

传统师德融入新时代高职院校辅导员 师德师风建设的路径研究

花良凤¹, 刘雪芬¹, 朱 芸¹, 李亚平²

(1. 南京交通职业技术学院, 江苏南京 211188; 2. 南京邮电大学, 江苏南京 210023)

[摘要]新时代对高职院校教师的师德师风提出了更高要求,高职院校师德师风建设得到更多的关注和重视。辅导员师德师风建设是辅导员队伍建设的内在要求,是高职院校“立德树人”的重要保证。我国自古以来就有优良的师德传统,新时代师德师风建设需要从传统师德中汲取营养。文章从当前高职院校辅导员师德师风建设现状着手,深入分析辅导员师德师风存在的问题及其原因,借鉴传统师德中的优秀思想,从思想引领、心理需求和制度建设三个维度探究高职院校辅导员师德师风建设对策。

[关键词]高职院校;辅导员;师德师风;传统师德

[中图分类号] G71

[文献标识码] A

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2025.05.021

[文章编号] 2096-711X(2025)05-0059-04

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

师德师风被视为辅导员群体的重要素质和行为规范,辅导员师德师风是落实“立德树人”根本任务的关键。良好的师德师风不仅对辅导员个人职业发展具有重要意义,更直接影响着学生成长与学校发展。然而,当前高职院校辅导员师德师风建设面临着一些亟待解决的问题。因此,加强辅导员师德师风建设是当前高职院校面临的重要课题。

一、当前高职院校辅导员师德师风建设现状

随着社会的发展和教育的进步,师德师风建设得到了更多的关注和重视。高职院校也意识到辅导员师德师风建设的重要性并出台相关的政策和措施,辅导员师德师风建设取得了一定的成效。辅导员队伍整体素质稳步提高,大部分辅导员具备良好的道德素养和职业素养,遵纪守法、爱岗敬业、关爱学生、为人师表,致力于学生工作。然而,仍有少数辅导员师德师风存在问题,主要表现为:

(一) 爱岗敬业意识淡薄

爱岗敬业是师德师风的重要内容,是对高职院校辅导员的基本要求。辅导员只有热爱辅导员职业,才能满腔热情地投入到繁杂的学生工作中,对辅导员工作充满高度的责任感。但是,当前高职院校部分辅导员爱岗敬业意识淡薄,工作缺乏热情,不积极、不主动,责任心不强,对工作缺乏先创先干和主动担当的意识,缺乏对职业的热爱和事业的追求,将辅导员岗位作为跳板,如有合适机会则会调到专任教师岗甚至行政岗,不愿意将辅导员职业当作终身事业。爱岗敬业精神不足会导致辅导员工作效率低下,工作质量降低,直接影响到育人成效。

(二) 关爱学生力度不够

关爱学生是师德师风的核心内容,是做好辅导员工作的前提。当前,高职院校部分辅导员关爱学生不够,他们忙于各类事务性工作,与学生情感交流较少,导致师生关系比较疏远。辅导员认识优秀学生,关注问题学生,了解“特殊”学生。但是,辅导员对于大部分普通学生的情况知之甚少,多数学生“叫不上名字”,更不了解他们在学习、生活、情感等方面的详细情况。学生缺乏关爱,对辅导员比较生疏,与辅导员情感关系和心理距离较远,对辅导员的要求与教育必然缺乏认同和接纳,势必影响到教育的效果。

(三) 功利主义意识较强

当前,高职院校部分辅导员功利主义意识较强,以“利”来衡量和取舍工作,过分看重能给自己带来名利的工作,热衷于能带来名利的比赛或指导学生参加比赛等,这类事情比较容易出成果,所获奖项还能称为职称评聘和职务晋升添砖加瓦;对于需要奉献的日常工作则是缺乏动力、应付了事,比如下宿舍、谈心谈话、深入课堂等工作不仅要花费很多时间,而且短期内很难出成效,不能为职务评聘和职称晋升增加价值砝码。由此可见,部分辅导员功利主义意识较强,工作中注重追求名利而忽视了育人的职责,对学生的发展和成长不负责任。

二、原因剖析

(一) 思想层面:对辅导员师德师风建设缺乏应有的重视

1. 高职院校对师德师风建设不够重视

部分高职院校认为师德师风建设无关紧要,存在重教学科研、轻师德师风建设的现象,认为教学科研事关学校的发展,而师德师风对学校发展作用不大,举全校之力抓教学科研工作,忽视师德师风建设。虽然有些高职院校意识到师德师风建设的重要性,把师德师风建设摆在比较重要的位置,但是工作仅仅停留在宣传阶段,缺少细化的规范和有效的操作,没有多少实际行动。

2. 辅导员对师德师风建设的重要性认知不足

随着市场经济的发展,部分辅导员在功利主义思想的影响下,形成了重视利益获取而轻视师德师风建设的想法,缺乏服务意识和奉献精神。他们对师德师风建设的重要性产生了认知偏差,认为师德师风建设对个人的职业发展影响不大,只要不犯错误就可以,以师德师风底线要求自己,轻视师德师风建设,忽视自身的道德修养、职业道德的提升。

(二) 心理层面:辅导员职业归属感和幸福感缺失

1. 辅导员职业归属感缺失

辅导员职业归属感缺失,主要由于职业角色模糊,岗位职责不明确和职业发展迷茫造成的。首先,职业角色模糊。辅导员一岗多用,承担着教学、行政、思想政治教育等工作,工作千头万绪,造成辅导员角色定位模糊,辅导员是学生的“保姆”“保安”“调解员”……。其次,岗位职责不明确。辅

收稿日期:2024-7-2

基金项目:本文系江苏高校哲学社会科学研究专题项目“立德树人视域下高职院校辅导员师德师风建设研究”阶段性成果(项目编号:2021SJB0264)。

作者简介:花良凤(1976—),女,安徽无为,南京交通职业技术学院副教授,主要从事思想政治教育研究。

导员工作职责没有明确的界定,凡是与学生有关的事情都是辅导员的工作。辅导员整日忙于处理各职能部门布置的工作,陷入繁重的学生事务中,没有时间和精力去关爱学生、了解学生。再次,职业发展迷茫。国家政策层面提出辅导员队伍要职业化、专业化和专家化,但是,很多高职院校并没有建立完善的辅导员职业发展路径和晋升机制,或为辅导员提供良好的职业发展空间,甚至忽视辅导员的职业发展,导致辅导员职业发展前景迷茫,人员流动较大。

2. 辅导员职业幸福感缺失

辅导员职业幸福感缺失,主要是因为辅导员工作压力大、职业成就感和认同度比较低。首先,辅导员工作压力大。一是工作负荷过大。辅导员承担了过多的任务和责任,工作内容涉及学生的方方面面。二是工作时间长。辅导员需要经常加班加点,手机24小时开机,随时要处理学生的紧急情况和突发事件。三是全方位考核。院系领导、相关职能部门、所带学生都对辅导员进行考核,对辅导员的学生工作、教学工作、科研工作等提出要求并进行考核。其次,工作成就感较低。辅导员整日忙于学生宿舍管理、矛盾处理等琐碎工作,工作成果难以体现,工作成就感较低,甚至感觉工作没有意义和价值。再次,职业认同度较低。在有些人眼里,辅导员工作没有技术含量,具有可替代性,辅导员工作被视为“鸡肋”,可有可无。辅导员的辛勤付出得不到应有的尊重和认可,致使部分辅导员对工作逐渐失去热情,产生职业倦怠,缺乏爱岗敬业精神。

(三)制度层面:高职院校缺乏有效的制度

1. 辅导员评价机制不健全

目前,高职院校辅导员评价机制存在不足,评价指标以荣获校内外奖项、教学工作量、科研成果等为主,忽视了对辅导员爱岗敬业、关爱学生、为人师表等师德师风相关的评价,师德师风所占比例较少,且对师德师风方面的考评大多流于形式。辅导员的评价机制对辅导员有着重要的影响,它如同风向标指引着辅导员努力和奋斗的方向,学校过于注重荣誉和成绩,忽视了职业操守和育人成效,这种评价机制导致部分辅导员一门心思“获奖”而忽视育人工作本身,忽略师德师风建设。

2. 辅导员师德师风建设机制不健全

当前,部分高职院校没有建立有效的辅导员师德师风建设机制,师德师风建设的主要措施是学习文件、召开会议、提出要求、签订承诺书等。部分高职院校虽建立了师德师风建设机制,但是笼统抽象、流于形式。如师德师风教育培训局限于灌输式讲座,方式方法过于单一和落后,缺乏创新;内容空洞乏味,脱离辅导员工作实际。师德师风考核内容不明确、指标不具体,考核结果没有落到实处;师德师风激励机制形式性较强、执行性偏弱;师德师风监督机制对师德师风的巡查和监管不到位,不能充分发挥监督作用等,这在一定程度上制约了师德师风建设工作的有效开展,削弱师德师风建设效果。

三、高职院校辅导员师德师风建设的有效路径

(一)强化思想引领,高度重视辅导员师德师风建设

1. 强化传统师德引领,提高辅导员师德师风水平

我国自古以来就有优良的师德传统,孔子的“言传身教、为人师表”、孟子的“因材施教、循序渐进”、荀子的“尊师重教”、韩愈的“传道、授业、解惑”、朱熹的“博学、审问、慎思、明辨、笃行”等,传统师德内涵丰富,在现代师德师风建设中仍然具有重要价值。高职院校要充分挖掘传统师德的内涵,汲取传统师德的营养,以传统师德中的优秀思想引领辅导员加强师德师风建设。

首先,以传统师德为导向,引领辅导员增强敬业意识。孔子提出“学而不厌、诲人不倦”,是对敬业精神的高度概括。孟子提出“得天下英才而教育之,三乐也”,体现出他对教师

职业的热爱。辅导员要有“匹夫不可夺志也”的志向和追求,忠于辅导员职业,保持对工作高度的敬业精神和责任心;要以“诲人不倦”来激励自己,以乐观的心态面对职业的痛苦,领略工作的快乐和乐趣,达到“乐业”的心境。

其次,以传统师德为导向,引领辅导员增强“师爱”意识。孔子的“仁者爱人”体现出师爱的重要性。辅导员须有“仁爱之心”,关心爱护每一位学生,帮助学生健康成长。一是尊重信任学生。辅导员要尊重学生,对学生要多鼓励少批评,以爱育人、以情动人;要信任学生,相信学生会进步,以“青出于蓝而胜于蓝”“弟子不必不如师”等鼓励学生。二是平等对待学生。孔子的“有教无类”体现了教育平等思想,辅导员应平等对待所有学生,不加以好坏区分,不能以远近亲疏、能力高低、成绩好坏等标准将学生区别对待。三是了解学生,因材施教。朱熹说:“夫子教人,必因其材。”辅导员要深入学生中,了解每一位学生,熟悉学生的优缺点,掌握他们的性格和爱好特长,因势利导,因材施教,发挥学生的特长和优势,增强学生的长处和劣势。

再次,以传统师德为导向,引领辅导员树立正确的义利观,增强奉献意识。孔子曰“君子喻于义小人喻于利”“君子爱财,取之有道”。辅导员要遵循职业道德,树立正确的义利观,以立德树人为己任,牢记自己的责任和使命,不要以利来衡量和取舍工作;要正确处理好义与利的关系,坚持大义为先、私利居次,在合理范围内追求个人利益,不能把利益看得过重,更不能一味地追求利益,要做到见利思义、以生为本、甘于奉献,以正确的义利观引导学生树立正确的价值观和道德观。

2. 将师德师风作为评价辅导员的首要标准

辅导员评价机制对辅导员师德师风建设有着重要的导向作用,辅导员的师德师风水平,离不开科学合理的评价机制。高职院校要抓好辅导员师德师风建设,提高辅导员师德师风水平,就要把师德师风作为评价辅导员的首要标准,注重辅导员的思想道德素养和师德师风水平,强化师德师风在辅导员考核评价中的权重。只有凸显师德师风作为评价辅导员的第一标准,关注辅导员的工作热情、工作态度、敬业精神、思想素质、品德修养等方面,才能提升师德师风建设的针对性和实效性,对辅导员思想与业务、品德与才智等方面进行综合客观的衡量,提高评价的全面性和系统性。这样的评价机制会引导辅导员重视师德师风建设,自觉加强师德师风建设。

3. 将师德师风渗透到辅导员职业发展全过程

高职院校通过严把“三关”,将师德师风渗透到辅导员职业发展全过程。一是严把“入口关”。高职院校在招聘辅导员时,将思想政治素质、道德品质放在首位,全面考察拟聘人员的政治立场、纪律观念、道德观念等,将热爱教育事业和学生工作、有坚定的理想信念、思想觉悟高、乐于奉献的选聘为辅导员,严格辅导员准入制度,把好辅导员“入口关”。二是严把“日常关”。高职院校要把师德师风考察贯穿于辅导员日常工作中,把师德师风建设抓在日常、严在平常,强化辅导员的意识观念,培养辅导员良好的师德师风习惯。三是严把“培养关”。高职院校将师德师风作为选拔培养辅导员的硬性考核条件,重点培养和提拔任用师德师风高尚、业务能力强的辅导员,并积极向各级组织部门推荐、输送。

(二)关注心理需求,增强辅导员职业归属感和幸福感

高职院校要关注辅导员心理需求,通过有效措施增强辅导员职业归属感和幸福感,进一步推动辅导员安心工作,热心工作,爱岗敬业、爱生乐业。

1. 增强辅导员职业归属感

一是明确辅导员角色定位。高职院校要树立辅导员是专业人员的思想:辅导员岗位是一个重要而艰巨、专业性强、素质要求高的岗位;辅导员的职业角色是大学生思想政治教育一线的教师,不是学生工作的“勤杂工”。二是明确辅

导师岗位职责。高职院校要推进学生事务管理改革,与学生相关的行政性事务工作要交给行政部门,明确辅导员工作职责,让辅导员从繁杂的事务性工作中解脱出来,将主要精力和时间用在学生的思想政治教育上。三是明确辅导员职业发展路径。辅导员的职业发展既不按照行政人员的,也不按照专任教师的,而应有辅导员自己的职业发展路径:专家型辅导员。高职院校可实行辅导员职级和职称双制度,拓宽晋升渠道,提高发展机会,引导辅导员走专家化的可持续发展道路,努力向专家化方向发展。

2. 增强辅导员职业幸福感

一是优化辅导员工作内容和流程,给辅导员工作减负,同时要建立合理的考核机制,改变多部门多方位考核辅导员的局面,减轻辅导员工作压力,提高其工作积极性和满意度。二是加强对辅导员工作的宣传,让更多的人了解辅导员工作的重要性,使社会、学校等理解、认同并尊重辅导员工作,正确认识辅导员的育人作用,提高辅导员职业声望和社会地位,增强辅导员职业认同感和自豪感。三是充分肯定辅导员的工作,对工作表现突出的辅导员要加以表彰,授予先进个人、优秀指导老师等荣誉称号,让辅导员体验到工作的获得感和成就感。同时,高职院校为辅导员搭建施展才华的平台,发挥他们的潜力和才能,让辅导员在本职岗位上展现自我、实现自我,激发他们的工作热情。

(三) 加强制度建设,构建辅导员师德师风建设有效机制

1. 师德师风培训机制

师德师风教育培训是推进师德师风建设的重要形式,高职院校要建立健全辅导员师德师风培训机制,整合资源,丰富培训内容,创新培训形式,增强培训效果。一是培训内容现代与传统相结合。培训内容除了学习教师职业道德规范、教师行为准则等,还要将传统师德中的优秀思想融入培训内容。中国传统师德内容十分丰富,涵盖了“海人不倦”的敬业精神、“仁者爱人”的师爱思想、“其身正,不令而行”的表率意识、“学而不厌”的治学态度、“循循善诱”的育人方法等,把它们有效融入培训内容中,让传统师德的优秀思想熏染辅导员,引导他们自觉加强师德师风建设。二是培训形式理论与实践相结合。践行师德师风比学习师德师风更为有效,除了开展师德师风理论学习,高职院校还应开展师德师风实践活动,突出师德师风建设的实践性,如师德师风先进人物访谈,讲好师德师风故事,参观教育基地,开展志愿服务、师德师风研究等活动,通过多种切实有效的实践活动,使师德师风深入人心,提高师德师风教育的实效性。

2. 师德师风考核机制

师德师风考核是加强师德师风建设的重要手段,高职院校要建立健全辅导员师德师风考核机制,确保辅导员师德师风考核科学化、规范化。一是考核内容要具有科学性、全面性。辅导员师德师风考核内容要能够全面客观反映辅导员师德师风状况,涵盖爱岗敬业、热爱学生、廉洁自律、工作态度等方面。同时,将传统师德中优秀的道德标准和行为规范纳入师德师风考核内容,如《白鹿洞书院教条》的“博学、审问、慎思、明辨、笃行”,对辅导员形成积极的引导和规范。二是考核方式多元化。为了对辅导员师德师风进行客观公正的考核,应实行考核方式多元化,坚持定量考核与定性考核相结合,日常考核与阶段考核相结合,领导考核与群众考核相结合等。三是考核结果要合理运用。师德师风考核结果要与辅导员评优评先、职务晋升、职称评聘等挂钩。考核优秀者要进行表扬和鼓励,并作为职务晋升、职称评聘、表彰奖励等重要考察因素;考核不合格者年度考核应评定为不合格,取消其在职务晋升、职称评聘、表彰奖励等方面的资格,并提出整改措施。

3. 师德师风激励机制

健全的激励机制,是加强辅导员师德师风建设的有效措

施。一是物质激励。加强师德师风建设,前提是提高辅导员的待遇。高职院校要承认辅导员的正当利益,不能片面地苛求辅导员绝对地、无条件地奉献,可通过合理的物质奖励激发辅导员工作的积极性。一方面,对师德师风表现突出的个人和集体给予物质奖励,如奖品、奖金等,以激励先进、树立典范;另一方面,对“8小时”之外的工作给予相应的补贴,让辅导员的辛苦付出得到相应的回报,让他们的工作得到认可和尊重,从而激发辅导员的工作热情。二是精神激励。高职院校对辅导员师德师风先进典型进行表彰和宣传,授予“师德师风榜样”“最美辅导员”“感动校园年度辅导员”“师德师风先进集体”等荣誉称号,通过校报、网站、微信公众号、微博等媒介,对先进典型进行广泛宣传,让师德师风表现突出的辅导员影响人、激励人,发挥优秀典型的引领带动作用,推动校园良好师德师风养成。同时,高职院校还可通过设立岗位晋升通道、提供个人发展机会等方式实现精神激励,促进辅导员自觉加强师德师风建设。

4. 师德师风监督机制

健全的监督机制,是辅导员师德师风建设的有效保证。一是加强外部监督。高职院校构建多方参与的监督体系和多元立体的监督平台,对辅导员师德师风进行监督。通过走访、座谈、测评、问卷调查等方法,了解辅导员的师德师风状况;通过师德师风监督电话、信箱、邮箱、QQ、微博、微信等监督平台,收集群众反映的问题。一旦发现辅导员师德师风存在问题,要及时约谈,对他们进行警示教育,并采取对应措施帮助他们加强师德师风建设。二是强化自我监督。高职院校以传统师德中优秀思想影响辅导员,促进辅导员对自身行为进行自我监督与约束。孔子的“修己”“克己”“慎独”、曾子的“吾日三省吾身”、孟子的“自反”“反求诸己”等思想为辅导员提供了可借鉴的方法和途径。辅导员要“修己、克己、慎独”,严格要求自我、规范行为、约束自我,严守职业操守;要常“自反、自省”,见贤思齐,见不贤而内自省,自觉加强师德师风建设。

四、结语

师德师风建设是一个需要长期坚持的系统性工程,需要社会、高职院校和辅导员的共同努力。中国传统师德内涵丰富,在现代师德师风建设中具有重要价值。高职院校要用传统师德涵养辅导员师德师风,从传统师德中汲取精神滋养,从思想层面、心理层面和制度层面构建师德师风建设的有效路径,加强新时代辅导员师德师风建设。

参考文献:

- [1]金霁.高校师德师风建设长效机制研究[J].文化创新比较研究,2018,2(34):23-24.
- [2]张津君.新时代高职院校师德师风建设机制探究[J].智库时代,2020(9):74-75.
- [3]李炜.高校青年教师师德师风考评长效机制研究——基于立德树人视角[J].开封文化艺术职业学院学报,2021,41(8):127-128.
- [4]孙丽霞.谈儒家师德观的主要特征及其对当代的启示[J].商业经济,2014(9):78-85.
- [5]吴思增.儒家教育思想与高校师德建设[J].长春工程学院学报(社会科学版),2020,21(2):6-9.
- [6]张昊雷,程呈.双重继承和综合创新视域下的师德培养[J].中学政治教学参考,2020(11):86-89.
- [7]周妮.传承中华优秀传统文化,探索师德师风创新机制[J].文教资料,2020(9):99-100,84.
- [8]常满荣,秦占善.立德树人视阈下高校师德师风建设路径探析[J].河北青年管理干部学院学报,2021,33(3):66-69.
- [9]陈精珠.“一核二维三递进”师德师风建设模式建构

路径探究[J]. 闽南师范大学学报(哲学社会科学版), 2022, 36(2):152-156.

[10] 曾宇辉. 新形势下师德师风培养机制的多维思考[J]. 韶关学院学报, 2017, 38(11):1-3.

The Study on the Path of Integrating Traditional Teachers' Ethics into the Construction of Counselors' Ethics and Style in New Era Higher Vocational Colleges

HUA Liang-feng¹, LIU Xue-fen¹, ZHU Yun¹, LI Ya-ping²

(1. Nanjing Vocational Institute of Transport Technology, Nanjing Jiangsu 211188;

2. Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing Jiangsu 210023, China)

Abstract: In the new era, higher requirements are put forward for teachers' ethics and style in higher vocational colleges, and more attention is paid to the construction of teachers' ethics and style. The construction of counselors' ethics and style is the inherent requirement of building counselors' team, and is an important guarantee for the "establishing morality and cultivating people" in higher vocational colleges. Our country has a good tradition of teachers' ethics since ancient times, and the construction of teachers' ethics and style in the new era needs to draw nourishment from the traditional ethics for teachers. Starting from the current situation about the construction of counselors' ethics and style in higher vocational colleges, this paper deeply analyzes the problems and causes existing in the counselors' ethics and style, and explores the countermeasures for construction of counselors' ethics and style in higher vocational colleges from the three dimensions of ideological guidance, psychological needs and system construction, drawing on the excellent ideas in the traditional ethics for teachers.

Key words: higher vocational colleges; counselors; teachers' ethics and style; traditional ethics for teachers

(责任编辑:章樊)

(上接第58页)

结语

复合型、综合型人才是现代社会发展所需要的基本人才,是助推企业优化经营模式,提高管理实效的第一资源。职业院校计算机应用专业要以学科融合为抓手,全面优化培养路径、内容、规格,培育出符合我国社会经济发展诉求、满足企业需求的优秀人才。而伴随时代的发展,相信多学科融合与复合型人才培养的联系将更加紧密,可以更切实、全面、有效地促进学生发展,推进中国式现代化建设的进程。

参考文献:

[1] 李振洋. 数字经济时代下如何培育经济学复合型人才——基于产学研用协同的视角分析[J]. 现代交际, 2023(3):96-102,124.

[2] 潘华南. 基于产业协同融合发展的高等职业教育复合型人才路径探析——以邮政快递类专业为例[J]. 山东高等教育, 2021, 9(3):81-87.

[3] 冯曼琦, 陈丰其. 以“善”育人, 培养银行网点复合型人才——商业银行营业部人才培育模式初探[J]. 浙江金融, 2012(9):39-41.

[4] 李贺. 论中华专线卷包机组“一专多能”复合型人才培育模式的建立[C]//上海市烟草系统2010年度优秀学术论文论(经管类). 上海卷烟厂二车间, 2011:14.

[5] 唐旭华. 适应教改形势, 培育精品教材, 打造化工复合型人才——浅谈化工自动化及仪表课程设置的重要性及配套教材建设[J]. 化工高等教育, 2007(6):99-102.

Exploration on the Path of Training Versatile Talents in Vocational Education —Taking the Multidisciplinary Integration Practice of Computer Application Major as an Example

YIN Suo-qiang

(Yanbian Vocational and Technical College, Yanji Jilin 133000, China)

Abstract: With the development of modern technology and socio-economic culture, the integration and collaboration of multiple disciplines have become an important opportunity for humanity to solve major problems, and also a breakthrough point for the development of modern technology. In the perspective of interdisciplinary integration, the boundaries between existing disciplines are gradually fading, and the requirements for training versatile talents are becoming increasingly clear. Therefore, vocational colleges should combine the characteristics and types of versatile talents in computer application majors, clarify the value and problems of interdisciplinary integration empowering the versatile talent development, explore scientific and reasonable paths for training versatile talents, in order to improve the quality and efficiency of vocational education training, and empower the healthy development of the social economy.

Key words: vocational education; versatile talent development; computer application major; multidisciplinary integration practice

(责任编辑:范新菊)