



## 我校跻身全国高校就业 50 强

2010 年全国高校毕业生就业工作 50 强新鲜“出炉”，北京师范大学等 17 所部属高校、华南师范大学等 17 所省属本科院校、深圳职业技术学院等 16 所高职高专及民办高校榜上有名。近日，学校党委书记、校长刘洪一赴北京参加了教育部举办的 2010-2011 年度全国毕业生就业典型经验高校经验交流会，并领取了“全国毕业生就业典型经验高校”牌匾。这是我市高等教育获得的又一殊荣，也是我校继 2009 年获得教育部“全国高校毕业生就业工作先进单位”、2010 年获评腾讯网“中国十大最具就业力高职院校”后，在就业工作方面获得的又一沉甸甸的奖励。

### 引入第三方评价评选客观公正

全国毕业生就业典型经验高校评选是教育部为了积极宣传推广典型经验高校的经验做法，促进高校毕业生就业工作及人才培养模式改革，不断开创高校毕业生就业工作新局面，于 2009 年启动的一项重点工作。北京大学、清华大学等 50 所高校成为当年全国毕业生就业典型经验高校。

2010 年 8 月，教育部学生司、办公厅、高教司、学位办、财务司、评估中心和就业指导中心再次启动 2010-2011 年度高校毕业生就业宣传总结工作，先后经过了四个阶段：申报推荐、专家初选、社会调查、实地调研。在申报推荐阶段，采取部属高校自愿申报、省属高校由省级主管部门推荐，产生了 125 所院校；在专家初选阶段，采用所有院校全部匿名、由专家按照分类指导原则，依据初选办法和指标要求，推出了 81 所学校。在社会调查阶段，由国家统计局社情民意调查中心从学校上报的全部毕业生就业数据库中，随机抽取 3 万多名应届毕业生及两千多家用人单位，进行满意度的社会调查，从中确定了 55 所学校。在实地调研阶段，按照本地本校回避原则，42 名专家分成若干小组对这 55 所学校进行进校实地调研。最后，经领导小组评定产生了 2010-2011 年度 50 所典型经验高校。其中部属高校 17 所，省属本科院校 17 所，高职高专及民办高校 16 所。

入选的这 50 所经验学校，真正把毕业生就业工作摆在了学校工作突出中心位置，从人力物力财力等各方面给予充分保证，规划计划环环相扣，真抓实干促就业，毕业生满意度和社会满意度极高。

### 立足人才培养模式创新

近几年，在大学生就业形势十分严峻的情况下，深圳职业技术学院毕业生一次性就业率仍

保持在 98%左右, 并深受用人单位好评。漂亮的成绩单背后, 是深职学子核心竞争力的提升, 也折射出我校人才培养模式的不断创新。

学校党委书记、校长刘洪一说, 现代社会人才需求已进入“苛求期”, 创新能力、动手能力、交际能力、专业知识和责任感成为用人单位最看重的五个因素。为此, 我校着眼于学生的长远发展, 不断改革课程体系、教学内容和教学方式, 大力倡导能力与素质并重。

在“政校行企四方联动, 产学研用立体推进”办学理念的指导下, 我校主动适应深圳经济社会发展需求, 科学调整专业布局, 并在教学中强化学生能力与实际岗位需求的对接。学校与珠三角地区 1800 余家企业合作, 建立了 1155 个校外就业和实训基地。来自企业的 2000 余名专家和一线技术骨干和校方共同组建专业管理委员, 深度介入人才培养方案修订、课堂教学、实训指导等环节。校企密切合作为学生就业开辟了直通车, 两年来, 共有 2300 多名同学经由校外就业实训基地走上了工作岗位。

### 权威认证提升可持续发展能力

为提升学生的职业变迁能力和可持续发展能力, 我校还积极引进国际资格认证, 如思科、华为、甲骨文等知名企业的资格认证、职业经理人认证、证券从业人员资格认证等等。思科公司互联网专家 CCIE 证书是业界公认的权威认证, 被称为“高薪的头等舱机票”, 我校共有 143 名学子取得这项认证, 通过甲骨文公司 OCP (数据库认证专家) 考试的人数也达到 41 名, 均居全国高校之首。这些学生在用人市场上十分走俏, 不少人一毕业就月薪过万。

### 广开渠道促进就业创业

在提升学生就业竞争力的同时, 我校积极探索建立促进毕业生就业的长效机制。具体是做到“五个延伸”: 就业工作从“求职技巧”延伸至“办学全过程”; 学生培养从“职业能力”延伸至“可持续发展就业力”; 就业市场建设从“校园双选会”延伸至“整合社会资源”; 就业指导从“短期拓展”延伸至“全程指导”; 就业服务从“政策指引+手续办理”延伸至“人文关怀”。学校每年坚持走访企业超过 2000 家, 努力完善就业信息反馈机制, 在提高“营销能力”的同时, 也尝试着探索职业预警机制。

针对深圳大学生思维活跃、创业热情高的特点, 学校广泛联系政府有关部门, 积极为大学生提供工商注册、小额担保贷款申报等指导服务, 通过“深港创业项目推介会”、“中小企业招商引资洽谈会”、“特许加盟推介会”等平台帮助学生推介项目, 并形成了“创业计划大赛”、“科技创新大赛”、“创意集市”等 18 项创业教育品牌活动。学校还设立了“百万创业基金”, 用于支持学生创业商铺的租金和创业项目拓展资助基金。目前, 共有 45 个学生创业团队进驻学校的大学生创意产业园。2010“深港大学生创意计划大奖赛”, “纸有创意”团队摘得赛会唯一金奖, 荣获优先进驻香港科技园发展机会。他们利用瓦棱再生纸制作成垃圾桶、折叠板凳等, 这些创意作品因体现了低碳大运精神, 被推荐在大运会期间的接待室、会议室使

用。此外，学校还设立了“基层就业百万奖励基金”，鼓励学生面向基层就业，鼓励毕业生参加“西部志愿者”、“三支一扶”和“村官计划”等，并支持毕业生响应国家号召应征入伍。几年来，学校参军入伍学生人数累计超过了 500 人。

(党委宣传部)

## 我校与商务印书馆合作成立人文教育研究中心

5 月 12 日，我校与商务印书馆共同筹划的人文教育研究中心在西校区第五工业中心举行成立暨挂牌仪式，商务印书馆总经理于殿利，副总编辑李平与我校党委书记、校长刘洪一，副校长张效民共同为中心揭牌。党委副书记陈小波主持了成立仪式。

谋划成立人文教育研究中心是我校注重人文素质教育、进一步提升人文教育研究水平的重要举措，也得到了商务印书馆、教育部人文素质教学指导委员会及一批知名学者、职业院校的大力支持。人文教育研究中心的成立，是商务印书馆贴近教育、服务教育的一个新路径，是深职院产学研合作的一种新模式，是校企合作的一个新典范。该中心将通过整合双方优良资源，实现教学、研究、出版的良性互动，为学校的教育科研工作提供更为直接有利的条件，积极推动人文教育研究水平的提高。中心成立后，将组织编辑出版一批教学研究的好成果、好教材，以更好地引领国内高职院校人才培养模式的改革与创新；也将定期编印人文教育读本，介绍国内外职业教育发展和出版动态，积极为教师教学提供参考和帮助。

(党委宣传部)

## 广东“挑战杯”竞赛我校再夺高职高专组第一

4 月 28 日，第十一届“挑战杯”广东大学生课外学术科技作品竞赛终审决赛成绩公布会在广东工业大学报告厅举行，我校 15 支参赛队伍以大比分高居高职高专组第一，再次勇夺“优胜杯”，并获得最佳组织奖。

我校 15 项作品全部获奖，其中一等奖 3 项，二等奖 5 项，三等奖 7 项。获一等奖作品分别是来自经管学院胡卫华老师指导的、邓宝良等同学的“城市改造更新中古民居的保护与开发——基于深圳市的研究”，机电学院仲照东老师指导的、杨嘉奇同学的“便携式海水波浪发电电源”和汽车学院朱小春等老师指导的、龚立志等同学的“四轮独立转向四轮驱动电动汽车的研制”。

据了解，本届“挑战杯”竞赛的参赛高校达 124 所。经各高校选拔，共有 960 件作品参加

省赛，这些作品涵盖了机械与控制、信息技术、数理、生命科学、能源化工、哲学、经济、社会、法律、教育、管理等所有竞赛所设立的学科类别。通过预审，共有 65 所高校、406 件作品进入终审决赛，其中我校参赛作品达 15 件，居高职院校首位。同时为了使本次比赛评审工作更具权威性，还聘请了来自全省各高校、各行业，在学术上有较深造诣、在社会上有广泛影响的专家学者多名担任比赛评委。

(学生处 校团委)

## 高职信息

# 体系构建 协调发展 改革创新

## ——职业教育改革发展座谈会综报

### 政府部门：积极履行政府发展职业教育职能

鲁昕：认为现代职业教育体系的构建需要满足至少四方面的要求：一是经济发展方式转变；二是服务产业结构调整 and 升级；三是体现终身教育理念；四是中等职业教育和高等职业教育协调发展。现代职业教育体系的构建也需要满足一系列规律，包括经济发展规律、产业发展规律、职业教育发展规律和人自身的发展规律等。在如何建设现代职业教育体系问题上，鲁昕提出了个人思考，建议是否可以从“遵循规律、系统思考、服务需求、明确定位、整体设计、构建制度、分类指导、分步实施”等角度开展职业教育体系构建和中高职协调发展等工作。

### 北京市：平衡职教服务与社会需求 试行职业教育分级制改革

北京市副市长洪峰。

北京市在职业教育服务能力与经济社会发展需求之间还存在着一些突出的矛盾：

一是市委市政府提出要率先实现创新驱动为特征的首都经济发展方式的转变，这就要求职业教育要更加突出知识技能型、复合技能型、技术技能型等高技能人才的培养，而现有的中职、高职两种规格人才不能完全适应新形势下社会分工的复杂需求。

二是以服务业作为支撑和主导的经济结构成为首都经济的主要特征,2010年,第三产业占整个社会 GDP 的比重已经达到了 75%以上,新行业、新知识、新技能、新业态大量涌现,需要职业教育及时响应,特别是职业标准和规范建设对于职业教育提出了新的要求,现有的专业管理模式、人才培养模式和评价模式、产教研结合模式都亟待创新。

三是全球化、信息化背景下,国际性企业成为首都重要的经济构成主体,培养符合国际职业教育标准的职业人才的能力明显不足。

四是首都面临着人口急剧增长和严格的人口控制的宏观政策,要求职业教育必须率先走出学历教育、学校教育、学龄教育的办学模式,把服务对象从户籍人口的增量转向城市人口的存量,变人口压力为人力资源的优势,按照终身教育的要求建立面向人人、服务终身的职业教育新制度。

洪峰表示,北京市教委和北京市政府有关部门围绕着服务首都发展大局,对构建中国特色现代职业教育体系进行了深入研究,已提出了以建立职业教育分级体系为核心,以建立职业教育标准制度、职业教育授权制度、职业教育评价制度、职业教育学习制度、职业教育管理制度为主要内容,并带动教育管理体制、财政政策、就业与社会保障政策等方面的综合配套改革方案,在“十二五”时期计划选择部分学校和专业开展实验。

随后,北京市教育委员会专职委员孙善学在座谈会上对职业教育分级制改革做了进一步阐释,并表示该项改革已经列入教育部和北京市合作建设现代化实验城市方案中,期望能得到教育部有关部门的进一步参与和指导。

### 浙江省宁波市: 区域政府联手职业院校 共负使命 并肩作战

浙江省宁波市副市长成岳冲:从政府角度说,“政府在促进高等职业教育中有许多事情可以做,而且可以做得更好一些。一是政府要有一个良好而开放的心态,关键是要认识和处理好政府与学校的关系;二是政府要有宏观而准确的职能,主要体现在统筹规划、财力保障、主动服务与科学评价上;三是政府要有理智而积极的创新举措,政府要帮助高职院校建立深度校企合作关系的新型体制。”

成岳冲还以政府部门代表身份呼吁,赋予类似宁波这样高等职业教育发展优势和积极性较为显著的区域城市以一定的高等职业教育专业设置自主权、高职院校高级职称评审权、高职院校自主招生权、高职专业人才培养分级制度改革先行先试权、国际深度合作与交流权限等。

教育部副部长鲁昕听取宁波市政府代表发言时,对《宁波市职业教育校企合作促进条例》的实施效果表示了关注,也希望宁波、上海等经济发达区域能在高等职业教育改革发展中可以先行加强探索,及时总结成功案例。

### 江苏省: 高职引领 带动中职同步发展 以人为本 聚焦体系建设机制

江苏省教育厅副厅长丁晓昌:在构建现代职业教育体系进程中,江苏省始终对中等职业教育同等重视,促其同步发展;并适度发挥高等职业教育的引领作用,通过参与指导中职教学改革、对口支援中职学校建设、组建职业教育集团等方式带动中职加快发展。

江苏省常州市副市长王成斌：构筑一个以人为本的现代职业教育体系，需要从学生视角、家长视角来考察职业教育发展绩效，要认真考虑“通过职业教育我们能给学生什么？”他认为，至少要给学生一技之长、更好的就业和成长的空间。王成斌还介绍了常州国家高等职业教育综合改革试验区的下一步工作安排，将重点在内涵建设上下工夫，关注师资建设、人才培养，重抓产学研合作，推动数字园区建设和国际合作；要积极调整结构，探索新的教育整合机制，加快职业教育改革发展。

### 上海市：先行先试 突破难点 构筑职业教育多维立交桥

上海市教育委员会副主任印杰中：上海市在构建现代职业教育体系方面，立足上海区域经济社会发展需求，勇于创新，先行先试，突破难点，构筑了职业教育的多维立交桥。主要体现在：

(1) 中高职教育立交桥。依托中高职教育集团，突破课程融合难点，精心策划专业建设。

(2) 高职和本科以上的立交桥。紧贴行业需求，提高培养水平（如护理专业、航空维修），突破技能型人才层次上延难点。

(3) 教育部门和人力资源及行业主管部门合作的立交桥。以职业资格证书、行业准入资格、工资体系为抓手，突破部际合作难点。

(4) 职业院校和行业企业的立交桥。政府给优惠政策，试行将接收职业院校学生实习实训列为高新企业申请指标等方法，突破企业参与职业教育的操作难点。

(5) 职前职后立交桥。通过课程、实训设施开放和共享，学生职业教育银行等渠道突破终身职业教育建设难点。

### 山东省：做好基本定位 关注内涵建设

山东省教育厅副厅长宋承祥：中高职教育要在培养目标、办学特色、服务面向、社会服务能力等层面分别做好基本定位。建议当前要特别关注中高职内涵发展，需要理清管理体制，形成政事分开、产权明确、规范有序的职业教育管理；实行职业教育分类考试、单独招生；在中高职教学内容、师资、职教集团等方面做好对接工作。在发展高等职业教育过程中，要关注高等职业教育资源的优化配置、发挥示范院校引领作用、加大职业教育立法、加强对职业院校的考核力度。

### 湖南省：解决迫切问题 综合推进体系建设

湖南省教育厅副厅长王建：就湖南省当前职业教育体系建设中需要解决的几个迫切问题向与会者作了汇报和沟通：

(1) 高等职业教育经费问题，尤其是高职院校财政生均标准。

(2) 整合教育外部资源，发挥高职作用问题。

(3) 开展职业教育评价机制改革问题。

(4) 企业在大力发展职业教育中的职责明确问题。是否可以建立国有大中型企业顶岗实习基地和教师顶岗实践基地；可否建立企业员工素质提升计划，把 80% 的经费用在一线职工培训项目而不是企业中高层的高等学位培训上。

鲁昕在听取湖南省代表提出的财政生均拨款、国企建立实习实践基地等提议时，也表达了她对这些问题的关注与期待。

### 内蒙古：因地制宜 探寻高职教育办学定位

内蒙古自治区教育厅副厅长侯元：探寻高等职业教育的办学定位问题，要从宏观上按照教育的内外部规律寻找高职存在价值和空间；从微观上寻找其人才培养目标和定位。他分析了新形势下高等职业教育功能，并就办学定位提出了五方面建议：发展目标、层次类型、专业方向、培养目标和服务面向。

### 天津市：遵循职业教育规律 面向经济社会构建体系

天津市教育委员会高职高专处处长叶庆：从天津职业教育发展历史角度，向与会者介绍了新中国建立之初畅通的职业教育直通车体系成就了像隧道及地下工程专家王梦恕院士、中国高铁一号司机李东晓等诸多天津技能型人才的辉煌。叶庆就统筹职业教育招生政策提出了保送、推荐、资助、遴选升学和按需、注册入学等设想。他认为职业教育发展永恒的主题是要不断满足经济社会发展需求，在不断适应中调整、发展、完善，并提出了尽快印发高等职业教育改革指导性文件、力争实现职业教育教师评聘机制改革创新等建议。

鲁昕在听取天津市代表建议时，和与会者讨论了职业教育规律问题，并希望在建设现代职业教育体系进程中要首先注意教育规律的研究，把规律厘清了再建体系。

### 四川省：了解体系特点 政策到位 改革到位

四川省教育厅高教处处长周雪峰：归纳了中国现代职业教育体系的六个特点，即地方性、服务性、开放性、独立性、终身性和先进性。职业教育已经列为四川省未来十年教育改革发展的重点领域。并结合四川省中高职协调发展工作，分析了中高职协调发展中的生源、理念、管理、课程、办学模式、人力物力资源配置等方面的衔接需求。

## 行业企业：积极而充分地介入职教改革发展

### 立足行业实际 理顺人才结构 关注标准研发和机制效应

住房和城乡建设部人事司副巡视员赵琦：从行业部委角度，提出不同行业对于职业教育体系分层定位的要求不一样，体系的构建应该根据行业实际而定。她认为中高职协调发展是非常有必要的，就土建类人才结构看，目前在校本科生 80 万，高职生 60 万，中职生 40 万，呈不

合理的倒三角形，亟须扭转理顺。赵琦提议政策上还是要加大对高职的投入。实践中，一定要与行业企业紧密合作。行业切入的抓手之一就是标准研发和机制效应。如行业可参与职业院校制定专业标准、能力标准；帮助建立企业参与职业教育培训的长效机制，让企业把接纳学生实习变成它的责任等。赵琦建议应加强对高等职业教育质量的外部评价，尤其是用人单位的评价，要加大职业教育的社会宣传力度。

### **重视大命题 构建大体系 明确行业职责 提供职能保障**

中国机械工业联合会教育发展中心主任孙长庆：现代职业教育体系必须适应经济社会发展和行业发展，这是一个大命题。他从机械工业角度指出，职业教育对于行业来说是最直接、关联度最高的教育类型，在行业发展中是不可替代、举足轻重的。机械工业未来发展靠内涵提升，对职业教育在培养高素质技能型人才、职工培训和在中小企业技术创新和提升中的作为都提出了更高的要求。孙长庆建议职业教育体系的构建要体现类型中的各个层次，包括中职、技工、高职及其他更高的层次，各层次间应设计互通通道；体系的构建要体现终身性，特别是职后教育，这也是机械行业目前关心的事；体系的构建要和我国三大产业转型升级紧密结合。为更好地发挥行业在职业教育办学体制中的指导作用，孙长庆建议在国家立法及有关文件中细化明确行业在职业教育中的职责与任务，同时也为行业组织开展这方面工作提供一些保障。

鲁昕对机械工业代表提出的建议表示关注，也期望行业组织和教育部共同向有关方面呼吁，加强政府主导、行业指导、企业参与的职业教育办学体制有效落实。

### **国际化、企业化办学标杆 双轮驱动 以点带面**

上海国盛（集团）有限公司副总裁姜鸣：他分析了上海建设国际化大都市对高职院校的改革发展要求，向与会者介绍了上海工艺美术院如何以国盛集团的企业优势，引进国际化、行业化标准作为办学标杆，从而迅速提升办学水平、帮助学生占据他们所在行业领先地位的校企合作深化发展案例。学院在探索体制外的发展推动体制内的改革双轮驱动模式，在综合改革试验区创新办学体制。在开展国内外校企合作中以点带面逐步推进，如首饰设计专业，先从国外引进设计师，再建立设计创造中心，继而形成产学研一体化课程，然后开始形成品牌，再带动一批专业改革。姜鸣建议在职业教育体系建设中继续坚持高职院校的高教属性，灵活构造办学层次，加大对参与校企合作的企业的税收优惠。

## **职业院校：豪情满怀 建设人才培养主阵地**

### **行业学院代表：依托行业 定好位 做好服务 办好学校**

广州民航职业技术学院院长吴万敏：一是提出了基于行业标准的人才培养模式，关注职业道德的培养；二是实施有职业院校特色的教师评聘制度，不盲目追求名师和高职称；三是提升



校企合作实效,如把民航职业教育的实训基地上升为行业项目、国家项目,得到更多企业支持;四是组建同类学校共享基地;五是增加国际合作和校企合作项目等。吴万敏认为学校的教育质量是吸引行业投资、提高人才培养水平的关键,教育质量监控考核必须由行业参与,才能办好学校,形成良性发展。

### **金融学院代表: 坚持双重属性 开拓空间 赋予职业教育更强生命力**

浙江金融职业技术学院院长周建松:一是高等职业教育的高教性和职教性的统一,要保留双重身份、双重定位。二是职业教育类型的生命力。高职教育必须要有发展空间,应先行先试、合理提升层次。三是依托行业、融入企业是高等职业教育的必由之路。要创造条件、鼓励院校在不改变大的体制情况下,以专业为单位建设校企合作的有机体、共生体。四是高等职业教育下一步的主要任务是提高质量,财政加大投入是必要的。

作为首批国家示范性高职院校建设单位,周建松表示,在现代职业教育体系建设进程中,要继续抓好示范性高职院校建设计划,这是“高职教育的一场深刻革命”。需要把握高职教育科学发展精髓,确立“幸福建示范”的理念,促进高等职业教育的更好、更快发展。

### **南宁职院代表: 需求决定高职目标 规律支持职教体系**

南宁职业技术学院院长陈建新:要以社会需求定位高职培养目标;要根据培养目标选择培养模式;再对应培养模式构建学校支持体系、社会支持体系和政府支持体系。当前加快发展高等职业教育发展中要进一步落实办学自主权、健全和完善高职生均投入;完善职业教育立法制度;建立新的专兼职教师评聘机制;推进支持职业教育的税费制度;规范国家职业准入制度;及从理论和实践上探索实施职业教育的贯通工程。

### **温职院代表: 强化区域性 突出实践性 体现高教性**

温州职业技术学院院长丁金昌:在现代职业教育体系建设框架下,高等职业教育一是要强化区域性。着重思考怎么与区域产业相对接,怎么深化专业内涵建设,优化专业结构,吸引区域企业与学校合作。二是要突出实践性。通过建设教学工厂,建立多层次的实践教学体系,提升学生实践素质。三是要体现高教性。需强化育人和社会服务两大高教职能。

### **高专学院代表: 循序渐进构建体系 关注办学格局和自主权**

长春汽车工业高等专科学校校长魏巍:要循序渐进构建职业教育体系,要先研究能力的定位,基于能力需求来推进体系确立;要明确高素质技能型人才是实现我国经济转型的重要保证;保证高职生的生源质量;有效借鉴国际高等职业教育的发展经验;高职院校要担负现代企业人力资源存量开发和社会人力资源增量开发重任;构建长效机制来保障优秀高职生未来发展;要加快完善教育立交桥;落实和扩大高职院校办学自主权。

## 研究机构：求真务实 系统思考 为职教改革发展谋策献计

### 全国高职高专校长联席会代表：服务区域经济 融入终身视野 在体制改革背景下推进高职发展

全国高职高专校长联席会主席、上海师范大学校长李进：提议在服务区域经济中构建职业教育体系，在终身教育视野下协调中高职整体发展，在体制改革背景下推进高等职业教育科学发展。李进认为高等职业教育体系应是个区域体系，需有个合理的“版图”。现代职业教育体系主要是要解决如何培养、培训不同层面和层次技能型人才的问题，校企合作、工学结合是根本路径和特征，必须指向行业企业发展的前瞻性需求。现代职业教育体系应该是个开放体系，要通过多种运行机制探索解决职业教育内部有效运行和外部保障问题。中高职协调中要注意教育目标、职业生涯、教育质量、招生就业等衔接。在体制改革背景下要凸显政府职责和鼓励社会参与，要强化学校创新、拓展社会组织的协调作用，并合理引导个人发展需求。

### 教育部人才培养评估委员会代表：回应钱学森之问 给一盏灯指一条路

教育部院校人才培养工作评估委员会主任杨应崧：职业教育要理直气壮地参与“钱学森之问”的讨论（2005 年温总理探望时，钱学森曾感慨“为什么我们的学校总是培养不出杰出人才？”——笔者注）。杨应崧认为对钱学森之问的突破口恰恰是大力发展职业教育。这其中，高等职业教育要突破瓶颈，提高质量大胆往前走。他指出，职业教育关键是要解决给每一个人“一盏灯”，指“一条路”，即要解决学生的学历教育和职业资格证书；帮助每一个学生在一生发展中的任何时候都可以寻找前进的路。同时建议，不要把中高职协调贯通搞成“直通车”。

### 上海教育科学研究院代表：多举措促协调 坚持高职的高教属性

上海教育科学研究院副院长马树超：建议新时期推进高职发展要坚持高职的高教属性，要争取保有高职在国家教学成果奖、国家名师奖、教学团队、精品课程等高等教育质量工程项目中的评选资格和名额；要提高生均预算内经费；并注重加强办学方针、教育质量、管理规范、经费投入等方面工作，发挥示范和骨干院校在高职发展中心主力军作用。

### 中国高等职业教育研究会代表：多渠道衔接 大胆探索协调路径

中国高等职业教育研究会会长、天津职业大学校长董刚：建议在中高职协调发展要注意推进考试制度的衔接，可以由高职院校组织对优秀中职生单独招生；实现专业口径的衔接，加强专业相容性；加强课程标准的衔接；甚至尝试办预科高等职业教育，由高职院校主办，中职学校协办，以有利于系统设计中高职培养目标。

## 北京教育研究院代表：破解发展瓶颈 构建开放体系

北京教育研究院副院长吴岩：在大力发展职业教育的战略背景下需要把握好几个关键节点，破解几个高等职业教育发展的瓶颈问题：一是教育外部的制度问题，如校企合作法规；二是教育内部的同等待遇问题，如高职生均标准与本科生均标准；三是学校内部的专业建设和学生学习内驱力问题；四是高等职业教育“走出去”的战略谋篇布局问题；五是中高职协调发展问题。吴岩还强调了要把好高等职业教育发展的基本思路，现代职业教育体系不是闭合的，而必须是开放的。

鲁昕在听取北京教育研究院代表发言时，希望有关人员能研究梳理出当前职业教育改革发展中的大问题，表示今年已开展调研，并需要多方参与加快研究和制定校企合作条例。

（《中国职业技术教育》2011 年第 10 期）

# 被“二流”的职业教育

在就业压力越来越大时，自 2011 年春节以来，媒体却轮番地、铺天盖地地报道了“用工荒”，广州市技师学院院长骆子石告诉记者。事实上，一直以来，技能型、高素质工人的短缺都是用工荒的突出特性。

## 东方不亮西方亮

“瑞士在经合组织国家中青年失业率最低，这与瑞士历来有重视职业教育的传统有关。目前，瑞士每年有超过三分之二的初中毕业生进入中等职业学校，90%至 95%的中职学校毕业生直接就业。”北京师范大学职业与成人教育研究所所长赵志群告诉记者。

而另一份由国际组织给出的名为《中国职业能力开发政策》的测评报告，明确指出了中国职业教育目前所存在的四大不足，即将职业教育视为“二流教育”，职业教育与职业训练的管理体制缺乏统一，职业教育与产业界关系不密切以及拥有职业训练资格的教师严重欠缺。

## “劳工神圣”遭遇“四低人才”

北京工业技师学院院长童华强说，现在的情况是，学生学了几年的技术，获得的只是个技校文凭，童华强苦笑着称职校的学生是“四低人才”：学历文凭低，工资待遇低，生活质量低，社会地位低。

也正因此，中国近代职业教育的创始人黄炎培把社会上长期以来以“读书做官”为荣，以“读书谋事”为耻的思想，称为“职业教育之礁”，提出了“劳工神圣”的主张。黄炎培说，劳力与劳心都是神圣的，“作工自养，是人们最高尚最光明的生活”，号召青年认识到“职业平等，无高下，无贵贱。苟有益于人群，皆是无上上品”。

要人们认识到职业平等，广州市技师学院院长骆子石说，首先要将职业教育意识渗透在基础教育里，让学生有职业观点的养成。让学生根据自身兴趣和能力，提前规划未来职业选择。“不能等待被边缘，被分流，不成功了才进职业学校，主动的选择职业教育，其实职业教育空间很大。”

### 无师之痛

作为制造业大省的广东，拥有 200 多所技工学校，400 多所职业院校，却远远不能满足珠三角制造产业升级的需要。而新加坡仅有 5 所工艺学院和 4 所理工学院，其培养的高技能人才却支撑了新加坡全部三次产业升级。所以，业内人曾经感慨：广东“200+400”却敌不过新加坡“5+4”。

“一是课程，二是师资，基本上所有的职业院校都有这两方面的问题。”童华强说。真正实现课程改革的职业院校是少数，而当课程改革慢慢实现了，老师却不行了。职业院校的教学往往需要的是既懂教学又能实操的“双师型”教师，“院校出来的老师，理论体系好，但是不会干活，从企业请的老师专业技能好，干活没问题，但教学综合素质又不行。”目前，职业院校教师的工资水平普遍低于行业水平，从企业行业聘请能工巧匠任教基本上就是一句空话。“试想，在企业的工资若是当老师工资的好几倍，老师是来职业学校任教还是进入企业从工？”

### 剑指管理体制

就目前情况来看，职业教育还有一个至今仍未解决的突出问题是：中国职业教育的管理体制还没有理顺。国家教育部与国家人力资源和社会保障部各管一摊，互相独立，互不服气，各自为政，各成体系，搞得各省、各地方的教育与劳动部门也是矛盾重重，有的还相当尖锐。

更重要的是，由于批建和管理部门不同，同是职业院校享受的政策待遇也迥然不同。并且它们之间缺乏很好的沟通衔接，教育、就业与培训之间互相分离。

专业人士建议，必须以极大的勇气和智慧，创新中国职业教育的管理体制。

（《中国新闻周刊》2011 年 13 期）

## 成都职业技术学院获批博士后创新实践基地

近日，四川省人力资源和社会保障厅印发《关于批准设立博士后创新实践基地的通知》（川人社办发[2011]180号），正式公布 2011 年成都职业技术学院等 16 个新增的博士后创新实践基地名单。

申报“博士后创新实践基地”，是该院服务成都社会经济，开展体制机制创新的重要举措之一。学院于 2010 年 12 月开始精心准备申报博士后创新实践基地。经专家实地考察、学院现场答辩，成都职业技术学院在 27 个申报单位中脱颖而出，被批准设立为四川省博士后创新实践基地。

此次获授,学院将根据相关政策和要求,制定实施细则,整合政府、学校、行业、企业科技资源,与企业联合,以项目吸引博士后参与成都战略性新兴产业科技研发与成果转化,实现人才与项目的对接,推动高层次创新人才培养与学院发展的有机结合。

目前,成都职业技术学院正抓紧部署博士后实践创新基地设立后的各项工作,将主要从事两个方向的研究与应用:一是新一代信息技术、新能源新材料及其在节能环保中应用研究和技術转换;二是区域经济、文化旅游产业等相关领域的项目研发、成果转化。

(《四川省信息》2011年5月24日)

## 湘潭职院:校政合作搭平台 服务地方促就业

5月20日,由湘潭职院和湘潭市妇联联合举办的首期育婴师培训班举行开学典礼。

育婴师是一个新兴热门的职业,就业前景看好。此次湘潭职院与市妇联联合办班,采取免费培训形式,统一推荐就业,吸引了市区及周边众多学员报名。

湘潭市妇联与湘潭职院联合举办的育婴师培训班,着眼于当前和长远的就业形势及热点,为妇女同志掌握专业技术、提高职业素质搭建平台。这项工作不仅为广大妇女同志开辟了就业之路,为今后的就业创业积累资本,也满足了社会和家庭的需求,于国于民都十分有利。

(《湖南省信息》2011年5月24日)

## 江西电子信息技师学院建起无公害蔬菜生产基地

近日,江西省电子信息技师学院无公害蔬菜生产基地在青山湖区扬子洲镇长村村正式挂牌成立。这是江西省首个村校“联姻”建设的无公害蔬菜生产基地,为当地农民探索出了一条致富新途径。

在扬子洲镇,蔬菜生产是传统农业产业,也是村民收入的主要经济来源,长村村则是该镇重要的蔬菜生产基地。江西省电子信息技师学院积极响应全省建设鄱阳湖文明生态示范村的号召,参与文明帮建活动,与长村村结成了帮扶对子。按照“一村一品”的发展思路,该学院为全村每家每户购买了果树苗用于发展“庭院经济”,同时在该村发展生态绿色蔬菜,打造无公害蔬菜生产基地,促进农民增收。

青山湖区政府还牵线搭桥,组织“蔬菜进校园”,解决村民蔬菜销路问题。村民采取“从菜地到餐桌”的直销运作模式,让学生吃上安全可靠的绿色环保蔬菜,同时推进全村蔬菜种植

走上规模化道路。

现在,江西省电子信息技师学院每日从扬子洲镇长村村采购 500 公斤蔬菜,极大缓解了菜农蔬菜滞销之急。“多项举措让我们省去了蔬菜销售的中间环节。”长村村富农农民专业合作社理事长郭启年说,“销售给高校的蔬菜比市场便宜 1/3 左右。”

(《中国教育报》2011 年 5 月 6 日)

## 13 所行业特色大学结盟求发展

中国矿业大学、中国地质大学(武汉)、南京农业大学、东北林业大学等一批教育部直属原农、林、水、矿、油、交通、电子等行业大学组成的行业特色大学资源共享联盟近日成立。联盟宗旨是在平等自愿、互利互信的基础上构建优质教育资源共享的合作机制。合作内容包括建立专门网站,实现精品课程资源共建共享;互派学生访学交流、学分互认;组建跨校学术团队、跨学科研发平台,推进行业内重大共性科技研发和发展战略研究;仪器设备资源共享,图书资料统一采购、馆际互借等。

(《教育文摘周报》2011 年 5 月 11 日)

- ◆ 湖南国际经贸职业教育集团成立
- ◆ 教育部与日本电通公司签协议 培养广告教育人才
- ◆ 浙江等 12 省(区)筹备与教育部签署均衡发展备忘录
- ◆ 数据显示高考生源持续降 部分高校面临生存挑战

(中国高职高专网)

## 师资建设

# 高职院校兼职教师的管理困境：根源与对策

## 一、聘任兼职教师：世界性的高职教师管理策略

从企业等机构聘任兼职教师既是职业教育与企业联系紧密这一独特性的必然表现，也是职业教育机构在教师队伍建设方面的独特要求。广泛聘用兼职教师是世界各国高等职业院校教师队伍管理的共同策略。在国际上，由于欧美等教育科技发达国家的高等职业教育发展历史比我国早，企业中的技术人员力量也比较充足，大量聘任企业的技术人员任教技能课已经形成了一种传统。美国社区学院自上世纪 60 年代后期至今，兼职教师比例基本保持在教师总数的 2/3。在德国、澳大利亚等国家的高等职业教育机构中，聘任兼职教师也是教师队伍管理基本的策略，兼职教师与全职教师的比例也都非常高，接近 1:1。

在我国，聘任兼职教师更是高职教育的一项长期策略。在教育部高职高专教学改革试点专业的遴选和高职院校人才培养工作评估中，兼职教师队伍建设都是一项非常重要的评价指标。事实上，我国高职院校的发展在师资上存在着先天的不足，高职院校与市场、企业的联系不是很密切，大部分师资的学科专业与能力性质类似于学术型高等教育机构，擅长于上理论课而不善于开展技术、技能实践方面的教学。高职院校一直以来在技能与实践课程的教学任务上面临着师资短缺的压力。正是出于对这种师资短缺现象的认识与重视，国家在政策上一贯以来都支持与鼓励高职院校聘用兼职教师。早在 1991 年的《国务院关于大力发展职业教育的决定》中就指出：本着培养和培训、专职和兼职相结合的原则，多渠道地解决职业技术教育的师资，特别是技能教师来源问题。此后的 1995 年，国家教委在《关于推动职业大学改革与建设的若干意见》中要求：要聘请一批富有实践经验、又能胜任教学工作的工程技术人员或管理人员到校任兼职教师，做到专兼结合。在 2006 年教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》中，更为明确地提出：注重教师队伍的双师结构，改革人事分配和管理制度，加强专兼结合的专业教学团队建设。要大量聘请行业企业的专业人员和能工巧匠到学校担任兼职教师，逐步加大兼职教师的比例，逐步形成实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授的机制。

然而，当前我国高职院校中能胜任技能课程教学的师资短缺的情况仍然没有得到有效解决。据《2008 年全国教育事业统计数据》，我国高职院校的专任教师 32.8 万人，但其中的“双

师型教师”仅 4.35 万人，“双师型教师”奇缺。可以说，缺乏足够数量的既有相当高的理论造诣、又具有较高超的技能，以满足高职院校培养高素质技能型人才目标的“双师型教师”，已经成为我国高职教育最明显的弱点之一。也正是考虑到这个弱点与高职院校人才培养目标之间存在的矛盾，2010 年，我国在《国家中长期教育改革和发展规划纲要》中明确提出：加强“双师型”教师队伍建设——完善符合职业教育特点的教师资格标准和专业技术职务（职称）评聘办法，以期更好地提升师资队伍合理性，促进高职院校师资队伍的建设。

从高等职业教育与企业之间的天然联系来看，聘任具有丰富技术生产经验的技术人员从事技能类课程教学，可以有效地提高职业教育的品质，保证院校所培养的人才能更好地掌握行业岗位的专业技能。从这个角度看，聘任兼职教师之所以成为各国高等职业教育机构普遍采用的教师队伍建设策略，无疑有其合理性并符合职业教育的内在逻辑。同时，相比较于专职教师，院校聘任兼职教师还可以降低投入成本，扩大效益，这也是聘任兼职教师这一做法为广大高等职业教育机构普遍采用的重要原因。

## 二、“身份认同”困难与“制度支持”矛盾：困境的根源

高职院校为了保证职业教育的质量，在专职“双师型教师”数量不足的情况下，必须聘任一定数量的兼职教师，但又难以借助现有的制度来实现对兼职教师的有效管理，这两种因素与兼职教师自身固有的复杂情况相结合，造成了高职院校在兼职教师聘任与管理上的身份认同困难与制度支持之间的矛盾。

高职院校兼职教师普遍对“高校教师”这一学术职业存在着“身份认同”的困难。高职院校兼职教师主要来自企业与技术研究单位等机构的技术人员与专家，高职院校很难保证习惯于在企业组织中按市场原则工作的个体能胜任“高校教师”这一学术职业要求。正如“兼职”一词所标识的，这个独特的群体除了高职院校担任暂时性的教学工作之外，他们还受雇于社会中的企业组织，拥有双重甚至多重身份，且以企业中的身份为主，对“高校教师”的身份认同感不强。一旦兼职工作与本职工作有冲突时，他们往往选择停止兼职工作而不是继续保持“高校教师”的身份。另外，高职院校在实际的管理中对兼职教师没有太多的人事与福利义务，不纳入正式编制，一般只是按教学时间付酬，不提供其他福利，也不提供特定的办公室与实验室。在这种人事制度安排下，来自企业的技术人员很难融入高校的教学文化，作为兼职的“高校教师”，他们与高职院校之间的关系只靠并不规范的契约中约定的经济报酬来维系，自然很难认同“高校教师”应有的义务与责任。他们更倾向于视自己的教学活动为一种商品交易，对高校课程的“教育性教学”或者“学术性教学”的认同程度也较低。“兼职教师对学校的义务是最低限度的。他们只来上课，上完课就离开，这也是为什么他们被称之为‘的士教授’的原因。”可以说，兼职教师的来源以及他们与高职院校之间的简单按课时付酬的契约关系，注定了这个群体无法很好地认同“高校教师”角色的义务与责任，这也自然造成了高职院校无法按常规的教师管理模式来管理他们。



高职院校聘任兼职教师虽然有相应的制度与政策支持，但在聘任行为与聘任对象的合法性上却存在着相互矛盾。我国高职院校聘任兼职教师虽然在相关法规与政策文件中得到了支持与声明，但在具体的兼职教师资格认证与管理制度的管理上缺乏统一与明确的法律与政策解释。聘任兼职教师这种行为是合法的，可以在法律文本与政策、文件中找到聘任的依据，但高职院校聘任的兼职教师算不算法理上认可的“教师”，却难以从政策文本中找到答案。这种悖论的存在是非常明显的。比如，《中华人民共和国职业教育法》规定“职业学校和职业培训机构可以聘请专业技术人员、有特殊技能的人员和其他教育机构的教师担任兼职教师。”但是，在我国现行的《教师法》、《教育法》、《高等教育法》等法律法规当中都没有对高职院校兼职教师的资格认定、聘任及其与所在单位关系做出明确规定，使得兼职教师的聘任在我国找不到适合的、可操作的法律依据。在这样的政策背景下，一方面，高职院校要完成社会所要求的人才培养任务，就必须借助大量的兼职教师，这种聘任行为得到了政策支持，是具有非常明确的合法性的；另一方面，这种聘任行为对象的“高校教师资格”的合法性却缺乏详细、权威的政策或者法律文本加以支持。这直接造成高职院校对兼职教师的管理在法理上始终处于两难境地。

我国职业教育发展水平不高，在师资建设上尚未形成企业与院校良好的互动机制。换句话说，在聘任企业中的技术人员到高职院校中任任教师这一做法上，对高校来说是一项得到制度支持与鼓励的做法，而对于企业与企业中的技术人员来说，并没有相应的制度支持，这是当下高职院校兼职教师管理困境制度支持矛盾的另一个表现。一方面，如果严格按照“高校教师”这一有着严格资质与程序要求的专门性职业标准来聘任兼职教师的话，我国大部分企业，尤其是高职院校所在的地方中小型企业，根本无法提供合格的人选，高职院校也无法聘任到能胜任技能课教学的合格师资。另一方面，我国的大多数企业也没有太高的积极性为高职院校提供师资，并与高职院校在“师资资格”的认定方面进行互动，目前我国高职院校聘请兼职教师比例远低于发达国家的情况就是一个很好的证明。更何况，与发达国家有相应的法律约束与激励企业为职业教育服务不同，我国目前尚没有相应的法律条文对校企合作中各方的权利、义务和责任做出具体的规定，更没有哪一部法律法规规定企业参与职业教育师资建设的责任。《中华人民共和国职业教育法》里也仅仅是提到高职院校在向企业聘请兼职教师时，“有关部门和单位应当提供方便”，并没有刚性的规定。在没有相应的法律约束与激励机制的前提下，企业出于自身利益的考虑，并不希望员工脱离本职工作到高职院校去任教，因为技术人员的离岗可能给企业生产带来影响。这种制度安排现实，与前文所述的政策法规鼓励高职院校聘任兼职教师来弥补师资不足的制度安排意图，显然是矛盾的。

### 三、规范性的制度与校企合作的途径：兼职教师管理的对策

从发达国家的经验与我国特有的政策环境来看，进一步完善高职院校兼职教师聘任与管理的相关法规与政策，提高企业参与职业教育师资建设的责任感，增强兼职教师对教育工作者的角色认同感，是化解当前高职院校兼职教师聘任与管理困境的有效途径。

明确兼职教师的“高校教师资格”条件,完善聘任对象的合法性。我国目前尚未对“兼职教师”的资格认定出台统一的指导性意见或者规定,导致聘任行为的合法性与聘任对象合法性之间的矛盾。要解决这一矛盾,除了继续支持高职院校聘任兼职教师行为的合法性之外,还需要通过相关的程序,明确被聘任对象教师身份的合法性。从发达国家高职院校兼职教师管理的经验来看,虽然兼职教师的比例很高,但人员素质质量高,管理规范,究其原因,其中很关键的一条在于他们不仅在法律与政策上规定了高等职业教育机构聘任行为的合法性,还对聘任对象教师身份的合法性有明确的规定,在兼职教师资格认定方面都有着统一的政策规定,杜绝了滥竽充数现象。这种措施之所以必要,不仅仅是解决兼职教师管理混乱的问题,更是可以直接提升职业教育的质量。以荷兰为例,20 世纪后期职业教育品质的提升得益于政府主导制定的相关政策,这些政策既刺激了教育机构积极从企业、工厂中寻找经验丰富的技术人员,将在车间里积累的经验带到学校的教室,也同时规定了什么样的人才有资格在学校的教室里从事教育工作。具体到我国的政策,可以根据《教师法》《教师资格条例》的相关规定,确定相对应的“兼职教师资格条例”,以指导高职院校对兼职教师的管理。所谓不成规矩,无以成方圆,对于兼职教师的聘任、管理、评价等,一旦有了权威的详细规定,高职院校在兼职教师的聘任与管理上就有法可依、有法可循了,可以摆脱当前的无序局面。

明确企业参与职业教育师资建设的责任与义务,校企共建师资队伍。企业对参与职业教育师资队伍建设的缺乏热情,也没有相应的法律约束企业承担起相应的责任。在很大程度上,高职院校从企业聘请兼职教师的一个重要障碍在于,企业担心技术骨干的离岗会影响到企业的生产,甚至有可能在教学过程中泄露企业的技术秘密,从而不愿意积极为企业提供优秀的兼职教师。企业的这种担忧是有道理的,因为高职院校要聘请的技术骨干也往往是企业生产中的骨干,企业已经给了他们相应的酬劳与福利保障,他们需要根据合同约定来履行合同与表现对企业的忠诚。更为重要的是,虽然从长远的角度看,这种建立在短期商业利益考量基础上的对高等职业教育师资建设的冷漠是站不住脚的,但由于我国社会经济发展水平所限,大部分企业对高等职业教育发展与行业发展的长远联系缺乏认识,因而他们对与高职院校合作培养高等职业教育师资缺乏应有的理解是普遍存在的现象。因此,在提升企业参与校企共建职业教育师资队伍认识与社会责任感的同时,需要出台相应的法规激励企业参与到高职院校建设过程中来,并明确规定企业要承担的相应责任与义务、权利,以法律形式规范高职院校从企业和行业领域聘请兼职教师的行为,使聘任兼职教师从单位个别行为上升为政府行为。同时,企业要积极贯彻落实国家法律,承担社会责任,提高参与职业教育的意识,认真贯彻落实《中华人民共和国职业教育法》,为高职院校聘请兼职教师提供方便。在这方面,欧美等国都在相应的“职业教育法”中规定企业必须承担职业教育师资培训义务的做法,无疑值得我们借鉴。

完善高职院校的人事制度,提高兼职教师的角色认同感。当前我国高职院校兼职教师在整体上还是一个松散的群体,是一个高职院校通过短期雇用合同形式寻找急需劳动力的“自由劳动力市场”,他们对“高校教师”角色及其责任与义务认同感较低的现实是管理困难的根源之一。完善相应的人事制度,提高他们的认同感是关键的对策。因为兼职教师虽然是“兼职”,但这

种兼职与商业兼职不一样,其所兼的职业是高校教师,是一项教书育人的专门性职业,从事、胜任高校教师这一职业没有相应的职业认同感,纯粹以市场原则来看待自己的教学行为,是无法保证其教学质量的,对教学活动中的教育性价值剥离的做法会对教学品质造成伤害。而要想在根源上解除兼职教师对“高校教师”角色认同感低所造成的管理难题,需要对高职院校的人事管理制度进行改革,以更科学与更具人文关怀的方式来管理兼职教师,并在政府层面上规定兼职教师的权益。在这方面,可以借鉴国外对高校兼职教师的政府法规。比如,美国在 1978 年就通过了“联邦兼职聘用法”(Federal Employees Part-time Career Employment Act),总体上规范了兼职人员的工作时间和聘用方式。在待遇上,一些州也通过法律的形式对兼职教师进行保护。德克萨斯州规定在本州工作的兼职教师如果教学时间超过 12 学期,就可以与全职教师一样参与到‘德克萨斯雇用群体待遇计划’中,可以得到健康医疗保险、事故安全保险,其子女还可享受州儿童保险计划的待遇。在我国,高职院校与企业的人事部门与工会可以相互沟通,明确并给予兼职教师合理的权益保障,提高兼职教师在学校的待遇,以增强其对高职院校的归属感和对“高校教师”这一角色的认同感,最终达到提高教学质量的目的。

总之,鉴于高职院校与企业间天然的联系,兼职教师对于高职院校的意义远大于普通本科高校,但囿于国情,在缺乏相应法规与政策支持的社会环境中,高职院校对兼职教师的管理很难突破管理对象身份认同困难与制度支持矛盾的困境。只有从根源入手,在规范与制度上确立企业的责任,确定兼职教师作为“高校教师”身份的合法性,并保证其相应的权益以增强其对“高校教师”这一职业的认同感,才能突破当前的管理困境。

(《中国高等教育》2011 年第 9 期)

## 管理研究

# 数量导向侵蚀学术创新

过去 10 几年里,学术界兴起了一个重要的管理理念,即数量管理。大学评职称要求以一定数量论文、著作作为起码条件,学术岗位竞聘需要成果数量,优秀人才、各种层次专家评定看成果数量,进而在评价一个机构、一个大学、一个研究所的学术成绩、影响、地位时,其成果数量也是主要刚性依据。这里的数量不仅在于发表论文、出版专著的总量,还特别指承担的课题数量,尤其是各类高级别课题的多少。人们极易在学者的个人简介中读到主持国家级课题、

省级课题的炫耀，也容易看到大学或研究机构在权威期刊发表多少论文、在高层次出版社出版多少学术专著、完成多少国家级课题的标榜。

那么，数量导向能否有效地评价学术能力呢？数量测度是工业化过程中出现的一个极其有效的评价方法。但须注意的是，采用数量测度的工业企业有两个突出的特点：生产的产品是相同的或称同质产品。另一个特点是，每个工人在产品生产过程中的具体贡献一目了然，也就是说，工人之间的贡献是分得清楚的。这两个特点是数量考核管用的基本条件。如果一个工厂里的工人生产的产品各不相同，再用同样的数量比较决定他们的报酬，那么从事需要更多功夫、更好技术的产品生产的工人就该愤怒了。

学术研究不能遵从工业制造的激励规则，因为社会不需要重复的学术成果。如果说标准化的规模化生产创造了工业文明，那么只有求新求异的差别化学术研究才能带来知识和技术的飞跃，学术研究成果的个性化特征显然是学术的本质特性，这表明数量评价尺度要求的第一个基本条件学术研究不满足。另外，足够的事实已表明，重要的学术创新通常是以团队的组织方式完成的，而每个团队成员究竟贡献了多少则极难区分，学术研究成果贡献的不可分特点，不满足数量考核的第二个基本条件。

采用数量考核学术能力，会有何种结果呢？有两个：其一，学术泡沫化。花大量时间找关系，申报各类纵向课题以获得课题数量；花时间寻热点、找资料，甚至编造数据、相互抄袭，产生大量无效的重复成果；和杂志编辑走关系或交费发表论文。

其二，难以打造学术团队。数量考核，就必须人为划分学者贡献，引起内部矛盾，产生文人相轻的表象，以学术为内涵的真正学术团队难以形成，只能靠行政主导，形成以行政安排为途径的学术队伍建设，助力学术官化。

结论是：学术研究特征不满足数量考核的基本条件。这样的考核导向只会侵蚀学术创新能力。

（《南方窗》 2011 年第 10 期）

## 不依赖政府的合作

300 多年前，托马斯·霍布斯悲观地指出在政府存在之前，自然王国充满着由自私个体的残酷竞争引起的矛盾，所以没有集权的合作是不可能的。可这个论断往往与日常生活中的经验不符，因为我们经常会看到人们在没有政府或法律管辖下的合作。所以，各个学科的理论家一直绞尽脑汁试图在理论上推翻霍布斯的观点。

曼瑟尔·奥尔森在 1965 年用一本《集体行动的逻辑》来试图说明霍布斯在大群体的集体行动上正确的，而在小群体中，无需借助任何类型的公共权力，社会合作和社会秩序也会自然发生和形成。罗伯特·艾克斯罗德在七十年代设计的“重复囚徒困境”的计算机游戏中发现当博弈持续进行时社会合作会产生在一个没有公共权力的环境中。

引用以上的研究无非想说明,在这个星球上还有许多人不相信离开政府人们的生活就会陷入混乱。许多西方人一直对政府保持高度的戒备之心,就像到死都没搞清自己是哪国人的那个托马斯·潘恩在那篇著名的《常识》里所说:“政府是由我们的邪恶所产生的”。如果说对政府的态度有两极,这些西方人站在一个极端,那么,许多中国人正好站在另一个极端,他们似乎患上了政府依赖症——至少许多职业教育研究者是这样,君不见,那些论文里的对策部分经常用一句“政府应该加强重视”来开头!

说到合作,职业教育领域最引人关注的就是校企合作,而这一直被认为是职业教育中的难点问题,长久未得到良好的解决。无数的论文把校企合作的困境归结为两大原因:政府的缺位与文化的顽固,要求政府加强主导或引导作用的呼吁不绝于耳。

我远不是一个无政府主义者,我也相信在中国的现实中政府的作用不可或缺。但学术界众口一词的呼吁政府介入似乎不是一件好事:学术研究的职能之一就是为社会保留一些冷静的头脑,但在强大的呼吁声中,呼吁者和被呼吁者可能都会冲动起来,忘记了事情的另一种可能性。在校企合作问题上,政府应该参与进来还是让市场自主生成一套不依赖于政府的合作方式应该是一个值得讨论的问题。

科斯曾讲过一个农场主与放牛人的故事。放牛人的牛对农场主的作物造成了损害,根据法律,放牛人要对农场主做出赔偿。但如果没有法律来保护农场主,情况会怎样?我们一般会设想双方起争执,最终有一方被迫离开。但科斯说,如果假定交易成本为零,最终结果是农场主会付钱给放牛人,让他采取措施(比如建围栏)来看管牛群。科斯想说的是在没有外在力量干预的情况下,交易双方会找到一种平衡机制。在校企合作中,学校一般被认为处于不利地位,只能通过向企业不断示好、对企业作出各种承诺与让步来换取合作,就像科斯故事里的农场主。但科斯假设过交易成本为零,也就是彼此都知道对方的底牌,农场主怎么还可能做吃亏的买卖呢?显然,农场主是有收益的,这是因为牛的破坏降低了农作物的产量,农作物的价格反而提高了。所以,在科斯的故事里,没有所谓的赢家或输家,双方只是平等的“经济人”,谁也不用对对方的损失心怀愧疚。那么,在成功的校企合作中,有没有可能是因为学校为了获得某种收益而向企业购买合作呢?换句话说,有一种可能性是,在没有政府介入的情况下,校企双方都不是输家,但在政府介入并做出有利于学校的表示或指令后,学校就成了双重赢家,既能保持原有的收益,又能获得因政府介入而产生的超额收益。这对参与合作的另一方似乎不太公平。科斯讲这个故事是为了说明这样一个观点:“人们一般将该问题视为甲给乙造成损害……但我们正在分析的问题具有相互性,即避免对乙的损害也将使甲遭受损害。必须决定的真正问题是,允许甲损害乙,还是允许乙损害甲?”把这个观点放在校企合作的环境中,大概可以理解为:迫使企业参与校企合作,会不会是在保护了学校的同时损害了企业的利益?

科斯因这个故事而名声大噪,这个故事也被后人抽象为“科斯定理”,但也是这个故事,饱受各方批评。所以,科斯的农场主与放牛人在现实生活中如何打交道我们还不敢武断地下结论,同样,在校企合作的故事里,谁是获益者我们也不敢轻易地下结论。但作为一种理论上的可能

性，应该引起研究者们的注意。如果科斯的故事是正确的，或者如果我们对科斯的引用与类比是正确的，那么还是把校企合作的主动权交给市场吧！政府所要做的就是退到幕后，从参与者转型为对校企合作参与方面而言不可见的制度环境。

写到此，想起八九十年代期间的国有企业困境，那时步履维艰的国有企业的厂长、工人一再希望政府伸出援手，但政府好像没有心软，只是告诉他们“找市场，不要找市长”。多少年过去了，很多企业死掉了，但中国的经济好像反而进步了。看来，有时市长超脱一点并不是件坏事。以“市场和市长”的故事与职教界同仁们共勉。

（《职教通讯》2011 年第 7 期）

## 工学合作

# “工学交替 责任分担”办学模式的改革与实践

徐州建筑职业技术学院从 2007 年开始，以提高质量为核心，以校企合作办学、合作育人、合作就业、合作发展为主线，深化教育教学改革，推进体制机制创新，针对土建类高职教育的特点，开发了“校企二元合作、一年三学期工学交替、毕业证上岗证双证融通”的人才培养方案。经过 3 年的实践，在人才培养方案开发、实践课程教学、实训基地建设等方面，企业承担部分人才培养任务、分担部分办学成本，已经取得了一定成效，初步形成了“工学交替、责任分担”的建筑高职教育办学模式。

## 一、建筑类高职人才培养方案分析

高职建筑类专业人才培养方案必须具有职业特色，体现建筑行业特点，并以此为基础，分析建筑类高素质技能型专门人才的培养成本，理清学校和企业人才培养中有关场地设施、教学资源、指导教师等方面所分摊的培养成本，是探索“工学交替、责任分担”办学新模式的基础。土建类专业面向工程施工类企业培养人才，工程施工类企业的生产特点：一是生产的季节性，即受季节性气候因素影响较大，施工企业的施工期主要在春、夏、秋季，每年 6-9 月份为最佳施工期，在此期间作业面广、岗位数多，是学生岗位实习最佳时期。二是产品的不可重复性，由于建筑产品生产的特殊性，大部分生产过程很难在校内实训基地进行训练。针对高职土建类

专业教育的特点,学院制订了“一年三学期工学交替”人才培养方案,即将传统的每学年两学期改为三个学期,其中至少有一个工作学期。第一学年的工作学期在校外教学性实训基地以专业单项技能训练为主,第二学年的工作学期在校外教学性实训基地以专业综合技能训练为主,第三学年的工作学期是在企业工作岗位上,进行岗位综合技能训练,毕业时基本达到胜任岗位工作的要求。

学院每年在施工旺季安排学生到企业进行项目实习,学生通过在企业的工作和学习,提前了解未来自己工作的岗位要求。我们把人才培养方案中的课程按照这种工学结合的方式和深度划分为:理论课程、理实一体课程和实训课程。我院国家示范建设项目中的 4 个建筑类重点建设专业各类课时比列见下表 1:

表 1 建筑类重点建设专业各类课时比列

专业名称	课程分类		
	理论课程	理实一体课程	实训课程
建筑工程技术	22%	49%	29%
暖通空调工程技术	23%	48%	29%
建筑装饰技术	21%	51%	28%
矿井建设工程技术	20%	52%	28%
平均	21.5%	50%	28.5%

建筑类专业课程体系中理论课程约占总课时的 21.5%,理实一体课程约占总课时的 50%,实训课程约占总课时的 28.5%。理论课程由学院在校内单独完成;理实一体课程在校内工学结合教室内完成,实现做中学、学中做;实训课程可以在校内生产性实训基地完成,也可以在教学性建筑企业完成。

## 二、建筑高职专业人才培养过程中学校和企业责任的分析

### 1. 人才培养方案的开发需要行业、企业参与

高职教育的人才培养方案的核心是人才培养目标和培养规格的确定、课程体系的构建和课程标准的制定。人才培养目标的实现须通过课程体系来实现,高职教育中课程计划的制订和课程标准的确立,关系企业对人才质量规格的要求,必须有企业的参与,否则就会脱离实际,偏离培养目标。在确定职业教育的培养目标时,学院充分考虑企业对高素质技能型专门人才的特定要求,邀请企业参与人才培养目标和培养规格的制定,使培养出来的人才能符合企业的需要。通过对学生的身心发展特点的充分剖析,结合企业对人才素质的要求,设计出各门课程的课程标准,并在此基础上编写出各门课程的具体教学内容。

### 2. “理实一体”课程的实施需要企业培养“双师型”教师、共建“生产性”实训基地

“理实一体”课程以建筑工程施工产品为载体,基于工作任务和岗位职责进行课程开发,以学习工作任务为载体,采用讲练结合式的教学方法,使“教、学、做”融为一体。学院鼓励专职教师参与企业生产、管理和服务一线的实践活动,让他们了解市场,及时掌握行业、企业发展中的实际问题和理论热点,使其在课堂教学中不仅带有理论性,更带有应用性和实践性,企业可以根据教师在企业的实际工作业绩支付教师一定的报酬,这是解决课程内容脱离生产、管理和服务实际的最有效的措施,从而推动“双师型”教师队伍的培养与建设,提高现有教师队伍的整体素质。

在“理实一体”课程中,针对学生所学专业展开教学活动,建设理论实践一体化教学场所——“工学结合”教室,创建与真实的工作情境相一致的学习环境,为学生综合职业能力尤其是关键能力的培养提供环境。建设一体化“工学结合”专业教室,需要投入一定的资金,购置一定的设备,企业捐赠部分生产设备用于学生实践,既解决了学校资金的不足,又可保持实训设备的技术水平与企业生产设备的技术水平相同步。

### 3. 实践课程的实施需要企业提供顶岗工作岗位和实习指导兼职教师

实践课程最重要的内容是每学年内实践学期的校外企业实习和最后一学期的顶岗实习,实践课程的实施需要企业提供实习工作岗位,学生到相应的行业、企业中去实习,能在真实的工作环境中学习与训练,企业根据学生的实际工作表现确定是否支付学生劳动报酬。通过在企业的实习,可增强学生的专业信心和确定今后的职业方向,使他们受到良好的现代企业精神的熏陶,培养健康的职业意识,形成稳定的职业心理,获得相关的职业技能和工作经验以及创新精神。随着现代科技发展速度的加快,一些高新技术边使用、边发展,短时间很难快速融合到学校的课程中,学生往往只能在真实的工作场景中才能接触这些最新的实用技术,实践课程大大加快了人才培养的进程,增强了面向地方经济发展需要的针对性、岗位性和适应性,以及面向未来社会经济发展要求的前瞻性。

行业与企业拥有大量的专家和工程技术人员,他们长期工作在生产、管理、服务一线,除有一定的理论知识外,还具有丰富的实践经验、相关的职业能力和极强的技术操作技能。学院有偿聘请他们做兼职教师来指导学生在企业的实习,或者到校内承担实践性较强的理实一体课程的教学,参照企业的工资标准支付兼职教师的教学酬金。企业工程技术人员和管理人员加盟到学院人才培养的工作中来,增强了人才培养的针对性,大大提高了人才培养的质量。

## 三、建筑类专业“工学交替、责任分担”办学体制与机制构建

### 1. 搭建“工学交替、责任分担”校企合作平台

(1) 组建职教集团。由政府牵线搭桥,行业内的建筑企业与高职院校等实体单位组建职教集团,制定集团章程,明确各方的权利和义务,签订合作协议,建立组织机构,构建校企合作平台。



(2) 共建共管技能培训中心。由企业出资,学校提供场地共建技能培训中心,校企共同派遣师资,共同培训高职学生、企业员工。企业向学校相关专业无偿或优惠提供部分专业实验和实训设备用于专业实践教学,并提供相应的设备用于技术培训以及相关专业教师培训,使教师能更快、更好地接受和掌握新技术、新装备、新材料和新工艺。同时,企业也将学校的部分教师纳入其“人才库”。

(3) 订单培养人才。企业下订单、提要求,定向培养高职学生。学校与企业签订定向培养协议,根据企业提出的专业知识和专业技能要求来组织教学。学生学完相应的知识,达到相应的技能水平后,输送到企业就业。在这种形式下,企业往往还可以根据其自身的特殊要求,派出工程技术人员,对学生进行某些特殊技能要求的培训,以达到企业的用工需求。企业参与学校专业人才培养方案的制订,共同开发工学结合课程,参与对毕业生的考核、选拔,录用毕业生。

## 2. 创新“工学交替、责任分担”校企合作办学机制

(1) 在职教集团内建立人才市场、设立教学工作委员会,积极探索在市场经济体制下既符合教育规律、又符合市场规则的校企合作办学模式,由学校和企业分工合作完成人才培养工作,完善校企合作教育的运行机制。

(2) 为适应工学交替,改革校内教学管理模式,设立实训教学中心,加强对校内生产性实训和校外顶岗实习的管理,聘请行业、企业的技术和管理人员共同参与教学管理,构建适应工学交替的教学管理运行机制。

(3) 设立教学质量监控考核中心,建立质量信息反馈系统,吸收用人单位参与人才培养质量评价,构建人才培养质量监控与评价机制。

## 四、建筑类专业“工学交替、责任分担”办学模式实施效果

我院于 2007 年开始推行实施建筑高职教育“工学交替、责任分担”校企合作人才培养模式,经过 3 年的理论探索、实践完善,取得较好教学效果。

### 1. 理清了校企合作办学的思路

(1) 按照“四个针对”,明确专业改革思路。按照“针对市场需求设置专业,针对岗位能力开发课程,针对工作任务训练技能,针对岗位标准实施考核”的改革思路,依据建筑领域产业链构建专业链,把建设的重点放在市场需求量较大的土建施工类 5 个重点建设的专业及专业群上,实现了专业链与产业链的“对接”。按照岗位的职业技能标准,聘请现场工程技术人员参与对学生实践技能的教学、考核和评价,使理论与实践相结合,职业道德教育与专业教育相渗透,学历证书与职业资格证书相“融通”。

(2) 搭建“四个平台”，夯实校企合作办学基础。通过实施“教学、业务能力培训”、“访问工程师”、“企业挂职锻炼”以及出国进修学习制度等，培养专业带头人、骨干教师和“双师结构”教学团队，提高企业工程技术人员、能工巧匠担任学校兼职教师的比例，建立兼职教师资源库，打造专兼结合的工程型专业教学团队，搭建师资队伍建设和管理平台。以现有的校内实验实训基地为基础，按照企业职业岗位工作任务、工艺流程的要求设置实训项目，购置实训设备，建立校内实训基地管理模式，搭建实验实训教学与管理平台。以江苏建筑职教集团为载体，完善“校企联姻，产学合作”的办学模式，搭建校企合作教育平台。以专业资源库、职业技能库建设为重点，整合校内优质教学资源，建成具有行业参与、开发与引进相结合的专业教学资源库，搭建共享型专业教学资源库管理与服务平台。

## 2. 实现了校企深度合作

(1) 由我院牵头组建的江苏建筑职教集团，是以江苏省教育厅和建设厅为主管，建筑类职业院校和建筑企业为主体的实施职业教育与培训的区域性教育组织。目前，建筑职教集团内有特、一级国有和民营建筑企业 60 余家，有 4000 多个项目部，每年可同时安排近 8000 名学生教学实习。集团每年定期召开校企合作研讨会，研讨校企双方的合作事宜。

(2) 建筑工程技术、工程造价和工程监理等十余个专业与企业实行“订单”培养，先后与中建八局等 17 家国家特级、一级企业合作，为企业“订单”培养学生 1200 多人。学院先后为江中集团、中南控股集团、中国煤炭工业第五工程公司等企业开办现场培训班，实施“培训套餐”，为企业开展岗位培训和出国劳务培训。

(3) 有 13 家企业进校投资参与 6 个教学工场及 2 个国家级实训基地建设。上海睿合模型公司等 6 家企业投入 300 多万元用于建筑技术实训基地建设；上海大屯煤电公司等 3 家煤炭建筑企业向学院捐赠价值 160 万元的实训设备，用于煤炭安全技术实训基地建设。校企双方共建共享，达到互利双赢。

## 3. 提高了毕业生就业率和就业质量

2010 年麦可思公司《就业蓝皮书》数据显示，徐州建筑职业技术学院毕业生就业率、就业对口率、就业薪酬等指标均较高，就业质量处于全国前列，学院连续多年被省教育厅评为毕业生就业工作先进集体。

(《中国职业技术教育》2011 年第 10 期)

# 职业指导

## 毕业生“召回”制度看上去很美

对那些不满就业岗位或自认为难以完美履行岗位职责的已毕业学生免费“回炉”，然后重觅工作的举措，正悄然在位于三峡库区腹心地带的重庆万州三峡职业学院尝试。

此举类似于工商业对其存在缺陷的产品或商品无偿收回并实施修理、更换等挽救措施的召回制度，对于每年毕业生约 2000 名的这所高职院校而言，零星的探索已取得一定成效，但要真正建立制度，成为常态，还有很长的路要走。

### 部分毕业生“召回”后找到理想工作

2007 年，万州三峡职业学院 45 名学生到上海环旭电子股份有限公司就业。几个月后，学校的就业中心主任袁宏在“追踪回访”时得知，多数学生适应得不错，很快上手，并考上了技术员、工程师，但有 5 人未考上。

这 5 人中，有人不想在那里继续干了，再生升是其中之一。没能考上技术员所导致的郁闷和心理包袱是他决定放弃的一个原因。而更具决定性的原因是，通过这一段时间的了解和实践，他发现自己对这个行业不太感兴趣，不想沿着这条道继续走下去。

他表达了回学校“回炉”、另找出路的意愿，得到被学生称为“袁嬢嬢（方言，意为很亲近的姨——记者注）”的支持和热心帮助。他再度回到学校，学习经济贸易方面的知识，在此期间，他遇见了自己心仪的单位：重庆农村商业银行。

经过一系列的选拔，他如愿以偿，到云阳县农业商业银行工作，迄今已两年多时间。

在再生升看来，重返母校学习并再就业是自己的一次重要机遇，让人生航程转向自己所青睐的方向，“找工作无所谓好与不好，更重要的是适合与不适合，我并不是觉得原来的岗位不好，而是觉得现在的岗位更适合自己，干着更顺心，我更热爱现在的工作。”

在农业与生物工程系学习园林专业的女生王瑰丽，专业对口就业后，感觉不满意，回学校经济贸易系学习，此后，到上海平安保险公司就业，口才不错的她从事了保险销售。

同样在该系学习的唐湛兰，毕业后去了一家民营企业任教，很快，她发现这不是自己所梦想的岗位，希望另找工作，在回到母校学习培训后，她去了万州区招商局下属的一家单位工作。

除了这类“召回”后彻底改弦更张、学习其他专业并改行的学生外，也有回校继续“充

电”、提升原专业学识的案例。

学习经济管理的向波在一家农资产品销售公司就业后，“书到用时方恨少，觉得自己还是欠缺了一些东西”，于是回校继续学习。“回炉”期间，他结合自己闯荡社会后的体验，广泛借鉴他人经验，重新规划自己的未来，雄心勃勃的他最终选择了创业，到云阳县开起了自己的干货超市。

畜牧兽医是三峡职业学院的“王牌专业”之一，多年来，培养出许多优秀的兽医。但部分学生毕业后，发现自己的学识和能力难以独立应付各种可能发生的情况，也选择“回炉”，有针对性地就工作中遇见的疑难问题向专业老师求教。这样的例子举不胜举。

### “召回”尚未形成完备的制度

“学校去年秋季才提出毕业生‘召回’的概念。”万州三峡职业学院就业中心主任袁宏介绍说，“召回”的做法源于该校已实施多年的“追踪回访”制度，“现有的‘召回’还难以被视为一项制度，只是应部分学生的需求，给他们返回母校继续学习甚至重新就业的机会，还缺乏制度性的安排。”

和其他高职、大专院校一样，三峡职业学院的学生在校学习两年半，最后的半年时间将参加实习，并找工作。

初次离开母校、正式踏入社会的学生往往会面临很多事先难以预料的困难，尤其是在最初的半年时间内，很多学生由于各种原因，主动或被动地放弃就业岗位。这种刚毕业的学生就业不稳定的情形既给学生、家长带来心理和经济上的压力，也损害学校声誉，影响和各就业单位的合作，为下一届学生的就业埋下一定程度的隐患。这种情况较为普遍地存在于几乎任何一所学校的毕业生中。

万州三峡职业学院也不例外。于是，该校推出“追踪回访”制度，密切追踪毕业生的动态，细致了解他们离校就业后的情况，并从总体上分析学生的就业和履职状况。在此基础上，根据毕业生、用人单位的具体反馈，学校有针对性地对教学内容进行改进。学校希望通过这一制度，建立教、学、用各个环节的良性互动体系。

在“追踪回访”的过程中，那些无意在原单位就业、刚就业又“失业”的毕业生何去何从的问题无法回避，于是，学生“召回”现象开始分散、随机、短期地出现。

“我们尝试毕业生‘召回’的初衷是：我们不能无视学生的需要，学校要做他们永远的母校、永远坚强的后盾，有欢乐共同分享、有困难共同分担。”袁宏说。

目前，该校毕业生“召回”并未收费。

据记者观察，该校的“召回”尚未形成体系，在培养理念、课程设置、师资配备、后勤保障等方面并没有形成完备的解决方案，对于是否建档立制、“召回”后如何再度“推销”、如何确保“召回毕业生再就业”岗位等问题，也未从根本上予以解决，更多的是依靠有关部门、院系或教师个人的热情。“召回”在操作层面上更普遍的情形是：学生与有关老师联系后回到

母校，向自己感兴趣的学科领域的知名教师求教，或者在相应的课堂“回炉”，有选择性地旁听一些课程，与宽口径、系统的教育教学相比，这种“召回”更有针对性、更为个体化，强调学生自己的核心就业能力。

“召回”后，在哪里学？向谁学？学习什么内容？学习多长时间？在这些关键问题尚未给出答案的时候，很多“召回”毕业生选择了“搭乘”学校已有的各类培训项目的“便车”，通过这种学以致用培训，学生能掌握技能，获得“再就业”的机会。

### 建立规范的制度困难重重

因为尚未形成制度，目前尚无法统计有多少毕业生被万州三峡职业学院实施了“召回”，总体上看，该举措尚未在面上推广，而是零星推行。

业界人士分析，要大面积地建立并推行规范的、可持续的毕业生“召回”制度，必然会遇到许多实际困难和问题。“这可能是学校一个美好的愿望，但难以操作。”

显性的问题在于，毕业生“召回”后的“再教育”所需要的人、财、物等方面，比如“召回”是否收费，有没有足够的教师来实施“召回”毕业生的再教育，“召回”的期限是多久，什么样的毕业生可实施“召回”，是单独为“召回”者设置课程还是随其他学生跟班就读，等等。更进一步的问题是，学校无法估算有哪些毕业生需要“召回”，面对这个动态变化着的、无法预见的群体，难以精确地在师资、教室、宿舍、课程等方面给出制度性的安排。

隐性的问题在于，学校的专业“集群”是否能满足“召回”毕业生的需求。对于那些因为在校期间没有掌握足以适应就业岗位所需要的学识和技能而需要“召回”的毕业生而言，“回炉”操作难度不大，但对于希望“召回”后转换专业的毕业生而言，其五花八门的需求将对学校的专业门类提出挑战，如果多数需求无法满足，“召回”也就没有实质性的意义。

另一个潜在的问题在于，在现有的严峻就业形势下，如果学校无条件地对有需求的毕业生实行无偿“召回”，可能造成已就业毕业生对就业岗位稍不满意就回到母校，期望获得更理想的就业岗位，这可能一定程度地挤占正常毕业的学生的就业机会，事实上影响学生的就业稳定率。

（《中国青年报》2011 年 5 月 9 日）

## 人文教育

# 发达国家的生态道德教育

当前,全球生态危机日益严重,自然灾害频繁爆发,威胁人类生存和社会发展的生态环境问题日益凸显。生态道德教育是教育者从人与自然和谐相处的生态道德观念和道德准则出发,对受教育者有组织、有计划地施加影响,培养其生态道德认知、情感、意志和行为,从而达到受教育者正确处理人与自然关系目的的教育活动。它是一种新型的德育观,是 21 世纪德育的重要课题和世界教育的热点。

### 英国——完善的“卢卡斯模式”

英国是世界上生态道德教育工作开展得比较成功、具有代表性的国家之一。1988 年,英国议会通过的《英国国家课程》规定,环境教育应作为一门跨学科的必修课存在,这使得环境教育在英国正规教育中占有重要地位。

英国生态道德教育主要采取 1972 年伦敦大学英皇学院卢卡斯教授提出的模式作为理论框架。这一模式即“关于环境的教育”、“为了环境的教育”和“在环境中的教育”。“关于环境的教育”偏重知识技能的传授,主要传授与环境有关的基础知识和专门技能,拓展和提高学生关于环境的知识和理解力;“为了环境的教育”偏重情感、态度和价值观的培养,围绕关心环境和生态道德等问题,以改善环境为教育目标,引导学生积极地参与到环境策划和保护环境的实践活动中,强调发展学生对环境有意识的关注;“在环境中的教育”是将环境本身作为学习资源,让学生在现实环境中进行观察和探索,通过亲身感受和体验来获取资料和信息,培养调查、交流和协作等技能,激发环境情感。这是一个完整的生态道德教育模式,被称为卢卡斯模式(Lucas Model)。

根据卢卡斯模式,英国在生态道德教育方面提出了知识、技能和态度三大具体目标。知识目标主要围绕“关于环境的教育”来组织内容,使学生掌握最基本的环境知识,能够识别真实的和潜在的问题,思考与环境问题相关的不同观点,得出客观公正的判断,技能目标主要围绕“在环境中的教育”,旨在生态环境中培养学生的交往技能、计算技能、学习技能、解决问题的技能、信息技术技能,使学生能够评价关于环境的各种信息,尝试提出解决问题的策略;态

度目标主要针对“为了环境的教育”而设，培养学生欣赏、爱护并关心环境和其他生命，能够对环境问题进行独立思考，具有批判性，并主动采取行动调整自己的态度和行为。

### 德国——启蒙优先 重视实践

德国的生态道德教育注重启蒙，从娃娃抓起，主张“与孩子共享自然”，把培养幼儿的生态情感基础目标放在第一位。在德国，爱护小动物便是孩子的第一堂环境教育课，在孩子没有上学之前，父母就会为他们饲养各种小动物，让他们在喂养的过程中学会爱与关心生命。德国的幼儿园没有围墙和教室，个个都像一座美丽的花园。园内的沙地、水池、草坪、花草树木等都保持原生态，真实而自然，在园内，孩子们能够充分接触大自然，他们从中获得的不仅仅是知识，更多的是创造的乐趣和与自然亲近的直接体验。

在德国，学校没有专门的课程实施生态教育，主要在各门学科中渗透生态道德教育内容，在人文社会学科课程中培养学生的生态价值观、道德感和责任心。

德国的生态道德教育十分注重实践，能够充分利用社会资源。户外教学是实现生态道德教育的一种有效途径，德国的相关政府部门组织建立了很多环境教育中心，供学校开展相关活动。如德国绿党支持的环境保护组织在柏林郊外建立的尤克威克探险湖，这是柏林及周边地区中小学进行户外教学活动的环境教育中心，这里有草地、湖泊、树林和各种生物，让学生通过亲身体验，探索和认识自然。在德国东部勃兰堡州的希夫海德林生态保护区，还有专门为中小學生建立的小农场。学生时常来这里植树、栽花、种庄稼，学习生态保护和生态农业。学校还让学生尽可能地参加有关环保的公益活动，很多学生自愿走上街头，种树、植草、清理杂物，做环保卫士。这为学生提供了接触自然的机会，使学生自觉联系课堂学习的知识，有助于他们将课堂中学到的有关生态的价值观内化为生态道德素质。

### 美国——以法实施环境教育

美国是最早立法保障生态道德教育实施的国家，这也是美国环境教育成功的重要经验。1970年，美国制定了世界上第一部《环境教育法》，以法律手段促进和保障各级各类教育中环境教育的实施与发展，此后制定了《国家环境教育法》、《国家环境教育发展计划》、《环境教育和培训计划》等一系列环境教育法规和发展计划，为美国环境教育的有效实施提供了依据与保障。

美国环境教育法明确规定，设置环境教育办公室，由办公室主任负责和管理环境教育的一些事项，主要职责包括培育和支持环境教育项目，支持和推广环境教育示范教学、教材以及中小学和其他社会成员的环境培训等 12 项；成立环境教育协调与监督机构，由 11 位来自不同领域的公众代表和培训专家组成，每两年向国会报告一次有关环境教育质量、环境教育法执行情况，以及提出改进环境教育和培训的建议；成立环境教育和培训基金会，以鼓励公众和个人在环境教育和培训方面的合作，侧重管理有关公众健康、饮用水安全，以及涉及环境教育交流、

环境研究等领域的项目，为有创新性的非联邦环境教育活动提供经费，以“国家环境教育成就奖”的名义奖励杰出的环境教育项目。此外，基金会还支持公众每年对环境保护、污染控制和个人环境保护责任等方面的观点、意识和行为方面进行调查研究；同时，有专门的环境研究人员与实习生。美国每年会安排 250 位在校大学生和 50 位在职大学教师到联邦机构分别从事不超过 6 个月和 12 个月的与环境保护有关的实习和研究，美国环保局负责提供相应的人员工资和其他经费，以鼓励大学生和教师从事职业环境保护工作，加大环境保护人力资源的数量，优化环境保护人力资源的结构。这些机构和人员在法律的约束下，各负其责、各行其是，形成了科学、完整的环境教育组织网络，确保了美国环境教育的质量。

（《素质教育大参考》2011 年 2B）



## 全球化背景下高职院校国际化办学的新思考

### ——从高职毕业生的就业问题说开去

近年来，席卷全球的金融危机使得高校毕业生的就业问题再次成为社会各界关注的焦点。面对严峻的就业形势，高职院校在围绕国内经济发展挖掘就业岗位、促进学生就业的同时，还需要进一步突破学生就业的定势思维，创新就业模式。高职院校要开拓毕业生境外就业新路径，帮助毕业生进军国际劳动力市场，培养国际化的高技能人才，必须走高职教育的国际化办学发展道路。

#### 一、促进境外就业，化解高职毕业生就业危机

众所周知，中国是一个人口大国。随着我国经济社会的快速发展，社会生产力水平大幅提升。社会的劳动力供求关系也随之出现了一些重要变化，“就业难”已成为一个普遍性的社会问题。近年来，随着高校的不断扩招，我国的高等教育事业取得了跨越式发展，高校毕业生人数也大幅增加。而随着全球金融危机影响的进一步扩大，高校毕业生“就业难”已成为广大高校和社会各界共同关注的焦点问题，高职毕业生的就业困境也进一步凸显。



当前,经济全球化和信息技术的快速发展已经引发了就业市场的国际化。不仅境内众多的跨国公司和内资企业对应用型人才的需求不断增长,而且境外各国对一些专门人才——尤其是高技能应用型人才的需求空间也很大。从国际社会来看,人口结构的老龄化现象日益突出,造成了大量的劳动力缺口。有资料显示,美国自 20 世纪 90 年代初以来仅计算机软件人员就短缺 100 多万人。一些发展中国家随着经济的高速发展,劳动力也出现了严重的匮乏。日本、韩国等一些亚洲国家也面临着同样的困境。因此,境外就业空间的扩大应该说为我国高职毕业生的就业提供了宝贵的机遇。

但是,我国目前的外派劳务人员由于综合素质偏低,再加上缺乏得到国际统一认证的职业资格证书,因此劳务输出总量偏低、规模较小,这与我国作为世界贸易大国和人力资源大国的地位明显不符。面对广阔的海外就业市场,笔者认为境内高职院校完全可以以此为契机,在世界第三产业发展方兴未艾之机抓住机遇,鼓励年轻一代走出国门,积极利用高职学生的就业优势,创新高职学生的就业模式,将就业视野扩展至全球范围,积极推动毕业生参与国际就业市场的竞争,从而率先在当前的就业困境中突围。

## 二、推动国际化办学,培养国际高技能应用型人才

进入新世纪以来,随着发达国家的技术革新和企业经营成本的飙升,国际劳务市场的人才需求结构发生了深刻变化,对劳动力素质的要求也越来越高。劳务需求格局开始由普通体力型向高技能型转换。据统计,在应届高职毕业生中,出国或有意向出国的学生微乎其微,占毕业生的比例不到 1%,然而却有 80% 以上的学生愿意到发达国家就业。出现这一差异的原因就在于我们当前所培养的学生缺乏国际竞争力,外语和技能证书是其中最大的制约因素。因此,高职院校要想在国际劳动力市场上打开局面,人才的培养是基础。我们只有培养出高素质国际化人才,才能在人才国际竞争中取得主动。高职院校必须大力提升学生的综合素质,培养出具有高素质的“国际高技能应用型人才”,以满足欧美等发达国家的人才需求。

所谓“国际高技能应用型人才”,是指能够适应经济全球化发展需要,具有全球意识和开放精神,具备参与国际交流合作竞争所必需的基本素质、知识结构和应变能力,拥有国际认可的高水平职业资格证书的应用型人才。众所周知,美国在 20 世纪 90 年代初制定的《美国 2000 年教育目标法》中就已经强调了教育的国际化,明确提出要通过教育使每个学生都能达到世界级的标准。尤其强调要通过国际交流,努力提高学生的“全球意识”和“国际化观念”。我国的近邻日本和韩国也在上世纪中后期提出了要培养“世界通用人才”的培养目标。而我国的高职人才培养,从当前的社会实践来看,还仅仅是围绕着国内或地方经济社会的发展实际需求,未能将人才培养的视野拓展至全球,从而使得培养的学生不够“国际化”或者说“国际化”的层次还比较低,难以满足国际劳动力市场对人才要求。因此,我国高职教育必须正视经济全球化带来的机遇与挑战,积极应对劳动力市场(国内外就业市场)的发展变化,以超前的眼光,积极培养具有国际竞争力的人才,顺应世界经济发展对人才提出的新要求。

因此,随着经济全球化的迅猛发展,“国际化人才的培养目标已经不再是一种选择,而是一种必然。”“国际高技能应用型人才”的培养,除了要依赖我国当前高职教育发展改革的大背景外,更多的还是需要高职院校积极地探索和实践,摆脱传统办学模式的束缚,通过内革外引的方式,学习和借鉴海外先进的高职办学理念和办学模式,走国际化办学的发展道路。“通过跨国界、跨民族、跨文化的教育交流与合作,博采各国高职教育之长,把本国的教育理念、国际化活动以及与他国开展的交流与合作融合于本校的教学、科研和服务等过程”,从而培养出具有高素质的“国际高技能应用型人才”。

### 三、创新人才培养模式,深化高职院校国际化办学

随着全球化向社会发展各方面的全方位渗透,为学习和借鉴国外高职教育的先进经验,国内越来越多的高职院校开始了办学国际化的破冰之旅,开始将国际交流与合作作为提升自身办学竞争力的核心要素之一。尤其是处在东部沿海发达地区的高职院校,与美国、英国、德国、澳大利亚、加拿大等国家的高等院校之间的国际交流与合作十分活跃,但是模式较为单一,主要以中外合作办学为主,而且“主要是充当发达国家高等教育输出的接受国,扮演的主要是跟随者和消费者的角色。”,合作的形式也大都是围绕经验的学习借鉴和生源的吸引等层面展开,对于国际社会对国际化人才需求的迫切性与发展趋势尚未引起高度重视。在培养学生的国际素质方面,大都未明确提出国际化人才的培养目标要求。在办学实践中,高职院校的国际合作班的学生学习能力总体不高,实际的英语语言能力与完成专业课程所需的英语水平差距较大,致使学生不但学习国外课程发生困难,而且也使得所培养的学生难以满足国际社会对人才的要求。这些缺陷都严重制约了我国高职教育的国际化发展进程。因此,创新人才培养模式就成为推动高职学生境外就业,深化我国高职院校国际化办学的必由之路。

#### 1. 人才培养目标的国际化——建立“国际高技能应用型人才”培养标准

从当前的实践来看,虽然不少高职院校陆陆续续开展了一系列中外合作办学以及师生的国际交流等活动,但是对于人才的培养质量而言并无多大改善。问题就在于我们的人才培养目标以及具体的人才标准未能适应当今世界经济发展的需要。我们过多地追求了“形式上”的国际化,而忽视了“实质上”的国际化。也就是说,真正的国际化办学,不在于采取的是什么样的形式,中外合作办学也好,师生的国际交流也罢,其实最关键的还在于所培养出来的学生的素质如何。如前所述,随着国际分工的拓展、世界市场的形成以及生产力逐渐走向国际化,高职院校必须培养具有全球意识和开放精神的国际型人才。在国际化办学的过程中,高职院校只有通过积极引进先进的国际化办学理念、课程体系和管理机制,建立起一套全新的“国际高技能应用型人才”培养标准,并帮助学生获取国际认可的职业资格证书,才能使所培养的学生顺利地走进国际劳动力市场,实现国际就业。只有做到这一点,才说明我们培养的人才符合国际社会需求的,也才能证明我们的国际化办学是成功的。因此,人才培养标准与国际接轨是国际化办学所要达到的最重要的目标之一,更是培养“国际高技能应用型人才”的前提。

## 2. “订单式”人才培养的国际化——争取海外“订单”

所谓“订单式”人才培养，是指高职院校以就业为导向，瞄准人才市场需求，校企双方签订用人及人才培养协议，学生在学校、用人单位不同的教学地点学习，在订单企业进行工学结合和顶岗实习，并且学生毕业后直接到用人单位就业的一种人才培养模式。这一模式将企业和学校以“订单”的形式紧密融合，使学校与企业、生产和教学结成一个彼此依存、相互作用的“育人共同体”。其实质就是学校与企业“共同研究制订人才培养方案，为企业“量身定做”培养人才。”对于学校和学生来讲，也在一定程度上解决了学生的就业问题。目前，该模式在国内高职院校的人才培养中已被普遍采用。

因此，从国际化办学的角度出发，笔者认为，为帮助毕业生顺利实现境外就业，我们广大高职院校应以深化“订单式”人才培养模式的改革为切入点，通过“订单”的国际化来实现人才培养模式和学生就业模式的创新。一方面，可以通过中外合作办学的模式，利用合作方从国外争取用人单位（或跨国公司）的订单；另一方面，亦可广开门路，利用境内用人单位和其他社会资源（例如：境内的劳务输出中介机构），争取海外用人单位（或跨国公司）的订单。学校从这些国际企业的现实需求出发，对学生的职业素质和能力进行有针对性的培养和训练，培养出真正符合企业需求的高素质技能型专门人才。因此，“订单式”人才培养模式国际化的实现必将有力地推动高职院校国际化办学的发展进程。

## 3. 实习（训）基地的国际化——建立境外学生实习基地

学生的校外实习是高职院校人才培养中必不可少的重要环节之一，同时也是培养学生理论联系实际、提高自身的专业技能和实际操作水平的重要途径。因此，我们在做好学生的校内实训工作的同时，更要加强学生校外实习实训基地的建设。从国际化办学的角度而言，在办学过程中，不仅要让学生在课程和师资等方面接受国际培训，更要让他们有机会在真实的跨国工作环境中进行实习锻炼。尤其是通过境外实习，让学生真正地感受发达国家高质高效和兢兢业业的工作氛围，在提高自身专业技能的同时，更能够全面提升自身的交际能力、适应能力以及自我规划能力。这对于帮助学生顺利实现境外就业具有重要的基础性作用。当然，由于目前的境外实习因为受到专业、渠道、资金等问题的限制，推广的难度还比较大。因此，在条件不成熟的情况下，我们可以通过与境内一些跨国公司之间的校企合作来实现这一目标。例如与跨国公司联合建立实习实训基地、联合进行技术攻关或取得国际知名企业证书体系的加盟等。我们相信，通过政府、学校以及社会各界的共同努力，通过一些成功的专业试点，必将对高职院校的国际化办学起到良好的示范效果，也必将对“国际高技能应用型人才”的培养将起到重要的推动作用。

## 4. 毕业生就业的国际化——建立国际化的高职毕业生就业指导与服务体系

当前，我国高职毕业生仍然面临着巨大的就业压力。笔者认为，高职院校的国际化办学不仅应体现在学生的培养过程，更应体现在学生的就业方面。面对广阔的国际就业空间，不但作

为人才培养机构的高职院校应当瞄准学生的国际就业市场，作为处在新世纪新阶段的高职学生更应具备开阔的视野，要将自身就业问题的解决放眼国际劳动力市场——特别是欧美和东南亚等地区。对于众多已开展国际化办学的高职院校而言，谁先抓住了机遇，谁就掌握了先机。因为毕业生就业的国际化能否顺利实现是检验一所高职院校国际化办学是否成功的重要依据之一。因此，要促进高职毕业生实现境外就业，高职院校还应加强对毕业生的就业指导工作，进一步健全和完善高职院校的职业指导、就业指导与服务机制。尤其是当毕业生在进行职业定位和选择时，要做好境外就业指导工作。要积极拓宽毕业生的就业视野，打破现有的境内就业这一固有思维模式，鼓励他们在全球化的视野下去考虑自己就业和人生发展问题。这无疑对于高职院校的就业指导工作又是一项新的挑战。但无论如何，对于高职院校的国际化办学事业发展而言，毕业生就业指导工作的国际化无疑会产生举足轻重的影响。

总之，在全球服务、贸易自由化的背景下，人才的跨国流动已成为一种的趋势。促进高职毕业生境外就业是挑战，更是机遇。我们高职院校要主动顺应这一国际潮流，树立国际化的教育理念，构建国际化的教育平台，实施国际化的战略和措施。在此过程中我们必须认识到，高职院校办学的国际化不应仅仅表现在办学过程中有国际因素的介入，而是更多地体现在高职院校自身的办学理念上，体现在自身的人才培养模式上，体现在学生的人学、在校学习和就业等全过程中。因此笔者认为，高职院校只有建立“国际高技能应用型人才”培养标准，实现生源的国际化、在校生学习实习过程的国际化以及就业的国际化，才是真正的国际化办学。高职院校应以培养学生的“就业能力”为目标，以建立“国际高技能应用型人才”培养标准为基础加快自身的人才培养模式改革，紧密结合境外就业市场需求，推动高职国际化办学的发展进程，从而真正促进我国高职教育的又好又快发展。

（《中国职业技术教育》2011 年第 10 期）