

四川省绵阳职业技术学校教育质量年度报告 (2019)

一、学校情况

四川省绵阳职业技术学校是绵阳市涪城区政府举办的国家级重点职业学校,学校秉承“一切为了学生成人成才,一切为了教师专业成长,一切为了学校发展”之理念,坚持走内涵发展道路,先后获得“全国首批中等职业教育德育工作实验基地”“全国职业健康与安全教育试点学校”“中国川菜烹饪技术能手金奖”“四川省政府科研课题二等奖学校”“四川省职业教育先进单位”“绵阳市中等职业教育特等奖”等多项荣誉称号。

学校占地面积109345平方米,建筑面积44850平方米。学校师资力量雄厚,在编教职工168人,其中专任教师131人(专业课教师65人),学历全部达标。具有研究生学历的专任教师6名(同去年持平),占比4.58%;高级职称教师76名(比去年增加1名),占比45.24%;中级职称教师55名(同去年持平),占比32.74%;专业教师中“双师型”教师38人,比例达到58.46%;兼职教师22人,占专任专业教师比例33.84%。

现有全日制学历教育在籍学生3381人,2018年招生1450人,2019年毕业生576人,巩固率为95%。学校依托国家级实训基地以及专业设备和师资力量,面向当地主要产业需求技能人才开展专业技能培训,年共培训680人。

学校开设了学前教育、中餐烹饪与营养膳食、数控技术应

用、铁道运输管理等14个实用型专业，拥有烹饪和计算机应用2个省级重点专业和1个烹饪专业国家级实训基地。教学和实验实训设备总值达1453万元，生均设备值4298元。现有图书35910册，生均10.62册。

二、学生发展

学校结合专业特点分阶段对学生开展理想信念、遵纪守法、文明礼仪、职业道德、心理健康和就业创业六大主题教育；利用校内外德育基地和教育、重要节日对学生进行革命传统教育、集体主义爱国主义教育、诚信与感恩教育和生命安全教育等。组织志愿者参加社会实践活动，学生社团定期开展活动，业余生活丰富。

学校开设了职业生涯规划课程，邀请企业家和优秀毕业生来校作报告，组织学生进行职业生涯规划。根据企业岗位特点，制定了相应专业的职业行为规范。实训场所模拟企业环境，学生通过现场体验，感受企业文化，培养职业意识，提高职业技能。学校以培养专业技术应用型人才为目标，文化知识和专业技能并举，职业资格证书与毕业证书双证并重。学校一手抓文化知识的传授，一手抓专业技能的培训，成立学习互帮小组，建立创新活动室，开展技能比武。多种举措激发了学生学习的热情，促进了学生学业水平的提升。学生文化课合格率为58.82%，专业技能合格率为100%，双证书获取率为73.69%，体质测评合格率85.44%、毕业率为100%。

学校功能分区、建筑布局合理。校园自然环境幽雅美观，

创设了多处具有教育意义的人文景观和文化氛围。组织开展内容丰富、形式新颖、吸引力强的思想道德、社团、文娱、体育等校园文化活动。学校成立了校园安全领导小组,构建安全管理网络,形成了一级抓一级,一级对一级负责的工作格局。学校各部门通过问卷、访谈、座谈会等形式对在校学生进行调查:超过94%的学生对理论学习、专业学习、实习实训方面感觉满意或基本满意,80.14%的学生对校园文化与社团活动方面感觉满意或基本满意,85.26%的学生对在校学习生活、学校安全方面满意度感觉非常满意。

学校以服务地方经济为办学宗旨,认真做好毕业生就业安置工作。与绵阳火车客运站、雅化集团、绵阳世纪巴登酒店、中联机械厂、富临精工、重业齿轮、四川九州等企业建立了稳定的合作关系。2019年就业毕业生576人,就业率达100%,对口就业率98.6%,初始月薪不低于2200元。

毕业生安置后,学校本着对学生高度负责的精神,毕业生下企业前均接受就业和创业指导,同时还进行艰苦奋斗、吃苦耐劳精神和安全观的教育,以便学生能够尽快适应岗位的要求。学生和家长对企业工作环境、工资待遇等非常满意,受到社会各界的广泛赞誉。

三、质量保障措施

学校鼓励教师参加研究生学历、技师等方面的进修,加大了专业负责人、专业骨干教师和“双师型”教师的培训力度。50位教师参加了国家级培训,65位教师参加了省级培训,146位

教师参加了市级培训，30位教师参加区县级培训。

立足常规，不断完善管理。1. 严格常规，科学管理。抓好教学计划管理。依据实施性教学计划，明确了各阶段的教学内容及重点。根据学校教学工作计划，认真制定教导处工作计划，组织教研组长制定教研组工作计划，组织教师编制课程授课计划，落实理论课实验课实训课的教学内容并按计划执行。抓好教学过程管理，加强对教学质量的监控，安排专人查课；定期检查备课笔记、听课笔记和学生作业，发现问题及时督促整改；认真组织期中、期末考核和质量分析；进行评教评学活动，了解教学情况，及时纠正偏差。2. 学生管理。进一步落实《中等职业学校学生公约》和《中等职业学校学生日常行为规范》的要求，规范学生一日常规，完善评估考核方案，对学生进行文明礼仪、养成教育、心理健康教育。结合学校实际开展行之有效的安全教育活动，学校领导高度重视“安全文明校园”、“依法治校示范校”的建设，加强安全自护的案例分析，增强了学生安全自护意识。3. 后勤管理。总务处在保证常规工作及时完成的同时，努力优化校园环境，改善办学条件，及时维护校园绿化，改善教师办公环境和学生学习环境。在物品采购、维修方面进行严格管理，对学校全部资产进行登记、造册、统计、量化、存档等工作，强化财产管理，使学校资产管理更加规范化，确保学校资产不流失。学校严格按照《食品卫生法》对食堂工作把关，做好食堂卫生工作；重视饮食安全，严格执行食品留样制度，不定期检查，杜绝食品安全隐患。总务后勤部门

在实践中不断探索，勇于创新，扎实做好了学校的后勤保障工作。

充分发挥党组织的政治核心作用和党员的先锋模范作用。一年来坚持以教育教学为中心，按照上级党委要求，结合学校工作实际，认真组织开展“三严三实”教育活动，开展“两学一做”活动，落实“三会一课”制度，着力加强党员队伍建设。我校党委有党员129名。重视和加强师德师风建设和党风廉政建设。全年没有发生一起违反师德、违反党纪党规的行为。工会组织能积极参与学校重大事项的民主决策，主动认真地为全校教职工服务。学校共青团在党组织的领导下，组织师生开展丰富多彩的活动。党委加强思想建设、组织建设和作风建设，成效显著，4名党员被评为涪城区优秀共产党员。

四、校企合作

学校高度重视校企合作，积极探索、扎实推进，共建课程体系、共建实训基地、共建双师队伍、共促招生就业、共同技术研发；实行专业对接产业、课程对接岗位、实习对接生产，最终实现企业和学校合作共赢。

订单式职业教育是校企合作走向深入，是企业 and 学校联合对学生实行一站式服务的培养模式，学生选择订单式培养的专业就等于有了可靠的就业保证，是就业创业的“通行证”。我校分别与四川雅化集团、绵阳世纪巴登酒店、绵阳高等级公路开发有限公司、绵阳兴隆汽修厂等多家知名企业合作办学，实施订单培养，使学校实现了人才培养与市场需求的零距离对接，

借助用人单位的资源优势，弥补专业课教学的不足，还加速了“双师型”师资队伍的建设，办学效益十分明显。

校外实训基地是校企双方合作的重要形式之一。学校根据各专业需求与多家企业签定了合作协议，共享实训资源，定期组织学生赴校外实训基地参加阶段性实习和顶岗实习，培养了学生的吃苦耐劳精神，增强了学生的岗位适应能力，实现了全区不同行业的全覆盖、校内不同专业的全覆盖。

五、社会贡献

学校始终坚持围绕行业、产业发展需要，加大社会服务工作力度，主动服务经济社会发展大局。为当地培养技术技能人才680人，产生了良好的经济效益和社会效益。

六、举办者履责

绵阳市涪城区政府高度重视职业教育发展，将职业教育纳入全区经济社会发展规划，纳入政府年度目标考评体系，明确发展定位，加强督查考核，形成了“政府主导、行业指导，部门参与、齐抓共管”的良好工作格局。

将职业教育经费纳入区财政保障范围，持续加大对学校的投入力度，设立专项资金用于职业教育设备设施的购置、师资队伍建设等。2019年区财政拨付教职工工资和福利2100余万元，公用经费近700余万元，下拨5万元用于教科研培训。

积极顺应全区社会经济发展大势和产业机构提档升级对专业人才的需求，加大职业学校教师招聘、培养力度。区政府2017年安排了1个名额用于招聘职业学校专业教师。

七、特色创新

案例一中等职业学校产教深度融合的实践探索

一、产教融合的现状分析

通过运用中外产教融合的文献研究、调查法(见附件),分析、研究学校产教深度融合的现状,为产教深度融合的后续发展奠定基础,其现状是:

(一) 编制了方案,推行过程中不断修订完善

以教学工作诊断与改进为突破点,学校编制完成了《四川省绵阳职业技术学校教学工作诊断与改进制度建设与运行方案》,推进过程中不断反思,反复讨论,邀请诊改专家指导,不断修订完善8字质量改进螺旋、诊改机制和流程,形成较为完善的《方案》。《方案》中注重产教融合,校企合作。我校开办的专业有16个,主要涉及二、三、四产业;每一个专业都对接了公司企业,学校人才培养的模式有引企入校、订单合作模式、学徒制模式、工学交替模式、教学见习模式、产教融合模式、顶岗实习模式等。

(二) 完善制度,进行体系建设

1. 组织体系。强化部门诊改职能,优化了管理队伍,培养更多年轻干部,增设诊改办(质量管理办公室)

2. 目标体系。以解决问题为出发点,符合“最近发展区”的工作目标,构建学校发展目标体系设置,对专业、课程等进行SWOT分析,制定各专项规划,各专业编制建设子基本完成十三五事业发展规划、8个专项规划及专业、课程的28个子规划的

修订。

3. 制度体系。对管理制度进行了完善。

4. 标准体系。收集汇总部分岗位职责，规范了部分工作流程。

（三）以课题、教研教改引领产教融合的发展

在15年申报了省级课题《基于校企合作中的中职生职业能力培养的研究》，获得了省级阶段性成果二等奖，2017年已结题；承接上一个课题，2017年赵校长带队，参加了由区组织部杜正茂部长负责的区级重点课题《涪城区中职教育产教融合、校企合作的调查与研究》，此课题2018年已结题；目前学校又申报了省级课题《基于产教融合的中职校专业课程标准的改革与实践-以学前教育专业、汽车维修专业为例》，通过课题研究，专家指导，为市、区委决策服务，为我校产教融合指明了方向。

（四）以省级现代学徒制试点为特色、亮点来推动各专业产教融合的发展。

学校在2016年被评为第二批四川省现代学徒制试点学校，试点专业是化工机械与设备，学校与四川雅化实业集团股份有限公司共签协议，实现了在课程、招生、学生面试、师资、育人、实训、就业和升学等方面的合作，其他专业借鉴现代学徒制试点的实践经验来进行专业建设，取得了好的效果，被区教体区评为特色学校建设三星学校。汽修专业在2018年与吉利公司，成立了“吉利班”。

（五）人才培养质量与区域产业、企业需求有差距

《绵阳市十三五发展规划》提出，“十三五”期间，要大力发展电子信息、汽车、节能环保、高端装备制造、生物、食品加工、化工、新材料八大重点产业，尽快形成新增长点。新的时期，我市产业结构的调整和经济建设的快速发展对学校服务地方经济发展的能力及水平提出了更高的要求。经过实践、总结，我校各专业产教深度融合、校企合作的专业并不多，人才培养质量与区域产业、企业需求有差距。

1. 企业在用人方面的需求

企业需要科学的管理，而科学的管理对人才的素质要求自然就越高。企业对中职生有大量的需求，特别是以中低端制造业和服务行业为主。

2. 企业在用人方面的现状

对于学前教育，幼儿园现处于快速发展的阶段，急需大量的人才；美发与形象设计专业和其他专业存在实训设备少、老化或无实训场地情况，学生技能操作提升有限，无法满足企业用人的高要求的情况；企业对学生的要求，目前仅限于最低层次的工作要求，学生在企业都是从事最基层的工作，在学校学习到的专业知识基本能满足企业的用工要求，但如果要从事技术层次要求更高的工作，就需要企业加大对学生的培养锻炼力度。

二、存在问题的原因分析

针对上述问题，结合国家政策、文件，行业、企业需求，我校各专业与企业合作的情况，分析原因如下：

（一）政府法规导向不够。政府没有很好地利用经济手段、法律手段、行政监督等进行应有的调控或干预，导致政府在中等职业教育产教融合、校企合作等方面的配套法规、合作机制不健全，法律制度不完善。目前，校企合作过程中政府、行业、企业、学校的责、权、利不够明晰，企业存在较大的随意性，学校则因缺乏足够的政府财政和政策支持处于相对被动的地位。带有明显的自发性、民间性。

（二）企业缺乏利益驱动机制，参与的积极性不高。政府和学校没有将职业教育的育人功能融入到企业价值链中，企业利益得不到保证。如我国的企业以中低端制造业为主，利润空间有限，如果推行产教融合、校企合作，势必使企业成本大幅度上升，竞争力下降；企业也不愿承担风险去花大价钱培训中职生，怕最后落得个“为他人做嫁衣”。同时中职生很难保证产品质量，影响企业声誉。这些因素在很大程度上制约了企业对职业教育的参与。

（三）中职学校实力不强，对企业的吸引力差。教学滞后于产业发展。中职的教材受编制周期的限制，滞后于岗位知识和技能的更新；校内教学实训设备由于资金限制，更新速度较慢，难以满足岗位知识教学和技能训练的需求，教学与产业发展必然存在差距，学生进入工作岗位后仍需完成学生向员工的角色转换，岗位适应时间较长。中职教师大多学历层次较高，但多数缺乏企业实践经验，理论知识丰富而企业岗位实践能力传授不足。这些都会影响区域经济、企业发展，使中职教育失

去应有的吸引力。

（四）学生基础素质差，学习自觉性不够，影响了产教深度融合

多数学生学习基础较差，个人行为习惯差，接受能力不强，有自卑感，进入职校就读是很无奈的。在学习上动力不足，学习自觉性不高。中职毕业生工作积极性不高、缺乏上进心，缺乏持之以恒的精神等；在工作中固守成规，语言表达能力较差，缺乏创新意识等；对工作责任心不强，不能很好地协作，学生心智不成熟，无法应对职场复杂的人际关系，心理承受能力较差等等。企业对学生的技能还是比较认可的，但对学生的礼仪、劳动纪律、敬业精神等人文素质和思想品德素质反映较大，许多技术含量高的岗位，中职生难以适应，这些都不利于职业能力的培养。

存在问题的个案分析：对于学前教育专业，2018年出台幼儿教师资格证的取得需参加全国考试，对于中职学历的学生来说非常困难，60%学生选择提升学历，仅40%学生选择就业班，幼儿园用人出现大量缺口。我校学前教育专业毕业学生学历层次为中专学历，在私立幼儿园就业居多，跨不进公立幼儿园的门槛；烹饪专业在校学生300名，烹饪教学班已达10个班，后期班额还会增加，我校仅有烹饪专业专任教师5人，师资严重缺乏。专业教师企业实践经验不足，操作能力有待技术更新。

三、产教深度融合的措施

坚持产教融合、校企合作，形成学校和企业联合培养、一

体化育人的长效机制，才能满足企业对人才的需求。针对以上问题及原因，解决的措施如下：

（一）政府、学校搭建产教融合、校企合作的有效定位和平台

由政府出面，对全市或全区的职教资源进行整合，调整全市的专业布局，做到专业相对集中、资源最大化利用，避免分散办学的散打行为。政府还应该在招生上进行规范，从以前提倡的做大做强，向做精品专业的内涵式方向发展。树立科学的发展观，拓展公共就业服务职能。针对企业用工短缺的问题，对绵阳市各类企业用工情况进行调查、分析，指导企业合理确定招工条件，扩大招工范围，引导企业与技工学校、职业学校、培训机构建立用工合作关系，以满足多种人才的需要，缓解供求矛盾。

学校建立校企合作运行机制，准确把握职业能力培养的方向。学校成立专门的校企合作指导委员会；成立专业建设委员会；设立校企合作办公室，搭建学校、行业、企业之间的桥梁，与合作企业签订协议，通过加强管理，顺应市场，立足企业，努力实现学校与企业需求的零距离对接。

（二）调研行业、企业人才需求，制定专业人才培养目标，构建校企深度合作的课程体系

分析绵阳、四川乃至全国的经济社会发展情况，以及各个行业的经济、技术状况，预测其未来对各级各类人才的需求情况。在此基础上确定学校的发展定位和专业设置，制定各专业

的人才培养目标。深入行业、企业调研，聘请专家科学论证，依据本专业毕业生的就业去向和岗位职业能力，构建本专业的课程体系，在行业企业的广泛参与下，开发本专业以岗位目标任务为引领、能力为本位、项目为载体的课程，形成产教融合的课程体系。

（三）加强产教深度合作，推进现代学徒制的试点

新增引企入校企业，共建实训室。建校外实训基地。对原有校企合作模式在合作项目上增多，在合作内容上更全面。增加专业实现深度合作，推进现代学徒制的试点，增加学校与公司或企业共签协议，实现在课程、招生、学生面试、师资、育人、实训、就业和升学等方面的合作。双方共同申请专项课题、开发精品课程。推行1+X证书制度，考证与产教融合紧密结合。

（四）优化教学内容，有效开展实践教学

与校合作的企业、相关行业协会沟通。交流岗位职业能力的内涵，明确不同专业的基本职业能力和关键职业能力，明确在企业中可以通过哪些途径提高学生的职业能力。重组教学内容，对现行教材进行“增、删、降、改、保”，增加与职业、岗位所需求的内容，课程内容选取以“适度、够用”为原则，以职业能力为基础，选取职业行动领域里的实际工作过程为学习内容，并且文化课要为专业课服务。有效开展认识实习、跟岗实习和顶岗实习等实践性教育教学活动，提升学生的综合职业能力。

（五）在产教融合中来加强“双师型”教师队伍建设

总的原则是在产教融合中来加强“双师型”教师队伍建设，促进专职、兼职教师共同成长。外聘教师实行岗位聘任、合同管理，享受合同规定的相关待遇。外聘教师，专业课教师占比最大，聘任时优先考虑“双师型”教师。外聘教师对于教育教学的方法不太熟悉，学校专门组织对其进行教育教学的训练，他们能很快适应教学要求，鼓励其成为学校“双师型”教师，最终达到提高教师整体教学水平的目的。教师到合作企业实践，达到每位专业教师5年内累计不少于6个月到企业实践的要求，在教育教学改革的实践中迅速成长。

（六）加强校企文化的融合，促进人才培养质量的提高

以“学中做，做中学”为理念指导，确定学校文化的目标：培养人、塑造人，以满足社会需求，追求社会效益。学校通过校企文化相互融合，改变以往的学习氛围，以重视技能培养为前提，将更多的精力投入到培养学生优良的职业道德素养上，让在校学生更早地适应企业生活，逐渐形成良好的职业素养。

（七）构建行业、企业参与产教融合的评价指标

根据现实的社会需求进行定位，将产教融合评价指标与社会岗位、职业所需的职业能力结合，确定理论教师、实践教师、行业、专家、实习单位、学生自己、学习小组等多元化评价主体参与评价。企业参与对学生培养目标的定位，使其在校企合作的背景下顺利实施。

总之，学校与行业、企业共同加强人力资源管理建设，营造良好的用人氛围。从企业长期发展愿景、价值观念、企业

文化等深层次上去考虑目前和今后企业对人才的需求，有效提高学生在企业中的价值，设法为学生创造一个适合他们所需要的劳动、学习环境，建立激励机制，充分调动企业、学生的积极性，提高劳动生产率，使学生留得住，并安心工作，乐于工作，真正达到产教深度融合，推动学校和社会经济的发展。

案例二 中职老师如何用成长型思维引领学生健康成长

一、中职教师面临的现状

（一）社会现状

李克强总理在2019年政府工作报告中提出高职院校扩招100万人，并提出了新的“职教20条”，让我们解读到三个方面的意思：一是国家现在的产业结构和经济发展阶段决定需要大量的技术技能人才；二是对职业教育全链条、全方位的支持政策，“职教20条”的第一句就提到，“职业教育与普通教育是两种不同的教育类型，具有同等重要地位”，从而把职业教育摆在教育改革创新和经济社会发展的突出位置，从中足以看到中央和全社会对于职业教育的高度重视；三是职业教育肩负的责任非常重，现在就业压力非常大，职业教育要提供更多的技术技能人才，同时还肩负着贫困阻断的责任。这些因素共同将职业教育推入了大发展时期。

（二）学生现状

常听身边有老师抱怨“中职生基础太差，学习习惯和行为又差，教起来真是难受之极！”

时代在变，但根据中考分数，普高在先，职高在后的录取制度没变，进入职高的学生，几乎全是普高淘汰后的孩子，为了长大，为了文凭，迫不得已进入了职高。因为这样的录取制度，中职生难免被社会贴上标签：他们就是一切都差的学生！学生在这样的标签下，就是原本自信的孩子，在进入职校初期，也显得自卑。尽管有极个别学生成绩良好，但因为家庭确实太贫困，而中职生目前享受国家免除学费政策，为了让自己早一步自食其力，学得一技之长立足社会，职高就成了他们最好的选择，而他们也成了中职学校里学业上的佼佼者，但终究凤毛麟角，不能成其为主流，中职老师最终面对的确实为没有良好学习习惯、良好行为习惯的芸芸众生，甚至极个别孩子因为家庭教育的严重缺失，不只是学渣，还可能是为害一方的不良少年。

一方面职业教育的春天来了，另一方面中职老师面对的始终还是被普高淘汰的学生群体，靠抱怨能解决问题吗？显然不能，抱怨只能让教育更加无力，让自己觉得更加可悲，如何改变，唯有学习！有的老师可能认为，我堂堂一大学本科毕业生（有的甚至是研究生毕业），教这样的学生绰绰有余，还学习啥？有的高级教师也认为，我教了这么多年书，教材早就滚瓜烂熟，可面对这些学生，越来越不会教了！

面对机遇与挑战并存的现状，作为中职老师的我们该如何做？

过去有教育家说“给学生一滴水，我们得有一桶水”，而变化的时代，变化的学生，一桶水是不够的，我们得用成长型

思维模式武装我们的头脑。当我们有了成长型思维，看问题心态变了，解决问题的方法变了，说话的方式变了，与学生相处的模式变了，最后，你会发现学生也变了，变得积极上进，变得思维活跃，变得勇于挑战，最后变成你一直期望却曾经抱怨不能达到的那个样子了！

二、何谓成长型思维？

成长型思维起源于美国斯坦福大学卡罗尔·德韦克团队的研究成果，并最终成书《终身成长》。由于其对教育的巨大意义，2017年12月，德韦克教授荣获首届全球最大的教育单项奖——“一丹奖”。该奖项突破宗教、种族、国家限制，选择“全球对教育最好的研究成果”，被称为教育界的诺贝尔奖。因此，斩获首届“一丹奖”意味着成长型思维被认为是近几十年来教育学术领域最伟大的、最值得应用推广的科研成果。

成长型思维模式的核心是：认为人的能力可以努力培养，他们欣赏天赋，但更崇尚努力。认为人的先天才能、资质、性格各有不同，但都可以通过努力和经历来改变。从而对自己的现有水平，他们能以开放的心态有一个准确的评估。他们不惧失败，而是将失败定义为只是一个需要面对和解决的问题。而且，还能从中学习和受益，让自己变得更强大，所以，在成长型思维的人看来，成功意味着拓展自己的能力，而这需要通过不断学习才能实现。他们高度关注提高知识水平的信息。对他们来说，学习才是第一要务。

而与之相反的固定型思维模式的核心是：认为人的才能是

一成不变的。这让人们时刻想证明自己的智力、个性和特征。他们会把发生的事当作衡量能力和价值的直接标尺。他们对自己能力的评估非好即坏，所以难免失真。他们的评估结果，有些被夸大，有些很模糊，对自己的评判要么自大，要么自卑。他们惧怕失败，害怕在某件事中失败了，他就成了失败者。在这里，他们的失败，从一种行为转变成了一种身份。他们认为只有无能的人才需要努力，如果你需要为某件事付出努力，说明你不擅长做这件事。他们认为聪明人应该永远是成功的，为了确保自己的成功，这让他们极力掩饰不足，认为努力是件丢脸的事情，最后变成不爱学习的人。

通过上面两种思维模式的不同，我们看看自己是否具有以下行为：认为自己的能力一成不变；爱因为学生的不好表现而生气；用聪明等智力因素来评判学生；时常抱怨学生，从而把学不好的责任推给学生；时常降低对学生的要求，不能给予学生较高期望；常常负能量爆棚，不能给予学生积极正面引导；喜欢表扬学生真聪明，真棒，而不是表扬学生勤奋、用心。如果有的你回答为是，那你就有固定型思维，但你大可不必紧张，因为这两种思维就在我们周边，甚至就在我们体内，就像君子与小人不是社会上的两种人，而是我们体内的两种不同的状态，所以随着我们的修炼，就是增加我们体内君子的成份，减少我们小人的成份，这时我们才能由一个懵懂的孩童变成一个有责任感的成人。那么成长型思维与固定型思维也一样，在我们不断成长的过程中，我们要去激发自己对成长型思维的认知，并

刻意地用成长型思维面对我们的生活，这时你会发现你的消极性情绪会逐渐减少，而积极性情绪会逐步上升。

三、老师如何在教育教学中运用成长型思维

（一）把学校当成是老师学习与成长的地方

作为老师必须意识到：学校不应该只是学生学习与成长的地方，更应该是老师学习与成长的地方。知识日新月异，学生每届不同，学生个体千差万别，老师不能固守着一成不变的教本，千篇一律的教法，而是相信“教有法，而无定法”，不断学习新理论，新方法，让自己做到终身成长。

（二）随时思考怎么去教、怎样才能教得最好

像电影《为人师表》的原型杰米·埃斯卡兰特那样去做，他刚到的以墨西哥裔为主的加菲尔德高中，是洛杉矶的一所低收入学校，大多数学生来自贫困家庭，它被认为是当地最差的高中之一。这里的学生拒绝学习，老师也无可奈何。而杰米·埃斯卡兰特的出现，改变了人们的看法。他运用成长型思维模式，总是问自己“我应该怎么去教他们、而不是我能不能教他们”他关注的是怎么去教这一行为本身，而不是如固定型思维模式首先疑问自己会不会教、他们能不能学会。结果他不仅教会了这些学生大学微积分，还让他们在全国数学考试中遥遥领先。

作为中职老师，面对不能改变的学生的入学现状，那就抛弃一切抱怨，改变自己，努力学习新的教学手段，教学方法，努力找到适合学生的学法，如果自己的课堂有趣了，学生难免不会被吸引，从而跟着你的节拍，不知不觉中学到东西，一旦

尝到成功的快乐，就会激发他脑波中对知识的渴求，从而爱上你的课堂。

（三）不要怕丢面子，要敢于在学生面前说“我也不懂”

《孔子》中有段话“子入太庙，每事问。”孔子进入太庙，每件事都要问这是什么，那是什么，旁边的人就说“孰为周人之子知礼也！入太庙每事问。”旁边的人就说，这个周人的孩子根本就不知道什么是礼呀，他怎么入太庙每件事都问呢？看来就没什么学问！说这个话的人就是固定型思维，他认为一个有学问的人不应该每件事都问，但是孔子说“是礼也！”这就是礼，好学就是礼呀，我就算是不会也要一件事问清楚，你不能不懂装懂，不懂装懂就是对祖先的最大不敬。这就是孔子的成长型思维，孔子就是一个典型的成长型的人。当东西方的这些东西全部都贯穿在一起，让我们豁然开朗！其核心就是要我们去锻炼我们自己的成长型心态，而不是为了面子，为了当下这一刻的感受，而去不懂装懂。

“生有涯，而知无涯”，何况是现在！学生获取知识、信息的途径何其多也！所以老师要敢于在学生面前承认自己不懂，敢于向学生学习，敢于对学生说“我们课下都去查资料，或向其他人请教。”学生不会因为你不懂就看不起你，反而会因为你的坦诚，你的好学，你的示弱而更加爱你，更加乐于与你亲近。

（四）不要降低对学生的要求，而是给他们一个高标准的增长环境。

在美国一个贫民窟小学，很多孩子是缺乏阅读能力的，但一个老师要求孩子们读《麦克白》，读《莎士比亚》，读《双城记》，读《简爱》，经过一段时间后这所小学的孩子成绩大幅提高，阅读能力比很多城里的公立小学孩子都要高，这说明当你给孩子足够挑战性的教育环境时，孩子才能给我们带来更多惊喜。

对中职生，你觉得他差就降低对他的要求，最后他对自己就没有要求。相反，你对他要求高，他对自己要求就高。记得过去我们只是强调学生不能打架斗殴，结果打架事件层出不穷，后来我们用“谦谦君子，滋润如玉”规范他，最后他做到了我们期望的“德才兼备，内外兼修”。

因此成长型心态不意味着减少他的挫折，不意味着不批评，更不意味着永远是和风细雨。

（五）掌握对学生夸奖的技巧。

最能培养学生的成长心态，就是夸奖学生了，但夸奖是有方法的，如果你总是用这样的语句夸奖学生“你真棒！”“你真聪明！”“你真有数学天份！”等等，这只能让学生形成固定型思维，而失去成长型心态，如果夸奖他“我看见了你努力的方向，你能告诉我你是怎么做的呢”“你用了什么方法做得这么好的呢？”“你是怎么想到这个方法的呢”“你是怎么努力取得这么好的成绩的呢？”，夸奖他的努力，夸奖他学习的过程，而不是结果，这样才能让学生一直保持学习的热情，从而拥有成长型思维。

（六）教学生学习方法，而不是死记硬背。

成长型思维崇尚努力，但更讲究努力的方法，不是学生只是看起来的很努力，不是死记硬背，不是毫无趣味的枯燥的学习。所以在教学中，我们需要关注学生对知识的深入理解；要引导学生思考，帮助他们找到知识间的固有联系，事物的规律；教给学生学习的方法，记忆的技巧；让学生学会悟。老祖宗教育经典中的“授人以鱼，不如授人以渔”，与成长型思维有异曲同工之妙，这样他们会更相信能力是可以发展的。

（七）帮助学生发现他自己的优势所在，鼓励他大胆地去做。

成长型思维尽管崇尚如电视剧《士兵突击》中的许三多一样的不懂就问，不会就学，不会就练的持之以恒的努力，但也承认人的禀赋、性格差异，作为老师，合理的方法是帮助学生去发现他的优势，然后鼓励他不断的努力，不断的尝试，当他能够学会说“通过我的努力我才可以去去做我想做的事”的时候，他才能够真正的建立成长型心态。

（八）和学生一道开成长型心态的研讨会。

心理学专家们在哥伦比亚大学的脑波研究室，对两种思维模式的人进行了一项测试。成长型思维脑波亮的时候是在分析正确答案的时候，他在听为什么这个是正确答案时很兴奋，而固定型思维脑波亮的时候是在宣布对与错的时候，他关注的只是对了还是错了，喜欢关注分数与排名及是否获奖。

通过研讨会让学生知道这两种模式脑波的不同，从而有意

识的训练对正确答案保持好奇心。和学生一道探讨哪些行为是成长型的，哪些是固定型的，当发现自己有固定性思维想法的时候，不要着急批评，如果一批评自己，其实就又陷入固定型思维中去了，所以第一步是接纳。第二步觉醒，即觉察力，即你能不能够感受自己此时此刻的思维模式，有这个觉察力，接纳才有效。第三步，行为，即要通过行动去改变。最后还要寻找亮点，要经常看到自己的进步，方能更有信心。

社会现状已经赋予中职老师更多的责任与担当，通过学习与改变，让自己和学生都拥有更多的成长型思维，方能培养出新时期的技术技能型人才。而人的成功往往是一时的，成长却是一辈子的，况且没有成长，也不会有真正的成功。

八、主要问题和改进措施

由于使用年限较久，学校部分基础设施和设备较为陈旧，对师生教学和生活均有一定的影响。今后学校将在夯实基础，练好内功的同时，积极争取项目和资金，努力改善办学条件。