

doi:10.11835/j.issn.1008-5831.2017.01.008

欢迎按以下格式引用:邱均平,徐蕾.应用技术型大学人才培养质量的内部保障[J].重庆大学学报(社会科学版),2017(1):71-75.

**Citation Format:** QIU Junping, XU Lei. Internal quality assurance of talent training in university of applied sciences[J]. Journal of Chongqing University (Social Science Edition), 2017(1): 71-75.

# 应用技术型大学人才培养质量的内部保障

邱均平, 徐蕾

(武汉大学教育科学研究院, 湖北 武汉 430072)

**摘要:**中国应用技术型大学人才培养存在着与市场需求脱节、“双师型”师资队伍建设滞后及学生的实习实训力度不足等突出问题。构建符合应用技术型大学发展特色的人才培养质量内部保障体系,需要以科学的人才培养计划、完备的专业能力体系、“双师型”的师资队伍和成熟的就业能力体系为基本架构,建立配套的人才培养计划管理跟进机制、学生专业能力监控机制、教师队伍提升机制和学生就业能力培养机制。

**关键词:**应用技术型大学;人才培养质量;内部保障

**中图分类号:**G40-058.1

**文献标志码:**A

**文章编号:**1008-5831(2017)01-0071-05

在中国经济社会发展的“新常态”下,培养适应社会发展需要的应用技术型人才成为当前深化教育领域综合改革、推进高等教育结构调整的主要目标。在此背景下,应用技术型大学被赋予了更高的使命和更多的期待。与研究型大学相较,应用技术型大学主要培养适应经济社会发展需要的高层次应用型人才,此类人才既要熟练掌握社会生产和生活一线的基础知识与技能,又能将这些知识和技能应用于所从事的专业实践。这就意味着应用技术型大学在人才培养模式上要走出一条与普通高校不一样的道路,需要在服从国家经济社会发展战略的基础上,坚持以技术应用为导向,以培养技术应用能力为主线设计人才培养方案,构建凸显应用特征的课程和教学内容体系,重视产研教协同,建立健全新的人才培养模式。毋庸置疑,“高等教育的多元化发展自然对质量保障活动产生了深远影响,丰富了质量的内涵和质量保障活动的价值基础”<sup>[1]</sup>,在高等教育分类管理的政策背景下,应用技术型大学亟待建立和完善符合其发展特色的人才培养质量保障体系。

## 一、应用技术型大学人才培养质量保障体系的问题审视

继2013年在天津成立“应用技术大学(学院)联盟”至今,全国已有130余所普通高校提出了转型试点申请,推动应用技术型大学建设,已是当前高校改革中一个不可逆转的趋势。但在快速转型发展过程中,对于什么是“应用技术型大学”及其标准,尤其在人才培养质量及其保障体系上尚存在诸多分歧和争论。

### (一)人才培养与市场需求脱节

从功能定位上看,满足行业、企业发展对高层次技术型人才的迫切需要是应用技术型大学区别于传统

修回日期:2016-06-11

**作者简介:**邱均平,武汉大学教育科学研究院教授,博士研究生导师,主要从事科学评价研究;徐蕾,武汉大学教育科学研究院博士研究生,主要从事高等教育质量评价研究。

大学的重要表征,也应当是其优势所在。2015年5月国务院出台的《中国制造2025》战略,明确提出了中国制造业的发展战略和目标,强调要引导一批普通本科高等学校向应用技术类高校转型,实施制造业人才培养计划。目前,现代行业涌现、产业结构调整 and 工业转型升级都对应用技术型人才产生了迫切需求,传统大学关注理论教学的学术型人才培养模式往往难以适应经济社会发展的需要。然而,被寄予厚望的应用技术型大学也并没有很好地履行为地方经济建设和社会改革发展服务的职能,人才培养与市场需求脱节的现象严重。据《2014年教育蓝皮书》显示,2013年转型建设应用技术型大学的地方本科院校初次就业率仅为75.4%,低于重点本科的75.5%和高职高专的78.1%<sup>[2]</sup>。应用技术类大学所培养的人才通用型较多、趋同化严重,一边是就业市场上高层次的应用型技术型人才供给不足,一边是由于专业不对口导致的毕业生结构性失业,直接导致人才供求上出现了脱节现象。

反观世界应用技术型大学的发展,紧扣社会需求、服务地方经济是其重要特征,“应用技术型大学培养的人才不仅要在数量上适应经济发展需求,而且在专业结构上也应符合产业结构发展的需求”<sup>[3]</sup>。在中国产业转型升级的背景下,解决人才与社会劳动力需求的矛盾是高等教育的重要目标。但多数应用技术大学在转型过程中,普遍存在着人才培养定位不准的现象,在办学理念上忽视分层分类,单纯追求学术性的趋同模式;在学科发展上,盲目追求系统性和完整性,缺乏科学合理的专业结构;在课程体系设置上,遵循“厚基础,宽口径”,忽视专业知识的应用性和实践性,结果导致其毕业生学术研究比不上研究型大学毕业生,实践应用能力比不上职业技术学院毕业生,难以解决人才产出与社会劳动力需求之间的矛盾。

### (二)双师型师资队伍建设滞后

基于应用技术型大学的人才培养目标,学校需要一大批熟悉技术业务和专业知识的“双师型”教师队伍——“他们既要精通专业理论知识和一般的教育知识,同时也应是实际工作的技术专家;他们不仅具有教师的资格,同时还应该具备类似于工程师的职业资格”<sup>[4]</sup>。目前来看,应用技术型大学在这种“双师型”师资队伍的建设上尚显不足,与德国、瑞士、芬兰等国的应用技术型大学的师资结构相比,中国应用技术型大学的教师队伍基本上类似于普通大学,知识结构为传统学科性的居多,理论强,实践弱。在学校教育教学中,既懂理论又有实践的高素质的“双师型”教师严重不足,难以满足应用技术型人才的培养要求,成为制约应用技术型大学人才培养质量提升的关键因素。

### (三)学生的实习实训力度不足

构建特色鲜明、效果显著的实习实训体系,满足人才培养的目标要求应当是应用技术型大学建设的必然要求。但受办学经费、实训场地等客观因素的制约,多数应用技术型大学缺乏充分的实训教学。加之受传统人才培养模式和“双师型”教师队伍不足的困扰,使实习实训雪上加霜:在课程设置上,出现从理论知识到理论知识,从书本到书本,从教室到教室的尴尬局面;在教学上,注重理论教育和知识传授,忽视实践、实训教学。虽然近年来各院校也逐渐意识到专业实训的重要性,在人才培养方案中陆续增加此类课程,但实训内容仍难以满足学生发展需要和社会用人需求,直接导致人才培养与企事业单位的要求相脱节,学生专业技术能力的提高效果不明显。

## 二、应用技术型大学人才培养质量保障体系的基本架构

### (一)科学的人才培养计划

应用技术型大学的人才培养模式以学生未来就业岗位的需要为导向,并根据经济与社会的发展变化、产业结构的特点和趋势、企业的实际需求以及院校发展的实际情况来确定学生培养计划。因此,应用技术型大学的人才培养保障体系构建必须先从人才培养计划入手,避开与研究型高校同质发展的认识误区,着力培养理论和操作并重的应用型人才,完善以职业能力培养为主旨的应用技术型人才培养模式,科学准确地制定人才培养方案。

一是改进人才培养方案的制定程序。传统人才培养方案的制订程序是从专业发展的方向出发,设置核心课程,然后再制订人才培养方案,对社会人才需求的反应迟钝,因人设课的成分较多。随着经济社会的发

展,弊端日益显现。科学合理的做法应该是先做就业方向调查,然后根据学生特点进行能力分层,设计实训体系后再进行课程群设计,进而以此为依托修改人才培养方案,最后确定发展方向。因此,应用技术型大学人才培养方案的基本制定步骤应当是:就业方向调查—职业能力分析—实训体系设计—课程群与人才培养方案设计—教学设计。在科学合理地制订人才培养方案以后,再进行应用技术课程的设计与开发。

二是突出实践能力的培养。聚焦学生实践能力的培养是欧洲应用技术型大学的典型特征,在人才培养计划的制定中,既兼顾对学生学科专业基础的夯实,又以实际动手应用为导向,加大对实验操作能力、职业岗位适应能力的系统培养。以芬兰拉瑞尔应用科技大学(Laurea University of Applied Sciences)为例,学校在设计应用型学士培养计划中,突出实践性培养,包括教学实践、生产实践、实验室工作以及年级设计等超过总学时的50%;在课程设置上,强调培养学生分析问题和解决实践问题的综合能力;在人才培养项目的设计上,以企业实地实习为特色,几乎所有专业都安排了3~12个月的企业实地实习<sup>[5]</sup>。因此,中国应用技术型大学在制定人才培养计划时,应摒弃过分强调课程门类齐全和理论深度的习惯,突出实践动手能力培养这个核心,主动邀请与专业建设密切相关的企业参与其中,使整个人才培养方案更贴近产业与社会实际,真正实现从“知识传授”到“能力培养”的转变。

### (二) 完备的专业能力体系

根据知识经济和社会发展对复合型人才的要求,应用技术型大学应切实根据人才培养目标的要求,前瞻性地明确当前及未来从业方向所应具备的基本素质和技能,并依此追溯应用技术型人才所需要的基础知识和基础理论,同时正确处理学术性和应用性以及理论和实践的关系,既要防止不切实际地突出理论性和学术性,也要避免片面强调应用性和实践性,忽视基础知识和基本理论,降低学术性要求的倾向,从而为应用型人才搭建完备的专业能力体系。

在学生专业能力的培养上,应用技术型大学需要在传授知识的同时兼顾提高学生专业技术能力,通过校企合作、产学研一体化、跨学科、跨专业培养、国际联合培养等方式培养学生,多途径提升学生职业素养和就业能力。一是除课堂讲授法之外,还应开发拓展实地教学法、案例教学法等,以培养学生的动手操作能力及分析和解决问题的能力。二是紧密结合市场需求,发展特色专业,同时夯实通识教育基础,加强实践课程力度,教学内容凸显行业发展的需求。三是培养方式应根据不同专业和课程特点,采用多种教学方式,重点关注实践能力的教学,“积极鼓励学生参与科研项目,并给他们创造一定的条件,鼓励和引导学生自发组成小组开展项目研究,从社会寻找科研项目,也可与老师共同完成科研课题”<sup>[6]</sup>。通过多种教学实训方式,提升学生专业能力,既满足学生现实适应性的需要,也为学生长远发展提供必要的基础保障。

### (三) 双师型的师资队伍

师资队伍事关建设应用技术型大学成败,是人才培养质量最重要的外部影响因素。从探索创办应用技术型大学的实践看,师资队伍问题也成为制约应用技术型人才培养质量的瓶颈因素。“在高等教育视野中,人才培养取向的特殊性决定了教师发展的特殊性”<sup>[7]</sup>,由应用技术型人才的素质要求可以推导出应用技术型教师的素质特征。就应用技术型人才而言,他们需要具备宽广、先进的知识系统,综合、实用的能力系统以及职业导向的非智力因素系统。基于应用技术型人才培养对教师知识与能力的双重要求,应用技术型大学构建人才培养的内部保障体系,需要着力加强“双师型”教师的培养和引进,通过建设高水平的“双师型”教师队伍,提高人才培养的质量。

所谓“双师型”教师,要求教师既具备理论教学与研究的能力,又应具备实践教学的能力和素质。教师在教学过程中既是知识的传授者,又是技能培养的教练。“双师型”师资队伍的建设首先需要破解教师发展与现有体制机制的冲突,克服高等教育重理论、轻实践的倾向,改善现行教师评价体系,引导更多的教师走“双师型”的专业发展道路;同时,坚持培养与引进齐头并进,一方面,通过选派教师到企业参加专业实践和行业合作,进行实践技能和职业素养培训,另一方面,积极引进行业人才,使其成为学校的专、兼职教师,拓宽“双师型”教师的师资来源。

#### (四)成熟的就业能力体系

“大学生就业能力指毕业生在校期间通过知识学习和综合素质开发而获得能够实现就业理想、满足社会需求、在社会生活中实现自身价值的本领”<sup>[8]</sup>,是一个多层次、多维度的复杂系统。目前,应用技术型大学毕业生就业难所涉及的问题是多方面的,高等教育规模扩张快、毕业生就业期望值高、学科专业结构与社会经济发展不相适应等都是就业难产生的原因。但是,毕业生就业能力不足更是不可忽视的问题。应用技术型大学相对于研究型大学,更应着力完善学生成熟的就业能力体系。一是要根据市场需求,提升专业能力和实践能力,改革教学内容,重视发挥教学内容的社会功能,从锻炼学生适应岗位所需的专业能力入手,培养具备专业能力的应用型人才。二是要鼓励、引导、支持学生多了解社会现状,与社会发展同步,积极参加社会实践、实训,掌握岗位所需的实用技能。三是应尽可能多地创造条件让学生进行实践锻炼,例如建立教学实习基地,校企合作,为学生提供更合适、更真实的实习机会,或者与同类型学校建立友好合作关系,搭建资源共享共通平台。四是采用多种方式、途径提升学生的沟通能力、组织能力、策划能力、合作能力、技术操作能力、创新能力等等,使学生更加适合社会工作的要求。

### 三、应用技术型大学人才培养质量保障体系的运行机制

建立应用技术型大学人才培养质量内部保障体系的基本架构仅仅是第一步,“要保证质量保障体系的有序运行,真正提高应用技术型大学的人才培养质量,还需要秉持系统思维,通过建立相应的配套机制来形成灵活多样的组织文化”<sup>[9]</sup>。

#### (一)建立人才培养计划管理跟进机制

从法理上看,人才培养计划的制订、执行和修订及调整是高等学校最重要的教学立法和执法活动之一,必须按严格的规范和程序进行。应用技术型大学科学准确地制定人才培养计划后,还需要通过构建人才培养计划管理跟进机制来保证计划的顺利实施。这一机制既要关注人才培养计划的执行,同时还需关注人才培养计划的修订与调整。在培养计划的执行上,明确执行人才培养计划的工作程序。对于人才培养计划规定的教学任务,按学科性质和业务范围由相关院系和教学部门归口承担,由教务处划分、协调并落实。严格维护人才培养计划的严肃性,保持人才培养计划的相对稳定,如需对人才培养计划作局部调整,应认真论证,并按规定程序办理。

#### (二)建立学生专业能力的监控机制

对学生专业能力的监控主要是针对学生的基础条件、学习目的、态度以及知识、能力、素质等进行全面掌握,从而有针对性地改善教育教学,提升学生就业能力。一要加强对学生专业能力教育教学管理,完善专业考核制度,建立多元评价机制,尝试把职业资格考试的考核内容融入专业课程体系,形成课程考核与技能鉴定相结合的考核制度。二要建立毕业生跟踪调查制度,建立社会对应用技术型人才培养质量的监督和反馈体系,对每一届毕业生均要进行跟踪调查,及时反馈对学校工作的意见以及社会发展的新需求,及时发现人才培养计划中的问题,使学校各专业人才培养计划与社会需求保持动态的适应性。

#### (三)建立教师队伍的提升机制

求解应用技术型大学教师的专业发展谜题,需要从建立教师队伍的提升机制入手,提升教师队伍质量,彻底转变应用技术型大学教师理论与实践分离严重的现象。首先,通过政策引领,积极引导“双师型”师资队伍的建设。在职称评定等方面,出台一系列引导和激励政策,对现有“双师型”教师应有所倾斜,鼓励教师到行业企业一线锻炼,提高专业基本功。其次,推进校地、校企合作,为教师实践能力提升搭建平台。通过联合高校与企业,让教师带着教研教改项目到企业进修,积极开展产学研用一体化工作,使其在熟悉相关岗位工程实践和管理事项的同时,设计、开发实践教学的新内容、新方法。最后,坚持“内培外引、专兼结合”的原则,着重培养和引进“双师”素质的专业教师,完善行业企业的专业人员和能工巧匠担任兼职教师的运行机制,在校企之间形成良性的人才交流循环,使教师能及时跟踪掌握最新技术,充实专业带头人和骨干教师队伍,共同组建“双师”结构的教学团队<sup>[10]</sup>。

#### (四)建立学生就业能力的培养机制

应用技术型大学学生就业能力的培养机制可以从以下两方面入手:一是尝试建立模块化学科群。紧密联系市场,根据市场需求,设置模块化专业课程,每一学科下设若干细分的课程模块,不同学科的课程模块可以组合,从而形成不同的专业学位,这样有利于拓宽学生的专业基础,培养多专业角度观察、分析、解决问题的能力,使学生能适应复杂的职业环境。二是将就业能力培养融入课程。与产业界建立战略合作关系,从合作方聘请高级职员到校为学生授课或举办讲座,或作培训辅导,根据课程内容要求学生完成一些与企业工作有关的作业,并进行考核和评价等。同时,开展和企业合作研究项目,开发一系列以应用为导向的研究,进而结合项目研究的实施,以项目作为课程,达到育人的目的。此类合作能够使学生直接面向未来的职业和工作世界,所学全部与工作直接相关,可以有效提升学生的就业能力<sup>[11]</sup>;同时,合作企业可以参与课程设计和实施,既能提升学生的专业能力,又能提高企业对毕业生的认可度,大大增强毕业生的就业力和可雇佣性。

#### 参考文献:

- [1] 黄丹凤,冯晖,胡恺真.“多元化”与“国际化”:高等教育及其质量保障新进展[J].高教发展与评估,2015(4):1-5.
- [2] 杨东平.教育蓝皮书:中国教育发展报告(2014)[M].北京:社会科学文献出版社,2014:210.
- [3] LEPORI B, KYVIK S. The research mission of universities of applied sciences and the future configuration of higher education systems in europe[J]. Higher Education Policy, 2010(3):295-316.
- [4] 肖凤翔,张弛.“双师型”教师的内涵解读[J].中国职业技术教育,2012(15):69-74.
- [5] KALLIOINEN O. Defining and comparing generic competences in higher education[J]. European Educational Research Journal, 2010(1):56-68.
- [6] LAIN K. A Finnish concept for academic entrepreneurship: The case of satakunta university of applied sciences[J]. Industry and Higher Education, 2008(1):19-28.
- [7] 刘国艳,曹如军.应用型本科教师发展:现实困境与求解之道[J].国家教育行政学院学报(社会科学版),2009(10):59-63.
- [8] 管俊贤.大学生就业能力体系与培养策略[J].湘潭师范学院学报,2009(1):180-182.
- [9] KLEIJNEN J, DOLMANS D. Effective quality management requires a systematic approach and a flexible organisational culture: A qualitative study among academic staff[J]. Quality in Higher Education, 2014(1):103-126.
- [10] 张伟萍.协同创新视角下高职院校“双师型”教师队伍建设路径探析[J].高等教育研究,2014(4):56-59.
- [11] 陈均土.美国大学生就业能力培养机制及其启示[J].教育发展研究,2011(19):63-68.

## Internal quality assurance of talent training in university of applied sciences

QIU Junping, XU Lei

(Institute of Education Sciences, Wuhan University, Wuhan 430072, P. R. China)

**Abstract:** University of applied sciences' talent training has many problems, such as graduates failing to meet the market demand, the construction of faculty team with both academic and industry backgrounds lagging behind, student's practice and training being insufficient, and so on. To construct an internal quality assurance system in line with universities of applied sciences' talent training characteristic, the university should build a framework based on scientific talent training program, comprehensive system of professional competence, faculty team with both academic and industry backgrounds, and mature employability system. At the same time, university of applied sciences needs to establish the mechanism for talent training programs management, students' professional ability monitoring mechanism, teachers' professional development mechanism and students' employment capacity-building mechanism.

**Key words:** university of applied sciences; talent training quality; internal assurance

(责任编辑 彭建国)