



国土资源探索与研究

GUO TU ZI YUAN TAN SUO YU YAN JIU

张建雄 李泽华 主编

第三卷

云南出版集团公司

云南人民出版社
YUNNAN PEOPLE'S PUBLISHING HOUSE



国土资源探索与研究

GUO TU ZI YUAN TAN SUO YU YAN JIU

张建雄 李泽华 主编

第三卷

云南出版集团公司

云南人民出版社
YUNNAN PEOPLE'S PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

国土资源探索与研究. 第3卷 / 张建雄, 李泽华主编. —
昆明: 云南人民出版社, 2013.5
ISBN 978-7-222-10905-6

I. ①国… II. ①张… ②李… III. ①国土资源—中国—
文集 IV. ①F129.9-53

中国版本图书馆CIP数据核字 (2013) 第101734号

责任编辑: 沈可甚 赵明珍

装帧设计: 计文婷

责任印制: 马文杰

书 名	国土资源探索与研究 (第三卷)
作 者	张建雄 李泽华 主编
出 版	云南出版集团公司 云南人民出版社
发 行	云南人民出版社
社 址	昆明市环城西路609号
邮 编	650034
网 址	http://ynpress.yunshow.com
E-mail	rmszbs@public.km.yn.cn
开 本	880 × 1230 1/16
印 张	15.75
字 数	480千
版 次	2013年5月第1版第1次印刷
印 刷	云南国防印刷厂
书 号	ISBN 978-7-222-10905-6
定 价	60.00元

《国土资源探索与研究》编辑委员会

主任委员：张建雄 李泽华

副主任委员：周翔 谭兵

委员(按姓氏笔画为序)：

王明伟 王娟鹏 刘德利 李和忠

张云徽 吴云恩 罗刚 杨云保

杨叶昆 杨木生 茹华所 董钧祥

前 言*

2012年是云南国土资源职业学院发展历史上及其不平凡的一年，可谓是大事多、喜事多。一是首批经过三年建设的省级示范高职院校获得验收通过。这一成就代表着我院人才培养特色和教育教学改革的示范效应进入全省先进行列。二是新校区建设一期工程顺利完工，学生如期入住，教学正常开展。经过二百多天的奋战新校区建设已初具规模和功能，在美丽的阳宗海湖畔矗立起一所具有现代气息，又不失国土文化特征的国土资源类高职教育人才培养基地，长期困扰我院因校园狭窄而制约发展的瓶颈得到解决。三是接受五年一轮的高职院校人才培养工作评估暨云南省高职院校特色评估并获顺利通过。“坚守地质教育阵地，把握国土行业脉动，引领资源勘查高素质技能型人才培养”是我院几十年来一代又一代师生坚守信念、把握机遇、不畏艰辛、积极进取的真实写照，是坚持探索特色发展之路的又一次升华，是全体教职员在学院党委的带领下团结一致、求真务实和科学发展取得卓越成就的辉煌之年。四是学院发展的内生能力进一步增强。首先，省级质量工程建设取得新突破。在精品课程等9个类别上共获得14项省级教学质量工程立项建设项目或称号，在示范院校建设等12个类别上共获得61项省级教学质量工程立项建设项目或称号，位居全省高职院校前茅。其次，切实改善了实训条件和服务能力。按照“校园就是大课堂”的设计理念，在阳宗海校区建成了2万平方米的室外实训场；中央财政支持高等职业院校提升专业服务能力的“测绘工程技术”和“国土资源管理”两个专业建设项目全面启动；利用高等教育发展专项资金项目，建成了机电与自动化系生产性实训基地。再次，科研整体实力进一步提高。2012年度我院教师发表各类学术论文128篇，其中，发表在核心期刊、公开刊物的论文同比分别增长29%和19%；科研项目立项：国家自然科学基金子课题1项、云南省（局）级教育、科技创新基金项目14项、学院教师科研基金14项，有了一批具备冲击国家社会科学基金项目、国土资源公益性行业科研专项项目和省科技厅科技计划项目；“教授·博士讲坛”、“青年学者讲坛”学术讲座活跃，社会热点关注、学生成才与就业、地质找矿新技术、国土资源开发利用与环境保护等是学术讲座的主要内容；《学报》栏目样式趋于成型，编辑质量有所提高。总之，2012年是学院发展历史上的又一个里程碑，是学院事业发展承前启后的关键之年，总结成绩我们无比自豪，展望未来我们信心百倍。仰望星空，脚踏实地，踏遍青山人未老，纵览河川又一春。让我们满怀信心地迎接我院二次跨越式发展的机遇和挑战。

本期《国土资源探索与研究》（第三卷）一共收录了51篇论文。其中，《遵循规律，依托行业，深化改革，真抓实干——在服务支柱产业与企业发展中实现新的跨越》一文，作者从八个方面论述了学院跨越式、超常规、追赶型发展思路及其实践的成功经验；《地勘单位非正式组织“亲族化”现象及其管理对策研究》一文，作者以及其独特的视角对地勘单位长期形成的非正式“亲族化”现象作了深入的剖析，具有较高的学术参考价值和借鉴意义。由于篇幅所限，其他作者的论文不能一一说到，

*注：文中部分数据和资料源自中共云南国土资源职业学院委员会《攻坚克难 内涵与外延并重 奋力推进学院跨越式发展》（2012年度工作总结）。

但不可否认：第一，大部分论文作者是长期从事教学、科研、生产和管理的骨干，撰写的论文视野开阔、观点独到，立意有高度，分析问题全面而深刻，是作者经过反复学习、思考、实践的成果体现，是作者经验和智慧的展示；一批年轻教师思维活跃，学术研究起点较高，论文的学术性和可读性较强。第二，从论文涉及的内容来看丰富多样，有宏观指导学院改革发展的论文，有探索人才培养模式改革和优化课程设置的论文，有研究教学方法和提高教学质量的论文，有矿产资源找矿方法和非金属矿产微观结构特征的论文，有人文社科和思想政治教育的论文等等。林林总总，可以说是作者性格鲜明，文章掷地有声，成果异彩纷呈，人才层出不穷，正如唐代诗人高适的诗一般：性灵出万象，风骨超常伦。衷心祝愿《国土资源探索与研究》一卷胜过一卷，越来越精彩！

文中不妥之处请批评指正！

谭 兵

云南国土资源职业学院纪委书记 教授

2013年4月7日

目 录

高职教育教学研究

遵循规律, 依托行业, 深化改革, 真抓实干在服务支柱产业与企业发展中实现新的跨越 (李泽华)	1
高职专业基于工作过程课程体系构建探索 (王娟娟)	5
高职教育专业课程体系构建的实践与思考 (王明伟)	11
态度培养是高职教育课程目标实现的关键因素 (程先锋)	17
高职院校多元化教学质量监控体系的构建与实施 (黄 进)	24
浅析“工学结合”人才培养方案的制订 (左琼华 朱婉明等)	29
高职教育行动导向教学模式课前准备策略 (齐武福 黄琴辉等)	34
CDIO工程教育模式启示下项目化教学实施研究 (吴云恩)	38
现代高职教育实践教学内涵的探究 (殷 璞)	42
云南建设特色高等职业院校的思考 (李 倩)	46
论高职院校科研工作思路与发展对策 (茹华所 徐 佳等)	51
重建服务学习研究型高校科研管理机制 (彭德品 周 园)	57
高等职业教育可持续发展面临的挑战与机遇刍议 (李和忠)	62
图书馆在高等职业教育中的作用与建设思考 (罗 刚 周 园)	65
大学生就业难的原因分析 (肖丽霞)	69
平衡计分卡在高校教师绩效管理中的应用探讨 (罗雁兢 肖丽霞)	75
高职院校“毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论”课程建设研究 (张延星)	80
研究型教学在高职院校思政课教学中的运用初探 (周 彬)	83
高职院校思想政治理论课实践教学问题与对策浅析 (卢凤玲)	87
“交流与表达”课程应用文写作部分教学设计思路探讨 (许 浒 冷福庆等)	91
高职院校经济法课程教学改革途径思考 (张燕敏)	96
“不动产估价”课程情境教学法应用研究 (邓传青)	100
地质信息技术专业课程设置的探讨 (焦骞骞)	104
人力资本视阈下高校人才培养的思考 (孙佳琳)	108
高职院校职业生涯规划课程教学方法初探 (邹鲤岭 黄茜蕊等)	115
高职课程质量保证体系的构建 (黄 进)	118
校企合作办学中“2+1+1”学生管理模式探析 (殷 璞 周 彬)	126
高等职业院校评估回访制度探讨 (张星星 周 翔)	129

国土资源研究

地勘单位非正式组织“亲族化”现象及其管理对策研究(张建雄)·····	132
泥炭资源及其利用研究(周翔 齐武福)·····	143
印尼塔里阿布岛Ⅱ区铁矿石中锡的工艺矿相学研究(王晶)·····	147
云龙县表村铁矿区高精度磁测效果分析(王建飞 陈载林)·····	157
古生物化石的旅游价值解读(杨叶昆)·····	165
岩石爆破工程中装药量的确定方法研究(吕荣纲)·····	168
放射性矿物及其收藏浅析(赵忠相)·····	172

石产业建设研究

《玉石雕刻》教材开发与特色分析(王娟娟)·····	176
首饰设计与工艺专业人才培养模式的探索(郑庆列 谢代娟)·····	180
翡翠检验中的常规问题探讨(张辉)·····	184
色彩构成理论在红蓝宝石设计中的运用(谢代娟 郑庆列)·····	190
红珊瑚的结构特征研究(陈雨帆 李立平)·····	194
中国淡水养殖珍珠的氨基酸分析(张辉)·····	202

人文社科研究

试论党的三代领导集体依法治国思想的发展历程(张延星)·····	206
网络语言泛化现象分析(黄菊秋)·····	210
经济市场化改革与民营经济发展(王宁)·····	216
社会主义核心价值体系研究综述(丁治祥 张文娟)·····	220
中国历代玉器中龙形纹饰的演变综述(杨景然)·····	225
旅游开发对当地居民生活方式影响的国内外研究综述(唐娇 焦骞骞)·····	230
核心力量训练对高尔夫一号木杆击球稳定性的探究(杨切)·····	235
泰语派生词构词方式分析(张磊)·····	239
高校辅导员工作现状调查分析(谭一城)·····	242
云南地勘单位“走出去”的思考(何朋聪)·····	245

遵循规律,依托行业,深化改革,真抓实干 在服务支柱产业与企业发展中实现新的跨越

——云南高职教育的“国土学院经验”

李泽华

(云南国土资源职业学院,云南 昆明 650217)

【摘要】2009年初,学院领导班子进行了调整。新一届领导班子团结带领全院教职工,审时度势,解放思想,统一思想,抢抓机遇,真抓实干,制定了“跨越式、追赶型、超常规”发展战略,全面调动了干部教师的工作积极性、主动性和创造性。三年多的时间里,学院发生了翻天覆地的变化,几乎所有办学指标均实现了翻番或多倍增长。

【关键词】高职院校;特色;跨越式发展

云南国土资源职业学院是一所独立设置的国有公办高等职业院校,是云南省首批成立的2所全日制高职院校之一,也是云南省首批重点建设并通过验收的2所“省级示范性高等职业院校”之一。学院由成立于1958年的地质技工学校、始办于1974年的地矿局职工大学和地矿局所属的宝石中学合并组建而成。行政关系隶属于地矿局,教育教学业务由教育厅主管,国土厅给予一些项目上的支持,财政经费由财政厅直拨。

2009年初,学院领导班子进行了调整。新一届领导班子团结带领全院教职工,审时度势,解

放思想,统一思想,抢抓机遇,真抓实干,制定了“跨越式、追赶型、超常规”发展战略,全面调动了干部教师的工作积极性、主动性和创造性。三年多的时间里,学院发生了翻天覆地的变化,几乎所有办学指标均实现了翻番或多倍增长。

2012年8月,云南省委常委李培同志视察阳宗海校区,对学院三年多来的发展给予高度评价和表扬,认为学院“有基础、有特色、有潜力、有希望”。

2012年10月14日,首批3000余名师生顺利搬入新校区。学院仅用200余天时间,就完成了新

学院2009年以来的发展变化数据对照表

项目(指标)	2008年年底	目前	备注
全日制学生数	3400人	8000人	今年超过录取线22分
继续教育学生数	690人	3300人	含本科、硕士
专业数	11个	37个	主专业达80%
教学机构数量	5个	13个	含2个下属二级学院
学生党员比例	2.6%	13.6%	组织结构调整是主因
教职工人数	230人(含工人)	398人	含选留和引进调入
中层干部人数	28人	61人	含社会“公选”6人
博士学历人数	0人	12人	含内部培养和引进
正高职人数	2人	11人	副高增加30余人
科研立项数	0项	100多项	其中含国家级课题
教学设备总值	1900万元	3600万元	不含原矿标本
图书总量	18万册	40万册	不含电子图书
教学质量工程立项	8项	61项	其中含国家级项目
校园面积	不足200亩	1200亩	阳宗海校区已投入使用

作者简介:李泽华(1970—)男,云南国土资源职业学院党委书记,博士,副教授,硕士生导师。研究方向:高等教育理论与实践,国际战略与中非关系。

校区一期项目10万平方米及相关配套设施建设任务，无疑创造了奇迹。

一所边疆地区的高职院校，一所基础薄弱包袱沉重的行业院校，一所行业背景深厚的资勘类院校，在短短时间内发生巨变，异军突起，跨越发展，总结经验如下：

经验之一：刷新理念，在解放思想中统一思想

在高校“扩招”的背景下迅速发展起来的高职院校，纵向比较无疑成绩突出，因而容易产生小富即安、因循守旧的惰性。但“三改一补”转制升格的高职院校，大多规模不大、空间不足、质量不高、效益不好、目标不清、队伍不强，中职或成教的历史包袱与“痕迹”严重，特色不鲜明，思想观念落后。国土学院根植于地矿系统，长期与社会“隔离”，“婆婆”较多、人际关系错综复杂，发展形势更加严峻。

对学院“危险”境地的深入分析树立危机感后，新班子站在找准学院后发优势的高度，从高职发展的宏观背景、行业产业对地质人才的巨大需求、以“三光荣”为核心的组织文化优势等方面建立发展自信，凝聚力量，振奋精神，引导干部教师在全国高职院校、全国资勘类院校、全省高校、全省高职院校等4个坐标体系中找准学院定位位置，引导大家用发展的思路和办法解决现实中的问题和不足，使广大教职工看到了学院的发展前景，明白了加快发展是学院自身规避风险、提升地位的迫切需要，也是个人成长与事业发展的需要。

正是在不断解放思想、统一思想的过程中，逐步理清了发展思路，明确了发展目标，干部教师的思想观念逐步统一到“跨越式、追赶型、超常规”发展战略上来，形成了推动学院跨越发展的巨大合力。

经验之二：遵循规律，坚守职业教育本位谋求新突破

与本科院校相比，高职院校办学的逻辑起点和特殊性有三：一是学生高考成绩300分左右，学习习惯不够好，抽象思维能力有限；二是教师队伍理论素养不高，实践能力不足；三是硬件条件先天不足，支撑不够。在这样的条件下要培养面向生产、建设、管理、服务第一线的高素质应用型人才，就必须把握高职教育特征，遵循应用型技术人才培养规律。其重点，就是要以学生的职业道德和职业能力的培养为核心，彻底改变本科教学“压缩饼干”式的培养模式。我院采取“2+1”灵活学制，通过校企合作加强校内外实

习实训基地建设，通过项目驱动、顶岗实习、参与生产实践等强化学生的实践动手能力。

此外，高职院校学生的第二课堂活动往往因为空间不足、场地有限、学生干部培养周期短、重视不够等原因，具有“本科压缩型活动”的特点，对提高学生的职业能力帮助不大。基于这样的分析，我们在全国高校中率先提出并实施了“构建学生职业生涯规划为导向的学生工作体系”，全面梳理、打造学院不同层次的校园文化活动，倡导并组织开展各专业职业技能竞赛，把校园建成一个“大课堂”，大大促进了学生职业能力的提高。

2012年，我院跻身全省高校就业工作十强。溯及既往，学院已连续8年被省教育厅授予就业工作“先进集体”、“一等奖”等荣誉。很多学生和家長表示，他们青睐国土学院的主要原因是“就业好”；毕业生跟踪调查反馈，用人单位普遍评价我院的毕业生下得去、留得住、用得上、有发展，其群体性突出特点有二：一是实践动手能力强；二是具有吃苦耐劳精神。

经验之三：立根国土，依托行业产业企业树立学院品牌

一所高职院校存在的价值，关键是能否服务于一个行业、产业、企业或区域经济社会发展。推动行业产业支持高职教育是世界高职教育发展的主流，也是我国高职教育改革发展的趋势和方向。

“有为才会有位”。我院是西部省区唯一一所所以地质人才培养为主的高职院校，也是全省高校中唯一参与“抗旱找水”打井并成功出水的高校；我院承办的“第一届全国地勘钻探职业技能大赛”被上级领导评价为全省国土系统近年来在全国国土系统最有影响的“三件大事”之一；学院还积极参与土地二调、林权改革、两权发证等一批产学研合作项目，甚至承担了老挝等国家的区域填图、地质找矿工作，实现人才效益、社会效益、经济效益和科研效益的统一……正是这些努力，提高了学院在全省乃至全国国土系统、矿产资源行业的影响，展示了实力，树立了形象，形成了品牌，也赢得了更加有力的行业支持。学院阳宗海新校区能够在较短的时间内实现首批学生入驻目标，一个关键原因就得益于行业主管部门的政策、经费、项目支持。

建校以来，学院培养了3万多名地质类专业人才。初步统计，全省129个县（市、区）的国土部门均有我院毕业生；全省国土系统、地矿系统中约40%左右的管理人员和技术骨干毕业

于我院。

经验之四：建章立制，按照现代大学制度要求规范管理

高职院校“姓高”，但缘于出身与发展历程的制约，其管理往往具有中职、成教甚至中学的痕迹。在高职院校建立“现代大学制度”，任重而道远，但势在必行。

我院的做法，一是认真落实“党委领导，院长负责，专家治学，民主管理”的领导体制，完善党委会、院长办公会等议事规则，建立科学、民主的决策机制和高效、有力的执行机制；二是按照《普通高校基层组织条例》的要求建立、完善系（部）党组织和党政联席会议决策机制；三是调整基层结构，把5个基层系（部）拓展到13个；四是构建“分级管理、重心下移、权责明确、运行高效”的院系两级管理体制，并通过经费授权审批制、预决算制、包干制以及下放人才引进权限等并使之落到实处；五是推进制度落实。加强“三风”（教风、学风和工作作风）建设营造良好氛围。落实“四项制度”解决管理体制不顺、机制不活、效率不高的问题。加强“三力”（凝聚力、执行力、创造力）建设解决制度不健全或执行不力的问题；六是建立科学、合理的考核评价体系和奖惩制度并切实兑现，真正实现能者上、平者让、庸者下的目标；七是加强信息化建设，全面推行办公自动化。

经验之五：以人为本，通过深化改革全面激发人的活力

师资队伍是学院改革发展的关键。我们始终把“以人为本”理念置于首要，通过强化人才战略，使各类人才都有用武之地而无后顾之忧、有苦练内功的动力而无应付内耗的压力、有专心谋事的成就感而无分心谋人的疲惫感。

一是争取到主管部门的支持，盘活“干部”这盘棋。社会公招、引进院领导2人、中层干部6人；新提拔的中层干部横跨四个年龄阶段、五种身份来源；通过设置科级岗位加强梯队建设；通过学习培训提高素质能力。干部队伍关键时候拉得出去、站得出来、顶得住、干得成。

二是召开学院人才工作会议，出台举措引进高层次人才，发挥其“鲶鱼效应”；出台鼓励人才成长的办法和措施，增强了人才对学院的归属感。三年来，学院每年引进各类人才50人左右，其中高学历、高职称教师大幅增长。

三是以前科研为抓手提升教师素质。通过创办学报，设立多层次的科研基金，举办“国土文化

讲坛”和“青年学者讲坛”等一系列活动，提高教师的素质和能力。科研立项从零起步增长到现在的一百多项。

四是在全省高校中率先启动实施“教师职业生涯规划”计划，要求中职以上、硕士以上教师结合学院发展要求制定个人职业发展规划，明确提高职称、学历的时间和参与科研课题的努力方向，并要求新进校老师三年内必须到企业挂职锻炼不少于6个月。

五是着力改善教职工福利待遇。强调不因学院建设发展影响职工收入，努力实现学院事业发展与职工收入增长并进。通过扩大成人教育规模、推进产学研项目合作等措施增强创收能力，实施绩效分配制度改革，在阳宗海新校区解决职工住宅等，改善教职员工的教、学、科研、生活条件，使广大教师安居乐业，潜心工作。

经验之六：突出特色，坚持有所为有所不为，提升内涵和质量

特色是高职教育的灵魂，关乎高职院校生存还是被淘汰。高职教育的特色主要体现在行业、产业、企业、专业和实践五个方面。

学院坚持“有所为有所不为”，追求专业群与产业链的全面对接。围绕地质矿产、土地资源、水资源、宝玉石等技术工作领域设置专业，形成了6大专业群。在全国同类院校中，我院地质类学历教育规模较大，地质类专业设置最为齐全。珠宝玉石类专业在全省处于领先地位。

树立“基于工作过程”的课程开发与建设理念。结合“大国土”、“大地质”行业和地方经济社会发展需求加强专业和课程建设。我院目前拥有3个省级重点建设专业、4个省级特色专业、6门省级精品课程，4名教师被评为省级名师，还获得省级优秀教学团队、示范性实训基地、教学成果奖等多项荣誉。三年多来，学院的“质量工程”立项数从8项增长到61项，做到规模与质量的协调发展。

为了进一步彰显特色，学院在“十二五”期间将努力建设“中国面向东南亚开放的矿产资源人才培养基地”、“中国南方地质灾害防治技术人才培养基地”、“西部省区石产业应用型人才培养基地”。

经验之七：开放办学，借助外力实现自身跨越发展

受地矿系统的影响，国土学院长期封闭自我循环。三年多来，学院积极树立开放办学理念，50%以上的教师到省内外甚至出国学习、考察、

培训、进修；几乎每个周都有上级部门领导、兄弟院校领导、重要企业高管、国外友人等来校指导、访问、讲学、交流，促进广大师生开阔视野，转变观念。

我们强调的开放有四个层次：一是通过“职教集团”向行业与系统内部开放，整合资源；二是推进校企合作。与国土部昆明检测中心合作共建“岩矿分析与鉴定技术”专业。与省内外有关企业签订战略合作协议，开创校企、校所合作新途径；三是面向兄弟院校开放。利用省级示范建设的契机，与省内外数十所高校深度合作；四是主动融入并服务于“走出去”战略，抓住“桥头堡”战略实施的契机推进与柬埔寨、老挝、泰国、越南、缅甸、加拿大、捷克等国家有关机构的国际合作进程，逐步扩大在校学生参与国际交流的规模，加大优秀教师特别是中青年骨干教师出国研修或访问力度，积极开辟周边国家职业教育市场，为开放办学赢得了更大的舞台。2012年10月，来自老挝的30名留学生顺利入校学习。

经验之八：凝练精神，加强文化建设形成学院主流价值观

学院党委始终把加强和改进党建工作作为引领学院发展和建设的首要任务来抓。秉承“明德尚能、学以致用”的校训，坚持“育人为本、德育为先”，切实加强和改进基层组织建设，深入开展学习实践科学发展观活动、创先争优活动、“三风”建设活动、“四群”教育活动，建设学习型党组织。用社会主义核心价值体系引领校园精神文明建设，用“主流”引导“潮流”，用

“一元”主导“多元”。学院连续4届荣获“省级文明单位”称号，被评为“党风廉政建设先进单位”；党委班子被上级党委评为“五好班子”。

面对多元文化、外来文化和网络文化等对师生思想观念带来的冲击和挑战，特别是人员结构发生巨变后价值观念的多元，为了凝练与办学特色相符、充分体现学院历史积淀和个性特征，师生普遍认可、追寻、践行的主流文化和价值观，学院党委着力加强大学文化建设，把大学精神作为学院发展的精髓和灵魂来总结、凝练、宣扬、渗透。

在编制“十二五”规划的过程中，学院党委把具有“三光荣”精神传统的大学精神凝练为“质朴宽厚、崇实笃行”。其中“质朴宽厚”突出为人处事的境界追求；“崇实笃行”强调做事要实干、务实、实在，突出育人的实践能力，又蕴涵咬定青山不放松的韧劲。二者作为一个整体，已经成为新一代“国土人”做人做事的精神标杆，成为构建和谐校园和引领学院事业发展的精神动力。

乘着全国上下正深入学习贯彻党的十八大精神之东风，国土学院师生正全力以赴，只争朝夕，为了实现“十二五”末建好阳宗海校区，全日制在校生规模突破12000人，成人教育学生达到5000人，教师总量达到700人以上的目标；为把学院建成“国内一流、区域领先、特色鲜明、实力雄厚”的高职院校而努力奋斗，并认真贯彻执行。

Following the Law, Depending on Industry, Deepening Reform, Seizing the Task, Making New Breakthroughs While Serving Key Industries and Developing Enterprises

Li Zehua

(Yunnan Land and Resources Vocational College, Kunming, Yunnan, 650217)

Abstract: Yunnan Land and Resources Vocational College made adjustments to its leadership in the beginning of 2009. The new leadership united and guided all the teaching staff, taking the time and opportunity to size up the situation, and adopting a down-to-earth and open-minded attitude, surpassing normal development patterns, quickening the pace to catch up with the model colleges, breaking up normal development procedures, which fully motivated the initiative of the leading teachers. The college has witnessed great changes among these three years. Nearly all indicators related to school performance have been doubled or multiplied even beyond that.

Key words: Higher vocational college; Characteristics; Surpassing Normal Development

高职专业基于工作过程课程体系构建探索

——以宝玉石鉴定与营销专业为例

王娟鹃

(云南国土资源职业学院, 云南 昆明 650217)

【摘要】通过调研,分析调研结果,由专业团队教师和企业技术专家共同研讨专业岗位(群)任职要求,参照行业企业相关职业标准,以实现行业企业的宝玉石鉴定检测、营销岗位的职业能力培养为切入点,分析岗位实际工作任务,确定典型工作任务,并将典型工作任务转化为职业行动领域,构建宝玉石鉴定与营销专业基于工作过程系统化的课程体系:专业学习领域、基础学习领域、拓展学习领域课程。

【关键词】高职教育;宝玉石鉴定与营销专业;课程体系

目前教育的主题是“素质教育”,教育作为培养人的社会活动,就是要促进人的全面发展,要提高人的各方面的素质。然而,现阶段的教育偏离了教育的真正目的而变成了“应试教育”。

“以服务为宗旨,以就业为导向”的高等职业教育是面向基层、面向大众的高等教育,其目的是要培养各行各业急需的,掌握了技能,又有一定理论基础的技术骨干。生产一线的岗位,对理论的严密性要求不高,而对各种生产活动的整体操作性的把握却有较高的要求,所以传统的专业教学课程体系已经不适应现代高等职业教育的需要,因此要进行改革。

构建以工作过程为导向的高职课程体系,就是要在课程建设中,以职业岗位需求为依据明确专业定位,以工作过程为导向开发课程体系,为学生提供体验完整工作过程的学习机会,逐步实现从学习者到工作者的角色转换。

1. “基于工作过程”内涵

工作过程是指在企业里为完成一件工作任务并获得工作成果而进行的一个完整的工作程序,是一个综合的、时刻处于运动状态但结构相对固定的系统^[1]。职业能力的培养要在具体的工作过程、工作要求中进行,职业教育的出发点和落脚点应该归结于工作过程。基于工作过程导向,就是以针对岗位(群)的实际工作过程为主线,串

联起整个职业教育教学的各个环节和过程。让职业活动的各个元素,渗透和融合在基于工作过程导向的教学过程中,渗透和融合在学校教学的环境、实施教学的教师、接受教育的学生以及学院教学管理的各个方面,从而形成职业化的课程体系和教学环境。在这种环境培养出来的学生,会充满职业的气息,成为企业所需要的高职院校的毕业生。

职业教育的专业建设和课程体系开发应该基于工作过程导向,以实际工作过程的需求来引导。现在进行国家示范性高职院校建设,进行职业教育教学改革,就应该在专业建设上以职业导向,在课程开发中以工作过程导向,在课程教学中以行动导向。

2. 高职宝玉石鉴定与营销专业基于工作过程课程体系构建的理念及思路

宝玉石鉴定与营销专业的课程体系构建,是通过深入企业调研,分析多年来本专业毕业生的跟踪信息,由专业带头人、骨干教师和企业技术专家、生产一线技术人员共同研讨本专业所涉及岗位(群)的任职要求,参照行业企业的珠宝玉石鉴定检测、营销岗位的相关职业标准,以实现行业企业的宝玉石鉴定检测、营销岗位的职业能力培养为切入点,分析岗位包含的实际工作任务,确定本专业的典型工作任务,以典型工作

作者简介:王娟鹃(1962—)女,云南国土资源职业学院珠宝玉石学院院长,教授。研究方向:矿物岩石、宝玉石鉴定及评价、高等职业教育。

任务为载体,确定行动领域,并将行动领域转化为学习领域,构建了基于工作过程系统化的课程体系。

3. 高职宝玉石鉴定与营销专业基于工作过程课程体系的构建

3.1 调研

宝玉石鉴定与营销专业人才需求专题调研工作,主要立足于云南省内宝玉石贸易集散地昆明、瑞丽及国内部分知名的宝玉石鉴定与营销机构,力图通过地区市场折射出全国市场的基本态势,提供具有借鉴与参考意义的资料。

通过对调研问卷结果的整理,分析研究走访调查资料和文案调查资料,基本摸清了高职宝玉石鉴定与营销专业人才需求的基本态势。其结果对高职院校该专业人才培养目标的定位起到了决定性作用。

3.1.1 调研工作方式

主要了解掌握珠宝企业对高职宝玉石鉴定与营销专业人才需求的有关情况。调研工作主要采用了下列几种方式:

宝玉石鉴定机构问卷调查:向省内、省外宝玉石鉴定机构寄发调研问卷表。

宝玉石营销企业走访调查:走访云南省部分宝玉石营销企业。

文案调查:主要是查阅宝玉石首饰产业发达的有关省市的人才需求榜、部分网站提供的人才招聘信息、有关媒体报道的宝玉石鉴定与营销专业人才需求状况等,从一定程度上反映出高职宝玉石鉴定与营销专业的人才需求状况。

个别访谈:主要是通过面谈形式访谈云南省宝玉石行业协会、珠宝企事业单位高级主管及负责人,相关专业学校领导、专业教师,职业鉴定中心负责人等。

追踪毕业生就业、就职情况:通过问卷、面谈、电话访谈、网络交流的形式,对相关专业毕业生进行调研,了解毕业生就业后的情况和心态、工作能力、适应能力、技能需求、本专业对口就业情况即毕业生适应工作情况。

3.1.2 调研内容

企业专业人才现状(人数、技术等级、年龄、学历、职称构成、高职毕业生在企业专业人才中的比例、岗位、基本工资等);用人单位对应岗位设置和职能分配;用人单位过去三年专业人才招聘情况及渠道;用人单位对未来人才的需求

预测;用人单位对高职宝玉石鉴定与营销专业毕业生职业能力的要求;用人单位认为高职宝玉石鉴定与营销专业毕业生职业能力的欠缺点;宝玉石行业发展趋势展望;对应的职业资格证书需求情况;云南省和西南地区及全国珠宝专业相关人才培养现状等。

3.2 就业岗位及岗位能力、培养目标的确定

通过对调研问卷结果的整理,分析走访调查资料和研究文案调查资料,基本摸清了高职宝玉石鉴定与营销专业人才需求的基本态势。其结果对专业人才培养目标的定位起到了决定性作用。

3.2.1 宝玉石鉴定与营销专业就业面向定位

就业面向定位主要确定学生就业面向领域,解决“为谁培养人”的问题,是确定专业目标的基础与依据。职业分析主要确定岗位划分、岗位任务、业务处理工作流程等问题,解决“培养什么人”的问题,是专业课程开发的基础和依据。

项目建设中,对国内具代表性的宝玉石首饰企业进行相关岗位设置、人才需求和职业能力要求的专项调研结果显示,高职类宝玉石鉴定与营销专业毕业生所对应岗位主要有宝玉石鉴定检测、珠宝首饰营销及营销管理等,涉及珠宝首饰产业链中珠宝店堂销售、珠宝鉴定检测和珠宝营销管理三大职业岗位群。

珠宝店堂销售岗位群:

珠宝导购员:顾客接待与引导,珠宝首饰产品介绍与推荐,引导消费、产品营销;

珠宝讲解员:顾客接待与引导,珠宝首饰产品介绍与推荐,产品营销;

珠宝首饰营业员:顾客接待,珠宝首饰产品介绍与柜台销售。

珠宝鉴定检测岗位群:

宝玉石检验员:宝玉石首饰真伪鉴别、质量检验;

钻石检验员:钻石真伪鉴别、质量检验及4C分级;

首饰贵金属检验员:宝玉石首饰及贵金属首饰质量检验,

珠宝营销管理岗位群:

销售调度员:负责珠宝首饰销售市场调查、统计工作;据市场情况分析珠宝首饰销售特点,合理调配店堂珠宝首饰的品种及数量;

货品管理员:负责所保管货物的登记、保管、发放、回收等工作,记录好财产流动账目,

建立仓库保管明细账。

宝玉石鉴定与营销专业毕业生职业目标及工作岗位。

珠宝店堂销售岗位群：

店长：珠宝首饰店铺管理与经营；

营销经理：珠宝玉石首饰产品市场策划、品牌管理与营销。

珠宝鉴定检测岗位群：

珠宝鉴定师：珠宝玉石首饰真伪鉴别

珠宝首饰评估师：珠宝玉石首饰品质评价与价值评估。

珠宝营销管理岗位群：

生产主管：生产任务下达、生产人员调配与管理、生产工艺流程管理；

产品质量技术总监：首饰生产最终产品质量审核、生产工艺流程和设备质量监控。

自主创业：珠宝首饰店铺管理与经营。

在此基础上，进行宝玉石鉴定与营销专业职业能力分析，以确定专业培养目标、人才培养规格。

3.2.2 宝玉石鉴定与营销专业培养目标、人才培养规格及毕业要求

宝玉石鉴定与营销专业培养入职岗位的宝玉石鉴定检测、营销人才。

培养目标

为珠宝首饰企业、商贸公司、质量监督检验部门等珠宝企事业单位的珠宝导购员、珠宝讲解员、珠宝首饰营业员、宝玉石检验员、钻石检验员、首饰贵金属检验员、销售调度员、货品管理员等岗位培养具备珠宝营销及鉴定检测两项职业核心能力，以珠宝营销管理为拓展能力，具备良好的职业道德和可持续发展能力，适应珠宝首饰产业及行业发展需要，能够在一线从事珠宝首饰营销、珠宝首饰鉴定检测和营销管理工作的高素质技能性人才。

人才培养规格及毕业要求

能力要求：珠宝首饰店堂销售能力、珠宝首饰鉴定检测与评价评估能力、珠宝营销管理能力。

知识要求：基础知识、专业知识。

素质要求：思想道德素质、科学文化素质、职业道德和职业素质、身体心理素质。

毕业要求：毕业证书要求、职业资格证书要求。

3.3 “基于工作过程系统化”课程体系构建

通过调研，分析毕业生的跟踪信息，以实现

珠宝行业企业的宝玉石鉴定检测、营销的岗位职业能力培养为切入点，分析岗位包含的实际工作任务，确定珠宝行业企业的宝玉石鉴定检测、营销的岗位典型工作任务。

3.3.1 确定典型工作任务

确定了顾客接待与引导、珠宝首饰产品介绍与推荐、珠宝首饰产品推荐与柜台销售、宝玉石鉴定与分级、翡翠鉴定与评价、珠宝首饰鉴赏与评估、钻石真伪鉴别及4C分级、珠宝玉石首饰及贵金属首饰质量检验、仓库管理与店堂珠宝首饰货品调配9个典型工作任务(见表1)。

对典型工作任务进行归纳，确定9个职业行动领域，将9个职业行动领域转换为3个学习领域，构建了基于工作过程系统化的学习领域课程体系，由专业学习领域、基础学习领域、拓展学习领域课程组成。

宝玉石鉴定与营销专业“工作过程系统化”的课程体系(见表1)。

3.3.2 课程开发

以宝玉石鉴定检测、营销专业岗位(群)职业能力培养为主线，围绕专业能力、社会能力和方法能力，根据专业培养目标逐级细化，分解形成课程教育目标及课程单元教学目标，按照“工作岗位分析——典型工作任务确定——教学任务确定——课程内容选取——教学设计——教学实施”的思路，开发学习领域课程。

开发专业学习领域课程

通过调研，与景兰珠宝等企业共论证，确定职业岗位，分析各职业岗位的典型工作任务，归纳总结完成相应典型工作任务必备的职业能力，将典型工作任务归纳提炼为行动领域，再将行动领域转化为学习领域；结合宝玉石鉴定营销相关职业资格证书种类、取证要求，开发专业学习领域课程。

专业学习领域课程由项目课程、实训课程组成(见表1、图1)。

其中，珠宝玉石鉴定检测综合实训、珠宝首饰营销综合实训是根据职业岗位设置的综合实训，综合训练学生的珠宝营销及鉴定检测岗位的顶岗能力。

专业学习领域课程培养的是学生的职业能力即顶岗能力。但需要基础学习领域等课程的支撑。

开发基础学习领域课程

根据职业岗位所需的专业基础能力和专业学习领域课程必备的专业基础，开发基础学习领域

课程（见表1、图1）。

基础学习领域课程包括专业基础学习领域课程、文化基础学习领域课程、素质教育学习领域课程组成。

其中，专业基础学习领域课程是为学生学习专业基础知识、培养学生专业基础能力而开发的、学生完成学习性工作任务课程；文化基础学习领域课程根据专业所需的文化基础和知识开发，培养的是学生的方法能力和社会能力；素质教育学习领域课程按国家教育部和云南省教育厅的精神和相关规定，结合学院实际情况设置。

基础学习领域课程培养了学生的可持续发展能力。

开发拓展学习领域课程

根据宝玉石鉴定与营销专业职业岗位能力要

求，主要是职业拓展能力的培养要求和职业目标的实现需具备的能力，开发拓展学习领域课程（见表1、图1）。

拓展学习领域课程分设专业拓展学习领域课程和素质拓展学习领域课程（全院性公共选修课）。

拓展学习领域课程培养学生的职业拓展能力、转岗能力，让学生进入社会后，通过自身的努力，实现职业目标。

以上的课程设置，支撑了宝玉石鉴定与营销专业的人才培养。

4. 制订课程标准，建设精品课程、优质核心课程，开发教学资源库

各课程按《云南国土资源职业学院关于省级

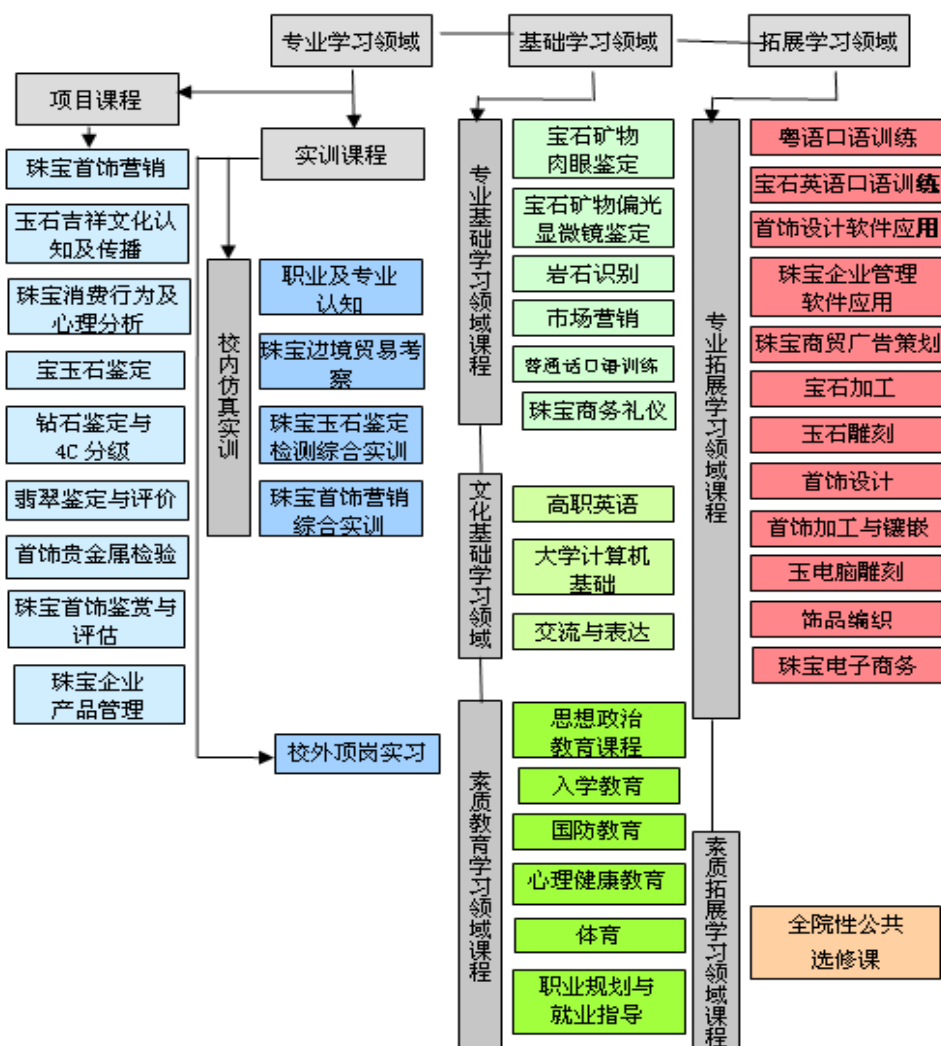


图1 宝玉石鉴定与营销专业课程设置

表1 宝玉石鉴定与营销专业基于“工作过程”系统化的课程体系

岗位群	工作岗位	主要工作任务 (基于工作过程)	典型工作任务 (职业行动领域)	专业学习领域—— 项目课程	
珠宝店堂 销售岗位群	珠宝导购员	宣传、讲解珠宝玉石消费知识, 介绍和传播公司文化	顾客接待与引导	珠宝消费行为 及心理分析	
		旅游团队登记工作			
	珠宝讲解员	展厅(讲解台)设备的使用、展品的维护、展厅开放时的安全与管理	珠宝首饰产品 介绍与推荐	玉石吉祥文化 认知及传播	
		产品介绍、推荐			
	珠宝首饰营业员	顾客接待	珠宝首饰产品 推荐与柜台销售	珠宝首饰营销	
		推销洽谈			
销售成交 售后管理					
珠宝鉴定 检测岗位群	宝玉石检验员	宝玉石鉴定特征观察、测试、描述和记录	宝玉石鉴定与 分级	宝玉石鉴定	
		宝玉石种属鉴别、优化处理品的判别			
		宝玉石鉴定结论的审核、复查与确认			
		宝玉石鉴定证书的签发			
	宝玉石检验员	翡翠鉴定特征观察、测试、描述和记录	翡翠鉴定与评 价	翡翠鉴定与评 价	
		翡翠种属鉴别、优化处理品的判别			
		翡翠鉴定结论的审核、复查与确认			
		翡翠品质分级与评价			
	珠宝首饰评价鉴赏	珠宝首饰评价鉴赏	珠宝首饰鉴 赏、评估	珠宝首饰鉴赏 与评估	
		珠宝首饰价值评估			
		钻石检验员	裸钻及镶嵌钻石鉴定特征观察、测试、描述和记录	钻石真伪鉴别 及4C分级	钻石鉴定与 4C分级
			钻石真伪鉴别		
	合成钻石鉴别、优化处理钻石的鉴别				
	钻石鉴定结论的审核、复查与确认				
	钻石4C分级特征观察、测试、描述和记录				
	钻石4C分级结论的审核、复查与确认				
	首饰贵金属 检验员	贵金属首饰标识的观察、描述与记录	珠宝玉石首饰 及贵金属首饰 质量检验	首饰贵金属检 验	
		贵金属含量的定量检验			
检验结论的审核、复查与确认					
鉴定证书的签发					
珠宝营销 管理岗位群	货品管理员	货物的登记、保管、发放、回收等工作	仓库管理、店 堂珠宝首饰货 品调配	珠宝企业 产品管理	
		财产流动账目记录, 建立健全仓库保管明细账			
		对各类珠宝玉石进行分类、分级保管			
	销售调度员	负责珠宝首饰销售市场调查、统计工作			
		分析市场珠宝首饰销售特点, 合理调配店堂珠宝首饰品种及数量			