

中华人民共和国工业和信息化部主管

ISSN 2095-8420

CN 11-9354/G4

教育现代化

光明日报

EDUCATION MODERNIZATION

第7卷

JIAOYU XIANDAIHUA 2020年12月第99期



ISSN 2095-8420



9 9>

9 772095 842209



中國電子音像出版社

CHINA NATIONAL ELECTRONICS AUDIO-VIDEO PRESS



教育现代化

2020年12月第99期 12月9日出版 周二刊

主管单位

中华人民共和国工业和信息化部

主办单位

中华人民共和国工业和信息化部

出版单位

中国电子音像出版社

支持单位

北京航空航天大学

北京理工大学

哈尔滨工业大学

南京航空航天大学

南京理工大学

西北工业大学

中山大学教育现代化研究中心

编委会主任

主 编 张尧学

编委会副主任 陈征华 王会友 刘培一

苏 青

编 委

李文庆 蒋陈光 冯 伟 李双寿

李玉顺 楚江亭 洪成文 童莉莉

董 标 徐玉珍 傅树京 薛新华

刘吉轩 白江波 蔡 芬 李 林

冯增俊 田 青 曲广娣 郑晓芬

编辑部主任 高 栩

责任编辑 杜婉秋 王 月 高 栩

王文然 赵 宇 孟 欣

毛晨蓓

编 辑 《教育现代化》编辑部

地 址 北京市石景山区鲁谷路 35 号

邮 编 100040

联系电话 400-061-1710

服务电话 010-52860605

发行电话 010-52880097

监督电话 13683082093

电子邮箱 chinajyxdh@163.com

官 网 www.chinajyxdh.com



互联网 + 教育

基于产学研协同的互联网 + 创新创业项目实践金课建设探讨

..... 李臣学, 孙跃东, 宇振盛, 等 (1)

石油与天然气工程虚拟仿真实验教学体系建设与实践

..... 徐慧, 闫健, 黄海 (5)

基于互联网 + 的电路原理实验教学改革

..... 周子俨, 陈妹雨, 司维, 等 (9)

基于虚拟仿真技术的机电一体化专业技能培训教学模式探讨及实践

..... 黄诚 (12)



人才培养与机制创新

基于临床医学专业人才培养方案构建《生物化学》课程教学反馈

体系的探索..... 窦瑶, 王宏英, 王卫芳, 等 (15)

面向应用型转型发展的软件工程专业教学模式的研究与实践

..... 吴澎, 钟玲, 邵中 (19)

创新型人才培养与高校教学改革的相关研究

..... 庄国庆, 杜永坤, 杨明凡, 等 (22)

校企协同培养应用型电梯工程技术人才分析

..... 刘军军, 郭兰中, 窦岩, 等 (26)

高校思政课教师与辅导员协同育人的功能定位及实施对策

..... 张丙乐, 马成功 (30)

中外合作办学视阈下服装设计专业人才培养模式探索与实践

——以浙江理工大学中美合作项目为例..... 任宁 (33)

校企合作共建实训室的研究..... 张诗淋 (38)

医学研究生立德树人教育中的问题与对策研究

..... 余丽艳 (42)

创新驱动发展战略背景下高技能人才困境及对策研究

——以广东中山为例..... 樊孝凯 (46)

高职院校团校培养体系构建探索

——以云南交通职业技术学院为例..... 王翔宇 (49)

基于云上学徒制的高职智能控制技术专业双创融合人才培养模式

研究..... 韩书娜, 辛浩 (52)

产学结合校企合作协同育人的实践路径探索

..... 郭丰娟, 王晓辉 (57)

DOI: 10.16541/j.cnki.2095-8420.2020.99.007

创新型人才培养与高校教学改革的相关研究

庄国庆, 杜永坤, 杨明凡, 陈宇, 孙爱军

(河南农业大学 牧医工程学院, 河南 郑州)

摘要: 各大高校越来越重视对创新人才的培养, 培养学生的创新意识, 对教学方式和管理体制进行改革, 为培养创新型人才创造条件。本文主要从培养创新型人才的重要性、高校教育管理中存在的问题、高校培养创新型人才的具体措施等方面进行研究。

关键词: 创新型人才培养; 高校教学改革; 具体措施

本文引用格式: 庄国庆, 杜永坤, 杨明凡, 等. 创新型人才培养与高校教学改革的相关研究 [J]. 教育现代化, 2020, 7(99): 22-25.

Relevant Research On Cultivating Innovative Talents And University Teaching Reform

ZHUANG Guoqing, DU Yongkun, YANG Mingfan, CHEN Yu, SUN Aijun

(College Of Animal Husbandry Engineering, Henan Agricultural University, Zhengzhou Henan)

Abstract: Major colleges and universities have been paying more attention to cultivation of innovative talents, innovative consciousness of students, teaching methods and management systems reform, to create conditions for cultivating innovative talents. The article researched importance of cultivating innovative talents, existing problems in university education management, and specific measures of cultivating innovative talents in colleges and universities.

Key words: training innovative talents; teaching reform in colleges and universities; specific measures

一 引言

在传统的教育模式下, 主要是对学生学科理论知识要求的比较高, 这种传统的教学方式也阻碍了学生创新精神和能力的培养, 但目前, 很多高校还是保持着这种教育理念, 在教学管理和考核制度方面都存在着很大的问题, 需要将创新理念带进高校。

二 高校培养创新型人才的重要性

创新型人才是发展的需要, 无论是企业还是学校都需要创新型人才, 学校作为培养创新型人才的培养重地, 能够为企业输送许多创新型人才, 满足企业对用人的需要, 做企业与学生之间沟通的桥梁。目前大学生就业已经不像之前毕业即分配, 需要大学生自主择业, 所以很多大学生毕业之后可能长时间找不到一个自己满意的工作, 企业也由于大学生经验不足, 不满足企业需要等一系列原因, 不愿意选择刚毕业的大学生, 所以高校注重培养创新型人

才, 能够让大学生提高自身的实力, 能进入自己想去的企业, 能够让企业多出许多选择, 找到最适合本公司的人才。受传统育人理念与教育教学方式的影响, 大部分高校在人才培养过程中多倾向于理论教学, 致使毕业生实践能力差, 缺乏团队合作精神、创新意识, 难以满足用人单位的要求。高校在传统人才培养模式下, 教育教学工作较少考虑到社会需求, 课程教学目标与企业用人要求不匹配, 专业课程内容脱离企业生产; 不够重视创新创业教育, 师资力量投入有限, 无法将大学生创新创业能力充分挖掘出来。在知识经济时代, 人才的创新能力可以为企业带来巨大的经济效益, 因此企业对富有创新意识与创新能力的人才需求旺盛。高校加强创新型人才的培养可以进一步挖掘学生的潜力, 培养学生的创新能力, 使培养出的人才与企业需求更贴切, 是提升高校育人质量的必然选择。另外, 培养创新型人才能够为科研尽自己的力量, 目前大多数创新科研比赛都是围绕大学生开展的, 由此就可以看出

基金项目: 2019 河南省高等教育教学改革研究与实践项目: 动物医学教学中课程思政的研究与实践 (编号: 2019SJGLX225)。

作者简介: 庄国庆, 男, 汉族, 山东潍坊人, 博士, 特聘教授, 研究方向: 分子病毒学与免疫学。

通信作者: 孙爱军。

培养创新型人才的重要性^[1]。

三 高校教学中存在的问题

(一) 高校的管理不具备创新意识

由于教职工的年纪,特别是一些教授的年纪普遍比较大,他们的思维方式还是存在于传统的教学模式中,创新观念和意识不强,高校没有采取措施,对老师进行创新意识的培训,老师创新意识的不深刻,也使得高校在改革创新上寸步难行。有些年龄较大的教师不容易接受新鲜事物,甚至片面地认为自己所掌握的知识结构可以满足日常教学的需要,若创新教学方法很有可能会导致学生成绩下降,也需要自己额外花费时间去学习有关知识,在教学中不愿意或不敢创新,同一门课程对待不同专业学生采用相同的教学内容与教学方法,教学效果不尽如人意。另外,在学生的实践培训中,主要从学生对业务的熟练度和完整度进行培训,没有对创新部分提出要求,在这种教学管理下,学生的创新意识也很弱,学生把主要的精力都放在学科学习上,没有进行突破。

在行政管理上,行政管理模式与方法比较落后,没有积极创新,导致高校行政管理工作出现各种问题。随着信息技术的快速发展,师生们已经习惯利用校园网获取学校管理部门发布的通知等信息,这就要求高校加快行政管理信息化建设。然而,行政管理信息化建设需要学校投入人才、资金、资源等,因此一些领导仍沿用传统的工作方法,没有成立专门机构,管理人员与执行人员都不够重视行政管理信息化建设。此外,学校各级行政部门之间没有重视信息共享,没有紧跟互联网时代的发展,没有树立互联网思维,不利于校内资源配置的优化,这也会影响学校教学管理与创新型人才培养工作。

(二) 没有一套完善的鼓励学生创新的制度

虽然有许多高校已经意识到需要进行创新,培养创新型人才,但是,只是局限于口头,没有明确的制度来鼓励学生主动进行创新活动,学生的学习还是以理论学习为主,没有把创新实验课作为考试评分的依据,包括最后的学生的毕业生设计等,也是统一的考核内容,没有给学生创新的空间,也没有一套制度的制定能够带动教学的目标,包括一些课程安排上面都没有创新教育课的体现,不利于创新型人才的培养。

(三) 学生的创新活动量少,学生参与度低

营造良好的创新氛围,能够帮助学生自然而然的进行创新活动。但是高校的学术性活动有增无减,但是创新活动却非常少,创新性活动仅仅局限于课堂,一些大型创新活动的举办少之又少,也不会引

起学生的重视,甚至是有一些高校还不太主张开展学习之外的其他活动,使学生在创新道路上面临着很大的阻碍,也为学校培养创新型人才加大了难度。

四 高校培养创新人才的具体策略方法

(一) 高校应当大力提升本校的创新意识

师者,传道授业解惑也。在培养创新型人才的过程中,老师是主要的传播者和推动者,只有领导人具备创新意识的高素质,那么会使整个创新型人才培养的过程更加简单明确。因此,培养创新型人才,建立创新管理制度,首先需要对老师进行培训,改变老师固有的教育观念。当前,信息技术的快速发展使知识更新的速度越来越快,长时间师范生培养所习得的知识在大学生进入学校执教后便难以适应教学需求,需要学校对在职教师展开培训,帮助教师掌握最新的教育理念与方法等。为了培养教师的创新意识,高校还应该为教师营造轻松的工作氛围,激励教师创新,只有学校领导充分尊重教师,教师在感受到上级对自己的人文关怀、尊重与理解后,才可以最大限度地调动教师的主观能动性,减轻教师的心理负担,愿意去尝试创新、敢于创新,长此以往,教师创新意识、创新能力才可以不断提高。培养创新教育理念,可以组织优秀的教师代表,到一些创新型人才培养成功的高校进行学习,学习他们优秀的部分,然后回到学校后,交流团的老师进行意见交流,从本校出发,看本校哪里是需要进行改进的,然后制定具体的创新改进措施。可以通过创建“创新月”的活动,在一个月内鼓励学生创新,营造良好的创新氛围,整个月活动都围绕创新开展,提高学生的创新意识,让学生不知不觉中培养创新意识^[2]。

例如,高校为了提高创新意识,创建创新氛围,高校可以开展“创新月”,在“创新月”里学校可以在学校周围挂一些横幅,比如“重实践、学创新、促发展”“大众创业、万众创新”“积极创新、逐步进步”等,学生可以在学校的各个角落都能够看到这些文字,会在无意之间提高学生的创新意识。高校可以通过举办“创新大赛”等一些活动,对于参与的同学实行加分制,对于获得比赛成绩的同学,重点表扬,在“创新月”的最后,学校可以选出五名表现优秀的同学,在全校的总结大会上,提出表扬,让其他同学都能够向这五名同学学习,这种教学方式,能够提高学生创新的积极性,提高学生的实践能力。

(二) 将创新落实到实处,真正培养应用型创新人才

培养创新型人才,最重要的就是落实到实践,只有提高学生的实践能力,让学生真正了解一个行

业,才能提高学生自身市场竞争力,在以后找工作的过程中,占有绝对的优势。实践不同于理论,不能靠学生死记硬背,必须要从动手能力出发,而学生动手能力的培养,主要靠参考各种创新创业的大赛来提高,特别是在高校中比较有含金量的“黄炎培创业大赛”或者是“互联网+创业大赛”等,或者在老师研究项目的时候,可以选择几名优秀的学生来参与到项目中,提高学生实践能力,学生在实践中会学到课本中没有的知识,提高学生处理问题的能力,使学生在未来的工作中,遇到问题也能够冷静分析,从容应对。不仅如此,老师也可以通过与学生合作,了解当代年轻人的想法,学习学生身上优秀的思想,实现老师和学生共同进步^[3]。

例如,为了提高学生实践能力,老师通过平时对学生的观察,发现有些学生的实力是完全可以参加比赛并且取得成绩的,因此,老师可以对同学进行鼓励,帮助他们报名“黄炎培创新创业大赛”,然后让学生根据自己的创意,设计一项作品,然后老师针对学生的作品提出一些自己的看法,老师建议学生可以想一个具有故事性的名字,这样能够为整个作品赋予生命力,当然,这个建议仅供学生参考,最终的决定权在学生。如果学生在比赛中进入决赛,并且取得了非常好的名次,老师还可以推荐学生去参加一些其他大型的省级或者是国家级的比赛,这样学生会获得更多的资源,通过大赛让学生与社会接轨,能够让学生在毕业后更快融入社会。

(三) 建立教学评价制度,将创新纳入考核内容

目前,学生可能没有特别高的创新意识,针对这种情况,学校可以将学生的创新实践课纳为学生考核的项目,创新实践课不对学生的理论笔试进行考试,而是由学生自己设计一件作品,但是作品的设计必须保持着创新的原则,不可以剽窃他人的作品,也不可以通过购买成品等虚假的方式,一旦查出,学生这门课程就给予不及格,需要学生重修,从而提高学生的重视程度,但是考核的方式可以区别于传统只注重实践结果的方式,老师需要更加注重学生制作过程中的想法以及态度,同时,可以将企业考核制度作为参考标准,对学生进行评定。另外,在进行结果评定的时候,可以邀请企业中的专家进行评价和决定^[4],专家在比赛的过程中,发现有满足本企业的人才,企业可以赛后进行联系,提高学生的就业率。

例如,在学生最后毕业创新显示会上,学生的指导老师可以与多家企业进行联系,对学生的毕业设计进行打分,学生对自己的设计创新点、具体的实践应用等各方面进行详细的讲解后,再由专家和老师对学生进行提问,然后对其进行打分,最后去

掉一个最高分,去掉一个最低分,计算平均值,就是学生最后毕业创新课程的分。如果专家在学生介绍的时候,对于学生有意向,专家可以事后通过老师找到该学生,并给学生免试进行本公司的机会,为学生创造了良好的就业条件。

(四) 引进优秀的人才,提高教师队伍的建设

人力资本理论认为,教育决定劳动的边际生产力,而边际生产力决定收入。自20世纪60年代以来,人力资本理论一直主导着教育与工作关系的经济学、政策和公众理解。人们普遍认为,智力的形成构成了经济资本的一种模式,高等教育是为工作做准备,主要是教育(而不是社会背景)决定了毕业生的成绩。在人力资本理论的基本叙述中,教育驱动劳动的边际生产力,边际生产力驱动收入。相应的,教育投资的价值是由受教育劳动者一生的收入来定义的。教育、工作、生产力和收入是线性连续的。当受过教育的学生获得了雇主使用的体现生产力时,毕业生的收入也随之增加。在这种纯粹和原始的理念中,高等教育或多或少会自动触发私人富裕、职业成功和国家经济增长。国外有学者从微观经济学方面探讨了家庭生产与人力资本的相关问题,为人力资本投资行为提供了依据。人力资本理论强调了人力资源对现代经济发展发挥出的作用,为人力资源管理提供了有益的参考,这对于社会抢占人才核心竞争力有着深远的影响。

作为高校重要的人力资源,高校教师承担着育人、管理的职责,是学校管理制度与人才培养方案的执行者,要想实现创新型人才的培养,就需要有实力雄厚的教师队伍为支撑。高校可以招聘一些优秀的年轻老师,到本校进行工作,将年轻教师的想法融入到学校对创新型人才培养的工作中。针对教师创新意识不深刻、新入职教师缺少教学经验等问题,高校还需要对年轻老师进行入职培训,让他们能够充分了解学校的规章制度,并且定期对老师进行评价,对于老师的评价要区别传统的评价标准,老师的评价标准可以由学生进行打分,因为学校是以学生为主体的。

例如,当学校招聘新的实习老师时,学校可以把招聘的重点放在企业中有工作经验的老师身上,实践类型的老师在招聘时是不好招的,学校可以适当提高对这类老师的招聘待遇,吸引更多专业型老师入职。在实习老师入职后,高校需要对老师进行系统的培训,提高老师的专业度^[5],保证老师能够更好为学生服务。

在引进人才之后,高校为了留得住人才,需要采取一系列措施提高教师队伍稳定性。一方面,高校需要建立起公平公正的教师绩效管理机制。首先,

优化教师评价制度,利用现代信息技术完成学生评价工作,同时开展常态化的教学督导工作,多方面评估教师教学质量,对教师教学工作提出合理的建议;其次,根据普通教师、骨干教师教学能力、知识结构等方面差异,采用不同的绩效考核标准与方法,绩效考核体系既要反应不同岗位类型教师工作的特点,还需要保证绩效考核的可行性,采用定量考核与定性考核相结合的方式;最后,重视运用绩效考核结果,将绩效考核结果作为聘任、奖惩的参考信息,在教师队伍内部形成“能者上、不能者下”有序、良性人才竞争氛围,还可以实施类似于企业分红型股票期权的产权激励制度,便于选拔、管理优秀人才,减少优秀教师流动,提高教师队伍稳定性。另一方面,高校在引进与管理优秀教师时,还应该坚持以人为本的管理思想,即从物质层面上给予其奖金、津贴,从精神层面上多给予其人文关怀,多组织集体活动放松教师身心,为教师专业发展提供有益的建议与发展环境,使教师可以将个人发展融入学校以及高等教育发展中,从而推动高校教学改革工作开展。

除此之外,高校还应该做到中长期人力资源管理规划,这是高校人力资源管理的重要依据,也是高校教育教学活动顺利开展的重要保障,对创新型人才培养与教育改革有着一定的影响。高校应该不定期分析教师资源、用人环境等信息,分析当前学校教师队伍存在的问题,如优秀青年教师匮乏、年龄结构失调等问题,在此基础上提出改善薄弱环节的策略。同时,高校人事部还应该做好人力资源需求分析,从经济环境、劳动力市场、外部竞争者、学校教育改革要求、创新型人才培养需求等角度进行分析,最后确定学校整体人力资源需求。

(五) 坚持推进创新教育,促其融入专业教育

为了培养创新型人才,提升高校人才培养质量,创新教育与专业教育有机融合是教育发展的必由之路。高校推行创新教育与专业教育融合时应该坚持以下原则:第一,坚持实践、思维创新相结合的原则。创新型人才具备较好的应急处理能力,需要学

生具备过硬的专业知识与实践技能,所以高校在促进创新教育与专业教育融合过程中需要重视在实践活动中培养学生逆向思维的能力,保护学生的想象力与创造力。第二,坚持市场为导向的原则。创新教育的教学目标与教学内容要更贴合市场需求,在校企合作背景下积极与企业沟通,了解企业的需求,使学生可以在广告策划、新闻出版等工作得心应手。以新闻传媒专业为例,在传媒类课程中适当引进法学、管理学等知识,构建跨学科的创新合作机制,培养创新型、跨学科传媒人才,从而满足新闻传媒市场的需求。结合市场对创新型人才的需求,增加与创新创业相关的课程内容,还可以邀请企业家现场讲学,使学生在理论教学与实践教学中了解更多的知识,培养学生创新意识。当前,社会对创新型人才提出了更高的要求,尤其是对创新型人才职业素养、道德品质方面比以往更为看重,因此,高校应加强通识教育、创新创业必修及选修课程建设,根据实际情况分学期开设,课程学习达到学校要求的才可准予毕业。

五 结语

总之,培养创新型人才能够提高高校就业率。目前高校管理中仍然存在着创新意识不足、创新制度不完善、创新活动少等问题,高校需要从这几方面入手,营造良好的创新氛围,提高学生的创新实践能力,让学生能够满足企业用人的需要。

参考文献

- [1] 李海超.高校经济法学教学改革分析[J].中外企业家,2020(03):190.
- [2] 于子冬.创新型人才培养模式下高校专业课教学改革策略[J].中共山西省委党校学报,2017,40(06):117-119.
- [3] 许晶.高校教学管理在创新型人才培养模式中的改革与研究[J].统计与管理,2016(12):174-175.
- [4] 刘莉莉,常学宏.以培养创新型人才为目标的高校教学管理改革探析[J].课程教育研究,2015(30):49-50.
- [5] 贺丹.大数据背景下高校教育教学改革研究[J].教育现代化,2018,5(49):101-103.