关和国有企事业单位收入分配,稳步推进工资制度改革。建立产权激励制度,制定知识、技术、管理、技能等生产要素按贡献参与分配的办法。健全国有企业人才激励机制,推行股权、期权等中长期激励办法,重点向创新创业人才倾斜。

◎ 打破人才身份单位所有制限制

完善党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才交流和挂职锻炼制度,打破人才身份、单位、部门和所有制限制,营造开放的用人环境。扩大党政机关和国有企事业单位领导人员跨地区跨部门交流任职范围。

◎ 完善外国人永久居留权制度

大力吸引海外高层次人才回国(来华)创新创业,制定完善出入境和长期居留、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置,担任领导职务、承担重大科技项目、参与国家标准制定、参加院士评选和政府奖励等方面的特殊政策措施。完善外国人永久居留权制度,吸引外籍高层次人才来华工作。

◎ 提高主要发明人受益比例

实施国家知识产权战略。制定职务技术成果条例,完善科技成果知识产权归属和利益分享机制,保护科技成果创造者的合法权益。明确职务发明人权益,提高主要发明人受益比例。

◎ 设立 100 个科学家工作室

在我国具有相对优势的科研领域设立 100 个科学家工作室;瞄准世界科技前沿和战略性新兴产业,每年重点支持和培养一批具有发展潜力的中青年科技创新领军人才;着眼于推动企业成为技术创新主体,每年重点扶持 1000 名科技创新创业人才;依托一批国家重大科研项目、国家重点工程和重大建设项目,建设若干重点领域创新团队;以高等学校、科研院所和高新技术产业开发区为依托,建设 300 个创新人才培养示范基地。

◎ 每年筛选大中学毕业生到国外一流大学深造

在高水平研究型大学和科研院所的优势基础学科建设一批国家青年英才培养基地，按照严入口、小规模、重特色、高水平的原则，每年选拔一批拔尖大学生进行专门培养；为培养造就未来国家所需的高素质、专业化管理人才，每年从应届高中、大学毕业生中筛选若干优秀人才送到国外一流大学深造，进行定向跟踪培养。

◎ 实施千人计划引进海外高层次人才

中央层面实施“千人计划”，建设一批海外高层次人才创新创业基地，用 5-10 年时间引进 2000 名左右海外高层次人才回国（来华）创新创业。

◎ 实施一村一名大学生计划

着眼于解决基层特别是中西部地区基层人才匮乏问题，培养锻炼后备人才，积极引导和鼓励高校毕业生到基层创业就业。实施一村一名大学生计划，用 5 年时间，先期选派 10 万名高校毕业生到村任职，到 2020 年，实现一村一名大学生目标。

（《南方都市报》2010 年 6 月 7 日）

珠三角拟投百亿优先发展职教

省政府与九市签订职教基地建设目标责任书

截至 2020 年，珠三角九个地市将预计投入 100 多亿元优先发展职业教育。

记者从日前省政府在中山市召开的珠三角职教基地建设工作现场会获悉，该会除了总结珠三角职教基地建设的进展情况外，副省长宋海还代表省政府分别与珠三角九市签订了职教基地建设目标责任书。

根据《珠江三角洲地区改革发展规划纲要》精神，广东省早前确定了珠三角职教基地“1+9”（即一个省级职教基地和珠三角九个市级职教基地）的发展思路，并鼓励各地因地制宜开展职教基地建设探索工作。

会上，珠三角九市公开相继制定的市级职教基地建设方案，并分别与宋海签下“契约”：将加大财政支持力度优先发展职业教育，在资金、土地等方面优先安排，在政策制定方面优先考虑，在组织实施方面优先保障，使珠三角职教基地建设取得进展。

据各地市规划方案，至 2020 年珠三角九个地市预计拿出超过 118 亿发展职业教育。如东莞市计划投入 33 亿元，选址 2000 亩全力打造东莞职教城；深圳也规划拨款 34.13 亿元发展职业教育，其中深圳职业技术学院和深圳信息职业技术学院将建设成高级技能与工艺型人才培养

基地、中高职衔接和高技能人才的孵化器；江门则在财政有限的情况下，投资 2.85 亿元，重点打造以计算机及应用、电子技术应用和印刷技术等骨干专业为主的技能型人才职教基地等。

各地还十分重视内涵发展。如惠州则以中职学校为连接点，纵向联合初级中学、行业企业，形成义务教育、职业教育、实习就业一环扣一环的教育产业链，实现多层次办学；肇庆以优惠政策引导职业院校集中在市中心城区新建、扩建校园，形成了资源集中、“一园多点、一线多校”的发展格局。

（《南方日报》2010 年 7 月 5 日）

津城高技能人才供不应求 高职毕业生月薪增幅大

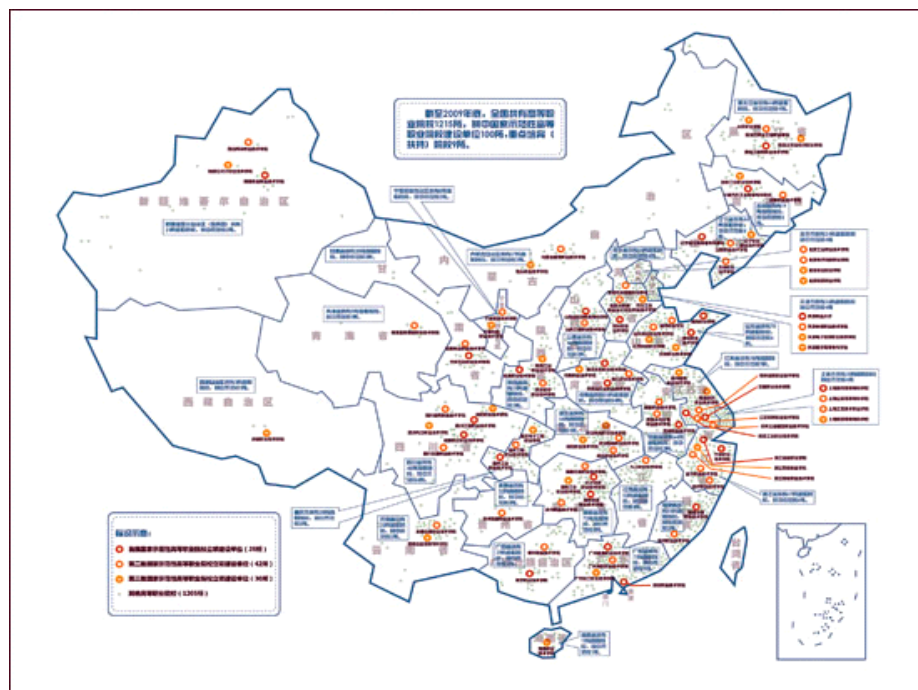
在 2010 年全国职业院校技能大赛赛后的招聘会上，空客 A320、大火箭、大港油田等多家企业负责人对前来应聘的获奖选手表示欢迎，他们表示“当前劳动力市场上，熟练技工越来越供不应求”。永久落户天津的职业技能大赛不仅是来自全国的职业技能好手们切磋“真功夫”的平台，也是呼唤全社会大力发展职业教育，促进我国产业结构升级、缓解企业用工荒的“导航仪”。

近日发布的《2010 年中国大学生就业报告》（就业蓝皮书）指出，天津市高职高专院校毕业半年后的就业率连续四年与非“211”本科差距缩小，在同样的经济形势下，高职就业率提高较快。尤其是全国示范性高职院校去年毕业生的就业率（88.1%）已经不低于非“211”本科院校（87.4%）。

从薪资来看，2009 届“211”院校、非“211”本科院校、高职高专院校毕业生半年后月薪分别为 2756 元、2241 元、1890 元，较 2008 届分别上升 8%、10%、15%，其中高职高专院校毕业生的月薪增长最多、幅度最大。

（《渤海早报》2010 年 6 月 28 日）

中国高职版图 有你人生新坐标



时至今日,国家示范高职院校4年的建设和发展已经让我们印象中的高职脱胎换骨。他们突破了传统本科压缩饼干式的教学模式,确定了校企合作、工学结合的人才培养模式,并且已经在专业和师资上形成了独特优势。数据表明,目前全国一半以上省份的高职就业率已经超过本科就业率。尤其让媒体称道的是,国家示范性高职院校就业率都在90%以上,一些热门专业的毕业生甚至不用出校门或还没毕业,就被用人单位一抢而空或提前预订。此外,更让我们对高职未来充满信心的是,今年有73所重点高职院校被教育部授权,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。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。

在这块高职版图上,我们可以一览中国高职教育的风貌,但我们无法窥视高职院校内部进行的每一次波涛汹涌的变化和改革,高职教育以及高职院校正走在中国高考制度改革的最前沿。它的先进性和探索性必将激荡和撞击每一位走近它的学子的心。有专家甚至大胆建言,职业教育在入学机制上应该更为灵活,能够使得那些愿意享受高等教育的公民可以很方便地进入职业教育或社区学院,并通过一定的认证机制,使职业教育或社区学院的学生依据自身条件和职业选择有转入其他大学,包括研究型大学的快捷通道。

(《中国青年报》2010年6月24日)

办学主体“1+N”浙江金职院 与三企合创皇冠学院

浙江金华职业技术学院和皇冠集团、南龙集团、浙江安德电气公司合作创办了皇冠学院。

此次皇冠学院采用了学校与行业企业“1+N”办学的校企合作新模式。其“N”意味着校企合作办学主体不断多元化，不再是一家企业，而是相关行业产业链上的多家企业一同进行块状合作。

参与此次合作办学的皇冠投资集团、南龙集团、浙江安德电器有限公司在业务上都是合作伙伴关系，各有侧重，又互相关联，在国内外市场均占有一定份额。

金华职业技术学院院长王振洪告诉记者，此次校企四方出于共同的利益诉求，本着“资源共享、优势互补、责任共担、互惠双赢”原则，合作成立皇冠学院，作为校企深度融合的平台，借此建设跨行业、跨专业、跨领域的，集专业实践教学、企业国际化专业队伍培训、科技研发等功能于一体的校企双方共享型基地。

据了解，皇冠学院共享校企双方内部资源，开展教学实践、员工培训、合作研发产品。在约定的运行框架下，三家企业将在各自集团的制造基地建立教学车间。其中，在皇冠集团金华制造基地建设的 2000 平米、总投入为 120 万元的“皇冠教学车间”已经投入使用。

企业还将每年投入不少于 120 万元经费保证“皇冠学院”的正常运行并满足其发展需求，设立每年 10 万元的“皇冠奖学金”，以奖励学校品学兼优的学生。

“此外，办学主体的“N”也意味着不仅仅是我们三家企业参与，随着学院的发展与壮大，她还将不断地吸纳有志于职业教育并将企业发展与职业教育融汇一体的企业参与到这个合作办学平台，做大做强，为区域产业升级和产业链的形成提供人力和智力的保障，从而推动整个区域经济的振兴与发展。

（《高职高专网》）

云南国土资源职业学院为柬埔寨培养矿产开发人才

云南国土资源职业学院将为柬埔寨王国培训地质矿产勘查、地质测试实验技术、地理信息系统（GIS）与制图技术等专业，以及根据柬埔寨需求开设专业和培训科目。

培养方式分为学历培养和短期专业技能培训。学历培养期为 4 年，第一学年为中文语言训练，第二、三学年为地质矿产开发的基础理论课程学习，第四学年为实习实训和毕业论文答辩。如果受训人员中文基础较好，则可直接转入基础理论课程学习，相应受训期提前并可申请提前

答辩或申请增加培训科目。教学实习在中国进行，毕业实习地点可选择在中国进行，也可根据实际需要选择回柬埔寨王国进行。毕业论文答辩应按时在云南国土资源职业学院完成，学员在云南国土资源职业学院完成规定课程的学习后将获得中国三年制大专文凭。

专业技能培训为期半年至两年。培训内容及培训时间由双方协商，可常年开办，培训以英语授课为主。2010 年~2014 年云南国土资源职业学院将为柬埔寨工业矿产能源部提供 5 批矿产开发人员培训。

2010 年 8 月，首批 8 名柬埔寨矿产资源测试分析人才专业技能培训留学生，将进入云南国土资源职业学院开始为期两年的留学生活。

(《中国青年报》2010 年 6 月 21 日)

不同专业可以成同班

“奥康集团与温职院组建”奥康虚拟订单班”

在温职院与奥康集团“奥康虚拟订单班”签约仪式上，校企双方分别向对方授予“学生就业实习实践基地”、“人才培养基地”牌匾，并签订了人才培养协议。协议规定，进入“奥康虚拟订单班”的 50 名同学可以按现就读的专业教学计划进行专业学习，在课余和假期，奥康集团按双方共同商定的企业培养方案对学生进行集训，组织顶岗实习、就业见习等。企业将支付实习补贴与见习薪酬。

率先提出组建虚拟订单班的是温职院招生就业处副处长吴建明，他说：“人力资源市场趋于高度不确定性的情况下，高校就业指导部门需提高迅速响应的能力。在校企合作培养人才工作中引入敏捷制造（Agile Manufacturing）思想，是形成迅速响应人力资源市场能力的有效途径。”敏捷制造在管理上所提出的最具创新思想之一是“虚拟企业”。虚拟企业，也叫动态联盟，是由一个公司内部某些部门或不同公司在市场机会来临时，按照资源、技术和人员的最优配置，快速组成临时性企业，去提供市场需要的产品和服务。高校可以按照企业的需求进行定制，整合各专业的资源和学生组成“虚拟订单班”，成为企业的储备人才库。

据了解，温职院与奥康集团的合作渊源可以追溯到学院合并组建之初，早在 2000 年，就率先与奥康集团组建了实体“奥康班”，为奥康量身定做一批营销人才，那一批学生现已经陆续成为公司的“顶梁柱”，该院毕业生孙伟军、郑余忠、林星锦、盛永希分别担任了奥康集团上海、温州、天津、重庆等区域的总经理，成为了公司名副其实的营销精英。正因为有这么多毕业生做“表率”，许多同学都冲着“前途”而来。周红是该院财会系大二的学生，能从几百名学生中脱颖而出，被奥康相中，她自己都感觉到很幸运，“我要倍加这次来之不易的学习机会，利用假期时间在企业实习。进入订单班后，只要我努力学习，两年后就能进入一鸣公司，就业问题就不用担心了。”周红说。奥康公司也开始以主管的岗位要求对周红进行培训。

(《高职高专网》)

发改委首次对外透露战略新兴产业的七大方向

国家发改委副主任张晓强今天下午在第四届中国生物产业大会上表示,现阶段我国应以节能环保、新一代信息技术、生物、高端装备制造、新能源、新材料、新能源汽车为重点,推动战略性新兴产业的跨越发展。这是发改委首次对外透露战略新兴产业的七大方向。

张晓强表示,国家发改委正会同有关部门开展广泛深入的调研,抓紧提出关于加快培育和发展中国战略性新兴产业的总体思路、重大任务、政策措施和相关规划,及时报国务院审批。通过这一阶段的调查研究,各方人士普遍认为,一定要把握世界新科技革命和产业革命的历史机遇,面向经济社会发展的重大需求,现阶段应以节能环保、新一代信息技术、生物、高端装备制造、新能源、新材料、新能源汽车产业等为重点,按照创新驱动、重点突破、市场主导、引领发展的要求,积极发挥企业的市场主体作用,强化企业创新能力建设,营造有利于创新创业的良好环境,着力开拓和培育市场需求,大力开展、应用示范,充分发挥市场的拉动作用,同时要加大投融资和财税政策的扶持力度,深化体制机制改革,推动战略性新兴产业的跨越发展,从而努力促进中国的经济和社会发展,走上创新驱动、内生增长的轨道。

张晓强说,新兴产业已成为推动世界经济发展的重要力量,中国当前正处在工业化、城镇化加速发展的时期,面临着能源、资源和生态环境的巨大压力,以及提高全民生活质量的重大任务,2009年,中国消耗了世界钢铁、水泥总产量的50%,能源总产量的18%,二氧化碳、二氧化硫排放量居世界之首,但中国GDP总量约4.7万亿美元,仅占世界总量的8%左右,由此可以看到,中国发展方式粗放的问题十分突出,我们必须加快转变经济发展方式,加快培育和发展知识密集度高,资源耗费少,环境友好,效益明显,并且具有很强成长潜力的战略性新兴产业,引领带动经济社会的又好又快发展。

(《中国广播网》2010年6月19日)

就业战略报告建议:大力提升大学生就业软能力

软能力可分为三个层次,即应用层、修炼层、天赋层。应用层软能力包括沟通能力、 interpersonal 能力、分析能力等。修炼层软能力是通过长期积累和修炼形成的心理能力,包括责任心、成就动机、服务意识等。天赋层软能力是基于先天生理差异而形成的一些深层次的技能,如直觉、美感、个性特质、性格等。

报告建议,将就业能力培养和开发置于国家就业战略的核心内容之中,高度关注各种就业能力的培养和开发,特别是软能力的培养和开发,加大高等教育和职业技术教育改革,鼓励校企合作和推动实习基地建设,提高学校对外部环境变化的反应速度和能力,缩小学校和用人单位的就业能力认知差异和能力缺口,大幅提高在校生的就业能力。

(《中国教育报》2010年6月19日)

18%的大学生愿意接受零月薪

由团北京市委、北京市学联主办，北京青年压力管理服务中心承办的 2010 大学生就业压力管理论坛近日发布调查结果：18%的大学生愿意接受零月薪，较 2009 年上升 16.7 个百分点。

据调查，在专科学历和本科学历的人群中，愿意接受零月薪的比例相对较高，分别为 18.5% 与 20.0%；在硕士学历和博士学历的被调查者中，也有一成以上的人明确表示愿意接受零月薪，其比例分别占人群总数的 11.2% 和 11.4%。学生愿意接受零月薪的原因主要集中在积累经验、提升能力、长远发展、兴趣爱好等方面。

（《中国青年报》2010 年 6 月 14 日）

2009 年高职高专就业率增幅高于本科

由麦可思研究院（MyCOS Institute）撰写、中国社科院社科文献出版社出版的 2010 年就业蓝皮书《2010 年中国大学生就业报告》在京发布。蓝皮书中的数据显示，2009 届大学毕业生半年后就业率约为 86.6%，月薪较前些年均有明显的增长。高职高专毕业生在半年后的就业率和月薪增长上强于本科生。

（《中国青年报》2010 年 6 月 8 日）

职业教育，让“体面劳动”成为现实

在 2010 年 5 月 15 日《解放日报》上刊登了记者对东南大学科技与社会研究中心主任、教授吕乃基的访谈。

记者：中高考将近，又到填报志愿时。在绝大多数家长眼中，职校不过是“无奈之选”。但以前，您就发出过这样的警告：不能把宝都压在普教、高考上，这样会毁掉中国教育的未来。如今我们似乎看到了某种转变的信号：最近通过的《国家中长期教育改革和发展规划纲要》指出，要将职业教育放在更加突出的位置。对此您怎么理解？

吕乃基：发展职业教育，在当下是一个非常迫切的问题。为什么这么说？其一是分流高考的“负担”。对于广大农村子弟来说，在全国范围内，相对公正和大规模地改变身份的渠道，主要就是高考。所以在当代中国，高考不仅负有教育功能，而且还承担着层际流动的社会任务。对于农村的孩子来说，这是千军万马过独木桥的艰难厮杀。但是对于城市孩子来说，高考同样

残酷。一样参加高考，生活无忧的他们往往分数竞争不过挑灯苦读的农村学生。这么一来，城市里的家长有意见、教育主管部门也有压力。于是现在出现了一种怪象：城市里的小孩回到小县城读书，县城的校长被挖到城里当校长。本来应该是城市化，城市文明应该是进步的象征。但是现在，城里的小孩被农村化，城市的教育水平要向农村看齐。

教育本应面向未来，但现在教育被历史形成的二元社会包袱所累。我认为，高考已经不堪重负，必须在高考之外开辟新的途径。这个新的途径，就是职业教育。

记者：所以新纲强调要大力发展面向农村的职业教育，其背后寓意深刻。

吕乃基：职业教育将有助于从根本上解决三农问题。第一，如果就地培训，那么可以大规模提高农民素质。而且如果就地工作，一来，将改变目前农村缺少青壮劳动力，老弱妇孺留守的积弱现状；二来，也能改变“一年土，二年洋，三年不认爹和娘”，农民工盲目进城后的“两头落空”的城市化尴尬。第二，职业教育结合农村实际，能够脚踏实地推动当地农业进步和乡镇企业的发展，这也就是所谓的从根本上发展三农。

“教育要服务于主战场”，但我们一直以为这个“服务”就是指科研成果转化。其实，“培养人”才是根本地、大规模地、直接地服务于主战场。在中国的广大农村如果产业工人团体能够成熟壮大起来，将改变中国中产阶级的成分，使整个中国社会更加朴实。而这，也将从根本上改变中国的二元社会结构。

记者：在中国社会，职业职业教育“低人一等”的观念普遍存在。怎么看观念转变这个难题？

吕乃基：长期以来，我们对农民工的使用就是召之即来挥之即去，很少考虑过素质投资的问题。在战略上，我们是世界工厂；但是在战术上，我们却采取了短视的用工政策。

在改变观念这个问题上，我认为最实在的，就是提高经济收入。如果现在的本科毕业生，特别是三本的，出来找不到工作，工资比较低，而接受职业教育出来的，却有更好的就业市场，工资上得去，那么肯定会对农村学生产生吸引力。城里的人可能一时还放不下身段，但农民群体是很实在的。久而久之，我认为大众对职业教育的观念是会改变的。

记者：现在提出重视职业教育，其实也是顺应了劳动力代际更迭的现实。在上月全国劳模表彰大会上，胡锦涛总书记明确提出了“让广大劳动群众实现体面劳动”。如何顺应未来劳动者的诉求，实现“体面劳动”，发展职业教育或许是一条有效的途径。

吕乃基：其实闹了这么多年的“民工荒”“技工荒”，归根结底还是因为劳动力太便宜了，于是资本就不思进取。现在农民工短缺了，就迫使资本要么流到中西部去，要么技术创新，进行升级转型。所以“体面劳动”其实包含了这么一层深意，即最终通过劳动力价格的上升，促使资本转型和转向，而且还将改善劳动者的劳动环境。

所以，职业教育和农二代地位的提高，是两方面互为作用的。一方面，通过职业教育，新生代农民工本身的素质在提高；另一方面，社会所提供的就业机会、劳动环境也在改变。受过职业教育的新生代农民工，进入到改善后的劳动环境里，必将带来一种全新的良性互动。

（《教育文摘周报》2010年6月9日）

我国调整中职专业分类适应新需求

教育部职业教育与成人教育司司长葛道凯 12 日介绍说,今年 3 月印发的《中等职业学校专业目录(2010 年修订)》中,专业数由原来的 270 个增加到 321 个,其中保留专业 126 个,通过更名、合并或拆分等衍生的专业 110 个,新增专业 85 个,删除专业 22 个。

葛道凯指出,新《目录》突出服务经济、对接产业的特点。如,增设了“观光农业经营”“农资连锁经营与管理”等专业;适应发展先进制造业的要求,增加了“风电场机电设备运行维护与检修”“有色装备运行与维护”“机电产品检测技术应用”等专业;增设了“城市轨道交通车辆运用与检修”等 4 个与城市轨道交通发展相关专业、“汽车美容与装潢”等 3 个与汽车产业链发展相关的专业、“网络安防系统安装与维护”等 8 个信息技术类专业以及“健美塑身”、“休闲服务”等休闲保健类专业;适应发展民族传统文化产业的要求,增加了“民族织绣”“民族美术”“民族工艺品制作”等系列专业。一些新出现的“职业雏形”(或称社会职业),比如“彩铃、彩信编辑员”“家具涂饰工”“房地产经纪协理”等等也被列入了新《目录》。

新《目录》在“专业名称”之后列举了“专业(技能)方向”和“对应职业(岗位)”,使专业与专业培养方向和职业岗位的对应关系更为明确具体。在结构上增加了“对应职业(岗位)”“职业资格证书举例”“继续学习专业举例”三个栏目,对于帮助学生选择专业及用人单位选聘毕业生都具有重要作用。

据悉,新《目录》规定的专业设置将从今年 9 月新学期开学起实施,适用于从今年起新入学的中等职业学校学生。

(《教育文摘周报》2010 年 6 月 9 日)

全国职业教育改革创新高峰论坛暨 “宝安模式”研讨会召开

5 月 29 日,由中国教育报主办,广东省职业技术教育学会和广东技术师范学院联合承办的全国职业教育改革创新高峰论坛暨“宝安模式”研讨会在广东省深圳市召开。

今年 3 月 18 日《中国教育报》头版头条报道了深圳市宝安区推动校企合作的办学经验,在广大读者中引起了较大反响。为进一步推动职业教育校企合作,加快职业教育改革创新力度,该报特别主办了此次研讨会。研讨会对“宝安模式”进行剖析,并采用沙龙形式邀请了 8 位地市教育行政部门负责人、职业院校校长和企业代表对开展校企合作经验与问题进行深入探讨。

(《高职动态》2010 年第 3 期)

东中西部 12 所商贸类 高职院校无锡结盟共育人才

近日,中国高等职业技术教育研究会商科分会在无锡商业职业技术学院成立,成立大会上,来自江苏、山东、广西、内蒙、河南、安徽等东中西部省份的 12 所商贸类高等职业院校结成联盟,商议优化彼此办学结构和专业结构,共同培育新形势下紧缺型服务类人才。

教育部商业职业教育教学指导委员会主任王晋卿介绍,中国高等职业技术教育研究会商科分会是聚集中国商科高职教育精英、专家学者的研究会。研究会承担理论研究、学术交流、刊物出版、知识普及等工作,其创造了专家学者相互交流、学习,相互切磋的环境和场所。围绕国内商科高职教育改革发展大局,研究会将通过组织专题调查、牵头或参与召开研讨会等形式,对中国商科高职教育发展的全局和战略问题予以关注。

“江苏是高等教育大省,也是高等职业教育大省。全省有独立设置的高职院校 79 所,在校生 72.44 万人,成为江苏高等教育的半壁江山。”江苏省教育厅高教处徐子敏处长在会上表示,虽然江苏省高职教育目前走在前列,但与江苏经济优化转型对高技能高素质人才需求的需要相比,仍存有很大差距。徐子敏认为,与外省市高职院校多开展交流,彼此之间进行合理的资源整合,将有利于江苏乃至全国职业教育的发展。

无锡商业职业技术学院党委书记李刚在会上透露,此番成立的东中西部商贸类高等职业院校联盟今后主要工作将是互动培养人才。李刚介绍,这 12 所商贸类高职院校签约合作后,将就东部与中西部联合办学、专业建设、课程建设、师资建设、实训基地与就业、职业技能鉴定与培训、科技服务与研发等方面进行洽谈。

(《高职动态》2010 年第 3 期)

第二届民办职业教育高峰论坛举办

5 月 21 日-22 日,由中国职业技术教育学会举办的第二届民办职业教育高峰论坛在江苏省苏州市举行,本届论坛的主题是:“新政孕育机遇,品牌铸就未来”。

与会人员就《国家中长期教育改革与发展规划纲要》中有关民办教育的政策,讨论如何面对经济发展新形势和职业教育发展新机遇,如何不断创新思路,打造品牌形象,促进投融资,实现可持续发展。

(《高职动态》2010 年第 3 期)

面向工业界面向世界面向未来，千所大学每年培养百万工程师后备人才 教育部实施“卓越工程师教育培养计划”

高等工程教育改革发展的战略重点

- 更加重视工程教育服务国家发展战略
- 更加重视与工业界的密切合作
- 更加重视培养学生综合素质
- 更加重视工程人才培养的开放性

实施“卓越计划”的战略举措

- 创立高校与行业企业联合培养人才的新机制
- 以强化工程能力与创新能力为重点改革人才培养模式
- 改革完善工程教育教师职务聘任、考核制度
- 扩大工程教育的对外开放
- 教育界与工业界联合制订人才培养标准
- 教育部与工程院联合组建专家委员会指导实施“卓越计划”

(《中国教育报》2010 年 6 月 24 日)

实施 2010 年人力资源素质提升行动计划

河南职教在校生今年将增两成

作为全国人口第一大省，如何把巨大的人口压力转变为强大的人力资源优势？河南省政府日前出台《河南省 2010 年人力资源素质提升行动计划》，明确要求以促进就业和创业为主线，以职业教育攻坚、全民技能振兴和全民创业为重点，全面提升人力资源素质，稳定扩大就业，推进人力资源强省建设。

据了解，河南省制定的行动计划对教育提出的要求是，全省职业教育在校生规模达到 220 万人，比 2009 年的 187.9 万人增加了近 20%。其中，中等职业教育在校生规模达到 185 万人，高等职业教育在校生规模达到 35 万人。技校招生力争达到 30 万人，其中，全日制技校生 10 万人，短期培训 20 万人；新培养技师、高级技师 2 万人，职业技能鉴定人数达到 60 万人。

为扎实落实该计划，河南省明确今后的工作重点是加快推进职业教育发展、加大农村劳动力技能培训力度、大力开展全民创业培训、切实加强企业职工技能培训，同时要求各级政府要加大对农村职业教育的投入，改善农村职业教育办学条件。

（《中国教育报》2010 年 6 月 24 日）

浙江建设职院考核学生企业打分

浙江建设职业技术学院建筑工程系邀请了浙江一建、杭州建筑工程监理公司等 14 家企业的 50 多名专家和工程师到会做评委，共同给学生打分。建筑工程系则根据来自生产一线专家的评定，给出学生最后的综合评价。

为了让人才评价更符合企业需求，浙江建设职技学院下定决心打破单一主体的评价格局，引入企业评价标准。

从 2006 年开始，浙江建设职业技术学院探索实施“641”工程，通过完善专业技术交流和安全上岗、实习导师、日志和周汇报结合、巡回检查、总结报告、联合答辩等 6 种制度，落实保障、组织、人员、保险等 4 项到位，校企共建一个量化顶岗实践考核评价体系，引入社会企业评价，加强对学生实践、实习教学的监督、引导。

据了解，学生顶岗实践成绩由实践情况、毕业论文和实践答辩三部分组成。其中实践情况包括实践报告、实践单位评价、实践考勤表等内容，权重占 40%；毕业论文包括开题报告、毕业论文等内容，权重占 30%；答辩情况权重占 30%。据经济管理系主任陈旭平介绍，学生在企业的出勤情况、学习能力、动手能力、协调能力、解决问题的能力等项目由企业师傅评价，实行百分制考核。

对于浙江建设职业技术学院学生评价方式的变革，杭州萧山园林集团副总经理李琦平认为符合企业的需要，企业代表着市场的真实需求，职业教育作为一种“需求教育”，企业缺什么学校就该提供什么，“只有用人单位说好，那才是真的好”。

除了在顶岗实习环节引入企业评价，浙江建设职院还在教学环节引入企业评价。“我们为‘亚厦订单班’设立了 3 个学科奖，以此来引导专业教学。”浙江亚厦装饰公司相关负责人告诉记者，从 2008 年与浙江建院开展订单培养起，公司就十分重视学生核心职业能力课程的学习，“装饰工程施工”、“装饰工程计价”和“经营管理与市场营销”这 3 门课程是建筑装饰公司最为看重的岗位能力课程。

通过与企业深度合作，并在吸纳学生及家长、用人单位、行业反馈信息基础上，建立起社会综合评价系统，实施“专项-综合-顶岗”的三阶段人才培养模式，有效提高了高职生培养质量。

（《中国教育报》2010 年 6 月 25 日）



应建立良性职教生顶岗实习制度

随着职业院校在学生实习实训方面工作力度的加大,诸如“将学生当作廉价劳动力”之类的争论也不断泛起。据报载,武汉某职业学院压缩大二课程,硬性安排涵盖电子商务、外语系等专业不对口的学生去某酒店餐饮部、客房部、会议大厅、前台等岗位实习,甚至称“不去实习就不发放毕业证书”。此举同样引起学生的质疑。

随着国家对职业教育的重视,从中央到地方,目前对职校学生实习实训的推进可谓不遗余力,相关的政策文件也发布了不少,已经形成了一个基本的政策框架。但是对于不少职校来说,学生的顶岗实习依然是一个“老大难”问题。究其因,不少职校将责任归咎于企业没动力。其实,职校本身对顶岗实习的理解和操作,也在很大程度上阻碍了良性的顶岗实习制度的建立。

不同于普通实习实训,顶岗实习需要完全履行其岗位的全部职责。顶岗实习一般安排在学生在校学习的最后一年,这是符合教育规律的。学生在校经过一个理论知识准备的阶段之后,顶岗实习才会有意义。为了安排集体顶岗实习而压缩必要的课程,必然会影响学生的前期知识储备。一个对岗位懵然无知的学生,不仅不能很快适应实习岗位,在一些机械操作性的岗位上,还可能因为缺乏相应理论和知识,危及人身安全。而企业在接收这样的学生实习时,也必须投入更多资源,不但会提高成本,甚至自身的生产也会被拖累。这样的实习生,企业当然不愿意接收。

职校需要真正尊重教育规律。学生在校期间,应夯实理论基础。学校应及时跟踪市场需求的变化,主动适应区域、行业经济和社会发展的需要,有针对性地调整和设置专业;以就业为导向,以提高学生职业能力为目标,改革课程体系,使其更加贴近企业工作流程,学生进入企业后能够胜任工作。只有这些准备都做好了,顶岗实习才能使学生学到真正的技能,同时实习单位也才可能从中发现可用之才。只有这样,校企合作才能找到契合点,并长期推动下去。学校之于实习单位,也不再是一个硬塞实习生的角色,而是能助推企业发展的人才供应站。

从教育过程来说,学生到企业顶岗实习,虽然教育行为没有发生在学校,但是实习过程依然是学校教学的重要组成部分,是学生将理论知识转化为实际操作技能的重要环节。对职校学生来说,它更是一个能够在真实工作环境培养严谨的工作作风、良好的职业道德和素质的重要步骤。学校在组织学生实习时,不能以为只要学生不出事,就不用再管其他了。实习是一个重

要的教育过程，对于以培养高技能人才为目标的职业教育来说，更是要将行为和思想指导渗透到学生顶岗实习的细节之中。

学校在组织学生顶岗实习时，应严格按照专业对口的原则。如果学校仅仅将学生视为廉价劳动力，甚至以此作为激发企业提供岗位的动力，不仅与其制定的人才培养目标相背离，这样的“校企合作”也是不可能持续的。将顶岗实习转化为简单劳动，不但不能达到学校设计的目的，还会使学生对实习失去兴趣，从而影响其对本职业的正确认知。

（《中国教育报》2010 年 6 月 19 日）

促进职业教育发展校企合作如何真正“水乳交融”

企业与职业院校牵手为何热情不高？

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。

专家分析指出，职业教育培养人才有特殊性，就是以技能的高低作为核心质量评价体系，单凭学校自身很难培养高素质技能型人才，所以，在职业教育发展中，全世界采取的一个共同办法就是校企合作。

但目前职业教育中校企合作的现状令人忧虑。全国人大教科文卫委员会在调研中发现，企业参与职业教育积极性不高，校企合作缺乏制度保障。《职业教育法》规定，企业、事业组织应当接纳职业学校和职业培训机构的学生和教师实习；对上岗实习的，应当给予适当的劳动报酬。但落实这一规定，企业没有积极性，主要原因是企业的利益没有在这一过程中得到体现。企业接受职业学校的学生、教师实习，需要配备专门的指导教师，工作的质、量可能会受影响，有些企业还要承担学生因技术不熟练而损坏机器设备或发生安全事故等风险，而且，政府对企业支持职业教育的税收优惠和经费补偿政策也不够完善。

全国人大常委吴启迪指出，有的学校跟企业合作，企业实际上把学生作为劳动力使用，学生只做一件工作，整天绕线圈，三年后就毕业了。假如这些企业没有了、转产了，像这些只会绕线圈的学生，还能不能找到工作？

专家分析认为：上世纪 90 年代末，职业院校办学管理体制发生了很大变化，大部分职业院校脱离行业改制为属地化管理，而原政府经济部门管理的职业教育的主要职能却没有真正得到转移，使此后职业教育的管理职能出现行业缺位的状况，行业在审批、认证、评估等管理环节上几乎没有话语权，从而造成学校与企业关系严重脱节。

谁来组织和鼓励企业参办职业教育？

民盟中央副主席李重庵提出，行业部门可以组织自己的中小企业参与职业教育。企业参与职业教育为社会培养人，是否应该有补贴或奖励，这些不是教育部门能做的，要由经济管理部门给予政策引导，同时由行业部门协调组织。

教育专家认为，校企合作需要政府统筹协调。政府应统筹经费、统筹资源、统筹信息；协调全局和局部利益、企业和学校双方利益；规划合作方向，搭建合作平台，监督合作落实，评价合作成效；完善有关的法律法规，明确政府、企业、学校的责、权、利；适当政策倾斜，如减免合作企业的税收、学生带薪实习、政府出资支持教师到企业实践，对校企共建基地进行补偿，创设良好的环境。

许多教育界人士表示，应建立校企合作的保障制度，建立和完善行业企业主动参与职业教育的激励和保障机制，引导行业企业举办职业学校，在职业学校培养目标制定、专业设置、课程改革、学生实习、实训基地建设、教师培养等方面发挥作用。

中国职业技术学会会长、教育部原副部长张天保表示，关心和支持职业教育是企业应尽的社会责任，也是企业自身发展的需要。在有关法律法规的框架内，探索校企合作互利双赢的切入点，建立校企结合的长效机制和强大动力，是非常必要的。

一些地方经济转型，为校企合作提供了广阔空间。广东省人力资源和社会保障厅副厅长郑朝阳介绍说，目前劳动部门已制定了优惠政策，比如校企合作支出，可以按照国家规定在计算企业应纳税所得额时给予优惠；企业委托技工院校开发新产品、新技术、新工艺发生的研究开发费用，可以按照国家规定享受企业所得税优惠；对支付实习学生报酬的企业，按国家规定给予相应税收优惠；校企共建的学生实习实训基地，可按地税的有关规定给予营业税减免的政策优惠。相信这些政策会促进校企之间更加紧密地合作

怎样解决“剃头挑子一头热”难题？

职业教育界人士经常用“剃头挑子一头热”来形容校企合作。要让“另一头”即企业也“热”起来，需要保证企业在合作中的利益，真正使校企实现双赢、共赢。广东省人力资源和社会保障厅技工教育管理处处刘正让对此比较乐观，他说，“用工荒”迫使企业开始参与人力资源的培养。有远见的企业一方面开始寻求转型，一方面开始转变用工习惯，从原来的“拿来主义”转变为积极参与人才的培养。越来越多企业主动找到技校，希望能共同培养员工，并把企业文化和价值观念灌输到学生即未来的员工中，使员工产生认同感，减少员工的流失，降低企业招工成本。

教育界人士指出，职业教育服务经济与社会发展，必须紧紧跟上产业发展步伐，随着经济增长方式转变而“动”，跟着产业结构调整升级而“走”，围着企业技能型人才需求而“转”，适应市场需求而“变”。因此，以学校与企业一体化建设为载体，建立和完善校企合作新机制，亟待探索和尝试。

（《教育文摘周报》2010 年 6 月 9 日）

职业教育应从两端努力

全国人大常委会副委员长、民进中央主席严隽琪在 2010 年 5 月 7 日《人民日报》上发表文章说,当我们称这个社会是学习型社会的时候,包含的应该是“人人”、“时时”、“处处”、“种种”等多重概念。“人人”指的是不受种族、年龄、性别、出身、贫富等的限制;“时时”就是终身的概念;“处处”强调应该覆盖我国辽阔的疆域;“种种”则鼓励各级各类的组织机构、自主多样的办学方式。这样的教育体系既能满足国民通过学习提升自己、发展自己的需求,也能够满足通过学习愉悦自己的精神需求,全民小康的和谐社会的精神需求也得到了满足。职业教育就是学习型社会或终身教育体系的一个重要组成部分。

严隽琪指出,职业教育可以从两端来共同努力。一端就是用人端,即劳动力市场上进行努力。如鼓励或要求行业主管部门在本行业中开展技能型人才的需求预测,制定行业职业规划,制定行业技能标准;开展职业资格认证,提高技能型人才的待遇和社会地位,在全社会形成行行出状元的社会风尚;注重职业教育环境的建设,增强职业教育吸引力,以此来引导、刺激职业教育的需求,激发劳动者通过职业教育提升自己技能、发展自己履历的愿望。

另一端是培养端,也就是办学方的努力。比如根据中国的工业化和城镇化发展阶段的实际情况,即人才的需求情况,以及国家和家庭对教育投入的可能性,建议加大职业教育在国民教育中的比例,并且在统筹中等职业教育和高等职业教育发展的同时,重视发展优质的中等职业教育,不能让中等职业教育成为失败者聚集的地方。又比如,在实施的途径上,注重学历教育和职业培训并重,全日制和业余制并重,以体现终身教育的要求。再比如,以切实有力的措施,鼓励企业接受学生的实习、实践,鼓励教师在企业和学校之间流动、兼职或再学习。

(《教育文摘周报》2010 年 6 月 9 日)

中国民营车企牵手高校 开创高职教育发展新方向

10 年前,由吉利汽车投资兴建的北京吉利大学引起业界一片哗然,一种崭新的人才培养方式开始进入企业管理层的视野。10 年后的今天,由浙江金华职业技术学院和众泰控股集团共同创办的“众泰汽车学院”正式挂牌,开创了高等职业教育发展新方向。

众泰汽车学院是浙江首批以汽车企业命名,专业培养高级汽车技工人才的高校学院。众泰控股集团董事长吴建中介绍,随着企业规模的迅速发展和壮大,企业对人才的需求也迅速增加。

“为更好地满足这种需求，众泰汽车与实力雄厚的金华职业技术学院联合开设‘众泰汽车学院’，‘订单式’培养汽车专业高级人才。”

金华职业技术学院马广院长介绍，学院采用“2+1”人才培养模式，让学生在入学的前两年完成必需的专业理论学习、基础技能训练、专业拓展意识和专业拓展能力的培养，后一年进入众泰集团熟悉相关岗位技能要求、提高专业技能，使学生学习于职业岗位，工作于学习环境。

“校企联合，订单式培养”是众泰汽车学院一大特色，众泰汽车根据自身生产与发展的需要，定向招生，并通过提供教学设备、实习基地、奖学金等支持及输出技术指导，结合高校本身的教育资源，订单式培养制造工厂班组的储备干部、一线的营销服务人员、一线中级以上的技术人员等汽车领域专业人才。

吴建中表示，一个稳定而持续的人才供应机制是衡量一个企业现代化程度的重要标准。“企业是否具有可持续发展的能力从很大程度上来说，取决于人才供应是否可持续。体系内培养的员工对企业的理念、文化认同度较高，对企业的忠诚度也会较高，这对保持人才相对稳定，建成一支凝聚力强、战斗力强、忠诚度高的人才队伍，促进企业持续、稳定、快速发展非常重要！”

（《高职动态》2010年第3期）



“深港大学生创业计划大奖赛”

深职学子勇夺唯一金奖和最佳营销策划奖

6月11日，首届“深港大学生创意计划大奖赛”决赛于深圳大学举行，并在深圳凯宾斯基大酒店举办现场颁奖典礼暨晚宴。经过9个多月的激烈角逐，最终由媒体学院王冬梅老师指导的，07级媒体学院林煜茂、张力娜、谢婷、蔡乐炜等四位同学参与的《纸有创意》作品，力压深港两地20多所名校众多参赛作品，摘得唯一赛会金奖，并获得最佳营销策划奖，荣获2万多元奖金，并获得优先进驻香港科技园发展的机会和相当于6万元的资金资助。校长刘洪一担任大赛名誉顾问，陈秋明副校长担任大赛顾问，团委副负责人谢文兵担任大赛理事。首届大赛真正意义上为深港两地大学生提供了跨地域、跨高校、跨专业的培训、交流、合作及展示平台，两地参

赛大学生深入交流，联合组队，发挥创意，一展风采。

大赛颁奖典礼得到政府、两地高校和企业界的支持，深圳市南山区政府副区长宋强，深圳市南山区科技局局长、科协主席朱建平，深圳市南山区政协副主席、科协常务副主席陈康侯，香港科技园公司行政总裁陈荫楠，第九、十、十一届全国人民代表大会代表曹宏威，全国人大常委会香港基本法委员会委员刘西强，深圳微芯生物科技有限责任公司总裁兼首席科学官鲁先平，研祥科技公司总裁孙伟，香港大学、香港科技大学、香港中文大学、香港城市大学、香港理工大学、深圳大学、哈工大深圳研究生院、清华大学深圳研究生院、中科院先进院等高校的校长或副校长亲自出席，以及深港两地多位学界、商界的代表。我校陈秋明副校长出席了本次颁奖典礼。

本次大赛历经组队、初赛、复赛和决赛四个精彩阶段，历时9个多月。大赛执委会于2009年9月至11月间，在香港及深圳各大高校举办了九场“深港大学生创意计划大奖赛”推介宣讲会，令两地学子对大赛产生浓厚的兴趣，激发了他们的创意灵感及参赛热情。2192名深港同学报名参赛，共1011名参赛选手获得正式参赛资格，其中深港联合团队占到202个参赛团队的28%。至2010年1月31日，120个参赛团队提交初赛作品《项目执行概要》，进入初赛的选手共632名。经大赛评审委员会评审，专家顾问委员会复核，遴选出31份作品（选手174人）进入复赛，其中14份为深港联合团队作品。截至2010年6月11日，98位选手即14个团队进入决赛角逐，并最终决出大赛各项奖项，其中深港联队占到8个。

由07媒体林煜茂、张力娜、谢婷、蔡乐炜等四位同学创作的《纸有创意》作品，夺得本次决赛“评审团奖”金奖和最佳营销奖，并获得奖金23,000人民币；同时，获得“香港科技园创业大奖”，三年内在香港科技园内创业或开办公司，可获6万港币资助，有机会获得香港科技园公司创业培育计划支持。另外获得前往深港两地知名企业暑期实习机会。

我校近年来，非常重视对大学生创新创业意识和创新创业能力的培养，实施开展了大学生创新工程和大学生创业计划大赛。开展了多种形式的宣传普及工作，不断完善校级学生学术科技创新创业竞赛机制，以赛促创，创赛结合。逐步形成院系、班级、社团多元的学生学术科技创新活动体系和以学生为主体、培养学生创新创业意识和创新创业能力为导向、学用结合的创新型人才培养体系，使得越来越多的学生了解并亲自参与创新与创业项目之中，在“挑战杯”、“发明杯”、创业计划大赛和各专业技能竞赛中屡获佳绩，每年获市级以上竞赛奖人次多达800多人次；正是在这种浓厚的氛围中诞生了多支创业团队，“纸有创意”创业团队也正是其中之一。

据悉，此次大赛由深圳南山区人民政府政府、香港科技园、深圳大学生创新联合会、在港内地毕业生联合会共同主办。联合主办机构包括深圳大学、北京大学深圳研究生院、清华大学深圳研究生院、哈尔滨工业大学深圳研究生院、中国科学院深圳先进技术研究院、深圳职业技术学院6所深圳高校以及香港大学、香港中文大学、香港科技大学、香港理工大学、香港城市大学、香港浸会大学、香港教育学院、香港岭南大学、香港树仁大学9所香港院校。获得深港两地知名企业和机构协办支持：汉捷研发管理咨询有限公司、华为技术有限公司、华强文化科技集

团、金蝶国际软件集团有限公司、暨南大学深圳旅游学院团委、居港大陆海外学人联合会、深圳清华大学研究院、深圳微芯生物科技有限责任公司、腾讯、香港金融管理局、香港廉政公署、香港旅游发展局、香港清华同学会、香港数码港等。

(学生处 校团委)

首届深港动画、游戏、影视、数码 优秀毕业生作品联展开幕

为进一步促进深港两地在文化创意教育及产业方面的交流融合，由我校与香港专业教育学院联合主办的“首届深港动画、游戏、影视、数码优秀毕业生作品联展”于6月23日上午在F518时尚创意园正式开幕。

本次展览由我校动画学院提议发起，共展出深职院和香港专业教育学院近五百件学生作品。其中，深职院选择的是近年毕业生成绩排名10%的作品，而香港方面选择的则是近年来在海内外比赛中获奖的学生作品。此次联展是深港动画界后备力量的首次同台亮相，共同向社会业界的第一次汇报展览。香港作品在创意思维、叙事手法等方面占优，而我校学生则在美术功底、制作技术方面的优势明显。

本次联展意义重大在于，这是动画学院学生作品首次走出校园到文化创意企业聚居地向业界的“汇报演出”，第一次实地接受行业 and 企业的检验。此外，这也是深港动漫教育一次深层次的交流，为双方日后更好地开展全方位的合作打下更坚实的基础。

(动画学院 杨潘升)

机电学院三学子代表广东 出征2010全国职业院校技能大赛

2010全国职业院校技能大赛将于6月24日至27日在天津国展中心举行。经过激烈而又残酷的广东省选拔赛，我校机电学院楼宇智能化工程技术专业的游海林、安康、蔡仲谋三名同学将代表广东省参加“建筑楼宇—楼宇智能化系统安装与调试”项目的决赛。

(机电学院 刘鹤根)

化生学院学生获2010年全国职业院校 技能大赛农业技能大赛二等奖

6月12日,2010年全国职业院校职业技能大赛农业技能大赛在江苏农林职业技术学院成功举办。共有31省和3个计划单列市共34支代表队参加,参赛院校达148所,参赛选手343人。化生学院08园林3班学生陈波在李永红教授的指导下,荣获大赛高职组种子质量检测比赛二等奖。

由于种子质量检测不属于学院园林、园艺专业教学计划课程,参加本次大赛对于学生和教师来说都是一次严峻的挑战。指导教师李永红认真研究比赛方案,查找资料,加紧对选手理论知识培训,强化技能操作,最终陈波同学以优秀的自学能力在最短的时间内掌握了大赛须具备的知识和技能,在大赛中获得二等奖,为学校争得荣誉,展现了深职学子的风采。

(化生学院 冯金军)

机电学子在广东省 节能减排设计大赛中勇夺2金1银

6月13日,由团省委、省教育厅、省科技厅、省科协、省学联联合举办的第四届广东大学生科技学术节之“南网杯”大学生节能减排设计大赛在广州华南理工大学举行,共有10支本科组队伍和8支专科组队伍进入当天的终审决赛。经过激烈较量,由我校机电学院同学组成的3支参赛队伍共获得金奖2项(总共设3个金奖)、银奖1项以及最佳展示奖。团省委学校部张文杰部长对我校在本次比赛中取得的优异成绩给予了高度肯定。

代表我校参加终审决赛的3支队伍均来自机电工程学院,由空调专业王寒栋老师指导、刘奎、蒋林、谢琳、郭德浩等同学设计制作的“回收淋浴废水热量的热泵热水器”以及侯志坚老师指导、刘海牙、张光理等同学设计的“太阳能&空气双源多功能热泵空调系统”双双获得金奖,仲照东老师指导、覃孙平、杨嘉奇等同学设计的“利用海水纵波发电的可移动式电源”获得银奖以及最佳展示奖。

第四届广东大学生科技学术节之“南网杯”大学生节能减排设计大赛面向全省高校全日制非成人教育的专科生、本科生、硕士研究生、博士研究生,参赛作品为体现“节能减排”新思维、新思想的实物产品制作(含模型)、软件、方案设计和社会实践调研报告等作品,比赛评审将分成本科高校组和高职高专高校组进行,本科组及专科院校组竞赛均设立金奖、银奖、铜奖、最佳创意奖、最佳展示奖等奖项。由广东省各高校专家组成的评审委员会根据作品的科学性、可行性、创新性和经济性等标准对作品进行初审和终审。

(机电学院 刘鹤根,校团委 马可心)

传播高职理念 支援西藏建设

温希东副校长率学校援藏小组赴西藏职业技术学院开展 对口支援工作

在党中央、国务院高度重视新形势下援藏工作的大背景下，根据我校与西藏职业技术学院签订的对口支援合作协议，按照刘洪一校长与藏职院领导协商确定的“智力支援为主，兼顾硬件支援”的原则，在藏职院国家示范校项目建设进入攻坚阶段的关键时期，5月30日，我校温希东副校长率领学校援藏小组一行9人赴藏职院开展对口支援工作，全面指导藏职院的国家示范校建设工作。

出发前，根据藏职院的要求，两校协商确定了援藏小组的人员组成、工作日程、工作内容及分工。我校援藏小组成员包括：继续教育与培训学院副院长梁快，动画学院副院长乌云高娃，计算机基础教学部主任聂哲，经济管理学院旅游系副主任刘国强，教育技术与信息中心赵怡滨，汽车技术实训室王兆海，示范校建设办公室卿中全，继续教育与培训学院党办曾亚纯（受学校委派援藏5个月）。工作内容包括：示范校建设的整体思路与策划、专业改革与建设、精品课程建设、师资队伍建设、实训室建设与实践教学管理、校园信息化建设、项目管理与验收等方面。

（创建办 卿中全）

知名专家参与艺术设计学院 学生毕业设计答辩会

6月10日，关山月美术馆二楼汇报厅热闹非凡，艺术设计学院展示设计专业毕业设计答辩会在这里隆重举行。展示设计专业特别邀请了深圳雕塑院院长孙振华、深圳平面设计协会秘书长孔森、关山月美术馆艺术总监文祯非、上市公司洪涛集团顾问总工程师江崇元先生作为答辩会的答辩委员，对同学们的毕业设计作品进行提问和点评。艺术设计学院院长周利群，党总支书记丁淑兰，展示设计专业全体教师和07级毕业生、08级学生共两百余人参与了昨天的答辩会。

（艺术学院 张兵）

- ◆ 工业中心两项市科技计划项目通过验收
- ◆ 我校两学子获全国高职高专英语写作大赛一等奖
- ◆ 我校汽车学院成为德国奥迪公司在华教育联合办学项目第一批合作伙伴
- ◆ 我校喜获“全国高校心理健康教育与咨询工作先进集体”称号
- ◆ 澳大利亚埃迪斯科文大学校长访问我校
- ◆ 外语学院学生自主服务中心成立
- ◆ 经管学院二级心理辅导站成立我校第一个团体心理训练室
- ◆ 我为学校发展进一言 学校举行 2010 届毕业生代表座谈会
- ◆ 印尼、马来西亚教育代表团访问我校

(深职院快讯)

我校中日合办专业2010届毕业生毕业典礼举行

6月29日下午,我校中日合办医疗电子、护理、日语专业2010届毕业生毕业典礼在西校区图书馆报告厅举行。刘洪一校长、杨润辉副校长出席典礼。合作院校日本大阪滋庆学园事务局长桥本胜信先生、顾问三村宽一教授、中国事务部主任刘伟先生也专程到会并为毕业生颁发毕业证书。电信学院、医护学院、外语学院、外事处领导及相关专业教师出席了会议。

桥本先生为合办专业250名学生颁发了毕业证书并致辞,他着重向学生们介绍了即将于明年开始招生的研究生院,希望大家提供更多的深造机会。

我校与日本大阪滋庆学园发展了将近9年的合作关系,陆续成立了医疗电子、护理、日语等三个合办专业。毕业典礼前,双方还举行了合办专业合作协议的续签仪式,刘校长与桥本先生代表中日双方签署了合作协议。

(外事处 李雪萍)

2010年全国职业院校技能大赛

汽车与交通学院学子喜获一等奖

6月27日,在2010年全国职业院校技能大赛高职组“汽车维修与故障诊断排除”项目中,我院学生贺敏、谢伟贤、苏文迪3位同学凭借扎实的理论基础、熟练的专业技能和完美的团队协作,从来自全国31个省市自治区的64支代表队中脱颖而出,荣获比赛一等奖,此次获奖是学院在汽车职业教育领域的优秀成果,也为广东省高职教育赢得了荣誉。学院教师黄文伟、林文光获得优秀指导教师称号。

(汽车学院 邓志君)

管理研究

一位院长的管理语录

2003年,成为一名俄语教师时肖平只有22岁。从大学校门到高职校门。初为人师的她开始为两件事“烦恼”:上班穿什么衣服和怎么当好班级辅导员。

“着装要文气,不要匪气,更不要俗气。”身高一米八十的石家庄外语翻译学院院长孙建中给出了“语录体”的着装规范。同时,这位院长还掰着手指给青年教师传授自己总结和创新的“数字口诀歌”,全方位做好学生教育管理工作。

“一背名字二认人,三知住哪四知心,五熟习惯六长短,七压担子八育人,领着全体正道走,天天向上建铁军。念完最后一句,双手正好攥成两只有力的拳头。”肖平回忆说,正是攥着这两只拳头,初出茅庐的她带领班级当年就勇夺学院“红旗班集体”。

与大多数民办高职院校一样,创办10年的石家庄外语翻译学院教师平均年龄在30岁左右。但学院通过通俗、有趣的“院长语录”,把高职教育培养人才的特色模式传授给青年教师。大家听时开怀大笑,笑后则铭记在心。

而今，不到 30 岁的肖平则成为学院俄语系主任。她最喜欢的一则“院长语录”是强调管理者和教师如何“深入基层”，即走出老爷笼，主动下基层，会议和文件，别围嘴唇转，试点又示范，自由主动权，睁开问题眼，啥事都要管！

“虽然大都是通俗的顺口溜、大白话，但我们爱听、受用。”一位“80 后”教师评价说。

学院一些教师你一言我一语地创作了一首顺口溜与孙建中“唱和”：院长“语录”不离手，工作方法里面有。领导下属受启发，个人部门得优秀。

“老师年轻、学校年轻、高职教育更年轻。”院长孙建中对中国青年报记者说，许多“语录”创作源于自己对高职教育的思考，以及“摸着石头过河”的办学实践中。

在德语系 2008 级一班李娴静看来，“院长语录”更像一部职场“宝典”。“很灵的！”

作为在校生，她曾到人才市场去“尝鲜”。在一家餐饮公司招聘处，她借用了一句院长语录作自我介绍，便打动对方被列为企业的“储备干部”。

“职业教育本质上是就业教育和技能教育，职业院校的根本任务是把学生培养成‘准职业人’。”对学生而言，“院长语录”中除了“苦三年，幸福一生；玩闹三年，痛苦一辈子”等劝学篇外，更多的是强调职业道德与就业技能。

毕业生文婷婷凭借着“院长语录”在遥远的非洲上演了一部真实版的《杜拉拉升职记》。2008 年，文婷婷毕业后被公司派驻非洲的刚果（金）担任法语翻译。

“炎热的非洲夜晚显得格外漫长。”在远离亲人的异国他乡，这个瘦弱的女孩时常躲在房间里哭泣。一次，她突然想起学院墙壁上的“院长语录”：一天进步一小点，一月进步一大点，每年上一个新台阶。微笑是一剂最好的清热解暑剂，拥有了微笑就拥有了打开别人心灵的护照！

温习着这些“院长语录”，这位姑娘在非洲不但赢得了友谊，更赢得了公司对她的器重。

对于一届又一届毕业生把院长语录带到工作生活中，孙建中颇感欣慰，并更加潜心创作语录。

漫步于石家庄外语翻译学院，教学楼、办公楼随处可见“院长语录”，甚至在门卫室墙上，我们也看到了“门卫要在门口站，进出人员都要管。门卫个个要自律，晚班不能睡屋里。坚持原则是工作，保证师生的安全”的语录。

“教育者要有辐射、影响被教育者的能力！”在孙建中看来，校园里一面面“会说话”的墙，正是他向师生们宣讲办学治校理念的阵地。“高职教育实践不止，思考不止，语录创作就不止。”这位民办高职院校院长说。

（《中国青年报》2010 年 5 月 17 日）

从心理契约视角谈高职科研激励机制的构建

一、知识型员工的概念及其心理契约分析

1. 知识型员工的概念。知识型员工的概念最早由彼得·德鲁克于 20 世纪 50 年代在其著作《后资本主义》一书中提出,当时他称其为“知识工作者”,后来国内外很多学者都对此进行了研究。本文对知识型员工的定义为:知识型员工是指那些掌握着对组织有价值的特殊知识或技能,处于组织的生要或关键岗位上,从事知识性、创造性工作的脑力劳动者。知识型员工作为追求自主性、个性化、多样化和创新精神的员工群体,他们具有独特的人力资本特征、个性特征与劳动特征。高校教师属于知识型员工,在进行教学活动时,比较有主见和想法,不愿被他人和传统做法所左右,更不愿受到较多的控制与约束,倾向于拥有一个灵活的组织 and 自主的工作环境。能够积极地进行自主创新。追求教学科研工作的经济回报只是高校教师的一方面,更多的是把教学和科研工作视为一种乐趣。积极进行科学研究,强烈期望实现自身价值,得到社会的承认与尊重。

2. 知识型员工的心理契约分析。容易感知心理契约的未履行。由于知识型员工追求自我实现,高度重视成就激励和精神激励,他们就更重视来自他人和社会的尊重,更重视自我实现的满足,他们希望通过完美地完成具有挑战性和创造性的工作得到同事和社会的认可与作重。对于工作成果的认可主要体现在物质和精神两方面,物质上由经济契约来体现,而精神上则主要侧重于心理契约。两方面中的任何一方面没有得到较好的满足都会引起知识型员工的不满。从组织行为学的角度看,教师是抱着一定的期望加入高校,希望借助于学校来满足自己的物质和精神等多方面的需要;而对于高校而言,招聘教师是为了实现学校的组织发展目标。当教师的个人愿景和高校的组织愿景相一致时,双方之间就会达成一个协议。签订书面的经济契约,也就是一个制度契约。然而,在制度契约的背后,在教师的内心深处,高校除了给自己回报以物质方面的待遇外,是不是在职位升迁、职称评定等方面照章办事,学校应该给自己回报什么,回报多少,也都有明确的认识和期望,能对初始心理契约造成更多的影响。由于知识型员工具有较高的个人素质和专业知识,这有利于他们更好地了解心理契约形成的背景和操作条件,同时他们也能够更好地通过与组织的接触从多方面获得组织的相关信息,从而更好地体会学校各种信息中所包含的真正含义,这都有利于达成一致,在心理契约的形成过程中消除误解。

心理契约的违背更容易造成员工的不良反应。由于知识型员工对权势的蔑视和他们的工作的工作过程难以监督,工作结果难以测量和评价,导致当心理契约违背时,组织想通过行政手段来控制员工不良行为的方法的有效性受到一定的削弱,这都使心理契约的违背更容易造成不良的行为反应,容易把心理契约的未履行看作心理契约的违背。由于知识型员工具有较高的职业选择权,即他们更多地忠诚于自己的职业而非忠诚于组织本身,这使知识型员工对组织的忠诚

度和信任度自然就会降低,而对组织的忠诚度和信任度对于员工对心理契约未履行的感知敏感度和把这种感知看作是心理契约违背的可能性有着决定性的影响。

二、从心理契约视角构建高职科研激励机制

1. 选择合理的激励模式。弗鲁·姆(V·H·Vroom)的期望理论认为,激励是评价、选择的过程,人们采取某项行动的动力或激励力取决于其对行动结的价值评价和预期实现目标可能性的估计。只当人们对某一行动成果的效价和期望值同时处于较高水平时,才有可能产生强大的激励力。在期望理论的基础上,波特和劳勒提出了一种更完善的综合激励模式。他们认为,个人的业绩有以下因素决定:个人努力程度、个人能力和对工作的认识。个人努力的程度(激励的强度和发挥出来的能力)取决于报酬的价值加上人们所看到的有关认为是需要的能力以及实际得到报酬的可能性。这种看得到的努力和得到报酬的可能性又受实际工作成绩的影响。很明显,假如人们知道他们能做某件工作或者已经做过这样工作。他们就能更好地评价所需作出的努力,并更好地知道得到报酬的可能性。职务工作中的实际成绩(所做的工作或实现的目标)主要取决于所作的努力、不过,它在很大程度上也受一个人做该项工作的能力(知识和技能)和他对所做工作的理解力(对目标、所要求的活动以及任务的其它要素的理解程度)的影响。工作成绩分为内在的报酬(例如,一种成就感或自我实现感)和外在报酬(例如,工作条件和身份地位)。这些又与个人对公平的报酬的理解揉合在一起,从而给人们以满足。但工作成绩也会影响个人所看到的公平的报酬。所以,一个看得到的对所作努力的公平报酬,必然会影响职工得到满足程度,同样,报酬的实际价值将为满足所影响。

2. 构建重视心理契约的校园文化。校园文化是高职院校永续发展不可或缺的源泉,而心理契约与校园文化是相辅相成的关系:心理契约是校园文化建设的基石,校园文化影响着心理契约的构建。因此,高职院校也应从心理契约的角度来构建包含科研激励的校园文化。心理契约的基础是高校与教师之间相互认同的心理预期,而其管理的落脚点应该是契约双方的需求,于是明确双方期望就显得尤为重要。当高校的组织愿景与教师的个人愿景产生了预期的管理结果,就能实现共同愿景。这时,良好的心理契约已经构建,这就要求学院领导一旦对教师作出某种承诺或者暗示,而教师根据这种承诺或者暗示努力工作,创造出了很好的教学科研成果,那么领导就一定要对教师实现这种承诺。如果教师的心理期望、也就是默认的心理契约得不到实现,就会产生一些消极的情绪,当然会影响到教学科研的积极性与效果。例如,目前高职院校一种较为普遍的用人制度就是正式在编职工与聘用制职工的双轨制,由于制度的尚不健全不可避免地导致了这两种人员的一些物质待遇或是精神待遇的差异。而为了稳定一支较为合理的师资队伍,这两部分员工都是学校不可缺少的。学院领导在不同的场合会向全体教师表达一种两类人员一视同仁的思想,这会在聘用制教师心理中相应地产生某种期望,形成默认的、不书面的契约,即聘用制人员与在编教师在所有的福利待遇、晋升提拔、任用、轮训等方面都具有同等的权利。而如果由于目前体制方面的原因而在一些方面无法一碗水端平,势必产生消极、倦怠、离职倾向,影响学校教学科研水平的提高与师资队伍的稳定。同时,由于心理契约的内隐性与

主观性的特点,学校应加强与教师进行有效的沟通,特别是一些重大的人事变动,如主要领导易人等,会引起已经建立起来的心理契约基础产生一些波动或动摇。这时更需要有良好的沟通与解释,以解除教师心中的疑虑,消除不必要的误会与误传,以维持已有的心理契约所产生的积极作用。

3. 针对知识型员工的特点来合理运用心理契约的激励作用。对于知识型员工的激励,只有满足其高层次的需要,包括员工的目标、兴趣、职业生涯发展、工作价值观等才能使员工感到最大的满足,从而最大限度地调动员工的工作积极性,而这些也正是心理契约的核心内容。简言之,学校进行心理契约管理可以保持教师的期望张力以激发其行为动机,可以丰富教师的精神体验以提高组织凝聚力,可以整合学校与教师关系,达到双赢。反之,一旦学校与教师的心理契约被破坏或违背,同时没有进行积极的沟通,极易导致教师出现抱怨、倦怠、工作积极性低下、忠诚度下降甚至离职等现象的发生,影响学校正常教学科研工作地开展。

通过对内在奖酬价值的心理契约的构建和管理可以引起教师和学校双方对相互期望的重视,加强双方的责任意识和履行责任的意识及自我约束和自我控制,更多关注双方价值的趋同和未来责任与义务,形成“内在激励”,真正激励知识型员工。对教师价值的认可和公平的回报是激励的关键,当教师在回报上遭受不公平待遇时最容易破坏他们对组织的心理契约,导致教师的隐性流失和显性流失。只有尊重雇佣教师的价值,选择并充分信任他们的能力,积极兑现承诺并显示公平,教师才会发挥自己的才干予以回报,

4. 根据心理契约的动态变化进行合理的激励。心理契约的相关理论认为,心理契约是呈动态变化的,在个体的不同时期,和处于不同时期的个体心理契约的内容是变化的。高校教师自然不例外,对于刚进入学校的青年教师,富有充沛的精力与激情,期望能在学校这个舞台干出一番事业,富有挑战性与创新性的工作、适当的物质奖励、美好的职业生涯目标等能充分调动他们的工作积极性。而对于中年教师,研究表明他们比专家更少感受到学校领导、同事群体和相关物质条件下的支持,比新手和专家更多地产生苦恼、烦闷、抑郁、无助、疲倦、焦虑等消极情绪中心理问题较多的一个教师群体。因而此时让他们感受到付出与获得的对等性,即强调学校管理中的公平决策机构及进行了人文关怀、情感激励尤为重要。而对于老年教师来说,充分肯定他们对学校的发展所起的重要作用也许比物质激励更具有激励作用,让他们为自己挥洒了一生的青春与汗水换来学校今天的繁荣与兴旺而感到开国元勋般的荣誉,更能激起他们在工作岗位上发挥余热的激情。同时,也应根据教师的个体差异,根据教师的特定需求采取相应的激励措施。比如对高成就欲望的教师,增加其工作的挑战性,可以激发其斗志;对有强烈进修、学习愿望的年轻教师,国内外访学、挂职锻炼(社会服务)不失为一种有效的激励方法;对性格与工作岗位不协调的教师,可通过帮助其规划职业生涯、提供转岗机会等方式增加他们在工作中的兴趣。只有从教师的切身利益出发去激励教师,学校与教师双方才能建立起和谐的劳动关系。总之,要针对心理契约的特点,因人而异,而职业阶段而异,采取灵活的激励手段,才能提高教师的工作满意度,最大限度地调动工作积极性。

(易东《职教论坛》2010年第11期)



构建校企一体化的高职课程体系

高职院校在人才培养过程中，一方面要达到大专学历教育的文化素质标准，另一方面要达到高职技能型人才培养目标，这是高等职业教育区别于中等职业教育的关键。实现上述标准和目标，就要构建完整的校企一体化的课程体系。

1. 校企合作制订人才培养方案

通过建立由行业、企业、院校相关专家组成的教学指导委员会，定期召开会议，对人才培养的方案定位、教学体系的完善、教学内容的更新、教学方法的改进等内容广泛征求建议，保证人才培养目标、人才培养规格、人才培养模式、教学模式、教学方法等具有科学性、实用性和前瞻性。校企合作共同进行职业分析，按照“四位一体、双证融通”的人才培养模式，以就业为导向制订培养目标，以工学结合为引导制订（修订）专业人才培养方案，确保人才培养的职业针对性和适应性。河北交通职业技术职业学院与一汽丰田等 40 多家企业共同建立教学指导委员会，通过对 200 多种职业岗位进行解剖分析，制订了本校的人才培养方案。

2. 校企互动、工学结合安排教学

打破学期界限，按人才培养方案和生产实际要求安排实践教学和设计理论授课内容，按“双线”组织教学，即：以校内实训基地为依托，围绕基本职业能力培养，实现理论教学与基本技能训练的对接；以校外实训基地为依托，理论教学与实践教学交替进行，使教学内容、学习进程与生产内容、工艺流程保持一致。理论和实践教学主要采用“项目教学”、“任务驱动”、“顶岗实习”等模式和方法。

3. 校企双向参与教学过程

请行业企业共同参与专业设置调整、课程设置与资源建设、授课与实习指导、实训基地建设与管理、顶岗实习组织与学生就业等人才培养过程，保证人才培养与社会需求的适用性。深化教学改革，加强教学过程的实践性、开放性、职业性，抓住实验、实训、实习三个关键环节，努力实现人才培养过程与学生就业需要的对接。

4. 建设双师结构、专兼结合的师资队伍

把满足人才培养目标对教学工作的要求作为师资队伍建设的核心目标，通过安排校内基地

实践、参加科研和技术开发、企业挂职锻炼等方式，提高教师的实践教学能力、管理能力和教学资源的整合、利用能力；通过高层次人才引进和在职教师培训，改进教师队伍结构，提高教师队伍的整体素质，建立一支既有深厚理论基础又有丰富实践经验的“双师型”教师队伍。提倡、鼓励和支持教师把“既具有较高的理论学识、又具备熟练的专业技术技能，既能做讲师又能当技师”作为自己的业务成长目标。同时聘请行业企业的专业人才和能工巧匠，担任实践技能课教师，提高实践教学水平和针对性。

5. 校企合作共同开发职业教材

根据技术领域和职业岗位（群）的任职要求，参照相关的职业资格标准，与行业企业专家共同开发紧密结合生产实际的职业课程教材和实训教材，及时更新优化教学内容，确保教材的适用性。

6. 实行学校、企业（社会）双考评

基础和辅助性课程考核以技术、技能性内容为主，采用平时测试和期末考试相结合的办法进行评价。按学期选定重点职业课程进行技能考核，把技能考核贯穿于学期教学的全过程中。学生顶岗实训结束后，必须通过学院和职业技能（资格）鉴定部门联合组织的“职业技能（资格、鉴定”，获得相应的职业技能等级（资格）证书方能领取毕业证书。努力使人才培养过程做到理论与实践相结合、课堂与实训地点一体化、实习与生产零距离对接，学习成绩考核特别是实践教学环节和实际动手能力的考核评价由学校与企业（社会）共同进行，顶岗实习成绩以企业考核为主。

7. 创建集教学、生产、科研、技术服务于一体的生产性、开放型、共享型实训基地

树立和创新人才培养与社会服务理念，整合大型装备和设备、仿真教学训练系统、虚拟技术实训系统，建设集教学、培训与技术服务为一体的实践教学基地。优先投入受益面大的公共实训项目；注重教学、培训、生产、技术服务对实训基地的功能要求，提高设备的技术含量；充分利用现代信息化等高技术手段，建立模拟仿真和工程真实环境的实训室，使学生在模拟或真实的岗位环境中，在可控状态下完成实训教学目标。鼓励各专业和专业群师生自行设计、安装、调试实训教学设备，提高教师工程实践能力，增加“开放式”实训项目。

在加强校内实训基地建设的同时，充分利用社会和企业资源，加强校外实训基地建设。紧密联系行业企业，强化校企合作，不断完善实训、实习基地条件。学院发起并与 40 多家企业和 20 多所高、中职院校成立了河北交通职业教育集团，建设和落实“学院与集团理事会总体协调、专业企业对口合作、立足互利共赢、实现资源共享”的运行机制，以专业和专业群为单位，积极推进和深化校企合作。各专业在巩固合作关系和提高现有校外实训基地的基础上，选择一批生产规模适度，技术装备先进，管理科学规范的生产企业，新建 30 多个高水平的校外实习实训基地。

在校外实训基地建设与运行中,合作企业为学生提供实习场地、设备、原料和技术指导,参与学院的专业建设、专业培养方案制定和教育资源的开发,派专业人员指导和帮助开展专业教学活动,为教师实践教学能力锻炼提供必要条件和保证,同时为学生的顶岗实习、就业提供依托和便利条件。学院利用自有教育资源特别是人才资源优势,为企业提供在职培训和技术研发、推广应用服务,发挥高职院校在振兴行业和地方经济建设中的应有作用。学院还积极创造条件,为企业和行业提供技术、经营管理咨询和决策研究服务,与企业开展经营管理方面的实质性合作。

8. 构建集职业教育、在职培训、科技服务于一体的立体化产学研网络体系

以专业为依托,充分开发和利用现有资源,特别是专业教师人才资源优势,参与教改研究及各类技术开发、推广、服务、咨询、转让等横向科研项目,推进科技成果转化进程,鼓励教师进行教研课题的研究,并把研究成果充分应用到课堂上,利用科研成果和科研实践经验充实教学内容,积累实际操作经验,有效提高教师的理论和实践教学水平。充分利用企业、科研单位的生产设施、生产装备、工艺流程、技术规范和仪器设备进行现场教学,把优秀企业文化引入人才培养过程。以重点专业建设和相应的校内实训基地为主要依托,建成集高等职业教育、职业培训、技术服务、科技开发于一体的立体化产学研网络。

9. 建设立体化教学资源库与共享平台

充分依托现代信息技术和校园网、互联网,建成学院教学资源库与共享系统平台,并充分发挥其在教学中的实际作用。

资助专业骨干教师建设核心职业课程计算机多媒体课件和网络课程,将优质课程的电子教学大纲、教案、习题、网络课程、网络课件、参考文献、视频、图片、动画等教学资料上网开放,实现优质教学资源共享,并不断深化和拓展共享教学资源,为学生自主学习、个性化学习提供广阔空间、优质资源和便捷平台。

加大教学方法改革力度,整合教学资源,逐步实现教学多媒体化(文本、图形、音频、动画、视频等)。开发、整合纸质教材(理论教材、实验指导书、实训指导书、毕业设计指导书等)、教学文件(专业人才培养方案、教学大纲、实施计划、课程标准、毕业实习大纲、毕业设计标准等);致力于网络课程和电子教材(课本电子教材、电子教案、多媒体课件、教学案例、参考文献、习题集、自测题、动画等)、网络教材、视频教材(教师授课录像、音像教材、教学短片等)、网上自测系统、网上考试系统、教学仿真软件、网上答疑与师生交流园地的开发建设,建立立体化的教学资源库。学院提出,到 2012 年,各专业应用现代教学技术授课的时数占每门课程课时的 50%以上,采用仿真技术,模拟现实环境,提高学生技能操作训练的效率,降低实训教学成本。

10. 加强教学管理与质量监控

对影响教学质量的因素进行全面的监控分析,建立院、系、教研室三级监控组织。强化全

面质量管理的理念,采取目标控制与过程控制相结合的方式,在不同层面上对教育和教学工作进行全员性、全过程、全方位的质量管理与监控。根据管理职能和工作任务,编制、完善“任务指导书”、“质量控制指导书”等质量管理文件,落实各教学环节的质量标准和工作规范,尤其重视对实践教学环节运行质量的监控。

建立教学质量的“第三方考(审)核”机制,吸收用人单位或行业主管部门参与教学质量评价,由用人单位、政府机构、新闻媒体、家长、学生共同参与监控和评价,逐步完善以学院为主体、教育行政部门引导、社会参与的教学质量监督保障体系。

在教学管理与决策中引入全面质量管理和系统科学、控制科学、信息科学等现代管理理念和方法,增强决策和管理的科学性。同时,运用现代信息技术手段,建立决策信息系统,增强决策和管理科学性和规范性。增强教学管理的引导和服务职能,积极引导和鼓励师生参与管理,建立教、学、管三方相互协调、相互监督、合作与制衡监督相结合的管理机制,促进教学管理的高效运行和良性深化。

(刘俊和《中国高等教育》2010年11期)