

树立高职发展自信的关键在哪

赖星华

日前,《2017中国高等职业教育质量年度报告》在京发布,报告在肯定我国高职教育在立德树人、专业建设、国际化等方面成绩的同时,也指出当前高职院校还面临发展自信缺失、内涵尚需提升等问题。不自信无以立根本,自信是高职院校发展的内在驱动力和精神源泉,如何树立发展自信,推动内涵式建设发展,已成为新时期广大高职教育工作者需要关注和解决的重大课题。

高职院校发展自信缺失的原因

一是高职院校较快的发展速度,使其缺乏厚重的历史积淀。尽管近年来高职教育发展速度很快,招生规模连年增长,但较之于有上百年发展历史的普通高等教育而言,还是缺乏扎实的根基和厚重的历史文化积淀。因此,其对高等教育功能的深刻认知,对高职教育的未来发展、对培养目标的科学修正等,都需要不断地去摸索、去积累、去沉淀、去发展、去创新,需要在发展的积淀过程中去树立自信。

二是高职院校的末端发展层次,影响着师生对学校自信的认可。高职教育本是高等教育的重要组成部分,但因其处于专科层次,而被确定了其末端位置,这就对其人才培养的两个主体都造

成影响:学生基础较差,学习兴趣不浓,学的困难;教师教学难度大,个人成就感不强,教的懈怠。而教学这一中心环节正是学校的办学理念、思想、目标得以传递和实现的核心环节,更是学校师生对学校自信形成认同而使其得以传承和弘扬的重要环节。

此外,评价体系的改变,学术性大学开始崛起,高职院校日趋没落;中央财政对高职改革发展的专项调控和引导力度减弱,高职教育在财政拨款、项目申报等政策安排中被边缘化;部分用人单位盲目追求高学历,将高职毕业生拒之门外等,都加剧了高职院校发展自信的缺失。

高职院校发展自信的结构

首先,学生自信是基础。随着高考改革的推进,分类测试已成方向,当前的问题是不要把高职选拔考试理解为普通高考的初级版,简单地降低难度、抬高分数,而是要把握高职选拔考试的职业性、技术性和服务性。职业性向测试,要为学校和专业服务,更要为考生服务;让考生意识到天生我材必有用,选对专业,入对行业。高考只是入口,入口的分类评价,能让学生树立自信心。同时还应看到出口,当大部分学生学有所

成,就业率和薪资水平与学术型高校毕业生相当时,学生就能看到希望,鼓起勇气,积极上进。《2017中国高等职业教育质量年度报告》也显示:高等职业院校学生逐步展现出自信自强的良好品格。

其次,教师自信是关键。教师对一个学校的发展至关重要,目前虽然高职院校教师职称评审单列,但仍然套用学术型高校教师评价标准,以致高职院校高级职称人数偏少,严重影响教师的收入、社会声誉和自信心。而教师的这种不自信很容易转嫁到学生身上,同样拿学术标准衡量、教育学生。所幸,这些情况引起了中央的重视,高职院校教师职称评审制度和绩效考核制度正在朝着契合高职教师特点的方向改革。《2017中国高等职业教育质量年度报告》也证实:一批教学水平高、服务能力强的优秀教师脱颖而出。2016年入选的全国98名国家万人计划教学名师中,高职教师占15名,400多名高职教师在境外教育或行业组织中担任职务,在国际组织中的影响力初步显现。

再其次,管理自信是保障。管理就是资源的合理配置,大部分高职院校的校园、校舍、仪器设备等硬件其实在全世界范围内也处于先进水平,关键是怎样办学,怎样办出特色。1997年联合国教科文组织颁布的《国际教育标准分类

中,将大学教育(5级)分为学术性为主的教育(5A)和技术性为主的教育(5B)两种类型。教育是一种类型,而不是一个层次。因此,高职院校要在管理中高举职业教育类型属性,把职业性做到极致,找准切入点,埋头做出特色,把校企合作、产教融合当作中心工作来抓。同时,还应发出共同的呼声,突破专科层次,一个完备的高等职业教育体系应该由研究生(包括博士研究生和硕士研究生)、本科和专科构成。

高职院校怎样培养发展自信

首先,改革评价体系。学生方面,建立以职业技术为核心指标的评价体系,贯穿学生从入学考试到培养再到毕业的全过程,高职入学考试采用职业性向测试,平时专业课程考试用心去动手,毕业考核摒弃论文,取而代之设计与实践。教师方面,发明专利、调研报告、产品设计、标准拟订、教材讲义等都应成为职称评审的重要业绩,支持教师挂职创业、下企业培

训,延聘企业能工巧匠担任高职院校教师,建立双师型教师队伍。同时,在高等教育体系设计中,建立起职业教育和普通教育在一定节点上能相互转换的立交桥。

其次,改革培养方案。高职院校人才培养方案要体现弘扬工匠精神 and 培养大国工匠两大使命。专业建设要呼应地方产业,只有把专业建在产业链上,才能了解产业发展的现状。要完善校企合作管道,保持互动,才能知道企业人才需求的动向,而知道了需求,才能优化专业、培养人才,有效为行业企业供给能干活、留得住、善创新的人才。

再其次,鼓励参与竞争。部分职业院校的师生,在面对校外活动时常有自卑心理,不敢大胆参与。但实际上,从个体来讲,高职院校还是有不少可以与普通高校比拼的人才,所以高职院校师生要看到自己的长处,认识到不论哪种类型的学校师生都是主体,参与就是一种锻炼提高素质的机会。而且,高职院校大部分位于地级市及以下区域,是家门口的大学,对接地方产业、服务三农、助力贫困地区发展有天然的优势,只要合理定位,选准竞争领域,发挥功能有广阔的空间。

(作者系广东省河源职业技术学院科研处研究员)

建“文明修身”工程 助力中职生出彩人生

王铨

近年来,青岛市中等职业学校德育工作坚持立德树人,以办好文明风采竞赛活动为依托,以实施文明修身工程为引领,深入开展爱国主义教育和社会主义核心价值观教育,全面落实《中等职业学校德育大纲(2014年修订)》,全员签署《中等职业学校学生公约》,立足培养高素质技术技能人才,营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境,努力让每个学生赢得人生出彩的机会。

系统设计,推进“文明修身”建设工程

2005年,青岛市教育局在职业学校中启动了以培养高素质劳动者和技术技能人才为目标,以修健康之身、修心灵之身、修道德之身、修修身工程,从建品牌、建队伍、建文化、建评价四个维度构建工程体系,倾力打造文明风采竞赛、职教义工志愿服务活动和职业生涯规划大赛三大实践平台,通过德育教育三大实践平台,通过德育特色创建工作会、德育品牌交流会、校园文化推进会、学生综合素质评价改革研讨会、德育督导等形式,指导各职业学校在德育内容、方法、途径、评价等方面大胆改革、躬身实践、匠心育人,使文明修身工程焕发勃勃生机。

四维建设,促进“文明修身”内涵发展

一是建设德育品牌,促进德育工作特色发展。在文明修身工程引领下,青岛市各职业学校积极探索适宜学生发展的德育模式,形成一个个求特色、校校树品牌的良好氛围。目前,各职业学校已形成自己独特的德育品牌,青岛市也表彰命名了自铸成金、润玉致美等两批16个市级中职德育品牌。

二是建设德育队伍,促进德育工作专业发展。青岛市先后组织了8期德育管理工作培训班,启动了中职校班主任全员培训计划,并推行心理咨询师、职业指导师等专业培训,打造班主任作为成长引领者、职业指导师、心理辅导员的三重身份,同时,创新德育队伍评价办法,实施班主任等级制,让专业化的队伍为工程实施提供强力支撑。

三是建设校园文化,促进德育工作内涵发展。青岛市开展了劳模进校园、工匠进

校园等主题活动,启动了职业学校的校园文化建设工程,涌现出信义致远、匠心职造等内涵丰富、富有职教特色的校园文化品牌。

四是建设综合评价体系,促进德育工作协调发展。青岛市开展了学生综合素质评价体系改革,确定了思想品德与公民素养、学业水平、身心健康、艺术素养、职业素养与实践五个评价维度,科学评价方式,建立评价网络平台和学生个人成长档案。

三项实践,夯实“文明修身”学生职业发展底蕴

首先,以职教义工志愿服务助力学生职业成长。2014年,青岛市教育局启动了职教义工志愿服务工程,印发了《青岛市职教义工志愿服务活动方案》,并出台了管理办法等配套文件。青岛市各职业学校纷纷发挥自身办学特色和专业特长,组建志愿服务队伍,实现全市职教义工统一注册、管理、工认和考核。目前,全市共组建了约300支有技能、有爱心的职教义工志愿者团队,参加过志愿服务活动的中职生达到在校生的70%以上,志愿者注册率已超50%。

其次,以文明风采竞赛活动助力学生综合发展。青岛市将文明风采竞赛活动作为一项重点的德育实践活动,完善竞赛活动机制,各校以全员参与、全面提升为目标,形成富有职教特色的德育合力和生动活泼的德育氛围,为职教学子搭建展示才华、获得自信的舞台,在第十三届全国中职学校文明风采竞赛活动中,青岛市取得了34个一等奖、42个二等奖、29个三等奖的优异成绩。

再其次,以职业生涯规划教育助力学生个性化发展。青岛市将职业生涯规划教育纳入教育体制改革试点项目,各中职学校建立职业生涯规划教育多方联动的实施机制,服务学生的职业成长;成立职业生涯规划联盟,建设职业体验体系,为广大初中生专业选择提供科学导向;以职业生涯规划课程改革为核心,开展全程化、体系化、个性化、专业化、持久化的职业生涯规划教育,为全体在校生提供个性化的职业指导;同时,开展毕业生跟踪服务,为学生的发展助力。

(作者系青岛市教育局副局长)



暑期锤炼党性 传承红色精神

为纪念中国共产党建党96周年,成都工业职业技术学院在暑期活动中,组织该校党员干部开展了重走长征路党性教育培训。通过吃红军饭、穿红军衣、走红军路、尝红军苦、唱红军歌、继红军志、扬红军魂,参训党员干部更加坚定了不忘初心,永远跟党走的理想信念,纷纷表示要把红军长征精神融入到日常教育教学。图为该校党员干部祭扫亚克夏山红军烈士墓,重温入党誓词。

王士星 沈慧/文 石瑞/图

江西外语外贸职业学院

服务江西经济 打造百优品牌

2016年,江西外语外贸职业学院将“实施双创教育深化工程”列为《“十三五”发展规划》6项重点工作任务之一,提出了发挥专业优势、扶持和培育以电子商务为主的创业团队,着力打造100个本土优质品牌的目标。目前,已取得23个项目孵化、8个项目落地、1个项目达到年销售额1000万元的好成绩。受到师生和社会的肯定,得到各级领导的好评。

顶层设计 理念先行

江西外语外贸职业学院高度重视创新创业教育,成立了由院长为组长的领导小组,独立设置了创新创业教育办公室,形成了学院主导、部门联动、院(系)落实、全员推动的创新创业工作格局。明确了“一体两翼三结合”的工作思路,以教学为主体,夯实学生的专业知识,培养创新精神;把竞赛和实训作为启蒙创业意识的支撑,提高学生的专业技能和职业道德,促进创新创业能力;将理论和实践相结合、课内

和课外相结合、全员参与和重点培养相结合。提出了121工作目标,即全部参与创业,10%自主创业。

创新举措 工学融合

构建动态调整课程体系。学院建立了符合创新型人才发展规律的动态调整机制。在课程内容上动态调整,将电子商务专业核心课程按照运营、跨境、移动、美工四个方向进行了较好的兼容和区分;在授课机制上动态调整,将专业课程由企业导师来完成,

将课程体系进行了项目化、岗位化、流程化处理;在教学方法上动态调整,电子商务专业形成了项目导向教学、对抗性教学、工作室教学等模式;在课程考核上动态调整,将学生的学习任务细化到每一天,由企业导师和主管共同给予考评打分;在学习形式上动态调整,制定了《创新创业学分转换管理办法》等制度,采取弹性学制、延期补考、学分转换等举措,解决学生学创冲突。

搭建三位一体双创平台。该院积极为大学生营造创新创业校园文化氛围,建立校内外联动的育人平台。一是搭建实践平台。从2014年起,陆续引进了义乌来鑫进出口有限公司、上海明想电子科技有限公司等近10家实体企业入驻校园,共建校企合作产业园;开辟了俄罗斯、日本、德国、法国、菲律宾、赞比亚等6个海外实习基地。目前,学院拥有校内外实训基地300多个,把传统的情景实训逐步升级为实战平台。二是搭建创新创业平台。建设了2000平方米的大学生悦创

空间、460平方米的大学生创业孵化园,与南昌高新区签署了共建创业就业示范基地协议,共同创建大学生创新创业产业园,苗圃+孵化器+加速器+产业园一体化的创新创业平台雏形初显。三是搭建文化平台。以创业文化节为载体,着力加强创新创业社团建设,成立了相关学生社团9个,吸纳学生近千人,开展了瑶湖讲堂、创客集训营等活动,学生参与率达50%以上。

打造三能型师资队伍。该院探索突破双师型师资队伍理念,提出建设三能型(能讲好课、能实践实训、能指导和自主创业)师资队伍。实施四项工程:一是四个海量(海量演讲、海量训练、海量分享、海量写作)工程,提升教师综合能力和素养;二是实操能力强化工程,全覆盖、全过程、全企业化接受技能培训,让教师熟练掌握现代学徒制教学理论;三是出彩人生建设工程,根据教师能力和性格特点分别打造了社会服务型专家团队、创新创业型教学团队和校企合作产教研团队,让每位教师

都有出彩机会;四是十分钟分享工程,即让教师把自己更熟悉、更前沿的电商平台、电商规则、电商理论进行十分钟分享,为教师搭建起了交流知识、展示能力的舞台。

服务发展 打造品牌

精确选择孵化项目。学院聚焦江西绿色生态农业,通过开展广泛调研,分析市场容量、产品优势、发展潜力等因素,寻找具有差异化竞争力的创业项目。目前,已对江西省近50种特色产品进行了深入调研,确定了军山湖大闸蟹、瑞昌山药等20个一期项目。

精心打造创业团队。学院每年选拔50人编入创业孵化班。该班以模块化培训为主要教学内容,不断夯实学生专业知识,提升创业技能和经验;以组建创业小组为基本单元,主动承接孵化项目,打造独立运行工作团队。从2015年建班以来,已培育成熟团队13个。精细实施品牌策划。针对确定的孵

化项目,学院师生团队通过重新进行品牌定位、产品设计等措施,不断提升农产品品牌形象。淑媛辣酱是学院2009届毕业生叶一帆毕业后自创的项目,起销售量一直上不去,列入学院孵化项目后,通过网络直播、百度推广等手段开展营销,现年产值已超千万。

精准开拓产品市场。学院创业团队充分利用互联网思维,采用“分享经济+倍增学原理+大数据+移动互联网”的方式,占领消费市场。江西缘蜜蜂业有限公司是学院教师卢艳婷带领部分学生利用微平台开展创业的项目。目前全国代理人数达到3000余人,月销售额稳定在100万元以上,形成了一定的品牌优势。

学院院长黄明忠强调说:我们将坚持以服务江西经济,打造百优品牌为目标,着力打造跨境电子商务为主的创业团队,营造全员参与、全过程培养的创新创业氛围,为江西经济发展培育更多具有创新精神和创业能力的应用型人才。

(周少良 邱声勇)