

如何推进三种类型教育协同创新

武丽志

是人的现代化。只有促进人的全面发展，现代化才有不竭动力，现代化之路才能越走越宽，这就要求教育必须走向开放交融。

再其次，站在教育强国建设的高度，唯有统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新，才能由过去作为类型教育强调差异发展，跃升到立足全民终身学习强调协同创新。各种教育类型优势互补、交叉融合，都服从、服务于 办好人民满意的教育 这一共同目标，服从、服务于全面建设社会主义现代化国家、全面推进中华民族伟大复兴这一共同的伟大事业。

由谁来统筹

统筹须跳出局部，站在更高层次进行整体布局和科学谋划，因此统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新显然不可能在职业教育、高等教育或者继续教育的某一个领域内部完成。从服务全面建设社会主义现代化国家的高度出发 统筹必须由政府牵头，让人才的供给方和需求方共同参与，通过深度推进产教融合、科教融汇，对三类教育一体部署、一体实施。实践中，需加大经费投入，让有条件、有意愿的高校、行业、地方因地制宜先行试点，在 点 线 面 三个层次完成探索和经验积累后，再通过国家政策进行全面推广。

高校是 点 。高校试点旨在变革学校教育链。试点高校要主动对接国家或地方战略，主动对接行业部门、头部企业的人才需求，通过深度实施产教融合、科教融汇，重构人才培养的办学体系、课程体系与评价体系，增强人才培养的贯通性、适应性和多样性，促进人才多路径成长。需要注意的是，高校试点不是某个高校单干，而是牵头高校带动和团结相关高校、行业企业一起干。

行业是 线 。行业试点旨在升级行业人才链。试点行业须在行业部委和教育部的双重领导下协同推进，重点聚焦特定行业 十四五 及更长时期改革发展创新所需人才队伍的持续供给、终身学习。这里所说的人才队伍，既包括管理者，也包括处于生产、研发、销售等各个环节的员工。行业试点旨在推动教育对国家重要产业的基础支撑和持续支撑，特别是要确保行业关键技术领域安全可控。只有通过教育夯实整个行业的人才支撑，才能持续增强产业链、供应链的发展韧性，降低产业甚至国家的系统性风险。

地方是 面 。地

方试点旨在形成地方创新链。试点省（自治区、直辖市）须聚焦服务国家战略和区域经济特色，通过政府牵头，高校、行业企业、科研机构共同参与，系统谋划不同类型教育类型、不同学校（机构）的人才培养定位、培养培训模式、考核评价等问题，创新政策与治理体系，推动人才队伍建设的体系化、人才成长路径的多元化、个体学习成长的终身化，增强教育对地方经济社会发展繁荣的服务能力，形成支撑区域高质量发展的产业链、创新链，推进全民终身学习的学习型社会建设。

怎么来统筹

统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新，须全面贯彻新发展理念，切实加强前瞻性思考、全局性谋划、战略性布局、整体性推进。要以立德树人为中心，以 学分银行 为支撑，把握好产教融合与科教融汇两个基本点，深入推进职普融通、普继融合、职继融贯三维协同。

一个中心：立德树人。育人的根本在立德。职业教育、高等教育、继续教育都必须全面贯彻党的教育方针，全面落实立德树人根本任务，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。立德树人是统筹职业教育、高等教育、继续教育的基础，也是建设教育强国，办好人民满意的教育之根本。

一个支撑：学分银行。统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新，离不开基于国家资历框架，面向全民终身学习的 学分银行 制度。这是支撑 职普 普继 职继 相互衔接贯通的底层逻辑，是打造高质量产业链、人才链、教育链，让每个人都有人生出彩机会，建设学习型社会、学习型大国的基础制度保障。



视觉中国 供图

高教聚焦

发挥高能级实验室优势 再造钢铁产业新态势

张福成

党的二十大报告首次把教育、科技、人才 三位一体 统筹安排、一体部署，进一步彰显了国家对教育、科技、人才事业的高度重视。发挥高能级实验室优势，落实教育、科技、人才一体化，是加强科技创新全链条管理、推动科学研究与人才培养更好结合的有力举措。

河北省钢铁实验室是依托华北理工大学建设的省实验室。借助华北理工大学在钢铁产业上下游完整的学科优势，实验室具备高能级科技实力，发挥 三位一体 平台支撑作用，以教育发展促进科技攻坚和人才汇聚，以科技创新提升教育水平和人才培养质量，以人才优势推动科技提升和教育发展，实现成果、人才 双产出，形成钢铁产业教育、科技、人才同向同行、相互支撑、相互促进的一体化发展格局。

将教育作为促进人才培养和科技攻坚的动力源

在教育、科技、人才一体化布局中，教育是实施主体。从教育层面培养人、锻炼人，要以 淬炼钢筋铁骨、铸锻钢铁脊梁 的钢铁意志塑造新时代钢铁人才。

立德树人，强化钢铁专业学生培养。华北理工大学因矿治而生、依钢铁前行，河北省钢铁实验室凝聚学校钢铁精神、钢铁品质和钢铁校魂，形成实验室钢铁文化精髓，将家国情怀、职业自豪和责任担当融入育人全过程，挖掘钢铁课程思政元素，面向国家重大战略需求，培养造就具有 钢筋铁骨、钢铁脊梁 的时代新人。实验室以本硕博各层次人才培养为主线，创新教育模式，精准聚焦钢铁上下游行业绿色、智能、高端转型升级需求，不断优化课程体系和培养方案，增加碳足迹管理、智能分析、先进绿色制造工艺、低碳材料研发、碳交易等相关课程和实训环

节，整体提升创新实践能力和素养。实验室重点建设钢铁上下游产业学院，企业深度参与人才培养，重构培养目标，打通 基础研究、中试孵化、产业化 的创新链条，着力提升学生解决复杂工程问题的能力，为钢铁产业转型升级培养复合型、创新型人才。

锻造尖兵，强化钢铁科技工作者培养。实验室以钢铁企业关键共性技术、前沿技术储备需求为导向，围绕 钢铁制造流程优化与绿色化、智能化 等 8 个研究方向，搭建了由 8 位院士领衔的科研团队。实验室实行省外院士、省内权威专家双首席科学家制，充分发挥高水平科技领军专家力量，以项目团队为载体，提升育人内涵，逐渐形成年龄、层次分布合理的一流钢铁研发团队，服务钢铁产业科技创新，成为攻克高质量发展 卡脖子 技术和 绿色制造 关键技术的低碳钢铁研发生力军。

将科技作为提升教育水平和人才质量的催化剂

作为高能级科技创新研发平台，河北省钢铁实验室以破解产业发展的技术难题和瓶颈为目标，研发项目涉及钢铁产业转型升级基础研究和前沿技术、关键技术、共性技术乃至颠覆性科技攻关任务。实验室从平台支撑和人才促进两方面实现科技与教育同频共振、相辅相成。

平台支撑，强化高素质人才培养。实验室一方面为钢铁上下游学科，包括矿业、冶金、化工、材料、能源等科技攻关以及人才培养，提供优质科研设备条件，开放、共享的一流研发平台，帮助师生拓宽科研视野、提升科研素养；另一方面为解决企业生产实践难题，通过相关基础研究以及应用研究有效提升参与研发师生和科技工作者的工程素养，进一步提高其分析能力、判断能力和创新能力。

力。同时，实验室集聚国内钢铁产业上下游战略人才，以研究生联培、导师团队联合、建立博士后流动站等方式，指导青年教师联合攻关，发挥自身科研专长反哺人才培养，着力锻造未来钢铁产业创新和领军人才。

筑巢引凤，强化高水平人才聚集。高校是国家优秀人才的主要培养地和汇集地，河北省钢铁实验室作为一流人才蓄水池，自觉承担起全方位培养、引进和用好一流人才的时代重任。实验室牢固树立 大人才观，实施更加积极、开放、有效的人才政策，把各方优秀人才汇聚到高质量发展中来，开辟引才快车道，打造聚才新磁场。学校出台《华北理工大学学术副校长学术副院长引智计划实施办法》，进一步拓宽高层次人才引进渠道，建立专业人才引进共享机制。高层次人才的不加入，有力地引领了学科发展上高度、上水平。实验室带领人才队伍聚集国家高质量发展关键、重大、核心问题开展科技攻关，发挥示范引领作用，有效提升了学校的整体科研实力和办学水平。与此同时，实验室还不断完善研究生、博士后、青年骨干、专业技术人才的培养机制，着力营造鼓励创新、宽容失败的良好环境，让更多优秀青年科技人才挑大梁、担重任、当主角。

将人才作为推动科技进步和教育发展的助推器

解决钢铁产业绿色、智能、高端转型急需的 卡脖子 难题，需要既熟悉冶金原理，又深谙智能分析策略、懂得碳足迹管理、具有现代化绿色生产管理理念的复合型人才。河北省钢铁实验室融合钢铁产业上下游相关学科学术力量，发挥学科交叉优势，锻造具有学科交叉背景的高素质复合型人才。

激发活力，强化钢铁科学研究。实验室坚持交叉融合、开放协同，探索实行科研团

两个基本点：产教融合与科教融汇。一方面，要打破在教育内部推进教育改革的思维桎梏，站在促进国家各方面事业发展的高度，充分调动产教双方的积极性，深度实施产教融合，构建服务国家战略与经济社会发展的人才培养新定位、新模式、新路径。产教融合不光是职业院校的事，普通本科高校也须加强。要将一流学科、重点专业、强基计划等工作部署到国家战略重点工程上，部署到农业工业第三产业生产服务第一线。另一方面，要将最新的技术研发、生产设施设备融合应用在教学过程中，提高创新人才培养质量，提升教育服务产业效率。其中，教师是实现科教融汇、推动统筹落地的关键，必须增强教师的科研意识与能力，推动高校教师与科研机构、高精尖企业密切交流、深度合作，确保教育链、人才链与产业链、创新链不脱节。

三维协同：职普融通、普继融合、职继融贯。一是职普融通。职业教育和普通教育是两种不同类型的教育，但密切相关、相互贯通。站在构建现代终身教育体系的高度，职业教育与普通教育须加快纵向（人才成长路径）贯通和横向（内容、资源、学习成果等）融通，拓展学生成长成才的渠道、增强灵活性。普通本科高校在培养好学术型拔尖创新人才的基础上，还要重视和积极谋划发展职业教育，特别是在专业博士、专业硕士、职教本科的培养上发挥更大作用。二是普继融合。伴随终身学习与工学结合、知行合一理念的深入人心，以及高等教育普及化和教育数字化转型战略的全面实施，普通教育与继续教育的边界正逐渐模糊。普通高校要发挥学科专业优势，重视和发展继续教育，推进优质资源与服务共享，为校内外不同类型学生的发展赋能。三是职继融贯。职业院校要重点围绕服务国家需要、市场需求、学生就业能力提升，进一步强化应用型人才培养，稳步推进 1+X 证书制度改革，强化育训一体。职业教育与继续教育在人才培养过程的融会贯通，有利于提升技术技能人才培养质量，畅通人才成长通道。职普融通、普继融合、职继融贯既是统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新的三个维度，也是推进抓手，同等重要，缺一不可，共同为职业教育、高等教育、继续教育协同创新贡献力量。

（作者单位系华南师范大学）

学界连线

9月25日，《中国教育报》高教周刊刊发了一篇题为《慢就业 需要 冷思考》的评论，提醒广大教育工作者重视大学生慢就业问题。慢就业 是近年来兴起的一种职业理念和就业态度，笔者对该问题长期关注，在这里结合近期调研的结果谈谈自己的认识。

一般来说，慢就业 指大学生在求职和投身职场过程中，主观上表现出的放缓、延迟就业的状态。慢就业 既是大学生对严峻就业市场压力的自我调适，也是多元择业观在就业方式上的个性化反映。当前，慢就业 逐渐为社会各界所关注，要解决好这个问题，首先要对其有正确的认识。

大学生“慢就业”有哪些表现

精挑细选应聘岗位。慢就业 的大学生对工作环境和职位的要求较为严苛，通常更加谨慎和挑剔，会仔细研究企业文化、团队氛围、薪资待遇等因素，花费更多时间以确保自己能够在符合自己价值观和发展需求的环境下工作。

个性化的应聘路径。慢就业 的大学生有时会回避参加一些大规模招聘会，以避免和众多求职者争夺同一个职位。他们更愿意通过网络、社交平台、内推等渠道寻找个性化的招聘信息和工作机会。

待业 以备转行。部分 慢就业 大学生会选择完全不就业，或在社会群体中做志愿者，或转行到其他领域去从事各种非职业性质的活动，学习和探索其他领域的工作或相关业务。

多数 慢就业 大学生能够以比较平稳的心态去面对各种工作机会和职业发展选择，不会由于未就业而产生经济和心理上的不安。

“慢就业”的特征及成因剖析

大学生 慢就业 呈现两大主要特征：一是表现复杂化。慢就业 不能简单划分为积极和消极，它是一种复杂、多维的行为。按照主观意愿可分为主动型和被动型，按照就业态度可分为积极型和消极型，按照就业目标可分为清晰型和模糊型。据笔者和团队调研，在 慢就业 人群中，有66%的大学生为主动型 慢就业，有50%的大学生为积极型 慢就业，有66%的大学生就业目标模糊。当前，目标状态模糊和主动慢下来成为大学生 慢就业 的主基调。

二是态度平和化。据笔者所在团队调研，42.91%的家长对于子女 慢就业 并没有明确的态度，既不支持也不反对，38.06%的家长表示支持，4.34%的家长非常支持，14.68%的家长表示反对及非常反对。近60%的用人单位认为 慢就业 属于正常现象，存在积极还是消极影响因人而异，超过60%的用人单位更为关注用人质量，并不关注 慢就业 本身。访谈中，大多数高校教师认为一旦长时间（如超过12个月）不就业，大学生很有可能与社会脱节。

大学生 慢就业 的成因与影响因素主要有以下四点：一是从大学生的视角来看，慢就业 由个人的内外部因素叠加造成，内部因素包括个人能力、性格、角色认同、决策准备、决策类型和 慢就业 接纳度等，外部因素包括毕业学校、学历水平和家庭经济状况等。

二是从高校教师的视角来看，学生的心理、人格、认知观念、实践能力和知识信息储备等内部因素和社会环境、学校教育、家庭环境等外部因素导致大学生 慢就业。

三是从家长的视角来看，家庭的沟通交流模式和家长对子女的就业期望影响了大学生的 慢就业。

四是从用人单位的视角来看，学生、社会、家长以及行业发展情况等多重因素导致了大学生 慢就业。

高校如何应对大学生“慢就业”

调整学科专业结构。高校亟须改变传统的学科专业布局方式，形成按需培养的资源配置机制。对于长期缺乏社会需求、就业率偏低的学科专业，要以壮士断腕的勇气进行 关、停、转。对于服务国家战略性新兴产业和未来发展，需求旺盛，社会认可度高的专业，应大力改善其办学条件，合理扩大招生规模。

加强家校协同。高校应长期追踪就业市场对人才需求的变化，搜集最新的社会需求岗位信息，把就业信息及时传递给家长和高校。高校可以与学生和家庭建立起信息共享的社群，由专门人员负责专业信息和新就业观念的传递，慢慢地更新学生和家长的观念，让他们了解各种就业岗位所特有的价值，以及与学生性格能力的匹配度等，而不是一味地追求考研、考公、考编。

加强校企合作。高校应鼓励专业教师在企业中兼职、与企业对接或进行经常性沟通，增加教师的实践经验并支持其转化为教学内容，与行业龙头企业合作制定课程标准和人才培养方案，实现产教融合，为学生合理安排与学科相关的实践机会，让他们了解实际的工作内容、规范和要求。

跟踪服务学生成长。教师应密切关注学生从大一到大四的发展过程，从就业意识唤醒、自我认识深入、就业市场了解、实习等各方面，积极参与学生个人综合素质提升过程，对学生进行全面引导，助力学生全面成才。

提升指导教师队伍能力。教师应快速并精确识别 慢就业 学生的类型，进行一对一、一对多的精准指导和帮助。教师还应及时关注最新的政策并进行正确解读，不断更新学院各专业所对应的行业信息，并在教学和日常交流中有效地传达给学生。高校尤其要关注在校大学生的心理健康状态，分年级、分类型地进行引导。

增强大学生毕业生的就业能力。高校要为学生创造社会实践的机会，提升他们的动手操作能力、抗压能力和承担风险的能力。大学生也要通过自我检验、他人评价、工具测评等方式，加深对自己的认识。同时，还要学会利用各种生涯决策工具和技术，分析就业形势与政策，多渠道、系统地了解未来可能的选择，进而权衡利弊并采取行动。

（作者许世杰系高校毕业生就业协会驻会副会长，重庆机电职业技术学院大学副校长，丁洪宾系辽宁大学高等教育研究所科研助理，本文为教育部学生工作专项课题《高校毕业生慢就业调查研究》的部分成果）

多措并举应对大学生「慢就业」问题

许世杰

丁洪宾