

职说吧

□程振伟

职业教育要提升自身“吆喝”能力

日前,成都市举行第一届职教叙事大会,主题为“展类型特色,育时代新人”。家长、教师、校长和职业经理人分别讲述了他们与职业教育的故事。他们共同展现了成都在推进职业教育改革中的各项成就,以期消除大众对职业教育的偏见,让更多人了解职业教育,进一步营造全社会关心支持职业教育的良好氛围。(据中国教育新闻网)

职业教育的重要性,再强调也不为过。它对产业行业的作用是其任何教育无法替代的,为中国的经济社会发展作出了巨大的贡献。然而,到目前为止,相对普通教育而言,职业教育受到的关注还远远不够。社会大众对职业教育依然存有偏见。举办叙事大会,换一种方式展示职业教育的内涵魅力,不仅有必要,而且能转化为助推职业教育发展的内驱力。

职业教育和普通教育是两种不同的教育类型,只有类型之别,没有层次之分。然而,受限于传统文化观念、办学水平等因素,职业教育在有一部分人眼中依旧“低人一等”。整合全社会资源,汇集家长、教师、校长、职业经理人等各个群体,以讲故事的形式呈现职业教育在立德树人、人才培养、发展路径、政策待遇等方面的特色,不仅能消除一些人对于职业教育的偏见,而且能让更多适合职业教育的学生选择职业教育。

职业教育的重要性毋庸置疑,然而所获得的发展资源和所处的氛围环境与其自身地位还不相称。基于此,职业教育要提升讲故事能力。一方面要用好国务院发布的《国家职业教育改革实施方案》(职教20条)等政策资源包,推动自身发展;另一方面要在自身发展成果、服务国家战略促进高质量发展的“微观层面”向社会广而告之,让社会看见职业教育的正气、大气和锐气,看见学校的美丽的校园、优良的校风,看见职校生的工匠意识、社会担当、团队精神、格局气度,以及跨界融通的特色和自我提升的表现。打破“职校生低人一等”“读职校是被动选择”的偏见,要让全社会明白,职业教育能培养出大国工匠,高端如航空航天、深海探测,都需要高技能人才的支撑。

职业教育的社会关联性很强,有赖于各行各业的合力办学。联合各方讲好职教故事,传播职教正能量,有利于为职教发展营造友好健康的外部生态。成都市首届职教叙事大会上,职业经理人作为企业代表,分享创业故事,介绍企业技术技能人才需求及培养计划,增进了校企的深度融合交流。各方坐在一起畅谈职教故事,畅通交流方式,在过程中找到互补、共赢的衔接点。只有职业院校和企业、社会携手共赢,职业教育的发展之路才会越走越宽。

职业教育要提升自身“吆喝”能力,一边谋发展壮大,一边向社会讲好职教故事,让更多人看到职业教育的美好,参与助力职业教育,一起推动职业教育“强起来”“亮起来”“活起来”“火起来”。

(作者系本报特约评论员)

□本报记者 胡梦甜

去年底,省教育厅、省财政厅联合公布了浙江省高水平职业院校和专业(群)建设名单,确定15所高职院校、50所中职学校为省高水平职业院校建设单位,30个高职专业群、150个中职专业为省高水平专业(群)建设单位。

以改革创新为主基调的“双高计划”,正在引领着浙江职业教育未来的走向。这些“标杆”职业院校如何培养人才、如何重构专业,“双高计划”在浙江职业教育改革这盘大棋中如何落子,成为各界关注的焦点。近日,由省教育厅职教教研室主办、长兴县职业技术教育中心学校承办的浙江省重点职校创新联盟第24次会议召开,聚焦的话题正是职业院校的“双高”建设。

“标杆”职业院校要有高标准

对首批入选省高水平职业院校建设单位和省高水平专业(群)建设单位的学校而言,后阶段如何制订具体实施方案、推动项目建设,或多或少都存在些许困惑。省教育科学研究所所长、浙江大学博士生导师方展画坦言,从“双高”项目申报情况看,普遍存在两方面问题,一是“双高”建设方案与中职名校建设方案雷同,二是各校建设方案存在同质化现象。

作为浙江省的“标杆”职业院校,如何理解“双高”中的“高”?如何在困境中破局,建立新的“高地”?会议中,与会嘉宾各抒己见,发表了许多独到的见解。

在金华职业技术学院副校长成军看来,“高标准”是“双高”建设的基本立意。“双高”职业院校要树立标准化办学的强烈意识,争做标准化办学的“示范者”,将人才培养和教育教学关键环节的标准化建设作为人才培养质量提升的“牛鼻子”,以高标准引领人才培养改革、提升人才培养质量;要积极参与国家(行

业)标准开发,争做一流标准的“制定者”,如牵头组建新兴领域的行业组织,参与制定行业标准,抢占职业教育在行业标准制定中的话语权;要率先开展标准的国际化,争做“中国标准”输出的“先行者”,通过国际开放办学为世界职业教育提供“中国标准”。

“对中职学校而言,所谓‘高水平’体现在学校所具备的引领力、创新力和服务力上,‘三力’形成合力,中职学校才具备真正的核心竞争力。”绍兴市中等专业学校校长於芳对即将启动的高水平职业院校建设工作提出了明确的指向和清晰的定位。她认为,高水平职业院校建设工作应与学校今后三年的发展规划相融合,以培育中职学校的“三力”为目标指向,实现“三力”的相互作用,高质量、高标准开展建设工作。

以制度创新引领“双高”建设

“双高”建设是一项系统性的大工程,它的“四梁八柱”需要“一砖一瓦”逐级累积,每一块“砖瓦”都很重要,其中制度创新起着至关重要的作用,直接影响着整个工程的建设质量。这是会议中,与会嘉宾达成的共识。

在海宁市职业高级中学校长王小林的理解中,高水平不仅要有大量显性成果来体现,更要有系列高水平制度来支撑。如“双高”建设学校要率先开展落实“1+X”证书制度,实现复合型、创新型、发展型人才培养目标的适配优化,要建立并创新专业动态调整机制,着重将专业之间的技术关联、行业关联、职业关联作为整合专业资源、构建专业群的基本依据。

王小林同时指出,高水平的学校治理更要注重制度创新。要从规范办学制度入手,针对参与办学的政校企各主体,从咨询、协商、决策到执行、监督的各个层面建立健全治理组织和管理制度,又要在国家经济社会制度和职业教育制

度变革的大背景下,针对国家政策制度的落地率先回应,针对约束发展的瓶颈、桎梏大胆改革,以制度创新引领学校高水平建设和高质量发展。

会议中,成军分享了制度创新的“金职方案”。学校优化调整职能部门设置,推进“最多跑一次”改革,探索多元融合、自我更新的学校管理模式。优化多元参与的决策咨询治理环境,发挥理事会在整合办学资源、深化政校企关系中的独特作用,定期研究发布区域产业发展报告。完善多层次结合的民主管理治校机制,发挥学术委员会、教学委员会、教材建设与选用委员会、专业(群)指导委员会的作用。

金职院校长梁克东提出,在未来的学校治理上,将重点抓两个着力点,一是大整合,通过“以群建院”实现专业群的改造升级;另一个是大协同,通过“政校企”实现育人协同、资源协同、研究协同,不断提升学校竞争力、同行影响力、社会贡献力、协同创新力和师生幸福力。

产教融合是“双高”建设的“头号工程”

尽管近年来职业教育得到了前所未有的重视,也终于有了职教版的“双一流”计划。但现实是,我国的职业教育仍没有达到国家、社会和产业的期待,其中一个体现就是产教融合程度不高。基于此,在“双高”建设中,如何形成一种合作共赢的机制,成了会议讨论的一个热点话题。

梁克东认为,“双高”建设的重点是一个“高地”(技术技能人才培养高地)+一个“平台”(技术技能创新服务平台),但“高地”和“平台”都离不开产教融合。“职业教育的实践性、开放性和职业性决定了其教学的本质是工学结合。要实现工学结合,必须校企合作。而要开展深度的校企合作,必须做到产教融合。”梁克东说。

成军指出,“双高”院校建设要更关

注产教融合的深度和广度。在合作对象上,要体现高端性,重点选择区域、行业的领先企业、标杆企业和产教融合型企业,更好地发挥优质资源集聚优势;在目标定位上,要体现高端性,对接地方产业,与企业共同组建校企合作组织,推动产教融合,从本土走向全国甚至国际合作领域;在资源建设上,要体现高端性,共同开发行业企业标准和教学标准、课程标准,通过企业项目化教学改革,建设优质课程资源。

杭州市临平职业高级中学校长王方鸣对此深表认同,实施“双高计划”,产教深度融合是发展主线,作为推进“双高计划”建设依循的核心路径,在职业教育现代化进程中扮演着至关重要的角色。为此,学校引入知名企业,与以联想为代表的行业标杆企业合作,促进学生职业素养和职业技能的同步提升。增加相关专业“1+X”考证项目,引进高端企业认证,以认证驱动专业人才的迭代培养。

“职业教育是开放型教育,其发展离不开内外部资源共同施力、协同作用,而深化产教融合、提升校企协同育人水平、共同打造技术技能创新服务平台,就成为‘双高’建设的必由之路。”王小林如是说。

对于如何打造技术技能创新服务平台,王小林也有自己的设想:“以校企协同的人才培养为核心,建设集人才培养、科技攻关、团队建设、技术服务、智库咨询等功能于一体的产教融合平台,并融入区域产业发展,推动平台从虚拟走向实体,职业学校以优质办学资源及智力资源,参与实体化运作,把合作平台提升到校企命运共同体新层次,形成产教融合发展、同频共振的良性循环生态圈。”

记者观察



线上展演助力国际合唱节

近日,2021日本益田国际合唱节举行线上展演,宁波市职业技术教育中心学校飞梦合唱团作为国内唯一受邀合唱团参演《龙的传人》和《星》两首曲目。据悉,宁波和益田是友好城市。早在2019年1月,宁波市政府外事办就曾派宁波职教中心飞梦合唱团赴日参加合唱节。此次再度参加益田合唱节,不仅擦亮了学校名片,更提升了中国传统文化的影响力。(本报通讯员 张玉菲 摄)

(上接第1版)

嵊州的成为其他地区提供了样本,到了2019年,浙江实现县管校聘改革地域、学段和教师全覆盖,是全国第一个实现全覆盖的省份。据统计,2017年—2019年,浙江调整了5786所中小学校编制配置方案,调整了5961所中小学校的岗位设置方案。超编学校成功减编4841名,跨学段调整编制3467名。

教育部门对编制和岗位的有效统筹,解决了教育系统存在的编制和岗位学校之间、学段之间的结构性矛盾,激发了教师干事创业的活力。3年间,浙江申请担任班主任的教师超过15万人次,1300多名教师从教辅岗位竞聘到教学一线,超万名教师从城镇学校和优质学校交流到村校。

善管,处理好管与放的关系

县管校聘,教师从“学校人”变为“系统人”。在学校“就位”后,教师的权益如何保障?学校能用的政策杠杆还有哪些?教育行政部门该如何给学校赋权?浙江找到了改革的突破口——扩大学校人事工作自主权。

“过去教师参加高级职称评审,材料要层层审核并送到设区市教育局。评审专家不了解教师平时的教学工作,只能靠书面材料来评价,师德第一标准和教学中心地位都得不到充分体现。”浙江省教育厅教师工作处副处长陈钦林举例说,教育行政部门如果捏着人事权,学校“看得见却管不着”,办学活力必然受到制约。

2018年,浙江试点在30所中小学校开展高级教师及以下职称自主评聘改革,绍兴一中位在其列。该校名优教师、资深教师

多,但高级职称的名额有限,竞争十分激烈。原先按照上级部门的统一标准,难以甄选出最佳人选,反而会带偏到“唯论文”的死胡同里。评职称一度变成教师又爱又怕的事情。

成为试点后,绍兴一中立即取消论文鉴定环节,重点考察教师的师德表现、课堂教学能力和班主任工作,同时结合学校特色给具有特定教学能力的教师开启专项通道。所有的细则由校评委会研究制订,教职工大会通过,教师达成共识。

进入评聘环节,80%的权重为量化指标,各学科组“错位核算”,计算结果点对点反馈给教师确认。20%的权重为评委会打分,评委会由校内外专家组成,随机抽取,临时通知。

最近一次,该校30名教师评上了8名,其中有一名教师量化指标不突出,但平日里工作勤恳、学生评价高,评委会还是打出了高分。校党委副书记孙洪亮说,指标公开、程序透明,使得教师对最后的结果无任何异议。“从长远来看,学校教师队伍建设有了行军图,每个人可以对照指标精准发力,于全体教师是有益的。”

2019年浙江把自主评聘试点扩大到100所学校,2020年实现普通高中高级教师及以下职称自主评聘全覆盖,400多所初中、小学和幼儿园开展一级教师(中级)及以下职称的自主评聘。放权后,学校有了新的指挥棒,“干什么、评什么”落了地。杭州第二中学、宁波效实中学向班主任工作满15年且仍在岗的教师倾斜,引导更多优秀教师坚守班主任岗位。遂昌民族中学把音、体、美、劳等学科教师辅导学生的工作纳入评价

范围,引导教师更加关注学生的全面发展。

其他权力也在下放。如绍兴市下放了教师录用权、岗位设置权、干部任用权和绩效考核权等,将职称评聘细则落实到日常的绩效考核中。变“统招统考”为“校招校考”。学校成立专家评委会,通过模拟上课、说课考核招录等方式,实现招聘教师与学校需求匹配。

站在教育行政部门的角度,放权也不是放任和不管。教师录用权下放后,教育局做好招聘人数核定、公告审核和过程监管;职称评聘权下放后,教育局保留了一部分权力,如岗位总量核定和底线条件、基本流程设置,事中全过程监管,事后人社和教育部门对学校自主评聘结果严格复审。

科学地放,有序地管,学校、教师“两头甜”。浙江省教育厅一级巡视员丁天乐表示,浙江的人社部门对这项改革大力支持,普通高中的高级岗位比例提高到42%、初中30%、小学15%、幼儿园10%,让更多教师“跳一跳够得着”。“主管部门主动放权的信心越来越大,学校对放权的承接能力越来越强,教师对改革的认可度越来越高。全省没有因改革引起教师队伍不稳定,氛围是越来越好了。”丁天乐说。

善待,处理好待待遇与获得感的关系

浙江地方经济发达,区域发展相对均衡,公务员收入可观。有的地区教师人数已和机关单位人数持平,有的地区新进教师已超过公务员数……

教师待遇要和公务员同幅同步,对地方政府来说是一笔不小的支出。这一步必须迈出去!浙江上上下下是想尽千方百计,说

尽千方百计。

想尽千方百计——

2018年,浙江省委、省政府印发《关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》,明确提出“各地在出台公务员奖金政策时,必须同时间、同幅度考虑中小学教师”。

2019年,浙江省教育厅会同省委组织部、省财政厅、省人社厅等部门对5个具有代表性的地区开展工资收入的数据督查,全面理清义务教育教师和公务员的收入项目、计算方法、比较口径,为全省找准靶心。

2020年,浙江省人社厅、财政厅和教育厅联合发文,明确了更具操作性的教师与公务员工资计算比较口径。省政府督学办会同教育厅、财政厅、人社厅和审计厅组成4个督导组,对24个县(市、区)开展精准督导。

……

说尽千方百计——

2019年9月,时任省委书记车俊在专题调研座谈会上,强调“宁可少上一两个基建项目,也要抓紧把教师待遇提上去”。

2020年6月,省委书记,时任省长袁家军要求,全省中小学教师工资“不仅要2020年预算安排到位,2019年实际保障也要到位”。

2020年7月,省长、省委教育工作领导小组组长,时任省委副书记、宁波市委书记郑栅洁要求宁波市以“重要窗口”模范生的标准,带头抓好义务教育教师工资收入保障。

浙江省教育厅相关领导听闻某地没有同步给教师发放专项考核奖,赶到教育局进

行了严肃约谈。

某地市级领导召开会议落实教师待遇,个别县市区领导面露难色,市领导直接拍板:“不就是造几公里地铁的钱吗?先把教师待遇给补上!”

……

有政策为教师撑腰,有党委、政府为教师呼告,教师的心是暖的。2019年浙江义务教育在编教师人均工资收入达到17.5万元,比2018年增长20%。2020年,全省所有县(市、区)均实现义务教育教师平均工资收入预算安排不低于或高于当地公务员平均工资收入预算。

提高教师待遇不只是钱的事,为了提升教师的获得感、幸福感、荣誉感,浙江各地也备足了“礼包”。

杭州市江干区推出青年教师公寓,通过改建、新建、调剂、租用等多种方式,100%解决了4年内外地单身青年教师周转用房需求,解决了新教师在大城市里的住房负担。

江山市成立“天使爱心团”,成员是40多名在杭州的江山籍名医。只要在江山工作的教师,如果遇到疑难杂症需要到杭州治疗,教育局就联系爱心团安排就医快速通道。同时,爱心团的成员也会不定期到江山提供免费诊疗。

龙泉市评出首批十大模范教师,他们的事迹登上了闹市区的宣传栏。在表彰大会上,市委书记、市长代表全市人民向十大模范教师逐一鞠躬。

……

师者,传道授业解惑也。尊师者,善也!(转载自2021年1月19日《中国教育报》第1版)