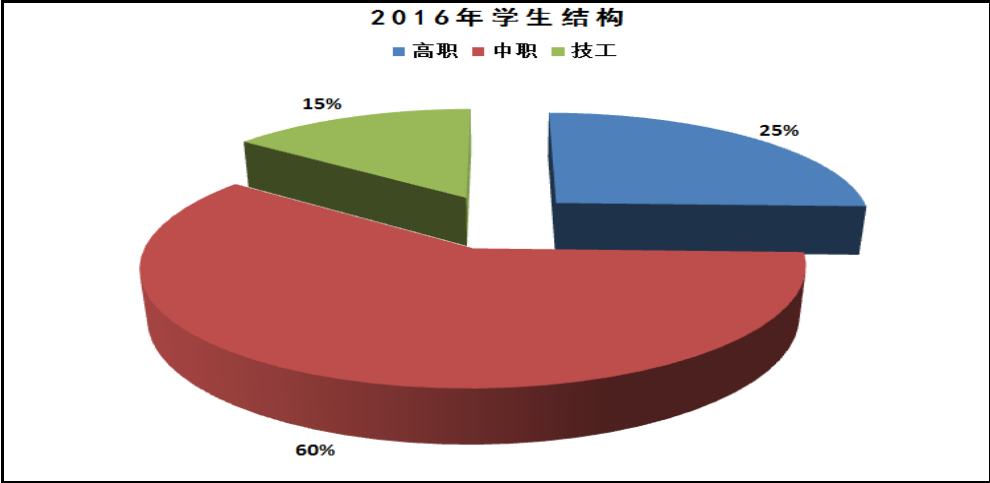
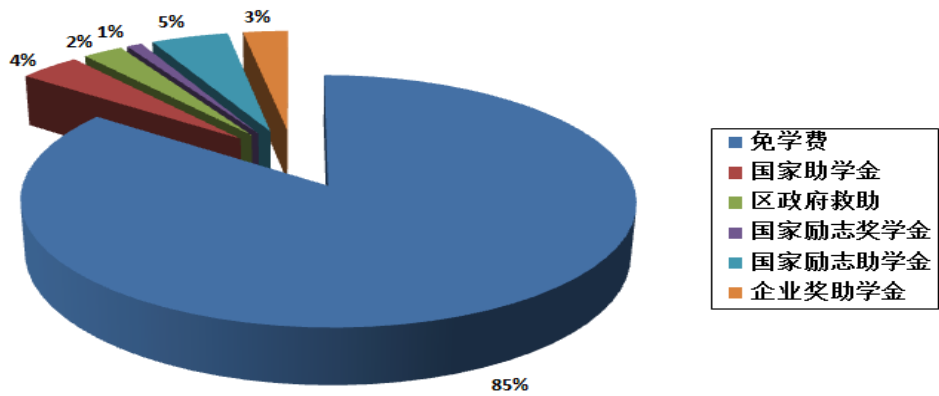


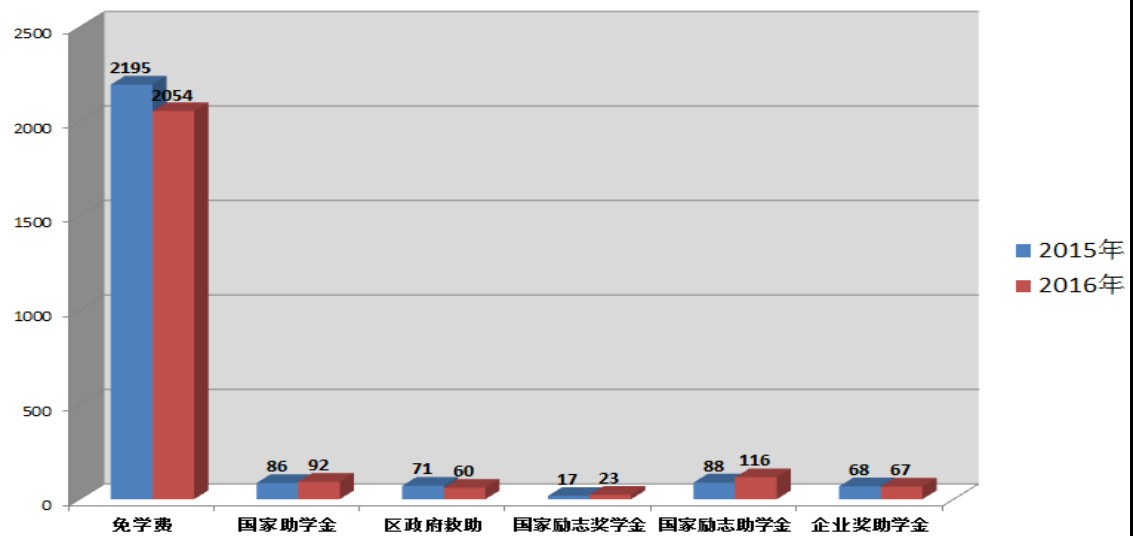
.....	1
.....	1
.....	2
.....	2
.....	3
.....	3
.....	3
.....	4
.....	4
.....	5
.....	6
.....	6
.....	6
.....	7
.....	12
.....	13
.....	14
.....	16
.....	17
.....	17
.....	17
.....	18
.....	18
.....	18
.....	18
.....	19
.....	19
.....	19
.....	19
.....	20
.....	32



2016年奖学助学情况



学生受资助人人数对比图



“竞·精·进”车工技能训练提升项目是学校针对职业学校技能竞赛开展的专业优化提升工程。该项目由教务处蒋春芳副处长直接领导、技能

大赛车工项目组具体负责实施。

一、项目实施背景

1. 提升学校办学实力的现实需要

职业技能大赛是职业院校的一项重大制度设计和创新，有力推动了职业教育的课程改革，促进教师技能水平不断提升，激发学生的专业学习兴趣，提高自信心，促进了教风、学风的迅速转变。技能大赛给职校师生提供了施展高超技艺的舞台，也是对一所学校综合办学实力的整体考量。

技能大赛给学校发展带来了新的机遇和挑战。我校将技能大赛工作作为一个新的课题进行研究。车工专业是我校的老牌专业，每年招生 3 个班级，招生人数在 100 人以上。技能大赛的举办之初，车工组主动适应新形势，新要求，认真研究赛制，将各级竞赛规范化、常规化，紧紧围绕竞赛开展一系列教学改革和探究活动，以促进学风的转变和学生的实践动手能力的提高。

2. 提高学生技能水平的迫切要求

众所周知，职业学校的学生在义务教育阶段学习学习习惯欠佳，甚至厌学的倾向严重，老师上课很难调动其积极性。理论课上注意力不集中，思想开小差的现象普遍，实践课上，拈轻怕重、嫌脏厌累，怕吃苦。此外传统的教学模式是理论教学和实践教学分开，理论与实践脱节。车工工艺课上大多数内容与实践联系紧密，脱离实践讲解晦涩难懂。因此致使学生上课听讲效率低，理论学习效果不理想，各种违纪现象也时有发生。因此，如何激发学生技能训练的兴趣、提高他们的技能水平，是摆在车工实训指导教师面前重要的课题。

二、项目实施内容

1. “精”为标准，提升训练质量

(1) 精心挑选选手

要想在竞赛中取得好成绩，首先要做好选手的挑选工作。在挑选竞赛选手时着重考虑学生应具备以下素质：

①有明确的奋斗目标。目标，是人的精神支柱及前进的动力。对竞赛选手来说，有明确的奋斗目标，可以使他们勇于克服备赛过程中高强度训练所带来的极度劳累与艰辛，全身心地投入赛前的准备工作。据此，项目

组在挑选学生时均将有明确的学习目标和强烈的求胜欲望的备选人重点考察。

②有较强的自学能力及钻研精神。具有较强的主动思考、独立解决困难的学习能力及钻研精神是竞赛型选手最基本的要求。竞赛培训与平时上课不同，平时上课是教师对全部知识点进行扫盲，而竞赛训练则是以选手的自主学习为主。在竞赛训练中，教师只布置训练内容，把握好辅导的方向及进度，并指导大致的做法，但如何才能做到又快又好，就需要选手自己进行摸索，从而寻找出最快捷地、适合自己思维的方式以及操作习惯的方法。

③有较好的心理素质，抗干扰能力强。职业学校技能竞赛竞争激烈，这就要求学生在异常紧张的气氛下，无论顺境逆境，都能从容淡定地思考问题，这是竞赛型选手必不可少的心理素质。因此每年的技能竞赛小组成立伊始就对学生进行挫折教育，注重训练学生的抗压能力。

(2) 精心组织训练

①加强疏导，稳定思想。江苏省职业学校技能竞赛一般放在年底进行，初选选手自十月份参加市竞赛后，要经过了长达两个多月的训练期。有些学生的思想容易产生杂念。因此在本阶段应以思想安抚为主，使他们能静下心来，抛弃杂念，全心全意的投入到省竞赛集训中。

②突破难点，专项训练。选手经过长达一年的实习和市竞赛集训，已经具备了较好的基本功，也较为熟练掌握了外圆、台阶、沟槽、内孔、锥配、内外三角螺纹配的加工方法。但他们即将面对的省竞赛必然会包含梯形螺纹、偏心、成型面、薄壁等难度较大的项目，而这些是他们还没有掌握的，所以在本阶段应针对上述项目进行针对性的训练，使他们能突破这些难点。

③熟悉工艺，综合训练。经过专项训练后，可以根据往年的竞赛试题，对他们进行综合训练，使他们的整体水平能达到往年竞赛的水平。本阶段我们应根据往年的题目重点对选手进行工艺分析训练，并找一些题目让他们自己分析工艺，力争使他们的工艺分析能力得到提高。

④题目仿真，模拟训练。根据往年经验，赛前一个月省竞赛的有关技术文件应该已经下达，本阶段我们应根据技术文件进行题目模拟、针对训

练。

⑤摩拳擦掌，积极备战。在本阶段除了针对可能出现的题目进行针对性的训练以外，应主动联系承办学校，给选手创造条件到竞赛场地熟悉机床，此外，为准备比赛，每位参赛选手至少准备两套刀具，以防竞赛时出现突发情况。这些刀具至少应进行一到两次的试用，以达到最佳的表面光洁度要求。标准量具，质量是生命线，也是竞赛的关键。因此，竞赛前必须对所有量具进行检验，这样才能保证竞赛产品的质量。

2. “竞”为手段，激发训练兴趣

(1) 组织模拟竞赛，强化应赛能力

在竞赛时，选手的临场应变能力十分重要，而这些能力只有在赛前进行实战模拟才能体现出来。因此，教师会组织学生进行模拟竞赛，从装箱、抽签、加工一直到上交零件，均按正式竞赛要求来进行，从中可以检查我们的准备是否充分。另外，在模拟时，指导教师会请其他老师、领导来观摩模拟竞赛，并在竞赛时对学生进行拍照、摄像、模拟采访等，从而增加模拟竞赛的紧张气氛，培养选手临场不惊的良好心理素质。

(2) 严格竞赛标准，提高工艺水平

车工是个熟练工种，虽然在竞赛时会有梯形螺纹、薄壁、偏心等难点，但是选手的成绩主要是靠扎实的基本功来保证。任何复杂的零件，都是由基本面组成，其技术要求一般包含四个方面：尺寸精度、形状精度、位置精度和表面质量。在平时竞赛中我们坚持比技能大赛更严格的评判标准，要确保选手精度超标准达标。在一轮又一轮训练中，学生熟能生巧，工艺水平趋于高超和精致。

(3) 丰富竞赛形式，激发训练兴趣

技能训练是需要付出艰苦努力的劳动过程，为充分激发学生坚持技能训练的热情和动力，指导教师将生产实践要求与技能要求联系起来，而生产实践中老师们的高招妙招更是学生兴趣培养的激发点。老师熟练地将难题解决给学生带来克服困难的勇气。高精度的加工要求成为生产中最常见的家常便饭，也给学生带来“战略上藐视，战术上重视”的良好心态。另外，指导教师依据学情，选择合理的教学方法，针对学生不同的生理和心理情况进行区别对待。生动活泼的组织实施训练任务，灵活地采取个人小比赛、

小组对抗赛的形式以激发学生竞赛的广泛兴趣，使其竞争意识不断得到加强，意志力不断得到锤炼。

3. “进”为目标，确保训练成效

基于技能竞赛提升的车工项目课程改革，虽然尚处在探索阶段，但其积极意义已经逐步彰显，无论是师生的角色变化，还是项目的建设成果，都让人对未来充满期待。

(1) 促进校风学风进一步转变

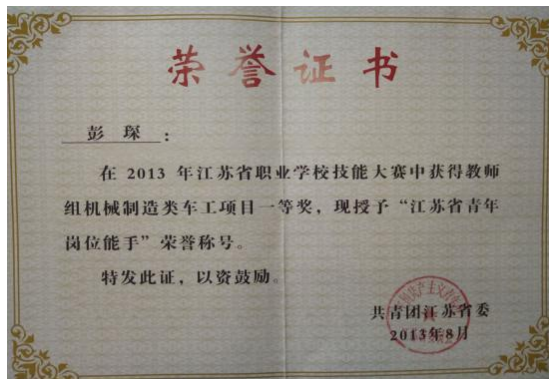
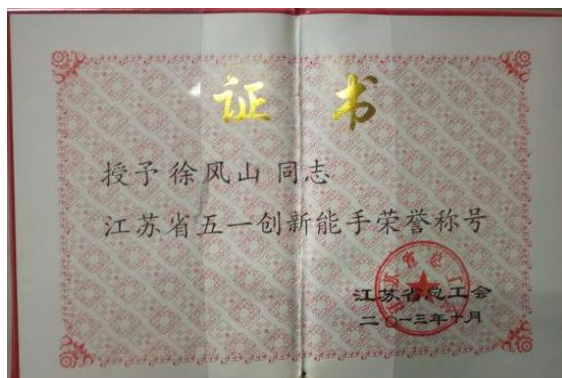
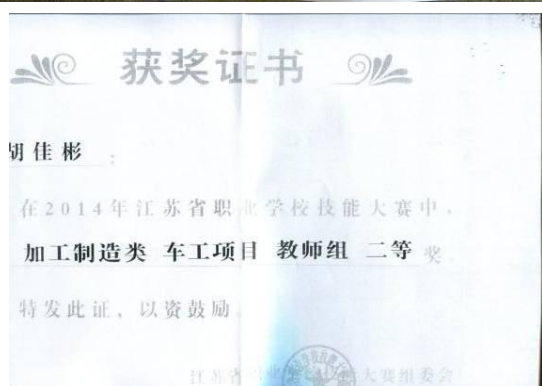
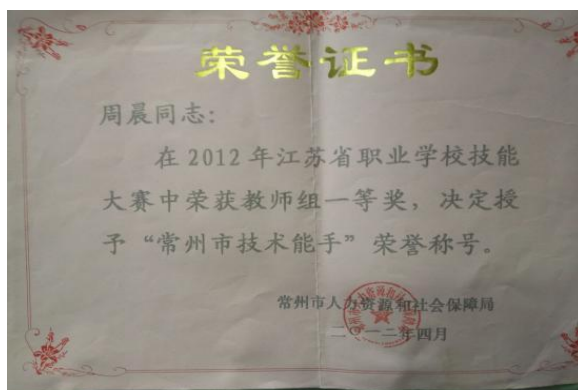
我校通过系列技能大赛活动，如各专业科室，每学期至少举办一次校级技能竞赛活动，每年至少参加一次市级或省级技能大赛活动。专业实训教师全员精心组织指导，通过项目导入、任务驱动，让学生“在学中做、在做中学”。增强了学生学习的主动性和学习兴趣，激发了学生创新能力和实践操作能力。学生全面参与实训，使以往存在的迟到旷课、学风不浓、积极性不高等现象得到了很大的改观。竞赛活动中涌现出一批专业出色、全面发展的优秀学生。技能大赛培养了学生的综合素质，促进学风、校风积极向上健康发展。

(2) 促进教师角色进一步转变

项目为教师专业知识技能快速提高和升华构建了良好平台。对于专业教师，参加技能大赛的培训指导工作、接受大赛的锤炼是提高专业技能水平的有效途径之一。通过大赛，教师不断自我学习，高度重视培训与参赛过程总结。近年来，学校将教师参加技能大赛的成绩纳入教师考核体系，并以此作为教师职称晋升的条件之一，尤其是对新引进的年轻专业教师，要求尽量参加技能竞赛，促使他们迅速融入专业氛围，提升专业能力。日新月异、技术迅猛发展的各行业，对教师的知识储量与更新提出了更高的要求，教师的学习能力与实践能力面临极大的挑战。技能大赛是对新知识掌握、应用的检验与考量，如果滞后于时代发展，就会落伍于前沿科技。专业教师必须成为新知识的传授者，新技能的实践者、指导者，真正成为“双师型”教师。因此，该项目促进了我校以大赛促进双师队伍建设的进程，保障了实训技能教学有效开展。

5年来，先后有4名教师获常州市职业学校技能竞赛一等奖，4名师生获二、三等奖。有1名教师在江苏省职业学校技能竞赛中获金牌，6名教师

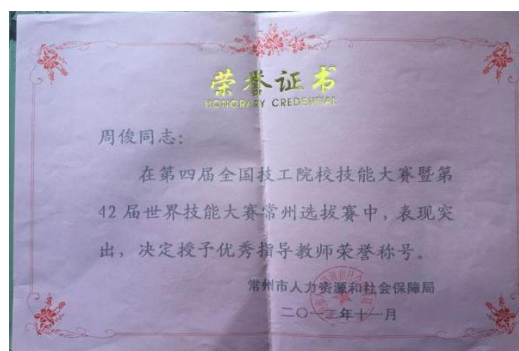
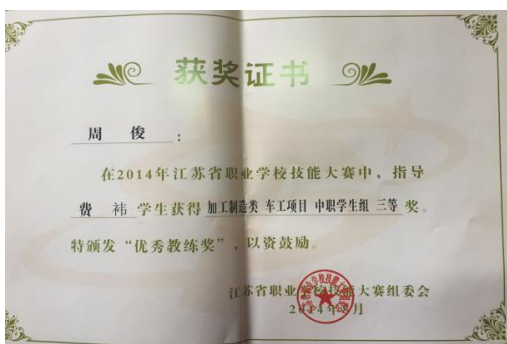
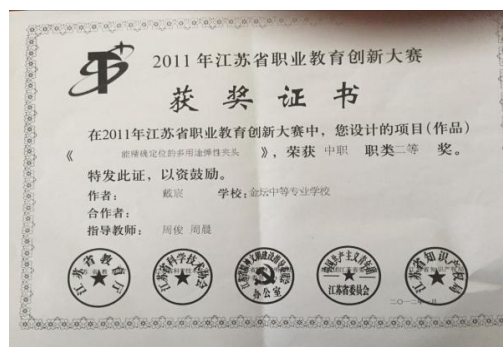
获二、三等奖。1名教师获江苏省五一技术能手,1名教师获常州市技术能手。



(3) 促进学生角色进一步转变

基于技能大赛参赛能力提升的车工项目课程教学改革,由简单的技能模仿走向开放多元的技术创新改变了学生的学习态度和学习方法,让学生在 学习过程中扮演的角色发生了大转变:由被动接受者转向主动学习者,由共 性化学习转向个性化学习,由模仿性学习走向创新性学习。先后有 2 名学 生获常州市职业学校技能竞赛一等奖,8 名师生获二、三等奖。有 2 名 学生在江苏省职业学校技能竞赛中获金牌,7 名学生获二、三等奖。1 名学

生被评为“常州市未来之星”。该项目还大力提升了学生的综合能力，为他们的终身发展打下良好基础。学生在技能训练中养成的勇于竞争、精于技艺的优良品质使他们在就业中具有强大的优势。一大批学生在企业中已成为技术骨干，为企业发展提供了源源不断的动力，深受用人单位好评。



随着职业教育的不断发展，青年教师的比例越来越大，加强青年教师的培养已成为学校教师队伍建设的重点之一。近年来，学校重点加强对青年教师的师德教育、教育教学能力和实践操作能力的培养，形成了“双师”指导、“双岗”交替、“双能”提升的培养模式。

一、实施背景

根据学校发展需要，近年来，我校相继引进了多名青年教师。学校 35 岁以下的青年教师总数已达 66 名，青年教师占全体专任教师比例达 25.3%。青年教师是学校发展的原动力，如何加强青年教师的培养，使他们迅速成长，已成为学校教师队伍建设的重点之一。青年教师理论知识扎实，具有强烈的成长欲望，但他们的教育教学能力、实践操作能力及产品研发能力参差不齐，还有部分年轻教师将教师当成谋生的一种职业，职业责任感较弱。

二、主要目标

学校结合实际，按照职业教育发展专业教师的新要求，结合青年老师专业知识、教育教学能力和实践操作能力，通过创新培养模式，着力进行青年教师师德师风教育、教育教学能力和实践操作能力的提升。通过选派参加省、市各级各类培训，创新培养模式，落实培养措施，帮助其精通一门课程、熟化一门技能、承担一项课题等，通过 3-5 年努力，将其培养成综合素质好、教育教学能力强、专业技能高的优秀青年骨干教师。

三、工作过程与成效

1. 创建优良环境，培养职业归属感

(1) 营造一个既有压力又有动力的工作和学习环境

学校应打破人才选拔的常规，敢于选拔思想素质好、业务能力强、工作扎实、具有创新意识的青年教师担任学科带头人，使英雄有用武之地，同时给他们一定的压力。这些优秀青年教师的示范作用还能带动其他青年教师的教学与科研。

青年教师的成长是循序渐进的，对他们的培养既不能急于求成，也不

能求全责备。因此，既要给他们压力，给的压力又要适当。遵循成长的规律，帮助青年教师成长的过程，也体现在对青年教师工作质量的考核中。比如，在培养的开始阶段要重视他们对教学的投入和教学质量，随着他们逐渐胜任教学工作，再逐步提高对他们科研论文和企业一线实践项目的评价要求。同时，在对教师的评价过程中不搞“一刀切”应该对青年教师与老教师区别考核，或者在要求上作些调整。比如，老教师考核成绩达九十分算优秀，而青年教师在同样的考核指标下，可以是达到八十分以上就为优秀等等措施，目的就是肯定青年教师的进步，给他们以理解和鼓励，这样他们才会有更大的动力和自信投入到工作与学习中，也才会喜欢职业学校的教师职业。

(2) 重视青年教师的生活需要，给他们一个温暖的生活环境

学校各级领导既要关心青年教师的工作状况，也要关心他们的生活情况，经常听取他们的意见和建议，在条件允许时及时帮助他们解决生活中的实际困难。为青年教师创造良好的生活环境，制定优惠政策，解除他们的后顾之忧，也是重视人才、尊重人才，以人为本的具体体现。

(3) 通过活动搭建青年教师成长平台

学校积极搭建各项平台，促进青年教师师德成长，每年的红五月校园文化艺术节中的“我与学生一起成长”青年教师演讲比赛，一直坚持到现在。每年的读书月都有青年教师“我向学生推荐一本好书”的活动，每年的金坛读书月活动，学校都有组织青年教师向全校教师交流读书心得体会环节。此外，在党团活动、班主任交流会等多种场合，由老教师向青年教师讲述自己的教育生涯，通过一个个鲜活的例子传达教书育人，学高为师，身正为范的师者理想，促使青年教师本职工作，热爱教育事业。

2. 校企联手、共建培养基地

学校制订了《校企合作管理暂行办法》，聘任优秀企业专家担任兼职教师、企业定期接受专业教师实践，在校企合作工作建设过程中，专门制定青年教师培养计划，建立青年教师培养基地。如电子专业部依托常州市光伏行业职教集团成立了亿晶光电等 7 家企业合作共建立的电子专业教师培养基地，文经部与利步瑞服饰有限公司合作成立服装教师培养基地。基地成立以来，专业部长期聘任亿晶集团技术总监龙涌波、利步瑞服饰技术部

杨中平、储绿梅等 8 名企业专家担任青年教师的导师。

3. 双师指导，提升双能

(1) 建立“双导师”培养机制

学校制定了《江苏省金坛中等专业学校“双导师制”实施方案》、《江苏省金坛中等专业学校“双导师制”管理考核办法》。学校为每位青年教师选定两位导师，一位是教育教学的导师，一位是行业企业的导师，教育教学的导师主要负责青年教师职业成就感、师德提升的培养。企业行业导师主要负责青年教师专业能力提升，包括新技术革新、产品研发能力等。实行“周指导、月考核、期总结、年评价”培养考核制度，即师傅每周系统指导一次，专业部每月考核、每期总结培养效果并及时调整培养措施和内容、每年综合考核评价。

(2) 实施校内师徒制

学校全面实施“青蓝工程”计划，选聘市级骨干教师、专业带头人担任年轻老师的师傅，签订师徒协议，年轻教师跟随师傅学习，从师德师风、职业成就感、课堂教学和班主任工作等方面进行，青年教师每周要听师傅两节课，一节班团活动课，每学期上两次汇报课，一次班团活动课。让青年教师一年能站稳讲台、三年成长为校骨干教师。近年来，先后有 12 位老师成长为常州市级和金坛市级骨干教师、常州市职教能手，其中姜玉梅老师获得常州市师德模范，郑燕、葛益萍等 5 位老师获得省“两课”评比研究课，吴海燕老师获得省服装技能大赛一等奖，指导学生获得省服装技能大赛一等奖。

(3) 实施企业专家师徒制

专业部修订了《兼职教师选聘办法》《电子专业部兼职教师管理考核办法》，明确兼职教师的主要职责为实践教学、青年教师培养、技术合作、顶岗实习指导等，将对青年教师的指导纳入了兼职教师考核的主要内容之一。学校聘请优秀企业专家担任青年教师的师傅，负责青年老师的实践操作能力的指导培养，青年老师全程跟师傅学习。周晨老师在双师指导下，积极探索，获得常州市职教成果评比三等奖。

4. 双岗交替，强化双能

(1) 建立“双岗交替”机制

“双岗交替”即教学岗位和企业岗位相互交替，学校制定了《专业教师企业实践管理暂行》《教师双岗交替实施方案》，明确了双岗交替的程序、考核办法等。

（2）实施双岗交替

定期派遣青年教师到合作企业实践，如电子电工专业湛勇老师到江苏三恒科技集团有限公司实践，总时间达 6 个月。服装专业每年暑期专业教师到企业实践，教师轮流到利步瑞进行流水线和设计部门实践。这样，青年教师将理论知识和实践能力相互融合，并应用到教育教学之中，强化了“双能”。

5. 保障措施

（1）经费保障

2010 年以来，学校每年设立了教师培养专项经费 4 万元以上，并实行专款专用，在岗位津贴、企业实践、顶岗实习管理等待遇上优先考虑，确保了教师培养工作的落实。

（2）教学安排保障

各专业部在班主任、教学安排上优先考虑，为便于指导老师对青年教师的指导，将师傅和青年教师安排在同年级担任班主任和教学；在教学岗位和企业实践岗位上合理安排，如电子专业部三次安排湛勇老师到企业顶岗、每周安排其到企业跟岗学习半天，机电专业部安排张明云每周一次半天的数控车跟训车间工作等，为青年教师成长提供了便利条件。

（3）科研引领保障

科研处为每位老师建立青年教师成长档案袋，帮助青年教师制定成长规划，从师德建设、教育教学、企业实践等全方位引领青年教师提升教育品味，提高教学水平，增强实践能力。学校对青年老师的培养，实行校内和企业双师徒制，实行教学岗位和企业实践岗位交替制，有针对性的提高其教育教学能力和实践操作能力，取得了成效，形成了“双师指导、双岗交替、双能提升”的青年专业教师培养模式。

四、体会与思考

1. 师德建设是青年教师培养的首要保障

在当前社会主义市场经济发育不完善，多元化价值观并存的特定历史

阶段，青年教师容易受到消极思想和意识形态的影响，青年教师的人生观、价值观、职业道德观还存在很多问题，从而严重影响了青年教师自身素质的提高，他们爱岗敬业、刻苦钻研业务的精神远远不够。缺乏对教师职业的认同感和归属感，没能建立为教育事业奋斗终身的理想和信念。

环境对青年教师的影响很大，常言道，“近朱者赤，近墨者黑”。在一个团结奋进、积极向上的集体环境中工作和生活的青年教师是很容易成长起来的；相反，工作和生活自由散漫、纪律松弛、作风拖拉的集体环境中的青年教师，他的成长就可能较为曲折甚至不能成长为合格教师。因此，学校一定要治理好环境，给青年教师创建一个利于成长的优良环境。

2. 青年教师企业实践需要制度的保障

职业院校教师企业实践，校企联合是重要的培训手段之一，在实际操作中一般由学校与企业协商实施，企业的积极性不高，推行职业院校教师企业实践制度对于职业教育发展具有重要意义。然而，由于现行职业院校教师企业实践制度存在若干缺失，主要包括对职业院校教师企业实践的认识不到位，促进企业支持职业院校教师实践的政策法规不健全，规范职业院校教师企业实践行为的管理制度不完善，激励职业院校教师参加企业实践的政策规定不落实，推行职业院校教师企业实践制度的相关政策不配套等，导致职业院校教师企业实践流于形式、实效性差。为此，要营造职业院校教师企业实践舆论环境，健全职业院校教师企业实践法律法规，完善职业院校教师企业实践管理制度，建立职业院校教师企业实践激励机制，增加职业院校教师尤其是专业教师编制。

3. 青年教师双岗交替需要学校和企业的多重保障

实施双岗交替，要求学校对教学岗位、人员进行适当的调整，合理安排好教学岗位和企业实践岗位，既保证教学需要，又保证青年教师培养的需要。这需要企业和学校协同生产与教学资源，融合企业与学校资源，将优秀企业专家聘为学校兼职教师，要有计划、有针对性、有组织地安排好教师到企业实践活动，可以和教师的评优、职称晋升等挂钩。青年教师要充分认识到企业实践是自身工作需要，把到企业实践变成主动行为，努力提高专业实践能力和操作技能。建立稳定的教师企业实践基地。职业院校应在每年的财务预算中都设有青年教师企业实践专项经费，同时根据教师

下企业实践活动的实施情况，对积极推动企业实践活动的院系和在实践活动中做出成绩的教师进行奖励，对参加实践的教师给予一定的补贴，从而鼓励更多教师主动地参加企业实践活动。健全完善教师企业实践考核体系。建立健全职业院校教师企业实践的考核体系，对提高实践活动教学效果有十分重要的作用。

张浩虎