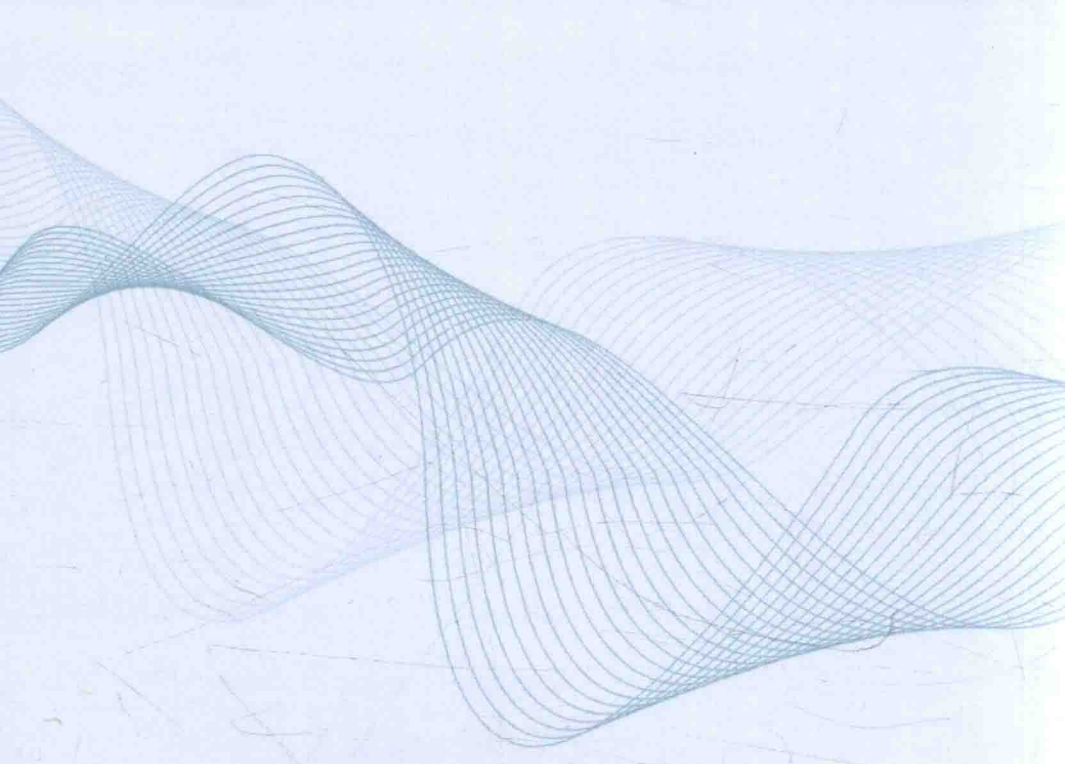




应用型本科教育与 高职专科教育衔接提升研究

邓院方 主编



WUHAN UNIVERSITY PRESS
武汉大学出版社

应用型本科教育与 高职专科教育衔接提升研究

主 编 邓院方

副主编 刘 萌

编 委（按姓氏笔画为序）

王 泽 邓小妮 邓院方 龙 伟 刘 萌
陈文武 郑柱泉 周耀进 高 芳 薛兵旺



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

应用型本科教育与高职专科教育衔接提升研究/邓院方主编. —武汉: 武汉大学出版社, 2017. 6

ISBN 978-7-307-19388-8

I. 应… II. 邓… III. 高等教育—教学研究 IV. G642.0

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 133376 号

责任编辑: 林 莉

责任校对: 汪欣怡

版式设计: 马 佳

出版发行: 武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷: 虎彩印艺股份有限公司

开本: 720 × 1000 1/16 印张: 18.5 字数: 257 千字 插页: 1

版次: 2017 年 6 月第 1 版 2017 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-19388-8 定价: 39.00 元

版权所有, 不得翻印; 凡购我社的图书, 如有质量问题, 请与当地图书销售部门联系调换。

前 言

目前,高等教育人才培养目标与市场的人才需求存在结构上的不相适应,在人才需求分析、学科专业设置方面存在问题;在教育教学和人才培养方面存在的问题,其导致的结果是培养的人才缺乏迁移能力与创新性;人才专业的精深度不够,达不到高端市场的要求。因此,研究应用型本科教育与高等职业教育衔接问题具有重要意义,因为应用型本科教育主要是由新建立的本科院校承担,这些新建本科院校主要是由原高职高专院校升格或经合并升格而来,在原高等职业教育的基础上进行应用型本科教育,二者之间不可避免地存在着事实上的衔接提升问题。这些问题包括:国家现行政策的问题;教育教学理念问题;人才培养目标、规格、方案中存在的衔接问题;教师队伍建设中存在的衔接问题;专业建设与学科建设中存在的衔接问题;教育教学包括实践教学中的衔接问题;毕业生职业生涯及其规划指导存在的衔接等问题。从应用型本科教育和高职教育的发展历程、现实背景与发展趋势分析中寻求原因探索应用型本科教育与高等职业教育衔接的规律及特点势在必行。

本专著以我国应用型本科教育发展历程与发展趋势为背景,全面探讨应用型本科教育与高等职业教育衔接提升问题,对我国应用型本科教育在办学定位、管理制度、培养方案、课程建设、师资队伍建设、实训基地建设等方面如何从高等职业教育中丰富和拓展应用型本科教育的内涵,并提出高等教育应用型人才培养的新观点、新方法和新模式,亦即应用型本科教育与高等职业教育衔接提升的内容和途径,构建一个完整

的高等教育应用型人才培养体系，搭建应用型人才培养的立交桥，促进应用型本科院校毕业生职业生涯的可持续发展，从而丰富我国高等教育理论，并对应用型本科教育和高等职业教育的改革与发展起到一定指导作用，为相关政府部门提供政策参考意见。

本专著《高等教育应用型人才培
养创新研究》是全国教育科学规划课题（课题号：FIB120451）《高等教育应用型人才培
养创新研究——基于应用型本科教育与高等职业教育衔接提升的探索》的阶段性成果。全书分四编，共计 14 章，由邓院方和刘萌任主编，第一编由郑柱泉、高芳完成，第二编由陈文武、邓小妮完成，第三编由龙伟、王泽、王艳、邹智、王全利、王云鹏完成，第四编由薛兵旺、周耀进完成，全书由邓院方和刘萌定稿。

课题组

2017 年 3 月 26 日

目 录

第一编 应用型本科教育与高职高专教育衔接的理论研究

第一章 人才分类与教育分类理论研究.....	3
第一节 人才分类的基本理论.....	4
第二节 人才分类教育的理论	14
第三节 高职高专人才的基本特点	16
第四节 应用型本科人才与高职高专人才的区别	17
第五节 高职高专人才培养与应用型本科人才培养衔接的 可行性	19
第二章 应用型本科教育与高职高专教育衔接的现状研究	22
第一节 国外研究的理论与实践	22
第二节 国内研究概况	32
第三章 应用型本科教育与高职高专教育衔接的途径分析	35
第一节 宏观政策指导衔接	36
第二节 学校层面的措施	44

第二编 应用型本科教育与高职高专教育衔接提升的现状研究

第四章 应用型本科教育与高职高专教育人才培养的特点分析	59
第一节 应用型本科教育人才培养特点	60

第二节 高职高专教育人才培养模式的特点	66
第三节 应用型本科教育与高职高专教育人才培养特点的 比较及启示	70

第五章 我国高等教育应用型人才培养存在的问题及其

产生的原因	72
-------------	----

第一节 我国经济发展和人才结构系统存在的问题	73
第二节 高等教育人才培养与经济社会发展的契合度	75
第三节 当前我国高等教育应用型人才培养存在的问题及其 产生的原因	77

第六章 应用型本科教育与高职高专教育衔接提升的必要性及

切入点分析	79
-------------	----

第一节 应用型本科教育与高职高专教育衔接提升的 必要性	79
第二节 应用型本科教育与高职高专教育衔接提升的实践 经验、存在的问题及其原因	81
第三节 应用型本科教育与高职高专教育衔接提升的 切入点	86

第三编 应用型本科教育与高职高专教育衔接提升的路径研究

第七章 明确应用型人才培养目标，实现专业建设与学科发展的

有效衔接	91
------------	----

第一节 应用型本科与高职高专人才培养定位的异同	91
第二节 应用型本科教育的学科专业定位	98
第三节 应用型本科教育与高职高专教育学科专业建设衔接 提升的策略	104

第八章 探索应用型人才培养模式，实现人才培养模式的

衔接提升..... 108

- 第一节 应用型本科教育与高职高专教育人才培养模式的
比较研究..... 109

- 第二节 应用型本科教育与高职高专教育人才培养模式的
衔接提升..... 145

第九章 构建应用型本科课程体系，实现课程体系的衔接提升..... 152

- 第一节 课程体系优化研究概念界定及理论基础..... 152

- 第二节 高职与应用型本科课程体系特征概述..... 159

- 第三节 高职与应用型本科课程体系衔接提升可能性分析..... 162

- 第四节 高职与应用型本科课程体系衔接提升策略探析..... 164

第十章 完善教师队伍培养和评聘机制，实现“双师型”教学

团队的衔接提升..... 172

- 第一节 教师队伍结构内涵解析..... 172

- 第二节 应用型本科师资队伍的特点..... 173

- 第三节 高职转型为应用型本科过程中师资队伍的现状..... 178

- 第四节 应用型本科师资队伍优化措施..... 181

第十一章 推进校企深度合作，实现实践教学基地与学生就业

渠道的衔接提升..... 188

- 第一节 高职和应用型本科与产业企业合作的内容及
不同特点..... 189

- 第二节 应用型本科教育与高职高专教育实践教学基地衔接
提升的可能性..... 194

- 第三节 基于现有实践教学基地，推进应用型本科人才培养的
方式与策略..... 198

第四编 应用型本科教育与高职高专教育衔接实证研究

——以武汉商学院酒店管理专业建设为例

第十二章 武汉商学院酒店管理专业剖析·····	207
第一节 酒店管理专业概况·····	207
第二节 专业特色与优势分析·····	210
第三节 专业急需提升方面及改革方向·····	211
第十三章 探索“循行导教、产教融合、3+1 式”人才培养 创新实验班·····	213
第一节 创新实验班研究背景与总体思路·····	213
第二节 创新实验班的实践探索·····	220
第三节 人才培养实施年度计划·····	240
第四节 创新实验班的人才培养方案·····	242
第五节 创新实验班的成果总结·····	253
第十四章 探索普通本科高校与高职院校联合培养酒店管理专业 技术技能型人才·····	261
第一节 湖北省本科高校和高职院校开展联合培养人才 试点工作概况·····	261
第二节 联合培养酒店管理专业人才的实践探索·····	262
第三节 联合培养酒店管理专业人才的培养方案·····	267
参考文献·····	284

第一编

应用型本科教育与高职高专 教育衔接的理论研究

应用型本科教育与高职高专教育的衔接要从两个层面进行分析：第一个层面是学校层面，即学校教育体系如何从高职高专向应用型本科转型。在这个转型过程中如何实现学校发展定位与学生发展定位相符合；第二层面是对学生个体层面，也就是从学生个体来讲，如何从高职高专的知识能力层次向应用型本科转型。本书主要研究的是学校层面，也就是一所学校从高职高专办学层次升格为本科层次，如何从学校发展、人才培养、教学管理等方面进行衔接提升。

第一章 人才分类与教育分类理论研究

随着经济的发展，社会对于人才的需求正在逐渐发生变化。人才类型在不断增多，层次在逐渐细分。特别是在当下经济社会中，应用型人才的培养显得更为紧迫，究其原因，并不是社会需求加大了，而是当前教育的人才培养出了问题。各级教育都在向高层次发展，都想培养研究型人才、创造型人才，而社会真正需要的应用型人才却不能满足。目前，部分高校培养的研究型人才和创造型人才在就业市场中找不到相应的位置，这就导致了学校人才培养定位和社会需求人才定位之间的矛盾。解决这一矛盾的重要方式就是高校人才培养类型的转型，不仅高职高专要培养应用型人才，部分本科高校也要培养应用型人才。只有这样才能满足社会的需求，因此，对当前高校人才培养方式进行创新具有重要意义。

高校人才培养在不同时期有着不同的要求。随着经济社会的发展，高等教育应该能够与经济社会相适应，培养出合格的人才。为此，开展人才规格的分类和标准的研究非常必要。根据我国当前人才培养和教育类型的划分，中高层次应用型、技能型人才的培养主要由应用型本科教育和高职高专教育完成。

高等教育类型的多样化，必然导致高等教育人才培养的多样化。在这些人才类型中，应用型本科培养人才类型与高职高专培养的人才类型在内涵与属性特征上存在共性与关联，这种共性与关联主要体现在应用型上。从这点上来分析，高职高专教育与应用型本科教育之间有着更近

的关联。现实中也是一样，高职高专教育与应用型本科教育从层次上来讲也是最近的一类。为此，开展高职高专教育与应用型本科教育之间的衔接既有理论上的可行性，也有现实的可行性。下面主要从人才分类的角度进一步阐述。

第一节 人才分类的基本理论

对于人才分类，国内外基于不同的理论，有着不同的划分。人才由于标准不同，也会有不同的类型，同时人才的划分还受政治、文化等因素的影响。

一、国外人才分类的基本理论

“职业带”是根据个体的技术特点来划分人才类型的理论（如图1所示），其中典型的是从工业职业领域来进行分析，工业职业领域将各类不同类型的人才根据知识和能力结构的不同比重，可以划分为技术工人、工程师、技术员三个基本系列，三个系列分别称为C系列、E系列、T系列。根据不同系列人才学制的情况，国际上也将人才培养教育相应的分为三类：培养工程师的称“工程教育”（engineering education），培养技术工人的称“职业教育”（vocational education），培养技术员的则称“技术教育”（technical education），后两类又可统称“技术和职业教育”，同属广义的“职业教育”范畴。^①

“职业带”理论从知识的结构方面对技术工人（C）、技术员（T）、工程师（E）不同系列人才的地位和特点进行了分析，“职业带”理论

^① 黄湘. 基于“职业带”理论的高等会计职业教育目标构想. 河南商业高等专科学校学报, 2013, 2.

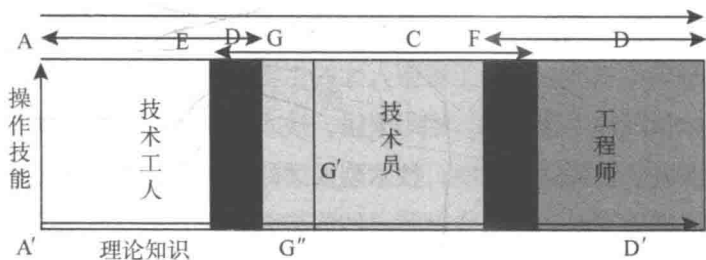


图1 “职业带”人才结构理论模式

从一定角度反映了社会不同阶段对人才结构的变化以及对教育提出的不同需求。以技术员类人才为例，不同时期技术员人才的知识能力结构不同，体现在教育上就是教育人才培养目标的变化。由于 T、E 人才对于理论水平要求较高，因此反映在教育内容上则是要求该类人员应该具有高等教育水平。通过“职业带”理论，我们可以理解社会人才结构需求与教育结构之间的关系，从而有助于我们进一步揭示高等职业教育的核心内涵。

科学学创始人贝尔纳在分析科学时指出：“科学可作为一种建制；一种方法；一种累积的知识传统；一种维持或发展生产的主要因素；以及构成我们的诸信仰和对宇宙和人类的诸态度的最强大势力之一。”^①人才简单讲就是对某一方面或多方面的科学知识掌握较为系统和丰富的人。应用客观规律的人才被称为应用型人才。根据应用型人才的知识结构和知识运用的不同，又可以将应用型人才分为三类：工程型、技术性和技能型。其中，工程型包含设计型、规划型、决策型人才；技术型包含工艺型、执行型、中间型人才；技能型包含技艺型、操作型人才。这些人才类型是根据他们的职务内涵和承担的工作任务的不同来划分的。工程型人才主要特点在于设计、规划、决策以及新技术的研究与开发。

^① http://baike.baidu.com/link?url=y1xpA2PAdQV305l38wMTkFrc3qnhCpUnGyRRY_04FlUTeFTfEcYyHVrQBjyZ5m8SszN4SmYhWqoOuxYqgNy9tK.

在三个产业的分布中,工程型人才主要分布在第二产业中,他们主要是一些设计开发人员,其主要任务是完成由科技成果向设计图纸的转化;而在金融等第三产业中,工程型人才的主要职责是决策、规划和整体管理,具体体现在中层人才。相对来讲,技术型人才则主要从事技术应用和现场实施。在第三产业中,技术型人才的角色主要是各部门的实际管理人员或操作层中的实务性人才。技能型人才则是在生产岗位上直接从事操作的人员。在企业中,他们是具体设备的操作人员以及流水线上的操作员。

在工程型和技术型人才中,伴随工程和技术理论知识体系的逐步完善,工程型人才和技术型人才又可以再细分,如工程型人才可再细分为工程研究型、工程规划型和工程应用型;技术型人才又可分为技术研究型、技术开发型和技术应用型人才^①。随着科技进步和产业的不断升级,职业岗位不断分化,职业岗位的专门化程度不断提高,社会分工日趋细化,人才类型的分化和区分也更趋明显。但是,另一方面,由于技术发展日益复杂化和综合化,导致社会职业群类的分工在进一步提升其专门化程度的同时,又进一步加强了合作,使相关职业群类之间的工作领域存在着大量交叉重叠现象。同时,在技术型人才与技能型人才之间,也存在着比过去更多的交叉重叠,其主要动因是技能型人才的“智力技能”成分不断增长,而“动作技能”成分相对减少。这种情况在高级技工、技师等岗位中有更为显著的反映。随着技术的发展,技术型人才与高技能人才趋近重叠,而且未来二者重叠的部分会更多。由此可知,技术型人才在连续的人才频谱中是位于工程型与技能型之间的一段区域,同时,这一区域与工程型和技能型之间都存在过渡带。而技术型人才区域也存在着低、中、高级的层次之分。

① <http://www.docin.com/p-344881377.html>.

二、国内人才分类的基本理论

（一）一般意义上的人才分类

任何社会的人才均有类别和层次之分，古往今来人才分类的方法各不相同。不同的时期人们按照不同的标准将人才划分为不同的类型：

1. 古代的划分方法

东汉时期，制定了“九品中正制”的人才鉴别法。将人才分为上上、上中、上下、中上、中中、中下、下上、下中、下下九等，朝廷任命中正官到各地主持品评；被评为上等的人士将被推荐到各级政府中去做官。

宋朝的秦观在给皇帝写的题为《人才》的奏疏中把人才分为四类，即“成才”、“奇才”、“散才”和“不才”。这四类人才具体内涵分别是：成才指的是在德才等各个方面都特别优异的所谓“完人”；奇才指某一个人在某一方面具有特别才能，但是在其他方面还有不足，有一定的缺陷；散才主要指的是一般人，但是这种人没有自己的观点，一般是指随波逐流，人云亦云，既没有多少长处，又没有多大缺点的人；不才指既无一专所长，而且道德品质又坏的人。从理论意义上来讲，秦观的人才理论不能称为严格的“理论”，因为，他只是将人进行了简单的分类，没有对不同知识类别和知识多少进行划分。但是，在当时的历史条件下，对选拔人才具有一定的指导作用。特别是秦观提出来的人才的划分要考虑到人的品质。这对于现在的人才选拔有一定的参考价值，现在选拔人才注重“德能绩勤”，“德”摆在第一位，从一定意义上来讲，受到秦观的影响。

2. 当代的划分

随着科学技术的发展，人们对于人才的标准也是多种多样，不同学者根据不同的标准对人才进行了多样化的划分。

第一，以层次划分。部分学者根据人才的层次不同，将人才分为

三个层次：一般人才、杰出人才和伟大人才。一般人才：指有一技之长者，但是水平并非杰出，成绩也不是非常明显，如从事某方面专业研究的学者。杰出人才：指具有较深厚的知识背景，通过知识的运用和实践，对社会作出杰出贡献的人才，如国家科学技术奖获得者等；伟大人才：这类人才的影响在于对社会进程产生影响，如毛泽东、孙中山等。

第二，以人才形成过程划分。根据人才成长和发展的进程，将人才分为四类：准人才、潜人才、实人才和衰人才。准人才：具备了人才所需要的基本条件，如刚毕业的大学生等；潜人才指具备了人才条件，而且已经在某个专长方面具有一定的实力，但还没有完全显露出来的人才，如一些研究部门的工作骨干；实人才指已成名而正在发展的人才；衰人才指智能处在衰退中的人才。

第三，以人才特长划分。根据每类人才的特长的不同，将人才分为四类：经验型人才、知识型人才、技能型人才和智能型人才。经验型人才：此类人才经验丰富，对于日常工作能够非常顺利处理，但是由于缺乏科学的知识，不能从根本上认识事物发展的规律，最终其贡献较为有限；知识型人才：此类人才的优点在于具有丰富的知识，而且知识结构合理，能够从事相对复杂的脑力劳动，但是部分人的动手能力相对欠缺；技能型人才：此类人才具有很强的动手操作能力，但是理论知识较为欠缺，此类人才较适合在工作一线从事较为简单的操作工作；智能型人才：此类人才的优点在于能够充分利用知识进行创造发明。有些学者将智能型人才又进行了细分，分为了不同的类型，主要包括：古典型、浪漫型、再现型、发现型、创造型等。古典型人才：该类型人才的特征是在已有的研究领域内造诣很深，但是由于其专业性太强，研究的较深入，导致其转向极为困难。浪漫型人才：该类型与古典型正好相反，这类人才在多个领域有所研究，其知识结构具有百科全书的特点，但是在哪个方面都没有深入下去。再现型人才：该类型人才的特点在于对知识的积累非常丰富，并能有效地再现。发现型人才：该类型人才的基本特