

XINCHANGTAI SHIYEXIA XIANDAI ZHIYE JIAOYU  
ZHILI TIXI YANJIU

# 新常态视野下现代职业教育 治理体系研究

丁惠炯 著



## 丁惠炯

男，汉族，内蒙古包头人，管理学博士。现任梧州学院公共管理专业教研室主任、副教授。主要研究领域为：职业教育治理、公共人力资源开发与管理、边疆民族地区社会治理体制创新。

## 摘 要

教育综合水平与经济发展速度二者之间总是密切相关的。我国经济和社会现正处于全方面改革发展的关键时期，不论为保障经济发展，还是促进科技进步，高素质技能型人才在推进各项改革发展的进程中尤显重要，这就给职业教育的发展提出了新要求。构建健全且逐步完善的职业教育体系对提高劳动者职业素质和技能、促进人力资源开发以及发展社会经济都有着重要的意义。因此，职业教育体系如何完善其自身建设？构建一个以政府为引导、市场调节为主、各行业积极参与办学与管理、上下贯通、左右兼容、自主发展的现代职业教育体系，以适应现代经济发展的需要，并为产业发展提供更好的人才支撑等问题亟待研究解决。本书从职业教育的“办学效益”谈起，对技能型人才开发过程中所出现的几个突出问题：“治理体系构建”“人才培养模式综合改革”“集团化发展的持续创新”“中高职院校衔接再创新”“现代学徒制模式创新”等进行了系统的分析和研究。教师和学生的发展是基于“人性化”的现代职业教育体系的最终目的，因此，本书在对现代职业教育体系的构建和完善的基础上，专门关注了现阶段职业院校学生“人文素养”方面的缺失和教师评价体系的创新两大突出问题，努力提出和架构新常态下适应经济建设和社会发展的现代职业教育体系发展的完整模式。

本书深入探讨职业院校办学效益问题，梳理、总结、评价现代职业教育体系发展模式研究的成果，探索现代职业教育发展过程中涉及的主要因素，构建技能型人才培养的创新模式，将丰富现代职业教育理论研究的内容体系，为政府行政部门和教育管理部门实现有效管理和有效投入提供参考。

# 目 录

## CONTENTS

摘 要 .....	1
前 言 从关注“办学效益”谈起 .....	1
第一部分 治理视域下的现代职业教育总框架 .....	11
1.1 基本认识问题 .....	12
1.1.1 “政府主导”——现代职业教育建设的体制保障 .....	12
1.1.2 “利益相关者”——现代职业教育建设的逻辑基础 .....	14
1.2 基本理论依据 .....	15
1.2.1 人力资本理论 .....	15
1.2.2 人才强国战略 .....	18
1.2.3 “系统”理论 .....	20
1.2.4 多中心治理理论 .....	22
1.3 现代职业教育体系构建的政策背景 .....	23
1.3.1 基本法依据 .....	23
1.3.2 法律依据和政策背景 .....	24
1.3.3 法律法规的意义 .....	26
1.3.4 政策工具的选择 .....	29
1.4 完善新常态下现代职业教育治理体系 .....	32
1.4.1 治理目标 .....	32
1.4.2 治理内容 .....	33
1.4.3 治理机制 .....	33
1.4.4 治理评估 .....	38

1.5 创新新常态下现代职业教育治理机制 .....	38
1.5.1 明确依法办学、民主监督意识 .....	38
1.5.2 符合产权明晰、自主管理要求 .....	39
1.5.3 “以人为本”的现代学校制度 .....	40
<b>第二部分 人才培养模式综合改革 .....</b>	<b>47</b>
2.1 经济社会发展对技能型人才素质的要求 .....	48
2.1.1 技能型人才应具备的基本素质 .....	48
2.1.2 技能型人才应具备的特殊素质 .....	49
2.2 职业教育人才培养模式的创新性建构 .....	49
2.2.1 创新构建的基本内容 .....	49
2.2.2 创新构建的具体措施 .....	51
2.3 双师队伍：现实的困境与突破 .....	53
2.3.1 “双师型”教师队伍建设的现实困境 .....	54
2.3.2 新常态下“双师型”教师培养策略 .....	56
2.4 创业教育：目标直指经济建设的有效途径 .....	59
2.4.1 职业院校应成为“创业教育”的主体 .....	60
2.4.2 创业教育中的政府责任及其角色定位 .....	61
2.4.3 职业院校创业教育运行环境调查 .....	62
2.4.4 职业院校“创业教育”政策现状 .....	64
2.4.5 “府校协同”创业教育机制完善路径 .....	65
<b>第三部分 集团化发展的持续创新 .....</b>	<b>71</b>
3.1 概念界定和现实基础 .....	72
3.1.1 相关概念的界定 .....	72
3.1.2 集团化办学的现实需求 .....	74
3.2 职业教育集团化办学的理论基础 .....	77
3.2.1 教育学基础 .....	77
3.2.2 管理学基础 .....	78

3.2.3 社会学基础 .....	79
3.3 “双主体”办学治理及制度完善 .....	79
3.3.1 双主体办学基本理论框架 .....	79
3.3.2 校企合作办学的运行机理 .....	82
3.3.3 校企合作存在的主要问题 .....	83
3.3.4 制度构建路径选择与创新 .....	86
3.4 集团化办学的“府际合作”问题 .....	88
3.4.1 集团化办学“分散”和“不凋”之惑 .....	89
3.4.2 “府际合作”是协同理论的实践探索 .....	90
3.4.3 集团化办学“府际合作”的生成逻辑 .....	91
3.4.4 “府际合作”实际运行机制的再认识 .....	91
3.5 集团化办学中的几个实践性问题 .....	92
<b>第四部分 “中高职衔接”机制创新 .....</b>	<b>95</b>
4.1 理论的反思及现实的基础 .....	98
4.1.1 概念的界定 .....	98
4.1.2 “利益相关”视角下的反思 .....	99
4.1.3 “中高职衔接”的现实需求 .....	99
4.2 制约中高职衔接的因素 .....	102
4.2.1 外部因素 .....	102
4.2.2 内部因素 .....	105
4.3 中高职衔接的制度问题及其解决路径 .....	107
4.3.1 中高职衔接制度的问题及成因分析 .....	107
4.3.2 完善中高职衔接制度的对策与建议 .....	110
4.4 “中高职衔接”中几个实践性的问题 .....	114
<b>第五部分 “现代学徒制”模式创新 .....</b>	<b>119</b>
5.1 “现代学徒制”教育教学模式的理论依据 .....	120
5.1.1 帕森斯“结构功能主义”理论 .....	120

5.1.2 对学徒制外部保障的现实关照 .....	121
5.2 优化职校“现代学徒制”外部环境的建议 .....	121
5.2.1 政府支持 .....	122
5.2.2 企业主导 .....	123
5.2.3 行业协调 .....	124
<b>第六部分 人文素养提升的多维创新体系 .....</b>	<b>127</b>
6.1 职业院校人文素养教育的理性回归 .....	128
6.1.1 “工具价值”向着“人文价值”的回归 .....	128
6.1.2 应然与实然统一之下的技术与人文融合 .....	129
6.2 职业院校人文素养提升的实践探索 .....	129
6.2.1 素养和能力提升是职业教育的最高命题 .....	130
6.2.2 现状与问题的分析及其解决问题的路径 .....	131
<b>第七部分 基于专业发展的教师评价体系变革 .....</b>	<b>135</b>
7.1 职校教师评价的目的和意义 .....	137
7.1.1 职校教师评价的目的 .....	137
7.1.2 职校教师评价的意义 .....	138
7.2 职校教师评价的发展与问题 .....	139
7.2.1 国外教师评价的发展历程 .....	139
7.2.2 我国教师评价的发展历程 .....	141
7.2.3 评价系统存在的主要问题 .....	142
7.3 区分性教师评价 .....	147
7.3.1 区分性教师评价运动 .....	147
7.3.2 “区分性评价”的理论基础 .....	149
7.3.3 “区分性评价”的理论变迁 .....	161
7.4 职业院校教师评价体系的重构 .....	181
7.4.1 建立和形成区分性绩效评价理念 .....	181
7.4.2 注重多元化主体参与评价的机制 .....	182

7.4.3 于教育质量与专业成长间建纽带 .....	182
7.4.4 设计阶段性和针对性的指标体系 .....	183
<b>第八部分 参考资料</b> .....	<b>187</b>
一、政策文本（按照时间顺序） .....	188
二、期刊论文 .....	189
三、学术专著 .....	190
四、外文文献 .....	191
<b>附 录</b> .....	<b>193</b>
教育部等六部门关于印发《现代职业教育体系建设规划 （2014-2020年）》的通知 .....	194
国务院关于加快发展现代职业教育的决定 .....	219

# 前 言

## 从关注“办学效益”谈起

随着市场经济体系的深入运行和发展，如何在新形势下不断提高教育的经济效益已成为政府、学校和整个社会关注的热点问题，职业教育的办学效益问题也应成为理论和实践上的题中应有之义。

### 一、办学效益的影响因素

职业教育是一个复杂系统，是相互联系、相互作用的诸元素综合体，现代职业教育体系的建设还要在经济效益、社会效益之间做出多属性协同推进的制度安排。其办学效益在众多要素作用下，具有滞后性、间接性、非线性等特点，因此，在实际对办学效益加以衡量的过程中需要选取主要的因素进行分析。

#### （一）规模因素

办学效益受规模的影响主要来自三个方面：学生规模、专业规模、教师规模。能否获得较高的办学效益，要看教育资源能否得到充分利用，也要看是否有适度的学生规模、师资规模和专业规模。专业规模主要指开设专业的数量。职业院校专业开设数量越多，意味着专业资源越分散，越不容易形成集群优势；但对于综合性职业院校，如果专业数量过少，则其在区域中就很难满足本区域对人才多样化的需求，也无法满足学生对专业的多元化需求。学校的办学效益或教育质量受到师生规模的影响来源于两个相关的方面：一是教师数量，教师规模过大和教师数量不足都会影响办

学效益的提升；二是学生数量，职业教育的办学效益或教育教学质量与是否拥有恰当的学生规模密切相关，不切实际地单纯追求招生数量自然会使得院校自身有限的师资和其他软硬件资源无法满足过多生源的教育教学要求，而学生规模太小又会使上述资源的利用效率降低。

### （二）结构因素

对于职业院校来说，“结构”因素影响办学效益主要来自两个方面：一是专业结构，二是师资结构。专业建设是职业教育内涵建设的基础和核心。职业教育要健康发展，亟需调整和优化专业结构。理论上，对于职业院校个体来说，与区域产业对接的专业数比例越大，专业结构越合理，其办学效益就会越高。学校只有将有限的精力、资金放到与区域重点产业、支柱产业和特色产业发展需求相适应的专业上，才能形成品牌效应，最终实现可持续发展。而学校内部的专业之间如果能够相互交融，相互提供发展所需的营养与动力，既有利于专业水平提升和人才培养质量的提高，也更有利于优化资源配置，提高资源的使用效率。与此相应的是，职业院校的师资结构能否满足专业建设的发展和优化，师资力量专业构成是否全面和专业结构是否与经济社会的发展相耦合，对于办学效益来说至关重要。

### （三）管理因素

衡量学校管理效益的指标主要体现在以下三个方面：一是组织结构的科学性。人员、资源、信息作为管理网络的三个重要因素，只有以最合理的方式结合起来，每种资源都能调配到最合适、最需要的位置，才能达到管理效益的最大化。二是活动流程的顺畅性。学生实习实训过程中的管理，教学管理与实训管理的对接等等新问题和新情况，都对学校管理工作提出了较高要求。三是制度的创新性。职业院校采取工学结合、校企合作的培养模式，企业对人才培养在专业设置、课程开发、教学改革、实习实训等方面的支持力度越大，越容易形成较高的人才培养质量；但如果不注重基地的内涵建设及其与专业建设、课程开发的一体化设计，也必然会影响使用效益。

综上，影响职业院校办学效益的四个主要因素相互作用、相互联系、不可分割。现阶段我国职业教育存在较大的类型差异和地域差异，这些差

异对职业院校个体的发展产生了不容忽视的影响。

## 二、提升办学效益的建议

政府对职业教育的宏观管理层面仍有扶持公益性产业的责任，从规划、行政控制、经费资助等方面对职业教育发展行使应有的整体推动作用。因此，我国职业教育管理的实质是追求办学效益和社会效益最大化，在运作的过程中引入市场机制。

### （一）科学定位

#### 1. 定位于“平民教育”

职业教育作为教育的一个分支，不同于培养精英人才，在培养人才定位上应该满足那些渴望接受职业教育，但是由于分数等其他原因的学生学习深造的愿望。这样的定位要求职业院校在招生过程中要降低门槛，为有抱负的社会青年以及边远贫困山区的孩子提供入学机会；在学费方面严格按照国家的收费标准执行，设立助学金、奖学金等等解决家庭困难学生的学费问题；在人才培养方面，应着重培养满足经济发展需要的实用型人才。

#### 2. 保持适度的规模

当前，职业教育受到国家和社会的重视，正处在蓬勃发展的阶段，适度的办学规模有利于筹集办学经费提高教学质量。关键要保持一个“度”，只要结构合理，人、财、物各类资源能得到充分利用，就能形成规模经济。规模太小很难有高的效益，但有规模也不一定有效益，只有适度的规模才能发挥资源的最大效用。职业院校要根据自身情况和本地经济发展状况，适度做大，保持学校可持续发展。

#### 3. 突出“核心专业”

职业院校主要是为地方的社会和经济发展的服务的，在发展过程中要根据国家的需要，立足地方的社会和经济发展的状况，加强对地方经济发展的宏观战略、产业结构的布局和调整及其资源优势和产业优势的把握，突出核心专业人才，赢得地方政府和社会资源的支持。

## （二）保证质量

### 1. 确保以教学为中心，提高办学质量

学生质量和教育教学水平直接影响着办学效益的高低，高标准的教学是保证质量的关键因素。作为职业院校，只有努力提高办学质量，才能得到社会和用人单位的及学生和家长的肯定。学校的就业率是每个家长和学生选择学校的首选因素，高质量的教学必将带来高质量的毕业生，同时为学校带来无形资产，吸引高质量的学生报考，如此良性循环。

### 2. 改善师资结构，建设“双师型”教师队伍

一直以来，各种非教学人员、行政人员占了在职业院校教师队伍中很大的比例，随着教师待遇的不断提高，导致了人员经费急剧上升和膨胀，严重影响了学校的办学效益。职业院校应该在保证教学质量的前提下，根据教学计划学时数和教学科研工作量实行定员定编，定期对教师进行评价和考核，建立严格的奖惩机制，尽可能的减少人力资本的浪费。同时，学校应该与企业、事业单位建立合作，聘请企业、科研单位和其他学校的教师来学校兼职，着力建设“双师型”教师队伍。

### 3. 实行弹性学制，创新教学内容

传统体制下的教育视野不够宽阔，学制制度不够灵活（按照招收学生类别规定学制），教学内容上着眼于成型的理论知识的传授，而不重视对深层知识的挖掘和创新，培养的学生学到的知识在走入企业之后不能很好地应用。建议根据学生应该掌握的知识结构和必要的学习要求，按照社会的发展要求进行培养，丰富职业教育的教学内容，注重动手实践能力。

## （三）投入多元

改革开放以来，虽然我国扶持技能型人才成长的财税政策框架已初步确立，但还存在一些问题。主要体现为：一是相关财税政策散见于各类法律法规中，政策取向缺乏系统性。尤其是涉及企业相关技能培训与社会力量资助技能人才发展的税收优惠政策，更是以各种各样的补充性规定形式体现的。这种制度安排上的分散性，导致政策之间的交叉与衔接难免存在着某些盲区，使得技能型人才的相关财税政策的覆盖范围存在一些真空领域。例如，企业与职业院校合作建立实训基地的相关支出，能否如实税

前扣除，也缺乏明确的具体规定。二是公共财政教育投入的总量偏低，制约了技能型人才的发展。根据相关学者针对英、美、日、印度等38个人口超过1000万人的国家的调查显示，政府教育投入与人均GDP之间的相关性表现为：当人均GDP达到300美元时，教育经费所占比重不低于3.29%；当人均GDP达到800~1000美元时，教育经费所占比重的下限为4.06%~4.24%（骆勤，2004）。2017年，中国人均国内生产总值59660元（同比增长10.5%，比上年增长6.3%，合计为8836美元，名义增长8.7%），从1996年开始，我国的相关政策要求教育经费占国家财政的4%以上，但在2012年之前，这一数字一直在3.5%左右徘徊。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央坚持把教育作为财政支出重点领域予以优先保障。《国家教育事业发展“十三五”规划》进一步明确“一个不低于、两个只增不减”的要求：国家财政性教育经费支出占国内生产总值的比例一般不低于4%，确保财政一般公共预算教育支出逐年只增不减，确保按在校学生人数平均的一般公共预算教育支出逐年只增不减。2012年，国家财政性教育经费支出占国内生产总值的比例实现了4%目标，并连续五年保持在4%以上。2013年，这一比例达到4.30%；2014年，这一比例为4.10%；2015年，国家财政性教育经费占国内生产总值比例达到4.26%，比上年的4.10%多出0.16个百分点；2016年，国家财政性教育经费占国内生产总值比例为4.22%；2017年，这一比例再次超过4%。值得注意的是，伴随着教育投入总量的增加，教育经费支出的结构仍需优化，各级各类教育财政的保障程度仍需进一步提高。总体来说，公共财政教育投入总量与发达国家相比仍然有一定差距，制约了公共支出体系中可能用于职业教育发展的财力支持。加上各级政府对于职业教育在整个国民教育序列中地位的认识不足和教育经费的结构性问题及教育财政保障仍显乏力，在本就不宽裕的教育财政投入“总盘子”中，对占高中阶段教育和高等教育半壁江山而又有较高教育成本的职业教育的财政性投入却远远低于普通教育。2017年普通高中学校生均教育经费总支出比上年增幅达10.7%，而中等职业学校生均教育经费总支出比上年增幅仅为8.11%。这使得职业教育投入和教育发展现有的规模严重失调。三是公共资金投入的绩效评价体系不健全，预算管理

上未能单独编列技能型人才专项预算。在财政管理中，注重预算资金分配的资源投入，而忽视其相应产出的绩效评估。很多部门一方面要求增加技能培训的预算拨款；另一方面却存在大量的财政性教育资金浪费和低效率使用的现象。在预算管理上，受现行政府部门职能分工的局限，也未能将技能型人才培训的相关预算支出纳入专项预算体系。而在大多市场经济国家，对职业教育或其他形式的技能型人才培养投入是以复式预算体系中的特别预算形式单独列示。

职业教育的发展，特别是其规模的大小、布局结构，如果仅凭市场这只“无形的手”来支配，将会产生极大的偏差。技能型人才培养的收益者包括劳动者本人、用人单位和社会，而其中社会又是最大的收益者，因此政府必须承担对技能型人才培养的主导作用，尤其要重视公共财政购买职业教育和培训“产品”，从而保证对职业教育和培训的投入与同期应有的规模相匹配。

#### 1. 体现“道路规则”的财政机制

财政政策作为宏观调控的重要工具，其政策导向功能可以从两个层面加以归纳：从行为规范的意义上讲，财政政策体现了政府为实现特定社会经济目标，主动调整财政分配过程和分配关系的基本准则和行为方式。通俗地说，就是确立微观经济主体行为选择的“道路规则”（如同规范行人和车辆的“道路交通规则”一样，要让微观经济主体明白“什么事情应该做、什么事情不应该做”的道理，从而自觉地遵守“规则”，规范其市场行为）；从政策操作的层面上看，财政政策是在对微观经济主体分配过程中形成的既定模式，也就是凭借税收负担的差别对待，以及公共支出的重点投入等等政策手段，体现政府鼓励或限制经济或社会某一方面事业发展的政策意图。

作为宏观调控的重要工具，财政政策显示出政府为实现特定的社会经济目标，主动调整财政分配过程和分配关系的基本准则和行为方式，是确立引导微观经济主体行为选择的“道路规则”。技能型人才的成长，并非是某一组织个体内生的演进过程，其获益者也不仅仅是技能型人才自身，而是有利于整个社会的具有一定公共利益色彩的事情。在当前我国社会经济

转型时期，随着经济体制改革的日益深化，渐进式改革利用已有组织资源推进市场化进程的“渐进演化”模式，也面临着过渡期内计划与市场长期并存的矛盾，以及由此所造成的相互摩擦与冲突、混乱与无序等问题。在这样的时代背景下，技能型人才发展的制度演化与战略决策，自然要受到多种因素的影响，而政府财税政策所具有的导向性功能，将从制度层面上改善相关经济组织对政策稳定性的理性预期，制定相对较长时效的职业教育发展战略。这种政策调整与制度安排的构建，既有利于我国社会转型期人才发展战略的及时调整，也符合知识经济时代综合国力竞争对高技能型人才的要求。因此，要深化公共预算改革，完善教育资金分配体制，为职业教育的发展增加投入。

#### 一是形成以“技能型人才开发”为编制基础的预算制度

从职业教育对经济社会发展和人力资源开发的作用出发，大力推进政府收支的分类改革，建立以技能型人才的投入为编制基础的跨部门预算制度。

在我国现行的公共管理实践中，一个部门提供多种服务、某种服务由多个部门提供的相互交叉现象屡见不鲜；社会转型时期，各政府职能部门之间的相互“越位”与“缺位”问题，也始终没有得到妥善解决，这方面在职业教育的财政投入方面也深有体现。职业教育的资金投入，大体上包涵于如下序列的部门预算之中：各级教育行政部门的高等和中等职业教育经费、各级发展和改革委员会拥有的职技培训基本建设资金的二次预算分配、税务系统以税收优惠形式体现的促进技能型人才培养的税收支出预算、民政部门用于民间组织技能型人才培养的支出等，这导致现行技能型人才培养的资金投入带有较强的政出多门的色彩。因此，有必要结合推进中的政府收支分类改革，按照技能型人才培养的类型与模式，建立以政府财政部门为主导，以教育系统部门预算为基础，重新划分技能型人才教育与培训投入的收支分类，逐步推行跨越部门边界的以“技能型人才投入”为编制基础的“跨部门预算制度”。

#### 二是建立技能型人才投入的绩效评价与追踪问责机制

目前，各级审计部门对职业教育投入的审计大多属于事后的结果审

计，从减少财政资金浪费、提高政府审计效率的角度，亟须探索建立融合产出导向的绩效审计模式，加强对技能型人才投入的事前与事中动态监控，将职业教育经费预算管理中发现的问题披露、杜绝在萌芽阶段，从而避免财政资源的非效率性漏损。就现阶段而言，在技能型人才投入的绩效评价上，其突破口在于逐步完善教育部门内生性的技能型人才投入绩效自评机制，结合外部财政收支审计和绩效审计的环境约束，探索建立相应的追踪问责与奖惩机制。这种方式，既可以实现绩效取向的职业教育经费预算管理新模式，又可以从制度上构建来自于内部控制与外部监督两个方面的技能型人才经费投入高绩效管理的“道路规则”。

### 三是完善“产学合作一体化”的相关财税政策

在这方面，我们可以借鉴德国的做法。在德国，政府出面干预，使产学合作制度化，学校和企业相互支援、共同受益，已积累了相当成功的经验。一方面，企业依据其投入教育的财力比例分享教育成果；另一方面，学校培养企业所需人才，以接受企业的资金援助。同时，德国政府设立“产业合作委员会”，对企业和学校双方进行监督，对与学校合作的企业给予一定的财政补偿。对不依靠大学培养人才的企业则增加一定的税金，并公布因教育水平低而不能满足企业需求的学校名单，减少或停止其财政支持，以此促进产学之间的互动合作。我国高职院校在校企合作方面进行了许多有益的探索，也积累了不少成功的经验，但由于企业和学校利益的相容性弱、企业缺乏校企合作的内驱力，积极性不高。导致企业参与职业教育的责任缺失，主要是其经济理性使然。然而，社会主义市场经济赋予了职业教育的现代性。在社会主义市场经济环境和反对教育“产业化”背景下，校企合作要向深层发展，必须遵循社会主义市场经济的“自然法则”（规律）和“自觉法则”（法律法规），找准校企合作的切入点，创新合作模式，构建合作的利益平台，以激活企业的积极性，实现校企双方“共赢”。在具体操作层面上，可以从以下三个思路来加以谋划：第一，建立企业职业培训投入的加倍扣除制度。企业用于职业培训的投入，不仅可以如数在缴纳企业所得税前全额扣除，还可以按照一定的比例加倍扣除，以鼓励企业加大职业培训的力度。第二，完善企业、社会团体和个人对职业技

能培训机构捐赠投入的免税制度。企业和个人对职业技能培训机构的捐赠，不受现行税制的限制，可以全额扣除；取得捐赠收入的职业技能培训机构的这部分收入也不作为一般经营性收入，同样享受免税待遇。第三，对于实行“产学合作”并且具有一定规模、成绩突出的企业，经有关部门审核，可以比照校办企业的有关税收优惠政策，予以适当鼓励与扶持。

## 2. 鼓励学校内部创收

当然，完全通过国家的投入来解决职业教育资金的不足的问题是不现实的，职业院校的资金投入要走多元化的筹资道路。办学成果积累的无形资产及其不断积累着社会的认可度和知名度，可以吸引企业、社会团体和公民个人的资金和力量参与办学。

职业院校必须建立自我发展的融资机制，鼓励学校内部创收成为获得教育投入资本的重要途径。同时，在较为完全的市场经济条件下，职业院校在“集团化办学”体系中的地位也必须有自身较为充足的资金做支撑。如果在办学过程中时时处处伸手要钱，必然会影响院校在职业教育集团中地位的稳固，职业院校作为集团中承担理论教学权威角色的“话语权”也将无形中被剥夺，从而在根本上伤害到“集团化办学”中教育教学的“纯粹性”和“崇高性”，影响技能型人才培养的质量。职业院校在完成教学和科研任务的同时，应该充分利用实用人才密集、设备仪器先进等等条件为社会和企业提供科技咨询、技术服务，既为学校增加了收入，又为学生提供了实践机会。学校的校办企业应实行企业化管理，对于发展前景较好、效益显著的项目，应该有组织、有计划地大力开发。

## 3. 政府主导下的多元投入机制

从经济学的角度讲，职业教育应归属于“准公共产品”，直接受益者是相当数量的社会公众和接受其就业的企业，但最终受益的是国家和社会。因此，政府必须承担起承办职业教育第一主体的责任，切实加大职业教育投入，体现政府对职业教育的责任。同时，政府应发挥公共财政宏观调控的作用，对办学质量好、毕业生就业率高的学校和专业予以资金倾斜和支持，鼓励其发展；对办学差、就业不好的学校和专业，减少拨款额度，限制其发展。政府可以协调和指导企业对职业院校毕业生的使用，哪个学校