

LIUZHOU NO.2 VOCATIONAL SCHOOL
THE ACHIEVEMENTS AND
THESES COMPILATION OF EDUCATION AND
TEACHING REFORM IN THE POST-NATIONAL-
DEMONSTRATION-SCHOOL PERIOD

柳州市第二职业技术学校 国示校后示范期教育教学 改革成果及论文汇编

龙陵英 主编

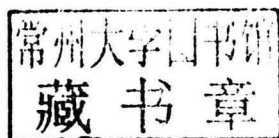


北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

柳州市第二职业技术学校国示校后示范期 教育教学改革成果及论文汇编

龙陵英 主编



 **北京理工大学出版社**
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

版权专有 侵权必究

图书在版编目 (CIP) 数据

柳州市第二职业技术学校国示校后示范期教育教学改革成果及论文汇编/龙陵英主编. —北京: 北京理工大学出版社, 2018. 7

ISBN 978-7-5682-5784-8

I. ①柳… II. ①龙… III. ①职业教育-教育改革-柳州-文集 IV. ①G719. 21-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 135026 号

出版发行 / 北京理工大学出版社有限责任公司

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775 (总编室)

(010) 82562903 (教材售后服务热线)

(010) 68948351 (其他图书服务热线)

网 址 / [http://www. bitpress. com. cn](http://www.bitpress.com.cn)

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 保定市中华美凯印刷有限公司

开 本 / 710 毫米×1000 毫米 1/16

印 张 / 17.5

字 数 / 308 千字

版 次 / 2018 年 7 月第 1 版 2018 年 7 月第 1 次印刷

定 价 / 62.00 元

责任编辑 / 申玉琴

文案编辑 / 申玉琴

责任校对 / 周瑞红

责任印制 / 王美丽

图书出现印装质量问题, 请拨打售后服务热线, 本社负责调换

编 委 会

编委会主任：龙陵英 卿助建 韦弢勇

编委会副主任：玉李雁 谢文峰 刘春艳 章永强 秦海宁

编委会成员：李 娜 潘钟萍 经本明 陈 玲 张剑曦
唐满燕 陈 超 杜桓宇 杨国成 唐日兴
周 明 陆珈璐 张 慧 江拥军 李 阳
吕 涛 吴 冰 薛文灵 蒋 科 韦江彬
黄永斌 伍依安 王燕青

前言

PREFACE

柳州市第二职业技术学校作为国家示范性中等职业学校，认真贯彻落实教育部、财政部倡导的国家示范性中等职业院校要充分发挥辐射带动作用这一要务，在积极做好对口支援、经验交流和社会服务的同时，组织教学与管理一线人员，联合行业、企业，不断深化教育教学改革，提高人才培养质量，取得了显著成果。现将学校 2013 年以来获得国家级、自治区级、市级的教改成果及公开刊物发表的优秀教育教学论文汇编成册并公开出版，与全体教职工及职教同人分享与交流。

本书是我校教师教改理论成果的集中展示，在内容上涵盖了学校发展研究，教学管理，专业建设，教学改革，教研课题，德育教育，心理健康教育，教学设计、教学案例等。共收录 43 篇论文。

随着形势的变化，社会对中等职业教育将提出更新、更高的要求，学校在未来改革与实践进程中还会遇到更多的问题需要不断探索。我们期望通过本书的出版能对学校、教师的教学乃至同类兄弟学校的改革和实践起到一定的借鉴作用。

当然，一些论文中尚有观点稚嫩、偏颇、思之未深之处，诚请各位领导、专家和兄弟学校的同人批评指正；同时，由于时间仓促，人力有限，书中难免有疏漏之处，敬请见谅。

目录

CONTENTS

关于职教管理干部培训的若干思考	龙陵英	003
学校文化发展战略个案展演：柳州市第二职业技术学校文化发展战略 框架	王继华 卿助建	010
中职师资队伍建设的创新模式的探索和研究 ——以柳州市第二职业技术学校师资队伍建设的成果 为例	卢友彩 莫 敏	031
生态观理论下职业院校课程管理的价值分析	龙陵英	041
谈中职校计算机专业教学存在的问题与解决对策	陈 超	048
计算机网络专业工作室模式下项目教学法实践	涂 俊	055
试论网络营销及其职业认知	潘晓丹	058
浅谈中职英语课堂活动的优化策略	曾绍彬	063
论中职项目教学法	覃海思	068
中等职业学校校企深度合作的实践与思考	卿助建	075
论以就业为导向的中职服装专业课程体系改革	陈 超	081
浅议中等职业学校会计专业教学改革	李 阳	085
广西中职休闲体育专业学生语商的培养研究	吴地固	089
如何进行中职服装实训基地流程设计	陈 超	094

谈职业学校教育的信息化建设	陈 超	103
基于工程机械运用与维修专业中高职衔接人才培养模式的实践与研究	卢友彩	107
以企业需求为导向的中职“汽车销售实务”课程改革探析	韦江彬	115
曙光初现路漫漫		
——中学乐高机器人教学的实践与探索	涂 俊	120
中高职衔接背景下对口单招中职语文教学模式探索	陈 君	127
基于创业工作任务模式的“软文推广”课堂教学实践	曾 春	131
微课在中职英语教学中的应用	袁 婧	139
浅谈中职学校“汽车销售实务”课程的教学改革	卢柳梅 韦江彬	143
浅谈职高数学分层教学的实践与探索	马燕兰	147
浅谈中职航空英语教学	蒋恒馥	150

柳州市职业教育集团发展模式与对策研究	韦弢勇	157
基于现代学徒制的职业院校“双导师制”师资队伍建设	吴 冰	164
浅析柳州龙舟习俗的保护与旅游开发的价值	兰丽丽	171
浅谈扩孔方法的改进	朱经辉	177
中职校园电商微创业的探索与实践	曾 春	184
西部地区职业教育国际化发展的实践与探索		
——以柳州市为例	韦弢勇	189

浅议专业班主任团队管理工作模式构建与实施	徐毅华 黄 惠	199
转变观念 创新模式 实现班级企业化管理	张嘉嘉	202
电脑智能机器人活动		
——培养学生综合素质的新载体	涂 俊	207
在新时代背景下培养高素质职业技术人才		
——中等职业学校德育教育之我见	罗佳丽	214

班级的管理其实不是一门“艺术”	陈立昌	218
让每一个孩子都能享受成功的快乐	潘晓丹	221
请尊重每一位有梦想的中职生	兰丽丽	225
传承文明礼仪教育在中职教育中势在必行	罗佳丽	230

加强中职生心理辅导，提升耐挫能力	曾绍彬	237
------------------------	-----	-----

“定价策略的运用” 教学设计.....	李 娜	245
“热爱生活 珍爱生命” 教学设计.....	李颖琦	253
“一带一路” 共筑国家梦		
——我的梦	林兰鹃	256
“地陪服务流程之国内旅游团抵达后的服务流程” 教学案例.....	罗佳丽	259



学校发展研究

关于职教管理干部培训的若干思考

龙陵英

柳州市第二职业技术学校 广西 柳州

摘 要 各类职业院校的职教管理干部培训是提升管理干部素质的一项重要内容。目前，职教管理干部培训工作中存在着一些问题，文章在对这些问题具体分析的基础上，总结出职教管理干部培训的基本特征，并构建职教管理干部培训模式框架，对职教管理干部培训的心理问题进行了初步探索。

关键词 职教管理干部；培训

进入新的世纪，我国所处的社会环境和经济关系、劳动就业关系继续发生着深刻的变化，职业教育面临严重的挑战与全新的机会。提升职教管理干部综合素质在这个大背景下发挥着越来越重要的作用。面对新的形势、新的任务、新的要求，我们需要更加重视职教管理干部培训，努力建设一支高素质的职教管理干部队伍。

本文研究对象——职教管理干部，系指各级各类职业院校的职教管理干部，不包括企业和社区及社会力量办学的职教管理干部。

一、职教管理干部培训工作存在的若干问题

近年来，职教管理干部培训受到各级政府和教育部门的高度重视，特别是职业学校校长岗位培训工作取得了突破性进展。众所周知，职教管理干部除了校长以外还有相当分量多面广的管理干部，他们在职教改革中特别是招生、就业、产学结合方面起着重要作用。但目前对广大职教管理干部的培训工作远不如职教

师资培训那样完善、规范，还存在诸多不尽如人意之处，主要表现为以下几个方面。

——培训形式、培训内容与解决职教管理干部的现实需要不适应。广大职教管理干部分别从事着不同性质的工作——教务、后勤、招生与就业推荐、产学结合、职后培训等，然而不分类别、不分层次的大一统职教管理干部培训方式还相当普遍；教学内容只限于基本知识的掌握、基本素质的提高和“一言堂”为主的教学方法还没有从根本上得以改变。这种培训的循环与反复不仅在一定程度上造成了时间、人力、物力和财力的浪费，而且大大降低了培训的吸引力。

——培训对象的认识问题。从现实看，一些职教管理干部存在着不愿意参加培训或参加培训后学习热情不高的现象，具体表现和主客观原因：一是相当一些职教管理干部没有真正认识到知识经济和加入世贸组织对职教管理干部培训干部素质提出的新要求和新挑战，部分职教管理干部对时代和社会的急剧发展变化认识淡漠，缺乏应有的危机感和主动性；二是职教管理干部培训调换率增高，大量新到岗的工会干部给培训工作带来了压力；三是多头培训、重复培训的实际情况影响了培训对象参加培训的积极性。

——师资水平方面的问题。从深层次分析，职教管理干部培训师资水平严重跟不上培训目标和培训内容的要求。其原因：一是教学“两层皮”的现象比较普遍；二是一些教师的新知识、新技能更新速度较慢；三是部分教师虽是高级行政长官、教授，但讲课任务繁重，基本上都是宏观大论的形势报告，且彼此间有不少重复。

——从整体上看，职教管理干部培训工作缺乏有力的政策支持。职教管理干部培训体系有待进一步健全和完善。大部分职教师资培训基地尚未形成一整套具有职教管理干部特色的培训模式和规范化的管理办法。

二、关于职教管理干部培训基本特征的思考

笔者认为，面向 21 世纪的职教管理干部培训应体现下列特征。

现代性：职教管理干部培训应着眼于 21 世纪，学习和掌握现代教育思想，进一步探索新形势下的办学规律，了解和掌握最新的教育政策法规的基本精神和主要内容；了解现代学校管理发展的最新成果；学习学校管理的先进经验和现代教育技术。重点是掌握现代教育科研方法，开展现代学校管理的课题研究。

示范性：职教管理干部培训在培训的内容、方法、形式及推广科研成果等方面积累一定经验的同时，应发挥相应的导向、示范性作用。要根据教育改革发展新形势、新问题，结合本地区教育改革的难点和热点问题以及学校管

理中存在的实际问题来选择研修的课题，并通过职教管理干部培训班学员，带动本地区其他职教管理干部总结经验，开展科研，推广先进的办学经验和科研成果。

针对性：职教管理干部培训应积极探索并逐步形成分层次、分类别、灵活有效的培训格局，使培训工作主动、有效地为全面提高职教管理干部的素质服务，为促进职业教育的改革和发展服务。要以职教管理干部参训前的知识结构和状况为基础和出发点，培训形式要根据学员特点，灵活多样，既解决工学矛盾，又做到学用结合。职教管理干部培训形式应提倡多样化，做到脱产与不脱产相结合、集中与分散相结合、学习与实践相结合，200个或540个学时可分几次用完。各地各培训学院在完成教学计划、保证教学质量的基础上，可从本地实际和本班特点出发，确定不同的培训形式，既可采用一次性脱产培训形式或以脱产为主的分段培训形式，也可采用以自学为主的业余函授形式或学时制形式。

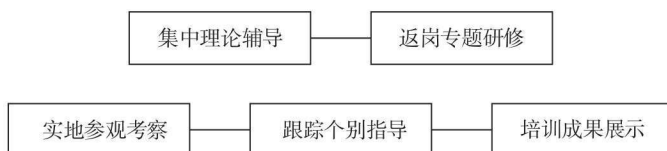
实效性：职教管理干部培训的重点不在于学习知识，而在于帮助职教管理干部研究问题，在于帮助他们研究、解决实际工作中的问题。要以改进学校工作为目标，进一步明确培训的指导思想，以职教管理干部培训后提高解决问题的能力 and 促进学校工作为重点；培训工作要紧密联系教育改革与发展形势，理论学习一定要与实际工作相结合。职教管理干部参加培训后，解决实际问题的能力应有所增强，实际工作水平应有所提高，学校实际工作应有所进步。

研修性：教育科研是现代教育的基础工程。随着教育事业的改革和发展，有许多问题和矛盾需要通过教育科学研究加以解决。使教育科研为教育改革与发展的实践服务，为教育行政决策服务，并通过科研，提高职教管理干部的管理能力和水平。因此，职教管理干部培训要以课题研究为主线，以科研促培训，这应该是职教管理干部培训工作的基本思路。

三、职教管理干部培训模式框架探索

培训模式是一个复杂的问题，各地各类培训都创新了不少有效的模式。近年来，许多国家已“把教育管理者的培养工作作为改革杠杆的支撑点以谋求改革的成功”。以美国为代表的西方国家的教育管理者培训模式可概括为以下几种类型：从培训模式的创立方法看，包括归纳培训模式和演绎培训模式；从培训内容来看，包括信息加工模式和行为修正模式；从培训中教师与学员的关系来看，包括单向、双向和多向关系的模式；从培训中教师与学员各自所扮演的角色来看，包括单一角色模式和多重角色模式；从处理理论与实践的关系来看，也有诸种理论与实践相结合的模式。笔者参照世界各国教师和教育管理者培训模式，提出面向

21 世纪的职教管理干部培训模式基本框架如下：



集中理论辅导，奠定理论基础。即由专家、学者等组成的专兼职教师对学员集中进行理论知识的传授，为学员的自学奠定基础。从对职教管理干部培训工作的要求出发，一方面，教育是一项超前性的社会实践活动，面对知识经济的挑战和 21 世纪的教育要求，职教管理干部应具有高瞻远瞩的战略眼光和较强的理性思维的能力；另一方面，职教管理干部来自管理实践第一线，具有丰富的管理工作的感性认识和经验，而相应的理性思维能力亟待提高。这一现实决定了培训工作应该首先从理论学习出发。

返岗专题研修，提高实践能力。学员回到各自任职学校边进行教学管理的实践，边进行课题的研究。即让学员在回到各自工作岗位之后，用多种形式理解、消化所学的知识，促进学员对所学的理论知识的内化。学员根据所选课题内容在任职学校的管理实践中有意识地进行尝试。学员运用所学知识、技能和能力，在自己的管理岗位上进行专题研修，把理论与实践结合起来，既可以使学习者能运用所学理论知识进行社会实践活动，又可以在运用理论知识的过程中验证所学理论，使认识产生质的飞跃，达到新的高度。

实践证明，科研与培训相结合，有利于职教管理干部理论、科研水平、依法治校水平和管理能力等综合素质的提高，促使职教管理干部从经验型向科研型的转化，把办学水平提高到一个新的高度。同时，通过专题研究，为上级教育行政部门的行政决策提供科学的咨询服务。部分课题涉及行政管理，其中可行性的意见会引起有关部门的重视，部分成果有可能在地区内推广运用实施。

实地参观考察，借鉴成功经验。实地参观考察是为国内外培训所肯定的重要的培训环节。只在自己学校勤恳工作，不知世界之大、事势之变、他人之功，是很难有重大拓展的。在极为繁忙的工作中，在培训的同时实地参观考察，机会难得。社会学理论指出，人们一般倾向于模仿有良好后果的行为，避免产生不良后果的行为。近的可以到周边地区的重点学校参观学习，远的可到国外相关院校考察访问；借鉴成功经验，快速改进工作。当然，参观考察要与专题研修相结合，有的放矢，制定考察计划大纲；避免走马观花，空耗考察费。通过参观考察同行的管理实践，撰写考察报告，由彼及己多方验证理论的正确性和指导性，借鉴他人的经验或教训，促进自身认知水平的提高和能力的拓展。

跟踪个别指导，集体研讨提高。职教管理干部培训跟踪个别指导强调以学促变，体现为基层服务的精神，达到交流经验、传递信息、提高职教管理干部培训水平的要求。学员在返岗专题研修时，培训机构应根据专题研究课题归类，分成几个小组。每个小组有指导教师，对学员进行跟踪个别指导，恰如研究生导师带研究生的形式。学员以理论为指导，对自身专题进行理性思考与研究，在原有认识上升为理念的基础上可定期进行交流、研讨，互相帮助提高，实现学习的提升。跟踪指导应遵循由浅入深、由单一线索到多维线索循序渐进的规律进行。以从技能训练到理论水平的提高，进而向创新意识、创新能力方向发展为纵向线索；以教委中心工作开展落实情况、学校教育、教学、管理改革进展情况、职教管理干部个人素质提高状况、培训课程内容掌握情况为横向线索，形成纵横交织的多维线索。

培训成果展示，检验培训成果。即以多种形式展示学员在培训期间所取得的成果。这既是学员之间的互相促进、取长补短，也是对培训工作的检验。认识的提高，观念的更新，能力的增强，必然促使学员素质的改变，从而带来学校面貌的变化。由于学员本身的素质差异和工作环境的区别，培训成果必然表现出多样性。它既可以是各级各类公开发表的论文；也可以是“主题”式的现场观摩展示；还可以是结合督导评估式的验收。虽然培训成果的表现形式不同，价值大小不一，但只要是切实改变了学校工作的面貌，职教管理干部培训本身的素质也切实得到提高的，都可视作培训成果展示的对象。

四、职教管理干部培训心理问题的探讨

1. 满足职教管理干部的心理发展需要是职教管理干部培训的出发点

需要是个体心理活动的动力，是人脑对生理和社会需求的反映。按照管理心理学的流行观点，“需求”是一种渴望获得而又匮乏的心理状态。这种心理状态按照目标管理的理论解释，就是人们所追求价值目标（标准）的理想状态与现实状况之间还存在的差距（距离）所引起的一种期望。所以，消除“差距”，缩小目标“距离”是需求的本质所在。不断提升自己的管理能力与工作业绩，使学校培育优秀的职教人才，是广大职教管理干部的心理需要。研究职教管理干部培训必须探讨职教管理干部的心理发展需要。要深入了解职教管理干部的各种需要，从不同层次、不同类型、不同年龄、不同影响力的职教管理干部的需要出发，运用任职资格培训（即持证上岗培训）、岗位培训、骨干职教管理干部高级研修等多种培训形式。培训目标体现分层分类，加强针对性、实效性，充分满足职教管理干部的需要，使不同层次的职教管理干部各得其所。

把握职教管理干部的优势需要，培训内容贴近办学实际。在每个人的需要系统中，往往有一种占主导地位、最迫切要求满足的需要，这就是优势需要。不同工作环境、生活阅历形成学员不同的优势需要。培训内容要贴近学校发展和学员发展的需要，要把握好“两个结合”：一是职业教育的核心问题和重点问题密切结合；二是与学校的教育教学改革和提高学校管理水平密切结合。职教管理干部培训开展以问题（专题、课题）为中心，就是为了满足学员优势需要的对策之一。这种培训是从“书本知识”转变为“问题领域”，它借鉴新知识、新观念、新方法，着重研究教育改革和发展中的热点、难点或重大理论与实践问题，特别是解决问题的方法论策略，来满足职教管理干部提高自身思想政治修养、教育理论水平和教育科研能力的需要，从而为职教管理干部的积极性由潜能态向功能态转化提供必要的外部条件。

2. 促进职教管理干部个性的充分发展是职教管理干部培训的着力点

当今教育改革和发展的一个重要特点是注重人的个性发展。所谓职教管理干部个性，是指职教管理干部在学校管理过程中所表现出来的稳定的、影响其领导行为的、与他人有所区别的心理特点的总和。应适应职教管理干部个性发展阶段，实施“生命周期培训”。职教管理干部个性的成熟是岗位锻炼和培训的结果，是一个成长的过程。“生命周期培训”源于美国管理心理学家卡曼的“生命周期理论”，其核心是：有效的管理应该提供与被管理者个性成熟程度相一致的管理。“生命周期培训”是指为受培训的职教管理干部提供与其个性成熟度相一致的培训。“生命周期培训”可分为以下四个阶段。

就职者：对象是尚未就职，争取应聘或培养对象者，相应的培训是任职资格培训。注重规范性，培养合格职教管理干部；取得基本任职资格，基本胜任所担任的工作。

新职者：对象是就职五年内的职教管理干部，相应的培训是岗位培训。注重与岗位相适应的知识与能力的培训，全面提升职教管理干部岗位实际工作能力。

成熟者：对象是就职五年以上的职教管理干部，相应的培训是提高培训。注重个体性，培养骨干职教管理干部。注重选择性，开展以问题为中心的培训，提高职教管理干部整体素质和办学管理水平。

建树者：对象是有一定造诣与成就的职教管理干部，相应的培训是研究培训。注重学术性，培养著名职教管理干部；通过培训使一些骨干职教管理干部进一步著书立说，成为具有鲜明教育思想的教育管理专家。

对不同“生命周期”的培训，要配以不同的培训模式和课程模式。学习的研究程度、实践程度、自学程度随着成熟度提高而增强。“生命周期培训”必须倡导选择学习，让职教管理干部在选择中学习，在选择中发展。现代校长培训是

一种专题式、菜单式、积木式的培训，即一种选择式的培训，允许校长们按自己的需求自由选择学习内容和方式，进行自主学习。校长培训课程应是一种“宽基础+活模块”的集群式、菜单式的课程体系。职教管理干部培训模式也应是一种专题式自主选择的培训模式。这种自主选择式的培训体系和模式能够满足广大校长的内在学习需求，促进他们主动地发展，从而达到培训实效性、针对性的要求。西方成人培训专家对培训者提出三维要求：培训内容的知识和经验、设计和实施培训课程的技术、对学员的关爱度和助益度。这对我们进一步理解作为一个现代职教管理干部培训者应具备的职业修养与素质是有益处的。

参考文献

- [1] 曹志哲. 我国继续教育现状与今后发展——在全国继续教育管理人员培训班上的讲话 [J]. 继续教育, 1999 (04).
- [2] 陈勤. 校长培训的心理思考及对策 [J]. 上海教育, 2001 (18).
- [3] 张向东. 谈校长培训的跟踪问效 [N]. 中国教育报, 2001-06-28.