

“双高计划”建设发力点

“双高计划”申报完成后，经教育部、财政部批准审核，院校即将正式进入建设阶段，如何找到“双高计划”的本质特征，找到精准发力点，探索出实施路径，是院校面临的重要问题。笔者认为可以从以下五个方面着手，推进“双高计划”建设。

1. 认真领会政策文件精神，精准描绘学校发展蓝图

《国家职业教育改革实施方案》是党中央和国家深化职业教育改革的重大制度设计和政策举措。自颁布以来，国家陆续出台涉及中国特色高水平高职学校和专业群、1+X 证书制度、高职扩招专项工作、现代学徒制、教师教学创新团队、专业人才培养方案等多项配套措施。“双高计划”建设是《国家职业教育改革实施方案》的重要内容，是引领新时代职业教育实现高质量发展的重要举措。因此，各高职学校应当坚持以《国家职业教育改革实施方案》为总引领，以各项具体政策文件为操作指南，根据国家对职业教育改革的设想找到学校高质量发展的路径，建成“引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平”的学校和专业群。

2. 紧抓产教融合发展主线，构建校企“命运共同体”

产教融合是职业教育的精髓和改革方向。从发达国家尤其是制造业强国的成功经验来看（比如德国的“双元制”、日本的官产学研体系、美国的合作教育等），坚持校企双元办学主体，发挥“政校行企”多方优势，搭建产教融合大平台，是职业教育持续健康发展的生命力所在。“双高计划”建设学校必须针对不同企业的核心痛点，创新合作机制，打造校企命运共同体。学校应着力打造集人才培养、大师培育、应用研发、科技攻关、团队建设、技术服务、智库咨询等于一体的技术技能人才培养高地，一是帮助处于高端产业或产业高端的行业龙头企业或者创新型企 业引进国内外前沿技术和领军人才；二是以人工智能、大数据、

工业互联网、物联网等新技术赋能中小企业技术创新和产品升级。同时学校应从企业实际岗位需求出发，结合企业真实生产的项目、技术、工艺、规范、标准等，重构人才培养的课程体系和实训实践体系等，真正培养企业所急需的人才。

3. 创新人才培养模式，优化人培方案，重构人才培养体系

“双高计划”建设既面临新一轮产业变革所催生的新技术、新业态、新模式、新职教大好机遇，同时也面临基于传统产业和企业岗位所构建的人才培养模式和体系不适应新职教背景下复合型技术技能人才培养新模式、新体系的巨大挑战。因此，高职学校应深入对接现代学徒制、“1+X”证书制度、国家“学分银行”以及高职扩招等政策，创新人才培养模式，优化人培方案，重构“新职教”人才培养体系。具体来讲，一是践行现代学徒制，充分发挥企业和学校育人双主体的作用，积极探索三天在企业、两天在学校的“3+2”培养模式[4]，着力培养学生的专业精神、职业精神和工匠精神；二是坚持书证融通，将体现行业龙头企业新技术、新工艺、新规范的职业技能证书与学校的课程体系融合，探索柔性、可拓展、面向岗位群的课程建设新模式，按照“平台+模块+方向”思路，系统重构课程体系[5]，将证书的内容作为专业的一两门甚至是四五门核心课程，确保学生在获得学历证书的同时取得证书，拓展就业创业本领；三是积极参与国家“学分银行”，大胆尝试不同学习成果（如职业技能证书、职业技能大赛）的认定、积累与转换；四是针对传统渠道招生（应届学生）和扩招学生（退役军人、下岗职工、农民工等高中后非应届生）的学习特点，实行弹性学习时间和“线上微课+直播互动+线下实践”的多元教学模式，结合实际情况灵活制订人才培养方案。“**四类人群**”的人才培养

4. 坚持新科技赋能新职教，积极探索智慧教育新形态

对接科技发展，打造技术技能创新服务平台，促进科技创新成果与核心技术产业化，建设兼具科技攻关、智库咨询、创新创业功能的产教融合平台。

我们正处在第四次工业革命前沿，是“云物大智”技术（云计算、物联网、大数据、人工智能）的时代，它们正以前所未有的规模和速度影响甚至左右着传统职业的生存和发展[6]，也正在催生新职教，比如“人工智能+X”专业、“VR+专业”、“智能制造+专业”等正在成为职业院校“做强、做优、做特”专业

（群）的创新举措；VR 仿真实训、直播录播等正在深刻影响职业教育在线教育等。因此“双高计划”建设必须抢抓新技术机遇，快速打造核心特色。一是在专业或专业群建设上，要以“新技术+专业”的新模式，促使传统专业焕发新的活力；二是在教学实践体系方面，应当围绕“理论教学-仿真实训-实践操作”过程，打造集“智慧课堂+虚拟工厂+智慧工厂”为一体的“实战型”校企联动的智慧教学环境，实行教学、实训相融合的教学方式；三是在教学管理评价方面，充分应用大数据、人工智能等新一代信息技术，打造贯穿教师、学生全生命周期的智慧校园和智慧评价体系。

5. “不拘一格降人才”，倾力打造“一体化”教师团队

高职院校教师的专业素质具备一般教师的普遍特征，同时又受到高职院校教育的特点及高职院校学生发展需求的影响，体现出明显的高职教育特色。教师团队是“双高计划”建设的重中之重，学校应当打破过去条条框框的限制，“不拘一格降人才”，形成现有师资队伍、企业一线技术大师、技术骨干及各级技能大赛获奖选手优秀高职毕业生等“一体化”教师团队。同时，教师不应只是知识的传授者，而是学习活动的组织者，创新活动的引导者。学校应鼓励和引导教师应用人工智能、大数据、虚拟现实

等新技术,打破传统教学模式,采用“行动导向”教学、项目式教学、情景式教学、工作过程导向教学等新教法,让每位教师都能形成具有自身特质的教学风格。

“双高计划”是国家的一项重大战略举措,高职学校要紧抓重大发展机遇,不畏挑战,探索中国特色高水平高职学校和专业建设的实施路径,培养新时代高素质技术技能人才,积极主动服务教育强国、人才强国战略,扎根中国大地办好高等职业教育。笔者认为,越是任务紧

急,越需冷静沉着,破解当务之急,不可急不可耐,需脚踏实地,静心做好顶层设计,夯实基础,两头发力,稳扎稳打,方能干出实效。同时政府、学校、企业、社会以及教师、学生、家长等众多利益主体协同并举,共同发力。这之中,教师是打造双高的根本着力点。一方面,教师是落实顶层设计行动者,直接关系到双高建设的落地走向与位置,另一方面,教师是实施教学改革的操作者,直接决定了教学实践与创新的力度和深度。可以说双高既是政府的职教战略,也是学校的行动计划,同时也是教师成长成才的征途。如何在着力点发力,则需系统考量:

一是尽快明确目标线路。学校应对接双高计划,优化方案设计,设定阶段目标,规划清晰的路径图,避免模棱两可,防止朝令夕改,为教师发力提供方向指引。

二是尽心提供资源平台。专业建设与课程改革是双高建设的核心内容,无论是专业建设还是课程改革,都需要资源与平台支持,资源平台是教师改革发力的动力燃料,包括信息化资源、实训资源、校企合作资源、教研科研资源以及各类教学平台、学习平台、研发平台等。

三是尽早建立激励制度。科学有效的激励制度,是激发教师的改革创新的重要有段。激励重在引导性激励,需通过激励引导

教师投身到双高建设的核心任务中去、薄弱环节中去攻坚克难。四是尽力打造教学团队。“职教 20 条”提出要分专业建设一批国家级职业教育教师教学创新团队。尽力打造双师型教学创新团队，通过团对盘活教研资源、校企资源，形成教学、科研与服务共同体，促进教师协同发展。

（作者简介：付达杰，教授，信息系统项目管理师、多媒体应用设计师、经济师，江西财经职业学院信息工程学院副院长。长期从事信息资源管理、职业技术教育领域的研究与实践。发表教育教学论文 60 余篇，并在中央党校理论网、中国高职高专网发表专题稿件多篇。）