

**编者按:**聚焦教育热点,提升教育内涵。用真实的情感挖掘浙江教育的独特魅力,用实证研究展现浙江教育的改革之路……今起,本报开辟《调查》专栏,这里既有聚焦个别案例的追踪调研,又有着眼全省教育改革的大局思考;既有面对现实的问题破解,又有放眼未来的统筹规划;既有直面教育内部的问题剖析,又有面向社会的综合治理……用实证点亮观点,用数据服务教育。

在经济发展和产业转型升级背景下,行业企业对技术技能型人才的规格质量要求不断提升,人民群众对接受高质量教育的需求也更加迫切。为此,职业教育需要进一步发挥类型教育优势,优化衔接模式,提升衔接质量,推动中高职一体化发展。中职与高职如何进行有效衔接、协同发展,是中高职教育研究的重要内容。目前我国的中高职衔接主要完成了基于办学实体开展的学制衔接,而在人才培养目标、专业设置、课程内容及体系保障等实施细则和内涵建设等方面则还比较薄弱,或者处于探索阶段。首期关注——

# 推进中高职一体化发展,路在何方

## 改变育人模式,中高职贯通培养技术技能人才

——基于浙江省护理专业的调研

□浙江省教育科学研究院“中高职一体化”调研组

近年来,国家先后颁布系列重要政策文件,鼓励中高职贯通培养技术技能人才,搭建职业教育人才立交桥。中高职一体化人才培养是技术技能人才类型和层次结构科学化的必然要求,是构建现代职业教育体系的重要举措。省教育科学研究院成立调研组,以护理专业为例,开展了有关中高职衔接和一体化发展现状的调研,先后调研36家各级医院、21所中高职院校,发放问卷4000余份,访谈20余次。调查结果显示,护理专业人才培养整体形势良好,表现在:

护理人才供不应求。据浙江省卫生健康委颁布的《浙江省护理事业发展规划(2017—2020年)》,要求到2020年我省注册护士总数应达到20.7万人,估算每年的护士需求数量为1.5万人。目前浙江省开设护理的27所院校(含中职、高职、开设专科层次的本科院校),毕业生数量约1.05万人,每年人才缺口约5000人。护理人才供给明显不足,人才培养如何扩容、提质,实现护理事业发展与人才供给同频共振,显得尤为重要。

中职办学满意度高。2019年我省开设护理专业的中职学校有19所,其前身均为办学时间较长的卫生学校、护士学校或中等专业学校,师资力量雄厚、办学条件优越、课程设置科学、专业认可度高。调查数据显示,在校中职学生、中职学生家长 and 升入高职院校的五年一贯制护理专业学生,对就读中职学校的满意度评价得分分别为91.6分、92.7分和92.2分(满分100分)。在“2016—2019年浙江省医疗单位对中职毕业生护理岗位能力满意度”调查中,对“基础护理操作技术、常见病及多发疾病的观察能力、临床思维能力”的满意度分别达90.6%、89.5%、86.3%。

中职学生升学愿望日益强烈。随着康复护理、老年护理等快速发展,护理人才技能的专业化、复合性要求越来越高,大部分医院就业门槛起步为专科层次(三甲医院要求本科及以上),中职学生升学愿望日益强烈。调查数据显示,95.1%的中职学生希望能继续深造,94.7%的中职家长希望学生继续深造。中职学校护士专业学生主要升学渠道为高职单招单招和五年一贯制,升学总比例逐年递增,2017年为55.8%,2019年达84%。

### 中高职衔接究竟难在哪

中高职衔接已尝试多年,但基本是蜻蜓点水式的浅层学历衔接,课程体系、教学实施、质量评价等更为核心和关键的内容衔接收效不甚理想。中高职衔接的主要问题有哪些?打通中高职衔接“最后一公里”的根本障碍是什么?诸多问题困扰着众多职教领域工作者。我们在调查中了解到,主要难在这些方面:

**多头监管的制度壁垒。**目前浙江省开设护理专业的卫生、护士类院校大部分前身隶属于地方政府或卫生部门,基本是卫生部门直接管辖。后来很多院校行政隶属于卫生部门,业务管理逐渐归教育部门。即使同为教育部门的中等职业学校的上级业务部门为职教委,高职院校归口为高教处,几家行政部门负责不同业务,条块分割。当中高职院校办学过程中出现矛盾和问题时,某一所学校、某一个部门很难协调解决,从而阻碍了中高职的衔接与发展。

**中职学校“剃头挑子一头热”。**护理专业中高职一体化原本应是由中职、高职、行业、医院多方衔接、深度合作、互利共赢的状态,但事实并非如此。对中职学校而言,中高职衔接可以提升学生学历层次,打通人才成长通道,社会认可度得到提升,因此他们满腔热情,乐于合作。对高职院校来讲,扩大中高职衔接的生源规模,即意味着他们自由选择生源的权利受到限制,原本部分高水平高职院校甚至可以招收二本分数线的普高学生,由于职高生源比例扩大,普高生源不得不缩减,

### 多措并举推进中高职一体化人才培养

护理专业技能水平要求高、课业负担相对重、人才培养周期长,有待进一步拓宽中职升高职的升学渠道,切实打通人才成长的通道。为此,笔者建议:

**顶层设计一体化育人模式。**强化政府职能,加强统筹规划管理,督促各行政职能部门跨域联动,明确职责划分,构建良性互动、互利共赢的一体化管理机制;加强医校融合,成立由行业、医院专家、中高职专业带头人、课程专家等组成的一体化专业指导委员会,发挥其“参谋部”“咨询团”“督导组”“推进队”的作用,把脉专业衔接及动态调整,科学定位人才培养目标,制定全省一体化人才培养实施方案,并督促中高职院校完善教学运行管理的衔接机制;继续扩大中职学生升入高职院校的生源规模,提高生源比例,设计、实施一体化人才培养模式。

**夯实一体化的制度基石。**完善护理专业国家资历框架体系,罗列护理职业活动所需的能力清单,清晰划分职业资格证书等级,中高职院校弄清楚“要培养什么样的人”“不同阶段相同内容要培养到什么程度”等问题,科学设置人才培养目标及培养规格;做好中高职的专业衔接,编制中高职专业教学标准,为一体化人才培养提供教学规范;基于工作领域,分解工作任务,细化各阶段职业能力,制定职业能力标准,清晰描述

因此合作态度不积极。

**中高职学生同一张“入场券”。**中职与高职是职业教育中两个不同层次的教育,但翻阅比较10余所中高职院校人才培养方案,发现人才培养目标中的高频词均为“高素质技术人才”“高技能护理人才”“复合型技能人才”,缺乏差异度的量化,人才层次定位难分高低。更为特殊的是,国家《护士条例》规定“中、高职毕业生均需考取同等级护士执业资格证书”,都要求为期8个月以上的临床实习。不同层次和阶段的教育,资格准入条件却为同一等级证书,这将意味着两个阶段会有内容、实习实训等大量的重复,为中高职有效衔接埋下根本的隐患。

**课程内容重复率高达八成。**调查发现,不少高职院校通过单招单招方式录取中职学生后,忽略中职和普高生源的学习背景差异,混合开班,导致中职学生到高职阶段重复学习大量内容。笔者将两所实力较强、规模较大的中职、高职院校专业核心课程对比,发现9门核心课程中内科护理、外科护理、妇产科护理、儿科护理4门完全相同,中职的走进护理、护理评估、重症护理3门课程与高职护理学基础、健康评估、重症监护护理的3门课程内容基本重叠。核心课程重复率达80%,同一门课程重复率达90%(以内科护理为例)。中职和高职阶段均进行8个月的相同岗位和程序的医院临床实习,环节基本重复。

**教学“自说自话”,交流不畅。**浙江省中职

不同阶段的具体水平和要求,相互承接、各有侧重,做到中职重公共基础、护理基本技能,高职重系统理论、应用综合能力。

**抓住一体化课程体系的“牛鼻子”。**以职业能力为主线,设立公共文化基础课、基础医学课程、专业核心课程、专业限选课程、临床实践课程等模块,采用由浅入深、能力递进的纵向课程结构,科学分配各阶段课程;将护理知识、操作技术、应用能力融为一体,整合、序化,以项目、任务、活动等形式呈现内容,充实护理行业和医院新技术、新案例,实现课程内容与职业岗位的无缝对接;组织医院、学校、课程专家开发一体化系列课程,科学论证,严格把关,编写符合中高职各阶段学生认知规律的教材;鼓励中高职教师共同开发教学资源,实现教学资源的共享和衔接。

**成立省中高职一体化教研大组。**成立中高职专门教研大组,搭建中高职交流平台,完善教学交流机制,推进中高职一体化教学实施的衔接;定期开展中高职教科教研活动,针对一体化办学、管理过程、课堂教学的突出问题作专门研究,梳理、总结中高职院校一体化人才培养的优秀做法、典型经验。针对公共基础课、医学护理基础课、专业核心技能课等学生困惑较多的课程,中高职共同研讨,召开公开课,发挥示范效应,提升一体化教

育质量。有专门的教研组织,定期召开教科研活动,把脉课堂,提升教育教学质量。高职院校基本各自为政,兄弟院校间教学交流不多。五年一贯制合作的中高职院校,大部分互动也是围绕常规性事务的对接。调查发现,“中高职合作院校活动开展情况”中,29.4%的教师选择“活动很少”,选择“一学期2次以上”的仅占9.3%,其中八成以上的教师表示活动基本围绕“中职升段选拔考试”和每个期末的“质量抽测考试”。中高职教师对课程内容定位、教授程度把握、学情差异及教法等方面常有困惑,他们希望教研活动常态化,相互切磋,互通有无。

**升段遴选亟待全省统一标准。**目前,高职单招单招录取由全省统一组织考试,五年一贯制升段遴选则由各高职院校自行组织,做法各异,考试难度忽高忽低,超纲脱纲现象时有发生。因此,一些和职院校合作五年一贯制中职学校要对付各院校不同的考试做法和内容,备考压力重重,苦不堪言。79%的教师表示“任务重”,19%的教师表示“任务非常重”。查阅一所高职院校升段遴选文件发现,由高职组织的升段遴选考试占比60%,质量抽测考试总成绩占比30%,中职5个学期的平时成绩仅占10%。中职常规教学常为升段遴选、质量抽测、护士资格考试让道,有些课程学时一缩再缩。这种走马观花、浅尝辄止的学习,似乎与“重能力轻知识、重过程轻结果”的科学评价精神背道而驰,不利于护理应用能力、综合素养的落实。

学质量。

**打造一体化“双师型”教师队伍。**将中高职一体化教师培训列为省教师专业发展重点项目,系统学习人才培养方案、标准解读、课程开发、教学实施、质量评价等内容,夯实教师专业素养,提升教师教育教学能力;加强医校精准对接,定期选派中高职骨干教师到医院挂职锻炼,学习新技术、新方法,打造一体化“双师型”教师队伍;加强中高职互动,鼓励中职教师到高职院校挂职,高职院校教师到中职学校作讲座、授课,相互了解教学条件、环境和情况,切实以学生为中心,因材施教,提升教育教学质量。

**探索一体化发展性评价机制。**坚持以“多元评价、过程评价、能力发展评价”为导向,改变目前五年一贯制升段选拔考试方法,适当缩减“质量抽测+遴选统考”终结性成绩评价占比;强化过程性评价,采用医校共同评价、中职教师评价、学生互评等多元评价方式,技能考核采用“案例分析+现场答辩+操作演示”的考评方式,注重学生综合素养的落实;建议省级层面搭建考试基本框架,统一考试时间,规定内容占比,进一步规范高职院校考试组织程序,切实遏制脱纲、超纲现象,保质保量完成中职升段选拔工作。

(于丽娟 执笔)



□浙江省教育科学研究院 程江平 刘冰雪

中高职一体化是当前职业教育界热议的话题,也是我省中高职人才培养模式改革的方向。我省中高职一体化建设逐渐从局部试点走向整体推进,一体化建设进入了规模扩大和内涵提升的关键阶段。而在具体的探索实践中,中高职一体化建设存在着目标定位不清、课程衔接不畅、统筹管理缺位三个主要问题,这影响着中高职一体化人才培养质量与成效。

中高职一体化问题,单靠中高职学校自身力量很难有效突破困境、改进不足,亟需从国家、省级层面聚焦关键问题,加强标准建设,整合资源要素,进行统筹设计与生态重构。

#### 目标定位:从内部协调走向跨界联动

纵观国外不同层次职业教育人才培养目标定位路径可知,不同层次职业教育培养目标的确定绝不是由中高职院校内部自行决定的,而是通过企业界和教育界的联动,以职业标准定位不同层次职业教育培养目标。

从国家层面确保职业标准科学化、规范化。国家职业标准的质量是中高职人才培养目标定位清晰、人才培养高质量的生命线,为此,要确保国家职业标准科学化、规范化。一是要严格监控国家职业标准质量,提升国家职业标准的权威性。一方面,要充分研究各行各业职业需要,科学评估现有职业分类的合理性,构建完备的国家职业标准;另一方面,随着产业升级、技术进步,国家职业标准必须紧跟时代脉搏,及时更新国家职业标准,切实反映企业发展需要。二是要凸显国家职业标准的应用推广,增强国家职业标准的导向性。国家职业标准的价值在于广泛应用,如果将其束之高阁,就丧失了应有的价值。因此,要进一步完善国家职业标准的平台建设,广泛宣传国家职业标准,增强国家职业标准的可获取性,使其真正成为中高职人才培养目标定位指针。

省级层面结合区域特色进一步开发、完善职业标准。国家层面的职业标准可以为中高职院校人才培养的目标定位提供客观依据,但我国是职业教育大国,各区域产业经济发展不平衡,各地区的职业教育也带有明显的地方特色,统一的国家职业标准难以适应不同地区、不同区域职业院校人才培养目标定位需求。因此,从国家职业标准到中、高职院校人才培养目标的确定,还需要省级层面结合区域特色加强岗位任务与职业能力分析,对国家职业标准进行再开发、再补充、再完善。省级层面应在遵循国家职业标准的基础上,结合区域经济发展特色,充分研究各行各业的职业需要,科学评估现有职业分类的合理性,加强具体专业岗位任务与职业能力分析,为中高职院校清晰的人才培养目标定位提供切实可行的参照标准。

#### 课程衔接:从分段操作走向整体建构

开发中高职一体化课程标准。中高职一体化培养最终要落实到课程衔接上。中职和高职虽属同一类型不同层次的教育,但长期处于割裂状态,中高职院校大多沿用各自已有的课程体系建设和课程框架,进行中职段和高职段的课程设计,存在课程内容重复或脱节的现象。根据明确的培养目标以及岗位任务所需具备的职业能力,进而开发出中高职一体化课程标准,是促进中高职课程内容有效衔接的良方。省级层面应在遵循职业能力标准的基础上,根据职业教育人才培养规律以及中高职人才培养目标定位,联合行业协会、企业技术人员、职业教育学者、课程专家共同商定,开发相互衔接的统一课程标准。

课程设置上更加关注学生能力结构的优化和综合素养的提升。中职学校长期以直接就业为目标,较少从高素质、复合型技术技能型人才培养的层面出发,对课程体系进行综合考虑和整体设计,在课程设置上过于关注某一领域、某一岗位的单一技能培养,忽视学生专业理论知识的学习和文化素养的综合提升。为此,中职学校应树立中职基础地位,就业、升学并重,在中高职一体化设计的课程标准基础上,依托专业群建设进行课程内容的整合,确定科学合理的中高职衔接的专业人才培养方案,促进学生能力结构的优化和综合素养的提升。

#### 管理模式:从部门分治走向统筹管理

加强政策导向。由省级教育主管部门牵头,出台相关政策文件,明确和规范对中职人才培养目标定位、中高职课程标准体系等。在出台政策前,应针对这一问题进行广泛的调研,调研对象主要包括高职院校、中职学校和企业,同时还要借鉴国际上对中职在培养目标区分方面的经验和教训。在此基础上,从职业教育的培养规律和个体职业能力成长规律出发,把握中高职教育在人才培养方面的定位差异,加强岗位任务和职业能力分析,开发课程标准体系,制定参考性衔接方案,为中高职学校一体化人才培养提供政策依据和行动框架。

设置专门的管理机构。为破解中高职衔接中院校壁垒突出、权责不清等问题,要进一步完善职业教育的管理机构设置。建议在省级层面成立一个有权、有统筹协调能力的管理(服务)机构,如中高职教育改革与发展委员会或中高职教学指导委员会,由教育部门主导,劳动、财政等政府各职能部门以及行业企业等多元参与。职业教育改革与发展委员会或中高职教学指导委员会作为中高职一体化管理省级层面的最高专门机构,统一管理中高职院校教育改革发展工作,统一设计、推动、深化中高职一体化建设,统一开展一体化专业人才培养监管与评估工作。

引领衔接模式创新。省级层面的衔接模式创新有助于增强中高职一体化人才培养模式活力,满足学生的多元化选择。我省可结合职业教育发展实际,在原有中高职一体化五年制人才培养、单招单招等培养模式基础上,遴选一批省内办学水平和专业认可度高、示范效应和社会服务能力强的国家示范校、省中职名校,设立“高职专业试点班”,开展长学制培养技术技能人才的探索与实践。或借鉴集团化办学经验,以合作企业为纽带,中职、高职、企业共同培养中高职学生,促进高职院校、中职学校和行业企业之间互补双赢,为当地培养高素质、复合型技术技能型人才。

中高职一体化存在的主要问题和应对策略