

# 山东交通学院教务处会议纪要

(第1期)

山东交通学院教务处

2014年10月28日

## 人才培养改革试点专题会会议纪要

10月28日下午,教务处在长清校区办公楼六楼第一会议室召开人才培养改革试点专题会。院长鹿林、副书记唐勇出席会议。会议纪要如下:

一、会议听取了鹿林院长的专题报告《人才培养方式的再构》。内容如下:

第一,转方式调结构高等教育在其中。高等教育是经济发展的重要组成部分,我国改革开放三十多年,经济发展取得了巨大成就,如果说改革开放初期到改革开放二十年之后,我们的竞争对手,主要是新兴市场经济国家,也就是我们所说的第三世界,随着我国国家经济的不断壮大,我国经济总量发生了根本的变化,已经成为美国、中国、日本、德国四大经济体中第二大经济体,竞争的基础条件发生了深刻的变化,过去我们是以拼资源、拼环境、拼劳动力为特征的成本优势的竞争形态,现在不同了,环境门槛越来越高,人力成本不断上升,进入了经济发展新的转型时期。如果不增加产品的附加值,再继续靠原来的竞争方式,我们就失去优势了,所以,我们国家提出了走创新发展的战略。无论

是在国际市场还是国内市场，我们的竞争对手已经从发展中国家转为发达国家，为了赢得这场竞争的胜利，我们国家提出来了转方式调结构的战略部署，转方式就是转变经济增长的方式，调结构就是调产业发展的结构；前些年，我国转方式调结构主要集中在产业领域，从产品结构的调整、行业结构的调整、到国家一、二、三产业的结构调整，更加关注的是科学技术的创新。近来，转向了注重了简政放权，向制度要效益的方面，各级政府简政放权的力度很大，下放和取消了若干原来的管理条文，为什么要这样，实际上是在降低社会交易成本，释放全社会发展的潜力，增强市场主体的发展活力，加快松绑，大家加快发展，经济的核心竞争力越来越强调蕴含在人身上的竞争力，人的竞争优势成了经济发展的核心竞争优势了。经济是什么，就是劳动加上资本，人的优势作用在哪里？就是提高人创造价值的能力，我认为经济结构的调整，高等教育是其中很重要的一部分，一定程度上事关当前存量智慧的激发，和可持续发展的大计。劳动力从哪里来的？除了社会上存量劳动力之外，新进入人力资源市场的重要来源是高等院校培养的学生。已经在社会上存在的劳动力，也需要一个提高的问题，那就是终身教育问题了。高等教育转方式调结构，即我们称之为高校转型就成为必须。围绕着高等教育的转方式调结构，各级政府出台了很多的措施，教育部提出的应用技术大学转型，人社部启动了大学生就业工程等等都是举措，其实两者都是提升人才培养质量的不同点的描述，就业质量的提高在于人才培养的对路，应用技术大学转型也是为了提高就业的质量。从宏观来看，教育部要求一部分学术型大学转型为应用技术类大学，就微观来说，在于人才培养型号的转变，这是我的一个观点，为

什么这么说呢？就像山东交通学院，原来就是应用型大学，现在为什么还要转型？因为，我们原来培养的学生与社会需求的契合度相对弱一些，我们要做得更强一些。举一个企业的例子，这就更直接了，原来生产是一般车床，现在卖不出去啦，需要数控车床了、加工中心了，那就转为生产数控车床和加工中心了，它是不是个转型呢？我认为是转型，转型转的是什么，转的是产品的型号。我觉得高校也是这样，人才培养跟不上社会需求的变化，就应该转变人才培养的方式，培养社会需求的人才。市场经济是资源配置的主旋律，如果高校不通过市场去配置学生就业，我觉得高校就不效率了，就业只是在市场上的具体表现，重要的是要将就业的需求转化为培养的过程，这就是微观的转型。可能在全国有许多是高校的转型，还有一大部分像我们类似的学校，是微观的转型，就是人才培养方式的转变。

让我们回顾一下我校人才培养目标定位的变迁，1974年我们的提法是培养具有一定质量的技术人才；1989年是培养大专水平的公路运输工程技术人才；1990年是为交通系统培养公路运输系统的高级应用型技术管理人才；2003年是培养德智体等诸方面全面发展的应用型高级专门人才；2006年是以市场为导向，培养具有创新创业能力和高素质的高级应用型人才；2010年是培养理论基础实，实践能力强，具有创新精神和社会责任感的高素质应用型人才；这六个定位有一个慢慢的过程，我认为在慢慢的趋向市场的理念了，但是总的来看还是站在学校内部来看目标定位。2013年提出了培养交通事业一线有成长力的工程师与管理者，是我提出来的，这个目标定位就是源于外部的需求了，交通事业一线是外部的，有成长力的工程师与管理者也是外部的；为什么产生了

培养交通事业一线有成长力的工程师与管理者的办学定位？当时的一个初衷就是，由我有什么提供什么，变需要什么提供什么，目标的确定由组织内变为组织外。这也是我从定位大师特劳特的理论受到的启发，他的著作翻译到中国有十几本书了，我大都看过，他在典型案例可能就是王老吉了，王老吉从一个地方性饮料变为一个全国驰名的品牌，后来，王老吉和加多宝打架、分家，他又帮着加多宝实现定位，现在加多宝的销量一直领先。他的基本理论就是组织的目标在市场，我认为高校也应该是这样的，这是当时的初衷。

第二、转方式调结构的路径在哪里？我们已经做了一年多的尝试，即调研、规划、实施、反馈的实践循环。

调研要解决什么问题？就是价值目标的确定问题。学校的目标定位是“交通事业一线有成长力的工程师和管理者”，学校的目标定位要落到实处，需要我们每个专业的目标定位要清楚，这就是调研完成的任务；只要价值目标清楚了，就需要解决价值主线的问题，就是学生四年的大学学习，要沿着一个什么样的路径来走？才能使学生成长的价值最大，这就是我们寻找的价值主线。调研如何进行？由专业入手看需求，由需求来看我们培养的内容，因为我们培养的是专业人才，那就要了解从业领域，尤其是技术的现状，包括国内的现状，国际的发展前沿是什么？未来的发展趋势是什么？了解专业情况是为了了解人才市场的需求，市场需求不只是专业技术的问题，也包括对学生价值的要求，对工作态度也有一些要求。同时，我们对学生的培养不只是去满足学生就业的问题，还有学生自我成长的追求，随着经济的发展，可能学生自我成长的需求将会成为社会集约发展的一个重要方面，如果

学生自我成长的渴望与从业岗位结合起来，可能成长力也就更强了。现在的状况：有些人可能入学的时候专业就不是很称心，学了四年有的就不干这个专业了，是人才培养的浪费，现在社会上有很多人，工作是工作，业余爱好是业余爱好，这导致了人的精力投入不集约，当然人的爱好是多元的。但反过来看看，大凡有大成绩的人，工作就是他的爱好。所以，我们要走进学生，了解学生的需求，如果我们把从业的需求与专业的需求结合起来去培养学生说的话，可能我们对学生培养的竞争力就更强了。我们每个专业每年毕业一二百人，少的毕业五六十个人，如果定位在某一个领域很专，在他身上体现出核心竞争力，我觉得这个人才就很有意义了，因为社会很大一个人能做的事太小太小了。每个专业的定位是什么，应该由概念到指标，把指标分清楚，标注出来，实现定位目标，要掌握什么样的知识，达到什么样的能力，达到什么样的素质要列出来，学生的核心竞争力在哪里？市场定位至少要达到这些方面的要求。

规划就在价值目标的统领下，依附着价值主线，将从进入大学的每一个教育活动、学习活动，无论是课堂的、课余的、个人成长的活动，配置若干若干部的活动，形成了立体的人才成长空间，表述为以内容、实现方式、时空序列、人的任务等等构成的方案。规划是解决了如何实现价值目标的方案，就像是舞台剧的剧本，台上台下分工很清晰。在哪里寻找价值主线？我认为应用型人才培养应该以能力培养为主线，有些能力是共性的，有些是个性的，如专业能力，不同的专业就要以不同的能力为主线。知识、能力、素质是怎么回事？我曾在校报上发表了一篇文章，其实三者是一个有机体的不同角度的表述，学习知识就像是一滴一滴的水滴在

蓄水池，能力就相当于这个蓄水池的水龙头，蓄水池的水越多，打开水龙头的压力就越大，流的就越快，素质就是蓄水池。知识、能力、素质对一个人来说本来就是一回事，只是角度不同。我认为应用型人才培养就应以能力培养为主线，要提高能力，就要学习知识，知识的积累促进了素质的提高。能力培养体现在哪里，应该体现在方方面面，我们现在的课程体系可能关注了汲取知识，而学得知识如何释放出来？转化为能力，规划的不够，许多时造成了学生会答题，但是在实践中不会应用。四年学习了三四十门课程，综合应用却很欠缺。这就是人才培养的内容没有很好分析协调布局，导致了课程体系不是一个有机体，成了个课程的堆积了。如果不信，我们就拿一个课程体系分析一下，将各课程的知识点叠加绘制成图，可能不是优化的方案，问题在于没有充分的论证和很好的设计。每一个学期，我都听几节课，我感觉到很多年轻教师不大会教，讲课也是艺术，需要历练+培训，我觉得在角色要求的设计上我们也考虑的不够。

能力的训练在第二课堂、自我成长方面空间很大，可作用发挥的不够。如何规划也要很清晰，团队怎么办？团队中每个人职责是什么？比如说专业团队是什么？可能有人会说专业的老师是他的团队，这只是教育者的核心团队，完整的团队是什么，老师和同学都是团队组成，学校的管理部门、保障部门都是外围团队，团队中教师团队是主导，教师团队不光是专业教研室那几个人，而是所有的任课老师，不能把基础课教师分出去，不能把辅导员和班主任也分出去。学生和所有的老师形成了教学团队，围绕学生成长，围绕培养学生，形成了我们学校的主业，就是培养合格的人才。而角色是什么？每个人都是角色，当我们建成了课程

体系，是一门一门有机的联系，每一门课程有自己的知识点，如何把知识点更好教出去，就是教师角色作用了，就像是演员拿着剧本，演员不同表演的也就不一样。我写了三篇小文章叫《课程》、《活动》、《自我成长》，这三篇文章就描述了这些内容，比如说规划吧，规划要达到一个什么目的，规划就相当于我们写一个电视剧的剧本，我们每一集电视剧干什么？是很清楚的，那些演员出场？有哪些内容？有哪些演员来承担这个演员的表演，在剧本的基本要求之下，就看你的发挥了。活动特指大学的课余活动，这是重要教育的形式。那自我成长是什么，就是除了集体的活动，还有自我成长和反思。大学的人才培养从空间上来说，不外乎就这三个方面，课堂上的、课余集体的、再加上自我的，我们把这些资源优化配置成描述的很清楚的成长体，就是由点、到线、到体构成很清楚、责任很明确的系统。

我们谈到的价值观的培养，内容包括了党的历史、时事政治、三个代表、习近平讲话等等许多，如果你不能将教育镶嵌在学生的成长过程当中，往往是很难起到效果的，我们这些从事管理工作的人，有多少人去主动深入学习了，去理解了？所以一定要将价值观人生观的教育镶嵌于成长之中。如《哲学通论》大家都学过，但理解深刻也难，吉林大学孙正聿教授的公开课，我看完后理解了很多哲学的问题，这人讲的哲学和我们老师讲的哲学不是一个讲法，和我们整天看的哲学又不一样理解，哲学中反思是重要得方法，反思什么，我们更多的反思工作干得好坏，把工作的内容反复思考，哲学的作用不仅在此，更在于对构成内容的基本点、支撑点的反思，是反思机理，不能光背教条，得从机理上去讲价值观的问题。对岗位的职业素养与实践能力和创新能力、敬

业精神等等这些说了很多很多，而做的很少。比如说实践能力吧，我们这个学生四年动了多少手？真是没动多少。实践能力、创新能力、敬业精神等等，有许多我们教师的示范性也不够，一个组织如果是工作达不到，要使自己的产品达到高水平是不可能的。再就是管理素养积淀不够，你说哪一个岗位离开了管理能行？资源配置其实就是管理方式，我认为在大学应该给加上这方面的学习和训练，是不是非要再加上几门课，也不一定，其实每一门课都应该穿插进去管理知识，如果我们把这个理念贯彻到每一节课当中、每一门课当中，就解决了这个问题了。每一本书，都是知识的排列，里面都有管理的思想，每一门课如何上，也都有管理的方法，所以要体现出来，给学生讲出来，这都是管理知识的沉淀，如果再加上管理理论的学习，那就更有利了。管理的理念不光是我们这个学校欠缺，其实是我们民族的欠缺，如果我们能够把这些训练都规划在人才培养的内容中，我们的学生经过四年学习就会更好的练就了核心竞争力。

课余活动是很好的综合训练过程，社团活动、比赛表演，都可以训练综合能力，尤其是科技活动要成为我们的品牌，借此可以把综合训练、学习、实战都结合在一起了，学生经过自己的科研活动，就会更深刻的体验实战能力；如果老师通过指导学生，来转化成学术成果，对老师的成长也是很有利的，能不能与科技成果的培育结合起来，都应该在我们的规划之列，我想着应该加大投入助推科研活动。

价值目标的点是在不断变化的，因为市场各要素是在不断变化的，我们成长的价值主线、成长体也要不断的跟着变化，但无论怎么变化，都是一个渐变的过程，很少有人培养方式巨变的过

程，有巨变我们也要跟着走，需要不断的反馈，不断的掌握变化，不断的调整，这就是我们转方式调结构的路径。

人才培养方式的改革方案，规划编写的越充分，实施过程就越是有章可循。

实施就是方案中角色职责的实现过程，每个活动都应该达到目标要求。实施的过程强调的是协同，课堂、课余、自我成长的协同，课程体系、课程建设的协同，直接教育者与间接教育者的协同，直接教育者就是每天和学生打交道的人，间接教育者就是学校的职能处室、后勤保障了，我们要形成人才培养的氛围，支撑起人才培养方式改革。制度创新非常重要，这些随着我们的试点、探讨，不断延伸出来如何使规定性动作更深入，形成制度。很重要的是柔性的常态交流，大家不断的交流，在工作过程不断发现深化点。

反馈就是我们不断地反思、纠偏等等循环提高的过程。包括定时反馈、及时反馈，及时改进、阶段性改进，学生成长、学校成长，不断地发现问题、不断地解决问题。我们正在实施的国际工程教育认证，我的理解就是一个监控体系，它不涉及内容的构架，而是要求实实在在的做，就是一个“实”的问题。

我校内涵建设锁定了应用型、国际化、精致化几个方面，以上我们谈的大都是应用型方面。工程认证是国际化，还有很多国际的元素我们要引进来，加速国际化进程重要的是教育者的国际化，现在是派不出人去，我们学校很有意思，一个人投资二十万，有钱没有人去，在别的高校是不可能的事情。同时，我们要扩大留学生规模，这是增长点，我们要推进。精致化实际上不是一门课，不是专项工作，我的理解是一种文化、品位、作风，一举一

动都体现精致化，就是我们的软实力。我们现在是说到了做不到，由说到、做到、到习惯，是一个艰苦的过程。

人才培养方式的改革实际上是一个管理的问题，人才培养方式的重构的关键是管理方式的重构，这个要非常清楚，难点是人变，以事变促人变，以人变带事变，我们要依托改革促进人变，人变促进事业不断的变化，要跟上创新的机制。

二、会议依次听取了材料科学与工程学院负责人关于材料科学与工程专业、交通土建工程学院负责人关于土木工程专业、汽车工程学院负责人关于交通运输专业、财经学院负责人关于金融学专业的改革的思路和想法以及工作计划。

三、会议确定交通运输、土木工程、金融学、材料科学与工程为本次人才培养改革的试点专业，并成立成立人才培养改革试点工作组。工作组组成人员为：

1. 组 长：鹿 林
2. 副组长：唐 勇
3. 组 员：肖海荣、田杰昌、于明进、王保群、马小南  
汪明栋、滕怀国、王晨辉、陈家峰、刘勇波、孙 焯  
傅道春、赵长利、张爱勤、张雪军、曹凤萍、徐向锋  
周鲁柱、王彦敏
4. 秘 书：曹凤萍、徐向锋、周鲁柱、王彦敏、倪正银

四、工作组采取的方式是理念碰撞形成人才培养方式的新方案。每次是以专业、专题为例展示主题，大家评头论足，重点是对问题的探讨，形成总体方案。首先是突破课程体系建设，目标是寒假中形成每一个专业课程体系可视化的模板，通过这四个专业的试点研究，把我们人才培养的方案做的非常透彻，对各个专

业的改革形成示范作用，如此，我们的人才培养方式改革就会非常集约了，粗放变为集约，这就是转方式调结构。

五、工作会议程序一般为：

1. 每次工作会议设立一个主题，主题由上一次工作会议确定，主题发言、大家评议；

2. 每次工作会议主持人总结归纳当次会议要点，并提出下次工作会议的主题建议和主持人；

3. 每次工作会议要做全面记录，做到要点汇总，资料归集。

六、会议建议试点专业所在学院成立专门的教学团队，教学团队的人员应包含专业课任课教师、公共课任课教师、本专业的专职辅导员。

七、会议明确人才培养改革首先要明确专业定位，按照：专业定位  $\Rightarrow$  毕业要求  $\Rightarrow$  分解可测指标点  $\Rightarrow$  构建课程体系  $\Rightarrow$  课程标准等环节进行。其中根据毕业要求分解可测指标点是关键任务之一，课程标准要明确讲授内容、与可测点的对照以及课程的考核方式改革等内容。

八、会议确定人才培养改革试点工作组第二次工作会议于第十一周择期举行，会议主题为课程建设初探，主发言人为土木工程专业负责人，会议主持人为教务处负责人，具体参加人员由教务处组织协调。

**出席：**鹿 林 唐 勇

**列席：**教务处、学生处、试点专业所在学院相关人员