

高等职业教育发展动态

2018 年第 8 期（总第 10 期）

嵩山少林武术职业学院质量部编印

2018 年 12 月

目录

【政策法规】	1
国务院职业教育工作部际联席会议制度建立	1
教育部印发新时代教师职业行为十项准则	3
【专家论坛】	4
特色高职的发展逻辑	4
怎样优化专业群人才培养模式	7
任君庆：走出去，与南亚职业教育牵手	11
【他山之石】	14
一所县域高职的产教融合之路	14
无锡职业技术学院：校企深度合作创新实习管理模式 ...	18

【政策法规】

● 国务院职业教育工作部际联席会议制度建立

为贯彻落实全国教育大会精神，进一步加强对职业教育工作的领导，强化统筹协调，形成工作合力，经国务院同意，建立国务院职业教育工作部际联席会议（以下简称联席会议）制度。

主要职能

贯彻落实党中央、国务院关于职业教育工作的重大决策部署；统筹协调全国职业教育工作，研究解决职业教育重大问题；研究审议拟出台的职业教育法律法规和重大政策，部署实施职业教育改革创新重大事项；听取国家职业教育指导咨询委员会等方面的意见建议；督促检查职业教育有关政策措施的落实情况；完成党中央、国务院交办的其他事项。

成员单位

联席会议由教育部、发展改革委、工业和信息化部、财政部、人力资源社会保障部、农业农村部、国资委、税务总局、扶贫办 9 个部门和单位组成，教育部为牵头单位。

联席会议设召集人 1 人，由国务院分管教育工作的领导同志担任；设副召集人 2 人，由教育部主要负责同志和协助分管教育工作的国务院副秘书长担任；其他成员单位有关负责同志为联席会议成员（名单附后）。根据工作需要，联席会议可邀请其他相关部门和单位参加。联席会议成员因工作变动需要调整的，由所在单位提出，联席会议确定。

联席会议办公室设在教育部，主要承担联席会议组织联络和协调等日常工作。办公室主任由教育部分管职业教育工作的负责同志兼任。联席会议设联络员，由各成员单位有关司局负责同志担任。

工作规则

联席会议原则上每年召开两次会议，也可根据工作需要临时召开专题会议，由召集人或召集人委托的副召集人主持。在联席会议召开之前，由联席会议办公室召开联络员会议，研究讨论联席会议议题和需提交联席会议议定的事项及其他有关事项。联席会议以纪要形式明确会议议定事项，印发各成员单位及有关方面贯彻落实，重大事项按程序报批，落实情况定期报告联席会议。联席会议办公室可根据工作需要，组织成员单位开展联合督导调研，对成员单位和地方职业教育工作进行督促检查。

工作要求

各成员单位要按照职责分工，积极研究办好新时代职业教育的有关问题，制定相关配套政策措施或提出政策建议；及时向联席会议办公室提出需联席会议讨论的议题，按要求参加联席会议，认真落实联席会议确定的工作任务和议定事项；互通信息，相互支持，密切配合，形成工作合力，充分发挥联席会议作用。联席会议办公室要及时向各成员单位通报相关情况，推动会议议定事项的落实。

召集人

孙春兰 国务院副总理

副召集人

陈宝生 教育部部长

丁向阳 国务院副秘书长

成员

孙 尧	教育部副部长
连维良	发展改革委副主任
陈肇雄	工业和信息化部副部长
余蔚平	财政部副部长
汤 涛	人力资源社会保障部副部长
张桃林	农业农村部副部长
徐福顺	国资委副主任
孙瑞标	税务总局副局长
洪天云	扶贫办副主任

(来源于 2018 年 11 月 28 日《中国教育报》)

● 教育部印发新时代教师职业行为十项准则

为进一步规范教师职业行为，近日教育部印发《新时代高校教师职业行为十项准则》《新时代中小学教师职业行为十项准则》

《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》（以下统称“准则”），明确新时代教师职业规范，划定基本底线，深化师德师风建设。

准则强调，长期以来，广大教师牢记使命、不忘初衷，爱岗敬业、教书育人，改革创新、服务社会，作出了重要贡献，党和国家高度肯定，学生、家长和社会普遍尊重。但是，也有个别教师放松自我要求，不能认真履职尽责，甚至出现严重违反师德行为，损害教师队伍整体形象。为进一步增强教师的责任感、使命感、荣誉感，结合新时代对广大教师落实立德树人根本任务提出的新的更高要求，在广泛征求一线教师校长、教育行政部门和专家学者意见基础上，根据高校、中小学、幼儿园教师队伍不同特点，准则分别提出十个方面的准则要求，提出倡导希望，划定基本底线。准则要求各地各

校立即部署扎实开展准则的学习贯彻，采取多种形式帮助广大教师全面理解和把握，引导广大教师把教书育人和自我修养结合起来，时刻自重、自省、自警、自励，自觉以德立身、以德立学、以德施教、以德育德的楷模。要把准则要求落实到招聘、聘用、考核等教师管理具体工作中，实行师德失范“一票否决”。要以有力措施坚决查处师德违规行为，对于有严重侵害学生行为的，一经查实，要撤销其所获荣誉、称号，依法依规撤销教师资格、解除教师职务、清除出教师队伍，同时还要录入全国教师管理信息系统，任何学校不得再聘任其从事教学、科研及管理等工作。

为使准则更好地落地执行、取得实效，同时还制定印发了《关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》和《幼儿园教师违反职业道德行为处理办法》，修订了《中小学教师违反职业道德行为处理办法》，对违反师德行为的认定、查处等作出具体规定，明确学校的主体责任以及师德师风建设失职失责情形，建立违规行为的受理处理机制和责任追究机制。

（来源于 2018 年 11 月 19 日教育部网站）

【专家论坛】

● 特色高职的发展逻辑

特色高职院校与高职院校的特色有明显区别。前者是指高职院校从外延到内涵已经具备不同于其他院校的标志性特征，已经上升到高级阶段；而后者只是在某些方面具有一定特色，并未上升到整体特色的高度，尚处于初级阶段。

特色大学是世界高等教育未来的总体发展趋势。任何大学要想在林立的大学体系中“扬名立万”、保持强劲的竞争优势，都必须成为特色大学。世界顶尖的哈佛大学、麻省理工、剑桥大学、牛津

大学如此，其他高校也概莫能外。因此，作为特色大学的一种类型，特色高职院校同样也是所有高职院校的追求。

高职院校作为我国高等教育这座金字塔的塔基和重要拼图，其固本强基的作用不言自明。然而，如何夯实这一基础？仅靠庞大的数量显然不足以支撑和提升高等教育的总体质量，必须不断彰显其特色，并最终产生一批质量上乘的特色高职院校。当然，特色高职院校绝非一蹴而就，必须一步一个脚印向前推进。

第一步，高职院校凸显特色。特色发展是高职院校奠定基础、探索特色的初级阶段。当下，许多高职院校在办学特色方面竭尽全力，取得了不俗的成绩。然而，也有一些高职院校还沉醉于国家政策倾斜和地方政府扶持的喜悦之中，坠入“温水煮青蛙”而浑然不觉，对日益迫近的危机并无清醒认识。事实上，高等教育的激烈竞争不再局限于普通高校，已经完全渗透到高职领域。地方大学和新建普通院校深感来自“双一流”大学、省部共建大学及省重点建设高校的多重压力，不断推陈出新、谋求符合自身发展的特色之道。因此，各高校都在认真梳理自身优势，补短板、厚基础、强特色，努力寻找新的突破点和增长极。

作为办学历史更短、办学经验不足、师资力量较弱、生源质量更低的高职院校，尤其应该朝乾夕惕，时刻感受“狼来了”的危险信号，从而通过汇聚校内外各项资源，擦亮特色、强化特色。任何一所仅靠政策倾斜和扶持、却无法彰显特色的高职院校，是不可能持续发展和逐步强大的，只会更加弱势和自我矮化。

第二步，高职院校发展到特色化阶段。特色化是特色进化的中级阶段，主要体现为凝练特色、彰显特色。高职院校只有在持续彰显特色的基础上，才能逐步向特色化进发。没有特色就奢谈特色化，

无异于痴人说梦。反之，只停滞于特色阶段，也难以更上一层楼。特色化是将少数专业特色固化并逐渐向其他专业扩展，让更多专业受益，从而最终实现学校整体特色化的中期目标。从数量上看，高职院校特色化基本上要做到三成左右的专业具有显著特色；从质量上看，这些特色专业在业内具有较强的影响力，并且与学校的整体办学目标和特色化方向相一致。

高职院校特色化是承上启下的第二阶段。它在巩固第一阶段成果的同时，又能够为下一阶段打下坚实的基础。因此，特色化既是特色的扩展与上升，也是特色的长期积淀与深耕厚植。

第三步，特色高职院校的雏形与成形。特色高职院校是高级阶段，集中体现为：特色业已成形、固化，并全面体现在大学各个领域、影响全体师生价值观和行为。这一过程是养精蓄锐的历程，是一个不断摒除杂念、用心如一的历程，更是一个百折不挠、克服重重困难的历程。此期，必须分两步走：雏形与成形。雏形是特色高职院校的入门和初始阶段，标志着高职院校已经进入高水平运行轨道，主要体现为：一半以上专业具有明显特色，其中一成以上专业已经在国内处于领先水平，并在国际上有较大影响；学校整体水平位居国内一流，并在国际上有一定知名度。

成形则是高职院校发展的最高阶段，是高职院校特色化的成熟时期。其主要标志如下：大部分专业具有显著特色，其中三成左右专业在国内处于领先地位，并在国际上具有相当的影响力，个别专业在国际上处于先进水平；学校整体实力雄踞世界一流前列，在国内可与“双一流”名校比肩。

当然，高职院校特色化是一个五十年、一百年的宏远目标。当下，高职院校只要朝着“特色发展—特色化—特色高职院校”的逻辑范式稳步迈进，就一定能够实现这一目标。

作者：胡解旺，广东嘉应学院发展规划与教育科学研究所所长、教授

（来源于 2018 年 12 月 5 日《中国教育报》）

● 怎样优化专业群人才培养模式

2006 年，教育部实施国家示范性高等职业院校建设，200 所国家示范（骨干）院校共计重点建设 788 个专业群，许多省份也逐步推进专业群建设。随着高职这 10 年来专业群建设的大力推进，人才培养模式在传统的国家层次、学校层次与专业层次之间出现了专业群层次，怎样优化专业群人才培养模式也成为理论与实践者关注的课题。因此，笔者在分析高职专业群人才培养模式现状的基础上，尝试提出其优化原则及保障建议。

高职专业群人才培养模式的现状分析

首先，在教育教学理念方面，还存在专业群层次人才培养模式与宏观层次的国家、学校层次人才培养模式以及微观层次的专业人才培养模式“上下一般粗”的趋同倾向，没有体现出专业群层次人才培养模式的特点。

其次，在模式构建方面，由于目前职业院校的专业群并不是基于产业链新建的，而是在各专业若干年发展的基础上，围绕某一技术领域或服务领域，以优势或特色专业为核心，融合相关专业而形成的专业集合，因此在实践中要么偏重专业个性，专业群内各专业

自成体系，要么偏重专业群共性，侧重核心专业自身建设及辐射作用，而往往忽视了不同专业的个性。

其次，在模式描述方面，体现人才培养目标的少，大多仅仅为体现实现人才培养目标的阶段、过程或方式，如“对接”“驱动”“结合”“模块”等。

最后，在专业群人才培养模式的实施推进方面，专业群内各个专业的理论与实践课程设置各自为政现象比较普遍，难以形成专长和品牌，各专业资源共享程度差、利用率低等。

高职专业群人才培养模式的现状分析

人才培养模式是高职人才培养的核心，优化专业群人才培养模式是提升专业群建设质量的关键。针对目前专业群人才培养模式存在的共性问题，笔者认为其优化需要坚持以下原则。

第一，推进五个对接的原则。一是分析行业人才需求的特点与要求，推进专业群建设与产业群需求对接；二是分析经济发展、产业升级和技术进步需要，推进专业群课程内容与职业标准对接；三是分析相关职业岗位工作过程，推进专业群教学过程与职业工作过程对接；四是分析相关职业岗位所需知识、技能和职业素养，推进毕业证书与职业资格证书对接；五是分析区域社会经济发展的特点与要求，推进职业教育与终身学习对接。

第二，体现职业特征的原则。据调查，笔者所在学校的毕业生主要就业的单位类型是民营企业或个体的占 67%，就业于 300 人以下规模中小型用人单位的占 53%，与其他省份的高职院校大体相当。而民营企业或个体等中小型公司的岗位特点不同于大中型公司的分工细化、领域窄而精，而是一人多岗、领域宽而泛，因此培养适应中小型公司需求特点的人才必成为高职人才培养的趋势。

第三，发挥核心专业优势的原则。在专业群建设特别是优化人才培养模式的过程中，需要充分发挥核心专业的优势和辐射作用，将核心专业建设的成果和经验创造性地推广运用到有较高关联性的专业群其他专业之中，带动各专业共同发展。第四，坚持共性与个性相结合的原则。专业群人才培养模式的教育教学理念与宏观层次的国家、学校层次人才培养模式相比需要接地气，与微观层次的具体专业人才培养模式相比需要覆盖各专业。专业群的培养目标与培养过程方式需要体现通用的职业教育规律及产教融合、校企合作，工学结合、知行合一等共性要求，更需要体现职业特征、服务区域经济产业发展要求及专业群内各专业的个性特点。专业群的课程体系需要体现专业群内核心专业与其他专业的共性，同时需要体现专业群内不同专业人才培养方向的个性，围绕各专业的共性要求构建共性课程，围绕不同专业人才分流培养的个性要求构建个性方向课程等。

第五，注重系统设计的原则。一是专业群人才培养模式的整体系统设计，要做到专业群理念与思路、目标与规格、过程与方式的有机协调和统一。二是专业群内各子系统的系统设计。就专业群课程体系而言，需要设计由职业岗位群基础技能相对应的专业群共享平台课程、职业岗位群核心技能相对应的专业群核心课程、不同类别岗位分立技能相对应的各专业培养方向“模块”课程、职业岗位群拓展技能相对应的专业群互选互认课程组成的专业群课程体系，实现专业群课程体系的底层共享、中层分立、高层互选，从而体现专业群内核心专业与相关专业和课程的共性与个性的对接。

优化高职专业群人才培养模式的保障对策

一是人才培养体制与机制方面。要成立由学校及相关企业、行业协会等组成的专业群共建共管委员会，共同制订专业群人才培养目标及规格、构建理论与实践课程体系，共同确定教学内容、实施培养过程、评价培养质量、建设教学资源 and 促进学生就业创业，实现专业群人才培养目标与产业行业需求相吻合。同时，建立健全包括学分互认、课程互选、质量评估等一系列专业群管理制度办法。

二是课程体系建设方面。要深入分析相关职业岗位群的工作过程，提炼专业群培养人才的共性知识、能力与素质要求，构建专业群共享平台课程；根据专业群所面向的特定“服务域”，在分析专业群内核心专业与其他专业共性的基础上，围绕核心岗位的工作领域，构建专业群核心课程；在分析专业群内核心专业与其他专业差异性的基础上，根据不同专业人才分流培养的特点，建设富有特色的各专业“模块”课程。同时，根据“服务域”人才需求特点及趋势，构建若干门专业群互选拓展课程，体现专业群的适应性和拓展性。

三是过程控制方面。要积极试行多学期、分段式、工学交替等灵活多样的教学组织形式，将专业群各课程的教学过程与企业职业岗位群的工作过程紧密结合。其中，要围绕专业群对应岗位工作的项目任务设计课程教学内容，教学过程坚持以“学生为主体、教师为主导”，做到“做中学、学中做、学中教、学中说”；课程教学实施过程中要以任务为引领、以项目为抓手，体现“做、学、教、说”四位一体。同时，还要以过程控制和动态考评为思路，设计包括自我评价、学生评价、同行评价、督导评价、专家评价与教学常规考核、行业企业考核、取证合格考核、竞赛成果考核、第三方评价等有机结合的考核评价制度。

四是教学条件建设方面。要依据专业群“服务域”人才需求的核心岗位能力，按照识岗、跟岗、顶岗的职业成长规律和递进原则，构建专业群纵横向实践教学内容体系；按照校内与校外基地建设相结合、兼顾专业群内各专业的岗位通用技能与专门技能训练的总要求，建设专业群实践教学资源整合优化的实训体系。同时，按照数字化教学资源库建设标准，建设包括校企互动的专业群平台、统一规范的专业平台、系统配套的课程平台等组成的专业群资源体系，实现信息化教学资源在专业群内的广泛共享。

五是教学团队建设方面。要立足校企互培共育，努力建设一支职业实践和教学技能并重、与专业群人才培养目标规格相匹配的跨界“双师型”教学团队；建立兼职教师库，参与专业群建设、课程开发、实习实训等教学任务。同时，推进专任教师职业能力提升工程，为企业提供专业咨询服务，在提高人才培养水平的同时，提升专业服务产业的能力。

作者：许建民

（来源于 2018 年 11 月 06 日《中国教育报》）

● 任君庆：走出去，与南亚职业教育牵手

近年来，南亚各国越来越重视职业教育，并将发展职业教育作为提升人力资源水平的重要战略。但由于受到整体经济发展水平的限制，各国的职业教育发展依然面临着许多共性问题。此外，越来越多的中资企业进入“一带一路”沿线南亚国家，对职业教育的需求也在不断增加，中国与南亚各国在职业教育领域的合作也将持续受到多方关注。

南亚国家职业教育体系存在的共性问题

南亚国家职业教育发展存在的共性问题，集中体现在职业教育地位较低、职业教育经费投入不足、职业教育质量有待提升和职业教育管理亟须改进等四个方面。

职业教育地位较低。南亚国家的学生（斯里兰卡除外）要接受职业教育，基本前提是要完成8年义务教育。但由于南亚国家学生义务教育普及率较低，大约有2.38亿的劳动力只具有小学及以下的文化水平，导致大量学生难以进入职业教育机构接受职业教育与培训。造成南亚国家职业教育发展陷入“两难”格局，一方面，受亚洲“劳心者治人，劳力者治于人”等传统思想影响，许多能够接受正规职业教育的学生并不专注于获得职业技能，不愿意在企业的技能岗位上工作，他们倾向于在政府部门工作或成为“白领”；另一方面，对接受正规职业教育有真正需求的学生，却因未能完成8年义务教育而无法获得接受正规职业教育的机会，这些学生主要包括贫困地区群体、农村地区群体和女性适龄群体。“两难”格局导致了南亚国家职业教育应该具有的社会功能和个体就业技能提升功能难以充分发挥，不仅影响了职业教育促进社会公平与平等功能的发挥，也难以以为南亚国家产业发展和转型升级提供有效的人力资源支撑。

职业教育经费投入不足。南亚国家的经济发展水平相对落后，2017年，我国人均GDP超过了8800美元，而印度、尼泊尔、孟加拉国的人均GDP分别为1940美元、835美元和1517美元。不仅远远落后于我国，也难以与泰国、菲律宾和印度尼西亚等东南亚国家相比肩。经济发展水平的相对落后导致南亚国家用于发展教育事业的经费相对欠缺，加之职业教育在整个教育体系中处于相对弱势的地位，用于发展职业教育的经费更是“捉襟见肘”。其中，孟加拉

国用于发展职业教育的经费支出仅占教育总支出的 1.5%—2.5%，尼泊尔用于发展职业教育的经费仅占教育总预算的 1.2%和政府总预算的 0.2%，印度和斯里兰卡，虽然没有权威的官方统计数据，但据相关专家学者估计，其所占份额也不容乐观。

职业教育质量有待提升。质量偏低是南亚国家职业教育存在的主要问题，问题的根源之一在于职业教育师资队伍水平不高。而这又是由职业教育师资选拔和任用存在弊端、师资培训存在缺陷造成的。由于缺乏职业教育教师专业发展的政策支持和培训指导方案，职业学校的教师通常只能接受有限的教育理念和教学方法培训，能力本位等先进教学方法培训严重缺乏，从而造成职教师资教育理念和教学方法相对滞后。由于企业实践经历并非是成为职业教育机构教师的一项必要条件，职业教育领域的教师普遍缺乏实践技能。目前，印度和斯里兰卡已经建立了相对完善的国家职业资格框架，按照国家职业资格框架的设置和要求，基于能力本位的职业教育师资培训将持续开展和推进。这意味着不久的将来，这两个国家的职业教育师资质量将得到一定程度的提升。

职业教育管理亟须改进。南亚国家的职业教育管理水平亟须提升。一方面，就职业教育管理机构而言，职业教育发展政策制定的科学性、职业教育政策出台程序的正义性有待加强，对于职业教育师资队伍建设、职业教育财政拨款等关键议题，职业教育相关政策的针对性也有待加强。另一方面，职业教育管理机构与产业、人力资源管理部门的联络与沟通机制有待完善。南亚各国都意识到了劳动力市场信息系统的重要性，但是系统在基本设置和运行机制等方面的建设进度比较缓慢。目前，印度、斯里兰卡和孟加拉国等国已成立了国家技能开发部门、行业技能协会，以此作为连接职业教育

系统和社会经济系统的机构，探索不同管理部门之间的协调机制，提高系统运行的成效。

（信息来源于 2018 年 12 月 18 日《中国教育报》）

【他山之石】

● 一所县域高职的产教融合之路

如何健全育人机制，深化产教融合，密切校企合作，让职业教育的人才培养更加符合企业需求，既是当下职业教育讨论的热门话题，也是一道需要政府、社会、学校共同破解的时代难题。

在江苏太仓，一所人才培养模式独特的高职院校已在工学结合育人机制上作了有益尝试。让学校与产业“贴近”，让专业与行业“联姻”，让教师与企业“结亲”，让学生与岗位“成对”，这些长期困扰职教领域产教深度融合的宏大愿景，在苏州健雄职业技术学院成了现实。

适应：立足太仓，彰显校本育人特色

2004 年 7 月，经江苏省人民政府批准，在原江苏省太仓师范学校（1907 年创立）、江苏省电大太仓分校（1979 年创立）、全国首家县办中专太仓工业学校（1985 年创立）基础上整合升格而成，以出生于太仓的著名物理学家吴健雄名字命名的公办全日制普通高等学校——苏州健雄职业技术学院应运而生。

——学校把立德树人放在突出位置，大力弘扬“爱国、创新、求实、律己”的健雄精神。整合校内外文化资源组建起职业素质教育中心，开设《走进健雄》等校本德育课程近 40 门，以学生职业素养培育为主线，构建校本素质教育体系。其校内的吴健雄陈列馆、吴健雄广场等文化载体，对推进吴健雄精神进教材、进课堂、进头脑，丰富素质教育和校园文化内涵起到了重要作用。

——吴健雄精神教育成了学校新生第一节必修课。新生进校、军训结束后的第一课在吴健雄陈列馆完成，教育的目的是早早把梦想种下，等待开花结果。教育的目的是要让学生明白，身份不是人生的桎梏，改变命运的钥匙就在自己手中；无论起点如何，只要坚持奋斗，人生总会出彩。

——学校积极推行“学生成长学分银行”，建立了学生素质教育激励机制。以包括“吴健雄节”系列纪念活动在内的、突出科技创新主线的各类学生社团活动，丰富了学生素质教育和创新创业教育课堂；大学生志愿者走进西部欠发达地区开展支教活动，连续五年入选江苏省红十字会“博爱青春项目”。

——学校扎实构建起“学校、基地、科技园”三方联动创新创业教育体制机制。多年来，“全体教师参与、面向全体学生、选拔健雄精英、助力创新创业”已成为全校上下的行动自觉，并初步构建起学校课程教育、基地实习实训、企业孵化实践“三位一体、层层递进”的双创教育体系。仅2018年春学期，学校就遴选了28个项目落户学校的“国家级高校学生科技创业实习基地”和学校的“国家大学科技园”，接纳全体在校生开展社会实践，在园大学生创业公司达到18家。

支撑：对接产业，吸引德企慕名落户

策应城市创新驱动战略，促进产业转型升级，成为健雄学院教育教学改革的重要取向。多年来，太仓市政府也将学校建设纳入地方基础设施建设范畴，先后出台23项政策支持学校发展，今年8月，太仓市委、市政府又出台了全国鲜见的由县（市）级政府与县域高职共同起草的《关于深化产教融合加快“双元制”教育发展的实施

意见》，实实在在地形成了政府主导、行业指导、校企双主体的办学格局。

——专业设置、课程体系紧盯产业需求。健雄学院将专业建设视为学校发展的生命，紧盯地方产业建专业，及时优化调整老专业，让“特色发展”“内涵发展”不再是动听的“口头语”，而是深深地扎根在太仓的大地上，融入全校干部职工的思想里，把专业“下架”的突破口放在与办学定位符合程度低的专业上，为学校的特色发展“腾出空间”。学校的重点专业（群），紧密对接太仓战略性新兴产业，支撑着太仓精密机械、汽车装备、信息服务、智能终端等主导产业和先导产业的发展需要。产教融合双元人才培养的“跨企业中心”平台，是吸引近 300 家德企入驻太仓的关键环节。

——产教融合、校企合作协同培养人才。学校发挥“中德企业合作基地”优势，推进双元制本土化创新，形成定岗双元人才培养模式。依托区域内丰厚的德企土壤，打造中德合作教育品牌，争创国家级中德职教示范基地，树立起县域高职的一面旗帜。双元制本土化成果获江苏省高等教育教学成果特等奖和国家职业教育教学成果二等奖。

——集聚资源、服务地方成为不变情怀。学校发挥沿江沿海沿沪区位优势，上引下联，构建起系统化全覆盖的社会服务网络，精准对接区域社会发展需求。联合东南大学等高校组建健雄联合研究院，培养应用型专业硕士，开展科技成果转移服务和科研攻关；建立大学科技园、乡镇科技服务站等平台，3 年获得授权专利 169 项，转化成果 82 项，孵化企业 167 家。学校还建有勤廉文化研究所、吴健雄研究所、娄东文化研究所、太仓经济研究所等载体，开展的社

会服务项目多达 35 类，成了助推区域经济发展、文化繁荣、社会稳定的重要力量。

引领：面向未来，打造县域高职样本

健雄学院从成立的那天起，就联手并依托政府，通过系列政策措施鼓励企业实质性参与人才培养，在教育教学改革的实践中探索形成了独具一格的产教融合双元制本土化人才培养模式。他们将学生的创新创业活动与实验、实训相结合，将学校工厂（中德中心）实习与职业素质培养相结合，通过校企双元联动，合作开发课程标准和校本教材，建设产学研一体的跨企业培训中心，并以跨企业培训中心为“中间站”，在校企之间构建无缝对接的“三站互动、分段轮换”人才培养路径。面向未来，学校以与地方政府共建高水平院校为契机，致力于将学校打造成县域高职的样板，为中国职业教育发展再作新的贡献。

——做好学校发展顶层设计。科学合理的顶层设计，来自于问题导向、调研开路，来自于目标自信、战略自信。学校“深化产教融合、校企合作，建设高水平高职院校，推进人才培养供给侧与地方产业需求侧之间的结构要素全方位融合，建立专业链与产业链联动机制、专业链与人才链协同机制”，破解了县域高职人才培养的差异性、层次性、结构性障碍。

——进一步深化高等职业教育教学改革。学校提出，要将就业创业教育视为学生迈好走向社会第一步的“安全扶梯”，真正点燃学生心中向往创业乐于创业的“神圣火种”；学校还将实施“能力淘汰制”，凡学年实践课程成绩排名在专业倒数 3%者，就必须“重修重考”，确保学生的技术技能水平与岗位技术标准完全匹配，与岗位技术发展趋势完全匹配。

——打造高水平县域高职发展新特色。今年秋学期，每个二级学院将根据自身专业特点，对接2~3个乡镇，聚焦乡村振兴战略、推进学校实践育人，使“院乡结队，实践育人”生根发芽，让“一院一特色”在太仓的各个乡镇“开花结果”，将以“建设双主体、学生双身份、教学双师资、学习双场所、拥有双证书、达成双目标”为主要特征的“定岗双元”人才培养模式向更多学校推广。

——与兄弟院校共享教学资源。依托德国政府授牌于学校的“Vetnet 职业教育国际合作单位”和德国工商大会授牌的“全国AHK 双元制本土化示范推广基地”，与德国多特蒙德应用技术大学、图林根和纽伦堡职业学校合作引入的德国机电机械、电子信息、软件技术、工业设计等5大类职业资格标准体系与兄弟高校共享。与德国商会上海办事处（AHK）共同颁布双元制本土化专业建设7个质量领域标准和评估体系，探索并逐步形成产教融合双元制培养人才的中国质量标准，在职业教育领域更好地服务于国家的“一带一路”倡议，进一步服务于地方改革开放战略。

作者：魏晓锋，系苏州健雄职业技术学院党委副书记、院长

（来源于2018年12月17日《光明日报》）

● 无锡职业技术学院：校企深度合作创新实习管理模式

无锡职业技术学院多年来致力于先进制造业及新兴产业高素质技术技能人才的培养，建成了全国机电类专业“单打冠军”，形成了鲜明的办学特色。在长期的办学实践中，学校秉持职业教育知行合一的理念，实行工学结合人才培养模式改革，通过校企深度合作创新实习管理模式，取得较好成效。

一、“两服务三聚集”协同育人模式

学校依托江苏智能制造先行优势，以顶岗实习实施为抓手，整合人力、装备、技术、信息、文化等要素，聚集引导、发展、服务三大动力，满足企业创新发展和学校人才培养两大服务需求，创新构建了“两服务三聚集”校企协同育人模式，显著提升了校企协同育人的效果和水平。

学校在与企业合作的过程中，明晰双方权责，建立运行机制，构建合作平台。通过优势互补、资源共享长效机制的建立，实现了物质资源和智力资源的集中与共享。合作中，学校及时转变观念，树立起与企业合作、为企业服务的意识，以服务企业转型升级需求为出发点梳理服务项目，激活企业参与产学合作的“内驱力”，寻求校企合作的共赢点。在为企业进行技术服务的过程中，学校不断将生产、科研中出现的新技术、新成果及社会经济发展的前沿知识转化为教学资源，服务人才培养。

二、“三结合三导师”实习教学模式

学校构建了“三结合三导师”实习教学模式，校企协同实施学生实习教学。

根据企业生产运行特点和学校教学运行规律，学校的实习安排将“岗位要求与课程内容相结合、生产运行与教学周期相结合、顶岗实习与预就业相结合”（三结合），既解决了企业急需，又达到了学生在真实生产环境中技能训练的目的。如学校的数控技术、机械设计制造及其自动化、汽车检测与维修等 10 余个机电类专业，与无锡威孚高科技集团、江苏和亿机电科技有限公司、苏州捷骏汽车销售服务有限公司等 22 家企业，通过 AB 班双进程交替的方式，保证企业长年有学生顶岗，方便了企业安排岗位。而旅游管理、酒店

管理等 8 个专业学生在无锡灵山文化旅游集团有限公司、苏宁云商集团等公司的顶岗实习，则主要分散安排在旅游旺季。

“思政导师、专业导师、企业导师”（三导师）全程参与学生实习。通过指导教师手册、顶岗实习质量检查及通报条例等文件，规范并明确三导师的工作职责及考核办法。思政导师由辅导员和班主任担任，负责了解学生思想动态，解决思想问题，关心实习生活。专业导师由专业教师担任，负责学生专业知识传授、技术方法指导等业务教育。企业导师由企业实习指导人员担任，主要负责岗位技术、技能、职业精神养成的教育以及企业文化的熏陶，指导学生解决技术难题。三导师团队协作，落实立德树人根本任务。

三、“四循环五主体”实习管理机制

学校遵循“规范实习管理、强化实习教学功能、维护各方合法权益”三大基本原则，完善“四循环五主体”实习管理机制。

学校以政府、企业、学校、专业、学生五方为责任主体，将政府政策导向、企业协同育人、学校机制保障、专业规范实施、学生技能素养达成等关键责权内化为《关于开展学生顶岗实习工作的指导意见》《学分制管理办法》等相应的学校制度。

学校借鉴循环模型理论，按照政策标准—组织运行—质量评价—研究实践四步循环准则，系统设计实习管理机制，强化了实习管理的制度保障。

四、抓住关键环节，实施精细化管理

在实习管理中，学校将实习过程分为准备期、前期、中期和后期四个阶段，明确每一阶段的任务和要求，规范过程管理，并对一些关键环节实施精细化管理。

关键环节一：对实习教学进行顶层设计。学校以学生职业能力培养为主线，对应“新学徒、普通技工、高技能人才”三个成长阶段，设置了认识、专项、毕业实习，服务于学生的基础、专项、综合能力培养。三阶段实习融合专业课程，构成了职业素养与职业能力培养三个递进台阶。

关键环节二：按四项原则遴选实习单位。一是互信互利原则。校企在长期的合作中，建立起相互坦诚信任、愿意相互担当的合作关系，如无锡威孚高科技股份有限公司常年接纳学校学生顶岗实习，双方还联合面向全国机电类专业教师开展国培项目，共建国家产教融合项目“无锡智能制造公共实训基地”。二是共建平台原则。在省市政府政策的支持下，得益于区域经济社会发展的良好环境，基于企业对高素质技术技能人才的渴求，学校与一汽锡柴股份有限公司等企业建成了政行企校合作平台，平台企业成为学生实习单位的重点选择对象。三是技术合作原则。学校通过技术研发、技术服务助推企业转型升级，如常熟开关制造有限公司为完成国家工信部、财政部立项的“基于工业互联网平台的用户端电器智能制造系统的研制与应用”项目，委托学校开发“智能仓储移动物流系统”和“ABC 零部件智能立体仓库”项目，校企从技术合作逐步扩展到人才培养的合作，企业主动接纳学生实习与就业。四是品牌互动原则。学校牵头与西门子工业软件公司等龙头企业共同制定《生产现场可视化管理系统技术规范》等国家标准，引领智能制造企业发展，彰显校企强强合作、共赢发展，这类企业主动选择学生顶岗实习。

关键环节三：安全管理责权明晰。学校成立实习安全管理领导小组，质控部门经常督促检查。针对智能制造类岗位设备高精尖、操作规范要求高等特点，学校制定实习安全手册，学生人手一册。

为切实维护学生合法权益，学校明确规定了实习时间和实习报酬，并为实习学生投保，同时要求实习单位为学生购买商业保险。

关键环节四：以成果导向评价实习。学校要求学生提交的实习学习成果，要能反映岗位工作的技术规范和职业素养。实习考核合格，可获得校企联合签发的企业工作经历证书。学校鼓励学生将实习成果转化为专利、优秀毕业设计、论文等，也可折算为必修课程学分。

关键环节五：纳入诊改体系实施质量监控。学校作为教育部职业院校教学诊断与改进工作试点单位，将实习纳入课程诊改体系，设立7个质控点、24个测量点和16个预警点，建立了实习教学常态纠偏、持续提升的质量改进螺旋，有效提升了实习教学质量。

（信息来源于2018年12月18日第9版《中国教育报》）