



职说吧

□张学炬 李祥兰

职称评审权下放利于激发职校办学活力

人力资源和社会保障部、教育部此前发布《关于深化中等职业院校教师职称制度改革指导意见》(以下简称《指导意见》),要求对中等职业院校教师职称评价机制进行创新。其中包括积极培育中等职业院校自主评审能力,科学界定、合理下放中等职业院校教师职称评审权限。《指导意见》提出,初级、中级职称由符合条件、管理规范的中职院校自主组织评审,探索综合水平较高、办学规模较大的中等职业院校自主开展高级职称评审试点。

职称评审本身就是一种激励杠杆,利于激发广大职校教师的积极性、主动性、创造性。但不同的中职学校在发展水平、发展实力上千差万别,教师的教育教学能力也各不相同。过去那种一刀切的评价模式缺乏针对性。唯有把职称的评审权下放到学校,才利于制定切合中肯的评价方案,让想干事、能干事、会干事、干成事的教师得到实惠,受到鼓励,真正发挥职称评审的功效和价值。

恰当的职称评审方案能为职校教师的专业发展起到导航定向的作用。职称姓职,职称评审也应带有“职”的味道,符合各学校的专业特色、发展定位。职称评审关乎广大职校教师的切身利益。一般而言,方案看重什么,教师就会在日常的教育教学过程中重视什么,发展什么,以便在评职称时抢占先机,赢得发展的主动权。评审如果看重论文,教师就会更注重“写”的提升;看重实践操作,教师就会更注重实践能力的锻炼,深入生产一线,向熟练的技术工人学习,苦练操作技能。职称评审权下放,职校可以把有利于学校办学、教师发展的相关要素纳入职称评审系列中,激励广大教师向高精尖领域迈进,以此提高教师的创新能力、科研能力、教学能力,提高职校的发展水平。

职称评审权下放基层利于职校科学评价教师,把发展性评价和过程性评价有机结合起来,使评价更客观、更公平、更公正。评价可以采用答辩的方式,也可以采用实践操作的方式,避免了以往“一把尺子量所有人”的现象,让不同专业能力的教师都能享受到职称评审的利好,从而激发其投身职业教育的积极性、主动性。

职称评审权下放也是放管服改革的必然。我国的职业教育已进入内涵式发展阶段,“双高”建设也正在各地如火如荼地进行。职教领域出现了很多新情况、新问题,必须做出与时俱进的改革。职称评审权的下放,正是顺应了这一要求,利于激发职校的办学活力,利于推进职业教育治理体系和治理能力现代化,利于规范职业院校职称评审工作,利于激发教师教书育人的积极性和创造性,利于促进优秀人才脱颖而出。

当然,各地教育主管部门还要对评审做好全面监督工作,明确监管内容、监管方式和惩罚措施,做到职称评审不走样、不变质。对于评审不力的学校要严格问责,严厉追责,并收回职称评审权,以确保广大教职工的合法权益。

(作者系本报特约评论员)

遂昌县妙高成技校:为农人定制“金叶子”增收套餐

本报讯(通讯员 叶艳景 汪晚春)“五芳斋粽子全国闻名,市场销量很大,每年生产4亿多只粽子,箬叶需求在8亿多片……”近日,一场由遂昌县妙高成技校组织的箬叶产业提升培训班在嘉兴五芳斋产业园展开。

在年初“进百访千”大走访中,妙高成技校了解到全县箬叶收购量大,但由于农民在箬叶加工中缺乏标准意识,只能低价销售,箬叶产业发展出现瓶颈。为此,遂昌县农业农村局、县供销社和妙高成技校根据学员需求,对接市场,合力定制了此次培训。来自全县从事箬叶采摘和销售的人员会集到这里。遂昌县生态林业发展中心和嘉兴五芳斋股份有限公司相关专业人员为学员送去了“箬叶栽培技术”“箬叶质量管控”“箬叶加工与质量要求”等专业套餐。

“这几年,质量好的箬叶不愁没有市场,村民们也因为有了这片‘金叶子’增收不少,希望通过这次学习,做强遂昌箬叶品牌,让全县百姓创收。”从事这一行15年的刘海平自豪地说道。

农家乐创业班培训、中式面点师培训、育婴师培训……近年来,妙高成技校通过“进百访千”了解农人需求,并依据需求定制套餐,因地制宜、因材施教组织各类培训,助力农民致富。遂昌县教育局相关负责人说:“解决农民增收、农业发展、农村稳定是我们职成教的工作目标和重点工作,希望每一个增收套餐都能给学员带去实实在在的知识与价值,为农民创收,为乡村振兴添活力。”



近日,在宁波市镇海区职业教育中心学校,一场汉服快闪秀吸引了不少师生驻足观看。校团委相关负责人介绍,组织这样的活动,不仅可以从中职生了解和传承汉服文化,也能让他们感受到人生处处是舞台,只要精彩随处都可以发光。

(本报通讯员 张骏 杜福强 摄)

职教新形势下,需要怎样的“双师型”教师

□本报记者 胡梦甜

近日,教育部等四部门联合印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》(即“职教教师12条”),聚焦职业教育“双师型”教师队伍建设难题和“短板”,从教师培养补充、资格准入、培训发展等方面,培养高素质“双师型”教师队伍。

高职扩招百万、“1+X”证书制度推行……伴随着新时代国家职业教育改革的不断深入,职教教师专业标准的体系和新时代“双师型”教师素养的国家要求均发生了变化。新形势下,如何界定“双师型”教师?“双师型”教师从哪里来,又该如何培养?记者对此进行了深入采访。

“双师型”教师=“双证”教师?要“双证”更要“双能”

“双师型”教师并非一个新词,但有关“双师型”教师的界定,社会上却一直争论不休。职业院校在统计“双师型”教师比例时,一般将拥有“双证”,即教师资格证、职业技能等级证书,作为界定“双师型”教师的基本标准。

然而,在实际教学中,却发现这样一个问题:具备“双证”的教师并没有发挥出“双师型”教师的作用,仍然采用传统的教学模式,把工作重心放在教授学生理论知识上,忽视了对学生实践能力的培养。

“双师型”教师是否等同于“双证”教师?此次发布的“职教教师12条”明确将“双师型”定义为“同时具备理论教学和实践教学能力”。“能力”反映了“双师型”的本质,这一新的要求告诉我们,职业院校“双师型”教师队伍建设不能简单地追求形式、

堆砌证书,而必须出实招、下真功夫、提高真本领。”江苏省宿迁经贸高等职业技术学校教授吴维焯说。

浙江省教育科学研究院副院长程江平坦言,当前职业院校教师培训形式多样,相较于培训效果,学校更关注培养出的“双证”教师的数量。教师究竟学得多少教学技能、专业技能,又能解决多少教学问题、技术问题,却很少有人追问。师资队伍建设成为只有“输入”和“输出”的简单系统,中间的建设过程则成为一个不能透视、无法观测的“黑箱”。而在程江平看来,师资队伍建设的内在规律却恰好隐藏在“黑箱”之中。如果无法打开“黑箱”,也就无法揭示师资队伍建设成效的“秘密”。

程江平认为,“双师型”教师队伍建设的根本目的。有效的师资队伍必须打开教师成长过程的“黑箱”,关注教师专业成长的过程,探究教师成长的影响因素、发展阶段和形成机制,将职业学校教师培训从粗放的经验型活动转变为精准的科学型活动,把教师从被动的培训者转变为主动实践反思的教育者。

“伴随高职扩招而来的,是对人才培养要求的变化。对于退役军人、下岗失业人员、新型职业农民而言,他们习惯了‘做中学’,而不能忍受在教室里接受枯燥的理论灌输。除此以外,国家对于‘1+X’证书制度的设计,客观上也要求职业院校教师更重视训练学生的专业技能,培养学生的专业素养。”永嘉学院副院长王寿斌说道,“未来,职业院校教师应成为既会理论教学又懂专业技能的‘双能’教师,以承担开发能够适应多元生源现状和不同求学需求的校本教材的重要任务。”

“工匠之师”如何锻造?

让企业成为“工匠之师”的“蓄水池”和“供给地”

此次“职教教师12条”再次明确,自2020年起,除持有相关领域职业技能等级证书的毕业生,职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘;自2020年起,除“双师型”职业技术师范专业毕业生外,基本不再从未具备3年以上行业企业工作经历的应届毕业生中招聘,特殊高层次人才(含具有高级工以上职业资格或职业技能等级人员)可适当放宽学历要求。

由此可见,企业将成为“双师型”教师的“蓄水池”和“供给地”。据宁波市职业高级中学校长王小林介绍,以往学校教师招聘主要以高校的应届毕业生为主,但这种情况正在慢慢转变,学校开始越来越多地从行业、企业聘请实践水平高、管理经验丰富的师傅作为学校兼职教师,目前兼职教师数达到了94人,占专(兼)职教师总数的24.5%。“‘双师型’教师队伍建设要根植于校企合作、产教融合,我们以宁波市校企合作联盟为平台,与当地行业、企业建立了十分紧密的关系。”

诚如王寿斌所言:“多年的校企合作实践,为职业院校积累了丰富的合作经验和人脉资源。以往受制于企业编制与事业编制之间的人为阻隔,实践经验丰富的企业人才无缘加盟职业教育师资队伍。如今,这一具有创新意义的人事政策改革,将有效促进职业院校通过校企合作,从企业柔性引进急需的专业技术人才。”

而在王小林看来,锻造“工匠之师”,除了从外部“引进来”,让教师下企业“淬火”,盘活现有的“存量”

同样重要。在海宁职高,学生进企业开展生产性实训时,专业教师也要跟学生一起进行实际生产工作。如皮革专业学生在进行生产性实训时,专业教师也有自己的工作任务,要在此期间完成一条皮裤、两条皮裙、两件皮马甲。

除了鼓励教师“走出去”,海宁职高还加大了“引企入校”的力度,先后引进宝龙汽修、中正会计事务所、美泰经编、托普网络科技有限公司4家企业。项目规划、建设、运营、管理等均由学校教师深度参与,打破教师下企业实践时间和空间上的困境。“让教师在‘做中学’‘做中教’,可以使他们把握企业对人才的需求,明确专业技能培养的方向,从而打造一支‘一专多能’的‘双师型’教师队伍。”王小林说。

每周一、周四下午,绍兴市柯桥区职业教育中心电商专业教师金巨灿都会准时到浙江中国轻纺城网络有限公司上班。金巨灿告诉记者,本学期,按学校规定,他采取“2+2+1”的形式上班,即2天在校上班,2天在企业上班,1天投入教科研工作。像金巨灿这样实行“2+2+1”上班制的教师有个特别的名字——“校企两栖领军型教师”,在企业,他们要参与员工培训、技术攻关,还要指导学生实践。

“专业教师唯有与企业亲密接触,浸入式体验企业一线工作流程,才能掌握最前沿的新知识、新技能,了解企业对技能人才的需求,也才能培育出与经济发展趋势和产业结构匹配的高素质技术技能人才。”柯桥职教中心校长赵百源说。



记者观察



一场释放心灵的亲子之约

近日,一场大型亲子心理游戏活动在浙江省机电技师学院开展。“蒙眼喂食”“亲子盲行”“雷区取水”“穿越电网”……在一个个充满趣味的游戏中,学生表达了对家长的感恩,亲子关系不断升温。据悉,这是学校举办的第8个心理游戏节,旨在引导家长积极参与到心育队伍中,促进亲子沟通,共同呵护学生健康、快乐成长。

(本报通讯员 周琦 摄)

绍兴财经旅游学校:聚焦学生找到教学诊改的“发力点”

□本报通讯员 李玉香

近日,第二届世界布商大会在绍兴柯桥举行。大会晚宴上,40名青春靓丽的服务生生成了一道美丽的风景线,受到嘉宾的频频点赞。他们是绍兴财经旅游学校2017级、2019级旅游专业学生。

男生负责上菜,女生负责用餐服务。现场,他们面带微笑,动作优雅、自信满满,时不时还能用流利的英语与外宾交流,展现了高品质的酒店服务。

2019级学生吴苏皖说:“本次服务工作让我体会到了酒店管理的艺术性,也让我对酒店服务有了更深的了解。同时,我发现自己还有很大的提升空间。我会在自我诊断报告中及时记录这次的感受。”

吴苏皖提到的诊断报告,是绍兴财经旅游学校开展教学诊改工作的一部分。学校从育人本质出发,设计了德育、教学、技能等活动的分析评价指数,由学生和教师共同记录、撰

写完成。借助诊断报告,清晰把脉、发现问题,更好地促进学生的成长。“学生在本次高规格晚宴中的亮眼表现,就是平时在专业技能训练中通过多次诊断、改进慢慢达成的。”校长鲁伟民说。

作为浙江省中等职业学校教学诊断与改进工作试点学校,教学诊改的对象是谁,教学诊改要产生怎样的效益,是绍兴财经旅游学校孜孜以求的“两问”。鲁伟民意识到,诊改中,目标决定人才培养工作的基本方向,如果连“培养什么人、为谁培养人”都模糊不清,质量便无从谈起。基于此,学校将教师发展和学生成长作为出发点和落脚点,把以人为本的理念渗透到教学诊改工作的全过程。

“在第一轮教学诊断中,我们发现,相比于技能本身,企业更看重员工的综合素养。”鲁伟民说。经过几轮商讨,学校提出了“美丽员工”私人定制的人才培养模式。针对个体学生的形象特色、气质特征,因人施教、

量身定制,将每位学生的形象和职业素养发挥到极致。

学校通过心理测评、问卷调查、面谈等多种形式,了解每位学生的性格气质,并建立学生私人档案,在此基础上进行分类教学。对于热情开朗的学生,学校因势利导,在给他们搭建各种展示平台的同时,引入一定的挫折教育,培养他们持之以恒、做事专注的品格;对于文静内向的学生,则会给予他们更多表现自我的机会,鼓励他们去探索、实践。不仅如此,进入实习阶段,学校还会根据学生不同的气质类型为其搭配不同的指导师傅,将学生分配到适合其个性的岗位,以此增强实习的针对性和务实性。

鲁伟民深谙,人才培养最重要的一个载体就是课堂教学,课堂教学的诊断与改进是关键中的关键。为了培养高素质的复合型人才,学校打破专业之间的“藩篱”,着力探索“学科+”教学。学校副校长、园林专业教师林慧带头开始了这场革命。

找到“审美的发现与鉴赏”这一园林专业和语文学科需要共同培养的核心素养后,她开始了两者跨界融合的尝试。

让林慧欣喜的是,融合就像催化剂,让课堂不断发生各种“化学反应”,原本枯燥乏味的课堂变得生动有趣,学生表现得异常活跃。“面对瞬息万变的社会,要让学生在未来的职业道路上走得更远,语言表达与沟通能力、信息处理与学习能力等职业关键能力不可或缺,从‘单科独进’走向‘学科融合’,是中职生核心素养培育的现实需要。”林慧说。

聚焦学生,学校找到了教学诊改的“发力点”。与此同时,学校积极打造“慧眼”平台,借助平台的大数据提升教学精准度,真正实现“靶向”教学。“用好信息化平台,实现即时监测预警,有效运行质量改进螺旋,形成完整并相对独立的学生层面质量保证体系,带来的将是学生培养质量的飞跃性提升。”鲁伟民说。