

文章编号: 2095-364X (2012) 04-0001-03

· 专家观点 ·

关于高等职业院校人才培养定位 与培养模式问题的思考

王伟廉

(汕头大学, 广东 汕头 515063)

中图分类号: G718.5 文献标识码: A

一、高职院校人才培养定位与培养模式的现状与困惑

高等职业院校的培养定位和培养模式问题,是大家所关注的核心问题。经过多年的讨论,目前在某些方面似乎已经达到了基本的共识。人们逐渐意识到,高等职业院校的人才培养定位,是既要区别于中等职业院校,又要区别于普通本科院校。与前者区别在于高职以培养高级技术人才或技能人才为目标,以区别于中等技术人才或技能人才;与后者区别在于,高职更强调技能型和技术型。但困难在于,作为大学毕业生,除了拥有技能或技术,他们还要有基本的素质。这些素质,很难做出明确的区分,以表明高职生不同于普通本科毕业生。所以,有的高职院校提出“一技之长+综合素质”的培养方向,试图表明,在综合素质方面,高职和普通本科院校应该没有区别,而一技之长则是高职的特点。这里的“技”,即是技能、技术或技艺。这样的定位从当前高职发展方向和社会需求来看,应该说是正确的选择。但这样一种定位如何实现呢?这却是个不容易回答的问题。

这个问题的实质就是所谓人才培养模式问题。事实上,这个问题不仅高职院校存在,普

通本科院校和中职院校同样存在,只是在高职,问题显得更加突出。这是因为,高职院校属于高等院校,除了专业上的技能型特点外,毕业生的基本要求如果低于普通本科,很容易被社会误解为是低层次的院校,或者说是被压缩了的本科。而如果把这些普通本科院校的素质要求原封不动搬到高职来,按照目前的培养模式,必然会在时间和空间上大大挤占本来可以用来培养技能资源。因为高职和本科之间在学制上差了一年。用少于一年的时间培养技能或技术,就无法和本科院校的专业竞争。尽管高职强调了技术,但本科院校的很多专业也同样需要学生掌握技术。而如果保证了技能的培养,综合素质的培养就难免缩水。

所以目前的培养模式就成了问题的关键。这是一个特别重要的问题,也是当下很多高职院校面对的一个令人困惑的难题。目前的培养模式在上述问题上的一个显著的特征,是将综合素质与技能培养分别加以策划和设计。在微观的课程层面则表现为两类课程或两个课程板块。在普通本科高校,具体体现为通识教育课程和专业课程两个板块,在高职也同样表现为两个板块。只是名称略有区别。

在综合素质的培养和专业技能的训练两者

之间，目前以两个板块构成的培养模式几乎无法解决上面提到的时间和空间上的相互挤占问题。解决这个问题的惟一办法，就是把两个板块通过一定的方式有机结合起来，成为一体化的培养模式。

二、高职院校人才培养一体化模式的可行性分析

那么，什么是一体化培养模式？怎样才能做到有机结合两个板块？目前还没有一个现成的具体操作方法。但从不同的理论层面可以论证这种结合是应该和可以实现的。

首先，从心理学理论看。早在19世纪，美国心理学家桑代克就提出了学习迁移的“共同因素理论”。他认为，两项学习内容之间产生迁移，在于两项内容之间存在共同因素。所以，如果职业教育内容和综合素质内容之间有共同因素存在，那么，学习职业教育的内容就能对提高综合素质产生迁移作用。根据这个理论，世界各国大学从19世纪开始在原来中世纪大学崇尚古典学科的基础上，纳入职业教育的内容。心理学提示我们，如果在实施职业技能训练的过程中有意识地设计与获得综合素质发展相同的内容，就可以达到在技能训练过程中提高综合素质的目的，而不是另外通过其他课程来实现综合素质培养的目标。

其次，从哲学理论看。一个人的成长或发展，大体可以分为两个主要的方面，即学会做人和学会做事。对于这两件事情，有一种说法，叫做先学做人，再学做事（做学问等）。如果从做人对做事的影响来看，这种说法是对的。说明了做人的方面是根本。但从培养人的角度看，这里的“先”和“后”似乎有些机械。因为，做人和做事常常是同时发生的。也就是“在改造客观世界的同时改造主观世界”。其实，在人类的各种事务中，绝大多数都含有做人的因素。如实施一个工程或者修理一个机器，表面看只是做事，但这中间的与人的沟通、领导或者被领导、考虑事情的结果是否会给环境带来污染或者损害到他人利益，如噪声是否会影响他人休息等等，几乎都关乎做人的问题。所以，做人和做事，本质上是一个事情的两个方面，在

培养过程中，无法定出先后，真实的情况恰恰是同时发生。所以，在训练学生的技能和专长，让学生学会做事的同时，就必须融入做人的内容。人为割裂这两个方面，既不符合客观现实，也不符合人们的认识规律。

第三，从教育理论上讲。德国著名教育家赫尔巴特在教育学中有“教学的教育性原则”的提法。不管进行怎样的教学活动，都必须遵循进行道德教育的原则。这一原则已经在教育学中存在一百多年了，只是我们常常只把它作为一种空洞的理论看待，而没有思考这条原则在人才培养的具体方式上意味着什么。虽然这条原则只是针对了道德这一个方面，然而道德作为“做人”的一个具有根本性的方面，可以看到教学活动中教人做事和教人做人之间的必然联系以及教育活动的基本要求。

第四，从课程理论看。在课程研究领域，有这样一个理论，即一门课程可以达到多个目标，多门课程可以达到一个目标。所以，让一门课程能承担多个目标，既符合课程原理，也符合经济原则。试想，如果大学里的课程能在原有的基础上增加实现的目标数量，这门课程的价值就会提高。笔者曾用“提高单位面积产量”来形容这样的思路。而如果想要把两个板块有机结合起来，或者使它们成为一体化的培养模式，惟有在技能课程中或专业课程中加入做人的素质目标或者说通识教育目标，并以一体化的培养模式来实现这些目标。这样的有机结合，不仅能大大提高教育的效能，也许还能获得意想不到的副产品。

以上是从理论上讲的。在实践上，这种一体化的培养方式是否可行？

其实，在实践上，也不难找到这种一体化的案例，只不过这些案例多数比较零散。近年来也出现了一些比较系统的方案。如国外近年来高等工程教育的一些改革方案，就带有明显的一体化培养方式的特点。

三、高职院校一体化培养模式的构建

很显然，解决培养方式的问题，需要在理论和实践上都有所创新。这里提出一个框架性的模板供大家参考。

首先，一体化的人才培养方式，是人才培养模式创新的必然要求。从人才培养模式的范围和程序考虑，确定一体化培养目标是首当其冲的任务。所谓一体化人才培养目标，就是要从目标的三个来源中提取的目标进行整合和分解。所谓目标的三个来源，指的是，培养目标应该从以下三个方面提取：一是社会发展对人才的需要，在高职就是市场对人才的需要。这里提取出或选择出的目标，代表市场对人才的具体需要和要求，包括胜任职业所需要的各种技能或技艺。二是学生个体发展的需要，包括个体在身心、道德、情感、态度、能力、人格等方面的成长。三是专业知识或学科知识发展的需要，让学生掌握必须的理论 and 原理，并为今后的独立学习打下基础。从以上三个来源中提取的这些目标必须具体化到每一门课程，并贯穿始终。同时要让教师和学生都能明确这些目标意味着什么，懂得如何评价是否达到了这些目标。关于提取目标的过程，^[1]这里不再赘述。

其次，在一体化目标的基础上，才能构建课程体系，使每一门课程都围绕这些目标展开活动。课程体系的构建同样需要遵循一些重要原则，使得课程的设置能够准确无误地实施目

标，既保证所有目标都有课程来实现，又保证不重复和浪费。

第三，要有对目标实现情况进行评价或判定、衡量的手段。这是最困难的一点。目前的评价手段显然不够，需要不断探索。这里给我们留下的创造性空间很大，虽然困难，但不是不可能。评价手段的开发至少可以帮助我们弄清楚：哪些地方需要加强，哪些地方已经做得很好了。对需要加强的地方，将有的放矢地加以改进，对已经做得很好的地方需要巩固。一旦这些机制建立起来，质量保障的内部体系也就完成，持续改进的机制一旦建成，学生将会受益匪浅。

第四，以上三条属于教学领域本身，这个领域若要运作良好，必须有相应的制度和资源保障，也就是我们常说的运行机制的舞台建设。^[2]这个舞台必须围绕上述三条来建设和运行。所有这些一旦实现，现代大学制度的建立就指日可待了。

以上用框架式的叙事方式讨论了高职人才培养模式问题。实际操作起来，问题要复杂得多，困难也会很多。但从科学化的角度看人才培养本身，这是提高人才培养质量的必经之路。

参考文献：

- [1] 王伟廉, 马凤岐, 陈小红. 人才培养模式的顶层设计和目标平台建设[J]. 教育研究, 2011, (2): 58—63.
- [2] 王伟廉. 中国大学教学运行机制研究[M]. 广州: 广东高等教育出版社, 2005.

作者简介：

王伟廉 (1952-), 男, 湖南长沙人, 毕业于东北师范大学教育系, 教授, 博士生导师, 曾任厦门大学高等教育科学研究所副所长、汕头大学副校长, 多年从事高教管理和教学改革工作, 研究方向为高等教育理论, 尤其以高校课程与教学理论见长, 出版专著 7 部, 译著 5 部, 发表论文 90 余篇, 近年主要代表作有《高等教育学》、《中国大学教学运行机制研究》、《高等学校课程研究导论》等。