



探索现代职业教育体系建设的基本路径

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》提出：“到2020年，形成适应经济发展方式转变和产业结构调整要求、体现终身教育理念、中等和高等职业教育协调发展的现代职业教育体系，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。”由此，我们可以归纳概括出“现代职业教育体系”的二个鲜明特征：一是适应经济发展方式转变和产业结构调整要求，即外部适应性，要求这个体系应该是开放的，需要统筹、需要合作、需要对接；二是体现终身教育理念，即内部适应性，要求这个体系应该强调育人功能，以人的终身发展为本；三是中等和高等职业教育协调发展，即内在系统自身的协调性。明确这一系列的内涵特征，成为探索建设现代职业教育体系基本路径的重要前提。

一、“十一五”以来我国职业教育体系发展的成就和经验

“十一五”以来，国家高度重视职业教育，把大力发展职业教育作为繁荣经济、促进就业、消除贫困、保障公平、维护稳定的一项重要举措，要求把发展职业教育放在更加突出的位置，使教育真正成为面向全社会的教育。2009年，中等职业学校招生超过860万，在校生达到2200万；独立设置的高等职业院校1200多所，招生数313.4万人，与本科招生规模大体相当，在校生964万多人。中等职业教育和高等职业教育的规模分别占到高中阶段教育和高等教育的“半壁江山”，为国家培养了一大批高素质技能型人才，具有中国特色的职业教育体系框架已初步形成。

1. 确立了现代职业教育体系的理念和基本框架，并且初步形成了政策合力。为适应经济发展和现代产业体系建设的要求，以及统筹城乡发展、区域发展、经济社会发展的需要，政府在我国职业教育体系建设上给予了宏观政策保障，体现了政府的主导作用。2002年，《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》提出，要力争在“十五”期间初步建立起适应社会主义市场经济体制，与市场需求和劳动就业紧密结合，结构合理、灵活开放、特色鲜明、自主发展的现代职业教育体系；2005年，国务院《关于大力发展职业教育的决定》又提出，要进一步建立和完善适应社会主义市场经济体制，满足人民群众终身学习需要，与市场需求和劳动就业紧密结合，校企合作、工学结合，结构合理、形式多样，灵活开放、自主发展，有中国特色的现

代职业教育体系；2010年，《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》则明确指出现代职业教育体系的三个重要特性，搭建了建设现代职业教育体系的基本框架。

2. 根据外部适应性的要求，围绕产业发展调整职业教育专业设置，努力实现职业教育专业体系与产业体系的对接。职业教育更直接地针对社会分工需求，服务产业发展需要，促进经济发展和社会进步，因此建立合理的就业结构必然要求职业教育体系与产业体系相适应，专业结构与产业结构相对接。“十一五”以来，职业教育确立了以服务为宗旨，以就业为导向，面向社会、面向市场办学的指导思想，职业教育体系的外部适应性不断显现。

一方面，职业教育的专业设置及专业结构正逐步由无序走向有序，并且逐渐由被动适应转变为主动服务于经济产业发展。教育部2004年起实施的高职高专学校专业目录，以职业岗位群或行业为主进行专业划分，与普通本科学校的学科类专业划分已有显著区别，分析近年来高职招生的专业分布可见其专业结构较好地支撑了产业结构，人才培养结构与经济社会发展的适应性进一步提高；2010年修订的中等职业学校专业目录，则设立了“专业（技能）方向”和“对应职业（岗位）”、“职业资格证书举例”、“继续学习专业举例”等项内容，更增强了中职专业与职业岗位群的对应。

另一方面，各地普遍注重加强职业教育专业设置与区域产业的对接，不断增强职业教育体系的外部适应性。如北京市伴随“十一五”时期产业高端化格局的初步形成和首都经济特征的进一步显现，积极推动职业学校根据产业政策导向，紧密结合高新技术产业、生产性服务业、文化创意产业、现代制造业等行业快速发展的需要调整专业，重点开发了会展、动漫、轨道交通、现代物流、生物医药和汽车制造等一批新专业，经过持续调整使专业结构与产业布局基本吻合；江苏省为适应全球制造业向长三角大规模转移和江苏外向型经济发展对高素质技能型人才的需要，着力推进优质资源的扩张与整合，建设了一批具有鲜明特色的职业教育园区和职业教育集团，加强了职业教育与行业企业的对接。

3. 根据内部适应性的要求，坚持育人为本、面向人人，努力构建体现终身教育理念的职业教育体系。职业教育的根本目的是面向整个社会，让人学会技能和本领，能够就业并成为有用之才；发展职业教育，使人们能够掌握一定的专业技术，顺利实现就业，摆脱贫困，从而过上尊严的生活，是促进社会公平、实现社会和谐的有效途径。因此，建设现代职业教育体系，要注重学历教育和非学历教育协调发展、职业教育和普通教育相互沟通、职前教育和职后教育有效衔接，注重培养学生的学习能力、拓展发展空间。

“十一五”期间，职业教育不断深化教育教学改革，努力提高学生就业和创业能力。教育部出台了《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》和《关于进一步深化中等职业教育教学改革的若干意见》等一系列指导性文件，2010年又成立了全国中等职业教育教学改革创新指导委员会，加强对人才培养和教学工作的宏观指导，推进了内涵建设。同时，各地积极拓宽人才成长渠道，不断探索体现终身教育理念的职业教育体系。如，北京市教委联合大型企业开展成人高等职业教育的“学分银行”式弹性教育试点，把职业教育办到企业、工段和班组，

实行职业技能“当量替换”高职学历教育学分,并积极面向农村开展“技能+基础”成人中等职业教育改革试点,为提升农民素质、促进新农村建设做出了贡献;江苏省采取一系列措施拓展高职学生的学习发展空间,包括改革“专转本”招生考试制度、组织“专接本”自学考试、拓宽“专升本”继续教育渠道,以及提供出国学习交流的机会等。

4. 根据内在协调性的要求,围绕推进中高职协调发展,夯实建设现代职业教育体系的基础。作为奠定现代职业教育体系的基础性工作,教育部出台了《关于推进中等和高等职业教育协调发展的指导意见》,明确了中高职协调发展的指导思想和发展重点,提出要处理好十个方面的衔接工作;同时还制定了《关于充分发挥职业教育行业指导作用的意见》,强化行业指导是职业教育办学机制改革的关键环节,体现了建设现代职业教育体系的外部适应性要求。

中高职协调发展作为建设现代职业教育体系的基础性工程,已经成为各地共识,并积极予以探索,为整体提升职业教育系统服务经济社会发展水平提供了新思路、新途径和新方法。北京市构建了以职业教育分级制度为核心的职业教育体系框架,按照“从职业出发”和“服务人们终身职业发展”的理念,提出了以初中后分流为起点、以5级架构为主体并能纵向发展的职业教育分级制度;江苏省统筹规划多渠道推进中高职协调发展的有效措施,包括完善普通高校对口单独招生制度,推进高职示范校自主招生试点并放开生源对象,稳步发展五年制高职,探索中职毕业生注册入高职,规范中职学生接受高校继续教育工作,发挥高职引领中职发展的作用等。

5. 各地在制定教育规划纲要时都提出了职业教育体系建设的目标。自《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》颁布以来,全国31个省份(含省、自治区、直辖市,下同)先后发布各自的中长期教育规划纲要或对国家教育规划纲要的实施意见(以下简称省级《纲要》)。分析各省级《纲要》中涉及职业教育体系建设目标的相关要求发现,31个省份均提出了职业教育体系的建设目标及其相关目标要求,并且将其放在职业教育改革和发展的重要位置。北京、内蒙古、辽宁等省份更是专辟一节予以详细阐述;超过三分之二的省份提出要建设现代职业教育体系,其中部分省份提出要建设具有地方特色的现代职业教育体系。

就各地职业教育体系建设目标进行比较分析,总体上并无明显差异,但相对而言东部地区省份的目标更清晰、举措更明确。如北京市明确提出“按照集约型、精品化、内涵式的发展思路,构建灵活开放的现代职业教育体系”,同时要求健全政府统一领导,相关职能部门分工明确,统筹有力、运行协调的管理体制,统筹中高职教育和培训发展,“做优中等职业教育,做强高等职业教育,做大职业培训,健全技能型人才培养体系”,并把“职业教育体系改革创新改革试验”列为教育重大改革项目。江苏省则进一步明确要“健全中、高等职业教育协调发展的现代职业教育体系”,包括探索特殊领域和专业五年制高职发展,支持高级技工教育发展,2011年起试行中职学校毕业生注册进入高职院校和高级技校、技师学院学习的制度;完善五年制高职专升本制度,扩大专升本招生规模;实训基地、课程和师资向普通中学开放,建立普通高中与中职学校互通的高中阶段学籍管理平台;促进职业教育终身化,推行学历教育与职业培训并举,全日制

与非全日制并重；根据国家职业资格技能标准和岗位规范建立专业建设标准和课程标准，形成理论实训一体化教学课程体系，实现中高职课程、培养模式和学制衔接贯通。

二、当前职业教育体系存在的主要问题

1. 职业教育体系缺乏开放性，职业学校系统仍然相对封闭。职业教育要面向社会、对接产业发展、系统培养技能人才，必须依赖于职业教育体系的开放。但就我们目前的职业教育体系而言，这种开放性还很缺乏。其具体表现，一方面是以职业学校教育为主系统的职业教育体系，吸纳行业、企业要素的动能不足；另一方面是中等和高等职业教育在专业、课程、教学与评价等方面存在脱节、断层或重复现象，还不能很好地适应经济社会发展需求。

2. 理念和认识上存在诸多误区，对现代职业教育体系理解窄化。如，有人认为构建体系就是指中等和高等职业教育的衔接，就是要大幅度提高中职生升高职、高职生升本科的比例；有人则认为构建现代职业教育体系就是让一批中职学校升格为高职院校、高职院校升格为本科院校；还有人以为就是要大规模发展五年制高职教育。事实上，这些观点都未能从职业教育体系的外部适应性、内部适应性和内在协调性三方面来全面、正确、科学地认识与把握，造成对现代职业教育体系理解的窄化。

3. 资源投入不足，而且缺乏有效协调。目前职业教育发展受资源投入不足的制约，迫切需要加大经费投入和资源统筹力度。《国家教育督导报告：关注中等职业教育》指出：“按教育部 2001 年颁布的《中等职业学校设置标准（试行）》的相关规定，在 2009 年全国 1.4 万多所中等职业学校中，各项办学条件全部达到标准要求的仅有 148 所”；同样，高等职业院校的基础能力建设水平普遍比普通本科院校相距甚远，作为高等教育“半壁江山”的资源条件依然十分薄弱。经费投入不足和中高职经费投入不能统一协调，成为现代职业教育体系建设的一个瓶颈。

4. 职业学校学生缺乏可持续发展的空间。首先，现行政策导致高等职业教育等同于专科教育，造成职业教育体系到了专科层次就成了“断头教育”，职业教育的吸引力大大下降，职业学校学生虽然有多种升学继续学习的通道，但不入主流。如江苏高职学生“专转本”只能升人民办本科，“专接本”自学考试或“专升本”则均属成人高等教育，其含金量被认为与普通本科不能相比。其次，由于没有严格的职业准入制度，技能型人才社会地位不高，职业教育体系建设缺少良好的社会环境。

5. 职业教育科研支撑系统十分薄弱。与发达国家相比，我国建立现代职业教育体系明显缺乏强有力的科研支撑。一是职业教育改革发展缺乏顶层设计；二是职教科研机构数量不足、地位不高；二是职教科研人员严重不足、结构不合理；四是职教科研缺乏集中度，包括就业需求、职业资格标准、职教专业标准等都缺乏基础性标准研究，难以保证人才培养质量。如北京和上海作为两大中心城市，其职业教育事业发展水平都处于全国领先地位，同时也堪称全国职教科研的两大高地，但与发达国家城市的职教科研力量相比依然十分薄弱；而且在现有的职教科研机构组织和研究成果中，来自经济界、企业界的还很少，与树立“大职业教育”观念的要求很

不适应。

6. 政策上仍有差距, 缺乏相应的国家制度。要解决职业教育重大体制机制建设的问题, 必须要有一整套完善的国家制度加以支撑。但是, 目前我国还未能够形成支撑现代职业教育体系建设的国家制度, 急需设计和建立一整套以法律法规为基础的, 具有强制性、规范性、操作性和保障性的, 国家层面的制度和一系列相应的政策安排。

三、借鉴发达国家建设职业教育体系的经验

联合国教科文组织多年来致力于积极推进国际职业教育的改革发展, 其主要观点包括: 职业教育体系必须是开放、灵活而以学生发展为本的, 成为对终身教育的最大贡献; 在劳工界与教育界之间必须建立新型伙伴关系, 建立相互协调的机制; 要使学生平稳过渡到就业, 就要理论实践结合、知行统一、手脑并用等等。而许多发达国家在建设完善的职业教育体系方面, 更是为我们提供了非常有益的经验借鉴。

1. 德国建设“双元制”职业教育体系的经验借鉴。“德国制造”的成功在于职业教育的成功, 而职业教育的成功则在于其职业教育体系的完善和开放。近年来德国推出一系列新举措: 一是组建国家级“职业教育创新团队”作为职教改革创新的指挥部, 由职教界公认的知名人士组成, 为职教发展提出对策意见和行动建议, 重点是构建“双元制”与其他形式职业教育之间, 以及职业教育与普通教育、继续教育以及高等教育之间的通道; 二是建立4个“改革创新工作小组”, 涉及“现代化与灵活性”、“通融性”、“过渡期管理”和“欧洲开放”等专题, 工作重点包括职业教育体系的结构改革和职业教育模块开发, 以及职业教育与继续教育的衔接、与高等教育的融通、分层递进培养就业能力、全日制学校与企业合作机制的改进等; 三是针对新兴的、创新的和高科技的行业, 以及增长迅速的服务行业等, 引入和发展“双元制”职业教育文化, 使企业皆以能够成为“教育企业”而自豪, 社会各界与私人皆以资助职业教育发展而自豪; 四是开拓职业教育后的教育, 提高职业教育的通融性, 主要是支持建立实践导向的高校, 通过与经济界共同制定的入学资格认可、折算办法或过渡方式与高校衔接, “双元制”高等教育成为一种合适的模式。

需要指出的是, 德国的所谓“教育企业”, 指的是具有职业教育办学资格的企业。在德国, 所有企业都可以搞培训, 但并非所有企业都有资格办教育。由“功利性”的企业来承担举办教育的“公益性”社会责任, 意味着这类企业成为一种具有特殊社会形态的教育机构。凡有资格从事职业教育的“教育企业”, 就如同一所公益性的学校一样, 必须以承担教育为己任而绝不允许通过教育来营利。目前, 德国有资格实施“双元制”职业教育的企业大约只占企业总数的1/4。这种“教育企业”大大扩展了教育机构的内涵和外延, 是德国职业教育的一大创新。

2. 瑞士建设高等职业教育框架下职业教育体系的经验借鉴。由于各国国情与职业教育模式的不同, 很多国家并不像我国如此强调中等和高等职业教育的分界。而瑞士是少数认可“高等职业教育”这一基本概念的国家之一, 其2004年起实施新的《联邦职业教育法》修订的主要内

容，一是提供新的有区别的职业教育途径；二是促进职业教育体系与其他教育体系的通融性；三是除学校形式的中等职业教育之外，还应为那些对学校形式的学习感到困难者，提供合适的以获得相应资格的职业教育；四是定义高等职业教育为非传统高等学校形态的高等教育；五是引入绩效导向的包干形式的经费机制；六是给予职业教育更多的投入；七是赋予地方办学者更多责任。瑞士的做法对我国职业教育体系的完善具有重要的借鉴意义。

对于高等职业教育的行政管理，瑞士联邦政府设有直属联邦议会的高职联邦委员会，各州则设有高职理事会。在质量管理方面，每所高校都需按要求进行自我评估，评价结果还要接受外界的监督，文凭的承认则取决于相应学科的全委会，同样由外界的专家来决定。这些特定的全国性学科委员会要参照行业要求和欧洲标准，尽量使有关要求规范化以便对照、检查和监督。各高校必须符合与遵守有关标准的要求，达不到要求者将被取消其办学资格。而学生取得高职教育文凭后，可继续接受普通高等教育，还可继续参加普通本科后相当于研究生水平的学习，如想获得学位则需提交有关的专业知识证明；而取得了普通高等教育毕业文凭或学士学位后，也可继续参加高职教育中相当于研究生层次的学习，如想获得学位则需有职业经历。

3. 新加坡建设“立交桥”式职业教育体系的经验借鉴。新加坡中学后除大学预科外，还有2年制的工艺教育学院作为职业教育的第一层次（高中教育阶段）；第二层次是3年制的理工学院与技术学院（专科教育阶段），直接从中学招生或选拔工艺教育学院的优秀毕业生；第三层次则是4年制本科大学教育。这种可以上下衔接的“立交桥”式职业教育体系为接受职业教育的学生创造了一条深造的道路。同时，为使“立交桥”体系有效地运作，新加坡政府专门建立了多元文凭（证书）互认体系。其特色：一是学生可以在职业教育与普通教育之间多次跨越、层层提升，以课程成绩或证书考试成绩为依据而不另设专门的招生考试，学制衔接方式基于所学课程而不需要从各学制起点对接；二是学历文凭与技术证书相融通，规定“三级技工证书、一年或二年的职业训练证书相当于初中毕业证书，获得国家二级技工证书、工人技术师证书的相当于高中毕业水平，获得一级技工证书的相当于大学毕业水平”，各证书之间也可以互相衔接，如取得相当于高中毕业的证书就可以报考大学继续深造；三是职业培训进入职业教育大系统，技术工人获得技术员文凭后可进入高一层次的职业学校或机构，继续攻读技师文凭，还可以申请进入本科大学。1979年，新加坡将负责职业教育的成人教育局与负责技术教育的工业训练局合并，成立了职业与工业训练局，隶属于教育部，从管理体制上保证了“大职业教育”系统的顺利运作。

4. 来自其他发达国家职业教育改革发展的经验借鉴。以英国的“国家技能投资战略”为例，主要在于其重视技能的国家战略真正体现了“国家意志”，而不是一般的“国家号召”。战略中不断明确雇主、个人、政府、培训机构的权利和责任，这是校企合作共同办好职业教育并能经济发展服务的主要基础；同时一些具体策略十分具有可操作性，如2003年的战略中规定：“出台计划，到2010年前确保拥有合格的讲师和培训师队伍，2006年之前，90%的全职和60%的兼职教师持有教师资格证书或正在进行这方面培训。”“院校要成立企业发展部，为雇主提供定制

培训；更好发展与雇主的联系”。再以英国的“平等影响评估”战略为例，提出将赋予区域发展机构制定新战略的重要职责，让他们负责制定区域高技能战略；建立就业和技能委员会；技能拨款机构将与院校和培训机构订立合同，以兑现这些战略中需要得到优先发展的技能和培训等。这与我国高职示范校建设方案执行颇有相似之处，也对我国职业院校的评估改革提供了借鉴。此外，美国奥巴马政府加大政府投入，改革社区学院教育，超过120亿美元的投资用于扩大技能培训及其相关设施。法国《职业教育改革的工作纲要》强调职业教育的就业目标，并强调与经济界的合作，等等。这些政策举措同样可以对我们建设现代职业教育体系给予有益的启示。

四、推进现代职业教育体系建设的基本路径探讨

我国将形成现代职业教育体系作为职业教育发展的战略性目标，首先是转变经济发展方式和发展现代产业体系，需要完善的现代职业教育体系给予有力的支撑。转方式、调结构、实施一系列重点产业振兴规划、发展战略性新兴产业和现代农业等，都迫切需要培养大量高素质技能型人才，才能尽快把经济增长从依靠增加人力资本数量转变到依靠提升人力资本质量上来。

其次，建立终身教育体系和形成学习型社会，需要完善的现代职业教育体系提供全方位的服务。城市化发展、新农村建设、构建和谐社会，都是建设现代职业教育体系的动力。要满足社会成员多样化学习和人的全面发展需要，必须发挥职业教育面向人人、服务区域、促进就业、改善民生的作用。其只，职业教育事业自身的可持续发展，也需要完善的现代职业教育体系予以根本性的保障。一方面，职业院校在校生规模大发展时，迫切要求加强政府统筹管理系统的保障，强化办学条件预警、学籍管理、校企合作管理、技术研发管理等系统建设；另一方面，大力发展职业教育由规模为主转向质量为重，迫切需要完善职业资格证书系统、强化职教科研系统支撑；此外，当前职业院校适龄生源成为一个突出的现实问题，不少学校面临生存危机，更加要求现代职业教育体系面向人人、服务终身、科学发展。

我们认为，应当坚持“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”的原则，积极探索形成现代职业教育体系的有效结构，逐步推进职业学校主系统协调发展和重心上移，着力完善管理系统、职业资格证书系统、法律制度系统和经费投入系统，加快建设科研支撑系统、师资队伍建设系统、学生职业发展和就业服务系统。在这样一个完善合理的现代职业教育体系之内，技能型人才、高端技能型人才和应用型人才的培养要进行系统设计、系统实施，主要通过增强外部适应性、内部适应性、内在协调性三个基本路径来实现。

1. 增强外部适应性的基本路径：体现与外界对接的要求，提升职业教育对经济社会发展的贡献度。职业教育作为与经济社会结合最为紧密的教育类型，必须密切关注区域经济发展方式转变，积极响应产业结构调整，建立与本地区现代产业体系相适应的现代职业教育体系。因此，一方面要强调体系的开放性，强化学校与行业企业合作；另一方面要密切关注区域经济发展方式转变，响应产业结构调整。这是我们构建现代职业教育体系的逻辑起点，反映了职业教育发

展的经济属性。“十二五”期间,职业教育要坚持以服务发展为主线,主动服务各地经济发展方式转变,推动职业学校随着经济发展方式转变而动、跟着产业结构调整而走、围绕企业人才需求而转、适应社会 and 市场需求而变。具体而言,就是要在现代职业教育体系建设中,重点推进深化人才培养模式改革的“五个对接”,即专业与产业对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接、学历证书与职业资格证书对接、职业教育与终身学习对接。为此,北京市提出了实施职业教育服务“北京创造”、助力“北京服务”、服务战略性新兴产业、服务都市型现代农业、服务创新型企业“十百千工程”和服务重点区域等六大专项行动;江苏省则提出建设职业教育创新发展实验区,要求完善职教体系,优化学校布局,调整专业结构,对接职业岗位实际要求,构建和实施以学生为主体、以能力为根本、理论实践一体化、中高职相衔接的课程教学体系。这些做法都值得在全国范围内推广。

2. 增强内部适应性的基本路径:体现职业教育的育人性和以人为本,真正实现面向人人、服务终身。职业教育具有为经济发展培养技能型人才的经济属性,更具有承担育人功能的教育属性。育人是职业学校的根本任务,在强调就业导向的同时必须坚持把育人放在学校各项工作的首位,既要加强学生的技能培养,更要从学生的全面发展出发培养其学习能力,为其终身学习和发展打下基础。因此,职业教育要从系统培养人才的角度制定和完善政策,营造职业教育发展的良好环境,增强职业教育的吸引力。这是我们构建现代职业教育体系的根本目的,要求突出职业教育与生俱来的教育属性。

同时,职业教育是面向人人的教育,既是终身教育的主要内容,也是终身教育体系构建的重要环节。要建立面向人人的学习制度,创新办学模式和教育内容,针对不同教育对象提供量身定制的个性化模块,采取更加灵活的方式方法,为人们在不同的发展阶段提供相应的服务,使每一个社会成员都可以在这一体系内不受年龄、时间、空间限制,为达到各自职业发展目标而自主选择 and 有针对性地学习,可以是多次学习、远程学习、非连续性的学习。如江苏省以其4个国家教育体制改革实验区和部分职业教育集团为主要载体建立的职业教育“立交桥”,强调其不仅是“学校—学校”,还要允许“学校—社会(工作)—学校”,这种建立多元化通道的做法值得重视。而北京市提出的职业教育分级制度,使学习者可以通过连续学习或多次学习来实现知识、技能水平的提高,同时以5级架构为主体并能够纵向发展的分级体系也为高端技能型人才的培养预留了接口,有利于在提高人力资本质量和建设学习型社会方面发挥重要作用。

3. 增强内在协调性的基本路径:推进中等职业教育和高等职业教育协调发展,系统培养技能型人才。推进中高职教育协调发展,首先必须明确中等职业学校和高等职业学校的各自定位。中等职业教育作为高中阶段教育的重要组成部分,重点是培养技能型人才,需要保持发展规模,改善办学条件,提高教学质量,在建设现代职业教育体系中发挥基础性作用;高等职业教育作为高等教育的重要组成部分,重点是培养高端技能型人才,要以提高质量、创新体制 and 办出特色为重点,努力建设具有中国特色、达到世界水准的高等职业教育,在现代职业教育体系建设中发挥引领作用。

中高职教育协调发展是建设现代职业教育体系的关键路径，是系统培养技能型人才的重要前提，具有十分丰富的内涵。要根据经济社会发展及其对技能型人才成长的特定要求，通过中等和高等职业教育在办学规模、教学质量、专业设置、层次结构、经费投入等方面的协调发展，实现中高职教育在培养目标、专业设置、专业内涵、教学条件等方面的延续与衔接；要以职业资格证书等级系统为重要载体，实现中职与高职学生技能水平评价的互认衔接；要以规范的专业教学标准建设为抓手，促进课程内容和职业资格标准融通，实现中职和高职学校专业课程体系和教材的有机衔接，探索中高职教育贯通的人才培养模式，体现现代职业教育的内在系统性。

同时，要积极探索现代职业教育体系的向上延伸，这是经济社会发展的客观要求。当然，这种延伸是基于经济社会需求而因行业、产业而异的。近期要重点探索高端技能型人才通过应用本科院校教育和高职院校实施专业学位高等教育对口培养的制度，系统提升职业教育服务经济社会发展的能力和支撑国家产业竞争力的能力。要建立一套体现职业特点的中等职业教育、高等职业教育以及继续教育的课程衔接体系，鼓励毕业生在职继续学习，完善职业学校毕业生直接升学制度，为接受职业教育的学生提供完整的继续学习通道，搭建学生终身发展的“立交桥”，优化现代职业教育体系的发展环境。当前，我国正处于加快转变经济发展方式的历史关键时期，在明确了未来10年现代职业教育体系建设目标的新形势下，职业教育已经进入以全面提高技能型人才培养质量为核心的改革发展新阶段。因此，必须加强现代职业教育体系建设的顶层设计，着力完善职业教育现代管理系统、职业资格证书系统、教学质量评价系统、法律制度系统和经费投入系统，加快建设科研支撑系统、师资队伍建设系统、学生职业发展和就业服务系统，为职业教育的持续健康发展提供强有力的支撑，为加快建设一支门类齐全、技艺精湛的高素质技能型人才队伍，形成我国技能型人才的竞争优势，实现由人力资源大国向人才强国转变做出重要的贡献。

（《中国高教研究》2011年第12期）



百所高职院校合力构筑文化育人崭新平台

高校育人为本，育人基于文化。12月12日-13日，以“文化引领技能型人才培养”为主题的首届全国高等职业教育文化育人高端论坛在深圳隆重召开，200余名专家、代表围绕文化自觉与高职教育发展、文化素质教育与技能型人才培养、技能型人才与文化产业发展等议题展开热烈研讨，此举标志着我国高等职业院校日益凸显的文化自觉及文化育人、文化强校战略。

本次论坛是在教育部高等学校文化素质教育指导委员会、教育部高等学校高职高专文化教育类专业教学指导委员会的指导下，由深圳职业技术学院、浙江经济职业技术学院、顺德职业技术学院、无锡职业技术学院等发起筹办，由深圳职业技术学院承办的。“全国高职院校文化素质教育协作会”在论坛期间宣告成立。

圆桌沙龙探讨文化育人

13日上午，来自全国各地的近二十所高职院校的校长、书记和行业企业高管参与了文化育人圆桌沙龙的头脑风暴。他们纷纷结合胡锦涛总书记清华大学百年校庆讲话、十七届六中全会精神以及产业升级对高素质技能型人才的需求，提出了高职院校文化育人、校企深度融合的真知灼见。

沙龙分为两组，第一组以辩论的形式开展。承德石油高等专科学校党委书记王纪安等9位高职院校领导针对“高职教育应以技能教育为主还是以文化素质教育为主”的辩题展开了激烈辩论。最终双方都认为文化素质教育应成为高职教育的主题，要把学校的精神文化体系、物质文化体系、行为文化体系、制度文化体系等多个体系纳入到文化范畴，形成整体育人的模式。第二组以讨论的形式展开。南京工业职业技术学院党委书记尤建国等9位领导就“文化自觉与高职教育发展”的议题进行了讨论，最终达成共识——文化素质教育应该成为高职院校素质教育的重要组成部分，高校领导要以高度的文化自觉来培养人才。沙龙集中体现了近年来高职院校对文化建设与育人机制的积极探索与思考。

构筑文化育人新平台

为了进一步推进职业文化素质教育研究，闭幕式上还举行了三项共建文化育人项目的签约

仪式。刘洪一代表全国高职院校文化素质教育协作会会长与商务印书馆有限公司的副总编辑李平签署了合作协议书，刘洪一代表我校与中华职业教育社陈广庆总干事签署了战略合作框架协议，张效民副校长代表我校与商务印书馆签署了《促进职业文化素质教育研究的合作》的协议书。

据悉，中华职业教育社将全力协助全国高职院校文化素质教育协作会开展职业教育及文化素质教育研究，为协作会成员单位的教学科研服务，双方共同主办协作会会刊，并以课题形式共同组织职业文化素质教育课程的研究和系列教材的编写出版工作等。中华职业教育社将与深圳职业技术学院共同推进全国高等职业院校人文素质与职业教育，在深圳市合作共建“南方职业技术培训基地”，与商务印书馆联合组建“南方职业教育研究院”等。商务印书馆有限公司将与深圳职业技术学院共同开展文化素质教育课程研究，建立精品教材出版基金，组建南方职业教育研究院。三项合作项目的签约，为探索新形势下技能型人才培养提供了文化保障，为促进职业教育全面和谐可持续发展开辟了新的路径。

面向高职院校发出倡议

闭幕式上，新成立的全国高职院校文化素质教育协作会面向全国高职院校发出倡议：一是全国高职院校要开展大学生文化素质教育，增强文化自觉和文化自信；二是高职院校要把文化素质教育思想融入到教育工作的各个环节，促进职业人文教育与职业技能教育的融合；三是紧密结合区域经济与行业经济发展的需要，积极探索以校企合作、工学结合为平台的文化素质教育新内容、新方法和新路径；四是大力促进高职院校之间交流与合作，实现资源整合与共享。倡议书的发布，进一步推动了全国高职院校的文化素质教育工作的持续深入发展。

杨叔子在总结中对本次论坛的成功举办表示祝贺。他认为本次论坛的主题“文化引领型技能型人才培养”，充分体现了文化的深刻内涵。他希望高职院校今后要不断深入开展文化素质教育，踏踏实实为推进文化引领做出努力。

（党办）

我校获评中国十大创新型高职院校

12月15日，由腾讯网主办的2011“回响中国”教育年度盛典在北京隆重举行，一系列备受关注的奖项隆重揭晓。在“2010年中国十大创新型高职院校”奖项中，深圳职业技术学院位居榜首。这也是我校继去年荣获全国十大最具就业力高职院校奖项之后的又一项殊荣。

我校成立18年来，始终坚持以改革促发展，以特色求生存，致力于培养“德业并进，学思并举，脑手并用”的高素质高技能人才，把学生创新精神、创业能力、全面发展的培养作为最基本的价值取向。一方面，通过丰富多彩的校园科技创新活动、文化活动、社会实践活动，

提升学生的综合素养。另一方面, 试行以科研项目为基础的创新型项目课程改革, 将教师的科研项目课程化, 吸纳学生直接参与课题研究。此外, 我校还不断创新就业模式, 推进创业教育。不但在企业、行业广泛建立校外实习就业基地, 通过就业基地建设、订单式培养、“冠名班”、顶岗实习、专业委员会外聘制度等模式, 使一批同学搭乘“就业直通车”确定了工作岗位, 而且还针对深圳大学生思维活跃、创业热情高的特点, 开展了层次多样的创新创业活动, 逐步形成了“创业计划大赛”、“科技创新大赛”、“创意集市”等 18 项创业品牌活动, 建立了包括创业启蒙教育、创业预科教育、创业职业教育和创业实践教育四个层次的创业教育体系。

本次入选该奖项的另 9 所高职院校为: 武汉船舶职业技术学院、四川工程职业技术学院、渤海船舶职业学院、湖南工业职业技术学院、西安航空职业技术学院、温州职业技术学院、湖北职业技术学院、大连职业技术学院、聊城职业技术学院。

(党办)

我校职交所再次荣获 “全国优秀高等教育研究机构”称号

12月24日, 第三届全国优秀高等教育研究机构表彰大会在广州举行, 我校职业技术教育研究所喜获“全国优秀高等教育研究机构”称号。

“全国优秀高等教育研究机构”评选活动于2005年由全国高等教育学会高等教育研究机构协作组发起, 至今已成功举办三届, 它将全国1000多所高等教育研究机构纳入评选范围, 深受教育部及各校关注。本次共有73家高等教育研究机构获奖, 我校继2005年荣获“第一届全国优秀高等教育研究机构”后, 再次获得殊荣, 这是全国高等教育研究界对我校职交所近年来工作业绩的高度肯定。

高等教育学会会长周远清、教育部高等教育司司长张大良出席了颁奖大会。我校职业技术教育研究所所长刘兰平研究员在会上做了题为“建设高水平高等职业教育研究机构的几点思考”主题发言。

(职交所)

我校艺术设计学生张意荣获 “深圳年度优秀设计新人奖”

近日我校艺术设计学院学生陈意光荣获得“深圳年度优秀设计新人奖”称号。来自德国、奥地利、日本、丹麦等国和深圳、香港等国内设计创意人士600余人参加了启动仪式。

启动仪式上，深圳2011年度优秀设计师等奖项揭晓，我校艺术设计学院学生陈意荣获“深圳年度优秀设计新人奖”称号。陈意同学升入大学以来，在老师的悉心指导下，近年来屡获大奖：他与周莉老师合作的《创意猛过张飞》、《救生十字架》获创意中国·第五届全国设计艺术大奖赛二等奖和优胜奖；作品《赢》、《胜》入选《大学生第四届美术年鉴》、《中国设计师作品年鉴2010》并出版，在第四届全国青年艺术设计双年展中入选、展出。《救生十字架》、《人类的高度》在第五届《中国大学生美术作品年鉴》、《中国设计作品年鉴2011》中展出并参展，他还参与到大运体育制服设计的团队中。

（艺术设计学院）

我校学生柳清、凌智、唐骏荣获 “国信蓝点杯”全国软件创业大赛二等奖

2011年12月4日，2011年“国信蓝点杯”全国软件专业人才设计与开发大赛——软件创业大赛落下帷幕。我校计算机工程学院09软件4班的柳清、凌智和09信息班的唐骏获得二等奖。

此次软件创业大赛一共收到了来自北京工业大学、北方工业大学、四川大学、上海理工大学、河北工业大学、东北农业大学、西安工业大学、湖南农业大学等各大院校参赛作品共87件，其中本科51件，高职高专36件。经过紧张的角逐，评出一等奖3名，二等奖6名，三等奖12名。目前大赛组委会已收到东软集团、方正国际等超过10家知名企业的招聘函，针对大赛获奖选手抛出了橄榄枝，各企业为获奖选手开通的绿色通道。

（计算机工程学院）

我校学子获国际机器人实作竞赛高职组第一

11月26-28日，第三届国际机器人实作竞赛（IRHOCS:International RobotHands-On Competition）在台湾中兴大学举行。包括清华大学、上海交通大学、浙江大学、上海大学、台湾大学、淡江大学、中兴大学在内的十所知名学府的机器人代表队参加了该项赛事。

我校机电学院马金平、仲照东老师指导，杨嘉奇、曾一帆与何志华三名学生组成的代表队参加了比赛。由我校自行研制的南海深鲨投篮机器人在球场上灵活运动、快速搜寻、准确抓球、精准投球，赢得了现场观众的阵阵喝彩。比赛分为人机配合投球与机器人自主投球两个阶段。经过初赛、复赛以及决赛的激烈角逐，我校代表团获得高职高专组第一名及全场最佳团队奖。总决赛期间，台湾媒体全程报导并进行了现场直播，主持人在比赛现场对我校参赛机器人的表现给予了高度评价。此次竞赛显示了我校在机器人创新课程教学领域的先进水平，扩大了我校在祖国的宝岛台湾的知名度，提升了我校在台湾高校中的影响力。

（机电学院）

我校与亿和精密工业控股有限公司签约合作

12月20日下午，我校与亿和精密工业控股有限公司校企合作签约仪式在亿和集团行政大楼举行。按照协议，双方将共同开展模具专业人才培养，提供亿和奖学金以及毕业生实习、就业的机会，设立亿和订单班；参与我校人才培养方案和教学计划的审核、课程与实训项目的开发、工学结合教材的编写；依托双方现有资源开展员工入职培训、技术培训，创造条件开展科研项目合作，实现科研和产业的相互引导结合、推动科研成果转化。

（机电学院）

我校与深圳民声科技举行校企合作签约仪式

12月13日，我校和深圳市民声科技有限公司共同签署了校企合作框架协议书。按照协议，双方将共同开展食品安全监管专业人才培养，提供实习、就业的机会；投入软件硬件，共建实训基地；面向企业和社会，对食品行业从业人员进行岗前技能培训和再教育培训；开展项目合作，实现科研和产业的相互引导结合、推动科研成果转化。

（化生学院）

- ◆ 我校被评为大运志愿服务“杰出组织单位”
- ◆ 互动哥李栋获得“第三届义工服务市长奖”
- ◆ 207名志愿者被评为大运会志愿服务先进个人
- ◆ 以色列海法大爵士乐团在我校举办音乐会
- ◆ 我校外语教师朱立立荣获全国英语教学课件大赛一等奖，赵敏懿荣获二等奖

(深职院快讯)

高职信息

教育部未来5年将组织 45万职业院校骨干教师培训

为进一步推动和加强职业院校教师队伍建设，促进职业教育科学发展，教育部、财政部决定2011年至2015年实施职业院校教师素质提高计划。

据了解，计划包括支持2万名中等职业学校青年教师到企业实践，提高教师的产业文化素养和专业技能水平；支持职业院校设立兼职教师岗位，优化职业院校教师队伍的人员结构；支持国家职业教育师资基地重点建设300个职教师资专业点，开发100个职教师资本科专业的培养标准、培养方案、核心课程和特色教材，加强基地的实训条件和内涵建设，完善适应教师专业化要求的培养培训体系。

据介绍, 2011年至2015年, 教育部、财政部组织中等和高等职业学校专业骨干教师各5万人参加国家级培训。中等职业学校专业骨干教师国家级培训, 培训对象为中等职业学校具有中级以上教师职务的专业教师。高等职业学校专业骨干教师国家级培训, 培训对象为全国非示范(骨干)高等职业学校具有中级以上教师职务的专业教师。

计划指出, “十二五”期间, 各省(区、市)参照国家级培训的有关要求, 结合本地区职业院校教师队伍建设实际情况, 组织职业院校专业骨干教师参加省级培训。培训的对象、内容和形式, 要与本地区国民经济和社会发展“十二五”规划相适应, 与区域产业结构调整优化升级的需求相适应。

计划强调, 各地教育、财政部门要认真做好计划的实施工作, 对各个环节进行严格把关, 加强过程管理, 及时采集项目信息, 完善项目的动态调控机制, 确保工作有序推进, 工作计划如期完成。要深入开展调查研究, 积极探索和完善教师队伍建设的基础性制度性举措, 着力解决教师队伍存在的突出问题, 整体推进本地区职业院校教师队伍建设。

(《新华网》2011年12月7日)

全国高职教育改革 与发展研讨会激论持续与发展

高职教育经过 10 余年的快速发展如今面临哪些困难和瓶颈? 校企合作是否是一剂万能贴? 未来的高职教育导向如何?

全国高职高专校长联席会议主席李进提出, 当前高职教育发展正面临转型和质量两大问题, 只有把握住阶段性发展特征, 坚持以更新教育观念为先导, 才能实现高职教育可持续发展。“在现代大学制度建设中, 应摆正政府和学校的位置, 以高素质教育为切入点, 以体制机制创新为落脚点, 通过教学方法改革, 不断提高毕业生可携带的技能、知识和能力”。

中国高教学会会长、教育部原副部长周远清在作题为《努力提高两个自觉》的主旨报告时更是花了很大的篇幅来说明提高学校素质教育自觉的重要性。他说, “高等教育要始终坚持素质教育这一发展战略主题”。

高职院校的核心任务是培养高素质的技能型人才。近年来, 随着高职教育的不断发展与探索, 坚持以“服务为宗旨, 就业为导向”的“合作办学、合作育人、合作就业、合作发展”的产学研一体化的办学方针成了高职教育的共识, 而校企合作则成了身体力行的一条重要途径。

在谈到校企合作时, 北京教科院副院长吴岩表示, 必须坚持产学研相结合的校企合作方式,

但在这当中，也要注意几个问题。即校企合作不能只强调学校自己的利益，也要关注企业的利益；同时要关注校企合作当中的质量问题，学生在企业中实习并不仅仅是一个简单的劳动力，而应该把这个实习变成一个教学过程。

吴岩认为，金华职业技术学院以校企利益共同体建设推进校企深度合作，从双方利益交集的角度进行探索，是一种具有推广价值的新思路、新举措。

金华职业技术学院院长王振洪在谈到校企合作时态度坚定，“校企合作是高职教育的永恒主题，只有深化，没有停止。”

王振洪表示，“校企利益共同体”具有五大特征：合作主体优势互补、合作目标互惠多赢、合作领域多元拓展、运作体制科学合理、合作机制灵活高效。而校企合作可以是单一院校，也可以是综合性院校。

不过，他也认为，校企合作要从目前的和中小企业合作为主转向和掌握高新技术的大型企业和国际化的大企业为主，要从一般面上合作转向深层次的合作，以及从单一向多专业群合作转变。

深圳职业技术学院院长刘洪一认为，目前示范高职院校建设发展一要解决办学理念问题，二是要解决办学模式问题，不断将校企合作完善深化下去，金职院“校企利益共同体”机制就是一种有益的探索。

刘洪一表示，“随着国家产业转型升级对复合性、多样化人才的迫切需求，构建现代职业教育体系的任务非常紧迫，高职院校应积极探索，多管齐下，有序实施，构建起完备的职教体系”。

经过多年的快速发展，国内多数高职院校，尤其是 100 所国家示范性院校已经开始从规模发展转向内涵发展，并形成了各自的办学特色和职业教育品牌。而在本次大会上，众多高职教育专家和从业者也对高职教育的前途充满了信心。

（《中新社》2011 年 11 月 29 日）

德国双元制职业教育模式在山东省城“着陆”

12月17日,济南职业学院与德国工商大会(AHK)合作成立的“中德中国北方技术培训中心”举行首期“中德班”学生签约会。来自德国工商大会(AHK)和5家在华德资企业的代表,以及首期“中德班”的47名学生参加了签约会。签约会的举行,标志着德国双元制教育模式在山东省城正式“着陆”。

签约会上,费斯托集团(FESTO)济南杰菲特气动有限公司、代傲集团(HYDROMETER)山东荷德鲁美特表计有限公司、斯凯孚集团(SKF)(济南)轴承与精密技术产品公司、斯蒂尔集团(STIHL)安德烈斯蒂尔动力工具(青岛)有限公司等4家德资企业介绍了本企业的现状和发展前景以及对高技术员工的需求情况。随后,企业与学生进行双向交流,通过面谈和考核,15名学生被FEST抢先签走,成为这4家企业的“准员工”,其余学生也被其他三家企业预订,将于近期统一签约。德资企业福士(VOSS)汽车零部件(济南)有限公司派代表到签约现场观摩。

“中德中国北方技术培训中心”是济南职业学院与德国工商大会(AHK)合作成立的职业技能培训机构,也是德国工商大会(AHK)在我国北方与高职院校合作建立的第一个中德合作技术培训中心。此项目合作层次高、技术含量高、实用价值高,真正引进了世界先进的德国“双元制”职业教育模式,符合职业教育发展的大方向,开创了济南市职业教育的新天地。随着今后众多德资企业的参与和招生规模的扩大,将对济南市现代制造业提高技术水平和竞争力产生积极而深远的影响。

(《山东省信息》2011年12月20日)

“以赛促聘” 一场校园比赛 演变为省级最高赛事

作为评委和企业方代表,广东百泰科技有限公司总经理黄若浩表示,选手的水平超出了他的意料,他们完全有资格进入企业培训,以待上岗。“我们公司去招聘的话,除了正式的招聘会,‘以赛促聘’是很好的补充方式。”

比赛出来的学生为什么格外受用人单位青睐?用人单位对学生评价“技术性强,实践能力强”。

第一届“东软杯”只是一个由学生兴趣爱好发起的社团比赛,“根本不受关注”。很快,

南海东软学院发现了它的价值，并作为学校品牌项目推广。第四届“东软杯”计划“冲出学校”，却遭遇了挫折。

“别的学校不大承认我们的比赛。”大赛负责人、南海东软学院黄文武老师告诉记者，一般的比赛都由省教育厅下文参加，“东软杯”是学校联合广东软件行业协会发起的，“输在起跑线上”。

学院只好一个学校一个学校地走访，拉他们过来参观，一步步摸索校际比赛的“接待和组织”，功夫不负有心人，第四届比赛共有 12 所院校参加比赛。杨利说，“今年我们直接把企业拉过来，大大缩短高校育人和企业用人之间的距离。并且本次比赛提出的口号是：以赛促学、以赛促教、以赛促聘”。比赛刚结束一个星期，已经有 10 多家企业打电话到学院询问获奖学生联系方式。

目前，这场网络攻防大决战已经成为广东省高校间网络安全最高规格的专业赛事。明年第七届比赛，南海东软学院更雄心勃勃“不局限在广东”。

（《中国青年报》 2011 年 12 月 26 日）

成都航院与国家示范中职校 中高职衔接战略合作

成都航院分别与攀枝花市经贸旅游学校、四川省仁寿县第二高级职业中学、成都工业职业技术学校、成都礼仪职业中学和双流县职业技术教育中心五所国家示范中职校的校长签订了《成都航院与国家示范中职学校“中高职教育衔接”合作框架协议书》。按照协议，双方院校采取学校对接、系统化设计中高职专业人才培养方案的合作模式，共同探索中高职衔接的专业人才培养规律和办学经验，及时将成果向职业教育领域推广。希望通过中高职衔接合作，在人才培养方面取得更大成果，给学生提供更宽广的空间，推进现代职业教育体系的建设，从而为社会做出更大的贡献。希望在在教学资源、师资培训等方面形成多赢局面，实现效益最大化，促进多方共同发展。中高职衔接战略合作框架下的详细举措，目的是要实现强强联合，区域匹配，并以电子信息、汽车制造、高端服务业等试点专业为载体，系统设计中高职衔接的具体运行措施。

（《四川省信息》 2011 年 12 月 27 日）

陕西工业职业技术学院与 德国 BSK 国际教育机构签署合作框架协议

近日, 陕西工业职业技术学院与德国 BSK 国际教育机构签署了《中德教育交流与合作框架协议》。根据协议书, 陕西工业职业技术学院将从2012年开始, 与德国 BSK 国际教育机构开展合作。

该项目主要包括: 一是陕西工业职业技术学院教师赴德国公立大学短期进修项目。德国 BSK 国际教育机构为该院提供3名教师赴德公立大学短期进修的名额及费用(由该机构国际教育交流基金提供支持)。二是中德合作培养应用科技型精英人才本硕连读项目。该项目将提供一条从“中国三年制高等专科学历—德国应用科技型硕士学位”的精英人才培养途径。2012年, 该项目计划在该院选拔应届毕业生赴德学习六年, 攻读硕士学位, 成为德制硕士学位工程师。

该院选拔2012年赴德进修教师、深造德制硕士学位工程师学生工作已经正式启动。

(《陕西省信息》 2011年12月27日)

广州工程技术职业学院 在高职教育领域率先发布质量报告

历经半年多的酝酿和策划, 广州工程技术职业学院《2010-2011 学年度人才培养质量报告》于 2011 年 12 月 14 日正式发布, 该报告是工程学院积极响应中共中央、国务院关于“建立高等学校质量年度报告发布制度”的要求, 率先在高职教育领域内发布。

本质量报告由办学理念与人才目标、学院基本情况、保障体系与基本条件、内涵建设的基本条件、人才培养质量状态、问题与对策等六大板块组成。以实际的数据为基础, 关注变化、异常数据和存在问题, 充分彰显了工程学院的办学理念与人才培养目标, 展示了学院在基本建设、内涵建设、保障体系和人才培养质量等方面所取得的主要成果, 全面阐述了学院人才培养的工作成效, 体现了社会的要求和学院的改革创新。同时, 本报告并没有回避问题, 而是以数据为基础, 充分揭示了在办学条件、学科带头人队伍建设、专业建设等方面存在的问题, 并提出了相应的对策。

自 2011 年 3 月着手撰写质量报告以来, 相关职能部门数番座谈, 学院领导多次给予指导,

同时提交教（职）代会和学生参议会进行讨论，广泛征求意见，反复修改后最终成稿。这次面向社会公开发布《2010-2011 学年度人才培养质量报告》，充分彰显了工程学院“以学生为本”的办学理念，体现了学院对育人工作的重视，表明了学院对服务地方经济以及促进社会发展的责任感和态度。今后，工程学院将把学年质量报告的撰写作为各部门的常规工作，根据质量目标及工作进展，全面总结质量保障过程中的实际情况，确保质量保障工作的连续性。

（《广东省信息》2011 年 12 月 19 日）

教育部批准开办非营利性的 中美合作温州肯恩大学

教育部近日批准开办温州肯恩大学，这也是我国创建的具有独立法人资格的第 2 所中美合作大学。

据介绍，温州肯恩大学为非营利性中外合作大学，所有收入全部用于学校的办学和发展，中美双方均不从中获取利润。

温州肯恩大学的办学模式是，实施美式教育，引进美国优质教育资源，引进美国肯恩大学课程体系和人才培养模式，逐步形成品牌学科和特色专业。学校 90% 的课程由美国肯恩大学选派和全球招聘的教师任教，实施全英文教学，为学生提供获取国际一流教育机会与资源的途径。大学以本科教育为主，适度发展研究生教育，近期发展规模为 5000 名全日制在校生，远期发展规模为 1 万名全日制在校生。

美国肯恩大学创建于 1855 年，为新泽西州第二大公立综合性大学。温州肯恩大学将营造以学生为中心的教育环境，创设多元文化下互相尊重和包容的氛围，培养具备创新和独立思考能力、通晓国际规则和事务、具有全球视野和竞争力的国际化人才。

温州肯恩大学选址温州瓯海区丽岙镇，项目用地 1059.4 亩，校园先期建设 30.5 万平方米，温州市政府拨给专项资金 15 亿元用于校园建设。

（《光明日报》2011 年 12 月 23 日）

大学生莫要盲目转专业

大学生转专业曾经是不可能的事情。2003 年 1 月，复旦大学 244 名学生重新选专业，首开中国高校转专业之门。时至今日，转专业在中国高校已被逐步推开，越来越多的学生在规定许可的范围内实现了转专业的梦想。专业转换的这种从无到有、由寡至众的变化过程本身就是一种进步。它充分尊重了学生的自主权，为有专业特长的学生进一步学习和发挥特长提供了机会。

但也应该看到，大学生转专业原因多种多样。有些确实是自己高考分数较低，为了升学选择了不喜欢的专业，但更多调查显示，在校大学生所转专业明显趋于就业热门专业，就业前景在学生转专业时起了风向标作用。那么大学生转专业能否带来就业转机呢？对此有专家认为，冷门、热门都是相对而言的，大家如果都围绕着“就业”这个轴转，都奔“热”的来，将来找工作就会成一窝蜂，反而那些被冷落的专业倒会有充裕的就业发展空间。这些都已成为近年的就业市场行情所证明。因此一时的冷、热不应该成为学生选择专业的依据。

事实上，转换专业也绝没有想象中的简单。相当一部分学生并不真正了解新专业的基本情况，对该专业近乎完美的设想大多源自“传说”，待转成功了，却发现问题接踵而至。比如有些人很快就会对新转入的专业失望，甚至可能中途放弃；还有不少在融入新集体（班级、宿舍或者专业）方面难以适应。所以，想转专业的大学生应该对专业有客观全面的理性认识，不妨有选择地去听一听拟转专业的主要课程，与该专业在读学生就学习方式、能力素质要求、发展规划等方面进行全面深入的交流，考察和了解自身的兴趣、特长情况是否与新专业相匹配。

专业本身没有好坏之分，重要的是自己是否真正喜欢。要在充分了解自己个性的基础上尊重自己的兴趣；将目光放长远，不要因为别人说哪个专业好、哪个专业热门就去换哪个专业；不但要看到转专业的“得”，也要看到转专业的“失”。转专业要谨慎而行，莫要只相信传说，让机会成为误会。

（《教育与职业》2011 第 34 期）

94.3%的高职生对技术技能训练课程最感兴趣

近日，《中国高等职业教育课程改革状况研究报告》（以下简称《报告》）在北京联合大学发布，报告指出，94.3%的高职生对基本技术技能训练课程最感兴趣，其次是专业理论知识课程、通识理论知识课程和理论—实践一体化课程。

本次调查问及在校高职生“您最感兴趣的三门课程是什么”，共有 247 人参加调查。在对

学生填写的感兴趣的课程进行归类后,其中有 233 人选择了基本技术技能训练课程,约占调查对象的 94.3%;193 人选择了专业理论知识课程,约占调查对象的 78.1%;185 人选择了通识理论知识课程,约占 74.9%;76 人选择了理论—实践一体化课程,约占 30.7%。

项目组负责人认为,调查结果充分说明了高职生对实践性强、可以进行实际操作、动手训练的课最感兴趣;但是并未远远超过对理论课程产生的兴趣,说明高职生对理论知识还有比较高的要求;学生对理论—实践一体化课程的认同度不够高。

项目组负责人认为,工学结合、理论—实践一体化的课程是近年我国在高职教育领域大力倡导和推广的课程,是高职院校课程改革的方向。虽然许多高职院校特别是国家级示范性高职院校作出了许多探索,取得了一些成果,但总体来讲,理论—实践一体化课程的改革者还没用领悟到此类课程的精髓,追求以最快的速度完成课程改革,从而导致课程改革不够扎实。

据悉,《报告》由北京联合大学高等技术与职业教育研究所主持,组成项目组。项目选取全国高职教育中专业点设置和学生人数都较多的 4 个专业类中 9 个专业作为调查对象,从 20 个省区的 110 余所高职院校选取了 260 个专业点共计 2457 人次进行抽样调查。本项目受到联合国教科文组织的资助。

(《中国青年报》2011 年 12 月 26 日)

创新人才内涵的国际定义

在国外的有关文献中,我们并未发现与“创造型人才”或“创新型人才”对等的概念。一些相关的概念如“creativemind”“creativeman”“criticalthinking”等,大都是从心理学的角度研究创造性思维、创造性人格的特点。

国外对创新人才的理解比我国要宽泛一些,他们大都是在强调人的个性全面发展的同时突出创新意识、创新能力的培养。这从国外有关大学教育培养目标的阐释中可以清晰地看出来。应该注意的是,世界主要发达国家对人才的创新意识、创新精神、创新思维、创新能力的重视已有很长的历史,只不过近年来更加突出而已。

在英国,培养绅士型的领袖和学者是大学教育的培养目标。牛津大学校长 C·普卡斯要求大学培养的人才“要有很高的技术,非常宽的知识基础,有很强的个人责任感、革新能力和灵活性。个人能够不断地获取新的技术以适应其需要。”至 2001 年,牛津大学共为英国培养出 40 名诺贝尔奖获得者、25 位首相。

德国大学的人才培养深受洪堡大学理念的影响。至 20 世纪，德国教育家推斯贝尔斯提出大学应该培养“全人”的理念，追求“全人”前提下的创新。

美国大学教育有着自由教育的传统。截止到 1998 年，仅哈佛大学一所学校，就已有 35 名教师、38 名毕业生获得诺贝尔奖，可以说是培养创新人才最成功的大学之一。

联合国教科文组织的有关 21 世纪教育发展的报告也要求培养创新型的人才，但在教育目的的阐述上仍坚持全人或完人的培养目标。

（《教育与职业》2011 第 34 期）

- ◆ 广西机电职业技术学院成立校企合作理事会
- ◆ 中英两国举行职教政策对话
- ◆ 广东近万名农民工圆梦大学
- ◆ 内地63所高校明年将免试招香港学生
- ◆ 湖南首个示范性职教集团启动创建

（高职高专网）

管理研究

中外合作办学与“麦当劳”模式

众所周知,麦当劳、肯德基开店的重要特色是全球连锁,唯利是图,追求利益最大化,这显然不是教育国际化的发展方向。然而,从管理学的角度看,麦当劳的成功之处未必不能给中外合作办学以有益的启示:其严格的标准、规范的管理、科学的选址、成功的运营,都可以为中外合作办学提供一些借鉴。

其一,科学选址,准确定位,锁定客源。对于麦当劳开店,我们都会个深刻的印象,即它的选址非常特别。业内曾经流传这样一种说法:“选铺跟着麦当劳,人流客流肯定好!似乎无论麦当劳和肯德基把店开在哪里,哪里就是黄金市口的象征。我们现实的情况也证实,麦当劳开业的店铺或者在闻名中外的金街,或者在不是热点、不温不火的郊外,其门庭若市的状况总让人不得不佩服其选址的聪明,麦当劳开一家火一家,不能不让业内外人士交口称绝。这与近几年国内高校中外合作办学生源越来越吃紧的现状相比,其通过科学选址来锁定客源的营销策略发人深省。有专家指出,麦当劳布点的最大原则是 20 年租期不变,所以每开一个点都要经过 3-6 个月的考察,再做决策评估。开店前的市场调查和资料信息收集,包括人口、经济水平、消费能力、发展规模和潜力、收入水平以及前期研究商圈的等级和发展机会、成长空间,等等。这一点完全可以借鉴到中外合作办学的办学定位和目标生源锁定之中,因为离开了充足的生源,办学将成为一句空话。

其二,统一标准,严格管理,打造品牌。麦当劳在我国的扩张发展无疑是飞速的,如今在国内几乎没有孩子不知道麦当劳叔叔。麦当劳成功的秘诀何在?独具特色的标准化运作自然功劳不小。统一的标准、严格的管理,使得总部经营管理更加简单化,且有利于打造品牌,较好地加快其连锁经营的步伐。对于中外合作办学来说,合作的前提是双赢,而最终目的则是为了引进国外优质教育资源,借鉴国外有益的教学和管理经验,加快中国教育改革和发展的步伐。所以,照搬照抄或撒手不管,都不是上策,借鉴模式、引进标准方为深度合作之道,才能最终打造品牌,形成良性循环。

其三,中外结合,立足本土,创树特色。大凡出过国、光临过国外麦当劳的人们,都会有这样的印象,与国内麦当劳相比,国外的本土店虽然在店标、布置等方面统一标准,但其经营内容却不尽相同,而是与各国的饮食习惯、风土人情非常贴近,这是麦当劳“本土化”的一大策

略。以设在中国的麦当劳为例，近几年的经营品种也增加了做工精致、富有中国特色的油条、豆浆、大饼等民族化的本土食品，成为其抢占中餐市场的绝招之一。同样道理，国内的中外合作办学，如果一味拷贝国外高校模式，而完全放弃国内高等教育的精华和传统，这将是我們人才培养的重大误区。

所以，政府和教育主管部门亟须出台关于中外合作办学模式的指导性文件，对如何合作、怎样育人、育什么样的人等进行规范，以免从一个极端走向另一个极端。

（《教育与职业》2011 第 34 期）

高校教师身体健康状况调查

高校教职工承受着来自社会、家庭以及各种评价体制等方面的压力，其健康状况如何，受到各方面的普遍关注。因此我们于 2011 年 4 月对某高职院校教职工进行了抽样调查，重点了解他们的健康、亚健康、疾病状态分布的情况及其影响因素，并提出干预对策。

本次调查共发放问卷 760 份，收回有效问卷 681 份，占 89.6%。本次调查的健康状态判断标准与分级以美国疾病预防控制中心的健康诊断量表为基础，同时参考国内胡先明博士设计的健康状态诊断量表，组成了本研究的健康诊断量表。本表将健康程度分为健康、亚健康、疾病 3 种状态。

教职工健康状况

患有疾病者占被调查人群的 58.3%，亚健康状态占 22.7%，健康状态仅占 18.9%。

不同年龄组教职工健康状况比较

调查结果显示：小于 36 岁年龄组的教师有 327 人，其中健康人数为 70，比例为 21.4%；亚健康人数为 93，比例为 28.4%；疾病人数为 164，比例为 50.2%。36-45 岁年龄组的教师有 249 人，其中健康人数为 45，比例为 17.7%；亚健康人数为 44，比例为 17.7%；疾病人数为 160，比例为 64.5%。46-55 岁年龄组的教师有 86 人，其中健康人数为 10，比例为 11.6%；亚健康人数为 16，比例为 18.6%；疾病人数为 60，比例为 69.8%。56 岁以上年龄组的教师有 19 人，其中健康人数为 4，比例为 21.1%；亚健康人数为 2，比例为 10.5%；疾病人数为 13，比例为 68.4%。

不同文化程度教职工健康状况比较

调查显示，学历较低人群（初、高中）亚健康状态构成比明显高于高学历人群，而患有疾病者的构成比则低于高学历人群。受调查者中初中学历的有 66 人，其中健康人数为 25，占 37.9%；亚健康人数为 24，占 36.3%；疾病人数为 17，占 25.8%。高中学历的接受调查人数为

83, 其中健康人数为 26, 占 31.3%; 亚健康人数为 36, 占 43.3%; 疾病人数为 21, 占 25.3%。大专学历接受调查人数为 75, 其中健康人数为 16, 占 21.3%; 亚健康人数为 21, 占 28%; 疾病人数为 38, 占 50.7%。本科学历接受调查人数为 155, 其中健康人数为 14, 占 9%; 亚健康人数为 23, 占 14.9%; 疾病人数为 118, 占 76.1%。硕士学历接受调查人数为 272, 其中健康人数为 41, 占 15.1%; 亚健康人数为 49, 占 18.1%; 疾病人数为 182, 占 66.8%。博士学历接受调查人数为 30, 其中健康人数为 7, 占 23.3%; 亚健康人数为 2, 占 6.7%; 疾病人数为 21, 占 70%。

不同岗位教职工健康状况比较

调查显示, 后勤及科研人员亚健康状态构成比较高, 行政管理人员则是患有疾病者的构成比较高。教师接受调查人数为 307, 其中健康人数为 50, 所占比例为 16.3%; 亚健康人数为 51, 所占比例为 16.6%; 疾病人数为 206, 所占比例为 67.1%。教辅人员接受调查人数为 95, 其中健康人数为 15, 所占比例为 15.8%; 亚健康人数为 24, 所占比例为 25.3%; 疾病人数为 56, 所占比例为 58.9%。科研人员接受调查人数为 10, 其中健康人数为 2, 所占比例为 20%; 亚健康人数为 4, 所占比例为 40%; 疾病人数为 4, 所占比例为 40%。行政管理人员接受调查人数为 83, 其中健康人数为 12, 所占比例为 14.5%; 亚健康人数为 9, 所占比例为 10.8%; 疾病人数为 62, 所占比例为 74.7%。后勤人员接受调查人数为 107, 其中健康人数为 30, 所占比例为 28%; 亚健康人数为 43, 所占比例为 40.2%; 疾病人数为 34, 所占比例为 31.8%。

不同婚姻状的教职工健康状况比较

调查显示, 离异和再婚人群的疾病构成比均明显高于其他人群。具体调查数据见表 1。

本次调查结果显示, 教职工患有疾病者占 58.3%, 此数字与该校年度教职工体检统计结果相近, 明显高于全球性亚健康状态调查结果所得疾病人群约占 20% 的数据。这可能与目前国内亚健康状态诊断标准尚存在差异或异议有关, 如有些学者将慢性咽炎、外伤性关节炎、更年期综合征等已经诊断清楚的疾病也放到亚健康中去, 增加了亚健康人群的比例。此调查显示高校教职工亚健康状态为 22.7%, 健康状态为 18.9%, 反映出高校教职工的健康状况不容乐观。

表 1 不同婚姻状态教职工的健康状况构成

婚姻状态	调查人数	健康		亚健康		疾病	
		人数	比例	人数	比例	人数	比例
初婚	482	85	17.6	98	20.3	298	61.8
再婚	17	1	5.9	4	23.5	12	70.6
未婚	148	38	25.7	44	29.7	66	44.6
离异	21	3	14.3	3	14.3	15	71.4
其他	13	1	7.7	6	46.2	6	46.2
合计	681	129	19.2	155	22.9	397	57.9

改善教职工健康状况的对策和建议

人类健康与其生存的环境密不可分,因此创造一种安全、舒适、满意、愉悦的工作条件是提高教职工健康水平的重要措施之一。

在校园设计与建设方面,要尽可能多地建设一些方便教职工健身的场地、设施。组织经常性的丰富多彩的大众化文体培训与活动,培养教职工的生活情趣,使他们学会减缓压力,自我放松。

开展教职工心理咨询服务,及时疏导与化解心理问题。充分发挥校医院的健康管理作用。在年度健康体检时增加亚健康评估项目,同时注重体检后有针对性的健康护理、追踪随访,及时获得信息回馈,建立并逐步完善个人健康档案信息库,及时掌握动态变化,针对不同症状和人群开出个性化的健康处方。

校医院还应积极组织开展健康宣传教育工作,让人们主动关注健康,改变不良的生活方式和习惯,提高人们对亚健康的认知,从而自觉地参与健康保健。利用各种宣传媒体在学校的公共场所开展健康知识系列讲座,包括组织全校教职工心理调适技巧的培训,及时协助教师树立正确的人生观和价值观,指导教职工正确面对来自家庭、社会等各方面的压力,心情愉快地高效地工作。

(《教育与职业》2011 第 34 期)

应看到“QQ 等级式”的良苦用心

上课坐前三排,一次加一颗星,积满 4 颗星星转成月亮,4 个月亮之后变成太阳,两个太阳就可得 90 分的平时成绩。近日,在汉口学院 2010 级艺术设计的一节公共选修课上,教师江海泉实行自创的“QQ 等级式”班规,根据学生座位前后,当场画起了作为加平时成绩分的星星。

为了提高课堂前排“上座率”,为了激发学生参与课堂教学的热情,教师自创“QQ 等级式”,可谓煞费苦心,其良苦用心值得肯定,我们没有理由不给予掌声。从表面上来看,这位大学老师的做法,有点像对待幼儿园小朋友一样,给予糖果奖励。作为已经成年的大学生,还有这个必要吗?在笔者看来完全有必要。大学生同样需要鼓励,需要用一种制度去约束到课率。现在的大学课堂,逃课率较高,一些大学中甚至出现了一群专业的“校园代课族”,他们帮同学代课应付老师点名,并收取劳务费,几乎发展成一个完整的代课兼职网络。这样的现象着实令人深思。

大学课堂靠什么吸引学生？我们完全可以说上一大堆：学校的制度、大学教师的素质、授课质量等。或许“QQ 等级式”并没有多少创新意味，但毫无疑问，教师的出发点在于激发学生的学习积极性。毕竟，教室前三排是“黄金地段”，便于和教师交流。如果能够积极主动地坐在教室前三排，其学习的主动性就表露无遗；如果老是爱坐在最后几排，逮着机会就想溜，这样的学生能读好书吗？

教师鼓励学生的方式是多元化的，每一个教师都会有自己的方式。但如果教师不对教学充满热情，不从提高学生的学习出发，还会有多少热情去“创新”激励方式？无论如何，“QQ 等级式”的“良苦用心”要受到鼓励，这样的教师也会在课堂教学上精益求精。对此，我们还有何理由不相信呢？

（《教育与职业》2011 第 34 期）



破解高职校企合作“瓶颈”的路径与策略

——杭州职业技术学院“校企共同体”建设的实践

一、破解高职教育校企合作瓶颈的路径与策略

面对我国高职教育由规模扩张期向内涵发展期的转变，面对生源数量逐渐萎缩和教育质量相对较低的尖锐挑战，面对校企合作遇到的五大瓶颈，沉着应对高职教育面临的种种挑战，选择我国高职教育校企合作合理路径，制定科学的对策策略，准确把握中国高职教育的发展方向，已成为提高我国高职教育质量的必然要求。

1. 整合高职教育理论研究资源，提高校企合作理论研究水平。根据笔者调查，目前我国从事高职教育的研究机构主要分四类：一是隶属大学的科研院所，如华东师范大学职业教育与成人教育研究所、厦门大学继续教育与职业教育研究院以及高职院校的职业教育研究所；二是隶属省（部）级的研究所，如上海职业教育与成人教育研究所、教育部职业技术教育中心等；二

是各地市的职业教育研究所；四是学术研究团体，如中国职业教育学会等。以上四类研究院所的类属关系和组织结构错综复杂，研究机构各自为政，研究水平参差不齐，研究成果孤芳自赏，对中国职业教育的理论研究缺乏深刻系统的探索与阐述，作为一种“类型”的高等职业教育理论研究体系并未完全起来。高职教育校企合作理论研究闻者甚多，究者甚少，成果更少。为此，应整合重要资源和学术力量，对中国职业教育尤其是高职教育校企合作理论等重大问题展开专题研究，形成全面系统的校企合作理论成果，为中国高职教育校企合作提供理论支撑和实践指导，逐步构建符合中国实际的职业教育理论体系。同时，加大职业教育研究人员的培养力度，尤其要加大对硕士、博士等高层次职业教育研究人员的培养，提高中国职业教育校企合作理论研究的整体水平与专业化发展水平。

2. 创新高职教育办学体制和运行机制，提升高职教育校企合作质量和效率。改革多重领导、模式单一、封闭僵化的办学体制，实施理事会或董事会指导下的开放、灵活、面向市场的办学体制，为高职教育校企合作提供体制保障；强化高职院校内部运行机制改革，形成自我开放、自我约束、自我发展、而向市场经济的高效、快捷的运行机制，实施理事会或董事会监督下的运行机制，为高职教育校企合作提供机制保障；改变浅层次、低水平、松散型的传统校企合作模式，实施企业主体、学校主导的深层次、高水平、紧密型的校企共同体模式，提高高职教育校企合作的质量和效益。

3. 重视企业主体地位和利益诉求，调动企业参与校企合作的积极性。在我国高职教育校企合作中，企业参与校企合作的积极性不高的主要原因是企业的主体地位得不到凸显，企业的利益诉求无法实现。对此，一方面，利用体制约束和制度保障来体现企业的法人主体、市场主体、投入主体、风险承担主体和利益分配主体等主体地位，改变目前我国校企合作主体关系指向不明的问题，凸显企业在校企合作中的主体作用；另一方面，应构建动力驱动机制、利益制衡机制、奖励激励机制和沟通协调机制，来保障企业在校企合作中合法的经济利益和急需的人才利益，改变目前我国校企合作中严重忽视企业主体利益的现象，实现企业利益诉求的愿望，同时应按照国家法律法规的要求，遵循市场经济规律，突出企业主体地位，满足企业利益诉求，成为调动企业参与校企合作积极性的必然要求。

4. 逐步形成完备的法律法规体系，为高职教育校企合作提供法律保障。依据《教育规划纲要》，尽快修订《职业教育法》，并制定相关法规在税收减免、行业改进、产品更新、政府褒奖、政策倾斜等方面对参与和支持高职教育发展的企业给予扶持；要尽快出台《职业教育校企合作促进办法》，明确政府、企业、学校在校企合作中的责任、权利和义务；省、市等各级政府要结合地方实际和行业特点，制定相关的实施条例或细则，强化相关法律的实用性、有用性和可操作性。逐步完善职业教育发展的法律环境，形成支撑高职教育发展的法律体系，为高职教育校企合作提供法律保障和政策支持。

5. 充分发挥政府的职责与职能，促进高职教育校企合作持续发展。明确中央、省、市各级政府在校企合作中的法律责任和法定义务，在现行《职业教育法》中明确政府的法律

责任要求, 增加处罚条款, 当政府在校企合作中行为缺失遭到处罚时有法可依; 完善高职教育校企合作的管理体制和工作机制, 加强政府统筹和协调作用, 使高职教育校企合作的管理体制更加合理, 运行机制更加灵活, 保障机制更加有效; 职业教育的“公益性”与“市场性”双重特征, 决定了在职业教育校企合作中必须强化政府的责任意识和主动行为意识, 必须强化政府利用市场机制, 调动企业力量, 保障职业教育的可持续发展; 职业教育的“跨界性”, 即作为一种开放的教育类型, 职业教育跨越了职业与教育、企业与学校、政府与企业的界域, 要规范并保障这种“跨界”教育, 就必须同时遵循职业和教育规律, 政府要在校企合作中充分发挥沟通协调的职能作用, 以满足经济发展和教育发展共同需求。

二、校企共同体: 杭州职业技术学院的探索实践

在我国高职教育发展转型的关键时期, 面对高职教育校企合作遇到理论研究滞后、体制机制僵化、企业参与积极性不高、法规政策缺陷、政府行为缺失等五大瓶颈, 杭州职业技术学院提出并积极实践“校企共同体”创新模式, 试图破解中国高职教育校企合作遇到的五大瓶颈问题, 成为中国高职教育校企合作的一块“试验地”。

一是为解决校企合作理论研究滞后问题, 有效地指导校企合作实践, 成立校企共同体理论研究小组, 并聘请全国著名的职教专家对该研究小组进行指导。经过3年的研究与探索, 提出了“校企共同体”是一种以合作共赢为基础, 以协议形式缔约建设的相互开放、相互依存、相互促进的利益实体, 是校企合作的新型组织形式。其特征是共同愿景、共同组织、共同建设、共同管理、共享成果、共担风险等理论观点, 丰富了校企合作的理论研究成果, 同时对校企共同体的实践发挥了指导作用。

二是为了解决校企合作体制机制僵化的瓶颈问题, 杭州职业技术学院积极探索与实践校企共同体的体制机制改革。与大型主流企业开展深层次、紧密型的战略合作, 先后建立了友嘉机电学院、达利女装学院、金都管理学院、新通国际学院、青年汽车学院和临江学院等6个校企共同体利益实体, 强调企业主体、学校主导的合作模式; 校企共同体(二级学院)实行理事会领导下的院长负责制, 在理事会的领导与监督下, 各二级学院与企业开展全方位、深层次的合作; 学校与杭州经济技术开发区管委会建立战略联盟, 开展“区校合作”, 与温州职业技术学院、宁波职业技术学院建立三校合作联盟, 开展“校校合作”, 与临江工业园区建立战略联盟, 开展“园一区一校合作”。拓展合作渠道, 创新合作体制与运行机制, 使学校的办学条件、办学质量与办学效益显著提高。

三是为解决企业参与校企合作积极性不高的现实问题, 学校与6个校企共同体企业方分别签订合作协议, 不仅明确双方的责任、权利和义务, 而且强调校企共赢以他(企业)赢为律的原则。一方面, 在校企共同体建设过程中, 时时处处凸显企业的主体地位: 确定培养目标以企业需求为主体; 制定课程体系以企业生产实际为主体; 选择教学内容以企业产品要求为主体; 培养学生专业技能以企业用人标准为主体; 学生顶岗实习以企业岗位需求为主体; 学生的职业

生涯规划以企业的长远发展为主体；企业共同体建设的出发点和最终归属都是为企业培养合格有用的高端型技能人才。另一方面，在校企共同体建设过程中，尽可能满足企业的利益诉求：教师项目研发直接为企业的经济利益服务；教师的技术服务直接围绕企业产品开发；教师为企业员工培训以提高职工素质和企业利润为目的；学生的实训实习投保费由校方全部承担，减轻企业的经营负担，提高企业的经济效益。杭州职业技术学院实施企业主体、学校主导的校企共同体办学模式，处处凸显企业的主体地位和经济利益，有效地解决了企业参与校企合作积极性不高的瓶颈问题。

四是在校企合作法规政策缺失的环境下，为了破解校企合作法规政策缺陷的瓶颈，改善校企合作的政策环境，杭州职业技术学院制订《校企共同体管理办法》、《校企共同运行机制实施办法》、《校企共同体理事会制度》等多项校企合作实施办法。与此同时，学校积极推动出台《杭州经济技术开发区校企合作促进实施管理办法》和《杭州市校企合作促进条例》。通过制度保障、机制约束，协调校企合作事宜，解决校企合作中遇到的问题。学校“事业性资产”如何转换为“经营性资产”是校企合作过程中遇到政策瓶颈之一，杭州职业技术学院按现行国有资产管理政策，经杭州市职能部门批准，成立了资产经营公司，为校企共同建设“厂中校”、“校中厂”以及开展生产性教学实践提供了政策支持和组织保障，不仅盘活了学校资产，提高了资产使用效率，而且提高了校企合作的质量和效益。五是深入推动校企共同体的建设与实践，充分发挥政府的职能与职责。杭州职业技术学院与杭州经济技术开发区合作，建立“区校联盟”。杭州经济技术开发区把杭州职业技术学院当成自己的学校，近3年来投入650万元，支持学校的建设与发展。学校与临江工业园区及园区内主流企业合作，建立“园一企一校”联盟，并在临江工业园内设立办事处，拓展校企共同体建设的内涵与外延。学校争取杭州市政府支持，建立了市长联系学校制度。市政府全程参与6个校企共同体建设，不仅在校企共同体建设的签约期，政府发挥沟通、协调与指导作用，而且在校企共同体的建设期，近3年来政府为学校投入专项资金达3.85亿元，全力支持学校的发展，同时，政府对校企共同体建设的成效进行检查、监督与评估。

目前，我国高职教育正处在由规模扩张到内涵发展的转型时期，积极探索“校企共同体”办学新模式，在校企共同体的理论研究、体制机制创新、调动企业参与的积极性、推动法律法规建设、发挥政府的职能与职责等方面进行探索与实践，对破解校企合作的五大瓶颈、推动和引领我国高职教育校企合作的持续健康发展无疑具有重要的示范意义。

（《中国高教研究》2011年第12期）



香港如何给高校表现打分？

对香港高校进行的首轮质素核证自 2008 年开始，现已接近完成。质素核证类似于内地高校的教学评估，是由香港大学教育资助委员会（以下简称“教资会”）组织，对受政府资助的香港高校进行教学检查和评价。

谁在负责？——决定高校经费分配的教资会组织质素核证

对各高校进行的首轮质素核证自 2008 年开始，截至目前，包括香港理工大学在内，质素保证局已经对教资会资助的香港 8 所高校中的 7 所完成质素核证并提交报告。

香港高校质素核证，与内地高校教学评估类似，由教资会负责，具体由教资会下属的半独立机构质素保证局（以下简称“质保局”）组织实施，其职责是确保由教资会资助的院校所提供的学位课程的教育质量，使其持续具备国际竞争力。

教资会是香港高等教育界的厉害角色，职责为“就香港高等院校发展及经费向特区政府提供意见”，最重要的一项职权，就是调配政府对高等教育的资助经费。

香港高校的经费来源，政府资助占大头。以香港理工大学为例，其 2009/2010 年报显示：在收入中，政府拨款为 21.5 亿港元，占有所有收入的 53.8%，学费及其他收费占 30%。在该年度，教资会共资助香港高校 142 亿港元，占特区政府开支总额的 4.4%，占政府教育开支总额的 22%。

虽然质保局表示“首轮质素核证报告不会影响个别院校的拨款”，但对于由掌握“财政大权”的教资会所实行的质素核证，各大院校绝对不敢怠慢。

怎样评估？——与教学相关的方面都在考核之列

整个核证过程耗时可能长达 3 年。核证前 6 个月，院校会先自查，并向质保局提交报告。香港理工大学副校长阮伟华介绍，这份提前提交的报告必须非常详尽，除了办学目标、管理机制等，细致到每一门课程给学生判分的标准都要做出说明。

核证由评审小组执行，小组成员由质保局委任，包括本地和海外学者，以及一名非高等教育界的本地社会人士。参加理工大学核证的人员中，除了 2 名本地高校人士和 1 名本地中学代表，还有 3 名来自澳大利亚、美国和荷兰的教授。

阮伟华说, 质保局向理工大学提供了 9 位评审小组候选委员名单, 理工大学可基于利益冲突的理由提出反对, 最终由质保局决定评审成员。

最重头的核证随后登场。评审小组在理工大学待了 4 天, 举行了 36 次会议, 会见了不同组别的 250 多位人士, 评审小组要求, 不论校长还是老师, 学校的每个人只与评审小组会见一次, 以多角度了解教学质量。

在宏观方面, 质素核证要考察学校的战略目标、发展规划、治理结构, 微观方面则有课程设计、成绩考核、为教师提供的进修机会、为学生提供的学习环境和支支持。此外, 还要全面考察雇主的反应、毕业生对课程的评价, 以及学校与企业是否有良好的合作、学校为学生就业提供了哪些帮助、课外活动安排是否丰富。整个考核可以说是无所不包。

在教学内容上, 评审小组对理工大学的三项课程进行了详细审核: 地产及建设测量学(荣誉)理学士、在香港及杭州开办的酒店及旅游管理理学硕士、由理工大学辖下专业进修学院提供的商业文学士(国际商业)。地产及建设测量学是大学本部唯一被评审的专业, 另外两项课程受到评审小组关注, 分别是为了确保异地办学的质量与香港本地相同, 以及进修学院教育质量与普通学院相同。

地产及建筑测量学教授陈炳泉参加了与评审小组的面谈。除他之外, 另有 2 名系副主任、4 名课程主任, 还有 1 名招生负责人参与会谈, 一共谈了 60 分钟。面谈是开放式问答, 评审小组成员每提出一个问题, 都有老师应答, 其他老师可以补充。

在 4 天的核证中, 理工大学不得与评审小组成员有任何私下接触以防影响公正。评审小组早上 8 点开工, 晚上 6 点收工, 午饭由高校提供盒饭, 晚饭自己解决。

如何跟进? ——核证报告发布 18 个月内须提交整改进度报告

随后, 评审小组拟出核证报告。报告的最后稿会交予院校, 让院校有机会指出任何与事实不符或明显误解之处, 以及要求删除机密或敏感资料。最终, 报告及院校回应将提交质保局审议。

质保局表示, 质素核证旨在鼓励院校通过自我检视提升素质, 并根据核证报告的建议作出改善。核证报告主要是为了向有关院校提供意见和指引, 包括赞扬良好做法、赞同院校作出的改善, 以及建议可改善之处。

比如, 香港理工大学刚刚被核证过, 质保局对香港理工大学提出 9 条赞扬和 9 条建议。赞扬包括“与工商界长期维持深厚关系”、“课程设计加入专业实务元素”等。建议则要求香港理工大学“检讨大学本部教务委员会与专业及持续教育学院的关系, 确保该学院课程水平与本部相同”等。

“赞扬”可以当作鼓励, “建议”绝不能置之不理, 因为质保局随后会一直盯紧院校。“除非院校有充分理由, 否则质保局期望院校实行这些建议, 并会要求院校在发布核证报告之后的 18 个月内, 向质保局提交进度报告。”阮伟华说, 理工大学现在就正忙着准备进度报告。

(《人民网》2011 年 11 月 14 日)

人文教育

关于高职文化与文化素质教育的再思考

高等职业教育具有高等教育和职业教育双重属性，同样肩负着“人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新”四大使命，同时，高职院校“工学结合、校企合作”的人才培养模式和高端技能型人才的培养目标，决定了高职文化建设必须从自身的实际出发，丰富自身内涵，形成自身特色。我们认为，当代中国特色社会主义高职文化应为：在社会主义核心价值观指导下，归宗于大学文化，扎根于民族文化，滋养于职场文化的高职校园和谐文化。

高职文化之魂：价值观因子。高职文化的价值观核心，是兴校之魂，是高职文化精髓，其内涵可概括为：统一的指导思想，共同的理想信念，强大的精神理念，基本的道德规范。高职文化之宗：大学文化因子。高职文化属于大学文化，具备大学文化的共性，其核心是精神文化。高职文化之根：民族文化因子。儒家的“内圣外王”和“经世致用”等育人观念是加强职业态度、职业道德、职业精神，提升人文素质的宝贵资源。高职文化之养：职场文化因子。高职文化必须有机地融汇现代企业文化因子，实现鲁昕副部长提出的：产业文化进教育，工业文化进校园，企业文化进课堂的目标。高职文化之和：和谐文化因子。高职文化融汇了大学文化、传统文化、企业文化等诸多文化特征，是以培养具有可持续发展能力的高端技能型人才为己任的和谐文化。

近年来，浙江经济职业技术学院紧扣高职文化特征，积极开展高职文化素质教育创新探索实践。一是创新思德文化。编写了中国化马克思主义的中华文化之根普及系列手册，将作为省级优秀读物结集出版。二是创新专业文化。积极推广“一专业一文化品牌”活动。“车以道载 志在千里”的汽车文化品牌获得浙江省高校校园文化品牌。三是创新企业文化传播。通过校企合作共建校中企、企中校，搭建“未来企业家实验班”、“企业家论坛”、“创业者论坛”等平台，开展社团对接企业、班级联系企业、学生走进企业等活动，师生共同参与世界500强企业文化课题研究及宣讲，让学生感知企业文化，体悟职业精神。

(2011 首届高等职业教育文化育人高端论坛(论文摘要))

高职素质教育与人才培养的协同性分析

高职教育的价值在于为每个学习者提供真正有助于个性解放和成长的经验；人才培养不仅仅是一个知识、技能传递和习得过程，更是一个心理沟通和个性培育的过程。所以，基于由“工具”向“人本”转换的价值取向视角下人的全面发展就不可避免地成为了我国高职教育素质教育新的逻辑起点，而不应该是作为人的社会属性之一的职业。

根据《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》和《教育部等七部门关于进一步加强职业教育工作的若干意见》，笔者认为高职素质教育体系要素应包括思想品德子系统、文化修养子系统、职业技能子系统以及身心健康子系统。

鉴于在职业素质教育落后于职业技能教育、综合素质教育缺乏职业针对性、对就业和创业素质培养环节重视不够等目前高职素质教育的现状分析，提出“人本论”视角下高职素质教育的基本途径：（1）基于本身职业素养提升，构建“双双为师”的教师队伍；（2）基于岗位能力需求，将素质教育模块渗透到专业教学体系；（3）基于校园人文环境建设，把素质教育融入到校园文化活动中；（4）基于日常教学与学生管理，有针对性地选取素质教育方式；（5）基于与其他课程教学同步，建立素质教育考核评价体系。

天津职业大学旅游管理学院在素质教育培养模式实践方面作了一些探索：依据校党委《关于切实加强和改进学生素质教育工作的若干意见》中关于素质教育要遵循经济社会发展需求、高等职业教育和大学生成长的规律，以全面提高学生的综合素质为宗旨，以培养学生的职业道德和职业能力为重点，以旅游、酒店行业工作岗位为依托，建立健全知识、技能与素质相互融合，衔接配套的人才培养系统。其素质教育实施的主要途径：（1）优化一课堂课程结构体系；（2）丰富二课堂内容，并进行项目化学分化管理；（3）规范和加强三课堂管理；（4）为学生搭建素质培养与教育平台；（5）实施国际交流学院星级毕业生评选计划。

高职教育只有建成将知识、技能、品质等多重素质教育融合的人才培养模式体系，注重开发学生的智慧潜能，才能使具有相对完善的整体素质，形成健全的个性。

（2011 首届高等职业教育文化育人高端论坛（论文摘要））