

“双高计划”背景下高职“三教”改革的价值、问题与路径

吴秀杰 张蕴启

[摘要]高职“三教”改革是落实“双高计划”、深化高职教育内涵建设、提高人才培养质量的关键突破口。当前,我国高职“三教”改革还面临诸多问题:教师层面,师资队伍结构不合理,教师培养制度和评价机制不健全;教材层面,内容陈旧,编制体制僵化,遴选机制不完善;教法层面,课堂教学方法单一,理实割裂。为此,需要进一步优化高职“三教”改革路径,具体包括:深化高职教师培养制度改革,优化教师队伍结构,提升师资队伍质量;深化教材编排体系,实施精品教材建设工程,优化教材优选机制;加快落实教法改革,构建现代化、多元化的课堂教学生态。

[关键词]“双高计划”;高职;“三教”改革;机制

[作者简介]吴秀杰(1981-),女,河南上蔡人,成都航空职业技术学院,助理研究员,硕士;张蕴启(1963-),男,河南延津人,成都航空职业技术学院原校长,研究员。(四川 成都 610100)

[基金项目]本文系四川高等职业教育研究中心2019年专项课题“中国特色高水平高职院校建设的理论逻辑及实践路径研究”的阶段性研究成果。(项目编号:GZY19B42)

[中图分类号]G710 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2021)09-0011-08

2019年2月,国务院印发《国家职业教育改革实施方案》(以下简称《实施方案》),提出建设一批高水平高职院校和专业(群)、开展职业教育“三教”(教师、教材、教法)改革的任務。同年4月,教育部、财政部印发《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》,进一步明确提出“组建高水平、结构化教师教学创新团队,探索教师分工协作的模块化教学模式,深化教材与教法改革,推动课堂革命”。由此可以看出,“双高计划”与高职“三教”改革遵循一致的政策导向,将“三教”改革置于“双高计划”实施背景下进行探讨,无论是从理论逻辑起点层面,还是从现实实践层面,都具有重要意义。基于“双高计划”实施背景,深入分析高职“三教”改革的关键问题,有助于广大高职院校管理者更

加深刻地理解“三教”改革的本质、规律和路径,从而规范有序地推动“三教”改革,更好地实现“三教”改革的总体目标。

一、“双高计划”实施背景下高职“三教”改革的价值

(一)提高人才培养质量,打造高素质复合型人才队伍

教师、教材、教法贯穿人才培养全过程,事关高职教育“谁来教”“教什么”和“怎么教”,直接影响到高职院校教育教学质量。可以说,高职院校开展“三教”改革,首要价值是提高人才培养质量,打造高素质复合型技术技能人才队伍。

首先,开展高职“三教”改革,有利于加强高职院校人才培养过程与人才培养规律相契合。

在过去很长一段时期内,我国高职教育一直存在类型定位不明确、办学特色不明显的问题,不论是教育管理体制、人才培养模式,还是具体的教育教学实践,都深受普通高等教育影响,这成为制约高职教育人才培养质量的关键因素。2019年是我国职业教育改革的元年,国家相继颁布了一系列重要文件,明确了职业教育的类型定位、发展方向和办学路径,职业教育从此进入了新的发展时期。在此背景下,用更先进、更科学的职业教育改革理念开展“三教”改革,将进一步促进高职人才培养过程与职业教育人才培养规律相契合。

其次,开展高职“三教”改革,有利于高职院校从整体上提升高职教育资源质量。教师、教材、教法都属于教育资源的范畴,“双高计划”要求以“四有”标准打造数量充足、专兼结合、结构合理的高水平“双师”队伍,设立校级专业建设委员会和教材选用委员会,指导和促进专业建设和教学改革。一是要坚持教师为育人根本,全方位提升教师整体素质;二是要坚持教材为育人纲要,全面提高课程教材质量;三是要坚持教法为育人手段,全员参与教学方式方法创新,从而构建起教师、教材、教法三位一体的高质量高职教育资源体系。因此,高职院校开展“三教”改革,将会从整体上促进高职教育资源质量提升,最终实现全面提高技术技能人才培养质量的目标。

最后,开展高职“三教”改革,有利于高职院校吸收借鉴国际前沿的高职教育教学成果。在“双高计划”中,明确将提升国际化水平作为高职院校重点改革的任务之一,强调加强与职业教育发达国家的交流合作,吸收各国先进经验,打造中国职业教育国际品牌。近年来,在信息技术的驱动下,新的教育模式、教育方法、教育手段不断涌现。在高职教育领域,情境式教学、项目式教学、沉浸体验式教学等新的教学方法在全球范围内推广,推动了我国高职教育教学

水平向现代高水平方向迈进。在全球教育变革不断深化的时代背景下,高职院校开展“三教”改革,有利于广大职业教育工作者及时吸收借鉴国际前沿的教育教学成果,更新教学理念,运用新的教学方法和手段,提高人才培养质量和国际化教育水平。

(二)深化内涵建设,构建现代职业教育体系

强化内涵建设,实现高质量发展,是我国实施“双高计划”的核心目的。高职院校开展“三教”改革,是强化内涵建设的重要抓手,也是构建现代职业教育体系的关键举措。

首先,开展高职“三教”改革,有利于高职院校树立现代职业教育理念。我国高职教育要实现从外延式规模扩张向提质增效的发展方向转变,实现从传统教育体系向现代教育体系的升级,树立现代职业教育理念是前提。以人为本是现代教育理念的核心,相较于传统职业教育理念,现代职业教育理念的核心特色是以学生为中心,学校的一切工作围绕育人来展开。教师、教材、教法作为学校教育活动的基本构成要素,开展“三教”改革,正是从技术技能人才培养的基本要素出发,不断调整优化高职教育教学体系,以“三教”改革为契机,牢固确立人才培养在高职院校工作中的中心地位,使学校的一切工作都服务于学生的全面发展。

其次,开展高职“三教”改革,有利于高职院校建设高水平专业群。专业是高职院校对接社会需求、主动适应区域经济发展和产业升级的桥梁与纽带,是强化内涵、提升人才培养质量的突破点和着力点。建设高水平专业以及专业群,既是“双高计划”的基本任务,也是现代职业教育发展的大趋势。高职院校通过开展“三教”改革,变革传统的、离散的单体专业建设模式,有机整合教师资源、课程资源与实训资源,从而充分发挥专业群建设的集群效应,提高教育资源利用效率,实现专业建设资源整合与共享效益的最大化,形成人才培养的合力。

最后,开展高职“三教”改革,有利于高职院校凸显类型特色。专业是高职院校特色办学的逻辑起点,也是“双高计划”的关键词。高职教育特色化办学主要体现在两个方面:一是坚持中国特色,坚定社会主义办学方向,服务新时代经济高质量发展;二是坚持类型特色,注重教育的实用性、职业性、技术性,服务产业生产和转型升级。开展高职“三教”改革,在教师方面要求高职院校建设高素质高水平的“双师型”教师队伍,在教材方面要求高职院校创新教材编制和呈现形式,建设新型活页式、工作手册式教材并配套开发信息化教学资源,在教法方面要求高职院校创新推行校内课堂、网上课堂和企业课堂“三个课堂”的教学模式,真正实现育训结合、工学一体。由此可见,凸显高职教育的类型特色,是高职“三教”改革的基本导向,要主动构建高职院校与产业沟通的桥梁,将院校特色发展与企业需求和学生个人成长精准对接。

(三)服务产业发展,推动产教融合迈向更高水平

坚持产教融合,提升高职院校服务产业转型升级的能力,是“双高计划”的重要目标之一。要通过开展高职“三教”改革,改善高素质技术技能型劳动者的能力素质结构,促进教育链、人才链、创新链与产业链的有效衔接,推动高职教育产教融合迈向更高水平。

首先,开展高职“三教”改革,有利于高职院校强化产教协同。校企合作与教研互促,是高职教育产教协同的重要体现。校企合作涉及高职教育人才培养的各个环节,在教师层面,校企合作要求促进学校与企业之间的人才双向流动,一是高职院校教师入企实践锻炼,二是企业技术人员入校参与教学。开展高职“三教”改革,创新高职院校教师管理制度,促进校企之间的人才合理有序流动是一项基本内容,通过实施教师改革,可以打通校企人才流动的“梗阻”,促进校企合作深化。教研互促是强化高职教育

应用导向,围绕产业生产中的实际问题,向行业企业提供专业服务,是推动企业技术研发和产品升级的重要方式。高职院校通过实施教法改革,建立工学结合的教学模式,可以把科研项目成果转化为课堂教学案例,实现教学内容与技术同步更新,在技术研发中提升师生实践能力和创新能力,又将高职院校形成的技术研发和创新成果应用于产业生产实践中,使教学与研发相互促进,形成良性循环。

其次,开展高职“三教”改革,有利于高职院校增强服务国家战略的能力。服务国家战略是高职教育的重要社会职能,也是高职教育的使命担当。引领职业教育服务国家战略,为建设教育强国、人才强国做出重要贡献,是“双高计划”的重要指导思想。近年来,随着“一带一路”建设的持续推进,一批重大工程和国际产能合作项目相继在沿线国家落地和发展,迫切需要中国职业教育走出去,支撑和服务“一带一路”建设对技术技能人才的需求。在此背景下开展高职“三教”改革,促进职业教育教学标准、教学方法、教学模式与国际对接,可以有力提升我国高职教育的国际化办学水平,培养更多国际化高素质技术技能人才,服务好国家“一带一路”建设。

二、“双高计划”实施背景下高职“三教”改革面临的问题剖析

(一)教师:高职教师队伍结构不合理,教师培养制度、评价机制不健全

教师是高职教育活动中最核心的要素,开展“三教”改革,关键在于做好教师改革。现阶段,推进高职教师改革,还面临着三方面的难题。

首先,教师队伍结构不合理。一是能力素质结构不合理。一方面,很多青年教师都是硕士、博士应届毕业生就进入高职院校,他们普遍缺少在行业企业中任职的经历,长于理论而短于实践,造成高职院校中能够承担实践技能课程教学的教师数量少,而基础理论课程教师数量

偏多;另一方面,我国高职院校中缺乏学科带头人和学术骨干教师,尤其是“双师型”教师数量明显不足,影响了高职院校的人才培养质量。二是教师梯队不合理。当前我国高职院校专业教师群体中,青年教师偏多,中年教师以及老年教师数量少,教师队伍中存在一定程度的人才梯队断层。这种状况不仅不利于高职教育质量的稳定发展,也不利于高职教师群体的专业发展。

其次,教师培养制度建设滞后。近年来,随着我国高职教育内涵建设的逐步推进,高职教师培养体制机制日益成熟,但在某些方面还存在着制度改革创新不到位的问题。一是教师培养囿于传统模式。信息技术时代,人才培养的方式日趋多元,为创新教师培养的途径、方式和手段开辟了广阔空间。从教师培养的宏观层面上看,目前我国高职院校的教师还局限于从学校到学校的培养模式,尚未建立起完善的职前、职中和职后一体化式培养体系。二是从高职院校自身层面上看,教师的企业实训、轮训制度还不够完善。尽管国家各种政策文件一再强调教师企业进修实训、轮训的重要性,然而在实际操作层面却仍然有偏差。由于教师特别是重要专业教师的教学任务重,很难抽出固定的时间去企业实训,再加上囿于学校教学考核制度,教师放弃教学去企业,其实训收入、待遇会受到一定的影响,因此教师去企业实训学习的积极性并不高,一些学校也并未严格按照国家的相关政策执行。

最后,高职教师评价机制不健全。评价机制彰显了高职院校的教育价值取向,对高职教师群体的专业发展、教学科研、社会服务等行为产生着深刻影响。当前我国部分高职院校的教师评价导向存在偏差,如片面地以论文发表数量、研究课题的级别和数量作为教师职称评审的主要依据,使得专业教师疏于教学;一些高职院校在教师评价机制建设上缺乏灵活性和人性化,设置过多的条条框框,使得专业教师只能循

规蹈矩地开展工作,束缚了教师在教学和科研方面的创新;还有部分高职院校教师评价机制僵化,教师评价过程中行政化色彩浓厚,影响了教师评价结果的权威性、客观性和公正性,挫伤了高职教师群体的专业发展和工作积极性。

(二)教材:高职教材内容陈旧,编制体制僵化,遴选机制不完善

教材是高职院校教育教学内容的载体,随着我国高职教育由外延式规模扩张向内涵式发展阶段转变,高职教材的整体质量已经有所提高。但是,与高职教育现代化发展的要求相比,我国高职教材建设工作还存在一些明显的“短板”。

首先,高职教材内容更新缓慢,未能及时跟进产业结构调整,职业特色有待提升。我国现有的高职院校教材中,部分是在本科、专科传统教材体系和内容的基础上,进行了一定程度的改编、增删或更新。传统高等教育教材注重学科知识的系统性和理论的完备性,涉及实践教学的内容较少,新编制的高职教材受其影响,在内容安排上也存在理论知识比重偏高、实践技能所占比例偏低的问题,导致高职教材与普通高等教育教材的区分度不高,并没有充分体现高职教育应有的实用性、职业性、技术性特点。在教材内容上,我国传统的高职教材编写周期长、流程环节多,一部教材从立项到出版,动辄需要数年时间,而在全球新一轮科技创新和产业革命加速到来的背景下,新技术、新工艺、新规范的更新迭代周期越来越短,两者的矛盾使得高职教材内容陈旧的问题一直得不到根本性解决。

其次,高职教材编写立项审批程序繁杂,流程长、呈现形式单一。长期以来,我国形成了一套固定的高职教材编制流程和办法。通常来讲,一部高职教材的编制,从提出需求、编写立项、内容制作到出版发行,都在高职教育体系内部完成。整个编制周期耗时较长,并且行业企

业参与高职教材编制的机会和渠道有限,教材内容未能及时融入企业实际生产需求的新技术、新工艺、新流程、新规范。这就造成了两方面的问题:一是教材编制者缺少企业生产实际的深入研究和理解,缺乏对职业岗位所需的专业知识和专项能力的科学分析,教材内容未能体现生产实际;二是教材编制过程都由职业院校“内部人”完成,传统教材体系、内容和呈现形式上的弊端始终因“灯下黑”而得不到根治。在教材的呈现形式上,虽然现阶段已经出现了数字化高职教学资源,但与“双高计划”中提出的“倡导使用新型活页式、工作手册式教材并配套开发信息化资源”,仍有一定的差距,适合于碎片化学习、在线学习的数字化教材、网络课程教材数量和种类有限,教材呈现形式过于单一。

最后,高职教材选用机制僵化,优质教材资源难以脱颖而出。高职院校要提高教材质量,需要建立健全教材遴选机制。但目前高职院校的教材遴选机制仍不完善,主要表现在:一是教材遴选主体单一。教材遴选一般是由高职院校的教材管理委员会负责,虽然部分专业教师具有教材的选定权,但还是需要由教材管理委员会进行最终审定,而作为受用主体的学生及行业企业等主体参与度较低。二是教材选择范围狭窄。由于多数高职院校与教材编制以及出版单位有长期的合作关系,虽然有利于保持教材编制质量的稳定,但也限制了教材遴选的范围,不利于优质教材的选用。

(三)教法:高职课堂教学模式单一,理实割裂,对现代教学方法的吸收有待提升

高职教育既具有高等性,又具有职业性,这种性质决定了高职教育既要强调理论知识的传播,又要注重实践技能的训练,由此也就决定了高职课堂教学应具备综合性、多元性的特征。然而,当前的高职院校课堂教学还难言优质,亟待加强改革创新。

首先,高职课堂教学模式单一,教学质量有

待提升。新课程理念下的高职教学方法层出不穷,大量新兴的教学方式方法被广泛应用于高职院校课堂教学中。不过,当前我国很多高职院校的课堂教学仍然采取较为传统的“填鸭式”教学模式,教学活动围绕教师展开,教学过程完全由教师掌控,授课基本上以口头讲授的方式进行。此外,尽管有些高职院校积极应用信息化教学方法和手段,但由于教师们并没有从根本上转变教学理念,对现代教学方法吸收不足,使得课堂教学难以摆脱传统教学模式的束缚,信息化教学“只见其形,不见其实”。例如,一些高职院校教师把传统的课堂板书改为以PPT的形式呈现,表面上看是“信息化”了,但没有任何实质性的变化。

其次,高职课堂教学理实割裂,尚未凸显职业教育特色。理实一体是高职课堂教学的基本要求。但现阶段,我国仍有不少高职院校在课堂教学中存在理实割裂的问题,尤其是没有突出高职教育的实践特性。一方面,在高职课堂教学过程中,理论教学与实践教学并未真正实现同步,大部分高职院校均是先进行一个阶段的理论教学,再组织学生进行一定时期的实践教学,“理”与“实”时空层面的错位使得整体教学效果大打折扣;另一方面,由于种种历史和现实的原因,一部分高职院校中的实践教学课时占比仍然很低,学生在实际工作情境中接受技能训练的时间很少,加之校企合作方面的一些其他不利因素干扰,一些高职学生在日常教学中的技能训练水平较低,难以支撑其在劳动力市场中形成突出竞争优势。

三、“双高计划”实施背景下高职“三教”改革的路径

(一)教师:深化高职教师制度改革,优化师资队伍结构,提升师资培养质量

教师是高职“三教”改革的首要主体,在“三教”改革中处于基础和核心地位。“双高计划”中明确提出,要以“四有”标准打造数量充足、专兼

结合、结构合理的高水平双师队伍。在“双高计划”实施背景下开展“三教”改革,要从教师制度改革入手。

首先,要深化教师聘任制度改革,完善教师队伍结构。我国高职教师队伍结构不合理,主要由于教师聘任制度老化,难以适应新时期高职教育高质量发展的要求。开展高职教师改革,首先应从深化教师聘任制度改革入手。一方面,高职院校应在继续深化教师聘任制改革的基础上,建立更加灵活、弹性的用人机制。2021年12月,《教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》实施,明确要求“探索将行业企业从业经历、社会实践经历作为聘用职业院校专业课教师的重要条件”。因此,在新教师聘任方面,高职院校不能一味紧盯“科班”高校毕业生,而应从职业教育本身的类型特征和教育规律出发,扩大教师招聘面向,尤其是要重点关注行业内有建树、有影响的资深人士、大师名匠,吸引社会性高端人才到校任教,解决高职教师能力素质结构不合理的问题。另一方面,高职院校应建立更加全面、系统、有效的人才留用机制。不仅要建立与教龄增长、教学贡献相适应的薪资增长制度,确保高职院校能为优质教师提供略高于业内平均水平的薪资待遇,留住更多教龄长的老教师;还应建立教师返聘制度,对于教学和科研能力突出、工作经验丰富的退休教师,高职院校可以聘为顾问或者兼职教师,帮助院校培养青年教师。

其次,深化教师培养制度改革,壮大优质师资力量。教师培养制度是高职院校教师队伍建设的基石,开展高职教师改革,深化教师培养制度改革是根本之策。针对当前我国高职院校教师培养制度中存在的问题,应重点做好教师培养模式创新和教师培养制度完善两项工作。在教师培养模式创新上,高职院校可以吸收借鉴教学改革成果,一是采用线上线下相混合的教师培养模式,在夯实传统教师培养模式的基

础上,大力开发数字化、网络化教育资源,尤其是可以通过专家学者远程授课、网络授课的方式,拓展在校教师接受教育培训的渠道;二是采用校内校外相结合的办法,创造机会和条件输送教师到高职教育培训机构、教育研究机构,甚至国外学习深造,提升教师的综合素质和专业素养。在教师培养制度完善上,高职院校应重点做好教师职前培训和在职培训的统筹,一是要完善教师职前培训的流程和内容,帮助新教师尽快适应教学工作环境;二是要强化教师在职培训制度建设,促使在职教师培训模式长期化、规范化、制度化。

最后,健全教师评价制度,给予教师专业发展充分、合理的激励。高职院校进行教师评价制度改革,首先要转变教师评价理念,树立科学的教师评价导向,在教师评价内容、指标、方法的规划上,既要体现目标导向、成果导向、业绩导向,也要尊重教育规律和科研规律,注重评价的灵活性和人性化。其次要逐步促进教师评价主体的多元化,除了学校评价以外,还应包括教师自评、学生评价、社会评价等,通过推动评价主体多元化,促进教师评价向更加全面、客观的方向发展。最后要健全考核内容,将企业生产实践、业绩成果等纳入职称晋级、年度考核内容,促进企业技术专业、技术骨干与学校教师双向流动。

(二)教材:深化高职教材编制体系改革,实施精品教材建设工程,建立教材优选机制

高职教材是高职课程标准的具体化,针对当前我国高职教材建设存在的内容陈旧、编写体制僵化、遴选机制不完善等问题,新时期深化高职教材改革,也应对症施治,促进我国高职教材质量整体提升。

首先,深化高职教材编制体系改革,构建多元化、开放化的高职教材编写体制。高职教材编写体制僵化,主要是因为教材编写主体一元化和编制体系封闭化。要解决这一问题,关键

在于推动高职教材编写主体多元化和编制体系开放化。一方面,我国应打破高职教材编写由高职院校教师“操刀”的传统格局,在建立教材编写团队时,应加强与产业界的合作,注重吸纳行业资深人士、大师名匠、企业高级技术人员作为重要参与主体,与高职院校教师联合开发、共同编写高职教材,实现教材内容的理论和实践兼备,保障与产业需求有效对接;另一方面,我国应加快打破高职教材编制长年由固定几个部门、几家机构承担的局面,要积极采用服务购买、竞标的方式确定编制单位,吸引更多有资质、有专业能力、教材制作经验丰富的出版机构参与高职教材编制工作,丰富教材的内容和表现形式。

其次,实施高职精品教材建设工程,打造一批高质量、高水平的高职教材库。教材编制体系改革是一项系统的长期性工作,短期内难见实效。在“双高计划”全面展开的背景下,加快高职教材改革,应着力推进高职精品教材建设工程,聚集优质教育资源,加大教材编制投入力度,先行编制一批高职精品教材,以满足现阶段的高职教育教学需求。在具体实施上,可由教育部牵头组织国内优质高职院校联合成立国家级高职精品教材编制部,按照学科分类,抽调高职教育界专家学者成立各科教材编制小组。与此同时,可通过地方政府与高职院校推荐的方式,吸纳行业资深人士、大师名匠、企业高级技术人员参与高职精品教材编写工作,集中全国高职教育界、行业企业界的力量,共同打造一批特色鲜明、理实结合、内容新颖、形式立体的精品教材,解决当前高职教材内容陈旧、特色不明显的问题。

最后,建立高职教材优选机制,促进高职教材优胜劣汰。建立教材优选机制是高职院校提高本校教材质量的重要手段。具体而言,一要明确教材选用标准。完善标准是遴选出优质高职教材的前提,高职院校应依据各专业课程标

准,对标高素质技术技能人才培养要求和产业生产技能需求,制定系统、完善的教材选用标准,确保所选用的教材质量上乘。二要扩展教材选用主体和对象范围。要选出优质教材,应从多方面考察市场上流通的各类教材,扩展教材选用主体,杜绝教材遴选“一言堂”的现象,高职院校一方面应建立师生参与教材选用的规章制度,由教材管理委员会负责,但须充分听取院校师生的意见;另一方面应扩展教材选用的对象范围,不能仅局限于合作单位编制的教材,而应在更广阔的市场空间里甄选优质教材。三要建立教材选用动态调整机制,建立教材使用成效监测评估制度,定期对各专业教材进入课堂后的教学成效、使用反响进行调查评估,确保劣质教材及时出清,优质教材得以保留。

(三)教法:深化高职课堂教学模式改革,构建现代化、多元化的课堂教学生态

教师和教材的改革最终要通过教学模式、教学方法与手段的变革去实现。实施“双高计划”,创新传统课堂教学模式、方法和手段是重要抓手。新时期推动高职教法改革,需要从三个方面着手。

首先,更新高职课堂教学理念,构建以学生为中心的现代课堂教学体系。与高职教师改革和教材改革相比,高职教法改革相对微观,受一线教师教育教学理念的影响也最大。因此,高职院校开展教法改革,也应先从转变一线教师的课堂教学理念,构建以学生为中心的现代课堂教学体系着手。首先,高职院校应面向一线教师开展系列培训,以现代教育思想作为培训主题,全面系统地向一线教师传播现代职业教育思想、理念和方法,在教师头脑中牢固树立以人为本的教育教学理念,为教师们构建以学生为中心的现代课堂教学体系做好思想准备。其次,高职院校教师要切实推动课堂教学模式由“填鸭式”教学向启发式教学转变,摒弃把知识和技能传授摆在课堂教学第一位的观念,把培

养学生的学习兴趣和自主探究能力作为课堂教学的第一要务,促进学生在课堂学习过程中从“要我学”向“我要学”转变。

其次,提升实践教学在课堂教学体系中的比重,促进教学理实一体。《实施方案》明确提出“到2022年,我国职业院校实践性教学课时原则上要占到总课时一半以上”。“双高计划”实施背景下开展高职教法改革,首先要贯彻落实好中央提出的教学改革任务。一方面,高职院校要积极深化课程体系改革,加快调整理论课时与实践课时在课堂教学体系中的比重,进一步增加实践课程的内容和课时数;另一方面,高职院校还要加快模块化教学改革,优化课堂教学的结构和节奏,对于同一技术技能模块下的理论知识点和实操技术,应尽可能地进行同步教学,促进教学理实一体,帮助学生更加牢固地掌握相关专业知识和技术技能,从而提升高职课堂教学质量。

最后,创新高职课堂教学模式,充分借鉴吸收现代化的教学方法和手段。基于高职教育的类型特征和教育规律,高职院校创新课堂教学模式,应明确两大发展方向:一是推广项目式教学方法。高职教学具有理实一体的特征,因而非常适合应用项目式教学法。采用项目式教学法,可以由教师策划并模拟项目,把教学内容融入该项目中,学生在分析、拆解并实施项目的过程中完成知识和技能的学习;同时,高职院校将校企合作、社会服务中实际进行过的项目根据教学需要改造成教育资源包,学生在观摩体验的过程中完成知识和技能的学习。二是充分利用信息技术,建立线上线下混合教学模式。高职院校首先要加大数字化、网络化教育资源的建设力度,完善线上课程资源体系,扩大线上教育资源的覆盖面,使学生在校内外、PC端和移动端都能够方便地进行学习。其次要创新课堂教学方式,对于标准化、书面化的理论知识,教师可以尽量让学生借助教科书和网络课程资源自

主学习,对于开放性、较深入的知识,则可以留在课堂上详细讲解、充分讨论,由此搭建现代化、多元化的课堂教学生态模式。

“三教”改革是“双高计划”的重点任务,通过开展高职“三教”改革,探索出真正符合高职办学规律与技术技能人才培养规律的教师、教材和教法,是每一位高职教育工作者的责任和使命。所有高职教育工作者理应发扬主人翁精神,积极推动和配合“三教”改革,提质培优、增值赋能、以质图强,为构建现代职业教育体系、建设人才强国贡献力量。■

[参考文献]

- [1]张健.职业教育“类型”确立的追问与行动策略[J].职业教育研究,2021(1):51-55.
- [2]曾凡远.高职院校深化“三教”改革探究[J].教育与职业,2020(24):62-65.
- [3]崔志钰,陈鹏,倪娟.高职院校专业群建设:意义辨析·问题剖析·策略探析[J].高等工程教育研究,2020(6):136-140+181.
- [4]赵伟,孙英.职业教育类型论[J].中国高教研究,2020(11):98-103.
- [5]叶小平.职教“双师”教师队伍建设的困境与出路[J].继续教育研究,2021(2):102-106.
- [6]杨鉴,沈军.以赛促教的高职院校“三教”改革:理念、问题与路径[J].职教论坛,2020(11):45-51.
- [7]臧志军.边缘性与组织化:高职院校教材建设的基本立场与管理策略[J].中国职业技术教育,2020(8):20-24.
- [8]冯娜.基于1+X证书制度的职业院校“三教”改革路径[J].山东教育:高教,2020(11):41-43.
- [9]张海明.“双高计划”背景下高职院校“三教”改革探讨[J].深圳信息职业技术学院学报,2020(5):1-5.
- [10]朱新生,李锋,张坚强,等.高职教师培训机构培训效果有效性评价——以江苏省高等职业教育教师培训中心2013—2019年省培项目为案例[J].江苏高教,2021(1):121-124.