华南农业大学学报(社会科学版)
2012年第4期 JOURNAL OF SOUTH CHINA AGRICULTURAL UNIVERSITY No. 4 2012
(第11卷) (SOCIAL SCIENCE EDITION) (Vol. 11)

适应多样化人才培养的管理体制创新研究

黄大乾, 曹广祥

(华南农业大学 教务处, 广东 广州 510642)

摘 要: 高等教育大众化时代高校人才培养多样化是学校主动适应社会发展的积极应对。多样化人才培养对高校管理提出了新的挑战。传统的管理制度因管理体制的刚性化、管理过程的简单化、管理行为的经验化制约着多样化人才培养的实现。创新体制需要以观念转变为先导,以机制创新为突破点,通过大类分段培养、完善双学位与主辅修制度、实施发展性评价等举措,构建适应多样化人才培养的新体制。

关键词: 多样化; 人才培养; 管理制度

中图分类号: G642.0 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-0202(2012)04-0116-06

一、多样化人才培养的内涵与特征

(一)多样化人才培养的内涵

多样化人才培养是当前社会对人才需求及高校主动应对的结果。社会经济的转型升级和职业的分化客观上需要人才规格及其知识技能结构的多样化。特别是当前我国正处于社会转型过程中,多种产业结构并存发展,对人才的规格要求多元化更为突出。"相对单一的精英教育模式已不再适合大众化教育阶段多样化人才的培养。多样化人才培养成为大众化教育阶段的必然要求和显著特点"[1]。培养能够适应当前我国经济社会发展和产业结构不断升级所需要的各类人才,相应地要求高等教育必须在教育思想、培养目标、人才规格、专业设置以及培养过程、课程结构、教学内容等方面进行改革,以满足社会多方面的需求。

高等教育大众化时代的到来,学校规模的扩大必然要求学科门类的增多,专业数量增大。由于每个学校的特色和优势不同,学科及专业设置的历史不同,发展态势不同,导致学校的学科结构和专业体系上存在优势差异,这些差异客观上导致不同专业的科研水平、师资力量、教学条件和培养能力存在差别,这些问题在地方综合大学和传统本科院校体现尤为明显。同一个学校,不同学科专业的人才培养模式应该存在差异。一些地方综合型大学在师资、生源等条件上与研究型大学相比较为薄弱,但是作为某一地区经济、教育、科技、社会等各领域高素质人才的重要输出基地,及考虑学生需求,自身可持续发展等多种需要,改革单一的人才培养模式势在必行[2]。特别是对于具有较长办学历史,较高学术水平的传统本科院校而言,探索实施多样化人才培养模式,是发挥其本体功能、服务区域经济发展的基础。

有鉴于当前学校规模与发展现状,本文所论多样化人才培养是指同一个学校内部在人才培养目标、培养机制、培养过程等诸多方面的分层定位、分类指导、差异发展。

收稿日期: 2011-11-25

基金项目: 广东省教育综合改革试点项目(粤教工委[2011]5号文);广东省高等教育教学改革工程项目(212013)

作者简介: 黄大乾(1962—)男,湖北黄石人,华南农业大学教务处研究员,主要研究方向为高等教育理论及高等教育管理.

（二）多样化人才培养的基本特征

1. 培养目标的多样化

高等教育大众化为高等教育人才培养提出了新的挑战。大众化时期的高等教育不再是远离社会的“象牙塔”，成为经济社会发展的“助力器”，政治论哲学在高等教育中处于主导地位，培养社会需要的人才是高校的基本使命。经济社会发展不仅需要拔尖创新人才，也需要各种复合型、应用型、技能型等不同类型和层次的人才。社会需要的变化客观上要求高校改革现有人才培养体系，首要的就是变单一的专业培养目标为多元化培养目标。

同时，大众化条件下学生来源的异质性强，“每一个人的禀赋、素质、兴趣等各不相同，真正公平的高等教育应给每一个青年提供合适的教育”[3]。这种差异决定了学生的发展方向和发展程度的差异，也是高校培养目标多样化的客观前提，更是学生个性化发展的基础。

2. 培养机制的灵活化

人才培养模式改革的关键是人才培养方案的落实。多样化人才培养本质是构建一个满足学生个性发展和自主成长的柔性培养方案，这就需要变传统的程序化培养机制为具有高度灵活性的培养机制。新机制需要能够满足学生横向、纵向、交叉流动与多途径发展。所谓横向发展，就是要为学生提供可行的专业选择的自由、跨专业、跨学院、跨校际课程选择的自由；纵向发展，是在实施弹性学制的情况下，满足学生选择不同年级、不同学期课程及教师的自由；交叉发展，即是学生专业修读的交叉性，在主修专业外，跨学科辅修专业、课程。

3. 人才培养评价标准的多元化

培养目标的多样化客观上要求人才评价的多样化。1998 年在巴黎召开的首届世界高等教育会议通过的《21 世纪高等教育展望和行动宣言》指出：“高等教育的质量是一个多层面的概念”，要“对学校、国家和地区的具体情况应予以应有的重视，以考虑多样性和避免用一个统一的尺度来衡量高等教育质量”[4]。评价标准的多样化不是降低评价标准，而是对不同的培养模式要有具有针对性和适切性的评价指标和可操作性的评价手段，发挥其对学生发展的激励与促进作用。

二、传统高校管理模式对多样化人才培养的挑战

多样化人才培养是对原有人才培养模式的颠覆性变革。这对目前传统培养模式下的高校管理特别是教学管理带来了新的挑战。“只有创新传统的教学管理制度，建立多样化的人才培养机制，才能既满足社会和国家对多人才的需求，也满足学生对未来职业的期望，满足学生对提高自身综合素质的要求”[5]。由于传统习惯、思维模式、经验积累等因素的影响，原有的管理模式刚性过强而灵活性不足、管理过程的简单化、管理行为的经验化因素对多样化人才培养的实现造成制约。

（一）管理制度的刚性化

管理制度的刚性问题，首先体现在教学组织形式的整体模式化。依据计划经济时代流传下来的传统，高校在学生入学后按相应学科、专业为单位，组成学习班级，每个（或多个）班级按统一固定的教学计划进行教学活动。这些学生所学专业一致，按照已有教学计划选择相同的课程，参与相同的教学活动，乃至课程学习的时间地点与时间安排都是相对固定，学习效果的评价多以闭卷考试为主，时间、地点也相对集中与固定，考核方式一致。这种过于统一的教学管理制度对学生的个性化发展形成了较为严重的影响，不利于学生学习自主性的发挥，对学生专业兴趣的培养和学习主动性的塑造带来了一定困扰。这些年来，虽然高校在教学组织形式上突破了这种僵化的学年制的限制，但因为教学设施、仪器设备、师资力量等条件的限制，更为灵活的学分制只是试点，尚未

能全面铺开,教学组织形式的柔性化仍有待加强。

(二)管理过程的简单化

管理过程的简单化,就是在管理过程中倾向于以简单的手段进行组织管理,注重管理中规范与秩序的建立与维持。“维持教学工作正常运行成为唯一目标,控制和监督功能过强,促进质量提高的功能偏弱”[6],体现在教学计划的统一性、课程安排的整齐性、课程内容进度的一致性、教学组织的程序性。这种简单化管理,对于规范教学进程、稳定教学秩序、维持教学运转十分有利。但对学生学习的自主性、教师参与教学管理、改进教学效果的主动性形成了较大的限制。

管理过程的简单化,在管理手段上的体现就是以行政命令为主,通过具有强制性的制度措施、部门规章等对教学过程进行约束,忽略了一线教师的感受与体验,导致反馈失灵,沟通不畅,很多工作流于形式,严重者会形成管理部门不了解实际的官僚作风、教学一线穷于应付的形式主义,教学管理流于文牍,管理与协调机制失灵,管理效果不彰,影响教学质量的提高。

管理过程的简单化直接导致了教学评价的单一化。特别是对学生学习效果评价方式单一,以试卷考核为主,没有考虑到学生在学习过程中的变化与发展,忽视学生的个体差异性,

(三)管理行为的经验化

管理是门科学也是一门艺术,教学管理同样是科学与艺术的统一。目前我国高校管理中,仍以“专家治校”为主导哲学。纵观大学教学管理队伍,大学校长、主管教学工作的副校长、教务处处长、学院院长等都是非教授不能担任。当然,教授因其教学经验丰富、教学水平高、管理业务能力强而兼任这些行政职务。但是由于专业背景、发展方向、个性偏好等因素影响,不是所有学科专家都是管理专家。很多处于教学管理岗位的领导,对教学管理工作方面主要是靠经验,相对而言缺乏高等教育管理的理论知识,其管理理论缺乏系统性、科学性。加之很多教学管理人员仍在从事自己学科领域的科研工作,甚至带硕士、博士研究生,时间和精力有限,行政与科研、教学难以兼顾,教学管理投入相对不足,经验管理多于科学管理。

三、适应多样化人才培养的管理机制改革实践

人才培养是高校首要的和基本的职能。教学管理是高校管理的核心,也是高校管理机制创新的关键所在。高校管理机制的改革必须体现以学生为本,以学生的学习需求为导向,保障学生的学习自由,增强学习的选择性和自主性。学生的健康成长,需要学校营造一个能激发学生潜能和兴趣的教学环境,以良好的体制和机制保障学生的自主成长和个性发展,使学生的潜能得到全面的发展。

(一)转变观念,树立以人为本的管理理念

观念是行动的先导。观念的转变是改革的先导条件。高校的核心任务是培养人,即培养学生,学生的全面发展是高等教育人才培养的宗旨。以人为本是促进学生全面发展的根本途径。“‘以人为本’的教学管理制度需要把培养人、尊重人、关心人、发展人作为培养的基本原则,尊重学生人格独立自主,保证学生基本的学习自由及相关的各项权利,以实现学生的个人成长作为教学管理的终极目标”[7]。高校树立以人为本的管理理念,首先要把学生的发展放在最核心的位置,为学生的发展创造良好的制度条件。大学生成长的无限可能性是高校教学管理的特殊性所在。正如雅斯贝尔斯所言,学生有学习的自由,他是成熟的、高等学府中的一分子,如果要培养出科学人才和独立的人格,就要让青年人勇于冒险[8],也就是说既要尊重学生选择权利,更要给学生自主选择的空间。

高校管理的核心，即是为学生的个性发展和自主发展提供平台。这是时代对人才的要求和大学自身发展的需要。奥尔特加·加赛特《大学的使命》中指出，正是时代本身和当前世界的现状迫使大学把学生放在中心位置，致力于为学生服务[9]。高校在制定管理制度及相关的管理细则时，要充分考虑本校学生的实际情况，既要防止经验主义的管理模式，也要防止盲目的生搬硬套其他学校的“成功经验”，遵循措施和规章制度的前提下，给学生更多的人性关怀和自主空间。

观念的转变是一个长期的过程。“教育观念、管理理念的落后是阻碍地方高校教学管理工作取得突破性进展的重要原因”[10]。为真正树立以人为本的管理理念，华南农业大学定期开展教学思想大讨论，就教学管理、人才培养与教学改革等进行深入探讨与学习，并邀请国内外著名高等教育理论与教育管理专家对教学管理人员进行培训。采取多种手段促进教学管理队伍的专业化，目前我校教学管理队伍中教育管理或高等教育学的博士及在读博士 5 位、硕士 10 余位，通过专业化的教学管理队伍促进教学观念的更新与转变。

（二）顶层设计，构建多样化的人才培养目标体系

胡锦涛主席在清华大学百年校庆讲话中提出：“把促进人的全面发展和适应社会需要作为衡量人才培养水平的根本标准，树立多样化人才观念和人人成才观念”。人才培养目标的多样化是在学生自主发展基础上对社会需求多样化的适应。根据我校学科专业分类情况，在满足本科层次人才培养基本要求的基础上，根据不同学科专业的分类与定位，制定不同类型的人才培养规格，构建不同的知识结构与能力结构。对于优势学科专业，以学术型人才培养为主，强调培养过程的研究性和创新性，倡导自主学习；对于特色学科专业，以复合型人才培养为主，强调培养过程的综合性，以加强专业知识的融合；对于新兴学科专业，以应用型人才培养为主，强调培养过程的实践操作与技能掌握。

为实现人才培养的多样化，华南农业大学在多方调研、充分酝酿的基础上，构建了保障人才培养多样化的交叉分类机制。在横向分类上，在依据学科专业和学生需求的不同，进行人才培养规格的分类，设定学术型和应用型两种本科人才培养规格，制定相应培养目标，制定了不同的人才培养方案。在纵向分层上，根据学生发展意愿和发展水平，设立了丁颖实验班、红满堂计划，丁颖实验班作为优秀本科生培养的“点”上项目，红满堂计划作为优秀本科生培养的“线”上项目，为不同学生的发展提供平台。

（三）创新管理机制，推进人才培养的分层分类

机制创新是多样化人才培养的关键。伯顿·克拉克指出：“成型的体制内充满着约束变革的力量”[11]。构建多样化人才培养模式，是对原有体制的突破，需要在体制机制上进行创新，跨越边界，摆脱束缚。多样化人才培养条件下教学管理的核心是根据社会需求和学生发展现状，创造条件，提供弹性的学习时空，为不同能力、不同发展定向、不同生涯追求的学生提供相对适应的学习条件，并在制度上进行保障。

1. 构建优秀本科生个性发展平台

构建了为优秀本科生脱颖而出的个性化培养体系，实施“1111”工程。学校以优势学科为依托，开设“丁颖实验班”。学校制定了《华南农业大学优秀本科生“红满堂”计划实施细则》、《华南农业大学“丁颖实验班”实施办法》等文件，对丁颖班和红满堂计划入选学生，实施“1111”工程，即每个学生安排一名高水平教师作为指导老师，三年级始进入一个科研实验室，参加一个科研团队，主持一项大学生创新性实验，为部分优秀学生的个性化发展提供了良好的外部环境。

2. 实施大类分段培养试点工作,为全体学生自主发展创造条件

传统的教学管理模式是按照专业招生、专业培养。学生在进入专业之前对其了解较少,多是家长意愿或对专业名称"望文生义"的选择。入校后随着对专业了解的加深,个人偏好和专业定向开始形成。然而在入校后专业选择的机会有限,学生自主发展空间不足。为此,学校在丁颖实验班改革试点的基础上,从2011年开始,实行分学院按大类招生,出台了《华南农业大学大类招生专业培养与分流暂行办法》等管理制度,一二年级进行通识教育和专业基础教育,主要学习通识教育课程和学科基础课程及专业准入课程;三四年级进行专业教育,主要进行专业基础课程和专业准出课程的学习,并开展专业实践教学如毕业实习、毕业论文(设计)等实践课程和部分选修课程。二年级所有学生可根据自己的兴趣爱好、学业成绩、学术特长就业去向等情况,结合各专业班级设置,进行专业选择和调配,把学习的选择权和主动权交给学生,构建了充分尊重学生自主性的专业分流机制,提高学生学习的积极性和主动性。

3. 完善双学位、主辅修制度,为学生综合能力发展提供空间

为充分发挥我校的多学科优势,探索跨学科组织教学模式,培养具有交叉学科知识和技能的复合型人才,促进学生个性化发展,增强学生的就业竞争力,我校进一步完善了了主辅修制与双学位制。修订了《华南农业大学学生学籍管理规定》、《华南农业大学辅修、双学位管理办法》等系列规章制度。根据相关制度,学生学满一学年后,学有余力者可申请辅修其他本科专业。达到要求的还可以申请修读双学位,按照规定修满学分并达到相应标准,可获得两个学士学位。

(四)变形成性评价为发展性评价

秉承以人为本的理念,学生是具有自我实现能力和意愿的走向完善的个体。在教学管理中,需要用动态的、发展的眼光去评价学生,树立以评价为手段促进学生发展的评价理念,在评价过程中,不仅要关注学生学习的结果,更关注他们在学习过程中的变化;不仅要关注学生学习的水平,更关注他们在学习过程中的情感因素。

华南农业大学积极推动在教学活动中开展发展性评价,修订了《华南农业大学学生学业成绩考核管理规定》,强化学习过程考核,实现考核方式多样化,构建科学的考核评价体系,以改变考核方式单一、以考核识记目标为主、以考试分数作为衡量学习效果唯一标准的现状。要求各专业要有一定数量的课程采用课程论文、课程设计、发表论文(作品)、参与学科竞赛或科研等方式进行考核并加强考核管理。在学生成绩评定方面,平时成绩提高到总成绩的30% ~50%,充分发挥过程评价对学生发展的作用。

参考文献:

[1] 白 波,张应强. 高等教育大众化与高校多样化人才培养[J]. 黑龙江高教研究,2008,(1):152 -154.
[2] 吴向明,陈 煜. 大众化背景下大学精英人才培养规格研究[J]. 中国高教研究,2008,(2):20 -21.
[3] 郑 文. 大众化背景下精英教育的人才培养模式解读[J]. 中国高等教育,2008,(24):28 -30.
[4] 赵中建. 全球教育发展研究的热点问题——90年代来自联合国教科文组织的报告[M]. 北京:教育科学出版社,2003: 411 -412.
[5] 李琼生. 大众化时期教学管理制度的变革与创新[J]. 黑龙江高教研究,2008,(5):91 -93.
[6] 别敦荣. 以现代理念改革高校教学管理制度[J]. 中国高等教育,2007,(20):44 -46.
[7] 郭秀花. 高等学校"以人为本"教学管理制度研究[D]. 南昌:南昌大学硕士论文,2010:19.
[8] [德]雅斯贝尔斯. 什么是教育[M]. 邹 进,译. 北京:生活·读书·新知三联书店,1991:146.

[9] ［西班牙］奥尔特加·加塞特. 大学的使命［M］. 徐小洲，陈　军，译. 杭州：浙江教育出版社，2001：70.
[10] 黄　蕾，刘　煜. 高等教育大众化进程中地方高校教学管理制度创新研究［J］. 浙江海洋学院学报（人文科学版），2008，（1）：114－117.
[11] ［美］伯顿·克拉克. 高等教育系统——学术组织的跨国研究［M］. 王承绪，等，译. 杭州：杭州大学出版社，1994：204.

Research on Innovation of Management System for Fostering Diversified Talents

HUANG Da-qian, CAO Guang-xiang
(*Office of Academic Affairs*, *South China Agricultural University*, *Guangzhou* 510642, *China*)

Abstract: With the popularization of higher education, training of diversified talents enables the colleges and universities to take the initiative to keep with the development of society. Therefore, diversified talents cultivation puts forward a new challenge to the teaching management. The traditional management system restrains the training of diversified talents because of its rigidity, the simplification of the management process and experience-oriented managerial behaviors. Guided by changing the ideas and taking education mechanism innovation as a breakthrough point, construct a diversified new system adapted to talent fostering by various measures such as training on the basis of classified enrolment and training, double degree, major and minor system improvement and the implement of developmental evaluation system.

Key Words: diversification; talents fostering; management system