

基于类型教育的高职拔尖创新人才培养模式构建研究

董艳

(山东商务职业学院, 山东 烟台 264670)

【摘要】培养拔尖创新人才是职业教育的责任与使命,我国高职院校拔尖创新人才培养开始破冰尝试,但是目前高职院校在培养拔尖创新人才培养方面仍存在着诸如校企融合度不高、缺乏有效的选拔机制、没有契合高职生源特点的拔尖创新人才培养方案等问题,需要深入分析普通本科以及高职院校典型案例,采用内容分析法、问卷调查法等方法识别高职院校拔尖创新人才培养模式的构成要素,构建“四元主体,四维共建”高职院校拔尖创新人才培养新模式,为高职院校拔尖创新人才培养方案、拔尖创新人才选拔与培养实施办法等方案的制定提供依据。

【关键词】类型特征;拔尖创新人才;人才培养模式;校企联合

中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》明确提出“职业教育与普通教育是两种不同教育类型,具有同等重要地位”。职业教育的办学模式,要从普通教育转向类型教育,职业教育作为一种类型教育,具有典型的类型特征,与普通本科院校在教育本质、属性、功能定位和人才培养目标等方面有着明显的不同,因此拔尖创新人才培养应该有自己的内涵和模式。但是目前,高职院校拔尖创新人才培养存在着诸如校企融合度不高、缺乏有效的选拔机制、没有契合高职生源特点的拔尖创新人才培养方案等问题,在拔尖创新人才培养方面与普通本科院校相比还存在较大的差距,严重制约了高职拔尖创新人才的选拔和培养。

一、拔尖创新人才培养研究综述

国内外有关拔尖创新人才培养模式的探索和研究,在职业教育类型特征研究、人才培养模式改革、拔尖创新人才培养模式等方面积累了一定的成果。

(一)有关职业教育类型特征方面

学者普遍认为职业教育与普通本科院校在教育本质、属性、功能定位和人才培养目标等方面有着明显的不同,职业教育的目标定位为培养高素质劳动者和技术技能人才,职业教育的特征表现为:第一,校企双主体协同育人的特征(跨界);第二,以促进就业和适应产业发展需求为导向的产教融合的特征(整合);第三,文化素质、职业技能并重的特征(重构)。

(二)有关人才培养模式方面

通过梳理归纳文献发现,人才培养模式基本围绕以下四个基本问题展开研究——即“将来要培养成什么样的人才?”“怎样选拔人才?”“如何培养人才?”“要实现目标需要哪些支撑条件?”依据这四

个关键问题,可以将人才培养模式的构成维度分为培养目标、学生选拔、培养过程、环境支撑四个维度。

(三)在高职院校拔尖创新人才培养模式改革方面

文献梳理中发现,学者们在构建多元主体运行机制、更新拔尖创新人才培养理念、构建学创一体教学体系、加强“双师”队伍建设、构建多层次分阶段多元协同育人培养机制、创新培养评价机制等人才培养模式改革方面做了有益的探索。研究发现,本科院校有关拔尖创新人才培养模式的研究成果已较为丰富,高职院校由于开展拔尖创新人才培养时间较晚,尚未形成较为可靠的理论分析框架和概念模型,缺少较为明确的指导性框架。

总之,已有有关拔尖创新人才培养模式的研究成果已经取得了一定的成果,但尚存一定的局限性:有关国内外拔尖创新人才培养的典型案例资料缺乏系统性归纳梳理,有待从丰富的案例材料中深入探索拔尖创新人才培养的典型做法,从新的视角和分析框架解读拔尖创新人才培养模式,深刻把握拔尖创新人才培养的内在规律。此外,现有研究关于高职院校拔尖创新人才培养的研究较少,还未系统性地梳理高职拔尖创新人才培养模式的关键构成维度和关键构成要素,以及各构成要素对于培养成果的影响程度,缺少对关键构成维度与关键构成要素之间相互作用的深入研究与探讨。

二、当前高职院校拔尖创新人才培养现状

我国经济发展面临转型,各行各业迫切需要技艺精湛的能手和技术技能优秀拔尖人才,因此,培养具有工匠精神的复合型、创新型的拔尖人才也是高职院校的重要使命。目前我国高职院校拔尖创新人才培养

还处于探索阶段,还没有形成一套固定成熟的模式,有必要针对高职院校拔尖创新人才培养现状展开详尽的研究,为提升高职院校拔尖创新人才的培养成效和高职教育教学改革,以及即将大规模开展的高职拔尖创新人才培养实践提供启示,为现存的困境与挑战提供可参考的解决方案和思路。

(一) 高职院校拔尖创新人才培养调查研究方法

为深入了解当前高职院校拔尖创新人才现状,采用问卷调查法和访谈法在全国 30 所高职院校展开调查。

1. 问卷调查法

问卷调查法是识别高职院校拔尖创新人才培养中存在问题的有效方法,可以为构建高职院校拔尖创新人才培养模式做铺垫。由于各职业院校分布较广,且分散,且所处工作环境难以实时获取,因此,有关拔尖创新人才培养问卷调查采用发放网络问卷形式,考虑到学院工作较多,问卷调查尽量做到少占用时间和精力,因此答题时间尽量控制在 10 分钟以内,问卷采用单项选择题,题目尽量简洁明晰。对河南应用技术职业学院、四川商务职业学院、温州科技职业学院、重庆化工职业学院、柳州职业技术学院、陕西工业职业技术学院、广西国际商务职业技术学院等 30 家高职院校采取线上问卷的方式,发放问卷 30 份,回收有效问卷 30 份。问卷一共设置了 20 个问题,主要包括学院目前拔尖创新人才培养目的、培养过程、培养成效三部分,其中人才培养目的是 1-5 题,分值比例占 25%;培养过程的题目是 6-15 题,分值比例为 50%;培养成效部分的题目是 16-20 题,分值比例为 25%。

2. 访谈法

通过有针对性地开展实地调研和专家访谈,对有关教师、学院管理者(包括教务、科研、学生管理等)展开半结构性访谈,对有关学院学生也展开了面谈,了解学生对于创新能力与思维、拔尖技能重要性的认识程度,全面梳理高职院校拔尖创新人才培养的发展现状与现存不足,为完善拔尖创新人才培养的优化策略构想开拓思路,也为案例研究提供了一手素材资料,以弥补文献资料上的不足和缺陷。

(二) 现有高职院校拔尖创新人才培养模式

1. 赛教融合模式

在全国 30 所高职院校拔尖创新人才培养现状调查研究中发现,当前高职院校拔尖创新人才培养主要包括赛教融合、工作室培养、独立培养等模式。

赛教融合拔尖人才培养模式中,以省级、全国职业院校技能大赛、“互联网+”创新创业大赛等大赛

要求的职业能力和具体要求为导向,高职院校形成了各具特色的拔尖创新人才培养模式及选拔培养标准,在选拔方式上,通过学生自荐、教师推荐等较为灵活的方式确定比赛人选,挑选拔尖学生组建项目团队进行分层培养,每个项目以学生团队为主攻克大赛任务,通过学长带学弟的方式实现新老队员的有机交替,达到在自主研发学习基础上的合作探究。在培养过程中,各专业将大赛项目进行教学化改造,将单独的知识点和技能点设计成课程项目,将备赛和教学有机融合,采取单项技能训练、创新创业训练等方式,在专项导师指导下进行各项目实训实施。

2. 工作室培养模式

这种模式中,在实训基地中设置创新工作室、技能大师工作室。由教师根据实际情况选拔学生组成项目组,学生深度参与教师科研项目,包括专利的开发和转化、社会培训与社会服务等项目,或者跟随技术能手、技能名师参与技能大师工作室工作,技能大师对工作室里的学生们制定阶梯式的培训,夯实基本功,攻克难题不断创新。

3. 单独培养模式

该模式借鉴国内外本科院校拔尖创新人才培养的典型做法,在人才培养体系中以组建创新班,实现拔尖创新人才单独培养。例如,四川绵阳职业学院通过“批量选拔”和“自我申请+导师推荐”等途径,选拔出 105 名品学兼优的好苗子,组成了 3 个“拔尖创新人才培养班”,根据该院制定的《关于拔尖创新人才培养的指导意见》,三年内培训班将实施 1000-1200 学时的创新思维课程、基础知识课程和创新技能课程训练;湖南邮电职业技术学院在拔尖创新人才选拔方面,出台了高职单独招生和技能拔尖人才免试入学招生简章,前期通过遴选与考核,六位企业导师受聘,31 位学生成功入学邮政卓越班;同时该校集结社会资源、凝聚社会力量办“大教育”,采用个性化的培养方案、多元化的培养模式、灵活化的管理方式,构建集“五手进阶式”人才培养模式,创设基于实操项目升级的“五手进阶式”职业学习情境,深度实践“岗课赛证”融通的综合育人模式。

三、现有高职院校拔尖创新人才培养模式存在的问题及归因研究

(一) 现有高职院校拔尖创新人才培养模式存在的问题

1. 赛教融合模式

该模式可以将技能大赛与日常教学有机融合,基于技能大赛选拔培养模式进行拔尖创新人才培养,能更好地引领和带动教学改革,是目前高职院校较为常

用、可行性和有效性较高的拔尖创新人才培养模式。但是该模式培养目标较为单一，主要侧重于备赛比赛，较为注重学生专业技能提升，而且拔尖创新人才培养主要以大赛成绩作为评价依据，人才培养评价缺乏全面性和系统性。

2. 工作室培养模式

该模式中技能大师带领学生利用所掌握的绝技绝活，参与企业技术革新和技术改造，或在科研、生产中攻克技术难关，学生可以在磨炼中完成知识的积累、技能和技艺的训练。工作室培养模式不仅可以通过传、帮、带，使技艺技能得到传承，而且实现了拔尖创新人才的培养。但是高职院校获得省级以上名师工作室数量有限，没有大规模的普及，学生甚至不知道学校有名师工作室，也不了解具体的参与方式，而且该模式比较注重单一技能训练，比如电焊技术、网络诊断等，主要由技能大师主导拔尖创新人才培养，对于拔尖创新人才培养目标、招生遴选方式、课程体系构建、校企共建课程等方面缺乏标准化与制度化。因此，该模式并不能全面促进学生拔尖创新能力的培养和提高。

3. 单独培养模式

该模式为高职院校拔尖创新人才培养做出了积极的探索，是未来高职院校拔尖创新人才标准化培养的最优模式，但是在试点过程中也出现了诸多现实问题，例如学生进出动态调整机制不够健全等问题。因此，有必要及时总结高职院校拔尖创新人才培养的成功经验，并对现存问题进行深层次分析，建构适应时代需求和适应高职教育类型的拔尖创新人才培养新模式。

（二）现有高职院校拔尖创新人才培养困惑的归因研究

1. 理论研究尚显不足

从整体来看，本科院校有关拔尖创新人才培养模式的研究成果已较为丰富，高职院校由于起步较晚，未形成系统的概念模型和理论分析框架，缺少较为明确的指导性框架。现有研究还未系统性地梳理高职拔尖创新人才培养模式的关键构成维度和关键构成要素，缺少深入探讨与研究；学术界对高职院校拔尖创新人才的培养目标与培养规格等问题上还有待达成共识。

2. 高职院校对拔尖创新人才重要性的认识不足

党的二十大报告提出“全面提高人才自主培养质量，着力造就拔尖创新人才，聚天下英才而用之”的战略任务，但不少高职院校思想存在误区，片面认为拔尖创新人才只是针对本科院校，对于拔尖创新人

才培养缺乏长远眼光与培养意识，对于拔尖创新人才培养的本质和特征认识不足，没有培养拔尖创新人才的“特区”，不能适应拔尖创新人才个性化发展需求。

3. 拔尖创新人才制度不完善，人才培养成效难以测量

高职院校拔尖创新人才培养和本科相比，政府层面尚未形成拔尖创新人才培养的政策体系，比如规范的招生选拔政策等，无法从政策上保障拔尖创新人才培养的持续性和有效性。对各院校采取的培养模式而言，培养成效因时间、空间等现实原因，无法深入测量，例如，创新成果需要长期积累，高职院校在培养过程中只是其中的一个阶段，学生的创新成果要在日后的社会工作中才能体现出来，这样就使得学校缺乏对学生创新精神的评价机制，而且高职院校缺乏相应的激励机制，培养目标不够明确，使得教师没有拔尖创新人才培养的积极性。由此可见，与拔尖创新人才相匹配的全面评价体系亟待建立。

4. 教师科研创新能力不足

首先，高职院校的科研水平普遍不高，学院科研技术创新水平决定了拔尖创新人才培养的质量和高度。其次，创新型教师队伍缺失，创新型教师必须具有创新才能和灵活机智的应变能力，必须具备善于冒险、鼓励创新的行为特征，能够积极引导学生的学习习惯，但是目前高职院校教师普遍存在着照本宣科、思维模式僵化等问题。再次，教师专业技能水平有待提高，教师的专业知识技能需要与科技前沿、产业前沿同步更新迭代，教师也同样不能墨守成规，要慧眼识才，善于发现学生潜能、塑造学生潜能、提升学生技能。

5. 校企协同育人亟待推进

校企协同育人是以资源共享、优势互补、利益共享为原则，校企联合共同开展人才培养。在高职院校拔尖创新人才培养过程中，校企之间在人才、技术创新人才要素、人才选拔与评价等方面，受各种机制的约束，未能实现有效整合，要让企业深度参与到拔尖创新人才培养的全过程，培养主体体现二元性特点，使之符合职业教育的跨界属性。

四、基于类型教育特征的高职拔尖创新人才培养模式构建

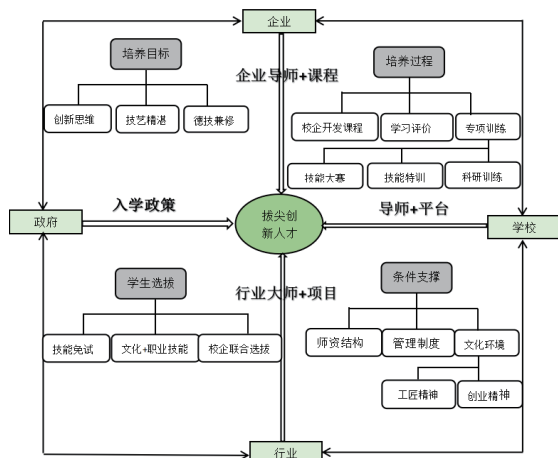
（一）高职院校拔尖创新人才培养模式的构成要素

通过文献梳理和案例分析，研究国内外本科院校和拔尖创新人才培养的典型做法，选取北京大学元培学院、山东大学“薛暮桥”班、青岛大学“巴斯德

生物技术创新实验班”等4个院校,研究上述班级的人才培养目标、招生与遴选方式以及人才培养举措,同时选取高职院校选取湖南邮电职业技术学院“卓越班”等2个案例,研究上述高职院校班级的人才培养目标、招生方式以及人才培养举措,以案例资料作为编码材料,运用内容分析法和文本分析法对研究内容逐一编码,以人才培养模式的构成维度(培养目标、学生遴选、培养过程、条件支撑)为分析框架,提出高职院校拔尖创新人才培养模式的概念模型:包括技能型与创新型双导向的培养目标、企业岗位能力需求导向的人才选拔机制、能力培养导向的挑战性课程学习、解决问题为导向的进阶式专项训练、知行信合一的多维度评价机制、校企行联动导向的大师引领式师资、需求导向的全过程保障支持体系等7个关键构成维度;以及自由开放的文化软环境、富有创新性的课程内容、校企双师型师资、拔尖人才学业评价制度、志趣导向的选拔标准、科研型专项训练等22个关键构成要素。

通过实证研究,以了解实施现状为导向,分析构成要素实际受重视程度的得分情况,结果显示越重视师资队伍、保障支持、课程学习、动态选拔、科研创新的整体水平,越能有效提升拔尖创新人才培养成效。

(二)构建“四元主体,四维共建”高职院校拔尖创新人才培养模式



使用辩证逻辑工具,例如经验归纳与趋势预测、正向推理与逆向反思、静态构成与动态生成等辩证分析的方法论证制度创新的逻辑,借鉴共性普通教育的制度设计(普通本科拔尖创新人才培养模式),辩证兼容并蓄进行高职拔尖创新人才培养模式创新。基于职业教育三大类型特征,针对高职院校拔尖创新人才培养模式的关键构成要素展开深度剖析,构建“政企校行”四个主体协同育人,“培养目标、学生

遴选、培养过程、条件支撑”四个维度联建共建,即“四元主体,四维共建”高职院校拔尖创新人才培养模式,如图所示。

五、结束语

开展拔尖创新人才培养是时代赋予职业教育的使命,产业数字化转型升级也对高职拔尖创新人才培养提出了新的挑战与要求。职业教育作为现代国民教育体系的重要组成部分,是一种教育类型,目标定位为培养高素质劳动者和技术技能人才,因此职业教育必须坚持走产教融合、校企合作的发展之路,在培养途径和行为模式上具有实践性、灵活性和个性化特征。高职院校拔尖创新人才培养需结合职业教育类型特征,“拔尖”是高度,“创新”是本质,应该着重研究高职院校如何在拔尖创新人才培养中发挥自身在产教融合、技术技能培育等方面的优势,把握高职院校拔尖创新人才培养的内在规律,辩证兼容并蓄进行高职拔尖创新人才培养模式创新。

参考文献:

- [1] 仲颖,黄河.基于创新创业教育的高职院校专业人才培养模式探索[J].重庆电力高等专科学校学报.2017,(2):25-26.
- [2] 程安东.基于创新创业教育的高职院校专业人才培养模式探索[J].长江丛刊.2018,(25):269.
- [3] 申天恩.基于成果导向教育理念的人才培养方案设计[J].高等理科教育.2016,(6):38-43.
- [4] 白春章,陈其荣,张慧洁.拔尖创新人才成长规律与培养模式研究述评[J].教育研究.2012,(12):147-151.
- [5] 赵菊珊,程哲,陈晨.拔尖创新人才质量评价:量表构建与现状评价——以武汉大学弘毅学堂为例[J].高等理科教育.2018(06):73-80.
- [6] 郑军,李敏.德国高校本科拔尖创新人才培养的措施及启示[J].山东科技大学学报(社会科学版).2019,21(06):103-112.

基金项目:本文为2022年山东省高等教育学会高等教育研究专项课题“基于类型特征的高职院校拔尖创新人才培养模式的研究与实践”的研究成果。

作者简介:

董艳(1981-),女,山东淄博人,山东商务职业学院连锁经营与管理专业带头人,副教授,研究方向:高等职业教育。