

# 高职教育资讯

第 23 期 (总第 57 期)

山东外贸职业学院  
国际经贸研究所

2012 年 9 月 10 日

---

## 目 录

<b>【综合资讯】</b> .....	1
鲁昕：努力提高服务经济社会发展能力和水平 .....	1
高职进入内涵式发展阶段——全国百余名高职校长透视 职教发展 .....	2
<b>【师资建设】</b> .....	4
高职院校“三能”师资队伍建设的思考与实践 .....	4
<b>【教育感思】</b> .....	12
“很不错”的老师 .....	12
<b>【他山之石】</b> .....	14
山东经贸职业学院践行“学做一体、真事真做、真岗真干” 三阶实践教学模式改革 .....	14

## 【综合资讯】

### 鲁昕：努力提高服务经济社会发展能力和水平

#### 全国教育发展规划工作会议召开

8月30日至31日，教育部在黑龙江哈尔滨召开全国教育发展规划工作会议。教育部副部长鲁昕出席会议并讲话。她强调，要创新思维、科学定位，树立宏观意识、增强全局观念，提高发展规划引领指导、宏观管理教育的能力，推动提高教育规划服务经济社会发展的能力和水平，使教育更好地服务于国家经济社会发展全局。

鲁昕指出，要树立全局意识，增强教育服务宏观的自觉性和主动性。做好教育发展规划工作要站在国内外经济社会发展全局的高度，以国际眼光和宏观视野，深刻认识当前和今后一个时期世界发展重要趋势和国内发展重要特点，正确把握教育事业发展阶段性特征，全面提升教育服务国家战略、服务加快经济发展方式转变、服务区域发展战略、服务基本公共服务体系建设、服务现代产业体系建设、服务国家创新体系建设、服务文化及文化产业竞争力、服务解决就业结构性矛盾等方面能力。

鲁昕强调，要强化责任意识，提高规划对教育发展的引领能力。做好教育发展规划工作要以加强和改善宏观调控为手段，以服务国家战略和人的全面发展为目标，从转变教育发展方式、参与社会资源配置、完善国家教育体系、创新国家教育制度、优化人才培养结构、促进教育公平、提高教育质量、改善教育保障条件等方面正确引领教育发展的方向。

鲁昕要求，要明确工作重点，认真做好教育宏观管理工作。做好教育发展规划工作要在建立完善规划实施保障监测机制、健全实施学校建设国家标准、强化教育基建公共投资基础工作、合理布局各级各类学校满足多元需求、提高招生计划服务结构调整的能力、增强区域教育协调发展合作能力、落实支持民办教育发展的国家政策、加强和改善学校后勤政府指导和调控、改善和提高部属高校基本办学条件、提升教育统计服务科学决策的能力、推进教育扶贫工作取得重要进展、建立科学研究服务教育科学决策等方面下功夫，不断加强和改善教育宏观管理。

摘自：《中国教育报》

## 高职进入内涵式发展阶段——全国百余名高职校长透视

### 职教发展

项目 \ 满意度	非 常 好	好	一般	较差	很差
法制化建设		12.5%	58.3%	23.6%	5.6%
经费投入政策		6.7%	37.3%	41.3%	14.7%
招生政策		20%	65.3%	13.3%	
就业制度	1.4%	31.1%	56.8%	10.8%	
评估评价制度	1.4%	13.5%	64.9%	17.6%	2.7%
职业资格证书制度	1.4%	22.2%	58.3%	16.7%	1.4%
学校办学自主权	1.45%	12.2%	45.9%	33.8%	6.8%
师资的培养与选用		25.7%	60.8%	13.5%	
实习实训基地	2.7%	24.7%	58.1%	12.3%	1.4%
对口招生政策	1.4%	33.3%	51.4%	12.5%	1.4%
贫困生资助政策	11%	63%	21.9%	4.1%	
产学合作制度	4.1%	13.7%	57.5%	20.5%	4.1%
教学改革政策	4.1%	37%	54.8%	2.7%	1.4%
政策稳定性	1.4%	18.1%	61.1%	15.3%	4.2%

高职校长对职业教育制度和政策满意度调查表

高职校长作为高职院校的领军人物，对高职教育的发展现状最熟悉，对其面临的问题最了解；高职校长作为高等职业教育改革与发展的先行者和实践者，对于如何给高职或自己的学校定位，他们认识更深刻，更有发言权。因此，就高等职业教育整体的现状及问题、高职院校发展的重点及面临的问题、高职校长的政策诉求及其对《职教法》修订的建议等相关问题，我们调查了 120 余名高职校长，以期从高职校长的视角透视我国职业教育发展的现状、问题与改革方向。

参与调查的 120 余名高职院校领导干部来自 29 个省、市、自治区的省会和数十个地级市，其中来自东部地区略多，占 38.7%，西部地区略少，占 25.3%，中部地区占 36%；绝大多数是党政一把手，有 44%是党委书记，42.7%是院长或校长，13.3%是副院长，以下统称为高职校长。

120 余名高职校长几乎都来自独立设置的高职院校且学校各具特色。其中国家示范校(第一期第三批)校长占 26.7%，国家骨干校(第二期第三批)校长占 25.3%，省级示范校校长占 14.7%，其他院校校长占 33.3%。他们所在院校，属于教育部门管理的占 47.7%，归行业企业部门管理的占 35.4%，附属于普通院校的占 6.2%，属于其他类包括民办院校的占 10.8%。校长们所在的院校专业数量从 3 个到 74 个不等，其中专业数为 30 至 50 个的居多，占 65%；各校主体专业为第一产业的占 26.4%、第二产业的占 43.1%、第三产业的占 30.6%。院校的规模为 2 万人以上的占 1.3%，1 万至 2 万人的占 38.7%，5000 至 1 万人的占 49.3%、5000 人以下的占 10.7%

摘自：中国教育新闻网

## 【师资建设】

### 高职院校“三能”师资队伍建设的思考与实践

我国高职教育经过最近十年的发展，取得了显著的成绩，主要表现在数量上占据整个高等教育的半壁江山，高职教育科学定位，成为我国高等教育一种重要类型。“职业性”与“高教性”是高职教育的基本属性，但是我国高职院校在实际办学过程中，没有正确处理好“职业性”与“高教性”的关系，“十一五”期间过分强调“职业性”，将学生掌握某项职业技能作为重点，导致高职毕业生的知识积累过于简单化，思维和逻辑训练严重不足，缺少创新精神，社会对高职毕业生的认可度不高，我国高职教育仍然是整个教育中的薄弱环节。高职教育的“弱势”在教育过程中显而易见，并集中体现在师资队伍建设这个关键的环节上，本文就此问题进行深入探究。

#### 一、当前高职师资队伍建设存在的主要问题

随着高职教育的迅速发展，办学规模的扩大，高职师资队伍建设出现了一系列亟待解决的问题，主要表现在师资原有基础薄弱、来源渠道单一、业务素质偏低、数量严重不足和培训保障不力等方面。

1、**原有基础薄弱。**由于大多数高职院校是中专升格而来的，中专学校的教师普遍存在学历层次整体水平偏低，具有博士学位和硕士学位的教师比例很低，缺乏基本的学术理想与追求，教育研究和应用研究的能力较弱。即使通过优惠政策将原来的中专教师的身份转成高校系列的教师，但实际水平还是没有变化，教师离高等职业教育体现“高教性”的要求仍然有较大距离。

2、**来源渠道单一。**目前大多数新的专业教师来自普通高校的应届硕士毕业生，甚至是本科毕业生，从普通高校到高职院校，缺乏企业背景，教师的

实践能力、动手能力不强，专业实践经验和教学基本功相对薄弱，导致高职教育以能力为本位的原则难以得到有效的落实。当前高职教育的整体社会地位不高，仍处于中国高等教育的边缘，也难以吸引有企业背景的优秀人才充实到高职教师队伍。

**3、业务素质偏低。**由于高职教师的学历水平不高、实践能力又不足，严重制约了实践教学水平的提高，具体表现在学生已经不满足于传统的讲授方式，希望教师能在教学方法方面做出改进，但是教师不能有效推进“教学做”一体化的教学模式改革，不能有效开发专业课综合性的实践项目，不能有效开展技术推广与社会服务。

**4、数量严重不足。**高职师资总量相对不足，目前大部分高职院校的生师比都超过 20 : 1，使教师不得不疲于应付教学工作而影响教学质量的提高，教师由于课程负担较重，创新训练不够和参与科研项目较少，造成师资队伍整体应用能力和创新能力不强。

**5、培训保障不力。**当前我国还没有建立高职教师继续教育制度，尽管教育部出台《关于进一步完善职业教育教师培养培训制度的意见》（教职成[2011]16），但还没有制定具体的实施细则，还没有建立起依托高校、大中型企业培养培训教师的基地。由于培训保障不力，导致当前高职培训形式单一，多数师资培训只追求数量而不注重质量，只重视业务培训而不注重全面素质提高，具体表现在培训内容与教学实际脱节、技能培训难以对口。随着我国产业转型升级的步伐加快，企业技术进步、产品更新速度明显加速，但高职院校与企业的联系并不紧密，教师与企业技术人员的交流和互动有限，这些都直接影响教师实践能力的培养和提高。高职教师间也缺乏经常性的专

业交流，缺少用一种开放的心态去了解和别人的经验。

## 二、高职教育内涵发展对教师提出的新要求

我国高职院校正在经历从外延发展逐步向内涵发展的变革历程，内涵式发展是一种以提高办学质量为核心的增长模式，高职教育内涵式发展即为人才培养、科技开发、社会服务等本质属性发展的总和，通过内涵发展以增强高职教育服务经济社会发展、促进学生全面发展的能力。高职院校走内涵发展之路，必然对教师提出更高的要求。

**一是提升高职人才培养质量对教师的新要求。**高职教育肩负着培养面向生产、建设、服务和管理第一线需要的高素质高端技能型专门人才的使命，高职教育是高等教育的重要组成部分，当前高职院校人才培养必须从强调“职业性”，转向正确处理好“职业性”与“高教性”的关系，高职教育在职业教育体系中必须注意提升自己办学的“层次性”。高职培养的人才在知识、能力、素质的全面性上应高于中职生，尤其在培养学生综合动手能力、新技术掌握程度、以及学生可持续发展能力方面要突出其“高教性”的特征。提升高职人才培养质量必须通过强化职业道德、加强素质教育、提高教学质量等渠道，采取创新人才培养模式、加强专业内涵建设等措施。为此迫切需要高职院校更新观念、明确定位、突出特色、提高水平，而众多具体的实施最终都要回归到高职教育主体上来，关键是能体现“职业性”和“高教性”的教师队伍。

**二是加强科技开发能力对教师的新要求。**当前我国高职教育已经进入现代职业教育体系建构阶段，这就要求高职院校不能忽视“高等”的层次性，需要加强对自身发展规律的梳理和对相关实践工作进行系统的理论总结，需

要提升自身的研发能力，在我国转变经济发展方式的过程中，主动为行业企业提供各类应用技术服务，以满足区域行业企业的技术创新、技术开发需求。实现高职院校促进甚至引领区域产业的发展目标，具有研发能力的高职教师是这一项工作的亲历者和实践者。

**三是提高社会服务能力对教师的新要求。**高职院校需要针对区域经济发展的要求，积极承担面向区域产业发展的社会培训，以满足行业企业的人力资源开发和各类岗前、职后、转岗培训需求，所以高职院校应坚持学历教育和短期培训并举，积极开展各类非学历教育培训工作，真正做到教育“面向人人”，在区域经济和社会发展中具有明显的带动作用。我国转变经济发展方式赋予高职教育新的使命，要求高职教育提升社会服务能力，以满足社会成员多样化学习和人的全面发展需要。高职教育要努力达到社会服务领先，关键仍然是能体现高职特点的教师队伍。

以上分析可知，高职院校要体现办学的“高等”层次性，在提升人才培养、加强科技开发、提高社会服务等本质属性有所发展，关键在建设一支体现高职特点的“三能”师资队伍，即能胜任理论教学，又能指导学生实训，还能与企业合作开展应用研究。当前高职的师资队伍建设必须从“双师素质”的教师过渡到体现高职特点的“三能”教师。

### **三、高职“三能”教师队伍建设的对策探讨**

加强高职“三能”教师队伍建设，从个体角度看，可理解为通过系统的努力来改变教师的专业实践、信念以及对学校和学生的理解，它强调教师个体专业信念、专业知识、专业技能的提升；从群体的角度看，可理解为教师这个职业群体符合专业标准的程度，强调教师群体的、外在的专业性的提升，

关注教师专业的发展。高职“三能”教师要求我们的教师不仅要掌握理论知识，能胜任理论教学；要提高动手能力，能指导学生实训、实践，还要求高职教师参与企业相关研发工作，还能帮助企业克服技术难题，开展应用研究。只有这样，高职教师才有能力培养学生的分析解决问题能力、专业应用能力，才能够为企业开展技术服务，才能起着校企合作的桥梁作用。在这个过程中，高职教师从课堂走向生产、从学校走向社会，生活的空间无形扩大，专业信念、专业知识、专业技能不断提升。针对当前高职教师队伍的薄弱点，从学校层面上培养“三能”教师的主要途径有以下四个方面。

**1、建立高职教师定期下企业锻炼制度。**在我国以学校为主导的职业教育模式以及教师的引进机制，决定了高职院校大量的教师是“从校门到校门”，呈现出高学历、低技能、低应用能力的现状，这是当前高职师资队伍存在最为突出的问题。教育部教高[2006]16号文件指出：“要增加专业教师中具有企业工作经历的教师比例，安排专业教师到企业顶岗实践，积累实际工作经历，提高实践教学能力。”这就表明高职院校教师下企业锻炼的必要性和重要性，高职院校要发挥自身优势，通过校企合作，在企业建立一批专业教师实践基地，加强教师实际工作能力的锻炼，努力提高教师技术应用能力和实践能力。教师通过下企业参与企业生产实践活动来提高教师专业能力与执教水平，通过参与企业管理和技术应用、生产技术革新、成果咨询等一系列活动，教师可以把在企业学到的东西引入课堂，提高课堂教学的有效性和实用性，使高职院校培养的人才主动接轨企业、接轨市场。

当前高职院校教师下企业锻炼这项工作还不够令人满意，例如教师下企业积极性不高，目标不明确，存在为了下企业而下企业现象等。高职院校应

该将教师下企业锻炼作为培养“三能”教师的重要路径，在政策导向、机制激励、任务明确、过程监控、全面评价、交流提高等方面作出相关硬性规定，例如，把高职教师下企业锻炼与晋升职称挂钩，要求教师晋升高一级职称至少下企业锻炼6个月，教师下企业锻炼须填写《任务书审批表》、《周工作安排表》和《工作日志》等，要求教师在亲身体会企业真实需求的基础上，解决目前高职教育中存在的理论与实践脱节问题，从而提高教学质量。为保证教师下企业锻炼的实效，需要建立教师下企业锻炼的保障机制和相关监控措施，例如教师脱产锻炼按完成基本教学工作量给予校内津贴，暑期下企业锻炼给予生活补贴，教师锻炼期间通过事前审核，事中监控，事后评价等监控措施，确保教师下企业锻炼的质量。高职院校通过教师下企业锻炼，进一步打通校企产学研结合的通道，使高职教育更紧密地贴近生产和科技的发展，可以锻炼造就一支既有理论知识又具有专业实践能力和技术研发能力的教师队伍。

**2、要求教师担任指导学生毕业设计任务。**毕业设计是实现培养目标的重要教学环节，是教学过程的最后阶段，是学生实现从学校学习到岗位工作的过渡环节。从知识角度考虑，通过毕业设计，可以使学生对所学的基础理论和专业知识，进行一次全面、系统地回顾和总结，起着巩固、扩大、加深已有知识的重要作用。从能力角度考虑，通过毕业设计，可以培养学生的开发和设计能力，是提高学生综合运用所学知识和技能，去分析、解决实际问题的能力。也是培养学生创新能力和创业精神的重要实践环节。从素质角度考虑，通过毕业设计，掌握正确的思维方法，增强事业心和责任感，促进学生建立严谨的科学态度和团结协作的工作作风。但是当前大多数高职院校毕业

设计是“放羊式”的，指导教师的实践能力弱与投入精力不足。针对学生毕业设计的重要性和存在的问题，高职院校应该将“三能”教师培养与指导学生毕业设计有机结合起来，充分发挥专业带头人的引领作用，学校要为专业教师建立专业工作室，提供必要的工作条件，同时明确教师带学生毕业设计的任务，这样可以迫使高职教师重视自身综合实践能力的提高，实现互利双赢，即以教师指导学生毕业设计为载体，提高高职教师的综合应用能力，同时通过“三能”教师的培养，又可以提高高职学生毕业设计的质量。高职毕业设计要真题真做，教师在帮助学生选题时，尽可能从企业生产实践中选择设计题目，来自生产实践的设计课题，教师会主动去了解、熟悉有关生产实践情况，分析研究解决问题的方法和途径，使理论与实践紧密结合，高职教师在指导学生毕业设计的过程中，提高了自身解决实际问题的能力。

**3、要求教师积极开展“立地式”研发服务。**科学研究是高校基本职能之一，也是提高教师业务能力的有效途径。根据高职院校要主动服务区域经济发展的特点，高职院校要积极开展技术开发、产品开发、成果转化、项目策划等“立地式”研发服务，即做到两个“立足”，一是立足区域，为区域经济服务，满足区域的技术创新、技术开发需求；二是立足于应用研究和开发服务，坚持为区域行业企业解决实际难题。高职院校要主动建立开发研究机构，发挥研发平台负责人的带头作用，和研发团队的互助作用，学校要出台鼓励教师从事“立地式”研发服务的政策，提供必要的研发条件，调动教师研发工作的积极性。并以校企合作的纽带，使高职教师成为学校与企业合作的桥梁，教师在“立地式”的研发工作中不断提高自身的应用和创新能力。

4、要加大“三能”教师的引进力度。当前高职院校普遍存在教师总量不足，尤其是“三能”教师数量更少，为提升学院师资质量，必须拓宽人才引进渠道。在德国、加拿大等经济发达国家，大多数职业教育教师都是有经验的工程师，他们在工作若干年后通过大学职业师范专业的学习，转而成为职业学校的教师，既重视学历，又重视实际操作技能和工作经历，这就保证了职教师资有很强的实践经验。我国高职院校同样要通过积极与行业企业直接联系，招聘有实践经验的高职教师，要通过提高人才引进的待遇，给具有企业经历的高层次人才提供住房补贴、科研启动资金等吸引有企业背景的优秀人才到高职院校工作。高职院校还可以通过共享人才的途径，本着“人才共享，责任共担”的原则，坚持“不求所有，但求所用”理念，以“学校提供事业编制+企业高薪聘请”的方式，与企业共引共享高层次人才，共引共享人才既参与企业高新技术及决策工作，又参与学院专业建设，为学院提供研发项目等。高职院校只要通过多渠道引进“三能”教师，才能提升师资队伍的整体水平。

随着高职教育竞争日趋激烈，高职院校核心竞争力的师资队伍建设必然会从转变观念、提高学历、调整结构等表层转向更为深层的特色建设问题上，因此进一步加强高职院校师资队伍建设的研 究，建立一支结构合理、素质优良、业务精深的可持续发展的高职师资队伍，对推动高职教育的健康发展具有重要意义。

注：本文系中国高等教育学会“十二五”高等教育科学研究重点规划课题“高职工科类人才培养模式研究——以温州职业技术学院为例”（项目编号 11ZD030）的阶段性成果；和浙江省科技厅课题“浙江省产业转型升级与高职教育对接研究”（项目编号 2011C35044）的阶段性成果。

摘自：《中国高教研究》2012 年第 7 期

## 【教育感思】

### “很不错”的老师

笔者认识一些内地教师，他们对教育事业充满理想，工作很有干劲，以育人为己任，令笔者非常敬佩。另一方面，笔者亦遇过一些不称职的内地教师，其工作态度是“当一天和尚撞一天钟”，得过且过，敷衍了事，常为自己的消极态度及不称职表现找诸多借口。

#### “无可厚非”与“口是心非”

有内地同行与笔者交流时表达了如下观点：

“所谓的消极工作也不过是用低的成本获得较高的收益而已，无可厚非。”

#### 笔者观点：

姑且暂称以上观点为“无可厚非论”。

设想某“无可厚非论”者看到自己家的保姆不管在照顾小孩、照顾老人、打扫卫生、买菜做饭、……等事务上都消极工作，该“无可厚非论”者很不满意地责备保姆的消极工作状况，要求该保姆必须积极把份内事做好。倘若该保姆回应道：“所谓的消极工作也不过是用低的成本获得较高的收益而已，无可厚非。”显然，该“无可厚非论”者很难被其保姆的“无可厚非论”所信服。

“无可厚非论”者往往只认为“自己消极工作无可厚非”，其骨子里其实仅仅是“口是心非”地为自己不称职的消极工作态度找借口而已。

#### “很不错”

有内地教师询问笔者：“若要成为一名称职的教师是否必须不求名利、无

私奉献、甘为人梯呢？”

**笔者观点：**

不要苛求教师“不求名利、无私奉献”；

若教师能做到“受人钱财，替人消灾”就已经很不错了！

不要苛求教师“甘为人梯”；

若教师能做到“不随便把别人当做自己的梯”就已经很不错了！

不要苛求教师“上刀山，下火海”；

若教师能做到“上课不迟到，下课不早退”就已经很不错了！

不要苛求教师“呕心沥血地教学”；

若教师做到“尽心负责地教学”就已经很不错了！

不要苛求教师“用生命照亮全世界”；

若教师做到“当停电时借蜡烛给邻居照亮其家”就已经很不错了！

**“教书育人”就是通过教书来育人，通过教书来帮助学生装备人生。**

**“优秀教师”能不断在课堂上制造惊喜，帮助学生愉快地装备人生。**

摘自：中国高职高专教育网

## 【他山之石】

### 山东经贸职业学院践行“学做一体、真事真做、真岗真干” 三阶实践教学模式改革

职业教育培养职业人的途径，很大程度上依靠实践教学，而到企业进行顶岗实践，无疑是非常理想的实践锻炼。但财经商贸类专业顶岗实践却有着理工类专业不曾有过的较多难题。如牵涉企业业务秘密问题，企业不愿让非本单位员工接触账目等核心问题。近年来，山东经贸职业学院坚持通过建设校内理实一体实训基地、积极引入合作企业真实业务、建设“校中厂”等方式，践行“学做一体、真事真做、真岗真干”三阶实践教学模式改革，有效破解了财经商贸类专业学生的实践教学难题。

#### 一、建设理实一体实训基地，践行学做一体教学模式

学院大多数专业都属于财经商贸类专业，校外单位一般很难大规模接收学生实习。针对这一问题，学院积极拓展学生校内实训。依据各专业情况，分别建设了多个会计基本技能实训室、物理沙盘实训室、投资项目分析软件实训室、现代物流实训室等理实一体化教室，计算机网络设计工作室、环艺工作室、装潢工作室、包装工作室、网络营销工作室、家电维修工作室等工作室等十数个理实一体化实训室或工作室。通过“工作室进系部、工作室任务进课堂”的运作方式将学生理论学习和实习实训有机结合，将教学贯穿于项目完成全过程；通过模拟实训，从专业岗位职业能力分析出发，以模拟真实工作任务及过程为依据序化教学内容，从而大大提高了学生的实践动手能力。

#### 二、引入公司企业真实业务，实现校内实训“真事真做”

为解决校外企业不愿意让学生接触账目信息等问题，学院与企业合办了真实公司并把业务引入校内，让学生在校内实现“真事真做”。潍坊国信代理记账公司、潍坊市潍城区利智会计咨询中心、潍坊富润资产评估事务所和潍坊丰华连锁超经贸店等校内生产经营性公司相继入住校园，承接社会业务、为企业创造了利润的同时，这些业务也成为了学生校内实训的业务内容。通过校内业务公司提供真实的业务训练，让学生提前接触了企业的工作内容，提升了学生的就业能力和岗位适应性。

### **三、建设“校中厂”，开展创业实训项目，校内实习可以“真岗真干”**

为提高学生创业创富能力，学院在校内建设了如淘宝创业实训室、网易印像派学生创业实践基地等多个学生创业基地，把课堂实训与就业创业融合，采用学生团队自主管理和指导教师协助的管理模式，运行管理完全职业化，为适应现代产业体系对培养技能型人才的要求、大力提升了学生职业能力。2012年，我校电子商务专业学生参加中国青少年发展基金会、中国教育技术协会实践教学委员会主办，网易公司承办的“网聚达人伴你飞翔职业风采大赛”中，我校学生喜获一个全国第二名和一个优秀奖的好成绩，说明创业实训室建设与运行已取得阶段性成果。

摘自：山东省信息