



我校高交会参展项目特色突出反响热烈

第十二届中国国际高新技术成果交易会于 11 月 21 日在深圳会展中心落下帷幕。围绕本届高交会“科技引领转型，创新驱动发展”的主题，结合我校“汇聚科技创新成果，服务社会经济转型”的参展理念，我校精选了 28 个项目参加了本届高交会。参展项目来自电信学院、化生学院、机电学院、汽车学院、工业中心和艺术设计学院，分为节能环保新能源、智能交通、电子信息与物联网技术、机电控制、生化与医药 5 个单元。

在本届高交会上，我校集中展出了 28 个项目和 242 项授权专利，许多参展项目都突出了低碳、节能、减排的科学发展理念。比如“基于 3G 的城市照明管理系统”项目，可为城市里的每盏路灯配备无线路灯控制器，实现灯光亮灭、信息查询、主动故障报警等任务的集中管理与监控，从而使城市照明系统降低能耗 30%–50%。此外，节电灯箱、热源驱动的冷热复合机、桉树叶提取物抑菌保鲜剂、天然生物清新剂等项目，也都围绕节能降耗、天然低毒等做文章，体现了项目的社会效益。

实用性强是我校参展项目的另一特色。比如电磁调速高楼火灾逃生装置、基于 GPS, GPRS 和 GIS 的交通调查系统、无线点菜系统、基于 GPS 的智能导游系统等等。高交会前夕，上海发生重大火灾事故，人员伤亡惨重。因此，机电学院黄海老师的电磁调速高楼火灾逃生装置引起了不少客商的关注。这一装置通过电磁调速的方式，可以根据用户的要求设定速度，使被救人员安全、平稳地下降到地面。这一项目在本届高交会获得优秀产品奖。

校企合作也是我校科技研的一贯特色。本次高交会，我校的好几个参展项目都是与企业共同开发的。比如：无线通讯在教学系统上的应用项目是与深圳市赛远自动化系统有限公司共同开发，环保型密闭高性能带锈防锈涂料项目是与中核深圳凯利集团公司共同开发，同时环保型密闭高性能带锈防锈涂料也是 2009 年深圳市科技研发资金重点支持的项目。上述两个项目的企业方人员全程参与了高交会的营销活动，收集了大量的市场和客户信息，取得了很好的效果。

本次参展的我校传统强势项目——教学仪器产品依然具有很高的人气，不断有专业观众前来参观咨询。本次参展的教学仪器种类多、品种全，有卫星定位系统模块化教学平台、泡沫塑料切割台、无线通讯在教学系统上的应用等涉及多个教学领域的项目，为各种教育培训提供多种解决方案。

16 日, 校长刘洪一、副校长万金保、温希东、张效民分批赴高交会现场指导工作。校领导详细了解了每个参展项目, 并与项目负责人进行了交谈, 鼓励项目组成员积极推进项目的产业化、市场化。

刘校长充分肯定了我校本届高交会的参展项目。他说, 和往年相比, 这些项目突出了低碳、节能、减排的科学发展理念, 一些生物医药类项目强调了健康、低毒、环保的特色, 这非常符合市委市政府发展优质经济、建设环境友好型社会的要求, 这是一个突出的亮点。第二, 参展项目突出了先进性和应用性的结合, 一些项目具有很强的操作性、实用性, 这些成果在各自领域对于工艺的改进、对于效能的提高、对于环保的改善, 都有非常好的应用价值。第三, 参展项目非常符合职业院校科技研发、成果转化、技术服务的特点。我们的很多项目, 在应用性上非常突出, 高职特色十分鲜明。尤其让人欣慰的是, 有些学生参与了部分项目, 教学相长, 教学与科研互动, 不仅对促进了项目的研发, 而且拓宽了创新型人才培养的路径。这非常符合我校改革的思路, 也是学校要加强的方向。下一步, 如何把这些成果更好地转化到应用领域, 在这个方面还要多动脑筋、多下功夫。

高交会期间, 我校展位共接待 1 万多人次, 派发各种宣传资料 3 万余份。同时我校的参展项目获得媒体的高度关注, 《南方日报》、《羊城晚报》、《广州日报》、《深圳商报》、《深圳教育》、《蛇口消息报》、深圳新闻网、深圳南山网等媒体相继对我校参展项目作了报道。

(科研处 党委宣传部)

我校积极参与深港澳台创新服务网络

16 日下午, 副校长万金保代表学校参加了在深圳会展中心举行的深港澳台技术转移联盟成立仪式。我校是深港澳台技术转移联盟的发起单位之一, 该联盟将打造跨区域的创新服务网络。深港澳台技术转移联盟的成立, 标志着深圳开始着力于建设新型技术转移体系, 以进一步促进企业之间、企业与大学和科研院所之间的知识流动和技术转移, 推动技术转移资源向深圳聚集, 促使更多的科技成果在深圳转化成现实生产力。

该联盟的成立得到了国家相关部委、深圳市政府的高度重视, 深圳市人民政府袁宝成副市长、深圳市人民政府高国辉副秘书长、科技部火炬中心蔡文沁副主任等出席了该联盟的成立仪式。

(科研处 党委宣传部)

职场英语考试面向全国正式启动

11 月 19 日, 商务部中国国际贸易学会下发《关于在全国范围内组织开展全国职场英语考试(一级)的通知》, 标志着“全国职场英语考试(一级)”面向全国正式启动。我校外语学院全国国际商务英语考试中心承担考试的具体组织与实施工作。

为了开发和组织“全国职场英语考试”, 外语学院全国国际商务英语考试中心在中国国际贸易学会领导下, 前期作了大量调研, 并结合我校职业英语教学改革阶段性成果, 起草了考试大纲、编写了考试样题和其他考试规范性文件。9 月 27 日, 刘洪一校长与到访我校的中国国际贸易学会刘宝荣副会长等领导举行会谈, 双方就合作开发职场英语考试的相关事项达成了共识。11 月 5 日至 7 日, 中国国际贸易学会在北京召开了专家论证会, 对考试大纲及规范性文件进行了审订。专家们一致认为“全国职场英语考试”工作意义重大。一方面, 缩短英语教学培训与职场人才要求的差距, 使教为所用, 学以致用。另一方面, 引导了我国目前高职高专公共英语教学改革, 也为检验教学改革成果提供了重要的支持。

随着经济全球化的深入发展, 我国对外经济、文化等方面的交流合作日益频繁, 各行业对从业人员的职场英语水平要求也越来越高。为满足各用人单位选拔适应国际商务环境的合格职业人才的需求, 提高我国职场英语教学的水平, 使我国各类职业人才更好地参与到我国经济全球化和一体化的进程, 提升中国各类职业的国际化水平和行业整体服务能力, 中国国际贸易学会决定在现有“全国国际商务英语考试(一级、二级)”的基础上, 开发和组织“全国职场英语考试”。该考试分为两个级别。根据学会工作安排, 首先开发和推出一级考试, 计划在 2011 年 6 月初举行第一次考试。一级考试的考试对象为有意提高职场英语应用能力以适应涉外企业、事业单位需求的在职人员、各类职业技术学院在校学生以及其他社会人员。

目前, 我校外语学院和考试中心正紧锣密鼓地做好考试的各项准备工作, 确保第一次考试成功举行。

(外语学院供稿)

“雪龙”号, 驶进深职院

11 月 10 日, 中国第 27 次南极科考队副领队、昆仑站站长夏立民走进校园, 以“神奇的南北极”为题为我校学生作了一场精彩的极地科普讲座。“雪龙”号走进深职院, 掀起了一股极地文化和海洋文化热潮, 增强了大学生的环保意识、海洋保护意识和民族自豪感。

(党委宣传部)

吕炜荣膺首届广东高校辅导员“年度人物”

近日, 2010 年广东高校辅导员年度人物评选结果正式揭晓。全省评选出十位“辅导员年度人物”, 我校医护学院辅导员吕炜成功当选为年度人物十佳之一。同时, 外语学院辅导员党姗在评选中进入全省前 100 名, 获入围奖。

11 月 6 日, 年度人物颁奖晚会在湛江市广东海洋大学举行。全省辅导员年度人物、提名奖、入围奖获得者等出席。在晚会上, 吕炜等人受到公开表彰, 优秀事迹通过专题片在现场宣扬。同时, 同期举行了广东 2010 年南方辅导员论坛, 论坛优秀论文评选揭晓, 我校曹科岩、梁金玉合作的论文获一等奖, 刘鹤根、李志德的论文分别获得二等奖。

吕炜 2003 年进入我校工作, 先后担任动画学院、医护学院辅导员, 带过班级 30 个, 学生 1000 余人。他一直奋斗在学生工作第一线, 在工作中不但形成了特色创新、乐观幽默的个性风格, 而且用爱付出、用心辅导, 在各方面做出了突出成绩。他经常设计丰富多彩、贴近学生的主题活动, 使得学生课余活动丰富多彩, 得到多方面的锻炼。他用爱去获得理解, 非常注重心与心的沟通, 用真心真情去处理每一个问题学生, 关心学生、爱护学生, 从学生的角度想问题, 真正做到了以学生为本。他用爱赢得信任, 用心营造学风, 在负责新生工作时, 每天早晨 7 点准时来到班上与学生一起早读, 晚上经常很晚还在辅导学生。正是自身的表率, 使他所带的班级学风与出勤总是全校最好的, 曾经创造整个学期每周出勤率达到 100% 的纪录, 违纪率总是保持在全校最低, 医护学院连续四个学年被评为学风建设一等奖。他倡导主流文化, 关心学生品德培育, 注重在平时生活的交流与沟通中有效地开展思想政治教育, 所带年级学生平均递交入党申请书人数超过 90%, 发展党员数 120 人, 负责的学院分团委组织被学校评为红旗分团委, 学院社团联合会组织年年被评为校优秀分会, 06 护理一班被评为广东省先进班集体, 在全国发明杯及其他技能大赛中有 21 位学生获得国家级、省级奖项。多年来吕炜曾获得深圳市优秀共产党员、广东省社会实践先进个人、学校优秀分团委书记、优秀班主任、就业先进个人、优秀辅导员、考核优秀等众多荣誉。

(党委宣传部、学生工作部)

全国化学检验工技能大赛 化生学子获二等奖

10 月 30 日, 2010 年“工苑杯”全国化学检验工技能大赛在扬州工业职业技术学院降下帷幕, 来自全国 23 个省、自治区、直辖市 58 所院校的 174 名选手参加了比赛。我校应用化学与生物学院的高荣航、麦家超、李俊武三名同学, 凭借扎实的理论基础、娴熟的实验操作, 均获个人全能二等奖, 深职院代表队获团体二等奖。指导老师张英、丁文捷获优秀指导教师奖, 同时, 丁文捷老师荣获优秀裁判员奖。

本届全国化学检验工技能大赛由中国石油和化学工业联合会主办, 中国化工教育协会、国家化学工业职业鉴定指导中心、扬州工业职业技术学院共同承办, 是本年度全国化工高职组最大规模的赛事。大赛的内容为理论基础知识和技能操作两部分, 其目的是对分析专业学生各方面的素质进行全方位的评定。

(化生学院)

高职信息

国务院要求加强职业培训促进就业

中国政府网 25 日公布的《国务院关于加强职业培训促进就业的意见》, 就全面提高劳动者职业技能水平、加快技能人才队伍建设、加强职业培训促进就业提出意见。

意见指出, 当前和今后一个时期, 职业培训工作的主要任务是, 适应扩大就业规模、提高就业质量和增强企业竞争力的需要, 完善制度、创新机制、加大投入, 大规模开展就业技能培训、岗位技能提升培训和创业培训, 切实提高职业培训的针对性和有效性, 努力实现“培训一人、就业一人”和“就业一人、培训一人”的目标, 为促进就业和经济社会发展提供强有力的技能人才支持。

意见提出,“十二五”期间,力争使新进入人力资源市场的劳动者都有机会接受相应的职业培训,使企业技能岗位的职工得到至少一次技能提升培训,使每个有培训愿望的创业者都参加一次创业培训,使高技能人才培训满足产业结构优化升级和企业发展需求。

意见指出,要大力开展各种形式的职业培训,包括健全职业培训制度、大力开展就业技能培训、切实加强岗位技能提升培训和积极推进创业培训。

意见指出,要切实提高职业培训质量,大力推行就业导向的培训模式,加强职业技能考核评价和竞赛选拔,强化职业培训基础能力建设,切实加强就业服务工作,鼓励社会力量开展职业培训,完善政府购买培训成果机制。

意见要求,要加大职业培训资金支持力度,完善职业培训补贴政策,加大职业培训资金投入,落实企业职工教育经费,加强职业培训资金监管。

意见还就完善工作机制、科学制定培训规划、加大宣传表彰力度等作出了规定。

(《新华网》2010 年 10 月 25 日)

政府必须履行发展职业教育的职责

教育部副部长鲁昕在第三届职业教育振兴论坛演讲的 PPT 图表显示:因为缺少共识支撑、缺少制度供给、缺少财力保障、缺少政策引导、缺少机制配套、缺少体系建设等六大原因,使职业教育当下面临五大矛盾:社会需求旺盛与有效供给不足之间的矛盾、规模能力提升与质量结构不尽合理之间的矛盾、就业能力提升与社会吸引力不强之间的矛盾、强调大力发展与体系体制机制创新不足之间的矛盾、公平教育目标与政府责任缺位之间的矛盾。鲁昕认为,解决这五大矛盾,最重要的途径是“政府必须履行发展职业教育的职责!”

休会期间,很多参会代表在交流中对鲁昕的如是表述感到欣慰。

回顾今年两会,马国湘、王静、郑楚光、黄维义、戴晓雁等多位全国政协委员亦在提案中呼吁政府承担发展职业教育的应有职责。

国务院总理温家宝在全国工作会议上强调,“为广大群众提供更多、更好、更公平接受教育的机会,是政府的责任。”鲁昕认为,政府在职业教育领域履行职责的重点是解决制约职业教育发展的突出问题,建设有利于职业教育科学发展的国家政策、国家制度和国家机制。政府要致力于解决好上述矛盾,需要中央、省、地、县各级政府明确分工,协同配合,切实承担起与履行好统筹规划、合理布局、制度建设、经费保障、政策制定、管理监督和信息服务等职责。也要履行好“鼓励行业指导职业教育发展、企业参与职业教育改革和社会力量举办职业教育的职责,动员全社会力量兴办职业教育。”

事实上一些地方发展职业教育履行政府职责的步子已经迈开。

江苏省南京职业教育在城市化进程、经济增长方式转变加快的过程中实现了自身的快速发展。全国政协委员、南京市副市长许仲梓总结认为，政府统筹，政策落实，是南京市职业教育加快发展的关键。据介绍，南京市的市、区（县）两级政府每年都能确保教育附加费的 30% 投入职业教育。目前，全市职业教育的专项设备年投入在 6000 万元以上，保持了年均 10% 的增幅。另外，南京市发展改革、教育、人事与劳动保障等相关部门还定期召开联席会议，及时研究职业教育改革发展中的重大问题，用政府的“有形之手”为职业教育提供强有力的公共服务和良好的发展环境。

长沙市副市长何寄华介绍，为了适应长株潭“两型”社会建设和产业发展形势需求，长沙市政府积极推进职业教育在空间、资源、资本等方面有效集中，按照“政府统筹、整体规划、综合开发、分校建设、资源共享”的原则，将原有专业设置大体相近的 8 所职业院校进行整合，集中力量建设了以长沙商贸旅游职业技术学院为龙头、以服务第三产业发展为主的长沙职业教育基地，现总投资已超过 14 亿元。“我们抓住大河西开发契机，计划用 3-5 年的时间，实现长沙职院易地发展，使之成为以工科专业为主、对接长沙高新技术产业园区的毕业生创业项目孵化基地。”在职业教育师资建设中，长沙市政府也进行了积极探索。按照“编制到校、经费包干、自主聘用、动态管理”的职业教育师资管理模式，打破年龄、身份、学历的限制，长沙市实施了“技能型人才进校园”计划，打通了职业院校人才引进的绿色通道。在长沙，只要有实践经验、能从事具体操作和业务指导，不管是普通高校的专家教授、行业企业的工程技术人员，还是农村从事种植养殖的专业大户，都可以受聘到职业院校任教。

2005 年起，天津市政府与教育部共建国家职业教育改革试验区和改革创新示范区，并承担了国家重大改革试点项目中职业教育综合改革试点任务。2010 年 3 月，天津市政府与教育部签署共建国家职业教育改革创新示范区协议，示范区建设将“努力成为职业教育体制创新、培养模式改革、质量提升和建设学习型城市的示范。”据全国政协委员、天津市副市长张俊芳介绍，天津市目前正在抓紧研究制定详细的实施方案，将力争在 2011 年启动实施。

为了落实政府责任，天津市要求各级政府要把推进职业教育改革创新纳入国民经济和社会发展规划，综合运用立法、拨款、规划、信息服务、政策指导和必要的行政措施，加强对职业教育工作的领导和督导检查。教育部门、发展改革部门、人力社保部门和财政、规划、土地、建设、编制等各部门分别承担了清晰的责任，在各自职能范围内，对职业教育改革创新给予大力支持。

如何破解鲁昕所讲职业教育“五大矛盾”，从天津、长沙、南京等地的探索中，可以看得见积极回应。

（《人民政协报》2010 年 11 月 4 日）

把全国职业院校技能大赛做大做强

2010 年全国职业院校技能大赛总结会在天津召开。2010 年全国职业院校技能大赛不仅规模大、覆盖面广，而且有创新、有发展：大赛内容上的德技并重和方向上的教产结合，使大赛在全面展示职业教育风采上达到了一个新的高度。行业企业对大赛的深度参与，彰显了大赛在落实教育规划纲要关于职业教育体制机制改革创新方面的重要作用。大赛同期举办的“全国中等职业学校学生技能作品展洽会”，使大赛在促进校企合作上取得了新的进展。大赛期间举办的“中等职业学校德育工作表彰会暨经验交流会”和“全国部分职业院校德育工作汇报演出”展示了学生良好的综合素质。同时举办的“首届中国天津职业教育国际论坛”，也使大赛在扩大国际视野、加强国际交流方面进行了新的尝试。

2011 年是贯彻落实教育规划纲要承前启后的一年，教育部正在筹划召开全国职业教育工作会议，要紧紧抓住这一历史性机遇，努力把大赛做大做强，使 2011 年的大赛在比赛项目和内容、校企合作技能展洽、德育成果展示宣传等方面更加有特色、出亮点。

2011 年全国职业院校技能大赛将继续加大行业部门的协调力度，进一步扩大行业企业的参与面；继续加强制度化和规范化建设，在报名、资格审查、试题库建设、专家队伍和裁判员队伍建设、奖励办法、企业赞助办法等各方面，做到有章可循；进一步扩大技能竞赛的覆盖面，提高中西部地区的参赛比例，并在比赛内容上进行全面设计，使赛项设置更加贴近行业需求，更加符合企业实际，更能为社会所认可和接受；同时，还要推动各省设计好省级以至学校内的比赛，因地制宜，让职业院校技能竞赛成为推动职业教育改革的有力抓手。大赛新闻发言人制度、生产性物流比赛项目、职业院校专业目录里出现的新专业赛项、反映行业企业发展水平以及社会上紧缺的一些专业赛项，都将有望出现在 2011 年全国职业院校技能大赛上。

（《中国教育报》2010 年 11 月 18 日）

我国“两高”人才缺口有多大 如何打通培养体系

“两高”人才缺口有多大

数据显示,我国每万名劳动力中研发人员仅24.8人年,而在美国,这一数据约为90人年,芬兰更达到214人年。高技能人才在技能劳动者中占24.4%,这一指标也远低于发达国家平均水平。在海洋领域,我国在世界海洋专家数据库中登记的专家不足百人,不到全球总量的1%,仅有美国的1/20;在电信行业,我国现有高级人才占全行业专业技术人员比例仅为0.14%;在信息产业,技师、高级技师占技术工人比例为3.2%,而发达国家一般在20-40%之间……

调查显示,在装备制造业,我国研发人员占从业人员的比例为1.26%,而美国为6.02%,日本为4.95%;我国高技能人才在技能劳动者中占24.4%,而在发达国家,高级工、中级工、初级工的比例约为35%、50%、15%,高级工超过初级工近20个百分点。

今年6月颁布的《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020)》明确提出,到2020年,高层次创新型科技人才总量达到4万人左右,高技能人才总量达到3900万人;在装备制造、信息、生物技术等经济重点领域培养开发急需紧缺专门人才500多万人;在教育、政法等社会发展重点领域培养开发急需紧缺专门人才800多万人……

“随着我国加快转变经济发展方式和产业结构优化升级,对高层次高技能人才的需求将更加迫切,人才结构和布局不尽合理的弊端也将日益显现。”人社部劳动科学研究所副所长莫荣表示。

打通教育体系,加快企业转型

一个奇怪的现象是:学工科的不做工科。据不完全统计,我国每年培养的大量工科博士只有20%左右进入企业;其中外企约占12%,国企占5%-6%,私营企业只占2%左右。在国外,情况恰恰相反,大部分工科博士都在企业从事研发工作。

造成这一现象,教育的结构性矛盾首当其冲。十大热门专业,有九大专业找工作难。这些专业的热,不是市场热,而是家长热、学校热。在具体的学校教育中,重理论、轻实践的倾向严重,课程设置不合理,培养的人才不能适应社会需求。

职业教育近年来受到越来越多的关注,技工院校改革也有了积极进展。但不少人对于职业教育依然“另眼相看”,职业教育的培养模式也在探索当中。北京大学人力资源开发与管理研究中心主任肖鸣政认为,整个社会大环境过于重视学历教育,对技能教育缺乏正确认识和应有的重视,是造成“两高”人才匮乏的重要原因。他建议,尽快打通职业院校和普通高校的横向流动和纵向提升通道,形成整体的教育体系,就读职业院校也能攻读硕士、博士学位,为各类人才提供平等的发展空间。

人才培养的基础环节出了问题。与此同时,培养出来的人才不愿意进入企业,从事技术工作,这和创新能力和人才环境有关,更脱离不开现阶段我国产业结构的背景。

我国企业总体还停留在“中国制造”的阶段,而不是“中国创造”。大量的中小企业满足于贴牌生产,不愿意投入力量进行研发,因而只能使用大量初级工,吸引不来高层次高技能人才。

企业在高层次高技能人才成长中发挥着重要作用。企业的产品结构、生产技术和生产工艺决定了人才的类型和规模;企业是人才成长的重要场所,也是人才培养的最大受益者。遗憾的是,不少企业缺乏尊重知识、尊重人才意识。此前的一项调研结果显示,有 1/4 的企业科技人员认为自己受到过不同程度的利益侵害。科研成果的转化收益绝大部分都进了老板的腰包,研发人员得不到应有的回报,伤害了他们的创新热情。

长期跟踪人才研究的浙江省杭州市就业管理局高级经济师罗传银在调查中也发现,只有 4% 的青年愿意当技术工人,多数人不愿意从事技术工作。一方面,企业对员工的培训投入不够,一些企业还存在急功近利的短期行为,对职工重使用轻培训,甚至只使用不培训;另一方面,人才薪酬体系不合理,待遇低与风险大的反差,导致许多青年工人不愿意从事技术创新和改进工作。

没有一流的人才,就没有一流的企业,一流的产业更无从谈起。企业应将目光放长远,加快产业结构调整步伐,加大产品的研发投入,鼓励生产操作一线技能劳动者钻研技术业务,建立并完善相应的分配激励机制,从而吸引更多的高层次高技能人才,进而提升企业的竞争力。

(《光明日报》2010 年 11 月 23 日)

中德职教交流大会提出

从“重点扩大规模”到“全面提高质量”

职教面临五大转变

据了解,进入新世纪以来,中国职业教育实现了快速发展。2009 年,全国共有中等职业学校 1.44 万所,年招生规模突破 868 万人,在校生规模接近 2200 万人;高等职业院校 1215 所,年招生规模突破 310 万人;在校生规模超过 960 万人,职业教育服务经济社会发展和人民群众多样化教育需求的能力显著增强。

当前,中国职业教育发展最显著的特点是从“重点扩大规模”到“全面提高质量”战略重点的转移,树立以质量为核心的发展观,走内涵可持续发展之路。

今后一段时间内, 提高质量成为中国职业教育发展的战略重点, 职业教育将从 5 个方面实现转变。

一是培养目标, 更加重视促进人的全面发展。坚持以人为本、全面实施素质教育, 德育为先、能力为重、全面发展, 着力培养学生的职业道德、职业技能和就业创业能力。

二是培养模式, 深入推进工学结合、校企合作。把教学作为核心工作, 深化教学改革, 重点完善工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式, 充分调动行业企业参与和举办职业教育的积极性, 积极依靠待业企业推进课程改革, 加强教材建设, 改进教学方法。积极推进学历证书和职业资格证书“双证书”制度, 推进职业学校专业课程内容和职业标准相衔接。

三是服务面向, 密切职业教育与市场需求的衔接。统筹规划职业教育与经济社会发展, 建立人才需求预警机制, 增强人才培养的针对性。建立健全职业教育课程衔接体系, 更好地满足技能型人才不同阶段、不同形式的学习要求, 拓宽职业学校毕业生继续学习的通道。

四是条件保障, 加强师资队伍和基础能力建设。健全“双师型”教师队伍建设政策机制, 完善教师培养培训体系, 加大教师培养培训力度, 不断优化教师队伍的配置和素质结构。加大经费投入, 加强职业教育实训基地和骨干示范学校建设, 提升职业学校办学条件特别是实践教学水平。

五是制度保障, 加强学校管理制度建设。完善职业教育法律法规, 健全学校内部管理规章制度和制度, 大力推进依法行政、依法治校, 建立健全职业教育质量保障体系, 加强对学校办学的管理和督导。

此外, 交流大会还提出, 国际合作仍是中国职业教育基本战略。教育部职业技术教育中心研究所所长王继平表示, 中外职教交流合作将进一步深化, 在继续加强与现有国家合作与交流的同时, 将进一步扩大与其他国家的合作与交流, 充分汲取各国之长推动中国职业教育发展; 在继续现有合作项目的同时, 将拓展新的合作项目, 加强在学生培养、专业建设、教材开发等方面的合作; 在继续实施“引进来”战略的同时, 将积极实施“走出去”战略, 向国外介绍中国职业教育, 开展交流培养, 为有需要的国家提供职业教育援助。

(《中国教育报》2010 年 11 月 23 日)

构建人才立交桥 天津职教继续全国领跑

天津市制定出台了《关于进一步推进职业教育改革创新的意见》，明确天津职业教育改革与发展的目标。今后五年，天津职业教育将在体制机制创新、技能人才培养模式改革、职业院校国际化水平提升以及终身学习支持服务平台构建等方面实现新突破，形成与经济社会发展需求相适应，与人才资源需求相衔接的高标准现代职业教育体系，在服务国家发展战略、推动职业教育科学发展和创新职业教育制度等方面走在全国前列。

大力推进国家职业教育改革创新示范区建设。“十二五”期间基本完成海河教育园区一、二期建设和国家职业教育发展博物馆等 6 个国家级项目建设。建成一批综合实力强、师资配备齐、管理水平高、教学质量优、办学效益好和辐射能力广的高水平职业院校和实训基地。高标准举办全国职业院校技能大赛，把技能大赛办成国际知名品牌赛事。全面提升天津职业技术师范大学综合实力，全市高职院校数控制在 30 所以内，中职学校控制在 50 所以内，基本形成高标准的现代职业教育体系。

积极推进职业教育中外合作办学，在海河教育园区合作举办 1 至 2 所高水平国际职业院校。在重要产业领域，引进一批国际公认的职业资格认证机构，开展国内外资格证书“双认证”培训。构建中职和高职融通、高职和本科衔接的高素质技能型人才成长“立交桥”，扩大应用型人才专业学位培养规模。大力推广“岗位技能培训包”教育模式，大规模开展社会培训，未来五年社会培训总量要超过学历教育毕业生总数。

推进“双证书”一体化教学，确保 90% 以上职业院校毕业生取得资格证书。高水平建设 18 所高职示范校（骨干校），25 所中职教育改革发展示范校和 15 所优质特色学校；重点建设 80 个实训基地，200 个校企合作的校外实训基地。职业院校专职、兼职教育比例逐步达到 1:1。此外，本市还将创新职业院校教师评聘机制。开展中职学校教师职称制度改革试点，增设正高级教师职称，吸引和稳定理论与技能兼备的优秀人才长期从事职业教育。建立市级终身学习指导服务中心，初步形成全体市民时时学习、处处学习的远程网络学习支持服务系统。

（《天津日报》2010 年 11 月 24 日）

宁波慈溪大学生非公企业就业可获财政补助

为了鼓励高校毕业生到企业工作,满足企业对紧缺人才的需求,宁波慈溪近日选拔了 500 名紧缺专业高校毕业生到 55 家销售额在 1000 万元以上的非公企业工作,工作期间考核成绩合格者可获得财政补助。

据悉,慈溪市对进入企业就业的毕业生实行两年管理期制度,每满一年管理期进行一次考核,合格者即可获得政府财政补助。补助标准按照本科学历每人每月 300 元,硕士研究生及以上学历每人每月 600 元的标准确定。另外,慈溪还按照每人每年 1500 元的标准补助社保费用中的个人负担部分,并对企业为毕业生缴纳的社会保险给予一定的补助。

(《中国教育报》2010 年 11 月 23 日)

苏州工业园职业技术学院探索“访问工程师”制 参与企业科研项目提高服务企业水平 “访问工程师”让校企 成为“生死之交”

一所高职院校能否得到健康发展,关键取决于学校与企业走得近不近,取决于学校如何为区域经济社会发展服务。多年来,苏州工业园区职业技术学院坚持以“企业的需要,我们的目标”为办学宗旨,在处理学校与企业、与区域经济的依存关系上,在不同的历史阶段走出“三步棋”,脚踏实地,步步双赢。

订单教育,适应企业发展

苏州工业园区职业技术学院是国内最早试行订单教育的高职院校之一。早在建校之初,大批跨国企业陆续涌入苏州工业园区,这些企业入驻之前最关心的问题之一就是人才的保障。学院想企业所想、急企业所急,主动向企业伸出橄榄枝,大力推行订单教育,与多家企业联办“冠名班”,按照企业的要求和标准为企业定向培养技能型人才。通过这种合作,企业如期获得了所需要的人才,使生产、管理、经营得到了保证,而学院则通过“企业奖学金、奖教金、助学金”,解决了对教师与学生的激励问题,通过定向就业解决了毕业生的出路问题,双赢的合作密切了校企双方的关系。2005 年,学院被联合国教科文组织高等工科教育和产业合作教席确定为研究基地。

定标培养, 助推行业发展

就在订单教育不断取得成功的时候, 学院却在办学中强烈地感受到订单教育的缺陷与不足。其中最为突出的问题有 3 个: 一是随着园区的飞速发展, 入驻园区的企业越来越多, 为各类人才提供了越来越大的发展空间, 很多毕业生不再满足于“在一棵树上吊死”, 受其影响新生也大多不愿“指腹为婚”, 过早地绑定在一个企业。二是学院经过对毕业生的跟踪调查, 发现定向班学生的整体素质对雇主企业比较适应, 但其后续发展却存在很大的局限性。三是随着毕业生人数的不断增加, 在某一企业往往聚集着大量的学院毕业生, 占居企业中高层管理岗位, 鉴于管理学上的顾忌, 这些企业对继续录用同一学校毕业生的顾虑增加。

基于上述客观现实, 学院果断决定改变发展战略, 由直接服务少数定点企业, 转向通过服务行业而间接为园区的所有同类企业服务, 这一改革的最根本变化就是变订单教育为定标教育。学院主动联手行业协会、科研院所、政府部门, 对园区企业所涉及的各个行业进行全面梳理, 综合外资企业和高职教育特点, 对行业人才标准进行科学修订, 学校不再按某一企业的需求向企业供人, 而是按照行业标准培养人才, 面向园区各行各业输送合格毕业生。

学院每年 5 月中旬定期召开“校园人才招聘会”, 每次都有 170 家以上企业进场设点, 招聘岗位远超毕业生数。通过“双向选择”, 企业大都满载而归, 而学生们也都能找到自己满意的工作单位。

科研强校, 引领区域发展

企业到底需要什么, 学校怎样才能更好地为企业服务? 办学中, 学院越来越觉得单纯为企业培养人才, 对于高职院校来说功能过于单一, 服务不够到位, 对企业也越来越缺乏吸引力。学院管理层充分认识到, 随着企业现有人才的逐渐饱和, 以及企业面向全国吸纳人才力度的日益加大, 学院服务园区企业的优势将会逐渐弱化, 校企之间的亲和力也将会随之下降。

为此, 学院大力倡导和鼓励教师通过“访问工程师”的形式参与企业的科研项目, 既培养教师的科研能力, 又可以提高学院服务企业的水平。2009 年全球金融危机风潮中, 外向度很高的苏州工业园区受到巨大冲击, 很多企业举步维艰甚至面临破产, 学院及时向企业伸出援助之手, 不仅利用企业的闲置设备对员工进行转岗培训和新技能拓展培训, 为企业储备人才, 还结合市场需求和产业转型升级趋势, 与企业研发人员一起对企业产品进行更新换代, 对陈旧设备进行升级改造, 使一大批企业跳出经济危机泥潭, 成为学院的“生死之交”。同时, 学院还组织专业教师在劳动部门的统筹安排下, 有计划地开发职业技能培训系统和基于行业标准的技能考核题库, 从源头上掌握园区人才需求、培养与使用的大局, 引领区域经济的发展。

从与少数企业订单结对定向培养, 到助推行业发展定标培养, 再到科研强校引领区域经济发展, 学院用渐进的实践与时俱进地理解和阐释了高职教育发展与区域经济社会发展的关系。

(《中国教育报》2010 年 11 月 22 日)

广西柳州将投资 50 亿元 建“柳州模式”职教园区

进入“十二五”，广西柳州市委、市政府作出决定，要在最炙手可热的新开发区——柳东新区建设一个面积达 1 万亩的职教园区。职教园区总投资将达 50 亿元，建成校舍 500 万平方米，容纳全市 15 所高、中职院校，全日制在校生达 15 万人，年培训 20 多万人次。

作为广西规模最大、投资最多、社会资源共享程度最高的职教园，它体现了柳州职业教育改革和发展的全部特征，被业界誉为“柳州模式”。

校校互动 完美融合

和别的教育园区不同的是，柳州职教园区内没有一堵围墙，校与校之间以水系、绿地、道路相隔，以建筑风格、颜色来区别。园区里的三产实践区、实训基地、会议中心、运动设施等全体共享，而动辄投资成百上千万的数控技术和模具制造实训基地，更是敞开大门，让学校、企业共用。

“社会经济发展，决定了职教资源必须共享。这种共享，不但能打破校际间、学校和社会之间的界限，还必将打破城域之间的界限。”柳州职业技术学院党委书记朱伟才如是说。

中等职业教育的“瓶颈”是学历提升受阻。为此，职教园区大胆衔接中职教育与高职教育，让中、高职校融合办学，并根据市场需要、学生需求和学生潜在发展能力，确定“3+2”或“3+3”模式，帮助学生取得更高学历。

在园区，短期培训与学历教育共同发展、相得益彰。在柳州二职校，三十多个从市区和各县来培训的青年正在实训楼里练习裁剪衣服。柳州二职校校长卿助建告诉记者：“过去一般只能在假期开班，因为教室和宿舍安排不下来。现在，园区统一协调，这个问题不存在了。”

产教互动 深度融合

职业教育的发展要与优势产业的培育同步进行，职业教育的发展必须引领、促进产业发展。在实际办学中，柳州做到了产教互动，深度融合。

柳州二职校最早创办的赏石艺术专业，直接推动柳州市成为饮誉中外的“石都”；茶艺和茶树栽培专业的开设，又使柳州多个辖县成了产茶大县。

柳州有“广西汽车城”的美誉，汽车专业自然也成了柳州职业教育的第一品牌。柳州交通学校、一职校等为企业培养大批专业技术人才，企业帮助学校建设实训基地。如此厂校共建，不但提高了学生动手能力，也为企业培训员工提供了便利，还解决了企业技术革新、产品研发

中的一些难题。而基地生产的发动机部件、电子元件、服装制作等，还意想不到地产生了巨额利润。

产学结合、学以致用，使得毕业生成了抢手的“香饽饽”。连续 3 年，柳州中、高职 80% 的毕业生实现了本地就业，初次就业率达到 95% 以上。

城校互动 高度融合

近年来，柳州市委、市政府提出“再造一个柳州，重点向东”的战略，而在柳东新区建设万亩职教园区，无疑是城市战略规划中最浓墨重彩的一笔。

通过建设一个职教园，而成就一个新的工业新区，把整个职教园作为全市实现城市化发展，推进城镇化和新型工业化的“加速器”。柳州市教育局党委书记殷苗雄认为，正是有了这种教育先行的理念，柳州市才在新城规划时优先安排职教园区项目，从而更好地服务“经济升级、城市转型”的需要。

柳州职教园区一期工程于 2009 年 1 月 28 日奠基，9 月 15 日交付使用。建设速度之快，在柳州建设史上可圈可点。速度的背后，是市委、政府的高度重视和措施得力。柳州市将职教园区的建设列为全市十大工程之一，市委书记、市长亲自督办。

“城中有校，校中有城。”毗邻万亩职教园区，现代化的路网和标准厂房已经完成，医院、科技馆、高水平的普通高中、初中、小学等项目稳步推进，而占地 3000 亩的植物园、1400 亩的军事博物馆和青少年活动中心等正在规划和建设中。以万亩职教园区为核心的柳州新城市和工业新区已初现轮廓。

（《光明日报》2010 年 11 月 29 日）

江苏海事职业技术学院 牵头建人才培养合作联盟

在 11 月 19 日举行的江苏海事职业技术学院 2011 届毕业生供需洽谈会上，人才培养合作联盟正式落户江苏海院。联盟将由 100 所中学、一所大学和 100 家用人单位共同参与。

合作联盟建成后，江苏海院将成为所有联盟单位的专门人才培养基地，通过订单式培养、工学交替等方式为联盟单位培养所需的专门人才；联盟单位将派员参加学院的专业指导委员会，全程参与人才培养工作，并作为学院学生的实习实训基地。首批入盟用人单位有 12 家、省内外重点中学多家，形成合作选人、合作培养、合作发展的格局。

（《新华日报》2010 年 11 月 23 日）

教育系统将为高校毕业生提供 13 万个岗位

教育部将在 11 月 27 日至 12 月 3 日举办“全国教育系统 2011 届高校毕业生网上招聘周”，全国教育系统 2300 多家用人单位将提供 13 万个有效岗位。

招聘周期间，将首次大范围统一免费使用“全国大学生就业公共服务立体化平台视频面试系统”和“东北高师视频就业网”进行初试，以实现远程招聘，充分应用“移动就业”和“视频就业”等新技术手段为用人单位和毕业生服务。

据介绍，招聘周期间，全国教育系统用人单位招聘信息和高校毕业生求职信息将在全国大学生就业公共服务立体化平台（www.ncss.org.cn）和东北高师就业联盟网（www.dszyw.net）上以统一页面免费发布，供用人单位和毕业生浏览查询和在线交流。

（《中国青年报》2010 年 11 月 23 日）

四川省五年制高职专科受热捧

2010 年四川省五年制高职专科继续受到考生追捧，全省 4.7 万余名初三毕业生报考，最终录取 14174 人（含师范类和非师范类），比去年增加 4280 人，增幅达 42.25%。其中，师范类院校录取新生 3106 人，非师范类院校录取新生 11068 人，比上年分别增加 55.14%和 40.24%。

整体而言，今年五年制高职专科报考呈生源充足、质量高的特点，录取情况好于往年。从报考情况看，今年全省五年制高职专科招生报考人数 47866 人，是招生计划数的近 4 倍。特别是师范类、卫生类院校最受考生青睐，仅从师范类院校来看，其第一志愿报考人数达 18324 人，是招生计划数的 7.4 倍。

（《中国职业教育与成人教育网》2010 年 11 月 12 日）

管理研究

国外高等学校教师聘用制度探析

一、美国的教师聘用制度与特点

美国的大学实行开放性的教师聘用制度。教师资格证是申请教师职位的必要前提,资格审查内容包括学位与学历、教学技能和测验成绩等。招聘的程序为:需要补充教师时,由校、院系教师代表构成的聘请委员会发出招聘信息,同时在全国专业性报刊上刊登招聘广告。从申请人中选出前 6-12 名进行深入调查,请候选人到校面试。面试结束后,委员会根据招聘标准与系里需要投票选出最佳人选,有些学校系级委员会还要求征求全系所有终身教师的意见后才作决定,经院长、校长审批后正式雇佣。一流的大学与研究院可能会在世界范围内寻找最适合此项工作要求的人。一般院校如综合大学和 various 专业学院则更重视通过内部晋升来激励本校教师,而社区学院则更愿意聘请成本低、聘用程序简单的兼职教师。

美国高校教师的聘用具有四个特点:①推行试用期制。在试用阶段如果校方认为这些教师能够胜任工作,则可以转为正式聘用,否则就会被辞退。试用期限一般为 4-7 年,没有教学经验的新任教师需要 7 年的试用期;有教学经验的上限为 3 年。②实行聘任制。聘书由校长签发,聘任合同书规定了学校和受聘教师双方的权利和义务、聘用的待遇和任期,讲师的聘任合同多为一年,助理教授的聘期一般为三年,聘任期满后,通过考核,可再获三年的聘书。连续工作六年成绩卓著者通过晋升程序晋升为副教授。教授在受聘时,自动享有终身雇佣资格。但教师如果在聘用期间或聘期结束时得不到提升,就得离校或另谋出路。多数美国大学对解聘和不予续聘的情形作了十分具体的规定。在高校教授队伍中,有终身职位的约占整个教师队伍的 35%。各大学一般不招聘刚从本校毕业的博士生,目的是避免学术上的“近亲繁殖”。③大量雇佣兼职教师。两年制学院尤其是公立社区学院是兼职教师最集中的地方,四年制学院的兼职教师比例要低得多,但许多四年制大学严重依赖助教进行教学,在 1993 年四年制高校聘任的研究生助教就多达 20 万人。④教授被授予终身教职。这是美国教师聘任和晋升制度的重要的环节,教授终身制与学校自治、学术自由相并列,被看做美国高等教育的三大基石,但自 20 世纪 90 年代以来,对终身制的激烈批评直接导致了终身制改革,批评者大多认为:终身制与学术自由并无必然联系;终身制限制了大学回应社会发展的灵活性;使教师重科研,轻教学,尤其是忽

略了本科教育；熬过教授便不思进取等。面对教授终身制存在的弊端，高等学校正采取各种方式对其进行改革，如少数学校已废止终身制，采取多年合同制。但大多数学校还是围绕终身制本身进行补充改善，把好入门关，如把聘任标准提高，对科研要求更严格，对教学要求更具体，延长试用期，终身制后评审等。

二、日本高校的教师聘用制度及特征

日本的高等教育行政属于中央与地方共同合作制，地方政府对公立和私立高等学校拥有一定的管理权，但无论哪一类的高校，其教育工作均须遵循有关教育法令的统一规定。政府允许高校在法规约束下自治，大学自治和教授会是人事制度的主要特征。

日本大学的教授、副教授主要从本校教师提拔、晋升，或者从其他大学招聘，也有面向社会公开招聘。名牌大学的教授和副教授的选拔竞争十分激烈。晋升的程序是：校方在有关的学会刊物上公布缺额人数和招聘条件，各学院或学科主要负责人物色候选人、介绍和推荐应招人员，然后将候选人名单拿到教授会或校评议会讨论审查，最后将合格者报校长审批、任命。在整个招聘程序中，关键是学科或学院负责人的推荐。被推荐人的教学与科研水平是最主要的考虑因素；还要审查学历、资历、所发表过的论文著作等。公立大学拟招聘的教授需上报地方教育委员会审核批准，私立大学拟招聘的教授需上报学校法人即主办人审批。讲师与助教的任命，由教授提名，教授会讨论审议，校长批准即可。日本高校对教师实行“业务审查”制度，每隔三四年要对聘用的教授、副教授进行一次业务审查，以决定是否续聘和晋升工资。助教如果在校工作三四年仍没有提升的机会，就有被淘汰的危险。

“事实上的终身制”是日本教师人事制度的一个基本特征。根据日本《教育基本法》、《教育公务员特例法》的规定，国立、公立大学的教员分属国家公务员和地方公务员，副教授以上的教员一旦经过考核被大学录取为正式教师后，没有任职期限的限制，只要没有违法特例，一般可以一直工作到退休。

兼职教师制度是日本大学教师聘用的又一重要特征。一般来说，国立大学专任教师占教师总数的 68.2%，兼任教师占 31.8%，而在私立大学，兼任教师的比例则为 46.4%。有些学校根据学科需要，从工厂、企业、科研部门的高级工程师、研究员、著名人士、专家甚至政界人士中聘请兼任教师。兼职教师一般为签约雇员，每年更新，按课时数付酬。

“事实上的终身制”使日本大学人事制度过于保守和安于现状，大学之间及大学与社会之间缺乏流动性和竞争机制。在人事制度方面逐渐形成了类似企业的年功序列和终身雇佣制。日本大学教员的选拔任用对助教多从研究生中留用，对副教授以上职务采用招聘制。教授会对招聘任用职务评定等有很大的权力。上述制度的明显弊端有：①“近亲繁殖严重”，教师之间难以展开学术批评和竞争，影响学术研究活动的深入进行。②没有任职期限，缺乏任期竞争。尤其是教授层面，讲稿可以长期不变，论文可以多年不发表，教授职务不受任何影响。③缺乏流动性。大学教员从被聘到退休，很少向其他大学流动。近年来，日本学界开始反思和批判这种

体制,1997年4月日本政府制定了《关于大学教员等的任期的法律》,该法律规定大学教师任期制是“选择任期制”,即不要求所有大学统一实行教师任期制,各大学可自主决定是否实行教师任期制,哪些部门、哪些岗位实行以及任期时间的长短。由于人事制度所存在的惯性和惰性对改革造成的阻力,加上任期制的一系列评价体系,如指标体系、评价机构和评价程序等,如何公正、客观、透明地评价教师的教育、研究成效是改革遇到的新课题。故目前绝大多数的学校还只是在部分学科实施这一制度。关于教师任期的规定也长短不一,大多数学校将任期定在五年左右,届满可再任一次。显然,教师任期制改革在日本尚处于起步阶段,不管是政府还是大学本身都采取了非常慎重的态度,但教师任期将成为大大改变日本大学风气的契机。

三、德国高校教师聘用制度现状及特征

根据德国《高等学校总纲法》的规定,德国高校专职教师分为教授和“中层人员”(即助教、合作教师和特殊任务教师)。德国的大学除了教会系统,基本是州立的。州立大学的教师是公务员。现行大学制度的基本原则是根据大学大纲法,对大学教师的聘任条件和工作服务地位进行规定。大学教授没有任期规定,经过一定的试用期,通常是作为终身官吏被任用,可以一直工作到退休。只有当教授因故空出席位时,才考虑招聘问题。聘任一般有以下手续:①有教授职位空缺时,由有关院系向学校提出招聘申请,由校长事务局根据申请在报刊上发布招聘通知,在全国乃至世界范围进行公开招聘。②院系成立由教授包括学生代表组成的聘任委员会,对应聘者进行审核、面试,确定候选人。③学院委员会进行审议。④学院委员会选定的名单由校评议会进行审议,评议会有可能改变学院选定的人事顺序。⑤最后由州学术长官作出决定,学术长官也有可能改变大学选定的人事顺序进行任命,或另外任命他人。该招聘一般不从本校教师中招聘。助教由院系评议会向校长办公室提出招聘建议实行公开招聘,在全国博士毕业生中择优录用。任期三年,期满后可再延长三年,总的任期期限不超过八年。

德国教师的晋升往往与招聘结合在一起进行。高校教师晋升教授的机会很少,需有退休的教授空出职位才增补。多年来,德国高校教师的职务晋升和终身任教问题,不断引起国内教育界的关注和讨论。不少观点认为教师聘任体制和模式过于呆板僵硬,年轻人难以脱颖而出,在获得教授职位前,他们无法独立进行教学科研,一切听从讲座教授安排。教授公务员制缺乏有效的激励机制,年轻人的发展在很大程度上受教授制约;相反,教授自身的科研情况则无人过问。缺乏流动机制,尤其是高校与校外科研、企业间的人员流动,工资政策与教授的工作业绩相分离。

为此,德国改革了学术选拔制度,如缩短初次任职的时间,使学术后备人才尽早地在教学和研究方面自立;增强高等学校、校外研究机构和企业间的职业流动性,使教授在这三者之间的流动成为普遍而正常的现象,以吸引优秀人才,保持高等学校的活力。引入具有竞争性和业绩定向的工资制度,改革措施有:①维持高校教授的公务员身份,教授以下的科研人员实行雇员制。设置定期教授职位和非全日制教授职位,并分别作相关的规定。②改革教授选拔制度,

设立“青年教授席位”制度，以此作为教授备选资格考试的一种替代形式和申请终身教授的新途径。由用人单位决定教授职位申请者是否具备资格，并承担相应的责任或后果。^③改革工资制度，建立一套灵活、有竞争、与个人成绩挂钩的新型工资制度，新工资由固定工资和浮动工资组成。

四、美日德高校教师聘用制度的改革趋势

综观美日德三国高校的教师聘用制度，不难发现，由于历史传统和社会制度等方面的差异，其高校教师的聘用制度各具特色，同时也反映出一些共同特征，如：高校在教师聘用中享有较高的自主权；采取多样灵活的教师选拔与聘用模式；在任职期限上兼顾职业稳定与职业压力；公正严肃民主的聘用程序；严格的聘用资格要求和考核制度等。

三国均对教师聘任制中的主要制度——教授终身制进行了改革与探索。三国对大学教授均实行终身制，这有利于保障教师的学术自由和职业安全，有利于教师在相对稳定的氛围中开展竞争，全身心投入工作，也有利于稳定教师队伍，维持一支教学科研的核心力量。但它也日益表现出明显的弊端：教授职位有限，实行终身制容易阻碍后起之秀的成长，造成教师队伍的老龄化；教授往往失去前进的内在动力。所以各国都对教授终身制进行了改革，由于各国情况不同，所以改革的出发点、内容和措施皆有所不同。

美国高校的公开招聘制、内部晋升制、试用期制、非升即走制使其在教师聘用方面避免了“近亲繁殖”，建立了较好的竞争机制和激励机制，教师队伍保持了适度的流动性。其改革的焦点是终身教授制，聘任制是改革的方向，有少部分学校以多年合同制取代了终身制，但终身教授制还是有其独特的优点，故大多数学校还是围绕终身制本身进行了补充完善，这成为大学运行机制中一道独特的风景。深入理解美国终身教授制的昨天和今天对我们探求目前大学人事制度的改革有着深刻的意义。

日本的“任期制”改革，主要是针对其严重的近亲繁殖、没有任期限制的“铁饭碗”及流动性缺乏等问题。虽然是中央集权型的管理体制，改革仍然选择了较温和的“选择任期制”，这种谨慎、温和并以立法作保证的改革是令人深思、值得借鉴的。

德国存在的主要问题：一是教授公务员制，即终身制引起的激励机制和流动机制的缺乏；二是教师获得任教资格太漫长。改革教授选拔制度，设立“青年教授席位”成为其主要的措施，“青年教授席位”的设立客观上使更多的教师尤其是年轻教师获得了学术自由的保障和职业的保障。

五、经验与启示

从上述三国的改革我们不难看出：高校教师的聘用制度正不断地受到社会冲击而发生改变，保持一定的流动性是各国追求的目标。这一方面是因为学术的发展需要活跃的氛围，需要不断补充新鲜血液和新生力量；另一方面也说明绩效观念与市场机制正越来越广泛地影响高等

教育领域，要求高等教育开放竞争机制，提高效率。但是大学的存在规律及发展任务、大学的社会作用与市场之间往往存在对立的一面。因此，在高校教师聘用制度改革中，要顺应市场力量的趋势，同时也不能在市场力量面前迷失了高等教育的方向，每个国家、每个学校都需结合自身条件把握好这个度，以求达到合理平衡。随着各国社会的不断发展变化，其聘用制度也必然要进行不断改革，这种改革是永不停止的。而随着世界各国之间的联系、交往的日益频繁与密切，各国必然会相互影响，相互借鉴。我们是后起国家，更要学会“面向世界”，在对高校教师的聘用制度进行改革时结合本国实际，取人所长，补己所短，以促进本国高校更好更快发展。从以上三国教师聘用制度及改革趋势中，可以得到以下一些经验和启示：

1. 高校教师聘用制度没有统一的模式，它与各国的教育管理体制密切相关。高校教师聘用制度与国家的历史、文化传统息息相关，由于各国历史、文化传统及相关教育管理体制的多样性，高校教师聘用制度实际上并不存在一个统一的标准或模式。美国高校的聘用制度较充分体现了美国社会提倡竞争、自由、流动的价值观念；日本高校的聘用制度与整个社会提倡稳定的主流价值趋于一致；德国的聘用制度则与自中世纪以来形成的大学自治和学术自由一脉相承。德国大学教师除了教授，其他都有任期规定；美国的聘任制与试用期制、终身制并行；日本的教师曾经是终身制，但已经立法并正在实施的以教授、副教授、讲师、助教为对象、由各大学自主决定的选择性任期制。而我国的教师聘用制度则与过去实行的计划经济模式息息相关，函待有所突破与创新。不少国外高校面临的外部环境如社会保障环境、人才市场环境和教育政策环境都相对成熟和有利，推行人员聘任制度的外部障碍比较少，教育领域内的高层次人才在观念上也已经接受了聘任制的基本观念。大学教师的试用和聘任已经制度化，当前主要是致力于创建完善组织与学者之间的竞争体系，以业绩及附加价值的实绩作为考核标准。在我国，教师聘用制度仍处于探索过程中，这种发展阶段、发展水平和发展环境上的差别，决定了我国高校的人事制度改革必须充分考虑到现有制度环境的相互关系，中国与世界发展趋势的接轨必须考虑到民族文化的传承发展和自身的体制特点，在设计适合我国国情、校情的教师聘任制时，需要从我国包括学校的具体状况与条件着手，既保留自身的优势，又吸收国际上推行教师职务聘任制中一些已证明是行之有效的做法，而不是简单地移植国外模式，盲目地追求与国际接轨。

2. 倡导学术自由、吸引优秀人才进入高校是聘用制度的核心。国外经验表明，聘任不仅仅是找到教师，更重要的是倡明学术，保证教师学术自由，吸引并留住优秀人才进入高校，使高校教师队伍建设走上良性循环的必由之路。

学术自由是现代大学的传统，是现代高等教育的特点所决定的，因而也是高等学校教师队伍建设的重要条件，是大学人才培养的一个重要因素。所以，高等学校应该积极创造良好的学术自由的环境，鼓励教师在学术上敢于探索，形成自己的学采风格和学术个性，发表各种不同意见。尽管对教师职务终身制目前有着这样或那样的争论，但国外的经验证明它在实践中对保证学术自由以及激励优秀人才在高校实现他们的价值发挥了巨大作用。

3. 在公正民主的程序中体现和保证聘任制的原则和思路。我国高校为了推行行之有效的高校教师聘任制,应该学习美、日、德高校,制订并严格执行一套公开、透明与民主的教师聘用体系。首先,要建立健全学校聘任委员会、院系聘任委员会二级聘任体制。其次,用人决策重心下移,赋予院系更大的发言权和责任,院系聘任委员会最好实行票决制,保证院系骨干教授的民主参与。再次,对应聘者学术水平的评议应该是校内外同行专家的评议,而不是行政长官的个别意志。最后,工作方式应公开透明,实现聘任条件、聘任过程、聘任结果的全部公开与透明,尽量杜绝暗箱操作与走后门、拉关系等现象。

4. 保持适度的流动性是高校教师聘用制度改革的关键。“适度的流动性”是国外高校教师聘用制度的另一重要经验和启示。在中国传统的高校教师管理体制下,高校教师呈现出一种超稳定的状态,演变成为事实上的教师职务终身制。但在市场经济下,人才流动是一种普遍的社会现象,它有利于人才资源的合理配置和人员结构的优化。保持适度的流动性,才能真正体现出教师职务聘任制以岗位为基础,实现竞争的特点。教师职务聘任制能打破教师职务聘任的大锅饭。在岗位设置及竞争中,严格标准条件,严格挑选上岗,做到能者有其位、庸者无其岗。超过限期考核未聘任者,劝其到社会另谋职业,建立这种竞争机制,能使教师感到压力,并变压力为动力,在教学、科研中保持旺盛的斗志。

适度的流动性,还可以增强高校教师队伍的灵活性,加强高校与社会的联系。高校可以根据社会对人才的需求及时调整专业、增减教师。如用“请进来”的方式,聘用社会有关部门中既有丰富经验又有较高理论素养之人士作为兼职教师,尤其是那些短线专业,加大兼职教师比例;也可以加强校际合作,互聘、联聘教师,鼓励学校互相选课,互相承认学分、学历,共享教师资源和教育资源;一再如,利用产业结构调整的契机,面向科研机构和企业招聘优秀人才担任教职;等等。反之,没有适度的流动性,就无法建立起真正的教师职务聘任制,从而阻滞教师队伍建设,使教师队伍资源得不到合理的优化与配置。

5. 通过分类管理以提高教师聘用制度的弹性与实施效率。首先,不同层次的大学有不同的人才培养目标,教师的工作侧重点也有所不同,分类管理是把教师职务细分成三个系列,即教学—科研系列、研究系列和教学系列。各系列的教师职务将承担着不同的岗位职责。其次,不同的岗位如教授、副教授、讲师、助教,决定了不同的职责。更重要的是,应细化聘任期限的差异和编制管理的差异。一方面,聘任设置的合同期限允许出现终身与定期聘任的差异(北京大学、中山大学等已经在探索终身教授方面进行改革尝试);另一方面,在编制管理上,可划分为固定编制与流动编制,骨干教师为固定编制的主体,以兼职教师作为主要的流动编制,聘请的研究生助教、助研也计入流动编制之内。这些,都要求在实施教师聘任制中完善和规范分类管理制度。通过完善分类管理制度,建立激励和竞争机制,提高教师队伍的活力,增强高校教师聘任制的灵活性和科学性。

(《黑龙江高教研究》2010年第11期)

中国职业教育规模国际竞争力比较分析

一、引言

教育规模是指各级各类教育机构及其所拥有的人、财、物数量的总和。它标志着教育发达的程度，并受到人口数量及其年龄结构、经济发展水平和科学技术发展水平的制约。职业教育学生规模能最直观地表现出一个国家职业教育体系的发展程度，是直接制约职业教育发展水平的一个变量，是职业教育国际竞争力的一个基本要素。综观国际职业教育研究，包括联合国教科文组织、经济合作发展组织和欧盟组织在内的主要国际组织都特别关注职业教育学生规模的演变及发展趋势。

鉴于其重要程度，也考虑到到相关国际数据资料的可靠性和可获得性，本研究借鉴和运用当代国际竞争力理论与评价体系，把关注点限定在职业教育学生规模上。以中国职业教育规模国际竞争力的比较为主线，选取影响世界各国和地区职业教育规模国际竞争力的指标要素，度量后得出世界各国和地区职业教育规模国际竞争力排名，并运用聚类分析法对排名结果进行分析，得出提高一国或地区职业教育规模国际竞争力的一般性结论。同时，把这一结果与世界各国和地区经济发展水平相比较，探讨职业教育国际竞争力与经济发展水平之间的关系。

二、数据收集与度量

1、数据来源

本研究是从整个世界职业教育规模发展的视角探讨中国职业教育规模发展的基本状况、比较优势与不足。因此，力求实现国际可比性与统计口径一致性是研究数据选取的基本原则。为此，本研究原始数据主要出自于联合国数据研究所（UIS）和联合国教科文组织国际职业技术教育与培训中心（UNESCO—UNEVOC）于 2006 年出版的研究报告《世界范围内对正规技术和职业教育与培训（TVET）的参与——初始数据研究》（以下简称《初始数据研究》）。报告中对世界上 207 个国家和地区在按国际教育标准分类的中等较低层次（ISCED 2）、中等较高层次（ISCED 3）、中等后非高等层次（ISCED 4）、高等教育第一阶段中技术的或职业的层次（ISCED 5B）中的职业教育注册学生人数，所有教育类型注册学生人数和职业教育毛入学率进行了定量统计。本研究就是在对这些原始数据进行改进的基础上得出的。

2、度量

本研究采取通过将各项具体指标量化，最终计算出各国或地区综合得分后对各国或地区进行排名和分层聚类分析的度量方法与步骤。

(1) 设计指标结构

为比较清楚地度量和分析世界各国或地区职业教育规模国际竞争力, 本研究主要选取职业教育注册学生人数占该层次所有教育类型注册学生人数的百分比 VAER (Vocational/All enrolment ratio) 和职业教育毛入学率 VGER (Vocational Gross Enrolment Ratio) 这两个能充分说明职业教育学生规模的数据作为一级指标。这两个指标分别说明了职业教育和所有类型教育之间的规模比例关系以及职业教育注册学生人数和适龄人口数量之间的规模比例关系。在一级指标下, 我们还通过对每个指标在 ISCED 2、ISCED 3、ISCED 4、ISCED 5B 四个层次的具体数据的统合计算得出排名结果。

(2) 计算各一级指标评价指数并实现其标准化

根据各一级指标体系结构, 计算职业教育竞争力各一级指标得分, 并按百分制实现其标准化。

(3) 计算职业教育规模国际竞争力综合评价指数

本研究设职业教育规模综合评价指数为 G , 把世界各国和地区的 VAER 和 VGER 得分分别套入以下公式: $G_n = \sqrt{(VAER_{national})_n^2 + (VGER_{national})_n^2}$ $n \in N$, G 以整数格式表示, 则会获得世界各国和地区的职业教育规模综合评价指数。

三、排名与分析

1、职业教育规模国际竞争力比较结果聚类分析

竞争力综合指数最高的前三位国家依次是英国、比利时和斯洛文尼亚, 其 G 值分别为 190、96 和 83; 中国的 G 值为 21, 与安道尔共和国、委内瑞拉、印度尼西亚三国并列排在第 35 位。

世界各国和地区职业教育注册学生人数占该层次所有教育类型注册学生人数的百分比平均值 $VAER_{world}$ 为 13, 世界各国和地区职业教育毛入学率平均值 $VGER_{world}$ 为 11, 据此我们得出世界各国和地区职业教育规模综合评价指数的平均值为:

$$G_{world} = \sqrt{VAER_{world}^2 + VGER_{world}^2} = \sqrt{13^2 + 11^2} = 17$$

若某一国家的职业教育注册学生人数就相当于该层次所有教育类型注册学生人数 $VAER_{national}$ 为 100, 同时该国职业教育注册学生人数就相当于该国适龄人口数, 则职业教育毛入学率 $VGER_{national}$ 为 100 时, 该国职业教育规模综合评价指数为:

$$G_{national} = \sqrt{VAER_{national}^2 + VGER_{national}^2} = \sqrt{100^2 + 100^2} = 141$$

据此, 采用聚类分析的方法, 把职业教育规模国际竞争力状况分成以下五类地区。

第一类是 $G > 141$ 的国家和地区, 在本研究中只出现英国这样一个特例, 该国在 ISCED3 层次超高的职业教育毛入学率, 使其职业教育综合毛入学率指标达到 184, 并且职业教育规模综合评价指数也达到 190, 但是作为特例我们对其评价时要谨慎。

第二类是 $17 < G \leq 141$ 的国家和地区, 这些国家和地区处于职业教育规模竞争力的第二阵营, 特点是其职业教育规模高于世界平均水平, VAER 和 VGER 逐步趋近 100。从国家分布来看, 处于这一阵营的国家和地区数量最多, 达到 78 个, 包括 26 个 OECD 国家, 中国也处在这一阵营。

第三类是 $G=17$ 的国家和地区, 这些国家和地区处于职业教育规模竞争力的第三阵营, 其职业教育规模与世界水平持平。从国家分布来看, 这一阵营国家只有两个, 没有一个是 OECD 国家。

第四类是 $0 < G < 17$ 的国家和地区, 这些国家和地区处于世界职业教育规模竞争力的尾部, 其 VAER 和 VGER 都显著较低。从国家分布来看, 大部分是亚、非、拉美地区的国家和地区, 不过也有两个 OECD 国家处在这一阵营, 分别是葡萄牙和墨西哥。

第五类是 $G=0$ 的国家, 这些国家处于职业教育规模竞争力的最末端, 大部分是位于非洲的国家和一些比较小的岛国、政治上比较封闭的国家, 这些国家和地区可能不存在职业教育或职业教育规模极小, 可忽略不计。但其中有新加坡和加拿大两个发达国家, 可能是由于某种原因没有统计数据。

2、职业教育规模竞争力一级指标比较与分析

职业教育注册学生人数占该层次所有教育类型注册学生人数的百分比呈现以下特点:

第一, 从国家数量上看, 在世界 207 个国家和地区中, 有 155 个国家和地区在这一层次 VAER 超过 1, 超过总数的 70%。同时, 仅有 1 个国家 VAER 超过 50%, 5 个国家 VAER 超过 40%。可见, 职业教育在世界上绝大多数国家存在, 但学生总量与这些国家该层次所有教育类型学生总量相比所占比例并不高。

第二, 从具体国家来看, OECD 国家中的比利时 VAER 达到 58, 排名第一, 表明该国接受职业教育的学生总量超过接受其他教育类型学生的总量; 英国 VAER 达到 48, 表明该国接受职业教育的学生总量与接受其他教育类型学生的总量大体持平; 其他 OECD 国家的 VAER 主要在 40 左右, 说明在经济比较发达的国家, 其接受职业教育学生数量与接受普通教育学生数量大致保持在 40: 60—30: 70 之间。而在发展中国家和经济欠发达国家, 其 VAER 基本在 20 以下。中国的 VAER 为 19, 表明我国接受职业教育的学生总量与接受其他教育类型学生的总量仍有差距。

世界职业教育毛入学率呈现以下特点:

第一, 从国家数量上看, 在世界 207 个国家和地区中, 有 151 个国家和地区 VGER 大于 1, 超过总数的 70%。同时, 有 10 个国家和地区 VGER 超过 50。有 6 个国家和地区的 VGER 在 40—50 之间, 而 VGER 为 10 以下的国家和地区有 40 多个。可见, 职业教育在各地区发展并不均衡, 接受职业教育学生总量与这些国家适龄人口总量相比所占比例并不高。

第二, 从具体国家来看, 在经济比较发达、职业教育社会认可度高和人口年龄结构偏大的国家, VGER 普遍较高。大多数 OECD 国家 VGER 都很高, 如英国为 184、比利时为 77。其

他如奥地利、希腊、爱尔兰、瑞士、法国等国也都在 40 以上。且与之前对 VAER 分析时情况相同,都具有职业教育高移化趋向,比例比较合理。而发展中国家的 VGER 普遍不高。可见在发展中国家,大多数适龄人口并没有选择职业教育作为主要教育经历。我国 VGER 仅为 9,表明我国接受职业教育学生在适龄人口中所占比例偏小。

3、职业教育规模竞争力与经济发展水平的比较分析

职业教育作为教育体系的重要组成部分,对国家经济社会发展和人民生活水平提高发挥的作用一直为学界所关注。职业教育规模与国家经济社会发展和人民生活水平之间的关系是本研究关注的重要问题。

职业教育规模国际竞争力趋势线并没有随着人均 GDP 的增加而持续迅速上扬。人均 GDP 指数折线与职业教育规模竞争力指数趋势线相交于职业教育规模竞争力指数等于 21、人均 GDP 指数等于 23.7 的交点。在人均 GDP 指数小于 23.7 时,职业教育规模竞争力指数趋势线随人均 GDP 指数折线上升而上升,且速度较快甚至大于人均 GDP 指数折线的上升速度。在人均 GDP 指数大于 23.7 时,随着人均 GDP 指数折线上升,职业教育规模竞争力指数趋势线只是缓慢上升,并趋于平稳。这说明国民生活水平的提高对职业教育规模发展的作用具有阶段性。在第一阶段,国家为提高国民素质、技能水平和就业能力而大力发展职业教育规模,使国民生活水平有所提高,且从趋势线上扬的幅度来看,这种作用力是比较强的。第二阶段,当国民生活水平提高到一定程度时,国家对扩大职业教育规模的力度逐渐减弱,职业教育规模趋于稳定,可能的原因是受教育者接受职业教育的目的开始向终身学习、完善自我等更高层次的需求发展,职业教育规模只是适度扩大。

四、结论

从世界范围看,首先,大部分国家职业教育规模国际竞争力评价指数都在 50 以下,表明各国职业教育规模国际竞争力整体水平有待提高,这与职业教育在世界各国认可程度普遍较低具有一定的相关性。其次,各国职业教育规模国际竞争力综合评价指数,分布比较分散,这与参评国家的数量较多且经济竞争力和综合国力相差较大有关,表明职业教育规模与一国经济社会发展存在相关性。再次,职业教育规模国际竞争力水平与人均 GDP 呈现动态平衡性,在人均 GDP 处于一定水平之前,职业教育的规模快速增长;当人均 GDP 达到并超越这一水平后职业教育规模呈现平稳增长并保持相对稳定的状态。据此可以认为,职业教育规模的发展要根据一国社会经济水平的发展而适度调整。

从我国作为一个发展中国家的角度来看,首先,我国的 VAER 为 19,排名第 20 位,相对较高,说明经过近年来的大规模发展,我国教育的职普比正趋近合理。其次,我国的 VGER 为 9,排名第 42 位,相对较低,说明中国还有相当大比例的适龄人口没有通过接受职业教育来走入社会,这从一个侧面印证了我国适龄人口劳动技能偏低的事实,同时也表明中国职业教育在向全民教育和终身教育发展的速度还不够快。再次,我国的职业教育规模竞争力综合指数 G 为 21,

排名 35 位, 处于第二阵营, 略高于世界平均水平, 但相对我国人口数量而言, 职业教育规模还不能充分满足社会需求, 应适度扩大。因此我们认为, 将职业教育的规模控制在合理的范围内是提高我国职业教育国际竞争力的重要条件。

为此, 一是要继续做好职业教育招生工作, 在中等教育阶段、中等职业教育与普通高中教育学生规模要保持大体相当, 有条件的地方职业教育所占比例应该更高; 在高等教育中, 高等职业教育招生规模应达到一半以上, 使我国的 VAER 达到并保持在 40 以上。二是要进一步深化职业教育改革, 构建完善的职业教育结构体系, 使职业教育真正做到面向人人、面向全社会, 进一步完善和落实资助政策, 努力实现免费职业教育, 真正做到适龄人口只要愿意都可以接受职业教育。培养数以亿计的高素质劳动者和数以千万计的技能人才, 力争使我国的 VGER 达到并保持在 40 左右。在此基础上我国的职业教育规模竞争力综合评价指数 G 要达到并保持在 50 以上, 才能使我国的职业教育规模进入比较合理的发展轨道。

(《清华大学教育研究》2010 年第 5 期)



高职课程开发中职业分析方法研究与实践

一、问题的提出

我国高等职业教育近二十多年的发展历程, 是不断探索, 深化专业和教学改革的历程。其间学习和借鉴发达国家的经验成为教学改革的重要推动力。早在上世纪 80 年代末、90 年代初, 教育部就曾三次组团赴北美考察, 引进了加拿大、美国等国家在职业教育中普遍实施的 CBE 人才培养理念和模式以及 DACUM 课程开发方法; 90 年代末、新世纪初, 又三次派团到澳大利亚, 带回了澳大利亚职业教育 TAFE 和开发培训包 TP 的经验; 自 2006 年以来, 结合高职示范校建设, 以学习德国基于工作过程的职业教育课程为切入点, 再一次组织多批示范校领导和教师去德国考察学习, 希望以德国职业教育的最新思想和方法推动中国高等职业教育的教学改革。这些对外开放的学习活动和教学改革的有益探索, 使我国高职教育领域的领导与教师思想

大为解放,深刻认识到世界职业教育有其共同规律,学习借鉴发达国家经验,有助于我国高等职业教育的跨越发展。同时也逐步认识到世界职业教育模式丰富多彩,但中国作为世界上的一个大国,有悠久的历史文化和经济社会发展的独特性,为其服务的高等职业教育也必然要有自己的特色。

综观世界各国职业教育的发展,可以总结以下几点值得我们特别关注的经验:

(1) 职业教育是以能力为本位的教育,专业知识的学习是为能力本位服务的。

(2) 在能力本位的职业教育中,能力的内涵是随着科学技术、经济社会的发展对职业教育人力资源需求的变化而有所发展的,从工业化时代单纯追求技术-技能熟练掌握的传统职业教育,到信息化时代更重视驾驭具体工作任务的设计、实施等方面综合职业能力培养的现代职业教育。

(3) 为更准确把握职业要求的能力,职业教育的专业课程设计都是从描述职业开始的,描述职业过程称为职业分析。

(4) 职业教育课程设计的质量,首先取决于职业分析方法的先进性。

基于以上认识,我们的高等职业教育在坚持能力本位、工学结合的课程开发中应该如何进行职业分析,采取什么方法,把握住时代发展其职业能力内涵的发展,从而培养出适应经济社会发展需求的高素质技能型专门人才,那么对课程开发的职业分析方法进行研究与探索是一个首要课题,是一项基础性、关键性的任务,直接关系到课程设置的依据、课程设计的质量。而开展这一研究,学习借鉴发达国家的经验是必经之路,但研究必须要结合中国国情是毋庸置疑的。

二、国外典型的职业教育课程开发中职业分析方法与特点分析

以职业教育课程开发为目的进行的职业分析和提出的职业分析方法最早产生于上世纪60年代北美州,之后在西方发达国家的职业教育领域又出现了若干各具特色的职业分析方法,这些方法往往都是含在课程开发方法之中以课程开发方法的名字出现并使用,如北美的DACUM,德国的BAG等。还有一些职业分析方法是独立于职业教育之外存在的,如澳大利亚的国家职业资格框架下培训包(TP)开发方法;世界银行1986年开发、2003年推出的职业和能力分类系统(O*NET)等。无论哪种职业分析方法开展的分析、调研,都为职业教育满足社会需求提供了依据、参考,并使职业教育与劳动就业结合起来。同时,也为职业资格研究、为人力资源开发与管理做出了贡献。

上世纪50年代前后,为解决西方工业化过程中技能型人才的不足,西方国家开始建立自己的职业教育体系。但最初的职业教育并没有如预期的那样培养出行业企业急需的人才,这使人们强烈地意识到学校教育与企业需求之间的差距,并试图找到一种办法缩小这一差距。在此背景下,北美的加拿大和美国等国的研究人员经广泛调查和深入研究,提出了用于职业教育课程开发中的职业分析方法——DACUM。DACUM方法以采取职业分析研讨会为主要形式,主要工作程序有:确定职业名称和内容、分析能力领域、确定单项能力、排序能力领域和单项能

力、确定能力操作评定等级、完成能力图表制作等。在此后的几十年中，又出现了若干各具特色的职业分析方法，比较典型的有澳州的职业分析方法，德国的职业分析方法（BAG）等。澳洲职业分析方法的主要工作程序有：职业技术领域界定、确定能力领域和能力单元、分析能力要素、确定行动标准等。德国职业分析方法（BAG）的核心内容是“典型工作任务分析”和“实践专家研讨会”，主要工作程序有：分析工作岗位、提取典型工作任务、确定典型工作任务难度范围、典型工作任务分析等。

一般来说，职业分析涉及三方面内容：一是职业分析的主体；二是描述职业工作的方式；三是职业分析的具体形式和步骤。职业分析作为课程开发的基础工作目的是找出工作、职业要求和学习内容之间的联系。职业分析方法的本质是用一种可以作为后续课程开发基础的适当方式描述职业工作，找到从事该职业工作所需要的基本要求或能力表现形式。上文介绍的几种职业分析方法都是追求如何用更准确的表现方法和恰当的方式使描述的职业具有可靠性、有效性和代表性，其共同之处在于：一是职业分析的主体是行业企业专家，而非学校教师；二是采用专家集体头脑风暴法得出结论，而非仅用问卷调查或个别访谈法；三是充分重视职业分析研讨会主持人的主持与引领作用；四是对职业分析结果用科学、规范的文字形式表述。而每种职业分析方法又是在不同的经济社会发展阶段和不同的国家产生的，因此又具有各自不同的特点：如最早产生的 DACUM 方法强调技能在职业岗位工作中的作用，详尽的技能点分析是职业分析的重要结果；澳洲的职业分析方法建立在 DACUM 方法的基础上又有所发展，它更注重能力的技术要素在工作中的作用；德国的职业教育有其独立性和特色，最新的基于工作过程的职业分析方法于近十年提出，该方法关注职业工作过程和人类劳动的整体特性，用与工作过程相关的典型工作任务对现代职业活动进行全面分析，强调完成工作任务的综合能力，而非单项的技能在职业工作中的重要性，用典型工作任务描述职业，首次在职业教育课程开发中提出“设计导向”的理念，代表了先进生产力对技能型人才的新需求，并通过 BAG 法使“设计导向”的理念在职业教育课程开发中得以贯彻。德国的职业分析方法严谨且刻板，代表了德国人的文化传统和思维方式。可以说不同的职业分析方法反映了经济发展阶段以及经济发展方式对人力资源需求的差异，也反映了教育理念的进步和文化传统的特点。

三、创建符合中国国情的高等职业教育课程开发职业分析方法

（一）高等职业教育国情特点分析与职业分析方法创建原则

开展高等职业教育课程开发职业分析方法的研究，在借鉴学习国外先进经验的基础上，需要认真分析中国的国情特点和高等职业教育的特性并确立方法创建的原则。

在发展高等职业教育过程中，中国自身的国情特点及其对高等职业教育的影响，主要有以下方面：

（1）中国经济整体上还处于工业化过程中，以劳动密集型生产为主，刚刚开始经济发展方

式转型的历程，且经济社会发展不平衡，这就造成各地人力资源类型需求随生产方式的不同而有所差异；

(2) 产学合作是发展高等职业教育的根本途径，如何从国家层面，以国家框架的形式给予保证，以及如何适应市场经济体制，形成校企双赢互利的机制等都还有待解决；

(3) 重视学历、重视知识是中国长期的文化传统，将大专层次的学历教育与高层次职业教育相结合的特色高等职业教育，符合中国的文化传统和基本国情；

(4) 高等职业教育的教学改革发展不平衡，不同地区之间、示范校与非示范校之间、公办校与民办校之间、独立设置的高职学院与本科大学办的高职教育之间，无论在对高等职业教育性质、理念的理解、还是在改革的实践以及保障的条件和环境等方面都存在很大差距。

创建中国特色的高等职业教育课程开发中职业分析方法必须兼顾多方面因素，遵循以下原则：

(1) 先进性。能力本位是高等职业教育的本质特征，而培养能力的内涵反映人才培养目标的要求，体现着高职教育是否具有先进性。世界各国先进性的职业教育都把面向未来的综合职业能力培养作为职业教育的目标。为此我们提出高职教育从职业适应能力培养向职业竞争能力培养转变的改革目标，因此在课程改革时进行课程开发的职业分析中必须从职业工作过程和人类劳动的整体性出发，主要依据工作过程完整的综合性典型工作任务进行职业描述。

(2) 中国特色。高等职业教育是高等教育领域的职业教育，这本身就具有中国特色。它反映培养的高素质技能型专门人才在技能上的复杂性、在团队项目工作中的领导和管理责任，以及必须具备的高等教育要求的人才素质。因此在课程开发的职业分析中必须体现出完成综合工作任务需要支撑的基础性知识和基本技术-技能要求的分析，以及对高等教育培养专门人才的综合能力要求。

(3) 可实施性。中国的经济社会发展不平衡，劳动力密集型和知识密集型生产和工作方式并存，行业企业对高职人才的基本要求不一样，尤其是对基本技术-技能、综合应用能力要求的侧重不同，要求职业分析方法要具有一定的灵活性和可调整性，以适应不同人才的工作要求和不同专业课程开发的需要。

(二) 高等职业教育课程开发中职业分析方法

在我国高等职业教育课程改革中，我们在创建的职业竞争力导向“工作过程-支撑平台”系统化课程模式和开发方法中提出了一个新的职业分析方法，也可称为职业竞争力导向的职业分析方法。这一职业分析方法的程序结构如图1所示。

高等职业教育课程开发中职业分析方法的步骤与内涵如下：

第一步：行业企业调研

在专业设置合理的条件下进行专业课程开发时，第一步是进行行业企业调研，其主要目的和任务是：

(1) 确定专业可能面向的职业领域（职业领域数 \leq ）；

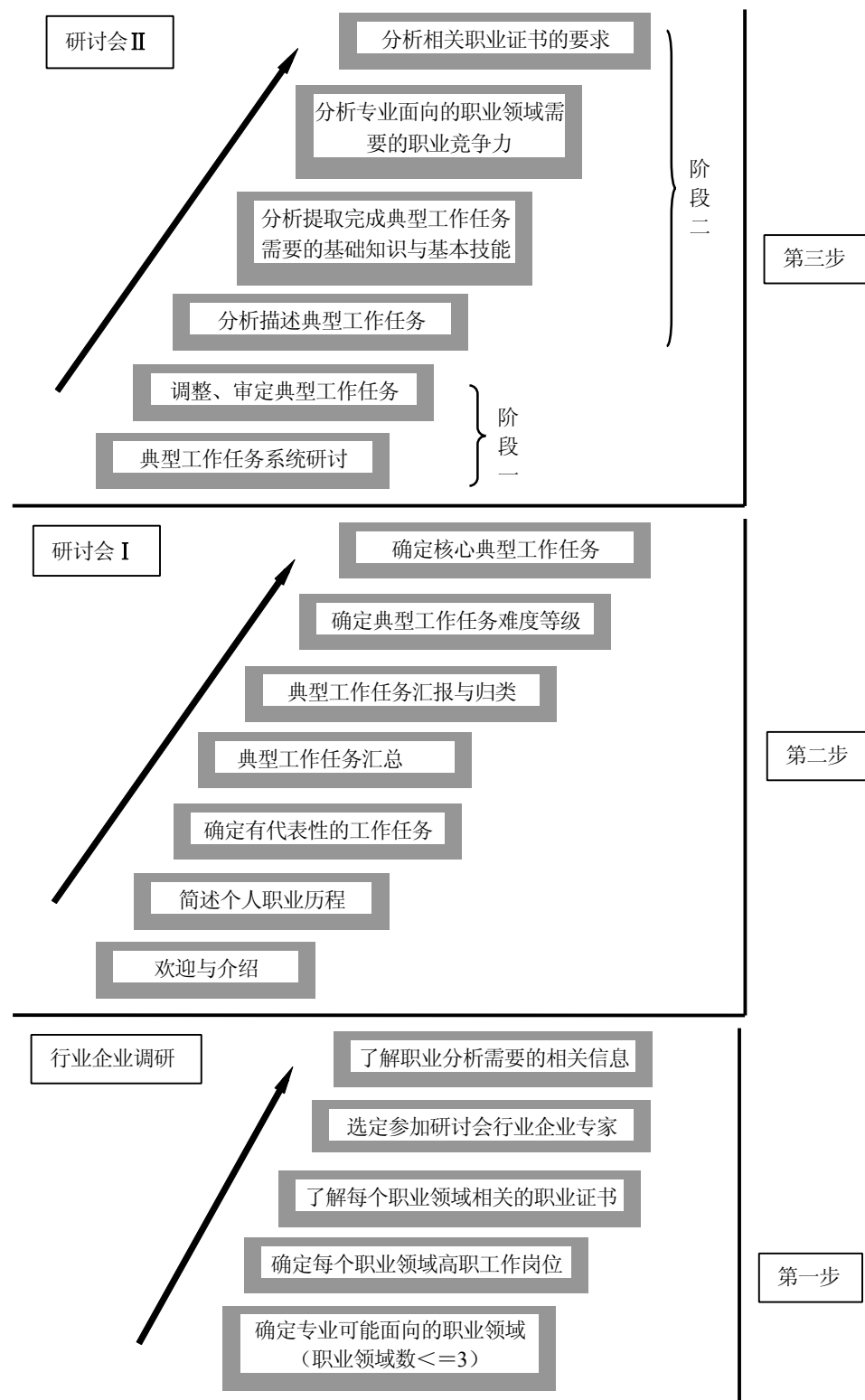


图 1 职业分析方法程序结构图

- (2) 确定每个职业领域高职教育适应的职业岗位;
- (3) 了解每个职业领域相关的职业资格或职业技术等级证书;
- (4) 选定参加行业企业专家职业分析研讨会各职业领域的专家;
- (5) 了解相关职业标准、职业环境,了解教育行政部门相关专业设置的基本要求,以及进行职业分析的相关概念与方法(对参加职业分析研讨会全体人员的要求)。

第二步:召开第一次行业企业专家职业分析研讨会

召开行业企业专家职业分析研讨会的目的是通过分析典型工作任务而进行整体化职业分析,用典型工作任务的形式描述职业工作,并为教学过程设计确定这些任务的难度等级和教学顺序。要按照第一步确定的专业面向的职业领域召开职业分析研讨会。

第一次行业企业专家职业分析研讨会的主要任务是:

- (1) 确定典型工作任务 10-20 个;
- (2) 确定典型工作任务难度等级;
- (3) 确定每个等级中核心典型工作任务。

第一次行业企业专家职业分析研讨会参加的人员和要求是:

(1) 来自专业面向的职业领域行业企业专家 9-12 人,他们本身应为高职毕业生,正在相应岗位工作或已提升;也可以具有本科以上学历,但必须了解该专业面向的职业领域高职毕业生的岗位工作。他们是第一次行业企业专家职业分析研讨会的主角,研讨会根据每位专家的经历与经验,分组讨论,通过集体头脑风暴法,完成确定该职业领域典型工作任务等工作。

(2) 来自高职教育领域的课程专家、专业的课程开发教师若干。他们是第一次行业企业专家职业分析研讨会的旁听者,不做发言,为后续的职业分析和课程开发做好准备。

(3) 职业分析研讨会的主持人,应为高职教育课程开发专家,掌握职业分析方法,有丰富的职业分析实践经验,且有行业企业工作经历,但不要求有相关专业背景。研讨会主持人需要自始至终以饱满的热情和理智的中性立场引导和激励行业企业专家进行讨论,并在有限的时间内形成统一的共识。所以主持人是研讨会的关键人物,人员的选择尤为重要。

第一次行业企业专家职业分析研讨会的程序是:主持人致辞欢迎,行业企业专家自我介绍;主持人介绍研讨会背景、目的、内容、指导思想与程序安排;

专家个人简述职业历程;

专家个人确定职业历程中有代表性的工作任务;

小组进行典型工作任务汇总;

对各组确定的典型工作任务进行汇报与归类;

形成整体典型,工作任务方案并对典型工作任务进行难度等级划分;

在各难度等级的典型工作任务中确定核心典型工作任务。

第三步:召开第二次行业企业专家研讨会

第二次行业企业专家研讨会分为两个阶段，参加人员与第一次研讨会相同，以行业企业专家为主，但来自高职教育领域的课程专家、专业的课程开发教师要参与研讨、发表意见，并与行业企业专家一起共同完成分析任务。

第一阶段：从参加第一次行业企业专家研讨会中选出行业企业专家 3-4 人、课程专家、课程开发教师 3-4 人，参加第一阶段的研讨活动。主要任务是：对第一次研讨会的结果：典型工作任务、典型工作任务难度等级、核心典型工作任务进行系统研讨和调整审定。

第二阶段：参加第一次研讨会的行业企业专家、课程专家、课程开发教师全体人员参加第二阶段的研讨活动。主要任务是：

- (1) 完成每个典型工作任务分析表；
- (2) 分析提取支撑完成典型工作任务需要的基础知识与基本技术技能；
- (3) 分析专业面向职业领域需要的职业竞争力；
- (4) 分析专业面向职业领域职业资格证书或职业技术等级证书的要求。

两次专家职业分析研讨会可连续召开，共需时间大约一天半至两天。而上述步骤与任务的完成，将产生该次职业分析的结果：

- (1) 典型工作任务；
- (2) 支撑完成典型工作任务的基础知识；
- (3) 支撑完成典型工作任务的基本技术技能；
- (4) 职业竞争力要求；
- (5) 职业资格或技术等级证书要求。

以上这些结果是作为后续该专业高职课程开发工作的主要依据。

(三) 高等职业教育课程开发中职业分析方法的特点及实践

通过职业分析实践，我们感到这种以职业竞争力培养为导向的高等职业教育课程开发中职业分析方法具有下列特点：

(1) 以现代职业人最应具备的精神品质、能力——即职业竞争力培养为导向，它反映了最先进的高等教育和职业教育理念。

(2) 通过职业分析不仅提取、分析了培养职业竞争力需要的职业领域的典型工作任务，而且分解提出了支持典型工作任务完成所需的理论知识和专门技术技能，反映出高等职业教育培养的高素质技能型专门人才所承担工作任务的复杂性，为后继课程开发奠定基础，体现了中国高等职业教育的特性。

(3) 对典型工作任务的分类分级处理，增加了后续课程开发中课程设置的选择性，可依据专业人才培养的具体需求、学校资源、学生特点平衡处理专业知识、专门技能、综合能力三者之间的关系，灵活设计专业课程体系，具有较强的可实施性。

本方法结合教育部高职高专电子信息类教指委专业规范的制定和教改课题研究已在多个专业改革的课程开发中试点实施，几十所高等职业院校教师和诸多企业专家参与了实践，为高职课程开发打下了坚实的基础，取得了良好的效果。

（《职教论坛》2010 年第 27 期）



从美国国际教育者 协会年会看国际教育新趋势

国际教育发展的新趋势

1、质量保障成为国际教育关注焦点。在欧盟，在博洛尼亚进程以及欧洲高等教育区的建设过程中，欧盟注重建立“学校、国家、地区”的三级质量保障体系和欧洲质量保障机构注册机制，还将质量保障意识贯穿于刚刚开始实施的“伊拉斯谟计划”（2009-2013）全过程。另外，在相关研讨会上了解到，牙买加等 8 个加勒比海地区国家自 20 世纪 80 年代起已陆续建立起全国性教育认证机构。撒哈拉以南众多非洲国家也已采“认证”（accreditation）。认证具有监管跨境高等教育、与政府部门联系紧密等特点，并且已经在提高毕业生质量和就业能力、提高教育质量等方面发挥了重要作用。

2、营利性教育机构参与国际教育所占比例上升，影响逐渐显现。多个营利性教育机构参加本次年会，通过提供保险、中介、咨询等服务参与国际教育。NAFSA 的 CEO 约翰逊说：“如今，（社会）对中介、咨询机构明确的接受态度是在五年前，甚至一年前都未见的”。而据《高等教育纪事报》的一篇文章分析称，近年来美国院校在招收国际学生方面采取了更加积极的战略，而合作伙伴经常是私营机构。Hobsons 等机构已与美国多所大学建立合作关系。

3、区域性高等教育合作趋势显现。2010 年 3 月，欧洲高等教育区在酝酿 11 年后正式启动，47 个会员国达成一致，将发展具有可比性的、易于转移的学位体系。许多与会者认为，它的启动将给国际高等教育发展带来重大影响。在“超越欧洲的博洛尼亚”研讨会上，演讲者认为除欧洲高等教育区外，非洲联盟高等教育协调发展战略、拉美—加勒比海高等教育共同体等合作区已经或正在建立，未来越来越多的国家将采取建立共同高等教育区的形式来促进教育改革和学生流动。

4、教育行业组织在国际教育中发挥日益重要的作用。交流平台。NAFSA 经过多年的发展，已成功转变为不断开拓全球教育市场的跨国组织。每年年会都是各国开拓国际留学市场与信息交流的重要场合。英国文化协会、德意志学术交流中心等行业组织也是各国本次年会参展团的组织者、协调者，在本国高等教育与国际教育界间发挥着重要的桥梁和纽带作用。行业服务。以国际教育协会为代表的各教育组织每年发布全球教育研究报告和留学白皮书系列等研究成果，及时对国际学生流动趋势和国际教育最新发展进行分析和解读。另外，NAFSA 等行业组织通过“知识社团”、“共同兴趣小组”等组织形式，协调、组织国际教育者就国际教育领导力、国际学生与学者服务等热点问题进行讨论，提供相关培训课程与专业发展机会，使国际教育者获得行业最新信息和职业培训，服务于行业发展。公共政策制定的推动者。行业组织通过积极行动，提升政府、公众对国际教育的重视。

（《教育部简报》2010 年第 190 期）