

创新型人才培养模式探讨

文/陆松福

创新精神是我们这个时代社会的迫切需要。随着经济全球化的发展和市场的日益国际化，国家与国家、企业与企业之间的竞争愈演愈烈，其竞争焦点就在于技术创新能力的竞争，并最终归结到人才及其创新能力的竞争。我国与发达国家的差距，主要表现在科技水平和创新能力上的差距，我国企业最薄弱的环节就是自主创新能力不足，最为迫切的需求是创新型人才。下面就高校创新型人才培养模式的改革作一探讨。

一、美国大学人才培养模式的创新借鉴

美国大学自上世纪90年代以来进行的人才培养模式创新，其核心是坚持以学生为中心，课内与课外相结合，科学与人文相结合，教学与研究相结合，并由此逐渐形成了独具特色的人才培养模式。

在美国大学，创业已成为校园文化的一个重要元素。美国许多学校的创业教育课程是围绕一份创业计划展开。百森学院本科生从大一一开始就必修创业教育课程，学生要在老师的指导下分组撰写创业计划，并可得到创业教育中心提供的3000美元启动资金，面向客户做市场调研，研发并销售产品，小组之间进行比赛看哪组钱挣的多。到三、四年级时，学生在选修创业课程的同时，创业教育中心为学生提供孵化器服务，有志于创业的本科生创业团队和研究生创业团队都可以申请到5000美元到20000美元之间不等的创业基金。麻省理工学院的“5万美金商业计划竞赛”已有十几年历史，影响非常大。从20世纪90年代到现在，每年都有5-6家新的企业从这项竞赛中诞生，并且有为数不少的创业计划和创业团队被附近的高新技术企业以上百万美元的价格买走。这些由创业计划直接孵化出的企业中，有的短短几年内就成长为年营业额十亿美元的大公司。闻名于世的微软、雅虎、Google等最初都是由在校大学生创办的公司，比尔·盖茨、杨致远、拉里·佩奇等都是非常成功的大学生创业者。

综合美国的经验，创新型人才培养模式的基本特征是：在教育观念上，强调教师主体同学生主体的相互合作，同步发展，并把建构学生学习主体地位作为教育教学工作的主要目标；在育人目标上，以培养学生主体精神、创新精神、实践能力与合作能力为核心，全面提高学生素质；在教育教学方法上，强调学生主体参与，重视启发式、讨论式教学，重视学生小组与个人学习活动形式的组织指导；在教学途径上，重视课堂教学同课外活动与社会实践活动结合，强调社会实践活动的育人功能；等等。

二、我国高校创新型人才培养模式的构建

通过几年来的调整变革，我国高校对人才创新能力的培养较过去已有了很大改善，但与国外先进大学比，与现代企业对创新型人才的要求比还存在较大差距。在此，结合我国高校实际，就创新型人才培养模式的构建提出如下思路与建议。

1. 注重人才培养的个性化，充分体现“以人为本”、“以学生为中心”的教学理念。人才培养的个性化是世界高等教育发展的重大趋势之一。人是有个体差异的，社会经济发展表现出的岗位需求也是极其多样化的。因此，既要强调人才培养模式统一性，也要注重人才培养的个性发展。创新能力来源于个性的差异，没有个性就没有创造性，个性的充分发展是创造性思维的基础。要在激烈的国际竞争和区域发展中处于不败之地，人才培养的个性化显得极其重要。学生个性的养成关键取决于教育模式的个性化，这就需要在人才培养方案制定上建立起个性化课程体系，体现“以人为本”、“以学生为中心”的教学理念，尊重学生的个性、尊重学生的个人专业方向的选择，增强其适应社会变化的主动性。要处理好人才培养的个性发展与全面发展的关系，要从每个学生未来的就业竞争力实际出发，创造多样化的教育方式、方法去适应学生个性的发展，使大学生在获得系统化的学科专业知识的同时，以个性为特色的能力也得到充分发展。

2. 创新教育模式，摒弃单向授课，填鸭式的教学方式，倡导问题式、互动式、启发式和讨论式教学。在专业课教学中积极推行研讨式五步教学法（即指导选题、独立探索、小组交流、大班讲评和总结提高），激发学生独立思考和创新意识。从根本上改变教师向学生单向传授知识的讲授式，而代之以教师指导学生在一定专业知识领域内进行探索和交流的研讨式，在教学目标上变“授人以鱼”为“授人以渔”，在教学形式上变“一言堂”为“群言堂”，在师生关系上变“主—客”改造关系为“主—主”合作关系。

3. 通过内涵更新和外延拓展，构建富有弹性的课程结构体系，在学校与社会、理论与实践、现实与未来的互动中，保持课程体系建设的动态适应性。在专业基础类课程设置上，强调“学科基础

性”、“内容的时代性”、“适度的深度和广度”和“合理的学时”。在专业课程的内容上，向“前沿性”、“少学时”方向倾斜，由授课教师或教研组根据教学实际不断地补充新知识、新成果，保证让学生能接受到最新鲜、最前沿的知识。

人才创新能力的培养是一项复杂的系统工程，涉及到教育理念、办学方略、教学管理、师资队伍的建设、学生能力的发展等诸多方面。因此，不能把人才培养模式改革仅仅当作一种局部性、某个细节的改革，而应从整体性的角度来对待这种改革，在实践中努力体现其全面性、全程性、全局性以及发展性、动态性的特点(作者单位：淮阴工学院)

相关链接

运用科学发展观指导后勤人才建设的几点思考
企业家人力资本价值确认及其会计计量研究
人力资源管理视角下的员工持股计划研究
防止施工企业人才流失的对策
创新型人才培养模式探讨
人力资源开发管理对策研究
中国酒店员工工作倦怠及其干预
基于核心竞争力的员工胜任力分析
企业员工是企业年金计划的重要参与者
刍议充分发挥商务英语在培训商务人才中的作用

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心