

姚纪欢◎著

新思路、新发展

——应用型人才培养模式的
理论及实践

XINSILU XINFAZHAN:

yingyongxingrencai Peiyangmoshi de Lijun ji Shijian

中国社会科学出版社



014042103

G649.2
276

姚纪欢◎著

新思路、新发展

——应用型人才培养模式的
理论及实践

XINSILU XINFAZHAN:

yingyongxingrencai Peiyangmoshi de Lilun ji Shijian



G649.2
276



北航

C1731169

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

新思路、新发展：应用型人才培养模式的理论及实践 / 姚纪欢著 .

—北京：中国社会科学出版社，2014. 3

ISBN 978 - 7 - 5161 - 3614 - 0

I. ①新… II. ①姚… III. ①地方高校—人才培养—培养模式—研究—中国 IV. ①G649. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 271349 号

出 版 人 赵剑英
责任编辑 王会一
责任校对 史晶晶
责任印制 戴 宽

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 (邮编 100720)
网 址 <http://www.csspw.cn>
中文域名:中国社科网 010 - 64070619
发 行 部 010 - 84083685
门 市 部 010 - 84029450
经 销 新华书店及其他书店

印刷装订 三河市君旺印装厂
版 次 2014 年 3 月第 1 版
印 次 2014 年 3 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16
印 张 16.25
插 页 2
字 数 272 千字
定 价 48.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社联系调换

电话:010 - 64009791

版权所有 侵权必究

序 言

随着高等教育的发展,特别是进入新世纪以来,新建本科院校大量设置,数量占到全国普通本科院校的三分之一,其中多数是地方院校,统称为新建地方本科院校。目前,这些院校已经成为我国高等教育体系的重要组成部分,是推进我国高等教育大众化的主体力量。然而,这些院校本科办学时间短,缺乏本科办学经验,在激烈的竞争环境下,游走在市场与政府的边缘。因而,在办学过程中出现了生硬照搬、简单模仿、勉强嫁接老本科院校办学理念的状况,导致其自身办学理念模糊、目标错位、特色缺失等一系列问题,严重影响到学校的可持续发展。从办学实践分析,新建地方本科院校在办学理念的认识上还存在一定程度的困惑,在人才培养模式建构和实践中,还有很多值得深入研究和完善之处。凡定位于培养应用型人才的本科院校,就必须构建科学、完整、合理的实践教学体系,优化运行机制,着力培养学生的实践动手能力。通过与职业岗位工作体系、工作过程的有效对接和严格的实践性教学方面的系统训练,提高学生的应用能力和综合职业素养,是本科应用型人才培养的基本目标。概言之,鲜明的实践性教学特色和教学优势是提高应用型人才培养质量的关键。

为加强对运城学院这一新建地方本科院校的建设与发展的研究,我们从理论中学习,在实践中摸索,通过近五年的努力,完成了《新思路、新发展——应用型人才培养模式的理论与实践》一书。本书分为上下两篇,上篇为理论篇,共4章。在应用型人才的素质构成要素分析的基础上;从新建地方本科院校的现状出发明确了应用型人才培养的办学定位和应用型人才培养模式。下篇以运城学院应用型人才培养方案的设计为中心,并辅以四个不同专业的应用型人才培养方案的研究和实践,从课程设置到素质拓展再到师资培养等等,对办好一所应用型大学的方方面面进行实证性的研究。

这本新著，是在实践的基础上形成的系统理论；是对运城学院的办学特色、教学科研、服务社会等方面成果的体现；是地方本科院校在更新教育观念、深化教学改革、创新应用型人才培养模式等方面成功经验的展示。这一作品，希望对于同类的地方本科院校加强办学定位和人才培养的研究与实践、寻求大学的可持续发展有所裨益。

本书的编写虽历经数年，又经多次修改，但由于水平有限，难免有不足和疏漏之处，敬请广大读者批评指正。

姚纪欢

目 录

理 论 篇

第一章 应用型人才概述	(3)
第一节 人才的内涵与特征	(3)
第二节 应用型人才素质分析	(11)
第二章 新建地方本科院校的现实选择	(21)
第一节 新建地方本科院校的现状分析	(21)
第二节 新建地方本科院校存在的问题及发展策略	(29)
第三节 应用型大学的社会职能与作用	(46)
第四节 地方本科院校的使命及办学定位	(55)
第三章 应用型人才培养的理论基础	(64)
第一节 合作教育理论	(64)
第二节 能力本位的教育理念	(68)
第三节 “双元制”教育理论	(73)
第四节 “教学做合一”职业教育思想	(77)
第四章 应用型人才培养模式	(82)
第一节 订单式人才培养模式	(83)
第二节 分段式应用型人才培养模式	(92)
第三节 产学研合作教育人才培养模式	(97)
第四节 校企合作培养应用型人才模式	(100)

实践篇

第五章 运城学院应用型人才培养方案设计思路	(123)
第一节 培养应用型人才的办学定位及思路	(123)
第二节 本科专业应用型人才培养方案设计	(127)
第三节 应用型人才培养体系构建	(134)
第四节 应用型人才实践教学体系的构建	(143)
第五节 课堂教学改革实施	(154)
第六章 运城学院旅游管理专业人才培养方案研究及实践	(159)
第一节 旅游管理专业培养方案设计	(160)
第二节 旅游管理专业培养模式	(178)
第三节 旅游管理专业教学改革	(184)
第四节 旅游管理专业课程改革	(189)
第七章 机械设计制造及其自动化专业人才培养方案	
研究及实践	(195)
第一节 机械设计制造及其自动化专业人才培养方案	(195)
第二节 机械设计制造及其自动化专业人才培养模式	(199)
第三节 机械设计制造及其自动化专业课程改革	(204)
第四节 机械设计制造及其自动化专业教学改革	(206)
第八章 小学教育专业人才培养方案研究及实践	(218)
第一节 小学教育专业人才培养方案设计	(218)
第二节 小学教育专业课程设置比较研究	(221)
第三节 小学教育专业课堂教学改革方案	(230)
第九章 体育教育专业人才培养方案研究及实践	(236)
第一节 体育教育专业人才培养方案	(236)
第二节 体育教育专业实践教学体系构建	(240)

第三节 体育教育专业培养方案的评价体系及实践、反思	(243)
第十章 化学化工应用型人才培养方案设计思路	(246)
第一节 化学化工应用型人才培养模式的改革探索	(246)
第二节 化学化工应用型人才培养模式的实践成果及反思	(252)
后记	(255)

理论篇

第一章

应用型人才概述

第一节 人才的内涵与特征

对“人才”一词的界定一直是从古至今人们思考和探讨的问题，而对人才的内涵和特征的探讨，则既是人才培养理论研究的逻辑起点，也制约着人才培养、开发、谏用、管理等一系列实践活动。

对人才的内涵与特征的界定随着时代的变迁而不断变化。我国古籍只是笼统地认为人才即“人中精华”，近代人才概念提出之前，我国一直沿用的是“知识分子”的说法。近代人才特指原创性创造性人才，现代人才更关注人才的社会历史性，强调在一定的社会条件下，对社会做出贡献的都可以称为人才。

从人才概念的发展看，人才的内涵不断丰富，外延有所扩大。此外，对人才的界定从外在的结果变化为关注内在的素质构成。

现就人才的词源和人才概念的历史发展两个方面探讨人才的内涵和特征。

一 人才的词源

国外没有“人才”这个提法，但有“天才”、“精英”等相近的词语。人才这个概念是中国特有，“人才”一词最早源于我国古代典籍《诗经·小雅·菁菁者莪》中，诗曰：“菁菁者莪，乐育材也，君子能长育人才，则天下喜乐之矣！”此诗是用生长茂盛的植物来比喻人才的茁壮成长，希望人才能够成为天下人民喜爱的有华采的人中精华。《诗经》可看作是谈人才最早的一部著作。

二 人才定义的发展回顾

人才，在我国不同时期有不同的定义和解释。

古籍中运用“人才”一词主要有如下一些意思：①指有才能的人。比如：汉代王充《论衡·累害》中的“人才高下，不能钧同”。晋代葛洪《抱朴子·广譬》中的“人才无定珍，器用无常道”。②指才学或才能。晋代葛洪的《抱朴子·逸民》：“褒贤贵德，乐育人才。”宋代王安石的《上仁宗皇帝言事书》中：“则天下之人才，不胜用矣。”③指人的品貌。

近代在人才概念提出之前，我国一直沿用的是“知识分子”的说法。1939年12月1日，毛泽东为中央起草了《大量吸收知识分子》的决定，这是我们党最早提出选拔知识分子的政策，在当时旧中国的知识分子中，产生了巨大的影响。改革开放之初，邓小平同志提出“尊重知识、尊重人才”的思想之后，社会上对人才的认定才和知识分子的概念联系起来。

自20世纪70年代人才学创立，到21世纪初科学人才观提出之前，人才概念的定义不断发生变化，大致经历了四个阶段。

第一阶段，1979—1982年。

1979年11月，在中国首届人才学术讨论会上，研究人才学的专家学者对什么是人才这个问题提出了许多看法，归纳起来大体有十种：①谁能解决问题谁就是人才；②人才是指有潜在能力的人；③人才是指出类拔萃的人；④人才是指有特殊才能的人；⑤人才是指有超群才能的人；⑥人才是人中优秀者；⑦人才是指对现代化建设做出贡献的人；⑧人才是指智能较高，可能对人类做出贡献的人；⑨人才是指智能较高，有义务感等素质的人；⑩人才是指智能较高，创造力较强，对社会做出贡献的人。这一阶段人才学刚刚提出，关于人才的定义多种多样，呈现出百家争鸣的状况。

在众多的人才定义中，具代表性的有：雷祯孝和蒲克在《应当建立一门“人才学”》一文中指出，人才“是指那些用自己的创造性劳动效果，对认识自然改造自然，对认识社会改造社会，对人类进步做出了某种较大贡献的人”。这个人才定义首次揭示了人才的三个重要特征：一是人才的劳动性质的创造性，而不是模仿性和重复性劳动；二是人才的劳动价值的超常性，比一般人的贡献较大；三是人才作用的进步性，对人类进步起促进作用，而不是阻碍作用。

在这一阶段，国内学术界对人才的定义还没有形成比较一致的观点。

第二阶段，1982—1987年。

1982年，国务院在批转国家计委关于制定长远规划工作安排的通知中，在人才预测工作方面，第一次界定了“专门人才”的概念，即“具有中专以上学历者和具有技术员或相当于技术员以上职称者”。这种界定显然是一种统计学指标，这一概念在有些政策运用中渐渐延伸用于其他各类人才。但是，人才是个大概念，专业人才只是人才中的一部分；特别是完全以学历和职称来判定是否是人才，限制了人才概念的外延，不甚科学。

1986年6月，中国人才学专家王通讯在他的《宏观人才学》一书中对人才概念或人才定义是这样讲的：“社会上一般将德才兼备的人或有一定专长学问的人叫做人才”；“教育学上将经过学校教育，在德智体诸方面具备了一定素质，基本上可以适应某种工作的人叫作人才，实际指获得了中专、大专及大学本科以上学历的毕业生”；“人才预测学中讲的人才是指有中专以上学历和技术员以上业务职称的人”；“人才学讲的人才是指：以其创造性劳动，为社会发展和人类进步做出一定贡献的人”。

这一阶段，学术界对人才定义形成了相对统一的说法，这种说法以王通讯和叶忠海为代表。叶忠海等认为：“人才，是指那些在各种社会实践活动中，具有一定的专门知识、较高的技术和能力，能够以自己创造性劳动，对认识、改造自然和社会，对人类进步作出了某种较大贡献的人”；王通讯在《人才学通论》中进一步发展了关于人才的定义，他认为：“人才就是为社会发展和人类进步进行了创造性劳动，在某一领域，某一行业，或某一工作上作出较大贡献的人。”这一定义克服了一些人仅以文凭职称或才能论人才的片面性，在强调人才创造性、进步性、较大贡献性特征的同时，还特别强调了人才存在于各行各业，揭示了人才的广泛性，较为准确地抓住人才的本质属性，为深入揭示人才的内涵作出了开创性的贡献。

在这个阶段，研究者们对人才概念的研究逐步深化，虽然仍然对人才的创造性要求提出了“做出较大贡献”等高标准，但已经注意到了人才问题的复杂性，对人才的社会性、相对性、进步性等问题作了比较深入的探讨，已经注意到人才的层次问题，人才的门槛开始降低。

第三阶段，从1987年至2003年。

这一时期，虽然各家的侧重点各不相同，但都想通过避开“创造性”一词，扩大人才概念的外延。如钟祖荣认为：“人才即是形成并发挥了某种杰出的内在素质的人。”黄津孚认为：“人才是指对社会有价值的知识、技能和意志方面有超常水平，在一定社会条件下能作出较大贡献的人。”

在这一阶段，研究者们越来越感到对创造性劳动所作的原创性界定，极大地限制了人才概念外延的拓展，使社会在使用人才这一概念时产生了诸多不便，使人才定义与多数人的成才努力相脱节。

随着国外人力资源开发理论的引入，人才学的研究者深刻地感受到有扩展人才概念外延的必要。为达到这一目的，很多研究者突出了人才的杰出性特征，建立了人才是与一般人相比较而存在的研究思路。如黄亨煜认为：人才是指在特定的区域中，在解决人与自然（或人与社会）的矛盾过程中，在某一方面（或某几方面）表现出来能力较强的那些人，全称为在该区域中某一方面（或某几方面）的人才，简称人才。

第四阶段：2003年至今。

科学人才观提出，主流性人才定义内涵得到中央确认。

2003年12月26日颁布的《中共中央、国务院关于加强人才工作决定》（以下简称《人才工作决定》），直接汲取了人才学研究的理论成果，形成了科学人才观，对具体的社会主义人才作了阐述：“只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献，都是党和国家需要的人才。”这是对传统人才概念的重大突破，体现了科学的人才观，对人才发展具有重大意义，也为社会各方面所接受。

科学人才观认为，人才存在于人民群众之中。同时还强调：“要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不惟学历、不惟职称、不惟资历、不惟身份，不拘一格选人才。”鼓励人人都做贡献，人人都能成才。

可见，《人才工作决定》充分认可人才的素质良好性、劳动创造性、贡献的较大性、作用进步性及其社会历史性等本质特征。这标志着人才学中具有代表性的人才定义内涵在国家权威文件中得到确认。

21世纪，《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020）》明确指

出：“人才[talent]是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。”

《人才规划纲要》专家组成员、中国人事科学研究院院长吴江认为，这个人才概念有新的内涵，体现在三个方面：一是专业性，“具有一定的专业知识或专门技能”。二是价值性，能够进行创造性劳动，产生新增价值，对社会做出贡献。三是时代性，为体现人才的地位和作用，对“人才资源是第一资源”的重要思想作了进一步丰富，提出人才是我国经济社会发展的第一资源，是科学发展的第一动力，突出了时代性特征。“在外延上，人才新概念清晰界定了人才与人力资源、知识分子的关系，即人才包含在人力资源中，是人力资源中能力素质较高的部分。同时，知识分子也含在人才之中。”

从人才概念的发展看，人才定义经历了一个内涵不断丰富、外延不断扩展的过程。在各个不同阶段，从事人才学研究的专家学者对人才概念的界定，使人才概念逐步得到丰富和发展，这些都为科学人才观的提出准备了必要条件。而科学人才观的提出，使人们对人才成长的看法经历了由少数人能够成才到人人通过努力都能成才的革命性变化，对我国处于变革时期的人才工作起到了十分重要的推动作用，同时，也为我们进一步深化对人才概念的理论探讨奠定了基础。

三 人才的内涵

通过对人才概念发展的历史回顾的综述，可以归纳出我国学者对人才的内涵主要从如下视角界定：

（一）关注结果的角度

具有代表性的如王通讯对人才的定义：人才是为社会做出了创造性贡献的人。

（二）强调社会性

1990年到1992年，复旦大学出版社出版了一套具有代表性的《人才学教学丛书》，其中叶忠海主编的《普通人才学》将人才定义为：“在一定社会条件下，能以其创造性劳动，对社会或社会某方面的发展做出某种较大贡献的人。”

这个人才定义在继承和保留了人才学初创时期诸人才定义中精华的基础上，将学界曾提及的人才时代性特征用“在一定社会条件下”这个限制词补充到了人才定义中，这是历史唯物主义的人才观。它明确地规定了人才劳动的社会历史性，任何人才都只能在社会历史条件所能允许的范围内发挥自己的作用。

至此，人才的社会历史性、创造性、进步性三个本质属性在人才学界得到了多数学者的认同。

（三）关注人才的内在素质

一个人的内在素质越好，他就能越能凭借良好素质从事创造性劳动。这种定义强调人才内在素质的优化，有助于我们认识人才培养的首要任务，即在环境影响下通过教育和社会实践的锻炼，提高其素质。只有素质提高了，劳动成果的价值才会大，对社会的贡献才能大。

2000年，罗洪铁在《“人才”含义之商榷》一文中认为：“人才，是指那些具有良好的内在素质，能够在一定条件下通过不断地取得创造性劳动成果，对社会的进步和发展产生了较大影响的人。”

这个定义重申“良好的内在素质”是人才取得创造性劳动成果的内在依据，是人才的重要特征，使人才定义的内涵要素进一步完善。

关于人才的内涵要素，应从三个方面考虑：

一是人才定义的要素构成分析：人才的要素应从内在素质要素（包括良好的人品；在博学广识的基础上，在某一个领域或某些领域独具专长；职业素养和较高工作技能；洞察力强，有创造性思维）和外在的行为标准（效率高，讲方法；有远见，至少在专长方面有远见卓识，对问题的了解比一般人深入；有较强的分析和判断能力，善于透过现象看本质，善于抓住事物的变化规律和发展趋势；有开拓精神和创新能力；有所发现，有所发明，有所创造，独具一格）两个方面考虑。

二是人才定义的要素比重分析：人才先强调人（社会人的良好素质、良好的社会适应性、敬业的思想品德、认同团队理念），后谈才（内在的潜能、创造性思维和外在的显性的能力，包括实际的工作效率）。人才是那些认同团队的核心价值观，一个员工能够安心本职工作，持续不懈地提高工作效率，也是人才。

三是人才的社会历史性：根据不同历史阶段对人才的需求不同，推动

所处社会的进步。

以上的人才定义包含以下三个基本点：第一，人才的内在素质要高。人才内在素质的高有两种情况：一是各项素质都好，二是各项素质中，其中一两项素质突出，其余素质一般。如短跑运动员、速算能手等。第二，人才的活动离不开一定的自然条件和社会条件，没有条件，人才将无用武之地。第三，人才能通过主观能动性的发挥从事创造性劳动，取得创造性劳动成果。

综合人才学界对人才定义研究成果中的精华，我们对人才定义表述为：“人才就是在一定历史条件下的各类社会实践活动中，具有良好素质并能通过自己的主观努力以创造性的劳动，对人类社会发展和进步做出某种较大贡献的人。”

这一人才定义包含了人才的时代性、才能性、实践性、创造性、贡献性、进步性及广泛性和相对性等基本特征。

四 人才的分类

（一）纵向分类

美国密西根大学行为科学家丹尼逊把人才分为七个层次：

（1）第一等具有高度的创造性和想象力，经常想出机智的方法解决问题，被认为是该部门最有创造性的人。

（2）第二等善于用新的首创方法来解决问題，并能提出很多好意见。

（3）第三等比一般人有较多的新意见，能提出一些费思索的问题，并思考用不同的方法加以解决，偶尔也提出有想象力的建议。

（4）第四等能发挥别人的见解，但他自己的见解却大多是陈旧和众所周知的。

（5）第五等在搞一项新工作时经常向同事讨教，并依靠别人的建议。

（6）第六等无明显的首创性，很少提供新见解，习惯于老一套的工作方法。

（7）第七等满足于让干什么就干什么，工作方法老一套，不适时宜也不想修改。

在不同的层次领域需不同层次的人才。