

职教前沿

助力「幼有所育」 发挥「职教优势」

许云平

近期,国家统计局发布的《2021年国民经济和社会发展统计公报》显示,我国2021年出生人口数为1062万,出生率为7.52,人口自然增长率为0.34。低生育率已成为影响我国人口结构失衡的重要因素,将对社会的和谐发展产生重大挑战。0-3岁婴幼儿优质托育服务供给的稀缺,是有生育需求家庭不愿生、不敢生的重要原因之一。有调查显示,中国0-3岁婴幼儿约4200万,其中约1/3有比较强烈的入托愿望,而实际入托率仅为5.5%左右。托育服务一位难求的现象较普遍,有着巨大的社会需求。

职业教育具有缓解托育服务供需矛盾的使命和优势。新修订的《中华人民共和国职业教育法》第二十一条明确,国家采取措施,加快培养托育、护理、康养、家政等方面技术技能人才。职业教育一方面可通过人才培养,增加0-3岁婴幼儿保育和教育人才的市场供给,解决当下托育服务市场专业人才不足的现实问题;另一方面,可依托产教融合的发展模式,支持指导家庭照护和社区服务,增强家庭科学育儿能力。职业教育在扩大资源有效供给,推进托育服务规范化、专业化发展,助力幼有所育战略目标实现上,可以发挥其独特的作用和优势。

职业教育助力幼有所育,主要有以下几条实现路径:

一是更新托育质量观,以优质服务争取优厚待遇。

目前,托育不专业已是社会对托育服务行业的普遍认识和刻板印象。服务观念落后、托育机构行业准入门槛低、基础设施落后、服务水平不规范、师资专业性不强等基本质量问题,阻碍了托育机构精细化、专业化教养服务的发展。托育服务行业内部也缺少认同感,认为该职业社会地位低、机构规模小、缺少专业性发展平台,导致专业人才流动性大、流失率高。要落实好幼有所育战略,留住专业托育人才,职业教育应引领托育质量观念的转变,帮助市场提供家庭信赖、价廉质优的服务,打造托育服务良好的行业生态,增强社会对托育行业的认可。同时,以优质服务争取优厚待遇,提升托育行业人员工资待遇,增强托育行业人员自信心和认同感,吸引和留住更多专业人才。

二是拓宽培养渠道,填补托育服务行业专业人才缺口。

专业人才是托育服务增量提质的第一资源。由于托育相关专业开设起步晚、发展滞后,通过职前培养的托育行业人才严重不足,专业化人才匮乏已成为制约婴幼儿托育行业发展的瓶颈。目前,托育行业大部分员工的培养依靠社会招聘,在短期的集中封闭式培训后,再加上3至6个月的跟岗实习。因此,要充分发挥职业教育国民教育和人力资源开发的重要作用,针对婴幼儿保教、在中职、高职、高职(本科)积极开设婴幼儿托育、母婴照护、婴幼儿托育服务与管理、婴幼儿发展与健康管理等专业,形成比较完备的中高本0-3岁婴幼儿托育领域专业体系。积极探索3岁以下托育工作的资格认证考试和证书制度,构建书证融通、课证融通、赛证融通体系,实现人才培养与企业需求的无缝对接,满足未来托育师资需求。同时,要发挥继续教育优势,抓紧研制托育人员培训资质认证标准和培训质量标准,加强非学历人员的岗前培训,在职培训,提高队伍的专业化水平。

三是规范课程设置与考核标准,提高托育从业人员素质。

培养过程课程随意化、实习实训锻炼缺乏、官方的规范指导和专业引领不足,是托育行业人才职前培养的主要问题。要充分依托职业教育教学改革、校企合作平台,精准把握课程内容对接职业标准、教学过程对接生产过程的特性,在专业课程体系建设上,更加突出托育人才在教育理念与师德规范、婴幼儿身心发展规律、卫生保健等方面的知识要求,培养开展生活照护与喂养、安全看护与伤害预防处理、家庭养育指导等促进婴幼儿早期学习与发展的岗位能力。

四是构建立体化供给模式,引领托育服务多元普惠发展。

随着人民生活水平的不断提升和婴幼儿托育服务内涵的不断拓展,迫切需要专业化、个性化、多元化的托育服务,可获取、能负担和有质量的普惠性托育服务越来越受到大众的欢迎。要充分发挥职业院校社会服务和专业辐射的优势,整合政府、社区、福利院机构、寄养家庭、地方教育机构、行业企业、高校志愿者等资源,根据婴幼儿身心发展特点,开设专业课程和组织公益活动,为有需要的婴幼儿家庭开展一对一专业指导和帮扶,促进婴幼儿身心健康发展和家庭育儿水平的提高。同时,发挥第三方客观公正的角色优势,开展婴幼儿托育行业评价标准构建探索,引领行业规范化建设,推进行业健康有序发展。

通过人才培养、专业引领和示范辐射,职业教育将助力幼有所育迈向幼有优育,战略目标的实现。0-3岁婴幼儿托育事业将成为名副其实的朝阳产业,焕发出生机与力量,托起我国经济社会发展的美好明天。(作者系湖南省教育考试院副研究员)

高职高质量发展的五个支点

王靖高

过全方位的要素融合,深化校企合作新内涵。

再其次,完善利益分享机制,构建职教联盟共同体。强化以利益为纽带的治理建设,发挥职教联盟在产教融合、校企合作中的纽带作用,推进职教联盟建设,科学谋划联盟框架下的长效合作机制和常态化项目,推动形成以高参与度为特征的职教联盟运行新常态,形成规模多样、层级递进的多元合作新局面,激发协同育人动能。

再其次,充分利用数字孪生技术提供虚实结合的真实实践环境,建设虚拟仿真实训基地,把真实的

面,共建校企研发中心、发展联盟、产业园区,建立企业服务平台,精准对接区域经济发展和企业技术服务需求,以高质量的科研服务助推企业技术创新、转型升级及区域经济发展和提升。

相当长的一段时间内,高职院校办学被政策限定在专科层次,学校对科研重视不够,高水平紧密型研发团队不足,服务平台的能级不高,科研成果转化率不高。

首先,以区域发展的重大技术需求为指引,凝练科技研发与服务方向,建设高水平协同创新团队,共建应用技术中心,通过高能级的技术创新服务平台建设,强化落地式研发和平台的服务功能,引领高职院校高质量发展和区域科技创新。

其次,大力支持高质量知识产权创造与成果转化。通过健全重大科技项目知识产权管理流程,加大高质量专利转化应用绩效评价权重,推进市场化科技成果转化,打通科研成果的需求端与供给端通道等方式,促进高质量知识产权创造与成果转化,促进创新链与产业链深度融合。

再其次,提升高水平技术服务能级。一方面,建立科研反哺机制,发挥科研服务教学作用,将科研成果应用于专业建设和人才培养,促进创新型人才培养。另一方面,共建校企研发中心、发展联盟、产业园区,建立企业服务平台,精准对接区域经济发展和企业技术服务需求,以高质量的科研服务助推企业技术创新、转型升级及区域经济发展和提升。

利益共享,打造产教融合新生态

现阶段,我国高职院校产教融合实践中仍存在多元主体关系松散、共同愿景模糊、行业企业被动消极等诸多痛点。高职院校需要紧紧抓住产教融合这个核心议题,以有利于人才培养、有利于学校发展、有利于企业增效为导向,创新主体协作、要素融合和利益共享的产教融合新机制,打造产教融合新生态,高效助推高职院校高质量发展。

首先,深化化学城联动。高职院校要坚持服务发展、促进就业的导向,建立紧密对接产业链、创新链的专业体系,构建招生、培养、就业联动机制,推进职业教育发展与产业转型升级有效衔接、同频共振,为区域产业发展提供人才和技术服务支撑,激发区域政府参与职业教育的积极性。

其次,在人才培养要素上,学校应主动对接区域产业链,吸引行业领军型企业共建特色产业学院、混合所有制实训基地,开展校企合作共建、课程共融、教材共编、基地共享、师资共聘,在人才培养、技术创新、社会服务、就业创业、文化传承等方面开展深度合作,通

职教教师教学创新团队建设系列谈⑤

共生共长共创 打造“工匠之师”

陈良 陈方艺

物联网技术领域国家级职业教育教师教学创新团队协作共同体是全国首批19个协作共同体之一,以重庆电子工程职业学院为牵头单位,无锡职业技术学院、南京信息职业技术学院、湖南铁道职业技术学院、广东机电职业技术学院、深圳职业技术学院等6所双高院校为核心成员组建而成。在扬州大学培训基地指导下,依据协作共同体章程,构建了校企互融、协作生产、联动培训、协同工作机制,以课题研究为载体,聚焦职业教育教法、教材、课程、资源、师资培养等改革内容,深入推进校企、校企合作,基于平台+模块、实践三教改革。

搭建教师发展平台,提升教学能力

协作共同体聚集了物联网领域行业权威、大师名家,按照专业学识、技术技能、工作经历、年龄结构等选拔要素组建了一支专业化、高水平的教学团队,形成教授、工程师、年轻讲师三角双向融合。协作共同体与产业学院、行业企业、技术技能平台、科技创新平台、职教集团等相互对接,鼓励和选拔骨干教师参与行业标准研制、专业教学标准修订、技能大赛执裁等专业活动,孵化出一批理念新、水平高、技术强的教学名师。

为了促进教师的专业化发展,协作共同体构建了适合教学型、教科研型、教研型等不同特质教师的职业发展目标,分类制定绩效标准和职称评审标准,实施分类培养,开展多元动态评价,激发教师内生动力。

通过校企、校校联合搭建的全国物联网产教融合创新联合体等平台,协作共同体探索结构化双师型教师合作培养培训与教学能力提升机制。以教学能力比赛国家级一等奖获得者领衔打造的精彩课堂工作坊等培训平台为支撑,引入新加坡、德国等职业教育发达国家培训师资源和资源,对全体团队教师开展专业教学法、课程开发技



①重庆电子工程职业学院物联网国家级教师教学创新团队对工业互联网预测性维护证书的技术细节进行研究。
②团队组织教练集中研讨世界技能大赛光电技术项目。
③团队开展多模融合室内停车定位技术攻关。



学校供图

术、信息技术应用培训以及专业教学标准、职业技能等级标准等专项培训。通过培训,团队教师服务模块化教学的设计实施能力、课程标准开发能力、教学过程评价能力、教学协作能力和信息技术应用能力都得到显著提升。

重构“平台+模块”课程体系,改革培养模式

协作共同体与中国信通院、中移物联网、新大陆等行业龙头企业共建物联网产业大数据平台,开展行业智能数据画像,厘清专业职业典型岗位(群),共同研制专业群标准体系,将新技术、新工艺、新规范等产业先进元素纳入教学标准和教学内容。

协作共同体重构了对接产业、动态调整、自我完善特征的平

台+模块专业群课程体系。以通识教育、思政课程等构建了公共基础平台,提炼物联网领域共性知识、通用技能及职业素养,构建了专业群基础平台课程7门。对接物联网行业典型职业岗位,以岗位技能、适岗实践及拓展能力培养为目标,构建专业课程模块29个,实现了智能化时代复合型人才培养的需求。协作共同体对学生学业评价试行绩效学分制,将满足经济社会发展和个人全面发展的质量目标融入人才培养模式,实现学生德智体美劳全面发展,促进个个成才、人人出彩。

课程资源共建共享,校际双师互聘

协作共同体依托伙伴企业在系统集成、智慧城市、工业智能、智

能终端等领域的行业经验,引进企业真实项目,共同建设课程项目库,协作开展专业群教学资源库建设,建成3000余个教学资源,开发1+X证书标准21个,模块化新形态教材36部。

协作共同体在成员内部开展校际和校企双师互聘,关键设备及教学场景实现共享,每个成员学校拿出6-8个最优质的精品课程教学资源,总计38个共享包。共享包提供者安排教师利用其教学场景和实训设备进行线上授课,实现优质教学资源和师资的校际共享。

共同开展课题研究,提升科研能力

协作共同体发挥人才聚合优势,在教研教改、科技攻关、科学

多元共治,构建院校治理新体系

管理制度空转,运行机制乏力不足,内外部治理体系缺乏有效衔接是高职院校提升治理能力的实践难点。推进治理机制、治理能力和治理文化建设,实现自治、共治与善治相融合的治理迭代升级,可以为高职院校高质量发展提供坚强保障。

首先,完善内部治理体系。强化顶层设计,强化中层运行,强化基层创新,建立健全二级学院自我发展、自我管理、自我约束机制,构建向重点工作、重点专业和骨干人员倾斜的人财物动态管理体系。

其次,健全多元治理框架。政校行企四方联动,凝聚治理合力,吸收各办学相关方参与学校的建设、发展、管理和监督。发挥职教联盟与职教集团的集群优势,在科研管理机制、国际办学体制机制、产教融合发展机制等方面开展创新探索。拓宽社会参与途径,与政校行企联合办校或平台基地,建立产业学院、产教融合人才培养基地等,实现多元主体共建共治共享。

再其次,形成高职院校治理新格局。以体系、制度、机制、效能、文化、善治为治理逻辑,通过纵向的顶层、中层、基层治理框架,横向的理念、运行、评价、激励、约束五位一体治理机制,健全具有高职特色的治理体系,构建以人为本、技术、社会三元价值维度的治理文化,形成内外有效衔接、相互促进、高效运转的双循环治理新格局。

(作者系温州职业技术学院党委书记)