

深职院召开党委理论中心组（扩大）学习会

4月16日，深职院在留仙洞校区明德楼109室召开今年第一次党委理论中心组（扩大）学习会，党委书记、校长刘洪一主持会议并传达了第22次全国高校党建工作会议、全省高校党建工作会议和全国高职高专校长联席会议主席团（扩大）会议的精神。他强调，要切实抓好大学生理想信念教育，进一步加强党员领导干部的政治意识和纪律意识，推进大学章程的建设。学校领导、党委委员以及全体中层干部参加学习。

学校党委副书记陈小波传达了习近平总书记在兰考调研时的重要讲话精神，对习总书记概括的焦裕禄精神进行了解读，要求大家在工作实际中学习和发扬焦裕禄精神，扎实践行群众路线。他还通报了学校启动党的群众路线教育实践活动“回头看”整改工作以来的总体情况以及其他事项，要求大家不断改进工作作风，提高工作效率，把党的群众路线持之以恒地贯彻下去，真正做到活动收尾不收场。

刘洪一传达了第22次全国高校党建工作会议和全省高校党建工作会议精神。他指出，要深入学习贯彻党的十八届三中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神，始终坚持马克思主义在意识形态领域的指导地位，切实抓好高校思想理论建设这个根本，筑牢高校党建工作的坚实基础。要切实抓好大学生理想信念教育这个核心任务，加强社会主义核心价值观教育，加强和改进高校思想政治工作，提高大学生思想道德素质。学校党委要切实负起责任，牢牢掌握高校意识形态工作的领导权、话语权。要扎实抓好教育实践活动的“回头看”工作。要落实好党委领导下的校长负责制，落实从严管理干部要求，增强党员干部纪律意识，严格执行请假、销假制度，为高校的改革发展稳定提供坚强的组织保障。

刘洪一还传达了全国高职高专校长联席会议主席团（扩大）会议的精神。他着重传达了教育部职成司高职高专教育处处长林宇在会上提出的关于加快发展现代职业教育的部署、高职与高专教育处2014年工作要点以及如何看待当前职业教育的发展形势、职业教育资源库建设等问题。最后，他结合深职院工作实际，强调了大学章程对于建立现代大学制度，推进学校内涵式发展的重要意义，并对深职院下一步如何建设和完善学校章程进行了部署和安排。

会上，刘洪一对学校近期工作作出部署。一、做好中层干部聘期考核和换届工作。二、做好2014年自主招生工作。三、抓紧推进世博会分会场筹办工作。四、做好学校预算公开

工作。五、抓紧筹建深职院艺术馆。六、做好拓展专业的选课工作和广东省大赛的筹备工作。七、做好学校的章程建设。八、组织好2014年的科技文化节。九、继续深化“三育人”改革。刘洪一强调，希望大家认真学习贯彻习近平总书记的重要讲话精神，结合群众路线教育实践活动“回头看”工作，改进工作作风，把学校“三育人”改革扎实推向深入。

(党委宣传部)

内涵发展 创新发展 特色发展

深职院发布2014年工作要点

2014年是深职院深入贯彻落实党的十八届三中全会精神、全面深化体制机制改革的开局之年，是完成学校“十二五”规划的关键之年，也是抢抓新一轮发展现代职业教育的突破之年。3月19日，学校发布了《深圳职业技术学院2014年工作要点》(以下简称《要点》)。《要点》明确2014年学校要继续以“文化育人、复合育人、协同育人”系统改革为中心任务，力争在内涵发展、创新发展、特色发展的道路上实现新突破。

《要点》提出，2014年学校工作的总体要求是：深入学习贯彻落实党的十八大和十八届三中全会精神，认真学习、全面落实国务院《关于加快发展现代职业教育的决定》文件精神，继续以“文化育人、复合育人、协同育人”系统改革为中心任务，进一步巩固扩大党的群众路线教育实践活动成果，全面深化体制机制改革，弘扬改革创新精神，继续完善学校重大发展规划，统筹推进各项改革事业全面发展，力争在内涵发展、创新发展、特色发展的道路上实现新突破。

《要点》从十二个方面提出了深职院2014年工作的38个着力点。即进一步巩固扩大党的群众路线教育实践活动成果；贯彻落实国务院《关于加快发展现代职业教育的决定》文件精神；继续做好“三育人”各项工作，推进人才培养体制改革；继续打造“志愿者之校”，创新学生工作管理方式；继续大力推进协同创新体制机制建设；继续加大对科研创新和技术转移的支持力度；继续加强队伍建设，做好聘任与中层换届工作；推进人事制度综合配套改革试点工作，完善教师考核聘任机制，加强“复合式创新型”教师队伍建设；提升社会服务层次和水平，做好对口帮扶工作；积极推进国际合作交流，扩大合作领域；加强纪检监察和党风廉政建设工作；加快校园基础设施建设和保障能力。

(党委宣传部)

中国农业大学出版社来深职院调研

4月16日,中国农业大学出版社高等职业教育教材策划部主任伍斌、原农业部农民科技教育培训中心办公室主任兼培训处处长陈肖安等一行4人来深职院就食品专业应用本科教材选题计划进行调研。深职院督导室主任谷茂、化生学院分党委书记刘冬、副院长谢利娟热情接待了来访一行。

谢利娟向中国农业大学出版社多年来对深职院的关系和支持衷心感谢。伍斌说,本次调研旨在贯彻教育部鲁昕副部长在2014年中国发展高层论坛上的讲话精神,积极探索应用本科教材建设;深职院是全国高职院校的一面旗帜,率先开展了食品科学与工程等应用型本科专业教育,对于全国高职教育、应用本科教育农业类教材建设与改革具有很强的现实指导意义,希望能与深职院老师加强合作,共同为高职人才培养质量提供有力支持。

化生学院食品专业“珠江学者”代建国、骨干教师刘莉萍、霍伟强、杨剑等向出版社介绍了学院食品专业本科教材使用的情况和出现的问题,就食品专业应用本科教材选题计划提出了意见和建议,并与出版社达成教材建设初步合作意向。

(化生学院)

澳大利亚联邦大学商学院院长一行4人 来深职院访问

3月24日,澳大利亚联邦大学商学院院长 Therese Joiner 教授、讲师 Maxine Bradshaw 等一行四人来深职院访问,杨润辉副校长热情接见了 Therese 教授一行四人,并就提升教学质量、强化师资力量等问题达成一致意见,双方都表示将大力支持合作项目的顺利发展,希望澳大利亚联邦大学与深职院维持长期的友好合作关系,期待深职院更多的优秀的学生到澳大利亚联邦大学继续深造。

澳大利亚联邦大学领导还与经济学院查振祥院长及专业教师就两校的国际合作项目等相关问题进行了交流。双方主要就两校合作项目的教学工作方案进行了商讨,在课程的教

学模式和考试制度等方面达成一致意见，对加强专业课程辅导和学生学习的管理等方面提出建设性意见，为合作项目的进一步完善和发展奠定了基础。

(经济学院)

台湾东南科技大学副校长董益吾一行访问深职院并与学生代表交流

4月16日，台湾东南科技大学副校长董益吾、两岸交流中心主任郑辅仁访问深职院并与学生交流，学校党委书记、校长刘洪一会见了来访客人，双方举行了热情和富有成效的会谈。港澳台办主任赵继政参加了会见。

刘洪一表示东南科大与深职院办学理念和“三育人”人才培养模式高度一致，肯定了东南科大的办学特色，尤其是该校在跨领域学程方面的系统改革和取得的成效以及毕业生社会认可度（该校曾获《天下杂志》高科技服务业调查企业最爱学校前5名）。董益吾表示近来访问了福建、山东、江苏、河北及北京等省市，调研大陆高等职业教育发展情况，拓展两岸职业教育交流与合作，所到各校都高度赞扬深职院先进的办学理念和杰出的办学成就，在大陆高职教育界发挥着引领和标杆作用，并表示希望与深职院深化合作。赵继政就双方师生交流项目与来访客人进行了会谈并参观了媒体、动画等实训室。

会谈结束后，董益吾还出席了深职院赴台交换生经验分享会，并为参加分享会的师生举行了专题报告。

(港澳台办)

北京卫生职业学院党委书记一行来深职院访问

4月17日上午，北京卫生职业学院党委书记、副院长董维春一行7人来深职院访问调研，学校党委书记、校长刘洪一对客人的到来表示欢迎，并就“三育人”系统改革等内容与客人进行了深入而愉快的交流。

学校党委副书记陈小波向客人介绍了学校“政校行企四方联动、产学研用立体推进”的办学模式以及文化育人、复合育人、协同育人“三育人”系统改革的创新理念与探索实

践，详细讲述了学校教学单位的机构设置、教师队伍建设、人事制度改革、后勤服务保障等情况。董维春对深职院办学经验及成就高度认同，表示将继续加强与深职院的交流合作，以促进共同进步。

北京卫生职业学院是2012年3月经北京市人民政府批准，教育部备案，由原北京卫生学校、北京护士学校、北京市中医学校三所中职学校合并而成的一所高职院校。该校为做好院系制改革工作，进一步推进该校向高等院校管理模式转型的进程，由党委书记、副院长董维春带队组成调研组，来深职院开展学习调研考察。

会谈结束后，董维春一行参观了深职院化生学院、医护学院等单位，人事处、后基处、化生学院等相关部门负责人参加了会见。

(校长办公室)

深职院职教所承担 国家社科基金教育学重点招标课题

4月11日，2013年度国家社科基金教育学重点招标课题“职业教育推进县域经济和城镇化发展实践研究”开题会在广东省教育研究院举行。全国教育科学规划办公室常务副主任刘贵华、省教育厅副厅长王斌伟、省教育研究院院长汤贞敏，省教育厅有关处室和课题实验基地、实验学校、课题实验基地、负责人，与来自华南、东北、华北、西北等地区高校、教育研究机构的专家学者一同探讨以职业教育推进我省乃至全国新型城镇化和县域经济发展的技术路线与实现路径。深职院课题团队代表刘兰平、徐平利、贺修炎出席了开题会。

据了解，该课题由广东省教育研究院联合深圳职业技术学院、东北师范大学、陕西师范大学、天津市教育科学研究院、广东技术师范学院、广东轻工职业技术学院等机构协同研究，力争通过三年的努力，形成系列研究成果，为推进我省乃至全国新型城镇化和县域经济发展提供可资借鉴利用的重要成果。

课题组首席专家黄崑在作开题报告时认为，新型城镇化以人为中心，必然是确立新型农民个体和集体主体地位的过程。职业教育是促进农民主体能力提升的重要力量，在县域

经济和新型城镇化建设中应该居于核心地位。创新职业教育管理体制机制，建立强有力的县级改革发展职业教育统筹体制机制是需要切实解决的关键性问题。推进县域经济和新型城镇化建设关键是培养相适应的人才，需要建立与本区域主导产业、支柱产业和区域文化教育相适应的专业布局结构和人才培养模式，这也是需要切实解决的关键性问题。

作为“投入机制和队伍保障研究”子课题负责人，刘兰平研究员指出职业教育推进县域经济和城镇化发展保障与评估的研究、职业教育推进县域经济和城镇化发展内部与外部保障体系、职业教育推进县域经济和城镇化发展投入机制和队伍保障研究指标体系，是完成课题的关键性任务。

作为国内第一人口大省、第一经济大省的广东，近年来大力推进创建教育强省、争当教育现代化先进区、打造南方教育高地工作，其中，在职业教育改革发展上，加快构建现代职业教育体系，创建现代职业教育示范省。目前，全省有高职高专院校 79 所、在校生 76.03 万人，其中 11 所为国家示范高职院校、25 所为省示范高职院校；有中职学校（含技工学校）745 所、在校生 228.5 万人，其中有 63 所中职学校列入国家中等职业教育改革发展示范校立项建设单位。全省积极推进职业教育办学模式、培养模式改革，积极推进职业教育标准体系建设，积极推进产教融合、校企合作，技术技能人才培养质量稳步提升，职业教育对县域经济社会发展和新型城镇化建设的促进和支撑作用越来越明显。

首都师范大学孟繁华、《教育研究》高宝立、北京联合大学黄先开、华东师范大学邓庭瑾、华南师范大学卢晓中等五位专家进行了开题论证。专家们一致认为，该课题具有重要的理论价值和极强的实践意义，契合当下中国县域经济和新型城镇化发展的现实诉求。做好该课题研究，形成系列高质量高水平研究成果，对我国县域经济和新型城镇化发展，将能促进职业教育在当中发挥战略性、基础性、全局性重要作用。专家们还就完善课题研究方案、科学开展课题研究、产出高质量高水平的可转化运用的成果提出了许多建设性意见。

（职教所）

查振祥的研究成果得到许勤市长重要批示

深职院查振祥教授根据他对深圳发展湾区经济的研究成果，最近向市领导提出了《关于深圳发展湾区经济路径的建议》，建议得到市领导高度重视，许勤市长在建议上作出重要批示：“转唐杰同志，并市发改委、研究中心内研”。唐杰副市长也在建议上作了批示。

查振祥教授在建议中提出，深圳需要打造龙头产业，占领产业高端，在珠三角产业重组中稳居龙头地位，客观上形成以深圳高端产业为龙头、以珠三角生产加工产业为配套的湾区经济格局。需要促进港口物流业进一步发展，成为湾区经济的重要支撑，让珠三角腹地的创造的大量工业产品通过深圳湾区的港口输送到世界各地。需要与香港、新加坡等国际金融中心城市联合，发展金融业，为湾区经济发展提供强有力的金融支持。需要加强科技创新，与香港、新加坡联合，建设世界一流的大学和科研机构。

（经济学院）

深职院赴吉安职业技术学院管理团队正式到任

4月1日上午，深职院与吉安市政府合作办学协议签字仪式暨干部任职欢迎会在吉安宾馆隆重举行，标志着双方深度合作办学迈出了关键一步。吉安市委书记王萍，市长胡世忠，常务副市长刘连根，副巡视员李建国，深职院党委书记、校长刘洪一，党委副书记陈小波，副校长张效民等领导出席。深职院赴吉安职业技术学院管理团队成员钟江生、李家林、党建章、温国忠等一同参加。大会由吉安市委常委、常务副市长刘连根主持。

大会首先宣读了任命文件。钟江生同志任吉安职业技术学院院长，李家林同志任吉安职业技术学院副院长兼教务处长，党建章同志任院长助理兼食品生物技术专业主任，温国忠同志任院长助理兼电子信息工程技术专业主任。

王萍在致辞中表达了对深职院的感激之情。她指出，高起点、高标准、高质量地办好吉安职业技术学院，是贯彻落实《国务院关于支持赣南等原中央苏区振兴发展的若干意见》，满足吉安经济社会发展需要，特别是新一轮城镇化、工业化、农业现代化发展人才需求的战略之举，是提高老区人民劳动力素质，促进吉安学子就业创业的千秋德政工程、惠民工程。

刘洪一对吉安市委、市政府高度重视职业教育的眼光和气魄表示感动。他表示，深职院将怀着发自肺腑的老区情怀，在吉安职业技术学院和吉安职业教育发展当中尽心尽力，做好坚强后盾。同时，他希望深职院赴吉安职业技术学院管理团队要明确任务，多调研、多学习、多请教，尽快了解吉安产业发展情况，推动吉安职业技术学院的体制机制创新，充分发挥其后发优势，努力打造中国高等职业技术学院发展的典范，打造探索创新职业教育发展推动地方经济发展的典范。

随后，刘洪一校长、胡世忠市长分别代表双方在深度合作办学协议上签字。

(党委办公室)

深职院隆重召开 2014 年纪检工作会议

4月9日，深职院2014年纪检工作会议在留仙洞校区图书馆报告厅召开。校党委书记、校长刘洪一主持会议，市纪委派驻十一组组长林冰以及在校全体校领导出席了会议，学校全体中层领导干部、各分党委、党总支纪委委员，二级学院专业主任、综管办主任、学工办主任、实训室主任，重大科研项目负责人，后勤基建处、招生办、人事处、监察审计室、计财处、招标中心、设备处全体工作人员，校学生组织负责人和二级学院学生组织负责人约500人参加了会议。

陈秋明传达了上级纪检工作会议精神，并对当前廉政建设与反腐败斗争形势进行了深入分析。招生就业办主任李凯、计财处处长陈彩勤、设备处处长李小元、电信学院院长马晓明和经济学院院长查振祥等五位中层管理干部进行“述责述德述廉”（简称“三述”）。

会议第三项议程由市纪委十一组组长林冰讲话。她在充分分析当前深圳教育系统反腐倡廉的总体形势的基础上，肯定了深职院纪检工作取得的成绩，她指出“深职院纪检工作成绩的取得，首先得益于校党委的高度重视，制度建设日趋完善，廉洁教育形式新颖、手段多样、对象广泛，抓得好，抓得实。”

最后，校党委书记、校长刘洪一进行了总结讲话。对深职院2014年纪检工作提出四点意见：一是全面领会会议精神，狠抓落实；二是认清形势，明确任务；三是突出重点，注重实效；四是强化监督，推进反腐倡廉建设常态化、长效化，充分发挥深职院人才优势，加强纪检工作信息化，为高职教育发展做出应有的贡献。

(监察审计室)

深职院 4 位青年教授获 2013 年广东省高校高层次人才项目资金资助

近日，深职院 4 位青年教授申报的科研项目获得 2013 年广东省高校高层次人才专项资金资助，获批项目总数和经费总额均创深职院历史新高，获批资助总经费达到 122 万。

据悉，2012 年，深职院化生学院代建国成功入选广东省高校“珠江学者”，建环学院李绍峰、产学研用促进处胡延华和经济学院刘朝晖成功入选广东省高校“千百十工程”省级培养对象。

附表 深职院获 2013 年广东省高校高层次人才项目表

序号	获批项目名称	获批经费（万元）	申报人	申报单位
1	枯草芽孢杆菌对抗菌肽鲨素产生的抗药性研究	82.0	代建国	化生学院
2	超声协同紫外灭活水中隐孢子虫和贾第鞭毛虫效能和机制	20.0	李绍峰	建环学院
3	深圳建设现代国际物流金融中心城市的可行性、途径与策略研究	10.0	胡延华	产学研用
4	投射派领袖查尔斯·奥尔森研究	10.0	刘朝晖	经济学院

(人事处)

深职院与西藏职院签署 2014 年度对口支援工作 行动备忘录

4 月 4 日，对口支援西藏职业技术学院 2014 年工作会议在天津职业技术师范大学召开，深职院张效民副校长与继培学院梁快副院长出席了会议。会议期间张效民代表学校与西藏职院签署了 2014 年度对口支援工作行动备忘录。

会上，张效民就深职院 2013 年对口支援西藏职院的工作作了总结。按照新签署的对口支援工作备忘录，2014 年深职院将在人才队伍建设、实训室建设、资源建设、科研建设、学生实践等方面帮助西藏职院，包括选派管理干部前往西藏职院挂职学生工作处副处长及

建筑系副主任、接收藏职院教师来深职院进修、援建建筑系装饰检测实训室并予以建设指导、指导专业教师申报科研课题、接收学生来深职院实习等。

(继续教育与培训学院)

漯河职院院长顾文明一行来深职院考察文化育人

4月11日上午,河南漯河职业技术学院院长顾文明、副院长朱晓红一行4人来深职院,专程就文化育人考察访问。学校党委书记、校长刘洪一,纪委书记、副校长陈秋明与客人进行了深入交流,文化育人办公室主任谭属春、学生处处长严薇、招就办副主任韩奇生参加了座谈。

刘洪一介绍了学校以高度的文化自觉、教育自觉和创新自觉,全面推动文化育人、复合育人、协同育人“三育人”系统改革的理念创新与实践探索。顾文明表示,前不久,《中国教育报》以《立德树人:追寻高职教育之魂》为题,详尽报道了深圳职业技术学院文化育人的先进理念和做法。深职院作为高职院校的排头兵,始终是中国高职教育的一面旗帜。特别是刘洪一校长提出的文化育人理念以及“三育人”系统改革,非常契合现代社会转型发展对应用型人才的需求,这些先进的理念对于高职院校如何实现内涵发展、创新发展非常有启发。漯河职业技术学院在文化育人问题上有思考也有困惑,希望通过此次考察,借鉴深职院文化育人的理念与经验,解决好育人的根本问题。顾文明还表示,希望参加中国高等职业教育“文化育人”高端论坛和职业院校文化素质教指委的活动,加强学习交流。陈秋明副校长向顾文明一行详细介绍了深职院文化育人的理念、经验和做法以及人才培养、招生等方面的情况,双方就有关问题坦诚交换了意见。

会谈结束后,顾文明一行还参观了深职院媒体学院实训室等。

(党委宣传部)

深职院 6 位同志获市史志办表彰

深圳市史志办公室下发了《关于表彰 2013 年深圳市史志工作成绩突出的单位和个人的通报》（深史办[2014]1 号文），对在 2013 年全市史志工作中涌现出来的先进集体和个人进行表彰，深职院杨润辉、刘敏同志在全市年鉴撰稿工作中成绩突出；刘敏、李长萍、李若飞三位同志在深圳市地方志资料年报工作中表现优异；李若飞、郑志刚、彭莉莉三位同志在《深圳大运会志》的编纂工作作出成绩优秀。

（宣传部）

- ◇ 广东省哲学社会科学规划办冯达才主任等专家来深职院讲学
- ◇ 经济学院举行“三育人”课程改革“课程文化内涵提升”课题中期评审会
- ◇ 《包装印刷材料分类》和《包装印刷产品分类》两项国家标准起草组工作会议在深职院召开
- ◇ 第十七届全国教育教学信息化大奖赛建环学院教师喜获一等奖
- ◇ 第三届广东高校辅导员职业能力竞赛深职院辅导员再获佳绩
- ◇ 学校召开 2013-2014 学年度就业工作会议
- ◇ 2013 年广东省暑期“三下乡”社会实践活动深职院喜获佳绩
- ◇ 第五届“蓝桥杯”大赛广东省选拔赛计算机学院取得佳绩
- ◇ 计算机学子喜获省“软件创业团队”比赛一等奖

（深职院快讯）

2014年职业教育：推开“春天”的窗户登高远行

2014年，它会是中国职业教育史上的一个重要纪元，一个里程碑。中国职业教育要踏石留痕地登高远行了！

“职业教育的春天来了！”

2014年2月26日，国务院总理李克强主持召开国务院常务会议，部署加快发展现代职业教育。会议认为，发展职业教育是促进转方式、调结构和民生改善的战略举措。以改革的思路办好职业教育，对提升劳动大军就业创业能力、产业素质和综合国力，意义重大。

2014年3月9日，“两会”期间，人大代表们关于“研究生质量”的话题，引发了会里会外对“职业教育”的高度关注。全国人大代表、江苏阳光集团董事长陈丽芬说出了很多人想说的一句话：我们企业需要有真正技能的人才，不一定要求那么高学历。德国就仅有约20%的学生进入大学，80%的年轻人接受职业教育。

其实，不必争论现在的研究生与当年的中专生、大专生能力谁高谁低，也不必争论随后引发的对于“三本院校”何去何从的大众建议，两会期间的这个话题所引发的争论至少达成了一点共识——必须重视和发展中国的职业教育！

2014年3月22日，中国发展高层论坛传出“两类人才、两种模式高考”的设想。同样不必去追问“何时启动‘技能型高考’和‘学术型高考’？”既然是论坛，既然是涉及中国发展的高层论坛，谈论一些“涉及中国发展”的设计性话题，有何不可？

2014年3月底，教育部办公厅、农业部办公厅联合印发《中等职业学校新型职业农民培养方案试行》，并要求各省、自治区、直辖市、各计划单列市、新疆建设兵团根据各地实际情况制定具体政策，组织实施适应现代农业发展和新农村建设要求的新型职业农民。

“培养新型职业农民一直是我们的涉农职业院校的努力方向，教育部、农业部这次启动培养方案，既凸显了涉农职教的重要性，也是中职学校发展的又一次重大机遇！”海南省农业学校校长陆红专如此解读。

“职业教育的春天来了！”——这是职业教育人的心声。

“一年之计”：职业教育要抓住机遇

“其实，对于职业教育，我们社会中是有很多肯定的声音的。职业院校也承受着社会很多的期待。这是职业教育存在和发展的基础。在今年这么明显的利好环境中，职业教育

要抓住机会。”浙江工贸职业技术学院党委书记何向荣认为：一年之计在于春，要把机遇转化为动力。

的确，在我们这个社会或多或少暴露出轻视劳动的倾向时，我们的职业教育其实已经在厚积薄发——截至2011年，全国中等职业院校发展到1.3万所，高职院校发展到1280所，中职和高职业院校年招生规模近1100万人，在校生超过3500万人，占中国高中教育和高等教育的半壁江山。从世界范围来看，我国中职生所占比例达到或高于发达国家平均水平，略低于欧盟21国。而我国高职学生占普通高等教育学生比例约为45%，高出世界平均值近一倍，高出发达国家一倍多。中国已建成世界上最大规模的高等职业教育。

当然，这种数量的优势也伴随着质量上的追赶。而这样的追赶刻不容缓。

这种时不我待的想法，得到中国教育科学研究院职业教育研究中心主任孙诚研究员的同意：“国务院强调‘要以改革的思路办好职业教育，创新职业教育模式’，就意味着我国职业教育改革的力度和步伐必须要加大、加快。”而此次国务院出台的意见，直截了当，针对核心问题。加之目前越来越理智的社会认知和判断，职业教育的改革的确有了上下内外的多重基础。

那么，突破口，或者着力点在哪里呢？孙诚认为有三点：一，继续激发职业技能学习热情，转职业学校为终身学习场所，为就业人群服务；二，制定适合职业院校发展的教师编制标准，拓宽师资来源途径，打造高水平“双师型”教师队伍。三，建立全产业技能型人才需求预测体系，为职业教育和社会就业提供科学的“晴雨表”。

春天里，职业教育要清醒前行

曹勇安，民办黑龙江齐齐哈尔工程学院院长、东亚学团董事长，这位在职业教育界颇有名望的“民办职教风云人物”，在2014年新年前后，就先后与三亚城市职业学院、黑龙江甘南县职教中心签订了托管协议。从冰天雪地的北国，到椰风海浪的天涯海角，曹勇安布局着他的职教新天地：“我们的社会需要技能人才，我们的城市区域建设需要技能人才，我们的政府支持职教改革发展，这就是我们做大做强职业教育的信心。”

职业教育正走在发展的路途上。既然还是发展的路途，这路途上就必不可少地还有荆棘、坎坷。

和震，北京师范大学国家职业教育研究院副院长，就坦诚地提醒：“与世界先进的职业教育理念和机制体制相比，我们还有很多可以借鉴完善的地方。”和震说的“借鉴和完善”，其中之一就是要辩证地看待“政府职责”。在包括中国在内的各国职业教育发展的

过程中，市场对于职业教育的作用，往往被各国政府倚重。但是，市场的投入机制，并非如人所愿地青睐职业教育。他说：“职业院校并不必然地给行业企业带来利润，尤其中国的一部分职业院校不能实质性帮助企业，所以，政府一定要承担职业教育发展的投入压力，尤其是中职教育，要过多依靠市场机制推动职业教育发展，并不现实。”

其实，不仅“在多大程度上依靠政府多大程度上依靠市场”是一个问题。举办职业教育，还必须跳出教育部——“很多职业教育的问题，不是教育教学的问题，而更多是教育外部的问题。”这也是我们社会对于职业教育困局的一个大致共识。

孙诚则认为，体制机制上的问题，技术层面的操作细节，比如“缺乏完备的法律保障体系”“统筹职教系统的管理协调机制缺位”“职教体系和人才通道的堵塞”“职教投入占比逐年下降”等等问题，都既考验着中国发展现代职业教育的意志，也困扰着中国职业教育界的雄心。

不过，思考、探索着中国职业教育出路的人们还是乐观的，无论亚洲或者欧美的经验都启发这样的清醒认识：“中国职业教育的发展空间太大了。我们不能迷失在春天里，而是要把春天的窗户推开得更大一些！”

（《光明日报》2014年4月8日）

职业教育如何走出困境？

高考双轨在国外并不新鲜，比如德国，据统计，在中学毕业后能上大学的人群中，只有26%选择上大学。尽管大学免费，并可以自由地选择专业和学校，但58%以上的学生都选择上德国的职业院校或者专科学校。之所以如此，源于有一整套制度作为保障。

在国内，有关资料显示，全国仅数控机床操作工的短缺量就达60万人，有的企业为一些关键的高级技工岗位开出年薪几十万元的高价，但就是招不到人，不得不聘请国外下岗高级技工。对此，有人将其归咎于社会的职业偏见，认为主要是不理性的教育观念所致。表面上看这种理由成立，不过却有失偏颇。

没有人天然会产生职业偏见。时下的职业教育动力不足，根本上还在于对制造业的重视程度不够，没有建立一套从教育到就业，从权利保护到薪酬保障的配套体系，使得公众

对职业教育的参与热情不足。更重要的是，国内制造业的创新力不强，经济发展的模式还处在代加工的初级阶段，职业教育歧视并非高考双轨就能解决。

现行高考方式并不是职业教育的拦路虎，有没有双轨制都不影响选择的自由度。有论者说，现在职教简直成了“平民教育”的代名词，就连说职教重要的人的孩子一般都没去职校。事实上，职业教育发展不力面临着诸多挑战，一是教育的选择存在误区，老师本身没有多少技术实践，自然也难以培养出一流的学生；二是校企之间没有建立紧密关系，学生要么在学校中僵化地学习，要么成为企业“不给钱的义务工”；三是国内缺乏一流的职业技术类院校，也没有专业化和标准化的教材；四是技术类人才没有可靠的就业保障和稳定的成长空间，投入与产出严重失衡。

如果说高考双轨制只是供给上的变化，那么如何激活需求才是改革的核心。因为消除职业教育偏见从来都不只是个教育问题，它更是一个市场经济的命题。

（《四川日报》2014年3月25日）

中国大学先修课程试点项目在京启动

中国大学先修课程（简称CAP）试点项目在京启动。CAP课程体系的首批课程教材试本将于今年8月完成，中国教育学会将在全国范围内遴选100所优质高中进行试点。

此前，北京大学等多所国内学校已经开设了自己的先修课程，先修课程考试成绩不仅能作为自主招生的重要依据之一，还有机会在进入大学后免修相应学科的学分。

“近几年，国内多所学校尝试开设先修课程，但基本处于‘无组织’状态，缺少系统的设计、组织和管理。”中国教育学会常务副会长戴家干表示。据介绍，中国大学先修课程不仅能为孩子们的大学学习乃至未来职业生涯做好准备，还将实现高中教育与大学教育的有效契合。

（《人民日报》2014年3月20日）

陕西工业职业技术学院： 专业与新兴产业对接 毕业生受青睐

三星（中国）半导体有限公司人力资源部相关人员介绍说：“陕西工院的专业设置与我们企业职业岗位的匹配度高，学生专业技能也不错，上手快，我们很欢迎这样的学生来三星工作。”

这次入职三星的 130 多名毕业生大多来自于该院的机械、电气、数控和材料工程学院的机械设计与自动化、电气自动化、模具设计与制造、数控技术等专业，其中机械设计与自动化和电气自动化专业录用人数占到了总人数的 84%以上。

陕西工业职业技术学院党委书记邓志辉、院长崔岩对记者说，高素质技能人才培养要与我省产业发展相对接，为了适应新兴产业发展对人才的需求，近年来，陕西工院坚持深入企业生产一线，了解产业发展趋势和人才需求特点，将专业建设与产业、行业、企业结合，不断提高人才培养的针对性，有效促进了学生顺利就业。截至目前，该院 2014 届毕业生就业率已经达到了 90%以上。

学院还深化教学改革，依托牵头组建的陕西装备制造业职业教育集团，搭建校企合作的对话平台，充分利用学校和企业两种不同的教育环境和教学资源，探索出“厂校一体化模式”、“职教集团模式”、“订单培养模式”、“柔性顶岗实习模式”、“工学交替模式”、“实习就业一体化模式”、“科研攻关模式”、“合作培养模式”、“联合共建模式”、“项目主导模式”等校企合作十种模式，有效解决了校企合作中“合多做少”、“短期效应”、“一头热”等共性问题。其中，订单培养模式更是极大地促进了教学质量和就业率的显著提高，该院现有日本欧姆龙、宁波雅戈尔、美国亿滋等企业冠名订单班 92 个，已累计为企业输送优秀人才 6100 多名。

为了强化实践教学，不断提升学生的专业技能水平，学院依托“校内实训室、综合实训基地、工业技术实训中心、校外实习基地”四大环节组成的实践教学和学生能力训练体系，充分发挥其在“教学、科研、生产、培训、服务”五位一体的作用，达到“单项技能训练、综合技能训练、顶岗实习生产、技术技能比武”的能力逐级提升的效果。

近年来，该院通过校企合作促进毕业生高质量充分就业所取得的成绩，受到企业、学生、家长和社会的充分认可。长期的毕业生质量跟踪调查显示，学生对学院就业工作满意

度达到了 96.16%，用人单位对毕业生综合素质，尤其是动手能力和解决一线实际问题的能力评价位居同类院校首位，学院也连续三次被省教育厅、省人社厅授予“全省普通高校毕业生就业工作先进集体”。

（《陕西省信息》2014 年 4 月 14 日）

海南：贯通中职高职本科的多学制模式试点启动

海南省教育厅发布《海南省职业教育人才培养及招生试点项目方案》，全面启动中职、高职、本科贯通的多学制模式试点。按计划，明年将有 12% 以上的海南中职生可直接升入大学。

据海南省教育厅厅长曹献坤介绍，海南现有中职在校生约 17 万人，但中职生毕业后无法通过高考进入高校深造，已严重制约其发展。为了给中职生提供更多的发展选择，搭建职业教育人才成长“立交桥”，增强职业教育吸引力，海南今年将试点开展多种类型的职业教育人才培养和招生改革，实行分类考试、综合评价、择优录取，破解中职生的发展瓶颈。

这一试点方案共设计 7 种不同的中职、高职、本科贯通的多学制模式。今后，海南省中职毕业生可以通过分段培养、连续就读的学制形式，或者是通过高职、本科院校单独招生，获得升入高职、本科院校继续就读的机会。

值得注意的是，试点方案中有 3 种模式直接面对初中毕业生，分别为：“五年一贯制”培养模式，即高职院校直接录取初中毕业生，学生读满 5 年毕业后可获大专文凭；中高职“3+2”连续培养模式，由与高职院校对口的中职学校录取初中毕业生，学生在中职学校连续读 5 年并经对口高职院校考核通过后，可获大专文凭；中职与普通本科“3+4”分段培养模式，初中毕业生进入中职学校后，先在中职学校读满 3 年并取得毕业证书，再通过对口单招进入本科院校学习 4 年，毕业后可获本科文凭。

同时，海南还将继续坚持对口自主招生，完善“知识+技能”的考核选拔方式，逐步扩大高职院校和应用型本科院校的单独招生试点规模，建立由中职学校推荐应届优秀毕业生免试就读高职院校的工作制度。

“此次试点是继去年海南实现中职学生学费全免后，海南职业教育发展的又一重大改革。”曹献坤称，海南将逐步扩大高职院校中的中职毕业生生源比例，计划至 2017 年，当年普通高等教育招生（含高职、应用型本科）计划中，安排用于招收中职毕业生的计划达到中职毕业生总数的 30% 左右，基本建立纵向沟通、上下衔接的职业教育人才培养体系。

（《中国青年报》2014 年 3 月 19 日）

铜仁职院、贵州大龙开发区携手微软共建技术实践中心共同打造贵州“硅谷”

4月10日,微软(中国)有限公司、贵州大龙经济开发区、铜仁职业技术学院合作建设“微软技术实践中心”签约仪式在铜成功举行。微软(中国)有限公司华南区首席技术官吴荣华代表微软与铜仁职院签署了“微软技术实践中心”合作协议,并向贵州大龙经济开发区授牌。铜仁市委书记刘奇凡等领导出席并见证签约仪式。

根据合作协议,铜仁职院、贵州大龙开发区携手微软共建一个数字教室作为微软技术实践中心,项目总投资8000万元,占地155552平方米。中心主要负责实施IT培训、就业实训、企事业单位和个人的社会化培训,开展国家战略性新兴产业的相关人才培养,为政府机构及软件企业提供高端技术培训、顾问咨询、技术支持等服务。建成后,中心每年可培训IT专业人才1500人以上。

合作共建的微软技术实践中心旨在充分利用微软的品牌影响、先进理念和先进技术,整合铜仁职院的专业师资和教育教学资源,建设一个支撑信息化建设应用推广和本地产业升级的服务平台,打造出一个贵州的“硅谷”,为提升大龙开发区乃至铜仁工业化、信息化发展与产学研结合水平,加快地方产业结构升级奠定坚实的技术和人才基础。

铜仁职院联手地方经济开发区和微软(中国)有限公司合作共建技术实践中心,可以为学院的计算机专业人才培养提供良好的实践基地,让学生掌握计算机前沿知识、科技最新动态与发展方向,在激发学生创新热情与灵感的同时,也可以与社会及教育行业同行分享创新教学经验,共同探索创新教学模式。同时,铜仁职院还可充分借助微软的品牌效应,以及微软的先进软件文化、方法论和先进技术资源,强化学院服务区域经济社会发展的办学特色,为铜仁市“四化同步”的信息化发展提供良好的科研、技术、人才支撑。微软(中国)有限公司也可借助学校的专业师资和教育教学资源,拓展和推进微软创新技术体验中心及实训平台计划,实现双方共赢。

据悉,微软是第一家落户大龙经济开发区的世界500强企业,落户于大龙经济开发区的“微软技术实践中心”也是微软在中国唯一与县级单位合作的技术项目。

(《贵州省信息》2014年4月14日)

南通航院：闯高职发展新路 创校企合作典范

创新办学体制机制

学院与多家理事单位开展订单人才培养；与南京江海集团合作共建了“海澜之舟”、“长春门”、“长阳门”等3艘生产性教学实习船，并成立了生产性教学船董事会，为学院航海类专业实施“双向四段”人才培养模式和专业教师企业实践奠定了基础，2013年先后安排18名教师和120多名学生上船实习；与新加坡海员联合会、森海海事服务有限公司合作共建了中新（南通）国际海事培训中心并成立董事会，为学院引进国际先进办学理念、促进人才培养国际化起到了积极作用，两年来，中心先后为30多家海外企业培训2000多人次，输送符合国际船东要求的船员500多人次。通过理事会与董事会的有效运行，形成了学院政、行、企、校“合作办学、合作育人、合作就业、合作发展、合作评价”的紧密型校企合作办学体制机制。

突出职业能力培养

学院与理事单位进行充分地调研与研讨，本着“依据需求、多元推进、工学结合、模式各异”的原则，深化学院“校企对接、分层递进、理实一体、虚实交替”工学结合人才培养模式改革，形成了航海技术专业和轮机工程技术专业的“双向四段”、船舶工程技术专业的“三层六段厂校一体”、港口物流设备与自动控制专业的“虚实交替”、汽车类专业“引企入校”、人文艺术类专业“教师工作室、学生工作室”等工学结合人才培养模式。以岗位技能要求为标准，以素质教育为核心，以职业能力培养为主线设计知识、能力、素质结构和培养方案，注重学生职业道德、职业素质培养。在课程内容选取上，做到与工作任务融通，与职业资格标准融通，有机融入职业资格证书考证内容。学生通过学习，在获取毕业证书的同时，至少取得一种职业资格证书，全日制毕业生的双证书获取率达到100%。

社会服务多点开花

学院理事会利用人才优势和资源优势，为社会开展各级各类的技能培训和职业技能鉴定，在技术革新和工艺创新等方面为企业开展各项技术服务，为地方社会经济发展提供了强有力的人才支撑。学院现有国家级科技服务平台1个，省级科技服务平台6个，市厅级科技服务机构6个，形成了较为完善的科技开发与服务平台体系。平台数量之多、层次之

高，在高职院校中名列前茅。依托技术服务平台，学院积极开展应用研究、科技开发与服务。近三年，承担纵横向科技开发与服务项目 131 项，服务船舶 1278 艘，获得专利 28 个，获科技开发与服务经费 1655 万元；大力开展各类社会培训与职业技能鉴定，为社会培训各类人员 54573 人次，为在校生和社会人员开展职业技能鉴定 50621 人次，培训创收达 2718 万元。在大力开展社会培训的同时，学院依托国家职业技能鉴定所，积极开展汽车维修工、维修电工等 58 个工种的初、中、高级职业技能鉴定工作。2012 至 2013 学年为在校生鉴定 11482 人次，为社会人员鉴定 5726 人次，该院全日制学生获取的符合专业面向的职业资格证书共有 11402 个，毕业生的“双证率”达到 100%。学院连续被江苏省劳动和社会保障厅评为职业技能鉴定工作先进单位。

（《江苏省信息》2014 年 4 月 14 日）

湖北省政协围绕职业教育发展首次开展界别协商

作为教育资源大省的湖北，如何推进现代职业教育？湖北省政协近日首次以界别协商会的形式，围绕全省职业教育发展问题，与省直相关部门开展专题协商。

湖北省政协民盟界别在调研中看到，当前社会上乃至有些地方仍然存在着“重普教、轻职教”的倾向，而这种倾向直接导致经费投入、师资队伍、基础设施建设等方面的支撑力度不够，招生难、生源质量差，管理体制不顺，教师队伍尤其是双师型教师短缺。

职业教育尚处于弱势，民办职业教育就是弱势中的弱势了。调研发现，民办中等职业学校在不少地市州几乎没有了踪影，生存下来且办得较好的可谓凤毛麟角。为此，如何推动公办民办职业教育共同发展，民盟界别提出了相关意见和建议。

随着湖北高职规模的扩大，其已成湖北省高教“半壁江山”，截至 2013 年末，全省高职高专在校生达 56.4 万人。2 月下旬至 3 月，省政协常务副主席范兴元、副主席刘善桥分别率部分教育界委员赴襄阳等地就高职教育发展情况开展实地调研。

调研组认为，当前高职院校管理“科层化”比较严重，大部分管理体制造成部门之间协调性差，学术和职业教育的特点没有充分彰显；实习实训保障机制缺失。建议加大省一级政府统筹力度，强化高职院校内部治理结构改革，深入开展现代职业教育改革试点，加快特色学科建设和双师型教师培养，拓展企业、行业参与办学的合作渠道。

教育界委员蔡泽寰和宋清龙认为，不能简单地把上职业学校的孩子归结为差生，应从我们的教育体制找原因，这些学生很多是农村和城市底层失教的孩子，因此提高学生综合素质素养决定了职业教育能否走远。

民盟界别、教育界别形成的5篇调研报告和界别委员的发言得到湖北省相关部门的相继回应。据省教育厅副厅长张金元介绍，今年湖北省将通过出台《省人民政府关于全面深化改革加快发展现代职业教育的意见》，同时出台3项制度和5项改革措施，积极推进职业教育招生考试制度改革，如中高职衔接、扩大高校招收中职毕业生规模，扩大普通高校应用型本科专业招收高职毕业生规模等。出台职业院校教师编制标准，创新院校教师，尤其是“双师型”教师引进机制。

湖北省副省长郭生练参加协商会时表示，政协建议抓住了当前湖北职业教育的薄弱环节，湖北省将做好政策设计，加大投入力度，鼓励民间资本进入，引导社会观念转变，推动职业教育大发展。

（《人民政协报》 2014年4月14日）

2014年海峡两岸高职外语教育院校长论坛在福建外经贸学院举行

4月18-21日，“2014年海峡两岸高职外语教育院校长论坛”在福建对外经济贸易职业技术学院举行。本届论坛由教育部职业院校外语类专业教学指导委员会主办，福建省高等职业院校外语教学指导委员会、中华海峡两岸文化教育推广协会协办，福建对外经济贸易职业技术学院承办。

来自台湾师范大学、中原大学、育达科技大学等8所院校；来自国家开放大学、天津商务职业学院、河北外国语职业学院、山东旅游职业学院、太原电力高等专科学校、武汉职业技术学院、上海工商外国语职业学院、广东理工职业学院、广西国际商务职业技术学院等12所院校以及福建省6所高职示范学院近50名院校长、系主任出席了本次会议，福建对外经济贸易职业技术学院党委书记黄娜恩、院长黄斌、副院长何文贤、副院长蔡惠武、纪委书记于爱国、院长助理吴美焕出席了本次会议，由黄斌院长为大会致欢迎辞。

各参会代表就各自学院外语教学的特色与改革、外语服务地方经济与贸易发展以及进一步深化两岸教育合作话语权等问题做了深入的交流与研讨，并在海峡两岸高职外语教育改革与发展面临的共同挑战及应对措施等方面达成共识，会议取得了圆满成功！

（《福建省信息》2014年4月25日）

高考新增“蓝领”模式 中职“很高兴” 高职“有压力”

近日，教育部副部长鲁昕表示，我国即将实现两类人才、两种模式的高考，技能型人才的高考和学术型人才的高考分开。对于这一变革，中职校长“很高兴”，部分高职院校却感到“有压力”。

北京市实验职业学校校长薛亚明表示，实行两种高考模式对中职学校及中职学生的发展都是利好消息。对于中职学生而言，两种高考模式为其拓宽发展渠道，既能直接就业，也能继续深造。对于职业教育而言，两种高考模式是对职业教育的一种补充，更是一种拓展。同时，这也意味着我国中职学校的发展正在与欧美职业教育接轨。以往职业教育在走“断头路”，学生升入高职后就基本“告别”学生时代。但这条路被打开后，职业教育与普高教育平行，走向一条“并轨”之路。

然而，北京市劲松职业高中校长贺士榕认为，与主打文秘、幼教、商贸等专业的中职学校不同，对于技能性较强的中职学校而言，实行两种高考模式影响不大。以该校为例，厨师、美容美发为主要专业，这些专业主要以就业为导向，用人单位更多关注学生的专业技能而非学历水平。此外，这类专业学生也更看重就业出口。

据统计，目前我国普通高等院校共有1200所左右，教育部副部长鲁昕透露，教育部将600多所地方本科高校向应用技术、职业教育类型转变，这也意味着将有50%的学校要淡化学科、强化专业，按照企业的需要和岗位来对接。据了解，目前已有150多所地方院校报名参加教育部的转型改革。

大学转型，是否意味着将要和高职“抢”生源？对此，北京一所高职院校的招办主任表示，对高职院校的影响主要从办学及市场两方面考虑。从办学角度考虑，多所地方本科

高校在成立之初是以“应用型本科”为前提。之所以在办学过程中，这些院校趋向学术型本科，主要是因为应用型本科的教学成本及师资投入过高。对于一些专业性较强的学科，院校必须在设备等方面大量投入。此外，相关科任教师也需产学结合，到企业中不断学习。因此，多数“应用型本科”院校更愿意按照“学术型本科”办学。此次转型，不如视为“应用型本科”院校的“回归”，但对于技能型人才培养的专业性，高职院校仍旧占据优势地位。然而，从市场角度考虑，技术型人才的社会地位及收入水平始终偏低。因此，高考模式虽然一分为二，但对技术型人才的“偏见”仍不会改变。因此，在本科院校“转型”的情况下，考生仍会“唯学历”放弃高职院校。

（《北京晨报》2014年3月27日）

山西职业技术学院推进校企合作成效明显

2011年，经山西省教育厅、财政厅批准，山西职业技术学院成立了山西高职院校首家“资产经营有限公司”。作为国家示范性骨干高职院校建设单位，山西职业技术学院以校企合作体制机制创新为切入点，走出了一条可持续、可借鉴、富有活力的校企合作发展之路。

截至目前，公司依托学院专业技术优势，投资成立了覆盖建筑材料、电子信息、计算机、电气自动化、商贸旅游等专业的3个科技子公司，相关专业系部主任担任公司董事会成员并任董事长，系部党总支书记及职工代表担任监事会成员，选拔专业素质高、懂经营、懂市场的系部教师担任公司经理，由此将系部教学与公司技术经营真正联系在一起，为院校企深度合作，产教融合，实现职业教育“三个对接”提供运行实体平台。

资产公司及专业科技子公司按照现代企业管理模式运作，以服务专业建设为目标，以技术合同为载体，教师和学生完全参与生产实践过程，教师的实践技能、研发水平和学生的生产技能得以锻炼提高，真正实现企业和学院合作的共同发展。

自2012年8月首家专业子公司成立以来，先后对外签订33项技术合同，其中包含省经信委技术调研及推广项目3项、行业企业技术服务、产品开发及施工项目58项、合作建设电子产品组装和检测生产线1项。各专业子公司累计完成产值330万元，先后有288人次教师和724人次学生参与到技术研发、服务和产品生产过程中。以企业岗位为标准，开

发完成《混凝土生产与质量控制》《干粉砂浆生产》《VOIP 技术及应用》《数据网络组建与应用》等 10 门专业核心课程；《水泥制备》《综合布线》、《电子装配和测量》等 29 门专业核心课程与企业生产过程进行了有效对接。

项目的开展，促进了专业设置与产业需求、课程内容与职业标准、教学过程与生产过程的“三个对接”。培养锻炼了学院“双师”结构教师团队，推进了学院校企合作体制机制的创新，提升了学院的行业影响力，更好地发挥了骨干院校的示范引领作用。

围绕学院工作重点，山西职业技术学院资产经营有限公司将积极拓展实体平台功能，一是重点寻找资信好、效益佳的企业，开展深度合作，同时对现有的独资企业进行改造，建立股份制公司，实现校企紧密结合；二是进一步为各骨干专业建立二级公司，完善实体平台建设；三是与学院牵头成立的“山西省材料与信息职业教育集团”中的企业共建股份制公司，并为学院“新型建材工程技术研究中心”研究成果市场转化建立相应机制。

作为一种办学体制机制的创新，山西职业学院资产经营有限公司将围绕培养高素质技能型人才的需要，积极探索实践职业教育的“三个对接”，为形成密切产教融合、校企合作的长效机制做出积极贡献。

（《中国高职高专教育网》2014 年 4 月 28 日）

- ◆ 中国 GMAT 考生成绩超过全球平均水平
- ◆ 山东青岛职业院校职业技能大赛 1900 多名师生参加
- ◆ 广西职业技术学院：“私人定制”服务区域发展
- ◆ 河北能源职业技术学院中高职衔接合作办学又有新突破
- ◆ 福建外经贸学院与非洲布隆迪大学签订合作框架协议
- ◆ 德国职业教育培训机构来哈尔滨选拔高级技术性后备人才
- ◆ 江苏海事职业技术学院罗克韦尔自动化实验室揭牌

学校到企业：路有多远？

——深圳职业技术学院优秀毕业生访谈与思考

徐平利 技术与职业教育研究所

你离我有多远呢，果实呀？
我是藏在你的心里呢，花呀。
——泰戈尔《飞鸟集》

一、前言

（一）问题提出和理论出发点

1. 从学校到企业有多远？

有人说，很远；有人说，很近；有人说，仅有一墙之隔；有人说，学校与企业“零距离”……众说纷纭，莫衷一是。在我看来，所有这些说法都是把学校与企业看作异质性的东西，其根本思想是：从学校到企业对于人的生活会有质性的变化。我不赞成这些说法。

如何看待“学校”与“企业”这两个实体？过去当我们强调“净化校园环境”的时候，实际上却做了许多形式主义的事情，把学校办成了非典型监狱。“社会”是“人的关系的总和”，它不只表现在街道上和饭馆里，而是有人的地方就有社会。因此，学校是社会，企业也是社会，既然都是社会，学校与企业难道还有什么本质上的区别吗？没有。就此而言，校企具有“社会同质性”。

但是，校企的同质性并不意味着“学校等于企业”，或者意味着“学校可以办成企业”，而是说两者在“追求美好生活”这一点上是完全一致的。企业主为了追求美好生活，企业员工为了追求美好生活，学校教育也是为了追求美好生活。庄子说，人的工作过程也应该是养生过程，就像庖丁解牛那样，“所好者道也，进乎技矣”。追求美好生活——没有别的，想得过多，过于追求校企之间的差异，就很容易走极端，被权力中心主义和物质功利主义所利用。

2. 职业教育并非就业“保险柜”

3月22日上午,在2014年中国发展高层论坛上,教育部副部长鲁昕在演讲中表示,教育领域将推进四个方面的改革,其中非常重要的一个方面是,把1999年后产生的600多所“专升本”地方本科院校逐步转型做职业教育。教育部高层终于看到“产业加速转型和高技术的技术型的人才匮乏的矛盾也非常突出”,对中国高等教育做出“革命性调整”,这是十分令人欣喜的事情。但是我们仍然必须清醒地意识到,职业教育并非就业“保险柜”,不要认为找到职业教育就等于找到了治疗“就业病”的灵丹妙药。目前中国职业教育问题很多,教育改革只有不断进入“深水区”,才能从根本上解决问题。

职业教育发展具有其历史阶段性和制约性,中国职业教育的可持续发展存在很多制度性障碍,比如作为体现职业教育核心理念的“校企融合”和“工学结合”就很难有效推进。单从就业率来说,高职院校毕业生的就业困难程度其实并不比普通高校的毕业生低。这么多年来,虽然国家层面不断强调职业教育的重要性,但是职业教育缺乏吸引力的问题却始终没有得到解决。近年来,内地很多职业院校都出现了“招生难”现象,而且愈演愈烈。因此,比地方本科院校转型为高职教育更为重要的是“教育走向生活”。历史证明,只有当教育走向生活、接了地气之后,才能从根本上解决毕业生的就业问题。

3. 职业教育如何“接地气”?

我们看到,中国职业教育在20多年的快速发展中,为中国社会的经济发展做出了巨大贡献,也看到世界经济发达国家普遍具有完善的现代职业教育体系。如此一来,很多人就理所当然地形成了“职业教育优势论”思维,他们用这种思维掩盖在工作中本已明显出现并且亟待解决的诸多问题。本来,职业教育的生命力在于“生活化”(学做结合),但是我们看到职业教育的生命力似乎越来越弱了。由于政府部门及其领导者的巨大作用力,迫使学校管理者只能把眼睛“朝上看脸色”,而不“朝下看生活”、“接地气”。

职业教育“接地气”的过程,就是职业教育“生活化”的过程。“教育生活化”这个概念不新鲜、不遥远、不西方、不时髦,80年前,中国社会曾经涌现的蔚为壮观的“博士下乡现象”就是教育走向生活的典型例证。无论是在黄炎培的职业教育里、陶行知的生活教育里,还是在晏阳初的平民教育和梁漱溟的乡村教育里,我们都能够找到教育走向生活的那个“魂”。如果站在“生活”之外看待学校教育,那么就会出现诸如“校企合作”、“工学结合”、“深度融合”、“跨界”、“贴近”、“零距离”这些概念。如果职业教育以“生活”为鄙,那么即使通过制度来强制推行上述概念,也是毫无意义的。

4. 如何正确理解“文化育人”?

在我的理解中，“职业教育文化育人”和“职业教育生活化”具有相同追求和境界。在学校里，文化即课程，课程即文化，每门课的专业性知识也是文化。学校里的一切活动都是文化，它是完全敞开的，并没有什么局限性，文化与生活完全融为一体。如果我们从职业教育生活化的角度来理解“文化育人”这个理念，就会纠正许多行为上的偏差。比如，片面地把“文化”理解为“人文知识”、“花卉茶艺”或“名家讲座”等等，要么想办法把人文知识“嵌入”或“融入”专业课教学过程中，要么干脆用丰富多彩的校园活动“代表”全部课程。之所以会出现这种偏差行为，是因为操作者并没有理解文化育人的真正意义，其行为只是贯彻落实行政指令而已，这也是教育行政化的一个方面。

学习了部分老师的课改材料后发现了个普遍现象，用个公式表达就是：

课程的文化内涵建设-专业技术知识教学+文化素质知识教学

很多老师的复合课程设计都是在原来的专业课教学中增加两项内容：（1）本专业知识的历史演变；（2）与本专业结合的职业道德知识。老师们说，“只能挖掘这两个方面的内容了。”这就产生了疑问：难道原来的专业课教学都不讲这两个部分的内容吗？因此，一些老师可能误解了文化育人中“文化”这个词。

文化育人不存在“融入”问题，因为“文化”不融入，也不被融入，它的价值在自身实践中实现了。文化的这种性质有点类似人们常说的“爱”。纪伯伦说：“爱除自身外无施与，除自身外无接受。爱不据有，也不被据有。因为爱在爱中满足了。”文化育人无需“融入课程”，因为文化育人本来就是课程，学校的全部都是“课程文化”，也是“社会文化”，在本质意义上，它就是我们所处的生活本身。

5. “实践和体验”是文化育人协同育人复合育人的核心命题

职业教育的核心是“实践”和“体验”（在实践中体验），这也是职业教育的职业文化，离开了这个核心文化，增加多少人文知识都是虚的。在调研中发现，所有的被调研毕业生都说，建议学校增加实践教学。与其他高职院校相比，我们学校在实践教学方面已经非常重视了，但是学生还嫌不够。因此，牢牢抓住“实践和体验”（通过无处不在的实践课程来切身体验）这个核心，学校、企业、社会、生活……就没有距离感。

“三育人”如何落实？换句话说，职业教育如何“生活化”？

首先，专业设置和课程开发要生活化，即切合学生需要和生活实际，比如依据学生职业志趣（需加强生涯规划辅导）来选择专业和学习课程，不要根据考分强制分配专业和学

习课程,实现“完全学分制”管理。学生如果不喜欢学某个专业,那再多的文化素质教育也是徒劳。打个比方,一个人不喜欢吃米饭,你强制他吃,还要他学习米饭成长历史,还要告诉他,不吃两碗米饭就没有“吃饭道德”。这个就是问题。然而,目前看来,专业设置和课程开放自主性方面仍然有很多限制,做到完全学分制也困难重重。但是,困难往往来自于我们自身,而不是外界。比如,我们敢不敢调研有多少喜欢本专业的,然后放手让学生选择课程学习,根据他们所获得的证书颁发文凭?但是,有个问题,我们的学生知道他们喜欢什么吗?我访谈毕业生发现,学生在走上社会两年之后大都知道了自己的未来规划,这正是实践和体验的结果。那么,我们能不能早点让学生在上学就实践和体验呢?

其次,教育内容和教学过程要生活化,教育内容要新鲜热辣可口,教学过程要生动活泼实用,比如不拘泥于上课地点和形式,把参观、讲解、思考、练习和制作结合起来,任何一次教学过程都是实践过程。目前看来,师资素质还没有到这个层次,难以推进。一直以来,高职院校师资队伍建设问题都没有得到有效解决,十五年前是什么问题,现在仍然是什么问题,但是每年都有不少经费投入到了师资培训中,这说明职业院校教师培训效益几乎等于零。

第三,在教学中落实文化育人理念时,为了更容易切入一些,我们可以从“课程哲学”入手进行探讨。每门课都有哲学,教师首先要有关于所授课程的哲学思想。回答四个问题:是什么?何处来?为什么这样?何处去?一门课程就是一个生命,没生命的课程当然是失败的。有生命就有爱(教师爱教,学生爱学;教师爱这个专业,学生也爱这个专业),有爱就是事业心和责任感。课程哲学的关键词是“热爱”和“思维方式”。

第四,课程哲学也是在实践中体验出来的,而不是在教室里讲授出来的。比如,你在课堂上“任务引领”或“项目驱动”得很好,但是,实际生活中往往会产生许多意想不到的变数,没有按套路打拳,比如一个人按照课堂上老师讲的应聘技巧去应聘,他可能突然遇到交通问题、天气问题、被盗问题、沟通问题等等。因此,如果忽视“实践和体验”这个核心命题,就会波及职业教育的专业性。加之,如果我们片面化地理解了“文化育人”理念,就使职业教育的专业性和职业性更弱,如此一来,人的文化素质就失去了基石。

我们现在强调职业教育要文化育人协同育人复合育人,并不是说我们之前的职业教育就没有这三个方面的育人,而是说我们这些职业教育的从业者必须要有“三育人”的强烈意识,它起到一种“强调”和“警醒”的作用。基于“三育人”理念,我们也应该摒弃过

去曾流行的“灰领”、“蓝领”、“白领”这些有关职业教育人才培养的歧视性概念，任何人在生活中都是丰富多彩的，无论是谁，并非命中注定要从事某一类职业。

（二）访谈思路和基本情况

1. 访谈思路

这项关于深职院优秀毕业生的系列访谈，是2013年校级教育教学教研项目《高职教育人才培养模式转型的理论研究——关于复合式高技能人才培养模式的理论探讨（编号：2213J5010003）》的基础研究部分。

一项基础理论研究，实地调研有多大意义？我认为实地调研是理论研究的必修课。长期以来，我们的教育研究之所以停留在表层，恐怕与研究者缺乏田野现象调研的动力有很大关系。我们看到，有许多教育政策及其创新研究都是抛开了学生而“为学生设计”。做教育研究，我们必须倾听学生在说些什么，这是我做这次访谈的出发点。

为什么我要把调研对象定位在我们学校的优秀毕业生？首先，优秀毕业生大都对他们曾经在学校所学课程有清晰的认知，毕业多年后，他们再回头审视学校生活，他们也有比较的视野，能够准确地理解我要访谈的主题；第二，因为在工作中取得了较好成绩，所以优秀毕业生好联系、好沟通，也愿意表达；第三，优秀毕业生代表了我们学校教育的最佳形象，各个学院在提供名单和联系学生时也很乐于配合；第四，尽量选取毕业于不同专业的学生作为样本，这样可以避免因为专业差异而造成的结果上的偏差。

2. 研究方法

本研究属于质性研究，通过对高职院校毕业生的就业情况及其影响环境进行开放性观察，和典型个案进行深度访谈。“深度访谈法”作为质性研究的一种方法，往往能够突破研究者的惯性思维，而且深入事实内部，对一些表面的教育现象描述进行深入分析。这一研究方法不预设具体的谈话框框，被访者能够围绕一个专题自由畅谈。

教育学质性研究来源于胡塞尔现象学，我国教育学研究中比较常用的如叙事研究、案例研究、现象学研究都属于教育学质性研究范畴。我觉得，这种教育学研究方法和社会学研究中的田野调研是一样的，都是“直面事情本身”，正如胡塞尔所说：“研究的动力必然不是来自各种哲学，而是来自事情和问题。”但是，如果从“科学”的角度来理解，本研究又不能称之为完全意义上的教育学质性研究，因为我在研究之前的价值似乎就不是中立的，

没有把“事情”外部世界的东西“悬置”起来。即使本报告的前言部分，也已经有大段的“先验”判断。因此，本文的写作方式也就比较灵活，主要目的在于引起阅读者对于问题本身的关注。

3. 基本情况

对我校毕业生做深度访谈，可以说从2009年就开始了。当时为了研究高职院校毕业生就业质量问题（包括毕业生的专业态度、就业心态、专业与就业对口率等等），我对酒店管理专业、CAD/CAM专业和印刷技术专业的部分毕业生进行了深度访谈。被访者分析了自己和周围同学的就业状况，并对造成这种就业状况的原因谈了自己的看法。当时我特别深入地考察了一名已经毕业三年的酒店管理专业毕业生（罗经纬），包括他的专业成长经历、家庭生活经验和工作体会。通过访谈，试图理清以下问题：（1）教育应培养怎样的人？（2）职业教育的哲学基础是什么？（3）什么是就业满意度？（4）专业和就业是否一定要很“对口”？（5）职业教育行为应该为谁负责？这次访谈的成果分别刊登在《高教发展与评估》2009年第5期（《专业与就业“错位现象”探析》）和《职业技术教育》2012年第33期（《兴趣工作，幸福一生——“成功职校生”罗经纬深度访谈与思考》），

2013年10月，为了做好与管理学院老师的关于复合课程问题的交流工作，我又采访了我曾任教过的行政管理专业的一个学生（庄俊源），这次访谈给我最深印象就是，改变了我的“高职院校旧观念”，而且促动我进一步访谈更多优秀毕业生。于是，结合校级课题研究，我从2014年1月开始至4月结束，陆续对我校不同专业的20名毕业生做了访谈。虽然在联系学生、约定时间和寻找地点方面费了一些周折，但是整个过程是非常愉快的。

（三）感谢

如果没有各个学院的领导和老师的大力支持和帮助，本次系列访谈是根本不可能完成的。因此，我要对于在本研究中提供过帮助的领导、老师和学生表示深深的谢意！

感谢管理学院的罗钢院长，在他的鼓动和激励下，我有勇气申报了学校的教育学重点课题，为了做好这个课题，我不得不深入调研，于是有了这次关于优秀毕业生的系列访谈。感谢建工学院李绍峰老师、通信学院张喜生老师、计算机学院徐人凤老师和机电学院王学平老师，他们不仅帮助我联系自己的得意门生，还和我探讨一些相关问题，感谢王学平老师陪我前往坂田林睿同学所在公司进行深入调研；感谢教务处吴秀明老师的热情帮助，使我能够分析和验证我校学生的一些数据。感谢通信学院马晓明院长、王永学老师、王隆杰

老师；计算机学院孙湧院长、范新灿老师；感谢经济学院查振祥院长、高法文老师；感谢动画学院王效杰院长、李利军老师；感谢媒体学院王利婕院长；感谢医护学院李月院长、孙斌老师；感谢机电学院朱矩龙书记、陈侃贞老师；感谢汽车学院贺萍院长、人文学院陈永力书记。最后，还要感谢职教所领导和同事的支持帮助，感谢我夫人愿意陪我去一些路程较远的公司一同访谈和调研。

感谢以下毕业生接受我的访谈（共 23 人，以访谈的时间先后排序）：

罗经纬（美国洛杉矶牛角连锁酒店帕萨迪纳分店经理，2007 届酒店管理专业）

庄俊源（广发银行区域经理，2011 届行政管理专业）

何翠芬（联通公司深职院片区负责人，2012 届移动通信技术专业）

陈文康（深圳机甲科技有限公司项目部经理，形与色品牌设计有限公司总经理，2006 届计算机应用技术专业）

李曾鹰（深圳市深蓝理想科技有限公司总裁，2007 届软件技术专业）

魏欣健（深圳市广播电影电视集团《男左女右》剧组剪辑人员，2013 届影视后期制作专业）

陈英杰（海德堡印刷设备深圳有限公司印刷技术指导，2006 届印刷技术专业）

陈国臻（深圳市兰科环境技术有限公司技术负责人，2008 届环境监测与治理技术专业）

刘志雄（中国农业银行宝安富通城支行客户经理，2010 届金融与证券专业毕业生）

何东梅（中国检验认证集团会计，2011 届会计专业）

刘 源（深圳市金证科技股份有限公司集成技术部技术骨干，2010 届网络技术专业）

陈子琪（深圳市电子政务资源中心技术骨干，2009 届网络技术专业）

李海辉（深圳市水务集团扬州项目部总经理，2003 届建筑工程专业给排水方向）

陈晓洁（Ingenious Creations Ltd. 网游美工设计师，2013 届影视动画专业漫画方向）

张 曼（Ingenious Creations Ltd. 网游美工设计师，2013 届影视动画专业漫画方向）

万 睿（深圳市高德信通信有限公司，2013 届通信技术专业）

赵建深（深圳市中医院骨科护士，2007 届护理专业）

陈楚婵（平安保险公司，2007 届行政管理专业）

赵伟玉（深圳市筑博建筑技术系统研究有限公司 BIM 事业部副总监，2008 届四年制楼宇智能专业暖通方向）

陈思伊（深圳市南山区粤海街道综治办，2006届行政管理专业人力资源管理方向）

林睿（深圳市康冠电脑技术有限公司技术部经理，2006届四年制CAD/CAM专业）

廖诞灵（深圳市某广告公司营销人员，2013届文化事业管理专业）

李冰（深圳市某培训机构钢琴教师，2013届文化事业管理专业）

二、职业志趣决定成败

（一）工作的最高境界就是审美生活境界

工作的最高境界就是审美生活境界，实现这种境界的条件是把自己的兴趣、天赋才能和事业（不是职业）很好地结合起来。在审美境界中，生活主体与审美客体形成了交融的关系。王维所说的从必然王国走向自由王国的治学最高境界也是人生审美境界，但是普通人很难达到这种境界，很难做到把职业等同于事业，就像很难做到把婚姻等同于爱情一样。正基于此，学者们过去仅仅认为艺术欣赏的至境才是审美境界，但是现在审美境界研究已经进入生活领域。英国社会学教授费瑟斯通（M. Featherstong）于1988年最早提出日常生活审美化这一命题，认为日常生活审美化正在消弭艺术和生活之间的距离。当代美国哲学家舒斯特曼强调审美经验是构成高品质的生活的重要成分，它就是日常生活经验本身，只不过是一种更完满、更强烈的日常经验而已。

（二）职业志趣是实现审美生活境界的必要条件

职业志趣是一种明确而坚定的职业兴趣，MBA百科是这样解释职业兴趣：“它是一个人探究某种职业或从事某种职业活动所表现出来的特殊个性倾向，它使个人对某种职业给予优先的注意，并具有向往的情感。由于兴趣爱好不同，人的职业兴趣也有很大的差异。有人喜欢具体工作，例如，室内装饰、园林、美容、机械维修等；有人喜欢抽象和创造性的工作，例如，经济分析、新产品开发、社会调查和科学研究等。”职业志趣是实现审美生活境界的必要条件，没有兴趣的工作不可能有什么审美体验。而且，缺乏工作兴趣是一个人离职的主要原因之一。在我访谈的学生中，没有一个人否认兴趣对于所从事职业的重要意义，工作时间越长，对这一点体会越深。比如，我跟踪访谈酒店管理专业的毕业生罗经纬已经有7年时间，他在酒店管理这个职业上取得了非常突出的成绩，每次见面，他都要给我强调“兴趣”这个词，他认为正是因为有兴趣，他才有成绩。他说：

我认为兴趣是第一位的，不管你做什么工作，有兴趣就做得好，没有兴趣就没有前途。比如说，你考上了重点大学，学的专业自己很不喜欢，还不如我考上高职院校学一个自己喜欢的专业呢。现在很多学生在大学读了三四年自己不喜欢的专业，简直就是浪费时间和金钱！其实他们毕业以后转行也很不容易，毕竟是自己不熟悉的领域，要从头开始。

（三）如何知道自己的职业志趣

一个人的职业志趣是培养的还是发现的？其实这两个说法并不矛盾，职业志趣既要发现，也要培养，但发现是根本性的，因为它在一个人小时候就显露出来了。访谈发现，那些毕业后在工作中做得很出色的学生，他们很早就发现了自己的兴趣点，而且能够在市场中很快找到与之相关的职业。比如，2007年从软件技术专业毕业的李曾鹰在淘宝网店主那里可是大名鼎鼎的人物，因为他开发的软件能够让购买者实实在在地赚到钱。李曾鹰出身并不高贵，他从文锦职业高中考到了深职院，但是他的天赋才能是软件编程，而且很务实地将自己的兴趣和职业结合了起来。他说：

当时我在文锦职业高中读书，我只能考高职院，但是我喜欢软件专业，非常喜欢，所以我第一、二、三志愿都报了学校的软件专业，结果如愿以偿。我的爱好和专业和职业全部100%对应。

林睿是2006届CAD/CAM专业四年制毕业生，现在是深圳市康冠电脑技术有限公司（KTC）的技术部经理。林睿带领300多人的团队，去年实现产值6个多亿。毕业仅仅还不到8年时间，创造了如此辉煌的业绩，林睿是职业志趣决定成败的典型案列。必须承认，林睿是很聪明的，他从小喜欢动手，对于机械特别有兴趣，特别是拆装玩具，这个兴趣为他以后选择深职院的CAD/CAM专业打下了良好的基础。班主任王学平老师说，林睿是他教过的最好的学生，甚至是空前绝后的。刚入校的时候，林睿的画图就表现出超强的能力，画得非常快非常好。林睿说，他也很喜欢美术，当时在初中的时候参加了全国少儿美术大赛，获得了铜奖。

我在小学的时候几乎都是第一二名，所以初中考入了深圳实验中学，但是读初中时有些荒废学业，特别是英语没有学好。但我一直很喜欢数学和物理，初中始终担任着数学科代表，高中时还兼任了物理课代表。当时高考之后填写自愿，我认为

自己将来要在深圳发展,就准备考深圳的高校,考不上深圳大学,就一定要读深职院。正好,当时深职院有四年制试点专业,而且有我很喜欢的计算机辅助设计。现在看来,这个选择是很不错的,因为很多同学和朋友都是深圳大学和深职院毕业的,大家见面之后有一种天然的温暖感和归属感。

我认为兴趣其实已经决定了志向,许多人朝三暮四、漂泊不定的原因,往往都是没有自己感兴趣的东西。当时班上只有37人,现在只有我一个人在做本专业,其他人都转行了,有个的至今一无所长、居无定所。

林睿的故事充分证明了职业志趣对于事业成功的巨大影响力,没有职业兴趣,一个人不可能有工作动力和持久的职业生命力。但是,对于一个资质平庸的人来说,他几乎不知道自己的职业兴趣在哪里。美国著名职业教育专家霍兰德(Holland)经过长期实践研究编制了一套职业兴趣测评系统。霍兰德认为兴趣是人们活动的巨大动力,人们凡是对有兴趣的职业,都可以提高其积极性,并有助于在该职业上取得成功。霍兰德认为人的职业兴趣可分为现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型六种类型。比如,现实型喜欢以物、机械、动物、工作等为对象,从事有规则的、明确的、有序的、系统的活动,这类人偏好的是以机械和物为对象的技能性和技术性职业。但是,量表只是一个辅助的工具,最了解自己的人只有自己,因此在成长过程中自我发现是非常重要的。发现自己的天赋才能,需要有一个坦然无惧的全然宽松环境,这就给教育提供了个重要课题。

(四) 教育往往压制职业兴趣

教育旨在启智,然而往往事与愿违,恰恰压制了一个人的天赋才能,不少人从学校出来后反而失去了自己,不知道自己最喜欢什么。对于统一性很强的职业教育(培训)来说,它很难做到把每个人的天赋才能发掘出来并使其进入审美的生活境界。所谓“就业导向”的职业教育,它的任务就是帮助学习者找到工作,至于这个工作与学习的兴趣有多大关系,已经超出了职业教育的职责范围了。这个已经是深层次的问题了,我们不能责怪职业教育从业者不爱他们的学生。但是,师对生之爱完全是“父母型”的,就像中国传统家庭文化中父母对孩子的爱一样:父母把孩子养大,还要给孩子娶了媳妇、盖了房子,这样才算完成了任务,如此父母被民众认为是成功的父母,他们不考虑孩子到底想什么,是不是需要这些东西。因此,大部分人都是处于生存阶段而不是生活阶段,审美生活境界恐怕只能被认为是可笑的东西。

扼杀儿童天赋才能，不仅是中国教育文化的痼疾，也是人类教育文化的一个共性问题，这个问题的深层原因，也许我们可以从布尔迪厄的“教育再生产”理论那里得到明晰的解释。18世纪时，法国人卢梭之所以呼吁拯救儿童的自然天性，其原因也正在于孩子天性遭到了压制。20世纪初，美国哲学家杜威在其教育学专著中反复强调人的职业兴趣的重要意义，问题也正在这里。国外有一个著名的有关“职业与兴趣”的故事：一个孩子对烤面包最感兴趣，但是他父亲发誓要把他培养成为大银行家。长大成人后，这个喜欢烤面包的孩子终于做了一家大银行的总经理。一天，父亲过生日，当了银行总经理的孩子说他要亲自给父亲烤面包吃。当父亲看到在厨房里劳作的孩子欢快地吹着口哨，看着他在制作面包过程中无限陶醉的样子，父亲泪流满面。也许，当孩子醉心于他的兴趣，并将这种兴趣成就于他的事业时，他会成为全球最大的面包商，也许会开创一个面包创作的新时代。

教育压制职业兴趣的要害机关是“考试”。在我们的教育过程中，考试是必要的，考试本身并没有错，但是“应试教育”的目的在于“以考试为武器，把学生分门别类”。基于这个目的，“考什么”并不重要，重要的是“考”，而标准答案就在出题人那里。比如，政治、历史、语文等人文社科类科目，考试答案就在书上，对于一个事物的看法，写书人写了几点，学生只能答这几点，多了少了都不行。因此，这种考试对个性突出、执着于兴趣且自主学习能力强学生是不利的。我所说的意思是，只要一个学生他有自己的突出的兴趣，而且学习努力，能够把自己的天赋才能运用于自己的兴趣中，有自己独特的想法，就不要看低这类学生（但是，我们的应试教育文化恰恰是排斥这类学生的）。在本次访谈中，我遇到了好多位在职场上成绩突出的学生都曾是主流教育文化所排斥的。比如，李曾鹰、李海辉、刘源、赵建深都是从职业中学考入深职院的，在主流教育文化看来，在职业中学读书的学生就是被排斥的。但是，当李曾鹰他们离开学校步入社会独自行走的时候，他们的努力、兴趣、专业和才能全部显示并且被认可，不是被老师而是被市场认可了。和李海辉交谈，你很难看得出他的高中时代是在电子技校读的，他的广博的知识和谈吐不亚于任何一个名牌大学的毕业生，在我访谈的所有毕业生中，李海辉是最有想法和最能谈出想法的人之一。我和推荐老师李绍峰教授交流，李教授说，海辉的确很优秀，不仅在做事上优秀，而且做人也很优秀。毕业十年了，海辉每年都要看望他的班主任李绍峰教授。知恩图报，这个是做人最基本的常识，但是很多人缺少这个常识。因此，做好常识就很优秀！

（五）专业与就业“错位现象”

高职教育的专业建设在很大程度上决定了学生今后的工作领域，它是高职教育社会功

能的具体表现,涉及到办学者对高职教育本质的理解。本次访谈基于高职教育的终极关怀,对高职教育的专业建设和毕业生就业状况进行了观察和深入的个案分析。据此研究视角,凡毕业生所学专业与他们的就业岗位不“对口”,都称作专业与就业的“错位现象”。我相信,“错位现象”本身并无过错,错误在于造成这种现象背后的深层原因。接受调查的毕业生对原因的分析各种各样,有人说,普通本科院校也很重视学生的技能培养,市场竞争加剧,他们被淘汰了;有人说,他们对本专业不感兴趣,高考志愿也没报这个专业,但最后让学校调配到这个专业了,所以原本就没有打算在毕业后干这一行。透过“错位现象”,可以看到目前高职教育在发展过程中存在的诸多问题。

当然,职业志趣也不一定和天赋才能完全对应,在一个人成长的过程中,有很多因素影响他的职业抉择,比如就业前景、赚钱和生存就是很重要的影响因素。2012年届通信技术专业毕业生何翠芬毕业后即进入联通公司工作,她专门负责深职院业务,2013年获得了“金牌突击手”奖励,她长相阳光、性格开朗、思维灵活,谈到专业与就业关系时,她说:

之所以选择移动通信这个专业,并不是因为兴趣,而是考虑到这个专业就业前景广,有可能进入国企,而我想的梦想就是进入国企。现在,看来第一步已经走出来了。我喜欢现在的工作,有挑战性。

就业驱动是优秀毕业生选择专业和本专业取得成绩的普遍规律。赵建深是2007届护理专业毕业生,他是一个很内秀的男生,看他的温柔样子,就能知道他做护士是比较适合的。我问他,一个男生,为什么选择护理专业?他回答说:

当时看到护士招生男女不限,认为学护理可能找工作好找一些,而且工作比较稳定;还有一个原因,我当时想着护理专业报考的男生估计比较少,容易考些,算是综合因素吧。

经济学院高法文老师给我推荐的2011届会计专业毕业生何东梅很优秀,她曾在学校获得了国家奖学金,现在就职于中国检验认证集团。她认为自己属于那种“先结婚后恋爱”的,当时选择这个专业是因为女孩子学习会计好就业,现在可以说是喜欢上了会计专业。2007届行政管理专业毕业生陈楚婵在平安保险公司工作,可能因为职业特点,她很善于随着谈话者的思路走,生怕别人低视保险这个职业,她说:

那要看以后的择业方向,比如平安的团队发展,专业都是有用的。不过,这么长时间专业都忘完了。你说学校现在搞复合课程改革,我觉得不错,如果我当时学习了其他专业,那么工作的时候就会找到其他工作,不会选择人力资源管理了。不

是我们的专业没有用，只是我们在学习中仅仅学到了皮毛而已，都是这样的，不光是我们专业。

正确认识专业与就业的“错位现象”，我们必须理清以下问题：（1）教育应培养怎样的人？（2）职业教育的哲学基础是什么？（3）什么是就业满意度？（4）专业和就业是否一定要很“对口”？（5）职业教育行为应该为谁负责？什么是高水平的专业建设？毕业生的就业对口率很高是不是一个全然必须的衡量指标？我相信，“就业对口率”高只是外显的指标，内在的标准是“专业建设必须为学生负责”。本次访谈使我得出了一致结论：职业志趣决定工作成败。这意味着，虽然影响高职教育专业建设的因素很多，但是学生的职业志趣是核心因素。一直以来，我国高职院校专业建设的基础是“市场本位”，忽视了学生个性特征和兴趣选择。众所周知，高职教育的培养目标是德艺兼备的高技能职业人（正如我们学校的校训：“德业并进，自强不息”），这样的人才对于自己所从事的职业不可能缺乏志趣，否则高职教育就是失败的。

（六）找到每个学生的职业志趣

凡是在职场中取得了突出成绩，而且现在对于自己的工作很满意的毕业生，基本上都是专业与就业对口的，而且他们当年高考选报志愿时就已经有了比较明确的职业指向。据了解，我们学校毕业生中所有 CCIE 获得者都找到了不错的工作。我对张喜生和王隆杰老师推荐的两位 CCIE 获得者进行了访谈，一位是 2009 届毕业生陈子琪，现在深圳市电子政务资源中心上班，另一位是 2010 届毕业生刘源，现在著名上市公司金证科技股份有限公司上班，他们当时的专业都是网络技术。

【陈子琪】初中时就对计算机比较有兴趣，报考深职院网络专业也是这个原因，但是当时没有太在意这个专业对未来的工作会有什么帮助。现在，在单位做网络运行维护工作，工作了这么长时间，对这个工作有了比较浓厚的兴趣。

【刘源】初中没有考好，在华强职校读书，但是喜欢玩电脑。当时华强职校让学生考深职院，把深职院获得 CCIE 的学生的励志故事大肆宣传，并且介绍了深职院的网络专业，于是就报考了这个专业。来到深职院进入了网路技术专业，班主任张喜生老师让我做班长，我要以身作则，就下功夫学习。

李利军老师向我推荐 2013 届新科毕业生魏欣健（现在深圳电视台做剪辑工作），正是因为他在学校表现出色，他不仅是班长，更重要的是在实践项目中，他从来都是优秀团队

的小组长。像其他受访者一样，说起中学生涯，他也并不想多谈。他是小学、初中和高中都在位于南山区的北师大附属学校读的。不过，谈到自己的兴趣，他显得很兴奋：

最令我自豪的是，我在高中的时候就很喜欢影视动漫了，当时学校成立了影视社团，用DV拍摄视频，然后剪辑。看到自己的东西在全年级放映，心理比什么都高兴。正因如此，我很早就确定了将来要从事影视动漫方面的工作。

我所访谈的优秀毕业生之所以优秀，与他们热爱从事职业有很大关系。那么，那些对本专业不感兴趣的学生毕业之后情况如何呢？受访的毕业生以不同方式表示，这些学生都已经转行，也有不少人毕业好几年都无所适从，到处漂泊。调查了20多个学生，他们在校班级有35-45人这样不等的规模，但是在两年之后，从事所学专业的几乎都不超过10%。陈思伊是2006届毕业生，行政管理专业人力资源管理方向。她在南山区粤海街道办做雇员，从临聘人员到雇员，将近十年时间。虽然她对这份枯燥而又缺乏前景的体制内工作不甚满意，但是她仍然认为自己的当年的决策是正确的。她说，她的同班同学就有人至今仍然在漂泊，没有找到自己。

陈晓洁和张曼都是2010级影视动画专业学生，2013年6月毕业。李利军老师向我推荐了毕业生陈晓洁，但是约到她很不容易，从今年1月中旬直至3月中旬才见面，主要原因是她“太忙”。3月14日下午，终于在购物公园的满记甜品店见到陈晓洁时，发现还有另外两个漂亮的小女生陪她吃甜品。陈晓洁说，她今天刚好辞职，其他两人是她的同事，算是为她送别吧。她指着对面的同事说，她也是我们班的，叫张曼。陈晓洁和张曼两个同学详细向我讲述了她们的学校生活以及工作半年来的体会。陈晓洁说，工作之后，她才发现自己的绘画功底太差，她是喜欢设计工作的，而这次辞职正是想打好绘画基本功。谈到同学情况，陈晓洁和张曼两个人竞相表达。陈晓洁说：

我们的生源太差，鱼龙混杂，比如动画学院学生的基本功就是画画，你招那些不会画画的有什么用？虽然我也因为这个学院没有绘画专业考试门槛才进来的（哈哈），但是我仍然认为一定要改变这个问题，我就是因为画画功底不够才辞职要跟着开画室的亲戚进修的。就像服装设计、室内设计专业，要美术生，动画学院也要设这个门槛。否则，在学校里学习，大部分都不知道将来要干什么，你怎么有学习动力？我们漫画班大部分都是这样，所以在实习和找工作的时候都遇到了麻烦。

我觉得不管是学习还是工作，一定要与兴趣挂钩，你没有兴趣，被迫来到了动画学院，不想学，将来也没有市场。现在已经被实践证明了，很多不好好学的，目

前情况都不好。像这个样子，我们根本没有办法和“广美”那里的学生相比，也许我们比内地的一些本科生好一些，但是你怎么和“广美”比，不光是文凭问题，人家是有兴趣有功底的好不好。

张曼说，她从小就喜欢绘画，本来就是考美术专业的，她从安徽宿州考到深职院，当时考分还是比较高的；因为自己一直盯着动漫，所以目前所在的这家手游公司（外企）还不错，符合她的职业兴趣。张曼说：

班上50%的人并不是自己填写自愿报来的，而是根据分数被强制安排过来的。可以说，80%-90%的学生不知道自己的目标，所以这些人对专业并没有兴趣，他们不好好学，当然影响到别人，也影响到班级学习风气。老师想教好，但是学生的学习态度也影响到老师的教学情绪。这个问题应该归结到招生问题，老师你写出来恐怕也解决不了这个问题，因为我们学校没有权力解决，恐怕还要往上走。哪些不学习的现在情况怎么样？我们班34人，从事这个专业的目前还是比较多的，刚毕业嘛！但是那些不怎么学的发展都不怎么好，有的做文员，有的父母安排进事业单位，有的还没有工作。

找到每个学生的职业志趣是教育存在的意义所在，职业教育的吸引力问题、现代职业教育体系建构问题、校企合作问题等等，都在深层意义上与学生的职业志趣密切联系，因为发现和满足学生的职业志趣是一个系统的工程。如今，教育正在着手对高考进行深化改革，比如分学术性高考和技能性高考，把600多所地方性本科高校转成高职教育大学，这样的话，形成纵横向可以贯通教育体系。将来，甚至可以建立被欧美发达国家证明是可行的职业院校招生制度，如宽进制度、证书制度和综合选拔制度等。高职院校建立符合学生职业生涯发展的弹性学制和学分制，能够使专业结构的调整与劳动力市场变化保持一定的张力。对于高职院校自身来说，在教学管理上应采用弹性学制和学分制，在专业建设中，可以使企业的工作过程与学校的教学过程融为一体，为学生提供多样化的课程选择，满足学生不同的学习兴趣和需求。换言之，高职教育专业建设必须把市场需求和学生兴趣有机结合起来，必须要体现“以市场为主导，以学生为根本”的原则，这些只有在开放灵活的教学管理制度才能得到实现。可喜的是，我们学校的“三育人”改革正是这种理念的具体体现。

三、比专业技能更重要的东西是什么

（一）做人

一个人的专业技能如何，只能代表其从业基础，并不表明他的职业未来，一个不能“顺

变”的人是很难可持续发展的。而且，即使“做一颗永不生锈的螺丝钉”也必须是灵活、好学、谦虚的人，一个恃才傲物或不思进取的人永远不可能取得成功。因此，从“做人”这个意义上来说，“学习雷锋精神”永远不会过时。

在构成职业素养的所有因素中，哪种因素是最重要的？这是笔者访谈的问题之一。为了使谈话轻松无障碍，在确定时间和地点方面，我一般以被访者的意见为主，问题的呈现也进来显得水到渠成、毫不刻意。谈到职业素养这个问题，每个人根据自己的工作体验给出了真实的看法。虽略有差异，但都跳出了学校知识的视野，而且绝大部分都已不把专业能力作为首要因素。笔者发现，这些优秀毕业生之所以优秀，恰恰在于他们把“做人”看得很重，“做人”包括吃苦耐劳。在这个方面，行政管理专业毕业生庄俊源是个典型案例。目前，庄俊源在广发银行深圳市分行负责宝安和南山两个区的贷款业务，是15个人团队的区域经理，他全凭自己个人的努力买了房买了车，在同班同学中算是很典型的。庄俊源说，刚刚应聘到广发银行的时候，一切从零开始，虽然在前三个月试用期都很努力，甚至连觉也睡不好，但是仍然没有完成任务，按照协议应该被解雇的，但是经理看到他非常努力（他家住沙井，每天从沙井赶到罗湖上班，两个小时的路程从不迟到，而且每天都是第一个到办公室）。晨会的时候，经理当着很多人的面说，你们要向庄俊源学习，我宣布要给庄俊源破例，再给他三个月宽限期，我相信这样用功的人没有理由不成功！果然，三个月后庄俊源就把业绩做到了部门前几名……

再来看看陈国臻、陈思伊、张曼、魏欣健、李海辉、赵伟玉、李曾鹰等，几位被访者对“做人”这个问题的看法：

【陈国臻】我没有招聘过人，但是如果我招聘的话，我认为最重要的是吃苦耐劳，只有这点，才能加深专业知识技能。老师你请告诉师弟师妹，进入公司，领导的第一印象非常重要，我就是这样的，我父母也在平时经常这样教育我，老板就对我很信任。人际关系当然也很重要，你刚到一个单位，年轻人，脏活累活肯定要多干点，这就是人际关系。请老师转告师弟师妹们，必须要懂法要有职业道德。我给你举个例子，我们的总工就被对手公司挖走了，一些同事也被挖走了，对手公司还要挖我，多亏我没有去。后来总工把我们公司的机密窃取给对手了，现在我们公司把对手告到了检察院，那个总工肯定要判刑的……职业道德很重要，没有这个东西，你肯定要摔跤。

【陈思伊】做人是最重要的。说话要慢一点，要控制好自己情绪，要勇于承认错误。我以前不会承认错误，李立轩老师教给我要承认错误，即使领导误解了，也要马上承认错误，领导要的是改正错误解决问题。还要有耐挫性，挫折让人有责

任心，这个是专业以外很重要的东西。

【张曼】关键是做人，你技术好，但是你很自我的话，就不让你进来。加入即做人好，技术弱一点，公司可以培养。

【魏欣健】如果我是老板，用人最重要的就是做人，专业能力是其次。举个例子说，你做人方面很踏实认真，就比别人有机会，也许一开始没有那些聪明的人能力强，但是老板会给你机会的，而那些聪明的人很自以为是，老板不给他机会又如何。做人就是要吃苦，坚持。对于上司的指责，你一开始受不了，他是对事不对人，在这个时候，很多人就坚持不下去了，认为上司专门针对他，于是就换工作，结果到处一样，最后什么也没有得到。

【李海辉】工作了十年时间，我认为做人比做事更重要。在一个单位刚刚开始工作的时候，有人说专业技术很重要，我说做人最重要。为什么这么说？因为做好人之后，师傅才会把本领教给你。现在90后来单位，他们也许是网络游戏玩多了，总是在自我的世界里，总是闷闷的，一点不主动，眼睛里没有活。你看我的手表，我的表总是比别人快10分钟，我一般是先到办公室，趁别人还没有到的时候先收拾好办公室，并不要人提醒和监督，这就是主动性。现在单位里有7、8个实习生，但是没有人有这个主动性。我发现，凡是在学校里做了干部的通常都有这个主动性，这就是锻炼的结果，所以要多给学生锻炼的机会。

【赵伟玉】职业素养最重要的是责任感，专业技能差一点不要紧，可以补上来，但是没有责任感一切都完了。除了责任感，还有团队精神、人际沟通等等。

【李曾鹰】我招聘人不看学历，我对学历要求不太高，主要是看做人，我和他聊，问他毕业三年有什么计划，如果没有的话，我给他规划，看他能不能理解。如果要我花时间来培养，我耽搁不起。

教育教人求真、求善、求美，追求美好生活是所有教育的终极关怀，如果一个人连最基本的“做人”都不会，何谈“美好生活”？可是，“做人”这项内容在应试教育中已经被“务虚”了，“做人”没有被具体化为每个人的行为方式。我所访谈的这些毕业生也许在学校里对“做人”这个问题没有真切的体验，平时可能在正式场合随口说说口号而已，但是只有当他们在职场切实体验之后，才能有发自肺腑的声音。

（二）人际沟通

人际沟通可以说是“做人”的下位概念，但是在实际运用中仍然有区分，被访谈毕业

生也特别强调了人际沟通在他们工作中的重要意义。1996年,联合国教科文组织出版的《德洛尔报告》把“与人相处”作为21世纪教育的四大支柱之一。特别是在商业行为中,人际沟通对于商业成功具有非常重要的意义。石油大王洛克菲勒说:“假如人际沟通能力也是同糖或咖啡一样的商品的话,我愿意付出比太阳底下任何东西都珍贵的价格购买这种能力。”沃尔玛公司总裁沃尔顿说:“如果你必须将沃尔玛管理体制浓缩成一种思想,那就能就是沟通,因为它是我们成功的真正关键之一。”卡耐基给企业人士培训的教材《人际关系学》成为全球经典读物。在访谈中,优秀毕业生无一不把“人际沟通”作为职业素养的主要内容。

2003届毕业生李海辉的“人际沟通能力”给我留下了很深的印象。他执意要来学校见我,他说学生怎么能让老师奔波呢?3月13日下午,我在图书馆5楼电梯口迎接,电梯门打开,就见一个高大的男子汉在笑,这个笑一下子拉近了我和他的距离。我说,你一定是海辉,他说是的徐老师,于是两只大手就握在了一起。我们的谈话持续了一个小时,海辉一直很愉快地谈着,注意倾听,问一答十。海辉说:

由于李绍峰老师的推荐,我和建环学院其他8个人来到了深圳市水务集团下属的一个支公司实习,8个人中有4个留下了。刚开始头半年只有800元工资,后来又有2个人离开了。我在想,为什么我只值800元?我要找原因,要不断进步,肯定是我的文凭低,肚子里的东西太少,所以我就坚持下来了。当年,我就读了深圳电大的工商管理本科,仅仅用了1年半时间就完成了规定3年完成的学业。老师很惊讶,说我是第一个如此刻苦学习的学生。为了弥补知识缺陷,我于2005年又读了广州大学的土木工程专业的本科文凭。最初我做的是直饮水净水器技术部的设计工作,由于做得好,又好学,就被调入了项目部。当时承接的活是市民中心的水务业务,不仅施工,而且负责现场的协调和沟通工作。基本上就是吃住在现场。这个项目完成之后,公司就让我跑市场,又是一个大的转折。我原来所学的是知识产品链最底层的技术,出来之后又开始了市场销售,这个是综合的,不仅要技术,还要有人际沟通。当时在市场部负责招投标,从一开始介入、与人交谈沟通,到做标书、中标,一整套的流程全都要通。当时我一周做了6份标书,熬了三四个通宵。不要说旅游,就连休息的时间都没有,但是很锻炼人。这几年在社会上所学的,特别是与人沟通的东西,书本上根本就没有。2006年,我在水务物业负责项目拓展,仍然是市场,当时很快就中了环保局、气象局、南海海洋监测站的标。由于老员工对一些项目不了解,中了标之后,还要和老员工沟通。2010年,我负责投标,中了扬州市的一个30万平米的工商项目的标。2011年,我直接去了扬州,全面负责这

个项目，很快在当地招聘了150名工人。由于该项目是个批发市场，工人的素质不是很高，的确受了很多磨难。

可以说，在所有访谈学生中，与李海辉的交流是最轻松愉快的，我甚至觉得李海辉是个值得忘年交的朋友。李海辉现在是建环学院的校友会会长，每次班级和院里的校友会活动都是他组织。这些都说明，李海辉有很强的与人沟通能力，他能让谈话者感到他的气场很大。

毕业生林睿也在自己的工作岗位上也取得了优异的成绩，在谈到职业素质时，他也特别强调了人际沟通的意义，甚至把“沟通”放在第一重要的位置。他说“根据我自己的经验，在一个人的职业素质要素中，沟通是最重要的。你要不断跟客户沟通，要弄清楚他对产品的需求是什么，这个很重要。当然，专业能力是基础，很多人的专业知识不够，沟通效果肯定不好。”

何东梅、赵建深、陈英杰、刘志雄、刘源、陈子琪等毕业生，也从不同角度谈到了人际沟通对于职业发展的重要作用。他们的观点如下：

【何东梅】在社会上工作，说话与人际沟通非常重要，因此把说话技巧课程放在必选课程里面比较好；而且，做事的条理性非常重要。

【赵建深】在我们这行，专业能力要强，但是像团队协作、人际沟通、责任感什么的是非常重要的，特别是人际沟通问题。做护士的当然女孩子多，她们在一起就勾心斗角，一些人比较计较，你的班我不顶，你的活我不做，我就不会，累一点无所谓，比较看重团队。

【陈英杰】看能力，当然在同等条件下，也看文凭。能力包括专业能力、语言沟通能力和人际交往能力。

【刘志雄】学校里最重要的不是学习专业技能，而是两点，一是同学人际关系网，这一点非常重要性，还有在学校里的实践很重要。

【刘源】我们这个专业是很技术的，首先要有好的技术，所以专业技术能力最主要，但是其他方面的知识也很重要，比如售前知识，需要营销、口才、沟通，要深入到客户那边。不善于沟通的人，即使技术很好，他也只能做技术，不能独立承担的项目，更不能做项目经理。

【陈子琪】最重要的是专业技术，第二是人际沟通能力。

（三）思维方式

知识不等于智慧，背书多、考分高的人并不意味着他有智慧。思维方式来自于智慧，

它是一个人天赋才能的积聚和释放，因此思维方式和兴趣形成共振，对某个事物缺乏兴趣的人也一定缺乏对这个事物的良好思维。思维方式比专业知识更重要。知识是死的，而思维是活的，如果教育扼杀了学生的兴趣和思维，那么即使他们掌握再多的知识也不能在社会上有所成就，因为创新和发展建立在灵活的思维方式的基础之上。

不幸的是，现行教育制度却有利于知识灌输而不利于思维激活。比如，为什么学生越来越怕写作文？为什么作文考试中套作的、雷同的、平庸的文字那么多？因为老师给予学生的作文训练僵化了学生思维——只要作文题目一出来，学生马上就想到了老师的要求，脑子全部往一个方向考虑，而多彩生活和真实体验全部被屏蔽掉了。本来作文是描写生活的，生活有多丰富，作文就有多精彩，但是集中于考取知识的作文却拒绝了生活。

思维不活跃、视野不开阔，不能从透过现象看本质，这是当代大学生的普遍问题，不只是职业院校学生所独有。其实，这个问题基础教育中就存在了。笔者曾经以评审团成员的身份参加过深圳中学保送北大和清华学生的推荐会，发现深圳市最好的中学的最好的学生也在思维方式上存在严重缺陷，我当时的第一个想法就是，中学学生应该好好补一补“哲学与思维”这门课。

不可否认的是，被僵化的教育制度筛选出来的职业院校学生，普遍缺乏良好的思维方式。因此，如果我们不采取特殊的激活手段，那么即使把“校企合作”和“工学结合”的样子做得再好，也难有实效。如何激活？笔者在前文立论的时候就提出，教育必须切切实实地走向生活——走向生活，把兴趣爱好、专业学习、实习体验和职业选择结合起来，思维就必然是打开的。其实，职业教育在开发学生思维潜质方面恐怕更有优势，有些学生可能不缺乏智慧，他们只是高考分数考低了而已；也有些学生可能本身就不适宜于应试教育的背诵，而适合于实践和体验，这样一来，职业教育的“做中学”就和职业教育的“生活化”完全统一起来了。在具体的管理操作上，既要尊重学生自主学习的权利，也要尊重学生选择专业的权利，把宽进严出、证书评价和学分制管理结合起来。

访谈中发现，那些在工作中取得了很突出业绩的毕业生无一不是在思维方式上很灵活的。比如，李曾鹰毕业以后首先就职的是家小公司，他说大公司太稳定，三四年没有发展没有挑战，但小公司能做全部，有挑战。他说事实证明他是正确的，有一个同学就是在大公司，目前还在做数据分析岗位的工作。但是在小公司两年之后，李曾鹰就注册了属于自己的公司——给淘宝店业主销售他所设计的软件。这个卖得很火爆的软件源于他的一个灵感，当时他的女朋友在淘宝网上销售荧光灯，他想为什么不能开发一款销售软件，让女朋友的荧光灯引人注目呢？销售软件开发出来并试用于女朋友网店的销售中，结果在两个星期内

就使得网店业绩提升到了20万元。他发现这是一个很好的商机，就准备做销售，于是尝试做了一些后就在网上免费试用两个月，很受欢迎。第三个月100元卖，第四个月200元，客户都没有流失，第五个月三百元，客户更多，现在800元一套，每年收入有120万元左右。李曾鹰明确指出：“觉得在软件开发方面，思维的敏感性比技术更主要。”再比如，赵伟玉毕业只有不到6年时间，但是他现在已经是身兼数职，在业界也是颇有知名度的人物：深圳市筑博建筑技术系统研究有限公司BIM事业部副总监、CPMP高级项目经理、深圳BIM工作委员会副秘书长、Autodesk用户小组南方区主管。赵伟玉说，走到今天，成长主要靠自己。当时在深职院感觉挺闷的，不喜欢其他同学那种懒散的样子，就把更多的时间用在自学上面。他自己主动参加数学建模比赛，连续三年代表学校参加数学建模比赛，拿到国家级的一、二等奖。他在三年级的时候已经拿到了毕业资格，比如英语过了四级，资格证书也拿到了很多，包括外语学院的资格证书。

值得反思的是，不少学生声称他们的思维方式并未来自于老师的课堂教学，而是自主的求知过程。魏欣健虽然工作不久，但是很健谈，也蛮有想法。他说，学校三年的学习对他个人的专业知识提升不大，他认为学校的作用就是给个人提供了一个发展的空间或平台，这里更重要的是人脉关系和资源，比如他现在的工作就是同学介绍的。他说，一个自学能力不强的学生将来发展肯定不好。在学校里，私底下跟老师交流非常重要，如果你被动地做作业，完成之后等待老师给个评语或者分数，就没有什么收获。所以，在学校里，自己要主动，大部分学生都是被动的，敷衍的，所以他们学不到东西。访谈的两个CCIE获得者说，他们考CCIE主要是参加外面的培训班，因为学校的课程还是显得太浅，不过他们很感谢当时教他们的梁广民和王隆杰老师，他们特别强调说，梁老师和王老师对他们有很大的鼓励、支持和帮助，比如让他们免修课程等等。

如果说上面的例子不能说明问题，那么毕业生陈文康的个案就比较典型。我是去陈文康所在的深圳市机甲科技有限公司见他的，公司在TCL大厦4楼，很有气派。我原以为陈文康坐在公司里的哪一个卡位里，也一定是个身材高大的俊男。见面之后发现，陈文康是很瘦的小个男生，戴着眼镜，很斯文，他把我迎接到他的办公室，他一个人拥有一个大办公室。看得出来，陈文康很自信，谈话思路很清晰，思维敏捷。他说：

我用人，第一是用他的智商，不是知识，而是看反应是否聪明，理解能力是否强。主要是看他的作品，第二是看情商，责任感什么的。比如，我曾经带过一个徒弟，也是我们学校的，大三没有毕业就被我挖来了，这个人就很敏锐。

谈到自己的成长故事，陈文康的语言中显露出异于他人的思维灵活性。他说：

我上初中的时候就买了计算机，很感谢母亲的支持。从此，我就热爱电脑，高中的时候就自学了网页设计。我在论坛上看到了高职院的计算机工程专业，说如果读高职院校就读这个专业，最后如愿以偿。

说实话，在三年的学校学习中，我没有听多少专业课，主要是拿着自己的电脑做自己的设计。当时觉得编程没有什么用，不知道学习这个东西的用处，茫茫然。最后，要考证书了，我就抓紧时间自己看，就过了。实际上，我在课堂上基本上没有学什么东西。

毕业双选会当时在会展中心开，这是找高级人才的。但是我找到了工作，我就拿了一张纸的简历，因为我做了项目，他们看上了。这是由于我三年投入自学的结果，挺骄傲的。我的第一个企业是一家有名的企业，当时第一份工作是网络推广，要求用外语。经理叫我一两天做的东西，我一两个小时就做完了。于是我被调到了设计岗位，但是我当时没有美术基础，这是个缺陷。因此，我又回到了研发岗位，用到编程知识了，怎么办？就开始自学编程。

（四）职业规划

很多人在小学的时候都写过题为《我的理想》的作文，那个时候每个人的理想都是宏大而又浪漫迷人的。必须承认，这种宏大理想与周围成人对孩子的文化熏陶有关，每个家长都想把孩子塑造成最伟大的人。孩子们被“理想文化”输入了一个关键性的东西，即只有考试成绩好就可实现宏大理想。渐渐地，随着年龄增长和个体差异显现，每个人曾经拥有的那个梦幻般美丽的理想在现实中不断遭遇挫折，而个人的前途似乎也在这种挫折中变得模糊不清。也就是说，大部分学生根本弄不清自己到底有什么天赋才能——最擅长做什么和最不擅长做什么，于是他们就主动放弃自己，被社会上流行的时尚和偶像给掳掠了。笔者曾经在我们学校行政管理专业的一个毕业班做调查，我问学生未来的梦想是什么，结果差不多有40%的女生想做“别墅女主人”，我相信她们是实话实说。

仅仅着眼于应试的教育制度屏蔽了学生的天赋才能和兴趣特长，这种屏蔽造成了连锁反应，使学生在做人常识、思维方式和职业规划上都有严重缺陷。不知道自己喜欢什么、特长什么，当然不知道自己未来做什么最合适，于是就只能是“社会流行什么就喜欢什么”、“什么职业赚钱就从事什么职业”。我和毕业生刘志雄谈到了我们学校的复合课程改革，问他对学校课程的看法，他说很好，他认为这个改革要做好，学生必须知道未来三年我要做什么，要有职业规划，课程也要涉及到这个方面的事情：

过去认为自己从事金融行业，就选择与金融特别密切的课程，比如会计、计算机等等，但是现在发现选营销、法律方面的课程其实也非常重要。学生学习一定要有针对性，知道自己做什么和不做什么。现在的90后不像我们，学校里学习很茫然，不知道自己的规划，他们主要是物质生活太丰厚，不操心未来。

听到刘志雄说90后如何如何，我心理一乐，差点笑出声来。其实，每一代人都是这样，当他们走过了“少年心事当拿云”和“少年轻狂”的那个“少年时代”之后，就以一种成熟的“过来人”的眼光看待年轻一代了。比如，70后的人曾经把80后的人叫“新新人类”，现在80后长大成熟了，就该把“新新人类”这顶帽子转赠给90后了。因此，在采访中，我并不因为这些优秀毕业生批评他们的师弟师妹没有职业规划，而就肯定他们这一代是知道职业规划的。缺乏职业规划教育是中国学校教育中的一个普遍问题，而这个问题并不是靠开设几门职业规划课就可以解决的。

不可否认，那些知道自己的天赋才能并能够将这种才能运用于专业学习和职业抉择中的学生，他们有明确的职业规划。这样的学生占到极少数的比例，他们大都出身于普通工人家庭，成长环境比较宽松。我所访谈的学生中，始终坚守专业的通常都是目标明确的。比如，毕业将近10年依然坚守酒店管理专业，而且在职场中越做越好的罗经纬就是这样典型，他的成长可以用12个字概括：“规划明确、兴趣工作、幸福一生”。我曾经让他给师弟师妹在职业规划上提建议，他说：

我没有什么建议，命运掌握在每个人自己手里。我的梦想是将来能够有自己的餐厅，完全符合自己风格的餐厅。

我们再来看陈英杰的例子，他从印刷技术专业毕业也已经有8年时间了，毕业至今，他一直在海德堡印刷设备深圳有限公司工作。他特别强调，一个人成长“有规划，知道自己要干什么非常重要”，不仅要有规划，“而且要有兴趣”。他把规划和兴趣联系在一起了，这种回答完全是体验式的，只有在职场上工作多年之后才会得出这样的结论。

李曾鹰的例子也有典型性，前文对他的事迹介绍比较多。我让他给学校课程设置提建议，他说道：“学校引导学生的方向要重视，因为学生对自己的发展不清晰，这是问题。学生必须明确自己为什么要学，目标要明确，要按照计划走，这样才能自信，才能走向成功。”

万睿、魏欣健、张曼和陈晓洁都是去年刚刚毕业的学生，从他们的谈话中，我可以明显地感受到他们的职业规划正处于不断摸索和逐渐确认的阶段，也就是说，学校教给他们的东西在社会中得到检验。比如，万睿很看重“信念”这个词，他笼统地用信念来表明他对于“追求”的信心，但是他没有具体明确朝着什么样的具体目标奋斗。在和他对话的过

程中，我曾故意插话说“专业技术可能更重要”，他再次强调信念比专业技术还重要，因为技术能力是可以学的，只要有信念就可以很快学好。这个观点我第一次听到，形成这个观点也许与万睿的家庭背景和他的成长道路密切相关，农村的孩子能够走出来，没有信念是不行的。他说，人际沟通、责任感这些东西都是信念诞生出来的。万睿把信念放到了一个最高的层次上。魏欣健毕业也不到一年时间，关于未来的计划，他说积累一两年之后再说，不能跳来跳去。停顿了一下，魏欣健又说，以后他想做电影剪辑，到北京上海这些影视方面更好的地方去发展。与魏欣健同级但不同班的张曼和陈晓洁也都表示要在本专业上好好干，但都不是十分明确和坚决。张曼因为从小有绘画特长，所以对从事以绘画做基础的手游设计工作有信心，但是陈晓洁却已经辞职，决定加强基本功学习以利于寻找更好的发展机会。问到将来的目标，张曼说她就作目前这个工作，以后争取在这个方面有所成绩。晓洁说，她先把绘画功底打好，然后再做决定，还是准备在动画领域好好做。她们特别提到了UI设计，问我懂不懂，我只能摇头，她们说UI设计就是用户界面设计，现在这种人才很缺，工资很高，很遗憾过去没有在这个专业领域学到东西，希望将来在这个领域有所突破。从她们两人对UI反复强调和叹息的口气的来看，估计这个新兴的职业对她们未来的职业规划产生了震撼性的影响。

为什么许多企业招人通常喜欢要“具有两年工作经验”的？因为两年工作经验不仅是“熟练工”，更重要的是这两年让一个人从“学校人”变成了“社会人”，一个人的职业规划得到了确认，在自己的岗位上有了责任感和忠诚度。

相比较技术性很强的工科专业来说，市场上对管理类和人文社科类专业的挑战性更大一些，毕业生如果没有很好的心理承受能力和不断自我挑战的奋斗勇气，是很难“扩大再发展”的，特别是对于女生来说，她们所面临的挑战更大一些，有一些人在一层又一层的障碍面前转而退缩下来，即使优秀毕业生也不例外。行政管理专业毕业生陈思伊在体制内雇员岗位工作了9年，她认为自己的人际关系还可以，她对前途似乎没有过多的想法，因为上升通道被制度性障碍堵死，她“水到渠成”地转向了“享受生活”（老公开个公司还可以），她认为生活就是美，她要多旅游。会计专业毕业生何东梅谈到未来规划时说，先把职称考了再说，她没有那种跳槽然后自己开公司的宏大理想，就是在职称上面有所获得即可，她的经理就是正高级会计师，如果她将来能拿到注册会计师就最好了。

从这些被访谈学生的成长经历中，我发现职业规划教育应当尽早实施。职业规划教育就是发现自我、了解自我、激发自我潜能并设计幸福生活的教育，只有当学生尽早了解自己的天资和兴趣，他们才能有内在的学习动机，而在未来的工作选择中能够熟练地取用

天资，获得职业的幸福感，这样的教育必须尽早实施。按照学生的年龄特征，小学时期要逐渐让学生学会了解“我是谁”，初中时期就可以有一定量的职业规划教育了。小学语文常常让学生写“我的理想”的作文，大部分学生写的都是宏大的“社会流行理想”，比如像刘德华那样的大明星，或者像乔布斯那样的大企业家，要么就是像爱因斯坦那样的大科学家等等，但是许多语文教师却忽视了这个关键的教育契机。

（五）什么是成功

成功是个人化的东西，没有一个标准化的答案。我对每一个被访对象都问到了“成功”这个话题，之所以要询问这个问题，目的是想了解现代毕业生对职业和人生的哲学态度。在传统看法中，职业院校的学生层次是较低的，他们除了华而不实的幻想之外，就是赚钱，在根本意义上没有“专业”和“职业”的区别，那种所谓“专业”与“就业”的错位都是理想化的状态等等。英国社会学家威利斯在他的《学做工：工人阶级子弟为何继承父业》中就发现，那些工人阶级子弟在学校里（相对于我们的职业中学）学习是反主流文化的，而他们在工作中的表现也是他们在学校里表现的延续。他所调查的学生说：“工作就是个……挣钱的途径。挣钱有很多法子，各种工作最后的结果都一样，就是让你挣钱。没有找工作是因为热爱那个工作。我不觉得有谁会白干活儿，你需要面包活下去……”这种现象至少在我所访谈的对象中没有发生，也许中西方文化有差异，中国劳力者子弟也知道社会主流文化需要什么样的形象；也许因为能够进入高职院校就读的学生都是职业中学的优秀分子，而我所访谈的毕业生又是高职院校中的优秀分子。是否有其他答案，恐怕要做更大范围的访谈和更深入的研究。

访谈对象大都对“成功”这个专有名词做了富有个性却又是符合人生哲理的回答，这种回答既实际又能打动人心，既像励志书上的又让人觉得完全是发自肺腑的，当然，男生和女生、工作久的和刚参加工作的、在职场干得舒心的和不舒心的、不同个性和追求的，都可能影响他们关于这个问题的回答。不过总体来说，透过关于“成功”的不同回答，我认为我们学校对于学生职业素质教育是成功的。

【林睿】成功即是实现自己的价值，一个人感兴趣某一个东西，他通过自己的努力满足了自己的兴趣，这就是成功价值的实现。

【何翠芬】成功就是达到自己的目标，有社会地位，即有威信和威望。

【李曾鹰】成功没有定义，我觉得我没有成功。我认为，当你觉得你成功了，那就是你走下坡路的时候。我有个搭档，我对他说要经常提醒我。

【何东梅】你要用心才能成功，用心比专业知识重要得多，尽量把事情做到最

好，刚工作的时候不要嫌起点低，你做事人家在看。

【魏欣健】我目前所从事的工作就是我的兴趣，兴趣和工作是合一的。我也在摸索，自己谈不上成功。看看公司的其他人，他们在拼搏、很有工作热情，他们每天上下班都充满激。所以要有奋斗目标，为自己热爱的事业去追求。

【陈楚婵】我还没有成功，所以谈不上来，只能是个人的一点点体会。笼统地说，自己的工作一般般，但是我可以想走就走，想去旅游就去旅游，成功其实就是做回自己，从这一点来说，觉得自己还可以。自己和朋友同学老师的关系都很不错，生活开心、工作开心，这个也是成功啊。

【庄俊源】把自己设定的目标达到了就是成功，目标不断前移，成功也不断前移，这是自我实现和满足！钱是成功的一个证明，但不一定能够使你自我满足。

【赵建深】成功就是看大家对你认可不认可。实验中学的朋友认为我是成功的，但是我自己不觉得，做六七年了还是护师。

【陈国臻】自己不算成功吧。刚毕业的时候比较理想化，期望比较高，但是这几年比较现实了，学校与社会有落差。告诉师弟师妹，做事情要调整好心态，做好吃苦的打算。还有，选个靠谱的自己喜欢的专业，有个师兄放弃了自己的专业，可能不喜欢吧，结果去买奶茶，说起来是创业，但是很不容易，因为你没有技术含量啊，这个师兄还向我借过钱，现在也不知去向，可能做的不好。

【李海辉】什么是成功？我不好回答，因为自己还不成功，但我认为只要眼勤、手勤、脚勤就会成功。

【陈英杰】没有任何一个东西是很容易上手的。我刚来的时候很苦，鞋子都被磨破了几双。我给学弟学妹的建议是，要踏踏实实地做好每一步，成功不是突然的。

【刘志雄】一个人要成功，首先要勤奋，其次要脚踏实地，认准目标，一步步来，不要看别人做什么，而要做自己最擅长、最熟悉的事情。

【赵伟玉】成功有两个方面，一是物质的，年薪不断上涨；二是精神的，能帮助很多人。我自己帮助了十几个残疾人，主要是以工作的方式。我一直在想，我是党员，除了交党费之外还能做什么，所以我资助了一群残疾人，这些人给我们做项目，他们很吃苦，比很多正常人吃苦，我说我的一些学弟学妹一部分人可能在精神上残疾，他们为了毕业而学习。

从上面被访者的回答中，我们可以获得关于成功因素的一些关键词：实现自我价值、做回自己、实现既定目标、吃苦耐劳、帮助别人……这些关键词综合起来，其实就是职业

教育的终极关怀——职业幸福感。哲学家杜威指出：“找出一个人适宜做的事业并且获得实行的机会，这是幸福的关键。”在杜威看来，职业是人追寻幸福生活的表现形态，一个人求得“有尊严的职业”和“工作过程的享受”，关键在于他是否能够找到那份属于自己的职业。这一点似乎过于理想化，因为使人“各得其所”实在太难了。杜威也承认，这是一种理想状态，现在的社会距离这样的状态还有很长的路要走，甚至完全实现这种纯粹的职业状态是不可能的。然而，我们绝对不能放弃理想的追求，在职业教育的教学过程中，应尽可能地给学生提供“求知的实践环境”，使学生个体在与环境相互作用的过程中，其天赋才能和兴趣特长得以更好地利用，进而实现对于工作过程知识的“内在性控制”或“确定性把握”。

（六）如何看待“离职现象”

笔者在“前程无忧网”看到这样一个热帖，点击率很高

离职将近两个月还没有找到工作。我以前是做资料开发的，做了将近一年实在呆不下就离职了。现在去找软件开发或测试的工作，因为我是学这个专业的。可是每次笔试能过，但是面试过不了。其实，他们就是问你以前干过什么、为什么要离职？每次都问为什么要辞职，我觉得每次都没有回答好，想请教一下这个问题应该怎么来回答。

跟帖中有各种各样的解答，非常有意思，这里列举几个在下面，以便于对比分析笔者所访谈的毕业生对同一问题的回答：

- 本来就不该人事问的问题，好象以为人人都是傻子，放着好的工作不干，都是憋了气就离职似的，企业招人要看是否是人才，是否能为你所用，为企业带来效益，是否能认同公司的文化，相对于他的期望能否在你们企业呆的住，你管人家那么多了，归根到底还是宠坏的脾气。
- 其实，每个人的离职原因都不一样，我觉得我离职的原因比较难回答，因为我以前的公司效益很好，要是倒闭了还好。我是因为个人发展需要，想换个本行业的工作，可是每次我都如实说，后来就没有结果。我想还是应该“活”一点，编一个善意的谎言。
- 当面试一个工作过的人员时，绝大多数考官都会问同一个问题：“你为什么离职？”因为通过这道题可以洞察一个人的求职动机、价值取向、忠诚度、心态、品格、某方面的能力缺陷等情况。要回答好这道问题确实不易，有很多人就算是中高层应试者都会在这道题上栽跟斗。在面试初次跳槽的人员时常

会听到：上司不好、老板的情人不好、老板娘很烦、老板很刻薄、公司很差等诸如此类“踩”别人的答案。而“老江湖”的答案则相对中性一点。那么，倒底有没有标准答案呢？答案是肯定的：没有。但我们却可以通过分析找到一些更适合自己的答案。

的确，一千个离职的人一定能制造出一千个离职的理由。“离职”并不奇怪，对于刚参加工作的年轻人来说，离职是一个再正常不过的现象：首先，年轻人求新求变，不愿意固步自封；其次，刚步入就业的人总是要寻求适合自己的，这是一个“试误”的过程。如果把离职和责任心、忠诚度过多地牵扯在一起，就会让“离职”背负沉重的职业素养和伦理道德方面的意义，这种“意义确立”其实伤害了个人的职业成长。

这里，我们应当厘清“离职”的意义。总结市场上关于“离职”这个概念所释放出来的意思，笔者认为“离职”的“职”是指“职位”而非“职业”、“行业”或“专业”，因此，所谓“离职”，即离开目前正在工作的某个职位，它与“跳槽”同义。在访谈中，我请毕业生谈谈他们对于“离职现象”的看法，他们所谈出来的内容，也验证了这种结论：“离职”等同于“跳槽”。

笔者访谈了深职院 23 名毕业生，可以肯定的是，那些至始至终对所学专业充满兴趣，而且在专业发展中取得了好成绩的毕业生，他们虽然也离职，但是几乎没有人完全偏离所学专业（必须说明的是，由于市场变化很快，“不偏离所学专业”并不等于“桎梏于所学专业”，其实毕业生在市场上所运用的知识早已超越了他们在校所学的专业知识，“不偏离专业”只是一个大概概念）。酒店管理专业的罗经纬毕业将近 10 年了，虽然经常离职（跳槽），但是仍然在做酒店；行政管理专业的庄俊源毕业 4 年跳了 2 个单位，虽然做的是银行业，但是没有离开过刑侦管理；陈文康和李曾鹰各自从他们的计算机应用技术专业和软件技术专业毕业分别有 8 年和 7 年，从没有离开过本专业，他们均以所学专业为基础，取得了很好的成绩；印刷技术专业毕业生陈英杰 2006 年进入海德堡印刷设备深圳有限公司，至今仍在该公司；环境监测与治理技术专业毕业生陈国臻 2008 年进入深圳市兰科环境技术有限公司，现在仍然在该公司；网络技术专业毕业生刘源和陈子琪毕业虽然不超过 4 年，但是他们一直没有离开他们初次就职的单位，因为他们均已是本单位技术骨干；赵伟玉于 2008 年毕业于四年制楼宇智能专业暖通方向，一直坚守在本专业；林睿于 2006 年毕业于四年制 CAD/CAM 专业，也从未离开过所学专业，和赵伟玉一样，现在已经是本专业领域的佼佼者。

可以肯定的是，当一个人把职业志趣、专业学习和就业岗位非常完美地结合在一起的时候，他就很少离职（当然更不可能离开本专业）。凡是能够达到这种境界的人，可以说是找到了自我的人，与之相对应，那些离职频繁的通常是没有找到自我的人。在这个意义上说，

离职的确能够反映出我们的教育所存在的问题。离职虽然不是一件恐怖的事情，但是对于教育来说却也不是可有可无的事情。事实上，大部分人的离职意味着离开了本专业。访谈发现，一个班 30-40 名学生，所有学生都有离职记录，虽有离职却仍然坚守本专业的仅有 10-15%，基本规律是：（1）毕业时间越长，离开本专业的学生越多；（2）从离开所学专业的学生的数量而言，管理和人文类学生比工科类学生要多；（3）专业性和实践性特色明显的专业，离职离专业的学生相对比较少；（4）“品牌专业”的毕业生，离职离专业的学生相对比较少。

我认为，离职的原因更多的是在公司，而不是职员个人。对于一个进入职场的人来说，他除了工作之外，更重要的找到自己的价值，要能从中学到东西。比如我离开原来的单位，就是因为那个单位不能发挥我的特长，很单调，我喜欢自己设计，而不是按照别人的设计模板按部就班地工作。

上面这段话来自毕业生林睿，在他看来，职员之所以离职，主要原因是在公司而非职员个人——不是职员对公司不忠诚，而是公司没有满足员工的需要。这种看法具有普遍性。万睿是 2013 届毕业生，虽然他刚刚走上工作岗位，虽然挣钱对于他这个来自江西农村的孩子来说非常重要，但是当他回答“离职”这个问题时非常坚决地用了“兴致”这个词：

为什么离职？钱当然是一个方面，但不是主要内容，主要还是因为缺乏兴致。比如，你对一个工作感兴趣就干得开心，在一个公司工作很愉快就干得开心，否则干活就没有动力。

一个人的职业志趣不仅仅来自于他的天赋才能，也受到社会环境、大众舆论、工资收入、晋升机会等等其他因素的影响。给排水专业毕业生李海辉很喜欢他的工作，也始终坚守在所学专业的相关领域，没有跳槽也没有脱离本专业，他对离职的看法比较辩证：

有人说环保很难找工作，但是实际上并不是这样，前途很大，政府很重视，将来减排指标肯定要下放，机会和空间很大。老师说的“离职”，其实是非常正常的现象，不仅对个人，而且对单位都是很正常的。一个人要发展，单位也要有活水，就要流动。但是要分析离职的原因，在当下各个公司某个职业岗位的工资都比较透明的情况下，离职通常不是为了钱，要么是觉得环境不够好，要么是自己不能和别人相处。总之，单位和个人都要反思。

赵伟玉是 2008 届智能楼宇专业毕业生，浑身的艺术气质，一直坚守一个单位一个职业，取得了不小成绩。他对离职的看法更有其个性：

要正确看待离职现象，在什么时候离职、什么情况下离职，都能说明问题。当然，你必须喜欢这个职业，你不喜欢，我还不让你干，因为你不可能有责任感；你

喜欢，干得好，我甚至会推荐你到更有利于你发展的地方去。我就是这样的人，我对我的团队也是这样要求的。我这个人就是充满活力的，一直是不断挑战自己的，所以很受上级喜欢，这个筑博公司就是我和老大搭建起来的。

陈思伊在体制内工作，工作岗位倒是比较符合在学校所学专业，但是她关于“离职无法满足需要”的具体解释不像林睿和万睿。林睿和万睿两个人所在单位都是民企，他们需要寻找自己的职业兴趣，而陈思伊所在单位是政府机关，她的需求是同工同酬和平等尊重。谈到离职现象，陈思伊说：

离职很正常，单位没有满足自己呗。人家说，离职有两个原因：一个是钱没有给够，二是心委屈了。就是这样子的，离职这个问题和专业没有多大关系。

陈思伊联想到自己目前的处境，似乎有些流泪，赶紧用纸巾去擦眼睛。她说自己目前在单位的身份很尴尬，没有一个正式的说法。以后怎么样，目前还不知道，她说如果必要的话，她要拿起法律的武器来维权。

离职的原因比较复杂。本调研探讨“离职现象”的根本想法是：“离职”和“离专业”之间的联动性，以及造成这种联动性的背后的原因到底是什么？如果一个毕业生很快离职又离开本专业，是谁的责任——自己的，还是学校的？

我们所希望的离职是追求职业志趣的离职。无论怎样，单就“职业志趣”这个核心概念而言，“离职现象”是很能说明学校培养问题的。本研究认为，如果一个毕业生发现并持守自己的职业志趣，那么他（她）的离职就不是什么坏事；反之，如果一个毕业生不知道的职业志趣在哪里，那么他（她）的离职就是盲目的。对于学校培养来说，如果我们的学生热爱所学专业，那么他们离职而不离所学专业；如果不爱所学专业，则离职便也离开了所学专业。离开所学专业有两种去向，一是通过工作实践终于找到了自己的职业志趣，离开不喜欢而“寻找光明”；二是离职后茫然而无所从。访谈发现，在我们的学生中，真正因为职业志趣而学习某个专业的人少之又少，所以就出现了非常突出的“离职离专业现象”（我们需要反思专业设置的起始原因，需要重审我们的学生观，当然更深层的原因可能要在招生制度中寻找）。比如，林睿就说，虽然他们专业是四年制本科，但是班级37人，现在只有他一个人在做本专业，其他人都转行了，有的至今一无所长、居无定所。在那些转行的学生中，有多少是因为寻找职业志趣而转行的？他们是否已经找到了职业志趣？笔者没有继续调研，不能妄下结论。

（未完待续……）