

# 新进本科院校应用创新学生团队组建模式初探

赵 宇

(晋中学院,山西 晋中 030600)

**摘要:**在当前教育政策规划引导下,深刻领会指导纲要,充分认识到了应用创新学生团队组建的必要性与重要性,结合两年来在应用创新学生团队的组建中遇到的种种问题,并就如何联系理论可行性与实践可操作性展开分析,最后就两年来的经验总结了新进本科院校的团队人才培养模式。

**关键词:**应用创新学生团队;理论可行性;实践可操作性

**中图分类号:**G642.0

**文献标识码:**A

**文章编号:**1002-2767(2012)06-0137-02

近年来,一批专科院校升格为本科院校,但由于教学条件的不完善,本科生培养缺乏经验,在全球经济危机的冲击下,就业率极低,急需在学生培养上建立一套适合新进本科院校的人才培养模式。响应国家“十一五”教育改革规划,晋中学院提出了教学质量工程建设的相关项目,其中,根据人才培养特点,设计并实践了如何培养应用创新学生人才的团队模式。

一个优秀的应用创新团队包括四个主体:学生、学校、企业和社会。各个主体之间最为重要的为学校,学校是联系三方的核心纽带<sup>[1]</sup>。学校通过组织教师有效地将三方组织在一起,从而达成共赢。从培养对象的角度看,目标就是培育出具有知识应用和理念创新能力的满足企业需要的人才<sup>[2]</sup>;从社会发展角度看,创新型、科技型企业是人类进步的阶梯;从企业建设的角度看,科技创新是其核心技术,是保持长久生命力的源泉。该文综合考虑分析各个方面,以学生团队为研究对象,选择新进本科院校为研究范围,探索了应用创新人才的培养模式<sup>[3-5]</sup>。

## 1 团队成员的筛选办法

团队目标为应用创新人才,所有在校学生并不一定全部具备人才培养标准。应用创新人才应该具有开发型思维和敏锐的观察力,能够具有根据已有知识举一反三,灵活应用,解决问题的能力<sup>[6]</sup>。同时应该具备扎实的文化素质,熟练的业务素质,良好的思想道德素质以及健康的身体和心理素质。根据这些标准进行筛选。开始的筛选

方法主要依据各班班主任结合考试成绩进行。第一次按照考试排名,确定每个班级前5名入围,而后由班主任从5人中挑选2~3人进入实验室。第二次采用由教师根据团队要求及精神,进行初步发动,调动学生申报积极性,让同学们自愿报名;报名后,所有学生陆续进入实验室,由团队根据动手能力高低最终确定2~3人进入。经过尝试后,发现第二种方法行之有效,第一种方法筛选出的优秀学生,往往只是学习能力较强,动手能力较弱,而第二种方法筛选出的团队成员,由于是自愿报名,对研究工作具有一定的兴趣,科研主动性较高,能够较好地完成团队任务。

## 2 团队的管理和决策机制

团队管理决策采取学生自我管理为主,教师辅助。管理办法中,引入了管理大师德鲁克的专著《卓有成效的管理者》,在团队小组长之间进行传阅。团队成员都是学生,甚至是班干部,但传统的班级干部在管理过程中,往往采用类似于政府单位的行政手段,一定程度会挫伤团队成员的自主积极性。团队不同于班级,依赖的是学生的自主创新及知识应用能力,而不是纪律和规则,这些纪律和规则往往让学生感觉一种无形的枷锁,有时还会产生反感,从而影响学生的科研兴趣及热情;而行政手段的使用也会无意识地培养组长的独断,对团队的长远发展极其不利<sup>[7-9]</sup>。所以结合德鲁克管理学,同时管理中以成员利益为主,以技术实施为主。团队的科研活动强调以不影响上课、不影响学习为主,要求在三年级时就陆续退出团队活动,进行考研复习;对技术上过硬、思维上创新的成员可以独立组建科研小组,根据最终成果确定小组的长远发展。

团队决策采取自下而上的实践决策。每次决

收稿日期:2012-03-23

作者简介:赵宇(1978-),男,山西省榆社县人,博士,副教授,硕士研究生导师,从事植物组织培养及环境工程研究。E-mail:pingtaizupe@126.com。

策都由成员提出,分别进行组内讨论、组间讨论、组长讨论、师生讨论分步进行,期间尤其强调矛盾思想的解决,如不能确定明显的来自成员内部意见的正确性,提倡实践解决,放下问题,开展相关实验,用实践来说明问题,放任成员的创新思维,但同时确保防止脱离实际的空想。

### 3 团队知识应用创新体系构建

保证团队的知识体系创新及应用,保证创新思维的不断进行,才能保持团队长久的创新活力。创新不仅是对团队成员的要求,更是对团队指导教师的要求,只有具有创新能力的教职员工配合同时具有创新欲望的学生,才能形成高校创新人才的价值体系。最新研究表明,在关于如何建立创新人才培养体系中,要根据学生创新能力的特点采取差异化的培养模式。经过团队2年来的探索实践,归纳出人才创新模式有两种类型:(1)理论推动型学生创新人才,一些学生侧重思维能力,但动手能力较差。在这种情况下,应更多地去引导学生进行理论研究,首先要明确学生的兴趣及职业取向,强化学生的理论诉求,同时要尽量帮助拓宽学生的知识面及加强理论深度。如对组织培养过程中的褐变现象的描述,不能仅仅局限于对技术课上褐变的讲解,通常要深入到生物化学水平及有机物的化学反应中去,同时要联系其它相关类型的褐变现象,如切开放置较长时间的苹果、准备炒菜未泡水的土豆等,这样不仅联系到了生活中的日常现象最大程度提升学生的学习兴趣,而且深层次地解决问题,可以有效的帮助学生触类旁通<sup>[10]</sup>。(2)市场推动型创新人才,少数学生

具备较强的创业热情,首先要肯定和强化创业精神,同时利用“产学研”结合公司主体为学生提供大量的市场相关信息,搭建创新实践的平台,项目指导不以教师为中心,而以项目成果为中心。

### 4 结论

应用创新人才的培育是一个复杂的过程,而对新近本科院校来说更是一件非常具有挑战性的任务,但出于对我国教育事业长远发展的考虑,必须有序地开展此项工作,这样既能提高国家整体创新能力,也能很大程度解决当前的大学生就业矛盾。

#### 参考文献:

- [1] 李嘉曾. 高等教育大众化与建立创新人才培养机制[J]. 科学与科学技术管理, 2001(7): 62-64.
- [2] 李金梧. 大学科技创新与人才培养模式改革问题的思考[J]. 中国高等教育, 2008(1): 10-12.
- [3] 许晓鸣. 以创新教育培养新型科技人才[J]. 中国高等教育, 2007(5): 73-75.
- [4] 邵云飞. 研究型大学培养学生创新人才的差异化培育模式研究[J]. 电子科技大学学报, 2009(11): 6-8.
- [5] 陈春花, 杨映珊. 基于团队运作模式的科研管理研究[J]. 科技进步管理, 2002(4): 79-81.
- [6] 李晓轩. 我国青年科技将帅人才团队建设及学术交流现状研究[J]. 科研管理, 2002, 23(4): 120-127.
- [7] 尼基·海斯. 成功的团队管理[M]. 杨蓓, 译. 北京: 清华大学出版社, 2001.
- [8] 富力友. 基于知识共享的组织文化研究[D]. 上海: 复旦大学, 2004.
- [9] 沈炯, 谢永利. 高校科技创新若干问题思考[J]. 科学与科学技术管理, 2003, 24(8): 57-60.
- [10] 姚静. 团队领导行为对团队学习的影响研究[D]. 杭州: 浙江大学, 2004.

## Exploration on Establishment Model of Student Team for the Application and Innovation of the New Colleges

ZHAO Yu

(Jinzhong College, Jinzhong, Shanxi 030600)

**Abstract:** In the guidance of the current education policy, on the base of the deep understanding of guidelines, the necessity and importance to organize the application and innovation team were realized fully. Combining with the problems existing in establishing student team for the application and innovation in two years, the question how to contact with the feasibility and operability was analyzed. Finally, the training mode of the new college was put forward according to experiences collected in two years.

**Key words:** student team for application and innovation; theory feasibility; operability