

高职院校技能人才 有效培养研究

Research on Skilled Talents' Effective Training
in Higher Vocational Colleges

何应林 著



西安电子科技大学出版社
<http://www.xduph.com>

何应林 著

高职院校技能人才有效培养研究

何应林 著

ISBN 978-7-5606-7821-2

定价：35.00元

ISBN 978-7-5606-7821-2

2010年10月第1版第1次印刷

西安电子科技大学出版社

西安电子科技大学出版社

内 容 简 介

作者进行技能人才培养有关的学习、实践和思考十余年,对高职院校技能人才的有效培养问题有较深的认识和体会。在本书中,作者以“有效”为切入点,从有效益培养、有效果培养和有效率培养三个方面展开研究,对高职院校学生的生计和发展需要及其满足,企业等用人单位对高职技能人才的需要及其满足,高职院校技能人才培养目标的确立与修订,校企合作在高职院校技能人才有效培养中的作用及其实现,以及高职院校校企合作长效机制建设等问题进行了分析,在此基础上构建了高职院校技能人才有效培养的判断标准体系,并提出了实施策略。

本书可供高职院校教师和管理者参阅,也可作为职业技术教育专业硕士、博士研究生和技能人才培养相关研究者的参考资料。

图书在版编目(CIP)数据

高职院校技能人才有效培养研究/何应林著. —西安:西安电子科技大学出版社, 2016.1

ISBN 978-7-5606-3955-0

I. ① 高… II. ① 何… III. ① 高等职业教育—人才培养—研究—中国 IV. ① G718.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 007950 号

策 划 高 樱

责任编辑 马武装 祝婷婷

出版发行 西安电子科技大学出版社(西安市太白南路 2 号)

电 话 (029)88242885 88201467 邮 编 710071

网 址 www.xduph.com 电子邮箱 xdupfb001@163.com

经 销 新华书店 印刷单位 虎彩印艺股份有限公司

版 次 2016 年 1 月第 1 版 2016 年 1 月第 1 次印刷

开 本 787 毫米×960 毫米 1/16 印 张 10.5

字 数 212 千字

定 价 35.00 元

ISBN 978-7-5606-3955-0/G

XDUP 4247001-1

如有印装问题可调换

前言

全球性的技能短缺问题在中国以旷日持久的“技工荒”的形式表现出来,这对处于工业化中期、对技能人才有着巨大需求的我国形成了很大的考验,也使职业院校技能人才培养的低效问题表现得更加明显。

为了增强高职院校技能人才培养的有效性,更好地满足国家经济社会发展对高职技能人才的需要,以及学生的生计和发展需要,本书以“有效”为切入点,从有效益培养、有效果培养和有效率培养三个方面对高职院校技能人才培养的“有效”问题展开研究,对高职院校学生的需要及其满足,企业等用人单位对高职技能人才的需要及其满足,高职院校技能人才培养目标的确立与修订,校企合作在高职院校技能人才有效培养中的作用及其实现,以及高职院校校企合作长效机制建设等具体问题进行了分析研究。在高职院校技能人才有效培养实践中,如何判断培养是否有效是关键问题。因此,本书分别研究了高职院校技能人才有效益培养、有效果培养和有效率培养的判断标准,在此基础上构建了高职院校技能人才有效培养判断标准体系,进而指出了影响高职院校技能人才培养有效性的具体要素,并提出了高职院校技能人才有效培养的实施策略。

基于上述思路,本书由以下五个部分组成:

第一部分即第一章。该部分主要介绍了选题的缘故,国内外关于该课题研究的现状及趋势,以及研究的思路、内容、方法与创新之处。

第二部分即第二章。该部分对“技能人才”、“有效培养”和“高职院校技能人才有效培养”三个概念进行了阐释,对高职院校与技能人才培养的关系进行了分析,并对有效培养与有效教育、有效培养与有效教学两组概念进行了辨析。

第三部分包括第三、四、五三章。该部分对三种“有效培养”及其判断标准进行了研究。第三章为“高职院校技能人才的有效益培养及其判断标准”,该章分别对高职院校“愿意且适合”、“愿意但不适合”以及“不愿意”走技能成才道路的三类学生的需要及其满足,企业等用人单位对高职技能人才的需要及其满足进行了论述,在此基础上提出了“有效益”

的高职院校技能人才培养的四个判断标准，即：高职院校毕业生大学期间参与社团活动的情况、高职院校毕业生获取“双证”情况、高职院校毕业生就业情况(毕业生就业情况Ⅱ)和高职院校毕业生升学情况。第四章为“高职院校技能人才的有效培养及其判断标准”，该章论述了高职院校技能人才培养目标的内涵、结构、确立依据与程序，以及修订类型、主体、依据与程序，在此基础上提出了“有效果”的高职院校技能人才培养的两个判断标准，即：理论与实践教学的结果和毕业生就业情况(毕业生就业情况Ⅰ)。第五章为“高职院校技能人才的有效率培养及其判断标准”，该章对高职院校技能人才培养的效率需求和“有效率”的高职院校技能人才培养的内涵进行了阐述，并对高职院校技能人才培养的“有效条件”、校企合作在高职院校技能人才有效培养中的作用及其实现、如何实现高职院校校企合作的“长效”等问题进行了论述，在此基础上提出了“有效率”的高职院校技能人才培养的两个判断标准，即：有一定数量资质较好的相关企业与高职院校进行合作；校企合作落实到技能人才培养的各个环节，并形成长效机制。

第四部分即第六章。该部分首先对前面三种“有效培养”及其判断标准的研究进行了总结，构建了一个由3个一级标准、10个二级标准和20个三级标准组成的高职院校技能人才有效培养判断标准体系。在此基础上提出了高职院校技能人才有效培养的20个要素，对高职院校技能人才有效培养过程中各要素的发展需要注意的问题做了一些说明，并提出了通过整体、及时、持续地推进高职院校技能人才有效培养各要素的发展，来不断增强高职院校技能人才培养有效性的实施策略。

第五部分即“结语”。该部分指出了本研究的意义与不足，并对本研究的未来发展进行了展望。

何应林

2015年9月

目 录

第一章 绪论	1
第一节 选题缘由	1
第二节 国内外关于该课题的研究现状及趋势	7
第三节 研究的思路、方法与创新之处	20
第二章 相关概念界定	26
第一节 技能人才	26
第二节 有效培养	34
第三节 高职院校技能人才有效培养	38
第三章 高职院校技能人才的有效益培养及其判断标准	41
第一节 需要与“有效益”的高职业院校技能人才培养	41
第二节 高职院校学生的需要及其满足	45
第三节 企业等用人单位对高职技能人才的需要及其满足	58
第四节 “有效益”的高职业院校技能人才培养的判断标准	69
第四章 高职院校技能人才的有效果培养及其判断标准	72
第一节 高职院校技能人才培养目标的内涵与结构	72
第二节 高职院校技能人才培养目标的确立与修订	79
第三节 “有效果”的高职业院校技能人才培养的判断标准	87
第五章 高职院校技能人才的有效率培养及其判断标准	90
第一节 效率与高职院校技能人才培养	90
第二节 校企合作与高职院校技能人才有效培养	97
第三节 “有效率”的高职业院校技能人才培养的判断标准	114

第六章 高职院校技能人才有效培养：标准体系与实施策略	118
第一节 高职院校技能人才有效培养判断标准体系构建	118
第二节 高职院校技能人才有效培养的要素与实施策略	121

结语	128
-----------------	-----

附录一	129
附录二	132
附录三	135
附录四	138
附录五	140

参考文献	145
-------------------	-----

后记	159
-----------------	-----

第一章

绪 论

技能人才是人才队伍的重要组成部分,是经济社会发展的重要依靠力量。在我国农业社会时期,人们依靠“示范模仿”、“口耳相传”的方式习得劳动技能^①,能够具备较高水平技能的人很少,而且其技能水平具有较大的时代局限性。尽管如此,当时的社会并未出现严重的“技能短缺”问题。进入工业社会后,随着科学技术的迅猛发展和先进技术的大量应用,工业生产效率和产品质量得到了极大的提高,^②与之相伴的是经济社会发展对技能人才数量和质量的持续增长的要求,以及持续存在的“技能短缺”问题。作为集中培养技能人才的组织,我国的职业院校被寄予满足经济社会发展对技能人才需要的厚望。然而,由于各种原因,职业院校技能人才培养活动却比较低效,难以满足经济社会发展对技能人才的需要,技能人才培养的有效性亟待增强。

第一节 选题缘由

一、技能短缺治理需要技能人才有效培养

技能短缺是一个全球性问题。英国很早就出现了技能短缺问题,而且这个问题一直存在,对该国经济造成了很大的影响。1986年,英国政府在一份白皮书中指出,工人没有达到产业需要的技能水平是该国经济缺乏竞争力的主要原因;格兰特·桑顿商业金融顾问委员会2003年的一项研究表明,英国企业正面临着非常严重的技能短缺问题,仅次于加拿大和南非。^③有研究指出,英国与美国、德国等国家生产力水平的差距主要应归咎于该国的技

① 路宝利. 中国古代职业教育史. 北京: 经济科学出版社, 2011.

② 许良. 技术哲学. 上海: 复旦大学出版社, 2004.

③ 王雁琳. 英国技能短缺问题的因素分析. 比较教育研究, 2005(8).

能短缺。^①20世纪90年代之后,技能短缺问题在美国逐渐变得严重起来,对其经济发展产生了明显的制约。在各个行业中,制造业的技能短缺最为突出,就企业层面而言,企业内部现有工人技能短缺状况也很严重,求职人员的能力与雇主期望之间的差距越来越大。^②进入21世纪之后,德国开始出现技能人才短缺问题,这使得该国经济增长持续疲软。德国技能人才短缺状况因行业不同而不同,其中,加工制造业和IT服务业比较严重。^③澳大利亚工业联合委员会(ACCI)2004年指出,全国民众对技能型人才匮乏的不满已超过了对税收的抱怨,技能型人才危机已经成为大家关注的中心问题。^④2007年,澳大利亚政府提出要拨款400多万澳元在一些地区实施一系列新计划,以解决制造业、农业等多个行业的技能短缺问题。^⑤在俄罗斯由计划经济向市场经济过渡的时期,也出现了“技能短缺”现象。在这个时期,先前熟练的技术工人不能适应新的制造业部门的需要,某些类型的技术工人短缺与其他类型的技术工人大量过剩现象并存,但是教育系统,特别是职业技术教育机构却没有为提供市场经济条件下的市场需要的技术工人做好准备。^⑥2008年,韩国政府推出“技工移民”政策——对具备一定条件的外籍熟练技工给予永久居住权,以解决该国中小企业熟练工人紧缺问题;根据该国相关部门公布的数据,其时该国熟练技工的缺口将近5万。^⑦随着工业化的不断推进和经济的迅速发展,中国的技能短缺问题越来越严重。跨国人才服务机构“万宝盛华”在2006年发布的一份关于中国技能人才问题的白皮书中指出,中国正面临着越来越严重的技能人才短缺问题。^⑧“据预测,2015年和2020年技能劳动者需求将分别比2009年增加近1900万人和3290万人(不含存量缺口930万人),其中,高技能人才需求将分别增加约540万人和990万人(不含存量缺口440万人)”,^⑨中国的技能人才短缺问题将长期存在……目前,技能短缺已对各国经济的发展形成严重的制约,引起了各国政府的高度重视。

“技工荒”是我国技能短缺问题的突出表现。所谓“技工荒”,是指技术工人和高级技

-
- ① Haskel J & M Christopher. Do Skill Shortages Reduce Productivity? Theory and Evidence from the United Kingdom. *Economic Journal*, 1993, 103(417).
- ② 杨伟国,代懋,王婧. 美国技能短缺治理及对中国的借鉴. *中国人口科学*, 2008(1).
- ③ 杨伟国,吴守祥. 德国技能人才短缺及其治理. *德国研究*, 2006(2).
- ④ 李俊芬. 澳大利亚技能型人才短缺状况及应对策略. *中国职业技术教育*, 2006(18).
- ⑤ 李文盛. 澳大利亚拨款解决技能短缺问题. *职业技术教育*, 2007(36).
- ⑥ Gimpelson V, Kapeliushnikov R & A Lukiyanova. Stuck between Surplus and Shortage: Demand for Skills in Russian Industry. *LABOUR*, 2010, 24(3).
- ⑦ 寒江雪. 全球大闹“技工荒”. *大公报*, 2008-8-6. “技工移民”之类的政策虽然有助于解决一些国家的技能短缺,但它同时会造成另一些国家(往往是发展中国家)的技能短缺(参见: Hujo K & P Nicola. South-South Migration: Challenges for Development and Social Policy. *Development*, 2007, 50(4).
- ⑧ 杨伟国,代懋,王婧. 美国技能短缺治理及对中国的借鉴. *中国人口科学*, 2008(1).
- ⑨ 人力资源和社会保障部. 高技能人才队伍建设中长期规划(2010—2020年). 2011-7-6.

术工人的供应远远不能满足需求的现象。^①自本世纪初在东南沿海地区全面爆发“技工荒”开始,技能人才短缺现象迅速扩散到全国各地,成为当前劳动力市场中的一个重要问题,引起政府和社会各界的广泛关注;由于总体供给过剩,我国就业问题一直处于十分严峻的态势,但是劳动力市场对技能人才的需求却一直相对旺盛,各级技能人才都处于短缺状态,高级技能人才的短缺尤为严重。^②2001—2010年劳动力市场的供求数据清晰表明,“技工荒”的程度在年年攀升,已经在持续时间内形成了一定规模,中国面临“总体劳动力供给大于需求,但高技能人才持续供不应求,技能短缺覆盖范围不断扩大”的较为严峻的状况。^③虽然“技工荒”是符合经济规律的正常现象,甚至可以说“技工荒”是中国经济快速发展的一个反映,但它对我国经济发展构成的严重制约不容忽视。^④

导致技能短缺的原因纷繁复杂,从全球范围来看,最重要的原因集中于科学技术进步、教育培训滞后、需求激励缺失和全球人才争夺四个方面,其中,教育培训滞后是技能短缺的内在根源。^⑤因此,优化教育培训、增强技能人才培养效果就成了各国治理技能短缺的一条重要途径。

法国和瑞士都通过加强职业教育来应对技能短缺,其做法颇具特色:在法国,职业教育毕业生可以获得职业学习和职业能力两种证书,这些毕业生除了可以直接就业之外,还可以接受更高级别的职业培训;在瑞士,国家通过职业教育培养高端的职业人才,大约有70%的九年义务教育毕业生进入职业学校。^⑥英国在认识到技能短缺对其经济生产力和国家竞争力的不利影响后,采取了很多措施来强化职业教育,并在2009年发布了技能战略白皮书 Skills for Growth: The National Skills Strategy(《技能促进增长:国家技能战略》)^⑦。我国也很重视职业教育在解决技能短缺问题方面的作用。1978—2011年间,职业教育为国家经济发展输送的高素质劳动者和技能型人才超过2亿^⑧,其中仅2002—2011年间就输送了7265万^⑨,这对我国劳动者整体素质的提高产生了很大的促进作用。在新的形势下,我国

① 谢锐先.“技工荒”带来的思考.教育与职业,2003(6).

② 孔令锋,孙江伟.我国技能人才短缺成因分析——基于激励不足的视角.职教论坛,2010(22).

③ 魏晓艳,杨若凡,夏建国.我国技能短缺状况下高职教育改革探析.职业技术教育,2011(16).

④ 杨伟国,孙媛媛.英国应对技能短缺的政策选择及其对中国的借鉴.中国人口科学,2006(2).

⑤ 杨伟国.全球遭遇技能短缺.求是,2007(8).

⑥ 杨伟国.全球遭遇技能短缺.求是,2007(8).

⑦ 英国国家技能战略:技能促进增长.鲁昕,主译.北京:高等教育出版社,2010.英国政府没有在强化职业教育的同时解决好企业技能需求不足的问题,这可能会对其技能短缺治理的效果产生一定的影响。(参见:Ahier J & E Geoff. Education, Training, and the Future of Work I: Social, Political and Economic Contexts of Policy Development. New York: Routledge, 1999.)

⑧ 袁贵仁.中国职业教育的发展道路.中国职业技术教育,2012(16).

⑨ 教育部职业技术教育中心研究所.中国特色职业教育发展之路:中国职业教育发展报告(2002—2012).北京:高等教育出版社,2012.

政府提出了“转变经济发展方式”、“发展现代产业体系”、“建设创新型国家”、“构建和谐社会”、“积极稳妥推进城镇化”和“建设人力资源强国”等一系列重要战略目标,这些目标的实现,需要大量高素质的技能人才。^①如前所述,“技工荒”是我国技能短缺问题的突出表现,而技能人才培养的低效性是“技工荒”的核心问题之一^②,可见,技能人才培养的低效性是导致我国技能短缺的一个重要原因。因此,为了有效治理我国的技能短缺问题,满足国家系列战略目标的实现对技能人才的需要,我们应进一步深化职业教育改革,努力提高职业教育质量,增强技能人才培养的效果。

二、技能人才培养现实呼唤技能人才有效培养

由于经济社会发展需要大量的技能人才,党和政府近年来对职业教育高度重视,国家教育中长期发展规划纲要提出要建设现代职业教育体系,满足经济社会对“高素质劳动者和技能型人才”的需要,《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中,也将“高素质劳动者和技能型人才”的培养作为职业教育深化改革的目标,因此,我国的技能人才培养开展得如火如荼。然而,由于各种原因,我国职业院校技能人才培养却比较低效,这与其活动开展情况形成了较大的反差。职业院校技能人才培养低效的表现如下:

第一,职业院校技能人才培养不能很好地实现预期培养目标。改革开放 30 多年来,我国职业教育培养目标经历了由“技术员、管理人员、技工”、“实用人才”、“应用型人才”到“技能型人才”、“技术技能人才”的演变,其中,“技术技能人才”是 2012 年颁发的国家教育事业“十二·五”规划提出的,可被视为技术型人才和技能型人才两类人才。^③技术型人才和技能型人才的任務都是实施已完成的设计、规划和决策并转化为产品,都在生产第一线上工作,都需要具备一定的理论技术和经验技术、智力技能和动作技能,区别在于技术型人才以理论技术和智力技能为主,技能型人才以经验技术和动作技能为主。^④虽然职业院校的人才培养目标会随着经济社会发展和职业教育自身发展等因素的变化而不断调整,但培养“技能人才”是其总的方向。然而,有一些高职院校在人才培养过程中实施的却依然是“学科教育”,强调学科的系统性和完整性,它们尽管也开设了实训课,但开课时数极少,而且由于开设时间晚,学生忙着撰写毕业论文和找工作,根本没有精力进行实训,

① 中华人民共和国教育部,中国联合国教科文组织全国委员会.构建中国特色的现代职业教育体系:新经验、新起点与新战略.中国职业技术教育,2012(16).

② 董奇.“技工荒”为什么旷日持久——兼论高职院校如何培养高技能人才.职教论坛,2011(16).

③ 查吉德.改革开放 30 年来职业教育培养目标的政策分析.中国职业技术教育,2013(3).《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》(国发[2014]19 号)也提出,要“加快现代职业教育体系建设,深化产教融合、校企合作,培养数以亿计的高素质劳动者和技术技能人才”。

④ 欧阳河,等.职业教育基本问题研究.北京:教育科学出版社,2006.

加之授课教师在授课水平等方面还存在问题,因而这些实训课实际上很难达到实训目的。^①由于没有建立起科学、系统的实训体系,一些职业院校的校内实训不多,对顶岗实训企业和岗位选择以及实训过程和实训结果考核等方面的管理又比较随意,这样的实训自然难以符合教育教学要求,难以培养学生的职业能力。如此培养出来的技能人才,其技能和技术水平与预期培养目标自然就相去甚远。有研究者在调查中甚至发现,为生产企业培养生产一线技能型人才的某高职院校,其部分毕业生由于在学校掌握的生产技能达不到企业生产的要求而又不愿意从学徒做起,结果竟然去从事“文员”类的工作。^②

第二,职业院校技能人才培养成本,特别是学生的个人直接教育成本居高不下。教育成本是指“为培养学生由社会和受教育者个人直接或间接支付的全部费用”,其中,个人直接教育成本是指“学生家长对子女完成职业教育的全部实际货币支出,包括学费、教材费、实验实习费、技能培训费、杂费、住宿费和生活费等”。^③技能培养是职业院校技能人才培养的特色和关键,而技能培养需要“真刀真枪”、“真材实料”,需要双师型的教师,而真实生产环境的创造、设备和材料的购置以及双师型教师队伍的建设都需要投入大量的经费,这就使得职业院校技能人才的培养成本较高。其实,职业院校可以通过吸引企业来参与学校的教育过程,获得来自于企业的师资、知识、设备、经费等资源,^④从而在保证技能人才培养质量的前提下适当降低技能人才培养成本特别是学生的个人直接教育成本。然而,现实中职业院校与企业的合作却让人失望,“企业分担职业教育成本的比例较低”^⑤。为了保证技能人才的培养质量,职业院校不得不花费大量的经费去营造真实的生产环境、建设双师型教师队伍,因此职业院校技能人才培养成本居高不下。由于“公共财政投入不足,政府分担高等职业教育成本不到位”和“职业院校创收能力低,分担教育成本的能力非常有限”^⑥,所以职业院校技能人才培养成本中的较大部分,实际上都是由学生家长以学生个人直接教育成本的形式承担的。因此,职业院校学生个人直接教育成本也一直居高不下。在职业院校技能人才培养过程中,在预期培养目标——“学生成长为技能人才”相对稳定的情况下,职业院校技能人才培养成本越高,则说明技能人才培养的效率越低。换言之,职业院校技能人才培养成本,特别是学生的个人直接教育成本居高不下,是职业院校技能人才培养低效的表现。

第三,职业院校技能人才培养不能很好地满足经济社会发展对技能人才的需要。技能人才是经济社会发展重要的人力资源。虽然职业院校自改革开放以来已经为我国经济社会

① 柳艳鸿, 郇金泰. 高职院校人才培养中存在的问题及对策. 职业技术教育, 2007(32).

② 查吉德. 关于高职人才培养目标的思考. 河北师范大学学报(教育科学版), 2011(3).

③ 杭永宝. 职业教育的经济发展贡献和成本收益问题研究. 南京: 东南大学出版社, 2006.

④ 王东. “校企合作”困境的社会交换论. 职教论坛, 2013(12).

⑤ 李博. 构建我国高等职业教育成本分担机制的对策研究. 职教论坛, 2011(13).

⑥ 李博. 构建我国高等职业教育成本分担机制的对策研究. 职教论坛, 2011(13).

发展培养了大量的技能人才,但如前所述,我国的技能短缺问题依然十分严峻,这说明职业院校的技能人才培养还不能很好地满足经济社会发展对技能人才的需要。

第四,职业院校技能人才培养不能很好地满足学生的发展需要。学生选择接受职业教育,是希望能够通过它满足自己的生计需要和发展需要。职业教育首先应该是人的教育,其次才是职业的教育。^①因此,它不能仅仅培养受教育者的“岗位技术能力”^②,而应该努力促使他/她在“身心、智力、敏感性、审美意识、个人责任感、精神价值等方面”全面发展^③。在技能人才培养过程中,职业院校十分重视经济和社会发展的需要,对“职业性”和“技能性”强调较多,这有利于学生熟练地掌握职业技能,并在毕业后顺利就业,可以较好地满足学生的“生计需要”。但是,由于“过高地估计了技术才能的重要性而损害了其他更有人性的品质”^④,结果“所培养的人才在精神人格等方面存在先天不足”^⑤,很多学生成了“有技术能力的工具”^⑥。也就是说,职业院校技能人才培养不能很好地满足学生的发展需要。

为了增强职业院校技能人才培养的有效性,更好地满足经济社会发展对技能人才数量和质量的要求,更好地满足学生的生计需要和发展需要,让职业院校和学生家长以尽可能少的投入获得学生的预期成长,我们应该对职业院校技能人才有效培养问题进行深入研究,把握技能人才有效培养的规律。

三、研究兴趣和积累促使笔者选择高职技能人才有效培养研究

笔者本科期间的主修专业为轮机工程。学习期间,在校内实验室接受了各门课程的实验训练,在校办工厂接受了为期一个月的金工实习,在校内实训基地接受了为期两周的柴油机拆装实习,在校外的水上实训基地接受了为期一周的海员“四小证”培训,并在长江航运集团所属的客轮“江山 19 轮”上接受了为期一周的随船顶岗实习。这些实验、实训和实习经历,为笔者打下了一定的技能基础,也在无形中为笔者从理工科的轮机工程专业和心理学专业(本科期间辅修专业)转向文科的职业技术教育专业作了铺垫。从 2004 年开始,笔者开始跟随自己的硕士研究生指导教师做技能人才人格特征方面的研究,后来还在导师指导下成功申报了一个天津市教委社科项目,并撰写了与技能人才培养有关的硕士学位论文

① 朱永新. 职业教育:为了人的全面可持续发展. 职业技术教育, 2012(25).

② 陈鹏, 庞学光. 培养完满的职业人——关于现代职业教育的理论构思. 教育研究, 2013(1).

③ 教育——财富蕴藏其中:国际 21 世纪教育委员会报告. 联合国教科文组织总部中文科, 译. 北京:教育科学出版社, 1996.

④ 联合国教科文组织国际教育发展委员会. 学会生存——教育世界的今天和明天. 华东师范大学比较教育研究所, 译. 北京:教育科学出版社, 1996.

⑤ 侯长林. 高职教育应该坚持完整人的教育观. 光明日报, 2012-12-8(10).

⑥ 徐平利. 教育的陷阱. 桂林:广西师范大学出版社, 2008.

文。在研究技能人才培养问题的时候,笔者发现很多问题都可以与自己本科时主修专业的学习和实践经历联系起来,而且自己以前学习中的一些困惑,也可以通过研究找到解释,加之深刻认识到技能人才培养对我国经济社会发展具有的重要意义,因而笔者对技能人才培养研究产生了浓厚的兴趣。硕士研究生毕业后,笔者先后在公办高职院校和民办本科、高职院校工作了四年多时间。尽管这几年的工作多为行政工作,但笔者抓住陪同来访客人观看校内生产性实训基地、参与高职示范校申报材料撰写、参与全国职业院校技能竞赛宣传报道和参与民办高职院校申办材料撰写等一切机会了解技能人才培养有关情况,增进自己对相关问题的认识,并一直坚持研究技能人才培养问题,发表相关研究论文。自2004年以来,笔者从概念、技能形成影响因素、培养模式、课程建设、教学模式、师资队伍建设、实训基地建设和职业指导等多个角度,对技能人才培养问题进行了比较系统的研究。于笔者而言,“技能人才培养问题”就如同那个“知识的圆圈”^①,随着对“技能人才培养问题”有关知识了解的增加,这个“圆圈”的周长越来越大,因而笔者不懂的与“技能人才培养问题”有关的知识就越来越多。作为一个比较执着的、希望在某一个领域有所成就的探索者,笔者会不停地对“技能人才培养问题”“圆圈”外的未知世界进行探索,以不断增进自己对这个问题的认识。本研究就是笔者进行的一次新的尝试。尽管不一定能开拓一个新的研究领域、取得很有影响的研究成果,但笔者希望能够从“有效”的视角对职业院校技能人才培养问题进行系统的思考,一方面,“接着讲”自己对“技能人才培养问题”的认识,另一方面,也为自己今后继续深入研究“技能人才培养问题”打好基础。由于中等职业学校和高等职业院校的技能人才培养存在一定的差异,不能不加区分、一概而论,而且笔者的研究兴趣和积累都与高职院校技能人才培养有关,所以最后选择以《高职院校技能人才有效培养研究》作为论文的题目。当然,高职院校技能人才的有效培养问题仍然是一个比较大的问题,笔者难以在本研究中对它展开全面、深入的研究,于是以“有效”为切入点,从有效益培养、有效果培养和有效率培养三个方面,对高职院校技能人才培养的“有效”问题进行了初步探索。

第二节 国内外关于该课题的研究现状及趋势

高职院校技能人才有效培养问题属于“技能短缺的治理策略”范畴,而关于高职院校技能人才培养的研究和关于“有效培养”及其相关问题的研究,都可以为认识高职院校技

① 关于“知识的圆圈”,不少文献指出爱因斯坦曾有过相关的言论,但也有学者指出,“知识圆圈说”是古希腊哲学家芝诺而不是爱因斯坦所说的(参见:邱翼东,“圆圈说”是芝诺所言,咬文嚼字,2011(5))。该学者未指出他这样说的根据,难以判断他所说是否准确。不过,从笔者所掌握的文献来看,二者的观点并不矛盾。

能人才的“有效培养”提供参考。因此,以下将结合有关的主要文献,从“关于技能短缺的研究”、“关于高职院校技能人才培养的研究”和“关于‘有效培养’及其相关问题的研究”三个方面对本课题的研究现状和趋势进行简要分析。

一、关于技能短缺的研究

技能短缺是一种劳动力市场供求不平衡的状态。^①技能短缺分为技能短缺性空缺(skills shortage vacancies)和内部技能短缺(internal skill gaps)两种。技能短缺性空缺主要是在外部劳动力市场中具备必要技能、工作经验和资格的劳动者供给不足,使企业难以获得满意的劳动力,从而造成技能性岗位空缺;内部技能短缺则表现为现有劳动力的技能水平不能满足企业需要。^②技能短缺不是在整个劳动力市场范围内广泛出现的,而是出现在那些有大量教育和培训要求的技能型岗位上。^③当大量企业的核心岗位开始出现技能短缺时,政府就需要开始采取干预政策,而职业教育与培训就是任何一项这样的政府公共政策的一部分。^④

西方国家关于技能短缺问题的研究,主要集中在技术进步和产业结构升级对工作岗位与技能人才需求的影响,以及如何建立和提供与之相适应的培训体系和培训内容等方面。在20世纪末以前,相关研究主要关注的是制造业、建筑业等传统产业的技能人才短缺问题,这些研究重点分析了导致短缺产生的经济结构、技术变化、工会和教育等原因,并从产业部门、工会、企业和工人等角度提出了解决方案。20世纪末以来,相关研究重点探讨了技能人才范围的重新界定,技能人才短缺数量的估计,技能人才短缺与工资、移民的关系,以及技能如何获取等问题。^⑤

我国学术界近年来对技能短缺问题也比较关注。曾湘泉、张凤林等学者早在新世纪之初就已经开始关注并率先研究了这一问题,他们的研究分析了技能人才短缺的原因,如企业培训投资缺乏、学历教育过度、技能人才报酬低等,且提出了相应的对策,如加大企业培训投资、重视职业教育和提高技能人才报酬等。^⑥另外,杨伟国等学者研究了德、英、美等国的技能短缺及其治理,发表了一系列成果,这些研究的思路基本为:介绍某国技能短缺现象—分析导致该国技能短缺的原因—介绍该国治理技能短缺的经验—揭示该国经验对中国技能短缺治理的启示。

① 王荣武,曹丹.技能短缺问题的经济学分析.山东行政学院学报,2006(1).

② 王雁琳.英国技能短缺问题的因素分析.比较教育研究,2005(8).

③ The Skill Matching Challenge—Analyzing Skill Mismatch and Policy Implications. European Centre for the Development of Vocational Training, 2010.

④ Sue R. What is a Skill Shortage?. Australian Bulletin of Labour, 2009, 35(1).

⑤ 袁玲,黄海敏.制度缺陷下技能人才短缺问题研究.湖南社会科学,2010(2).

⑥ 袁玲,黄海敏.制度缺陷下技能人才短缺问题研究.湖南社会科学,2010(2).

综观国内外关于技能短缺问题的研究,它们共同关注的问题主要有两个:一个是技能短缺产生的原因,另一个是技能短缺的治理策略。由于技能短缺问题将长期存在,而且导致技能短缺问题的因素会随着各国经济社会的发展和全球化的推进变得更加错综复杂,因此可以预见上述两个方面的问题今后仍然会是相关研究关注的重点,而且关于技能短缺治理策略的研究会关注更加具体的问题,提出更具操作性的策略。本研究将探讨高职院校技能人才有效培养的问题,它属于“技能短缺的治理策略”范畴。本研究将对高职院校技能人才有效培养中的高职院校学生的需要及其满足,企业等用人单位的需要及其满足,高职院校技能人才培养目标的内涵、确立与修订,以及高职院校校企合作等问题进行研究,以探寻高职院校技能人才有效培养的规律,其成果对于技能短缺性空缺和内部技能短缺两种技能短缺问题的解决都会有所启示。

二、关于高职院校技能人才培养的研究

技能人才的培养模式主要有职业院校培养模式、社会培训模式、企业培养模式和学徒制培养模式等。其中,职业院校培养模式不仅有利于培养对象进入技术操作岗位^①,还具有培养效率高、成本低等特点,是技能人才培养特别是将未成年人培养为技能人才的主要模式。对高职院校某个特定的专业来说,其技能人才培养涉及培养对象(客体)、培养主体、课程体系、实训体系、教师培养体系、培养环境和评价体系等诸多问题。就笔者的视野范围而言,目前尚无直接对这些问题进行系统研究的成果,只有对其中部分问题进行研究的成果。以下将分别对这部分的研究进行简要梳理,以便为高职院校技能人才有效培养研究提供一定的参考。

(一) 关于高职院校技能人才培养对象(客体)的研究

选择什么样的对象进行培养是高职院校技能人才培养的重要问题。在我国,进入高职院校学习的大多是理论课成绩较差的学生。这样的学生显然不是高职院校理想的生源,但高职院校别无选择,只能根据学生特点来调整培养条件和方法,努力将他们培养成技能人才。

经合组织(OECD)在其编写的《理解脑:走向新的学习科学》一书中指出,认为“智力是单一的存在,是终身不变的”的观点“为大多数人设置了一种玻璃天花板,阻止他们进一步学习”^②。在我国,就读于高职院校的很多学生都是这种智力观念的受害者。由于学习

① Jarvis P. The Sociology of Adult and Continuing Education. England: Groom Helm, 1985.

② 经济合作与发展组织. 理解脑:走向新的学习科学. 北京师范大学“认知神经科学与学习”国家重点实验室脑科学与教育应用研究中心组织,译. 北京:教育科学出版社,2006.

成绩不够好,他们被“分流”进高职院校,^①甚至还被贴上“末流学生”、“朽木”和“劈柴”等标签,其心理发展受到严重的伤害。霍华德·加德纳(Howard Gardner)创立的多元智能理论(The Theory of Multiple Intelligences,简称MI理论)认为,每一个正常的人都具有多种智能,不同人的差异在于其所拥有的各种智能的程度和智能的组合不同。根据多元智能理论,有学者认为,虽然职业学校的学生在学习能力倾向测验中表现不佳,但他们必然具有其他不同的认知能力和认知方式,具有与社会职业有密切关系的其他智能方面的优势,职业教育就是要创设出一种环境,使每个学生所具有的智能强项能够充分地显现,明确自己未来最适合担任的职业角色,并为此不断完善自我。^②这种观点在国内具有一定的代表性。多元智能理论可以为“职业院校学生是具有独特个性特点的可塑之才”和“职业教育是一种并非劣等的教育类型”等观点提供辩护,因而它在我国职业教育界颇受欢迎。然而,在国外近些年关于多元智能理论的研究中,中小学的学生学习模式^③、教师职前培养^④以及教师在职培训^⑤等问题比较受关注,以职业教育和职业院校学生为对象的研究却较少。在国内近30年关于多元智能理论的研究中,研究内容主要涉及多元智能理论在素质教育改革、课程开发、教学设计、教育环境配置、教学评价和智能评测等方面的应用,对职业教育方面的研究也比较欠缺。^⑥在国内已有的少量研究^⑦中,对“言语——语言智能”和“逻辑——数理智能”以外的智能强调较多,认为职业教育可以在这些智能上下工夫,开发学生的技能,但是在学生“言语——语言智能”和“逻辑——数理智能”不佳的情况下能否较好地开发学生的技能,以及如何吸引具有较好“言语——语言智能”和“逻辑——数理智能”的学生来接受职业教育、成为技能人才等方面,却鲜见相关研究。

-
- ① Xiao J. Education expansion in Shenzhen, China: its interface with economic development. International Journal of Educational Development, 1998, 18(1).
- ② 杨金梅. 多元智能理论对职业教育的启示. 天津职业技术师范学院学报, 2003(2).
- ③ Dorin S, Ioan O & B Musata. Applying the Multiple Intelligences Theory into Pedagogical Practice: Lessons from the Romanian Primary Education System. Procedia Social and Behavioral Sciences, 2011(11).
- ④ Hasan S, Merve S & T Atilla. Comparison of the profiles of the potential teachers in different disciplines based on multiple intelligences theory. Procedia Social and Behavioral Sciences, 2009(1).
- ⑤ Sulaiman T, Abdurahman A R & Rahim S S A. Teaching Strategies Based on Multiple Intelligences Theory Among Science and Mathematics Secondary School Teachers. Procedia Social and Behavioral Sciences, 2010(8).
- ⑥ 李敦东. 近30年国内多元智能理论研究述评. 常州大学学报(社会科学版), 2012(3).
- ⑦ 这些研究主要包括: 杨金梅. 多元智能理论对职业教育的启示. 天津职业技术师范学院学报, 2003(2); 马庆发. 借鉴多元智能理论 开发职校生学习潜能. 职业技术教育(教科版), 2004(28); 秦鹰. 多元智能理论与职业教育. 职教论坛, 2004(15); 邵震球. 借鉴多元智能理论开发学生技能. 中国职业技术教育, 2006(12); 刘素婷. 论多元智能理论对职业教育的启示. 教育与职业, 2006(6); 续润华, 韩云霞, 董佩燕. 多元智能理论及其对我国职业教育改革的启示. 河南职业技术师范学院学报(职业教育版), 2007(2); 单光庆. 多元智能理论给我国职业教育改革的启示. 教育与职业, 2009(20).