



学习十八大精神推进改革引领发展

十八大集中了全党的智慧，是一次继往开来的、在中国共产党历史上十分重要的会议。我们要按照上级的部署和学校的方案，认真学习领会十八大的新观点、新论断、新表述、新要求、新举措。同时，要联系工作实际，通过对十八大的学习，使学校各项工作得以全面提升。

结合学校近期工作，刘洪一强调，一是要深入实施协同创新战略。从 2008 年起，我校就提出“政校行企四方联动、产学研用立体推进”的办学理念，从理论上、机制上、平台上不断探索，在人才培养、教学研究、科学研究等各个方面全方位推进。我们已在全国先行一步，希望学校各院部按照协同创新战略的要求，进一步固化成果、取得实效。目前学校正在大力推进复合式创新型高素质高技能人才培养模式改革，这不仅与法国、瑞士、芬兰等发达国家高职教育的做法相一致，而且与我国现代职业教育体系的改革方向高度契合。这些年我校在大的理念上坚持文化育人，在人才培养上坚持素质育人，在操作理念上坚持协同育人，所谓示范就在要是办学理念、育人模式上有担当、有特色、有创新。

第二，尽快把复合式创新型高素质高技能人才培养模式改革推进和实施。我们一定要开动脑筋，把这项工作落到实处。

第三，加强队伍和作风建设。十八大报告提出中国共产党存在着四大危险，即精神懈怠的危险、能力不足的危险、脱离群众的危险和消极腐败的危险。我们每个党员干部都要认真对照、严格自律。我们要强调自觉、自律、自强的三自精神。制度是重要的，但是制度不是万能的，要形成一种自觉、自律、自强的文化。在今后的工作中，我们要着力解决五个方面的问题——第一作风不实、第二效率不高、第三能力不够、第四官本位、第五金（利）本位。解决好这五个问题，学校才能形成真正科学、文明的文化。

刘洪一最后强调，希望大家根据会议的部署，结合各院部的实际抓紧落实，通过贯彻学习十八大精神，进一步提升人才培养质量，使学校的各项工作得以全面推进。

（党委办公室 党委宣传部）

多彩校园活动喜迎党的十八大

为迎接党的十八大胜利召开，我校积极营造稳定安全的良好局面，开展讲座、展览、知识竞赛等丰富多彩的校园文化活动，广大师生员工把迎接十八大与日常工作学习相结合，通过实际行动表达高校师生昂扬向上的精神风貌。

11月8日上午，校党委集中组织广大师生员工通过电视、广播、网络等媒体，收听、收看了胡锦涛总书记代表第十七届中央委员会做大会报告的实况。从图书馆报告厅到学校各学院，从学生活动中心到学生宿舍，校领导、专家学者、离退休老党员等和风华正茂的年轻学子一起，共同关注这一历史性的盛会，并展开热烈的讨论交流。

结合本职工作 营造良好氛围

学校各单位还围绕“喜迎十八大”主题，紧密结合本职工作组织开展主题教育实践活动，激励广大师生树立坚定理想信念。

党委宣传部制作专题橱窗，在校报开设专栏，大力宣传各单位的发展成就，营造良好氛围。教务处为加强教学质量建设，提高对青年教师的培养力度，举办了首届青年教师教学竞赛，参赛选手积极准备，展示了课堂教学的良好风貌，促进了教学交流。校工会召开工会委员会扩大会议，结合学习兄弟院校“工会工作创新奖实施办法”的经验，为创新工会工作注入新的活力。

10月11日、25日，校党委连续两次召开党委中心组理论学习（扩大）会议，紧紧围绕“全面推进复合式创新型高素质高技能人才培养改革”这一主题，制定人才培养方案，确保下学期的全面实施改革。连日来，外语、管理、计算机等各二级学院结合自身实际，举行了专题研讨会，对改革中遇到的若干问题制定出相应的修订方案，确保专业课程教学计划的如期出台。

活动形式多样 抒发爱党情怀

为了深入学习贯彻党的十八大精神，各学院还组织开展主题党日、主题团日、主题班会活动，通过党课、讲座、知识竞赛等青年学生喜闻乐见的形式，抒发浓浓的爱国、爱党情怀。

经济学院学生党支部到曙光社区“四点半课堂”中举行了“爱心e仔喜迎十八大”宣传活动。学生党员们向社区居民展示、讲解了近十年来我国社会取得的飞跃进步以及十八大召开的相关信息，深受社区居民和小学生们的欢迎。艺设学院举行了“先锋杯红色文化知识大赛”，学生党员和发展对象在答题中普及了党史知识，加强了党性修养。化生、人文、医护学院纷纷开设入党积极分子培训班，采用讲座、电影、社会实践、分组讨论、分享会等多种形式对积极分子进行党的基本理论和思想政治教育。经济学院通过学院官方微博“深职e仔”和党建微信群“红色e仔”等平台，开展了广泛深入的宣传，让迎接十八大召开的各类通知、活动能迅速在师生党员和群众中传播。

一系列内容丰富且极具教育意义的喜迎党的十八大活动，不仅能帮助我校师生党员更好地了解党的奋斗历程和辉煌成就，正确认识党史、国情，更能充分调动学生的积极性、主动性、创造性，为学校优良学风、校风的营造做出积极贡献，以良好的精神面貌和昂扬的斗志向党的十八大的胜利召开献礼。

(党委宣传部)

传承黄炎培职教思想 打造协同育人新平台

- 黄炎培职业教育思想研究会 2012 年会暨中华职业教育名师名家大讲堂在深召开
- 张榕明等领导为“中国职业教育运行机制协同创新中心”、“南方职业教育研究院”揭牌
- 刘洪一作《协同育人 复合育人 文化育人——产业升级社会转型条件下的高职改革探索》专题报告

11 月 27 日，由中华职业教育社和黄炎培职业教育思想研究会主办、我校承办、深圳中华职业教育社协办的黄炎培职业教育思想研究会 2012 年会在深圳麒麟山庄召开。年会对过去一年的工作进行了总结，对下一年工作进行了部署，启动了“中华职业教育名师名家大讲堂”活动，并为“中国职业教育运行机制协同创新中心”、“南方职业教育研究院”揭牌。全国政协副主席、中华职业教育社理事长、黄炎培职业教育思想研究会会长张榕明出席年会并讲话。我校党委书记、校长刘洪一在会上作专题报告。

全国人大常委、民进中央副主席、中华职业教育社副理事长、黄炎培职业教育思想研究会副会长王佐书，国家发改委社会发展研究所所长、研究员杨宜勇，教育部职教中心研究所所长、黄炎培职业教育思想研究会副会长王继平，中华职业教育社总干事、黄炎培职业教育思想研究会副会长陈广庆，中华职业教育社副总干事、黄炎培职业教育思想研究会秘书长杨农，深圳市政协副主席、深圳中华职业教育社主任黄中伟，市政府副秘书长黄国强，我校党委书记、校长刘洪一，深圳市政协副主席、我校副校长张效明等有关领导出席会议。黄炎培职业教育思想研究会理事、会员、黄炎培获奖院校代表以及中华职业教育社总社、地方社相关人员等 200 余人参加了会议。会议由王佐书主持。

传承思想 助推职业教育新发展

黄炎培先生是我国近代职业教育的创始人。深入研究他的教育思想，对进一步挖掘和弘扬黄炎培职业教育思想，探索中国特色职业发展道路具有重大意义。

张榕明在年会上对明年研究会的工作提出了希望和要求。她指出,作为研究黄炎培职业教育思想的专门机构,研究会要提高认识,深入研究,努力成为传承黄炎培职业教育思想的表率;要认清形势,勇于实践,积极开展多种形式的职业教育探索,努力做推动职业教育改革发展的表率;要认真学习贯彻十八大精神、开拓创新,提升素质,努力做强化自身建设的表率。她还强调要通过切实努力,增强研究会的研究力、战斗力和创造力,从而完成研究会在传承黄炎培职业教育思想、推动我国职业教育发展方面的崇高使命。

创新理念 搭建职教名师大讲堂

张榕明和王继平为“中华职业教育名师名家大讲堂”揭牌。来自我国职业教育及经济界的 7 位专家学者作了专题讲座,对当前国际经济、就业和职业教育形势等进行了深入分析。

杨宜勇以《当前我国的经济形势与就业问题》为题,从国家宏观层面,结合职业教育发展对中国经济的形势与前景作了深入剖析;王继平以《中国职业教育十年回顾与展望》为题,结合十八大的精神对中国职业教育十年来的发展历程、取得的成就、做出的贡献、面临的问题和发展的着力点作了精辟的讲解;中华职教社常务理事、专家委员会委员、黄炎培职业教育奖理论研究奖获得者、上海教科院副院长马树超结合自身学习领会十八大精神和长期以来研究黄炎培职业教育思想的真谛,以《高职教育质量报告与职业教育理念》为题,对职业教育的发展进行了梳理;中华职业教育社专家委员会委员、我国高职教育知名研究专家姜大源从普教与职教的区别、中职和高职的区别以及技术和技能的区别三个基本问题对如何构建现代职业教育体系进行了详细的解读;第三届黄炎培职业教育奖优秀校长奖获得者、我校党委书记、校长刘洪一以《协同育人复合育人文化育人——产业升级社会转型条件下的高职改革》为题,从产业升级社会转型时期高职教育面临的主要问题入手,阐述了协同育人、复合育人、文化育人三种新型的高职育人模式,并着重介绍了我校正在进行的复合型创新型高素质高技能人才培养模式改革。杭州市教育局研究员、教科研共同体组长,杭州交通职高教科室主任姚翔和中华职教社理事、第三届黄炎培职业教育奖优秀校长奖获得者、国家教育行政学院兼职教授、齐齐哈尔工程学院院长曹勇安也分别以《依托专业“教”“研”一体的职校校本科研模式构建》和《职业教育从“跨界”走向“无界”》为题目作了学术报告。

协同合作 打造职教育人新高地

张榕明、王佐书、黄中伟、陈广庆、黄国强、刘洪一等领导为中华职教社、商务印书馆与我校共同组建的“中国职业教育运行机制协同创新中心”和“南方职业教育研究院”揭牌。

揭牌仪式上,王佐书在致辞中指出,创新中心与研究院的成立既是传承弘扬黄炎培职业教育思想,沟通教育与职业,促进政府、学校、行业、企业深度融合、协同发展的重大成果,也是深入学习贯彻党的十八大报告精神,加快发展现代职业教育,推动高等教育内涵式发展的重要举措,体现出深职院对创新使命的高度自觉。

刘洪一在讲话中表示,深职院将坚持“共建、共享”的原则,牢固树立协同创新的理念,以务实的态度和创新的精神,进一步创新中心和研究院运作的体制机制和组织管理模式,将中心和研究院真正打造成创新要素聚集融合的高地、协同创新可持续发展的平台和中国职业教育办学体制机制创新的试验田。

中国职业教育运行机制协同创新中心是一个凝聚多方资源组建的产学研用协同育人的战略联盟,探索建立支撑国家和区域创新体系建设、产业转型升级和行业技术进步的产学研紧密互动、有效协同的运行机制和协同创新平台,从根本上解决好通过怎样的途径和模式来培养复合式、创新型、高素质、高技能人才这一核心问题。

南方职业教育研究院由中华职业教育社、商务印书馆和深圳职业技术学院共同发起组建,通过协同合作,整合国内职业教育与出版方面的优质资源,以社会经济发展和市场需求为导向,以人才培养为核心,积极开展职业教育的理论研究,大力推广职业教育的实践成果,成为推动中国职业教育改革发展的研究平台、合作平台和交流中心。

(党委宣传部)

广东省高职高专校长联席会议 第六次全体会议在深召开

本次会议以“协同创新、共谋发展、提高质量”为主题,分“省厅领导政策解析”、“校长专题报告”、“专题研讨”和“自由发言”四个环节,来自各高职院校的院(校)长围绕高职院校协同创新,为省高职教育的发展建言献策。

魏中林在讲话中首先传达了教育部、省教育厅相关会议精神,介绍了广东省 2012 年高职教育发展的基本情况。他从广东省招生的现状简要分析了高职教育发展的形势,重点阐述了协同创新的大战略。他还强调,在当前形势下,高职院校实施国际化战略的重要性和必要性。就高职院校做好协同创新工作,郑文处长结合国家及省教育厅的有关重要文件,进行了深入讲解,提出了相关建议。

在“专题报告”环节,广州民航职业技术学院、广东轻工职业技术学院与我校 3 所院校各自院校对高职协同创新理念的探索 and 做法进行了汇报。刘洪一以《开放联动立体推进协同创新引领发展》为题,从对国家协同创新战略意义的认识、近年来学校协同创新工作的回顾和正在推进的两项重点工作三个方面做了详实的报告。

在“自由发言”环节，顺德职院、番禺职院、江门职院、阳江职院等分别结合各自院校近年来的创新工作成效和对口帮扶工作，从高职教育管理的视角出发，同与会的高职院校代表探讨了高职院校协同创新的发展之路。

最后，吴念香作了总结讲话。她对广东省高职教育 2013 年相关工作进行了部署，她希望广东省的高职教育在协同创新理念的引领下，能够与产业紧密结合，与社会的发展需求紧密结合，得到持续健康的发展。

会议讨论并通过了《广东省高职高专校长联席会议章程》及秘书处名单，研究了佛山职业技术学院、广东理工职业技术学院等 17 所新申请联席会议成员单位名单，讲解了《广东省高职高专校长联席会议 2013 年工作要点》。

（宣传部）

刘洪一率团访问 欧洲四所院校并签署合作协议

应法国、芬兰和瑞士四所院校的邀请，10 月 30-11 月 8 日，刘洪一校长率我校代表团一行 6 人访问法国巴黎高等管理学院集团、芬兰于韦斯屈莱应用科技大学、芬兰圣纳约基应用科技大学、瑞士南方应用科技大学等四所高校及瑞士阿奇夏米尔集团公司，续签、新签了《深圳职业技术学院与巴黎高等管理学院（集团）校际交流合作协议》、《中国深圳职业技术学院与芬兰于韦斯屈莱应用科技大学合作备忘录》、《中国深圳职业技术学院与瑞士南方应用科技大学谅解备忘录》等三份校际间合作协议或备忘录，访问取得圆满成功。

在巴黎高等管理学院集团，巴黎商学院院长 GeorgesNurdin 与刘洪一校长一行就两校合作事宜进行了热烈而充分的洽谈，并续签了《深圳职业技术学院与巴黎高等管理学院（集团）校际交流合作协议》，我校可选派合格的学生进入巴黎高等管理学院集团攻读学士学位和硕士学位，双方还将在学生互换、教师交流、课程开发和合作培训等领域继续展开合作。之后，刘洪一还亲切接见了深圳职业技术学院在巴黎高等管理学院集团的 6 位留学生。他详细询问了同学们在学校的学习和生活情况，表示深职院永远是大家坚强的后盾，会尽力解决同学们遇到的困难和问题。同学们非常高兴能在异国他乡见到刘校长和老师，纷纷表示会认真学习，不辜负学校的关心和期望。

芬兰于韦斯屈莱应用科技大学（JAMK）是一所面向世界、享有较高声誉的公立高等教育学府。刘洪一校长与于韦斯屈莱应用科学大学校长 JussiHalttunen 教授就两校在学生、教学和管理人员的交换、科学研究以及文化课程等方面进行了深入的交流，并首次签订了合作备忘录。

我校代表团一行还与该校研发科研、健康与社会研究学院、商业与服务管理学院及技术与职业教育学院的相关负责人进行了充分的交流讨论,对该校一直致力于复合型人才培养和精细化的管理印象深刻。

圣纳约基应用科技大学位于芬兰西海岸的圣纳约基市,是芬兰国立应用科技大学,以其教育质量好、国际化程度高而闻名。我校与芬兰圣纳约基应用科技大学于 2009 年签署了《中国深圳职业技术学院与芬兰圣纳约基应用科技大学合作备忘录》。刘校长一行此次访问该校进一步加强了双方在教学合作、教师交流、学生交流、文化交流及研发合作等领域的合作。

瑞士南方应用科技大学(简称“SUPSI”),位于瑞士南部的卢加诺地区,是瑞士七大应用科技大学之一,它侧重于职业培训与应用科学研究,为瑞士著名的工业型企业输送了大量的人才。刘洪一校长代表学校与瑞士南方应用科技大学校长 FrancoGervasoni 签订了谅解备忘录,双方将在教师、学生交流、学习和访问等方面深入合作,我校将大力推动学生到瑞士南方应用科技大学攻读学士和硕士学位,加强教师的短期学习交流。之后,刘校长一行还参观了瑞士阿奇夏米尔集团公司。

本次四所院校之行,我校代表团通过交流、参观、学生座谈等形式,深入了解了法国、芬兰和瑞士在高等职业教育方面的先进理念与做法,了解到在推进政、校、行、企开放联动,产、学、研、用立体推进方面,国外先进大学与我校的做法有极其相似处,特别在复合式人才培养和专业学科交叉互补方面,已成为一个重要发展趋势,进一步坚定了深入推进学校复合式创新型高素质高技能人才培养改革和国际化工程的决心和信心。

(学校代表团)

化生学子获省高校 化学化工实验技能大赛第一

11 月 10 日至 11 日,由广东省教育厅高等教育处、广东省化工学会高校化学化工专业委员会主办的“广东省高校第四届化学化工实验技能大赛”在东莞理工学院举行。来自 22 所高校 67 名学生参加了比赛,其中本科院校 18 所,高职院校 4 所。我校化生学院 3 名选手认真操作,在激烈的角逐中斩获一、二、三等奖各一项,其中罗佐荣获得“一等奖”,何存获得“二等奖”,曾明波获得“三等奖”。同时,林峰、徐玲、刘红波老师获得本次大赛“优秀指导教师奖”。

(化生学院)

台湾私立科技大校院协进会 洪春棋秘书长来访

11 月 8 日,台湾树德科技大学助理校长兼台湾私立科技大校院协进会秘书长洪春棋访问我校,杨润辉副校长会见了来访客人。

杨润辉对洪秘书长的到访表示欢迎,并介绍了我校基本情况以及与台湾院校交流和合作的历史和现状。洪秘书长此次来访的目的是实地考察了解大陆高职教育发展,探讨大陆高等职业院校和台湾私立科技大学间开展“专升本”工作的可行性和实施办法,为推动两岸教育主管部门启动“专升本”交流项目做好前期工作。双方重点就“专升本”的相应程序、评定方式等方面的内容进行了深入探讨,对两岸“专升本”合作项目充满信心。

(港澳台办)

我校学生再夺省大学生 物理实验设计大赛佳绩

历时 9 个月的第 13 届“广东省大学生物理实验设计大赛”近日在华南师范大学落下帷幕,我校入围决赛的 4 件学生作品取得二等奖 1 项、三等奖 3 项的好成绩,同时,我校荣膺优秀组织奖。

据悉,省内共有 22 所院校参加了本次大赛,我校是唯一有学生作品入选决赛的高职院校。其中工业中心宋志家老师指导的易鹏、黄立道、蔡凤梅、林伟佳、周子榆设计制作的“测量小于 1V/mm 弱电场的场强”作品荣获二等奖,工业中心滕坚老师指导的刘权威、龚世康、钟艺静、甘志煌、蒋涵设计制作的《基于涡流检测埋地水管缺陷的研究》,工业中心冯裕老师指导的易鹏、林潮标、林伟佳、朱春花、陈遂燕设计制作的《基于气压法检测爆裂点的装置设计》,工业中心邓松和电信学院林琪老师共同指导的何小兵、李扬、谢学聪设计制作的《基于 LN 晶体的电光效应测弱电场场强》同时荣获三等奖。

(工业中心)

我校首次参加全国多媒体课件大赛喜获丰收

在刚刚结束的第十二届全国多媒体课件大赛上，我校 3 门进入高职组决赛的课程，不负众望，喜获丰收。其中，工业中心雷田礼老师提交的《“经管数学”网络课程》荣获一等奖，机电学院钟健老师提交的《零件加工》和外语学院谢红辉老师提交的《日本概况》分获二等奖。

(工业中心)

我校携 14 项成果 9 个科研平台亮相高交会

在今年 11 月 16 日至 21 日举行的高交会上，我校 14 项节能环保、新能源、物联网等战略性新兴产业成果和 9 个科研平台精彩亮相。本次我校参展项目与以往相比，出现了很多新内容和新方向。参展内容贴近民生、贴近生活。参展项目紧贴节能减排、新能源等科技发展脉搏，与国家和深圳市的发展战略十分吻合。同时，学生直接参与项目设计也体现出了我校“产学研用立体推进”的办学思想。

(宣传部)

我校经济学院“鹏星社工班”正式成立

11 月 21 日，深圳市鹏星社会工作服务社与我校经济学院社区管理与服务专业举行了“鹏星社工班”校企协同人才培养协议，30 名学生成为订单式培养对象，踏上了社会工作的就业直通车。

深职院经过多年的发展，形成了“政校企行四方联动、产学研用立体推进”的人才培养模式，“鹏星社工班”是学校大力推进协同创新背景下的一次有益探索。“鹏星社工班”将引入鹏星社工服务社的优势资源，由机构社工督导参与专业教学，开展专业技能实训、社工论坛、随岗实习、顶岗实习等形式的培养，系统地培养学生社工专业技能，这是深圳市本土社工人才培养的一次尝试与探索。

(经济学院)

- ◆ 艺设师生喜获国际纤维艺术双年展优秀奖
- ◆ 计算机学子获省“高校杯”软件设计竞赛佳绩
- ◆ 我校体育舞蹈队在省舞蹈锦标赛上创佳绩
- ◆ 高竞玉获五省区高校青年教师教学大赛一等奖
- ◆ 机电学院获广东省高校技术开发中心成功立项

(深职院快讯)

高职动态

胡锦涛在十八大报告中提出 努力办好人民满意的教育

11月8日,胡锦涛代表第十七届中央委员会向党的十八大作了题为《坚定不移沿着中国特色社会主义道路前进,为全面建成小康社会而奋斗》的报告。胡锦涛在报告中提出,要努力办好人民满意的教育。

胡锦涛提出,要努力办好人民满意的教育。教育是民族振兴和社会进步的基石。要坚持教育优先发展,全面贯彻党的教育方针,坚持教育为社会主义现代化建设服务、为人民服务,把立德树人作为教育的根本任务,培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。全面实施素质教育,深化教育领域综合改革,着力提高教育质量,培养学生创新精神。办好学前教育,均衡发展九年义务教育,基本普及高中阶段教育,加快发展现代职业教育,推动高等教育内涵

式发展,积极发展继续教育,完善终身教育体系。大力促进教育公平,合理配置教育资源,重点向农村、边远、贫困、民族地区倾斜,支持特殊教育,提高家庭经济困难学生资助水平,积极推动农民工子女平等接受教育,让每个孩子都能成为有用之才。鼓励引导社会力量兴办教育,加强教师队伍建设。

(《中国教育报》2012 年 11 月 12 日)

教育界人士热议 十八大报告关于科学发展观的论述

十八大报告强调,必须把科学发展观贯彻到我国现代化建设全过程、体现到党的建设各方面。教育界人士在学习十八大报告时认为,科学发展观是新时期党的理论创新成果的集中体现,顺应时代发展要求,合乎党心民意,对改革发展具有统领作用,是引领中国沿着正确道路不断前进的思想旗帜。

华中科技大学马克思主义研究中心研究员吕洪良说,将科学发展观确立为党必须长期坚持的指导思想,进一步体现了全党对中国特色社会主义道路、理论和制度的“自觉”和“自信”。

吉林大学教授邴正认为,纵观中国 10 年来的发展历程,我们抢抓机遇,战胜系列严峻挑战,奋力把中国特色社会主义事业推进到一个新的发展阶段。之所以能取得这样的历史性成就和进步,关键在于形成和贯彻了科学发展观。

华南理工大学思想政治学院副院长吴国林说,深化改革、实现科学发展,要进一步统一全党领导干部和党员的思想认识,进一步深化对领导干部政绩考核评价体系的改革,消除“GDP 指挥棒”的负面影响。要进一步完善干部选拔任用体制,让能落实科学发展观的同志在重要关键岗位上发挥作用。

“以人为本是实践科学发展观的本质和核心,科学发展就是要让普通百姓共享发展成果。”安徽省委党校管理学教研部主任高准成说,产业发展不均衡、城乡二元结构造成的收入分配问题亟待依靠以人为本的科学发展理论来解决。

(《中国教育报》2012 年 11 月 13 日)

十八大代表与教育系统干部师生 畅谈教育改革发展

吸引更多教师到贫困地区任教

十八大代表、湖北长阳龙舟坪镇花坪小学副校长 刘发英

十八大报告提到大力促进教育公平，让我感到非常温暖。近 5 年来，长阳县就有 206 位中小学教师离开工作岗位，而且大多数是资深优秀教师。

我希望，国家加大对中部贫困地区经济社会发展的支持力度，合理配置教育资源，重点向农村、边远、贫困地区倾斜，通过各项激励政策稳定教师队伍，吸引更多的年轻教师到贫困地区任教。

吉林农安县龙王乡中心校校长 郑作彬

我认为，教育公平首先应该是师资公平。我所在的龙王乡中心校有 35% 以上教师接近 50 岁，教师队伍老龄化相当严重；有一半左右教师是民办转公办的，学历层次较低；一些农村优秀教师纷纷“跳槽”到县城、省城学校，好教师很难留住。

我希望多招聘一些特岗大学生，给予相应政策，鼓励他们积极扎根农村，满足农村师资需求；以各种激励政策发挥他们应有的辐射作用，使他们在农村工作安心，生活舒心；加强教师的培训工作，以骨干教师来带动教师整体发展。

保障教师和科研人员创新活力

十八大代表、上海交通大学校长 张杰

十八大报告强调发展仍是解决我国所有问题的关键。在我国经济社会发展全面转型时期，中国的大学应该大有作为，要成为推动科学发展的重要引擎和创新源泉。中国的大学应该加快构建与完善三大体系：卓越的人才成长体系、创新发展体系和文化遗产创新体系。要充分认识大学与社会的相互作用关系，注重创新动力机制和保障机制的建设，特别是在国家的研发经费投入上，要进一步加大日常经费和人员经费投入，建立保障大学教师和科研人员创新活力的人事制度和薪酬体系。

上海电机学院院长 夏建国

“大学是推动科学发展的重要引擎”，这是大学在自身发展中面临的重要命题，大学主导或参与的产学研合作协同创新是推进科技发展、社会进步的重要力量。高校应主动适应和服务社会经济发展的人才培养需求，全面提高教育质量，增强科学研究能力，与企业开展深度合作，建立协同创新的战略联盟。

作为一名高等教育工作者，我认为要履行“科技创新”的重大历史使命，关键是要培养出一批具有科技创新能力的人才。近年来，我们与各企业、科研院所本着“资源共享、优势互补、互惠双赢、共同发展”的原则，充分发挥行业优势，坚持“技术立校，应用为本”的办学方略，坚定不移地走产学研合作的道路，在人才培养、科学研究、协同创新、社会服务等方面与社会各界开展了多层次、多领域、多形式的产学研合作，取得了一些经验。包括构建协同创新平台，增强学校科技创新能力；打破组织壁垒，实现校企深度融合；充分发挥校企资源优势，探索校企联合培养人才的有效机制；主动探索新模式，服务经济、科技发展等。

用社会主义核心价值体系培养人

十八大代表、兰州大学党委书记 王寒松

培养什么人，怎样培养人，这是摆在我们每一个教育工作者面前的重要问题。立德树人首先就是要用社会主义核心价值体系去培养人，大学应该培养有理想、有抱负，有强烈的创造欲望、敏锐的创新精神和脚踏实地的实践能力之人，培养具有与祖国共奋进、与时代同发展、与人民齐奋斗的思想觉悟之人，培养能不断汲取中华民族优秀传统文化、世界优秀文明成果、实践中创新发展之人，培养中华民族传统美德和文明社会风尚的倡导者、传承者和实践者。

西南财经大学党委书记 赵德武

高校作为教育培养青年人才的重要阵地，也是用社会主义核心价值体系引领师生成长成才的重要思想阵地，理应在建设社会主义核心价值体系中走在前列。以社会主义核心价值体系引领师生成长成才，核心在于用马克思主义最新成果武装师生。

以社会主义核心价值体系引领师生成长，关键在用中国特色社会主义共同理想凝聚师生。重点加强理想信念教育，用中华民族的伟大复兴进程和建设小康社会的实践成果教育师生，把广大师生团结凝聚在中国特色社会主义伟大旗帜之下，把科学理论研究的最新成果和对热点问题的解答及时补充到教学中。

校企合作实现双赢

十八大代表、天津天地伟业数码科技有限公司总经理 戴林

解决校企合作就是解决四个问题。一是利益问题，先让学校占利，然后企业再分利。二是解决需求和名声问题，在校企合作过程中，把发表论文的权利交给学校，把申请专利的权利留给企业。三是人才问题，我们让学校的人才走向企业，让企业的人才通过交流走进学校，提升

理论知识水平，获得学位。四是合作问题，多年来，天地伟业一直和天津大学密切合作，联合建立了院士专家工作站和博士后工作站，取得了很多科技进步奖，实现了双方共赢。

宁波职业技术学院党委书记 苏志刚

如何构建校企合作的共赢机制？我认为，要校企共同开展人才培养。目前我国高校主要存在的问题是学校的人才培养计划脱离用人单位的实际需求，学校的专业教师不熟悉企业的管理和技术要求，自身的实践能力不足，因此也无法较好地指导学生进行企业职场化训练，从而制约学生全面素质的发展、综合能力的提升和就业竞争力的增强。

所以，高质量的人才需要校企双方共同培养，通过共建双师结构教学团队、企业参与人才培养过程、强化学生企业顶岗实习的指导等措施提高人才培养质量。人才质量提高了，不论是从企业的长远发展还是从学校的发展角度来考虑，都是有利的。

把生态文明建设融入社会建设全过程

十八大代表、福建南平市委书记 裴金佳

十八大报告指出，推进生态文明建设，是涉及生产方式和生活方式根本性变革的战略任务。我认为，要实现全面建成小康社会的目标，要把经济发展、资源开发、生态建设、环境保护有机统一起来，加快转变经济发展方式，走出一条绿色、低碳、可持续发展的路子。优美环境是幸福的重要指标，也是经济发展的重要竞争力。要通过推进绿色发展，进一步将绿色生态优势转化为发展优势、竞争优势，实现生态和产业的互动、生态效益和经济效益的双赢。

北京林业大学党委书记 吴斌

北京林业大学从成立的那天起就把校旗染成了绿色。学校一直都关注人类的生存环境，并对建设美丽中国有强烈的使命感。我们要为生态文明建设提供技术支撑和人才保障。要通过理论研究、技术研究，进而成为一种政治选择，成为指导规范社会行为的约束性制度。大力提倡生态文明建设，对北林大的发展是一个重大机遇。生态文明建设涉及学校所有的学科。我们要进一步调整学科，调整专业培养结构；要改革课程结构、教育教学方法；要抓住这个难得的机遇，把学校的科研、教学、社会服务的功能进一步强化，真正站在潮头引领生态文明建设。

给予孩子良好的启蒙教育

十八大代表、湖北省妇联主席、党组书记 肖菊华

我注意到，十八大报告提出“办好学前教育”，这与十七大报告中“重视学前教育”有一词之差，但内涵大不相同。“重视”是要求、理念，而“办好”则在要求的基础上更进一层，是落实，而且要出成效。

孩子是祖国的花朵，是未来社会主义事业的建设者和接班人。全社会有义务给予孩子良好的教育启蒙，不仅在学业上传授知识，也要确保孩子心智健康，为将来的成长打下良好基础。

湖南岳麓幼儿教育集团第八幼儿园执行园长 彭青青

这几年，我们欣喜地看到，教育规划纲要和“国十条”的颁布，促进了学前教育公平和学前教育资源共享的实现；《3-6 岁儿童学习与发展指南》的颁布，有效转变了公众的教育观念；学前三年行动计划，保证了师资队伍的建设。

同时，我们更感到责任重大，就像前阵子出现的“幼师虐童”事件。其实，任何行业都有害群之马，但那只是极端现象，我们需要集全体之力，改变这种现状。为了学前儿童的健康成长，我们更需要在艰苦的一线坚守。

我们有信心、有决心一辈子坚守在学前教育的一线，为学前儿童带来良好的启蒙教育，为学前儿童的终身发展奠定坚实的基础。

让孩子从小树立正确是非观

十八大代表、阿里巴巴集团职工、“最美妈妈” 吴菊萍

社会道德建设需要引导。对因为做好事受到伤害的人，包括因为见义勇为而致残、牺牲的英雄，除了宣传他们的事迹，还要对他们及其亲属以后的生活给予更多的关心帮助，这样才能激发更多人做好事。要把道德品质纳入学校教育，让孩子们从小就树立正确的是非观念。建立公民诚信体系是一项非常重要的基础性工作，需要全社会合力推进。

中国人民大学哲学院党委书记 葛晨虹

“弘扬真善美、贬斥假恶丑，培育知荣辱、讲正气、作奉献、促和谐的良好风尚”，这个任务在党的十八大报告中得到了再次强调，且被提到了“建设工程”高度。道德建设工程的重要一点，是必须建立道德奉献与道德回报的社会机制。我认为，要培育良好社会风气，在“建设工程”中要建立和完善道德奉献和道德回报的扬善抑恶机制。一方面要求社会公民自觉守法积极奉献，另一方面要强调通过各种方式使奉献者、有德者得到社会回报，只有建立起这种机制，我们的社会才可能形成善善相生的良性循环，以德治国才可能具有真实的运行机制。如此，弘扬真善美、贬斥假恶丑的期望才能落地实现，知荣辱、讲正气、作奉献的社会风尚才能真正培育起来。

（《中国教育报》2012 年 11 月 13 日）

260 余高职院校潍坊晒成果

11 月 2 日-3 日, 高等职业教育服务青年成长发展暨第五届全国示范性高职院校建设成果展示会在山东科技职业学院召开。全国 260 余所职业院校院(校)长、系(部)主任、专业带头人、骨干教师, 齐聚潍坊共谋高等职业教育发展。

2 日上午 8:40, 以“创意高职”为主题的高等职业教育服务青年成长发展暨第五届全国示范性高职院校建设成果展示会在山东科技职业学院正式拉开帷幕, 校园内人潮涌动, 在教学成果展示区, 小提琴现场制作、插花、瓯绣、陶艺作品展示吸引着众多的参观者驻足。这是展示会举办以来首次在三线城市举行。第一、二、三届展示会在北京举行, 第四届举办地是天津。

据介绍, 本次展示会时间为 2 日、3 日两天。展示会以发现高职业人成果为主线, 整合社会各方有效资源, 创新运用多种形式、多样化手段, 设有成果展示、主题论坛、互动交流、文化体验等平台, 对高职教育进行全方位、立体化的集中展示。通过现场会的形式, 感受高职发展魅力, 展示高职的精彩创意。会议由全国高职高专校长联席会议主办, 委托山东科技职业学院、中国职业技术教育学会职业教育装备专业委员会承办。

(《人民网》2012 年 11 月 5 日)

中国职教 10 年发展报告发布

从党的十六大到现在, 我国职业院校培养的 7265 万名技术技能人才, 成为实体经济产业大军中的主体力量, 为我国持续 10 年经济高速增长做出了突出贡献。这是记者从教育部职业技术教育中心研究所今天发布的《中国职业教育发展报告(2002-2012 年)》中获悉的。

报告显示, 我国中职和高职的就业率分别达到了 95% 和 87% 以上。中高职占据了高中阶段教育和普通高等教育的“半壁江山”(中职占高中阶段教育招生数的 48.89%, 高职占普通高等教育的 47.67%), 初步实现了中央提出的普通教育和职业教育规模“大体相当”的目标。职教对我国主要劳动人口平均受教育年限增长的贡献率达到 21%。

报告披露, 10 年来, 职业教育为农村和农业产业培养了大批实用人才。国家重点建设的 1000 个县级职教中心和一大批涉农院校及农业专业点, 构建起了覆盖农村的职业教育培训网

络。“十一五”期间，为农村和农业产业输送了 300 多万名毕业生，有 2500 多万名农村新生劳动力在接受了职业教育后进入城镇工作。职业教育对农村劳动力转移培训 1.85 亿人次。

报告将职业教育 10 年取得的成就概括为 5 个方面：建立了世界上最大规模的职业教育体系；形成了基本完善的职业教育法律制度体系；探索了行业企业办学、集团化办学、行业与学校对话协作等灵活多样的职业教育办学模式；确立了覆盖广泛的职业教育学生资助体系，90% 的中职生和 20% 的高职生享受到国家资助政策；走出了一条中国特色的职业教育发展道路。

（《中国教育报》2012 年 10 月 30 日）

7265 万技能型人才助推经济高速增长

从党的十六大到现在，我国职业院校培养的 7265 万名技术技能人才，成为实体经济产业大军中的主体力量。这是记者从教育部职业技术教育中心研究所今天发布的《中国职业教育发展报告（2002-2012 年）》中获悉的。

报告显示，我国中职和高职的就业率分别达到了 95% 和 87% 以上。中高职占据了高中阶段教育和普通高等教育的“半壁江山”（中职占高中阶段教育招生数的 48.89%，高职占普通高等教育的 47.67%），初步实现了中央提出的普通教育和职业教育规模“大体相当”的目标。职教对我国主要劳动人口平均受教育年限增长的贡献率达到 21%。

报告披露，10 年来，职业教育为农村和农业产业培养了大批实用人才。国家重点建设的 1000 个县级职教中心和一大批涉农院校及农业专业点，构建起了覆盖农村的职业教育培训网络。“十一五”期间，为农村和农业产业输送了 300 多万名毕业生，有 2500 多万名农村新生劳动力在接受了职业教育后进入城镇工作。职业教育对农村劳动力转移培训 1.85 亿人次。

报告将职业教育 10 年取得的成就概括为 5 个方面：建立了世界上最大规模的职业教育体系；形成了基本完善的职业教育法律制度体系；探索了行业企业办学、集团化办学、行业与学校对话协作等灵活多样的职业教育办学模式；确立了覆盖广泛的职业教育学生资助体系，90% 的中职生和 20% 的高职生享受到国家资助政策；走出了一条中国特色的职业教育发展道路。

（《中国教育报》2012 年 10 月 26 日）

高职毕业生就业率超 87%

由教育部职业技术教育中心研究所近日发布的《中国职业教育发展报告（2002-2012）》显示，10 年来，我国各级各类职业院校毕业生达 7265 万人，职业教育对我国主要劳动人口平均受教育年限增长的贡献率为 21%。

该报告显示，10 年间，我国建立了世界上最大规模的职业教育体系。2011 年，我国中等和高等职业学校在校生总数超过 3000 万人，依托学校和教育机构开展的各类培训达 6000 多万人次，探索出行业企业办学、集团化办学、行业与学校对话协作等职业教育办学模式，确立了覆盖广泛的职业教育学生资助体系。

同时，职业教育的发展对于就业能力的提升和教育结构的优化都发挥了显著作用。中职毕业生初次就业率连续 6 年 95% 以上，高职就业率达到 87% 以上；中职占高中阶段教育招生数的 48.89%，高职占普通高等教育招生数的 47.67%，初步实现了中央提出的普通教育和职业教育规模“大体相当”的目标。

报告还显示，“十一五”期间，各级各类职业教育开展农村劳动力转移培训 1.85 亿人次。

此外，从 2007 年起，国家通过加大财政投入，落实各项助学政策，扩大受助学生比例，提高资助水平，从制度上基本解决家庭经济困难学生的就学问题。

（《人民日报》2012 年 11 月 1 日）

职教十年大事记

◎ 2002 年、2004 年和 2005 年，国家分别召开 3 次全国职业教育工作会议，明确了职业教育改革发展的指导思想、目标任务和政策措施。

◎ 2005 年中等职业教育开始扩大招生，连续两年每年扩招 100 万人，2007 年达到 800 万人，实现高中阶段招生职普大体相当的战略目标。

◎ “十一五”期间，中央财政安排 100 亿元用于加强职业教育基础能力建设。

◎ 2005 年，国务院决定，“十一五”期间中央财政安排 40 亿元用于支持中等职业教育贫困家庭学生助学制度建设。2007 年，国务院提出建立健全家庭经济困难学生资助政策体系，使 90% 的中职学生都能获得国家助学金。

◎ 2007 年 7 月，财政部、教育部联合印发《中等职业学校国家助学金管理暂行办法》，从当年秋季开始，中职新生和二年级学生可以申请国家助学金，每生每年 1500 元，用于资助受助学生的生活费开支。

◎ 2011 年 7 月 6 日，《国家中等职业教育改革发展示范学校建设计划项目管理暂行办法》下发，支持 1000 所办学定位准确、产教结合紧密、改革成绩突出的中等职业学校加强内涵建设，提高人才培养质量。

◎ 2011 年 10 月 25 日，《教育部等九部门关于加快发展面向农村的职业教育的意见》下发，要求加快发展农村职业教育，服务社会主义新农村建设，加强农业职业学校和涉农专业建设，提升支撑现代农业发展能力。

◎ 2011 年 11 月 8 日，教育部、财政部正式下发《关于实施职业院校教师素质提高计划的意见》，标志着职教师资队伍建设重大项目全面启动。

（《中国教育报》2012 年 11 月 15 日）

从苹果的利润分配看职业教育

“一部手机卖 550 美元的话，中国只获得 10 美元。”西博会的亚洲职业教育论坛上，中国就业促进会副会长陈宇用这样一组数字对比引出自己的观点，“我们不可能永远站在产业链的最低端，我们必须从中国制造走向中国创造，我们必须培养出高素质高技能的工人，我们不能永远靠低成本廉价劳动力打天下，我们也要有自己的创造创新型队伍。”

谈到职业教育该如何改革，陈宇认为，首先要扭转教育脱离经济、脱离生产的偏向，走上为地方经济发展服务、为民生服务、为就业服务的道路。第二个改变则是要搞清楚到底职业院校培养什么人，应该是在生产和服务第一线的技术技能人才。第三个阶段才谈得上培养敬业创新的优秀人才。

“我们现在开始向第三个阶段迈进，这是和中国的产业变革，中国在世界这个全球化形式下，产业结构的调整和提升密不可分的。”陈宇以苹果产品举例，“包括 iphone、ipad 都是中国

生产的，但是中国只负责装配。大部分的利润在苹果，大概占 iPhone 产品的 58%，其他的核心部件供应商包括屏幕、包括 CPU 占其余的部分，而中国装配工人只占苹果公司利润的 1.8%。这是什么概念，就是这部手机卖 550 美元的话，中国只获得 10 美元。”

陈宇提出，创造创新型队伍的培养，最重要的是敬业，第二是创新，“这就涉及到我们整个课程和教学的大的改革，以学生为中心的一种新的教学体系正在建立，以核心能力培养为中心的新的课程开发体系也正在建立。”在此基础上还要高度重视文化建设，“我们整个的教育体系里面，学生被放在最不重要的位置，始终没有形成学生文化。没有独立的学生文化，你绝对培养不出创造创新型人才，这是我们先和先进国家的教育最大的一个差别。”

陈宇还抛出了一个重要的观点，职业教育的影响力最终决定于工人的地位。“如果工人的地位低下，劳动者的地位低下，职业教育永远不可能成为有吸引力的教育。”陈宇谈到，在很多欧美国家不存在职业教育的吸引力问题，因为工人就是中产阶级的主体，工人收入甚至超过官员，“所以，需要建设一个以劳动者，首先是以高技能劳动者为主体的，新的劳动人事制度，来成为我们的一项重要保障。”

（《中国职业教育与成人教育网》2012 年 10 月 9 日）

湖北新政

高校新建校外实训基地将享税费优惠政策

湖北规定，为充分发挥企业基础设施好、辐射能力强的优势，高校应积极与其共建一批具有地方特色、区域性强、示范性强的实习实训基地。省政府还安排奖励资金和实行税费优惠，为基地建设“买单”。对于经认定的“湖北省高校示范性实习实训基地”，有关部门对承担基地建设任务的企业应给予奖励，并在资金和项目安排上给予扶持；企业用于实习实训基地建设的直接支出和支付给实习生的报酬，符合税法规定的，均可在企业所得税前扣除。

（《教育与职业》2012 年第 31 期）

职业指导

大学生就业众生相： 闪辞族想走就走 求职族百投中一

闪辞族 想走就走 雇主：“本想过了试用期就给她加薪”

富有创造性、脑筋灵活等正面评价之外，对工作缺乏主动性和责任感、不愿意吃“眼前亏”、心态浮躁、不愿意合作、做事讲求“现世报”则成为受访雇主们对“90后”员工的普遍印象。

位于天河某广告公司负责人 MAGGIE 回忆起年初辞职的“90后”女员工：“其实她醒目形象好，本想好好培养，没想到她嫌工资少，不做沟通就走了。其实，她只要熬过了三个月试用期，我就会主动给她加薪了。”

闪辞族心声 头份工作要说爱你不容易 毕业工作糊涂“嫁错郎”

“毕业刚四个月，我都已经辞职两个月了。”家住番禺区的小王在自己的微博上无奈地抱怨着。今年七月份，23岁的小王硕士毕业于广州某知名高校。在外人看来，名校硕士、年轻阳光，小王应该不难找到一份合适的工作。然而，小王签的工作却并不理想——仅仅是一家在安徽的房地产策划公司。连着赶了数十场的招聘会和企业宣讲会，身心俱疲的小王最后草草签了这家公司，也算是给家人和自己一个交待。

百投中一 毕业生求职 海投简历仅1%有回音

到处投递简历，被当下的求职大学生们称为“海投”，不过，海投虽然广撒网，却未必收获丰。据统计，在投递的上百份简历之中，只是第一家给予回应，求职成功率为1%而已。

专家：雇主需要检讨管理方式

“其实，频频遇到闪电辞职的下属，雇主也应该‘自我检讨’，管理方式有没有与时俱进？”资深职业规划师邱军涛指出，“现在企业的管理层多为 60 后到 70 后，与新一代员工存在‘差代沟’，思维模式的冲突导致管理方法欠缺优化，也是员工离职率高的重要原因。”

邱军涛认为，新一代员工思维更活跃，更有个性，这是特点和优势，但也存在团队合作意识较弱等缺陷。管理层如果还用原有的管理思维进行员工管理，势必效果不佳，应该“了解、理解 90 后”，进行有效沟通和引导。

（《中国教育在线》2012 年 11 月 23 日）

大学生过早“职业化”暴露多重问题

《中国青年报》社会调查中心通过民意中国网和网易新闻中心，对 1352 人进行的一项调查显示，79.9%的人认为现在大学生过早职业化现象普遍。受访者中，72.9%的人为已毕业大学生，12.1%的人为在读大学生。

顾名思义，过早职业化，就是指在校大学生过早踏入职场，为未来的职业作准备。那么，这种“早”，到底早到何种程度呢？调查显示，有 11.9%的人认为早到大二，有 5.3%的人认为早到大一。但无论大二还是大一，都早得惊人。

既然过早职业化存在着巨大的弊端，为何还有大量学子踏上这条路呢？对此，74.4%的人表示就业形势严峻，提前增加就业砝码；63.9%的人说大学课程设置与现实需求脱节太大；63.5%的人认为大学渐失学术氛围，大学生变得浮躁。而在笔者看来，还有一个特别重要的原因。那就是学子们对自己的内心缺乏了解，对自己的未来缺乏规划。在此茫然的境况下，他们只能为了一份职业而“过早职业化”。反过来说，若是他们的人生有着明确的方向，若是他们对未来有着清晰的规划，那么，他们就不会随波逐流，而会向着自己的目标，踏踏实实地走下去。

显而易见，过早“职业化”透支了学子们的青春，让他们在未来的职业发展中缺乏后劲。要想解决这一问题，就需要学校与社会共同努力，为学子们创造一个良好的学习环境。除此之外，更需要学子们沉下心来。认真找准自己的人生方向，确立自己的奋斗目标，然后，向着目标，不断努力。

（《教育与职业》2012 年第 31 期）

企业对高职学生能力需求状况调查

调查结果与分析

职业软技能更加受到企业关注

通过访谈了解到,新时代信托公司的核心理念是“抱诚守拙,谨行慎远”;浦发银行秉承“笃守诚信,创造卓越”的经营理念;广东广物地产公司则以“诚信、责任心、专业品质、以人为本”作为企业的核心价值观。由此不难看出,越来越多的企业文化定位正围绕“软技能”展开。问及被调查者高职学生的“硬能力”与“职业软技能”对企业发展哪个更重要,有 68.6% 的人选择了“职业软技能”;24.4% 的人认为“职业软技能”与“硬能力”同等重要;只有约 7.0% 的人认为“硬能力”更加重要。

数据表明,已经有超 9 成的企业管理人员清醒地意识到,企业要想长远发展,离开“软技能”是根本行不通的。过去重“硬”轻“软”的现象已经不复存在。作为为企业培养人才的高等职业院校,如果只是一味传授专业知识和专业技能,却忽略学生职业软技能的培养,将不能满足企业的用人需要。这种认识与职业教育较先进的澳大利亚的做法相吻合。2002 年,澳大利亚工商联合会与澳大利亚商会联合发布了《未来技能报告》,通过对“就业技能框架”的阐释,明确了就业技能内涵,而就业技能框架的 8 项内容全部是职业软技能,同时它完全是根据企业与劳动力市场对所需人才的要求确立的,反映了澳大利亚企业对人才职业软技能的高度关注。

道德是企业录用人才的第一条件

本次调查要求被调查者选出自己“在招聘人才时最关注的被招聘者的条件”,并要求按重要程度排列 6 个选项的顺序。结果见表 1。

“道德素质”作为职业软技能的一项重要内容,有多达 58 人把它排在“最受关注条件”的前两位,占全部被调查人数的 67.4%,且仅有 2 人把它排在第 6 位。这个数字对比是极鲜明的,说明近 7 成的企业管理者特别重视准职业人的道德素质,同时从另外一个角度也可以说明,准职业人的道德素质亟待提高,这不仅是为了满足企业的用人需要,更是提高个人综合素质、打造自我品牌的需要。超过半数的被调查者把特指人际交流能力、解决问题能力、自我学习能力等的“基础能力”排在“最受关注条件”的前两位,说明企业越来越重视员工的职业软技能。“专业技能”排序较分散,说明观点不一致,分歧较大。从表 1 看到,虽然只有 6 人把“心理素质”排在“最受关注条件”的第 1 位,但有超过一半的人把它排在了第 2 位和第 3 位,说明心理素质虽不在“最重要”位置上,但也是“很重要”的,并非可有可无。约有将近 70% 的人把“专业知识”排在了第 4 位和第 5 位,表明企业人眼中“专业知识”的重要程度落后于“职业软技能”和“专业技能”。有 74.4% 的被调查者把“较高的学历文凭”排在了全部 6 个选项

中的最后一位；没有人把它放在第一位予以考虑。由此发现，文凭、学历已经不是企业用人的第一硬指标，在普遍拥有，高文凭、高学历的背景下，这些以往的“硬件”在用人单位眼里的位置变得越来越靠后。

表 1

排序 选项	第 1 位	第 2 位	第 3 位	第 4 位	第 5 位	第 6 位
	较高的道德素质 (侧重职业道德和 职业态度)	30	28	10	6	10
全面的基础能力 (侧重社会能力和 方法能力)	28	18	20	6	8	6
很强的专业技能	20	12	12	30	12	0
良好的心理素质	6	16	28	14	14	8
丰富的专业知识	2	8	10	28	32	6
较高的学历文凭	0	4	6	2	10	64

年轻的职业人普遍缺乏敬业精神和责任意识

很多高职学生进入高职院校后的目标就是毕业后找到一个好工作，因此形成单一重视求职中的专业因素的状况，只热衷于学习“硬能力”，热衷于考级考证，却严重忽略了软技能培养，忽略了自我修养的提高，导致即使找到工作却不珍惜工作、缺乏敬业精神、有悖职业道德的局面。问卷要求被调查者选出“高职毕业生参加工作后存在的弱点或缺点（1-3 项）”，多数人选满了 3 项，总被选频次达到 234 次。经过统计，结果见表 2。

表 2

选项	排序	被选频次 (次)	占比 (%)
缺乏敬业精神，责任心差	1	72	83.7
缺乏自我学习、主动提高的意识	2	42	48.8
专业技能不强	3	40	46.5
自私，不关心他人	4	26	30.2
专业知识不足	5	24	27.9
不善于自我调控，常与他人产生冲突	6	20	23.3
自我封闭，不善于与人交流、沟通、合作	7	10	11.6

“缺乏敬业精神，责任心差”选项的被选频次高达 72 次，位列总排序的第 1 位，这一方面表明企业对年轻职业人职业软技能范畴中的敬业精神和责任意识存在相当大的不满意；另一方面也表明，目前高职院校对学生的教育还存在着不到位，高职院校学生本身自我教育和自我建设存在着不到位。“缺乏自我学习、主动提高的意识”选项被选频次排在 7 个选项中的第 2 位，说明目前高职院校培养的人才在这方面远远不能令企业满意。缺乏自我学习能力和意识，职业人则很难在未来的生产实践中吸收新知识、新技术、新工艺，不能适应企业快速发展的需要。这是缺乏敬业精神的另一种表现。高职院校从学生入校起就对其开展爱岗敬业教育、培养高度负责的工作态度，成为为企业培养合格人才的一项重要任务。

建议与对策

由以上调查结果看，企业对软技能的需求呈现出普遍化的趋势，但面向企业培养的高职学生在职业软技能方面却不能令企业满意。为了有效提升高职院校学生的综合能力，进而提升其就业的竞争力、从业的可持续发展力，全面适应企业的需求，需要从学校、企业和学生联合做起，共同努力，积极开展好职业软技能建设活动。

从学校做起，开展课程建设，培养企业需求的职业人才

现在已经有一部分高职院校意识到了职业软技能培养的重要性，强调把职业软技能要素嵌入专业教学过程中，取得了一定效果，但还是远远不能满足企业对高职学生软技能的要求。高职院校除了在其他课程教学过程进行职业软技能渗透之外，还要根据职业软技能构成框架，结合专业特点及行业特点，调动相关师资力量开发完善的软技能校本课程体系。这样的校本课程体系开发，更具有针对性、实用性和系统性，更有利于培养学生的职业软技能。另外，职业软技能尽管是一种“不易考量”的能力，但通过一定时间的摸索实践，可以尝试建立相应的软技能考核标准，条件成熟的高职院校还可以开展评级认证，这样更能促进高职学生提高对职业软技能重要性的认识程度。

从企业做起，开展文化渗透，培养学生优良的职业意识

企业与高职院校开展深度合作，共同培育更加合格适用的人才，实际上是为企业未来发展提供了可靠的、职业化了的人才储备。因此，企业应主动出击，为高职院校培养具有自觉的职业意识和高度的职业精神的人才提供尽可能多的服务。在北大青鸟 APTECH 首届 TAG 课程开发研讨会上，来自 ORACLE 和 IBM 公司的专家一致认为，在中国目前所处的职业环境中，职业意识和职业精神等软技能培养尤为重要。针对目前高职学生敬业精神、道德修养、责任意识等方面普遍不能令人满意的现状，企业采取的对策应该是把企业文化带进校园，实现校园文化与企业文化的对接，使高职学生在校期间就开始接受企业文化的熏陶，达到提升职业意识和职业精神等软技能的目的。企业可以定期派人深入学校，宣讲企业的典型案例，剖析企业文化与职业人的关系；可以组织学生走进企业，感受企业文化的氛围，促进学生逐步实现从“学生”到“职业人”角色的转变。

从学生做起，开展自我建设，培养个人综合的职业软技能

从理论层面上看，在培养和提高学生职业软技能的过程中，高职院校调动了教育的作用，企业发挥了熏陶的功能，但这些都属于外部力量。职业软技能的形成还有赖于个人的内部力量，只有进行外部与内部的共同建设，才能产生良好效果。从实践层面上看，高职院校尽管根据行业特点和专业特点进行了职业软技能校本课程开发，但还无法做到适应每个人的个性特征，个体的个性特征决定了每个人需要完善和提高的职业软技能有所不同或侧重，需要通过个体力量补足短板。因此，高职学生应根据自身的特点进行科学的自我建设，促进和谐自我发展。

高职学生积极开展自我建设，一方面有益于自己的当前发展，一方面有益于自己的未来发展。《教育规划纲要》明确提出把“育人为本”作为教育工作的根本要求，把促进人的全面发展，适应社会需要作为衡量人才培养质量的根本标准。培养学生树立自我建设的理念，既符合《教育规划纲要》的精神，又符合高职院校、企业和学生的长远利益。

（《教育与职业》2012 年第 31 期）

人文素质

关于科学道德教育：树木与森林

科学道德的案例，有树木型的，有森林型的。开展科学道德教育，既要见树木，也要见森林。

先说树木型问题：每个学生、每位教授都好比一棵树，学生的成长是和教授的培育分不开的，就像小树的成长离不开大树一样。

与植物界的树木不同的是，在人文社会里，树木之间是与社会关系相联系的，在一定意义上有母树、子树、孙子树之间的关系。在教育界、科技界，长期存在着母树作师表、子孙来传承（和发展）的传统，涉世不深的青年首先看自己的老师、校长是怎么做的。

案例一：一中年教授与一老年教授商谈一青年教师晋升职称事宜：

中：小王马上面临晋升副教授问题，需要 SCI 论文，我们是不是可以帮他弄 1 篇，把他名署上？要不就把那篇论文拆成 2 篇，其中 1 篇就让他先当挂名作者？

老：可不能这样！不能让他从青年时就学坏了，这样做出不了真正的人才。

中：您不知道，现在都这样！

案例二：某单位一领导成功将本单位的若干项科研成果打包，自己做第一完成人，他对大家说：“这样我就可以运作成一项国家级的奖项了。”最后，他果然成功。

学生把这些案例看在眼里，心里会想：原来论文可以这样出笼！科技进步奖可以这样获得！教授也可以这样运作评审成功！甚至院士增选过程中也动作频频！学生自然会想，原来“大树”是吸收这样的“营养”成长的！

所以，学生固然需要加强科学道德教育，但科学道德教育首先在于教师、领导者、管理者。后者的科学道德教育更为重要。

科学道德教育本质上是做人的教育。做事先做人。所以我们说，科学道德教育是一门基础课，是科技工作者人生的必修课。这门课的上法是身教加言教，身教重于言教。因此，身为师长者，要为人师表，身体力行，做学生的样板。这种细润无声的教化和熏陶，对学生的成长和影响是长期而深刻的。只有这样做并辅之制度化，才可能培养出有真知识且品行端正的人才。

再说森林型问题：这是大环境的问题，是森林中的大气、水和土壤影响树木成长的问题。同样，青年科技工作者的健康成长，也与科研大环境休戚相关。

案例一：某高校一个处长岗位招聘，竟然有 30 多个教授争相应聘。那么多教授放着学问不去做，为什么热衷于当处长呢？显然是权力和利益使然。

案例二：中国科协、中国工程院的调研报告显示，当前影响人才成长的两大因素：一曰“忙事务”，糟糕的管理制度使然；二曰“想当官”，官本位的价值观在作祟。

从根本上看，学术环境和学术态度乃是科学共同体的价值观、人生观问题，是崇尚什么价值、追求什么目标的问题。以下两类不同的学术环境和学术态度对比是鲜明的。

一类学术环境和学术态度：以追求真理、造福人类为目标；潜心学术，勇于探索，追求卓越；弘扬科学精神，提倡独立思考，崇尚创新文化；肯坐冷板凳，敢为天下先，甘做后人梯；醉心研究，相互尊重，善于协作；遵循科学规范，出问题有章可循。

另一类学术环境和学术态度：单位崇尚虚荣，盲目追求排名、荣誉；个人崇尚功利，过度追求评价、钱权；投机钻营，急功近利，关系学横行；包装运作，应付评估，作秀风盛；数据造假，成果剽窃，为达目的不择手段；恶性竞争，互相排斥，欲得成功毫无诚信；出了问题不有力惩前，也难以毖后，或治标不治本。

不错,树木本身应增强抗病虫害能力,但不同的森林环境对一颗颗树木的生长具有宏观的、批量的、长远的影响。科学道德教育需着眼于营造健康的大环境,建设崇尚学术的价值观和精神文化。有同志指出:“文化大革命”革了文化的命,十年浩劫所造成的文化沙漠,需要几代人的不懈努力才能变成文化绿洲。

因此说,学术环境、学术生态的再造,是十分紧迫而具战略性的。

快速发展中的中国,客观上对科技人才和创新成果有着很强的需求。与此同时,中国尚处在社会转型阶段,信仰迷失、诚信缺失、道德滑坡等大环境问题,同样在教育界、科技界有着深刻而普遍的反映。科学共同体需要下大力气构建以科技工作者自律为核心的,教育、文化、法制、监督相结合的科学道德诚信体系。

在科学道德诚信体系建设中,教育的重要作用是显而易见的。这个教育不是一门课、一本教材就能解决的,而是要从根本上办好中国的教育事业。学校要远离浮躁的功利主义,回归育人治学的本色,回归宁静与踏实。学校不应该仅仅是获取知识的平台,还应是提升思想境界、培育人文精神、养成科学道德的摇篮,更是崇尚真理的圣殿。

为此,我们需要做出的努力是巨大而深刻的。

(《科技导报》2012 年第 30 期)



分层次推进校企深度合作

我国现阶段的高等职业教育，与企业的合作一直徘徊在初级阶段，这里既有教育长期以来封闭办学形成的“职业矜持”，又有企业因为自身规律和利润追求而产生的利益取向。当然还有政策因素、市场环境等大气候的原因。随着社会的不断进步，校企双方对于合作的需求都在增长，意向更趋统一。实际上，对高职院校来说，即使拥有再充裕、再先进的教学仪器设备和实验实习手段，也永远赶不上企业的发展。因为传统的赶超方式永远和企业的发展存在距离。不断的反思使学校认识到，最好的办法是跳出教育办教育，应该直接和企业合作，与生产结合。对企业来说，对人的需求永远是第一需求，企业的不断发展，永远需要能够掌握最新技术、操作最新设备、生产最新产品的骨干员工，这些员工最好能够和企业同进退，共命运。而企业的主要职能是生产，培养这样的人才必须依靠学校去完成。这就是校企合作的真正契合处。但是教育有自己的运作规律，企业有自身的生产周期，一个注重社会效益，一个追求经济效益，如何找出一条合适的合作之路，是目前有远见的院校和企业都在思考的问题。郑州职业技术学院通过多年的实践，在构建校企不同层次的合作方面，做了一些有益的尝试。

浅层次的合作。校企双方建立联系，根据一般的需求情况互相支持，学校在需要时可请企业人员到校讲课，企业在用人需求时可在学校或企业举办双向选择的招聘会，以实现双方短时期的各自需要。

建立企业班。企业在发展的过程中，根据需求，提前实现“订单培养”，在高职院校相同或相近专业范围内，从低年级开始，通过双向选择，建立有特色的企业班，由企业和学校共同制订针对企业人才需求的人才培养方案，共同组织实施。通过一到二年的培养，毕业生可直接进入企业的生产岗位。根据中原经济区建设和企业发展的中长期需求，郑州职业技术学院和郑州宇通集团经过认真分析，在学院汽车工程系、材料工程系和机械工程系的大二年级的学生中，通过企业和学生的双向选择，组建了“宇通”班。这个班的人才培养方案由学校和企业共同制订，在完成规定的理论课、专业课的基础上，融进宇通的企业文化和特色要求，学生完成规定的在校课程后即进入企业进行定岗实践，有效增加了教育的针对性，同时也减少了教育浪费，缩短了培养周期。

共建专业。专业建设是高职院校人才培养工作的重要环节，专业的设置必须经过认真的考察论证。但是由于学校工作的局限和教育环境的影响，在设置新的专业时，往往容易出现两个方面的偏差：一是盲目跟风，别人上了我也上，结果造成资源浪费，专业平庸，毕业生就业困难；二是师资和其他资源都不充分，为了领先市场而勉强开设，结果造成了人才培养的夹生。这些问题，其实可以通过与企业合作而避免。学院在开设“室内装饰设计”专业时，与郑州星星装饰集团合作，有效地解决了师资、设备、学生去向等问题。学校承担公共课的教学，专业课和实践环节由企业负担。这样不但有效解决了学校专业师资和实习条件不足的问题，还在共建过程中了解了行业和市场对人才的真正需求，优化了人才培养方案和人才培养过程。

院系共建。对于一些专业性强，涉及高新技术的具有强大发展后劲的产业，高层的管理研发人员应由研究型大学去培养，而培养生产、经营、服务一线的高素质技能型人才则是高职院校的责任。培养这样的人，在师资和设备上学校往往不具备，这就需要主动和企业及科研单位合作。学院通过政府的支持，成建制引进河南省生物中心的科研人员，双方共同组建生物工程系。作为学院的一级培养单位，生物工程系在学院的统一领导下，按照国家的教育方针实现对学生的全面培养。系主任由河南生物中心首席科学家担任，充分利用生物中心的人才、科研和设备优势，实现了共建院系的尝试，积累了一定的共建经验。

校企合一。在实现了班级、专业和院系的成体系的多层次的校企合作之后，学院尝试更深层次的，更贴近培养目标的校企合作模式。人才的培养是一个长期的过程，在高等职业教育阶段，短短的 3 年只是学生走上社会的准备阶段，但是这个阶段十分重要。高职院校必须认真对待每一个学生的发展，充分利用有限的时间为学生将来的发展打好基础。对于职业教育来讲，应该努力实现教学模式的更新，改变传统的课堂教学方式，实现“教、学、做”一体化，即在课堂教学中，学生在教师或专业技术人员的指导下，边学边做，依据理论在生产现场动手操作，这是一种区别于传统的教学方法。实现这种方法的途径，除了上述各种与企业合作形式外，还可以将企业引进学校，或者是把教室办到车间，实现“厂中校，校中厂”，使学生在生产实践中完成学业。

建立专业指导委员会。专业建设不单单是学校的责任，必须要有企业的参与，这个参与应该是实质性的参与，从人才培养方案的制订到实施，直到对培养目标的考核评价，都要根据生产过程的实际进行。专业指导委员会的组成，既要有教育专家、理论教学工作者、企业技术人员，又要有行业的专家，使得这样的指导能够真正贴近人才培养实际，实现高职教育的培养目标。

我国当代意义上高等职业教育发展历程也不过 30 多年，应该说还很年轻，既对企业和社会有依赖，又对生产发展和社会进步起重要作用，势必要求高职院校进一步加强与企业的合作。

改变办学模式。将教育放在经济和社会发展的背景下去考虑，根据企业生产的需要去培养高素质的技能型人才，必须实现校企合作的办学模式，这已是许多高职院校的共识。

改变教学模式。传统的教学讲究三大块：公共课，专业基础课，专业课。一般来讲，高职院校 3 年学制，大致上是每年解决一个问题，这或多或少有照搬本科教育的嫌疑，实际上也和高职教育的社会定位不匹配。这个教育培养的不是高层次的管理人员和研发人员，不需要建立高深精密的知识体系。国家对高职理论课的要求是四个字“必须、够用”。如果把教学重心放在学生理论体系的建设上，那么短短的 3 年是远远不够的，所以，必须改变传统的教学模式，要在教学过程中尝试“模块化”教学，建立工学交替的教学模式，使学生能尽快地把理论知识转化为实际技能，创造社会价值。

营造社会环境。企业考虑的是经济效益，要有长远的经济效益必须要有好的社会效益，所以，在校企合作中企业应该是赢家。但是目前企业与院校合作的内在动力不足，许多校企合作都是缘于学缘关系，友缘关系等等，真正的战略合作还不多。这就要求国家在政策层面上给予引导，如果能够有效地建立就业准入机制，企业投资教育的回报机制等，就会进一步调动企业参与职业教育的积极性，实现学校和企业的双赢。

破解师资队伍建设的难题。职业教育的社会职能是根据经济和社会的发展培养人才，社会需要什么人才，就培养什么人才。这就给学校的师资队伍建设提出了一个难题。越是紧缺技能人才的行业，它的人才体系就越不完备，也就很难找出完全合适的专业教师。而许多高职院校进人又受着体制、人事、学历、职称的限制，使得教学工作难以开展。破解的办法只有通过校企合作来打破人事制度的壁垒，在合作的过程中聘请企业行业的能工巧匠和专业技术人员来担任专业教师和实训指导教师，从而建设有高等职业教育特色的师资队伍。

改革评价方法。这里的评价涉及两个方面，一是对高职高专院校的评价。评价一所职业院校，不能简单地看它的校舍、图书和仪器，也不能一味地看它的教授有多少，科研水平多高，更不能简单地衡量它的就业率和升学率，而是要有一个科学的评价系统，看他培养的学生在当地经济和社会发展中起了怎样的作用，看这个院校的核心竞争力到底怎样等等。二是要改变对学生学业的评价，要改变以考试为主要手段的终结性评价为全面衡量学生素质的形成性评价，以此为契机，改变高等职业院校的教学过程、教学方法和教学手段。使我们的学生真正成为社会需求的人才。

（《中国高等教育》2012 年第 21 期）



移栽与嫁接：高等教育国际转移的两种模式

一、高等教育国际转移的移栽模式

高等教育国际转移移栽模式的主要特点是简单易行，便于在局部实施，容易控制风险；但是引进后相对独立发展，难以与现有的高等教育体系融合，也很难对现有高等教育产生全面的辐射作用。世界上凡是高等教育落后的国家引进先进高等教育，无一不是从移栽开始的。

在中世纪后期的欧洲，大学的“迁移”，即大学里一部分师生前往其他地方办学，是大学数量增加的一种主要方式，例如巴黎大学的一批德意志师生回到故乡，导致了德国大学的出现。在美洲，哈佛学院（哈佛大学的前身）以英国剑桥大学的伊曼纽尔学院为模本建立，当时的名称就叫剑桥学院。显然，这些高等教育国际转移采用的均是移栽方式。

在现代，中东的一些阿拉伯国家也大都采用移栽的方式引进国外高等教育，其中埃及是最早的一个国家。建于 1911 年的开罗美国大学是埃及最早的外国大学。20 世纪 80 年代后，埃及又出现了一些新的外国大学。如法国大学、德国大学和中国大学等。有学者介绍，埃及允许外国政府和大学直接在埃及办学，并可以按照来源国的教学管理模式运作。

阿联酋高等教育的发展也是一个十分典型的移栽过程，其标志性的成果是建立在迪拜的国际学术城。迪拜国际学术城占地大约一万八千亩，自 2006 年开始建设，计划 2012 年完工。目前有 12000 名学生在 13 所国际高等教育机构学习，到 2015 年，学生人数将达到 4 万人。

中国高等教育发展的百年历史也是从移栽开始的。最早的一批大学包括创办于 1895 年的天津中西学堂，即后来的北洋大学；1896 年创办于上海的南洋公学，即后来的交通大学；以及创办于 1898 年的京师大学堂，即后来的北京大学。有学者对天津中西学堂做了这样的描述：“北洋大学办学之初，聘请外国人丁家立（Charles Daniel Tenney）为总教习，照搬美国的大学办学方式，以哈佛、耶鲁两大学为蓝本，除中文外，主要课程全由外籍教师担任，课本、排课、问答、考试都是英文。”其他两所大学也大致如此，完全照搬西方的办学模式创办。在同一时期还有一批由外国教会举办的大学，其中比较有名的是上海圣约翰学院，即后来的圣约翰大学。有

学者指出,“这些大学都经过其本国教会和本国州立大学认可立案,颁发学生毕业文凭。在管理方面采用欧美大学的管理制度,普遍重视英语,并作为教师讲课通用的语言,多采用欧美各国的教育方法。”由此可见,引进的模式仍然是移栽。

改革开放以后,我国高等教育接受国际转移的主要方式是中外合作办学。根据我国的法律,中外合作办学机构分为法人和非法人两种。以法人方式引进的大学,其运作管理与通常的移栽无异。以非法人方式举办的中外合作办学项目,虽然要依托一所现有的大学,但是一般都采用“一校两制”的方式,即这些合作项目的组织机构、管理模式、收费标准等,都与普通的高等教育不同。因此,无论是法人还是非法人方式的中外合作办学都是一种移栽模式的国际高等教育输入。

比较有影响的法人方式中外合作办学机构有宁波诺丁汉大学、西交利物浦大学等。宁波诺丁汉大学于 2005 年 6 月教育部批准成立。该校“横向移植了英国诺丁汉大学的教学理念、教学模式、课程设置,其师资全部由英国诺丁汉大学严格选派,并实行与英国诺丁汉大学完全一致的教学评估体系。”西交利物浦大学于 2006 年由西安交通大学和英国利物浦大学合作在苏州设立,并于同年参加全国高等学校统一招生。学校采用全英语教学,使用英语原版教材。在西交利物浦大学完成四年学业且成绩合格的学生将颁发该校的毕业证书。

采取非法人方式且比较有影响的中外合作办学有上海交通大学密西根学院和北航中法工程师学院等。上海交通大学密西根学院“是教育部批准,由上海交通大学和美国密西根大学于 2006 年联合组建的非独立法人办学机构,是一个完全按国际一流大学标准和模式运行的国际化办学特区。”该学院在教材选用、教学模式和考核方法上,全面参照密西根大学,实现了与密西根大学工学院相关专业的无缝接轨。北航中法工程师学院由北京航空航天大学与法国中央理工大学集团于 2004 年 11 月在北京共同创建。该学院在管理体制、学习时间、学费标准等方面均与其他专业不同,培养的目标也不同;毕业即可获得法国工程师学位委员会(CTI)认证的中法工程师学院工程师及北航工学硕士双文凭。

二、高等教育国际转移的嫁接模式

高等教育国际转移嫁接模式的最主要特点是引进后与现有的高等教育体系紧密融合,达到改进现有高等教育品质的目的。嫁接模式是高等教育发展到一定程度的产物,它的出现远比移栽模式要迟。

苏联和东欧国家体制转换后,这些国家的高等教育经历了类似的变革。这种变革是由内部需求和外部推动结合在一起而促成的。以俄罗斯为例,苏联解体以后,“俄罗斯实现了从计划经济向市场经济的体制转型,高等教育政策也实现了其历史性的转变”。这些转变有五个方面:一是实行办学主体多元化;二是推行教育管理多层化;二是融通国际教育标准,确立人才培养规格多极化;四是实行经费投入多样化;五是调整教学目标、专业结构、课程体系和教学内容。

1990 年,欧盟发起了旨在加强理解、促进合作、推进高等教育现代化的泛欧大学流动计划,

即“坦普斯计划”。“进入 21 世纪以后，欧盟将坦普斯计划第三期的总体目标确定为：促进欧盟与伙伴国的高等教育合作，特别是帮助这些国家在自愿的基础上，朝向里斯本议程和博洛尼亚进程为欧盟成员国所设定的高等教育方向发展。”俄罗斯作为欧盟的主要伙伴国参与了坦普斯计划，对其高等教育的学制结构和学位制度等进行了一系列改革，消除了与世界其他国家在学历认证上的障碍。2003 年，俄罗斯加入欧洲的博洛尼亚进程：坦普斯计划的本质就是一种嫁接方式的高等教育国际转移，把西欧的高等教育体系和模式嫁接到东欧各个国家，使其融入欧洲主流，从而为交流和合作创造条件。

20 世纪 50 年代我国高等教育全面学习苏联，也是一种十分典型的高等教育国际转移的嫁接模式。

三、两种模式的现实价值

移栽模式的特点在我国改革开放以后进行的高等教育中外合作办学实践中得以充分显示。中外合作办学取得了显著成效，但少数高端中外合作办学项目或机构，虽然本身取得了很好的办学效果，但是从推广应用角度来看，仍然难以作为一种有效的模式对现有高等教育的改革产生实质性的影响。

一是办学成本较高。由于要达到国外合作方相同的办学水平，必须大量聘请来自国外的符合合作方要求的教师，办学成本高是不言而喻的，解决的办法就是提高收费。但是中外合作办学与普通高等教育收费的双轨制必然成为两者之间的一道屏障，阻碍了引进的优质资源向外辐射。

二是影响面较窄。各类中外合作办学项目在实施中大都采用与常规的高等教育体系割裂的方式，在教学管理、师资配备、招生面向、经费安排等方面采取特殊措施，产生的影响也仅仅限于狭小的局部。

改革开放以来，我国的高等教育引进了学分制，却没有建立在充分选课的基础上；我们建立了校院系三级管理架构，却仍然保留了实体性的专业；我们已经实现了高等教育的大众化，却仍然采用精英教育时代留下来的三段式课程体系和教学内容；我们强调创新训练，但是实践环节仍然与课程教学分离。我们学习美国只是停留在表面和形式上。无独有偶，许多阿拉伯国家也在大力推进高等教育的国际化，试图依靠引进西方优质的教学资源来推进本国高等教育的发展。由于引进的方式基本上都是移栽，最终不仅达不到改造提升的效果，反而还造成高等教育体系的二元结构。例如埃及，虽然以移栽模式引进了不少国外的大学，但是在自己的高等教育中，“传统教学色彩依然十分浓厚。这突出表现在以下几点。第一，理论教学为主，实践教学薄弱。第二，现代教学手段缺乏。大部分课堂教学仍然沿用大班开课、教师讲解、学生笔记、课后背诵的方式进行，缺乏现代化的教学辅助设施。第三，教学内容狭窄，更新缓慢”。沙特阿拉伯的教育制度也存在一系列问题，如既集中又分散的领导体制、混合的教育制度、各类教育的不平衡发展、教育的低效率和对外籍教师的依赖等。

因此,作为一种移栽模式的国外高等教育输入,中外合作办学未来发展应该严格定位在高等教育体系的高端,把它作为对现有高等教育的一种有限补充。

与移栽模式不同,嫁接模式充分依托现有高等教育体系引进国外优质教育资源,并通过消化吸收后与现有高等教育融为一体。世界各国的历史经验表明,嫁接模式的最大特点是可以大面积推广应用,并在比较短的时间内对整个高等教育产生影响。当然,历史经验也证明,采用嫁接模式学习外国经验一定要从我国实际出发,不能简单化、片面化,同时要注重在本土的创新和实践。

目前,我国高等教育的规模已经处于世界领先地位,高等教育大众化的数量目标已经实现,高等教育进入了内涵式发展阶段。《教育规划纲要》把提高人才培养质量作为高等教育的主要发展任务。未来的高等教育要在内涵上完成向大众化高等教育的转型,在各个层面培养出各种类型的杰出人才,面临着巨大挑战。解决问题的关键是在大众化高等教育条件下进行人才培养模式的改革,并且尽快把改革的成果推广应用到整个高等教育体系。主动学习先进国家的经验,合理引进国外的优质高等教育资源,将加快这项改革和转型的进程。对于一大批承担为社会培养大量应用型人才任务的地方本科院校而言,虽然这些院校本身就是高等教育大众化的产物,但是它们在提高人才培养质量方面面临着更大的压力和挑战,更加需要借助国际合作的整体性、系统性地推进应用型人才模式的改革和创新,迅速提高自己的办学水平和人才培养质量。显然,嫁接模式应该成为学习引进国外先进高等教育的主流模式。各个学校可以在现行高等教育管理体制下以本科教学为主,以课程体系、教学内容和教学方法的改革为重点,以专业为单位逐个实施嫁接。

四、嫁接模式的实践探索

改革开放以来,虽然我国引进国外高等教育采用的主流模式是移栽,但仍有一些学校在局部范围对一些专业以嫁接方式进行了引进国外优质教学资源的实践探索。笔者采用嫁接模式主持了浙江省两所本科院校多个专业的嫁接实践,取得了初步成效。

在实践层面,嫁接的主要内容是解决“教什么”和“怎么教”两个问题。解决“教什么”的问题实际上是引进国外的课程体系和教学内容,来改造自己的培养方案。这里强调的是,对整个课程体系的改造需要与每一门课的教学大纲改造同步进行,再结合中国实际进行本土化处理,做到既保留国外课程体系和教学内容的精华,又符合国家的相关规定。解决“如何教”的问题则相对比较复杂一些,产生成效也会有一个时间上的滞后。其主要的手段是派遣教师去国外进修课程教学,以听课的方式参与课程教学的全过程,从中考察学习国外先进的教学方法和人才培养模式。最近的问卷调查结果显示,教师在出国进修中体会最深的是国外以学生为中心的教学方法。这种教学理念旨在培养创新人才,是我们最缺乏、也是最需要引进的。

成功实施嫁接,必须处理好下面几个问题。

第一,处理好与国外大学的利益均衡关系。建立双方的利益均衡和共享机制是合作成功并

可以持续的必要条件，中心思路仍然是市场换技术。中方的利益毫无疑问是引进国外的教学资源，包括全套的课程体系和教学内容以及部分或全部的教材，同时还要获得教师免费进修的机会。对于外方而言，就是以各种方式吸引一小部分学生去国外大学学习一段时间。中方的嫁接越是成功，双方课程体系和教学方法之间的差距就越小，也就越有利于学生以各种形式出去交流学习，从而使中外双方的利益趋于一致。

第二，处理好经费平衡的问题。为了保证嫁接的可推广性，必须在普通的高等教育体系里实施，并采用与其他专业相同的收费标准，这就需要在收费不变的情况下消化嫁接实施过程中的成本。实施嫁接的主要开支是教师出国进修的旅费和国外的生活费，解决问题的出发点应该着眼于教师培训和师资队伍建设。实现高等教育国际化，教师队伍的国际化是关键。在现有的条件下，高校应该把教师的培训重点由过去的注重科研和攻读学位转向提升本科教学水平，重点是教师出国进修课程教学方法。依据这样的理念，再适当对实施嫁接的专业给予经费倾斜，并争取教学建设项目的支持，完全可以实现经费的平衡。

第三，处理好引进与本土化之间的关系。与中外合作办学相比，嫁接模式比较容易处理好这种关系，因为嫁接完全是在我方主导下进行，只授中方的学位，不涉及教育主权问题，也不向学生承诺出国，因此也就避免了外方的干预。在课程体系和教学内容引进方面，只要准确把握外方课程体系和教学内容的精髓，并使之与国家的规定一致，本土化的问题不难解决。至于教学方法的本土化则需要长期的探索实践和调整。一方面，教学方法的嫁接比教学内容的嫁接更加困难；另一方面，国外的教学方法未必完全适合中国的学生，更加需要进行调适和改造。

第四，建立相关的评价机制，保证嫁接的效果长期持续。嫁接如同其他的改革，必然会引起利益格局的调整，并随之产生各种阻力。一般而言，实施教学改革总是需要教师的额外付出。需要建立机制去激励教师，不断创新人才培养的理念、方法和管理机制，逐步增强嫁接所产生的效果；同时也需要与国外的学校保持长期的合作，通过教师和学生交流，持续产生改革的压力和动力。随着实施嫁接的专业不断增加，学校的国际化水平也会逐步提高，最终将形成一种有利于持续增强嫁接效果的文化氛围。

（《教育研究》2012 年第 10 期）