

五年制高职教育的比较优势、现实困境及突破

徐灵波 冉云芳 郝云亮

[摘要]随着现代职教体系的进一步完善,五年制高职教育在职业教育体系中的地位和作用越来越凸显。历经多年办学实践,江苏省五年制高职教育的成功典范在全国产生了重要影响。新时期全面总结其发展经验,能为我国五年制高职教育提质发展提供启示与借鉴。五年制高职办学兼具“在地性”“全周期”“集约化”的优势,但在现行运行机制下,仍面临诸多现实困境,具体表现为中职管理模式与高职培养目标之间的根本矛盾突出、专业设置及特色彰显力尚待提升、师资数量和结构成为发展瓶颈。据此,文章从五年制高职教育的管理体制、专业设置及师资队伍建设三大层面提出建议,以谋求其特色化、高质量发展。

[关键词]五年制高职;比较优势;管理体制;专业建设;师资结构

[作者简介]徐灵波(1998-),女,浙江桐庐人,苏州大学教育学院在读硕士;冉云芳(1984-),女,土家族,重庆人,苏州大学教育学院,副教授,博士。(江苏 苏州 215123)郝云亮(1975-),男,吉林长春人,江苏联合职业技术学院苏州建设交通分院党委书记、校长,高级教师。(江苏 苏州 215104)

[基金项目]文本系2019年国家社会科学基金(教育学)一般课题“职业教育校企合作的成本收益与博弈行为研究”的阶段性研究成果。(项目编号:BJA190091,项目主持人:冉云芳)

[中图分类号]G717 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2022)16-0019-07

DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2022.16.010

五年制高等职业教育招收初中毕业生,实行五年一贯制培养方式,是中高职衔接的独特教育样式。我国自1985年正式启动五年制高职办学试点,历经30多年办学实践,走出了一条具有中国特质、凸显区域需求的发展道路。在“纵向贯通、横向融通”的大背景下,五年制高职教育越来越彰显自身发展优势,符合人民群众对多样化的优质高层次职业教育的需求,受到社会各界的高度重视与认可。2021年6月,由江苏联合职业技术学院(以下简称“联院”)倡议,联合32个单位组织共同成立全国五年制高职教育

发展联盟。当前,五年制高职教育迎来新的重大发展机遇,进一步扩大其发展规模,提升总体办学质量,成为中职学校未来的发展趋势和适应新发展格局的时代诉求。基于以上现实背景,课题组实地走访十余所江苏省联合职业技术学院分院,深入分析五年制高职人才培养的比较优势和发展困境,探讨高质量发展路径,以期对在全国范围推广五年制高职教育有所借鉴。

一、五年制高职教育人才培养模式的比较优势分析

五年制高职教育人才培养的比较优势特征

主要表现为在地性、全周期和集约化。在地性是指以区域本土为导向,主要体现在生源结构、企业主体和就业服务三方面。全周期是指基于全周期规划,学校分别针对学生的身心成长、技能进阶和综合素质养成进行五年一贯的系统化培养。集约化是指充分发挥五年制高职学校的专业集群化、资源集聚化和管理的集约化优势。

(一)在地性

1. 生源结构的在地性。与三年制高职教育在全省、全国范围招生相比,五年制高职教育的生源更为聚焦,以招收本地初中毕业生为主,在生源结构上具有极强的本土性导向。据《2021年江苏省联合职业技术学院五年制高职教育分校分专业招生计划表》显示,该校招生计划总数为51605人次,其中:单招计划1212人次,占比2.35%;跨省招生计划92人次,占比仅0.18%;省内招收50301人,本省招生比例高达97.47%。进一步分析发现,南京工程分院、中华中专办学点、苏州丝绸中专办学点设有省外招生名额,其余95所五年制高职分校除单招计划外,全部面向本省招生。总体依据中考成绩划线,择优录取。从出档和调研情况看,五年制高职生源较为火爆,备受家长及学生的青睐。统计发现,经济越是发达的地区,初中毕业生升学选择五年制高职教育的比例越高,如苏南地区五年制高职教育已覆盖所有县(市、区)。当地初中毕业生除就读普通高中外,会优先选择五年制高职学校,且存在一定比例的学生虽达到普通高中录取分数线仍选择就读五年制高职学校的情况。从本地生源的数量和质量来看,五年制高职学校不断提高自身吸引力,吸纳本地优质生源,彰显出生源结构的在地性特征。

2. 企业主体的在地性。本土中小企业作为产教融合、校企合作的主体企业,直接参与人才培养全过程,能够获得不少收益。从学校层面看,可为企业提供场地、设施设备以及员工在职培训等服务,并依托科研团队协助企业攻克技

术难题,改进工艺流程并实现技术革新等。从学生层面看:一方面,企业可节约学生参与顶岗实习的相关人力成本,且若实习学生留任企业,也能为企业节约新职工招聘费、岗前培训费等;另一方面,五年制高职学校培养的学生在技术技能方面表现得更为扎实,多家本地合作企业负责人皆表达了对学生的高度认可。此外,通过学校与企业知识、技能方面的交流反馈,有利于激发企业员工活力。从政府层面看,校企合作能为企业提供专项补贴、税收减免、经费奖励以及其他荣誉等。从社会层面看,校企合作共育学生是企业积极承担社会责任的表现,良好的企业形象有助于提升企业竞争力。

3. 就业服务的在地性。五年制高职学校被普遍认为是“家门口”的大学,其主动对接本市域、县域内主导产业、支柱产业和高新技术产业,毕业生留得住、用得上,总体呈现就业服务的在地性特征。据联院统计,毕业生在生源地就业的比例达85%左右。从总体来看,五年制高职学校对地方产业结构调整与转型升级的贡献巨大,为区域经济发展提供了坚实的人才支撑。除此之外,五年制高职学校重视教育文化功能的发挥,培育学生热爱乡土、扎根本地的情怀,强化了毕业生服务市域乃至县域经济社会的趋向,毕业生留任率的提升又进一步激发了企业深度参与校企合作的积极性。在此基础上,五年制高职学校的就业服务形成了由点到面(本地企业—本地行业—本地区域经济社会发展)的整体化布局,当地企业、行业、产业与职业院校初步形成了“合作双赢、共同发展”的良好态势。

(二)全周期

1. 学生身心成长的全周期发展。五年制高职学生的就读时间正是学生从未成年人向成年人转变的重要过渡期。长学制培育模式下,学生的生理、心理和思想成长跨度较大,更需要遵循早介入、系统化和连续性的原则。由于培养

对象的特殊性,五年制高职学校立德树人的育人职责更为凸显,以适应学生身心发展特点和技术技能人才成长规律。再者,与“3+2”“3+3”等中高衔接模式相比,采取五年一贯制培养的学生无须转学校、转学段、转身份,即由同一办学主体实施贯通培养,育人观念一以贯之,有利于学生的身心成长。在此过程中,不断加强学生生涯规划指导教育,循序渐进地明确个人职业兴趣、职业潜能、专业选择及未来工作等,有利于强化学生的职业认知,从而为培养具备更高职业素养和综合素质的人才奠定基础。

2. 学生技能进阶的全周期培养。五年制高职教育契合技术技能人才成长规律,不仅是学生技能进阶培育的良好教育样式,也是加强劳动教育、弘扬和培育工匠精神的重要载体。首先,其区别于传统三年制中职教育或高职教育的显著特征即贯通培养,职业院校可进行课程一体化设计,更为系统地进行教学安排,有效避免了传统中高衔接在课程内容上的重复,实现了课程设置的无缝对接,有利于持续推进学生专业技术技能的培养。其次,学生入学年龄尚小,具有较强的可塑性,易于静心规划安排,加强技能实操训练,延展有效学习时间,从而实现知识、技能的递进培养、螺旋上升。与分段式培养相比,五年制高职学校能更好地实现从中职到高职两个学习层次对技术技能要求质的过渡。同时,通过将“劳模精神”“劳动精神”“工匠精神”等专题融入校园文化和一贯制课程教学全过程,培育学生对职业的敬畏感、责任感和奉献精神,有利于培育新时代工匠精神,为培养高素质技术技能人才注入精神动力。

3. 学生综合素质的全周期评价。就综合素质养成看,五年制高职学校实施全周期评价体系,人才培养紧紧围绕知识、综合能力和素质的培育、反馈评价及优化展开。五年制高职学校系统构建了“平台+模块”课程体系,开展层次递

进和相互衔接的模块化课程,与学生的职业岗位适应力更为匹配,为培养兼顾创新型、发展型人才打下了坚实基础。同时,在具体人才培养过程中,将学生的职业能力与职业精神培养相结合,使习得的技术技能规范与实践中的职业标准相衔接,更好地实现了从专业技能训练到职业素养和职业能力养成的梯度迁移。尤为重要的是,针对学生素质养成各阶段进行全周期的过程性和发展性评价,同时坚持评价主体的多元化(学校、企业、第三方等)和评价内容的多元化(知识、技术技能、创新、创业等),从而以全周期的评价、反馈促进学生综合素质的提高,服务学生终身发展需要。

(三)集约化

1. 专业集群化。现阶段,五年制高职学校依据区域产业需求,初步建构了各具特色、优势互补的专业群。“十四五”末,江苏省将在学前教育、护理、现代服务业、现代农业、先进制造业等领域建成20个左右具有鲜明五年制特色的示范性专业集群。首先,依据在地性导向,五年制高职学校专业群建设必须与区域产业需求相吻合,依托区域产业链构建专业群。同时,基于区域岗位群,深入调研本地行业、企业细分岗位需求,依托“互联网+”大数据平台,更为精准地掌握行业企业发展动态,及时调整、改进专业群的设置和建设,从而为地方产业转型和结构调整培养更为对口的高素质技术技能型人才。其次,五年制高职学校专业群建设需要依托各院校优势学科构建专业群,聚集各院校具有明显优势或特色的专业,发挥核心学科的带头和辐射作用,“以点带面”,助推五年制高职学校的特色专业群发展。

2. 资源集聚化。从资源集聚共享视角出发,联院整合全院优质资源和智慧,以集合式办学模式为主要特征,构建了专业协作委员会、教学指导委员会、学生工作指导委员会等九大平台,形成发展合力。在联院的整体统筹推进下,各

分院单位资源共享、优势互补、互利互惠,发挥了“1+1>2”的整体效益。同时,由联院整合各分院的优质教育教学资源库,如骨干教师资源、培训基地资源和平台化课程资源等,有利于实现资源集聚化,进一步放大共享效应,为解决区域学校发展不平衡问题做出了突出贡献。

3. 管理集约化。双主体办学模式是江苏省五年制高职学校的独有特征,若发展得当,可以彰显双主体优势,促进管理集约化。一方面,双主体强调江苏省五年制高职学校实行有统有分、统分结合的运行机制,教育管理上实行“小学院+大大学”的办学管理模式。“小学院”指联院,是法律性、程序性的办学主体;“大大学”指各五年制高职学校,是办学的真实主体。就发展规模看,当前联院下设南京工程分院等53所分院和江苏省戏剧学校等45个办学点,共计98所办学单位、700多个五年制高职专业点。从管理集约角度看,这样有利于校校之间的横向交流合作以及教育教学、科研及校企合作等全方位的督促提高。另一方面,“双主体”强调五年制高职学校同时隶属于地方教育行政部门和联院,在此模式下,能够充分发挥地方教育行政部门对中职阶段教育教学质量的指导和管理作用,促进教育信息共享。

二、五年制高职教育面临的现实困境

历经多年办学实践,五年制高职教育彰显了独特的人才培养优势,取得了可喜的办学成绩,形成了一批可复制、可推广的办学经验,但同时也面临现实困境亟待解决。

(一) 中职学校管理体制与高职院校培养目标之间的根本矛盾突出

从名称和培养目标看,五年制高职学校属于高职范畴,但从管理体制看,其仍与中职学校一同管理,未能与三年制高职教育一起被纳入统一管理轨道。中职学校管理体制与高职院校培养目标之间的根本性矛盾突出。一方面,从行政级别看,五年制高职学校属于科级或副处

级,与属于厅级的三年制高职学校存在较大差距,其在资源集聚力和影响力方面与三年制高职学校尚存在一定差距。加之现阶段五年制高职教育作为非正式学制,其法律地位尚未得到认可。五年制高职学校在人才引进、专业建设、师资队伍、学生管理等方面受到严格限制和约束,这不仅影响了办学主体的办学积极性,也阻碍了新时期五年制高职学校改革向纵深发展。另一方面,“两头管理”的发展思路与要求不同,致使五年制高职学校发展成为一场“消耗战”。从江苏省的具体情况看,地方教育行政部门将五年制高职学校界定为中等职业学校,即按照中小学教育模式对其进行管理;而联院将其界定为高等职业院校,即按照高职教育的功能定位对其进行管理。两个“婆婆”^①针对五年制高职学校的发展思路及具体要求存在偏差,两者商议、协调不足的现象在实际运行中时有发生。在当前五年制高职学校的办学规模、人力资源等受限的状况下,江苏省某五年制高职院校负责人无奈表示:“我们既要满足教育行政部分对学校偏向中职教育方面的考察,又要争取达到联院对我们偏向高职教育方面的要求,但学校的人手和资源毕竟有限,有些计划和安排就会相互‘打架’。”这些情况导致实际双主体管理模式并未达到理想的集约化状态。

(二) 五年一贯制的专业设置及其特色化培育仍待完善

高素质技术技能人才成长具有默会性和渐进性的特征,五年制高职教育需要依据技术技能人才成长规律,发挥其长学制培育优势。现阶段,针对“哪些专业适合采用五年制进行贯通培养”问题的回答仍不够全面,这直接导致我国五年制高职学校面向区域地方产业进行专业设置时存在一定的盲目性,缺乏科学的规划指导,弱化了自身的办学特色。就当前江苏省五年制高职招生目录看,其涉及的专业类别涵盖了专业目录中的十九大类,非常全面,与三年制中职

学校或高职学校的专业目录并无显著差异。专业大类中的部分专业如汽车营销与服务、导游、商务英语、市场营销、会计等可能并非完全适合五年一贯制培养模式。新时期,产业结构调整对新兴技术和复合型技能人才的数量及质量都提出了更高的要求,但我国产业骨干人才培养落后于经济转型发展需求,高水平技术技能人才的有效供给仍然不足。实地调研发现,机械设备安装工、多工序数控机床操作工等技术技能型人才存在紧缺现象。结合日本高等专门学校专业设置经验,此类专业人才实际上更适合五年制高职学校的一体化贯通培养模式。因此,现阶段规范五年一贯制专业设置非常必要。此外,面向区域产业经济发展,五年制高职学校的特色专业群建设有待提升。就办学特色看,学校存在办学定位及人才培养目标同质化现象,使得专业群建设并未充分凸显自身特色,影响了专业集群效能的发挥。

(三)师资队伍数量和结构问题成为当前发展瓶颈

近年来,五年制高职师资队伍队伍建设取得显著成效,培养了大批教学名师、专业带头人等,但与高质量发展的需求仍存在一定差距。在办学制度层面尚未突破的前提下,师资队伍建设的薄弱环节日益凸显。第一,教师数量不足,生师比处于高位状态。江苏省某五年制高职学校教师感慨道:“师资数量现阶段确实是个瓶颈,人少限制了学校在很多方面的纵深发展。”以苏州建设交通高等职业技术学校为例,总体在校生为5000余人,在编教师数仅275人,生师比达18:1,师资力量不济。从教学层面看,五年制高职的普通教师一周安排有20余节课程,行政教师安排8~9节课,课时工作量大、任务重。同时,教师还需接受当地教育行政部门和联院的双向培训,培训内容重复繁杂。此外,学校还要同时筹备中职端和高职端技能大赛,而当地教育行政部门只考核中职端技能大赛成果,联院

只考核高职端技能大赛成果,导致学校很难统筹安排。第二,教师队伍结构不合理,“双师型”教师及企业外聘兼职教师数量占比偏低。当前由企业方派遣赴学校授课的兼职教师、产业教授等数量少、占比低,且受学历、年龄等硬性条件限制,部分优秀行业企业的“能工巧匠”和技能人才无法被纳入引进范围。此外,学校大多数教师从学校毕业后直接上岗教学,没有企业工作经历,后期也缺乏赴企业实践的内在动力,难以达到“双师型”教师标准。

三、五年制高职教育的突破路径

为突破五年制高职学校面临的困境,要优化管理体制,规范设置五年一贯专业并构建特色专业群,提升师资队伍水平,最大程度地发挥人才培养优势,助力五年制高职教育的优质转型发展。

(一)优化“两头”管理,筹建具有独立办学主体资格的五年制高职学校

1. 突破制度层面障碍,取得独立办学主体资格。国内首家独立设置的五年一贯制高职学校在上海落成,苏锡常都市圈也积极响应号召,正在探索筹建一批独立设置的五年制高职学校。在改革过渡期,考虑到各地发展的差异性,可先由联院统筹推出联席会议模式,为各分院“松绑”,释放发展活力。在稳步推进期,以省为单位进行整体布局,试点遴选一批综合实力强、社会认可度高的五年制高职学校,严定设立国家准入机制,并参照建设标准与资质审核实行退出机制。同时,赋予符合办学要求的五年制高职学校更高的行政级别,进一步增强其资源集聚力。探索五年制高职学校作为独立办学实体的自主管理运行机制,逐步试点开放其在招生、专业设置更新及教师聘任等方面的自主权,进一步激发办学潜力并助推其可持续发展。

2. 统筹协调双主体管理,避免“两头管理”的消耗战。在总体统筹上,由教育行政部门和联

院协商制定五年制中高职衔接教育的整体规划,改变多头管理、各自为政的现状,从专业布局、院校沟通到具体课程教学、实训对接等全方位设置规范顺畅的发展通道。在具体责任归属及落实上,明确五年制高职教育的归口管理部门,既要避免“两头”都不管,也要避免要求和标准相冲突的“两头”都管。由责任部门针对五年制高职学校协商制定人才培养模式、专业建设、实训基地、课程开发等方面的考核标准,专设机构进行专门管理,加强评估、规范管理、提升质量,充分发挥双主体“集约化”办学优势。

(二)规范五年一贯制专业设置,构建特色化、示范性专业群

1. 根据职业成长周期等特征,筛选并设置适合的专业。五年制高职专业设置不能只求量,更要注重质,强调准确定位,纠正当前专业设置上的偏差。日本高等专门学校的专业设置开设的专业大类主要包括机械及材料类、电子电气类、信息类、化学生物类、城市建设类、建筑类、商船航运类及其他迎合社会需求类八大类。我国五年制高职学校也应结合自身培育特色和面向区域中小企业的在地性服务导向,进一步规范专业设置。研究和实践表明,五年制高职学校主要适用于具备以下三个特征的专业,即进行能力培育的学生年龄小、能力训练时间长、需要多种能力或多个专业方向。可以聚焦如学前教育、卫生护理、建筑工程、轨道交通、数控机床等技术技能训练周期长、教学内容复合性强、贯通培养优势明显的专业,发挥五年一贯的全周期培养优势。

2. 面向区域产业需求,构建特色化、优势性专业群。高水平专业群建设是促进我国高职教育内涵式发展的重要战略举措。在规范专业设置的基础上有待进一步发挥集约化特色,面向市域、县域经济社会构建高水平优势专业群。各分院应重点关注适合五年制学制的专业类群,坚持差异化发展策略,如苏州建设交通分院

侧重发展“建筑、轨道”,无锡交通分院侧重发展“船舶、机电”,常州卫生分院侧重发展“医药、护理”,实现错位优势发展。同时,充分利用联院信息共享平台,发挥联合体办学优势,构建五年制高职学校专业评估、监督和信息公开机制,助推学校特色专业和专业群的布局调整及优化。2021年6月全国性五年制高等职业教育联盟正式成立,为深化校际、省际、国际联合共享提供了重要平台。江苏五年制高职教育不断推出示范性样板院校,引领全国五年制高职学校专业的特色化优势发展。

(三)优化师资队伍的数量和质量,赋能五年制高职深化发展

1. 以多种形式广揽人才,发挥优质师资的集聚化优势。一方面,加强五年制高职学校师资编制的保障力度,并试点实行三年制高职的教师聘用模式,适度放宽院校聘用教师权限,使教师数量匹配五年制高职学校教育教学的实际需求。另一方面,积极推进教学指导委员会的作用,以学科或专业为纽带,搭建优质教育资源共享平台,建设形成“由联院主导、各分院共建”的教学研究共同体,发挥名师名校领航作用,扩充优质师资来源,增强师资数量的保障力度。此外,针对双边培训重复繁冗问题,由地方教育行政部门和联院重整并精简培训内容,提升整体培训质量。针对“双边技能大赛考核”问题,由双主体进行统筹规划,协商确定统一的考核评价标准,为建立一支能力强、素质高的教师队伍把好培训和技能实操的关口。

2. 优化教师队伍结构,以“双师型”教师赋能教育教学高质量发展。新修订的《中华人民共和国职业教育法》明确指出“国家鼓励职业学校聘请技能大师、劳动模范、能工巧匠、非物质文化遗产代表性传承人等高技能人才”。针对上述技能人才,五年制高职学校可适度增加灵活性,放宽对学历、年龄等的硬性要求,为其开辟绿色通道。同时,发挥资源集聚化优势,由联院

筹建共享兼职教师数据库,不断优化各分院专兼职教师队伍结构。此外,在学生管理上,五年制高职学校可试点采取二级学院管理模式或弹性坐班制,为教师提供更多到企业实践的机会。最后,在学校制度层面加强统筹,面向“在地企业”不断健全教师到企业实践的制度,继而在技能培训、激励保障、优化评价等多举措作用下助推“双师型”教师队伍建设。要多措并举,加大政策支持力度,提升教师队伍的整体素质,激发五年制高职学校未来发展的动力。

四、结语

谋划具有创新性和引领性的五年制高职教育高质量发展战略是保障我国高等职业教育供给的重要选择和适应新时期发展格局的时代诉求。为适应这些需求,我国在政策层面予以鼓励倡导,江苏、浙江、上海、山东等地积极开展五年制高职办学实践,积累了丰富的办学经验。总之,在五年制高职教育提质发展过程中需要系统考察和梳理现阶段发展的比较优势特征和现实困境,借鉴国际经验,以提升我国五年制高职教育的适应性和引领性。□

[注释]

①两个“婆婆”是指市级教育行政部门和联院,与本文提及的“双主体”“两头管理”同义。

[参考文献]

- [1]彭召军.中高职人才培养一体化模式的实践与反思——以江苏省职业教育“五年一贯制”为例[J].职教论坛,2014(11):50-54.
- [2]邢顺峰.适应高质量发展时代需求 加快发展五年制高等职业教育[J].中国职业技术教育,2021(12):32-36.
- [3]江苏联合职业技术学院招生就业与对外合作处.江苏联合职业技术学院2021年招生计划[EB/OL].(2021-06-16)[2022-05-10].<http://www.juti.cn/zsjy/2021/0616/c23a15098/page.htm>.
- [4]邢晖.江苏五年制高职教育探索贵在“有效”[N].中国

教育报,2021-06-01(5).

[5]冉云芳,石伟平.企业参与职业院校实习是否获利?——基于109家企业的实证分析[J].华东师范大学学报:教育科学版,2020(1):43-59.

[6]刘克勇.职业教育一体化人才培养体系的构建与运行[J].中国职业技术教育,2022(7):5-10.

[7]江苏省教育厅.关于推进五年制高等教育高质量发展的意见[EB/OL].(2020-07-17)[2022-05-10].http://jyt.jiangsu.gov.cn/art/2020/8/5/art_58961_9353219.html.

[8]刘庆根,李政.新时期我国五年制高职发展的现实困境及其破解[J].中国职业技术教育,2021(13):10-15.

[9]成满,成洁,徐伟.五年一贯制技术技能人才培养体系的生成逻辑与实施路径[J].中国职业技术教育,2021(13):16-20+40.

[10]孙锐,孙彦玲.构建面向高质量发展的人才工作体系:问题与对策[J].科学与科学技术管理,2021(2):3-16.

[11]胡国勇.日本高等职业教育研究[M].上海:上海教育出版社,2008.

[12]教育部,江苏省人民政府.关于整体推进苏锡常都市圈职业教育改革创新打造高质量发展样板的实施意见(苏政发[2020]75号)[Z].2020-09-16.

[13]严世良,夏建国,李小文.战后日本技术教育体系构建的历史沿革、现状特色及启示——以“高等专门学校—技术科学大学”技术教育体系为例[J].教育发展研究,2019(Z1):96-101.

[14]刘晓.高职学校高水平专业群建设:组群逻辑与行动方略[J].中国高教研究,2020(6):104-108.

[15]王琼.全国性的五年制高等职业教育发展联盟成立[N].江苏教育报,2021-06-09(1).

[16]金礼舒.基于胜任力理论的高职院校“双师型”教师队伍建设[J].教育与职业,2019(24):53-56.