



CONG ZHISHI CHUANSHOU DAO SUZHI YANGCHENG HE NENGLI TISHENG
SHIYONGXING RENCAI PEIYANG MOSHI YANJIU

从知识传授到素质养成和能力提升

——适用性人才培养模式研究

杨延东◎著



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社



CONG ZHISHI CHUANSHOU DAO SUZHI YANGCHENG HE NENGLI TISHENG
SHIYONGNING RENCAI PEIYANG MOSHI YANJIU

从知识传授到素质养成和能力提升

——适用性人才培养模式研究

杨延东◎著



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

从知识传授到素质养成和能力提升—适用性人才培养模式研究 / 杨延东著. —北京: 北京师范大学出版社, 2012.12
(辽宁项目)

ISBN 978-7-303-15875-1

I. ①从… II. ①杨… III. ①人才培养—培养模式—研究
IV. ①C961

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 002068 号

营销中心电话 010-58802181 58805532
北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com.cn>
电子信箱 beishida168@126.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印刷: 北京京师印务有限公司

经销: 全国新华书店

开本: 170 mm × 230 mm

印张: 12

字数: 178 千字

版次: 2012 年 12 月第 1 版

印次: 2012 年 12 月第 1 次印刷

定 价: 25.00 元

策划编辑: 陈佳宵 责任编辑: 陈佳宵

美术编辑: 毛 佳 装帧设计: 毛 佳

责任校对: 李 茵 责任印制: 孙文凯

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

前 言

这是一部研究人才培养模式的著作，尽管它看起来还不十分成熟，但确实是我多年来思考的一个结果，也是我在渤海大学文理学院主持工作十余年来教育教学改革经验的深刻总结，更是2012年辽宁省普通高等教育本科教学改革研究项目“从知识传授到素质养成与能力提升——适用型人才培养模式的实践与研究”的最终研究成果。

经济社会的发展、科技的进步和广泛应用，对人才提出了新的更高的要求。高等教育应培养什么样的人才、什么类型的人才，是一个需要从实践的角度进行研究和回答的问题。根据用人单位对人才的需求和素质教育的实施，我们提出了培养品行优良、理论知识扎实、实践动手能力强的适用型人才的目标，并根据这一目标确立了全新的人才培养模式。总的原则是分流培养，因材施教。在思想品德教育上，建立“知行测评体系”；在教学上，建立了以培养学生能力为核心的“三点式”教学法；在学生管理上，建立了以学生自我管理为主的“三制式”管理；在专业素质培养上，建立了专业主修能力和“二学制”；在基本素质上，建立了基本素质自我养成法和自我训练达标法；在考试上，建立了以实践动手能力为核心的考核机制和创新学分机制。

当然，任何人才培养模式都不是十全十美的。每个模式都有自己的长处和优点，也有它的缺点和不足。这就需要社会和他人的理解和包容，更需要在实践中进一步完善，发扬优点，克服缺点，但是不可一棒子打死。因为任何改革都需要探索，更需要勇气和胆量，也需要有一往无前的精神。邓小平指出：“改革开放胆子要大一些，敢于试验，不能像小脚女人一样。看准了的，就大胆地试、大胆地闯。”“不冒点风险，办什么事情都有百分之百的把握，万无一失，谁敢说这样的话？”人才培养模式改革是教育改革的重要组成部分，必须解放思想，“不搞争论”，一切让实践来回答。我们提出的全新的人才培养模式正是在不断深化教育教学改革、不断修正错误中逐步形成的。

“百花齐放，百家争鸣”是学术问题争论的原则。但愿我们这朵百花园中的小花，能展示出自己独有的魅力，散发出特有的芬芳。希望我们这个百家中的小家，也能引起人们的关注，为中国教育发展和人才培养贡献一份力量。

本书在写作过程中，得到了许多同志和同人的帮助，特别是渤海大学文理学院的冉清文、王丽娟、杨兵、崔洪来、李洪凯等同志参加了本书部分章节的资料整理和撰写工作。在他们的支持和帮助下，本书才得以在最短的时间内完成。在此，对他们为本书付出的辛勤劳动表示衷心的感谢。

人才培养模式问题是一个很大的研究课题，本人所思考的、所研究的，只是冰山的一角，有更多的奥秘仍沉浸在海水中，需要我们潜入海底去研究、去探索。我的认识和研究也只能说是停留在表面，没有深入到更深的层次，没有完全揭示出事物的本质，可以说，认识是比较肤浅的，有的观点也可能失之偏颇，敬请各位专家、同人在阅读的过程中不吝批评、指正。

作者

2012年8月30日

目 录

CONTENTS

绪论	1
一、适用型人才提出的依据	2
二、适用型人才解读	5
三、适用型人才培养与素质教育	12
四、适用型人才培养模式的建构	16

第一章 适用型人才培养的原则：分流培养与 因材施教	20
一、分流培养、因材施教的依据	20
二、分流培养、因材施教在国外的研究与 实践	23
三、中国教育先哲孔子的分流培养思想	30
四、分流培养、因材施教的应用	35

第二章 思想品德在自我践行中形成：知行 测评与社会实践	41
一、思想品德教育的目标	41
二、思想品德重在自我践行中养成	45
三、构建知行测评体系，实现思想品德教育的 生活化	50

四、创建社会实践体系，强化理论的 实践性	55
-------------------------------	----

第三章 以培养能力为中心的课堂教学：“三 点式”教学法 61

一、“三点式”教学法的内容与特点	61
二、“三点式”教学法的理论和实践价值	66
三、“三点式”教学法的实施	70
四、“三点式”教学法对传统教学法的突破	75

第四章 管理与自我管理结合的管理模式： “三制式” 80

一、学生自我管理的“三制式”	80
二、学生管理人员队伍配置的“三制式”	88

第五章 专业能力自我培养与训练：主修能力 与见习实习 101

一、专业主修能力的设定与训练	102
二、专业见习	110
三、专业实习	114
四、专业主修能力、专业见习、专业实习三者 之间的内在联系	118

第六章 基本素质的训练与练习：基本素质自 我养成法 122

一、基本素质的含义与特征以及基本素质养成 的意义	122
二、基本素质养成法	126

三、运动习惯自我训练与养成	136
---------------------	-----

第七章 突出动手能力的考核机制：创新学分 144

一、突出学生实践动手能力的考试	145
二、以学生实践动手能力为核心的考试内容 ...	151
三、设立创新学分，完善以学生实践动手能力为核心的考试机制	157

第八章 文理学院适用型人才培养模式构建 164

一、适用型人才培养模式	165
二、实施与效果	168
三、共识与不足	181

绪论

经济社会的发展，特别是科技水平的提高和社会主义市场经济体制的日趋完善，使社会对人才的需求发生了巨大的变化：一方面，要求人才必须具有较高的解决实际问题的素质和能力；另一方面，要求人才必须具备不断学习新知识、掌握新技能、形成新本领的能力。也就是说，各类人才不仅要适应经济社会发展现实的需要，更要适应发展了的经济社会现实的需要。为此，打破传统的以知识为核心的人才培养模式，建立适应经济社会发展的需要、以素质和能力为核心的新的人才培养模式，成为时代提出的必须解决的重大课题。

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020)》(以下简称《纲要》)指出，教育的核心是“解决好培养什么人、怎样培养人的重大问题”，“着力提高学生服务国家服务人民的社会责任感、勇于探索的创新精神和善于解决问题的实践能力”。结合这一精神，我们科学地分析了经济社会发展对各类人才的需求状况，并在大量调查研究的基础上，确定了以提高素质和能力为核心的适用型人才培养模式，即优化知识结构，丰富社会实践，强化能力培养，坚持文化知识学习与思想品德修养的统一、理论学习与社会实践的统一、全面发展与个性发展的统一，使人才不但具备学习能力、实践能力和创新能力，更具备发现问题和解决问题的关键能力。

要培养出适应经济社会发展需要的适用型人才，必须突破传统教育理念，更新教育观念，从新的教育理念和教育观念出发，深化教育教学改革、创新人才培养方法和手段，构

建全新的人才培养框架。

一、适用型人才提出的依据

人才培养不但要紧跟社会需要，还必须具有一定的前瞻性，以满足社会需求为出发点和落脚点。培养适用型人才是科学分析经济社会发展对人才需要后得出的基本结论，是实施素质教育的结果，更是高等教育面向市场、面向经济建设的必由之路，是使培养的人才适应经济社会发展需要的必然抉择。

1. 培养适用型人才是对我国高等教育的反思，符合国家教育改革的发展方向

培养适用型人才是对我国高等教育进行反思的结果，更符合国家教育改革的发展方向。邓小平指出：“教育要面向现代化，面向世界，面向未来。”^①江泽民指出：“坚持教育创新，深化教育改革，优化教育结构，与生产劳动和社会实践相结合，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人，造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。”胡锦涛指出：“教育的根本目的是培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。”“坚持教育为社会主义现代化建设服务，为人民服务，与生产劳动和社会实践相结合，培养德、智、体、美全面发展的社会主义建设者和接班人。”^②高等教育作为培养高素质人才的摇篮，承担着培养适应现代化要求的数以亿计的高素质劳动者和数以千万计的专门人才的历史重任，必须面向市场，面向经济建设，根据需要加强对人才的培养，以更好地为国家的经济建设服务。

提出适用型人才的培养目标，培养适用型人才，完全切合我国教育改革的方向和目标。一方面，适用型人才培养是在全新的教育理念下进行的，既树立了全面发展观念、人人成才观念、多元化人才观念，也树立了系统培养观念和终身学习观念，把接受教育与自我养成结合起来，注重理论知识的传授，也注重学生在实践中的自我训练与养成。打破了单纯灌输式的教育方法，

^① 《邓小平文选》第三卷，35页，北京，人民出版社，1993。

^② 胡锦涛：《在全国教育工作会议上的讲话》，载《中国教育报》，2010-09-09。

遵循教育规律和人才成长规律，注重学思结合、知行统一、因材施教，创新教育教学方法，倡导启发式、探究式、讨论式、参与式教学，激发学生的好奇心，发挥学生的主动性，鼓励学生进行创造性思维。另一方面，适用型人才培养以提高人才的能力为核心，一切教育都围绕如何提高人才的能力进行，即提高运用所学的理论知识解决实际问题的能力。强调传授知识不是目的，真正的目的是通过学习专业基础知识提高创新能力、实践能力和解决问题的能力。

2. 实现人才培养与经济社会发展相结合，符合经济社会发展对人才的需要

党的教育方针指出：教育必须为人民服务，必须与生产劳动、经济社会发展相结合，培养德、智、体、美全面发展的人。党的十五大报告指出：“建设有中国特色社会主义，必须着力提高全民族的思想道德素质和科学文化素质，为经济社会发展和社会全面进步提供强大的精神动力和智力支持，培养适应社会主义现代化要求的一代又一代有理想、有道德、有文化、有纪律的公民。”培养适用型人才是把人才培养与经济社会发展有机地结合起来，遵循经济社会发展对人才提出的要求，根据经济社会发展需要加快对人才的培养，使人才培养不但在数量上，而且在质量上符合经济社会发展的需要。

高等教育作为各类人才的主要培养者和供给者，必须跟上经济社会发展的步伐，适应其发展的需要，及时为经济社会发展培养出大批合格的专业人才，满足现代化建设对人才的需要，进一步推动经济社会的全面发展。一方面，面对经济建设的主战场，时刻关注经济社会发展对人才的需求，把人才培养与经济社会发展对人才的需求有机地结合起来，实现二者发展周期的同步性，使高等教育培养的人才在专业基础知识、学识水平、实践能力和综合素质等各个方面都与经济社会发展对人才的需求相吻合。另一方面，了解并掌握经济社会发展对人才的需求，使高等教育对人才的培养具有一定的前瞻性，形成一定的人才储备，以满足发展了的经济社会对人才的需求。避免经济社会发展新的高潮到来时专业人才出现巨大短缺，导致“人才荒”，提高高等教育对经济社会发展的承载力，推动经济社会健康快速稳定协调地可持续发展。高等教育如果不能及时为经济社会发展提供相应的人才，或与经济社会发展相脱节，培养的人才不能适应经济社会发展的需要，不能推动经济社

会发展，发展高等教育就没有任何价值。

从现实来看，经济社会发展要求人才不仅要具有扎实的专业基础知识，更要有较强的理论应用能力，即既有运用所学的专业基础知识解决实际问题的能力，又有把这些能力应用于现代化建设的本领。经济社会发展需要是人才培养的基本参照系，离开社会需要、没有社会要求这个参照系，人才培养就只能是抽象的和空洞的。培养适用型人才就是以社会需要为参照系、以培养学生的实践动手能力为核心，改革教学模式和教学方法，强化实践教学，更强调学生在自我实践中的能力养成，使学生实现知识向能力的直接转化。

一方面，根据经济社会发展需要，特别是现代化建设对人才的需求确定人才培养的目标和质量，需要什么样的人，就培养什么样的人。同时，根据经济社会发展规律，研究对人才的需求规律，使人才培养具有一定的前瞻性。既满足现在经济社会发展对人才的需求，也满足将来经济社会发展对人才的需求，确保人才培养与经济社会发展，特别是与现代化发展需要相吻合。另一方面，适用型人才培养以提高人才的能力为核心，一切教育都围绕如何提高人才的能力进行，即提高运用知识和技术解决实际问题的能力。马克思指出：“认识世界不是目的，真正的目的是改造世界。”毛泽东指出：“读书是学习，使用也是学习，而且是更重要的学习。”学习专业理论知识本身不是目的，真正的目的是通过学习这些知识提高创新精神、实践能力和解决问题的能力，运用这些知识解决实际问题，即改造世界，因此必须尽快完成知识向能力的转化，强化对所学知识的应用。

另外，随着社会经济的发展、收入水平的提高，人们的消费观念、生活方式等发生了很大变化，消费结构升级，教育需求高涨，产业结构调整加快，城镇化发展加快，经济全球化、教育国际化步伐加快，培养适用型人才是大势所趋、人心所向。

3. 实现人才培养走向市场，符合市场规律和用人单位的要求

市场经济条件下，人才的供求是通过市场的选择完成的。市场强调的是适销对路，能否满足消费者需要必须经过市场的“实践检验”；而用人单位强调的是“价值增值”，创造比自身价值更大的价值，是否符合用人单位的需要是人才的“实践标准”。

人才与用人单位能否“结合”，通过供求双方双向自主选择，不再需要政

府的插手或行政干预。用人单位选择人才坚持的是招之能来、来之即用原则，招聘来了就能用，且好用和管用；不用再进行培训，也不需要更多的锻炼时间，就能直接上岗，为单位创造价值，带来巨大的经济效益。只有培养的人才在市场上“适销对路”，受到用人单位的欢迎，得到聘用，才能实现人才与岗位的结合，在工作岗位上发挥才能，做出应有的贡献，创造更大的价值。

高等教育就是为社会，具体来说，是为人才使用单位培养人才。在这样的前提下，高等教育就必须根据市场需求调整培养目标，使人才符合市场需求，即符合消费者的要求。培养适用型人才就是根据市场和用人单位对人才实践动手能力的需求提出来的。一方面，以市场和用人单位的需要为导向，紧紧围绕提高学生动手实践能力这个中心，进行教学改革和组织课堂教学，使学生对所学习的知识和理论都能够做到学以致用，提高学生在市场上的竞争力。另一方面，坚持适用原则，人才培养强调适用，并不是为了适用而适用。适用的具体前提是实用，而用人单位的用人原则也是实用。适用性强调人才培养与用人单位，特别是与用人岗位直接挂钩，具备岗位所需要的素质和能力，做到有需求了就招聘，招聘就有人才，招聘来了就能用，并且还好用。

人才培养要适应社会经济发展需要，社会是发展的、变化的，人才培养要适应这种发展和变化，当然，人才培养又要符合学生的实际情况，根据学生的区域差异、个人差异制定培养目标、培养方案，使他们都能成为人才。适用型人才的培养目标，就是根据经济社会发展的需要和学生的实际情况及就业愿望提出来的。

二、适用型人才解读

适用型人才是基于经济社会发展对人才素质和能力的需要提出的，与实用型人才既有相同性，又有很大的区别，它是与素质教育紧密相联的一种相对独立的人才类型。

培养适用型人才在我国理论界被反复提出，许多学者都认为：随着经济社会的发展、科技水平的提高和科学技术被广泛应用，必须培养面向现代化建设、适应经济社会发展需要的适用型人才。但什么是适用型人才，其内涵和特征是什么，与其他类型的人才有什么不同，目前尚没有明确的解释。根

据国内理论界对适用型人才的相关论述，结合我们自己对适用型人才的认识和理解，本书对适用型人才的内涵、特征及其与实用型人才的异同等给出了初步的解释，具体如下。

1. 适用型人才的内涵

适用型人才就是适应经济社会发展的需要，具有就业岗位所要求的素质和能力，富有创新精神，善于解决实际问题，能够继续学习，了解新知识，掌握新技术，形成新能力，保持自身发展与社会发展及岗位需要同步，不但胜任所从事的工作，而且适应岗位和岗位变化对素质和能力提出的新要求。

一般地讲，适用型人才就是品行优良，理论知识扎实，实践动手能力强，具有接受新事物、学习新知识、掌握新技术的素质和能力，始终保持自身的可持续发展。

《纲要》中指出：高等教育要“着力培养信念执着、品德优良、知识丰富、本领过硬的高素质专门人才和拔尖创新人才”。这是对适用型人才最好的诠释。

从适用型人才的内涵来看，培养适用型人才就是坚持以能力为重。“着力提高学生的学习能力、实践能力、创新能力，教育学生学会知识技能，学会动手动脑，学会生存生活，学会做人做事，促进学生主动适应社会，开创美好未来。”

第一，适用型人才适应经济社会发展的需要。适用型人才不仅要适应经济社会发展现实的需要，而且要适应经济社会发展未来的需要，也就是说，适用型人才要适应经济社会发展对人才提出的新要求，具有与时俱进的品质和素质。

经济社会发展对人才的需求是多种多样的，而且是不断变化的。适用型人才培养是依据经济社会需要进行的：一方面，教育必须遵循经济社会发展对人才需求的一般规律，既加强现有知识、素质和能力的教育与培养，使其知识、素质和能力适应经济社会发展的现实需要，同时具有一定的前瞻性，对学生加强经济社会未来发展所需知识、素质和能力的培养，使其所拥有的知识、素质和能力具有一定的超前性，有良好的知识和能力储备，以适应经济社会发展未来的需要。另一方面，培养学生接受新事物、学习新知识、掌握新技术和不断创新的素质和能力，保持自身发展的可持续性。适用型人才不是人才的定型化，也不仅仅是掌握和具备某一岗位和职业所需要的知识、

素质和能力，而是从某一岗位和职业所需要的知识、素质和能力出发，或以这些知识、素质和能力为切入点，进行教育和培养，使其完全具备适应社会的知识、素质和能力，并具备根据社会需要不断提高自身素质和能力的素养。

第二，适用型人才适合就业岗位的需要。如果说适用型人才适应经济社会发展的需要更多地体现在人才的素质上，而适应就业岗位的需要则更多地体现在人才的实践动手能力上。

就业岗位多种多样，不同的就业岗位，或同一就业岗位的不同时期，对人才的素质和能力的要求也是不同的。所谓实践动手能力，并不是将学生的能力固定在某一就业岗位所需要的能力上，而是以某一就业岗位所需要的能力为中心，培养学生就业所需要的基本能力，以适应不同岗位的需要。从一定意义上讲，适用型人才就是行动研究者。培养适用型人才就是把学生培养成行动研究者，使他们既有扎实的专业基础知识、开阔的视野、把握事物本质和发展规律性的能力，也有坚实的实践动手能力，能把研究成果转化为具有可操作性的技术，擅长对理论进行应用。具体来说，一方面，要加强对实践中提出的问题进行理论研究，找到解决问题的办法，并及时形成新技术、新工艺，创造新的方法和手段，进一步提高实践动手能力，更好地适应岗位的需要；另一方面，通过学习和研究，了解和掌握其他岗位所需要的素质和能力，并根据岗位提出的新要求，不断提高自己的实践动手能力，更好地满足岗位的新要求。

第三，适用型人才更适合人才自身发展的需要。培养适用型人才不仅是经济社会发展和岗位发展的需要，更是适用型人才自身发展的需要。培养适用型人才正是从人才自身的特点和愿望出发进行的。

每个人都有自己的兴趣和爱好，也有自身的特质，适用型人才的培养是从每个人的特质、兴趣、爱好出发进行的。具体来说，一方面，要认真研究每个人的特质，结合其自身实际进行培养，使每个人都成为适合自身特质的人才，而不可强求。正可谓“直木为椽，曲木为犁”。另一方面，要尊重学生的兴趣、爱好和选择就业岗位的愿望。每个人都能成才，但到底成为什么样的才，不同的人有不同的想法和追求。培养适用型人才除考虑每个人的特质外，还要考虑每个人的追求，尊重其自觉的选择，正所谓“强扭的瓜不甜”。

如果撇开以上的一切，只考虑经济社会发展需要，不加任何区分地进行培养，本来可以成为一个强兵，也希望成为一个强兵，却可能被培养成一个

庸将。也就是说，只注重社会需求的客观环境，不注重学生的主观条件，就不可能培养出适用型人才。

2. 适用型人才的特征

适用型人才作为一种人才模式，与其他人才模式比较具有自身的优势。与实用型人才比较，具有理论知识扎实的优势；与理论型人才比较，具有实践动手能力强的优势。具体来说，适用型人才主要表现出以下几点独特的特征。

第一，知与行的统一。知与行的统一也可以被称为理论与实践的统一。适用型人才是学者型的实际工作者，也可看作具有实际工作能力的学者。一方面，具有扎实的理论知识，能对自己的工作进行研究和总结，提出科学的研究成果，用于指导实践；另一方面，又具有很强的实践动手能力，能够把自己的研究成果及时应用于实践过程，转化为实用的技术、工艺或方法，变成实践活动，也就是集理论研究与动手实践于一身，用自己的理论研究自己在实践中遇到的问题，或对自己的实践进行总结，形成研究成果，指导或改进自己的工作，在做中学，提高自己的理论研究能力；在学中做，提高自己的实践动手能力。

第二，适应性与可持续发展性的统一。人才都是特定经济社会发展环境下的人才，也就是说，人才都是诞生在一定的历史时期，在特定的历史条件下成长的，具有鲜明的时代性。因此，任何类型的人才都首先要适应特定经济社会发展的需要，必须具备这种经济社会发展所需要的知识、技术、素质和能力。否则，就会被社会淘汰。但又不能仅仅拥有一定经济社会发展条件下的知识、技术、素质和能力。由于经济社会发展对人才所具备的知识、技术、素质和能力会不断提出新的要求，因此各类人才又必须根据经济社会发展提出的新要求，不断学习新知识和新技术，提高和完善自己，掌握新理论、具备新素质、形成新能力。即在适应经济社会发展需要中提高和发展自己，在提高和发展自己的过程中不断适应社会需要。

第三，自我发展与社会发展的统一。社会是不断发展进步的，因而对人才的要求也是不断变化的。社会需求是人才自我发展的基础和动力，更是自我发展的前提条件。社会发展的每个阶段对人才素质和能力的需求是不同的，自我发展离不开社会需要。只有根据经济社会发展的需要不断提高自己、完

善自己，才能适应经济社会发展的需要。一方面要根据自己的兴趣、爱好提高素质和能力，实现自我发展；另一方面，又不能离开社会的需求盲目发展，即既要同社会发展同步，又要有一定的超前性，保持与社会发展相协调。

第四，个性化发展与全面发展的统一。适用型人才是指随着经济社会发展而不断发展的人才。这种发展首先表现为人才的个性发展，即个人的兴趣和爱好更加广泛，素质和能力进一步提高，个性更加突出，即既适应经济社会发展需要，自身的个性特点也更加明显。同时也是人的全面发展，即这种发展不是人的某一个方面或某几个方面的发展，也不是轻视或放弃任何一个方面的片面的发展，而是人才所有的方面都发展，以实现人才的品行、理论知识和实践动手能力三位一体的统一协调发展。

3. 适用型人才与实用型人才的异同

实用型人才同适用型人才一样，都是被我国教育界和理论界倡导的一种人才模式。在许多高校，特别是一些应用性较强的本科院校和高职高专院校都热衷于培养实用型人才。从一般意义上讲，适用型人才与实用型人才差别不大，但细细斟酌和分析后可以看出，适用型人才与实用型人才虽然相似，但也有明显的区别，二者的异同主要表现在以下几个方面。

(1) 适用型人才与实用型人才的相同性

适用型人才与实用型人才虽然是两种不同的人才模式，但它们具有以下相同性：

其一，二者的人才培养目标相同，即都是为社会输送人才，使其成为社会有用之才，发挥自己的技术和能力等特长为社会服务，为经济建设服务。

其二，二者都具有“实用性”。任何用人单位都强调人才的有用性，希望招聘的人才马上能用，能创造价值，给单位带来效益，而不是作为人才储备，更不需要下大力气进行培训。适用型人才强调适应经济社会发展的需要，适应岗位对技术、素质和能力的需要。而实用型人才更强调适应工作岗位的需要，因为一般而言，实用型人才都在生产第一线从事具体的工作，这些工作大都有比较强的专业性，更强调培养符合专业岗位需求的实用技术和能力。

其三，二者都强调实践动手能力。用人单位都强调所聘用的人要具备实践动手能力，而不是只会纸上谈兵。适用型人才和实用型人才都强调人才培