



2011 年暑期学习营简报

天津交通职业学院 职业教育研究所编
第三期 2011 年 7 月 28 日

深化内涵 创建交通教育高原之峰

——高职教育专家陈解放教授、李进教授为我院骨干校建设带来新思路

学院暑期学习营于 7 月 24 日非常幸运地迎来了高职教育研究和实践领域的资深专家，国家示范性高等职业院校建设工作协作委员会副秘书长、全国高职高专校长联席会议秘书长、上海第二工业大学高教研究所所长陈解放教授，为我们做题为《高职教育内涵建设》的专题讲座。陈解放教授以内涵建设为主线，由经济高风险状态延伸至高职危机，从而展开了对高等职业教育改革的探索，对高职教育的定位进行了高屋建瓴的讲解。

作为我院暑期学习营的重要环节，7 月 23 日上午，全国著名职业教育专家、上海师范大学校长李进教授莅临我院大礼堂作了题为《高职骨干院校建设的思考》的专题讲座。讲座从宏观、中观、微观三个角度对国家教育战略、类型教育战略以及学校建设实践三方面进行了深入浅出的剖析。

学院党政领导班子和教职员工 350 余人聆听了此次精彩讲座，讲座由吴宗保院长主持。



加强内涵建设 提升学院软实力

物流工程系 董妍

今天高职教育研究资深专家陈解放教授就高职骨干院校的内涵建设作了精彩的报告，这对于我院从规模建设到内涵建设的转变和跨越具有积极的

的作用。内涵建设的主线实际上就是人才培养模式的改革，在专业层面上进行人才培养模式改革，以工学结合为抓手，以校企合作为基础。

提到改革，势必要通过新途径新方法来满足新的要求。而我们面临的新要求就是对接，具体地说，专业要对接产业、课程内容要对接职业标准、教学过程要对接生产过程、学历证书要对接职业资格证书、职业教育要对接终身学习。我们正处在高职教育的转型期，要形成学历教育和职业培训的双重主体，建设骨干校

就是要在示范校建设的基础上对此进一步深化。

陈教授提出要站得高一点；想得深一点；干得实一点。对此我很有感触，我想站得高一点，就象吴院长所说的那样，不是单纯地为建骨干校而建骨干校，而是积极地面对本科抢滩，高职面临空校危机的挑战，顺应人才需求变化，把高职教育由规模扩张转变到内涵建设中来，利用这个转型期，形成我院优质核心竞争力，打造专业品牌。想得深一点，就要求我们在摸清职业技术教育规律的基础上从方法层面、制度层面、权利层面、主体方面进行深层次的挖掘，主动探讨办学模式和体制、系统的关系。对于制度和体制，我们并不是完全的被动接受者，可以利用市场调研、产业分析报告等方式收集资料和数据，向有关部门汇报申请，在政、产、学一体化制度体系内，形成有特色的高职教育。干得实一点，我觉得一要肯干，不怕辛苦，用大量的事实数据说话；二要敢干，不墨守成规，不套用以前的思路和办事模式，而是积极探索，勇于尝试。

内涵建设任重道远，既需要有抓住机遇的果敢、不怕危机的勇气；又要有埋头苦干的踏实和耐心，但是，我想我们一定能在这个建设道路中，形成自己的专业特色品牌，同时起到骨干校的引领作用。

高职教育的思考

汽车工程系 周会娜

一直从事高职的一线教学工作，以前可能只是领导接触到谈论高职教育的问题，但在这个假期学习营中，学院依次邀请全国研究高职教育的专家安排给全部教师包括高职教育、骨干校建设等相关讲座，通过一系列专家对高职教育的剖析，自己站在教学的角度也在思考在学院骨干校建设的时期，自己在教学中应该怎样进行改革，培养的学生应达到怎样水平，高职教育大的方向如何。今天陈解放教授就高职教育内涵建设又给我们上了一课，国家高职教育改革的目标越来越明朗。通过讲座的学习，自己也在思考我们应该怎样做，现总结几点。

一、激发教学改革

今天陈教授提出高职教育新的要求即对接：专业对接产业；课程内容对接职业标准；教学过程对接生产过程；学历证书对接职业资格证书；职业教育对接终身教育。高职培养的人才是为企业服务，学校的教育不单单站在教学的层面，而是应该站在企业的角度考虑企业所需的人才。我们现在的教学与企业还没有完全

对接，教学没有站在企业的角度，企业也没真正地参与到学生的教学工作，校企合作只停留在表面。同时教学没有完全打破以前的教学常规，教师也想在自己的课程中进行改革，但受到一些制度的限制（例如：课上教师必须怎样教学等）压制了部分教师进行改革的决心，大家于是安于现状，等待领导要求教师进行改革。其实课程不同，讲授的方式亦可不同，鼓励教师积极改革，不断思考如何教好课。通过摸索，我相信会涌现出很多好的教学方法。教学改革不只是领导的事情，而是所有进行教学工作的全体教师们，多听听大家真实的心声，忠言逆耳利于行，放开制度，激发教师创造的激情。当然如果教师不走出去，视野狭窄，没有到一线中去，那也无从改革。改革不是瞎改，不是通过几次讲座就去改革，而应该多安排教师到一线企业工作，到兄弟院校学习，企业人员也参与到教学活动中，只有头脑中积累的知识多，我们思考的问题才能有深度、有高度、有远度。教学课程的改革需要有调研、有目的、有针对性、有思考，经过深思熟虑、深入研究才能进行。

二、多样化培训

生源的每年的减少是不争的事实，我们不止要考虑怎样搞好教学，培养与企业零距离的技术人才，更要考虑如何利用学校现有的资源进行多样化继续教育服务。本科学生找工作难，因为他们动手能力差，缺乏实战经验，于是增强实践能力可能是他们迫切的愿望。我们有这样的条件，应积极扩大各个专业多样化培训，拓展教学的范围，增强学校在社会中的知名度，像社会上一些英语培训一样，我们充分利用网络，加强宣传的力度，把实训室变成学生的课堂、企业的课堂、继续教育的课堂。

三、规范学生管理

学生的工作是艰辛的工作，我们一直在努力为学生服务，但也有很多学生不满意的地方。规范学生的行为，正确引导学生价值观，挖掘学生的长处，鼓励学生积极参与性，激发学生的创造性，多方位的为学生考虑，让学生感受到我们教师的辛苦。充分利用学生宣传的力量，利用毕业学生社会的资源，做好校友会的工作，小河变大河，将来我们的力量是无穷的。

学校的建设是所有教师的事情，只要大家都积极行动起来，所有的困难都不是困难，通过我们的同心协力，集思广益，积极改革，全力以赴，我坚信，我们

一定会成为高职院校中的佼佼者。

学习体会

物流工程系 马浩

今天上午在学院大礼堂为我们开展了以高职骨干院校建设的思考为主题的讲座，高职教育专家李进教授为我们做了精彩报告。李进教授针对高职骨干校问题从三个方面为我们进行了讲解。分别是宏观思考——国家教育战略；中观思考——类型教育发展；微观思考——办学理念的实践三个层次，层层深入。谈到了要从高职教育的新一轮发展作为总体思考角度：经济，转型发展新阶段；教育，质量提升新阶段；职教，体系建设新阶段。李进教授的发言让我想到了马教授以及各位专家的讲座，这让我多了一份思考，就是如何在职业教育从粗放型到集约型发展的今天，如何强调内涵建设。在内涵建设中，李进教授为我们提供了新的方法和新的思路，当李教授引入国外知名大学的例子时候，使我感到我们还要有更长的路要走，关键是思想的解放，观念的转变和创新才是我们急要解决的问题。李教授旁征博引，在骨干校建设中提前为我们学校提出了诸多思考，这也使我体会到了学院党政应该以什么样的态度面对高职发展的大潮，我们如果才能转变思路。这里我想谈谈自身的几点看法，一、作为学院应该多让一些有潜质的教师多出去学习，多去看，俗话说读万卷书不如行万里路，实践出真知。只有走出去才能把眼光放的高看得才能远。以培训的方式多请李进教授这样的著名专家学者为我们答疑解惑，为我们指引前进的方向。二、我曾经出去培训的机会和许多南方的职业教育老师交流过，从而发现南北差异在对职业教育认同上差异比较大造成了发展的不均衡，从而职业教育引导着新技术，新思路，新方法，造成了在产业上南方比北方发展要快。企业的水平高了自然和企业合作的学校水平也要相应提高。找差距的过程中，我们不禁要问，我们依托全国最大的沿海开放基地，我们的思想为什么还不能解放呢？山东许多学校给我们诸多启示，首先是敢想其次是敢做，尤其是专业建设上，真正做到打破常规，当然要围绕一个中心就是“以人为本”。让我联想到李教授在放韩国某大学文秘专业用镜子观察自身打电话的姿势和姿态的时候，我们不禁要问我们礼仪大国的礼仪哪去了？我们的传统哪去了？台湾，日本，韩国，都要比我们强调礼仪训练，真正做到以人为本。我们办专业更要做到以人为本的同时要打破常规，这就要看我们的领导班子的魄力以及

远见了。三、我们更要立足交通行业多去和兄弟院校比比，想想是否我们在专业建设上能否有更大的突破，比如公路客运专业，随着高铁的建设进程速度加快，客运行业受到极大的冲击，行业如果受到冲击我们就更要冷静审视专业建设问题了。以上是本人的诸多愚见，请领导老师批评指正。

规范管理

图书馆 苏继春

陈教授所讲的“制度是持久的要素”是指将制度行为化，落实到行动，否则都是空的。我的理解是执行制度要将制度细化成文件，对行动进行记录，以保证我们按制度进行的管理，这需要极为科学、严谨、精致的工作作风。

我们对待工作就应象对待科学一样严谨、精细、有行动力、有执行力。这种严谨精细和行动力是需要我们修练并成为习惯的。

体制机制

学生工作部 邱洪艳

通过李进校长的讲话，我们学院的具体工作可以包括如下几方面。

首先，我们要建立人才培养机制，在指导思想，应以主动适应社会需求为目标，以培养技术应用能力和综合素质为主线来设计学生的知识、能力、素质结构；以职业技术领域和岗位群的实际需要为出发点，制定专业人才培养规格和培养方案；突出实践教学环节，重新构建理论教学体系、实践教学体系和素质教学体系。

其次，要进行师资队伍建设，这就要求坚持“人才强校”，始终要把努力“建立一支数量充足、结构合理、素质较高、适应高等教育可持续发展道路的教师队伍”摆在重要位置。

第三，要完善管理机制，要从“人管人”的低级层次，上升到“制度管人”、“文化管人”的高级层次。

最后，就是要进行校园文化建设，要以就业为导向，以校园精神为底蕴，建设由师生员工共同创造和享有的群体文化，同时融入更多职业特征、职业技能、职业道德、职业人文素质的校园文化。它包括物质文化、制度文化、精神文化等诸方面。