

Q 职教前沿

质量型扩招需在教学管理上拿出实招

谢红

2019年,各地顺利完成高职扩招116万人。针对高中毕业生、退役军人、下岗失业人员、农民工、新型职业农民等群体生源,各校明确相关教育教学管理规范性要求,推进质量型扩招,涌现出大批典型案例和经验做法。受教育部职成司委托,重庆市教育科学研究院组织专家对这些做法进行了分析,总结出以下特点。

激发专业建设活力
创新教学管理理念

由于高职扩招生源多元,专业必须更加市场化,尤其要与地方产业发展对接匹配,才能起到稳定和扩大就业作用。

畜牧业是广西百色革命老区的重要产业,当地群众有学习畜牧业先进技术和经营管理的强烈需求。广西职业技术学院聚焦教育脱贫,积极推进四类人员的招生录取,联合百色农业学校、广西红谷农业投资集团等当地优质学校和知名企业实施个性化培养,为革命老区畜牧业发展培养高素质技术技能人才。杨凌职业技术学院在国内首创职业农民和村干部学历教育,按照“服务产业、社会急需、适合成人、易于就业”的原则,扩招了园艺技术、畜牧兽医等13个地方急需专业的1600名大学生。

在对扩招学生的管理上,各高职院校突出思想政治教育和价值引领,把牢思想政治教育主阵地。

宁波职业技术学院实行思政导师、学业导师、企业导师“三导师制”,落实三教融合培养理念。辽宁建筑职业技术学院构建了“政、校、军、企”四元联合培养模式和“退役军人教育教学委员会、退役军人教育教学部、二级学院、班主任”四级管理体系,确保培养质量。广东河源职业技术学院开设村干部大专学历班,采用校企合作模式,为乡村振兴培养高素质“三农”工作队伍。

系统开展学情分析
分类制订培养方案

各高职院校通过学情调研和系统分析,建立起需求导向的教学管理和组织体系。

成都农业科技职业学院通过问卷、电话等形式,对录取的336名扩招学生进行了全覆盖调研。吉林水利电力职业学院从政治面貌、民族、年龄及婚姻

状况等方面对扩招生源开展了详细的结构调查,建立了50个微信群,为实施学生分类管理奠定基础。

各院校制订的专业人才培养方案充分体现出德智体美劳全面发展,通用能力和专业能力并重。

吉林铁道职业技术学院根据生源特点,制订了A、B、C三类专业人才培养方案,A类采用全日制教学模式,B类和C类采用弹性学制,并针对企业学员倒班工作设计了“小课程体系”,研制了针对证书和职业经历等的学分转换办法。淮安信息职业技术学院实施一类型一方案,一企业一方案、一人一规划,构建“通用文化课+公共专业课+企业特色课”课程体系,设计模块化企业特色课程,为学生量身定制“选学菜单”。

改革教学组织形式
教学方式贴近学生

各院校通过各种形式,落实“标准不降、模式多元、学制灵活、因材施教、按需施教”教育教学总要求。

湖南汽车工程职业学院扩招人才培养方案体现“校企共订”,人才培养模式体现“校企双元”,教学组织形式体现“三个结合”,校企协同共育技能人才。海南职业技术学院针对生源多样化的特点,实施普通全日制、现代学徒制、双元制、驻店制、导师制、旺工淡学制、工学交替制等灵活多样的培养模式,学生可以根据自身实际自主选择适宜的培养模式。长春汽车工业高等专科学校建立企业学区,按照汽车研发与试制、汽车生产与制造、汽车营销与服务的汽车产业链的三大重点领域,面向企业员工开展现代学徒制培养。

很多院校对扩招学生采取了弹性学制培养模式,根据旺工淡学制的要求,开设两学期班、三学期班、“5+2”班、“白加黑”班等。

河北机电职业技术学院“按需导学”,构建菜单式课程体系,依据岗位和学生的实际需要,进行个性化课程定制,推行“一人多课”和“一课多人”的分制教学运行体系。安徽新闻出版职业学院与企业共建产教融合班,以典型产品生产为主线,按照印刷包装生产过程重构课程体系,通过“网络学习+送教入企”组织教学。吉林铁道职业技术学院送教入企,针对招收的中国铁路沈阳局

集团公司766名员工,分4个专业设7个教学点,根据铁路企业生产规律,专门制订教学计划,实施“旺工淡学”。

考核方式灵活多样
证书融通学分互认

针对不同生源、不同学习时间、不同学习方式,各院校开展了期初、期中、期末阶段性的技能抽查,线上线下相结合的学业水平测试,理论考核与实践考核相结合的综合素质评价等多样化考核。

白城医学高等专科学校制定了《扩招学生考核评价办法》,公共课以提交论文、调研报告或远程网络考试等形式完成评价;体育课程根据学生个人身体素质特长,由学生自主选择专项测试;专业核心课程分为理论笔试和实操考核,实操课程由合作企业评定。深圳职业技术学院推进企业项目驱动学习,退役军人免修体育、军训等课程,入伍经历可作为毕业实习经历。

一些院校基于技能等级证书、职业经历等落实课程免修与学分认定,也有院校根据扩招工作企业不同特点开设拓展课程并认定学分。

宁夏职业技术学院构建“平台+资源+标准”三统一的教学管理新模式,探索高职扩招学生学习成果互认机制,建成学银网平台,建立个人学习账户和电子档案,研制学习成果认证转换标准和人才培养方案,组建宁夏高职扩招学习成果互认联盟。辽宁交通高等专科学校结合1+X证书制度试点探索多种形式的成果认定机制,对退役军人、下岗失业人员、农民工和新型职业农民等已积累的学习成果,通过技能水平测试等方式进行学历教育学分认定,并在专业人才培养方案中予以明确。

打造团队适应要求
强化教学质量监控

针对扩招生源学习背景、基础和年龄差距大的现状,一支教学经验丰富、综合能力强的教育教学管理团队是保障教育教学质量的关键。

无锡商业职业技术学院校企合作共建高质量教学团队,电气自动化技术专业引进无锡信捷电气股份有限公司等企业师傅13名,新能源汽车技术专

业邀请奇瑞新能源汽车技术有限公司等企业师傅9名,物流管理专业邀请无锡制造采购协会等企业人员14名,与学校教师共同授课和指导专业综合实习。四川工程职业技术学院实施“辅导员+双导师”制度,在每个班配备辅导员的基礎上,遴选教学经验丰富的专任教师作为校内班级导师,同时选聘一名企业管理或技术方面的专家作为校外班级导师,双导师协同教授职业生涯规划、安全法纪等课程。

强化校内外教学点质量监控,是落实质量型扩招的重要保障。

海南软件职业技术学院将监控体系辐射到各教学点,学院安排1—2名专兼督导赴各教学点督导检查,编制师生评价指标体系,实施网上阶段性和终结性评教。山西林业职业技术学院通过学院教学资源平台,线上监控学习过程、答疑解惑等,保证学生的学习时间和学习质量,同时调整公共基础课和选修课时间,要求学生到学院集中听课,每学年集中学习时间不低于400个学时。哈尔滨职业技术学院通过智慧评价系统,实现学生高质量就业。建议将高职扩招工作纳入对各省督导考核工作中,压实各地职责。同时加强研究,特别是对普通学生和扩招学生毕业标准如何实现等质和量等方面持续探索。要落实好《教育部关于职业院校专业人才培养方案制订与实施工作的指导意见》要求,指导各高职院校分类制订专业人才培养方案,提升人才培养针对性。要强化高素质技术技能人才核心素质的培育,在公共基础课中有效融入劳模精神、工匠精神的培育。推动扩招生源学习成果(经历、荣誉等)的认定、积累与转换,保障证书融通,推动学校自主探索研制学习成果转换实施办法。

随着高职扩招工作的深入推进,下一步重点从学校管理、政策保障及统筹资源等方面应对挑战,在“标准不降、模式多元、学制灵活”的前提下,严把毕业关口,实现学生高质量就业。建议将高职扩招工作纳入对各省督导考核工作中,压实各地职责。同时加强研究,特别是对普通学生和扩招学生毕业标准如何实现等质和量等方面持续探索。要落实好《教育部关于职业院校专业人才培养方案制订与实施工作的指导意见》要求,指导各高职院校分类制订专业人才培养方案,提升人才培养针对性。要强化高素质技术技能人才核心素质的培育,在公共基础课中有效融入劳模精神、工匠精神的培育。推动扩招生源学习成果(经历、荣誉等)的认定、积累与转换,保障证书融通,推动学校自主探索研制学习成果转换实施办法。

(作者系重庆市教育科学研究院职教研究所副所长)

Q 研者视界

生源多样化激发高职院校生态变革

赵豪成

生源结构多样化是扩招中一个引人注目的新变化,除了应届中职、普通高中毕业生之外,退役军人、下岗失业人员、农民工、新型职业农民以及往届中职或高中毕业生等均被纳入了招生范围。在我国经济运行进入“新常态”时期、经济发展转型提质迫切需要高素质技术技能人才的大背景下,高职院校生源多样化不仅仅是一时的应急之策,更是应对经济社会发展之需的长远趋势。生源多样化是来自外部环境巨大扰动,高职院校的生态系统必须进行有目的的、合理的变革,才能有效迎接面临的挑战。

第一,适时扩展办学目标。高职院校长期举办全日制学历教育,招收高中或中职应届毕业生,对外培训在高职院校中是边缘化的工作,对有技能提升需求的社会人员的开放程度不足。非传统生源大量涌入将引发高职院校办学定位的嬗变,对此高职院校应有清醒的认识,主动承担新时代赋予的新使命。高职院校对非传统学生应抱有教育情怀、人文情怀,研究他们的特点与需求,有针对性地供给课程体系和技能习得、知识学习及日常生活服务,从立德树人的高度来实施扩招及后续教育。这是高职教育长远发展的一项目标,也是新时代高职教育向类型教育迈进的重要内涵。

第二,着力建设全能型师资队伍。面对连续扩招带来的严峻挑战,高职院校的师资队伍捉襟见肘。一方面,师资队伍数量不足,据测算,2019年扩招后,按师生比18:1计算,全国高职院校共缺5.5万名教师,则需补充6.5万名教师。另一方面,师资队伍素养难以完全胜任对非传统学生及对外培训的教育教学任务。非传统学生具有独特的身心发展特点和教学需求,与传统学生相比,他们对社会、对生活的认识往往更直接,价值观念、人生观、世界观更复杂多元,知识基础也参差不齐。目前对教师的要求仅仅强调技术技能教学能力,实际上,对非传统学生的教育,要求教师必须具备扮演多种角色的能力,不仅仅是技术技能教练、知识的传授者,同时还应是思想品德的引领者、心理问题的疏导者、职业生涯规划引导者、新型课程的现场研发者、教育教学方式的实践创新者、班级多元文化的创建者、日常生活的帮助者等。教师必须具备与非传统学生建立良好师生关系的能力,做他们的良师益友。为此高职院校应围绕非传统学生的教育问题,强化对所有教师的培训,努力构建教师专业发展共同体,帮助、促进教师通过自主学习、职场学习、泛在学习等途径提升自己的教育教学能力。

第三,努力研发多元课程。非传统生源的状况千差万别,年龄参差不齐,知识基础和技能基础多种多样,且总体上文化知识基础薄弱,对学校的学习、生活已存在陌生感,对学习时间的个性化要求。高职院校需要针对这些情况研发多种形态、多种层次的课程,构建适切的课程体系,合理设计、设置课程。在新技术、新行业、新业态、新模式风起云涌的时代背景下,课程不能仅仅聚焦于动手操作技能的习得,而应强化文化科学基础知识的学习,补齐非传统生源的短板。文化基础类课程的编制应打破传

统学科课程体系的束缚,以实际工作需要为准则,以工作过程性知识为主体,适当综合学科知识。课程形式应尽可能采用模块课程的样式,大力精简教学单元的知识容量与时长,普遍采用短小精练的内容模块,为非传统学生提供丰富的、可灵活选择和组合的菜单式课程体系。另外还应推广网络课程,开发活页式教材、立体教材等新形式的教学资源,方便非传统学生利用碎片化时间、通过多种通道进行学习。

第四,大力开展分层分类教学。非传统生源的学习基础、学习过程步骤、学习时空场域等均复杂多样,因材施教对他们尤其重要。非传统学生一般学习动机强烈,目的明确,对知识、技能的实用性要求高。由于要兼顾工作及家庭,他们不少人无法进行全日制学习,教学只能利用晚上、双休日、节假日进行。针对这些实际情况,高职院校应切实实行完全学分制,科学确定学分的知识技能要求与学时要求;合理安排不同课程的交替、不同内容的教学课时,以满足技能学习的实际需要和非传统学生对灵活的学习时间的需要。同时还应大力倡导整合面授和线上教学的混合式教学模式,以及结果导向的非竞争性教学评价,突破传统的教学组织形式对非传统学生的限制提供方便。更重要的是,高职院校应针对不同类型、不同需要的非传统学生制订个性化的培养方案,为学生提供不同层次的教学标准、教学内容和教学进度,在承认差别的基础上坚持底线标准,从而保证每个学生都能学有所成,获得适合自己的发展。

第五,革新招生和就业工作。一直以来,高职院校根据政府下达的招生计划进行招生,直接与高中或中职学校对接,通过高考或对口单招考试进行选拔。学生毕业后自主择业,学校负责推荐工作。这样的招生和就业模式基本上是在教育系统内运行,是封闭式的。但是,对于非传统生源而言,学校招生必须走出校门,面向广大地域内分散的、不确定的、信息获取不够畅通的生源,有时还需要解决潜在的招生对象入学意愿不强的难题。这对高职院校的招生提出了新挑战。除了认真组织、积极投入之外,高职院校还应努力获得社会有关部门的合作,尤其是要取得政府宣传部门、基层政府部门的支持,如此才能事半功倍。同时还要创新入学考试形式,探索适合非传统生源的选拔方式。另外,对于未来将毕业的非传统学生,高职院校还应提前谋划他们的就业出路,除了倡导订单式培养、现代学徒制等培养形式之外,还应根据实际深化校企合作、创新就业渠道和形式,帮助非传统学生找到较好的就业出路。

除上述几方面要素的变革外,扩招还需要政府切实落实财政支持,划拨充足的经费。另外,与非传统学生相适应的证书制度也需要预研。总之,生源多样化与高职院校不期而遇,高职院校须顺势而为,主动改变自身的组织生态,从各个方面积极应对,才能变压力为发展动力,保证有质量的扩招和培养。

(作者系江苏师范大学教育科学学院教授)



“高职扩招圆了我的大学梦”

日前,在皖南师范高等专科学校电商孵化基地众创空间,入驻企业经营者赵武强和伙伴们忙碌地装箱、过秤、贴单,他们身边是包装精美的核桃、花椒、花菇等当地土特产。很快,这些土特产就会“远走”全国各地。

实际上,赵武强和他的伙伴们还有另外一重身份,即该校的学生。目前,该校众创空间入驻企业有8家,他们中的大多数人都是“半工半读”,一边经营,一边学习。

“感谢党和国家的好政策,既圆了我的大学梦,又实现了创业梦。在学校里,不仅学到了专业知识,在老师们的指导下,公司也步入正轨,年收入翻了十几倍。”去年,看到高职扩招的消息后,甘肃陇小南电子商务有限公司董事长赵武强和他的6名员工第一时间报名考入了皖南师范高等专科学校电商扩招班,随之,他的公司也入驻到了该校的众创空间。

皖南师范电商学院院长何伟介绍说,学校依托电商学院首批扩招120余人,分类制订了专业人才培养方案,立足区域农村电商企业岗位需求开设了网店运营与管理、网络营销与推广、网店美工、电商客服、广告策划与创意、农村电商创业等电商核心课程,并对接1+X证书制度,开设选修课、网络课程、专场技能培训课程等,构建起知识传授、技能培训、创新实践、素质养成“四位一体”的高职扩招育人体系。

本报记者 张学军 尹晓军 摄影报道

常州工业职业技术学院

多维度打造高水平结构化教学创新团队

教学团队是职业教育的主体和关键,是高职院校培养高素质复合型技术技能人才的根本保证。

近年来,常州工业职业技术学院紧密对接“中国制造2025”和长三角一体化发展战略,发挥现代装备制造、智能控制技术等专业群优势,创新“三金工程、四个平台、五个强化”结构化教师教学创新团队建设路径,多维度打造高水平结构化教师教学创新团队。

定任务

推进“金种子、金资源、金课堂”“三金”工程,明确结构化教师教学创新团队建设任务。

“金种子”结构化教学团队培育工程。常州工业职院树立教师协同发展理念,实现校内教师与教师之间协同、校外教师与企业、行业机构之间协同。培育“金种子”教学创新团队,实施分工协作的模块化教学,引领示范全校教学团队建设。“金资源”模块化课程开发工程。围绕苏锡常都市圈先进制造业等产业集群,建设开放共享的课程与培训项目,推进新形态一体化教材、新型活页式和工作手册式教材、颗粒化可组合的专业教学资源库等“金资源”开发与积累。明确课程教材开发标准,要求融入思政、“双创”、劳动教育元素,“1+X”职业技能等级标准和产业发展的新技术、新工艺、新规范。“金课堂”项目式教学推广工程。推广开展德国职业

教育本土化教学改革,推动课堂革命,突出学生主体,实践启发式、探究式等教法,实施线上线下混合式教学。按照企业项目实施过程重构教学流程,形成师生学习共同体。教师教学能力的提升有效助力“战‘疫’课堂”有序开展。

搭平台

学校搭建“校企教学共同体、产学研用协同创新、创新创业孵化、职业培训服务”4个平台,全方位支撑团队“双师”能力提升。

学校创新“校地联盟、园校合作、院企融合”的合作新模式,促进政校企优势资源深度融合,实

现人才培养与产业需求对接。以“创新驱动、产教融合、共建共享、服务社会”的理念,校企共建产学研协同创新平台。通过进一步优化科研创新生态软环境,共建协同创新中心、共建混编科研团队,推进科研成果转化。构建全方位、立体式、系统化的“333”“双创”教育体系,打造“创客一苗圃一孵化器一加速器”成果孵化链条,构建“双创”教学、实践训练、指导服务、成果展示、资源对接、孵化转化“六位一体”校外协同的大学生“双创”实践教育中心,形成依托专业、对接产业、内外整合、课程普及、实践强化、全要素服务、开放共享的创新创业生态。政校企共建钣金工艺联合培

强格局

强化“团队混编、五师培育、资源共享、平台共建、分工协作”5个方面,持续提升结构化教师教学创新团队建设水平。

通过引培结合,每一个专业群都建成一支“校企混编、专兼结合”的结构化教师教学创新团队,将每一位校内教师都培育成具备“思政导师、

劳动导师、专业教师、职业培训师、企业工程师”“五师”能力的教学能手,有效开展课程思政、劳动教育、专业教学、社会培训和技术服务。政校企合作开发专业教学资源库,修订课程标准,对结构化课程内容进行整合重构,构建区域特色产业鲜明的课程资源体系。政校企三方共建智能制造跨企业培训中心等基地,满足实践教学、技术创新、“1+X”证书培训需要。利用校内江苏省“双创”示范基地,为大众创业、万众创新提供平台支撑,助推教学团队的能力提升和教学质量的提高。提升教师按照国家职业标准和教学标准开展教学、培训和评价的能力,全面实施教师分工协作进行模块化教学的模式,为全面提高复合型技术技能人才培养质量提供强有力的师资支撑。

常州工业职业技术学院院长杨劲松表示:“教师强,学校兴,高职教育更是如此。学校将以建设高水平结构化教师教学创新团队为重要抓手,持续深化教师、教材、教法改革,努力办让人民满意的高职教育。”

(陈浩华 徐伟)