

拓展高等职业教育发展的新路径

——以五年制高职高质量发展为例

江苏理工学院

职业教育研究院
中国式职业教育现代化研究中心
《职教通讯》杂志社

庄西真教授

2022年12月20日

《孟子·滕文公上》说：“夫物之不齐，物之情也，”意思就是物品千差万别，这是客观情形，自然规律。

我国高等教育发展的经验和教训给了我们一个启示：高等职业教育就像一个大的生态系统，这个生态系统要想保持动态平衡和可持续发展，就要多元化发展，要允许有各种形式、各种样态、各种模式的高等职业教育，形成一种“各应所需、各展其长、长人之长、长长与共”的发展格局。

五年制高职就是高等职业教育多样化发展的成功实践。

何为五年制高职

五年制高职全称为五年制高等职业技术教育，它是我国高等职业教育体系的重要组成部分。五年制高职面向初中招收应届毕业生，学制为五年，旨在为生产、建设、管理、服务一线培养高素质技能型专门人才。

我国五年制高职教育发展历程



从全国范围来看，江苏五年制高职教育的在校生规模、专业类别、办学成果等均位居前列，由此走出了一条成功可行的发展道路，颇具特色的“江苏模式”初步形成，办学优势逐渐凸显，办学水平全面提高，办学特色不断凝练。

提 纲

一、五年制高职发展的现实需求

二、五年制高职发展的创新实践

三、五年制高职发展的前景展望

一、五年制高职发展的现实需求

● 人有各异禀赋



先天禀赋、后天成长、家庭状况、阶层（收入多寡）位置皆有不同。
我们国家有4亿中等收入群体。主观上和客观上对多样化教育提出了要求。

● 职分五行八作



《中华人民共和国职业分类大典（1999版）》
《中华人民共和国职业分类大典（2015版）》
《中华人民共和国职业分类大典（2022版）》

● 地划东南西北



东南西北中，老少边欠，省市县乡（镇）村，……

●人有各异禀赋

先天禀赋、后天成长、家庭状况、阶层（收入多寡）位置皆有不同。

我们国家有4亿中等收入群体。主观上和客观上对多样化教育提出了要求。

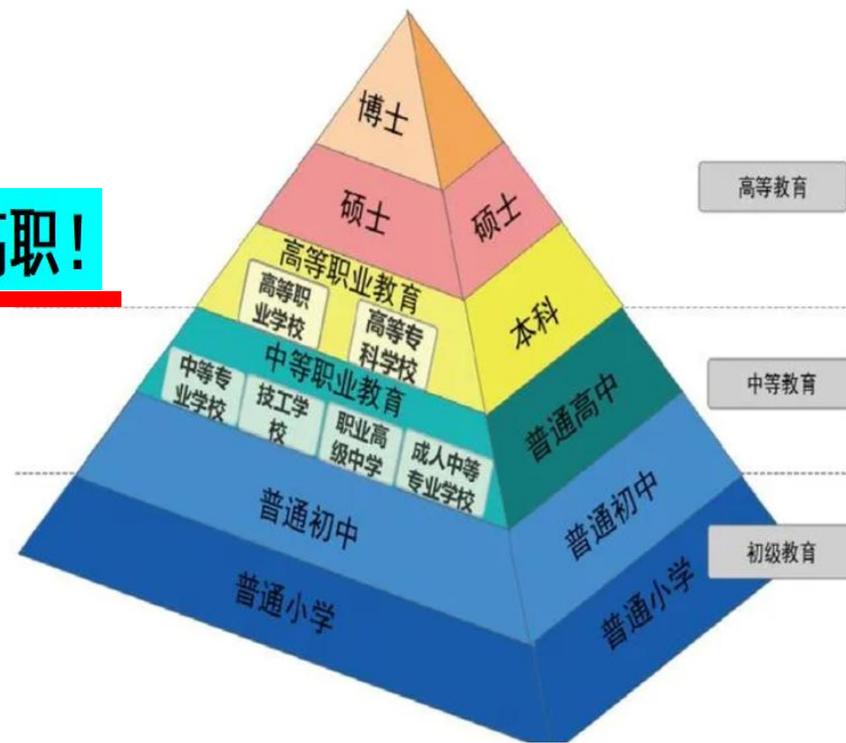
中国社会科学院社会学所陆学艺提出了“十大阶层模型”，提出阶层划分的三种资源：组织资源、经济资源、文化（技术）资源，

从而把中国社会划分为十个阶层：

1. 第一，国家与社会管理者阶层（拥有组织资源）
2. 第二，经理人员阶层（拥有文化资源或组织资源）
3. 第三，私营企业主阶层（拥有经济资源）
4. 第四，专业技术人员阶层（拥有文化资源）
5. 第五，办事人员阶层（拥有少量文化资源或组织资源）
6. 第六，个体工商户阶层（拥有少量经济资源）
7. 第七，商业服务业员工阶层（拥有很少量的三种资源）
8. 第八，产业工人阶层（拥有很少量的三种资源）
9. 第九，农业劳动者阶层（拥有很少量的三种资源）
10. 第十，城乡无业、失业、半失业者阶层（基本没有三种资源）

我要上五年制高职！

中国教育体系结构图



● 职分五行八作

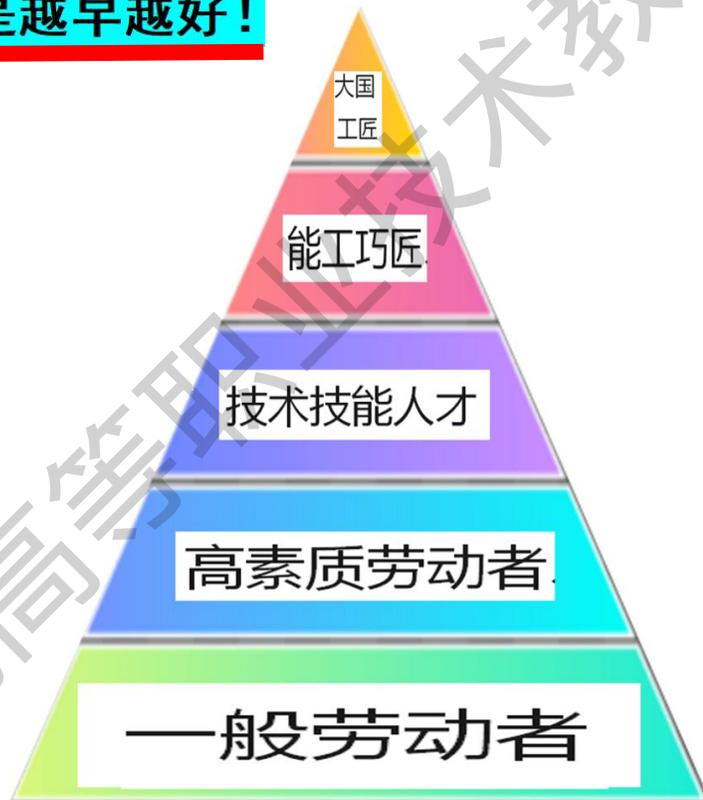
《中华人民共和国职业分类大典（1999 版）》
《中华人民共和国职业分类大典（2015 版）》
《中华人民共和国职业分类大典（2022 版）》

有些职业操作技能人才的培养也是越早越好！

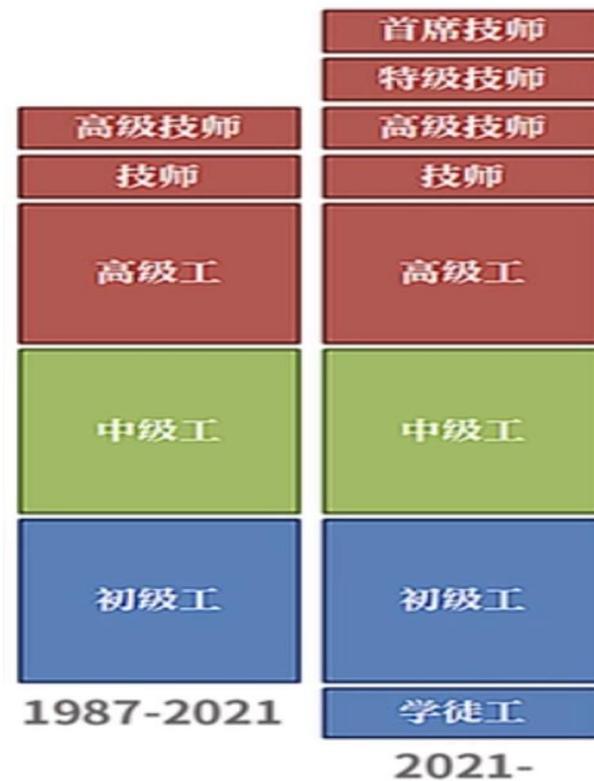
1999 年大典：8 个大类、66 个中类、413 个小类、2028 个细类（职业）。

2015 年大典：8 个大类、75 个中类、434 个小类、1481 个职业。

2022 年大典：8 个大类、79 个中类、449 个小类、1636 个细类。



中国职业技能等级体系



●地划东南西北 → 东南西北中，老少边欠，省市县乡（镇）村，……

我们国家幅员辽阔，东南西北中各地在**自然环境、发展水平和地理位置**上都有不同；再加上资源的行政逐级（省市县乡村）配置，导致各地获得发展资源极不均衡，尤其是缺乏高素质人力资源（大学生不下县、留不住）是制约发展的瓶颈。

西部大开发、中部崛起、振兴东北工业基地、东部地区率先发展、主体功能区建设，雄安新区建设，京津冀一体化等。

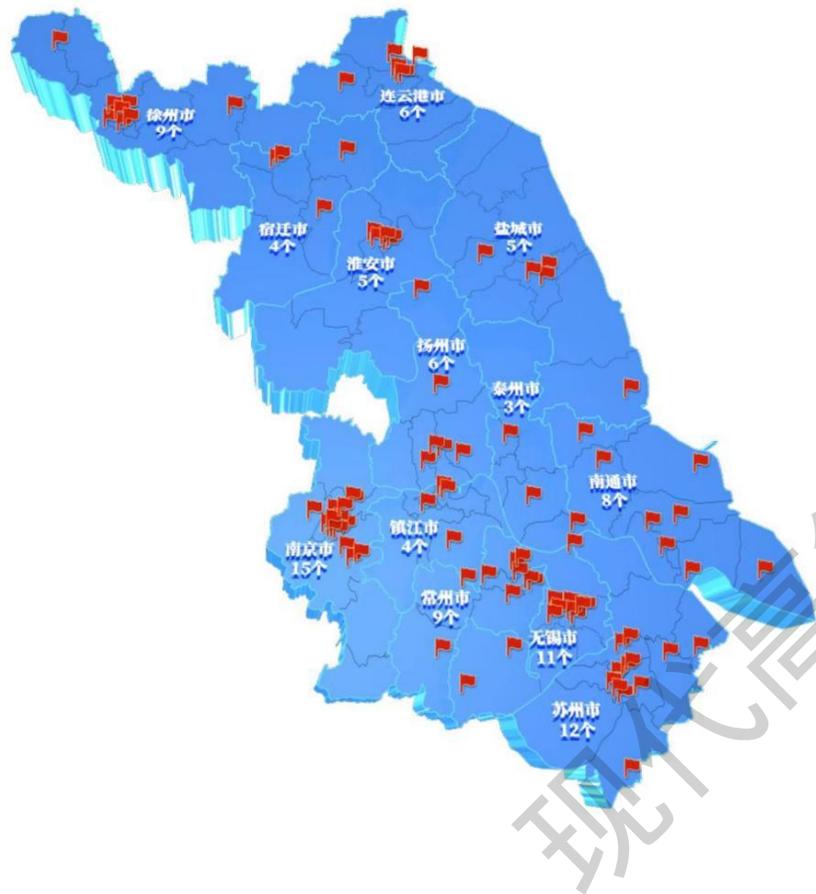
什么样的技能人才能够下得来、留得住？

二、五年制高职发展的创新实践

- **发展机制创新** → 紧扣区域经济发展，与行业头部企业形成命运共同体，服务半径小；
- **培养模式创新** → 体现高素质技术技能人才宜早、宜长、宜贯通培养；
- **治理方式创新** → 标准引领、共建共享、集约发展；
- **办学成效显著** → 办在家门口的“大学”、一体化贯通培养的示范、个人持续发展的阶梯。

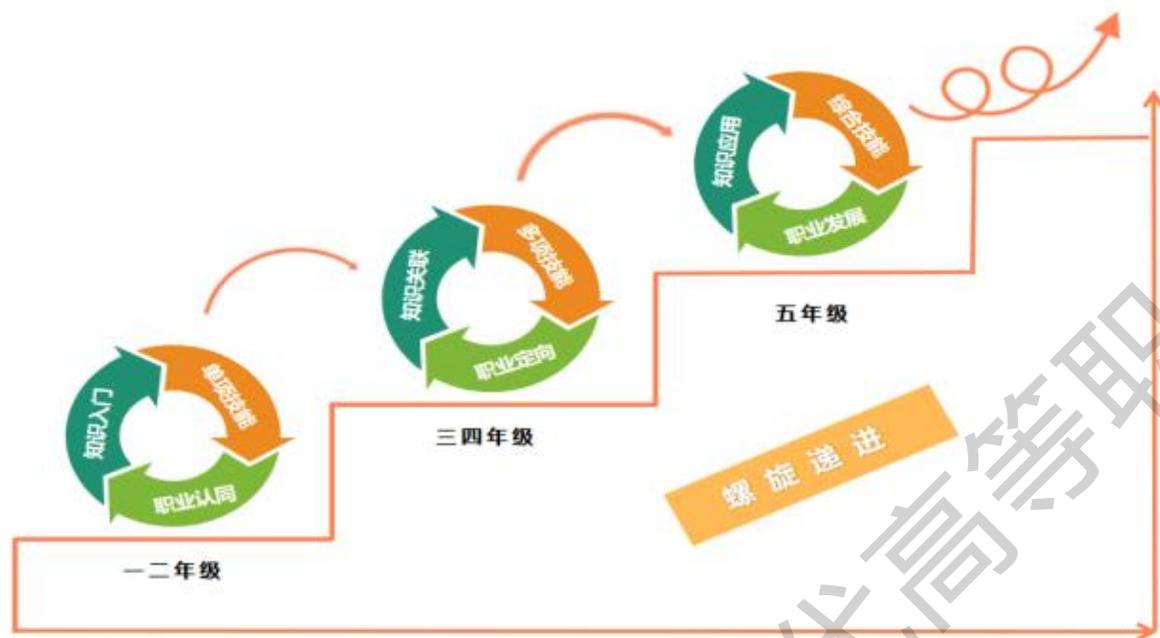
●发展机制创新

→ 紧扣区域经济发展，与行业头部企业形成命运共同体，服务半径小；



江苏联合职业技术学院与中车股份有限公司、中国物流与采购联合会、华晨宝马汽车有限公司等区域龙头企业，在人才培养、科学研究与社会服务等方面展开深度合作，形成校企命运共同体。

●培养模式创新——体现高素质技术技能人才宜早、宜长、宜贯通培养；



围绕长周期技术技能人才培养的独特定位，探索出“长周期、阶梯化、螺旋式”五年一贯制人才培养模式。“长周期”是指五年不间断中高职贯通培养过程。“阶梯化”是指按专业知识学习、技能形成、职业认知分别划分为知识入门、知识关联、知识应用，单项技能、多项技能、综合技能，职业认同、职业定向、职业发展三个阶段。“螺旋式”是指在五年培养周期中，德技并修、工学结合、学用互嵌的循环递进人才成长形态。

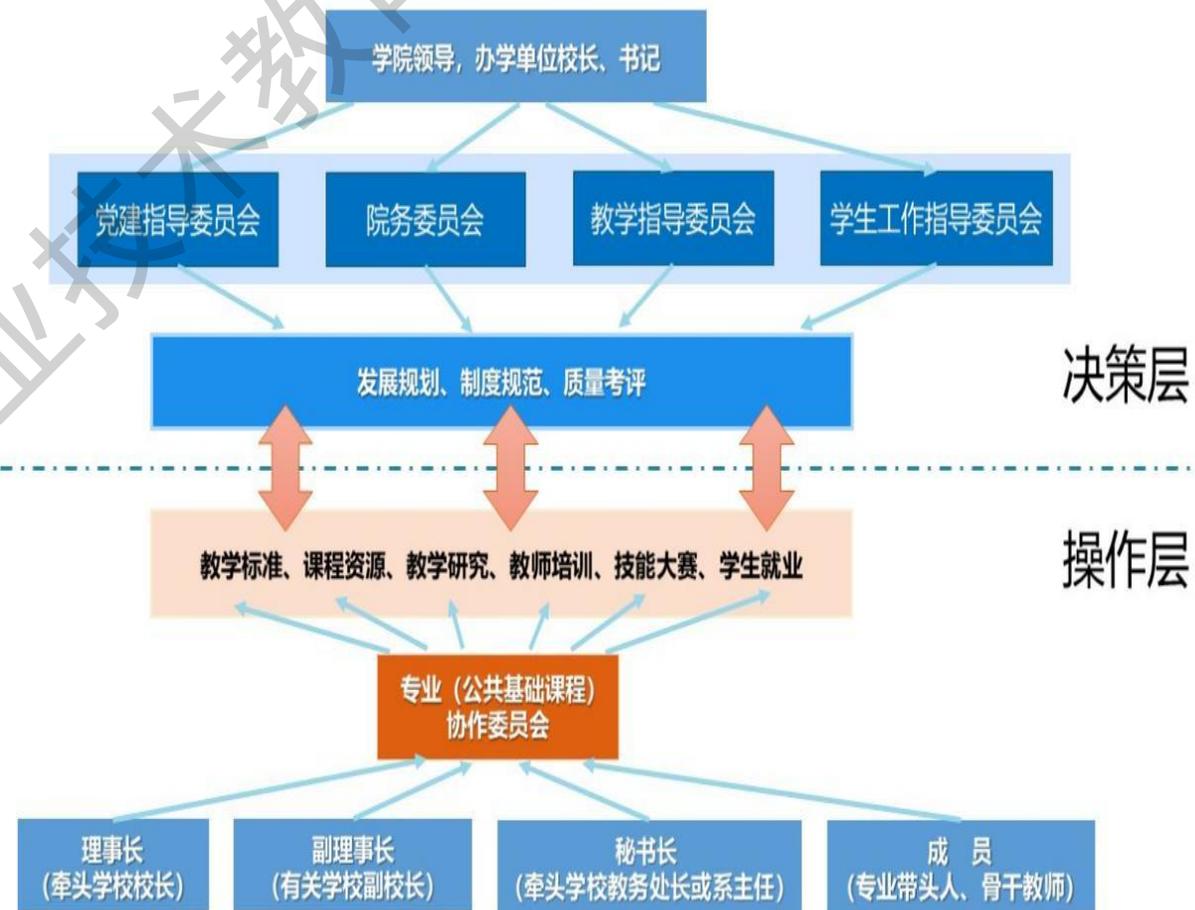
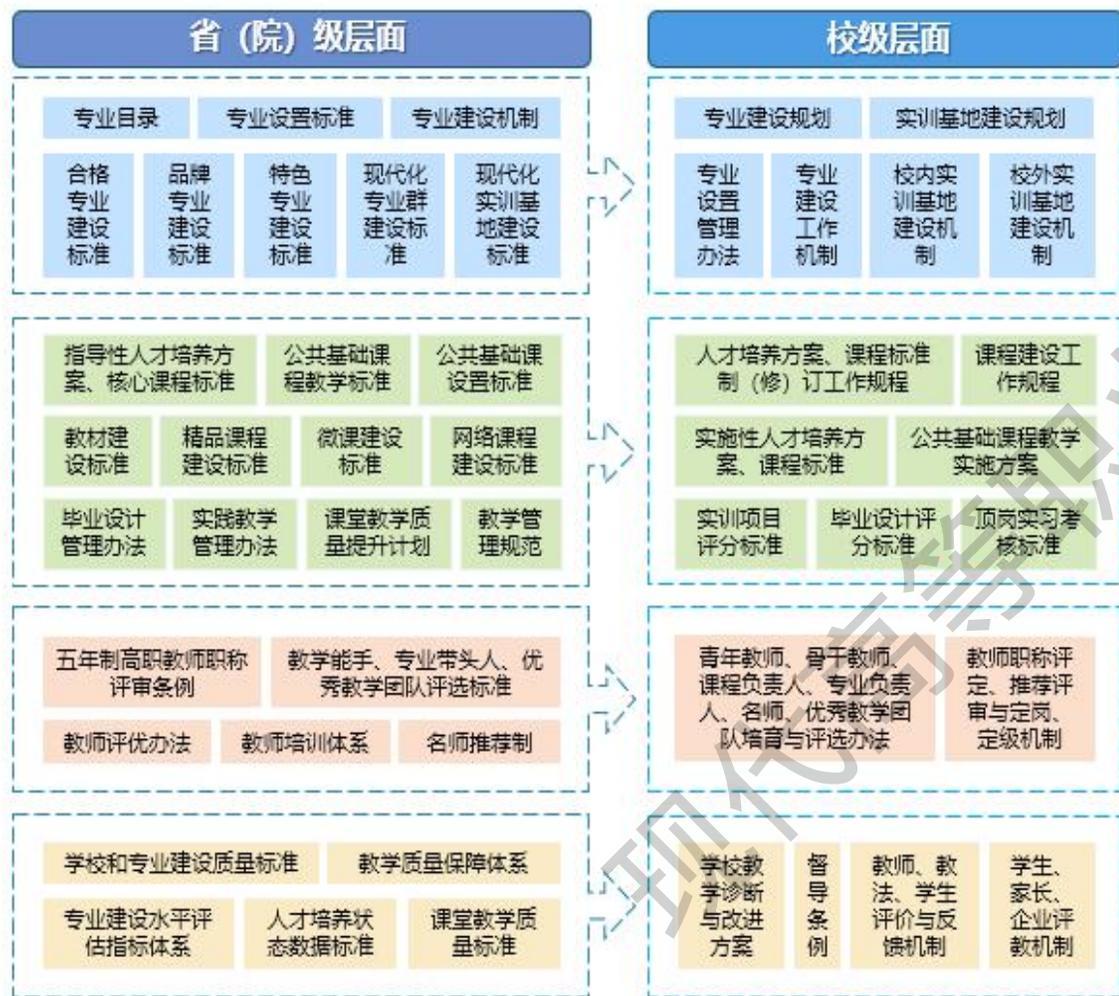
治理方式创新 → 标准引领、共建共享、集约发展；

专业建设

教学实施

教师发展

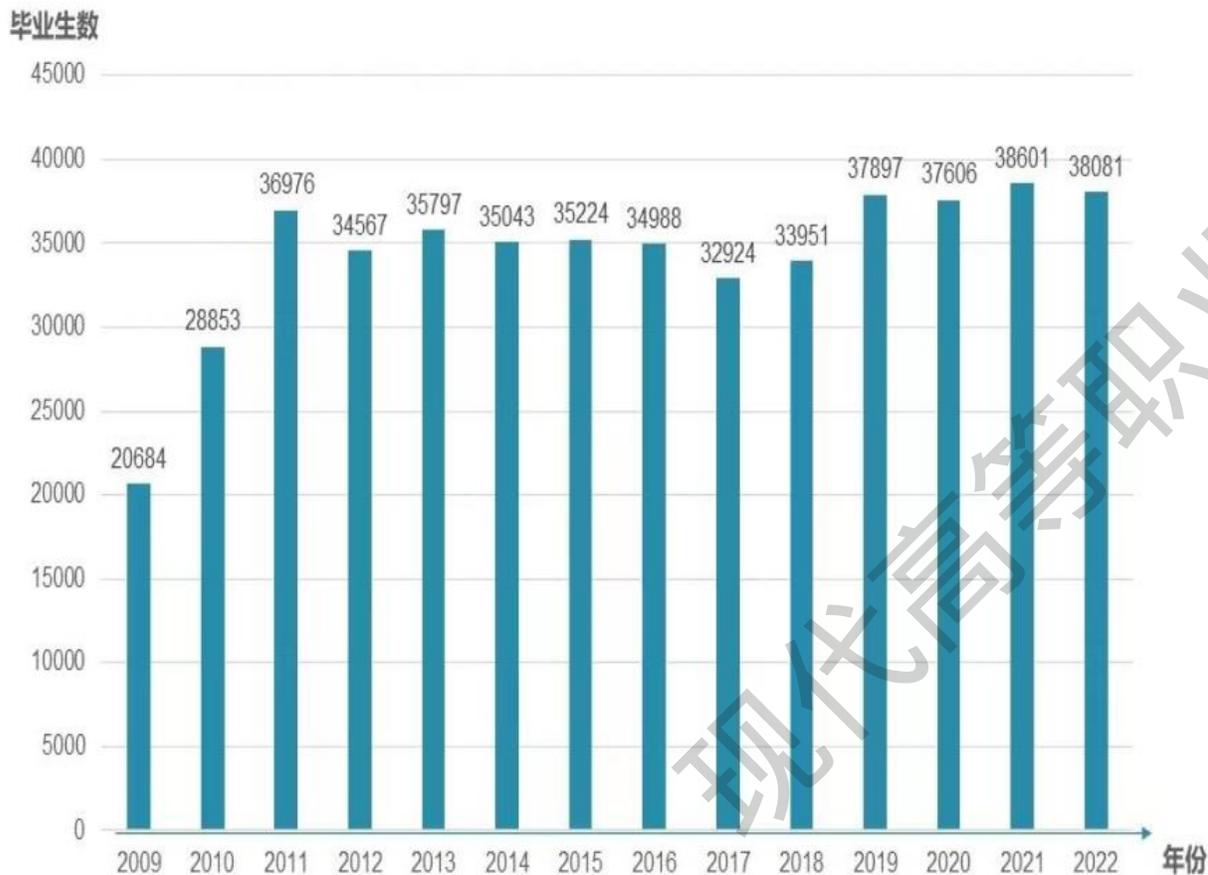
质量保障



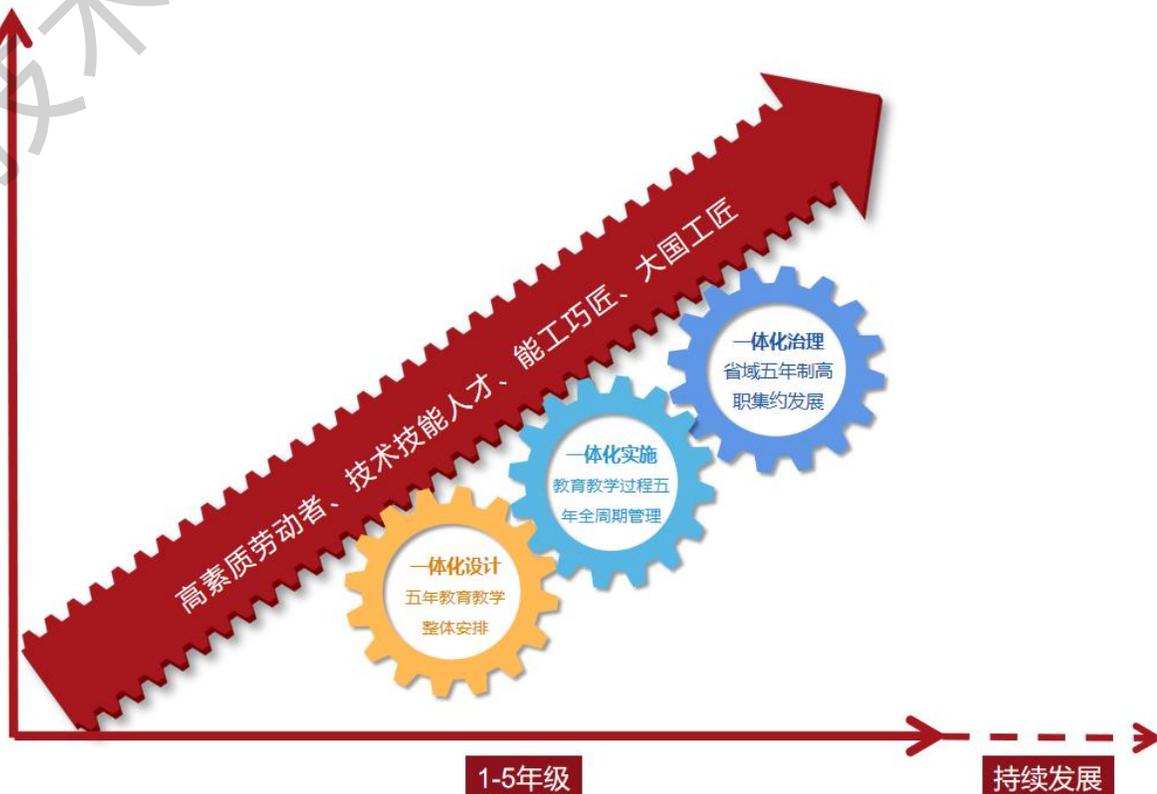
●办学成效显著

办在家门口的“大学”、一体化贯通培养的示范、个人持续发展的阶梯。

江苏联合职业技术学院培养了大批“留在本地、建设家乡”的毕业生，树立了五年制高职一体化培养人才的标杆，为学生的可持续发展奠定了良好基础。



知识
能力
素质



三、五年制高职发展的前景展望

● 五年制高职的功能定位和发展方向

1. 成为一种**独立学制**，强化为地方经济发展培养下得去、留得住、用得上的高素质劳动者和技能人才。
2. 服务**在岗技能提升和转岗技能培训**的关键主体（**立足岗位、扎根实践**）
3. 支撑**学习型社会、技能型社会建设**的技能学习载体（**服务于社会发展**）

● 五年制高职的办学模式创新和育人模式创新

1. 办学模式创新：未来五年制高职的（1+N）联院办学成为高职教育的一种类型。

2. 育人模式创新：一体化课程+教学+评价

（1）强化职业认知和操作技能的熟练程度是五年制高职学校课程改革的重中之重。

（2）打造进阶式项目教学模式和配套资源包是五年制高职一体化教学的改革方向。

（3）注重增值评价的设计和实施是五年制高职一体化评价的改革方向。

● 支撑五年制高职发展的制度构建

1. 管理体制机制改革：扩大办学自主权（解决学制合法化问题）和落实二级管理（优化各级部门的权责关系）

2. 办学评价标准改革：体现高等教育特征（彰显高等性）和反映职业教育特色（彰显职业性）

我国的职业教育从小到大、从弱到强、从学习别人到输出海外，总结起来全都得益于创新。中国职业教育高质量发展更要得益于创新。五年制高职就是创新的产物、也在创新中发展。

谢谢!

现代高等职业技术教育网