



2020年第三期（总第32期）

职教信息

广东交通职业技术学院图书馆

2020年5月

目 录

形势与政策	3
1、教育部等八部门关于加快构建高校思想政治工作体系的意见.....	3
高职动态	10
1、高职扩招 200 万，如何接招落地——代表委员、专家、校长解读政府工作报告中的职教内容.....	10
2、今明两年再扩招 200 万人 高职院校如何应对新一轮扩招.....	15
3、为经济发展蓄力 为改善民生赋能——高职百万扩招实施一周年纪实.....	19
4、从“大有可为”到“大有作为”，职教还有几道坎——代表委员为职业教育发展把脉出方.....	24
5、代表委员为职教谏言献策：建设制造强国需要大量高技能人才.....	25
6、抗“疫”同行 全力以“复”——各地职业院校助力企业复工复产纪实.....	30
7、杭州市将国家战略落实到区域实践 路径创新打造产教融合“样板间”	35
专家视点	38
1、全力打好稳就业、促就业“精准组合拳”	38
2、职业教育的“类”与“型”	41
3、把产业学院建成企业人力资源的共享中心	44
4、在产教融合中探索跨界治理	46
5、项目化管理要立足激发院校内生动力	49
6、如何有效推进 1+X 证书制度试点工作	52

7、在线教学能力应成为职校核心办学能力	55
8、打造职教活力课堂有妙招	58
9、“方寸之间”的文章——由一张课堂学习评价表看“工匠精神”培育	61
10、实施“课程劳育”要抓住四个环节	63
好书鉴赏.....	67
1、校长观点：大学的改革与未来	67
2、万历十五年.....	67



1、教育部等八部门关于加快构建高校思想政治工作体系的意见

教思政〔2020〕1号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、党委组织部、党委宣传部、党委政法委、网信办、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局）、团委，新疆生产建设兵团教育局、党委组织部、党委宣传部、党委政法委、网信办、财政局、人力资源社会保障局、团委，部属各高等学校、部省合建各高等学校：

为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，加快构建高校思想政治工作体系，努力培养担当民族复兴大任的时代新人，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，现提出如下意见。

一、指导思想和目标任务

1. 指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，坚持和加强党的全面领导，坚持社会主义办学方向，以立德树人为根本，以理想信念教育为核心，以培育和践行社会主义核心价值观为主线，以建立完善全员、全程、全方位育人体制机制为关键，全面提升高校思想政治工作质量。

2. 目标任务。健全立德树人体制机制，把立德树人融入思想道德、文化知识、社会实践教育各环节，贯通学科体系、教学体系、教材体系、管理体系，加快构建目标明确、内容完善、标准健全、运行科学、保障有力、成效显著的

高校思想政治工作体系。

二、理论武装体系

3. 加强政治引领。把坚持以马克思主义为指导落实到教育教学各方面，对各种错误观点和思潮旗帜鲜明予以抵制。全面推动习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进师生头脑，开展理论教育培训，编写出版理论读物，打造示范课堂，运用各种载体分群体深入开展习近平新时代中国特色社会主义思想学习研究宣传工作。推动理想信念教育常态化、制度化，加强党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史教育，加强爱国主义、集体主义、社会主义教育，把制度自信的种子播撒进青少年心灵，引导师生不断增强“四个自信”。推动领导干部、“两院”院士等专家学者、各方面英雄模范人物进校园开展思想政治教育。

4. 厚植爱国情怀。贯彻落实《新时代爱国主义教育实施纲要》，打造推广一批富有爱国主义教育意义的文化作品，定期举行集体升国旗、唱国歌仪式，有效利用重大活动、开学典礼、毕业典礼、重大纪念日、主题党团日等契机和重点文化基础设施开展爱国主义教育。

5. 强化价值引导。研究制定体现社会主义核心价值观要求的师生行为规范，组织国家勋章和国家荣誉称号获得者、最美奋斗者、改革先锋、时代楷模等新时代先进人物走进高校，面向广大师生开展思想政治教育。开展教书育人楷模、思政课教师年度人物、高校辅导员年度人物、大学生年度人物等先进典型的宣传选树。

三、学科教学体系

6. 办好思想政治理论课。按照“八个相统一”要求，扎实推进思想政治理论课建设思路创优、师资创优、教材创优、教法创优、机制创优、环境创优。遴选名师大师参与思想政治理论课讲授。把新媒体新技术引入高校思想政治理论课教学，打造高校思想政治理论课资源平台和网络集体备课平台。

7. 强化哲学社会科学育人作用。强化马克思主义理论学科引领作用，推出一批中国特色哲学社会科学精品力作。加强哲学社会科学教材规划编审和规范选用工作。加大哲学社会科学各学科专业中的马克思主义理论类课程建设。扎实推进哲学社会科学专业课程思政建设，文学、历史学、哲学类专业课程要帮

助学生掌握马克思主义世界观和方法论，从历史与现实、理论与实践等相结合的维度深刻理解习近平新时代中国特色社会主义思想。经济学、管理学、法学类专业课程要培育学生经世济民、诚信服务、德法兼修的职业素养。教育学类专业课程要注重加强师德师风教育，引导学生树立学为人师、行为世范的职业理想。

8. 全面推进所有学科课程思政建设。统筹课程思政与思政课程建设，构建全面覆盖、类型丰富、层次递进、相互支撑的课程体系。重点建设一批提高大学生思想道德修养、人文素质、科学精神和认知能力的公共基础课程。理学、工学类专业课程要注重科学思维方法的训练和科技伦理的教育，培养学生探索未知、追求真理、勇攀科学高峰的责任感和使命感，培养学生精益求精的大国工匠精神。农学类专业课程要注重培养学生的大国“三农”情怀，引导学生“懂农业、爱农村、爱农民”。医学类专业课程要注重加强医德医风教育，注重加强医者仁心教育，教育引导学生尊重患者，学会沟通，提升综合素养。艺术类专业课程要教育引导学生树立正确的艺术观和创作观，积极弘扬中华美育精神。

9. 充分发挥科研育人功能。构建集教育、预防、监督、惩治于一体的学术诚信体系。提高研究生导师开展思想政治教育意识和能力。持续开展全国科学道德和学风建设宣讲教育、“共和国的脊梁——科学大师名校宣传工程”等系列活动。

四、日常教育体系

10. 深化实践教育。把思想政治教育融入社会实践、志愿服务、实习实训等活动中，创办形式多样的“行走课堂”。健全志愿服务体系，深入开展“青年红色筑梦之旅”“‘小我融入大我，青春献给祖国’主题社会实践”等活动。推动构建政府、社会、学校协同联动的“实践育人共同体”，挖掘和编制“资源图谱”，加强劳动教育。

11. 繁荣校园文化。坚持培育优良校风教风学风，持续开展文明校园创建活动。建设一批文化传承基地。发挥校园建筑景观、文物和校史校训校歌的文化价值。加强高校原创文化精品创作与推广。

12. 加强网络育人。提升校园新媒体网络平台的服务力、吸引力和粘合度，

切实增强易班网、中国大学生在线等网络阵地的示范性、引领性和辐射度，重点建设一批高校思政类公众号，发挥新媒体平台对高校思政工作的促进作用。引导和扶持师生积极创作导向正确、内容生动、形式多样的网络文化产品。建设高校网络文化研究评价中心，推动将优秀网络文化成果纳入科研成果评价统计。各高校应按照在校生总数每生每年不低于 30 元的标准设立网络思政工作专项经费。

13. 促进心理健康。把心理健康教育课程纳入整体教学计划，按师生比不低于 1:4000 比例配备专业教师，每校至少配备 2 名。发挥心理健康教育教师、辅导员、班主任等育人主体的作用，规范发展心理健康教育与咨询服务。强化心理问题早期发现和科学干预，推广应用《中国大学生心理健康筛查量表》和“心理健康网络测评系统”，提升预警预防、咨询服务、干预转介工作的科学性、前瞻性和针对性。

五、管理服务体系

14. 提高管理服务水平。健全管理服务育人制度体系，宣传推广一批管理服务育人的先进经验和典型做法，大力营造治理有方、管理到位、风清气正的制度育人环境。

15. 加强群团组织建设和增强工会、共青团、妇联等群团组织的政治性、先进性、群众性。推动学生会（研究生会）改革，强化党的领导，健全骨干遴选程序。加强学生社团建设管理，着力构建党委统一领导、团委具体管理的工作机制，配齐配强指导教师，突出分类指导，支持有序发展。

16. 推动“一站式”学生社区建设。依托书院、宿舍等学生生活园区，探索学生组织形式、管理模式、服务机制改革，推进党团组织、管理部门、服务单位等进驻园区开展工作，把校院领导力量、管理力量、服务力量、思政力量压到教育管理服务学生一线，将园区打造成为集学生思想教育、师生交流、文化活动、生活服务于一体的教育生活园地。

17. 完善精准资助育人。精准认定家庭经济困难学生，健全四级资助认定工作机制，完善档案、动态管理。建设发展型资助体系，加大家庭经济困难学生能力素养培育力度。

六、安全稳定体系

18. 强化高校政治安全。认真落实意识形态工作责任制，加强高校思想文化阵地管理，严格实行审批制度。坚决抵御境外利用宗教渗透，防范校园传教活动。

19. 加强国家安全教育。持续推动国家安全教育进学校、进教材、进头脑，把集中教育活动与日常教育活动、课堂教育教学与社会实践相结合。建立健全国家安全教育长效机制，不断充实教育内容，完善教学体系。

20. 筑牢校园安全防线。切实保护学生生命安全、财产安全、身体健康，严格落实安全防范工作规范要求，强化安全基础建设，完善校园及周边治安综合治理机制。

21. 健全安全责任体系。落实高校安全管理主体责任，完善相应协调和会商机制，落实“一岗双责”。完善预警预防、综合研判、应急处置、督查报告、责任追究等工作制度。

七、队伍建设体系

22. 建设高水平教师队伍。按照“四有”好老师要求，落实政治理论学习、培训轮训、实践锻炼等制度。完善教师评聘考核办法，把师德师风作为评价教师队伍素质第一标准。实施课程思政教师专题培训计划。充分发挥院士、国家“万人计划”哲学社会科学领军人才、文化名家暨“四个一批人才”、“长江学者”、“杰青”、国家级教学名师等示范带头作用。构建全校齐抓教师思想政治素质的工作体系，组织开展宣传师德典型、深化学术诚信教育，加强对海外归国和青年教师的思想引导。落实《新时代高校教师职业行为十项准则》，严格实行师德“一票否决制”，加大对失德教师的惩戒力度，推动师德建设常态化长效化。

23. 打造高素质思想政治工作和党务工作队伍。严格落实中央关于高校思想政治工作和党务工作队伍配备的各项指标性要求。完善高校专职辅导员职业发展体系，建立职级、职称“双线”晋升办法，学校应当结合实际情况为专职辅导员专设一定比例的正高级专业技术岗位。参照校内管理岗位比例，依据国家有关规定，建立完善高校专职辅导员管理岗位（职员等级）晋升制度。对长期从事辅导员工作、表现优秀的，按照国家有关规定给予奖励。各高校要切实履行辅导员选聘工作的主体责任，按照专兼结合、以专为主的原则加强辅导员选

配工作。各地有关部门要积极支持并督导各高校严格落实专职辅导员人事管理政策，按规定签订聘用合同，不得用劳务派遣、人事代理等方式聘用辅导员。鼓励选聘各级党政机关、科研院所、军队、企事业单位党员领导干部、专家学者等担任校外辅导员。完善兼职辅导员和校外辅导员培训、管理、考核制度。持续提升思想政治工作和党务工作队伍素质能力和专业水平，实施思想政治工作中青年骨干队伍建设项目，组织开展国家示范培训、海内外访学研修、在职攻读硕士博士学位等专项计划。各地要因地制宜设置思政课教师和辅导员岗位津贴，纳入绩效工资管理，相应核增学校绩效工资总量。各高校应按照在校生总数每生每年不低于 20 元的标准设立思想政治工作和党务工作队伍建设专项经费。

24. 加大马克思主义学者和青年马克思主义者培养力度。加强马克思主义学院和马克思主义理论学科建设，加快培养一批立场坚定、功底扎实、经验丰富的马克思主义学者，特别是培养一大批青年马克思主义者。深入实施“高校思想政治理论课教师队伍后备人才培养专项支持计划”。组织实施青年马克思主义者培养工程，加强集中教育培训和后续跟踪培养。

八、评估督导体系

25. 构建科学测评体系。建立多元多层、科学有效的高校思政工作测评指标体系，完善过程评价和结果评价相结合的实施机制，推动把高校党建和思想政治工作作为“双一流”建设成效评估、学科专业质量评价、人才项目评审、教学科研成果评比的重要指标，并纳入政治巡视、地方和高校领导班子考核、领导干部述职评议的重要内容。

26. 完善推进落实机制。明确责任分工，细化实施方案，及时研究解决重点问题。将高校思想政治工作纳入整体发展规划和年度工作计划，明确路线图、时间表、责任人。

27. 健全督导问责机制。强化高校思想政治工作督导考核，对履职尽责不力、不及时的，加大追责力度。实行校、院系、基层党组织书记抓党建和思想政治工作述职评议考核制度，纳入党纪监督检查范围。

九、组织领导和实施保障

28. 加强党的全面领导。要把高校思想政治工作摆到重要位置，切实加强组

织领导和工作指导。各高校党委要全面统筹各领域、各环节、各方面的资源和力量，力戒形式主义、官僚主义，加强体制机制、项目布局、队伍建设、条件保障等方面的系统设计，定期分析高校思想政治领域情况，研究解决重大问题，协调推进重点任务落实，党委主要负责同志落实领导责任，分管领导落实直接责任。党委书记是思想政治工作第一责任人，校长和其他班子成员履行“党政同责、一岗双责”。高校领导班子成员要主动进课堂、进班级、进宿舍、进食堂、进社团、进讲座、进网络，深入一线联系学生。

29. 加强基层党的建设。强化院系党组织政治功能，加强班子建设、健全集体领导机制、提高议事决策水平。发挥党支部战斗堡垒和党员先锋模范作用，优化支部设置，实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，建强党支部书记队伍。严格党的组织生活各项制度，着重加强教师党支部和学生党支部建设、发展党员和党员教育管理工作。加强教师党支部与学生党支部共建，鼓励校企、校地党支部共同开展组织生活。落实党建带团建制度，做好推优入党工作。

30. 强化工作协同保障。推动形成学校、家庭和社会教育协同育人机制。发挥高校思想政治工作委员会的专家咨询作用，加大高校思想政治工作创新发展中心、思想政治工作队伍培训研修中心、省级高校网络思想政治工作中心建设力度。做好高校思想政治工作专项资金使用管理，引导地方和高校增加投入，强化经费投入的育人导向。

教育部 中共中央组织部 中共中央宣传部
中共中央政法委员会 中央网络安全和信息化委员会办公室
财政部 人力资源社会保障部 共青团中央

2020年4月22日



1、高职扩招 200 万，如何接招落地——代表委员、专家、校长解读政府工作报告中的职教内容

今年两会上，李克强总理在作政府工作报告时，明确提出今明两年高职扩招 200 万的任务。

中央这样的战略安排有何深意？2019 年政府工作报告首次提出高职扩招 100 万，今年再次提出，两年扩招 200 万，高职院校如何接招落地？困难和挑战在哪里？该如何迎难而上？两会期间，记者就此采访了多位代表委员和专家、高职院校校长们。

职教连续扩招，被国家寄予厚望

“这是党中央、国务院立足当前、着眼长远，统筹推进疫情防控和经济社会发展作出的一项利国利民的重大举措，无论从经济社会发展对高素质技能人才的大量需求，还是从当前如何稳就业、促就业来看，十分必要，意义重大。高职扩招的政策效应将持续释放，对经济、社会以及教育会带来重大影响。”全国政协常委、安徽省政协副主席、省教育厅厅长李和平表示。

在李和平看来，此举有四层深意：其一，抓好“六稳”“六保”的重要战略之举。稳就业居“六稳”之首。当前，受新冠肺炎疫情、经济下行压力等多种因素叠加影响，就业形势复杂严峻。高职扩招 200 万，有助于缓解当前状态下的就业压力，也有利于社会和谐稳定。其二，有利于提高就业质量，使退役军人、下岗失业人员、农民工和新型职业农民有了接受高等职业教育的机会，

实现更高质量更充分就业。其三，有利于提升教育服务能力。高职扩招后将为现代制造业、现代服务业、现代农业等产业一线输送更多高素质的技术技能人才，进一步促进人力资源供给侧结构性改革，把人口红利更好地转变为人力资源红利。其四，有利于促进职业教育大改革大发展。

“职教扩招再加码，代表党中央、国务院对职业教育尤其是高等职业教育是非常看好的、寄予厚望的，高职对于民生的意义，无论从‘以人民为中心’、经济转型升级还是年轻人发展本身，其作用都是非常凸显的。”中国职业技术教育学会副会长、上海市教科院原副院长马树超表示，去年我们实现了扩招百万的任务，是高职院校执行力的体现，是教育部执行力的体现，是各级政府对于国家大政方针落地执行力的体现。

马树超认为，今明两年的高职扩招加码，这是《中国教育现代化 2035》提出的八大发展目标之一的“职业教育服务能力显著提升”的集中体现，也是《国家职业教育改革实施方案》（职教“20条”）中提出的职业教育作为类型教育特征的集中体现，从这个角度来说，这是光荣而又重要的任务，这一举措的政治站位远远高于教育系统自身工作的范畴。

“在脱贫攻坚的收官之年，高职院校服务贫困地区的能力值得更大的期待和肯定。”马树超连续九年主持调研发布中国高职教育质量年度报告，据此，他列出3组数据以证明。调研发现，高职2017年、2018年、2019年连续三年，每年毕业的300多万学生中，来自贫困地区农村生源占比为9.9%，划到每个国贫县就是300多人。第二组数据是，高职的贫困地区农村生源的63%分布在农林类、医药卫生类、民族类、师范类等院校中，他们毕业后对于加强乡村卫生院、幼儿园等农村基层组织建设，解决基层民生问题等具有不可替代的作用。第三组数据是，这些贫困地区农村生源的高职毕业生就业率连续5届稳定在90%以上，其中近1/4是留在贫困地区的，有力支撑了当地脱贫攻坚。

“这些数据背后的深意，我想国家会看得非常清晰。”马树超说。

扩招带来哪些挑战，该如何应对

全国1423所高职院校，要在今明两年扩招200万，无论从哪个角度讲，都不是一个轻松的任务。地方和高职业院校将会面临怎样的困难和挑战？该如何应对？

陕西铁路工程职业技术学院校长王津从过去一年的扩招工作中，真切感受到了一些困难：有上学需求的人不知道国家有这项政策，不知道如何进入高职院校；学校尚未做好接收社会生源的充分准备，对生源的学习基础、学校如何转变教学模式都存在担忧。

“现在大家能够有针对性地做好准备和调整。”王津表示，高职院校要进一步挖掘潜力，早动手，早分析，尽快开展今明两年招生的组织工作，统筹考虑“招多少、如何教”的问题。

办学条件亟须改善可能是每个校长感受最直接的压力。全国人大代表、浙江金融职业学院院长郑亚莉表示，此次扩招为全日制招生，学校生均教学用房、占地面积、宿舍、实训基地等硬件条件难以满足目前需求。

“职业教育不同于普通教育，其平均培养成本是同级普通教育的2—3倍，高职扩招必将对高职院校的基础设施、教学资源和实训基地等带来很大压力。”李和平说，按照教育部现有普通高等学校基本办学条件标准计算，扩招后一些学校的办学条件将面临无法达标的状况。

师资缺口大，也是地方和学校普遍面临的难题。从全国来看，目前全国高职院校共有专任教师49.8万人，按生师比18:1计算，每年需补充6.5万名高职教师。

“这给每一名教师带来了一定的挑战。首先是教学任务增加，教师的教学压力也会相应有所增加。其次是对教师素养和能力的挑战。下岗职工、半工半读的企业职工可能有实践基本功，但缺少理论知识，老师要如何因材施教、有教无类都会是挑战。”王津说。

对于地方政府而言，高职办学经费可能是最大的挑战。李和平说，按照“2017年各地高职院校年生均财政拨款水平应当不低于12000元”要求，各地总体情况达标，但扩招后一些高职院校的教育经费将变得更加拮据。

李和平建议，国家要进一步深化高职教育经费投入机制改革，加大对高职教育的投入，建立与办学规模、培养成本、办学质量等相适应的财政投入制度。进一步建立健全高职教育标准体系，进一步完善相关评估评价体系。进一步落实相关配套支持政策，国家相关部门尽快出台政策，进一步完善教师绩效工资核定办法，将教师参与扩招教学工作量纳入绩效工资总量，以保障高职院校扩

招后教师动力不减，教学标准不降。

“扩招的保障措施至关重要，各级行政主管部门应加大统筹协调力度，将高职扩招保障措施落实落细。”郑亚莉建议，财政部门要全面落实生均拨款、奖助学金提标扩面；人社部门将扩招入高职的中职学生、下岗失业人员、退役士兵纳入培训资金和职业技能行动补助范围；农业农村部门出台农民工、新型职业农民的资助政策等。

“教学资源肯定面临摊薄的风险，考验各级政府的时候到了，应该花力气去引导和支撑高职院校完成战略任务，创造性地调动资源把制度优势更好转化为治理效能。要打组合拳，不能把压力只放在高职院校身上。”马树超举例，就像抗疫中的方舱医院一样，采取一些解决资源短缺的战时举措，比如，内蒙古化工职业学院、宁波服装职业学院等院校深入企业行业，采用“一企一策”，调动企业资源，很好地完成了2019年的扩招任务。

马树超特别提醒，持续的扩招带来持续的挑战，高职扩招200万既然被国家当作宏观政策提出来，就需要全社会共同应对，光靠教育系统的努力很难达到预期效果。比如，发改系统可以在首批国家产教融合型城市试点的推进建设中，设置与扩招百万相关的评价指标、给予更多政策扶持，人社系统要为高职扩招的教师编制和绩效工资激励政策等给予更多支撑，财政系统要督促各地确保高职扩招的经费划拨到位等，行业企业更要积极参与，与高职扩招互惠互利。“当下正是各地编制‘十四五’规划之时，应该把支持高职扩招列入地方规划，给予持续性支持，尤其要鼓励地方政府为高职扩招进行政策探索，期待管理部门加快出台与扩招对应的新政策、新标准、新规范，使高职扩招得到全社会的支持。”马树超说。

针对多类型生源，如何学得好、出得去

200万，庞大数字的背后是更多类型的生源，其中包括高中毕业生、退役军人、下岗失业人员、农民工、新型职业农民等。生源结构发生重大改变，也倒逼高职教育发生变革。招进来，怎么才能留得住，学得好，出得去？

李和平指出，高职扩招丰富了生源构成，促进职业教育与继续教育大融合，倒逼高职教育完善考试招生办法、创新人才培养模式，带动办学条件改善和评价机制改革，彰显了职业教育的类型特征，成为职业教育大改革大发展的催化

剂。

那么要如何因材施教，真正实现让更多劳动者“长技能、就好业”？也许我们能从2019年的扩招经验中找到一些借鉴。

从过去一年扩招的经验中，王津总结，退役军人、下岗职工、农民工等社会生源存在年龄层次不齐、基础知识能力参差不齐的特征。因此他建议高职院校在全校上下加强学情分析，做好教学方式转变，适应多类型生源特征，继续开展学徒制、订单式、学分制等教学模式探索。

重庆市教育科学研究院受教育部职成司委托，对扩招后20余个省市的高职院校教育教学情况做了分析。这些学校以扩招为契机，在教学管理、学生管理、学生综合素质、人才培养质量等方面有积极的创新举措并行之有效。

如何帮助更多社会生源协调好学习与工作、家庭的关系，很多学校采取了弹性学习模式。例如吉林铁道职业技术学院采取了“送教入企”形式，根据铁路企业生产规律设计“小课程体系”，实施“旺工淡学”的错峰教学。

在分类制定培养方案方面，淮安信息职业技术学院为学生量身定制“选学菜单”，根据学生来源不同、合作企业产业背景不同，实施“一类型一方案”“一企业一方案”“一人一规划”，构建“通用文化课+公共专业课+企业特色课”课程体系。

“扩招带给学校的最大挑战其实是分类培养，做到有质量的扩招。”马树超认为，从2006年以来，一批示范（骨干）和双高建设的高职院校已经积累了有效的经验，如何把这些经验变为1400多所高职院校的共同财富，还面临很大的挑战。在他看来，一些改革比如完全学分制等，可以借扩招的契机加快推进。

“扩招倒逼高职院校加快转型改革的步伐，需要高职院校的校长们进一步解放思想，对类型教育内涵有新的认识，对高职服务能力显著提升等类型教育的特征有新的理解，不再按照原来办普通教育的模式来发展高职，而要在产教融合的办学模式、教学资源、课程设置等方面加快改革，对接市场需求和科技发展趋势、对接国家稳企业保就业的目标，真正激发出新的改革发展动力。”马树超说。

李和平则建议，采取打造能够胜任面向退役军人、下岗失业人员等不同社会生源实施教学和管理工作的教师队伍等措施，应积极做好就业指导服务，把

实现高质量就业作为检验人才培养质量的重要标准。推动退役军人、下岗失业人员等社会扩招毕业生在落户、就业、参加机关事业单位招聘、职称评审、职级晋升等方面与普通高校毕业生享受同等待遇。

“解决人才培养出口最佳途径就是校企合作、产教融合。”郑亚莉建议，要深化校企合作办学路径，鼓励企业参与办学。

信息来源：《中国教育报》2020年05月25日第01版

原文链接：

http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2020-05/25/content_580264.htm?div=-1

2、**今明两年再扩招 200 万人 高职院校如何应对新一轮扩招**

继去年高职院校扩招 100 万人被写进政府工作报告后，国务院总理李克强在作今年的政府工作报告时表示，今明两年职业技能培训 3500 万人次以上，高职院校扩招 200 万人，要使更多劳动者长技能、好就业。

在全国人大代表、浙江金融职业学院院长郑亚莉看来，此次政府工作报告再次提出实施高职扩招，是对高职教育人才培养的肯定，同时赋予了高职教育新的职责和使命。要求高职教育承载更多提升劳动力素质、服务产业发展、促进就业创业、传承技术技能的经济社会发展重任。

“现在谈职业教育的语境变了，更多的是把它放在国家宏观发展中来看。所以无论从经济社会发展对高素质技能人才的大量需求，还是从当前如何稳就业、促就业的角度，高职扩招都有必要。”在听到高职院校扩招 200 万人的消息时，浙江工业大学教育科学与技术学院副院长刘晓觉得在“情理之中”，但他也感慨“到了考验高职院校治理能力的时刻”。

2019 年全国高职院校共扩招 116 万人，百万扩招已如期“交卷”。接下来，我国 1423 所高职院校又该如何应对新一轮的扩招？

消除生源后顾之忧，科学有序招生

提起扩招，摆在高职院校面前的首道坎便是，生源哪里来？怎么招？

在 2019 年高职扩招中，除了应届中职、普通高中毕业生，退役军人、下岗失业人员、农民工和新型职业农民等“四类人员”也被纳入了招生范围。据了解，这些“非传统生源”约 52 万人，占去年高职扩招总人数的一半左右。

95 后退役军人裘舜杰便乘去年扩招的“东风”，进入浙江育英职业技术学院民航安全技术管理专业学习。疫情期间，他主要是上网课学习，“这样不影响正常工作，又可以让我多掌握一门技术，提升就业实力”。在他看来，“对有提升需求的人来说，扩招政策是一大利好”。

“过去，高职生源以 18-22 周岁适龄人口为主，即主要是传统生源。但今后，退役军人、下岗职工、农民工等非传统应届生源比例将持续提高。”在刘晓看来，今年，职业教育更应进一步释放扩招红利，积极将此次疫情中就业影响较大的农民工、下岗失业人员、退役军人等群体纳入学历教育和职业培训体系。

不过，全国政协委员、民进上海市委专职副主委、上海中华职教社副主任胡卫发现，退役军人、下岗失业人员、农民工等“非传统生源”普遍年龄偏大，且部分已婚，出于机会成本和费用支出等考量，整体报考意愿偏低。对此，他认为应加大政策扶持力度，消除生源后顾之忧，比如放宽扩招户籍限制，为考生就近报考入学创造便利，同时加大对部分人员的财政补贴，对职业技能突出者免除全部或部分学费。

此外，从 2019 年高职扩招院校和专业情况来看，胡卫观察到，不同地区院校、同一地区不同院校、同一院校不同专业、公民办院校之间招生都存在“冷热不均”的情况。与此同时，部分高职院校存在急功近利行为，一些院校降低选拔标准，表面“宽进”，实则无序招生、抢占生源，甚至公然承诺只要报名就能返还费用、包通过等，借机揽学费、要拨款，学生则变相花钱买文凭；还有一些学校为完成任务，照抄照搬上级政策和其他院校政策，招生目标不明确。

胡卫认为，深入做好新一轮扩招工作，首先要合理确定扩招人数，科学安排扩招时间。中央和地方教育行政部门要充分研判疫情影响下的就业形势，结合现有办学资源情况，逐年合理确定扩招人数，科学安排不同类型及不同批次招生的时间和节奏。结合产业链调整情况，除继续挖潜中职生源和“四类人员”外，适当扩大有接受高职教育意愿的产业职工招生比例，从源头上缓解不同地

区、院校及专业之间的招生失衡情况，遏制院校扩招的短期行为。

弥补师资缺口，加快打造“双师型”教师队伍

面对扩招，高职院校的资源承载能力是个更为现实的问题。

“师资，尤其是‘双师型’教师紧缺。”胡卫算了笔账，按平均师生比1:18计算，2019年扩招后，全国高职院校共缺5.5万名教师，如考虑每年自然减员约1万人，则有6.5万人的缺口。

教育部近日发布的《2019年全国教育事业发展统计公报》显示，普通高等学校教职工256.67万人，普通高校师生比为1:17.95。其中，本科院校师生比为1:17.39，而高职院校师生比已达1:19.24。

今明两年高职再扩招200万人，师资缺口将更大。正如郑亚莉所说，“为确保扩招后的生师比，如何打造一支符合‘四有’标准、数量充足、专兼结合、结构合理的高水平双师队伍成为关键”。

记者在采访中发现，针对师资缺口，有的高职院校利用现有师资将对扩招学生的授课主要集中在晚上、周末或节假日；有的正在建设线上教学平台，针对在职工作的扩招学生实行线上课程为主、面授课程选修的教学模式。“这就需要高职院校盘活现有的教学资源来进行灵活安排，但这个过程也需要对教师进行相应的奖励、激励。”刘晓说。

去年扩招了3000余人的湖南化工职业技术学院，同步招聘了20余名专任教师，并从企业聘任了100多名兼任教师。“通过校企合作来充实我们的教学课程、师资队伍，可以加快打造‘双师型’教师队伍。”湖南化工职业技术学院党委副书记、校长王雄伟告诉记者，经过去年的扩招，“学校在师资、实训平台等方面都加大了投入，有了快速提升”。

2019年，教育部等四部门关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》提到，到2022年，职业院校“双师型”教师占专业课教师的比例超过一半，建设100家校企合作的“双师型”教师培养培训基地和100个国家企业实践基地。

郑亚莉建议，有关部门要进一步完善政策制度保障，出台关于职业教育教师资格准入、培养培训、考核评价、待遇保障以及兼职教师聘用等一系列支持性政策。同时，支持校企合作共育，指导、推广一批有效的“校企互聘、成本

分摊、绩效激励”师资队伍建设方法。

胡卫也认为，应加强配套设施建设，盘活存量教育资源。各地教育部门应会同财政部门根据实际扩招人数给予教学及生活设施基建专项补助。要敦促院校按扩招后生师比，加大“双师型”教师引进和培养力度，并鼓励院校间教学生活设施开放共享，创新教育教学形式。通过政府购买服务等方式，支持社会培训机构为“四类人员”提升文化素质提供培训服务。

保障质量，探索分层分类培养模式

除生源、师资等外，保障高职进行有质量扩招的关键在于培养过程。而这一过程，随着高职生源结构的变化也更为复杂化。

“现在高职院校面临着办学模式多样化、人才培养模式多样化和学校评价模式多样化三大问题。”刘晓说，以人才培养模式多样化为例，“过去可以拿着一套人才培养方案去培养学生，但现在学生的基础、兴趣、目标等都不一样，学校也应该去设计针对不同层次、不同类别学生的培养方案。比如，学生可选择的学习形式、内容、资源平台是不是多样化的？对学生的评价考核是不是也应多样化？”

浙江金融职业学院电子商务专业主任陈月波在给该专业扩招学生上课时曾观察到，这些学生的最大特点是动手能力强，学习目标明确，对所学知识或技能的实用性要求更强，“有的学生选择这个专业，就是为了自己能够就业创业，比如开个网店等”。

因此，陈月波所在的电子商务专业根据学生的特点及不同需求，对人才培养方案进行了调整，把课程设置为6个能力模块，“学生可自主选择其中4个模块学习，尽可能满足学生的多样化需求，让他们学到能够更好就业的一技之长”。

在郑亚莉看来，高职生源多样化的特征，的确需要当代高等职业教育突出因材施教这个主题。学校要充分调研“非传统生源”的学习背景、动机以及目的，结合学校办学特色，科学制定人才培养方案，合理确定教学计划，充分提升学习育人的成效。与之相应的，她认为，也应针对扩招后在校生的不同特征制订针对性的教育管理制度，比如鼓励开展线上教学、分散教学等。

“相关行政部门一方面要给予学校政策指导、加强监督，另一方面也要给

予学校更多办学自主权以及政策支持，如学分制改革、学时灵活安排、评价考核创新等。”郑亚莉呼吁，政府应鼓励企业参与办学，在制度保障、经费投入、成果共享等方面给予企业更多更实的政策、经济支持，促进企业积极、用心参与职业教育，“解决人才培养出口的最佳途径就是校企合作、产教融合”。

信息来源：中国青年报 孙庆玲 2020 年 05 月 24 日 03 版

原文链接：

http://zqb.cyol.com/html/2020-05/24/nw.D110000zgqnb_20200524_2-03.htm

■

3、为经济发展蓄力 为改善民生赋能——高职百万扩招实施一周年纪实

“上了专业课，再也不敢说自己对会计有点了解了，不懂的太多，学海无涯呀！”山东日照职业技术学院会计学院学生张作霞感慨地说。

作为一名高职扩招的社会生源，38 岁的张作霞在疫情期间和同学们一起过着上网课、写作业、线上讨论的学习生活。她告诉记者，从同学群的交流中能感受到，尽管疫情给经济、就业带来了冲击，但难得的充电学习机会给大家增加了应对挑战的信心。

2019 年 3 月，国务院总理李克强在政府工作报告中提出，高职院校大规模扩招 100 万人。同年 5 月，教育部联合国家发展改革委、财政部、人社部、农业农村部 and 退役军人事务部印发了《高职扩招专项工作实施方案》，正式启动面向高中毕业生、退役军人、下岗失业人员、农民工、新型职业农民等群体的高职扩招。

时隔一年，这项工作进展如何？交上了怎样的答卷？记者进行了追踪采访。

答卷：2019 年高职扩招 116 万人

记者从教育部了解到，2019 年高职共扩招 116 万人，百万扩招如期顺利完成。

从各地情况看，部分省份“超额”完成扩招任务。例如，2019 年江西省承

担高职扩招任务 4.3 万人，实际扩招 6 万人；山东省承担高职扩招任务 6.8 万人，实际扩招 10.4 万人；甘肃省承担高职扩招任务 1.9 万人，实际扩招 2.3 万人。

按照政策，扩招生源主要来自两个方向：其一是中职应届毕业生；其二是退役军人、下岗失业人员、农民工、新型职业农民等群体。

社会人员是否愿意和可能重返校园，曾被认为是这项政策的难点。从实际情况看，各地都招收了相当比例的社会人员。例如，江西省高职扩招录取社会人员 4 万人，占高职招生总数的近 1/6。山东省高职院校招收退役军人 4.31 万人，下岗失业人员 1384 人，农民工 736 人，新型职业农民 5762 人，在岗职工等其他群体 1.5 万人。安徽省在 6 月首轮扩招报名截止时，人数就达到 16.8 万，其中退役军人 8.8 万人，报名数居全国第一。

“当社会充分了解扩招信息以后，释放出的学习意愿出人意料。”陕西铁路工程职业技术学院院长王津说。进社区、进村镇、进集市、进工厂，把扩招信息传递到有需要的人手中，该校出现了“90 后”农民夫妻携手入学的佳话。

张作霞也告诉记者，自己的大家庭里就有两个人因为高职扩招重返校园。而她所在的日照职业技术学院，学生年龄最小的 17 岁，最大的 51 岁。

扩招的目的并不仅在于“招”，更在于扩大高素质技术技能人才的有效供给，以适应经济的高质量发展和区域产业升级。将个人的学习需要与社会的人才需要对接起来，才是扩招的应有之意。

在吉林，377 名基层河湖长报考高职，提升自己的河湖管理业务知识和专业技能；在湖南，百余名保姆、月嫂重返校园，瞄准家政、托育、养老等产业的提质升级；在河北，7900 名在职幼儿教师走进高职，提高学历层次的同时，强化师资队伍的能力素质；在浙江，4195 名新型职业农民被高职院校涉农专业录取，助其实现“就业有优势、创业有本领、升学有通道、终身发展有基础”……

教育部职业教育与成人教育司相关负责人表示：“高职扩招是党中央、国务院统筹产业结构、人才结构、教育结构作出的重大决策部署，将持续释放政策效应，加快培养出国家急需的各类技术技能人才，把人口红利更好地转变为人力资源红利。”

答卷：尽最大努力将政策落到实处

“眼界开阔了，人也变得自信了。”短短几个月的学习生活给张作霞带来意想不到的变化。回想最初听到高职扩招时的迟疑，她直感叹，幸好抓住了这个机会！

其实，在扩招的任务刚刚被提出时，感受到未知压力的又何止考生。从职业院校、地方政府到相关的国家部委，都是第一次，这意味着没有任何经验可供借鉴，只能自己蹚出一条路。

《高职扩招专项工作实施方案》明确了“中央统筹、地方主责、系统化推进、质量型扩招”的工作思路，并就计划安排、考试报名、招生录取、教育教学、就业服务等方面工作进行统筹部署。随后，各地陆续开始自己的探索。

安徽省重点指向新入伍士兵，已经参加征兵报名的普通高中毕业生、中职毕业生均可报考，入伍的同时可以保留高职院校入学资格，退役后入学将享受国家资助等优惠政策。“这项工作既前移退役士兵入学关口，解决了‘征兵难’的问题，又采取校企合作‘订单式’培养，保障了退役士兵的毕业与就业有效衔接。”安徽省教育厅相关负责人说。

福建省将扩招与本省正在进行的高职“二元制”人才培养改革试点相结合，实行校企联合招生、联合培养、一体化育人。招生对象是在合作企业连续工作6个月以上的在职员工，工作、生活和学习主要在企业，员工、学生、学徒身份三位一体。福建省教育厅职成处处长罗强表示：“高职院校提高了人才培养针对性、提升了育人质量，企业提高了员工素质、留住了人才，学徒圆了大学梦、提升了学历、打开了成长通道，学校、企业、学生三方实现了共赢。”

“大多数中职毕业生家庭收入不高，家庭经济状况导致学生升学意愿不强，中职学生报考高职的数量不多。”海南省在高职扩招专项调研中了解到。为此，《海南省2019年高职扩招专项工作实施方案》中有针对性地提出：“对从2019年起参加我省对口单独考试招生具有海南户籍或学籍的中职应往届毕业生，以及从2019年起就读我省职业教育人才培养及招生试点项目的中职应往届毕业生，省财政第一学年给予每生5000元的学费补助，完成学业并获取毕业证书后再给予每生5000元学费奖励。”

招进来是第一步，怎么保证留得住、学得好？这是职业院校需要回答的考题。

“我们第一时间拿到学生基本信息之后，逐个对学生进行了电话访谈，9月入学的首批社会生源43人做到了一人一个专门的培养方案。”宁波职业技术学院工商管理系主任赵莺燕说，“每门课程都设计了脱产学习、线上学习、线上学习加线下辅导3种可供选择的方式。学生可以自主选择学习时间、学习方式和课程。”

“学校反复征求我们的意见，除了少数人选择全日制脱产学习，大家都选择了周末到校上课。”张作霞说，“虽然每周只来两天，但学校还为路远的学生提供了宿舍，为带小孩的学生开放课堂。我们听课，孩子在旁边看书、写作业，也跟着受熏陶。”而此次疫情期间，扩招生源和其他学生一样，从2月15日开始在线上课。“老师非常贴心，直播课上有很多互动，还会把课程内容录屏分享到群里。”张作霞说。

随着扩招工作的深入推进，教育部再为学生上了一道“保险”——印发《关于做好扩招后高职教育教学管理工作的指导意见》，明确提出学习时间最长不超过6年，确保总学时不低于2500学时，其中集中学习不得低于总学时的40%等规范性要求，坚持“标准不降、模式多元、学制灵活”，坚持宽进严出，严把毕业关口，实现高质量就业。

阅卷：与国家经济社会发展同频共振

高职扩招这道题到底答得怎么样？虽然总成绩要待3年以后揭晓，但阶段性评价仍然有迹可循。

从国家统计局今年年初公布的数据看，我国传统产业转型升级步伐加快，新产业新业态新模式蓬勃发展，新的经济增长点不断涌现。2019年，规模以上工业战略性新兴产业增加值增长8.4%，规模以上工业高技术制造业增加值增长8.8%，分别快于全部规模以上工业增加值增速2.7和3.1个百分点；规模以上战略性新兴产业服务业、高技术服务业和科技服务业营业收入增速分别为12.4%、12.0%和12.0%，分别快于全部规模以上服务业营业收入增速3.0、2.6和2.6个百分点；2019年全国网上零售额增长16.5%，其中实物商品网上零售额增长19.5%，占社会消费品零售总额比重为20.7%，比上年提高2.3个百分点。

这些新兴领域相关的专业，正是高职扩招的重点，回应了政府工作报告把关于职业教育的表述置顶于宏观政策层面，将加快发展现代职业教育，作为应

对经济下行、稳定和扩大就业重要举措的题眼。

江苏盐城高新区一家生产制造企业的招聘培训科负责人表示：“非常希望通过高职扩招的利好政策，帮我们培养一些电气自动化、电子通信和机械设计等方面的专业人才，满足我们企业对人才的渴望。”

“我们公司有 140 多支钻井队，今年新招聘了 800 多名员工，大部分是来自边远地区的农民工，急需进一步提升学历和职业技能以满足企业的发展需要。”西部钻探克拉玛依钻井公司经理张立春说，“国家的高职扩招政策，正好能解决我们的问题，满足了企业提升职工整体素质的需求。”

“高职百万扩招是一项重大政治任务，也是一项重大惠民工程。”山东省教育厅相关负责人说。

“如果不是国家给的这次机会，我真的不敢想象这辈子居然还有机会走入大学校园，重新再做一回学生。”就读于合肥职业技术学院旅游管理专业的张鹏飞感慨万千。2015 年退伍后，他做过茶叶生意，也承包过工程，但总有知识匮乏、思维受限的危机感。如今，他对未来有了更清晰的规划和畅想，打算根据自己所学的知识，在旅游行业开辟一块新市场。

“过去，我脾气不好，办事急躁，回到学校之后我担任班干部、参加社团活动，现在沉稳多了。”就读于宁波职业技术学院的童优军说，最令她满意的是，在学校里感受到对高职扩招学生的“同等待遇”，和普通学生一起参加社团活动，一起上专业课，互相之间没有隔阂。她说，“在这样的环境里，感觉自己不努力都对不起学校的关心，对不起国家的好政策。”

在业内，过去一年被视为职业教育改革元年。“高职扩招是职业教育改革发展的一个历史机遇期。首先，它推动了各地建立职教高考制度，完善技术技能人才选拔的考试评价体系，提供多样化成长成才途径；其次，它改变了传统课堂教学模式，更加注重学生差异性，因材施教，办适合的教育；最后，它进一步明确了职业教育在国家战略体系中的地位，将有利于加快推进职业教育的内涵式发展，彰显职业教育类型特征。”教育部职业教育与成人教育司相关负责人说。

眼下，一场突如其来的疫情正在改变各行各业的生态，也对从业者提出新的要求。提升技能、更新知识或转换赛道的需求让不少人关心，今年扩招是否

继续？从已启动高职招生工作的各省份情况看，山东明确提出全省高职院校将面向下岗工人、退役军人、农民工以及企业职工等群体扩招 6.85 万人。安徽、湖南等省也明确社会人员报考高职的通道继续开放。

信息来源：《中国教育报》2020 年 05 月 19 日第 01 版

原文链接：

http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2020-05/19/content_580036.htm?div=-1

4、从“大有可为”到“大有作为”，职教还有几道坎——代表委员为职业教育发展把脉出方

“缺乏有效就业、没有稳定收入来源是重要的返贫原因，归根结底是由于贫困群众缺乏专业技术和职业技能。”在今年两会上，全国政协委员、碧桂园集团董事局主席杨国强建议，进一步发挥职业教育和培训在脱贫和防止返贫中的作用，让贫困群众掌握一门技能，实现持续稳定脱贫。

在杨国强看来，发展职业教育是一举多得的好事。一方面，贫困户和他们的子女能够有一技傍身，有助于斩断贫困的代际传递链；另一方面，职业教育还能不断向实体经济输送专业技术人才。

授人以渔，提高贫困户的劳动素质，一直是摆脱贫困的关键。脱贫攻坚战打响以来，职业教育为原本打算辍学打工的贫困学生提供了技术培训平台。经过职业教育之后，他们成为贫困家庭脱贫摘帽的希望。

去年，教育部出台了《关于办好深度贫困地区职业教育助力脱贫攻坚的指导意见》。《意见》提出，到 2020 年，确保深度贫困地区建档立卡贫困户中有职业教育需求的学生能够接受中、高等职业教育，更多的建档立卡户中的劳动力能够接受职业技能培训，实现稳定就业，带动贫困家庭脱贫，职业教育服务区域经济社会发展和脱贫攻坚的能力显著增强。

在杨国强看来，进一步发挥职业教育对脱贫、防返贫作用还需迈过三道坎。

第一道是观念坎。杨国强认为，社会还普遍存在孩子要成才只有上大学的观念，不少贫困家庭的孩子不愿意上职业学校；第二道坎是学费。一些贫困学

生没钱读职校；第三道坎是办学质量。杨国强认为，优质的职业教育资源主要集中在经济发达地区，而贫困地区的职业学校基础设施薄弱，课程内容陈旧。

对于观念坎，杨国强建议，加强引导全社会，特别是贫困群众正确认识职业教育，给予技能型人才更多表彰、荣誉，提高他们的社会地位和经济待遇。同时，要加强对贫困地区和贫困群众的精准宣传，通过生动的案例，让更多人认识到职业教育是条很好的出路。

对于学费坎，杨国强建议，对没有钱读职校的贫困学生由国家先行垫付学杂费、生活费，让他们能无压力地学习，待他们有能力时再偿还。

对于办学质量坎，杨国强建议，加强扶贫资金对贫困地区职业学校的投入，鼓励和支持企业到贫困地区开办职业学校；根据当地产业链、需求链布局优化专业结构，形成办学特色。

记者发现，今年两会多位代表委员关注了职业教育发展。

全国人大代表、中国教育学会副会长、华中师范大学教授周洪宇注意到技能人才待遇不高的问题。他建议，相关部门适时组织清理调整对技术技能人才的歧视政策，推动形成人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境。全国政协委员、中国社科院社会学所研究员何蓉认为，职业教育需要提升专业化水平。以家政教育为例，她建议职业院校应该研发家政人才培养课程，学习国外家政业发展模式的成功之处，提高家政从业人员素质，培养多层次家政人才。

职业教育大有可为。今年的政府工作报告提出，今明两年职业技能培训 3500 万人次以上，高职院校扩招 200 万人，要使更多劳动者长技能、好就业。可以肯定的是，接下来，职业教育还将继续在脱贫攻坚、乡村振兴、实体经济发展、科技创新等方面大有作为。

信息来源：中国高职高专教育网

原文链接：<https://www.tech.net.cn/news/show-91325.html>

5、代表委员为职教谏言献策：建设制造强国需要大量高技能人才

国民经济的发展不但需要科学家、工程师和经营管理人才，也需要众多的高技能人才和高素质劳动者。近年来，侧重于实践技能和实际工作能力培养的职业教育优势凸显，显示出了巨大潜力。两会期间，多位人大代表和政协委员重申职业教育的重要性，强调发展现代职业教育，是提升人力资源素质、稳定和扩大就业的现实需要，也是推动高质量发展、建设社会主义现代化强国的重要举措。

5月22日，李克强总理在今年的政府工作报告中强调“千方百计稳定和扩大就业”，并提出“资助以训稳岗，今明两年职业技能培训3500万人次以上”的具体措施。

多位人大代表和政协委员表示要打破职业教育的“天花板”，完善职业教育和培训体系，深化产教融合、校企合作，消除职教偏见，逐步落实职教高考改革和夯实职教师资力量，拓宽职教生的人生发展空间，让技能人才成为大有可为的“有前途”的人才，提出了诸多具体的可行性化建议，希望职教能为我国从制造大国向制造强国迈进提供大量急需的高技能人才和大国工匠。

职教亮不亮关键看质量

“社会发展需要精英人才，也需要应用型、技术型人才。然而，在具体实践中不难发现，职业技能教育与实际需求脱钩，职业院校的专业设置、人才培养模式与企业的实际需求不能有效匹配。”全国人大代表、龙大食品集团有限公司董事长宫明杰对此深有感受：山东作为首个农产品出口规模超千亿的大省，这样的情况尤为突出。企业所需专业人才缺口大的问题已成为提高企业整体素质，加快新旧动能转换的“瓶颈”。

宫明杰今年提交的议案内容，针对如何完善职业教育和培训体系，深化产教融合、校企合作，让技能人才成为“有前途”的人，他提出了四点建议：

一、积极倡导“场景式培养”。要健全校企合作平台，推进教育链和产业链深度融合，引导职业院校与行业、企业共建技能人才培养和技术研发平台，推广“校中厂”“厂中校”等联合办学模式，在职业教育过程中让学生接受理论教育的同时，尽早接受实际岗位锻炼。让学生在实践中加深对理论的理解，也通过实践反馈企业需求。

二、大力实施“定制化培训”。各用人单位实际岗位技能需求不同，在提

出自身需求后，职业技能培训院校应当赴企业进行实地调研，针对企业的实际问题进行专项培训研究。双方可以建立长期合作，通过定期沟通，深入实践，加速对企业需求的认知和研究，有针对性的进行专业设置和职业技能培训，解决企业面临的个性化问题。这种定制化培训能够有效解决职业教育和企业需求之间存在的脱节问题。

三、互动破解“课题化项目”。职业院校在专业技能人才培养过程中，要加强与当地企业互动，将企业的实际需求作为专项课题进行深入研究，加快企业实际问题的解决。在课题的研究过程中，既能充分发挥教师的专业素养，又能引导学生进行深入探索，提高职业技能。同时，通过课题化项目的研究，能够举一反三，解决行业性难题。

四、逐步完善政策保障机制。一方面，对符合条件的企业职工和深入企业实践的职业院校学生等相关职业技能人员，按照规定给予一定的职业培训补贴。另一方面，职业技能教育是一项长期的工作，各级政府应设立专项资金，鼓励职业院校加强与企业的互动，及时转变学科设置。同时，要设立“课题化项目”研究的保障机制，既能够给予成功项目以奖励，也能够给予失败项目以保障。在此过程中，也给予企业相应的政策和资金支持，减轻职业技能培训的压力。

全国人大代表、陕西省审计厅副厅长马玉红认为，党和政府高度重视职业教育发展。去年年底，国务院印发《关于进一步做好稳就业工作的意见》，对大规模开展职业技能培训作出部署，要求大力推进职业技能提升行动，扩大技能人才培养培训规模，加强职业培训基础能力建设。

马玉红表示，应该通过逐步提升技能人才的福利待遇、建立灵活的技能人才认定机制等方式，提升技能人才的社会地位。用人单位要着重考核技能人才的技能水平。“职业教育亮不亮，关键还得看质量。要将质量意识贯穿教学、管理和人才培养中，让高质量的毕业生成为职业教育的品牌和代言人。”

打破“天花板”增加“吸引力”

今年两会期间，全国政协委员、民建中央常委、中华职业教育社副理事长苏华带着自己的4份提案赴会。“教育一直是我关注的重点，我今年的提案是关于职业教育、民办教育、教育扶贫、乡村振兴等方面。”

关于职业教育，苏华今年提了两个提案，一是《关于办好公平而有质量的

职业教育的提案》，二是《深化职教高考 推进产教融合 建设制造强国》。

事实上，从 2013 年起，苏华每年都在写关于建立职业教育高考制度的提案，在小组会议、大会发言中反复呼吁打通职业教育学生参加高考的通道，设置独立的职业教育高考。2019 年 1 月，他的这个建议终于被正式采纳——国务院印发的《国家职业教育改革实施方案》明确提出，建立“职教高考”制度。

“国务院这个文件颁布一年多来，各地执行比较慢，落实得不到位。所以，今年我提交了关于深化职教高考、推进产教融合、加快建设制造强国的提案。这也是之前提案的延续。”苏华强调，这些提案的核心，就是建议提高职教高考的本科招生计划占比，增强职业教育的吸引力。

苏华直言，国家职业教育政策越来越好，但中等职业学校招生人数却越来越少。据教育部《全国教育事业统计公报》历年统计，2011 年至 2018 年，中职累计减少招生 1314.37 万人。与此同时，普通高中和普通高校毕业生人数不断创历史新高，就业不易。而职业院校的技术技能型人才却供不应求，人才结构失衡。中国制造业规模跃居世界第一，制造大国向制造强国迈进，但服务高端产业和产业高端人才却非常紧缺。



“加快建设制造强国，不仅需要科学巨擘，也需要能工巧匠。”代表提议：释放职教高考的制度优势，增强职业教育吸引力。（受访者供图）

苏华说，国家对职业教育财政投入逐年加大，每年职教高考和普通高考本科招生计划的占比，应按照当年职业教育毕业生和普通高中毕业生的数量之比确定，高等学校招收职业教育毕业生的比例应逐年提高，吸引更多优秀学生主动学习技术技能。

苏华认为，目前职教高考本科录取率远远低于普通高考本科录取率，只有逐步实现职教高考和普通高考在本科招生计划上大体相当，才能从根本上消除社会对职业教育的偏见，也才能真正实现“三百六十行，行行出状元”，为我国从制造大国向制造强国迈进提供大量急需的高技能人才和大国工匠。

全国人大代表、合肥市市长凌云表示：如今在政策上对于学前教育和职业教育仍然还是短板，在学前教育上，师资不稳是个大问题，在职业教育上，学历得不到社会认可也让人担忧。

“产业发展需要人才的支撑，尤其是技能型人才”，凌云说，职业教育一头是经济、一头是民生，再怎么重视也不为过，一定要打破职业教育的“天花板”，提升专业人才培养的层次，以适应越来越快的产业变革。

今年职培将超 1700 万人次

“脱贫之后如何防止返贫是一个重大课题。根据我的调研，从致贫和返贫发生的实际情况来看，缺乏有效就业、没有稳定收入来源是重要原因，归根结底是由于贫困群众缺乏专业技术和职业技能。”全国政协委员、碧桂园集团董事局主席杨国强长期关注扶贫问题，他在今年递交给两会的提案中强调：要充分发挥职业教育的作用，促进脱贫、阻隔穷根。他建议国家进一步发挥职业教育和培训在脱贫和防止返贫中的作用，让贫困群众掌握一门技能，实现持续稳定脱贫。

杨国强委员认为，要引导全社会特别是贫困群众正确认识职业教育。号召全社会重视和参与职业教育，提高技能型人才的社会地位和经济待遇。要加强贫困学生就读职业学校的资助，让他们能无压力地学习。同时还要加强扶贫资金对贫困地区职业学校的投入，鼓励和支持企业到贫困地区开办职业学校。

2019年5月，国务院办公厅印发了《职业技能提升行动方案（2019-2021年）》，提出实施职业技能提升行动，用3年时间，统筹使用1000亿元失业保险基金结余，补贴培训5000万人次以上。经过共同努力，2019年职业技能提升行动超额完成全年1500万人次培训目标，培训人次和资金支出均较上年有较大幅度增长。今年以来，各地通过线上培训等方式持续推动提升行动实施。

5月22日，李克强总理在今年的政府工作报告中强调“千方百计稳定和扩大就业”，并提出“资助以训稳岗”，“今明两年职业技能培训3500万人次以

上”的具体措施。

谈及今年的职业技能培训目标，人社部职业能力建设司司长、人社部职业技能提升领导小组办公室主任张立新说，为了扎实推动职业技能提升行动各项工作落实落地，进一步扩大政策覆盖面，人社部将以企业职工为重点，面向广大城乡各类劳动者大规模开展职业技能培训，实现全年培训 1700 万人次以上的目标任务。

据张立新介绍，下一步，人社部将一方面抓好已有政策和举措的落实，另一方面要根据形势发展，出台以工代训等新的政策措施，加强指导推进。

职业教育一头是经济、一头是民生。提升专业人才培养的层次，以适应越来越快的产业变革。

一是大力开展以工代训。拓宽以工代训范围，全力支持中小微企业吸纳就业困难人员等开展以工代训，支持受疫情影响出现生产经营暂时困难导致停工停业的中小微企业组织职工开展以工代训，支持外贸、住宿餐饮、文化旅游、交通运输、批发零售等行业的各类企业开展以工代训。

二是指导各地逐步恢复线下培训，做好线上线下培训的融合发展。要求各地根据当地党委、政府对疫情防控的决策部署，适时开展线下培训、技能等级认定和技能竞赛等各项工作。

三是加大宣传力度，突出“服务”主题，组织好全国 12333 咨询服务周和世界青年技能日活动，送训入企，送政策到劳动者手里。

四是强化督导推进工作，深入地调研，指导各地用足用好专账资金，努力提高培训质量。

信息来源：中国高职高专教育网

原文链接：<https://www.tech.net.cn/news/show-91321.html>

6、抗“疫”同行 全力以“复”——各地职业院校 助力企业复工复产纪实

“这种苹果皮薄水足，口感也很甜……”支起手机，坐在明亮的灯光下，

威海职业学院电子商务专业教师王雪宜通过直播为当地农副特产带货。短短一个半小时的“抗疫助农”公益直播，王雪宜卖出了 1 万多斤苹果，吸引了 2.5 万人观看。

随着全国各地复工复产有序推进，在一手抓疫情防控，一手抓生产恢复的形势下，各地职业院校积极作为、主动担当。从电商销售到农产品加工，从口罩机、负压急救车等抗疫物资生产到企业员工培训、心理疏导，职业院校师生的身影活跃在社会生产生活的诸多领域。职业教育在加速推进校企合作和产教深度融合的同时，也成为助力复工复产的一支生力军。

输送人才，毕业生解了企业燃眉之急

当前，复工复产正在成为一场“和时间的赛跑”。“缺人”成为制约企业生产的瓶颈问题。各地职业院校发挥自身优势，在全面做好师生疫情联防联控的基础上，积极开展助力企业、促进就业活动，动员师生担当作为、共克时艰，及时为企业复工复产输送技术技能人才。

济南职业学院与费斯托气动有限公司共同开展双元制学徒培养近 10 年，建立了稳定的校企合作关系。随着疫情在全球蔓延，医疗物资订单激增，公司与济南职业学院协调沟通，希望 2020 届“双元制”毕业生提前返厂顶岗。

接到企业用工请求，济南职业学院快速报请省市疫情防控指挥部，一周内迅速完成了学生信息收集、思想动员、防疫相关文件审批、人员备案、住宿安排等各项工作，于 3 月 20 日迅速组织第一批学生返济并安全入厂顶岗实习。

针对学生的就业需求和企业用工需求，职业院校积极协调复工复产企业优先或直接吸纳毕业生就业并签订正式劳动合同，在按照当地政府要求做好疫情防控工作、确保学生安全健康的前提下，统筹做好应届毕业生顶岗实习与就业工作。

湖南科技职业学院与“智联招聘”合作，开展“湖南科技职业学院 2020 届毕业生‘同心抗疫’网络招聘月”活动，吸引 204 家省内外优质企业入驻，已累计为 2823 名毕业生提供了在线面试、签约等服务，有 1846 名毕业生与企业达成签约意向。金华职业技术学院已有 684 人与 295 家企业签订了就业协议。苏州经贸职业技术学院为学生提供优质顶岗实习岗位和就业岗位近 6000 个，已有 635 名毕业生和企业达成意向待签约。

专业支持，突破生产技术“瓶颈”

“卢博士，我们的建设项目从2月16日复工至今，已经全面进入正常施工阶段，感谢您的帮助。”近日，温州职业技术学院建筑工程系副主任卢声亮在手机上收到这样一段话，致谢人是浙江新邦建设集团公司的总裁助理林昌兴。

如何开展工地疫情防控、如何调配生产材料……复工前夕，林昌兴曾一筹莫展。卢声亮主动联系，提供持续的“点对点”指导帮助，给林昌兴吃了一颗“定心丸”。

像卢声亮一样以专业力量为复工复产提供保障的职教力量还有很多。

在山东滨州健源食品有限公司的生产车间，滨州职业学院机电工程专业教师崔立功，正忙着进行生产跟踪、质量调查和产能分析。

一直以来，该公司主要从事加工枣、山楂等农特产精加工生产，属于劳动密集型企业，复工复产后，劳动力不足、技术落后、生产效率低等问题进一步凸显。滨州职业学院协调骨干教师组成了技术攻关小组，进驻车间，为企业提供专业支撑。

“我们重点对自动上料设备、自动分拣设备进行了研发。在改进技术后，有效提高了生产效率，节约了企业劳动力。”崔立功说。

企业有需求，学校就有行动。在浙江，杭州科技职业技术学院组织师资，组成了抗疫口罩生产技术服务工作组，截至3月中旬，已服务转产企业6家、调试生产线9条；在河北，唐山职业技术学院组建了“助企育才直通车”团队，通过跨境电商系列直播课程，为跨境企业送去电商相关知识和最新动态……

受疫情影响，江苏建智工程管理有限公司原计划两个月内要交付的建筑信息模型，无法按时完成。了解这一情况后，扬州工业职业技术学院建筑工程学院院长张军，组织师生通过建筑信息模型协同工作平台帮助企业协同建模、协同管理。目前，该校已协助企业完成了模型建立、进度计划分析和造价分析等服务，大大缩短了交付工期。

“在企业复工复产的大背景下，职业院校有责任发挥专业、人才等资源优势，助力企业复工复产，更好地服务地方社会经济的发展。”扬州工业职业技术学院党委书记刘金存说。

技能培训，为后续发展提供人才保障

“线上培训既节省时间又提高了效率，犹如一场‘及时雨’。”广西柳州建设指挥部政工助理秦帅华说。

为满足疫情期间铁路职工职业技能培训的需求，柳州铁道职业技术学院通过“互联网+”，为企业提供线上培训服务。对接企业具体需求、选定教师、确定培训内容……在3月初，柳州铁道职业技术学院就为这次培训忙碌了起来。截至4月13日，该校已为中铁二十二局、中铁四局等6家企业完成了个性化的线上培训。

头戴耳机、手握鼠标、同时操作着两台电脑……坐在家中，天津轻工职业技术学院机械工程学院教师冯福财为河北省黄骅市模具企业的员工进行线上培训。

为了提前掌握培训对象的技术水平和培训需求，培训前，冯福财还通过网络问卷做了一次“学情”摸底。两个小时的培训结束后，对话框里不少人写下了自己的感受：“这次的培训深入浅出”“老师既懂实践又有理论”“希望培训群可以一直保留，能继续和老师交流工作中的问题”。

在复工复产过程中，一些职业院校利用自身教学资源，发挥所长，聚焦人力资源的培训和开发。江苏农牧科技职业学院通过在线课堂，围绕河蟹养殖新模式、小麦肥料减施增效技术等，进行线上直播培训，助力农民增产增收；深圳职业技术学院则通过“2020年疫情防控与复工复产工人先锋大学圆梦计划”，为企业疫情防控和复工复产中涌现的先锋模范提供学习机会……

作为受疫情影响严重的酒店行业，老员工流失多、新员工业务能力不足，是江苏省常州市溧阳涵田度假村酒店复工复产后面临的一大难题。常州工业职业技术学院旅游与烹饪学院的骨干教师户克玲、刘加凤为酒店员工带来了插花技艺、饮食文化等培训课程。“特殊时期里，学校老师能在我们复工复产的关键时刻送教上门，真的是非常感谢。”酒店总经理助理储永杰表示，“希望能继续借助学校专业资源，为酒店的后续发展持续提供人才保障。”

助建防线，为战疫物资生产贡献力量

复工复产是开始，战疫还在继续。

“疫情有效药物的研发需要氙代试剂，国内几乎没有生产氙代试剂的公司，都是依赖进口。”宁波职业技术学院化学工程学院教师陈艳君来到宁波萃

英化学技术有限公司，与企业共同投入到氘代产品研发。目前，该企业年产 4 吨氘代试剂生产线已正式上线，为宁波和上海多家从事新冠肺炎药物筛选和研发的科研机构提供了足够的氘代检测试剂。

“我们学校工业机器人专业的教师主动联系企业，共同研发无接触的消杀机器人，为防疫防控工作出一份力量。”广东东莞理工学校校长巫云说。今年 3 月，这款自主消杀机器人正式面世。与费时费力、还可能留下死角的传统人工消杀方式相比，该产品大大提高了消杀效率。目前，该产品已实现工业生产，并已投往深圳、南京等地。

随着全国复工复产复学工作的有序推进，口罩等防疫物资面临较大需求。

在广东，中山职业技术学院教师发挥专业所长，深入一线调试设备、优化工艺，“智”援口罩企业，助推中山市口罩产能提升到每日 8 万只；在山东，青岛平度职教中心组织发动 65 名教师志愿者，分批加入到了医用护目镜、防护服等生产企业的劳动一线。在河南，河南机电职业学院汽车工程学院的学生利用自己的专业技能，主动参与到抗疫急需的负压急救车生产，急救车辆、消防抢救车辆检查维修工作中。

“晚上加班要到凌晨两三点，很苦很累。但只要一想到，我生产的是口罩机，就觉得这一切是值得的。”山东劳动职业技术学院电气及自动化系毕业班学生韩德龙说。3 月中旬，他和同学史伟宏主动请求在疫情发生前顶岗实习的企业复岗，已在防疫物资生产一线连续工作 40 多天。

“复工在一定程度上也会带来一系列心理问题。”温州职业技术学院继续教育学院副院长、心理健康教师薛小莲说。针对这一需求，职业院校积极服务企业，帮助疫情危机中的企业家和企业员工进行心理重建。温州职业技术学院推出了“助力企业疫情危机应对”系列在线公益讲座，还为企业职工开通了热线服务。福建卫生职业技术学院心理健康教育中心则关注了中企驻外人员在全球疫情蔓延情况下的心理问题，通过线上讲座，为在外的中资企业员工、留学生等戴上“心理口罩”。

“支持企业复工复产，既是关系到国家经济发展、社会正常运转的大事，也是职业院校义不容辞的责任。”济南职业学院党委书记王春光说。

信息来源：《中国教育报》2020年05月12日第01版

原文链接：

http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2020-05/12/content_579768.htm?div=-1

7、杭州市将国家战略落实到区域实践 路径创新打造产教融合“样板间”

今年2月，作为国家产教融合型试点城市，浙江省杭州市发布了《关于深化产教融合的实施意见》，迎来了产教融合发展的新机遇，将产教融合这一国家战略落实到区域实践创新。5月8日，“杭州市建筑装饰产教融合联盟暨亚厦领航计划”发布仪式在亚厦中心举行，开启了产教融合的自我迭代和路径创新。

企业主动抛出“橄榄枝”，联合修建人才蓄水池

新冠疫情给很多行业企业带来重大影响，但也给产业经济的结构转型和技术升级带来了新的机遇。疫情期间，火神山、雷神山，向全世界展现了什么叫“中国速度”。“快一点儿，再快一点儿”，亚厦集团用“工业化的装配式内装技术”讲述着中国速度背后的企业故事。

作为全国建筑装饰行业龙头企业、首家国家级高新技术企业，亚厦集团以“工业化”为核心，8年投资12亿元，用来研发装配式内装全产业链。当8年修炼的“秘密武器”从技术研发推向市场应用，亚厦不仅需要高层次技术研发的创新人才，更需要推动产业转型、技术转化、市场应用的大批高素质技术技能人才。

于是，亚厦向职业教育抛出“橄榄枝”，主动寻求与职业院校合作，联合修建建筑装饰人才蓄水池。亚厦集团与杭州市职业教育与成人教育研究室联合发起，成立“杭州建筑装饰产教融合联盟”，构建全新的产教融合“平台+项目”，促进成员间信息互通、交流分享和协同育人，探索融合发展的长效合作机制，促进杭州建筑装饰产业与职业教育、职业院校和行业企业走向深度融合，努力打通产教融合的痛点、堵点和难点，走出一条“产业+教育”的实践突围之路。

立足产业链和创新链，重构人才链和教育链

产教融合是职业教育改革与发展的重中之重。“十三五”期间，在杭州市中等职业教育质量提升工程的推动下，杭州打造了一批具有示范性的校企合作共同体、职业教育集团和教学实训车间，促进了杭州深化产教融合、校企合作，涌现了许多在全国具有知名度和影响力的典型案例，如中策职业学校“行会驻校·名店订单·企业教室·项目管理”产教融合型的人才培养模式，荣获首届国家级教学成果奖一等奖。

后疫情时期，产业经济结构转型升级，人才战略成为企业的关注重点。作为人才供给一侧，杭州职业教育在深化产教融合的政策大背景下，要以产业创新为驱动，以企业需求为导向，立足产业链和创新链，重构人才链和教育链，将龙头企业的技术创新和规程标准，及时纳入职业教育人才培养体系、专业设置和课程标准。

“我们希望亚厦对创新技术的应用转化，以及全套的运营服务，能培养一批与创新链和产业链相匹配的人才队伍。”亚厦股份董事长丁泽成表示。亚厦集团与杭州市职业教育与成人教育研究室，携手清华大学建筑设计研究院、浙江工业大学、杭州市建设职业学校、杭州市西湖职业高级中学，共同推动亚厦开放工业化装配式建筑内装的核心技术，细分产业链所催生的全新人才链，准确定位技术技能人才的层次及技能标准，构建与产业人才结构相匹配的人才培养体系。

系统化设计实践路径，构建融合发展生态圈

杭州市职业教育与成人教育研究室张金英主任表示，牵手上市公司，促成联盟成立，是推进杭州职业教育产教融合的首次试水，这也是该行业全国首个产教融合联盟。

联盟的成立标志着实践路径的创新，它从一开始就着手顶层规划，突破以往的“点对点式”校企合作方式，形成了“去中心化”的产教融合模式。联盟横向联通的是政府、行业、企业、教科研机构多个利益主体，纵向贯通了中职、高职、普通高校、科研院所，构建了全链贯通的人才培养体系，实现了产教融合从点、线、面到体的跨越式突破，架构了多维立体的全新产教融合框架。而且，联盟对产教融合的项目载体和实施路径进行系统化设计，提出建筑装饰产业人才培养的整体解决方案，并结合院校办学基础和发展规划，有针对性地设

计项目载体，目前首批合作项目已成功落地，切实推动产教融合从政策概念走向实践创新。

从政策或概念创新到行动实施，杭州对照浙江省“五个一批”和杭州市《关于深化产教融合的实施意见》的主要精神和建设标准，对标创标，从融合机制、搭建平台、规划设计、项目载体、运行管理、绩效评估等方面探索一条全新的产教融合实践路径，构建互融共生、多方共赢的产教融合发展生态圈，打造新时代国家深化产教融合的“样板间”。

信息来源：《中国教育报》2020年05月19日第09版

原文链接：

http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2020-05/19/content_580038.htm?div=-1



1、全力打好稳就业、促就业“精准组合拳”

突如其来的新冠肺炎疫情，给很多行业摁下了“暂停键”，一些企业命悬一线，使本就严峻的就业问题雪上加霜。高职院校承载着为区域经济发展服务的重大历史使命，也是稳就业、促就业棋盘里的重要落子。当前，新冠肺炎疫情防控形势积极向好，毕业生就业工作也已进入黄金期。高职院校在做好疫情防控工作的同时，必须充分认识到毕业生就业工作的紧迫性和艰巨性，尽快克服疫情的不利影响，围绕稳就业、促就业大局，多措并举、精准发力，切实把就业工作抓实、抓细、抓落地。

紧紧把握就业市场脉搏，多方拓宽毕业生就业升学渠道

教育部印发《关于应对新冠肺炎疫情做好2020届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》要求，“拓宽渠道，促进毕业生就业并增加升学深造机会”，这也是高职院校目前和开学后的重点工作。

一是多方合作有效开拓就业渠道。主动对接地方就业主管部门，充分利用“互联网+就业”新模式，在毕业生中积极宣传相关政策和招聘信息，定期举办线上招聘会、招聘考试等，为毕业生和企业牵线搭桥；利用校企合作平台，快速掌握企业复工复产人才缺口，向重点地区、重大工程、重大项目、重要领域输送毕业生；积极开辟新的见习基地，使更多毕业生通过就业见习实现就业。

二是上下贯通拓展升学深造渠道。多渠道加大专升本宣传力度，鼓励更多毕业生继续深造，确保把动员工作做到每个学生和家长；积极面向中职毕业生扩招，进一步拓宽中职毕业生升学通道，缓解就业压力。此外，职业技术本科

和应用型本科院校要针对产业升级和改善民生急需的电子信息、健康服务与管理等专业扩大专升本招生规模。

精准发力做好就业帮扶，确保重点学生群体就业有“助”

精准就业帮扶工作不仅关系到毕业生的个人成长、价值实现，也关系到稳就业的大局。高职院校必须高度重视精准就业帮扶工作。

一是建立“点对点”动态台账。为确保就业帮扶“不断线”，加快建立并完善精准就业帮扶动态台账，准确掌握就业困难学生特别是重点疫区、家庭贫困、心理困难、身体残疾等重点毕业生群体的择业意向和就业状态，实现精准“云”摸底。

二是实行“一对一”就业帮扶。针对重点毕业生群体，制定“一生一策”就业帮扶“云”计划，同时为每一名重点关注毕业生安排就业指导教师，开展“一对一”的指导和帮扶，做到全程跟踪服务。

三是搭建“心连心”沟通桥梁。实时掌握重点毕业生群体的思想动态和心理状况，有针对性地开展教育引导工作，开通就业心理咨询和就业帮扶热线，为重点毕业生群体实时提供暖心“云”服务。

优化就业创业指导服务，为毕业“最后一公里”倾心护航

就业创业指导服务是新形势下做好毕业生就业创业工作、助力企业复工复产的必然要求，为此，高职院校必须将优化就业创业指导服务作为一个重要目标任务。

一是抓好就业创业指导教师队伍建设。将就业创业指导队伍建设纳入学校师资队伍建设整体规划，加快建设一支专业化就业创业指导队伍，迅速组建一支线上就业创业指导团队，服务于新形势下的就业创业工作。

二是强化线上就业创业指导服务工作。积极引入优质的生涯教育公益资源和就业创业精品课程，组织学生自主在线学习、提升求职能力，同时，加大“云走访”“云辅导”“云服务”的支持力度，积极为毕业生提供全方位、全天候就业创业指导咨询服务，为毕业生实现就业创业排忧解难。

三是加快完善就业创业指导课程体系。根据学生多样化发展需要，构建包括职业规划课程、创业教育课程、就业辅导课程多元化的就业创业指导课程体系，满足学生就业创业的不同需求。

切实加强职业技能培训，增强劳动者就业和职业转换能力

高职院校加强职业技能培训，是化解当前及今后一段时期就业突出矛盾的一个积极措施，也是扭转学历教育和培训“一条腿长一条腿短”办学局面的迫切要求。

一是推进培训资源建设和模式改革。将职业技能培训摆在与学历教育同等重要的地位，整合数字化职业技能培训资源，扩大优质资源覆盖面；推行“互联网+培训”模式，通过智慧课堂、移动APP、线上线下相结合等开展灵活性、实时性培训。疫情结束后，通过“移动教室”“企业学区”“大篷车”等方式，把职业技能培训送到车间和家门口。

二是积极开展面向重点人群的培训。努力践行“全纳教育”理念，发挥自身优势，面向退役军人、农民工、农村留守妇女、长期失业青年、建档立卡贫困劳动力、残疾人等重点人群开发周期短、需求大、易就业的培训项目，突出教、帮、扶等特点，提供培训就业一体化服务，实现“培训即招工”“培训即就业”。

三是加强部门协同、产教融合联动。教育行政、人力资源社会保障、农业农村、退役军人等部门要加强沟通协作，大力支持高职院校开展职业技能培训工作；高职院校要积极联合行业企业共建企业大学、职工培训中心，面向新技术、新领域开发重点培训项目，加大受疫情影响严重企业的职工转岗转业培训力度。

抓住“百万扩招”红利，面向就业困难群体开展学历教育

“百万扩招”把职业教育摆到了“多管齐下稳定和扩大就业”的重要位置。高职院校必须抓住这一政策红利，对受疫情影响较大的下岗失业人员、农民工等就业困难群体扩大招生规模。

一是进一步改革招考制度和评价体系。针对扩招生源的特点，加快推进招生分类考试，优化“文化素质+职业技能”的考试形式，实行多元评价，把实现高质量就业作为检验人才培养质量的重要标准，坚持宽进严出，严把毕业出口关。

二是探索灵活、多元的人才培养模式。充分考虑不同生源在学习基础等方面的差异性，分类制订专业人才培养方案，实施“线上+线下”“校内+校外”

等灵活的教学模式，并以 1+X 证书制度试点为载体，形成各类生源皆可成才的良好局面。

三是推动分类管理改革平稳有序进行。加快制定柔性化管理制度，向兼顾应届和非应届生源、学习年限灵活的弹性学制、学分制转变，促进学历证书和职业技能等级证书互通衔接，为各类生源的学习成果认定、积累和转换提供便利。

聚焦疫后新技术新业态，用“双创”拓展就业创业新空间

随着疫情防控形势出现积极向好的态势，一些新产业新业态也逐渐显现。高职院校应深入挖掘新技术新业态下的就业机会，充分激发“双创”带动就业倍增效应。

一是瞄准岗位新需求调整优化专业设置。瞄准新职业需求，尽快建立招生、培养、就业三联动的专业动态调整机制，及时调整优化专业结构，形成与新技术、新业态相适应的专业布局。

二是打造校企共同体厚植“双创”土壤。牢牢抓住新一轮科技革命和产业变革带来的机遇，深化校企合作、实现深度融合，通过校企共建大学生创新创业孵化基地，打造协同创新共同体，汇聚更加强大的“双创”合力，为高职生就业创业拓展新空间。

（作者单位：孙凤敏、邵建东，金华职业技术学院、浙江省现代职业教育研究中心）

信息来源：《中国教育报》2020 年 05 月 05 日第 09 版

原文链接：

http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2020-05/05/content_579500.htm?div=-1

2、职业教育的“类”与“型”

《国家职业教育改革实施方案》明确指出，“职业教育与普通教育是两种不同教育类型，具有同等重要地位”。“类型论”为职业教育的存在与发展提

供了立论基础，透彻理解“类型论”，需要深入“类型”的内部，进一步厘清“类”与“型”的关系，明晰职业教育可持续发展的路径。

“型”：客观的规定。“型”是一种客观的规定性，规定着一事物区别于他事物的本质属性，这种属性决定着事物的结构与功能。

职业教育的“型”表现出哪些方面的特征？纵观职业教育发展历史，分析世界各国职业教育发展经验，可以发现一些相对不变的东西，这些东西正是“型”的特征表现。第一是“行动性知识的学习”，职业教育在内容上的规定性是“行动性知识的学习”，这些知识表现出程序性、个体经验性。第二是“做中学的方法”，职业教育在习得方法上的规定性是“做中学”，强调在相对真实的环境中，采用相对真实的任务展开学习，并通过反思改进，获得经验与能力的提升。第三是“培养职业素养”，高明的职业教育总是将学习产出定位在素养的层面，即要培养学生专注于做事、把事做得越来越好的品性，它的核心体现是工匠精神。

职业教育“型”的规定性反映了职业教育区别于其他教育的特质，在培养内容、方法与目标上存在逻辑一致性，是相对不变的，在形式与实现机制上自然要求“产教融合、校企合作、工学结合”。

“类”：主观的分别。对事物进行分门别类，往往是主观的行为。分类会依据“型”的规定性，但是更多的情况下，是一种带有主观色彩的价值判断，所以对同样的事物，不同的群体会作出不同的分类。

职业教育无法避免被各种群体分类。分类的依据往往是功能评价，即这种教育重要不重要；质量判断，即这种教育办得好不好；情感选择，即你是不是喜欢。可以发现，职业教育在这些价值判断上存在巨大的不一致性，在国家层面，认为职业教育处于非常重要的位置，但是到了某些地方政府，这种重要性的认知就下降了许多。职业教育的质量，事实上也存在很大的差异性，双高计划建设的学校得到了高度认可，但是一些职业院校的办学却被人们划在了“不可靠”的类别。在个体的层面，会很自然地表现出对某种教育类型的偏好或抗拒，这种主观喜恶，实际上源自于多种因素长期互动。

分类是一种主观行为，其背后存在“客观的合理性”，我们无法强行改变人们对事物的主观分类，但是我们可以通过努力积累事物存在的“合理性”，从而逐步改变人们的主观分类。

“型”与“类”：互动互促。“类”与“型”之间存在对立统一的关系，并集中表现为两个方面：“型”的作用发挥，最终决定着“类”的划分；“类”的划分，对“型”的作用发挥起着抑制或是激发的作用。

就职业教育发展而言，存在着两种路径的分野。一是充分尊重职业教育的内在属性，从内在规定性出发，不断挖掘内涵，培养社会需要的技术应用型人才，职业教育的吸引力会不断得到增强，其社会地位会得到逐步提升。相反，迫于形势或是片面迎合家长需求，像普通教育那样办职业教育，职业教育的功能就会逐步偏离其本质属性，步入发展方向的迷茫与困境。从“类”的角度看，如果政府与社会长期忽视职业教育的地位和作用，必然会抑制职业教育功能的发挥，甚至会驱使职业教育模仿普通教育，使其逐步失去“型”的属性；如果政府与社会充分尊重支持职业教育，为职业教育营造良好的环境，职业教育服务社会的功能就会得到极大的激发。

“类”与“型”之间的这种互动关系是一种规律性存在。分析职业教育改革与发展的经验，不难发现职业教育发展比较好的区域与职业院校，无一不是这种关系良性互动的结果。因此，各级政府充分重视职业教育，赋予职业教育更高的使命，这种“类”的划分有利于职业教育功能的更好发挥；职业院校尊重职业教育“型”的属性，培植特色、突出优势，职业教育能更好地满足企业与社会的需求。在这两种力量的作用下，职业教育的吸引力会不断得到增强，最终得到社会的广泛认可。这也是职业教育作为“类型”教育的应有之义。

（作者：朱孝平，浙江省特级教师、金华市教育局教研室副主任）

信息来源：《中国教育报》2020年05月05日第10版

原文链接：

http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2020-05/05/content_579498.htm?div=-1

3、把产业学院建成企业人力资源的共享中心

2017年国务院办公厅发布的《关于深化产教融合的若干意见》提出，鼓励企业依托或联合职业学校、高等学校设立产业学院，探索建设由校内外多方参与的产业学院。2019年教育部、财政部联合发布的《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》也提出了“吸引企业联合建设产业学院”的建设目标。在各级政府的大力推动下，产业学院办学模式在全国得到了快速发展。但是在实践过程中，还有一些理论问题没有解决，给大家带来了困惑，阻碍了产业学院的发展。比如，为什么建产业学院？产业学院的功能是什么？如何组建产业学院？

产业学院的发展史

2006年，浙江经济职业技术学院与浙江物产集团共同创建了物流产业学院和汽车后服务连锁产业学院，这是我国高职领域最早的产教融合式产业学院。

此后10年，产业学院缓慢发展，浙江、广东和福建等地相继成立了几家产业学院，其中特色最为鲜明、影响最大的当数中山职业技术学院与当地的产业镇共同组建的4个“专业镇产业学院”，以至于很多学者误认为中山是中国产业学院的发源地。

2017年以后产业学院进入了快速发展时期。从区域比较来看，福建省产业学院建设后来居上，福建省教育厅设立了一批高职院校产业学院试点项目，全省20多所高校成立了产业学院发展联盟，将福建省产业学院探索带入到规范化、规模化的发展阶段。笔者对“双高计划”建设院校进行了调研，一半以上的高职学校都建有产业学院，此外还有一些应用型本科院校也在组建产业学院。产业学院正在成为产教深度融合培养工程技术人才和职业技能人才的新载体及新抓手。

为什么建产业学院

中国的产业学院是高等院校与行业企业、地方政府、产业园区等主体合作举办的职业教育或者技术教育共同体。这些共同体有的是经过工商注册的、具有法人身份的独立教育组织，但多数不是法人组织，而是以学校的教育机构形式存在；少数产业学院吸纳了地方政府、行业企业和产业园区等举办方的资本

投入，形成了混合所有制性质的教育组织，而多数产业学院的资本投入来自高校，其他举办方投入场地、技术、实训设备、实习岗位和培训师资。

各举办方以产业学院为载体，合作开展学生培养、技术研发、人员培训等业务。有人认为产业学院和原来高校的专业学院没有本质区别，组建产业学院是换汤不换药，这其实是对产业学院本质缺乏深入理解而产生的错误看法。产业学院与原来高校的专业学院的本质区别是产教融合程度的不同，表现在产业主体，也就是产业人才的需求方（包括企业、行业组织、地方政府、产业园区）深入参与了产业人才的培养。

产业人才的需求主体为什么要以产业学院的形式参与人才培养？我们可以简单地概括为纵向一体化战略。纵向一体化是指企业与原料的供应商、产品的用户相联合，或者收购上下游企业，形成供产、产销或供产销一体化的经营格局。纵向一体化不仅可以带来成本的节约和更高回报，而且确保供给和需求，确保企业在产品供应紧缺时得到充足的供应，或在总需求很低时能有一个畅通的产品输出渠道。产业人才需求方参与产业学院建设就是为了保障充足而稳定的产业人才供应。

2006年和2007年是我国技工短缺最严重的年份，也是我国产业学院开始产生发展的年份。这从侧面证实了产业学院产生的内在动因是行业企业为了稳定产业人才供给而采取的一体化战略，通过参与产业学院的建设而优先得到技术技能人才，降低人力资源供给的风险和人才招聘的成本。

怎样建设产业学院

行业企业为什么不自己成立学校，而是以参与办学的方式组建产业学院？这里涉及规模经济的问题。如果企业为了每年几十个新员工需求而成立一所学校，显然成本太高。1998年上海市有127所技工学校，其中80%是由企业举办的，而现在还能看到几个企业举办的技工学校呢？企业不会通过举办学校来满足人才需求的经济动因在于，规模太小而不经济。当前产教分离导致了工学结合的困难，有学者建议将学校重新划归企业来办学，这样的方案显然是不可行的。

那么企业为什么要参与产业学院呢？直接从学校招聘不是就可以了？这就涉及人才的专业化问题。在没有企业参与人才培养的情况下，高校的专业学院

也可以培养产业人才，但是由于专业学院是一个知识密集型组织而不是技能密集型组织，因此培养的学生只能是具备通用知识和通用技能的人才，而企业所需要的专用技能还必须在员工入职以后重新培训，无疑增加了员工的成长速度和时间成本。

行业企业以产业学院为载体，与学校合作开展现代学徒制，可以解决专业化和规模经济的内在矛盾：学徒在企业学到企业独有的专用技能，在学校学到通用的行业知识和通用技能。多家企业通过共享产业学院的教育资源，可以降低自身人才培养的成本。而且由于企业人才需求具有多层次、多规格的特点，一家企业可能会同时参与不同的产业学院。反之，一家产业学院可以满足多家企业人才的需求，产业学院实际上是多家企业的人力资源服务共享中心。

从学校管理的角度看，为了把产业学院建成人力资源共享中心，校企合作开展现代学徒制是不可回避的选项，只有开展现代学徒制才能解决专业化与规模经济的冲突问题；以产业学院为依托，中国特色的现代学徒制还可以开展跨企业的学徒培训，从而克服德国单一企业学徒制带来的技能片面化问题。

在教学组织上，以专业群为基础组织教学，共享教学资源，克服过去过度专业分化的问题，面向行业而不是岗位培养人才，也就是学校教学侧重宽，而企业培训侧重专，这样就可以培养具有综合素质强、适应力突出的产业人才，满足产业技术快速迭代带来的技能挑战。

（作者：周红利，北京电子科技职业学院职业教育研究中心）

信息来源：《中国教育报》2020年05月19日第09版

原文链接：

http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2020-05/19/content_580041.htm?div=-1

4、在产教融合中探索跨界治理

立足于服务国家战略发展的迫切需要，在产教融合的改革大潮中，作为职业教育产教融合的中坚力量，职业院校尤其是入选“高水平高职学校和高水平专业群”计划的学校要在此次改革中找准自己的定位，实现跨界治理体系和治

理能力现代化，努力由产业跟跑、并跑实现领跑。那么，厘清院校内部与外部治理体系，激发跨界治理的动力机制，是实现全面提升跨界治理能力与水平的重要路径。

服务好跨界的外部体系

从系统论角度讲，职业院校的外部生态主要是政府、行业、企业体系，是其跨界治理根植的土壤与养分。国家推动建立城市为节点、行业为支点、企业为重点的改革推进机制，职业院校要努力成为节点上的中心点、支点上的着力点、重点上的关键点，在教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接中扮演不可替代的重要角色。

国家建设 50 个左右的产教融合型城市，是要构建产教融合改革的“基本盘”，解决政策落地的“最后一公里”问题，而教育资源集聚和人口产业支撑是遴选产教融合型城市的主要原则。我国很早以前就将高职院校与产业园区同步规划，很多高职院校要么毗邻要么就在园区之中，形成了城校互动、园校互动格局。这些有区位优势的职业院校要挤进产教融合型城市的规划区域，一些有鲜明产业特色和研发服务实力的职业院校，更要力争成为产教融合型城市的中心，成为产教融合型城市的动力源和创新源。

行业组织具有强大的资源聚合作用和协调指导功能。国家要在每个试点城市及其所在省域至少选择 3—5 个产教融合型行业开展试点，推动行业组织、产业政策更好融入产教融合改革，为地方产业发展提供精准助力。职业院校都是区域办学特色鲜明、行业影响力强的优质学校，要充分发挥在中高职院校中的头雁作用，主动对接区域优势产业和战略新兴产业集群，与行业企业结成职业教育集团或产教融合联盟，捆绑式、集群式发展。一些职业院校在同类院校中的引领示范优势，在产业贡献度方面的突出优势，必然会成为产教融合型行业优先选择的最佳合作伙伴，从而成为改革支点上的着力点。

企业是此轮改革的重点和关键。国家要以每个试点城市为载体培育 100 家左右产教融合型企业，全国将培育 5000 家以上企业。近年来，社会越发认识到产教融合、校企合作作为职业教育发展必由之路的重要性，也切实在政府、企业和院校层面得以落地生根。职业院校要深化合作质量和水平，校企合作要更加聚焦、更加深入，重点与大型企业（集团）形成战略合作伙伴和命运共同体，

强强联合、优势互补，真正实现人才、智力、技术、资本、管理等资源要素的聚集整合。职业院校特别要发挥自身人才、智力和创新优势，支撑企业竞争力提升和转型升级，从而成为产教融合改革重点上的关键点。

搭建对应跨界的内部体系

产教融合改革的深入推进，必然倒逼学校内部治理体系的变革。在校院（系）两级管理架构中，院系的设置成为改革的关键所在。从系统论讲，基于产教跨界的内部治理体系无非有两种：一元主体院系结构和二元主体院系结构。一元主体就是指二级院系的参与方是一元的，多元主体就是指参与方是多元的。无论哪种结构，职业院校都要对接产业优化治理。

如果选择一元主体院系结构，职业院校要瞄准区域重点产业和支柱产业需求，打破传统思维、传统专业、传统模式，在专业群重构的基础上，按照“以群建院”的思路，重新布局学校院系设置。只有在跨界理念下围绕产业需求设立的二级院系，才能更好地保证专业群的资源聚集优势，才能更好地形成鲜明特色引领改革发展。

多元主体院系结构的参与形式是多样的，有相互需求型、效益分享型、产权介入型等，目前很多高职院校依托企业共建的产业学院都属于前面两种，“企业味”还不够浓烈。职业院校要力争在产权介入型产业学院方面寻求突破，先行先试，把企业资本、技术、设备、管理、文化等要素直接植入学校教育中，打造名副其实的命运共同体。同时，还要探索基于多方参与的董事会治理模式，形成可推广可复制的跨界治理经验。

启动跨界有效的动力机制

职业院校跨界治理能力的提升，依赖于外部体系的动力助推和内部体系的活力激发，更大程度上取决于如何凭借内生动力在此轮改革中“游刃有余”，进而真正成为改革节点上的中心点、支点上的着力点和重点上的关键点。

城市试点是此轮产教融合改革的基础节点，就是要政府运用资源调控机制、政策激励机制以及准入监管机制，把市域内优质的教育资源、行业资源、企业资源整合起来，给予“金融+财政+土地+信用”的组合式激励，确保产教融合改革试点落地落实。行业组织则要建立灵活有效的协调指导机制，推动产教融合在特定领域集聚发展，更好落实教育、人才和产业政策组合叠加。企业试点是

改革的核心重点，同时企业也是产教融合微观层面的校企利益攸关方，要合理构建成本分摊机制、利益共享机制和产权收益机制，积极发挥重要主体作用。

职业院校跨界治理的内生动力，主要来源于动态调整机制和权责下移机制。动态调整机制彰显的是职业教育的变化属性。职业院校要主动聚焦高端产业和产业高端，围绕区域产业结构优化升级，动态调整专业群布局，在适当的时候跟进调整二级院系设置，重组专业群资源匹配产业发展，这是立于市场不败之地的法宝。同时，还要大胆探索基于产权介入的产业学院董事会治理机制，把二级院系（产业学院）的权力给足给够，更好地支撑其改革创新和实现根本性突破。

职业院校必须携手企业、行业、研发、园区、政府等各类主体，整合多方资源，依托校企联盟和产业学院，构建起“职教集团-校企联盟-产业学院”三位一体的产教融合体系，创新“相互需求、产权介入、要素融入、效益分享”的产教融合机制，才能在职业院校跨界治理方面取得积极而有效的探索实绩。

（作者：孙卫平系重庆电子工程职业学院党委书记，聂强系学院党委副书记、校长）

信息来源：《光明日报》2020年05月19日第15版

原文链接：

https://epaper.gmw.cn/gmrb/html/2020-05/19/nw.D110000gmrb_20200519_1-15.htm

5、项目化管理要立足激发院校内生动力

国家项目培厚职教实力根基

新世纪以来，国家以实施重大项目建设来推动高职教育内涵提升和高质量发展，以中央财政投入为杠杆，起到四两拨千斤的作用。国家示范（骨干）高职院校建设期间，中央财政投入45.5亿元，带动地方财政投入89.7亿元，行业企业投入28.3亿元；其后，“高职院校提升专业服务产业发展能力项目”“高

职业院校实训基地建设项目”“职业教育国家级专业教学资源库项目”“高等职业教育创新发展行动计划”“双高计划”等标志性、项目化的工程成为高职教育领域落实国家重大战略部署的重要举措，是分量最重、落地最快、见效最明显的发展措施。这些项目通过引入竞争机制、扶优扶强、集中财力和优质资源，已经在国内打造了一批高水平高职院校，确立了工学结合的人才培养模式和校企合作的办学体制机制，起到了发展示范、改革示范和管理示范的作用。

2019年，《国家职业教育改革实施方案》颁布、“双高计划”全面启动、“百万扩招”稳步推进、“1+X”证书制度试点落地实施，这些项目的试点和推进是高职教育改革发展的风向标和指挥棒。

审视提高项目化治理的内动力培养

立足于项目带动院校内动力以实现持续发展，职教界需要理性审视已实施重大项目。

国家示范（骨干）校项目设立之始，就明确要以示范校辐射带动普通院校进步，实际效果与预期目标有一定差距。“双高计划”立项建设的197所院校中，76所为国家示范院校、69所为国家骨干院校，占比81%，入选高水平学校的56所高职院校更全部为国家示范（骨干）院校，可见示范项目的辐射作用不太明显，项目外院校能力增长有限。

“双高计划”旨在打造高职创新发展的新标杆和高职教育卓越发展的增长极，传导滚动发展、不进则退的压力，让追求卓越、建设一流高职院校和专业成为所有高职院校奋斗的目标。入选“双高计划”，绝不是永久的标签，而是一种基于高水平、高质量发展的资源建设机制，应着眼于内生动力，引导所有高职院校追求卓越、高质量发展和优质发展，实现高职院校整体办学质量和办学实力的提升。

“百万扩招”专项的实施是新时代高职教育功能拓展、适应社会需求的应然之举。然而，高职院校能否完成任务、院校办学资源能否承载好这一项目等问题都需要统筹规划。目前看，省际地市间差异比较大，部分省市未完成招生计划，而有些则超额完成。如何吸引社会人员报考已成扩招的瓶颈，而如何做好扩招后教育教学管理工作，适应多元生源的多样化需求，切实保障质量型扩招，无疑需要进行顶层设计和精心谋划。

“1+X”证书制度是国家职业教育制度建设的重大创新。2019年确定了5266个试点，而证书内容非常复杂，院校课程体系亟待进行系统设计和重新调整；证书试点由企业主导，如何规避利益化的诉求，如何助力学校专业发展、学生能力发展和成长成才，这需要在实践中探索。

避免院校过分依赖项目化专项投入

政府作为高职教育改革的设计者、推动者，通过专项引领高职教育发展，这是政府必须履行的职责。但同时，这种政策引导自上而下的发展逻辑和专项驱动外发型发展模式，有可能导致高职教育过分依赖政策和政府专项投入，使得高职教育质量提升的内生动力不足。

国家重大质量工程项目的实施，的确使一批高职院校抓住机遇，实现弯道超车、超常规、跨越式发展。但是这种发展理念有可能会助长浮躁风气和功利主义，不利于优化高职教育生态和发展质量文化的形成。高职院校应转变被动、功利、固化的发展逻辑，激发内在创新动力，实现发展方式从“由外向内、由上到下的单向发展”向“由内而外、上下协同的双向互动”转型。

新时代，高职教育高质量发展要回归教育本质，不忘立德树人初心，以项目为引擎，撬动高职教育整体改革发展，不断彰显高职教育的内生动力和类型特色。

立足内动力强化职业教育类型特色

各大项目的实施，不仅要打造高职教育发展样板房，更要注重发挥领航作用，形成雁群效应，强化类型特色，带动、辐射和引领高职院校内涵发展水平的提升。

形成动态调整压力传导。项目制不能固化，要实施年度评价、期满考核、有进有出、优胜劣汰，要让院校有“不进则退、慢进也是退”的意识；要优胜劣汰、激发高职办学活力，以追求卓越为目标，坚持内涵提升不放松，真正全面实现高水平高质量发展。

推进高职教育整体质量提升。“双高计划”发展逻辑和发展理念是不同类型的高职教育彰显各自特色，都得到发展壮大，应以问题导向强化职业教育类型特色，发挥龙头引领作用，坚定职业教育发展方向与定位，助推高职教育高质量发展。

高职院校要开门办学。高职教育要拓展办学功能，注重社会培训，为广大社会群体提供以就业为导向、以技能习得为目的、以人生改变为旨归的开放性的终身教育，实现办学模式由普通高等教育向高职教育类型转型，以适应多元化、多样化的、复杂化的生源变化。针对社会生源，应该实行工学交替、学分制和弹性学制，采取分类施教、因材施教，实施分层教学。

实施灵活多元的教学模式。要充分发挥职业教育专业教学资源库的作用，采用线上线下教学相结合，实施错峰教学，积极做好“送教下乡”“送教上门”；还要联合企业开展培养，实施“1+X”证书制度，按照规定兑换学分，免修相应课程；实施多元评价，严把毕业出口关，实现高质量就业和学生价值增值。

建立国家职教质量标准和国家资格框架。应协调和整合教育部与人社部等多方力量，发挥行业组织和企业优势，开发和制定能力标准，推进“1+X”证书制度和国家学分银行建设，推进各种职业技能等级证书之间以及与学历证书之间层次对等、互转互换，衔接融通，促进各类证书和资历互认；各部门各院校各机构应积极探索协调行业企业、学校、教育专家等利益相关者共同参与的职业教育治理机制。

（作者：薛茂云，系江苏省高等教育学会高职教育研究委员会理事长、江苏经贸职业技术学院院长）

信息来源：《光明日报》2020年05月19日第15版

原文链接：

https://epaper.gmw.cn/gmrb/html/2020-05/19/nw.D110000gmrb_20200519_1-15.htm

6、如何有效推进 1+X 证书制度试点工作

对高职院校来说，1+X 证书制度试点是新机遇也是新挑战，面临诸多亟待解决的问题。如：职业院校是被动等待获批试点任务，还是积极主动地按照标准要求在校本化实践探索与能力积累？“X 证书”课程纳入专业人才培养方案后，如何实现知识与技能的融合，而不是简单地替换或累加？从事“X 证书”

教学的教师是否充足？他们是否真正掌握技术技能的内涵，并胜任“X证书”教学？培训评价机构、学校、合作企业作为不同利益主体的“三元”，能否协同一致形成良性的运行机制？等等。这些问题的解决，都需要高职院校本着全面、系统、科学的原则，结合实际做好顶层设计，并将其作为一项基本制度确定下来，统一要求、达成共识、协同推进。

重构人才培养“新”方案。专业人才培养方案是人才培养工作的总体设计和实施蓝图，做好1+X证书制度试点，试点专业（群）的首要工作是做好专业教学标准和职业技能等级标准的对接，对职业技能等级标准的能力要求、标准内容、考核方案等相关内容进行深入学习、系统研究，对本专业职业面向、培养目标、培养规格、毕业要求等专业人才培养关键要素进行全面梳理、科学定位，以职业教育培养培训并重的新理念，重构“1”与“X”深度融合的人才培养方案，优化课程设置和教学内容。从公布的6个职业技能等级标准来看，以中级证书为例，完成职业能力目标培养需要100—160个标准课时，试点专业要在分析现有教学内容基础上，确定已经纳入教学和将来能够在教学中完成的职业技能等级标准内容，然后将标准内容转化为1—2门专业（核心）课程纳入专业课程体系，或转化为若干教学模块纳入部分专业（核心）课程教学内容，融入专业人才培养方案和课程体系。

探索培养培训“新”模式。深化复合型技术技能人才培养培训模式和评价模式改革，是“职教20条”对职业教育提出的新要求，职业院校如何推进专业教学与获证培训有机衔接，避免出现“两张皮”现象，是做好试点工作的关键。试点专业应以行业龙头企业或具代表性的企业作为证书建设主体，对教学组织与证书培训进行一体化设计，长短结合，内外结合，统筹翻转课堂、混合式教学、理实一体化等教学与培训模式，探索基于人工智能的新型教学模式，重构学生学习和培训流程，提高学生学习效率和培训质量。尤其是对专业教学过程中不能完成或现有教学条件无法保证的新技术、新工艺、新规范等内容，应通过社会评价组织开展的校内外集中培训、在线学习培训或企业实践等形式完成。

打造专兼结合“新”团队。打造师德高尚、技艺精湛、育人水平高超的青年骨干教师、专业带头人、教学名师等高层次职教师资队伍，是1+X证书制度试点的一项重大任务。开展1+X证书制度试点，需要一支能够准确把握1+X证

书制度先进理念、深入研究职业技能等级标准、做好专业教学整体设计、满足新技术和新技能培养培训需求的教学创新团队。一是加强专业带头人培养，专业带头人要加强 1+X 证书制度新理念的学习，准确把握试点工作的背景与意义、职业技能等级证书及标准的内涵与要求，带领专业团队做好人才培养方案开发等试点工作的顶层设计。二是加强专业骨干教师培养，通过参加教师素质提高计划项目、参与职业技能等级标准培训等形式，提高专业骨干教师实施教学、培训和考核评价能力。三是加强校外兼职教师的聘任，引进专业组织培训教师或行业企业兼职教师，优化师资队伍结构，全面提高专业师资团队的教学与培训能力。

创新校企合作“新”路径。“职教 20 条”提出，负责职业技能等级证书和标准开发的培训评价组织，要优先从制订过国家职业标准并完成标准教材编写，具有专家、师资、资金优势和 5 年以上优秀培训业绩的机构中选择。参与试点的培训评价组织，应拥有相关专业领域内先进的培训标准、优质的培训资源、一流的师资团队、丰富的培训经验；试点专业应与培训评价组织、龙头企业等，在制订人才培养方案、开发优质信息化资源、培育创新性教学团队、建设开放共享的实训基地等方面，探索开展多样化、多元化的合作，提升专业教学与培训的质量和水平。

开展职教培训“新”路径。高职院校在面向在校学生开展学历教育与培训的同时，应积极开展面向全体社会成员的职业培训，让更多劳动者凭借一技之长实现人生价值。试点院校应当积极争取当地政府部门的支持，在试点宣传、社会受训人员组织渠道、专项经费等方面获得支持。对取得若干职业技能等级证书的社会成员，支持其根据证书等级和类别免修部分课程，在完成规定内容学习后依法依规取得学历证书，为社会成员参与职业技能等级培训释放政策红利，调动其参加职业技能培训的积极性。同时，职业院校要主动与培训评价组织合作，拓宽社会服务面向，提升社会服务能力。一是深化校企合作，面向行业企业技术人员，以继续教育培训、职业技能提升等形式开展职业技能等级培训，使其在获得职业技能等级证书的同时为学历提升积累学分。二是抓住高职扩招的有利时机，面向农民工、下岗工人、退役军人，在做好学历教育的基础上，灵活开展职业技能等级培训，提升其知识技能水平和就业创业本领。

（作者：高峻岭，甘肃交通职业技术学院党委书记、院长）

信息来源：《中国教育报》2020年05月05日第10版

原文链接：

http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2020-05/05/content_579505.htm?div=-1

7、在线教学能力应成为职校核心办学能力

为应对新冠疫情，全国各地职业院校多措并举开展了形式多样的在线教学活动，使职业院校学生不因疫情而延误学业，取得了良好的教育教学效果。然而，新冠疫情也检验出职业院校在线教学能力的不足，需要在今后推进职业教育信息化建设的过程中进行加强。

提高认识——职业院校必须大力增强在线教学能力

增强职业院校在线教学能力是保障职业院校教育教学安全的需要。教育教学安全是国家安全体系的重要内容，随着经济全球化和中国经济社会快速发展，中国教育教学安全面临的挑战必将日益增多。为了有效应对未来不确定的安全形势和挑战，职业院校有必要未雨绸缪，增强自身在线教学能力，以强化日后应对各种教育安全的能力。

增强职业院校在线教学能力是深入推进职业院校教育教学改革的突破口。随着信息技术的快速发展，各种新技术、新手段大量涌现，为教育内容和方式的改革提供了极大的改革空间。新冠疫情将在线教学由原本的辅助教学形式转变为主要教学形式，教师的信息化教学能力和学生的信息化学习能力得到了锻炼和提高，中国教育迎来了加速推进教育信息化，加速推进信息技术与教育教学深度融合的重大契机。职业院校应该充分利用这个契机大力推进以强化在线教学能力为核心的信息化建设，实现教育教学模式的深度变革。

增强职业院校在线教学能力是职业院校拓展发展空间的基础保障。近年来，随着初高中毕业生人数的减少，职业院校普遍遇到“招生难”的问题，面临生存危机。职业院校要进一步发展必须扩大自身的服务范围，将生源由仅限于初高中毕业生拓展为面向社会各行各业的在职人群。然而，社会在职人群接受职

业院校的线下职业服务会面临着严重的“工学矛盾”。职业院校只有大力增强在线教学能力，才能够适应并满足在职人群多样化的学习需求，以跨越时空限制的方式为社会更广大的人群提供教育服务，从而获得更大的发展空间。

平台建设——自有平台建设是增强在线教学能力的重要基础

职业院校开展在线教学有两种模式，一是利用外部在线教学平台开展在线教学。此次疫情中，许多职业学校就是利用外部免费在线教学平台（腾讯课堂、学习通、钉钉等）开展了在线教学活动。二是建设学校自有在线教学平台，开展在线教学。

利用外部在线教学平台开展在线教学具有费用低、免维护等多方面的益处。然而，从长远发展来看，职业院校还是应该建设自有在线教学平台，理由如下：

一是建设自有在线教学平台有利于强化学校教育信息化基础能力。建设自有在线教学平台有利于吸引投资，增加学校相关硬件和软件等教育信息化基础设施的投入，强化学校教育信息化的基础能力。学校教师在参与自有在线教学平台的建设与维护过程中其信息化教学能力也可以获得更多的锻炼和提高。

二是建设自有在线教学平台有利于保障学校在线教学工作平稳运行。利用外部在线教学平台开展在线教学工作面临的一个重要风险就是常常会由于平台用户过多而导致平台无法正常运行，经常会出现无法正常登录、掉线等故障。使用自建在线教学平台由于同时在线使用人数有限，可以减少出现网络故障的概率，从而保障学校在线教学工作平稳运行。

三是建设自有在线教学平台有利于学校及时获得在线教学后台数据，改进教学，提高质量。在线教学优于传统线下教育的一大优势就是教学平台可以实时收集记录教与学的的数据，学校可以通过分析这些数据，改进教学。然而，学校如果借用外部在线教学平台开展在线教学，教学的后台数据往往掌握在平台管理者手中，学校往往无法及时获得在线教学后台数据，也就无法及时通过数据分析来改进教学。学校如果自建在线教学平台就可以及时掌握在线教学后台数据，及时分析数据，改进教学。

四是建设自有在线教学平台有利于构建适合学校专业与课程特色的在线教学环境。学校自建在线教学平台可以根据学校专业和课程特点及需求“量身定制”一些适合学校独特需要和要求的教学模块，构建起适合学校专业与课程特

色的在线教学环境。

教师培训——项目驱动开展信息化教学校本培训

教师群体信息化教学能力的不足是妨碍信息技术在教育领域发挥影响的重要原因。只有大幅提升教师信息化教学能力，让在线教学平台的各项功能充分使用起来，职业院校在线教学能力才能发挥出来，落到实处。

实践应用是提升教师信息化教学能力最有效的方式。中央电化教育馆的一项问卷调查显示：“疫情前 70%左右的师生没有或偶尔参与线上教学，经过一个多月线上学习，80%左右的师生已适应在线学习。”业内人士感慨：“疫情期间的线上教学实战演练，比搞一百次全员培训都有效果。”因此，建议职业院校以项目驱动的方式开展学校教师信息化教学能力校本培训。

一是在学校设立“信息技术与教育教学深度融合”教改项目，以教改项目为抓手，推动教师以信息技术和手段的深度应用为重点推进教育教学模式的改革。

二是在学校全面推动混合教学模式改革，探索多元化线下教学与线上教学结合方式。

三是组建学校教育信息技术中心，除负责全校教育信息化工作的组织管理之外，还担负对教师信息技术应用的技术支持和培训职责。对于共性的信息技术应用培训可以组织集体培训，对个性化的信息技术应用学习需求可以进行一对一的培训服务。

四是整合教育信息技术数字化课程，放在学校数字教育资源平台上，供教师自主学习。

资源建设——共享、购买、开发多途径构建学校数字教育资源

2010年以来，在教育部的推动下，职业院校开展了大规模的职业教育专业教学资源库建设。经过多年建设，我国已初步形成了国家、省、校三级互补的优质资源共建共享体系。

职业院校在线教学的有效开展离不开大量优质数字教育资源的支撑。职业院校应采用共享、购买、开发等多个途径来持续建设校级数字教育资源库，并注意以下几点。

一要将数字教育资源开发工作纳入学校教师工作考核指标体系，开展优秀

数字教育资源开发成果评比奖励，激励广大教师结合教学实际积极开展数字教育资源的开发与共享。

二要组建数字教育资源开发技术支持服务队伍。数字教育资源的开发制作靠教师一人单打独斗是无法完成的，常常需要脚本、摄像、剪辑、配音等团队的合作才能完成。因此，职业院校有必要建设一支数字教育资源开发技术支持服务队伍，支持、帮助专职教师完成数字教育资源开发制作。

三要校企合作共建学校数字教育资源库。许多企业基于员工培训的需要开发制作了大量的数字教育资源，职业院校可以和企业合作，有偿或无偿共享企业开发的数字教育资源。校企可以合作开发反映真实工作场景的新技术、新工艺数字教育资源。

增强职业院校在线教学能力的关键在于持续、广泛地开展线上教学活动。只有在线上教学活动中才可以不断发现学校在线上教学平台建设、教师教育信息技术能力建设、数字教育资源库建设方面存在的种种问题，才有动力持续改进、迭代更新，不断推动职业院校在线教学能力的提升。

（作者：高卫东，北京教育科学研究院职教所）

信息来源：《中国教育报》2020年05月12日第09版

原文链接：

http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2020-05/12/content_579807.htm?div=-1

8、打造职教活力课堂有妙招

教学质量、教学效果、教学过程的最终落脚点是课堂，但是目前仍有部分职业院校的课堂缺乏活力，其典型特征是：教师在台上讲得卖力，学生在台下听得吃力，师生、生生缺乏必要交流，课堂“死气沉沉”“抬头率低”，教学效果可想而知。因此，深化教师、教材和教法的“三教”改革，打造活力课堂，是提高课堂教学效果和质量的关键。因为教师是实施课堂教学改革的根本，教材是实施课堂教学改革的载体，教法是实施课堂教学改革的路径，实践已充分证明了这一点。

打造“三能”教师是根本保障

高等职业教育是不同于普通高等教育的另一类型教育，作为高职教师应具备“三能”，即教学能力、工程实践能力和科研与技术服务能力。提升高职教师的“三能”，打造“三能”教师，是助力活力课堂的根本保障。

提升教师的教学能力，一是可开展“四说”竞赛活动，即通过说课堂教学、说课程教学、说专业及专业群教学的竞赛或活动，提高教师一堂课、一门课的设计与实施能力，一个专业或专业群的建设能力；二是实施教学能力达标工程，即对“新”老师（企业新进的、高校新来的、新转岗教师，新转专业教师等），通过公开课或说课进行课堂或课程教学能力测试，做到人人过关；三是实施“青蓝工程”，即对高校毕业直接来校教师，实行企业导师+学校导师“双导师制”；对从企业引进的教师，配备教研、科研“双研”导师；对企业兼职教师定期进行教育学、心理学、教学规律、教学方法等方面学习与培训，提高其教学教研能力，并鼓励其获得教师资格证。

提升教师工程实践能力，一是可实行“企业导师”制的“访问工程师”项目，以弥补教师工程实践经历缺乏、经验不足。如每个专业（专业群）在几家行业有影响力、有代表性的企业设立“专业教师企业流动工作站”，站内聘请经验丰富的工程师或技师为“企业导师”，教师定期在此学习、工作，跟“企业导师”真正做设计、做工艺、做研发，提高工程技术实践能力，同时跟踪企业新技术新工艺，避免参观式、访问式的“轰轰烈烈”的教师假期下企业锻炼活动。二是设立“工程专家与技能大师工作室”，吸引企业优秀工程技术人才、技能大师做兼职教师，定期来校传授企业最新的核心技术与技能。

提升教师科研与技术服务能力以反哺教学，如与名企或行业协会或高校或科研院所，共建科技创新团队（研究所）或创新平台；采取分类晋升的专业技术职务评聘制度，如教师系列专业技术职务分为科研为主型、教学为主型和教学科研并重型；定期开展科研反哺教学案例征集与评选活动；加大校级科研项目的支持力度，如笔者所在学校一般项目资助1万元，重点项目资助5万元，重大项目资助10万元等。

建设“适合学习”的教材是有效载体

教材是课堂教学的载体。当前高职教材在“适合学习”方面仍然存在一些问题：教材内容滞后生产实际，跟不上产业技术升级与发展；教材为教师而写，包括教材体例、内容、编排、叙述方式等无一不是从教出发，未考虑学生知识建构的内在规律，忽略了学生是学习的主体、教材是写给学生看的特点；课程教材为主，辅助教材缺乏，特别缺乏弥补学生工程实践资源不足的辅助教材；纸质教材为主，信息化不足等。因此，建设“适合学习”的教材，是助力活力课堂的有效载体，可以从以下四方面着手。

一是建设立体化系列教材，即不但建设课程教材，还要建设教法教材、教辅教材、职业技能等级（1+X）考证教材、差异化教学教材、中高本衔接教材等系列教材，让教材覆盖教学全过程。如近年来，笔者所在的学校就建设了焊接专业集“教、学、辅、考、接、异”六位一体的24本1000余万字的系列教材。

二是建设新形态教材，即通过“数字化+”，通过二维码、AR技术，嵌入视频、音频、案例讨论、作业、在线测试、参考文献等数字资源，将教材、教学资源、课堂三者融合，实现线上线下结合，达到教材2D变3D。

三是建设新结构教材，将企业真实的生产工单、加工工艺卡、装配工艺卡、检验工艺卡等内容与形式转化为教材的内容与形式，建设项目化的工作手册式、说明书式、活页式教材。

四是教材内容做到“七融入”，如我们在教材建设中就融入了以下七方面内容：行业企业标准（工艺规程、工艺守则等）融入教材，科研与技术服务成果融入教材，典型生产案例融入教材，X职业技能等级标准融入教材，先进技术与工艺（三新）融入教材，职业素养培养融入教材及创新意识培养融入教材。

研究与运用以“学法”为特征的教法是有效路径

教学方法是一个“教”与“学”相统一的有机整体，既包含“教法”，也包含“学法”。“教法”基于“学法”，又指导“学法”，“教学”的含义就是教学生如何学，所以教师应当以学法来充实教法，并以教法去改进和带动学法，善于从学生的学习反馈中随时调整自己的教法。因此，研究与运用以“学法”为特征的教法，是助力活力课堂的有效路径。

一是要采用“以学生‘学’为中心”的行动导向教学法，如项目教学法、四阶段教学法、头脑风暴教学法、角色扮演法、案例教学法、引导文教学法、经验公式教学法、口诀教学法等。

二是“教法信息化”，利用数字孪生等信息化技术，建设慕课、微课、虚拟课堂等开放共享的智慧学习平台，实现线上线下相结合、翻转课堂等教学方法与手段。

三是基于学做一体的理实一体化课堂教学方法与模式，即课堂教学中将“教、学、做”融为一体，通过“学中做”“做中学”“教中做”“做中教”，甚至“学中探”“探中学”等来激发课堂活力、促进学生学习积极性、提升课堂教学效果。

（作者：邱葭菲，浙江机电职业技术学院）

信息来源：《中国教育报》2020年05月05日第11版

原文链接：

http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2020-05/05/content_579504.htm?div=-1

9、“方寸之间”的文章——由一张课堂学习评价表看“工匠精神”培育

自李克强总理在2016年政府工作报告中提出“工匠精神”之后，迅速引发社会各界的关注，百度搜索，其词条高达6290余万条，“工匠精神”成为新时代名副其实的网络热词。刚刚颁布的中共中央、国务院《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》再次明确提出，将培育学生精益求精的工匠精神作为职业学校劳动教育的重点，可以预期的是，随着文件的实施，工匠精神培育将持续成为职业教育的学术和政策热词。

但仔细想来，近年来关于工匠精神话题的探讨，似乎还只是作为一种倡导、一个口号，至多翻来覆去地阐释“精益求精、追求卓越”之类的内涵，或者不

断褒扬、介绍诸如德国、日本等国家的匠人与精神。针对在职业教育领域如何培育工匠精神，大都开出这样的药方，诸如，将工匠精神培育融入校园文化，深入开展“大国工匠进校园”等活动，宣传展示大国工匠、能工巧匠和高素质劳动者的事迹和形象，或者融入课程思政建设，编写各种工匠精神读本。我们总是幻想通过某种途径，能够快速地培育出工匠精神。

相对于抽象笼统宏大的理念，笔者更关注“工匠精神”在微观的课堂止是如何运作的。这几年有机会多次近距离观察江苏中德“双元制”办学的课堂，渐渐对课堂上德国培训师所设计的一张小小学习评价表产生兴趣。初看起来，这张评价表似乎很普通，和我国教师每天课后使用的学习评价表没有两样，比如表中的评价内容既涉及专业能力，也涵盖行为表现；评价主体既有学生自测，也有教师检测。但深究下去就会发现，“方寸之间”却有大文章。

其一，指标内涵清晰可理解。无论是专业能力还是包括劳动态度、团队合作、沟通能力、责任感、学习能力等方面的行为表现，指标的内涵都非常清晰和严密，比如对于责任感这一很难衡量的行为表现指标，不仅分解成四个具体的定性观测维度，还给出五个等级的情境化描述，且每隔一段时间就对学生进行一次行为表现评估。而在我们的课堂评价中则很少关注到素养层面，即使关注也只是抽象笼统地表述为“具有对岗位工作的责任感”，而无法进行具体观测。

其二，严密检测让学生学会自我负责。在行为表现方面，分值在 0 到 10 之间，而涉及具体专业能力方面，分值则为 0 或 10，“到”与“或”，一字之差却蕴含大的学问，就像德资企业培训师所言，德国人有近乎刻板的严谨，学生所加工的作品，在大约 20 多个技能检测点上，均只有 0 分（不合格）和 10 分（合格）区分，绝没有 7 分或者 8 分的说法。再仔细观察发现，在学生上交的评价表上，某一技能检测点上学生自检是 0 分，教师检测也是 0 分，总评却被评为 10 分，这又是他们独具匠心的设计，不仅考查学生的测量技能，更考查学生的诚信品质和自我负责的意识。

其三，体现出“逆向设计”的理念。每个学生在课前就拿到这张评价表，聚焦真实的表现性任务，这样学生对学习就有比较清晰的预期，让他们学会从输出端开始思考学习，而教师也能像“评估员一样思考”。

清晰、严密、逆向，这三个关键词，就如哈蒂在《可见的学习》这一被誉为“教育圣经”的书中反复强调的，“这种精心设计的检查单，让整个教学过程清晰可见，将极大地提升学生学业成就”。可以想见，正是在这样每日累积性的评价反馈之下，工匠精神才真正刻在了学生的心中。

我们可以展开合理的想象，全球有口皆碑的“德国制造”和“双元制”职业教育，或许正是由这样一个个小小的课堂细节所孕育。事实上，这种想象并非无据的幻想，严格的质量控制也非德国的专利，它曾深深植根于古老的中国，诸如发端于春秋战国时期的“物勒工名”制度，直接造就了追求精益求精的工匠精神，创造了辉煌的中华工艺文明。而至明代，这一制度更加严格，如果漫步南京 600 多年的古城墙，会惊奇地发现，几乎每一块古城砖上都镌刻着工匠的名字，有的砖上甚至刻有 11 层负责人的姓名，从府、州、县的官员，到总甲、甲首、小甲，再到窑匠、坯匠、役夫，均一一注明。今天当我们辨认古城砖上这些名字时，仿佛在阅读一本明代的城墙建造工匠名录。历经 600 多年屹立不倒的明城墙，其实就是得益于严格的质量意识，这对于当下工匠精神培育或许会有启示。

这样看来，在职业教育课堂中最不起眼的学习评价表之中，在职业学校教师每天例行公事的方寸之间，或许还真的可以做点儿大文章。

（作者陈向阳，江苏省教育科学研究院职教所副所长、研究员）

信息来源：《中国教育报》2020 年 05 月 05 日第 09 版

原文链接：

http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2020-05/05/content_579502.htm?div=-1

10、实施“课程劳育”要抓住四个环节

中共中央、国务院印发的《关于全面加强新时代大中小学劳动教育意见》对新时代劳动教育做了顶层设计和全面部署。《意见》要求大中小学根据各学段的特点设立劳动教育必修课程，系统加强劳动教育，同时强调“除劳动教育

必修课程外，其他课程结合学科、专业特点，有机融入劳动教育内容”。参考“课程思政”的概念，笔者将之概括为“课程劳育”。高职院校如何利用好课堂教学主渠道实施“课程劳育”，是一个全新的课题。从课程建设的维度看，须抓住教师、教材、资源和制度建设等四个环节。

加强教师队伍建设是实施“课程劳育”的关键

“课程劳育”实施效果如何，关键在于教师作为教学主导者实施劳动教育意识的强弱和劳动教育能力的高低。因此，教师须从如下方面下功夫。

一是切实增强实施“课程劳育”的意识。每位教师要强化自己的劳动意识、劳动观念，把知识传授、技能培养和劳动价值观引领融于自己所教的课程之中，使自己不仅成为传授知识和技能的“教书匠”，更要成为塑造学生劳动品质的“引路人”。

二是切实提升实施“课程劳育”的能力。在课程内容上，能较好地从事文化素质教育、弘扬和传承中华优秀传统文化以及专业知识教育等不同视角，将课程内容与劳动教育有机结合起来；在课程实施上，要提高教学艺术，较好地将“课程劳育”与“课程思政”结合，增强“课程劳育”的感染力、亲和力和说服力，让学生充满对劳动教育的获得感。

三是切实做到言教与身教的统一。教师要求学生做到的事自己首先要做到，切记不要把自己该做的事交由学生去做，要为学生做好示范和表率。

规范教材建设是实施“课程劳育”的基础

教材是“课程劳育”的重要内容，亦是“课程劳育”的重要依据。

教材建设作为国家意志的体现，无论是意识形态属性较强的哲学社会科学类教材，还是其他专业课程的教材，都要花大力气深入研究传授什么样的教学内容，体现什么样的价值导向等。

除马克思主义理论研究和建设工程重点教材外，高职院校要集中骨干教师力量，统筹学校优质资源，结合学科或专业特点，推出高水平专业教材或实习实训指导书，将劳动教育内容有机融入其中。尤其要注重将劳动精神、劳模精神、工匠精神的培育融入到教材或实习指导书中，尽力避免劳动教育成为脱离实际的空话、大话。让学生增强职业荣誉感，感受和体会平凡劳动中的伟大。

挖掘课程资源是实施“课程劳育”的核心

承担课程教学的每一位教师都要深入研究和挖掘自己所教课程的劳动教育资源。当前，高职院校实施“课程劳育”要与“金课”建设、教学资源库建设和专业建设相结合，深入挖掘课程劳动教育资源和专业劳动教育资源，建立课程或专业劳动教育资源共同体。

比如，哲学社会科学类课程要特别注重将劳动创造历史、劳动创造世界、劳动不分贵贱的马克思主义劳动观，以及勤劳、节俭、艰苦奋斗等中华民族传统美德的内容融入其中；自然科学类课程要挖掘其人文精神和科学精神，重点强化对学生科学态度、科学精神、创新意识和创新精神的培育；应用技术和技能类课程，则可以通过整合校企实践教育资源，探讨有效的实践活动形式来挖掘或融入劳动教育元素，重点强化学生劳动精神、劳模精神和工匠精神的培育。

只有通过不同类型课程资源的挖掘及其课堂实施中的反复熏陶，才能引导学生树立正确的劳动观，激发学生崇尚劳动、尊重劳动、热爱劳动的内生动力，掌握劳动本领，报效国家，奉献社会。

推进机制创新是实施“课程劳育”的保障

高职院校要推进实施“课程劳育”，必须建立常态化的行之有效的正式和非正式制度。

一是要推进实施“课程劳育”的机制建设。高职院校党政主要领导要深入“课程劳育”前沿阵地，带头授课听课，指导或实施“课程劳育”，形成领导带头的示范机制。学校教务系统要按照分类管理、分批推进的原则，统筹谋划好“课程劳育”的试点课程、示范课程和培育课程的建设，形成“课程劳育”的梯度推进与建设机制。学校人事部门要强化“课程劳育”在师资培养、考核评价、职称评审等方面的重要作用，逐步形成实施“课程劳育”的评价和激励机制。

二是要制订“课程劳育”教学指南，明确“课程劳育”的内涵与基本要素，以及在教学目标、教学内容、教学方法、教学平台、成效体现和教学评价等环节的劳动教育的具体要求，推进“课程劳育”的规范化，全面提高“课程劳育”实施的质量。

三是鼓励教师积极探索实施“课程劳育”的方法和途径，总结和提炼丰富多样、行之有效的“课程劳育”范式。

总之，“课程劳育”建设需要特定的机制作保障，只有让每一位教师的积极性调动起来并参与其中，高职院校实施“课程劳育”才能真正做到落地、落地、落实。

（作者：雷世平，湖南省芙蓉教学名师，长沙航空职业技术学院教授）

信息来源：《中国教育报》2020年05月05日第09版

原文链接：

http://paper.jyb.cn/zgjyb/html/2020-05/05/content_579506.htm?div=-1

好书鉴赏

1、校长观点：大学的改革与未来

作者：林建华

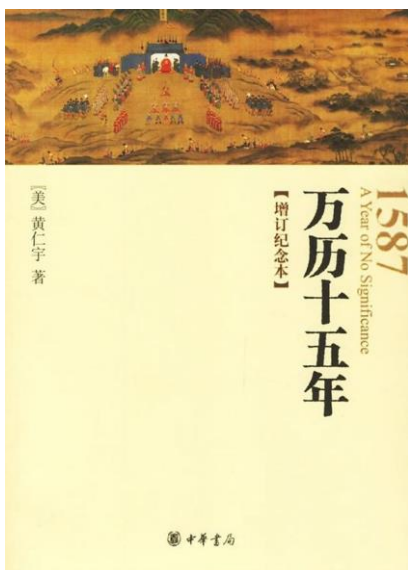
出版社：东方出版中心

内容简介：该书首次完整展现了北京大学校长林建华教授在 20 年的大学管理工作中的所思、所想、所为。在东西方文化融合，时代剧烈变革的当下，大学如何应对多方挑战？在中国，创建世界一流大学的目标怎么实现？学校教师、管理者如何克服焦虑和矛盾，从跟随西方走向引领未来，进而创造卓越学术、培养优秀人才？在书中，我们可以读到过去 20 年中国大学波澜壮阔的改革之路，在理解大学改革的艰辛的同时，更坚定对未来“走自己的路”的追求。

索书号：G649.2/53



2、万历十五年



作者：黄仁宇

出版社：中华书局

内容简介：《万历十五年》是黄仁宇的成名之作，也是他的代表作之一。这本书融会了他数十年人生经历与治学体会，首次以“大历史观”分析明代社会之症结，观察现代中国之来路，给人启发良多。英文原本推出后，被美国多所大学采用为教科书，并两次获得美国书卷奖历史类好书的提名。

索书号：K248/53=2