



# 基于问题式学习在高职专业课程中的应用实践与思考

张 钰

(武汉商贸职业学院 科研处,湖北 武汉 430205)

**摘 要:**基于问题式学习(PBL——problem-based learning)倡导问题导向、以学生为学习主体,鼓励学生合作学习、自主探究,强调教师角色转变,符合我国高职学习领域课程建设理念,有利于学生综合职业能力的培养。通过基于问题式学习在高职专业课程中的应用与实践探索,提出要重视问题设计、学习促进、教师角色转变等三个关键环节,以期引起更多高职教师对PBL教学方法的关注。

**关键词:**基于问题式学习;高职课程;学习领域课程

中图分类号: G712.3

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2015) 02-0052-04

## 一、PBL 在高职专业课程中的应用基础

### (一)什么是 PBL

PBL(problem-based learning)最早于 1969 年由美国的神经病学教授霍华德·巴罗斯(Howard Barrows)在加拿大的麦克马斯特大学的医学教学中首次应用,后被许多大学的医学院采用。从上个世纪 70 年代起,PBL 开始被引入其他学科领域,尤其是以丹麦的奥尔堡和罗斯基洛德大学为代表将 PBL 引入了工程学等相关领域,进而提出以问题为导向,以项目为基础的新型的 PBL 模式,被认为是一种能够推动整个社会发展的教育与学习的创新方法。如今 PBL 已被广泛应用于教育学、工程学、建筑学、工商、法学、经济学、管理学、数学、自然科学、农学、社会学等学科领域,成为国际上比较流行的一种教学方法。

关于 PBL 的定义,由于 PBL 在不同的教育文化背景下、不同学科领域中已经呈现出多元化发展的趋势,因而还没有形成统一定义。但是无论 PBL 在

实践中采用何种具体形式,它始终强调以问题为导向,以学习者为中心,将学习设置到有意义的问题情境中,学习者在问题的驱动和引导下,通过协作学习与自主学习,获得新的知识和经验,并能够把获得的知识和经验迁移到解决其他问题中去。在这一过程中,教师则是担任学习辅导者、学习向导、导师、教练及专业顾问等角色<sup>[1]</sup>。

PBL 的理论基础是建构主义理论和情境学习理论。瑞士心理学家皮亚杰认为,知识不是通过教师传授得到的,而是学生在特定的社会文化环境下,借助他人的帮助,利用必要的学习资源,通过意义建构的方式而获得的。学习的过程是学生建构知识意义的过程,是对原有知识、经验进行改造和重组的过程。该理论强调以学习者为中心,突出了学习的主动性、社会性、情境性和调控性。在建构主义理论的基础上,让·莱夫教授和爱丁纳·温格于 20 世纪 90 年代初进一步提出了情境学习理论,即知识不能孤立于情境脉络之外,而是存在社会情境、文化脉络中,所以教学者应尽量提供一个真实的情境,以利学习者

收稿日期:2014-12-23

作者简介:张钰(1982-),女,湖北英山人,武汉商贸职业学院科研处讲师,硕士研究生,研究方向:职业教育课程、人力资源管理。

进行学习。学习不仅仅是个体性的意义建构的心理过程,更是一个社会性的、实践性的、以差异资源为中介的参与过程<sup>[2]</sup>。它的基本学习原理有两条:第一,在知识实际应用的真实情境中呈现知识,把学与用结合起来,让学习者像专家、师傅一样进行思考和实践;第二,通过社会性互动和协作来进行学习。

## (二)PBL与高职学习领域课程理念

由于PBL主要在研究型大学教学中被采用,主要用来发展学生的高级思维能力,因此PBL这一先进的教学方法容易被高职教师所忽视。仔细分析,PBL与高职学习领域课程理念有相通之处。

### 1.重视学生综合职业能力培养

随着对高等职业教育本质属性认识的深入,我国职业教育界和高职院校已基本达成共识:高职院校不应满足于学生专业岗位技能的培养,而应关注包含学生专业能力、方法能力、社会能力、个性能力等综合职业能力的培养<sup>[3]</sup>。知名学者赵志群教授也指出:当前技术、经济和社会正在进入一个以人为中心的时代,传统精细分工的简单岗位工作正在被以解决问题为导向的“综合任务”取代,这对技能型人才的素质提出了新的要求。技能型人才要想能够“持久被雇佣”,不仅要有岗位能力,而且应当具备综合职业能力,除专业能力外,还包括诸如解决问题、自我学习、与人交流等关键(核心)能力。<sup>[4]</sup>高职学习领域课程理念主张“课程目标是综合职业能力和素质培养,在发展专业能力的同时,促进关键能力的发展”<sup>[5]</sup>。PBL坚持以问题为导向,以学生为中心开展合作学习和自主探究,有利于培养学生自主学习能力、人际交流能力及解决实际问题的能力,这与高职学习领域课程理念在人才培养目标是方向一致的。

### 2.重视创设真实的学习情境

高职学习领域课程理念主张要实现学生综合职业能力的发展,其重要基础是让学生成为学习的主体,让学生在贴近工作实践的学习情境中主动建构自己的知识体系,从而在满足企业岗位要求的同时,获得职业生涯发展潜力。PBL同样坚持学习的主体是学生,主张在设计问题时,提供给学生一个贴近现实世界中情况的复杂问题,即创设一个真实的学习情境,让学生在对问题的探寻中实现个人知识、经验的建构。因此,两者都主张通过创设学习情境建立学习与未来的工作和社会生活的直接联系,并坚持以学生为学习主体实现对知识、经验的建构从而实现个人的发展。

### 3.强调学习过程的完整性

高职学习领域课程理念主张“学习过程具有工作过程的整体性,学生在综合的行动中思考和学习,完成从明确任务、制定计划、实施检查到评价反馈整个过程”<sup>[6]</sup>。PBL形成了一套在教学实践中得到广泛

运用的程序,根据Barrows的模型,PBL的实施过程包括组织小组、启动一个新问题、后续行动、活动汇报、问题后的反思等完整环节。PBL特别重视对学习内容和过程进行反思,在学习成果展示完毕后,学生在评价自己以及他人的表现的同时,对自主性学习和合作解决问题的活动过程进行反思,对于发展高级思维技能具有重要意义<sup>[7]</sup>。

## 二、PBL在高职专业课程中的应用实践

《劳动关系管理》课程是高职人力资源管理专业的核心课程,一方面它对应岗位主要任职资格要求,从前程无忧、智联招聘等知名招聘网站上看,人力资源管理类岗位的任职资格均要求“熟练掌握相关法律法规,熟悉各项实务的操作流程”,另一方面它直接对应劳动关系协调员这一新职业。对学生的综合能力提出了较高的要求。笔者根据PBL实施的结构模式要求,结合高职学习领域课程理念,在《劳动关系管理》课程中进行了PBL的应用实践探索。

### (一)组织小组

PBL强调学生组成学习小组,开展合作学习和自主学习,为了解决问题,小组成员在分工的基础上相互协作、交流与分享,成为彼此的重要资源与依靠,并通过社会交往促进人际交流技能的形成。

笔者在教学实践中将大二年级两个自然班的78名学生分成了14个学习小组,控制成员规模在5人左右。考虑到学生之间互相熟悉,学习小组的组建以学生自由组合为主,组长由小组成员推选产生。要求每个小组在组长的带领下通过讨论形成学习小组名称、组织文化及成员具体分工,并形成书面文字交教师存档。同时,要求指定一个观察记录员,对小组成员的表现及完成任务的情况进行书面记录。实践证明,学习小组的成功组建至关重要,凡是威信高领导能力强的学生担任组长的,成员分工合理,执行有力,每个成员都积极参与到学习过程中,学习效果明显;反之,个别不成功的学习小组在学习过程中出现了“少数人忙,多数人看”的不良现象。

### (二)启动一项新问题

PBL将问题作为学习的起点,这个问题应该来源于实际生活,具有一定的意义,包含学习者要学习的内容,所有的学习活动都围绕解决这个主要问题而展开。具体到高职专业课程领域,教师应采用高职学习领域课程开发理念,通过分析职业中的典型工作任务,确定其工作领域以及与之相对应的学习领域,构建课程内容体系,再通过设计一系列学习情境来形成“新问题”。

在劳动关系管理工作实务中,其核心是对员工的劳动合同管理,笔者通过梳理劳动合同管理中的典型工作任务,按学生的认知规律,将知识点、技能

张妍：基于问题式学习在高职专业课程中的应用实践与思考

表 1 《劳动关系管理》课程设计

序号	典型工作任务描述	学习领域	学习情境(新问题)
1	熟悉《劳动合同法》的立法精神	掌握《劳动合同法》的立法概况	《劳动合同法》出台的历史背景及引发的主要争论
2	劳动合同的订立	掌握劳动合同的主要条款及法律特别规定	劳动合同的主要条款以及用人单位不与员工签订劳动合同的法律后果
3	劳动合同的变更	掌握劳动合同订立的程序及要求	劳动合同约定试用期、违约金、竞业禁止等事项时的注意事项
4	劳动合同的解除	掌握劳动合同变更的程序及要求	劳动合同订立时的注意事项以及无效劳动合同的处理
5	劳动合同终止与续签	掌握劳资双方协商解除劳动合同的程序及要求	用人单位调岗调薪的注意事项
6	经济补偿金与经济赔偿金的核算	掌握用人单位单方面解除劳动合同的程序及要求	协商一致解除劳动合同时用人单位应注意事项
7	劳务派遣等特殊用工形式	掌握劳动者单方面解除劳动合同的程序及要求	用人单位单方过失性解除的条款解读
		掌握劳动合同终止、续签的法律规定	用人单位单方非过失性解除的条款解读
		掌握经济补偿金、经济赔偿金的法律规定及核算方法	用人单位经济性裁员的条款解读
		掌握劳务派遣、非全日制用工等特殊用工形式的法律规定及适用情形	用人单位不得单方面解除劳动合同的条款解读
			劳动者单方面解除劳动合同的条款解读
			劳动合同终止、续签的条款解读
			经济补偿金、经济赔偿金的条款解读
			劳务派遣、非全日制用工等特殊用工形式的条款解读

点组织起来,形成了与工作领域对应的,适用于教学的学习领域,并设计成 14 个学习情境作为学习小组启动学习的“新问题”,具体设计见表 1。

(三)后续行动

由于课时的限制,笔者要求学习小组在接到“新问题”后在组长的带领下利用课外时间通过自主学习和合作学习,完成分析问题、查阅资料、甄别资料、形成学习成果等具体学习任务,并按照“案例导入——工作流程——工作要点——案例分析”的结构模式以 PPT 的方式形成最终学习汇报成果。在这个阶段,教师的指导作用显得尤为重要:一方面,教师要帮助学生确定那些很重要而他们又不太理解、需要进一步学习的知识点,即学习要点,随着学习的深入,学生主动捕捉学习要点的能力逐渐增强,教师的指导角色逐渐隐退;另一方面教师要督促各小组活动,指导学习者对学习过程进行控制和调节,确保所有小组成员都能积极参与到学习中,并建立良好的小组成员关系。当形成最终学习成果后,教师要进行把关,确保内容的完整性和形式的合理性。

(四)展示成果

在展示成果阶段,笔者要求各学习小组选派代表在课堂上向其他学习小组汇报最终学习成果。学习小组汇报的顺序按照学习情境之间的结构关系确

定。这个阶段,各汇报的学习小组其实在扮演着“教师”角色,一方面要完整地将知识点、技能点呈现给其他学习小组,一方面要进行课堂组织,确保其他学习小组积极参与到课堂讨论中。汇报结束后,学习小组要接受教师和其他学习小组的质询提问,主要是针对学习小组还没讲明白和其他学习小组还没听明白的内容进一步强化。

这个阶段对学习小组的综合职业能力提出了很高的要求,如何完整地呈现小组的最终学习成果,并让其他学习小组领会掌握,内化成他们的知识能力素质是对各汇报小组最大的挑战。为了保障这个环节的质量,笔者在课堂正式汇报前多次听取汇报的学习小组“试讲”,特别是在口头表达及课堂组织方面进行重点指导。实践证明,这个关键环节的重视确保了整个教学方法改革的成功。14 个学习小组顺利完成了课堂学习成果汇报任务。从学习效果来看,大多数部分学生理解、掌握了相关法律法规,并能灵活运用解决实际问题,实现了课程目标。一些表现积极的学生在团队管理、培训能力等方面得到了很好的锻炼,增强了职业自信。通过这种合作式学习,同学之间增进了感情,班级气氛更加融洽。

(五)在问题解决之后进行反思

在 PBL 实施的结尾,学生需要对解决问题的过



程以及过程中自己和他人的表现进行总结反思。笔者在组织各学习小组进行总结反思的同时，将这种总结反思活动与课程的过程性考核评价挂钩：一方面组织各学习小组进行互评，并根据评价结论与小组成员的得分挂钩，乘以相应系数，另一方面组织各学习小组内进行互评，每个学习成员的学习过程表现分由教师评价、学习团队负责人评价和学习团队成员互评三个部分组成，体现了评价的公平性。这也让人力资源管理专业学生对360度考核等科学的考评方式有了直观认识。

### 三、PBL在高职专业课程中的应用思考

作为一种先进的教学方法，PBL在高职专业课程中有其广泛的应用空间。要运用好PBL模式，高职专业教师应当把握好以下几个关键环节：

#### （一）问题设计

在PBL模式中，问题是学习的起点，是引发学习的导火索以及串接学习活动的中介线，所以在开展基于问题式学习时，如何设计、形成促进学习的问题对整个学习起着至关重要的作用。在设计问题时，要求问题必须能引出与所学领域相关的概念原理，必须是结构不良的、开放的、真实的，必须具有足够的复杂性，能够在学习者的经验世界中产生共鸣，从而引发学生的学习兴趣，这是PBL对问题设计的一般性要求。具体到高职专业课程中，教师应根据高职学习领域课程理念，基于该课程所对应岗位的典型工作任务，遵循职业发展的规律和学习的规律来设计学习情境，提出学习问题，从而充分体现职业教育“学习的内容是工作，通过工作实现学习”的课程内涵要求。并保证学习情境能基本覆盖工作领域，让学生通过完成学习任务，能切实掌握完成实际工作所需要的知识、能力，保证课程目标的实现。

#### （二）学习促进

PBL最大的特点之一是坚持以学生为学习主体，由学生组成小组，通过合作学习和自主探究去实现解决问题的学习目标。它对学生自主学习和合作学习的能力提出了较高的要求。而高职学生普遍存在着学习动机不强烈，学习习惯未形成，学习能力不足等问题。学习小组在完成学习任务的过程中，还会碰到各种各样的困难。因此，要想顺利实现PBL目标，教师必须重视学习促进环节，做好学习指导、学习督促、学习管理和学习评价等活动。

#### （三）教师角色转变

PBL要求教师角色的根本性转变，即要从传统教学中教师是注意的中心和知识的源头，转变为学生获得知识的教练或指导者（Woods, 2000）。<sup>[9]</sup>因此，教师必须更新教育教学观念，扮演好教学设计者的

角色，要善于从身边的事物、熟悉的生活、未来的工作领域去选取素材，设计问题情境，让学生带着问题去主动学习，激发学生内在的学习兴趣；要扮演好学生学习过程的组织者、指导者和促进者的角色，在学习环境中确定学习任务，组织学习活动，提供帮助和指导；要扮演好学生学习过程监控者和评价者的角色，要密切关注学生的学习状态，对学生学习效果进行即时识别、诊断和反馈，及时进行个别指导和调整，做到因材施教<sup>[9]</sup>。

同时，在课程中引入PBL要求课余时间师生进行频繁互动，教师要在课堂外花大量的时间对学生进行“手把手”的指导，教师与学生在共同克服困难，完成学习任务的过程中增进了感情，而这种师生之间的情感互动对于激发和保持学生积极向上的学习情感，激发并维持学生的学习兴趣和学习动机，促进学生人格的健康发展等都有重要的意义<sup>[10]</sup>。

当然，在目前的职业教育环境下，PBL模式的实施面临着包括教师观念更新、学生自主学习能力不足、教学资源匮乏等诸多困难。而且PBL毕竟起源于大学的专业教育领域，它在职业教育中应做何种调整 and 适应，这还有待进一步探索和尝试。

#### 参考文献：

- [1] 刘梦莲.基于问题式学习(PBL)的设计[J].现代远程教育研究,2003,(1):40.
- [2] 吴刚.基于问题式学习模式(PBL)的述评[J].陕西教育(高教版),2012,(4):4.
- [3] 向丽.职业能力内涵的发展与高职课程目标的开发[J].武汉职业技术学院学报,2011,(6):24.
- [4] 赵志群.对高等职业教育培养目标、课程模式和课程开发方法的一些思考[J].武汉职业技术学院学报,2008,(2):25.
- [5] 赵志群.职业教育学习领域课程及课程开发[J].徐州建筑职业技术学院学报,2010,(6):3.
- [6] 赵志群.职业教育学习领域课程及课程开发[J].徐州建筑职业技术学院学报,2010,(6):3.
- [7] 王瑞丰,刘宇涵.基于问题式学习的教学模式研究与实践[J].黑龙江教育学院学报,2014,(2):41.
- [8] Woods,D.(2000) Problem-based learning, Especially In the Context of large Classes [EB/OL].Available:http://chemeng.mcmaster.ca/pbl/pbl.htm/2002-10-6.
- [9] 朱怡青.教育信息化进程中的教师角色转换[J].当代教育论坛,2010,(2):27.
- [10] 余胜泉,路秋丽,陈声健.网络环境下的混合式教学——一种新的教学模式[J].中国大学教学,2005,(10):53.

[责任编辑：向 丽]

(下转第75页)

(上接第 55 页)

## On Application of Problem based Approach in Teaching of Major Courses of Higher Vocational Colleges

ZHANG Yu

(Wuhan International Trade University, Wuhan430205, China)

**Abstract:** The PBL approach takes students as the center of learning and encourages collaborative learning, autonomous and explorative learning and urges teachers to shift their roles in class. These ideas concord with the principle of learning field courses and are conducive to the cultivation of students' comprehensive occupational ability. The paper explores the practice of PBL in major course teaching and emphasizes three key components- design of questions, learning fostering and shift of teacher's role. It hopes to draw more attention from higher vocational teachers on PBL approach.

**Key words:** PBL; higher vocational college; learning field course