



德国“双元制”在中国高职教育中推行的问题及对策研究

周永莲

(湖北开放职业学院教务处 湖北 武汉 430074)

摘要: 中国高职教育经过多年的改革后依然存在着一定的问题,“双元制”作为一种较成功的办学模式,对中国职业教育的发展有一定的借鉴作用。通过文献分析和比较研究的方法,结合企业实践,对“双元制”深层次的分析,认为“双元制”在中国高职教育中推行的阻力主要来自于企业,针对这些阻力提出七个方面的对策。

关键词: 双元制;职教模式;中国高职教育;推行对策

中图分类号:

文献标识码:

文章编号:

88

武汉职业技术学院学报二〇一三年第十二卷第六期(总第六十八期)

一年一度的高职院校“生源大战”正在紧锣密鼓进行之中,去年高职录取分数线在“飞流直下”“踩线录取”的情况下,仍然有很大一部分高职院校没有完成招生计划,特别是民办院校,今年这种情况依然在继续。高职教育如果不从根本上提高自身的吸引力,生源的危机将会一直延续下去。如何增强高职教育的吸引力?如何从根本上解决生源危机?高职教育经过一系列改革后还存在哪一些问题?德国“双元制”职教模式在中国高职教育中推行的阻力主要有哪一些?如何借鉴“双元制”职教模式来解决中国高职教育中存在的问题?本文在提出以上问题的同时,进行了分析和解答。

一、中国高职教育改革后存在的主要问题

2010年以来,为深化高等职业教育体制机制改革,中国有17个城市成为高职教育综合改革试点对象,在体制机制创新、办学经费保障、人才培养模式改革、校企合作等方面都取得了一定的成就。高职

院校在不断发展的同时,依然存在一些问题:政府职责履行不到位、政策落实机制不健全;行业企业参与职业教育的积极性没有调动起来,校企合作缺乏长效机制;职业教育自身吸引力仍有待加强等等,其中比较突出的问题如下:

(一)高校与企业深度融合较困难

校企深度融合要建立在互惠互利、双赢共进的基础上,才能持续健康的发展,这种合作必须要有相应的制度作保证。如果学校不能培养企业需要的、实用的、满意的人才,如果学校培养的人才不能解决企业面临的技术难题,不能真正给企业的生产发展、经营管理带来实际效益,就不能吸引企业参与到校企合作中来。即使有企业愿意和学校联姻进行校企合作,大部分是基于冠名订单班及单向输送等浅层次的合作,其中很多企业是希望获得廉价的劳动力和短暂的用工需求,不愿意承担社会责任。而宁波职院和海天集团的十年牵手,也是在双方进行了四年浅层次的合作后才搭建了学校主导、行业龙头、企业深度参与的教学管理平台,二者的联姻是校企深度

收稿日期:

作者简介:周永莲(1972-),女,湖北开放职业学院教务处处长,副教授,研究方向:高职教育及其管理学方向研究。

融合的典范，在全国的高职院校中如此类的校企深度融合的典范也屈指可数。

(二)学校专业设置与企业产业转型升级的需求脱节明显

在企业产业转型升级和产业结构调整的关键时期,学校的专业设置应该以产业需求为导向设置“新兴专业”来适应市场的需求,特别是重点设置战略性新兴(支柱)产业相关专业。这样培养的毕业生可以服务地方区域经济,满足行业企业的需求,为产业发展提供人才支撑。目前,企业急需人才与高职毕业生就业难的供求矛盾,折射出了专业设置、人才培养中的供需脱节问题,其中“关起门来办学”和“一味节约办学成本”是主要病因。“有些高校关起门来办学,专业设置与社会需求不相衔接,就像黑夜中茫茫大海上各自行进的两条船,根本接不上头。”另外,有些高校不进行人才需求调研,看到什么专业新潮,就盲目跟风;有些高校不顾自身办学条件,专业设置贪大求全求多,一味追求规模而不顾人才培养质量等等,结果必然导致培养出来的毕业生质量不合要求,与用人单位的需求衔接不上。

(三)契合用人单位需求的人才培养规格还未完全形成

人才培养规格是高职院校人才培养质量的标准,是学生三年学习后所具备的综合素质,它与用人单位对人才的需求是高度契合的,达到用人单位人才规格要求的毕业生,常常是企业抢手的“香饽饽”。但在中国的现实中,出现了毕业生就业难与企业招聘不到合适人才的供求矛盾,最主要的原因是职业院校人才培养规格与企业人才需求的契合度不高。其中最突出的问题,是学生的实践能力满足不了企业的需求,而这种实践能力,需要人力、财力和实习实训基地做支撑,正是因为部分高职院校办学条件较差、教学投入不足,导致人才培养规格满足不了企业对人才的需求。

(四)高职生源依然处于人才链末端

长期以来,中国重普通教育而轻职业教育,同时受社会评价观念和现行人事及就业制度的影响,考生和家长对本科学历的追捧,远胜于对高职专科学历的认可,高职毕业生的高就业率也远不如本科学历“实用”。因而最近几年,在全国高中毕业生生源急剧下降的形势下,三本院校的吸引力却远胜于高职院校。有不少同学宁愿选择普通本科院校的冷门专业,也不愿意选择专科院校的热门专业,在一些同学眼中,本专科是个涉及“门槛”和“名声”的问题,他们会考虑入读本科院校后再转专业或者将来考取研究生,但不会选择高职专科。事实上,高职专科的学生都是一本、二本、三本层层选拔后淘汰下来的生源,高职院校录取的学生是所有上线考生中成绩最

低的一批,依然处于人才链的末端,近年来高职院校生源荒越来越明显的情况就是最好的写照。

(五)职业教育自身吸引力不够

在中国,高职教育从宏观层面来说,处于一种“姥姥不疼,舅舅不爱”的尴尬境地,一是各级政府不够重视,对职业教育的投入不足;二是行业企业的关注度不高,参与性不强,职业教育和企业发展结合得不够紧密,有闭门造车之嫌。三是职业院校毕业的学生,就业率虽明显高于本科、硕士、博士毕业生,但这些蓝领多数要成为企业一线工人,工作条件较差,劳动强度较大,社会地位不高。四是职业教育还仅仅停留在专科层次,毕业后的学生无法获得学士学位,遑论高层次的硕士和博士学位,上升通道较狭窄。从微观层面来说,少数高职院校由于经费来源较单一,办学条件较差,教师储备不足,只能聘请一些没有实践经验的研究生授课,加上教学、实训等投入不足,学生只能在黑板上种田、在作业中练艺,培养的毕业生有文凭无技能,满足不了社会的需求。高职教育无形中被降格为“低层次教育”和“断头教育”,怎能具备足够的吸引力?

而在德国,职业教育的吸引力远甚于普通高等教育。据统计,接受普通高等教育的比例大约是20%,而80%的高中学生则选择接受各类职业教育。在各类职业教育中,学校教育与企业培训相结合的“双元制”职业教育是核心动力,是推动德国经济发展的关键,是德国经济腾飞的秘密武器。“双元制”职教模式具备哪一些特点?

二、德国“双元制”职教模式的主要特点

所谓“双元制”职教模式,是一种主要以专业技术工人为培养目标的职业教育制度。学生整个学习过程分别在企业和职业学校里交替进行,企业中的实践和在职业学校中的理论教学密切结合,企业与职业学校两方面共同完成对学生的培养任务。

(一)国家重视,社会参与度高

1.有健全的法律保障体系

职业教育是让受教育者获得某种职业或生产劳动所需要的职业知识、技能的教育,与普通教育相比较,职业教育更侧重于实践技能和实际工作能力的培养,所以没有企业参与其中的职业教育是一种不成功的职业教育。德国政府为了保证职业教育的实践性,通过政府立法的形式把“双元制”上升为国家意志,建立了较为健全的法律保障体系,并在实施过程中不断的进行修订完善。在这些法律法规制度的保证下,企业和学校双方严格遵循各种法律法规的规定,履行着各自的权利和义务,进行着密切合作。这从法律角度保证了“教育公平与平等”,保护了学生接受职业教育的权利,促进了职业教育的健康良

性发展。

2.行会和企业广泛、深度参与。

德国的行业协会在职业教育发展的进程中具有十分重要的地位,是“双元制”职业教育运作机制中的关键环节。德国的行业协会是以地区划分的,凡在某一区域的企业、商会、个体经营者或工商企业界的法人单位,都必须参加本地区相应的行业协会。每个行会设有众多的地区级机构,负责管理自己领域内的双元制职业教育,是职业教育与培训的组织者,在职业教育中发挥着重要作用。同时,行业组织是企业与职业教育联系的重要纽带,细化了企业所需人才的培养目标、知识技能要求,评估了学生掌握相关专业知识技能的程度,提升了校企结合的合作层面。在德国,企业均把职业教育作为“企业行为”来对待,认为为企业的未来培养学生是份内的事情,所以企业内不仅有相应的生产、实习实训岗位供学生生产实践,还有规范的培训车间供学生教学实践;不仅有完整的人才培养计划,还提供充足的培训经费;不仅有合格的经验丰富的培训教师和带班师傅,还有相配套的进修措施,大多数大企业拥有自己的培训基地,没有能力按照培训章程提供全面和多样化的职业培训的中小企业,绝不推卸责任,也会通过跨企业的培训或者委托其他企业代为培训等方法参与职业教育。行业、企业的广泛参与,均是使整个职教体系得以有效而顺利开展的重要保证。

(二)实现了学业和职业真正的无缝衔接

“双元制”职教模式,在“为未来工作而学习”的思想指导下,强调的是就业和直接通向生产岗位的一种教育,落实的是以职业活动为核心的课程设置,注重的是实践技能和职业技能的培养,真正实现了从学业到职业的无缝对接。“双元制”职教模式下的学生,具有双重身份:职业学院的学生和企业的学徒;有两个学习地点:职业学院和企业。教学过程实行工学交替、工学结合,学生在企业实践的时间居多,约占学习时间的60%—70%,主要以企业实践操作培训为主,培训全部是在工作岗位上,由具备丰富实践经验的培训教师,在企业目前使用的最新设备上,根据培训大纲进行实践操作技能方面的培训,让学生了解和掌握新设备、新技术、新方法,从而有利于学生在培训结束后随即投入工作。学生在学校的时间相对较少,约占学习时间的30%—40%,同时辅以部分实践操作。在整个人才培养过程中,学院和企业深度融合,各司其职,共同完成培养任务。注重实践技能和职业技能培养的理念,提高了学生学习的针对性,激发了学生的学习兴趣,使学业和职业做到了真正的无缝对接。

(三)学生有更好的发展空间

双元制下的学生,不仅仅停留在专科层次,还有

相当于本科和研究生层次的发展空间,同时,接受了双元制职业教育的学生,也可以进入高等院校学习。近年来,有许多已取得大学入学资格的普通高等学校的毕业生也加入到了“双元制”职业教育行列中来,力求在大学之前获得一定的职业经历和经验。正是双元制职教模式的良好发展空间,增强了德国职业教育的吸引力。

“双元制”这种理论学习与实践技能相结合的职教模式,不仅为德国经济发展提供了大批实用性人才,让德国工人成为世界一流的工人,而且得到了全世界的认可,对当今的高职教育具有十分重要的意义。

首先,“双元制”职教模式不仅注重学生基本从业能力、社会能力的培养,更加注重的是综合职业能力的培养。工读交替、学工结合的学习过程,有利于学生在理论指导下进行实践活动,在实践活动中升华理论知识,有利于学生职业素质和职业能力的全面发展。“双元制”模式培养的学生,可以胜任其职业领域里的所有工作任务,与普通高等教育的学生相比,在技能、能力和实践等方面都非常出色,从而导致职业院校的毕业生成了企业抢手的“香饽饽”。其次,“双元制”职教模式下的职业教育,企业全程参与学生的培养,学校和企业相关法律法规的规定下,各司其责,相互协调和配合,共同完成人才培养任务。有利于培养适应企业弹性需求的人才,促进学生的良性就业。最后,“双元制”职教模式,一方面,企业为职业学院解决了大部分师资和实习实训条件,拓展了就业渠道,“产品”的出口问题基本上得到了解决,为学校稳定了生源。另一方面,职业学院通过“订单式”模式,为企业培养所需要的技术应用型人才,解决了企业技术应用型人才短缺问题,促进了企业的健康、稳步发展。企业从校企合作办学中得到了实惠,实现了校企双赢,调动了企业参与职业教育的积极性。

德国总理科尔曾说过:“在我们这样一个原料不足的国家,经济实力是以从业人员的技能为基础的,经过良好职业培训的青年,是中国的最大资本,是中国经济稳定的保障”。这种双重培养制,充分调动了企业界及用人单位的积极性,促使全社会都来关心高职教育,从而使德国“双元制”在世界闻名,德国的高职教育证书在整个欧洲得到承认。

独具一格的“双元制”职教模式,在为德国经济发展提供大批实用性人才的同时,其高就业率和注重员工忠诚度的长期雇佣关系,使德国能在金融危机的第二浪潮席卷欧洲时,其经济再次以其出色的坚韧抗震性而成为这个风雨飘摇的欧洲的一根支柱。正因为此,“双元制”职教模式的成功经验值得中国高职教育借鉴,但中国与德国相比,由于体制不同、发展历程不同,在实际推行过程中,会存在一定的阻力。

三、德国“双元制”职教模式在中国高职教育中推行的阻力

（一）企业参与办学存在一定忧虑

1. 对企业自身目前信心不足，认为企业不具备足够的吸引力。近年来，由于各级政府对职业教育重视程度的提高，在加大职业教育投入的同时，还通过各种措施激励行业企业参与职业教育。在此导向作用下，国营和垄断企业参与职业教育的积极性较高，民营企业参与的积极性较低，因为在当前形势下，民营企业资金链比较紧张，考虑更多的是生存问题。而民营企业多集中于高竞争、低收益的制造和服务行业，行业竞争导致产品和服务的价格总体下降，成本却在上升，尤其是劳动力工资成本增加、社保成本增加，环保压力加剧，必然导致薪资体系在较低的水平下运行，而工作环境、工作强度和工作压力等远远高于国企和垄断企业，即使提供了大量的工作机会，但却缺乏对人才的吸引力。在这样的环境下，这些企业再投入一定的资金参与办学，最后的结局必定是费力不讨好。

2. 对未来信心不足，担心企业前途，或者培养的学生不为企业服务。人才的培养是有周期的，经过两三年，企业的经营状况、内外部环境都可能发生变化。如果企业壮大了，培养的学生愿意为企业服务一定的年限，企业会觉得投入人才培养花费的成本比较值得。但如果企业的经营状况恶化了，给予学生的发展平台不大，工资待遇不高，学生就会选择离开。而对学生服务不满年限的问题，企业对学校和学生是没有制约的，处于劣势地位，这样企业花费的人力、物力、财力和时间都付诸东流，这笔账怎么算对企业都是亏的。在现实中，很多校企合作的“订单班”，最后流失率很高就是最好的写照。而近年来，民营企业和民营企业家的生存环境在恶化，他们的经营空间受到挤压，央企、国企强势扩张，依靠它们的政策优势、资金优势、市场准入优势等各方面的资源优势，向各个行业进行扩张，使得民营企业的经营环境越来越困难，生存发展的空间越来越小。所以，大部分民营企业宁愿直接到学校招贤纳士，也不愿意费时费力为三年后不可预知的未来投资。

3. 有实力的企业，花费精力和金钱培养的人才，遭遇到竞争企业的挖墙脚。企业参与职业教育最直接、最根本的问题是经济利益的得与失。在没有政策、制度保障的情况下，企业参与职业教育支付的额外教育成本，需要自己独立承担。各方面条件较好的有实力的企业，参与校企合作办学后，可以吸纳到一定数量的满足企业需求的适用人才。但在中国，由于从业人才市场不太规范，竞争企业间存在不正当竞争，很多竞争企业都是直接相互“挖人”，加上少数从

业人员缺乏职场伦理，职业素养不足，企业花费很大的时间和精力辛辛苦苦培养的人才很大可能被竞争企业挖了墙脚，不仅造成企业人力物力财力的浪费，还可能会带来企业内部关键技术的流失。长此以往，还有多少企业愿意花上三五年甚至更长的时间去培养一名专业人才？

（二）中国目前缺乏具有真正“德国”意义上的企业家

在德国，“职业教育是对企业未来的投资”是企业界的共识。普遍认为参与和支持职业教育就是支持企业的未来，因此德国有一半以上的企业直接进行或参与职业培训。在“双元制”职业教育中，企业的主导地位十分明确，企业是主角，学校只是配角，整个课程体系的设计是以职业活动为中心，围绕职业实践活动从泛到精、由浅入深开展的。在中国，由于受各级政府对职业教育的重要性和紧迫性认识不足的影响，从上到下都不同程度存在着重普通高等教育，轻职业教育的现象，导致整个企业界投入搞职教意识非常淡漠。企业家因受其特定地位的影响，其中具有长远眼光能将职业教育视为是对企业未来投资的还很少，能真正愿意参与职业教育的企业家更是少之又少，缺乏一大批职教意识较强、如海天集团的张静章一样的真正德国意义上的企业家。

（三）中国传统校园式的职教模式有较强的存在基础

在传统校园式的职教模式下，高职培养模式有本科压缩饼干的倾向，片面追求课程的系统性、理论性，淡化了职业能力的培养。首先，中国教育历来有重理论、轻实践的倾向，从家长到学生，都认为学生应该在学校里面完成学业，其次，大部分企业也认为“教育和培养人才是职业院校单方面的责任和义务”，参与职业院校办学和投入的意识不强，受这种传统思想观念和多年实际办学行为的影响，这种校园式职教模式在企业、老师、家长、学生思想中有较强的存在基础，短期内较难有很大的改变。另外，许多职业院校因财力有限，导致因实践条件的限制滑入和普通教育无二的“学堂”式教育的现象也普遍存在。

（四）中国行会协会在职教中的作用相对薄弱

行业协会是对一个国家、地区乃至世界经济起着重要作用的权威性的社会中介机构，是代表成员企业利益，联系企业与政府的民间组织。实践证明，行业协会在促进行业发展中具有得天独厚的优势，他们了解行业情况、清楚行业诉求、熟悉行业规律、掌握行业动向，有丰富的行业管理经验，并具有长期跟踪行业状况的能力，起到了行业代言人的作用。目前，政府主导下的职业教育仍起主要作用，行业协会在参与人才培养标准和职业资格标准制定、专家队

伍建设、教材建设和教育教学评价、相应的组织协调工作等方面发挥作用不大，导致职业教育在人才培养规格、课程开发、评价体系等方面容易偏离行业企业的需求。教育主管部门应该允许行业协会在政府有关部门的领导下，充分发挥行业协会所具有的行业资源和人才优势，把行业协会作为政府开展教育工作的抓手，支持他们为职业教育发挥应有的作用。

“双元制”职教模式在中国高职教育中推行有一定的阻力，其阻力更多的是来源于企业方面。但中国是教育大国，双元制也有一定推行的基础，如果政府解决了企业的担忧，企业的观念转变了，“双元制”将会对中国的职业教育有很好的借鉴作用。

四、德国“双元制”职教模式在中国高职教育中推行的对策

在中国，政府同样重视职业教育，十分清楚健全的职业教育体系会为毕业生职业技能的提高、对就业带来长足的发展。《国务院关于大力发展职业教育的决定》中指出：职业教育要以服务现代化建设为宗旨，为提高劳动者素质特别是职业能力服务。借鉴德国“双元制”职业教育成功的经验，在中国高职教育中推行的具体对策如下：

（一）建立校企深度合作的长效机制

在市场经济体制下，企业关注的是生存和发展，获取利益、维持生存发展成了企业追求的最高目标。对企业而言，参与职业教育从短期内确实增加了企业成本，但它所带来的直接效益和间接效益，同样使得企业“有利可图”。为了实现职业教育的培养目标，同时也为了保证企业的利益不受损害，应建立校企深度合作的长效机制。政府部门应制定相应的政策法规，鼓励企业参与职业教育，加强企业与职业院校的合作。政府部门可以把参与职业教育作为评估企业资质的法律指标，还可以依据企业参与职业教育的贡献大小，对其进行相应的税收减免和政策照顾。同时，学校要站在主动为企业创造价值的角度上，深入挖掘服务企业潜能，与企业开展技术合作，承担企业的技术研发项目，向企业职工传授新技术发展所必须掌握的新知识，从而使学校的人才培养和企业的发展相互促进，相得益彰。

（二）充分发挥行业协会的作用

在德国，行业协会的作用至关重要，一定意义上说，“双元制”的起源得益于行业协会的规定。当前，中国政府要采取措施，将行业协会的作用扩展到职业教育领域。要尽快立法，明确行业协会的性质、地位和职能；要进行行业协会的试点，探索行业协会参与职业教育的管理新模式。

（三）组建职业教育联盟并发挥应有的作用。

在一定的地区或区域内组建职业教育联盟，将

加速该地区职业教育规模化、集约化、连锁化发展进程，有效推进职业院校依托产业办专业、办好专业促产业的良性发展，实现职业教育资源共享，促进政、行、校、企实现优势互补，加强职业院校、企业、行业的深度合作，开发培养高素质技能型人才的新途径和新模式，加快职业教育改革与发展步伐。正是意识到职教联盟的作用，武汉城市圈内43所高职院校，联合富士康、三江航天等40多家企业，涉及航空、制造业、酒店、护理、旅游等5大行业，于2008年11月率先在湖北孝感成立了武汉城市圈高等职业教育联盟。继此之后，全国各地先后成立了几十家职教联盟。其中，山东青岛平度“双元制”职教联盟成立后，吸引了海信、统一、LG等上百家国内外大中型企业纷纷前往平度投资建厂。到目前为止，职教联盟的数量还不够多，培养的人才远远不能满足社会的需求；有的职教联盟功能未很好的发挥出来，有其名无其实等等。下一步，示范、骨干、重点职业院校或行业、大型企业，可成为组建职教集团的牵头单位，实行设备、师资、技术、信息、教学、实习、生产基地、技能鉴定、毕业生就业等方面优势互补，资源共享，形成人才培养的集团优势，达到职业教育资源的优化配置，最大限度地发挥办学与相关企业双赢的效益。

（四）构建职业教育和普通高等教育的立交桥

中国高职院校发展到现阶段，打通了中等职业教育通往高等职业教育的道路，在完善职业教育体系方面前进了一大步，但高等职业教育还仅仅停留在较低的专科层次，低层次办学只能更加降低整个职业教育的吸引力。国家应该出台优惠和倾斜政策，加大资金投入，逐步培育出一批高层次的职业技术大学，甚至是研究型大学，给高职学生一个更高更好的发展空间。目前国家已经在职业院校中遴选出一批国家级名校，但因学校层次低，影响力非常有限。必须打破“箩里选瓜”的常规思维，从现有普通高校中选择一批办学水平较高、有雄厚技术基础的理工科大学，转型为职业技术大学，着力将其打造成职业技术学院的“985工程”大学，甚至是与清华、北大齐名的顶级职业技术大学，以带动整个职业技术教育的发展，从而吸引大批优秀学生报考。同时，改变一考定终身的局面，给学生更多的选择，不仅是高职学生可以念本科，本科学生也可以读高职，实现双向交流，构建一个职业教育与普通教育相沟通、与高等教育相衔接、与终生教育相融通的四通八达的“立交桥”。

（五）构建产业发展与专业设置的动态调控机制

要授权试点城市根据地方经济社会发展需求，结合高职院校办学特色和《高职高专教育指导性专业目录》，自主设置、调整审批目录内的专业，目录外专业设置采取备案制，以构建产业发展与专业设置

的动态调控机制。

（六）探索实行注册招生制

所谓“注册入学”，是指在学生及家长自愿的前提下，不参加高考，不填报志愿，高校通过注册直接录取一部分学生，同时，教育规划纲要指出，将“探索高职根据学业水平考试成绩注册入学”列为教育改革的试点项目之一。在生源数量下降的今天，实行注册招生制，是招生制度的改革，使一部分学生摆脱了应试教育的桎梏，使素质教育有了循序渐进的实施条件，使教育回归了其本质功能；可以克服一考定终身的弊端，逐步形成综合评价、多元录取的考试招生制度。2011年，注册招生制在江苏的23所民办、3所公办高等职业院校率先试水，共有2.56万考生通过注册入学圆了大学梦，同时也解决了招生难的问题。2012年随后在山东试行，也取得了不错的效果。下一步，国家可以在全国的高职院校放开实行免试注册入学、宽进严出的招生培养模式。实行注册入学后，学校也不可以无限制地招生，注册学生总数不能超过招生计划的1.2倍。那些办学特色鲜明、教学质量高、就业率高的学校，学生才会选择，而那些办学条件差的学校就会面临生存的危机，被推上了非改革不可的境地。

（七）加强内涵建设，增加职业教育的吸引力

在生源数量明显下降的今天，职业院校的内涵发展显得尤为重要。内涵建设的目的是培养受企业欢迎的高质量毕业生，在就业形势日趋严峻的形势下，学生的就业率和就业质量高了，社会信誉度就会提高，高职教育的吸引力自然就会提高。首先，我们要立足经济转型升级和产业发展需求设置专业，并通过专业与产业对接，课程内容与职业标准对接、教

学过程与生产过程对接、学历证书与职业资格证书对接、职业教育与终身教育对接，加强专业建设和课程改革。其次，通过与企业的紧密型合作和派遣出国深造等方式，培养一大批既有深厚理论基础，又有很强操作和实践水平的双师型、复合型“教练”，指导学生的生产实习实训，提高职业能力。最后，学校与企业建立紧密的合作关系，合作办学、合作育人、合作就业、合作发展，共同培育企业和市场需求的人才。各职业院校在内涵建设过程中力求创造“人无我有，人有我优，人优我特”之独特魅力，在自身的管理过程中积累和沉淀自己的学校文化，进而形成其独特“气质”。

参考文献：

- [1] 陈静，李昕.德国双元制职业教育特点及启示[J].鄂州大学学报，2011，(6).
- [2] 王雅君.从德国“双元制”看中国职业教育发展方向[J].内蒙古电大学刊，2010，(2).
- [3] 黄鹂，黄明秀.德国职业学院“双元制”对中国高等教育的启示[J].中国地质教育，2008，(1).
- [4] 陈少峰.高等职业院校学生的择业观教育研究[D].福州：福建师范大学，2007.
- [5] 黄祐.德国职业学院“双元制”办学模式及其启示[J].职业教育研究，2005，(9).
- [6] 竞玉梅.职业学校财经专业技能实训指导研究[D].华中师范大学，2007.
- [7] 徐爱玲.德国高等职业教育模式的特点及启示[J].中国成人教育，2000，(10).

[责任编辑：石芬芳]