

新时代大学生素质教育新论

—— 基于应用型人才培养的视角

XINSHIDAI DAXUESHENG SUZHI JIAOYU XINLUN
——JIYU YINGYONGXING RENCAI PEIYANG DE SHIJIAO

袁进霞 著

地质出版社

新时代大学生素质教育新论

—— 基于应用型人才培养的视角

袁进霞 著

地质出版社

· 北 京 ·

图书在版编目(CIP)数据

新时代大学生素质教育新论：基于应用型人才培养
的视角 / 袁进霞著. --北京：地质出版社, 2017. 12

ISBN 978-7-116-10732-8

I. ①新… II. ①袁… III. ①大学生—素质教育—研
究 IV. ①G640

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 309158 号

XINSHIDAI DAXUESHENG SUZHI JIAOYU XINLUN JIYU YINGYONGXING
RENCAL PEIYANG DE SHIJIAO

责任编辑：刘 迪

责任校对：杜 悦

出版发行：地质出版社

社址邮编：北京海淀区学院路 31 号，100083

咨询电话：(010) 66554587 (编辑室)

传 真：(010) 66554587

印 刷：北京亚吉飞数码科技有限公司

开 本：787mm×1092mm 1/16

印 张：17

字 数：220 千字

版 次：2018 年 5 月北京第 1 版·2018 年 5 月第 1 次印刷

定 价：46.00 元

书 号：ISBN 978-7-116-10732-8

版权所有 侵权必究

维护正版 打击盗版 举报电话：(010) 66554587

(如对本书有建议或意见,敬请致电本社;如本书有印装质量问题,本社负责调换)

前 言

著名物理学家劳厄曾言,“当所有学过的知识都忘记之后,剩下的就是素质”。大脑的开发在于文化、知识的教育,素质关注人的人性及灵性,两者密不可分。大学的基础是治学,而素质是在精神层面上与科学互通共求的。党的“十八大”明确提出“优先发展教育,建设人力资源强国”战略,把坚持实施素质教育作为我国教育工作的主题,再次强调了我们的教育要立足于学生的全面成长 and 健康发展。

2016年12月,习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上发表重要讲话。他对高校思想政治教育的方方面面都做出了重要指示。在认真学习这一讲话之后,作者认为做好高校思想政治教育工作的同时也要做好大学生素质教育工作,从社会发展的需要出发引导大学生不断提升自身的素质水平。

素质教育是一种促使受教育者全面发展的教育,它进一步明确了教育的内容和要求,发展了教育思想。加强大学生素质教育,就是要在加强文化知识教育的同时不断加强和改进思想道德教育,更加注重创新精神和实践能力的培养,使大学生形成正确的世界观、人生观、价值观和审美观,教他们学会做人、学会求知、学会生存、学会合作、学会健体、学会发展、学会创造。

大学生素质教育是一项创新启端、树人养志的事业,功在当代,利在千秋。《新时代大学生素质教育新论——基于应用型人才培养的视角》一书,顺应当前的形势,打破狭窄的专业教育的界限,系统地阐述了大学生各个方面素质的养成理论,在此基础上,以马克思主义、毛泽东思想和中国特色社会主义理论为指导,针对目前大学生素质教育面临的重要问题,详细地论述了大学生素

质教育的基本内容。第一章主要对应用型人才培养做了理论分析,主要包括人才内涵的界定,应用型人才的定位、发展与素质分析。第二章对素质教育理论做了相关分析,主要是大学生素质教育的理论基础和发展现状。第三至八章则对应用型人才各个方面的教育理论做了相关分析,主要有应用型人才的思想道德素质、科学素质、心理素质、创新素质、人文素质和信息素质。

本书的创作既能够适应当代社会发展对人才素质教育水平提升的需要,又能够适应当代社会大学生发展的需要。具体地看,本书主要有以下几个方面的特征。

第一,本书注重大学生素质教育中各项内容的研究。本书将大学生的素质划分为若干项,并且就各项理论以及存在的问题进行适当的探索与研究。

第二,本书注重大学生素质教育的实践。虽然说本书大部分内容都是对素质教育的理论探讨,但是在本书每一专项内容的探讨过程中都将理论问题指向实践,并且在实践之中探讨大学生素质教育的规律。

第三,本书适当结合当前大学生素质教育的现实。本书所谓的理论和实践并不是无端发起的,而是站在中国大学生素质教育的现状基础上展开的。本书的研究结合当前大学生素质教育的现实情况以及学术前沿问题引导大学生素质教育向前发展。

方兴未艾的素质教育实践催生着全新的教育理念,素质教育书籍也将不断随之变化发展,与时俱进。相信本书的出版,必将丰富素质教育的内容,对大学生素质教育的发展以及相关学者的研究有所助益。在本书的写作过程中,大量引用了马克思主义经典著作以及当前学术界对素质教育和大学生素质教育问题的探讨,在这里向这些学者表示衷心的感谢。由于水平有限,书中难免出现不足之处,希望各位读者不吝赐教,以便在今后加以改进。

作者

2017年5月

目 录

第一章 应用型人才培养的基础理论	1
第一节 人才的内涵界定	1
第二节 应用型人才培养目标的定位与发展	12
第三节 应用型人才素质分析	24
第二章 应用型人才培养的指导思想——素质教育	32
第一节 素质教育的内涵界定	32
第二节 大学生素质教育理论基础	44
第三节 当前中国大学生素质教育现状	59
第三章 应用型人才的思想道德素质教育	66
第一节 思想道德素质教育与应用型人才	66
第二节 思想道德素质教育的主要内容	84
第三节 思想道德素质教育的探索与实践	87
第四章 应用型人才的科学素质教育	109
第一节 科学素质的内涵	109
第二节 大学生科学素质教育的意义	118
第三节 大学生科学素质教育的探索与应用型人才科学 素质的培养	122
第五章 应用型人才的心理素质教育	136
第一节 心理素质的内涵	136

第二节	大学生常见的心理问题	144
第三节	大学生心理素质教育的探索与应用型人才心理素质教育	151
第六章	应用型人才创新素质教育	163
第一节	创新素质的内涵	163
第二节	大学生创新能力的开发	171
第三节	大学生心理素质教育的探索与应用型创新人才的培养	189
第七章	应用型人才的人文素质教育	197
第一节	人文素质教育的内涵	197
第二节	大学生人文素质教育的内容、原则与方法	204
第三节	大学生人文素质教育的探索与应用型人才人文素质的培养	222
第八章	应用型人才的信息素质教育	230
第一节	信息素质教育与应用型人才	230
第二节	对大学生进行信息素质教育的意义	250
第三节	大学生信息素质教育的探索与实践	252
参考文献		262

第一章 应用型人才培养的基础理论

随着我国高等教育的不断普及,每年大学生的数量都持续增长,并形成一定的规模,这就导致我国大学生就业难情况的出现。这种情况出现的主要原因是,当前我国高校教育模式落后,所培养出来的学生知识结构不合理、实践创新能力低下、综合素质不高,这与社会经济的迅速发展是极为不协调的,不能满足现代企业对人才的要求。切实加强学生专业实践能力,培养符合社会需求的应用型人才,是实现社会可持续发展的保障,有利于满足现代社会对人才的需求。

第一节 人才的内涵界定

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,同时也制约着人才培养、开发、管理等一系列实践活动。

一、人才的定义

什么是人才,如何给人才下一个较为准确的定义,一直是人们在不断探索的问题。在研究人才含义的过程中,不同的学科对人才下过不同的定义。其中有代表性的观点有以下几个。

（一）语义学对人才的定义

2002年增补本的《现代汉语词典》对人才的定义：德才兼备的人，有某种特长的人；指美丽端庄的相貌。1999年缩印本的《辞海》对人才的定义：有才识学问的人；指才学、才能；指人的品貌。无论是《现代汉语词典》还是《辞海》，对人才的定义包含两层意思：一是指人的内在素质；二是指人的外在相貌。显然，语义学是从素质的角度给人才下的定义。

（二）教育学对人才的定义

教育学给人才下的定义：“人才，是指具有中专以上毕业文凭的人。”教育学是从文凭的角度给人才下的定义。

为了便于实现对人才的培养和管理，国家人事部和教育部等部门对人才下了这样的定义，即“具有中专以上学历或技术员以上职称者”。还有一些国家部门统计人才的方式是，将文凭和职称作为统计人才的标准。

上述中对人才的定义，有的是以素质为标准，有的是将文凭和职称作为评价人才的保准，这两种对人才的定义方式都有一定的漏洞和局限，需要对其进行完善。

1. 以素质论人才的局限性

将素质作为评价人才的标准，有一定的正确性，其抓住人才评价的内在依据，说明人才需要具备一定的素质，但这并不是全部。被称为人才的人，其必定具有较高的素质，这是人才的必备条件。但是，仅仅具有良好的素质还不够全面。通过社会实践活动，还必须要将人所具备的良好素质转化为精神或物质成果，对社会的发展产生积极的推动作用。一个人有了成果，才谈得上他对社会有贡献。人的素质不经过实践活动这一重要环节，就无法转化为成果，而物质成果或精神成果则是评价一个人对社会贡献的依据。没有成果，也就无法判断这个人是否是人才。

通过上述分析，要认定一个人是否是人才，关键要看两点：

第一要看他是否具有良好的素质;第二要看他是否取得了创造性的劳动成果。语义学以素质为标准给人才下的定义,只强调了第一点,却忽视了第二点。这一忽视,就回答不了以下问题,即一个人具有良好的素质,就一定能够取得创造性劳动成果吗?事实并非如此。由于社会的复杂性,良好的素质在外化出来创造劳动成果时可能会出现以下情况。

第一,具有良好素质的人,如果受到打击、压制,用人单位不给他提供进行创造性劳动的基本条件,得不到施展自己本领的机会,良好的素质就不可能外化出来转变为有价值的成果。

第二,错误社会思潮的干扰。人才在错误思潮的干扰下,不去从事创造性劳动,而是从事重复性劳动,其素质外化的程度低,取得的成果价值小,也不能成为人才。

第三,人才的生理素质变差。生理素质是人才的思想素质、知识素质和能力素质发挥作用的载体。生理素质的强弱,直接影响到这些素质作用的发挥。人才的生理素质变差了,其他素质发挥的程度必然会降低。

第四,人才自我埋没。人才如果自我埋没,不愿发挥自己的作用,素质再高,也难以对社会做出较大的贡献。

综上所述,具有良好素质的人,他还必须有人尽其才、才尽其用的机会和进行创造性劳动的条件,才能取得创造性劳动成果,经过社会承认后而成为人才。所以,以素质为标准给人才下定义是片面的。

2. 以文凭、学历或职称论人才的局限性

以文凭、学历或职称作为标准认定人才的好处是对人才好界定,对人才好量化统计,但同样有片面性。

第一,以文凭、学历画线认定人才有可能滥竽充数。有的人有毕业证书和学历证书,但没有真才实学;有的还可能是弄虚作假的。如果以文凭、学历画线认定人才,就会使有文凭、学历或职称,但没有真才实学的人进入人才队伍。

第二,以文凭、学历或职称作为标准认定人才可能会造成人

才的浪费。当前社会上的很多工作岗位,不根据自身的实际需要,一味追求高学历的人员。这就导致很多工作岗位所聘用的人才超出了岗位职能的实际需求,让硕士生或是博士生来做本科生就可以承担的工作,从而造成硕士、博士人才的浪费。

第三,将学历和职称作为评定人才的标准不够全面,不能涵盖所有的人才。有一些人尽管没有较高的学历和职称,但是却为社会的发展做出了巨大的贡献,拥有满身的才华,这样的人也应被称为人才。

第四,教育与成才之间应该是一种间接相关性的关系,却被转为了直接相等性,混淆了二者之间的关系。通过学校的教育系统,教育才对受教育者产生了作用关系,通过这种方式来提高学生的综合素质,为其进入社会积累更多的理论知识。受教育者在储备了一定的理论知识,并拥有较高的综合素质之后,还必须要通过社会实践活动对知识进行转化,只有人们对其取得成果认可之后,他们才能被称为人才。由于教育与成才之间要经过若干的环节,因此,教育与成才的关系是间接相关性而不是直接相等性。以文凭、学位或职称为标准界定人才的要害是没能抓住人才的本质属性,即人才的创造性。

从上述中我们可以看出,对人才的认定以文凭、学位或职称作为标准是不科学的,这种行为会造成两方面的后果。一方面是只拥有学历或职称,但是缺少业绩的人被认定为人才,这样可能会产生滥竽充数的情况;另一方面是工作业绩突出,但是由于没有高等学历或职称,因此不被认定为人才,这样则会埋没人才。这两种结果对人才的认定和培养都是极为不利的,对未来企业的发展也会带来消极影响。

(三)人才学的定义

1. 不同学者对人才学的定义

(1)王通讯对人才的定义及定义要点

人才学创立之时,具有代表性的人才定义是人才学创始人

之一王通讯提出来的,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,或某一工作上做出较大贡献的人。”^①

这一定义抓住了人才的本质属性,为科学揭示人才的内涵做出了开创性的贡献,具体有以下三方面。

第一,强调了人才劳动的特征是创造性劳动。

第二,强调了人才的贡献大于一般人。

第三,强调了人才通过自己在劳动岗位的活动,产生的社会作用是推动社会发展和人类进步。

这一定义由于抓住了人才的本质属性,其深刻性比以往人们对人才所下的定义前进了一大步。这一定义还为以后人们更深入地揭示人才的科学内涵奠定了基础。

(2) 叶忠海对人才的定义及定义要点

随着人才学研究的深入,学者们对人才定义的探索也在深入。叶忠海教授给人才是这样下定义的:“人才是指在一定社会条件下,具有一定知识和技能,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。”^②

这个定义,在继承和保留王通讯定义精华部分的基础上,其意义概括起来讲有两点。

第一,强调人才应具备一定的素质。定义提出人才必须“具有一定知识和技能”,人才能够对社会发展做出某种较大的贡献,素质是其内在依据。没有良好的素质,就无法做出较大的贡献。

第二,“在一定社会条件下”的说法具有一定的限制性,规定人才的劳动必须要具有社会性。在人才的成长和劳动过程中,必定会需要一定的社会条件的支持,这就表明人才具有鲜明的社会性和时代性。这一点强调,使我们认识到人才的成长和发

① 王通讯.人才学通论[M].天津:天津人民出版社,1985:2.

② 叶忠海.人才学基本原理[M].北京:蓝天出版社,2005:115.

展需要一定的社会条件,同时也表明一些社会条件会限制人才的发展。这就需要在认识人才的过程中,要从不同的角度看待人才。不仅要看到人才在相同的社会条件下,为社会做出的超出一般人的贡献;同时也要看到,时代的限制对人才进一步发展所造成的限制。

这两点克服了王通讯给人才所下定义的不足,把对人才内涵的探讨推进了一步。

(3) 王通讯和叶忠海对人才学定义的局限性

以上两个关于人才的有代表性的定义,对深化认识人才的内涵和促进人才学的发展产生了重要的影响,两位学者的贡献在人才学理论界得到了高度的认同。但是,人才学的理论不断地在新的实践中发展,随着科学研究的深入,以上两个有代表性的定义存在的不足也暴露出来。其不足之处表现为以下三点。

第一,“一定社会条件下”,这一提法抽象得不够。人才的成长和劳动不仅需要社会条件,同时还需要自然条件。人是环境的产物,人才同样如此,没有自然环境和社会环境给他们提供条件和活动的空间,他们是无法成才的。人才的劳动也离不开环境,无论是进行经济活动,还是进行政治活动和文化活动,都与自然环境有密切关系。比如农业人才种地需要肥沃的土地和风调雨顺的天气,工业人才生产产品需要原材料,这些都来自自然环境。人才的政治活动、文化活动也与自然环境有关。在高科技迅速发展的今天,自然环境同样对人才的活动产生重要影响。我国东部地区人才活动的效果一般来讲比西部地区好,其中一个重要原因,就是东部地区的自然环境比西部地区好。因此,人才的活动既需要社会条件,还需要自然条件。所以,将“一定社会条件下”改为“一定条件下”就较为准确。用词改动之后,不仅可以包含上述的全部内容,同时也可以表明人才在从事社会活动中,需要一定的外部条件作为支撑。如果缺少这些外部条件,那么人才也就不会实现成长和发展。

第二,主要强调的是人才做出贡献的方式是创造性劳动。

这种表达方式的总体方向是正确的,但是内涵的表述却有一定的缺陷。一般情况下,我们判断人才为社会做出贡献的主要依据是其劳动成果,而不仅仅是创造性劳动。这是因为,对于创造性劳动来说,其不仅具有劳动性质,同时也是一种劳动过程。由于主客观条件的限制,有时人们在从事创造性劳动的过程中,可能不能取得成果。如果缺少成果,那么就不能对他们为社会做出的贡献进行准确的判断。在这种情况下,尽管人们是进行了创造性劳动,但是其劳动所产生的实际价值却会降低。因此,就可以将“以其创造性劳动”的描述改为“通过取得创造性劳动成果”,这样的表述方式就更为准确。这样不仅强调了创造性劳动,同时也突出了创造性劳动成果的重要性。

第三,对人才进行创造性劳动的内在依据强调不够。人才拥有良好的综合素质,其内在各方面的素质在进行开发时全部都得到了良好的状态,这也就使得人才所进行的创造性活动,会为社会带来更大的贡献。王通讯为人才所下的定义,并没有涉及对人才素质的描述,而叶忠海虽然谈了人才应该“具有一定知识和技能”,但表述不准确,没有讲德和体。人才必须是德智体全面发展,这样,他才能为社会的进步做出贡献。

2. 本书对人才的定义

综合上述分析,本书对人才的定义为:人才,是指那些具有良好的素质,能够在一定条件下通过不断地取得创造性劳动成果,对人类社会的发展产生了较大影响的人。这一人才定义,包括四个要点。

第一,人才应该具有良好的素质。这里讲的良好素质有两种情况:一是指各项素质都高,即德、智、体都达到了较高的程度;二是有某种特长,即某一素质特别强,其他素质一般,如运动员。第一种情况是人才中的多数,第二种情况是人才中的少数。我们培养人才主要是培养德、智、体全面发展的人。良好的素质是判断一个人是否是人才的内在标准。

第二,对人才劳动性质判断的一个重要依据是,人才需要不

断取得创造性的劳动成果。根据性质的不同,可以将劳动分为三种不同的种类,即模仿性劳动、重复性劳动和创造性劳动。其中模仿性劳动和重复性劳动的重要特征是具有继承性,劳动本身没有创造性,只是在前人所获得的劳动经验和技能上重复进行活动,没有突破性的提高。在人类社会的发展进程中,这两种劳动形式所起到的作用是极为有限的,同时在提高劳动者的内在素质上也微乎其微。而创造性劳动则不同,其具有创新性和开拓性,是在继承前人劳动经验和技能的基础上进行创新。人们所进行的创造性的活动,会取得突破性的成就,并且会大幅度提高劳动者自身的内在素质。人才与常人相比,一个最为突出的特点就是,人才可以通过自身的创造性劳动超越一般人。人才只有向社会提供了创造性的劳动成果,才能证明他的贡献高于一般的劳动者。如果离开了内在标准和外在依据,就不能科学地鉴定人才。所以,衡量一个人是否是人才关键应看他是否具有良好的素质和是否取得了创造性劳动成果。

第三,人才需要通过一定的物质条件和精神条件才能进行创造性劳动,缺失了这部分外在条件,即使其身负满身才华也不能施展开来。

第四,人才所进行的创造性劳动需要对社会的进步做出贡献。人们对待创造性劳动成果有不同的态度,有的会被搁置,这样就不会对社会的发展产生积极的影响,是对资源的浪费,不利于社会的发展,这是对人才的埋没。如果所进行的创造性劳动成果对社会造成了危害,那么这种人就不是我们所讨论的人才。我们所讨论的人才是指那些能够推动社会主义现代化建设事业前进的高素质的有业绩的人。

在 2003 年 12 月召开的全国人才工作会议上,胡锦涛在讲话中提出了衡量人才的新标准,他指出:“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,不唯学历,不

唯职称,不唯资历,不唯身份。”^①

胡锦涛所提出的人才的新标准,涵盖了定义人才的所有基本点,是对人才理论的新发展,有利于社会对人才的准确评定。该新标准的内容,具有很强的理论价值和社会实践性。从上述中我们已经得知,人才必须要具备较高的素质,这与胡锦涛所讲的品德、知识和能力相符合。此外,人才还必须要取得一定的社会成果,能够推动社会的进步,这就是胡锦涛所讲的业绩。从这里我们就可以看出,对人才的评定必须要具备两个关键要素,一是要具备较高的素质;二是要取得能够推动社会发展的创造性成果,二者缺一不可。

创造性劳动成果具有层次性。例如,初级人才通过创造性劳动所获得的成果属于低层次,而科学家所获得的劳动成果则被归为高层次。在这里,二者都应该被称为人才,只是二者对于社会所做出的贡献不同。从这里我们就可以看出,成为人才并不是很难的事情,只要是智力和体力都正常,通过自身的努力,为社会做出一定的贡献,就都可以成为人才。

二、人才的本质属性

本质属性是事物的根本性质。人才之所以和非人才有区别,就在于他有其特有的本质属性。具体来说,人才的本质属性主要表现在以下几点。

(一)先进性

人才的先进性,是指人才应该走在时代的前列,代表先进的社会生产力和社会发展方向。人才的先进性主要表现在:一是他们具有先进的思想,走在时代的前列,是人群中的精英。二是他们的理论先进,掌握着现代科学技术知识。三是他们对社会

^① 胡锦涛在全国人才工作会议上的重要讲话[N]. 人民日报,2003-12-21.

发展的推动力最大。简而言之,人才的作用是推动社会进步,至于那些有知识也有创造才能的人,如果他们实践活动的后果是危害社会,阻碍人类社会的发展,那他们就不具有进步性,就算不上我们所讲的人才。

(二) 创新性

人才的创新性,是指人才能够在继承前人优秀成果的基础上,创造出新的成果。这种成果既可能是物质成果,也可能是精神成果。人才的创新性主要表现在以下几点:一是创新精神是人才最本质的特征。作为人才来讲,他只有凭借自己的创新意识,勇于探索,不断认识真理,掌握规律,才能做出比一般人大贡献。在科学技术快速发展的今天,创新精神是衡量人才的重要标志。二是人才应有专门的知识 and 较强的能力,特别是应有创造能力。这里讲的专门知识,包括书本知识和社会实践知识。三是人才能够进行创造性劳动。在人类的模仿性劳动、重复性劳动和创造性劳动三个层次上,一般素质的人只能从事模仿性劳动和重复性劳动,难以进行创造性劳动。人才不仅能进行模仿性劳动和重复性劳动,更主要的是他能够从事创造性劳动,把人类的认识水平和实践活动的水平推向新的高度。四是人才创造的物质财富或精神财富比一般人多。由于在创新性上人才与一般人有较大的差异,这就决定了一般人是以继承性劳动为主,他们只是循规蹈矩地生活。人才则是以创造性劳动为主,因而他们能用自己创新性的劳动打破常规,能用新的理论取代旧的理论,能用新的思维方式、行为方式去取代旧的思维方式和行为方式,为人类社会的进步做出较大贡献。

(三) 时代性

人才的时代性,是指人才是一定历史时代的产物。一是人才是社会的人才,要受他所在时代的限制。任何人才都不可避免地被打上他生活的那个时代的烙印,只能在时代提供的条件