



江苏食品藥品職業技術學院

JIANGSU FOOD & PHARMACEUTICAL SCIENCE COLLEGE

# 职教视界

2020年第4期

江苏食品药品职业技术学院高教研究所编

2020年6月

## 本期概要

### 要闻纵览

教育部印发《高等学校课程思政建设指导纲要》

### 高层视点

周建松：“双高学校”应淡化身份强调责任

## 专家看台

王寿斌：200 万扩招须切实构建 4 个平衡

王晓燕：体系建设统领劳动教育落地

李忠华：浅析“三教”改革的三个核心问题

## 别有洞天

深职院：特色产业学院探路双元育人

广东轻工：创新制度机制，育强双高“双师”队伍

常州工业：打造特色劳动教育体系，涵育工匠人才

**【编者按】**近日，教育部印发《高等学校课程思政建设指导纲要》（简称《纲要》），指出，全面推进高校课程思政建设是深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神、落实立德树人根本任务的战略举措，高校要深化教育教学改革，充分挖掘各类课程思想政治资源，把思想政治教育贯穿人才培养体系，全面推进课程思政建设，发挥好每门课程的育人作用，全面提高人才培养质量。

## 要闻纵览

### 教育部印发《高等学校课程思政建设指导纲要》

#### 《纲要》明确了课程思政建设的总体目标和重点内容

《纲要》提出，课程思政建设工作要围绕全面提高人才培养能力这个核心点，在全国所有高校、所有学科专业全面推进，促使课程思政的理念形成广泛共识、广大教师开展课程思政建设的意识和能力全面提升、协同推进课程思政建设的体制机制基本健全、高校立德树人成效进一步提高。

《纲要》指出，课程思政建设内容要紧紧围绕坚定学生理想信念，以爱党、爱国、爱社会主义、爱人民、爱集体为主线，围绕政治认同、家国情怀、文化素养、宪法法治意识、道德修养等重点优化课程思政内容供给，系统进行中国特色社会主义和中国梦教育、社会主义核心价值观教育、法治教育、劳动教育、心理健康教育、中华优秀传统文化教育。

## 《纲要》对推进高校课程思政建设进行了整体设计

一是强调要科学设计课程思政教学体系。根据不同课程的特点和育人要求，分别明确公共基础课、专业课、实践类课程课程思政建设的重点。高校据此要有针对性地修订人才培养方案，各有侧重地开展课程思政教学。

二是结合学科专业特点分类推进课程思政建设。根据不同学科专业特点和育人目标，明确文史哲类、经管法类、教育学类、理工类、农学类、医学类、艺术类等七类专业课程的课程思政建设主要内容，并要求有机融入课程教学。高等职业学校根据高职专业分类和课程设置情况，分类推进。

三是推动课程思政全程融入课堂教学建设。课程思政建设工作要落实到课程教学各方面，贯穿于人才培养各环节。高校要着力健全课堂教学管理体系，推进现代信息技术在课程思政教学中的应用，综合运用第一课堂和第二课堂，努力拓展课程思政建设方法和途径。

四是着力提升专业教师的课程思政建设能力。通过建立健全优质资源共享机制，促进优质资源在不同区域、层次、类型的高校间共享共用。开展专题培训，提升教师课程思政建设的主动性。鼓励学校将课程思政纳入教师岗前培训、在岗培训和师德师风、教学能力专题培训，建立课程思政集体教研制度。针对课程思政建设中的重点、难点、前瞻性问题，加强系统研究。

五是完善课程思政建设评价激励机制。建立健全多维度的课程思政建设成效考核评价体系，将课程思政建设成效纳入“双一流”建设监测与成效评价、学科评估、本科教学评估、一流专业和一流课程建设、专业认证、职业教育“双高计划”评价、高校教学绩效考核等评价考核中。在教学成果奖、教材奖等各类成果的表彰奖励工作中，突出课程思政要求，加大对课程思政建设优秀成果的支持力度。

信息来源：教育部

摘编：陆洁琰

# 高层视点

## 周建松：“双高学校”应淡化身份强调责任

### 强化责任意识，淡化过度的身份

“双高计划”名单一经公布，不少高职学校校长的名片上就加了一行：中国特色高水平高职学校，更有甚者进一步强调：A档。这种标法符合国人的普遍心理，本身并没有错。但进一步深入的思考便是，“双高计划”究竟是责任还是身份。如果把立项建设当作建设结果，过多强化了身份，把地位本来就不高的高职学校又分成三六九等，则更不利于带动职业教育高质量可持续发展，尤其是对于大量边远地区、贫困地区的高职学校，更是难以抓到发展机遇。

“双高计划”首先要强化建设单位的责任，首要的是要强化党委书记和校长的责任，强化责任才能推动建设、推进改革、促进发展，才能引领改革、支撑发展，才能使中国特色、世界水平的使命落到实处。

### 强化使命意识，淡化过分的优惠

“双高计划”明确要求要建设中国高职教育的“样板房”，要建设中国特色、世界水平的高职教育，要探索形成国际先进水平的高职教育政策、制度和标准，形成中国特色职业教育发展模式。为改革探索、创新发展，必须要有一定

的政策倾斜和政策优惠。

但是，我们必须认识到，如果过度地依靠各种政策优惠，过于倾斜的专项资金，既无助于建设单位强化使命担当、创新思变，更不符合财政资金使用的公平和绩效原则。因此，我们必须提倡建设单位立足现有条件，积极探索，大胆创新，锐意改革，尤其是在推进产教融合、校企合作上下功夫，在提高技术创新和社会服务能力上见成效，在教书育人、因材施教上有作为。

### **强化绩效意识，淡化过细的投入**

高职教育办学治校是一项整体性工作。作为现代职业教育体系的重要环节，其核心任务是面向市场、服务发展、促进就业；作为高等教育的一个类型，它承担着人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新及国际交流合作的职能。

学校教育教学改革、人才培养及办学治校是一个整体，教师队伍建设、人才培养质量、“三教”改革等都是相互关联的，“双高计划”文件确定的10项改革发展任务之间也带有综合性。正因为这样，虽然我们需要编制预算、细化方案，但一定要有综合绩效意识，防止过分碎片化和凌乱化。“双高计划”与平时日常工作紧密连在一起，有时也难以截然区分，因此，过细的管理划分反而会把简单问题复杂化。

作为一个重大建设项目，赋予“双高计划”建设学校更大的自主权也许更为重要，比如在机构设置调整上的自主

权，在专业设置和调整上的自主权，在教师专业技术评聘上的自主权，包括财务资金使用，绩效分配奖励上的自主权等更加重要。也许自主权可能是更大的生命力、创造力和创新力，也是中国特色高职教育的发展源动力。

（周建松，中国高等教育学会职业技术教育分会会长、浙江金融职业学院党委书记）

信息来源：中国青年报

摘编：陆洁琰



## 专家看台

### 王寿斌：200万扩招须切实构建4个平衡

#### 加大地方政府统筹 促进校际平衡

综合分析去年“百万扩招”的任务完成情况，从完成扩招任务主体的角度看，示范校、优质校的占比相对较大，名校效应、地区优势、行业优势等非常明显，许多占尽“天时地利人和”的学校招生爆满，已经达到超负荷运转程度；而那些经济欠发达、办学条件弱、专业设置缺乏特色的大多数“一般”院校，则存在“吃不饱”的现象。一边是人满为患、后继堪忧，一边是潜力巨大、招而不得，如此冷热不均、供求失衡的现状，既是首次扩招的问题呈现，更是对今后两年扩招的挖潜。

各级政府迫切需要充分发挥行政调控职能，加大区域内的职教资源统筹力度，在做好名校优校有序“扩容”的同时，重点加强对薄弱学校的扶持力度，或给予政策倾斜，使其在扩招工作中“愿招”“易招”；或给予专项建设扶持，使其“能招”“能教”；或协调区域内优质学校与一般学校结对帮扶，使其“有底气招”“有后劲招”。如此“三管齐下”，充分挖掘和培植区域内高职院校的综合“产能”和“育能”，将可为全面完成本区域内的高职扩招任务打下坚实基础。

#### 科学规划专业布局 促进专业平衡

专业之间的冷热不均现象，历来在许多学校广泛存在。一方面有些热门专业门庭若市，出现“无人教”的问题；另一方面有些专业门可罗雀，出现“无人可教”的问题。这两种极端化的现象，经过去年“百万扩招”的洗礼，呈现出愈演愈烈的势头，直接导致一些学校专业办学严重失衡。其显性的校内危害在于，严重“超员”专业的办学资源与在校生规模很不匹配，专业实习实训场所无法排课，专业教师的课时量严重超负荷，班主任（辅导员）人手普遍不够。相反，一些招生量不足的冷门专业，在校生数持续减少，实验实训场所出现闲置浪费，教师的课时量严重不足，人浮于事，人才资源浪费。这种校内教师工作量上的不平衡，也给教师管理带来现实难题。而实训资源捉襟见肘与大量闲置并存的现实，又给专业建设带来了难题。

更为严重的是，这种校内专业失衡进一步传导到社会层面，将不可避免地导致区域内专业技能人才培养也出现供求失衡。供大于求专业的毕业生求职困难，求大于供专业的技能人才严重短缺，这显然非常不利于区域经济社会的良性健康发展。所以，学校严格按照人才供求规律设置专业，科学调整各专业办学规模显得非常重要，不能盲目迎合考生的“任性”报名，而要坚持校内专业设置的平衡与稳定。

### **重视“双师”队伍建设 促进师资平衡**

自去年“百万扩招”以来，不少高职院校的师资问题日

益凸显，不仅数量短缺，师生比远远达不到1：18的基本要求，不能满足实际教学需求，而且在组成结构上也普遍达不到“双师”标准。为了应对扩招需求，高职院校紧急补充专业师资成为普遍现象。令人遗憾的是，在此次师资“补员”大潮中，争招博士生的攀比之风在一些地方日渐盛行，虽然能够帮助学校在短时间内登上科研“制高点”，彰显学校的“高大上”，但却与实际专业教学需求背道而驰。新进年轻教师的项目化教学经验不足，理论强而实践弱，难于满足“扩招生”非常明确的“充电”需求，尤其难于施教同龄甚至年龄和阅历超过自己的新型学生；博士生科研实力强而教研专项弱，专注的狭窄研究领域往往与学校的专业设置吻合度不高，在日常教学中难接地气，与高职扩招形成的高等教育“大众化”需求难于匹配。同时，一些来自行业企业、专业动手能力较强的师资，却又常常存在“会做不会讲”“肯做不擅讲”的另一个极端，亟须补上教育学和心理学等短板。在今年疫情期间，“在线”教学的普遍开展，也让许多年龄较大的教师面临信息化教学能力不足的尴尬，难以适应“扩招生”越来越多样化的远程、线上学习需求。

为此，当前形势下，高职院校迫切需要理性抑制以科研助推“升本”的冲动，而应坚守高职教育应用型办学的初心，牢记高职院校服务百万扩招、服务高等教育大众化的使命，切实加强“双师”队伍建设，促进师资平衡。

## **增强综合服务意识 促进教管平衡**

当前，一些学校存在着不同程度的“重管轻教”现象，虽有较强的服务意识，但更局限于举办轰轰烈烈的“迎新”仪式，追求特殊典型生源的宣传效应，热衷于做好面向“扩招生”的生活服务，却对后续的教育教学缺乏应有的科学布局 and 全面跟进。短时期内，“扩招生”可能会从学校的热情欢迎和周到服务中感受到尊重，然而，如果实质性的专业教学、技能培养和必不可少的职业素养、文化教育得不到有效落实，则很难让学生们最终满意。

以“按需充电”为特征的“扩招生”群体，求学目的更加明确，高职院校必须以务实的专业教学、针对性的职场引导，来增强其专业学习的获得感和体验感。唯有如此，才能帮助他们圆满实现求学目的，逐步形成良性循环，进而最终达成“百万扩招”的战略目标。

（王寿斌，江苏省苏州工业园区职业技术学院党委副书记、教授）

信息来源：中国教育报

摘编：陆洁琰

## **王晓燕：体系建设统领劳动教育落地**

### **构建新时代中国特色劳动教育理论体系**

阐释劳动教育的本质特征与核心内涵。劳动教育应以独立的理论体系，以“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”根本问题为出发点，紧紧围绕落实立德树人根本任务，紧密

结合新时代经济社会发展变化和培养全面发展的人，明确其独特本质、核心内涵及外延界定。立足新时代，应正确认识并处理好政府、学校、家庭、社会以及学生、教师等主体在劳动教育中的地位、角色、功能及其相互关系，健全各项相关管理制度，构建和完善劳动教育理论体系，科学推进劳动实践。在此基础上，系统总结具有中国特色的劳动教育模式，形成具有中国特色的劳动教育体系，生动诠释马克思主义劳动观在新时代中国的理论发展与实践创新。

**遵循劳动教育育人规律与顶层设计。**《意见》明确将劳动教育纳入人才培养全过程，贯通大中小学各学段，与德育、智育、体育、美育相融合。但如何实现各学段整体贯通，如何与其他四育有效融合？还需加强劳动教育育人规律研究，加强顶层设计，加强对学校、家庭、社会实施劳动实践的具体指导和专业支持。劳动教育的学科设置、教学安排、教材编写、师资队伍建设、组织管理和实施、专业保障等，都要把准劳动教育的价值取向，遵循教育规律，坚持因地制宜，真正实现劳动教育的日常化、规范化和多样化。

### **构建科学的劳动教育课程体系**

**构建纵向大中小学相互衔接的课程体系。**要遵循教育规律，培育不同学段学生的劳动素养，形成大中小学一体化的劳动教育体系，分阶段、分步骤、有重点地开展劳动教育。

《意见》确定了劳动教育的重点目标和内容，即小学低年级

要注重劳动意识的启蒙；小学中高年级要注重劳动习惯的养成；初中要注重增加劳动知识、技能；普通高中要注重丰富职业体验；中等职业学校重点是增强学生职业荣誉感，提高职业技能水平；高等学校要注重创新创业等。从课程体系构建充分考虑整体性、连续性的原则出发，要形成纵向大中小学有效衔接一体化的课程体系。

**构建横向家校社相互融合的课程体系。**劳动教育课程的形态不同于通常学科，日常性、开放性、综合性、实践性是其鲜明特质，生活化、社会化是其主要形式。所以劳动教育的课程体系构建要以学校劳动教育为支点，发挥家庭劳动的基础作用、社会的支撑作用，开拓劳动教育的社会大课堂，形成横向家庭、学校、社会协同合作育人的开放性课程体系。

**构建横向综合性跨学科的课程体系。**在学校层面，涉及学校课程结构和课时安排，涉及劳动教育相关课程与其他学科、与综合实践活动课程、与研学实践课程、与相关学生主题活动等的校内课程整合。

### **构建专业化的劳动教育师资队伍体系**

**建立专职劳动教育教师队伍。**劳动教育师资队伍体系的建设，要从建设并完善中国特色劳动教育理论体系和学科体系着手，切实加强劳动教育哲学、劳动文化学、劳动经济学、劳动管理学、劳动关系学等一系列涉及劳动和劳动教育的学科建设，强化劳动教育专业的师范类人才培养，为劳动教育

专业化奠定基础，逐步形成“劳动教育学科建设——师范人才培养——专业化师资队伍建设”的全链条专业化人才培养体系，为劳动教育开展持续输送专职师资队伍。

**建立兼职劳动教育教师队伍。**政府和学校要充分挖掘、利用社会人才资源，聘请优秀社会人士如劳动模范、大国工匠、科学家等成为劳动教育的传道者。例如聘请劳模、工巧匠、专业技术人员、学生家长、非物质文化遗产传承人担任兼职教师，兼职教师每学期至少参加两次校内劳动教师教研活动，至少给学生授课两次。有条件的院校也可设立劳模工作室、技能大师工作室、荣誉教师岗位等，聘请相关行业专业人士担任劳动实践指导教师。

### **构建多元化的劳动教育评价督導體系**

**建立多元多样化评价体系。**评价主体要注重多元化，包括学生自身、同伴、家长、学校教师、第三方社会机构等；评价内容要注重多元化，包括生活劳动、生产劳动、服务性劳动、创新创业等；评价指标维度应更多关注学生参与劳动实践的过程，着眼于评价学生在实践体验过程中表现出来的劳动精神面貌、劳动价值取向和劳动技能水平等。评价形式要注重多样化，定性评价与定量评价相结合、静态评价与动态评价相结合，以保证更公正、准确记录课内外劳动过程和结果，客观考核学生的实际劳动技能和价值体认情况，发挥评价的激励作用。

**建立劳动教育质量监测制度。**应把劳动教育纳入教育督导体系，完善督导办法。具体对地方各级政府和有关部门保障劳动教育情况以及学校组织实施劳动教育情况进行督导，探索建立劳动教育质量监测制度，建立监测平台，定期发布监测报告。应将其纳入国家制定的县域义务教育质量、学校办学质量和学生发展质量评价标准。

### **构建完善的劳动教育保障体系**

**提供劳动实践场所保障。**充分利用现有综合实践基地、青少年校外活动场所、职业院校和普通高等学校劳动实践场所，建立健全开放共享机制。进一步完善学校建设标准，学校要逐步建好配齐劳动实践教室、实训基地。高等学校要建立相对稳定的实习和劳动实践基地。

**健全劳动经费投入保障。**要健全经费投入保障机制，多种形式筹措资金，可采取政府购买服务方式，吸引社会资金和力量共同建设校外劳动教育实践基地，也可按照规定统筹安排公用经费等资金，确保学校劳动教育设施、器材、耗材的补充，确保校内劳动教育场所和校外劳动教育实践基地建设相应的资金到位，开展好劳动教育。

**强化劳动安全保障体系。**建立政府、学校、家庭、社会共同参与的劳动教育风险分散机制，各学校要加强对师生的劳动安全教育，强化劳动风险意识，建立健全安全教育与管理并重的劳动安全保障体系。制定劳动实践活动风险防控预



案，完善应急与事故处理机制。科学评估劳动实践活动的安全风险，认真排查、清除学生劳动实践中的各种隐患，特别是辐射、疾病传染等，强化对劳动过程每个岗位的管理，明确各方责任，防患于未然。

（王晓燕，教育部教育发展研究中心首席专家、研究员）

信息来源：中国教育报

摘编：陆洁琰

## 李忠华：浅析“三教”改革的三个核心问题

**“三教”改革是不可割裂的系统工程，须统筹规划。**课程建设是“三教”改革的集成点。必须认识到职业教育与普通教育是两种不同教育类型，如果在课程上没有得到体现，职业教育的类型就不可能体现出来。因此只有持续推进课程体系改革，才能及时将行业的新技术、新工艺、新规范作为内容模块，融入到教材中去，才能满足职业教育的需求。在“双高计划”建设背景下，我们需要重新审视全校性的公共课如何开设，专业群的公共课如何与专业课程相融合，专业核心课程如何进一步完善工作过程系统化的重构。如果在课程层面，还是以前的学科体系结构，可想而知“三教”改革是不可能到位的。因此，在“双高计划”建设中，只有将“三教”改革置于学校课程体系整体改革的背景下才有价值。

**“三教”改革的目的是提升学生的综合职业能力。**职业

教育作为就业教育，一定要提升学生的综合职业能力，培养学生对岗位的职业胜任力，在这个基础上再培养学生的可持续发展和全面发展的能力。其提出背景，一是我国的产业从中低端向中高端延伸，职业教育必须要为产业转型升级提供中高端技能型人才；二是生产方式的巨大变革，从福特制的单一琐碎的流水线生产模式向复合化、集成化、绿色制造、柔性定制等方向转变；三是复合型的岗位日渐增多，如中国铁路总公司在基层站段改革中，已然新设了“铁路综合维修工”这样的新职业，因此确定复合型、创新型的培养目标就显得尤为重要。实施“三教”改革需要配备最合适的师资，用最适合学生实际的教学方法，传授给学生最新的、能满足企业需要的知识、能力和素养，进而助推学生从“就业导向”迈向“产业需求导向”。

**“三教”改革的方法必须从产教融合的角度找准突破口。**“教师”的改革，应以“双向双融通”为主要途径，校企双方师资互兼互聘；加大培训和引进力度，培养教师的专业能力、实践教学能力和科学研究能力；建立结构化师资队伍，构建“功能整合、结构合理、任务明确”的结构化的师资队伍。“教材”的改革，要按照更新教学内容、完善教学大纲、编写或开发教材的顺序进行，一是在教材内容上打破学科体系、知识本位的束缚，加强与生产生活的联系，突出应用性与实践性，关注技术发展带来的学习内容与方式的变

化；二是完善教材形态，对经典的纸质教材，通过配套数字化教学资源，形成“纸质教材+多媒体平台”的新形态一体化教材体系；三是推广以在线开放课程为代表的数字课程，满足“互联网+职业教育”的新需求。“教法”的改革，要以“行动导向教学法”为主，在真实或仿真的环境中进行教学，实现“做中学、学中做、边做边学、边学边做”。

（李忠华，湖南铁道职业技术学院高职教育研究所副所长，教授）

信息来源：中国建设报

摘编：陆洁琰

# 别有洞天

## 深职院：特色产业学院探路双元育人

### 互利共赢合作模式破壁“校热企冷”大难题

学校主动回应区域发展、产业变革、技术创新，破壁传统职业教育“内循环”，联姻华为等世界 500 强企业或行业领军企业，共建 11 个特色产业学院，通过政校行企四方联动、产学研用立体推进，打造校企命运共同体。

为夯实校企深度合作地基，学校联合行业领军企业，共建高水平专业群，将产业所变、企业所急、学生所需作为专业设置、人才培养重要指南针，开办新专业、升级老专业。校企通过共同开展党建活动、建设高水平专业、开发课程标准、打造师资团队、设立研发中心、开发高端认证证书、开展创新创业教育、招生、“走出去”等“九个共同”，互利共赢。

### 领军企业人才标准成学校教学体系“参照系”

学校根据产业发展需求和技术发展趋势，动态调整人才培养方案，1 年一小改，3 年一大改，推动以企业能力为导向的教学改革，将领军企业认证证书等用人标准转化为教学标准，及时将新技术、新工艺等融入课程内容。

学校与合作企业人事部门大力改革，通过单位对单位的形式，构建企业导师团长效机制。特色产业学院不再与企业

一一对接企业导师选聘事宜，而是将要求、薪酬打包给合作企业人事部门。企业人事部门根据授课需求和员工专长，针对性地选派企业导师团队。

学校引育并举，培育双师双能型教师团队。大力引导特色产业学院教师通过到企业跟岗培训等方式，强化内功。寒暑假到企业学习新技术、新技能，已从硬性机制成为教师自发行为。

学校与领军企业强强联合，建立集学生实训、员工培训于一体的校外实训基地。教学设施是与企业同步更新的生产设备，学生的作业就是企业需要解决的现实问题。学生们做中学、学中做，提升了解决复杂产业问题的实操能力。

### **校企共建“一带一路”教育交流“民心桥”**

为帮学生更好地成长成才，学校与裕同科技、阿里巴巴等知名企业，共同打造创新创业教育体系，循序渐进地对学生教育、实战训练。校企还共建了跨界学习中心，集实训教学、创新研发、创业孵化于一体，成为很多学生创新创业能力“加油站”。

学校坚持“引进来”和“走出去”双向发力，校企共建“一带一路”教育交流“民心桥”。学校携手华为等领军企业，努力探索职业教育深圳标准，构建“一带一路”职业教育共同体。校企携手通过共享中国职业教育新标准、新模式，为“一带一路”沿线国家职业教育发展“授之以渔”。学校

现已与 30 多个国家和地区的 160 余所院校、机构，建立了交流合作关系，帮“走出去”的中资企业培育本土技术人才、开拓市场。

信息来源：中国职业教育

摘编：陆洁琰

## **广东轻工：创新制度机制，育强双高“双师”队伍**

**高标准：首创高职教师资格认定制度，丰富“双师”教师素质内涵**

“四双”教师任职条件。学校明确教师任职四个基本条件，即具备高校教师资格证、2 年企业一线工作经历、一定水平的本专业实践操作能力和高职教育教学能力合格测试。

基于教学胜任力的优胜劣汰机制。学校将教师获得“高职教育教师资格”与“双师”素质认定、任课资质、职称评聘等挂钩，通过对教育教学胜任力的全面考量，实现专任教师的优胜劣汰。教师专业教学能力显著提升，促进了粤港澳大湾区人才培养高地的建设。

**严准入：优选企业高层次人才，夯实“双师”队伍结构基础**

制定《高层次人才引进和管理办法》和《人才类项目管理办法》，拓宽高层次人才引进渠道，注重从行业企业中的能工巧匠和具有一定工作经验的企业人才中引进专任教师，

重点引进大中型企业的技术负责人和核心项目负责人。探索实施年薪制、协议工资制、项目工资制等高层次人才市场化薪酬制度和考核评价制度。

推动协同创新型人才软引进机制。以任务为牵引，通过项目合作、建设产业学院、共建大师工作室等形式，聘用国内外知名大学、科研机构高层次人才、老科学家、校友劳模、技能大师、行业精英、企业技术能手等高技能人才，实现高层次人才의 共育、共享、共有。

### **重实践：实行 3+2 校企交替工作，推动“双师”专业能力升级**

制定教师“3+2 校企交替工作制度”。把专业实践经历及下企业开展技术服务的业绩作为教师职称评审、岗位聘用的必要条件，实施“5 年一周期全员企业轮训计划”，教师 5 年内必须 2 年企业实践经历。将教师在企业开展专业实践、提供技术服务的成效折算成工作量，充分激发教师深入企业一线，将专业实践与技术服务有机融合，提升专业实践效果和技术服务能力。

推行“教师专业实践活动手册”管理。运用“互联网+手册”，完善专任教师企业实践的信息化管理。实施教师专业实践目标管理、过程控制、校企双向考核，保障教师“领着任务去，带着成果回”，真正走到企业生产服务一线顶岗工作，驻企业从事产品研发和技术改造，在为企业创造价值

中升级专业能力。

### **精培育：独立设置教师发展中心，健全“双师”队伍培训体系**

构建“四维三全”教师专业发展模式。教师发展中心聚焦教师“专业、教学、个人和组织”四个维度，“全周期、全方位、全流程”为教师职业发展创造条件、提供服务，促进教师了专业发展。

“量身打造”个性化教师培训。学校按照每年人员经费总额4%的标准，设立专项资金用于教师培训。根据岗位和专业发展阶段不同，为每个教师制定“培训菜单”，开展持续性培训与自我提升活动；组织教师信息技术能力和模块化教学培训，提高教师信息化素养；选派骨干教师开展国外访学研修，拓展国际视野；分批开展国际先进专业认证标准的定制培训，鼓励教师考取高端企业认证证书。

加强“双师型”骨干教师培养。修订并实施《关于选拔培养“双师型”骨干教师的实施办法》，采用明确目标、滚动培养、严格考核、强化激励、个性服务的培育措施，强化过程督查与目标考核，培养具备“高职称+高技能”的“双师型”教师。

### **促融合：实施兼职教师建设工程，实现“双师”协同发展**

激励能工巧匠进校园。实施高层次技能型兼职教师吸引



计划，聘请广东省高等职业院校高层次技能型兼职教师 24 人，创新性开展高层次技能型人才认定工作；完善兼职教师聘用、考核与激励机制，参照省级高技能吸引计划人才标准发放高层次技能型兼职教师报酬。

实施“专兼职互助计划”。推行专任教师与兼职教师“四个合作”机制（合作讲授 1 门课程，开发 1 个教学资源库，完成 1 个企业技术服务项目，指导 1 个学生创新创业），建立专兼教师交流平台，实行“结构专兼结合、培养专兼互助、发展专兼协同”，持续提升人才培养质量。

**搭平台：“三工程”“三平台”，打造优秀“双师”团队**

实施“‘双师’结构教学团队”“技术服务与科研团队”“创新创业导师团队”3 项团队培育工程，建立专任教师和行业企业兼职教师“双师”结构教学团队、技术服务与科研团队和创新创业导师团队，承担重要教学改革、科技服务和创新创业项目，校企共育高素质高技能人才。

大力引进大师、名师入校，设立大师（名师）工作室，创建“黄大年式教师团队”。优秀教师、校友领衔，组建跨界混编教学团队，将真实生产项目、创新创业项目引入工作室，促进产教深度融合，打造“寓教于研平台”“教师发展平台”“创新创业平台”以点带面，促进教师整体素质提升。

信息来源：中国高职高专教育网

摘编：陆洁琰

## **常州工业：打造特色劳动教育体系，涵育工匠人才**

### **形成一套方案，强化顶层设计**

学校高度重视劳动教育，把劳动教育列为2020年度党委书记履职亮点项目，在校内建构了完整的劳动教育体系，制定了科学的劳动教育实施方案和劳动素质评价体系，将劳动教育教学目标、活动创设、工具使用、考核要点、评价方式、安全保护等要素融入人才培养方案和课程体系中，并在课堂教学、专业实训、课外活动、顶岗实习、社会实践、技能竞赛、志愿服务等方面融入劳动教育元素，确保劳动教育多措而有主线。学校成立了由党委书记为一把手的劳动教育成效考核团队，党委书记、校长亲自带头上劳动教育实践课，多次组织宣传部、学工处、教务处、团委、人事处、校企合作处等相关职能部门到各二级学院进行调研，先后出台学校《关于进一步加强和改进劳动教育课程建设实施方案》等系列文件，为学校劳动教育建章立制，描绘蓝图。

### **打造两个阵地，丰富教育内容**

一是劳动精神的浸润培养阵地，用劳模精神、工匠精神来引领新时代高职劳动教育，并将劳动教育融入校园物质文化、精神文化、制度文化和活动文化中。精心打造了全国劳模、大国工匠、学校优秀毕业生邓建军系列校园文化景观，设计主题性校园文化活动，组建邓建军“劳模”班和韩迎辉“江苏工匠及技能大师”工作室，积极建设劳模工匠文化“场

景圈”。系统整合各种资源，让工匠精神融入学生学习生活环境中，推动全校师生形成尊重劳模工匠、爱护劳模工匠、学习劳模工匠、争当劳模工匠的良好风尚。

二是劳动教育显性课程阵地。构建“基础课+专业课+实践课”的劳动教育必修课程体系，分年级分时段学习、培育工匠精神，提升学生的劳动能力、实践能力、创新能力和就业创业能力。大一开设“公益劳动”课程，将劳动教育融入新生入学教育、优秀校友事迹报告会中，启蒙教育学生工匠精神；大二开设“职业劳动与健康安全”课程，让学生学习劳动安全知识和技能，学会劳动保护，将劳动教育融入三维设计绘图大赛、导游职业技能大赛、创新创业大赛中，培养学生的劳动技能、工匠精神；鼓励大三学生在企业实习、毕业实践中践行劳动教育，弘扬劳模工匠精神。

### **锻造三支队伍，激发工作活力**

第一支队伍是“融合体”的“思政”队伍。将劳动教育与思政教育深度互嵌，“思政”课教师队伍与辅导员队伍融合、“思政”课成绩与平时综合表现融合，实现思想同心、目标同向、资源共享、深度互嵌的良好工作局面。

第二支队伍是“四有型”教师队伍。将劳动教育与师德师风建设深度互嵌，定期开展师德师风教育培训、师德楷模评选活动，以“四有型”教师评比为契机，开展价值引领教育，打造劳动教育的“风向标”和引领者，实现师资培养与

劳动教育同向同行。

第三支队伍是“榜样型”引领队伍。将劳动教育与人才培养深度互嵌，组建全国劳模、省级劳模、大国工匠、大学生建功立业先进事迹报告团及榜样队伍，定期宣讲，形成“榜样引领”育人模式，实现人才培养与劳动教育齐头并进。

### **依托四大载体，加强劳动实践**

载体一：以社团活动为核心的校内实践载体。整合校内劳动教育资源，开辟“第二课堂”，利用学生社团来建设精品劳动教育项目；设置勤工俭学岗位，让学生在勤工俭学岗位中体验岗位工作职责；划分班级劳动责任区，以班级分工、小组合作的方式承担区域劳动；建立创新创业孵化基地，搭建创业实践平台，让学生在劳动中体会创业的酸甜苦辣。

载体二：以志愿活动为核心的校外实践载体。积极开展“学雷锋”“献爱心”“三下乡”等志愿服务活动，组织爱心社、环保协会、普法协会、青年志愿者团队等开展公益劳动，强化学生的社会责任感，培养良好的社会公德。

载体三：以专业技能为核心的劳动技能培育载体。推动课堂专业教学与实践活动贯通融合，深化“创新创业+劳动教育”实践，充分利用校企共建的校内生产性实训基地和校外实训基地，开展技能培训、生产实习、工程训练等劳动实践教育，开展一年一届的“建军杯”技能竞赛节，举办一年一度的校园科技创新节。

载体四：以顶岗实习为核心的全方位锻炼载体。深化产教融合，落实学生企业实习岗位，承担实际生产任务，让学生在实习岗位上得到锻炼，在实习劳动中提升素养。2020年，学校有2000多位实习学生为企业复工复产服务，多位学生在学习生产实习劳动中，成为企业独当一面的岗位能手。

### **强化五大保障，推进劳动教育实施**

一是组织保障。学校建立劳动教育组织机构，成立劳动教育工作领导小组，组建学校、二级学院和班级三级劳动教育网络，全面推进劳动教育。

二是理论保障。依托学校劳动教育研究中心，开展劳动教育课题研究，夯实劳动教育理论基础，为劳动教育教学提供理论指导。

三是课程保障。将劳动教育课纳入人才培养方案，单独设课与渗透教学相结合，完善劳动教育课程体系以及人才培养与评价方式，为劳动教育教学实施提供课程保障。

四是技术保障。借助现代信息技术，为各级各类劳动教育教学实践活动的开展提供平台支持，利用新媒体平台来推进劳动教育。

五是资金保障。设立劳动教育专项经费，为劳动教育提供资金、物资、场地支持，统筹好学校劳动教育人财物资源，形成合力，聚力实施。

信息来源：江苏省教育厅

摘编：陆洁琰

---

主 编：罗 冲

责任编辑：陆洁琰

地 址：江苏省淮安市高教园区枚乘路 4 号

邮 编：223003

电 话：0517-87088196 0517-87088719

---