

doi:10.11835/j.issn.1005-2909.2017.04.002

欢迎按以下格式引用:张驰. 高等学校人才培养创新机制研究[J]. 高等建筑教育,2017,26(4): 5-9.

# 高等学校人才培养创新机制研究

张 驰

(华南理工大学 高等教育研究所,广东 广州 510641)

**摘要:**经济社会发展方式的转变带来了高等教育的变革,在此过程中,人才培养问题尤为突出。为此,《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》和党的十八届三中全会直接、明确提出,高等教育改革发展要“创新高校人才培养机制,促进高校办出特色争创一流”。因此,高校和教育主管部门要更新教育思想和理念,建立和完善相关的人才培养机制。文章分析了当前高校在人才培养方面存在的七大问题,并围绕高校人才培养的各个环节,提出了建立科学的人才培养教学机制、建立以人才培养为中心的管理机制,以及建立广泛的社会参与机制的具体举措,以期对高校办学与管理提供参考和借鉴。

**关键词:**高等学校;人才培养;问题;机制

**中图分类号:**G640;C961

**文献标志码:**A

**文章编号:**1005-2909(2017)04-0005-05

中国正处于经济发展转型的关键期,传统的人才培养模式已经不适应当代经济社会发展的需要,因此创新人才培养机制、提高人才培养质量是当前高等教育改革的重要目标。为此,《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》和党的十八届三中全会直接、明确提出,高等教育改革发展要“创新高校人才培养机制,促进高校办出特色争创一流”。

## 一、高校人才培养存在的问题

随着经济社会的发展以及经济发展方式的转变,中国的高等教育正处于变革之中,这种变革主要体现在教育思想与理念的转变、教育体制变革和高等教育规模的扩张。教育思想与理念的转变体现在由建国初期的向原苏联学习到现在的向以美国为主的西方学习。教育体制的变革体现在办学体制、投资体制以及招生就业体制的多元化。规模的扩张体现在中国已经实现了高等教育大众化,正在由初级大众化向后期大众化迈进。在高等教育变革过程中,高等学校的人才培养质量一直以来都是关注的重点。为此,厘清人才培养过程中存在的突出问题,对于有针对性地采取措施十分必要。

### (一)不同类型的人才缺乏分类培养

通常情况下,研究型大学以培养研究型人才为主,应用型高校以培养应用型人才为主,职业型高校以培养技能型人才为主。由于研究型人才、应用型人才与技能型人才在知识、能力、素质结构上存在截然区别<sup>[1]</sup>,这意味着,在同一所高校里,至少应具有针对研究型人才和应用型人才,或者应用型人才与技能

收稿日期:2017-01-10

作者简介:张驰(1993-),女,华南理工大学高等教育研究所硕士,主要从事高等教育管理与高等教育政策研究,(E-mail)928546085@qq.com。

型人才的两种培养模式。而在现实中,除个别高校试点外,对于不同类型人才的培养缺乏分类指导。目前,专业学位研究生与学术型研究生培养区别不明显,其结果是学术型人才的学科知识不厚实、科研能力弱,应用型人才的实践能力弱、实践经验缺乏,技能型人才的动手能力不强。

近年来,中国专业硕士培养进入快速发展阶段,2015年录取专业硕士达26.2万人,占硕士生总录取人数的45.9%<sup>[2]</sup>,这一比例在未来还将继续增大。然而,专业硕士的培养“大而不强”,培养方案大多简单移植学术型硕士,培养过程面向理论研究的多,面向实际应用的少<sup>[3]</sup>,实践能力培养不足,与专业硕士的培养目标和定位脱节,满意度欠佳。而在研究生培养的实践环节中,由于负责指导的校外导师精力有限,给予学生的指导较少,实际指导作用不大,不能从根本上解决专业硕士实践能力培养不足的问题。这些都直接影响了专业硕士培养的质量。

## (二) 学科之间相互隔离

长期形成的文理分家,按学科分立建制的思想,使得自然科学、人文科学、社会科学、技术科学等门类及内部不同学科之间相互隔绝<sup>[4]</sup>。随着20世纪末期高校合并、高等教育规模扩张,以及高水平大学建设的实施,绝大多数高校已经变成多科性大学或综合性大学。从单一学科到多学科,再到综合性,其价值不在于招生规模的扩大,而在于学科的交叉与融合。现实中,高等学校都不约而同地将主要精力用在了学科数量的增长上,而忽视了学科之间的交叉融合。教师跨学科组建科研团队少,学生跨学科辅修和选修课程的覆盖面小,学生跨学科交往少。学科之间的隔离,导致教师和学生学科视野过窄,只能利用单一学科的知识和方法去认识、分析和解决问题。

## (三) 重视研究生教育,忽视本科教育

研究生教育有利于学校办学实力和社会知名度的提升,因此,一些具有研究生教育资格的高校将积极发展研究生教育作为首要目标,将研究生教育视为提升办学实力的重要突破口,在资源配置上予以了优先考虑。此外,教师也将主要精力向研究生倾斜而疏远了本科教育。本科教育无论对各高校,还是国家高等教育都是主体、根本,是恰恰首先应当得到保障的。

## (四) 高校三大职能存在割裂现象

高校教学、科研和社会服务职能的发挥对社会产生各自的作用,而对于高校来讲,三个职能的发挥最终都将归结到人才培养质量的提升上,这是由高校人才培养的本质属性决定的。而在中国高等教育实践中,高校三大职能往往存在割裂现象。在教师层面,表现在教师很少吸收本科生参与科研和社会服务活动,也很少将自己的科研成果迅速融入本科教学;在制度层面,在对教师的评价上普遍存在“重科研、轻教学”、科研评价“一刀切”的问题,在社会服务方面更无硬性指标;在高校层面,表现在许多新建本科院校盲目模仿研究型大学的发展模式,从教师引进的标准到专业人才的培养方案,都表现出高度的学术型倾向。在某些高校,这种割裂关系有越演越烈之势,甚至有各自成为一个独立系统的倾向。三大职能的割裂最终导致无法相互促进,使学校的人才培养质量难以通过三大职能的相互作用而得以提升。

## (五) 毕业和学位标准过低

当前高校学风建设总体呈现出积极向上的整体,但也存在着一定的问题。社会经济转型、高校改革、学生自身等方面因素都影响着学风建设。大学生学习呈现出功利化趋势。76.0%的受访者表示身边大学生功利性选课情况普遍存在,好拿学分(61.8%)、实用性强(51.7%)、易得高分(46.0%)是大学生选课的主要依据<sup>[5]</sup>。学习态度不端正、纪律意识和诚信意识差等问题也有所反映。一些教师为了在学生评教中获得高分,一味地迎合学生,从而降低学术要求。个别高校由于担心淘汰率高影响生源或学生就业,一再迁就学生,毕业和学位标准的降低导致个别学生出现混日子不良倾向。

## (六) 培养质量与市场需求脱节

高校人才培养与经济社会需求脱节,导致所培养的人才无论是在类型上,还是在规格即知识、能力与素质结构上都不适应经济社会发展多样化的需求,一方面出现了用人单位找不到合适的人才,另一方面毕业生找不到合适工作的尴尬局面。这不仅造成大量的教育资源和时间成本的浪费,也不利于经济社会的发展。缺乏与社会紧密联系的机制是高校无法培养出适应经济社会发展需要人才的一个重要因素。

### (七) 人才培养质量无以持续保证

社会不参与学校办学,高校就无法利用社会资源来进行人才培养,而高校的资源又十分有限,即使很多高校建立了各种各样的实习训练场所,但仍处于模拟状态。一些高校由于材料费不足而用塑料或石蜡替代金属材料,还有的学校因设备数量不足而只能进行演示性教学,导致与实际生产环境相差甚远。由于很少有单位愿意接受学生实习,学校不得已将该集中且有教师指导的实习改为分散式实习,由学生自行联系实习单位,开展实习训练。对于缺少社会关系、自制力不强的学生而言,这种实习基本流于形式。对于以应用型人才培养为主的高校,还存在一个明显的悖论,即由于高校教师本身的实际工作经验缺乏,实践能力不强,因此,社会不参与高校的人才培养,大学生就难以得到真正的实践训练,也就失去了接触、认识和了解社会的机会,社会适应能力也就无从谈起。

## 二、完善人才培养机制是提高人才培养质量的关键

除了教育思想理念之外,办学机制也是导致高校办学缺少活力与特色,人才培养规格单一、质量不高,难以适应现代科学技术和经济社会发展需要的主要因素。为此,笔者认为应着力在以下几个方面实现人才培养机制创新,以全面提升高校人才培养质量。

### (一) 建立科学的人才培养教学机制

#### 1. 建立人才分类培养机制

对于研究型、应用型、技能型等不同类型的人才,根据各自的人才培养目标和知识、能力与素质结构特征,分别采用不同的人才培养模式,制定不同的人才培养方案,实施分类培养。学术型人才采用学科的人才培养模式,以知识为中心,注重学科知识的系统性和完整性,注重创新意识、创新精神和创新能力的训练,实行导师制,采用小班化研讨式教学,用科研训练代替部分课堂教学,积极开展与科研院所、国际合作等方式联合培养学生。应用型人才采用专业的人才培养模式,以技术为中心,注重专业知识的掌握和专业实践能力的训练。专业实践能力的训练可以通过课程设计(论文)、毕业设计(论文)等多种载体,以及校内实验室、实践基地和校外实习场所相

结合的方式实现。技能型人才采用岗位人才培养模式,以技能为中心,注重岗位技能训练和经验积累,主要以课堂教学、校内基地训练,以及与企事业单位提供的真实工作环境并行,或与这些单位联合培养等形式展开。

#### 2. 建立跨学科、多学科培养机制

逐步减少单科专业人才的培养,积极发展复合专业,即由两个或两个以上的学科或专业(学科或专业分属不同的一级学科甚至是不同的学科门类)联合编制人才培养方案。人才培养方案的实施以某个学科或专业为主、其他学科或专业配合。学生属于不同的学科或专业,日常的行政管理以某一学科或专业为主,目的是培养学生在复杂职业环境中解决实际问题的能力。

#### 3. 建立目标导向的人才培养机制

学校依据经济社会发展和自身情况对人才培养目标进行定位,各专业根据学校人才培养目标定位制订专业培养目标和人才培养规格,并将专业培养目标通过课程予以分解。为此,建立由专业学院负责人牵头、相关课程实施负责人参与的协调机构,从而避免课程建设目标与专业人才培养目标不一致,专业人才培养目标与学校整体人才培养目标脱节的问题。

#### 4. 建立完善高校学历教育与社会职业资格证书衔接机制

设立由政府、行业企业和高校代表共同组成的专门委员会,从职业的确立、职业标准的确定、职业资格培训机构的设立、职业资格证书的颁发、职业资格证书的评价等方面进行管理。职业资格证书颁发机构实施准入制度,可以是行业、企业或中介性组织,采用市场原则,委员会实施监管,避免职业资格证书过泛、含金量过低、用人单位不认同等问题。

### (二) 建立以人才培养为中心的管理机制

#### 1. 建立教学促进机制

将教师科研成果、社会服务成果引入教学的情况,教师吸纳学生参与科研和社会服务的情况纳入教师教学考核自选内容,引导和鼓励教师不断更新教学内容,在科研实践中为学生提供科研实践的机会、在社会服务中给学生提供接触社会的机会,以此来保证教学内容的前沿性、动态性、延展性和应用

性,激发学生课堂互动热情,训练学生的科研意识、创新思维和研究能力,培养学生融入社会的能力。

## 2. 建立本科教学保障机制

经费投入保障机制。要明确教学经费生均投入最低标准;规范透明教学经费预算程序,由教学单位和教学管理部门分别提出经费年度计划,由学校统筹安排。对于当年未能列入预算的计划,学校应向提出计划的单位和部门予以反馈;加强对教学经费的审计,将审计结果作为政务公开的内容予以公布,杜绝挪用教学经费。

高级职称教师保证本科生教学机制。教授必须为本科生上课,且将承担本科教学的任务作为教授聘任的基本条件,不能以讲座或报告代替。设立教学型教师职称系列,并在非研究型院校中大力推行,并逐步过渡到以教学型教师职称为主体的职称体系。

实行教学基本工作量、教学质量与薪酬挂钩机制,淡化教师的科研考核,尤其是非研究型高校,促进教师以教学为核心,引导教师将主要精力用在教学资源建设、教学方法优化、教育教学理论研究和交流中。实行教师淘汰制,对于考核不合格的教师予以警告、暂停教学、调离教师岗位,从而不断优化教师队伍。

## 3. 建立人才培养考核与淘汰机制

高校应定期按专业进行人才培养绩效考核,检验人才培养目标实现程度,以及影响人才培养目标实现的因素,为人才培养方案的修订以及教学模式的完善、教学内容的更新和教学方法的改进提供依据。

教育主管部门要为高校严格执行毕业与学位授予标准,提高淘汰率创造舆论氛围,通过提高淘汰率促进学风扭转,形成积极向上的学习氛围。

### (三) 建立广泛的社会参与机制

#### 1. 建立高校人才培养社会参与机制

社会参与高校人才培养有三种形式:第一种是与社会联合培养人才,将社会对人才知识、能力、素质所需融入人才培养方案,有针对性地培养社会所需人才。显然,联合培养也是社会选择优秀人才的一种有效手段;第二种是参与高校人才培养方案的编制、修订与实施;第三种是订单式培养。

为此,在国家 and 地方层面建立跨部门的综合管理与协调机构,如由教育主管部门与其他政府部门、行业性组织组成协调委员会,共同制定社会参与高校人才培养的政策、原则与行为规范。在行业性组织内部设立校企合作委员会,对本行业人力资源的现状,人才需求的类型、数量、规格等提意见,专门负责与大学进行联系、沟通并探讨合作事宜,对高校专业设置、课程建设及质量评价与保障等提出建议,促进校企合作的深入开展。

由于企业、政府部门、科研院所和公益性组织参与高校人才培养是一种公益性活动,是其社会责任的一种体现,是提升其知名度和社会声誉的重要途径,因此,这也是社会参与高校人才培养的主要动力之一。为此,在相应的注册部门建立企业、政府部门、科研院所和公益性组织公益档案,并将参与高校人才培养作为重要的公益活动纳入其中,随时向社会公布,以鼓励和引导企业、政府部门、科研院所和公益性组织积极开展社会公益事业。高校将与其建立合作伙伴关系的企业或其他组织、合作方式、合作成果公布在校园网上,提升合作方的社会声誉。

#### 2. 建立高校人才培养社会监督机制

各级教育主管部门将其所属高校每一年的办学状态基本数据,包括教学状态、科研与社会服务状态、行政管理状态基本数据在官方网站上予以公布,高校自身也同时在校园网站公布。教育主管部门对高校数据的真实性进行抽查,对于造假行为公开曝光。社会中介性组织建立相应网站,可通过对高校的办学状态基本数据汇总和统计分析,一方面推动数据的公开透明,另一方面也方便相关研究组织与个人展开深入研究。全面实行高校教学质量年度报告制度,并向社会公开。

#### 3. 建立高校人才培养社会保障机制

国家通过立法等途径,明确高校人才培养不仅是高校的责任,全社会都应承担相应的责任,企业、政府部门、科研院所、公益性组织都应成为高校人才培养的实践教学基地,为高校人才培养提供实践实习条件和便利。打破高校对教师学历和学术成果的单一追求,引导高校从企业中选拔具有丰富实践经验和一定学历的工程技术人员到高校任教。政府列专项资金鼓励高校派教师到企业实践,对“双师型”教师单独设

立职称评定考核标准。

#### 4. 建立高校办学水平社会评价机制

政府通过提供必要的数据、购买服务等措施,鼓励和支持社会中介性组织开展对高等学校办学水平的评价。高校自愿参加社会中介性组织的评价活动,形成公平、公开、公正的评价环境。高校设专门渠道收集社会评价信息,及时作出反馈,并在自己的网站上设专栏予以公开。

### 三、结语

人才培养是高校的核心职能,高校内部要建立起科学的培养方案,并围绕此建立相关的管理制度,包括高校的教学评估、教师的考核与评价、学分互认等制度。此外,人才培养机制的改革需要社会多方参与支持,以进一步促进高校人才培养参与机制、监

督机制、社会保障机制和社会评价机制的建立。

### 参考文献:

- [1] 赵庆年. 高校类型分类标准的重构与定位[J]. 高等工程教育研究, 2012(6): 147-152.
- [2] 中国教育概况——2015年全国教育事业发展情况[EB/OL]. [http://www.moe.gov.cn/jyb\\_sjzl/s5990/201612/t20161219\\_292432.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/s5990/201612/t20161219_292432.html), 2017-3-25.
- [3] 黄锐. 以实践能力为核心的专业硕士培养模式探究[J]. 教育研究, 2014(11): 88-94.
- [4] 赵云云. 交叉学科与创新人才培养的关系研究[J]. 黑龙江高教研究, 2010(11): 123-125.
- [5] 76.0%受访者表示身边大学生功利性选课现象普遍[EB/OL]. <http://edu.qq.com/a/20170330/006573.htm>, 2017-03-30.

## Research on innovative mechanism of personnel training in universities

ZHANG Chi

(Institute of Higher Education, South China University of Technology, Guangzhou 510641, P. R. China)

**Abstract:** The transformation of economic and social development has brought about many changes and uneven development of higher education. During this process, the quality of talents training problem is particularly prominent. Therefore, the CPC Central Committee on several major issues of comprehensive reform decision and the third plenary session of the 18th CPC Central Committee directly and clearly put forward higher education reform and development has to innovative talents training mechanism in universities to promote the characteristics of universities to strive for excellence. Universities and educational authorities have to update their education ideas and theories, establish and improve the relevant talents training system. This paper analyzes the seven problems existing in the cultivation of talents in universities and puts forward to establishing a scientific teaching mechanism of cultivating talents in universities, establishing a management mechanism around personnel training and a wide range of social participation mechanisms, which provide useful reference to universities running and management.

**Keywords:** universities; talent training; problem; mechanism

(编辑 梁远华)