

ZHIYEJISHUJIAOYUWENTIXINTANSUO

职业技术教育问题 新探索

◎ 周友秀 著

中南大学出版社

职业技术教育问题新探索

周友秀 著

中南大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

职业技术教育问题新探索/周友秀著. —长沙:中南大学出版社, 2006. 6

ISBN 7-81105-329-2

I. 职... II. 周... III. 职业教育—研究—中国 IV. G719.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 062539 号

职业技术教育问题新探索

周友秀 著

☐ 责任编辑 陈应征

☐ 责任印制 文桂武

☐ 出版发行 中南大学出版社

社址:长沙市麓山南路

邮编:410083

发行科电话:0731-8876770

传真:0731-8710482

☐ 印 装 中南大学印刷厂

☐ 开 本 850 × 1168 1/32 ☐ 印张 10.75 ☐ 字数 265 千字 ☐

☐ 版 次 2006 年 6 月第 1 版 ☐ 2006 年 6 月第 1 次印刷

☐ 书 号 ISBN 7-81105-329-2/G · 119

☐ 定 价 20.00 元

图书出现印装问题,请与出版社调换

目 录

绪论	(1)
----------	-----

上篇 职业技术教育体系建构探索

职业教育的内涵与外延	(15)
高等职业教育的科学定位	(22)
地方特色职教体系研究	(28)
学生日常管理系统建构探索	(43)
教学管理考核体系构建探索	(74)
就业教育体系建构探索	(90)
职业资格认证与职业教育	(107)
职业教育中的认识误区辨析	(138)
通向小康社会的职业教育	(147)
职业教育大众化与小康社会	(156)
职业教育是全面建设小康社会的保障和基础	(174)

中篇 提升学生综合素质策略探索

“大学生素质拓展计划”实施	(183)
职业教育中的素质教育	(192)
大学生诚信道德体系构建探索	(197)

新型德育教育方式的探索	(203)
大学生职业意识的培养	(211)
大学生考试舞弊行为心理特征探索	(217)
大学生党员“先锋工程”实施	(223)
学风建设在大学生党员先进性教育中的重要性	(233)
大学生心理健康教育	(241)

下篇 职业技术教育的他山之石

终身教育与终身学习探索	(261)
职业教育与成人教育整合探索	(267)
“成人教育”定义的探索	(275)
社会转型与成人高等教育发展	(281)
成人认知能力与成人教学改革	(289)
成人教育发展的机遇与挑战	(295)
搭建终身学习的平台	(301)
中外普职互通模式的比较	(305)
加入 WTO 后我国高等职业教育的发展	(314)
市场经济条件下职业教育观的几种偏移	(325)
参考文献	(332)
后 记	(337)

绪 论

2002年7月召开的第四次全国职业教育工作会议,确定了高等教育大发展的新思路。从此,我国的高等教育发展进入了一个新的发展阶段,呈现出前所未有的快速发展势头。经过几年的发展,我国高等职业教育办学规模迅猛扩大,办学水平不断提高,办学特色日趋明显,已成为各地教育发展的重点和社会关注的焦点。据统计,2004年,全国共有中等职业学校约1.45万所,当年招生566万人,在校生达1409万人;高职高专院校1047所(其中职业技术学院872所),招生237万人,在校生597万人(2005年11月20中国教育报),培养了大量高素质劳动者和技能型专门人才。高职教育规模已占我国高等教育的半壁江山,成为实现我国高等教育大众化的主要力量。

随着我国社会主义建设事业的发展,经济改革的深化,科学技术的迅猛发展,以及产业结构的变化与调整,对人才的类型要求越来越趋向多样化,对人才受教育的程度要求越来越高。因此,高职教育是与社会经济发展结合的最为紧密的教育领域。推进高等教育大众化是我国经济社会发展的必然选择。大力发展高等职业教育也是我国现代科技产业化发展的客观需要。但是,还应当清醒地看到当前高职教育发展面临的一些问题,面认识不高、投入不足、政策不力、体制不顺、办学特色不明显等仍是制约我国高等职业教育的主要矛盾。笔者从现状和问题、对策和建议两方面进行探析。

一、现状和问题

(一)在办学过程中遇到的“难”题

高职教育已成为我国高等教育极其重要的组成部分,整体规模实现了历史性的突破。但有相当一部分高职院校却存在着规模小、效益低、思想认识不到位、发展规划不落实、实施上欠规范等问题。加之由于受传统教育观念和人才观念的影响,社会、家长、学生对高职教育的认识还不全面,对高职教育培养的人才类型、特点不清楚,误认为高职院校就是差的学校、差的老师、招差的学生,总之是一种低水平的高等教育。因而,在办学过程中已出现招生“难”、教学“难”、管理“难”和就业“难”等问题。

一是招生“难”。高职院校在高校扩招之前就已存在生源不足的问题,主要是受办学条件的制约。不少家长和考生把入围高职院校视为一种无奈的选择。高校扩招后,令考生欢欣鼓舞的首先是本科院校就学机会的增多。在普通高等院校与高职院校两者选择之间,相当多的家长和考生无视入学费用、就学地域条件乃至专业目标,而义无反顾选择前者。不少高职院校一再降低招生录取标准,不断调整招生计划,多次实施录取已是常见现象。许多院校仍然摆脱不了新生报到率逐年下降的趋势。这些状况,不仅直接导致高职教育生源质量的下降,也为以后的教学工作和管理工作带来许多困难。

二是教学“难”。主要反映在两方面:一是面对水平参差不齐的学生难以构建合理的人才培养模式和施以有效教学。我国高职教育招生考试制度尚未健全,高职院校招收不同起点、不同素质的学生,没有统一的人学标准。来自普通高中的生源通过全国统一考试,以文化课成绩为入学标准;来自三类职校(中专、中职、技校)的生源则通过单独招生考试,以文化课和专业课成绩为人

学标准。普通高中和三类职校在与高职教育衔接的过程中缺乏过渡教育。因此,在学习基础理论课程时,许多职校生显得力不从心;在学习专业知识和技能时,普通高中生技能基础几乎为零。面对生源素质结构复杂,水平参差不齐的群体,要构建合理的人才培养模式并施以有效教学,使所有的生源都能如期实现目标,显然不容易。另一方面,由于办学规模扩大,一些院校设备、师资等办学条件不足,加之职业教育经验匮乏,难以迅速做好必要的教学准备。

三是管理“难”。主要表现在学生较为普遍存在的自卑心理。高职教育的层次和特点、就业现状与形势、学校条件因素、鄙视高职教育的现象等都是导致学生自卑心理产生的原因。一些上了高职的学生由于其选择不符合他们的志向,认为高职是“二流”学校,觉得脸上无光,以至对专业学习缺少动力,消极应付;部分学生面对人才竞争愈来愈烈的就业形势,认为高职学历较低,将来不容易找工作,加之不能正确认识自我,及早去规划职业生涯,因而对技能掌握亦无兴趣;学校因素对学生的影响也很大,如学校不是名校,教学设施与设备落后或不足等也令学生感到失望与不满。这些学生在自卑心理作用下,表现为得过且过。

四是就业“难”。随着高职教育的快速发展,高职毕业生就业难,就业率低于大学生平均就业率已是不争的事实。这里有企业用人观念与实际工作需要的“错位”,有高职生择业观念与人才市场需求的“错位”和行业差距、地区差距造成的人才流向的“错位”等,但求职不得与虚位以待以及高级“蓝领”短缺现象却客观存在着。许多实证研究表明,高职生“就业难”不是供给过多造成的人才过剩,而主要是就业结构性矛盾突出的表现。造成这种结构性矛盾的一个很重要的原因是高职教育自身的问题。在加速发展高职教育的进程中,高职院校面向市场的办学机制有的尚未建立,有的还不完善。面对不断变化的市场经济,高职教育的反应

相对滞后,以致培养出来的许多高职生的素质和能力不能适应市场需要。

高职院校办学过程中显现的四“难”不是孤立的问题,而是诸多问题在各个办学环节的综合反映。这些问题有的源于体制和机制,有的源于认识和观念,有的是受经济和社会发展等外部环境的制约,更多的是源自高职教育自身的问题。

(二)教师队伍整体素质不高,“双师型”教师匮乏

高等职业技术学院在创办的过程中,多数是由原中专学校合并改建的,而高职院校与中专学校属于不同的办学层次,其教师有着不同的要求,因而在短时期内创办起来的高职院校中符合高等职业教育的合格师资一时呈“青黄不接”状态,为了缓解这一矛盾,经各级政府职能部门和高职院校的努力,师资队伍水平有了一定的提高,但同整个高职教育发展相比仍存在着:①数量不足,观念落后。在高等教育持续扩招中,高职院校的教师人数明显不足,而对新形势多数教师观念落后,知识老化,教育方法、教学手段陈旧。②学历层次偏低。我国高职教育起步较晚,加上一些历史原因,教师队伍学历水平普遍偏低,很难适应高职发展需要。③结构不合理,实践能力不强,“双师型”教师匮乏,基础课教师偏多,专业课教师不足,一专多能教师奇缺。④补充渠道不畅。现高职院校师资补充主要来源是普通高校的毕业生,他们理论知识丰富,实践经验不足,成长起来需要时间;企业优秀人才进事业单位严格受控,“双师型”人才很难补充进来。⑤职务评聘不规范,队伍不稳定。高职教师职务评定没有自己的系列,其标准参照普通高校教师系列,由于过分强调科研、论文的质量和数量,迫使高职教师必然把大量的精力用于科研或理论研究,使他们放松了实践能力的重要环节。

造成高职师资队伍建设的诸多问题的原因主要有两个方面:一是教育经费紧张。目前高职院校的办学经费主要以财政拨款、多

渠道筹集和个人负担的经费来源,来源渠道有限,而经费不足带来的直接影响就是无法吸引优秀人才来校执教。同时,学校能够为优秀中青年教师提供培训、进修等深造机会的经济承受力也较为薄弱。这些都是造成高职院校各类型师资学历层次偏低的主要原因。二是师资队伍的管理体制和运行机制不适应新形势的要求。在学校内部,由于学校人事管理、学科建设、教学、科研、培训等工作往往是各部门各自为政,协调性差且权责不明,难以优化配置教师资源,加之师资队伍管理缺乏有效的用人机制和激励机制,这样就难以充分调动教师的教学热情和主动深造的积极性。

(三)管理体制不健全

根据国家规定,高职学校应实行政治上归市政府、行业(部门)领导,业务上归省教育厅指导的管理模式。但在实际运作中高职院校特别是市属院校行政归属不明确,有的市政府直接领导,有的沿用以往的模式归市委宣传部、市教育局领导,还有的由市政府代管等,像这些管理体制上的不健全、不规范,导致主管部门的职责、权限与办学单位的职责、权限在实际运作中不清晰。加上有些学院是中专学校合并、升格而成,有些是成人高校改制而来,原来的类型不一,但现在作为高等学校具有的办学层次、特点、性质与原先有着本质上的区别,因设置机构、人员编制得不到批准,学院没有事业机构代码而成为黑头户,只能沿用原有的建制,级别不明,内设机构不能按高校标准建立,严格影响学院的人才引进和正常管理、建设与发展。

1. 缺乏以人为本的思想。学校对教学设计和教学质量管理工作权力化,忽视专家、学者在教学设计与教学管理中的作用。管理的重点是那些表面的、形式的表征,而忽视教师的内在的主体价值取向、内在的成就动机、良心和良知的体悟以及自我实现的价值目标。评价教师的教学质量以往总是以奖惩为最终目的,很

少以诊断问题和促进改革为最终目的去评价教师,缺乏评价者与被评估者的互动关系。对学生的学业评估,以往也主要是关注学生的考试分数,而忽视了学生的全面发展。

2. 机构不健全。许多高校在学校一级都设立了专门的教学质量管理部门,但是在院(系)一级,特别是教学的基层组织,如教研室、某一门课程均没有相应的教学质量管理部门,因而没有形成教学质量管理的网络系统。由于学校教学单位多,学科、课程差异大,单靠校级教学质量管理部门就容易造成教学质量问题难以及时发现,难以及时解决,甚至会把握不准,改进措施不到位。

3. 制度不完善。以往学校的教学管理制度只适应当时状态下的教学质量需要。它是面对学术型的培养目标,稳定的专业和课程设置、传统的教学形式、整齐的学生生源、固定的修习年限等情景形成了一整套较为完备的教学管理制度。但是,现在随着社会、经济的发展,高校的人才培养目标、专业和课程设置、教学形式和手段、生源质量及修习制度等方面都已经或将要发生一系列重大变革。而对高等教育的跨越式发展的新形势和高校发展新阶段中的新问题,目前,许多高校尚未构建一套如何适应高等教育跨越式发展需要的教学质量管理制度,仍在沿用老一套规章制度来管理变化了的高等教育,其适应程度可想而知。

4. 运行机制不完整。以往的教学行政机构是集教学决策与教学管理于一身。过去的教学质量信息反馈主要是依靠行政管理系统的自我反馈,没有专门的反馈机构。特别是忽视了教研室、课程教学组、学生以及用人单位的反馈意见。这种反馈结果往往是正反馈多,负反馈少。正因为如此,这种教学质量管理的运行机制的不完整性制约了教学质量保障体系的有效运行。

(四) 高职教育培养特色不鲜明

一是培养目标定位不够准确,对人才的社会需求没有进行定

量分析,缺乏前瞻性;二是人才培养方案或多或少带有学科式痕迹,教学内容和课程整合力度不够,体现不出高职教育培养模式的特色,有些还仅仅是内容的删简或课程的叠加,没有真正以培养技术应用能力和职业素质为主线设计学生的知识、能力、素质、结构,现论教学、实践教学和素质教育三大体系还没有真正建立起来;三是校企合作和产、学、研结合工作尚未真正起步,大多是在解决实验、实训等浅层次的结合上,而校企互惠互利、双赢共生的深层次机制上的结合制度还没有建立起来。

二、对策和建议

高职教育既是职业教育的高级形式,又是高等教育的重要组成部分。如果处理不好高职教育发展与社会需求之间的关系,高职教育发展不能对社会、家庭、个人产生较强的吸引力,就必将影响我国高等教育大众化的进程。要保证高职教育的健康发展,应考虑做好以下几方面的工作。

(一)必须重视高职教育的办学特色

高职教育是培养适应生产、建设、管理、服务第一线需要的高等技术应用型专门人才,既不同于学术型、工程型人才,也不同于一般的技能型人才。因此,在培养模式上必须形成具有高等教育基础与职业教育特征科学融合的高职教育特色体系。凡是有利于培养高等技术应用型人才的,均应作为高职教育的特色内容来建设。一些已构成特色的基本内容,如按职业岗位群设置专业、理论教学与实践训练相结合、产学研合作、“双证书”制度、“双师型”教师队伍等,要坚持并在实践中不断使其更具特色;一些在高职教育深化改革过程中必须解决的问题和发展尝试,如灵活的管理制度、创业教育、订单教育等,也要通过实践努力形成特色。在坚持与发展高职教育特色的实践中,要注意遵循“技术

决定论”原则和“劳动过程系统性”原则，也要注意适时革除束缚高职发展和影响高职形象的种种弊端。

(二) 高职要成为职业教育体系的中枢

科技的发展使生产从劳动密集型向科技知识密集型转化是个恒定的趋势。我国正处在劳动密集型和科技知识密集型共存，局部已向高科技知识密集型转化的生产发展时期。这个时期对劳动力层次的需求表现为多层次、高走向，如果仅把高职教育的最高层次定位在大学专科，已不符合知识经济时代发展的趋势要求。因此，构建完善的职业教育体系，发展高职成为职业教育体系的中枢，促进职业教育的整体发展，属一石三鸟之举。第一，职业教育整体的发展能满足经济社会发展水平不断提高的需求，与知识经济时代发展走向趋于一致。第二，高职教育作为职业教育体系的中枢，“承前”可以解决中职学校的出口问题，促进中职教育的发展；“启后”可使需要深造的学生在职业教育体系内，分流到高层次的职业院校学得“高”技之长。第三，这是办让民众满意的教育的具体体现，如果众多的高职生在面临着就业困难的同时，也面临着续学和深造的困难，这样的“断头路”教育消费，民众要么“拒绝”，要么迫于无奈。当然，构建完善的职业教育体系，除了明晰的政策之外，要从国情实际出发，要联系各地区经济发展对高层次技术人才的需求状况，要坚决防止“一哄而上”、“先上马、后备鞍”等不科学、非理性的做法。

(三) 发展高职应从规模的增长转向数量与质量的并重

国民经济的持续快速发展、科技水平的提高和生产结构的调整，以及义务教育的基本普及而带来的高中阶段教育规模的扩大，必然推动包括高职教育在内的高等教育规模的持续发展。质量是高职教育的生命，在加速发展高职教育的同时，必须保证并不断提高质量。看待、分析高职教育的质量保证问题应明确几个前提：一是高职教育是培养高等技术的应用型专门人才；二是高

职院校的生源具有文化基础相对薄弱的特点；三是规模的增长使得高职院校在师资、设备等方面严重短缺；四是具高职特色的人才培养模式及系列教学支持服务尚在探索和建设之中。因此，可以认为高职教育质量的提高是一个积累的渐进的过程，高职教育要在面对各种挑战的过程中探索建立自身的教育质量标准和质量监控与评价体系，努力提高教育质量。同时应明确，从现在起高职教育发展将不再是单纯数量和规模的扩大，而应着重现有高职教育的教学建设、教学改革和质量的提高，增强可持续发展的能力。

（四）发展高职应注重学生能力的培养与职业素质的提高

高职教育在培养目标上已充分体现高职特色。因此，高职教育在培养、提高学生职业技术的同时，应培养学生有较强的理论知识应用能力，很强的实践能力和良好的职业素质。理论知识应用与职业技术相互依托、互相促进，职业技术为理论知识的应用提供了巨大空间，职业技术又是理论知识应用而转化的结果。良好的职业素质，如组织能力、合作能力、适应能力、心理承受能力和与人沟通能力等，都是从事现代化大生产的劳动者所必须具备的素质。所以，高职教育在培养学生的过程中，务必重视并处理好职业技术传授、能力培养和职业素质提高的关系，要紧贴社会需求构建合理的人才培养模式，通过加强教学建设和教学改革，运用现代教育理念来指导组织教学过程，制定教学内容，安排教学途径，选择教学方法，把学生培养成全面发展的高等技术应用人才。这样一批善于把新理论、新知识转化成新技术、新工艺或新方法、新服务，善于把科学技术转化成现实生产力的“应用型人才”，在毕业生就业市场中就具有一定优势。

（五）发展高职要重视树立高职教育为经济发展服务的良好社会形象

高职教育由于“先天”劣势及快速发展过程中出现的不少问

题,致使社会评价不佳,认同度不高。但社会对高职教育直面困难挑战发展中所取得巨大成绩也有缺乏了解的一面。事实上,办得很成功的高职院校也不少,实践中取得创新、突破的也如此,必须加强对高职教育发展的宣传力度,建一批示范性院校,树立各类典型,来引导高职院校以就业为导向,通过深化改革,办成民众满意的教育,在全社会树立高职教育主动服务社会经济发展的良好形象。

(六)积极实施五项工程,促使高职教育持续、快速、健康发展

1.“双证”并重工程。职业教育实现学历证书和职业资格证书并重是我国高职教育发展的必然趋势。要加强高职教育与劳动就业的联系,提高毕业生综合素质和就业能力,关键是各相关部门要密切协作,搞好服务。一是劳动、人事及各用人部门严格执行就业准人的各项规定,规范劳动力市场和人才市场,切实落实持证上岗,真正把好用人关。对于违反规定招用未取得相应资格证书的劳动者从事技术工作的,由劳动保障行政部门依法予以处罚。二是省市劳动和社会保障部门要大力支持高职院校设置职业技能鉴定站,为学院全方位推行“双证”制度打下基础。三是实行高职教育学历证书与相应层次、等级的专业技术人员职业资格证书、从业资格证书衔接制度。对于获得高等职业教育学历证书者,有关部门发给相应种类和等级的专业技术人员职业资格证书、从业资格证书。

2.“双师型”教师队伍建设工程。建设“双师型”教师队伍是一个系统工程,可通过实施“双师化教育”,来弥补“双师型”教师的不足。事实上将两种能力集中于一人,要求是高水平的,但真正做到是很难的。必须树立新的用人观念,本着“不唯我有,但为我用”的原则,充分利用社会人才资源,建立“双师化”教师队伍,实施“双师化教育”。根据每位教师的各自优势,实现各自不同的教学任务,有些教师以理论教学为主,有些教师以培养学生

的实际应用能力为主,即使不是每位教师都具有双师资历,但同样能够保证学生接受“双师化教育”。

另外,还要制定高职院校教师职称评定标准,建立师资培训基地,通过专业学位等形式提升专任教师的学历学位,以促进教师队伍整体素质的提高。

3. 特色课程体系建设工程。在构建高职教育课程体系过程中,必须坚持从人才培养目标出发,牢固树立职业本位思想,把知识、能力、素质培养贯穿课程建设的始终。力求使课程体系在实现人才培养目标定位上,既有针对性,又有前瞻性和扩展性,让学生在掌握必需文化知识的同时,又有熟练的职业技能和适应职业变化的能力,从而保证毕业生在一定的专业领域内具有可持续发展的空间,不会因职业岗位变换而失去自身工作能力。在加大技术基础类课程比重的同时,注重开设人文社科知识、专业技术发展动态、科学方法和科学思维、形势政策、择业就业指导等,构建一个“基础宽、技能精、针对性强、适应面广”具有高职教育特色的课程体系,以培养学生适应未来职业岗位发展变化的需要。

4. 产学研结合工程。教育部已就高职院校产学研结合工作做出部署,并指出产学研结合是高职教育发展的必由之路和根本方向。高职院校要以不同的形式进入企业或与企业合作,积极开展应用科技研究和开发工作,一方面对学院双师型教师队伍建设、教学体系与教学内容等改革有直接的促进作用,为学习参加科技活动,增强创新精神,提高实践能力提供条件;另一方面,还可增进学校与企业的关系,推进企业与学校合作教育,提升企业在产学研合作教育中的地位和作用。以应用性科研为基础,促进校办科技产业的发展,实施产学研合作培养应用人才模式的教育工程。

5. 实训基地建设工程。加强实习实训基地建设是高职教育发

展的必然要求。应统筹规划，合理布局，并建立有效的运行机制。一是要建设1~2个省级重点实习实训基地或中心实习实训基地，还可分片建立3~4个实习实训基地；二是各校要建好校内实习基地，确保基础技能训练；三是充分利用社会资源，进行校企合作，建好校外专业实习实训基地，使学生直接接触生产实践，熟悉现代化生产工艺，掌握先进的技术和设备；四是要在省级教育行政部门的统筹安排下，按照“统一指导、院校协作、依托企业、资源共享”的思路，形成省级重点实习实训基地，院校实习实训基地和企业实习实训基地相互开放的实践教学网络。