

香港理工大学职业教育内涵建设的三大视点

郭俊炜

(咸阳职业技术学院, 陕西 咸阳 712000)

摘要: 根据在香港理工大学工业中心课程开发研修班的学习, 从目的、手段、根基三个视点感悟了香港理工大学职业教育内涵建设的内容及方法, 并结合实际作了对应思考, 提出了“目标导向”的专业建设和课程开发思路。

关键词: 职业教育; 内涵建设; 视点

中图分类号: G710

文献标识码: B

文章编号: 94047-(2011)01-013-04

参加香港理工大学工业中心以职业教育内涵建设为主线的课程开发研修, 深感香港理工大学职业教育内涵建设的理念新颖而务实; 培养模式理实紧密结合; 基于预期学习成果的课程开发实用实效; 教学、管理、服务团队综合素质很高; 校企一体实训基地建设水平超前, 培训管理体制机制简捷高效。研修从新的视角认识了职业教育内涵建设, 起到了“洗头脑、学方法、建课程”的目的。

1 内涵建设的目的

职业院校内涵建设的目的是学, 学生通过学习, 以获取知识、技能和养成应有的态度, 培养学生提高素质, 学校和教师协助学生从“学生角色”成功过渡为“职业人角色”。换言之, 职业院校内涵建设的目的是培养人, 培养受企业欢迎的高质量毕业生。香港的大学都把培养目标定位为“德、智、体、群、美”全面发展, 高质量毕业生的衡量标准是学生的“知识、能力、态度”, 与内地比较, 培养目标中加入“群”字, 强调毕业生融入“团队”的精神和能力, 而“态度”取代内地的“素质”, 则更突出了学生对待工作的态度和敬业精神, 显得具体而实际。笔者通过对广东、江苏、安徽等省市16家企业的调

研, 企业主管一致认为在学生的“知识、能力、态度”三者中间, 态度是第一位的。

高校在培育学生过程中的任务是什么? 香港理工大学认为有三大任务: 吸收优秀(高中)毕业生(目前难度很大, 内地更是如此); 有效培养学生(受企业欢迎的毕业生); 确保学生就业率及就业质量。三大任务的集中体现是培养受企业欢迎的毕业生。香港理工大学这三个方面履行的很好。而目前一些职业院校毕业生受企业欢迎程度不高, 内地相关调查表明, 企业认为“原因很简单, 他们(学生)的敬业精神不够”, 某知名公司招聘经理认为“目前专业课程的内容过于陈旧, 不符合岗位技能需要”。而学生却感叹: “学不致用跟不上时代要求!”。

如何培养受企业欢迎的毕业生? 对于教师而言, 关键也是态度。态度对学生和教师同等重要! 教师通过教书达到育人的目的, 要通过开发“学生的脑”, 训练“学生的手”, 养成“学生的态度”。对于怎样对待素质差、不认真的学生时, 香港理工大学专家认为老师有点抱怨可以理解, 但抱怨的同时仍要想办法把这些学生教好, 这是老师的挑战、是老师的职责、是老师的职业道德。但有些老师常以“学生基础差”、“学习态度差”作为不(能)把学生教好的充分

收稿日期: 2011-04-05

作者简介: 郭俊炜(1957—), 男, 咸阳职业技术学院教务处长、教授。主要研究方向: 土壤农化、教育教学管理。

电话: 13609106010, 029-33680033; E-mail: junweigu@yeah.net。本文经香港理工大学工业中心首席项目主任黄德辉教授审阅, 特此致谢!

“理由”，可是不管学生的素质多差，教师的职责就是想方设法把学生教好！学生（生源）素质及能力差并不是老师的责任，但不能提高学生素质及能力就是老师的责任！虽然面对顽劣学生既艰辛又不容易，但把学生培育好是老师的天职，是老师的份内事！职业人应具备的工作理念是——把工作做好，这是起码的职业道德。嘴说得漂亮没用；具备技能但没业绩也没有用；关键是能不能有效推进。要时常反省自身，才是成功之母，知错而能改，方为成功之父！勇于反省、敢于改错，才会成功。

所以，专家指出要警惕不健康的思维方式——把不能培养受企业欢迎的毕业生的原因过多归于客观方面——惯用“解释问题”的（不健康）思维方式——而不用“解决问题”的（健康）方式。

2 内涵建设的手段

2.1 技术平台

香港理工大学的技术平台即内地的“校内实训基地”。大学生在校期间必须接受必要实践性教学。课程设计、课程实验、科研活动、毕业设计、论文撰写等实践性教学环节均需这样一个平台。该校的工业中心就是这样一个平台，其发展经历了基本技术训练工厂、学习工厂、研习工厂三个发展阶段。现在的工业中心（研习工厂）集工科多专业的生产、实践、培训为一体，承载着对学生进行现代工业训练、将学校和自己的应用性科研成果开发为能为社会创造效益的物化成果、支持教师和学生的创造和创新活动、为社会各界提供技术服务四大功能。工业中心把人才培养与企业需求挂钩，不仅服务于本校，而且广泛为香港及内地企业及大学开展培训和科技研发与生产服务，实现了高度的资源共享，深度参与了大学培养人才、发展科技、服务社会三大社会功能的实际运作，成效十分显著。

内地特别是西部职业院校，借鉴香港理工大学的做法，有效整合校内实践教学资源，开办生产性实习工厂，建设“校企一体”、“学产一体”、资源共享、特色鲜明的校内实训基地和人才培养平台，是十分必要和紧迫的任务。

2.2 综合培训模式

香港理工大学工业中心的设计和建设科学超前，项目整合、综合培训和创意培训方法独特，大学意识和大学氛围浓厚。工业中心推崇“综合各车间培训”的综合培训模式，且以综合培训课程为载体。由于香港工业的北移和金融风暴发生，企业的需求发生了改变，所以才有了培训模式的相应变化。传统培训模式仅是对某个专业相关实践环节的单独训练，如铸造、焊接、金属切削等，就如同不同门派打拳，你武当，我少林；你猴拳，我蛇拳……。综合培训模式是把相关实践项目整合成综合培训课程，进行多项目的有机衔接，对学生进行系统的技能训练，打的是一套组合拳！这一点和内地高职院校所进行的综合实训有相似之处，只是工业中心就基本技能训练而言，做的更有计划，更系统、更全面。

2.3 专业建设模式

专业建设是职业教育内涵建设的永恒主题，课程建设是专业建设的核心。香港高校更是把专业称之为课程，而课程称之为科目，根据企业对毕业生“知识、技能、态度”的要求，围绕课程体系的构建、课程内容的创新开展专业建设，足见课程建设的重要性。比较内地和香港专业与课程建设（模式），有关专家认为，内地高校用的是“往上堆模式”，而香港理工大学用的是“往下分模式”。

“往下分”模式，是指在充分了解企业需求的基础上，确定某专业预期的职业要求，由专业带头人将职业要求分解到不同的课程中，然后组织教学团队编写教材。“往上堆”模式，是根据教育行政部门和学校有关规定，先确定课程门类、比例，再把课程分给相关教师，各自独立完成某门课程大纲或课程标准的制定，然后由职能部门收集（堆集）起来。这种模式的致命缺点在于缺少事前的研究论证、事中的相互探讨、事后的审核把关，课程体系的整体效能较差。

认真对比和思考，内地一些高职院校课程建设确有“往上堆”的弊端，极需改进之。

2.4 课程开发模式

香港理工大学工业中心实行的是“预期学习成果”的课程开发及质量评估体系。首先明确一门课程学生应当学什么，达到什么样的预期学习

成果,以适应将来的就业。预期学习成果是一种“结果导向”的实效性课程开发和质量评价模式。课程开发以“企业需要”为基础,首先明确学生通过学习应获取的知识、技能和态度,并将其转换成具体的“预期学习成果”,然后进行课程开发。课程开发的关键要素(支撑条件)是:懂得有效开发课程的方法;了解企业(雇主)需求;了解学生水平;了解学生通过学习要达到的知识、技能、态度水平;了解教师具备相应的专业知识和坚韧的自我推进能力。开发实施流程是:“课程开发申请—课程设计时的考虑因素—课程内容结构分析—课程实施计划—授课前预备及核实—授课过程—提供给客户的产品(毕业生)”。同时不间断地搞好毕业生上岗后的跟踪调查,并将调查结果应用于课程设计时的考虑因素中进行调整改进。

课程评价以学生预期学习成果为基础,同时关注课程在培养计划中的贡献度、课程教学大纲与培养计划的结合度、培养计划目标的实现度。确定预期学习成果时,除明确企业的从业要求外,还要考虑学生的学习过程、学习环境、学习过程及环境的质量三个方面是否达到了对学生的培养要求。评估的重点在课程的学习质量,目的在于提高课程建设的质量,进而提高教育教学质量。

内地高职院校普遍推崇“基于工作过程”的课程开发模式,以学生就业工作项目的“技术过程”作为课程开发和教学目标,属于“过程导向”和“行动导向”的课程开发模式。“基于工作过程”的课程开发和“基于预期学习成果的课程开发”的立足点不同,但理应殊途同归。预期学习成果是目标,教学实效性是落脚点,预期学习成果的课程开发要求更具体,更易理解,也更易操作。可见,“结果导向”也罢、“过程导向”也罢,只是立足点不同而已!终极目标都是培育企业需要的合格人才!以此类推,基于培养目标—“目标导向”的课程开发模式也应是很好的选择!因为在内地职业教育专业建设中,培养方案、课程标准等都有“培养目标”的陈述,而培养目标又是根据企业、社会对毕业生的需要确定的,和“预期学习成果”具有相似性,所以,采用“目标导向”的专业和课程建设模式,会使

专业培养方案、专业课程体系、教学目标设计浑然一体,更加合乎逻辑!

2.5 学法教法

内地谓之的“教学”在香港理工大学老师的心里会想着“学教”。虽一字顺序之变,却反映了香港理工大学以学生为“学习主导”学教理念,这对传统“教师是主导、学生是主体”教学理念是一种颠覆!从课程建设角度讲,首先是确定学生应当学什么,然后才是老师教什么的问题,首先要解决的是学生的“脑”,而不是老师的“嘴”。实际教学中,学、教、做一体,学生和师傅一起接受企业任务,进行设计、制造,最后形成企业所需要的解决困难的设备或工具。学生在这里不仅是一个学习者,更是一个设计者和生产者,通过相对综合的职业技能训练,学生的能力得到很大提高,态度也得到了相应培养,实现了真正意义上的“工学结合”。

就教学方法而言,研修班上体悟到的教学方法别举一格。设疑提问、小组讨论、角色扮演、集体游戏等开放、灵活、多维立体式教学方法应有尽有。通过“教师提出问题——学员讨论(头脑风暴)——学员自行解决问题——教师归纳总结”这一模式,使课堂气氛轻松、活跃,既像在游戏,又像在上课,也使得学员勇于参与,乐于参与。譬如:通过多人持呼拉圈同步下蹲,检验并启迪团队协作精神;通过判断给盛满酒的杯中加入回型针的数量来检验启发综合判断能力;通过选择工具制作绳穿马铃薯来检验决策能力和节约意识等,每种方法但都给人以很大的启示。

与之比较,内地的教学方法则显过传统和死板,相应的教学管理要求用所谓的“标准”也缺乏科学性和必要的灵活性,所以,提升理念,改革教学方法,当是教学改革的一项重要任务,而与教学方法有关的教学管理制度也应当与之适应。

3 内涵建设的根基

3.1 教育理念

职业教育教学理念涉及诸多方面。香港理工大学的教育理念是“服务社会、创造多赢”;教学理念是“以学生为中心”;课程开发理念是“预期学习成果”为主体;能力本位理念是“行

重于思，做重于说”等等。教育理念的本质是正确认识高职教育的职责任务，正确定位高职教育培养什么样的人，正确把握高职教育如何培养人等问题。

高职教育的任务是吸引优秀高中学生；有效培养学生；确保学生就业率及就业质量。总之是培养“德智体群美”全面发展的、受企业欢迎的技能人才，通过人才培养服务于企业和社会，创造多赢（学生赢、院校赢、企业赢、社会赢）。也就是培养德智体群美全面发展的、为社会经济发展服务的“生产、建设、管理、服务一线的高技能人才”。高职教育培养人的方法是面向学生，教脑、教手、教心。通过学生自主学习，教师和师傅引导，使学生获取企业需要的“知识、能力、态度”，协助学生从“学生角色”成功过渡为“职业人角色”。

3.2 制度文化

制度是任何一个社会系统有效运行的保障。职业教育需要科学的制度支撑。一所学校的制度基本上可分三大系统：行为规范类制度，属于立法范畴；监督机制类制度，属于执法范畴；奖惩类制度，属于司法范畴。

制度成败的关键是有效落实还是流于形式。有效的文化建设、自觉自发的文化氛围就是不用管理，此即“无为而治”。“无为而治”的现代化功能，表现在“团体内的成员，都能够自觉自发去努力达成目标。然而，优良的文化氛围往往源于有效的制度制定与落实，制定制度容易，落实制度难！难在难于不仅普通教师职员群体对执行制度自觉性、一贯性的差距，还在于立法者、执法者、司法者执行制度的自觉性和决心！虽然“人人都喜欢不受制度约束，但无规矩不成方圆”，“没有有效制度，好人也变坏人”。

以一惯之的坚持执行制度，长此以往，潜移默化，习惯成自然，制度就成了学校师生员工的行为准则，终会积淀成与优质教学相匹配的、体现学校自身特色的文化氛围，这样就保证人才培养事业的顺利推进。这也是制度、行为、文化、结果之间的微妙关系。

3.3 队伍建设

学校的教学、管理和服务“三支队伍”，其

数量和质量应协调建设发展。就教学团队建设而言，重点是双师队伍建设和工作态度养成。

3.3.1 双师队伍 职业院校教师既应是学生的老师，更应是学生的师傅（Mentor），还应是学生的朋友。在课堂是老师，在车间是师傅，在课外是朋友。“双师型”教师队伍是培养受企业欢迎毕业生的关键。有专家认为，目前内地“双师型”教师队伍建设“概念非常好，但效果不理想”，大多数双师型教师恐怕不是真正的“双师型”，既是“双师型”，大多也是“历史双师型”，而不是高职院校真正需要的“不断”双师型。达到“双师”不易，巩固“双师”更难。教师在教学过程中，要克服“不了解企业，无效讲课，没激情”的弊端，就要不断的实践学习，不断更新知识，提高技能。特别是通过开展校企合作，既培养能为企业分忧的学生，同时培养“既是老师又是师傅”的真正的“不断双师型”教师。

香港理工大学工业中心具有一支优秀的技术开发、生产和教学团队，教师大都是具有很强的设计创新能力、实践操作能力、技术传授能力的“不断双师型”教师，值得其他职业院校学习。内地职业院校相关领导和学科带头人要有与时俱进的精神，经常置身于企业生产一线，随时了解企业需求，始终保持专业设置与企业需求相一致，始终使教学团队成员知识能力与企业技术要求相一致，保证培养学以致用用的优秀毕业生。

3.3.2 工作态度 香港理工大学有别具一格的工作规则，即：“激情投入—快乐工作—创造奇迹—成就美好人生”的工作思路和“和谐”、“合一”的团队精神。其中先决条件是教师的工作态度，这是教师综合素质的体现。工作态度和教师的“本事”有紧密联系。高职老师好的工作态度表现在有没有本事克服困难并培养出为企业创造效益的毕业生；有没有本事把自己不喜欢的份内事做好；有没有本事为领导分忧。有了好的态度，即是条件稍差，也能做出好的业绩来！也会成为学校的“资产”！

无论是员工与之企业，还是老师与之院校，人是资产还是负债，完全取决于人的能力和态度！能力和态度均优的是资产，而能力强态度差或者相

（下转第19页）