

文章编号：2096-272X (2017) 02-0046-08

民办高职院校学生就业能力提升策略探析*

——以 C 学院为例

张德宜

(广州城建职业学院, 广东 广州 510925)

摘 要：在使用“大学生就业能力自我评定量表”对 C 学院 515 名大三学生进行问卷调查的基础上，通过统计分析，发现：“维持就业的能力”在性别背景上存在显著性差异；“沟通能力”、“基础知识”在是否具有实习经验上存在显著性差异；民办高职院校学生“成功就业的能力”、“维持就业的能力”在是否参与社团上存在显著性差异；“成功就业的能力”在月收入背景上存在显著性差异，“维持就业的能力”在同一背景上则不存在显著性差异。据此，应该双管齐下，重视就业能力培养全面性；区分性别，加强就业能力培养针对性；更新理念，形成就业能力培养新格局；依托社团，增强就业能力培养实效性；加强指导，提升就业能力培养科学性。

关键词：民办高职院校学生；就业能力；提升策略

中图分类号：G717.38

文献标识码：A

一、概念界定

关于就业能力的概念，DFEE（美国教育与就业委员会，2000）的定义是，就业能力是获得和保持工作的能力，进一步讲，就业能力是在劳动力市场内通过充分的就业机会实现潜能的自信；OLC（国际劳工大会，2000）将就业能力定义为个体获得和保持工作，在工作中进步，以及应对工作生活中出现的变化能力^[1]。国内学者郑晓明最早提出就业能力概念，他认为就业能力是大学毕业生在校期间通过知识的学习和综合素质的开发而获得的能够实现就业理想、满足社会需求、在社会生活中实现自身价值的本领^[2]。朱新秤认为，就业能力是个体在劳动力市场成功地获得工作、保持工作以及转换工作时所具有的知识、技能、个性特征及各种条件的集合^[3]。胡尊利等人及陈洪余将大学生就业能力界定为大学生成功就业所需的知识、技能和个性

品质等因素的综合^{[4][5]}。在以高职院校学生为对象研究就业能力时，肖贻杰站在高等教育的角度，认为就业能力是指学生通过学习和实践，毕业时具有获得工作职位的能力，以及在获得工作后保持工作与晋升职务的能力^[6]。孙静华等人则从高职学生就业后职业生涯长期发展的角度，认为就业能力包括同一工作岗位上的晋升能力以及相同或相似工作领域内的职场转换能力^[7]。

综合以上观点，高职院校学生就业能力是指学生通过课程学习及实践锻炼开发和提升与其就业相关的能力和素质，使其在毕业求职时能够“成功获得就业岗位”，以及在职场能够“持续维持职业发展”。

二、就业能力结构及其研究

就业能力结构，对应的英文单词表述为“employability skill”，实质上是个体视角关于就业能力的具体化。^[8]国外关于就业能力结构划

收稿日期：2017-02-21

*基金项目：广东省教育厅高校思想政治工作创新项目“基于高职学生就业能力提升的实践育人机制优化——以广州城建职业学院为例”（2014CX002）。

作者简介：张德宜（1974-），男，广东饶平人，硕士，副教授，高级职业指导师，研究方向：思想政治教育。

分较有代表性的是美国培训与发展协会（ASTD）提出的 6 个类别 16 项能力^[8]，学者福古特等（Fugate et al.）将就业能力划分为 4 个维度，确定了就业能力的层次性，有助于理解为何提升就业能力的问题^[10]。麦奎德和琳赛（W. Mcquaid & Lindsay）依照维度划分并确定具体就业能力构成，有助于理解提升哪些具体的就业能力^[11]。国内学者张丽华、刘晨楠研究认为大学生就业能力由 5 个大类、20 个小类构成，提供了大学生进行就业能力自测的工具^[12]。汪恽将大学生就业能力概括为 3 个维度 10 项能力，理顺了政

府、高校、用人单位及相关行业社会团体、毕业生在就业能力提升方面的职责^[13]。针对高职院校学生，肖贻杰认为就业能力结构由“职业能力、自主能力、适应能力、竞聘能力、创新创业能力”5 个维度构成，根据问卷调查梳理了高职教育对学生就业能力影响的 3 大因素^[14]。兰茹认为高职学生就业能力结构包含 3 维度 20 项能力和素质，要从建立高职国家评价体系、重视分类培养及坚持应用性知识教学等举措促进学生就业能力提升^[15]。具体内容见表 1。

表 1 国内外就业能力结构

时间	学者/机构	维度	具体内容
1990	美国培训与发展协会（ASTD）	基础能力	掌握学习方法
		基本能力	写作、阅读、计算；沟通能力、表达、倾听
		适应性能力	解决问题能力、创造性思考
		开发能力	自尊、动机、目标设定、职业生涯规划
		群体绩效能力	人际技能、团队工作、协调
		影响能力	理解组织文化、共同领导
2004	福古特等（Fugate et al.）	识别职业生涯	自我认知的职业生涯
		个体适应性	学习知识，提高技能以满足环境需要的意愿和能力
		社会资本	个人拥有的、可以用以拓展个人身份和实现职业生涯机会的社会网络
		人力资本	影响个人职业生涯进步的教育背景、工作经历和情商等
2005	麦奎德和琳赛（W. Mcquaid & Lindsay）	个人属性	基本社会能力，如可信任
		个人品质	勤奋、乐观、自信
		基本迁移能力	阅读和计算能力
		关键迁移能力	问题解决的技能、沟通、团队工作技能
		高水平迁移能力	自我管理、商业意识
		教育程度和专业背景	工作经验、职业技能
2005	张丽华，刘晨楠	思维能力、社会适应力、自主能力、社会实践能力、应聘能力	
2005	汪恽	基础技能	沟通能力、信息管理能力、数理运算能力、思考和解决问题能力
		个体管理技能	积极态度和行为、负责任、适应变化、不断学习、安全工作
		团队工作技能	和别人一道工作、积极参与项目小组
2005	肖贻杰	职业能力、自主能力、适应能力、竞聘能力、创新创业能力	

2014	兰茹	内在素质	诚实正直、吃苦耐劳、敬业精神、责任感、主动性、上进心
		处理工作能力	分析判断能力、善于思考、解决问题能力、独立工作能力、适应能力、应变能力、学习能力、团队合作
		社交领导能力	表达能力、领导能力、社会活动能力、组织协调能力、人际交往能力、创新精神

以上观点虽然在维度界定上差异较大,但在具体内容方面较为接近,特别在学习、沟通、责任、解决问题、团队、组织协调等词汇出现的频率较高。基于以上观点,结合民办高职院校学生就业指导工作的实践,可知就业能力结构应从概念出发,在成功获得就业岗位能力方面应包括“基础知识和专业技能、社会实践经历和相关工作经验、职业生涯规划能力、就业信息获取与甄选能力、自我展示能力”,在职场维持职业发展能力方面应包括“学习能力、责任心、沟通能力、自我管理能力和计划协调能力、团队协作能力、解决问题能力”等内容。

三、量表的选择

就业能力结构调查问卷是引用陈洪余在《大学生就业能力模型的初步构建》^[15]研究中的量表,该量表对大学生就业能力结构的划分与本研究的界定基本一致,将就业能力分为成功就业的能力和维持就业的能力。成功就业的能力包括:基础知识、实践知识与经验、规划意识、信息获取与理解能力、自我展现能力、沟通能力和外倾性;维持就业的能力包括自我管理能力和计划组织能力、团队合作能力、问题解决能力、责任心和自信^[16]。

该量表具有良好的信度和效度。其中,内部一致性信度系数为 0.954;折半信度系数为 0.891;两个分量表的内部一致性信度系数均在 0.9 以上,折半信度系数均在 0.8 以上,这意味着该量表有较高的信度;各因素与总量表之间的相关介于 0.62-0.76 之间,分量表与总量表的相关介于 0.93-0.95 之间,即该量表具有良好的结构效度。

四、研究对象选择及调查基本信息

为了顺利推进研究工作,课题组选择广州 C 学院三年级学生为研究对象,选该校学生作为研究对象是因为:该校在推进学生就业能力培养实践方面有一定的积累;课题组成员主要来

自该校,且参与过该校学生就业能力培养的相关研究工作,开展问卷调查有一定的便利;此外,该校在广东 28 所民办高职院校中,每年招生计划、高考录取最低投档分、新生报到率及在校生成人数均位列前茅,所设专业与其他民办高职院校有较大的交集,能够作为民办高职院校一个典型的个案。对其学生就业能力提升策略研究获得的成果,可以为其他民办高职院校开展学生就业能力培养提供一定的理论参考。课题组随机抽取的 530 名大三毕业生,基本涵盖 2015 届建工、信息、机电、经管、商贸及人文大类 51 个专业(方向)。课题组共发放问卷 530 份,收回 528 份,问卷回收率为 99.6%;有效问卷 515 份,问卷总有效率为 97.5%,如表 2。

表 2 学生就业能力调查描述统计

背景	类别	频率	百分比
性别	男	287	55.7
	女	228	44.3
专业	文科类	171	33.2
	理工类	292	56.7
	艺术类	52	10.1
	2000 元及以下	284	55.1
月收入	2001-2500 元	102	19.8
	2501-3000 元	63	12.2
	3001 元及以上	66	12.8
是否参加过社团	是	423	82.1
	否	92	17.9
是否有过实习或兼职	是	468	90.9
	否	47	9.1

工作或实习时间	6 个月	486	94.4
	1 年	29	5.6

五、学生就业能力分析

（一）学生就业能力结构独立样本 T 检验

1. 成功就业能力与维持就业能力在不同性别的 T 检验

表 3 不同性别学生就业能力结构 T 检验

	t	df	P
成功就业的能力	0.794	513	0.428
维持就业的能力	2.070	513	0.039

*P<0.05

通过表 3 对学生“成功就业的能力”和“维持就业的能力”得分在性别背景上 T 检验可知，“成功就业的能力”在性别上不存在显著性差

异，“维持就业的能力”在性别上呈显著性差异。这说明，不同性别对民办高职学生“成功就业的能力”无显著影响，对“维持就业的能力”有显著影响。前者的原因可能是，在实现成功就业的时候，性别因素已经不起非常重要的作用，意即不论男女的学生，都能相似程度地实现成功就业。这应该是源于男女生获得的“成功就业的能力”差异不大，且外在体制、机制、法律、政策的保障等有利于男女实现平等择业的缘故。而在成功实现就业之后，由于不同性别在生活、工作中扮演的角色不同、职责不同，职业生涯的发展也不尽相同。特别对于男性，生活压力和社会压力都比较大，因此必须不断学习和提升，以更好地维持就业，促进职业发展。

2. 就业能力结构在性别背景上的 T 检验

表 4 13 种就业能力在性别背景上的 T 检验

	F	Sig.	t	df	P
责任心	5.405	0.02	0.768	513	0.443
信息获取与理解能力	2.924	0.088	2.411	513	0.016
外倾性	4.443	0.036	-0.875	513	0.382
计划组织能力	0.014	0.905	1.73	513	0.084
自我管理 ability	7.231	0.007	1.188	513	0.235
团队合作能力	0.295	0.587	1.832	513	0.068
自我展现能力	0.611	0.435	0.369	513	0.713
规划意识	0.394	0.531	1.998	513	0.046
问题解决能力	0.315	0.575	1.749	513	0.081
基础知识	0.925	0.337	0.626	513	0.532
自信	0.014	0.907	2.691	513	0.007
沟通能力	0.93	0.335	0.835	513	0.404
实践知识与经验	0.112	0.738	-0.762	513	0.446

*p<0.05 **p<0.01

如表 4 对学生 13 种就业能力结构在性别背景 T 检验后发现，“信息获取与理解能力”、“规划意识”等两方面存在显著性差异；在“自信”方面存在极显著差异。这说明民办高职学生性别在不同程度上影响这三种就业能力。

3. 学生就业能力在“有无实习经验”上的 T 检验

表 5 学生十三项就业能力在“有无实习经验”上的 T 检验

	t	df	P
沟通能力	-2.596	513	0.01
基础知识	-2.184	513	0.029

*P<0.05; **P<0.01

通过表 5 对学生 13 项就业能力在“有无实习经验”背景上进行 T 检验后发现，“基础知识”方面存在显著差异；“沟通能力”方面存在极显著差异。也就是说，有无实习经验直接影响着民办高职学生这两方面的能力，其中沟通能力受到的影响更大。这也许是因为学生在参与实习实训时，必须具备扎实的基础知识和沟通能力才能成功应聘。在实习阶段，为更好地履行岗位职责、出色地完成任务、适应职场生活，必须与同事、客户及其他相关人员或机构进行交流、洽谈，沟通能力会有相应明显的提升。而没

有实习经验的学生与之相比，在这两方面就业能力上略显逊色。

4. 学生就业能力在“是否参加过社团活动”上的 T 检验

表 6 学生就业能力在“是否参加过社团活动”上的 T 检验

	t	df	P
成功就业能力	3. 887	513	0. 000
维持就业能力	2. 625	513	0. 009

**P<0. 01

如表 6 对学生“成功就业能力”和“维持就业能力”在“是否参加过社团活动”背景上进行 T 检验可知，二者都存在极显著差异，说明是否参加过社团活动非常明显地影响学生两类就业能力。其中，“责任心”、“外倾性”、“自我管理”、“自我展现能力”、“基础知识”、

“沟通能力”、“实践知识与经验”等七方面存在极显著差异；“信息获取与理解能力”、“团队合作”、“问题解决能力”等方面存在显著差异。社团活动是学生的第二课堂，经常参与社团活动能够使学生学到的理论知识在实践中得到强化。特别是在项目化活动中，学生团结协作完成任务能够提升学生的综合能力，这也为其日后成功就业以及更好地维持就业奠定良好基础。

(二) 学生就业能力在不同背景上的方差分析

通过对学生“成功就业的能力”与“维持就业的能力”在专业、实习或工作时间背景上方差分析后，发现不存在差异，也就是说专业背景、实习或工作时间长短并不影响民办高职学生“成功就业的能力”与“维持就业的能力”。

表 7 不同收入学生就业能力方差分析

	df	均方	F	显著性
信息获取与理解能力	3	2. 671	4. 398	0. 005
	511	0. 607		
计划组织能力	3	1. 614	2. 737	0. 043
	511	0. 590		
自信	3	2. 353	2. 913	0. 034
	511	0. 808		
沟通能力	3	2. 624	3. 679	0. 012
	511	0. 713		

*P<0. 05 ; **P<0. 01

通过表 7 对不同收入学生就业能力的方差分析，可知“信息获取与理解能力”存在极显著差异，“计划组织能力”、“自信”、“沟通”等三方面存在显著差异。也就是说学生“信息获取与理解能力”、“计划组织能力”、“自信”、“沟通”等四方面能力明显受到收入的影响。而高收入工作对民办高职学生个人综合素质要求较高，一旦能够竞聘成功，也可以说明学生具有较强的就业能力。

在对“信息获取与理解能力”、“计划组织能力”、“自信”、“沟通能力”四方面进行多重比较后得知：“信息获取与理解能力”、“计划组织能力”方面，月收入在 2500 元的学生得分高于收入在 2000 元和 3000 元的学生。也就是说月收入 2500 元的学生比月收入 2000 元的学生有较强的“信息获取与理解能力”和“计划

组织能力”。也许是因为收入较高的学生已具有丰富的工作经验，开始由基本业务技能转向更高层次业务技能的提升。而收入较低的员工在业务能力方面较差，没有展示的机会。月收入 2500 元处于中等收入，具备一定的能力，也受到单位领导的重视，有更多展示自己的机会，所以在“信息获取与理解能力”、“计划组织能力”方面勇于表现自己。

在“自信”方面，月收入 2500 元的学生得分高于 2000 元的学生。说明月收入 2500 元的学生比月收入 2000 元的学生具有更强的成功就业能力。薪酬是对一个人工作能力和工作业绩的基本认可，所以月收入 2500 元的学生在工作能力和工作业绩上，自然优于月收入在 2000 元的学生。当个人的劳动成果得到尊重和肯定时，自信心会不断得以激发。

在“沟通能力”方面,月收入 3000 元的学生得分高于 2000 元的学生。月收入 2500 元的学生强于 3000 元和 2000 元的学生。这说明月收入 2500 元学生沟通能力强于 3000 元和 2000 元的学生,月收入为 2000 元的学生沟通能力较差。一方面是因为沟通能力本身也决定了学生的就业岗位和工资水平,收入处于中等水平的学生更善于积极地表现自己,展现才能。

六、结论与建议

(一) 结论

第一,“维持就业的能力”在性别背景上存在显著差异,也就是说不同性别影响民办高职学生维持就业的能力。

第二,对民办高职学生 13 种就业能力结构在性别背景 T 检验后发现,“信息获取与理解能力”、“规划意识”等两方面存在显著差异;在“自信”方面存在极显著差异。这说明民办高职学生性别不同,就业能力优势也有差异。

第三,民办高职学生“沟通能力”、“基础知识”两方面就业能力结构在是否具有实习经验上存在显著差异。

第四,对民办高职学生“成功就业的能力”和“维持就业的能力”在“是否参加过社团活动”背景上进行 T 检验可知,二者都存在极显著差异,说明是否参加过社团活动非常明显地影响学生两类就业能力。其中,“责任心”、“外倾性”、“自我管理能力”、“自我展现能力”、“基础知识”、“沟通能力”、“实践知识与经验”等七方面存在极显著差异;“信息获取与理解能力”、“团队合作”、“问题解决能力”等方面存在显著差异。

第五,在月收入上,不同民办高职学生在“信息获取与理解能力”方面存在极显著差异,“计划组织能力”、“自信”、“沟通”等三方面存在显著差异。月收入 2500 元的学生在“自信”方面得分高于 2000 元的学生;月收入在 2500 元的学生在“信息获取与理解能力”、“计划组织能力”维度上得分高于收入在 2000 元和 3000 元的学生;在“沟通能力”方面,月收入 2500 元的学生得分高于 3000 元的学生,月收入 3000 元的学生得分高于 2000 元的学生。

(二) 建议

1. 双管齐下,重视就业能力培养全面性

民办高职学生就业能力培养和提升是一项系统工程,既要注重学生“成功就业的能力”的强化,也要重视“维持就业的能力”的培养,使学生成长为复合型的专业人才,使其素质和能力得到全面提高,个人潜能得到有效发掘。特别注意不能因为企业对实操技能的强调而采取单一技能塑造的技工教育模式,以免影响学生的综合发展。

2. 区分性别,加强就业能力培养针对性

对民办高职学生开展“成功就业的能力”和“维持就业的能力”提升培养时,要考虑因为性别不同而存在的能力优势差异问题,有针对性地采取分别策略以实现最好的效果。在“信息获取与理解能力”培养方面,要注重引导女性高职学生提升互联网素养,提升信息甄别能力;在“规划意识”培养方面,要引导学生树立明确的职业方向、职业奋斗目标,针对未来意向岗位的知识能力结合自身的实际拟定并执行就业能力提升计划,有针对性地做好未来就业与职位晋升的相关准备;在“自信”培养方面,要引导更多学生,特别是女性学生参与更多具有对抗性质的竞赛和活动,充分利用学校所提供的各种平台,包括担任学生干部和参与活动组织,通过困难的解决和挑战的超越来增强自身的自信。

3. 更新理念,形成就业能力培养新格局

首先,民办高职院校在课程设置方向要全面融入“以就业为导向”的人才培养观。高职人才培养的目标非常明确,就是培养企业和社会需要的一线技术、管理和服务人才,因而课程指向要与岗位能力要求充分对接,使学生学到有用的知识技能。其次要引导学生树立“大学习观”,充分利用第一课堂掌握专业知识技能,通过“第二课堂”的课外活动参与提升综合素质,借由“第三课堂”的实习实训增强实践能力,积累职场经验,利用“第四课堂”的网络课程学习前沿知识,掌握先进方法。另外要针对学生在校内参与真实企业实践不足的现状,采取组建模拟公司、“校中厂”等承接实际项目的方式,采用“项目驱动、教师主导、学生主体”的模式推动学生参与真实项目实践,提升专业知识与技能的应用能力,培养创新创业能力。

4. 依托社团,增强就业能力培养实效性

民办高职学生参与社团活动对其综合能力

锻炼有较大的帮助,对其就业能力提升有较大的促进作用。这要求民办高职院校要在制度、场地、资金、指导教师等方面给予保障,确保学生参与社团活动的积极性和实效性。一是通过制度将教师参与社团指导纳入工作量,赋予学生素质拓展学分,引导开展与其专业相关的项目活动;二是为社团组织提供开展活动的固定场所,使有共同兴趣的学生能够经常性组织交流探讨;三是为社团提供活动资金,特别要重点扶持以创新创业为导向进行跨专业实践的项目;四是为社团配备指导教师,促使师生形成学习共同体,引导社团朝既定的方向发展。另外可通过架设基于互联网的社团共享平台,形成“互联网+社团”模式,使校内、校际社团能够进行信息互通、思想碰撞,让学生在更广阔的交流中获得经验、信息、方法和启迪。

5. 加强指导,提升就业能力培养科学性

要做好毕业生的就业指导工作,准确把握学生高质量就业的科学内涵,客观引导学生走出“收入高=就业好”的思想怪圈。高质量就业应将“人职匹配”作为一个核心的评量指标,而非将当下学生所追求的收入高低、是否身处大城市和入职知名企业作为衡量的主要指标。收入高低的确在一定程度上说明了学生就业能力的高低。但一个人的发展好比长跑,起点高、起步快不能决定其未来的成就以及对社会所做的贡献。因此,应引导学生在就业选择时尽可能做到“人职匹配”,就是让学生能够从自己工作的兴趣出发、从自己的专业特长出发,立足基层做贡献,在不断取得工作成就感中获得自觉学习和发挥潜能的动力,不断提升维持就业的能力,促进自身就业能力的可持续发展。

参考文献:

- [1] 文晓凤. 信息时代的就业能力发展[J]. 企业经济, 2002, (10): 11-12.
- [2] 郑晓明. “就业能力”论[J]. 中国青年政治学院学报, 2002, (3): 91-92.
- [3] 朱新秤. 就业能力: 内涵、结构及其培养[J]. 广东社会科学, 2009, (4): 164-168.
- [4] 胡尊利, 刘朔, 程爱霞. 国外大学生就业能力研究及其启示[J]. 比较教育研究, 2008, (8): 24-28.
- [5][16] 陈洪余. 大学生就业能力模型的初步构建[D]. 西安: 陕西师范大学, 2011.
- [6][14] 肖贻杰. 高职学生就业能力结构及高职教育对就业能力影响的研究[J]. 职业技术教育, 2010, (13): 70-74.
- [7] 孙静华, 刘燕, 黄志良. 不同主体在行业性高职院校学生就业能力培养中的责任分析——基于利益相关者的视角[J]. 中国职业技术教育, 2016, (19): 77-80.
- [8] 王雅荣. 基于企业/雇主视角下高等院校大学生就业能力培养问题研究[M]. 北京: 经济科学出版社, 2014.
- [9] Carnevale A P, Gainer L J, Meltzer. Workplace basics: the essential skills employers want[M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1990.
- [10] Fugate M, Ikinicki A J, Ashforth B E. Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications[J]. Journal of Vocational Behavior, 2004, (65): 14-15.
- [10] Mcquaid W R, Lindsay C. The concept of employability[J]. Urban Studies, 2005, (2): 197-219.
- [12] 张丽华, 刘晨楠. 大学生就业能力结构及发展特点的实验研究. 航海教育研究, 2005, (1): 52-55.
- [13] 汪烽. 就业能力促进高校毕业生就业的重要方面[J]. 教育发展研究, 2005, (4): 31-34.
- [15] 兰茹. 职业院校学生就业能力结构及其特性分析[J]. 职教论坛, 2014, (20): 32-35.

An Analysis of the Strategies to Improve the Employment Ability of Private Higher Vocational Colleges

——Illustrated by the Case of College C

ZHANG De-yi

(Guangzhou City Construction College, Guangzhou 510925, China)

Abstract: On the basis of a questionnaire survey using the Self-asses Scale of College Students' Employability to 515 junior students in Vocational College C in Guangzhou, the statistical analysis shows that the ability to maintain employment differs greatly in gender; the differences in communication ability and foundation knowledge are mostly related to internship experience; the differences in the ability to maintain employment and successful employment are mostly related to students' association experience for private higher vocational college students; the monthly income differs great according to the ability to sustain employment; while there is no significant difference to the ability to maintain employment under the same background. Suggestions to improve students' employability are given based on the analyzed results as follows: attach great importance to the comprehensive training of employability; differentiate gender; strengthen the pertinence to employability training; renew concept; form a new pattern of employability training; rely on students' association; enhance the effectiveness of employability training; strengthen the guidance and promote the training in a scientific way.

Keywords: students of private higher vocational college; employability; improvement strategy

·简讯 1·广东省职业教育第二批专业教学标准和课程标准研制项目成果总结研讨会召开

4月14日下午,广东省职业教育第二批30个专业教学标准和课程标准研制项目成果总结研讨会在省教育研究院召开,会上给通过省级验收的项目组颁发了结题证书。省教育研究院副院长李海东教授出席会议,来自本科院校、高职院校、中职学校、行业企业的标准研制项目成员共90多人参加会议。会议由省教育研究院职业教育研究室副主任邓文辉主持。

2013年以来,广东省省启动了74项中高职衔、中高本衔接、现代学徒制标准研制项目,目前已顺利完成39项,出版专著2本、编著13本、教材30多本,受益学校140所,受益学生80万人,成果被教育部采纳,为《人民日报》《光明网》等主流媒体所宣传报道,成为广东现代职业教育发展的一道亮丽风景线。

(信息来源:广东省教育研究院)