

交流办学经验 服务职教实践

Q 职教前沿

职教扶贫如何精准施策精准落地

沈剑光

治贫先治愚,扶贫先扶智,这是我国长期扶贫工作得出的宝贵经验。作为唯一能够达到最底层、最偏远、最落后地区的民生教育,我国职业教育每年接收数百万来自贫困家庭的孩子,为他们提供职业技能的教育培训,帮助他们实现有效就业、体面就业。有研究显示,在贫困人口中实施职业教育,可解决34.21%的致贫原因,使贫困人口获得就业能力和工作机遇。

多种行之有效的职教扶贫模式

在2017减贫与发展高层论坛上,教育部孙尧副部长明确指出:要打好职业教育精准扶贫四大战役,落精准、强基础、抓协作、重就业,实现职教一人、就业一人、脱贫一家的目标。在国家一系列政策指导和支持下,全国各地、各职业院校积极行动,以各种方式实践职教精准扶贫工作,形成了行之有效的扶贫模式。

少数民族地区 技能定向扶贫模式。重庆机械电子高级技工学校与中国致公党重庆市委员会携手,长期在重庆酉阳少数民族地区开展职教扶贫,将扶贫工作从单方输血转变为互动生血。通过开设致公酉阳班,以定向喷灌定点滴

灌的策略,形成了帮助一个家庭、一个孩子,学得一门专长的扶贫模式,有1800多名孩子得到帮扶,1800户贫困户点燃了脱贫希望之光。

互联网+职教扶贫模式。国家开放大学充分发挥自身特点和系统优势,利用全国各省级开放大学的44个分部,3000多个学习中心,以云教室、O学派、滇西学习网等互联网平台为载体,面向农村、革命老区、边疆地区贫困户,有针对性地开展职业技能培训,援建信息化基础设施,大力推进教育精准扶贫工作。

双创教育助力扶贫模式。西安海棠职业学院探索创新创业教育与职业教育扶贫的双结合模式,联合知名企业设立专项创业基金,为学生量身订制创客空间。通过创新创业教育、创业培训、创业孵化、创业示范等方式,先后孵化多个创业店铺以及自媒体运营平台,为贫困地区电子商务行业的发展注入新力量,摸索出了一条为贫困家庭大学生创业脱贫的发展新路。

教育+产业+文化 的职教集团扶贫模式。北京市商业学校注重发挥北京现代服务业职教集团教育优势,与保定市下属5所职业学校签订合作办学协议,开设与当地产业发展紧密结合的特

色专业,采用两地共育、分段学习的形式,为滇西地区脱贫攻坚培养技能人才。同时主动对接滇西当地特色产业,开发当地特色产品,开拓拓京销售渠道。挖掘当地历史文化遗产,打造文化旅游产品,加快地方经济发展。

围绕“五个精准”开展职教扶贫

职业教育精准扶贫,是在2020年实现全部脱贫、全面脱贫的国家战略下提出的新课题、新使命。到2020年还有不到4年时间,平均每年需减少贫困人口近1100万人,越往后脱贫成本越高、难度越大。因此,在选择扶贫路径、改革扶贫供给等方面,仍有许多思考与行动的空间。

精准施策、精准落地 是当前及未来职教扶贫工作的主攻方向。以往的教育扶贫主要是针对区域性教育薄弱、广泛的贫困人口,采取大水漫灌的方式,存在周期长、见效少、持续短等不足。而职教精准扶贫就是让贫困家庭具有劳动能力的成员掌握一技之长,能够实现顺利就业、稳定就业和体面劳动,达到教育(培训)一人,就业一个,脱贫一家的精准效果。为此,关键在于牢牢抓住五个精

准。一是精准识别对象。在原有贫困人口基础数据库的基础上,进一步建立扶贫对象的分类识别系统与甄选机制,采集贫困原因、脱贫能力、帮扶措施等信息,准确把握每一户贫困户接受职业教育与培训的状况,为分类实施精准资助政策与培训措施提供大数据支持。

二是精准设置专业。瞄准地方主导产业、优势产业,推进职业教育供给侧结构性改革,办好一批社会有需求、办学有质量、就业有保障的特色专业,建立与地方经济发展高度耦合的专业体系。通过专业对接产业,着力推动贫困地区的特色产业发展和生态产业发展,促进产教联合扶贫。

三是精准培养技能。根据地方产业发展需要,建立适合贫困对象需求的多元化职业教育制度,推行校企融合、靶向培养、流动课堂等教育与培训模式,开展市场急需的技术技能培训与鉴定,让贫困家庭的子女进得来,学得好,留得住,能够带着技术进市场、谋就业。

四是精准服务就业。建立一对一多对一等精准推送就业服务机制,开展职业指导与创业教育,挖掘适合性就业岗位,优先推荐和帮助贫困家庭毕业生就业创业,扶持贫困人口增

加就业机会和提高劳动收入,推进技能富民、就业安民。

五是精准建立反馈。建立职教精准扶贫成效的反馈评估机制,利用互联网技术长期追踪关注扶贫对象职后表现,进一步分析其职业发展的瓶颈与需求,并提供职后培训提升服务,以此强化扶贫对象的职业稳定性与持久性,实现一人长期就业、全家稳定脱贫。

提升职教扶贫的效率与质量

在紧紧围绕五个精准开展职教扶贫的同时,还需在扶贫的阵地建设、模式创新以及氛围创设等方面进一步提升效率与质量,助推职教扶贫再上一个台阶。

第一,建立以高职为龙头、中职为基础、辐射各村镇的三级联动职教与培训体系。在义务教育基本实现均衡发展的背景下,抓住普及高中阶段教育的契机,在中西部地区建设一批引领性、高水平的职业教育与培训基地。通过整合区域内职教资源,集中力量办好一所县级规范化职业教育中心,尝试举办精准扶贫试点班,扩大优质职教资源覆盖面,提高贫困家庭子女的高中教育入学率,确保接受学历型职业教

育,帮助其提升就业脱贫能力。

第二,搭建平台、集聚资源,探索多元协同职教精准扶贫新模式。建立和完善统一的职业教育扶贫管理机构,发挥政策红利、调动组织力量,搭建集聚部门、多行业于一体的协作平台,整合并统筹包括政府部门、行业企业、家庭社会以及国际组织等领域的职业教育扶贫资源的配置、使用、监督和评价。主动吸引金融、保险、人力资源等多行业联合参与,实现行业跨界创新,推动职业教育扶贫由政府为主的单一政策推动模式向由政府主导、社会广泛参与、扶贫对象个性化选择的多元协同联动模式转变。

第三,积极创设职业教育脱贫解困的社会舆论氛围。首先,通过电视、手机、互联网等大众传媒途径,加大对职业教育精准扶贫的宣传力度,让社会普遍认识到职业教育是贫困人口增加就业机会和提高收入水平的有效途径。其次,通过倡导精益求精、一丝不苟、耐心专注的工匠精神,从根本上转变贫困人口等、靠、要的落后思想,调动其生产积极性与创造性,强化智力扶贫和志力扶贫并举,提高贫困人口的技术技能和脱贫致富志气。

(作者系中国职业技术教育学会副会长)

Q 职苑评说

学校管理制度要做“负责任创新”

蒋亚飞

所谓负责任创新,是近年来一种新的发展理念,将技术创新的视角扩大到社会、伦理道德、公众利益、制度建设等领域,关注整个创新过程中的利益相关者,协调其中有分歧甚至是冲突的价值观,以实现双赢或多赢。这一理念还应用于人文、哲学社会科学、经济、管理等学科领域,当然也适用于学校管理上的创新。

英国学者欧文对负责任创新提出一个四维度模型,即预测反思协商反馈模型。在校的管理工作中,随着时和境的变化,学校的管理制度也要与时俱进地创新变革。对照四维度模型,可以有的放矢地在校校规制定上做负责任创新。

预测维度是对潜在影响与风险进行预测,使风险能够被认知、管理和控制在可接受范围内。职校生正处于心理上的叛逆期,管理太紧或太松都容易出现,原则上慎用和少用禁令,要禁疏结合,但只要列入禁止的,凡事必止,以保证制度的刚性。所以,在出台管理制度之前,就要对制度的条文进行各种可能性预测,特别是有关禁止类的条文,如果做了禁止规定,那么将有可能出现什么问题,最坏的情况是什么,如何处理,都要考虑周全。例如:某些学校规定,禁止学生使用智能手机,认为学生使用手机,就不认真学习,就容易通过网络交友,就容易变坏。其实,在没有手机的时代,学生就都在认真学习吗?学生就不会结交社会上三不四的人吗?难道就看不到智能手机作为科技发展的产物,它的正面作用更多吗?手机作为一种通信工具是中性的,并非洪水猛兽,关键是看怎么用。如查找资料、参与学习群讨论、在智慧校园平台上获取互动学习资源,手机用好了的确能够方便学生的生活和学习,方便师生的交流和班主任对学生的管理。显然,对于使用手机问题不宜一禁了之,而是因势利导和充分发挥其积极作用才是。一味地禁止,实际上也是一种懒政,一种不作为。

反思维度指为使项目顺利进行,要考虑到相关规定须确保合法性。学校制定的各项制度首先不得与相关法律法规冲突,在合法合规基础上,从学校的实际情况出发,制定本学校的学生管理制度。例如:某高职院校规定,禁止穿着露出膝盖的短裤短裙,不论男女有些教条,应当将穿着与行为举止综合考量才行。我们不妨反思一下,爱美之心,人皆有之,衣着文明与人的素养有一定的关联性,但不能完全画等号。青少年学生思想还比较单纯,对不太文雅衣着打扮,学校要多劝导,晓之以理、动之以情,在条文制定上要有人情味,使学生能够领悟到学校的良苦用心,才能比较积极去配合。

协商维度指的是在与不同的利益相关者进行对话的过程中,了解对自然影响的不确定性。学校起草的管理条文草案,要在广泛征求师生意见的基础上形成讨论稿,再组织教师和学生代表开座谈会,综合他们的意见和建议,在研讨和协商中达成共识,行成最终的文本。讨论中要明确,管理制度制定的目的不是为了整人,而是要规范师生的行为举止,营造良好的育人环境;学校与学生不是对立关系,而是一种协同配合关系,学校要全面提高教育质量,而学生是受益者,所以制度的制定和实施,学校和学生在利益上是一致的。

反馈维度指的是通过一种回顾机制对项目进行评估和反思,要求研究者的视野不能局限于项目本身,而要考虑到社会和伦理道德的影响。学校管理制度的制定,不能闭门造车,而要取他校之长,并通过收集执行中反馈回来的信息,及时弥补不足修改缺陷。管理是为提高教育服务质量,如果学校在外部的名声不是质量好,而是管理太松或太严,那就有必要重新评估学校管理的得失了。

总之,职校的管理制度要多出命令,少出禁令。严肃校规的校园禁令,其边界底线的制定要谨慎地做负责任创新。教育之计,百年树人,既对工作负责,也要对学生负责,对学生的终身负责。凡事必须服众,经得起推敲,才能少留遗憾。只有负责的学校管理制度创新,才能够为高职院校的教育教学质量保驾护航。

(作者单位:江苏省滨海中等专业学校)



农机专业学生在实训



严师出高徒

同步培养促就业

辽宁省沈阳市辽中区职教中心实施同步人才培养模式,拓宽办学渠道。学校与落户企业签订人才培养订单,企业开工建厂,学校招生培养;企业建成投产,学生入厂就业。近年,已与多家落户辽中区企业签约,帮助企业实现员工本地化,为辽中经济社会发展做出新贡献。

学校还与企业签约,合作开设互联网+PHP五年制大专班、星科现代学徒制班等,为学生就业和逐步提高优质就业率打下坚实基础。

本报记者 张学军 摄

Q 研者视界

构建学生“关键能力”培养闭环体系

胡波

本版11月和12月连续刊发数篇关于学生关键能力培养的稿件,笔者读完后深受启发。关键能力不仅影响高职院校的教育教学改革,对应用型本科院校的培养也有很大启示。高职院校和应用型本科院校既有共性,也有差异,关键能力的内涵和外延值得进一步深入讨论。

笔者认为,当下不少深层次的教改亟须告别头痛医头脚痛医脚的片面性、枝节性改进,更应该转向全面、系统和体系的架设。无论是高职院校,还是应用型本科院校,教改的最终目标无疑都要面向职场,面向情境,面向工作过程,对学生关键能力的培养都要上升到一种闭环结构的总体设计,即构建关键能力是什么、关键能力怎么培养、关键能力培养效果如何的体系。

所谓闭环结构,也叫反馈控制系统,它是一种首尾相接、有始有终、循环往复、不断提升的管理原理和方法。在具体的操作和实施层面上,涉及不同的部门

和岗位,既有职能分工,又有部门配合;既有过程单元,又有整体联动,从而形成一个决策、反馈、再决策、再控制、再反馈的螺旋式上升的过程。

关键能力是什么?

回答关键能力是什么,其实也是在回答关键能力从哪里来。虽然关键能力具有一定的抽象性,但是作为教改中需要培养的一种能力,或是多种能力的组合,它必然需要具备可描述性、确定性和可操作性。否则,教改实施的过程中,教学大纲的编制和教学目标的设计就无法真正落地生根。

不同国家由于产业发展所处的阶段不同,对劳动者的素质要求也不尽相同。早在2003年,在结合世界各国先进经验以及我国职业技能开发需要的基础上,劳动和社会保障部职业技能鉴定中心提出了中国自己的核心技能标准体系,包括信息处理、交流表达、与人合作、解决沟通、数字运算、革新创新、自我提高、外语应用8种能力。

当然,这只是一个总领性、指导性的标准。关键能力不仅有普遍的相通性,不同院校、不同专业之间的关键能力培养也存在差异性和特色化。此外,随着时代发展和技术进步,关键能力还存在动态化的可变性。

既然教改要面向职场、面向工作过程,关键能力也必然来自职场、岗位和工作过程,在确定关键能力的具体所指时,不同院校、不同专业都会有各自的界定,这种界定则来源于扎扎实实的广泛调研,一者是对专业设置所面向的行业、企业开展充分调研,二者是对本专业历届毕业生开展详细的调研,以搜集和确定人才培养所必须具备的关键能力。这样的关键能力要真正体现出关键性和核心性,具备高度的凝练性和总结性,甚至要有一定的前瞻性,大杂烩式的集中拼盘并不具备核心指导意义。

关键能力怎么培养?

确定关键能力的所指之后,人才培养全过程就要围绕关键能

力的内涵而展开。全过程不仅包括人才培养方案修订、课程设置调整、教学大纲编制、课堂教学实施,也包括实践教学体系优化、实践平台建设等,都要渗透关键能力的培养和训练。

关键能力要体现在课程教学过程中。人才培养方案修订、课程设置调整、教学大纲编制都要突出以关键能力为核心,任课教师要熟知专业人才培养目标,明确课程每个知识点、每个教学环节对关键能力培养的具体要求,在教学方法的设计上要提升学生的关键能力为目标,从而使人才培养体系能够处处渗透关键能力的各项指标。

关键能力要体现在课外实践过程中。通过搭建与专业紧密相关的实践平台,逐步提升学生的关键能力。实践教学平台绝不是任意搭建,而是在充分调研的基础上进行规范化建设,不能偏离人才培养目标和关键能力的培养,要让学生充分掌握与关键能力相匹配的专业知识,锻炼相关的核心技能,搭建实践平台要真

正服务于人才培养的目标。

关键能力的培养要能体现出个体差异性。企业、岗位所需要的人才并非都是全能型、综合型人才,也不是人人都必须、都能够成为全能型人才。在培养学生的关键能力上,要能够体现出差异性,将学生某一个或多个方面的能力发挥到极致,比如,开出灵活、多元的课程菜单,供学生实现个性化选择,真正做到一人一菜单;搭建多元、多样的实践平台,供学生依据自身兴趣和能力的,做出最适合的选择,真正达成因材施教。

关键能力培养效果如何?

确定关键能力的培养效果,就是要建立健全一套评价和反馈机制,为人才培养目标、过程和方法的调整提供决策,进而不断完善关键能力培养的体系,这需要构建一套吸纳专家、任课教师、企业导师、用人单位、毕业生、第三方评价机构等多元主体在内的灵活、动态的评价体系,以获取全面、可靠、即时的反馈

数据和信息,为科学、合理的决策提供智慧。

随着技术不断进步、产业发展不断升级,企业对人才的需求标准是一个动态变化的过程,关键能力的内涵也需要与时俱进,每隔一段时间都需要更新和调整,这需要院校能够及时、有效掌握专业人才培养的关键能力培养的效果反馈,为专业内涵建设、课程设置调整、实践教学体系优化等提供参考,进一步做出整改。

总之,学生关键能力的生成和培养不应只是停留于理论层面的探讨,更需要在实践上进行系统设计,给出具体的措施和解决方案,有布置、有落实、有监督、有改进,通过调动不同部门、不同岗位在不同环节上的积极性和主动性,形成一个整体联动的工作系统的闭环,本着求真务实的工作作风,确保每个步骤都能真抓实干,才能在循环积累中不断提高实际成效,最终促进院校不断进步和发展。

(作者单位:南京理工大学泰州科技学院)