



泰州职业技术学院  
TAIZHOU POLYTECHNIC COLLEGE

# 高职教育资讯

(内参)

---

2020 年第 1 期 总第 127 期

高教研究所编

2020/06/15

## 本期目录

- ※ 赵蒙成：高职高水平专业的三重内涵
- ※ 王丹中：深刻把握高职教育高质量发展内涵
- ※ 教育部等：关于推进 1+X 证书制度试点工作的指导意见
- ※ 《教育研究》编辑部：在重构培养体系下加强劳动教育

## 高职高水平专业的三重内涵

何为“高水平专业”？在当下的语境中，很容易从经费投入、生师比、就业率、合作企业数、技能大赛获奖人数等客观指标去判断一个专业的水平。笔者认为，高水平专业要有三重内涵。

### 第一重内涵：师生的精神状态和对教育教学、学习的投入度

首先，高水平专业意味着一支蓬勃向上、以教书育人为追求和己任的教师队伍。“学高为师，身正为范”，优秀的高职院校教师应具有育人的理想和责任感，应具备高尚的品格，自由、独立的人格，健康积极、不断进取的心态，这是为“人师”“名师”的根本底蕴。同时，还应该具有高明的育人（德育）能力和高超的专业课教学能力，这是出色完成本职工作的能力保证。一个专业拥有众多优秀的师资，即使客观条件稍差，也是一个高水平专业。相反，一部分高职院校教师理想和责任感缺失，得过且过，对待教学工作马虎应付，对待学生生硬冷漠，对待利益却锱铢必较，消极颓废，充满“负能量”。若一个专业有一部分甚至大部分这种滥竽充数的教师，即使客观条件优越，也不是高水平专业。

其次，高水平专业应当能吸引优秀的学生。毋庸讳言，与普通高校的学生相比，高职院校学生的文化知识学习能力和成绩较差。但是，文化课的成绩不是判断学生优劣的唯一标准或根本标准。优秀的学生应三观端正、明辨是非，勤奋进取、自信乐观，有志于成长为有用人才；应具备正直、诚实、善良、宽容等优良品质，还应具备一定的知识基础和良好的学习习惯。以此为标准，高职院校也不乏好学生，高水平专业应当能聚集或培育这样的好学生。反之，如果一个专业学风恶劣、纪律涣散，充斥着三观不正、无心向学、品德有瑕疵甚至有问题的学生，即使专业名称新潮、经费充足、毕业生紧俏，也必定是一个差专业。

总之，判别专业的水准应“以人为本”，优秀的师生是专业之根本，是专业持续进步的力量源泉，这应当是高水平专业最关键的内涵。

### 第二重内涵：卓有成效的校企合作、产教融合

所谓“卓有成效”，是指高水平专业与所在区域内的产业契合度高，比较容易找到真心实意的合作企业，能从企业获得学生的就业岗位、实习岗位、兼职教师、先进的技术指导，甚至一些设备、经费等。这些所得应是实实在在的，不能是停留在纸面上的、虚假的。事实上，不少高职院校或专业的校企合作、产教融合，仅仅是政策文本或统计数据中的合作，徒有虚名。

同时，高职院校应切实为企业供给优质毕业生，并助力企业的技术研发。二者应形成平等、双赢、规范、稳定的伙伴关系，高职院校在校企合作中既不能把企业视作为自己服务的仆从，一味索取，同时也不能唯企业的马首是瞻，自甘沦为企业的劳动力训练营，丧失独立存在的价值。

当下校企合作、产教融合的瓶颈是企业积极性不高，因此合作中的“双赢”应适当向企业倾斜，“企业赢”的权重应更大。在此基础上形成的校企良好的伙伴关系是高水平专业应有的题中之义。

### **第三重内涵：高水平专业应是一个成长型、学习型的组织**

作为培养人才的教育教学基本单位，专业可视为一个组织，是一个具有特定目标、制度、结构、资源（智力资源和物质资源）、传统的组织。高水平专业必然扎根于健康的组织。对于高职院校健康的组织而言，丰富实用的课程、优秀的教师、勤奋好学的学生、充足的经费、众多的实习实训基地、扎实的合作企业等是基本条件，这些资源是必要的保障；同时，健康的组织更要有鼓舞人心的愿景、健全合理的制度和完善的治理、正确的激励与导向、富有远见与执行力的领导、团结进取的文化传统等，这些是组织更为关键的内核。具备这些特征的组织，必定拥有持续的生长力、强大的学习力和适应力。

在当下新技术、新产业、新业态、新模式风起云涌的背景下，专业（组织）的成长力和学习力至关重要。如果一个专业（组织）缺失目标、凝聚力、进取精神，制度恶劣，人际关系紧张，必然会走向衰落。因此，判别一个专业的好坏优劣，必须重视考察其作为一个组织的整体的制度与文化，不能局限于容易量化的客观指标。良好组织的必备元素是高水平专业不可或缺的内涵。

高水平专业的三重内涵，预示着其建设将是一个长期、困难的过程，近期教育部公布了拟立项建设的高水平专业名单，这仅仅是为高水平专业建设举行了奠基礼。在评估、遴选拟立项的高水平专业时，受评估工作的性质、操作习

惯等影响，必然会着重关注易观察的客观指标。在今后的建设过程中，则应重点关注师生的生存状态和发展指数、组织的健康度和成长指数。评估是手段而不是目的，高水平专业建设的终极目标应是助力专业获得持续成长的强大内生力，推动我国职业教育质量早日达到世界先进水平。

（源自中国教育报，作者：赵蒙成）

## 深刻把握高职教育高质量发展内涵

“推进高等职业教育高质量发展”是《国家职业教育改革实施方案》明确提出的重要任务。“双高计划”作为落实职业教育改革的“先手棋”，将汇集高职战线的精锐之师，打造高质量发展的“第一梯队”。在规划“双高计划”建设蓝图时，高职学校应坚持质量导向，深刻把握“引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平”的质量内涵，科学设计建设路径，精准指向引领高质量发展的核心目标。

### ► 以创新驱动高质量发展，承担“引领改革”的重任

“双高计划”既是高职教育改革步入深水区的攻坚之战，也是改革迈向升级版开拓之举。一方面，经过国家示范性高职院校建设计划、高等职业教育创新发展行动计划等项目的深入建设，我国高职教育的发展理念、目标、模式、路径等均趋成熟，而制约高质量发展的瓶颈问题日益凸显，需要通过“双高计划”攻坚克难、清除顽疾。另一方面，“双高计划”的实施基于我国经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段的时代背景，是新时代加快人力资源供给侧结构性改革的重要举措，这必然带来新的挑战，诸如1+X证书制度试点、育训并举开放办学格局的建立等，都是在“双高计划”建设中需要深入探索的领域。

对于旧问题，要有新视角。如企业参与育人动力不足的根本性难题，除了体制机制的因素外，还要考虑企业自身的发展阶段、企业对合作利益诉求等因素。南京信息职业技术学院通过与行业大企业名企共建产业学院和技术服务平台，既在专业建设上发挥行业领军企业技术先进、资源优势的优势，又通过技术服务汇集广大中小企业，为合作企业拓展下游客户，为人才培养提供岗位资源，从而构建优势互补、各尽所长、各取所需的校企合作良性生态。

对于新挑战，要能跳出旧框框。如1+X证书制度的实施，就不能简单沿用原来“双证书”制度的做法。南京信息职业技术学院将在专业群设立1+X证书中心，在参与标准制定、开发分级证书课程、建设相应的师资团队、面向社会开展证书培训、帮助学生获取多个职业技能等级证书等方面，系统开展工作。

### ► 以高效的服务供给，彰显“支撑发展”的价值

有效供给的增长是高质量发展的特征之一。高职教育提高有效供给的重点是提高人才培养和技术服务质量，关键在于专业群、课程和教师队伍。

专业群要面向高端产业和产业高端，契合产业的发展趋势和需求，让人才培养更有前瞻性和针对性。根据江苏打造“网络强省”和“制造强省”的需求，南京信息职业技术学院确定了通信技术专业群和电子产品质量检测专业群进行重点建设。前者培养信息通信技术复合型人才，为即将爆发的5G时代智慧产业提供支撑；后者培养“懂质量的制造人才”和“懂制造的质量管理人才”，为信息制造业的提质增效提供支撑。

课程要强调先进性和有效性。先进性通过及时对接工作领域的发展得到保持，有效性则通过扎实推进“三教”改革得到提升。南京信息职业技术学院对课程提出了五个方面的要求，即触动心灵的价值引领、联动岗位的教学内容、行动导向的教学设计、互动互促的课堂生态、移动泛在的学习方式，将全面开展“动课工程”，推动课程质量整体升级。

教师队伍是高职学校提高有效供给的基础，但也是短板所在，需要以课程改革为引擎，在机制完善、结构优化、组织变革和能力提升四个方面下功夫，推动跨专业教学团队建设和教学创新能力提高。

### ► 以鲜明的类型特色，诠释高质量发展的厚度

《国家职业教育改革实施方案》开宗明义，强调了职业教育作为类型教育的定位：“双高计划”提出到2035年要“形成中国特色职业教育发展模式”。

国家示范性高职院校建设计划实施以来，经过十余年的砥砺前行，高职教育已经初步形成了以产教融合为特色的办学理念，并且在办学模式、培养模式、课程开发、教学模式、实训条件建设、师资队伍建设、质量保障等方面，积淀了不少特色做法，产生了一批固化成果。但是从形成中国特色职业教育发展模式的要求来看，这些成果大多还只是停留于办学链条上的局部环节，成熟度、深广度、系统性、覆盖面等都还不足以支撑起职业教育作为一个类型的特色发展模式。

“双高计划”就是要推动已有改革基础的院校，以服务宗旨、就业导向、产教融合、校企合作、双元育人、工学结合、德技并修、育训并举、技术创新等为关键词，探索形成职业教育发展的整体逻辑和系统特征，犹如将散落的明

珠穿成璀璨的珠链，做好各个环节的提优深化和补缺创新，形成融合协同的全套机制，使职业教育成为与普通教育区分明显、各有所长的教育类型。

➤ **以放眼世界的建设视野，实现高质量发展的高度**

“双高计划”将建设高度定位于“世界水平”，到2035年的目标更是定位于“国际先进水平”。

我们要深刻认识到，“双高计划”中的国际化，并非简单的“引进来”与“走出去”。“世界水平”要体现在参与国际职业教育标准制定的话语权上，体现在对国际优质职教资源学习、借鉴、消化、创新的开放性上，体现在人才培养方案、课程体系、教学资源的国际通用性上，体现在专业群带头人的国际影响力上，体现在伴随企业“走出去”的人才供给和技术服务能力上。

（作者：王丹中，南京信息职业技术学院党委书记）

# 关于推进 1+X 证书制度试点工作的指导意见

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、发展改革委、财政厅（局），新疆生产建设兵团教育局、发展改革委、财政局，有关单位：

为贯彻《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》（国发〔2019〕4号），实施好《教育部等四部门印发〈关于在院校实施“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点方案〉的通知》（教职成〔2019〕6号），积极稳妥推进 1+X 证书制度试点工作，现就试点有关工作提出以下指导意见。

## 一、健全协同推进机制

### （一）健全工作机构

各省级教育行政部门要切实把 1+X 证书制度试点工作作为深化职业教育改革、提高人才培养质量、拓展就业本领的重要抓手，加大统筹推进力度。在省级教研机构或区域牵头职业院校或专家组织等，建立试点工作指导协调机构，明确专人与各职业教育培训评价组织（简称培训评价组织）对接，对应协调不同证书的实施工作，指导本省（区、市）试点院校开展有关工作，协调解决有关困难问题，配合省级教育行政部门整体推进本省（区、市）试点工作。试点院校建立由主要负责人牵头的工作机构，统筹推进本校试点工作，并明确具体工作联系人，对接本省（区、市）试点工作指导协调机构。

### （二）加强沟通对接

培训评价组织要加强与省级教育行政部门或省级试点工作指导协调机构的联系，在有关省域内组织开展标准宣贯、师资培训、考核等试点相关工作，以及大范围涉及有关省域内院校参与的会议、活动时，应提前与省级教育行政部门沟通并备案。省级教育行政部门组织开展与试点有关的研讨会、师资培训等，应积极邀请有关培训评价组织参与，有关培训评价组织应主动配合参加。

### （三）实行工作动态定期报送制度

各省级教育行政部门、试点院校、培训评价组织要认真落实好试点工作动态定期报送制度，及时、准确报送工作进展，总结工作经验，汇聚典型案例，反映有关困难问题，提出政策建议等。通过职业技能等级证书信息管理服务平台填报系统，对试点院校及参与学生规模进行动态管理。

## 二、保障有序开展有关师资培训



### （一）依托有关师资项目做好 1+X 证书制度试点师资培训

各省级教育行政部门要将职业技能等级证书有关师资培训纳入职业院校教师素质提高计划项目，对接陆续发布的职业技能等级证书和标准，结合 2019 年项目实施，统筹各方资源，及时调整培训计划、培训内容，积极开展 1+X 证书制度试点师资培训工作。从 2020 年起，发挥国家和地方教育行政部门师资培训项目的主渠道作用，将 1+X 证书制度试点师资培训纳入职业院校教师相关培训规划中。结合教师教学创新团队、“国家工匠之师”创新团队境外培训计划等项目，发挥引领作用，培育“种子”师资。培训评价组织要主动配合、优先保障国家和地方教育行政部门组织的 1+X 证书制度试点师资培训项目，积极参与培训方案设计和组织实施，根据各地实际需要委派授课专家，专家相关费用应严格执行国家和地方有关标准。

### （二）规范培训评价组织有关师资培训行为

培训评价组织开展的 1+X 证书制度试点有关培训、研讨等，是国家和地方有关师资培训项目的有益补充。培训评价组织要坚持公益性原则，把社会效益放在首位，依法依规制订有关培训方案及收费标准，并提前公示公告，接受各方监督，试点院校结合实际自愿参加。不得以任何理由强制教师参加收费性培训。面向院校的师资培训和考评员培训有关收费标准参考国家和地方关于教师培训的规定，结合实际合理确定，不得另立名目额外收取培训师、考评员考核认证等其他费用。有关培训应采取线上线下相结合的方式，主要依托职业院校开展，充分利用职业院校现有资源，动员社会力量支持，精打细算，节约开支。培训评价组织要做好规划和管理，加强培训团队建设，严格培训师资质审核，来自行业企业的专家比例不少于 40%，切实保障培训质量。

### （三）鼓励教师积极承担证书培训任务

地方教育行政部门要加强与当地有关部门的沟通协作，支持职业院校用好本校组织实施职业技能等级证书培训的资源，参与职业技能提升行动，积极承担补贴性培训，扩大面向职工、就业重点群体和贫困劳动力的培训规模。培训评价组织在参与实施院校内 1+X 证书制度试点的同时，自主面向社会人员开展职业技能等级评价。试点院校可将教师额外承担的职业技能等级证书培训工作量，按一定比例折算成全日制学生培养工作量，纳入绩效工资分配因素范围；

在内部绩效工资分配时向承担证书培训任务的一线教师倾斜。试点院校间可按证书类别组建培训联合体，互聘教师开展培训。

#### （四）建设并及时提供高质量培训资源

1+X 证书制度试点是职业教育教学模式改革和评价模式改革的重要举措，面向学生开展的 X 证书培训，要与推进教师、教材、教法改革结合起来，由学校统筹用好有关资源和项目，结合教学组织实施。培训评价组织要整合优质资源，持续优化职业技能等级证书标准，按有关规定开发、完善职业技能等级证书培训教材，教材应由具备资质的出版单位正式出版，征订工作通过正规渠道开展，保障学生培训用书。要及时提供并适时更新案例库、习题库等线上配套资源，广泛免费共享，满足试点院校工作需要，确需有偿提供的，应本着公益性原则，严格控制成本，不得额外增加学生负担。

### 三、规范考核颁证

#### （一）完善考核评价体系

培训评价组织应建立模拟考核平台，发布考核方案，为院校学生参与考核提供支撑服务。培训评价组织提出对考核站点的有关条件要求并向社会公布，试点院校对照条件自主申报，培训评价组织与省级教育行政部门充分沟通，结合区域实际，协商确定考核站点，并在省级教育行政部门及有关平台备案。考核站点设置应综合考虑省内有关院校和专业布局，逐步覆盖更多试点院校，原则上有关试点院校的地级市至少设置一个相关证书考核站点，为学生就近参加考核提供便利。

各地要统筹利用各种类型的实训基地，支持考核站点建设。培训评价组织要加强自身管理，不得以培训、考核、授牌等任何名义直接或变相要求试点院校购置指定品牌的设备设施、软件系统、课程资源及相关服务。

#### （二）加强证书考核成本核算

培训评价组织要坚持公益性原则，对职业技能等级证书的考核成本进行核算。试点期间，教育部委托有关机构组织论证提出参与试点的职业技能等级证书考核成本上限，并向社会公示。培训评价组织结合区域实际，与省级教育行政部门、试点院校具体协商确定考核费用标准。试点院校可统筹财政拨款、学费及其他事业收入等办学经费分担培训考核费用，保障试点学生至少参与一个职业技能等级证书的考核。要严格按照国家有关规定，规范使用相关经费。承

担考核站点任务的试点院校，应统筹用好学校场地、设备、耗材、人员等资源，降低考核颁证费用。

### （三）做好证书信息公开服务和学习成果积累

培训评价组织要对接职业技能等级证书信息管理服务平台，及时发布有关信息。职业技能等级证书信息在证书颁发后7个工作日内录入平台，提供查询、验证等服务。要对接职业教育国家学分银行，在有关职业技能等级证书公布后的1个月内，提出所体现学习成果的学分记录建议方案，推进学习成果积累。

## 四、完善财政支持方式

各地要按照财政部、教育部有关要求，切实履行投入主体责任，加大地方财政投入，统筹用好中央奖补资金，积极筹措社会资源，积极支持开展1+X证书制度试点工作。各省级教育、财政部门要结合试点实际统筹安排省级有关职教专项经费向试点工作倾斜，健全考核机制，完善分配因素，及时将有关资金拨付至试点院校。

各试点院校要及时与培训评价组织对接，根据证书考核需要调整完善学校专业人才培养方案，统筹好现有教学资源，在厉行节约的基础上合理安排财政资金、社会资源和自有资金，开展好1+X证书制度试点工作。要健全内部控制机制，不得截留挪用财政资金，确保资金使用规范有效。

## 五、严格监督管理

### （一）健全制度约束

参与试点工作的培训评价组织，应与教育部委托的有关机构签署协议，明确公益性、先进性、合规性、退出机制等方面约束条款和违约责任。

### （二）规范宣传引导

培训评价组织发布的有关通知、公告、宣传口径，要规范行文，文责自负，确保内容真实，不做虚假宣传、夸大宣传，不得擅自标注“教育部指导”“职成司指导”“指定”等字样。

### （三）建立健全监督机制

国家层面针对每个试点证书在10个左右试点院校设立监测点，监督培训评价组织履行协议的情况，及时发现、分析和研究试点工作各环节有关问题，各地可参照执行。培训评价组织、试点院校积极开展绩效自评，接受省级有关部

门及其委托的第三方开展的评价。教育部将通过职业技能等级证书信息管理服务平台，及时关注并回应社会各方有关监督评价意见。

#### （四）建立退出机制

培训评价组织凡出现以下情形之一的，经相关部门调查核实，教育部将取消参与试点资格，退出试点工作：考核工作组织实施不力，在考核过程中存在严重违反考核纪律、弄虚作假的；违反有关规定进行高收费或另立名目乱收费，不按要求及时整改的；借试点工作谋取不正当利益的，如向学校捆绑销售仪器设备、实训软件等；不按要求及时更新有关职业技能等级标准、教材、考核题库的；针对通过证书信息管理服务信息平台等渠道反映集中的其他问题，不按要求及时整改的；存在其他违纪违规情况的。

试点院校出现以下情况之一的，省级教育行政部门取消参与试点资格：推进试点工作不力、进展缓慢，连续三周不填报周报的；证书培训、考核等工作管理不严的；试点工作经费使用不规范的；强制或变相强制学生参加培训或考核的；存在其他违纪违规情况的。

试点过程中，各地要及时总结经验，宣传典型案例，研究解决存在的困难和问题，对有关政策措施提出调整优化建议。试点期后有关部门继续完善相关制度设计。

各地试点工作有关进展情况，请及时与教育部职业教育与成人教育司联系。联系人及电话：于进亮，010-66092162。

（教育部办公厅 国家发展改革委办公厅 财政部办公厅，2019年11月9日）

## 在重构培养体系下加强劳动教育

全国教育大会明确提出要构建德智体美劳全面培养的教育体系后，劳动教育受到广泛关注，成为当前教育研究的重大课题和热点话题。2019年11月26日，中央全面深化改革委员会第11次会议审议通过《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》明确指出，劳动教育是中国特色社会主义教育制度的重要内容。

### （一）加强劳动教育具有现实针对性

劳动教育对个体很重要，是个体“学以成人”的基础性活动；是人在劳动中充分发挥人的自然属性、社会属性和精神属性，建构人自己，创造历史，实现人的意义；能成为个体积累经验、陶铸公共理性、完成自我确证的方式和媒介。缺少了必要的劳动实践，人就缺乏了自我对象化的重要对象。劳动教育对教育来说很重要，事关社会主义教育性质，承载着建设新时代教育发展道路的重要使命，强调劳动教育就是坚持和发展中国特色社会主义教育制度。当前，劳动教育存在着形式化、劳动机会少、变质、有劳动无教育等现实问题。这在很大程度上影响和制约了人的全面发展。同时，社会上存在着不同程度的享乐主义、不劳而获、轻视劳动、歧视劳动者的不良社会风气，“重教轻劳”、“万般皆下品、唯有读书高”、“学而优则仕”等观念在普通公众、家长甚至教师中都存在。为此，需要在全社会大力弘扬劳动精神，教育引导学生崇尚劳动、尊重劳动，懂得劳动最光荣、最崇高、最伟大、最美丽的道理，长大后能够辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动。

### （二）全面理解新时代劳动教育内涵

劳动最基本最起码的是体力劳动，现在的理解普遍较此宽泛。劳动素养并不是一种单纯的素养形态。在很大程度上，它是德、智、体、美素养的综合。劳动是个体为实现一定目的，运用体力、智力、知识和工具等进行的服务与创造的对象性实践活动。要关注消费性劳动、创造性劳动、复合性劳动、情绪劳动等新劳动形态，意味着在数字时代需要重新定义劳动教育。劳动教育是基于体力劳动基础上的体脑结合的劳动，是以促进学生形成劳动价值观和养成劳动素养为目的的教育活动。根本任务在于学生劳动观念和态度、劳动经验和技

能、劳动品质和习惯的培养，为学生的职业劳动做准备。核心目标是要促进学习者形成正确的劳动价值观。这样，劳动教育必然超越将劳动单纯视为技能训练的认识局限，使人自觉认识到劳动是彰显生活意义的个体实现过程。所培养的人不仅要掌握“职业特殊能力”，更要掌握诸如创新能力、批判性思维、合作能力、交流能力、信息素养、自我发展素养等“职业共通能力”。应处理好德智体美劳各育之间的关系，一方面，在劳动教育中融入德育、智育、体育、美育；另一方面，在德育、智育、体育、美育中努力挖掘其中的劳动教育功能，从而形成“五育并举”、全面贯通的整体育人体系。

### （三）关注劳动教育的实践命运

关注劳动教育的实践命运，应把握好以下几点。第一，在重塑体系上落实劳动教育。加上劳动教育，不是简单做加法，其意义和作用在于再造培养体系。五育之间不宜再在优先级和重要性上排序，应确立五育并举的思想方法。第二，在回归中道上落实劳动教育。既改变有教育无劳动的现象，也不应“钟摆”到有劳动无教育的极端。第三，在建设制度上落实劳动教育。应尽快确立劳动教育的法律地位，把劳动教育落实到课程教学制度中，纳入相关评价体系。

（摘自《教育研究》编辑部：2019 中国教育研究前言与热点问题年度报告）