



戴士弘 著

职业教育课程教学改革

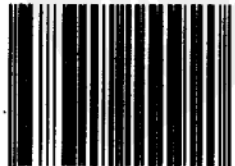


清华大学出版社





ISBN 978-7-302-15192-0



9 787302 151920 >

定价：15.00元



戴士弘 著

职业教育课程教学改革

清华大学出版社
北京



内 容 简 介

本书讨论当前我国职业教育界非常关心的微观教学改革的重大问题。

第一部分重点讨论课程教改的观念和方法。按照新的职教理念,给出了职教课程优劣的评价标准,详细介绍了职教课程教学应当如何进行单元设计和整体设计。这涉及职业教育的培养目标、课程教学的单元设计和整体设计等重要的观念、方法和能力等问题。

第二部分重点介绍一个经过实践检验、行之有效的方法:教师职教能力的培训与测评。以此为突破口,职业院校可以对自己的专业课程体系进行改造,完成学院的整体教学改革,在尽可能短的时间内,全面、深入地改变学院教学的整体面貌。

本书内容既以成功的实践经验为背景,又有深厚的理论基础。以本书内容为依据的讲座在国内职业教育界广受关注和欢迎。本书适合我国职业教育战线的管理者和广大教师学习参考。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13501256678 13801310933

图书在版编目(CIP)数据

职业教育课程教学改革/戴士弘著. —北京:清华大学出版社, 2007. 6

ISBN 978-7-302-15192-0

I. 职… II. 戴… III. 职业教育—教学改革—研究 IV. G712

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 068657 号

责任编辑:束传政

责任校对:李 梅

责任印制:李红英

出版发行:清华大学出版社 地 址:北京清华大学学研大厦 A 座

http://www.tup.com.cn 邮 编:100084

c-service@tup.tsinghua.edu.cn

社总机:010-62770175 邮购热线:010-62786544

投稿咨询:010-62772015 客户服务:010-62776969

印装者:北京市清华园胶印厂

经 销:全国新华书店

开 本:148×210 印 张:4.25 字 数:62 千字

版 次:2007年6月第1版 印 次:2007年6月第1次印刷

印 数:1~8000

定 价:15.00 元

本书如存在文字不清、漏印、缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请与清华大学出版社出版部联系调换。联系电话:(010)62770177 转 3103 产品编号:026310-01

高职教改系列丛书

主 编 苏志刚

(宁波职业技术学院 院长)

副主编 张学库 戴士弘 郑卫东

作者简介



戴士弘 1966年毕业于中国科学技术大学无线电电子学系。曾任教于吉林大学计算机科学系。

1992年参加深圳职业技术学院的筹建工作。1994年筹建深圳职业技术学院电子与计算机系,任系主任。他以自己担任的《模拟电子技术》课程为突破口,进行职业技术教育的课程改革实验,取得了重要成果。在系内和学院内推广课程的双循环教学法和引探教学法。

主编、参编、主审了多部高职教材。其中,主编的《模拟电子技术》(电子工业出版社,1998)一书大胆改革了该课程传统的体系结构,采用“单元电路、理论计算、综合实训”的三段结构,为理论性较强的职教课程探索出一条新路。

2002—2004年应邀从事深圳技师学院(深圳高级技工学校)教师培训和测评工作。他关于职教课程要进行“整体设计”(宏观设计)和“单元设计”(微观设计)的思想,在若干所职业院校中宣讲和实施,取得教学改革的明显效果,学生学习的兴趣和主动性明显提升,课程教学水平普遍提高,学校核心竞争力明显增强,受到有关院校领导和教师的高度评价。他所总结的教师职教能力培训和测评的经验,和对职业技术学院的教学进行整体改革的思想,被认为是当前我国职业教育改革微观研究的重要课题,受到院校领导和专业教师的关注。

2005—2007年被聘为宁波职业技术学院教授、教务处长、学院教学改革指导委员会副主任,主持学院整体教学改革与教师职教能力培训与测评工作。在宁波职业技术学院领导和各部门大力支持下,培训与测评工作取得明显效果,积累了丰富的经验。2006年9月宁波职业技术学院,以全优成绩通过教育部的高职高专人才培养水平评估。2006年12月,宁波职业技术学院通过示范性高职院校的评审。他关于教师职教能力培训与测评工作和高职院校进行整体教改的意见,受到教育部有关部门领导、高职理论专家、国内高职院校领导和教师的高度关注。

从2005年起,宁波职业技术学院推行了一项重要工作,就是在全体任课教师中进行“职业教育教学能力培训及测评”。这项工作历时近两年,从根本上改变了全院课程教学的面貌,是宁波职业技术学院建院以来,规模最大、质量最高、影响最深、效果最明显的一次教学研究、教学改革活动,开创了教师校本培训的崭新模式。2006年末,就在培训测评工作的尾声中,我院迎来了高职高专人才培养水平评估和示范性高职院校建设评选工作。有了“培训及测评”工作的基础,评估和示范工作都取得了很好的成绩,学院课程教学的改革方向和改革成果得到专家的一致肯定和高度评价。现在,我们一方面巩固培训测评工作的成果,另一方面根据新的标准改革了督导的课程评价标准,修改了与教学有关的其他评价标准,极大地促进了全院教学管理改革和人事工作改革的步伐。以教师职教能力培训测

评工作作为突破口,学院制定了五年内教学改革三步走的教学整体改革方案。现在,我们在巩固培训测评成绩的基础上,正在进行学院整体教学改革的第二步——对各专业的原有课程体系进行根本性的改造。随着时间的推移和改革的深入,教师职教能力培训与测评工作对我院教改产生的深远影响,正在越来越清楚地显现出来。

最近随着我院示范建设工作的开展,越来越多的同行和专家来我院参观学习。大家都对教师职教能力培训测评工作给予了高度关注,并产生了浓厚的兴趣。这说明,这项工作所提出和解决的问题,在当前中国职教界具有普遍意义。问题的核心就是,一所职业院校怎样在最短的时间内,使全体教师积极参与进来,从根本上改变教师的教学观念,同时提高教师职业教育的课程教学能力。这对于所有学校的内涵建设和提高核心竞争力,都是至关重要的。

戴士弘教授在我院主持进行了这项工作,其成功不是偶然的。整个工作吸取了国内外多所职业院校教改的成功经验,同时又有着深厚的理论基础。本书中所提出的问题,正是当前困扰大多数职业院校的重要问题;所总结的经验,对正在职业教育战线工作的同行

们会有很大的帮助。我也希望广大职教工作者从理论和实践两方面共同奋斗,积极推进职教事业发展,努力完成好国家培养高技能人才的光荣任务。

宁波职业技术学院党委书记 院长

苏志刚

2007年5月于宁波

本书内容根据作者的系列讲座整理。

近年来,作者在国内多所高职院校做过多次关于这个题目的讲座,全国各地听众反映热烈,纷纷要求文字资料。因为工作繁忙,没有机会成文,遗憾地未能满足多数听众的要求,现编写出来,希望能给大家带来一些方便。

讲座的内容主要是针对职业院校,特别是高等职业技术学院的课程教学改革问题。听众的高度关注和热烈反应,说明了该问题的普遍性和紧迫性。当前,以高职院校为代表的职业教育正面临新的突破性发展。截至2006年末,全国已有高职院校1 145所,在校生达800万人,从人数和规模上看,已占有高等教育的半壁江山。高职的教学改革已经从宏观(全国、省市地区的布局等)发展到中观(学院、专业、教师队伍整体)和微观(每门课程与每位教师)。教改的中观和微观问题已经成为高等职业教育改革的最紧迫问题。本书全部内容

都是针对高等职业教育改革的中观和微观的实际问题。

书中所举的课程教学实例都是实际课程,不是为说明某种观点而杜撰的。书中阐述的观点也不是单纯的理论探索,或凭空发发议论,而是经过实践证实有明显效果的。2005年起,宁波职业技术学院(以下简称“宁职院”)在全院以极大的力度,推行了本书所说的“课程教学的单元设计和整体设计”以及“教师职业教育教学能力培训及测评”工作(以下简称“培训及测评”)。宁职院苏志刚院长说:“这是宁波职业技术学院建院以来,规模最大、质量最高、影响最深、效果最明显的一次教学研究、教学改革活动”。2006年末,就在培训及测评工作的尾声中,宁职院迎来了高职高专人才培养水平评估和示范性高职院校建设评选工作。有了“培训及测评”工作的基础,两项工作都取得了很好的成绩,学院课程教学的改革方向和成果得到专家的一致肯定和高度评价。

2002年末开始,教师职业教育能力培训及测评工作和专业课程体系改革工作,在深圳技师学院(深圳高级技工学校)全面推行两年,取得了教改的明显效果。最早在深圳职业技术学院,教师培训测评工作的试验也取得成功,至今仍是该院新员工培训的保留项目之一。

随着宁职院教改成功经验的广泛传播,关于高职课程教学改革的系列观念和做法,引起越来越多同行的高度关注。本书的内容,就是以近十年来上述实践经验为背景展开的。

本书内容的主线是当前教学第一线大家最关心的实际问题,对涉及的概念和理论只做了简单提示。事实上,书中介绍的所有工作,都有深厚的理论基础。熟悉当代教育理论、认知心理理论的人都可以看出,书中的所有重要观点都是以多元智能理论、建构性学习理论、行动引导教学理论等为基础的。

全书分为上下两篇,分别对应“职业教育课程教学设计”和“教师职业教育能力的培训与测评”两大主题。上篇讨论高职课程教改的观念和方法问题。按照新的职业教育理念,职业教育课程优劣的评价标准应当是什么?职业教育课程教学应当怎样设计?这涉及职业教育的培养目标、课程教学的单元设计和整体设计等重要的观念、方法和能力问题。下篇讨论职业技术学院整体教改的实践问题,重点讨论一个高职院校应当怎样发挥整体力量,在尽可能短的时间内,尽可能全面、深入地改变学校教学的整体面貌的问题。

本书从讲座内容整理得来,仍然保留讲座的某些

特点,以便于初次接触这项工作的教师、教学管理人员和学院领导阅读,同时又可以去听讲座时记笔记的困难。限于篇幅,本书不得不省略讲座中的许多精彩实例。本书是介绍宁波职业技术学院整体教学改革丛书中的一册。读者可以参考本系列丛书的其他有关篇目(关于职业教育教改理论、课程教学设计实例等分册),与本书对照阅读,一定会对书中涉及而又未能深入展开的观点和实例有更深入全面的了解。

中国的高等院校历来重视专业科研,但不重视教学研究,不重视高等教育中的教学法研究。随着高等职业教育的蓬勃发展,高等教育的培养目标、教学内容、教学模式、教学方法等问题尖锐地提到我们面前。在高等职业教育对这些问题的回答中,涉及许多超出职业教育范畴的,带有普遍性和规律性的问题,这是高职教育对整个教育事业在理论上的贡献。

实际上,课程教学改革的问题不仅对高等职业教育,而且对于中等职业教育和各种培训班,甚至所有学校同样是迫在眉睫的问题。书中阐述的观点对普通高校,甚至基础教育的课程教学改革也有一定的借鉴意义。

戴士弘

2007年4月

上篇 职业教育课程的教学设计

- 一 什么是一堂好课 3
- 二 职业教育的培养目标 8
- 三 当前职业教育中的问题 10
- 四 课程的单元设计 16
- 五 课程的整体设计 29
- 六 一体化课程设计的特点 45

下篇 教师职业教育能力的 培训与测评

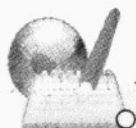
- 一 高职教学改革的形势与问题 65
- 二 培训测评的做法 70

- 三 职业教育课程教学设计的基本原则
(6+2) 74
- 四 培训测评政策和要求 76
- 五 培训测评的效果 79
- 六 培训与测评工作的特点 83
- 七 开展培训及测评工作的条件 98
- 八 高职院校的整体教学改革 106

本书语录 113

上篇

职业教育教学设计



一 什么是一堂好课

首先,我们来谈谈课程评价的经典标准及其问题。

现在,对课程进行评价,通常要靠督导或同行听课打分。听课打分表上的项目一般包括以下内容:

- 专业内容熟练正确、重点突出、难点分散、语言流利且富有感染力、逻辑思路流畅、教态自然、板书精心设计。

- 教学符合计划进度、教学文件齐全、多媒体使用得当。

- 课堂管理效果好、能够教书育人。等等。

这种常规的评价方式存在两个问题。

一是评价方式不合理。用随机抽样听课的效果来概括整个一门课的质量,似乎不大合理。工业产品的质量检查,例如一百个灯泡,采用随机抽样的方式选取其中的五个,以样本的质量计算出全体产品的质量,这是可以的。但可以随机抽样的前提是产品的每个个体

是一样的,可是一门课中的每次课却各不相同,不能用一次课的质量推断另一次课,也不能用几次课的质量推断整门课。课程教学评价应当采用另外的、更加合理的方式。

二是评价内容不合理。看看上述评价内容,所有的项目考察的都是教师,上课质量似乎只与教师“讲”得好不好有关。其实,课程的效果首先要看学生,看学生“学”得好不好。学生有兴趣,积极参与动手动脑,课后在能力上得到实质性提高,这才是好课。教师讲得好,只是必要条件,不是充分条件。现在的事实是,用传统标准衡量,教师讲得可以,但教学效果一塌糊涂,这样的课程比比皆是。仅以教师讲课的水平来评价课程的质量和效果是不完整的。

所以,我们要为课程评价设立新的标准,第一条就是课程效果的评价要以学生为主体,不是以教师为主体。以学生为主体还有第二个含义,那就是在教学过程中,学生必须充分行动起来,不是看老师“表演”,而是自己动手动脑操练。这个含义将在下面展开。

课程评价新标准的第二条是职业教育课程应当突出“能力目标”。这个标准大家可能不大熟悉,因为从来的教学都是以“传授(专业)知识”为目标的。那么,

什么是课程的能力目标？

这件事很重要，涉及职业教育的根本方向问题。职业院校的学生不是来泛泛地接受知识、积累知识的，而是来学习实用就业能力的，他要能在未来职业岗位上，解决实际的问题。职业教育教师观念上一个最大的误区就是“有了知识，就有能力。”事实上，知识与能力之间不但不等同，而且有一道深沟，这道沟只能用“实训”来填平。因为知识可以传授，而能力是无法传授的，只能靠训练。在高职院校中，知识当然是必要的，但我们首先注重的是“知识的应用”，而不是知识本身，更不是知识的体系。“知识就是力量”只是一种泛泛的比喻，不是准确的、科学的描述。目前的职业教育教师自己大多从普通高校毕业，受的都是“知识目标”教育。所以一般想象不出课程的“能力目标”是什么样。教师平时上课、备课的注意力都放在如何传授知识、如何积累知识上；所有的课堂活动都是为了理解知识、掌握知识、巩固知识，没有考虑过“能力训练”的问题。就连课上的问答练习也是为了深入理解和巩固知识而设的。那么实验是不是在训练能力呢？也不是。实验的目的多半都是为了“验证理论的正确性”，几乎没有为培训能力而设的实验课。所以，课程的能力目

标问题,是职业教育教学改革的核心问题之一,本书将用大量篇幅对这个内容逐步展开。

课程评价新标准的第三条是能否用恰当的任务进行能力训练。这是课程能力目标的直接结论。能力不能传授,只能训练。用什么训练?用做事来训练、用完成任务的过程来训练。‘做什么事?做学生未来职业岗位上的事,最好直接解决未来职业岗位上的问题。’这就要求教师要熟悉学生的职业岗位,知道那里的问题、项目、任务。教师在课上,要带领学生去完成任务,而不是仅仅讲授一本书。一门好的职业教育课程必定有明确的任务。学生兴高采烈地跟随教师完成这些任务,练出办事和解决问题的能力,练出自学的能力,学到相关知识,获得实际成果,产生由衷的成就感和自信。

课程评价新标准的三个原则就是:课程可以有多重目标,我们突出其中的能力目标;课程要用项目任务训练学生的能力;课程要以学生为主体。或者简单地说,就是:①能力目标;②任务训练;③学生主体。

看看我们今天教师的实际课程,执行的往往是相反的原则:①知识目标;②问答习题;③教师主体。

课程评价新标准的三个基本原则是三个最基本的

原则,是新旧课程教学的重要分水岭。随着论述的展开,以后我们还要继续补充介绍另外三个重要原则:职业活动导向、项目载体、课程的一体化设计。这样总共是六项原则。但是,这三个原则始终都是职业教育课程改革的基本方向 and 基本要求。

不管教师自己上课讲得多么好,多么符合课程评价的经典标准,如果不符合上述六项原则,这样的课程就是新时代职业教育的不合格课程;上这样课程的教师就是不合格教师。在一个学校里,校领导(教学管理)的评价标准,就是全校教师实际的努力方向。所以组织全体干部、教师对新教学观念、方法的学习、研究、培训就显得特别重要。如果沿着这个新的方向推进全校的教学改革,那么旧的教学管理方式必须改革,旧的评价标准必须改革,甚至旧的用人政策都要改革。

课程的这些新的评价标准是哪里来的呢?它们不是什么人凭空想象出来的,而是从职业教育的培养目标直接推论出来的。

下面就深入探讨所有这些问题。



二 职业教育的培养目标

按照“以就业为导向,以服务为宗旨”的职业教育目标,我们培养的学生应当具有良好的职业道德和职业素质,应当具有熟练的职业技能,走上职业岗位之后具备持续发展的能力,还应当具有扎实的、系统的专业应用知识。具有“系统的应用知识”而不是具有“系统的专业知识”或“专业理论”,这个要求把高职学生与普通高校学生区别开来。“具有系统的应用知识和持续发展的能力”这个要求,就把高职学生与中职学生区别开来了。

我们的学生应当具有良好的综合素质,应当能够从职业岗位的第一线起步。从第一线起步时,不会在思想认识上或职业技能上产生阻力。所谓起步,就是在第一线工作不但能够愉快胜任,还能迅速脱颖而出,展示自己学习和工作的潜力。我们的学生要能解决职业岗位上的实际问题,具有自我学习、持续发展的能

力,相当一部分学生还应当具有创新和创业的能力。我们培养的毕业生应当是“高技能人才”,并不满足于仅在第一线充当一个劳动力。

从工作领域看,我们的学生主要从事技术、营销、生产、管理、服务等领域的工作;而不是从事科学研究和专业领域的开发、设计工作。

我们培养的人才类型是,技术应用型、技术技能型或操作型的高技能人才,不是研究、设计型的人才。

这样的培养目标和人才定位,就把高职与普通高校区别开来,又把高职与中职区别开来。



三 当前职业教育中的问题

普通高校中的理科院校,培养的是科学研究型人才。他们以发现自然规律为己任,要依据自然规律创造新的专业理论和学科体系。这类院校承担着在基础科学领域里攀登科学高峰的光荣任务。这种院校培养的是科学研究型人才,要求学生具备高度的抽象思维能力、推理能力、计算能力。社会对这类人才质量的要求是很高的,但需求数量却是很少的,尤其在社会主义市场经济的初级阶段。

普通高校中的工科院校,培养的是工程设计型人才。他们以某个工程领域的设计工作为己任,要根据现有学科体系和理论系统设计出符合当前社会需要的工程项目,开发出新的设计规范和模式。这种院校培养的是工程设计型人才。在经济建设大发展时期,社会对这类人才要求的数量比较多。

市场经济的迅猛发展,还要求大量的技术应用型

高技能人才。这些人主要不是从事科研,也不是从事工程领域设计,而是从事生产、营销、管理、服务类的工作。例如,生产工艺设计、在生产线上从事制造工作,特别是高技能操作、制图,小型产品开发、设计、生产,产品营销、生产管理,设备运行(网络运行)、设备维修;经济管理事务的操作、运行(如报关、跟单)、管理、辅助管理(如秘书、翻译)等工作。他们在整个科研、设计、生产链条中占有不可或缺的重要位置。他们需要做事的能力、知识应用的能力、需要具备熟练的处理人际关系的能力和本专业中的高级技能。当前以至今后很长一段时期,社会对这类高技能人才的需求数量非常大,这类人才就由高等职业技术学院负责培养。

可见,三种高校的类型不同、培养目标不同、人才定位不同,所以课程的内容、教学方法、教学模式就应该不同。传统大学课程教学以学科为导向、以知识为目标、以教师为主体、以应试为基础、以逻辑为载体、可以开设理论和实践分离的课程。但职业教育不同。职业教育必须以职业活动为导向、以能力为目标、以学生为主体、以素质为基础、以项目为载体,开设知识、理论和实践一体化的课程。

然而,我们今天的职业教育课堂上,到处都可以看

到不适当的教学模式、教学内容和教学方法。这种做法无视职业教育的职责和定位,把传统高校的一套做法直接搬到职业教育课堂中,形成普通高校课程的“压缩饼干”。

采用错误教学模式的后果不是理论上的,而主要是实践上的。首先是学生反感。由于“生源”质量与普通高校不同,许多高职学生尚不具备上普通大学所需的计算能力、抽象思维能力、表达能力和推理能力。如果按照普通高校的要求,学生就会认为老师总是讲一些自己不擅长的东西,讲一些没用的东西,讲一些没趣的东西。为了得到毕业证书,学生不得不勉强应付。学生的态度又引起教师的反感,老师觉得自己的工作没有得到相应的尊重和回报。“生源”的质量太差,许多高职学生根本不具备上大学的基础,没法教。于是师生之间形成恶性互动,彼此不买账。这样的现象在高职院校中比比皆是。

作为职业技术学院的专业教师、教学管理人员和领导者,我们的任务是:在了解学生短处的同时,更要找出学生的长处,要了解学生的兴奋点,引导学生的兴趣,建立学生的自信心。为此必须研究和宣传职业教育(教育)的新观念:多元智能观、多元人才观、多元成

功观、建构学习观、行动引导教学法、工程思维方式等。按照职业教育特点和认知规律来设计课程、安排教学,以实现师生之间的良性互动。

目前的职业教育院校教师受传统的“一次性教育”影响很深,总是希望在学校里把尽可能完整的知识系统灌输给学生,没有考虑建立“自我学习、终生学习”的现代学习观。在课程教学中重视知识的传授、积累,忽视学生“学习能力”的培养、训练。结果是高职院校学生毕业后上手快,上岗竞争时有优势。但是基本功(数学、外语、自学能力)不足,随着形势的变化、技术的更新,需要在工作岗位上自我学习时,可能落在别人后面。这就叫做“好用、不经用”,可持续发展能力不足。因此,在高职院校所有课程的教学目标中,强调“自我学习能力”是形势的迫切需要。

为了达到职业教育的培养目标,我们还需要为职业教育课程寻找恰当的教学目标。上述“培养目标”是院校教学的宏观目标,“课程教学目标”则是教师和课程具体的微观目标,也是以下重点研究的内容。

下面我们来谈谈职业教育的课程教学目标。

➤ 掌握知识。这是大家公认的课程教学目标,但在职业教育课程中,知识目标仅仅是第二位的目标。

当前职业教育院校中最常见的问题就是知识的盲目传授和盲目积累。职业教育课程必须首先确定明确的能力目标。按照职业教育的定位,学生的职业岗位能力可以细分为单项技能和综合技能两种。

➤ 掌握单项技能。例如电子专业中的焊接技能、某种仪器的使用技能等。传统的“单项实训”是训练单项技能的常用方式。最好的训练方式是在完成实际任务过程中对各种单项技能进行实训。

➤ 掌握综合技能。可以在仿真的任务(项目)环境中训练学生的综合技能。项目是能力训练的载体,课程中是否有恰当的项目和任务,成为课程教学设计成败的关键之一。

➤ 练成解决实际问题的技能。只有在实际岗位上,学生顶岗实习才能训练出解决实际问题的综合能力。

职业教育课程目标的最终目标,就是具有实战能力——解决实际问题的综合能力。不是单纯掌握专业知识体系、不是把学生训练成“技法的仓库”,甚至不仅是掌握单纯的专业技能。要求学生掌握技术、知识,去完成某种指定的工作活动。这里不但要有人的主动性、目的性,运用技术技法解决问题、实现目标的能力,

而且还包括许多非智力因素(如勇气、意志等)。

总之,我们今天要培养的是面向市场的高技能的企业人,而不是面向考场的博学的读书人。所以,结合上面讲到的课程评价标准,新的职业教育课程的设计原则就有以下几项:教师要以职业活动为导向,以素质为基础,突出能力目标,以学生为主体,以项目为载体,以实训为手段,设计出知识、理论、实践一体化的课程。在高职院校所有的课程教学过程中,必须把培养学生的“自我学习能力”放在突出的位置上,以保证学生走上社会之后的持续发展能力。



四 课程的单元设计

上面介绍的这些理论和观念,大家都同意。但是理论上同意,不等于实践中能执行。看看我们实际的课程,大部分课程根本不是那么回事,与上述观念距离遥远。

让我们先从课程的单元教学开始。

什么是课程的一个“单元”?就是一次课。在时间上紧密相连的一次课,叫做一个单元。一个课程单元,就像电视连续剧中的一集。教师的备课从来都是以单元形式进行的,教案也是针对课程的一个单元写成的。因此,学生的学习过程客观上也被分成这样的单元进行。

职业教育课程的教学改革,就从课程的单元设计开始。

本书后面所举例子,都是实际例子,不是杜撰编造出来的。所有的课程实例都用对比方式展示。首先展

示传统的课程教学设计,分析其问题所在,然后展示按照新的职业教育观念进行的课程教学设计。从同一课程教学设计的对比中看出新旧观念的巨大差异。教师可以从这里出发,找到自己观念上需要改造的地方,联系自己承担的课程,训练自己按照先进观念进行课程教学设计的能力。



课例 1

建筑防雷 1(单元设计例)

这次课由一位来自企业、实践经验丰富的中年教师执教。他的讲法如下:

- 雷电成因、雷电危害。
- 雷电分类、防雷标准。
- 防雷措施。
- 黄山实例。
- 作业布置。

■ 课程教学设计点评 ■

课程的这种讲法正是传统的知识传授型课程教学

模式。以知识为目标,以教师讲授为主,由概念引入,以逻辑推理为中心,以教师为主体。课上没有学生的能力训练。“上课时,学生要练吗?”当然要练!这里所说的“练”不是概念提问、不是知识巩固,而是训练运用知识做事(例如防雷设计)的能力!用课程教改的原则衡量一下:能力目标、任务训练、学生主体,在这堂课中,这三者一个也不具备。所以这是典型的不合格职业教育课程。最重要的是,任何一次课,首先要突出“能力目标”!解决教学不要从抽象的概念入手,要从直观入手的问题。

根据我们的点评和讨论,课程主讲教师对课程教学设计进行了修改。

建筑防雷 2(单元设计例)

备课时,教师自己首先要明确本次课程的能力目标,然后根据这个能力目标设计本课程能力训练的项目或任务。项目(任务)确定后,教师要设计能力实训的过程。所谓“能力目标”,就是“通过本次课的学习,学生能用××,做××”。能力目标的描述要求具体、实际、可检验。下面按照上述要求,对课程教学进行重新设计。

能力目标：能用课本上的标准，对指定建筑，设计初步防雷措施。

课程的引入：从直观的雷电照片和黄山防雷的实际问题开始，以知识实际应用精彩实例为中心，提出防雷设计的任务。

完成本次课程任务：

- 查阅课本的标准、分组设计、结果讨论。课程的实质性内容从“传统的避雷针功能不足”引入。为了预防高山上的侧击雷，必须学习防护侧击雷的新手段。然后，自然地引出雷电的两种类型，由学生自己总结出系统的知识。

- 系统知识的引出，归纳上升（成因、危害、分类、标准）、总结熟记。尽可能由学生自己总结，也可以师生共同完成或由教师自己完成。

- 提出新任务，进行设计讨论。对细节技巧进行总结归纳。

■课程教学设计点评■

课程实施有明确的能力目标，由直观的实例引入，以防雷任务为载体，以防雷中的问题为中心，学生要动

手操作,学生是课程教学过程的主体,学生有能力训练,课程有知识的归纳总结。值得注意的是,知识的引入是由实际需要引起的,不是由知识体系引起的。例如,侧击雷的引入是由黄山建筑防雷的要求引入的,不是由雷电分类的知识体系引入的。



课例 2

展示工程 1(单元设计例)

这是艺术设计专业的一次课。课程讲法如下:

- 逐一讲解 6 个布展要素(主题、对象、氛围、空间、色彩、照明)的定义、概念、要点和应用。
- 佳作欣赏(国际布展佳作 10 个)。
- 作业布置。

■ 课程教学设计点评 ■

课程的这种讲法,正是传统的知识传授型课程教学模式。以知识(布展要素)为目标,以教师讲授为主,由概念引入,以逻辑推理为中心,以教师为主体。课上没有学生的能力训练。这里所说的“练”不是概念提

问、不是知识巩固,而是训练运用知识做事(例如运用上述要素进行布展)的能力!课程应用的是典型的“知识线索、先讲后用”方式,而且把能力的训练推到课后。用课程教改的原则衡量一下:能力目标、任务训练、学生主体,在这堂课中,这三者一个也不具备,所以也是典型的不合格职业教育课程。最重要的是,任何一次课,首先要突出“能力目标”!然后解决教学不要从抽象的概念入手,要从直观入手的问题。

根据我们的点评和讨论,课程主讲教师对课程教学设计进行了修改。

展示工程 2(单元设计例)

尽管本课程的专业类型与课例 1 的工科课程完全不同,但是课程教学设计的思路和方式是完全相同的。备课时,教师自己首先要明确本次课程的能力目标,然后根据这个能力目标设计本课程能力训练的项目或任务。项目(任务)确定后,教师要设计能力实训的过程。所谓“能力目标”,就是“通过本次课的学习,学生能用××,做××”。能力目标的描述要求具体、实际、可检验。

下面按照上述要求,对课程教学进行重新设计。

在寻找本课程能力目标的时候,教师表现出非常典型的思维误区:“对于一年级的第一堂课没有什么能力要求。创意能力?设计能力?布展能力?这些能力要学完全部课程之后才会具有!所以这门课中找不到能力目标”。事实上,课程的能力目标是分层次、分级别的。一年级有低层次、低级别的能力要求。课程的能力目标要分层、分级描述。

具体到这堂课,对任一展览的布置,学生能用专业术语(概念)进行初步的分析和评价,这样的“能力”就可以定为本次课的能力目标。是不是“不要知识”了?当然不是。在上述能力目标中已经包括了知识目标——没有布展的六个要素的知识,学生是不可能达到“能运用专业术语进行分析评价”的能力目标的。能力目标的确定是课程单元设计最重要的第一步。以下是课程的单元教学设计。

能力目标:能用专业术语(概念),对任一指定展览的布置进行初步的分析和评价。

课程的引入:

- 从直观的布展实例欣赏开始;以学生的现有常识进行分析评价。
- 教师针对学生用常识分析评价的不足,介绍布

展的六个要素：主题、对象、氛围、空间、色彩、照明。

- 运用专业术语重新对布展实例进行分析和评价。
- 布置作业。

■课程教学设计点评■

课程实施有明确的能力目标，由直观的实例引入，以布展分析评价任务为载体，以布展六要素为中心，学生实际操作。学生是课程教学过程的主体，学生有能力训练，课程有知识的归纳总结。值得注意的是，知识的引入是由实际需要引出，不是由知识体系引出的。例如，布展的六要素不是由课本知识体系引出，而是由学生专业水平不足引出的。

类似这样的课，我们改造了一大批，积累了丰富的课程教学设计实例。这些课程实例包括工科课程、文科课程、外语课程、商贸课程、经济课程、艺术设计课程、基础类课程等。建议大家看看本系列丛书中有相关的课程设计改革实例集，这样对抽象概念的理解会有很大的帮助。这些实例也证明了我们所提出的职业教育课程教学设计的几项原则的正确性、重要性和普遍适用性。

课程单元设计要点：课程的单元教学是任何课程教学的基础。

下面将课程单元教学的设计要点归纳一下。

- 将课程内容按照实施的时间划分为单元。确定每单元课程目标,首先要准确叙述课程的能力目标,然后确定相应的知识目标、情感目标、素质目标等。

- 课程的评价标准和课程所有的活动,必须以学生为主体。

- 选定每单元课程训练单项能力的任务。强化课程的实践环节,准备大量训练任务,进行反复训练。用各种方法鼓励学生积极参与课程实践,提高学生的感受能力和操作能力。

- 设计“能力的实训过程”,确定演示、实训、实习、实验的内容,做好实践教学的各项准备。整个实训过程要以学生为主体,以专业活动为导向。以学生能力的提高为目标,安排训练的项目任务,不是仅着眼于具体的产品和任务。

- 做好有关的知识准备。但首先不是“系统的理论知识”,而应尽可能是“系统的应用知识”。教师应当从实用出发,对原有的知识体系从应用的角度进行新

的、系统化的改造。以课程项目任务的需求为主要依据,确定课程涉及的知识内容。于是,“知识理论够用为度”就有了实际可行的依据——以课程的项目任务为衡量基准。系统的知识不是不要,而是通常在完成任务之后,归纳总结出来。

- 设计课程内容的引入、驱动、示范、归纳、展开、讨论、解决、提高、实训等过程。教师要学会使用行动引导教学法。从直观实例开始,按照初学者的认知规律,引导学生兴趣,提高学生能力。在有限时间内,尽可能增加信息量,选择合适的台阶,小步快进,力争提高课堂效率。老师要懂得教学规律,知道知识的学习和领会过程,要会站在初学者的立场上对待学生,不能以自己掌握的水平要求学生。初学者掌握一个概念应当是从具体到抽象,从定性到定量,从感性到理性逐步深化。课程不能从概念出发,要打破过去“先学后做”的习惯,采取高效的“边做边学”或“先做后学”的方式。老师要努力改变课堂上信息单向传递、教师单向控制的局面,实现真正的互动。所谓互动,不是让学生起立答题,而是给学生真正的任务,让学生在完成任务的过程中锻炼能力、探索知识、总结经验,从而形成抽象概念。

- 做好板书、演示、展示、示范操作设计和实物准备。

上面所说的“能力目标、实训过程和以学生为主体”这三项,是课程单元设计的重要原则。在下面的课程整体设计部分,我们还要引入三项重要原则,总共是六项原则。从这里入手,就可以使职业教育课程教学的面貌发生根本的改观。

对专业教师的几点建议:

- 要教“课”,不要教“书”。“课”的内容是根据毕业生职业岗位要求制定的,“书”的内容是按照知识体系或叙述体系设计的。课程教学必须以课程目标为准,不能以课本为准。

- 要设计,不要照本宣科。对于课程教学而言,没有一本书是可以照本宣科的,自己写的课本也不行。因为写书的逻辑与讲课的逻辑是不同的。从课本到课堂需要一个教学设计过程,就像从小说到电影需要写文学剧本和导演分镜头剧本一样。

- 要应用,不要单纯知识。职业教育要求打破单纯传授知识,盲目积累知识的教学方式。突出能力目标就是要让知识为做事服务。

- 要能力,不要单纯理论。在做事的过程中学习相关知识,这是高效学习的必由之路。那种盲目积累知识,以为“有了知识就有能力”的想法、做法都是极其幼稚的。

- 要一精多能,不要泛泛应付。教师要有精品意识,要把自己有兴趣的课做好、做精。以这个课为中心,逐步提高自己的授课能力和教学水平。

- 教无定法。要认定原则,但不固执坚守某种具体的模式和方法。课程评价的最终标准是效果。只要学生有兴趣,能主动参与,在能力上有显著提高,使用各种模式方法都是可以的,不限制惟一的教学模式。质量和教法由学生的学习效果检验。要鼓励创新:你的教学模式方法与此不同,但只要效果好,就可以立即宣传供大家研究学习。

另一方面,也不允许坚持落后。借口“课堂效果不好,不是我的问题,是学生水平低……”而拒绝改革是不可以的。如果课堂效果不好,又没有更好的方法,不妨试用这里介绍的理念和参考模式。在社会主义市场经济时代,在竞争时代,教师不可以坚持坏效果、旧模式而误人子弟,不可以拉学院集体的后腿。社会不保护落后。作为教师,更要学会随时改变自己的观念(古

人说：从善如流)、勇于/善于学习新东西,对新东西永远保持敏感和好奇。

事实证明,绝大多数教师对新观念感兴趣,积极试验,努力改进,在课程教学改革中,能够取得显著效果。



五 课程的整体设计

过去上课从来都是按课本讲,顶多对实例、内容有所增删,从来没有“整体设计”过。什么叫课程的整体设计?

课程教学的“整体设计”是我们按照先进职业教育观念提出的一个教学改革新概念。按照系统理论,一个系统的每个单元都好,整体不一定好。对于一门课的教学尤其如此:每一堂自身合理的课,整体上未必是最优的。要从单元“联系”的角度对课程教学的设计进行整体优化。

体现先进职业教育观念的课程教学,基本原则总共六项:①职业活动导向;②突出能力目标;③项目载体;④用任务训练职业岗位能力;⑤以学生为主体;⑥知识理论实践一体化的课程设计。

反映旧的课程教学观念的相反原则是以下这六项:①以知识系统为导向;②突出知识目标;③课堂活

动、问答、习题、巩固知识；④用逻辑推导来训练思维；
⑤以教师为主体；⑥知识理论实践分离的课程设计。



课例 3

珠宝文化与欣赏 1

授课对象：珠宝专业一年级新生。

课程内容：以古今中外关于珠宝的故事、典故、诗词歌赋为主线展开，重点介绍珠宝的基本知识；穿插红楼梦、福尔摩斯作品中关于珠宝的故事；提供月亮宝石；介绍现代侦探小说、警匪片等与珠宝文化有关的资料。

课程设计：以宝石的知识、故事、趣闻为线索展开；配合以诗词歌赋、影像资料。

第一堂课设计：珠宝概论。

课程教学设计点评

若仅仅是知识介绍，那只要一本书加一张盘，让学生自己看，就行了，或者顶多开个讲座即可，为什么要上课？所以，单纯的知识内容不构成一门课。职业教

育课程不是讲座。如果以知识为中心,特别是课程没有能力要求,不用进行能力的实训,只要开个全校的公共讲座就够了。没有“能力”要求的课,必然没有实训。知识的考核必然是简单地背结论。

按照课程教改六原则,这个课程的整体教学设计必须改革。事实上,这六个原则对课程的整体设计与单元设计同样适用。

珠宝文化与欣赏 2

首先进行学员的职业岗位能力分析。许多课程的通病是,认为“低年级学生不可能有能力目标,珠宝的鉴别、加工、设计能力都在以后的课程中,一年级的课都是知识。”这是不对的!事实上,能力可以分类、分层、分级表述。有简单/复杂的能力,有低级/高级的能力。高年级固然有比较复杂的能力要求,但一年级也有一年级自己的初级能力要求。初级能力要求并不是次要的,不是可有可无的。

低年级虽然达不到高级能力,但可以有初等的相关能力。例如这门课,学生可以形成“主要宝石的评价能力、介绍能力”。这个能力目标一定,立刻就把该课程所有的“知识”都涵盖在内了。可见,为课程设计恰

当的能力目标有多么重要！所有的课都如此，并不是哪一门课没有能力目标，而是老师还不习惯，没考虑，没找到恰当的能力目标。

课程内容：为了实现上述能力目标，原定的“古今中外关于珠宝的故事、典故、诗词歌赋”就只能作为课程的辅线了，而将“珠宝的生产、加工、设计、营销过程”上升为课程内容的主线。这就体现了职业岗位的针对性。当然，课程的标题也可以随之相应变动。

课程教学设计：课程内容以宝石的生产、加工、设计、营销、展示、介绍、鉴定、使用、保养为线索展开。也就是说，要按照该专业相关的职业岗位操作流程，设计课程内容。考虑到一年级新生，为建立专业兴趣，另外精心搭配相关的故事、典故、诗词歌赋，作为课程内容的辅线。主线与副线相互配合。

能力实训与考核：上述内容的展开，一定紧紧围绕学生对宝石的评价与介绍能力的训练。其他较高层次的能力（珠宝的生产、设计、鉴定等能力）将在以后的专业课程中展开。能力目标清晰了，课程教学方式就有了依据：分组开店，正反介绍，角色扮演，企业竞争等都成了题中应有之义。学生还可以学会实用的、有偏向的宝石介绍等专业技术。

第一堂课设计：在黑板上悬挂十个不同的首饰，让学生开价竞购。这一活动立刻暴露出学生对宝石的无知。这一意外使学生产生了兴趣与悬念。学生对宝石评价的重要性有了切身感受，这就为整个课程的后续内容提供了认知动力。



课例 4

模拟电子技术 1

授课对象：电子技术、机电类、计算机等二年级学生。

教学安排：

- 1~6 周——绪论、定义、概念、公式、定律、方法、直流交流计算。
- 7~15 周——单元电路原理与实验。
- 16~18 周——整机电路分析与设计。
- 19~20 周——复习笔试。

考核设计：笔试、实验报告、作业。

第一堂课：绪论、历史、课程名称、内容。

■课程教学设计点评■

作为电工、电子、计算机、通信类的重要专业基础课,《模拟电子技术》课中的概念、理论内容分量很重,内容抽象难懂。上述课程的“教学设计”实际上没有设计,仅仅是按照传统课本顺序进行讲解而已,学生始终被动听讲。这样上课,在今天的高职院校中,课程教学效果很差。必须按照高职课程改革的要求,对课程教学进行全面改造。

这个课程的教学必须按照课程教改原则进行改革,第一步就是进行课程能力目标的分析。

模拟电子技术 2

首先进行学员的职业岗位能力分析。对于这样一门重要的专业基础课,能力需求详细列出如下:

- ① 元器件的识别、测量能力。
- ② 电路图识图、绘图能力(手工、专用软件)。
- ③ 电路焊接、制作、测量、调试、故障定位、维护、修理、测绘能力。
- ④ 单元电路分析、计算、初步设计能力。
- ⑤ 整机电路分析、计算、初步设计能力。

⑥ 工具使用能力(电烙铁、螺丝刀、镊子、钳子、钻头、锉刀、绘图模板)。

⑦ 仪器使用能力(万用表、整流电源、信号发生器、示波器、毫伏表)。

⑧ 专业软件使用能力(电路图绘图软件、仿真软件、文字处理软件)。

⑨ 电子产品说明书阅读、写作能力。

⑩ 专业外语能力(软件屏幕、资料)。

⑪ 安全操作能力。

在一门课中训练所有这些能力,可能吗?可能!当课程要求学生必须完成一个实际产品项目时,所有这些能力必然全都训练到。

于是转到课程项目的设计问题。在这样一门专业基础课中,应当让学生完成一个什么样的小型电子产品开发制作呢?在课程改革的大量实践中,我们总结出课程项目(任务)必须具备的几项要素:实用性、典型性、综合性、覆盖性、趣味性、挑战性、可行性。刚开始选用的“无线话筒”项目,学生很有兴趣,也具备实用性,但是“覆盖性”不满足课程要求,于是我们改选了“扩音机”,课程改革从此走上正确道路。对于《模拟电子技术》课程来说,传统的验证性实验、单纯的知识传

授,仅仅使用面包板插接,仅仅买套件焊接,单纯教授单元电路内容等传统教学方式,都不能满足高职教学的“能力目标”要求。从这一点看,与普通高校相比,高职教学不但有自己的特点,而且对教师和学生能力要求不是降低了,而是提高了许多。

新的教学安排:

- 1~9周——单元电路知识制作测量(单项实训)。从感性经验、模糊理解入手。

- 10~15周——直流交流计算和电路理论分析方法,同时单项能力考核。

- 16~18周——扩音机制作演示(综合实训)。成果演示、综合能力考核。

考核设计: 笔试、个人操作、项目制作、单元电路制作、作业和口试。(表达能力训练的必要性)

第一堂课设计:

① 课程名称、内容、要求、考核方式,特别是每人单独通过的单项能力考核。

② 家里有音响吗?用过音响吗?做过音响吗?你也能做!扩音机样品展示,综合项目要求。

③ 分组、元件辨识测量、仪器面板画图翻译。

④ 布置作业预习第一章,制作单管放大器。

■ 课程教学设计点评 ■

新的课程教学设计体现了新的高职课程教学理念。突出了课程的能力目标,选择了符合要求的项目任务,开展了精心设计的项目实训,以学生为主体,实现了一体化的课程教学,学生始终兴奋参与。其中的核心是“能力目标、项目载体、能力实训”三个重要原则。

根据不同的院校实际,我们选择、改造了不同类型的课程,完成了一批整体课程教学设计实例。例如,应用文书写作、卡通动画二维软件、英语、语文、电工技术、汽车安全驾驶等各类课程的教学设计。建议大家看看本系列丛书中有课程设计改革的实例集,这样对抽象概念的理解会有很大帮助。这些实例也证明了我们所提出的职业教育课程教学设计的几项原则的正确性、重要性和普遍适用性。

下面我们对课程整体教学设计的要点进行归纳整理。

(1) 确定课程的整体目标(特别是课程的能力目标)

以职业岗位需求为根据,首先确定本课程的能力目标。用具体、可检验的语言,准确描述课程实际能够

达到的能力目标——学完本课程之后“学生能用××做××”。注意，这里所说的“做”，是指“完成专业任务”，不是指“掌握知识”。所以，“能理解××概念，能掌握××定义，能回答××问题”之类，都不是我们要求的能力目标。这一点与课程的单元设计是一样的，只是这次是针对全课程，而不是仅仅针对一次课。

所以，课程的能力目标应当包括：①对项目任务的理解、分析、表达能力；②项目任务的执行能力（对课程教学来说，这是最重要的能力）；③对项目任务结果的展示、分析、评价能力；④对工作环境的熟悉能力；⑤按照规范操作的能力；⑥按照安全要求操作的能力；⑦主要工具的使用能力；⑧事故的处理能力；⑨在复杂环境中做事、与人竞争协作的能力；⑩在完成过程中自我学习和持续发展的能力等等。但所有这些“能力目标”都应当是结合本课程的、具体的、可检验的目标，不是抽象概念的描述。或者说，所有的抽象能力，都要找到它的“观察点”，并用这个观察点来进行描述。

这里所说的课程目标，并不是教师对学生的要求（不是“学生应能××”），而是任课教师对学校的一种承诺，是督导和同行用来检查课程是否达标的依据。如果课程结束时，学生并不能达到所要求的能力目标，

责任应当主要由教师承担。

根据我国劳动与社会保障部专家研究的结果,学生的职业能力具有三层结构。最外层是岗位专用能力,中间层是行业通用能力,最内层是职业核心能力(共有8项)。所以,所有课程的能力目标,应当尽可能全面而系统地加以描述。

(2) 内容改造

职业教育课程的内容必须以职业活动为导向。课程的实例、实训和主要的课堂活动,都要紧紧围绕职业能力目标的实现,尽可能取材于职业岗位活动和实际工作流程,以此改造课程的内容和顺序,从“以知识的逻辑线索为依据”转变成“以职业活动的工作过程”为依据。技术的快速变化、市场的快速变化、各地经济环境的巨大差异,这些都决定了职业教育课程内容的巨大差异,决定了职业教育教材不可能“全国统一”。同一名称的课程在不同时间、不同地点实施,取材和顺序都可能不同。因此,所有的课程都必须在教材的基础上进行二次开发,这就是课程教学设计的必要性。在职业院校中,外语不是研究题目,而注定是专业工具。所以,所有的课程都必须注意外语氛围的营造。不是传统意义上的“双语教学”,而是每次课必须有2~5个

专业词汇,用外语说、用外语写,其他都照常用汉语进行,只此而已。让学生感到,外语和汉语一样,是表达意义的工具而已。这是使职业院校学生外语水平从根本上提高的重要措施。

(3) 综合项目

选择、设计一个或几个贯穿整个课程的大型综合项目,作为训练学生职业岗位综合能力的主要载体,这就是以项目为课程能力训练载体的原则。项目的选择要点是实用性、典型性、覆盖性、综合性、趣味性、挑战性、可行性。课程综合项目的设计,最考验任课教师的功力和水平,项目设计的好坏在很大程度上决定了课程教学的成败。职业教育教师在实践经验和能力上的缺陷,在课程项目设计上也表现得最清楚。教师自己没有做过实际项目,没有完成任务的实际经验,那么在承担的课程中,就找不到合适的项目和任务。教师在观念上还有一个重要误区,就是以为“教师的任务就是传授知识,能力要靠学生自己课外去训练。”这是当前职教课程改革中遇到的重要障碍,必须加以克服。由此也可见,职业教育对教师的要求不是降低了,在实践方面的要求而是大大提高了。

(4) 单项项目

尽可能是大型项目的子项目,用于训练学生的单项能力。尽量避免类似习题的、许多相互无关的并行小练习。

突出课程的实践内容,对学生的能力训练过程进行精心设计。能力是讲不会的,也是教不会的。你给学生讲了半天,他还是不具备任何能力。能力是学生自己练出来的。所以一定要对学生进行能力的训练,要用尽可能接近学生未来岗位的项目任务来训练。

(5) 课程教学过程的一体化设计

知识、理论、能力训练和实践应当尽可能一体化进行;时间、地点、教师尽可能不是分离的。

(6) 读书、做题

教师的知识准备。传统的“备课”只有这一项。

(7) 操作

教师自己必须实际完成所有要学生完成的项目和任务。自己有了实践经验和成败体会,才有资格上讲台教学生。

(8) 课程考核设计

考核是相对目标而言的。全面考核、综合评价是课程考核设计的总要求。课程要突出能力目标,在考

核问题上,就要研究如何突破“知识考核”,怎样体现“能力考核”的要求。不是仅用概念问题考核,而主要用“任务”对学生进行考核,就可以实现这个目的。用综合项目进行考核,在职业现场考核,都是可以采用的方式。

(9) 能力考核不是不要笔试

笔试考核中同样要突出能力考核:画图能力、计算能力、分析能力等。平时的作业考核,课堂上的答问考核,出勤管理考核等,也是过程考核的一种方式。用“能力证据”考核,让学生到社会上(企业中)完成任务,经第三方证明其效果和能力,也是一种考核方式。让企业介入到学生质量考核中,是克服传统考核弊病的有效方式之一。总之,新的职教观念要求我们对学生进行全面考核、综合评价。

(10) 第一堂课设计

传统的、教师从头讲到尾的、拖拖拉拉的“绪论”不要再占用宝贵的课时了。整个课程的第一堂课,其主要任务是开门见山,让学生对课程的整体有个鲜明的第一印象,对课程的进行充满兴趣和期待。因此,第一堂课必须按照新的理念进行精心设计。在简单交代课程内容、特点之后,立刻介绍课程的项目任务,介绍课

程如何考核,进入内容正题,用鲜明的案例、实例、问题和操作引起学生的强烈兴趣。

(11) 整体设计

教师所有的观念都体现在课程进度表中。反过来说,只有体现在进度表中的理念,才是在教师的实践中真正起作用的理念。仅仅回答观念问题是毫无意义的。所以,对课程整体设计进行评价,要以课程进度表中实际体现出来的理念作为标准。课程的整体设计相当于一部小说或一部电视剧的篇章结构。一部电视剧第一集讲什么,第二集讲什么,高潮在哪里,结尾应当怎样,都非常讲究。就像广播中说评书的人,他绝对不是拿一部小说来朗读,他要用他的声音创造人物形象,用一切手段创造完整生动的故事。为此,他必须对小说进行再创造,也就是“整体设计和单元设计”。我们也要进行这样的设计,使学生对你的课非常感兴趣,听了这节课不过瘾,还想听下一堂。这就要对课程的整体——从第一堂课开始进行设计:怎样引入,怎样展开,高潮在哪里,问题在什么时候解决等进行设计。很显然,照本宣科的课程是无论如何达不到这种目的的。

(12) 教学文件

完成规定的课程整体设计文件。学院可以给出所

有课程文件的参考格式,但仅供参考而已,都不是“标准”。教无定法在这个问题上表现得很清楚。教师做的文件与参考格式不一样,这有两种情况。第一种情况是,上课随心所欲,没有任何设计,仅凭个人经验乱讲一通,这样的课是不合格的。如果能按照学院提供的参考格式书写和思考,那是一种进步。第二种情况是,设计的东西比参考格式更好,或者很有特色,又符合教学要求,就应当保留和宣传这种新的格式和思路,并大力加以提倡。因为我们一贯鼓励创新,如果所有的课程都按照同样的一种模式进行,肯定是没有生命力的。课程评价的最终标准是效果——以学生的兴趣和能力提高为标准的效果。只要教学效果好,就要尽可能采用新的模式和方法。



六 一体化课程设计的特点

一体化的课程教学方式是高效率的职业教育课程教学方式。一体化的教学,对于课程的整体设计和单元设计同样适用。

1. 一体化教学方式

- 知识、理论、实践一体化,教、学、做一体化。
- 时间、地点、内容、教师的一体化。
- 知识、理论、实践紧密结合,相互支持,相互促进。

常见问题:分离的安排。单元教学中,先讲后用。整体教学中,先集中理论,最后综合实践。大型实践课中没有知识、理论的配合。这些都是常见的非一体化安排。

2. 一体化课程整体设计特点

- 把课程从知识讲授型为主,变成知识应用型为主。
- 把课程从以理论思维为主,变成以能力训练为主。
- 把课程从以知识、概念、定律、逻辑推导为载体,变成以完成项目任务为载体。
- 把课程从学生被动听讲,变成学生主动参与操作,积极参与新知探索。
- 把课程从教师讲解为主,变成由教师积极引导、创造学习的环境条件为主。
- 把课程评价标准从教师讲好为准,变成以学生学好(有兴趣、能力有明显提高)为准。
- 把课程评价从“老师讲过”、“老师讲得好”、“老师完成了教学进度”为准,变成以学生有兴趣、学生的能力明显提高为准。老师可以不讲或少讲知识,但带领学生做事,在做事过程中,学生自己学到了知识,这是真正的“好课”。高级的好课,不是老师“讲”得如何好,而是学生“学”得如何好。正如孙子所说,“不战而

屈人之兵”是高级统帅的标志。

教师要树立新的观念：知识不是老师“教”会的，而是学生“学”会的；能力不是老师“讲”会的，而是学生“练”会的。

3. 一体化课程单元设计特点

- 目标明确。每个单元课程都要有明确目标，特别突出能力目标。

- 案例引入，问题驱动。教师举案例，不是为了引向“新概念、新知识”，而是为了引向任务、问题。

- 正反实例，操作示范。能力的形成必须有正反两方面的实例，通过对比才能真正形成做事的能力。目前的教学中，通常只有正面实例，而缺乏反面实例。对于相对复杂的操作，教师要做解决问题的操作示范。

- 实例模仿，改造拓宽。教师以实例进行操作示范，学生可以先模仿，然后将实例的功能进行提升，将实例的结构进行改造，由学生试着独立完成。

- 讨论消化，归纳总结。事情做完之后，对其中使用的知识进行消化总结。注意，不是先学后用，而是

尽可能先做,先完成任务。知识是完成任务的工具,能力是主要的教学目标,知识本身不是教学的主要目标,而是为“做事”服务的工具。

- 系统知识,定量理论。这两项是高等职业教育必须具备的。没有系统的知识、没有定量的理论就不是高等教育。但是绝对不能采用传统的以系统知识和定量理论为主要目标的教学模式。

- 理实一体,练习巩固。用理论与实践一体的方式,完成项目和任务。能力与知识同时得到训练和巩固。

- 老师讲 A,学生做 B。老师演示的任务与学生完成的任务最好是不同的。避免学生仅仅对每个实例死记硬背。能力表现为解决同一类型的不同问题,不是仅仅死记一种解法。这项原则被几位老师演变成课程教学中“双线并行”的贯穿项目设计,就是老师上课带领学生完成一个相对简单的贯穿项目(任务),学生课外完成另外一个同类的、相对综合复杂的贯穿项目(任务),效果很好。

- 实训课程同样要一体化设计。以为“职业教育就是多多操作,实训时间越多越好”,这是片面的认识。这样做的结果是,安排了大量放羊式管理的实训课程,

结果是实训课程的效率极低,这是教学管理观念上的重大误区。实训课,特别是大型实训课(例如毕业设计等)必须有明确的(能力)目标、必须有精心的安排,必须有严格的管理,必须有完整的课程整体教学设计和单元教学设计,要实现一体化的课程教学。在大型实训课中,应当强调相关“知识”的有机配合。

4. 两种课程教学设计的比较

传统的知识体系课程,以抽象的知识概念问题引入。教师讲解新概念、定义、定理,进行逻辑推导与证明,然后学生用实验对知识理论进行验证。知识讲解完毕,验证完毕,轮到教师介绍知识的应用实例了。“先学后用”在这里得到充分表现。知识的掌握和巩固手段是问答、习题和练习,所以用大量题目巩固知识,练习解题技巧,归纳解题方法。

这种课的特点是,给学生讲书(课本):围绕通用知识体系、知识点、重点、难点讲书。理论课与实践课通常是分离的。

职业技术课程是以直观、具体的职业活动导向的案例引入。从案例引出实际的问题,教师对问题进行

试解、演示。学生可以先模仿,教师对学生的引导不是理论推导,更多的是行动引导。问题初步解决之后,对知识进行归纳:系统知识、类型问题、解题模式。要知道,实验与实训是两种不同的东西。实验的功能是验证理论的正确性,实训是用实际任务训练学生的能力。所以,只有实验的课程并不是理想的职业教育课程。

更进一步,职业教育课程的内容结构可以抛开传统的知识体系,而是以职业岗位活动为依据。也就是说,课程内容保持了职业活动的完整性,打破了知识体系的完整性。只有在任务完成之后,才将活动过程中的知识进行系统梳理,得到相对完整的系统知识和定量理论。

传统的课程到此已经可以结束了,但职业教育课程还要引用大量案例,进行实例功能的扩充。让学生在许多新的任务中,对能力进行反复训练。

职业技术课程的特点是,领学生做事:围绕知识的应用能力、用项目对能力进行反复实训,课程教学要一体化设计。

5. 课程整体(宏观)教学设计常见的问题

- 课程面向学科体系,教师不了解职业岗位要求、不会进行能力需求分析、不熟悉实际项目、举不出课程案例、找不到实训项目。

- 完全受课本内容和顺序的局限,不会补充实例。

- 单一知识考核,缺乏能力考核,没有全面考核。

- 内容/过程非一体化。缺少实践项目背景和解决实际问题的线索;理论与实践分离;缺少单项/综合实训。

- 课程以老师为主体、缺少互动,缺少学生的积极参与,无法引起学生的兴趣。

- 实验与实训不分,教学活动与实训不分,以为课堂提问、课堂练习和课本习题就是职业教育中的“实训”了。

- 教学活动安排不合理。各环节(实训、知识、理论)都有,但不相互支持。

- 信息量太小、效率太低。教师讲的东西学生不喜欢,学生喜欢的东西教师不讲。

- 课程只重视专业内容,缺少自觉的“自我学习”能力的训练,学生没有持续发展的能力。

- 缺少三维整合。知识与技能、过程与方法、情感态度与价值观,三者往往只有知识一项。只教书,不育人。

6. 教学工作问题与教师思维误区

高职院校中,教师思维中的误区通常表现为课程教学中的具体问题。现将常见的这类问题罗列如下:

- 教师从校门到校门,不了解市场竞争形势,不习惯严格管理,对教改缺乏动力,对全校的整体发展缺乏责任感和危机感。

- 教师缺乏本专业实际应用经验,缺乏实践、缺乏前沿知识。

- 教师不熟悉教材,上课缺乏精品意识。

- 教研室缺乏交流互动,没有形成有效的教学梯队。

- 教师不了解新时代学生的兴奋点、兴趣、积极面,只看到学生的缺陷。

- 教师只知道学科体系,不知道按课程的能力目标重组教材。

- 教师只了解专业内容,不了解学生的认知过程,课程的进程缺乏认识论指导。学生反映课程内容枯燥无味,老师认为学生缺乏专业素养。

- 教师不注意授课方法。上课只介绍专业内容,只训练专业能力,不训练学习能力,课程内容缺少“可持续发展”这一重要方面。

- 教师单凭经验上课,只会按照课本上课。课程缺乏整体(宏观)设计和单元(微观)设计。

- 教师只会知识讲授,不会行动引导。

- 教师备课只备理论、知识、课本、专业;不了解学生实际、不备操作、实训、设备、工具、德育、外语。

- 教师举不出实例、找不到项目(案例、课题、任务、实务)。

- 教师只教书,不认识学生、不了解学生,不育人。

- 教学内容单一(知识、概念),缺乏市场、企业中的实际应用。

- 教师只注重教学进度,不顾教学效果。

7. 怎么知道你的课程是否符合要求?

教师可以用下列问题,检查自己的专业能力水平和教学能力水平,检查自己的课程设计中体现出来的指导思想。

(1) 教改自检问题

课上有没有精彩内容吸引学生?

课上有没有丰富的补充实例?

课上有没有操作,包括教师的示范和学生独立完成的操作?

课上有没有提供成败、正反两方面案例和经验?

课上有没有重点训练学生的“学习能力”?

课程有没有贯穿的综合项目(案例、实务)和相应实训?

课程有没有单项实训?

课上有没有学生的积极参与?

课程内容有没有尽量与学生感兴趣的考试和求职联系?

课程有没有带领学生解决实际问题?

教学过程有没有精讲多练、小步快进?

教师是“力求讲全”、力求“完成进度”，还是“力求引起兴趣，让学生自己产生动力学全学好”？

课程有没有全面考核、综合评价，特别是对能力的考核评价？

课程有没有教书育人、管理育人？

课上课下有没有用过程控制规范学习进程，培养新的学习习惯和自学能力？

课程有没有规范的教学文件：专业教学计划、课程大纲、课程设计、课程教案？

教师有没有积极主动参与课程教学改革的研讨？

教师有没有全面准备实践教学内容：项目设计、项目实践？还是只有习题解答、公式推导？

教师的实践经验够用吗？是否应安排自己的专业实践（在实训室）、企业实践？

教师对专业和课程的前沿状况了解吗？是否应安排专业进修？

（2）职业教育教材问题

职业教育课程为什么缺少适用教材？因为我们的培养目标与别人（理科、工科高校）不一样，没有人为我们写教材。“职业教育要为地方经济服务”的特点决定了职业教育教材不可能是“全国统一”的，决定了职业

教育的教师必须参与课程开发,必须参与自己课程的教材建设过程。真正适用的教材只能靠自己在教学实践中创造。但眼前没有适用教材怎么上课?只有进行课程设计!

适用的职业教育教材是从哪里来的?

教师只能先使用现有最好的教材,但一定不能照本宣科。要进行职业岗位能力需求分析,首先确定课程的能力目标。

根据课程的能力目标,对现有教材进行实践内容补充、教法改造。

对所有课程进行单元(微观)设计和整体(宏观)设计。

将课程改造成综合的一体化课程。教师自己必须对课程所选的实践项目进行操作,自己积累了实际经验,然后才有资格上讲台。

按照先进职业教育观念改革课程模式,实施并取得经验。

从教案开始,先整理成讲义,再开发新教材。事实证明,在观念没有改变、改革经验没有积累之前,不可能先改教材。教师按照过去的经验,从网上、书上东拼西凑的教材,对提高高等职业教育水平完全无济于事。

8. 职业教育对教师的要求

从课程的教学设计可以看出,当代职业教育对教师的要求不是降低而是提高了。那么职业教育教师必须符合哪些条件呢?

高职的培养目标和教学模式有自己的特殊性,所以对教师除了一般要求外,也有自己的特殊要求。

对职业教育教师我们提出以下一些要求。

(1) 专业水平

职业教育教师要懂专业,最好是本专业的行家里手、领域专家。要具有本专业的系统知识和理论,同时要具有很强的本专业的实践能力,具有将过去熟悉的“系统理论知识”改造成“系统的应用知识”的能力。

职业教育教师应具备工程思维能力,能对项目、任务进行筹划、实施、协调、评价。具有完成工程项目的实际经验,不是只能进行理论思维、知识推导。

职业教育教师必须能进行本专业的研究工作,有研究成果,有创新能力。没有专业研究能力的人不可能是优秀的高等职业教育教师。

常见的认识误区:以为“职业教育层次不高,教师

只要能读书、有文化就能教”，或者以为“学生水平低，自己什么课都能教”。这是完全不对的。在实践能力上，对职业教育教师的要求比一般高校教师要高得多。

(2) 职业水平

职业教育教师要懂“职业”。“专业”更多的是从知识体系和学科体系上划分的，职业则要了解市场：了解专业市场和人才市场；要了解行业需求、职业需求和岗位需求。职业与专业相关，但有差异。

职业教育教师要懂经营管理、行业法律和规章制度。这些是过去知识教学中完全没有的新内容。

(3) 教学水平

职业教育教师要懂“教育”。教师要懂初学者的基本认知规律，要懂本专业领域初学者的认知规律。

教师要具备基本的教学能力和教学研究能力。

教师要具有先进的课程评价标准：什么是一堂好课、什么是一门好课？

专业所有的教师，都要熟悉专业课程体系的构成和特点。

职业教育教师要一专多能，尽可能多地了解学生的实际情况。

教师的知识要全面，要具备课堂的管理能力。

教师要能组织以学生为主体、以能力为中心的一体化课程教学。

(4) 整体素质

职业教育教师必须具备相当的政治觉悟、社会道德和师德水平,具有创新能力、专业研究能力、教学研究能力和理论思维能力。

教师要有高效学习能力和可持续发展能力。

职业教育教师必须具备社会活动能力。

双师型是对职业教育教师的基本要求。

除了与专业相关的能力之外,职业教育教师还必须具备在任何专业、职业岗位都必须具备的核心能力。参照国外标准,这种核心能力大体上有八项:与人交流、与人合作、解决问题、信息处理、革新创新、外语应用、数字应用、自我学习。

我们以新的职业教育观念为核心,探讨了课程的单元设计、课程的整体设计、职业教育课程教材问题和职业教育对教师的要求等重要问题。如果讨论到此为止,那么学院的教改还缺少一项重要内容。我们看到,一个学校的教改,如果仅仅建立在每个教师自觉自愿的微观基础上,这种改革的力度明显不够。对绝大多数教师来说,要想进行大力度的教改,必须在校内营造

一个改革的大环境,把环境压力转化为教师的内在动力。这就是高职院校的“整体教改”。

事实证明,当教改从微观转向中观,进行高职院校的整体教改,就可以把课程单元设计、整体设计中的先进观念,从一次课、一门课进一步扩展到一个专业的所有课程——专业课程体系中去。再继续向前走,就有希望创造出具有中国特色的、与工学结合全面接轨的崭新人才培养模式。

这就是本书下篇要探讨的问题——职业教育课程教学改革怎样从一次课、一门课,发展到整个学校,怎样在尽可能短的时间内,实现一所职业院校的整体教学改革。

下篇

教师职业教育能力的培训与测评

教师职业教育能力的培训与测评是教师教育的重要组成部分。随着教育改革的深入，教师教育面临着新的挑战。教师职业教育能力的培训与测评是教师教育的重要组成部分。随着教育改革的深入，教师教育面临着新的挑战。教师职业教育能力的培训与测评是教师教育的重要组成部分。随着教育改革的深入，教师教育面临着新的挑战。

教师职业教育能力的培训与测评是教师教育的重要组成部分。随着教育改革的深入，教师教育面临着新的挑战。教师职业教育能力的培训与测评是教师教育的重要组成部分。随着教育改革的深入，教师教育面临着新的挑战。

教师职业教育能力的培训与测评是教师教育的重要组成部分。随着教育改革的深入，教师教育面临着新的挑战。教师职业教育能力的培训与测评是教师教育的重要组成部分。随着教育改革的深入，教师教育面临着新的挑战。

上篇介绍的课程“单元教学设计”，解决了“一次课”的改革问题；课程“整体教学设计”，解决了“一门课”的改革问题。但是，有了先进的观念，全院所有的教师就会自动进行这样的改革吗？实践证明，不会的。进行改革既有观念问题，又有能力问题，还有环境问题。改革是一件费力的事，是一件有风险的事。任何一所学校中，能主动进行教学研究改革的人总是少数。依靠常规的宣传、讲座、示范、竞赛、写教材、修改教学计划等方式，只能使少数人行动起来。要使多数人甚至全体教师行动起来，进行课程教学改革，不但要解决大家的观念问题，还要解决能力问题，也需要创造适当的环境条件。

“教师职业教育能力的培训与测评”工作（以下简称“培训与测评”，有时也简称“测评”），是我们摸索出的一条新路，是一条快速、全面、深入改革学院全体教师的教学理念的新路，沿着这条路走，整个学校可以在相对较短的时间内迅速提高所有教师的课程教学能力，提高全部课程教学质量，增强学院核心竞争力。

宁波职业技术学院从2005年9月份正式开始启动这项工作，在2006年9月份的高职人才培养水平评估和11月份的全国高职示范性院校建设申请两项工作中，培训测评工作起到了重要的推动和保障作用。

评估和示范两项工作也确认了我们在培训测评工作中
教改观念的正确性和先进性。

对于这项工作,宁职院苏志刚院长说:“这是宁波
职业技术学院建院以来,规模最大、质量最高、影响最
深、效果最明显的一次教学研究、教学改革活动。”

兄弟院校的领导仔细听完介绍后说:“这不是一项
普通的工作,这是高职教学的一场革命。在大家普遍
感到困惑时,你们探索出了一条新路。这是对传统观
念、思想惰性和陈旧体制(如职称)的一个重大冲击。
宁波职业技术学院创造了好几项全国第一,这是其中
一项。”不少院校表示,希望认真学习研究有关经验,在
自己的学校中也要开展类似的工作。

有关部门领导、资深专家对这项工作给予了高度
评价,认为“整体教改”很有新意。大家一直在寻找高
职内涵建设、教学改革之路、教师校本培训之路。宁职
院这项工作理念先进、方向准、路子新、效果好,是高
职院校建设、教改工作中的一项重要创新,有很高的推
广价值。希望宁职院把整体教改进行到底,为中国高
职院校的内涵建设创造新经验。

宁职院从2005年9月开始的这项工作,历时一年
半,到2007年初第一阶段基本完成,取得明显效果。
这项起源于深圳职业技术学院的工作,曾于2002至

2004年间在深圳技师学院(深圳高级技工学校)实施,也取得过很好的效果。本书下篇的内容,主要就是根据宁波职业技术学院的实践经验总结的。

实践证明,这项工作接触到全院每个教师的思想实际,观念碰撞激烈,思维极其活跃,教师全体真正关心、参与、领悟,真正深入发动起来,初步效果非常显著。工作得到绝大部分老师的理解和认可,得到领导的高度评价。开始时相当一部分人,自己动手做前并不理解。有人采取对付、观望的态度,试图应付过关:“你就告诉我,表怎么填就行了。”但实际参与操作之后,绝大部分人改变了观念,深感确有收获。

通过培训和测评,全院的教学效果、教学管理,快速地从整体上上了一个台阶,全院教学面貌发生明显改观。课程教学、专业教学计划、教学质量评价、督导等工作都有了比较统一的、先进的观念依据。

由于培训及测评方式的科学性,测评结果的分数得到大家较高程度的认可。通过培训与测评,使学院和各分院初步摸清了教师队伍的现状。分院领导(测评的评委)说:“建校以来,我们从来没有这样集中地听过课,从来没有这样全面地进行过比较。这次真正了解了全院的教师队伍和课程的基本情况,这次真正做到了对教学工作心中有数。”



一 高职教学改革形势 与问题

我国的高等职业教育通过近十几年来蓬勃发展,取得了巨大成就。截至 2005 年底,全国高职院校 1 091 所(占普通高校的 60.9%),招生人数 248 万(占普通高校的 51.2%),在校生 713 万(占普通高校的 47%),到 2006 年底,高职院校总数已达到 1 145 所,在校生达 800 万,实际上已经是高校的“半壁江山”。形成一类“以服务社会为宗旨,以就业为导向,走工学结合、产学研结合之路”的新型高等院校,培养出一大批实用的高技能人才,得到市场与社会的广泛认可。

但与此同时,也存在若干不容忽视的重要问题。

问题 1: 学生的“学习动力”和“实践能力”存在许多重要问题。

问题 2: 课程教学质量、效率低。高职学生数量大发展,但课程教学的质量、效率跟不上。相当数量的学

生表现出对课程没有兴趣。有的学校,学生上课迟到竟成为“一道景观”:上课睡觉、玩手机、听 MP3、发呆;下课去网吧玩游戏,没能力完成毕业设计的情况比比皆是。结果是:老师教得苦,学生学得累,学习效果差。

问题 3: 宏观观念清晰,微观观念模糊。国家、省市对高等职业教育的政策十分清晰:以就业为导向、产学研结合、工学结合等。但是,具体到学校,问题是什么?新的观念怎样落实?概念就不清晰了。

问题 4: 怎样把先进的职业教育观念、先进的现代教育理念,在尽可能短的时间内,快速落实到本校、每个教师、每门课?教师的职业教育观念亟待更新,实践能力(专业、教学)亟待提高。问题是多数教师本人对此并不认同(我的教学没有问题,改革是别人的事)。怎么办?如何让大家认识、检测、解决“观念”和“能力”这两个问题?

很显然,传统的师资培训方法无法解决上述问题。有的校领导说:“教师每人都是本行业或领域专家,专业上我无法指导,只能依靠专业教师自己自觉行动起来。”认为在学校中,行政系统对教改工作无能为力,很难找到发挥学院强大集体力量的有效做法。

以上四个问题在全国高职院校中带有一定的普遍

性。怎么办？最有效的办法，就是从改革教师培训的内容、方法和模式做起。

传统的教学改革和教师培训是怎样进行的呢？

有人从改革教材入手。既然“课本是一课之本”，就从编写新的高等职业教育教材入手可以吗？实践证明，可以，但这样做的效果并不理想。因为在课程教学的理念没有改变的前提下，以拼凑的资料、传统的架构、陈旧的理念、习惯的教学方式编写教材，是新瓶装旧酒，这样的教材没有生命力。有的教材形式上每章以“项目”为中心，用“项目1”代替“第一章”，以“项目2”代替“第二章”等。但是实际课程讲授的还是老内容，教学目标仍然是“掌握××的基本概念”，还是知识系统的学习和灌输。可见，在观念没有真正更新之前，在课程教学模式没有取得新的突破之前，编写所谓的“新教材”并不能真正解决当前的高等职业教育改革问题。

有人从组织专家讲座入手。专家讲座带来当代最新的思想观念，使大家眼界大开。但专家讲座内容往往理论多于实践，宏观多于微观，具体针对本校实际问题的内容太少。听完讲座之后，本校的具体实际问题如何解决？本校的教学改革如何进行？往往还是没有

头绪,真正行动起来的人不多。

有人从组织本校(或本专业)的教学经验介绍入手。这种传统做法表面效果不错,具有针对本校实际问题的特点,但实际效果仍然不理想。因为听完报告后,自己的课到底要不要改动,主动权还在每个教师自己。往往听完别人的经验介绍之后,行动面不大,改革不深入,因为改不改革全凭每人自觉。从学校的全局看,大家的观念杂,改革的力度小、死角多。个别老教师、高职称、专业权威等,对年轻教师的经验不屑一顾,他们的观点又影响一批中青年教师,结果全校整体改革的效果不显著。

有人从组织教师教学竞赛入手。竞赛可以有声有色,可以选出优秀作品和优秀作者,但改革内容随机性大,经验往往缺乏深度和系统性,好的经验推广的力度也不足。

还有人认为,教学改革应当从教学计划入手,也就是从专业课程体系的改革入手。因为只有课程体系确定之后,才能改革每门课程。以上的教改方式都有效果,但效果都不理想。

我们强调,教改的重点不在某一门课,首先在教师的观念和能力。教学计划年年在修订,为什么总是没

有根本性的变化？原因就在教师和教学管理者的观念没有改革！

更多学校的情况是，上述事项每样都抓一点（教材、讲座、经验介绍、教学竞赛、专业教学计划等）。每样都有效果，每样效果都不显著。主要原因就是对学院教改的目标、任务、方法缺乏明确的了解，缺乏创新的思维和有效的改革途径。

我们认定，教师的观念和能力是学院教学改革真正突破口，必须采取强有力的措施，采用全新的方式来高质量、高效率地改变教师观念，提高教师能力。下面重点介绍，为了解决上述所有主要问题，我们采用的一种新的教学改革和教师培训方式，这就是教师职业教育能力的培训与测评。



二 培训测评的做法

1. 组织一个全院范围的大型教改项目

这个项目作为学院的一项中心工作,由一把手直接推动,由教务处组织实施,教师全员参与。

2. 参与项目的每个教师都要完成一项任务

每个教师自选一门课,完成“课程的整体教学设计”和“课程的(一次)单元教学设计”两个设想。同时准备讲解自己的教学设计、实施教学和答辩,教师以此展示自己对职业教育课程教学认识的最高水平。“课程的教学设计”,对于一位教师来说,这是在做自己的职业岗位工作,应当没有问题吧?然而问题刚好出在这里!

3. 课程教学设计的要求

课程教学设计任务不能用传统做法或习惯做法,必须按照现代职业教育的六项原则来做。为了弄清什么是现代职业教育的“六项原则”,全体教师要带着完成自己任务时遇到的问题,听学院举办的系列大型讲座。讲座中介绍了现代职业教育课程教学的基本理念,教师这样听讲座就有了目标。刚开始,许多教师对此不理解:“你说的这些原则很好,但是对我的课不适用”;或“能力目标、项目载体对工科适用,对文科、商科、外语不适用”;或“课程最多每章有个能力目标,怎么能要求每次课都有能力目标?”甚至有人说:“这样上课是胡闹。大学的课程不是这样上的。”多数人不理解(观念问题),不会做(能力问题)。于是,每个人在实践中认识到了自己的问题!怎么办?

4. 不会做? 针对每个人的具体问题进行培训

于是,培训成为全部工作的重点。教改的时间、精力主要都花在这里。首先举办正反对比的特色讲座,

组织专业或教研室的研究讨论演示,最后落实到每个人自己的课程教学设计。这种培训是以转变观念为目标的战略培训,解决学校自己实际问题的校本培训,解决教师具体困难的一对一培训。在培训中解决绝大部分教师的观念问题和能力问题。整个工作的根本目的是转变观念、提高能力,不是仅仅为了打分排序。教师通过听讲座、讨论、演习、反复修改,在完成任务的过程中改变了观念、提高了能力。整个过程中,上述多种培训方式相互配合。

5. 测评

任务完成的好坏,不是靠答题好坏鉴别,而是靠严格公正的能力考核结果来鉴别。这就是测评。以项目(任务)完成的质量为准,考核确认教师的职业教育观念和职业教育能力。每人用20分钟介绍“整体教学设计”,并完成一次课,再用10分钟答辩、评委当场评分。

6. 整个工作自上而下推进

由学院评委负责,培训、考核若干名分院领导,由

通过考评的分院领导组成分院评委。再由分院评委负责,培训、考核全体教师。领导(评委)首先完成任务、通过测评,然后才获得测评别人的资格。

7. 为保证整个工作的公正和公平,要设立监督与投诉机制

课程设计文件、打分文件都存档,每人都录像存档备查。分院的测评过程一定要有总院的评委参加,允许被测评者投诉。从宁波职业技术学院的经验看,至今尚无人正式投诉。



三 职业教育课程教学设计 的基本原则(6+2)

培训与测评工作中,要求教师的课程教学整体设计与单元设计必须按照当代先进职业教育观念的原则来做。这些原则是什么呢?

报刊上介绍的先进职业教育观念很多,主要有:从应试导向到就业导向;从校内封闭教学到开放式的工学结合教学;从智育基础到素质基础;从知识目标到能力目标;从逻辑载体到项目载体;从概念推导到行动引导;从知识展示到能力实训;从灌输学习到建构学习;从教师主体到学生主体;从理论实践分离到一体化教学,等等。

报刊上介绍的先进理论很多,主要有:建构主义学习理论、多元智能理论、行动引导教学理论等。

报刊上介绍的先进职业教育模式也很多,主要有:

德国的双元制、加拿大的 CBE、英国的 NVQ、澳大利亚的 TAFE、美国的社区学院等。

我们该怎么办呢？

根据我们面对的学院实际状况，经过仔细分析、比较，我们认定，高职课程教学中必须改革的当务之急是以下六项：① 工学结合、职业活动导向；② 突出能力目标；③ 项目载体；④ 能力实训；⑤ 学生主体；⑥ 知识理论实践一体化的课程教学。

实施要点简称“6+2”。这里的“2”指的是：① 某些课程教学内容（如德育内容、外语内容等）必须更注意采取“渗透”到全院所有课程中去的方式，而不仅依赖集中上课的方式。② 对于职业能力中的“核心能力”（如自学能力、与人交流能力、与人合作能力、解决问题能力、信息处理能力、创新能力、数字应用能力、外语应用能力等）必须更注意采取“渗透”到所有课程中去的方式，而不仅依赖集中培训等上课方式。

这 6+2 项内容可以代表先进职业教育观念的主要内容，是课程教学改革的核心中可操作、可展示、可核查的内容，同时又是新旧职业教育观念冲突的焦点。



四 培训测评政策和要求

1. 培训测评的有关政策

测评结果记入个人业务档案,作为聘用、上岗、晋升的重要依据。

不合格者重新培训、重新测评。

连续两次不合格者,原则上调离教学岗位。

测评成绩与教师课程质量系数挂钩。

2. 课程教学设计的初级要求

教师在设计自己课程教学方案时,应当注意以下几点:

课程内容必须以学生未来的职业活动为导向。课程的主线不是讲解一套系统知识,而是带领学生完成

一件(职业岗位)工作。

课程必须以学生为主体。学生有兴趣、有动力,能力有明显提高。课程的评价标准要以学生的能力提高为准,不以教师讲得好坏为准。

课程要突出能力目标。对课程进行能力需求分析、应知应会分析。要有丰富的实例、有单项实训和综合实训,要有能力训练过程的精心设计。

组织一体化的课程教学。课型要丰富得当,教学手段要先进,多媒体、网络、课件、板书、教具、学具等相互配合,相互支持。

课程的信息量要足够大,课堂效率高。

课程符合传统课程质量要求,如内容正确、教态好、语言流畅有感染力、板书精心设计等。

3. 课程教学设计的高级要求

学院全体教师的职业教育观念基本统一。全员深入理解现代人才观念、职业教育观念、现代教学观念,按照素质教育、全面发展的要求教书育人,培养现代高技能人才。以工学结合为导向,研究和探讨学院创新人才培养模式和课程教学模式。

规范和建设所有专业的课程体系。在课程体系规范的前提下,进行课程建设、教材建设、实验实训条件建设。

课程教学全面改革。对课程中的知识与能力、过程与方法、情感态度与价值观进行三维整合。

建设双师型教师队伍。学院教师队伍具有双师结构,教师个人具备基本的双师水平。

培养高素质毕业生。既能胜任当前职业岗位,又能及时适应技术的快速变化,可以终身学习、持续发展。

教学管理先进。造就一支以先进观念武装起来的优秀管理队伍。学院有关的政策、规章、制度(分配制度、评价标准等)能够有力地配合与促进教学改革。



五 培训测评的效果

从宁波职业技术学院实施的结果看,培训测评工作中涌现出一大批优秀教师,他们高度认真、自觉主动地体会先进职业教育观念,精心修改课程设计,完成了一批优秀课程教学设计,直接推动了基层教学改革,同时创造了丰富的经验。主要的效果如下。

1. 教改大面积快速见实效

由于大家高度关注,全员参与操作实训,所以教改效果十分明显。绝大多数教师都认真研究,努力实践。有人多次(甚至十几次地)修改自己的课程教学设计,力求结果完美、效果优秀。改革之后的课程,实施的效果都有不同程度的提高。新的课程教学模式受到学生和教师的普遍欢迎。这种改革效果是传统的讲座、教研、培训、经验介绍、写教材等方式根本无

法比拟的。

2. 全院教学快速整体上台阶

培训测评不但推动教学,而且促使教学管理也快速整体上台阶。培训测评工作动员了全院力量,把教学、督导、教学管理、教学研究、教学改革、教务管理、行政等各方面力量集中起来,打造了一个新的教改信息交流平台。全院教学面貌明显改观。课程教学、专业教学计划等工作都有了统一的、先进的观念依据。

由于培训及测评方式的科学性,测评结果的分数得到大家较程度的认可,这就使学院和各分院初步摸清了教师队伍现状。分院领导(评委)说:“建校以来,我们从来没有这样集中地听过课。从来没有这样认真地进行过比较,这次全面了解了教学队伍和课程的基本情况,真正做到了心中有数。”

多数人(特别是大部分青年教师)的观念基本统一到当前最先进的职业教育观念上来。这项工作极大地强化了建设双师型教师队伍的内在动力。通过课程设计,教师感觉到自己实践经验和能力的不足,主动要求提高实践能力。所以,培训及测评成为师资队伍建设

的强有力的动力和手段。

3. 引发系列教改和管理改革

课程教学观念基本一致后,下面的教改内容就成了大家自然而然的要求:专业课程体系应当如何建设?“实训与理论分离”的课程应当如何改造?新的课程评价标准应当如何设计?新的教师评价标准应当如何规定?新的课程工作量计算方法应当如何制定?新的课程督导标准应当如何制定?等等。观念问题解决了,新的职业教育观念得到大家普遍认可之后,教学改革和教师自己实践能力的提高就成了广大教师的内在要求。

4. 这项工作适于推广示范

这项改革工作观念先进、程序配套、经验成熟、效果显著,有条件成为示范院校的“示范推广项目”。很明显,这项工作无论对先进/后进、大/小、新/旧各类高职院校都适用。教改是学校的永恒主题。先改革者,先走一步。高等职业教育领域竞争如此激烈,这项工

作的重要性不言而喻。

5. 无需额外经费、设备,直接促进教学

本项目的实施与日常教学、专业建设工作紧密结合,是以观念的更新为重点,不是以设备的更新为重点。而观念更新问题,正是当前国内高职院校的最主要问题。所以,这是本项目可以在全国(尤其是西部)大面积推广的重要因素。事实上,每当我们有机会向高职同行们简要介绍这个项目的实施情况时,总是引起大家的极大兴趣和高度关注。这也证明了这项工作对当前国内高职院校的重要性的普遍适用性。

学院通过实施这个项目,进行着实实在在的内涵建设,真正在打造自己的核心竞争力。



六 培训与测评工作的特点

这个项目的第一个显著特点是整体参与。全体任课教师和全部课程原则上都参与：包括专职、外聘、兼课的，上讲台的全体教师；包括从基础课、公共课开始，直到专业课的全部课程。由此看出，这项教改工作的目标，的确是雄心勃勃的。全体任课教师参加，因此就影响到学院的全部课程。在相对较短的时间内，能够初步解决全院绝大部分教师的观念和能力问题，这样规模和深度的集中教改工作，在教师培训工作的历史上还是少有的。

这项工作的目的是，让教师带着测评规定的课程设计任务参加培训，进行课程教学设计，用课程教学设计的结果与同行和专家进行深入研讨，最后完成设计、通过测试，肯定培训成果，检验实际达到的能力水平。以此达到教师认同先进职业教育观念、提高教学能力、明确教改方向的目的，争取更多的教师认同职业教育

特色、改变传统观念、提高教学能力、明确教改目标。学院通过这项工作考察教师的教学能力、教学水平,针对具体问题组织培训和学习,从根本上提高全校的课程教学质量。

所以,项目实施的方针是,寓培训于测评之中,二者紧密结合。测评是手段,培训是目的。90%的精力放在培训上,千万不能本末倒置,把测评排序看作主要任务。培训测评不是用行政命令方式,强行推广某种单一的课程教学模式。教学有规律,无定法。在大方向一致(例如6+2原则)的前提下,希望发挥所有人的创造性。教学质量评价的最终标准是教学效果,不能以理论观点划界。教学模式和方法应当不拘一格,但不能坚持恶劣效果,不能坚持落后。

这项工作不是传统培训,不是单纯的理论灌输,不是单纯的知识传授、知识积累、知识再现,不是先学后用,而是在用中学。这项工作把职业教育理论研究、先进职业教育观念普及、课程教学、基层的教研活动、行政力量结合起来,与管理改革结合起来,用于快速、全面、深入解决本校、本专业、本教研室、本课程、本人的实际问题。工作中有全院整体培训(讲座),有骨干教师培训,有一个一个人的辅导改进,工作艰苦细致。全

体教师分期分批参加培训测评,培训内容完全针对个人在完成任务时遇到的实际问题(一对一为主)。这项工作创造了高职“校本培训”的新鲜经验。

这项工作成功实施的秘诀就在于,它把先进职业教育观念的“6+2”原则用到了自己身上,用到了教师培训工作中。这些原则既是职业教育课程设计的基本方法,也是提高教师职业教育能力的有效方法,所以也是提高任何专业能力的有效方法。

培训与测评工作中的新观念,到底是怎样体现出来的呢?下面对这个重要问题做进一步的分析。

培训是解决观念问题的有效手段。但常规的培训(例如学《教育学》、《心理学》课本,甚至一般的下企业锻炼、实习)并不能很好地解决我们面临的实际问题,对全面的教改没有明显、普遍的效果。传统培训中存在的问题,与传统职业教育课程教学中存在的问题是一样的,都是“以知识为目标”。它基于这样一个前提:“培训就是介绍新知识、新观念。大家知道了,就会了;有了知识,就有能力。”其实这种观念大错!因为知识可以传授,但能力无法传授,能力只能通过训练来形成。不在完成实际任务过程中进行训练,是不可能形成实际能力的。学生的专业能力如此,教师的教学能

力同样如此！所以我们在培训与测评工作中，把常规的教师培训改造成了教师职业活动的“实训—实际操作训练”，以此完成教师观念的改造和能力的训练。所以，教师观念的改造与传统职业教育课程教学的改革是一样的，教师必须从“完成一个项目，做一件事”入手。在做这件事的同时，进行新观念的介绍和新观念应用的训练，使每个人在“做”的过程中，可以切身感受到新的职业教育观念、可以应用先进的职业教育观念，从而在教学行动中真正改变传统的教学观念。培训的组织者最后要以“做事的效果”来评价培训的效果，以课程设计和实施的效果来判断教师的能力水平。仅仅学习新观念的知识，仅仅回答有关新观念的问题是远远不够的。

在培训中要教师做一件什么事呢？——不是回答新观念的理论和定义，而是完成一项课程教学设计！这是教师每天的日常工作。教师头脑中的观念，确凿无疑地反映到他的课程教学设计中！在每位教师进行课程设计和实施的同时，指出其中渗透着的传统观念（他看不出来！），同时指出，如果应用新观念，课程应当如何设计（他很感兴趣！），这样才是最最有效的培训。

有人说：“知识就是力量呀，培训不就是为了学知

识吗?”“知识就是力量”只是一个形象的比喻,然而这仅是粗糙的比喻——没有人说“知识就是能力”吧?说“知识就是力量”是就“有知”和“无知”的区别来讲这句话的。实际上,从“知识”到“能力”之间,从“知道怎么做”,到“能做什么”之间,有个巨大的鸿沟,这个鸿沟要用实践、实训、实操来填平。“高分低能”现象就是上述观念误区在教育实践中的产物。

人们口头表达的观念(概念、知识、定义),与行动中实际贯彻的观念往往是不同的。在教改实践中,我们基本上只重视后者——行为体现的、真正起作用的概念。你可以不知道各种理论的名称,可以不知道理论的作者,甚至可以不知道概念的定义,但必须按照正确理论的要求进行课程设计。因此,重要的不是“宣传、灌输”新观念,而是用改变行为来改变旧观念,学会实际运用行动引导教学法,能够带领学员(学生)先做后学,在做中学。正是在操作过程中的思想交锋,才改变了教师内心深处的真正观念,使教改产生了实际效果。全员参与,保证了新观念可以落实到每位教师、每门课程、每位督导和所有的教学管理环节。

这个项目中体现出的现代职业教育的其他观念和特点详细分析如下。

(1) 职业活动导向

职业岗位上做什么,培训就练什么。对教师来说,就是以课程的设计与实施为内容,进行训练。

(2) 突出能力目标

经过培训,每个教师都能按照新职业教育观念(6+2),对课程进行整体设计和单元设计。不是单纯传授新知识新观念,不是单纯“知道怎样进行课程设计”。不是单纯理论灌输,而是能力训练;不是先学后用,而是在用中学。这就是要求老师在职业教育课程教学中做到的,突出能力目标的职业教育课程设计的基本方法。同时,这也是提高教师职业教育能力的有效方法,也是提高任何专业能力的有效方法。

(3) 以项目为载体,带任务培训

传统的培训往往是单纯听报告、学习新观念,比如“了解、掌握”建构主义学习观、多元智能论、行动引导教学法等许多新概念;“了解、掌握”德国的双元制、加拿大的CBE、英国的NVQ、澳大利亚的TAFE、美国的社区学院,以及别人的许多新经验,然后考试,回答问题,就完成培训了。我们不同,我们要求每人都要完成一项“职业岗位”任务:自选一门课程,运用新的观念“6+2”原则进行全课程的整体设计和一次课的单元设

计,以此展示参与者对职业教育观念理解的最高水平。抽象的职业教育理论,在这次培训中基本不讲,而是由教师在用到的时候自己去学!每个教师自己选择一门课。选课的依据是:选一门自己最拿手的课,向领导、专家和同行展示你的最高教学水平!即从确定实际任务入手,进行理论与实际的培训,对任务成果进行知识和能力的检测,从而达到观念统一、知识扩充和能力提高的目的。

有的老师怕“将来课程体系、课程内容变化了,自己现在的教学设计白做了”。我们反复说明,现在的“课程教学设计”目的不是单纯为了直接教学,而是学习、运用新观念,为了展示自己对新职业教育观念的理解水平。重点在新观念的学习和运用上,不在课程设计结果的直接应用上。课程教学设计不会一劳永逸,要不断更新变化。正如课件的制作不是为了上课一劳永逸,而是为了提升课程效果。有了新观念,会用新观念,将来无论设计什么课都将得心应手。新观念对未来的专业课程体系改革同样是至关重要的。所以,现在所做的一切,不仅是为了一时一事,而是为了整体的教改。这种培训方式从理论上讲,就是建构学习原理的实际应用,就是“6+2”原则在教师培训上的实际

应用。

(4) 战略培训

以转变观念为目标的培训叫做战略培训。普通培训的目标是学知识、学方法、学经验。我们的培训不同,我们首先动员全校力量,在全体教师中树立“6+2”新教学观念的战略目标。事实证明,教师在完成具体教学任务的同时,最容易接受和理解新的教学观念。一旦观念转变,他们会自己创造出崭新的教学方法和模式。这种战略培训的效果比一般泛泛的讲座效果要好得多,但实施起来也比一般培训要困难得多。

(5) 校本培训

不是研讨书本上抽象的新理论观念,而是着眼于解决本校、本人教学中的实际问题(即“完成任务过程”中的问题)。全校教师每人都带着自己课程设计中的实际问题,通过(一对一为主的)培训学习,理解和应用先进观念,完成指定任务。

这项工作把职业教育理论研究、先进职业教育观念普及、课程教学设计、基层的教研活动、行政力量等各方面结合起来,与管理改革结合起来,快速、全面、深入地解决本校、本专业、本教研室、本课程、教师本人的实际问题。不是单纯研究理论著作,不是单纯研究解

决理论问题或虚拟的问题。

(6) 一对一培训

不是单纯的听报告,而是由指定的专人,针对每个教师的任务进行直接的、有针对性的培训辅导。事实证明,一对一培训是工作量最大,但也是解决实际问题效果最好的培训方式。当然,常用的“典型介绍”和“集体研讨”等方法,在本项目的培训中也配合采用。

(7) 特色讲座

讲座中列举大量课程教学设计的实例,来介绍新观念,不是抽象介绍新观念的概念和定义。讲座中用同一课程的正反两种设计实例,来展现新观念与旧观念的差异,不是单纯讲解正面观点。特别是其中的“反例”往往是许多人“正在使用”的上课方式,这就会引起大家极大的兴趣。我们讲座中所有的“正例”都体现出新观念是如何运用的,而在这个过程中,新观念的概念、定义等抽象理论内容,却未必直接出现在讲座中(如“行动导向、建构学习、多元智能”等概念定义)。新的课程教学设计往往超出常规,这也会引起大家的浓厚兴趣。

新旧教学观念的分歧,往往从课程的“评价标准”中反映出来,所以整个培训讲座的内容从课程评价标

准的讨论开始。从“什么是一堂好课”引出课程的单元设计,从“什么是一门好课”引出课程的整体设计,从“什么是课程的能力目标”引出项目载体和能力实训等等。正反对比最能加深对问题的认识,所以讲座主要内容全都以正反对比的具体方式展现,这样最容易引起教师对自己教学现状和课程教改的深入思考。在测评要求上交的材料中,除了“整体设计”和“单元设计”之外,还要“教材目录”,就是为了进行对比。

(8) 能力考核

要对参与培训的学员进行能力考核:对任务完成的结果进行测评。全体任课教师,作为项目的参与者,不但要完成指定任务,而且要接受严格测试。设定一条最低线,以每个教师教学设计完成的实际水平,对其观念改革水平进行合格性评价。这个最低线就是:课程是否具备合格的能力目标?是否有体现能力目标的实训项目(任务)?是否有恰当的实训过程,以保障能力目标的实现?缺少了这三项,教学就退回到以“知识体系”为目标的传统教学中去了,就成了不合格的课程。

规范、公正、公平的测评(有文件存档、有评委签名、有录像、有评委培训、有基本统一的观念和测评方

法,有监督、有投诉机制等)使得培训的效果(教师的观念和能力的改变)得以真正体现出来。测评分数具有较高的可信度,成为各级教学管理部门和人事部门的基础数据。

培训、测评两件工作的相互配合是关键。测评的压力保证了教师参加培训的动力。测评和培训是手段,改变观念是目的。如果没有测评只有培训,就成为普通的面上培训,无法保证人人关注和实施,无法产生内在的动力;如果没有培训只有测评,大家能力没有提高,容易成为人人过关的形式。

(9) 管理改革、政策跟进

测评中的相关政策及时出台,保证了此项工作的科学性和严肃性。及时制定新的督导标准,要求督导的标准体现先进职业教育观念、与培训测评的要求保持一致。学院各级督导主动配合,进行了新标准的修改跟进,防止测评是测评,上课是上课,两者相互无关的“两张皮”现象,保证了培训与测评的结果落实到日常教学中,保证了教改的持续深入发展。课程和教师的评价标准的跟进,保证了新观念的持续执行力度。培训测评工作推进了教学改革、教学管理改革(工作量计算、评优等)和学院整体改革工作。课程和教师的评

价标准的新政策,保证了新观念的持续执行力度。

(10) 培训测评是最具体的“职教模式”示范

培训测评过程中贯彻的“6+2”原则,与职业教育课程改革的原则是完全一致的。例如,要求能力目标的具体化可检验,以项目、任务为教学内容载体,用操作进行能力实训,淡化体系知识、注重知识的应用等。在测评中的一对一培训,测评中的限时(20分钟)完成表述,严格考核等做法,也是职业教育模式的体现。教师通过自身“实际操练”体会到的东西,比从书本上体会的东西要深刻得多,也更容易贯彻到自己的教学中去。培训测评中采用的,每个人都实际参与的“项目化操作”、“能力目标”、“职业活动导向”、“用战略培训改变观念”等,对教师实施的任何课程的教学(包括两课教学)都有实际的借鉴意义。

(11) 培训测评不是单纯的行政命令

培训测评不是用行政命令方式,强行推广某种单一的课程教学模式。教学有规律,无定法。教学理论上的争论、学术上的争论永远应当百花齐放,畅所欲言。在大方向(如6+2原则)一致的前提下,应当发挥每个人的创造性。我们听到过对测评的许多不同意见,但至今还没见有人从理论上反对“6+2”原则。在

培训测评的工作中,我们多次声明:欢迎在教学观念、模式、方法所有方面的创造和革新。

(12) 以教学效果为最终标准

课程优劣的最终评价标准就是教学效果,通俗地说就是:学生喜欢,学生能力得到提高,不是以理论观点为准。理论、模式和方法都是手段,效果是目的。手段可以不拘一格,包括文件格式(整体设计文件,单元设计文件)都是建议格式,不是一成不变的,都是允许改进的。教案用文字式、表格式、流程图式、混合式都可以。例如有人设计的课程教学设计表格中增加了“教师活动,学生活动”两栏,教学活动一目了然,这个做法就很好。

有人说,“不用讲那么多道理,你就告诉我怎么填表就行了”。这和学生不听课程的讲解过程,只等结论,只研究如何对付考试的思路一模一样。培训测评不是可以走走过场的形式。对这类问题的解决的办法就是,测评不注重“填表和文字”,只注重“实际行动”;测评不考核“知识概念”,只考核“做事能力”。单纯的“填表”毫无意义。还有人说,“我的课没法填你的表。”我们一贯反对“形式主义”的填表。如果建议的表格不适合你的课(例如体育课),你就提出新的格式来。只

要体现先进职业教育理念,全校不统一也没关系。

(13) 培训测评工作不仅是理论探讨

但事情还有另一方面。教学改革不仅是理论研讨,也不仅是教师个人的事情。有人说:“我爱怎么教就怎么教,你管得着吗?”明确回答:管得着。因为你的教学效果还牵涉到学院发展的快慢,我们每个人对学院整体的兴衰负有责任,关键时刻会关系到学院存亡的大问题。上级要有“水平评估”,要有“示范院校创建”。这涉及几千万元的经费,涉及学院发展速度,涉及全院师生员工的长远利益。如果因为几个人拖了后腿,没有通过,谁能负得起这个责任?作为一名教师,如果你上的课,学生意见一大堆,同行也不认可,怎么办?强调“学生水平低”没有用,你只能改变自己。绝不允许坚持教学的恶劣效果,不能抵制教学改革,不能坚持落后。

从教师个人的角度看,培训与测评中涌现出一批实践先进职业教育观念的先进分子,他们成为基层教改的动力和骨干。这条路使我们可以以现代职业教育的先进教学观念为依据,集中而较快地改变教师的传统观念,提高教师的认识水平,提高教师的职业教育课程教学能力。这是一条通向全面、系统、综合、整体教

学改革的路。它把目前的教学改革与学院长远的改革,把教学改革与管理改革紧密结合起来,从而成为学院整体教改的关键性的突破口。

从整个学院的角度看,通过这项工作考察了教师的教学能力和教学水平,从中找到每个教师、每个专业教学中的实际问题,奠定了从根本上提高全院教学质量的基础。所以这是一条快速改造传统教学观念,快速提高全校所有课程教学质量的新路。

以上就是我们摸索到的,学院全面、系统、综合、整体改革的突破口——教师职业教育课程教学能力的培训及测评。实践证明,从这个突破口入手,全院的整体教改就能以澎湃之势向前推进。



七 开展培训及测评工作的条件

培训及测评工作,解决的是当前高职院校中普遍存在的问题。这项工作原则上“适用于”任何学校,但却不是任何学校都可以立刻实施。根据我们的经验,一个院校要实施教师能力培训及测评工作,对院校的领导者有比较严格的要求。一般来说,开展培训与测评的院校应当具备以下条件。

1. 有先进的观念

工作的领导者、组织者自己必须首先要有先进的观念。对职业教育的目标、职业院校的定位、职业教育课程目标等有清晰正确的理解和比较深入的研究。对能力目标的教学,课程项目的设计、能力训练的设计、考核设计等有实际感受。要具备新的职业教育观、新

的(多元)人才观、新的(多元)成功观、新的价值观。

2. 有丰富的经验

工作的领导者、组织者自己应当有丰富的上课经验、丰富的课程改革经验,这样的人提倡教学改革教师才信服。要熟悉工作中的各种动力和阻力,包括来自教师、观念、经验、习惯、能力、利益、学生、制度、管理等诸方面的动力和阻力。要有相应对策,要能真正服人。有的老师对新观念还不理解时,往往会说:“我是这个行业领域的专家,你说我的课不行,你说怎么上?”这时,工作的领导者和组织者要能拿出体现新观念的、具体的改革方案,要能以效果服人。

领导必须正确把握“培训是目的,测评是手段”的基本原则,把工作的重点放在培训,特别是一对一的培训上,争取培训效益的最大化。

3. 掌握大量的案例

工作的领导者、组织者手中必须掌握各类课程改革的大量实例。案例是理论和观点最好的注解,要以

案例服人,不可以势压人。教师如果口服心不服,就会在工作中形成“两张皮”(对付测评是一样,上课是另外一样),或由于对立情绪而无法工作。

4. 具备坚实的理论基础

工作的领导者、组织者要有深厚的理论素养,熟悉现代教育理论、职业教育理论的新成果,自己首先占领理论的制高点,能回答与教改培训有关的所有重要理论问题,以及理论在实践中如何应用的所有重要问题。例如,什么是能力?我的课程有没有能力目标?能力目标如何定位和描述?什么是“项目”?课程的贯穿项目和综合项目如何设计?我的课能不能实训?怎样安排实训?什么是行动引导教学法?什么是建构主义?什么是发生认识论?什么是多元智能?对所有上述理论问题,工作的领导者、组织者都要有所研究,有所准备。所以,培训及测评不是单纯的行政指挥、单纯的领导决议可以奏效的,要以理服人,以例服人,以实际效果服人。

5. 要有一支得力的骨干队伍

必须充分运用宣传工具,广泛动员所有的教师和干部,要得到所有分院、专业、教研室、骨干教师中多数人的支持。如果全体一致反对或者大多数人反对,再好的观念也无法贯彻。在骨干队伍的带动下,全院团结奋斗。有学院的坚强领导;有各分院强有力的支持;有教务、督导、分院、工会、宣传、办公室等各有关部门的精心安排和直接操作;还要有全院教师、干部大力配合,才能使这项工作胜利完成。

赢得教师培训测评工作的胜利,对学院影响是深远的。因为这将为学院的发展奠定坚实的基础、赢得宝贵的时间。这对学院和每个人都具有重大意义。

6. 学院领导必须有坚定的信心和决心,从而对这项工作实行强有力的领导

宁波职业技术学院领导在关键时刻(2005年9月)决策:全校大力开展培训与测评这项重要工作。这种

决策是要承担风险的：上级没有布置，万一上级不认可怎么办？可见，“领导”与“管理”是两个不同的概念。“领导”首先要对全局和方向性问题进行思考、研究、分析和决策；“管理”则首先考虑如何制定和执行规则的问题。好的领导有远见，认准了就坚持，不怕困难、不怕挫折、不怕某些不同意见，坚持到成功，这就是领导水平的体现。

领导的水平还表现在以下几个方面：

① 有强大的内在动力——危机感、紧迫感。

② 认准方向、坚持不懈，接受、宣传、坚持新的职业教育理念，接受新的教学模式；具有容人、识人的胸怀和眼光。

③ 能集中兵力，投入人力、物力、时间、精力，全力以赴。把培训和测评作为一把手工程和学校的中心工作来抓，不是同时启动多个“中心工作”。

④ 坚持科学精神。对不同的理论和见解要有宽容精神和科学态度，允许试验和保留。对不同见解的评价应以实施的客观效果为准，不能以领导意志为惟一依据；不能用行政命令作为项目进行的主要动力；不能以行政手段强行推广单一的课程教学模式。测评打分必须旗帜鲜明、标准严格。对所有教师要公正、公

平,不因年龄、职务、职称、与个人关系的不同而改变测评标准。对测评之后原有利益格局的改变,要有心理准备。所以,这项工作也是对领导决心和水平的考验。

如果听了几次讲座,以为:“这办法不错,反正是考老师,回去全校动员,开始干!”结局很可能是“启动容易收摊难”。老师们在听讲座时全体鼓掌;实际一实施测评,触及到每个人根本利益时,就会变得障碍重重。如果没有先进观念、没有丰富经验、没有大量案例、没有理论准备,实际问题解答不了,没有骨干队伍,骨干力量和多数人不理解甚至反对,这个项目就无法实施。也可能迫于学院行政压力,大家表面执行,结果是工作走过场,教学与测评两张皮,或者大家你好我好,全体合格、不痛不痒,最后不了了之。

所以如果不具备上述条件,强行启动、仓促开展培训及测评,必然导致无法收场或彻底失败。

教师职业教育能力的培训及测评,仅仅是学院全面教学改革的第一战役,是整体教学改革的一个突破口。测评完成之后,仅仅是为整体全面教学改革开了一个头,打下一个重要的基础。大家的职业教育观念基本统一之后,许多老师主动提出,一门课这样设计,那么全专业所有的课程应当怎样进行整体优化?这就

是“专业课程体系建设”的问题。用新观念改造教学不是单纯的专业技术问题,也不是单纯的教学方法问题,它是一个系统工程,必须从观念更新开始,还要有管理政策的大力支持。课程评价标准、教师评价标准、督导标准、教师工作量计算标准等,这些政策是教学改革工作的重要支撑。没有支持新观念的政策,教学改革不可能持久。由于教学工作在学院整体工作中的核心地位,从培训及测评开始的教学改革,就自然演变成教学领域的整体改革,演变成教学管理的改革,演变成学院整体的改革。

在教学改革工作,特别是培训及测评工作中,我们看到绝大多数教师,特别是青年教师,都能积极参与、认真研究、努力实践。有人多次(甚至十几次地)修改自己的课程教学设计,力求结果完美、效果优秀。但还是有个别教师,头脑中的陈旧观念很顽固。他们观念落后、能力不足,对专业以外的新东西不知道,对不同于自己经验的东西往往采取自发的抵制态度。还有个别人,学习能力低,新东西不会、也不学,被迫学也慢得出奇(甚至包括专业内容)。个别人固执己见、抱残守缺,旧眼光、老标准,以个人利益为价值判断依据,对新观念反感抵制。在二十一世纪的高职院校中,像这样

的人,如果不能改变观念和提高能力,他的教师资格就很成问题。

短短十几年,全国高职院校已经取得巨大发展(在高等教育中校数过半、人数过半)。但是,所有的高职院校都面临激烈的竞争:大发展之后的大调整。形势迫使我们进行内涵发展,提高质量、创造特色、树立品牌,迫使我们不断前进。所以,怎样在尽可能短的时间内,用最先进的职业教育观念武装全体老师,改造全部课程,改造教师队伍,改革教学管理?这件事是当前全国所有高职院校面临的大问题,值得我们认真探索解决。如果全国相当数量的高职院校能够在较短时间内,较大幅度地提高自己的师资队伍质量、提高自己的教育教学质量,那就会显著提高我国职业技术教育的整体水平。从这个意义上说,宁波职业技术学院的这项经验值得进一步深入研究、广泛实践、积极推广。



八 高职院校的整体 教学改革

1. 整体教学改革的长远目标

学院的教学改革,需要有一个长远的目标和整体的规划。

我们这里所说的“整体教改”有三层含义。第一层含义是,教改内容的整体性。教改不能头疼医头,脚疼医脚,要在战略上树立对教学进行全面、综合、整体改革的系统目标。包括课程单元教学设计的改革、课程整体设计的改革、专业课程体系的改革、与课程教改有关的管理政策的改革(这些政策包括工作量计算、督导标准、教师与课程的评价标准等),以及学院育人教学模式的改革。

整体教改的第二层含义是,教改主体的整体性。

要由学院对教改进行整体运作,改变过去教学改革完全依赖基层个人主动性的情形。由院领导班子直接指挥,教务处、分院、督导等部门具体执行,学院全体教师、全部课程无一例外全员参与实践。全院统一行动起来,形成教学改革在全院的浓厚氛围,将教改的环境压力有效地转化为每个教师的内在动力。

整体教改的第三层含义是,整体的战役必须找到恰当的突破口。这个突破口不是某个具体的教改环节(教材、讲座等),而是教师的观念和能力。从教师的观念改造入手,以正确先进的职业教育观念为指导,改造每个教师的传统职业教育观念,改造全校的每一门课,提高教师的实际教学能力。以提高职业教育能力为目标,采用多种形式培训,以项目方式推进,每人有任务,效果有测评。教改的每个子项目目标明确、效果显著。全院由上而下对整个教改工作给予强力推动,使之以前所未有的广度和深度进行。这就是整体教改的含义。

整体教改大体上包含以下要点:观念改造、能力提高、统一规划、领导指挥、行政推动、教务操作、全员参与、项目推进、任务载体、能力测评。

学院整体教学改革要在相对较短的时间内跨越几

大步,实现整体教改目标。在这里,时间也是关键因素之一:必须在相对较短的时间内完成这个任务,形势不允许我们等待所有的教师自己慢慢觉悟。在方向正确的前提下,必须集体前进、快速前进。必须充分运用全校的力量,在相对较短的时间内,解决全体教师和全部课程的改造问题。对每所高职院校来说,只有这样,才能在即将到来的新的激烈竞争中赢得主动。

2. 整体教学改革实施

针对当前学院存在的问题,按照先进的职业教育观念,学院的整体教学改革采取整体规划、分三个子项目实施的方针。全部工作预计大约用五年时间完成。

子项目 1 在全院开展全体教师职业教育能力的培训与测评

包括以下几点:

- 带任务培训。
- 完成课程教学的整体设计与单元设计。
- 任务成果测评。
- 改变观念、提高能力。

子项目 1 大约用一年半的时间完成。工作重点

是,运用先进职业教育理念改造全体教师和干部的职业教育教学观念,培训全体教师职业教育课程的教学设计能力。将先进的职业教育观念落实到每一位教师的头脑中,落实到每一次课(单元设计)和每一门课(整体设计)的教学环节中来,就是改造观念和提高能力。这个子项目不是一项孤立的工作,它同时还是下面第二个子项目的思想准备和能力准备。

子项目2 专业课程体系建设和专业教学改革

专业建设是全院教改的核心,专业课程体系改革是专业教改的龙头。

■ 改造专业课程体系:以工学结合职业活动为内容导向;按照职业活动设课;按照项目产品设课;吸收职业技能证书内容到课程中来。以素质为基础,以能力为目标整合全部课程。

■ 改革的目的是:解决实践与理论教学三年衔接的问题、解决不同课程之间衔接的问题、解决与企业共建课程问题;解决用企业标准评价学生和课程教学的问题;解决如何强化实践教学(认识性实践、单项技能训练、综合技能训练、顶岗等)的问题;解决如何将德育和外语贯穿于全部课程教学中的问题;改革盲目传授知识、盲目积累知识的学科体系。

这里的核心仍然是如何根据职业岗位需求,设计课程的项目和任务。有了恰当的项目(任务),整个课程体系的框架就建立起来了。在专业课程体系中,各课程项目和任务的选择依据的标准,与课程教学整体设计标准相同,就是:实用性、综合性、典型性、趣味性、覆盖性、挑战性、可行性。但这次是在专业课程体系框架中考虑问题,所以可以选择更加综合、复杂、大型的项目任务,可以组织多名教师共同担任一门综合课程的教学。大型的综合项目可以跨学期、跨学年进行,真正实现以项目(任务)为核心的课程体系设计。

- 依此改造实践教学条件(生产性实践条件,实践场所与教学场所一体化)。

- 依此改造师资队伍(专业能力、职业教育能力、双师型)。

- 依此改革管理政策(工作量计算、评价标准等)。

- 依此改造大纲教材(优质核心课程、大纲、设计、教研组)。

- 依此改革评价标准(督导、教师课程评价、评优等)。

子项目2大约用一年半时间完成。这是内涵最丰

富、任务最繁重的子项目。工作重点是,运用先进职业教育理念确定专业培养目标,规范所有专业的课程体系,整合和改造每一门课程的内容。由于专业的全部建设工作都是围绕专业培养目标和教学计划进行的。在七个重点专业及其专业群中进行课程体系建设,带动全院所有专业进行课程体系改革。

与此同时,创建先进专业、示范专业,设立课程首席教师(课程开发、实施、监控,联系企业、带特长生、指导第二课堂、组织竞赛),建设精品课程,开发新教材。

这个子项目可以与示范性院校建设配合进行。

子项目 3 创造具有中国特色的职业教育课程教学新模式

包括以下几点:

- 强化职业岗位活动导向、能力目标的课程实践教学。
- 强化第二课堂教学。
- 建设学生的自主实践学习(生产、研发、创业)基地。
- 高职课程教学模式与工学结合要求全面接轨。

子项目 3 大约需要两年时间完成。工作重点是,运用先进职业教育理念,从根本上改造全院现有的课程教学模式。在以能力为主要目标的基础上,创造新

的高职课程教学模式,使之与工学结合、校企结合、产学研结合的要求全面接轨,把先进的职业教育观念落实到新创的高职课程教学模式中来。

职业教育院校改革的核心,是在学校创造企业环境和企业氛围,以企业理念、企业文化要求师生;以企业理念、企业文化改造课程和教学;以企业理念、企业文化改革学院管理。这个子项目以极大强化第二课堂教学为特色,重点解决学生自主实践学习基地急需的实践教学条件问题。项目完成后,将新建一批以学生自主管理为特色的实训中心、创业中心、科研和设计中心,更新仪器设备,增加专业模拟设备,建设仿真实训条件,建设有真实工作环境的实训室,建设与企业工作环境一致的实习车间。这些实训条件的实现将极大改善学院整体教学的质量。

三个子项目完成之后,一所高职院校将成为实力强大的、位居中国高职前列的、当之无愧的示范性院校。我们有充分的信心,在中央和各级政府领导下,大家共同努力探索工学结合、校企深度融合的道路,对现有课程进行深入改革,使高职课程教学与工学结合的理念从内涵上接轨,高职院校的整体教学改革工作一定能取得更大的成绩!



本书语录

■ 职业教育培养的是面向市场的高技能的职业人,不是面向考场的博学的读书人。

■ 职业教育培养的学生应当具有良好的职业道德和职业素质,具有熟练的职业技能,走上职业岗位之后具备持续发展的能力,还有扎实的、系统的专业应用知识。

■ 课程的单元教学是任何课程教学的基础环节。将课程内容按照实施的时间,划分成单元。确定每单元课程目标,首先要准确叙述课程的能力目标,然后精心进行课程教学的“单元设计”。

■ 课程教学的“整体设计”是我们按照先进职教观念提出的一个教学改革新概念。按照系统理论,一个系统的每个单元都好,整体不一定好。“一加一”可以小于二,可以等于二,也可以大于二。对于一门课的教学,尤其如此:每一堂自身合理的课,整体未必是最优的。要从单元之间相互“联系”的角度,对课程教学的

设计进行整体优化。

■ 要教“课”，不要教“书”。要课程教学设计，不要照本宣科。要应用，不要单纯知识。要能力，不要单纯理论。要一精多能，不要泛泛应付。要认定原则，不要单一模式，不固执坚守某种具体的模式和方法。

■ 把课程从知识讲授型为主，变成知识应用型为主。

■ 把课程从以理论思维为主，变成以能力训练为主。

■ 把课程内容从以教师讲授和课本知识为载体，变成以完成项目任务为载体。

■ 把学生被动听讲，变成学生主动参与操作，积极参与新知识的探索。

■ 把课程从教师讲解为主，变成由教师积极引导、创造学习的环境条件为主。

■ 把课程评价从以“老师讲过”、“老师讲得好”、“老师完成了教学进度”为准，变成以学生有兴趣、学生的能力明显提高为准。

■ 教师可以少讲甚至不讲知识，但要带领学生做事。在做事过程中，学生自己探索到了知识，这是真正的“好课”。高级的好课，不是教师“讲”得如何好，而是学生“学”得如何好。正如孙子所说，“不战而屈人之兵”是高级统帅的标志。

■ 教师要树立新的观念:知识不是教师“教”会的,而是学生“学”会的;能力不是教师“讲”会的,而是学生“练”会的。

■ 我们认定,高职课程教学改革中必须遵循的六项原则:①工学结合、以职业活动为导向。②突出能力目标。③课程内容以项目任务为载体。④能力实训。⑤学生主体。⑥知识理论实践一体化的课程教学。

■ “教师的职教能力培训及测评”工作历时近两年,从根本上改变了全院课程教学的面貌,这是宁波职业技术学院建院以来,规模最大、质量最高、影响最深、效果最明显的一次教学研究、教学改革活动,创造了教师校本培训的崭新模式。(苏志刚院长)

■ 高职院校的整体教改:子项目1——在全院开展全体教师职教能力的培训与测评;子项目2——专业课程体系建设和专业教学改革;子项目3——创造具有中国特色的职教课程教学新模式。

■ 职教院校改革的核心,是在学校创造企业环境和企业氛围,以企业理念、企业文化要求师生;以企业理念、企业文化改造课程和教学;以企业理念、企业文化改革学院管理。

[General Information]

<http://book.duxiu.com/bookDetail.jsp?dxNumber=000006229501&d=06FEC0F400D77ED6EE57D0178E1B75EC>

书名 = 职业教育课程教学改革

作者 = 戴士弘著

出版发行 = 北京市：清华大学出版社，2007

ISBN号 = 7-302-15192-X

页数 = 115；19cm

丛书名 = 高职教改系列丛书 原书定价 = 15.00

主题词 = 职业教育(学科：教学改革 学科：研究 地点：中国) 职业教育 教学改革

中图法分类号 = G712.0 (文化、科学、教育、体育 & g t；教育 & g t；职业技术教育 & g t；教学理论、教学法)

内容提要 = 本书共分两部分，第一部分讨论课程教改的观念和方法，详细介绍了职教课程教学应当如何进行单元设计和整体设计；第二部分介绍一个经过实践检验、行之有效的方法：教师职教能力的培训与测评。

参考文献格式 = 戴士弘著．职业教育课程教学改革．北京市：清华大学出版社，2007．