



渭南职业技术学院

WEINAN VOCATIONAL & TECHNICAL COLLEGE

高职教育
理论学习

示范校建设

Higher Vocational Education
Theory Anthology

- ① 如何认识和破解新时代职业教育的主要矛盾
- ⑥ 专业群是高水平高职院校的基石
- ⑨ 专业带头人，从执行者向领导者转变
- ⑮ 提升质量，制度与文化变革要同步
- ⑲ 提升质量，制度与文化变革要同步



教学质量监控与评估处

如何认识和破解新时代职业教育的主要矛盾

中国特色社会主义进入新时代，职业教育作为中国特色社会主义教育事业的重要组成部分，同样进入了新时代。站在新的历史起点，如何认识新时代职业教育的主要矛盾，进而不断完善职业教育和培训体系，不断深化产教融合、校企合作，为决胜全面建成小康社会，全面建设社会主义现代化强国做出新的贡献，是加快发展现代职业教育必须着力解决的根本问题。

一、新时代职业教育矛盾转化呈现新特点

中国特色社会主义进入新时代，我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。同样，职业教育的主要矛盾也在发生变化，表现为人民群众和经济社会对优质职业教育需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。进入新时代，人民美好生活需要日益广泛，对职业教育结构和质量提出了更新更高的要求，经济社会发展更加需要优质、多层、多样的职业教育。党的十八大以来，我国职业教育发展取得了巨大成就，但发展不平衡不充分的问题仍然十分突出。发展不平衡主要表现在，供需结构不平衡，教育供给结构与就业需求结构不匹配，高层次技术技能人才培养能力不足，就业市场技术技能人才供需结构性矛盾突出；区域发展不平衡，东部、中部、西部职业教育发展存在较大差距，城市职业教育与农村职业教育发展不平衡；院校发展不平衡，国家示范（骨干）高职院校、

国家中等职业教育改革发展示范校等走在了发展的前列，仍有少数院校发展严重滞后。不充分主要表现在，产教融合不充分，校企合作育人仍然处于劳务订单的初级阶段，亟待提升到深度融合阶段，职业院校技术创新能力不足，难以支撑产业升级；体系构建不充分，教育立交桥尚未完全建立，技术技能人才培养体系尚不健全；保障不充分，职业教育在经费投入、教师队伍和实习实训等条件不能充分保障，与现代职业教育发展相配套的法律法规还不够健全，已有的政策尚未完全落实到位。

二、破解职业教育主要矛盾需要科学方法

解决新时代职业教育的主要矛盾，需要科学的方法。

问题导向。职业教育的主要矛盾在不同的地域有不同的表现形式。有的地方不平衡的问题比较突出，有的地方不充分的问题比较突出，有的地方不平衡不充分同时存在。这就需要我们吃透两头：一头，经济社会和人民群众对职业教育的需求是什么；另一头，本地职业教育的现状如何？吃透两头，既要做到“两眼向上”，要把党的十九大报告学透学懂，深刻理解新时代中国特色社会主义思想及其基本方略，牢牢把握决胜全面建成小康社会，全面建设社会主义现代化国家的目标和任务；又要做到“两眼向下”，深入企业、深入社区、深入学校，倾听人民群众的呼声，了解产业发展的要求。找准问题才能够对症下药。

遵循规律。职业教育作为一种教育类型，既有教育的共性，也有其个性。共性即都是培养人的活动；个性即职业性。因此，

职业教育发展要遵循两个基本规律。首先，要遵循教育规律。教育的终极目的是让受教育者的身心得到发展，让受教育者人人成才、全面成长。遵循教育规律，需要我们回归初心，即回归到以学生的全面发展和能力培养的价值取向。要把立德树人作为职业教育的根本任务，把培养中国特色社会主义事业的建设者和接班人作为职业教育的根本办学方向，造就一大批高素质技术技能人才。

其次，要遵循产业发展规律。每个产业的发展都有一定的阶段性，更新和迭代是产业发展的基本规律。发展职业教育，人才培养、科学研究、社会服务和文化传承等必须跟着产业升级而升级，形成职业教育发展与产业转型升级良性互动的格局，切实解决教育与产业“两张皮”的问题。

系统推进。职业教育是经济社会的子系统，又有其相对独立性。系统推进职业教育发展，既要厘清职业教育各要素之间的关系，又要加强与产业界、与其他各类教育的沟通衔接；既要整体谋划，又要重点突破；既要做好顶层设计，又要做好每一项具体的工作。就当前来说，要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，进一步完善职业教育和培训体系，深化产教融合、校企合作，构建起中国特色、世界水平的现代职业教育体系。

三、从发展不平衡不充分的主要方面入手完善职业教育和培训体系

完善职业教育和培训体系，必须从职业教育不平衡不充分发

展的主要方面入手，创新发展高等职业教育，巩固中等职业教育的地位，提高职业教育发展的整体水平，推进职业教育高质量有特色发展。

促升级。实施职业教育供给侧结构性改革行动。国家重大战略，促进职业教育人才培养与就业市场人才需求紧密衔接。促进初等、中等、高等职业教育有效衔接，允许机关事业单位技术技能岗位招收职业院校毕业生，允许高职院校招收企业在职职工，突出解决高层次技术技能人才供给不足的问题。实施职业院校人才培养质量提升行动。持续推进校企合作、工学结合的人才培养模式改革，探索中国特色的双元制职业教育模式，把工匠精神培育融入教育教学全过程，造就一大批适应科技革命和产业变革的工匠新生代。制定股份制、混合所有制职业院校实施办法，激发职业院校办学活力。深化“放管服”改革，进一步扩大职业院校办学自主权，建立健全现代职业教育治理体系。实施职业教育教师素质提升行动。深化人事制度改革，探索符合职业教育特点的教师资格标准和专业技术职务评聘办法，允许职业院校专业教师与行业企业技术人员双向流动，推进在职业院校设立大师工作室，在企业设立名师工作室，建立区域共享的兼职教师库，探索政府购买服务的方式吸引行业企业领军人才、技能传承人到职业院校任教。加强职业院校领军人才培养，将职业教育教学名师纳入国家人才队伍建设计划，培养大批有良好师德、有育人本领、有技术创新能力的职教“双师型”领军人才。

促融合。修订职业教育法，出台校企合作条例，明确企业参与职业教育的责、权、利。坚持职业教育校企合作、工学结合的基本办学制度，强化企业技术技能人才培养重要主体作用，推进产教协同育人。促进产教双向供需对接，建立健全教育与产业人才供需共享平台，破解就业市场人才供需结构性矛盾。推进校企协同创新，大力推进校企共建技术创新平台，充分发挥职业教育技术技能积累作用。推进东中西部职业教育、城市与农村职业教育协作发展。推进职业教育、学历教育与职业培训协调共进，促进职业教育与其他教育沟通衔接。大力推进职业教育国际合作，提升职业院校服务中国企业走出去能力，进一步扩大职业教育国际影响。

促均衡。实行差异化发展政策。鼓励支持不同的地区根据区域经济社会发展和产业结构特点探索不同的发展模式，引导支持职业院校走特色发展道路。实施区域协调发展计划，推动中西部地区以及革命老区、民族地区、边疆地区、贫困地区职业教育加快发展，进一步加大中央财政对这些地区的转移支付力度。进一步加强薄弱学校基础能力建设。实施农村职业教育振兴计划，加快县域职业教育发展，将普及高中阶段教育重点放在中等职业教育。大力发展现代农业职业教育，加大农业职业院校和涉农专业的支持力度，加快培养新型职业农民和乡村工匠。尽快实施特色高水平职业院校建设计划，充分发挥其引领作用，打造职业教育品牌。

专业群是高水平高职院校的基石

近年来，我国高职教育领域建设特色高水平院校和专业成为众望所归的大事。而如何遴选、认定和建设好高水平高职院校也正成为学界和业界密切关注的热点。笔者认为，中国特色高水平高职院校建设必须充分体现中国特色社会主义制度的本质特征和基本要求，把握高等职业教育的基本规律，并在关注和考量学生职业发展的同时，把高水平专业群建设作为基础之基、重中之重。

一、以专业建设为龙头是高职教育的基本特征

如果说基础教育主要是课程如语文、数学、英语、政治、物理、化学、历史、地理等，而普通高等教育强调学科如经济学、管理学、法学等，那么，高等职业教育最具区分度和典型意义的便是专业，比如金融专业、会计专业、旅游管理专业、铁道建设专业、远洋海运专业。专业既是职业教育的基本特征，也是职业院校教学管理活动的基本单元，也是职业院校划分教学资源，考核职业院校教学绩效的基点。

正因为这样，高职院校招考工作以专业为门类划分，日常管理工作以一个或若干个专业来划分，特别是教育行政主管部门在推进和引领、激励、评价职业院校内涵建设时，往往以专业来立项。从以往的实践来看，无论是新世纪教学改革试点专业、国家示范高职院校建设重点专业、国家骨干高职院校建设重点专业、

还是教育部、财政部提升专业服务产业发展能力项目，还是正在开展的优势专业、特色专业项目建设等，都将专业作为基本单元。特别是 2006 年启动实施的“对高职教育战线影响最为深远的国家示范建设”，其本质就是推进工学结合的专业人才培养模式改革，其验收的重点就是 500 个重点专业人才培养方案。这充分体现了专业建设在高职院校的重要性。这一点，过去是，现在是，将来应该还是；业内是，业外是，社会上应该也是。

二、专业群是高职教育内涵建设的创新方向

尽管我国现代意义上的职业教育早已存在，有称从 1866 年福建船政学堂开始，已超过 150 周年。但职业教育中专业群的概念一直鲜有提及，国内较早在正式文件中提及的要数 2006 年《教育部财政部关于实施国家示范性高等职业院校建设计划，加快高等职业教育改革与发展的意见》，它明确提出将在全国 100 所示范性高职院校中建设 500 个左右专业群，以促进资源共享，并提高示范性院校对经济社会发展的服务能力。

一般地说，专业群是由一个或多个办学实力强、就业率高的重点建设专业作为核心专业，若干个工程对象相同、技术领域相近或专业学科基础相似的相关专业组成的一个集合。示范建设的实践证明，抓住专业群建设这个基础和重点，就等于抓住了高职院校发展的核心和要领，这是因为：

第一，专业群必须以核心专业为引领或牵引，而核心专业一般都有相应的学科基础，工程对象和技术领域，从而会带动核心

课程和教学内容的有序组合，促进教育教学质量的提高。第二，一个学校的专业群格局和分布，往往代表着学校办学的服务面向和技术服务领域，彰显了这所学校的产业背景和服务领域，也即显示了学校的特色和特征。第三，从专业转向专业群，有利于把以重点专业为核心，工程对象相同，技术领域相近的各个专业凝聚在一起，有利于资源综合利用，优势互为补充，其利于实现实验、实训、实践场所和技术设备的综合利用和同一专业群内不同专业的相互补充，也可以应对行业企业生产经营状况变化对人才需求的波动，有利于推动高职学校提高人才培养适用性。第四，抓住了专业群，就凝聚起了以专业带头人为引领的专业教学团队，构建起专业教师队伍建设机制，制订好专业群人才培养方案，从而有利于提高专业建设水平和服务社会能力。正因为这样，无论从资源互补和综合利用，增强发展平衡协调性，提高教学组织管理效率看，开展专业群建设都是一种进步，而从应对和适应技术进步和行业管理变革的要求看，以重点专业带动专业群建设更有现实和长远意义。

三、产教深度融合催生高水平专业群

十余年来，我国职业教育解放思想、吸收借鉴德国“双元制”等职业教育先进经验，一直在按照“博采众长、融合提炼、以我为主、自成一家、中国特色”的方略积极探索。在此基础上，我们已经形成了坚持产教融合、校企合作、工学结合、知行合一的“四合”新路子。特别是2017年国务院办公厅发布的《关于深

化产教融合的若干意见》提出了产业链、人才链、教育链、创新链四链联动的战略格局，提出要构建政府、企业、学校、社会组织四位一体的协同体系，为高等职业院校专业和专业群建设指明了方向。实践也已证明，高等职业教育要提高适应市场能力、满足市场急需，提高教育教学的適切性和人才培养质量，必须在构建良好的产教融合体制机制的同时，不断深化校企合作，深入开展工学结合，尤其是要根据不同教育层次与产业协同的分工，在丰富和壮大产业发展中主动作为。具体地说：第一，一定要树立主动对接、主动作为的理念，防止等、靠、要，主动发现有为时间、作为空间，以满足经济社会和产业变革需求和发展；第二，要根据不同专业群，构建有差别的产教融合体制机制；第三，在产教融合中深化教与学的结合、双师教学团队的建设、人才培养与科学研究的协同，争取资源与服务社会的良性运行，从根本上促进人才培养质量和办学治校水平的提高，彰显高等职业教育的不可替代性和旺盛生命力。

专业带头人，从执行者向领导者转变

编者按：我国不少高职院校在治理中存在着明显的行政科层式管理痕迹，专业带头人对于专业发展的把控力有限，专业教师

更是缺少话语权，这不仅影响到高职院校的质量提升，也影响到专业教师的职业获得感和幸福感。本期我们探讨，如何改革院校的治理模式，建立体系化、阶梯化的专业能力培养路径，为专业带头人和专业教师赋权增能。

提高专业建设水平是当前高职院校面临的最大挑战。专业设置大而全、专业特色优势不明显、专业应对市场变化迟滞、专业群整合乏力仍然是当前高职院校专业建设所面临的棘手问题。而解决上述问题的关键就是要让专业建设的第一责任人——专业带头人真正“带起头”，因为任何先进的专业建设理念，都需要专业带头人将其具体落地。

一、重要程度日益凸显

专业带头人在高职院校肩负着专业发展规划、专业课程体系开发、专业教学资源整合、专业教学问题诊断与改革等职责，他们通过多种方式和途径影响并带领着专业教学团队，实现专业发展目标。“一名优秀的专业带头人就等于一个优秀的专业”已成为高职院校的共识，专业带头人是高职院校师资队伍中的“领头羊”，也是师资队伍建设的“牛鼻子”。

目前，高职院校已整体步入内涵提升的新发展阶段，对专业带头人的角色要求正发生着根本性的转变，专业带头人所承担的角色需要从“专业建设执行者”向“专业建设领导者”转变，从“正确做事”向“做正确的事”转变。

随着管理重心下移的日渐加快，学校和院系层面已难以掌

控所有的信息来保证专业建设决策的科学性和及时性，这对作为基层教学组织负责人的专业带头人提出了更高的能力要求。

高职院校作为典型的学术组织，组织属性决定了内部资源整合的独特路径，必须重视发挥道德权威与专业权威的效用，而专业带头人正是在基层教学组织中同时兼备这两种权威的群体。

二、作用未能充分彰显

尽管专业带头人正发挥着愈加重要的作用，但由于多方因素的制约，“带头”作用未能充分彰显，主要表现在以下四个方面：

其一，专业带头人无暇“带头”。当前高职院校在整合内部资源、实现专业建设目标上仍然沿袭着科层管理模式，在这一模式下，专业带头人实际上被纳入到了整个行政链条的最末端，主要承担着“专业建设执行者”的角色。几乎任何在专业范围内的工作事项都可以和专业建设相挂钩，导致专业带头人的工作职责出现了无限泛化的现象——需要承担大量的行政事务性工作。作为本应服务基层教学的各级职能部门，仅仅承担信息指令发布、质量监督的职责，不再具体参与到专业建设之中；而作为专业建设责任主体的专业带头人则需要接受各个部门所发布的任务和指令，陷入琐碎的管理事务中，难以抽出足够的时间和精力去思考如何“带头”。

其二，高职院校专业带头人无权“带头”。在科层管理模式的组织架构中，上下级之间的职权关系按照严格的等级进行划定。在专业建设过程中，这一逻辑同样贯穿其中，专业带头人专

业建设的任何行动举措都必须首先征得上级领导的授权或批准后方能实施，专业建设方向的决策主导权主要掌握在上级领导手中，无论是专业方向的把控还是专业建设资源的整合都需要首先获得上级领导的支持，造成专业带头人“带头”的空间十分有限。

其三，高职院校专业带头人无意“带头”。当前，职称评审对高职院校教师有较大的激励作用，但由于职称评定过程中仍然存在套用学术型高校评价标准的现象，将论文和课题的数量与质量作为职称评审的主要标准，对专业带头人的工作积极性带来了较大的负面影响。专业带头人做的许多诸如校企合作关系建立与维护、学生顶岗实习安排、社会培训服务、校企合作课程开发与教材编写、承办或组织参加技能大赛等专业建设工作得不到认可，导致专业带头人不愿意花太多精力在专业建设能力提升上，而把大量的时间用于课题申请、论文发表上，与职称评审无关的工作很难激发专业带头人“带头”动力。

其四，高职院校专业带头人无力“带头”。由于没有明确、清晰的专业标准和资质要求，导致在办学中许多并不具备专业建设能力的教师进入到该岗位从事专业建设工作，极大弱化了专业带头人的专业身份和地位。同时，专业带头人成长不是一蹴而就的，在缺乏清晰的专业标准前提下，不仅入职前缺乏相应的岗前培训提前熟悉、认知该工作岗位的要求，而且在入职后也缺乏相应的专业成长路径来提升自身领导专业建设的能力，导致许多承担着专业建设职责的专业带头人并没有能力来“带头”。

三、挑起专业建设大梁

在内涵发展背景下，专业带头人所承担的角色亟须实现从“专业建设执行者”向“专业建设领导者”转变，这两种角色在思维方式、管理方式、权威来源、发展动机以及动力源泉上都存在着根本不同，因此需要从以下几个方面入手，让专业带头人挑起专业建设大梁。

其一，明晰专业带头人角色定位，彰显专业带头人“带头”身份。作为专业建设领导者，专业带头人会主动思考专业建设的未来和方向，发展动机主要来源于荣誉感和成就感。因此，为了能够彰显专业带头人的专业身份，应制定清晰的能力标准并依据此标准在教师群体之中进行选拔。在办学过程中，需要明确专业带头人学术领导的专业身份，逐步降低行政事务的工作量，将专业带头人从琐碎的工作杂务之中解脱出来，将有限的工作时间聚焦在本专业发展的一些重大战略事项和对外沟通合作上。

其二，加强基层教学组织建设，拓宽专业带头人“带头”空间。内涵发展目标的实现亟待高职院校以一种更加灵活、敏捷的组织形态来应对外部环境的挑战，向基层创新单元赋权是其不得不面临的抉择。这就需要进一步推进学校组织结构扁平化，实现专业建设知识分布与专业建设决策权的匹配。通过制度建设，明确专业带头人作为教师队伍中最高学术权威所应享有的权利和应承担的职责，进一步弱化科层权威对基层教师教学的影响，为专业带头人学术影响力的发挥创造良好的制度环境。

其三，完善专业带头人激励评价机制，激发专业带头人“带头”动力。为了能够激发专业带头人队伍领导专业建设的主动性与积极性，高职院校要在全校营造专业带头人重要和光荣的氛围，重点研究并制定专业带头人的激励评价制度。要制定具有吸引力的专业带头人岗位津贴标准，保障专业带头人的工作条件和待遇。在考核评价上，根据专业建设的内容确立考核评价指标，并建立客观、公正的考核评价机制，通过考核让优秀的专业带头人脱颖而出并淘汰不合格的专业带头人，将考核结果与奖励津贴以及职称晋升相挂钩。

其四，构建专业带头人培育体系，强化专业带头人“带头”能力。为了实现专业带头人能力的系统提升，应将专业带头人培训纳入到整个高职院校师资培养体系之中，根据教师生涯发展阶段，构建体系化的教师专业标准，建立体系化、阶梯化的能力培养路径，有效区分不同阶段教师能力发展重心，专业带头人应重点培养其专业建设领导能力。建立从地市、省一直到国家三个层面的职业教育师资培训机构网络，国家级师资培训机构应以专业带头人为培养对象，以专业建设领导能力培养为主，帮助专业带头人了解职教改革发展趋向及领导专业建设应掌握的知识与技能。此外，高职院校还要在校内搭建经验共享与交流平台，形成专业建设共享技艺库，从外部培训与工作场所学习两个路径助推专业带头人专业建设领导能力的提升。

提升质量，制度与文化变革要同步

科学的质量保证体系、智能化的信息管理系统、现代化的质量文化，是保证高职院校教学质量的“三大支柱”。然而，综观当前的诊改，忽视质量文化建设的现象普遍而严重。因为缺乏质量文化的滋养，质量保证体系难以有效运行，信息系统无法有效发挥作用。正如专家所说：“再有用的质量改进工具与方法，如果不能与文化变革同步并持续进行，其结果注定是要失败的。”

一、以精神文化引领行为制度文化

质量文化是高等职业院校在适应外部环境、处理内部事务过程中形成的对于质量价值的集体共识，包括文化心理要素和管理技术要素两部分。文化心理要素指向人，强调调动师生的积极性和创造性；管理技术要素指向术，强调把握规律，建立先进的质量管理技术。文化和制度是保证高职院校教育质量缺一不可的关键因素。

质量文化还可分为广义和狭义。广义的质量文化是高职院校在长期教学实践中形成的、涉及质量的价值观念、道德规范、思维方式、规章制度等“软件”的总和，包括内隐的精神文化，和外显的物质、行为、制度文化。狭义的质量文化就是单指精神文化，是渗透在师生心灵深处的质量意识形态，包括质量价值观、道德观、发展观，普遍认同的质量理念、方针、目标等。

诊改语境中的质量文化应当定位为狭义质量文化，即质量精

神文化。通过文化建设，确立学校上下统一的质量观念、共同的质量愿景、科学的质量思维、自觉的质量习惯，从而激发师生对质量保证的价值认同、主体意识和热切情感，形成执行制度讲自律、反思问题讲自主、改进问题讲自愿的氛围，同时引领质量物质、行为和制度文化的发展。

二、培育质量文化解开教师心结

诊改的质量保证机理是：依据事业发展目标设计质量标准，以标准执行诊断、发现问题，以问题改进保证质量。因此，诊改的实效性体现在目标制定、标准设计、问题发现、问题改进的质量上。显然，人们无法为这些精神性工作确立质量标准，质量依赖的是管理人员、教师和学生的质量意识、精神、思维以及相互的信任关系。不仅如此，对于具有明确标准的工作，如果缺乏文化支撑，大部分师生只会机械地执行标准，因为在他们看来，避免问责比追求质量更为现实和重要，而软性的文化却能激发人们追随质量，乐此不疲地研究、执行和超越标准，使得标准的作用发挥到极致。

诊改的终极目标是提高教学质量，教师是其主导力量。调查发现，大部分高职院校教师对外加的质量保证持否定态度。在他们看来，质量保证过度强调控制与戒律，目标是为了管理与控制，而非学术进步，一方面认为教师对质量负有责任或至关重要，一方面却又经常用缺乏信任的管理排斥和挫伤教师。解开教师的心结，除了增强制度的科学性外，就是培育质量文化，通过质量文

化建设增强教师对诊改技术的认同，激发教师投身诊改的热情，否则，诊改将沦为“猫抓老鼠”的游戏。

学生的发展是检验教育质量的根本标准。大众化后期的高等教育招生改革，使得高职院校的生源呈现多样化的特点，对口单招、高考、注册入学等不同途径入学的学生，其理想志向、学习态度、知识基础、技能水平和行为习惯都存在显著差异。毋庸讳言，统一的目标、标准和规范，无法促进学生个性、全面、充分和生动发展，唯有教师的良心、爱心和责任心，学生的信心、恒心和上进心（六心）才能保障因材施教，使大部分学生达到毕业要求，成为合格的技术技能人才。“六心”是高职院校立德树人、质量保证的基本要义，“六心”的养成，需要科学的制度引导和激励，更离不开高尚的文化滋润和涵养。

三、将质量文化内化于师生之心

质量文化的内容十分广泛，价值观是其最为核心的要素，决定学校能否在质量保证过程中建立认同、点燃激情、鼓励创新和赢得声誉。因此，高职院校应当发动全体师生凝练学校的质量方针和质量口号，借以引导师生正确认识质量的本质与意义、质量主体的责任与义务、质量保证的目标与任务、质量生成的方法与技术。在此基础上，通过环境宣传、新媒体传播、会议宣传、专题讨论、名师说法等形式，将质量文化内化于师生之心，固化成师生之性，使之成为师生员工开展工作的指南、检视工作的准绳。

一个不争的事实是，质量保证的路线方针确定以后，干部就

成为决定性因素，诊改的制度诉求能否转化为师生的行动准则，与各级组织领导者的领导力正相关，领导者如果以民主方式管理组织，又擅长工作过程控制，那么组织成员的责任感、主动性和创造性就会高涨，相互之间的关系就会和谐，人们参与质量活动的积极性、执行制度的自觉性就会增强。因此，要强化质量决策、执行和监督组织领导者的领导力建设，重视领导者人文涵养、民主作风、人格威信和管理技术培养，不断增强领导和管理艺术。

在不完善的质量治理结构中，治理体系依然可以运行，但如果人际关系遭到破坏，治理体系将有可能因为缺乏共识、包容、沟通和聆听而走向失败。显然，如果质量决策者、管理者和生产者之间关系冷淡，那么诊改将难以为继，决策者的设计可能为管理者曲解，管理者发现的问题可能被生产者否定，教师的用心良苦可能遭遇学生的嗤之以鼻。要加强道德教育，培养师生贵和、仁爱、诚信、宽厚和礼让的品质；强化心理保健，营造公平正义的工作环境，避免过度竞争；构建沟通平台，倡导领导与群众、教师与学生、管理人员与被管理人员、服务人员与被服务人员之间真诚的沟通。

制度和文化的硬币的两面，互为表里。一方面，制度是文化的实体化和具体化，质量制度是质量文化的结构化和程序化；另一方面，文化依附于制度才能薪火相传，质量文化传播最为有效的载体是质量制度。制度是对象、理念和规则的综合体，隐性的理念就是文化，因此当设计质量保证制度时，首先要厘清

其应当承载的质量文化，要把学校期待形成的质量文化，渗透和融化在制度的字里行间，使得制度彰显现代质量管理思想和技术，同时依托制度的执行，使得学校质量建设的核心价值思想潜移默化地滋养师生的心灵，成为他们开展质量实践的指导思想。

总之，伴随着诊断技术的具体化、精细化，质量文化必须引起足够重视，否则，技术这把“双刃剑”将不可避免地伤害质量保证体系，质量保证的实效将大打折扣。

建设高水平的现代职业教育

改革开放四十年来，在党中央和国务院的高度重视下，我国职业教育取得长足进步，职业教育正在形成政行校企多元参与的办学格局，职普融通理念逐步得到认可，中高职衔接机制逐步完善，作为世界上办学规模最大、结构最为复杂的现代职业教育体系框架已初现雏形。站在新的发展起点上，职业教育应牢记历史使命，回应时代要求，培养大批高素质创新人才和技术技能人才，为增强国家产业核心竞争力、汇聚发展新动能提供有力支撑。

一、我国职业教育事业已站在新的发展起点上

改革开放初期，职业教育是当时我国整个教育事业最薄弱的环节。职业教育面临着法律法规和配套政策不健全、管理体制不

畅通、资金投入严重不足、基本办学条件不足、师资短缺等困难。自 1991 年《中共中央关于教育体制改革的决定（国发〔1991〕55 号）》和 1996 年《中华人民共和国职业教育法》颁布出台以来，我国职业教育发展逐渐步入正轨，一代又一代职业教育工作者艰苦奋斗、上下求索，实现了从无到有、从小到大的跨越式发展。

党的十八大以来，我国职业教育事业取得了快速发展，发展现代职业教育的顶层设计已基本完善。习近平总书记站在实现中华民族伟大复兴的高度，对加快发展现代职业教育高度重视，多次就职业教育作出重要批示。国务院和有关部门先后出台了《国务院关于加快发展现代职业教育的决定（国发〔2014〕19 号）》《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见（国办发〔2017〕95 号）》《职业学校校企合作促进办法》等多项重要文件，为现代职业教育的长远发展奠定了坚实基础。

我国已成为职业教育大国，具备了大规模培养技术技能人才的能力。截止到 2017 年底，全国各类中等职业教育学校共计 10671 所，教职工人数达 107.97 万人，专任教师 83.92 万人，在校生 1592.5 万人；全国各类高职院校 1388 所，教职工人数 66.95 万人，专任教师 48.21 万人，在校生 1104.95 万人。

我国现代职业教育的制度不断创新，职业教育体系建设稳步推进。产教融合制度、行业指导评价制度、校企合作制度、集团化办学制度、招生考试制度、现代职业学校制度等不断创新，向

更高水平发展。职业教育的理念在各学段不断渗透，对口单招、五年制高职等制度也让职普融通理念得到更广泛的认可，师资培养体系、课程衔接体系和从中职、高职到本科应用技术大学的人才培养体系已经初见成效。

二、职业教育在新时代的新担当和新作为

大力发展现代职业教育，是党中央、国务院着眼于我国经济社会发展全局、着眼于实现中华民族伟大复兴大业而作出的战略部署。当前我国经济正处在从高速增长转向高质量发展的关键阶段，职业教育具有独特的、不可替代的重要地位，在转变发展方式、优化经济结构和转换增长动力方面起着重要的支撑作用。中国特色社会主义进入新时代，不仅需要职业教育，而且需要与国家战略和经济社会发展相适应的、高水平的现代职业教育。党的十九大明确了职业教育的发展目标、发展重点和发展路径，明晰了职业教育在新时代的发展方向和发展目标。职业教育必须牢记使命，以新担当和新作为回应时代要求。

培养和造就一支适应走新型工业化道路和产业结构优化升级要求、门类齐全、技艺精湛的技术技能人才队伍，助力实现制造强国国家战略，是时代赋予职业教育的重大使命。回应新时代发展要求，必须深刻理解新时代发展的背景，把握新时代的发展方位，用具有新时代特色的现代职业教育引导和助力技术技能型人才的成长，筑牢理想信念，提升能力水平，培育适合新时代发展要求的大国工匠。要促进现代职业教育加快发展，需要在全社

会大力弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，促进职普两类学校均得到充分发展，因材施教，让不同类型的学子都找到适合自己的成长成才道路，吸引更多的优秀青年学子进入职业院校，勉励广大职业院校学生志存高远、脚踏实地、弘扬劳模精神和工匠精神，赋予劳动者脚踏实地、不忘初心的敬业精神，形成不驰于空想、不骛于虚声的工作态度；鼓励创业者坚守理想信念，坚韧不拔、顽强拼搏；鼓励创新者潜心钻研工艺技术、执着专注、精益求精。

三、发展现代职业教育的几点建议

我国职业教育虽然已经取得了巨大成就，但我国职业教育发展不平衡不充分的问题依然突出，职业教育的区域差距、城乡差距依然明显，校企合作、产教融合停留在表面层次，人才培养和市场需求存在结构性矛盾问题长期存在。长期以来形成唯书唯上、学历崇拜、“学而优则仕”的传统偏见，导致社会各界对职业教育的认识不足，职业院校成了所谓“差生”的无奈选择，用人单位招聘人才动辄要求“本科”及以上，大量的技术技能人才在薪酬待遇、职业生涯、择业升学等方面处境尴尬，导致职业院校在吸引人才、培养人才上陷入恶性循环。

建议把弘扬工匠精神的要求体现在加快发展现代职业教育各项工作中，继续深化产教融合人才培养模式，切实提高技术技能人才社会地位、待遇和收入水平，切实发挥出人才的创新创造能力，助推产业优化、技术创新、产品升级。

多措并举，深化产教融合。大力发展“校企双制、工学一体”的办学模式，学校和企业共同制定招生招工方案，让学生在收到录取通知书时就签订就业意向协议；学校和企业共同制定培养方案，让学生在文化素质和职业技能上得到全面发展；学校和企业签订科研合作协议，激发教师的科研创新能力，促进学校可持续发展，提升企业创新能力。通过校企一体、产教协同育人，把教学、实训、研发相融合，把工匠精神的精神基因请进学校，把崇尚劳动、敬业守信、精益求精、敢于创新的工匠精神贯穿教育教学全过程，营造出孕育工匠精神的良好环境。

系统培养，突出纵向衔接。通过做好职业启蒙教育，做亮普职融通，做强中等职业教育，做优高等职业教育，做大职业培训，做通国际职业教育，做深产教融合、校企合作，做准职教扶贫，实现职业教育思维和理念在人才培养链条上的全覆盖。

共同发展，强化横向沟通。职业教育不能限定在中职和高职层次，不能孤立在职业院校和技能培训机构的范围内，应在与K12阶段的基础教育、特殊教育、普通高等教育等合作融通和搭建“立交桥”过程中持续发力，久久为功，形成广泛共识和浓厚氛围。

互联互通，畅通成长通道。科学育才选才用才，在人才培养、人才选拔、人才使用中均应强调分类培养、分类评价。增加符合技术技能人才能力特点的职教高考，实行“30%文化素质+70%职业技能”考核方式。改革招录办法，逐步提高高校招收有工作实

践经历人员比例，“211”“985”等一本院校中的应用技术型专业也应确定一定比例招录职业院校学生。推动继续教育与职业教育的同步发展，着眼于一线职工终身教育需求，推进优质培训资源的跨区域、跨行业共建共享。

正本清源，消除传统偏见。人才没有地域和领域限制，教育没有三六九等区分，普通教育和职业教育只是类型不同，不是层次差异。行行能出状元，人人皆可成才。我们需要仰望星空的科学巨擘，也离不开脚踏实地的能工巧匠。树立技能宝贵、创造伟大的社会风尚，建立健全技术技能人才职级晋升机制、奖励机制和荣誉机制，体现技术技能型人才的自身价值与社会价值。不断加大社会宣传力度，提高技术技能型人才的社会认可度。

传道授业，推进思政教育。立德树人是“传道”，技能培训是“授业”。要坚持不懈以弘扬社会主义核心价值观为职业教育思政教育工作中心，作为实现“中国制造2025”等国家战略和中华民族伟大复兴的中国梦的重要精神动力和支撑。