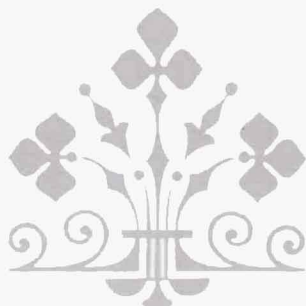




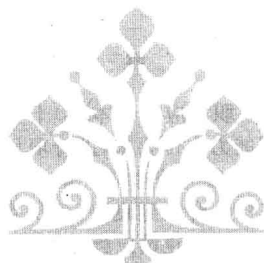
戴士弘 著

职教院校整体教改



清华大学出版社





戴士弘 著

职教院校整体教改

清华大学出版社
北京

内 容 简 介

本书论述了“应用型院校”(高职、中职和应用型本科)十分关心的三类问题。

第一,系统地介绍了各类课程按照能力本位要求,进行项目课程改革的具体方法和步骤,适用于广大一线教师对自己的课程进行改革操作时的学习和参考。第二,系统地介绍了任何一所应用型院校,如何进行整体教学改革的规划和具体操作;怎样从合格到良好,到优秀,到先进,再到示范;教师、系部领导、院校领导分别应当承担哪些工作,院校教改和内涵建设应当达到什么目标。第三,本书对多年来高职教改的丰富经验进行了较深入的理论总结和探讨,提出许多创新的见解,指出其他类型教育改革可以借鉴的内容。

本书介绍的所有操作不但生动具体,而且有多所院校的成功经验和现代先进职教理论的支撑,可以直接应用。本书的部分观点曾多次在全国各地介绍,受到普遍关注和热烈欢迎。本书论题范围广泛、内容生动具体,可操作性和创新性很强,无论是新建院校还是资深院校,无论是从事教学工作、管理工作、实践工作还是理论研究工作的人,都能从中找到自己感兴趣的课题。

本书适合关心我国教育(特别是职业教育)教学改革、课程改革的广大教师、院校管理者 and 教育研究者参考。

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 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

职院校整体教改/戴士弘著. —北京:清华大学出版社,2012.5

ISBN 978-7-302-28370-6

I. ①职… II. ①戴… III. ①高等职业教育—教育改革—研究—中国 IV. ①G719.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 049929 号

责任编辑:张龙卿

封面设计:常雪影

责任校对:刘 静

责任印制:何 芊

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质量反馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 刷 者:北京四季青印刷厂

装 订 者:三河市兴旺装订有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×230mm

印 张:16.5

字 数:321 千字

版 次:2012 年 5 月第 1 版

印 次:2012 年 5 月第 1 次印刷

印 数:1~5000

定 价:44.00 元

本书导读

老师们说：“如果最终不能在每次课中得到体现，观念、理论再好也没有用。”单从学校教学工作的角度看，确实是这样。

本书重点讨论的内容就是，现代职业教育教学改革先进理念如何落实、如何操作的问题。课程教学改革核心理念是“能力本位”原则，或者说“强调能力为重”的原则。在当前，实现该理念的主要手段就是“项目课程”。

这样的课程改革，要求学生必须具备良好的职业道德与做事的能力，必须学习、思考、创新并举，必须手脑并用，成为高素质、高技能人才。这样的课程改革，要求教师必须在熟悉专业理论知识之外还要熟悉行业、企业的职业岗位工作，要有很强的动手能力和尽可能丰富的专业实践经验。这样的课程改革，要求学校必须打开校门拓展国际视野，必须与政府、行业、企业、工业园区联合行动起来；必须将教学与生产、研发、社会服务、技术应用密切结合起来。这些就构成了现代先进职业（技术）院校的主要特征。

许多高职、中职院校按照本书介绍的方式进行教改，已经取得了显著效果，有力地推进了这些院校的整体教学改革。本书中介绍的许多经验和创造，都是他们的实践成果。实践证明，不仅学生、学校和社会从教改中受益，教改的受益者首先是教师自己。这样的教改把教师从过去机械、枯燥的“课本传声筒”角色中解放出来，成为新课程的建设者和创造者。

职业教育的教学改革可以分为宏观和微观两个层面。宏观指的是国家、省市对职业教育的总体发展战略、工作方针和整体布局。微观指的是具体到一所学校、一个专业、一门课程、一次课、一位教师，以及学院、专业、教研组，直到教师队伍建设和课程体系建设、实训条件建设层面的教学改革和管理改革。本书所说的“整体教改”，指的就是微观教改的全部主要内容。显然，这些内容是当前我国职业教育界，特别是职业院校领导和每位教师都非常关心的重大问题。

本书内容总共七篇。

第一篇“现代职教基本观念”提出了全新的职教课程优劣的评价标准，涉及职业教育的培养目标、职教课程教学的能力目标等现代职业教育教学理念的核心问题。

第二篇“职教课程的改造”讨论课程教学改革的具体方法和操作问题，详细介绍了如何按照现代先进职教理念，对传统模式的课程进行改造，即如何按照“能力本位”原则，进行课程的单元教学设计和整体教学设计——课程的单元教学设计和整体教学设计的内容、方法、原则和模式。

第三篇“职教课程中的项目与任务”讨论现代职教课程设计实践中最关键的问题：项目和任务，介绍了项目设计时最容易出现的实际问题 and 解决方案，可以直接指导课程改革

的实际操作。以上三篇内容对学院教学管理者和全体教师的教学改革都具有重要参考价值。

第四篇“专业课程体系的改造”讨论职教院校,特别是高职院校运用“能力本位”原则,对专业课程体系进行改造的思路、方法和具体操作步骤。这个问题是专业建设最基本的问题。专业课程体系改造好了,师资队伍和实训条件改造就有了依据。本篇内容对担负课程体系改革的系部专业领导和骨干教师具有重要参考价值。

第五篇“教师职教能力的培训与测评”介绍了一个创新的、先进的校本师资培训模式,该模式经多所职教院校实施,效果十分明显。以此为突破口,职业院校可以在相对较短的时间内,对自己的全体教师和全部课程进行比较深入的能力本位的改造。由此出发,可以完成学院的整体教学改革,进行真正的内涵建设,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。本篇内容对院校领导进行全院整体教改的规划具有重要参考价值。

第六篇“职教院校的整体教改”介绍了一所职教院校教学改革工作主要内容的整体规划,其中涉及实训基地改造、特色教学模式、高职内涵升本等职教改革的前沿内容。本篇内容对院校领导进行本校内涵建设的规划设计具有重要借鉴意义。

第七篇“高职教改经验的普遍意义”介绍了中国职业教育的社会定位和本书主要观点的认识论意义。这些经验证明了,高职教改的能力本位思路正是“坚持能力为重”这个中国教育改革与发展战略主题的具体体现。高职教改的许多经验可以成为其他类型教育改革的重要参考与借鉴。

对于广大教师和教学管理工作者在刚刚接触整体教改工作时经常遇到的许多具体问题和评价操作的具体方法,都在附录中做了详细的解答和介绍。

本书的主要内容立足于这些高职院校教改的成功经验,这对于正在进行深入微观教改的我国一千多所高职院校,以及上万所中职学校都具有极强的实用参考价值。以本书内容为依据的讲座、课程点评、骨干教师队伍培训和教改研讨在国内职业教育界广受关注和欢迎。本书涉及的改革主题的层面很宽,无论是刚刚组建的职业院校,还是实力雄厚的资深院校,都能从本书中找到自己感兴趣的内容。

本书最后对教学改革中所涉及的一部分理论基础(中国高职的社会定位、职教课程改革的方向与原则、教改中的认识论等)问题进行了探讨。因此,本书也可供对中国教育改革感兴趣的理论研究人员、基础教育和高等教育的研究人员参考。

作者简介

1942 年出生。

1961 年毕业于北京四中。

1966 年毕业于(北京)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,取得重要成果。他在系内和学院内介绍和推广课程的双循环教学法和高职的引探教学法。

1996 年以来,发表多篇关于职教改革的理论文章。其中,《教育研究》杂志 1996 年第 5 期上的《谈谈高等职业教育的培养目标》一文,从理论上阐明了我国新生的高职教育的社会定位和培养目标,在国内职教界产生一定影响。

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,第 1 版,1998 年;第 2 版,2004 年)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。该课程的教学效果受到多届学生的充分肯定。

1998 年以来,主持全系的职教改革研究项目,组织全系教师对课程进行较大规模的改造,出版了一系列电工、电子、计算机类教材,撰写了一批职业教育改革的文章,取得一批理论与实践成果。2000 年该项目荣获广东省普通高校教学成果一等奖。多次荣获校、市、省级优秀教师称号;三次获得省级教学成果奖。

2000 年任深圳职业技术学院院长顾问。

2002 年退休以后,应多所院校邀请,继续从事职业教育改革的研究工作。他在国内许多职业技术学院介绍职教课程教学改革的经验,观念先进、切中时弊、实际可行,被认为是高职中观和微观教改的关键,在职教教师中得到广泛好评。

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以及专业课程体系改造工作,成效显著。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,在若干所职业技术学院中宣讲和实施,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,学校的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高度关注。

2004年7月被原国家劳动与社会保障部聘为国家职业技能鉴定专家,并为核心技能专业委员会委员。

2005年被聘为宁波职业技术学院教授、教务处处长,并担任学院教学改革指导委员会副主任等职,主持学院整体教学改革和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了明显效果,积累了丰富经验。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,宁波职业技术学院成为国家首批示范性高职院校。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。

2007年6月发表专著《职业教育课程教学改革》,11月与毕蓉一起选编《高职教改课程教学设计案例集》,两书均由清华大学出版社出版。书中对近十年来进行职业教育课程教学改革的经验,特别是教师职教能力的培训与测评工作的经验,进行了理论上的系统总结。两本书受到职教改革第一线广大教师和院校领导的普遍欢迎。其中《职业教育课程教学改革》一书短短两三年间就重印了11次,居同类著作发行量的前列。

2007年8月以来,应原中国劳动与社会保障部邀请,用新的职教观念在北京以及全国各地,对多批教师进行核心技能培训,取得明显效果。

2008年1月,受聘为宁波职业技术学院院长顾问、教育部现代教育技术师资培训基地主任。

2011年3月被全国高职高专教育教师培训联盟授予“2010年度全国高职高专教育教师培训工作‘优秀培训师’”称号。该称号由联盟全体成员投票确定,总共授予5位教师,戴士弘以最高票数获选。

2002年以来,特别是2007年以后,在全国多所院校、多个职教教师培训班上,介绍了现代职教的先进观念、课程的单元教学设计、课程的整体教学设计、高职课程的能力本位项目课程改造、教师职教能力的培训与测评、课程设计的演示与点评等内容。应邀前往许多职业院校进行了成效显著的教改讲座、课程点评和骨干队伍培训工作。除深圳职业技术学院之外,还具体指导了宁波职业技术学院、深圳技师学院、常州工程职业技术学院、(浙江)湖州职业技术学院、(湖南)郴州职业技术学院、(广东)河源职业技术学院、(广东)清远职业技术学院、(广东)中山职业技术学院、(湖南)岳阳职业技术学院、(山东)聊城职业技术学院、北京吉利大学、北京铁路电气化学校等数十所高等、中等职业技术学院,进行了教师职业教育教学能力的培训与测评工作和整体教改工作,取得一系列成果,被国内多所高职院校聘为教学改革顾问。应邀前往指导过的院校和举办过讲座的地方遍及北京、天津、上海、重庆、深圳、辽宁、吉林、黑龙江、山东、河北、四川、陕西、广东、广西、湖北、湖南、江苏、浙江、江西、安徽、海南、云南、贵州、内蒙古、宁夏、新疆等地。

自从我的小册子《职业教育课程教学改革》(清华大学出版社 2007 年 7 月出版)一书出版以来,已经过去了四年多。这期间,我在全国许多高职和中职院校举办了系列讲座,进行了课程点评、骨干教师队伍培训和全体教师的培训与测评工作;与多所高职、中职院校的领导和老师们一起进行了教学改革的深入研讨,在错综复杂的教改实践中,遇到并解决了大量的具体问题。

大家一致认为,对于一所学校来说,所有的先进教学改革观念,只有落实到每一位教师,落实到每一门课程,落实到每一次课的教学中,才能真正发挥效用。否则,教改成果没有进课堂,那些观念还是纸上的,学生、家长、学校和社会都不能真正受益。当前的实际情况是,大家不缺理念,缺的是实际操作的方法和指导:“具体到我自己、我这门课、我这个学校,能进行这样的改革吗?该如何进行这样的改革?我现在这样改是正确的吗?”

事实反复证明,老师们听过教改的讲座之后只能具有课程教改的“知识”,并不具备相应的“能力”。刚开始动手进行课程改革的设计,总会出现这样或那样的错误和问题。这与我们的学生完全一样:能力不是听出来的,能力是练出来的。许多院校的的领导认识到,听讲座仅仅是教改最简单的第一步,真正艰苦的工作还在后面:每一位教师都要进行课程设计、演示、点评、修改、测评。讲座之后的这些工作才是教师培训的主要内容。也只有后面这些步骤的支撑,才能实现教师能力的真正提高和全校教学面貌的真正改变。所以,只有那些听完讲座之后继续前进,并完成后面所有步骤(课程设计、骨干演示、点评培训、正式测评、专业课程体系改造、专业人才培养方案改造、特色育人模式的创造)的院校,才能真正看到课程改革的实际效果。

以这些来自实践的问题为基础,我对原来那本小册子的内容做了全面扩充,补充了“专业课程体系改造”、“职教课程中的项目与任务”、“职教院校的整体教改”、“高职教改经验的普遍意义”等重要篇章。这样一来,职业

院校(包括高职和中职)的微观教学改革的主要内容就得到了全面地反映。在实践中,教学改革工作就从以任课教师为核心的课程教学改革,进一步扩充为全校的整体教学改革。于是,以整个学校为目标的“三个层次、一个突破口”的整体教学改革,就成了本书论述的主题(参见第16.1节)。

职业教育的教学改革可以分为宏观和微观两个层面。宏观层面指的是国家、省市对职业教育的总体发展战略、工作方针和整体布局的改革。微观层面指的是一所学校、一个专业、一门课程、一次课、一位教师,以及学院、专业、教研组直到老师层面的教学改革和(教学)管理改革。也有人把教师层面的改革称为“微观改革”,把学校层面的改革称为“中观改革”,以区别于国家、省市的“宏观改革”。这些称谓本来也是相对的,本书对此就不做过细的区分了,对学校及以下的改革统称为“微观改革”。近年来,高职的教学改革重点已经从宏观层面,迅速发展 to 微观层面。本书所说的“院校整体教改”,指的就是一所职业院校(包括高职和中职)微观教改的全部主要内容。

近年来,我在以前讲座的基础上,尝试开展了课程设计点评和骨干队伍培训工作。听了我对全院的讲座之后,学院组织起一支骨干队伍,试着按照现代职教的先进理念,对自己选定的课程进行整体设计和单元设计,并按照指定的格式进行演示。我和大家一起根据每个人演示中的具体问题进行个性化的点评,并与大家进行广泛的研讨,在对这支骨干队伍进行演示培训的同时,还进行点评培训。凡是进行了这项工作的院校都感到收获极大:不但从讲座中听到先进理念,而且实际培养了一支数十人的课程改革队伍,他们每个人不但能进行课程的教学设计,进行课程设计的演示,还能进行点评。这支队伍真正成为全院下一步的课程教学改革的骨干力量。对一所学校来说,这才是真正有效的培训,对今后全校的教改工作起到了不可估量的作用。

正是在这一系列讲座、演示、点评、测评和骨干队伍培训的过程中,我们积累了一些宝贵经验;创造了一套先进的课程设计和展示的方法,其中包括岗位分析图、课程进度图、项目进度图、情境设计图,课程整体设计和单元设计文本的参考模板、测评评分标准和打分办法等;形成了一套行之有效的工作步骤、方法、标准和模式。这些步骤包括从选课、整体设计、演示、点评开始,然后是单元设计、演示、点评,再后是按照测评要求进行的演示培训,最后进行正式测评(参见第十五章)。在上述过程中,同时培训一支学校的课程改革骨干力量。初次接触该项工作的院校,可以直接借鉴这些经验,快速进入实质性改革工作,避免探索过程中的许多弯路。

我的讲座和课程点评的内容,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。目前全国已有高职院校1200多所,从人数和规模上看,已大致占据高等教育的半壁江山,然而高职院校课程教学的质量和效率还远远不能令人满意,这种情况不能仅仅归咎于“生源水平不高”。在相当一部分院校

中,教学改革工作还局限在几次课、几门课、几本教材改革的层面,远没有达到“整体教学改革”要求的层次、深度和高度。社会(企事业单位、家长和学生)对提高职业教育人才层次和质量的要求极为迫切,全国高职和中职院校面临着前所未有的压力。人才培养水平评估、示范院校建设、骨干院校建设、精品课程建设、师资队伍建设、实训基地建设和教材建设等工作,使得教改的微观层面的问题已经成为当前高职和中职教改中最紧迫的问题。

书中所涉及的许多提法和案例,都是从大批职业院校实际课程改革的实践中精选出来的。书中阐述的观点和结论也不仅仅是单纯的理论探索或凭空议论,而是从大批职业院校师生的教改实践中创造出来,并被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与测评”工作(以下简称“培训与测评”)。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年年末,就在培训与测评工作接近尾声时,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。这次宁职院的培训与测评两项工作都取得了优秀成绩,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年年末开始,教师职教能力培训与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。实际上早在2000年前后,深圳职业技术学院的教师培训与测评工作的试验就取得了很大成功。此后学院的精品课建设在国内遥遥领先,取得骄人成绩。常州工程职业技术学院从2007年中开始启动教师职教能力的培训与测评工作,进行了专业课程体系改革,接着进行了全面的教学改革,取得精品课程、教学团队等一批重要教学成果,并于2009年荣获国家级教学成果一等奖。湖南郴州职业技术学院也是2007年启动整体教改,并在多方面取得教改成果的高职院校之一。还有浙江的湖州职业技术学院、广东的河源职业技术学院、广东的清远职业技术学院、山东的聊城职业技术学院、北京吉利大学、北京铁路电气化学校等许多职业技术学院,已经或正在开展本书所说的整体教改,并迅速取得学院各领域教改的主动权,很快在教学的各个方面取得了明显效果。

随着深圳职业技术学院、宁波职业技术学院、常州工程职业技术学院等院校教改成功经验的广泛传播,他们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。许多院校按照本书介绍的内容,开展了全院性的教学改革工作,取得丰硕成果和一系列经验。

能力本位、项目课程是职业院校课程改革的核心。这样的课程改革要求学生,必须具备良好的职业道德与做事的能力,必须学习、思考、创新并举,必须手脑并用,成为高素质、高技能人才。这样的课程改革要求教师,必须在熟悉专业知识之外还要熟悉行业、企业的职业岗位工作,具备丰富的专业实践经验。这样的课程改革要求学校,必须打开校门,拓展国际视野,与政府、行业、企业、工业园区联合行动起来;必须将教学与生产、研发、社会

服务、技术应用密切结合起来。这些就是现代先进职业技术学院最重要的特征,也是学校内涵建设的根本。所以说,能力本位、项目课程是促进现代职业院校整体改革的基本动力。

一批实施了整体教学改革的院校的成功经验表明,全面教学改革直接受益者首先是学生。在新的课程教学模式之下,学生看到自己亲手完成的项目成果,对课程内容产生了兴趣,对自己产生了自信,增强了能力,学会了知识,同时养成了良好的职业道德和职业规范。很多教师也深有体会地说,如果当年我的老师这样教我,那我的状态将会比现在好得多。教学改革也把教师从机械重复式的“教书”状态解放出来,使教学成为高效率的创造性劳动,使教师体会到创造、革新的乐趣和激情。

本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、认知心理学理论的人可以看出,书中的所有重要观点、方法和具体操作都是以系统理论、实践认识论、多元智能理论、建构学习理论、行动导向教学法等现代先进理论和方法为基础的。

本书从讲座和课程点评的现场生动内容整理得来,所以行文仍然保留了讲座的某些特点,这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,同时又可以去大家边听讲座边记笔记的困难。限于篇幅,本书不得不省略讲座中的许多精彩实例和课程改革的具体文本。读者可以参考相应课程改革的案例集,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具体操作有更深入全面的了解。对于我在《职业教育课程教学改革》小册子中已经举过的案例,本书将不再重复。需要了解的读者,请参阅原书。

本书内容涉及的改革主题的范围很宽,无论是刚刚组建的职业院校,还是历史悠久、实力雄厚的资深院校,都能从本书中找到自己感兴趣的教改主题。同时,所有对中国教育改革感兴趣的基础教育、普通教育、高等教育的工作者和研究者,也会对本书中的许多观点、方法和模式感兴趣。

热烈欢迎专家、领导和老师们对本书提出批评、意见和建议。



2011年10月于深圳

目 录

第一篇 现代职教基本观念

第一章 课程的评价标准	3
1.1 课程评价传统标准	3
1.2 课程评价新标准	5
1.3 职教课程改造的三项重要原则	7
第二章 职业教育的培养目标	9
第三章 职业教育的社会定位	11
3.1 三个转化与三类高校	11
3.2 职业教育课程教学中的根本问题	13
3.3 职教课程的教学目标	14

第二篇 职教课程的改造

第四章 课程的单元教学设计	21
4.1 单元课程改造案例	21
4.2 课程单元教学设计的要点	26
4.3 教师观念中的误区	29
4.4 对教师的建议	31
4.5 课程单元教学设计(教案)的格式	32
第五章 课程的整体教学设计	34
5.1 整体课程改造案例	34
5.2 课程整体教学设计的基本原则	41
5.3 课程整体设计要点	44
5.4 课程进度图与项目情境图	49

5.5 整体设计演示内容·····	52
第六章 非工科课程的改造·····	53
第七章 课程整体设计的模式·····	62
7.1 能力的等级·····	62
7.2 课程整体设计的五种基本模式·····	62

第三篇 职教课程中的项目与任务

第八章 课程中的项目·····	69
8.1 什么不是项目·····	69
8.2 我们所说的项目·····	73
8.3 项目的承载能力·····	76
8.4 非项目与项目的比较和改造·····	76
8.5 项目的识别与改革的案例·····	78
8.6 项目的设计步骤与检查内容·····	80
8.7 项目的情境设计·····	85
8.8 项目中体现的教学要求·····	88
8.9 项目设计的技巧·····	92
第九章 现代职教课程的设计特点·····	94
9.1 一体化课程·····	94
9.2 职教课程设计的特点与教师的问题·····	94

第四篇 专业课程体系的改造

第十章 专业课程体系目前存在的问题与改造思路·····	103
10.1 课程体系存在的问题·····	104
10.2 课程体系改造的思路·····	105
第十一章 专业课程体系的改造工作·····	109
11.1 第一阶段：行业、企业、专业、市场的调研分析·····	110
11.2 第二阶段：专业课程体系设计阶段·····	113
11.3 第三阶段：课程建设阶段·····	124
11.4 第四阶段：新课程体系的实施·····	126

11.5	改革实施的先后顺序问题·····	126
第十二章	课程体系改造的基本原则·····	128
12.1	系统原理·····	128
12.2	目标原理·····	130
12.3	具体原则·····	131
第十三章	专业课程体系的五种类型·····	136
13.1	第一种类型：“学科体系+实验”的课程体系·····	136
13.2	第二种类型：弱化的学科体系+强化的实践教学·····	137
13.3	第三种类型：训练“课程综合能力”为主的课程体系·····	137
13.4	第四种类型：训练“专业综合能力”为主的课程体系·····	138
13.5	第五种类型：以学生自主实践学习为主的课程体系·····	140
第五篇 教师职教能力的培训与测评		
第十四章	高职教改的形势、问题与对策·····	145
第十五章	教师能力培训测评的做法·····	148
15.1	工作步骤·····	149
15.2	测评达标的基本原则·····	151
15.3	培训测评的政策和要求·····	152
15.4	培训测评的效果·····	153
15.5	培训测评工作的特点·····	154
15.6	开展培训测评工作所需的条件·····	160
15.7	培训测评工作中的教师·····	162
第六篇 职教院校的整体教改		
第十六章	整体教改的主要内容·····	167
16.1	整体教改的三个层次与一个突破口·····	167
16.2	教师职教能力的培训与测评·····	169
16.3	专业的建设与改革·····	169
16.4	创造中国特色职教课程教学新模式·····	170
16.4.1	什么是第二课堂教学·····	171

16.4.2	第二课堂的教学形式	171
16.4.3	第二课堂的工作内容	173
16.4.4	第二课堂的评价依据与工作前提	173
16.4.5	第二课堂中的项目任务和教师角色	174
16.4.6	大力开展第二课堂的原因	176
16.4.7	开展第二课堂教学的战略意义	177
16.5	校内实训基地的建设与改造	178
16.5.1	实训基地的功能	178
16.5.2	实训基地的建设和改造办法	180
16.6	创造本校特色的校园文化和团队	181
16.6.1	团队建设中的七支队伍	182
16.6.2	职业院校团队建设的基本原则	184
16.7	职业院校内涵层次的提升	185
16.8	职业院校整体建设与改革	187

第七篇 高职教改经验的普遍意义

第十七章	中国职业教育的社会定位	193
17.1	职业链与职业教育的位置	193
17.2	高等职业教育的基本属性	195
17.3	高职本科展望	199
第十八章	教学改革中的认识论问题	201
18.1	直接经验与间接知识	201
18.2	“砧木”与“接穗”	202
18.3	直接经验与间接知识的衔接和促进	204
18.4	课程教学中的常见问题	208
18.5	能力本位与项目教学原则的普适性	210
18.6	建构学习的内容和手段	212
18.7	教学的基本规律	212
18.8	新型学习模式的开发	213
18.9	能力、动力与价值选择的向量模型	216
18.10	“实—理—实”还是“理—实—理”	219
18.11	不同内容的教学手段	220

附录 A 课程教改常见问题解答	221
附录 B 课程设计测评打分方法	231
附录 C 德育与专业教育关系的数学模型	233
附录 D 为复杂的“概念模型”建立“D 图模型”	236
附录 E 名词解释	241
参考资料	245

第一篇 现代职教基本观念