**大数据时代背景下拔尖人才的共青团培养创新研究**

**——**基于华东师范大学“二十一世纪人才学院”的实证研究

共青团华东师范大学委员会

**【内容摘要】**随着全球化步伐加快，综合国力的竞争主要体现在人才的竞争上, 因而培养拔尖人才也成为提升我国核心竞争力的重要抓手。当下社会正处在由“小数据”时代向“大数据”时代的转变过程，高校拔尖人才的共青团培养模式也因此面临新的挑战。本文运用问卷调查、文献研究等手段，通过把握共青团在拔尖人才培养上的现状，探究其面临的机遇与挑战，并在此基础上开展对华东师范大学“二十一世纪人才学院”的实证调研，结合大数据时代背景及“二十一世纪人才学院”特有情况，力求探寻一条与时俱进的有关拔尖人才培养的共青团培养路径。

**【关 键 词】**大数据时代 拔尖人才 共青团培养路径

一、前言

（一）研究背景与问题的提出

随着全球化步伐加快，综合国力的竞争主要体现在人才的竞争上,培养拔尖人才也成为提升国家核心竞争力的重要抓手。进入21世纪，新世纪的中国需要怎样的人才，如何培养符合新时代发展需要的高素质人才，也成为当代教育尤其是当代高等教育推进过程中不得不思考的命题。在党的十八大报告中，重申了**“推动我国由人才大国迈向人才强国”**的总体目标，进一步明确了“加快确立人才优先发展战略布局”、“加大创新人才培养支持力度”的具体要求，而**“着力提高教育质量，培养学生创新精神”**亦成为十八大报告对作为创新人才培养主要园地的学校教育提出的总体要求。

华东师范大学“二十一世纪人才学院”成立于1994年，旨在为给党和国家发掘、培养、输送符合新世纪、新形势发展要求的优秀人才，本着以“信念引导人、知识塑造人、实践锻炼人、能力培养人”的宗旨，在全国首创性地建立了大学跨学科、多领域的精英、复合型人才培育模式。二十年来，“二十一世纪人才学院”由华东师范大学党委书记、校长任名誉院长，分管学生工作校党委副书记任院长，校团委书记任常务副院长。联合包括党委组织部、教务处、科技处、社科处、学生管理处（原学工部、学生处、研工部、研究生院管理处）、学生发展服务联合中心、团委在内的多家职能部门联动支持，通过选拔和培养各学科、各年级的优秀学生，服务学校拔尖创新人才培养战略，为上海市、为国家输送了大批素质精良、发展全面的优秀人才。

而在当下，随着人口增长，互联网用户和手机持有量的增加，各种新的、强大的数据源会持续爆炸式地增长，它们将对人们的生活、工作和思维产生巨大影响。每一个行业都将出现或者已经出现至少一种崭新的数据源，这些数据源拥有一个共同的名字——大数据。大数据已成为人们获得新知识、创造新价值的源泉，成为改变人才市场、组织机构以及政府和公民关系的方法。随着大数据时代的到来，**当数据越来越成为人们获得新知识、创造新价值的源泉，当青年与世界的交流因互联网的高度发达而变得前所未有的便捷和深入，当青年与多元观念的碰撞也前所未有的激烈的背景下，随之而来的是既有的人才选拔机制、人才培养模式、人才评价要素越来越面对诸多挑战，**只有正视大数据时代背景下既有共青团人才培养工作模式中遇到的瓶颈和挑战，华东师范大学共青团育人工作方能秉承“二十一世纪人才学院”建院之时的首创精神，顺势而为，与时俱进，持续保持其在拔尖人才培养方面的特色与优势。

（二）研究意义

**1、理论意义：**习近平总书记指出，团的工作要把握根本性问题，把培养中国特色社会主义事业建设者和接班人作为根本任务，把巩固和扩大党执政的青年群众基础作为政治责任，把围绕中心、服务大局作为工作主线。这是历史赋予共青团的特殊性。因而探讨大数据时代背景下高校拔尖人才共青团培养路径，更是实现共青团工作时代使命的题中之义。

**2、实践意义：**华东师范大学“二十一世纪人才学院”作为全国高校共青团中创办最早、时间最长的优秀人才培养组织。不断顺应时代发展潮流、改革创新人才培养方式，始终走在国内精英人才培养的前列。学院人才培养方法被上海市共青团命名为“人才学院工作法”。因而以“二十一世纪人才学院”为案例，探究大数据时代背景下高校拔尖人才培养的共青团路径，对于其他高校共青团推进育人工作亦具有一定的借鉴和参考价值。

（三）核心概念界定

**“大数据”**：“大数据”并未有学界统一的定义，一般意义上而言，“大数据”（Big Data）首先指信息或数据量的巨大、数据来源丰富。其次，指对大型数据的挖掘、处理、分析、分享等能力有全新的要求。多样性（Variety）、体量（Volume）、速度（Velocity）和价值/真实性（Value/Veracity）为其特质。简而言之，大数据意味着多样化的数据来源、巨大的数据量、快速的处理。

**拔尖人才：**拔尖人才即具有丰富科学文化知识、高尚思想道德修养、较高的创新意识、一定独立研究能力的人才，并在自己的专业中表现突出的时代型、创新型、复合型的高素质人才。而以“信念引导人、知识塑造人、实践锻炼人、能力培养人”的宗旨和精英培养的理念，培养一批政治立场坚定、观念新、眼界宽、胸襟阔、成绩优、会管理、能创新、能力强、适应性好、广受社会欢迎的创新型、复合型、高素质人才则为“二十一世纪人才学院”的人才培养目标。

（四）既有研究述评

综合近年来有关“拔尖人才”培养的研究成果，多集中在对“拔尖人才”培养现状的学理性分析。研究内容主要集中在以下方面：

**1、当下高校“拔尖人才”培养机制中存在的问题：**秦书生和韩雪冰在《高校拔尖人才培养探析》一文中指出我国高校拔尖人才培养方面存在六大问题:(1)知识老化与思想观念落后；(2) 教学方法单一，教学内容陈旧落后；(3)学生实践训练不足；（4）缺乏创新意识和能力的培养；（5）人才“知识面仍显狭窄”；(6)对学生的考核评价缺乏灵活性和宽容度，对教师的评价重科研轻教学、重数量轻质量。谭璐在《高校拔尖人才培养模式探究》中指出高校“拔尖人才”培养中存在着“被传统素质教育理念的束缚”、“高校师资队伍建设滞后制约拔尖人才培养”、“高校教学管理滞后制约拔尖人才培养”三大问题。杨广德认为，我国高校在人才培养方面存在“平而不尖”的问题，主要表现在科研体制、评价体制、教师考核制度和学生培养制度等方面。综合上述研究成果，现有培养模式中存在的问题主要集中在以下方面：（1）高校培养创新人才的机制不够灵活；（2）高校评价管理体制过于僵化；（3）高校在培养过程中缺乏实践教学。

**2、高校“拔尖人才”培养机制改革与途径探究：**“试验班人才培养模式”是被很多研究者关注的“拔尖人才”培养途径。潘云鹤的课题组在《拔尖创新人才培养二十年的探索与实践》中回顾分析了浙江大学二十年来开办浙大试验班的情况，认为该种模式具备能提供开放的国际视野、营造竞争合作的成长空间以及完善管理体制的优点。尚仁成在《基础科学拔尖人才培养模式的探索》中将清华大学基科班的人才培养特色归纳为：“择天下英才而育之”、“觅高士而师之”、在实践科研中学习。通过文献梳理，笔者发现，高校实验班人才培养模式的特色可总结为以下方面：1、重视科研实践训练；2、完善的考核评价制度与管理模式；3、因材施教的授课模式。

非试验班的人才培养模式是众多研究者关注的另一条“创新人才”培养途径。印大秋在《创建开放式创新环境培养优秀的创新人才》中指出开放性的电子创新环境对培养学生的创新精神和创新能力发挥着重要作用。王宏等根据清华大学多年来在信息学奥林匹克竞赛中的经验，总结出“赛课结合”的“拔尖人才”培养方法。鼓励学生在掌握课堂教学内容的同时，积极参加各类大赛，通过参赛开拓学生视野，培养学生能力。此类人才培养模式的共性主要表现在：1、注重开放性的创新环境； 2、提倡自主学习 ；3、在实践中培养学生的团队协作能力和科研能力。

基于上述成果，笔者获得了关于“拔尖人才”培养的途径借鉴，但纵观既有文献，大多仍将关注点放在如何培养拔尖人才的创新能力与意识上,并未将“拔尖人才”培养机制创新与当今时代背景相结合，从“大数据”的角度来探讨如何创新改进原有的“拔尖人才”培养机制。此外，研究者较少深入挖掘“拔尖人才”培养制度的内在逻辑，大多都仅停留在经验总结的层面。而本研究则正是致力于在现有基础上，通过对华东师范大学“二十一世纪人才学院”工作开展的实务分析，结合对“大数据”时代特征的把握，探究大数据时代背景下“拔尖人才”培养机制创新问题。

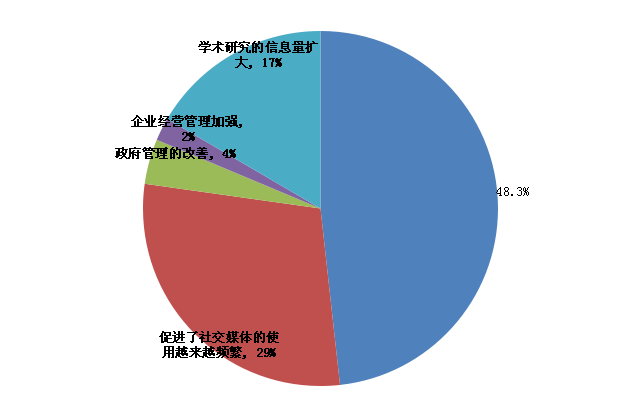
二、大数据时代下拔尖人才的共青团培养面临的机遇与挑战

**（一）共青团在高校拔尖人才培养上的定位**

共青团是中国共产党领导下的先进青年的群众组织，其职责在于培养党的忠实助手和后备军，因而也是党联系青年的牢固桥梁和纽带。《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》提出要“着力培养信念执着、品德优良、知识丰富、本领过硬的高素质专门人才和拔尖创新人才”。习近平总书记指出，团的工作要把握根本性问题，把培养中国特色社会主义事业建设者和接班人作为根本任务，把巩固和扩大党执政的青年群众基础作为政治责任，把围绕中心、服务大局作为工作主线。因此，**共青团在培养拔尖人才方面首先应做到把握团的先进青年群众性组织的特点**，尊重青年主体地位，以及不用行政组织、行政化的方式做青年工作，以更加贴近青年主体成长需求的方式实现育人功能。结合当下大数据时代的背景，与时俱进的共青团更应秉持一贯的首创精神，合理运用大数据技术，为人才培养提供可靠的技术支持和数据库平台，转换既有的经验性为主的育人模式，结合大数据思维，整合共青团现有的育人资源为拔尖人才培养制定个性化的培养方案。

**（二）大数据时代背景下拔尖人才的共青团培养面临的机遇与挑战**

随着大数据技术的不断发展，巨大的数据量和丰富的数据源使得拔尖人才的共青团培养方式日趋多元化。调查结果显示**（图1）**，在“大数据”给这个时代带来的影响上，选择集中在“全球电子数据总量爆膨”（48.3%）和“促进了社交媒体的使用越来越频繁”（29.0%）两项，由此可见，多数受访者对于“大数据”的“数据大”普遍有感性认识，**大数据技术带来的海量数据资源能够为人才的选拔-培养-输出提供快捷有效的数据支撑和指导，而社交媒体的频繁使用则有利于增进不同学科学员的线上线下交流，为跨学科思维的交流提供载体**。总而言之，“大数据”提供了一个培养人才从被动到主动的机遇。



**图1：大数据时代的主要影响方面**

**同时，大数据时代背景下，丰富的互联网资源与多元的人才发展途径也给既有的人才培养模式带来了冲击**：这主要体现为以下方面：**其一，**在互联网高度发达的当下，各类课程资源极大丰富，人们在获得各种学习机会的过程中也因互联网的交互性、共享性而更趋便捷。无论是重洋之外的课程资料，还是哈佛耶鲁等世界名校一流学者的公开讲座，学员均可以通过网络快速获得，也使得学员的视野大大拓展，这无形中对共青团既有特色课程对学员的号召力和影响力都带来了冲击，也使学员对课程本身在内容和品质有了更高的要求和期待。**其二，**大数据时代背景下，各种新的、强大的数据源会持续爆炸式地增长，它们将对人们的生活、工作和思维产生巨大的影响。这对传统人才评价体系也带来巨大冲击。这主要表现在，传统对人才的评价往往是经验性评价，是对已有成果、已有资历作出的判断。然而创新型人才是发展中的人才，需要的是面向未来的评价，是“加油站”式的评价，评价要能为他们的未来发展加油鼓劲。这对既有人才评价体系和评价过程不得不说是一个巨大挑战。**其三，**网络共享交互平台的日趋便捷使得跨文化、跨国际的学习共同体构建成为可能并日趋虚拟化，人才发展途径更加多元。以Mooc[[1]](#footnote-0)网络开放课程为代表的开放课程平台的蓬勃发展，使得跨国际的学习共同体成为可能，人才的培养正在突破传统大学的砖墙，向虚拟空间蔓延，日益多元的人才发展路径使得既有共青团培育模式的特色和优势逐步弱化，共青团亟需与时俱进、顺势而为，探寻大数据时代背景下共青团培育拔尖人才的有力抓手。

三、华东师范大学共青团拔尖人才培养模式研究——以“二十一世纪人才学院”为例

（一）“二十一世纪人才学院”人才培养模式

华东师范大学“二十一世纪人才学院”成立于1994年，旨在为给党和国家发掘、培养、输送符合新世纪、新形势发展要求的优秀人才，本着以“信念引导人、知识塑造人、实践锻炼人、能力培养人”的宗旨，在全国首创性地建立了大学跨学科、多领域的精英、复合型人才培育模式。从1994年至2014年的二十年间，人才学院从无到有，在培养理念、培养方式、课程设置等方面，逐步建立起一套相对完整的培养体系。尤其是进入2006年，国务院颁布了《国家中长期科学和技术发展规划纲要》(2006—2020年)，提出“自主创新、重点跨越、支撑发展、引领未来”的十六字方针。同年，随着华东师范大学进入“985工程”二期名录，学校在建设世界知名的高水平研究型大学的道路上迈出了坚实步伐。在此背景下，人才学院把握时代脉搏，与时俱进、开拓创新，在培养理念、培育方式、课程设置等方面稳步探索创新人才培养机制：

**1、明确打造“未来精英俱乐部”的建院宗旨：**学院以“信念引导人、知识塑造人、实践锻炼人、能力培养人”为宗旨，在发展过程中紧紧围绕“为谁培养人才”、“培养什么样的人才”两大问题，明确了为国家、民族、社会、学校培养“拔尖创新人才”。以把握“当下”与“未来”为着眼点，重新定位人才学院在当下的角色为“未来精英俱乐部”；以厘清“学院”与“学员”关系为发力点，突出学院主体地位，进一步发挥学院作为助梦人的作用。

**2、推动德育为先、实践育人的育人理念：**其一，以十六号《文件》精神指引，强调德育为先的育人目标，一方面巩固思想政治教育的核心地位，发挥学院内党员的先锋带头作用，启动临时党、团支部建设，凸显组织的建构作用，培育具有较高政治素养的精英人才；另一方面积极将理论知识学习与实践活动体验有机结合，开展诸如“薪火长征路”“党在我心中”等特色活动，强调党团员的党性、团性建设。其二，将实践育人理念贯穿人才培养，如结合特奥会、奥运会、世博会、亚信峰会等重大国际活动广泛组织学员开展志愿服务实践，联合上海市内政府、企事业单位，搭建学员社会实践平台，积极推动学员“走出去”，以引导学员了解社会、国情，增长才干、见识，锻炼毅力，培养品格，在奉献中增强社会责任感。

**3、理清分层分类的人才培养机制：**随着时代发展，社会对于精英人才的定义与需求日益多元化，应对上述新变化，人才学院在培养体制上不断探索针对不同类型青年群体的分层分类培养模式。在第13期，学院提出在学员选拔时按照职业兴趣倾向测试结果进行分类，初步形成分类培养理念。2009年，16期人才学院组织学员撰写完成了《华东师范大学二十一世纪人才学院发展改革方案》，提出“对人才的分类应更细化，突出其个性与特长，制定个性化培养方案”等理念，并将所有学员按社会型、企业型、师范型、研究型进行分组，并在既有人才学院课程的基础上有针对性地设置不同方向的课程方案。

**4**、**协调过程管理，强调学员主体性活力：**一方面，不断拓展、丰富学院大课堂、小组活动、社会实践拓展、学院团队建设、高雅艺术欣赏等课程形式，并实行学分制，强调学员活动的过程性管理。另一方面，倡导学员在人才培养中的“主体性”。学院在第20期明确提出“体验型、创新型”“主体性、先进性”的“两型两性”培养理念，倡导自我组织、自我管理、自我监督、最后把关，在小组活动中坚持“自主申报、小组选拔”等理念，着重激发学员的主体性活力。

**5**、**引入一流资源，加强对外交流，开拓学员国际化视野：**进入二十一世纪，随着全球化趋势进一步加强，多元文化交流日趋紧密，多元文化对于青年人的思维和视野的冲击和影响日益增强。在此背景下，二十一世纪人才学院以开放性的视角，在课程引进方面，推动名家“引进来”。在学生交流方面，帮助学员“走出去”。如积极邀请具有国际影响力的学者、政要来校举办高水平讲座，努力拓宽人才学院学员的国际化视野。此外，积极推动学员参与跨国、跨地区交往及国际对话，在对外交流实践中领略异地文化。

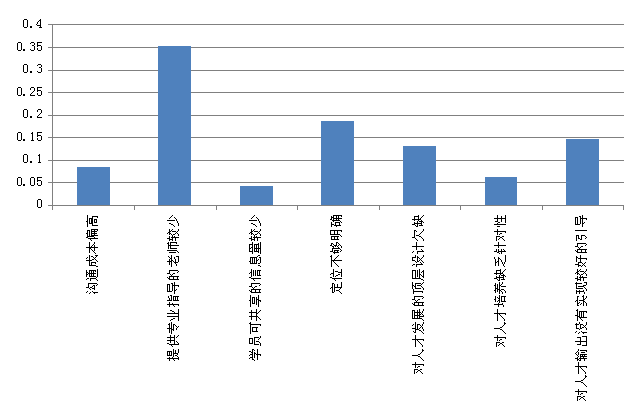
（二）“二十一世纪人才学院”人才培养中遇到的瓶颈

人才学院的目标在于培养具有丰富科学文化知识、高尚思想道德修养、较高的创新意识、一定独立研究能力的时代型、创新型、复合型的高素质人才。然而随着时代发展，新形势、新问题的出现，在实际发展过程中，人才学院对拔尖人才的培养同样遇到瓶颈。调查结果**（图2）**表明，我校二十一世纪人才学院培养过程中遇到的瓶颈主要为以下四个方面：提供专业指导的老师较少（35.2%）；课程定位不够明确（18.6%）；对人才输出没有实现较好的引导（14.5%）。具体来看：

**1、缺乏专业化、长期性的优秀指导师资——**目前，“二十一世纪人才学院”师资多根据具体课程而临时邀请，随机性、流动性大，尚无能与精英化培育配套的优质指导师资参与人才学院的课程设计及学员成长方案的制订，此前邀请过来的授课老师尽管在学术造诣、社会影响力上都堪称一流，但绝大多数老师在一期仅参加一次学院活动，也很少有老师能和学员进行讲座主题之外的深入交流，师生之间的感情纽带很难在短时间建立，也就缺少了以优秀导师自身经历激励优秀学员成长成才的软性教育机会。

**2、与时俱进适应大数据时代特质的课程设置不够完善——**目前的人才学院在课程设置上主要以学院大课堂、小组活动、社会实践拓展、学院团队建设、高雅艺术欣赏等课程形式为主，倡导学员在人才培养中的“主体性”，即自我组织、自我管理、自我监督、最后把关。然而由于没有专业化的优秀师资为人才学院学员设计完整、系统化的课程，使得为期一年的人才学员的课程随机性较强，课程之间也缺乏体系化的内在关联。同时，随着大数据时代的到来，内容多样且分享性极强的公开课程在网络层出不穷，尤其是MOOC课程的兴起，为青年人才接受多元文化、知识、信息提供了足够丰富的资源，这也使青年人才对于人才学院不断顺应新形势推出内容新颖的课程的需求和期待不断提升。因此，缺乏精细化设计、随意性较强的人才学院课程较难满足不同类型人才的发展需求，也一定程度上影响了学员的参与度和认同感。此外，在大数据时代，每个人都是一个信息主体，每个学生都可以有自己学习平台，在大数据环境下选择自己的学习方式与方法，选择自己所需要的学习资源。因而个性化的培养方案越来越成为大数据时代下人才培养的趋势，个性化学习可以增加学习主动性，通过主动学习激发学生的创造性，加快提升学生的学习能力。这亦为人才学院的课程设置提供了一个优化改进的方向。

**3、缺乏对人才选拔—培育—输出的过程的有效引导——**这主要表现在在为期一年的人才学院学员培养中，往往在对学员的选拔环节较为看重，学员一般由院系推荐、个人自荐，经过笔试、首轮面试、小组面试等多个环节，最终的佼佼者进入人才学院培养名单。然而在正式培养过程中，由于缺乏系统的课程设置，且学员的成长需求日趋多元，使得人才学院的课程不能较好地吸引不同类型学员的兴趣。虽然在人才学院的学员管理中实行学分制以保证学员的参与率，但仍无法很好地衡量课程本身对不同类型学员自身成长的效能效用情况。在学员的输出过程中，由于学员常常也面临着毕业、就业，一年的课程结束之时也正是大部分学员毕业离校走上就业岗位之时，目前的人才学院管理过程中尚无完整的针对毕业学员的发展跟踪机制或平台，这一方面导致往届人才学院院友信息不全，另一方面使人才学院管理团队无法较好地利用院友资源促进新老院友间的互动学习。在大数据时代，利用海量数据进行形势预判成为可能，无处不在的海量信息正改变着整个世界和我们的生活方式，大数据创造价值是基于这样一个核心逻辑，即当今社会在商业、经济、政府及相关领域中，决策行为越来越取决于数据和分析，而不再是经验和直觉。人才培养亦可以利用此种思维，即大数据技术可以为决策提供一定的“预见参考”，那么，基于大数据思维建立人才数据库，基于人才数据库而维系对人才学院学员的过程管理则成为可能。



**图2：目前人才学院发展的不合理之处**

基于前文对共青团在拔尖人才培养方面的定位及其在大数据时代背景下面临的新要求和新挑战，并在此基础上厘清“二十一世纪人才学院”培育模式本身在遇到的问题和瓶颈，结合大数据时代及大数据思维所能给我们在人才培养上的启发，我们至少可从**培养理念、培养方法、培养载体**等方面进行新的尝试和探索。

四、大数据时代下高校共青团拔尖人才培养的模式创新——基于“二十一世纪人才学院”的实证分析

**（一）理念创新——建立多元文化的未来精英俱乐部，通过线上线下的互动，培养人才共同体间的“群落文化”，提升学员归属感：**当大数据融入社会生活，人们的视野变得更加广阔和多元，从人才培养的角度来看，既有的人才评价体制正受到越来越多的挑战，过去以班级为单位的集体式培养已很难满足日益注重主体性和个性化的人才发展需求 。因而在大数据时代，在“二十一世纪人才学院”既有模式的基础上，通过培养不同类型人才共同体间的“群落文化”，建立开放式的、共享性的多元文化精英俱乐部。以线下的精品课程、活动为基础，充分借助越来越便捷的网络互动平台，积极拓展“二十一世纪人才学院”的线上平台，打造互联网时代“二十一世纪人才学院”学员自己的线上空间，实现人才学院学员间的跨时间、跨空间的互动、学习、交流，一方面提升学员自主性，另一方面使不同类型的学员在充分的互动、交流中拓宽视野、获得提升，从而形成“人院人”的身份认同，提升人才学院学员的归属感和凝聚力。

**（二）方法创新：制定个性化培养方案，实现分门别类的引导教育策略：**“个性化就是互联网的未来”，教育学领域，因材施教是教育的基本原则，分类培养是人才培养的必然要求。大数据时代，越来越丰富的网络平台使学员多元化的课程资源需求得到较好满足，而随着大数据思维对人们生活、工作方式的影响逐步深入，针对学员的定制化学习服务将成为可能。正如中国人事科学研究院原院长吴江同志所言，大数据时代的人才可以出现在世界任何一个角落，谁能尽早把大数据体系建立起来，谁就能在新一轮人才战争中占据主动地位。这显然为人才学院未来的发展方向提供了某种可能，即如何紧扣大数据思维，整合已有资源，建立大数据思维指导下的人才数据平台，并在人才数据的指导下规范人才学院学员的选拔、分类、培养、输出，从而真正满足不同类型学员多元化个性化的成长需求。此外，还可吸收Mooc的先进理念，推广人才学院网络开放课程，鼓励学员归纳总结本专业所学知识，并将其分享给群落中的其他同学，一方面可以复习巩固自身所学，另一方面，可以促进不同专业的学员进行学术分享交流，并可以将多元化的课程知识汇总在一个统一的数据库中，形成强大的知识源。

**（三）载体创新：建立个性化的拔尖人才数据库****，在选拔-培养-输出的过程中，优化线上平台，逐步优化个性化人才培养方案：**大数据背景下，拔尖人才的培养载体也有了新的变化。通过将具有时代性、创新性、复合性人才的信息进行数据采集、汇总，利用大数据的优势建立个性化的拔尖人才数据库，一方面可借助该平台采集的信息制定个性化的培养方案，为个性化的人才培养提供技术支撑。另一方面，虽然“二十一世纪人才学院”已走过二十年风雨，期间涌现了诸多如今在各自领域取得瞩目成绩的优秀院友，但目前的人才学院在管理上尚没有一个完善的人才数据库平台，许多往届院友的信息还只能主要依靠传统形式的口口相传及过往存档中的纸质文本，这为及时运用往届优秀院友资源指导人才学院培养工作带来了诸多不便。此外，由于没有完善的人才数据库资源实现当期学员学期内的过程管理，使得目前的人才学院对学员情况的掌握主要依托线下了解，这样的了解也仅集中于培养期间，特别是培养前期和中期，而在培养后期，尤其在学员毕业前夕，学院管理团队便较难对学员情况进行有效掌握，而学员毕业后，学院也无法对学员建立有效的人才发展档案，对毕业学员的关注仅感情联络或较为零散的水平上，这也导致部分毕业院友毕业后因时间的推移对学院归属感逐渐减弱。因而，如何与时俱进，以大数据思维建立完善的人才培养数据库，实现对学员的过程培育和长效跟踪机制，是当下人才学院发展推进过程中不得不重视的问题，亦是未来人才培养过程中必然要考虑的方向。

五、总结与讨论

随着全球化步伐的加快，国家综合国力的竞争主要体现在人才的竞争上, 因而培养拔尖人才也成为提高我国核心竞争力的重要抓手。当下，我们正处在由“小数据”时代向“大数据”时代转变的过程中，高校拔尖人才的共青团培养模式面临着许多机遇的同时也存在诸多挑战。随着大数据时代的到来，当数据越来越成为人们获得新知识、创造新价值的源泉，当青年与世界的交流因互联网的高度发达而变得前所未有的便捷和深入，当青年与多元观念的碰撞也前所未有的激烈的背景下，随之而来的是既有的人才选拔机制、人才培养模式、人才评价要素越来越面对诸多挑战，只有正视大数据时代背景下既有共青团人才培养工作模式中遇到的瓶颈和挑战，及时转变观念与思维，努力推进理念创新、方法创新及载体创新，方能秉承“二十一世纪人才学院”建院之时的首创精神，顺势而为，与时俱进，持续保持其在拔尖人才培养方面的特色与优势。

课题组成员：俞世恩、朱文佳、谢雨杉、

王晶晶、罗艺、江赉、许福岩、张静、

成一川、唐靓瑜、万璐、吴潇

**共青团华东师范大学委员会 理论研究中心**

**二零一四年十一月**

**参考文献**

【1】闫桥静，2011年，《高校资源计划初探》，《科技信息》第21期。

【2】[英]维克托•迈尔-舍恩伯格、肯尼思•库克耶，2013，《大数据时代——生活、工作和思维的大变革》，盛杨燕、周涛译，浙江人民出版社。

【3】[英]维克托•迈尔-舍恩伯格，2013，《删除：大数据取舍之道》，袁杰译，浙江人民出版社。

【4】Bill Franks著，2013，《驾驭大数据》，人民邮电出版社。

【5】郑炎明，2010，《论共青团干部的成长机制》，《青年探索》第4期。

【6】秦书生、韩雪冰，2010，《高校拔尖人才培养探析.》，《党史文苑》，第6期。

【7】习近平：同团中央新一届领导班子成员集体谈话，2013年6月20日。

【8】李源潮：肩负起带领全团为实现中国梦而奋斗的时代重任，2013年6月24日，中国青年网。

1. 即Massive（大规模的）、Open（开放的） 、Online（在线的）、Course（课程）四个词的缩写，大规模的网络开放课程。2012年，美国的顶尖大学陆续设立网络学习平台，在网上提供免费课程，Coursera、Udacity、edX三大课程提供商的兴起，给更多学生提供了系统学习的可能。其课程特征可归纳为：1、工具资源多元化：MOOC课程整合多种社交网络工具和多种形式的数字化资源，形成多元化的学习工具和丰富的课程资源。2、课程易于使用：突破传统课程时间、空间的限制，依托互联网世界各地的学习者在家即可学到国内外著名高校课程。3、课程受众面广：突破传统课程人数限制，能够满足大规模课程学习者学习。4、课程参与自主性：MOOC课程具有较高的入学率，同时也具有较高的辍学率，这就需要学习者具有较强的自主学习能力才能按时完成课程学习内容。 [↑](#footnote-ref-0)