



## 钱学森之问——为什么我们的学校 总是培养不出杰出人才？

2009 年 11 月 5 日，有媒体向外界披露了著名科学家钱学森生前的最后一次系统谈话。令人感动的是，已经快走到人生终点的钱学森还一直在思考：中国的大学为何培养不出顶尖人才？钱学森在谈话时忧虑地说道，中国的大学受封建思想影响是一个很大的问题。要敢于想别人不敢想的，做别人不敢做的。不同的学派、不同的学术观点都可以充分发表，学生们可以向权威们挑战。人云亦云，这不是科学精神，科学精神最重要的就是创新。问题在于，中国还没有一所大学能够按照培养科学技术发明创造人才的模式去办学，都是些人云亦云、一般化的，没有自己独特的创新东西，受封建思想的影响，一直是这个样子。我看，这是中国当前的一个很大问题。

### 教育部回应钱学森之问之一：下一步抓创新人才培养

“为什么我们的学校总是培养不出杰出人才？”我国导弹之父钱学森生前曾多次提出这样一个刻骨铭心的疑问。11 月 11 日，安徽高校 11 位教授给教育部部长和全国教育界发出一封题为“让我们直面‘钱学森之问’”的公开信。11 月 20 日下午，教育部新闻发言人续梅接受了记者采访，围绕公开信作了“发言”。

就记者提出的“袁部长对公开信有何具体回应”的问题，续梅透露，11 月 15 日，在中国教育学会成立 30 周年大会上，袁贵仁部长作了一个书面讲话，题目就是《下大决心，花大力气，努力培养创新人才》。续梅说，袁部长还谈道，“下一步我们会把创新人才的培养当成一个非常重要的工作来抓。”

### 回应钱学森之问之二：教育部“珠峰计划”造大师

- ◆ 在 11 所名校悄然启动 旨在培养拔尖创新人才 专家称该计划回应“钱学森之问”

- ◆ “珠峰计划”即“基础学科拔尖学生培养试验计划”
- ◆ “珠峰计划”名字高调，教育部希望各校不张扬
- ◆ 据称，今年入围高校共招收 500 名，总规模 2000 名左右

大科学家钱学森留给世人的追问鞭策着教育界：“为什么我们的学校总是培养不出杰出人才？”最近，来自多所名牌大学的消息证实，教育部一项“基础学科拔尖学生培养试验计划”已于近期悄然实施，这项试图破解中国人“大师”、“诺贝尔奖”心结的人才培养计划正在浮出水面。记者昨日从北大以及北京市部分中学获悉，代号为“珠峰计划”的“基础学科拔尖学生培养试验计划”在北大清华等国内 11 所名校悄然启动，这项由中央专项拨款提供资金支持的人才计划旨在培养创新型的领军人物。

### 教育部怕“珠峰计划”太张扬

据了解，入选高校包括国内 11 所名校：北京大学、清华大学、南开大学、复旦大学、中国科技大学、南京大学、上海交通大学、浙江大学、西安交通大学、吉林大学、四川大学。该项计划首先从数学、物理、化学等基础学科开始试验。

在高等教育界，“基础学科拔尖学生培养试验计划”以“珠峰计划”的代号流传，但并未大张旗鼓地宣扬。一位大学校长告诉记者，“珠峰计划”的名字比较高调，而教育部希望各校不宣传，不张扬，埋头苦干。

### 11 所高校招生力荐“珠峰计划”

11 所高校不约而同地在 2010 年高校招生宣传时，向中学生大力介绍这项计划的重要性，以增加对优质生源的吸引力。复旦大学的保送生方案称，被数学学院、物理系、化学系和生命科学学院录取的考生，入校后成绩优秀者，可进入教育部“基础学科拔尖学生培养试验计划”。

这项计划也引起了中学教育界的注意。天津南开中学校长杨静武认为，这项计划具有前瞻性，对于将来可能是具有导向性的，中学也应积极呼应拔尖人才培养的尝试，与大学合作，将有冒尖潜质的学生输送进去。

### 已锁定 500 名重点人才

记者发现，在网上流传的一则“西安交大校长在 2009 年暑假工作会议上的讲话”帖子，比较详细地披露了这项计划的基本内容。帖子称，要从世界各地通过中央专项资金高薪聘请一批杰出的科学家来实施教学。据透露，今年入围高校共招收 500 名，这项计划的总规模是 2000 名左右。

北大有关人士证实，帖子所披露的内容“大致差不多”，北大预计不会单独招生，而是在学生培养过程中发现这类人才并重点培养。据了解，北大在自主招生环节上也有意识地挑选适合“珠峰计划”培养的人才。

一位来自北京市某著名高校的教育专家坦言,从入学的学生选取好苗子重点培养,将来去当大师、拿诺奖,这种思路不符合教育规律。因为一个人的发展从本科阶段不太容易判断出来,可能这些重点培养的学生毕业后没有搞研究而是做买卖,有些大学阶段不太起眼的学生,今后做科研成绩突出。

(《重庆晨报》2009 年 11 月 21 日)、《中国青年报》《北京晨报》)

## 高职信息

# 全国百所示范性高职一次就业率超 96%

日前,国家示范性高等职业院校建设三周年成果展示会透露:尽管有国际金融危机的冲击,今年全国百所示范性高职院校的一次就业率还是超过了 96%。

“国家示范性高等职业院校建设计划”2006 年由教育部、财政部启动,从 2007 年开始,每年举办一次周年成果展示会,以推动示范建设,加快高职改革发展。此次会议由中国高等教育学会、全国高职高专校长联席会议等机构联合主办。教育部、财政部相关负责人以及高职院校、合作企业代表共 1500 余人参加了会议。

据介绍,100 所示范性高职院校经过 3 年的示范建设,确立了校企合作、工学结合的改革方向,与用人单位联合开展人才培养,将课堂建到生产车间、田间地头、社会服务场所,聘请行业企业技术骨干和能工巧匠担任兼职教师,做中学、做中教,人才培养模式走出传统学科体系。毕业生就业率和就业质量显著提高,并带动全国高职院校办学质量明显提高。据此次会议支持单位麦可思公司对 2008 届高职毕业生毕业半年后的调查发现,示范性高职院校毕业半年后的就业率要高于非示范性高职 3 个百分点;月薪高于非示范性高职。

目前示范建设院校跨省招生比例达 30%,面向西部招生比例达 10%,推动了优质高职教育资源跨区域共享。多家高职院校开展单独招生试点,获得广泛的社会支持,报考人数达到计划招生数的 5.3 倍。

会议还邀请德国、澳大利亚等国外高职教育专家就职教理念、教学组织和管理等同与会者开展研讨,表现出高等职业教育人才培养适应国际化深入发展的趋势。

(《光明日报》2009 年 12 月 2 日)

## 湖北：8 所高职实行对口合作 43 所高职互认学分

湖北省教育厅透露，湖北省 8 所高职院校实行对口合作，43 所高职院校学分互认，城市圈高职招生有望单独命题等等，武汉城市圈高职教育一体化将使湖北省迈向高职强省。

据介绍，湖北省 8 所高职实行对口合作，8 校分别是：武汉职业技术学院对口咸宁职业技术学院、武汉船舶职业技术学院对口仙桃职业学院、湖北职业技术学院对口江汉艺术职业学院、武汉铁路职业技术学院对口黄石职业技术学院。对口合作双方，在教学、教学管理、教师、学生等各方面展开全方位交流与合作。省教育厅还将拨专款进行资助，最高金额将达 50 万元。

武汉城市圈高职院校还达成了多项协议，其中包括 43 所高职院校间可互认学分，统一培养目标、培养方案和质量考核标准，不同层次的高职院校之间也可以联合培养学生等等。

除此之外，根据此前教育部与湖北省签订的《建设武汉城市圈教育综合改革国家试验区合作协议》，武汉城市圈内高职招生有望实现单独命题，逐步建立以就业、创业和技术创新能力为核心的职业教育资源配置体系。

（《武汉晚报》2009 年 11 月 23 日）

## 内蒙古某些高职（专科） 毕业生可免试入读成人本科

内蒙古自治区教育招生考试中心发布消息，内蒙古普通高职（专科）毕业生在服义务兵役退役或下基层服务期满后，如打算继续接受成人本科教育，可于 12 月 1 日至 12 月 10 日登录 <http://www.nm.zsks.cn> 进行网上报名。此项招生采取计划单列、自愿报名、申请入学、审核录取的办法，只要考生符合要求，审核通过，即可免试入学。

据了解，今年该项招生只招收户口在内蒙古且具有普通高职（专科）毕业学历的退役士兵，以及参加选聘高校毕业生到村任职、三支一扶（支教、支农、支医和扶贫）、大学生志愿服务西部计划、农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划等项目服务期满并考核合格的人员。区内具有成人本科高等学历教育资格的普通高校均可举办此项成人专科起点升本科教育。详细招生计划、招生要求、招生程序已在内蒙古招生考试信息网上公布。该项招生的录取时间为 2009 年 12 月 22 日到 25 日，新生于 2010 年春季入学。在校学习时间一般为两年半，学习方式为业余学习。

（《内蒙古新闻网》2009 年 12 月 1 日）

# 浙江省级示范性高职院校建设启动

## “十一五”期间重点建设 20 所 省财政投入 2 亿元

浙江省级示范性高职院校建设要参照国家示范性高等职业院校的建设标准,围绕实施“创业富民、创新强省”战略和经济社会转型升级对高等职业教育提出的新要求,正确把握高等职业教育的发展方向;要通过示范建设,在人才培养质量、技术研发水平和社会服务能力等方面有较大提高,使重点建设专业达到国家示范的建设水准,人才培养处于同行业国内领先水平,建设院校整体办学水平走在全国同类院校前列。这是日前浙江省教育厅出台的“关于推进省级示范性高等职业院校建设的指导意见”中明确提出来的建设目标。

浙江省“十一五”期间将重点建设好 20 所省级示范性高职院校,省财政为此将投入 2 亿元,并规定相关的院校主办单位和行业不少于 1:1 的配套投入。目前,浙江省省级示范性高职院校建设工作已全面启动,为确保建设质量和水平,省教育厅又进一步明确了省级示范性高职院校的建设目标、建设路径和评价验收要求。在“建设路径”上,浙江省教育厅提出,一要优化专业设置;二要深化课程开发;三要丰富教学模式;四要强化师资队伍;五要改善实训条件。

据了解,浙江省省级示范性高职院校建设周期为 3 年(2009 年 6 月到 2012 年 6 月),评价验收采用滚动方式进行,其中 2010 年 12 月为中期评价,2012 年 6 月进行终期验收。

(《中国教育报》2009 年 11 月 29 日)

## 教育参考：高职院校面临重新洗牌

新高考方案公布后,变化最大的是高职招生部分,以专业为单位的大平行志愿报考方式,使高职院校迎来一轮重新“洗牌”的挑战。招生规模已经不再是竞争的方向,取而代之的是专业的内涵与质量。因此,专业特色的建设成为了高职院校的核心竞争力。

### 新高考方案高职院校招生突出“专业”

新高考方案的发布,对于高职院校来说是一种新的挑战。据了解,这次挑战的主要内容是办学和发展,专业的内涵将成为竞争方向,这也是北京市教委所倡导的高职院校的发展方向。

北京劳动保障职业学院招生就业处处长魏晓东分析了新高考方案的核心内容,他认为学生报考方式、志愿填报内容和高考考试科目是变化的重点。对于录取模式来说,以学校为单位,考生可报 4 所学校,每个学校 5 个专业,可以院内志愿调剂。这种方式对于报考高职的考生来

说有一定弊端,因为高职院校是以职业培训为主,考生报考的专业直接与未来的工作挂钩。对于一些“热门”专业来说,是考生的必争之地,成绩稍差的考生会被调剂到一些他们不感兴趣的专业,如果不服从调剂再退档,可能其他学校的专业也报满了。因此会有一批考生上不了自己喜欢的专业,从而影响今后的职业发展。新高考方案规定高职招生以专业为单位,考生可以在同一专业报考 10 个甚至 20 个学校,这样可以更好满足考生对于专业的需求。

魏晓东同时表示,在对考生有利的同时,对于高职院校来说则是一次新挑战。原先高职院校以招生规模为硬性指标,新高考方案出台后,专业内涵和质量的竞争将成主要方向。以专业为单位进行志愿选择,将使拥有“拳头”专业的高职越来越强,不被“问津”的高职将有逐步被淘汰的危险。

### 院校应变:打造核心竞争力

这次新高考高职方面的改革,其核心的两个字就是“专业”,同时突出了专业对于高职院校的意义。所以,专业特色建设和学校的美誉度将会成为 2010 年高职院校的竞争方向,如何打造专业特色是各院校发展的必经之路。

北京市民办教育协会秘书长马学雷认为,打造专业特色是需要循序渐进的,不能一蹴而就。专业建设要与经济社会发展的需要和企业单位用人的需求相结合,设置学校的专业管理制度,配置专业所需的办学设备,提供更丰富的师资条件,对课程安排和育人体系进行创新设置,将实习实训有机结合,有方向地选择教学贡献单位,这样各院校才能使自己在竞争中脱颖而出,更上一层楼。

北京培黎职业学院院长余临博士说:“专业特色是具有历史性质的,是结合学校的历史发展情况逐步形成的特色,并非一朝一夕所铸造出来的。打造专业特色,需要学校结合自身历史传统,培养精英教师,丰富办学资源等,这些都需要长期积累形成。要想巩固已有特色的专业,可以将录取分数线抬高,逐渐提升学生的整体水平,并且在专业内设置实验班,使学生在竞争的同时提升专业的竞争力。”

### 高职院校社会影响力将提高

面对目前新高考方案对于高职的影响,记者走访了几家有高职专业的高校,听到了很多教师和学生对于高职的肯定。联合大学应用文理学院的有关老师表示,无论是高职院校还是设立高职专业的高校,都是以培养技能型人才为目标,注重学生的动手实践能力。在办学方面学校会与社会及市场直接挂钩,学生不仅拥有国家承认的学历,还会有一技之长,所以很多高职毕业生就业率可能还要高于一般的本科生。高职院校不仅为社会培养技能型人才,更大大增加了毕业生就业出路,使学生有了更广泛的发展空间。

北京劳动保障职业学院招生就业处处长魏晓东认为,高职院校发展到现在,已经是高等教育的半壁江山。它对国家建设以及经济发展必不可少,为社会培养数以亿计的以蓝领为首的技能型人才,因此高职教育是社会和国家不可或缺的教育类型。

(《北京青年报》2009 年 11 月 3 日)

## 鲁昕：职业教育改革迫在眉睫

教育部副部长鲁昕在“2009 中国国家级开发区职业教育年会”上指出，我国目前的职业教育应改革创新，要增强职业教育主动服务经济社会发展的意识和能力，要突出抓好服务区域经济发展，服务国家产业升级，服务经济增长方式转变，服务区域经济结构调整等重要任务。

从规模上来讲，职业教育目前已经具备了培养数以亿计劳动者的规模。“但是，必须清醒地认识到，我国职业教育，尤其是中等职业教育仍面临着许多困难。”鲁昕认为，目前，职业教育的就业还是低水平就业，低技能就业，低收入就业，是不能为企业创造高附加值产品的就业；与我国经济社会发展的需求、广大人民群众的希望、乃至与发达国家同等教育水平相比，与开发区产业调整、产业升级的需求相比，我国的职业教育还有着相当的差距。

“以前，我们靠廉价劳动力积累财富，劳动密集型产品附加值不高，就会对职业教育的需求并不旺盛。”鲁昕指出，在新形势下，我国在世界上占的贸易份额要进一步提高，就要提高产品的附加值。这就需要职业教育为产业发展作出贡献。

然而，如何让职业教育的人才培养机制与社会需求挂钩？“职业教育应坚定以服务为宗旨，以就业为导向，以质量为核心，以改革为动力，服务经济社会发展。”鲁昕提出了职业教育的基本定位：职业教育要为产业建设服务，为第一二产业、产业结构调整、产业升级服务，为企业创造高附加值产品服务。

鲁昕认为，就职业教育的作用而言，从国家层面上讲，要从人口资源大国向人力资源强国的转变；从企业层面上讲，要为企业培养既有规模、有质量、有技能的劳动者；从百姓的层面上来讲，让老百姓的孩子在接受九年义务教育之后，要继续接受高中阶段的教育，那么这个阶段的教育，重点是中等职业教育。因此，职业教育的改革，迫在眉睫。

在现有职业教育的发展中，鲁昕指出，还存在办学体制不活、人才培养与社会要求不相适应、师资队伍来源不清晰、专业设置不明朗、教材过于陈旧等问题。具体来说，学校的育人标准、育人过程与企业的育人标准和企业需要技能的过程没有对接；专业设置和企业岗位不对接；有些教材落后于企业的现实技术岗位；课程体系设置与企业现实岗位的需求、所需要人的技能相比差距很远。

职业教育中所存在的这一系列问题令鲁昕感到焦虑。鲁昕提出，应该让学生在模拟实训的环境下学习，在技能环境下学习。要创新教材应用、创新专业设计，通过专业设置结构的调整，彻底改变专业和企业不对口，专业与岗位不衔接的问题，要按照现在新职业岗位和企业岗位技术标准来设计专业。

鲁昕认为，各级开发区作为我国经济改革的试验田和排头兵，在应对金融危机的挑战、保持国民经济增长中起到了举足轻重的作用。同时，开发区应在职业教育发展中发挥重大作用。

“国家开发区、高新技术开发区技术人才需求旺盛，职业教育市场巨大，前景非常好，职业教育改革应该从这里起步。希望开发区成为我国职业教育改革创新的前沿阵地，为职业教育改革提供更多的模式和经验。”

（《中国青年报》2009 年 11 月 23 日）

## 服务校企合作，政府应当“媒婆” 企业与学校可跳和谐的“双人舞”

在职业教育界，学校要与企业合作已成为共识。然而，学校和企业如何合作，在学校里如何融入企业元素，似乎成了学校一个永恒的难题。于是，传出了“校企合作是学校热企业冷”的议论，更多的人指责企业没有社会责任感。

然而，在 11 月 18-20 日召开的首届中国国家级开发区职业教育年会上，有企业发出了声音：“校企合作，我们同样急切。关键是如何合作。”

“没有企业的参与，职业教育就是一句空话。”“不与企业对话，职业教育是搞不了的。”趁着年会，教育部副部长鲁昕两次专门召集了广州开发区的部分企业进行座谈，座谈会上，鲁昕强烈呼吁，学校要和企业接触，要知道企业在想什么，企业真正需要什么样的技能人才。

正是在这样的基调上，年会期间，来自企业、职业院校、政府的各方代表就我国当前校企合作的现状各抒己见，希望探索出一条企业与学校共跳和谐“双人舞”的道路来。

### 学校要像学校又不像学校

“学校要像学校又不像学校。”苏州工业园区职业技术学院副院长韦恒认为，突破校企障碍，应将学校看成企业，应把“校企合作”看成“企企合作”。这一观点在现场得到了众人的响应。

“学校是大学又是企业，老师是老师又是师傅，学生是学生又是员工，课堂是课堂又是车间，作业是作业又是产品！”山西工程职业技术学院院长刘勇在谈及“学校可变成企业”时，他对学校作出了形象的比喻。刘院长进一步解释说：“应在学校里融入企业元素，校长要有企业人的素质。”

“在学校，应模拟企业文化、企业环境。”广东岭南职业技术学校童国梁表示，他在学校就要求所有人员，无论老师还是学生，必须穿工作装进入课堂，因为“课堂就是车间”。“在这样一个模拟企业的环境中培养技能人才，才能培养学生的职业素养，学生才能体会到真实的工作环境，才能在毕业后更好地适应工作需求。”童国梁说。

据童国梁校长的调查发现，企业在选拔人才时，学生的职业素养和职业态度占选拔比重的 70%，另外 30%才是职业技能。香港理工大学首席项目主任黄德辉也证实，在香港，雇主普遍很重视员工的“态度”而不是“素质”。“敬业精神不够”是企业拒绝应聘者的主要原因。

谈到如何进行校企合作时，广州济世堂医药有限公司董事长王军强表示，“要把企业的优质资源与学校的优质生源结合起来。”



## 学校和企业要实现利益共赢

“像经营企业一样经营一所学校。”韦恒副院长表示。

“学校是教育机构，不应该看做是企业。”三一重工人力资源副总监章建纯对韦副院长的这一观点进行了反驳。

“学校应看重社会效益。”东芝公司人力资源总监胡忠表示，学校不应唯企业马首是瞻。当然，企业可以创办为该企业服务的职业学校。

“企业的社会责任就是追求利润。而对于职业学校而言，其社会责任是为社会培养具备高素质的技能人才。”章建纯认为，看似矛盾的利益双方是应该能够统一的。

章建纯指出，企业的用人高峰是每年的三四月，而学生毕业是六七月。那么，学生的毕业时间是否可以灵活处理呢？

“学校和企业的利益不同，跳好‘双人舞’，要选准切入点。”西安航空职业技术学院院长陈万强说，正如该校建立西安航空科技馆，既是学校学生的实践基地，又是企业服务社会的基地。另外，他也指出，校企合作是从认识到熟悉，到磨合，再合作的过程。解决校企合作产生的问题和难题，学校和企业都要换位思考，在合作过程中一件事一件事解决，一个点一个点推进，才容易达成共识。

陈万强举例说，在新加坡南洋理工学院的教学工厂，为学生打造符合职业成长的学习安排，将学校当做技术中心、校企合作中心，由师生共同构造新技术，甚至为企业、国家开发新技术，“这不失为好的校企合作尝试”。

## 服务校企合作，政府应当“媒婆”

在校企融合的过程中，政府应扮演怎样的角色？仅当牵红线的“媒婆”，提供开发区做“洞房”？还是要做“高堂”，指点一下“新婚夫妇”呢？

“政府不能只当媒婆，要宏观协调。”杨凌职业技术学院副院长邓振义一语亮出了自己的观点。他认为，政府应积极发挥互动作用，有责任建立平台、出政策、搞服务。尽管现在出现了企业办学热，但中职教育可以企业化，由企业办学，引进项目；高职教育还是应由政府协调投资。

“校企合作要解决动力问题，也就是要市场化，政府要放松管制。”中山大学人力资源中心主任陈天祥指出，目前政府管理职业院校和管理普通大学没有差别，然而这应该有管理和引导上的不同。

在职业院校的管理上，应鼓励多元的办学主体。比如，让企业办大学。“政府要积极不干预！”陈天祥说，政府的政策固然是越多越好，但市场有优胜劣汰的原则，在政策未出来之前，我们该做什么？

广东城建高级技工学校校长冯为远认为，针对中国国情，的确需要政府的适度调控，我们的大学教育历来重文轻技，在这一点上，要有所调节。比如，对学校和学生进行一定的指导，

不要某个专业就业前景看好，学生们就一窝蜂地报考同一个专业，应合理调配人力资源。

“政府可以推出优惠政策、降低门槛、对违法违规的办学现象进行惩处。”陈天祥笑言，不是说政府完全不管，政府在起步阶段甚至有替代市场的效用。在校企合作市场化的过程中，需要政府进行恒温调控，发挥企业行业协会的作用。“一句话，政府要做应该做的事。”

“校企合作，政府应以领导的身份出现，以服务的姿态参与。”作为政府代表，西安高新技术产业开发区教育局局长助理翟大学最终总结，“媒婆”要适度，该市场化的仍须市场化。

（《中国青年报》2009 年 11 月 23 日）

## 职业教育“立交桥”亟须架好“最后一公里”

苏州工业园区职业技术学院王寿斌撰文认为，要从根本上破解职业教育的恶性循环，必须要费大力气、动大脑筋、花大成本，改革现有职教人才培养体系，架设职教青年成才的“立交桥”，让优秀的学生一进职教门就能看到希望，让高分学生敢进门，让学有余力的学生能够拥有进一步深造的机会。

如何架设立立交桥墩？近几年，各省区市已经做了一些有益的尝试。当前，这个立交桥离正式架通尚存“一公里”，即教育部副部长鲁昕所说的“上中职中专的孩子今后有望继续学到本科甚至专业硕士”。只有架通了这最后“一公里”，职业教育的人才培养体系才完整、才科学，职业教育才能更有吸引力，也才能迎来新一轮大发展的春天。

毫无疑问，这最后“一公里”虽是庞大“立交桥”的尾端，但要做好这件大事，首先必须解决好三大问题。一是架多高、铺多长？应该通过广泛深入的调查研究，科学地确定职教人才成才的终极高度，是到本科还是硕士，抑或更高的专业博士？二是解决好在哪里架的问题。是在办学业绩较好、声誉较高的百所示范性高职院校里进行试点，还是对教育部即将评选的全国 30 所特色高职院校进行升格？抑或在全国重点高校中附设？是在全国普遍开花、全校同升，还是应该效仿澳大利亚和英国等西方国家在部分院校的重点专业中先搞试点？三是确定由谁来架？是政府一手包揽、学校听命，还是结合职教特点和地方特色走校企合作的路子？等等。同时，在“立交桥”的建设过程中还必须防范三大误区，把握好政策导向。一是防范唯学历论。避免出现学生追学历、学校追升本、教师争硕博的不良现象，把精力使错了地方，把职教办偏了方向。二是避免重蹈对口高考的覆辙。前几年，有些省市开设对口高考直通车，本想为学有余力的中职毕业生提供升学的渠道，结果却被很多中职校当成了另一条高考的“独木桥”，浪费了职教资源，耽误了职教发展。三是谨防出现“两张皮”。忘了职教的办学宗旨，升学的不钻技能，钻技能的不升学，使得“立交桥”成为普教职教并行不交的双车道。

（《教育文摘周报》2009 年 11 月 11 日第 4 版）

# 就业指导

## 教育部召开全国普通高校毕业生就业工作视频会议

# 全力以赴做好高校毕业生就业工作

教育部今天召开 2010 年全国普通高校毕业生就业工作视频会议。教育部党组书记、部长袁贵仁在会上强调，各地教育部门和高等学校要不松懈、不动摇，继续深入贯彻党中央、国务院“把高校毕业生就业摆在当前就业工作的首位”的重要决策，认清形势，树立信心，全力以赴做好 2010 年高校毕业生就业工作。

袁贵仁指出，2009 年高校毕业生就业工作克服了国际金融危机的不利影响，实现了高校毕业生初次就业率的基本稳定和就业人数的继续增长，圆满完成了工作目标任务。2010 年全国普通高校毕业生规模将达 630 余万人，加上往届未实现就业的，需要就业的毕业生数量很大，高校毕业生就业形势依然十分严峻。各地教育部门和高等学校要立即行动起来，提早谋划、提早部署，力争 2010 年高校毕业生离校时初次就业率基本稳定，确保就业人数持续增加，到基层就业、自主创业的规模进一步扩大，相关领域制度改革和长效机制建设得到进一步巩固和深化。

袁贵仁强调，要提高认识，深刻领会新形势下做好高校毕业生就业工作的重要意义。要巩固和完善政策，加大工作力度，确保到基层就业的高校毕业生数量有较大幅度的增加。各地教育部门要进一步扩大“农村教师特岗计划”的规模，积极配合有关部门继续组织实施好各类基层就业项目，并做好 2010 年高校毕业生入伍服义务兵役的征集工作。各省级主管部门要进一步健全鼓励毕业生下基层的政策体系，主动配合有关部门积极开辟新的基层就业领域。

袁贵仁指出，要加强创业教育，优化政策环境，力争在 2010 年高校毕业生自主创业工作取得新的突破性进展。高等学校要大力加强创业教育，积极探索在专业课教学中融入创业教育，并把创业教育作为就业指导课程的重要内容。省级就业主管部门要积极出台鼓励大学生创业的新政策，协调当地有关部门，切实扶持一批大学生实现创业。

袁贵仁强调，要以社会需求为导向，推动新一轮高等教育改革。各类院校都要合理定位，努力形成自己的办学理念和风格，在不同层次、不同领域办出特色、争创一流。各地教育部门要积极调整人才培养类型结构和专业结构，对就业状况不佳的专业，要切实采取有力措施予以调整。要大力开展就业实习实训，建立稳定的、能满足教学和就业需要的实习实训基地。同时，要进一步落实就业状况与办学评估、经费投入、领导班子考核等适度挂钩的制度。

袁贵仁指出,要全面加强就业指导。各地教育部门和高等学校要加快推进就业信息化建设,广泛开拓就业市场,充分利用企业资源、行业资源、校友资源等为毕业生尽可能多地提供就业岗位信息;要普遍开设就业指导和职业发展课程,并积极创造条件为毕业生提供个性化的就业指导服务;要进一步加大对家庭经济困难毕业生、残疾人毕业生、少数民族毕业生等特殊群体的帮扶力度,努力帮助他们实现就业。袁贵仁强调,要加强领导,继续把高校毕业生就业工作摆在突出重要位置,全力抓好落实。

教育部党组副书记、副部长陈希主持会议并要求教育系统要认真学习贯彻这次会议的精神,进一步统一思想,加强领导,明确目标任务,落实工作责任,切实把 2010 年高校毕业生就业工作抓紧、抓实、抓好。教育部党组成员、部长助理林蕙青出席会议。来自辽宁省教育厅、河南省教育厅、中南大学、襄樊学院、邢台职业技术学院的代表在会上介绍了各自促进高校毕业生就业工作的做法和经验。教育部有关司局、各省级教育行政部门、各普通高等学校的主要负责同志和相关职能部门工作人员共 7000 多人分别在主会场和分会场参加了会议。

(《中国教育报》2009 年 11 月 21 日第 1 版)

## 4.5 万学子挤爆招聘会现场被迫分批放行

**广东两场招聘均现火爆人潮,共提供两万岗位;**

**企业岗位需求增加底薪普遍上涨约 500 元**

在广州大学城举行的综合招聘会,挤进了 45900 余名大学生;在暨大举行的四大国有银行专场招聘会吸引了约 1.8 万名学生涌入招聘会现场……人潮汹涌给就业压力作出现实注脚。让人略有欣慰的是,随着经济形势的好转,企业岗位数量、底薪标准均有增加,四大银行提供了 2000 岗位,比去年增加了 800 个,企业底薪每月普涨约 500 元。

随着岗位数的增多,求职的学生们也相应地调高心中的预期:岗位可以稍稍选择一下,薪酬期待也从年初的 1500-2000 元增至 2500-3000 元左右。

暨大  
现场

## 银行招聘, 涌入 1.8 万“黑西装”

### 岗位数同比增 60%, 部分银行对身高提出明确要求

四大国有银行专场招聘会昨日在暨南大学开锣, 拉开“广东省 2010 届高校毕业生系列供需见面活动”序幕。“四大行”招聘需求明显回升, 提供近 2000 个岗位, 比去年增加了 60%。约有 1.8 万名学生涌入招聘会现场。

#### 无论男女全是“黑西装、黑西裤”

无论男生女生, 千篇一律的“黑西装、白衬衣、黑西裤”! 这是昨日暨南大学旭日运动场上最令人叹为观止的一景。从高处望去, 四大国有银行摊位分据东西南北四方, 中间是黑压压的一片人头。运动场外围, 四列队伍绵延五六百米, 又是一片黑压压人头。不少学生称, 都是一大早从外校赶来。

本场招聘会“专业性”较强, 现场“设摊”的有四大国有银行的省行、分行和技术研发中心等, 珠三角城市分行招聘点前是火爆长龙, 粤西、粤北等地的分行招聘点前也是人头涌涌。记者发现, 前来应聘的学生专业多集中在金融、贸易、财税、营销、软件开发和文秘等专业。

#### 三大门槛: 年龄、英语、身高

今年四大行对应聘者的要求普遍不低, 如中国工商银行多家地市分行都标明: 本科生通过四级, 研究生通过六级, 本科生年龄不超过 24 周岁, 研究生不超过 27 周岁, 工行省分行要求学历“硕士研究生以上”, 工行中山分行还明确要求“男生 170cm 以上, 女生 160cm 以上”。此外, 全日制统招毕业生以外的均不属于招聘范围, 如专升本、定向委培、成人教育、网络远程教育、自考的学生。

记者在采访时看到, 一位 1985 年出生的应届毕业生(2010 应届毕业生一般为 1987 年出生)一掏出简历即被退回, 工作人员告知“年龄超过总行的要求了”。

#### 排队拿门票等了一个钟

据主办方介绍, 本次招聘会先期派发到学校的门票有 8000 余张, 昨日现场派出的票则有近万张。由于参加招聘会的学生众多, 派发到学校的门票总是杯水车薪, 难以满足学生的需求, 很多学生不得不大清早搭车来排队。

昨日上午, 记者亲身体验加入了排票队伍, 从 9 时排队开始, 直到领票进场, 所花时间超过 1 个钟头。记者发现, 有不少学生发扬“互助”精神, 千辛万苦领到票再领一张“临时进场票”, 派给后面尚在苦等的同学。

大学城  
现场

## 地产商亮门槛：要“211”大学

招聘会原定针对往届学生，但办户口等较麻烦，导致现场应届生“抢戏”

### 大多数学历要求为大专

上午 9 时左右，广场外就排起了长龙。据参会学生介绍，班上同学近半赶过来参加综合场，此外还有约半数去了国有银行专场。上午 10 时后，会场应聘人数火爆，工作人员不得不分批放行应聘人流以确保会场安全。

记者在现场看到，该广场的一至四楼都设置成招聘现场，进场企业达 470 多家，涵盖教育、电子电器、机械等 10 多个领域，共提供了 1.8 万个就业岗位。其中，环保产业、生物科技和房产类最受欢迎，求职者挤得水泄不通。除了个别要求硕士或博士学历以上外，大多数把学历定为大专以上。

省人保厅统计显示，此次有 45900 名高校毕业生前往应聘，以广东本地学子居多，现场有 13723 人达成初步就业意向，占入场求职学生总数的 1/3 强，相比去年同期，有一定程度的回升。

### “原主角”09 届毕业生反遭冷遇

按原计划，本场招聘会主要面对 2009 届未就业和暂缓就业的大学毕业生，但记者在现场看到，涌入的主要是 2010 届毕业生，企业似乎也对 2009 届毕业生不感冒。

“本职位仅限 2010 届毕业生”、“09 届暂缓就业的学生，我们在办理户口、人事代理等方面都有一定的麻烦”，不少招聘人员这样告诉记者。

大企业仍是学子首选。深圳一知名房产公司提供了 100 多岗位，3 名招聘人员分别要应付数百名求职者。该企业门槛不低，海报写明招聘主要针对“211 工程”大学。虽然该企业开出的见习期 2000 元/月的薪水与一般中小企业差距不大，但广工大学机械设计的小陈说，名企相对有保障，发展前景会更好，加上专业对口，这样的公司必然成为首选。

### 学生薪酬期待普涨 1000 元

随着经济形势的逐步好转，企业薪水也略有上调，进场招聘企业的底薪基本在 2000 元左右。记者随机采访发现，与年初相比，本科毕业生薪酬期待也从 1500 元-2000 元上升到今年的 2500 元-3000 元。

华南师范大学的小潘表示,对首场招聘会主要抱着练兵的心态,之前在网上投了简历,并收到了四五个面试通知。她认为,今年的就业还是比较乐观的,不需要太着急,可以稍作选择。

## 就业转暖?学生称无感觉

### 省人才服务局有关负责人:企业招聘数量有回升,但就业仍严峻

虽然竞争依然激烈,但紧张的气氛中仍透露出行业回暖的迹象,但广东省人才服务局副局长李传放表示,虽然人才市场监测数据表明,从今年 9 月份开始,随着进出口等行业回暖,广东省企业招聘需求数量有所回升,但是就业形势仍然很严峻。

李传放建议,学生们选择的心态应该有所调整,中小城市可能机会更多,如中山去年有 1.4 万大学生毕业,但当地提供就业岗位有 14 万个。

据相关部门统计,预计 2010 年广东省高校毕业生将超过 39 万人,加上外省来粤就业的毕业生和去年暂缓就业的 3 万余名 09 届毕业生,2010 年在粤求职的毕业生总数将超过 60 万人。

广工一位学习信息管理专业的学生告诉记者,他所在的这个热门专业班级,目前达成就业意向的不到 10%。另外一位华工的学生则说,他们班今年有 1/3 左右的同学对就业前景不看好,转而选择了考研。

中山大学软件学院的小李昨日带着一份简历来到某行云浮分行应聘。他告诉记者,自己给 20 多家企业投了简历,“一面”大都进了,但在第二面就被筛下来,这让他倍感危机,所以昨天也积极来到招聘会上,投了几个并不太热门的单位,他告诉记者,他们班上目前有十一二人已经拿到 offer。

(《南方都市报》2009 年 11 月 22 日 A11)

## 江西现代职业技术学院

### 创业教育汇成就业“和谐乐章”

近日,江西现代职业技术学院 2006 届艺术设计系毕业生冷景明,在福建泉州开办的名匠装饰公司中标了一个大型超市的装饰工程,由于技术力量原因,工程进展缓慢。江西现代职业技术学院艺术分院院长得知这一情况后亲自挂帅,带领几名专家专程到名匠装饰公司答疑解惑,并对大型超市装饰方案提出了具体的指导意见,使工程得以顺利进展。

学生在创业过程中都会遇到各种各样的困难，特别是在开始启动阶段，如资金短缺、技术薄弱、缺少客户、市场风险预测不足，等等。江西现代职业技术学院对自主创业的毕业生，建立了分片包干、跟踪服务的制度。到目前为止，该学院已有 1500 余名学生自主经营或自创公司，规模较大的年利润百万元以上的有十几个。

### 创业从大一开始

该学院通过多种方式对学生大力灌输创业意识，利用网络、广播、宣传栏策划典型创业故事展播，邀请历届创业毕业生现身宣讲、示范引导等，激励大一新生解放思想，更新观念，积极挖掘自身潜力；每年都会开展创业大讨论、演讲比赛、宣讲等活动，使学生树立自主创业的观念。在 4 至 5 月份举行大学生创业指导月和大学生“头脑风暴”创业大赛活动，以班级为单位，全体学生参与学习和培训，鼓励学生结合专业特点，策划制定出具有一定实际价值的创业方案，每年评出 10 支优秀创业团队，加以强化和扶持，推动学生成为艰苦创业的先锋。

### 创业能力是关键

日常教学实践课、分组讨论、现场参观等是该学院有意识地培养大二年级学生创业能力的方式。为了进一步激发大学生自主创业、实践成才的热情，学院成立了大学生创业孵化中心，由学院老师专门指导大学生模拟创业，从构想开始，教授他们怎样寻找创业模式、怎样确立创业目标、怎样规划创业步骤、怎样创造创业条件、怎样选择风险投资商，等等，着重模拟微小企业的申办流程、融资渠道、经营项目和地址的选择，帮助学生为创业作好思想和心理准备。

该中心还和江西艺苑风景装饰公司联合成立设计工作室，按公司的模式经营运作，每年向艺术分院大一新生招收 60 余名学生按公司岗位要求进行专门的培训，使学生体验“学生”到“员工”的角色转换，实现学生创业“零距离”目标。艺术分院的毕业生每年都有十几个创业团队在创业路上站稳脚跟。

### 做毕业生的坚强后盾

扶上马，送一程，搞好跟踪服务，是学院开展创业教育的第三部曲。李端权和皮镜是学院 2005 级室内设计专业毕业的同班同学，毕业后从事设计工作，由于工作出色，不久便成了公司的骨干。虽然待遇优厚，但自主创业的念头一直在他们心中涌动。

在掌握了所有的业务及流程以后，经和指导老师商量，他们于 2007 年创办顺德左撇子企划公司。公司运营开局不错，接了一个 30 多万元的家具展厅装修工程业务，由于工期紧又缺少经验，且对展示空间的材料、施工管理及施工工艺不太了解，公司遇到了极大的困难。学院了解这种情况后，派工程总监教师专程去顺德指导施工，并教导他们怎样进行管理和掌握工艺标准。最终，李端权和皮镜遵照学院给出的指导意见，按质按量地完成了工程，获得了厂方的好评。他们从此站稳脚跟，每年的业务利润 100 万元以上，每年都要接收江西现代职业技术学院十几个毕业生就业。

（《中国教育报》2009 年 11 月 25 日第 8 版）





盘活企业资源 深化校企合作 推动产业升级

## 中山火炬职院建生产性实训校区

骏建公司曾是广东省中山火炬高新技术产业开发区中一家中型港资印刷企业。去年，受金融危机影响，骏建公司停产停工，厂房设备闲置。今年 4 月，骏建公司与中山火炬职业技术学院合作成立了中山火炬职业技术学院骏建实训中心。

“实训中心项目不但盘活了公司价值 1600 万元的闲置设备和 7000 余平方米的闲置厂房，引进了完整的包装印刷产业链，还承接了来自香港和内地总值逾 300 万元的订单。”企业的转危为安，让骏建公司的总经理马建军兴奋不已。

中山火炬高新技术产业开发区地处广东省经济较发达的中山市。从去年开始，受全球金融危机影响，开发区部分行业走向低迷，部分企业的闲置物业亟须盘活。创办于 2004 年的中山火炬职业技术学院，地处开发区工业园区腹地，是名副其实的“园区大学”。金融危机也影响了学院的校企合作办学，从去年下半年开始，原来与学院有合作关系的部分企业订单减少、业绩下降，这些企业接纳学生实训实习的能力骤然下降，学院的实践教学和岗位实习工作压力增大，亟须搭建与企业深度合作的新平台。火炬职院院长邹鑫说：“我们通过政府、学院和企业三方共同推动的建生产性实训校区的构想，正是在这样的背景下形成的。”

与火炬职院一路之隔的是开发区工业开发总公司的一个园区，进驻企业主要以电子、机械、模具、物流和其他加工业为主。金融危机后，这个占地 200 亩的园区，企业入驻率下降到 40% 左右，园区招商进入低潮。最后，由开发区管委会出面协调，学院与工业开发总公司于今年 5 月共同成立了火炬职院生产性实训校区。如今，实训校区盘活了超过 10 万平方米的闲置物业，重新引进了 11 家技术含量高的企业。

俊鸿五金模具厂是生产性实训校区引进的一家小型的精密机械零部件加工企业，拥有数控铣床、线切割机共 50 多台设备。“学院理论教学与岗位实习交替进行，递进式培养专业知识和技能 and 实际动手能力，感觉收获很大、进步很快。”在这里顶岗实习的学院机械制造专业二年级学生小李说。

据介绍，在生产实训校区内的实训基地，学院已投入 400 万元整修生产环境，同时为企业增配一定数量的设施、设备用于辅助生产和教学。

邹鑫认为,企业在实训基地中的再生,直接促进了地方经济的发展;学院的人才和技术资源也通过这一平台直接参与开发区企业的技术更新,有效促进了地方产业结构的优化升级,盘活了闲置资源。

(《中国教育报》2009 年 11 月 21 日第 1 版)

## 宁波职业技术学院:

# 素能本位 工学结合

宁波职业技术学院紧扣职业素质和职业能力两个关键点,构建“素能本位、工学结合”高技能人才培养模式。“素能本位”人才培养模式强调培养目标,即培养适应一线需要的职业素质高、职业能力强的高技能人才,体现“以素质为核心、以能力为基础”的育人理念。在此框架下,7个国家示范建设专业结合实际,探索了各具特色的培养模式,形成了培养模式的“总分式”格局,提高了教育质量,推进了学院的可持续发展。

### 1. “三位合一”的校企合作

“三位合一”是指校企合作办学、合作育人、合作就业,共同培育高技能人才。学院成立了产学研工作领导小组,设立了产学研办公室,制定了产学研基金管理办法,企业参与人才培养的全过程。

### 2. “素能本位、订单引领”培养模式

应用化工技术专业与镇海炼化、蟹浦化工区等外资企业、大型化工企业建立良好的合作关系。从 2005 年开始,应企业的要求,构建了“素能本位、订单引领”人才培养模式,进行了订单式人才培养探索。

### 3. “轮训式工学交替”培养模式

物流管理专业与迅达仓储运输有限公司构建了独特的“基于工作过程的轮训式工学交替”人才培养模式,双方相互提供场地、相互投入,共建校内外实训基地。一是由学院提供场地,迅达公司提供设施和设备在校内建立综合物流实训中心;二是由迅达公司提供生产场地,学院出资建立多媒体机房等现场教室,共建校外生产性实训基地和企业员工培训基地。迅达公司全年提供轮训岗位,学校组织学生到企业轮训,每期 1 个班级,3 个月一轮换,全年不间断。

### 4. “院园融合”共育 IT 职业人才模式

计算机应用技术专业是学院 1999 年首批设置的专业之一,为主动适应宁波信息产业升级的需要,2008 年探索了“院园融合”共育 IT 职业人才模式。“院”是指学院与中科院华建集团合作举办宁波职业技术学院华建分院;“园”是指由学院主导,与宁波开发区、宁波信息产

业局、中科院华建集团合作，四方共建宁波开发区数字科技园。院园融合，集人才培养、产业培育、技术研发为一体，搭建了一个校企深度合作新平台。

（《中国教育报》2009 年 11 月 21 日第 3 版）

## 广州番禺职业技术学院：

# 一技之长+综合素质

广州番禺职业技术学院根据“一技之长+综合素质”的人才培养目标，在加强校企合作的基础上，系统规划人才培养模式改革，确定了人才培养“学校和企业相结合”、课程开发“专业课程与工作过程相结合”、教学内容“理论与实践相结合”、实践教学“校内与校外相结合”、教学场所“教室与实训室相结合”的改革思路，使工学结合的理念落实到人才培养过程的主要环节，有效地培养学生的职业能力。

### 1. “一技之长+综合素质”的培养目标

教授学生做事与做人的结合，是培养合格建设者与可靠接班人的统一，这一理念体现着学校对高等职业教育本质的朴素理解和本真诉求。“一技之长”主要指培养学生就业所需要的以技能为核心的专业能力，“综合素质”主要指在大众化高等教育背景下培养学生适应社会和职业生涯可持续发展需要具备的基本素质。

### 2. “三融通”为建设思路的课程体系构建

学校围绕人才培养目标，按照基本素质课程与职业能力课程相融通、第一课堂与第二课堂相融通、显性课程与隐性课程相融通的原则，全方位、系统地构建课程体系，强化学生的思想道德教育，提高学生的实践能力、创造能力、就业能力和创业能力，培养学生的社会适应性，为区域经济建设培养高素质的技能性人才。

### 3. “四贴近”为建设思路的校内实训基地建设和校外实训基地长效管理机制

学校根据工学结合人才培养模式和专业人才培养方案的要求，按照满足课内实践、校内生产性实训、校外假期顶岗实习、毕业顶岗实习需要的建设思路，本着“校企共建，互利互惠”的原则，开展校内外实训基地建设。

### 4. “专业教师下企业，能工巧匠进课堂”为途径的双师结构教学团队建设

学校把专业带头人、骨干教师、实践指导教师和企业兼职教师统筹考虑，构建了由校内专任教师 395 人、企业兼职教师 2230 人组成的双师结构教学团队，广大教师教学、科技研发、服务社会的能力不断增强。

### 5. 适应工学结合人才培养模式改革的学校管理机制

为保障学校高技能人才培养模式不断创新并取得实效,学校按照“外部整合资源、内部系统设计”的思路,积极打造学校主导、社会参与的管理平台,不断创新管理体制和机制,提高管理水平和效益。

(《中国教育报》2009 年 11 月 21 日第 3 版)

## 深圳职业技术学院:

# 政校企行四方联动 产学研用立体推进

深圳职业技术学院以校企合作作为主轴,不断健全政府、学校、企业、行业联动平台和联动机制。同时确立了以人才培养为核心,实现生产、教学、创新研发、应用服务多项功能,达到联动各方互惠互利的目标。

### 1. 共建生产实训平台,实现教学与生产实践相结合

开展生产性实训,承接生产定单,引入企业真实项目;建立校外实训基地 1125 个,完善顶岗实习管理,制定了《深职院学生顶岗实习管理办法》。

### 2. 共建课程开发与建设平台,融入职业、岗位、项目要素

每个专业都设有专业建设指导委员会,拥有近 1000 名行业、企业专家,学校、行业、企业形成合力开发课程;引进行业、企业的标准及教育资源,课程内容对应市场要求;工学交替,重视企业阶段的课程实施。

### 3. 共建师资队伍平台,促进教学团队的“校企互动”

企业教师进课堂、教师下企业实践制度化、规范化,聘请行业、企业知名专家担任专业带头人,并建立了完善了相关制度,包括《高层次专业带头人和双师型骨干教师选聘和管理办法》、《双师素质教师培养工程实施意见》、《教师下企业管理办法》、《兼职教师聘用及管理办法》等。

### 4. 共建技术服务平台,发挥社会服务功能

与技术服务型企业合作共建技术服务中心,中心是企业的一个部门,企业派出员工上班,学生参与完成企业承接的业务,企业接收部分毕业生就业。

### 5. 四方联动平台综合实现各项功能

建设人才培养基地、生产实训基地、标准与技术研发基地、校内技术中心(政府及行业授权,企业提供设备及核心技术)、检测服务基地等,实现了人才培养、生产、教学、创新研发、应用服务等多项功能。

(《中国教育报》2009 年 11 月 21 日第 3 版)

## 青岛职院新教师未入校先进企业

日前, 青岛职业技术学院将 17 名新聘任的教师送往 6 家青岛保税港区企业进行为期两个月的岗前研修。该院副院长刘甲珉表示, 新聘任教师“未入校先进企业”, 是学院加强校企合作, 打造高职教育所需要的“双师”教学团队的新举措。

传统的新教师岗前培训以举办理论培训班为主, 主要服务于课堂教学。根据高职教育特点, 青岛职业技术学院将岗前培训课堂搬到企业, 将授课形式改为教师在企业的研修。

青岛职院规定, 教师参加企业研修和实践锻炼时间累计每年不少于 60 天; 推行教师“三证书”制, 即教师在获得专业技术职务证书、职业资格证书的同时, 还要获得企业工作经历证书。自学院建设国家示范院校以来, 有 469 人次教师到 132 个企业、机关进行顶岗和挂职。

(《中国教育报》2009 年 11 月 25 日第 2 版)

## 国际化

## 国际职教教材发展的现实借鉴

由于多年从事职业教育的教学和研究工作, 我们有机会接触和使用国外职业教育的教材, 对日本、美国、英国和德国的职业教育教材有一些直观上的认识。我们发现, 国外的职教教材有些地方不同于国内职教教材, 从外观看, 这几个国家的教材都是彩印, 纸张好, 价格高, 配套资源多。打开来看, 图文并茂, 排版生动活泼, 像故事书一样吸引人的眼球。教材在内容上与工作情境紧密结合, 引导和开拓暗藏其中, 对学生能力的培养很有利。那么, 这样的教材是怎样开发出来的, 又是怎样销售出去的?

### 选题论证严密 开发编写认真

国外职业教育依据企业和用人市场的要求, 教材开发周期长, 作者往往是有一线教学和实训指导经验的老教师而不是学者。

根据对国外某大型教育出版机构的调查研究发现,国外职教教材的选题依据是课程标准、企业和用人市场的要求、市场供求状况以及教师和学生的愿望等,论证环节较为严密。

和普通教育相比,职业教育的课程标准更加突出职业资格考试的要求,比如英国和澳大利亚的资格框架标准,美国各州制定的标准等。企业和用人市场的要求给教材开发提供新技术、工艺和职业道德等方面的信息,同时,教师和学生需求也是选题时要充分考虑的因素。在选题会上,有专门的人员向教材的编辑提供上述几方面的分类信息。

国外出版商比较重视对教学规律的研究,自觉运用先进的职业教育课程开发方法和能力分析方法,能够比较准确地把握相关职业的技能组成。职业教育的教材开发周期长,美国一家出版商表明,他们从与作者签约到出版平均要用 18 至 24 个月,而目前国内开发职教教材从选题开发到出版周期太短,给作者留的时间更短,这样难免影响教材质量。

在教材编写人员的选择上,各国的做法不一样。德国为保证技能培训的统一标准和质量,由德国联邦职业教育研究所出版过一批实训教材(机电类为主),而理论教学的教材则没有全国统一的出版物。理论教师在教学过程中,不断增添新的资料,使教材不断更新,以跟上日益发展的科学技术。日本厚生劳动省主管职业教育与培训,教科书是由雇用促进事业团(现已更名为雇用能力开发机构)职业训练部编写完成的,成为“劳动大臣认定教科书”。除“劳动大臣认定教科书”外,还有相当一部分课程没有使用“认定教科书”,因此在实际培训中还有教师(或教育培训机构)自编教材、一般出版社发行的图书、民间团体编教材、产品使用维护说明书、职业高中教科书等大量认定外教材被使用。教材编写过程是先由能力开发机构制定职业训练用的教科书的编撰计划,各教科书的编撰方针和编撰要点,然后根据各教科书编撰方针和要点,雇用能力开发机构决定教科书编纂委员会成员。一般情况下,教科书编纂委员会成员是由学识渊博、有丰富教学经验的职业训练指导员组成的,他们组成教科书编纂委员会,承担撰写任务。

美国特别注意不同的教材选用不同的作者,职业教育教材往往选用有一线教学和实训指导经验的老教师而不是学者。编写和发行严格分离,几乎不存在教师对教材的包销问题。在教材编写中,编辑和作者一样重要,职业教育的编辑必须熟悉教学法,和企业界联系广泛,熟悉相关领域的职业技能标准,能够为教师编写教材提供技术支持,甚至起到教材编写的“导演”和“参谋”的作用。每一个编排都充分体现以学生为中心的教学法,编辑要花大量精力帮作者选多种媒体资源(例如图和表),配合内容找案例、找情境,既要使教材激发学生兴趣,还要让学生在读教材时有职业教育的荣誉感,注重贯彻合作、解决问题、交流等软技能的培养。

英国出版社根据国家职业资格的标准组织编写培训用书,选择编写人员,由教师根据相关标准组织编写培训教程,应用部门的人员提供许多案例,编写教师将这些案例融入到教材中去,由进行相应培训的人员组织统稿。

### 注重教学理念 教材制作精良

国外职业教育教材通常以情境引入,体现了先进的教学理念,最大的特点是好看、好用。

人们对国外职业教育教材的普遍评价是好看、好用。国外职业教育教材通常是以情境引入的,采用学生熟悉、能理解的背景图片或情景描述把学生带进学习环境。直观清晰的图表和照片占据大量篇幅,结构、知识和技能有机整合,嵌在内容中的理论梯度小,难点分散;精心设计的问题、案例和拓展内容启发学生在不知不觉中开动脑筋,思考问题;课后大量带情景的练习也是培养学生能力和素养的有力手段。德国教材文字和图片、表格分开排列,如文字在左,图表在右,非常清晰,彩色印刷产生很好的视觉效果,教材以实物图为主,很直观,减少了从书本到实物的转换。

美国的教材图文并茂,可读性很强。比如电器专业课教材的引入是学生与太空电器工程师的对话,用“阅读 DIY”引导学生思考决心和恒心在成功中的作用。又如同样是讲抛物线,与生物类相关的专业教材用“跳蚤”的图片(跳的高度是自身高度倍数最多的生物),保健类专业用“背跃式跳高”的图片(用重心解释为何该姿势能跳得高一些),很少用抽象的语言或示意图讲解。教材能编到这样的水平,要求编写教师和编辑从始至终都保持正确的教学理念和教学法,时时处处考虑重启发、重能力培养,避免枯燥的说教。同时,编写人员还要花费大量的时间和精力寻找、筛选、编辑与内容相配合的例子、图表、照片。目前我国的职教教材还做不到这些,比较典型的问题是知识和技能分家,在内容编写上也缺乏重在探究的启发指导和学生思维活动的设计。

在校对阶段,日本的做法是每本书的编委会推荐一人承担全书的统稿、校对工作,主要是审查初稿与原编撰方针、编撰要点是否一致,初稿的内容、结构、表述等是否准确,并对不妥之处进行必要的调整。校对完成的原稿送交厚生劳动大臣认定,获得认定的即可成为劳动大臣认定教科书。

美国教材编好后,出版商会专门组织人员审读内容并对教材中实践环节的实验和活动进行验证试验,参加试验的人都给予署名,有时人数多达近百人。比如一本美国出版的《科学探索者》教程,有署名的内容审读 27 人,教师审读 26 人,实验试做 26 人。越是低年级用书,越会多找一线教师提意见。

在教材评价方面,行业协会在其中发挥重要作用。行业协会设置不同的奖项,奖励优秀的教材,评价的标准最主要是看内容是否满足各方面的要求,是否体现职业教育的理念,编排形式是次要的。为了保证职教教材的更新,避免教师一本书念到底的现象,美国和其他几个国家有使用同一本教材不能超过 3 年的要求,鼓励出版新教材。

### 教师自主选用 发行渠道通畅

国外在职业教材的选用和发行上没有硬性规定,有着较为自由的选择空间。

在教材的选用和发行方面,日本虽然在职业训练中有明确的规定,要求“养成训练及能力在开发训练中必须尽可能地使用劳动大臣编纂或认定的教科书”。

在教材的选用和发行方面,日本虽然在职业训练中有明确的规定,要求“养成训练及能力在开发训练中必须尽可能地使用劳动大臣编纂或认定的教科书”,但在实际职业训练课程中还是有相当多的认定外教科书、教材被使用。在义务教育阶段,所有学校的学生的全部课程都由政府无偿提供教科书,选用非认定教科书必须有严格的报审程序。之所以两类教科书在管理上有如此大的差异,是因为职业教育的专业设置复杂,涉及的教科书种类繁多,即使是同一专业,在不同地区也有地域差异。

日本教师自编教材的实际使用量占认定外教科书、教材总数的 42.4%,教师自编教材总数的 92.9%是专业课、实训课的教学参考资料。这些自编教材一般不以正规出版物的形式出现,而是以非正式印刷品的形式发给学生,或是在教学过程中根据需要随时印发给学生。这种教学用参考资料可不断修改、更新,方便将最新的专业信息、教师个人的研究成果反映到教学内容中。教师自编教材的字数一般都较少,有的只有十几页甚至几页,但图文并茂,生动有趣,非常适用于学生自学。

英国所有纳入国家职业资格的培训机构都不指定教材,以参考用书形式提供一些用书目录,由教师自行选择培训用书。

美国在职教教材选用上,院校代表成为联系出版社与教师的重要纽带。院校代表向教师提供教材出版信息,教师根据教学需要选用教材。教材出版商非常重视教材的售后支持服务,不把教材的销售作为最终环节,而是作为教学产品服务的开始。出版商会为教师提供各种教学资源,从教师用书到学生用书,从课堂用书到车间用书,从教师教案活页到题库光盘,还有全套多媒体资源。很多时候,教师是根据服务的好坏选用教材的,出版商为了满足教师的特殊需求,不惜工本制作“定制教材”,甚至可以根据教师的需要把个性化教案做到教材中,甚至连教材中的插图原稿等,只要教师有需要,出版方都会尽可能提供。

德国的实训教材也是配套的,由教师参考书、学生练习册、习题指导书组成,并辅之以专用练习本、工作记录册、测验习题册、投影胶片、工作评估册、教学录像带、教学电影、实训组合教具等多媒体教学手段,非常方便使用。

另外,德国、英国和美国对学生用职教教材不规定必须购买,学生可以不买,也可以从高年级学生手中买旧书。

目前,我国职教教材在选题、开发、发行等方面存在一些公认的问题,比如选题受发行影响比较大,不能满足职业教育的内在需求;内容开发中知识和技能的融合不够,缺少富有启发性的学生活动的设计,出版社为教师的教学过程提供的技术支持服务不够;教材发行的折让较大,影响出版社对开发的投入;在教材选用中,任课教师在教材选用中的发言权较小;教师自编活页讲义不普及等。

诚然,职教教材建设问题不能单纯从教材本身去思考,它受制于教育系统、社会系统中的诸多因素,但我们可以从上述国外的做法中借鉴一些经验,从现阶段可行的措施入手,尽可能多地推动职教教材改革。

(《中国教育报》2009 年 11 月 19 日第 8 版)



## 欧盟职业教育的发展趋势

### 建立欧盟职业教育与培训质量保障体系

在向知识社会转型过程中,职业教育与培训的质量问题成为欧盟各成员国共同关注的焦点问题。2002 年,欧盟在《教育与培训 2010 年工作计划》中提出,到 2010 年要使欧洲职业教育与培训体系成为世界参照系。2008 年 11 月 26 日,欧盟在法国波尔多召开欧洲非正式职业教育与培训部长会议上,通过《波尔多公报》,加强职业教育与培训的合作。《波尔多公报》制定了 2008-2010 年欧盟职业教育与培训的阶段目标,加强职业教育与培训和职业岗位的连接,呼应欧盟执委会“新能力来从事新工作”的倡议。部长们对未来几年职业教育与培训的主要构想之一就是“欧洲职业教育质量保证参考架构”。

### 改善教育和培训系统的效率和公平

欧盟各国推动教育和培训系统现代化的过程主要是以寻求更大效率和成本效益为驱动,显然有效率的系统是成功的前提条件,但欧盟委员会认为效率并不一定要以牺牲公平为代价,要保证每位公民特别是弱势群体能在社会和经济中充分发挥作用。教育和培训政策应旨在提高个人,特别是弱势群体和全体公民的知识、技能和能力水平,应通过提高人口中的平均技能水平来增加效率,通过改善最贫困人口的终身教育机会及缩小技能差距来减少不公平。

2008 年 11 月,欧盟波尔多部长会议特别强调:今后欧盟将采取一系列措施来实现教育公平,包括:支持所有弱势群体参与职业教育;为那些早先离开学校的人,包括学生、残疾人、移民、年老的工人制定相应的职业教育政策;补充义务教育的权利与义务;部分国家可以引入学徒制和交互训练学习等。

### 更加关注培养学生灵活和宽泛的职业能力

进入多元发展的欧盟,其职业结构一直在发生着持续不断的变化,“通过职业教育与培训,促进对产业变化的适应”已经成为职业教育与培训政策的一个重要主题。为了增强从业者对新兴行业的适应能力,增强其职业技能和水平,降低失业率,欧盟各国正对工作场所所需的技能进行设计和定位,注重培养灵活和宽泛的职业能力,如问题解决能力、有效应对变化的能力、与同事和客户交流的能力等,这些能力的要求都反映在职业教育与培训的教学目标和内容里。欧盟委员会发表的《马斯特里赫特公报》指出,通过工作场所学习培养灵活和宽泛的职业能力是职业教育与培训创新的一个重要方面。在许多国家,培养学生的可迁移性能力或关键能力是课程的一个组成部分。关键能力一般包括:读写算能力、外语能力、运用信息技术能力、交流与合作能力、综合职业能力、创业能力等。

另外, 欧盟实施了创新课程开发项目, 开发了包含某些工业或行业部门所需能力的课程。欧盟鼓励职业教育学生进行创业能力培训。现在欧盟各国日益重视实施创业教育, 但在中等职业教育阶段并没有真正实施创业教育计划, 因为这一阶段的主要目标是培养熟练工人, 而是在继续职业教育和培训中开设更多的创业教育并提供咨询, 如开办公司的课程。一些国家也正在为成年人和失业者重新引入学徒制, 另一些国家正在扩大学徒制范围, 或将其发展为新型的互动的学习机制。

(《教育文摘周报》2009 年 11 月 11 日第 4 版)

## 台湾高等技职院校组织结构的改革与创新

台湾高等技职院校包括专科学校、技术学院和科技大学三种类型。台湾高等技职本科院校大多为近十几年所设, 2005 年, 台湾“大学法”的修订给台湾大学内部管理松绑, 也为台湾高等技职院校内部组织结构的改革和创新提供了可能。本文试图通过分析台湾高等技职院校的内部组织结构的特点和相关问题, 提出台湾高等技职院校内部组织结构的创新之路。

### 一、台湾高等技职院校组织结构变化与特点

#### (一) 台湾高等技职院校组织结构的变化

长期以来, 台湾的工程师人力培训由高等教育中的大学工学院负责, 学生是经由普通高中升学而进入大学的, 研习以理论为主的工程教育; 技术员是经过单位行业课程的职业教育体制来培养, 以减少理论课程, 加强实用技术的课程设计。职业教育集中在培养基层技术人才和中级技术员这两个层面。随着台湾经济和工业的发展, 台湾的技术人才在工程师和技术人员间出现了严重缺口, 原本独立发展的职业教育和普通教育双轨体制已经不能适应社会发展的需要, 亟需培养兼具工程理论与专业实务的人才, 技师人才就成为沟通工程师与技术工、技术员的桥梁。随着 1974 年台湾工业技术学院的创设, 台湾高等技职教育制度开始创立, 完整的台湾高等技职教育形成了三种类型并存的体系, 即培育专精技术人才的三年制职业教育, 延续培养中级技术人才的二年制、三年制和五年制的专科教育, 以及培养高等技术人才的二年制、四年制的技术学院。截止到 2008 年, 台湾高等技职院校总计 78 所, 其中科技大学 37 所, 技术学院 41 所。自 1994 年以来, 从外部管理模式来看, 台湾教育主管部门对大学的管理渐渐形成松绑机制, 通过修订法律放松了对大学和高等技职院校内部组织结构的管制, 台湾高等技职院校内部组织机构的设置经历了从事无巨细的行政管理到尊重特色的重大调整。

1994 年修订颁布的台湾地区“大学法”第 8 条规定：各大学拟定组织规程，报请“教育部”核定后实施。第 11 条又规定各大学应设的内部组织结构及其相关职责，强调各部门必须各司其职，对教务处、学生事务处、体育室、图书馆、总务处等做出了具体规定，如教务处掌管注册、课务、出版及其他教务事项；学生事务处掌管心理辅导、生活辅导、课外活动指导、卫生保健及其他辅导事项；总务处掌管文书、事务、出纳、营缮、保管及其他事项，等等。此外，“大学法”还规定大学因教学、研究、推广的需要可增设各种研究中心及其他单位，具体办法可以经由学校拟定，但必须报请“教育部”核定。然而，随着台湾大学运作自主化要求和趋势的加强，1994 年的“大学法”带有种种限制的规定明显地限制了大学的自主权，束缚了大学的发展。因此，在 1996 年的“教育改革审议委员会”以及 2001 年召开的“教育改革之检讨与改进会议”的提议中，建议在未来修订“大学法”时，应配合各校特色及发展需求，尽量减少对大学内部组织的行政管理，让各大学有更大的弹性去调整符合各校的行政组织。由此，在 2005 年修订的条文中正式通过并删除第 11 条，这意味着台湾教育主管部门对大学和高等技职院校管理的松绑。从高等技职院校内部结构的设置来看，虽然台湾高等技职院校的管理结构各有不同，但总体上形成了上层决策、中层管理、下层执行的三层分层负责的内部管理制度。

## （二）台湾高等技职院校内部组织结构的特点

台湾高等技职院校经历了从严格遵循法令规定的政府行政管理模式到政府松绑以推动高等技职院校特色发展的过程，目前，台湾高等技职院校内部组织管理结构也逐渐开始从一致化向多样化和特色化转变，同时，台湾高等技职院校的内部组织管理结构也具有转型时期的特点。

### 1. 追求教学卓越，提高高等技职院校内部教学质量是台湾高等技职院校发展的重点

以追求教学卓越为目标的教学资源中心的设立是台湾高等技职院校教学管理的发展方向。一直以来，台湾高等技职院校内部教学管理归属教务处，大部分高等技职院校的教务处通过注册组和课务组进行教学管理，这样的管理模式并没有超脱传统教学管理的模式。自 2006 年以来，台湾地区教育主管部门推动“教学卓越计划”，该计划的出台直接推动了各高等技职院校内部教学管理机构的调整，台湾 78 所高等技职院校有 42 所设立了教学资源中心，其中有 9 所将其设置成一级单位，虽然各个学校因为具体管理事务的不同而对“教学资源中心”的命名有所不同，但其主要的职能指向都是为高等技职院校之教学卓越服务，以促进和保证高等技职院校教学的优质发展。由此可以看出，在台湾高等技职院校的未来发展中，内部教学管理着重强化教学质量是其改革的重点，虽然不同学校在机构的一设置中会有不同的命名方式和职能归属，但以教学卓越为中心则是台湾高等技职院校的共同目标。

以产学研管理为主的研究发展处日益受到高等技职院校的重视，这既符合高等技职院校的特点，也必将成为推动高等技职院校发展的重要部门。在台湾现有的 78 所高等技职院校中有

55 所设置了研究发展处,其他院校也有该部门的设置,只是名称略有不同,主要职能都是集中在掌管全校校务及研究发展、企业服务,以及就业辅导、技能测评及产学研合作等事宜上。该机构的成立和设置表明台湾高等技职院校在院校的发展规划、企业合作以及产学研合作上都有了充分的认识。产学研合作是高等技职院校发展的关键所在,也是高等技职院校的特色所指,因此,作为新兴部门并以产学研合作管理为主要职能的研究发展处在高等技职院校中的地位和重视程度,都将直接影响到高等技职院校未来的发展。

## 2. 高等技职院校内部机构的调整 and 改革是适应生源多样化和需求复杂化的必然选择

随着台湾高等教育竞争的日益激烈和少子化问题的日益严重,台湾高等技职院校在生源的竞争上趋向白热化。从世界范围来看,少子化问题带来的是高等教育适龄人口的减少,但并不意味着高等教育整体入学人口的减少。随着终身学习和学习型社会的到来,成人学生和非全日制学生将成为高等教育的潜在生源。

台湾高等技职院校为适应学习型社会需要,必须不断进行内部管理机构改革以适应学生群体多样化和学习模式多样化的需求。一方面,改革分流原来统一的部门以适应新业务管理的需要,如进修推广部逐渐分流成进修部与推广教育中心,加强夜校或假日授课的进修教育,使其面向更加宽广的推广教育、技能测评等非学分课程;另一方面,增设一些服务型的机构以提高高等技职院校的服务职能,更大程度地满足学生和市场的需要。高等技职院校都试图把校友服务和就业辅导设立为新的一级单位,目前已有多所学校将其和就业辅导相结合,形成在校期间的实习辅导、毕业前的就业辅导、毕业后的校友服务等业务的结合,还有学校引进了终身学习的教育理念,设置了终身教育处。

## 二、台湾高等技职院校内部组织结构的症结

任何的转型都是利弊同在,机遇和挑战并存。对于转型时期台湾高等技职院校内部组织结构的改革来说,高等技职院校有其自身的特点,但也不可避免带有转型时期的困难和无奈,这实际上反映了台湾高等技职院校内部一直隐藏着的症结。

### (一) 高等技职院校内部管理机构设置雷同性高

综观台湾地区的高等技职院校,纵向上有科技大学、技术学院和专科学校之分,横向上有公立、私立之分,但高等技职院校却没有在其内部组织结构上显示出各自的层次类别和管理特色,雷同性和相似性是台湾高等技职院校内部组织管理的最大特点也是最大问题。1994 年修订颁布的台湾地区“大学法”规定各学校应设的内部组织结构及其相关职责,强调各部门必须各司其职,这致使台湾的 78 所学校几乎都设有教务处、总务处、学务处、人事处、秘书处等部

门。在人事处和秘书室的管理上,大部分学校都采用功能导向的方式进行内部事务管理,但实质的职能归属上还是一致的。

教育管理部门对台湾地区大学的控制和管理成为大学内部管理制度和模式创新的最大障碍。一直以来,教育管理部门对大学内部组织单位设置和职能归属的规定事无巨细,导致台湾高等教育机构在内部组织创新上举步维艰,这也是台湾高等技职院校内部组织结构和管理模式相对一致的历史原因。1994 年的“大学法”不仅规定了大学具体管理机构名称和职能归属,还规定大学因教学、研究、推广而需要增设各种研究中心及其他单位。其具体办法可以经由学校拟定,但必须报请“教育部”核定。这样严格的规定必然导致台湾高等技职院校内部管理结构雷同性的出现。

## (二) 台湾高等技职院校内部管理改革方向不明

随着台湾大学运作自主化要求和趋势的加强,让各大学有更大的弹性去调整符合各校的行政组织的呼声越来越高。2005 年对大学管理的松绑,一方面给高等技职院校内部管理和机构的改革带来生机,但另一方面长期统一的管理模式导致高等技职院校在自我调整的空间和主动性上还有所欠缺,早已习惯于亦步亦趋的台湾高等技职院校内部管理在提倡创新和特色的新形势下变得无所适从,使台湾高等技职院校的管理改革出现方向不明的问题。

从历史来看,台湾高等技职院校大多是从专科升格成学院或者在此基础上改名为科技大学,因此,原来专科时代的很多内部管理部门和结构都面临调整的局面,加上目前台湾地区教育管理部门又放松了对大学内部机构设置的限制和管理,因此,台湾高等技职院校在内部机构设置和改革上面临无章可循,也无具体案例可模仿的局面,这使得习惯于专科管理模式的高等技职院校在如何设置和调整上变得无所适从。

高等技职院校以培养技术型人才和直接服务当地社会和劳动力市场而区别于普通教育,在内部机构的设置和管理上,高等技职院校应当本着更加满足和体现以上两大特点的目标而进行。如在图书馆和电子信息资源的管理机构设置上,应该关注能否为培养技术型人才服务;图书资源的采集和分类能否最大限度地满足高等技职院校学生的需要,能否满足高等技职院校产学研服务的需要;电子信息技术的管理同样也要为高等技职院校学生培养和产学研发展服务,为高等技职院校技术革新和发展服务。所以,在独立设置图书资源的管理上,台湾高等技职院校所面临的问题是该部门能否为高等技职院校发挥更大的作用,能否符合高等技职院校的特点。

## 三、台湾高等技职院校内部组织结构的创新

当前,台湾高等院校数量急速增加,同类院校和潜在的竞争也在加剧,学生和家长拥有更多的自主选择空间。在这种情况下,高等技职院校的未来发展须发挥其贴近市场的优势,借鉴产业管理的理念进行内部组织管理创新,力求在优胜劣汰的自然法则中求胜。

目前,高等技职院校在自我内部结构的调整上还相当有限,且有限的调整和机构改革还遭受诸多质疑和争议。但从世界高等教育发展形势和前景来看,院校发展和生源竞争已经进入白热化阶段,如何整合内部资源,改革内部管理模式使之适应并在激烈的市场竞争中获胜成为台湾高等技职院校内部管理制度改革的重中之重。

面对激烈的竞争,高等技职院校只有树立本校特色及有效的营销模式,将现有的人力、物力、财力做最有效的投资和运用,以最低的成本获得最佳的经营效率,才可能在激烈竞争中脱颖而出。Porter Michael 的五力分析模型为高等技职院校管理者了解外部竞争环境提供了分析框架,根据这个框架所进一步提出的基本竞争优势战略为高等技职院校的内部组织创新提供了理论依据。

基于竞争优势策略,把企业管理理念合理应用到高等技职院校内部管理模式改革创新中来,低成本和差异化是台湾高等技职院校内部组织创新的核心所在。在高等技职院校内部组织模式创新上,一方面,内部管理要秉承低成本的原则,运用各种方法严格控制、加强应收账款管理、紧缩费用等方法取得比同类高等技职院校低的成本水准的比较优势,以提高市场占有率;另一方面,要强调特色差异性发展,差异化来源于高等技职院校自身的品质、创新和特性以及服务的特色。纵观世界高等技职教育发展趋势和成功案例,大而全、大而完整的内部管理结构的时代已经一去不复返,整合集中优势是未来高等技职教育发展的必由之路,也是特色化发展的必然选择。

### (一) 时效整合走向差异集中化

对高等技职院校而言,只有掌握市场动态,根据市场需求适时改革和整合内部管理结构,降低成本,并根据市场的需要和变化不断调整内部组织的管理职能,才能以最快的方式应对市场变化,提高自身的竞争力和院校管理效益。

以台湾中州技术学院为例。该院针对教育政策导向、学生生源、教师专长、学科专业性、地缘市场区域化等因素规划和整合校内原有结构,首创“终身教育处”,下设五个组,分别是推广教育组、小区营造组、证照辅导组、校友联络服务组和实习就业组。终身教育处的建构以市场拓展业务绩效考虑为主,并在校内现有的法规及人事制度下,配合法规原则性,达成工作效率的最大化,以协助本校整体性成长。终身教育处一方面丰富了学校的经费收入来源,2008年为中州技术学院带来的经费收入占全校年度经费的8%,明显提高了学校的经费收入。同时,新闻正面报导由每年的30件提高至300件,使社会各界对学校有了更深一层的了解,进而提升了地方认同度,也增加了学生就读的意愿。时效整合、凸显特色、集中优势发展的改革举措在中州技术学院中的实践中得到了充分的印证,而效益的提高成为内部组织结构改革创新最大的动力和最好的回报。

## （二）院本管理强调成本集中化

在通常情况下，人才培养、产学研合作的职能更多地是在系一学院的层面进行，这符合专业和知识差异的教育规律和特点。但是，随着科技进步，知识综合化程度不断加强，过分强调系所分立的人才培养已经不符合时代发展的需要，如在实验仪器的购置上，系所分立则可能出现重复购置，或者每个系所由于经费不够都无法购置这两种极端的情况，而较强的院本管理则可能整合各系所需求，共同分担购置、运作和维护的费用，这样既能满足教学科研需要，又可以提高实验设备的使用率。同时在产学研合作上，系所分立可能导致实践和研究跨学科交叉受限，同时产学研合作的对象也相当有限，而院本管理则有助于整合交叉学科的发展，对于产学研的合作对象、合作的方式都将超越学科限制而达到效益最大化。可见，整合系所资源，合理调度，强调学院的跨学科、跨系所的作用，推动“两级管理，重心在院”的管理体制改革，充分发挥学院的职能，加强学院与社会各界之间的互动，可以充分激发学院和学院之间的竞争意识并调动其积极性和主动性，保证成本资源取之有效，能够给高等技职院校节约成本资金，显示出成本集中化的优势和特点，从而保证高等技职院校能够在竞争中立于不败之地。

一直以来，由于受过去“大学法”规定的影响，大学的学院在实际运作中缺乏实权，更多是以协调为主。自从台湾教育主管部门对大学管理松绑后，台湾的科技大学内的学院之权限增加，体现在系、所、课程设置与招生整合职能增强；课程设置的院本位意识加强；学院内学术研究得到强化；学院内行政督导权限得到提升。院本管理的加强表明台湾高等技职院校自身在探索内部管理制度创新上有所成效，虽然院本管理成效还有待进一步验证，但毋庸置疑，院本管理在成本集约化上比原来的系所分立管理优势明显。

创新是一种根源于竞争提高和发展的理念，组织内部管理制度的创新无人能够给出统一模式或者统一的模版，中州技术学院“终身教育处”的成立是一个创新，但这个创新所展示的是高等技职院校应市场之需而适时整合管理机构的管理理念，不同的院校根据其发展的历史和学科特点有着各自不同的院本管理模式。对于台湾高等技职院校未来组织结构创新而言，笔者认为，在“大学法”规定各大学组织自主化后，合理灵活的内部机构改革将为台湾高等技职院校的经费问题提供新的思路。低成本和差异化将成为高等技职院校内部组织创新的重点更是难点所在，整合资源、节约开支、集中发展并凸显特色成为高等技职院校内部管理制度创新的目标。高等技职院校可以通过内部管理结构的改革来设立新机构或者整合旧机构，以使最大限度地整合校内外资源，谋求学校与企业或其他学校的策略联盟，达到广泛的校际合作，以提高办学效益。时效整合型的内部机构设置将为台湾高等技职院校特色化发展提供可能。只有通过时效整合内部管理机构，突出强调校本计划和特色，面向市场，分析市场需求，台湾高等技职院校才能以最快捷和直接的方式来进行管理。“院本管理”的内部管理理念将成为未来台湾高等技职院校内部组织管理的关键所在。

（柴御清《教育研究》2009 年第 10 期）

# 人文教育

## 彰显教育中的生命伦理意蕴

### ——云南高校“三生教育”思想阐释

2004 年发生在云南的“马加爵事件”震惊全国。这一事件触动人们深入反思我国现行教育体制的“积弊”，一些有识之士提出教育应当关注生命的健康成长，上海等地随即开展了生命教育。云南正是在借鉴国内外生命教育经验的基础上提出“三生教育”的（生命教育、生存教育和生活教育），把对生命的关怀扩展到对生存和生活的全面关怀。于 2008 年秋季学期起，云南在全省各高等院校、七所省属中专学校和 16 个州、市的 78 个县（市、区）的中小学和幼儿园开展了实施“三生教育”的试点工作。本文以高校为对象，主要从生命伦理学视域阐发对“三生教育”思想及教育教学基本原则的理解，以引起我国教育学界对此项工作的关注、支持和指导。

#### 一、“三生教育”的目的及意义

##### （一）“三生教育”的目的

大学对人的磨砺和考验是全方位的，在生命、生存和生活三个层面尽显其真实与严肃。

在生命层面，大学生们不仅要独自承受一次次疾病，与各种负面情绪作抗争，而且还要回答自我意识发自内心的叩问：我降生到这个世界上意味着什么？生命的价值究竟是什么？它如何才能承载如此之多的梦想与困苦？在生存层面写大学生们不仅要独立核算“财政收支”，克服不期而遇的“经济危机”，还要完成第二次心理“断乳”，学会社会化生存。在生活层面，大学生们的独立生活才刚刚开始，就要在练习衣食住行等基本生活技能的同时，思考并逐渐明确适合自己的生活理想和生活模式，寻找生活伴侣，培育生活情趣，建立生活中须臾不可分离的朋友情谊……这些都是大学时期回避不了的议题。

今天，大学生心理问题和社会适应障碍日渐增多，校园自杀和校园刑事犯罪案件也有增多趋势。这不能不引起整个社会的沉重思考。用知识和职业技能锻造人才，满足国家现代化建设的需要是我们对高等教育目的的传统理解。同时，教育也应当以人为本、以生为本，帮助学生



解决其成长过程中面临的种种困惑和难题,求得人的全面发展与自由解放。人生困惑与难题在传统教育体制下主要靠学生自己去摸、爬、滚、打,教育至多有些旁敲侧击的作用。这种以自我教育为主的方式虽然也能最终解决问题,但学生因此要付出更多、更大的成长代价;有些境遇艰难、相对脆弱的生命就可能在远离家庭、无人指导的情况下,承受不住挫折和考验,迷失在求学之路上。近年来,国内外高校中屡屡发生的悲剧令人扼腕叹息。教育以人为本,就不能无视学生的切身利益,就不能不在学生需要之时伸出援助之手,就应当对学生在成人成才过程中渴望解答的问题有所回应。正是基于这样的认识,中共云南省委高校工委和云南省教育厅决定实施“三生教育”。

“三生教育”就是要通过教育的力量,使受教育者树立正确的生命观、生存观、生活观的主体认知和行为过程。也就是说,“三生教育”是在生命、生存和生活三个层面递进展开、又融为一体的系统教育。其中,生命教育的主要目的是使学生领悟生命的本质、价值和意义,牢固树立尊重生命、热爱生命、生命尊严的价值理念,在生命层面上做到“知己”(珍视自己的生命)、“知人”(尊重他人的生命)和“知物”(爱护自然界的其他生命)。生存教育的主要目的是使学生在知识层面上把握生存规律,在意识层面上强化生存意志,在实践层面上提高生存技能,学会应对生存危机和摆脱生存困境。生活教育的主要目的是帮助学生确立健康、高尚的生活目标和生活观念。在为学生解决生活困顿、锻炼生活能力提供助益的基础上,把他们引上一条追求个人幸福生活与实现社会和谐发展、祖国繁荣富强有机统一的人生之路。

## (二) “三生教育”的意义

“三生教育”既是一种教育理念,又是一种教育行为,它不仅体现为学校行为,也应当成为家庭教育和社会教育的自觉行为。“三生教育”的特殊性在于它既肯定教育者的主导作用,更强调受教育者的主体作用和内因作用,其教育目标最终是通过学生主体对主流生命观、生存观和生活观的认同、内化以及实践而逐步实现的。因此,“三生教育”从以人为本、回应学生需求出发,但在其推进过程中,必定展现出更加宽广的意义。

### 1. “三生教育”有助于推进素质教育

人的素质包括人的身体素质、心理素质、道德素质、文化素质、科学素质、职业素质等,此外,生存能力和生活能力也应当是素质的题中应有之义。这些素质内容依其递进关系形成一个类似于金字塔的结构,其中,身心、道德及生存和生活能力应是素质结构中的底层部分,因为它们成就是成就一个人事业成功和生活幸福的基础和必要条件。

从内容上看,“三生教育”意在帮助青少年强健身体素质和心理素质;完善思想品德素质以及提高生存能力和生活能力,为他们离开学校后开创事业、服务社会、构筑幸福生活打下坚实的素质基础。传统教育模式的积弊之一,就是在不断强化知识教育(灌输)的同时,忽略了对人的底层素质结构的培育和关怀,甚至为了前者不惜损害后者,导致在传统教育模式下培养

的学生总体而言身心素质不够强健,生存和生活能力有所欠缺,实践和创新能力有所不足。“三生教育”的内容正是着力于素质教育的基础部分和底层结构,使青少年能够按照素质结构关系循序渐进地均衡发展,形成大多数人成长为身体健康、人格健全、品格端正的普通劳动者的同时,卓越的栋梁之才也能脱颖而出的教育产出局面。

从形式上看,“三生教育”将突破传统“应试教育”的做法,强调以主题活动和学生实践为主,教师将改变居高临下的知识传授者的形象,而是以组织者、引导者的身份出现,带领学生自主探索人生真谛,共同化解人生难题。课堂将变成师生“论坛”或生活事件的模拟“舞台”,素质教育一直强调的学生的主体性、参与性、创造性、实践性能够在此舞台上被真正展现出来。

## 2. “三生教育”是促进学生自由而全面发展的重要途径

实现人的自由而全面的发展是马克思主义教育理论的立足点,也是当代教育理论的共同价值追求。我们所要求的全面发展是以承认学生的差异和个性化发展为前提的。要为人的自由、健康、充分的发展提供宽广的舞台和宽松的环境,使学生能够在符合社会基本要求的前提下,扬长避短,发掘潜质,充分展现其特殊才华与个性,在为社会、国家做出自己特殊贡献的同时实现自己的人生价值和理想抱负。因此,我们要正确把握全面发展与自由发展、全面发展与个性化发展之间的辩证关系,关注每一个学生的成长过程,包括关注、理解、爱护那些在传统教育观念中不符合“全面发展”的特殊学生的成长,尊重每一个学生的个性和权利。

现代教育应当把人类科学与人文发展的精髓与受教育者的个体生命实现有机融合,使受教育者在适应现代文明的基础上能够获得人生幸福并为社会做出贡献。所以,现代教育的根本是实现教育的现代化,本质是促进人的现代化,核心是培养适应当代社会和未来社会需要的人。

“三生教育”与现代教育的相通之处,在于它正视近代以来切断科学教育与人文教育所造成的种种弊端,并试图通过对受教育者生命、生存和生活的人文关怀来对传统教育体制的某些片面性予以一定程度上的弥补或矫正,试图通过科学精神与人文精神的融通,而使教育回归为人服务之本真。所以,作为具有现代意识的教育管理者和教师,不能只把受教育者当做科学知识的“容器”或“工具”,只关注对其进行智力方面的培养和训练,而应当时刻不忘教育对象是活生生的生命,成就其现代生存之能力以及人性之丰富和完满是教育者的神圣职责。

## 二、“三生教育”的基本原则

### (一) 人本性原则

“三生教育”的实施者首先自己应当牢固树立以人为本的思想观念。作为一种世界观,以人为本是以对人的主体性地位予以充分肯定和尊重为前提的;作为一种价值观,以人为本明确了人是所有价值的中心,人是发展的目的,也是教育、政治、经济、文化和社会建设的最终目的,因而教育应当始终不忘同人的自由、尊严、权利、互助、发展、幸福联系起来,使教育真正成为服务于人民的教育;作为一种思维方式,还要求我们自觉抵制实际存在着的以钱为本、

以物为本、以政绩为本的错误思维方式，把一切工作的最终目的定位于“为人民服务”，定位于“有利于提高人民的生活水平”和“代表中国最广大人民的根本利益”，具体体现为以生为本、以师为本，即以师生尤其是学生接受不接受、欢迎不欢迎、满意不满意为判断标准。

云南省教育厅 2008 年 12 月份对两千多名师生进行问卷调查，获得学生有效问卷 1399 份、教师及教育管理干部有效问卷 1053 份，通过对这些有效问卷进行分析表明：98.4% 的学生对“三生教育”感兴趣，98% 的学生认为“三生教育”改变着自己的想法和行为，86.6% 写的学生认为参与“三生教育”直接对自己的成长非常有用；92.1% 的受调查者认为“三生教育”对树立学生正确的世界观、人生观、价值观非常有用，88.8% 的受调查者认为“三生教育”对促进学生全面发展非常有用。这些数据客观反映了学生需求和师生对“三生教育”试点工作的肯定。

## （二）求真性原则

“三生教育”是一项开创性工作，我们没有现成的、完整的经验可资借鉴，只能从学生真实的实际出发，去悉心地了解他们的需要，去真实而全面地反映他们的问题，从中去把握他们的渴求和特质，探索他们乐意接受的教育方式，从而达到帮助他们完善生命、学会生存、快乐而积极生活的目的。

应该说，正在进行的“三生教育”是面向学生的真实问题的，例如感恩父母、警惕网络成瘾、火海逃生、消费主义的陷阱等专题贴近学生实际，教学效果明显。目前，昆明冶金专科学校的“三生教育”课学生到课率达到 97.75%，名列公共课之前茅，大部分班级为全勤。

实践证明，能否坚持求真务实的科学精神，能否坚持自下而上的教育教学路线，是“三生教育”能否取得实效的关键，也是“三生教育”避免流于形式主义、“一刀切”、一风吹过的关键所在。

## （三）实践性原则

“三生教育”以辅助学生成人成才为目的，而不是以传授知识为目的，这是“三生教育”与专业教育最大的不同之处。“三生教育”的课堂不过是为学生提供一个交流人生实践心得的平台，使学生们通过平等、民主的交流找到新的实践方向和路径，获取新的实践勇气和实践智慧，又反过来指导他们各自的人生实践。因此，“三生教育”必须改变传统的教育教学形式，倡导以活动和交流为主；强调学生为主体，教师为辅助；鼓励多种多样的实践教学方式；要求学生勇于生活实践，勇于改变、超越自我，勇于探索创造性的人生之路。

通过一些丰富多彩的实践活动形式，关爱生命、学会生存、积极生活不再是抽象的口号、泛泛的要求，而是通过感性体验在学生心灵里刻下了烙印，并表现为行动。2008 年 12 月，昆明冶金专科学校为一位患再生障碍性贫血的学生举行了募捐，全校师生一天捐款达 56454 元。不少学生表示：“是‘三生教育’让我们懂得了关爱生命。”

## （四）开放性原则

如果我们坚持“三生教育”的人本性、求真性、实践性原则，那么“三生教育”必须采取

开放式的教育教学方式。其开放性表现在“对外”、“对内”两个方面。所谓“对外开放”，是指“三生教育”必须根据“面向现代化、面向世界、面向未来”的战略方针，大胆吸收和借鉴一切优秀文明成果、一切优秀教育成果和一切同类教育的成功经验，并注重面向社会、面向家庭，以开放的姿态来推进工作。所谓“对内开放”，是指“三生教育”要向每一位学生开放，摒弃“满堂灌”的传统教学方式，在平等交流的平台，鼓励每一位学生敞开心扉、直抒问题和矛盾；畅所欲言，共商解决问题的思路和办法。包容差异，尊重多样性，消除边缘化应是“三生教育”开放性的体现。

### （五）整合性原则

“三生教育”的一些内容已经存在于我们现行的教育体系中，但它们分散在不同的管理部门、不同的教学单位和不同的教育教学领域，在一些高校，已经由学生处开展了职业规划教育和就业指导；更多的高校设立了大学生心理教育咨询中心；全国高校的思想政理论课中也要求联系学生思想实际开展世界观、价值观和人生观的教育；许多高校的素质教育中心或通识教育部门也开设了一些相关的选修课程如生命伦理学、人生哲学、心理健康等。实施“三生教育”理应整合各种已有的教育要素和教学资源，以优化配置和重新整合的方式来打开局面。“三生教育”不仅要整合已有的资源，把原来分散的、自发形成的资源要素按照教育教学规律整合起来、固定下来。在此基础上，还要在资源空白区创造新的教育教学要素，使新老要素联结成为一个合理的教育体系，做到各种要素和资源在“三生教育”体系中既各尽所能、各展所长，又优势互补、互为延伸，形成整体合力。云南省首创的“三生教育”已经付诸实践并取得可喜成效。尊重生命是生命伦理学的核心理念，护卫生命的尊严是生命伦理学的实践准则。生命教育及“三生教育”是时代的产物，也是多学科共同支撑的新的教育平台。探寻一条通向未来的生命教育、生存教育和生活教育之路已经提上了教育的议事日程。

（韩跃红，常锡光《教育研究》2009 年第 10 期）