

新疆维吾尔自治区教育厅职成处 主管

新疆职业教育学会 主办

新疆农业职业技术学院职业教育研究所

本期要目

- 基于实践能力的高职院校实践教学体系研究
- 高职教育一体化教学改革的价值取向与设计策略探析
- 递进式教学性顶岗实习体系的构建与实施
- 目标管理：高职学生顶岗实习管理的科学之路
- 企业视角下的职业教育教学改革

2014年第3期

(总第69期)

研究成果与动态

(内部参考)

CONTENTS

目 录

基于实践能力的高职院校实践教学体系研究	1
高职教育一体化教学改革的价值取向与设计策略探析	7
递进式教学性顶岗实习体系的构建与实施	16
目标管理：高职学生顶岗实习管理的科学之路	21
企业视角下的职业教育教学改革	27

【编者按】

深入推进高职院校实践教学体系改革是高职院校加强内涵建设,提高技术技能人才培养质量的关键措施。本期《研究动态与成果》选取《基于实践能力的高职院校实践教学体系研究》等5篇论文,以期能在实践教学体系建设、顶岗实习体系建设、一体化教学等方面为学院改革发展提供借鉴。

一、基于实践能力的高职院校实践教学体系研究

在建立基于实践能力构成的实践教学体系实施过程中,高职院校急需解决以下五方面问题:明晰实践能力的概念,综合国内外的相关研究成果,构建适合我国国情的实践教学模式;提高教师对学生实践能力现状的鉴别水平,加强实践教学的针对性;加强校企合作,针对岗位(群)工作实际,修订实践课程标准;通过明慧知识与默会知识,理论教学与实践教学的有机结合,改造实践教学内容;基于学生的客观实际,创新学生学习实践课程的方法。

二、高职教育一体化教学改革的价值取向与设计策略

一体化教学的行动原则是以职业活动为导向;一体化教学设计策略一是在教学内容上是理论知识与实践知识、专业技能与职业素质一体化,二是在教学方式上实现“教、学、做、养”一体化,三是在教学空间上实现学习场地与职场情境一体化,四是在教学评价上实现终结性与过程性评价一体化。

三、递进式教学性顶岗实习体系的构建与实施

南京高等职业技术学校五年制电子商务专业形成了教学性顶岗实习与就业性顶岗实习相融合的实习体系。从第二年下学期开始,每学期让学生顶岗从事与培养某些关键技能相关的工作,直到第四年下学期;第五学年进行就业性综合技能训练的顶岗实习。把学生的技能培养落实到每一学期,逐步提升技能培养目标,培养出高素质强技能的应用型人才。

四、高职学生顶岗实习的目标管理

顶岗实习是学生体验技术技能、体验企业文化、体验岗位职业能力的过程,是学生综合能力形成的教学过程。基于目标管理视角,当前高职院校顶岗实习管理存在问题实习目标不明确、管理方式不科学和考评体系不健全等问题;解决问题的策略一是设立完善的顶岗实习管理目标体系,二是强化顶岗实习目标管理的实施,三是完善顶岗实习目标管理的检查和评价。

五、企业视角下的职业教育教学改革

要办好职业教育,就不能不了解企业需要什么样的人;事实上,有什么样的人才可得、可用,也是企业自身生存与发展的头等大事,因此,作为企业的领导者、管理者,就不应置身事外,而应该主动研究职业教育,参与其教育改革的深化改革进程。浙江亚龙教育装备股份有限公司董事长陈继权提出了“做学教一体化”理论,提供了企业视角下的职业教育教学改革思路。

基于实践能力的高职院校实践教学体系研究

王丹

摘要：要从根本上解决高职院校培养学生实践能力过程中存在的主要问题，就必须建立基于实践能力构成的实践教学体系。该体系是指以实践能力的构成为主线，由促进学生实践能力培养的相关教学要素构成，以稳定结构存在，实现提高学生实践能力功能的动态有机整体。实施过程中，高职院校急需解决以下五方面问题：明晰实践能力的概念，综合国内外的相关研究成果，构建适合我国国情的实践教学模式；提高教师对学生实践能力现状的鉴别水平，加强实践教学的针对性；加强校企合作，针对岗位（群）工作实际，修订实践课程标准；通过明慧知识与默会知识，理论教学与实践教学的有机结合，改造实践教学内容；基于学生的客观实际，创新学生学习实践课程的方法。

关键词：高职院校；实践能力；实践教学体系

作者简介：王丹（1978-），女，河北秦皇岛人，河北外国语职业学院副教授，教育学博士，研究方向为教育基本理论、道德教育和高等职业教育。

基金项目：2012年河北省高等教育教学改革研究项目“提升高职高专学生实践能力的PABE教学模式研究”（编号：2012GJJG274），主持人：王丹。

中图分类号：G710 **文献标识码：**A **文章编号：**1001-7518（2014）06-0075-04

困扰我国高职院校实践教学发展的实质问题是对实践能力认识的模糊性，在现实中表现为实践教学目标的模糊性、实践教学内容的模糊性、实践教学方法的模糊性、实践教学标准的模糊性等。这使高职院校在开展实践教学的过程中无法有效地组织各种实践教学资源，使实践教学陷入停滞不前的状态。在这种情况下，高职院校需要在认真分析培养学生实践能力过程中存在主要问题的前提下，从实践能力构成的角度构建高职院校的实践教学体系。

一、高职院校培养学生实践能力过程中存在的主要问题分析

（一）重视实践能力培养的整体推进，轻视对实践能力内涵的剖析与理解

教育层次决定学生实践能力培养的水平，教育特质决定学生实践能力培养的重点。我国整体推进式的实践能力培养方式不仅忽略了职业中专、高职高专和职业本科等各层次职业教育之间学生实践能力培养的本质区别，而且也模糊了各类型高职院校培养学生实践能力的差异性。为了能够有效地开展实践教学工作，就必须对实践能力这个使用极为广泛又较为模糊的词语进行准确地剖析与深刻地理解，以便能够有效地选择各种教学行为，有目的、有重点地提高学生的实践能力。

（二）重视对国外相关研究成果的借鉴，轻视对国外成果的本土化改造

在我国发展高职高专教育的过程中非常重视借鉴国外的相关研究成果。但是，忽视了人的差异而盲目翻译、借鉴，使得国外的实践能力研究成果在我国均出现不同程度的“水土不服”现象。虽然我国的实践能力研究长期处于被压制的状态，但是我国历史中从不缺乏对学生实践能力培养的研究。如孔子的“学、思、行结合”，王廷相的“思与见闻之会”和“接习”，黄炎培的“手脑并用”、“做学合一”、“理论与实践并行”、“知识与技能并重”，陶行知的“教学做合一”^[1]等，无不闪烁着我国各时期教育家在这一研究领域的真知灼见。因此，我国在发展高职高专教育的过程中，既要有一种国际化的视野，注重吸纳、借鉴国外的先进经验和研究成果，又要有革新的精神，善于根据我国的具体国情改造国内外的相关成果，做到融会贯通。

（三）重视增加实践课时，轻视对实践课程标准的修订

“从目前国外高等职业教育成功的办学经验来看，高等职业教育实践教学和理论教学学时之比，大都在2：3-1：1之间。”^[2]我国在分配实践教学和理论教学时，也经常参照这个比例。随着实践教学课时的不断增加，各高职院校设置了很多类型的实践课程。但是，设置实践课程的过程中，轻视了对实践课程标准的修订。课程标准，又称课程目标，“是课程设计的起点，是决定和选择内容的准则”^[3]。课程标准不仅可以用来判断课程设置是否科学、合理，而且可以明确教学目标，教学重点、难点，教学时数，考核方式等。由于实践能力具有发展性、综合性和动态性的特征，又加之受到“重理论、轻实践”教学传统的影响，制定切实可行的实践课程标准一直是实践课程建设中的薄弱环节。因此，重视实践课程建设的首要任务就是要明确各门实践课程的课程标准。

（四）重视人才培养模式中向实践能力倾斜，轻视教育过程中对实践教学内容的改造

课程内容决定高职高专教学中学生学习的范围和性质，是教学活动的基本依据之一。高职高专教育与普通高等教育的根本区别不在于是否培养学生的实践能力，而在于培养学生实践能力的内容指向不同。高职高专教育培养的实践能力是以某一岗位（群）为基础，以解决实际问题为导向的综合能力；普通高等教育培养的实践能力是以某一学科为基础，以训练逻辑思维为导向的综合能力。既然学生的理论学习与实践能力发展是一个整体，培养学生实践能力的过程中就不能割裂理论知识与实践技能。因此，高职高专教育对实践教学内容改造的范围不能仅仅局限于实践教学环节，必须延伸到学生的理论学习中。

（五）重视教师实践教学方法的改革，轻视对学生学习实践课程方法的引导

教学方法是指向特定课程与教学目标，受特定课程内容制约，为师生所共同遵循的教与

学的操作规范和步骤^[4]。一方面，受实践课程的教学目标和教学内容的制约，培养学生实践能力的教学方法要不同于传统的理论课程的教学方法。另一方面，教学方法必须要和学生的学习实际相联系，否则任何教学方法都不能取得实际效果。因此，教学方法既然是教师教的方法和学生学的方法的统一，教育教学工作者在研究专业教学法的过程中就不能忽视学生的实际，就必须要形成与教学目标、教学内容、教授方法相配套的学习方法。

二、基于学生实践能力培养的实践教学体系

体系是“由若干有关事物相互联系、相互制约而构成的一个整体”^[5]。一般认为，实践能力就是形成实践观念，并能将之付诸实施的个体心理和生理特征的总和，是个体身心统一的能量系统，实践能力最终体现在个体完成现实任务的质量和水平；实践能力由实践动机因素（包括实践兴趣、实践成就动机和实践压力三个要素）、一般实践能力因素（包括情境感知、知识构建、信息交流、人际沟通和肢体运动五个要素）、专项实践能力因素（包括专项知识和专项技能两个要素）和情境实践能力因素（包括匹配分析力、策划力和执行力三个要素）等四个维度，十三个要素共同构成^[6]。基于实践能力构成的实践教学体系是指以实践能力的构成为主线，由促进学生实践能力培养的相关教学要素构成，以稳定结构存在，实现提高学生实践能力功能的动态有机整体。首先，由于高职高专教育的职业性特征主要通过培养学生的实践能力得以体现，因此该体系是高职院校教学体系的主要组成部分。第二，由于培养学生实践能力的过程是理论学习和实践学习共同作用的结果，因此该体系和其对应的理论教学体系并不存在泾渭分明的界限，只是围绕的教学重点不同。第三，由于在培养学生实践能力的过程中需要社会各界的广泛参与，因此该体系是开放的，并与外界不断交换能量的体系；第四，由于该体系遵循系统论的观点，将系统论运用到教育领域中，因此该体系是由要素、结构和功能构成的统一体。

（一）构成要素

对于构成教学体系的要素有多种观点，如教学三要素、四要素、五要素等。若从基于学生实践能力培养的实践教学体系的最本质、最基础、最具特征的要素出发，应包括教育者、受教育者、教育内容、教育方法、教育物质等五个相互联系、相互作用的要素。与其他的教学体系相比，该体系中教育者和受教育者是基础要素，分别承担“教”与“学”的责任，其中教育者主要由“双师型”教师组成；教育内容主要表现为实践教学计划、实践教学大纲和实践教材等；教育方法主要表现为针对实践教学内容，教师所采用的教的方法和学生学的方法，此外还包括技能考核的方法和实践教学质量监控的方法；教育物质为教学的运行提供

物质保障主要表现为实践教具、校内实训室、校外实训基地、现代化教学设备等。

（二）结构

教学体系的建构有多种方式，如按照实践教学实现途径构建，按实践教学要素构建，按实践教学三级协调管理制度构建，按实践教学领域和阶段（环节）构建和按实践教学重点构建等^[7]。高职院校为了提高实践教学的针对性、灵活性、有效性，去除实践教学中的一系列模糊性，就必须按照构成实践能力的四个维度和十三个要素构建实践教学体系。

该体系主要由四个子体系构成，即：实践动机教学体系，一般实践能力教学体系，专项实践能力教学体系和情境实践能力教学体系。首先，每个子体系都由教育者、受教育者、教育内容、教育方法、教育物质等五个要素组成；第二，四个子体系之间是相互影响、相互作用、相互促进的关系；第三，与理论教学体系的联系主要通过理论教学为培养学生的实践动机奠定基础 and 传授专项实践能力教学体系中的专项知识体现出来；第四，该教学体系的开放性主要通过情境实践能力教学体系表现出来；第五，实践动机教学体系是最活跃的体系，构成其他三个教学体系的心理基础。

（三）功能

当与外部环境相互作用时，教学体系就表现出特定的功能。基于实践能力构成的实践教学体系主要表现出以下五个功能。第一，实践教学的定位从模糊转为清晰。该体系直接由构成实践能力的要素组成，既解决了教育、教学工作者对实践能力认识不清的问题，又使实践教学的各个环节、部分直接指向实践能力构成的各个要素，使整个实践教学的目标、内容、标准变得清晰、明确。第二，各种实践教学因素由分散、混乱，转变为集中、有序。该体系将原教学体系中那些和实践教学相关的因子用有序的方式组合起来，使实践教学更加针对学生实践能力的提高。第三，从以理论教学为中心，转变为以实践教学为中心。这种教学中心的转移并不是要否定或忽略理论教学与实践教学的关联性，而是强调理论教学与实践教学的关联性，使两者更加有机的融为一体。第四，实践教学领域以课堂为重点，转移到以校内实训室、校外实训基地和企业为重点。传统的课堂教学只能让学生得到一些二手的实践经验，已经远不能满足培养学生实践能力的需要。因此，必须依托校内实训室、校外实训基地和企业，使学生能够在仿真或真实的情境中学习。第五，学校教学体系从封闭转向开放。由于情境实践能力教学体系不断与社会交换信息，因此产生了连带的其他子体系的变化，以致带动了整个学校教学体系的变化。这也彻底改变了原有教学体系单项、封闭、独立的局面。

三、基于实践能力构成的实践教学体系的实施

基于实践能力构成的实践教学体系实施过程中急需解决以下五方面的问题。

(一) 明晰实践能力的概念, 综合国内外的相关研究成果, 构建适合我国国情的实践教学模式

“真正的科学‘运动’是通过修正基本概念的方式发生的……一门科学在何种程度上能够承受其基本概念的危机, 这一点规定着这门科学的水平……”^[8]。目前, 在我国高职院校培养学生实践能力的过程中就存在对实践能力这一概念认识混乱的现象。在这种情况下, 教育研究者就会缺少共同的研究语言和统一的研究范畴, 很难形成系统的研究。只有明晰了实践能力的概念及其构成要素, 才能根据各个专业的差异, 有针对性地研究各个构成要素在现实中的具体要求, 进而逐渐形成实践能力研究的有效方法和科学范式。培养学生的实践能力是目前我国高职高专教育发展过程中急需解决的关键问题。教学体系的顺利运行需要有效的教学模式的支撑。虽然德国的双元制、加拿大的 CBE、美国的社区学院、英国的 NVQ 以及澳大利亚的 TAFE 等对我国学生实践能力的培养都有一定的借鉴意义。但是, 由于实践能力是社会文化的构造物和发明物, 具有很强的文化特质和社会特征, 因此这些国外研究成果都不能从根本上彻底解决中国人的实践能力培养问题。目前, 国内关于实践能力的高质量学术研究极少, 又不能及时受到高职高专一线教育、教学工作者的青睐。大部分研究或是关于国外相关经验的介绍, 或是针对具体专业实习、实训的经验总结, 或是停留于局部经验的改造。而致力于从事高职高专教育实践能力培养研究的高水平学者又多数不在高职院校供职, 这势必造成一定程度上的理论与实践脱节。因此, 解决这些问题就必须以把国外的研究进行符合中国人特点的“本土化”改造, 同时, 拉近国内理论研究与实践研究的距离, 缩短研究成果转化的时间, 进而构建出适合我国国情的实践教学模式。

(二) 提高教师对学生实践能力现状的鉴别水平, 加强实践教学的针对性

鉴别是教育的前提。鉴别能力是一名合格教师应具备的首要素养。鉴别能力主要是指教师透过教育现象, 发现教育问题实质的一种辨别能力。在教育过程中, 教师只有先具有了鉴别能力, 才能做到有的放矢, 因材施教。具体到高职院校的实践教学, 教师对学生实践能力的鉴别能力主要表现在以下两个方面: 第一, 由于学生的实践能力发展是一个动态变化的过程, 因此教师必须能够较为及时、准确地测量出学生的实践动机水平, 一般实践能力水平, 专项实践能力水平和情境实践能力水平, 为下一阶段的教学提供实践依据; 第二, 由于现实中每个岗位(群)对学生各项实践能力要素要求的水平不同、重点不同, 如有些岗位(群)侧重专项实践能力, 而有些岗位(群)则侧重情境实践能力, 因此教师需要测量出岗位(群)针对实践能力各个构成要素的水平, 为实践教学和评价提供具体的参照系数。

（三）加强校企合作，针对岗位（群）工作实际，修订实践课程标准

实践课程标准是一个不断变化的动态标准。由于教育向社会输送人才具有时间上的滞后性，因此，实践课程标准不仅要随岗位（群）工作的变化而不断变化，更要适当预测出岗位（群）工作的发展趋势。这势必要求各类高职院校加强校企合作。校企合作不仅仅在于一份校企合作协议书，一个校外实训基地，一系列校企合作会议，或一些学生能够参与顶岗实习工作，更在于企业是否参与到高职院校每个人才培养环节。如高职院校教师为学生实践课程授课，企业为学生布置实践作业；院校教师和企业教师共同为学生讲授一门实践课程，只是两者的授课内容、重点不同；企业教师负责实践课程考试的部分命题，并对学生的实践成果进行评价；学生在学习实践课程的过程中，可以将部分课堂教学移置到企业进行等等。这样既可以在观念上彻底打破校企的界限，又可以在增进沟通，促进理解，加强合作的同时，使高职院校更加洞悉岗位（群）工作实际的变化，提高制定实践课程标准的适宜性。

（四）通过明慧知识与默会知识，理论教学与实践教学的有机结合，改造实践教学内容

1958年迈克尔·波兰尼在其代表作《个人知识——迈向批判哲学》一书中首先提出默会知识这个术语。波兰尼将知识分为默会知识与明慧知识，其中默会知识占据人类知识的绝大部分。默会知识“反映个体从经验中学习到的实践能力与实现个体价值目标时运用知识的能力，它来源于经验并依附于个体的行动，在个体行动的时候得以体现，通常用来区别实践中成功个体区别于其他较少成功个体所拥有的知识类型。”^[9]可以说，默会知识是关于实践的知识。默会知识不是“神秘经验”，“只是难以用语言来充分地表达，而不是说这类知识绝对不能言说。”^[10]目前，学者们正将对知识的关注从明慧知识转向默会知识。默会知识也将会成为今后高职高专教育的主要内容和研究重点。高职高专教育中理论教学部分往往是一般本科教学内容的浓缩或剪接。通过对默会知识的研究，不仅可以彻底改造高职高专教育中理论教学的授课内容，即明慧知识与默会知识的有机融合，而且可以建立起从知识到实践的桥梁，使实践教学内容更充实，更具目的性。

（五）基于学生的客观实际，创新学生学习实践课程的方法

高职院校面临的一个重大挑战是将“基础差”，“不愿学”，“不会学”，“学不会”的学生培养成社会需要的合格劳动者。传统的学习方法很难适应现在高职高专学生的学习需要，因此，教育者需要基于学生的客观实际，创新学生学习实践课程的方法。首先，教育者必须将教育重点从“教什么”，“学什么”转移到“怎么教”，“怎么学”，即教会学生学习。而要解决学生“怎么学”的问题，就必须让学生重拾学习兴趣。而后，教育者需要根据学生学习内容的变化而创新出新的学习方法。各专业面向岗位（群）不同，培养的实践能力不同，

那么连带产生的教学方法和学习方法就会不同。不仅如此,随着默会知识在实践教学中随占的比重不断增加,也需要创新出与默会知识相对应的学习方法。目前,西方很多心理学家已研究出与默会知识相关的学习理论,如顿悟理论、学徒制理论、内隐学习理论、非正式学习理论、建构学习理论等。如何将这些理论应用到培养学生实践能力中,并创新出适应我国学生的学习方法,将成为今后研究的一个新趋势。(来源:《职教论坛》2014年第6期)

参考文献:

- [1]孙培青.中国教育史[M].上海:华东师范大学出版社,2000:37-474.
- [2]李海宗.高等职业教育概论[M].北京:科学出版社,2009:125.
- [3]王前新,孙译文.高等职业教育教学论[M].汕头:汕头大学出版社,2002:149.
- [4]张华.课程与教学论[M].上海:上海教育出版社,2001:210-211.
- [5]辞海编辑委员会.辞海[M].上海:上海辞书出版社,2000:274.
- [6]刘磊.培养学生实践能力论纲[D].大连:辽宁师范大学,2007:16-78.
- [7]吴国英.高校人文社科专业实践教学体系的构建研究——基于营销理念[D].天津:天津大学,2010:18-20.
- [8][德]海德格尔.存在与时间[M].陈嘉映,王庆节,译.北京:三联书店,1987:13.
- [9]杨文娇.隐性知识的结构及其获得的有效途径研究[D].武汉:华中科技大,2008:11.
- [10]郁振华.波兰尼的默会认识论[J].自然辩证法研究,2001.(8):5-6.

高职教育一体化教学改革的价值取向与设计策略探析

张秀芳

(广州工程技术职业学院, 广东广州 510075)

摘要: 高职教育一体化教学改革是一项现实而又紧迫的任务。本文对中国高职教育一体化教学进行新的审视,厘清问题的实质和解决问题的根本途径,进一步探讨一体化教学的目标定位、行动原则及设计策略,以期促进一体化教学在健康轨道上的有效实施。

关键词: 高职教育; 一体化; 教学; 价值取向; 策略; 探析

中图分类号: G712 **文献标识码:** A **文章编号:** 1004-9290 (2013) 0018-0062-06

一体化教学模式为高职教育的教学改革提出了新的命题,但由于人们的狭隘认知以及由此导致的实践缺失,制约了一体化教学模式的功能和价值的充分发挥。进一步探析高职

教育一体化教学改革，合理确定一体化教学的目标定位和行动原则，将教学内容的整合过程，教学活动的行动过程纳入“一体化”范畴，努力实现人才培养与职业世界的无缝对接，将有助于催生适应高职教育规律和我国国情的高职教育教学模式的形成与发展，并有助于高职教育其他问题的解决。

一、一体化教学改革目标定位的价值分析

一体化教学在高职教育教学中的广泛应用，对于打破传统的学科教学体系，整合教学资源，改变理论学习和操作实践二元割裂的状况，落实能力培养目标等已显现出独特的优势。需要看到的是，人们在实践中越来越明显地暴露出将“一体化”简化为“理实一体”，即简单地将理论教学与技能训练在单元时间和物理空间内结合起来的倾向，把能力看做是一系列孤立的行为，以专业技能的培养作为教学的终极目标，忽视了工作的整体特性和经验成分；强调现实技术的应用，忽视技术迁移和可持续发展能力的培养；重专业技术能力，轻职业或专业的通用素质，在处理操作技能、专业技术教育与全面素质教育的上倚轻倚重，等等。这种简单化的倾向源于只是从教学技术层面对“一体化”作出把握。

高职教育一体化教学改革本身是一种典型的多元化目标、多样化内容、多主体参与、多方式介入的价值活动，是对高职教育教学改革价值的重新认识与科学化管理的过程，是对高职教育诸多理论基础、价值取向、制约要素、评价标准等进行全面系统的反思、梳理、矫正与调适的活动。高职教育一体化教学改革关涉三个要点，一是如何定位教学目标；二是如何优化教学内容；三是如何选择教学方法和教学策略，这些均与对高职教育功能与作用的认识相关，因此，一体化教学与其说是一种具体可操作的教学方式，不如说首先是一种提纲挈领的教学思想更为准确。

学生择业就业、职业适应和职业发展是高职教育的逻辑起点，一体化教学改革目标的价值定位首先应围绕高职教育的秉性和使命进行。经济社会发展和技术进步，使技能突出和素质综合成为现代产业对劳动者的基本要求，职业的动态选择和迁徙成为未来职场的一个显著特征，这需要高职教育应以培养学生的综合职业能力和完善的职业素养为中心制定培养目标、选择教学内容和教学方法。作为高职教育教学改革中的核心问题，一体化教学改革的目标，除我们所熟知的如何培养人的问题外，更值得关注的是培养怎样的人的问题，具体表现为培育和提升受教育者的职业技能、职业技术、职业能力、职业态度、职业价值观和职业素质等方面。从全人教育出发，还应充分考虑促进身心发展、培养良好的精神品格与陶冶美好情操、提升社会适应能力的价值，也即首先是培养一个合格的社会公民。一体化教

学的内容和方式，都应围绕这一目标展开。

教育为社会服务的功能主要是在学生参与社会和职业活动中实现的，在分析一体化教学改革目标中的各种价值关系时，将价值主体定位于学生至关重要。一体化教学改革目标的达成，最终是学生知识技能、过程体验与情感态度等综合能力和全面素质的发展。当前，高职教育依循传统大学及发达国家和地区的教學模式，在价值取向上主要有经世致用、功利主义和全面发展等代表性主张，由于高职教育对于时代变革和社会经济、技术环境极为敏感，教学活动应该更加理性地看待社会需求与个人价值的辩证统一关系，厘清教学目标之取舍，彰显高职教育的特性。坚持以人为本，追求术道合一和知、情、意、行的整合，担当起社会责任的高职教育一体化教学价值和目标取向，将更有益于引导高职教育的健康发展，更有利于培养生产、建设、服务和管理一线所需的高素质人才。

二、一体化教学的行动原则——以职业活动为导向

将一体化教学的行动原则定位于职业活动而不是工作过程，势必极大地丰富、拓展“一体化”的内涵和外延。“职业活动”不仅针对某一职业岗位或某项岗位工作，同时还指向职业发生变更时的迁移活动。高职教育是教育的一个层次和一种类型，它有自己特殊的责任：一是帮助学生获得与普通教育大体相当的资质和学力，完成个体在社会化进程中的一个环节；二是关于“职业”的教育，要帮助学生实现学习活动与职业活动的对接，不仅顺利进入第一就业领域，同时在此基础上适应职业，求得职业发展。因此，高职教育的人才培养过程除具有学科型高等教育的部分特征和要求外，还与职业有关的实际技能、态度、经验和知识的学习与积累相关。着眼于学生职业活动是世界职业技术教育的本质特征和特色所在。

职业活动导向的一体化教学是一种创新性的教学模式，它所表达的最高境界是学生素质的全面提高和与未来职业的完全吻合。职业活动导向必然引起教学理念以新的内涵和形态出现。

（一）以学生为中心

以学生为中心践行从教育自身去揭示教学的本质，去解释教学的规律与要求，确定教学是发现学生的价值，挖掘学生的潜能，发展学生的个性，培养“自觉的，自动的，发展的，创造的，社会的”合格公民和合格的职业人的活动，同时强调教学活动应当明确学生的主体地位，对学生的心理特点、心理需求体现应有的关注和尊重，把调动和发挥学生的积极性、主动性置于教学活动的核心。

（二）以综合能力为本位

“能力”在高职教育领域应解释为某一种职业、职责或职务所必须具备的心理和行为特征。一体化教学是在职业分析的基础上，根据职业或某一特定职业群所需的知识、技能、经验与态度为目标而设计和实施的教学形态，根据一定的能力观分析和整合职业或职业岗位的能力要求；依据能力标准选择和结构教学内容；采用适应个体差异性和能力复合性的教学方式；按照能力标准对学生进行学业评价，是以综合能力为本位的基本要求。

（三）以就业与职业发展为目标

就业与职业发展目标一方面是指教学目标有针对性地直接指向某一或某些具体的岗位或职业领域，并且针对这些具体的岗位或职业领域加强学生的职业技能的培养，使学生具有相应的专业技能，实现顺利就业；另一方面是指不仅要培养学生某一具体的专业技能，还要培养学生的职业认同感、正确的职业认知，良好的职业学习能力，也就是职业适应和后续发展力，以帮助学生动态变化的职业生涯中收获个人的成功。

面向职业和基于职业是职业活动导向之于一体化教学的两个突出特点，是一体化教学所应遵循的行动准则。从服从和服务于职业和职业岗位的需求、服从和服务于学生的职业适应和职业发展出发，对基础性、针对性、实践性、适用性的教学内容进行定向选择、有机整合、优化衔接、合理排序，形成能够支持教学目标，既符合专业的内在逻辑，又接近学生“心理发展区”的教学内容体系，培养以专业能力、方法能力、社会能力整合后形成的行动能力，使学生既能适应相应职业岗位的要求，又能将这种构建知识的能力运用于其他职业。就是说，一体化教学内容需要以“职业”为主线进行重构。

职业情境下的行动学习是职业活动导向的一体化教学的基本方式。情境学习理论认为，学习不仅是学生个体的意义构建的认知过程，而更是一个以社会职业性、实践性、差异性资源为中介的学生参与过程。将此导入教学活动，使教学活动所关涉的各种元素的意义，以及学习者的意识与角色都是在学习者与学习情境、学习者与学习者之间的互动过程中生成的。职业情境下的行动学习过程应当是教师与学生，包括与环境交互作用的过程，在教师、学生和环境之间的关系中，虽然作为教育者的教师和作为学习者的学生都是构成培养活动的首要因素，但是，按照内因是事物发展变化的依据，外因是事物发展变化的条件，事物的发展变化主要由内部因素决定这一辩证唯物主义观点，学生在教学活动中占有主体的中心地位，如何设定学生在教学活动中的地位，对于一体化教学的顶层设计有决定性意义，以学生为中心还是以教师为中心，教学设计的思路 and 模式是截然不同的。

因此，一体化教学必须对社会职业和职业岗位的要求以及学生的心理状态和职业发展高度关注，它要求教学设计应发现、理解和尊重社会需要和学生个体需要，不仅要关注过

去形成和未来可能的状态,而且要理解和尊重当下的生活,为学生创造一个更好的探索机会,帮助学生通过现实去寻求走向理想职业的道路,达到培养学生完全行动能力,发展学生个性的境界。为此,以下三种努力是不可缺少的:第一,在培养过程中充分发挥学生的主观能动性,体现出学生在职业学习和职业实践中的首创精神;第二,为学生提供在不同的职业情境下应用所学知识和技能的机会;第三,让学生能根据自身行动的反馈信息来形成对客观事物的认识和解决实际工作问题的方案。

三、一体化教学的设计策略

策略是在一个大的“过程”中所进行的系统思考和选择,是在不同的支点上针对同一过程进行的不同表述。教学策略是规律性与艺术性的统一,不存在普遍适用的教学策略,不同的教学目标需要使用不同的教学策略。一体化教学设计需要根据学习理论和教学理论表达自己的独立思考。

(一)在教学内容上,理论知识与实践知识,专业技能与职业素质一体化

“理论与实践”是哲学中的一种二元划分。“从理论到实践”是目前我国高职教育教学的主要框架,支持这一框架的逻辑是“实践是理论的应用”这一哲学观点。把教学过程框架建立在哲学观点而不是学习理论的基础上,这本身就是一种缺陷。在教学论中,理论与实践的内涵和关系问题较之哲学命题要复杂得多。教学中的“理论”实质上存在两方面的含义,即“理论知识”和“认识过程”,而教学中的“实践”概念也至少可以区分两种内涵,一是作为教学内容的实践知识,二是作为教学实施的实践过程。需要指出的是,在一体化教学实践中,无论是理论知识与实践知识,还是认识过程与实践过程,都是交织在一起,不可能截然分开,不同的教学模式正是对两者各有侧重而形成。一体化教学不是理论与实践在形式上的简单组合,在内容上是从学生技能技巧形成的认知规律出发,实现理论知识与实践知识的有机融合。由于受学科型教学体系的影响,当前高职教育在课程教学过程中“理论教学”和“实践教学”的划分仍然十分清晰,虽有实训环节,但学科理论仍有完整的体系;或者虽有理论和实践的结合,但属于生硬的板块式拼接,未能融为一体,这都有悖于高职教育教学特色和制约教学目标的实现。

高职教育教学活动的另一种倾向是内容选择的功利性,重技能轻素质,素质教育停留在口头上而不是落实在行动中;或者是在素质培养上存在很大的误区,把第二课堂的校园文化活动等同于素质教育,少见在专业课程教学中挖掘隐性的素质教育资源,专业教育与职业素质培养“两张皮”,素质培养尚未融入课程的内容体系,职业针对性不强,也闲置或

浪费了专业教学中的素质培养的潜在功能。

上述两种倾向的共同特点是将理论与实践、技能与素质分作两个范畴的内容施教，形成两个边界清晰的“孤岛”。有鉴于此，一体化教学改革首先要在内容上进行整体规划、系统设计，不仅要考虑专业技能与岗位要求、职业素质与职业要求的对接，同时要考虑两者衔接的“零距离”。在内容整合上，把学科知识和实践知识、专业技能与职业素质贯通融汇，打破学科内容组织的纵向逻辑，以“工作任务”或“工作案例”为平台，横向集结融汇相关的理论知识、实践技能和职业素质，构建适应综合职业能力与素质培养的完整的内容体系，为教学搭起可塑性强的框架。同时，在课程体系的设计中不但要考虑职业或职业岗位的定向性，而且还要顾及综合性、适应性以及创新能力、学习能力、可持续发展能力等的培养。为此，将教学内容的决策权力分散化，吸收生产、建设、服务和管理第一线的企业家和管理人员参与，联合组成决策共同体——三权分立的决策机构及决策机制，从不同角度提出问题，在典型的职业或职业岗位工作面临的问题中提炼出符合教学规律的工作环境、工作任务案例作为学习者的学习内容，使学习活动的内容与未来的职业活动尽可能地接近。把外部需求转化为教学目标以及与目标相适应的教学内容，按照教学规律协调起来，更有利于教学内容的针对性和“一体化”。

（二）在教学方式上，“教、学、做、养”一体化

教学方式是为挖掘和释放学生潜能，实现教学目标而采用的程序和方法的总和，涉及实现目标所需要的各种方法和手段。由于方式与目标具有相对应、相适应的关系，因此不同目标的教学方式，其要素是不同的。“教、学、做”一体化的教学方式的提出和实践，有效纠正了传统的将理论教学和实践教学分割进行的弊端和局限，是高职教育教学方式的一种革命性的改变，其对于融合理论知识与实践知识，突出能力培养的积极意义是至今仍需重视的。但必须看到的是，高职教育以综合能力为本位的教学目标是一个复杂和多元的系统，是对知识、技能、经验、情感、态度等相关核心要素进行整体优化的结果，其中在实务中形成的经验以及适应职场与职业发展的素质显得尤为重要。对此，仅有“教、学、做”一体显然是不够的，因为经验和素质属性突出的教学目标要有一个学习、渗透、体验、内化的过程，只有通过“养”才能把学生在学习活动中获得的知识 and 在实践中取得的经验固定下来，成为内在的和比较稳定的心理结构和行为习惯。

一体化教学是一个动态的过程，“教、学、做、养”一体化的教学方式，既关注“学”即学生的行动，又关注“教”即教师对现实学习情境和教学方法的设计，实质是生成性的教学策略。学生作为学习活动的主要控制者，形成自己学习目标，并主要依靠自己的力量，通

过探究活动进行学习和接受环境影响，教师只是作为学习的指导者和帮助者，为学生提供必要的学习支持，学生在学习过程中主动建构认知结构。“教、学、做、养”一体化的教学方式要综合考虑工作能力形式、工作过程系统和“职场化”的教学情境，以完整的学习行为模式为基础构建一体化教学过程，让学生获取知识和能力的学习过程始终与具体的职业实践相互对应，学生职业素质养成与专业教学过程相融合，构建其专业思维和跨专业的能力。

“教、学、做、养”一体化的关键是在一体化教学中以岗位工作和职业环境分析为基本手段，分析所需要的知识、技能、态度、素质并以此为关注点，形成具体的教学内容模块以及可对学生产生潜移默化影响、蕴含职场元素的物质、制度和情境。表现在教学活动中，要突破单向灌输式的方法，多向交互、研讨式教学，选择有利于实践能力和素质生成的方法，包括角色扮演、任务驱动、岗位实践、问题诊断、环境熏陶等方法。通过“教、学、做、养”一体化，促进教学从“知识输送”向“知识处理”转变；学生从“被动接受”向“主动学习”转变；组织形式由“集体授课”向“个性化学习”转变；手段由“教师口授面命”向“学生手脑并用、接受环境影响”转变，从而体现职业教育的实践性、开放性、职业性特点。

（三）在教学空间上，学习场地与职场情境一体化

教学场地与职场情境一体化可以有两种方式，一是将课堂搬到职场，二是将职场引进课堂。目前高职院校大多将着力点置于借助校外顶岗实习推进学生实践能力的发展和职业素质的形成，这种设计与期望是值得肯定的，但周延性与实践过程的理想色彩却值得反思。因为姑且不说在目前条件下企业承接学生顶岗实习的内驱力不足，校企合作存在不少困难，就资源利用的便捷性和校内教学资源的利用而言，只是眼睛向外或者舍近求远未必是一种理性的选择。

通过物质环境和文化环境的营造，事实上可以使教学空间体现“职场”特征，从而实现职场情境的模拟或再造。从实际出发，本文更强调教学场地与模拟职场情境一体化的行动策略，以此拉近课堂与职场的距离，促进学生的学习环境与职场情境的深度对接。

教学场地与职场情境一体化，将课堂教学过程与现场工作过程结合、课堂教学场景与现场工作情境结合、学生身份与职业人身份结合，最大限度地将企业环境的真实性还原到教学过程中，真实反映工作岗位和职场环境的内容和现状，既增加了教学的直观性，提高学生的学习兴趣，又能让学生在高度“仿真”的“一体化”学习环境中体验知识应用的乐趣，有针对性地发展学习能力和行动能力，同时还使“职场情境”成为潜在的学习资源。从某种意义上，学习场地与职场情境一体化，实际上是显性课程与隐性课程一体化。

实施教学场地与职场情境一体化教学的关键在于职场情境的创设。学习情境的创设可以是“客观的真实”和“模拟的真实”，共同的要求是尽可能地与未来的职业活动情境相似，致力于将学习者的角色身份和角色意识、完整的职业经验，以及认知性、行动性、体验性任务重新回归到真实的、融合的状态，根据职业要求、职业特点搭建仿真教学平台或营造职场化的教学环境，让学生根据已有的经验和先知、借鉴前人有价值的文本和观点，从周围的学习环境中主动获取信息，构筑和不断完善属于自己的新的智能和素质结构。

经过加工构建具有普遍职场意义的学习情境，再现实的职业氛围都是职业的集成，其不仅能够促进技能训练内容与岗位工作内容、课堂环境与职场环境的顺利对接，而且能真正体现“做中学、学中做”以及在教、学、做中“养”的一体化教学特色，有利于基于工作过程的学习，有利于发挥环境的隐性教育功能，能够实现学生的认知过程与体验过程、个体行动与职业行动相契合、相适应。

（四）在教学评价上，终结性与过程性评价一体化

教学评价是一个确定教学活动实际所达到的规划目标度的价值判断过程，是确定学习者对学习内容的掌握情况的的教学活动环节。学习评价指标和方法受制和服务于教学目标和内容，一体化教学目标与内容的复合性特点，使与之相适应的学习评价变得比较复杂。

一体化教学从知识与技能、过程与方法、情感态度与价值观等方面提出的目标和内容是一个互相联系的整体，学习评价指标的设置首先应与之一致，对任何一方面的忽视都可能造成学习评价的缺失和学生发展的偏颇。现行的一体化教学中的学习评价，虽然突出能力要素，并通过工作要求的分解、细化，以具体、精确的能力标准作为评价参照，但仍未摆脱传统的学习评价以预设的目标为基准，侧重于对教学目标达成的最终结果的桎梏，典型的做法是以完成学习项目的终结成果，通常是一个有形的成果（如“产品”）或工作方案作为评价客体，忽略结果产生的过程，因此不能真实完整地反映学生学习的状态，难以提供有效的反馈信息，面对由“一体化”导致的教学目标、内容和方式的变化，其局限性表现得十分明显。有专家学者认为，只有当评价能够扩充学生的学习机会，而不是限制他们的学习机会时，评价才是有价值的。这一要求反映了对评价目的的一种新的期望，即评价的目的不仅仅是测量结果，更重要的是鼓励发展。

发展性评价主张把终结性评价与过程性评价有机结合起来，强调学习过程，将学生学习过程中的全部数据纳入评价体系之中，体现真实任务情境，主张不论是否与预定目标相符，与教学价值相关的结果都应当受到评价，体现出不仅对解决问题的结果连同对动态、持续、不断呈现的解决问题的过程重视，对学习者的进步和发展关注，其意义不仅在于能够测量学

习实际达到的效果和水平，还能广泛采集学生知、情、意、行的信息，有效检测隐性的学习结果和学习技能，揭示学生在学习中的情感态度和学习策略的运用，对学生学习过程中表现出的兴趣、态度、参与活动做出判断，从而对学生的全面发展起到了诊断、激励和强化的作用，使学生通过评价在反馈与反思中获得新的学习机会。

终结性与过程性一体化的评价机制把学生视为发展中的“人”，立足长远，实现评价指标、评价主体、评价方式多元化，集约一体化教学的目标和内容，把评价视为评价者与被评价者、教师与学生共同建构意义的过程，以质性评价整合量化评价，强调评价问题的真实性与情境性，既重视学生在评价中的个性化反应方式，又倡导让学生在评价中学会合作。将学习评价与教学过程整合起来，是以职业活动为导向，以知识性、实务性和经验性的知识、能力和素质为目标的一体化教学的内在要求。

当然，如果将学习评价仅仅作为一体化教学结束时的一个附加项目，而不是教学的有机组成部分，则无法达到知识、能力和素质综合判断的目的，在职业教育教学管理体制的约束下，评价所花费的人力、物力、财力都可能付诸东流。

高职教育必须形成自己独特的教学理论与教学实践，如果说我国高职教育教学改革有可能形成某种模式的话，那么，这种模式目前仍然在形成之中。一体化教学的关键取决于在教学中起主导作用的教师，教师的角色意识和胜任能力要进一步加强，只有教师掌握了一体化教学的理念、策略及实施的技能，才能促进一体化教学的激进式变革。（来源：《中国职业技术教育》2013年第18期）

参考文献：

- [1]茅以升. 工程教育中的学习问题. 茅以升文集[M]. 北京：科学普及出版社, 1984.
- [2]徐国庆. 实践导向职业教育课程研究：技术学范式[M]. 上海：上海教育出版社, 2005.
- [3]教育部高等教育司, 全国高职高专校长联席会. 点击核心——高度职业教育专业设置与课程开发导引[M]. 北京：高等教育出版社, 2004.
- [4]钟启泉. 现代课程论[M]. 上海：上海教育出版社, 2003.
- [5]石伟平, 陈霞. 职教课程与教学改革的国际比较[J]. 职业技术教育, 2001, (19).
- [6]薛立军, 张立珊. 当代职业教育创新与实践[M]. 北京：知识产权出版社, 2011.
- [7]邓泽民. 高等职业教育教学模式比较与创新[J]. 职业技术教育, 2003.
- [8]袁贵仁. 价值学引论[M]. 北京：北京师范大学出版社, 1991.
- [9]傅维利. 教育功能论[M]. 沈阳：辽宁教育出版社, 1990.

[10]施良方. 课程理论—课程的基础、原理与问题[M]. 北京: 教育科学出版社, 2002.

[11]赵志群. 对职业能力的再认识[J]. 职教论坛, 2006, (10).

[12]徐涵. 我国职业教育课程改革的发展历程与典型模式评价[J]. 中国职业技术教育(理论版), 2008, (33).

递进式教学性顶岗实习体系的构建与实施

蔡薇 杨俊

(南京高等职业技术学校, 江苏南京 210019)

摘要: 顶岗实习是高职实践教学体系不可缺少的重要环节, 为探索适合五年制电子商务专业的顶岗实习, 我们进行了一系列的调研和实践, 结合企业需求与专业建设要求, 将实习和教学融为一体, 构建了递进式的教学性顶岗实习体系, 并总结了相应的实施方法。最后从企业、学生以及专业建设的成效上论证了此实习体系的有效性。

关键词: 电子商务, 教学性, 顶岗实习

中图分类号: G712 **文献标识码:** B **文章编号:** 1004-9290 (2013) 0011-0046-03

一、背景

所谓“教学性顶岗实习”是指, 为适应五年制高职的教学特点, 从第一学年开始, 安排在整个教学过程中的、多阶段递进式的、以提高教学质量为目的的顶岗实习, 区别于安排在最后一年或者半年进行以就业为目的的“就业性顶岗实习”。目前, 我校电子商务专业已经形成一套成熟的教学性顶岗实习与就业性顶岗实习相融合的实习体系。从第二年下学期开始, 每学期让学生顶岗从事与培养某些关键技能相关的工作, 直到第四年下学期; 第五学年进行就业性综合技能训练的顶岗实习。

教学性顶岗实习是我们调研多家企业, 并结合专业建设和改革的要求探索总结而来。

1. 企业的需求

我们走访了 30 多家企业, 并在每年举办的企业见面会上, 在与企业进行深度访谈中, 了解企业对我们见习学生和就业学生的评价, 对所需人才的要求, 见习过程中存在的问题及对策等。企业意见促使了递进式教学性顶岗实习体系的形成。

2. 专业建设和课程改革的需求

电子商务现阶段处在发展的高峰期, 而电子商务专业教育严重落后于实际。从事电子商务教学缺乏相应的实验设备和实习、实训基地, 导致理论知识和应用脱节, 教出来的学生眼

高手低，与电子商务人才需求严重脱节。电子商务人才的培养要突出实战性特征，要使电子商务人员迅速理解、适应和进入电子商务实务环境，只有这样才能熟练地进行电子商务活动，这是电子商务专业建设的要求。

五年制高职学制较长，仅仅在最后一年进行就业性顶岗实习，无法充分发挥工学交替的优势。教学性顶岗实习使学生能真正在每学期或者每学年都有实习，并且是在岗实习的机会，有利于加强实践教学环节，促进人才培养质量，使校企紧密对接。培养具有电子商务技能性的、实用性的专业人才，已经成为电子商务专业教学体系建设的重要目标，而电子商务教学性顶岗实习体系的构建，是实现上述目标的有效途径。

二、教学性顶岗实习体系的构建

我们将顶岗实习贯穿于教育教学全过程，人才培养方案中除了开设必要的文化基础课程、专业理论及实践课程外，从一至四年级，分层次递进式的安排顶岗实习，五年级则进行综合能力要求较高的就业实习，如图 1 所示。

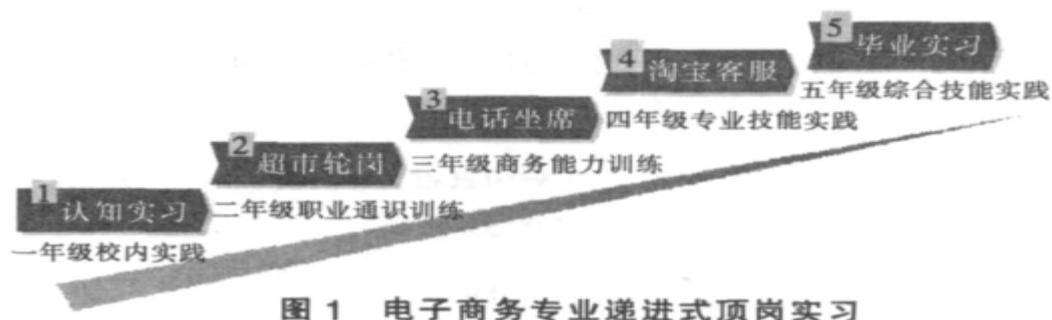


图 1 电子商务专业递进式顶岗实习

顶岗实习岗位的安排从简单到复杂，从通识训练到单项技能培训直至综合技能实践，循序渐进，逐步深入。并在此基础上，与人才培养计划中的课程相整合，课程为实习作准备，实习为课程作练习。学生工作也为实习作保障和思想引领，在与企业的深入交流中进行师资培养和校企合作，形成了一个完整的教学性顶岗实习体系。如图 2 所示。

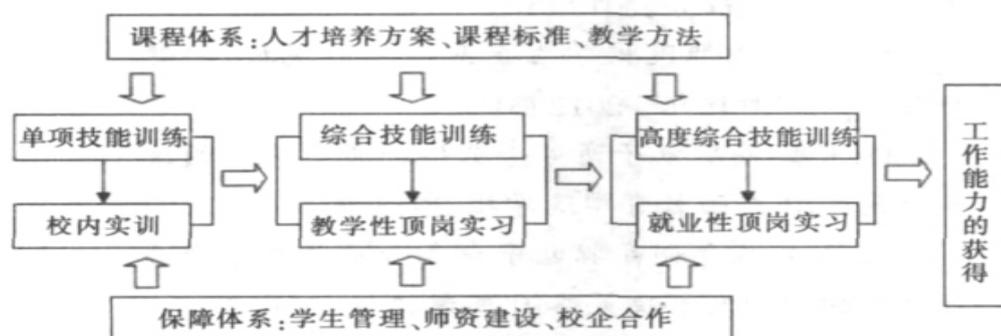


图 2 五年制高职电子商务专业实习框架体系

这种实习体系充分实践了“立足市场，面向一线”的办学思路、“教学与实践零距离，教师与学生零间隙，毕业与上岗零过渡”的办学目标。渐进的实习体系逐渐提升了学生的能力，并不断的带给学生新鲜感，让学生了解了不同行业不同岗位的工作，对学生未来的就业选择提供了很好的参考，无论是从理论的提升还是实践的积累上，都是一项非常有意义和有成效的工作。

三、教学性顶岗实习的设计与实施

1. 设计思路与安排

一年级校内课程实践，认知职业和专业；二年级教学性顶岗实习岗位安排在典型的服务行业，着重行业 and 职业通识实践，通过轮岗要求学生初步了解工作岗位、了解企业的工作要求和工作流程，锻炼与人沟通交往能力和团队协作精神，锻炼吃苦耐劳的精神；三年级实习的岗位安排在突出专业基础能力的岗位上。锻炼学生商务基础技能——沟通与营销；四年级安排学生进行专业综合能力实践岗位，将所学电子商务专业知识进行综合性的应用，进行网店的经营与管理；最后一年就业实习，进入企业真实的岗位，进行综合技能的训练。将顶岗实习与课程相结合，互为补充，并在其中融入学生工作管理。与企业的深入接触中，进行校企合作，形成了一整套的实践教学体系。

2. 实施与过程管理

第一，与企业保持紧密的联系。每学期结束之前，联系企业共同制订协商下学期的教学性顶岗实习方案，确定下学期学生教学性顶岗实习的时间、要求及安排，纳入到学校下学期工作安排中。在学生顶岗实习期间，始终保持与企业的联系，了解企业和学生动态，进行及时协调。实习结束后访谈企业，了解企业意见，并取得实习单位对学生的实习情况的评价打分。

第二，对学生进行全程顶岗实习管理。在学生下企业前进行动员，使学生明确实习的目的、意义、实习内容、纪律要求等。下企业过程中，要求学生写实习日志，定期去实习企业看望学生并召开企业、学生、教师三方座谈会进行沟通交流，了解实习的效果及需要改进之处；实习结束后，要求学生撰写实习小结，通过班会交流等形式对实习进行总结、反思。

3. 成绩评价

学校与企业共同制订学生实习成绩评价标准，最后的实习成绩由企业给出。成绩包括考核项目、实习单位综合评价意见、人力资源部意见三个方面。企业的实习指导教师对考核项

目给出具体分数；实习单位综合评价意见和人力资源部意见，则是单位对学生给出文字性描述评价并盖上单位公章。

此外，学生实习手册要求学生认真填写，也作为实习成绩的参考内容。通过学生实习手册的填写及企业对学生的评价，使学生全面了解自己作为职业人哪些方面比较好，哪些方面比较欠缺，为返校后下一阶段的校内学习提出了改进方向，同时，也为教师改进教育教学提供了参考意见。

四、教学性顶岗实习的成效

从企业来看，挑选到了满意的学生，由于学生有过实习经历，面试时表达和沟通能力较强，工作中抗压能力较强，能克服困难、具备坚忍的意志。我们通过企业座谈了解到，实习的学生普遍能遵守纪律，素质良好，态度认真、端正，理解能力较强，有较强的动手能力，学习应变能力较强，做事自觉，能够主动学习，业务上进步较快，有的同学业务上比老员工更强。但学生胆量偏小，需要加强主动服务意识和沟通能力的培养。经过几次教学性顶岗实习后，学生在最后一年的就业性实习时，以前的不足之处都能及时纠正，主动服务意识和沟通能力大大增强，工作适应能力较强。蔡宁宁同学在实习期间就应聘成为家乐福江苏区招商部经理助理，新华日报社记者进行了专访，在被问到公司为何会放弃高学历的本科生而选择职校毕业的大专生的时候，蔡宁宁自信地说：“上学的时候，学校曾经派我们到苏果超市从事基层的收银员、理货员、做价格标签等体验性的工作，而就是这些基本的工作经历，让我拥有了别的竞争者没有的优势，所以，学校在顶岗实习上的高瞻远瞩，对于我们求职很有帮助。”

从学生来看，通过实习，重新认识了自己，对企业的机制与管理有了真切的感受与认识，锻炼了为人处世的能力，实践能力有提高，同时，也发现了自己存在的欠缺：如普通话、忍耐力、实际操作能力、沟通能力、专业知识及解决实际问题能力等，回校后，学生能针对自己的不足之处加以弥补。学生在实习小结中这样感悟的：“在这一个月的实习日子里，在我脑海中始终盘旋着‘责任’两个字”、“虽然实习很短，但我却在这短短的实习中学到了老师不教，书本上学不到的知识，……，最重要的是我学到了该如何处理人际关系，……，要埋头苦干，要有吃苦耐劳的精神，踏踏实实走好每一步”。总之，通过教学性顶岗实习，学生的实践能力和理论认知与理解都有所提高。

从专业发展来看，通过参与调研和学生实习管理，教师的专业实践和教科研能力有了很大的提高，教师设计调查问卷、撰写调查报告和论文，在教学中注重学生关键能力的培养，

在课程教学中注重学生专业知识运用能力的培养。几年来,以校企合作、工学结合为突破口,以南京市十一五规划课题《电子商务校企合作的实践研究实施》为引领,教师设计和修改调查问卷4次,撰写调研报告3份,撰写课题研究报告1份,在省级以上刊物上发表论文10多篇,论文在江苏省职教创意论坛评比中多次获奖,多人次在江苏省信息化大赛中获奖,二人在江苏省两课评比中均荣获示范课。

我们构建了教学性顶岗实习体系并探索出了一套行之有效的实施方法,把顶岗实习贯穿到日常教学中,和最后一年的就业顶岗实习相整合,形成了一个完整的培养学生职业技能和素养的体系。这对于五年学制专业的工学结合提供了借鉴,在这种较长的学制中,把学生的技能培养落实到每一学期,逐步提升技能培养目标,培养出高素质强技能的应用型人才。

(来源:《中国职业技术教育》2013年第11期)

参考文献

[1]段素菊等.企业参与职业教育:现状、问题与对策——基于对北京部分大型企业的调查分析[J].中国职业技术教育,2012,(3).

[2]杨虹.高职院校学生企业实习的现状、问题与对策[J].职教通讯,2012,(31).

[3]王敏.高职电子商务专业实践教学体系的改革与创新[J].广西教育学院学报,2012,(3).

[4]杨俊.五年制高职电子商务专业学生顶岗实习存在的问题及解决策略[J].职教论坛,2011,(6).

[5]刘建明.刘庆海岗位认知实习:高职实习模式的探索与创新[J].学理论,2011,(16).

[6]贺小凤,耿壮,雷军.高职院校顶岗实习双重管理模式的探索和实践[J].深圳信息职业技术学院学报,2011,(4).

[7]王娟.高职院校学生顶岗实习中的“瓶颈”问题及对策[J].中国校外教育,2011,(8).

[8]徐慧剑.谈高职电子商务专业学生的集中实习和分散实习[J].中国成人教育,2011,(5).

[9]蔡薇.五年制高职电子商务专业教学性顶岗实习实践研究[J].电子商务,2010,(11).

[10]龚娟.浅论高职院校顶岗实习存在的问题及对策[J].当代教育论坛(管理版),2010,(1).

[11]吴松,邹劲松,何小波,胡勇.高职院校顶岗实习模式的研究与探索[J].中国电力教育,2010(35).

[12]张宁新.教学性顶岗实习的案例分析和理性思考[J].江苏教育,2010,(23).

[13]田玉珍,薛保民,田铁牛,张雪梅.高职学生顶岗实习长效机制的研究与探索[J].中国成人教育,2010,(1).

[14]彭奇林,陈志培.工学结合、半工半读教学模式实践与研究[J].职业技术,2010,(1).

[15]孟英伟.高职院校顶岗实践中存在的问题及对策[J].襄樊职业技术学院学报,2009,(3).

目标管理：高职学生顶岗实习管理的科学之路

黄友泉 谢美华 熊碧玲

摘要：顶岗实习是提高学生职业道德修养、职业技能，促进学生全面发展和就业的一种重要的人才培养模式，是学校实践教学的重要组成部分。传统的顶岗实习管理模式已不能有效的提升实习质量。研究首先系统阐述了目标管理理论及其在顶岗实习管理中运用的可行性；然后，从目标管理视角下探讨了顶岗实习管理存在问题，包括实习目标不明确、管理方式不科学和考评体系不健全；最后，从目标管理的三个阶段提出了顶岗实习管理的优化对策：设立目标体系、强化实施和完善考评。

关键词：目标管理；高职学生；顶岗实习

作者简介：黄友泉(1975-),男,江西星子人,江西师范大学教师教育研究中心教师,厦门大学博士,研究方向为教育管理;谢美华(1978-),女,江西万载人,江西师范大学教育学院教师,江西师范大学博士,研究方向为教育与心理统计测量;熊碧玲(1973-),女,江西南昌人,江西省教育考试院副教授,研究方向为教育管理。

基金项目：全国教育科学“十二五”规划课题“大学生学习主动性现状及其培养研究”(编号:BIA130087),主持人:黄友泉;江西省教育科学“十二五”规划课题“成长记录袋的理论与实践研究”(编号:10YB299),主持人:谢美华;江西省社会科学“十二五”规划课题“普通高校本本科专业结构调整研究——以江西省为例”(编号:12JY23),主持人:熊碧玲。

中图分类号：G710 **文献标识码：**A **文章编号：**1001—7518(2014)03—0085—03

顶岗实习是指高职学生在校期间修完相关课程后,通过顶岗的方式到企业等用人单位完成实习任务的实践活动,是工学结合人才培养模式的具体体现^[1]。顶岗实习属于生产性实习活动,是学生将校内所学理论知识系统转化为实践能力的重要过程,也是将校内所学专业技术整合、吸收并最终构建完整技术素养的重要过程。因此,《教育部关于推进高等职业教育教学改革创新引领职业教育科学发展的若干意见》明确提出“明晰人才培养目标,深化工学结合、校企合作、顶岗实习的人才培养模式改革。”^[2]顶岗实习的人才培养模式虽然被大多数高职院校所认同和接受,而且也在如火如荼的广泛实施,但在实施过程中却暴露出实习目标不明确、管理方式不科学及考评体系不健全等问题,这些问题大大影响了实习的效果,甚至使

其流于形式。借鉴目标管理理念重新审视顶岗实习管理中的问题，并重构顶岗实习的管理体系是保障顶岗实习质量的科学之路。

一、目标管理理论

目标管理 (managing by objectives, 简称 MBO) 是“使管理人员和全体员工在工作中实行自我控制并达到工作目标的一种管理技能和管理制度”^[3]。1954 年, 美国著名管理大师彼得·德鲁克在其《管理实践》一书中, 首次提出“目标管理”的概念并详细阐述了“目标管理和自我控制”的基本思想。他强调:“一个组织的目的和任务, 必须转化为目标”, “如果一个领域没有目标, 这个领域的工作必然被忽视”。因此“管理一家企业意味着通过目标进行管理。这将是贯穿管理实践的基本原则。”^[4] 目标管理的基本思想是: 根据组织的使命确定一定时期内的总目标 (也称战略性目标); 然后通过上下协商, 将总目标进行有效分解并转化为各层次、各部门和个人的分目标; 并使总目标指导分目标, 分目标保证总目标, 从而建立起一个自上而下层层展开、自下而上层层保证的目标体系。最终把目标实现程度, 作为评估和奖励每个部门和个人贡献的依据。德鲁克认为:“一种有效的管理必须将所有管理人员的注意力和努力引向一个共同的目标”^[4]。该理论的核心是实现员工从“他控”向“自控”式管理转变, 从而更好地调动他们的工作积极性。

目标管理可分为制定目标、实现目标和成果考评三个基本阶段。制定目标是组织管理的初始阶段, 是组织根据使命和某时期的任务制定总目标, 各部门和员工据此分别制定部门目标和个人目标, 从而形成一个纵横联结的完整目标体系的过程。实现目标是组织管理的最重要的阶段, 本阶段要求领导既要懂得“授权”又要加强指导和协调。把每个人都置于所承担的目标责任的岗位上, 通过自我监督、自我控制实现自主管理是目标管理的关键, 要突破这个关键就需要领导做好“授权”。个人有了目标和权力就有了工作的方向和责任心, 也就有了积极性。“授权”并不等于“不管”, 为保障目标系统的任何一个环节不至于失误而影响全局, 领导的检查、协调、指导、帮助及情报的提供等管理工作也是必不可少的。成果考评是目标管理的第三个阶段。达到目标实现的预定期限后, 下级首先进行自我评估, 提交书面报告, 然后上下级一起考核目标完成情况, 决定奖惩。如果目标没有完成, 应分析原因总结教训, 并将分析的结果应用于下一个周期的目标管理。

二、目标管理在高职学生顶岗实习管理中运用的可行性

顶岗实习是工学结合、校企合作人才培养模式的具体体现, 所以源于企业管理的目标管

理模式在高职学生顶岗实习管理中的运用也是可行的。

（一）顶岗实习是一个管理过程

顶岗实习是高职院校实践教学环节一个重要组成部分，它涉及政府、高校、企业以及学生等利益相关者，涉及学校及企业工作的诸多环节，涉及人、财、物、时间、信息等多种资源。因此，要搞好顶岗实习工作，我们必须通过计划、组织、协调、指挥和控制等手段抓好顶岗实习的各个环节，并对高校、企业的环境、实习资源和人员等因素进行有效的管理。所以，顶岗实习是一个管理过程，只有实行有效的管理，才能最大限度地利用学校、企业的各种教育资源，全面提高顶岗实习质量。

（二）顶岗实习管理过程是目标实现过程

教育部《职业院校学生顶岗实习管理规定(征求意见稿)》提出，顶岗实习管理的总目标是“培养学生职业道德、职业技能，促进学生全面发展和就业”。围绕总目标，学校与实习单位共同制定实习教学所要达到具体目标及各自的任务和要求并指导学生树立他们的实习目标 and 责任，最终各自努力完成任务和实现目标。显然，顶岗实习管理过程是一个目标实现的过程。顶岗实习管理既有对各系部实习计划、实习教学大纲、实习资源的宏观管理，也有对实习组织、岗位实践、岗位考核及安全保障等环节的微观管理，还有对高校及企业实习指导教师及学生的管理等。我们必须围绕总体目标，通过具体环节的严格管理，做好每一项具体工作，最终落实到总体目标上来。

（三）顶岗实习管理与目标管理构成要素及关系的一致性

顶岗实习管理能否借鉴目标管理模式，还需比照二者的构成要素及其关系是否存在一致性。目标管理是在总目标的引领下，管理者、被管理者、资源之间的互动过程。顶岗实习管理，涉及学生以及高校和企业内部的指导教师、辅助人员和各种实习资源，是上述要素的互动过程。比较发现，顶岗实习管理与目标管理都涉及人与人的重要关系，都是各种因素的互动过程，而且目标指向一致。所以，从顶岗实习管理与目标管理的构成要素的一致性及其关系的互动性看，目标管理模式适合于顶岗实习管理。

三、高职学生顶岗实习管理存在的问题——目标管理视角

（一）实习目标不明确

目标是一项任务在某段时间内完成结果的预先设想，它是一切活动的出发点和最终归宿，是活动效果的评价依据。要实现活动效果的准确评价，目标必须具有量化的标准，使其可测量、可观察。顶岗实习在于实现高素质、高技能应用型人才的培养，但在实践中，高职

院校、企业及学生往往将其看做一项任务，而忽略了人才培养目标这个根本问题。调查发现，虽然绝大多数高职院校的《顶岗实习任务书》都有实习目标一项，但大多数都是大而空的、缺乏可测量的表述，比如“培养职业技能”，“全面了解职业岗位业务”，“增长社会知识”等等。另外，学生对于实习目标认识也不够清晰，如我们对江西省三所高职院校316名学生的调查显示，对顶岗实习的目的和任务“非常了解”的学生仅占30.70%，“一般了解”的占39.12%，而“不了解”的高达30.18%，这表明超一半学生对顶岗实习的具体目标缺乏深入了解。目标具有导向、激励和评价功能，对目标缺乏清晰的认识，将严重影响顶岗实习的效果。顶岗实习目标不明还表现在大量学生仅关注待遇及工作时长等利益问题，却忽视了顶岗实习培养目标，这使得顶岗实习的效果大打折扣。最后，实习单位往往仅注重学生实习过程及安全生产方面的管理，对于学生的实习目标和培养目标却很少或根本不考虑，调查显示，仅有4.12%的学生认为企业对顶岗学生有系统的培训，28.88%的学生反应实习单位根本就没有相关培训，其余的同学反映企业有培训但并不系统。

（二）管理方式不科学

目前，对高职学生顶岗实习的管理存在两种不科学的极端模式，即专制型和“放羊”型管理模式。专制型管理模式不关心人，只追求生产和经营的效率，因此，对人的工作要求非常严格。这种管理模式虽然有利于承受能力强的学生快速成长，但带给实习学生更多的是巨大的压力和挫折感，这大大制约了学生自我控制和评价。调查发现，很多企业并没有充分考虑实习学生准员工的身份，而是根据企业正式员工一样来分派任务和提出管理要求，致使大量学生反应管理太严，工作太苦太累。调查显示，有半数以上的学生适应企业的管理模式有困难，其中很不适应的占25.68%，有点不适应的占29.87%，69.30%的学生认为严格的管理是他们对企业难以适应的最主要原因。“放羊”型管理模式主要指高职院校和企业对顶岗实习的学生缺乏有效的监督和指导，甚至放任不管。顶岗实习学生从“学生”转化为“员工”角色的过程还是需要指导教师精心的指导和严格的监督，但现在很多高职院校的指导教师在学生顶岗实习过程中并未真正履行其指导和管理职责，存在指导失位现象，调查显示，教师参与顶岗实习管理和指导的仅占5%。企业的实践指导教师架空就更加厉害了，大多都是挂名而已，没有太多的实际效用^[5]。“放羊”型管理使得学生疏于主动研读实习任务书，疏于主动制定实习目标、实习计划和实习内容，疏于主动探索实践问题，最终导致顶岗实习流于形式。实际上，这两种传统的管理模式都不利于学生从“他控”变为“自控”，实现自我管理，不利于充分发挥他们的学习和工作主动性。

（三）考评体系不健全

健全的学生顶岗实习考评体系是调动学生实习积极性，规范学生实习行为，实现实习成效的重要影响因素。但调研发现，学生顶岗实习考评体系却存在诸多问题。由于学生实习的场所在企（事）业单位，对学生顶岗实习的考核权理应交给企（事）业单位，但这并不等于说高职院校就可以袖手旁观，而应该对学生的考核、评价给予必要的监督和参与，但由于种种原因，这种监督、指导和参与却太少。而企业在对实习学生的考评过程中却过于简单化，反映在一方面只注重总结性评价而忽视对学生职业道德、职业技能等发展的形成性评价，更没有对学生将来发展方向的预测，调查显示，有 48.70% 的学生认为当前的顶岗实习的考核方式不合理，考核结果缺乏实际意义。另一方面，只注重定性评价而忽视定量评价，调查发现，对学生的考核大多是千篇一律、无实质作用的简单评语，如“工作认真，遵纪守法，表现良好”等，这些定性评价显然无法反应学生实习的真实情况。第三，大多数指导教师（很多并未参加实质性指导）在评价学生的顶岗实习时，也主要依据学生毕业设计完成情况并结合自己的主观印象，这种评价明显缺乏客观性和可靠性。除了上述问题之外，对顶岗实习学生的奖惩机制也很不完善，大多企（事）业单位及学校对学生的实习评定都是誉美之词，缺乏针对性及差异性。

四、顶岗实习管理的优化策略——目标管理视角

（一）设立完善的顶岗实习管理目标体系

目标管理是系统整体的管理，它通过总目标的逐层分解，建立起合理的目标体系，使整体和局部构成双向环形系统，形成一个双向思维过程。

高职顶岗实习管理目标体系可分为以下五个层次：第一，国家根据高等职业教育的培养目标制定的顶岗实习管理总目标，即“培养学生职业道德、职业技能，促进学生全面发展和就业”；第二，学校根据总目标、上级教育主管部门的要求以及学校实际情况，确定顶岗实习管理二级目标，包括“实习教学目标”、“机构设置目标”、“人员管理目标”、“基地建设目标”、“实习对口目标”、“实习安全目标”和“管理运作目标”等；第三，各系部教师为完成实习管理目标，自己制定的工作目标，包括“为学生提供实习信息目标”、“对学生实习指导的目标”、“对学生日常管理的目标”、“与企业及家长联系与沟通的目标”和“实习过程及结果评估的目标”等；第四，实习企业也要把学生顶岗实习列入自己的人力资源规划，确定企业管理目标，并安排专人负责对实习学生进行监管、指导，包括“实习生培养目标”、“安全教育目标”、“与学校联系与沟通的目标”及“实习考核的目标”等；第五，学生是顶岗实习的主体也是自我管理的实施主体，他们在实习中也必须建立自我管理目标，包括“培养目标”、

“安全目标”和“纪律目标”等。上述五个方面的目标又可以分为解为具体的目标任务。在实际工作中,国家顶岗实习管理总目标要分解为不同层次的子目标,建立起合理的目标体系,只有这些子目标的实现,才有最终总目标的达成。

(二) 强化顶岗实习目标管理的实施

目标管理是许多领域广泛采用而且简捷、有效的现代管理技术,但实施中要取得良好的效果,需要遵循一些基本要求。顶岗实习管理总目标分解后,学校、企业和个人都要围绕目标尽职、尽责,努力实现各自目标。在顶岗实习管理目标的实施过程中要懂得给各部门或个人“授权”,让各个部门或个人都明确在实现顶岗实习管理总目标中应负的责任和拥有的权力,他们有了目标和权力后就有了工作的方向和责任心,就会推动他们尽自己最大的努力把把工作做好,而不仅仅是“过得去”就行。计划是实现目标的保证,为保证顶岗实习管理预期目标的顺利完成以及各部门和个人井然有序的开展工作,高职院校、企业及个人应围绕目标制定较为完备、详细的工作计划。

(三) 完善顶岗实习目标管理的检查和评价

目标管理是注重成果的管理。顶岗实习目标管理的检查和评价是对顶岗实习全过程及结果,以结果为主的综合判断。通常是实习结束后,实习单位、高校及实习学生检查和评价预期目标的达成情况。对学生顶岗实习成绩的考核,校企双方要密切配合,共同参与,只有如此,才能保证实习考核的全面性和准确性。可由企业技术骨干、实习指导老师和辅导员共同对实习学生进行考核。另外,学生也要通过工作记录、实习日志等方式进行自我反思和自我评定。在评价内容上要注意从职业道德,职业技能,创业精神、创业意识以及科学的工作态度等方面进行全方位的评价。在评价方法上也要注意定性与定量方法的结合,力求考评的准确和客观。在考核实施过程中严格要求,可以通过答辩式考核、技能竞赛或成果展示等方式来进行,从而使实习考核动态化,避免根据毕业设计或企业开出的学生成绩鉴定表进行的终结性评价。最后考核结果要体现差异性,并把这种差异和奖惩挂钩,从而避免考核的模糊性而降低学生实习的积极性。(来源:《职教论坛》2014年第3期)

参考文献:

- [1]黄友泉,谢美华.全面质量管理:高职学生顶岗实习质量管理的新视角[J].职教论坛,2013(15):80.
- [2]教育部高等教育司.提高质量内涵发展[M].北京:高等教育出版社,2012:173.
- [3]魏文斌.现代西方管理学理论[M].上海:上海人民出版社,2004:223.

[4]彼得·德鲁克. 管理实践[M]. 上海: 上海译文出版社, 1999:13, 143.

[5]李玲. 高职院校学生顶岗实习问题研究[D]. 武汉: 华中师范大学, 2012.

企业视角下的职业教育教学改革

浙江亚龙教育装备股份有限公司董事长 陈继权

陈继权, 男, 浙江温州永嘉人, 亚龙科技集团有限公司董事长, 浙江亚龙教育装备股份有限公司董事长, 浙江亚龙教育装备研究院院长, 浙江教育装备工程技术中心主任, 高级经济师、高级工程师。自 1983 年开始从事职业教育研究和教育装备研发, 参与开发设计的专利达 200 余项, 并参与了多项教育行业标准的制定, 主持完成了国家级 863 计划和国家火炬计划项目的实施, 承担了国家级重点课题的研究, 被聘为国家职业教育研究院兼职研究员。组织开发设计的产品被评为国家级新产品, 获得人社部颁发的优秀科技成果二等奖, 浙江省科技进步一等奖, 获得温州市重大发明奖, 获温州市优秀企业家、温州市劳动模范、温州市人大代表等荣誉。

中国共产党十八届三中全会做出的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》指出,“当前,我国发展进入新阶段,改革进入攻坚期和深水区”,并要求“加快现代职业教育体系建设,深化产教融合、校企合作,培养高素质劳动者和技能型人才”,指明了当前职业教育深化改革的方向和路径,即“深化产教融合、校企合作”,以及目标,即“培养高素质劳动者和技能型人才”。同时也说明,职业教育的改革与发展,不仅仅是教育部门内部的事情,而是需要产业和企业作为主体的加入,并与教育部门和学校合作、互动。要办好职业教育,就不能不了解企业需要什么样的人;事实上,有什么样的人才可得、可用,也是企业自身生存与发展的头等大事,因此,作为企业的领导者、管理者,就不应置身事外,而应该主动研究职业教育,参与其教育教学的深化改革进程。

一、关于“做学教一体化”的思考

“做学教一体化”理论,是出自我作为教育装备企业举办者多年来专注职业教育之积累,于 2007 年提出来的,其核心思想是:就职业教育的所有教学活动而言,无非是做、学和教三个字,而我认为其中做是学和教的基础,做是学和教的方向和目标,做是所有职业教育教学活动的起点和归宿。它的提出主要基于以下几点思考:

首先要追溯到我国著名的教育家陶行知先生的教育理论。陶行知先生提出了著名的“教学做合一”的教育理念,他认为,“教学做合一这个理论包括三方面:一是事怎样做便怎样

学，怎样学便怎样教；二是对事说是做，对己说是学，对人说是教；三是教育不是教人，不是教人学，乃是教人学做事。”（《晓庄三岁敬告同志书》《陶行知全集》第2卷第557页）同时，他还提出“教学做合一是生活法，也就是教育法。它的涵义是：教的方法根据学的方法；学的方法根据做的方法。事怎样做便怎样学，怎样学便怎样教。教与学都以做为中心。”（《教学做合一下之教科书》《陶行知全集》第2卷第650页）并且，他已经认识到，做是核心，主张在做上教，做上学。强调“从先生对学生的关系上说，做便是教，从学生对先生的关系上说，做便是学。”还要求“以教人者教己，在劳力上劳心。”“做学教一体化”源自陶行知先生的“教学做合一”的理论，意在传承和发扬该理论的思想，并进一步强调“做”的核心和基础作用。

其次，“教学做”与“做学教”表面上看只是构词语序上的调换，但在中文里，词序有着内在的含义。还拿陶行知先生为例，先生本名为陶文瀾，因欣赏王阳明“知行合一”学说改名为知行，后认为“行是知之始，知是行之成”，又改名为行知。从“知行”到“行知”可以看出，中文的词序是有讲究的，讲究“先入为主”，就是“先主后次”、“先重后轻”，把需要强调的句子成分靠前，这点与西文有明显的区别。既然如此，我们不妨将“教学做”升级为“做学教”。

最后也是最重要的一点，从企业的视角看，当前我们职业教育的“短板”是“做”，根据“木桶理论”，它决定了我们职业教育的“教”与“学”的当前质量水准，因此要给予特别的强调。职业教育是就业为导向的教育。所谓就业，就是寻求职业化地做事，简单讲，就业就是去做事。能不能就业，原因是多方面的，但最重要的因素之一是寻业者有没有做事的能力。“做”本应是职业教育的强项。从世界范围看，现代职业教育脱胎于中世纪的学徒制。所谓学徒制，大家都清楚，就是师傅带着徒弟做事，徒弟跟着师傅做事，师傅让做什么就做什么，师傅在做中教，徒弟在做中学。如果师傅只做不教，怕“教会了徒弟，饿死了师傅”，那么徒弟只有一边做，一边在做中偷学。满师出徒者必能独当一面地做事，就是说学徒制的有效性是好的；工业革命后，随着大工业的兴起，产业工业的劳动力需求数量剧增，现代学校式职业教育取代了学徒制，其原因是学徒制的作坊式生产效率不能满足现代产业的要求。但是，由于现代学校式职业教育的批量生产方式，难免有些粗放，其有效性却有所降低，出来的学生不一定好用；为了提高其有效性，就有了德国的双元制和英国的“新学徒制”。我国教育部2014年的工作要点中，也列入了“推行现代学徒制试点”的内容。熟悉我国职业教育历史的人都知道，“文革”前我们的中等职业教育有过一段所谓的“辉煌时期”，那时的中专、技校生，由于“会做事、能做事、有事做”而大受欢迎，人们对中专和技校趋之如鹜，

甚至有些人宁愿不上大学也要上中专。“文革”后，改革开放，中国经济驶向快车道，对产业人才的需求剧增；当时中专和技校刚刚恢复，不久又和行业企业脱钩，与生产实际渐行渐远；文革停课造成的满处“白丁”就业无门；国家加大了办职业教育的行政力度，仿佛一夜之间，众多高中变成了职高，而办学条件并没改变；诸多因素形成当前职业教育社会吸引力下降，职业教育当强不强，“做”的条件和能力下降，这也是造成职业教育吸引力不强现状的主要原因之一。为改变这一现状，提出“做学教一体化”，特别强调“做”的作用当属必然。

二、“做学教一体化”与过程

这里所谓的“过程”，其论述对象是企业的生产过程和职业院校的教学过程，焦点是两个过程的有效对接。就现代企业生产而言，大生产造成的大分工，产生了与以往作坊式小生产完全不同的生产方式，企业间分工合作，形成了越来越绵长的产业链，以构成增值链，每个企业的生产过程只是整个产业链式生产过程的一个片段，它的价值实现依托于整个增值链的价值实现。目前的趋势是，产业链正在市场经济不断成长发育的条件下，不断向消费延伸，不断通过服务拓展市场，以实现价值的更大化。寻求生产过程与服务过程的对接，已成为当前经济发展的常态。企业从可持续发展的眼光出发，主动寻求与学校的合作，把它的增值过程尽量地向学校的教学、科研领域拓展，世界 500 强企业除了自身拥有强大的科研部门外，还纷纷在学校里建设实验室甚至研发机构；而学校的产教结合也开展得如火如荼，成为了其生存和发展的必然选择。作为专注职业教育 30 年的亚龙公司一直在寻求以自己的“做学教一体化”解决方案为各校打造教育新环境，通过服务，把自己的生产过程延伸到学校的教学过程中去，用自己掌握的最新科技和自己创造的专利技术生产的教育装备武装改善教学条件，引领教学手段的升级换代，甚至教学观念的更新。

职业教育更是如此。教育主管部门和学校不断寻求教学过程与生产过程的对接，因为职业教育是离生产实际最近的教育，它的固有特性致使它必须这样做。过程和过程的对接是需要接口的，由于不同过程的属性不同，所谓全方位对接是不现实的。教学过程与生产过程的接口在哪里？从企业的角度看，就在“做学教一体化”。简单地说，企业的生产过程是一个做事的过程，是按不同的工序做（生产）一种（或多种）产品（服务）的过程。职业院校的毕业生到企业大多会安排到生产过程的不同工序和不同岗位做事，能不能做，就成了首要问题。因此，职业院校的教学过程就应该以“做”为出发点，也就是前面提到的“职业教育教学活动的起点”，教师在做上教、学生在做上学，做学教不分家，一体化地解决问题。

“做上教”的核心问题是师资问题。当前对职业院校的教师、教学团队、专业带头人和骨干教师提出了“双师型”的要求，采取积极吸引企业专家到学校任教，同时外派教师培训、到企业挂职和顶岗等措施，为的就是使教师首先能做、会做，才教得好。尽管如此，由于我们的教师大多是普通本科以上学历体系培养出来的，对企业的生产过程，即企业的做事过程并不熟悉，或者说熟悉的还不够，更不用说自己“能做、会做”，这样就会影响“做上教”的效果。如何解决？我经过长时间的思考后，成立了亚龙的教师培训学校和研究院，把亚龙的生产过程及其资源对职业院校的教师开放，在企业的生产过程真实环境中提高教师“做上教”的能力，培养可以将教学与生产衔接的教师。

关于学生“做上学”的问题需要通过课程解决，相关论述见后。

过程对接需要“校企合作”。校企合作是学校和企业两个主体间的合作，这样就需要两个积极性。学校和企业二者不仅都要有合作的主观意愿，而且都要客观地考虑问题，都要换位思考，多替对方利益考虑，这样的合作才是稳固的、可持续的。企业的根本利益是什么？这个问题涉及企业的本质属性，也就是企业依存的内在固有特性，离开了本质属性，企业就不再是企业了，它就不存在了。我办企业已经 30 多年了，我以及我领导的企业多次获得“温州市优秀企业家”、“温州市百佳企业”和“永嘉县纳税大户”等称号，并被授予“中国儿童慈善突出贡献奖”，得到政府和社会的高度认可。我知道，企业就是要追求利益最大化的，不以盈利为目标的企业是不存在的，企业不挣钱就无法再生产，企业赔钱就会倒闭，企业赚了利，有了积累才有向国家纳税和回报社会的可能。企业是什么很难一句话讲清楚，但企业不是什么倒是可以一语以蔽之，即“企业不是慈善机构，也不是社会公益组织”。那么学校的根本利益又是什么？众所周知，学校是培养人的地方，这是它的社会学属性。从经济属性看，教育属于第三产业，学校本质上也是提供服务产品的经济组织，这一点或许有人不同意，但我们的政府在签署加入 WTO 协议时是签字认可了的。马克思说，“教育会生产劳动能力”。职业教育为社会提供一定类型的劳动能力，职业院校通过学历教育和培训为企业培养企业需要的技能人才，使之成为企业生产过程的劳动力资源，进而在生产过程中转化为企业人力资本，帮助企业获得更多的生产利润，这样就自然会得到企业的欢迎。那么，什么是企业需要的人才？首先是企业用得上、留得下、能做事、能创新的人才。为此，一些企业愿意通过设备、技术和人员投入，把生产现场知识、当前先进的生产技术、企业文化理念，甚至先进的教育装备，带入学校的教学过程，打造全新的教育环境，以提高学校“生产劳动能力”的有效性和效率。总之，“做学教一体化”是生产过程与教学过程的最佳契合和互动交集。

三、“做学教一体化”与课程

课程是教学的核心要素，是教育服务产品的实现和交付过程，即教学过程的核心增值过程。前面也提到，学生“做上学”的问题需要通过课程解决。

职业教育的课程与普通教育的课程有明显的区别。职业教育课程设计的目标应是“做什么、学什么、教什么”，就是说学生将来到企业做什么，现在就应该学什么，而教师就应该教什么，也可以说如何把教学内容和职业岗位内容相对接。这就是“做学教一体化”的课程观。职业教育非精英教育，职业院校也不靠排序的前后成名，在国际上也没听说过有像著名大学排名那样的职业院校排序名单，它的核心竞争力，体现在特色课程上。

基于“做学教一体化”课程观，我从企业的角度对教育当前职业教育的课程建设提出几点建议：

第一点，课程要适应我国当前经济社会的发展。近日，以习近平为组长的中央全面深化改革小组成立，随后各省市也相继成立了各自的深化改革小组，国家经济社会新一轮的深化改革高潮呼之欲出。随着国家的经济转型与产业结构调整、产业升级换代、科学技术进步、新产业集群的崛起和产业链的延伸发展，企业的人才需求会发生变化，这些都会对我们的职业教育和专业建设产生根本的影响，我们的课程建设要迅速适应这些变化。机不可失、时不我待。

第二点，在各职业院校的课程建设中，要注重教育技术信息化和先进教育装备的引入。从人类经济社会的发展历史看，从来都离不开技术进步的引领。例如：蒸汽机技术的发明，催生了第一次工业革命；互联网技术彻底改变当今人们的生活方式。技术进步同样也一直引领着现代教育的发展。而先进的教育技术装备集成了当代先进的技术，同时，包含了当前教育理念变革和教学改革理论和实践成果，包括学习过程和课程资源的最新整合，以及最新的课程设计、开发、使用、应用、管理、评价的理论和实践成果。先进的教育技术装备可以以最快的速度、最准确的信息、最灵活的方式、最佳的效果更新学校教育内容和课程，使课程内容始终保持科学性、吸引力、系统性和综合性等特点，同时，也推动了任课教师能力的提高和教学方法的改变。

作为中国教育装备行业协会副会长，我总结出作为先进的教育装备，它必须具备真实的生产性功能，同时要整合学习性功能。“源于真实，高于真实；源于企业，高于企业；源于实践，高于实践”，这样才是好的教育装备。没有学习性功能，不能为我们职业教育课程教学服务；没有生产性功能，不能为行业企业培养出其所需的人才。所谓“具备真实的生产性

功能”，是指教学设备技术应来自技术领先企业，是生产现场最先进的技术，所用的器材、配件、元器件都是当代最先进的技术，这样的设备具备了真实的生产能力。所谓“整合学习性功能”，就是通过我们将设备的先进技术与先进的教学理念、方法融合，集成为全新的教育装备，使生产性功能转变为学习性功能，与课程教学紧密融合，有利于师生互动教学和学生的自主学习。这样的设备可以让学生反复拆装，设置和排除故障，在真实的生产环境中锻炼学生的技术技能，提高学生学习兴趣。例如，亚龙生产的YL-335B 工业自动化教育装备和YL-569 数控维修装备是全国职业院校技能大赛选定的竞赛专用设备，并且分别于2010年在泰国曼谷举行的第八届东盟技能大赛和将在2014年第十届东盟技能大赛上，经东盟十国代表投票一致同意作为大赛的指定装备，其设备标准亦作为大赛标准，据我所知这是我国首批“走出去”的职业教育教学设备，这些设备都具备了真实的生产性功能，同时整合了学习性功能。

四、“做学教一体化”与评价

评价是一个运用标准(criteria)对事物的准确性、实效性、经济性以及满意度等方面进行评估的过程。

作为企业对人才评价的标准一般是：应具有社会的适应能力、交往能力、表达沟通能力、实际操作应用能力、组织管理能力、创新创造能力。当然，我们并不要求人们仅通过良好的教育就能一劳永逸地满足上述标准。

具体到对职业教育质量的评价，许多专家学者提出了各种各样的评价理论、评价标准和评价方法，这些理论、标准和方法往往都首先关注职业教育的内部属性，从内向外地看职业教育；而我们从企业的视角出发，往往站在职业教育之外看职业教育质量，更加关注的是职业教育的外部属性，看职业院校培养出来的人，是否具备我们企业需要的职业素质和职业能力。我们企业招聘学生，固然要看毕业学校、学历和学习成绩，但更重要的是看他的工作能力和责任心、团队协作能力、自我学习能力、创新能力，看他是否具备基本的职业素养。因为这些是我们评价一个好的员工的基本标准。招一个学生，就是希望他能够成为一个好员工。其实，一个好员工标准可以简单归结为，看他愿不愿做事，能不能做事，会不会做事。我们从“做”出发看学生，进而也会考察某个学生的学习活动和某个职业院校的教学过程，看他是不是学会了做事，看学校怎么教会他如何做事，看他的思想素质如何，愿不愿做事。总之，“做学教一体化”地评价职业院校的教育质量。

几年前，我曾经有一次在国家教育行政学院讲课时，遇到了一位职业院校的校长，他问

我：你们企业老板是不是很抠门，为什么我们的学生在企业工资那么低？我回答，企业也有很多高薪岗位虚位以待，而且是所谓的技工岗位，你们学校为什么不去培养、为什么培养不出这样的岗位人才。

我的企业把薪酬待遇定位为四个方面：一是你在企业里承担的责任越大，“做”得越重要，你的工资就越高。二是你掌握的技术技能知识越高，越能“做”，你的工资就越高。三是你的自我学习能力越强，学会“做”的越多，你的工资就越高。四是与你做事的环境、岗位有关，不同的岗位就有不同的待遇，例如，工作环境艰苦，需要你更多地付出辛苦和劳动，你的待遇就更好；如果你是师傅、班组长或者部门负责人，要带人、教人、管人，岗位重要，责任心要更强，你的工资相对就高。企业薪酬是对员工“做”的认可，也是一种人才评价方式。我的企业制定的岗位薪酬标准，遵循得也是“做学教一体化”原则。

总之，职业教育是就业为导向的教育，它按教育类型的分工，生产社会需要它提供的那部分劳动力，为企业培养有用、会“做”的人才，这就是它的归宿，也是其使命所在。（来源：《中国职业技术教育》2014年第8期）