

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2017.10.016

创新型人才培养视角下校企协同育人机制研究

胡斌梁, 蒋宏宇

(湖南科技大学 体育学院, 湖南 湘潭 411201)

摘要:高校人才培养创新能力不足已成为当前我国高等教育深化改革不可回避的一个新问题,校企合作是高等学校培养创新型人才、提高人才质量的重要举措。当前高校创新型人才培养存在理念不足、师资力量不够、创新教育体系不完善等问题,应构建校企协同育人的组织机制、制度机制、管理机制及保障机制,有效对接社会人才需求目标、吸引企业积极参与,促进高校、社会和企业三赢,全面推广校企协同培育创新型人才的新模式。

关键词:创新型人才;校企合作;协同育人

中图分类号:G647

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2017)10-0061-04

自改革开放以来,我国高等教育经过40年的发展,无论是在办学规模和层次,还是在人才培养质量上,都已经有了质的飞跃。然而,在我国高等教育人才总量不断增多、高层次人才队伍不断壮大、人才结构不断改善的背后,人才创新能力不足成了当前我国高等教育深化改革不可回避的一个新问题。党的十八大报告明确指出,应加大创新创业人才培养支持力度,为当前我国高等教育创新型人才培养指明了方向。校企合作是创新高等教育办学思路、有效提升人才培养质量的有效手段,是高等学校培养创新型人才的一种新模式,也是促进高等教育改革创新,全面提高人才培养质量的重要举措^[1]。在当前教育背景下,探索校企深度融合,构建校企协同育人机制,对深化高等教育改革、促进创新型人才培养具有重要的战略意义。

1 当前高校创新型人才培养的困境

1.1 创新型人才培养理念不足

高等教育离不开创新精神,创新人才培养必须推动高等教育改革创新。学者认为,“创新型人才是指极少数能以其博专兼顾的知识和经验、超强的创新能力、创造性思维以及创新和自由发展的个性,为社会和人类作持续而巨大贡献的人才。”^[2]从创新型人才的概念来看,“博”和“专”是培养创新型人才基础知识的两个重要特征。当前我国高等教育在人才培养过程中,较为注重专业化教育,通过课程设置为掌握基本专业技术知识奠定了较好的基础。但是在多样化、个性化教学方面,则较难冲破传统教育体系的樊篱,教师教学理念相对传统,学生获取知识的途径和渠道相对单一,这对培养学生创造能力的培养造成了直接影响。培养创新型人才首先要有符合时代发展需求的创新型教育理念。我国当前高等教育人才培养过程中,人才教育过度注重专业化教育,教师观念和教学过程的制度化、程序化状态,造成我国高等教育创新型人才培养理念普遍不足。

收稿日期:20170722

基金项目:湖南省教育科学“十二五”规划课题(XJK015QTW001)

作者简介:胡斌梁(1965-),男,湖南娄底人,教授,博士,主要从事机械系统动力学、高等教育管理研究。

1.2 创新型师资队伍力量不足

教师是否具有创新精神、创新理念和创新动力,是创新型人才培养的决定性因素。高等教育创新型师资队伍力量不足主要有以下几个原因:一是当前教师管理体制阻碍了创新型师资队伍成长。当前高校大多推行工作量化考核机制,教师工作业绩的计算被分解成教学、科研等相应条块,学校逐条对教师进行绩效考核。在这种机制下,教师教学工作的创新动力和激励机制极不完善,教师一般难以花费大量时间投入到人才培养创新工作上。二是高度集中的传统国家教育体制影响了创新型师资队伍的形成。我国教育制度受苏联模式影响,政府在教育资源配置中拥有绝对的权力。国家统一调配和安排教育资源的模式,在一定程度上固化了教育管理体制,科层管理和行政化办学模式使行政力量在教学管理、课程设置等方面均拥有巨大的权威,教师在课程执行中普遍缺乏对权威的质疑和批判精神,这使得创新型师资的形成就无从谈起。三是办学体制的固化影响了创新型师资的出现。高等教育在培养方案制定、教师选聘等方面的规则化传统,表明高等教育办学具有明显的体制固化现象。在培养方案制定时,高校对于什么知识才应当进入课堂具有明显的学理化偏见,一般来说,成熟化的、理论化的学科内容,作为课程开设的可能性更大。在教师选聘时,学历教育是高校人才选拔的一道门槛,具有丰富实践经验却缺少学历教育的人才,很难进入师资选聘之列。这两个方面的原因在一定程度上阻断了创新意识在高校的生成,也影响创新型师资队伍的形成。

1.3 创新型教育体系不完善

高等院校作为培养创新人才的核心基地,在创新人才教育体系上尚不完善。一是培养体系不完善,高等教育在创新人才培养上,主要依托高校内部力量来完成,创新能力培养的主要力量依靠高校师资。企业、科研平台等可以有效对接高校创新人才培养的力量,尚没有很好地实现与高校的有效对接。二是创新教育知识体系不完善。高校在课程内容体育上仍然具有巨大的体制惯性,传统的教育内容体系尚未能有效更新,这种知识体系在培养目标、内容设置及实施手段等方面仍然沿袭旧的体系,在学生个性化教育和创新能力培养方面尚存在不足。

2 校企协同育人的创新效能与培养特点

2.1 人才培养目标有效对接社会需求

培养创新人才,首先必须要有创新人才的培养目标^[3],校企协同育人通过对接社会需求,能够有效引导高校形成创新人才的培养目标。从创新型人才培养的角度来说,创新的动力和归宿都应指向社会需求。21世纪是竞争日趋激烈的世纪,传统人才培养模式和规格,已难以有效对接当代社会发展的客观需要,校企合作模式通过引入企业参与培养过程,可以直接将人才培养目标与企业的实际岗位知识和技能需求对接起来,实现人才培养与社会需求的无缝对接。各高校通过与联合培养企业深入交流培养方案研讨设计,从企业人才需求出发,修正人才培养方案和运行模式,这一过程从目标导向上有效促进了高校人才培养的创新意识。在对接企业的过程中,部分高校可以结合自身专业特点,与企业进行“联合开班”或“定向培养”等合作模式,充分利用双方优势资源,达到人才培养供需两端的完美对接。

2.2 企业参与有力促进创新能力培养

企业作为营利组织,创新和求变是其永恒的动力。首先,企业参与高校人才培养过程,从培养模式上打破了传统规则,在培养形式上提高了人才培养的创新气息,同时通过企业参与高校人才培养这一融入过程,高校也能够有效提高课程体系和学习过程创新意识,为高校创新人才培养奠定先决条件。其次,企业参与人才培养过程,能将产业尖端信息快速传递给学习者,企业直接参与经济建设的特性使其所传递的信息能够有效激发学习者的创新动力,为高校创新型人才培养提供了内容资源。第三,高校通过与企业共同投入资源形成平台,通过平台向学习者辐射企业先进技术信息,为学习者创新能力培养提供了良好的平台。创新能力的培养和形成离不开创新平台的支撑,校企合作的形式改变了传统教育模式单纯知识传授的特点,学生借助校企联合平台,既丰富了知识获取的形式和渠道,又获得了直接创造

新知识新技术的平台和机会,这对于其创新能力培养无疑具有重要的促进作用。

2.3 利益共享实现校、社、企三赢

合作是一种社会互动形式,是指人与人、群体与群体之间为达到对互动各方都有某种益处的共同目标而彼此相互配合的一种联系行动过程^[4]。校企协同育人,要达到互利共赢的良好效果,才能有效形成合作的长效机制。从校企协同育人的过程来看,高校、社会和企业三家都在这一过程中获得了切实利益。对高校来说,通过校企合作,既革新了人才培养的传统模式,将企业资源有效引入课程体系,同时又能为学生提供直接参与创新实践的平台和机会,实现学生创新能力的提升。对社会来说,校企协同育人方式,有效实现了人才培养目标与社会需求的良好对接,高校在培养过程中不断修正自己的培养目标和人才规格,以适应社会革新对人才需求的新变化和新特点,社会需求也在校企协同育人的过程中无障碍地传递到高校人才培养过程中,高校人才培养目标和社会人才需求在这一过程中实现了有效对接。对企业来说,吸引和利用高校的人才优势和科研平台,是实现企业不断创新的必要手段。高校本身具有师资优势,可以借助校企合作平台,通过课程设计和创新研讨,在企业研发创新领域有所贡献。高校所培养的人才,也可以通过学习过程熟悉和认知企业的产业运作特点,成为企业潜在的人才储备力量。从人才培养的过程来看,校企协同育人通过利益共享,有效实现了高校、社会和三方的共赢。

3 校企协同培育创新型人才的机制构建

3.1 校企协同培育创新型人才的组织机制

建立完善的组织机制,是推行校企协同育人的前提和基础。从创新型人才培养的角度来看,要推动校企协同育人机制的良性运转,必须建立校、院、系三个层面的组织体系。学校层面要成立由学校主要领导和企业高层、校企主要职能部门负责人组成的专门工作委员会,对校企合作进行顶层设计,从宏观层面对校企协同育人进行把握。学院层面应与企业高层业务主管合作成立校企合作专业指导委员会,负责对培养方案修订、校企合作专项设计、双方师资配备、企业工作对接等问题进行研讨和规范,从中观层面对校企育人进行规划。系部层面应选派专业教师与企业实训专业人员共同组成课程教学改革指导委员会,具体开展课程建设、实训安排、特色教材编制等工作,从微观层面保障校企协同育人工作的细化。通过校、院、系三个层面与企业相应层面的对接,完成校企协同育人的基本组织建设,这是开展创新型人才培养的基本保障。

3.2 校企协同培育创新型人才的制度机制

制度是社会博弈的规则^[5],校企协同育人的制度建设,是推进创新型人才培养制度化、规范化、程序化的过程。为保障校企协同育人的常态化与规范化,必须进行校企协同育人的制度建设。在制度建设过程中,高校应根据协同创新的基本理念和相关精神,结合自身专业特色,对相关企业进行专业调研,了解企业资质和基本理念。在前期调研的基础上,相关学院、系部应与企业管理层就育人理念、培养计划、合作模式等问题达成一致意见,并将经商议修订的培养方案进行行业、专家论证,审议通过后并由系部执行。在这一过程中,高校应出台相应的制度文件对人力、物力、财力资源配置,培养方向设定、教学组织管理、协同育人师资选聘,以及相关职能部门协作配合等问题进行规范化,为校企协同育人提供制度保障。

3.3 校企协同培育创新型人才的管理机制

校企协同培育创新型人才的管理机制,主要是以课程教学管理为中心的一系列管理活动,包括对人才培养目标制定、人才培养模式选择、课程体系建构、人才培养方案实施及教学质量评估监控等一系列问题的管控。要保障校企协同育人在创新型人才培养过程中的良好价值,高校在管理机制建设上还应当深入探索,建立科学合理的课程教学管理体系。具体来说,高校课程教学管理体系应涵盖如下几方面的内容:一是要调整设计合理的培养目标,应根据企业和社会人才需求,从学校办学实力和特色出发,合理设定好各专业的培养目标。二是要依据培养目标确定好毕业要求。从创新型人才培养出发,校企协

同育人要落到实处,应当将专业培养目标实实在在地转化为每一名学生的毕业要求,从评价机制把关人才培养质量,保证校企协同育人目标的实现。三是要设计好课程体系模块。要从理论前沿与实践需求两个尖端出发,通过课程模块设计,引导学生合理形成基本专业技能和创新能力。四是要做好师资管理。要从校企深度融合出发,通过预留教师弹性编制等方式,从合作企业中选聘企业高级管理人员、高级工程师担任企业实践指导教师,着力打造双师型教师教学团队。

3.4 校企协同培育创新型人才的保障机制

校企协同育人机制的深入推进,还需要各学校在人力、物力、财力上加大投入,做好校企协同育人的基础保障工作。重点要做好教学资源 and 师资力量对人才培养的保障 work,具体来说,各级高校要通过深入贯彻落实国家相关政策精神,加大校企合作实验室、人才培养基地、实习工厂等基础设施建设,为校企协同育人提供物质基础。在师资培养上,学校应通过设立专项资金等方式,为企业师资提供相应劳务报酬,通过选派优秀师资到大型企业、海外优秀企业进修学习的方式,提高师资创新能力。同时,学校还应当为学生外出实习提供住宿、安全等方面的相关制度和物质保障,通过增加专项经费、购买实习保险等方式,降低学生外出的管理和安全风险,促进校企协同育人机制的良性运转。

4 结语

创新是一个民族进步和强大的不竭动力。培养创新型人才需要高等院校进一步改革教学培养模式,加大校企协同育人力量,通过良好的制度设计,提高创新型人才培养的规范化程度。校企深度融合是一个长期的过程,也是一个不断探索的过程,转变理念,积极改革,是当前高等教育不容置疑的发展和改革方向,我们应从创新型人才培养的角度出发,用全球化眼光和国际化思维来认真审视校企合作的机制建设,借鉴和积累有益经验,逐步推动我国高等教育转型发展。

参考文献:

- [1] 徐科军,黄云志.校企合作培养创新人才的探索与实践[J].中国大学教学,2014(7):52-55.
- [2] 梁拴荣,贾宏燕.创新型人才概念内涵新探[J].生产力研究,2011(10):23-26.
- [3] 刘智运.创新人才的培养目标、培养模式和实施要点探究[J].成才之路,2014(31):8-9.
- [4] 郭文莉,刘红琳,孟波,等.“共赢共生 融通自为”的产学研合作育人机制研究[J].高等工程教育研究,2014(3):17-23.
- [5] 燕继荣.现代国家治理与制度建设[J].中国行政管理,2014(5):58-63.

(责任校对 刘兰霞)