

应用型本科人才弹性力培养研究*

邹一琴,朱锡芳,鲍静益

(常州工学院,江苏常州 213032)

摘要:针对应用型本科人才的整体弹性不足问题,结合产业发展现状和社会对应用型人才的需求,提出人才弹性力培养的改革思路,分析阐述了人才弹性力的内涵,探讨了人才弹性力的能力要素构成,并针对要素特征开展人才弹性力培养的策略研究,提出五大能力的人才培养策略,旨在提高应用型本科人才的核心竞争力、应对市场变化能力和可持续发展能力。

关键词:应用型本科;人才弹性力;人才培养;人才竞争

中图分类号:G961

文献标志码:A

文章编号:2096-000X(2018)18-0161-03

Abstract: In view of the shortage of elasticity of applied undergraduate talents as a whole, based on the present situation of industrial development and the demand of society for applied talents, this paper puts forward the reform ideas of cultivating the elastic force of talents, and analyzes and expounds the connotation of the elastic force of talents. The paper also probes into the composition of the ability elements of the talent elastic force, and according to the characteristics of the factors, carries out the strategy research of the cultivation of the talent elastic force, and puts forward some strategies for the cultivation of the five abilities. The purpose of this paper is to improve the core competitiveness, the ability to cope with market changes and the ability of sustainable development of applied undergraduate talents.

Keywords: applied undergraduate; talent flexibility; talent training; talent competition

21世纪培养的学生应该具备哪些最核心的知识、能力与情感态度,才能成功地融入未来社会,才能在满足个人自我实现需要的同时推动社会发展?近年来我国加快了产业结构的升级,社会对应用型人才的需求与日俱增,但在目前的培养体系中,往往更多的是注重创新型、研究型人才的培养,导致人才培养与社会需求脱节,教育再次面临着更大的挑战,为接轨国内外最新的教育理念和教育模式,契合复合应用型人才的培养目标,本文提出应用型本科人才弹性力培养的问题。

一、人才弹性力的概念和内涵

人才弹性可以理解为:某一层类型的人才供给随需求变化而变化的敏感度,也就是人才在社会对劳动力需求结构变化时的应变能力^[1]。人才弹性力是指人才在职业生涯中呈现出具有快速的适应能力、较强的可持续发展能力、沉着应对市场的变化能力和主动推进产业结构和技术结构优化的能力等主要特点,人才的未来发展具有很强的张力,面对市场变化其执业能力具有较强的弹性,其发展领域可在大范围内进行延伸。

二、人才弹性力要素分析

什么样的人才是具有弹性力的,具备哪些能力要素则可以认为其具有弹性力,通过跟踪毕业生5-10年左右的

发展曲线,结合社会市场变化、产业发展等情况进行分析,笔者认为人才弹性力应至少包含潜在能力、关键能力、专业能力、交叉(跨界)能力和创新能力五大能力要素(如图1所示),各要素之间互为基础,相互促进。

(一)潜在能力

潜在能力指个人能力发展的可能性,其可以在外部条件的激发下通过一定的经验发展成为现实能力,潜在能力包括核心潜力、增长能力、迅速反应的能力、适应变化的能力、持久耐力等。前苏联学者叶夫莫雷夫指出:“人的潜力之大,令人震惊万分。如果人们迫使大脑开足一半马力,那么我们就毫不费力地学会40种语言,把《苏联大百科全书》从头到尾背下来,完成几十个大学的课程^[2]。”可见,人体的潜力相当惊人,对适应环境、战胜困难极为重要,潜力的激发将会带来意想不到的惊人效果,潜在能力是人才弹性力中极其重要的要素。

(二)关键能力

“关键能力”由德国梅腾斯首先提出,是一种与专业知识与专业技能无直接关系、但又深刻影响甚至决定着专业能力发展的普适能力,是一种从事任何职业的劳动者都应具备的,能够在变化的环境中重新获得新的职业知识和技能的能力,是在未来职业活动中发挥重要作用的内在

* 基金项目:江苏省教育学会高等教育科学研究十三五规划课题“专业与产业对接中人才弹性力培养研究”(编号:16YB010);江苏省教育科学“十三五”规划重点资助项目“应用型本科高校专业综合改革中人才弹性力培养研究”(编号:B-a/2016/01/33),江苏高校品牌专业建设工程资助项目(TAPP,编号:PPZY2015B129)。
作者简介:邹一琴(1970-),女,江苏武进人,硕士,副教授,常州工学院电气与光电工程学院副院长,自2009年起分管教学,长期从事教学管理与教学研究工作。

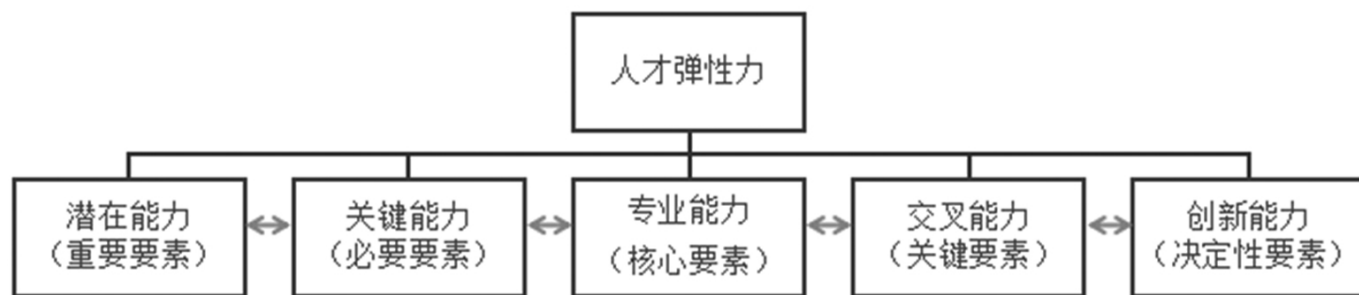


图1 人才弹性力要素构成

品质和外在行为方式,更是应对人生生涯中不可预见的各种变化的能力^[3]。关键能力具有隐性和综合性的特点,其主要包括生存能力、应变能力、发展能力^[4],在职业迁移频繁的当下,关键能力可以帮助个体适应各种职业岗位的不断变换,因为它是伴随着人持续发展的一种终身能力^[5]。因此,关键能力是人才可持续发展的关键,是人才弹性力中不可或缺的能力要素。

(三)专业能力

专业能力是指大学生在专业教育和专业学习过程中形成的运用所学专业知识和专业理论解决实际问题的本领,包括专业知识结构、专业学习能力、专业技术能力等要素^[6],专业能力是人才今后能针对某一专业领域的企业从事某种职业的能力,具备专业能力,才能从事某种专业工作、完成某种专业任务、成为某种专业领域里的专业人员。弹性力是指将其专业能力扩增、转移以及向其他专业领域渗透的能力,因此专业能力是人才弹性力中的核心要素。

(四)交叉(跨界)能力

学科交叉促进了科学的进步,也成为了各大高校的办学新思路,跨界与融合也成为了人才培养手段的新方法,交叉型人才成为现代社会的宠儿,交叉型人才的特征就是能打通专业壁垒,通晓多学科专业知识,是厚基础、宽口径且具备较强的学科交叉能力的人才^[7]。因此,所谓交叉能力,就是能运用多学科的知识进行融合和贯通,激发新思维、寻找新方法、开辟新思路、寻求新突破的能力,特别是当产业遭遇发展瓶颈的时候,交叉能力能实现企业与人才蜕变的重要保障,因此,交叉能力是人才弹性力中关键要素。

(五)创新能力

创新是指以现有的思维模式提出有别于常规或常人思路的见解为导向,利用现有的知识和物质,在特定的环境中,本着理想化需要或为满足社会需求,而改进或创造新的事物、方法、元素、路径、环境,并能获得一定有益效果的行为^[8]。创新能力包括思维的流畅性、灵活性、独创性、精细性、敏感性、隐喻思维、想象、评价等,创新能力的人才不是只有较为狭隘的某个专业方面的知识,而是有着相对全面和完善的知识结构和人格品质^[9],企业技术创新活动

的顺利开展还需要相应的创新能力,创新能力是影响企业创新的客观因素,是企业成功采用或实施新观点、新过程的能力^[10]。因此人才的创新能力最为企业所急需,也决定着人才弹性力的市场价值,是人才弹性力的决定性要素。

三、人才弹性力培养策略

人才弹性力的培养不是通过某门具体的课程就能完成,必须贯穿到人才培养全过程,通过教育模式、教学方法、培养途径的创新与改革才能实现,针对人才弹性力构成要素的特征,结合当前的人才培养模式,构筑应用型本科人才弹性力培养体系的策略。

(一)“成果为本”+“冰山理论”教学模式培养学生潜在能力

“成果为本”(OBE, Outcomes-based Education)是国际工程教育专业认证的核心理念,是以输出为导向实施教学,重在培养学生的能力与素质;冰山理论认为能力素质包括五个层面:知识、技能、自我概念、特征和动机,其中,知识、技能处于海平面之上,较容易通过学习、培训获得,自我概念、特征和动机处于海平面之下,很难通过学习、培训获得,犹如“冰山”一样,如果能揭开“冰山”的秘密,就是能进一步挖掘人的潜能,从而提高大学生的竞争力和自身发展潜力。将OBE和冰山理论与高校人才培养嫁接,可提高学生的可就业性和国际性。

(二)校园-职场循环式人才培养过程培养学生的专业能力

让学生亲临职场,将校园学到的知识与工程实际结合,从而更深层次获取专业知识与能力,做到学校理论知识与企业工程知识的深度交集。让学生学一点就到企业强化一点,在企业感悟一点就回课堂探究一点,真正做到学习时间深度交替。如此“校园-职场循环式”人才培养过程培养的学生的专业能力更强。

(三)留白式教育培养学生的关键能力

关键能力的培养重在培养人的个性,必须通过整个教学过程来获得,为此,可通过留白式教育培养关键能力,即在培养计划的设置中留足个体发展的空间和时间,让学生有余力挖掘个体潜能、激发学习兴趣、提升素质与能力。

(四)多级火箭推动式创新能力教育培养学生的创新

能力

人才弹性应更强调综合应用性知识,更强调创新意识、自信心及开拓创业精神的训练。可以以科技社团为平台、以大学生创新训练项目为载体、以各类学科竞赛为抓手,组建创新项目指导教师团队,建立创新项目小组、指导教师、科技社团、专业系多级指导与督促机制,形成以“多级驱动、链式聚集反应”为特色的多级火箭推动式创新能力培育与提升的实践教学模式。

(五)多维跨界协作式培养途径培养学生交叉能力

“跨界”人才培养是我国高等教育的一个趋势,全国高校几乎都面临着跨学科与复合式教学体系建设的迫切需求,这是培养学生的学科交叉能力,从而提高人才弹性力的有效途径,实施的多维跨界协作式人才培养途径有很多,以下提出四条策略与建议。

1. 跨学科组建团队。团队导师可选自校内不同学科的骨干教师、校外不同企业的企业精英,以高水平的项目为载体,开展学术研究,并成为学生交叉能力培养的主导,学生团队可选自校内各专业的学生,共同申报大学生创新训练项目,一起参加各级各类学科竞赛,在各项活动中增强交流与合作,开拓眼界,提高对其他学科知识的理解力,将所学的知识逐步渗透到其他学科领域,并成为具备学科交叉能力的主体。

2. 跨学科组织活动。如组织工科类学生参加艺术类、经管类、社科类竞赛,提高学生在其他学科领域的表现能力与参与能力,组织电类专业的学生参加其他工科专业学生的社团活动,丰富社团活动内涵,提升社团科技实力与创新力,组织不同学科的学生开展文体活动,促进不同学科间的相互交流,提升沟通能力与相互理解力。

3. 跨学科助学二学历教育。学生在校期间,可以通过自考的方式获得第二学历,其中公共课程学分可由主修本科专业学分冲抵,且助学二学历课程,亦可申请冲抵第一学历的公共选修课学分,使学生可以充分利用大学四年学习时间,完成第二个本科专业的学习,在毕业时获得两个本科毕业证和两个学士学位。

4. 跨学科实境体验学习。鼓励学生在暑期实践、企业实习等学习环节,选择适当跨学科的企业进行实境体验学习,近距离接触另一个学科的文化与氛围,促进其进行学科融合,实现知识的综合与能力的跨界。

四、结束语

各大高校在改革的过程中,往往以市场为导向、以就

业为导向,导致教育的功利主义,教育如果仅仅把眼光放在市场所需和就业所需,培养出来的人才应变困境能力差,知识迁移水平不够,执业变更能力较低,导致人才的整体弹性不足,高等教育如何不被市场牵着鼻子走,还是抓住市场这个牛鼻子,还是必须在理念上有所创新,在面向未来的教育体系构想中应体现出“以不变应万变”的精神,可持续发展战略的实施、教育结构的优化、教育效益的提高应考虑到了现有经济条件下适当增加人才弹性的问题。本文提出的“应用型本科人才弹性力培养”在理念上具有一定的前瞻性,不仅能使学校主动适应当地经济发展、产业结构的优化升级,创造特色、树立品牌、打造社会影响力、提升专业服务产业的能力,同时也能提高人才培养的核心竞争力,其培养出来的学生一方面具有快速的适应能力和较强的可持续发展能力,同时具备沉着应对市场的变化能力和主动推进产业结构和技术结构优化的能力等主要特点,人才的未来发展具有很强的张力,面对市场变化其执业能力具有较强的弹性,而且能主动驾驭市场和产业的上移和变化,对同类型本科高校的人才培养模式提供策略引导和借鉴作用。

参考文献:

- [1]何万庚.人才弹性与素质教育[J].承德:承德民族师专学报,2000,2(20):81-83.
- [2]侯竹萍.人体潜力之谜有待揭开[J].沈阳:中国地名,2015,4:29.
- [3]徐朔.“关键能力”培养理念在德国的起源和发展[J].长春:外国教育研究,2006(6):67.
- [4]宣仲良.论关键能力及其培养[J].苏州:苏州市职业大学学报,2007,5(18):21-22.
- [5]杨晓敏.五年制高职学生关键能力培养策略[J].南京:江苏教育,2016,6(24):71-72.
- [6]侯文军.基于学习过程管理的大学生就业竞争能力提升研究[J].黑龙江:高教学刊,2015(14):35-37.
- [7]龚理专.章兢.交叉型人才培养的探索[J].北京:中国大学教学,2008(10):36-38.
- [8]吴怀宇,等.高校学生创新能力培养途径探索[J].武汉科技大学学报,2012,6(14):334-336.
- [9]张红峻,路晋泽.创新力培养的知识观[J].北京:北京理工大学学报,2000,2(2):79-81.
- [10]曹勇,等.知识溢出效应、创新意愿与创新能力[J].北京:科学学,2016,1(34):89-98.