



## 我校再获黄炎培职业教育奖

10月11日,中华职业教育社在北京隆重召开温暖工程实施十五周年座谈会暨第二届黄炎培职业教育奖颁奖大会,中共中央政治局委员、国务院副总理回良玉出席座谈会并作重要讲话。我校获第二届黄炎培职业教育奖“优秀学校奖”,电信学院教师聂哲获“杰出教师奖”。这是继2007年获“杰出校长奖”、“杰出教师奖”后,我校再次获得黄炎培职业教育奖相关奖项。

在17年的办学实践中,我校以社会需求为导向,以能力培养为中心,成功探索出“官校企行四方联动,产学研用立体推进”的办学模式,为高技能、应用型人才的培养闯出了一条新路,为我国高等职业教育的发展作出了突出贡献,被公认为国内高职教育的一面旗帜。2009年,我校被评为“全国文明单位”,并顺利通过教育部、财政部验收,成为首批国家高职示范校。在新的历史发展节点,我校深入贯彻《国家中长期教育改革和发展规划纲要》、《珠江三角洲地区改革发展规划纲要》和《深圳市综合配套改革总体方案》的任务要求,把珠三角地区和深圳市社会经济发展需求与学校的办学思路紧密结合起来,通过实施综合改革方案,努力使学校成为中国高等职业教育领域办学模式的示范、内涵发展的示范、管理机制的示范、特色创新的示范,成为具有中国特色的世界一流职业技术大学。

(党委宣传部)

## 我校举行国际合作课题 暨科研高地研究项目启动仪式

10月9日下午,由经管学院负责的深圳职业技术学院国际合作课题暨科研高地研究项目启动仪式在在经管学院会议室隆重举行。查振祥院长对领导及嘉宾的到来表示感谢,就国际合作课题的背景和进展做了介绍,并对课题组成员提出要求:一是要求按照既定方案,全体课题组成员要认真对待、积极调研;二是合作双方(中澳)尽量以各种方式多保持交流、沟通;三是

双方共同努力达到既定目标。查院长希望通过这次的国际合作课题，打造一支国际科研团体，提升我校的科研水平。

校方对此次中澳合作提出希望，希望课题组成员能够高度重视、认真对待，积极利用这次国际合作，借鉴西方发达国家的经验，对深圳的发展、珠江三角洲的发展起到积极作用。要加强项目监管、经费使用要有定期的报告，在学术上要保持纯洁、民主，学术氛围要端正，希望通过此次合作，在我校能发展一个具有高水平的研究团队，在某些领域具有权威的发言权。

(经管学院 解文芳)

## 我校应邀出席在沪举办的首届中法高等教育论坛 杨润辉副校长在论坛分会场作专题报告

10月22日，由中国教育部和法国高等教育与科研部支持，中国教育国际交流协会和法国教育服务中心主办、同济大学承办的首届“中法高等教育论坛”在上海举行。我校杨润辉副校长应邀出席了本次论坛，并代表我校以《积极服务于外向型产业和现代服务业，培养高素质高技能的国际化人才——深职院人才培养国际化特色的探索与实践》为题，在论坛分会场作了专题报告，介绍我校国际化发展战略以及开展国际交流合作、培养国际化人才的成果，作为唯一在论坛上作报告的高职院校代表，杨副校长的报告赢得了中法教育界专家的关注和好评。

(外事处 杨从坤)

- ◆ 我校学子获广东省职业技能大赛 PLC 设计师总决赛冠军
- ◆ 我校人文学院曹天禄教授国家社科基金项目获结项优秀
- ◆ 菲律宾 AMA 计算机大学到访我校

(深职院快讯)

## 和以色列大师一起玩创意拼贴

10 月 14 日一大早,艺术学院约百名学生兴致勃勃来到西校区第二实训楼“混合材料创新坊”。他们带来许多千奇百怪的东西:雨伞骨架、膨胀螺栓、蕾丝花边、纽扣、碎布头、强力胶、月饼盒……几小时后,在以色列拼贴艺术家哈诺皮文的点拨下,同学们把这些“破玩意儿”变成了天使、水族馆、卓别林、京剧脸谱、玛丽莲梦露……

艺术学院院长周利群介绍,这是由以色列驻广州总领馆和我校联合开展的教学交流活动。哈诺·皮文先生毕业于纽约视觉艺术学院,作为世界著名的插画和拼贴画大师,他常用身边触手可及之物创作生动有趣的拼贴,作品曾多次刊登在《时代》、《滚石》、《大西洋月刊》等世界知名杂志中。皮文创作的《What Presidents Are Made of》被《时代》周刊评为 2004 年度最佳图书,并被华盛顿国会图书馆永久收藏。他还致力于在世界各地举办材料艺术工作坊活动,此番深职之行,是他在中国举办的首个工作坊。皮文长于激发人们的创作激情,即使是觉得自己和艺术毫不沾边的人,也能通过动手创作收获惊喜与自豪。

创新坊教学活动结束后,校长刘洪一教授为皮文先生颁发了客座教授聘书,并对皮文先生和以色列驻广州总领馆对本次活动的支持表示衷心感谢。作为长期从事犹太文化研究的学者,刘校长特将自己的著作《犹太文化要义》一书(2004 年商务印书馆出版)赠予皮文先生,并希望双方继续开展学习交流活动,为深职院的艺术教学注入新的活力。

(党委宣传部 苏艳丽)

## 机电学院走访亿和精密 工业控股有限公司洽谈合作

近日,机电学院钟健副院长一行 4 人走访了亿和精密工业控股有限公司,洽谈相关合作事宜。双方就合作开办订单培养班进行了细致而深入的洽谈,并希望籍订单培养的方式进一步拓展双方在技术、管理等领域的合作,深化校企合作、工学结合。

亿和精密工业控股有限公司始建于 1993 年 4 月,是集模具设计制作和制品生产以及配套组装于一体的“一站式”服务供应商。今年 3 月份,在亿和精密工业控股有限公司执行总裁、深圳市机械行业协会会长张耀华先生的倡议和支持下,机械行业协会在机电学院设立 63 万元的助学金,资助机械专业的贫困生。同时,亿和精密工业控股有限公司拿出 100 万元设立“亿

和奖学金”，奖励成绩优异的机械专业学生。目前，机电学院已完成本学年度的“亿和奖学金”的申报工作，学生的申请材料已报送亿和集团审批。

(机电学院 就业指导中心)

## 大族激光来我校举行专场招聘会

10月20日下午，深圳市大族激光股份有限公司2011届应届毕业生校园招聘会在我校正式举行，这是大族激光首次到我校招聘人才。此次专场招聘会共提供30个岗位，其中行政助理5人，市场助理5人，增值服务技术员20人，涉及全校10多个专业。招聘会共吸引200多名毕业生报名，公司人力资源部经过几天的简历筛选后，目前已陆续通知学生前往面试。

此前，机电学院多次与深圳市大族激光股份有限公司进行洽谈，除此招聘项目外，还就成立激光专业以及大族激光订单班的相关事宜已达成初步协议。

(机电学院 就业指导中心)

## 第五届全国高职高专‘发明杯’大学生创新大赛

### 机电学子喜获金奖2项、银奖7项、铜奖15项

近日，由中国发明协会、中国高等职业技术教育研究会、中国高等学校知识产权研究会主办、中国发明协会全国高职高专创新工作委员会、昆明冶金高等专科学校协办的“第五届全国高职高专‘发明杯’大学生创新大赛”在新疆乌鲁木齐落下了帷幕。机电学院选送的53件作品在比赛中共获得金奖2项、银奖7项、铜奖15项、优秀奖18项，为学校争得了荣誉。

机电学院近年来依托学习创新型社团大力开展学生创新活动，在学院领导和全体老师的共同努力下，学生通过学校创新工程这个平台积累了大量的创新作品和方案，作品质量较往年有大幅提高。此次比赛机电学子共上报发明制作类作品23项，技术创意类作品27项，管理创意类作品3项。其中，08CAD6班沙龙吟、万文水、熊泽明同学在万志坚、陈知泰老师指导下完成的作品“液压全自动控速缓降器”获得技术创意类金奖，07楼宇四(2)班刘海牙、张光理、张伟鹏同学在侯志坚博士指导下完成的“双源热泵辅助式空调热水复合机”获得发明制作类金奖。

本学期自开学以来，机电学子在各类大赛中捷报频传，第一届广东省图形技能及创新大赛获得团体一等奖；第三届“高教杯”全国大学生先进成图技术与产品信息建模创新大赛团体二

等奖；学生作品“电磁调速高楼火灾逃生装置”在第四届全国大学生机械创新设计大赛中荣获二等奖；08 电气赵海龙同学捧得 2010 年广东省 PLC 设计师总决赛冠军，08 一体化马志强同学、08 楼宇王文慧同学分别获得第五名、第十名的优异成绩。

(机电学院 刘鹤根)

## 广东省第二十二届“高校杯”软件设计竞赛

### 我校电信学院三个队伍分获一等奖、二等奖、优胜奖

2010 广东省第二十二届高校杯（高职高专组）软件设计竞赛是广东省计算机学会计算机教育与培训委员会和广东省计算机学会高职高专分会主办的公益性质的省级科技竞赛。此次软件设计大赛以“淡化名次，重在参与，鼓励创新”为目的，正确引导我省在校的青年学子积极参加科技竞技活动，旨在为学生搭建一个施展计算机才能的舞台，提高我省高职高专学生的动手能力、创新能力和团队意识。

我校电信学院共有六个参赛队伍分别参加三个主题的比赛，经评委筛选三个主题各有一个队伍进入决赛。10 月 23 日，决赛答辩在深圳信息职业技术学院进行，答辩专家评委中不乏广东省教育界专家以及知名企业负责人，众知名企业都期望在此次比赛中招揽高职高专里面的高端人才。我校学生周朝敏、杨洋、陈婷的作品“2011 大运会移动秘书”在主题二中获得一等奖，刘杰、陈少伟、潘冠任在主题一中以“基于 GPS 的智能导游系统”获得二等奖；陈进、宁国强、杨诗青的作品“游戏克星”获得优胜奖。

(电信学院 冯俊宁)

## 广东省首届高级职业英语口语大赛我院外语 学子勇夺一、二等奖

经过两天的激烈角逐，广东省首届高级职业英语口语大赛于 10 月 17 日下午在广东农工商职业技术学院顺利落下帷幕。我校应用外国语学院参加了专业英语组和公共英语组的比赛。在参赛选手张佩娜、宋欣佑和指导老师刘建珠、吴娅妮的共同努力下，两支参赛队分别获得一等奖和二等奖。

此次大赛共有 90 名选手参加，其中公共英语组 48 人，专业英语组 42 人。我院在正式比赛前十天才接到通知，选拔和培训参赛选手的时间非常紧张。在学院领导的关心和支持下，两位指导老师克服困难，利用课余时间对两位参赛选手进行了针对性的强化培训和指导。最终，09 级商务英语 2 班张佩娜同学和 09 级应用法语宋欣佑同学分别获得专业英语组一等奖和公共英语组二等奖，并为我校赢得团体二等奖。另外，宋欣佑还获得最佳气质奖。

(外语学院 刘建珠)

## 建工学院建筑设计专业学风建设成绩喜人

# 09 建筑设计 2 班 CAD 高级工通过率 97%创纪录

近日从广东省职业技能鉴定指导中心传来捷报，我校建工学院建筑设计专业 2010 年 CAD 高级工报考人数 70 人，通过人数 62 人，通过率 88.57%。尤其是 09 建筑设计 2 班 CAD 高级工通过率达到 97%，并有 10 人获得优秀（85 分以上）。建筑设计专业主任喻圻亮老师介绍，这项成绩不仅开创了建院以来建筑设计专业高级工考试的历史记录，还远远超过了全省平均不到 70%的通过率，这也是建筑设计专业坚持以赛带练、以考促学的学风建设尝试所取得的优秀成果。

从建筑设计专业新生入校后，建筑设计专业老师便从专业教育、专业课教学等多个环节渗透，指导学生从树立明确的学习目标，制定详细的分阶段学习计划，通过组织学生参加各种技能比赛、中高级工考试来带动学生的学习热情，强化学生的专业技能。我们可喜地看到，学生目标明确了，态度端正了，对专业学习的钻研也更主动自觉了。无论是早读晚修的课室还是建筑设计实训室，经常可以看到学生自觉练习、挑灯夜战的情形。今年 6 月 5 日和 6 日，是全省一年一度的 CAD 中级工和高级工考试的日子。为了更好地备战考试，建筑设计专业特别邀请了喻圻亮和章斌全老师开展专题培训，针对考试技巧和评卷要求为学生做针对性辅导。

优秀成绩的取得，让每一个参与辅导工作的专业老师倍感欣慰。本学期以来，他们又和全体建筑设计专业的学生一道，投入到广东省“岭南杯”室内装饰职业技能大赛的准备中去。从第五周至第八周，长达一个月的集训时间，每一个晚自习和周末，建筑设计专业都为学生分技能专项配备了专业指导老师，而学生更是投入了相当的精力与时间。学院领导表示，建筑设计专业学风的根本性转变经验虽难复制，但学生主动学习的精神和热情值得嘉奖和推广，今后学院也会进一步积极探索推动学风的新办法、新思路，积极为学生营造良好的学习氛围，争取使建工学院的整体学风再上新台阶。

(建工学院 席丽娟)

## 高职信息

应对生源减少趋势，降低入学门槛，促进高职院校发展

### 江苏明年试行中职毕业生注册读高职

江苏省将从明年起试行中等职业学校毕业生注册进入高等职业院校和高级技校、技师学院学习制度。记者从江苏省教育厅获悉，这一政策已列入《江苏省中长期教育改革和发展规划纲要》，具体操作细则正在研究之中。

#### 便于降低入学门槛吸引更多生源

江苏省教育厅职业教育处处长尹伟民认为，采取这一举措的首要目的是为了建立完整的职业教育体系，培养更多更好的技能型人才。

尹伟民介绍，当前，江苏省已进入工业化的中后期，迫切需要大量技能型人才。该省人力资源和社会保障厅发布的全省 2010 年一季度、二季度人力资源市场供求状况分析报告显示：两季度全省各类就业服务机构招聘各类人员 309 万人，其中用人单位对中等职业教育学历员工的需求占到 61.5%，对大专教育学历员工的需求占到 13%。随着经济社会的进一步发展，高层次技能型人才需求量将进一步增加。

尹伟民说，目前江苏全省共有中等职业学校 521 所，在校生 138.69 万人，连续多年保持与普通高中规模大体相当；有独立设置的高职高专院校 79 所，在校生 75.69 万人，占据了该省高等教育的半壁江山。多年来，江苏省积极探索建立技能型人才培养体系，实施普通高校对口单独招收中等职业学校毕业生制度，建立了专科转本科的选拔制度。在具体操作上，江苏普通高校对口单独招收中等职业学校毕业生，先组织专业技能考试，合格后才能参加专业理论和文化基础课的考试，强化实践技能的要求，彰显了职校毕业生升学制度的特色。

如何进一步打通中职和高职之间的联系，满足中职学生接受高一层次教育的需求，推进高等职业教育发展，为社会培养更多的高层次技能型人才？尹伟民认为，实行中等职业学校毕业生注册进入高等职业院校制度，是一项创造性的举措，可望带来积极的推动作用。“有了通畅的升学渠道，真正实现就业有优势、升学有途径，中职的吸引力将会大大增强；同时此举能为高职院校带来充足的生源，有利于高职教育的发展。”

南京大学高教研究所所长、教育科学与管理系主任龚放教授认为,中职毕业生注册读高职,一个直接的政策背景是高校生源的急剧减少。龚放曾进行过专门的分析研究,以 2008 年江苏高中阶段毕业学生数作为基准,到 2018 年将会整整减少一半。注册入学,降低门槛,可以吸引更多生源,促进高职院校的生存和发展。

实际上,在江苏今年的高校招生中,生源不足的矛盾就已显端倪。该省今年专一省控线比本三省控线低 70 多分,这样的差距前所未有。这意味着,江苏高职院校录取的分数门槛已经降得很低。注册入学面对这一现实,索性抛开原有的高考方式,可以为高职院校吸引更多的生源。

### 将在部分民办高职院校中率先实行

江苏省职教部门一位研究人员表示,注册入学的总体思路已经明确,只要是中职院校合格毕业生,在个人自愿的基础上,就可以选择合适的高职院校注册入学。

据悉,该省教育部门已开始研究具体操作细则。“由于是首次试行,需要面对的问题还真不少。”这位研究人员说,“中职毕业生可以注册入学,那么是否需要进行统一的毕业认定,为生源质量提供一个基本的保证?中职应届生可以注册入学,那么往届生是否可以?在注册入学的时候,是否需要考虑学生中职阶段的专业方向?实行注册入学的高职院校,是否还需要像过去一样安排招生计划?如果注册学生过多,是否还需要进行选拔和淘汰?诸如此类的问题,都需要我们考虑。”

江苏已确定了试行注册入学的时间表,哪些学校明年可能成为先行者?有关人员分析,目前高职院校众多,招生状况却差别较大,部分招生情况不尽如人意的民办高职院校可能将率先实行。

据悉,除了中职毕业生以外,《江苏省中长期教育改革和发展规划纲要》还明确,今后普通高中学生如果选择读高职院校,不必参加普通高考,只要通过相关高职院校的考核,同样可以直接注册入学。

### 入学前考查学生的动手操作能力和职业能力倾向

实行注册入学,也要考虑可能给高职院校带来的负面影响,龚放这样表示。“如果什么成绩都不看,谁都可以去读,可能会降低人们对高职院校的信任度,这样在人们的心理上,普通高校和高职院校的差距将会进一步拉大,也许会影响高职院校的吸引力。”

龚放说,他更支持普通高校和高职院校分别进行不同的招生考试,高职院校招生不必过分强调对考生的文化成绩要求,但可以考查学生的动手操作能力和职业能力倾向,这对规范高职办学、实现高职培养目标、培养技能型人才是有好处的。

实际上,试行普通本科院校和高职院校分类入学考试,也是《江苏省中长期教育改革和发展规划纲要》确定的一个目标。据悉,今后几年,该省将逐步形成招考分离、分类考试、双向



选择、多元录取的招生考试制度，逐步实行政府宏观管理、专业机构组织实施、学校依法自主招生、学生多次选择的招考办法。高职注册入学只是其中的一条路径。“本科院校和高职院校的培养目标本来就不同，如果用同一张试卷考核，这就如同用同一把尺子衡量所有人一样，肯定不合理。”该省一名高职院校的招生负责人表示，“高职注册入学是对原有高校招生模式的突破，在实践的基础上，我们相信具体的操作方式将会逐步趋于完善。”

（《中国教育报》2010 年 10 月 20 日）

改善条件 规范行为 形成特色

## 陕西对高职高专进行督导

陕西省人民政府教育督导团决定从 2010 年起，用 3 年时间对全省的高职高专院校进行督导，促进高职高专院校改善办学条件、规范办学行为、形成办学特色，提高人才培养的水平和质量。

目前，陕西省有独立设置的高职院校 38 所，在校学生 20 余万人。此次陕西省对高职高专院校开展督导、评估工作主要呈现两大特点：一是在对学校全面工作进行督导的基础上，重点督导相关法律、法规和政策的贯彻落实情况，特别是举办单位办学责任的落实情况、办学方向、办学条件、内部机构设置和人员情况、教育教学工作、经费保障、人才培养等方面；二是在具体督导工作中将根据各校的不同特点确定督导工作方案，从而进一步落实高职高专院校的举办单位、院校及社会有关方面在发展高职高专教育中的责任。

按照有关程序，高职高专院校督导报告将直接反馈给学校和学校的举办者，并要求形成整改方案，按期报送陕西省政府教育督导团。同时抄报陕西省政府及省级相关部门作为决策的重要参考，并经审核后向社会公布。

（《中国教育报》2010 年 10 月 20 日）

## 当前就业形势对职业教育改革的影响

中国就业培训指导中心就业处副处长田光哲在 2010 年第 9 期《职业技术教育》上撰文说,从宏观数据分析,当前就业形势呈现以下几个特点:

**就业供给量有所缓解,就业压力依然十分艰巨** 人力资源和社会保障部的数据表明,2009 年高校毕业生就业率为 87%。来源于麦可思的一项调查显示,高职毕业生就业率为 84%。

**供求矛盾在短时间内不会得到缓解** 这预示着,作为就业主体之一的新成长劳动力,今后在很长一段时间内,依然面临着就业岗位总量不足的压力。而这些人正是职业教育和培训的主要对象。

**劳动力供求结构矛盾更加突出** 这反映出两点:企业需求更多还是低端需求;劳动力供求的结构性矛盾更加突出,技能型人才供不应求的矛盾将进一步加剧。

这是职业教育面临的一个重大问题。主要反映在三个方面:一是总量。我国劳动力结构性矛盾由来已久,始终未能得到根本性缓解。二是针对性。职业教育发展不仅要加快速度,更重要的是更具针对性,即如何适应国家、地区、行业、重大项目的发展需要。三是质量。技能型人才供不应求的矛盾不仅反映在“量”上,更重要的是“质”。从就业市场来看,“质”的问题普遍存在,许多毕业生虽然拿到了毕业证书,但很难适应企业需要。这是当前职业教育粗放化的结果。

从就业市场看,主要表现出以下几种倾向:

**就业市场呼唤具有核心能力的毕业生** 当前用人单位的一个困扰是,毕业生所学知识、技能,常常不能用,不够用。从就业角度看,毕业生走入社会,最终对应的应当是一个岗位或工位,而不是一个行业或企业。用人单位最希望应聘者能够掌握这个岗位或工位上的核心知识和技能。用一句话讲,“关键的是你最终要坐在那一把椅子上”。用人单位不管你学了多少知识,它最关注的是你是否可以解决在这把“椅子”上发生的事情。一位学艺术设计的高职生给了我一张学了五年的课程表,从公共课、基础课到专业课一共学了 40 门。表面上看,它的适应范围很宽,为学生提供了广泛的职业发展空间,但实际上,导致了一种“半瓶子醋”现象。这位学生在校连续五年做班长,入党,毕业后获得北京市市级优秀大学生称号。但他没有就业,理由是:东西学了不少,但没有一项能称得上是一技之长。他所在班级的 30 名学生,有 2/3 的人都改了行。这一现象是毕业生由于缺少核心技能而不具备市场竞争力的必然结果。

为什么职业教育的毕业生总是被困扰在结构性的就业矛盾中?原因是,他们在学校里学做的事情,大多和将来那把椅子将要发生的事情缺少关联。

**就业市场呼唤具有职业素养的毕业生** 职业素养决定职场上一个人成功与否。从用人单位需求角度看,职业素养就是个人的职业人格与企业文化的吻合度,即你的职业人格是否顺应了

企业文化的要求。就业市场上,许多毕业生找不到工作、工作不稳定,甚至不能形成良好的职业生涯发展,都和职业素养不足有密切关系。

**就业市场呼唤多出人才,快出人才** 南通有一个造船的企业,企业的造船订单已排到 3 年以后。企业负责人说:我现在需要 3000 名船舶电焊工,可在人力资源市场上找了一年,才招到 100 多名,没办法,只好自己培养。这反映出我们的职业教育和培训反应迟钝、速度太慢。这里至少有三点原因值得总结:一是专业设置、招生规模在决策阶段缺少依据,不能准确定位;二是培养模式单一,缺乏足够的灵活性;三是培养人才的方式、方法和手段滞后,缺少科技含量。

田光哲最后认为,职业教育何去何从最终要以国家经济发展需要为基本目标,职业教育是否满足了这个基本目标最终要经过就业市场检验。

(《教育文摘周报》2010 年 9 月 29 日)

## 美国企业开发并向大学推销廉价课程

面对 2008 年以来的金融危机和逐年快速上涨的学费,美国丝锥特兰(StraighterLine)公司开发了一系列的廉价课程,供有需要的大学生选择。

丝锥特兰公司的产品是大学里的基础课程,如会计学、代数学、英文写作、微观经济学、统计学等课程。公司旨在为学生提供廉价的并可以被大学各专业接受的学分。根据美国的学分制度,接受大学教育的学生可以通过申请,将以前在其他学校的学分转到未来期望就读的院校。通常情况下,很多学生在社区大学获得一些基础课的学分之后,可以带着这些学分转到排名更高、收费更贵的学校,以获得他们更认可的学位。

丝锥特兰公司看到这一商机,设计了更加便宜的课程。该公司提供的课程每门起初只收取 39 美元的费用,并在接下来学期中的每个月收 99 美元,直到学生通过考核、获得学分。这相比于一门课收取 2000 多美元的排名靠前的私立大学来说非常廉价。

不过,该公司提供的都是远程课程,并通过网络和电子邮件使导师与学生进行沟通。目前,人们提心的是该公司的教学质量及考核标准的可参考性。虽然该公司的创始人和执行总监伯克·史密斯(Burck Smith)先生已经和 14 个学术机构达成了合作协议,但这些低价课程产品是否真的能被更多的大学接受,还有待观察。

(《世界教育信息》2010 年第 10 期)

## 师资建设

# 中国师德困境：老师取悦学生盼重塑尊严

随着经济的迅速发展，全社会已形成“强国先强教”的共识。教育的发展是整个社会发展的基石，而其中，教师素质的高低是决定这个发展快慢的短板。校园无形的围墙被打开了，学校与社会融为一体：老师的工作不再简单，师生关系不再单纯，师道尊严正在萎缩……中国的师德面临着前所未有的困境。

不少老师反映“目前的教学环境与 10 年前相比发生了很大改变”。虽然，没有人能确切地说出发生改变的原因和改变的起始时间，但这些老师都说，自己明显感觉到，和上世纪 90 年代相比，师生关系似乎发生了颠倒。陈老师在北京一所中学教数学。在他的记忆中，上世纪 90 年代在媒体和公众当中教师的形象基本都是正面的，对老师的态度是普遍信任的。而现在“大家把对教育现状的不满全都发泄在了老师身上”。陈老师“也相信再调皮的孩子都可以教育好，也相信家长都是通情达理的”，但他指出，教育不是万能的。面对社会不良风气的影响，面对顽劣的学生，老师不敢批评，学校不能处分，更不能开除，教育效果会适得其反。所以有教师感叹：现在的学生越来越难教。现在有些教师不但不敢批评教育学生，还要想方设法取悦学生，以求保住饭碗。“教师师道尊严正在不断受到挑战、不断后退。”陈老师说。

### 社会和家长变了学生成为老师脑中知识的买主

在采访中，一些老师认为，发生改变的原因是“市场经济”被引入学校之后。学生是现行教育的消费者，学生的学费养活了学校和老师，因而应当是学校和老师的“上帝”。由此来说，在学校里不是学生应当尊敬老师，而是老师应当尊敬学生。这样师生的关系不再是相互尊重的关系，而是买卖关系，家长认为教师成了知识的卖主，学生成为知识的买主，只要有钱，就能买到教师脑中的知识。学生也不可能尊重老师，他们会认为我们出钱来学习，老师就应该服务于我们，我们才是主体。另一些人则认为目前师生关系紧张与学生是不是“消费者”无关。因为我国历史上的教育主要是私塾形式，先生自然靠学生的学费糊口，但恰恰是私塾时代奠定了尊师重教的基础，当时的口号是“一日为师，终身为父”。河北唐山一中老师江晖认为，学生是比以前思想更活跃、个性更独立，“但这个年龄段的孩子就是这个特点，在以前也不是都俯

首帖耳，只是不表现得那么明显。都是需要老师想办法去引导，去了解他们的想法。”她认为，现在改变的是社会和家長。

### 重塑师生关系

在当今时代条件下，教师和学生之间是一种平等的关系。无论在学习还是在生活中，教师与学生都有了进行平等交流、深入沟通的环境，老师尊重学生的独立人格，而不再居高临下，片面强调自己的权威性。在采访中基本所有老师都认为这是一个好的变化。甚至有年轻教师表示，在上世纪，老师对上级的唯唯诺诺和对学生的专制霸道，其实给学生品德教育带来了很大的负面影响。虽然他们不太赞同传统的“师道尊严”，要破除教师的权威地位，让教师从高高的神坛上走下来，但这并不意味着教师不需要保持一定的威望。权威不等于威望，在教学活动中，教师不是权威，但是教师需要在学生面前保持威望。不确立老师在管理教育学生中的主体地位，学生想怎么样就怎么样，素质教育只能是空谈。一个连老师都不尊敬的学生，又怎么指望他会成为一个文明的社会成员？一个连课堂纪律都不遵守的学生，又怎么指望他将来成为守法的公民？其实，师道尊严的丧失，不仅严重影响了教育质量，也威胁到社会的健康发展。

（《教育文摘周报》2010 年 9 月 29 日）

## 职业指导

### 高职院校毕业生求职择业中的不良心态 及其预警机制初探

#### 一、高职院校毕业生求职择业中的心理问题及其表现

##### （一）自我评价不当

指一个人对自己的身心状况、能力和特点以及自己所处的地位，以及与他人及社会关系的认识和评价不当。在求职过程中有部分毕业生表现为不同的心理倾向，有些同学表现为自负、自卑或是求名心理等。

### 1. 自负和偏执心态

有些高职院校的学生思维活跃,情感丰富,接触社会面较广,内在潜力大,组织和活动能力较强,适应环境较快,深受校、院领导的欣赏。这类学生以学生干部或者是自身能力强、个人条件和家庭条件优越者居多。他们社会关系接触面较宽泛,见多识广,部分学生无形中产生了自负高傲心理。“皇帝女儿不愁嫁”,他们择业期望值过高,既渴望自身价值的实现,又对职业、薪金、地域等考虑过多,求全责备,心高气傲,自命不凡,好高骛远,结果期望值过高,往往事与愿违,很难找到理想工作。

### 2. 自卑和抑郁心态

部分毕业生因自己学校牌子不硬、专业也不热门、学历层次不高、人长相平常、既没有关系可利用又没有一技之长,他们在求职中屡遭失败,个人自信心受到很大挫折。总之,别人具有的先天优势自己都没有,自卑感油然而生。在择业中,他们往往缺乏自信和勇气,看不到自己的优点,不敢竞争。自卑不仅使一些学生悲观失望、缩手缩脚,而且有碍于自身聪明才智的正常发挥。过度自卑,还会产生精神不振、心灵扭曲以及沮丧、失望、孤寂、脆弱等心理现象,严重时走上轻生的道路。

### 3. 从众和求名心理

一般情况下,高职院校部分毕业生在选择单位时,基本不考虑自己的主客观条件,不深入了解单位发展情况,而是盲目与身边同学攀比,一心想找比别的同学好的工作。而对于没有背景,只能靠自己奋斗找工作的毕业生来说,别人的攀比无疑给他们带来了极大的心理压力。他们想找到更好的工作来证明自己。近年来的调查发现,由于心理的作用,毕业生要么不就业,要么因能力有限而不能适应新的工作岗位,导致违约现象增加。事事攀比的学生,在求职中往往显得缺乏主见,极易受别人干扰。持这种心理谋职,无异于逼着自己和别人同走独木桥,难免失足。而且这种心理往往会延续到就业后,抱怨某人不如我,反而进了大城市、大单位,影响工作情绪,实不足取。

#### (二) 情绪波动, 出现焦虑、急躁心理

部分高职毕业生情绪不稳定,不善于控制和调节自己的情绪,从而过分压抑,情绪反应失常。表现为焦虑、急躁的心理状态。

由于主客观条件的限制,有相当一部分毕业生临近毕业还没有落实单位,心理普遍存在着焦虑感。引起其焦虑的主要问题有自己的理想能否实现、能否找到一个适合自己发展的单位;用人单位能否选中自己,屡屡被拒绝怎么办等。特别是一些学习成绩不佳的女学生,表现更为焦虑。他们往往会出现心神不宁,意志消沉、萎靡不振,严重影响正常的学习和生活,影响顺利就业。毕业生择业中还常出现忧心忡忡、烦躁不安、心理紧张、无所适从等现象,这种急躁心理在毕业生中某种程度上存在。有的恨时间过得太慢,有的怨用人单位优柔寡断等。急躁心理还反映在选择单位上,在对用人单位了解较少的情况下就匆匆签约,一旦发现未能如愿,又后悔莫及。尤其是在规定的期限内未落实单位的一些毕业生,心理更为急躁。急躁是一种不良的心境,急躁使人缺乏自我控制能力,会导致事倍功半甚至事与愿违的结果。

### （三）缺乏坚强的意志品质

从心理学角度看，意志是有意识地确立目的，调节和支配行动，并通过克服困难和挫折，实现预定目的的心理过程。意志健全者具有坚韧不拔、持之以恒等良好品质。有些高职毕业生在求职过程中存在意志不坚强的表现，就是不能勇于面对挫折，受挫能力差。

挫折心理是指人在从事有目的的活动时遇到障碍所表现出来的情绪反应。当一个人产生心理挫折后，就有可能陷入苦闷、失望、悔恨、愤怒等多种复杂的情绪体验之中。在就业问题上毕业生受到挫折，常常是因为他们的去向和抱负不能为社会和亲友所理解和接受，从而产生的怀才不遇的感觉。这往往是毕业生自我评价甚高造成的，而且通常是期望值越高，挫折感就越重。如果在挫折中不能认真反思，而是失去理智，盲目地一意孤行，就有可能形成人格障碍。

### （四）人际交往障碍

#### 1. 依赖心理

是指部分毕业生不能自主地选择就业单位，总想依赖社会关系，依赖学校和老师，甚至依赖父母和亲属为自己找工作，或当要做出选择时自身不能决断的心理状态。对于 80 后、90 后的学生来说，独生子女群体占很大比例。由于他们习惯一切由家长代劳，自身缺少独立性和计划性，求职意识淡薄，表现出消极依赖和无能为力的心态，就业主动性差，就业信息也知之甚少，择业目标游离不定，要么盲从效仿，进退取舍随大流，缺乏独立性，要么完全依赖父母包办，坐享其成，陷入了消极被动的误区。

#### 2. 羞怯心理

羞怯是指有的毕业生在求职面试中常常出现面红耳赤、张口结舌、语无伦次，面试前辛辛苦苦准备的“台词”、腹稿忘得一干二净。有的谨小慎微，生怕一句话说错，一个问题回答不好影响自己给用人单位的印象，以至于不敢放开说话，没有把自己的特点和优势表现出来。这些同学渴望公平竞争，但在机遇到来时却手忙脚乱，未能发挥出自己的才能。羞怯心理也多见于一些女生和性格内向的学生。

## 二、对高职院校毕业生求职择业中的不良心态建立有效预警机制的路径分析

预警机制就是在事情发生前的一段时间就对即将发生的事情进行迅速探测，发现、分析、判断问题并做出反应，从而增强工作的主动性、科学性、针对性和实效性，以尽可能地减少损失。建立高职院校毕业生求职择业中不良心态的预警机制的目的在于使毕业生保持一个积极健康的心态，从容面对就业市场的风云变幻。

求职择业是人生的一次重要选择，也是对毕业生综合素质尤其是心理素质的一次检验。新形势下毕业生的择业心理十分复杂，各种矛盾和冲突交织在一起，我们应当正确认识毕业生择业心理中的种种矛盾冲突，建立有效的预警机制，进行认真的分析并加以积极的引导，进行心理问题调适，除了毕业生自身要努力寻求积极的解决办法外，学校与社会也要加强教育和引导，使他们始终保持稳定、积极、乐观的择业心态，进行合理择业。

## （一）从客观方面来看

### 1. 高职院校要大力加强就业指导和心理咨询工作

一些毕业生心理问题或心理障碍的很重要的原因就是就业政策和形势不了解，盲目择业，造成心理失衡，因此学校要进一步把毕业生就业指导的“全程化、全员化、专业化、信息化”提高到一个新的水平，使毕业生真正了解政策、掌握政策。同时针对毕业生择业心理问题，学校要强化心理咨询功能，建立毕业生的心理档案，培养毕业生健康的就业心理，以科学和有效的手段为迷茫苦恼的学生编织一张心理健康的保护网。在尊重学生个性化发展需求的基础上，为学生在学习、人际关系、成才、情感、择业、心理等方面出现的烦恼、忧虑和困惑提供帮助，有针对性地引导学生纠正认知偏差，改变不良心态，消除心理障碍，从而形成正确的自我评价，促进学生身心健康和全面素质的发展，增强他们的心理素质和在人才市场上的竞争力，更好地适应社会。

### 2. 社会和毕业生家长要给予积极的关注和引导

社会要努力为毕业生提供良好的择业环境，为毕业生提供更多的择业机会，并尽快完善和规范毕业生就业市场，加快人事制度改革，建立公正、公平的就业竞争机制。这是对毕业生择业心态进行调适的最有力的措施。另外，家长和亲友要主动关心毕业生择业期间的心理变化，积极配合学校，加强与学生的沟通，引导他们树立正确的择业观，缓解心理压力，促使他们以积极、健康的心态面对择业。作为毕业生更应正确认识当前的就业形势，顺应时代发展的潮流。提高自我调适的自觉性，努力使自己保持良好的心态，以利于合理择业、顺利就业和满意就业。

## （二）从主观方面来看

### 1. 毕业生应该转变角色，认清严峻的就业形势

2008 年高校毕业达到 559 万，比 2007 年增加 60 多万。预计今后三年内还将以每年 50 万的速度增长，所以高职院校毕业生就业形势更加严峻。尤其是 08 年席卷全世界的金融海啸的爆发，更是给毕业生求职择业带来了严峻的挑战。这就要求大学毕业生在压力面前，理性的调整好自己的就业心态，以积极乐观的心态从容应对。另外，我国的教育已经告别了以往“精英教育”的时代，进入了“大众化”阶段。毕业生应该转变观念，认清现实，实现角色转换，抛开幻想，认清自己所处的真正地位和严酷的就业形势，积极主动地去适应社会需要，在选择职业的同时也接受社会的选择。

### 2. 毕业生要积极进行择业心态的自我调适

自我调适主要是指毕业生运用心理学的方法，使自己的心理和行为获得积极改变的过程，其作用就在于帮助毕业生在遇到困难和挫折时，能够客观地分析现实和自我，有效地排除心理障碍，使自己保持一种稳定而积极的心态，达到如愿择业的目的。

人们在求职择业中遇到挫折是正常的，切不可因此而自卑。学生要认识到生活中的挫折是造就强者的必由之路，挫折是锻炼意志、增强能力的好机会。遇到挫折后，应放下心理包袱，



仔细寻找失利原因,调整好目标,继续前进。如今,随着社会的不断发展,人们对于自我的认识也进入了一个突破性的新阶段,事实上每个人都有巨大的潜能,每个人都有自己的个性和长处,每个人都可以选择自己的目标并通过不懈的努力去争取属于自己的成功。为此,建议毕业生首先要客观冷静地认识自己,客观冷静的分析自我,清楚自己的优势与特长,劣势与不足,知道自己适合做什么,弄清自己所追寻的目标是什么,只有认清就业形势,认清自我后,才可避免求职中的盲目性,解决求职中存在的一些误区,如盲目攀比、求全、从众等心理。其次,学生要有承受挫折和失败的心理能力。毕业生在择业的过程中不可能是一帆风顺,特别是面对现实的就业“买方市场”,在择业中的失败是很正常的,关键的是要有承受挫折和失败的心理能力。有的毕业生在就业受挫后,心情烦躁,精神不振,产生自卑感,有的甚至走上极端。所以毕业生必须具备良好的心理承受力,即使求职失败,也要正确对待,从中吸取经验教训,相信“此处不留人,自有留人处”,“天生我才必有用”。

### 3. 毕业生应该合理定位,树立正确的择业观

在就业市场上,经常会出现用人单位找不到人,大量毕业生无处去的“错位现象”。这是因为毕业生的就业期望值普遍较高。所以毕业生应合理定位,降低期望值。这里的“期望值”由工作薪酬、工种前景、用人单位规模、工作地域等要素构成。毕业生择业时期望谋求到理想职业本来是可以理解的,但要使期望变为现实,必须认清形势,正确把握就业期望值。即要求毕业生在择业时,要认真考虑所学的专业和方向,了解社会对该专业的需求情况,要根据自己的职业兴趣、专业特长、实际能力、性格气质特点、家庭情况等去确定职业期望值。此外毕业生要树立长远的职业发展理念,改变过去那种一步到位的绝对安全的观念。在择业时要以自己所择社会所需,以实现职业理想,千万不要因为把各要素想得太高、太好或想一步到位而错失“就业”的机会,要“先就业、后择业”。

及时建立有效的预警,改变毕业生不良的择业心态,解决在求职中引发的一系列心理问题,缓解他们的心理压力,需要学校、社会和家庭以及个人的积极配合,这样才能使高职院校毕业生顺利渡过这一关键时期。

(《中国职业技术教育》2010年第27期)

## 管理研究

# 台湾高等技职院校组织结构的改革与创新

台湾高等技职院校包括专科学校、技术学院和科技大学三种类型。台湾高等技职本科院校大多为近十几年所设，2005 年，台湾“大学法”的修订给台湾大学内部管理松绑，也为台湾高等技职院校内部组织结构的改革和创新提供了可能。本文试图通过分析台湾高等技职院校的内部组织结构的特点和相关问题，提出台湾高等技职院校内部组织结构的创新之路。

## 一、台湾高等技职院校组织结构变化与特点

### （一）台湾高等技职院校组织结构的变化

长期以来，台湾的工程师人力培训由高等教育中的大学工学院负责，学生是经由普通高中升学而进入大学的，研习以理论为主的工程教育；技术员是经过单位行业课程的职业教育体制来培养，以减少理论课程，加强实用技术的课程设计。职业教育集中在培养基层技术人才和中级技术员这两个层面。随着台湾经济和工业的发展，台湾的技术人才在工程师和技术人员间出现了严重缺口，原本独立发展的职业教育和普通教育双轨体制已经不能适应社会发展的需要，亟需培养兼具工程理论与专业实务的人才，技师人才就成为沟通工程师与技术工、技术员的桥梁。随着 1974 年台湾工业技术学院的创设，台湾高等技职教育制度开始创立，完整的台湾高等技职教育形成了三种类型并存的体系，即培育专精技术人才的三年制职业教育，延续培养中级技术人才的二年制、三年制和五年制的专科教育，以及培养高等技术人才的二年制、四年制的技术学院。截止到 2008 年，台湾高等技职院校总计 78 所，其中科技大学 37 所，技术学院 41 所。自 1994 年以来，从外部管理模式来看，台湾教育主管部门对大学的管理渐渐形成松绑机制，通过修订法律放松了对大学和高等技职院校内部组织结构的管制，台湾高等技职院校内部组织机构的设置经历了从事无巨细的行政管理到尊重特色的重大调整。

1994 年修订颁布的台湾地区“大学法”第 8 条规定：各大学拟定组织规程，报请“教育部”核定后实施。第 11 条又规定各大学应设的内部组织结构及其相关职责，强调各部门必须各司其职，对教务处、学生事务处、体育室、图书馆、总务处等做出了具体规定，如教务处掌管注册、课务、出版及其他教务事项；学生事务处掌管心理辅导、生活辅导、课外活动指导、卫生保健及其他辅导事项；总务处掌管文书、事务、出纳、营缮、保管及其他事项，等等。此外，

“大学法”还规定大学因教学、研究、推广的需要可增设各种研究中心及其他单位，具体办法可以经由学校拟定，但必须报请“教育部”核定。然而，随着台湾大学运作自主化要求和趋势的加强，1994 年的“大学法”带有种种限制的规定明显地限制了大学的自主权，束缚了大学的发展，因此，在 1996 年的“教育改革审议委员会”以及 2001 年召开的“教育改革之检讨与改进会议”的提议中，建议在未来修订“大学法”时，应配合各校特色及发展需求，尽量减少对大学内部组织的行政管理，让各大学有更大的弹性去调整符合各校的行政组织。由此，在 2005 年修订的条文中正式通过并删除第 n 条，这意味着台湾教育主管部门对大学和高等技职院校管理的松绑。从高等技职院校内部结构的设置来看，虽然台湾高等技职院校的管理结构各有不同，但总体上形成了上层决策、中层管理、下层执行的三层分层负责的内部管理制度。

## （二）台湾高等技职院校内部组织结构的特点

台湾高等技职院校经历了从严格遵循法令规定的政府行政管理模式到政府松绑以推动高等技职院校特色发展的过程，目前，台湾高等技职院校内部组织管理结构也逐渐开始从一致化向多样化和特色化转变，同时，台湾高等技职院校的内部组织管理结构也具有转型时期的特点。

### 1. 追求教学卓越，提高高等技职院校内部教学质量是台湾高等技职院校发展的重点

以追求教学卓越为目标的教学资源中心的设立是台湾高等技职院校教学管理的发展方向。一直以来，台湾高等技职院校内部教学管理归属教务处，大部分高等技职院校的教务处通过注册组和课务组进行教学管理，这样的管理模式并没有超脱传统教学管理的模式。自 2006 年以来，台湾地区教育主管部门推动“教学卓越计划”，该计划的出台直接推动了各高等技职院校内部教学管理机构的调整，台湾 78 所高等技职院校有 42 所设立了教学资源中心，其中有 9 所将其设置成一级单位，虽然各个学校因为具体管理事务的不同而对“教学资源中心”的命名有所不同，但其主要的职能指向都是为高等技职院校之教学卓越服务，以促进和保证高等技职院校教学的优质发展。由此可以看出，在台湾高等技职院校的未来发展中，内部教学管理着重强化教学质量是其改革的重点，虽然不同学校在机构的设置中会有不同的命名方式和职能归属，但以教学卓越为中心则是台湾高等技职院校的共同目标。

以产学研管理为主的研究发展处日益受到高等技职院校的重视，这既符合高等技职院校的特点，也必将成为推动高等技职院校发展的重要部门。在台湾现有的 78 所高等技职院校中有 55 所设置了研究发展处，其他院校也有该部门的设置，只是名称略有不同，主要职能都是集中在掌管全校校务及研究发展、企业服务，以及就业辅导、技能测评及产学研合作等事宜上。该机构的成立和设置表明台湾高等技职院校在院校的发展规划、企业合作以及产学研合作上都有了充分的认识。产学研合作是高等技职院校发展的关键所在，也是高等技职院校的特色所指，因此，作为新兴部门并以产学研合作管理为主要职能的研究发展处在高等技职院校中的地位和重视程度，都将直接影响到高等技职院校未来的发展。

## 2. 高等技职院校内部机构的调整 and 改革是适应生源多样化和需求复杂化的必然选择

随着台湾高等教育竞争的日益激烈和少子化问题的日益严重,台湾高等技职院校在生源的竞争上趋向白热化。从世界范围来看,少子化问题带来的是高等教育适龄人口的减少,但并不意味着高等教育整体入学人口的减少。随着终身学习和学习型社会的到来,成人学生和非全日制学生将成为高等教育的潜在生源。

台湾高等技职院校为适应学习型社会需要,必须不断进行内部管理机构改革以适应学生群体多样化和学习模式多样化的需求。一方面,改革分流原来统一的部门以适应新业务管理的需要,如进修推广部逐渐分流成进修部与推广教育中心,加强夜校或假日授课的进修教育,使其面向更加宽广的推广教育、技能测评等非学分课程;另一方面,增设一些服务型的机构以提高高等技职院校的服务职能,更大程度地满足学生和市场的需要。高等技职院校都试图把校友服务和就业辅导设立为新的一级单位,目前已有多所学校将其和就业辅导相结合,形成在校期间的实习辅导、毕业前的就业辅导、毕业后的校友服务等业务的结合,还有学校引进了终身学习的教育理念,设置了终身教育处。

## 二、台湾高等技职院校内部组织结构的症结

任何的转型都是利弊同在,机遇和挑战并存。对于转型时期台湾高等技职院校内部组织结构的改革来说,高等技职院校有其自身的特点,但也不可避免带有转型时期的困难和无奈,这实际上反映了台湾高等技职院校内部一直隐藏着的症结。

(1) 高等技职院校内部管理结构设置雷同性高综观台湾地区的高等技职院校,纵向上有科技大学、技术学院和专科学校之分,横向上有公立、私立之分,但高等技职院校却没有在其内部组织结构上显示出各自的层次类别和管理特色,雷同性和相似性是台湾高等技职院校内部组织管理的最大特点也是最大问题。1994 年修订颁布的台湾地区“大学法”规定各学校应设的内部组织结构及其相关职责,强调各部门必须各司其职,这致使台湾的 78 所学校几乎都设有教务处、总务处、学务处、人事处、秘书处等部门。在人事处和秘书室的管理上,大部分学校都采用功能导向的方式进行内部事务管理,但实质的职能归属上还是一致的。

教育管理部门对台湾地区大学的控制和管理成为大学内部管理制度和模式创新的最大障碍。一直以来,教育管理部门对大学内部组织单位设置和职能归属的规定事无巨细,导致台湾高等教育机构在内部组织创新上举步维艰,这也是台湾高等技职院校内部组织结构和管理模式相对一致的历史原因。1994 年的“大学法”不仅规定了大学具体管理机构名称和职能归属,还规定大学因教学、研究、推广而需要增设各种研究中心及其他单位。其具体办法可以经由学校拟定,但必须报请“教育部”核定。这样严格的规定必然导致台湾高等技职院校内部管理结构雷同性的出现。

(2) 台湾高等技职院校内部管理改革方向不明随着台湾大学运作自主化要求和趋势的加强,让各大学有更大的弹性去调整符合各校的行政组织的呼声越来越高。2005 年对大学管理的

松绑,一方面给高等技职院校内部管理和机构的改革带来生机,但另一方面长期统一的管理模式导致高等技职院校在自我调整的空间和主动性上还有所欠缺,早已习惯于亦步亦趋的台湾高等技职院校内部管理在提倡创新和特色的新形势下变得无所适从,使台湾高等技职院校的管理改革出现方向不明的问题。

从历史来看,台湾高等技职院校大多是从专科升格成学院或者在此基础上改名为科技大学,因此,原来专科时代的很多内部管理部门和结构都面临调整的局面,加上目前台湾地区教育管理部门又放松了对大学内部机构设置的限制和管理,因此,台湾高等技职院校在内部机构设置和改革上面临无章可循,也无具体案例可模仿的局面,这使得习惯于专科管理模式的高等技职院校在如何设置和调整上变得无所适从。

高等技职院校以培养技术型人才和直接服务当地社会和劳动力市场而区别于普通教育,在内部机构的设置和管理上,高等技职院校应当本着更加满足和体现以上两大特点的目标而进行。如在图书馆和电子信息资源的管理机构设置上,应该关注能否为培养技术型人才服务;图书资源的采集和分类能否最大限度地满足高等技职院校学生的需要,能否满足高等技职院校产学研服务的需要;电子信息技术的管理同样也要为高等技职院校学生培养和产学研发展服务,为高等技职院校技术革新和发展服务。所以,在独立设置图书资源的管理上,台湾高等技职院校所面临的问题是该部门能否为高等技职院校发挥更大的作用,是否符合高等技职院校的特点。

### 三、台湾高等技职院校内部组织结构的创新

当前,台湾高等院校数量急速增加,同类院校和潜在的竞争也在加剧,学生和家长拥有更多的自主选择空间。在这种情况下,高等技职院校的未来发展须发挥其贴近市场的优势,借鉴产业管理的理念进行内部组织管理创新,力求在优胜劣汰的自然法则中求胜。

目前,高等技职院校在自我内部结构的调整上还相当有限,且有限的调整和机构改革还遭受诸多质疑和争议。但从世界高等教育发展形势和前景来看,院校发展和生源竞争已经进入白热化阶段,如何整合内部资源,改革内部管理模式使之适应并在激烈的市场竞争中获胜成为台湾高等技职院校内部管理制度改革的重中之重。

面对激烈的竞争,高等技职院校只有树立本校特色及有效的营销模式,将现有的人力、物力、财力做最有效的投资和运用,以最低的成本获得最佳的经营效率,才可能在激烈竞争中脱颖而出。Porter Michael 的五力分析模型为高等技职院校管理者了解外部竞争环境提供了分析框架,根据这个框架所进一步提出的基本竞争优势战略为高等技职院校的内部组织创新提供了理论依据。基于竞争优势策略,把企业管理理念合理应用到高等技职院校内部管理模式改革创新中来,低成本和差异化是台湾高等技职院校内部组织创新的核心所在。在高等技职院校内部组织模式创新上,一方面,内部管理要秉承低成本的原则,运用各种方法严格成本控制、加强应收账款管理、紧缩费用等方法取得比同类高等技职院校低的成本水准的比较优势,以提高市场占有率;另一方面,要强调特色差异性发展,差异化来源于高等技职院校自身的品质、创新和

特性以及服务的特色。纵观世界高等技职教育发展趋势和成功案例,大而全、大而完整的内部管理结构的时代已经一去不复返,整合集中优势是未来高等技职教育发展的必由之路,也是特色化发展的必然选择。

### (一) 时效整合走向差异集中化

对高等技职院校而言,只有掌握市场动态,根据市场需求适时改革和整合内部管理结构,降低成本,并根据市场的需要和变化不断调整内部组织的管理职能,才能以最快的方式应对市场变化,提高自身的竞争力和院校管理效益。

以台湾中州技术学院为例。该院针对教育政策导向、学生生源、教师专长、学科专业特性、地缘市场区域化等因素规划和整合校内原有结构,首创“终身教育处”,下设五个组,分别是推广教育组、小区营造组、证照辅导组、校友联络服务组和实习就业组。终身教育处的建构以市场拓展业务绩效考虑为主,并在校内现有的法规及人事制度下,配合法规原则性,达成工作效率的最大化,以协助本校整体性成长。终身教育处一方面丰富了学校的经费收入来源,2008年为中州技术学院带来的经费收入占全校年度经费的8%,明显提高了学校的经费收入。同时,新闻正面报导由每年的30件提高至300件,使社会各界对学校有了更深一层的了解,进而提升了地方认同度,也增加了学生就读的意愿。时效整合、凸显特色、集中优势发展的改革举措在中州技术学院中的实践中得到了充分的印证,而效益的提高成为内部组织结构改革创新最大的动力和最好的回报。

### (二) 院本管理强调成本集中化

在通常情况下,人才培养、产学研合作的职能更多地是在系一学院的层面进行,这符合专业和知识差异的教育规律和特点。但是,随着科技进步,知识综合化程度不断加强,过分强调系所分立的人才培养已经不符合时代发展的需要,如在实验仪器的购置上,系所分立则可能出现重复购置,或者每个系所由于经费不够都无法购置这两种极端的情况,而较强的院本管理则可能整合各系所需求,共同分担购置、运作和维护的费用,这样既能满足教学科研需要,又可以提高实验设备的使用率。同时在产学研合作上,系所分立可能导致实践和研究跨学科交叉受限,同时产学研合作的对象也相当有限,而院本管理则有助于整合交叉学科的发展,对于产学研的合作对象、合作的方式都将超越学科限制而达到效益最大化。可见,整合系所资源,合理调度,强调学院的跨学科、跨系所的作用,推动“两级管理,重心在院”的管理体制改革,充分发挥学院的职能,加强学院与社会各界之间的互动,可以充分激发学院和学院之间的竞争意识并调动其积极性和主动性,保证成本资源取之有效,能够给高等技职院校节约成本资金,显示出成本集中化的优势和特点,从而保证高等技职院校能够在竞争中立于不败之地。

一直以来,由于受过去“大学法”规定的影响,大学的学院在实际运作中缺乏实权,更多是以协调为主。”自从台湾教育主管部门对大学管理松绑后,台湾的科技大学内的学院之权限增加,体现在系、所、课程设置与招生整合职能增强;课程设置的院本位意识加强;学院内学

术研究得到强化；学院内行政督导权限得到提升。院本管理的加强表明台湾高等技职院校自身在探索内部管理制度创新上有所成效，虽然院本管理成效还有待进一步验证，但毋庸置疑，院本管理在成本集约化上比原来的系所分立管理优势明显。

创新是一种根源于竞争提高和发展的理念，组织内部管理制度的创新无人能够给出统一模式或者统一的模版，中州技术学院“终身教育处”的成立是一个创新，但这个创新所展示的是高等技职院校应市场之需而适时整合管理机构的管理理念，不同的院校根据其发展的历史和学科特点有着各自不同的院本管理模式。对于台湾高等技职院校未来组织结构的创新而言，笔者认为，在“大学法”规定各大学组织自主化后，合理灵活的内部机构改革将为台湾高等技职院校的经费问题提供新的思路。低成本和差异化将成为高等技职院校内部组织创新的重点更是难点所在，整合资源、节约开支、集中发展并凸显特色成为高等技职院校内部管理制度创新的目标。高等技职院校可以通过内部管理结构的改革来设立新机构或者整合旧机构，以便最大限度地整合校内外的资源，谋求学校与企业或其他学校的策略联盟，达到广泛的校际合作，以提高办学效益。时效整合型的内部机构设置将为台湾高等技职院校特色化发展提供可能。只有通过时效整合内部管理机构，突出强调校本计划和特色，面向市场，分析市场需求，台湾高等技职院校才能以最快捷和直接的方式来进行管理。“院本管理”的内部管理理念将成为未来台湾高等技职院校内部组织管理的关键所在。

（《教育研究》2009 年第 10 期）

## 工学结合背景下高职院校教学管理模式探索

### ——以浙江金融职业学院为例

高职教育教学改革是推动我国高等职业教育从外延扩张逐步走向内涵发展的必由之路。探寻高职院校教学管理模式如何更好地适应高职院校教育教学改革与发展的新要求，是深化高职教育教学改革、提高人才培养质量的必然诉求。工学结合是一种利用学校和企业不同的教育资源与教育环境，发挥学校与企业在人才培养方面各自优势，将以课堂传授间接知识为主的学校教育教育与直接获取实际经验和能力为主的生产现场教育有机结合，满足企业需要，实现学生职业能力与企业岗位（群）需要对接的人才培养模式。工学结合人才培养模式改革要求高职院校教学管理必须以满足个体和社会发展需要为出发点，以提高管理质量和效率为基础，创新教学管理模式，使教学管理更好地引导教育教学创新，充分发挥校企两种教学资源优势，推进内涵建设，进而推动教育教学质量的不断提升。

## 一、工学结合人才培养模式改革对高职院校教学管理的诉求

工学结合人才培养模式具有四大基本特征：即现代性、职业性、市场性和大众性。工学结合人才培养模式对高职院校教学管理提出了更新、更高的要求。

(1) 从高等职业院校发展的轨迹分析。1999年，高等职业教育随着高等教育规模的扩大而进入了大发展时期。由于高等职业教育在我国发展时间较短，没有成熟的经验可以借鉴，高职院校普遍存在定位不准的问题，沿用本科的教学模式、教学计划和课程体系及教学管理模式，导致高职教育淡化了其职业性。为扭转这一现象，从政府管理层面，到高职院校及广大教育研究专家学者积极探索、勇于实践，将学习职业教育发达国家的成功经验与本土化相结合，提出了以服务为宗旨，以就业为导向，走产学研结合的发展道路，培养生产、建设、管理一线的高素质技能型人才的高职教育改革方针，确立了校企合作的办学模式及工学结合的人才培养模式。在这一历史背景下，深化基于工学结合的教学质量管理体系建设，成为高职院校内涵建设中必须面对与解决的现实问题。

(2) 从人才培养工作的系统性分析。在工学结合背景下，无论是教学主体、教学内容、教学环境，还是评价手段都发生了重大改变。从教学主体看，教师素质需要不断“双师化”，师资队伍的人员构成由于兼职教师的加入也不断对教学制度建设提出新的要求。职业院校单纯的学生身份也在学生与企业准员工之间转换。从教学内容看，课程的开发、大纲的制定、内容的更新都需要行业企业的广泛参与，这对教务管理工作课程统摄能力提出了新的要求。从教学环境看，企业工厂实习、实训车间的设立，丰富了教学资源，大大提高了教学环境的真实性，但也拓展了教学管理的空间范围。从教学评价的手段看，单一知识评价已经不能满足工学结合人才培养模式的需求，多元化的评价方式为教学质量管理增加了难度。

(3) 从工学结合人才培养模式改革的现状分析。目前，我国工学结合的人才培养模式除了在外运作机制方面缺乏有效的制度保障之外，在“工”与“学”的微观操作层面尚存在着以下主要问题：①“工”这部分的内容、要求与专业或课程教学相脱节，或者未能贯穿专业人才培养的整个过程；②工学结合只是在校外开展，并且校外实习基地建设缺乏系统性，无法提供稳定、优质的实习机会；③工学结合的组织比较紊乱，缺乏有效的管理与监控，放任自流，浪费了大量的教学时间；④评价方式仍囿于传统的桎梏，无法体现职业能力的要求。解决上述问题，有赖于教学管理模式及教学管理体系的创新。

## 二、工学结合背景下高职院校教学管理的主要特征

高等教育管理具有人文性、专业性和科学性等方面的特征。工学结合背景下，高等职业教育教学管理与普通高等教育教学管理相比，具有以下几个方面的主要特征。

(1) 社会性。与学术型的普通高等教育相比，高等职业教育与经济社会发展的关系更为直接和紧密。它既受到经济社会发展的制约，同时又更为直接地促进经济建设和社会发展。高职院校的教学管理必须认真研究其社会性，主动、自觉地与经济社会发展相适应，教学管理的内



容与形式也必须符合国家相关的方针政策,体现服务社会的基本职能。此外,高等职业教育是以服务为宗旨,以就业为导向,培养面向生产、建设、管理与服务一线需要的、具有良好的职业道德和创新精神的高素质技能型人才。这一人才培养目标的定位要求学校与企业的紧密合作,要求充分发挥学校、企业两个主体的共同作用,共同育人,高等职业院校的这种开放性的办学特征也增加了其教学管理的社会性。

(2) 差异性。与其他教育类型相比,高等职业教育的教学管理工作无疑更应该关注学生发展的个体差异性。这种差异性不仅体现在同一院校中生源的差异性:既有技工类、职高类、中专类毕业生,又有普通高中毕业生;也体现在同一学校、同一专业学生不同学习能力、不同发展能力的差异性上,更体现在工学结合背景下,课程内容、教学方法以及学生学业多元化的评价方式等方面。这些差异决定了高等职业教育教学工作是一个多样性的动态过程。高职院校教学管理必须认真研究这种差异性,设计满足学生个性化需求的人才培养方案,从而满足社会、学生个体对高职教育的多元化需求。

(3) 综合性。高等职业教育教学管理的综合性体现在:一是与其他教育类型相比,高职教育与经济社会发展的关系更为广泛、密切,其办学模式与人才培养工作体现出开放性、职业性与实践性等综合特征。二是高职教育教学管理所涉及的职责范围更广、工作内容更为复杂、难度更大,它面临着整合校内外多种教育资源的任务,其复杂程度对高职教育教学管理工作者在能力与素质上提出了更高、更综合的要求。三是高等职业教育教学管理工作所依据的基本理论与管理学、社会学、经济学等都有着密切的关系,这一领域的研究已经成为一个跨学科领域。

### 三、“三维一体、三化一式”教学管理模式探索

结合工学结合背景下高等职业教育教学管理的特征,运用系统论的思维方式,浙江金融职业学院通过多年的实践探索,逐步建立起了“三维一体、三化一式”的教学管理模式。所谓“三维一体、三化一式”的教学管理模式是指以“三全”质量管理理念为先导,融时间维度、空间维度、主体维度 3 个维度管理为一体,实行人性化、柔性化、信息化、开放式的教学管理模式。它是基于工学结合背景下的高职教育教学改革,以学生的发展为根本,以柔性化管理为方法,以现代信息技术为手段,以开放式管理为平台构建的高职院校教学管理新模式。

#### (一) 三维一体

(1) 强化时间维度,实现全程化教学管理。工学结合的人才培养模式改革,对高职院校的教学过程提出了全新的要求,需要构建涵盖从新生入学到毕业生回访全过程的质量管理体系。这一体系包括学生在校 3 年时间跨度内从人才培养方案设计、始业教育到毕业生质量跟踪调查的系统工程;包括如何就工学结合的各类形式,进行全时质量监控,形成基于工作任务与岗位职业能力分析的工学结合的人才培养方案、校企结合的新生始业教育工作方法、认知实习、专业实习、顶岗实习等实习质量管理体系与方法;包括毕业生质量调研体系开发等系列内容。为此,在教学管理制度设计上,学院按照工学结合人才培养模式的要求,制定了一系列教学管理

规章制度,如“学生千日成长指南”、“人才培养方案制订指导意见”、“毕业生跟踪调查办法”等,并对教学质量进行全过程管理。

(2) 延伸空间维度,实现全方位教学管理。工学结合人才培养模式改革,极大地延伸了教学空间,主要教学场所从教室、学校变为生产性实训基地、顶岗实习基地,模拟或仿真、全真化实验室等。为此,高职院校必须建设涵盖工学结合主要教学活动空间的教学质量管理工作机制、方法与制度。其中包括学生生产性实训质量管理机制、学生顶岗实习质量管理机制、符合各类工学结合形式的教学质量评价体系等。对此,学院树立“大课堂”的教学观念,从以学校为中心向以他方为中心转变,打破传统僵化的教学组织管理方式,改革原有教学规范中不适宜工学结合人才培养模式的内容,构建全新的教学规范与管理机制,鼓励教师与企业深度融合,教学任务与实际岗位需求结合,重构彰显高职教育特色的教学组织形式。

(3) 完善主体维度,实现全员教学管理。工学结合的人才培养模式改革,必须在全体教师及行业、企业的参与下才能推行,教学质量管理的主体应从教学管理职能部门拓展到涵盖行业、企业的“双主体”,及教师、企业与学生等所有参与教学活动的人员。高职院校应打破学校单方评价的传统做法,发动行业、政府与社会力量参与教学质量管理工作,重视吸纳行业企业技术人员共同参与,实现质量管理主体的多元化,强调评价过程中多主体之间的合作、互动与沟通。为此,学院修订了《兼职教师规范化管理办法》、《教师工作业绩考核与工作量计算办法》、《教学质量监控与评价办法》等,使校内外教师的教学工作能与工学结合人才培养模式改革相对接,并形成系统的工作机制,促进教学质量管理工作与企业管理的有机结合,从而有效推动了教学工作规范有序地开展。

## (二) 三化一式

(1) 坚持人本理念,实现人性化教学管理。人本管理的本质是一种把“人”作为管理活动的核心,以促进人自身完善与发展为根本目的,强调个人价值与集体价值、个人目标与组织目标辩证统一为原则的管理理念。高职院校管理要素中主体性成员——学生是活生生的人,因此在教学管理中只有以人为本,把调动人的积极性这个目标转换为通过管理塑造一种环境,激励学生自觉为实现社会价值和个人价值目标的统一而奋斗,这种管理才是有效的管理。“人性化”教学管理模式的构建体现了这一理念。自 2004 年以来,学院积极探索“准专业证书”制,全院近 600 名学生参加了“准专业”相关课程模块的学习,并取得了准专业证书。自 2005 年起,学院以满足行业企业对高素质应用型人才需要以及学生个性化需求为出发点,积极创新工学结合人才培养模式改革,构建了以订单为载体的个性化人才培养方案,在学生第一、第二学年学习并掌握专业核心能力的基础上,在第五学期专门设置了订单模块、专业深化和拓展模块以及面向全院学生开设的第二专业选修模块,努力加大选修课程比例,使学生有更多的选择余地,满足了学生多样化、个性化的发展需求。

(2) 改革教学管理方法,实现柔性化教学管理。工学结合背景下人才培养模式的改革需要高职院校的教学管理加大柔性程度,使学生有较多的选择余地与发展空间。高职院校应从工学

结合人才培养模式出发,构建柔性化的教学管理制度,以适应现代社会对职业教育的要求,改革原有学制、学籍管理模式,推进适合高职院校特点的弹性学制,逐步实施完全学分制,提高学制、学籍管理的兼容性。为此,学院在教学组织、教学运行、教学资源配置、管理方法上力求克服刚性过多、柔性不足的问题,加大柔性程度,鼓励学生取得职业资格证书与自主创业,将学生取得社会实践、顶岗实习、职业资格证书、创业业绩以及获奖等情况折算成一定的学分,逐步实现了柔性化的教学管理。

(3) 创新教学管理手段,实现信息化教学管理。工学结合背景下的教学地点实现了从封闭的学校内部扩展到外部的行业企业中,形成了一个由学校、企业和社会三方共同构成的开放性的教学互动空间。此外,由于学生多样化、个性化需要的凸显,传统的教学管理模式已难以应对教学管理内容的多样化变革,构建“信息化”教学管理模式势在必行。为此,学院十分重视教学管理手段创新,较早地引进并使用现代管理技术手段,从排课、学生选课、“准专业”证书及职业资格证书的报名及考试、学籍管理及学业成绩查询等教学运行管理,到学生评教、人才培养工作状态数据平台等教学质量监控,均充分利用信息管理平台,并在对平台信息数据进行分析的基础上,查找问题、分析原因,研究制订相应的改进措施,不断提高教学管理的质量和效率。

(4) 搭建教学管理平台,实现开放式教学管理。工学结合下教学体系的开放性不仅体现在教学活动的主体由单一的学校变成企业和学校两个主体,而且体现在职业院校的教学体系实现全面的开放,具体表现在教学场所、教学内容、师资队伍、教学评价以及教学资源的构成等诸多方面的开放上。高职院校教学管理应适应开放式教学的要求,不断延伸管理范围,重建管理制度,再造管理流程,完善质量管理和保障体系,实现由行业、政府与社会力量等共同参与的多元化质量管理主体。为此,学院成立了作为学校下属的二级学院——“银领学院”。银领学院在办学上,以订单培养为始点、以开放式办学为特征、以双师团队为依托、以工学结合为载体、以校企合作为平台、以优质银领为目标,实现了学院“行业、校友、集团共生态”的办学模式和订单式人才培养模式的无缝对接,促进了学生高就业率和高质量就业。

(《中国高教研究》2010 年第 10 期)



## 高职院校校企合作课程建设探讨

课程是按照一定的社会需要,根据某种文化和社会取向,为培养人所制订和生成的一套有目的、可执行的计划。课程是落实教育目标的主渠道,是传授知识技能、形成思想观念、培养行为习惯、发展智力、培养能力的重要载体。因此,课程建设是确保人才培养质量的最重要的教育教学基本建设任务之一,是教学改革的核心,对教学质量的提高具有十分重要的战略意义。2003 年教育部发布《高等学校教学质量与教学改革工程》后,课程建设得到了应有的重视。

### 一、高职教育校企合作课程建设现状

2006 年教育部发布的《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》(教高[2006]16 号)要求:高等职业院校要积极与行业企业合作开发课程,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,改革课程体系和教学内容。目前,高职院校已经开展了与企业合作进行课程建设的工作,但从总体上讲,校企合作开展课程建设主要还停留在观念阶段,还属于浅层次的校企合作。总的说来具有以下特点:

(1) 课程建设的形式单一。目前,校企合作建设课程的形式主要有两种:课程置换和课程共建。课程置换时将高职院校现有专业的相关课程,全部或部分地替换为企业的培训课程。课程共建就是学校和企业共同实施课程建设,主要是引入企业员工参与课程建设,但一般只停留在企业人员参与课程设计阶段。在此过程中,学校和企业的角色分工不明确。总的说来,有将校企合作课程建设简单化的倾向。

(2) 课程建设的范围有限。目前,校企合作建设课程理念没有在高职人才培养方案的全部课程建设中得到体现。专业课程建设中教师们会自然想到与企业开展合作,而在专业基础课程建设中通常会忽略这一点,而且教师们也颇感有难度,觉得很难将专业基础课程的教学和职业实践结合起来。

(3) 课程建设中对校企合作的理念理解有误。众多的教师认为校企合作建设课程就是在课程建设过程中,引入企业员工参与或在课程内容上体现企业的技术内容。殊不知,校企合作课程建设的理念应该是学校与企业共同建设课程,使学生通过该课程的学习实现学校与企业双方

的人才培养目标。由于课程建设过分重视满足企业或就业的需要，课程建设的重点放在了专业技能的培养上，将专业课程演变成了培训课程，忽视了职业道德、职业文化等非专业技能的培养，忽视了学生全面发展目标。

## 二、高职教育校企合作课程建设的理论基础

从社会学的角度来看，“结构—功能论”认为社会中每一个不同的系统，包括教育系统都具有与一个更大的系统和它的其他部分相联系的重要功能。教育就是要通过对个体进行特殊的训练，使个人能够适应社会一般公民的文化，并与社会融为一体。功能理论的代表人物美国学者帕森斯认为，个人能力分为两部分：一是完成与个人角色能力有关的任务所需的能力与技能；二是完成符合他人所期待的与角色相适应的人际行为的能力。

从心理学的角度来看：建构主义认为，知识不是简单地由教师自然传递给学生，而是需要由学习者主动地建造到自己的头脑里，学生不是得到想法，而是产生想法。建构主义强调学生是主动的学习者，学习要以学生为中心，提倡在以学生为中心的学习中包含情境、协作、会话和意义构建等四大要素。从教育哲学来看：实用主义的代表者杜威认为课程教学中真正的中心是学生，课程组织应考虑到学生心理发展的次序，知识必须通过积极主动的活动得来，必须与经验结合在一起，在“做”中学，以问题为中心的教学非常有效。笔者认为，结构功能论是高职教育培养符合企业需要的高技能人才的理论基础。由于企业文化和产品技术特点的不同，每个企业对自己所需的高技能人才都有其独特的要求。因此，通过校企密切合作建设的课程的学习，学生对一个企业的文化和产品技术有一种先入为主的认同，可以提高学生进入企业后的适应性。建构主义和实用主义是高职教育教学实施“教学做合一”、以学生为主体、重视情境教学和项目教学的理论基础，“教学做合一”是高职教育教学的特色所在。需要强调的是，在校企合作进行课程建设的过程中，必须把学生的可持续发展摆在应有的位置。不能因为要求学生符合企业的需要就牺牲了学生的可持续发展。从本质上讲学生的可持续发展能力的培养与校企合作并不是对立和矛盾的，因为企业同样需要具有可持续发展能力的员工。

## 三、高职教育校企合作课程建设的原则、内容与保障

目前高职教育校企合作效果不佳的一个重要原因在于没有从课程建设的角度来实施校企合作，因此高职教育校企合作的重心必须下移至课程建设层面。要通过校企合作课程建设的有效实施，使企业清楚地看到校企合作的效果，校企双方的合作才能更有效，实现双赢。

### （一）校企合作课程建设的原则

（1）以企业为主导、以学校为主体。以企业为主导的含义是高职课程建设须由企业提出课程建设的要求和整体构想，包括课程的目标、内容、师资等方面的建设要求。课程建设必须以

企业为主导是校企合作中以企业为中心的必然要求。在课程建设中只有以企业为主导,企业才能提出实际的要求,人才培养才可能真正满足企业的需求。

以学校为主体的含义是课程建设必须以学校教师为主要力量,由“双师”素质教师负责将企业提出的知识、能力和素质培养的要求在课程中加以实现。由于教师熟悉教育心理和教育教学规律,因此,课程建设的任务更合适以学校为主体。

(2) 以满足企业需求为目的、以实现学生的全面发展为目标。高职教育的课程以培养学生掌握企业所需的知识、能力和素质为目的,这是课程建设以企业为主导的必然结论。由于课程建设以企业为主导,是企业从自身生产的角度提出培养要求,所以课程建设必须以满足企业需求为目的,这是高职姓“职”所在。只有这样高职教育才能更好地服务于企业。同时,高职教育姓“高”,它属于高等教育,它要担负促进人的全面发展的责任。这是高职教育更高、更重要、更长远目标。因此,知识和能力的传授要遵从认知理论,教师要对企业提出的课程建设要求进行转化,并根据学生全面发展的要求加入相关教育元素。同时,对课程内容进行整合,使得课程既能满足企业需求又能满足学生全面发展的需要。

(3) 以项目课程为基本方式、以课程单元为基本单位。要确保高职教育课程建设的效果,必须重视高职教育课程的组织与实施。项目课程是一种以工作任务为中心选择、组织课程内容,并以完成工作任务为主要学习方式的课程。项目课程能有效加强课程教学内容与实际工作之间的相关性和贴切度,整合知识、能力与素质,使得课程建设能满足前述两个原则。为此,要对课程内容进行有效的分割形成课程单元,要明确每个课程单元的教学目标、内容、资源、评价等,要将高职教育课程建设进一步下移至课程单元的建设层面。课程单元是一门课程的组成单位,一般由几个课时组成。课程单元是教学内容序化、整合后的直接结果。它在教学内容上对应着一个具体的教学情境和具体的知识、能力和素质的培养目标。以课程单元为课程建设基本单元能确保课程建设目标的全面实现。

## (二) 校企合作课程建设的内容

需求;课程内容的原型必须来自企业生产实践;课程评价要实施双重标准,一是能否满足企业需求,二是能否满足学生的全面发展的要求;课程资源的建设包括课程实施需要的各类教学条件,实验实训条件;课程师资队伍的建设包括兼职教师队伍建设和双师素质教师队伍建设。在课程组织中,课程内容由学院教师根据认知理论进行知识和能力的序化和整合,并在此过程中加入学生全面发展所需要的各种元素,最终形成课程内容。在课程的实施中,要具体考虑教材、教学的组织方式、教师的教学理念、学校的教学政策、企业的要求的变化等教学环境因素,根据这些变化对课程的实施提出具体的要求。对一门具体的课程而言,不但要有教学大纲、教材、教学资源、教师等,还要有当时当地的课程实施方案。

### （三）校企合作课程建设的保障措施

（1）校企合作开展有效课程建设的前提条件是校企双方对人才培养已达成一致意见，已形成良好合作关系。为此，高职院校要按照开放办学的要求，全方位地开展与企业的合作。

（2）组织保障。要针对每一门课程的建设成立项目小组，小组成员由来自企业的兼职教师和来自学校的“双师素质”教师组成，由兼职教师担任项目小组长。项目小组的工作周期贯彻课程设计、课程组织和课程实施的全过程。

（3）制度保障。在开展课程建设前，项目小组要制定校企双方有关课程建设权益、商业秘密保护的合同，确保企业能无后顾之忧，全心全意与学校开展合作。

课程建设是促进高职教育校企合作深度融合的重要途径。校企合作开展课程建设要使课程不仅能完成职业岗位实际工作任务需要的知识、能力、素质要求，同时还要为学生可持续发展奠定良好的基础。

（《中国高教研究》2010 年第 10 期）

## 项目课程“任务书”设计的新视界： 基于实践误区的思考

项目活动是实施项目课程的载体，任务书则是项目活动设计的重要环节。倘若把项目活动比作“神经元”，那么任务书就是负责传递有效信息的“突触”。任务书设计的重要性由此可见一斑。本文基于目前设计任务书理念上的曲解和实际操作走入的误区，对任务书的本质展开深入探讨，并回答与其相关的一系列问题：如什么是任务书？什么是职业教育课程层面上理解的任务书？在这个层面上，一个好的任务书应具备哪些主要特征等等。最终从两个层面、三个层次详细阐述任务书的内涵，并对其功能进行分析。

### 一、任务书的“迷思”与“迷失”

任务书（work sheets）这一概念多见于建筑设计等工科教育的专业课程计划和教学设计中，笼统的说，“任务书的内容既要能考查学生对相关专业课程掌握的程度，也要能考核学生综合应用知识解决实际问题的能力。而后英语教学、数学教学等基础教育研究也逐渐意识到，任务书（或称工作单）是将课堂内容和实际运用能力融合在一起的纽带。这些认识都具有突破性，且有重大的意义。但是，对于职业教育项目课程的实施而言，还必须将职业教育本身的特殊性考虑在内，既不能将学校从前的实验、实习指导照搬过来，也不能将企业岗位上的操作规程挪

用过来。换句话说,目前职教领域对任务书的认识,已经产生了一些“迷思”,导致课堂实践陷入“迷失”之中。

### (一) 将任务书完全等同于(或近似于)实验指导

在传统的“三段式”课程模式中,实验课是理论课的附庸,是为验证理论而存在的。因此,实验指导一般设计得比较简单,主要由教学目标、教师演示、学生操作、填写实验报告等几部分组成。项目课程改革以来,传统的“三段式”课程体系被解构,项目式教学、基于问题的教学、模块教学等新模式得到广泛提倡,“做”的重要性直线上升。于是,如果将项目课程仅仅理解为强调“做”、“技能训练”的话,那么,将原“三段式”课程中与“做”直接相关的部分——实验课等同于项目课程,把原实验指导中的“实验一、实验二”冠以“模块一、模块二”或“项目一、项目二”之名,也就不足为奇了。造成这种现象的主要原因是对项目课程理念的误读、曲解。尽管建构主义知识论、情境学习论、活动理论、学习条件论等都是最具代表性的项目活动的理论基础,无论对于基础教育还是职业教育,这都是课程改革的奠基石。但是,这些理论枝繁叶茂,派系繁多,假如不能从中挖掘出更为具体的、对实践中的设计行为更有指导意义的理论支持,那么,项目课程改革的理念仍然无法“落地”。

然而,也许有人会提出质疑,尽管有些任务书在形式上与原实验指导书比较雷同,但其实质是有区别的,是具体课程的教学内容决定了它必须采用这种形式。比如,《中药制剂检验技术》这门课中,“片剂的崩解时限检查”是新旧课程模式中共有的教学内容,学生必须掌握片剂崩解时限的检查技术,理解检查原理,并能正确填写实验记录和检验报告。因此,在原实验指导的基础上设计任务书是合理的。这也许是项目课程改革实施层面上最蛊惑人心的“迷思”之一。任务书“学的取向”与实验指导“教的取向”、任务书“互动(包括个体自身和个体与他人)的形式”与实验指导“演示——模仿的形式”,以及任务书的综合性本质使二者无法殊途同归。

### (二) 将任务书简单设计成工作岗位操作规程

工作岗位操作规程,即标准操作规程、标准作业程序(SOP),是企业以文字形式培训新员工和约束所有员工的非常详细的岗位操作说明,它甚至详细到工作中的每一个动作。一般来说,岗位操作规程都有统一的格式,将某一事件的标准操作步骤和要求用文本的格式规范起来。可以说,SOP是较为科学的,它是实际工作经验的结晶,它把某一操作程序的关键控制点进行细化和量化。因此,在实践性教学的重要性尤为凸显的今天,教师在设计任务书时将其作为重要参考依据之一,也是很自然的。比如,某职业院校就将SOP引入其药剂学专业课程中,规定学生在实训过程中要填写模拟企业生产和鉴定记录来设计的工作过程记录和工作报告,完成项目后要求按规定清场等等。

诚然,SOP就其规范性、科学性、格式化而言,有许多可取之处,任务书设计应借鉴其合理成分,提高对上述共种特征的重视,不断地把在日常教学实践中通过经验传承的内容规范化、



制度化。然而，众所周知，“现代职业教育不能仅仅满足于重复性的动作技能训练，而必须努力培养学生在复杂的工作情境中进行分析、判断，并采取行动的能力。”因此，任务书绝不是操作步骤、工作程序的简单翻版，而必须呈现现实生活中的各种情境，使学习者意识到工作和现实世界中的自然的、普遍存在的、真实的复杂性，而不是刻板的、机械的步骤和程序。也就是说，学习者需要完成任务书中所提出的各级任务，以此将新学习材料与其原认知水平联系起来，这也使得其不得不综合各种知识、技能来完成任务，此过程中的疑惑和不解将激起其参与后续活动的积极性和主动性。这样的任务书类似于工作过程中的操作规程，但二者绝不是同一事物。简而言之，任务书必须既能使学习者明确知晓新内容的意义和学习逻辑，又有助于将学习者引入实际问题 and 项目活动之中。而前者是操作规程可以提供的，后者则是其尚未涉及的。

### （三）将任务书片面理解为“先行组织者”的一种类型

“先行组织者”是最早由美国教育心理学家奥苏贝尔（David P. Ausubel）提出的使学习的新材料与学习者认知结构内的原有知识密切联系起来的学习材料。一般的先行组织者主要分为陈述型和比较型两类，主要是通过讲述、问答、演示等手法来呈现的。任务书（或工作单）在普通教育中的应用，也一般是学习者学习课程内容之前接触到的“先行组织者”，它让学生有充分的时间做好学习前的各项准备。有学者指出，任务书是基于学习内容、学习目标和课程标准的、事先设计好的、将学习者引入活动的文本，当学习者遵循任务书（或工作单）的思维路线来开展活动，他们就发展了与项目活动有关的概念、技能的理解。

但是，对于职业教育而言，尤其是职业教育专业课程而言，如果仅仅把任务书理解为“先行组织者”的一种类型，那么，其功能就会大打折扣。这是因为，第一，尽管结构良好、易于实施，但如果无法将任务书贯穿于整个学习过程，学习者并不能直接联系其生活和将来所从事的工作领域，也不利于学习者将其先前习得的概念、技能运用于特定的情境之中，以此发展有意义的理解。第二，尽管包含了有价值的内容，但就职业教育和职校学生而言，倘若任务书仅停留在吸引学习者注意力而不是维持、激发起内在动力的层面上，也就无法引发有意义的学习。

## 二、任务书的内涵

综上所述，可以把任务书（职业教育层面上的）定义为“用来帮助确立学习意义和心向的、贯穿整个活动过程的、主要以结构化表格（或图表）形式呈现的文字材料”。这一定义规定了两个层面、三个层次。

### （一）任务书的功能是有效地引发、引导整个学习过程

奥苏贝尔认为，“学生能否习得新信息，主要取决于他们认知结构中已有的有关观念的相互作用……由于这种相互作用的结果，导致了新旧知识的意义的同化。”这就是先行组织者存在的最大意义。作为好的任务书，首先应该能够符合这一要求。前面提到，任务书与“先行组

织者”不完全相同，但绝不是要将二者完全对立起来。引发学习者的学习兴趣和学习心向不是任务书的最终目标，维持和引导整个学习过程才更能体现其重要性。其次，古德兰德(J.Goodlad)之所以得出“学校里很少有真正意义的学习”这一结论，就是因为课程内容“极少与现实世界里复杂情境中的问题—解决有关”。因此，好的任务书，还应该是情境化的，即能充分表现现实生活 and 真实情境中的各种复杂的、具体的、有教育价值的、值得探究的内容。

(1) “情境化”是任务书的外显功能。对职业教育课程而言，情境化是吸引学生、联系生活的重要途径之一。“只有在真实的学习情境中，当学生积极地完成具体任务、努力地思考其中的实践性问题时，知识才有可能在共认知结构中和工作任务建立有机联系。例如，也许许多学习者不会立即意识到“分析医药市场购买者行为”的重要性，大多数学习者对这种微观行为并不感兴趣。但是，假如教师在学习这部分内容之前，先呈现一份任务书，要求学习者对其或其家人过去买药的经历作一回顾，并帮助其分析、总结家庭各个成员的购买行为的特征，那么，很可能学习者就会开始思考家庭成员以外的个体在购买药品过程中是如何决策的，有哪些因素影响了个体的购买行为。从这一点来看，任务书的情境化对学习者是至关重要的。相反，去情境化的任务书，尽管活动设计得生动活泼，如果不联系学习者所关心、所能接触到的日常生活，那这个任务书就失去了激励学生思考的原动力，也就无法产生有助于学习发生的成功感、满足感和学习经历。任务书的“情境化”还体现在另一层面，即任务书必须追求对教育本身有用的价值，而不是一切物体的价值。换句话说，倘若某些内容具有很高的价值而不是教育价值，任务书中也必须对其摒弃。目前，将任务书完全等同于工作过程中的工具书、工作手册或岗位操作规程，这也是一种危险的趋势。这是因为，“尽管工作本位有很高的教育价值，但是，有些工作本位学习实际上可能阻碍了学生的学习，甚至可能产生了负面效应。”

(2) “对话性”是任务书的内隐功能。促进对话是创造“活动的、合作的、反思的”学习的唯一途径。“学习只在与教师、教材、学生、环境的相互关系中，才能够得以生成、发展。”其最基本要求就是学习者与学习材料、与教师、与其他学习者的共同参与和投入，而促进互动的方法绝不是放任自流，让学习者主导教育的一切。日本学者佐藤学指出，对具体表现教学内容的教材的“被动的能动性——应对”是很重要的。可以说，“任务书”的隐性功能很可能决定了一切。这是因为，在阅读了任务书中相关材料之后，学习者被唤起了怎样的印象、形成了怎样的观念、与其先前认知是否矛盾等等，对这些问题的密切注意决定了学习的整个过程。倘若学习者没有通过任务书发展出与他人、与自己、与学习材料对话的倾向性，那么，即便任务书设计得如何“情境化”也是枉然。

要激发对话，第一，任务书中的内容应该与学习者的认知发展水平相适宜。若非如此，即便是再有趣的主题（或问题），也无法唤起学习者的共鸣，从而引发有意义学习。第二，任务书中的内容能够使学习者长时间保持参与活动的兴趣，并鼓励学习者自我探索更详细的相关信息。如启发性问题，就有助于学习者发散思维、共同讨论，在此基础上完成后续表格和项目活

动, 并让学习者通过选择性问题来表达学习材料唤起的被动的能动性。对“对话性”的关注方式是多样的, 可以通过要求学习者用文字表达、语言表述或肢体表演等方式来实现。

## (二) 任务书是以结构化表格(或图表)为主要形式的文字材料

除了上述功能表现之外, 任务书还必须具备“制度化”的现实表现。这里的制度化(institutional), 指的是任务书的规范化、格式化和常规化。也就是说, 在共同的教育目标之下, 应该围绕每个子项目(或子任务)编制任务书, 任务书的编写严格遵守课程标准的要求, 以实现既定的知识、技能、素养目标为指引, 并按照上文提到的结构来编排。这样做的目的是为学习者提供有助于激发有意义学习的学习材料, 只有这样, 才能够保证任务书的科学性和高质量、高标准。目前, 尽管很多专业课程也编制了任务书, 但其中大多数是供实训课使用的, 其与原实验课的讲义、教材到底有多大区别, 值得反思。并且, 这种意义上的任务书基本上只聚焦于实验原理的陈述、实验工具的介绍和操作步骤的陈列, 与本文的任务书有本质区别。

任务书的结构应主要包括: ①标题。标题的作用在于指明该任务的功能和学习重点, 标题所要传递的信息是使学习者对项目活动的内容有一个初步认识, 激发其建立起对所学习内容的好奇心。因此, 标题的格式以“动词+名词”为宜。②引导文。引导文是对所要学习内容的进一步阐述, 说明学习某一内容的迫切性及其作用、价值。更重要的是, 引导文要将学习者带到某一领域或某一专业的逻辑之中, 带入活动之中, 带入反思、思考之中。因此, 引导文必须简明扼要、言简意赅, 以求将学习者的思维快速地引入正文之中, 维持其积极性。③正文。正文的形式要活泼多样, 可以运用启发性问题和参与性表格, 还可以运用图片、动画、音频、视频等等。但需要注意的是, 这些形式的目的在于吸引学习者参与活动, 不能仅仅为了追求视觉效果而尽可能花哨。另外, 正文的内容是从项目活动的学习内容中抽取出来比较难懂的、与传统思维有冲突的、需要学习者转变逻辑的材料, 再加以适当的加工。因此, 也就是说, 正文的编制至少必须遵循两个基本原则, 一是与后续内容的一致性, 二是增强学习者的参与、互动和思考。

## 三、“任务书”示例

综上所述, 此处以《医药市场营销》课程为例, 呈现一个任务书样例(见表 1)。但“任务书”的设计并不存在一成不变的设计与实施方案, 只能是在教学实践中不断完善。对于教师和课程专家来说, 其设计都将是一种挑战。

## 结语

以上叙述了设计任务书可能遭遇的“迷思”和“陷阱”, 即实际操作中可能将任务书设计成实验指导书、工作岗位操作规程或“先行组织者”的类型之一。而且这些迷思和陷阱, 往往不为人知, 甚至陷入了还不自知。那么, 任务书到底应当如何定义呢? 本文对其内涵进行了具

体分析，总结了任务书内涵的两个层面和三个层次。总而言之，只有深刻领悟任务书的本质和作用，才能把任务书贯穿到整个项目活动的过程中，任务书才能成为保持学习和支持学习的有效“突触”。

表 1

任务书——引入有效的医药市场营销理念		
<p>医药市场营销理念始终是医药企业发展过程中的一个核心问题，它是医药企业从事医药市场营销活动的指导思想，即医药企业以什么为中心组织经营活动，持什么态度、思想和经营理念处理企业、消费者和社会三者的利益。因此，以下通过对一些营销行为的分析，帮助学习者建立正确的、有效地营销理念。</p> <p>请带着以下几个问题来分析以下表格中的营销行为，并对其特征进行反思和总结。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 新的世纪医药市场营销面临着多重挑战，您能总结出几条吗？如产品战、价格战、广告战、渠道战、终端战、促销战、炒作战等等。</li> <li>● 您认为，究竟是“酒香不怕巷子深”还是“酒香也怕巷子深”？请说明理由。</li> <li>● 您认为，传统营销应如何走出困境？</li> </ul>		
行为	分析	特征
某医药企业的经营重点放在生产制造过程，着重解决生产效率和成本、技术等问题，几乎不考虑市场变化。	×	这是市场体制下企业运作的主要方式
	√	在这种观念指导下的医药企业无法适应市场的变化，被市场淘汰在所难免。
某医药企业把营销作为企业经营的重点和突破口花大力气进行全员推销、广告、漫无目的的促销大战等，以解决产品滞销的问题。		只要广告做得好，产品就有销路。
		产销不对路的情况也不会得到根本的缓解以致造成企业更加举步维艰。
某医药公司强调诚实、正直和以人为本，这一信条反映了该公司对社会利益的重视。按照这一信条，该公司宁愿自己遭受巨大损失也不愿让一件劣质产品上市。该公司将市场调研、预测，到营销决策，再到生产制造、内部管理、技术活动、财务活动，再到市场销售和售后服务，作为一个整体通盘考虑。		企业的营销是一个有机的过程，任何一个环节的失误可能导致企业经营的失败。
		只有全盘考虑，才能随市场和企业实力及规划的变化在某些环节和内容上战略性把握并有所侧重，灵活应变。

(《职教论坛》2010 年第 24 期)