

<<中国职业教育魅力建构论>>

图书基本信息

书名：<<中国职业教育魅力建构论>>

13位ISBN编号：9787807459927

10位ISBN编号：7807459921

出版时间：2012-1

出版时间：上海社会科学院出版社有限公司

作者：沈汉达

页数：170

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<中国职业教育魅力建构论>>

内容概要

《中国职业教育魅力建构论》本着实事求是的精神，以求真务实的态度，严谨对待每一个调研数据，严肃得出每一个结论。

每一个结论都由大量数据支撑起来，不加任何的主观臆断，不带个人的主观倾向，完全是可靠可信的。

全书共四章节，内容包括中国职业教育缺乏魅力的表现、中国职业教育缺乏魅力的原因、各国和地区提升职业教育吸引力的比较研究等。

<<中国职业教育魅力建构论>>

作者简介

沈汉达，中共党员，上海第二工业大学教授，文学学士，经济学硕士。
兼任中国职教学会商科委员会副会长，中国写作学会会员，中国高等院校秘书学会会员，上海市高校大学生职业资格鉴定常任考评员，上海市秘书学会副会长，《上海企业家》杂志副理事长。
曾任上海大学校长办公室副主任、上海市黄浦区教育局副局长等职。

曾在海内外报刊杂志上发表近百篇学术科研论文，出版专著和主编文集达350万字：主编有全国通用秘书职业资格培训教材、《美丽转身：职业教育对策研究》、“美丽转身文库”（4册）；出版有《高等职业技术学院经营概论》、《公司创业文书》、《中国职业教育法制化进程研究》等书；参与主编《实用交际大全》、《题型写作教程》、《厂长经理实用文库》、《先进文化与高等教育创新》等书。

1988年获市级先进工作者称号；1993年获局级优秀教学成果一等奖；1994年获市级优秀教学成果二等奖；2007年荣获中国职业技术教育杰出贡献奖；2008年同时获得职业教育优秀教育工作者奖和职业教育优秀科研奖。

<<中国职业教育魅力建构论>>

书籍目录

- 序一 从传统文化视角观照职业教育的吸引力问题
- 序二 “增强职业教育吸引力”是职业教育持续发展的制度性命题
- 序三 一本关于职业教育的实实在在的书
- 序四 建构职业教育的吸引力迫在眉睫
- 自序
- 第一章 中国职业教育缺乏魅力的表现
 - 第一节 前言
 - 第二节 职业教育对学生的吸引力
 - 一、研究设计与实施
 - 二、研究发现与分析
 - 三、研究结论
 - 第三节 职业教育对教师的吸引力
 - 一、研究设计与实施
 - 二、研究发现与分析
 - 三、研究结论
 - 第四节 职业教育对企业兼职教师的吸引力
 - 一、研究设计与实施
 - 二、研究发现与分析
 - 三、研究结论
 - 第五节 结论
 - 一、总体情况
 - 二、学校教育
 - 三、个人需求
 - 四、改进建议
- 第二章 中国职业教育缺乏魅力的原因
 - 第一节 职业教育对学生、家长缺乏吸引力的原因分析
 - 一、从毕业出路的角度分析(就业、升学)
 - 二、从职业学校教育的角度分析
 - 第二节 职业教育对教师缺乏吸引力的原因分析
 - 一、从职业地位的角度分析
 - 二、从工作内容和成就感的角度分析
 - 三、职业教育对企业兼职教师缺乏吸引力的原因分析
 - 第三节 职业教育对企业缺乏吸引力的原因分析
 - 一、观念层面
 - 二、制度层面
 - 三、物质环境层面
 - 第四节 职业教育对政府缺乏吸引力的原因分析
 - 一、观念层面
 - 二、制度层面
 - 三、物质环境层面
- 第三章 各国和地区提升职业教育吸引力的比较研究
 - 第一节 欧盟提升职业教育吸引力的经验
 - 一、欧盟职业教育吸引力总体概况
 - 二、欧盟职业教育吸引力面临的挑战
 - 三、欧盟职业教育的对策

<<中国职业教育魅力建构论>>

第二节 德国提升职业教育吸引力的经验

- 一、德国职业教育发展概况
- 二、德国职业教育发展中的吸引力问题
- 三、德国增强职业教育吸引力的主要策略
- 四、德国增强职业教育吸引力的重要经验

第三节 中国台湾地区提升职业教育吸引力的经验

- 一、中国台湾地区职业教育发展概况
- 二、中国台湾地区职业教育发展中的吸引力问题
- 三、中国台湾地区增强职业教育吸引力的策略

第四节 增强职业教育吸引力的经验启示

- 一、政府要积极承担发展职业教育的责任，不断完善制度建设和政策安排
- 二、建设优质的职业教育资源，优化职业教育发展环境
- 三、注重职业教育科学研究，提高科研为职业教育发展服务的水平
- 四、构建中国特色的职业教育体系是提升吸引力的根本方向

第四章 提升职业教育魅力的对策建议

第一节 外部环境的探究

- 一、增强跨部门合作，切实落实校企合作、工学结合的人才培养模式
- 二、增加财政投入，把钱用到“点子”上
- 三、规范劳动力市场，为职校毕业生高质量就业护航
- 四、以实效影响民众的社会心理，营造职教良好发展的社会环境

第二节 职业教育的内部探究

- 一、职业教育教育性的反思，重视职业教育中的“人”而非“工具”
- 二、“断头教育”的反思，努力建立现代职业教育体系
- 三、加强职业教育法制化建设

第三节 职业学校教育的探究

- 一、改进职业学校学生管理，重视“育德”的职业教育
- 二、改进职业学校专业教学，发展“育能”的职业教育
- 三、加强职业学校师资队伍建设

附录美丽转身

后记

<<中国职业教育魅力建构论>>

章节摘录

(二)制度层面 在就业方面,如今,许多没有接受过职业教育的人,享有的就业机会,在工作岗位上拿的工资并不比接受职业教育的毕业生拿的少。

笔者的一个小学同学,初中毕业后就去当建筑工人,后来在建筑队里跟着一位师傅学开吊车,学会之后一个月能够拿到4000多元。

试想,这样也可以学到本领,拿到同样的甚至比职校毕业生还高的工资,有谁还会去接受职业教育?

华东师范大学石伟平教授也给我们举过一个例子:在他参加的中职校长培训班的讨论中,校长们表示,当地学生初中毕业后是打工,中职毕业后同样是打工,而且工作内容和工资水平相差无几,这一情况导致的后果是,即使中职教育不收学费,对学生还是没有吸引力,因为家长和学生都认为人读中职学校纯粹是浪费时间。

《职业教育法》规定“国家实行劳动者在就业前或者上岗前接受必要的职业教育的制度”。

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》提出:完善就业准入制度,执行“先培训、后就业”,“先培训、后上岗”的规定。

我们也希望看到,《职业教育法》和《规划纲要》的规定能够得到实施,这样才能保证职业院校毕业生的就业机会,保证就业率,才能提升职业教育的吸引力。

另外,从整体上说,技术型和技能型人才进入劳动力市场后,即使顺利就业,但就业岗位的质量、薪酬水平、晋升的速度往往赶不上其他从业者。

技术人才成长周期较长,由于缺乏与技术水平等级相配套的薪酬制度,在很大程度上影响了人们从事技术性和技能性工作的积极性。

虽然2004年国家人才工作会议明确了打破人才身份界限的政策意向,但有些地方的人事部门反映,具体的操作性政策至今尚未出台,而现行的一些政策规定又打压了职业学校毕业生的发展空间,这就降低了就读职业学校家庭的预期收益和实惠,使他们不愿意上职业学校。

.....

<<中国职业教育魅力建构论>>

媒体关注与评论

人生成功不外天赋、勤奋与机遇三要素。

天赋有早发与晚发、已显与潜在之别。

勤奋则无时无处不宜，一分耕耘一分收获。

机遇既向天赋微笑，更向勤奋招手。

本书所讲述的道理，就是如何通过职业教育，将潜在的天赋激活，以勤奋的春雨催发天赋的枝叶，迎接机遇的降临，学以致用，学而能用，学而够用，在自信、自立、自强中实现圆满的人生。

书中阐发的一个关键词：美丽转身，就是这一圆满人生的代名词。

——上海社会科学院副院长、历史研究所所长熊月之

<<中国职业教育魅力建构论>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>