

预判与施策:高职教学管理直面百万扩招新挑战

张政利, 李云飞

(辽宁农业职业技术学院, 辽宁 营口 115009)

摘要:教学管理是高校管理的核心工作。在百万扩招的机遇与挑战下,扩招人员与传统生源的差异性决定着高职院校采用分类的教学管理制度。精准预判扩招人员教学管理问题主要体现在办学定位与发展轨道、教学管理制度和运行机制、教育教学资源有效供给、合理组织教学安排以及人才考核评价机制等方面。面对扩招教学管理走向合理性,高职院校需要从落实顶层设计、构建教学管理制度体系、激活教学资源管理效能、创新教学组织形式、健全育人质量评价体系等方面靶向施策。

关键词:百万扩招;教学管理;问题预判;应对策略

中图分类号:G712 文献标识码:A 文章编号:1004-9290(2020)0020-0043-09

高职百万扩招是我国立足国情,在战略高度为职业教育发展提出的政策红利,是职业教育本质回归的一种体现。^[1]全国各高职院校已经陆续在2019年下半年完成了扩招的招生工作,紧接着就要对其开展培养工作。人才培养离不开教学管理,随着教育部办公厅《关于做好扩招后高职教育教学管理工作的指导意见》(教职成厅函〔2019〕20号,以下简称《指导意见》)文件的出台,为高职院校教学管理制度构建提供科学的指导依据。高职院校应结合扩招人员特点,提前预判教学管理中可能引发的问题并及时精准施策,以确保人才培养水平及输出质量。

一、高职扩招群体与高职普通群体的差异性分析

教学管理是高职院校各项管理工作的核心,

同时,也是高职人才培养质量的基本保障,^[2]实施教学管理工作之前,应分析扩招的三类人员(退役军人、下岗职工、农民工)群体与传统普通生源的差异性,有针对性地进行分类培养。

(一)知识观念和结构存在差异

知识观念与结构因素是两种生源主观差异因素。从知识结构的完整性来说,传统生源普遍优于非系统接受教育的扩招人员。普通生源接受过系统的知识体系培养和专业训练,可塑性水平相对较高。扩招人员由于年龄结构、家庭背景及条件等原因,缺少完备的学习方法和学习自主性,呈现出理论水平参差不齐、学习效果不佳、学习时间不充足等现实困境。知识结构的差异需要职业院校在教学、培养方式、学籍管理等方面做出调整,同时,在编制班级、课程选择以及教学

收稿日期:2020-05-19

基金项目:辽宁省教育科学“十三五”规划2018年度立项课题“乡村振兴战略下农业高职产教融合育人机制研究”(项目编号:JG18EA008)

作者简介:张政利(1967—),男,院长,副研究员,主要研究方向为高职教育及教学管理;李云飞(1987—),男,副所长,讲师,主要研究方向为高职教育及校企合作理论。

模式等教学管理都需要结合扩招人员的知识结构特点,进行合理安排,避免和传统生源管理方式上的“趋同性”。

(二)心智水平和个性存在差异

心智水平和个性的差异决定着扩招生呈现出不同类型的学习动机、不同需求的学习目标。传统生源一般独生子女居多,从小在父母的呵护下长大,虽然在自我意识、思维能力、情感控制和意志方面相对成熟,但是仍存在主观、幼稚、片面的缺陷,思想比较单纯,依赖心理较强。扩招人员较早接触社会,尤其是退伍军人更是受到了军队或者社会的磨砺,普遍具有自控性强、执行力强和吃苦耐劳等优良习惯和作风。他们很多已有家庭和工作经历,个性也更加独立成熟。他们的个性相较于传统生源的“儒雅”,有其“粗犷”的一面。

(三)学习目的和方法存在差异

传统生源主要以班级为主要形式来组织教学活动,按照学校的专业课程体系设置进行学习。他们学习目的性相对模糊,对于职业生涯规划缺乏清晰的认知,大部分同学满足于修完学分,顺利毕业。扩招人员则不同,他们的学习目的性比较明确,多数人员还要承担养家糊口的责任,为了能够拥有一技之长,或者在原有知识经验基础上完善技术水平,实际上他们对学习职业技能有着更迫切的需求,对知识的渴求度和期望度大于普通生源学生。在学习方法上,随着信息化教学改革的深入,以互联网为基础的新技术构建了新型的学习环境,打破了传统依靠教师和课堂获取知识的模式,为传统学习方法提供了新的机遇和挑战。高职院校现有的趋近于学科体系的教学内容和方法也不适用扩招人员。而且他们对于信息化技术的接受度不高,系统的学习只能依靠于教师的面授及专业技术示范。

(四)学习态度和期望存在差异

由于扩招人员对于学习目的和方法有着明确的目的性,所以他们能够营造积极向上的学习“场域”。正因为学习态度是正向的,所以获得知识的学习期望值以及学习的习惯养成也要比传统生源要高。为了实现心中的大学梦想,或者愿意通过习得科学技术以改善现有生活条件,他们能够始终坚持以“学习者为中心”的学习态度,可以抑

制长期持续的强制性学习所表现出来的厌学心理。相对于传统生源懒惰学风问题,他们在学习期望以及学习自信心方面要优于传统生源学生,且在特定的、弹性的学习情境性下不易出现学习倦怠感。

二、基于扩招群体特质的高职教学管理挑战预判

百万扩招背景下,扩招人员的加入势必会不同程度地对教育资源和承载能力增加负担和压力,甚至会影响正常的教学秩序,处理不好有可能会产生牵一发而动全身的“蝴蝶效应”。高职院校应从运行机制、激励机制、约束机制和监控机制等教学管理机制做好问题的预判。

(一)办学定位与发展轨道的嬗变

1. 办学定位和服务职能会不会重构

对职业教育来说,扩招百万意味着必须跳出传统的普通教育领域。高职扩招生源结构变动引发了高等教育需求和供给结构的变化,给高职院校招生模式、教学管理模式、师资队伍建设、校企合作以及学校建制等带来新的时代命题和挑战。目前,扩招生数量相较于普通生源数量比例较低,基本不会影响学校建制以及正常的教学秩序,学校办学定位及社会职能也不会因此受到冲击或动摇。但有学者指出,随着高职院校在落实生源、努力完成扩招任务的过程中,面临招生数量扩容、招生渠道拓展所带来的生源结构改变、教育资源匮乏加剧等一系列问题,高职院校社会服务的身份和职能已悄然发生变化,在保持纯粹地为普通生源提供学历教育的同时,还能为扩招人员提供以就业为导向的学历教育服务作为办学辅助工作。

2. 人才规模化会不会制约质量化发展

扩招人员数量的增加意味着会打破原有办学规模的平衡机制。高职院校在坚持科学发展观的前提下,扩招后学生规模与质量能否相协调、能否恢复原有精细化管理模式,实现培养质量最优化和管理效益最大化,已成为规模化扩招问题的重中之重。从办学规模的扩大到办学质量的提升,能不能有效地统筹和控制教学管理成本,挖掘教学管理效率的潜力,实现学校规模、教学质量、合理结构和办学效益的有机统一,也成为高职院校

质量发展和系统变革的关键。此外,两种生源的差异性致使教学难于管理成为必然,打好教育质量“保卫战”将不可避免。

3. 内外部办学会不会影响学校声誉

由于扩招生源地域性分散,高职院校可能需要寻找校外具有职业培训资质的社会机构,以实现缓解学校内部教学资源不足的困境。因此,联合社会资源共同推进多元办学格局成了扩招人才培养的重要方式。校外的办学机构能否配合国家完成这场职业类型教育的“突围之战”、能否以高职院校办学定位和宗旨负责地开展培养工作、能否帮助高职院校提高自身的办学声誉,真正实现学校内外部系统高质量协同育人,做到高技能人才的要求之“高”、解决高质量就业之“难”、紧缺型人才需求之“盛”与行业企业供给短缺之“困”等现实问题,成了高职院校调控校外机构办学质量的关键。

(二) 扩招专项管理制度建设滞后

1. 教学管理观念因循守旧

在现代大学制度中,教学管理模式主要可以分为行政型教学管理和学术型教学管理两种模式。高职院校教学管理者采取哪种管理模式,或者持有哪种管理观念都会影响学校的管理水平和办学质量。传统教学管理强调学校上层持有教学管理权力,治学过程中运用经验主义,结果导致教学管理不到位、教育活力不够强、教师积极性不够、反馈信息质量不高、评价系统闭环滞后等一系列问题。高职院校管理者能否调配好教学管理权力,吸收科学的教学管理方法,构建有特色的、符合学校现实发展的、人性化的教学管理观念,促进全校师生民主参与教学管理,形成“教、学、管”一体化的管理体制与运行机制,就成了高职院校发挥高效教学管理效能的前提。

2. 教学管理制度制订延误

从制度支撑和保障机制层面来看,制订扩招教学管理制度是应然之举。虽然扩招人员与普通生源同在一个教学时空,教学管理部门(如,教务处)能否及时制定出区分于普通生源的《扩招生源教学管理办法》,将学籍管理、课程建设、实习管理规定、教学检查制度、教材选用、职业资格鉴定(或是1+X中的“X”证书)、考核评价等要素制度化,成

了高职院校的当务之急。考虑到部分高职院校还有招生收尾、转专业以及日常教学管理等工作,制订扩招专项管理办法尚存滞后性,或者不能及时有效地满足不同扩招人员的需求,以致由于制度缺失造成管理混乱。

3. 科层式管理运行机制瓶颈

科层式管理属于行政型管理模式,是高校普遍使用的管理方式。它的优点是组织分工明确、管理效率高、层级稳定;弊端是理性官僚作风,决策机制相对封闭、推进机制缺乏动力以及监督机制功能弱化。高职院校的教学管理事务基本是由校长、教学副校长、教务处、二级院系正(副)主任、教学督导以及全体教师负责,教学管理运行决策机制基本由教学工作委员会的集体决策为主,具有明显的科层结构特征。在实际教学管理过程中,许多教学决策得不到师生的支持,存在执行不力,民主权利和合理诉求得不到有效保障。

在扩招形式下,教学活动的组织与管理也牵涉到校外机构的教学管理人员。专业内涵建设、课程改革以及学校内部治理变革都在挑战企业传统管理方式,表现为学校本位的课程变革与抽屋式管理模式的冲突,教学管理的地域化、教师发展的自主性与惯性极大的控制型管理之间的矛盾,与扩招生源的复杂性增加相伴随的协同性诉求,形成了开放性不够、粗放管理、责权不清、执行力不强、应变不及时等制约。

(三) 教学资源有效供给和承载能力的冲击

1. 教学管理成本的“三个不可避免”

不可否认,百万扩招为职业教育带来新变局和新占位是以教育成本的增加为代价的,主要体现在以下三个“不可避免”。第一,发展成本高不可避免。目前,国家示范校、骨干校都处于“硬件先行、规模扩张”的跨越式发展,除了接受国家财政拨款维持正常的教学运行之外,多采取从银行与企业争取贷款与闲置设备进行资本运作,甚至是负债经营,进入了“贷款租赁—招生收费—还贷付租金”循环的经营怪圈中,扩招生的加入更是激发了成本增加的矛盾。第二,改革成本高不可避免。职业教育的本质属性——技术技能性倒逼课程理实一体化发展,课程的实践环节大大增加。扩招生源占用现有的实训场地、设备与材料以及

人工投入,教学改革无形中也增加了培养成本。第三,运行成本高不可避免。扩招办学日常支出、教学仪器和实训设备、水电开支以及其他教学服务将给高职院校带来额外的资金消耗。

2. 师资队伍建设的“三个失衡”

扩招所带来的多元化生源结构需要多样化的师资队伍,同时,赋予了新型师资队伍角色转换的新要求,而这种新要求有可能会引发现有师资队伍数量、角色转换以及工作负荷的“三个失衡”。

第一,教师总体数量缺口的失衡。2019年,国家给高职院校追加了115万人的招生指标,按照全国1418所高职院校的现有总量,校均增加811人。按照1:18的标准师生比推算,国家层面的高职师资缺口是6.39万人,校均缺口45人,这其中还不包含相应增加的教学与生活辅助管理人员^[3]。强校可能通过“挤存量,去库存”方法能够轻松应对,但是对于弱校来说,“存量”挤不出来,新教师招聘难度大,从而引发总体数量上的失衡。

第二,教师角色转换错位的失衡。往往未来负责扩招学生的教师会成为“跨界教师”,既要负责学生理论教学和专业技能等教学组织和管理工作,还要提供日常生活服务以及思政熏陶、心理辅导等专职辅导员工作,从而引发角色转换上的失衡。

第三,教师工作负荷超载的失衡。虽然采取错峰教学、管理,但是教师无形中仍然增加了不少工作压力,且扩招生源结构复杂、地域广泛,在过程性监管中难免会出现沟通不畅以及服务不到位的情况,从而引发工作负荷的失衡。

3. 企业资源和风险的“两个挑战”

“订单式”的扩招培养离不开企业参与和资金扶持。由于扩招生源地域性相对分散,受高职院校的委托,校外职业培训机构也将会参与教学,这样就无形地加重了企业运营成本并增加了潜在的风险。企业作为营利性组织,挑战之一是承担了相关的教学任务,生产运营成本相对增加,另外,还需委派或雇佣专业师傅,投入了大量人力、物力和财力等管理成本。挑战之二是个别专业具有特殊性和危险性,高职院校是否与扩招学生、企业签订了三方协议,明确三方权利和义务,并为其投保实习责任险,建立必要的安全保障机制,都是值得

我们思考的问题。

4. 教材开发和选用的“三个得当”

教材是人才培养和教学内容的主要载体,它关系到培养什么样的人以及为谁培养的问题^[4]。第一,结合扩招生的知识结构的复杂性、兼顾生产生活的实用性、学习时间的灵活性等因素,“针对性”的教材是否开发得当。第二,教材的编写形式不能同普通生源的“学科式”或“项目式”教材相一致,“实用性”的教材是否选用得当。第三,教材内容应与行业企业技术和市场经济发展同频共振,“实效性”的教材是否订阅得当。

(四)合理组织教学安排的挑战

1. “地域+专业”还是“单独+插班”

编班(班级建制)是扩招人员实行分类教学、分类管理的前提工作。目前,高职院校采取的是笼统的“专业+地域”的方式。“专业”是扩招人员报考时所选择的专业,“地域”是扩招人员根据“就近就便”原则选择的距家庭较近的校内外办学机构。这种编排的优点是学生可以选择自己心仪的专业,也可以节约学习成本,就近读书。但这种粗犷的编班方式也存在着弊端,比如,无法控制每个教学点的人数,无法将不同年龄结构的学员进行分层,无法统一学员的职业背景,无法兼顾学员家庭条件等。选用单独编班和插班制可以解决这个问题,但也存在班级规模如何控制,管理成本显著增加的问题。合理编班可以降低教育教学资源、实现精细化教学管理、提升人才培养质量,相反则会教学难以开展、破坏教学秩序等不良影响。

2. “班级+学年制”还是“分层+学分制”

如何统筹教学组织形式,即“什么时间教学”“在哪教学”“什么形式教学”是教学管理的核心工作。制定灵活多变的教学计划实际上是有难度的,前提是扩招生的教学工作不能影响在校生正常的教学秩序。普通生源的教学组织形式普遍实施的是班级授课制和学年制,即把一定数量的学生按年龄和知识程度编成固定的班级,以学年为计量单位衡量学生学业完成情况。由于扩招生源特殊的差异性,班级授课制和学年制并不能很好地适应他们的学习需要,“趋同效应”的教学形式反而加重了学习与生活、工作之间的矛盾。分层教学可以发挥因材施教、关注个体差异、激发学习

兴趣,但不利于学生交流,可能造成学生差距过大。而“学分制”易造成学生知识过于零碎、不完整,盲目选课、学习过程约束力较小等情况。

3.“理论课授制”还是“技能实操制”

教学模式是涉及如何“因材施教,按需施教”的问题。基于此,对扩招生源采用的教学模式可能会引发两个“怎么教”的讨论,一是培养对象规模扩大的“怎么教”。由于扩招人员数量庞大,分布在不同的地域范围,怎么有效利用教学供给,通过变革教学模式和授课手段,最大效益地实现节约教学成本及提高人才培养质量。二是培养对象技能基础复杂的“怎么教”。扩招群体已经或多或少地具备相应层次的专业知识、生产经验和经营技能,如何选择差异化的教学内容和手段实现分类教学。“理论课授制”的“只讲不练”可能会削弱学员学习兴趣、满足不了学习需要、降低学习效率、抑制学员个性发展和自我展示的空间。“技能实操制”的“只练不讲”对于体质较差、专业理论性不强、动手操作能力差,以及带着学习理论知识的期望时,无疑不是一种求学心理上的失落。理论和实操予以多少比例,还需在基层教学实践中寻找问题的答案。

(五)刚性考核评价机制的约束

1.“宽进严出”之路荆棘丛生

《指导意见》中明确规定了“提升人才培养质量,坚持宽进严出,严把毕业关口”。高职院校始终坚持内涵建设,严格按照既定的人才培养方案组织教学,严把人才培养和输出质量。“宽进严出”是毋庸置疑的,这是对扩招生源的负责。对于学校而言,百万扩招毕竟是职业教育发展中的新生事物,也是首次面临扩招生源的教育教学和行政管理等工作,尚无成熟经验可以借鉴,只能“摸着石头过河”。对于学员而言,本身学习基础薄弱、学习自控力差,还得考虑生计,着实也是一种精神负担。而“宽进宽出”的考核评价取向,又将会导致人才培养质量降低、学校办学声誉受损、学历证书含金量严重缩水,进而会造成在读学生的教育不公平,影响社会和谐。因此,高职院校管理者应思考如何在“宽进严出”的前提下制定社会认可的考评制度,既可以为每名学员提供接受高等教育的机会,又可以向社会输出高质量的人才。

2. 学分成绩目标还是自我求学目标

本次高职扩招“形在规模,意在质量”,它的内涵实质是以高职教育为切入点将劳动力存量置换为优质人力资源,建立人人成功成才的质量观。如何通过“组合拳”切实有效地提高当前特定群体的人才培养质量的关键问题,就在于我们用什么标准来衡量是否是“有质量地扩招”。有些学员怀揣着自我求学目标,或以获取片面知识轻视学历教育的,或以得到学历证书而“混日子”的心态被动教学,这显然有违扩招政策的初衷。另外,高职院校管理者完全遵循学分成绩目标以判定扩招学员是否达到毕业要求,显然也是不可取的。虽然《指导意见》明确了实行学分制管理,但是我们不得不提防他们有可能会为了“学分”而游离在学习边缘,过分注重教育结果而轻视教学过程。这也不是评价扩招学员是否达到毕业标准的价值取向。

三、高职院校百万扩招教学管理问题的应对之策

“明者因时而变,知者随事而制。”百万扩招并非权宜之计,高职院校应审时度势,以学情分析为基础,以培养方案为关键,以教师主导为重点,以管理创新为突破,以信息技术应用为手段,确保“教好”“学好”“管好”。针对扩招生源教学管理可能引发的问题,各方主体应完善职业教育体制机制,做好刚柔并济的应对之策,助推扩招工作的可持续发展。

(一)规划扩招教学管理的顶层设计

1. 加强组织领导和监督保障

高职院校要加强体制建设,将教学管理作为学校“一把手”工程,学校党委切实履行主体责任、院(校)长是第一责任人,学校有关部门和二级院系按职责分工,承担相应的管理责任。建议有条件的学校成立扩招专项工作领导小组,下设二级扩招教育学院,成为培养扩招人才的专属部门。及时调整办学思路,从问题源流、政策源流和政治源流“三流合一”视角,明确高职扩招政策的价值导向。^[5]分析高职百万扩招政策的制度博弈,协调学校内外部办学部门充分审视扩招工作的实际困境。学院应尽可能地积极调动企业积极性,统筹社会可支配的教育教学资源参与到扩招办学中来。探索有利于成人学习特征的教学组织和教学

模式,各级管理主体在教学管理过程中实施动态监测教学质量,及时发现问题,及时反思纠正并加以改进,促进学生学业成功。

2. 调整办学方向和服务层次

高职院校应以本次扩招任务作为实施职业教育“类型教育”的一次有效尝试。在承接百万扩招任务以及在类型教育的身份认同逻辑中,高职院校办学方向应与“大职教观”视野下的现代职业教育体系建设保持一致,在办学格局、育人机制以及政策保障方面应以应用性的类型化教育为根本宗旨,正视在百万扩招历史机遇中学校社会职能发生的常态变化。对于向应用技术类转型的普通本科高校来说,扩招工作也是促进其转型发展的一次重大机遇。他们可以发挥本科层次的职业教育功能,在完成高质量人才培养的同时,也可以应时完成自身转型。不管是高职院校还是应用型本科,只有认清扩招任务是职业教育作为类型教育的组成部分,抓住国家“教育优先”和“就业优先”的战略机遇,在办学过程中才不会跑偏,以契机推进高职教育质量化发展。

3. 瞄准科学的人才质量观

虽然高职院校面临招生规模扩容而面临巨大的办学压力,瞄准人才质量提升的终极目标是毋庸置疑的,这也与习近平总书记提出“德才兼备的人才观”不谋而合。无论是传统的普通生源还是新时期的扩招生源,高职院校应该始终尊重人才发展规律,决不能因规模化而影响质量化。建立科学的人才质量观的前提是高职院校要打造强有力的师资队伍和高质量的教学运行管理机制,建立科学合理的评价体系。通过评价指标体系观测细节设计,可以直观地反映各层次教学管理执行力水平,及时发现影响执行力的环节和因素,并加以干预,达到促进人才培养质量提升的目的。

(二)完善扩招教学管理制度体系

1. 根植现代化教学管理思路

教学理念决定办学思路,高职院校要激活自身改革发展动力,在中国特色现代“大职教观”背景下提高自身的市场适应能力和市场竞争力^[6]。第一,由传统学时制转向现代学分制,建立最长不超过6年弹性学制。根据生源特点单独编班,采取分类分层教学,实施灵活多元的教学模式。第二,

借鉴国内外成功的人才培养模式。积极探索“订单式”、技师学校“平台+模块”式、美国社区学院“人格本位”育人模式等经验,针对就业岗位能力加强专业技术技能精准培养,联合校外机构协同培养^{[7][8]}。第三,聚集职教集团优质资源,校企多元协同参与人才培养,共同开发成熟的教学管理模式。第四,践行以“学习者为中心”的“三教”改革。根据成人学习特征和需要,对教师、教材、教法改革置于课程体系整体改革,进而使教学管理更有效、更科学、更和谐。

2. 健全扩招专项教学管理制度

教务处应揆情度理,及时完成《扩招专项教学管理办法》等系列制度建设。各级教学管理部门主动适应高职扩招后生源多元化、发展需求多样化对教育教学的新要求,遵循由单一走向多元的生源之变、由刚性走向弹性的教学之变、由封闭走向开放的管理之变的制订原则,形成固定与非固定学制相结合、集中与分散学习相结合、线上线下学习相结合、体系化学习与模块化学习相结合、校内实训与岗位实践相结合的管理特色。围绕教学管理要素,管理办法涵盖专业建设、师资队伍建设和教学组织安排、顶岗实习管理、实训教学管理、学籍管理、职业技能鉴定、职业技能大赛、教材管理、考试管理及1+X证书学业评价等内容。制度建设重点在导师制、学徒制、学分制、分段授课制、实操制、学分认定制等方面下功夫,提高教学管理制度效率及服务性能。

3. 创新高效协同的教学管理运行机制

第一,规避科层式教学管理运行机制。实行“学校——二级院系”和“校内——校外”两域两级教学管理模式,将教学管理重心下移,赋予二级院系和校外办学机构更大的教学管理自主权。这样可以减轻学院的教学管理压力,也可以明确二级院系以及校外机构的责任划分。第二,院校单一主体决策必须让渡于校企双主体共建共管模式,以适应工学结合、校企“二元”育人的需要^[9]。第三,发扬民主,实行全体师生参与教学管理机制,在教学管理决策中多参考师生意见,逐步推动教学管理向民主化方向发展。第四,形成宽严相济的教育质量监督和评价氛围。优化评价方式,一方面,可以起到约束作用,在过程中监督教学管理

质量,促进教学管理工作按部就班地开展;另一方面,可以起到反馈作用,将评价结果及时反映出来并予以整改。第五,建立配套的激励机制。提升相关教师的校内津贴、课时补助、员工福利等待遇,做好教学管理人员的专业培训工作,营造良好的工作氛围,确保教学运行朝着良性方向发展。第六,解决好扩招人员的学习、生活、工作的时间和精力双重冲突^[10]。

(三)激活教学资源共用共享管理效能

1. 优化教育教学供给资源配置

高职院校需要重新激活和整合教育教学资源,力争在不影响在读学生学习和科研的同时,通过优化资源配置或者错峰使用等管理手段使资源功能得到最大限度发挥。实现教学资源共用共享需要同时满足两个原则,一是公平性,无论是在读学生还是扩招学生均有使用的权利;二是效率性,将教学资源使用在刀刃上,最大程度发挥其效益。主要从师资队伍、课程资源、实践教学和教辅资源四个方面进行优化。

第一,师资队伍的优化配置。首先,解决总体数量缺口的失衡。落实“校企互聘、成本分摊、内培外引、绩效激励”操作方法。对学校专(兼)职教师进行“库存”清点工作,选派教学能力水平高、教学管理经验丰富、沟通能力强的教师承担扩招的教学和管理工作。支持学校教师与行业企业专家组成教学创新团队,建立一支以学院教师为主、企业外聘专家为辅的师资队伍。优化教师队伍结构,加大高层次人才引用力度用于教学工作,通过人事代理的方式招聘专职辅导员用于管理工作。其次,解决角色转换错位的失衡。扩招背景下的高职教师角色众多,要做扩招的宣传者、思想的引路者、学习的促进者、技术的支持者、教学的管理者、个性化的辅导者及心理的辅导者,等等,这就需要适时调节教师的心理健康,帮助教师找准职业定位,避免教师产生厌教心理和倦怠心理。最后,解决工作负荷超载的失衡。教学管理可采取教师轮岗制度,及时为工作负荷重的教师减压;做好教师激励机制工作,可适当提高其校内津贴、职称评定中实行扶持、优先等政策。

第二,课程及教材的优化配置。根据扩招人才培养方案,单独制定突出岗位需求和能力提升

的培养标准,开发“实践技能+综合素养”的课程体系。制定满足扩招人员实际需求的专业必(选)修课程、思政与军事课程以及其他公共通识课。定期开展教育教学研究与实践活动,关注扩招生源对教学内容、教学方式以及教学组织安排等方面的意见和建议。加强优质课程软资源的开发和利用,实现优质课程资源的增值^[11]。根据扩招人员实际需要,为他们量身定制基于任务驱动的活页式系列校本教材,内容设计要与当下生产实际相关,满足内容实用、语言通俗、版面鲜活、方便实施等特点。

第三,实践教学资源的优化配置。实践教学是实现人才培养目标的重要环节。一是要加大资金投入力度用于实验实训室的设施建设。二是要充分挖掘实践教学资源,实现资源共享。充分利用职教集团办学优势,协同社会培训机构拓展教学场所和实训设施,全面增加协同育人的宽度和深度。三是要错峰使用学校实践资源,利用校院两级管理的优越性,创建公共实训实验平台,实现实践教学的协调运行和发展。

第四,教育辅助资源的优化配置。教学辅助资源包括图书资料、网络信息资料等资源。一是要充分发挥图书馆的积极作用,强化馆藏信息的丰富性及查询的便捷性,为扩招学员做好信息传递服务,有条件的校外办学机构建立阅览室,为学员提供良好的阅读环境;二要充分挖掘网络教育资源的积极作用,专业教学资源库、虚拟仿真实训平台、网络开放课程、精品共享课程等一大批网络教学资源都可以向扩招学员宣传并督促使用。

2. 助力企业降低成本和规避风险

高职院校需要与企业通力合作。地方政府应予以相关扶持政策或税收优惠政策,以激励企业在扩招人才培养中发挥的作用。校企共同制订实习方案,创新实习管理方式,合理优化教学资源的配置与使用。企业在教学管理过程中应尽可能降低不必要的教学成本,充分发挥企业运营中生产的真实性和管理的开放性。对于积极参加扩招工作的企业,可以与高职院校开展订单培养,优先选择优秀的毕业生源。扩招人员在企业顶岗实习过程中,为了确保学生的人身和财产安全以及规避企业风险,高职院校应主动签订《顶岗实习三方协

议》,为学员投保实习责任保险。

(四)创新教学组织形式和教学模式

1. 综合多元因素科学编排班级

班级建制主要以学员的报考专业、地域、年龄结构、职业背景等因素为编排依据,实行单独编班,分类管理。学员可以根据“就近就便”原则选择自己原专业或转专业后的所在地级市职业培训机构(或学校本部)进行就读。学校教学管理部门统计各地培训机构注册人数,依据生均经费确定每个校外教学机构最大承载量,然后根据人数划编班级个数。如果某地区职业培训机构没有招来规定数量(比如40人以下)的注册学员,则予以撤销处理。如果注册学员人数众多(比如100人以上),可以根据学员的年龄结构以及职业倾向性再进行分层编排,班级人数维持在50人左右为宜。值得一提的是,班级建制主要是为方便教学管理部门统计学籍信息、发布通知、联系学员等工作而进行的,而并非采用班级授课制的组织形式进行实际教学。

2. 实施灵活多元的弹性教学模式

对在岗职工可采用线上线下教学相结合的教学模式,工作日通过有关网络平台和教学资源线上学习,周末、节假日或晚间到学校或具备条件的企业教学场所集中面授和辅导,用好职业教育专业教学资源库等;对退役军人、下岗失业人员、农民工等,可根据行业企业生产规律,实施“旺工淡学”的错峰教学,旺季以企业实践为主,淡季以学校教学为主;对高素质农民、村两委委员、相对集中的在岗职工等,应积极做好送教下乡、送教上门,根据实际情况设立社区学区、企业学区,就近实施集中教学。课堂教学应根据扩招学员的综合素质以及实际需要,有针对性地选择理论授课、实操授课或理实一体化授课方式。

3. 开展产教融合校企协同培养

高职院校既可以联合三类群体的各级管理部门或服务单位(退伍军人事务局、人社局、农委、民政局等)达成人才培养协作关系,也可以与企业开展委托培养、联合培养、定向培养等订单式培养。根据学员个人意向、企业需求、学校实际,组建订单班或开展现代学徒制,学校与企业有工作经验的骨干签订师徒协议、技能比武、岗位练

兵等形式,检验教学质量,为扩招人员就业做好有力保障。

(五)构建人才培养质量保障体系

1. 制订符合学情的人才培养方案

制订扩招人才培养方案应参考其职业生涯规划教育的差异性定位。^[12]这个定位的关键问题是建立在系统开展学情分析基础之上的,包括对学生学业水平、技术技能基础、信息技术应用能力、学习目的和心理预期等主要因素。高职院校应根据学情分析报告,提出有针对性的培养策略,充分挖掘扩招生源特长潜质。成立扩招生人才培养方案编写小组,分类制订各专业人才培养方案,科学确定人才培养目标、人才规格、课程设置、学时安排、教学进程、考核方式和毕业要求等,统筹配置师资队伍、设施设备和教学资源。方案需要学校审定通过后予以实施。

2. 强化学员思政政治和心理疏导工作

高职院校培养高素质技能型人才必须坚持“立德树人”的根本原则。在开展专业知识和技能训练的同时,通过定期开展网络思政课堂、传统文化讲座等形式,充分发挥课堂教学主渠道作用。严格落实教育部关于印发《新时代高校思想政治理论课教学工作基本要求》(教社科[2018]2号)文件精神,开齐开足思想政治理论课,确保各类课程都要与思想政治理论课同向同行。通过设置校园和社会活动,鼓励学员积极参与校内外文化艺术节,通过思政进课堂、技能训练中渗入工匠精神等途径,提升学生的综合素质水平。日常生活方面,由于学员在社会、家庭、学校的交叉生活圈中,要求教学管理者抓实学员思想动态,做好心理干预和疏导工作,让每一名学员保持健康积极的心态。

3. 健全多元质量评价体系确保“宽进严出”

六部委《高职扩招专项工作实施方案》(教职成[2019]12号)提出,所谓“宽进”是指对于扩招人员免于文化素质考试,由各校组织与报考专业相关的职业适应性测试或职业技能测试。如果部分考生取得相关职业技能等级证书,报考相关专业可免于职业技能测试。^[13]入学条件的放宽并不等于人才培养质量的“放水”。要实现《指导方案》中的“严出”,必须健全多元质量评价体系。

第一,对分类教学和管理服务进行过程性监管,对课堂教学过程开展检查,公布检查结果,并纳入有关考核评价。第二,建立先前学习成果认定、积累和转换标准,对扩招生源已有工作经历、相关培训经历、技术技能达到一定水平及在相关领域获得一定级别的奖项或荣誉称号的,经学校认定后可折算成相应学分或免修相应课程,并可调整有关教学内容或学时安排。第三,面向社会需求办学,保留评价自主权。制定严格的毕业标准,学校会同企业对扩招学员进行毕业答辩及学分检验,对没有达到学分要求或相应技能标准的,不予毕业。第四,革新评价方法,采用“受益增量”式评价,即学生入学后和毕业前期间对知识的“增量”,制订增量标准,代替考查学生最终的“存量”,从而走向柔性化评价管理之路。第五,实行淘汰制度。学校可以自主制定淘汰标准,对于学习态度懒散、学习周期内未达到有效学分的,或以自我求学为目标无视教学管理的学员,规劝予以开除处理。

四、结语

百万扩招为职业教育带来新变局和新占位,它对于稳定和扩大就业、促进职业教育增容提质、迭代升级及教育结构优化具有重要意义。^[14]扩招的目的主要是为“制造大国向制造强国”转变,为中国实体经济的发展提供更多的高素质技能人才支持。高职院校有责任也有义务为社会上有需求的群体提供以就业为导向的教育服务。2020年是实施扩招教学管理的关键之年,高职院校应主动适应高职扩招后生源多元化、发展需求多样化对教育教学的新要求,从宏观、中观、微观各层面做好各种问题的预判,遵循专业建设的针对性原则、课程开发的应用性原则、教学组织的多样性原则、教学方法的适用性原则、教学评价的广域性原则开展教学,^[15]有条理、有规范、有秩序、有质量地做好扩招后续的教学管理工作,提升教育教学质量的新动力,推动人才培养质量和管理水平持续提升。

参考文献:

[1]周建松,陈正江.高职百万扩招的战略意义与实现路径——基于全纳教育视角的分析[J].江苏高教,2020(2):113-119.

[2]张政利.高职院校教学管理制度改革——评《素质教育背景下高校教学管理制度改革的研究》[J].中国高校科技,2020(3):100.

[3]王寿斌.“百万扩招”背景下高职师资队伍建设的策略与问题预判[J].职业教育,2019,4(12):5-13.

[4]徐涵.德国中等职业教育教材建设与管理及启示[J].比较教育研究,2018(4):103-109.

[5]王刚,唐曼.理论验证与适用场域:多源流框架的理论分析——基于14个案例的检验分析[J].公共行政评论,2019,12(5):28-46+211-212.

[6]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(2):10-14.

[7]曾珠,柏文涌.扩招百万背景下高职院校的发展机遇、要求、难点与对策[J].教育与职业,2019(21):5-12.

[8]詹瞻远.高职院校落实百万扩招任务的路径研究——基于美国社区学院发展历程启示[J].继续教育研究,2020(1):54-60.

[9]胡慧慧.美国社区学院“人格本位”育人模式及其对我国高职教育的启示[J].教育与职业,2020(2):90-95.

[10]薛峰.论百万扩招与新时代农民工学历教育[J].教育与职业,2019(24):19-25.

[11]刘中项.优质课程软资源的开发与共享是促进高等教育公平之良方[J].现代大学教育,2012(5):13-18.

[12]刘孙渊,吴秋迪.百万扩招背景下高职院校职业生涯规划教育的差异性定位探析[J].中国职业技术教育,2019(6):49-53.

[13]职扩招专项工作实施方案[EB/OL].(2019-05-06)[2019-05-13].http://www.moe.gov.cn/src-site/A07/moe_737/s3876_qt/201905/t20190513_381825.html.

[14]张宏亮.百万扩招背景下高职生源结构变动与职业教育调适策略[J].中国职业技术教育,2020(7):54-60.

[15]姜大源.论高职扩招给职业教育带来的大变局与新占位[J].中国职业技术教育,2019(10):5-11.