

普通高校设计类大学生创新团队的运行机制研究

蔡克中

南昌航空大学 江西 南昌 330063

【摘要】创新是时代进步、国家建设、企业发展的动力源泉,是新技术、新资源、新理念诞生的先决条件,创新重要性可见一斑,为此我国高校加大“双创”型人才科学培育力度,旨在发挥“创新兴国”效力。其中,创新团队运行机制是赋予高校学生创新常态化、生本化、专业化的重要载体,关乎学生“双创”素养发展成效。本文通过探析普通高校设计类大学生创新团队运行机制,以期推动高校“双创”型人才培养体系良性发展。

【关键词】普通高校;设计类大学生;创新团队;运行机制

创新团队主要是指以完成创新实践任务为导向的集体,通常情况下团队内成员分工及目的较为明确,接受相同制度与原则约束,共同为实现创新目标努力。然而,有些高校设计类大学生却存在创新团队运行机制欠佳问题,主要源于特征不明、关系欠佳、目标模糊、机制陈旧,无法调动成员创新实践积极性。基于此,为提高普通高校设计类专业学生“双创”能力培育质量,探析大学生创新团队运行机制显得尤为重要。

1. 普通高校设计类大学生创新团队运行机制构建必要性

1.1 构建创新“生态圈”,满足学生自主创新需求

创新团队运行机制构建的基础是“团队”,该团队除接受教师建议组建外,还受学生主观意识影响,主要源于大学生思想观念较为成熟,喜好、性格、想法趋于一致的学生更合拍,这对团队创新实践有益,同时在团队成立后亦可拆组,充分突出创新团队运行机制构建学生主体地位,旨在持续优化高校设计类创新“生态圈”,为学生思维碰撞、互助进取、实践探究搭建平台,使学生能在课上、课下自主创新,满足学生创新需求,提高学生创新成功几率,凸显大学生创新团队运行机制构建必要性。

1.2 提高创新成果转化效率,凸显普通高校服务价值

高校是创新成果转化重要基地,在企业、政府等组织机构参与的高校协同教育活动中后其亦是创新成果转化纽带,为激发普通高校创新活力,为创新成果助力社会发展、经济转型升级,高校需构建大学生创新团队运行机制,确保学生创新行为朝着规范化、专业化、常态化方向发展,能跟随时代动态、行业走势、教育内容积极创新,成为普通高校创新成果转化“主力军”,使学生能用“主动创新”取代“被动创新”,使成果转化效率得以提高[1]。

1.3 有利于设计类专业教学改革

虽然创新团队运行机制构建主体是学生,但设计类专业教师仍需关注学情,以培育“双创”型人才为目标观察学生在创新实践中的表现,从学生创新思维、创新行为、创新成果、创新理论基础角度出发探析专业教改良策,基于“校政企”合作落实专业教改目标,将教育、创新、成果转化关联在一起,使学生创新能力随之增强,继而通过专业教学改革发展设计类大学生“双创”素养[2]。

2. 普通高校设计类大学生创新团队运行机制发展现状

2.1 特征不明

创新团队运行机制有别于其他普通高校教育管理机制,将创新视为核心,以学生为主。然而,当前有些普通高校设计类大学生创新团队运作与其他管理机制混为一谈,将其视为综合监管分支之一,

使之出现特征不鲜明现象,无法引领学生基于专业创新实践。

2.2 关系欠佳

新时代高校创新成果转化责任艰巨,为提高其创新成果转化效率需将政府、企业、科研机构等主体纳入到创新团队运行机制中,该机制关系网变得复杂,不再单纯以学生喜好或教师安排为基础,如何处理各方关系,理顺创新实践及成果转化思路,成为普通高校驱动该机制支持学生创新需解决重要问题。

2.3 目标模糊

目标是照亮学生创新实践前行道路的明灯,是团队成员高效创新的基础,亦是普通高校设计类教学形成合力的必要条件,这就需要明确创新团队运行机制发展目标。有些高校因“双创”人才培育有关政策解读不到位,“双创”型人才培养经验较少,加之理论、实践教育天平倾斜严重,无法有效提高学生“双创”能力,影响该机制发展成效。

2.4 机制陈旧

在“万人创新,万众创业”浪潮下普通高校意识到学生成为“双创”型人才的迫切性,不断为学生提供创新机会,同时加强创业指导,在此过程中逐渐形成创新运行机制,然而有关机制的运行却主要以独立的学生为导向,未能针对团队加以管控,更无法保障团队成员定位明确、能力均衡、凝聚力强,配套教育机制亦发展滞后,阻滞普通高校设计类大学生团队创新活动良性发展[3]。

3. 普通高校设计类大学生创新团队运行机制优化路径

3.1 明确创新团队运行机制特征

第一,创新方向清晰。普通高校创新团队实践方向受教育环境、条件、政策、特色等因素影响,使不同高校该机制创新方向均具有特殊性,同时与前沿动态、区域发展要求、学生能力关系紧密,亦可根据现实需求加以调整,使创新方向既稳定又灵活。在“双一流”普通高校建设常态下创新团队学生还肩负一流专业建设责任,这同样是该机制运行方向之一,使普通高校发展与创新团队发展方向一致;第二,成员结构合理。普通高校创新团队具有成员专业、年龄、智力、特长等方面较为合理特点,团队成员职责清晰,选出一名创新“带头人”,用以把控大学生团队创新主旋律,并在创新任务驱动下为其他成员分派工作,使创新活动按部就班,形成知识共享、互助协作、平等沟通运行机制;第三,主体丰富,优势互补。在创新团队中多数是大学生,基于“校政企”合作培育“双创”型人才,企业、职能机构、教师负责从旁协助,从经验、专业、背景等方面出发互相补充,提高创新成功几率;第四,责任互担。在创新团队中虽然负责的工作不同,但在同一目标指引下该团队运行机制仍具有责任互担特征,避免团队成员推诿打滑、消极懈怠,引领大学生树立责任意识,看重个人承诺,建立相互信任的关系,通过沟通互

助落实创新目标,促进团队进步;第五,多学科交叉。设计类大学生创新亦会用到非本专业的知识,如人文历史知识、数学建模知识、信息技术知识等,这就需要学生边创新、边学习,基于多学科交叉不断汲取之于创新有益内容,使自身创新能力随之增强;第六,方法相同。团队创新优势在于能形成创新合力,这就需要团队成员步调一致,不仅目的明确,还需在同一方法、理论、工具、沟通载体等客观因素指引下达成共识、解决问题、相互磨合,确保创新活动能顺利展开,达到驱动创新机制目的^[4]。

3.2 理清创新团队运行机制关系

创新团队运行需基本元素在有关机制内运行,以政策为例,区域建设政策进入高校教育领域与专业人才培养联系到一起,在此基础上得出普通高校教育政策,并在专业教师解读进程中转化为育人方案,对学生创新行为产生影响,体现“政策”作为创新团队运行元素的应用价值。仅从政策角度出发进行分析已经过于复杂,教改政策、行业政策、财务等政策在新时代不断推出,更何况创新团队运行机制不能仅靠政策这一元素驱动,创新团队运行机制复杂性随之凸显。这就需要普通高校做到以下几点,旨在理清机制内部关系,提高学生团队创新有效性:第一,政府主导。政府虽不直接对国家政策、教育活动加以干预,但作为有特色的社会主义国家,政府需把控各个领域发展基调,维持社会发展秩序。基于高校创新成果转化目的是助推社会发展,为此普通高校创新团队运行机制亦需由政府主导,第一时间解读政府决策,明晰决策内涵与机制运行关联,以此为基做出调整,继而把控运行基调,明确运行方向;第二,市场为基。普通高校“双创”型人才最终要立足市场创新创业,为避免高校创新团队运行机制与市场脱节,创新过程及成果无法被市场所接纳,该机制需以市场为基,将市场风险、机遇引入到该机制内,既可通过情景模拟、任务驱动、校内实训再现市场环境,又可组织学生参与当今社会“双创”主题竞赛,发挥“以赛促教”、“以赛促创”优势,使学生能在市场指引下创新进取;第三,企业支持。与企业相比,企业创新经验、资源较为丰富且能力更强,为此高校可立足区域经济发展大环境筛选可长期合作的设计类企业参与“双主体”教育,在形成教育合力同时支持学生创新实践,同时帮助学生孵化创新成果;第四,以高校为纽带。高校是汲取各路教育资源并为学生提供创新创业指导服务的主体,对外高校需与其他主体对接,如职能部门、科研机构、企业等,对内需分析学情、加强教改、高效管理,使教育资源在创新团队运行机制各个环节得以利用,源源不断向教育体系内输送动能,为大学生创新团队运行机制科学发展助力,在团队关系梳理中发挥作用,将学生与企业、市场关联在一起,同时机制内运行元素互相作用,形成庞杂且稳定的反馈环路,指引高校完善“双创”型人才培养对策,使学生能最终完成团队创新任务^[5]。

3.3 树立学生创新团队运行目标

通过对学生创新团队运行机制内的关系进行分析可知,创新“带头人”思想观念、组织能力对团队内部沟通效率能产生影响,同时沟通效果与团队精神、团队凝聚力的发展关系紧密,最终会影响团

队创新能力,在复杂关系中共同的目标是消除杂念、规避矛盾、高效创新内在动力。基于此,普通高校需树立学生创新团队运行目标,具体可从以下几个方面进行分析:第一,针对创新环境、条件、需求等外在因素进行分析,而后根据团队创新能力筛选实践主题,如“民族文化设计推广”、“传统村落人文建筑景观的创新利用”等,为使创新成果具有实效性,有关主题需具有现实意义且综合价值较高,同时该主题除源于实际外,还需在本团队创新能力范畴,避免目标定的过高创新团队无法完成且浪费创新资源;第二,在明确宏观目标后团队成员需在责任共担、分工明确、相互协作、信息共享前提下解构该目标,并建设目标实践机制,确保团队成员均可发挥特长,在创新活动中定位清晰,个人负责落实“子目标”还需具有激励性、可行性,作为鞭策团队成员创新进取的动能有效优化运行机制;第三,树立风险意识,不断反观创新实况,剖析创新成果,发现创新预期与现实的偏差,在分析研究中得出偏差形成结论,达成目标调整共识,携手并进纠正创新偏差,科学做出取舍,改进创新方案,引入更多资源,得到教师、企业的帮助,有效规避创新风险,使创新活动可步入正轨,避免创新成绩付诸东流,在团队共同努力下达成创新目标^[6]。

3.4 持续革新创新团队运行机制

为保障创新团队成员能在适宜的领域做出贡献,创新团队运行机制需持续调整,主要源于伴随团队成员学习成长,创新实践能力得以提高,固有定位(专注领域)不适性随之产生,需在严谨、和谐、稳定前提下加以调适,最终形成具有阶梯性的组织架构,通常情况下分为四个梯队:第一,领军人物梯队。业界佼佼者、专业教育先驱者、综合素养较高者均可归入领军人物梯队,其需治学严谨,学术造诣较高,能引领设计类学科发展,品德高尚,具有组织协调能力强,可在团队中发挥领军者作用;第二,学术“带头人”梯队。在领军者指引下负责组织团队常规化创新活动;第三,骨干教师梯队。作为把控学术研究方向,筛选创新主题,具体展开创新实践活动的中坚力量,骨干教师需勤思、好学、善谈、能创,向下可组织学生创新,向上可反馈创新阻力,继而在“带头人”引领下积极研究并攻克创新团队运行难关;第四,学术发展梯队。为点燃学生创新热情,学术发展梯队成员主要由设计类专业学生组成,协助教师落实创新目标,虚心接受教师指导,将专业学习与团队创新关联在一起,通过年龄、知识、能力互补持续改进团队运行机制,旨在提高团队创新有效性^[7]。

结束语

综上所述,普通高校设计类大学生创新团队运行机制构建具有打造创新“生态圈”,满足学生自主创新需求,提高创新成果转化效率,凸显普通高校服务价值,同时有利于设计类专业教学改革。基于此,普通高校需明确创新团队运行机制特征,理清该机制关系,树立该机制运行目标,基于梯队建设持续革新创新团队运行机制,继而高效培育“双创”型人才,提高普通高校设计类专业教学质量。

【参考文献】

- [1] 管锋,吴霁薇,周传喜,等.建立工科大学生创新指导团队运行机制的探讨[J].现代职业教育,2018(22):32.
- [2] 马腾,杨昌锐,马传明,等.基于组织生命周期理论的大学生创新团队运行机制探索与实践[J].中国地质教育,2018,27(2):6-11.
- [3] 汪海燕.基于工作室的大学生专业实践创新能力培养模式研究[J].电化教育研究,2020(5):119-123,128.
- [4] 赵宁.高校共青团促进大学生创新创业社团发展模式构建与运行机制研究[J].安徽理工大学学报(社会科学版),2018,20(5):105-108.
- [5] 纪科辉,徐行健,姚炳兴.政府主导型大学生创客服务平台运行机制探究[J].教育现代化,2018,5(23):54-56.
- [6] 陈冰,杨毅.基于创新团队建设的学生创新能力培养研究[J].中国现代教育装备,2018(15):83-84.
- [7] 罗坚义,李远兴,曾庆光,等.地方高校理工类大学生创新实践能力的培养及其运行机制的探索[J].物理与工程,2017,27(2):65-70.

项目信息:江西省教育科学规划课题——《普通高校大学生创新团队的建设研究——以设计类专业为例》,项目编号:19YB107。