

改革 发展 创新

——河南省社科联优秀调研成果选萃
下册

李新杰
主编

河南人民出版社

改革 发展 创新

——河南省社科联优秀调研成果选萃

下册



河南人民出版社

目 录

河南省会计人员后续教育规范化研究	(1)
关于高职高专教育应适应企业发展需要问题的研究	(10)
弱势高校发展战略研究	(19)
关于复合型外语人才培养模式的调查与研究	(28)
网络交往对大学生成长的影响及正确引导	(37)
高校德育网络环境研究	(46)
高校大学生特殊群体教育与管理研究	(54)
大学生创业教育与大学生创业研究	(63)
素质教育与教学管理改革研究	(73)
农村中小学管理体制研究	(82)
高校素质教育与教学方法改革	(92)
高等院校课程考试与大学生创新能力培养关系研究	(102)
网络文化对河南省青少年影响的调查研究报告	(111)
全面建设小康社会进程中城市社区大众体育发展研究	(120)
提高河南省普通高校学生体育文化素养的对策研究	(130)
知识型企业柔性管理模式研究	(139)
高校扩招利弊分析	(149)
职业兴趣与我国职业系统分类初探	(158)
河南省对外贸易经济福利的计量与研究	(167)
积极有效利用外资扩大河南对外开放	(175)
河南传统产业走新型工业化道路问题研究	(186)
国有资产管理体制改革研究	(196)
企业信息化与企业管理模式创新研究	(207)

河南民营企业发展的现状与对策研究	(215)
浅析民营企业文化的缺失	(225)
民营中小企业制度创新的路径选择	(235)
加快中小民营企业发展的问题研究	(245)
城镇化进程中城镇规划与基础设施建设问题研究	(254)
小城镇建设与增加农民收入问题研究	(263)
银行业内部控制问题研究	(271)
我国农业保险发展模式选择问题研究	(282)
河南旅游业影响力分析及对策性研究	(291)
河南省自然旅游资源赋存的优势分析	
及可持续旅游发展策略研究	(301)
河南省农村全面建设小康评估指标体系研究	(311)
“入世”后我省农业竞争力提升问题研究	(322)
可持续发展中的循环经济道路问题研究	(332)
农民增收问题研究	(342)
统筹城乡经济社会发展的原因及对策分析	(351)
农地产权流转与发展规模经营问题研究	(360)
区域经济可持续协调发展研究	(370)
社会转型时期弱势群体问题成因及对策研究	(380)
河南省农村劳动力转移问题研究	(390)
农村医疗保障问题研究	(400)
河南省县域经济发展问题研究	(410)
中国农民工问题	(421)
后 记	(432)

河南省会计人员后续教育规范化研究

随着世界经济一体化和我国会计市场的开放,会计工作迫切要求会计人员迅速提升综合素质,适应会计职业准入的要求,而当前存在的突出问题是会计人员整体素质不高,后续教育严重失范,导致会计差错与舞弊现象屡禁不止。目前我省有各类会计人员 76 万人,进行后续教育是会计队伍建设的重要内容,又是一项艰巨复杂的系统工程。为了规范会计人员后续教育工作,1998 年财政部颁布《会计人员后续教育暂行规定》,但是,会计人员后续教育效果并不理想。因此,如何结合我国实际情况来加强会计人员的后续教育,这是摆在当前会计理论界与实务界面前的一个重大课题。

一、会计人员后续教育的必要性

为了准确了解河南省会计人员及后续教育的现状,我们设计了调查问卷,对会计人员后续教育情况进行了抽样调查。从整体上来看,学历偏低、受教育程度低、整体素质较差。从学历结构来看,高学历会计人才匮乏,从职称层次来看,高级职称会计人员较少,针对这种情况,必须通过有效的后续教育来改变这一现状,加强后续教育已成为会计人员的共识。

1. 世界经济一体化的客观要求。自 1992 年财政部颁布《企业会计准则》以来,我国的会计工作就逐步地向国际惯例靠拢,至今已颁布了一系列的会计准则。我国加入 WTO 以来,正在以十分负责的态度履行加入 WTO 时的有关承诺,积极推进会计改革,开放会计市场。目前在中国,一方面是普通财会人员大量过剩,另一方面是精通外语、拥有国际公认会计员资格的人才奇缺,导致许多在华的外商企

业不得不花费数十万年薪聘请外籍财务管理人员。据预测,在未来5年内,在华外商企业对拥有国际公认的会计员资格和国际公认会计师资格的人才需求量将超过30万人。我国目前已经成为世界上吸引国外直接投资最多的国家,我国企业也越来越多地到境外发行股票、债券、兼并收购、投资设厂等。企业的跨国经营,使我国的会计环境发生了巨大变化,它要求我国加快完善会计准则,使我国的会计准则不断与国际惯例相协调,会计人员必须迅速适应国际化要求,不断进行知识的更新与拓宽。

2. 实行会计职业准入制度的必然要求。会计职业准入制度是确定会计后续教育目标的依据。由于会计工作的特殊性,各国政府对会计从业人员的资格一直有着严格要求。我国《会计法》规定,从事会计工作的人员,必须取得会计从业资格证书;我国《注册会计师法》规定,从事社会审计工作的人员,必须取得注册会计师证从业资格证书。会计从业资格证、注册会计师从业资格证书等,这一系列准入制度不但是确认会计人才的门槛,也是会计人员后续教育的方向和内容。为了适应会计职业准入的需要,必须加强会计人员后续教育。

3. 严峻的就业形势迫使会计人员不断进行知识更新。会计后续教育是为会计人才市场服务的,会计人才市场的需求情况,对会计后续教育的内容与形式均有所影响。我国会计人才市场存在两个突出矛盾:一方面,单一技能的会计人员过剩与复合性会计人才短缺的矛盾。另一方面,各高校会计专业持续过热,会计专业毕业生数量大幅增长,而社会提供的就业岗位并没有明显增加的矛盾。由于以上两种矛盾的作用,人才市场竞争的日益加剧,导致会计职业门槛不断提高,造成单一技能的会计人员就业十分困难。严峻的就业形势迫使会计人员不断进行后续教育,提高的综合素质和业务能力,以适应社会对高素质会计人员的需求。

4. 信息技术在会计工作中得到了广泛应用。会计技术的发展有赖于信息技术的发展和进步,信息技术的发展对会计工作产生了重大影响,会计处理技术发生了巨大变化,传统的手工核算方式逐步被

电子计算机代替,信息处理机制实现了数据库的兼容与共享。这样客观上就要求加强会计人员的职业技术教育,让他们尽快掌握计算机和 internet 网络的使用方法,这一切只有通过会计人员后续教育才能完成。

二、会计人员后续教育存在的问题

1. 会计人员后续教育组织管理体系不健全。财政部门在组织会计人员后续教育过程中受人力等多种条件限制,缺乏完备、统一和有效的监管体系。目前财政部对地方会计人员培训工作基本上没有监管,没有统一的要求,指导服务也不够。各地方财政部门在后续教育中,往往无所适从,各地方财政部门在培训过程中往往把不同层次的会计人员和不同对象的会计人员混合在一起进行教学,培训不分职称层次、不分单位性质、不分会计岗位、不分行业,实行全员式一次培训,缺乏针对性。从而出现教学内容(包括知识结构和知识深度两方面)不能很好地适应培训对象的现象,进而影响培训工作的实效。甚至出现个别地区在会计人员后续教育中拼凑培训内容,教学脱离实际。

2. 对培训机构监管不力。会计人员后续教育由各级财政会计管理部门批准认可的学校、单位组织开展,其运作格局是由培训单位培训,由各级财政部门发证。由于管理和培训脱节等原因,造成培训机构严重违规。一份调查中问到您对后续教育培训机构最不满意的问问题时回答培训班人数过大和压缩课时现象十分严重两项占 77.77 %。目前,后续教育培训机构存在的主要问题是:一是受恶性竞争的影响,培训机构将争生源当做头等大事,压价、回扣、拉关系成为公开的秘密;二是任意减少培训课时,培训机构在后续教育学时记录方面弄虚作假;三是培训班人数过大,有的培训班人数多达上百人,严重影响教学效果,四是培训考核制度不严,监考、阅卷流于形式;五是教学手段落后。

3. 用人单位对会计人员后续教育不重视。财政部发布的《会计人员后续教育暂行规定》第 8 条规定了“参加培训”和“自学”作为在

职教育的主要形式。我国的一些企业,特别是一些中小企业,为了要“利益”,对会计人员的在职培训还没有摆在应有的位置,对会计人员重使用、轻培训。用人单位在会计人员后续教育中存在的主要问题是:不愿报销会计人员的培训费;不支付会计人员培训期间的工资;不组织会计人员参加后续教育培训;限制或者阻止会计人员参加后续教育培训;只让会计机构负责人参加后续教育培训,而不让其他会计人员参加后续教育培训;让其他会计人员参加后续教育培训,会计机构负责人不参加后续教育培训;只让某一部分人员连续参加后续教育培训,而不让其他会计人员参加后续教育培训;对会计人员后续教育工作管理不力等。

4. 会计人员对后续教育重要性认识不够。目前,由于培训机构违规严重,行政事业单位的会计人员按编制定人,企业单位的会计人员由单位行政领导人任命,工作岗位终身制,导致会计人员对后续教育的重要性认识不够,使后续教育流于形式。会计人员后续教育存在的主要问题是:无正当理由不完成规定后续教育培训学时;允许或指派他人顶替自己参加后续教育培训;顶替他人参加后续教育培训;只报名而不参加后续教育培训;允许或指派他人顶替自己和顶替他人参加后续教育培训考试;不按规定完成自学内容。

5. 教材建设滞后。教材是直接决定培训水平的重要方面。培训教材方面存在的主要问题是:没有形成系统的教材体系;后续教育教材没有按不同职称会计人员需求分层次编写;教材开发速度慢,财政部1996年确定开发的12本会计后续教育培训教材,到现在只完成了6本。调查问卷中您对后续教育教材最不满意的问题中,省内自编教材质量差,拼凑现象严重与国家统编教材缺乏针对性、实用性差的回答占91.31%,可见教材已是困扰会计后续教育的重大问题。

6. 会计人员后续教育师资力量令人担忧。师资方面存在的问题更为突出,没有形成一支高水平的能够适应会计人员后续教育的师资队伍,进行会计后续教育师资培训的方法是由财政部培训省级财政厅人员,由省级财政厅人员培训本省师资人员。由于参加师资培训的人员水平参差不齐,极大地影响了培训效果,而更为严重的是有

的授课老师没有参加师资培训连授课资格也未取得,有的教师授课时对重点难点讲解深度不够,由于执教水平没有统一标准,教学质量根本无法得到保证。调查问卷您对后续教育教师最不满意的问題中教师实践经验不足占 41.71%,教师授课艺术性不强占 14.05%,教师授课重点、难点讲解不清占 30.36%,说明教师问题已不容忽视。

7. 会计职业道德教育弱化。近年来,国内外不断发生的公司财务欺詐案,对资本市场造成了很大冲击,使会计业的独立性和公信力受到前所未有的质疑,也使会计职业陷入了严重的社会信任危机。究其根本原因是会计职业道德教育的弱化。因此,如何强化会计职业道德教育,重塑会计职业道德是会计界亟待解决的问题。目前,在工作中,会计人员涉及职业道德规范和行为标准时,常见的是“道德两难”问题。在会计工作中,当国家、社会公共利益与单位利益发生冲突时,有些会计人员受利益驱动影响就会出现严重的道德失范,我国会计人员职业道德失范主要表现为“少数会计人员职业道德沦丧,违法犯罪;多数会计人员违反了职业道德规范出具失真的会计信息”。因此,强化会计职业道德教育已刻不容缓。

三、会计人员后续教育存在问题的治理对策

1. 健全会计人员后续教育组织管理体系。为了不断提高会计人员执业水平,财政部会计司应按“统一领导,分级管理”的原则来组织全国会计人员后续教育工作。财政部会计司或其授权单位应主要做好以下几个方面的工作:会计人员在职教育制度的制定和修订;培训单位资格的审查;培训教材的确定或编写、培训计划的制定,包括长、短期教学计划的制定;培训过程的监督检查;培训效果的分析和评价。财政部会计司或其授权单位应加强对各地方财政部门的指导,各地方财政部门结合本地的实际情况,按会计人员操作技能与工作水平等方面存在的层次性和差异性来组织培训。各地方财政部门也可以借鉴北京市会计人员在职教育“统一后续教育专用章,统一使用后续教育手册记录会计后续教育情况,同时按照统一内容、统一教材、统一考核的要求加强管理,提高后续教育的质量”的做法,以

加强监管力度。

2. 加强对培训机构的管理。财政部门应对会计人员在职教育的培训机构进行硬件设备、师资力量和社会信用等综合审定,严格许可证制,合格者发放许可证后才具有财政部门认定的进行本地会计人员后续教育培训的资格,并进行定期的动态审定;严格师资条件,从事会计后续教育培训的老师,必须参加财政部门组织的师资培训班培训,并取得会计人员在职教育师资资格证,并持证对会计人员进行后续教育培训。会计人员后续教育机构应经常不定期随机抽查培训机构的教學情况,对不规范的行为要严厉处罚,对情节严重者吊销培训资格证书。

3. 依法约束用人单位的不尽责行为。各单位应当合理安排会计人员参加学习和培训。用人单位要改变学习培训费用是成本传统观念,应将培训视为一种投资,实现人力资源向人力资本转化,把培训学习制度化,并从人、财、物等方面予以投资和帮助。修订《会计人员后续教育暂行规定》、《会计法》等法律,规定会计人员后续教育的相关事宜,使会计人员有接受后续教育的时间;规定用人单位对于后续教育应承担的权利和义务,如在职教育考核合格的会计人员应报销培训费用,发放工资奖金,并给予适当奖励等;对于考核不合格的会计人员不报销培训费用,扣发培训期间的工资奖金等。如果用人单位违背了相关规定将给予经济处罚,这样才能从法律上保障会计人员接受后续教育的权利。

4. 建立会计人员后续教育奖惩机制,按市场化原则配置会计人力资源。监督、检查和评价是会计人员后续教育的重要环节。监督检查的主要内容包括会计人员接受后续教育的基本情况,如学习内容、学习时间和学习效果等;监督检查的方式可以采取单位内部检查与外部检查相结合,定期报告与不定期抽查相结合两种形式。为了提高会计人员接受后续教育的积极性,可以采取以下主要奖惩措施:第一,把会计人员后续教育情况及其成绩同会计从业资格证书的年审挂钩;第二,持证会计人员无故不参加会计人员后续教育或者不符合其他规定条件的,不予通过年检;第三,财政部门每年对本地区的

会计人员进行专业技能与职业道德的考核,分别按总人数的5%评出优秀者和不合格者,对优秀者进行物质奖励和精神奖励,将不合格者淘汰出局;第四,配合国库集中支付制度与会计委派制度的改革,改变会计人员单位所有的传统做法,按市场化原则配置会计资源。

5. 加快教材与师资队伍建设。根据会计人员应具备的专业知识结构的要求,组织由会计实务工作者、会计理论研究者 and 财政部门中具有高级以上职称或研究生以上学历的人员尽快完成会计人员后续教材的开发编写工作,编写出实用、高水平的培训教材。加快会计人员后续教育的师资库建设,广开渠道引进国内外优秀会计教师;重点选拔培养中青年“双师型”教师;聘用会计政策、法则制定者作为任课教师。严格师资条件,从事会计后续教育培训的老师,必须参加财政部门组织的师资培训班培训,取得会计人员在职教育师资资格证,并持证对会计人员进行后续教育培训。

6. 不断完善后续教育的方式和内容,突出职业道德教育。关于会计人员后续教育的形式,在《会计人员后续教育暂行规定》中明确有自学和接受培训两种,但在实践中自学形式的量化很难统计,因此培训班的培训质量就显得尤为重要。一方面是授课方式应灵活多样,如课程案例教学、问题讨论、多媒体教学等;另一方面培训形式也可多种多样,如运用面授、函授、研讨会、座谈会、交流会等。要统筹规划、合理布局,充分利用各级院校、有线电视、学术团体的积极性和优势,逐步建立会计人员培训基地,开展社会办学和远程教育。大力推广现代化教育手段,广泛采用多媒体技术、CD-ROM技术和光盘、网络教育、远程教育等。

在后续教育内容上突出职业道德教育。加强会计职业道德教育分为三个层次,加强潜在会计人员即在校财会专业学生的职业道德教育;加强会计专业教师的师德教育;加强在职会计人员的职业道德教育。根据我国的实际情况,建立会计职业道德的惩戒机制:第一,对违反会计职业道德的人员,应采取相应的惩罚措施,如加大道德的谴责力度、会计行业禁入等。第二,对于会计专业学生会计职业道德课不及格者暂缓发放毕业证书,待成绩考评合格后才可颁发毕业证

书。第三,将会计专业教师职业道德考评不合格者调离教师岗位。

7. 增强后续教育的层次性和针对性。基于联系实际、讲求实效、学以致用原则出发,后续教育必须做到分层次、分对象地进行。后续教育内容要本着学以致用原则,教学要因人施教、因地制宜。

分层次培训是指把所有会计人员分为三层:第一层次是具有高级会计师资格的会计人员和大型企业、集团公司、上市公司等单位的财务机构负责人、总会计师、财务总监以及具有会计从业资格证书的相关领导。对于这一类会计人员的培训内容最多,可由财政部门单独组织培训;第二层次是具有中级会计专业技术资格的会计人员,对他们安排的学习内容比第一层次稍少,可由财政部门认可的培训机构进行培训;第三层次是中级会计专业技术资格以下的会计人员,对他们安排的学习内容最少,亦参加财政部门认可的培训机构培训。

分对象培训是指把所有参加培训的会计人员分为三类:第一类为金融企业的会计人员,培训内容的重点放在金融企业制度和相关规定及知识上;第二类为行政事业单位会计人员,培训内容的重点放在行政事业单位特定的会计制度和相关规定及知识上;第三类为上述两类以外的所有会计人员,培训的内容重点放在各类新企业会计制度、企业会计准则和相关规定及知识上。

8. 进一步加大宣传力度,提高认识。良好的社会氛围是顺利开展会计人员后续教育工作的基础。会计工作涉及各行各业,会计人员后续教育也涉及社会各个层面。开展此项工作时,要密切与人事主管部门合作,把会计人员后续教育工作与人事管理相结合,通过正式行文,大力宣传实行会计人员后续教育的意义,提高全社会的共识和认同,借以取得各级领导特别是会计人员主管领导的重视和支持,取得群众的关心和帮助。开展此项工作更要加大向会计人员宣传的力度,使他们真正理解后续教育的意义,激发会计人员参加后续教育的热情,树立后续教育和终身教育的观念,变“要我学”为“我要学”,变“工学矛盾”为“工学相长”。总之,通过宣传,努力形成全社会重视、关心、支持,会计人员积极参加,促进育人、选人、用人一体化机制的建立。

9. 树立终身学习观念。终身教育思想是 20 世纪 60 年代产生于西方的一种教育思想。目前,已经召开了两届全球范围的终身教育的会议。这两届会议的议题都集中于全球性的人们知识更新、教育的终身化。联合国教科文组织在终身教育思想的传播方面,做了大量的工作,使终身教育的思想在全球范围内很快地得到传播。《中华人民共和国教育法》第一次用法律的形式确立了终身教育在我国教育事业中的地位 and 作用,这就为我们开展会计人员后续教育提供了法律依据和保障,而且会计人员接受后续教育是应尽的义务,贯彻、落实上述规定,积极建立和完善会计人员的后续教育制度,对会计界而言,十分重要的一点就是必须树立起依法接受后续教育既是其应有的权利,也是其应尽的义务的观念。因此,会计人员也要适应形势的需要,树立终身学习的观念,在终身动态的学习过程中不断优化自己的知识结构。

四、结语

会计人员后续教育是一项极富挑战性的使命和机遇,针对河南省会计后续教育存在的突出问题,只有以科学的发展观,以求真务实的精神,全方位、多层次地采取切实可行的治理对策,不断探索激发会计人员奋发学习的运行机制,形成规范有序的会计人员后续教育培训市场体系,调动和发挥各部门的积极性,实行会计人员配置市场化,促使会计人员在岗位上有危机感、在工作上有责任感、在事业上有竞争感,迫使会计人员不断进行知识更新与拓宽,树立终身学习的理念,在实践中不断提高其业务技能、职业道德水平和创造能力,以适应经济发展和科技进步对会计人员的要求。

课题主持人:孙长峰

课题组成员:于 萌 刘建琴 汪红旭 李明军 曹 晨

杨凌云 赵少伟 薛 莹 刘慧翻

关于高职高专教育应适应 企业发展需要问题的研究

高等职业教育近几年异军突起,已成为我国高等教育的重要组成部分。高等职业教育的迅猛发展,适应了我国走新型工业化道路的强烈需求,也满足了广大学生家长希望把子女培养成为高技能人才的要求。一个充满活力、基本适应我国社会主义现代化建设需要的高等职业教育新体系初步形成。但是,高职高专毕业生就业面临的形势依然非常严峻,在全国范围就业压力居高不下的情况下,高职毕业生就业将面临更大压力。

高职高专教育如何才能适应现代企业不断发展的需求,得到社会重视,高职高专毕业生如何才能找到自己的位置?在这方面我们进行了一些研究和探索。

一、构建适应企业发展需要的人才培养模式

人才培养模式的改革,是当前高校深化教育改革的重要环节,作为高教一个方面军的高职高专教育,其人才培养目标,根据社会需要和自身特色,可以定位于培养知识(Knowledge)、能力(Ability)、素质(Quality)三位一体的高级应用型专门人才,简称为“KAQ 模式”。

1. 知识结构。知识作为 KAQ 模式的结构要素之一,是指高职高专毕业生具有现代社会职业岗位所要求的实用性知识,包括基础知识、专业知识和相关知识。所谓基础知识,是指适应职业岗位所必备的常规性前提性知识,包括职业技术的基础性知识和语文、数学、外语、计算机知识。所谓专业知识,是指职业岗位所必需的专业知识,要求既具备专职专业的一技之长,又能掌握本专业的最新科技知识。从纵向来看,专业知识具有点、线结合的特点,涉及从设计到操

作的工艺流程和生产过程的一条龙知识。所谓相关知识,是指适应职业岗位的可能变化、转业转岗的需要和适应产业结构调整所必需的相关知识。在这种应用型知识结构中,要以基础知识为前提,以专业知识为重心,以相关知识为辅翼,形成三位一体。

2. 能力结构。职业能力是高职教育人才培养的核心目标,能力结构包括操作能力、认知能力、表达能力和综合能力。所谓操作能力是指履行岗位职责所需要的职业技能和动手能力。所谓认知能力是指获取知识和信息的能力,观察判断和临场应变的能力,运用知识技术分析和解决实际问题的能力,进行技术革新和设计发明的创造能力。所谓表达能力是指语言表达能力、文字表达能力和数理计算的能力。所谓综合能力是指组织管理能力、自我发展能力和业务交往能力。其中组织管理能力(包括计划决策能力)强调在能够熟练进行技术操作、懂得技术开发的同时,又能将工程设计转化为工艺流程,将管理规划转化为管理实效;自我发展能力注重于自我认识和自我控制的能力、善于学习新知识接受新事物的能力;业务交往能力则强调处理好人际关系,善于与人多向合作,协调和沟通横向通联关系和纵向领导关系,具有较强的预见与应变能力。能力结构的特点是以实用为主。突出操作能力,要以适应职业岗位为目标,加强技能训练,注重实际能力培养。

3. 素质结构。素质作为 KAQ 模式的结构要素之一,包括道德素质、文化素质和职业素质。所谓道德素质是指树立正确的世界观、人生观和价值观,具有爱国主义、集体主义精神,具有良好的社会公德和职业道德,有着较强的组织纪律性和团队精神;自觉遵守企业行为规范和行业道德规范,具有敬业精神和奉献精神。所谓文化素质,是指具有一定的人文知识和科学知识,具有相关的文理科交叉知识;具备钻研新领域知识的智力和打破思维定势发明革新的创造能力。所谓职业素质,除了高职专业直接要求的知识和能力外,还指职业岗位所要求的行业眼光、知觉能力和科学的思维方式、行为方式,具有较好的专业智能和创新潜能。

在素质结构中,以道德素质为方向保证,以文化素质为前提,以

职业素质为基本要求。素质结构要以人 为中心,切实关注人的全面发展的需要。现代化的过程是以人的现代化为基础的。知识经济时代知识应用和知识创新离不开人这个主体及主体素质。所以素质结构必须以人的全面发展为首要目标,实现智能主体与人格主体的统一,做事与做人的统一,求知与修养的统一。KAQ 模式培养的人才不仅仅是“机器人”,而且是道德人。高职教育人才培养目标不仅要具备职业岗位所需的专业知识和业务能力,而且更要具备远大理想、高尚情操、健全人格、奉献精神等全面素养。以人为本,促进人的自身发展是教育的首要功能,这也正是现代教育与传统教育的根本区别所在。

从 KAQ 模式三要素关系来看,以知识为基础,以能力为重心,以素质为标向,确立融知识、能力、素质教育三位一体的观念,必须处理好知识传播与能力培养的关系,克服重知识轻能力的倾向,以培养获取知识、应用知识的能力为重点,体现理论知识为技能培训服务的原则。要着眼于人的全面发展的要求。知识传授与能力培养融为一体,业务培训与素质教育融为一体,科学精神与人文素养融为一体,从而为社会输送高素质多技能的高级应用型专门人才。

二、实施“订单教育”,培养企业需要的人才

所谓“订单教育”,就是指企业根据岗位需求与学校签订用人协议后,由校企双方共同参与选拔学生、组织教学、考核上岗等一系列教育教学活动的校企合作办学模式。为了及早进行人才储备和定向培养,避免人才选择的盲目性,企业经营者越来越倾向于采取“订单教育”的方式,以最小的投入获取最大的人才收益。为了使合作规范化进行,特别是切实保证人才培养的质量和 学生就业的最终实现,校企双方首先要签订用人协议,对人才培养的要求及校企双方的权利义务做出明确的约定,使“订单教育”名副其实。

为了保证专业设置的科学性和有效性,校企双方针对企业目前和将来岗位需求及具体岗位工作的技能要求,进行了深入细致的分析与研究。学校教务处、相关教学系部要根据已有的专业特点,坚持

与经济结构调整相适应,与企业发展相协调,与岗位需求相一致的原则,确定“订单班”开设的课程体系。

三、产学合作,为高等职业教育赢得广阔的市场与空间

产学合作,社会参与,是高职高专教育的基本特征。产学合作教育,是一种利用学校 and 行业、企业、研究机构等不同的教育资源和教育环境,培养适合行业、企业需要的应用型人才为主要目的的教育模式,即利用学校与产业、科研等单位在人才培养方面各自的优势,把以课堂传授间接知识为主的教育环境与直接获取实际经验和能力为主的生产现场环境有机结合起来。由高等职业教育的特点所决定,高等职业技术人才必须坚持以能力为本位,而在技术型、技能型人才的能力培养上,仅靠学校课堂教育是难以实现的,还要大量依靠社会实践。产学合作教育对于实现高职教育人才培养目标与规格要求,培养技术与技能型人才独具优势。学校根据企业的人才培养规格要求,开设课程,使高等职业技术学院与行业、产业发展融合在一起;在教学过程中,理论与实践紧密结合,学校与企业密切联系,企业为培养“双师型”教师提供实践锻炼,向学校推荐技术工程人员到学校担任兼职教师,以及为学生岗位实践提供场地,学生在企业进行经常性的实习和技能培训,并将所学知识运用到生产或工程实践中去。这样,校企双向参与,产学紧密合作,充分利用社会资源,多渠道、多模式、多机制地开展产学合作办学,以解决我国高等职业教育资金短缺、实践环节薄弱及学生就业问题。

将产学合作教育的理论研究成果向可操作性方向转移,是大力发展高等职业教育的成功之举。学校与企业紧密合作,校企双向互动,形成新的教育管理模式和运作机制。

1. 成立专业顾问委员会,为产学合作教育提供有效的组织保证。在企业主管部门和企业中聘请业务领导和高级工程技术人员,作为学校的客座副教授,组成专业顾问委员会。学校定期向委员们汇报学校教学情况,让他们参与学校的专业建设、教学计划的制定。通过他们沟通学校和生产单位的联系,使学校的专业设置以市场需求为