

育匠有方

带学生走上“红地毯”

□金丽

有人说,中职生都是考不上普通高中中的;有人说,中职生都是行为习惯不好、上课不听讲睡觉的;有人说,中职生多数是吸烟、打架或男女生交往过密的;有人说,中职生都是习得性无助、毫无目标追求的……

每每听到这些,作为一名中职教师,我的心里都在呐喊:“不,中职生绝不是这样的!绝不能给他们贴上这样那样的负面标签!”谁的青春不迷茫?谁没有经历过成长的烦恼?即使是考上大学走上教师岗位的我们,成长历程难道都是一帆风顺的吗?每个人成长过程中都会遭遇几个关键的转角,每一个转角处都意味着一次成长的契机。然而,我该怎样带给学生这样的成长契机呢?

记得在电视剧《那年花开月正圆》中,初到吴家东院的周莹曾被这样评价和议论:“这才几天时间啊!她就砸了一个水缸、三个花盆,毁了两口锅,摔了十几个碗盘。对了,还掉了桶在井里。现在厨房不要她,柴房不要她,水房也不要她。我真是没办法了。”面对这些本该是女孩子都能做好的活儿,周莹就是做不好,没办法只能到学徒房当丫头。然而,到了学徒房的周莹却如鱼得水,最终凭借自己的天赋和悟性成了当时富可敌国的女商人。

其实,一个人无论多么优秀也都有因某些地方技不如人而产生自卑心理的时候。作为中职班主任,我要做的就是帮助学生找到一片真正属于他们自己的天空,看见他们身上的闪光点,让他们在成长的道路上不断发现自己、成为自己、成就自己。

有一件事,我至今觉得是班主任职业生涯中的得意之作。我曾创意了一个带学生走上“红地毯”的活动。

人们常说,假期是学生拉开差距的分水岭。不一样的假期生活就有不一样的结果。假期里的孩子通常有两类:一类是放纵型,生活懒散,除了游戏就是玩,作息没有规律;一类是自律型,能自己规划假期,按时作息,坚持学习,充分利用假期时间来提升自己。

面对我班45名即将参加对口升学考试的学生,在期末接近尾声之时,我应该如何激励他们,再次燃起他们的自信心,让他们充分利用好寒假时间备考、迎考呢?一个又一个想法在我脑子里冒出来,但都被我否定了。正在我毫无头绪的时候,学生李志勇在班上的一次“好人好事”让我灵光一闪——不如大张旗鼓地来一次表彰大会。

于是,我购买了奖状和红地毯,趁学生即将离校召开家长会之际给学生来一次“奥斯卡”颁奖典礼,当然奖状上出现的不仅是平时细心观察到的每一名学生在身上的闪光点,还有学校的公章,以示最大鼓励,目的是让学生在这样热腾腾的鼓励下都能看见自己的优秀。

我用心想着、写着每一名学生在身上的闪光点,并在此基础上写下能帮助他们建立自信心的鼓励话语。

“宏亮同学:忘不了你写过的那篇贴在班级宣传栏里的作文《静》,忘不了每次假期作文你都写得非常认真,质量也很高。现将‘诺贝尔文学奖’颁于你。”

“文瀚同学:你平时经常乐于助人、非常关心班集体,特授予你‘最佳爱心奖’,希望你把爱永远传递”(这是一名与其他正常孩子不一样的孩子)。

“轶墨同学:周日离校周一回,回来后的你虽然满眼通红,但仍不忘学习,你坚强的意志力深深打动了我。现将‘最具抗挫折奖’授予你”(孩子祖母去世)。

……

事实证明,这次“奥斯卡”颁奖典礼非常成功。每宣读完一名学生的奖项和颁奖词后,家长与孩子会一起走过红地毯,走上讲台,我来颁发奖状,然后拥抱以示鼓励,之后由班级摄影师给家长和孩子拍摄照片作为留念……

这期间,我看到了家长眼里的泪花,也听到了轻微的抽泣声……我知道这是家长和学生发自内心的情感,是他们体会到被认可、受重视的一种情感的真实流露。

学生在这种鼓励下都信心倍增。半年后,好消息来了,我班学生通过对口升学考试全部升入高等院校。

(作者单位系辽宁省沈阳市辽中区职业教育中心)

第一视点

发展职业本科教育是国家战略。2021年10月,中共中央办公厅、国务院办公厅颁发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》,强调“稳步发展职业本科教育”,并明确提出到2025年,职业本科招生规模不低于高职招生规模的10%。面对这一艰巨任务,我们需要做好哪些准备?本期特刊发苏州工业园区职业技术学院教授王寿斌的文章,以供参考。

发展职业本科教育是国家层面的长远战略,不仅打破了职业教育的“天花板”,让止于高职的职业“断头教育”成为历史,而且契合了社会转型、科技创新和产业升级对于技术技能人才的高阶需求,同时进一步完善了我国现代职业教育体系,使职业教育人才培养成为产业转型升级的“助推器”。

自2014年6月国务院颁发《关于加快发展现代职业教育的决定》确定“探索发展本科层次高等职业教育,构建中职、高职、本科、研究生一体的现代职业教育体系”开始,国家就一直在高瞻远瞩、按部就班地全力推进职业本科教育发展。2019年2月国务院颁发《国家职业教育改革实施方案》正式绘就蓝图,部署“开展本科层次职业教育试点”;2021年1月教育部办公厅印发《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》,从实际操作层面着手推进举办本科职业教育;同年10月,中共中央办公厅、国务院办公厅联合颁发《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》强调“稳步发展职业本科教育”,并明确提出到2025年,职业本科招生规模不低于高职招生规模的10%。

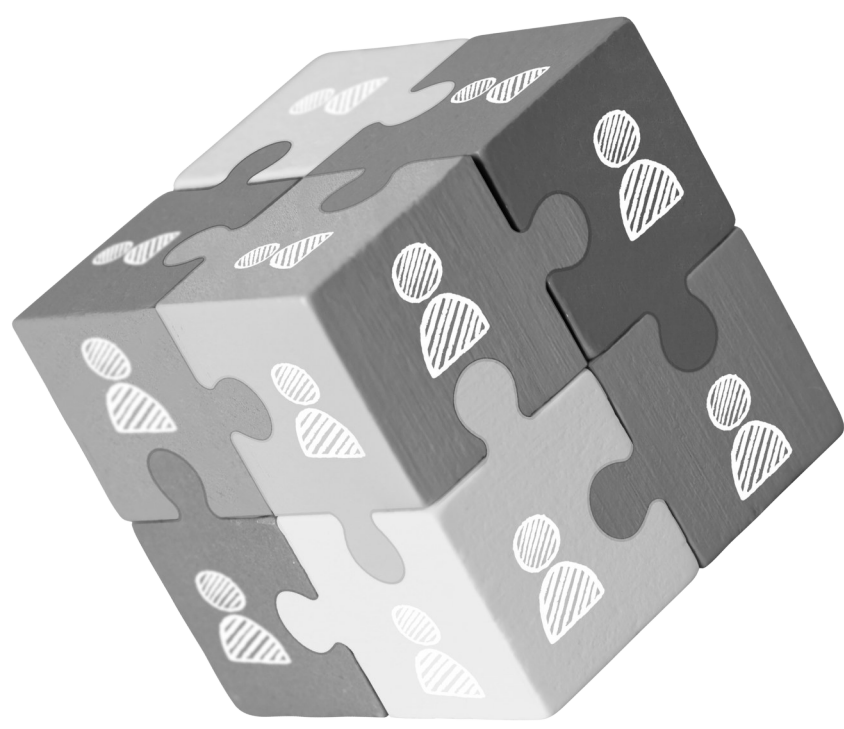
如今,发展职业本科教育已然“箭在弦上”。然而,截至目前,全国仅有32所学校正式获得职业本科教育办学批准,其办学容量与培养能力显然与完成职业本科招生规模的既定目标相距甚远。而且即便是已经获批的32所职业本科学校,是否都能真正胜任本科层次职教人才培养?从保证育人质量、维护办学声

本科职教人才培养需要做哪些准备

□王寿斌

誉、回应民众诉求的角度考虑,我们不禁要问:重大使命在肩,对于本科职教人才培养,我们准备好了吗?

一是为何需要提前准备?众所周知,职业本科教育在我国属于新生事物。如前所述,从国家政策文件倡导到如今付诸实际行动,“职业本科教育”满打满算尚不足10年时间。其中,还包含了较长时期的调研论证和分歧探讨,以及对办学主体界定的思想统一过程。直到新修订的《职业教育法》在法律层面对职业本科教育进行系统化“定位”,“职业本科教育”人才培养才踏上快车道。面对如此形势,承担职业本科教育的各类主体迫切需要未雨绸缪超前做好准备,使职业本科教育能够“高起点规划、高标准建设、高质量发展”。而且



从对现有32所职业本科试点学校办学情况的综合调研分析来看,“摸着石头过河”非常不易,迫切需要深入总结试点经验与教训,及时调整和改进人才培养工作,为职业本科人才的“批量”培养奠定坚实基础。

二是哪些学校要做准备?关于谁来承办本科职业教育的问题,近年来曾有许多不同声音。最初的“国示范”时期,所有“国家示范性高职院校”均被要求签订“不升本”承诺,为的是坚守职教战线,质量立校、特色立校,心无旁骛、聚精会神办好高职教育。此时,“地方本科”被视为职业本科教育的办学主体,且已列入“600所”逐步向应用技术型“转型”范畴。再后来,“双高”建设逐步兴起,高职院校的“升本”被冠以“双高”等前置必备条件。所以,一段时间以来,社会上有一种民间声音比较占据主流,认为“职业本科教育只能由本科高校举办”,只有“职业技术大学”才有举办职业本科教育的资格,这在一定程度上推高了高职院校“升本热”的内卷。事实上,《职业教育提质培优行动计划(2020—2023年)》明确指出,“稳步推进本科层次职业教育试点,支持符合条件的中国特色高水平高职学校建设单位试办职业教育本科专业”,“推动具备条件的普通本科高校向应用型转变”。由此看出,除目前已经获批的32所本科“职业技术大学”之外,许多实力雄厚、质量上乘的“双高”职业院校,也可以在“学校不升本”的情况下“升格”举办职

业教育本科专业;为众多多转型发展地方应用型本科院校,也可以与时俱进地创新举办职业本科教育,从而共同组成职业本科教育的多元办学主体。相信在不久的将来,许多办学特色鲜明的普通高职院校,也能拥有举办本科职业教育的资格。首先是师资准备。教育部制定的《本科层次职业教育专业设置管理办法(试行)》明确显示,“高校设置本科层次职业教育专业应紧紧围绕国家和区域经济社会产业发展重点领域,服务产业新业态、新模式,对接新职业,聚焦需确需长学制培养的相关专业”。我国推动地方本科院校转型不是为了解决应用型人才培养数量不足的问题,而是为了解决层次不够和质量不高的问题。这就决定了本科职业教育的培养规格是“必要的本科底蕴,较强的应用能力,良好的职业素

养”,培养学生“就业有实力、从业有能力、发展有潜力”。因此,数量充足、业务精湛的专业师资是必备条件。迫切需要国家在战略层面统筹布局,进一步加强高等职业院校建设,有针对性地培养研究生层次的专业师资。同时,更加务实地开展职教师资的“国培”“省培”工作,帮助现职教师补齐短板,提升面向职业本科教育的教学胜任能力。

其次是设备与课程。现代产业技术交叉融合的特征,要求应用型人才不仅要掌握专业知识,而且要有跨界能力;不仅能够熟练应用,而且能够在应用中创新。职业本科人才培养应体现基本标准与类型要求的结合,既要体现本科教育的层次性,又要强化应用人才的类型性。即不满足基本标准,意味着没达到教育层次;不满足类型要求,意味着未能彰显培养特色。因此,国家层面应当依据高等教育发展的质量要求,修订本科职业教育基本标准;行业协会以基本标准为基础,制定本科职教人才培养的行业标准;地方高校围绕行业标准,细化制定学校培养标准,从而形成国家、行业、学校三级标准体系。所以,本科职业教育在强化实践的同时不能忽视本科底蕴。一方面本科职业教育的特征决定了必须强化实践训练、注重职业发展,才能彰显人才特色。另一方面其本科职业教育的层次决定了只有夯实本科底蕴,成为耐用人才,才能得到社会的认可。因此,面对理论教学与实践训练的冲突,我们不能只做“非此即彼”的排他性选择,而应通过重构课程体系、重组课程内容、重建课程载体,把理论与实践分离变成“学、用、创”相融,进而实现两者兼融。

再次是改革管理制度。新修订的《职业教育法》规定,“设立实施本科及以上层次教育的高等职业学校,由国务院教育行政部门审批”。这意味着发展本科职业教育必然要经历部分专业试点、部分院校试点,然后逐步推进的渐进过程。所以,在今后相当长的时间内,无论是本科层次的“职业技术大学”,还是专科层次的“双高”院校、特色学校,校内都会不可避免地出现本科与专科并存的局面。“一校两制”的复杂性,为教学组织实施及学生教育管理带来一定难度。这就要求学校必须面对现实创新改革相关管理制度,包括完全学分制、学分银行制、柔性化教学管理等,进而保障职业本科人才培养的高质量 and 可持续。

(作者系苏州工业园区职业技术学院教授、党委副书记)

广西职业教育发展研究中心聚焦新任教师培训普遍存在的培训内容与岗位需求不匹配、对象覆盖面小、培训资源匮乏等问题,搭建起“建课程补短板、设项目固根基、盘资源强弱项”的结构化培训体系——

广西走出中职教师培训新模式

□蓝洁

在的培训内容与岗位需求不匹配、对象覆盖面小、培训资源匮乏等问题,搭建起“建课程补短板、设项目固根基、盘资源强弱项”的结构化培训体系。

对标需求,构建“补短板、固根基、强弱项”的联动框架。中心2015年始,每年面向广西各级职教师资培训管理部门、中职新任教师开展需求情况调研,明确“提升能力—优化结构—盘活资源”的需求,对对应建立联动框架。首先,对标新任教师面对中职学校“不会教”“不会管”的能力短板,明确“教学+班主任”岗位能力双线并进的“补短板”目标;其次,优化三层三类的“固根基”培训项目结构;再次,盘活本土优质的培训师资源、课程,以及学员成长共同体资源,以“强弱项”。

服务需求,落实“建课程、设项目、盘资源”的联建举措。第一,服务新任教师岗位能力需求“建课程”。使用DACUM分析法,开发“双线并进六模块四进阶”课程体系。通过机构联合、能力分析、课程建构,开发贴近中职新任专业教师岗位需求的课程框架与实施路径,实现广西中职新任教师能力的整体提升。

中心针对广西中职新任教师能力短板,聚焦新任教师培训普遍存

在的培训内容与岗位需求不匹配、对象覆盖面小、培训资源匮乏等问题,搭建起“建课程补短板、设项目固根基、盘资源强弱项”的结构化培训体系。

教师的岗位任务与能力分析,明确7个工作领域及对应工作任务,并从中筛选对应新任教师能力水平的5个重点工作领域。开发交叉融入“教学”和“班主任”的双线岗位任务,包含“师德师风、课堂教学、班级管理、课程建设、活动组织、教改研究”6个领域课程。设计“理论讲练—观摩学习—实践应用—返修改进”4个关键环节,使学员能够突破瓶颈,实现“理解教育理论—掌握教学方法—融入教学行为—获得教育教学能力”的转换提升。

第二,分层分类“设项目”。实施“省级遴选示范性培训—市县送教式普及性培训—学校诊断式针对性培训”的结构化培训项目。在省级层面,开展6个轮次的一年制“中职新任教师能力提升培训班”,遴选企业转岗、非师范专业本科应届来源的中职专业教师,配备“双导师”,实施“双线并进六模块四进阶”课程,树立新任教师培训的标杆;在市县层面,依据需求调研,由中心从“双线并进六模块四进阶”课程体系中选择资源,为市县灵活提供1—4周的送培管理、普及化短期培训;在中职学校层面,面向156所中职学校的新任教师能力进行诊断,实施“讲座+研讨”式

校本培训,提高新任教师培训的普及性与针对性。

第三,盘活本土师资与课程资源。组建由本土国家级教学名师、课程专家领航的3个专家团队,覆盖“课程教学、班主任工作、教改教研”;面向一年制的学员,实施“师范院校理论专家+中职学校资深教师”组成的“双导师”制;建设《微课设计与制作》等18门课程资源,探索培训与学位教育之间的课程衔接和学分互认;依托27个中职“专业群发展研究基地”资源,组建成长共同体。

质量驱动,实施中职新任教师培训效益提升的跟踪管理。在每轮次培训过程中,实施“反应层—学习层—行为层—结果层”的质量跟踪管理。一是反应层质量跟踪:每个级别和轮次的新任教师培训都通过问卷调查开展即时动态的课前、课中、课后评价,了解学员对课程的满意程度并及时调整课程教学;二是学习层质量跟踪:在省级示范性培训、校级诊断性培训项目中,通过4个阶段的跟踪任务作业实施学习层评价,测量学员对教育理论、教学方法的理解和掌握程度;三是行为层质量跟踪:在省级示范性培训、校级诊断性培训项目中,通过对送培中职学校的回访实施行为层评价,由

学员所在学校的领导、同事反馈他们的教育教学行为在培训前后是否发生变化,是否运用了培训中学到的知识,评价学员的知识运用程度;四是结果层质量跟踪:在省级示范性培训、校级诊断性培训项目中,建立新任教师成长档案,定期回访送培学校,实施结果层评价。3年内向送培中职学校收集学员教学质量、学生教育、教改工作方面的成效,评价培训带来的效益。

“补短板、固根基、强弱项”的民族地区中职新任教师培训模式,为省级统筹的中职新任教师培训成功破题。所开发的“双线并进六模块四进阶”培训课程,环环跟进、层级联动、多级递进,将中职新任教师需要掌握的教育理论、教学方法切实转换为教学行为与职业能力,突出中职教师岗位需求特征,强化中职新任教师显性知识与默会知识的转化与应用;所开设的分层分类培训项目,精准施策,实现“省级培训抓高地,市县级培训抓基础,校级培训抓洼地”的结构化培训功能。这一探索优化了省级中职新任教师培训课程与项目体系的举措,打造了民族地区中职新任教师培训的样板。

(作者单位系广西职业教育发展研究中心)