

信息文萃

● 两会之声
● 典型经验
● 教育改革
● 人才培养
● 清远职教

图书馆

2015

第1期

◆ 清远职业技术学院图书馆编

清远职业技术学院图书馆

信息文萃

2015年第1期

顾 问 赵鹏飞 陈传尚

主 编 黄远大

副 主 编 井春兰

责任编辑 胡晓明

资料收集 胡晓明 曾晶晶 叶丽榕 吴幼兰 陈惠珍

目 录

两会之声

| | |
|----------------------------|----|
| 代表委员建议：在高等职业院校增设“工士”学位 | 1 |
| 高广生代表：给高职院校涉农专业一点特殊关照 | 2 |
| 代表委员热议：职业教育怎样摆脱低人一等尴尬？ | 3 |
| 沈健代表建议：尽快制定职教校企合作促进条例 | 4 |
| 全国两会代表委员热议“全面推进现代职业教育体系建设” | 4 |
| 委员建议：推免费政策扶持职业院校养老专业发展 | 7 |
| 委员把脉职业教育：过于追求“高学历”会受伤 | 8 |
| 访郑俊康代表：把企业变成职业学校“后花园” | 10 |

典型经验

| | |
|-------------------------|----|
| “一体化”牵住职教发展牛鼻子 | 11 |
| 高职教育如何与区域人才需求对接 | 13 |
| 天津机电工艺学院：准员工应该具备哪些基本素质 | 14 |
| 看常州信息职业技术学院如何运用新媒体传播正能量 | 15 |
| 岳阳职业技术学院特色创新发展纪实 | 17 |

教育改革

| | |
|----------------------------|----|
| 中高职衔接亟须系统设计 | 22 |
| 企业参与热情越高职教春天就越灿烂 | 24 |
| 中山火炬职业技术学院：论新时期高职院校发展战略的选择 | 26 |
| 鲁昕：职业教育要加快适应经济新常态 | 31 |

人才培养

| | |
|-----------------------------|----|
| 高职教育设“工士”学位价值何在 | 35 |
| 职校实习风险多：制度执行之殇 | 36 |
| 浙江建设职业技术学院：从热门到独门华丽转身 | 38 |
| 山东外贸职业学院“校园讲堂”提升学生素质 | 40 |
| 湖南机电职业技术学院：不让一个学生“跛脚”毕业 | 41 |
| 宁波职院育人模式再探索校企合作“升级版”：院园融合 | 42 |
| 陕西工院集团化办学实践——校企合作兴职教人才培养结硕果 | 44 |

清远职教

| | |
|--------------------------------|----|
| 担心清远省级职教基地“吃不饱” 可否引入非学历教育职业学校？ | 49 |
| 省职教基地 2015 年有望再添 5 院校 | 49 |
| 市港澳事务局到清职院交流清港澳职业教育合作工作 | 51 |
| 碧桂园慈善职业教育：让每个人都有出彩的机会！ | 52 |
| 清远发展职业教育不妨运用互联网思维 | 55 |

代表委员建议：在高等职业院校增设“工士”学位

出席全国两会的工信部原部长、全国政协财经委员会副主任李毅中3月6日在接受中国青年报记者采访时说，他支持我国设立“工士”学位。

他认为，我国应该在高等职业院校设立“工士”学位。目前我国职业教育发展还不够好，国家需要高技能人才和实用人才，但这些人才在社会上通常被认为不如学士、硕士、博士光彩，“给他们加一个学位，对于适合进入职业教育的学生是一种鼓励，是对他们社会地位和所作贡献的一种承认。”

去年，湖北职业技术学院试点为部分优秀毕业生授予了“工士”荣誉称号，但此“工士”并非国家学位制度中的正式学位。

今年两会，全国人大代表、湖北省人大常委会副主任、国务院学位委员会教育学学科评议组成员周洪宇带来一份关于在我国高等职业教育设立“工士”学位制度的建议，希望修改现有学位条例，为高职院校优秀毕业生增设“工士”学位，构建“工士——学士——硕士——博士”四级学位体系，填补高职教育无学位的空白。

周洪宇在这份建议中指出，我国高职院校数量、招生人数占据高等教育的半壁江山。目前，多地区出现企业用工荒与求职难并存状况，说明单纯的学术教育不能完全满足我国经济社会发展和产业升级对高素质技术技能人才的需求，而高素质技术技能人才的培养，依赖于高等职业教育的发展。但目前高等职业教育却无权为毕业生授予学位，这对数量巨大的接受高等职业教育的毕业生而言，显然有失公平。

他强调，我国作为一个制造业大国，应该鼓励、吸引更多的青年参与到职业教育中来，不能生搬硬套学术那一套体系。“工士学位”对于纠正社会观念、消除对职教的歧视大有裨益。

作为工信部原部长，李毅中看重的也是“工士”学位设立后对国家工业的意义。他对中国青年报记者说，在我国实现工业化的进程中，要发挥工业的主导作用。美国1955年实现工业化，现在又提出“再工业化”，提出“工业回归”，努力提高工业在GDP中的占比。我们要汲取德国的经验，吸取美国的教训，确保工业不要被空心化和边缘化。

李毅中说，自己讲的工业空心化不只是资金、资源、土地等的空心化，还包括人才。中央已经提出要支持发展实体经济。教育的专业设置等方面也要适应经济新常态。不仅要培养博士、硕士，也要重视职业教育，培养工业所需的大量的高技能实用人才。如果全社会的人才持续“外流”到非实体经济，就会是个危险的倾向。因此，他赞成设立“工士”学位。

周洪宇代表指出的一个现实情况是，我国高职院校学生录取分数线从100多分到400多分不等，而且有些学校实施不看成绩的“注册入学”，学生知识和技能水平差异性很大，单一的专科毕业证书已不能科学评价学生的学业水平。授予“工士”学位，旨在多一种评价和激励。从教育发达国家来看，高等职业教育设立学位制度已有成熟的经验可供参考。早在1899年美国就设置了“副学士”学位。1991年，日本修订《学校

教育法》，规定授予两年制短期大学和五年制初中起点的高等专门学校毕业生“短期大学士”、“准学士”学位。

据他介绍，国务院2014年5月发布的《关于加快发展现代职业教育的决定》，附件“重点任务分工及进度安排表”中，明确要求教育部、发改委、财政部、人力资源和社会保障部和各省级人民政府于2015年6月底前出台具体措施“研究建立符合职业教育特点的学位制度”。这意味着，长期被忽视的职业教育学位制度问题被提上议事日程。

程。

周洪宇还建议，由国务院学位办牵头，制定高等职业教育“工士”学位授予标准，供高职院校授予“工士”学位制定学校标准时执行。从2015年起，可先逐步在100所国家示范性高职院校和100所国家骨干高职院校试行“工士”学位制度，并在条件成熟时推广到全国所有高职院校。

——摘自《中国青年报》

2015.3.16

提供者：曾晶晶

高广生代表：给高职院校涉农专业一点特殊关照

走遍黑龙江省7所农业类高职院校，全国人大代表、哈尔滨市第四医院老年病科主任高广生发现，该省高职60%的涉农专业班年招生数量不足30人。

高广生说，7所农业类高职院校中，有2所国家示范性高职院校、1所国家骨干高职院校、4所省级骨干高职院校。截至2013年8月底，这7所农业类高职院校共开设包括种植类、养殖类、食品类、农业机械类等28个涉农专业，在校生7672人，平均每所学校年招生涉农学生365人。

“这些高职院校培养的涉农人才数量远远不能满足黑龙江省现代农业发展的需要。”高广生说。黑龙江省农业类高职院校迎难而上，采取多种措施，努力提高涉农专业的吸引力。自2013年开始，黑龙江农业

经济职业学院在7个涉农专业开展免费教育试点，对有志于毕业后服务本地区农业经济的学子减免前两年学费。试点专业由试点前每年招生82人，一跃升至平均每年招生255人，相当于试点前的3.1倍。

高广生表示，高职涉农专业免费教育试点尽管成效显著，但大面积推广仍力不从心，急需得到国家政策支持 and 资金扶持。高广生建议尽快出台支持高职涉农专业学生免除学费的政策和扶持措施，为农业现代化提供坚实的人才保障，同时也为政策逐步向全国推广起到先行试点作用。

——摘自《中国教育报》

2015.3.5

提供者：曾晶晶

代表委员热议：职业教育怎样摆脱低人一等尴尬？

针对当前职业教育吸引力不强的现实，参加全国两会的代表委员们表示，要尽快通过政策引导、就业推动等途径，使职业教育摆脱低人一等的尴尬，为国家创新发展提供人才支撑。

“现在教育领域重学术、轻技术的现象依然明显，似乎大家都要小学、初中、高中、上大学，才是人才培养的经典模式，只有学习不好的孩子才上职业学校。”全国人大代表、台盟上海市委秘书长李碧影说，“职业教育专业设置缺乏连续性，很多东西中职教了高职再教、学科交叉重复。职业教育毕业生的就业环境也相对不尽如人意，我进行过调研，很多毕业生签的是临时就业合同。”

全国政协委员、华东师范大学教授章义和表示：我国教育体系中有不同类别和性质的职业教育，如职高、技校、高职、大专、应用型大学、成人教育机构等，还有职业培训学校，在办学标准、课程体系、教学方法、教育目标、招生政策等方面，它们之间的联系和区别，目前还很混乱，亟须厘清。

“我国职业教育通道设计存在断层，职业教育学生读大学本科、成为硕士生、博士生的路径非常狭窄，也导致生源相对较差。”全国人大代表、上海金融学院副院长陈晶莹说。

代表委员们表示，在我国经济发展的新阶段、新常态下，更应该大力发展职业教育。

“我国要大力发展职业教育，建议将教育经费的增量倾向性地投入职业教育，补上短

板。”全国政协委员、上海市教科院副院长胡卫表示。

“要整合资源，构建现代职业教育体系；设定职业教育合理规模，规范招生流程，扩大自主招生。”章义和委员表示，“要确立职业导向，坚持教育本质，建立具有权威性、科学性的国家专业教学标准，改变职业教育发展的混乱局面。”

全国人大常委会委员、北京师范大学校务委员会副主任、中国教育政策研究院执行副院长庞丽娟建议，要引导全社会改变对职业教育观念及认识，更重要的是政府切实突破现有的劳动、人事和就业制度，在薪酬、晋升制度上根据人的能力素养、业绩贡献来衡量。同时，在制度设计上，要打开职业教育学生的上升通道，比如允许他们考公务员等。

庞丽娟说：“我们要让社会、家长、学校特别是学生的观念都要从‘学历本位’转向‘能力本位’，给中职、高职的学生多一些出口和机会，这样才能为我国新形势下各领域创新发展提供所需要的各类人才。”

全国人大代表、上海市总工会副主席李斌建议，一方面增强企业参与职业教育的积极性，包括提供实训基地等；另一方面，提高技术工人的薪酬待遇，增强职业教育的吸引力。

——摘自《新华网》

2015. 3. 11

提供者：曾晶晶

沈健代表建议：尽快制定职教校企合作促进条例

“当前，职业教育校企合作仍存在一些困难与问题，如有关政策法规缺乏有力支持和明确规定，企业合作动力和责任意识较弱，职业院校与企业合作的意识和能力不强等等，需要尽快制定‘校企合作促进条例’，提供政策和法律保障。”全国人大代表、江苏省教育厅厅长沈健日前建议。

沈健表示，在校企合作条例中，需要明确界定职业教育校企合作概念、政府各部门的职责、企业参与职业教育的社会责任、职业院校权利与义务、明确学生企业相关各方的权益保障等内容。

在促进校企合作的具体政策措施，沈健建议引导政府设立校企合作发展专项资金，并明确用途。对举办职业院校的企业，其办学符合职业教育发展规划要求的，各地可通过政府购买服务等方式给予支持；明确参与校企合作的企业税收优惠政策，争取其他项目下的企业所得税优惠与营业税、增值税等优惠。

——摘自《中国教育报》

2015. 3. 11

提供者：曾晶晶

全国两会代表委员热议“全面推进现代职业教育体系建设”

喊了多年的校企合作，一直都是学校热、企业冷。究其原因，主要是国家尚未制定职业教育校企合作法律法规，省、市也普遍没有制定相应制度，缺乏有效的引导支持政策。

当前在社会认识上，还存在普通教育高于或者优于职业教育的现象，这样的社会现实下，职业教育不管怎样发展，都难以给每个学生公平的机会，反而可能会让部分学生产生“失败”、“被抛弃”的感觉。

加大教育投入，不是由教育部门说了算的事；职业院校希望有更多的办学自主权，比如，人事招聘、师资评聘、教师工资奖金设计等，这也不是由教育部门说了算的。

这一次，传统文化中让人有些难以启齿的“马桶盖”登堂入室，成为全国两会这个最高级别的议事厅里的热门话题。春节期

间，国人去日本抢购马桶盖的消息成为社会关注热点——先进智能的马桶盖得到赴日旅游的中国游客青睐，因此引发对“中国制造”的反思。

“‘全球制造大国’要向‘全球智造强国’转变”，全国人大代表、湖北省人大常委会副主任周洪宇说，推动依靠创新形成独特的智造技术和制造业升级路径，呼唤适应产业发展需要的智能制造人才。产业的升级肯定需要人才的升级。与经济转型相伴的深刻产业变革，正在积蓄新的增长动力，开拓新的市场前景和职业需求，为产教融合开辟新的空间。

“‘马桶盖’暴露出来的问题，给职业教育提出挑战，更带来了机遇”，干了 30 多年职教，全国人大代表、周口科技职业学院院长李海燕一谈起职业教育就来劲儿。

今年全国两会，李克强总理在政府工作报告中旗帜鲜明地提出：“全面推进现代职业教育体系建设。”

全国政协委员、四川省教育厅副厅长王康表示，形势令人鼓舞，但是我国职业教育的发展需要进一步做好顶层设计。“如果顶层设计不做好，在微观层面永远没办法实施。你折腾得再厉害，也还是教育部在唱独角戏，只会剃头挑子一头热”。

校企合作呼唤政府平台

校企合作一直是职业院校的“爱与痛”。

“我国职业教育存在的一个突出问题，是企业参与不够深入。”李海燕代表说，喊了多年的校企合作，一直都是学校热、企业冷。究其原因，主要是国家尚未制定职业教育校企合作法律法规，省、市也普遍没有制定相应制度，缺乏有效的引导支持政策，已有政策力度小、操作难，“企业走的是市场化道路，缺乏主动性、积极性，光靠呼吁是没用的”。

她就此举例，国有企业在缴纳教育附加费的同时，其所办职业院校既得不到生均经费、教师工资等财政拨款，也不能按照民办学校标准收取学费，企业办学成本压力很大。再如，实习生报酬税前扣除政策优惠幅度不大、适用条件过严、落实不到位，且未覆盖企业参与校企合作发生的各类投入，对企业缺乏吸引力。

李海燕代表建议，国务院应尽快出台《职业教育校企合作促进办法》，明确政府、行业、学校、企业、学生等各方责权利，完善相关财政、税收、金融政策，为校企合作搭建平台提供制度保障；支持一批教育型企业建设公共实训基地、开展学徒制培养、校

企共建技术工艺和产品开发中心，在企业办学、校企合作方面发挥引领示范作用。

在她看来，德国职业教育的经验值得借鉴。

在德国，企业发挥主导作用，学生先同企业签订学徒合同，再到相应的学校报到学习，既学到技术又有学识积淀，工作也解决了；企业既有了人才储备队伍，又有学校协助培训，一举多得。

一个最新的利好消息是，3月10日，教育部职成司司长葛道凯就职业教育公平、改革、质量有关问题与网友进行在线交流时表示，“国务院提出，要发挥企业重要办学主体作用。我们正在研究制定促进校企合作有关激励政策，健全政府补贴、购买服务、基金奖励、捐资激励等制度，鼓励行业企业通过独资、合资、合作等形式举办或参与举办职教。”

人才结构性失衡隐忧

长期以来，“职教歧视”、“定位不清”的问题，更是需要多方携手推动。

一个突出的现象就是，近年来，普通高校大学生“史上最难毕业季”年复一年，而企业急需的实用型人才高薪难寻。

有媒体数据显示，目前，我国技工的供需缺口在2200万人到3300万人之间，高级技工仅占工人总数的5%左右，与发达国家高级技工40%的比例相差甚远，“国家面临人才结构性失衡”。

李海燕代表说，当前在社会认识上，还存在普通教育高于或者优于职业教育的现象，这样的社会现实下，职业教育不管怎样发展，都难以给每个学生公平的机会，反而可能会让部分学生产生“失败”、“被抛弃”

的感觉，应该消除教育的身份和等级，让职业教育和普通教育成为所有受教育者平等的选择。

10年前，教育部组织的一次到德国的考察经历让李海燕至今难忘。

二战后，二元制职业教育成为德国经济腾飞的秘密武器，在德国，李海燕惊奇地发现，80%的学生选择的是去接受职业教育，“国内公务员考试打破头，在德国，技工的工资是公务员的好几倍”。

一个细节引人深思：在德国，从事品牌家具设计的女性不少，到学校考察时，她才发现，小学五年级的课堂上，小女孩自己拆拼家具，自己感兴趣的就会继续做，“在升学时，会根据自己的兴趣、能力，选择普通教育或职业教育才是健康的教育生态”。

让全国人大代表、浙江省湖州市职业技术学院副院长沈琪芳感到欣喜的是，变化正在悄然发生，而高层的关注和导向也越来越明确。

她注意到，2014年政府工作报告中提出“加快构建以就业为导向的现代职业教育体系”，而此次两会上这一提法已经强化为“全面推进现代职业教育体系建设”，“在去年的基础上是一个提升”。

“教育不能只盯着就业，否则是非常功利和狭隘的”，沈琪芳代表认为，职业教育和经济紧密相连，现代职业教育体系的核心是要符合现代技术的发展、符合现代产业的转型升级、符合现代社会服务的变化需求，今年的提法实则回归职业教育作为类型教育的本位。

“这是一种科学的提法，让职教人更加明确我们的改革方向和人才培养方向。”她

说。

政府之手如何舞动

“职业教育是一种跨界的教育”，沈琪芳代表说，“它一头连着经济，一头连着教育，这么一个类型的教育，单凭一个学校、一个部门抓职业教育，绝对是‘封闭办学’、‘闭门造车’。”

沈琪芳代表举例说，说要加大教育投入，可这不是由教育部门说了算的事；职业院校希望有更多的办学自主权，比如，人事招聘、师资评聘、教师的工资奖金设计等方面，然而，这也不是由教育部门说了算。所以，“加快发展现代职教体系”才由六部委联合发布。

“政府的管理方式要转变”，在她看来，政府应该从微观管理转向宏观管理，管宏观规划和设计，管校企合作、产教融合的协调和推进，管建教育集团，以此做好组织工作，把办职业教育的资源整合起来。

比如，总理要求大力发展互联网，要线上线下都动起来，这样，通讯技术、信息技术、电子商务等领域人才需求量大增，但是对于学校来说，根本无从知道一个地区的互联网发展到底要发展到什么程度？最近5年、10年当地到底需要多少相应的人才？中高级人才又是怎样一个比例结构？技术人才和管理人才又是什么样的配比？“这就需要政府多个行业部门出面协调”。

2014年全国两会上，全国政协委员刘敬民代表教科文卫体委员会发言呼吁，建立高层发展协调指导机构，实施职业教育国家战略。他说，当前我国有必要将职业教育上升为国家战略，由中央高层领导牵头，汇集教育、劳保、发改、财税等多个部门，成立综

合的发展协调指导机构，以协调各方关系，并在实践中不断完善法规、政策等配套措施。

今年的两会上，王康委员更是建言，职业教育在国家层面应该由国务院主导，各部委都要对其所属的行业、企业提出要求，要求它们根据本行业、本企业具体职业岗位的实际情况和需求，提出相关的职业人才标准。并在此基础上，由用人单位与相关学校共同确定培育大纲、共同审定教学内容、

共同开展师资队伍建设、共同建设实训基地、共同开展人才培育。

“把行业企业的主动性积极性发挥起来，才能激发起千军万马的局面。”王康说他自己特别认同一个观点，“中国在本世纪甚至下个世纪，真正能和国外竞争的，就是我们拥有的高水平职业人才”。

——摘自《中国青年报》

2015. 3. 16

提供者：曾晶晶

委员建议：推免费政策扶持职业院校养老专业发展

全国政协委员、长沙民政职业技术学院校长刘晓在招生上遇到了难题，遇冷的这个专业还是他所在学校的一大王牌专业——老年服务与管理专业。早在2006年，该专业就成为国家首批职业教育示范校重点建设专业。

日前，在全国两会上接受中国青年报记者采访时说，他披露了一组颇为无奈的数字：他所在的学校每年需要招收医学类、护理类养老专业学生6~7个班，一个班有45人的名额，但近两年只能招到两个班，加一起不到100人。

根据他的统计，招到的学生中，家庭困难和贫困学生占绝大多数。他说，学生一般不愿意报考这类专业。据学校统计，第一志愿填报“老服专业”的学生历年来很少超过10%，大多数学生都是由其他自愿服从调剂。这些学生中仅贫困生就占到60%，家庭困难和贫困学生占到学生数的80%。

与之对应的一个巨大反差是，2014年全国老龄人口已经超过两亿，平均每7个人中

就有一名老年人，登记卧床失能老人达到3300万人。

“这需要大量的养老专业人才。”刘晓说，目前，我国从事养老服务事业的人员有30万人，其中受过专业训练的仅10万人，远远难以满足现实需求。仅以养老护理员为例，根据国际惯例和国内养老护理人员照顾失能老人的标准推算，我国需要养老护理员1100万人；而目前开办养老服务相关专业的高校每年培养学生规模不超过3000人。

人口老龄化带来的养老问题迫在眉睫，而养老教育问题则给这一问题雪上加霜。

“年轻人不喜欢，这和市场需求形成很大反差。年纪大的老人，喜欢年轻人来照顾，他们希望服务的人，不仅仅是能打扫卫生的人，还要会护理身体健康，会保证营养平衡，这就需要他们学习专业护理知识，会交流，这样才能使老年人获得精神安慰。”刘晓说。

这并不能怪年轻人。从实际情况来看，养老专业方面的配套机制仍不完善。刘晓说，为老年人服务相对来说比较辛苦，干活

儿又脏又累不说，每天的工作时间还非常长，一般超过 10 小时，有些机构甚至达到 12 小时。

刘晓以长沙养老机构的护理工作人员为例，其每月工资普遍不到 1500 元。他还告诉记者，为老人服务风险也很大，由于失能失智，老人容易出现跌倒、走失、褥疮、烫伤、噎食等严重意外，一旦情况发生，护理员有时脱不开干系。

更为重要的是，养老护理缺乏职业晋升通道，职业地位低。这对那些有理想有干劲的年轻人来说更为不利。

刘晓告诉记者，如医院的护士职业，有护士、护师、主管护师、副主任护师和主任护师等职级，而养老护理则只有养老护理员的职业资格，这种职业资格层次偏低，起点也低，只需初中毕业生经过 100 多个课时的培训就可以胜任，高职毕业生沿用这种职业通道晋升，会让学生感到降低了自身的价值，而且目前该职业资格没有完全和工资、地位挂钩，难以体现其专业价值。

去年，刘晓就带来一份出台激励措施扶

持社会养老服务相关产业的发展，包括养老护理人才培养的提案。刘晓认为，如果不采取强有力的政策措施来扶持养老服务相关专业的发展，要想培养和使用一大批高素质、专业化的养老服务人才是不可能的。

全国政协委员、四川省教育厅副厅长王康同意这一说法。因此王康呼吁：“国家可以比照免费师范生这样的模式，通过国家财政部、民政部、卫计委和教育部四家联合实施国家的免费养老护理人员培养计划。”

曾经有一段时间，国务院和相关部委在不同时期为鼓励一些专业发展采取了免费教育或减免学费、增加奖学金扶持等政策。刘晓认为，这些政策对于相关专业发展和人才培养，乃至行业产业健康发展都起到了非常明显的促进作用。他也因此建议，教育部会同有关部门，借鉴国务院和相关部委以往的做法，在养老服务相关专业推行免费教育等政策，扶持养老服务相关专业发展。

——摘自《中国青年报》

2015. 3. 16

提供者：曾晶晶

委员把脉职业教育：过于追求“高学历”会受伤

“建设现代职教体系，并不意味着要把所有的职校生都培养成硕士、博士，我们要警惕职业院校的过度升学倾向。”说起职业教育，全国政协委员、上海市教科院副院长胡卫显得有些忧心。

2014 年对职业教育而言是具有里程碑意义的一年。国务院印发了《关于加快发展现代职业教育的决定》，要求“到 2020 年，形成具有中国特色、世界水平的现代职业教

育体系”；国家在时隔 9 年后再次召开全国职业教育工作会议。

打破职教发展的天花板，建立人才培养的立交桥是构建现代职教体系的重要内容。但多名委员在调研中发现，这个好政策在有些地方却走了样。比如，一些职业院校借这个机会忙着找关系，升级为本科；一些“3+2”、“3+4”项目过度追求中职和大学应用本科、研究生、博士生的衔接，追求职业

教育学生学历水平的提升，而忽略了职教本身的特色。

胡卫认为，过于强调职业教育系统内部的衔接与贯通，过分拔高职业教育学历，可能会导致职业学校成为类似普通学校一样的升学教育，从而削弱技能型人才培养质量，失去职业学校的办学特色，“这与现代职教体现建设的本意南辕北辙”。

委员们的担心并不是杞人忧天，胡卫给中国教育报记者提供的一份资料表明，我国台湾地区也曾出现过类似现象。1998年台湾中职升学率只有24.76%，到2008年中职升学率高达86%。升学率满足了中职学生的升学愿望，但盲目追求“高学历”，直接导致一些职业学校走向了学术化。而职业教育一旦与产业需求脱节，学生就失去了就业竞争的优势。后来，台湾意识到这个问题的严重性，才重新扭转了升学的倾向。

职校生过于追求升学，是人才培养的一种浪费。民生教育集团董事长李学春认为，职业教育的结构层次必须与区域产业技术水平相适应，现代职业教育不是学历的升级，而是与产业、行业、企业、职业升级相对应的升级版职业教育。提升职业教育质量关键并不在于解决“文凭”问题，而是要解决职业学校在专业设置、课程内容上与企业、市场的脱节问题。

一些职校专业设置滞后，教学内容陈旧，是委员们更忧虑的问题。

锡华集团董事长张杰庭委员抱怨说，他根据自己企业的需求，曾给某职业学校开了一份专业清单，要求他们“照葫芦画瓢”培养人才，因为这份清单是根据毕业生的“短板”提出来的，但学校却怎么也开设不起来。

最后，只好放弃与这所学校的合作。

胡卫在某省调研时也发现了这个问题，当地的产业已经升级为中高端服务业，但那里的学校还在教学生铺桌布、摆茶杯。

四川现代教育集团董事长苏华委员认为，许多体制机制障碍造成校企难以“合拍”，学校的专业设置和课程设置要报批，招生和就业要计划，想从企业中聘请工程师担任“双师型”教师，但这些人因学历、职称、身份等问题进不了学校编制。“这些问题不解决，校企合作难免表面化”。

职业教育与市场最贴近，需要前瞻性的顶层设计，更需要管理部门具备现代管理意识，提高治理的能力。

胡卫建议，要尽快完善、修订职业教育法，清理一系列歧视职业教育的规章制度和评价标准，真正实现依法治教。政府要集中精力做好顶层设计，从直接管理转向间接管理，从微观管理转向宏观管理，把该放的权力放掉，把该管的事管好，给学校充分的自主权，让他们在市场中获得自我生存的能力。

四川省教育厅副厅长王康委员认为，发展职业教育不是教育部门一家的事情，相关部委、行业、企业都要参与进来，为职业学校开绿灯。针对管理滞后的问题，他建议，相关部门要共同建立职业教育发展数据库，运用大数据、云计算就职业教育和人口变化、产业需求进行关联性分析，发布人才报告，指导学校办学。（记者张婷3月11日发自北京）

——摘自《中国教育报》

2015.3.12

提供者：曾晶晶

访郑俊康代表：把企业变成职业学校“后花园”

政府工作报告中提出全面推进现代职业教育体系建设。大力发展职业教育，培养创新立业的职业人才队伍，推动“经济升级、城市转型”，是两会代表委员谈论较多的话题。广西柳州市委书记郑俊康代表在接受记者采访时说，柳州在实践中探索出了具有自身特色的职业教育发展模式。

记者：柳州职业教育的发展模式是什么？

郑俊康代表：作为工业城市，柳州发展靠工业，工业发展靠人才，而职业教育是开发人力资源的重要手段。近些年来，我们同步推进职业教育园区与工业园区建设，实现职业教育发展与优势产业培育同步进行，并加大了市县统筹和城乡合作办学力度，稳步开展了中高职办学体制衔接等项目试点，初步形成了“园区互融、合作共赢，城乡一体、协调发展”这一具有柳州特色的职业教育发展模式。

记者：柳州职业教育的特色何在？

郑俊康代表：最大的特色，就是校企一体化合作，把企业变成学校的“后花园”。按照“城校互融、资源共享；园校互融、校企共建”的建设思路，我们坚持职业院校办学定位、专业布局与服务柳州支柱产业发展相结合，人才培养对接岗位能力，课程内容

对接职业资格标准，教学过程对接生产过程，以“校中厂”“厂中校”“植入式工作站”“企业全程托管”等模式，开展“校企一体化合作办学”改革试点，有效提升人才培养质量。

记者：柳州在深化综合改革方面有何新举措？

郑俊康代表：今后，柳州将创新开展集团化办学，建设职业教育产教融合示范区，进一步优化专业布局和调整。响应政府工作报告中提出的“把一批新兴产业培育成主导产业”的号召，围绕广西千亿产值产业和战略性新兴产业发展需求，重点加强现代制造业、战略性新兴产业、现代农业等经济和社会重点领域技术技能人才培养，提升职业教育对经济社会发展的服务能力。另外，深入推进职业教育产教融合，通过组建职教集团，创新开展集团化办学改革，建设面向西江经济带开放融合的职业教育产教融合示范区。争取在广西率先建成现代职业教育体系，打造职业教育的“升级版”，建设西南地区最大的职教基地。

——摘自《光明日报》

2015.3.12

提供者：曾晶晶

“一体化”牵住职教发展牛鼻子

全国高等职业教育“校企一体化”创新联盟日前由山东莱芜职业技术学院牵头成立,全国50所高等职业院校和50家知名合作企业共同组成首届创新联盟。成立大会上,联盟单位交流探讨了“校企一体化”办学的经验和做法,对莱芜市的实践给予了充分肯定。

近年来,莱芜市大力推进校企合作办学,牢牢抓住推进职业教育发展的牛鼻子,在校企深度融合方面不断探索完善,取得了明显成效。

围绕岗位办专业

课堂教学“车间化”

莱芜市职业院校面向人才需求市场开展“订单”培养,将招工招生相结合,通过“半工半读、工学交替”等形式,实现了课堂教学“车间化”。全市职业院校先后与山东莱钢集团、九羊集团、上汽通用五菱等150余家国内外企业建立长期稳定的合作关系,分别与青岛、北京、苏州、深圳等地建立稳定的“订单式”培养基地20多个,每年毕业生一次性就业率达到95%以上。

不仅高职,中职也是如此。莱芜市职业中专与青岛英派斯集团、师创、郎进等公司从2002年开始合作办学,最初只是单纯的就业安置,2004年后开始探索“半工半读、工学交替”的合作办学模式,学生在第一年主要学习文化基础课程,第二学年主要进行专业理论课程和一般性操作训练,第三学年开始交替到企业进行“企业化”教学,重点学习厂规厂纪等企业文化、专业机械使用、定岗操作实习等。同时,每周安排不少于两天的专业理论学习,具体学习内容校企

双方共同决定,由企业技术人员和学校派出的专业实习指导教师共同承担、共同完成,企业负责学生和带队教师的生活、住宿,并发放实习工资和津贴。

这种学生在企业中顶岗实习,一边学习专业理论、一边进行实操训练的合作模式,改变了校内教学的时空观,把教学搬进了企业,实现了课堂教学的“车间化”。

围绕专业办产业

校内实习企业化

莱芜市职业院校通过开办企业、鼓励创业、在校内开展生产经营活动,使学生在学中做、做中学,从三个层面推进校企一体化。

莱芜市是国家新材料产业化基地,粉末冶金产业是莱芜的优势特色产业。莱芜职业技术学院建有粉末冶金省市共建重点实验室,立足研发优势,与邯鄯史威冶金设备材料有限公司共同出资成立“金威新材料有限公司”。校企双方在专业建设、课程开发、教师授课、实习实训、学生就业等方面进行全方位合作,金威公司既是生产企业,又是学生实习实训基地,通过生产,教师将科研成果转化为生产能力,学生将专业知识转化为生产技术,真正将研发、生产、教学融为一体,生产线年产高性能钢结硬质合金200吨。

莱芜市鼓励职业院校学生自主创业,在资金和硬件上予以扶持,多所院校建立创业孵化园,开设就业创业指导课程,成立创业团队。莱芜技师学院学生自主经营“梦想蛋糕屋”“技弘家电维修部”“腾飞汽车美容公司”和“小荷超市”等。如小荷超市的营业全部由商务管理系学生来完成,教师只参与

管理, 收银、会计、运营管理等学习内容从理论变为日常经营活动, 锻炼了学生的专业技能。

莱芜职业技术学院商务管理系师生获得了 2.5 升汇源清润、1.88 升多果乐、红标矿泉水以及植物蛋白等产品在莱芜的独家代理权, 并成立经营部。学校提供产品仓库、前期运营启动资金及车辆等, 汇源集团常年派两名市场人员进驻经营部, 帮助拓展销售渠道, 管理和监督市场运行, 并作为兼职教师参与学科建设、教学和学生实训。

此外, 莱芜市积极发展电子商务, 各职业院校把“淘宝”和电子商务专业课程结合起来, 通过完善课程体系、提供场地、创立淘宝创业协会、开设“淘宝班”等, 鼓励学生网上开店, 仅“双 11”一天营业额就突破 10 万元。学生通过开店, 提前当上了老板, 既增加了学习的动力, 又收获了创业的经验, 教学、实践、创业真正融为一体。

从两段培养到全程共育

校企成为育人“双主体”

莱芜市不断深化职业教育教学改革, 探索产教融合、校企合作贯穿教育教学全过程, 使学校的人才培养规格与企业用人标准“零距离”对接。莱芜职业技术学院与特变电工山东鲁能泰山电缆有限公司的合作, 正是从校企合作的两段培养模式向校企一体化全程共育模式转变的生动实例。

2011 年 4 月, 校企双方正式开展合作, 起初采取“学校专业培养+公司上岗培训”的模式, 遴选 58 名即将毕业的优秀学生组建了“鲁缆班”, 经过短期培训后到企业顶岗实践。在赢得公司信任后, 校企双方决定深化合作, 探索“校企一体化”办学。2011 年校企双方组建了招生小组, 通过校企宣讲

和组织学生到学校和企业参观等形式, 让高中生全面了解校企双方, 鲁缆公司与报名学生在入学前签订就业意向。当年, 招收“鲁缆班”学生 123 人。鲁缆公司参与人才培养模式的设计, 与学院专业教师共同制定教学计划, 共同组织教学, 共同开发课程, 共同建设专业, 进一步增强了教学的实用性。

从两段培养, 进行岗前培训, 解决使学生转变为企业人的“最后一公里”难题, 到校企双方在招生招工、人才培养、实习培训、资源利用、文化建设等方面全面合作, 使学生“一入校门, 就是企业人”, “鲁缆模式”开创了校企一体化办学的新路子。

莱芜市积极探索学生培养安置和企业员工培训合作双赢的校企合作模式。从单向帮培到双向互惠, 校企成为发展共同体。

在市政府主导下, 莱芜职业技术学院与山东正顺建设集团合作建设了“建筑施工特种作业人员安全技术培训考核基地”。基地采用了正顺集团的管理理念、质量和安全技术标准, 校企双方共同开发专业课程实训项目、共同进行实训指导和职工培训。基地除了作为学生的实训基地, 还承担着全市建筑施工企业 8 个工种特种作业人员和三类管理人员的培训考核任务。

中国职业教育学会副会长、全国高等职业教育“校企一体化”创新联盟第一届理事长苏志刚评价这种“把学生培养和社会培训合在一个平台上”的校企一体化模式, 能“真正为当地经济社会发展服务”。(记者张兴华通讯员鹿忠勤郑飞刘婷)

——摘自《中国教育报》

2015. 3. 5

提供者: 胡晓明

高职教育如何与区域人才需求对接

如何依据区域产业特色以及发展方向动态调整专业结构,服务产业结构调整和经济方式转变,使毕业生能更好地满足产业需要,是每所高职院校面临的重要问题。

河北省唐山市把发展现代服务业列入“十二五”经济社会发展规划,预计每年人才需求量达4.12万人。唐山市现有高职院校5所,其中国家骨干校建设单位1所,省示范校建设单位1所。5所高职院校开设有物流管理、电子商务、金融保险等现代服务业专业20余个,平均每年招生3500余人,约占全部招生人数的30%,并以每年约5%的速度递增。但是,这一数字与人才需求相比缺口巨大。

人才缺口虽大,可学生就业情况却并不理想。从唐山人才网大专毕业生就业数据可以看到,近几年一些现代服务业专业如电子商务、物流管理、旅游管理等毕业生的就业率连年排名在后十位,说明高职院校培养出来的毕业生与行业企业的需求存在着不小的差距。造成以上情况的原因很多,比如在办学定位上,没有完全依据现代服务业发展科学确定人才培养规格、目标和水平;尚未真正形成校企合作的体制机制,深层校企合作开展不够深入;5所高职院校的专业重复设置现象较为严重,造成资源浪费;专业调整没有紧跟服务业发展步伐,出现与服务业关联度较低等现象。解决这些问题,需要从四条发展路径入手。

路径之一——充分发挥职教集团作用,加强校企合作的广度和深度。2011年,在唐山市政府推动下,由唐山职业技术学院牵头

成立了唐山现代服务业职业教育集团,学校与企业之间不再是原来的点对点局部合作,而是转变为学校与行业的全面合作,学校可以采取多种形式实现与企业的有效合作。

路径之二——专业设置中增强现代服务业的行业针对性。现代服务业的专业建设,既包括新专业的设置,也包括旧专业的优化升级。“十二五”期间,唐山将大力发展航运物流、科技研发、旅游休闲等现代服务业。现代服务业的相关专业中,港口物流、文化创意等专业在唐山高职院校中已有开设,但商务会展类专业尚属空白,需要论证开设会展策划与管理专业,以培养相关人才。对于开设较早的现代服务业相关专业,则要进行优化升级,尤其是人才培养方案,需要根据产业发展需求进行相应调整,如物流管理专业应该增加智能化管理、货物跟踪等物流技术、物流系统分析及诊断等培养内容。这些都需要高职院校充分了解本行业的发展趋势和格局,以增强专业设置的针对性。

路径之三——教学领域增强面向现代服务业的开放动态性。随着科技的不断更新,现代服务业的技术、内容和形态都将随之不断丰富变化,新兴的服务业也随着市场的细分不断涌现,现代服务业的人才规格处于不断变化之中。因此,为了更好地为行业的发展提供实用型人才,高职教育的教学内容必须充分体现其前瞻性,紧扣区域现代服务业发展的需要,构建一个开放动态的教学领域。同时,高职院校要把教学科研成果运用于现代服务业的发展实践中,充分发挥其

社会服务的职能，引领现代服务业的发展。

路径之四——培养学生面向现代服务业的职业核心竞争力。加强职业核心能力的培养已成为培养现代服务业技术技能人才的现实要求。首先，一个成熟的现代服务业人才要具有综合性、应用性的知识结构，较强的语言表达能力、自我学习能力、创新能力。其次，现代服务业的人才培养，不仅要重视学生的专业技能培养，还要重视学生的人文素养提高，因为只有具备了深厚的人文素养，在工作中才能更深刻地理解职业精

神，即敬业精神、诚信精神、团队合作精神。人文素养的培育有助于学生养成和谐健全的人格，这是一个人职业生涯中可持续发展的关键能力，也是职业核心竞争力的体现。

（易建平唐树伶作者易建平系唐山职业技术学院院长，唐树伶系唐山职业技术学院高教研究所所长）

——摘自《中国教育报》

2014.12.1

提供者：胡晓明

天津机电工艺学院：准员工应该具备哪些基本素质

“如果有一天早晨醒来，微软被大火烧个精光，给我20名最优秀的员工，一切马上就可以重新开始。”这是微软创始人和领航人比尔·盖茨曾经说过的豪言壮语。可见，在世界首富的眼中，最优秀的员工对于一个企业的建立和发展是多么重要。

企业的发展离不开人才的引进，有才能的员工一定会给企业发展注入新的活力，给企业带来勃勃生机。职业院校是培养技术技能人才的摇篮，天津机电工艺学院围绕“深度融合培养技能人才，紧密对接创造社会需求”的主题，由企业、家长、学校三方共同探讨培育人才的热点话题，根据33家企业代表的见解，汇总出准员工的十大基本素质。

一是思想品德。以追求真善美为目标，使学生形成积极向上的政治观、世界观、人生观、价值观、道德观、法制观等。

二是自律自信。自律是自我约束和自觉规范，要求学生在思想、品德、行为上从严要求自己；自信是心理健康的重要标志之

一，也是取得成功必备的心理特质。

三是娴熟技术。娴熟技术就是要求学生掌握各项技术“知、会、熟、精”四个层次，对所学专业知识非常精通，对专业技术能力力求精湛。

四是忠诚敬业。忠诚是对所从事的工作、所服务的对象一心一意，忠于职守，决不懈怠，直到使命的最后完成；敬业是要用一种恭敬严肃的态度来对待自己的职业，对工作要专心、负责任。

五是团队合作。合作是指团队成员之间的共同行动或协作行动，要求学生为了团队的利益和目标，具备相互协作、尽心尽力的意愿和作风。

六是沟通能力。这是员工应具备的胜任沟通工作的优良主观条件。如果具有良好的沟通能力，就可以将自己所拥有的专业知识及专业能力进行充分发挥，并给对方留下“我最棒”、“我能行”的深刻印象。

七是创新能力。创新能力是进行创造性活动的内在动力源泉，是经济竞争的核心。

学生具备了这种能力，就会运用知识和技能，为企业提供具有经济价值和社会价值的新思想、新理论和新发明。

八是积极心态。积极心态是一种主动的生活态度。学生具有积极心态，就可以对任何事情都有足够的控制能力，积极面对工作中的问题、困难、挫折和责任，从正面去思考，从积极的一面去思考，积极采取行动，努力去做，以积极的心态感染他人，给人以力量。

九是持续学习。学习是个人和企业发展的动力，养成主动学习、勤于学习、善于学习的良好习惯，就能提升自己的能力，同时也能从企业发展的角度去思考和开展自己的工作。

十是无私奉献。奉献是一种高尚的情

操，也是从业者应有的精神。有奉献精神就会有高度的责任心和事业心，就会尽职尽责、争创一流。

把学生培养成高素质的技术技能人才，是职业院校工作的重中之重。企业不仅需要能够进行科学技术创新的白领，更需要能够把技术成果转化为生产力的技术技能人才。这就要求准员工们德为先、才必备，自强不息，激情工作，拥有健康心态，不断加强学习，提高业务技能，掌握各项本领，提高综合素质、道德修养，努力把自己打造成企业的业务能手，为企业创造更多的经济效益，实现人生的自我价值。

——摘自《中国教育报》

2015. 3. 5

提供者：胡晓明

看常州信息职业技术学院如何运用新媒体传播正能量

在常州信息职业技术学院，学校官方微信公众账号“微常信”成为师生茶余饭后的重要谈资。自去年 5 月上线以来，“微常信”已吸引 5000 多粉丝关注，推出 100 多期、近 250 条信息，微信周点击量过万，平均每条微信点赞量超 250 人，单篇文章最高点赞量近 600 人。

“微常信”缘何如此深受师生喜爱？又是如何对师生的学习、生活、工作乃至思想观念产生广泛而深刻的影响？近日，记者走进常州信息职业技术学院，探寻“微常信”背后的故事。

坚持原创，身边的人和事才能博得眼球

“听说了吗，我们学校有个学生在寒假期间用 16 天游览了 3 个省”“好像是大二的，总共才花了 2500 元，还是他兼职挣的

呢”……3 月 10 日，“微常信”推送的学生孙崇淋“穷游”的文章在校园内炸开了锅，阅读量达到 2000 多，点赞量近 600 人。

“同样一则新闻，放在学校的官网上，平均点击量在 500 人左右，而通过微信平台推送，点击量是官网的 4~5 倍，甚至更多。内容也更加活泼，让别人印象深刻。”一见面，常州信息职业技术学院党委书记邓志良便向记者介绍起微信平台的好处。在他看来，利用微信传播正能量、开展大学生思想政治教育已成为必然趋势。

尽管微信的好处显而易见，但具体策划微信运作的常州信息职业技术学院宣传部长钱中平，却有些顾虑重重。“当下，学生获取信息的方法有很多，比如网络搜索、新

闻网站等。要让他们选择和喜欢上‘微常信’，必须得在内容上出彩。”

“为了寻找到最接地气、师生关注度最高的题材，我们把学生记者团纳入制作组，一方面从学生的视角去发现素材，另一方面为他们提供展示自己的平台。”黄丽娟老师告诉记者，他们还在起标题上下足功夫，让受众能够有“眼前一亮”的感觉。“学校组织教师办了个烘焙比赛，我们为它配了个《娶个烘焙美厨娘回家做老婆，必须的》标题，让人忍不住点进去查阅。”

学校不仅是育人高地、学术高地，更是一个大家庭，老师、学生、工作人员和校友都是这个大家庭中重要的成员，亲情和共同的理想与追求把大家紧紧联系在一起。在常州信息职业技术学院院长王丹中看来，“宣传先进、弘扬正能量的微信生态圈，使得学校领导与教职工之间、师生之间更熟悉了，关系比以前更紧密了，连空气中弥漫的都是人情味。”

去教条化，如春风化雨浸润学生心田

长期以来，以课堂教学为主，辅助交流谈心、主题活动、社会实践等是高校开展大学生思想政治教育的基本手段。作为新媒体，“微常信”该如何发挥优势立德树人，成为大学生思想政治教育工作的新抓手？

常信院意识到，单一的、教条式的信息内容无法吸引大学生的关注，微信公众平台应该寓思想政治教育于信息之中，潜移默化地影响学生的世界观、人生观和价值观。

因为年前发布的一条题为《三位头发都去哪了》的微信，常信院金亚白、吕明、吴立新三位“光头”老师，被全校师生所熟识。微信讲述了三老师从教20年间，从年轻

时的浓密秀发，到现在脱发、谢顶的故事。这个学期，吕明惊奇地发现，上课缺席的明显减少了，同学们上课也认真了。

“产生这样的变化，我们不能确认一定是那条微信的效果，但不可否认的是，文章让师生间的信任度、亲密度增加了。”邓志良表示，用一种生动、活泼、有趣的形式讲身边人自己的故事，让大家参与进来，形成互动，缩短受众与传播者之间的情感距离，才能抓住老师和学生的心。

王凤娇，财务信息管理专业大一学生，因为高三时身体状况不好，有机会考上本科的她无奈选择了专科提前招生，来到了常信院。“心里的那道坎一直过不了，有些气馁，觉得没有前途。”看到“微常信”推送的《在联合国就职的常信85后美女校友》，她内心一震，“是金子总会发亮，学姐就是很好的榜样，现在我只想做强大的自己！”

“微信‘背对脸’的交互方式，打破了大学生思想政治教育工作中，教育者单方面思想灌输和受教育者被动接受灌输教育的不平等关系，彰显了大学生的主体性。”钱中平告诉记者，捕捉和触发学生自身发展需要的渴望，我们推出了《一个妹纸在常信的那些日子》，用毕业生现身说法的方式，教育在校学生珍惜当下；《今天，宣传部的老师又哭了》，讲述学生拾金不昧、去孤儿院帮助困难孩子的故事，“微常信”如春风化雨般浸润学生的心田，已成为高效的学校思想政治教育新形式。

服务与育人并举，培养学生的使用习惯

目前，活跃度低已成为高校微信公众号传播正能量、开展大学生思想政治教育的最大阻碍。学工处处长庞杰认为，在互联网时

代,受众大多用“脚”思考,如果内容、功能单一化,时间久了容易让人产生审美疲劳,他们就会毫不犹豫“一脚踢开”。因此,要让微信变成对师生真正有用的平台,必须坚持服务与育人并举,培养学生的使用习惯。

作为常州信息职业技术学院“智慧校园”建设的重要子模块,学校在“微常信”栏目的基础上,配套推出了“微分享”“微逗乐”“微奋斗”等9个子栏目,丰富起微信公众号的内容。

同时,“微常信”还不断拓展服务功能,微信团队积极进行微信功能的二次开发,增设了微生活、微查询、微社区等功能。学生只要动动手指,就能查看招生就业、百科大讲堂、校内办公号码等信息,还能查课表、查成绩、进行图书的借前预约等。“关注点

除了校园新鲜事、教学改革,还侧重对学生进行思想政治、综合素质培养、日常行为规范等的教育。”

“每个人都有自己喜欢的社交平台,不是说硬拉就能拉过来的,只能引导。我们不奢望能够覆盖全体师生,但通过微信平台,既能丰富学生精神生活,服务学生日常生活,又能在思想政治教育方面润物于无声,这是目前我们所做的较为成功的尝试。”王丹中表示,推广微信公众号,学校还需摆正心态,不能急于求成,此外学校还将在素材、制作等方面精挑细选,以期赢得更多师生的关注。

——摘自:《光明日报》

2015.03.25

提供者:叶丽榕

岳阳职业技术学院特色创新发展纪实

岳阳,古称巴陵,又名岳州,东倚幕阜山,西临洞庭湖,南连四水,北接万里长江,风景秀丽,素有“鱼米之乡”的美誉。

岳阳,国家历史文化名城,现代化港口城市,湖南省唯一的临江口岸城市,山水相融的现代生态宜居城市。驰名中外的岳阳楼,享誉海内的君山岛,名满天下的屈子祠,还有左宗棠故居,张谷英古建筑群、平江起义旧址、任弼时纪念馆,无一不彰显着这座有着2500多年历史的文化名城的深厚底蕴。

岳阳职业技术学院就座落在这孕育了求索文化、忧乐文化的中国历史文化名城。

近年来,岳阳职业技术学院按照“依托产业办专业,办好专业促产业”的办学思路,“依托行业、对接产业、锁定职业、服务就

业”,全面形成了“对接五大支柱产业、建设五大创业园区、做强五大专业集群、提高人才培养质量”的办学格局和“校企一体、工学结合”的人才培养模式,先后培养出高中级专业技术人员6万余人,就业率始终在95%以上。学院不仅获得了“国家技能型紧缺人才培养基地”、中央财政支持的“数控技术”、“老年护理”生产性实训实习基地、“湖南省应用电子技术教师培训认证基地”和“湖南省人文素质教育研究基地”等20余个挂牌基地,而且先后荣膺全国校园文化建设示范学校、全国五四红旗单位、湖南省职业教育先进单位、湖南省文明高校、湖南省教学管理先进单位、湖南省科研工作先进单位和湖南省毕业生就业工作先进单位等数十项殊荣,

走出了一条“构建现代职业教育新体系，提升高职院校核心竞争力”的特色发展道路

“示范引领，提升内涵”是打造高职教育品牌的前提

岳阳职业技术学院 2003 年由原岳阳卫校、岳阳农校、岳阳机电学校和岳阳职工高专等合并而成。学院占地 1471 亩，建筑面积达 29.35 万平方米，现有教职工 879 人，专任教师 499 人。学院设有 8 系（院）2 部，28 个专业，在校学生 14600 多人。早在 2006 年，学院人才培养工作水平就获得教育部评估“优秀”。也就是从这一刻起，该院就着手国家示范性高职院校，2009 年正式成为省级示范性高职院校，跻身湖南省高等职业教育的先进行列。用学院党委书记肖自力的话说，示范院校建设犹如一面高扬的旗帜，指引着学院前进的方向。尤其是近年来学院高举示范引领的大旗，以“打造特色，树立品牌，提升核心竞争力”为统领，全面深化内涵建设，推动了学院的科学发展。

作为一所地方政府举办的高职院校，如何在服务地方经济中形成自己的特色，如何在校企合作办学中创造独特的发展范式？这是岳阳职院人一直以来苦苦思索的问题和孜孜以求的目标。“在规模扩张向内涵发展的重大转型期，质量与特色将是衡量一所学校核心竞争力的关键要素，也是决定一所学校能否可持续发展的核心指标。……岳阳职院要主宰自己的未来，必须凝聚一个共识，那就是全力推进教学改革，打造质量和特色两个品牌，把教学工作重心和资源配置重点集中到质量提高和内涵提升上来，强化全面质量建设与管理，在内涵提升中打造我

们的核心竞争力。”岳阳职业技术学院张健院长如是说。

为此，学院党委审时度势，不失时机地组织一班人下企业调研，与专家研讨，与政府对接，制定了学院的发展规划，完成了学院改革与发展的顶层设计，出台了一系列配套的政策与措施，并在每年年初根据当年的工作目标，提出“二三四五十”的工作部署，打出连环“组合拳”，奋力促进发展。2009 年以来，以规章制度、机关素质、师德师风和校园文化四大工程建设为重点，以教育教学、人事制度、分配制度、人才培养模式和院系两级运作机制的改革与创新为核心，挖掘潜力、激发活力，不断提高办学水平和人才培养质量。

他们走出去，与中科电气、湖南科伦等 113 家企业建立了校企合作关系，探索“院中办班”、“课程发包”等人才培养模式；与企业合作成立了“岳阳职教集团”，组建了“老年护理”、“现代物流”、“生物医药”三个产学研战略联盟，开发了“数字式停电保磁装置”、“智能型金属探测器”等 8 个专利产品，开发了一批基于行动导向的模块化项目课程，培训了企业员工 8 万人次，推广农业新品种 30000 余亩。

他们引进来，与北京爱康创业投资有限公司签订托管协议，共建了一所二甲附属医院；与岳阳市国有资产经营管理有限公司成立股份公司，建设了可容纳 800 位老人入住，300 名学生实训的老年护理生产性实习实训中心——国泰阳光颐养苑；与广州凌凯、湖南园景、湖南梦浩、湖南君山银针等企业合作，共建软件技术、汽车检测与维修、影视动画、城市园林和黄茶茶艺等校内基地，不

仅引入了企业资金近 5000 万元，而且形成了与企业“院中园，园中校”的合作格局。

他们跟上去，融入“湖南省长江经济带”和岳阳市“五市一极”经济发展战略，成立了高职教育、老年护理、畜牧兽医等研究所、立项了科技部“基于云平台的村镇居家养老支撑技术与示范”项目，争取了“岳阳大物流网络协同服务系统构建技术与推广应用”横向合作项目，建设了“生命科技馆”、洞庭湖区特色中药材综合利用重点实验室。

与此相适应，学院明确提出了“立师德、树师风、铸师魂”，“以一流的党风带院风、促教风、建学风”的要求，强化育人中育己，育己中育人的理念和师德规范，努力形成风清气正的办学氛围。坚持以学生为中心，加强辅导员、班主任队伍建设，举办“名师讲坛思政系列讲座”，以养成教育为突破口，持续推进当文明学生、创文明班级、建文明寝室等“三文明”建设和“四讲”、“五早”活动，确保了学生的健康成长。

改革提升了学院的内涵，合作激发了学校的活力。2014 年，学院在湖南省高职院校专业技能抽查中获得 1 个第一名，2 个优秀。在全省黄炎培大学生创业规划大赛中荣获第一名，在第二届全国微课大赛中获得一等奖。学院连续三年就业率达到 95%，获得湖南省就业工作先进单位。

“人文素养，改革创新”是打造高职教育品牌的基础

高等职业教育到底走什么样的路、育什么样的人？一直是高职院校深刻研究的课题。岳阳职业技术学院给出的答案是：高等职业教育是培养全面发展的高素质现代“职

业人”，而不是仅仅具有某种职业技能和技术片面发展的“工具人”。

近几年，学院紧紧把握新时期对高职学生综合素质的要求，以转变职业教育观念为先导，以培养学生人文素养为核心，构建起了具有岳阳职院特色的人文素质教育新体系，取得了显著的成效。

——着力构建“显隐结合”的人文素质教育课程新体系。注重发掘育人育己的文化元素，营造专业学习的人文环境，在课程渗透与文化熏陶中，将人文素质教育贯穿于职业能力培养的全过程。根据“通专结合”、“显隐结合”的原则科学地设置人文素质类课程体系，是岳阳职业技术学院的一大创新点。

据学院领导讲，显性课程是学院有计划、有组织实施的“正式课程”，注重学生知识与技能教育。目前，学院开设的显性课程包括政治修养与法制、语言表达与传统文化、基础文化与思维训练、艺术修养与审美能力、身心素质与健康、就业指导与职业生涯规划等 6 个类别的课程模块。每一类课程模块都涵盖了学生人文素质教育的各个方面。

隐性课程则以社团文化、节庆文化、讲坛文化、标识文化为主体，通过讲座论坛、技能竞赛、社会实践、社团活动、素质拓展等形式，强调学生实践动手能力、创新学习能力及环境适应能力的培养。为了拓展学生的素质，学院投资近 700 万，建设了“生命科技馆”、“校史馆”、“大学生素质拓展基地”和“军事体验馆”，2014 年，参加拓展训练和体验的学生就达 4000 余人。

——整合开发多元化的人文素质教育课程新资源。作为湖南省人文素质教育研究基地，岳阳职业技术学院大胆尝试人文素质

教育改革始于2006年。学院相继增设了人文素质教育类的课程,开发了《医学语文》、《中国传统文化》、《应用写作》、《自我、社会、人生》、《职业体育与健康》、《艺术鉴赏》等课程,形成了涵盖职业人文基础、职业人文素养、职业人文拓展的人文素质课程新体系。2014年,入选国家十二五规划教材的人文类教材就有5本。

在课程开发的同时,学院十分注重人文课程资源建设,把教学信息化建设纳入到教师的教学质量考核之中,倡导“实现教学方式、学习方式、管理方式的变革”。受湖南省教育厅委托,学院牵头启动了湖南省公共基础课数字化资源建设,目前,在学院509门MOOC课程中,人文类课程达70门,已建设的9门MOOC资源中,人文类课程有2门,其中,《应用写作》113个微课全部上线,成为全国第一个高职公共课程的上线课程。课程新资源的开发,极大地丰富了教学内容,有效实现了师生之间的教学资源共享。

——创新具有高职特色的学生素质测评新体系。为更好地检验素质教育质量,更好地实现高职人才培养目标,2012年学院启动了“岳阳职业技术学院学生综合能力与素质测评体系”项目建设。预期成果目标为:制定一套学生素质测评标准、开发一个在线测评及管理新系统。

现阶段制定了《学院职业技术学院学生综合能力素质测评标准》,涵盖了道德素质、人文素养、身体素质、与人交流能力、与人合作能力等11类测试模块,采用了情境测试、在线自测、仪器测试和活动考核等四种方式,能有效地促进学生综合素质提高,满

足了社会和企事业单位对人才选拔的需求,为提高人才培养质量探索了新路。

“紧扣市场,专业发展”是打造高职教育品牌的途径

2014年4月,湖南省举办专业群建设专题研讨会,会上有三所学校做了专题发言,岳阳职院就是其中的一个。为实现又好又快的发展,2013年起,岳阳职业技术学院就将“转变办学方式,压缩办学规模,致力于在专业转型中提升专业品质”作为发展目标之一。在学习贯彻国务院关于加快发展健康产业和老年产业的两个决定精神的基础上,按照“错位发展,有所为有所不为”的原则,以地方健康产业和长江经济带产业发展需求为导向,淘汰与产业对接不紧密、就业率低、规模效益差的专业。到2020年,逐步停办计算机网络技术、文秘、口腔医学技术、电子商务、商务英语、数控技术、模具设计与制造、电气自动化技术和旅游管理等9个专业。2014年已经停办有电气自动化技术、文秘和电子商务专业,实现了职业教育的高位对接。

——启动专业群建设,为学院发展助力扬帆。近年来,学院按照专业基础相通、技术领域相近、职业岗位相关、教学资源共享的原则,构建了健康照护、健康促进、健康管理、健康产品等6大专业群,形成了以健康服务为主体的专业群办学特色。

在专业群建设过程中,学院新增了3个专业,将9个专业改造成了10个专业。确立了重点建设的健康照护、健康促进、健康管理和健康产品等4个健康服务专业群。2014年启动了健康照护专业群建设,并成功立项为湖南省2014年重点资助的10个省级示范性特色专业群之一,使学院成为了湖南

乃至中南地区健康服务人才培养基地和技术服务中心,打造出了以健康服务为核心的特色品牌。

——创新“1+1+1”人才培养模式,为学生发展提供保障。按照“基础桥梁在学院→专业学习在基地→毕业实习在医疗机构和社区”的发展思路,近年来,岳阳职业技术学院探索出了“一年打基础,一年学临床,一年轮岗位”的“1+1+1”医教结合专业群人才培养新模式。

在具体实施中,学生学习地点根据课程内容,在学校、基地、社区和医疗机构交替进行。1~2学期安排学生进入基地和医疗机构见习、开展志愿者服务活动;3~4学期实行“院中办班”,推进“服务对象进课堂”教学模式;5~6学期学生在医疗机构毕业实习8~10个月,确保每一名学生都成为合格的人才。

——建设“开放性、共享型”专业教学资源库。近年来,学院与湖南嘉杰、北京世纪超星公司等企业合作,以职教新干线和高教社MOOC平台为载体,按照碎片化、立体化、共享型、教学做互动的要求,建设课程基础资源、实施资源和培训资源为主的专业群教学资源库,形成了5门群共享课程资源和16门专业核心课程资源。同时,还形成了8个职业资格考证模块课程资源为主体的医学类专业MOOC课程群;建设了学生泛在学习平台、考证培训平台、辅修专业学习平台和在职人员考证、培训、继续教育平台。

此外,学院还构建了三模块、三递进“共享+特色”专业群课程新体系。建设了专业基本素养、专业核心素养、专业拓展素养三大课程模块;形成了底层共享、中层特色、高层互选的“三模块、三递进”的课程新体系。

——建设校内三级预防健康服务平台和仿真医院。为实现教育手段的创新,学院按照病因预防、“三早”预防、临床预防的理念,建设健康促进、健康修复、健康维持三级预防健康服务平台,实现了科学发展。

2014年学院生命科学馆投入使用。该馆以人类生命为主线融入医学人文思想,以基础医学中人体解剖学和组织胚胎学、医学遗传学、病理学和病理生理学等核心课程的知识链接为平台,展出教师制作的标本1000余件,完成了生命的孕育,生命的侵蚀,生命的风采,生命的呵护,生命的解构,脆弱的生命,生命的体验7个展区。另外还预留有3D展区,实现了教学、科普、素质教育、对外交流和科研等五大功能。

为满足专业群跨类学习的需要,最大限度实现场地、设备、师资等资源共享,学院按照医院功能进行布局,整合护理、临床、助产、药学、美容等5个专业的实训场地和资源,新建康复科、老年科、治未病中心等6个科室和PT实训室、OT实训室等10个实训室,改建8个科室和20个实训室,建成有门诊、急诊、内科、外科、儿科、产科等14个科室,医学基础实训中心、治未病中心、静脉用药仿真配置中心、消毒供应中心等5个中心和200个床位的仿真医院。

通过三年的建设,打造出了平时能教学、急时能医疗的集教学、医疗、科研、社区服务功能于一体的仿真医院,使之成为了健康服务类专业实训中心、培训中心和健康教育科普基地。

——摘自《中国高校之窗》

2015.4.9

提供者:陈惠珍

中高职衔接亟须系统设计

中高职衔接试点迎合了教育发展规划纲要提出的发展需求,为构建现代职教体系做出了有益探索,推进了现代职教体系构建的进程。但是,由于这些改革早已脱离了“点”上试验的概念,一哄而上,带来了不少新问题,亟须统一的、系统的设计。

近年来,职业教育体系内部衔接的试点蓬勃发展,出现了中高职3+3分段培养、中本3+4分段培养、高职本科3+2分段培养、高职本科联合培养、中高职贯通、中本贯通、专本贯通等各种模式。在东部某省会城市,4年时间,试点院校和试点专业分别由7所院校、4个专业发展到现今的56所院校、47个专业,招生计划也由480名扩展到5500名,该省的试点项目在两年时间内也由71个发展到422个。

这些试点迎合了教育发展规划纲要提出的发展需求,为构建现代职教体系做出了有益探索,推进了现代职教体系构建的进程。但是,由于这些改革早已脱离了“点”上试验的概念,一哄而上,带来了不少新问题,亟须统一的、系统的设计。

各自为政的衔接问题重重

问题一:规模扩张与生源质量的矛盾。中高职衔接模式在刚开始试点时一度受到了考生的追捧。如前面提到的东部某省会城市,2010年是试点第一年,480个中高职衔接招生计划吸引了超过7000名考生报名,录取平均分超过普通高中分数线,平均录取比例高达15:1。之后几年,招生计划从480人,增加至1000人、1378人、3117人和5500人,逐年大幅增长。随着录取人数的增多,

该模式的优势逐步弱化。至2014年,最低投档控制线360分,仅比普通中专最低投档控制分数线高10分。生源的快速扩张带来质量的不断下降,已引起有关部门的重视和极大的担忧。

问题二:课程难度与学生年龄的矛盾。笔者对某中高职衔接试点专业学生跟踪调查发现,学生普遍感到一些课程的难度较大,超出了学习能力范围。中高职衔接,必然要对课程进行一体化设计,有些原本在高职或本科阶段学习的内容被提前到低年级,特别是理论知识,对于低年级学生来说难度过高。

问题三:长学制与学业灵活选择的矛盾。对试点专业学生跟踪调查还发现,绝大多数学生在报考专业时不具有指向性。对于“您出于何种原因报考本校本专业”这个问题,只有两成的学生表示是因为“专业兴趣爱好”或“职业倾向”,其余均是出于“中高职衔接”或“父母或中学老师推荐”。通过对教师的访谈也了解到,衔接培养的学生通常会觉得比普通中职生优越,第一年对学校和专业有一定新鲜感和学习压力,学习积极性比较高,但从第二年开始,学习热情普遍下降,出现厌学现象。可见,衔接模式虽然构建了一种新的学制体系,打通了职业院校学生的升学之路,从而获得学生和家长的青睐,但由于招生对象是初中毕业生,其价值观、职业观尚不稳定成熟,衔接培养过早限定了学生的专业选择,而较长的学制也容易导致学生的学习倦怠。

问题四:资源共享与院校壁垒的矛盾。

资源共享是衔接培养的一个重要特征。试点院校通常都组建了衔接培养工作机构,定期联合开展活动。但这些活动对培养质量的保障和推进作用并不大,院校间的师资、实习实训资源共享也不乐观。这是由于,一方面地理距离造成了两校之间的沟通和资源共享不便,另一方面两个主体的利益诉求也各不相同。对中职校来说,与高职、本科衔接最直接的利益就是保证了生源和质量,但对高职和应用本科来说则不然,一是年限的缩减使其学费收入受到一定影响,二是衔接培养在某种程度上也缩减了其可选择的生源范围。在实施中,中职学校希望学生都能顺利转入高职阶段,而高职院校却希望转入高职阶段的学生全都合格。因此,试点中往往发现,中职校的积极性特别高,而高职和本科的热情却并不高。

此外,中高职衔接要对课程内容进行重构。目前的做法主要是试点院校依靠自身师资力量和资源进行专业教学标准、课程标准以及教材等的开发,即便是同一专业的不同试点院校之间也是如此。这种各自为政的开发方式造成大量的劳动重复和资源浪费,尤其是在通用的文化基础课程开发方面。

问题五:一体化与层次界限的矛盾。现有衔接模式的主要做法是让有意试点的院校自行结对,选择试点专业,制定试点方案,开发课程体系。在具体操作中,试点院校都比较好地从一体化培养的角度设计了培养目标、课程体系和教学内容等,较好地实现了同一专业方向的一体化培养。但这种一体化设计同时带来另一个问题,即职业教育各层次之间的培养界限模糊,从长远来看不利于现代职教体系的整体构建。其互为衔接的

课程体系和培养方案也只适合在试点院校中使用,在时间和空间上存在很大的局限性。

衔接需地方和国家统筹设计

反思职业教育现有的衔接模式,笔者以为构建现代职教体系的根本不在于形式,而是人才培养目标的层次定位和课程体系的衔接,包括专业设置、培养目标、课程设置、教学内容等之间的衔接。这种衔接不应由试点学校自行来完成,而应上升到国家层面至少是地方政府层面,由教育行政部门牵头组织各有关方面来共同完成。具体的做法可以是:

首先,由教育主管部门会同有关行业主管部门、行业组织等,结合当地经济社会的发展对人才需求的规模和层次,统一规划中职、高职、应用本科、专业学位等层次上的专业布局,形成与各行业产业链相对接的专业布局结构。这是现代职教体系内部有机衔接的基础。

其次,教育行政部门要抽调各级职业院校同一类专业的专业带头人或负责人,会同行业、企业专家,根据行业中各层次的人才规格要求,明确中职、高职、应用本科、专业学位各自对应的技术等级和标准,准确描述与界定各层次的培养目标与任务。这是职教体系内衔接的必要前提和逻辑起点。

再其次,以培养目标为依据,制定统一的适用于本地区同一专业的专业教学标准,设置课程,筛选和组织教学内容,做到同一专业或同一类专业的各级职业教育之间的教学要求和内容层次分明、互为衔接、自成体系。全国范围内通用的公共基础课可以由教育部职教司组织专家统一制定;专业课程

则可以以区域为单位制定。当专业结构、培养目标、教学标准、课程和教学内容的顶层设计完成后，各级职业院校所要做的就是按照标准实施教学。

最后，要实行专业归类对口招生报考制度。对职教体系内的衔接来说，对口招生无疑是衔接的纽带和桥梁。需要改革现有的高职（含应用本科）招生考试制度，制定高职（含应用本科）生源应以对口招收中（高）等职业学校毕业生为主的政策和相关措施，保证各层次专业教学标准的真正有效实施，推动职教自身体系的形成。

总之，同一专业或同一类专业，只要做

到中职、高职、应用本科、专业学位之间培养目标层次分明、互为衔接，课程及教学内容也就自然而然地衔接起来了，一个常态化的体系也就形成了，学生的学业选择和成长路径也将更加多样。只有职业教育自身形成上下衔接的体系，普通教育与职业教育纵向两轨并行、横向互相沟通的教育体制才能得以实现，职业教育社会地位也将得以提升。

（兰小云作者系上海电子信息职业技术学院科研处处长、高教所所长）

——摘自《中国教育报》

2015. 1. 5

提供者：胡晓明

企业参与热情越高职教春天就越灿烂

传统职业教育，工学结合是关键；现代职业教育，校企合作是主题；未来职业教育，产教融合是方向。工学结合、校企合作、产教融合需要载体和平台。目前，职业学校这个载体和平台已经建设得卓有成效，但企业这个载体和平台还需要加强引导和发展，只有两个载体和平台融合和对接，职业教育才能真正得到发展。

加强法制建设，确立制高点。一是通过国家法律的形式，对职业教育的参与方与承担者进行规范和要求。在职业教育法从教育角度对企业进行要求的同时，还应该同步在企业法或公司法中提出相应要求，从法律上真正做到职业学校和企业同为主体，对职业教育同时承担责任和义务。二是通过制度和政策形式，引导职业教育区域化发展。我国东中西部情况有很大不同，职业教育政策在制度设计上应该考虑到差异性，适度调整中职与普通高中招生规模大致相当的政策，比

如在经济发达省市，可以适当扩大高等职业教育规模，中等教育以普通高中或综合高中为主，建立高中后教育分流新导向，以适应经济发达地区对高素质劳动者和技术技能人才的需要。甚至还可以以更开放的视角，按大区域规划，推动地区联动，比如京津冀、苏浙鲁、豫鄂湘、云贵川等，在经济条件相当的区域范围内协调职业教育发展。

加强宏观激励，寻找兴奋点。激励企业的机制，要从国家和省级政府层面建立。我们在呼吁企业承担社会责任并讲企业良心的同时，不应忽视企业对利润的追求是企业与生俱来的特性，我们不可能希望每一个企业都能高度认识到并能承担起它认为是衍生的而我们又认为是应该的一些责任和义务，比如职业教育的责任和义务。可以充分发挥行业协会的作用，对企业进行年度综合评估，企业如果在参与职业教育、提供培训岗位中有贡献和出色表现，就可以对

企业进行政策性补贴和减税性奖励。或者，由国资委直接行使这一职能，国资委有健全的国有企业绩效评价考核体系，可以将企业参与职业教育与培训的内容纳入考核之中，以此调动企业的兴趣和热情，促进企业发展职业教育。当然，这样的机制，首先要成为政府部门的责任，其次才会有企业的热情，因此，职业教育与企业发展，其实在身边站着重要的第三方，即政府。只有在政府职能部门制定的长效机制下，职业教育才能真正走进企业。要调动企业的热情，企业的热情越高，职业教育的春天也就越灿烂。

加强校企合作，巩固着力点。职业教育经过长期改革探索，在与企业合作方面已经取得很多成绩，并形成了一些抓手即着力点。这些着力点需要巩固，也需要继续向纵深推进。一是职业教育集团化办学。集团化办学的体制还不完善、机制还不健全、模式还需继续探索，各级地方政府部门(不仅仅是教育行政部门)要把推进职业教育集团化办学纳入当地经济社会和教育发展规划，加快推进。二是订单式人才培养。订单式人才培养是一种深度的校企合作模式，但订单式对校企互动的要求很高。企业有一般性参与、协助性介入、互动性合作三种态度，目前大多数企业还停留在一般性参与阶段，深层次合作不多，这是一个亟待解决的难点。三是职教园区建设。职教园区是一种比较好的设计，但职教园区不能是简单地将分散在各处的职业学校统一搬迁到一起了事，而是要进行统一规划、专业调整、功能整合，尽量做到差异化发展，否则在招生时容易出现恶性竞争。同时还应考虑与产业园区的建设相关联，促进职业教育与产业的融合性发

展。四是国家级职业教育改革试验区。目前全国有10个国家级职业教育改革试验区，它们应成为校企合作的品牌和示范，它们探索的推动校企合作的成果应该扩大、延伸、辐射、引领。通过巩固发展以上着力点，把资源间歇性共享变为资源连续性共享、师员(即教师和工程技术人员)选择性互聘发展为师员常规性互派(互派是互聘的升级版)，将校企合作落到实处。

加强产教融通，扩大生长点。产教如何融通需要从三个方面考虑。一是由学校内生，向企业职业岗位衍生。比如2014年湖北职业技术学院尝试以“工士”学位形式，引导各专业进行教学改革，将学业水平和职业资格要求结合在一起，作为取得“工士”学位的标准。前者是学校教育，后者是企业的要求，能将企业职业岗位要求充分地反映在学位标准中，这样的试点就是来自职业院校的教改实践，促进了学校与企业的进一步合作，是一个很好的生长点。二是由企业内生，向职业院校育人反馈。2014年教育部出台了《关于开展现代学徒制试点工作的意见》，是职业教育主动性的反映，但这个文件更应由人社部和国资委牵头，会同教育部、财政部等相关部委，制订以用人单位为主体的现代学徒制的相关办法和措施，将企业的要求反映到教育中来。三是校企共需共生。职业院校技能名师岗和企业技术顾问岗就属于这类。湖北省设有楚天技能名师岗，由工程技术人员到职业院校从事技能教学，政府补贴相关费用。同时还可以考虑政府补贴在企业设立类似岗位，职业院校教师在企业从事技术改造等工作，将教师的智慧化作生产力，促进企业产品升级和效益提高。找

到这些生长点，就能促进产教融通。因此我们要善于发现、培育产教融通的生长点。

综上所述，抓牢以上四个关键点，通过职业院校与企业的点对点合作，带动职业院校教学主线与企业技术技能实践主线与线的重合，推动职业教育与企业发展的全面融通。这是当前我国职业教育改革创新的现象

实需要。（作者系湖北工业大学职业技术师范学院院长、高等职业教育研究中心主任，湖北职业教育发展研究院院长）

——摘自《中国教育报》

2015. 4. 16

提供者：胡晓明

中山火炬职业技术学院：论新时期高职院校发展战略的选择

经过十来年的发展，我国职业教育正进入新的发展时期，高职教育面临新的发展机遇和战略选择。两个主要标志：一是今年5月13日国家出台《关于加快发展现代职业教育的决定》（下称《决定》）；二是6月23日至24日在北京召开了全国职业教育工作会议，全面部署我国今后一个时期职业教育改革发展的各项任务。这是我国教育领域深入贯彻落实《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》的重大战略举措。

新时期高职教育的主要特征

《决定》以进一步解放发展职业教育思想为主旨，以全面深化改革为主线，以构建中国特色现代职业教育体系为重点，围绕“加快发展”这一总体要求提出了系列新思想、新观点、新举措和新要求，开启了我国职业教育发展新的里程。高职教育是现代职业教育体系中重要的组成部分，包括高职教育在内的现代职业教育，在新时期主要呈现五个方面的特征。

一是责任更重。中央要求，各级党委和政府要把加快发展现代职业教育摆在更加突出的位置，更好支持和帮助职业教育发展，为实现“两个一百年”奋斗目标和中

华民族伟大复兴的中国梦提供坚实人才保障。《决定》指出，加快发展现代职业教育，是党中央、国家作出的重大战略部署，对于深入实施创新驱动发展战略，创造更大的人才红利，加快转方式、调结构、促升级具有十分重要的意义。

二是规模更大。《决定》要求，到2020年，我国中职和普高招生规模大体相当，中职在校学生规模到达2350万人；专科层次职业教育在校生达到1480万人；接受本科层次职业教育的学生达到一定规模。从业人员继续教育达到3.5亿人次。

三是机制更活。从招生考试到专业课程建设再到企业参与，将会形成一系列适应现代职业教育体系建设、灵活多样的保障机制，其中招生制度和企业参与制度改革创新的步伐会逐步加快。近日，国家《关于深化考试招生制度改革的实施意见》正式发布，上海、浙江率先试点，逐步取消高校招生录取批次，更有利于加快发展高职教育。

四是体系更全。随着职业教育作为一种类型的观念逐步确立，职校学生发展的“断头路”已被打通，中职、高职和应用型本科、硕士、博士的晋升通道将逐步建立，定位清

晰、科学合理的职业教育层次结构将会逐步形成。

五是地位更高。《决定》要求，引导全社会确立尊重劳动、尊重知识、尊重技术、尊重创新观念，促进形成“崇尚一技之长、不唯学历凭能力”的社会氛围，提高职业教育社会影响力和吸引。

在这五种新情形下，反思高职院校的过去、总结经验、思考新时期的发展战略并作出适当调整 and 选择是很有必要的。对于一所高职院校来说，根据新的发展态势和自身的条件，提前谋划、早作准备、找准发展定位、科学布局是当下不可回避的一项紧要工作。

中山火炬职院作为一所立足国家级别高技术产业开发区的高职院校，如何把握现代高职教育的机遇，加快发展，需要有科学理性的分析和判断，从而作出正确的发展战略选择。而科学理性的分析和判断的前提是，必须进一步解放思想，深刻理解高职教育的科学内涵，树立正确的职教理念，准确把握高职教育规律，而不能停留在过去的思维定式或一知半解的肤浅认识上。没有这样的思想基础，不可能引领一所高职院校正确选择其发展战略；没有这样的思想基础，不可能准确地找到自己的定位；没有这样的思想基础，不可能驱动一所高职院校在正确的轨道上快速前进；没有这样的思想基础，就可能或一叶障目，故步自封；或东施效颦，照搬照抄别人的模式。说到底，科学理性的分析和判断就是，必须立足自身的实际，认清形势，把握规律，以实事求是的态度，用辩证的方法，从四个维度来审视和厘清一所高职院校存在的价值，即为什么存在、凭什么存在、怎样存在和怎样更好地存在。

为什么存在

——培养技术技能人才的需要

人才培养是高校基本的职能。培养什么类型和什么层次的人才普通高校与高职院校各自存在的差别依据。对于高职院校而言，正如总书记指示，着力提高人才培养质量，努力培养数以亿计的高素质劳动者和技术技能人才。《决定》也明确要求，高职院校要密切产学研合作，培养服务区域发展的技术技能人才。高职院校培养技术技能人才的总体定位十分明确。但是，根据当地产业发展的实际需求，各个具体的高职院校还必须作出具体发展战略的选择。

一个地区的产业发展主体，行业企业需要人才支撑，此地的高职院校就有了存在的必要性。但仅有存在的必要性是不够的，更为重要的是，还要有正确的价值取向，即高职院校对本地或者说主要是本地行业企业人才需求的实际满足和人才培养对本地行业企业人才需求的针对性强。

中山火炬职院在过去的发展中把握了高职教育的发展规律，创立了校企合作的“火炬模式”。之所以被国家教育部门确定为骨干高职院校的建设单位，正是因为其办学方向和形式与高职教育本意切合，被高职界的领导和专家发现并肯定，被定义为“火炬模式”。所谓“火炬模式”，就是人才培养紧扣园区产业的实际需要，跟行业企业深度融合，从专业设置到人才培养方案、教育教学形式全方位地改革，培养出行业企业实际需要的技术技能型人才。中山火炬职院在新时期发展战略的选择，一是坚持“火炬模式”；二是在此基础上，做实、做优、做强、做精。

应该承认,现实中还存在一种观念或者说类比普通本科院校的惯性思维,即有意或者无意地把高职院校办成了“小本科”,或者过去意义上的专科学校。学历性质的办学思想还不同程度地存在。这一惯性思维还或多或少地影响着高职院校的发展和战略性选择。从专业设置、人才培养方案、教学及考核方式等还能看到传统意义上学历教育的影子。新时期高职院校发展战略的选择无疑要解决这一问题,并直面高职教育的本意要求。

各地产业不同,自然对技术技能人才的具体需求也有所不同;产业发展程度不同,对人才需求的规格也会不同。就已进入产业转型升级阶段的中山火炬高技术产业开发区而言,一般意义上的技术技能人才已不受青睐,而高素质、高水平且有较强创新能力的技术人才才是行业企业的急需。既要符合中山高新区姓“科”的特质,也要顺应“创建全国先进开发区”的整体战略。十年来,中山火炬职院已为中山高新区输送了大量的技术技能型人才,成为促进经济增长的重要力量。但随着转型升级的持续深入,行业企业对毕业生的要求越来越高。从目前的情况看,还不能完全满足园区行业企业的人才需求。因此,市领导对火炬职院提出了更高的人才培养要求,将办学理念确定为“高、新、特、精”。这就是中山火炬职院为什么存在的现实答案,也是对新时期发展战略的新思考和新选择。

凭什么存在

——具有培养经济社会转型升级需要的人才的能力

在我国高等教育特别是高职教育蓬勃

发展的当下,一个地区的行业企业可以从区域外的高职院校招揽人才,为何还需要当地高职院校的存在呢?被看中的恰恰是这所高职院校能满足该区域行业企业对人才的实际需求,有“立地”的科技研发能力和“落地”的服务水平;并且直接参与和作用于加速区域产业的转型升级和社会发展。这就是高职院校办学的出发点和落脚点。一般来说,找准出发点和落脚点并不难。但难的是,有没有这个能力、有没有用在既定的落脚点上以及如何科学合理地规划、调动、激发这个能力的充分发挥。

从产业转型升级方面来看,中山火炬职院致力提升技术研发服务当地行业企业的能力。一是坚持科技研发“立地”,实实在在地为企业和园区解决应用型的技术难题和攻关项目,对园区经济建设的贡献看得见、摸得着,成为全市科技攻关的“桥头堡”,产生了1000多项专利,近几年的科技立项居全市高校之首。二是注重成果转化。推进研发性教师工作室建设,搭建“教、研、产”一体化平台,实行项目化运作,推动了20余项科研成果的产业化。三是致力扶持小微企业上规模。通过校企合作方式,扶持了光大光学、奥多特、科普斯特等科技含量高的小微企业成长为规模企业。

但随着开发区和翠亨新区经济的发展,原有的行业企业在转型升级的同时,又引进了大量的大中型企业,包括央企在内已有一千多家企业。一方面原有企业在转型升级中需要大量与之相适应的技术技能型人才;另一方面,新引进的企业同样需要与之相适应的人才。作为开发区政府部门出资的大学,火炬职院的作为在哪里?从这个角度看,我

们发现火炬职院既有发挥作用的广阔空间，同时又有许多必须通过改革提升能力的地方。增强培养人才的针对性和能力，以及把培养的人才留在园区行业企业，是我们当前必须认真思考和重新审视的。从自身来说，一是师资队伍结构有待进一步优化，特别是骨干教师的潜能还没有得到充分发挥；二是办学形式的灵活性有待进一步增强；三是专业设置和专业结构与实际需求之间的协调性有待进一步提高。从外部来说，一是跟行业企业融合还有待进一步深入，人才培养与实习实训跟企业对接的实操性有待进一步强化；二是与行业企业还有待形成定向培养的路子，毕业生留在园区行业企业就业的比例有待进一步提高；三是与政府、企业共谋发展、协调办学的沟通交流的渠道有待进一步拓展，还有待真正做实；四是满足办学所需要的基本硬件条件有待进一步优化。因此，要为开发区和翠亨新区行业企业的经济发展发挥积极作用，今后一个时期，中山火炬职院除了加快解决自身的不足外，还得进一步加强同外部的联系和交流，让更多的毕业生留在园区行业企业就业，走出一条有针对性的定向培养之路，增强骨干院校的发展后劲。

从社会方面来看，《决定》要求专科层次的高职院校要“加强社区教育和终身学习服务”。中山火炬职院发挥高校的人才优势，与中山高新区共同建立了“开发区修身学院”，引领指导全区 89 所修身学堂开展修身活动，目前已开发出 30 多门修身课程，覆盖了全区七大社区，修身课程得到了社区听课者广泛而热烈的欢迎。同时，继续教育的网点也遍布全区。目前火炬职院在这个方面

正发挥着积极作用。其实还有大量潜力可以挖掘。对开发区和翠亨新区的社会建设，火炬职院还可以进行大量的专题研究，配合落实区里的部署，为社区建设提供智力支持；对中山市的社会行动，还可以积极建言献策，提供理论支持；对重大问题进行理论探讨，厘清理论认识，为社会提供正能量。积极参与有利于推动社会的工作，既支持了当地经济及社会发展，同时也提高了学院品牌的知名度。

这种实际参与推动园区产业转型升级和社会进步的实践，既体现注重人才培养的针对性和实用性，又表明注重社会责任的价值取向，用自身的优势诠释“有为才有位”，也是新时期中山火炬职院凭什么存在的战略选择。

怎样存在

——创新高职教育办学的体制机制

体制机制创新是当前我国职业教育改革发展的重要课题，也是全面深化改革开放总布局的重要组成部分。可以说，一所高职院校对整个国家职业教育的贡献大小，其中一个重要的衡量标准就是对体制机制的突破与创新的多少，很大程度上也决定这所学校在全国同类院校中地位的高低。中山火炬职院已经做过一些积极的探索，具备高职教育某些体制机制创新的雏形，如强化教产融合，深化校企合作，并于 2011 年成为全国职业教育体制机制改革的试点单位，为我国职业教育提供了“多形式参股，一体化发展”的生产性实训基地建设范例；贡献了“335”人才培养组合机制；首创了兼职教师“政府津贴”制度；打造了教师深入企业实践的“深海探珠”样本；推行了“五段式”顶岗实习

等。

面对全国高职院校千帆竞发、百舸争流的竞争局面,中山火炬职院以致力体制机制创新为价值追求,跻身于全国100所骨干高职建设院校的行列。但是,根据新时期的要求,过去的有益探索还须继续,并且要在全面和深化上下功夫,仅仅停留在初创的层面还不够,须进一步解放思想、更加深入、务实的改革举措,实现全面和深化中山火炬职院办学体制机制的创新。

首先,从全面的角度看,中山火炬职院办学的体制机制的系统性还有待进一步增强。须以立足园区、服务园区为原则和指引,对火炬职院办学体制机制进行全方位审视和建设。师资队伍建设要着眼园区,挖掘企业中的高级技术人员作为学院的兼职教师,完善津贴制度,壮大兼职教师队伍;人才培养方案要与行业企业紧密对接,创新火炬职院人才培养标准;专业建设主要与园区产业协调,同园区大企业定向培养学生;教育教学实施方法要分类进行,丰富教学形式,改变单一的传统课堂授课方法;实习实训方式由主要依靠生产性实训校区向园区1000多家企业选择实习实训的方向发展;科技研发与社会服务要拓展对象面、形式要多样;校企合作要以培养学生为导向,着眼园区企业并且体现选择性;国(境)外职教合作要有重点,并且符合园区产业人才需求,不盲目追求;学院管理要理顺院系关系,实行二级管理和二级分配;人才培养和教学质量评价必须进一步加强,完善相关评价机制,包括第三方评价;品牌教师和品牌专业建设要设立各类荣誉,分类对教学、技术服务优异者授予荣誉称号并给予津贴补贴;校园文化建

设要体现园区高职院校的特色,引导教师和学生养成乐观、敬业、求精、博爱等品格、品行。

其次,从深化的角度看,中山火炬职院在上述诸多方面虽然已经做了大量面上的工作,形成了雏形,勾勒出了框架,但尚欠深度和实操性。譬如师资队伍建设,政府津贴性的兼职教师队伍还没有形成实用的规模和品牌;品牌教师和品牌专业还没有树立起来,各类标杆意义的教师没有评价、确认和激励;人才培养方案和专业建设还没有跟行业企业和产业更紧密地对接;教育教学方法还有不少以传统教室授课为主的形式;实习实训统筹性不强;院系二级管理和二级分配至今没有形成制度和落实,影响系部和教师的积极性,如此等等,都有待深化。这是新时期中山火炬职院怎样存在必须作出的战略选择。

怎样更好地存在

——选择突显特色的发展道路

《决定》强调,突出职业院校办学特色,强化校企协同育人。每一所高职院校都在努力地办出自己的特色,以此提高学院的地位和声誉吸引学生,办学中也确实各自有各自的特色。但此校与彼校的特色是不一样的,以各自优势所体现的特色,从某种程度上说,是很难复制的。中山火炬职业技术学院有得天独厚的优势,集中体现在“园区”两个字上,赖以立足的就是国家高技术产业开发区,服务的重点就是坐落在开发区七大国家产业基地的1000多家企业。离开园区,中山火炬职院将无本可依;扎根园区,将根深叶茂。这是最基本的定位判断。

有一种观点认为,中山火炬职院为什么

自己把自己限定在园区这一小块地方；为什么不面向全中山市、全省，甚至全国，为什么不扩大招生规模。这是典型的没有定准位的表现。持这种观点的人忘记了一个基本事实：中山火炬职院就是一所园区大学。这就是准确定位。其实，根据高职院校的地缘性特征来看，越是地方的，就越是全国的，也更能出特色。做实、做优、做强、做精这一所全国仅有的公办园区大学，同样可以跻身国内一流高职院校之列。新时期中山火炬职院发展战略的明智选择就是，在开发区领导下，继续沿着特色发展方向办学。

一是扎根园区，探索出明显区别于其他兄弟院校的发展路径。坚持以服务园区换资源，以园区资源促发展。在利用好以股份合作的方式与企业共建的两个实训校区的基础上，放眼于园区 1000 多家企业，从中选择适合人才培养和办学方向的企业作为我们培养人才的基地。实践证明，在管委会的促成下，已经成功利用价值近 3 亿元的企业实训资源，为财政节约了至少 6 亿元的投入（含土地、物业等），节省了至少 3 至 5 年的建设时间，开创了一条不完全依靠财政投入而又及时有效地解决实训资源短缺的新路子，同时与合作企业建立了牢固的利益链，实现了校企合作的可持续发展。但是，还不能满足于目前这种状况，眼光要长远一些、开阔一些，在原有的基础上进行优化与拓展。

二是扎根园区，进一步夯实“政、产、

学、研”联合办学体制。利用好已经建立起来的、集中反映了现代职业教育改革方向的董事会治理架构，将董事会治理机制做实。与由区管委会、区属十大总（集团）公司、学院三方组成的董事会共谋学院的发展、办学定位、专业设置、实训基地建设、招生就业等，强化办学的园区企业需求导向性。通过“学院对接总公司、教学系（部）对接工业园区、专业（群）对接产业（群、基地）”，真正落实人才培养与园区行业企业紧密联系。根据园区产业结构优化升级动态调整专业设置，根据企业技术进步适时优化课程内容，从宏观上引导人才培养的全过程逐步融入园区经济发展的全过程。

三是扎根园区，强化校企协同育人的新机制。推进校企共建工作室、标准化课室、开展“订单培养”和定向培养，不断扩大与企业的协同合作，促使校企双方成为利益共同体。通过几年的努力，逐渐走上一条“一体化发展”之路，即生产、育人、研发一体化；人才资源开发一体化；员工“输血和换血”一体化；校园文化和企业文化一体化；校企经济效益一体化。“五个一体化”格局的实现将很好地体现立足园区的根本价值取向，既密切学院与地方共生共荣关系，又彰显中山火炬职院作为园区高职院校的办学特色。

——摘自：《中国教育报》

2015. 1. 14

提供者：吴幼兰

鲁昕：职业教育要加快适应经济新常态

2014 年 5 月，习近平总书记还提出了中国经济发展进入“新常态”的重大战略判断，

并已系统阐释了“新常态”的九大趋势性变化，强调必须更加注重满足人民群众需要，

更加注重市场和消费心理分析,更加注重引导社会预期,更加注重加强产权和知识产权保护,更加注重发挥企业家才能,更加注重加强教育和提升人力资本素质,更加注重建设生态文明,更加注重科技进步和全面创新。

这就要求职业教育准确认识新常态、主动适应新常态、全面服务新常态,为科学技术进步和生产方式变革培养更多技术技能人才,提升我国人力资本素质。

一、发展方式转变与职业教育新常态。我国已成为世界第二大经济体,正处在经济大国向强国迈进的新阶段。要实现“中国制造”走向“优质制造”、“精品制造”,实现价值链与产业链的升级,迫切需要职业教育培养的人才向中高端发展。职业教育的新常态就是要更加重视中高端技术技能人才的培养,加大技术教育在人才培养中的比重,切实提升劳动者素质和创造附加价值的能力。

二、经济增速调整与职业教育新常态。我国正处于经济增长速度换挡期、结构调整阵痛期、前期刺激政策消化期三期叠加的阶段。在增速保持在7%的中高速发展时期,我们必须加快转入创新驱动发展的新阶段。创新驱动发展,不仅需要一大批拔尖创新人才,更需要职业教育培养的生产服务一线技术技能人才,将大量创新成果转化为现实生产力。职业教育的新常态就是要在稳定规模的基础上,更多地把资源配置和工作重心转移到内涵建设上来,深化教育教学改革,着力提升技术技能人才培养质量。

三、保障改善民生与职业教育新常态。就业是民生之本。我国现在每年新增劳动力

超过2000万人,农村富余劳动力还有不少,城市下岗失业人员等群体就业也存在困难。发展职业教育,是缓解就业结构性矛盾和有序推进城镇化的有效途径。所以,职业教育的新常态就是要坚持以服务发展、促进就业为导向,走对接需求、特色鲜明的发展道路,重点提升青年就业创业能力,助推民生改善,促进社会公平。

四、人力资本素质与职业教育新常态。我国已经建成了世界上最大规模的教育体系,成为教育大国和人力资源大国,但还不是教育强国和人力资源强国。提升人力资本的价值创造能力,需要合理的教育结构。所以,职业教育的新常态就是要着眼于提升人力资本素质,打通从中职到研究生的上升通道,积极发展多种形式的继续教育,形成技术技能人才成长“立交桥”。

五、资源配置方式与职业教育新常态。充分发挥市场机制作用,引导社会力量参与办学,是加快发展现代职业教育的改革取向。为进一步鼓励社会力量兴办教育,职业教育的新常态就是要进一步深化办学体制机制改革,调动和引导各方面特别是行业企业的参与,形成多元办学、公办民办协调发展的格局。

六、推进依法治国与职业教育新常态。职业教育发展离不开完善的法律体系。我国现行《职业教育法》于1996年颁布,至今已实施近20年,职业教育的新常态就是要主动适应改革要求,进一步完善法律法规,并强化实施、严格执法,发挥好法律对事业发展的引领、推动、规范和保障作用,推动依法治教、依法治校。

全面推进职业教育改革创新

职业教育改革的蓝图已经绘就，社会共识前所未有。当前的工作重点就是要充分发挥各级政府、行业、企业和学校等各方面的作用，以更加坚定的决心、更加有力的举措、更加务实的作风把中央的决策部署全面落实到职业教育改革发展的各个方面、各个领域、各个环节。

落细落实顶层设计。职业教育是一种教育类型，而不是一个教育层次。把职业教育归为低层次的教育，认为普通教育高于职业教育，既是对经济社会发展和教育改革创新的认识不到位造成的，也是由于职业教育没有形成完整的培养体系、吸引力较低而造成的。要尽快落细落实现代职业教育体系建设的顶层设计，加快引导中等职业学校、专科高等职业学校、应用技术大学合理定位、错位发展、办出特色、系统培养，更加适应经济社会发展的需要。

推动工作重点转型。职业教育已经从比较注重规模扩大转入更加注重内涵建设和质量提高的新阶段。要引导学校把工作重点和资源配置聚焦到教学上来，在职业道德培养上，要改革德育课和思想政治理论课，全面提高学生的社会公德和职业道德；在职业技能培养上，要加大实习实训在教学过程中的比重，强化以育人为目标的实习实训考核评价。

健全相关制度标准。推进职业教育的制度与标准建设是一项系统工程，要特别注重教育和产业政策并举并重，着力在行业指导制度、企业参与制度等方面取得突破。要加强综合协调和统筹管理，努力推进教育和生产过程相衔接、教育和劳动制度相配套、教

育与市场评价相结合，取得实质进展。要抓紧推动管理方式转型，在院校评价、人事管理、绩效考核等关键方面取得成效，继续探索特色鲜明的发展道路。

形成现代治理体系。政府要进一步发挥职业教育工作部门联席会议制度的作用，加强对职业教育工作的统筹。行业要推进产教对话协作机制建设，提升行业指导能力。企业要积极开展校企合作，发挥举办职业教育的主体作用。院校要吸收行业企业人员组成学校理事会或董事会，推动行业企业参与职业院校治理的决策机制，同时，要进一步深化集团化办学，促进教育链和产业链的有机融合，推广现代学徒制试点，实现校企一体化育人。

加强教师队伍建设。从当前情况来看，职业教育“双师型”教师队伍数量不足、结构不合理的问题还很突出，这与加快发展现代职业教育的战略要求极不相符，必须引起更多的关注。要抓紧完善“双师型”教师队伍培养培训体系，一手抓内部挖潜，完善师资培养培训体系；一手抓外部引进，完善企业工程技术人员、技术技能人才到职业院校担任专兼职教师的相关政策，为人才培养模式改革提供保障。

积极发展继续教育。在做好学历教育的基础上，高度重视面向人人、面向全社会的继续教育，是职业院校重要的发展方向。职业院校要把继续教育作为重要工作内容，整合工作平台和资源库，完善服务机制，在服务行业企业职工培训、满足社区建设和社会成员终身学习的需求等方面，取得新的进展。

完善多元投入机制。加快现代职业教育

体系建设, 需要把职业教育作为教育投入的重点, 完善经费政府稳定投入机制和社会多元投入机制, 建立与办学规模和培养要求相适应的财政投入制度, 制定鼓励民间资本和行业企业以及社会投资政策, 分类设定和落实职业院校办学标准, 改善职业院校基本办学条件, 同时, 健全职业教育国家资助政策体系, 促进教育公平, 为事业发展提供有力的保障条件。

强化政策督导评估。发展职业教育, 政府具有重要职责。要发挥好政府保基本、促公平作用, 加强对职业教育的统筹规划、规范管理和监督指导。教育督导部门要完善督导评估办法, 加强对政府及有关部门履行发展职业教育职责的督导, 定期公布督导报告, 将报告作为实施考核奖惩的重要依据。同时, 要加快形成行业企业、用人单位和第三方机构等多方深度参与的质量评价机制, 完善职业教育质量评价制度。

鼓励地方先行先试。我国国情复杂, 在推进改革的过程中, 特别是对于牵一发而动全身的重大问题, 选择部分地区和领域开展试点, 为改革攻坚提供鲜活经验和实践标

杆, 是推进改革的有效机制。要完善顶层设计与地方实践相结合的协同创新机制, 依托10个国家职业教育改革试验区和若干试点单位, 鼓励地方进一步先行先试, 向发展现代职业教育聚焦, 为完善职业教育国家制度提供更多的实践案例和典型经验。

扩大对外交流合作。随着经济体量的增大, 职业教育要坚持“请进来”与“走出去”并举, 积极成为国际事务的参与者, 完善双边和多边合作机制, 深化在发展战略、宏观政策和制度机制等领域的对话与合作。要积极成为国际标准的建设者, 引进吸收先进理念、模式和方法, 创设体现职业教育规律、具有国际水准的教育标准。要积极成为国际资源的提供者, 加强职业教育国际援助, 提高我国职业教育的国际影响力和竞争力。要积极成为中国企业和产品“走出去”的协同者, 探索与之相配套的职业教育发展模式, 注重培养符合中国企业海外生产经营需求的本土化人才。

——摘自《光明日报》

2015. 2. 3

提供者: 吴幼兰

高职教育设“工士”学位价值何在

出席全国两会的工信部原部长、全国政协财经委员会副主任李毅中3月6日在接受中国青年报记者采访时说,他支持我国设立“工士”学位。他认为,“给他们加一个学位,对于适合进入职业教育的学生是一种鼓励,是对他们社会地位和所作贡献的一种承认。”全国人大代表周洪宇也建议,职业教育应设“工士”学位,他指出,设立“工士”学位制度有利于彰显高等职业教育的自身特色。授予“工士”学位,旨在多一种评价,增加一分激励,以激发学生努力学好文化知识和专业技术技能的积极性与主动性。(中国青年报3月15日)

对于代表委员建议职业教育设立“工士”学位,以激励职业教育学生,有一些职业院校的负责人并不买账,这颇令人困惑——职业院校不是一直期盼能授予学位吗?在笔者看来,设立“工士”学位,是有价值的,但价值不在于代表委员们所称的激励职业教育学生,而在于建立职业教育和普通教育课程互认、学分互认、学生自由流通的渠道,消除职业教育和普通教育的壁垒,实现职业教育和普通教育的平等发展。

去年,湖北职业技术学院试点为1103名优秀毕业生授予“工士”学位,就曾引起社会对“工士”学位的关注。但这只是一所学校的探索,“工士”学位,由于没有纳入我国学位体系,因此,这批学生授予的“工士”学位只具有象征意义,并没有得到社会认可。国家有必要调研、论证设立“工士”学位的可行性。

但必须意识到,设立“工士”学位,如

果只授予一个学位,对职业教育学生和职业教育来说,并无多大价值,反过来可能强化“学历情结”。一方面,其对职业教育学生所起激励作用有限,按照我国的学位授予体系,就是授予“工士”学位,在人们的观念中,还是比本科的学士学位要低——在国外,这也被称为“副学士”学位——就连二本、三本院校的学士学位,现在也对学生起不到多大激励作用,何况给高职学生颁发“工士”学位呢?无怪乎有职业教育人士说,这一学位谁要啊?

另一方面,在当前学历社会环境中,授予“工士”学位,如果处理不当,会引导职业教育以“学历导向”办学。目前,这一问题已经在职业教育领域出现,有的学校就盯着高职单招(中职院校)、专升本(高职院校)办学,这和职业教育以就业为导向培养学生背离。学生的学历层次虽然提高了,却没有培养具有现代技术的高素质劳动者。

从国外授予职业学院、社区学院学生副学士学位的经验看,其主要目的不是给学生一个学历身份,而是建立职业学院、社区学院与普通学校的流通渠道,把高等职业教育办为高等教育的一个类型,而非一个层次。学生在职业学院、社区学院求学两年之后,可以自由申请、转学到普通院校,普通院校的学生也可申请、转学到职业学院。在美国,一些社区学院的教育质量并不低,学校和名校还签有转学协议,这让职业学院、社区学院、普通院校,成为高中毕业生毕业时的平等选择,有的学生可选择进学费高、门槛高的名校,也有的学生达到名校入学条件,可

却选择学费更低的社区学院。

我国也在尝试建立高等教育的立交桥，但是，各类教育的自由流通并没有形成。在学分互认方面，往往是职业教育、继续教育认可普通教育的学分，而不是普通教育认可职业教育的学分；在职业教育和普通教育的流通上，主要是从职业教育流向普通教育的单向流通；就是从职业教育流向普通教育，还会有身份标识，用人单位会看学生的第一高等教育学历，那些专升本进本科，再考研、读博的学生，在升学时，当初的专科经历会

被关注，在就业时，就是获得博士学位，还会被“查三代”。

说到底，我国发展职业教育，关键在于消除其低人一等的教育地位，给职业教育学校、学生平等的发展空间，给学生多元选择。给职业教育学生授予“工士”学位，应以此为目标。（熊丙奇）

——摘自《中国青年报》

2015. 3. 23

提供者：胡晓明

职校实习风险多：制度执行之殇

职业院校学生参加实习实践时间较长，且不少实习地点和工作环境具有安全隐患，因而实习期间的安全风险难以完全避免。不过从保护学生和促进学生职业能力形成的角度看，虽有难为之因，但仍应戮力有为。

数据之痛——

实习事故死亡率高于煤矿事故

职业院校学生实习期间面临的安全风险状况究竟怎样？据全国职业院校学生实习责任保险联合工作组抽样调查，2013年每10万名职业院校实习学生发生一般性伤害的约为78.65人，其中导致死亡的约为4.69人。这一数字不仅大大高于2012年同类调查的39.9人和3.96人，也高于全国工矿企业每10万职工的平均死亡率1.636人。

数字的背后意味着什么？一是意味着职校实习生死亡数多。我国职业院校每年参与实习的学生人数约有1000万，这就意味着，每年约有三四百名职校学生在实习期间因事故死亡。二是意味着职校实习生死亡率高。目前我国安全生产死亡率最高的行业是

煤炭行业，职校实习生每10万学生的死亡率4.69人，与工矿企业1.636人相比，接近3倍。三是意味着职校实习生死亡发生频。各类偶发因素导致了事故伤害率和死亡率居高不下，且有伴随经济变动周期而波动的趋势。

执行之困——

实习管理制度实施难以到位

从当下职校学生实习期间事故频发的现状看，国家对职校学生实习管理所出台的有关制度、办法和通知等政策文件，在实践中的贯彻落实并没有达到制度设计的预期效果。对执行过程中遇到的阻碍因素进行分析，主要有以下情形：

一是职校生实习管理责任不明，管理不到位。实习教学本是职业院校实践教学的重要组成部分，应纳入职业院校的教学管理，但是由于教学地点发生了变化——由学校课堂转移到生产场所，学习方式发生了变化——由理论学习向生产锻炼转变，一些职校以此为借口放松甚至放弃了对实习学生的

管理。企业由于生产任务的需要，常以顶岗实习之名将学生推向生产一线，忽视对学生的管理，从而使职校实习生的管理出现了事实上的真空。

二是职校生的实习成为事实上的生产，安全有隐患。按照教育部实习管理的有关规定，实习单位要为实习学生提供必要的实习条件和安全健康的实习劳动环境。但由于企业生产总是在真实的生产场地展开，有些实习单位本身生产条件就不完全具备，从而将学生的生命置于危险的生产场所中。《全国职业院校学生实习责任保险工作 2013 年度报告》显示，学生实习伤害事故类型主要包括机械伤害、跌倒摔伤、交通事故、砸伤、突发疾病、灼伤、暴力伤害等。其中，机械伤害、跌倒摔伤、交通事故是学生实习伤害事故的三大主要类型。

三是违背学生的身心规律开展生产实践，易引发事故。实习单位与职校因利益输送的关系，变相地提前安排学生到企业开展所谓的生产实习。表现为实习专业不对口、实习岗位不利于学生生产技能的形成、不安排学生轮岗实习，甚至因企业生产任务的需要剥夺学生的休息权、以加班为名延长学生的劳动时间。这些不仅损害了学生的身心健康，而且超过了学生的身心承载，引发各种生产或者与生产相关的安全事故。

对策之思——

提高实习管理制度的可执行性

职业院校学生实习风险管控力度不足、安全工作效果欠佳的根本原因是制度执行不力。因此，有必要从制度执行的主体、制度的运行及保障机制等方面来提高职校生实习管理制度执行的效度。

一是明确实习管理责任。多年来，职业院校学生实习管理责任一直在学校和企业间扯皮，甚至有人认为是多主体，包括学校、企业、家庭等。对此，教育部在 2010 年《关于进一步加强职业学校学生实习风险管理工作的紧急通知》中明确提出，职业院校是学生责任主体“第一责任人”。其理由是：实习学生其身份是学生，不是单位员工，实习教学首先是学校教学的组成部分，然后才是生产锻炼。

二是厘清生产实习目的。职业院校学生到实习单位实习的目的是促进学生的专业成长，校企合作只是开展实习实践活动的重要手段和载体平台。因此，职业院校应主动与企业合作，加强实习实践教学管理，为学生实习实践创造良好的环境，并在良好的劳动环境中实现学生专业发展的根本目的。当然，在实现学生专业发展目的的同时，从双赢的角度，兼顾协助企业实现必要的利益目标应是合作的共同诉求；当二者不能完全协调一致时，应以实现学生专业发展为重，切不可失之偏颇。

三是强化学生安全保障。安排学生到企业实习不仅仅是实践教学行为，其中亦有合作双赢的利益诉求。因此，职业院校学生的实习管理首先应是以实习协议为主要形式的契约管理。签订实习协议应以学生的生命至上、安全重于一切为底线，以学生专业发展为目标，以共同承担学生发展的社会责任为要义，进一步明确双方的责任和权利。其次，要积极鼓励与引导企业参与职业院校人才培养过程，为学校安排学生实习实践活动提供大力支持和便利条件，同时在企业实习中渗透企业文化，提升学生对实习企业的认

同,为学生最终成为企业正式员工提供文化认同基础。至于那些以接纳实习生顶岗实习来降低企业人力资本为目的,甚至以变相向职业院校输送利益为诱饵的不良合作企业,职业院校应坚决拒绝利诱。再其次,购买实习保险以构筑最后一道安全屏障。生产实践中的可控和不可控因素引发的安全事故是客观存在的,因此,学生在实习单位实习必然会面临事故风险。由于实习学生身份特殊,未与实习单位构成劳动关系,实习期间遭遇的事故伤害不属于工伤。为了降低事故

责任风险,职业院校应为学生购买实习责任保险。最后,必须强调,要将安全教育贯穿学生实习过程始终,切不可因为购买了实习保险而疏于安全防范。劳动监察部门要切实会同安监、公安、消防等部门加强对生产部门的安全监测,切实为学生的实习提供一个有安全保障的劳动环境。

(徐健 作者单位:江苏省海安教育局)

——摘自《中国教育报》

2015.3.5.

提供者:胡晓明

浙江建设职业技术学院:从热门到独门华丽转身

浙江建设职业技术学院掌握了人才市场需求,开始在计算机应用技术专业积极筹备智慧城管的培养方向。经过几年的摸索,在行业协会的指导下,从2011年开始,计算机应用技术专业正式更名为“智慧城管”专业,成为全国培养智慧城管人才的第一家。

浙江建设职业技术学院智慧城管专业首届毕业生赵杭,前年在浙江省海宁市城市管理监督指挥中心实习时,就被单位看中了,2014年7月一毕业就被正式录用。工作仅半年,就从一个普通的受理员成长为中心值班长。“校政共同培养,为我们输送优秀的智慧城管人才,有力地促进了我市的智慧城管建设。”海宁市城管执法局局长、海宁市城市管理监督指挥中心主任高立新满意地说。

从计算机技术到智慧城管

浙江建设职业技术学院的智慧城管这个独门专业,在4年前还使用着一个通俗的名字——计算机应用技术。说起计算机专

业,从中职到本科,几乎校校都在开设,热度至少已经持续了20年。浙江建设职业技术学院也未能免俗,2002年建校,2003年这个热门专业就开始招生。虽然这一专业的竞争者众多,但凭着老中专校的办学口碑,招生自然不成问题。不过学院领导们头脑中始终还是绷着一根弦——要建立自己的办学优势,提高专业的竞争力。“在建设行业特色鲜明的学院中进行传统计算机专业建设,我们压力很大。如何将传统计算机专业与建设行业结合,一直是我们的梦想。”学院院长何辉说。

专业开设刚两年,这个梦想就有了一个实现契机。2005年,建设部将杭州市列入了全国第一批“数字城管”试点城市,浙江省的“数字城管”工作也由此正式启动,时任浙江省委书记习近平对这一工作十分重视。

作为建设行业人才培养基地和摇篮的浙江建设职业技术学院自然不会漏掉这个建设部主抓的项目,开始了细致的调研工作。学院了解到,浙江省在智慧城市的框架

下,逐步将数字城管升级为智慧城管,通过物联网、云计算、新一代移动通信技术的应用来整合城市资源,为公众提供智慧化的服务和管理。在智慧城管工作中,急需高校的学者专家参与顶层设计,相关企业急需大量既有计算机专业知识又具有城市管理背景知识的专业人员参与平台开发,各市县城管中心急需具有智慧城管综合知识的技术人员参与智慧管管的建设、运行与维护。据统计,未来几年,仅浙江省每年就需要智慧城管开发人员、管理人员、运行维护人员2000人左右。

掌握了人才市场需求,学院开始在计算机应用技术专业积极筹备智慧管管的培养方向。经过几年的摸索,在行业协会的指导下,从2011年开始,计算机应用技术专业正式更名为“智慧城管”专业,成为全国培养智慧城管人才的第一家。

“开设智慧城管专业方向,让我们找到了出路。未来几年,我们将这一专业方向的基础上,围绕城市管理信息化来深入专业建设,着力培养城市管理信息化专业人才。”院长何辉说。

政行企校合力,提升专业建设水平

为加强专业建设,提高人才培养质量,学院成立了智慧城管研究所和智慧城管服务团队,探索政校合作、行校合作、校企合作共建专业、共育人才的新机制。

学院积极参与浙江省住建厅智慧管管的顶层设计工作,参与了《浙江省智慧管管建设指导性意见》等文件的起草,深度介入《浙江省智慧管管系统平台接口标准》、《浙江省智慧管管部件、事件信息采集规范》等标准、规范的编制,牢牢掌握行业话语权。

学院还依托浙江省城建城管协会这个平台,与行业共同培养人才。智慧管管专业所在的人文与信息系系主任刘世美告诉记者,学院与协会签订了《校政企战略合作协议》、《共建智慧管管教学实践基地协议》,通过交叉任职等方式,形成伙伴关系。学院与协会共同制定了智慧管管专业的人才培养方案和教学计划;师资队伍也是双方互融、互派,在协会的协调下,校外师资队伍已初具规模;双方还合作完成了《数字化城市管理概论》、《数字化城市管理实务》、《城市管理法律法规概述》、《新技术在城市管理中的应用概述》等4本教材的编写;建成了2家院级示范性基地、8家紧密型基地和12家一般型基地。

在强化政校、行校合作的同时,学院也十分注重发挥企业在人才培养中的重要作用。先后与浙江公众信息产业有限公司、北京数字政通科技有限公司等6家智慧管管相关企业签订校企战略合作协议,企业参与智慧管管人才培养的方案编写、课程建设、师资建设、互聘授课、实习指导等整个过程;学院选派专业技术人员参与企业的课题研究和员工培训。仅2014年,学院就与这些企业合作,为衢州、温岭、海宁等三市编写了智慧管管建设方案。

学院智慧管管教学团队还加大科研力度,以科研指导教学,先后承担了包括住建部、住建厅等立项的研究课题21项,出版专著《创新城市管理的实践——发展中的浙江省数字化城市管理工作》,并为省住建厅编写了智慧管管培训教材。

人才培养的摇篮,技术研发的基地

2014年1月17日,“浙江省智慧管管联

合学院”落户浙江建设职业技术学院，浙江省城建城管协会理事长鲍国平出任智慧城管联合学院院长。鲍国平说：“智慧城管联合学院的成立，标志着我省的智慧城管专业建设步伐越来越稳健，学院将成为浙江省智慧城管人才培养的摇篮、技术研发基地、建设的样板基地和人员培训基地。”

智慧城管联合学院的落户可谓众望所归。通过近4年的建设，浙江建设职业技术学院智慧城管专业在人才培养、科学研究、社会服务上都取得了不俗的成绩，实习的学生得到用人单位的大力肯定，毕业的学生供不应求。“人文与信息系有63%应届毕业生在智慧城管相关单位实习，41%的毕业生在智慧城管相关单位就业。”该系党总支书记

兼智慧城管研究所所长李中告诉记者。2012年，学院“智慧城管暑期社会实践团”荣获了由省委宣传部等五部门授予的“大学生三下乡暑期社会实践优秀团队”称号；2013年，人文与信息系被省住建厅评为“数字城管工作先进集体”；2014年，人文与信息系被省城建城管协会评为先进集体。

“高职专业建设一定要紧紧依托行业，最终要落在学生培养上，因为学生才是学校最闪亮的名片。浙江省的智慧城管建设还有许多课题要研究，智慧城管人才的培养一直在路上。”学院院长何辉说。（记者翟帆）

——摘自《中国教育报》

2015. 3. 19

提供者：曾晶晶、吴幼兰

山东外贸职业学院“校园讲堂”提升学生素质

山东外贸职业学院全力打造涵盖各类专题的“校园讲堂”，做到“周周有讲座、月月有报告”受到学生欢迎。截至目前，数十名专家学者、知名人士和企业骨干受邀到校为广大师生进行讲座，讲座拓宽了大学生视野、提升了大学生文化品位、推进了大学生素质教育。

据了解，该院主要职能部门都设立了各具特色的固定讲坛，如组织部每年开设的“党旗飘飘——入党启蒙教育”主题讲座是新生入学教育的重要内容，旨在树立大学生正确的世界观、人生观和价值观；宣传部主办“感动人物进校园”系列讲座，邀请“载人深潜英雄”付文韬、荣获“大众报业杯”山东高校十大优秀学生李勤美、全国最美乡村教师薛跃娥分别作先进事迹报告，典型人物激励师生学先进、见行动，争优秀、比贡

献；教务处定期举办“教师培训通识性讲座”，旨在充分展示该院一大批优秀中青年教师高效、活泼、创新的课堂教学风格，引导广大教师争先创优；学生工作处心理咨询中心创办的“5.25大学生心理健康”专题讲座、团体心理辅导、心理征文比赛等系列活动，让大学生领略到了“心理学”在高校学习与生活中的重要作用，以积极、乐观的心态面对美好的人生；每年就业季，该院就业指导中心开办多场“就业指导”讲座，围绕职业生涯规划、就业准备及就业注意事项等多方面、多角度地为毕业生答疑解惑；团委开设了“团学干部工作培训系列讲座”，邀请青岛团市委领导、团校骨干教师及团委书记担任主讲，极大地提高了大学生团干部的自身素养及执行能力。

此外，该院在实践中逐步打造了一批深

受学生喜爱的传统文化和素质教育讲座品牌。宣传部以“弘扬人文精神、传播学术文化、提高学生素质”为宗旨，开办“知行大讲堂”是集社会、科技、政治、人文、经济等各方面于一体的素质教育讲坛，成为吸引学生求知解惑的最佳讲坛；基础教学部开展的“书香飘满园——青岛知名作家进校园”、“中国传统文化”和“今天我们怎样亲近国学”等讲座，通过介绍中国传统思想、传统价值观和道德观、传统风俗习惯、文学艺术等，让广大学生了解国学、热爱国学；院图书馆以“品悠悠书韵，飨天下思想”为主题的一年一度读书节讲座给莘莘学子带来一场场文化盛宴，成为学生提升文化修养的重要平台。

要平台。

近年来，该院每年举办的各类“校园讲坛”，紧紧以“育人为本、德育为先”为中心，营造了独具特色的育人环境。“讲坛”内容涉及校风学风、舆论导向、学术气氛、道德风尚、文化品位和师生关系等，“讲坛”不仅使学生提升自我道德观念，第一时间了解到行业企业的最新动向，传递前沿专业技能，而且很好地弥补了传统课堂教学存在的许多不足，提升了校园文化的品位，受到师生热烈欢迎和广泛赞誉。

——摘自《中国教育新闻网》

2015. 2. 12

提供者：叶丽榕

湖南机电职业技术学院：不让一个学生“跛脚”毕业

湖南机电职业技术学院开展导师制学生活动项目，强化专业通识教育，执行“最严规定”约束学生行为习惯，多个途径提升学生综合素质，不让一个学生“跛脚”毕业。

日前，上海大众汽车公司来到湖南机电职业技术学院，一次性与该校 563 名毕业生签订了就业协议。这意味着，该校机械、汽车、电气等相关专业约 1/4 的学生提前找到了工作。

“去年，我们进入上海大众的毕业生有 312 人，其中 57 名已经成为班组长。”该校党委书记成立平高兴地说，近年来，学校努力提升学生综合素质，不让一个学生“跛脚”毕业，学校毕业生在市场上走俏。

导师制发展学生兴趣

在学校，很多学生变化很快：来自农村的机械制造专业 1201 班学生丁飞，以前很腼腆，见生人就脸红，现在成了社会活动能

手，还当上了系学生会干部。机制 1209 班学生刘泽华刚入校时，电脑组装、网络维护技能几乎是空白，现在成了学校局域网维护、计算机房设备维修高手。

这些变化的原因在哪里？

院长杨翠明告诉中国教育报记者，学院借用研究生“导师”概念，推广导师制学生活动项目，由教师指导学生社团，规范“第二课堂”，延伸“第三课堂”，突出学生职业能力培养，促进学生综合素质的全面提高。

学校要求，所有老师都要与学生交朋友，指导和参与学生课外活动，让每一名学生加入一个社团或者协会，让每一种兴趣爱好都能得到引导和发展。目前，全校有 400 多名教职工担任学生活动导师，9000 多名学生报名参与，开发了 426 个学生活动项目，其中依托所学专业开发的专业活动项目小组占整个活动项目的 60%以上，这些活动项

目既有专业学习类的，也有体育类的，还有游戏娱乐类的。

杨翠明带头参与，组建了“校园鸿志活动小组”，几名组员入选年度“校园十大孝子”；老师腾云带领义务维修学生活动小组深入附近社区和农村，为街坊乡亲累计检查和维修家电 1000 多套……

专业通识教育打牢地基

数控技术专业基础知识题库、电气自动化专业基础知识题库……副院长李玉民给中国教育报记者抱来一摞书本，这些是该校专业通识教育重要组成部分。

李玉民告诉中国教育报记者，高职学校注重专业技能训练，也比较注重人文通识教育，但是对学生的专业基础知识，没有考核标准。很多学生尽管技能过关了，但专业基础知识比较单薄，毕业后职业生涯拓展受到较大限制。

近年来，该校加强了专业通识教育，并从 2013 年开始，花了一年时间编写了 25 个专业的通识题库，并要求所有教师将相关知识融入本课程的知识点和考核点。这些题库向学生公开，学生可以在网上自由学习与练习。

该校要求学生在顶岗实习之前须通过专业通识题库的考试，否则不予推荐顶岗实习岗位和颁发毕业证。学校为此开发了专用的考试平台，学生认为自己掌握了相关知识，即可申请参加考试。

应用电子技术专业大三学生伍凯说：“我们在校学习时间比较短，对本专业基础

知识了解不够深入，强化专业基础知识，让我们对专业有了更好的认识。”

“最严规定”见实效

所有不文明和有违纪问题学生，取消助学金评定，取消评优评先资格及组织发展资格。已评定的奖助学金停止发放；所有检查、查处的学生和问题，一律进入学生诚信记录……

这是该校出台的规范学生行为的规定，一经出台即在学生中引起了震动。“用人单位一看你的诚信有问题，他们便会掂量掂量，这直接关系个人前途。”汽车工程学院大三学生王小龙说。

学院纪委书记程桂珍说，许多高职学生进校时基础较差，有网瘾、烟瘾的学生很多。为此，学院近年来全面加强学生的养成教育，特别是加强学生诚信教育，并出台了“史上最严规定”，针对学生校园抽烟、上课不带课本、迟到早退旷课、垃圾乱丢乱扔、就寝晚归逃夜等不文明行为进行检查，对违纪问题给予纪律处分。

从小处着手，从严着手，学生的行为习惯发生了明显变化，言行举止礼貌周到，寝室卫生干净整洁，食堂用餐主动排队……

“现在班上最调皮的同学也有了大学生的样子了。”机械制造与自动化专业大三学生张雨说。

——摘自《中国教育报》

2015. 1. 06

提供者：叶丽榕

宁波职院育人模式再探索校企合作“升级版”：院园融合

近日，一种外型新颖、抗污性强、可悬挂组合的实用新型环保分类垃圾箱，在浙江

宁波几个社区被分发给居民试用，作为市政环保工程的推荐产品，今后将进入宁波市的千家万户免费使用。这种分类垃圾箱由宁波职业技术学院学生设计，企业教师指导改进而成，这使校企合作办学单位——宁波道和工业设计有限公司成功地拿下了此项目的政府订单。

学生以真实项目为训练内容，能力得到有效锻炼，同时企业也收获了新鲜创意，并创造了经济效益。这是宁波职院“院园融合”校企合作育人模式的典型成果。

宁波职院副院长郑卫东说：“‘院园融合’育人模式解决了以往校企合作中的几个疑难问题。一是在制度层面解决了校企合作育人过程中涉及的利益及矛盾问题；二是从教学实施过程和资源整合角度，解决了专业教学过程与生产过程结合途径及师资、设备等资源瓶颈问题；三是通过教学管理改革适应工学结合要求，解决了学校评价（管理）与企业评价（管理）结合问题。”

以“利益”吸引企业参与育人

2008年，宁波职院与宁波市经信委、宁波经济技术开发区按股份公司制组建了地方产业园“宁波开发区数字科技园”。据科技园总经理李珍介绍，成立园区的最初想法，是想把企业吸引过来，能为学生提供便利的实习实训场所。可是，由于学校培养出来的学生与企业的用人需求存在较大距离，企业看不到实质性利益，参与积极性并不高。

怎样才能调动企业积极性，真正实现合作育人与互惠双赢？政、校、企由此开始了“院园融合”的长效育人模式探索与实践。为了吸引企业入园，地方政府对合作育人给

予了政策扶持和制度保障：入驻科技园的企业，其缴纳税收地方留成部分，由开发区财政全额拨入科技园，科技园拥有二次调配权，可以对参与产学研合作并取得成效的企业给予税收优惠和专项支持。

有了这把“尚方宝剑”，科技园和宁波职院共同出台政策，对技术骨干担任学院专业带头人、兼职教师，为专业教师挂职提供岗位和技术指导，为学生提供顶岗实习岗位、进行实训和毕业设计指导等在合作育人方面做出贡献的企业，给予不同幅度的税收优惠和政策倾斜。此外，科技园还对合作育人做出贡献的企业，给予物业费用减免、办公设施低价租赁、科技研发创新补助等。

科技园搭建了“科技创新服务中心”、“宁波模具汽配检测中心”、“人力资源开发与服务中心”、“中小企业服务中心”等多个公共服务平台，借助这些平台，宁波职院为企业提供技术研发、员工培训等服务，让企业接触到最新的科研动态，并快速将智力转化为生产力，助推企业的转型升级，感受到校企合作带来的当前效益和长远利益。2013年，科技园共为区域企业完成各种项目申报661项，调研企业630多家，帮助企业获得授权专利1000件、注册商标超过300件。

推进专业和企业深度互融

在“院园融合”育人模式下，通过和企业的深度互融，宁波职院的专业教学可以对接上企业真实项目的解决方案，实现任务驱动式教学和教学做一体化；可以紧跟企业的技术发展，及时了解到企业新技术、新工艺、新方法。

宁波道和工业设计有限公司的上官宗舜，既是公司总裁，也是宁波职院专业教师，

他说：“把企业的真实项目拿给学生操作，这样做的好处是，学生提前进入实操阶段，企业也能在这个过程中培养和选拔适合的人才，并且学生经常能给企业提供一些新鲜的想法与创意。”

目前，科技园聚集了 225 家服务外包、工业设计、电子商务、文化创意等新型产业和科技企业。宁波职院工业设计、乐器制造、动漫设计与制造、物流信息化、电子商务等专业与园区企业紧密合作，校企共同进行专业方向设置、制订专业人才培养方案，共同参与课程建设、教材编制、课程教学和学生实习实训；企业的生产、研发项目，成为实践教学的真实项目；园区企业成为相关专业的实习实训基地。这些企业中有 200 多名技术骨干担任专业课程教师，企业参与建设课程 114 门，为 4300 多人次提供职场化训练、项目和实习实训岗位。

教学管理服务工学结合需要

在科技园，一个部门门口常常挂着两块或几块牌子。比如宁波职院与北仑区科技局合作共建的北仑科技创新服务中心、北仑工业设计促进中心，与学院的产学研部门、工业设计系合署办公；与北仑区人社局合作共建的北仑人力资源开发服务基地和开发区大学生创业园，与学院招生就业部门合署办公。这些合署办公机构的负责人均由学院任命，围绕工作目标形成合力，提高运行效率。

宁波职院还在园区内成立了带有产业

集聚性质而不是完全以学科划分的服务外包分院，实行园区托管的“教改特区”政策，企业和专业在人才目标规格、课程设置、职业素质培养等人才培养的各环节都有充分的话语权，针对人才培养目标规格特点协同“发力”，在学生中开展项目教学、实行校企双向考核与评价。

围绕技术技能人才规格需求，科技园实现了学院教育环境与企业工作环境的有机结合，为学生实习实训提供真实的岗位训练机会、真实的职场氛围和企业文化，推进了大学文化、产业文化与区域文化的有机融合，提高了教学效果，提升了人才培养质量。

“院园融合”育人模式 2014 年获得第七届国家级职教类教学成果一等奖，这是继宁波职院与海天集团校企合作“三三模式”获得第六届国家级教学成果一等奖后，第二次获得该项荣誉。成果鉴定组专家评价说：“从‘三三模式’到‘院园融合’，体现了宁波职院坚持走产学研相结合，立足区域、服务区域、融入区域的办学之路，不断创新和践行产学研合作教育的有益尝试。”中国高等教育学会会长瞿振元也在调研中称“院园融合”这一育人模式为“校企合作的升级版”。

——摘自《中国教育报》

2015. 1. 05

提供者：叶丽榕

陕西工院集团化办学实践——校企合作兴职教人才培养结硕果

“创新、坚持、恒心和毅力是 90 后共有的精神特质，我的梦想就是要成为最优秀的技术工人。” 25 岁的黄亚光是陕西工业职

业技术学院 2011 届毕业生、法士特公司壳三车间加工中心操作兼调整工，短短三年间，他快速适应工作岗位并为公司的技术革

新做出了突出的贡献,成为企业的生产技术骨干人才。2014年,他被评为陕西省“最美青工”,并入选陕西高校毕业生建功立业先进事迹报告团成员,成为新时代青年技术工人的楷模。

在陕西工院的毕业生中,黄亚光只是一个缩影,在他的背后是一大批活跃在装备制造生产一线的优秀毕业生群体。自陕西工院牵头组建陕西装备制造业职业教育集团后,校企合作有了更加广阔的平台,也为学生提供了更多的“实战”机会,不但就业率稳定保持在97%以上,就业质量不断攀高,学校培养出的人才与企业的融合度也越来越高,学生的职业之路越走越宽。

立足区域服务陕西装备制造业

陕西工业职业技术学院创建于1950年,是我国最早实施职业教育的院校之一,2011年跻身全国百所国家示范性高职院校,先后被评为全国职业教育先进单位、全国文明单位、全国机械行业骨干职业院校、全国机械行业校企合作与人才培养优秀职业院校、中国工业优秀单位、全国学校艺术教育先进单位等。在64年的办学历程中,该院先后为社会培育了11万余名“用得上、留得住、下得去”的高素质技术技能型人才,为陕西乃至全国装备制造业的发展做出了重要贡献。

“陕西是装备制造业大省,企业发展急需大量的高素质技能型人才。我们的人才培养就是以企业人才标准为导向、瞄准学生未来职业生涯的成才、发展,坚持校企深度合作育人,培养一大批上手快、干的好、潜力足的技术人才服务西部乃至全国经济建设。”陕西工院院长崔岩的一句话道出了该

院几十年如一日的办学目标。

集团化办学开启校企合作新思路

校企合作是职业教育发展的关键,同时也是当前职业教育发展的瓶颈。作为面向装备制造培养高素质技能人才的高职院校,如何建立校企合作的长效机制,推进校企深度合作和人才培养的无缝对接,是陕西工院面临的一个重要思考。

2009年7月,在陕西省教育厅和陕西省机械工业协会的指导下,陕西工院以国家示范院校建设为契机、以不断深化教育教学改革为突破口,携手陕西秦川机床工具集团有限公司、陕西柴油机重型工程机械集团等20家骨干企业、4家科研院所、11所高、中职院校,牵头组建了“陕西装备制造业职业教育集团”,开始着手探索一种由行业协会、企事业单位参与,以专业发展为纽带,以校企合作为重点,以课程改革为桥梁、以提高人才培养水平为目的,优势互补、互惠互利,低投入、高产出的职业教育发展新道路。目前集团拥有35个成员单位,涵盖科研院所、职业院校、国有企业、合资企业和民营企业等,成为了陕西省示范性职业教育集团。

开展试点探索集团化办学新模式

2011年,陕西工院启动了国家教育体制改革试点项目,探索陕西装备制造业职业教育集团化办学新模式,根据试点任务,依托职业教育集团,学院构架起“一个核心,两轮驱动,四方聚力,六大战略”的试点工作蓝图;以提高高等职业教育的办学质量和办学效益为核心,构建了“四方高层聚力、高职院校牵头、理事会议决策、职教集团运作”的“多元联动”办学体制;形成并推行校企合作长效机制,产教信息互通机制、校企文

化融通机制、多元立交运行机制、资源共享机制、人才共育机制等六大举措,保障校企合作健康有序发展。在集团化办学体制框架和运行机制下,陕西工院探索形成了“校企一体、产教并举、中高衔接、区域联动”的集团化办学模式,统领和助推学院集团化办学工作向纵深发展,走出了一条具有高职特色的职业教育集团化办学发展之路。

近年来,陕西工院与陕西省机械研究院开办高职高专目录外专业“粉末冶金技术”;在陕西法士特齿轮有限责任公司等14家企业建立学生顶岗实习基地或学生校外实训基地;为轻工业西安钟表研究所等5家企业创办“企业冠名订单班”,培养学生300余名;为陕西秦川机床工具集团有限公司等4家企业设立职工培训学院,培训人员400余名;广州德善数控科技有限公司等3家企业在学院设立100余万元企业奖(助)学金。该院47名中青年教师深入集团成员企业生产一线进行实践锻炼,强化“双师”素质,同时从集团企业成员中聘请9名具有较高知名度、把握行业发展方向的专家担任学院专业教学指导委员会成员,33名技术骨干、能工巧匠担任兼职教师。经过成员单位的共同努力,集团内部现已初步形成了“优势互补、互惠互利、动态运行、有序发展”的合作模式,基本实现了产业与教育的异质融通,学校与企业的协同发展。

成效初显学校企业学生多方获益

依托职教集团这个大平台,通过成员单位的共同努力,陕西装备制造业职业教育集团已经取得初步成效。一是探索出了10种校企合作模式,加快了校企紧密融合的步伐,实现了资源共享、多方共赢。二是集团

内企业综合竞争能力显著提高,实现销售收入和利税总额同比大幅增长,在产品设计思路、制造理念、性能特点、安全环保等方面创新不断,捷报频传。三是探索出了具有装备制造行业特色的“工学六融合”人才培养模式,学校教育教学改革进一步得到深化,教学成果不断涌现,培养了更多、更好社会急需的技术技能型人才,实现毕业生高质量就业。四是人才队伍建设成效显著,学校“双师”型师资队伍不断壮大,企业技术人员业务能力不断提高。五是社会培训得以全面开展,集团品牌效应逐步显现。六是拓展了交流平台,丰富了沟通渠道,集团工作效率不断提高。七是实现了理论体系、校企深度合作、院校与行业合作、国际合作的四大重点突破和机制体制、文化、校企合作模式、专业建设、人才培养模式、实训体系建设等六大创新,全面实现校企文化深度融通,共赢发展。围绕陕西装备制造业职业教育集团的有益探索,有效推动了集团快速发展,提升了人才培养质量,增强了社会服务能力,形成了“优势互补、资源共享、双赢共进”的职业教育校企合作新局面,为陕西乃至全国高等职业教育集团化办学校企合作提供了借鉴和参考。

工学结合人才技能水平普遍提高

近年来,通过与行业企业资源共享、紧密合作,引导工学结合深入教育教学,校企共同推动人才培养的内涵建设,学生技能水平大幅提高。仅2013年,陕西工院学生在全国职业院校技能大赛共获二等奖6项、三等奖7项。其中,在“全国软件大赛”等国家级竞赛中,获得二等奖13项,三等奖16项;在全国大学生数学建模竞赛陕西省选拔

赛、陕西省高职院校技能大赛等 20 项省级竞赛中，获团体一等奖 17 项，团体二等奖 24 项，团体三等奖 17 项，个人一等奖 19 项，个人二等奖 26 项，个人三等奖 43 项；学生在其他各级各类技能竞赛中，共获技能竞赛奖项 569 项，其中国家级 213 项、省级 356 项，双证书获取率达到 95% 以上，毕业生就业率连续多年平均保持在 97% 以上，学生质量得到社会的普遍认可和行业协会及企业的充分肯定，并先后为陕柴重工等 10 余家企业举办职工岗前培训 400 余人，促使员工的综合素质和技能水平得到大幅提升。学院荣获“中国工业优秀单位”、“中国铸造行业教育培训基地”称号，被西安高新区管委会授予“技能人才培养基地”。

订单培养实现专业岗位完全对接

陕西装备制造业职业教育集团坚持校企合作共育人才，大力推行“订单”培养等人才培养模式，引导工学结合贯穿职业教育教学全过程，推动专业建设、课程和教材建设、教学团队建设，实训基地共建、就业难题共担，校企共同促进职教内涵建设。

企业纷纷选择与学院合作进行人才培养，涌现出了“欧姆龙”订单班、“亿滋”订单班、“中联重科”订单班等育人模式。通过“订单合作”，校企双方不断摸索人才共育工作的思路和具体举措，重点就人才定位、课程设置、职业道德培养、职业心态训练、职业生涯规划等培养难题商讨解决方案。在与有批量人才需求企业“订单”合作的过程中，对学院订单培养的认识进一步深化，校企共同确定培养目标、共同制定人才培养方案、共同实施教学、共同教育管理、共同建设实训基地、共同评价人才培养质

量、共同解决学生就业问题、共同关注学生职业发展逐步落实，订单成效日益凸显。学院与欧姆龙共建的订单班，已经成为全国的典范。通过订单培养，实现了学生的专业课程与企业的岗位设置的完全对接，学生对职业岗位的适应能力、对企业文化的认同感明显增强，职业稳定性显著提高。

实施订单培养，促进毕业生高质量充分就业，受到企业、学生、家长和社会的充分认可。学院现有 95 个企业冠订单班，受益学生 6500 多人。长期的毕业生质量跟踪调查显示，学生对学院就业工作满意度达到了 96.16%，用人单位对毕业生综合素质，尤其是动手能力和解决一线实际问题的能力评价位居同类院校首位，学院也连续三次被陕西省教育厅、省人社厅授予“全省普通高校毕业生就业工作先进集体”。

岗位成才助力毕业生职业发展

陕西工院的校企合作，以陕西装备制造业职业教育集团为平台，以工学结合为切入点、以订单培养为突破点、以技能竞赛为着力点、以学生成才为落脚点，利用学校和企业两种不同的教育环境和教学资源，采取课堂教学与生产实践相结合的方式，与企业共同开展对学生职业素养和职业技能的培养，使合作企业成为学生生产实习和就业一体化基地，使学生提前了解企业文化、熟悉企业的运营环境和节奏，提高了岗位适应能力，保证学生顺利就业的同时为他们的职业发展奠定了坚实的基础。近年来，该院毕业生就业率始终保持在 97% 以上，重点专业对口率上升到 90% 以上，其中每年在集团内企业顶岗实习及就业的学生人数上升到 4000 人以上；毕业生表现出较强的首岗适应能

力、多岗迁移能力和可持续发展能力，用人单位对毕业生综合评价的称职率为99.84%，优秀率68.9%；先后有12名数控、模具等专业学生就职于清华大学、北京航空航天大学、浙江大学等国内一流大学工程训练中心担任实训指导教师，学生在行业内就业优势明显，在全国装备制造行业形成了“陕西工院”品牌。涌现出“陕西省最美青工”黄亚光、“陕西省青年突击手”焦叔平、“中国中铁青年岗位能手标兵”王英锋、“四川省青年岗位能手”郑永涛、“陕西省技术能手”李春等装备制造业的优秀人才。

回首过去，成绩斐然；展望未来，任重道远。陕西工院人必将继续依托职教集团这一共建共享的校企合作交流平台，团结一致，开拓创新，深入交流，深度合作，继续努力实现学生高质量就业，可持续发展，为高技能人才培养、企业科技创新，为职业教育的健康发展，为加速西部教育强省、经济强省建设做出新的更大的贡献。

——摘自《中国职业技术教育网》

2015.1.5

提供者：吴幼兰

担心清远省级职教基地“吃不饱” 可否引入非学历教育职业学校？

“面积 30 平方公里，比澳门还要大，弄不好会变‘鬼城’！”1 月 28 日，在清远市政协六届四次会议分组讨论中，来自港澳的部分政协委员对位于清远大学城的省级职业教育示范基地的前景感到一丝忧虑。有政协委员担心，基地项目过大是否会存在过度发展，从而导致引进学校难、招生难等问题。笔者认为，部分政协委员担心变“鬼城”，是怕省级职教基地胃口太大“吃不饱”，那么是否可以通过引入非学历教育职业学校，来作为饭后“点心”丰富清远职业教育的内涵，使基地真正成为职业教育的饕餮盛宴！

所谓非学历职业教育是指各种职业培训、在职进修、研修类的职业教育，比如厨师培训班、驾校等等，学员在完成学业之后，考核合格即可由培训单位颁发培训结业证明，但不得颁发毕业证书、结业证书、肄业证书等和学历教育相混淆的证书和文凭。相比学历教育，非学历教育最大的区别就是学生不可以参加国家级的统一考试，如公务员、注册会计师、医师等类考试，也不可以参加“专升本”等学历层次的继续深造。

“挖掘机技术哪家强？”如今已经成为了家喻户晓的热句，也说明非学历教育职业学校日益扩大的影响力。相对来说，各类非学历教育职业学校的培训内容更契合就业市场和社会需求，学生往往毕业即就业，对

经济社会发展的影响力也越来越大。笔者认为，省级职教基地如果引入一些优秀的非学历教育职业学校，可以与高职、中职院校形成梯度搭配，更有利于学生选择就读。同时，职业院校在校生也可以通过在假期参加培训，拿到更多、更实用的培训资质，为以后进入职场添加砝码。

然而，由于缺少政策的扶持，目前许多非学历教育职业学校都是栖身在城市偏远角落，根本无法走入“高、大、上”的职业教育基地，因此难以实现规模化发展。笔者建议，是否可以在省级职教基地的范围内，给驾校、汽修、工程机械操作等非学历教育职业学校开辟专门的场地，给它们创造“登堂入室”的机会，从而打造清远职业教育的新亮点。

此外，未来省级职教基地将入驻 10 所高等职业教育院校，目前已有岭南职业技术学院、碧桂园职业学院先期入驻，今年还有两所学院有望入驻。笔者认为，虽然省级职教基地的胃口逐渐将被填满，但随着入驻人数日益增加，诸如驾校等非学历教育职业学校的需求量也必将增加，因此多一些饭后“点心”自然也是不可或缺的。

——摘自《南方日报》

2015. 2. 5

提供者：曾晶晶

省职教基地 2015 年有望再添 5 院校

2015 年，位于清城区东城的省职教基地有望再添 5 个“新丁”，广东交通职业技术

学院和广东建设职业技术学院等 5 所高职院校或 2016 年秋季落成开学，市教育局在 1

月14日下午召开的工作总结会上透露。另外，市教育局还明确，随着广清教育帮扶步伐的加快，将支持清远广州中心区域的中等职业技术学校招生不受地域限制，放宽广州对清远市区学生的招生，并选取特色专业联合办学。

■去“行政化” “要让做老师有地位，有幸福感，比做校长更过瘾”

“去‘行政化’并不是简单的取消学校行政级别，而是要让老师觉得，做老师比做校长更过瘾，让老师有职业发展的平台，有地位，有职业的幸福感和成就感。”会上，市教育局局长林海龙用通俗易懂的语言点明了学校去“行政化”的深层内涵。

2014年我市继续深化学校去行政化工作，实行市直学校校长绩效考核制度，考核结果作为校长绩效工资发放、续聘、解聘的主要依据。随着市教育局、市人社局《关于清远市建设专业化专家化校长队伍的实施意见》的出台，这一做法将在全市推开。

林海龙表示，2015年我市将深入推进学校去“行政化”，创新教师队伍调配机制，由县级教育部门统筹为单位，县管校用，教师队伍调配从“学校人”向“系统人”转变；落实公办学校校长教师轮岗交流制度，着力解决教师结构性缺编问题。

■教育创强 我市成粤东西北地区首批省教育强市

“广东省教育强市不是简单的一个符号，是我们一个环节一个环节攻下来的，是累积，我们花了很多真金白银，从很多小细节上做起，现在我们的村小和教学点，哪个都不差。”林海龙说，我市自2010年启动“创强”，2014年8月被授予“广东省教育强市”

称号，成为粤东西北地区首批省教育强市，也是粤东西北地区首批省教育强县(市、区)全覆盖的地级市。

据统计，目前全市创建省教育强县(市、区)8个，覆盖率为100%；创建省教育强镇(街、乡)74个，覆盖率达87%。通过教育“创强”，推动了我市南部之间、城乡之间教育均衡发展。全市教育综合实力走在全省粤东西北12个地级市的前列。

除了“创强”，我市也全力推进创建全国义务教育发展基本均衡县(市、区)。连山、连南、连州、阳山、佛冈等5县(市)已于2014年12月顺利通过国家教育部的全国义务教育发展基本均衡县督导验收。截至目前，我市义务教育发展基本均衡县数量位居全省非珠三角地区之首。

“后创强”时代来临，2015年我市的目标是确保实现全市省强镇(街、乡)全覆盖，再创建国家义务教育发展基本均衡县3个，实现全市国家义务教育发展基本均衡县(市、区)全覆盖。

■广清帮扶 将放宽广州对清远市区中职生的招生

2014年5月，“广州·清远”教育对口帮扶启动工作会议在清远召开，这标志着广清教育全面对口帮扶工作进入到实质性实施阶段。半年多时间，清远市教育局充分利用广州市优质教育资源和师资优势，借力借脑融合发展。

到目前，广州派24所普通高中“一对一”帮扶清远高中，义务教育、学前教育已有88所学校结对帮扶。在扶贫助学方面，已争取到广清对口帮扶资金100万元用于资助清远贫困大学新生入学，600万元用于支

持阳山县特殊教育学校建设。

22015年,我市将继续深化与广州教育合作与交流,按照广清教育对口帮扶工作方案及年度工作计划,主动加强与广州的对接联系,加快推进一些重点项目和工作事项。进一步推动市、区县结对帮扶,鼓励广州市名校或品牌学校到清远办学,推动名校入清工程。广泛开展教研交流活动,促进学校管理水平和师资队伍素质提升。加强培养名教师、名校长和学科骨干教师。

值得注意的是,随着广清帮扶进一步深化,清远将支持两市中心区域的中等职业技术学校招生不受地域限制,放宽广州对清远市区学生的招生,选取特色专业联合办学。

建立教育信息资源开放、共建共享的机制。

■2015年上半年力争做好5高职院校的前期建设

2014年9月,位于东城的省职教基地再次热闹起来,广东省岭南职业技术学院和广东碧桂园职业学院正式开学。2015年上半年我市还将争取和支持做好广东交通职业技术学院、广东建设职业技术学院、广东工程职业技术学院、广东科贸职业技术学院、广东财贸职业技术学院(筹)等5所高职院校的建设前期工作,力争2016年秋季落成开学。

——摘自《清远市人民政府办公室》

2015.1.15

提供者:曾晶晶

市港澳事务局到清职院交流清港澳职业教育合作工作

2015年1月23日下午,市外事侨务局(港澳事务局)局长李思真率港澳科有关人员,到清远市职业教育学院,与清职院领导交流加强清港澳职业教育合作,进一步落实清远与香港职训局达成的相关协议,推动我市职业教育与香港职训局合作发展。

据悉,2014年11月,市委书记葛长伟会见由香港职业训练局主席陈镇仁率领的香港职业教育考察团,双方就职业教育加强沟通、拓展合作领域等方面进行座谈。葛书记表示,清远市委、市政府高度重视职业教育,省级职业技术教育示范基地落户清远后,结合广东省特别是清远市发展和产业转型升级培养专业技术人才,重点发展现代服务业与生态型产业。而香港在这方面有很多成熟的经验值得学习借鉴,也非常欢迎香港院校到清远开设分校。随后,清远市政府与

香港职业训练局在清远市签署合作意向书,双方将在今后三年就职业教育与技能培训开展多项合作。其中,双方将合作为两地职校生提供技能培训,包括清远专技人才、技能人才赴港参加培训,香港学生到清远企业实习。

香港职业训练局表示,在和清远市政府签订合作意向书的基础上,加强两地经验分享、优势互补,进一步探索“一试多证”在清远以及多个职业教育领域的应用,同时探索在清远开设香港职业院校的分校。

——摘自《清远市人民政府办公室》

2015.2.2

提供者:曾晶晶

碧桂园慈善职业教育：让每个人都有出彩的机会！

全国知名地产企业——碧桂园一直走在慈善教育的前列，十余年来不仅先后开办了国华纪念中学、国良职业培训学校，举办全民技能提升教育培训。如今，又在清远投入4.5亿元巨资打造全国首家全免费慈善职业院校——广东碧桂园职业学院，该校将于今年9月开学，这也昭示着碧桂园的职业教育将翻开新篇章。据悉，首批360名优秀学子将受益入学。

4.5亿打造全国首家免费职校

全国职业教育工作会议上，习总书记要求各各级党委和政府要把加快发展现代职业教育摆在更加突出的位置，要引导社会各界特别是行业企业积极支持职业教育，更好支持和帮助职业教育发展，为实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦提供坚实人才保障。

这一要求，不仅与碧桂园集团董事局主席杨国强的理念一致，同时也是杨国强一直为之努力的方向。早在今年的全国两会上，作为全国政协委员的杨国强就提交了《关于加强职业教育以实现中华民族伟大复兴的提案》。提案指出，如果年轻人都能接受职业培训，将为国家培养高素质人才，推动国家经济增长方式转到创新轨道上来，实现可持续发展，最终提高中国制造和中国装备的市场竞争力，实现中华民族伟大复兴的中国梦。

作为知名民营企业，碧桂园从创业起步到如今发展壮大，慈善事业便与其共同成长。杨国强先生对慈善的执着与坚持，让碧桂园的慈善事业有别于其他企业，“授人以

鱼”的慈善方式虽然可以暂时缓解困难，但真正慈善应该做到“授人以渔”，促成受助者依靠自己的力量走出困境。于是，碧桂园大力发展慈善教育事业。

谈及碧桂园慈善教育，不得不提国华纪念中学，这是碧桂园在2002年9月创建的首所纯慈善、全免费、全寄宿的学校，由杨国强个人投资2.6亿元建成。创办至今，已在全国招收了将近2000名寒门学子，并每年陆续新招200名学生，这并非是一个小数目！不菲的付出换来累累硕果，每年高考的本科上线率达到100%，重点本科上线率86.4%，学子遍布国内重点高校，35%以上考取或被保送读研究生，更有部分学生拿到国外大学的全额奖金赴海外深造。

2007年，碧桂园又兴办了第二所免费公益学校——国良职业培训学校。这是杨国强个人出资2500万元创办的第一所职业培训学校，所面向社会招收的是贫困退役士兵。创办7年时间里，从国良职业培训学校走出校门、走上就业岗位的老兵有一万余人，在退伍后，他们仍然可以继续为社会的繁荣发展作出自己的贡献。

如今，碧桂园杨国强创办的第三所纯慈善性质学校——广东碧桂园职业学院揭开了神秘面纱。该校位于清远市清城区江北组团东北现代职业教育体系改革试验区，这也是广东唯一一个省级职业教育基地。学院占地面积约300亩，规划建筑面积约16.9万平方米，将建成包括教学实训楼、行政楼、图书馆、体育馆、教师宿舍、学生宿舍、食堂在内等基础设施，计划招生规模约3500人，

预计投资 4.5 亿元。

广东碧桂园职业学院院长卢坤建表示，碧桂园创办该校主要有两个目的，一是争取让贫困家庭的最优秀的子弟不丧失求学机会，并通过碧桂园良好的办学方法，培养出各个就业岗位所需要的高技能人才。其次，要把碧桂园职业学院办成国家高职教育的典范，从而改变全社会对于高职教育的看法，让更多有智慧的、有志气的贫困家庭的学子能够喜欢读高职，乃至到全社会的优秀学子喜欢读高职，从而使高职成为高等教育的重要力量。

见证碧桂园速度

据了解，广东碧桂园职业学院于 2013 年 8 月 7 日立项，10 月 29 日开工，项目分两期进行建设，第一期建筑面积 8.4 万平方米，第二期建筑面积 8.5 万平方米。经过不到一年的建设，碧桂园人用速度书写了奇迹，一期工程包括教师宿舍 A 栋和 B 栋、行政综合楼、学生宿舍 A 栋、教学实训楼 A、学生食堂及活动中心等在内的 8 栋楼已经全部封顶，目前正在进行内部装修，预计今年 8 月底可交付使用，9 月正式开学。

碧桂园的速度还体现在学校的筹备工作上，从去年学院成立以来，已经制定了学院章程、规章制度，为第一年开办的物业管理、酒店管理、工程造价、建筑工程技术和建筑电气工程技术五个专业准备了课程以及必要的实训设备。

中共中央政治局常委、国务院总理李克强在全国职业教育工作会议上表示，要走校企合作结合、产教融合、突出实战和应用的办学路子，依托企业、贴近需求，建设和加强教学实训基地，打造具有鲜明职教特点、教练

型的师资队伍。

这一要求正好也与杨国强的要求相吻合。在开设课程上，杨国强就是要求选择含金量、社会岗位薪水比较高的专业来开办，以提高学生就业率，这样既符合社会的要求，对学生也有吸引力。因此我们可以看到，今年开设的五个专业中，有三个和建筑有关。

卢坤建表示，之所以开设多个建筑类专业，一是因为建筑业专业人才的需求量大，中国是一个人口大国，居住需求量大，建筑这一块这个行业的发展空间是很大的。二是因为培养高技能型人才需要跟企业合作，而与学院合作最方便的就是碧桂园，碧桂园集团离不开建筑专业，职院正好可以从碧桂园所属的工程、设计院和规划院邀请合适的工程技术人员给学生上课。“我们的老师有一部分是在工地泡出来的，由他们来教学生一些课程，技术含量、技能含量要高于其他同类型学校。”

在最近三个月时间里，广东碧桂园职业学院又进行了师资引进工作。“我们已经引入了接近 40 名老师，这些老师都是全国各地招回来的，有在学校工作的教授和副教授，有业界毕业的硕士生，也有极少的本科生，还有从国华高中考上中大毕业后，放弃原来非常好的岗位而反哺碧桂园，来碧桂园职业学院当老师的。这是比较感人的！”卢坤建说。

依托碧桂园集团的专业技术力量，同时引进高水平教师，校企融合、产教互动，广东碧桂园职业学院为高素质人才的培养提供了保障。

筹备工作中，招生无疑是最重要，也是

关键的一环。卢坤建介绍,学院在顺德、清远、韶关、阳江、肇庆、江门、梅州、云浮、茂名等地建立了招生联系互动机制,通过扶贫部门向社会广泛宣传,确保不让贫困的学子失去学习的机会。

今年广东碧桂园职业学院5个专业招生人数为360人,据卢坤建透露,截止到6月24日,已经有409名学生报名,到6月27日报名截止时,报名人数还会有所增加。等报名结束之后,学院将会安排面试,择优录取。

广东碧桂园职业学院的宗旨是“办慈善高校、助贫困学生、育精英人才,为社会服务”,杨国强要求把其办成全省及全国性的具备扶贫慈善性质的名牌学院,实现学生“一人就业,全家脱贫”的目标。

对于就业前景,卢坤建表示,广东碧桂园职业学院是为全社会培养人才,并不是为了服务碧桂园,不过,毕业生可以推荐到碧桂园系统内就业,优秀毕业生经过“领导力”课程的学习及时间培训后,还可以进入碧桂园集团系统部门的管理岗位。

致力社会全民技能提升

碧桂园的慈善教育事业不仅限于校园内,而是将教育培训对象扩大到全社会。在碧桂园看来,教育不只属于青少年阶段,而是贯穿每个人一生,职业教育最需要面对的是整个社会群体,无论男女,无论老少。

相关数据显示,与全国约有2.7亿农民工,他们的月均收入只在两千余元,这个群体大多是高中毕业,甚至只有初中小学毕业,从未受过系统的职业技能培训。随着近些年来中国经济、社会不断发展,对技术人才要求越来越高,培养大量高素质一线技术

人员呼声越来越响。而发展职业教育,无疑是解决这一难题的有效途径。

2012年6月30日广东省第三个扶贫济困日之后,清远市委市政府与碧桂园集团经过多方考察,选定了佛冈县水头镇作为全民技能提升项目的帮扶点。2012年8月31日,随着“水头镇全民技能提升计划”启动仪式隆重召开,标志着碧桂园首个面向全社会的帮扶项目落地实施。该项目包括长期学历教育帮扶、中期职业技能培训和短期农业实用技术培训三个子项目,旨在让农民通过培训梳理勤劳致富理念,丰富知识,提升技能,实现就业,提高收入,培训对象覆盖全镇16.60周岁的适龄劳动者。

美国前总统卡特先生热衷慈善活动,他对慈善有自己的独到见解,认为做公益慈善,一定要从当地人需求出发,而不是根据自己的想象出发。碧桂园熟谙此道,因此在启动水头镇慈善帮扶项目之前成立了专职领导小组,聘请了67人开展入户调查工作,根据调查反馈的培训需求档案,制定了相应的培训专业和计划。

农民需要什么就培训什么,是碧桂园的培训方式;制定灵活、人性化的课程安排,为了照顾学院的家庭生产和生活,把课堂搬到村里,是碧桂园坚持的便民利民原则;更重要的是,这些培训都是免费的,费用由碧桂园集团承担,在帮助农民学到新知识新技能的前提下,又节省了支持。

经过两年的工作,全民技能提升计划已经初见成效。在职业技能培训方面,碧桂园与培训学校、机构签订了培训协议,开设了叉车驾驶、吊车司机、电工技术计算机技术、家政育婴师培训等九大热门专业,两年来共

有 4077 名学员参加培训，其中已有 2482 人获得了登记技能证书。这些学员中，涌现出了一批批优秀的代表。

廖志明，一位水头镇石潭村的 80 后村民。他原本在清远源潭宏威陶瓷厂上班，因为没有一门技能，工资低，待遇差，工作并不理想。在得知碧桂园全民技能提升计划后，廖志明迅速从工厂请假，回来参加叉车司机培训。经过刻苦努力，很快取得证书。重返原来工厂担任叉车司机，工资直接翻倍，从原来的 2000 多元提升到 4000.5000 元。

46 岁的黄英霞从事的是家政月嫂工作，通过一次职业培训后，每月工资高达 8000 元，比起许多毕业多年的大学生还要高。在她的带领下，目前已有两位参加了培训的阿姨预定好了十月份在广州的家政工作。

目前，各专业培训仍在有序进行中，更多村民正踊跃加入到培训中来。周金平，清远水头镇一个 5 岁和一个 2 岁孩子的妈妈，此前在广州从事月嫂工作 3 年左右，不过待遇并不高，每个月只有两千多块。在了解到碧桂园搞了这个培训中心后，毅然辞工回来学习。她告诉笔者，培训中心教的知识宝库产妇的护理、bb 的按摩、洗澡、肚脐护理等，这些课程非常系统、实用，让她获益良多。对于即将到来的资格考试，她非常有信心，并表示在拿到相关资格证后返回广州继续从事月嫂工作。对于未来，满脸笑容的她写

满乐观。

据了解，碧桂园在水头镇全民技能提升项目推进近两年来，总投入已经超过 1000 万元，而水头镇的帮扶工作时长是三年，目前已经进入后期。不过，碧桂园已经将新的帮扶目标瞄准了清远英德市西牛镇花塘村、西联村，佛冈县石角镇二七村、三联村以及清新县三坑镇鸡凤村，将这五个村作为全民技能提升项目下一阶段的工作重点。据悉，这 5 个村的全民技能提升项目工作将从 7 月份正式启动，届时，将会有更多的村民受益。

从早期创办纯慈善、全免费的国华纪念中学，为社会培养有贡献的人才，到建立国良职业技术学校，提供退伍军人就业能力培养平台，而今广东碧桂园职业技术学院的创办，以及水头镇全民技能提升计划的实施，让更多因贫困而教育程度较低的人成为精技善用的技术技能型人才创造机会。

碧桂园的慈善教育不再局限于校园内，而是走向社会一些贫困山区，免费开展职业教育，真正做到“授人以渔”的慈善教育模式。22 年来，从民生建房，到公益捐款，以及创办慈善学校，加上全民技能提升帮扶，碧桂园慈善事业一路前行，矢志履行“希望社会因我们的存在而变得更加美好”的企业文化理念。

——摘自《新华网》

2015. 3. 3

提供者：曾晶晶

清远发展职业教育不妨运用互联网思维

在日前召开的清远市委六届八次全会上，市委书记葛长伟提出，要紧紧跟上和把握“互联网+”的发展趋势，增强互联网思

维，适应信息化要求。笔者认为，清远市作为粤北地区发展职业教育的重要基地，在不断推进各类职业教育发展的同时，也应该运

用互联网思维,利用技术手段将课堂搬到网上,让更多想学技术的有志青年能够通过这一渠道掌握一技之长。

所谓互联网思维,就是在(移动)互联网、大数据、云计算等科技不断发展的背景下,对整个商业生态进行重新审视的思考方式。

这种观念已经逐步被各行各业、各个领域所认可,“互联网思维”这个词也演变成多个不同的解释。葛长伟指出,现在的发展趋势应是“互联网+”,以互联网来带动和催生新产业,建设智慧城市的关键,还是实现数据信息的互联共享。

近日笔者的一位朋友在清远某汽车4S店升任维修总监,但在欣喜之余,他却迫切地希望通过职业教育渠道,来进一步提升自己的业务水平。“其实我不仅仅是想要拿文凭,更希望通过学习来提高业务水平。但我平时工作特别忙,希望学习时间和方式上能够灵活一些。”他表示。然而,在阔别校园多年之后,他显然是无法和应届中学毕业生一样,通过自主招生入学或报考的方式,进入到职业院校的汽修专业就读。另一方面,由于受到招生政策的限制,职业院校也很难对他进行学历教育。

据笔者了解,我这位朋友的情况在清远目前具有一定的代表性,许多企业的骨干人才在工作之余,都希望能到正规的职业院校

“回炉”,提升技能和学历水平。然而,这部分人群往往又是企业的中坚力量,无法前往职业院校脱产学习。孔子提倡“有教无类”,而职业教育的学习平台也应该“无类”。只有充分运用互联网思维,为各类人群搭建学习平台,才能进一步夯实清远职业人才基础,从而更好地为清远经济社会发展提供人才保障。笔者认为,清远各类职业院校不妨运用互联网思维,通过搭建互联网学习平台,为他们开设“网上职校”、“手机职校”,从而满足他们的学习要求。

随着“互联网+”时代的来临,目前通过网络平台开展职业教育,在技术方面并不存在障碍。然而,“网上职校”、“手机职校”能否被纳入到正规职业教育的一部分,使学生在学有所成的同时,还能取得相应的学历和文凭,需要相关部门进一步研究论证。笔者认为,职业教育注重理论和实操相结合,如果通过互联网平台进行理论培训,再结合这部分人群在日常工作中的实操,就契合了“工学结合”的职业教育培养路径。如果毕业时对他们进行理论知识和工作业绩的双重考核,并采取学分制的方式来评价他们的学习效果,就可以让他们获得相应的学历。

——摘自《南方日报》

2015. 1. 29

提供者:曾晶晶