



培养制度建设是高职人才培养模式创新的基础

刘晓欢

(武汉职业技术学院,湖北 武汉 430074)

摘要: 面临社会经济发展要求的日益变化,高职教育人才培养模式创新成为高职教育界的研究热点,然而探索培养模式创新不能只停留在培养模式本身,要从支撑培养模式的制度层面入手。人才培养制度是关于高职人才培养的各种制度和规则,它既是人才培养模式的主要组成部分,又是人才培养模式得以运行和实现的基础。根据当前高职院校人才培养制度中存在的三大问题,提出从理念更新、系统设计、强化保障机制三个方面推进高职院校人才培养制度建设应理念更新、系统设计和强化保障入手。

关键词: 人才培养制度;人才培养模式;高职教育;制度建设

中图分类号:

文献标识码:

文章编号:

一、高职人才培养模式创新需要制度的支撑

2006年以来,随着教育部《关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见》的出台,以及国家示范性高等职业院校建设计划的实施,高职教育的发展由规模发展转向内涵建设,人才培养模式的改革和创新成为高职院校改革建设的核心问题,也成为提高教育质量的核心任务。近年来的大量研究与实践对于探索我国高职人才培养规律发挥了重要的推进作用。然而随着国家社会经济的发展与变革,对技术技能型人才培养的要求越来越高,与之相比,高职院校的培养模式与实践仍存在许多问题。

这些问题集中表现为保证校企合作、工学结合顺利实施的瓶颈没有真正突破。一些学校的校企合作浮于表面,工学结合课程及一体化教学推进艰难,多数实训及顶岗实习无法按照教学设计的要求去实现,培养的人才与社会需求仍存在缺口,等等。这些问题虽然都涉及人才培养模式自身,但从更深的层次来观察,实质上都是制度和机制的问题——人才培养的开放性与教学管理封闭性的冲突,工学结合

对企业实践需求与企业积极性不高的矛盾,专业设置和调整与区域产业结构要求的差距等,都反映了高职院校人才培养还缺乏制度的有力保障。目前无论我国各级立法部门制定的职业教育法律制度,还是高职高专院校自身制定的内部规章,都还无法完全适应工学结合人才培养模式实践的需要。

从研究方面来看,在众多的相关研究与实践中,集中在人才培养模式本身——从培养模式的概念、内涵,到培养模式的外延与构成,再到各种具体培养模式的设计及应用。而“人才培养制度”这一概念,目前在高职教育界还未被广泛使用,因而也少有系统论述高职院校人才培养制度的文献,其相关成果只零星地散见于“教学管理制度”、“高职行政管理”的微观研究等领域。

实际上,在近年来的国家高职示范与骨干院校建设中,已经开始了高职办学体制机制方面的探索。教育部、财政部关于进一步推进“国家示范性高等职业院校建设计划”实施工作的通知(教高[2010]8号)中将校企合作体制机制建设作为重点工作任务之一,说明我国高职教育改革正在向体制机制层面进

收稿日期:2013-08-05

基金项目:本文是湖北省教育科学“十二五”规划2011年度课题“高职教育人才培养制度与人才培养模式创新研究”的部分成果(2011A133)。主持人刘晓欢。

作者简介:刘晓欢(1957-),女,武汉职业技术学院社会职业与职业教育研究院常务副院长,教授,研究方向:高等职业教育

军。因此,重视人才培养制度的研究与实践,是解决高职教育体制机制问题,尤其是高职人才培养模式问题的关键。我们应从高职教育人才培养的内涵要求出发,通过人才培养的制度层面分析与建设,找出创新高职教育人才培养模式的切入点。

二、人才培养制度与培养模式

人才培养制度,是关于高等教育人才培养的各种制度和规则,具有程序性、规范性的特点。程序性即人才培养制度包含了人才培养过程中所有活动的流程及规则,它为学校人才培养的各项工作和活动提供了可供遵循的依据。高职教育的人才培养过程必须符合教育规律和教育目标的要求,而人才培养制度则是通过一系列的程序来体现这种规律和要求的。人才培养制度的规范性特点有两层含义:一是人才培养制度是一种根据教育规律和教育目标形成的明文规定或约定俗成的标准。二是人才培养制度可制约人才培养过程按照既定标准、规范的要求进行操作,使人才培养目标达到或超越人才培养制度规定的标准。

高职教育人才培养制度有广义与狭义之分。广义的人才培养制度包括了从招生到就业,从学校文化到学生生活等有关人才成长的方方面面的制度、规则。狭义的人才培养制度主要指与高校教育、教学过程和活动相关的制度、规则²。高等职业教育作为我国高等教育中培养高技能人才的一个类型,在其人才培养制度方面有着与研究型、教学研究型不同的特征。

在高职教育中,人才培养制度与培养模式有着密切的关系。人才培养模式与人才培养制度关系可以从两个方面来认识。

首先,狭义的人才培养制度是人才培养模式的主要组成部分。人才培养模式,是为实现培养目标而采取的培养过程的构造样式和运行方式³,主要包括培养目标和规格、为实现该培养目标和规格的整个教育过程、为保证这一过程实现的管理和评估制度以及与之相匹配的教学方式。其中“保证这一过程实现的管理和评估制度”就是人才培养制度,它决定着人才培养模式的运行,包括方式、方向、速度等。人才培养制度是根据培养目标、培养过程的要求形成的,是以人才培养目标及过程的存在和变化为条件的。所以人才培养制度是人才培养模式的重要组成部分。

第二,人才培养制度是人才培养模式得以运行和实现的基础。人才培养制度表现为有关人才培养的规定、程序及其实施体系。机制的形成靠制度,因而人才培养制度是培养模式得以运行或实现的基础与保障。人才培养制度的安排具有导向功能——体

现了人才培养的价值观,确定了人才培养主体之间的关系以及行为规范;人才培养制度的科学性、合理性以及执行的程度对人才培养质量有非常重要的影响。例如,在高职教育工学结合人才培养模式下,要使其“工学结合”得以实现,就必须协调学生、教师、学校、企业等相关方的关系,包括如校企合作的促进保障、工学结合教学质量监控与评价、工学结合人才培养模式下的专业设置与调整、人才培养方案制定、课程设计、教材建设、课程实施、“双师”结构专业教学团队建设、实训项目开发、实训基地的管理与运行等等,都需要相应的制度来规范。否则,工学结合就无法推进。

制度环境是高职院校办学和发展的土壤,也是学校人才培养的土壤。高职院校构建与创新人才培养模式都是在一定的制度环境中进行的。所以,人才培养制度与培养模式相辅相成,共同决定了学校人才培养的走向和培养质量。

三、高职院校人才培养制度存在的问题

从高职教育人才培养的要求出发,审视我国高职院校人才培养制度,可以发现随着近几年高职教育质量工程的推进,从国家到地方都出台了一些指导性文件及政策,各地各校也进行了大量教育教学改革,尤其在制度改革方面有较大力度的进展。但总体来看,还存在不少问题。从大的制度环境来看,国家及区域层面的行业企业参与的办学制度、专业管理制度、招生制度、办学经费制度等都需要到位或完善。从学校层面看,高职院校人才培养制度存在以下问题:

(一)人才培养制度系统化不够,没有形成合力

高职院校人才培养中的各项管理制度较多,但规范性不够,制度体系不完善,整体框架未形成,还存在一些管理盲区。一些管理部门岗位职责不清晰,职能管理之间缺乏整合,没有接口。如教务管理和教学督导是许多学校设置的管理机构,这两个机构大都有教学检查的权利,也都有相关的制度,但是两者职责的侧重点不清,没有形成合力。工学结合课程是近年来许多高职院校大力推行的。这类课程从设计开发到具体实施都有别于传统学科性课程,需要教师彻底转变教学观念和教学方式,需要学生掌握新的学习理念和方法,需要大量资源的跟进。而目前高职院校的课程管理大都延续传统方式,基本没有形成有针对性的系统管理程序与制度,尤其是关于工学结合课程的认定、资源配置、工作量认定、教学评价标准等都还是空白。

(二)制度内涵建设滞后于人才培养模式的发展,难以支撑校企合作、工学结合大背景下的人才培养。

在近几年的高职教育改革中,校企合作、工学结合越来越受到重视,各高职院校在人才培养改革中强化了相关管理制度的建立,但由于管理理念(主要是学校管理层人员的现代教育理念等问题)的不到位,使得一些工学结合制度仍未摆脱传统教学管理的影响,或者是操作性差,无法落实。例如,在专业设置与调整上,盲目跟风、重复开设的现象大量存在,没有形成专业调整与退出机制;许多学校根据开放办学的需要制定了校企合作条例、企业教师参与教学等制度,但其内容空泛,不仅难以执行,也使得校企合作难以实质性深化;习惯于实行大统一的集权式教学管理,不同专业、课程的工学结合特征、不同学生的差异没有受到重视等等。

(三)缺乏制度体系运行的监控机制,导致众多制度执行不力,削弱了对人才培养的支撑力度。

例如不少学校的专业与课程建设制度规定专业设置、人才培养方案制定必须严格论证,而事实上人才培养方案缺少论证的现象大量存在;有些工学结合制度虽然建立,但在执行中遇到操作性障碍,如规定学生顶岗实习必须专业对口和轮岗、要求教师到企业参加挂职锻炼等,经常由于企业的原因无法落实;还有适合工学结合的学分制、弹性学制等,在高职院校基本没有得到实质性地推行。笔者曾对一所高职院校开展过人才培养制度调研,在该校教师调查中反映能够严格执行某些制度的不到30%,涉及校企合作的一些制度更是由于相关条件的不到位而无法落实。

四、高职院校人才培养制度建设的思路

针对上述问题,当前高职院校可从以下三个方面来考虑高职院校人才培养制度的建设。

(一)理念更新

制度是理念的表现和固化形式,学校的任何制度都充分体现了这所学校在人才培养方面的思想和理念。目前高职教育人才培养及其模式创新中遇到的制度问题,实质上是制度内涵建设滞后于人才培养模式的发展,归根到底都是理念问题。

高职院校人才培养制度建设需要解决的理念问题,一是制度理念,要充分认识制度的意义与作用,重视制度建设,以制度文化保障学校人才培养工作的健康发展,依靠广大师生员工共同维护和执行各项管理制度。二是深刻认识高职教育人才培养的特征,围绕校企合作、工学结合开展制度建设。三是以学生为本,将学生职业生涯发展作为人才培养的重要目标,因此制度建设要注重职业发展的需要、学生工学结合的规律性,注意工学结合教学制度的刚柔结合。四是开放性理念,由封闭到开放是高职院校人才培养制度建设的关键转变,目前高职院校的培养

模式已经开放了,但教学管理却还是封闭性的,因此必须在教学管理制度上用开发性的理念来指导。开放性理念包括:办学与人才培养的开放——通过校企合作,利用企业等社会资源,校企共同实施人才培养;教师队伍建设的开放——通过校企深度融合,建立企业兼职教师机制,实现“双师”结构的优化;专业与课程建设的开放——企业参与专业教学设计与改革,参与工学结合课程及其教材的开发;教学环节的开放——全面实施工学交替,并实现常态化和规范化;教学管理的开放——吸收企业参与教学过程管理和教育质量的评价和控制,建立适应工学结合需要的管理运行机制等。

(二)系统设计

人才培养制度是由不同层次、不同方面制度安排构成的整体。因此,高职院校要加强人才培养制度体系的顶层设计,梳理维系学校内部运行、维系学校与外部关系的条例、规定、管理制度等。尤其是针对制度的决策、执行与监督环节,理清学校人才培养过程中的人事分配制度、教学管理制度、教学质量管理制度、科研管理制度等,整合重复内容,划清制度的边界,建立有效的接口。

在系统设计中,要以工学结合要求为核心,着力解决高职院校工学结合人才培养机制的建立问题。从工学结合的培养过程来看,以校企合作为基础、以学生为中心教学带来了培养过程中一系列关系的变化,包括教师与学生的关系,学生之间的关系、学生与企业的关系、教师与学校的关系、学校相关机构之间的关系、学校与行业企业关系、学校与政府及其主管部门的关系等等。系统设计就是要围绕工学结合要求,在充分研究和理顺这些关系的基础上,设计一系列协调学校、企业及相关机构、政府、学生、教师等相互关系的规范体系。

(三)强化保障

前面在分析高职人才培养制度问题时提到,高职院校还缺乏制度体系运行的监控机制。实际上,近几年高职院校在工学结合人才培养的探索中已开发设计了众多相关制度,但大都执行不力,削弱了对人才培养的支撑力度。因此,在人才培养制度建设中必须加强保障机制,一是做好制度推行的策划及组织,重视宣传教育,加大制度的执行与落实力度;二是建立制度建设与执行的监控制度,注重制度执行的监控跟进,及时解决执行过程中的问题;三是强化制度建设的基础保障条件,包括制度赖以运行的各种物质手段和条件。

参考文献:

- [1] 胡建华.强国视野下的高校人才培养制度改革[J].教书育人(高教论坛),2010,(4).

- [2] 董泽芳.高等教育 60 年回顾与展望 [M].武汉:湖北科技出版社,2010.
- [3] 董泽芳. 高校人才培养模式的概念界定与要素解析[J].大学教育科学,2012,(3).
- [4] 龚怡祖,略论大学培养模式[J].高等教育研究,1998,(1).
- [5] 刘献君,吴洪富.人才培养模式改革的内涵、制约与出路

[J].中国高等教育,2009,(12).

- [6] 安琬山. 论教学制度[J].西北师大学报(社会科学版),2002,(5).
- [7] 赵学昌. 工学结合教学制度的宏观探究 [J]. 教育探索,2010,(02).

[责任编辑:石芬芳]