

完善我国卓越人才培养实践模式的思考

张忠霞, 张茵茵

(江苏师范大学卓越人才培养强化部, 江苏徐州, 221116)

[摘要] 中国自古就有“实践出真知”的古训,在卓越人才培养白热化的今天,不同的国家、不同的领域在卓越人才培养过程中都形成了自己独具特色的实践模式。通过对国内外工程师、法律人才、医师培养的实践模式在不同维度的比较发现,在我国新时期实践型卓越人才的培养方面,要反思当前知行不一、理论和实践严重脱节的现状,充分认识实践模式探索的必要性和紧迫性,借鉴国外已有实践模式的闪光点,为完善我国卓越人才培养的实践模式探索新思路。基于此,可以从这些途径完善与优化我国新时期卓越人才培养的实践模式:①丰富人才培养实践形式;②适当延长实习时间;③贯彻“协同创新”理念。

[关键词] 卓越人才培养;人才培养模式;比较研究

[中图分类号] G64 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2014)03-0039-03

在世界各国努力提升国际竞争力的今天,人们对卓越人才的培养更加重视。在这样的趋势下,党中央国务院进一步提出了“人才强国战略”,教育部也相继推出一系列“卓越计划”。纵观国内外人才培养的机制,比较他们的实践模式,可以发现国外在精英人才的培养上比国内更加重视实践环节。中国自古就有“实践出真知”的古训,但是目前中国在卓越人才培养过程中的实践环节相对薄弱。本文主要从国内外对工程师、法律人才、医师的培养着手,通过比较它们的实践模式,为我国新时期卓越人才的培养提出一些新的建议。

一、工程师、法律人才、医师培养实践模式的中外对比

模式(model),有模型、范例、典型等意思。一般指研究对象在理论上的逻辑轮廓,是经验与理论之间的一种具有可操作性的知识系统,是再现现实的一种理论性的简化了的结构形式。实践模式就是人们把具体知识运用到实践活动的具体方法。在高校人才培养的实际过程中,实践教学是实践模式的主要载体,它包括实验、实习、实训、社会实践、课程设计、毕业设计(论文)、学年论文等,也包括军训、创业活动以及纳入教学计划的社会调查、科技制作、学科竞赛活动等。下面主要通过比较中外工程师、法律人才、医师的实践模式,为新时期中

国卓越人才培养的实践教学提供新的思路。

1. 中外工程师培养实践模式比较

严格意义上的工程师是指那些具有工程师执业资质或者工程师职称的人才,但“卓越工程师教育培养计划”下的工程师是指文凭工程师,泛指高等学校培养的具有工程师基本能力、并有获得工程师执业资质或者工程师职称潜力的后备工程师^[2]。在国内,工程师最常见的实践模式是校企联合培养;在国外,除了校企培养还有一些相对灵活却不失严苛的模式。国内外工程师培养的实践模式有相同亦有差异,具体异同详见表1。

通过表1我们可以看出,在实习时长方面,虽然国外无明显优势,但是他们对学生的要求更为严苛,相比之下中国学生实习时间的弹性空间太大;在实践形式方面,国外形式灵活多样;除此之外,国外在实践模式层面的特色做法相比国内单一的导师制也略胜一筹,例如德国对毕业设计和论文选题真题真做的要求,美国注册工程师制度的实施都以更强的力度保证了实践的质量。

相比国外工程师培养的实践模式,国内在卓越工程师培养的实践环节中严格规范实习时长、丰富实践形式都是非常必要的。

2. 中外法律人才培养实践模式比较

中外不同国家在卓越人才培养方面,除了工程

[收稿日期] 2014-02-10; **[修回日期]** 2014-03-10

[基金项目] 国家级大学生实践创新训练项目“新时期我国高校卓越人才培养模式探索与实践”(201210320007)

[作者简介] 张忠霞(1992-),女,山东滨州人,江苏师范大学卓越人才培养强化部学生,主要研究方向:高等教育;张茵茵(1993-),女,江苏苏州人,江苏师范大学卓越人才培养强化部学生,主要研究方向:高等教育。

表1 中外卓越工程师培养实践模式比较

项目 国别	实习时长	主要实践形式	实习报告	特色做法
中国 天津大学	3个月—1年	校企合作	要求上交	双导师制（校内导师、校外导师）
中国 浙江大学	不少于1年（从第二、三学年暑假开始）	校企合作	要求上交	双导师制，并且要求配备的导师必须具有五年以上工程师工作经验
德国 ^[3]	10周，必须在第六学期之前完成	校企合作、社会调查实践	要求上交	双导师制；论文选题和设计必须真题真做；建立工程师资质的国际互认机制
美国	10-12周，但每学期交叉时段都有一周的经验学习与交流时间	工程实践和职业规划	无严格要求	双导师制；实行注册工程师制度

师，比较成系统的还有卓越法律人才的培养。国内的卓越法律人才培养分方向展开；日本法律人才培养的双重模式和英国法律职业人才培养的四阶段特色都是国外在法律人才培养方面值得一提的模式。

中外法律人才培养在实践模式上最大的不同体现在实习环节。实习阶段作为实践模式的重要组成部分，在很大程度上关系着人才培养的成败。在卓越法律人才的培养目标中，教育部明确提出了“强化法学实践教学环节”，主张加大实践教学比重，确保法学实践环节累计学分（学时）不少于总数的15%^[4]。规划固然是好的，但是在中国目前的法学教育中，有些本科法学院校实习时间仅一学期，但除去开学和各种放假的时间，法学专业正式用于实习的时间最多不超过四个月，而且有相当一部分法学院校是由学生自己联系实习单位，没有校内导师和实习导师的及时指导，亦没有各种问题的及时反馈，这些在一定程度上也使实习的质量大大折扣。就连中国的法律硕士教学也是以课堂教学为主，法律实践课（去法院或检察院或律师事务所实习）也仅仅开设两至三周，单从时间上看就很短暂。即使是山东大学法学院、中国政法大学、上海交通大学法学院这些参与卓越法律人才培养的高校其固定实习时间也仅仅是一年左右。

在国外，法律人才培养的实习环节要比国内规

范很多。在日本双重培养模式^[5]下，通过司法考试的法律专业人员必须用一年零四个月的时间到全国各地进行司法实务进修，包括四个月民事审判实务、四个月刑事审判实务、五个月检察检控实务、四个月律师实务，以此来强化感性认识，把握法律实务规律，全面了解法律部门的运作程序；英国规定法律人才的实习时间是两年，要求学生与某个律师事务所签订训练合同并学习职业技能课程，实习阶段主要让学生熟悉律师业务和法律文件，并从中挑选未来的合格律师。这种实习后的挑选也大大保证了实习的质量^[6]，而在中国，这样的实习后挑选是不存在的。

纵观国内外法律人才的实习环节，我们可以感到国内在实习时长、实习质量等方面与国外相比存在一定落差。

3. 中外医师培养实践模式比较

随着现代生活水平的提高，人们对自身的健康水平越来越关注，卓越医师的培养在这样的趋势下也迫在眉睫。在国内，“卓越医生教育培养计划”旨在加快推进临床医学教育综合改革，改革主要集中在五年制、七年制、订单培养模式三方面。国外卓越医师的培养在临床医患沟通、临床培训和住院医师培训等方面都别有特色。在实践模式上，中外也各有千秋，异同详见表2。

表2 中外卓越医师培养实践模式比较

项目 国别	实习时长 (在校期间)	临床培训 时长	其他培训时长（毕业之后）	教育特色（与实践相关的）
中国 同济大学（8年制）	1年	2年	无	三阶段导师制
中国 上海交通大学医学院 （7年制）	1年	4年	无	过程、终结性考核与OSCE结合的综合评价
美国 ^[7] （8年制）	无严格要求	2年	毕业后2-5年的职业培训	CAP课程模式
英国 ^[8] （5年制）	6个月	3年	毕业后近10年的职业培训	注重医患沟通、采用PBL教学模式
德国（6年制）	26个月	4年	专科医生培训时间4-8年不等， 全科医生培训2-3年	实习去向通常是大城市或首都的大医院

通过比较中外医学人才培养实践模式,我们发现国外医学人才培养时间更久,更值得一提的是国外学生毕业之后长达数年之久的职业培训。在国内,经过校内实习和临床培训医学专业的学生就可以正式上岗了,国外毕业后的职业培训在更大程度上保证了医学人才的质量。我国医学人才的培养在实习地规划、教学模式方面应该要进一步规范。

二、完善我国卓越人才实践模式的新思路

通过比较中外卓越人才培养在实践模式上的异同,我们可以发现国外在人才培养的具体过程中对实践的重视程度远高于国内。朱熹说:“纸上得来终觉浅,绝知此事要躬行。”他的话说明了实践在人才培养过程中的重要作用。一个人理论基础再扎实,如果只有纸上谈兵的肤浅也不能在相应的领域开拓创新,更谈不上是卓越人才。针对我国卓越人才培养的现状,我认为在实践模式上有必要采取以下方法或策略:

首先,丰富人才培养实践形式。实践是一个内涵丰富的概念,它包括许多层面,所以我们在观念上要打破实践即实习的狭隘,在人才培养的具体过程中丰富实践形式。例如在工程师、法律人才、医学人才的培养过程中,我们可以鼓励学生根据自身专业的特点开展社会调查,鼓励学生在自己的学习领域有科研项目上的突破,鼓励学生打破常规,敢于说出和实践自己的新想法、新思路。毕业论文真题真做、“三下乡”社会实践活动、社区服务、创新课程设计都是我们可以利用的宝贵资源。

其次,适当延长实习时间。在当前的教育模式之下,中国学生在四年制的本科学习期间实习时间半年到一年不等,而且毕业之后的职业培训相比国外的长期战线工程和严格的就职标准,国内象征性的职业培训也显得短促无力,所以有侧重地适当延长实习时间对国内实践型卓越人才的培养十分有必要。可能有人认为四年制的本科教学内容量大,如果在正常的教学时间下拼凑实习时间会增加大学生负担,效果也不会理想。但是除了正常在校的时间,中国当下教育体制下的寒假和暑假时长相当可观。所以在适当延长实习时长的问题上中国大学生要有效利用寒暑假时间,到相应的企业或事业单

位实习,以增强自身的实践能力,提高职业素养。

最后,贯彻“协同创新^[9]”理念。协同创新的概念由美国麻省理工学院斯隆中心的研究员 Peter Gloor 最早给出定义,即“由自我激励的人员所组成的网络小组形成集体愿景,借助网络交流思路、信息及工作状况,合作实现共同的目标”。在工程师、法律人才、医师的培养过程中,我们可以从主体维、要素维和过程维^[10]三个维度培养学生的实践能力。主体维要求学校管理者和教师要注重实践教学和理论教学的相互结合,要充分发挥学生实践能力的主动性和积极性;要素维要求学校在规章制度、硬件设施方面为学生提高实践能力提供有利平台;过程维要求学生在实习、见习、实践活动等环节认真对待,确保每个环节都有具体的内容。

参考文献:

- [1] 李永洙,金花,秦四海,等.校企合作订单培养模式的创新与实践[J].临沂大学学报,2013,6(3):1-5.
- [2] 程瑞香,顾继友,苏文强,等.“卓越工程师教育培养计划”下的产学合作培养木材科学与工程专业实践型工程人才的途径探索[J].中国林业教育,2013,11(6):36-38.
- [3] 顾建民.培养有竞争力的工程师:德国工程教育改革透视[J].吉林教育科学·高教研究,2001(2):35-36.
- [4] 教育部中央政法委员会关于实施卓越法律人才教育培养计划的若干意见[N].教[2011]10号.
- [5] 陈铁水.日本法律人才培养模式的评析及启示[J].云南法学,1998(1):104-111.
- [6] 史卫民.比较视角下我国法学人才培养模式的改革与完善[J].湖北广播电视大学学报,2010,4(4):134-135.
- [7] R G underman. Achieving Excellence in Medical Education[M]. London, UK: Springer, 2006: 121-124.
- [8] General Medical Council(Great Britain). Tomorrow's Doctor[M]. London: GMC, 2008.
- [9] 教育部.高等学校创新能力提升计划(教技[2012]7号).
- [10] 杜栋,胡慧玲,雷凯.学术学位研究生协同创新能力培养问题研究[J].高等财经教育研究,2013(6):86-87.

[编辑:何彩章]