



高职教育文化何来自信 逻辑与特质告诉你

■ 陈云涛

办学历史，但其在某个行业深耕细作多年，已成为该领域人才培养的一面旗帜。如“5000行长、同一母校”的浙江金融职业学院，其金融黄埔的地位同样能给学校带来强大的文化自信。

价值逻辑。高职院校具有鲜明的产业支撑，富足的办学资源，强大的服务能力。2019年4月3日，国家发改委、教育部联合印发《建设产教融合型企业实施办法》，明确了何为产教融合型企业，并对其将给予“金融+财政+土地+信用”的组合式激励。这种政策支持无疑从一个侧面彰显了产业对高职教育的价值认同。我国的高职教育经过二十多年的发展，已从快速扩张期进入相对稳定期，高职院校的竞争也逐渐从某项“单打”转为综合实力的竞争，此时，占地规模、学生数量、专业结构、师资队伍、地方政府支持度等综合指标会反复发力，都会在一定程度上影响到学校办学的自信。如果高职院校能够服务“中国制造2025”，为制造业提供技术技能人才支撑；服务“一带一路”建设，伴随国家协议或工程项目走出去；服务区域经济社会发展，深度参与企业技术改造和革新……这些无处不在的“存在感”会自然而然地造就学校的文化自信。

比较逻辑。与国内本科院校相比，不应该一味地陷入“升本”情结，而要以发展的眼光看问题。一是“硬件”。从一般层面看，大部分高职院校的校园、校舍、仪器设备等硬件设施并不亚于地方本科院校，在办学软件上也各具特色。二是“硬指标”。近十年来，高

职毕业生就业率一直稳步上升，《2018年中国大学生就业报告》（就业蓝皮书）显示，2017届大学本科生就业率为91.6%，高职高专毕业生就业率为92.1%，高职高专首次超越本科。三是“硬政策”。尤其是新近颁布的《国家职业教育改革实施方案》提出“把发展高等职业教育作为优化高等教育结构和培养大国工匠、能工巧匠的重要方式”，这无疑是在以一种制度设计的方式提升高职教育的文化自信的底气。

二、高职教育文化自信的主要特质

自信于高职教育文化的自足性。高职院校大都起点较低，各院校的领导干部于把学校做大、做强、做特又都有着近乎一致的迫切性，使命感非常突出。因而，逐渐形成一种不挑剔不埋怨的文化，有着善于自我褒扬的自足性。一方面表现为，高职院校对自己的文化普遍采取内在的信任肯定态度，教职员工心比较齐，不好高骛远，善于因地制宜，有一种内在的认同感和责任感；另一方面，在受到或可能受到群体外部给予的赞誉或肯定时，较为敏感，比较重视和珍惜，有积极争取意愿，容易产生自勉与促进的结果。

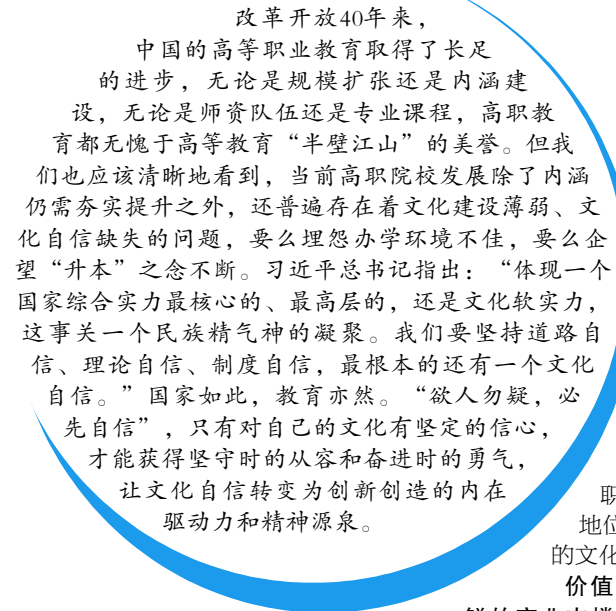
自信于高职教育文化的兼容性。在



理性层面，高职院校对传统大学及大学精神积极学习汲取、合理扬弃，逐渐形成了“职业情怀”“经世济用”和“开放协作”的高职教育精神架构。在主体层面，借助高教园区的地理优势，部分共享本科院校的师资和教学资源；借助行业集团的生态优势，广泛聘请能工巧匠担任兼职教师，深化育人模式。在创业就业层面，借助既有的校企合作机制，订单培养、工学结合极大地丰富了高职学生就业创业的通道，也促进了学校文化和企业文化的深度融合。

自信于高职教育文化的创新性。从示范校到骨干校，再到优质校，进而启动实施“中国特色高水平高等职业学校和专业建设计划”，在我国高职院校的制度创新中，可以发现一种持续推进、恒久发展的思维。正是因为有这种自信的文化因子，我国高职教育才能在制度上新招迭出。至于微观层面的创新，凡是高职院校（或者相关组织）举办有关高职教育的相关活动（论坛），无论主题大小，往往应者云集，与会人员动辄几百人甚至上千人，很多还是高职院校的院长或书记，听讲座、报论文、亮观点、展案例……大家非常踊跃，高职教育呈现出一种既搭台又唱戏的充满活力和进取精神的状态。

习近平总书记说：“文化自信，是更基础、更广泛、更深厚的自信”，高等职业教育作为我国首创的、以培养面向职场一线技术技能人才的职业教育新模式，是被实践证明了的中国特色高等教育发展的一条重要路径，“没有职业教育现代化就没有教育现代化”。高职院校只有充分肯定自身文化的价值追求，坚定对自身文化生命力的信念，才会更加振奋精神，焕发出勇于创新的无穷活力。



一、高职教育文化自信的三重逻辑

高职教育文化自信的逻辑，蕴含在职业教育自身的历史发展过程之中，也蕴含在高职教育的现实使命和挑战机遇之中，还蕴含在作为高职教育主体的高职院校的创新发展和热切期盼之中。

历史逻辑。高职院校对历史文化的传承铿锵有力。我国一些高职院校本身具有一段比较辉煌的发展历史，取得过骄人的办学成就。如以近现代第一所真正意义上的职业学校——中华职业学校为缘起、一脉相承发展起来的南京工业职业技术学院，始终铭记职业教育“谋个性之发展，为个人谋生之准备，为个人服务社会之准备，为国家及世界增进生产力之准备”的初心，矢志不渝地追求“使无业者有业，使有业者乐业”的理想，其文化自信在得天独厚的历史底蕴中汲取了丰富的养分。又如福建船政交通职业学院，其溯源最早的前身校为创办于1866年的中国近代官办第一所高等实业学堂——福建船政学堂，曾培养出如严复、詹天佑等人，这种办学荣光能够自然而然地从中生长出文化自信。有些高职院校不一定有非常显赫的

高职科研竞争力，你了解多少？



一、高职院校的科研定位

高等职业教育具有高等教育和职业教育的双重特征。高等学校具有学科、人才、经费等方面的优势，因此积聚了科学技术的巨大潜力，是发展科学技术的重要基地。其中以发现、发展和完善理论为目的的基础性研究是高等学校科学研究的一个重点。职业教育与普通教育不同，它应社会需求而生，采用实用主义，注重实践技能、应用技能的培养，为社会输送定向技能人才。职业教育为我国地方经济和社会发展作出了贡献。科学研究在推动职业教育改革创新上具有重要基础性作用。其中以寻求解决问题为目的的应用性研究是一个研究的重点。

综合高等职业教育的特点，高职院校的科研定位于：

（一）围绕高职教育改革创新进行高职教育理论研究

高职教育的改革创新需要对高职教育领域重大问题进行研究，需要高职教育理论的突破、发展、完善。高职院校应该责无旁贷承担这样的科研使命。发表的相关论文、著作和立项的相关科研项目等是高职教育理论研究的成果表现。

（二）围绕高职院校人才培养进行教育教学研究

高职培养的是面向生产、建设、管理、服务一线的高技术专门人才。而教学是人才培养中基本活动。如何满足社会需求、提高人才培养质量是教育教学研究要解决的问题。教育教学上的科研成果可以表现为发表的相关论文、教材、著作和立项的教改项目。

（三）服务地方经济和社会发展，开展产学研、技术应用、成果转化等研究

高职教育的应用性特征决定高职院校应当立足地方，服务地方经济和社会发展。在与企业、行业合作中培养学生，承担科学研究，开展技术研发、技术服务、技术咨询和技术培训等，着力解决地方经济社会发展中的问题。相应的科研成果表现为横向项目、专利、科研成果转化等。

二、高职院校科研竞争力的内涵与

评价内容

竞争力是研究对象在竞争中所表现出来的能力。高职院校的科研竞争力是指学校能够有效完成科研活动，服务地方经济与社会发展的能力。其表现出来就是科研成果的数量规模，科研成果的质量和科研成果的社会效益。

（一）高职院校科研竞争力评价一级指标

高职的科研竞争力与普通高校一致，涵盖科研生产力、科研影响力和科研创新力。高校的科研生产力是指高校产出科研成果的能力，表现为科研成果的数量规模；科研影响力是指高校的科研成果被认可，被引用的能力，衡量了科研成果的质量；科研创新力是科研成果所体现出来的创新能力，包括自然科学、人文社科中的新发现，科技的发明，成果转化等。

（二）高职院校科研竞争力评价二级指标

基于高职院校的科研定位，高职院校科研竞争力的二级指标有自己的独特性。科研生产力表现为高职院校针对高职教育理论、教育教学理论、服务地方经济开展产学研等的科研成果数量规模。所以科研生产力的二级指标包括相关的科研项目数、发表论文数和科研著作数。科研影响力表现的是高职院校科研成果的质量，所以

二级指标包括高水平科研成果数量和比例，以及衡量质量因素的其他指标。对高职院校来讲，科研创新力主要体现科研活动产生的社会效益，所以二级指标为横向课题数量和到账经费、专利和科研成果转化。

（三）高职院校科研竞争力评价三级指标

根据评价对象的范围和目的，三级指标会有所不同。如果在全国统一进行高职院校科研竞争力的评价和比较，科研成果的级别就需要统一在国家级层面，如项目只涉及国家级和校级项目，教材只涉及国家级规划教材。需要指出的是课题项目经费对保证课题的顺利开展和按质完成有着重要的作用，经费的批准也是项目被认可的反映，所以经费数目被作为科研影响力的一个二级指标。论文的影响力则用论文被引次数衡量。

如果进行省属高职院校的科研竞争力的评价和比较，科研成果的级别就需要统一在省级层面及以上，如项目涉及省级、部级和国家级，教材涉及省级规划和国家级规划教材。如果是仅针对一个学校的科研竞争力进行评价，为了对整个科研的全貌进行评价，科研的生产力需要对所有的科研成果进行统计，科研影响力统计高水平科研成果的占比。

（摘自职教论坛）

新经济新职业为职业教育开辟出广阔前景

■ 李彦



日前，国家有关部门发布消息，《中华人民共和国职业分类大典》（下称大典）增加13个新职业。新经济催生新职业，新职业为职业教育开辟出广阔前景。

新经济不断创造新岗位。新技术构建新工厂，我国的工业机器人市场已连续6年成为全球第一大应用市场，多地正在推进“机器换人”，即通过机器人实现生产车间乃至整个工厂的智能化，该过程需要大量掌握工业机器人操作技能的新型人才。新动能形成新分工，大数据、人工智能、区块链成为经济发展的新动能，新岗位、新职业集中在大数据、人工智能、区块链等方面，这是相关技术广泛应用对职业发展不断推动的体现。人工智能在中国的应用越来越普遍，在客服行业，97%的工作已由人工智能承担，解决效率比人工高，这也让传统的客服行业，实现了从劳动密集型向技术驱动型转变。这背后就有“人工智能训练师”这个新职业的帮助。人工智能训练师像老师一样给人工智能相应的教材，告诉人工智能哪些是对的，哪些是错的。新职业反映新需求，“数字化管理师”，就是新职业的需求，数字化管理师针对移动互联网的发展特点，通过数字化手段进行企业管理，对提高运行效率、降低成本大有好处。数据显示，目前全国已经有70万名数字化管理师，推动IT、服务、制造业、建筑业、教育业等众多行业数字化转型。

2015年7月，大典将“快递员”列入新职业，2018年，快递业新增就业人数超过20万人。2019年4月，人社部、国家市场监督管理总局、国家统计局发布13个新职业，这是2015年版大典颁布近4年来发布的首批新职业。这13个新职业分别为人工智能工程技术人员、物联网工程技术人员、大数据工程技术人员、云计算工程技术人员、数字化管理师、建筑信息模型技术员、电子竞技运营师、电子竞技员、无人机驾驶员、农业经理人、物联网安装调试员、工业机器人系统操作员、工业机器人系统运维员。

有关专家指出，大典收录的新职业并非只是新出现的职业，而是“社会经济发展中已有一定规模从业人员，且相对独立成熟的专业、技能要求的职业”。时代的变化，会对就业产生方方面面的影响，在中国新旧动能转换中，社会分工将越来越细。随着以互联网技术为代表的新技术的兴起，职业分类呈现“网状发散”的新特点，工作向“跨地域、跨时空”变化，未来，融合性交叉学科人才将发挥更大作用。

职业教育学院，要紧跟形势的变化，研究新特点，设置社会需求的新专业，不断满足经济建设的发展。一要对新岗位和出现新岗位的趋势进行研究和把握，及时掌握新岗位所需人才和人才所需的知识，认真研究人才需求规模和地域分布情况。二要提早着手做好准备，要从教师、教材、实验实训基地等方面做好相关准备。三要敢于先行先试，要以敢为人先的精神在一定范围内进行试点，取得经验后迅速扩大，满足新经济、新岗位对人才的需求。



中国网络电视台制
广东龙门 骆雪芳作

讲文明树新风
中国文精化神
中国形象达象

岁月如歌
美丽中国