

百万扩招背景下高职院校服装专业社招生教学管理应对策略研究^{*}

——以达利女装学院为例

王培松

(杭州职业技术学院 达利女装学院, 浙江 杭州 310018)

摘 要: 百万扩招是撬动高职院校人才培养改革的重要支点, 在此扩招背景下达利女装学院服装设计与工艺专业所招收的社会生呈现生源复杂的情况, 本文为此对社招生教学管理应对策略进行研究, 尝试采取多样的教学组织形式、教学评价和管理方式, 对扩招后教学管理改革和人才培养模式进行进一步探索, 从而改善和提升了高职人才培养的水平。

关键词: 高职扩招; 教学管理; 服装专业

doi: 10.3969/j.issn.1007-550X.2022.03.012

中图分类号: G712 文献标识码: A 文章编号: 1007-550X(2022)03-0040-04

1 引言

2019年3月李克强总理在《政府工作报告》中指出, 要“改革完善高职院校考试招生办法, 鼓励更多应届高中毕业生和退役军人、下岗职工、农民工等报考, 今年规模扩招100万人”。2019年5月, 教育部等六部门印发《高职扩招专项工作实施方案》明确要求确保稳定有序、高质量完成扩招工作。2019年12月教育部发布《关于做好扩招后高职教育教学管理工作的指导意见》, 明确要求高职院校保障质量型扩招。

根据国务院、教育部的相关政策, 浙江省教育厅结合本省情况出台了《浙江省高职扩招专项工作实施方案》(浙教职成〔2019〕143号)。实施方案强调坚持系统化推进、质量型扩招, 解决高技能人才短缺的重要措施, 共同推进浙江“两个高水平”建设。特别强调组织动员更多的退役军人、下岗职工、新型职业农民、农民工和更多的应届高中段毕

业生等群体报考高职教育^[1]。针对浙江省第一阶段大部分高职院校扩招未完成招生计划的情况, 2019年9月26日, 浙江省教育厅办公室发布《浙江省教育厅办公室关于组织开展2019年高职扩招第二阶段工作的通知》(浙教办函〔2019〕290号), 通知要求高职扩招按计划稳步推进。在高职扩招第二阶段, 杭州职业技术学院达利女装学院作为国家“双高”专业群, 启动计划招收服装设计与工艺专业的社会生。

本文聚焦达利女装学院的社招生发展现状、人才培养模式及教学管理, 探索高质量发展的适宜路径。

2 生源分析及问题

杭州职业技术学院达利女装学院在高职扩招第二阶段试点计划招收服装设计与工艺专业学生40人。

2.1 生源分析

经过面向社会公布, 细化招生测试形式与内容, 实际则只录取到18人。录取的考生从学历、年龄、

^{*}基金项目: 2020年度杭州市哲学社会科学规划课题——高职百万扩招背景下“社招生”人才培养模式改革与实践(项目编号: M21JC033)。

收稿日期: 2021-11-3

作者简介: 王培松(1974—), 河北沧州人, 助理研究员, 硕士, 研究方向为教学论; E-mail: 371831596@qq.com。

工作经历、考学目的等情况分析如下：

学历：所有考生都具有同等高中学力，其中普高4人、职高8人、技校4人、初中2人。

年龄：18~29岁10人（占50%），30~40岁5人，40岁以上3人，其中12个人已经结婚，占总数的66.7%。

生源种类：企业在岗人员13人，其中从事服装行业的只有2人，11人从事与服装无关的工作；待业人员4人；应届高中毕业生1人，退伍军人9人（占总数的50%）。

学习目的：毕业后想从事服装行业的有13人，单纯想提升一下学历的有5人。

2.2 面临的问题

2.2.1 生源缺口的压力

计划招收40人，结果只招收了18人，生源缺口比较大，主要有以下几个方面的原因：

一是宣传不到位。高职扩招第二阶段时间非常紧迫，宣传工作非常匆忙，无论是在新媒体上还是在广播电视上宣传都不到位，很多社会人员对扩招根本不知情或者说根本不知详情。

二是考生的困惑。毕竟是国家新政策，很多社会人员面对新政策还是充满着很多顾虑。另外很多社会生源年纪比较大了，面对上有老下有小的生活，他们要考虑如何平衡家庭生活、工作和学习三者之间的关系，既不能影响家庭和工作，又得要学业有成。

三是质量的扩招。扩招不是盲目地扩招，尽管提倡“宽进严出”，过于“宽进”又涉及到教育公平，只能在限定招生条件的基础上进行选拔和录取，同时又得要求社招生高质量地完成学业，把社招生培养成高质量的人才，最终保证社招生未来高质量可持续发展。

2.2.2 人才培养的挑战

扩招遵循“标准不降、模式多元、学制灵活”的原则，提高人才培养的针对性、适应性和实效性^[2]。社招生生源情况及学生的专业基础千差万别，有的人对专业完全不了解，有的人对专业技能略有些基础，还有些人从事服装行业多年，有相当丰富的专

业知识和专业技能经验，他们的技术技能并不比专业教师弱。因此，这就要求人才培养方案的制定要“一生一策”“一人一案”，这无论对制定人才培养方案，还是对社招生的教学管理，无疑都是巨大的挑战。人才培养方案的课程、教材、教学资源、教学组织形式、教学评价等都要根据社招生生源的具体情况做相应的调整 and 改变。教材编写、课程的安排要贴合社招生的特性，教学资源的安排要便利社招生的学习条件，教学组织形式的安排要满足社会生的需求，教学评价的模式要多元化以符合社招生多样性的情况。

2.2.3 师资力量的短缺

2018年中国高等职业教育质量年度报告显示，在1338所提交“资源表”数据的院校中，46所院校的生师比高于20:1^[3]，而超过生师比18:1标准的高职院校也为数不少。社招生生源多样性和差异性，必定需要采取多元的人才培养方式，甚至可能会出现“一人一班”的现象。一般正常情况下班额容量在40人/班，“一生一班”就需要更多的师资来配置。

针对上述问题，很多高职院校通过增加兼职教师的数量来满足师资力量要求，兼职教师本身就是高职院校教师中一个特殊的存在，但是，兼职教师在教学质量和教学管理方面都有诸多限制，兼职教师能力的良莠不齐会造成教学质量的下降，因此，在不降低教学质量的前提下如何应对师资的短缺是扩招院校必须要考虑的一个问题。目前，达利女装学院同样面临师资短缺的问题，为此，学院一方面加大教师引进力度，挖掘符合引进条件的高技能人才和优秀的硕、博士毕业生；另一方面聘用合作企业的高技能人才为兼职教师。

2.2.4 学生管理的应对

对社招生的生源、身份进行分析，就能看出社招生的管理也非常有难度。

一是生源的复杂性。从服装社招生的统计结果来看，生源有退伍军人、企业在岗人员、待业人员等，并且这些学生中66.7%的人都已经结婚，有家庭、有小孩，不需住校也不愿或者不能住校，他们要顾及家庭和工作。社招生的情况完全不同于统招

生，复杂的生源注定不能统一管理，只能根据实际情况而定。

二是社招生的身份的多重性。社招生不只是学生一种身份，他们或许是企业的员工，或许是企业里的技术骨干甚至是公司领导，同时在家庭里又是家长。在公司里要当好员工，在家里要做好家长，在学校又要变身为好学生，社招生的多重身份也需要学校根据学生的需要来确定管理方式。

三是学校的责任性。从学校角度考虑，既然他们都是学校的学生，学校就需要负责学生的学习和安全，如跟班学习需要住宿的要解决学生住宿管理，走读的学生班主任要随时能关注或者联络到学生，避免安全隐患。这些情况使学生管理部门增加了不可想象的管理难度。

3 社招生的教学管理

在标准不降的前提下如何做到跟统招生一样的教学质量和教学效果，让学生、满意、社会满意，这就需要在教学上实行灵活的培养模式并创新教学管理方式。达利女装学院的服装专业的社招生，无论是在人才培养方案的制定、教学进程的安排、学生教学的管理形式上都是根据社招生的实际情况执行量体裁衣式的教育管理。

3.1 人才培养方案个性化

3.1.1 方向分流

达利女装学院服装设计与工艺专业有2个方向，一个方向是服装设计与工艺，另一个方向是时装零售与管理。服装设计与工艺方向主要是培养制版与工艺的高技能人才。时装零售与管理方向主要是培养时装零售、服装陈列的高技能人才。专业方向分流教育实施后，社招生可以根据自己的兴趣、爱好、需要选择要去的专业方向，签订方向分流协议书。

3.1.2 单独定制

社招生生源的差异比较大，在制定人才培养方案需要“一人一案”，单独定制。社招生可以选择跟班读、可以选择周末班读、可以选择与企业合作的现代学徒制班读、可以选择大师工作室班读、可以选择单独编制班读，根据选择班的种类不同专业组和教科办共同制定多种人才培养方案。尤其对待

业考入的社招生，学校可以推荐学生去校企合作的现代学徒制班读，学生进入学徒制班后具有双重身份，既是学生身份又是学徒身份，一边学习一边工作，既满足了社招生学习技能的愿望，同时也解决了社招生工作的实际需求，学业与就业两手抓。

3.2 教学组织形式精准化

精准教学理念是在20世纪60年代奥格登·林斯利基于斯金纳的行为学习理论提出来的，通过评估学习者的实际情况来设计教学目标，编制单元和整体教学方案，目的就是要根据学习者的不同情况，不断调整教学组织形式，达到创造对应的教学环境去适应学生的个性化需求^[4]。

借鉴精准教学理念，针对服装专业的社招生，任课教师先做学情分析以了解学生的基本情况，然后再做教学方案。一是混合组织教学形式，任课教师根据社招生的实际情况选择“线上”“线下”“线上+线下”混合等教学的组织形式；二是工作室项目为蓝本，教师选择在工作室的学生，依照学生特点以工作室的项目作为教学素材指导学生学习；三是生产产品为依据，选择去校企合作企业现代学徒制班的学生，企业师傅根据实际生产产品指导学生进行“生产学习”。

3.3 课程系统设置菜单化

课程体系在设置上采取“必修+选修”的菜单化设置方式。必修课分为素质平台课、专业平台课、专业核心课；选修课则是专业拓展，拓展学生的专业知识和技能以及思维能力，专业拓展课程供学生自由选择，设定选择专业拓展课程学分的最低要求，学生可以依据自己的兴趣、爱好、需求、未来发展方向等进行点餐式选择。

而课程菜单分为校内课程菜单、校外课程菜单、企业课程菜单。校内课程菜单主要是针对在校跟读生设置的课程体系，以线下课程居多，少许线上课程；校外课程菜单主要是针对生源是企业在职人员设置的课程，课程主要是以线上课程为主线线下课程为辅，且线下课程一般开设在晚上或者周末，方便学生安排时间学习；企业课程菜单课程的设置主要以企业生产实际、企业项目的典型款式为依据，课

程更多体现产品走向、市场需求和流行趋势。

3.4 教学督导监控过程化

学院成立专门的社招生教学督导委员会,委员会由院长、教学副院长、教科办主任和专业负责人组成,实行推门听课制度和随时拜访制度。对于校内的社招生,教学督导委员会随机推门听课,检查任课教师的上课状态、学生掌握技能状态;对于在合作企业和其他企业的社招生,督导委员会不定期地进行随访,检查学生在企业发展状况和学习进度,了解学生学习的需求,解决学生学习中存在的问题。

3.5 教学质量评价多样化

由于教学形式的多样性,教学质量评价也应该多样化,因此不应以单一的学校课程成绩考核作为唯一的评价方式。以确保考核评价标准不降也不违背“宽进严出”扩招初衷为前提,达利女装学院成立专业社招生质量评价认定小组,小组成员由服装专业教师组成员、企业技术主管和企业高管组成。专业教师负责理论知识的考核,保证学生所学的专业理论知识与应掌握的理论知识一致;企业技术主管负责服装设计、制版与工艺技能的考核,保证学生的设计、制版工艺技能的作品与企业产品质量一致;企业高管负责学生素质的考核,保证学校培养的人才与企业所需人才一致。学院也出台了专业课学分认定办法,对学生的工作经历、技能培训、荣获服装技能大赛奖项或生产技术能手等荣誉称号等多方面的成果给予认定。比如获得省服装设计与工艺大赛三等奖以上荣誉被认定为服装制版与工艺类课程成绩优秀,从而取得相应的专业课程学分。

3.6 学制学期学时弹性化

社招生中有从事多年服装设计、制版与工艺及成衣制作经验者,因此在专业学习上无需花费太多时间;也有社招生此前对服装没有过多的了解,外加由于平时工作繁忙,在顾及事业、学业的同时还需顾及家庭,三年的学制无法保证学业的完成。根据上述不同的情况达利女装学院在社招生的学制学期和学时的设置上都做了相应的调整。在学制设置上限由原来的三年延长至五年,学期也将原来的17教学周延长,寒暑假也包含进教学周期内;课程的学时也由之前的课时数根据学生学习实际情况适当延长。

3.7 学生管理制度创新化

在学生的管理上不断灵活创新才能保证学生的安稳。鼓励退役军人学生推选为“老班长”或辅导员助理,协助班主任和辅导员管理学生工作。推选党员、立功受奖学生担任学生干部参与管理班级,也推选和鼓励符合条件的退役军人学生作为辅助教官参与学校军训或者辅助体育教师工作。

4 结语

百万扩招是撬动高职院校人才培养改革的重要支点^[5],通过扩招给高职院校带来机遇的同时也带来了压力。本着宽进严出的原则,在教学质量和标准不降低的情况下,以多元共治为基石,因材施教为方向,以质量提升为关键,不断探索高职院校扩招后教学管理改革和人才培养模式,促进人人皆可成才、人人尽展其才,实现改善和提升高职人才培养水平的目的。

参考文献:

- [1] 浙江省教育厅办公室.浙江省教育厅办公室关于组织开展2019年高职扩招第二阶段工作的通知:浙教办函〔2019〕290号[EB/OL].(2019-09-26)[2021-09-10].<https://www.zjzs.net/moban/index/000000006d67d373016d705197f50001.html>.
- [2] 浙江省教育厅,浙江省发展改革委,浙江省财政厅,等.关于印发《浙江扩招专项工作实施方案》的通知:浙教职成〔2019〕143号[EB/OL].(2019-05-31)[2021-09-10].http://jyt.zj.gov.cn/art/2019/6/10/art_1532983_34566831.html.
- [3] 上海市教育科学研究院,麦克斯研究院.2018中国高等职业教育质量年度报告[M].北京:高等教育出版社,2018:22.
- [4] 于超越.高职扩招背景下的“精准教学”模式研究[J].产业与科技论坛,2021,20(18):104-105.
- [5] 丁才成.深化“三教”改革 赋能百万扩招的思考与实践[J].中国职业技术教育,2020(02):10-14.