



## 现代职业教育体系构建的理性追问

### 一、技能与技术是伴生的关系——关于技能教育与技术教育内涵的追问

职业教育涵盖的技能教育与技术教育是层次关系吗？破解这一问题的核心，是廓清职业教育内涵定位所涉及的技能与技术的关系。

技术从形态上来看，一可以划分为实体性技术、规范性技术和过程性技术。实体性技术是一种空间形态的技术，包括物化的设备、工具等。在这里，技术是以技术工具和技术装置等物化实体的形式存在的。规范性技术是一种时间形态的技术，包括文本的工艺、规则等。在这里，技术是以技术文本（信息）和技术程序（工艺）等符号规范的形式存在的。过程性技术则是一种时空形态的技术，是关于人类目的性活动的方式或序列的技术，包括个体的经验、策略等。在这里，技术是以改变或控制周围环境的处置或方法等行动过程的形式存在的。

实体性技术和规范性技术是可以脱离个体而存在的技术，而过程性技术则是不能脱离个体而存在的技术。若将实体性技术与规范性技术归纳为“为某一目的共同协作组成的各种工具和规则体系”，那么可视其为基于“物”载体的技术，常被称为专门技术，更多地以“结果”形态存在；若将过程性技术归纳为“根据自然科学原理和生产实践经验而发展成的各种工艺操作方法”，那么可视其为基于“人”载体的技术，即应用专门技术的技术，更多地以“过程”形态存在。

一般来说，书面语言所说的技术，是指属于工程科学范畴下的工程技术，是技术研发和技术设计的技术，是结果性的技术；口头语言中所说的技术，是指职业科学概念下的职业性技术，即所谓人类行动技能的技术，是“在利用自然物质和自然力并考虑自然法则的情况下关于产品、装置和工艺的创造性的工作”，如从事某项活动的高超的技艺、技巧，更多地显现为过程性的技术。那么，这种基于“人”的过程形态的技术，即人所掌握的应用专门技术的技术，就是“技能”。正如 1992 年商务印书馆出版的《现代汉语词典》所解释的那样，技能是应用专门技术的能力。

由此引发的追问之一为技能与技术是什么关系？

技能是“人化”的技术，或称为“身体技术”，是使“物化”的技术为社会创造实在价值的基础，例如只有人运用其所具有的经验 and 策略，才能生产出手机并使其发挥作用，制造出宇宙飞船并使其腾飞上天；才能使财会事务得以处理，使酒店运营得以成功。换句话说，只有技能才能使形式存在的技术——设备、工具或规则、程序等，转换为真实存在的技术。

这就是说，技能通过应用——操作、制造、维修以至管理，开显了技术发明的构想、技术物的运行。技能与技术之间，是随动的、伴生的、互动的。所以，技能与技术不是层次的关系，技能是对技术的开显。这表明，技能作为人所掌握的技术，不是低级的技术，它有一个符合自身规律的层次递进发展的时空。

由此，要最快最好地获取技能——这一“主体在已有的知识经验基础上，经练习形成的执行某种任务的活动方式”，就需要通过教育手段去培养和开发，从而最大限度地挖掘人自身的潜能。经过教育，主体所具备的技能水平越高，就越能使那些“潜伏”于实体性技术和规范性技术之中的“潜在的技术”，变为“实在的技术”，从而为人类创造实在的价值。

从横向维度分析，技能作为应用技术的能力，还可以再分为两类：一是动作难度大的技能；二是知识含量高的技能。狭义地说，可将为掌握由于操作难度增大而呈现出更加复杂的技能的教育，称为技能教育，例如，从技术工人走向技师、高级技师的教育；可将为掌握由于知识思考增加而呈现出更加复杂的技能的教育，称为技术教育，例如，从技术工人走向技术员、技师的教育。但若将此处所指的技术教育，界定为只是技术应用层次而非技术研发层次的技术教育的话，那么从广义上讲，笔者以为，这里所谓的技术教育依然属于技能教育的范畴。

基于此，通过所谓技能教育培养的以工作过程的“动作难度大”为特征的技能型人才，与通过所谓技术教育——另一种技能教育所培养的以工作过程的“知识含量高”为特征的技能型人才之间，也并非层次关系，只是同层次技能型人才中的不同“类型”，同样呈现随动、伴生和互动的关系。倘若把技术称为一种外在于人的客观力量，把技能看成一种内在于人的主观能力，那么，对技术物化的人工物系统的掌控与对技术外化的人类行动系统的习得都表明，职业教育涵盖了两种技能型人才的培养。

结论是，技术与技能的伴生与互动，使得因应技术的进步而同步提升的技能及技能教育，就不再是终结性的教育，而是一种有着遵循自身规律的递升发展时空的教育。所以，指向技师培养和指向技术员培养的职业教育——技能教育，都具有不同的教育层次。破解这一“理论禁区”，有利于建立衔接沟通的完整的职业教育体系。

## 二、中等职业教育与高等职业教育是同类型不同层次的教育——关于中等职业教育与高等职业教育异同的追问

中等职业教育与高等职业教育的异同及其确定的依据是什么？破解这一问题的核心，是厘清职业教育层次定位所涉及的经验技能与策略技能的关系。

技能从层次上看，可以分为经验层面的技能和策略层面的技能。所谓经验层面的技能，是指如何在“感知过的事物、思考过的问题、体验过的情感和操作过的动作”基础上，回答“怎

样做”的技能,是个体在经验学习中,通过积极的、主动的和可以观察得到的与环境的“范例性”互动中获得的,是一种建立在经由主体的直接经历所形成的经验的“心灵仓库”基础之上,对其进行信息加工的技能。这一积极的互动体现为个体在工作过程中与实践的“量性”接触。所谓策略层面的技能,是在“目标和条件与行动链接起来的规则”的基础上,解决“怎样做更好”的高级技能,是个体在策略学习中,通过自觉的、反思的和可以观察得到的与情境的“系列性”互动中获得的,是一种建立在经由案例、项目或任务的演示、处理和加工的行动过程所获经验的基础之上,对其进行反思而逐步生成的“操作系统”,并能在新情境中迁移运用的技能。这一自觉的互动显现为个体在工作过程中与经验的“质性”接触。

由此引发的追问为经验与策略是什么关系?

经验与策略的关系体现为:经验是策略的基础,策略是经验的升华。这表明,策略的构建、迁移和内化是建立在经验的获得、保持和使用的基础之上的。但是,经验并不能自动地转化为策略,只有对经验实施系统化、集成化、网络化的处置,亦即只有经由一个对经验多次加工的“创造性和构造性的过程”才能使经验逐步升华为策略。如果说,“熟能生巧”中的“熟”是经验,那么“巧”就是策略。所以,经验与策略是层次关系,而非类型的区别。可以说经验技能是初级技能,策略技能是高级技能。

由此,要使学生掌握经验层面的技能,就要开展经验学习、即通过经验的形成与积累来学习。在学习过程中,强调学生通过主动地与自身的感觉、情绪、氛围和身体的“对话”,促使个体对职业世界和生活世界进行整体观察、发现结构关联、获得学习经验、形成经验技能:这一学习过程不应是对具体职业实践的单纯复制,而应是实践与理论的组合性集成,使获取认知能力的内容与方式的行动融于经验学习之中。

而要使学生掌握策略层面的技能,就要开展策略学习,即通过策略的生成与积淀来学习。在学习过程中,强调学生通过主动地对自身已有经验、典型情境和学习内容的深刻反思,促使个体对职业世界和生活世界进行时空观察、发现内涵关联、获得学习策略、形成策略技能。这一学习过程不只是对具体职业经验的熟练掌握,而应是经验与策略的整合性集成,将提高认知能力的水平与效率的行动,融于策略学习之中。

从纵向维度分析,技能作为职业教育的核心概念,由于经验技能是策略技能的基础,以获取经验技能为目标的经验学习,与以获取策略技能为目标的策略学习的关系就体现在:经验学习是策略学习的平台,策略学习是经验学习的延展。经验学习更多关注“由不会到会以至精湛的会”这一复制、熟练、累积的过程,而策略学习则更多注重“由会到‘巧’会以至创新的会”的系统思维、整体思维及其方法论的训练。

基于此,“经验技能”和“策略技能”指的是技能层次而非技能类型,那么,旨在掌握初级技能的职业教育,属于中等职业教育;旨在掌握高级技能的职业教育,属于高等职业教育。高等职业教育建立在中等职业教育基础之上,是同一类型教育中不同层次的教育。从经验层面的技能向策略层面的技能的提升,正是高等职业教育与中等职业教育的区别所在。层次是职业教育赖以发展的空间,是职业教育对发展权的呼唤。

结论是,将基于“动作难度增大”的技能与基于“知识含量增加”的技能视为技能类型的不同而非技能层次的区别,有利于开拓从中等职业教育到高等职业教育的发展路径,建立涵盖技术员与技师培养的非学术性的职业性或专业性的高等职业教育,实现中等职业教育与高等职业教育的衔接和沟通。这不仅有利于结束中等职业教育与高等职业教育长期以来被视作“断头”教育的尴尬局面,而且有可能为世界职业教育的发展做出创新性的贡献。

### 三、职业教育与普通教育是同层次不同类型的教育——关于职业教育与普通教育等值的追问

职业教育与普通教育的区别及其等值的判据是什么?破解这一问题的核心是分清不同教育类型定位所涉及的教育目标与教育内容的关系。

教育从类型上看,其判定的主要标志为:一是培养目标的区别;二是由此导致的教育内容的差异。正是由于这两点才产生了不同的教育形态。教育类型不同的第一个标志是培养目标不同。无论是中等职业教育还是高等职业教育,都要为“满足人民群众接受职业教育的需求,满足经济社会对高素质劳动者和技能型人才的需要”,实施就业导向的教育(不等于就业教育)。对职业教育来说,不管是“培养高素质劳动者和技能型人才”的中等职业教育,抑或是培养“高素质技能型专门人才”的高等职业教育,都要以技能型人才培养为目标,因此与“注重培养学生自主学习、自强自立和适应社会的能力”的普通高中教育,以及注重培养“高素质专门人才和拔尖创新人才”的普通高等教育,有着明显不同的目标指向。这表明,培养目标指向一致的中等职业教育和高等职业教育,都要遵循基于职业属性的教育规律,也就是要融职业性的社会需求与教育性的个性需求于一体,因而是同一类型的教育。基于这一培养目标的教育规律,既体现在国家“以就业为导向、以服务为宗旨”的职业教育发展大政方针的宏观层面,又体现在“校企合作、工学结合”的办学体制机制建设的中观层面。

教育类型不同的第二个标志是教育内容不同。无论是中等职业教育还是高等职业教育,都强调人才培养必须遵循职业教育的教学规律,这集中体现在致力于实现职业教育培养技能型人才这一目标所制定的工学结合的人才培养方案之中,涉及专业建设的职业分析、课程开发的工作过程导向、教学实施的行动学习以及实习实训的职业情境创建、学习评价的需求定向和师资培养的“双师”建设等微观层面。而作为人才培养核心的课程,始终是各类教育培养目标的载体。职业教育基于工作过程系统化的动态的课程结构,不同于普通教育基于学科知识系统化的静态的课程结构,它是一种强调适应企业发展变化的生态系统的课程范式,并非是诸多课程模式中的一种,因此它对中等职业教育和高等职业教育的教学,都具有普适性的指导意义。

由此引发的追问在于职业教育与普通教育是什么关系?

联合国教科文组织 1997 年修订的“国际教育标准分类”(International Standard Classification of Education),对各级(层次)教育都进行了类型的划分。其中,无论是第 3 级教育,即(高级)中学教育(第二阶段教育),还是第 5 级教育,即高等教育(第三阶段教育),都有 A、

B 两类。A 类，特别是在第 5 级教育阶段，主要指向“理论型的，为研究做准备的或从事高技术要求的专业”；B 类，主要指向“更面向实际，适应具体职业，主要目的是使学生获得从事某职业、行业或某类职业、行业所需的实际技能和知识”。也就是说，从中学教育阶段开始，教育就划分为普通教育和职业教育两种类型，这就确定了在各教育层次中，职业教育与普通教育并列、平等的地位。这表明职业教育与普通教育是同层次不同类型的教育。

由此，职业教育这样一种具有与普通教育平等地位的教育类型，其目标与内容的差异所凸显的与普通教育的本质区别，就在于就业导向的职业教育已经跨越了传统学校的界域。如果说，传统的企业培训是定界于企业的一种思考，传统的学校教育定界于学校的一种思考，那么职业教育必须从定界的思考升华到跨界的思考。这意味着，职业教育不能只遵从教育规律和认知规律，还要遵循职业发展规律和职业成长规律。跨界的职业教育必须有跨界的思考，职业教育的发展与改革，要“跳出学校看学校，跳出教育看教育，跳出知识看知识”，也要“跳出企业看企业，跳出培训看培训，跳出技能看技能”，以逐步形成“合作办学求发展、合作育人促就业”的良性互动机制。

从跨界维度看，“校企合作、工学结合的职业教育”正是充分体现职业教育跨界本质的表述，因为：第一，校企合作的办学形式，必须关注现代企业与现代学校的融合；第二，工学结合的人才培养模式，必须关注工作规律与学习规律的融合；第三，职业教育的发展与改革，必须关注职业及职业成长规律与教育及教育认知规律的融合。跨界必须架桥，职业教育立交桥的构建就成为一个不可避免的问题。我们不仅要架设不同教育层次，即中等职业教育与高等职业教育在纵向维度的立交桥，而且还要架设横向维度的，也就是在不同教育类型，例如，职业教育与普通教育之间的立交桥。

模糊不同教育类型的培养目标，混淆不同教育类型的教育内涵，将会导致处于发展中的职业教育的衰落；如在我国“学而优则仕”的传统文化影响下，在现代化教育资源还不十分丰富的情况下，现阶段废弃中等职业学校而只办综合高中是不适合中国国情的，因为重升学、轻职业的倾向，很可能会使其演变为“第二高中”，最终结果可能会“消灭”中等职业教育。同样，如果高等职业教育与普通高等教育在培养目标、教育内涵以至课程体系方而没有区别，那就意味着高等职业教育可以被取而代之，从而失去其存在的理由。特别是，我们必须清醒地认识到，我国还处在工业化的中期，发展装备制造业将是中国发展的一个长期战略，由此急需大量高素质的技能型人才去满足经济发展的需要。而发展肩负技能型人才培养重任的职业教育，就绝不是权宜之计，而是长远之策，具有不可或缺性。所以，职业教育只有清醒地把握自身定位，才能在系统特征上成为无法替代的教育类型，职业教育才能得以生存。类型是职业教育赖以生存的基础，是对职业教育生存权的张扬。

结论是，应该既在纵向建构一个完整的职业教育体系，又在横向架设沟通职业教育与普通教育的桥梁；既发展规范过程又规范结果的基于机构的职业教育，又发展只规范结果而不规范过程的职业培训，而由此所获得的学位在层次和价值上都应该是等值的。在我国，基于机构的

普通中等教育与中等职业教育，是高中阶段教育的两种不同的教育类型。同样，高中后的高等教育阶段，有学术性大学、工程性大学，以及应用性大学、职业性大学（职业技术学院）等。从人才培养目标的内涵考虑，如果把应用性大学也纳入高等职业教育范畴的话，那么在高等教育阶段，也存在着基于机构的普通高等教育和高等职业教育这两种类型。所以，同层次不同类型的教育所培养的人才，是不可替代的。高等职业教育培养的技能型或技术应用型人才，与普通高等教育培养的学术型或技术研发型人才，是同层次且等值的。这一等值，绝不能仅仅是价值意义上的形式等值，而必须是社会地位上的实质等值。

综上所述，普通教育往往只是在学校这个“围城”里办教育，而职业教育已经跨越了“围城”，走向一个更为广阔的时空。传统的观点往往认为只有学校和实验室才是知识产生的圣地，知识的转换只能是从学校到企业的单向转换；现代的观点认为，企业及工作过程更是知识产生的摇篮，知识的转换更多的是学校与企业之间的双向迁移。因此，校企合作、工学结合的中等职业教育和高等职业教育，已经不再是传统意义上的学校式的中等教育和高等教育，已经不再是学术领域的中等教育和高等教育，而是有两个甚至多个学习地点的中等教育和高等教育，是一种具有新话语体系的创新的中等教育和高等教育。现代社会对通过非正规（informal）或非正式（nonformal）的教育所获得的技能、知识和能力，给予与正规教育（formal）同等的地位，这也是世界教育发展的趋势。所以，不能用传统的普通教育的规范、标准来判定和确认职业教育的学历、学位的层次及其价值。教育形式在现代社会呈现出多样性的特点。正因为如此，我们需要一个严谨而科学的社会认证，一个系统且合理的顶层设计，目标是建成一个国家资格框架，它涵盖普通教育、职业教育以及与之等值的学历（学位）资格与职业资格（包括通过非正规或非正式学习，例如培训获得的学历资格或职业资格），进而在这个国家资格框架内，实现同层次各类教育真正意义上的等值。

传统的学科分类按照层次来划分，而现代科技发展表明，“考察学科分类和知识体系，也可以从知识的类型、人们活动领域的类型的角度来进行”，这表明，学科分类还可以依据类型来划分。显然，跨界的职业教育所涉及的范畴远远超出了传统的普通教育研究的疆域，职业教育学是“对人们就业以及在社会上承担社会与生态责任的生活所需的资格与能力获取过程的前提和条件、目标、可能性与现实性进行研究”的科学，它伴随着经济、社会 and 科技的发展而发展，所以，从教育类型的角度考虑，应该给予职业教育学以一级学科的地位。

（《教育研究》2011 年第 11 期）

## 关于高职教育的新思考

2010 年全国独立设置高职院校 1246 所, 招生数、在校生稳占我国高等教育的半壁江山, 为广大学子接受高等教育和高等教育大众化作出了突出贡献, 为各行各业输送了大批高素质技能型、应用型人才。形成了以培养高素质技能型人才为培养目标, 校企合作办学模式, 工学结合人才培养模式, 双证书制度, 以能力为本位的教育理念, 以就业为导向的办学方向, “双师”结构教师队伍, 董事会或理事会的紧密型合作办学体制机制等共识。

### 一、高职教育的“以能力为本位”被理解为“技能本位”

近些年来, 不少高职院校和部分专家学者, 把“以能力为本位”理解为“技能本位”, 一再强调, 高职学生只要能上岗、会做事就行, 甚至提出只要会什么, 不要问为什么; 学生在校期间只要学习技能就行, 理论少讲, 甚至可以不讲。在教育教学方式上, 单纯注重操作技能训练, 片面强调专业技能的培养, 仅仅满足于让学生获得从事某个职业所需的实际知识和技能, 忽视理论知识的系统学习。因此, 有的高职院校理论课少开, 甚至不开; 有的只要是稍带理论字眼的课就改头换面, 以表示与理论保持距离, 如有的专业委员会提出将《会计基础》课, 改为《会计职业认识与技能方法训练》课等。把高职教育等同培训班; 把对高职学生的要求, 降低到操作工的水平。我们知道, 高职教育有两个基本属性, 一是高等教育, 学生必须掌握一定的理论基础; 二是职业教育, 学生需要掌握一定的职业技能。高职教育在强调能力、注重技能的同时, 不排斥知识的传授。一般来说, 人的能力由思维能力和动手能力两部分组成, 两者缺一不可。

“能力”不等于“技能”, 高职教育需要的是“能力本位”而非“技能本位”。中国职教学会教学管理委员会主任、上海市教育科学研究院杨黎明研究员, 对能力、知识和技能的关系有较深入的研究, 他认为能力是指人们完成某项活动所需具备的个性心理特征, 是在活动中形成、发展和表现出来的。能力、知识、技能的区别是, 能力是人的个性心理特征; 知识是人类社会历史经验的总结和概括; 技能是个体运用已有的知识经验通过练习而形成的动作或智力活动方式。能力、知识、技能的联系是, 知识、能力是掌握技能的前提, 并制约着技能掌握的快慢、深浅、难易、灵活性和巩固程度, 而技能的形成与发展又有助于掌握知识和能力的发展, 技能是知识化为能力的中间环节。因此, 能力、知识、技能之间互相依赖、相互促进, 是三位一体。缺乏知识, 技能将成无源之水, 不可能形成真正的职业能力。高职“以能力为本位”的本质, 是根据职业能力要求, 对学生进行系统基础知识的培养和系统动手能力的培训相结合。

### 二、高职教育“工学结合”的“工”解释成就是到企业顶岗实习

“工学结合”人才培养模式是高职教育的特点之一。“工学结合”的“工”, 有不少专家把它解释成只有到企业顶岗实习才算, 甚至规定要连续在企业顶岗实习 6 个月才能算。我们认

为,“工学结合”的“工”不是企业,更不是工厂,而是工作的“工”,它以职业为导向,以工作岗位为目标,充分利用校内、外不同的教育环境和资源,把以课堂教学为主的学校教育和直接获取实际经验的实习实训有机结合,贯穿于学生的培养过程之中,只要是和未来工作岗位实践相结合的实习实训都属于“工学结合”的“工”。这种模式的主要目的是提高学生的综合素质和就业竞争能力,同时提高学校教育对社会需求的适应能力。并且各专业特点不同,“工学结合”的形式应该是多种多样。“工学结合”的本质是满足学生未来职业岗位显性和隐性、短期和长期的真实需要。教育部有关领导在 2009 年 4 月的有关会议上也明确指出,校内外顶岗实习,要实事求是,要有区别,没有统一要求,可长可短,没有规定非半年不可的。教育部副部长鲁昕 2011 年 6 月在全国职业院校技能大赛校企合作签约现场表示,不能把“成建制的顶岗实习”变为“成建制的廉价劳动力”,因为“职业教育是系统培养高端技能人才的”。“校企合作、产教融合具有深刻的内涵与意义,不能简单地理解为两年学习、一年顶岗实习”。

以安徽商贸职业技术学院为例,市场营销专业实施的是阶段性实习实训的工学结合人才培养模式,由经营实习、市场调查、见习推销、营销策划、网上贸易、综合实训、顶岗实习等阶段性实习实训形成自我特色的工学结合市场营销专业人才培养模式。如学生入学后的第 2 学期到商业企业,进行商品销售经营实习 2-3 周,熟悉商品经营的基本过程,切身体验消费者消费心理和企业管理制度,了解企业运营概况,感受市场动态,掌握商品经营的基本技能等。学生在校期间,每学期均像经营实习一样,安排 2-4 周的实践教学。旅游管理专业实施的是 2 年校内和 1 年企业的“2+1”工学结合人才培养模式,会计专业实施的是院内实验室仿真的“工作情境引入式”教学做一体化工学结合人才培养模式,电子商务专业实施的是“网上创业一条街”工学结合人才培养模式,电子信息工程系和动漫专业实施的是引企业工作室进校园的项目化“引企入校”工学结合人才培养模式等。各具特色的工学结合人才培养模式,使我院的专业建设得到社会高度认可,市场营销专业是国家级高职高专教育专业教学改革试点专业;动画设计专业在国际动漫节中大显身手,被确定为省级校企合作人才培养模式改革创新实验区,毕业生供不应求。

### 三、高职教育的“以就业为导向”被泛化为“以就业为本”

职业教育本身的就业性教育,大学扩招,大学生就业成为社会关注的热点问题,学生的一次性就业率更是被政府和有关部门作为衡量高职院校办学质量的关键指标,渐渐地人们很习惯把高职“以就业为导向”理解为一次性就业教育。有的高职院校对“以就业为导向”这一理念内涵的认识及其实际操作产生一些片面性,把“以就业为导向”的概念无限扩大,被泛化为“以就业为本”。在培养目标上,课程开设上,教育理念上只考虑如何便于学生一次性就业,把高职教育沦落为岗前培训。为了提高就业率,有些高职院校在毕业生最后一学年几乎没有开设必修的专业课程,整个一年时间被用于开展就业工作,许多高职学生奔波于各个招聘会现场。上



海市教育科学研究院职成教研究所雷正光研究员确指出,在以就业为导向的大背景下,一些职业院校大刀阔斧地进行课程改革,技能培训和顶岗实习有的已经占到 70%-80%的课时,这对提高学生的就业能力确实起到了一定作用,但学校仍不能忽视学生的文化学习和综合素质的提高。学生的真正就业是以技能、理论、素养三者共同来支撑的,这是一种综合素质的就业导向观,它除了有利于学生的就业和满足企业的需求之外,更有利于学生的人格健全和职业生涯的可持续发展。

众所周知,教育的本质是人的发展,职业教育的目的是培养人的发展能力和对变动的职业的适应能力,学生到高职院校接受教育显现的目标是就业,本质的期望还是为了发展。如就为了一次就业机会,参加几个月的岗前培训班学习即可,他们到高职来学习绝不仅是为了走出校门的一个就业岗位,而是想通过 3 年的高职学习,成为某方面可持续就业和发展的人才。教育部经济类教学指导委员会主任李健教授,就明确提出高职“以就业为导向”不能局限于眼前就业能力的培养,而应该是培养学生的终生就业能力,可持续发展能力培养。如营销专业的学生,第一次就业可能是营销专员,但他的职业生涯可能是营销专员—营销主管—营销部经理—公司老总等。因此,“以就业为导向”的办学过程中,在坚持以产业的调整为导向,坚持以市场所需要的人才知识结构、能力结构和素质结构的客观要求为导向,坚持以市场就业运行机制为导向的同时,我们的课程设置,教育理念应该沿着学生的职业生涯发展路线来进行设计与开发。

#### 四、高职教育的“双师型”教师被理解为“双师证书型”教师

1998 年原国家教委在《面向 21 世纪深化职业教育改革的意见》中提出了职业学校要加强“双师型”教师队伍建设的要 求,教育部教高[2006]16 号文件《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》有注重教师队伍的“双师”结构要求,2010 年颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要》中也提出,以“双师型”教师为重点,加强职业院校教师队伍建设。高职教育是高层次的职业教育,于是,高职院校几乎都把建设和拥有一支属于自己的“双师型”教师队伍作为师资队伍建设的目标。并认为“双师型”教师的本质特征是,即能传授理论知识,又能培训实践技能。“双师型”教师比例还被作为前一阶段教学水平评估的主要指标之一。高职界对“双师型”教师有一种理解,就是以教师是否持有“双证”(教师资格证、行业技能等级证)为判断标准。从形式上强调了“双师型”教师注重实践的特点,但在职业资格证书制度还不健全、不完善的今天,职业资格证书与实际能力的等值性值得怀疑,以此为依据作为判断教师是否是“双师型”教师的做法亦值得商榷。“双证”即“双师”的认识,在实践中使得教师积极投入考证行列,结果出现教财经应用文的拿会计证、教计算机的拿导游证、行政人员也拿个推销员证,为拿证而拿证,甚至出现以钱买证等现象,证书多多,束之高阁。把“双师型”教师理解为“双师证书型”教师是非常片面的,拥有双师证书,并不一定就是合格的实践型师资,更不能代替企业管理人员和能工巧匠在实践教学中的作用,因为教师的工作环境、思想观念、职业要求与企业的工作环境、经营理念、对职工的要求是不一样的。

随着时间的推移与实践的检验,大家逐渐认识到,“双师型”这一概念的深刻内涵,它所侧重的不是高职院校教师的个体,而是高职院校师资队伍的整体结构,也就是说,高职院校的师资队伍从构成上来讲,既要有一批具备较高理论水平的教师,帮助学生掌握足够的理论知识;又要有一批具有较强实践能力的教师,指导训练学生掌握熟练的岗位技能。更为重要是要大量聘请行业企业的专业人才和能工巧匠到学校担任兼职教师,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,他们可以给学校带来企业及社会对从业人员的新要求,有利于学生职业能力的培养。因此,新一轮的教学水平评估指标对高职教师队伍要求兼职老师要占一定的比例,重在“双师素质”和“双师”结构,能与实践教学指导任务相匹配,形成分工合作的“双师”结构教师队伍。教育部、财政部 2010 年 6 月 1 日《关于进一步推进“国家示范性高等职业院校建设计划”实施工作的通知》中明确提出,新增的国家骨干高职院校建设,要提高专业教师双师素质,与企业联合培养专业教师,3 年建设期内,使具有双师素质专业教师比例达到 90%;加快双师结构专业教学团队建设,聘任一批具有行业影响力的专家作为专业带头人,一批专业人才和能工巧匠作为兼职教师,3 年建设期内,使兼职教师承担的专业课学时比例达到 50%。

## 五、董事会或理事会校企合作办学体制机制是一种深层次的校企合作

教育部财政部 2010 年 6 月 1 日《关于进一步推进“国家示范性高等职业院校建设计划”实施工作的通知》中,在校企合作体制机制建设部分明确提出,地方政府与行业企业共建高职院校,探索建立高职院校董事会或理事会,形成人才共育、过程共管、成果共享、责任共担的紧密型合作办学体制机制,发挥各自在产业规划、经费筹措、先进技术应用、兼职教师聘任、实习实训基地建设和吸纳学生就业等方面的优势,促进校企深度合作,增强办学活力;深化内部人事管理制度改革,落实教师密切联系企业的责任,引导和激励教师主动为企业和社会服务,开展技术研发,促进科技成果转化,实现互利共赢。

高职院校应结合自身培养人才的特点,努力创建校企资源共享、优势互补、互利双赢的机制,加强校企合作的规范管理,积极推行董事会或理事会管理体制,建立专业指导委员会,或校企合作教育专门管理机构,积极吸纳行业、企业参与学校决策、管理、专业建设、人才培养方案等,使校企合作纳入学校办学管理层面,形成科学稳定的体制和制度,从而调动企业参与的积极性,以进一步推动中高职院校(校)开展校企合作。

要进行管理体制的改革。一是成立学校董事会(理事会),在成员组成上企业代表占一定比例,参与学校办学重大决策;二是切实加强“专业指导委员会”建设,不仅使之成为学校各专业办学的咨询机构,进一步要使之参与各系各专业办学的决策;三是改革“校务委员会”,选择一批“专业指导委员会”成员加入“校务委员会”,参与学校办学重要事项的决策甚至学校管理。通过不同层次的参与,使企业真正参与到学校的办学中。

校企合作的目的在于促进高校和企业互利合作、互利双赢;实现资源共享、促进教学相长、提高学生综合素质和岗位技能;达到学校、企业、学生三方满意的效果。企业是经济建设的主

体,也是技术创新的主体。其发展需要人才支撑和技术创新,需要高职院校为其提供持续不断、有力的人才和技术的支持。同时高职院校也需要面向经济服务,在企业的合作中培养人才、发展技术、提升办学水平。校企合作,建立董事会(理事会)的学校与企业紧密联系的桥梁有利于将人才培养与对企业的服务更紧密地结合在一起;有利于增强企业对新技术和先进管理经验的吸收、消化和创新能力;有利于形成可持续发展的“产学研”合作机制;有利于使高职优秀人才与企业进行研究实践合作并向企业流动,也益于强化学生全面素质的提高,培养学生的职业能力、创业能力和团队合作能力。

宁波职业技术学院实行董事会领导下的院长负责制,董事长由市政府任命,院长由市政府提名、董事会聘任。根据章程,董事会的主要职责是负责筹措学院发展所需的建设资金;决定学院发展规划及重大建设项目;聘任学院院长;对学院进行宏观管理。企业董事主要参与制定系发展规划和人才培养方案,落实学生顶岗实习岗位,提供奖学金,接纳优秀毕业生就业;积极参与系或专业建设工作,有的担任系管理委员会主任;有的担任系主任负责专业建设工作,并负责聘用兼职教师。

苏州工业园区职业技术学院,在学院成立之初,即借鉴新加坡南洋理工学院的办学模式,成立了董事会。《苏州工业园区职业技术学院章程》明确规定,董事会行使下列七项职权:①负责公开招聘院长、副院长;②审议学院内部管理机构的设置;③审议学院的基本管理制度;④审议学院的年度工作报告;⑤审议董事提交的议案;⑥执行股东会决议。董事会被赋予了真实的权利,与关注学院发展的责任统一起来,从制度上解决了企业深度参与人才培养的关键问题。

企业通过与学院在人才、设备、培训、管理资源的融合共享,参与专业开发与招生计划调整、人才培养方案修订、实践教学与顶岗实习、教学质量评估与监测等,“全程”参与学院人才培养;学院通过为企业提供优秀的技术员工、优质的培训课程、优惠的技术支持、“保姆式”的服务等对企业开展全方位的服务。通过实践,我们深刻认识到,校企合作长效机制的建立,必须以互惠双赢作为逻辑起点,以董事会(理事会)制度为体制平台,以完整的政策体系作为保障,以持续的创新实践作为推手,才能实现校企合作的深度融合、常态运行,最终形成校企双主体人才培养模式!

综上所述,“工学结合”的“工”不仅仅是到企业顶岗实习,形式应该是多种多样;高职教育的“以能力为本位”不是“技能本位”,而是系统基础知识培养和系统动手能力培训的两个方面相结合;“以就业为导向”不仅是为了学生走出校门的一个就业岗位,而应该同时关注学生的终生就业能力培养,可持续发展能力的培养;“双师型”教师不是“双师证书型”教师,是“双师”结构教师队伍;董事会或理事会校企合作办学体制机制是一种深层次的校企合作。

(《中国职业技术教育》2011年第27期)



## 21 项成果亮相高交会 智能产品深受追捧

在第十三届中国国际高新技术成果交易会上，我校组织了 21 项最新科技成果参展，涉及智能交通、教学仪器、医疗等领域，参展作品科技含量高，实用性强。同时，还汇集展示了我校历年获得授权的 337 件专利，其中发明专利 73 件，实用新型专利 244 件，外观设计专利 20 件，从一个侧面展示了我校注重创新、注重实用的科研成果与实力，吸引了众多观众。

### 参展成果贴近实际

本届高交会，我校参展项目贴近生活，贴近实际，与高交会的主题十分吻合。如“嵌入式高清智能车牌识别摄像头”，直接和我们的日常生活息息相关，大大方便了交警的“查岗突袭”。由我校学生自己动手设计的“智能控制常开式防火门”，实现了防火门在火灾中的智能关闭，有效提高了防火门在火灾中的防火功效。这个项目早在第四届广东省大学生机械创新设计大赛中就获过一等奖。还有我校和哈工大深圳研究生院联合研制的“机器巧手”，在产品流水线中抓起零件来，一抓一个准，深得电子、食品、医药等轻工业企业的喜爱，应用前景十分广阔。

本次参展的我校传统优势项目——智能城市照明监控系统依然具有很高的人气，不断有专业观众前来参观咨询。本项目在佛山已经进行了城市照明示范工程的建设，具有良好的产业化基础。作为智慧城市的主要组成部分，该项目已实现降低照明能耗 30%到 50%。

### 智能产品深受追捧

深职院的不少参展项目瞄准深圳市十二五规划提出的智能交通下足功夫。如向怀坤老师负责的“卫星定位系统模块化教学平台”就是今年新开发出来的面向高校教学与培训的卫星定位系统模块化教学平台。本产品通过模块化将设备分解，让人们很容易了解 GPS 的构造和原理，哪怕是个“门外汉”也能一学就会。还有“基于 GPS、GPRS 和 GIS 的交通调查系统”在传统交通调查机功能上实现了功能性的突破，按用户设定的时间间隔上传 GPS 监控平台，让交通部门随时随地掌控路面动态，哪里堵车一查就知道，深受交通系统的欢迎和追捧，吸引了不少专业观众的眼球。

（党委宣传部、科研处）

## 计算机学子在全国教育机器人 比赛中获第一

11 月 12 日, 2011 中国教育机器人大赛在深圳大学举行。该赛事由深圳中科欧鹏智能科技有限公司主办, 吸引了来自全国各地 27 所高校的 65 支参赛队伍参赛。我校计算机工程学院计算机应用专业派出的参赛队伍参加了“机器人游深圳”这一项目的比赛。在 12 支参赛队伍中, 我校参赛团队最终以 1 分 27 秒的成绩荣获第一名, 领先第二名贵州信息职业技术学院 7 秒, 第三、四名分别被华南师范大学增城学院、深圳大学获得。

(计算机工程学院)

## 中澳合作专业开学典礼隆重举行

10 月 28 日, 经济学院在东校区图书馆西厅隆重举行了金融与证券(中澳合作)专业 2011 级新生开学典礼。

金融与证券(中澳合作)专业是我校与澳大利亚国立大学巴拉瑞特大学合作开办的专业。该专业的合作模式为在我校学习三年, 全英文授课, 采用澳方大学课程体系; 中方老师和澳方老师各承担 1/2 的专业主干课程。学生学满三年, 各科成绩合格符合毕业条件, 即获得中澳双文凭。今年 9 月, 该专业首次招生, 学生报考火爆, 共招收 105 名学生。

(经济学院)

## 刘兰平当选广东省高等教育学 专业委员会首届理事会常务理事

刘兰平当选广东省高等教育学专业委员会首届理事会常务理事。

2011 年 11 月 26 日, 广东省高等教育学专业委员会成立大会暨“我国南方教育高地的目标与对策研讨会”在华南师范大学举行。我校职教所所长刘兰平研究员, 当选首届理事会常务理事兼副秘书长, 并作了“广东产业转型升级与高素质高技能人才培养”的大会主题报告。

(职教所)

- ◆ 陈锐浩老师团队的《WCCS 网络课程创作平台》和杜江老师团队的《电工专业技能课程》获全国多媒体教育软件大赛一等奖。
- ◆ 2011 年 11 月 26 日，人文学子在全国高校秘书职业技能大赛上获佳绩，获二等奖 2 名、优秀奖 1 名，团体三等奖。
- ◆ 2011 年 11 月 19 日，广东省 PLC 设计师职业技能大赛我校学生代表队获 2 个二等奖，4 个三等奖，工业中心阮友德老师获得“先进个人奖”。
- ◆ 2011 年 11 月 18 日，我校 2011 年学生领袖情商训练营顺利举行，成为我校校园文化和学生工作的品牌和亮点。
- ◆ 2011 年 11 月 26 日，珠三角九城市毕业生招聘大会在我校举行，招聘单位提供就业岗位 4600 余个，共有 4500 余名毕业生参会，近 30% 的同学收到了企业的面试通知。

(深职院快讯)

## 高职信息

# 我国高职毕业生就业率 连续两年高于普通本科高校

近日召开的全国高职教育改革和发展研讨会公布,我国高职院校毕业生的就业率已连续两年高于普通本科高校,部分高职院校专业的招生调档录取分数线已高于二本的调档线。

目前,我国独立设置的高职院校已有 1246 所,占普通高校的 52%。每年招收全日制新生超过 300 万人。近 10 年来,高职招生数占普通高等教育本专科招生的比率从 8.8% 上升到 49%。

国家中长期教育改革发展规划纲要职教组副组长、上海市教育科学研究院副院长马树超说,近年来,我国高职教育坚持服务为宗旨、就业为导向、产学研结合的办学方针,通过开放职教资源,深化校企合作等探索和实践,不断提高社会服务的广度和深度,高职教育的办学越来越合规律,特色出来了,优势也逐渐显现出来。数据显示,2010 年和 2011 年,我国绝大多数省份的高职院校毕业生的就业率已高于本省普通本科高校毕业生的就业率。

“我国高职教育不能仅满足于高就业率,下一步努力的重点应该是提高就业质量。”中国产学研合作教育协会常务副会长、北京教科院副院长吴岩表示。

(《新华网》2011 年 11 月 28 日)

## 教育部:就业率连续两年低于 60% 专业要减招

教育部下发通知,高校毕业生就业率不高专业要减招;就业率连续两年低于 60% 的专业,将调减招生计划直至停招;到边远地区基层就业毕业生,出台学费补偿办法;自主创业毕业生,设立扶持大学生创业资金;退役高职毕业生,免试入读成人本科;就业困难毕业生,政府购买基层公益性岗位。

(《腾讯网》2011 年 11 月 23 日)

## 教育部宣布 18 条“与就业挂钩”规定

教育部有关负责人 11 月 11 日说, 针对目前存在的就业难题, 教育部要求高校以就业为导向, 坚决调整学科、专业结构, 优化人才培养结构。特别是“18 条挂钩”政策促使一些高校“只管招生不管就业”的观念发生转变。

教育部今年 4 月出台“促进高校毕业生就业工作的若干意见”, 从 4 个方面分 18 条规定高校发展要与毕业生就业情况挂钩。

意见规定, 地方和高校要把毕业生就业情况确定为高等事业发展规划的重要依据。一是坚持年度招生计划安排与毕业生就业率适度挂钩, 对就业率明显偏低的地方和高校, 区分情况, 原则上要减少招生、控制招生或调减增幅。二是在年度招生计划安排中, 对毕业生就业率偏低的专业应严格控制或减少招生规模。三是在制订和实施高校发展规划的工作中, 要明确树立“就业意识”, 充分考虑就业因素。四是主管部门要将毕业生就业率作为核定高校事业长期发展规划的重要参数加以考虑。

意见要求, 进一步优化调整高校设置及学科专业结构, 加快改革人才培养模式。一是把毕业生就业率作为评议高校设置的主要依据和参数。对毕业生就业率低的地区, 控制新增高校的数量。二是各地教育行政部门应依据本地区高校毕业生的就业情况, 确定本地区控制增设的专业。从 2003 年开始, 对连续 3 年本专科 7 月份毕业生就业率低于本地区平均就业率的高校, 控制其专业总数, 每增设一个新专业的同时, 撤销一个旧专业, 引导学校进行专业结构调整。三是高等职业教育必须明确以就业和社会实际需求为导向, 调整专业结构, 改革培养模式, 加强实践环节教育教学, 保持同经济和社会的直接、密切的沟通和联系。要特别对可能面临就业困难的毕业生有针对性地强化短期职业技能训练。四是高校申请增设财政学、金融学、法学、工商管理、会计学、旅游管理、运动训练、运动人体科学、民族传统体育、侦查学、治安学、刑事科学与技术等 12 个专业, 必须由学校主管部门审核, 并报教育部批准。五是把就业指导课纳入日常教学中。

高校评估也将引入毕业生就业状况。一是将毕业生就业率作为高校教学评估方案中的重要指标。就业率低的学校, 一般不得评为优秀。二是在研究生教育质量评估指标体系中列入“就业率”相关内容, 对培养单位的教育教学进行合理引导。三是将教育部直属高校毕业生每年的就业率收入蓝皮书, 作为反映学校办学情况的一项重要指标。四是把毕业生就业工作作为考核高校领导干部政绩的重要内容。

学校设不设硕士、博士点也要和就业情况挂钩。教育部规定, 一是在审核新增硕士、博士学位授予单位工作时, 将各有关高校本科毕业生和毕业研究生就业率作为依据之一。二是在新增学位授权点(主要是硕士点)审核工作中, 将各学科以及各有关高校毕业研究生就业率作为增设硕士点的重要参考因素。



教育部还明确规定对就业指导机构的支持。一是对毕业生就业工作做得好的学校，主管部门应当适当核拨经费，支持其就业指导中心的建设。二是主管部门要对所属高校毕业生就业服务信息网络建设给予适当投入，充分利用现代化手段为毕业生提供良好服务。三是高校必须尽快建立健全就业指导机构，在经费、办公条件、人员方面予以充分保证，切实把就业指导教师队伍建设摆到重要位置。

教育部有关负责人说，高校扩招之初，一些高校热衷于扩大招生规模，忽视了毕业生就业工作。18 条颁布后，高校普遍重视就业工作，取得了初步效果。但由于时间太短，效果尚不明显。教育部将把高校毕业生就业工作放在重要位置，为毕业生就业创造更好的条件。

（《中国青年报》）

## 教育部启动实施新一轮 高校哲学社会科学繁荣计划

### 新一轮“繁荣计划”的主要思路和重点举措

#### 1、高校哲学社会科学发展的总体目标和主要任务

两办《意见》明确提出了高校哲学社会科学发展的总体目标：以建设具有中国特色、中国风格、中国气派的哲学社会科学为根本任务，大力推进社会主义核心价值体系建设，全面提升人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新的能力和水平，到 2020 年，基本建成高校哲学社会科学创新体系，为国家哲学社会科学创新体系建设提供有力支撑，为全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴作出新贡献。

围绕这一总体目标，新一轮《繁荣计划》提出，高校哲学社会科学应着力构建八个体系：一是构建具有中国特色的哲学社会科学学科体系和教材体系；二是构建高校哲学社会科学创新平台体系；三是构建团队攻关研究与个人自由探索并重的科研项目体系；四是构建高校哲学社会科学社会服务体系；五是构建方便快捷、资源共享的研究条件支撑体系；六是构建结构合理的高校哲学社会科学人才队伍体系；七是构建现代科研管理体系；八是构建制度、监督、惩治相结合的学风建设工作体系，同时，要大力实施高校哲学社会科学“走出去”战略，提升国际学术影响力。

#### 2、《繁荣计划》的重点建设内容

一是积极参与马克思主义理论研究和建设工程。《繁荣计划》提出，要高质量完成工程重点教材编写任务，同时，抓住重点教材陆续出版的契机，建立中央、地方和高校分级培训体系，深入开展对教材所涉课程教师的培训，扎实推进马克思主义中国化最新成果的“三进”工作。

要深入推进哲学社会科学教学科研骨干和思想政治理论课骨干教师研修,制定实施《高等学校马克思主义理论队伍建设规划》,加强高校马克思主义理论队伍特别是中青年理论队伍建设。要制定实施《高等学校思想政治理论课教师队伍建设规划》,全面实施课程建设标准,健全质量测评体系,进一步提高教学水平。

二是推进人文社会科学重点研究基地建设。按照立足创新、提高质量、增强能力、服务国家的总体要求,启动实施新一轮《高校人文社会科学重点研究基地建设计划》。新建一批以问题研究为导向的跨学科重点研究基地,推动跨学科研究,培育新的学术增长点。建设一批文科实验室,推进模拟仿真等实验研究,促进哲学社会科学研究手段和方法创新。进一步加强部部共建、部省共建重点研究基地建设,逐步构建特色鲜明、优势突出、结构合理、协调发展的人文社会科学重点研究基地体系。

三是加强哲学社会科学基础研究。教育部将启动实施哲学社会科学基础研究中长期重大专项,同时,在各类项目中加大对基础研究的支持力度,对高水平团队给予长期稳定支持,鼓励高校教师发扬“甘坐冷板凳”“十年磨一剑”的精神,潜心基础研究,推出对理论创新和文化传承创新具有重大影响的标志性成果。

四是加强哲学社会科学应用对策研究。《繁荣计划》提出,要重点扶持一批立足实践、对经济社会发展有重要影响的应用对策研究项目。要着眼党和国家的战略需求,聚焦社会主义经济建设、政治建设、文化建设、社会建设以及生态文明建设和党的建设中的重大问题,推进高校与国家部委、地方政府等合作建设咨询型智库。要长期稳定支持一批高校系列发展报告和政策建议,以扎实有力的研究成果服务于党和政府的决策。

五是加强哲学社会科学优秀成果推广普及。《繁荣计划》提出,支持高校面向社会开设“高校名师大讲堂”,开展“高校理论名家社会行”活动。实施“高校哲学社会科学科学普及项目”,组织动员名家大家撰写高质量社科普及读物,面向社会公众积极宣传哲学社会科学优秀成果,弘扬优秀传统文化,传播科学理论。

六是推动哲学社会科学优秀成果和优秀人才走向世界。《繁荣计划》提出,实施“当代中国学术精品译丛计划”,面向国外翻译、出版和推介高水平研究成果与精品著作。支持高校探索在国外和港澳地区合作建立一批海外中国学术研究中心。重点建设一批高校优秀外文学术网站和学术期刊。重点建设一批国际问题研究机构,有计划地开展全球问题、国际区域和国别问题的长期跟踪研究。

七是加强哲学社会科学基础支撑和信息化建设。《繁荣计划》提出,要重点建设一批高等学校社会调查、统计分析、基础文献、案例集成等专题数据库建设,加强与现有信息服务机构的衔接,推动哲学社会科学研究信息资源的共建共享。进一步加强中国高校人文社会科学文献中心建设,扩大外文图书期刊入藏数量,提高服务水平,为教学科研提供文献保障。

八是开展哲学社会科学优秀成果评奖和表彰。《繁荣计划》提出,将继续组织开展高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)评奖和表彰活动,充分发挥奖励的激励和导向作用,增强高等学校哲学社会科学工作者的使命感和荣誉感。

(《教育部网站》2011年11月22日)

## 国家鼓励和支持高校开展 “中国大学视频公开课”建设

11 月 9 日, 由我国高水平大学建设的首批 20 门“中国大学视频公开课”, 将通过“爱课程”网 (www.icourses.edu.cn) 和其合作网站中国网络电视台、“网易”同步向社会公众免费开放。

我国高水平大学率先向社会推出“中国大学视频公开课”, 用免费开放本校视频公开课的实际行动, 贯彻落实十七届六中全会精神以及胡锦涛总书记在庆祝清华大学建校 100 周年大会上的重要讲话精神和教育规划纲要, 实现大学服务社会和文化遗产创新的使命和社会责任, 积极发挥文化育人作用, 推动学习型社会建设, 促进优秀传统文化瑰宝和当代文化精品的网络传播, 展示当代中国高等教育风采, 增强我国文化软实力和中华文化国际影响力, 为推动人类文明进步做出积极贡献。

高水平大学把实现大学的使命和社会责任与学校的可持续发展结合起来, 将充分体现学校先进教育理念、鲜明学科特色和精湛教学水平的名师名课放在公开的网络环境下, 在实现社会责任的同时, 为造就一批名师、名课创造机遇, 为真正具有较高教育教学质量、注重人才培养的带来新的发展契机, 为学校的可持续发展创造更为广阔的空间。

“十二五”期间, 为贯彻落实教育规划纲要提出的“提高质量是高等教育发展的核心任务”, 国家鼓励和支持高等学校开展“中国大学视频公开课”建设, 并将这项工作列入教育部和财政部“高等学校本科教学质量与教学改革工程”。

(《人民网》2011 年 11 月 9 日)

## 浙工院学子摘誉世界技能大赛

在前不久举行的第 41 届世界技能大赛中, 浙江工业职业技术学院数控技术专业学生盛国栋, 作为中国参赛代表角逐这一国际顶级赛事, 并获得数控组第 8 名的好成绩。

世界技能大赛素有“技能奥林匹克”之称, 曾在第四届全国数控技能大赛数控车床项目中获得第二名的盛国栋同学表示, 通过此次技能大赛学到了很多国际技术标准和专业知识, 也找到了自己与竞争对手之间的差距。

(《中国青年报》2011 年 11 月 3 日)

## 浙江评选“蓝领院士”和“金蓝领”

浙江省政府决定, 2011 年起在全省开展“钱江技能大奖”和“浙江省首席技师”评选活动。这标志着该省以钱江技能大奖、浙江省首席技师和省级技术能手等不同梯次的技能人才评选表彰体系已逐步确立完善。

从 2011 年开始, 浙江省每两年评选表彰 10 名“钱江技能大奖”、50 名“浙江省首席技师”和 300 名“浙江省技术能手”。“钱江技能大奖”获奖者将由省政府进行表彰, 颁发荣誉证书, 并给予一次性奖励 10 万元。高技能人才一向被人们俗称为“金蓝领”, 而“钱江技能大奖”的评选规格之高, 奖励额度之大, 堪称浙江的“蓝领院士”。

(《人力资源与社会保障部》2011 年 11 月 9 日)

## 南京多举措促职业教育“就业有路、升学有门”

通过进一步完善校企合作、创业实践、对口单招等体制机制, 南京职业教育积极探索“就业有路、升学有门”的人才培养模式。近 5 年来, 全市职校毕业生就业率保持在 95% 以上, 通过“对口单招”考入本专科院校的学生达 6300 多人, 一批职校生在成功就业创业同时, 还积极承担社会责任。

“从育才惠民向创业富民转变, 是南京职业教育着力培育的发展方向。”南京市教工委书记徐传德表示, 职业教育的培养目标就是要让学生有学业、能就业、会创业。目前南京正在实施新一轮职业教育“双十提优工程”, 将为城市经济社会发展、为惠民富民提供更加有力的支撑。

(《新华网》2011 年 11 月 9 日)

## 广东大学生创业率只有 1% 三大瓶颈制约创业

广东省大学生创业项目最高可以获得 500 万元资金扶持。在前日落幕的第二届广东大学生“U 势界”创业项目大赛上, 这个很有诱惑的信息, 着实让很多大学生兴奋了一把。

然而, 从省高校毕业生就业指导中心获得的数字却显示: 2011 届刚毕业的 37.5 万大学生中, 选择自主创业的仅有 3865 人, 仅占总人数的 1%, 而最终通过项目孵化方式创业的大学生更少, 全省高校只有 62 人。

“融资难、经验浅、风险高”是大学生创业的三大瓶颈。

广东大学生从不缺少创新的活力和创业的热情，可惜能成功创业的大学生不多。”团省委副书记曾颖如指出，我省 2011 届的 37 万多名毕业生中仅有 3865 人创业，不足 1%。不仅如此，学历越高的大学生，越不倾向于创业。根据省高校毕业生就业指导中心统计，在 3865 名创业毕业生中，研究生 113 人，本科生 1550 人，高职生 2202 人。

广东大学生创业率不高，原因何在？曾颖如认为，“融资难、经验浅、风险高”是大学生创业的三大瓶颈。“大学生要成功创业，好的点子、充足的资金、创业团队和社会人脉关系一个都不能少，而对于刚毕业的大学生，尤其是本科生而言，同时具备这几条的并不多。”省高校毕业生就业指导中心黄兆团对记者说。据了解，受上述种种因素制约，大学生毕业即便选择创业，能成功创业的并不多。

如何从根本上破除大学生创业的瓶颈？教育部门要进一步培养大学生的创业精神，并加强创业技能培训。与此同时，政府和高校等有关部门也应加大政策力度，投入更多创业扶植基金，以提振大学生创业信心。

（《新华网》2011 年 11 月 9 日）

## 国内首份就业质量指数正式发布

# 北京“就业质量”全国最高

北京师范大学劳动力市场研究中心发布的“就业质量指数”显示，北京的就业质量最高，上海和天津分列二三位。但主持这份报告的北师大经济和工商管理学院院长赖德胜认为，中国总体就业质量不高。

近日，该中心主持发布了《2011 中国劳动力市场报告》，这是国内首部以“就业质量”为主要关注点的劳动力市场报告。

### 就业质量指数涉及 6 方面内容

依照该中心的设定，就业质量指数共涉及就业环境、就业能力、就业状况、劳动者报酬、社会保护和劳动关系 6 方面的内容。依照就业质量指数的排名，北京的就业环境、就业能力、就业状况排名全国第一，劳动者报酬排名全国第二。但“劳动关系”则排名第 19，在 30 个省份（西藏未计算在内）排名中属于中间靠后的位置。

北京市人力资源和社会保障局副局长宋丰景表示，现在有相当一部分人的就业质量不高，仅仅是为了生存而就业，低质量的就业已成为经济转型最大的障碍之一。

### 就业质量不高制约经济发展

课题负责人赖德胜表示，我国劳动者就业质量仍不高，如就业机会不均等，就业歧视问题

严重，工资增幅较慢，社会保障覆盖范围仍不全面，“就业质量不高是我国经济发展质量不高的重要原因，就业质量已成为经济发展中的核心问题”。

人力资源和社会保障部就业促进司副司长王亚栋也表示，就业质量已成为制约劳动力就业一个很重要的因素，也是下一步促进就业研究的重要方向。他举例说，常被提及的民工短缺问题，一个很重要的原因就是就业质量太差而致使农民工不愿意干，“缺工企业 95%以上是就业质量差的企业”。

（《新京报》2011 年 11 月 7 日）

## 明年起广东省大一新生 入学要查验《兵役登记证明》

新修改的《兵役法》将进一步严格落实兵役登记制度。每年 12 月 31 日以前年满 18 周岁的我省男性公民，都应当在当年 6 月 30 日以前，到户籍所在地的县级兵役机关进行兵役登记。

对违反兵役法规的，则要进行惩处。据悉，从明年起，广东省内各高等院校在大一新生入学后，要查验广东省籍 18 至 24 周岁适龄男性公民的《兵役登记证明》。未持证者，责成其限期到户籍所在地的兵役机关进行兵役登记。对应征公民拒绝、逃避征集，经教育不改的，由县级以上人民政府兵役机关处以相当于当地 1 名义务兵两年优待金额的罚款，两年内不得被录用为公务员或者参照公务员法管理的工作人员，不得公派出国；属公务员或者参照公务员法管理的工作人员的，给予行政处分。

（《南方日报》2011 年 11 月 3 日）

- ◆ 两院院士为职校师生指点迷津
- ◆ 中外合作办学学生获得的境外文凭将可上网查询
- ◆ 每年开展农民和农民工培训 8000 万人次
- ◆ 湖南职教纳入干部政绩考核 督政督学齐头并进

（中国高职高专网）

## 管理研究

# 高校人文社科成果如何走出书斋

### 难以客观衡量是阻碍转化的现实难题

在知识经济时代，如何促进知识的生产、传播和转移应用已成为世界各国学术界、产业界关心的重要问题。目前，在英国，以人文社科成果转化为主导的创意产业已占全国 GDP 的 6%。

然而，据中国人民大学科研成果转化与产业促进办提供的统计数据显示，虽然目前我国大陆地区每年发表的论文数量已进入世界前列，甚至在某些领域还是第一名，但成果转化率不到 30%，其中人文社会科学仅在 10% 左右。

为何大批人文社科成果成了摆在学者们书斋里的“花瓶”？伦敦金斯敦大学人文学院院长罗格博士认为，人文科学本质是要传播知识，因此很难进行定性和定量衡量，这也是制约人文社科成果转化的一个现实难题。

英国文化资本交流中心执行主管泰勒认为，一项自然科学成果转化，可以通过一系列指标直观地给企业、政府、公众展示其预期回报，但人文社科成果就很难准确地展示。结果，在转化和走向产业化过程中，很难获得直接的资金支持。

### 人文社科研究成果不能忽视“市场价值”

目前我国，包括人文社科、自然科学在内的许多科研活动主要还是以申报项目、开展研究、报奖、鉴定为主，科研成果的主要表现为成果鉴定、各级获奖、专利，而不是以最终形成产品、商品来认定和评价，难以促使科研活动更好地联系实际。这种评价体系实际上重视了科研成果的“技术价值”，忽略了“市场价值”。

泰勒认为，人文社会科学如果没有在社会、企业、市场之间真正建立起一个合理的利益结合点，就使得大量社会科学成果转化不能获得市场支持。在人文社科研究领域，学者在研究开始前就要考虑其成果在市场的双向互惠性。

香港浸会大学知识转移处主管陈庆忠博士认为，人文社科成果知识不是独立的，其最大使命在于它为社会、为社区带来好处。因此，只有研究者在充分了解社会需求的前提下从事研究，其成果才可能具有转化的可能。

此前也有专家认为，国内目前很多人文社科研究项目的确立，从科研项目最初指南到后期评审，基本都是专家在主导，难以真正体现“市场意识”。

### 搭建成果转化平台，连通知识成果供求双方

实际上，造成高校人文社科成果难以实现知识转移的一个重要原因是转化渠道不畅。据科技部提供的数据，2007 年至 2009 年，我国应用技术成果未应用或停用的原因，主要是资金问题，各年度的比例保持在 50% 左右，其次是技术问题、市场问题、政策问题、管理问题，市场问题所占比例保持在 10% 左右。

据了解，人文社会科学成果转化的通行途径，一般要经过首次转化和再次转化。首次转化是指科研人员将科研成果首次发表，一般局限在学术界，影响范围相对有限；再次转化主要是对科研成果的继续挖掘即成果的产业化转化，可通过电视、广播、网络等媒体进行，也可通过学术讲座、学术论坛等形式表现，但对普通教师来说实施难度很大。

“这就需要高校和社会搭建相应的一些平台，连通成果的转化输出方与成果使用方，以支撑知识成果的转化。”中国人民大学文学院教师许鹏认为，国家一方面应通过建设一批能够整合多学科知识资源的人文社科类的高校文化科技园区，使之成为高校人文社科成果转化的资源供给平台；另一方面，政府主管部门应鼓励有条件的大中型文化企事业单位举办研究机构，成为需求方的吸纳和消化平台；人文社科成果要想走出书斋、走入市场，更为关键的是，国家应扶持一批有基础、有潜力的文化科技市场中介机构，打通成果转化输出方与成果使用方的联系；最后，政府和高校应设立促进知识成果转移的专门管理协调机构。

也有学者提出，我国应考虑制定专门的技术转移法律法规以促进高校转移技术，并对已有的相关法律进行梳理，同时简化相应的行政程序。

（《中国教育报》2011 年 10 月 25 日）





## 探索校企文化对接途径培养高素质技能型人才

职业教育作为一种与社会经济发展联系最为紧密的教育类型，其改革和发展的时代特征是以服务为宗旨，以就业为导向，培养生产管理一线的高素质、技能型劳动者。立足社会现实，根据企业需要，“把工业文化融入职业院校，做到产业文化进教育、工业文化进校园、企业文化进课堂”，为构建符合学生发展、适合企业人才培养需求的新型校园文化提供了方向。

基于校企合作的高职文化建设，需要在坚持体现职业院校教育特色的同时，融合企业文化；需要在有效利用学校教育资源的同时，对接企业环境。校园文化只有与优秀企业文化的相互作用和渗透，创设的一种全新的、校企文化对接的高职教育情境，才能使校园文化建设更好地服务学生成长、服务学生就业、服务学生发展。

加强校企间的合作，培养高素质技能型人才和合格的国家公民，必须在校企合作中高度重视企业文化与校园文化的对接。

### 一、校园文化与企业文化对接的意义

随着职业教育的大力发展，职业院校之间的竞争日趋激烈。建立具有校企文化相互融合的新型校园文化，是职业院校可持续发展的基础，是培养学生基本素质的核心保障。

#### 1. 校园文化

校园文化是在一定历史条件下，伴随着学校发展形成的学校精神、共同价值观和行为准则，以及在其物质设施、规章制度、行为方式中的外在表现。有研究对职业院校的“校园文化”的内涵作了下述定义：在大学这一特定文化氛围里，以学生为主体，以教师为主导，在校内外从事各种活动过程中所形成的一种风格，一种校园精神与环境及所创造的物质文化和精神文化的总和。

#### 2. 企业文化

企业文化，又称组织文化，它是一个组织在长期的实践活动中所形成的，为组织成员普遍认可和遵循的，具有本组织特色的价值观念、团体意识、工作作风、行为规范和思维方式的总和。它以企业精神和经营管理理念为核心，凝聚、激励企业成员的归属感、积极性、创造性；

它为全体员工认同并遵守,带有本组织特点的使命、愿景、宗旨、精神、价值观和经营理念;它体现在生产经营实践、管理制度和员工的各项活动中。

### 3. 校企文化对接的意义

《职业教育校企合作中工业文化对接的研究与实验》的有关子课题调查发现:

(1) 目前,很多先进的大型企业正在进入文化管理阶段,员工有着共同的使命感,行为大多依靠共同价值观的导向。对新员工的素质要求,不但要有熟练的技术,还必须要有较高的文化修养,因为企业的生命力、创造力、凝聚力,以及企业的价值越来越需要文化的滋养。因此,对新员工教育的首要内容就是要认同、接受并融入企业文化。但是,不少职业院校毕业生初进企业,最大的苦恼不是知识与技能的欠缺,而是在基本的公民素质和企业文化认同方面,例如时间观念、安全意识、吃苦精神和团结队合作等方面还有一定的差距,表现出了与企业要求不同的观念冲突和文化冲突。

(2) 对于广大职业院校学生来讲,在顶岗实习以及其他形式的与企业接触的过程中,尽管他们也渴望走进企业,接触企业文化,但对实地感受到的企业文化缺少适应能力。例如,他们习惯灌输式的学习方式而对企业多样的员工培训方式不能适应,他们习惯师生简单的人际关系而对充满利益与竞争的员工关系无法应对;他们因缺少责任意识、质量意识和绿色环保意识而不能尽心工作,等等,都突出反映出目前校园文化建设因为缺少与企业文化的融合,而使得其精神、制度范畴的要求背离了职业教育与经济社会结合最为紧密的特色,又因为教育方式单向生硬灌输而使得校园文化的育人作用收效甚微。

因此,在校企合作育人方面,“把企业文化和现代化员工的素质培养提前引入校园”,在重视知识传授、技能培养的同时,对学生的心灵塑造、情感熏陶和意志锻炼。把握企业文化的内涵与特点,积极探寻企业文化与职业教育校园文化的对接模式,对实现学生从学校到企业不同阶段的顺利过渡,不同身份的完美转换,满足企业对技能型人才日趋强烈的高品质需求,具有非同凡响之意。例如,我院开办的创业街,在提升学生的创业激情,为学生实现创业梦想提供实践平台的同时,推进创业教育、创业信息咨询和多样化的延伸服务,为学生在创业实践过程中开展就业全程教育。通过增加能力、特长学分,减免摊位费等多项优惠措施,吸引更多的学生走进创业街进行实践,培养学生守纪、勤奋、诚信、合作、创新的优良品质,提高其就业竞争力,为学生认识社会、走向社会提供机会。

## 二、校园文化与企业文化对接的途径

职业院校的校园文化建设,既要忠实于职业院校的教育特性,又应融合职业、企业文化建设的元素。只有这样,才能使职业院校的毕业生成为既具有较高的职业素养和职业操守,又具有较强职业意识和职业能力的高素质技能型人才。在校园文化构建过程中,要以校企文化对接作为切入点,在校企精神文化、校企制度文化和校企物质文化等方面实施对接。天津青年职业学院依托培养优秀青年干部的学府——天津市团校而建立。50余年的办学历史,经历了从团

校到成人高校、到国家教育部备案设立的公办高等职业学院。一次次飞跃,学院在物质文化、精神文化和制度文化等方面有着深厚的积淀。

### 1. 树立校企文化对接意识

构建与优秀企业文化对接的校园文化,实现校企文化对接,首先,要了解现代企业对高素质劳动者和技能型人才的需求,确立校企文化对接的目标、内容和要求,以培养出适应企业需求的高素质技术人才。其次,要采用多种形式实现校企文化的对接,例如,通过到企业见习、实训,建立“校企合作订单班”,由校企双方联合制订培养方案、教学方案,对学生实施学业全过程管理;邀请优秀毕业生和优秀企业家来校,以主题演讲或职业沙龙等形式宣扬良好的职业精神、职业素养和优秀的企业文化。

### 2. 把握核心,实施校企文化对接

(1) 精神文明建设是校企文化对接的核心。我们在把握人才培养方向的同时,大力弘扬学院精神,注重校企精神文化的对接。学院坚持全面育人方针,以素质提高为基础,以能力培养为本位,在办学理念、学院精神中体现出企业文化的精神,按企事业单位对优秀青年干部的要求,着力培养青年优秀人才。在加强与企业和市场的衔接时,借鉴和吸纳包括企业价值观如质量意识、服务意识等;努力构建企业化的校园文化的理念,实施像企业那样严格、规范、标准的管理,营造企业文化氛围。学院就业指导中心与企事业单位建立了长久的联系,为毕业生推荐就业岗位的同时,让学生近距离接触企业文化精髓。近年来,学院历届毕业生就业率均达 95% 以上。烹饪系举办以“校企合作促就业”为主旨开展企业文化宣讲活动,让学生深入了解滨江万丽酒店、晋滨国际酒店、白云宾馆、台湾大成集团等企业的自身发展、品牌理念、企业文化。

学院在校园中开展“青职院吉尼斯纪录”创建活动,凡符合青年健康、向上理念,符合校园文化活动的师生均可申报青职院吉尼斯纪录。学院通过此项活动,培养并引导学生学会创新,学会竞争,学会体现自我能力,使其能够发现自身的优势所在,不断挖掘自身潜能,从而增强自信心和自信感,为学生今后的就业和个人的发展打下坚实的基础。此项活动在丰富校园文化生活的同时,也掀起了“苦练技能,塑造个人特色”的学生竞争热潮,在彰显学生个性,培养学生毅力,树立学生拼搏意识,提高动手实践能力等环节起到关键性作用。在学生管理工作中,针对高职学生的培养目标,结合企业需求,大力开展学生自主、自力、自管、自尊活动,利用一切机会,培养学生自我管理的能力,无论团委、学生会还是宿舍管理委员会及各种社团组织都为学生提供锻炼自己才能的空间。丰富多彩的课余生活,全方位的培养模式,多层次的训练手段,为学生走出校门服务社会奠定了坚实基础。

(2) 制度文化建设是校企文化对接的关键。它是维系学校正常秩序必不可少的保障机制,具有导向、约束和规范作用。多年来,学院始终把提高教学质量放在第一位,形成了一套严格、科学、规范的管理制度;以国家级高职高专教学改革试点专业为龙头,加强学科建设。特别是

近年来,为适应天津市经济结构调整和发展的要求,学院不断与企业合作,针对市场需要不断调整、充实专业及专业课程设置,加强实训、实践课教学,注重培养学生的综合素质和专业能力。通过引进企业先进的文化理念,对学生做人的原则和做事的风格也产生了深刻的影响。多年来,电子工程系坚持以就业为导向、深化“工学结合”人才培养模式改革,与天津北星博辉科技有限公司组建“校企联合订单班”。校企双方合作,共同培养适合企业需求的人才。“校企联合订单班”在强化学生业务技能和职业素养等多项培训环节的同时,不断探索校企合作新模式。

(3) 物质文化是校企文化对接的基础。实现校企文化对接,需要以物质文化对接为基础。学院现有两个校区,主院区毗邻环境幽雅的天津水上公园,周围环绕南开大学、天津大学、天津师范大学、天津理工大学、天津社科院、市委党校、新技术产业园区等知名高校和科研机构,具有浓郁的治学氛围;滨海校区位于天津市大港区官港港西路。学院占地 511.9 亩,体育餐饮中心、教学楼、办公楼、图书馆、电子阅览室、学生公寓、烹饪营养实训基地、电子商务实训基地和社区管理与服务实训基地、形体房、舞蹈室、琴室、排练室等教学、生活设施一应俱全。学院的周边环境和内部条件非常有助于同学形成良好的学习习惯和综合素质的提高。

校园建设突出职业院校特点,共青广场恰似为青春事业开拓出的一方阵地,承载着 54 个春华秋实一次次飞跃;主体建筑物上镶嵌的“尚技求精,立德树人”的校训记录着一个风华正茂,青春世界的职教箴言;教学楼上“发扬共青光荣传统,创建精品型高职院校”的铭牌,昭示着青春的事业进入新的里程。

### 3. 把握时机,实施企业文化全面渗透

首先,在管理方面,要借鉴优秀企业的管理制度,积极尝试将优秀企业文化融合并贯穿于学校教育和管理服务的全过程,对不同专业的学生,以相应的行业规范,结合学校的规章制度,来加强学生的日常管理。

其次,充分利用工学结合、半工半读、顶岗实习的机会,引导学生了解企业文化,感悟职业精神,培养职业素养。要建立校企文化对接的校外实践基地,组织学生开展入学参观、调查走访、顶岗实习等活动,了解企业发展历程、文化积淀,让学生感受企业工作氛围,引导学生在职业意识、态度、责任和纪律以及能力等方面加强学习,达到磨炼职业意志、强化职业意识、培养职业操守和提升职业能力的教育目的。

第三,与企业共同举办文体活动,邀请优秀的师生参加企业的劳动技能大赛;邀请企业人员参加学校举办的文化节和专业技能竞赛等,将企业文化更多的渗透到学生课外活动中,使学生潜移默化地了解、接受和认同企业文化,将责任意识、创新意识、科技意识、市场意识、环保意识等企业文化的内涵充分融入学生的校园活动中,使学生的课程学习、毕业设计活动与企业 and 市场更为贴近,实现校企人员、技术、文化的充分交流,既为企业挑选优秀毕业生创造了机会,又为学生了解企业的需要,尽早为就业做好心理和技能方面的准备。

(《中国职业技术教育》2011 年第 30 期)

# 提升高职教育校企合作层次的策略

## 采取有力措施提升校企合作的层次

1. 提升理念, 拓展思路。校企合作的重要特征是合作, 合作的前提是双方都有合作的动机、条件和较好预期。因此, 对高职院校而言, 要牢固树立“产学研结合”思想, 增强主动合作意识, 根据学校实际需要, 形成学校、二级院系、教研室三个梯次的合作: 学校是培养人的地方, 所以从学校层面来说要从政治角度选择合作的企业和行业组织、社会团体, 立足于知名度、美誉度都很高, 政治影响比较大的合作对象和合作领域, 当然这个层次的合作也需要二级单位的参与; 学校二级院系、教研室则主要从专业建设、课程建设、人才培养、毕业生就业、科技研发等方面考虑合作的企业和行业组织、社会团体, 立足于技术层面的知名度、美誉度都较高的合作对象和合作领域, 当然学校也要给予政策扶持, 必要时也要参与; 从公共关系角度来看, 与企业开展实质性合作时, 还应该安排具有较高职级和一定专长的人员与企业打交道, 并且还要有相对稳定性和连续性, 以增强企业的信任, 从而顺利推进高层次校企合作。不同层次的合作目的、手段、影响面都可能有很大不同, 需要协调的事情很多, 因此, 高职院校应根据本校实际和事业发展需要, 独立建立与教学、科研紧密结合的校企合作组织, 专司校企合作的日常工作。

2. 强身壮骨, 增强能力。校企合作中企业动力源在于合作中获得直接的或潜在的利益, 面对众多的高校和其他科研机构, 企业必然选择能够使企业获得最大化利益的合作对象。所以, 高职院校必须狠抓内涵建设, 强身壮骨, 增强服务企业的力量。专业是学校建设的核心, 必须以市场需求为导向, 在校企双方共同努力下, 按照职业岗位要求来制定专业培养方案, 将专业教学活动与企业生产经营活动有机结合, 使学校教学安排周期与企业生产经营活动规律彼此适应, 实现校企互惠共赢。近些年, 很多高职院校与合作企业开展的企业冠名班, 各种针对职业岗位开展的培训班, 多学期工学交替教学模式等都是发挥优势服务企业行之有效的合作形式。教师水平是学校实力的核心内容, 高职院校要着力提高教师的专业实践能力和技术研发能力, 切实培养出不可替代的高素质技能型学生, 有能力帮助企业解决实际问题。实验实训基地是培养高职人才的基本条件, 高职院校应努力把实验实训基地建成具有真实企业文化环境和实际应用条件的场所, 成为企业员工培训和新技术、新工艺、新设备、新材料的推广应用基地, 并通过建立有效机制使企业共享教学资源、降低运营成本, “从让学校跟着企业走到让企业追着学校跑”。

3. 移情企业, 契合领域。在校企合作实践中, 不少高职院校一味希望多从企业“捞取好处”, 不太在意企业所思所想, 不太设身处地为企业着想, 这必然导致合作过程总是不太顺, 合作层

次总是提不上去,合作难以有生命力。在市场经济大环境中,在支持学校发展尚不是企业“硬性”任务的现实条件下,高职院校必须了解企业的实际需求和文化理念,并据此和结合学校实际,有针对性地寻找与企业开展合作的领域,使合作建立在双方有条件、有能力和给双方都能带来实际利益的基础之上。契合了企业的实际需要,自然就有了合作的基础和驱动力,顺利合作、深度合作就可能成为现实。

4. 建立机制,科学合作。校企合作是校企双方寻求各自利益的过程和手段,是一个相互尊重、相互谅解、相互妥协的过程。所以,只有建立科学的校企合作机制,才能实现校企之间有效的合作。作为市场中独立的、具有不同利益诉求的主体,校企之间要积极继承传统的、实践证明行之有效的合作模式,同时要学习研究现代管理思想,引入市场机制,努力探索新的合作模式,把校企之间的合作建立在互惠互利、有法可依的基础之上。校企合作是社会发展方式的重要组成部分,需要解决的情感问题、法律问题等很多错综复杂的问题,因此,除了学校和企业都应该建立内部机构负责校企合作之外,政府有责任、有义务建立由学校、企业、行业组织、政府相关部门、社会有关团体等多方参与的校企合作组织机构,制定工作章程,建立起协调机制,从而搭建众多企业与众多学校之间加强交流沟通的平台。同时,校企双方还应该共同建立某种考评机制,考评企业对教育教学的实际贡献,学校参与企业科技研发实际效果,校企资源共享实际成效等等,通过反思找出问题,通过考评建立激励机制,使校企之间的合作逐渐磨合和融合,搭建起校企合作较高的平台,从而为校企深度合作奠定坚实的基础,推动校企合作跃上更高的合作层次。

(《江苏高教》2011年第6期)

# 职业指导

## 高职毕业生就业权益法律保护研究

### 一、高职毕业生就业权益保护面临的主要问题

#### 1、签订就业协议的重要性认识不足

就业协议，全称是“全国普通高等学校毕业生就业协议书”俗称“三方协议”，即由学生、学校、用人单位三方共同签订，其目的是确定就业意向和相关权益。1997年，原国家教育委员会颁布的《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》第二十四条明确：“经供需见面和双向选择后，毕业生、用人单位和高等学校应当签订毕业生就业协议书，作为制定就业计划和派遣的依据。”学生毕业离校后，学校将脱离“三方关系”，就业协议也将随之终止，毕业生和用人单位将确立新的劳动关系。就业协议一经双方签署生效，学生、用人单位任何一方不得擅自解除和违约。如果发生用人单位不录用学生，或者学生不到用人单位就业等情况，违约责任方就要按照协议的约定支付违约金。就业协议中的有关条款，包括合同期、服务期、试用期、福利待遇、工资、违约金等符合劳动法的内容，也是日后签订劳动合同的依据。

从调查中我们可以发现，大约有半数的学生对签订就业协议的心态是不正确的，对签订就业协议的重要性认识不足。这需要引起我们的重视，并在以后的就业教育培训中适当地加强引导。毕业生和用人单位签订就业协议，是双方确定就业意向和权益的依据，具有法律效力。就业协议并不是学校要求签才签订，也不应当是看别人签了跟着盲目签订，而应该是维护自身合法权益的一种有效措施。

#### 2、就业协议与劳动合同的界限区分不明

就业协议和劳动合同是两种不同的概念。就业协议，是毕业生和用人单位在签订劳动合同前，双方确定就业意向和权益的依据。劳动合同，是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。毕业生到用人单位报到后，双方应按有关法律规定及就业协议约定条款，及时订立劳动合同并办理有关录用手续。劳动合同订立后，就业协议就自动终止了。

就业协议并非劳动合同，由此而产生的纠纷不属于劳动争议。就业协议属于求职者与用人单位签订的民事关系合同，适用民法或者合同法的有关原理，而不适用劳动合同法的规定。因

此,按照就业协议的约定,一方违约,就应该支付违约金。虽然劳动合同也可以约定违约责任,但其适用范畴和就业协议是不同的。按照劳动合同法的规定,除劳动者违反服务期约定和竞业限制约定的情形外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

从调查中我们发现,部分学生对就业协议与劳动合同两者之间的性质和关系认识不清。随着高职毕业生毕业离校的临近和就业压力的进一步加大,毕业生求职期间双方签约阶段不规范操作的现象时有发生,有的用人单位甚至以“签过就业协议就行”为由逃避签订劳动合同,以就业协议替代劳动合同作为证明劳动关系的凭证,侵犯劳动者权益。

### 3、高职毕业生就业权益的保护力度不够

通过调查我们发现,高职毕业生的许多权益容易受到侵害,对其就业权益的保护力度不够,如实习期权益无法保障,用人单位随意延长工作时间,试用期约定太长,工资待遇偏低,劳动合同签订不规范等。特别是高职毕业生实习期的权益保障,成为一个维权的空白区。

实习期,是学生在校期间到单位的具体岗位上参与实践工作的过程,其目的是为达到理论联系实际和更好地学习理解科学文化知识。实习期主要体现学校与学生的共同目的,即为了提高实习学生的实践能力和素质。实习期间,学生实习活动是学校教学活动的延伸,与企业之间不是严格意义上的劳动关系。实习期不同于试用期,试用期是用人单位与劳动者为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考察期。试用期间双方的关系属劳动关系,受劳动法的调整。

我国目前还没有建立真正意义上的实习制度,致使实习纠纷频繁出现,如实习期间的人身安全保护、生活待遇、实习岗位责任及工作考核等。高职毕业实习生往往成为用人单位的廉价劳动力,并且解决实习纠纷时举证困难,实习生无法通过合法途径维护自身权益。因此,我们有必要针对高职毕业生容易受到侵害的环节,加强其就业权益的保护力度,切实维护高职毕业生的就业权益。

## 二、加强高职毕业生就业权益保护的对策

### 1、强化就业指导,提高维权意识

针对高职毕业生实践能力强、就业定位低、能吃苦耐劳的特点,一方面,学校应在学生毕业前加强有关就业知识的培训和指导,帮助毕业生做好未来职业规划,在实际工作中找准最适合自己的职业发展道路,做好他们的职业生涯设计,并有意识地引导毕业生养成良好的职业习惯,做事逐渐职业化,以便他们有足够的实力迎接未来的激烈竞争。另一方面,学校应积极开展就业权益保护的系列讲座。例如,如何签订就业协议,如何维护自身的合法权益,就业协议与劳动合同的区别等。向学生灌输相关法律知识,提高维权意识,为毕业生顺利就业创造良好的条件。

### 2、注重实习期和试用期的就业权益保护

关于实习期的就业权益保护,应结合高职毕业生实习的特点,建立比较完善的毕业生实习体系。



(1) 增强法律意识, 事先签订毕业实习协议。毕业生应尽量与实习单位签订实习协议, 对实习期间的权利和义务以及出现纠纷时的处理措施等作出明确约定, 以避免日后纠纷的产生。

(2) 明确实习生意外伤害或其他类型伤害的责任承担问题。实习生的身份仍是学生, 不是劳动法意义上的劳动者, 与用人单位之间没有建立事实或者法律上的劳动关系, 因此不具备工伤保险赔偿的主体资格, 即使是在实习过程中受伤, 企业也无法通过社保转移工伤的风险。因此, 最好在签订协议时要求学校负责给实习生办理学生健康平安保险, 如果是保险条款之外的伤害则由双方协商处理。

(3) 学校与实习单位保持联系, 建立起长期合作的长效机制。在确定实习人员时, 从学校到实习单位都要严格把关, 保证实习人员的基本素质和道德品质并制定实习规范性文件, 使得整个实习过程有序、高效。

(4) 约定实习补贴, 保障实习生基本权益。积极与实习单位协商, 按照劳动法和相关法律法规的规定, 合理安排工作时间, 由实习单位提供相应补贴, 这种实习补贴不是工资。目前实习单位普遍的做法是结合当地消费水平, 以及实习人员工作性质等情况, 给予足以维持基本生活和工作必须支出(如上班期间的交通费用等)的报酬, 以保障实习人员的基本权益。

关于试用期, 我国劳动法规定, 劳动合同可以约定试用期, 试用期最长不得超过六个月。劳动合同法对试用期的期限作了进一步明确, 劳动合同期限三个月以上不满一年的, 试用期不得超过一个月; 劳动合同期限一年以上不满三年的, 试用期不得超过二个月; 三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同, 试用期不得超过六个月。劳动者在试用期应当享有的权利, 概括起来主要有以下几个方面: 第一, 劳动者有享受保险待遇的权利。用人单位与劳动者建立了劳动关系以后, 即应按月为劳动者缴纳养老、失业等社会保险费用。第二, 劳动者除获得劳动报酬外, 还应享受与其他职工相同的保险福利待遇。第三, 用人单位一方如有违反法律法规及合同约定的行为并对劳动者造成损害的。劳动者有权获得赔偿。第四, 劳动者在试用期内可以提出解除劳动合同终止劳动关系。

### 3、完善高职毕业生就业权益的法律保护途径

(1) 毕业生就业主管部门的保护。毕业生就业主管部门可通过制定相应的规范来确定毕业生的权益, 并对侵犯毕业生权益的行为予以抵制或处理。例如, 就业主管部门通过制定有关毕业生就业信息登记管理制度, 对不履行就业信息公开登记手续, 侵犯毕业生获取信息权的, 主管部门可以不予审批就业计划和打印就业派遣报到证, 对这种情况给予通报批评等。

(2) 学校的保护。学校对毕业生权益的保护最为直接。学校可通过制定各项措施来规范毕业生就业指导和就业推荐, 对于用人单位在录用毕业生过程中的不公平、不公平行为, 学校有权予以抵制, 以维护毕业生公平受录用权。对于用人单位与毕业生签订不符合有关规定的就业协议, 学校有权不予同意, 未经学校同意的就业协议不发生法律效力, 不能作为编制就业计划的依据。

(3) 运用法律手段加强自我保护。发生就业权益争议后, 毕业生首先应该与用人单位协商, 达成和解协议。当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的。可以向调解组织申

请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。按照 2007 年 12 月 29 日十届全国人大常委会通过的劳动争议调解仲裁法规定，自 2008 年 5 月 1 日起劳动争议仲裁不收费。这完全排除了劳动者对劳动争议仲裁费用的后顾之忧。

总之，高职毕业生应学会运用多种法律途径维护自身的合法权益，加强自我保护意识，提升就业率，为自身创造一个良好的工作环境。

（《教育与职业》2011 年第 29 期）

## 人文教育

# 高职院校人文素质教育现状调查

近些年来，高职院校积极开展人文素质教育，取得了一定成绩，但仍存在一些问题。为进一步了解高校在管理体制、课程开设、师资队伍建设、校园文化等方面存在的问题，笔者选取江苏省内 10 所高职院校进行了人文素质教育实施情况的专项调研。结果发现，大部分学校在人文素质教育具体实施过程中，存在人文素质教育目标不明确、课程体系不完善、实施机构不健全以及人文环境薄弱等诸多问题，亟须建立一个科学有效的保障机制，使人文素质教育步入健康发展的轨道。

## 一、问题

### 1、高职人文素质教育实施现状堪忧

从调研情况来看，目前高职人文素质教育的管理机构建设主要有以下几种情况：有 6 所院校的管理机构附设在教务处，具体实施挂靠某个二级教学单位；有 2 所院校的管理机构附设在学工部门，具体实施通过团委以及社团；还有 2 所院校专门成立二级教学单位，具体负责管理及实施。

### 2、管理体制不健全制约了人文素质教育的全方位实施

人文素质教育的实施需要根据总体目标，依照实施路径和内容，通过相关部门通力合作调动、利用校内资源。而从调查结果来看，学校对人文素质教育的管理多属于单向垂直管理，虽

能通过运用行政权力为开展人文素质教育提供有效保障,但横向的合作统一就很难避免“多头领导、管理混乱、无从下手的局面”,不利于人文素质教育工作和深入地发展。

### 3、课程体系不完善制约了人文素质教育的全面实施

调查结果显示,学生在回答“您认为目前学校人文素质教育课程体系能否满足学生人文素质水平提高需要”时,选择“能”的占 17%,选择“一般”的占 45%,选择“不能”的占 38%。对部分高职院校人文素质教育课程设置现状的实地调研发现,相当一部分高职院校片面理解“以就业为导向”就是“市场需要什么人才就培养什么人才”,将培养目标仅仅瞄准学生的第一次就业,只追求人才的短期效应而忽视了人才的自我创新和可持续发展能力的培养,只注重知识的传授和技能的培养而忽视了综合素质的提高。

在课程体系设置上,有 50%以上的院校存在重技能、轻人文,重专业、轻基础的倾向。人文素质课程的开设存在较大的随意性,缺乏系统性。在必修课程中,人文素质教育的课程比重严重不足甚至没有开设。而作为人文素质教育课程主体部分的学校公共选修课,其开设呈现教师凭兴趣开课,学生凭兴趣选课的现象,其中有 2 所院校甚至以单一的文学艺术教育类课程代替人文素质教育课程,人文素质教育课程呈现被边缘化或者被虚化的现象。仅有的人文素质教育课程在“技”的层面上讲授过多,而对其蕴含的人文精神挖掘不够,不能充分发挥第一课堂的主渠道作用。同时,不注重人文素质教育隐性课程体系开发,系部、团委和学生社团等第二课堂的校园文化活动未与人文素质教育课程相联系。

### 4、教师人文素养缺失制约了人文素质教育的有效实施

在调查教师的人文素养对学生人文素质养成所起的作用时,有 62.3%的同学认为“很重要”,有 30.7%的学生认为“一般”,只有 7%的学生认为“不重要”。可见,教师作为人文素质教育培养目标和课程建设、课程教学的具体实施者,其人文素质以及人文精神的丰厚,直接影响到人文素质教育的实施效果。

目前,高职院校教师人文素养缺失已严重制约了人文素质教育的有效实施。一是高职院校缺少鼓励教师进行人文素养教育的激励机制,使得人文素质教育质量达不到应有的保障。二是教师缺乏结合专业进行有效的人文教育的意识和能力。大多数的专业课教师对于如何在专业课程中渗透人文教育、如何将专业知识的传授和人文素养的提升有机地结合起来等问题缺乏应有的关注和足够的思考,使得专业课程难以渗透人文素质的教育。分析调查资料数据后发现,只有 28%的学生认为专业课教师能够经常对他们进行职业方面的人文教育,而有近 34%的教师反映,在专业课教学中对学生实施有关人文素质方面的教育“比较困难”。

### 对策:构建有效保障机制,推进人文素质教育健康实施

高职院校加强人文素质教育是一项系统工程,良好的保障机制能使人文素质教育工作始终处于良性循环状态,促进院校人文素质教育工作的各个因素和各方力量形成有机合力,发挥最大效能。

### 1、构建人文素质教育的管理机制，确保人文素质教育高效运行

创建高职院校人文素质教育管理机制。加强高职院校人文素质教育必须从学校整体出发，科学合理地设置管理机构。各部门各司其职，密切配合。如教务处负责人文素质教育课程体系和教材建设，安排高素质的教师担任人文素质课程的教学；宣传部统领团委、学工等部门负责校园文化建设。并建立健全相关规章制度，使人文素质教育渗透到学校教育的方方面面，从而有效促进高职学生人文素养的提高。

### 2、构建人文素质教育的教学保障机制，合理设计人文素质课程体系

构建实施人文素质教育保障机制的出发点和归宿点，是要把学生人文素质教育目标真正落到实处。

首先，要积极推进人文素质教育显性课程体系改革，确保人文素质教育内容进入第一课堂。建立弹性选课制度，规定必须修满的学分要求，加强文理兼容的公共基础知识教育。其次，按照与课内有效衔接的原则科学设计，开发人文素质教育隐性课程体系，使学生的理想、情操、智慧和能力在实践活动中逐渐成熟，提高学生的自我素养和创新能力，为学生的终身发展奠基。

### 3、构建人文素质教育的师资培养机制，提升师资队伍人文素养

教师的人格魅力对学生具有强烈的感染力，在学生的成长中起着十分重要的作用。教师严谨的治学态度、高尚的学术道德、创新的学术追求、无私的育人情怀，对丰富、提升学生的素质、人格和精神境界起着至关重要的作用，也是目前高职院校应加强建设的方面。

一是加强师资队伍建设和提高教师的人文素养纳入师资队伍的建设规划。二是建立符合人文素质教育教学要求的教师队伍工作评价与激励机制。一方面规范教师的行为，另一方面，也使实施人文素质教育并取得一定成果的教师的精神、物质和事业发展等各方面获得应有的回报。

### 4、构建人文素质教育环境建设机制，促进人文素质教育和校园文化的融合

校园人文环境是人文素质教育的土壤，是提高大学生人文素质的必要环境。为此，一是要注重校园文化和人文素质教育的融合。通过开展丰富多彩的校园文化活动，如音乐会、文化艺术节、高雅艺术进校园等，使师生开阔视野，陶冶情操，净化心灵。二是要注重校园环境文化和人文素质教育的融合。在构建和谐校园物质环境的同时，要注重加强校园人文环境的建设，合理规划建设一些人文景观，增加文化品位和艺术含量，增强师生对学校的认同感和自豪感，从而增加凝聚力和向心力。三是要注重校园道德文化和人文素质教育的融合。用适当的方式加强校训校风宣传，树立优良的学风、教风和校风，倡导积极向上的校园文化精神，构筑良好的校园人际关系，促进师生人文修养的共同提高。

（《教育与职业》2011 年第 31 期）