

Q 研者视界

应用型高校办出特色要从四个方面发力

苏华

当前,我国应用型、技术技能型人才的数量和结构远不能满足市场需求已是不可争的事实。发展应用型高校和高等职业教育,培养应用型和

技术技能型人才已列为国家战略,这也是国家和地方经济产业结构转型升级的需要。国务院《关于加快发展现代职业教育的决定》出台以后,部分本科高校或本科高校中的部分专业正在有序地开展向应用技术型高校的转变。但总体转型较慢,效果并不理想,究其原因在于没有很好地回答三个问题:应用技术大学的使命是什么?办学形态标准是什么?实行怎样的体制、机制?同时,高等职业教育的创新发展也面临瓶颈,没有处理好四个方面的问题:一是以职业和岗位需求设置专业;二是多种来源建设师资队伍;三是多元主体办

学、多种形式办学;四是建立产教融合、校企合作为特征的教育教学运行机制。要解决好以上这些问题,需要进一步创新技术技能型人才培养模式,从以下四个方面着力,推进应用型高校形成办学特色。

一是应用技术型高校和高等职业院校应有重点地服务地方经济社会发展。应用技术型高校应 逆向革命,从产业需求出发,明确办学发展方向,以地方优势主导产业的大中型企业为主,通过校企合作建立以产品和技术研发为主的中心,再设置专业,培养以技术应用推广为主的技术人才,最后形成专业群或学科群。形成满足地方需求、体现地方特点的应用型技术人才培养体系,解决地方经济社会发展中的技术、专利问题和专利或技术向产品转换、推广问题。而高等职业院

校,要以地方优势主导产业中小微企业需求为逻辑起点建设专业,根据企业岗位需求,校企合作培养企业一线需要的、动手能力强、具备职业道德的技能型人才。

二是应用技术型高校和高等职业院校应遵循职业规律助推技术技能型人才培养。应用技术型和技术技能型人才的成长有其自身的规律,与普通教育有所不同。这已为很多发达国家所验证,也是国家决定建立职业教育学制体系的原因。因此,一系列相配套的改革应抓紧推动,如从幼儿抓起,植入职业教育基因;职业教育与普通教育沟通;在全社会倡导不唯学历论;建立通畅的转段升学渠道等。一方面改革普通教育与职业教育的升学体制与机制,改革人才培养评价体系和标准;一方面探索中职与高职

3+2 或 3+3 分段培养、中职与本科 3+4 分段培养、高职与本科 3+2 分段培养等学制改革。

三是应用技术型高校和高等职业院校应顺势而为积极开展校企合作建设。从国家层面,应尽快修订出台《职业教育法》和《民办教育促进法》配套政策,从国家制度层面解决好各级政府、行业、企业、院校各自在校企合作过程中的权、责、利。出台《校企合作条例》,明确职业人才培养校企 双主体 育人机制,在建设用地、经费保障、税费减免等方面给予政策优惠。把大型骨干企业(集团)作为技术产品研发和职业人才培养的主力军。鼓励企业入股应用技术院校,开展技术创新和产品研发与推广;鼓励企业入股职业院校,共同创建企业,让学生在真实的实践环境中成才,形成 前店

后校 式的办学格局。

四是应用技术型高校和高等职业院校改革创新应突出科教、产教对接。当前我国高校科研评价体系仍旧单一,主要看学术论文发表、科研立项等情况,这种状况应予改革。应用技术型高校的科研应鼓励高校与企业结对子、建中心,将科研原创与成果转化作为这类高校的评价重点。而高职院校的人才培养则应侧重在对接企业岗位的同时,提升毕业生未来转岗的 就业力、职业精神和创新能力等。在产教融合的前提下,不断改进人才培养方案和教学方案,以产业引导专业,专业服务行业,行业促进就业,形成良性循环。

(作者系中华职业教育社副理事长、民建中央科教委员会副主任、四川现代教育集团董事长)

Q 职苑评说

“工匠精神”三问

张健

当下,工匠精神 这个概念被炒得有些过头,什么都往这上面靠,什么都用这个标签贴,似乎只要与 工匠精神 拉上关系、扯出纠葛,就能吸引眼球、聚焦出彩了。而大凡事情到了这个地步,很可能离失去理性、忽悠离谱不远了。因此,是该冷静理性地审视 工匠精神,给它降温、败败火了。

强调工匠精神,没错,尤其是在 中国制造2025 向中高端产业转型升级迈进的今天,呼唤 工匠精神 回归,十分必要。李克强总理政府工作报告提及 培养精益求精的工匠精神, 全国上下空前重视,这也是好事。但要求重视,跟实际重视,进而做出成效,完全是两码事。为着 工匠精神的回归和有效培养,我们需要理性思考和客观追问 工匠精神 生成的社会条件、环境约束机制和培养前提等现实问题。

一问:薪酬待遇靠谁?去年以来,随着《大国工匠》的热播,高端技能人才得到前所未有的重视。但这并不能遮蔽一线操作工人的整体困境和薪资羞涩。南京的一位技能大师感慨,有的活儿,全厂只有我能做得出来,作为一名工人所能得到的荣誉,我都得到了。但终究还是个人,薪酬比车间副主任少一大截。如果车间主任能拿20万元,我都拿不到10万元。这就是问题所在,这就是价值倒挂。干技术活儿的工人,无论薪酬还是社会地位,远不能跟贡献程度相匹配。大飞机首席钳工胡双钱在我国航空制造业工作了大半辈子,35年加工过数十万个飞机零件,没有出过一个废品。但他两年前才从30多平方米的蜗居搬出,住进了贷款买的70平方米的新居。这样国宝级的人物,挣了一摞摞的获奖证书,唯独 没给家里挣来更多的钱。所以,当我们一边拼命热炒 工匠精神,一边却是完全不匹配的薪酬待遇,你觉得这样的事情靠谁?你认为是 工匠精神 能成气候吗?到目前为止,虽然提高待遇问题不断造势、呼声很大,但并没有具体的提高标准和政策落地。

二问:社会条件成熟吗?一个观点、一种精神要想在社会上推开,必须具备一定的物质基础和适当的社会条件,才能被广为接受。工匠精神 往往产生于经济比较发达或者百姓生活富庶的时代,因为这个时候人们已经满足了最基本的生活需要,开始追求更好的生活,对一切产品开始有了质量和品质的需求。相反,当社会的发展还处在粗放发展的背景下,或处于求生、求温饱的阶段,没有人会为 工匠精神 买单,没有人会去消费高性能、精致化、奢侈性的产品。这样的东西也远没有达到进入 寻常百姓家的必要。在我国,物美价廉的消费观消解了 工匠精神,物美价廉实际上是用较低的价格倒逼产品降低质量和标准,而这恰好与 工匠精神 南辕北辙。显然在这样的社会环境下讨论 工匠精神的回归是不合时宜的,企图推广和泛化 工匠精神 更是徒劳无益的。所以,呼唤 工匠精神,不能强求,只有当社会生活进步到一定程度,工匠精神 才会真正自然地回归,水到渠成。

三问:入学、入行愿望强烈吗?今年职业教育活动周的主题是 弘扬工匠精神,打造技能强国。弘扬 工匠精神,总得有学生愿意入校,有人愿意进这个行当吧,这是最简单的逻辑前提。问题在于,当社会环境对职业教育还充满歧视的时候,当孩子们还普遍不愿上职业院校的时候,当教育部门还在为职普比倒挂焦虑发愁的时候,我们大谈 工匠精神的培养,是不是有点滑稽。学校连技术技能人才(未来工匠的 毛坯)都没有,那是令人绝望的釜底抽薪。起码这些出于无奈、被迫入学的学生,对所谓的 工匠精神 并不感兴趣。再从社会就业来看,人们的职业选择普遍排斥进工厂当工人。不愿当工匠,一是技术技能人才社会地位最低,二是分配向上价值失衡,被锁定在新链条的低端。那我们凭什么要求他们爱这个行当,具备敬业、执着、奉献、崇德、精益求精、一丝不苟的 工匠精神?

弘扬和培育工匠精神,不能躁动盲从。当社会条件还不成熟,时代进步不到位,政策环境还不给力,薪酬分配还太失衡的时候,我们还急不得,必须从政策面、价值面、思想面、薪酬面等全方位入手,务实地做好使人们愿意成为工匠的基础性、前提性工作,做好薪酬体系改革和政策保障工作,改善和创造条件,静待 工匠精神 愿景花开。

(作者系教育部职教中心研究所特聘研究员、滁州职业技术学院教授)

Q 职教前沿

诊改,不是加给学校的“紧箍咒”

杨应崧

最近一段时间,诊断与改进(以下简称 诊改)成了职业教育领域热议的话题。有人认为这是一项事关政府职能转变、激发院校活力、建设质量共治机制的深刻变革,早就应当这么做。不少院校,特别是示范类院校已经在组织文件解读、学习研讨、方案制订。但也有疑虑重重,甚至认为:还不是评估那一套,只是换个说法再给学校加个 紧箍咒 而已。

诊改是一件新鲜事,一时出现种种不同的议论很正常。大家研讨、争论最多的是,在实施 管办评分离之后,院校为什么还要搞诊改。因此,笔者认为有必要将这个问题的思考与业界同仁交流分享。

变,时代旋律的最强音符

职业教育是直接为生产、管理、服务一线培养人才的教育,是和社会经济发展需求和人的全面发展需求关系最为紧密和直接的教育。按照经济合作与发展组织(OECD)的观点,从一个国家职业技术教育今天的水平,可以预测该国劳动大军明天的实力。因此,职业教育必须时刻关注两个发展需求,保持对时代旋律的高度敏感。

人类社会经历过两次 数据爆炸。第一次起于印刷术和造纸术的发明,第二次起于计算机和数字化存储设备的问世。两次 数据爆炸 都为人类社会带来深刻变革。相对而言,第二次 数据爆炸,也就是通常所说 信息化,影响更为巨大深远,而且影响力至今还在不断彰显之中。

前不久,牛津大学发表了一项研究结论:未来20年,美国全部702种职业中,有47%的职位将被机器取代。互联网+ 的过程必然伴随着一些行业的衰落、消失,全球将面临 技术性失业 的严峻挑战。但是,挑战总是同时孕育着机遇,人们大可不必惊慌失措。而毋庸置疑的是,随着 三化时代(全球化、知识化、信息化)的到来,变 必将成为时代旋律的最强音符。对此,我们职业教育必须要有足够的认识和充分的准备。

变,须以提高质量为核心

面对 变 的挑战,职业教育只有一种选择:以变应 变、争取主动。而变,须以提高质量为核心。质量,过去是指 产品或服务的优劣程度,因此是以产品或服务的提供者为主来制定质量标准。其结果是,标准趋于固化,质量保持静态,产品或服务鲜有改进。这使得使用者和服务对象对质量好坏由关注到无奈,最后到漠然,质量也就显得不那么至关重要,沦为绩效评价中的一个指标。

今天,质量被重新定义为 产品或服务对使用者或服务对象需求的满

足程度。因此,必然主要依据产品的使用者或服务对象的需求来制定质量标准。其结果是,标准与时俱进,产品或服务持续改进,质量的提升变得永无止境。与此同时,对质量的关注从少数人(产品、服务的提供者)变为了 人人,从狭隘的产品(服务)质量,扩展到了生活(物质的、精神的)质量、环境质量、治理质量、发展质量等各个方面。由此,质量上升为关乎全局安危 战略决策、组织形态、过程模式 的生命线。

以培养产品生产者、服务提供者,以及一线管理者为己任的职业教育,唯有尽快转变质量理念,重新思考人才培养目标和标准,大胆变革办学模式和人才培养模式,切实加快以 诊断与改进 为关键环节和主要特征的自身质量保证体系建设,方能承担起率先迎击 技术性失业 风暴的时代责任。

变,须以激发创新为根本

清华大学经济管理学院院长钱颖一教授认为,创造力强弱主要取决于三个要素:创造性精神、创造性思维、创造性能力。创造性精神排在第一位。

当前,以质量提升为核心的深刻改革既千头万绪又刻不容缓,但一切变革都要以激发内在创新活力、培育创新精神为根本。

职业院校普遍建立诊改制度的基本出发点是,引导学校借此进一步深

化内部体制机制改革,真正成为质量保障第一责任人。与此同时,建立以质量为核心和纽带的职业教育与经济社会发展合作共赢的协同联动制度体系,进而把服务发展需求的宗旨落实到实处;引导师生员工通过科学树立自信、自主确立发展(成长)目标、自觉打造质量改进螺旋,形成网络化联动、多循环改进、常态化运行的质量共治机制,真正实现质量的 三全(全员、全过程、全方位)保证,使得人人成为质量的担当者、创造者和享受者。

变,需要从“我”做起

随着人们对质量关注度的不断提高,检验和评估的结论越来越受到社会各方的重视。这本是值得称道的进步,但事物都有两面性,极度重视检验结论的副作用也不请自来 检验和评估的组织者越来越强势,利益相关方越来越无语;管理主义 大行其道,多元建构步履维艰;暧昧交易暗流涌动,公正公平面临尴尬。我们这样说,并不是不需要检验和评估,而是提倡更加重视质量生成的过程,重视质量生成主体的作用。质量,是生产出来的,而不是检验出来的,归根到底要靠质量创造者自身来保证和提升。

正是在上述理念的基础上,质量管理专家提出了 零缺陷思维 理论,核心理念是,每一位质量创造者一开始就做正确的事情,一次就把

事情做正确。这一理论如今已成为世界上许多先进企业的指导准则和追求目标。

和生产无生命产品的企业相比,院校培养的是明天的劳动者和接班人,社会责任之重何止百倍。而且且以 零缺陷制造 作为目标,教育更应以 零失败 作为自我要求。这成为我们研制诊改方案的愿景目标和动力源头。

诊改把 自我保证 列为主要工作方针,就是强调 我的主体地位、强调 我 做起的极端重要性。并且,这个 我 指的是重要的质量生成主体,是质量的设计者、生产者和管理者。联系职业教育实际,质量生成主体主要包括办学者和管理者。在职业院校内部,主要是学校、专业、课程、教师(员工)、学生这五类主体。这是在诊改方案中要求上述主体都要建立 质量改进螺旋 的出发点,也是建立 五纵五横 网络化、联动式质量保证体系的依据。

从 我 开始,要从自主设定目标和标准起步。一直以来,人们习惯于 跟从上面 或 专家 制定的统一、高大的目标与标准,不顾实际地去追求、去迎合。造成的后果是,抑制了主体创新、助长了作假风气、瓦解了目标作用。因此,不同主体的质量改进螺旋应有不同的内涵,而且集中体现在目标和标准的不同上。主体要敢于、善于为自己设定阶段目标和长远目标,并在不停地 跳起来 摘果子的过程中 提升自己、创造未来。



李华 绘