

高职教育资讯

第 27 期（总第 61 期）

山东外贸职业学院
国际经贸研究所

2012 年 10 月 15 日

目 录

【综合资讯】	1
职业教育促进发展的典范.....	1
【职教视点】	3
从苹果的利润分配看职业教育.....	3
【校园文化】	4
基于培育核心竞争力的高职院校文化管理.....	4
【他山之石】	12
黑龙江职业学院“四个一百”工程建设成效显著 创新师资队伍培养建设机制 提升骨干院校整体办学水平	12

【综合资讯】

职业教育促进发展的典范

职业教育是现代教育体系的一个重要组成部分，在经济社会发展中起着重要的战略性、基础性和先导性作用。发展职业教育，既是国计，也是民生。为破解区域职业教育发展的难题，充分发挥职业教育在推动经济社会发展中的重要作用，永川在职业教育发展中进行了成功探索，为我们提供了职业教育，成为促进经济社会发展的典范。

永川是重庆的六大区域性中心城市之一，在重庆的经济社会发展中有着重要的影响。按照“抓职教就是抓经济，抓经济必须抓职教”的思路，永川结合区域职业教育和经济社会发展的实际，把职业教育发展摆在了区域经济社会发展的重要战略地位，作为推进经济社会发展的重要支撑点，创造了特色明显的永川职业教育经验，主要表现在：

决策创新。为充分利用永川独特的区位优势 and 富集的职教资源，为永川、为重庆乃至整个西部地区经济建设提供更多的技术人才支持，永川区委、区政府领导经过反复论证，作出了构建永川职教城的决策，将职教的发展作为推动永川经济社会事业发展的重要支撑点，以职业教育的发展促进经济社会的发展，通过推进职教城的建设和发展，真正把人才资源转化为了人才资本，既促进了永川职业教育的大发展，又促进了永川经济社会的大发展。

模式创新。按照“城市以职业教育为特色，职业教育以城市建设为依托，校区建设与城市建设融为一体”的理念，永川开创了被誉为中国职教的第四种模式——“城校互动”发展模式。该模式形成了城市与职业院校在区域经济发展中相互影响、相互制约、相互促进的特色，城市为职业教育提供建设

发展平台、资源共享平台、优质服务平台、文化交流平台；职业教育为城市提供人才智力支撑、社区发展途径、文化繁荣空间、群体消费市场，将职业教育与建设现代化城市有机结合，实现了“城中有校、校中有城、城校融合、协调发展”的职业教育局面，拉动了城市的大发展、城乡经济的大提速，把“抓职教就是抓经济”落到了实处、把“抓职教就是抓民生”落到了实处。

整合创新。在政府的主导下，永川通过统筹规划、统筹经费、统筹管理，通过实施“城校互动”职业教育的发展模式，创新职业教育的资源配置，促进了城市与职业教育资源、学校与行业企业资源、学校与学校资源的有效整合。有利于土地资源的有效利用和合理开发，有利于提高设备设施的综合使用和效益的发挥，有利于节约学校办学和社会服务成本，有利于扩大职业学校的社会影响，有利于增强职业教育服务经济的能力。

成效创新。职业教育“城校互动”的发展，产生了明显的成效，既促进了永川职业教育规模扩大，又促进了区域商贸、建筑、交通、旅游、餐饮等行业的发展。同时，职业教育的发展使永川的城市形象得到了极大提升，辐射作用明显增强。“学技能来永川、选人才来永川、办职教来永川、兴产业来永川”，职业教育已成为了永川的一张名片、一个品牌，走出了重庆，走向了全国，从中央到地方的各级领导都给予了充分肯定，在国内外产生了很大的影响，为进一步推进永川职业教育的优先发展、科学发展奠定了很好的基础，为进一步促进永川经济社会的大发展奠定了很好的基础。

摘自：《光明日报》

【职教视点】

从苹果的利润分配看职业教育

“一部手机卖 550 美元的话，中国只获得 10 美元。”西博会的亚洲职业教育论坛上，中国就业促进会副会长陈宇用这样一组数字对比引出自己的观点，“我们不可能永远站在产业链的最低端，我们必须从中国制造走向中国创造，我们必须培养出高素质高技能的工人，我们不能永远靠低成本廉价劳动力打天下，我们也要有自己的创造创新型队伍。”

谈到职业教育该如何改革，陈宇认为，首先要扭转教育脱离经济、脱离生产的偏向，走上为地方经济发展服务、为民生服务、为就业服务的道路。第二个改变则是要搞清楚到底职业院校培养什么人，应该是在生产和服务第一线和技术技能人才。第三个阶段才谈得上培养敬业创新的优秀人才。

“我们现在开始向第三个阶段迈进，这是和中国的产业变革，中国在世界这个全球化形式下，产业结构的调整和提升密不可分的。”陈宇以苹果产品举例，“包括 Iphone、Ipad 都是中国生产的，但是中国只负责装配。大部分的利润在苹果，大概占 Iphone 产品的 58%，其他的核心部件供应商包括屏幕、包括 CPU 占其余的部分，而中国装配工人只占苹果公司利润的 1.8%。这是什么概念，就是这部手机卖 550 美元的话，中国只获得 10 美元。”

陈宇提出，创造创新型队伍的培养，最重要的是敬业，第二是创新，“这就涉及到我们整个课程和教学的大的改革，以学生为中心的一种新的教学体系正在建立，以核心能力培养为中心的新的课程开发体系也正在建立。”在此基础上还要高度重视文化建设，“我们整个的教育体系里面，学生被放在最不重要的位置，始终没有形成学生文化。没有独立的学生文化，你绝对培养不

出创造创新型人才，这是我和先进国家的教育最大的一个差别。”

陈宇还抛出了一个重要的观点，职业教育的影响力最终决定于工人的地位。“如果工人的地位低下，劳动者的地位低下，职业教育永远不可能成为有吸引力的教育。”陈宇谈到，在很多欧美国家不存在职业教育的吸引力问题，因为工人就是中产阶级的主体，工人收入甚至超过官员，“所以，需要建设一个以劳动者，首先是以高技能劳动者为主体的，新的劳动人事制度，来成为我们的一项重要保障。”

摘自：中国职业教育与成人教育网

【校园文化】

基于培育核心竞争力的高职院校文化管理

当前，我国高职教育正处在由外延扩张向内涵建设发展的重大转折期。这一时期，培育核心竞争力已成为高职院校的发展共识，这也将引发高职院校在办学机制体制上的转型和根本变革。在这一进程中，高职院校适时引入文化管理，实现管理制度化和人性化的有机结合并以此彰显办学特色，将具有十分重要的现实意义。

一、高职院校文化管理的内涵

文化管理理论产生于20世纪80年代，是当代管理科学发展的崭新里程碑，其标志是美国学者Terence Deal 和Alien Kennedy 合著的《企业文化》一书的出版。近年来，文化管理模式在管理领域已逐渐超越传统的科学管理模式，成为一种新的趋势并得到了广泛的推广和应用。我国学者郭纪金曾就文化管理的内容进行探讨并指出，文化管理“乃是要求管理者改变传统的理性管理观念，把工作重心转向文化建设的管理。其核心内容一是企业伦理体系，二

是通过文化调控机制实现企业内部结构的全面优化”。

笔者以为，高职院校文化管理就是一种将物质、规范、认知等各种文化要素综合运用于学校管理全过程，以“以人为本”为核心，以凝聚发展共识、激发师生内在驱动力、实现共同价值观为最终目的的管理理念和模式。高职院校文化管理的实质就是借助学校组织文化对全体成员的影响来达成教育管理目标。

与传统的制度管理相比较，高职院校文化管理具有五个方面的明显特征。一是管理理念“人文化”。重视人在管理过程中的能动性并极大程度地挖掘人的潜力，强调人的观念和情感在管理中的作用并以此实现自我教育、自我完善功能。二是管理目标“人本化”。坚持以人为本，把效率作为一种手段，把促进教师、学生和学校的和谐发展作为一切管理活动的最终目标和最高境界。三是管理氛围“人情化”。管理主体间以一种平等沟通关系共同制定学校的发展目标，并通过强调团体精神促使每个成员的积极性得到有效调动。四是管理制度“人性化”。制度在执行上充分体现宽严相济，不仅仅依靠处罚而是更加注重适当奖励来确保公正。五是管理机制“人权化”。倡导全员参与使师生员工的民主权利在强化学校管理中得到更充分的尊重和行使。

总之，提倡文化管理，以文化管理来补充和纠偏纯粹的制度管理，并通过两者的有机结合实现高效和谐管理，为高职院校核心竞争力的培育提供坚实保障。

二、文化管理对培育高职院校核心竞争力的作用

核心竞争力即核心能力，1990年由美国管理学者C.K.Prahalad和Garyo Hame首次提出，其核心要义是：面对严峻和复杂的竞争环境，企业要把重点

放在积累自身独特的优势上，形成有别于其他企业的资源和能力。笔者以为，高职核心竞争力是指在高职院校发展过程中长期培育和积淀而成、孕育于高职院校文化、融合于高职院校内质之中的，难以被他人所模仿和替代的一种平台基础性能力，包括文化力、生产力和影响力。其中，文化力是核心竞争力的根源性因素，通过形成学校成员的共同价值观直接影响和决定生产力及影响力的建设进程，而文化管理则是从根本上保证并推动文化力的形成。因此，文化管理通过高职文化的作用直接影响着高职院校核心竞争力的培育。

第一，文化是培育高职核心竞争力的重要基础。文化是一所学校独特的价值观和办学理念，其经“内化”所产生的规范力和推动力，是核心竞争力不可缺少的一种内在动因。一所学校如果没有积极的文化，对内将缺乏凝聚力，对外将缺少生命力，难以从根本上形成和提升学校形象。优秀的高职文化大力倡导以人为本、服务至上、追求卓越，通过内强素质、外塑形象，提高高职院校在社会和师生中的认可度和美誉度，从而提升高职院校的核心竞争力。

第二，文化是培育高职核心竞争力的关键源泉。对高职院校而言，文化是其经营“指南针”、组织“灵魂”和创新“源动力”，引导着学校发展战略的定位和实施，防止和减弱学校组织行为的僵化并有利于形成一种鼓励创新和尝试挑战的校园文化氛围，不仅易于产生新思想、新思维，而且能迅速有效地在实际中运用。

第三，文化是培育高职核心竞争力的有力保障。学校先进的制度、技术和管理可以被学习和模仿，但先进的文化则不然。文化是一种特质，尤其是作为文化核心的学校精神更是无法被模仿和复制，它渗透着学校所长期坚持

的价值观和办学理念，已深植于每位师生员工的心中，为大家所认同。

高职院校普遍建校时间不长，文化底蕴明显不足，这是影响其内涵发展和核心竞争力培育的最主要原因。因此，高职院校越早把学校建设的重点转移到提升文化力上来，越能抢占未来发展的制高点，也就越能建成具有高职特色管理文化的有真正生命力的院校。

三、高职院校文化管理的实现途径

高职院校实行文化管理，应以提高管理整体效能为重点，力求在制度管理和文化管理中寻求两者的和谐统一与动态平衡，实现管理制度化和人性化的有机统一，在此基础上逐步摆脱经验管理的束缚并最终优化科学管理，为培育核心竞争力创设有利的文化环境。

（一）全力凝练与高职教育发展相适应的共同价值观

共同价值观是被高职院校师生所广泛认同的一种群体意识、价值观念和共同愿景，发挥着文化管理动力源的作用。共同价值观的凝练要以学校内部利益共同体的建立为基础，并将师生切身利益的满足统一于学校共同价值观的实现之中。

高职教育具有“高等性”“职业性”和“区域性”等多重属性，提炼和塑造学校共同价值观应坚持“123”原则：“一条理念”即办大学理念，通过坚持创新教育、可持续发展、国际化、终身教育等理念，体现出浓郁的人文精神和学术风尚；“两个取向”即“职业教育”价值取向和“以人为本”价值取向，强调以就业为导向、以能力为本位、以满足社会职业岗位需求为宗旨，同时体现对集体和个体价值的尊重；“三种意识”即责任意识、民主意识和市场意识，把促进社会进步和区域经济发展视为应尽的责任，尽可能地

发动全体师生参与学校管理并在此基础上确立师生的共同愿景。坚持面向市场开放办学，注意引入成本效益、职业道德等元素，实现学校文化与企业精神真正对接。

（二）大力倡导校园文化与企业文化的对接和融通

高职教育的职业性和实践性决定了高校与企业之间的密不可分的联系。高职院校只有密切加强与企业和市场的衔接，使企业因素真正渗透到学校管理和人才培养的全过程，才能培养出受企业文化认同和欢迎的人才，从而使学校具备可靠的核心竞争力，这是高职院校文化管理的特色之所在。在校企文化对接融通过程中应坚持：

第一，以精神文化建设为根本。高职院校在努力挖掘学校历史文化资源、传承办学传统、突出办学理念、积极培育和大力弘扬学院精神的同时，要注意借鉴和吸纳包括企业价值观、企业精神、战略目标、经营理念等在内的企业精神文化，以为企业培养大量高技能人才为最高办学目标，以加强与企业联系为根本办学方针，以为企业服务的质量为基本价值标准，构建突出“职”的特点的校园精神文化。学校应主动引导学生在校期间逐步接受企业的价值意识，切实把校风、校纪和校训建设与企业精神培养、企业道德教育紧密结合在一起，使培养的人才在价值观念和行为规范上更符合企业的需求，并通过源源不断地向企业输送具有内在文化修养的高技能人才，影响和提升企业文化。

第二，以行为文化建设为抓手。高职院校在学生管理模式上不能只偏重于书斋式的“硬管理”，要汲取优秀企业的管理经验和文化，强化诸如诚信、守纪、敬业、团结等与企业文化密切关联的教育内容，注意培养学生的企业

行为规范，在学生教育管理中引入企业先进的文化理念，将对学生产生广泛而深远的影响。

第三，以专业文化建设为基础。高职院校应把企业文化教育纳入高职教育的整体规划中，在专业文化建设上努力实现“三个零距离”：始终以市场需求和毕业生就业为导向，适时调整和更新专业和课程的结构，使专业设置、课程开发与企业、社会零距离配合；以应用为主旨和特征，适时改革课程体系，使教学内容与职业需求零距离贴近；以优良的实践教学条件为支撑，强化学生职业能力训练，使实践教学与职业岗位零距离接触。

第四，以实践文化建设为特色。高职院校要将职业精神和企业文化的教育融入实践教学环节，从而使学生在就业时赢得主动。一方面要实现校内实训环境的企业化，按照企业的管理模式组织实训，尽可能与生产、建设、管理、服务第一线相一致，形成真实的训练氛围；另一方面要建设好企业校外实习基地，让学生以“职业人”身份参与企业生产，感受和体验企业文化。

第五，以校园专题活动为载体。高职院校校园文化活动应更多地体现职业认知、职业情感、职业道德和职业技能等职业文化，更好地实现与企业文化的互动与对接。如举办以企业冠名的学生科技活动和专业技能竞赛，有效融入创新意识、科技意识、市场意识等企业文化内涵；经常性地邀请社会及企业精英进校园，让学生在与社会及企业精英的对话和交流中提升自身的职业修养。

第六，以职教集团运作为平台。高职院校要花大力气推进集团化办学，组建职教集团，这是实施高职教育“校企合作、工学结合”人才培养模式的必然抉择。通过职教集团这一平台，能很好地实现校企双方的资源共享和文

化共融。企业通过设立专项奖学金、共建实训基地等为学校提供有力的物质支持，使高职校园文化凸显职业化、社会化的个性特质；通过派出高管、骨干到学校兼任教师等提供高水平智力支持，有效实现校企文化的相互渗透和融合，提升和创新高职校园文化的内涵。

（三）推进制度管理与文化管理的有机融合

制度管理和文化管理的有机融合，即用制度管理的“刚性”来规范师生尚未自觉的行为，用文化管理的“柔性”来唤起师生自觉参与管理的内在觉醒，关键是要确保制度本身的公正合理。

第一，制度建设要体现平等的文化导向。倡导文化管理，要求制度的制定要体现人性尊严，而不是管理者的“一言堂”，要体现公平和民主，让师生通过适当的途径参与到制度建设中，使制度更加合理并成为大家共同认可的约束。譬如，在教学管理上，要从关注教学规范向关注教学应有的文化价值和对人的生命及价值的尊重转变，满足个性化、多样化的教育需求；在教师管理上，要从偏重规范教师行为向注重教师的内在潜能发挥和职业成长转变，最大限度地满足教师发展的合理需求；在科研管理上，要从侧重硬性指标的简单完成向关注教师科研积极性的调动和良好的科研环境创设转变，使教师真正意识到科研是实现其自身发展和人生价值的需要；在学生管理上，要从强调简单的行为约束向注重调动学生主观能动性和提升学生自我管理、自我教育、自我服务能力转变，真正变“要我做”为“我要做”。

第二，制度执行要体现和谐的人文关怀。制度的执行要更加重视被管理者的内心感受，强调对话、理解和共享。一要转变管理观念，建立管理主体间的平等关系，提倡“换位思考”、对话协商解决问题；二要搭建沟通平台，

形成制度反馈回路，促进相互理解，促使学校与师生价值取向趋于统一；三要承认个体诉求多样化，倡导互识、共识和谐，强调管理成果共享，促进学校与师生的共同发展。

（四）努力建构适应文化管理的组织氛围

文化对人的行为的影响是以共识和情感为基础的，营造一个平等、团结、相互尊重的组织氛围，对于主体意识突出的师生而言，具有极大的感召力，这也是充分发挥高职院校文化管理作用的必要条件。

第一，创新组织结构。组织结构是组织管理活动的载体，创新组织结构应重点解决三个问题：一是重新定位学校的权力结构，规范和平衡好行政权力和学术权力的关系。一方面，行政人员必须摒弃官本位思想，善待学生，尊重教师，尽最大努力为师生服务；另一方面，对涉及学术性事务的决策，应赋予学者相应的决策权、管理权和监督权，尤其要扩大中下层学术人员参与学术事务的权力，杜绝行政权力对学术事务简单粗暴的干涉。二是构建民主型扁平化的管理结构。着力推动能体现高职教育特色的职教集团建设，围绕职教集团运作形成倒逼机制，充分利用信息技术大幅精简学校中间管理层、非专业的行政组织机构，变传统的“金字塔”式管理组织结构为网状结构，实现以人和组织过程为中心的分权化组织创新，提高组织决策效率及人性化程度。三是建设学习型学校。大力加强团队建设，倡导团队管理、团体学习、合作文化、知识与经验分享，使师生在团队中取长补短、共同进步、共同成长，凝聚学校发展的动力因素和支撑条件，推动学校核心竞争力建设。

第二，加强学校品牌形象建设。品牌形象是学校极其珍贵的无形资产，对内能有效增强师生的荣誉感和凝聚力，对外能有效提高学校的知名度和美

誉度。塑造学校良好品牌形象，需要系统导入并实施CIS 即高职院校形象识别系统建设战略，通过将学校办学理念、管理风格及文化物质如校徽、校歌、校训等视觉化和系统化，形成强大的学校品牌识别效应，有效彰显学校文化特质。

摘自：《教育与职业》

【他山之石】

黑龙江职业学院 “四个一百” 工程建设成效显著 创新师资队伍培养建设机制 提升骨干院校整体办学水平

黑龙江职业学院以“人才强校”战略为基础和前提，大力加强对教师培养工作的整体规划，结合学院发展的实际，创新师资队伍培养建设机制，全面启动和实施以“更新理念、完善智能、学会创新”为内容、以专业带头人和中青年骨干教师为重点、以培养有特色的教师队伍为目标的“四个一百”工程，即用三年至四年时间，选派一百名教师下企业实践锻炼；引进一百名具有丰富实践经验的企业高级管理和技能人才担任专业课程（主要是实践课程）的兼职教师；选派一百名教师外出学习进修；选派一百名教师出国学习、培训和考察。并取得了良好的成效。

从2010年暑假开始，学院师资队伍建设“百名教师下企业实践锻炼活动”正式启动。学院组织部分教师到行业或企业生产一线进行实践锻炼，共有53人提出申请参与本次下企业实践锻炼活动。教师下企业进行实践锻炼涉及到黑龙江科技报社、哈尔滨电视台、国脉通信规划设计有限公司等38家省内企事业单位；2011年寒假期间派出教师56人下企业进行实践锻炼，共涉及46家省内企事业单位；2011年至2012年暑期，学院开始组织教师进行为期6

个月的下企业实践锻炼，共选拔 38 名优秀中青年骨干教师脱产到哈尔滨北大荒豆制品有限公司、哈尔滨香格里拉大饭店等 38 家知名企业实践锻炼。教师带着课程改革项目、科研课题等多方面的调研任务下企业，详细了解企业生产、建设、服务、管理运行规律，掌握生产一线的专业技能和新技术，加深对理论知识的理解和运用，积累实际工作经验，熟悉企业各工作岗位的能力要求、专业需要，将学院的人才培养与企业的实际需求相结合。在企业进行实践锻炼的过程中，学院教师除了不断更新自身的知识体系和专业技能外，还为企业产品的改造升级提供智力支持和技术服务，深受实践企业和事业单位的欢迎。

近两年来，来自企业的具有比较高的专业技术能力的“双师型”教师，已成为学院教育教学改革、提高专业教学水平的重要力量。学院为拓宽教师来源，壮大教师队伍，不断从行业、企业和社会引进具有丰富实践经验或操作技能、熟悉本地区和本行业情况、具备教师基本条件的企业高级管理和技能人才担任专业课程的兼职教师，充分发挥企业的信息优势，加强岗位任职需要的实践技能训练，提升学生的技能操作水平和就业能力。每年学院外聘教师近百人，主要是各本科院校的知名教授、高职院校的“双师型”教师、行业企业一线专业技术能手和专家，以及外教、研究生、留学生等，他们既有理论水平，又有实操技能，并且熟练掌握教材内容，教具运用得当，理论联系实际，案例新颖，分析颇有见地，从而使课堂互动氛围好，学生听课率高。

自“四个一百”工程实施以来，学院充分利用寒、暑假组织选派中青年骨干教师赴国外、境外进行培训学习，共派出 11 个培训团队、72 人次，分

别前往泰国、韩国、德国、美国、新加坡、香港和台湾等 6 个国家和地区，旨在培养面向战略性新兴产业、先进装备制造业、现代服务业相关专业的教师。培训项目主要涉及到经管类高职课程开发与资源建设骨干教师香港培训项目；泰国教育管理学培训项目、泰国信息工程及计算机网络系统培训班培训项目、泰国学生管理及教学管理培训项目；韩国培训项目职业教育学院管理项目；德国“双元制”职业教育培训项目；美国高职院校教育管理项目；新加坡 CDIO 工程教育模式及教育管理学培训班、学院及学生管理培训班等。培训费用达到 100 余万元人民币。

此外，学院组织、选派中青年骨干教师参加国内培训共计 200 人次，参加了国内高等研讨会、短期专业培训、专题研讨和专业培训调研等 59 类项目，培训教师远赴重庆、宁波、成都、大连、北京、上海、武汉、三亚、杭州等地学习，涉及全国 50 多个城市。其中，由学院指派参加培训学习的教师 92 人次，各分院派出参加培训学习达 108 人次，培训费用共计 50 多万元人民币。

通过国外的培训学习，开拓了教师国际化的视野，了解到先进的教育体制和一流的教育教学经验，体验了国外先进的教学理念与方法，增进了与国外高职院校的友谊，创新了教师培训模式，形成了教师培训特色，拓展了教师培训途径，提升了教师教学水平，建立了一支具有特色的教师队伍，是推进国家骨干高职院校建设、加强国际交流与合作的重要举措。通过参加国内各种会议和培训学习，使教师了解到各学科前沿信息动态，更新了教学观念，提高其学历层次和专业知识水平，进一步提升了教师的教育教学能力。培训结束后，教师们将自己的所学及时与校内其他教师交流，实现资源分享，并应用到课堂教学中，不同程度上提高了全院的教学水平。

“四个一百”工程的制定并实施，有效地促进了学院教育教学的改革与创新，提升了骨干院校整体办学水平，为三年的国家骨干高职院校建设奠定了坚实的基础。对中青年骨干教师进行的多种培养和培训，稳健推动了学院教师队伍的建设，增强了教师自身素质和学院的综合竞争力，为进一步推进内涵建设，落实师资队伍建设举措，加快人才培养的步伐，不断提高师资队伍的整体素质和水平，增强学院核心竞争力和国家骨干院校建设奠定了坚实的基础。黑龙江工商职业技术学院在省教育厅的指导和支持下，将在今后三年的建设中进一步完善“四个一百”工程的长效机制，加强高等职业教育师资队伍建设，努力探索骨干院校建设的新途径，以高标准、高质量、高效率的工作成效，创新并提升办学水平，提高服务经济社会发展的能力，努力把学院建设成特色鲜明、水平较高，在区域发展中影响较大的高等职业院校。

摘自：黑龙江信息