

高职教育资讯

第 28 期 (总第 62 期)

山东外贸职业学院
国际经贸研究所

2012 年 10 月 22 日

目 录

【综合资讯】	1
为“教育管理引入第三方评价机构”叫好	1
国家将治理高职高专教材出版发行市场混乱现象	2
【职教视点】	3
教育体制纵横沟通增强职业教育吸引力	3
【院校管理】	9
对高校绩效管理的探讨	9
【他山之石】	14
北京现代职业技术学院：让高职生怀揣“四证”出校门	14

【综合资讯】

为“教育管理引入第三方评价机构”叫好

近日，有媒体报道，西安市创新教育评价体系建设工程正式启动，通过购买服务的方式，西安市教育局成为合同中的甲方，作为乙方的第三方评价机构正式介入，评价的重点是针对择校热、小升初、减负等焦点问题实施的教育改革措施。

在我国传统的评价体系中，主要是教育行政部门系统内部的评价，属于“自己评价自己”，缺乏有效的外部监督和制约机制，无法保证评价结果的客观和公正，公信度不高。要“办人民满意的教育”，需要社会各界的广泛参与。近日，西安市引进的这种新的教育评价体系——第三方评价机构，意味着以后教育水平好不好，不再由教育部门自己说了算，而是由第三方独立机构发挥专业人才和技术优势，对教育进行客观、公正、公开、透明的评价。这种评价模式不仅有助于发展和完善我国的教育管理评估体系，而且更有助于为行政部门有针对性地制定政策提供更加科学、准确的信息参考。

事实上，一些发达国家的教育管理早就建立了第三方评价制度，引入了第三方评价机构。美国的专业性教育评估机构就有很多，在教育管理和教育发展中发挥了很大的作用。美国的高等教育质量有目共睹，这与他们有完善的高等教育第三方评估体系的监督和引导是分不开的。美国教育尽管由非政府组织评估，但却没有引起很大的争议，这是很值得我们借鉴的。

教育管理引入第三方评价机构这是一件好事，但是，是否能达到我们期望的结果，这要从两个方面去分析。第一，要看第三方评价机构的独立性如何，它是否能够公开、公正地站在第三方的立场上去做客观的研究，而不是

某合约方教育管理部门的代言人，替出资方说话；第二，要看第三方评价机构的专业技术水平如何，是否能拿出科学的评价方案，得出客观的、准确的结论。

教育管理引入第三方评价机构在我国还是个新鲜事儿，还需要相应的配套制度和监督管理措施，但只要我们认识到它真正的价值所在，相信我们的教育评价体系会越来越健全。（中国教育科学研究院 冯新瑞）

摘自：中国教育科学研究院

国家将治理高职高专教材出版发行市场混乱现象

日前，记者从有关部门获悉，中央领导同志对本报8月14日刊登的《高职高专教材出版发行市场乱象丛生》报道给予高度关注，并作出重要批示。教育部部长袁贵仁和副部长鲁昕均作出了一系列批示与工作部署。

有关领导同志在批示中指出：一要提出治理目前乱象的具体措施；二要研究确定高职高专教材管理体系及管理机制。

据了解，近年来，个别出版单位和书商滥编滥印、盗版盗印职业教育教材，以东拼西凑的方式进行组编，以低劣的纸张印刷，以规划教材的名义，低价格、低折扣卖给学校。这些行为不仅严重违反了《中华人民共和国著作权法》等有关法律法规，扰乱了社会图书发行市场秩序，也使职业教育教材尤其是高职高专教材出版质量蒙受质疑。

国家有关部门透露，将通过建立高职高专教材编辑出版指导委员会、编制国家“十二五”高职高专教材规划、建立高职高专教材出版基地等措施，提高高职高专教材编写、出版质量，坚决杜绝高职高专教材出版和发行中的混乱现象。

摘自：《中国青年报》

【职教视点】

教育体制纵横沟通增强职业教育吸引力

国际金融危机带来的强大经济海啸，不仅冲击了国际经济市场，也严重影响了社会进步。在经济和社会发展低迷的阴影里，许多国家和地区都把振兴经济的希望寄托在了高等教育上，尤其重视高等职业教育的发展。一些在发展职业教育走在前面的国家和地区，其成功经验可能会为我们提供有益的启示。

瑞士：衔接高等教育，面向终身教育

瑞士并不具备快速发展的基础，是个耕地紧缺和资源贫乏的国家，但在世界经济论坛发布的《全球竞争力报告 2010 - 2011》中，它的全球竞争力却再次高居榜首。其中的奥秘就在于，瑞士是一个全民重视职业教育的国家。政府的引导和社会的个性取向决定一个国家教育的特色。在美国高调追求世界第一的高等教育人口比例，韩国、日本等国家争取高等教育毛入学率超过 80% 的时候，冷静的瑞士，却有近 70% 的初中毕业生主动选择到职业学校学习，并在毕业后立即开始工作。

在瑞士，职业教育的地位远远高于普通教育。在政府行为上，普通教育直接由各州立法和管理，而职业教育则是由联邦和各州共同管理；在经费投入上，近年来，瑞士职业教育的投入一直高于普通教育四个百分点以上，2011 年，联邦政府对职业教育的拨款达到 12.42 亿瑞士法郎，约合人民币 74.64 亿元。早在上世纪 40 年代初，联邦政府就制定了职业教育法，并且在国家的发展进程中不断完善和提高。法律规定，全国的小学在二年级就要开设各种手工课程，以培养未来公民劳动的兴趣并养成良好的动手习惯。所有的初中

从二年级开始，要在课程中体现对学生系统的职业指导。国家将职业教育放在了优先发展的地位，社会把进入职业学校学习当成十分体面的事情。

瑞士的职业教育不存在过高的门槛，没有层次的终点，是一种衔接高等教育，面向终身教育的体系。在读完成义务教育课程后，有近 70% 的学生主动选择到职业学校学习，这些学生在完成国家规定的职业教育项目后，获得联邦职业教育与技术文凭。职业学校的学生毕业后，可以直接就业，也可以选择进入高职学院提高，还可以通过会考进入普通高校或者联邦理工大学继续深造。

德国：双元制职业培训衔接高职教育

德国将职业教育作为实现经济腾飞的“秘密武器”，1969 年制定了《联邦职业教育法》、1981 年制定了《联邦职业教育促进法》。在不断实践的基础上，2005 年 4 月将上述两部法律合并，经修订后颁布并实施新的《联邦职业教育法》。同时，国家将职业教育学作为大学专门开设的一门独立学科，这些在其他国家是十分罕见的。

国家的重视，社会的积极参与，使得德国职业教育实现了快速发展。“双元制”职业教育是德国中等职业教育的特色，这是一种将在学校里进行的公共课程和专业基础理论知识的学习与在企业里进行的职业技能和相关工艺知识的教育结合起来培养职业人才的教育制度。学校是“一元”，企业是另“一元”。这种“校企合作”培养人才的模式，目前我国许多职业学校都在学习。

经费是决定职业教育发展的重要因素，德国在职业教育经费的投入上实行政府与企业的分担机制，企业投大头，国家投小头。1998 年，联邦职业教

育经费总投入为 154 亿欧元，其中企业投入 114 亿欧元，国家投入 40 亿欧元，仅占 26%。2003 年，总投入达到 169 亿欧元，而国家仅投入 56 亿欧元，占到 33%。这种投入机制，既保证了人才培养工作的良性发展，又减轻了国家负担。

在解决了政策和经费问题之后，德国的职业教育进入了良性发展的轨道，形成了具有鲜明特色的职教模式和相对完善的职教体系。中等职业教育主要由职业专科学校、职业学校、专科高中、专科学校承担；高等职业教育则由高等专科学校和职业学院承担。中等职业学校的毕业生根据需要既可以直接进入社会，也可以通过“补充考试”进入专科高中学习或直接获得专科大学的入学资格。

德国在教育体制上采用这种纵横沟通的政策，一方面是避免双元制职业培训成为终结性教育，提高双元制职业培训的地位，吸引更多的学生接受职业培训，以提高劳动者素质，增强经济竞争能力；另一方面，双元制职业培训毕业生经过专科大学或大学教育，不仅掌握了较为扎实的专业理论知识，而且由于他们经过职业培训，具有一定的职业经历和实践经验，这对他们今后就业和实际工作帮助极大。他们将比从文理中学直接升入大学的学生在很多方面更具优势和竞争力，在实际生产等领域发挥普通大学毕业生达不到的作用。这已在德国成为高素质高等职业技术人才培养的一条有效经验。

法国：高职院校不设入学考试

法国在政策上规定高等职业院校不设入学考试，凡持有普通高中、技术高中等毕业会考文凭的学生均享有高等职业院校的入学资格。为了使中职毕业生取得上高职的资格，则采用专门的补习方式，设置了高中毕业会考补习

班，让中职毕业生再学习 2 年获得职业高中毕业会考证书，从而获得升入高等职业院校的资格。

美国:收费低廉的社区学院

美国的社区学院始建于 20 世纪初，蓬勃发展于 20 世纪中期。社区学院主要提供三种类型的服务:学生以毕业后升入大学三年级继续深造为目的的升学教育，此类学生占 30%左右；学生以形成技能，获得培训证书，学成就业为目的的生计教育，约占 50%；另外，还有包括成人继续教育和工商业的培训与再培训，学生以更新知识、充实提高为目的的社区服务教育，约占 20%。

美国社区学院有以下特点:

针对性强。社区学院大部分是地方社区举办的公立教育机构，所以在课程设置上坚持以满足社区需要为原则，开课面广，几乎无所不包；办学灵活。实行学分制，修满学分即可毕业，学习年限可以根据个人情况而定。学生毕业后，学分可以转入大学，毕业生可入四年制大学继续深造，也可直接就业；入学条件简单。不限年龄，也不须通过入学考试，在校生年龄跨度大，从 15 岁到 70 岁都有。20%已获得学士学位，5%已获得硕士或博士学位；学习方法自主；收费低廉。多数学生还可获得政府的资助(助学金或贷款)；对学业成绩合格的学生提供副学士学位。

在美国，中等职业教育主要由职业中学、综合中学职业科、私立职业中学来承担，学生均接受完 12 年基础教育和职业教育。高等职业教育由社区学院、技术学院承担。中等与高等职业教育主要是学制的衔接，其基本学制是“2+2”，即将高中职业课程(2 年)教育改为高中后技术教育的准备课程，再加上 2 年社区学院教育。学生毕业后既可就业，又可升入对口大学继续深造。

这种中职与高职的无缝衔接，职教与普教的自然沟通，既有利于国家和社会，也有利于学生和家庭。

我国台湾地区：实现从中职到博士畅通衔接

按学生入学资格划分，我国台湾地区的高职院校可分为三类。

1. 专科学校。招收初级中学毕业生的五年制专科学校和招收相关专业的职业学校毕业生或具有相关专业工作经验的高中(或职校)毕业生的二年制专科学校。

2. 技术学院和科技大学。二年制院校招收专科学校相关科类毕业生入学，学制2年；四年制院校招收高职毕业生入学，学制四年。

3. 研究生层次。其中研究所硕士班招收大学毕业，具有二至三年工作经验或二年制专科、五年制专科毕业，具有三年工作经验者入学，学制2至4年。研究所博士班招收有硕士学位者入学，学制2至6年。

台湾地区的教育，是普教和职教“双轨”并行，各类教育之间有序互通。在同类教育中，层次之间的衔接也比较通畅。台湾职业教育的一个鲜明特点是，选择职业教育的学生没有继续深造层次的限制，可以一直读到博士层次。

总的来看，世界各国各地职业教育呈现这样的特点：中等职业教育在培养目标上具有双重性，一方面作为中初级技术人才的出口，进行就业教育；另一方面与高等职业教育衔接，提供职业基础教育，向高校输送人才；多数发达国家的职业教育都有层次上移的趋势，我国台湾地区和日本等国家已经有了研究生层面的职业教育；对于中职毕业生进入高等职业学校的资格，不同国家有不同的规定。我国现行政策是必须经过严格考试，而国外大多实行“宽

进严出”的政策，规定凡高中阶段的毕业生都可在高校注册入学，中等职业学校毕业生无须考试就可进入高职学习。

通过比较，结合我国职业教育的现状，我们得到如下启示：职业教育层次上移。从发达国家职业教育的发展来看，职业教育的层次必须适应产业升级的需要。美国、英国、加拿大、新加坡、德国、法国等都在 20 世纪六七十年代建立了本科层次的职业学院。对比看来，我国当前把职业教育政策性地定位在大专层次，从认识和实践上误导了一种由教育层次来确定教育类型的倾向，使得职业教育继续论为“终结性教育”，导致高等职业教育不可避免地陷入一种封闭的、僵化的而不是开放的，灵活的状态，失去了活力和潜力。随着我国经济的迅速发展和社会进步，对职业技术人才的需求已经出现了重心上移的势头，并将成为重要的发展趋势；各层次之间无缝衔接。就世界范围来看，目前中职教育的入口已经畅通。发达国家高职教育的入口也渐趋通畅。但是我国高等职业教育依然有着很高的门槛，必须经过考试才能进入。鉴于目前我国高等教育资源的现状，应鼓励高职院校多招收中职毕业生。中职毕业生可通过注册，对口升学等途径直接到相同或相近专业的高职学校学习，开通“直达车”，实现“无缝对接”；普教职教相互沟通。建立职教普教平行发展，相互沟通，办学主体多样，学历层次齐全，办学功能完备，以市场为导向，以社会需求为目的的开放式，高质量、高水平的教育体系。

摘自：中国政协新闻网

【院校管理】

对高校绩效管理的探讨

一、高校绩效管理的发生背景

所谓“绩效”是指一个组织的成员完成某项任务，以及完成该项任务的效率与效能。绩效管理是对绩效实现过程各要素的管理，是基于组织战略基础之上的一种管理活动。从20世纪20年代起，绩效管理就开始被运用于企业的人力资源管理中，发展到70年代后形成体系，对象管理也从单一的员工管理扩展为组织、团队、员工三个层次的管理。私人部门的实践证明，实施绩效管理是提高绩效的有效途径。这是因为，首先，绩效管理是一种提高组织员工的绩效和开发团队、个体的潜能，使组织不断获得成功的管理思想和具有战略意义的、整合的管理方法。通过绩效管理，可以帮助企业实现其绩效的持续发展，促进形成一个更以绩效为导向的企业文化；激励员工，使他们的工作更加投入；促使员工开发自身的潜能，提高他们的工作满意感；增强团队凝聚力，改善团队绩效；通过不断的工作沟通和交流，发展员工与管理者之间的建设性的、开放的关系；给员工提供表达自己的工作愿望和期望的机会等。

20世纪70年代末以来，随着以英、美等发达国家“新公共管理”运动的兴起，倡导将私人部门的管理思想和方法手段应用到公共和非营利部门，已经成为一种趋势，也成为“新公共管理”改革的突出特点。“新公共管理”改革强调以结果为导向，新公共管理理论认为，尽管与私人部门相比，公共部门（包括政府和高校等）的绩效测量确实存在困难，但是在这方面所作的努力少之又少。而传统公共部门以经验为基础的测量方法由于只把注意力放

在可以量化且能够被信息系统处理的事情上而使所做的事情发生了扭曲。新公共管理的改革者主张，绩效测量及其在绩效管理中的广泛应用是一个有价值的实践，能够提供与决策相关的有价值的信息，实现对组织成员的有效激励，为实现组织目标而优化配置资源。因此，声势浩大的“新公共管理”运动主张简化公共部门的繁文缛节和复杂规章，利用绩效评估和绩效管理的手段和工具来改善公共部门提供各种公共服务的能力，提高其效率。

20世纪90年代以来，随着我国市场经济转型的逐渐发展，以及公共部门改革的不断推进，“新公共管理”的改革实践及其指导理论开始应用到我国政府和事业单位的改革过程中，绩效管理工具也开始在政府等公共部门得以应用。2000年以来，我国高等教育经历了迅速发展和壮大的跨越式发展时期，招生人数逐渐增加，大学教育逐渐从精英教育向大众教育过渡。随着高校规模和人数不断递增，高校之间竞争的日益加剧，高校内部的管理问题日益突出，传统计划体制下形成的高校管理体制、管理方式和管理工具已经严重滞后于经济社会的发展和高校本身的需求，高校管理体制改革的势在必行。在此背景下，我国开始在政府和学校等非营利性公共事业机构引入绩效管理。

二、我国高校绩效管理存在的突出问题

当前，中国各类公共部门越来越热衷于利用绩效管理的工具进行组织管理。高校作为重要的公共部门，在其改革过程中也开始引入绩效管理，这为高校管理体制的改革和创新提供了新的空间，使得高校管理的科学化水平得以提升。但是，绩效管理不仅仅是一套形式化的管理工具，其背后隐含着特定的管理思想和理念，也需要一定的外围制度环境的保障和支持。如果忽略绩效管理所依赖的环境和资源而盲目使用，那么，对于绩效管理的实施效果

将大打折扣。我国高校在引入绩效管理时主要存在以下问题：

1. 绩效管理缺乏稳定的制度环境支持。绩效管理最先是作为私人部门的管理工具来使用的，其根本上来说是为实现企业的发展目标而服务的。由于企业是天然的营利性组织，其组织目标清晰明确，就是获取利润。而公共部门的组织目标却是模糊、复杂和不明晰的，如果缺乏明确的目标，绩效管理的工具就根本无法发挥作为，无法为组织的发展指示正确的方向。对于我国高校而言，这种组织目标和任务的模糊性还来自于我国特有的高等教育管理体制。企业一般都是独立经营的法人，而我国的高校则大都隶属于教育部或省教育厅，有的还隶属于其他部委，有的地方院校还受地方政府和省教育厅双重管辖，也就是说高校一般有一个或两个上级主管部门。主管部门对高校管理的直接干预和任务设定较为频繁，并以这些任务和指标的完成程度作为考核高校管理者业绩的依据，而这些任务和指标可能不一定切合实际，甚至和高校科学发展的战略思想相违背。这样，一方面使得高校的既定发展目标和任务受到影响，使得原本清晰的发展战略变得模糊；另一方面，使得绩效管理工具的功能发挥受到影响，绩效标准不得不围绕行政干预的指挥棒来回变动。所以，高等教育管理体制的问题会给绩效管理的实施带来问题。

2. 对绩效管理缺乏科学的认识和理解。高校的组织成员，无论是管理层成员还是普通成员，都在一定程度上缺乏绩效管理的科学知识，没有明晰绩效管理的根本路径和思路。一些管理人员仅仅将年终的绩效考核当做是绩效管理的主要内容。我们必须认识到，绩效管理是一系列以员工为中心的干预活动。绩效管理的最终目标是充分开发和利用每个员工的资源来提高组织绩效，即通过提高员工的绩效达到改善组织绩效的目的。有效的绩效管理的核

心是一系列活动的连续不断的循环过程，一个绩效管理过程的结束，是另一个绩效管理过程的开始，具体包括绩效计划（Performance Planning）、管理绩效（Managing Performance）、绩效考核（Performance Appraisal）和奖励绩效（Rewarding Performance）四个环节。绩效计划是一个确定组织对员工的绩效期望并得到员工认可的过程。由于绩效包括结果绩效和行为绩效两个部分，因此，绩效计划必须清楚地说明期望员工达到的结果以及为达到该结果所期望员工表现出来的行为和技能，即确定工作目标和发展目标。管理员工的绩效也是绩效管理中非常重要一个阶段，也是常常被忽视的一个过程。

在绩效管理实践中，管理的主要功能是保证员工能够按照第一阶段设定的目标，在规定时间内顺利完成工作任务。此外，无论是结果绩效还是行为绩效，只要达到或超过了绩效考核期开始时确定的绩效标准，都应该发挥奖励机制，以绩效结果来充分激励组织成员。而高校在进行绩效管理的过程中，常常忽略了绩效管理的整体过程，而抓住诸如绩效考核或其他某个单一的环节，这样的绩效管理手段必然是残缺不全的，难以发挥真正的效用。

3. 绩效管理强烈体现出“领导者主导”的特征，缺乏组织成员的广泛参与。按照切斯特·巴纳德的观点，组织的实质是有意识地协调两个以上的人的活动或力量的一个体系。组织的关键问题之一在于协调，在充分的协调和沟通过程中，组织成员逐渐形成对组织目标的认同和忠诚，进而确保组织绩效的实现。绩效管理其本质上就是为组织目标的实现而服务的，绩效标准的设定、绩效考核的内容、绩效管理的程序以及绩效奖励的公平性等问题都需要广大组织成员的充分参与和沟通，通过信息共享和意见传递来使得绩效管

理的理念得以认同，为绩效管理功能的发挥奠定基础。然而，在实践中，绩效管理往往缺乏组织成员的广泛参与，这为绩效管理功能的真正发挥埋下了隐患。一些高校将绩效考核的内容体系、权重设置全部由领导一人决定，或者根据领导人的注意力和重视程度来设置变动绩效考核的标准，或者在绩效管理的过程中随意改动绩效内容要求，其实质等于利用绩效管理作为工具来达到领导人对组织的控制。这从根本上偏离了绩效管理的本质性要求，使得绩效管理畸化为一种传统的组织控制手段。

三、改善高校绩效管理的路径分析

管理工具必须建立在一定的管理理念之上，建立在一定的制度环境之上，建立在对管理者和普通员工的权力分配机制之上。如何加强和改善高校使用绩效管理的有效性？本文拟提出以下对策：

1. 加强绩效管理知识的学习，在高校内部达成管理共识。绩效管理是新兴事物，也是一个复杂的系统性管理体系，不同于传统的责任考核体制。要想真正地贯彻绩效管理的全过程，就必须使得组织成员对这一管理理念有着较为清晰和透彻的了解。因此，需要大力加强高校内部成员对绩效管理知识的学习，深刻理解绩效管理的基本理念和管理方法，熟悉绩效管理所使用的诸如平衡计分卡等管理工具。在此基础上，组织成员能够逐步实现对新的管理体系的认可和支持，为绩效管理的推行消除人为的阻力。高等院校是知识型员工的密集地，高校成员的学习能力普遍高于其他组织，因此，加强绩效管理知识学习的效率必将更高。同样，如果绩效管理的基本理念不被组织成员所了解，则绩效管理推行的难度势必比其他组织更大。

2. 科学使用管理工具，推动绩效管理的全过程发展。有效的绩效管理的

核心是一系列活动的连续不断的循环过程，包括绩效计划、管理绩效、绩效考核和奖励绩效四个环节，绩效管理基本内涵的实现离不开这四个环节中的每一个。在绩效计划过程中，应当注意目标设定问题，应坚持个人目标与部门或团队目标保持一致，也应注意领导与成员应就成员个人发展目标达成一致。在管理绩效阶段，可以通过改善成员的知识技能，提供有效的咨询、进展回顾和自我监控等计划来推动；在绩效考核阶段，要注重工作结果考核和工作行为评价两个方面的内容；在奖励绩效阶段，要注重通过组织成员真正重视的奖励手段来实现奖励。通常的奖励方式有绩效工资、表扬、晋升、个人奖金、团队奖金、奖品、特殊津贴等。

3. 改革高校管理体制，争取外部行动者的支持性环境。高校的行政干预问题已经成为可能阻碍绩效管理有效实施的外部制度性问题。因此，要从国家和政府层面探索改革高校管理体制，落实和扩大高等学校办学自主权，完善中国特色现代大学制度。高校只有具备较为充分的办学自主权，才能有效推进组织内部的绩效管理改革。在推行绩效管理的过程中，要积极争取主管行政部门的支持，以及其他可能影响高校决策的外部行动者的支持，为绩效管理塑造支持性的优良发展环境，确保绩效管理按照可预期的计划实施，为提升高校管理水平奠定基础。

摘自：《教育与职业》第11期

【他山之石】

北京现代职业技术学院：让高职生怀揣“四证”出校门

张梦原是北京现代职业技术学院 2011 届物流专业的学生。毕业后，这个就职于北京惠航国际货运代理公司的高职生，仅用了一年多的时间就成为公司的优秀员工，薪水也从刚入职的每月 1500 元，上涨到如今的每月 6000 多

元。张梦原说：“在校3年的学习，让我受益更多的是学校对我们专业以外的能力培养，使我脱颖而出。”

张梦原所说的“专业以外的能力培养”，是指北京现代职院近年来特别加强的职业道德培养和职业体能训练等。学院党委书记、院长丁久库告诉记者，通过到几十家校企合作单位进行调研，结合学院实际，学院已正式实施“四证书”人才培养标准，并出台了评价指标体系和详细的实施方案。“我们特别将职业道德考核摆在首位，并将职业技能资格鉴定和职业体能发展纳入综合评价内容之中，引导学生全面发展。”丁久库说。

所谓“四证书”，是指每个学生毕业前都要取得现代职业道德证书、现代职业技能证书、现代职业体能证书和现代职业毕业证书。丁久库说：“在调研中，我们发现很多企业不仅需要技能人才，还要求员工爱岗敬业、虚心学习、勇于创新、责任心强，也希望学院注重学生的体能培养。”在充分调研的基础上，北京现代职院正式开始实施“四证书”人才培养标准。学院专门成立了“四证书”评审委员会，负责评审政策的制定、评审过程的监督、评审结果的认定、申诉的受理等工作。同时，设立了“四证书”评审工作组，分别设立4个评审工作组，负责相应证书评审工作的具体落实。各评审工作组还分别研究制定了4个证书的实施方案。

4个证书都有实施流程。比如，现代职业道德证书的实施由学生处、团委、两课教研室共同制定学生道德实践系列活动方案。各职能部门、系、班组织开展活动，真实记录和客观评价学生参与活动的效果。班主任按学年给出每个学生的道德评价得分情况。学院“四证书”评审委员会根据学生得分情况决定是否授予现代职业道德证书。

摘自：《中国教育报》