

信息 文萃

2012年第2期

清远职业技术学院

图书馆

主办

顾问：赵鹏飞
黄昌孝
蒋平生
主编：罗建文
副主编：井春兰
责任编辑：胡其兵

目录

职教动态

- 1 教育部密集出台6文件 加强各类教师队伍建设
- 2 教育部：职业学校应建企业人员兼职任教常态机制
- 3 教育部：职业学校聘兼职教师应具备良好的职业道德
- 3 我国职业教育信息化面临“建多用少”问题

实习实训

- 4 滨州职业学院共建、共管、共用、共享助推校内实训基地建设

就业指导

- 9 系统培养提升高职生职业素养
- 11 高职教育应走出“制器”时代
- 15 “双选”联合“毕业展” 重庆工商职院毕业生就业有新招
- 15 大学生就业“学非所用” 先找准职业定位
- 17 大学生缺乏职业沟通团队合作能力成就业短板

国外职教

- 18 切片观察德国职业教育
- 22 德国：推行双轨制职业教育
- 23 中高职课程衔接：英国经验对我国的借鉴
- 25 欧洲帮中国培训管家

文摘

- 26 高职高专示范性建设文摘

教育部密集出台 6 文件 加强各类教师队伍建设

中新网北京 12 月 13 日电 (记者 马海燕)近日, 教育部密集出台 6 个文件, 涉及农村义务教育、学前教育、职业教育、高等教育、特殊教育教师队伍建设和教师教育改革等, 力求以点带面, 着力破解涉及教师队伍建设体制机制方面的瓶颈。

教育部今日向媒体介绍这 6 个文件出台背景时表示, 中共十八大报告把教育放在改善民生和加强社会建设之首, 强调要“加强教师队伍建设, 提高师德水平和业务能力, 增强教师教书育人的荣誉感和责任感。”这一重要论述, 充分体现了党和国家对教育工作特别是教师工作的高度重视。

这 6 个文件分别是《关于大力推进农村义务教育教师队伍建设的意见》、《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》、《关于加强幼儿园教师队伍建设的意见》、《关于加强特殊教育教师队伍建设的意见》、《关于深化教师教育的意见》和《职业学校兼职教师管理办法》等。

《关于大力推进农村义务教育教师队伍建设的意见》要求探索建立省级统筹的农村义务教育教师补充新机制, 编制配备切实保证农村学校师资需求, 多渠道扩充农村优质师资来源, 建立健全城乡教师校长轮岗交流制度, 切实保障农村教师待遇。

《关于加强高等学校青年教师队伍

建设的意见》提出的具体措施包括: 提高青年教师思想政治素质和师德水平健全青年教师选聘和人才储备机制, 完善优秀教师传帮带团队协作机制, 造就青年学术英才和学科带头人, 优化青年教师成长发展的制度环境等。

《关于加强幼儿园教师队伍建设的意见》规定要补足配齐幼儿园教师完善幼儿园教师资格制度, 建立幼儿园园长任职资格制度, 完善幼儿园教师职务(职称)评聘制度, 提高幼儿园教师培养培训质量, 建立幼儿园教师待遇保障机制等。

《关于加强特殊教育教师队伍建设的意见》突出强调三个坚持: 坚持“特教特办”、坚持质量数量并重、坚持特殊普通兼顾。

《关于深化教师教育的意见》着眼全局, 统筹部署教师教育工作, 着力健全体系和完善制度, 聚焦问题, 强调改革创新, 注重借鉴吸纳基层成功经验。

《职业学校兼职教师管理办法》旨在建立优秀人才“共有共享”机制, 解决了职业学校聘请兼职教师四个核心问题: 确定了兼职教师的基本条件, 规范了兼职教师的管理, 强化了兼职教师的身份, 明确了聘用兼职教师经费来源。

《办法》明确, 兼职教师可按照相应系列教师评价标准参与职务评价, 给予兼职教师从事职业学校相应教学岗位工作的专业身份。

如此多的教师队伍建设文件密集出台近年来并不多见。这批文件是在先后听取了地方各级教育行政部门、教育部直属高校、地方师范院校等 500 多家单位，以及 1000 多位专家、各级各类学校校长和一线教师的意见，进行了 7 次重大的集中修改完成的。

教育部要求各级教育行政部门要加强对教师队伍建设的统筹管理、规划和指导，加强推进教师队伍建设改革试点项目。同时加强考核督导，建立教师工作定期督导检查制度，推动各项政策措施落实到位。

——摘自中国新闻网 2012 年 12 月 14 日

教育部：职业学校应建企业人员兼任任教常态机制

新华网北京 12 月 13 日电（记者刘奕湛、王茜）教育部 13 日对外发布《职业学校兼职教师管理办法》，规范了职业学校面向社会聘请兼职教师的工作程序，强调职业学校应建立合作企业人员到职业学校兼任任教的常态机制。同时将选派兼职教师的数量和水平纳入考核企业社会责任的重要内容。

教育部相关负责人表示，面向企事业单位广泛聘请专业技术人员和高技能人才担任兼职教师，是实现职业教育工学结合、校企合作的客观要求，是强化职业教育实践教学环节，提高人才培养质量的重要手段，是创新职业学校用人机制，加强“双师型”教师队伍建设的重要途径。

据了解，办法旨在建立优秀人才“共有共享”机制，解决了职业学校聘请兼职教师四个核心问题：

——确定了兼职教师的基本条件。职业学校聘请的兼职教师应具备良好的思想政治素质和职业道德，具有中级以上专业技术职称（职务）或高级工以

上等级职业资格，专业素养和技能水平较高，年龄一般不超过 65 岁。

——规范了兼职教师的管理。办法规范了职业学校面向社会聘请兼职教师的工作程序，强调职业学校应建立合作企业人员到职业学校兼任任教的常态机制。同时将选派兼职教师的数量和水平纳入考核企业社会责任的重要内容。

——强化了兼职教师的身份。办法明确，兼职教师可按照相应系列教师评价标准参与职务评价，给予兼职教师从事职业学校相应教学岗位工作的专业身份。

——明确了聘用兼职教师经费来源。办法提出，建立政府、学校、企事业单位多渠道筹措兼职教师经费投入机制，明确职业学校可以在事业收入中安排一定经费支付兼职教师报酬，鼓励有条件的地方安排财政专项资金予以支持。

——摘自新华网 2012 年 12 月 18 日

教育部：职业学校聘兼职教师应具备良好职业道德

中新网 12 月 13 日电 据教育部网站消息，教育部今日举行新闻通气会，介绍《职业学校兼职教师管理办法》等情况。《办法》规定，职业学校聘请的兼职教师应具备良好的思想政治素质和职业道德，具有中级以上专业技术职称(职务)或高级工以上等级职业资格。

倡导和鼓励职业学校聘请兼职任教，是我国职业教育教师队伍建设一项长期坚持的政策导向。《国务院关于大力发展职业教育的决定》(国发〔2005〕35 号)和《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020 年)》都对完善兼职教师聘用政策，鼓励和支持职业学校社会和企事业单位聘请(聘用)兼职教师提出了明确要求。

该《办法》旨在建立优秀人才“共有共享”机制，解决了职业学校聘请兼职教师四个核心问题：

一是确定了兼职教师的基本条件。职业学校聘请的兼职教师应具备良好的思想政治素质和职业道德，具有中级

以上专业技术职称(职务)或高级工以上等级职业资格，专业素养和技能水平较高，年龄一般不超过 65 岁。

二是规范了兼职教师的管理。《办法》规范了职业学校面向社会聘请兼职教师的工作程序，强调职业学校应建立合作企业人员到职业学校兼任任教的常态机制。同时将选派兼职教师的数量和水平纳入考核企业社会责任的重要内容。

三是强化了兼职教师的身份。《办法》明确，兼职教师可按照相应系列教师评价标准参与职务评价，给予兼职教师从事职业学校相应教学岗位工作的专业身份。

四是明确了聘用兼职教师经费来源。《办法》提出，建立政府、学校、企事业单位多渠道筹措兼职教师经费投入机制，明确职业学校可以在事业收入中安排一定经费支付兼职教师报酬，鼓励有条件的地方安排财政专项资金予以支持。

——摘自中国新闻网 2012 年 12 月 14 日

我国职业教育信息化面临“建多用少”问题

在 10 日召开的全国职业教育信息化建设工作会议上，教育部副部长鲁昕批评了部分教育部门和学校领导在教育信息化实施过程中“重建设轻应用”的倾向，呼吁完善制度政策，加快推进职业教育信息化。

鲁昕在会议上指出，我国职业教育信息化建设的基础还比较薄弱，突出存在四大难题亟待解决：一是不少教育行政部门和学校领导存在“重建设轻应用”、“重硬件轻资源”的倾向。二是农村职业学校的信息化基础薄

弱，教师的技术应用水平低。三是优质实用的教学资源不足。四是有些地方重复建设现象普遍，系统间互联互通性差。

针对上述问题，鲁昕表示，教育部将尽快出台职业技术教育信息化相关规划，今后将更加注重“实用”，以“应用驱动”推进信息技术与教育教学的全面融合。未来教育部将加大力度，大幅提高职业教育信息化建设基础能力，推动职业院校以标准化校园网建设为基础，通过多种方式接入互

联网，到2015年全国将基本实现校校拥有网络教学和学习环境。

据了解，职业教育信息化正成为教育机构、主管部门、企业等各方高度关心的问题。一方面，教育结构调整和人口压力转化成人力资源的需求使得大力发展职业教育成为迫切的现实需要。另一方面，党的十八大报告提出了“信息化水平大幅提升”的目标，在教育领域如何以教育信息化带动教育现代化，成为亟待破解的重要议题。

——摘自新华网2012年12月12日

滨州职业学院共建、共管、共用、共享助推校内实训基地建设

加强实训基地建设、探索实训基地建设管理机制是高等职业院校改善办学条件、彰显办学特色、提高教学质量的重点，也是人才培养模式改革的重点领域和关键环节。自2010年国家骨干校建设以来，滨州职业学院（以下简称学院）按照建设主体多元化、运行机制市场化、筹资方式多样化要求，创新实践了“共建、共管、共用、共享”实训基地建设和管理机制，以建成山东省、滨州市公共实训基地为目标，以建设融教学实训、社会培训、产品生产、技能鉴定、科技研发、成果推广于一体的“黄河三角洲高技能人才实训广场”（以下简称实训广场）为载体，以服务学生、服务企业、服务教学为目标，实行“谁投资谁受益、谁建设谁使用”原则，采

取校政共建、校企共建、引企入校、设备捐赠、学院自建等方式，整合学院现有实训基地和设备，科学规划，注重实效，积极打造区域公共实训中心、黄河三角洲地区高技能型人才的培养“基地”、助推企业发展的技术“超市”，取得了一系列的成果。

一、共建机制进一步膨胀了实训基地的建设规模

构建实训基地共建的激励和约束机制。一是利用国家骨干院建设平台，用足、用好国家政策，积极申请教育部、省教育厅、滨州市政府实训基地建设项目，利用政府资金建设实训基地。二是出台《滨州职业学院各级班子与一线教师联系企业暂行规定》、《滨州职业学院继续教育（社会培训）工作管理办法》

等文件，将引入企业投入纳入考核，促进领导班子、行政干部、教师积极联系企业，建设实训基地。三是出台《滨州职业学院引进资金及实物奖励办法》、《滨州职业学院校友和社会力量捐资助学管理办法》等文件，采取奖励、贴补、减免等优惠政策，积极吸引董事企业、社会力量投入资金、技术、设备等，共建实训基地。

校政共建、共享实习实训中心。是指利用学院的现有场地、设施与科研力量，积极创建重点实验室和实训基地，争取政府资金支持，校政共同推进实训基地建设。学院利用国家骨干高职院校及教育部、财政部“支持高等职业学校提升专业服务能力”项目建设资金1300万元，市财政、学院配套资金、企业资金5000余万元，建设现代纺织技术等9个重点专业及专业群实训室，打造纺织等9大实训基地。学院利用该方式，引进政府资金近500万元，建成了中央财政支持的护理实训基地、滨州市农业生物工程重点实验室；目前正在积极申报电气工程市级重点实验室；利用学院“黄河三角洲高技能人才实训广场”，争取省、市资金，建设省、市公共实训基地。

校企共建、共享实训基地。是指利用学院的场地、设施，引进企业资金和设备，共同建设实训基地，在满足学生实训的基础上，开展职业资格鉴定、合作教育、社会培训等，校企共同管理，互利共赢。利用“实训广场”场地和现有设备，引进上海中锐教育集团投入

100余万元，装备汽车实训设备30余台，建设了条件优越的汽车实训基地，企业同时提供师资、教学计划、就业等，并收取部分费用，校企双方共同开展汽车相关人才培养。学院利用该方式，引进了滨州蓝天商贸公司建设的用友ERP实训室、电子沙盘实训室，山东师创软件公司建设的软件工厂等，共计投入110余万元。

引企入校建设实训基地。是指利用学院的场地车间、设施设备，吸引企业投入资金和设备，建设具有产品生产功能的生产车间、加工企业、经济实体，企业在开展产品生产的同时，满足学生的实习实训。与民间资本合作，引入资金5000余万元，建立滨州职业学院附属医院，既满足师生实习实训，又可提供社区医疗服务。学院利用这种方式，引进了滨威活塞有限公司建设的活塞车间、上海梦蝶公司建设的软件研发基地、蓬莱佳信染料有限公司建设的染整研究中心等，共计210余万元；目前正在与滨州泰裕麦业有限公司、滨州春星服饰有限公司等企业开展合作，在学院分别建设食品生产加工车间、服装生产车间等。

资金和设备捐赠建设实训基地。是指利用学院的校友资源和品牌资源，吸引职能部门、社区、企业和个人，采用捐资助学、捐赠设备等方式，建设实训基地。利用市体育局资金350余万元，在学院风雨操场共建学院体育馆和滨州市运动员训练中心。利用举办“天堰杯”首届全国护士（英语）职业水平技

能竞赛”，吸引天堰医教集团捐赠设备60万元。吸引彭李等街道办事处资金300余万元，建设范公文化园等园林基地4处，为园林技术专业提供了示范实训基地。利用“十周年”校庆，吸引校友捐助资金和设备500余万元。目前，学院积极发挥学院理事会和二级学院董事会职能和优势，吸引社会各界捐资助学、捐赠设备等。

学院自筹资金建设实训基地。学院在合作建设实训基地的同时，积极筹集资金，建设实训基地。2006年至2010年，每年安排1000万元用于实训基地建设，购置教学仪器设备，先后建成七大系列14个院内生产性实训基地，建成中央财政支持的职业教育实训基地1个，仪器设备总价值8638.54万元。2010年，国家骨干高职院校建设以来，学院基建投入6000余万元，建设了建筑面积24639平方米、实训室109间的“实训广场”；并围绕7个骨干校重点建设专业及专业群，自筹资金2300万元，装备医疗护理等10个实训中心，仪器设备总价值达到了1.32亿元。

二、共管机制进一步提升了实训基地的管理效率

成立实习实训管理委员会和实习实训管理处等实习实训的管理机构。一是在教学指导委员会下建立实习实训管理委员会，由院长任主任，分管教学工作副院长任副主任，主要是审定学院实验实训室建设规划、审定各教学单位上报的实训室建设计划、实验实训制度建设等，协调实训教学、监督检查、人

员调配、经费划拨、资产调度等工作。二是成立了实习实训管理处，负责实训基地的建设管理、实训教学管理、资产管理、日常管理、社会服务管理等。三是规定了各教学单位的职责，负责实验实训教学计划管理、教学耗材的计划、实训教学实施和监控等。

出台实习实训校企共管的一系列制度。围绕建设公共实训基地和打造区域社会服务基地的要求，在修订原有实习实训管理制度的基础上，新出台《滨州职业学院实验实训管理暂行办法》、《滨州职业学院实验实训教学管理规定》、《滨州职业学院实习实训耗材管理暂行规定》等7项管理制度，实现校企共同管理、学院集中统一管理，减少审批环节，简化管理程序，提高管理效率，进一步理顺了实训专门管理的机制，形成一整套实训管理制度。

提高集中、统一管理的效能。一是统合学院实训管理职责和权限，由专门部门统一管理，减少中间环节和协调工作，可以更好地推动实训建设的对外合作，项目办结和审批效率大大提高。二是进一步加强管理，实现各司其职、相互监督，降低了成本。如，在教学耗材的计划、立项、采购、管理、使用中，各教学单位根据人才培养方案，制定购置计划，交实习实训处审核、汇总；实习实训管理处报学院财务专题会立项，由采购办公室进行采购，采购后交由实习实训管理处入库管理，教师根据课程需要，填写物资领用单，领用耗材。

将校企合作实训室和纳入实行校企共管。一是学院独立管理项目。校政共建、学院自建、资金和设备捐赠等实训室完全置于实习实训管理之下，主要用于教学实训；可开展学院审批同意的各类社会服务项目。与相关职能部门合作建设的实训室，在共同管理的基础上，签订相关协议，委托学院进行管理；开展社会培训，按照国家有关规定办理。二是校企合作共同管理项目。校企共建实训室实行校企共管，在首要满足教学实训基础上，根据合作协议，经学院审批同意后，可开展相应社会服务收费项目，收费项目实行成本独立核算。引企入校实训室，特别是以产品生产为目的，租赁学校场地和设备的、实行独立投资的实训室，必须根据学院专业设置和课程开设情况，优先安排学院学生生产性实训；产品由企业独立营销，按照协议向学院缴纳收益比例分成。

三、共用机制进一步增强了实训基地的服务能力

实训基地积极面向社会，凸显共享功能，开展教学实训、社会培训、产品生产、技能鉴定、科技研发、成果推广、信息交流等，积极打造区域公共实训中心，建设山东省、滨州市职业教育公共实训基地。

开展教学实训。教学实训是实训基地的首要职能。学院积极建设具有真实职业情境的一体化实训室，全面强化实训教学。各专业结合实训中心的设备情况，围绕实训课的开出比例和开出要

求，积极开展校内实训，提高设备利用率，确保实验实训开出率达到 100%。根据工作任务和能力要求，科学设计实训项目，积极培养学生的实践动手能力。

开展职业技能鉴定。各实训中心可开展 75 项技能鉴定，可承担数控机床、会计人员职业资格证书等近 100 项职业技能鉴定培训。学院积极利用这种优势，向滨州市人力资源和社会保障局、山东省人力资源和社会保障厅，申报建立滨州职业学院职业技能鉴定中心（站），服务学院及社会，开展学生及职工职业技能鉴定、培训，积极打造职业技能培训和鉴定基地。

开展社会培训。与政府职能部门合作，对接企业集团及中小企业，依托在学院设立的山东省企业专业技术人员继续教育基地、山东省省级现代农业技术培训基地等省市培训基地，针对社会主义新农村建设、企业职工上岗和技术应用、在校生技能提升、技能鉴定等内容，开展企业员工技能提升培训、就业再就业培训等各类培训。

开展技术研发。利用实训基地技术、设备、科研力量，并与政府部门、行业企业、科研院所合作，共建研发中心和研究所 10 个、创新工作室 6 个。组织教师联合企业，积极申请国家、山东省、滨州市等各级各类纵向课题；与企业合作开展技术研发、设备工艺改造等，联合开展横向课题；与科研院所、高水平大学合作，积极开展生态农业等技术研发。

开展产品生产。吸引企业投入资金和设备,建设具有产品生产功能的生产车间、加工企业、经济实体,开展产品生产。滨州诚博针织有限公司将生产车间引入校园,校企双方人员双向兼职,学生实行每天分段上课和实训,开展服饰生产;上海梦蝶公司将软件研发潜入课程体系中,开发小区监控及数字音乐系统、酒店管理系统等系统软件。

开展文化传承。充分发挥高校的文化传承职能,利用实训广场的场地,建设了黄河三角洲民俗博物馆。采取捐赠、寄存、借展等各种方式,以民间工艺、生产生活用具以及其它能够反映地区发展各个时期有历史价值与展览价值的各种资料与实物为展览品和收藏品,抢救、挖掘、保护藏品 1000 余件。

四、共享机制进一步促进了社会各方的互利共赢

促进了校企合作长效机制的形成。实训基地的校企共建、共管、共用、共享,促进了地方政府、行业企业、职能部门、社会各界等积极参与实训基地的建设,开展了校政共建、校企共建、引企入校、设备捐赠、学院自建等多种模式,实现了“人才共育、过程共管、责任共担、成果共享”,初步形成了校企合作长效机制,为构建政府、行业、企业、社区、校友、学院等多位一体的联合办学模式奠定了坚实基础。

建成了一大批实训基地。“共建、共管、共用、共享”的建设和管理机制吸引政府财政投入 6000 余万元、企业

社会投入 7000 余万元,学院投入(含基建投入)2 亿元,建成了医疗护理等 10 个实训中心,成立了滨州职业学院附属医院等 6 个校内生产性实训基地,仪器设备总值达到了 1.32 亿元,建成中央财政支持实训基地 1 个、市级重点实验室 1 个,“实训广场”被教育厅确定为“山东省职业教育公共实训基地”,有效满足了各专业教学实训需要。

获得了一大批内涵建设成果。实训基地建设与教学改革相得益彰,促进了学院的内涵建设。建成了 3 门国家精品课程,25 门省级精品课程,2 个省级示范专业、6 个国家重点建设专业、7 个省高校特色专业点、6 个省级教学团队、1 个市级创新团队;获省高校教学成果奖一等奖 1 项,二等奖 5 项,三等奖 1 项。学生参加国赛获一等奖 1 项、二等奖 2 项、三等奖 4 项,省赛一等奖 1 项、二等奖 6 项、三等奖 11 项。2011 年毕业生总体就业率 98.32%,正式就业率 80.37%;企业满意率、专业对口率与就业起薪值显著提高。

形成了一大批科研成果。实训基地搭建了产学研平台,为教师参与企业技术改造和应用技术研发注入了活力,承担各类纵向课题 400 余项、企业委托课题 156 项,其中承担 863 项目 1 项,主持国家自然科学基金项目 1 项,省级科技计划项目 7 项;选育国审滨职豆 1 号和省审滨棉 1 号、滨职棉 1 号等农作物新品种 3 个。仅 2011 年,纵向立项各级各类课题 26 项、市科技计划项目 9 项,争取企业委托课题和技术服务项目

7项，到款额89万元。获国家专利23项，发表论文200余篇，其中国际重要检索工具收录22篇。

取得了显著的经济效益。引企入校促进了校企经济效益的提升，2011年，各生产性实训基地创造营业收入300余万元；完成培训5.3万人次，培训收入700余万元。教师成果得以转化，创造了可观的经济社会效益，其中，“Outlast空调纤维/棉纤维混纺高档面料染整工艺”和“海藻纤维混纺高档面料染整工艺”，为企业创汇3000万

美元；学院国审滨职豆1号和省审滨棉1号、滨职棉1号等农作物新品种，创造经济社会效益近20亿元。

实践证明，“共建、共管、共用、共享”实训基地建设和管理机制，取得了很好的成果和效益。学院将在在此基础上，进一步完善该机制，不断提高实训基地的“共建、共管、共用、共享”，全面提升人才培养、科技研发、社会服务、文化传承四项职能。

——摘自高职高专信息网12月12日

系统培养提升高职生职业素养

王振洪

近年来，社会对高职人才培养质量的关注，越来越多体现在对学生职业素养的关注上。很多企业认为，高职院校培养的人才在技能上并不差，但在职业素养上却有所欠缺。加强学生职业素养培养，需要引起高职院校的高度重视。

一、正确看待高职学生的职业素养培养

教育部在《关于推进高等职业教育的改革创新引领职业教育科学发展的若干意见》中提出，要改革培养模式，增强学生可持续发展能力，把强化学生职业素养培养放在重要位置。高职院校要从高职教育可持续发展的高度来看待职业素养培养。

首先，高职教育的人才培养目标蕴含了职业素养的要求。高职教育培养

的是高端技能型人才，这里所指的“高端”不仅仅是高的技术与技能，还包括高素质、高素养等重要内涵。要从高职教育的“高等性”和“职业性”出发来正确认识高职学生职业素养的具体内涵，它应包含技术素养、人文素养、职业态度等多个层面的关键要素。

其次，职业素养教育是高职院校内涵建设的重要组成部分。高职院校推进内涵建设，要进一步强化人本理念，聚焦学生职业素养的培养。围绕职业教育的特点，把职业素养的要素、要求和标准内化到各项教育教学改革的任务、内容和方法中，把先进、高端要素融入到课程教学中，把行业、企业的职业规范融入到日常的管理行为中。

再其次，职业素养是提升毕业生就业竞争力的关键要素。事实表明，人力资源市场对就业竞争力的导向已经向职业素养偏移。职业素养是就业的敲门砖，它对高职学生就业竞争力具有弥补、调节和促进作用。只有不断加强学生职业素养的培养，促进高职学生全面发展，才能提升就业竞争力，使其立足岗位、融入社会。

二、高职院校在职业素养培养上存在的共性问题

麦可思公司对全国高职院校毕业生的跟踪调查数据显示，高职生就业后的离职率与本科生相比偏高，主要体现在毕业生不能客观地认识自己、职业生涯模糊、缺乏诚信意识等，这些都直接指向高职学生职业素养的缺失。反思高职院校的职业素养教育，普遍存在一些共性问题：

一是学校内部没有形成职业素养教育的有效合力。高职院校的学生管理与教学管理相对独立，而人才培养与职业素养教育工作的相互割裂是背后的重要原因。职业素养教育仅作为人才培养过程中的一个阶段或者几门课程，而没有贯穿于人才培养全过程。从根源看，还在于学校对高职学生职业素养的重要性认识不够。

二是职业素养教育内容缺乏针对性。虽然高职院校已经认识到了社会对职业素养的要求，但没有形成较为有效的教育内容和教育方式，目的性、指向性不强，没有很好地满足企业对人才职业素养方面的要求。

三是教师自身素质有待提高。主要体现在一些高职教师缺乏奉献精神，职业观念淡薄；缺乏对知识的实践性体验，实际应用能力不强；缺乏实训与实习的指导经验；缺少职业教育的教学理论背景。所有这些都严重影响了高职教育优势的发挥。

四是校企之间还没有真正形成职业素养培育的校企互动机制。高职院校课程教学中对于企业文化中的企业目标、价值观、管理风格、工作模式、职业规范等方面的内容涉及较少，高职院校学生难以深入了解和感受企业文化的真正内涵。

三、确立高职学生职业素养培养的系统格局

高职院校要把职业素养教育纳入人才培养的主阵地，构建起一个从标准、内容、途径到评价的职业素养培养体系，从而真正实现高职教育人才培养工作在满足个人可持续发展需要与满足社会发展需要之间的有机结合。

第一，开展岗位职业素养分析，归纳对应专业群的职业素养标准。加强职业素养培养，首先要界定具体的职业有哪些特定的职业素养，对职业素养的内容进行有序梳理。以岗位职业能力分析为基础，归纳出岗位职业活动要求的作风、行为习惯等职业素养要素，作为人才培养模式创新、专业建设和课程体系改革的重要依据。

第二，贯穿专业教学，建立教育、教学融为一体的职业素养培养体系。要将职业素养教育落实到校企共同设计、

共同实施、共同评价的专业人才培养方案中。在课程教学、项目实训中精心设计职业素养的培养内容,尤其是职业规范教育的全程渗透、技术要素的有机融合。同时,还要把隐性教育嵌入学习过程,通过“第二课堂”形式的职业活动来促进学生职业素养的培养。

第三,将深层次校企合作作为加强职业素养训练的重要途径。以实践为载体的职业素养教育,既不能脱离企业学校自己搞一套,也不能把责任都推给企业,让学生走上工作岗位后再接受企业的教育。要让企业参与到人才培养的前端,在校内实训、顶岗实习等实践环节共同制定职业素养教育的内容、共同组织实施和评价。

第四,在日常教学和学生管理工作中有针对性地选取教育方式。在日常教学过程中,教师要切实将教书与育人相结合,有意识、有针对性地采取有利于提高学生职业素养的教学方式,例如进行案例讨论、专题调研或现场实践时,有意识地加入职业素养的内容。日常管理中也要找准职业素养教育的工作载体,如将寝室卫生和文明行为作为大学生素质教育的一个重要切入点。

第五,建立标准、丰富手段,构建职业素养考核评价体系。职业素养的考评应建立标准、丰富手段、形成机制。可以先从课程考核入手,比如课程标准中突出对学生技术素养、创新能力和职业态度的界定,实践项目、技能竞赛等环节突出对职业规范的要求,全面改革考试内容和形式等。更深层次上,可以尝试探索职业素养的量化评价体系,将职业素养的评价目标分解成以课程、实践项目、活动等为载体的若干子目标,逐步形成一个层次化的评价模型。

第六,将企业文化融入校园文化,促进学生职业素养的提升。将企业文化融入到校园文化中,是提升高职生职业素养的重要途径。要广泛开展各种校园文化活动,积极搭建职业素养内容丰富、主题鲜明、形式新颖、参与性强的校园文化活动平台。通过校园文化的长期熏陶,不断增强学生的职业意识,在潜移默化中养成学生良好的职业素养。

(作者系浙江金华职业技术学院院长)

——摘自中国教育报 2012年10月9日

高职教育应走出“制器”时代

随着高职教育的发展,越来越多的有识之士认识到:高职教育是“育人”而非“制器”。高职院校不仅要传授和训练学生的专业知识和职业能力,也要把提高学生的人文素质和职

业素养作为重要任务,通过文化素质教育,培养学生的职业精神和健康个性,成为“负责任的公民”、“有教养的人”、“和谐的职业人”。通过文化素质教育,培养学生不仅是一个

懂技术会操作的“职业人”，更是一个具有健康人格和强烈社会责任感的“社会人”。

“技能型人才培养，能够树起文化育人的大旗，表明我们对技能型人才培养的理解得到了升华和提升，已经从单纯强调技能技术提升到强调人的全面发展、可持续发展，这适应了现代企业对技能型人才的需求。”12月6日—7日，由全国高职院校文化素质教育协作会主办、无锡职业技术学院承办，以“融合 创新 特色”为主题的第二届全国高职教育文化育人高端论坛在江苏无锡举行。如何用先进的文化育人理念引领高职教育健康发展，推进高职院校文化大发展和文化素质教育体系、模式、机制创新，为经济社会发展培养更多具有文化素养、创新精神和实际应用能力的高端技能型人才，成为来自全国29个省、自治区、直辖市的180多位高职教育专家和高职院校代表研讨的焦点。

改变培养“工具人”局面已是必然之举

长期以来，我国职业教育培养了数以亿计的高素质劳动者，为建设人力资源强国作出了巨大贡献。然而，由于高职教育存在片面强调学生的专业知识与技能培养的倾向，人文教育缺失、职业素质教育流于形式，导致毕业生的综合人文素质普遍不理想，已引起职业教育界的普遍关注。来自麦可思的《2011年中国大学生就业报告》显示，就业质量折射高职毕业生

职业吻合度较低、离职率较高、工作换岗率较高。

湖南工业职业技术学院党委副书记周立华分析认为，高职院校培养的学生大部分从事基层服务和管理工作，企业普遍对毕业生基础理论、专业知识掌握和应用程度以及实践能力等方面比较满意，但对于学生的沟通能力、团队协作、创新创造能力等方面则并不十分认可。换句话说，高职院校培养的学生在人文素质上还不能完全满足企业各方面的需要。“虽然高职毕业生因为对某项技术操作表现出了较娴熟的技艺而得到录用，但由于人文底蕴不足，缺少发展后劲，在激烈的竞争中也面临被淘汰的威胁。人文素质较高的人，在求职面试和工作期间适应能力、胜任度、创造力方面都占有优势。”

“大部分高职院校办学时间短、文化底蕴不足，对‘就业导向’有着片面的认识与强调，加之当前职业教育普遍存在着功利主义至上、技能至上的价值取向，一些高职院校单纯注重学生操作技能的训练，片面强调专业技能培养，仅仅满足于让学生获得某个职业所需要的实际知识和技能，而对于培养学生具有独立人格、健康心理、社会适应能力、创新实践能力的人文教育重视不够，致使学生人文素质偏低、人文知识缺乏、人文精神淡薄。”上海思博职业技术学院校长皋玉蒂认为，高职院校的人文素质教育逐渐呈现出式微且处于边缘化的状态，高职

院校培养的人才就其综合人文素质而言，显然已满足不了经济社会对劳动者素质的要求。加强职业人文素质教育，改变职业教育培养“工具人”的局面，建立重视“人”的整体和谐发展的高职人才培养模式，已是必然之举。

以文化引领技能人才培养具有重要意义

随着我国经济转型速度的加快，企业对职业院校的人才培养提出了全面发展的新要求，企业不仅需要动手能力强的技能人才，更需要员工能学会做人、学会做事、学会共处，需要具有良好的思想品德、具有社会责任感与事业心的和谐人。

深圳职业技术学院以“中国人力资源开发网”最新素质库 18 项基本素质为基础，从 2007 年开始对珠三角 2100 多家企业进行了一项历时 4 年的跟踪调查，了解转型升级中的企业对技能人才的需求。调查发现，企业在转型升级过程中对技能人才最看重的 6 项能力依次排列为积极主动、责任心、团队精神、执行力、沟通能力和专业学习能力，显示出企业越来越重视毕业生的综合能力和素质，仅仅具备职业技能、素质结构单一的技能人才越来越难以适应市场和企业需求；而在拥有良好职业技能的同时，具备良好的职业道德、职场应变能力、交流沟通能力、主动学习能力的高素质高技能人才日益受到用人单位的欢迎。

全国高职院校文化素质教育协作

会会长，深圳职业技术学院党委书记、院长刘洪一认为，企业和社会最为关注的问题是学生的综合素养，包括文化素养、职业精神和社会责任，因此以文化引领技能型人才培养，对提高人才培养质量和高职教育的发展都具有重要意义。

“高职教育应该着重培养学生的职业技能，但任何一种技能的培养、发展和提高都要建立在一定的文化基础之上。”北京电子科技职业学院校长王海平认为，高端技能型人才要掌握现代化的生产管理和服务技术，首先要具备扎实的专业理论知识，进而再学习运用知识解决问题的方法，并形成娴熟的职业技能。很难想象一个文化素养不够的人可以成为一名高素质的技能人才，因此要通过文化素质教育，不断提高学生的从业基本素质，增强学生的职业学习能力，为职业技能培养奠定坚实的文化素质基础。

不仅培养懂技术会操作的“职业人”

更要培养有社会责任感的“社会人”

从本质上讲，文化素质教育是以培养和提高学生的综合素质为根本目标的教育，是追求科学与人文交融，重视高技能人才的职业生涯可持续发展的全人教育。无锡职业技术学院党委书记朱爱胜认为，高职院校开展文化素质教育，就是要通过文化素质教育纠正高职教育过分狭窄的职业技能

培养和急功近利的教育思想，丰富学生的知识，开启学生的智慧，培养学生适应社会的能力，使他们不仅是一个懂技术会操作的“职业人”，更是一个具有健康人格和强烈社会责任感的“社会人”。

为避免专业课与人文课的失衡，湖南工业职业技术学院将人文素质教育课程分为“五大模块、两个平台”。“五大模块”是指思想政治理论课程模块、语言与文学课程模块、艺术与审美课程模块、心理与健康课程模块、职业定位与生涯规划课程模块，“两个平台”是人文素质教育课程体系由学校和企业共同搭建的核心课程平台和拓展课程平台，使人文素质教育贯穿职业能力培养全过程，确保学生全面发展，提升学生软实力。

针对“单纯技能训练”造就“有知识无智慧、有技能无信仰、有规范无道德、有欲望无理想”社会成员的问题，上海思博职业技术学院围绕促进学生职业人文素质发展的宗旨，积极推进职业人文素质课程体系和职业人文素质教育活动体系建设，并和人文文化校园环境体验中心建设项目及信息化学生自主学习和发展中心建设项目呼应，全面营造有利于学生职业人文素质发展的教育环境，以此提高学生职业价值观、职业道德、职业理想和职业人文精神。

高职院校特别是工科类高职院校开展文化素质教育的最大难点是教学资源不足，许多工科专业背景的教师自身缺乏人文素质，师资力量薄弱。为解决高职文化素质教育的这些瓶颈问题，无锡职业技术学院整合校内与校外、课内与课外、专业教育和实习实训教育等各类教育资源，挖掘潜力，形成合力，使教育各环节相互配合、整体优化、协调进行。

“风物长宜放眼量”，虽然高职文化素质教育这个课题，从总体上说还处于破题阶段，但不少高职院校持续开展的文化素质教育工作，正在观念上改变着高职教育过于“工具化”的倾向，而且在实践上有所突破和创新，曾经广受批评的“重专业技能训练、轻人文素质提高”的观念正逐渐有所好转，文化素质教育的重要性正从理论和实践两个方面不断凸显，为高职教育的人才培养模式创新提供了新的思路。

正如无锡职业技术学院党委书记朱爱胜所说：“在新形势下，高职院校要从时间、空间方面不断贴近区域、贴近网络、贴近专业，拓宽文化素质教育的方法和途径。通过实践，推进高职院校在文化素质教育这一大课题上‘知’与‘行’的统一，切实取得实效。”

（记者 钟伟）

——摘自中国教育报 2012 年 12 月 12 日

“双选”联合“毕业展” 重庆工商职院毕业生就业有新招

为促进学生与用人单位深入沟通交流,提高毕业生就业率,重庆工商职业学院传媒艺术学院举办了一场别样的“双选会”:让用人单位先参观毕业生的设计作品,再和“心仪”的毕业生交谈。这种“双选会”联合“毕业设计作品展”的就业形式,收到了学生和招聘企业的推崇。

此次“双选会”暨“毕业作品展”在12月5日开幕,现场展出了该校传媒艺术学院2013届457名毕业生的毕业设计作品,共计147件。作品形式有动画短片、微电影、家具设计、海报招贴设计等,涉及环境艺术设计、影视动画作品、电视节目制作、产品造型设计、视觉传达艺术设计、装潢艺术设计6个艺术设计门类。为了充分展示自己、吸引用人单位的关注,毕业生们费尽心思、各显神通:有的在展区布置上狠下功夫,有的借助科技视听设备展示作品,有的则为作品附上幽默的求职语言。展览吸引了近千名在校师生观看。

开幕当天共邀请了来自全国的30余家企业和单位,除重庆本土企业外,

还有许多来自东部地区发达城市的企业。用人单位对“展览”与“双选”结合的模式非常赞同,认为通过观看学生的毕业作品,可以更直观有效地了解应聘学生的能力水平、提升招聘效率。毕业生也纷纷表示,通过展示自己的创作作品,有助于增强自信,在相对轻松的氛围下,能更加自如地与用人单位交流。

本次双选会以其独特的形式引来各大新闻媒体的关注,重庆日报、重庆晨报、重庆卫视、中国教育新闻网等纷纷作了大篇幅报道,取得了良好的社会反响。

重庆工商职业学院本次“双选会”暨“毕业设计作品展”是坚持“作品展览、人才招聘、作品参赛”三位一体的质量评价体系的充分体现,也是国家骨干高职建设的重要举措。旨在提高学生就业率,改善就业质量,进一步增强“以展选人、以展用人、以展育人”的就业服务观念,全面做好毕业生就业服务工作。

——摘自高职高专信息网2012年12月24日

大学生就业“学非所用” 先找准职业定位

社科文献出版社联合中国社科院社会学所发布的《2013年中国社会形势分析与预测》蓝皮书中,一项对12所高校约6000名毕业生的追踪调查显

示,目前约有1/3的毕业生在从事与其所学专业无关的工作。时下正值高校招聘会高峰期,事实是否如此?昨天,记者走访了扬州各个高校。

报告分析

超三成毕业生工作与专业无关

《2013 年中国社会形势分析与预测》蓝皮书指出，目前对 12 所高校约 6000 名毕业生的追踪调查显示，约有 1/3 的毕业生从事与其所学专业无关的工作。比如，当前只有约 1/6 的医学专业毕业生从事医疗工作。

应届毕业生毕业半年后，约有 3/4 的人就业，但其中 50% 的人对就业状态不满意。他们抱怨收入低、待遇差、专业不对口、没有发展前途等，跳槽现象频繁发生。调查数据显示，毕业半年内有 27% 的本科毕业生跳槽，而大专生则有 48% 跳槽；毕业三年内 61% 的本科生跳过槽，79% 的大专生跳过槽。

现实状况

专业供大于求苦无“用武之地”

肖同学是扬大商学院的大四学生，读市场营销专业的她，早已手握英语八级证书。然而，近期她却选择了与专业不相关的工作，在一家图书馆从事文秘工作。“工作不好找，我们班大部分选择了继续深造或考公务员。”

在广陵学院的招聘会上，会计专业的大四学生张同学也选择了在一家酒店从事行政工作。对于这样的决定，她觉得很无奈，“会计学一直被认为是热门专业，所以读的本科生和研究生太多了，要想找对口工作很难，我们班真正从事会计专业的并不多。”

记者采访中发现，像肖同学、张同学这样的学生不在少数。在扬州大学最

近举行的招聘会上，一些有销售、行政等招聘岗位的单位前，都排着长龙。问及专业，大学生的回答五花八门，有学营销管理的，有学美术的；问及他们调专业的原因，答案非常统一：所学专业真正对口的单位太少，根本就没合适岗位，只能选择一些适合大众化的工作。

记者调查

专业不吻合大学生频繁跳槽

昨天，记者对已经毕业的 07 级扬大学生进行了问卷调查，在调查的广陵学院 60 名大学生中，有 40 人从事与所学专业毫不对口的岗位，只有 10 多人从事的岗位与专业吻合。

而在这 40 名学生中，有超过一半的学生在两年内换了两三份工作，“一是工资待遇，二是公司发展不太如意，”一位在事务所做行政助理的 07 级学生纪霞告诉记者，她学的是会计学，两年内换了 3 份工作。

而另一位英语专业的 07 级学生王晴，刚开始在培训机构当老师，随后不到半年，就跳槽了，“我本不是教育专业的，在教孩子方面没有耐心，最近在一家外企做订单员，现在英语专业学生太多，在就业时很没有竞争力。”

记者发现，专业不对口的普遍表现在文科中，其中英语、工商管理、文秘等普及性专业对口程度更低，主要原因是市场对这些专业的岗位需求较少且对工作经验要求较高。

用人单位

综合能力与素质比专业更重要

对于用人单位而言，大学生所学专业 and 岗位不对口，他们难道不介意吗？用人单位在招聘时注重的是什么？

在扬大及扬州工职院的招聘会上，记者发现，除了一些特别需要持证上岗的，大部分对岗位的专业需求比较宽松，并没有特别硬性要求。如中国兵器工业集团、江苏牧羊集团等，除了部分专业要求是文科生或理科生外，并没有对岗位的专业提出限制。

不看专业，那在择优录取时，企业更看重什么？中国兵器工业集团负责校园招聘的王先生说，他更注重人才的综合能力。“专业是一方面，但我们更看重学生在校表现、学习能力和团队协作能力，因为专业知识可慢慢学，但综合素质的培养则需很长时间。”

高露洁一位招聘人员表示，综合素质是重要条件，其他条件也不可缺少，如英语沟通能力强、心态健康、品德良好等。

专家建议

与其盲目跳槽不如先找准职业定位

目前约 1/3 毕业生在从事与专业无关的工作，究竟是何原因造成？大学生又该怎样面对择业困扰？

扬州大学毕业生就业指导中心主任杨桂元解释，一方面可能是因为某一专业的劳动力需求较少，另一方面则可能是所学专业虽能找到工作，但收入不满足要求，而从事其他工作更符合自己的期望。

“每年都会出现大学生放弃所学专业，去寻找一些待遇较好的岗位，但这样会丢掉自身优势，岗位很容易被别人取代，最后的结果往往是大学生频繁跳槽。”杨桂元提醒，跳槽如过于频繁，可能会对未来发展产生不利影响，尤其是转行时，将会面临更大压力。他建议，与其盲目跳槽，不如先找准职业定位，明确发展方向，按照自己的职业规划选择工作。

——摘自中国教育在线 2012 年 12 月 19 日

大学生缺乏职业沟通团队合作能力成就业短板

每年的十一、十二月，都是高校应届毕业生最忙碌的时候，奔波各种招聘会、准备简历、参加考试面试……可结果却总是几家欢喜几家愁：有些毕业生顺利地找到了心仪的工作，而有些人则面试参加了很多，结果却都是“对不起，你不太适合我们这份工作”。造成这种差距的原因有很多，但自身是否具备职业核

心能力是其中不容忽视的一项。

许多用人单位表示，大学里的专业技能固然重要，但是当代大学生如何与社会沟通、融入社会也是一个不得不思考的问题。许多学生缺乏融入社会、进入职场的基本能力和核心竞争力。因此，如果学生的创新、团队合作、职业沟通、管理与自我管理职业能力过硬，

无疑会成为竞争中的一把利剑。

如今，团队训练已引起多方面的关注，越来越多的公司和非营利组织都在本单位推广以团队形式进行工作的方式，这是因为这样能给他们带来真真切切的实惠。但令人惋惜的是，许多大学生“不会说话”、“不会与人交流”，这在很大程度上也注定了他们求职的坎坷命运。

高教学会前会长周远清就指出：“随着信息技术的发展和全球化深入，各个行业和岗位的变动越来越频繁，知识和技术的更新越来越迅速，社会的发展对高校的人才培养工作提出了更高的要求。用人单位招聘时，不仅仅要求学生掌握岗位相关的专业知识和技能，而且对学生的综合素质越来越重视。在现有的人才培养体系中加入对学生的职业素质、职业核心能力方面的培养，也成了教育改革的必然要求。”

目前，我国已有多所高校在如何增强学生的职业核心竞争力方面进行了探索和创新。西南交通大学提出：高校人才培养是培养符合社会需要的、具有专业技能和综合能力的高素质人才。因此，职业能力素质的培养也是高校人才培养的重要内容。

北方工业大学每年暑期都会加开实践小学期，王文革是该校中文系图书策

划实践小组的指导老师。在谈到为什么要增开暑假实践学期时，王文革说：“面对当前的就业压力，我们的责任已不再仅仅是传授理论知识，我们更要致力于培养全面发展的应用型人才。借助暑期，我们可以帮助学生把平时所学的知识转化成工作中的利器，增强学生职业沟通、团队合作、管理等方面的职业核心能力。这将在很大程度上帮助学生去发现、实现自我价值，从而更好地服务社会。”

北京科技大学延庆分校也已开始了以加强教学相结合，提升学生综合素质和能力，提高学生就业能力及职业发展能力为目的，建设有特色大学郊区分校的尝试。从教师及教学角度，寻找有效的途径，对各个年级，不同专业学生进行针对性的训练，提升学生的职业核心能力与职业素养，提高其就业能力和职业发展能力。

大学毕业生要解决就业难的问题，必须具备科学合理的职业核心能力，这将全面提高学生的就业竞争力，并使他们可以更快地适应职场不断变化的需求。同时，原本书声琅琅的象牙塔，也应加大力度培养学生的职业素质，只有这样，才能在新时期更好地服务国家和人民。（通讯员 魏会圆 记者 杜冰）

——摘自光明日报 2012 年 12 月 19 日

切片观察德国职业教育

德国职业教育在世界上享有很高的声誉，尤其是其中最核心的“企业和职校合作”的“双轨制”，更是受到各

国教育界的普遍推崇。然而，人们也发现，尽管职业教育学校世界各地都有，“德国模式”似乎也不过就是加上了企

业的大力参与,看起来并没有多少复杂性,但现实却是,“德国模式”的职业教育很难在别国复制和推广——除了德国,“双轨制”只在奥地利、瑞士等欧洲少数国家有普遍的应用。这又是为什么呢?在德国职业教育体系中,究竟是哪些关键和细节决定了它的成功呢?带着这些疑问,记者上个月专程前往德国西部著名经济中心城市杜塞尔多夫,走访了当地的职业教育管理机构和企业,同教育官员、企业管理者和学徒工面对面交流,对德国的职业教育进行了一次切片式的近距离观察。

标准制定者:“不需要那么多大学生”

“对整个社会的健康发展而言,大学生并非越多越好,很多职业根本不需要那么高的学历”,德国联邦职业教育与培训研究所国际部主任米歇尔·沃切特接受记者采访时表示。“有些国家的大学毕业生占同龄人比例非常高,比如韩国,达到80%,其结果是连餐馆服务员都是大学毕业的。”

米歇尔认为现代社会和经济的发展固然需要大学生,但也需要很多受过专业职业技能训练的年轻人。他介绍说,在德国,60%的青年都不上大学,而是在接受了2-3年的专业化、标准化的职业教育之后进入社会。德国职业教育的核心是“双轨制”,将在企业实习和在学校学习相结合。接受职业教育的学生一个星期有三到四天在企业当“学徒”,其余几天在职业学校当“学生”。

在以企业实践实习为主,学校理论

学习为辅的“双轨制”教育下,学生毕业时就成了技能娴熟的专业工作者并能立即为企业所用。年轻人得到工作,企业得到合格的雇员,劳动力市场进入良性循环。相比之下,那些只接受过学院教育的毕业生参加工作后却很难立刻进入“职业角色”,需要一个相当长的转型期。因此,在欧洲,凡是实行“双轨制”的、职业教育比较完善的国家,如德国、瑞士等,年轻人失业率就不那么高;而那些职业教育不发达的国家却面临着这样的怪圈,一方面,很多年轻人找不到工作,成为“社会不安定因素”;另一方面,不少企业招不到有技能的年轻人,缺乏活力。这些国家逐渐意识到年轻人没有得到“合适的、面向实际的”技能教育是经济不景气的根源之一,也开始学习和借鉴德国的经验。目前,德国正在和欧盟其他国家如西班牙、希腊等国家协商建立职业教育合作机制,帮助这些国家的年轻人接受正规职业教育以应对高企的青年失业率。

现代企业竞争什么最重要?人才!据米歇尔介绍,德国职业教育的特点是以企业为主导,在整个职业教育体系中,企业投资占70%,政府投资只占30%。企业是主要投资者,也是主要的培训机构。“企业之所以有动力搞职业教育是因为它能带来效益,它能帮助企业在最需要的时候得到它最了解的合格员工”。

各级政府职业教育中的主要责任是负责学校教育的部分和对职业教育的监管和协调,比如德国联邦职业教

育与培训研究所的主要工作就是分门别类地为社会上 300 多种职业制定职业教育标准,用这些标准来保证职业教育的质量。

企业:“社会对技术工人要有认可”

“企业找员工,显然是合格的技能比文凭更重要。不过,如果整个社会对技术工人没有足够的认可,职业教育也是不可能取得成功的”,德国朗盛公司总部人力资源副总裁刘峥嵘对记者说。刘峥嵘认为德国职业教育成功的关键之一就在于德国社会对技术工人的尊重和认同,而这恰恰是其他很多国家所缺少的。

刘峥嵘介绍说,作为德国“双轨制”职业教育体系的企业参与者,朗盛公司每年招收 400 至 500 名学徒工,为他们提供为期 3 年至 3 年半的实习。这些学徒工的年龄从 17 岁到 21 岁不等,主要是中学毕业生,也有一部分上了一两年大学却发现自己不适合大学转而接受职业教育的学生。朗盛公司为实习生发工资并在各个岗位上配备资深“师傅”指导实习。实习结束后,大约有 50%-65% 的实习生会被朗盛公司雇佣。

“实习制度是我们培养新人的主要途径”,公司每年对人力资源需求做预测分析,根据分析结果制定未来数年的实习计划。实习生从一开始就被分配到不同的岗位上,不仅培养职业技能,也在人际交往、团队合作等方面得到充分的锻炼和考察。这样,实习结束时,公司对学徒们的了解已非常充分,选拔正式员工就游刃有余了。

朗盛公司每年在实习教育体制上投入大量的资金和人力,但公司上下一致认为这是企业可持续发展的必须。

“作为高科技的大型化工企业,要保持国际竞争力,就必须保证充足的优质人力资源储备”,刘峥嵘解释说。

和很多对大学教育“执著”的国家不同,在德国的人力资源市场上,大学文凭并不是唯一的“敲门砖”,职业教育背景能获得和大学本科教育背景基本相当、甚至更高的认可。不仅如此,德国的技术工人,尤其是那些在职业教育体系中获得企业“师傅”资格的技术能手收入可观、工作稳定,而且社会地位也不低。“我们公司有上百位‘师傅’,他们并没有额外的报酬,却自愿带学徒工,并将其看做一种荣誉。”

刘峥嵘特别指出,德国企业的“学徒制”其实和中国国企过去的“师徒制”很相似。上个世纪 90 年代以前,中国的很多大型国企都有自己的职业培训学校,车间里也有很多带徒弟的“师傅”。这种制度后来随着国企改革等逐渐消失了。此后相当长一段时期里,由于“人口红利”带来的比较优势,中国企业在劳动密集型产业领域取得了巨大的成功,这些产业对工人的素质和技能要求不高,企业也不大看重职业培训。不过,近年来,随着中国制造业的升级换代,技术密集型企业增多,对高素质技术工人的需求在迅速增加,很多企业在日益严峻的国际国内市场竞争中开始意识到职业培训的重要性。“也许不久的将来,会重新出现企业办职业

培训的热潮。”

学徒：“我的人生我能做主”

“我父亲是电工，我从小就喜欢摆弄电动玩具，所以中学毕业时我决定来这里学习自动化。”21岁的贝尔·慕斯对记者说。作为德国奔驰汽车杜塞尔多夫工厂的学徒工，他已经在这里实习两年多了。在“双轨制”的职业教育体系下，贝尔有大约三分之二的时间是在工厂实习，其余时间则在职业学校上课。

德国奔驰汽车公司杜塞尔多夫工厂目前有两百多名学徒工，分别学习从自动化到商务等各种和企业生产及经营相关的专业知识，每个专业都有奔驰公司统一制定的标准化教学大纲，学制根据专业不同从两年到三年不等，公司给学徒工发工资。这里的学徒工很多都来自有资格进大学深造的文理中学，也就是说不少人是放弃了读大学的机会来这里的。——那父母不会有意见吗？面对记者的问题，贝尔笑着说：“在这个事情上，我们年轻人多半是自己拿主意，父母不太干涉的。”

实习的第一年，学徒们都在工厂的培训中心集中学习汽车制造的基本技能——从最基础的机械制造手工艺到最先进的汽车自动化生产线。第二年再被分配到各自的岗位上进行专业实习。

“我觉得在车间学习比坐在课堂上听讲有意思多了，学东西也更快。”正在给一张车门教具上螺丝的另一名学徒工纽贝尼·赛巴斯丁告诉记者。

据培训中心主任尤金·博格特先生介绍，尽管现代汽车制造业已经高度自动化了，很多工作都由机器人来完成，但奔驰公司的培训中心仍然要求学徒们从最基础的机械手工艺开始学习，让他们熟悉最基本的原理，保持对手工艺的敏感。“光会按电钮可不行的，到什么时候也不能丢了手艺啊！”尤金说。

每年申请到奔驰公司来当学徒工的年轻人非常多，最终能获得实习资格的都是非常优秀的中学生，其中大部分是有进大学学习资格的。这些学生之所以进入职业教育体系，而不去念大学，大多是出于兴趣，也有一些则是因为家庭传统——“我父亲是奔驰的员工，我也想来这里工作”，纽贝尼说。在同等的条件下，奔驰公司会优先考虑有亲属在公司工作的年轻人。“我们很看重这种家族式的对公司的忠诚”，尤金对记者解释说。

两到三年的实习结束后，90%以上的学徒工会从奔驰公司得到一份为期5年的保证聘用合同。不愿意马上参加工作的年轻人可以利用这段时间去做其他事情甚至去上大学。不过，大多数学徒工出师后还是会直接留下。几年后，他们可以参加职业教育协会组织的分职业的考试，通过考试之后，他们可以获得本行业的“师傅资格”。在德国，各行各业里的“师傅”收入很可观，在社会上也广受尊重。作者：刘箴

——摘自光明日报 2012 年 12 月 25 日

德国：推行双轨制职业教育

在经济发展全球化的背景下，特别是国际金融危机的冲击下，青年就业创业问题不同程度地困扰世界各国。德国紧密结合实际国情，注重法制建设与政策指引相衔接、市场调节与社会扶助相结合，走出了一条独具特色的促进青年就业创业之路，这使德国失业率在欧洲各国中保持相对较低的水平。

突出法律地位

德国强调法治、讲究秩序，经济、政治、社会、生活等各方面的重大问题均以法律形式加以规范并严格执行。健全和完善的法律法规，是德国解决各种社会问题的重要前提。

针对青年就业创业，德国目前形成了以《就业促进法》为核心、一系列相关法律法规相配套的青年就业创业法规体系。

早在 1969 年，德国就颁布了《就业促进法》，其主要任务是在整个经济和社会政策范围内，争取达到和保持较高的就业水平，不断改善就业结构，以避免、减轻或消除因失业对国民经济及个人利益带来的不利影响。

依据该法，德国先后颁布了《培训岗位促进法》、《职业教育促进法》、《青年人劳动保护法》、《学校教育法》、《青年人劳动保护法》、《联邦社会援助法案》、《儿童与青年服务法案》等系列法律法规，内容涉及职业教育、岗位规划、就业指导、劳动保护、劳动市场、失业保险等方方面面的内容，构建起了针对

青年就业创业的较完善的法律法规体系，有力地保证和支撑国家促进青年就业创业的宏观政策和各项具体管理措施的实施。

强调职业培训

德国把青年就业创业项目的实施以及就业创业前的培训作为一种社会义务，这也是德国促进青年就业创业制度安排中的核心所在，具体就体现在德国实施双轨制职业教育制度。

德国约 60% 的青少年在中学毕业之后便会接受双轨制职业教育，每周有三至四天在企业中接受实践教育，一到两天在职业学校进行专业理论学习，培训时间一般为两年到三年半。职业学校教育费用由国家来承担，企业实践培训费用由企业来承担。目前有 48.2 万家企业以及公职机关和自由职业者向青少年提供培训。据悉，德国 15 至 19 岁无职业或无培训岗位的青少年仅有 2.3%。

这种模式突出的优势就在于，培训生通过理论与实践相结合，有效地保证了作为手工业者和专业工作所需要的高技能。同时，职业培训是通往职业生涯的一条重要途径。在德国，可以参加的培训职业多达 350 多种。

德国的教育体制中，超过半数的中学毕业生不能进入大学，只有学习成绩相对优秀者才能进入大学，但选择参加职业教育的中学生并没有低人一等的观念。很多通过职业教育的青年在未来

的发展中成为企业的骨干,甚至有的创业成功。

实施创业扶助

德国通过制定相关法律法规,为中小企业的行为提供基本规范;通过实施对创业阶段的中小企业实行税收减免政策等财税支持政策,为青年创业营造良好的发展环境;通过采取贷款、投资补贴、贴息和担保等金融扶持手段,为青年创业解决融资瓶颈问题;通过不断完善职业教育和从各个层面组织传授创业知识,在青年中广泛树立创业意识和企业家精神。

以融资支持为例,柏林投资银行是一家在柏林州政府建议下成立的政策银行,主要股东是政府,承担着对青年创业融资支持的任务。该银行的一个主要资助方案叫“柏林启动”,通过该方案,符合条件的创业青年可以从政府取得10万欧元的担保,在创业初期的两年还不用还本付息。

社团指导创业

德国通过几十年的不断完善,大量的社会团体蓬勃发展,形成纵横交错的青年创业社会化服务体系。政府主要以项目化运作的模式,向社会团体出资购

买促进青年创业的公共服务,一方面鼓励和促进了社会团体的发展,另一方面繁荣了对青年创业的公益扶助。

德国设有不以盈利为目的的工商联会和行业协会,政府规定,所有企业都要加入工商联会并交纳会费。工商联会除了直接服务会员企业外,还承担着支持青年就业创业的重要职责。

很多社团都会举办各种针对青年的创业指导活动。比如,柏林工商联会在青年创业初期,提供包括法律手续、业务方案等的免费咨询。同时,该工商联会还给创业者提供一个包括所有创业初期的相关信息在内的信息包。不仅如此,柏林工商联会还建立了创业信息网站,帮助青年创业者把握方向。

还有一些社团会针对青年开展创业启蒙。例如,杜塞尔多夫的学校伙伴基金会致力于学校和经济界的联系,帮助青年创业者提供职业定向分析。以该基金会已经运作十年的“Go!to school”项目为例,该项目由欧盟提供经费支持,活动内容主要针对七年级的中学生,通过开展基础课、模拟课、启蒙讲座、创意大赛等活动,着力传授学生独立工作能力。

——摘自中国城乡金融报2012年12月11日

中高职课程衔接：英国经验对我国的借鉴

构建中高职衔接的职业教育与培训课程,不仅是课程设计问题,还是制度设计问题。教育部职业技术教育中心研究所与英国大使馆文化教育处合作,

从我国现代职业教育体系构建需求出发,在系统研究英国职业教育与培训课程开发的依据、方法与制度的基础上,提出了借鉴英国经验,构建我国中高职

课程衔接体系的建议。

借鉴一：课程要素来源于职业分析

职业教育与培训课程内容的衔接，实质是课程的组织问题，而课程组织需要确定“用来作为组织线索的课程要素”，这是被称为现代课程理论之父的拉尔夫·泰勒的观点。

英国的职业教育与培训课程开发包括三个阶段：一是从职业分析到职业标准，二是从职业标准到学习单元，三是从学习单元到资格课程。由于其课程要素来源于职业分析，从而保证了课程的职业导向性，也就保证了职业教育的职业导向性。在此基础上，以资格制度中的不同能力级别要求为依据，对课程要素进行组织，从而实现课程衔接。

我国中高职课程不衔接的一个主要原因，是缺乏衔接的科学依据。由于历史原因，我国一些中等职业学校和高等职业学院的课程要素依然来自具体学科，以学科逻辑来组织课程。另外，由于管理体制问题，我国职业教育课程也缺乏与职业资格证书标准的沟通。构建衔接的中高职课程体系，需要有明确的课程要素，需要有科学的衔接依据。

借鉴二：课程教学与学习者能力衔接

英国职业教育与培训课程的衔接，不仅体现在课程内容的衔接上，还通过学分制以及对“先前学习认可”制度，使学习者能够在已有能力的基础上选择学习课程，从而实现课程衔接中“教学过程”意义上的衔接。

在我国一些省市，如北京、四川、江苏等地的职业院校已实施了学分制，但由于各种原因，学分制所应反映出来

的灵活的教学制度的意义并没有得到充分体现。在构建中高职衔接课程方面，很多地方仅考虑课程内容的衔接，而没有考虑如何使课程教学结合学生的具体背景、能力，即存在课程教学与学生能力水平不衔接的问题。

随着社会的发展，职业院校的学生将越来越多样化，作为教学过程的课程与学习者自身的知识、理解力与技能相衔接这一问题将会越来越重要。

借鉴三：行业企业参与课程开发

行业企业在英国职业教育与培训课程开发制度中发挥着基础性功能，这保证了职业教育与培训课程的职业导向性。

英国职业教育与培训课程开发的第一阶段为职业标准开发。这一阶段由英国行业技能委员会负责，主要开展定性和定量研究，了解行业和职业需求，详细分析职务角色和功能。在此基础上开发出来的职业标准，能够真正反映行业企业的实际需求。在开发学习单元和资格课程这两个阶段，行业专家和其他利益相关者也会参与其中，这加强了职业教育与培训课程与职业标准衔接的可能性。

我国在职业教育改革进程中，尽管政府一直强调职业教育要着眼于经济发展需求，专业设置要与行业对接、课程与职业资格对接，但由于体制、机制等原因，我国行业企业参与职业教育的积极性总体不高，参与课程开发程度较低。

——摘自中国教育报 2012 年 11 月 13 日

欧洲帮中国培训管家

卡塔尔半岛电视台网 12 月 14 日报道，原题：为富人服务：中国管家行业迅猛发展瑞士人托马斯·考夫曼今年 5 月来成都当私人管家时，并不知道他想要什么。此前他大部分时间在苏黎世的银行工作且不会说汉语。随着中国超级富豪为购豪车、买豪宅及子女留洋而一掷千金，考夫曼发现在这个迅速发展的国度很容易找到一份管家工作。尽管经济放缓，但中国仍是盛产亿万富翁之地。考夫曼目前正在成都培训 20 名中国学员，他们将成为当地某豪华社区的管家。考夫曼为其讲解有关法国红酒、古巴雪茄甚至是山寨名表的知识。

近几年来中国富豪对全职家政人员的需求一直呈增长态势，但富贾名流已不再依赖那些来自滞后省份的中年阿姨。考夫曼说：“他们青睐西方生活方式，如今流行拥有一名欧洲管家。”随

着中国富豪身份意识渐强且更国际化，他们急需能管理酒窖、预订专车服务并处理艺术品的专业人员。

但英国管家协会创始人塞登并不打算向中国派遣不会说普通话的人。相反，他专注于在华培训本土管家。即便中国需求“巨大”，欧洲管家也未蜂拥而至。语言是大障碍。管家通常要管理园丁、厨师和清洁工等，不会说中文将令其处境艰难。漫长的工作时间、文化差异和缺乏共识会让其面临更多困难。考夫曼表示，“欧洲管家的作用主要是拿来显摆，中国管家或许更实用。”

至少从目前看，欧洲职业管家更乐意到俄罗斯或中东工作。中国不是“禁区”，也非乐土。随着欧洲管家学校在华设立分支机构以满足巨大的需求，中国管家前景看好。▲（作者拉斐尔·拜伦涅瑞，王会聪译）

——摘自环球时报 2012 年 12 月 18 日

高职高专示范性建设文摘

【题名】关于加快建设示范性高职院校的思考

【作者】范唯; 马树超;

【刊名】教育发展研究 2006(19)

【文摘】“十一五”期间,是我国高等职业教育发展的重要时期。《国务院关于大力发展职业教育的决定》要求在整合资源、深化改革、创新机制的基础上,重点建设高水平的100所示范性高等职业院校,“大力提升这些学校培养高素质技能型人才的能力,促进它们在深化改革、创新体制和机制中起到示范作用,带动全国职业院校办出特色,提高水平”。这是贯彻党中央关于“大力发展职业教育,提高高等教育质量”的战略决策,在教育领域落实科学发展观的重要举措。一、建设示范性高职院校是我国社会经济发展的迫切要求走新型工业化道路,要求培养一大批高技能人才。坚持以信息化带动工业化,以工业化促进信息化,走出一条新型工业化的路子,是我国社会经济转入可持续……

【题名】高职院校示范性建设工作的思考

【作者】刘秋芳

【刊名】中国职业技术教育.2008(20).-25-26

【文摘】高职教育的培养目标应从人才市场的需求出发,突出应用性、职业性、综合性、实践性的特点,培养社会需要的技术应用型专门人才。那么在高职院校示范性建设中既要按高职教育的规律办事,又要独辟蹊径,需要清晰的理念、独特的模式、理性的管理方法,只有这样,才能使高职院校的示范效应得到彰显。

【题名】高职示范性专业核心课程建设的研究与实践

【作者】朱小峰

【刊名】成人教育.2012(10).-55-56

【文摘】示范性专业建设是示范性高职院校建设的核心,而课程建设又是专业建设的基础与核心。因此,加强核心课程建设,整合优质教学资源,是示范性高职院校培养高质量人才、体现其示范效应与辐射作用的必由之路。基于此,在分析示范性专业核心课程建设的内涵及其重要意义的基础上,结合浙江商业职业技术学院在示范性专业核心课程建设方面所取得的成效及不足,对示范性专业核心课程建设的基本建设策略进行了较为深入的探讨。

【题名】浅谈如何构建省级示范性专业

【作者】徐志锋 解芳 赵书远

【刊名】石油教育.2011(2).-47-50

【文摘】本文从建筑工程技术专业建设省级示范专业的过程中总结出一些成功的经验,这些经验对高职高专院校的专业建设具有一定的参考价值与借鉴作用。

【题名】创新是职业院校示范性建设的灵魂

【作者】王毅

【刊名】职业技术教育.2011,32(15).-23-23

【文摘】作为国家示范性建设院校,必须在模式创建、机制探索、专业建设、课程

改革、社会服务等多方面进行创新。如何创新? 传承也好, 借鉴也罢, 问题的关

【题名】示范性高职院校特色建设类型研究

【作者】孙爱武

【刊名】中国职业技术教育. 2012(31)

【文摘】示范性高职院校特色建设是其核心内涵之一, 首批 28 所国家示范性高职院校在特色建设方面各有千秋, 在优化人才培养, 提高教学质量, 引领全国高等职业教育发展方向, 探索高职院校特色建设路径等方面, 具有一定借鉴与示范作用。

【题名】高职示范性建设中“工学结合”教学改革面临的困境与对策探析——以漳州职业技术学院为例

【作者】许志跃

【刊名】武汉职业技术学院学报. 2010, 9(4). -53-56

【文摘】“工学结合”是高等职业技术教育发展的必由之路。在示范性高职建设实践中, “工学结合”办学模式改革取得了许多的成绩, 也存在一些问题与不足。以漳州职业技术学院“工学结合”教学改革为例, 分析“工学结合”面临的困境, 在此基础上提出解决办法与出路。

【题名】高职示范性建设中“工学结合”探索与成效分析

【作者】许志跃

【刊名】职教通讯. 2010(6). -53-56

【文摘】在高职示范性建设过程中, 各所示范院校围绕“工学结合”的人才培养模式加大了教育教学改革的力度, 探索出了一些卓有成效的办学模式和方法, 取得许多有益的经验。认真总结这些成功的经验, 深入进行“工学结合”的成效分析, 对于今后进一步推动我国高等职业教育的持续发展, 能起到重要的推广示范作用。

【题名】示范性建设中订单培养与校外实训基地建设的探索与实践

【作者】李选芒

【刊名】陕西工业职业技术学院学报. 2009, 4(3). -45-47

【文摘】产学结合是高等职业教育发展的必由之路, 而校企合作是实现产学结合的重要途径。本文根据示范性专业改革的实践, 介绍了我院经济类专业校外实训基地开发、订单培养的做法和实施情况, 为兄弟院校人才培养模式改革提供借鉴。

【题名】浅析精品课程建设对示范性专业建设的促进作用

【作者】陈莹

【刊名】教育与职业. 2009(20). -128-129

【文摘】精品课程建设是教育部教学质量工程的重要组成部分, 是提高教学质量的重要举措。对示范性专业而言, 精品课程不仅是示范性专业建设的具体体现, 也是示范性专业建设的突破口。通过精品课程建设不仅可以完善示范性专业的课程体系, 对该专业的师资、教学内容、教学目标、教学技术、培养方案以及管理机制等方面也将起到良好的促进作用。

【题名】浅谈高职院校示范性建设中“两课”教学的改革

【作者】刘旭萌

【刊名】时代经贸:下旬.2009(6).-178-178

【文摘】目前,高职院校示范性建设如火如荼,怎样使“两课”教学通过改革适应当前示范性建设的发展,是本文探讨的主要内容。

【题名】“示范性建设”视野下高职公共体育课程改革的探索

【作者】郑坚生

【刊名】漳州职业技术学院学报.2009,11(1).-91-93

【文摘】文章结合国家示范性高职院校建设的有关精神和深化高职体育课程的改革现状,遵循“健康第一”的学校体育工作指导思想,为满足学生“个性发挥、生活需要、就业需求”的现代职业健康教育理念,提出包括课程指导思想、课程目标设计、课程体系设计等体育课程建设的探索性意见,以期为我国高等职业院校公共体育课程改革,提供理论借鉴。

【题名】国家示范性建设对高职学风建设的推动——以广州番禺职业技术学院为例

【作者】张松才 姚明明

【刊名】武汉职业技术学院学报.2009,8(4).-89-92

【文摘】开展学生活动、进行学风建设是高校工作的两项重要内容,两者的关系应该是辩证统一的。如何让学生活动成为学风建设的突破口,避免学生活动对学风建设造成负面影响,促使两者形成良性互动关系,是值得我们思考和探究的重要课题。

【题名】校企合作共育高技能人才——全国首批示范性建设院校校企合作、工学结合案例综述

【作者】卿中全 李俭

【刊名】中国科教创新导刊.2008(23).-52-53

【文摘】国家示范性高等职业院校建设计划实施一年以来,在行业企业的大力支持下,首批立项的示范性建设院校以工学结合为切入点,在专业建设、课程体系、教学内容与教学方法改革等方面进行了积极有益的探索,形成了一批特色鲜明的典型案例,本文对此进行了综述。

【题名】基于工学结合示范性专业人才培养模式的实践与探讨

【作者】梅鲁海

【刊名】温州职业技术学院学报.2009,9(1).-22-24

【文摘】基于工学结合的人才培养模式是新形势下职业教育改革的重要方向,是体现职业教育特色的技能型人才培养模式。浙江机电职业技术学院作为示范院校,在示范性专业人才培养上,把工学结合作为人才培养创新的重要切入点,积极推行与工作和生产劳动相结合的人才培养模式,从而带动专业课程和教学改革,为高职院校专业人才培养提供启示。

【题名】基于工学结合示范性专业群人才培养模式的实践与探索——以温州职业技术学院国际商务专业为例

【作者】鲁丹萍

【刊名】温州职业技术学院学报.2009,9(2).-29-32

【文 摘】专业群建设关系到示范院校专业布局和办学特色的形成,对于示范院校的长远发展将产生重大影响。国际商务专业作为温州职业技术学院以市场营销专业为主导的示范性专业群建设中的一个重要专业,以工学结合为人才培养的突破口,按照“校企融合”的思路,统领整个国际商务专业项目建设,从而提升工商管理专业群的整体教育教学质量。

【题 名】陕西省示范性建设高职院校专业设置分析

【作 者】刘军旭 赵居礼

【刊 名】陕西青年职业学院学报. 2010(4). -12-15

【文 摘】通过对陕西省9所示范性建设高职院校专业设置现状进行统计分析,指出陕西省示范性建设高职院校办学特点、成就以及不足,提出示范性建设院校在进行专业设置时,不但要注重行业特点,还应当注重与区域经济相结合,注重专业体系及专业群的建设。

【题 名】国家示范性高等职业院校建设成效及后续发展问题——以首批示范性建设院校为例

【作 者】黎荷芳

【刊 名】职教论坛. 2011(28). -33-35

【文 摘】通过示范性建设,国家示范性高职院校在课程建设、师资队伍建设、教育教学改革创新方面均取得了显著成效,学校的整体办学水平与社会声誉迅速提升,在一定程度上增强了职业教育的吸引力。然而,“高峰”过后容易有“低谷”,作为示范性院校,应该站在新的起点上思考学校的未来发展问题,把握高职教育发展的阶段性规律和矛盾,做好学校的发展规划,鼓舞员工士气,妥善处理各类矛盾,回归以人才培养为中心,做好资源统筹工作,统筹规划专业建设,探索符合中国高职教育规律的院校发展之路。

【题 名】高职院校《生产过程自动化技术》示范性专业建设的思考

【作 者】朱光衡 王琪

【刊 名】济南职业学院学报. 2011(4). -71-73, 89

【文 摘】为贯彻落实有关职业教育工作会议精神,进一步促进我院以服务为宗旨,以就业为导向的高等职业教育理念,走产学研相结合的发展道路,提高高等职业教育人才培养质量,从整体上提升我院高等职业院校办学水平,在“十二五”期间,我们将重点建设我院的省品牌和省示范《生产过程自动化技术》专业。阐述了《生产过程自动化技术》专业建设基础、建设意义、专业建设特色、专业建设目标和专业建设内容,为建设国家骨干高等职业院校奠定了坚实的基础。

【题 名】电气自动化技术专业及专业群示范性建设研究

【作 者】黄雨鑫 谭有广 郑立平

【刊 名】北方经贸. 2011(9). -205-205, 209

【文 摘】国家骨干高职院校建设带动全国高职教育迅速发展,如何将建设成为具有示范作用的全国高职专业,已经成为各个高职院校竞相研究的课题。作为国家重点支持的电气自动化技术专业及专业群,将在人才培养模式、课程体系、校企合作等方面建设成具有全国示范作用的重点专业。

【题名】机电设备维修与管理专业示范性建设探究**【作者】**覃日强 罗洪波**【刊名】**中国电力教育: 上. 2011(8). -57-57, 60**【文摘】**以柳州职业技术学院为例, 介绍了中央财政重点支持建设专业“机电设备维修与管理”的建设背景和建设的基本思路, 并展示了本专业的一些建设成果。**【题名】高职旅游英语示范性专业建设: 问题与对策****【作者】**彭丹远 钟美华**【刊名】**南昌高专学报. 2011, 26(3). -140-142**【文摘】**近年来, 高职旅游英语专业建设取得的成就令人瞩目, 但存在的问题也很突出。笔者认为打造旅游英语示范性专业, 应根据旅游行业的用人标准确定培养目标, 以市场需求为导向, 优化课程设置, 打造专兼职相结合的“双师型”教学团队, 锐意彰显专业特色与创新, 为旅游业的蓬勃发展培养更优秀的涉外人才。**【题名】高职物流管理专业示范性建设的实践与探索****【作者】**李选芒**【刊名】**陕西工业职业技术学院学报. 2011, 6(1). -52-54**【文摘】**该文以物流管理专业为例, 从行业需求、专业人才培养模式改革、课程改革、教学改革等方面探析高职示范性建设和特色专业的建设路径。**【题名】基于示范性建设背景下对机械类实践教学的一些思考****【作者】**谢进栋 樊登柱**【刊名】**科技信息. 2009(32). -214-214, 216**【文摘】**示范性高职院校建设是我国近年来高等职业教育发展的一个重要举措, 而高水平示范性高职院校的建设需要高水平“示范性”的实践教学体系的建设, 本文就示范性建设的背景从实践教学的课程体系建设和实践基地建设以及实践教学管理手册几个方面进行了一些阐述。**【题名】模具设计与制造专业国家示范性建设的探讨与实践****【作者】**王桂林**【刊名】**职业技术. 2009(2). -51-51**【文摘】**本文介绍了我校模具设计与制造专业国家示范性建设的专业建设背景与人才需求分析、建设目标以及建设内容。**【题名】试析示范性专业建设水平的模糊综合评价****【作者】**鄢春艳 赖兴余**【刊名】**职业教育研究. 2011(10). -46-47**【文摘】**示范性专业建设水平的评价是一个多因素、多指标的系统工程。为使专业建设水平评价更加科学合理, 本文提出了一种用于专业建设水平评估的模糊综合评价方法, 并建立了模糊评价数学模型。参照广东省高职教育示范性专业验收方案, 用实例分析证明了该方法和模型的有效性和可行性。