



宜兴高等职业技术学校
Yixing Higher Vocational School

基于发展需求的职业学校课堂教学改革

刘伟杰 博士

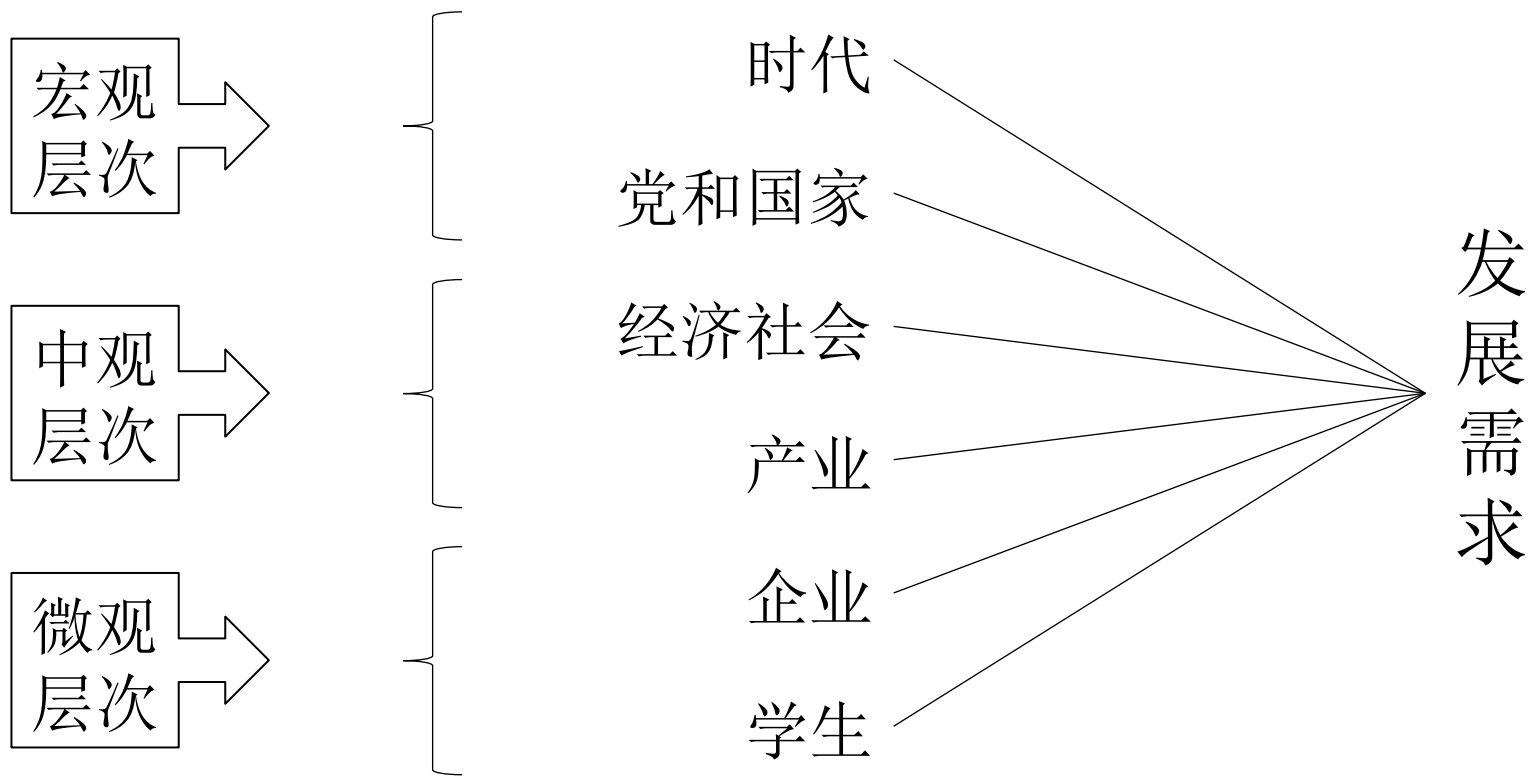
党委书记、教授

宜兴高等职业技术学校
宜兴技师学院
宜兴开放大学
江苏联合职业技术学院宜兴分院
宜兴市社区培训学院

2024年8月



发展需求的研究视角





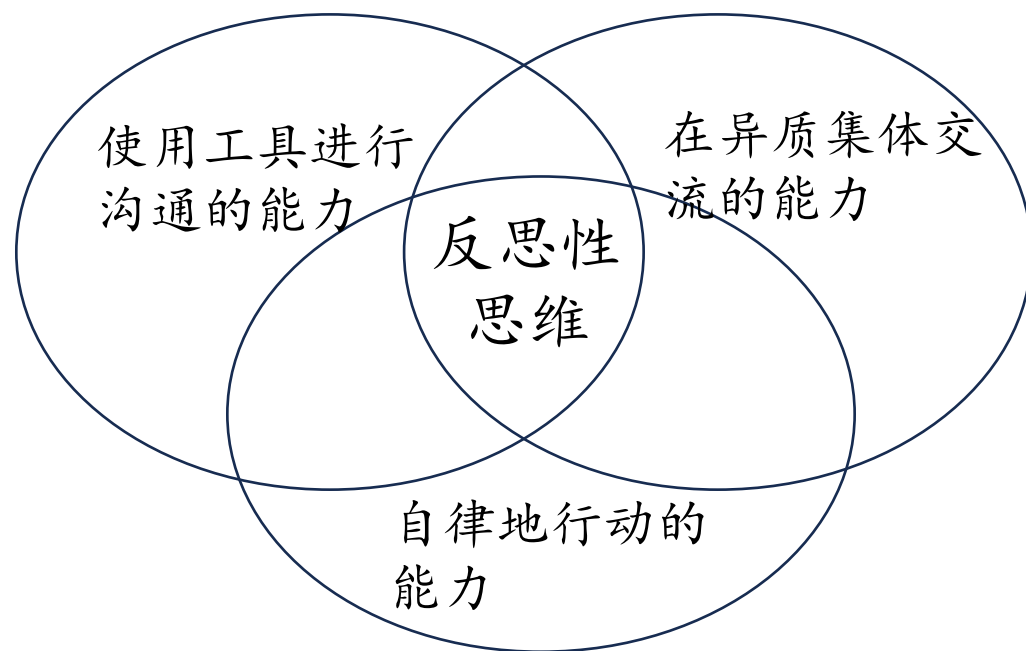
发展需求：时代

可持 续 发展 教育

- **全球性危机**：全球气候异常现象频发、生物多样性丧失加快、全球流行病肆虐、资源枯竭等**生态危机**，民主治理倒退、性别不平等扩大和排他性民粹主义涌现等**社会危机**。
- **技术创新**：数字技术的加速发展打破了传统教育的时空桎梏，促进了可持续发展教育教学路径与策略的**革新**，也产生了包括数字鸿沟现象、贫富差距扩大、原住民知识的边缘化及新污染物等许多新的**时代命题**。
- **多中心行动模式**：立足自身创新可持续发展教育的实践模式与行动路径，拓展并丰富可持续发展教育的内容意蕴，推动可持续发展教育与当地文化间的互动与交融，促进实现可持续发展教育的**在地化**。

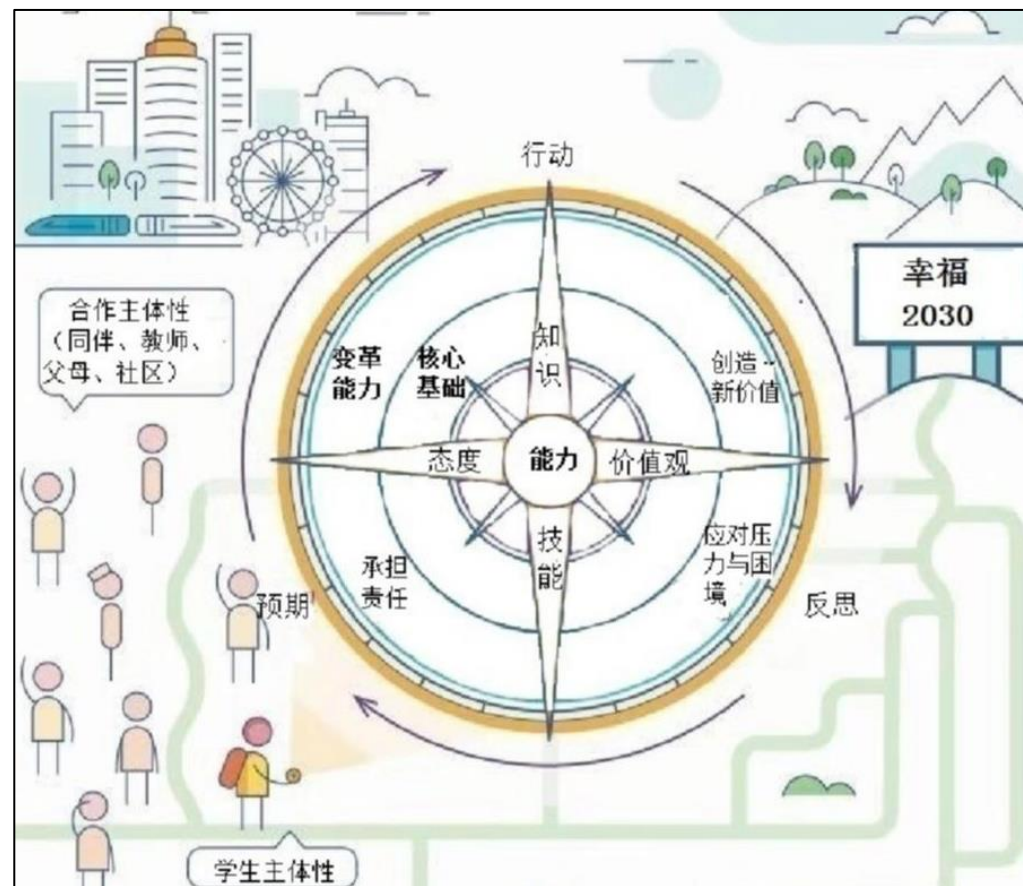
发展需求：时代

2005年OECD的21世纪型能力



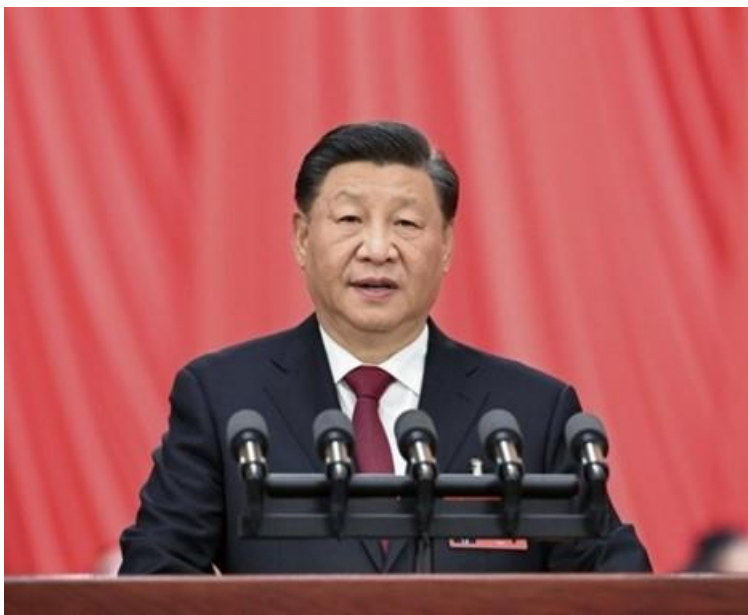
田中义隆《21世纪型能力与各国的教育实践》

2019年OECD的学习框架2030





发展需求：党和政府



坚持为党育**人**、为国育**才**，全面提高人才自主培养质量，着力造就拔尖创新人才，聚天下英才而用之。

——二十大报告



发展需求：党和政府

为党育人

- 拥护中国共产党的人
- 拥护社会主义制度的人
- 为社会主义事业奋斗终身的人
- 担当民族复兴大任的时代新人

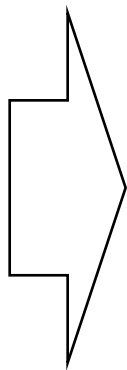
为国育才

- 加快建设国家战略人才力量，着力培养造就战略科学家、一流科技领军人才和创新团队
- 着力培养造就卓越工程师、大国工匠、高技能人才，提高各类人才素质。建设一流产业技术工人队伍。



发展需求：经济社会

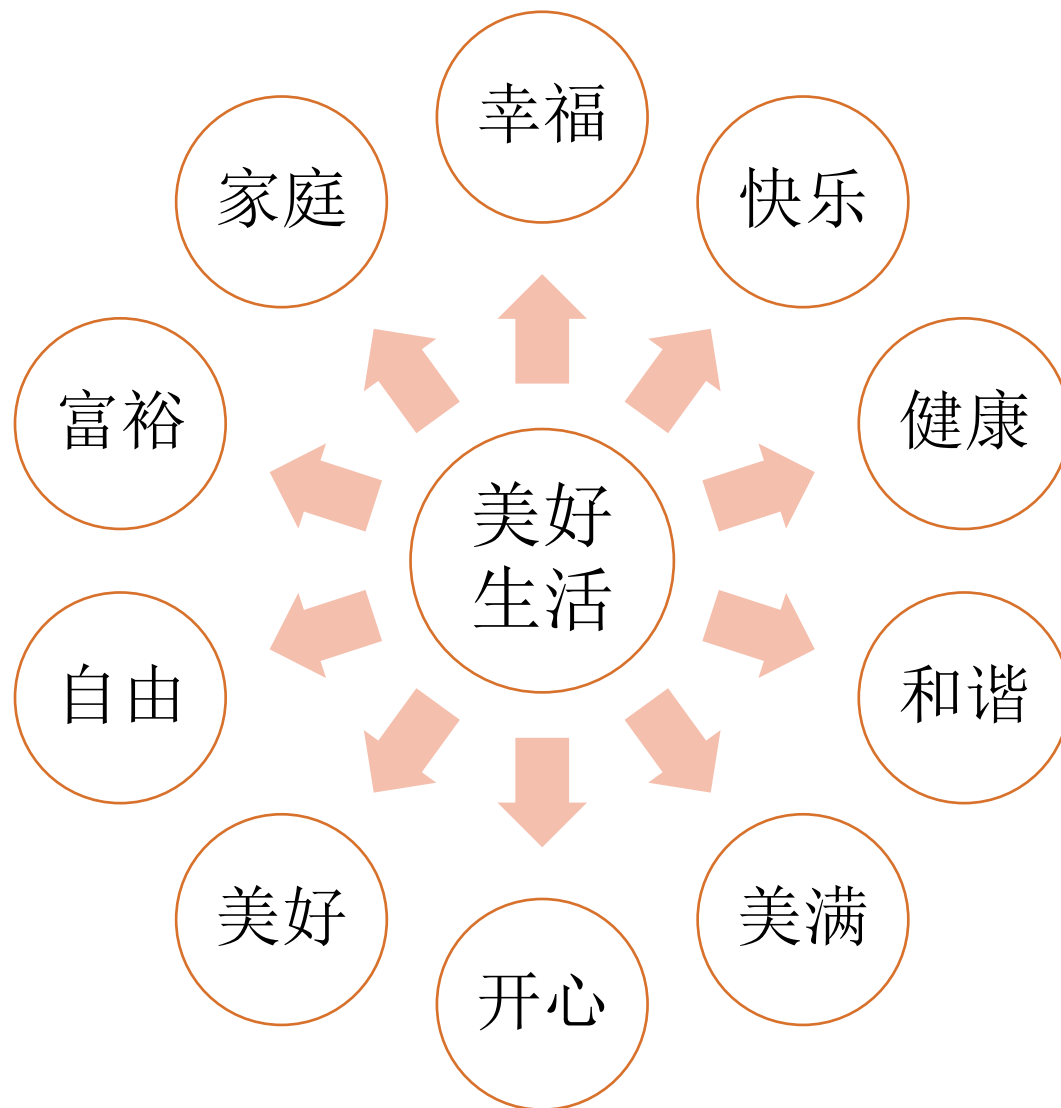
社会主义初级阶段主要矛盾是1981十一届六中全会指出的内容。在现阶段，我国社会的主要矛盾是人民日益增长的**物质文化**需要同**落后的社会生产**之间的矛盾。



2017年10月18日，习近平同志在十九大报告中强调，中国特色社会主义进入新时代，我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的**美好生活**需要和**不平衡不充分的发展**之间的矛盾。

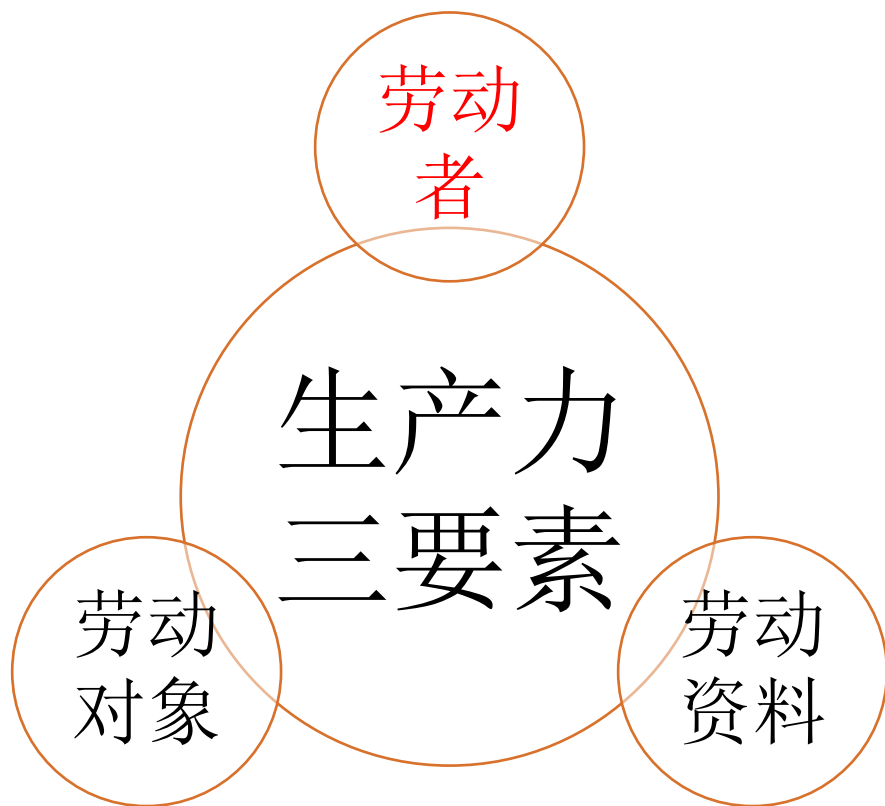
发展需求：经济社会

民众对“美好生活”与
“美好生活需要”两个概念内涵的理解较为一致。
“美好生活”和“美好生活需要”联想词频最高的10个词





发展需求：产业



- 就劳动者而言，与传统生产力相匹配的劳动者主要是普通工人和技术工人，与新质生产力相匹配的则是智力工人，即知识型、技能型、创新型劳动者。相较于前者，智力工人拥有更为先进的认识能力和实践能力。
- 一方面，智力工人对自然界、人类自身及其生产活动有着更为深刻的认识，意识到要在人与自然和谐共生中利用和改造自然，兼顾生产的效益与质量；另一方面，智力工人具备更高的创新素养和劳动能力，能够熟练运用高端精密仪器和智能设备从事生产。



发展需求：产业

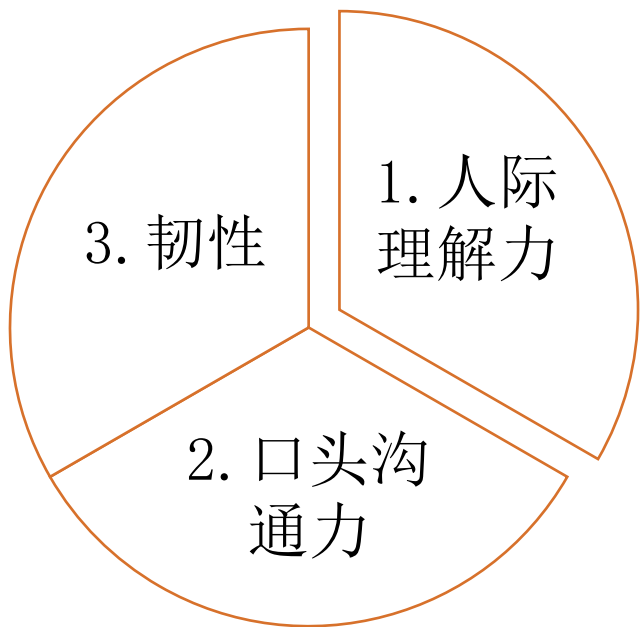
易被替代的职业

1. 重复性高
2. 规则性强
3. 低创造性
4. 低人际互动
5. 环境可预测
6. 物理或环境风险
7. 信息处理简单
8. 标准化输出
9. 经济考量
10. 技术成熟

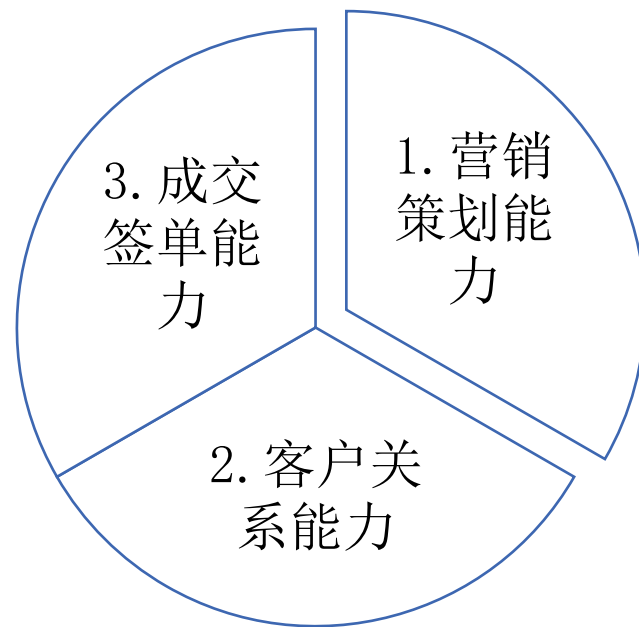
来自于ChatGPT

- 由于新质生产力涉及多种技术的交叉融合，产业工人需要具备跨学科、跨领域的综合能力以适应复杂多变的工作环境，并需要尝试新方法、新技术，推动产业的持续创新和发展。
- 随着技术进步和产业升级，劳动力市场对高素质、高技能人才的需求将不断增加。劳动者需要掌握更多的专业知识、技能和创新能能力，以适应新质生产力发展的需求。
- 新质生产力还将改变劳动组织形式。传统的固定岗位、固定工时的工作模式可能会逐渐转变为更加灵活的工作安排为劳动者提供更多的就业选择和机会。
- 新质生产力将促进就业结构的优化。随着新兴产业的发展和传统产业的转型升级，就业结构将逐渐从低技能、低附加值领域向高技能、高附加值领域转移。

发展需求：企业

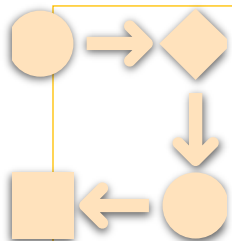


1. “画人才画像”是要定义出某一岗位所需要的人才，及其应该具备的**能力素质**，以“区分在特定的工作岗位和组织环境中绩效水平的个人特征”，其本质是构建岗位胜任力模型。
2. **行为面试法**的核心是STAR法则，即情境（Situation）、任务（Task）、行动（Action）和结果（Result）。

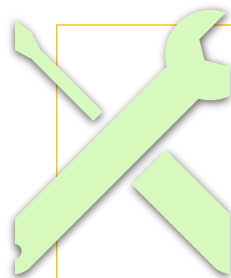




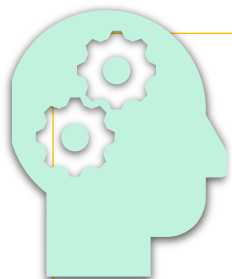
发展需求：企业



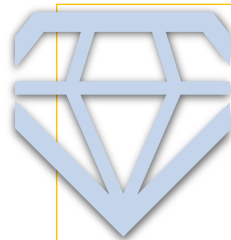
要求无经验者具备**特定**岗位的**关键**素质



要求有经验者能够实现素质向**能力**转化



要求员工具备不断发展的职业综合素质



要求管理者具备企业的核心价值观



发展需求：学生

- 黑板有几块组成
- 比较上面的内容
- 说明其中的差别

如何人尽其才？



发展需求：学生





当前问题：学过但不会做



仿古壶



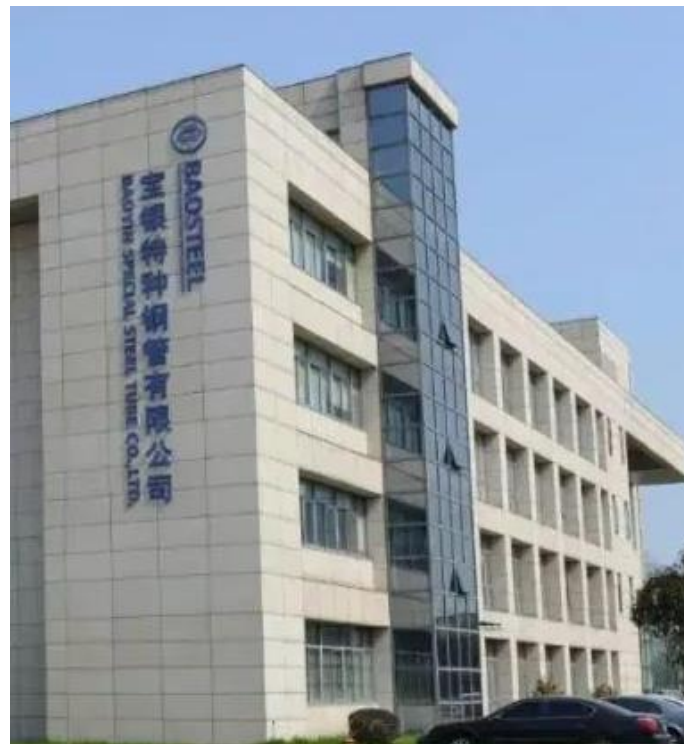
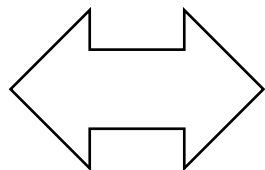
张 锋



当前问题：来事与不来事



企业有深刻印象



实习一月被辞退



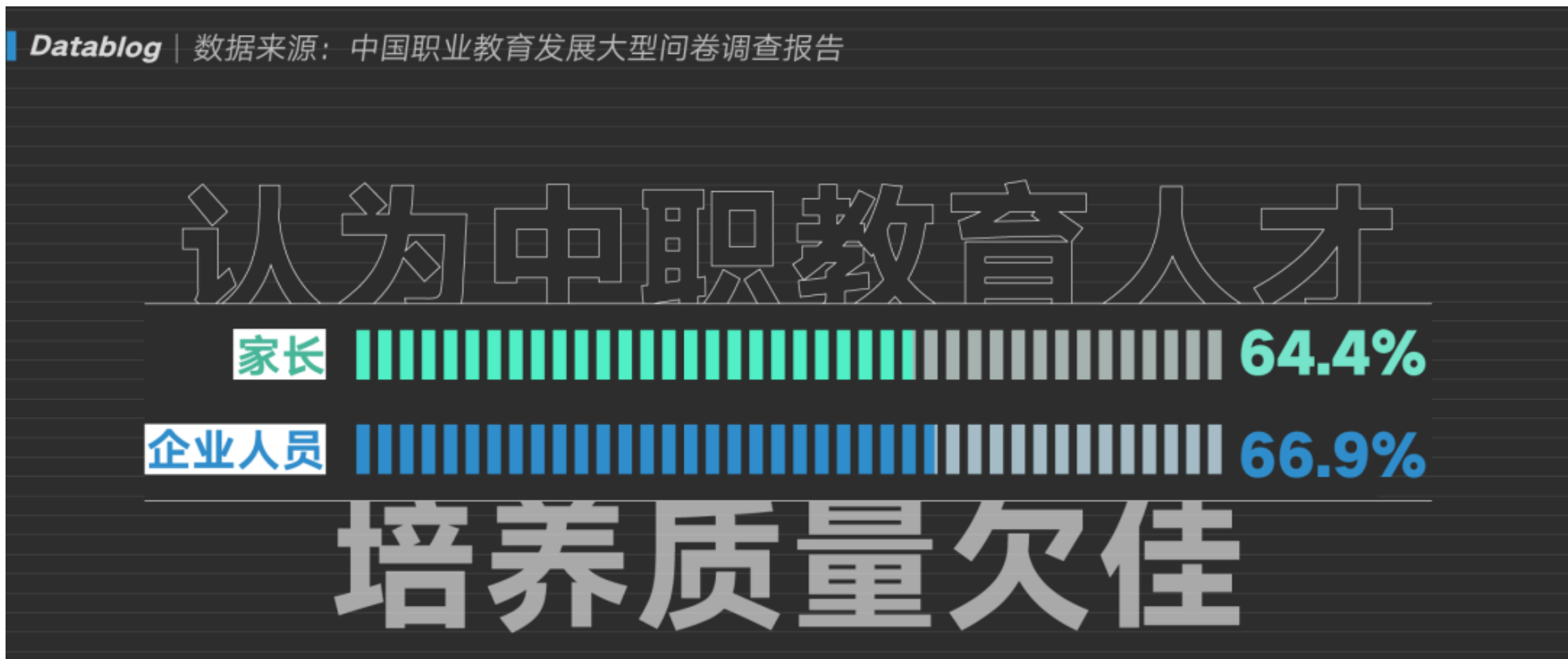
当前问题：大赛金奖与“low”



太 low



当前问题：利益相关方的评价



[40%的学生上不了高中，被分流的他们去哪了](#)（网易数读 2023-09-08）



当前问题：我们改变了什么

- 2010年中等职业教育招生870.42万人（2010年全国教育事业发展统计公报）
- 2013年中等职业教育毕业生674.44万人（2013年全国教育事业发展统计公报）！



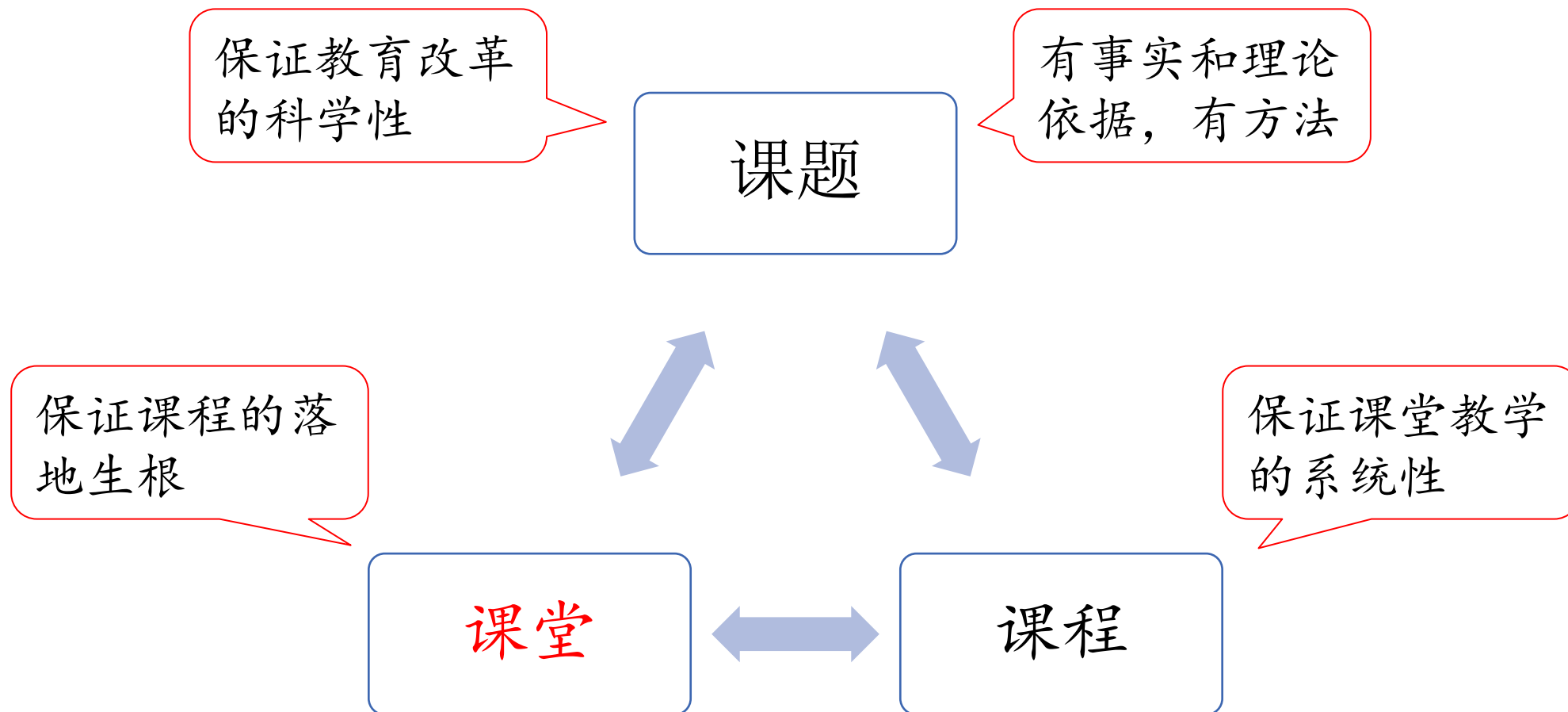
- 2019年中等职业教育招生600.37万人（2019年全国教育事业发展统计公报）
- 2022年中等职业教育毕业生399.27万人（2022年全国教育事业发展统计公报）！

- $870 - 670 = 200$
- $200 / 870 = 23\%$

- $600 - 400 = 200$
- $200 / 600 = 33\%$



怎么办：推进“课堂革命”



教学理念的转变



- 没有问题
- 老师没教过，我不会
-



- 没有问题就是学习的最大问题
- 我不认为学生是教师教会的（2014年9月宜兴日报）



教学理念的转变

职校学生不想学习！

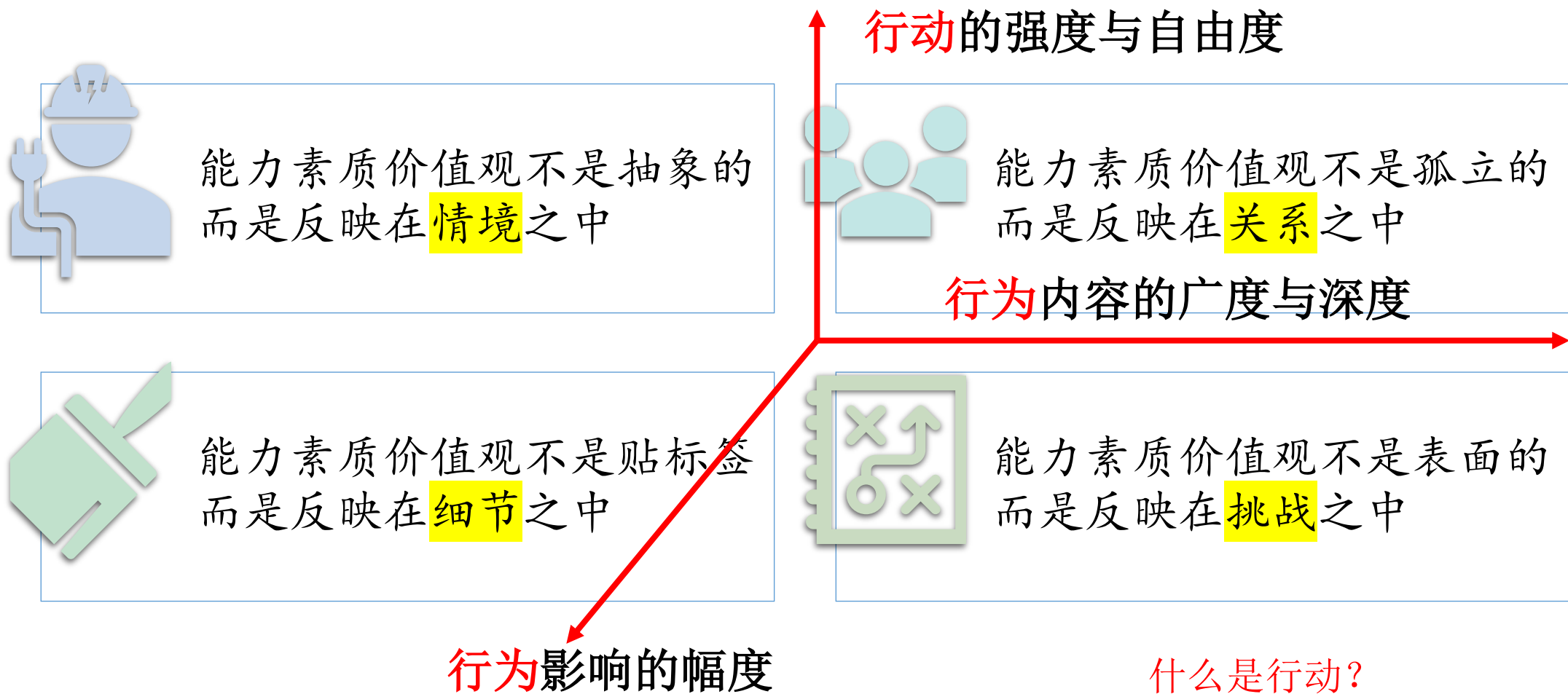


听课

学测

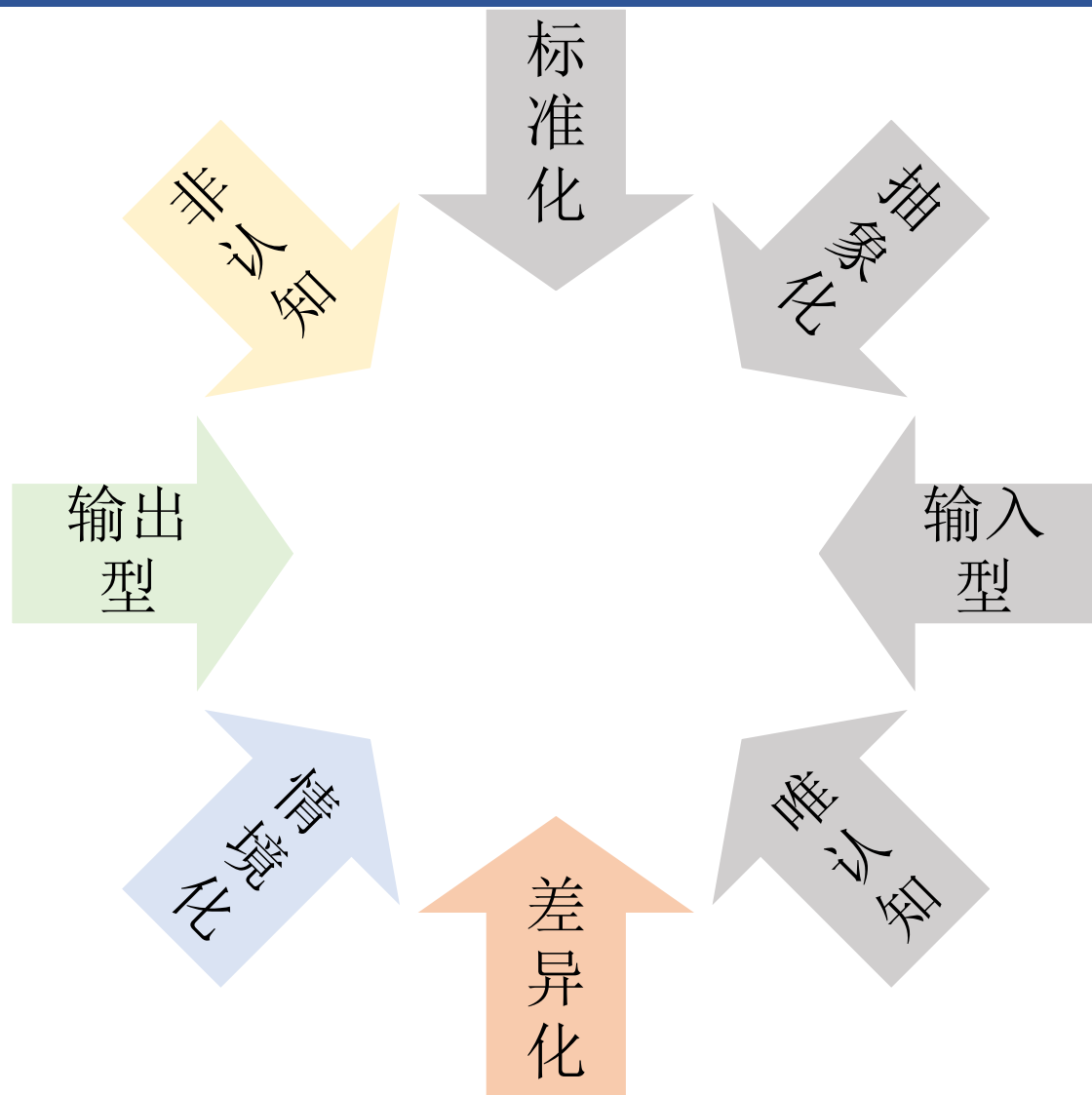


教学目标的转变





教学目标的转变

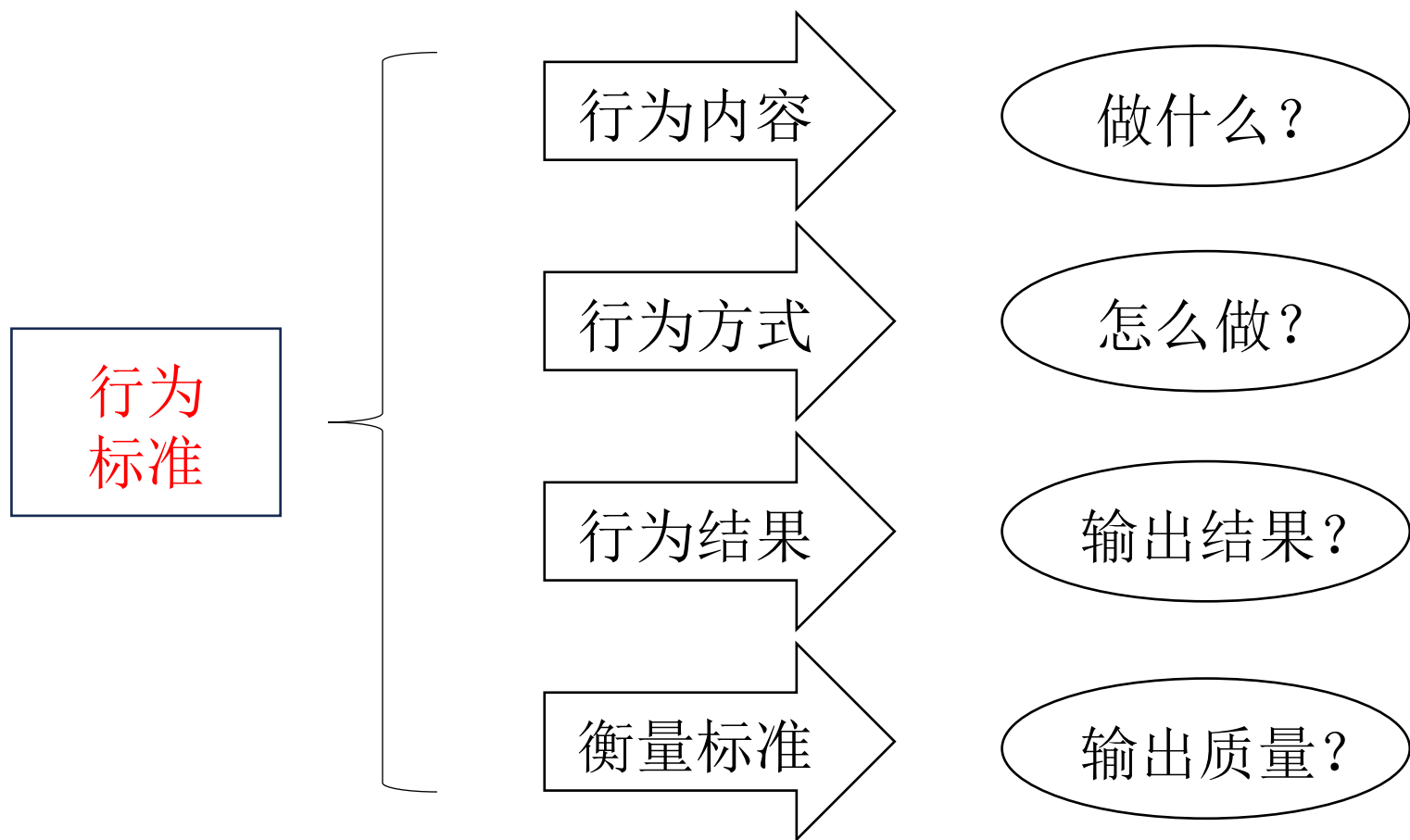


如何实现

- 从重标准化转向重差异化
- 从重抽象化转向重情境化
- 从重输入型转向重输出型
- 从重唯认知转向重非认知
- 从重“听”转向重“做”
-



教学目标的转变



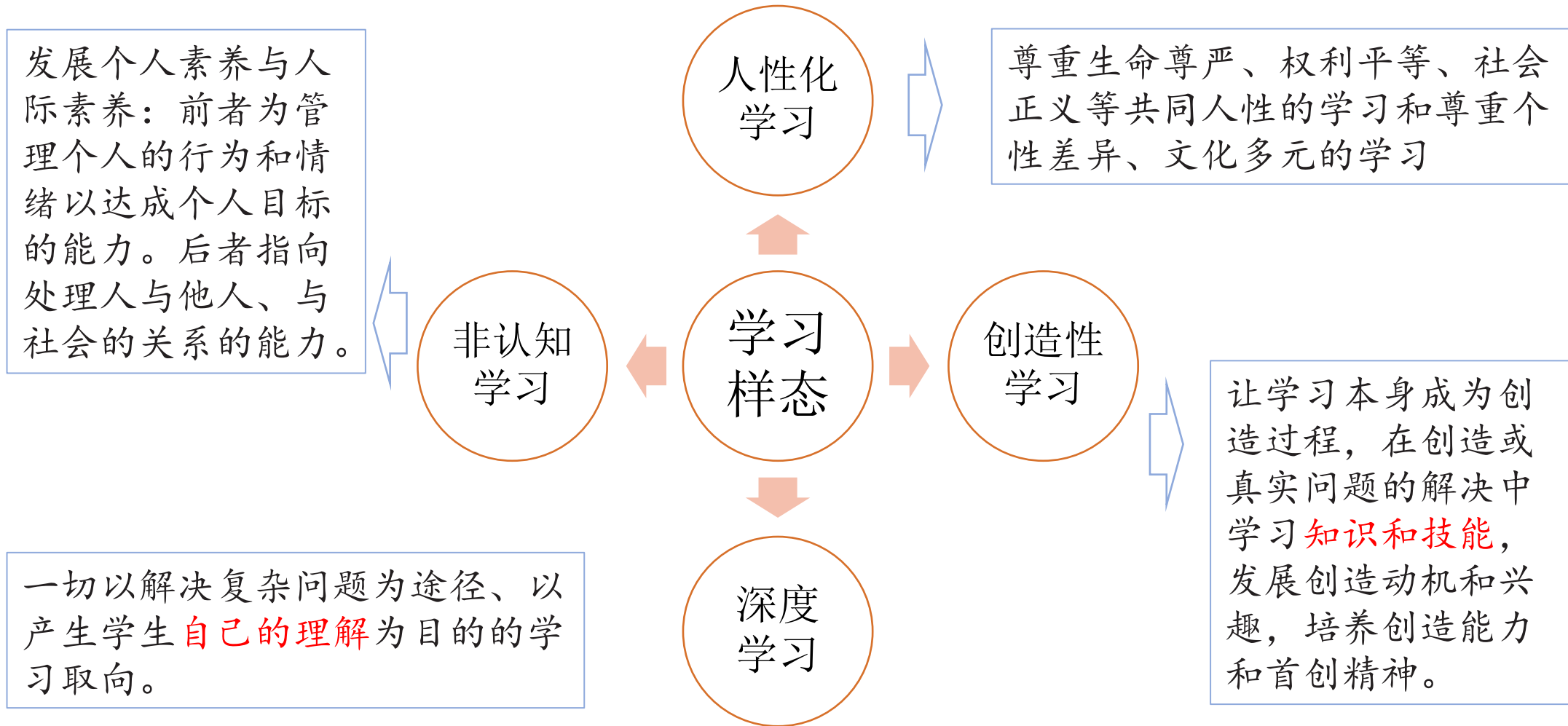
教学内容的转变



- 单课程延向跨课程
- 颗粒化转向连接性
- 认知性伸向非认知
- 抽象化转向情境化
-



教学样态的转变





教学样态的转变

谢瑞瑞：

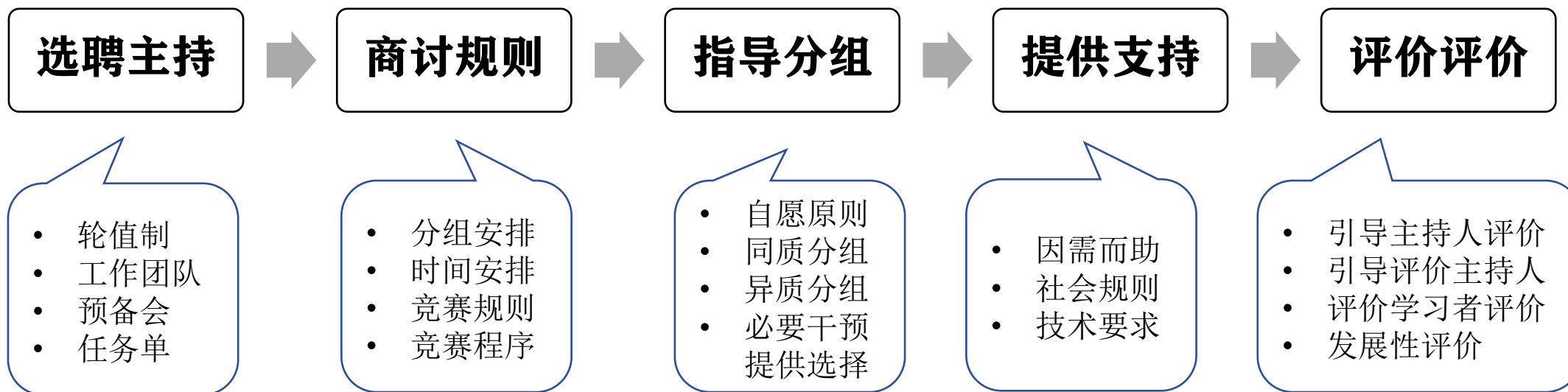
- 经过几周的自主学习和小组讨论，我感觉自己的自学能力提高了，对学习有了许多的兴趣。以前，我对自己已经报以放弃的思想，但是经过刘校长让我们自己分配小组，自主学习·小组讨论，我发现我对自己的学习有点信心。经过几周学习，我个人的收获很大。不仅题目全部搞懂了，还把自己会的教给了别人。使他人也全会了。刘校长还让我们一个一个的上台自己上一节课，我发现课有意思多了还能锻炼自己的领导能力，看看自己一个人，能不能管理大家，让大家信服。（8）

宋志成：

- 第一次做题目，我们花了两节课的时间，后来我们改进了方法，每个人做不同的题目，然后合起来讨论，得到大家都满意的答案，或许答案不是最准确的，但是我们可以一次又一次的去思考改正，我们是一个6人小组，6个人的大脑在转动，而不是单独的靠一个人。我感觉每一次的练习都像是一个考验，我们应该努力的去攻克它，而不是坐以待毙！我是做过主持人的，第一次上台感觉很紧张，但是我并没有退缩，这是我人生中的一个小小的坎，等我进入社会会有许许多多的荆棘在等着我，我连主持都不敢上台，又怎么能闯出自己的一片天。通过小组学习，我感觉小组之间的凝聚力增大了，在小组回答时的火药味很重，不过这都是成功的硝烟，我会把每一次的练习都当做一次考验，只能身经百战的人才能高峰，机会永远都只会留给努力的人！（14）

教学方式的转变

如何让课堂中的学习自组织及新的学习样态





教学样态的转变





学习评价的转变

- 构建基于**情境**的学习评价。职业素质不是抽象的，而是反映在情境之中，应当学习评价落实到项目情境的过程之中，才能实现职业素质的评价；
- 构建基于**细节**的学习评价。职业素质不是概略的标签，而是反映在细节之中，应当抓住细节如7S管理的落实作为学习评价的依据；
- 构建基于**互动**的学习评价。职业素质不是孤立的，而是反映在关系之中，应当构建教师、同学、自我以及企业指导师傅等更多人共同参与、多维互动的学习评价；
- 构建基于**挑战**的学习评价。应当通过深刻的矛盾和激烈的冲突帮助学生认识、突破现有职业素质的局限、界限和极限。

学习评价的转变

第四代教育评价认为，“评价”本质是一种通过“协商”而形成的“心理建构”

以商品为媒，销售建构了客户对“我”的评价，展示其对于商品“美”（造型、装饰）和“用”（性能等）等方面的需求。

展览

以作品为媒，展览建构①“我”对“我”和“他”的评价，②“他”对“我”和“他”的评价，以及③彼此的参照、修正。

第四代
教育评价

以作品为媒，大赛建构了能力极限的挑战及其艺术表现性、创造表现力的共同认同。

销售

大赛



学习评价的转变

分级评价：行为的强度不同

1. 在教师（或同伴）的指导下做事：尚不能独立做事情
2. 作为团队成员参与做事：能独立做一些事情，但非核心/主要成员
3. 独立承担完成工作任务：能按照要求独立完成某工作的主要任务
4. 主导某工作：工作的核心内容是由此人完成的
5. 组织某工作：类似于项目负责人的角色，承担组织协调和一定的指导责任，对工作的结果负责
6. 组织并作为核心成员：具有组织协调人员和项目核心成员的双重身份
7. 指导某工作：帮助确定解决问题的方向、原则和思路，也帮助解决具体难点
8. 领导某工作：兼具“组织+指导”作用，并包括施加影响



学习评价的转变

分级评价：行为的一贯性

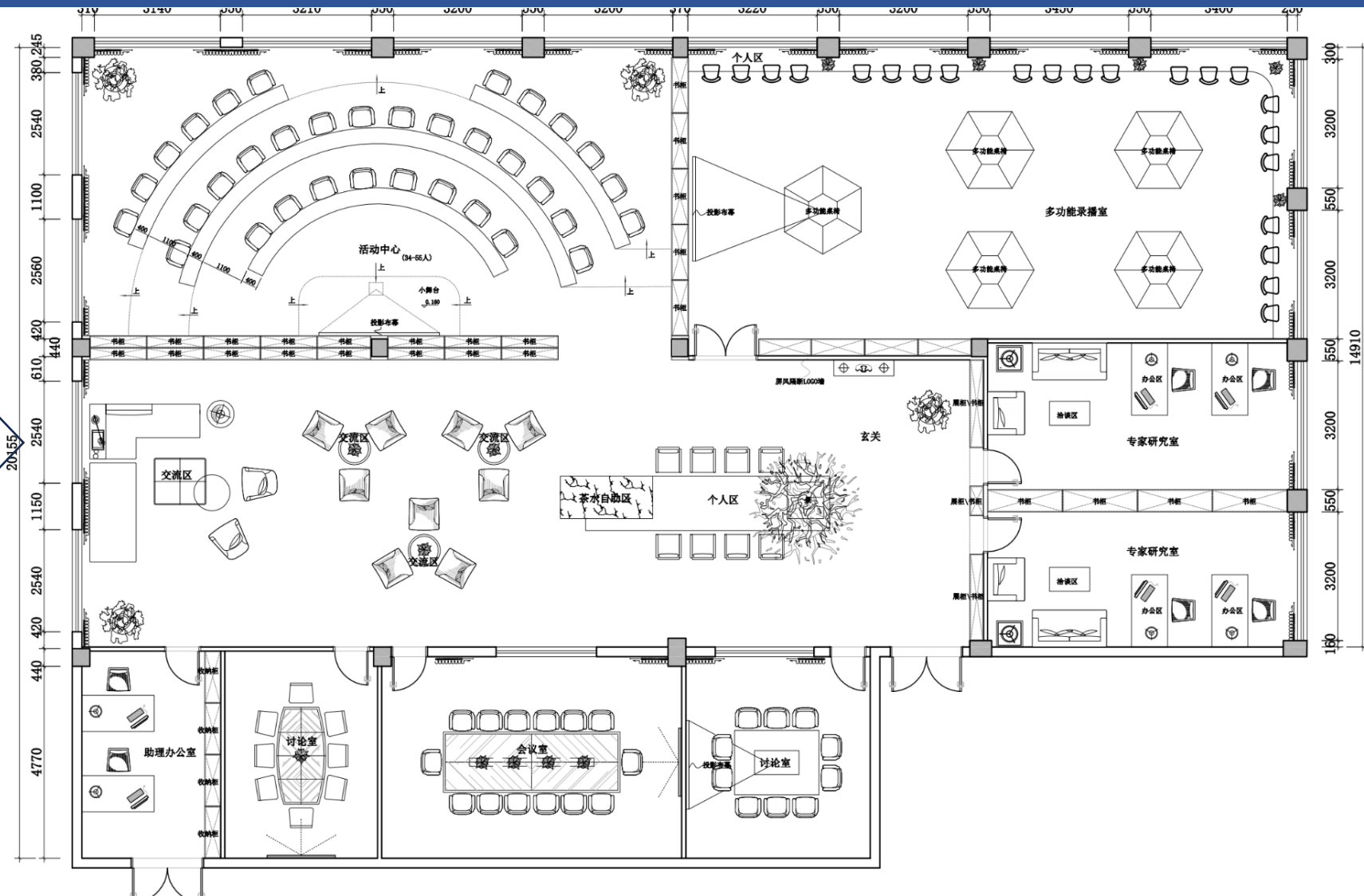
- 是否做过？
- 如果做过，做的结果如何？是否达到工作的要求？
- 如果做过，那么工作结果达到标准要求的一贯性如何？是偶尔做到还是经常、一贯性做到？

- 不达标，0分
- 基本不达标，1分
- 大部分未达标，2分
- 基本达标，3分
- 完全达标，4分
- 完全达标且部分超标，5分

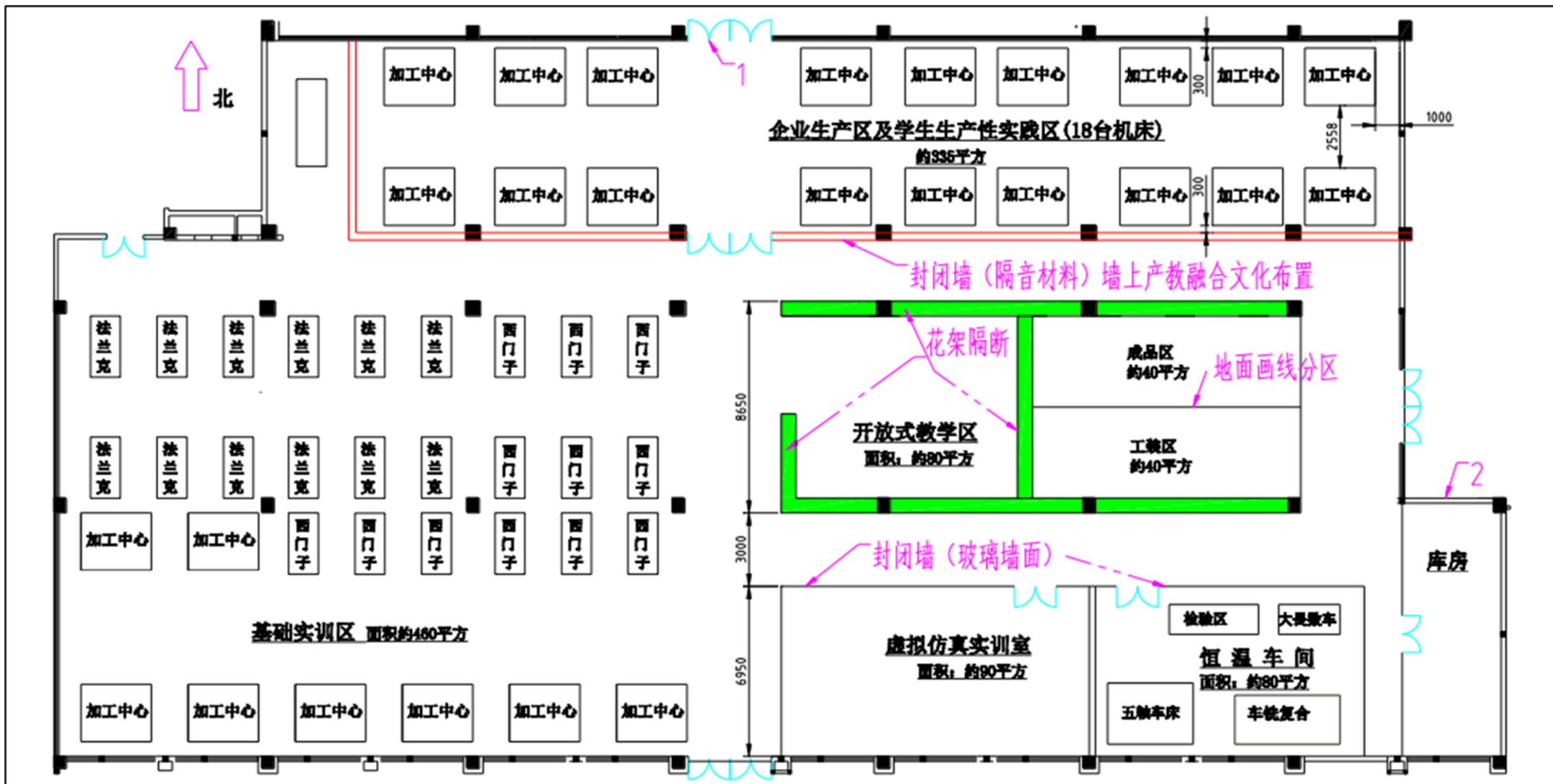


学习空间的转变

- 社会空间
- 物理空间
- 信息空间



实训基地的转变





保障机制的思考

- 如何评价这些新模式下的课堂质量？考试吗？教学大赛吗？
- 如何凭此进行教师的教学能力评价？教师不怎么“教”也有能力？
- 如何进行新模式下课堂的绩效管理？如何计算教师的工作量（设计、预备会……）？
-

敬 请 批 评 指 正
WELCOME TO GUIDE US



刘炜杰 25 August 2024