

高职财经类专业课程改革初探

胡颖森 黄 瑞

(武汉软件工程职业学院 武汉 430205)

【摘要】在我国当前高职财经类专业的课程中,存在着课程目标错位、课程内容缺乏个性、实践课程偏少、课程组织形式不灵活以及课程评价方式陈旧等弊端。这些弊端不仅使课程不符合高等职业教育的特点,而且直接制约了学生和学校的发展。因此要切实推进教育教学改革,在深化校企合作机制的基础上,开展科学的工作能力分析和课程目标定位,推进弹性学制改革,打造模块化课程体系,建立既相对独立、自成体系,又前后衔接、有机结合的实践课程体系,采取多元化的课程评价形式,以满足学生个性化发展、学校发展和社会发展的需求。

【关键词】 高职 财经类 课程定位 多元机制

目前,我国高等职业教育发展规模在高等教育中已占“半壁江山”,正进入快速发展时期。然而,高职教育在蓬勃发展的同时,并未能有效缓解我国高技术人才需求紧缺现状。高等职业教育的全面改革势在必行,而改革的关键是课程。“课程是直接的教育目标和教育活动的纽带,是确定教育内容和教学方法的基础。”按照泰勒原理,课程四要素为课程目标、课程内容、课程组织和课程评价。现根据以上四要素认真剖析我国高职教育课程存在的问题,可对症下药,提出可行对策。

一、高职财经类课程存在的问题

1. 课程目标定位错位或不清晰,导致高职人才培养目标很难有效实现。课程问题是教育问题的实质与核心,而课程目标则是课程论关注的中心。从高等职业教育的性质来看,高职人才的培养,高等性是基准,职业性是根本。从高职教育人才培养的目标定位来看,主要是让学生获得从事某个职业或行业,或某类职业或行业所需的实际知识及技能。根据《普通高等学校高职高专教育指导性目录(试行)》,财经类专业包括财政金融、财务会计、市场营销、经济贸易、工商管理等专业,主要培养第三产业一线管理和服务型人员。一般说来,高职课程目标有三个层次。一是针对性目标,即针对具体职业岗位所需的知识、技能、情感、态度等来陈述课程目标。北美的 CBE 作为课程开发的一种流行范式,拥有典型的针对性目标取向。它采用 DACUM 方法对职业工作能力和要求进行细致入微的分析,然后在此基础上陈述课程目标,使其与特定的职业岗位直接相关。二是适应性目标,其实质是学生能够凭着“实践理性”来适应现代社会的职业流动现状,强调的是对未来职业世界与生活的适应性。三是表现性目标,其真实内涵就是培养学生的创造性。

目前高职财经类课程目标定位存在着两方面的问题。其一,课程目标定位错位。主要表现在沿袭普通高校的课程目标定位,课程目标定位过高。以财务会计专业为例,高职学生的培养目标是成为合格的会计人员,高职教育面向的不可能是

中级或高级会计师,更不可能是注册会计师。然而我们一些高职院校开设了注册会计师班,学生刚刚学过基础会计课程后,就进入注册会计师课程学习。其结果是不仅没有达到培养目标,而且引发学生厌学情绪,还严重地影响了学校的办学声誉。其二,课程目标定位不清晰。相对于工科专业而言,财经类专业工作过程没有十分清晰的操作步骤和固定的运营模式,比较难以标准化和模式化。而工作任务的不易准确界定和清晰描述,加上课程开发力度不够,将直接导致课程目标不清晰、不准确,高职人才培养的目标当然就很难有效实现。

2. 课程内容缺乏个性特色,导致不能契合区域发展、行业和时代发展。

(1)专业大一统,缺乏地域特色,没有契合区域经济发展。一般说来,高职的课程设置是依据不同专业,根据专业目标的调整而变化的。当前,很多高职院校专业开设追求门类齐全,却没有契合区域经济发展。高职院校多而广的专业和课程设置,目的是吸引更多的学生,但其负面影响不容小觑。对学生而言,专业课程设置过宽会导致培养质量下降,同时学生和社会所需要的专业开发不够,所设置的课程缺乏论证,最终导致学生毕业即失业。对学校而言,大一统的专业设置使得高职院校的办学缺乏特色,不能适应市场需求,且过多的专业设置会使高职院校有限的课程资源更加紧张。

(2)科目设置陈旧,没有契合行业和时代发展。高职教育培养目标的内涵随着社会的发展在不断丰富,因此在高职课程设置、实施过程中,应把握高职培养目标既稳定又具动态性的特点。而我国高职课程的发展显得滞后于时代的发展。以会计专业为例,目前课程仍是老七样,即会计学基础、管理会计、财务会计、审计、统计、成本会计、财务管理等。这几门课程都是从国家的角度教授怎么记账、算账、报账、审账和管理。如统计,几个基础指标仍是计划经济时期的上报指标,而与经济运行有关指标的计算却包含在管理会计和财务会计之中,因此这门课程开设的必要性有待商榷。再者,我国已进入经济转型

期,培养第三产业的一线国际化人才应是我国高职财经类人才培养的目标之一。但是与市场经济密切相关、社会需求很大的课程如税务策划与代理、税收法律、商业英语、商业文秘、会计电算化等,却没有在课程体系中得到应有的体现或强化。总体上说,科目较陈旧,不能契合行业和时代的发展。

(3)实践课程偏少,没有满足学生能力发展的要求。财经类专业课分为专业基础课和专业主干课,而专业主干课是实务性较强的课程,需要通过大量的实践来理解、熟悉和掌握。但目前专业主干课程的实践课时在整个课时中的比例较低,主要表现为对实践教学的规定很笼统,教学内容、时间、组织方式不够明确,实施方案不够系统,实践课程时数比例不到30%,远未达到理论课程与实践课程1:1的标准。

现以某高职院校2011年教学计划为例,将其开设的部分专业主干课程的课时比例等列示如下表。

专业类别	工商管理	电算化会计	市场营销	企业管理	保险	金融与证券投资
实验课程门数	0	1	0	1	1	0
专业实践学时	431	414	594	433	475	549
总学时	2 607	2 690	2 640	2 667	2 731	2 731
专业实践学时占总学时比例	16%	15%	23%	16%	17%	20%
每门专业主干课平均课时	86	77	91	85	94	96
每门专业主干课平均实践教学课时	27	20	27	20	14	23
专业主干课实践教学课时占该门课程总课时比例	32%	26%	30%	24%	15%	24%

注:①实验课程是指该门课程实践学时数占该门课程总学时40%以上的课程。②专业实践教学学时包括实践课时与独立实践环节中的模拟实习、阶段实习、专业实习、毕业设计课时(不含毕业实习)。

上述数据表明,当前实践课程地位并未得到充分肯定,体现在以下几方面:①专业实践课程学时占总学时比例较低,说明专业实践意识还有待加强。②专业主干课实践教学课时占该门课程总课时比例普遍偏低,这说明专业特色不明显。③专业主干课平均课时较少,如电算化会计专业,仅为77课时,其中实践课程课时为20课时。这意味着该专业学生学习的主要是理论知识和简单的上机操作,实践技能的培养被忽视。

因此,对高职财经类专业而言,如果不精心开发实践课程及实践平台,必然导致财经类专业的毕业生缺乏核心能力。核心能力的丧失,必然使就业的门槛降低。因此,财经类专业的发展必须根据人才市场的岗位能力需求重新审视专业课程的开发和设置。

3. 学科型的课程组织形式缺乏灵活性,不能满足学生的个性化需求。高职财经类各专业课程,目前正处于以学科为导向向以能力为导向的转换过程中,这种转换是职业教育的大势所趋。但是,目前财经类专业教学基本上还是以学科为主,以学科和知识体系的完整性作为教学组织计划的出发点。体现在课程组织形式上也是以学年制为主,即便是采用学

分制,由于仍坚持以知识体系的完整性作为考量标准,所以基本上也是要将三年课程学完方可毕业。这种相对呆板的教学计划和课程安排并不符合高职教育的“坚持以服务为宗旨,以就业为导向,以学习者为中心”的教育理念,没有把办学的中心真正转移到学生自主学习上来。

4. 陈旧的课程评价内容与形式影响了高职人才培养目标的实现。课程评价是指对课程内容及进程进行的价值判断。课程评价要服务于课程目标,即课程评价的内容与方式的选择归根到底要由人才培养目标所决定。纵观当前高职院校课程评价存在的问题,主要表现为评价内容不合理、评价形式过于单一。评价内容重知识、轻技能,重理论、轻实践,很多学校技能和能力的考核比重仅占课程评价的20%。在评价形式上,基本上仍采取笔试的形式;在实践考核上,甚至仅通过实践报告就确定学生成绩,至于学生的应用能力及操作技能则没有相应的考核办法。

二、应对措施

客观地说,人们早已认识到高等职业教育必须摆脱本科压缩型的教学模式。因此,要全面展开教育教学改革,借鉴澳大利亚、德国等职教发达国家的改革经验与模式,并与本国国情结合起来,深化课程改革。建立以行业为主导的课程开发模式,并打破课程按照学科知识体系组织教学内容的束缚,建立能力本位的、弹性学制下的模块化课程体系。

1. 建立深度校企合作机制,对课程目标进行科学定位。澳大利亚TAFE课程领域研究具有极高的实务性,主要是结合区域开展有针对性的研究。其课程理念、开发与设置等实践对我国高职教育课程建设提供了有益的借鉴。行业主导课程开发、细致入微的工作任务分析确保了TAFE课程目标直指职业界,并关注关键能力的发展。为克服财经类工作任务不易准确界定和清晰描述的困难,在工作任务分析中,尤其要深化校企合作机制,切实依靠企业一线管理人员和业务骨干,共同分析、确定典型工作任务的详细内容,归纳出具有典型意义的工作任务框架。对于相对模糊、动态性特征明显的工作任务,则要将其分解为几种可能的工作任务状态,尽可能将其具体化,或采取分为不同类型的企业或不同特征的服务对象等方法加以明晰化。在此基础上,组织既有丰富的教学与实践经验又有开拓创新精神的教师,根据典型工作任务及能力需求分析来确立模块课程目标,并依此建立模块课程体系。

2. 稳步推进弹性学制改革,打造模块化课程体系。所谓弹性学制,就是以学分为单位来计算和衡量学生学习课程数量和质量的一种教学管理制度。弹性学制体现了学生个性发展的客观需求,能够因材施教,充分满足各个层次和类型学生的学习需要,有利于培养高技能应用型复合人才。《教育部财政部关于实施国家示范性高等职业院校建设计划加快高等职业教育改革与发展的意见》(教高[2006]14号)明确指出:“根据区域和行业人才需求情况以及职业技术与职业岗位特点,积极探索弹性学制和以学分制为主要内容的灵活的教学管理制度,加快区域和行业高技能紧缺人才培养。”《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年)》也明确提出“推进和

复合目标导向的经管类专业ERP教学体系设计

谭文伟 黄春丽 穆春晓 俎文红 贾延红

(西安翻译学院经济管理学院 西安 710105)

【摘要】 本文对比分析了不同 ERP 教学体系的内容,发现各自的培养目标侧重不同。依据高等教育要培养创新型的高素质人才的目标,笔者重新研究了 ERP 教学体系的目标,把懂理论、有实践、能创新、会设计、善经营作为设计 ERP 教学体系的目标,进而设计了普通本科高校经管类专业的 ERP 教学体系。

【关键词】 ERP 教学体系 目标 实验室

一、不同 ERP 教学体系设计思想的比较

怎样设计 ERP 的教学体系,按照研究者各自的称谓大体可分为三类:ERP 实践教学体系、ERP 实训教学体系和 ERP 实验教学体系。

1. ERP 实践教学体系。①在培养目标上,该体系强调学生对理论知识和应用技能的掌握,即以培养应用型人才为目标。如杨大友(2009)等认为教学目的是通过系统的 ERP 教学和实践,使学生成为既懂管理又能熟练掌握计算机技术的复合型应用人才。王国惠(2009)等认为:基本目标是让学生了解和认识 ERP 沙盘和软件,在运行过程中能结合相关理论加以运用,并且通过对企业各个重要岗位的模拟熟悉 ERP 系统的

功能,了解企业中不同业务的处理流程。高层次的目标是使学生能掌握企业中各个部门、各个岗位的职能和联系,把理论和实践相结合,能深切体会一个企业的业务流程运作模式。更高层次的目标是希望学生通过 ERP 实践教学课程,具备对某个具体企业的 ERP 项目进行安装、实施和维护的能力。②在教学体系的设计原则和内容上,该体系强调构建主义和渐进性原则,内容包括基础理论和专业知识、ERP 软件架构原理及模块操作方法、ERP 沙盘模拟、ERP 创业经营、企业行为仿真、ERP 软件个性化设计等。杨大友(2009)等按照由浅入深、循序渐进的原则,遵循螺旋递升的创新能力培养规律,构建“ERP 认识实践—ERP 模拟实践—ERP 实战训练—ERP 创

完善学分制,实行弹性学制”。如何摆脱学科系统型课程模式的影响,转而以弹性学制下能力本位的模块课程代替,真正满足学生个性化需求是高职财经类专业教学计划改革的核心问题和突破点。当前,虽然弹性学制改革受到了高度重视,但更多的高职院校基于认识、师资等方面的原因,有的还在观望、徘徊,有的把学年制教学计划以学分制的形式表现,只做表面文章。因此,为促进学校发展、学生发展,要切实提高认识,创造条件,整合、优化课程设置,打造模块化课程体系。依据职业能力分析确定财经类培养目标所需的知识、能力和素质要求,按照职业群确定几个、十几个相关专业,设置层级化模块课程,按照“模块化、组合型、进阶式”的原则加以实施,为学生提供选择的权利,促进学生个性发展。

3. 重视实践课程,建立相对独立的实践课程体系。建立既相对独立、自成体系,又前后衔接、有机结合的实践课程体系既是高职教育的特点,也是高职教育的要求。高职财经类专业实践教学课程体系建设相对滞后的其中一个主要原因就是缺乏实践教学内容,实验实训项目不足,教学时数偏少。所以要打造财经类专业实践教学体系,应大力开展“实训主导型”的课程改革。在宏观上要求专业主干课程的实践课程比例达到 60%以上,促使相关部门开发实验实训项目、充实实验课程内容、调整课程结构、开展课程整合。同时,随着弹性学制改革

的深入,实践课程的学分比例将逐步增加,在专业课程体系模块化设计的基础上,实践课程模块自成体系,凸显实践教学在高职教育中的地位,以最终培养出个性鲜明、专业知识结构完整的人才。

4. 采取多元化课程评价形式,实现课程考核全程化。根据课程目标,结合课程特点,采取多层次、灵活多样的考核评价方式,过程评价和结果评价相结合,使课程考核全面化。选择多角度、多方位、灵活多样的课程考评方式,更能体现高职课程建设特色,更符合学生的认知规律。为适应现阶段高职教育的要求,充分发挥高职课程评价的导向作用,着重培养学以致用用的职业实践能力,将评价重心从理论知识的学习转移到应用理论知识、解决实际问题上来。因此,可适当减少记忆性知识的考核比重,加大应用能力考核所占比重,引入专业技能竞赛、小型项目开发、企业实践考核、证书认证、调查报告、职业资格证书等多样化考核方式,实现课程考核评价多元化。

【注】 本文系湖北省教育科学“十一五”规划立项课题(课题编号:2010B316)的阶段性研究成果。

主要参考文献

1. 袁振国.教育新理念.北京:科学教育出版社,2006
2. 李尚群.高职课程目标的取向与来源.职教论坛,2003;