目　　录

●特刊 1
职校文化建设的探索与实践 1
●职业教育 6
用“微信课堂”管理顶岗实习生 6
山东职业学院十年毕业生回访带来招生就业两旺 7
●教学名师 10
伍锡岳：以茶为伍 茶以载道 教书育人 10
●人才培养 12
北京交通运输职业学院：校企融合培养技能人才 12
高职教育新问题倒逼教学新改革 15
●课程建设 18
高职院校要加快推进创意教育 18
●校企合作 20
以制度和机制创新推动校企合作 20
调查报告显示：政行企校齐发力校企合作入佳境 23
●专家论坛 27
高职如何打造“中国教育升级版” 27
职业教育顶层设计 N 个建议 30
●三农服务 33
把技术送到农民家门口 33

•特刊

职校文化建设的探索与实践

——基于北京农业职业学院文化建设的思考

北京农业职业学院党委书记　崔砚青

随着社会主义现代化事业的不断推进，文化建设发挥着越来越重要的作用。作为高等教育的重要组成部分，高职院校的文化建设也愈来愈受到高校建设者的重视。

高职院校文化建设的必要性思考

1. 文化建设是高职院校适应社会主义先进文化发展的迫切要求

胡锦涛总书记在十八大报告中指出："全面建成小康社会，实现中华民族伟大复兴，必须推动社会主义文化大发展大繁荣，兴起社会主义文化建设新高潮，提高国家文化软实力，发挥文化引领风尚、教育人民、服务社会、推动发展的作用。"这充分说明提高文化软实力已被提升到国家战略高度。而高职院校在传承人类文明、建设和创新先进文化、培养人才、社会服务等方面发挥着独有的功能和作用。因此，加强高职院校的文化建设，是发展社会主义先进文化的迫切要求。

2. 文化建设是高职院校不断增强核心竞争力的关键

高职院校核心竞争力是一所学院所独有的，强大、持久的某种优势，是超越其他院校的内在能力。目前，高职院校的竞争力内涵丰富，如办学理念、学科设置、教师素质、学生来源、硬件设施、管理制度、校园环境、服务能力、社会声誉等。随着生源减少，高职院校之间的竞争越来越激烈，要想在激烈的竞争中占有一席之地，必须不断增强自身的竞争活力和优势。高职院校文化建设的使命是实现对人的培养，唯有人的可持续发展，才能推动高职院校的可持续发展。校园文化是学校赖以生存、发展的根本，高职院校的竞争，本质上是先进文化的竞争，因此，文化建设是高职院校不断增强核心竞争力的关键。

3. 文化建设是高职院校人才培养的重要条件

人才培养是办学的终极目标。办成什么样的学校，坚持怎样的办学方向和办学理念，培养什么样的人才，怎样培养人才，

这些是办好高职院校的根本性问题。高职院校担负着培养专门人才思想道德素质、科学文化素质的重要任务，只有良好的文化环境和文化氛围，才能为实现这一教育目标创造良好条件。学校的办学方针、办学理念、人才培养模式很大程度上决定了学生的职业道德素质和职业能力水平，其文化建设一方面对凝练办学方针、理念、人才培养思路提供参考，指导学校的发展方向；另一方面也将高职院校的方针、理念、思路潜移默化地传递给师生，对人才的培养意义重大。

高职院校文化建设的功能性探索

1. 文化建设的教育导向功能

文化建设作为教育的一种背景力量，是教育的有效补充。通过校园文化氛围的营造，如通过橱窗、广播、院报、校园网络等手段对国家政策、优秀事迹的宣传，让学生潜移默化地接受正能量，既有助于树立正面的社会风气，也可引导学生树立正确的道德理想、价值观念和行为规范，将其内化成人格、习惯和精神气度。

2. 文化建设的凝聚激励功能

校园文化是高校精神文明和物质文明成果的综合体现，具有无形的凝聚力，并通过长期的熏陶、感染，培养师生对学校的归属感、认同感和集体荣誉感，为学校共同目标和追求而努力。优美的校园环境、完整的院训、院规、校园建筑等能激发起师生对学校历史、办学理念的认同，优秀的事迹能激发学生学习的动力，优秀人物能成为学生学习的楷模，积极向上的校园氛围能激发师生的积极性、主动性和创造性，激发师生参与、建设和创造的潜力。

3. 文化建设的职业培养功能

培养一线高技能人才的培养目标，赋予了高职校园文化突出的职业化特征。通过与企业文化的接轨与融合，使高职校园文化增添了责任意识、效率观念、职业道德、团队精神和吃苦精神。高职校园文化实践性更突出，通过各项教学实践、生产、实训，提高了学生的职业技能，也提高了合作精神、交流能力，树立了责任感和敬业精神，创新、创业意识。

4. 校园文化的控制调适功能

校园文化有内在约束力，主要由校园文化氛围、群体意识、集体舆论施加给师生，引导个体的从众化心理，达到行为上的自我约束。同时，丰富多彩的文化活动能满足不同学生的个体需求，在参与过程中培养其团结协作能力，发掘特长，培养自信心和自豪感，形成积极向上的人生态度。

北京农业职业学院文化建设的探索与实践

北京农业职业学院作为全国示范性高职院校，近年来在校园文化建设上进行了有益的探索，学院党委按照“坚持社会主义文化方向，遵循导向性原则；准确把握时代特征，在内容和形式上积极适应发展的变化，遵循时代性原则；坚持农业类高职教育个性特征，充分体现学生职业素质培养，遵循职业性原则；坚持文化建设创新，创新发展符合学院示范校建设和发展要求的文化内容和形式，遵循创新性原则；坚持校园文化建设是一项系统工程，充分

发挥文化活动、组织机构、工作队伍、文化设施等各要素作用，遵循系统性原则”的总体建设思路，按照弘扬主旋律，打造高品位，建设立意高远、格调高雅、特色鲜明和主题突出的校园文化建设目标，实施了“五个一”文化建设工程，即以弘扬社会主义核心价值观、践行北京精神和示范校建设精神为主线，树立一批思想道德模范；以职业文化建设为重点，以专业文化建设为特色，通过都市型农业文化创意产业园的建设，打造一批有影响力、具有鲜明农职特色的文化精品；以人工色彩与自然色彩相协调为原则，建设一批有品位、有教育意义的文化设施；以提高文化品位和推进文化创新为目标，培养一批具有带动作用、奉献精神和较高水平的文艺团体和文化骨干；以推进文化活动大众化为目标，调动广大师生参与文化创新和建设的积极性，打造一批有利于师生身心健康的文化活动品牌。通过全面推动学院文化建设，构建了一个多元、先进、开放、互补的学院文化结构体系。

1. 围绕环境育人，强化物质文化建设

物质文化，是师生在教育实践过程中创造的各种物质标志、物质环境、物质设施等方面的统一。学院近年来不断增加校园硬件设施的投入，改善硬件设施，为学生的学习、实训和生活创造良好的物质环境。首先，加强了物质标志的建设，包括学院 LOGO、院徽、院旗等设计，体现出作为农业类高职院校的特色，突出了“立足首都，面向全国，服务‘三农’”的办学宗旨和“立德、修业、求知、笃行”的院训精神，以及“以德为先全面育人，以实践教学为主体，办学与服务双赢，开放办学不断创新”的办学理念。其次，优化校园环境，坚持自然景观与人文景观相协调，校园文化与办学特色相衔接，综合功能与多元发展相统一。在校园建筑楼群的设置上充分满足教学、科研、生活所需要的使用功能，对校园教学区、实训区、生活区、娱乐区等各功能区域进行合理布局。校园环境做到“三化”（绿化、净化、美化）：绿化上，注重树木花草修剪的图案、形态、层次，使平面绿化与垂直绿化、多层次绿化相结合；净化上，注重学院环境卫生工作，做到校园的整齐、清洁、安静；美化上，则通过山石、花坛、长廊、凉亭、雕塑、喷泉等营造茂林修竹，小桥流水，曲径通幽，自然成趣的靓丽景象；精心设计校园人文景观，通过校园文化雕塑、文化广场、校史碑等人文景点传递学院精神，陶冶师生情操。

2. 围绕素养提升，强化职业文化建设

高职教育的最终目的是提升受教育者的职业素养，使他们获得各种职业能力。学院围绕提升学生素养的目标，重点打造职业特色和品牌专业，以提高学生三个层次的职业能力：一是基本能力，包括学习能力、语言能力、信息能力、实践能力等；二是专业能力，即与某种职业相关的技能培养；三是发展能力，如人际能力、创新能力、管理能力等。

在校园布局上，做到了校场结合，校中有场，场中有园。学院现有校内实践场所 700 余亩，建有彩色苗木繁育中心、植

物病虫害综合防治中心、教学动物医院、种禽繁育中心、食品安全检测中心等 37 个综合性校内实训基地、156 个实验室，校内生产性实训比例达 80%以上;连同 330 个校外紧密型实训基地，为有效实现工学结合的人才培养提供了有力保障，让学生置身于良好的准职业环境中。学院将园艺技术、畜牧兽医、绿色食品生产与检验专业作为示范校重点建设专业，创新形成了“植物生长周期循环”“岗位轮动”“1—4—1 工学结合”的人才培养模式，构建完成了“任务导向、模块设置”“岗位化”“从田间到餐桌”的特色课程体系，为全国农业种植类、畜牧兽医类、食品安全类高职专业建设提供了范例。同时，开设职业生涯设计课程，帮助学生树立正确的职业观念，进行完整的职业规划，使其顺利完成职业目标。此外，学院作为北京地区“旅游开放日”的活动单位，正在重点打造涉农专业相关的教育基地和农业观光项目，并在每年举行职业技能大赛，使之成为校园传统，让学生有更多的机会了解职业环境和职业要求，加深对职业技能和行业规范的认识。

3. 围绕行为育人，强化行为文化建设

学院行为文化是指师生在教育实践过程中产生的活动文化，是学院作风、精神面貌、人际关系的动态体现，也是学院精神、学院价值观的折射。学院在文化建设中积极促进各种行为文化的建设，包括各种社团活动，如艺术团、专业协会、兴趣小组等；庆典活动，如院庆、重大节日和重大事件的庆祝活动等；文体活动，如文化节、艺术节、运动会、体育比赛等；重要仪式，如开学、毕业典礼仪式，各项揭牌仪式等；报告会，如时事报告、知识讲座、专业论坛、英模报告会、理论宣讲、职业礼仪、就业指导等。通过丰富多彩的校园活动，达到理论教育与实践教育的有机结合。鼓励学生积极参与各项活动，发掘出学生的特长和潜能，满足学生多样化的兴趣爱好和文化需求，扩大学生的交往对象，提高学生交往的质量，加深学生对社会的认识，增强学生的组织协调能力、团队协作能力，提升了学生的自信心。

4. 围绕核心价值，强化精神文化建设

精神文化是高职院校校园文化建设的灵魂和核心，是高职院校经过长时间的教育实践而形成的相对稳定的理想、信念与追求，是学院文化的精髓，包括价值观、学院精神、学院形象等。学院始终围绕“学院精神、办学理念、院风、院训、教风、学风和班风”等方面进行核心价值观建设，通过充分发掘学院的精神文化，来体现学院价值观取向、道德归属、文化思潮、学院精神和形象。

通过深入学习院训精神、办学宗旨和办学理念等，充分挖掘管理者和师生的精神资源，逐步形成了学院价值观的群体意识、整体价值观和主旋律；利用各种会议、谈话、典礼和仪式等形式宣传学院的价值观念，强化全体师生对学院价值观的认同，并转换成为全体师生员工的实际行动；加强院风建设，表现在干部的作风建设、教师的教风建设、学生的学风建设以及行政人员的服务水平建设等；注重院貌建设，

表现在学院的办学实力建设、管理水平建设、师生员工的行为规范建设和办学环境建设等；通过校区合作、院企合作、建立校友会、召开家长会等形式向社会各界广泛宣传学院的特色建设、品牌打造的方向、目标和阶段性进展，树立起学院在社会各界中的良好形象。

5.围绕科学管理，强化制度文化建设

制度文化是高职院校在教育实践中设置的学院组织结构和建立的管理制度文化。它是学院师生进行文化活动的准则，是学院教育和管理职能发挥的手段，起着“制度育人”的作用。

学院由四所学校合并而来，在发展中逐步建立健全了组织结构，形成了“一校四区”格局。通过确定各党群机构和管理机构、教学系部、二级学院、教学管理及教辅机构、后勤产业及附属机构内部关系，确立了学院各组织成员之间的沟通方式、工作范围以及学院管理人员的权利及责任范畴，促进了“一校四区”的平稳运行；通过逐步完善管理制度，形成了责、权、利统一的制度系统；通过在管理制度上体现学院发展目标追求、价值观念、素质要求、作风态度等精神文化方面的条款，让学院管理制度的影响深入到师生的心理层面并发挥作用。

此外，学院在北京市高校中首批推行教师职务聘任制改革和岗位设置管理改革，经过三轮干部人事制度改革，初步实现教职工聘任由身份管理向岗位管理的过渡；同时，行政管理队伍年龄结构明显改善，知识水平与履职能力显著提高，优秀的年轻人才正成为学院发展的中坚力量。

文化建设是高职院校适应社会主义先进文化发展的迫切要求，是高职院校不断增强核心竞争力的关键，文化建设是高职院校可持续发展的支撑力量，文化建设是高职院校人才培养的重要条件。北京农业职业学院的文化建设，以践行弘扬社会主义核心价值观、北京精神和示范校建设精神为引领，以精神文化、职业特色文化、文化艺术和物质环境文化等建设为重点，以广大师生员工参与校园文化建设为主体，借鉴国内外先进文化成果，积极开展校园文化建设与创新，提高学院的文化实力，为广大师生员工营造良好的文化氛围，提供丰富的人文精神资源。

（《北京教育》2013 年 12 期）

●职业教育

南铁路科技职业技术学院

用“微信课堂”管理顶岗实习生

通讯员 廖镇卿

学生去外地实习了，怎么管理？这个问题一直困扰着职业院校。

日前，湖南铁路科技职业技术学院（以下简称湖铁科院）利用微信研发的顶岗实习平台“微信课堂”在 2013 年湖南省职业教育信息化教学研讨会上获广泛赞赏，被与会院校一致推荐:“回去以后要在本校学习推广”。

据该院副院长韩先满介绍，“微信课堂”是学院开发的基于微信公众号的服务平台，它在腾讯微信公众平台的基础上，通过搭建学院自主开发的后台管理系统与数据库，构建起顶岗实习教学、管理、信息交流平台，是针对该院学生顶岗实习区域分布太广、难以管控和不方便集中授课而开发的一种信息化教学方法。

学生在实习时到岗如何？有什么问题？过去，学校指导老师只有到现场才能得知。现在，学生每天要在微信平台上报到，有什么问题可以直接通过微信平台向学校反映。

该院信息中心主任沈坚勇介绍，学院今年 1064 名定岗实习学生全部采用该教学法管理，学生日点名签到率在 90%以上，学生“微信课堂”组织小型讨论会 40 余场，学生和实习单位普遍反映管理效果显著。

微信课堂会每隔一个星期搜集一些大家关注的热点问题，围绕一个主题进行探讨，感兴趣的同学可以加入。学生可用文字、语音发表意见。此外，通过实时拍摄图片，方便老师图文并茂地解决一些技术难题。“微信课堂开办 3 个月来，学生的参与积极性非常高。”沈坚勇说。

指导教师每天都要针对当天的实习情况，通过平台对一些集中的问题进行点评指导，与学生交流，并及时掌握学生思想动态、具体困难等，让学生身在现场，心系学校，形成一个虚拟的网上班级，并定期开展教学交流活动，学院的各类通知要求也在此平台上展现。

韩先满认为，“微信课堂”突破了顶岗实习学生分散的地域限制与时间限制，每个学生教学进度都可以由自己自由掌握，照顾到不同企业、不同岗位、不同层次的教学需求，学院教学紧跟企业需求动态调整，实现专业教学与现场实践学习的紧密结合。

另外，顶岗实习的考核一直是顶岗实

习教学中的一个难点。采用这个平台后，每个学生的实习报到情况、参与学习情况、实习日志等数据都准确及时进入数据库，给指导老师考核学生提供主要的参考数据。同时，“微信课堂”也对各院系顶岗实习期间的教学与管理进行考核与评比，主要考核教学计划及实施情况、实习计划与实施情况、教师开展教学指导情况、指导教师开展实习管理情况、学生点名率、日志发表量、讨论情况等进行考核。考核结果每周公布一次，每学期期末对考核结果加以运用，年末纳入年度目标管理考核。

（2013 年 12 月 16 日《中国青年报》）

山东职业学院十年毕业生回访

带来招生就业两旺

——记山东职业学院毕业生回访工程

通讯员 王建科 中国教育报记者 张兴华

日前，已参加工作两年的小张在学校就业办的帮助下，又找到了一个新的岗位。小张是山东职业学院电气自动化专业2010届毕业生，毕业时被一家私营企业录用。前不久，该校在毕业生回访中发现小张的待遇过低，于是把他“召回”，帮他在南昌铁路局找到了新的就业岗位。该校党委书记刘邦治说：“对学生的关心不能只停留在学校，学生工作后的发展同样需要我们的关注、了解和帮助。”

找寻突破口，
倾心打造“8215”毕业生回访工程

“工作环境很差、工作强度很大，这帮孩子还在坚持干着，我真的很心疼。”该校一位校领导每当回忆起多年前到某企业回访时的场景，心里就有一种说不出的难受。由于该企业的实际状况与招聘时做出的许诺很不相符，学校党委会迅速做出决定，召回在这个企业工作的所有学生，并重新安排了就业。

这次的“毕业生召回事件”让山东职院意识到，学生充分就业仅仅是就业工作的目标，把就业工作做成立足当前、着眼长远的民心工程才能对得起每个学生，对得起他们的大学梦。正是基于这样的认识，毕业生回访工作被确定为该校就业服务指导工作的重心，并在此基础上实施了“8215”毕业生回访工程。

该校招生就业指导中心主任张少飞说，“8215”即坚持对就业相对集中的 80%

以上一般毕业生两年内回访完成；对就业分散的 10%以上优秀毕业生 5 年内回访完成。回访工程涉及毕业生、用人单位和就业市场，包括学生从事的工作性质、薪金待遇、社会保障、工作和生活环境、对学院就业指导工作的满意度、对所学专业的课程设置、教学管理等方面的意见和建议。

10 年架起回访立交桥，促成“门当户对”连理枝

随着工作不断深化和完善，回访的形式和途径越来越丰富多样。该校轨道交通学院就业办主任胡涛在回顾已经坚持了 10 年的毕业生回访工作时说，“8215”工程建立了对毕业生、用人单位和就业市场的“三位一体回访模式”，通过校领导、就业工作人员、专业教师、辅导员的四级回访，采取定期与不定期、专访与随访相结合，开展校企之间、学校和就业服务机构、学校与毕业生等不同形式的座谈，通过实地调研、电话回访、QQ 回访、信函回访、调查问卷等形式，使回访工作变得目标清晰、重点突出、成效显著。

今年 6 月，刘邦治一行赶赴青岛，与青岛地铁集团有限公司洽谈订单班合作事宜。青岛地铁集团负责人告诉刘邦治：“我们从深圳地铁了解到，你们学校培养的学生品德好、有上进心、能吃苦、肯下力，我们决定再要你们学校 40 名毕业生。”得知山东职院与德国相关院校达成轨道交通人才合作培养意向后，青岛地铁当即决定，在机电一体化技术专业 2013 级新生中再追加订单计划 40 名。加上先前 170 名学生的订单计划，2013 年与青岛地铁的订单班总人数达到 210 名。

与此同时，石家庄地铁和兰州地铁也来到学校，分别签订了铁道通信信号订单班培养协议和城市轨道交通车辆专业订单班协议，他们看中的就是这种回访带来的合作信任。

在合肥机务段，花园式的厂区、宽敞明亮的培训教室、先进的教学培训设施、摆放整齐有序的维修机械、清晰化的岗位责任说明、透明化的现场操作进度表、标准化的考核评价制度等，让在现场回访参观的学校领导和学生代表们交口称赞。在得知许多近两年毕业走上工作岗位的学生，入职一年月薪就能拿到 5000 多元时，随行回访的学生代表在羡慕的同时，更多的是对这样一份工作的向往。

记者在采访中感受到，“8215”毕业生回访工程的十年坚持，在学校和企业之间架构起了一座“立交桥”，让山东职业学院的学生就业工作从天堑变成了通途。

“号脉”人才培养，让“皇帝的女儿不愁嫁”

每次回访，该校总是要对回访调查的结果进行科学整理和数据分析，有效推动了“三通三融三证书”人才培养模式的改革。

该校各专业深入开展人才需求调研，成立了校企合作委员会、专业建设委员会，与企业共同进行了专业设计与开发建设。校内大力开展一体化教学场所改造，在企业新建、扩建了校外实践教学基地，改革课程引入了企业评价方式，加大顶岗实习管理，推行“工作经历证书”促进就业。

在今年全国职业院校技能大赛上，该校代表山东省取得了高职组计算机网络应用赛项一等奖第 1 名的成绩，成为名副其实的全国冠军。

绥德电务段职教科科长王刚刚说，单位先后对接收的各校 3 批毕业生共 550 人进行岗前业务知识培训，通过对考试成绩的分析发现，山东职业学院毕业生的成绩最突出，整体通过率达到 90%以上。2012 年，绥德电务段接收 67 名高职应届毕业生，27 名来自山东职业学院，其中被分到富县车间洛川东工区工作的张修金，一年的工作让他成长很快，前不久被提拔为副工长，在 67 人中是唯一的一个。

坚持 10 年的用心回访，该校收获的是连续多年的第一志愿爆满、单独招生某些专业 35.5∶1 比肩公务员的录取率和提前 2 至 3 年的企业专场招聘会。学生收获的是“上学即就业”，毕业就有稳定薪酬和保障，就业还有发展空间。同时，企业收获的是一批批下得去、用得上、留得住、善动脑、勤思考的优秀新生力量。

刘邦治感慨地说:“我们通过开展毕业生回访活动，倾听学生和用人单位的心声，采纳他们提出的建议和意见，不断改进和加强教学工作，努力提升我们的办学和育人水平，正是在落实群众路线教育实践活动的根本要求。”

（2012 年 11 月 26 日《中国教育报》）

•教学名师

伍锡岳：以茶为伍 茶以载道 教书育人

——记广东科贸职业学院教学名师、全国优秀教师、享受国务院特殊津贴专家伍锡岳老师

广东科贸职业学院党办 熊飞

如果要用一种植物来象征中华民族，则没有一种比茶更合适了。一部中国茶的历史，就是一部中国人观感世界与佛道儒一起顿悟的历史。茶，虽说只是一种植物，但因为它自身的特性，随着历史的发展，它衍生了茶道、茶艺、茶文化，吸收了民族传统文化的精华，有着深厚的思想内涵，集中反映了中华民族平和敦厚、崇尚自然、重生乐生、追求怡真的个性。 作为广东茶叶科学研究和教学工作的领军人物之一，伍锡岳是一个不折不扣的，与茶为伍、茶以载道、教书育人的“师者”。对茶的了解，对茶的热爱，让他30 年如一日地为“茶”奉献着自己。换言之，是茶成全了伍锡岳，还是伍锡岳成全了茶，其淡泊的个人品质及茶文化的悠远深沉相互交织辉映着，伍锡岳书写着自己非同寻常的写意人生。

伍锡岳,研究员，全国优秀教师、全国茶叶科技优秀工作者，享受国务院特殊津贴专家,从事茶叶科学研究和教学工作达 30 年，是广东科贸职业学院茶艺专业方向的领衔人。主、参编茶叶科技书 5 部、自编茶艺与贸易专业课程教材 9 种，公开发表论文 40 多篇；曾主持广东省科技厅的科技项目 16 项，获省、部科技成果奖 8 项、国家发明专利证书 5 项；主讲《茶叶加工技术》、《茶叶鉴评与检验技术》、《茶文化》等专业骨干课程，指导学生编创的 10 多套极具岭南文化特色的茶艺，在广东省茶艺师职业技能大赛中已获得团体赛金奖 2 个、银奖 2 个、铜奖 1 个，个人赛银奖 3 个、铜奖 2 个。承担国家茶艺师职业资格考评员、国家评茶员职业资格高级考评员，以主要成员参加广东省国家茶艺师职业资格、评茶员职业资格的认证培训鉴定工作。并兼任广东省茶叶学会常务理事、《广东茶业》副主编、广东省历届名优茶质量竞赛评委、广东省科技咨询专家库专家。

伍锡岳老师在教学工作中贯彻“做中教”的教学理念,其为人师表的作风、严谨治学的态度，深受广大师生爱戴。现将其

从教主要事迹简述如下：

一、探索高职特色教学。在教学过程中，伍锡岳老师贯彻实施高职高专在“做中教”的教学理念，努力探索新开设“茶艺与贸易”专业方向的实践性、开放性和职业性的教学形式与方法。致力于以工作过程项目为驱动，强化实践教学，训练实操技能。以就业为导向进行消化、改革和创新，形成适合《茶艺学》教学模式的设计与创新，即“一化三个结合”(“职业化”教学做结合、教学和服务结合、与职业技能鉴定和技能竞赛相结合；茶艺课程实践教学流程，“一线三个层次”； 教学做法：主要是采用创新的“三以一证”，即“以用促学，以学促赛，以赛促创；考取职业技能证书一个”。） 2007 年至 2010 年，在伍锡岳老师指导下，由学生编创了自编自演 30 套别具岭南文化特色的茶艺，从中共选出 20 套别具岭南文化特色的茶艺，参加广东省茶艺师职业技能大赛，获得团体赛金奖 3 个、银奖 4 个、铜奖 3 个，个人赛金奖 1 个、银奖 3 个、铜奖 4 个。已取得国家评茶员职业资格证（四级）：07 级、08 级 100%，08 级在第六学期报考高级评茶员（三级），已有 18 人通过，占全班 2/3。

二、推进专业建设与教改。在负责系学生实习工作期间，伍锡岳老师按高职教育要求，通过努力，与近 20 多家园艺、茶叶企业建立了长期的校企合作关系，为实践教学提供了空间和平台。在开办茶艺专业后，成为专业建设的领衔人，充分发挥了在茶叶行业中的影响力作用，近年为茶艺专业的建设与发展，与 5 家企业建立了紧密的校企合作、产学结合的关系，有效吸引行业企业一线技术骨干积极参与专业技能人才培养。通过伍锡岳老师的努力，茶艺与贸易专业师资力量，汇聚了在茶叶科学研究、茶叶企业经营管理和茶文化研究方面的资深专家。其中，高级职称 3 人、中级 3 人、初级 3 人，客座教授 6 人；具备双师素质教师 5 人。具有国家茶艺师职业资格考评员 4 人，国家评茶员职业资格考评员 5 人、其中高级考评员 2 人。

三、指导和帮助青年教师。伍锡岳老师多年来认真指导和帮助青年教师开展教学、科研工作，通过以身作则的带动，该专业教学团队形成了良好的“传、帮、带”团队文化。团队成员积极参加省科技厅农业科技“名优茶规模开发配套技术研究与应用”项目，成员中已有 1 人晋升副教授、3 人晋升讲师、4 人获得国家评茶员职业高级评茶师认证，茶艺教学师资队伍建设不断增强。目前，经 5 年多来的努力，茶贸专业已逐步形成和实现学院提出的“产学研、教科农”相结合和“校、企、所、协”“四位一体”合作办学模式。

四、言传身教培养优良学风。伍锡岳老师能以党员的标准严格要求自己，积极投身于学院转制、改革、发展的各项事业建设，认真履行了教书育人的职责，尤其是在担任班主任期间，能做到言传身教，关爱学生成长，与学生打成一片，培育了良好的班风学风。比如伍锡岳老师在担任 2006 级园林规划设计 2 班和 2007 级茶贸两个班班主任期间，采取了“以茶喻德，以德树人”的教育方法，带出了良好的班

风、优秀的学风，上述班级先后被学院团委评为“先进团支部”，16 位同学加入了中国共产党。在学院“感动校园 十大学子”评选活动中，班级中有 2 位同学当选。

伍锡岳老师是广东茶叶科学界享有知名度较高的专家、教授，从教以来，兢兢业业、勤勤恳恳，诲人不倦，屡获多项殊荣：2004 年荣获中国茶叶学会首届全国优秀茶叶科技工作者称号；2007 年荣获学院评为师德先进个人；2007 年荣广东省评为大学生科技下乡活动优秀指导老师；2008 年荣获学院科研工作优秀一等奖；2008 年荣获广东省高校优秀共产党员。年度考核连续四年被评为“优秀”。

（2013 年 5 月 00 日中国高职高专网 http://121.192.32.131/web/articleview.aspx?id=20130530161534373&cata_id=N023）

•人才培养

北京交通运输职业学院：校企融合培养技能人才

交通技术能手这样“磨”出来

——北京交通运输职业学院校企融合培养技能人才采访纪行

李曜明 刘博智

从路上跑的汽车，到地下跑的地铁，可以说，哪里有车，哪里就有北京交通运输职业学院学生的身影。如今，学院师生已经融入首都交通的各个领域。

把“地铁”开进学校

像往常一样，城市轨道专业高职订单班的李爱走进模拟地铁驾驶室，起车、出库、鸣笛，随着一系列标准动作，一辆虚拟的列车缓缓从实训基地驶出来。

在驾驶室外，李爱的驾驶动作、行车模拟影像被投影到观察区的荧光屏上，其他同学手里拿着“电动列车模拟驾驶实训考单”，在给李爱“挑毛病”。

这种“鸡蛋里挑骨头”的学生互测，正是实训课堂特色所在。虽然看似严苛，订单班的学生却从中尝到了甜头。今年，城市轨道专业高职订单班的 198 名毕业生全部走上工作岗位。

实训课堂建设离不开硬件投入。记者走进学院的实训基地，仿佛置身于真实的地铁中。从进站安检、票务管理、站台勤务，到地铁运行、行车指挥和调度，在学

生的操作下，这条“地铁”活了起来。

今年学院又仿照北京地铁 9 号线郭公庄站，斥资 5400 多万元，新建了一座占地 5000 多平方米的地铁实训基地。这样的大手笔背后自然有它的考量。“通过将北京地铁公司真实运营工作环境、工作流程融合到教育教学内容中，可以让学生顺利度过职业的磨合期。”学院院长李怡民说。

不仅如此，实训基地还承担起了企业员工的在职培训任务。学院相关负责人说：“与真车相比，我们的实训机器有着先天的教学和培训优势。它可以通过故障设置来增强学生和职工的应急处理能力，而且运行成本较低。2009 年北京地铁 4 号线开通时，400 名司机、100 多名值班站长都是我们培训的。”

俗话说，“一流企业卖标准”。北京交通运输职业学院还要为城市轨道交通运输领域定标准。2013 年，学院牵头成立了全国首个城市轨道交通专业委员会，以标准化、专业化引领相关院校开展专业设置、课程体系搭建、教材编写、实训基地建设。

交通行业的“人才流水线”

在广汽丰田博瑞东贸 4S 店，一条流水线铺进修理车间。总经理孟祥震管这里叫“铁打的营盘，流动的车”。

孟祥震说：“以前，事故车修理每道工序间隔时间很长，喷完漆等着钣金要等半天。现在，修理工序被整合进这条流水线，从上线到下线，一辆事故车只需经过 9 道工序，每道工序的节拍都控制在半个小时以内。过去 8 天才能完成修理，现在只需 8 个小时。”

自从开发了这条“流水线”，修理车间的生产能力从每个月的 600 辆车提高到 960 辆车，工人的工资也由每人每小时 60 元提高到 100 元。

孟祥震是北京交通运输职业学院汽车修理专业“文革”后的第一批学生。在他看来，“从 8 天到 8 个小时”的奇迹与学院扎实的职业技能训练和启发式教学分不开。

时至今日，北京交通运输职业学院也像一条人才生产的流水线，一批批身怀绝技的技术达人从这里“下线”，并走向工作岗位。孟祥震自己的店里就有 40%的员工来自学院，他们大多成为技术或管理骨干。

如果你拧开收音机，经常会听到北京交通广播 103.9 兆赫的专家技术团队为车友们解决车辆方面的“疑难杂症”，而大家耳熟能详的魏俊强、张捷达（张忠林）、涨紧轮（张金龙）、霍没本（霍宏君）、段小样儿（段永山）均是北京交通运输职业学院的优秀毕业生。据李怡民介绍，在北京市汽车维修服务企业中，70%的管理及技术骨干均由学院毕业生担当。

“做交通技术与管理职业人才培养的孵化器”一直是北京交通运输职院的办学使命。学院已经构建起城市轨道交通、汽车应用技术与服务、道路建设与养护、物流管理、公共交通客运、交通安全与智能控制、中国古建筑 7 大专业群，学生就业范围也实现了城市轨道交通、物流行业、市政路桥等交通行业全领域覆盖。

量身培养企业需要的人才

“如果把整个交通行业比作一堵墙，

培养职业人才就是‘磨砖对缝’的工艺，把一块块‘毛砖’砍磨成边直角正的长方形，然后砌成墙。这样整个墙面才会显得光滑平整，严丝合缝。”李怡民用一个贴切的比喻道出交通行业人才培养的秘密。

磨砖对缝，为企业量身培养需要的人才，首先要摸准行业的脉搏，根据企业的需求来挖掘紧缺岗位，调整专业和课程设置。对此，物流系主任王国文深有体会：“在与北京公联枢纽合作的起步阶段，我们培养了大量的管理人员，但在运作中发现，技术类岗位的需求要远大于管理人员的需求，我们及时掉头，调整了专业的方向，使得毕业生和企业顺利对接。”

李怡民说：“人才培养最忌盲人摸象，学校找不到企业，企业找不到学校。企业需要什么样的人才，学院不能从就业市场上寻找答案。”

为此，学院与北京公交集团、北京地铁运营公司、祥龙公司、首发集团、市政路桥集团等北京交通行业大型企业联姻，在办学模式上开展“订单式培养”，引进企业人才培养标准；在师资队伍的建设上，尝试由企业专家、校内专业负责人共同负责的“双负责人制”。建立由合作企业工程技术人员组成的校外兼职教师团队，在合作企业建立导师制。

平台搭建后，集团企业不仅全程参与学院专业发展规划、人才培养标准和方案制订、核心课程开发、实训基地建设工作，还定期与学院举行“碰头会”。有几次“碰头会”直接开到了地铁集团的人力资源部，企业老总和行业专家不仅对人才需求提出具体要求，还对专业发展规划、人才培养方案给出操作性意见。

北京地铁机电公司经理赵宏飞正是改革的受益者，就在几年前，他还为招不到合适的人才而苦恼。赵宏飞说：“北京地铁快速发展，最缺的是熟练操作的司机，即便地铁专业毕业出来的人才，进入企业后仍需较长时间的经验累积才能真正上手。”为此，学院结合岗位供需情况，借助与实际工作岗位相匹配的城市轨道交通专业培训体系，让学生在学校就度过职业的“磨合期”。学生毕业后很快就能进入状态，堵上了公司的人才缺口。

从开设“订单班”为企业培养人才，到建设校企“双负责人制”的专业师资队伍和校企共享的实训基地，凭借着集团化办学优势，北京交通运输职业学院对校企供求关系进行重塑，实现了产业链和专业链的深度铆合。

（2013 年 12 月 11 日《中国教育报》）

分类培养分层教学 可持续发展能力提升

高职教育新问题倒逼教学新改革

中国青年报记者 谢洋

“不管是中职还是高职目前都还处于比较弱势的地位，社会美誉度不够高，这时候我们怎么办？”

“就业率高，就能说明我们学生的质量高吗？”

……

11 月 20～22 日，广东南海，来自全国 100 多所高职院校的 180 多名院校领导和宣传部长共聚一堂，在 2013 全国职业院校宣传部长联席会议年会上掀起一场头脑风暴。

刚刚闭幕的党的十八届三中全会吹响了新一轮全面深化改革的号角，高职教育如何抓住契机，以改革谋求更大的发展，成为本届年会最受人关注的议题。年会上，一些高职教育改革推动者的发言引人思考。

生源多元化 学生质量与企业人才需求不匹配 新问题带来教学新挑战

近年来，高考生源数逐年下降，高职院校受到的冲击尤为明显。

江苏建筑职业技术学院党委书记袁洪志对此深有感触。从 2008 年开始，江苏省生源急剧下降，近两年来，出现很多民办院校招不满、甚至公办院校只能招到 50% 省控线上学生的情况。无奈之下，有的学校只能拿出大量的名额进行注册招生，只要学生愿意来就可以入学。

在袁洪志看来，生源多样化是高职院校面临的很现实问题。除了普通高考招来的学生，目前学校里有大量学生是通过单独考试、对口单招进来的，加上企业青年、复转军人构成了复杂的学生结构。

另一件出乎袁洪志意料的事是本科生“回炉”高职真的在身边发生了。今年，他所在的学校就来了名“985”院校的本科毕业生，为继承家族产业学习矿井建设专业。“生源来源不同，学生基础不同，学生的就业、创业和升学等发展需求不同，这些学生如果混在一起，用传统的教学模式去教，就会使一些学生‘吃不饱’，一些学生‘吃不了’，大一统的教学方式使好学生‘差’学生都不满意，教师教学无所适从。”袁洪志说。

除了作为办学入口的生源结构发生重大变化，作为办学出口的就业问题也对高职院校的人才培养模式提出了新的挑战。

尽管在史上最难就业年出现高职学生就业率仅次于“985”院校、高于“211”院校的喜人局面。但就业率高，就能说明高职院校的人才培养质量高吗？

为了弄清这个问题，苏州工业园区职业技术学院院长单强特意邀请企业的人事经理到学校当面进行反馈，他们对学校的意见主要集中在 3 个方面：到你这儿来，

招不到合格的学生；招到合格的学生后，工作不安心，跳槽率高；如果没跳槽，工作三五年后缺乏发展后劲。

而毕业生的看法有些针锋相对：毕业后找不到合适的岗位；找到岗位后，对岗位满意度低，没什么技术含量，整天在那打杂；如果这个岗位还不错，可三五年后就到天花板了，没有发展空间。

“双方讲的好像是同一个问题，即我们学生的质量与企业对人才的要求不十分匹配，其中更深层的问题是，我们的人才培养方式不能满足学生职业的可持续发展。”单强说，从学生职业发展的角度考虑，学生一般第一年到第三年之间，在企业做操作工，有 3～5 年职场经验后，可以做技术骨干，5～8 年可以做班组长或是工程师，到 8～10 年可以做经理，这是比较模糊的职业发展路径，在三四个台阶中每个阶段的能力要求是不一样的，学什么，怎么学，用什么方法教都需要重新进行教学设计。

分类培养 分层教学

打破只见森林 不见树木的育人方式

在本次年会上，引发大家共鸣的一个问题是，高职院校往往容易出现一个教育偏向，就是只见森林，不见树木——只看到学校上万名学生中 95%的学生怎么样了，80%的怎么样了，而没有看到这上万名学生是由里面一个一个人组成的。

不同差异的学生放在一起，老师用同样的办法教，考试也是一样的卷子，最后的结果往往是有些基础差的学生多次补考也通不过，实在没办法了，老师就对这些学生放水，让他们通过考试毕业。“作为学校负责人，我最怕的就是这种放水毕业的学生，通过关系跑到了好的企业，企业就会说你这个学校不行了，该关门了。”袁洪志说。

为了解决这个问题，袁洪志在江苏建筑职业技术学院倡导了分类培养、分层教学的改革。他首先对专业群和课程重新进行了规划调整，在学校构建了建筑类、工程机械类等 15 个专业群。同时，围绕专业群实施多方向的分类培养，学生可通过专业群内学习、跨专业选择、进企业学院、辅修等 4 种方法选择专业。

专业群平台的搭建，为之后的课程改革奠定了基础。去年，江苏建筑职业技术学院对全校人才培养方案作了一个大的调整和整合。之前的教学计划有的专业有 3000 多个学时，有的专业有 2000 多个学时，因人授课导致差异较大。2012 年开始，全校将教学计划控制在 2600 个学时，统一了公共基础课平台，每个专业群有一个专业基础课程模块，再加上专业方向和专业拓展模块，都是根据学生需求设定的。力求使学生最终走向精细化培养，而不是粗放的大一统的培养。

建立选学课程，实施分层教学也是重要的一环。面对不同基础、不同省份的学生，因为高考分数没法比较，就在入学后统一进行公共基础课的考试，根据测试情况分为三类：分数高的按照项目工程师、技术员的标准开设 A 类课，大量的学生学习 B 类课程，还有部分基础比较差的学生学习 C 类课程。C 类课程的课时比 A、B 类

都要多，上课时间和课时不一样，新生进校后，学习方式发生变化，不是自然班，全部是教学班，不同的专业，英语程度差不多就在一个班上学英语，这样老师也好教，学生的学习能力也差不多。

“实践下来，得到的反馈是，老师说比以前好教了，学生对教学内容接受起来也容易了。”袁洪志说。

可持续发展能力提升 教学需要以老师讲为核心变成以学生学为核心

在学校，单强经过和专家多轮讨论，最后筛选出高职学生可持续发展能力的三个核心问题：一是自主学习能力不够，在工作中没有积极主动的工作精神；第二是团队协作能力不足；第三是持续改进能力比较薄弱，学生缺乏反思精神。

怎么解决？单强提出的问题吊起了在场所有高职院校负责人的胃口。单强说，他所在的学校做了系列研究和教学实践，重新设计教学模块，以此达到增强学生的可持续发展能力。

单强认为，学生能力需求分几个阶段：第一个阶段是学生开始求职时，专业技能最重要，学校就把很多的精力放在专业教学设计上。第二个阶段，作为技术骨干时，不但要求有专业技能，还要有适应能力，这个适应能力是适应新环境、新工艺和新技术的能力，这种技术迁移能力，在高职教学中往往被忽视。

由此，对于学生职业能力和综合素质的培养和延伸，成为了学院下一步教学改革的出发点。首先在课程改革方面，单强非常支持学校基础课程的改革。如在法律基础课程上，老师把课前 10 分钟给学生来讲，让学生锻炼表达能力。单强认为，这种训练很有必要，因为有一天学生走上管理岗位时，他在晨会上面向 100 多名员工讲一天的任务，就可以游刃有余了。

其次是以项目为核心的教学改革。课程内容不再是原来以知识系统性作为选择标准，而是从生产一线带来的工业案例作为标准，由工业案例加学习项目作为整个课程体系的架构。此外，学校的学期时间也发生了变化，不再以一个学期作为教学单元，而是以学段来划分。一个学期会停下来两周，这两周不上课，让所有同学组成不同的项目小组，设计和讨论自己的项目。目前，苏州工业园区职业技术学院每年有 1200 个小组在运行自己的项目。

单强认为，实训环节只能解决已经成熟的记忆，学生通过反复的训练获得技能的能力。在实训框架下发展不了学生可持续发展的能力。所以，最近两三年，单强除了在学校创办 144 个各种各样的实训基础实验室外，还为每一个专业开设了一个小型的专业研讨室。在现场实训时，几个有灵感的人聚在一个小房子里想一想，画一画，说不定哪天就可以诞生一个技术项目的改造成果。

在一些敏感的职教改革推动者看来，在线教育对高职的挑战，也将很快显现。单强说，在线教育通过大数据分析每一个人的学习能力、学习习惯、偏好，可以给每一个人制定学生计划和学习绩效评估。作为高职院校，如何与在线教育竞争是一

个非常严峻的话题，需要高职院校早点变化，做到未雨绸缪。

“一个关键的问题是，要转变过去以老师讲为核心，变成以学生学习为核心的教学方式。”单强说，要把面向学生可持续发展的能力提升作为职业教学改革的方向，那么一定要书记和校长一起参与学校的教学改革，才能解决这个问题。

（2013 年 12 月 2 日《中国青年报》）

•课程建设

高职院校要加快推进创意教育

浙江省义乌工商职业技术学院教授　徐美燕

教育部《关于推进高等职业教育改革创新引领职业教育科学发展的若干意见》中明确指出:“高等职业教育必须准确把握定位和发展方向，自觉承担起服务经济发展方式转变和现代产业体系建设的时代责任，主动适应区域经济社会发展需要，培养数量充足、结构合理的高端技能型专门人才。”21 世纪是创意经济的时代，目前我国创意人才资源匮乏，高职院校要承担起培养创意人才的责任，加快创意教育的发展步伐，培养更多具有创意品质的创意人才。

创意教育要接地气

创意教育只有与当地创意产业的发展紧密结合起来，才能互相促进、共同成长，既让创意教育成为有源之水、有根之木，又让创意产业如虎添翼、翱翔四海。

文化创意设计，需要学生拥有一定的知识把控能力和解决实际问题能力。因此，在进行艺术设计实践性教学过程中，教师要基于实际的问题进行教学内容设定，要依托实践性问题的解决过程进行教学设计，促使学生在学习过程中获得学习体验，以此来培养学生的创新能力和实际动手能力。

为了使自身的创意设计经得起市场的考验，浙江省义乌工商职业技术学院融合政府、行业、企业的力量开办了文化创意园，成为义乌小商品的创意引擎、义乌创意产业的孵化园。设计类专业的师生在园区开办工作室，由教师带领学生承接设计业务，将学习过程转变成工作过程，用这种方式来培养学生的市场嗅觉，学生的很多设计被企业相中，转化为实际生产力，化解了当前创意人才培养与市场需求之间的矛盾。在义乌举办中国国际文化产业博

览会和中国国际小商品博览会期间，义乌工商职院专门给学生设立了实践周，为学生们搭建创意作品展示平台，让设计类专业的学生拿着自己设计的作品到市场上推销，并在展会上收集国际最流行的设计类产品，带回最前沿的设计理念，与同学一起学习、研究。

创意教育要进课堂

创意不只是一个新设计、一项新技术，更是对传统的扬弃和革新，各行各业的发展都需要创意。高职院校应该抓住创意产业发展的契机，进行创意的普及教育，让更多高职学生树立创意意识，具备创意能力，从而更好地走上社会。

从教育现状来看，长期的应试教育对学生的创意能力形成了束缚和限制。高职学生在应试教育中学习成绩相对逊色，但其蕴藏的创意潜能未必“技不如人”，实践动手能力及天马行空的想法有时反而胜人一筹。目前，很多高职院校在课程设置上已开始强调创新精神和创造意识，但往往局限于创业选修课、就业指导课等表层次课程，缺少专门以开拓创意领域为主体、研究创意方法的深层次课程。高职院校应尽可能地开发设置各种层面的创意实践课程，如开设创意心理、创意经济、创意思维、创意技法等课程，激发学生的创意正能量，培养具有复合型知识结构、创新意识和实践能力较强的创意人才。

在课堂组织中，要善待学生质疑，鼓励学生提出问题，激发学生的想象力、好奇心和创造力。在课程考核方式上，应把学生的创意作品和创意行为纳入其课程结业成绩，以鼓励学生积极创新、自主创意，形成共同创新创意的学习氛围。总之，要把开发主观性、创造性与应用性作为课程设置的指导方针。

创意教育要重氛围

校园文化氛围的营造也是开展创意教育至关重要的一环。充溢着浓郁创意气息的校园环境，本身就是一门潜在的创意课程。

激扬创意智慧，营造创意氛围，助推创意人才成长，创意理念的熏陶与渗透，不仅在于对物的改变，更在于对人的改变、对思想的改变。从教育环境和氛围讲，高职院校可开展多种形式的校园文化活动，如邀请名家来校举办创意高峰论坛，传播创意理念，共享创意精髓；通过举办创意沙龙和校园创意集市，激发学生的创意火苗，让学生在互相交流中获取更多的创意灵感；举办创意设计大赛、创意文化节等缤纷活动，奏响创意交响曲；通过板报、宣传栏、校园广播、网络等途径，进行创意创新人文素质教育。高职院校之间也可组建创意联盟，你方唱罢我登台，连演“创意好戏”，促进资源共享。

实践证明，通过创意“大篷车”进校园、创意作品大赛等形式，能够涌现出一大批代表高职学生创新能力而又富有时代特点的创意作品。校园雕塑、园林景观设计等方面也应融入创意创新人文元素，让创意随处可见。总之，丰富多彩的创意活动，加上优美和谐的校园物态文化，可以起到理想的创意教育效果。

（2013 年 12 月 3 日《中国教育报》

●校企合作

以制度和机制创新推动校企合作

中国职业教育学会副会长、秘书长 刘占山

校企合作作为职业教育办学的重要形式，在提升职业教育质量，推进职业教育可持续发展中扮演着不可替代的作用。近年来，在国务院和教育部的领导下，职业教育校企合作制度和机制不断取得突破和创新，有力地推动了校企合作深入发展，职业院校服务行业企业的能力不断增强，职业院校的就业率、专业对口率、毕业生薪酬、雇主满意度稳中有升，职业教育吸引力得以不断提升。校企合作呈现出许多新的发展和变化。

以制度建设保障职业教育校企合作健康发展

制度政策是职业教育校企合作发展的重要保障。2002 年、2005 年国务院召开的两次职业教育工作会议和 2010 年的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》，确定了政府主导、行业指导、企业参与的职业教育办学机制，制定校企合作办学法规，推进校企合作制度化。在此背景下，《职业教育法》《职业教育校企合作促进条例》等相关法律法规的修订或制定工作逐步展开。《教育部关于职业院校试行工学结合、半工半读的意见》《教育部关于充分发挥行业指导作用 推进职业教育改革发展的意见》等一系列相关政策文件纷纷出台。职业教育校企合作宏观性政策制度体系逐步建立。

在地方，宁波市是全国最早出台地方性职业教育校企合作促进条例和实施细则的地方政府。目前，苏州市、大连市、青岛市、沈阳市等地方的校企合作促进条例也已陆续出台或进入立法程序。山东省、河南省则成为出台省级职业教育校企合作促进办法的代表。唐山市、上虞市、开封市等地制定了本地的职业教育校企合作促进办法。杭州市、重庆市、常州市则出台了系列化的校企合作政策。北京市教育委员会和北京市交通委员会联合制定并下发了特定行业的校企合作促进办法。相关法律政策的出台，对职业教育校企合作各方利益主体的地位、责任、权利和义务进行了制度性的规定，对各利益主体在校企合作中的动机和行为进行了有效的引导和约束，有力地推动了职业教育校企合作由自发向自觉的转变。

以体制创新构建行业企业深度参与的长效机制

提高行业企业参与积极性，促进行业企业深度参与是推动校企合作深入发展的关键。近年来，在国务院和教育部的领导下，多管齐下，积极构建行业企业深度参与的长效机制。

一是确定职业教育部际联席会和地方职业教育联席会制度。充分发挥政府主导、多部门联动、行业企业和职业院校积极参与的优势，积极构建统筹规划、综合协调、宏观管理职业教育的管理机制。

二是成立 56 个由行业牵头的行业教学指导委员会。明确了其在行业人才需求预测、制定人才培养规格和专业建设标准、实施人才评价等方面的责任，有效地提升了行业企业在职业教育中的话语权。

三是以职教集团为主要形式，通过集团化经营模式，将行业企业引入职业教育，实现行业、企业与学校的资源整合共享，促进了教学链、产业链、利益链的有机衔接。截至 2011 年年底，全国各地共组建职教集团 500 多个，覆盖了 1 千多家行业协会、1 万多家企业、近 600 家科研机构、30%多的中职校、80%多的高职校。

四是通过行业企业与职业院校对接会，成立地方性的行业指导委员会、专业建设委员会、职业教育协作联盟等组织，扩宽行业企业参与通道，推进校企在人才培养培训、专业建设、技术与人才交流、人力资源提供、技术开发与服务、科研成果转化等各方面的交流合作。

以天津为代表的一些地方，实行行业举办职业教育、政府宏观管理的职业教育办学模式，充分调动了行业企业的积极性和主动性，校企合作优势明显。

以模式创新推动校企合作深入发展

面对经济社会转型和产业升级的需要，职业院校积极转变办学理念，创新办学模式和人才培养模式，丰富校企合作内涵，努力提升校企合作质量。

在办学模式上，在订单培养、冠名班的基础上，校中厂、厂中校、产教一体化的实体化办学机构、集团化办学等模式层出不穷，有效地激活了职业院校现有资源，促进了企业生产实践活动与学校教学活动的有效对接、企业用人标准与学校培养标准的有效对接和企业发展战略与学校发展战略的有效对接，形成了校企共赢局面。

在人才培养模式上，行业企业深度参与职业院校的人才培养方案制定、专业建设、课程设置、教材开发、师资共建、实训基地建设等工作，将行业企业用人标准融入职业教育人才的全过程，形成了以“人才共育、过程共管、成果共享、责任共担”合作机制。

在合作内涵上，许多职业院校在通过校企合作开展技能人才培养的同时，充分利用自身的科研优势和教育资源，为企业技术创新、工艺改进等提供服务，为企业技术转型开展员工培训，积极承担社会培训任务，注重企业文化对校园文化的有效对接，积极传承与创新传统民族产业和文化。业已形成以科技服务引领产业升级，以人才培养支撑产业发展，以社会培训助力社会转型，以人才培养推进传统民族产业和文化的传承与创新的“多元互动”的校企合作局面。

但整体来说，当前我国职业教育校企合作水平还远不能满足加快转变经济发展方式，促进产业结构调整和产业优化升级对职业教育的需要。面对党的十八大提出要积极转变政府职能、加强和创新社会管理的要求，迫切需要职业教育校企合作在以下五个方面进行积极地创新与探索。

第一，将职业教育纳入区域经济社会规划，提升职业教育统筹水平。鼓励各地以产业园区、职业园区为依托，构建区域技术技能复合平台，将技术创新与技能人才培养有机统筹，以高技能人才助力企业技术创新与升级，以职业教育支撑经济社会转型。

第二，加强顶层设计，推动校企合作制度体系建设。尽快完成《职业教育法》和《职业教育校企合作促进条例》等国家层面法规条例的修订和制定工作。着手部署其他相关法律法规的修订或制定工作，推动校企合作法律制度体系的建立和完善。鼓励地方先行先试，积极开展地方性的校企合作政策制度的创新与探索，总结有益经验，为国家层面上法规的制定提供支撑。尤其是要通过政策制度的构建，明确企业在职业教育中的主体地位，动员和鼓励企业参与和举办职业教育。

第三，提升行业企业参与能力，以行业标准引领职业教育发展。采取措施切实加强行业组织自身能力建设，明确行业组织责任，优化行业企业参与的机制与渠道，提升行业组织在行业标准制定、人才需求预测、人才培养和人才培养过程中的话语权和主导能力。

第四，树立面向市场的职业院校办学理念，提升职业教育服务能力。尊重职业教育与区域经济发展相生相伴的发展规律，积极推进职业院校办学体制改革，创新职业院校办学模式和机制，积极探索与本地区域经济发展相适应的校企合作模式和人才培养模式。

第五，设立校企合作基金，提升行业企业参与积极性。《职业教育法》提出建立职业教育发展基金的目标。但由于相关体制机制的原因，相应的资金筹集和分配机制始终没有建立起来，这已经成为职业教育校企合作深入发展的重要障碍。因此，应通过财政投入、社会捐赠等多途径筹集资金，在国家和地方分别设立校企合作基金。基金主要用于支持职业教育校企合作基本建设，弥补校企合作经费不足。基金还应具有激励功能，通过树先进、立典型，推动职业教育发展，推动学习型企业的建立和提升企业参与职业教育的社会责任意识。

(2013 年 11 月 21 日《光明日报》)

调查报告显示：政行企校齐发力校企合作入佳境

《中国职业教育校企合作年度报告 2012》编写组

由中国职业技术教育学会校企合作工作委员会和天津大学职业技术教育学院组织编写的《中国职业教育校企合作年度报告 2012》日前新鲜出炉。报告将视角聚焦于职业教育校企合作新变化，从政府统筹主导、企业积极参与、校企合作模式推陈出新、服务区域经济能力不断提升、促进文化创新与创新五个方面，对当前职业教育校企合作的新发展动向和趋势进行分析。

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020）》提出了“要调动行业企业积极性，建立健全政府主导、行业指导、企业参与的办学机制，制定促进校企合作办学法规，推进校企合作制度化”的发展目标。中国职业技术教育学会校企合作工作委员会和天津大学职业技术教育学院在调研中发现，在此目标引领下，产教合作、校企合作、工学结合的办学理念正在得到广泛认同和普遍重视，职业教育校企合作各个层面呈现出许多新的变化和发展，涌现出许多具有特色的典型经验。

政府统筹主导，校企合作体制机制创新

职业教育的地方性和地市级政府在职业教育管理体制中的地位，决定了地市在构建政府主导、行业指导、企业参与的职业教育校企合作办学体制中扮演着重要角色。

政府统筹规划，谋划区域职业教育发展。职业教育在区域经济发展方式转型、产业结构调整、企业生产经营和科学技术进步中的重要作用已得到地方政府的高度认同。许多地方政府有意识地将职业教育发展纳入区域经济社会规划中，统筹安排，积极谋划区域职业教育发展。

政府加强政策制度设计，营造校企合作健康发展良性环境。政策法规是政府进行管理的有效手段。在中央的大力倡导下，一些地方先行先试，陆续出台了校企合作地方法规。通过法规制度来鼓励、约束各方参与校企合作的动机、责任和权利，为校企合作的深入开展创造了良性的发展环境。

政府统筹领导，创新校企合作体制机制。政府加强职业教育管理统筹管理，并不意味着一切依靠政策法规、行政命令和计划才能运转，还有一项重要的职能在于协调，创造性地运用各种管理手段,协调好各部门之间的关系,充分调动各方面的办学积极性，形成适合本地区实际的管理模式。

政府加强管理创新，引导行业企业深度参与校企合作。行业企业是职业教育校企合作的重要主体，各地政府积极拓宽行业企业参与职业教育的渠道，丰富行业企业参与职业教育的方式，增强行业企业在

职业教育中的话语权，以行业标准引领职业教育发展。

政府加强激励引导，提高行业企业参与积极性。许多政府加大财政投入，整合相关制度安排，采取税收减免、专项基金扶持等政策措施，补偿和减少企业参与成本，有力地提升了企业参与职业教育的积极性。

【案例】宁波市在全国最早出台了《宁波市职业教育校企合作促进条例》，并制定了实施细则。此后，辽宁沈阳、河南开封、河南三门峡、浙江上虞、河北唐山等市也纷纷出台了校企合作促进条例。在省级层面，2012 年河南省在全国率先出台了《河南省职业教育校企合作促进办法(试行)》。还有一些地方有针对性地出台了一些校企合作政策措施，如北京市出台了《北京市交通行业职业教育校企合作暂行办法》，重庆市下发了《重庆市教育委员会重庆市旅游局关于开展旅游职业教育现代学徒制人才培养模式试点工作的通知》等。

企业积极性显著提高，校企合作局面逐步改观

伴随着我国经济社会转型和产业升级与调整，高素质技能人才成为企业获得竞争优势的关键性要素。越来越多的企业将与职业院校开展全方位的合作纳入到企业发展战略中来，并通过各种方式和途径积极主动地参与到职业院校办学过程中来，围绕技术创新、人才培养、员工培训等内容开展全方位、多层次的合作。但是受技术水平、企业规模、历史传统等影响，不同的企业参与校企合作的积极性、途径和模式存在着明显的差异。

大型企业积极举办职业院校，将职业教育纳入企业发展战略。大型企业雄厚的经济基础和大规模的企业内部培训，为企业开展职业教育提供了坚实的经济后盾，并能产生显著的规模效益，从而有效地降低培训成本。因此，为满足对技能人才的需求，在企业内部独立设置或依托一些职业院校举办职业教育，将职业教育纳入企业自身的发展战略中成为许多大型企业的选择。长春汽车集团、海尔集团等许多大型企业都在内部举办了职业院校。而中国南车集团、淮北矿业等大型企业则依托现有的职业院校举办职业教育，形成了校企紧密合作的办学模式。

中小企业通过校中厂，厂中校的形式，积极参与职业院校办学。对于中小型企业来说，独立举办或者依托职业院校举办职业教育超出了企业能力范围。因此更为现实的是，充分利用企业自身现有的技术、设备和资金，通过企业实习车间、厂中校、校中厂等途径，将企业用人标准引入职业院校，积极介入职业院校人才培养计划、师资培养、教学过程，推动校企合作不断深入发展。

更多企业通过订单培养等形式，积极参与技能人才培养过程。在校企合作过程中，寻求企业与院校的利益共同点，成为许多企业参与校企合作的普遍做法。

【案例】随着我国高速铁路的快速发展，为了满足对高素质技能人才的需求，中国南车提出了创办中国南车大学的战略举措。湖南铁道职业技术学院原由中国南

车创办，与企业有着血脉相连不可割舍的关系。2012 年 6 月 28 日，中国南车大学正式成立并落户于湖南铁道职业技术学院。学院作为中国南车大学的承办者和企业“三高人才”培训基地，从战略规划、组织构架、业务流程等方面深深嵌入到中国南车人力资源开发体系之中。

职业院校转变办学理念，合作模式不断推陈出新

随着校企合作的不断深入，合作各方基于自身优势，锐意创新，形成了许多特色鲜明、效果突出的职业教育校企合作模式。

从产权关系看，形成了校中厂、厂中校、专业实体化、校企一体化办学、集团化办学等校企合作办学模式。许多职业院校，面向市场需求，通过出租厂房，提供土地等形式盘活学校现有资源，采取校中厂、厂中校的模式，将生产性的实践活动与教学活动有机整合，在满足企业需求的同时，有效解决了学校办学资源不足的困境，实现了企业利益和学校利益的双赢。还有的院校，与企业合作成立实体性的办学机构，将技术创新、人才培养和社会服务有机整合在一起，积极探索产教共融机制与模式。而集团化办学模式则将政府、行业、企业、学校、科研机构、社会组织等主体有机地整合在一起，成为当前校企合作办学体系的重要实现形式，在全国范围内得到了广泛发展。

从人才培养方式看，形成了顶岗实习、订单培养、现代学徒制等校企合作人才培养模式。当前校企合作已经逐渐从满足企业简单的人力资本短缺的需要，向以高素质技能人才支撑企业技术升级，获得市场竞争力需要逐步演进。在校企合作过程中，企业也不再简单地以获取劳动力为目的，而是越来越多地主动参与到技能人才培养过程中，以企业标准引导职业院校办学，实现企业用人标准与职业院校人才培养标准相对接，企业生产车间与课堂相对接，不断提升技能人才质量。

订单培养是职业教育校企合作人才培养的普遍模式。而现代学徒制则是落实职业教育面向人人、面向社会的一种探索，是传统学徒制增加了学校教育因素的一种职业教育。和传统的学徒制相比，现代学徒制增加了学校教育的成分，是职业教育校企合作不断深化的一种新形式。顶岗实习、订单培养、现代学徒制是一种递进关系，传统职业教育的育人责任和就业风险均由学校承担，而现代学徒制则是校企共同负责培养、共同承担风险。现代学徒制的特征，一是招工即招生，首先解决了学生的员工身份问题，不再简单地把顶岗实习的学生叫做“学徒工”，而要视作企业培养自己的“员工”，这样其责任感才能真正被激发。二是校企共同负责培养，共同制定培养方案，各司其职，各负其责，各专所长，分工合作，共同完成对学生（员工）的培养。

【案例】浙江北仑高级职业中学积极实践现代学徒制，制定了学校各专业现代学徒制实施方案。这种人才培养模式以企业用人需求与岗位资格标准为服务目标，以校企合作为基础，以学生（学徒）的培

养为核心，以课程为纽带，以工学结合、半工半读为形式，以学校、行业、企业的深度参与和教师、师傅的深入指导为支撑，强调“做中学、学中做”。校企合作双方以及学生通过协议明确三方权利和义务，明确学生和学徒的双重身份，重点做好学校和企业的双元培养、教师和师傅的双重指导工作。

校企合作内涵延伸，服务区域能力提升

校企合作不断深入，推进职业教育与区域相生相伴发展。紧密结合区域经济发展需要，与区域经济社会产业结构与分布格局相适应，是职业教育可持续发展的战略选择。而校企合作则是推进职业教育与区域经济相生相伴的重要手段。

以科技服务为引领，提升职业教育支撑产业发展的服务能力。产业升级与调整离不开技术进步与技能人才的支撑。职业教育积极推进校企合作模式创新，以增进技术技能积累为重点，在不断促进产业人才培养质量和技术创新的同时，提升产业社会经济效益，推动产业优化与调整，提升产业竞争能力。

承担社会培训，满足经济社会转型需要。随着国家产业结构调整、技术升级和城乡一体化发展，企业急需大量的新型技术人才，城乡各类转移劳动力的就业问题也日显突出，技术培训需求剧增。承担社会培训成为职业教育的重要职能。

【案例】九江职业技术学院船舶工程技术专业植根船舶行业，在江西江州联合造船、罗伊尔游艇公司等四家企业搭建以“工作站”为基础的校企项目合作实施平台，承接了包括海洋船舶生产设计、游艇送审设计、高效焊接工艺攻关等十余个项目，满足企业技术需求。与江西江州联合造船共同开发的 12000 吨重吊船通过省重点新产品鉴定，在学校支持下该公司设计工艺所（技术中心）被认定为首批九江市市级企业技术中心，促进了企业快速发展。

校企文化对接，推进产业文化育人和文化传承创新

通过校企文化对接，推进校企文化深度融合。随着校企合作的不断深入，对校企合作的认识逐渐由表及里、从浅入深，校企合作从物质层开始，逐渐步入制度层，如今精神文化层面的合作也呼之欲出。加强校企文化对接，推进校企文化融合，以产业文化育人，注重学生职业技能和职业素养的同步养成，正逐渐成为职业教育发展的自发行为，成为校企合作深入发展的重要内容和发展趋势。

以校企合作为平台，推动民族文化产业传承与创新。2013 年，教育部、文化部、国家民委联合下发了《关于推进职业院校民族文化传承与创新工作的意见》。《意见》指出，职业教育作为国民教育的重要组成部分，是民族文化传承创新的重要载体，推进职业院校民族文化传承与创新，有利于促进教育思想和教育观念的转变，提高职业院校学生的文化品位、审美情趣、人文素养和技术技能；有助于加强职业教育专业建设和内涵发展，创新人才培养模式，加快发展现代职业教育，提高职业教育人才培养质量；有利于促进职业教育人才培

养适应产业发展要求，提高相关人才技术技能水平，做大做强民族文化及其相关产业。

【案例】湘绣作为湖南“文化名片”，担负着弘扬湖湘文化和振兴民族工业的双重任务。这一民族瑰宝一度人才青黄不接、产品缺少创新、产业危机重重。湖南工艺美术职业学院与湖南省湘绣研究所等湘绣企业开展校企合作，引领企业和当地湘绣产业发展。一是合作育人，构建支撑产业发展的人才培养体系。在全国首开湘绣设计与工艺专业，构建了“大师工作室+项目+产品”人才培养模式。二是合作创新，主导湘绣发展方向。由学院与湘绣企业共同参与、学院主笔的《湘绣产业振兴发展规划》得到省领导好评，相关建议被吸纳到省政府办公厅《关于加快工艺美术产业发展的指导意见》中。三是搭建平台，引领产业全面发展。学院牵头建设湘绣产业科教园，计划用 5 年时间，建成政校企、产学研多方联动的湘绣人才培养培训、新产品新技术研发、高端生产、电子商务、文化研究与教育展示、非遗传承保护等 6 大中心，从根本上解决目前湘绣市场零散、创新不力、人才匮乏的现状，实现湘绣产业规模扩大 10 倍，从业人员达到 10 万人以上，湘绣年销售产值增加 5 倍的目标。

（2013 年 11 月 5 日《中国教育报》）

•专家论坛

高职如何打造“中国教育升级版”

中国职业教育学会副会长、秘书长　王振洪

随着产业升级和社会转型的加快，当前我国社会强烈期盼和呼唤“中国教育升级版”。那么，作为全球最大规模、近年来取得非凡发展成就、在我国教育体系中越来越突显出重要地位的高等职业教育，如何实现升级发展？

努力培育中国教育新的成长点

经过十余年的快速发展，我国高职教育适应了当前我国经济社会发展与教育相关的两个转型。其一是中国经济社会从“人口红利”向“人才红利”转型。要真正实现“人才红利”，首先需要高水平的教育。李克强总理日前强调“在今后相当长的时间内，继续用好‘人口红利’，更加注重依靠‘人才红利’。这就必须一靠教育、二靠科技，两者有机结合，使中国创造财富的能力得到巨大提升，推动社会文明进步”。可以预期，随着决策层更注重引导各级财

政和社会资金对教育、科技的投入，必将推动建立更为完善的人才培养体系。其二是我国高等教育从“精英教育”向“大众教育”转型。一般认为，当高等教育毛入学率达到 15%时，高等教育就进入了大众化阶段。2012 年我国高等教育的毛入学率为 27%，到 2020 年的目标是达到 40%，跨入大众教育阶段的我国高等教育需要进一步满足社会成员多样化的教育需求，促进教育公平。

在上述两个转型的背后，还蕴含着社会对人才需求结构的深刻变化。具体从高等教育培养的人才结构的变化看，发达国家的发展经验表明，在高等教育毛入学率为 5%的阶段，高校主要培养学术型人才；毛入学率达到 15%的阶段，培养人才以学术型和应用型并重;而当毛入学率达到30%以上的时候，技术技能型人才的培养比重将超过其他类型的人才。然而，当前我国人才市场的一个显著特点是，学术型和管理类人才供大于求，技术技能人才却严重短缺。根据人力资源社会保障部《高技能人才队伍建设中长期规划(2010-2020年)》的预测，2015 年和 2020 年高技能人才需求相比2009年的规模将分别增加约540万人和 990 万人；而全国普通高等学校的年均毕业生数将基本保持在 650 万人左右，但“十二五”期间我国年均新增白领岗位的需求人数预计只要 450 万人；应对未来这一新的人才需求形势，其出路必然是大批高校的转型发展，需要有一批高校去满足更为广阔的蓝领岗位的旺盛需求。因此，以培养技术技能型人才为目标、追求与区域经济社会紧密适应度的高职教育，必将成为我国高等教育体系中极其重要的版块。广大高职院校要树立紧迫的机遇意识，适应经济发展外部变化和教育体系内部变革，努力成就转型升级背景下中国教育新的成长点。

努力促进高职院校的办学转型

高职院校要真正成为打造“中国教育升级版”的重要推动力量，首先需要优化自身的专业办学结构，通过建构和发展具有高职教育鲜明烙印的专业结构新特点，从而更好地对接产业升级与社会转型中的人才需求和教育需要，提升自身办学品质和影响力。与此相对应的是，在经历快速规模化发展之后的专业结构优化，高职院校需要树立的是一种转型升级的发展观，而不是局部的修修补补。从发展的行为维度看，高职院校的转型升级需要把握好两个方法，一是要“有所不为”才能“有所为”，在全国高职院校总量已经接近 1300 所的态势下，各个高职院校的专业设置要“有所不为”，不盲目追求综合化、不随意新设一时的所谓“热门专业”，而是要重心下移、对接地方，围绕以区域优势、特色产业为内核的产业链，努力形成专业链，在一个或者多个专业群的集成、放大上做到“有所为”。唯有如此，才能在全国范围内形成综合性、特色性、单科性高职院校自然、合理布局的高职教育办学生态。二是要先做“减法”、再做“加法”，主要针对专业设置的动态调整，万物“废则立，不破不立”，市场导向的办学需要从政策导向、社会需求、考生意愿、毕业生质量等

方面入手，建立专业退出、调整的动态机制。对处于产业发展的衰退期、技术上没有升级换代可能性或者进出口两头不畅的专业要压缩规模直至退出，形成落后就自然淘汰的“减法效应”，为后续更好地做“加法”预留足够的办学空间。

从发展的方向维度看，高职院校要努力通过构建两个“一体化”来实现转型升级，丰富现代职业教育的内涵。一是专业、学科一体化，高职办学以专业为基本单元，但一直以来高职院校在专业建设上将“去学科体系”演变为“去学科”的做法，限制了专业发展的先进性和学术性。高职院校要建立学科建设与专业建设相互促进、一体化发展的有效机制，在丰富高职专业职业性内涵的基础上，注重提升专业的学术性，促进高职专业的可持续发展。二是职前职后一体化，强化职前教育和职后教育两大功能，有利于技术技能人才的系统培养，推动现代职业教育体系与现代产业体系建设、基本公共服务体系建设和终身教育体系建设的有机融合、互动演进，全面提高教育服务现代化。高职院校要不断丰富开放办学的理念，学会“两条腿走路”，在强化职前教育技术技能人才培养的同时，主动承担起职后教育的社会责任，促进职前职后教育一体化发展。

努力提升高职人才培养质量

如果说结构转型是内涵发展的基础，那么提高质量就是内涵发展的核心所在。尤其对于办学历史还不长、社会吸引力还不强的高职教育而言，质量更是未来发展的生命线。

针对高职教育教学的现状，当前高职院校在两个方面的质量建设亟待提高和升级。一是师资队伍的质量建设，关键是教师的能力建设。一定意义上讲，教师的能力决定了一所学校履行自身社会角色定位的水平。由于高职院校的师资队伍普遍存在来源单一、基础薄弱、层次不高的问题，仍远远滞后于高职教育的发展需要，高职院校要围绕“双师型”队伍建设这条主线，在引进高层次人才、完善教师培养培训体系、建立教师专业化发展激励机制和兼职教师有效管理等方面采取切实可行的新理念、新模式，全面提高师资队伍建设水平，实现高职院校教师教育教学能力的全面升级。二是课堂教学的质量建设，核心是课堂教学的有效性。一方面，教学信息、资源与行业企业一线的“零距离”和“短距离”是高职课堂教学的基本特征，高职院校要在课程、教材、基地等资源建设上形成校企协同建设的有效机制，建立行业企业资源引入教育教学过程的质量标准、改造流程和评价体系，真正使优质资源进入课堂。另一方面，现代信息技术快速发展背景下青年学生的学习行为特征发生了深刻的变化，高职院校要积极吸收和运用现代化的知识传播模式，以学生为中心，在教育观念、教学方式和人才培养过程的各个环节开展与学习方式相协调的协同变革，切实提高课堂教学的含金量，实现高职院校课堂教学与技术同步、与时代同行的全面升级。

（2013 年 11 月 21 日《光明日报》）

向第六次全国职业教育工作大会建言

职业教育顶层设计 N 个建议

中国职业技术教育学会副会长　俞仲文

2005 年 11 月，我作为深圳职业技术学院的代表，参加了全国第五次职业教育大会，并从温家宝总理手上接过了“全国职业教育先进单位”的荣誉牌。时隔 8 年了，作为一个老职教工作者，我为能亲自参与并见证我国职业教育大发展的那些激情燃烧的历程，感到非常自豪。

当然，在职教大发展的过程中，也出现了一些不可忽视的矛盾和问题。例如职业教育与中国教育版图的设计存在不少盲区；如何建立与学历等同的按技术等级或职业资格的工资福利体系，来解决职业教育的吸引力问题；如何理顺职业教育的多头管理问题；如何提高教育教学质量，增大职业教育在国家技术革新和技术改良中的贡献度的问题；如何打造职业教育的升级版，以适应国家发展的转型升级等。所有这些问题都涉及中国的职业教育制度和体系如何进行设计这一全局性的问题。为此，笔者提出必须全面、科学、正确、准确地进行我国职业教育顶层设计的若干建议，向即将召开的全国职教大会建言。

第一，必须科学地设计我国的教育版图，使得普通教育与职业教育这两大板块既有独立的发展通道，又能相互打通，互相衔接。为此必须有科学的制度设计和安排，让受教育者可以根据自己的状况来自主选择。对于职教板块而言，既有中等职业教育板块，也有高等职业教育板块。在高职板块中，既有专科层次的，当然也应当有本科层次的，根据发展需要，甚至也应当有研究生层次的高职教育。对于高职专科毕业生来说，他们既可直接就业，也可在高职本科院校深造，也可跨板块到普通本科院校就读。中国的教育版图设计应当为受教育者创造可自由选择、可充分预期的多种可能性。否则，就不是以人为本、充满活力的教育版图。当然，根据现时的具体情况可以设计整体升格的高职本科院校，也可设计在同一所院校既有两年制、3 年制专业，也有 4 年制专业，早年深圳职院就在教育部的统一部署下试行过这种多学制的模式。

第二，我国的职业教育管理体制必须要动大手术，下决心来解决长期存在的政出多门、多头管理的问题。体制不顺，造成职业教育资源稀缺和分散、资源重复和浪费同时存在；也造成基层单位无所适从。建议成立有权威的、统一的国家职业资格与职业教育委员会。该委员会应当由国务

院牵头组建，由各产业部、教育部、人社部、主要的行业协会、职业教育研究机构、作为第三方的专家或行业专家等方面的部门和人士组成。在重大问题的决策过程中我们吃够了分散主义、部门之上的苦头。一个在上上下下看来都是问题的问题，结果久拖不决，其原因就在于此。

建议各行业和产业协会直属国家职业资格与职业教育委员会属下；让职业资格制定和认证工作交由行业或产业协会来实施，并像英国、韩国等发达国家一样，制定能和普通教育打通接轨的各级各类国家职业资格等级标准。为保证国家资格证书的质量，一定要将培训机构、考试机构和发证机构互相独立，避免既是运动员又是裁判员的不正常状况。

第三，要以理顺薪酬制度为抓手，逐步推动中国社会由现在的学历型社会向资格型社会转变。由于高新技术的发展使得劳动复杂度大大加强，过去可以凭一张文凭来证明其能力，现在除了文凭之外，必须要有各种资格才能进入各种职业岗位。为此，要制定全新的劳动薪酬制度，使得以资格定酬的薪金等级与以学历定酬的薪金等级不相上下，并最终过渡到两者充分融合。要着力改变现在按学历或按管理岗位的薪金与一线工作岗位的薪金差距过大的问题。唯有这样才能真正树立起尊重劳动、尊重技术、尊重创新的社会风气，才能解决职业教育的吸引力问题。根据加拿大政府一份劳动工资的统计，一般的技术工人的工资可以达到 6 万多加元，相当于 30 多万元人民币。这在我国是不可想象的。

第四，需要理清思路，全面、正确、准确地认识各级各类职业技术教育在国家现代化建设中的地位和作用。因此，有些提法和理念需要完善和改进。

例如职业技术教育（在国外叫技术与职业教育）说到底，这是职业教育，也是技术教育。在我国不能因为简称为职业教育而将技术教育的成分淡化了、摒弃了；这是培养产业大军和技术大军的教育，而不能仅仅简化为熟练技工的教育。因为我国的职业教育体系不仅要培养具有熟练劳动技能的技能人才，而且要培养具有一定技术应用能力的技术人才，片面的提法会伤及整体；这是培养技术革新和技术改良人才的教育，而不应该将职业院校培养的人才都剔除在国家创新人才体系之外。因为创新人才也是分层次和类型的，既有领军型创新人才，也有实务型创新人才。而且领军和拔尖人才毕竟少数，大量的是实务型创新人才。

第五，需要准确清晰地界定中职教育与高职教育的培养规格和主要任务。国家教育部关于职业教育要培养技术技能人才的提法很好，但是针对中职和高职的要求应当有所区分。对于高中阶段的中职教育主要培养操作技能型人才；对于专科或本科阶段的高职教育，主要培养技术技能型人才；对于本科后的高职教育，主要培养高级技术技能型人才，以示区别。同时，应当赋予高职院校更多的任务，使得高职院校既能成为技术技能型人才的人才源，又能成为应用技术的技术源，还能成为技术革新和技术改良的创新源。

第六，国家要出台相关的法规，规定企业不仅有享用职业技术人才的权利，同时负有参与培养职业技术人才的义务。凡是认定为有资格参与校企合作培养职业技术人才的企业，可以按照一定的比例来减免税收或抵扣一部分税收；大型企业举办职业院校还可享受其他的优惠政策。国家就是要在全社会造成一种尊重职业教育、支持职业教育、做强职业教育的可贵氛围。

第七，建议重大问题不能先决策，后论证，而要反复听取不同意见并进行听证后再决策。例如培养目标的提法缺乏连贯性，一届领导一种提法，搞得大家无所适从。

注意一种倾向掩盖另一种倾向的问题，不能为了强调某个侧面，就将提法或做法绝对化、片面化。例如要求占 50%的实践教学时数中，生产性实训时数要占80%以上。而所谓生产性实训是从生产到销售全都是真实的过程。这样的要求可以说没有任何一所学校能够达到。但是至今仍然作为示范校的最重要的指标没有得到修正。

第八，对于高职院校而言，为了有利于培养大批既有很强的专业技能、又有一定的技术革新和技术应用能力的技术技能型人才，建议需要正确处理好“三大关系”，即理论适用力度和适当强化技术基础的关系；以工作过程为导向和以技术活动全过程为导向的关系；以及面向现实的实务教育和面向未来的创新教育的关系。并在此基础上，落实好“七个原则”：

1. 按照“双需求”原则（岗位需求和技术活动全过程需求）来设计课程体系。过去是以岗位需求或职业需求为源头，作为教学设计的逻辑起点；今天不仅要从岗位或职业的需求出发，而且还要以培养学生具备一定的技术消化、吸收、改良、反求、创新能力的需求出发，来作为教学设计的逻辑点。

2. 按照“双训练”要求（技术训练和技能训练）来构建和更新实践教学体系。既要重视以考证为目标的技能训练，也要重视以增强学生技术应用能力为目标的技术训练。

3. 按照“双并举”方针（实务教育和创新教育）来充实教学内容。在实务教育中引入创新教育模式，不仅能够深化实务教育内涵，而且能够培养学生技术革新和技术改良的素质和能力。

4. 按照“双考核”标准（技能考核和技术应用考核）来完善评价体系。评价教学质量的标准从过去单纯重视取证率，提升为不仅要评价学生取证情况，而且要评价学生技术应用能力的情况。

5. 按照“双基地”思路（既是技能训练基地，又是技研训练基地）来建设实践基地。因此不仅要根据工位、流程、工艺等的需求来选配设备、布置场地，而且要同时从如何有利于提升学生举一反三的技术应用能力出发来建设基地。例如对于工科专业来说，适当配备诸如快速成型机、三坐标测量仪等仪器是必要的。

6. 按照“双大赛”规格（技能大赛和创新创意大赛）来重构学生能力架构。今后高职学生的专业大赛应当与中职有明显

区别。前者重点考察学生的创新创意能力；后者重点考察学生的操作技能水平。

7. 按照“双功能”目标（既是技术技能型的人才源，又同时是应用技术源和创新源）来确定高职院校的社会功能定位，提高高职教育面向现代化主战场的直接贡献率。

（2013 年 11 月 4 日《中国青年报》）

•三农服务

把技术送到农民家门口

河北旅游职业学院　那玉凤 王剑 徐景录

河北省承德市属经济欠发达地区，是农业大市。承德市的 8 个县中有 5 个县被国家列为燕山——太行山连片特困地区、3 个县被河北省确定为环首都扶贫攻坚示范区重点县，现有农村贫困人口 116 万。从当前承德市农民的受教育情况看，高中及以上文化程度的只占 11%，农民总体上受教育年限较短、素质不高，与社会主义新农村所要求的“有文化、懂技术、会经营”的新型农民还有一定差距，影响着社会主义新农村建设的进程。因此，培养一大批有文化、懂技术、会经营的新型农民，提高农民整体素质的任务显得尤为紧迫。

然而，经过调研发现，新形势下农民培训还存在着一些亟待解决的问题。

农民培训的实用技术种类少、缺乏针对性、扶持力度不够。一方面，各级劳动部门针对农村劳动力培训的形式单一，培训的实用技术多数为工业方面，缺少围绕农业生产实际进行有针对性的种植业、养殖业、林果业、食用菌产业等实用技术培训；另一方面，在现有的培训扶持政策标准下，有些农民因家庭贫困，交不起少则几百元、多则上千元的培训费。由于培训脱离农业生产发展的实际，影响了农民参加农业及其他实用技术培训的积极性。

农民培训的内容缺乏针对性、形式单一、培训效果差。随着现代农业科技的发展，许多新的科学技术应用在农业的生产、加工、营销等各个环节，农民除了要掌握一定的理论知识外，还要具备较强的实践动手能力，才能有效解决生产中遇到的问题。当前，针对农民学习农业技术的培训基地较少，由于培训基地实验设备少、缺

乏“双师型”教师，教师多采用单一的理论授课形式，实践技能训练时数少，培训效果欠佳。

对参加培训的农民缺乏必要的跟踪帮扶与服务。农民参加农业及其他实用技术培训后，还会遇到各种各样的问题。他们利用所学的农业科学技术从事现代农业生产有时会力不从心，如养猪因防疫没有做好而导致猪成批死亡的现象，对他们来说就是“毁灭性”的打击。因此，对农民参加培训后在就业、创业过程中遇到的技术问题和缺乏资金等困难，培训机构应及时给予帮助解决，积极协调各级党委、政府出台相应的扶持政策，做好跟踪帮扶工作。

针对社会主义新农村建设迫切需要高素质新型农民的实际，结合调研发现的农民培训中存在的实际问题，河北旅游职业学院的涉农专业认真研究新形势下农民培训的特殊性、紧迫性，积极探索培养新型农民的形式和机制，通过创办“农民大学生班”、“送教下乡”、“教师驻村帮扶”等农村职业教育的新模式，有效解决了农业高技能人才通往农村的瓶颈问题，为承德市培养了一大批高素质、扎根农村创业的农业实用技术人才，加快了农民脱贫致富奔小康的步伐，促进了社会主义新农村建设。

“农民大学生班”：教学内容更加突出实用性

2004 年河北旅游职院创办“农民大学生班”，招收高中毕业、立志改变家乡落后面貌的农村青年，接受为期两年的大专学历层次教育，目前已有 4 届共 1180 名农民大学生毕业，拓展了高职院校服务区域经济发展、提高农民科技素质的新路子。学院的涉农专业在深入承德 8 县 3 区农业生产第一线充分调研的基础上，结合农民大学生所在村农业产业结构调整的实际情况，设置了高效种植、畜牧兽医和实用园艺专业，使专业更加突出实用性。同时，允许农民大学生入学后根据本村种植业、养殖业、林果业的发展现状二次选择所学专业，更有利于农民大学生毕业后，利用所学专业知识为农民提供技术服务。

各专业针对农民大学生有一定的农业生产实践经验、家庭事务多、工学矛盾较突出、学习基础差的实际，制定了适合农民大学生特点的教学计划，在教学内容设计上更加突出实用性，注重实践动手能力的培养与提高。各专业以社会实践为熔炉，让农民大学生走出课堂，走进学院的教学试验田、教学兽医院，走进学院周边农民的大棚，教师进行手把手、面对面的教学，确保农民大学生听得懂、学得好、记得牢、用得上。此外，各专业还围绕培养新型农民这条主线，重新编写具有实用性、科学性和地方性的个性化教材，把新成果、新技术传授给农民大学生；在专业知识考核中进行大胆改革，采取现场操作、标本识别、调查报告、科研论文、乡村发展规划设计等多种方式进行考核。

“送教下乡”：优质涉农教育资源送到农村

2009 年 2 月，河北旅游职院开始进行农村改革发展带头人、科技致富带头人培养方式方法的探索，建立了“送教下乡”

新机制、新模式，通过“送教下乡”把高职院校涉农类的优质教育资源送到农村，提高农民的专业生产技术水平和思想道德素质，为社会主义新农村建设培养合格的新型农民。

依据当地政府“稳定粮食、做强畜牧、扩大蔬菜、优化林果”的农业产业发展思路，学院组织专业教师深入承德广大农村开展产业调研，在此基础上制定专业调整方案：将传统的农学专业改造为设施农业、中草药种植与鉴定、生物技术专业；根据园艺园林业的发展需要，将原来的果树专业改造为园艺园林专业；鉴于单纯的养殖或兽医人才不能适应现代养殖企业的需求，将养殖和兽医专业进行了重组，开设了畜牧兽医专业等。

“送教下乡”教学点的设置主要看当地的产业特色是否明显、产业发展是否形成规模、是否具有充足的生源，如在林果强县承德县新杖子乡设置了果树专业教学点、畜牧大县围场县设置了畜牧教学点、中药材种植大县宽城县设置了中草药专业教学点。围绕培养农村实用人才这条主线，在教学活动中减少理论课、增加实践课，教学班每周集中上两天的专业理论和文化基础课，其余 3 天在教师指导下到农民的责任田、日光温室大棚、养猪场进行现场实践教学。专业教师把农业企业、畜牧生产、花卉生产中遇到的各种问题和解决方案及时引入课堂教学，使理论教学与农作物种植、蔬菜生产、中草药生产的结合更加紧密，提高了教学质量和参加培训农民分析问题、解决问题的能力。

“教师驻村帮扶”：输血模式向造血模式转变

2012 年 2 月，河北旅游职院派出由涉农专业两名教授、1 名青年教师组成的驻村工作组，到承德县五道河乡九道河村参加基层建设年活动，常年驻村帮扶。工作组针对所在村农民缺乏农业实用技术的实际，通过开办“农民大讲堂”向农民传授农业技术，实现了帮扶工作由过去给钱、给物的“输血”模式，向依靠科技致富“造血”模式的根本性转变。在开展农业实用技术培训工作中，教授们深入田间地头，采取专家现场授课、农民现场提问、专家答疑的互动式教学模式，对农民提出的生产问题现场给予解决；教授手把手教果农如何冬剪、教师到大棚提供技术指导，帮助农民提高农业技术水平。自今年 3 月开始，工作组先后举办中草药种植、果树修剪与管理、柴鸡散养、测土配方施肥、病虫害防治等农民实用技术培训班 4 期，2012 年中央一号文件与林下经济发展讲座 1 期，培训农民 200 多人次。

“农民大讲堂”促进了九道河村农业产业结构的调整。通过学习农业实用技术，促进了农民思想观念的转变，村民立足资源和比较优势，着力在发展特色农业上下功夫，发展多种经营，改变了农业生产单纯种植玉米的传统生产模式。如今，该村有 10 户从事蜜蜂养殖；有 5 户农民建成占地 30 多亩的日光温室大棚 10 个，从事无公害蔬菜种植，春节期间供应超市，每个棚的纯收入都在 4 万元以上；3 户养牛 12 头、1 户养羊 62 只、1 户散养柴鸡 300 多

只……

在农民家门口办学，教师巡回走教，学生就近走读，河北旅游职院发挥涉农专业办学优势，探索出的多种职教新模式适应了农村实际。学生的学习、实训与发展生产紧密联系，服务了农村经济发展，开辟了农民继续教育的新途径，提升了高职院校涉农专业服务区域经济发展的能力。

（2013 年 11 月 6 日《中国教育报》）