

教育新视点 第一辑

十年求索

——高等职业教育研究论文选
(2002~2012)

钱 红 主编



文匯出版社

教育新视点 第一辑

十年求索

——高等职业教育研究论文选
(2002~2012)

主 编 钱 红
副主编 潘永惠 杭建伟



图书在版编目 (C I P) 数据

十年求索: 高等职业教育研究论文选 / 钱红主编
— 上海: 文汇出版社, 2012.12
(教育新视点第 1 辑)
ISBN 978-7-5496-0689-4

I. ①十… II. ①钱… III. ①高等职业教育—中国—
文集 IV. ①G718.5-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 307262 号

教育新视点(第一辑)

主 编 / 唐 麒
责任编辑 / 乐渭琦
特约编辑 / 曾云龙
装帧设计 / 马红玲

出 版 人 / 桂国强

出版发行 / 文汇出版社

上海市威海路 755 号 (邮政编码 200041)

经 销 / 全国新华书店

印刷装订 / 无锡童文印刷厂

版 次 / 2012 年 12 月第 1 版

印 次 / 2012 年 12 月第 1 次印刷

开 本 / 700 × 1000 1/16

字 数 / 1080 千

印 张 / 95

书 号 / ISBN 978-7-5496-0689-4

全套定价 / 178.00 元

序

袁振东

我国新时期的高等职业教育从1980年金陵职业大学等一批职大创办,至今已走过了30多年的发展历程。至2012年6月,全国高职(专科)院校有1288所,占全国普通高校(不含独立学院)总数2132所的60.4%。其中,江苏是我国的高职大省,有高职(专科)院校82所,位列我国各省、直辖市、自治区高职数第一。也就在我国“大力发展职业教育”的热潮中,位于苏南地区的江阴市,于2002年9月,经江苏省人民政府批准,江阴职工大学改制为普通高等学校——江阴职业技术学院。

江阴职业技术学院是由江阴市人民政府举办的江阴市唯一一所普通高校,自2002年诞生至今,已走过了10周年。10年,对于一所新改制的高职院校来说,可以说是处于“创业期”和“初步发展期”,尤其是江阴职业技术学院地处县域、立足县域、服务县域,没有可资的办学经验,创业之路必然艰辛。但学院不辱使命,扎根基层,不攀高,不求大,和全国其他处在县域的高职院校一样,为高技能人才培养作出了应有的贡献。

10年来,江阴职业技术学院牢固树立“地方高校地方办,办好高校为地方”的办学宗旨,已为江阴及周边地区输送了17300余名全日制合格毕业生,接受继续教育的学员(包括学历教育和培训)达13余万人,为江阴经济社会发展提供了高技能人才的强力支撑。学院致力于班组长型人才培养模式的探索,2004年3月,国务院总理温家宝视察学院,对学院的办学定位、人才培养模式及实践成果给予了充分肯定与

高度评价。2005年6月8日,《光明日报》头版头条刊登题为《江阴职业技术学院培养“班组长”型人才》的文章,充分肯定了学院在“班组长”型人才培养方面取得的成果。2007年12月,学院的“班组长——高职人才培养模式探索与实践”课题获江苏省高等教育教学成果奖一等奖。为适应地方经济转型升级和现代企业的新要求,学院适时将人才培养定位由原有的“班组长”修订为“现代班组长”,采取了深化教育教学改革的一系列举措,其成效正在显现。

本书是江阴职业技术学院教师的教育科研论文集。多年来学院形成了浓厚的科研氛围。据统计,自2002年至今的10年里,学院被立项为省市级以上的课题有100余项,在省级以上刊物发表论文1800余篇,其中在中文核心刊物上发表的有200余篇,本书所汇编的43篇论文就是从中遴选出来的(部分发表于该学院学报),有一定的代表性。本书分为办学探索、理论研究、教育管理、教学改革、课题研究、调研报告、继续教育7个专题,较全面地反映了学院教师对高职教育的思考 and 实践,点点滴滴,或深或浅,似一串串脚印,通向高职教育发展规律的彼岸。书名取为《十年求索》,甚为恰当,体现了学院教师“路漫漫其修远兮,吾将上下而求索”的探索精神。这些论文具有较高的理论和实践价值,把它们汇编出版,无疑对高职教育研究和实践是一大贡献,能更好地推动高职教育科研,促进高职教育实践。在本书即将出版之际,我祝愿江阴职业技术学院以此为新的起点,在未来10年乃至更长的时间里,发展的路子越走越宽广,迈出的脚步越来越坚实;祝愿学院高职教育研究更上一层楼。

2012年10月22日

(作者系江苏省江阴市人民政府副市长)

目 录

序	龚振东 (1)
第一辑 办学探索	(1)
高职教育顺应地方经济转型发展的思考与初步实践	
..... 钱 红 杭建伟 (1)	
论“班组长”型高职人才的培养	钱 红 潘永惠 (6)
产学研结合的探索与实践	张曾乾 (12)
培育企业急需人才	张曾乾 (16)
为地方经济发展培养“班组长”型人才	方雪梅 (19)
高职教育根植企业的改革与实践	周宏雷 (26)
高职院校“顶岗实践”的操作探索	陆 敏 (33)
校企合作培养高技能人才的探索与实践	井新宇 (40)
深化教改 探索社区高职教育新路	蒋国良 (46)
高职院校中外合作办学的现状、问题与对策	张庆堂 (50)
第二辑 理论研究	(56)
当前高职人才培养的几个制约因素	蒋国良 (56)
高等职业教育与学生职业社会化探微	刘玉娟 (62)
马卡连柯集体教育理论对当代高职教育的启示	顾 艳 (67)
高职大学生欠费现象透析	李根芹 白新芳 (72)
高职院校精品课程建设研究	刘玉娟 (78)
与时俱进,推动高职产学研结合持续发展	黄丽萍 (84)
生命哲学视野下的高校体育安全教育探析	许晓琴 (94)
第三辑 教育管理	(99)
高职院校学生社团建设探析	沈春英 (99)

依托素质拓展训练对高职学生进行潜能开发	陈 斌(105)
以精品课程建设为切入点加强教研室内涵建设	季 胤 徐 华(110)
深化校企合作教学的工作思路与实践尝试	邱荒逸(115)
对加强高职院校体育政策监督的思考	谭震皖(120)
高职院校图书馆网络资源学科导航库建设的实践与体会	张春芳 王 键 唐慧芳 包文亚(129)
第四辑 教学改革	(138)
增强高职院校思想政治理论课教学实效性的思考	周秀娥(138)
关于高职文秘人才培养模式的思考	刘亚珍(143)
元认知策略训练与词汇学习成效的实证性研究	周 琳(148)
高职商务英语专业的教学改革与实践	戴 萍 王建忠(157)
项目化教学在《数字电子技术》中的实践	石宏伟 张文洁(162)
论高校服装设计专业的教学改革	陈 英(168)
提升职业教学效果的探索与实践	坎 香 陈士川(173)
第五辑 课题研究	(179)
基于教学团队“七步法”项目课程的建设	潘永惠 包 芳(179)
浅论吴文化资源与苏南高职院校文化建设	杭建伟(188)
浅谈成功素质教育在高职教育中的作用	宋建蓉 沈春英(194)
现当代文学课程“学—导互动式”教学模式的理论与实践	刁丽英(200)
旅游产业新政下的高职旅游教育发展探讨	李广成(209)
无锡高职建筑教育与建筑业发展适应性研究	吴银辉(218)
关于苏南高职工科实践教学体系及保障机制的探讨	曹红卫(225)
工学结合与高职人才培养模式研究	吴江贤(231)
第六辑 调研报告	(238)
注重个性 因材施教	周凤山 刘亚珍 袁紫莲(238)
徘徊在传统与现代之间	秦玉梅(250)
第七辑 继续教育	(261)
新时期成人高等教育的剖析与探索	薛晨冬(261)
高等继续教育培养新模式实施的基本途径和运行机制	刘建龙(268)
成人高等教育质量评价及监控体系研究	季 贤(274)
后 记	(281)

第一辑 办学探索

高职教育顺应地方经济 转型发展的思考与初步实践

——以江阴市为例

钱 红 杭建伟

【摘要】 江阴经济转型发展强力呼唤高技能人才。江阴众多的企业不仅需要大量的高技能实用人才，更需要一大批懂技术有现代管理能力的班组长。江阴职业技术学院确立以现代班组长为培养目标，深化教育教学改革，以顺应地方经济转型发展。

【关键词】 江阴；经济转型；现代班组长；江阴职业技术学院

高等职业教育作为直接面向经济社会需求培养高技能应用型人才的教育，必须紧紧把握经济社会发展的新方向。当前和今后较长时期，“加快转变经济发展方式，推动产业结构优化升级”是时代的命题、发展的课题、现实的难题，高职教育如何培养与地方经济转型发展相适应的合格人才既是一个重要的理论问题，也是迫切需要推进的现实课题。本文以江阴市为例，探讨江阴职业技术学院应对的一些思考与初步实践。

一、江阴经济转型发展强力呼唤高技能人才

《2011年江阴市国民经济和社会发展统计公报》显示，江阴产业结

构持续优化，三次产业比例调整为1.8：58.0：40.2。新兴产业迅猛发展，全市物联网、新能源、新材料和新型显示、节能环保、微电子、生物技术和新医药、软件和服务外包、工业设计和文化创意产业八大战略性新兴产业发展迅猛。其中物联网产业实现营业收入54.9亿元，增长84.0%；新能源产业实现营业收入272.5亿元，增长44.4%；新材料产业实现营业收入658.7亿元，增长46.2%；节能环保产业实现营业收入35.2亿元，增长24.2%。新技术产业快速提升，全市高新技术产业产值达1497.0亿元，增长25.0%，占全市规模以上工业总产值的比重达到25.1%。^[1]以上表明，江阴和全国一样，正在“加快转变经济发展方式，推动产业结构优化升级”，而且正处在向基本实现现代化冲刺的关键时期。

高技能人才是一个国家和地区核心竞争力的体现。根据国家职业大典，高技能人才可以描述为：在生产、运输和服务等领域岗位一线，熟练掌握专门知识和技术，具备精湛的操作技能，并在工作实践中能够解决关键技术和工艺的操作性难题的人员。在江阴经济社会发展“十二五”规划中，把“人才引领、创新驱动”作为首位发展策略，提出到2015年，高技能人才总量达4万人。2012年年初，江苏省委、省政府将“每万名劳动力中高技能人才达600人”列入了“江苏省基本实现现代化指标体系”，高技能人才工作被赋予了更高、更新的要求。江阴将高技能人才年度培养目标从往年的3000人提升至8000人，高级工培养奖补标准从原来的500元/人提高到1500元/人，技师2000元/人，高级技师3000元/人。江阴正着力通过经费与任务的“双提标”、培养与引进的“双冲刺”，以超常规举措推进高技能人才队伍建设。目前江阴每万名劳动力中高技能人才达到近400人，与省的“600人”标准还有较大差距。据2011年人社部门统计，全市技能人才总量达8.2万人，其中高技能人才2.56万人，占技能人才比例为31%。而涉及新兴产业方面的高技能人才较为紧缺，成为相关企业的“抢手货”。我市技能人才的总量、结构和素质与转型发展需要的矛盾依然存在，尤其是先进制造业、物流业等方面的高技能人才奇缺，全市高技能人才每年缺口达千名以上。同时，高技能人才队伍呈现出年龄结构老化的趋势，全市100家大中型企业中，青年高技能人才严重短缺。2011年江阴发布的紧缺型工种，共有11类30个职业(工种)，均为我市紧缺型职业，其中机电技术、创意设计、纺织服装等方面人才十分紧缺，尤其是机电技术类别中的数控车工、加工中心操作

工等缺口较大。2012年6月江阴公布了信息服务等11大类72个职业（工种）作为我市高技能人才培养紧缺职业（工种）目录。江阴职业技术学院肩负着为地方培养适应产业升级、经济转型的高技能人才任重道远。

二、学院培养目标：现代班组长型人才

江阴职业技术学院作为江阴唯一一所普通高校，为适应江阴经济转型升级的需要，人才培养定位由原有的“班组长”型人才修订为“现代班组长”型人才。之所以在“班组长”前加上“现代”二字，主要是我院培养的班组长不再是传统企业所需要的班组长，而是要适应现代企业需要的班组长。同时，经济转型升级，改变粗放型、高碳性的生产方式为高新技术化及低碳性的生产方式，这对高职教育来说，无疑将带来培养理念的变革，对高职人才的培养规格提出了更高的要求。可见，“现代班组长”比“班组长”的要求提高了。作为学院，首先要研究现代企业，研究产业转型升级对人才培养提出的新要求。班组长本身应该是高技能人才，同时又是班组生产管理的直接指挥和组织者，也是企业中最基层的负责人，属于兵头将尾。《现代企业班组长》一书指出：现代企业中，班组长的主要职责可以分为两个方面：（一）生产管理——主要包括安排生产作业，改善工作环境，提高工作质量，控制生产成本，维护与保养生产设备等。（二）人员管理——主要包括员工工作分配、考勤奖惩、技术培训、员工劳动保护、安全卫生、工资福利、员工思想建设、心理疏导、团队建设等。上述这些内容只是班组长岗位职责的主要部分，仅此就可以看出，班组长不仅要亲自参加生产经营，完成自己的工作指标，还要指挥全班人员进行工作。² 班组长是在前线领兵打仗的一线指挥官，必须“十八般武艺样样精通”。在《怎样当好班组长》一书中提出了班组长的十种能力：1. 专业技术的能力；2. 目标管理的能力；3. 解决问题的能力；4. 组织授权的能力；5. 交流倾听的能力；6. 幽默风趣的能力；7. 激励减压的能力；8. 指导培养的能力；9. 自控和约束的能力；10. 归纳和总结的能力。班组长带兵的十个妙招：1. 从容镇定会鼓励；2. 实事求是从不盲从；3. 言行一致重承诺；4. 用人不疑敢授权；5. 尊重下属常指导；6. 当面背后赞下属；7. 关心下属问寒暖；8. 科学组合劳动力；9. 制造机会为下属；10. 荣誉面前退幕后。班组长要不断地提升自己，具体地说，可以用12个字来形容：懂技术、会管理、能协调、

善文笔。这是最起码的标准，也是最高标准。^[3] 今天的企业，不仅需要老黄牛式的班组长，更需要千里马式的领头人。每位班组长对于日益纷繁的工作必须提高自身德、智、体、能、绩等各方面的素质，才能成为企业的中流砥柱。

培养现代班组长是我院适应江阴经济转型发展新形势作出的战略选择。江阴是苏南乡镇企业的发源地之一，改革开放30余年来，江阴经济飞速发展，长期位居全国百强县之冠，成为“华夏A股第一县”。2011年全市实现地区生产总值2335.9亿元，年末全市有工业企业8881个，有规模以上工业企业1392个。尽管江阴的企业以民营企业（家族企业）为主，但也在逐步华丽转身，建立起现代企业制度，不断追求创新。像著名的500强企业法尔胜集团，一直将科技创新作为企业发展的核心竞争力来抓。面对日益复杂多变的经济形势，法尔胜在结构调整上做足了文章。公司着力打造金属制品九大生产基地，目前已经成为世界最大的运输带用钢丝绳生产基地、国内最大的路桥用材及缆索生产基地、最大的预应力钢绞线生产基地和最大的不锈钢丝制品生产基地，法尔胜光通信是中国光纤光缆行业十大影响力企业之一。早转型、快转型，为企业赢得了稳定市场，出现了“东方不亮西方亮”的局面，真正把法尔胜打造成“富有竞争力的现代集团企业”。^[4] 江阴众多的企业需要大量的高技能实用人才，更需要一大批懂技术有现代管理能力的班组长。

但我们要清醒地看到，当前的形势对现代班组长的培养带来了双重压力。一方面经济转型升级对高技能人才提出了更高的要求，另一方面随着生源的减少，高职生源质量有逐年下降之势。尤其是我院不在苏南中心城市，也不是省属高校，作为处在县级市的高职院校主要靠着地方政府的支持艰难发展。尽管如此，我们没有理由退却，只有负重前行。我们只要把握时代脉搏，通过深化教育教学改革，就能获得高职教育服务于地方经济发展所带来的无限喜悦。

三、深化教育教学改革，顺应经济转型发展

一是创新教育教学模式，全面提升学生的职业素质和技能水平。我院以“成功素质教育”为引领，提出“成功就是成为最好的你”的发展理念。开展丰富多彩的校园文化活动，如各种社团活动、科技文艺比赛及大专辩论赛、举办学院大讲堂、开设知识和能力拓展的公共选修课

(入库的有100多门)等,依托素质拓展训练对学生进行潜能开发。在专业课程学习上更多体现知识的交叉性、迁移性、创新性和发展性,以培养学生的学习能力和创新创业精神。学院将加大校企合作、工学结合的力度,实现与行业、企业的零距离对接。二是适时调整专业布局。我院大多数专业,当时是面向江阴传统产业而设置的,面对传统产业升级,这些专业在课程设置、教学内容等方面将要作较多的调整,尤其是要增加新的知识内容,向学生及时传递本行业本产业发展的最新技术动向。同时,适应新兴产业的发展,把省级服务外包人才培训基地做大做强,加快新专业的建设。近年来我院新增了软件技术、生物化工工艺、高分子材料应用技术、物业管理、环境监测与治理技术、动漫设计与制作等专业,今后要继续不断调整专业布局,增加适应新兴产业发展需求的专业。在现有的40多个专业中,计算机网络技术、电气自动化技术、服装设计、现代纺织技术、机电一体化技术5个专业为省级特色专业;电气自动化技术和现代纺织技术为教育部、财政部重点支持建设专业。在2012江苏省全面启动“十二五”高等教育教学改革与教学质量提升工程建设工作中,我院机械制造与自动化技术、软件与服务外包两个专业群被评为“十二五”江苏省高职高专院校重点专业群,软件与服务外包实训基地成功申报为2012年省级高等职业教育综合型实训基地。三是积极参与企业研发,鼓励教师从事科研。自2009年以来,我院教师获得专利30项,纵向课题23项,横向课题30项,在省级以上刊物发表论文700余篇。继2007年12月我院“班组长——高职人才培养模式探索与实践”课题获江苏省高等教育教学成果奖一等奖后,2009年由“班组长”人才培养衍生的“高职服装设计专业‘工艺单’教学模式的实践与推广”获江苏省高等教育教学成果二等奖。2010年10月,学院申报的省级现代服务业信息融合软件工程技术研发中心获批。今后我院将进一步加大对科研的投入,不断提高服务江阴经济社会发展的能力,发挥高校应有的智力优势。

四、不断优化教师结构,加快建立一支适应新兴产业发展,具有双师型素质的教师队伍

目前我院有专任教师379人,副教授以上高级职称教师占专任教师的39.6%,35周岁以下青年教师占专任教师的41.7%。青年教师大多从高校毕业,缺乏企业工作经历,要坚持教师下企业制度,并加强考核,

促进青年教师实践能力的提高。同时,加大高层次教师引进力度,尤其是要引进和新兴产业相关的高层次人才。我院将加强与江阴高层次人才、能工巧匠的联系,或聘请他们为兼职教授,或邀请来院作学术(科技)讲座。通过以上举措,顺势而为,培养更多更优的现代班组长型人才,服务江阴经济转型发展。

【参考文献】

[1] 江阴市统计局. 2011年江阴市国民经济和社会发展统计公报 [N], 江阴日报, 2012. 4. 25.

[2] 李飞龙. 现代企业班组长 [M], 北京: 中国劳动出版社, 2006. 4.

[3] 徐明达. 怎样当好班组长 [M], 北京: 机械工业出版社, 2010. 6-8、13-14、17.

[4] 郑英. 法尔胜: 项目为王提升核心竞争力 [N], 江阴日报, 2012. 3. 1.

【基金项目】江苏省教育科学“十二五”规划2011年度立项课题《苏南县(市)域高职教育发展的理论与实践研究》(课题编号: D/2011/03/051)

原载《江阴职业技术学院学报》2012年第3期

【作者简介】钱红(1965—), 男, 江苏江阴人, 江阴职业技术学院党委书记、院长, 副教授; 杭建伟(1963—), 男, 江苏无锡人, 江阴职业技术学院高教研究室主任, 副教授。

论“班组长”型高职人才的培养

——以江阴职业技术学院为例

钱 红 潘永惠

【摘要】应用型人才培养模式的构建需着力实现培养目标的个性化、具体化和培养规格的素质化, 以及培养途径的开放化。江阴职业技术学院通过“班组长”型人才培养实践, 总结出“定向招生、双向培养”, “工学结合、顶岗实践”, “项目导入、任务驱动”等多种模式, 实

现了实践单位基地化、实践内容专业化和实践形式多样化,并且让学生体验班组现场管理,参加校外挂职锻炼,引导学生在“管理”中学。

【关键词】应用型人才;培养模式;班组长;职业技术学院

新世纪初,为了适应地方经济发展需求、探索学校的特色发展,江阴职业技术学院针对地方经济建设和社会发展的要求,从学生终身发展的高度,确立了“魂系江阴,根植企业,为江阴的企业群培养合格的具有‘班组长’潜质的生产、经营、管理者”的人才培养目标,并逐步构建了“定向招生、双向培养、二元一体、三维互动”的人才培养模式。

江阴职业技术学院推行“班组长”型人才培养模式以来,为江阴地方经济发展培养了大批适销对路的实用型人才,受到社会的好评。2004年3月,温家宝总理视察学院,赞扬了学院的“班组长”型人才培养工作。2005年6月8日,《光明日报》头版头条介绍了江阴职业技术学院培养“班组长”型人才的模式。在2006年10月的高职高专人才培养水平评估中,“班组长”型人才培养工作作为学院的办学特色得到了专家的一致认可,学院事业发展实现了质的飞跃。

江阴职业技术学院培养“班组长”型人才的实践探索揭示了构建应用型人才培养模式应着力的几个抓手。

一、目标定位的个性化

“高级技术应用型人才”是高职高专教育的培养目标,这是一个广义的教育目标,每所高职院校应该根据各自对应的地方经济发展需求及自身基础,将培养“高级技术应用型人才”进一步落实明确。江阴职业技术学院根据江阴对人才的需求,提出了培养“班组长”型人才,将高职高专教育的广义目标转化为个性鲜明的学校培养目标。新世纪以来,江阴新一轮经济发展高潮对人才培养提出了新的要求。伴随着江阴企业的现代化,江阴的企业家对学院提出了培养“兵头将尾”式人才——“班组长”的要求。企业“班组长”除拥有较强的专业技能外,还需具有一定的人格魅力和管理才能。对此,江阴职业技术学院全面审视“高级技术应用型人才”的目标定位,指出了片面强调专业技能培养的不足之处,提出了强化学生人品和管理能力培养等理念。2002年年底,学校明确了“魂系江阴,根植企业,为江阴的企业群培养合格的具有‘班组

长’潜质的生产、经营、管理者”的人才培养目标。可以说，江阴职业技术学院提出的“班组长”型人才培养目标定位，是学院根据江阴经济发展的特点，面对面广量大的企业群提出来的，体现了“个性化”的特征^[1]。

二、目标定位的具体化

号称“兵头将尾”的“班组长”，既是直接的生产者，也是一线生产的指挥者和组织者，社会大量需要这类应用型人才。江阴职业技术学院将人才培养目标定位在“班组长”型人才，就将培养目标具体到了生产、经营、管理的岗位群。同时，这一定位又区别于中专学校的人才培养定位，体现了“具体化”的特征。现代企业的人才可分四个层次：第一层次是高层管理人才，如总经理、董事长；第二层次是中层管理者，如部门经理、车间主任；第三层次是基层管理者，如班组长；第四层次就是面广量大的操作工人。从培养人才对口的角度看，中职教育培养的多是操作层的人，培养“班组长”型人才的任務毫无疑问就落在了高职教育的头上。

三、培养规格的素质化

“高级技术应用型人才”较重视专业技能培养，江阴职业技术学院提出的“班组长”型人才培养目标既注重原有的“职业知识、技能”的培养，又注重“人品与管理能力”的培养，体现了明显的“素质化”特征。学院根据当前江阴及周边企业的实际状况，对“班组长”型人才的素质构成作了如下界定：第一，要有较为丰富的职业知识和过硬的职业技能；第二，要有良好的人品和一定的管理能力。职业知识按岗位要求以“必需、够用”为度；在职业技能方面，60%以上的学生必须获得“高级工”证书；人品主要指诚信意识、吃苦精神、敬业精神等职业操守；管理能力主要包括良好的沟通能力、带班引领的能力、独立分析和解决问题的能力以及创新能力等。

四、培养途径的开放化

当实现培养目标规格的个性化、具体化、素质化后，如何培养就是关键。江阴职业技术学院在实践中作出的回答就是在人才培养过程中强调校企合作、产学研结合，体现出了鲜明的“开放化”的特点。经过长期的探索、实践，学院形成了“定向招生、双向培养、二元一体、三维

互动”的人才培养模式，即定社会需求之“向”，由校企双方合作共同培养人才，融“职业知识和职业技能”、“人品和管理能力”二元为一体，通过“教学”、“实践”、“管理”三维互动，完成人才培养工作^[2]。

（一）在教学中学

在校生主要在教学中学习。江阴职业技术学院积极实施校企双方紧密合作，为学生提供了多种有效方式。

1. “定向招生、双向培养”方式。“定向招生”就是“盯牢一个企业，面向一个行业”设置专业、招收学生。“双向培养”就是校企双方紧密合作，在教学大纲的制定、课程的教授、毕业设计考核等全过程中共同完成人才培养。自2001年江阴职业技术学院和江苏申达集团、双良集团等实施“定向招生、双向培养”以来，学院已和江阴40多家包括上市公司在内的企业进行了人才培养合作。

2. “工学结合、顶岗实践”方式。以“2.5+0.5”或“2+1”等形式推行“工学结合、顶岗实践”方式，将学校的理论教学与企业的顶岗实践融为一体，让学生直接到企业定岗、定位、定员实习^[3]。目前江阴职业技术学院推行的“工学结合、顶岗实践”方式已经形成了不同的格局，既有学生在学校学习1年、企业顶岗1年再到学校学习1年的“三明治”式的结合，又有半年、半年再半年“巨无霸”式的结合，而40多家企业与学校进行订单式人才培养，则形成了学校与企业“比萨饼”式的结合。

3. “项目导入、任务驱动”方式。从企业引进项目，并将企业工程实践项目和虚拟开发项目贯穿教学的始终，让学生亲自进行项目设计、管理、开发和制作^[4]。经过两三年的认真推行，江阴职业技术学院不少专业结合人才培养的特点，衍生出了各具特色的教学法，如艺术系的“工艺单教学法”，电子系的“专题导入、现场教学法”、管理系的“案例教学法”等，使得学生的学习既有趣又有效。

（二）在实践中学

社会实践是学生历练人品、提升管理能力的大平台。江阴职业技术学院充分利用社会资源开展丰富多彩的社会实践活动，并在与社会、企业的合作中逐步实现了三个“化”：

1. 实践单位的基地化。学院成立了“社会实践中心”，授予近30家企业“社会实践基地”铜牌。实践单位的基地化，为学生的社会实践提供了长期稳固的保障。目前，社会实践基地仍在不断拓展之中。

2. 实践内容的专业化。江阴职业技术学院成立的精灵多媒体有限公司、公主线工作室、小样设计室等10多个学生创业虚拟公司纷纷面向社会、企业承接并完成了多个专业技术项目；家电维修服务队、室内有害气体检测与治理服务队等10多个志愿者服务队，都用自己掌握的专业知识和技能服务社会。

3. 实践形式的多样化。目前，学院的社会实践活动，有无偿服务和有偿服务，打工实践和挂职锻炼，体能型打工和技术型服务等。“青少年自护自理夏令营”、“献血应急青年志愿者”等服务项目已经成为江阴的品牌项目，而大量的学生打工族已经成为江阴不少企业的“抢手货”。

（三）在管理中学

企业“班组长”必须具备足够的管理能力。在校企双方共同培养学生的过程中，江阴职业技术学院寻找到了切实有效的提升学生管理能力的途径^[5]。

1. 让学生体验班组现场管理。体验现场班组管理是学生获得班组管理能力最有效的途径。学院学生在江阴氨基橡胶有限公司“班组长”岗位实习的过程中，推行“5S”管理，深受企业好评。2006年暑期，学院有380人在江阴普天同庆印刷厂实习，学生“班组长”们在各组之间实施了“减时增效”的竞赛活动，给企业带来了良好的经济效益。

2. 让学生参加校外挂职锻炼。学生必须按照“工学结合、顶岗实践”的要求定期下企业进行定岗、定位、定员的实践。此外，学院还千方百计和各乡镇、各社区多方联系，为学生谋求更多的挂职锻炼的岗位与机会。近两年来，已有近1000人次利用寒暑假进入江阴各乡镇、村委与多个社区锻炼。

经过多年的实践，江阴职业技术学院“班组长”型人才培养工作取得了显著的效果。首先，学院和企业建成了规模效应的合作平台。目前，全院有20多个专业近50个班为“企业定向班”。也出现了企业反哺学校的势头：2005年江苏澄星集团出资400多万元解决了学院的供热取暖问题；双良集团出资100万元将学院化纺系21名学生送往北京燕山石化公司顶岗培训……其次，提高了教师的研发能力。目前，学院已有国家授权专利3项、省级立项项目9项，还建成了“江苏省服装设计专业实训基地”、“机电行业实训基地”等。再次，学生的就业、创业竞争力也大大提升。近三年来，学院毕业生一次性就业率皆超过了98%，学院向社会输送