

以幸福教育为导向的高职 “五步连环”人才培养模式研究

刘合群 朱 飞

(广东技术师范学院,广东 广州 510665)

摘 要:从社会需求和高职院校学生的特点出发,提出一种以幸福教育为导向的“五步连环”人才培养新模式,目的是为提升高职院校的人才培养质量。本文在分析其提出的背景和理论根据的基础上,阐述立体的“五步连环”人才培养模式的构建方式,并对该模式实施过程中应注意的问题提出了建议和应对策略。

关键词:幸福教育;人才培养模式;五步连环

中图分类号:G 718

文献标识码:A

文章编号:1672 - 402X(2011)05 - 0001 - 05

落实广东“十二五”发展的核心就是要加快转型升级、建设幸福广东,对于高职院校而言,就是以科学的人才培养模式为社会发展提供优质的人力资源。高职院校要从学生自身的特点出发,拓宽高职生的培养渠道,完善其培养方式。高职院校“五步连环”的人才培养模式作为一个改革创新的重要举措,通过心灵沟通抚平挫伤、树立目标、分解任务、任务实施和评价考核等五个步骤的有机结合,培养社会所需要的高技能实用型人才。这种以幸福教育为导向的高职“五步连环”人才培养模式,有利于实现高职院校在人才培养质量上的全面提升,促进高职教育的可持续发展。

一、以幸福教育为导向的高职“五步连环” 人才培养模式构建的背景

产业转型升级和建设幸福广东需要大量的高素质技能型人才,而目前高职院校人才培养模式不仅难以培养出这种人才,而且缺乏社会吸引力,因此急需进行人才培养模式创新,以培养适合实际工作岗位需求的高技能实用型人才。

(一)经济转型升级,高职人才不能适应建设幸福广东要求

经济产业转型升级和建设幸福广东离不开高质量的人才。近年来,虽然高职院校创新人才培养取得了一定的成绩,但总体而言创新人才培养模式尚未取得根本突破,高职生的动手能力、实践技能、职业素养还需要进一步提升。要解决这一问题,必须和高职生的幸福成长相结合,

深入优化和改革高职院校的人才培养模式。以幸福教育为导向的“五步连环”人才培养模式尝试通过实践探索,在关注学生自身特点的基础上把课堂教学、校企合作、工学结合等有机融合,培养经济转型升级时期所需要的大批高技能劳动者,为实现幸福广东贡献一份力量。

(二)高职人才培养模式定位不准确,难以培养高素质技能型人才

因高职院校人才培养模式定位不准确,导致了难以培养出适合工作岗位需求的高素质技能型人才。第一,人才定位低,难以培养高素质技能型人才。目前,很多高职院校在定位人才培养模式时,一味追求人才的第一线,认为高职人才的培养就是培养一线的操作人员,只注重技能训练,将高职教育等同于职业培训,而忽略了“高等”二字,没有充分地将“高”和“技能”相结合;第二,在人才培养中将知识的“够用”理解为“实用”,肤浅地把知识的“够用”等同于知识的“实用”,只注重眼前知识的学习,忽视了人才长远发展对知识延续性的要求。第三,职业素养不全面,只重视能力素养,而忽略了职业道德,难以培养高素质技能型人才。虽然高职院校在人才培养模式的制定时,大都明确的列出职业素养方面的培养目标,但是培养手段往往缺乏可操作性。总之,高职人才培养模式定位不准确,难以培养出高技能人才,更不能体现学生幸福成长的历程。

(三)高职人才培养模式与社会需求错位,缺乏社会吸引力

高职院校的人才培养模式与社会需求脱节,缺乏社

收稿日期:2011-09-01

作者简介:刘合群(1953-),男,湖北黄石人,广东技术师范学院教授,硕士生导师。研究方向:职业教育学原理。

朱飞(1984-),女,安徽阜阳人,广东技术师范学院职业技术教育学硕士研究生。研究方向:职业技术教育学原理。

© 1994-2012 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www.cnki.net>

会吸引力。高职院校人才培养模式与社会实际岗位需求之间的错位表现在五个方面:课程设置层面,理论知识偏多,实践运用少,技能实践应用机会少;教学内容严重滞后于当前企业的发展;教师教学层面,缺乏双师型教师,致使教学过程缺乏实践指导;管理体制层面,没有协调好教学、实践、到企业实习之间的关系,学生实习管理松散,学不到东西;评价体系层面,过于注重单方面的评价,忽视过程性评价和多元评价相结合的评价方式。显而易见,与社会需求脱节的高职人才培养模式具有滞后性、脱节性,不能适应社会的发展需求,缺乏社会吸引力。

综上所述,高职院校当前的人才培养模式存在诸多问题,培养出来的人才无法适应目前企业、经济和社会的发展需求,故而有必要构建和发展一种新的人才培养模式。

二、以幸福教育为导向的高职“五步连环”人才培养模式的理论依据

以幸福教育为导向的“五步连环”人才培养模式是以高职院校的学生为培养对象,以应用型技能人才为培养目标,以幸福教育为导向的创新型人才培养模式。为了进一步理解其含义,有必要对该模式的理论依据进行分析。

(一)幸福的教育目的观

幸福是人类生活的永恒情结,追求幸福是推动人类发展的源动力,这是一个自明性的人类生存事实。尼尔认为,生活的目的是寻求幸福;威廉·詹姆斯认为,人类主要关心的问题就是幸福;亚里士多德认为,“幸福是终极的和自足的,它是行为的目的”等等。显然,以服务与人的生活为使命的教育活动,自然也要以成就人们的幸福生活为使命。

著名的教育家诺丁斯认为幸福的教育目的观,无需给幸福一个固定的概念,而是让幸福的讨论出于开放活动之中,这种做法的真正目的是要让“幸福”这一教育目的“活”在教育活动中。而高职以培养高技能人才为目标,无论学生出于社会的哪个阶层,学生都要树立自尊、自信、自强的人生观,幸福地学习谋生的技能,幸福地走向社会,过上理想的生活。幸福既是教育的目的,也是教育的手段,更是我们高职“五步连环”人才培养模式的导向。

(二)以人为本的幸福哲学观

以人为本思想在马克思主义哲学中具有重要地位,在唯物史观科学体系中,人的发展是其理论的核心,人是实践和认识的主体,这是马克思主义哲学的基础。他把人的全面发展作为认识发展的最高阶段,并认为这一阶段人的发展与社会关系全面相连。马克思认为,个人发展的程度与个人的素质相联系,同时它又离不开社会的发展,“这些社会关系实际上决定着一个人能够发展到什么程度”。

虽然高职学生曾经是考试的受挫者,但是依据以人为本的哲学观,我们应该相信每个高职生都能成才。“五步连环”人才培养模式以幸福教育为导向,首先抹平高职院校学生内心的挫伤,其次注重学生的个性发展和实践锻炼,人文素质教育与专业技能训练并重,最终实现个体与社会的和谐发展。该模式将科学精神和人文精神有机结合起来,注重协调发展学生的理论知识和动手实践能力,把职业技能培养与学习能力培养相结合,以提高学生的社会适应性、独立性、积极性和创造性等个性品质,提高学生的在高职学习的幸福感。

(三)多元智能理论

上世纪80年代,美国著名的发展心理学家、哈佛大学教授霍华德·加德纳博士提出多元开放的智能理论。霍华德·加德纳博士指出,人类的智能是多元化而非单一的,主要是由语言智能、数学逻辑智能、空间智能、身体运动智能、音乐智能、人际智能、自我认知智能、自然认知智能八项组成,每个人都拥有不同的智能优势组合。

根据多元开放的智能理论,高职院校在发展学生专业技能的同时,必须留意学生在某些方面特别突出的智能,鼓励学生树立学习目标和制定学习方案,体现出多元化、自主化、个别化的教育意蕴,如,高职院校的学生虽然曾经是考场的失败者,文化课的学习方面不是最优秀的,但是学生的音乐、运动、社交等方面也许会表现出超人的智慧,我们应该认可学生优点的存在性,才能引导其幸福快乐的成长。也要根据高职院校学生的特点,进行针对性的心灵疏导和多元化的评价,这样才能取得良好的教育效果。

三、以幸福教育为导向的高职“五步连环”人才培养模式的构建与运行

在三大理论的支撑下,“以幸福教育为导向”的人才培养新模式,突破人们固有的思维模式,以个人的发展和对社会的价值为出发点,在人才培养中凸显学生学习的幸福感,实施幸福教育,通过“五步连环”的培养计划安排,对原有的人才培养目标、内容、方法和评价机制进行了大幅革新,另辟蹊径解决高职人才的培养质量问题,是一种全新的、高效的高职人才培养模式。

(一)内涵和目标

所谓以幸福教育为导向的高职“五步连环”人才培养模式,是指结合高职院校学生的特点,对刚入学的高职生进行抚平挫伤、树立目标、分解任务、任务实施和评价考核,使其逐步树立自信和确立人生目标,并进一步展示天分、掌握专业理论知识和技能实践知识,成为具有幸福感的高技能应用型人才的育人模式。

进入21世纪以来,经济全球化、知识化、信息化进程空前加快,社会主义市场经济逐步完善,整个社会对人才

的要求越来越高。高职院校通过实施“五步连环”人才培养的新模式,实现幸福教育的目标,既有助于实现广东加快产业升级,又为实现幸福广东提供了人力资源保障。以幸福教育为导向的高职“五步连环”的人才培养模式的目标,是培养高素质技能型人才。为实现这个目标,将其分为五层次,分别对应大一、大二、大三学年。促使这五个层次是逐层推进,螺旋上升发展的,以追求实现目标的最好效果。

(二)结构

高职院校打破常规人才培养模式,结合高职学生的特点创建“五步连环”人才培养模式,在人才培养中凸显学生学习的幸福感,实施幸福教育。以幸福教育为导向的高职“五步连环”人才培养模式基本结构如下(见图一):

第一步是抚平挫伤,感知幸福教育。根据幸福的教育的目的观,学生的本能是追求幸福,或者说学生接受教育为的就是最终能够幸福,而他们从踏入高职院校的第一步,就带着某种不幸福的因素,刚入学的高职生一般是未能成功进入本科院校,某种程度上说在学业方面是失败者,有的表现为较为自卑,有的表现为自暴自弃等。这种不幸福的因素会对教学质量和人才培养效果造成很大的影响。因此,在以幸福教育为导向的高职“五步连环”人才培养模式中,我们首先应该抓住刚入学新生的这个重要特征,采取对策:一方面,通过辅导员或班主任与其进行心灵对话,磨平其挫伤,让学生初步感知幸福教育;另一方面,在基础理论课的教学过程中,教师应考虑到学生的特点,对知识的难易程度和同学的接受程度进行深入调查,实施合适的教学过程,以逐步激发学生努力学习的热情,只有这样,才能为后续的素质和技能培养打好基础。

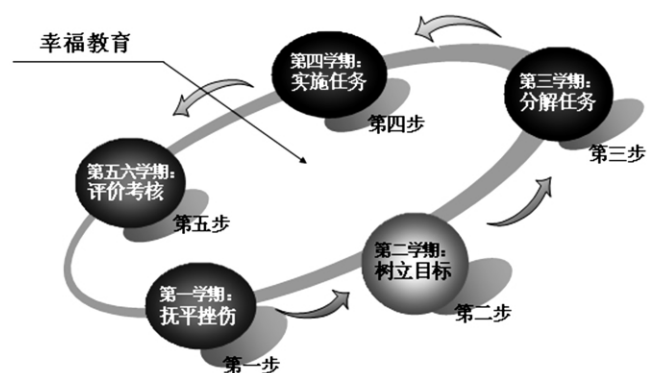


图1 “五步连环”模式图

第二步是树立目标,感恩幸福教育。根据以人为本的幸福哲学观,人是幸福的认识主体,只有学生认识到了自己是幸福的,通过努力之后会有更幸福的生活,这样他的学习才有动力,从其自我感觉来说,学习才有意义。通过第一学期的感知幸福教育,学生摆脱了以前较为自卑的心理,对未来生活充满信心,同时对学校环境和自己所学

专业有了一定的了解,那么,在第二学期中,在进行专业课程教育的同时,应该注意引导学生逐步树立人生目标。在专业基础课的教学和实践过程中,教师应有意识地在传授专业知识的同时引导学生熟悉自己所学的专业和将来的有关职业,帮助学生确立职业理想和人生目标,逐步培养学生的兴趣和自信心,使学生坚信通过自身的努力其前途是光明的、人生是幸福的,为下一阶段的综合能力培养奠定基础。使学生对职业和人生有了更深的认识同时,应引导学生感恩家人、感恩老师、感恩社会,提升幸福感,学生人格品质的提升对于其综合能力的提高有明显的促进作用。

第三步是分解任务,尝试幸福教育。高职生经过第一、二学期的学习,在教师的引导和同学们集体学习气氛的熏陶下,逐步感受到了在高职院校学习和训练的幸福,同时也已经根据自己所学专业树立了奋斗目标。根据多元开放的智能理论,每个学生有自身的特点,学生们的奋斗目标也不尽相同,那么在第三学期中,教师应该根据每个学生的目标,协助其进行学习任务的合理分解,帮助其选择对将来职业最重要的课程、总结和掌握有效的学习方法、掌握扎实的实践技能、养成良好的职业素养,以体现多元化、自主化、个别化的教育意蕴,提高人才培养质量。同时在树立了专业技能学习目标的同时,应该认可和鼓励学生其他优点,如某些同学在音乐、运动、社交等方面也许会表现出超人的智慧,帮助其合理安排时间,以使专业学习和特长发展互不影响或者相互促进。通过这样的举措,使学生在逐步实现个人目标的过程中尝试幸福教育。

第四步是任务实施,体会幸福教育。经过前三个学期的学习和体会,学生已经融入到高职院校的学习生活中,尝试了幸福教育的快乐,为了幸福和快乐的生活而制定了个人的学习任务。在第四学期中,教师应督促和辅导学生根据任务分解的情况进行相应任务的实施,如掌握必要的理论知识、在企业实践中合理应用所学知识,提高自身职业素养和职业技能等,为学生走出学校、走进企业打下良好的实践基础。在任务实施期间,随着自身专业技能的不断提高,学生感受到学习成果的快乐、任务完成的欣慰和自我提高的幸福。

第五步是评价考核,完善幸福教育。第五、六学期学生即将走向社会,成为准企业人,“五步连环”人才培养模式要对全程的效果进行考核,来完善幸福教育,评价模式分为教师评价、企业评价、同学评价和自我评价等。其中,第五学期主要进行自我评价和同学评价,根据自我感觉和同学的相互提建议,对前期的学习和感受进行总结、分析和改善。在第六学期中主要进行教师评价和企业评价,对学生总体和最终的表现进行考评,评价考核的综合结果有利于以幸福教育为导向高职“五步连环”人才培养模

式的改进与完善。

由此可见,以幸福教育为导向的高职“五步连环”人才培养模式结合了高职生的个性特点,具有较强的实用性和可操作性。层层递进的育人模式,能保证招进来的高职生能身心健康成长,而且能学得专,送得好,不但学生各方面素质均能得到全面发展,最终还能让学生品尝到学习的兴趣与幸福。

(三) 运作流程

在以幸福教育为导向的“五步连环”人才培养模式中,五个步骤层层递进,缺一不可,“抚平挫伤”是所有步骤的前提条件,“树立目标”是“分解任务”的基础,“分解任务”的直接目标是“实施任务”,“实施任务”是“评价考核”的依据,本局的“评价考核”结果为下一届学生的培养提供建议和意见,完善“五步连环”的培养模式,整个流程如图二所示。

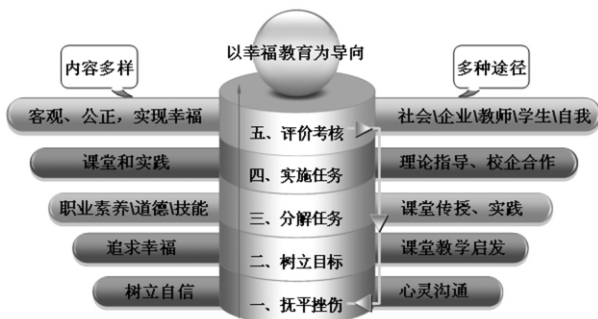


图2 以幸福教育为导向的高职“五步连环”人才培养模式实施示意图

在实施的过程中,根据总目标和各个步骤的目标,确定对应的具体内容,将每个步骤的目标通过各学期的常规专题教育、企业实习和职业素养专题教育来落实,根据从心灵沟通入手,多条途径;分工合作,形成合力;内容多样,实现幸福的原则,多部门合作、多主题展开、多形式组织。将基础课、专业课、文化课、校企合作、工学结合、社会实践活动等多种途径运用到各年级教育工作中去。从整体上对处于不同阶段的学生因势利导,扬长避短,实施针对性的指导,最终使高职生通过努力而成才,成就幸福人生。

(四) 评价方式

以幸福教育为导向,高职“五步连环”人才培养模式的评价采用多样化的评价方式,分为企业评价、教师评价、同学评价以及自我评价等四个层次。评价考核的目的是培养学生成为具有创新思维和创新实践能力的高素质技能型人才。

教师评价是指,高职教师对学生的综合评价。教师通过教书育人、管理育人、服务育人三方面与学生亲密接触,最为了解学生的个性特点、道德意识、基础文化课和技能实践课等具体情况,可以对学生在校期间的表现进

行详细的了解和观察,做出较为客观的评价。教师评价在所有评价中居于主要地位,而且能够针对学生的个人情况和出现的问题采取必要的措施,及时帮助同学迎头赶上,使其在老师的指导下进一步幸福成长。

企业评价是指,通过企业来对学生进行教育效果评价。学生在实践中到相关企业、行业进行参观、见习以及顶岗实习,从中感受企业文化,了解企业所需人员的职业素养、职业道德,进一步树立自己的职业理想。于此同时,企业对学生的综合能力也有一定的了解,可以对其实践表现做出评价。在企业评价的过程中,学生可以认识自己在实际工作中的不足,不断进步,提升技能与技巧,为以后的幸福生活打好基础。

同学评价是指,学生之间的相互评价。入校以来,通过在一起学习、生活、实践锻炼等方式,学生之间有较为深入的了解,可以做出相互评价,这个过程也是锻炼和提升学生交际能力的重要渠道,同学们的匿名评价具有一定的可行性和客观性,值得推广和借鉴。

自我评价是指,学生对自身感受和表现的评价。学生入学以来,经过一段时间的刻苦学习和钻研,可以对自己入学前后的感受、收获和表现进行对比,同时对自己在大学阶段与周围同学的表现进行对比,找出进步与不足,进步之处的分享有利于大家共同学习,共同进步和提高;不足之处,则采取有针对性的措施努力改善。

不论是教师评价、企业评价、同学评价,还是自我评价,评价本身并非最终目的。采取多元化的评价方式,是为了学生的共同进步,完善以幸福教育为导向的高职育人模式,为家庭、企业和社会培养出更多的高技能幸福人才。

四、以幸福教育为导向的高职“五步连环”人才培养模式的保障措施及注意事项

(一) 保障措施

以幸福教育为导向的高职“五步连环”人才培养模式是一项长期、复杂的系统工程,其运作与发展离不开实训基地建设、师资队伍建设和加强校企合作等基础保障条件。

1. 加强实训基地建设。实训基地是校内实验室的延伸,具有业务需要的真实资料和真实的职业环境,在实训过程中,学生可以发现工作中可能出现的问题,并经过教师指导逐步培养解决实际问题的能力。只有加强校内外实训基地建设,建立健全一体化实训基地,模拟企业生产过程,保质保量完成基于工作过程的教学任务,才能满足学生不同专业能力、方法能力和社会能力的培养,使学生最终成为一名具有较高专业技能的幸福人才。

2. 加强师资队伍建设。培养人才关键是师资队伍,保证高职教育培养目标得以实现的主体是教师。为满足培养技能型、应用型幸福人才的需要,对教师的要求应该

是:既要有较高的理论素养,又要有较高的职业道德;既要有一定教学水平,又要有较丰富的专业实践经验;还要熟悉高职生的心理特点,适当地引导进行有效的教学和实践。教师除了能够讲授理论文化课,应该有到企业实习或工作的经历,还要经过正规的师范院校教育,学过或者研习过教育学和心理学,只有这样,教师才能通过教学技能技巧快速融入学生,走进学生的内心世界,进而根据高职生的身心特点进行有针对性的教育教学,从根本上采取相应的帮扶措施,最终使高职生这一特殊的学生群体自信地走向社会,幸福地工作和生活。

3.加强校企合作。校企合作是职业教育的必由之路,也是实施以幸福教育为导向的人才培养模式的重要保障。高职院校应本着资源共享、优势互补、互惠双赢的原则,开展多层面、多线条、多元化的校企合作,形成长效合作机制,让高职生在第二、第三学年有更多的机会进入企业进行实践,形成多样化、实用化、真实化、前沿化的人才培养途径。此外,高职院校还要加强知识输出力度,争取形成全方位开放办学、企业广泛参与的良好局面。

(二)注意事项

1.以生为本,灵活运用

学生是学校教育之根本,本模式的最终目的是培养技能型的幸福人才,我们在运用该模式时,切忌生搬硬套,一定要认真研究学生发展变化和社会需求状况,根据学生、学校和社会的实际情况灵活运用。此外,我们要注意改变和完善教育模式,以适应社会、企业对高技能型人才需求状况的不断发展,为高职生的就业铺好路。只有这样,才能发挥该模式的最大成效,成就高职生这一特定群体的幸福人生。

2.与时俱进,瞄准需求

高职院校人才培养模式应该与时俱进,瞄准当前企业岗位实际需求,培养实用型技能人才。在该模式实施运行的过程中,高职院校需灵活地调整人才培养的方式、方

法和机制,真正做到学校所培养的技能型人才正是企业当前岗位所需求的。随着时间的推移和企业的发展,该模式有些方面也可能不会适应企业岗位的用人需求,因此,我们要用发展的眼光看待它,根据实际情况不断对其进行更新和完善,使之成为一个开放的、灵活的和可持续发展的育人模式。

3.适应社会,创新培养

以幸福教育为导向的高职“五步连环”的人才培养模式的良好运作为经济和社会的发展提供充足的人才后备军,但随着经济转型升级和社会的发展,此模式在运作的过程中也面临诸多问题。只有不断完善高职院校的人才培养目标、教学内容、教学方法和评价机制,才能适应社会和经济的发展;只有高职院校的人才培养模式走在社会和企业改革的前沿,才能培养出创新型高技能人才。

以幸福教育为导向的高职“五步连环”的人才培养模式是一种以人为本的育人模式,对解决高职院校人才培养中出现的问题,提高高职人才培养质量具有很大的推动作用。该模式适应了职业教育发展的需要,符合促进人才发展的需求,其以生为本的教育方法使学校工作充满生命力。运用“五步连环”的人才培养模式,以幸福教育为导向,可以培养出更多的适应社会发展的高技能实用型人才。

参考文献:

- [1]王公强.高职院校人才培养目标的确定[J].价值工程,2010(10).
- [2](古希腊)亚里士多德.尼各马科伦理学[M].苗力田,译.北京:中国人民大学出版社,2003.
- [3](美)内尔·诺丁斯.幸福与教育[M].龙宝新,译.北京:教育科学出版社,2009.
- [4]马克思恩格斯全集(3)[C].北京人民出版社,1960:295.

[责任编辑:陈赞晓]

English Abstracts

A Happy-education-oriented Mode Research for Talents Training Based on “Five-chain- ring” in Higher Vocational Education

LIU Hequn ZHU Fei

(Guangdong Polytechnic Normal University ,Guangzhou, 510665)

Abstract: A new happy-education-oriented mode research for talents training based on “five-chain- ring” is presented by means of analyzing the social needs and characters of higher vocational college students, with the purpose of raising the quality of cultivating talents in higher vocational education. Based on the background and theoretical roots, this paper tries to explore constructing a three-dimensional “five-chain-ring” mode for talents training. Furthermore, in the process of fulfilling the mode, some questions and suggestions are put forward and corresponding strategies are presented.

Key words: happy education; mode for talents training; five-chain- ring

Constructing and Practicing the “Joint -industry-enterprises-college” Mode for Cooperative Talents Training

JIANG Wei QIAN Wu ZHANG Dengju

(Guangdong Technical College of Water Resources and Electric Engineering, Guangzhou, 510635)

Abstract: The “joint-industry-enterprises-college” mode for cooperative talents training is constructed with the concept of “win-win ” and coexistence, which is one of the new modes for training talents to push the sound development of close cooperation between industry-enterprises and colleges. The mode is created on the platform of the philosophy of managing college cooperatively with industry-enterprises-college, joint in cooperating in enrollment, cultivating and employment. The three parts of industry-enterprises-college cooperate in establishing the guarantee mechanism for training faculties, sharing mechanism for student practice and training and services system for student employment so that the mutual permeation, mutual support, close cooperation and harmonious development will be fulfilled in the joint-training programme.

Key words: joint-industry-enterprises-college; mode for talents training; guarantee mechanism

On “Project stimulating”—A New Breakthrough in Mode for Talent Training Based on Tutorial System in HVE

——A case study in Guangdong AIB Polytechnic College

LI Huaming LI Li DING Wenshen

(Guangdong AIB Polytechnic College, Guangzhou 510507)

Abstract: A new breakthrough in mode for talent training in HVE is to performance and improve the tutorial system. From the perspective of system designing, construction of information platform, tutorial guidance in learning and tutors from enterprises and etc, this paper, based on the Legal Clinic in the college, puts forward the idea that the adoption of tutorial system must base itself on project-stimulating and task-driven. During the performance of tutorial system, the relationships among creative philosophy and approaches, guidance in learning and student self-reliance, contribution and encouragement, should be dealt with attentively and systematically.

Key words: tutorial system; vocational education; talent training; legal clinic