



坚持走内涵发展特色发展之路

我校示范校建设通过省级验收

凝聚全校师生激情、智慧与汗水的国家示范性高职院校建设项目，9月23日顺利通过省级验收。

2006年12月，经教育部、财政部批准，我校成为首批国家示范性高等职业院校立项建设单位。两年多的时间里，学校以此为契机，坚持走内涵发展、特色发展之路，在办学理念与办学模式、办学实力与办学水平、管理改革与机制创新、强化特色与社会影响等方面，都实现了一系列新突破。

9月23日，以高职教育名家马树超、姜大源为首的验收专家组，受广东省教育厅、财政厅委托，通过听取汇报、组织答辩、问卷调查、查阅资料等形式，对学校的示范校建设进行了“大检阅”。

深圳市教育局长郭雨蓉热情诚恳的欢迎辞，体现了政府对示范校建设的大力支持，同时也对学校的未来发展寄予厚望。她说，市领导和市教育局、财政局、发改委等相关部门的负责同志先后多次到深职院，督促检查项目建设进展，协调解决各种实际困难。在配套资金拨付、扩大省外招生等方面履行了承诺，确保了示范校建设的顺利实施。郭雨蓉表示，示范校建设的验收，是深职院建设和发展的里程碑，也是学校发展史上一个崭新的起点。希望深职院继续发扬敢闯敢试、敢为天下先的传统，牢牢把握“科学发展，先行先试”这一灵魂和精髓，以改革发展为动力，以服务经济社会发展为己任，力争在重要领域和关键环节取得新的突破，为建设中国特色高职院校的大学制度、引领全国高职院校的改革发展作出应有的贡献。

校长刘洪一从学院概况、项目基本情况及建设成就、重点专业建设成效、服务区域经济、专项资金管理使用、办学特色与创新等方面，对我校的示范校建设项目进行了总结汇报。一项项建设成效、一串串喜人成果，体现了深职院改革创新的坚实步伐：在省市政府的大力支持下，学校本着开放性共享性原则，初步建成大型专业教学资源库；教育教学改革进一步深化，国家精品课程由2006年的14门增至目前的49门；主动适应深圳产业结构调整 and 升级的要求，把原有的95个专业调整和优化为74个，形成技术应用类、管理服务类、创意设计类、应用外语类、医学技术类五大类专业协调发展的格局；启动人事改革、科研改革、后勤改革、制度建设

等配套改革,全面推进现代大学制度建设;诞生了一批观念领先、特色鲜明、实用性与操作性强的高职教育教学成果,出版了《中国高等职业教育改革与发展研究》等 5 部理论专著,发表了 1200 多篇教育教学研究论文;各专业形成了个性鲜明的人才培养模式,如“教学工场”模式、“岗证结合、校企一体”模式、“创作工作室”模式、管理服务类“四中心”模式、高职外语类“PEB”模式等;构建新型的行动导向课程体系,形成了一些富有个性的高职教育教学方法;基本形成“校企互通、专兼结合、动态组合”的双师型教学团队,通过“国际化工程”拓宽教师视野,多种途径推进“名师工程”,培养高层次专业带头人;为社会培养了一大批高技能人才,三年来毕业生平均就业率达 98%;校企合作项目立足区域经济发展;专利授权和成果转化产生显著社会效益;技术服务社会的形式丰富多彩;形成了政校企行四方联动、产学研用立体推进的办学理念,探索出以课程开发为核心、强化专业内涵建设的新路径,确定了以服务外向型产业为立足点、坚持国际化发展的新方向……半小时的项目总结报告虽不能将每项成果一一罗列、详尽展开,但专家们还是充分感受到了深职院自觉因应时代发展、锐意改革创新的激情与实力,感受到了全校上下在示范校建设中的扎实努力和丰硕成果。

专家组听取了电子信息工程专业的项目报告,对艺术学院实训室进行了实地考察,并以“突袭”方式展开了问卷调查,从多角度深入了解我校示范校建设项目的具体实施。在经过点评、提问、考察等环节之后,专家组反馈了五条验收意见:

一、学校举办方深圳市人民政府和学校高度重视示范建设工作,完成了《任务书》提出的项目建设目标及其指标,总体任务完成良好。

二、学校以示范重点建设专业为龙头,在教学改革、教学团队建设等方面较好地实现了由规模、速度发展向科学、特色、内涵发展的转型。

三、学校专业人才培养方案突出了专业主干课程与职业岗位、实践教学与职业资格、人才培养过程与实际工作过程的“三个融合”,构建了行业、企业和师生共同参与的课程建设和教学机制,体现了能力本位和工作任务导向的内涵,学生创新能力与综合素质明显提高,毕业生就业率和就业质量领先。

四、省级政府主管部门、举办方政府落实了包括招生、资金等在内的政策承诺,地方财政生均拨款逐年提高,超过了指标要求;资金使用规范,效益明显。

五、学校积极探索与地方、行业和企业稳定、有效的科研合作和服务机制,主动为地方经济和社会发展服务;学校以传播育人理念与办学经验、提高教师的专业实践技能和课程开发建设水平为重点,帮助对口支援院校提高办学水平和人才培养质量。

专家组表示,深职院示范建设取得了显著成果,同意通过省级验收。同时,希望学校进一步创新办学机制,加强专兼结合的双师结构教学团队建设,在新的起点上再上新台阶,为中国特色的高职教育发展做出更大贡献。

通过省级验收后,学校已着手按教育部的要求完善相关材料,等待接受教育部和财政部的最终验收。

(校党委宣传部)

全国职业院校技能大赛 深职选手全线告捷

6 月 27 日-30 日, 2009 年全国职业院校技能大赛在天津举行。由我校电信学院、机电学院选手组成的多支队伍代表广东省出征, 他们不负众望, 全线告捷, 在高职组比赛中共夺得 1 个一等奖、2 个专项第一名, 多个团体二、三等奖。

本届大赛是迄今为止规模最大、项目最多、覆盖面最广、规格最高的一次职业院校技能大赛, 共设立 12 个专业大类 35 个竞赛项目, 来自全国各省区的 2951 名选手参加了比赛。在激烈的角逐中, 深职院学子沉着镇定、顽强拼搏, 孙南生、徐吉鑫、方吉桐 3 位同学组成的团队获得“电子产品设计及制作”项目一等奖; 罗海鸥、郭燕腾、张宏颂、王睿、陈子棋等 5 位同学组成的团队获得“3G 基站建设维护及数据网组建”项目团体二等奖; 蓝燕青、陈俊欣、黄岳、孙鹏举、莫纯山等 5 位同学组成的团队获得“3G 基站建设维护及数据网组建”团体三等奖; 罗海鸥、郭燕腾两位同学获得“通信线路与机房勘察设计”项目单项奖第一名; 莫纯山同学获得“数据网组建及配置”项目单项奖第一名; 傅津毓、钟森明、叶向昆 3 位同学组成的团队获得“数控机床装配、调试与维修”项目二等奖; 卢泓才为主要队员组成的广东联队获得“产品造型设计及快速成型”项目二等奖。

我校高度重视学生基本技能的培养, 着力培养能工巧匠型高技能人才, 在历届全国全省技能大赛中屡获佳绩。今年全国职业院校技能大赛启动后, 我校参赛队一路高歌猛进, 在 4 月举行的省区分赛中, 就一举夺得 4 个一等奖, 众多选手入选省代表队。随后, 广东省有两大项目的赛前集训基地设在我校, 集训的指导老师和参赛队员刻苦训练, 不怕困难。电信学院指导教师贾方亮、孙光、肖迎春、房雪莲、杨巧莲、王隆杰、董月秋、朱海凌、梁广民等, 机电学院指导教师王明友、廖强华、刘杰等, 带领学生战积极备战, 付出了大量的心血。学校和两个学院领导对本次大赛非常重视, 校长刘洪一亲临集训基地看望集训队员, 为参赛选手们鼓劲加油。天津决赛时, 副校长温希东和两学院负责人马晓明、冯小军、孙湧、钟健等亲自带队, 为参赛选手取得优异成绩提供了有力的保障。

今年的大赛分中职、高职组进行, 先期在省市的预赛有上百万职业院校学生参加。大赛最后决出一等奖 220 名, 二等奖 426 名, 三等奖 640 名, 优秀奖 668 名。此外, 大赛组委会还评审出优秀指导教师奖 278 个、中职组团体奖 9 个、优秀组织奖 37 个、企业贡献奖 13 个。

(电信学院 李欣, 机电学院 黎良田)

79 名港澳台学生入读深职院

今年招收新生 8118 人，来自全国 23 个省、自治区、直辖市

今年该校共招新生 8118 人，来自全国 23 个省、自治区、直辖市，其中港澳台新生人数达 79 人，创历史新高。

深职院自 2004 年获教育部批准，成为全国第一家可通过单独考试招录港澳台学生的高职院校。今年新录取的 79 人中，1 人来自澳门、7 人来自台湾，其余均来自香港。据悉，今年报名参与深职院考试的港澳台生共有 92 人，最后招录 79 人，为深职院面向港澳台单独招生以来的历史新高，且各分数线都较去年有所提高。其中，参加考试的学生有 12 人需在深职院本部就读一年预科，成绩合格方可进入专业学习。而入读合办课程的 35 名学生中有 11 人需要在香港专业教育学院黄克兢分校联合课程第一年的成绩为合格，才可获得继续进入深职院专业课程学习的资格。

为使新生顺利报到、尽快实现由高中生到大学的角色转换，深职院事前做足了“功课”。学校首次全面实行数字化迎新，新生的录取通知书上都有条形码，报到时在读码器上一扫，新生的基本信息就可一目了然，大大提高了工作效率。深职院还将开展新生“起航周”活动，对学生进行学校认同感教育、专业认同感教育、心理健康和安全教育、大学生涯规划设计等等。

（《深圳特区报》2009 年 9 月 9 日）

学校举行“募师支教”志愿者起航欢送会

8 月 23 日上午，学校“募师支教”志愿者起航欢送会在西校区行政楼 101 会议室举行。深圳市关爱办领导到会。

此次“募师支教”活动全市共有 80 名志愿者。在其中 32 名应届毕业生中，我校有 29 人。这批同学经个人申请、学校审核、相关部门批准，光荣地成为志愿者，届时将参加为期一到两年的志愿服务工作。这是继我校 2009 届毕业生参加“大学生志愿服务西部计划”和“支农、支教、支医和扶贫计划”后的又一批优秀代表。

在欢送会上，陈秋明副校长作了讲话。对即将赴甘、赣等地支教的大学生提出了殷切希望：第一，农村支教条件辛苦，同学们在特区长大，生活条件比较优越，希望同学们做好吃苦的心

理准备；第二，坚定信念、理想，增强社会责任感，积极发扬“以奉献为荣”的特区精神。第三，珍惜荣誉，谦虚谨慎，戒骄戒躁，在新的工作岗位锻炼才干，早日建功立业，为母校争光。

市关爱办副主任陈励在会上对我校此次“募师支教”活动给予高度评价：一是学校宣传到位、组织有力，为此次“募师支教”活动的顺利开展提供了坚强的后盾；二是应聘学生素质过硬、技能突出，充分体现了新时期特区大学生的良好风貌。

（学生处 曹科岩，宣传部 倪赤丹）

王利婕教授获第十届毕昇印刷技术新人奖

媒体学院王利婕教授获得 2009 年中国印刷技术协会“第十届毕昇印刷技术奖”。此次大奖有 6 人获“第十届毕昇印刷杰出成就奖”，9 人获得“第十届毕昇印刷技术新人奖”，共 15 位印刷界的杰出人士获此殊荣。

“毕昇印刷技术奖”是我国印刷界的最高奖项，1986 年设立。1997 年，经新闻出版署报中共中央宣传部批准，被设为部级奖项之一。该奖最初每 4 年评选一次，后改为每两年评选一次，主要奖励在印刷及印刷设备、器材研究开发、经营管理、教育等领域作出过卓越贡献者。该奖项自设立以来，全国共评选了 10 届，共有 92 位优秀人士获得此奖项。

（媒体学院 张 蕾）

艺术设计学院师生在全国青年素描大赛中荣获佳绩

在刚刚落幕的第二届全国青年素描和色彩静物、风景写生作品大赛中，艺术设计学院共有 55 件学生素描、色彩作品入选，其中，有 28 件学生作品荣获优秀奖，帅斌、张小刚和袁公任三位老师获得了优秀指导教师奖。艺术学院还光荣的获得了大赛最佳组织奖。这是继 2007 年拿奖之后，艺术设计学院又一次组织学在全国性大赛中取得骄人的成绩。

本次大赛自今年三月初启动以来，受到全国各地青年美术作者的热烈欢迎和专家学者的高

度评价。无论是在参赛人数上，还是在作品质量上都大大超过往届，特别是全国各美术院校的学生也都踊跃投稿。我校艺术设计学院学生作品能在激烈的竞争中有如此好的表现，不仅体现了艺术学院教育与实践相结合教学模式的特色，而且也反映出艺术设计学院基础教学整体的良好水平。

(艺术学院 帅 斌)

我校体育部教师 颜永涛和陈先忠志愿执教多哥

2009 年“中国青年志愿者海外服务计划”多哥项目由深圳团市委承办。我校体育部教师颜永涛和陈先忠入选。自从 7 月报名参选援非志愿者，颜永涛和陈先忠就开始思考如何执教多哥国家队，他们的专项分别是乒乓球和短跑。虽然已有三四年大学教师的经验，但两个小伙子还是不敢怠慢，毕竟，做老师和当教练有很大不同。在大学从事的是大众体育，旨在带领学生强健体魄、增强素质，而执教国家队就要培养尖子、赛出成绩，再加上文化和语言的差异，工作的难度与压力可想而知。假期里，他们上网查找资料、精心制定计划，并开始学习法语。颜永涛和陈先忠充满信心地认为，带专业队富有挑战性，但也更能发挥他们多年来积累的科学方法和训练经验。他们高兴地憧憬着——2011 年，第 26 届世界大学生运动会在深圳召开，那个时候，要是能和多哥的弟子在深圳重逢，那该多么令人兴奋！这是他们最期待的事！

两位老师不仅各有专长，而且还是多面手。陈先忠不仅在田径、网球项目上成绩斐然，而且还是校排球队总教练。颜永涛曾在去年的深圳健身先生比赛中进入前十名。颜永涛和陈先忠表示，只要多哥方面需要，他们将竭尽全力、毫无保留地把经验和技能传授给当地运动员。

(党委宣传部 苏艳丽)

高职教育信息

陈希在江苏调研高职教育改革发展

坚持高职教育发展方向 实现持续健康发展

9月4日,教育部党组副书记、副部长陈希赴江苏省调研,实地考察了南京信息职业技术学院,召开了江苏省高等职业教育改革发展座谈会。江苏省教育厅的有关负责同志,无锡职业技术学院、苏州工业园区职业技术学院、江苏农林职业技术学院、常州信息职业技术学院、无锡商业职业技术学院和南京信息职业技术学院等6所高校的校领导参加了座谈会。

座谈会上,与会代表结合学院办学实际情况,围绕高等职业院校改革发展面临的形势和突出问题,以及如何实现高职教育持续健康发展的政策建议等进行了深入交流,包括以服务地方经济社会发展为宗旨,推进校企合作;工学结合,深化培养模式创新;以就业为导向,大力培养一线高素质技能型人才等。

陈希在听取各位代表的发言后指出,近年来高职院校的广大干部和教职员工发扬艰苦奋斗、开拓创新的精神,坚持以服务区域经济社会发展为宗旨,以就业为导向,深化人才培养模式改革,人才培养质量逐步提高,为国家经济建设培养了大量深受欢迎的生产一线高素质技能型人才。江苏高职教育创办早、发展快、类型全、规模大,探索并积累了成功的经验,对全国高职教育的发展起到了带动作用。

陈希指出,高等职业教育要以科学发展观为统领,坚持高职教育发展方向和办学定位,以服务求生存,以贡献求发展,更加积极主动为地方经济社会发展服务。要强化以就业为导向的办学方针,以提高人才培养质量为核心,大力推行校企合作、工学结合的人才培养模式,显著提升人才培养质量。

陈希希望江苏省充分发挥地方优势,通过省级示范校建设实现全省高职院校整体水平的提高,深化改革,不断创新,为高职教育的健康可持续发展作出贡献。

(《中国教育报》2009年9月8日)

中华职业网启动

近日，中华职业教育社在北京启动了中华职业网（www.zhzyw.cc）。保增长需要稳定的就业形势作保障，因此，要把保就业放在突出位置。中华职业网力求为职业教育资源的优化配置和高效利用提供更广阔的空间，为积极探索在新形势下促进职业院校学生和返乡农民工就业、创业的新途径建构权威的网络公益服务平台，并通过网络服务开展温暖工程公益活动，将成为中华职教社服务社会的一项重要工作内容。

据悉，中华职业网将依托中华职业教育社深厚的职业教育资源、致力于整合中国职业教育分散的资源和信息，在企业、学校、地方劳动力输出相关部门及个人求职者之间搭建一个辐射面广、规模大、功能实用的网络平台，推进校企合作；帮助有需求的院校实现校企或中外合作办学，实现温暖工程公益项目的网络化推进；还将成为温暖工程网络公益联盟的服务平台和中华职教社职业教育及校企合作的数据中心。

（《中国职业技术教育》2009 年第 25 期）

岭南职院联手美国高校

近日，美国南加州大学校长访华团来粤考察民办高校，意在把美国职教体系引进中国，开拓与中国民办高校的交流合作。广东岭南职业技术学院与美国拉瑞那大学签订合作意向，双方将开通双向远程教育项目，用新型教学管理方式引领留学新潮流。

据了解，美国拉瑞那大学创办于 1922 年，是一所享誉全美的综合性大学，据了解，两家高校还将就协助中国高职生获得美国学士学位、获取奖学金、减肥免 25% 的学费、考取美国职业资格证书等项目展开合作。

（《教育与职业》2009 年第 25 期）

如何遏制高校毕业生就业率“注水”

针对最近社会热议的“被就业”一事，教育部有关负责人日前给出明确说法：如果高校在就业率上有造假行为，教育部在审核评估高校工作时将实行一票否决。对于个别高校毕业生虚假签约的情况，教育部和各级教育行政部门会认真查处，绝不姑息。

就业率为何要造假？恐怕不仅仅是为了面子，为了社会声望，它更关系到一所高校的切身利益，关系到某个专业的生死存亡。

但有了人才质量，才有高就业率。片面追求就业率不行，制造虚假就业率更有害。还社会一个干净的就业率，以高质量的人才满足社会的需求，这才是高校应该做的。而教育部也作出表态：就业率“绝对不是评价高校工作的唯一指标”。那么，如何制定一套更加科学和全面的高校工作评价体系，也就成为教育主管部门的一个重要课题。

眼下，高校毕业生就业工作仍然艰巨，政府、高校、社会共同努力，形成合力，帮助大学毕业生就业，这才是当务之急。炮制出来的就业率，即使数字再漂亮，也只能是自欺欺人。

（《教育与职业》2009 年第 25 期）

文凭遭遇职业技能挑战

5000 名大学生技校“回炉”

近日，百余名应届大本及以上学历的毕业生来到天津工程师范学院附属高级技校进行一年的学习，通过技能考核的将被某企业录用上岗。据天津市人力社保局透露，去年以来本市有超过 5000 名大学生回到技校学习一技之长，提高就业本领。

据天津工程师范学院附属高级技校有关负责人介绍，一些学机械制造专业的大学生不懂维修，学自动化专业的不能操作数控设备。一些学习法律、财会、管理等专业的高校毕业生，因为找不到合适的工作也回到技校学习一技之长。此外，当前“高级蓝领”的高就业率和高工资也是大学生“回炉”技校的重要原因。

据悉,该校作为国家级重点技工学校,今年毕业生的就业率超过 98%。很多学生成为现代制造业的中坚力量。

天津市人力社保局培训处副处长李树岭表示,大学生到技校“回炉”一方面说明大学生就业观更加务实,另一方面,部分高校专业设备和教学内容不适应市场需要,也是导致大学生“回炉”现象增多的原因之一。

(《教育文摘周报》2009 年 9 月 9 日)

国家出台重大政策：高校毕业生优先入伍服义务兵役 教育部表示，要积极配合兵役部门，鼓励更多高校毕业生报名应征

9 月 11 日,全国征兵工作电视电话会议在北京召开。会议全面部署了今冬征兵工作任务,强调要把做好征集高校毕业生入伍工作作为今年征兵工作的重中之重。会议指出,今冬的征兵工作将体现两大“优先”战略:同等条件下,学历高的青年优先;同等学历下,应届毕业生优先。会议还强调,高校毕业生应征入伍将优先得到批准,即在县(市、区)范围内合格的非农业户口青年中,大专以上文化程度的青年未被批准入伍前,各地兵役部门不得批准高中文化程度青年入伍。

1. 高校毕业生应征入伍相当于免费上大学。国家为应征入伍服义务兵役的高校毕业生补偿相应学费,代偿助学贷款。高校毕业生入伍之初就可一次性获得每人最多 2.4 万的学费补偿或助学贷款代偿,全部由中央财政拨付。

2. 高校毕业生服役表现优秀,可直接提干。在同等条件下,高校毕业生士兵在选取士官、考军校、安排到技术岗位等方面优先。具有普通高等学校本科以上学历、取得相应学位、表现优秀、符合总部有关规定的可以按计划直接选拔为基层干部。

3. 高校毕业生服役期满享受更多升学优惠。退役后参加政法院校为基层公检法定向岗位招生考试时,优先录取;具有高职(高专)学历的,退役后免试入读成人本科;报考普通高校专科起点升本科,享受招生计划单列、单独划线、按计划数录取的优惠政策;报考硕士研究生初试总分加 10 分,荣立二等功及以上的可推荐免试攻读硕士研究生。

4. 高校毕业生服役期满择业可参照应届高校毕业生办理就业手续和户档迁转。入伍高校毕业生退出现役后,可参照高等学校应届毕业生,凭用人单位录(聘)用手续,向原就读高校再次申请办理就业报到证并办理户档迁转手续。

教育部有关负责人表示,当前各地教育部门要与当地征兵办公室紧密配合,切实做到组织领导到位、宣传动员到位、工作落实到位、后续服务到位。各高校要及时通知预征初检初审合格的毕业生回生源地报名应征,并积极配合兵役部门为毕业生办理学费补偿和助学贷款代偿等相关手续。做好高校毕业生入伍应征工作将作为评价各地教育部门和高校就业工作的重要内容。

同时,教育部提醒被确定为预征对象的高校毕业生,于 11 月初持《应届毕业生预征对象登记表》到户籍所在地兵役部门报名应征。未参加预征但仍有意向应征入伍的高校应届毕业生,也可以直接到户籍所在地兵役部门报名,并向原就读高校申请办理学费补偿或助学贷款代偿等相关手续。希望广大毕业生积极到部队去施展才华、建功立业,让青春在绿色军营闪光。

(《教育部门户网站》2009 年 9 月 11 日)

人保部:高校毕业生求职多表现为摩擦性失业

人力资源社会保障部就业促进司司长于法鸣认为:高校毕业生就业难并非结构性问题,中国就业主要的矛盾仍然是劳动力供大于求这种长期存在的矛盾,高校毕业生在求职过程中更多的表现出来的是摩擦性失业。他说,高校毕业生在校时所学专业与市场需求不接轨,这种情况会导致摩擦性失业的出现。他指出,摩擦性失业在市场经济国家是非常正常的。他建议高校毕业生转变就业观念,不要仅仅局限于自己所学专业,只要不断提高自身的素质,在比较长的一段时间内潜在能力就会发挥出来。

(《中新网》8 月 18 日)

高校创业教育存在的三大“软肋”

受教育部高校学生司委托，在沪教育部直属高校毕业生研究生就业工作协作组，通过对全国 24 个省、自治区、直辖市的 227 个各级地方政府部门、117 所高校、1.6 万名高校学生（包括部分已毕业学生）、309 家企业的调研数据进行分析后，日前出炉了“高校毕业生自主创业研究”报告。

报告显示，我国高校毕业生创业主要存在三方面问题：一是创业绝对人数比例小，占 1.94%。创业项目高科技含量少；二是大学生创业能力有不少薄弱环节，反映了高校创业教育重理论轻实践的缺陷；三是融资渠道不畅，缺乏创业资金。

调研显示，有创业经历的高校学生，大多数是在就读期间或毕业当年投入创业活动。创业者中，从事社会服务业的最多，比例达 34.63%；其次是制造业 13.27%，金融、保险业 12.94%，科学研究和综合技术服务业 12.94%等。虽然创业的行业不少，但其中真正参与高科技创业，即创业项目中拥有专利权、商标权和著作权等知识产权的创业者，仅占创业人数的 17.11%。在创业企业中，22.98%“经营状况良好，健康发展”；31.39%“收支基本平衡，平衡经营”；24.92%的创业者考虑改变经营项目或歇业；20.71%已经停止经营。将近半数的创业者对自己创办的企业状况感到不满意。

高校创业教育有哪些“软肋”？专家分析，其一，缺乏系统科学的创业教育理念和体系。创业课程多是引自国外的教育体系，而且零碎，未针对中国文化、学校特色进行系统地研究和修订。创业课程的内容以知识传授为主，实践环节薄弱。其二，创业教育师资缺管，受众面窄。目前从事创业教育的教师往往缺乏实践经验，因而在教学过程中更多倾向于理论说教，对学生缺乏吸引力。虽然教育部已连续举办了几期创业教育骨干教师培训班，培训教师 500 多名，但这对国内 1000 多所高校来说无疑是“杯水车薪”。其三，高校保障创业教育制度不健全。大多数学校没有对学生创业提供必要的政策资金支持，很多学校缺少体验创业的基地和场所。

专家建议，高校创业教育应实施分层，即面对全体学生，采用普及型教育；面对在校期间就有意创业的同学，采用专业型创业教育。国外一些高校较为完善的创业教育体系也值得借鉴。如，美国百森商学院把创业课程分为战略与商业机会、创业者、资源需求与商业计划、创业企业融资和快速成长五部分，还增设“虚拟创业”环节。

（《教育文摘周报》2009 年 9 月 9 日）



60 年教育辉煌： 精锐教师队伍助推高教跨越发展

高校是人才培养的重要基地，也是人才集聚的战略高地。高校教师是国家高层次人才队伍的重要组成部分，是国家创新体系的重要力量，肩负着传承文明、培养人才、科学研究、社会服务的历史使命。新中国成立 60 年来，特别是改革开放 30 年以来，在党中央、国务院的正确领导下，我国高校教师队伍建设取得了令人瞩目的成就，为我国高等教育事业的全面协调可持续发展，为社会主义现代化建设提供了强有力的人才和智力支持。

高校教师队伍不断壮大，结构进一步优化，整体素质稳步提高。2008 年，全国普通高校共有教师约 123.7 万人，比 1949 年增加了 76 倍，年均递增 7.6%。教师队伍年龄结构得到改善，中青年教师已成为教师队伍的主要力量。教师学历层次明显提高，高学历教师比例明显增多，2008 年具有博士研究生学历和硕士研究生学历的教师比例分别为 12.3% 和 32.4%，分别比 1984 年提高 11.9 个和 29.3 个百分点。师德建设不断加强，涌现出了孟二冬、方永刚、张光斗等一大批优秀教师和先进典型，教师整体素质有了新的提高。

培养造就了一支高层次人才队伍。2008 年，全国高校有中国科学院院士 322 人、中国工程院院士 290 人，分别占全国总数的 45.4% 和 40.2%；有“973”计划首席科学家 260 人，占全国总数的 49.3%。1998 年以来，先后有 905 人被聘为长江学者特聘教授、403 人被聘为长江学者讲座教授；1994 年以来，1271 位高校教师获得“国家杰出青年科学基金”资助，占到总数的 62.6%。2008 年，全国普通高校本专科在校生规模是 1998 年的 5.9 倍，高校科技经费总量是 1998 年的 8 倍，但全国普通高校专任教师数仅为 1998 年的 3 倍，高校教师为高等教育跨越式发展作出了重要的历史性贡献。

高校教师为经济社会发展、建设社会主义和谐社会提供人才培养、知识贡献和社会服务的能力显著增强。广大高校教师恪尽职守、教书育人，为国家培养输送了大批党政人才、经营管理人才和专业技术人才。高校教师积极开展科学研究工作，取得了大量的科研成果。“十五”期间，全国高校获得国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖的项数每年都在 50%以上，全国 80%以上的哲学社会科学研究成果来自高校。高校教师为实现高新技术科技成果向现实生产力转化作出了突出贡献。

高校教师队伍法制化建设取得突破，促进教师队伍持续协调发展的制度环境基本形成。新中国成立以来，《教师法》、《教育法》、《高等教育法》、《教师资格条例》、《高等学校教师职务试行条例》等法律法规陆续颁布实施，建立健全了涵盖教师岗位、职务、进修、考核、退休、收入分配等一系列的基本制度，高校教师队伍建设工作逐步走向法制化、规范化轨道。

另一方面，以推进校内岗位津贴制度和聘用制为主要内容的高校人事分配制度改革取得突破性进展，高校用人分配领域发生了一场“静悄悄”的革命。人事制度改革的不断深化，有效地促进了人才资源的合理配置，提高了高校教师待遇，稳定了教师队伍，极大地调动了教师的积极性、主动性和创造性。

在长期的实践中，高校教师队伍建设积累了宝贵经验。一是必须以科学发展观和人才观统领高校教师队伍建设工作全局，牢固树立人才资源是第一资源的观念，坚持以人才为本，以教师为主体，切实把教师工作摆在学校改革发展的核心位置，大力实施人才强校战略。二是必须坚持突出重点、整体推进的原则，以高层次人才队伍建设为重点，以提高创新能力为核心，带动高校教师队伍整体素质的提高。三是必须以改革创新为动力，坚持解放思想，不断深化高校人事制度改革，努力营造人尽其才、人才辈出的环境，真正做到事业留人、感情留人、适当待遇留人，进一步激发广大教师的积极性和创造性。四是必须努力形成促进人才发展的保障机制，多渠道加大教师队伍建设投入力度，紧密围绕教师队伍建设配置资源，充分发挥人才、资金、设备和项目的综合效益。五是必须贯彻党管人才原则，把高校教师队伍建设作为一项系统工程，建立高校书记校长直接领导，人事部门牵头抓总，有关部门统筹协调、各负其责、密切配合的教师工作协调机制。

当前和今后一个时期，高校教师队伍建设必须统筹规划，突出重点，深化改革，创新机制，以健全完善符合现代大学要求的教师人事制度为基础，以加强中青年教师能力建设和吸引、造

就高层次人才为重点, 统筹研究型大学、教学型大学、高等职业院校等各类高等学校人才队伍协调发展, 统筹自然科学、工程技术和哲学社会科学人才队伍建设, 统筹学科领军人才、中青年优秀学术带头人和青年学术骨干队伍建设, 努力建设一支规模适度、结构优化、学风优良, 具有创新精神和国际竞争力的高校教师队伍。

新时期新阶段加快高校教师队伍建设发展, 应着重在以下四个方面取得新的突破、实现新的跨越: 一是坚持高端引领, 大力加强高层次人才队伍建设。二是坚持能力开发, 大力培养具有国际视野、富有创新能力的青年教师。三是坚持改革创新, 营造有利于优秀人才脱颖而出、充分发挥作用的软环境。四是坚持师德至上, 大力提高教师队伍的整体素质。

(《中国教育报》2009 年 9 月 20 日第 1 版)

“好老师”形象正在悄然改变

新学年开学之前, 浙江林学院历时一个多月、经两万名学生投票推选出来的新一届“我心目中的好老师”正式出炉。10 名上榜者清一色全是青年教师。

这并不是偶然的巧合。

很多高校每年都会举办类似“魅力教师”、“最受欢迎的老师”的评选活动, 在由学生投票选出的当选者中, 多是年轻面孔。

不只是大学, 在中小学也是如此。孩子们喜欢的、崇拜的, 也往往都是那些工作时间不长的年轻老师。

我们发现, 随着科技的快速发展、网络时代的到来以及全球化的进程, 教育的背景和环境都发生了巨大变化, 学生眼中的“好老师”形象也随之改变。

首先, 好老师不再是唯长者尊, 年轻反倒成了优势。无论在中小学, 还是在大学, 对广大学生而言, 往往是那些具有“帅哥”“美女”形象和气质的青年教师更有吸引力, 更具号召力。

即使在校外培训市场, 在选择家教老师时, 家长和学生也越来越倾向于年龄相近的“伙伴”。因为同龄人之间容易找到有兴趣的共同话题, 一方的经历对另一方更具可信度和说服力。

同时, 好老师的判断标准不仅仅是学识, 还要具有独特的个性风采。其实, “个性”一直是名师的特质, 只有成为难以被模仿、被复制的“这一个”, 才能被学生喜欢、记住。

于是, 一些年轻教师, 虽然他们还没有达到“德高望重”的程度, 却因为视野开阔、个性

十足、开朗民主，电脑技术娴熟，与学生打成一片而最受学生青睐，师生常常可以为彼此会意的一个笑话在课堂上共同开怀大笑；也可以随时上网，在 QQ、MSN 上一块畅聊世界杯、探讨出国留学的路径甚至是恋爱的小技巧。

不仅如此，“好老师”的概念不再是一个个体的称谓，而是一个群体、团队的象征。

从上世纪 60 年代起，受现代企业管理的启发，“教育是一种服务”作为一种新的教育观念被提了出来。这里，学生被当作了一个客户，一个服务的对象；学校变成了一个超市，可以提供个性化的服务，学生有什么需求，教育就要提供相应的服务；“好老师”也不再是单独的个体，而变成了一个团队。

美国最大的阿波罗教育集团宣称其办学特色就是：但凡学生需要的任何一方面的教育服务，他们全部可以提供。他们不注重名师，更注重团队。中国做课外教育市场的学大教育科技有限公司观点也是如此：最适合你的教师就是你的“好老师”。

人，其实生而不同，基因不同，禀性不同，成长的环境也不同。教育的神奇往往就是这些个性化教师创造并实现的。从“好老师”形象悄然发生的变化来看，青年教师成长的空间和舞台还有很大很大。

（《中国青年报》2009 年 9 月 10 日）

示范校建设

- 黄河水利职业技术学院通过国家示范高职院校建设省级验收
- 浙江金融职业学院国家示范性高等职业院校建设计划项目通过省级验收
- 广州番禺职业技术学院邀请校外专家自查自评示范建设项目
- 江西现代职院强力推进国家示范性高职院校重点培育建设



台湾与大陆高职产学合作政策的比较研究

—

（一）台湾地区高职产学合作的相关政策

台湾高职产学合作政策随着产业转型对人力资源需求的变化不断调整，以适应台湾经济与社会发展的步伐。20 世纪 50 年代前后，台湾产业结构属于劳动力密集型产业，为加强职业技术教育与产业界的合作，1954 年制订、颁布了“建教合作实施方案”。一方面使职业技术学生适应产业的需要，另一方面也借以产业机构来协助职业学校及农工专科学校的教学与发展，“建教合作制度”自此开始建立；60 年代后期，产业结构由劳动力密集型向技术密集型过渡，台湾政府设立多项政策推动各项建教合作，培养中级专业技术与管理人才，以适应就业市场对基础技术人员的需求；90 年起，产业结构重点转向以高科技、新能源等为重点的知识型经济，台湾政府重点发展高职及其产学合作，尤其是 1996 年后，在“行政院”政策的指导下，“教育部”制定了一系列推动、鼓励高职产学合作的政策和措施。

台湾高职产学合作的法律依据是台湾的《大学法》，第 38 条规定大学为发挥教育、训练、研究、服务之功能，得与政府机关、事业机关、民间团体、学术研究机构等办理产学合作；其实施办法由“教育部”定之。“教育部”颁布的《建教合作实施办法》，对建教合作的内容、经费、双方的权利义务等都作了明确规定。为推动产学合作的发展，“行政院”于 1995 年 10 月通过《产业人力套案计划》，将《产学合作增值计划》列为重要子计划之一，该计划又包括如下子计划：《产学合作促进奖励及辅助子计划》、《人才培育子计划》、《资料库建置子计划》、《职展广宣子计划》、《产学合作研发规划辅导》等。“经济部”，以产、企业观点出发，引进学术研究资源，提供各式产学辅助申请计划。“教育部”则以学校研发与现有技术推广，提出各项产、企业合作的鼓励计划方案。“农委会”也有农业方面的科技产学合作计划，“国科会”有大、小产学计划，以及“劳委会”积极借助学术界的师资与训练，在人才培训上提供许多合作机会。“教育部”为推动技专院校产学合作，成立跨部会的“产学合作指导委员会”，由政府、企

业界、学界的专家组成，是产学合作政策制定的最高决策层，负责推动产学合作的执行及研订技专院校产学合作政策和策略。由此可见，台湾政府对产学合作的重视，这些政策正推动着台湾产学合作的稳定发展，并取得了不少成功案例。

（二）大陆高职产学合作的政策

1978 年以后祖国大陆实行改革开放政策，为适应社会主义市场经济体制改革的需要，政府对产学合作也进行了一系列改革，由出台的相关政策来看，产学合作的发展过程经历了四个阶段：1985—1990 年为引入阶段，1985 年中共中央颁布了《关于教育体制改革的决定》指出：高等学校有权接受委托或与外单位合作，进行科学研究和技术开发，建立教学、科研、生产联合体；1991—1996 年为探索阶段，“产学合作教育研究课题组”被列入全国教育科学“八五”规划国家教委重点课题，产学合作走向以探索贯彻党的教育与生产劳动相结合方针的万向；1997—2001 年为试点阶段，1997 年 10 月，教育部发出《关于开展产学合作教育“九五”试点工作的通知》标志着我国大陆地区学合作由民间有组织地试验，走上官方有组织、有计划地试点；2002 年至今为发展、推广阶段，2002 年 8 月颁布的《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》及教育部高教司下发的《关于设立一批高职高专产学合作研究与实践项目的通知》等政策，对产学合作均提出了明确的要求，推动了产学合作的实践和发展。

大陆高职产学合作的法律依据于《中华人民共和国高等高等教育法》、《中华人民共和国职业教育法》及《中华人民共和国劳动保障法》等法律，如《中华人民共和国教育法》第二章第十九条规定：国家实行职业教育制度。各级人民政府、有关行政部门以及企业事业组织应当采取措施，发展并保证公民接受职业学校教育或者各种形式的职业培训；《中华人民共和国高等教育法》第一章第十二条规定：国家鼓励高等学校之间、高等学校与科学研究机构以及企业事业组织之间开展协作，实行优势互补，提高教育资源的使用效益；《中华人民共和国职业教育法》第四章第三十七条规定：企业、事业组织应当接纳职业学校和职业培训机构的学生和教师实习；对上岗实习的，应当给予适当的劳动报酬，等等。除此之外，国务院及相关部位、地方各级政府等也出台了产学合作的相关政策及实施意见。如《中共中央、国务院关于实施科技规划纲要增强自主创新能力的决定》（中发[2006]4 号）、《关于进一步加强高技能人才工作的意见》（中办发[2006]15 号）、《国家税务总局关于印发〈企业支付学生实习报酬税前扣除管理办法〉的通知》（国税发[2007]42 号）、《国家中长期科学和技术发展规划纲要（2006—2020 年）》、教育部、国家经济贸易委员会、劳动和社会保障部《关于进一步发挥行业、企业在职业教育和培训中作用的意见》、上海市人民政府办公厅转发《市劳动保障局等五部门关于本市推进校企合作培养高技能人才工作实施意见的通知》、（浙江）关于推动技工院校较快校企合作培养高技能人才工作的实施意见（浙劳社培[2007]136 号）等等。这些政策的出台，为大陆高职院校开展产学合作提供了重要的保障及实施原则，并取得了一定的成效，许多高职院校在产学合作上都已形成自己的特色。

（三）两地高职产学合作政策的相同点

由上可见，台湾与大陆在产学合作政策上有如下相似之处：

第一，两地政府均将高职产学合作作为提升产业人才竞争力战略的有效方式，而纳入政府规划中，并为推进其实施和发展，出台了相关政策加以保障。

第二，由于高职产学合作涉及多个相关主体间的合作，因此，两地高职产学合作政策体现出了相关部门、机构的协作性，并为配合政策的实施也都建立了相应的产学合作机制。如台湾“教育部”成立跨部会产学合作指导委员会、建立区域产学合作中心、创新育成中心、产学合作资讯网等运作机制。大陆也组织实施了产学研联合示范工程、成立产学研合作促进会、开展产学研合作创新与促进奖评选活动等措施。

第三，从产学合作政策内容中可看出，两地政府都运用了法规、资金、基础建设等政策工具来促进产学合作的运行。

二

台湾与大陆经济社会的发展水平不同，教育体制不同，所以在高职产学合作政策方面也有明显差异。

（一）产学合作政策效力上的差异

台湾与大陆高职产学合作政策效力上的差异主要表现在产学合作的相关法律上，台湾不仅在高等教育基本法《大学法》中明确规定大学要与政府机关、事业机关、民间团体、学术研究机构等办理产学合作，而且还由“教育部”出台了专门的产学合作法——《建教合作实施办法》，该法对建教合作的内容、经费、合作双方的权利义务及签订的契约内容均有详细的规定。这不仅保证了高职产学合作的实施，而且作为法律，其效力也有强制力保障实施，从而为产学合作实施提供了“双保险”。

大陆高职的产学合作虽然在高等教育基本法中有所规定，但多为原则性、提倡性条款，也没有相关的配套措施，从而影响了产学合作的开展和实施，使得产学合作变为高校或企业的“自觉行为”，既不能保障产学合作的实施，也不利于产学合作的长效发展。

（二）产学合作政策内容上的差异

1. 产学合作政策内容系统性、完整性上的差异

仅以台湾 2007 年的《产学合作增值计划》为例，该计划是行政部门《产业人力套案》计划的重要子计划，其目标是确保高技术及高知识产业发展所需人力资源的量足、质精，以及流通运用弹性；促使培育机制符合产业变动需求，以及促进科技研发与产业创新的互动与连接，提升人力资本竞争优势。其中“产学增值计划”的实施规定如表 1：

表 1 产学加值计划实施要项

1. 法令制度改进	(1) 建构公教分途法制环境 (2) 松绑会计人事法令限制 (3) 推动国立大学法人化
2 鼓励及辅导机制	(1) 调整大专院校评鉴机制 (2) 强化产学合作支援体系 (3) 教师升等机制加重产学考量
3 产学需求导向之课程机制	(1) 活化高等教育学制弹性 (2) 启动产学人力扎根计划
4 产学媒合及连结机制	(1) 整合研发中心, 育成中心及技专中心功能, 建立学校单一产学窗口 (2) 完善资讯网络平台、强化基础环境建设及资料库建设 (3) 推动产学研资源合作平台, 提升并推广产学合作效能。

资料来源: <http://140.117.13.214/president/ppt/day01/05/05-2.ppt>

每个实施要项下均列出了具体的措施、实施机构及预期效益, 并对各校配合办理的事项也做了详细的规定, 其全面性和详细性可见一斑。

大陆的产学合作政策中还没有如此详尽的系统政策及措施, 在一些地方性产学合作实施意见中也是以提倡性条款为主, 如浙江省颁布的《(关于推动技工院校加快校企合作培养高技能人才工作的实施意见(浙劳社培[2007]136号)》中提出如下意见: 健全完善高技能人才培养校企合作制度; 积极主动推进校企合作走内涵发展之路; 不断探索校企合作模式等。虽有较详细的意见和规定, 但配套措施及实施主体不明确, 缺乏系统性和可操作性。

2. 产学合作政策对各相关主体责、权、利规定上的差异

台湾的《建教合作实施办法》中, 要求建教合作要签订契约, 并明确规定了企业、学校、学生的责任、权利和义务。产学合作计划中对各部会的职责也均有明确的说明。

大陆产学合作政策中对政府、企业、学校及学生的责、权、利没有较详细、明确的规定。2009年4月《国务院关于职业教育改革与发展情况的报告》求“进一步明确各级政府及其职能部门、行业组织、企业、事业单位、社会团体以及其他社会组织和公民个人依法履行实施职业教育的责任和义务。”

3. 产学合作成效评价及奖励政策上的差异

台湾“教育部”为激励技专院校积极推动产学合作, 将产学合作办理成效列入技专院校综合校务评鉴考评中, 并有详尽的评鉴指标; 为鼓励大专院校教师开展产学合作, 设置了产学合作奖, 对做出杰出成绩的老师和学生给予一定金额的奖励。

大陆设立的《高等职业院校人才培养工作评估指标体系》中, 在实践教学中虽对产学合作

的评估有所体现,但多为合作形式上的指标,对产学合作成果的评估比较少。

(三) 产学合作政策权力分配上的差异

台湾高等教育行政的特点是“央”集权化,即“教育部”决定一高等教育事务。2002 年台湾进行了新一次的《大学法》修订,根据尊重大学学术自由和大学自主的原则,政府对大学的管制开始松绑,大学教育市场的开放速度骤然加快,但是一个替代政府管制的竞争机制尚未形成与健全。产学合作政策过于翔实的规定体现了政府管制仍较多,如“教育部”拟定的“技职教育推动产学携手合作实施计划”,对院校产学合作的课程规划、教学实施、招生工等方面都做了具体的规定。

步入社会主义市场经济后,大陆教育体制逐步由原来的中央集权制向分权制转变,明确了教育举办者、办理者和管理者的关系,在《中华人民共和国高等教育法》中以法律的形式确定了高校拥有的 7 项办学自主权。由大陆产学合作政策可看出,政府以引导、鼓励企业和高校开展产学合作为主,具体的实施策略由地方政府、企业、学校根据实际情况而定,具有一定的灵活性和多样性。

三

从台湾与大陆产学合作政策差异中彼此借鉴、学习,有助于双方产学合作的改进和提升。

(一) 大陆产学合作政策的系统性和完整性需进一步完善,尤其需完善规划、规范产学合作实施方面的政策

产学合作涉及多方参与,其实施关键就是协调各方利益以达成合作双赢。台湾“教育报”对产学合作实施措施的规划对大陆地方政府规划、规范当地的产学合作很有借鉴意义。

(二) 大陆产学合作相关方的责、权、利需以法律的形式加以明确

产学合作相关方责、权、利的明晰不仅有利于产学合作运行的规范性,也会起到一定的激励作用。台湾产学合作政策中,不论是法律层面还是各部会的政策层面,都较注重责、权、利的确定,尤其是对学生权益的保护,法律规定的明确而具体。大陆的产学合作在责、权、利规定上比较欠缺,从而影响到产学合作的开展及成效。

(三) 大陆产学合作激励性政策有待加强和完善

台湾的产学合作政策中有明确的产学合作奖励及补助计划,而其补助资金来自产学合作的相关部会,而非单一的政府部门。如“教育部”制定了《办理技专院校技术研发中心申请及补助原则》,鼓励、支持技专院校的产学合作,对补助的重点、条件、金额及成效考核均有明确的规定;《产学合作促进奖励及辅助子计划》中,明确列出了资金的来源,“教育部”出资 91,

000 千元台币、“国科会”130,000 千元台币、“经济部”138,600 千元台币。大陆的产学合作鼓励政策一般是由单一政府部门划拨资金,对产学合作奖励、补助的标准及成效考核也未有明确的政策规定。虽然对企业参与产学合作有一定的减税奖励,但散布在其他税务政策中,影响了信息的获取及有效性。

(四) 台湾产学合作政策需进一步加强对学校的松绑

台湾的产学合作政策多数均由“教育部”制定,其实施策略也对学校进行了过度具体的要求和规定,不利于发挥学校的积极主动性。产学合作主要还是由学校与企业两个主体进行,双方合作的利益点及各自特色的发挥,需要给予市县政府和学校较多的自主权才能取得良好的成效。大陆的产学合作呈现出多样性、特色性的原因之一就是地市级政府和高职院校有较大自主权,发挥了积极的能动性。

台湾与大陆有着共同的文化传统,教育文化政策也有许多相同之处。对于两岸高职的产学合作政策而言,双方不仅存在以上的异同点,高职产学合作发展中也面临着一些共同的问题。如,政府机构各自努力推动产学合作,在整合方面仍缺乏统整机制,以致未能充分发挥功能;校企之间的信息对称问题需要加强;多数中小企业参与产学合作的积极性不高,缺乏有效机制;高职院校的教育质量有待提高等等。台湾与大陆产学合作的长期交流与合作无疑会有利于这些问题的解决。

(王翠华,单强《2009 海峡两岸高等职业教育发展论坛》)

高职院校工学结合实践的反思

一、问题描述

高职院校工学结合取得了一些成绩,各高职院校根据自身特点,进行了卓有成效的实践。有的建立“引领学院”,进行订单式培养,有的建立“产学合作站”,作为校企合作的枢纽;有的直接把企业的车间搬到“学院”等等,出现了许多成功的案例。但在工学结合实践中尚缺乏对具体问题的反思。笔者在调研中发现了一些案例,如,某高职院校外实训基地有宿舍、有带队教师、有企业兼职教师、有规范的管理制度,学生们根据企业的安排,实行三班制。但其中存在一些问题:①学校配有实习设备,只是规模与企业有差距,学校也能开展实训是否有必要到企业实习?②通常情况下,通过两个星期的实践,学生基本都能熟练掌握企业的生产操作,是否还需要实习两个月?③所做的工作缺乏创造性;④校外实训两个月,时间上常与外语等级考试、计算机等级考试时间相冲突,复习迎考遇到较大困难。

二、原因分析

1. 功利性。所谓功利性是指一些学校把工学结合本身当成目的,甚至把工学结合当成包治百病的灵丹妙药。其实,工学结合只是手段,更好地培养学生的应用能力才是目的。工学结合在高职院校中的表现形式主要有三种:一是形式主义,只要和企业结合,无论学生是否受益,则并不加以细究;二是缺乏对工学结合课程的深刻反思,缺乏对工学结合程序、管理、教学和课程等微观层面和具体问题的把握与思考;三是一哄而上,对专业的特性不加分析,有的高职院校甚至把思想政治理论课及基础课用能力本位论、工作过程导向来改革。

2. 盲目性。工学结合是很好的办学指导思想,但并不是把学生送到企业就万事大吉了。以前,我们常常批评学校过分重视学科知识,忽视对应用技能的培养,特别是没有倾听企业的呼声。但如果只是单方面倾听企业的呼声,没有进行可行性的系统研究和论证,违背教育教学规律,则效果适得其反。教育实验和其他类型实验的不同之处在于,教育试验是要尽量避免失败的,因此,充分地调研和科学地论证是十分必要的。

3. 狭隘性。目前,关于工学结合的课程改革,多半停留在课程目标的设立和课程内容的改革,具体教学如何实施则较少关注。事实上“围绕着什么来学习课程内容,远比给学生什么课程内容重要得多,静态、抽象地学习知识是导致知识多而能力弱的关键原因。职业教育要有效地培养学生职业能力,必须让学生动态地、与情景相联系地学习知识;工学结合主要是针对专业技术课而言的,然而对于课程体系缺乏整体把握,部分改革则可能导致整体教学秩序紊乱。狭隘性的另一方面表现是把工学结合简化为“做中学”。“做中学”只是工学结合的一个种形式,可能对某些学科和专业的某个环节有效,但并不是对所有学科和专业都有效,更不是在任何时候都有效。

三、对策和建议

1. 正确理解工学结合。根据《国务院关于大力发展职业教育的决定》,教育部、财政部启动了国家示范性高等职业院校建设计划,将工学结合作为高等职业教育人才培养模式改革的重要切入点,提到日益重要的地位。“工学结合是将学习与工作结合在一起的教育模式,主体是学生。它以职业为导向,充分利用学校内、外不同的教育环境和资源,把以课堂教学为主的学校教育和直接获取实际经验的校外工作有机结合,贯穿于学生的培养过程之中”。笔者认为,工学结合可以从两个层面来理解:第一,工学结合目的在于为学生今后的工作作准备,这是针对以往在高职教育中,目的性、针对性不强而言的;第二,工学结合是一种培养方式,是针对以往高职教育脱离工作实际,学科化倾向严重而言的。功利性等问题的产生是仅仅从手段层面来理解工学结合所导致的,其用工学结合的手段异化了工学结合的目的。因此,正确理解工学结合的目的和手段之间的关系,是解决功利性问题的根本所在。

2. 提升科学性。要保证工学结合、校企合作的科学性,首先要进行科学调研和论证。特别是对于专业的培养方向、专业的人才需求、地区的经济发展形势等等,都是值得考虑的问题。调研的对象不仅要倾听企业人员的意见,还要倾听专家们的意见,教师甚至是学生的意见。其次,根据调研的结果,要结合院校的实际,对是否具有可行性作充分的研究和论证。再次,要根据人才需求的技术和态度等各方面的要求和院校的实际情况,进行教学目标的分解,确定教学内容,课程安排,教学模式等等,以更好地实现工学结合。最后,还需要结合具体实施过程,对工学结合的模式进行不断反思和改进。现实中,一些学校的“订单培养”是凭借着行业垄断而存在的,与面向市场办学存在着冲突,无论是对学生的个性发展,还是从教育的公平性而言,都有极大的负面效应。

3. 工学结合的系统性。工作和学习存在着一定的矛盾。“做中学”并非是最有效的学习方式。工作过程毕竟不同于教学过程,工作目的不同于教育目的,教育的目的在于人的全面发展,而工作的目的在于经济效益。但是就教育而言,并不一定合适。杜威认为,并不是“一切经验都具有真正的或同样的教育的性质”。他说:“不能把经验和教育直接地彼此等同起来。因为有些经验具有错误的教育作用(mis-educative)。任何对经验的继续生长有阻碍或歪曲作用的经验,都具有错误的教育作用。有一种经验一可以使人感觉淡漠,使人们缺乏感受性和反应性,因而,就会限制将来获得比较丰富经验的可能性。再则,一种特定的经验虽然可能在一个特殊的领域增加一个人的机械的技能,然而,又会使他陷入陈规旧套,其结果也会缩小经验继续增长的范围。……一些经验可能彼此互不连接,虽然每个经验本身是令人愉快的或者甚至是令人兴奋的,可是它们彼此之间不能持续地连贯起来。因此,人们的精力就浪费了,同时,一个人也变得粗率浮躁了。”杜威的话包含这样三层意思:首先,并不是任何的“做”都是有益的。如有的学生参加企业实践,如果只是不断重复那些低层次的,机械的、简单的操作,对学生技能的提高并没有实质性的帮助;第二,仅仅是某一环节的实践,可能使学生在该环节的掌握上达到炉火纯青,但对于学生掌握了解整个生产过程及个人身心的发展未必有益;第三,经验强调的是前后连贯,内容上应当有先后的次序安排,否则,学生在直接经验学习中并不一定能提高技能,有的甚至是消解的作用。

总之,简单地把学生参加工作,理解为工学结合,最多只是手段上满足了工学结合的要求,在目的上并不如此。针对第一点,需要我们在工学结合中对于学生的专业技能(包括职业道德等)有一个专业的标准和要求;针对第二点要求学生的专业技能和道德有一个比较广的范围;针对第三点则要求工学结合有一个由易人难,由简单到复杂的一个步骤和过程。总之,工学结合虽然打破了原来的学科系统,但并不等于没有系统。尽管各高职院校在工学结合实践探索的

某一环节上有所突破,但距离构建一个科学的系统还有很大的距离。因此,通过工学结合、校企合作构建新型的科学的系统,才能从根本上打破工学结合改革的盲目性和狭隘性。

4. 工学结合的长效性。要克服工学结合的盲目性、狭隘性和功利性的弊端,提高工学结合的水平和质量,从学院层面来说,最重要的在于校外实践教学的机制建设,要通过合理有效的机制建设,集中各要素的优势,实现要素之间的良性互动,才能有效地促进工学结合的可持续发展。浙江经贸职业技术学院针对工学结合的长效性问题,进行了一系列制度改革,确立了校外实践教学绩效考核的制度体系,取得了一定的效果。

(李曙明《中国高教研究》2009年第8期)

人文教育

对高职院校职业人文教育的思考

高等职业院校的培养目标是高等技术应用型人才,其目标和人才规格区别于普通高校。高等职业院校人文教育的特色在于其职业性,它既具有高校人文教育的一般性,又具有其特殊性,是一种“职业形态”的人文教育,即职业人文教育。它是面向全体学生实施的一种形成其职业素质、养成职业精神的教育活动。要把高职院校人文教育引向深入,归根到底是要体现高等职业教育的特点,研究高职院校人文教育的特殊性。

一、高职院校职业人文教育的基本内容

人文概念自身包含多个不同的层次,对于高等职业院校的学生而言,需要根据个体的差异、研修的不同专业、学习时间的不同等进行不同层次的教育,并依次内化为一个完善的人文素养系统。笔者认为高职院校职业人文教育的主要内容包括四个方面。

1. 职业价值观。社会的进步与发展对劳动者素质提出了新的挑战,职业价值观和态度等越来越成为个人竞争能力的关键因素。职业价值观是人生目标和人生态度在职业选择方面的具体表现,也是一个人对职业的认识和态度以及他对职业目标的追求和向往。职业价值观对一个人

的职业目标和择业所形成的影响,集中体现在职业价值观上。目前,职业忠诚、责任感、专业进取与创新、团队协作与职业规范等职业道德、态度以及作为其内核的价值观,已成为企业选人、用人的重要标准。

2. 职业道德。职业道德从表层看表现为职业规范,是对一定职业的从业人员应当做什么和如何做所提出的具体要求。但是,职业道德从本质上看是职业理念和信念的集中体现,其核心是对特定职业价值内涵的深刻理解并以此为基础而形成的职业情感与职业态度。由此可见,高职院校大学生的职业道德与其专业思想、职业技能等是密切相关的。职业道德要解决的是人们职业行为中的理念态度和规范问题,由于人的任何职业行为都有服务民众、服务社会的价值功能,因此职业道德不仅要解决好做事的问题,而且要解决好做人的问题。职业道德内在地包含着对他人的服务与关怀,这种关怀是以职业信念和专业本领为支撑的。所以,职业道德的本质是认真做事与真诚待人的统一。

做事的原则是认真敬业、尊重规律,科学精神是其核心内涵;为人的原则是真诚热情、乐于奉献,人文关怀是其基本要求。因此,职业道德体现了科学精神与人文精神的统一。职业道德主要包含四个方面的内容:敬业精神、服务导向的职业理念、诚实守信及职业行为规范。

3. 职业能力。高职院校学生的职业能力主要包括:专业技能、行业通用技能和核心能力。其中,核心能力是高等职业院校职业人文教育所要着力培养的重要能力。职业核心能力,主要是具体的专业技能和专业知识以外的能力,即从事任何一种职业的劳动者都应具备的能力。一般包括学习能力、社交能力和对挫折的承受能力等。

4. 职业生涯规划。是指个人发展与组织发展相结合,在对个人和内外环境因素进行分析的基础上,确定一个人的事业发展目标,并选择实现这一事业目标的职业或岗位,编制相应的工作、教育和培训行动计划,对每一步骤的时间、项目和措施作出合理的安排。职业生涯规划包括职业定位、目标设定、通道设计等内容。高职学生在进行职业生涯规划时必须考虑的因素包括:个人自身的因素、所在组织提供的发展条件的因素、社会环境所给予的支持和制约因素等。

职业生涯规划教育是高职院校职业人文教育的一项重要内容,主要目的是引发学生对自身素质发展进行全面的思考、设计、实施与控制,其核心是确定中长期的发展目标。因此,对于个人来说,职业生涯规划就是一种战略计划,是对自己未来较长时期(3—5年以上)职业发展的总体目标的策划和设计。它是立足于学生自身的现实条件与市场需求的基础之上,并结合自身特点、兴趣和意向对未来职业前景的设计。

二、把职业人文教育引向深入的对策研究

1. 确立科学教育与人文教育相融合的办学理念。科学教育与人文教育的融合是现代高等职业院校办学理念的必然选择,是高职院校推进素质教育的关键举措。其核心是追求做人与做事

相统一,培养高素质的创新型人才。一般来讲,科学教育更多的是培养学生的逻辑思维能力、定量计算和分析能力以及实事求是的科学精神;人文教育则侧重培养学生的形象思维能力、想象能力、审美能力、爱国情怀、理解和关爱他人的素养等。高职院校的人才培养必须着眼于学生的全面发展,以提高学生综合职业能力为核心,以致力于人格的完善为目标,不断提升学生的知识、情感、人性等在专业学习中的地位,以保障学生的全面发展。

2. 以职业人文素质的养成为目标进行专业渗透。人文教育与科学教育融合发展应成为高职院校教育教学改革的中心内容。高职院校应将科学与人文教育置于同等重要的地位,要从培养技能型人才的特殊性出发,将职业人文教育贯穿到专业教育之中,以专业教育为依托,使学生的职业价值观、职业道德、职业技能三者协调发展。

第一,在专业课教学中,要通过专业教育激发学生对科学的兴趣,引导学生从千姿百态和万化千变的事物形象、运动、变化中去思考“是什么”和“为什么”的问题,探究其奥秘所在,从而激发学生强烈的科学探究的兴趣。

第二,在专业知识的学习中,要引导学生注意了解科学发现和发明的历史以及科学家奋斗的典型事例。以此激励学生以伟大科学家为楷模,努力为科学献身,为真理而奋斗。第三,在专业课程学习中引导学生体验科学之美。美不仅表现在自然现象中,而且存在于自然规律之中。科学规律之美需要科学家通过科学的分析、归纳及所构筑的理论才能显现出来,从而被体验、被感受。因此,能够享受科学之美的人一定有较高的科学素养。为此,高职院校在专业教学中要激励学生勤奋求知、刻苦学习,要使体验科学之美成为高职生的自觉追求。

第四,在专业课程的学习过程中,要引导学生掌握科学的思维方法。人们思维方法的形成与开拓总是与他的文化背景和价值观念密切相关。尽管人们的思维方法各不相同,但成功的科学家大都得益于科学的思维方法。科学思维方法一般包括形象思维、抽象思维和辩证思维,以及直觉与灵感等等。因此,高职院校在传授科学知识及科学原理时有必要把科学家如何运用科学思维方法发现问题、思考问题和解决问题的过程,提纲挈领地加以介绍,对学生领会、掌握科学思维方法大有益处。

第五,在实验、实训课教学中培养学生严谨的科学态度及坚韧的品格。在实验、实训课程教学中不但要培养学生的实验能力、动手能力,还要努力培养学生严谨的科学态度、精细的工作作风及经受挫折、百折不挠的顽强毅力,团结协作的团队精神。

3. 实行体现职业人文教育的课程整合。高职院校要整合人才培养计划、合理分配学时、使专业课程设置与人文素质教育课程所占学时之间有一个恰当的比例,使学生在进行专业课程学习的同时,汲取人文精神的养分,成为身心和谐发展的人、完善的人。高职教育的课程目标不仅要体现对学生知识、技能的培养,过程与方法的掌握,更应体现情感、态度和价值观的养成,

更要将促进学生个性的和谐发展,培养学生的健康人格,提高学生的综合素质,作为高等职业院校课程目标的导向和价值取向。为此,要从职业属性出发,整合学校现有的职业人文教育课程。目前,在课程整合方面,应着力抓好以下几项工作。

一是职业理想教育与专业课程教学之间的整合,使学生在正确、科学的择业观支配下,形成对专业岗位的理解与认知。学校应从学生入校教育开始就结合专业特点强化学生的职业意识,使其对所学专业产生浓厚的兴趣,初步形成职业角色意识,在专业知识与技能的学习中,形成爱业、敬业的职业心理。

二是加强理论课程与实训课程之间职业心理教育内容的整合,建立理论学习与实践实训密切结合的课程实施机制。以实习实训的过程和成果激发学生的职业兴趣,运用迁移规律,把职业兴趣逐步转移到自觉、持久的水平上来,养成职业精神。

三是加强社会实践与案例性课程的整合,增强高职学生职业情感的自觉性、主动性、持久性。

4. 建构具有职业人文特色的校园文化。从结构上看,校园文化可分为物质文化、制度文化和精神文化三个层次。校园文化建设的立足点是提高学生的文化素质。高等职业院校的校园文化建设要体现职业内涵,要按照学校的办学理念和理想追求,突出“职业”特点,融进更多的职业特征、职业技能、职业道德、职业理想、职业人文素质。

为此,首先,要注重开展具有职业人文特点的社团活动。高职院校要开展健康有益、丰富多彩、生动高雅的校园文化活动,营造积极向上、生动活泼、具有高职院校文化特色的校园文化氛围,面向企业和行业开展社会实践,开展体现职业人文特点的社团活动。

第二,要实现学校文化与企业文化的对接。校企文化对接的基本内涵是通过学校文化与企业文化的相互作用和渗透创设一种全新的高职教育情境,使其包含的系统课程与教学方式更加关注企业实践需求的价值取向;在学术追求与知识创造的过程中更加重视对学生职业意识、职业精神、职业道德的培养,使学生不仅在知识、能力方面与企业岗位“零距离”,更为重要的是使学生在价值理念上实现“零距离”,即让学生就业后能很快地认同和接受先进的企业文化及价值理念。因此,高职校建立与企业文化对接的校园文化,可以让学生在在校期间就能感受到先进企业文化的熏陶,把高职学生培养成具有合作、创新等优良品质的受企业欢迎的人才。

当前,实现校企文化对接可以从纵向、横向两个方面来实现。纵向是指企业文化贯穿高职教育的全过程。从当前的高职教育来看,校园文化与企业文化的断层现象明显,多数学生在实习阶段才首次接触企业文化,其深度和广度有限。因此,高职院校要注重将企业文化贯穿高职教育的全过程。横向是指企业文化辐射高职教育的方方面面。环境文化、制度文化、精神文化、课程文化是高职校园文化的核心内容,要让企业文化辐射到上述的方方面面,才能真正将企业文化融入到校园文化中。其辐射的现实基础则是广泛而实质性的“校企合作”。

目前,实现校企文化对接的途径主要有:第一,通过校企联合办学、订单式培养、聘请兼职教师等方式引入企业文化。第二,通过邀请企业创办人、经营者、高层管理人员开设专题讲座、举办座谈会和文化沙龙等形式,传递企业文化的真谛、讲授企业精神,让学生感受企业文化魅力。

5. 建立学生职业人文素质的评价体系。高职院校现行的学生成绩评价体系,注重的是对学生专业技能和专业知识的考核,而对学生的职业人文素质的实际状况,缺乏明确的评价标准和反映形式。因此,有必要通过职业人文素质评价体系的建立,推动对学生职业人文素质的培养,使其成为教育者的自觉责任和学生的自觉行动。

首先,要确立学生职业人文素质的评价指标。对学生人文课程的学习评价,不仅要考核其接受或掌握某门人文课程的程度,还应把学生平时的实践行动等纳入相关人文课程考评体系。对教学效果的评价不应单纯看学生所掌握的专业理论程度和实践能力情况,更要通过科学的测评指标体系对学生的综合素质,尤其是人文素质教育的内化情况做出科学、有效的评价。

其次,要建立科学灵活的职业人文素质评价机制。评价组织可分为学生职业人文素质校内评价组织和校外评价组织两种类型。校内评价组织可由学校团委、学工处和教务处等职能部门组成,主要负责学校范围内学生人文素养的课程学习和行为表现等。校外评价组织可由学生见习实习单位、毕业生工作单位、学生家庭及生活社区等部门组成评价组织,主要负责评价学生在实际工作和生活中所体现出来的职业人文素养。实际上,学生在这些场所反映出来的职业人文素养,更具有真实性,更能说明学生职业人文素养的实际水平。因此,加强学生职业人文素养评价的校外组织机构建设,搭建校内、校外联合统一的评价组织系统,应成为高职院校评价学生职业人文素养的主要方式。

在评价方式上,实施素质拓展认证证书制度。培养拥有毕业证、职业技能资格证、素质拓展证“三证”的高职毕业生,使越来越多的大学生持有素质拓展认证证书走向人才市场。

第三,加强过程性评价与终结性评价相结合。高职院校要建立学生人文素养成长记录,并把过程性评价成绩作为整体评价的主要构成,充分发挥评价的教育和激励作用。

(徐公芳《中国高教研究》2009年第8期)

从人才培养模式入手强化职业人文教育

高等职业院校作为我国高等教育的重要组成部分,承担着为国家培养一线高技能人才的重任。随着国家经济结构和产业结构的升级与调整,对岗位技能型人员的素质要求不断提升,迫切要求高职院校崇尚人文精神,重视与加强大学生职业人文素质教育,探讨实现职业人文教育的方法与途径。

一、高等职业院校职业人文教育的基本界定

高等职业教育兼具职业性与人文性双重属性。俄罗斯科学院院士诺维科夫曾指出：“如果我们把职业教育仅仅与具体生产、具体技术和具体工艺挂上钩……我们具有的残缺不全的人性将被狭隘的职业教育和因循守旧的片面活动所歪曲。”联合国教科文组织在 2001 年修订的《关于技术与职业教育的建议》将技术与职业教育理解为负责任公民的一种准备，并在课程内容的计划中，明确强调培养价值观、道德准则和态度，为学习成为自主和负责任的公民作准备。基于以上认识，笔者认为高等职业院校的职业人文教育，不同于“通识形态”的人文教育或“一般形态”的人文教育，它具有“职业形态”的特殊性。这种人文教育的特点在于它的职业性、完整性、开放性，现代职业化的基本准则，以面向职业活动为基本态度，体现了对专业技术与人文素质的综合要求。

高等职业院校的教育目标是培养全面发展的“职业人”。“职业人”首先应具备普通公民的人文素质，是德智体全面发展的公民；同时，作为从事特定职业的公民，还必须具备与其职业活动相适应的职业品质，包括完成职业活动所需要的技术和能力，还有与职业活动相适应的思维方式，与职业活动相适应的态度和精神。

二、高等职业院校职业人文教育的现状

由于我国大力发展高等职业教育的历史较短、生源总体质量较之本科院校低，加之当前在职业技术教育领域存在的严重的技术主义和功利主义的价值取向，导致一些院校对学生的人文知识教育、人文精神的培养没有给予应有的重视，尤其是缺乏以职业价值观、职业道德、职业能力和职业生涯规划为内容的职业人文教育。现实中，很多高职院校脱离自身的教育资源、教育需求、教育目标，盲目模仿本科院校的人文教育的做法，不仅导致人文教育与专业教育产生时间上的冲突与矛盾，而且人文教育的内容脱离高职学生的接受能力，有些方法也欠妥当，没有取得应有的效果。据有关调查显示，高职院校中 73.1% 的学生认为教师在专业课教学中未能经常对学生进行诚信、责任、创业等人文素质方面的教育；82.5% 的学生反映，学校未能经常对学生进行与未来职业相关的法律法规教育。一些用人单位对高职学生的评价则是：有知识、缺文化；有学问、缺修养；有技术、缺行动。这正是高职院校职业人文教育欠缺所造成的严重后果。

高职教育是高等教育的一个基本类型，不是一个简单的层次。所谓类型，必然有其不同于其他教育的特点与本质，所以，发现高职院校职业人文教育的特点，寻找高职院校职业人文教育的途径，是我们现阶段建设有中国特色高等职业教育的必由之路。

三、从“三年三阶段”人才培养模式入手，实现职业人文教育的探索与实践

（一）“三年三阶段”人才培养模式界定

在国家示范院校建设中，浙江机电职业技术学院提出了“职业发展导向”（三年三阶段）的

人才培养模式。该培养模式从学生职业生涯发展出发,通过“能力递进人才培养方案”,注重培养学生的“首岗胜任能力、岗位适应能力与可持续发展能力”。学院设计了学生能力提升的“三年三阶段实习”计划:即第一年,学习专业基础知识+职业岗位体验性实习(两周到一个月),目的是在学习专业知识的基础上到企业去初步体验职业岗位场景。第二年,学习专业知识+专业顶岗实习(3—4个月),目的是在学习专业知识后到企业对应岗位去进行专业顶岗实习,深层次体验、实践职业岗位,全面训练职业素养。第三年,毕业设计+就业顶岗实习(4—6个月),主要是综合运用专业知识与毕业实习相结合的顶岗实习,主要目的是满足学生的就业需要。

(二) 通过“三年三阶段”人才培养模式实现职业人文教育的途径

职业人文教育,是在高等职业院校面向全体学生开展的一种形成其职业素质、养成职业精神的教育。其内容主要包括职业价值观、职业道德、职业核心能力和职业生涯规划等,具有职业性、完整性、综合性、开放性、渗透性、活动性等特点。浙江机电职业技术学院通过“三年三阶段”人才培养模式,积极探索并创新实践职业人文教育途径。

1. 牢固树立学生的职业理念与职业价值观。职业理念是职业素质养成的基础,学院通过三个阶段、按年级实施职业理念的渗透教育,每个年级进行有侧重点的教育与引导。

第一阶段即适应与定向期(一年级)。在入学教育时,学院以“人际相处体验”、“自我角色的认知与转换”等为主题,对学生进行集体辅导,引导新生树立职业理想,思考在大学生活里的自我定位。

第二阶段即职业认知期(二年级)。学院通过情景式教学、体验式互动活动与选修课程,让学生了解社会职业环境,培养职业认知能力,探索个人职业方向。

第三阶段即职业抉择期与目标实现期(三年级)。通过社会实践,学生与社会接触得到了实践锻炼,学会正确估价自己,而定向指导也使学生在现实与理想中明确了职业选择方向,逐步形成顺应社会发展与岗位需求的职业理念。

2. 培养职业道德、职业核心能力。

第一阶段即岗位体验实习(一年级)。一年级学生的企业社会实践,基本为自主型,目的是让学生走入社会,了解现实社会,为以后的学习和个人发展奠定基础。

第二阶段即顶岗实习阶段(二年级)。每位学生均以一名正式“职业人”的标准要求自己,在工作岗位上严格遵守所在实习单位的各项规章制度,认识参加实习单位的“真实”工作,完成学校布置的相关任务。这一阶段的顶岗实习是学生了解和掌握现代技术与生产流程、锻炼技术应用能力、训练职业技能不可或缺的教育环节,也是高职院校实施职业人文教育的重要途径。学院充分利用浙江独特的块状经济环境,建立产学合作工作站,成立了数以百计的校外实训基地和合作密切的企业学院,这些校外实训基地和企业学院成为学生职业人文素质养成的最佳实践场所。

第三阶段为毕业实习阶段(第三学年)。大三的学生进行毕业实习时,由于其已掌握了较多的专业知识,且在前两阶段的实习期内,对企业文化、企业制度有了基本的了解与感悟,并进

入了一个准职业人的状态。这一阶段的主要任务是使学生更加适应实习企业的工作要求、工作环境,掌握基本技能、提升职业素养。

3. 贯穿职业生涯与职业规划教育。职业生涯规划是学生对自身的中长期的职业发展所做的整体计划,是立足于自身的现实条件与市场需求的基础上,并结合自身特点、兴趣和意向对未来职业前景的设计。合理的职业选择是个人特点与社会经济环境相互适应的具体体现,同时正确的职业选择也是一个人能否获得完满生活的重要因素。但现实中,我们绝大部分的学生对自己未来的职业生涯缺乏清晰的规划,其中很大程度上是因为对未来所从事的工作不了解。因为缺少对未来从事工作的感性和理性的认识与把握,所以学生无从规划,或者只是简单地照搬别人的职业规划。因此,建立完善的职业生涯规划体系,引导学生做好自己的职业生涯规划,是高等职业院校职业人文教育的一项重要内容。为此,学院将职业生涯教育贯穿“三个阶段”始终。学生分别经历岗位体验实习、岗位顶岗实习和毕业实习三个不同的阶段,可以对自己将来所从事的职业有所认识,完成从模糊到清晰、感性到理性的转变。在此基础上发挥自身的特长,发展自己的志趣,从而有效地规划自己的职业生涯。

浙江机电职业技术学院通过“三年三阶段”人才培养模式,强化了高职院校职业人文教育,其探索符合高等职业教育人才培养目标和高职学生的认知发展规律,符合高职学生成长成才的规律。学生将理论学习与实践锻炼相结合,加深了对自己所学专业的认识;通过顶岗实习深入到企业一线,与企业工人接触,加深了对社会、对企业的认识,培养了他们职业意识、职业情怀与职业精神。浙江机电职业技术学院以人才培养模式为切入点进行的职业人文教育,为促进职业素质与职业技能教育的融合,为培养既适应社会需要又满足市场需求的有用人才探索出了一条新路。

“三年三阶段”人才培养模式在职业人文教育方面发挥了一定的作用,如何能让这种培养模式持续有效地发挥作用,笔者认为应在以下几个方面继续加以探讨:

首先,要重视完善机制建设,从体制机制上保障职业人文教育的全面落实。要形成领导重视支持、班子分工合作、专人侧重研究、“双师”教师参与、各部门协调配合的工作机制,努力营造教书育人、管理育人、服务育人、环境育人的全员育人格局,使职业人文教育在课程中渗透、在环境中熏陶、在活动中锻炼、在实践中创造。

其次,应准确把握社会、企业对人才各方面的直接而实际的需求。通过对经济动态、市场调研分析,及时了解市场对高职学生的职业素质要求,根据人才市场的需求调整专业方向、设置课程,确定人才培养方案,最大化地实现高校人才产出结构与人才市场需求之间的平衡,使高职院校形成主动适应经济和社会发展需要的活力和自我发展、自我约束的机制,不断培养出适应社会要求的高职人才。

第三,探索并建立以培养和拓展职业能力为主要内容、以注重和发展学生个性和特长、鼓励学生德智体美全面发展为目标的科学评价体系,并配套以客观的评估方式和评估手段,促进职业人文教育的科学化、规范化发展,全面实施职业人文教育。

(黄道平《中国高教研究》2009年第8期)

创业教育

李开复：将在中国批量生产青年创新企业 5 年 8 亿元做“天使基金” 招人标准完全不同于微软谷歌

这一次李开复又制造了震荡 IT 界的新闻——3 天之内，完成从谷歌大中华区总裁到创新工场董事长的转身。他放弃的是全球最大的互联网公司全球副总裁的身份和将要被提高的股份及薪水，投身的是自己刚刚创立的新公司。

他的新办公地址是公司开张新闻发布会前几个小时才确定的，在中关村的一座写字楼里。公司的人手也明显没有配齐，新闻发布会现场帮忙张罗的甚至是李开复过去的一些好友，就连午餐也是他自己去埋的单。

但就是这样一个全新的公司，却因为未来的经营创意已经引来了中经合集团、联想控股、富士康科技集团、新东方、YouTube 创始人陈士骏等机构和个人真金白银的投资。

谷歌宣布李开复辞职消息后的几天里，关于他的传言铺满了网络，大家都在猜测他要去干什么。谜底在今天被揭开，李开复在接受中国青年报记者专访时说，他未来要做的，就是为有志创业的优秀青年搭建一个全方位的服务平台。

李开复特别强调，他所提供的创业平台，不是投资给那些刚创业的公司，而是要把那些有好的创意、希望创业的年轻人招聘到自己的创新工场，给他们配备最好的工程师做技术辅助，帮助他们成立自己的公司，实现创业梦想。

在创新工场里，像李开复这样的人就是创业年轻人的指导教练；而给梦工场投资各类成功人士，也将是这些年轻人的场外指导。

李开复说，在这样的模式下，来创业的年轻人不仅没有资金的后顾之忧，还能享受到很多资深职业经理人的指导，成功大概是唾手可得的。他这样描述创新工场的使命，“将在中国批量生产以青年为领军人物的创新企业。”在李开复的规划中，一个个成熟的企业就是今后创新工场的产品。

创新工场的理念来源于在美国已经有几十年历史的“天使基金”。这个有好听名字的投资模式是，自由投资者或非正式风险投资机构对原创项目或小型初创企业进行的一次性的前期投资，他们和机构风险投资一起构成了美国的风险投资产业。

李开复曾经服务的几家公司都曾得到过“天使”的“眷顾”。他有大把关于“天使”的故事。

以目前市值已达 1450 亿美元的谷歌为例，11 年前，公司的创始人谢尔盖·布林和拉里·佩奇仅有一个搜索引擎的创意，在公司还没有成立的时候，他们就得到了天使投资人安迪提供的 10 万美元的支票。正是这 10 万美元，开启了互联网的谷歌时代。

在美国硅谷，“天使基金”除了给予财务方面的支持外，一些投资人还给不同阶段的创新企业提供附加价值。天使投资人往往是成功的创业者或曾在一些大公司任高管，他们往往能给创始人带来经验、判断、业界关系和后继投资者。在企业成长期，高附加值的风险投资还会帮助引领创业企业进入更正规的运营架构和管理模式，甚至帮助企业配备后续发展所需的专业团队。因此，创业公司在不同阶段，其投资人就像跑接力一样，通过传承、培养，使一个概念生根、发芽、开花、成长。

迈克·马库拉就是一位天使伯乐。苹果创立之初，马库拉不仅自己投入 9 万美元，还筹集到 69 万美元，外加由他担保从银行得到的 25 万美元贷款，总额 100 万美元。1977 年，苹果公司创立，马库拉还以合伙人的身份加盟苹果公司，并出任副董事长，他用自己的经验和人脉扶植了苹果公司的成长。

“天使基金”在美国的成功案例正是李开复希望效仿甚至创新的。

从职业经理人到自己创业，李开复有多少胜算，他的投资方给予了很高的评价。中经集团主席刘宇环，被业界称为“亚裔创投元老”，他说，凭李开复过去在苹果、微软、谷歌体现出的能力，足以让投资方放心，再加上一个好的经营模式，找到投资是不成问题的。富士康科技集团董事长郭台铭也带着 10 名属下乘着私人飞机专门来给他捧场。

在创新工场略显简陋的公司主页上已经打出了招聘启事。这一次，李开复挑人的标准是什么？

“这不是给研究院挑人”，李开复说，他现在看重的人不一定要出身名校，不一定要很懂算法，但一定是很有想法的人，甚至可以是黑客，跟微软、谷歌标准不一样。

李开复的目标是 5 年投资 8 亿元扶植青年创业。创新工场将立足信息产业最热门领域：即互联网、移动互联网和云计算。据李开复透露，他目前募集到的资金已经够公司未来两年运作。在全球金融危机还没有走出谷底的时候，这样的融资令人瞩目。

（《中国青年报》2009 年 9 月 8 日）



美国职教：面向社会 强调技能

美国的职业教育渗透着实用精神，特别注重直接为社会服务，为当地经济建设服务。其中许多公立中学实际上就是职业学校，还有一些学校的名字用“培训班”代替。比如纽约法拉盛公立中学既学习普通课程又兼职业教育课程；昆斯皇后学院则是一所为本地区提供综合服务的中学后教育的社区学院。虽然这在很多人看来不那么正规，但非常实用。笔者认为，这种现象可能源于美国独特的教育管理体系。

美国职业教育的特点

在美国，很多中等层次的职业教育是在公立中学实施的，大量的中学毕业生要修一定数量的职业课程，这种课程是为就业做准备的。在兼施职业教育的中学，学生通常用一半的时间学习职业课程，另一半时间学习普通课程。中学毕业后有很大一部分同学都将在某类型学校继续受教育，其学校多是两年制社区学院，一般开设两类课程，一类是为就业进行技术准备的，根据经济状况确立专业和课程；另一类是上四年制学位课的头二年，然后再去普通大学上三、四年级。社区学院重视职业训练，被公认为最成功的中学后学术和职业教育的模式之一。

美国职教培训普遍都有工商界参与，其形式主要是担任学校咨询委员会成员，这可作为他们获得州财政资助的条件之一。雇主参加了职教培训，确定了合作项目，把职教学生安排在实际工作岗位上，进行半日生产实践，这种情况无论是中学阶段还是中学后阶段，学生都有相当大的比例。工商界参与公立职业技术教育的另一种形式是直接购买培训，即给予经费补偿或特定培训项目，公司与学校根据合同确定提供培训，并按协议收付费用。

培养目标强调操作技能

美国技术学院招收高中毕业生后，学期 1-3 年，培养的是中级技术员。这些学校都强调要使学生掌握实际技能，具备就业和实际生活中所必需的能力。他们认为，中等职校是培养中、初级技术和管理人员、技术工作等有一定技能的劳动者，因此必须有实际操作技能，具备实践能力、动手能力、操作能力，而不在于理论水平有多高。

因此，学校在教学时非常重视突出实践性，其过程必须面向岗位工作的需要，针对实际，提倡在做中学，在学中做，边做边学，学、做合一，手、口、脑并用，校外实习也特别强调顶

班劳动和实际操作, 强调真刀真枪地解决实际问题。由此可知, 教学面向生产建设实际, 促进生产发展, 始终是美国职教教学改革的主旋律。

此外, 美国强调职业技术教育课程设置应适应学生“应知、应会”的要求, 除了开设综合课程之外, 还要开设技术性课程。基础与技术课之比在 38: 62, 理论课与实验课之比在 53: 47, 课程教学内容从职业需要出发来安排, 同专业之间课程设置、周学时、讲授内容都有差别。基础理论教学宽而浅, 强调实用, 突出职业性。

但是美国发展职教不是把它孤立、封闭和游离普通教育领域外, 而是把它融合在整个体系中, 这种衔接表现在, 首先中等职教在公立中学实施, 现在 930 万中学生在 16000 所公立中学中接受职业课学习。接下来的高等职业教育则以预备教育的形式作为高教的一种, 这就是社区学院, 二年制的社区学院学生毕业后, 既可就业, 又可升入对口大学继续深造成职教和普教并重双重目的的教育模式。这样, 有利于消除职业教育不正规、低人一等的传统观念, 有利于职教普教的相互完善, 有利于调节学生毕业和继续深造的选择, 使职教适应社会需要。

职业教育面向社会

美国职教招生对象是最大范围的适龄公民, 招生内容与中学衔接, 强调能力、兴趣、个性。招生方式是口试、笔试、推荐并举, 这种开放性招生已成为美国招生改革的趋势。美国社区学院录取所有居住在学院所在地区的持有中学毕业证书的学生, 或中学未毕业, 但通过了州中学最低水平测验的学生, 以及年龄在 18 岁以上的本地区的任何公民, 他们认为这样有利于职业教育的普及。

从招生开放度如此之大可以看出美国的职业教育是面向全社会的。据了解, 一是培养学生的教学计划请工企的工程师参与研究制订; 二是工企出资帮助学校建实验室, 送新产品到学校测试, 为学校推荐毕业生设计题目, 推荐工程师为学校的兼职教师, 为学生提供实习场所; 三是教师经常到工厂去熟悉生产线的情况, 承担应用型研究课题, 取得成果应用于生产实践; 四是工企从学校选择毕业生补充自己的技术骨干。这样, 不但有利于教师与实践结合, 也有利于学生进行技术训练和工企在职人员的继续教育。学校面向工企办学, 直接有效地为社会生产服务。

另外, 为推动职教改革, 美国成立了国家职业教育研究中心, 他们正在采取一些变革措施: 把学术教育与职业教育结合起来, 鼓励教师把二者结合起来教学; 把中学教育与中学后(社区学院)教育结合起来, 教师互相听课把学习课程内容衔接起来教学; 把学习内容与社会事务及商业活动结合起来, 以缩短毕业后的适应过程。同时提出, 到 2000 年美国劳动力市场中 70%-75% 的工作岗位需要就职者需要受过一定的高中后职业教育。工人的教育要超过高中层次, 1/4 的人达到本科, 2/3 的人达到专科的层次。职业教育的层次越来越高, 只有发展职业教育, 让人们有能力抓住经济机遇, 才能面对新的挑战。

(《现代职教网》2009 年 10 月 12 日)