

我国高等教育培养拔尖创新人才的实现因素探究

吴国芳, 张爱书, 侯明昊

(哈尔滨工业大学, 黑龙江 哈尔滨 150090)

摘要: 高等教育的根本任务是人才培养。国际竞争的加剧, 使我国突显了对具有国际竞争力的各领域人才的需求。如何培养拔尖创新人才, 是中国高等教育所面临的严峻课题。本文结合工作实际, 探索现阶段我国高等教育培养拔尖创新人才的实现因素, 认为队伍建设是关键, 教育教学改革是基础, 搭建个性化培养的育人平台是实施高水平教育过程的着力点。

关键词: 高等教育; 拔尖创新; 个性化培养

中图分类号: G642.0 **文献标识码:** A **文章编号:** 1671-0568 (2012) 11-0007-02

《国家中长期教育改革和规划纲要》中六次提到拔尖创新人才的培养, 足见培养拔尖创新人才已成为当今我国高等教育的紧迫任务。探索建立有效的人才培养机制, 促进拔尖创新人才脱颖而出, 是国家快速发展的需要, 更是当前对教育改革的迫切要求。培养社会责任感强烈、思想敏锐、人文情怀深厚、科技创新能力卓越、国际竞争能力出众的高级应用型、复合型人才, 将成为我国高等教育人才培养的目标。

一、多层次队伍建设

1. 教师队伍建设

应以“引进与培养并重、竞争与激励兼顾”为队伍建设的指导方针, 组建可持续发展的高水平学术梯队, 面向全球选聘学科带头人。应把青年教师培养作为重点, 支持青年教师出国留学, 积极与国际一流大学共建国际交流平台, 未来10年内青年教师出国进修学习比率争取达到90%以上, 50%以上的教师至少拥有一位国际知名大学的长期合作伙伴。应建立完善的激励机制, 设立奖教金。应努力打造一支具有正确的人才观、高尚道德情操的精英型、国际化、高水平教师队伍。

2. 学生工作专兼职队伍建设

应建设一支高起点、结构合理、思想过硬、感召力强的辅导员工作队伍, 使其成为实施素质教育的主要策划者和组织者, 成为每一位学生健康成长的记录者和指导者, 成为学生的知心人和培养拔尖创新人才的生力军。可通过学工办例会、学生工作研讨、集体学习等常规工作提升素

质, 压担子、搭平台, 在各项工作中锻炼队伍, 强化责任意识和紧迫感。同时, 构建辅导员、班主任、导师三位一体的人才培养模式。通过定期召开班主任、导师工作会议, 深入研讨学生培养的共性问题, 使其具有统一的教育思想、统一的教育目标和统一的行动策略。

3. 学生干部队伍建设

应认真选拔学生干部, 加强对他们的组织领导和教育培养, 使其正确处理学习与工作等各方面关系; 应调动学生的主动性和内在积极因素, 实现学生的自我管理、自我教育、自我服务。培养他们稳健卓越的领袖素质, 使其首先成为精英, 发挥影响带动和榜样教育作用。

二、深化教育教学改革

目前, 我国高校的课堂教学模式仍以教师讲授为主, 学生的注意力易分散, 课堂参与度不高, 有的学生大学读下来还没在课堂上发表过一次自己的看法, 甚至有个别课程的缺勤率非常严重。足见, 单纯的讲授已不能抓住学生的兴奋点, 更无法激发学生的创新思维。应该积极探索、实践更利于培养学生创新思维的高水平的教学模式和教育过程, 但是, 这是不能一蹴而就的, 创新拔尖人才培养的高水平教育过程包含了多种相互作用的因素, 应着重加强以下几方面的建设: ①加强精品课程建设。②大力推进双语教学和全英文授课, 建立国际化课程体系。③进一步探索有效激发学生创新性思维的课堂教学模式。④加强大学生科研创新平台建设。

三、搭建个性化培养平台, 完善“215”育人工程

个性发展是创新的前提和基础。高校要在人才培养的

作者简介: 吴国芳, 女, 博士, 副教授, 交通科学与工程学院党委书记; 张爱书, 女, 硕士, 讲师, 学院学工办主任; 侯明昊, 男, 硕士, 讲师, 学院党委副书记。研究方向均为高校党建与思想政治教育。

全过程中,注重学生个体全面发展前提下的个性自由发展,使学生个人特有的生理素质、心理素质、思维方式和行为方式等个性因素得到充分的拓展。在个性化培养过程中,不仅要重视学生在理论研究、科学推理、语言表达、社会组织、艺术等各方面所展现出的不同能力,而且要为其某种能力的发展搭建平台。针对拔尖创新型人才个性成长的需要,逐步构建“215”育人工程。即形成两点认识,树立一个理念,抓住五条工作生命线:

两点认识:一是对学生工作极端重要性的认识。二是关于学生工作者应极端负责的认识。

一个理念:即精英教育理念。努力使全体学生接受高水平的全面教育和个性培养,激发学生具备成为社会精英的潜质。

五条工作生命线:党建工作、学风建设、文化建设、科技创新和社会实践、合力育人。

要以党建为龙头,加速学生在政治上的坚定成熟,确立正确的世界观、人生观和价值观,树立卓越理想。学生以学为本,重点在学风建设,通过学业生涯规划指导、学习平台的搭建和行之有效的配套措施,解决学生的学习动机、加强学习动力,强化学生的学习兴趣和习惯养成。

要建设符合全面发展基础上的个性发展所需的育人文化。坚持“以人为本”,把文史哲艺体的素质教育和科学精神融入人才培养的全过程。要创建高品味、高格调、高水平的品牌活动。可组建艺术团,创建合唱、舞蹈、健身操队以及篮球、足球、羽毛球队等多个社团,满足学生兴趣爱好个性成长需求。要举办人文素质讲座,提升人格、修养。利用丰富的文化艺术活动提升学生文化艺术素养,

培养深厚人文情怀和文化创新精神,形成和谐进取的育人文化氛围。并且,要逐步凝炼学院精神,使其成为广大师生共同的精神支柱和行动指南,发挥大学精神的激励作用。

要加强对大学生科技创新和社会实践的规划和指导,通过大学生创新性实验、科技创新竞赛等,激发学生的创新思维。可与校友所在公司建立“卓越工程师实践基地”,加强学生工程实践,提高实践能力,培养求真务实的实践精神。要注重大学生志愿服务活动的开展,培养爱心,树立社会责任感。

伴随全球化进程的不断深化,我国高等教育需要培养具有较强国际视野、国际竞争力和跨文化交际能力,能够在国际化的语境和视角内分析和解决问题的创新人才。所以,在人才培养的过程中,应有效整合校内外、国内外资源,特别是引进国际先进的教育资源。如与世界一流大学建立海外学术基地和国际联合实验室,聘请国外专家讲授专业课程,通过高水平的国际合作培养学生的全球意识,开阔前瞻的国际视野,争取达15%的学生出国留学。还要发挥校友作用,形成合力育人的良好局面。

参考文献:

- [1] 梁化奎.论创新人才与其培养的重要性[J].徐州工程学院学报(社会科学版),2010,(6).
- [2] 费英勤,石萍.拔尖创新人才培养模式的调研与思考[J].国家教育行政学院学报,2011,(4).
- [3] 郝克明.造就拔尖创新人才与高等教育改革[J].中国高教研究,2003,(11).

(上接第6页)

些政府对高校管理人员的宏观调控,在某一程度上直接干涉到了高校的自主发展。

1998年颁布的《高等教育法》明文规定了学校拥有招生、学科设置、教学、学术研究等自主权,但是现实中高校的自主权并没有这么理想,法律的规定在某些时候也没有得到应有的贯彻执行。政府主管部门在很多时候直接干预大学办学,审批高校的招生计划和高校的专业设置,管理高校的学术研究,分发并落实高校的经费。

在高校的内部管理上,也是基本遵循行政管理那一套体系,完全是科层制的运营模式。学术管理也与此相对应。“学术权力”让位于行政权力的现象屡见不鲜。比如,“官”(学校级别)大的比“官”小的申请相关课题或项目总是要容易。虽然1998年颁布的《高等教育法》规定了高校内部要成立学术委员会,对高校的学术进行管理,但在实际运行中,高校的学术自主权却让步于行政权力。因此,鉴于高校中的学术自主权向行政权力“低头”,一些教授也不得不“削尖”了脑袋向行政权力靠拢,尽量能谋个一官

半职的。因此,申请课题、项目机会多的教授,在很多时候也就是学校的领导们。这样,一些有学术科研能力却没有权利的人,得到资源的机会就少了很多。总之,到今天,我国高校的行政化不管在外部管理层面还是高校内部的管理层面,都已经形成了完全“政府化”模式的行政化管理。

参考文献:

- [1] 钟秉林.关于大学“去行政化”几个重要问题的探析[J].中国高等教育,2010,(9).
- [2] 董宝良.蔡元培整顿与改革北京大学的历史经验[J].高等教育研究,2005,(9).
- [3] 高平叔.蔡元培教育论集[M].长沙:湖南教育出版社,1987.
- [4] 中国教育年鉴编辑部.中国教育年鉴(1949~1981)[M].北京:国大百科全书出版社,1984.
- [5] 瞿葆奎.教育学文集(第17卷)[M].北京:人民教育出版社,1991.
- [6] 毛礼锐,沈灌群.中国教育通史(第6卷)[M].济南:山东教育出版社,1989.