

高职院校技能人才培养的效率需求及其满足

□何应林

摘要:高职院校技能人才培养需要在遵循技能人才培养规律的前提下考虑效率问题。高职院校技能人才培养的复杂性和“弱势”特点,决定了高职院校需要在技能人才培养过程中寻求与企业进行合作,提高人才培养效率。为了满足高职院校技能人才培养的效率需求,应采取用“共赢”推进校企合作、用“制度”保障校企合作和用主动服务赢得校企合作等策略。

关键词:高职院校;技能人才培养;效率需求;校企合作

作者简介:何应林(1980—),男,湖北赤壁人,浙江省哲学社会科学重点研究基地金华职业技术学院浙江省现代职业教育研究中心助理研究员,教育学博士,研究方向为技能人才培养、技术与职业教育原理。

基金项目:浙江省哲学社会科学重点研究基地现代职业教育研究中心省社科规划课题“高职学生职业技能与职业精神融合培养的机制与路径研究”(编号:15JDZJ01YB),主持人:何应林。

中图分类号:G710

文献标识码:A

文章编号:1001-7518(2016)01-0067-05

效率在许多活动的开展中很受人们关注,但在人才培养活动中,谈效率却可能引起人们的质疑和担忧。在高职院校技能人才培养活动中,应该怎样考虑效率问题?为什么需要考虑效率问题?应该如何满足技能人才培养的效率需求?本文将围绕这些问题进行探讨,希望对高职院校技能人才培养效率的提高有所助益。

一、人才培养需要在正确的前提下考虑效率问题

人类能够获取的资源是有限的,但其需要是无限的,为了不断满足其需要,人类必然要追求效率。从哲学的角度来看,效率分为“结果意义上的效率”和“过程意义上的效率”两种。前者是一种“实体性的效率”,它表现为产出与投入的比例关系,产出多而投入少就是有效率;后者是指“时间的节约”,具体表现为单位时间内生产的产品数量多,或者生产单位产品所消耗的时间少^[1]。

有学者指出,“在物理学中,效率是指单位时间内所做的功的大小”^[2]。“单位时间内所做的功”是指做功的效率,但它在物理学中通常用“功率”而不是“效率”来描述。

在经济学中,效率是一个应用得很广泛的概念。

它是经济学家们在经济学由“道德哲学的分支之一”走向“一门独立的学科”的过程中曾经努力寻找的“独立于道德考量的客观经济评价标准”。经济学对效率的研究贯穿其发展始终——“从古典经济学到新古典经济学,再到新制度经济学,都体现了对效率研究的深入”,尽管不同的经济学家基于对“投入”和“产出”的不同理解,给效率下了不同的定义,但这些定义都反映出效率是“资源的有效配置和使用”,是“产出与投入的比例关系”。^[3]在经济学众多关于效率的定义中,笔者比较认同的一个定义是:效率“是指输出与输入之比、所得与消费之比、效果与消费之比、产出与投入之比,是以一定量的输入求得最大的输出,或是以较小的输入求得一定量的输出”^[4]。经济学视角下的教育过程是指“教育资源的投入、利用和教育产品产出的过程”,在这个过程中,效率本质上是指“教育资源配置要形成一定的优势结构”——如果有限的教育资源配置和使用得当,就能获得教育规模与质量的较大发展,如果使用不得当,配置不合理,就可能导致投入了一定的教育资源却不能使教育规模和质量得到改观^[5]。

上面对相关学科中的“效率”进行了分析。那

么,在人才培养活动中,是否需要考虑效率问题呢?

在古代,中国、埃及和希腊等国家的学校大多采用个别教学的形式组织教学,在这样的教学活动中,教师因材施教,其教学内容和进度与每一名学生的接受能力相适应,所以,学生能较快地掌握教师所教的内容。但是,在这样的人才培养活动中,为了得到一定的“输出量”——学生掌握教师所教授的内容,“输入量”——教师的教学投入——却太大,按照哲学中“结果意义上的效率”和经济学中“效率”的含义,这样的人才培养活动就是效率不高的活动。在那时候,由于社会发展对掌握一定知识和技能的人才需要较少,所以在人才培养活动中,人们可以不考虑教师的投入,而以学生掌握教学内容为准则,因而个别教学形式在学校教育中被普遍采用。随着工商业和科学文化的发展,社会需要学校培养更多的人才,在这种情况下,如果还不考虑教师的投入,仍然以个别教学的方式组织教学,学校所拥有的教育资源就无法及时培养出足够的社会所需要的人才了。于是,为了满足社会的人才需要,一种新的教学组织形式——“班级授课制”就产生了。运用这种方式进行教学时,一名教师在教授相同内容的时间内所教的学生数量大大增加,其人才培养效率大大提高。

可见,为了满足社会的人才需要,很早以前的学校就采用了比“个别教学”形式效率更高的“班级授课”形式组织教学,而且将这种教学组织形式沿用至今,这说明很早以前的人才培养活动就考虑到了效率问题。如今,我国人口很多、资源相对不足,社会可以为教育提供的资源仍然比较有限,要想培养出社会经济发展所需要的大量的人才,“更需要合理配置教育资源,提高教育资源的利用效率”^[6]。因此,我国如今的人才培养活动需要考虑效率问题。美国经济学家舒尔茨 1963 年在《教育的经济价值》一书中指出,“‘效率’这个概念在广大教育界看来是个‘危险的信号’”^[7]。当前,这个概念可能在我国部分教育界人士看来仍然是个“危险的信号”。出现这种情况,可能是因为他们对“效率”产生了误

解,认为在教育中谈效率就是过于关注“费用”和“收益”,而忽视人才培养的基本规律。其实,在遵循人才培养规律的前提下,注意人才培养活动效率的提高,可以利用有限的教育资源培养出更多经济社会发展所需要的人才,这不但对教育没有危害,反而可以更好地发挥教育的作用。人才培养活动不是不需要考虑效率问题,而是需要在正确的前提下考虑效率问题。

二、高职院校技能人才培养的效率需求

依上所述,高职院校技能人才培养需要在遵循技能人才培养规律的前提下考虑效率问题。这样的“效率”是一种“结果意义上的”效率,是一种“产出与投入”的比例关系。虽然高职院校技能人才培养的“产出”和“投入”都难以进行准确测量,但是不能因此而不重视其效率问题。

对于高职院校来说,在其预期人才培养目标确定的情况下,其人才培养活动的“产出”就基本确定了。在一定时期内,高职院校自身所拥有的教育资源和公共财政可以向其提供的教育资源是相对固定的,高职院校实现技能人才预期培养目标所需要消耗的教育资源也是相对固定的,而且,高职院校有相当比例的学生是来自农村家庭和经济条件不大好的城市家庭,他们分担不了多少人才培养成本。在这样的情况下,高职院校要想提高技能人才培养活动的效率,就需要向外界寻求合作,获取技能人才培养所需要的教育资源,减少自身教育资源的“投入”。校企合作就是一种高职院校需要寻求的符合其技能人才培养需要的合作。企业全面地介入高职院校技能人才培养过程,不仅有利于降低高职院校的教育资源投入,还有利于技能人才技能和职业精神的形成,因而有助于高职院校技能人才培养目标的实现。

(一)基于高职院校技能人才培养复杂性的效率需求

高职院校技能人才培养过程是一个十分复杂的过程,其复杂性主要是由于以下几个方面的原因造成的:

第一,用人单位对高职技能人才的“动态性”需要。由于科学技术、经济结构、产业结构和工艺水平等在不断变化,用人单位对高职技能人才的需要也会不断变化,呈现出“动态性”特点。用人单位对高职技能人才需要的变化主要体现为它对高职技能人才素质要求的变化。当用人单位对高职技能人才的素质要求发生变化后,高职院校就需要对技能人才培养方案的内容——包括学历层次、学制、职业岗位、培养目标及规格、毕业资格与要求、课程体系、教学进程安排和专业教师要求等——进行调整。

第二,用人单位需要高职技能人才能够“零距离”就业。“零距离”的提法在职业教育界存在争议,有一些学者不赞同这一提法。例如,臧志军认为,关于“零距离”的常见表述讨论的主要是教育目标与雇主要求之间的关系,教育目标与雇主要求不可能完全一致,因而教育与就业之间的“零距离”不是学校和教育所能左右的^[8]。庄西真认为,作为两种不同性质的组织,职业学校和企业时空上存在一定的距离,在体制上存在一定的隔阂,在信息交流上存在一定的阻断,“不可能、也不应当……‘零距离’”^[9]。张健则对“零距离”的提法持赞同态度。张健指出,“零距离”是指学校和企业相互融入、彼此依存,二者“你中有我,我中有你”,非常紧密地结合在一起的一种境界,在这样的结合中,学校和企业之间是一种“相容的交叉互渗”关系;他还认为,“零距离”是一种“办学理念 and 愿景”,是一种“办学追求”,其实现是一个“渐进和发散的过程”。^[10]笔者认同张健关于“零距离”的观点。笔者认为,用人单位需要高职技能人才能够“零距离”就业,是指用人单位希望高职院校培养出来的技能人才,一毕业就能具备岗位所需要的知识、技能和素质,不需要很长时间的岗前培训(甚至完全不需要岗前培训)就能够上岗;高职院校的培养使技能人才具备一定岗位所需要的知识、技能和素质,但技能人才在培养过程中不是仅仅只获得了这些,他还获得了作为一名合格的高职院校毕业生所需要的其他的知识、技能和素质,提“零距离”并没有忽略高职教育的教育性。

高职院校要想通过自己的培养使技能人才具备用人单位(主要是企业)一定岗位所需要的知识、技能和素质,这并不是一件容易的事情,因为正如庄西真在《距离产生美》一文中所说,高职院校和企业是“两种不同性质的组织”,由于它们之间“时空上的距离”、“体制上的隔阂”和“信息交流上的阻断”的存在,高职院校难以准确、及时地获取企业一定岗位所需要的知识、技能和素质等方面的信息,即使高职院校获得了这些信息,其所具有的课程、师资、设备、环境和评价方式等也难以满足使技能人才具备企业一定岗位所需要的知识、技能和素质的需要。

第三,技能的形成需要在真实的环境中进行大量的练习。从国外学者费茨和波斯纳提出的技能形成理论以及国内学者关于技能形成影响因素的研究成果都可以看出,技能的形成需要进行大量的练习。从高职院校技能人才培养实践也可以看出,在“真实的职业环境”中进行“真刀真枪”、“真材实料”的训练有利于技能人才的培养。可见,高职院校技能人才技能的形成需要在真实的环境中进行大量的练习。“在真实的环境中进行大量的练习”需要高职院校拥有足够的技能训练场所、创造真实的生产环境、购置必要的设备和材料、建设双师型教师队伍,这些条件的具备,仅仅依靠高职院校自身的努力是难以实现的。

在高职院校技能人才培养中,要想使技能人才获得较高水平的知识、技能和素质,满足企业等用人单位的“零距离”就业需要和“动态性”调整需要,仅仅依靠高职院校自身所拥有的教育资源和公共财政向其提供的教育资源是不够的,高职院校必须寻求与企业进行合作,以减少自身教育资源的投入,提高技能人才培养效率。

(二)基于高职院校技能人才培养“弱势”特点的效率需求

高职院校技能人才培养的“弱势”特点主要体现在两个方面:

第一,高职院校经费投入和生均预算内经费支

出与普通本科院校相比差距明显。“从中外职业学校办学的普遍规律来看,对职业学校相应的教育投入一般要达到普通学校的 1.5 倍”;从 2008 年起,我国“面向职业教育学习者和职业学校的教育投入已有重大变化”,不仅免除了学生的学费,给予一定数量的生活费用,“还在职业院校的基础建设方面给予多项大规模投入,总量已超过 200 亿”。^[11]然而,与本科院校相比,我国公共财政对高职院校的支持还是偏弱。2007—2010 年,虽然“高职院校经费占全国教育经费的比例”整体来说呈上升趋势,但是“普通高等学校经费占全国教育经费的比例”一直是它的 5 倍多^[12],可见高职院校经费投入明显偏少。另外,“2007—2010 年,高职院校的在校生规模始终占普通高等学校在校生规模的 40% 以上”,但这几年,“高职院校国家财政性经费占普通高等学校经费的比例仅保持在 14—17%”,“高职院校教育经费所占比例有所增长,但仍然与其规模严重不相适应”;2007—2010 年,“高职院校生均公共财政预算教育事业费”仅达到普通高等学校的 57.48%—60.78%,高职院校的“生均公共财政预算公用经费”低于普通高等学校,“并且差距有进一步扩大的趋势”。^[13]

第二,高职院校学生来自欠发达地区和经济状况“一般”及以下水平家庭的占到较高的比例。《2012 中国高等职业教育人才培养质量年度报告》指出,在高等职业学校 2011 届毕业生中,来自贫困地区、西部地区和民族地区等欠发达地区的学生的比例分别为 12.7%、22.2% 和 16.2%,他们占到学生总数的 51.1%。在很多高职院校,来自农村和经济状况处于“一般”及以下水平家庭的学生占到较高的比例。例如,长春职业技术学院党委书记、院长马军介绍,该校“60% 以上的学生都是农村的”,学生所有的实践活动,“包括假期出去调研”,学校都会给予资助^[14]。天津职业大学校长董刚介绍,在该校学生中,“来自普通家庭及贫困家庭的特别多,每年交不起学费的学生在 15% 左右”^[15]。笔者对某高职院校“模具设计与制造”专业 384 名学生所做的调查也

发现,来自农村的学生占到 93.2%,来自城市的学生只有 6.3%(这一项数据缺失的学生占 0.5%),来自农村的学生远远多于来自城市的学生;另外,来自家庭经济状况为“一般”、“较差”和“很差”的学生所占比例分别为 71.1%、15.4% 和 6.8%,居于前三位,他们共占到被调查学生总数的 93.3%。

目前,虽然国家对高职教育的经费投入与以前相比有所增加,但是,与普通本科教育相比,其投入力度仍然明显偏低,而且,高职院校“依赖学费求生存”又会遭遇学生家庭经济状况不佳的窘况。在这样的情况下,高职院校要想实现预期人才培养目标,就应该努力提高技能人才培养效率,在课程建设、实训提供、师资培养、环境建设和评价实施等方面寻求企业的支持。

三、满足高职院校技能人才培养效率需求的策略

高职院校技能人才的培养需要考虑效率问题。那么,什么是“有效率”的高职院校技能人才培养呢?从“产出与投入”的角度看,在“有效率”的高职院校技能人才培养中,高职院校要以较少的教育资源投入使得高职院校学生成长为预期的技能人才。由于社会经济和产业结构、科学技术以及工艺水平等在地不断地变化,用人单位对高职院校所培养的技能人才的需要会不断变化,为了满足用人单位的需要,高职院校就需要投入更多的教育资源来培养技能人才。即使不考虑用人单位对高职技能人才的“动态性”需要造成的技能人才培养所需教育资源投入的“增量”,为了实现预期的技能人才培养目标,投入的教育资源也应该是相对固定的,高职院校如何“以较少的教育资源投入”使得高职院校学生成长为预期的技能人才呢?其实,这里所说的提高效率,不是通过减少技能人才培养的总的教育资源投入来提高效率,而是通过寻求与企业的合作、减少高职院校自身教育资源的投入来提高高职院校技能人才培养的效率。因此,“有效率”的高职院校技能人才培养是指高职院校通过校企合作,以较少的教育资源投入使得高职院校学生成长为预期的技能人才的人才培养活动。

众所周知,企业是以“自身利益最大化”为基本行动原则的,它们不可能违背这一原则去与高职院校合作培养技能人才。为了促使高职院校与企业建立起长期合作关系,实现“有效率”的高职业院校技能人才培养,从而满足高职院校技能人才培养的效率需求,笔者认为应采取如下策略:

第一,用“共赢”推进校企合作。在高职院校合作中,应该坚持高职院校学生、企业和高职院校三方“共赢”的原则。在这个“三赢”的合作中,“学生赢在就业,不仅能够更好地适应市场需求,而且对自身职业发展也有裨益;企业赢在人才,企业找到、获得‘用得上,留得住’的高技能高素质人才,而不用再到人才市场上‘雾里看花’;学院赢在发展,培养了大量家长认可,社会认可的技能型人才,招生、就业‘双喜临门’,增强了社会服务能力、为持续发展增添了强大后劲”^[16],企业的付出有回报,为技能人才培养提供支持成了企业自己的事情,这样的合作自然能吸引企业,自然能持续推进。

第二,用“制度”保障校企合作。有学者指出,如果没有制度的制约,以“自身利益最大化”为原则的企业可能会消极地应付校企合作^[17]。确实,校企合作相关制度的缺位是导致我国高职院校校企合作呈现“自发、浅层次、松散型”状态的重要原因之一。为了促进高职院校校企合作的持续健康发展,要为其提供法律性制度、监督性制度和技术性制度等“制度”保障:在法律性制度中,要进一步明确和规范校企合作中的政府、学校、企业和学生各方的权利、责任和义务,同时,应该指出相关各方应该如何履行自己的权利、责任和义务,以及不履行义务将承担怎样的后果;在监督性制度中,要进行全面、科学和系统的设计,以充分发挥政府部门、社会公众和媒体的监督作用;在技术性制度中,要通过“制订校企合作实施细则”等措施弥补校企之间合作流程上的裂痕,使高职院校校企合作更加规范、操作性更强^[18]。

第三,用主动服务赢得校企合作。有不少高职院校在校企合作中都是让企业为其技能人才培养提供帮助,虽然企业应该承担参与校企合作的社会

责任,但在当前校企合作相关制度缺位、企业承担参与高职院校合作这一“社会责任”的意识又十分薄弱的背景下,不考虑企业利益而希望企业为高职院校技能人才培养提供帮助的想法简直就是奢望。高职院校要想打破校企合作的困局,必须改变这样的想法,形成主动为企业提供服务的意识,以此赢得校企合作。在高职院校合作中,高职院校可以从两个方面着手为企业主动服务:一是主动提升服务企业的能,二是持续关注合作企业的发展变化,主动、及时地帮助企业解决它所遇到的困难。

参考文献:

- [1]晏辉.现代性语境下的价值与价值观[M].北京:北京师范大学出版社,2009:322.
- [2]孙亚玲.课堂教学有效性标准研究[M].北京:教育科学出版社,2008:13.
- [3][5][6]范先佐.教育经济学(2版)[M].北京:中国人民大学出版社,2011:179-181,181,181.
- [4]靳希斌.教育经济学(4版)[M].北京:人民教育出版社,2008:329.
- [7](美)西奥多·W·舒尔茨.教育的经济价值[M].曹延亭,译.北京:北京师范大学出版社,1990:5.
- [8]臧志军.辨析“零距离”[J].中国职业技术教育,2006(26):51.
- [9]庄西真.距离产生美[J].职教论坛,2009(10):1.
- [10]张健.职业教育的追问与视界[M].芜湖:安徽师范大学出版社,2010:20-21.
- [11]程方平.教育投入三问[J].新华文摘,2014(3):124-125.
- [12][13]孙诚,等.中国职业教育发展报告·2012[M].北京:教育科学出版社,2013:127,127-129.
- [14][15][16]黄达人,等.高职的前程[M].北京:商务印书馆,2012:132,101,219.
- [17]舒岳.校企合作的制度安排——企业社会责任的视角[J].教育评论,2010(4):12.
- [18]张海峰.高职教育校企合作制度化研究[J].教育与职业,2010(17):11-13.

责任编辑 刘扬军