

# 高职院校学生创新素质形成机制探析

苏美岩

(浙江工业职业技术学院, 浙江绍兴, 312000)

[摘要] 通过分析高职院校相对于本科院校学生创新素质培养存在的问题,即高职院校学生创新素质缺乏主动性,学校创新教育缺乏协同性,创新素质运行机制缺乏长效性等出发,探讨出现这些问题的组织领导协调机制,具体运行机制、反馈评价机制三个深层次原因,并研究从这三个方面促进高职院校学生创新素质提高的具体措施。

[关键词] 高职生;创新素质;形成机制

[中图分类号] G7185

[文献标识码] A

[文章编号] 1674-893X(2011)01-0050-04

现阶段,对创新素质培养的研究比较深入,但是将高职生作为研究对象的却少之又少,高职生的创新素质能力,高职院校的创新素质教育,高职院校创新素质运行机制都存在着与本科院校不同的特点,并出现了一些特殊的问题。而健全合理的评价指标体系、完善的组织模式及高效的运行机制建设无疑是最根本长久的解决方案<sup>[1]</sup>。

## 一、高职院校学生创新素质培养存在的问题

第一,高职学生缺少创新素质培养的主动性,使创新素质形成机制成为空谈。创新是一个人充分发挥个人主观能动性的过程,而在现今高职院校学生的培养中,虽然有意识地发挥他们的动手能力,但是与此同时却又忽略了他们的动脑能力。在动手中更多地只是机械式的模仿,而很少用脑去思索或主动地寻求某种改变。另外对于什么是创新,如何创新存在误解,也阻碍了高职生的创新。大部分学生认为,创新就是遥不可及的科技发明与创造,却不知创新也可以是一种小的变革与改造,甚至可以是解决问题的另一个思路。

第二,学校创新教育各个环节之间的配合缺少协同性,成为创新素质形成机制的障碍。在当前高职院校学生创新素质培养中,很多人认为学生创新素质的培养完全取决于教学的一个方面,认为教学方法、手段、形式的创新就

能完全促使学生创新人格的形成。这种认识忽略了一个重要的因素,那就是学生创新素质的形成是学校各个部门各个教育环节相互配合的结果。

第三,创新素质运行机制缺乏长效性,使创新素质形成机制难以连续、持久。创新素质形成的心理机制为:接受创新—满意创新—信奉创新—立志创新—创新成为人格,可见创新素质的心理机制是一个过程,那么,相对应的创新素质的实践运行机制,也应同心理机制相适应是一个完整的过程,在这一完整的过程中,促进创新素质形成的机制应该具有可持续性。而在现今的高职教育中对于学生创新素质的培养,一方面注重两头忽视中间,即注重创新观念的输入与创新结果的肯定,却忽视了整个创新的过程;另一方面,就是注重某一方面或某一时期的创新,例如认为课堂上不存在创新,没有可能创新,而只有技能培训课程或者顶岗实习才可能有创新,或创新集中于毕业论文的写作时期等。除此以外,没有形成长效机制的另外一个原因,是没有形成学生创新素质的评价和反馈机制,使学生创新素质教育出现割裂,没有形成一个完整的循环。

## 二、高职院校创新素质形成机制存在问题的原因剖析

### (一) 组织领导协调机制功能不到位

组织领导就是实现对高职生创新教育的有

[收稿日期] 2010-11-08

[作者简介] 苏美岩(1982-),女,黑龙江双城人,浙江工业职业技术学院讲师,硕士,主要研究方向:高等职业教育。

效指导和组织协调，是主导型机制。但是，高职院校的发展与普通高等学校相比仍处于较低水平，面临着很多问题，未能积极有效地协调各个部门为高职学生创新素质的形成做好整合、控制工作，部分院校甚至存在着部门设置不健全，机构不合理，层级结构僵硬，各部门之间配合不流畅等现象。

(二) 具体运行机制不能满足高职学生创新素质培养要求

第一，课程结构不合理。当前，我国高职教育普遍采取选修课和必修课相结合的培养办法，但在课程结构中必修课的比例大，留给高职学生自主选择的所剩无几，致使高职生知识面比较狭窄，无法满足创新对高职学生宽厚的知识结构要求，不利于学生创新素质的培养。另外，课程安排过于拥挤，有的学生有时一天要上八节课，有的甚至高达十节之多，没有留给学生去思考、去创新的时间和空间。

第二，教学活动未能充分发挥高职学生的主体性力量。高职教育行为活动中过分强调教师的主导性作用，忽视了学生在学习方面的主体地位，因而也就不能充分发挥其主观能动性。另外，由于长期受传统教育的影响，我国高职课堂教育呈现出较多的“一言堂”现象，使高职生创新意识和能力培养受到阻碍。另外，对于很多教师采用对待本科学生的教学方法开展教育，不能切合高职学生实际，使之不能适应其创新的发展方向。

第三，实训与实习过程的形式化。高职教育的培养重点在于高技能的创新型人才，高职教育的特点决定了实践教学在整个教学中的特殊地位。实训和实习作为实践教学的重要组成部分，其在日常学习和教学中必然占有较大的比重，这也有利于培养学生的创新素质，但是在具体实施过程中，由于创新教育理念未能真正树立，往往使这种能促使学生形成创新素质的培养流于形式。在实训中，教师的指导力度不够，往往教师只起到一个监督的角色；实训时也没有将学生分成不同层次，没有形成竞争和创新意识；实训成了学生对教师一系列操作动作的简单模仿，主观能动性的发挥受到限制。高职教育的最后一学期往往是顶岗实习阶段，这一阶段是学生走向社会的一个过渡，但是，

很多学生对这一阶段认识不清，认为实习与否无所谓，实习单位无法落实；实习与自己专业相关程度不大；实习与毕业论文的写作相脱节，实习报告华而不实等等。上述现象的存在抑制了学生创新素质的形成和发展。

第四，校园文化的单一化。高职教育在我国起步晚，发展快，很多高职院校没有形成自身独特的系统的校园文化。现实是仅有的一点校园文化而缺少创新方面的培养。学校关于创新竞赛、知识和技能讲座等方面的活动举办很少，不能满足学生创新发展要求<sup>[2]</sup>。作为校园文化重要载体的社团活动有时也流于形式，空有社团，而没有具体的实际内容，更没有给学生的创新教育提供一个切实的实践平台。

第五，评价机制的片面化和随意化。目前，我国高职教育考试评价中教学评价过分依赖考试，即使是实训课的考查，也主要是考试的方式，上机操作的内容和形式过于简单，不能真正检测学生的学业水平、提高学生的创新意识、锻炼学生的创新能力。最终，导致高职教育在某种程度上也是向应试教育的方向发展，综合素质评价不能反映学生创新素质的真实情况。目前，对高职学生的综合素质评价通常是考试成绩及平时德育表现作为基础评价，对于学生的创新能力评价没有给予过多关注和研究，以至于学生的创新素质处于哪一层次与水平都不甚清楚。

(三) 反馈机制的不健全阻碍高职学生创新素质发展的可持续性

创新素质教育反馈分析机制能够及时分析系统内部各运行机制的运行情况和系统外部的情况，并以信息的传递为媒介，通过反馈形式将运行机制可能出现的不合理状况和外部变化对机制的影响传达给领导层面，以便采取有效的应对措施，使创新素质教育机制不断完善<sup>[2]</sup>。作为刚刚起步的高职生创新素质教育机制，各种措施和反馈机制仍不是很完善，主体机制都是由与高职教育有关的管理部門依照教育法规提出和制定的，没有或缺少理论指导和实践检验，即使在实践操作过程中使高职学生创新素质教育的组织领导和具体运行机制的宏观分析和微观调控不到位，产生了偏差。同时，这种不健全也表现在高职学生创新素质教育对外的

交流的缺乏和低效,在运行过程中难以适应当今社会信息快速更新、国际国内形势复杂变化,使现行高职学生创新素质教育机制呈现短期性效果问题。

三、高职生创新素质形成机制的改革措施  
将高职学生创新素质形成作为一个系统工程进行研究,以高技能创新人才培养为目标,以高职生创新素质形成为主线,以学生创新素质培养为切入点,将创新教育融入创新人才培养全过程,促进并推动高职生创新素质形成。高职学生创新素质形成机制的改革总体原则是实现创新素质的系统性、循环性、可评价性、可持续性和发展性,而具体的改革思路则从高职学生创新素质教育机制的类别着手改革。

(一)组织领导协调机制,应成为学生创新素质形成的杠杆

要充分发挥组织领导机制在整个高职学生创新素质教育机制链状结构起点位置的主导性、指导性作用,必须加强各领导部门之间的沟通、协调与配合。学校创新教育思想观念的解放邀请专家来校试点单位举办关于创新教育方面的讲座,组织教师开展教育思想大讨论,转变教育观念,确立创新教育理念,统一思想认识,形成共识,增强教改合力。加强校际交流,积极展开调研和经验交流,向其他院校借鉴学生创新素质教育经验,在调查和学习基础上,结合我校发展实际,制定我校学生创新素质形成机制的目标和具体方案,并在实施过程中,积极总结经验,适时调整与创新。加强各个部门之间的沟通协调。建议就学生创新素质形成机制专门召开学校各个层面会议,从领导级会议,到部门会议,到分院会议,最后召开全院教师大会,将这一精神贯彻与传达的同时,明确各级部门和每位教师的责任与任务,挖掘全院的人力、财力等资源,形成最大合力,为高技能创新人才的培养、学生创新素质的形成提供优良环境。

(二)运行机制的完善,为学生创新素质形成构筑平台

1. 优化课程体系,构建素质教育平台。根据学校人才培养目标,重新修订人才培养方案,遵循“加强基础,注重实践、积极创新、整体优化、坚持主体、全面发展”的原则,实现课

程设置的整体优化和模块化<sup>[3]</sup>。课程设置的优化。增加设置创新教育课程和实践课程,构建能够使学生适应社会发展需要并能够培养学生创新素质培养的知识体系。加大选修课的开设。为了培养学生的创新素质能力,拓展他们的发展空间,所以要加大专业选修课程比重,促进学生个性发展;增加创新素质能力培养的选修课的开设,要求学生必须修满素质课程和创新学分各2学分方可毕业,提高学生综合素质。打造专业职业技能训练平台,培养学生职业技能、实践能力和创新精神。

2. 实习与实训机制推动学生创新素质形成。高职院校可以说有高职学生形成创新素质机制的先天性优势,高职院校办学与生产的紧密结合是根基,实训基地是保障,校企合作能够有效地促进学生创新素质的形成。所以,在高职院校的实习实训中应该充分体现其科技性、主体性、综合性、创造性、实践性等特点。

加强学生实习和实训的时间和强度。将实训与实践的时间适当延长;将理论与实践紧密结合;在实训中将学生分层实训,更突出学生的特长。积极加强校企合作,向企业输送学生。在校企合作的模式上不仅向企业输出毕业生,而且积极向企业推荐在校生到企业实习、实训。开创校企合作的新形式。以竞赛促进和带动学生的整体创新。我校在各类竞赛中取得了不错的成绩,因此在学生创新素质的培养中要进一步发挥竞赛的影响和积极作用,以竞赛激发学生的创新潜能,让学生想创新、敢创新、能创新。

3. 校园文化机制营造创新氛围。校园文化对于高职学生创新素质的形成起到一个激励、融合、导向、约束、辐射、凝聚作用,在学校要通过校园文化建设,催生创新精神,形成创新氛围。充分发挥社团的平台作用。学生社团已成为校园文化的一个重要组成部分,对促进学生个性的发展、全面能力的培养具有重要作用。所以,要积极组建各种社团,对社团给予必要的帮助和支持,如学校可以设立专门奖项奖励社团,创设专项基金积极鼓励社团的发展。将新媒体作为校园文化建设的重要部分,积极发挥其在学生创新素质形成中的作用。新媒体是一把双刃剑,它既能对大学生全方位能

力的培养起到促进作用，也有对大学生的负面影响。因此，我校应注重加强对大学生的引导，开设网上课堂，帮助大学生学习网络基础知识，开设各种网络选修课，让学生可以利用网络学习而不是游戏。

4. 评价和激励机制的建立激发学生创新的动力。随着工学结合人才培养模式在职业教育的逐渐推广，势必会在职业教育中引起大的变革和调整，在这些变革与调整中包括对传统的高职生创新素质评价的挑战，具体涉及到对传统的高职生职业教育评价方法、主体、指标的变革和调整。学生创新素质评价原则的制定。在评价中要遵循以下原则：首先，将学生自评与老师评价相结合。其次，将学生自身评价与其他同学的评价相结合。再次，将心理评价与实践评价相结合。最后，将精神评价与物质评价相结合。学生创新素质评价体系具体指标的制定。创新素质评价机制主要应从学生创新意识、知识水平、创新能力、标志成果及学校的创新环境等诸多方面进行评价，同时在各个方面将其细化和量化，使其能够真实、准确地反映学生创新素质的水平及发展状况，克服以往评价过程中的片面性和随意性。设立学生创新专项基金，奖励学生在创新方面的优异表现。学校可以通过设立奖金、基金等形式给予在创新方面突出的学生以奖励，使其成为学生创新素质形成的重要推力。

（三）反馈机制的健全，促进学生创新素质形成的长效性

反馈机制可以将高职学生创新素质形成机

制各方面的运行情况和系统外环境的变化传达给各个部门，使各个方面能够及时调整，使高职学生创新素质走向完善和可持续发展。设立反馈机制小组。具体负责以上各运行机制即领导协调机制和具体运行机制的信息收集工作，在收集的基础上总结问题和发现问题。之后，再提出促进整个学校改革完善的措施。学校设立外联部，积极收集、分析外部创新信息，主要包括以下几个方面：第一，建设创新型国家过程中对整个高职学生创新素质的影响与要求。第二，将我校学生创新素质的水平与其他院校相比较，在比较中找问题，找差距，学经验。第三，积极借鉴各国高校学生创新素质的形成经验，最终使高职生创新素质教育做到与外界环境的有效交流，适应时代发展的变化与要求，使现行高职学生创新素质教育机制呈现可持续的长期效果。第四，积极与学生实习就业的企业沟通，使评价体系形成一个回路。

参考文献：

- [1] 刘宏新，王奕娇，杜春光，李晓书．大学生科技创新素质培养的评价指标体系构建与研究[J]．东北农业大学学报（社会科学版），2008，6（5）：77-80.
- [2] 刘宏伟，王勇．高校大学生科技创新激励机制研究[J]．现代教育管理，2009，（5）：82-84.
- [3] 张继德，沈慧娟．大学生科技创新素质培养的探索与实践[J]．通化师范学院学报，2009，（1）：101-102.

[编辑：胡兴华]