

基于 TPB 的创新型人才培养机制研究

孔德议

(福建江夏学院, 福州 350108)

摘要:创新型人才的培养对处于转型中的中国有着深远的意义。基于计划行为理论(简称 TPB)对创新型人才培养机制进行分析研究,旨在探索在中国现有的大环境下如何培养出适应社会需要的人才。从主观规范,行为态度和感知行为控制三方面分别对应分析创新型人才培养的影响因素,在此基础上构建了基于 TPB 的创新型人才培养机制模型并提出改进培养创新型人才的相关建议和对策。

关键词:TPB;创新型人才;培养机制

中图分类号:C962 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2015)06-0118-05

近年来,随着经济全球化的发展,中国正逐渐转变经济产业结构,走上经济大国转向经济强国,从“中国制造”转向“中国创造”的新历程。在这一大的时代背景下,创新型人才的培养这一话题逐渐成为大众讨论的热点,高校作为社会人才的“供应商”必须顺应时代的潮流加强创新型人才的培养,以满足社会的需求。高校要想培养出与社会需求相匹配的创新型人才,就必须把培养创新型人才视为一个全面综合且不间断的过程。高校作为创新型人才培养的摇篮,必须建立一套科学有效的培养机制来适应培养创新性人才的使命。目前,国外已有许多学者关注大学生创业意愿的研究,但在国内创新型人才的培养这一问题近年才逐渐受到国人的重视。国内的学者在这一方面的研究还不充足,本国学者徐高明、张红霞曾提出进入经济时代后,培养创新型高素质人才已经成为高校的主要目标^[1]。王重名、范巍以及蒋海燕,余如英在对影响创新型人才培养的因素进行研究时提出大学生作为潜在的创业者,已经成为经济发展潜在的强劲推动力^[2-3]。但是很少甚至没有基于 TPB(计划行为理论)模型来研究高校创新型人才培养机制这方面的研究。基于 TPB 的视角来看待创新型人才培养过程中创新行为产生的原因和影响因素,我们可以从主观规范、行为态度和感知行为控制三个维度来进行较为系统的解释。这一新的观念为创新型人才的培养带来了新的思路。因此,本课题从 TPB 视角对高校

创新型人才培养进行研究,深入剖析 TPB 与创新型人才培养的内在联系,一方面,将 TPB 研究带入了一个新的领域,同时,从新的视角看待高校创新型人才培养;另一方面,也为我国教育改革环境下的高校教育改革提供了理论与实际参考。

1 计划行为理论与创新型人才的培养

1.1 计划行为理论(TPB)

Ajzen 创建的计划行为理论(TPB)^[4]在资源自觉的领域得到了广泛的应用,并有着很好的反响。他发现人们采取行动的过程中并不完全是由个人意愿操控的。为此,他进一步探讨了态度,意愿和行为三者之间的关系。基于此,他发现个体是否采取行为,主要是由主观规范,行为态度以及感知行为控制三者共同决定的。根据该发现,他提出了计划行为理论(简称 TPB)。主观规范是外部各方面的社会压力对于个体采取行动时造成的影响,个体在决断是否采取某一行为时对于来自个体外部的社会压力的主观感受。例如来自身边的亲朋好友等重要人物对于他进行这一行为的支持与否。行为态度主要是指一个人在对某一特定的环境中采取某一行为前正负两方面综合评价的对比之后决定是否实施这一行动的意愿。Ajzen 在 Fishben 和 Ajzen^[5]在 1978 年提出的 TRA(理性行为理论)的基础上提出了影响人的行为的第三个因素感知行为控制。感知行为控制是个体在决断是否采取某一行为时,感知到的该行为是否容易达

收稿日期:2015-03-27

基金项目:福建省教育科学“十二五”规划重点项目(FJJKCGZ14-011)的阶段性成果。

作者简介:孔德议(1980—),女,河南南阳人,福建江夏学院,讲师,华侨大学博士,上海交通大学博士后在站,研究方向:人力资源管理。

成的主观感受,主要由内部感知因素和外部感知因素组成。内部因素主要指个人的知识技能以及对于信息的收集和甄别能力。外部因素主要是时间,协作,成本等方面对于行为的影响。个体的行为主要受主观规范、行为态度和感知行为控制三方面因素的共同影响。

1.2 创新型人才的培养

对于创新型人才的定义,学者们的意见各不相同。不同的研究者有不同的标示方式,其中北京师范大学校长钟秉林的观点得到了普遍的认同,他主张“创新型人才应该是具备创新意识、思维与能力的人并且他们能够运用这些创新能力,用新的角度诊断问题并解决问题,最后创造出有利于社会的成果”^[6]。创新型人才的培养研究主要集中在两个方面:第一,创新型人才培养模式研究。段雪峰,李姣芬和蒋英春从教育理念的改革、专业口径的拓展,加强实践基地建设,教师培养和考核体系这五方面入手,探索如何改进创新人才培养的模式^[7]。谢梅,苗青分析了美国的三所著名高校,借鉴美国知名大学的创新型人才培养模式,并提出了自己的观点^[8]。朱宏对于高校创新型人才培养的模式进行了探索,在实践的基础上为创新型人才的培养提供了理论支撑^[9]。第二,高校创新型人才培养的对策研究。龚怡祖,殷祥文基于理念的构建提出了创新型人才培养的对策^[10]。吴庆宪,樊泽恒基于多维度的视角提出了关于改进创新型人才培养的对策研究,以谋求创新型人才培养的新突破^[11]。杜秋娇基于“以人为本”的理念,根据“信息光学”实践课程提出创新型人才培养注重实用型人才的培养路径^[12]。

2 基于 TPB 的创新型人才培养的影响因素

2.1 师资力量

培养师资力量是高校培养创新型人才的首要任务。基于 TPB 视角看待师资力量的影响,其主要影响创新性人才培养的感知行为控制。行为态度是个体在既定的情境中实行某一行为的意愿,以及对行为整体的综合评价。老师是学生在求学道路上的引导者,可以引导学生的学习和成长方向甚至是职业生涯。只有高校教师队伍认识到创新的意义和价值,才能真正从自身的思想和行为上不断进行创新活动,并将这种创新习惯不由自主地带进教学活动中,用实际行动启发和引导学生产生创新意识并自主展开创新活动^[13]。高校教师自身就是一个国家和社会科研创新力量的庞大群体,他们在创新活动的试验过程中不断产生有影响力的、对社会进步起到推动作用的创新

成果时,对学生产生的影响和冲击力是可想而知的,自古以来榜样的力量是无穷的。由此,学生将更加积极主动从事创新实践活动。总之,一个学校在培养创新人才的时候,师资力量越强大,则学校整体创新意愿即创新的行为态度也便越积极正面。如果高校中的教师只是一群只读圣贤书的“老古董”,可想而知在这样的老师教育下成长出来的学生同样也是象牙塔里的书呆子,对创新持有冷漠、无所谓的态度,更不用说创造创新成果了。

2.2 课程设置

课程设置是培养学生能力的一个关键所在,其结构和内容必须做到优化完善。课程设置可以从感知行为控制方面影响高校创新型人才的培养。感知行为控制是个体在决断是否采取某一行为时,感知到的该行为是否容易达成的主观感受,主要由内部感知因素和外部感知因素组成。内部因素主要指个人的知识技能以及对于信息的收集和甄别能力,课程设置就是影响个人在创新过程中的内部因素。高校在进行课程设置时若符合培养创新型人才这一教学目标,就可以为学生提供知识与技能上的支持。与此同时,课程内容设置的科学性与否很大程度上决定了学生所获取到的信息是否有效。若高校的课程内容与创新型人才培养计划挂钩,充实了创新思维和创新理念的课程内容,将在教学的过程中让学生获取到与创新有关的知识信息,以此提高学生感知行为控制方面的自信,学生感知到的采取关于培养创新能力的相关行为倾向于正面,学生更有意愿去进行创新。另外,课程设置在外部因素对创新人才培养也有积极意义,即在与他人合作方面。当高校的课程设置与内容设置都符合创新教学的要求,则在此课程教学下的学生和教师普遍都会倾向于乐于创新,则当个体需要进行创新时,可以找到更多的合作与支持。综上所述我们可以得出,课程设置可以从感知行为控制方面影响创新人才的培养,主要在于内部影响,外部有少量的感知因素。

2.3 环境因素

环境在个体采取行为的过程中是关键的决定因素之一,是培养创新型人才的保证。古有天时、地利、人和之说就是指个体采取行为时所处的外部环境。我们站在 TPB 的视角看待创新型人才培养时可以发现,环境可以影响创新人才培养过程中的感知行为控制,有益创新的环境为创新行为提供广泛的支持。影响高校创新型人才培养的环境因素主要包括校园环境、育人环境以及舆论环境。所谓校园环境就是指由学术氛围和创新实践氛围共同组成的校园的整体气

氛。拥有良好校园氛围的高校,对培养创新型人才的培养有着绝对优势。让学生感知到无论是人员配合、信息获取还是创新成本等条件都有所支持的,从而感知到创新的困难是较小的,可以接受的,提高了学生创新的热情。育人环境主要体现在教育体制方面。多元化,非划一的教育体制下所提倡的开放个性的育人环境,有助于人才的个性发展。除了学校要为培养创新型人才提供良好的环境,整个社会应该同高校一起承担起培养人才的责任。当整个社会舆论都偏向于开展创新活动,广泛的接纳创新人才时,高校在培养创新人才的过程中能够得到整个社会的支持时,无论是学校组织还是个体,都会感受社会环境舆论下的创新倾向,也更乐于去创新。

2.4 评价体系

评价体系主要影响创新型人才培养的主观规范。主观规范是外部各方面的社会压力对于个体采取行为时造成的影响,个体在决断是否采取某一行为时对于来自个体外部的社会压力的主观感受。高校的评价体系由考试和评价共同组成。高校在健全评价体系时,考试内容,考试方式以及考风考纪要与培养创新人才的目标相对接,让老师感受到实施创新教学的压力;让学生感受到培养创新能力的压力。在主观规范方面制约学生和教师的行为倾向,由外部激发广大师生对于创新的内在动力。另一方面,健全评价系统也对培养创新型人才有着重要的意义。评价系统为教师的教学和学生的学习提供了方向,其评价指标是教师和学生是否采取创新行为的直接外在压力。指标具备的硬性标准让学生和教师不得不采取相关措施来迎合评价系统的评价,直接促进了创新型人才的培养。

3 基于 TPB 模型的创新型人才培养机制模型

基于 TPB 模型的创新型人才培养机制研究主要包括两部分:第一,影响因素。影响因素主要包括师资力量、课程设置、环境影响和评价体系的构建。第二,计划行为理论。计划行为理论由行为态度、主观规范和感知行为态度三部分组成。影响创新型人才培养的各因素基于计划性为理论的各要素制约着培养创新型人才的整个过程,高校在此基础上培养出对社会有用的创新型人才。本文构建基于 TPB 模型的高校创新型人才培养机制模型(如图 1 所示)。

首先,师资力量从行为态度方面制约着创新型人才的培养。教师在给学生授课以及师生间进行交流的过程中,以自身的创新思维、创新意识影响着学生

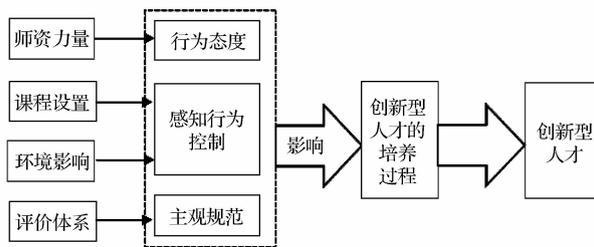


图 1 基于 TPB 的创新型人才培养机制模型

对于创新的行为态度。此外,教师自身创新能力的提高增强了社会整体创新素质。其次,课程设置是校园人才培养的基础,从感知行为控制方面影响着人才的培养。如果课程设置与创新人才培养的目标不一致,那培养创新型人才就只是空谈。高校在进行课程设置时应致力于为学生创新实践提供知识技能上的支持,为创新人才的培养提供内在的动力。再次,环境是培养创新人才的保证,是个体是否采取行为的关键所在。环境同课程设置一样,从感知行为控制方面影响高校创新人才的培养。环境主要是为师生采取创新行为提供各方面的支持和条件,使其在感知达成创新行为的困难程度降低到可以接受的范围,如果没有环境条件的支持,高校培养创新型人才将寸步难行。最后,建立科学的评价体系,为广大师生进行创新提供方向和带来有利的压力。

4 基于 TPB 模型的创新型人才培养的路径选择

4.1 培养师资力量

高校要培养创新型人才,培养壮大师资力量是不可或缺的,因此,高校应积极面对教师团队创新能力培养的问题。第一,打造柔性化师资队伍。柔性化的师资团队能够从容、灵活的应对各种复杂、多变的内外环境,并且在组织中可以更有效的掌握与了解内外部资讯与知识。另外,柔性化组织可以对教师培养创新型人才过程中的创新教学模式给予更多信任、理解与支持,并为教师提供组织层面上的资源支持,增强教师有关创新教学方面的感知行为控制。第二,引进创新型人才充实师资力量。高校可以从外部引进有创新意识、创新能力并且崇尚创新教学方式与内容的教师人才,为组织注入新鲜的血液,提高组织整体的创新行为态度。另外,还在潜移默化中影响组织中原有的教师人员,改变他们既定的环境,冲击其原有的教学模式和思想内容,从而使组织中原有的教师不得不改变教学模式,融入创新内容。第三,建立以创新教学为基础的职称评价体系。教师职称评价的指

标是许多教师进行教学工作的向导。基于 TPB 视角,可以通过在职称评价的指标中增入对创新教学和创新成果的指标要求,从主观规范方面,提高教师对创新的重视程度。教师基于职称评价的压力会主动在教学活动中加入创新成分,并积极参与科研创新活动。这样,有利于教师团队创新水平的提升。

4.2 革新课程设置

课程设置可以在以下四个方面进行改进,从而适应高校创新型人才培养的目标。第一,课程创新。课程设置必须在结构和内容上都尽量优化完善,才能为培养创新型人才提供坚实的理论基础。课程设置可以着重从提升综合素质,增设个性化课程以及开设创新创业课程三方面进行,顺应培养创新型人才的需求,为人才的成长提供支持。第二,教材内容创新。目前高校教育的教材内容大多陈旧死板,对创新型人才的培养起到了制约效果。教材创新应做到:时新性,教材应在承袭基础理论知识的基础上,与时代接轨,以学生乐于接受的形式呈现出教材内容,引导学生与最前沿的科技接轨;丰富性,教师在教授的过程中应充分利用现代传媒资源,利用其优势,拓宽知识面,满足大部分学生的需求,做到资源共享;理论与实际相结合。创新型教材应该做到理论与实际相结合,让学生在理论的支撑下,开展实践活动,培养出具备综合能力的创新型人才。第三,教学方式的创新。以往填鸭灌输式的教育模式已经不能适应创新型人才培养的新要求。教师应多与学生互动,引导学生自主学习,因材施教启发学生探索社会的新需求,培养与之相匹配的才能。网络媒体技术的发展为教师的授课方式带来了新的突破,教师应该积极采用新媒体,为课堂教学增添色彩。第四,实践教学创新。改革传统的实验,实习教学模式。提高实践中创新实验的比重,增设创新实验室,为学生创新实践提供建设性支持。除此之外,还可以在教学的培养方案中纳入科研训练这一项,让学生有机会接触到真正的科研项目,鼓励大学生开展科技创新项目。制定相关奖励机制,提高大学生创新实践的热情。

4.3 营造创新环境

在高校营造适宜创新的校园文化环境,能够潜移默化地对学生在思想和意识上产生影响和冲击,具有创新基础的学生争相竞赛,尚未创新经历的学生跃跃欲试。构架良好的创新氛围需要做到以下三点:首先,营造包容的校园创新环境。高校可以在制度上支持学术自由,鼓励大学生对既有的理论提出质疑和挑战,走近面向科学的前沿,激发学生形成创新思潮,培

养创新思维。其次,营造学生个性充分发展的育人环境是培育创新型人才的基本保障。如果没有构建适宜的环境,天资将无从展现,人类的发展终将受到限制。高校应努力创造一个可以让学生的个性得以发扬的育人环境,让高校成为培养创新意识、创新精神的“良田”。最后,营造适合创新型人才发展的舆论环境。高校应该对做出创新实践成果的老师或学生进行大肆宣传和表扬并给予适度的奖励,树立创新标兵或者楷模,让全校师生认识到创新是一件非常光荣而有意义的事情。通过创新,不仅能够使师生自己的价值得到体现,而且能得到他人的认可。由此,构建全校范围内师生共同开展创新实践活动的良好环境氛围。

4.4 健全评价体系

构建科学有效的评价体系主要包括考试体系和评价体系两方面。第一,健全考试体系。对教师教学效果的评价和学生吸收效果进行检测的简单有效途径就是考试。高校要实现培育创新型人才的目标,有效的考试体系必不可少,无论考试的内容和方式,还是考风考纪及成绩认定都不可或缺。高校在培养创新型人才的过程中,必须建立健全考试体系。建立健全考试体系,需要从考试的内容、形式、考试风纪和成绩评定等方面入手。高校应该以课程的具体情况,采取与之相匹配的考试方式和考试方法。反对过多对书本上死知识的记忆考核,应更多的侧重对知识的实际运用的考核。而对于考风考纪方面,学校应该严抓紧抓,培养学生诚信考试的意识和习惯。成绩的评定要根据教师上课的具体情况和学科的特性,卷面与学生平时表现相结合,实践操作与理论运用相结合。最后,学生考完试之后的反馈系统必须重视起来,用考试结果的反馈来促进学生进一步巩固所学。第二,健全评价体系。健全评价体系制可以从教学评价体系和学生的评价体系两方面入手。教学评价体系为教师的教学提供了指导。针对评估教师教学水平的评价体系中,学校应设置一些引导教师进行教学创新的指标,保证创新指标在评价体系中占有相当的比例,促使教师不断进行教学创新。学生的评价体系基于 TPB 视角,要求高校采取科学的评价体系,针对学生个体,对他们的创新意识,创新思维,创新能力以及创新成果进行客观的评价。

5 小结

知识经济时代社会的发展呼吁创新型人才,高校在创新型人才的培养中具有至关重要的地位。本文基于 TPB 视角,探讨了高校创新型人才培养机制研

究问题。根据 TPB 模型的相关理论内容,分别从师资力量、课程设置、环境因素以及评价体系对高校创新型人才的培养的影响进行了探究,在此基础上构建了基于 TPB 模型的高校创新型人才的培养机制模型。据此模型文章提出从加强师资力量的建设、改进课程设置、营造适合创新的环境以及建立健全科学有效的评价体系等方面构建基于计划行为理论的高校创新型人才培养的路径。

参考文献

- [1] 徐高明,张红霞. 我国一流大学创新人才培养模式的新突破与老问题[J]. 复旦教育论坛,2010,8(6):61-66.
- [2] 范巍,王重名. 创业倾向影响因素研究[J]. 心理科学,2004,27(5):1087-1090.
- [3] 蒋海燕,余如英. 地方高校大学生创业倾向影响因素研究[J]. 教育发展研究,2012(1):46-50.
- [4] AJZEN I. Attitudes tmits actions dispositional prediction of behavior in social psychology[J]. Advances in Exaerimental Social Pschology,1987(20):1-63.

- [5] AJZEN I. Theorty of planned behavior[J]. Organtional Behavior and Decision Processes,1991(50):179-211.
- [6] 钟秉林. 关注创新人才培养 关注大学生就业[N]. 中国青年报,2006-09-23.
- [7] 段雪峰,李姣芬,蒋英春. 创新型人才培养模式的改革探索[J]. 当代教育理论与实践,2011,3(11):33-34.
- [8] 谢梅,苗青. 美国高校创新人才培养模式及借鉴—以美国三所高校为例[J]. 西南民族大学学报:人文社会科学版,2011(3):217-221
- [9] 朱宏. 高校创新型人才培养模式的探索与实践[J]. 高校教育管理,2008,2(3):6-11.
- [10] 龚怡祖,殷祥文. 试论高校创新人才培养理念的构建[J]. 南京农业大学学报:社会科学版,2003,3(1):68-78.
- [11] 吴庆宪,樊泽恒. 多维度谋求创新人才培养新突破[J]. 中国大学教学,2012(2):77-79.
- [12] 杜秋娇. 实用型创新人才培养路径初探——以“信息光学”课程为例[J]. 中国地质大学学报:社会科学版,2014(11):43-45.
- [13] 陈文敏,吴翠花,于江鹏. 创新型人才培养模式的系统分析[J]. 科技和产业,2011,11(1):117-121.

Research on the Cultivation Mechanism of Innovative Talents Based on TPB

KONG De-yi

(Fujian Jiangxia University, Fuzhou 350108, China)

Abstract: The cultivation of innovative talents has a profound significance for China in transition. The paper analyzes innovative talent training mechanism and universities based on the theory of planned behavior (TPB) to explore how to cultivate talents to satisfy the needs of the society under the existing circumstances in China. The paper analyzes the influence factors of creative talents training from the subjective norm, behavioral attitude and perceived behavior control three aspects respectively. And then it constructs the innovative talent cultivation mechanism based on TPB model and puts forward the improvement suggestions and countermeasures of cultivating innovative talents in colleges and universities.

Key words: Theory of Planned Behavior; innovative talents; training mechanism