

构建“双力提升”的职业素质培养体系

——成都理工大学助力学生就业和职业发展

大学生职业素质培养是高校人才培养的重要环节,也是高等教育改革必须解决的问题。近年来,成都理工大学始终坚持“培养具有人文情怀、科学素养、责任担当、国际视野、创新精神和实践能力”的高素质人才培养理念,探索构建以“就业竞争力和职业发展力提升”为核心的职业素质培养体系,针对大学生生涯自主意识缺乏、职业发展方向不明确、就业竞争力薄弱等问题,进行教育教学改革和实践探索。

以“双力提升”为目标,加强课程教学改革,提升教学质量

成都理工大学从校级精品课程“大学生职业生涯规划 and 就业指导”、省级示范课程“创新创业与现代企业运营”入手,重点推进“职业发展”“就业指导”“网络创业与创业管理”课程的教学改革。

一是开展翻转课堂教学改革,基

于皮亚杰的发生认识论,课前自主学习,引入新知;课中提升体验,触发认知结构和能力改变;课后跟踪辅导,推动认知结构重组与改造,固化能力。二是推行基于MOOC/SPOC的线上线下混合式教学改革,录制微课500余分钟,职业素质培养系列线上线下课程年均授课达1.4万人次。三是不断推动教材建设,先后出版省级“十二五”规划教材《大学生职业设计与职业发展》、高等教育出版社

《大学生职业生涯规划》《大学生就业与创业指导》等系列教材,采用主教材和实操手册相结合的方式,有效解决以往教学中重理论轻体验的问题,尝试在教材中使用新媒体资源拓展教学内容。四是构建起“自主学习与期末考试为底层,课堂参与平时表现为中层,报告撰写与方案质量为顶层”的立体式考核评价体系,以保障教学效果。以“职业发展”课程为例,近三年学生评教平均成绩98.42分。

以“队伍建设”为抓手,整合校企师资资源,强化师资力量

教师是立教之本、兴教之源,是保证大学生职业素质培养质量的关键。十余年来成都理工大学培养了一

支既具有职业发展理论教研能力,又具有生涯规划师和职业指导专业资质的职业素质培养核心教师团队,团队成员21人,其中高级职称12人,1人获评成渝地区双城经济圈高校就业创业“双百”导师团专家,获省级教学竞赛指导奖2项,约85%的教师获得国家职业资格证书和生涯规划师专业认证。

在核心教师团队基础上,持续整合校内外师资资源,搭建起两支职业素质培养队伍:一是以课程教学和生涯辅导为主要职责的课程教学团队,主要包括人力资源管理专业教师、就业指导教师、各二级学院优秀辅导员和学生工作管理岗位教师。二是以职业咨询和创业就业指导为主要职责的实践指导教师团队,主要包括政府部门负责人、优秀创业者、企事业单位负责人。

课程教学团队通过教研活动、学术会议、专业培训等方式进行常态化培养,并在日常教学和活动组织中加强实践锻炼,强化师德师风,提升理论和实践水平。实践指导教师团队通过定期会议、阶段考核、互访交流、项目孵化等方式加强管理与互动。

以“三大驱动”为手段,构建配套活动平台,聚焦能力培养

通过年均覆盖学生2万人次以上的体验式、浸润式、建构式实操、实训和实践活动,将系列课程延展成全程化全方位的培养体系。三大驱动咬合推进,逐步达成大学生职业素质“双力提升”培养目标。

第一,实操驱动,激发生涯自主

意识。通过课程实操、“生涯体验周”和“职业规划大赛”等实操平台,帮助学生熟练使用职业测评、人物访谈、职业决策等工具方法,提升学生生涯发展自主意识。第二,实训驱动,提升就业创业竞争力。通过职业能力训练营实训平台让学生深入了解专业境况,提升职场适应能力;通过各级各类创业挑战赛和创业项目孵化平台,培养创新创业意识和能力。第三,实践驱动,达成职业发展定向。通过“就业创业服务月”“周双选、月双选”等实践平台的沉浸式就业实践和体验,逐步实现学生从校园人到职业人的转变。并注意在活动中融入思政元素,通过“校友面对面”“就业创业典型报告会”“优秀大学生报告会”进行榜样教育。

通过长期的改革与探索,成都理工大学已初步形成贯穿大学育人全程的大学生“双力提升”职业素质培养体系,推动了学校就业质量的提升。近年来,用人单位对毕业生平均满意度达到99.26%;毕业生工作满意度超过90%,职业发展满意度超过86%,专业相关度超过70%,毕业生总体职业发展顺畅,就业质量较好。

(王昕 李璞)

甘肃农业大学

面向跨文化教育 创新英语教学

文化教育对于语言教学发挥着至关重要的作用,语言往往产生于一定的文化环境中,只有将其置于文化大环境,才能更有利于学生掌握语言文化知识。甘肃农业大学在组织实施英语教学中,高度重视英语文化教学、英语课程教研、英语活动开展,不断丰富英语学习内涵,通过一系列实践活动,不断磨炼教师跨文化教育实践教学能力,带动英语教学不断迈上新台阶。

抓好专业教研队伍建设 开发特色课程

教研活动的开展对实施英语教学工作发挥着积极作用,是组织实施教学计划的关键。甘肃农业大学先后组建了

大学英语第一教研室、第二教研室,抽调精干教师22人,其中高级职称教师12人、讲师10人,学缘结构合理,专业领域包括语言学、翻译学、跨文化交际学及英语文学等专业,专业领域涵盖英语学科所有大类专业范围,在职称结构、学历结构、知识结构合理方面做到全面优化,建立起了一支实力强、教学经验、实践经验丰富,创新进取的队伍。在教学方面,大学英语教研室承担了各级各学科大学英语教学任务,根据学生学习需求和短板问题,先后组织开展了大学英语I-IV、大学英语听说I-IV、大学英语四六级辅导等课程,在提高学生语言综合应用能力的同时,注重培养学生跨文化交际能力。此外,多名教师还开设了多门特色选修课,培

养学生对中国文化的理解和阐释能力。除教学外,大学英语教研室在教学实践中不断追求改革创新,在努力完成各项教学工作任务的同时,积极开展科学研究,持续提高科研工作的能力与水平,以进一步促进教学。同时,教研室探索教育数字化背景下大学英语教学规律,结合学校实际,创新教学实践,形成了符合学生实际的混合式教学实践模式,在提高教学质量、应对教学环境变化方面发挥了重要作用。

抓实教师跨文化教育 坚持文化教学与语言教学并重

教师跨文化交际能力的提升,关键在于其跨文化知识的储备。育人者

必先育己,立己者方能立人。甘肃农业大学高度重视教师发展,先后出台多项措施鼓励教师到国外大学和研究机构访学或进修,归国后要求教师撰写学习报告并向学生作交流分享。同时,学校定期组织教育学、文化学、区域国别学等领域的专家、学者开展学术会议、研讨班,对大学英语教师的跨文化教学能力进行培训。针对大部分大学英语教师所学专业都是英美文学或语言学的实际,每期培训设立特定主题,以提升教师的学科素养、科研素养、教学素养,并将一种跨文化意识转变为实际教学活动。作为普通高等学校通识教育的一个重要组成部分,大学英语课程正在实现从外向性跨文化提升到内省式立德树人教育、

从单一型人文教育到“人文+科学”教育、从去语境通识教育到专业通识教育、从文化素养培养到沟通能力和思辨能力培养的范式转移。语言是文化的载体,同时也是文化的组成部分。作为英语学习鲜活的素材和环境,丰富的文化材料进入英语教材和课堂教学,不仅夯实了英语语言知识,而且增强了英语交际能力的培养。甘肃农业大学英语教师在大学英语课程的跨文化教学过程中,在文化教学特别是课程思政教学上利用数字资源,引导学生朝着自主学习、交互学习、个性化学习方向发展,以节约课堂教学中跨文化知识的学习时间,有效提高学生社会语言能力和跨文化交际能力。

创设课外文化学习环境 主动融入英语教学环境

甘肃农业大学在组织实施大学英语教学中,注重利用现代信息技术积极创建多元的教学与学习环境。学校建有大学英语网络教学平台,要求教师建设和使用基于教学大纲的微课、慕课等,让学生线下学习英语文化和中国文化知识。随着计算机和手机技术的迅猛发展,移动式学习成为人们获取和发布信息的主流方式,学校也要求学生充分利用手机APP资源,借助Coursera、TED、可汗学院等国外公开课英语资源,在学习了解新的英美政治、经济、文化、科技、教育等信息,感受体验异国文化,实现“日常生活学习化”和“学习资料自主化”的学习愿景。为了拓展学生的学习空间,学校注重通过推荐学生观看国内优质影片,从观影中了解英语文化特色,将英语文化国家的风土人情、历史故事作为学生开阔眼界、掌握学习技巧的重要内容,英语学习的氛围日益浓厚。

(董国俊)

重庆市医药卫生学校

锤炼师资队伍 锚定人才培养关键

重庆市医药卫生学校创建于1958年,是国家重点中专学校、国家中等职业教育改革发展示范学校、全国医药卫生系统先进集体、全国技能型紧缺人才培养培训基地、首批全国急救教育试点学校。学校现有在校生6000余人,开设护理、药剂、医学检验技术等9个专业。

近年来,学校以产教融合为基础,探索构建多元“双师”培养培训模式,打造了一支师德高尚、技艺精湛、专兼结合的高素质“双师型”教师队伍,教学影响力和人才培养质量不断提高。

导师积极发展。

学校完善教学业绩考评制度,强化教师职业行为规范,定期开展评教活动,实行“师德师风一票否决”制度;建立教师培训管理制度,健全培训管理机制,保证培训的规范性和有效性;更新专业课教学质量评价指标体系,引导教师提高教学水平和实践能力。

修订教师行业实践管理制度,鼓励教师到行业企业实践,对长期顶岗实践的专业课教师予以奖励;修订教研管理办法,保障教师开展科研、教研的经费,对获得国赛市赛一等奖的教师予以重奖,将名师这种稀缺资源效益有效扩大。在党员名师工作室带领下,教师积极开展项目研究,2019年以来新立项课题近20项,其中2/3以上为立德树人相关课题,参与教师达100人次,抓实“学思政、讲思政,以德育人”新风尚。

2 搭建三个平台 培养阵地立体多元

建立党员名师工作室。学校党委书记、校长领衔,遴选专业带头人、骨干教师为成员,招收青年教师为学员,带头研究课程思政,在全校范围开展“课程思政”系列主题培训,层层辐射示范,激发和唤醒教师发展的内生动力,把名师的发展变成整个师资队伍的发展。在党员名师工作室带动下,教师积极开展项目研究,2019年以来新立项课题近20项,其中2/3以上为立德树人相关课题,参与教师达100人次,抓实“学思政、讲思政,以德育人”新风尚。

成立技能大师工作室。学校于2019年6月成立了护理技能大师工作

室,配备先进的实践教学设备,如高级护理情景仿真训练系统、鼻胃管及口腔护理模型人、多功能护理人、心肺复苏模拟训练系统、实训教学管理平台等。工作室着力开展专业课教师技能培训,提升“双师型”教师的动手能力,为学校培养护理专业骨干教师、专业带头人,形成人人参与项目的良好氛围;参与医院继续教育,协同医院制定护理人员培训方案,培养临床护理技术骨干,获得全国卫生职业教育2021年内科基本技术操作比赛一等奖2项。

设立一体化师资培训基地。学校充分发挥附属医院“校中厂”的作用,施行教师与医生、护士身份一体化,教学内容与临床标准一体化,教学过程与临床过程一体化。专业负责人兼任临床主要科室,如护理专业部主任兼任附属医院护理部副主任、内科、儿科、外科教研室主任兼任附属医院相应科室主任,人员统一调配,定期轮岗。通过医教结合,专任教师及时了解行业动态,更新知识技能,更好地开展教育教学和专业建设。同时,深化校企合作,优势互补协作育人。学校在现有校企合作的企业中遴选出有实力、有意愿、有条件的深度合作企业作为校外“双师型”教师培养

培训基地,承担教师培养培训基地实践操作技能培训。在基地建设和教师培养培训过程中,学校与企业发挥各自优势,紧密合作,分工协作,共同完成教育教学理论、专业技术素质、实践操作技能提升等教师培养培训任务。在团队建设、科研教研、资源开发、服务能力提升等方面实现互利共赢。

3 实施四个工程 能力提级路径多样

“仁师”工程促师德。学校依托校园文化建设,全面开展“仁道”师德师风养成教育,倡导“惟精惟诚 正知正行”的教风,引导全体教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人,争做“仁师”。建立师德考核制度,广泛收集教学意见,实施“师德问题一票否决”制度;创新师德教育形式,在每学期开学典礼上讲师德并开展师德师风宣誓活动,定期举办“仁道师德论坛”,增进教师对教育事业的认同感和使命感;每年教师节隆重表彰“优秀教师”“优秀班主任”“优秀教育工作者”,树立“四有”好老师榜样。

“金课”工程促技艺。实施“金课”工程,打造“思政金课”“教改金课”“竞赛金课”。组织教师深入学习、研讨教育政策和理论,交流教学方法和

技能,提高教学能力。主题培训由“诊疗情景”四环节组成,即“教学诊改找问题—集中培训学方法—分组研修做任务—交流竞赛展风采”。在设计培养目标、培养方式、培训内容时,以问题为导向,形成教学诊改机制,由督查组每天推门听课,及时发现、总结教学中存在的问题,把共性问题纳入培训课题,经专家引领、分组研修实践,再以公开教学或教学技能竞赛等形式检验培训效果,实现教师教学水平螺旋式上升。

“妙手”工程促实践。秉承“仁心妙手 明道正业”教育理念,实施“妙手”工程,促进专业教师提升实践能力。组织教师在附属医院和校外“双师型”教师培养培训基地开展行业实践、调研,了解医药卫生行业(企业)日常工作情况,熟悉相关岗位(工种)职责、质量监控、管理制度以及企业文化、发展前景。学习所教专业在生产实践中应用的新知识、新技能、新设备、新方法,使专业教师紧跟医药卫生行业发展,提高实践教学能力。

“精研”工程促创新。实施“精研”工程,通过“学导研结”,支持教师发掘实际问题开展教学研究,以教研教改促进创新能力提高。一是抓住“学”字。组织教师学习政策文件、教学标准、教育科学理论和先进教育教学方法,找出存在问题、找准科研方向。二是注重“导”字。对学校教改方

向进行引导,对教研存在畏难情绪的教师进行疏导,对教研经验不足的教师进行指导。三是突出“研”字。动员教研组长、骨干教师带头申报教研课题、教改项目,让尽可能多的教师参加研究团队,参与研究工作,带动教师在做中学,以研促教。四是做好“结”字。总结凝练,通过金课研讨、论文评比、项目研究,认真总结,积极交流,把教师零散的工作体会以论文、案例等形式进行固化,形成成果。

千帆竞发争流去,万象更新春满园。重庆市医药卫生学校实施的多元“双师”培养培训模式,以有力举措为教师成长赋能,让他们成长为引领职业教育学生发展的“大先生好先生”。近三年,教师参加全国、重庆市各种教学技能比赛获奖63项,其中国家一等奖10项、市一等奖14项;承担国家、市级科研项目12项,其中一等奖3项、二等奖20项,其中一等奖12项。参加2020年学校获全国职业院校教学能力比赛一等奖,2021年被国家教育部门批准建设国家职业教育教师教学创新团队。新增市级学科带头人1人、市级骨干教师1人,3个教学团队被授予市级课程思政示范教学团队称号,24名教师成为市级课程思政名师,新增重庆市中、高级“双师型”教师16名,22名教师获得国家教育部门“1+X”项目老年照护、母婴护理等职业资格考评员资格。

近三年,学生参加全国职业院校职业技能竞赛获奖11项,其中一等奖3项;参加全国职业院校创新创业大赛获奖2项,获全国职业院校护理技能大赛一等奖,参加市级技能竞赛和创新创业大赛获奖20项,其中一等奖12项。参加市级文明风采、演讲比赛、社会实践等活动获奖14项。19名学生获国家教育部门颁发的国家奖学金。

强将手下无弱兵,共育时代好英才。站在新的征程中,重庆市医药卫生学校将继续深化教师队伍建设,认真落实立德树人根本任务,仰望星空,脚踏实地,坚守好服务中华民族伟大复兴的使命担当,为实现中华民族伟大复兴凝聚磅礴力量。

(靳平 郑小波 吴萍)

1 建立两种机制 亦培亦考灵活有序

一是面向教师成长全过程,建立了立体化培养培训体系。

首先是分层次培养教师。对新手教师,学校开展“师徒结对”培养,使其尽快了解校情学情、熟悉教育教学常规,深入医院、药企调研,了解行业需求、体会行业文化,并将其融入教学,强化职业认同,得到学生、同行认可,站稳讲台;对熟练教师,进行骨干教师培养,使其形成独特、鲜明的教学风格,深入医院、药企顶岗实践,成为在医院、药企也能独当一面的业务骨干,得到学生、社会高度认可,站好讲台;对优秀教师,进行专业带头人培养,使其在师德师风、教育教学等各方面发挥模范作用,成为区级以上专业带头人或名师。学校专业建设领军人物,同时引领医药卫生行业发展,在重庆市乃至全国医药卫生行业产生较大影响,成为行业知名专家,带好团队。

其次是以成果为导向,促使教师在形成成果的过程中快速成长,实现个人发展与专业发展同步。组织教师公开教学、参加比赛,强化交流协作,不断促进教师钻研人才培养方案、开发课程标准和课程资源、提升线上线下混合式教学水平;组织教师撰写论文、编写教材、研究课题,引导教师总结教育教学经验,反思教育教学问题,研究、解决教育教学痛点难点,优化教育教学效果。

二是构建多元化考核激励体系,引