

变革型领导赋能高校创新创业教育高质量发展的理论逻辑与实践路径

彭鑫怡（博士，广州城市理工学院国际商学院讲师）
王一旭（硕士，广州城市理工学院国际商学院助教）
李嘉琪（硕士，广州城市理工学院电气工程学院助教）

摘 要：创新创业教育是高校落实立德树人、培养复合型创新人才的重要途径。随着新产业、新业态和数字技术发展，高校创新创业教育应从竞赛组织、项目申报和创业技能训练转向人才培养、组织协同与教育生态建设。变革型领导理论强调理想化影响、鼓舞性激励、智力激发和个别化关怀，可为高校推进创新创业教育高质量发展提供解释框架。本文通过分析当前存在的价值引领不足、组织协同不强、课程与实践脱节、学生差异支持不足和评价反馈薄弱等问题，并从共同愿景、组织协同、生态融通和评价改进四个方面构建赋能逻辑，提出强化价值引领、完善跨部门协同、贯通课程实践、提升教师教育领导力和健全质量评价机制等路径。

关键词：变革型领导；创新创业教育；高校教育；教育领导力；人才培养

创新创业教育是高校人才培养体系的重要组成部分。它既不是单纯的创业技能训练，也不只是竞赛项目的组织工作，而是面向学生创新精神、创业意识、社会责任和实践能力的综合育人过程。我国高校创新创业教育改革持续推进，政策层面明确提出要将创新创业教育贯穿人才培养全过程，促进专业教育、实践教育和社会资源协同发展^[1-2]。在这一背景下，高校教师和管理者需要重新理解创新创业教育的内涵，使其从局部活动走向系统育人。

从实践层面看，许多高校已形成了创新创业课程、竞赛、训练计划、孵化平台和校企合作等基础条件。学生参与创新创业活动的机会明显增加，教师指导项目和转化成果的意识也不断增强。然而，创新创业教育的质量提升仍面临一些现实问题：部分学校把创新创业教育等同于竞赛获奖和项目数量，忽视学生长期发展；部分课程与专业学习联系不够紧密，学生难以把专业知识转化为真实问题解决能力；部分教师承担指导任务较

多，却缺少组织支持和持续发展机制；评价方式偏重结果，难以反映学生在问题发现、团队协作和价值判断中的成长。

以上问题说明，创新创业教育高质量发展不仅需要课程资源和平台建设，还需要能够凝聚愿景、激发行动、推动协同和支持个体成长的教育领导方式。变革型领导理论强调领导者通过共同愿景、精神激励、创新支持和个别化关怀推动组织成员主动变化^[3-4]。在高校情境中，变革型领导并不只属于行政管理者，也体现在学院、课程团队和教师共同体的育人实践中。

已有研究指出，变革型领导有助于推动教育组织变革、教师专业发展和学校文化建设^[5-6]。创业教育研究也强调，创新创业能力不能完全依靠知识讲授，而需要在真实或近真实任务中形成行动能力、机会识别能力和反思能力^[7-9]。因此，将变革型领导引入高校创新创业教育研究，有助于把创新创业教育从课程和活动层面的安排，提升

到组织文化、育人机制和持续改进的层面。

基于此，本文围绕三个问题展开：高校创新创业教育高质量发展面临哪些现实困境？变革型领导理论与创新创业教育之间具有怎样的内在契合？高校如何以变革型领导思维推进创新创业教育的系统改革？

一、高校创新创业教育高质量发展的现实偏差

高校创新创业教育的现实困境，表面上表现为课程、项目、平台和评价等环节衔接不足，本质上则是育人价值、组织结构、实践过程和学生发展支持之间尚未形成一致的教育逻辑。创新创业教育若缺少清晰的价值引领和组织保障，容易停留在活动开展和成果展示层面，难以真正服务于学生的持续发展。

（一）价值引领不足，创新创业教育易被窄化为竞赛和项目

创新创业教育的落点仍是育人，它关注学生在不确定任务中如何识别问题、承担责任并形成行动方案，而不只是完成一次比赛或申报一个项目。现实工作中，部分高校习惯用获奖数量、立项数量、注册企业数量和成果转化数来说明成效，这些数据虽具有展示价值，却难以说明学生的价值判断、问题意识和长期成长是否真正发生。

一旦创新创业工作被过度工具化，学生容易把参与创新创业理解为获取证书、学分或就业加分的途径，教师也可能把指导项目当成阶段性任务。这种做法会削弱创新创业教育与立德树人的联系。更合理的路径是，让学生从真实社会问题出发，看到专业知识可以服务公共需要，并在持续试错中形成面向未来的学习能力和责任意识。

（二）组织协同不足，创新创业教育资源难以形成合力

创新创业教育具有明显的跨部门和跨学科特点。它涉及教务部门、学生工作部门、团委、学院、就业创业部门、实验平台、企业资源和校友网络等多个主体。若缺少清晰的共同目标和协同

机制，相关工作容易出现条块分割：课程归课程，竞赛归竞赛，项目归项目，孵化归孵化，不同环节之间难以形成连续的育人过程。

组织协同不足还会影响教师参与积极性。创新创业项目指导往往需要教师投入额外的时间，承担跨专业沟通、项目打磨、资源连接和心理支持等工作。如果学校只强调任务结果，而缺少工作认可、团队支持和能力培训，教师很难持续投入。由此可见，高校创新创业教育不能只依靠少数教师的热情，而需要形成稳定的组织支持体系。

（三）课程与实践脱节，学生创新行动能力培养不够连续

创新创业教育要求知识学习与行动体验相互支撑。学生既要接触创新思维、项目管理、创业伦理等知识，也要在调研、设计、验证、表达和迭代中理解知识如何发挥作用。部分高校的课程仍以概念讲授和案例介绍为主，实践集中在竞赛或申报节点，学生虽然参加了活动，却未必完整经历从发现问题到调整方案的过程。

课程与实践脱节还表现为专业语境不足。不同专业面对的对象、技术条件和服务场景并不相同，如果创新创业教育只使用通用化内容，学生难以将所学专业与现实问题联系起来。只有在专业知识、行业场景和用户需求之间建立连接，学生才会理解创新创业不是少数人的创业选择，而是各类专业都需要具备的问题解决与价值创造的能力。

（四）学生差异支持不足，个体成长路径不够清晰

创新创业教育面对的学生基础差异较大。有的学生已具备较强的问题意识和项目经验，有的学生仍处于兴趣启蒙阶段；有的学生擅长技术开发，有的学生擅长市场调研、组织沟通或内容表达。若高校只提供统一课程和统一活动，就难以回应不同学生的发展需要。学生可能参加了同样的课程，却在能力提升上差异明显。高校需要通过分层引导和个别化支持，让不同学生都能在创

新精神、团队合作、项目实践和职业发展中找到适合自己的成长路径。

（五）评价反馈薄弱，质量改进缺少过程证据

创新创业教育的评价不能只看最终成果。竞赛获奖、项目立项和孵化成果固然重要，但往往只能覆盖少部分学生，也容易忽视学习过程本身的价值。学生是否能够发现真实问题，是否能够基于调研提出方案，是否能够在团队中承担责任，是否能够根据反馈迭代项目，这些过程性表现同样是衡量创新创业教育质量的重要依据。

当前，部分高校评价方式仍偏重结果统计，对学生成长和课程改进的反馈不足。教师难以通过结果指标判断课程内容是否有效，学生也难以知道自己在哪些能力环节需要提升。没有反馈闭环，创新创业教育就容易停留在年度活动和阶段成果展示上，难以形成持续改进。

二、变革型领导介入高校创新创业教育的教育原理

变革型领导理论关注领导者如何以愿景、激励和支持带动组织成员改变既有状态^[3-4]。在教育研究中，这一理论常用于解释学校改革、教师发展和组织文化更新^[5-6]。高校创新创业教育同样带有明显的变革要求：它需要课堂教学、专业训练、实践平台和社会资源重新连接，也要求学生从接受知识转向解决问题。因此，变革型领导可以为理解高校创新创业教育改革提供合适的分析视角。

（一）理想化影响有助于强化创新创业教育的价值方向

理想化影响的重点，是领导者通过价值立场和行为示范影响成员选择。创新创业教育如果缺少明确的价值指向，容易被压缩为创业训练或竞赛工程。高校教师和管理者需要明确育人目标，将创新活动同国家需求、区域发展、社会议题和学生个人成长相联系，使学生清楚“自己为什么要参与”以及“为谁创造价值”。

在具体教学中，教师的示范并不只体现在项目指导技巧上，还体现在问题意识、学术态度和公共责任感中。学生由此能够看到：创新不是追求新奇概念，创业也不只是商业结果，而是借助专业知识和团队协作回应学生的真实需求。

（二）鼓舞性激励有助于形成积极的创新文化

创新创业项目往往伴随不确定性，学生会遇到失败、质疑和反复修改。鼓舞性激励通过共同目标和积极期待增强成员信心，这种支持方式在此类学习情境尤为重要。高校应营造允许试错、尊重讨论、鼓励合作的学习氛围，让学生敢于提出尚不成熟的想法，并愿意继续打磨。

这种氛围不能仅停留在口号上，而要落实到课程评价、教师指导和平台支持中。若评价能够看到调研深度、迭代记录、团队分工和社会价值等维度，学生就不必只追求容易获奖的项目，也更有可能把创新创业学习看作长期能力的积累过程。

（三）智力激发有助于提升学生的问题解决能力

智力激发强调促使成员换角度审视问题，打破惯常答案。创新创业教育的关键不在于记住创业知识，而在于训练学生提出问题、分析证据和形成可验证方案。教师可以通过真实任务、开放问题和多轮反馈推动学生思考，避免把项目训练变成套模板、改包装。

学生的初步方案常常不完善，但其中包含对生活经验和现实需求的观察。教师不宜直接给出标准答案，而应追问问题是否成立、用户需求是否清楚、证据是否充分、方案是否可执行。经过一系列的追问，学生才可能从被动接受知识转向主动建构方案。

（四）个别化关怀有助于支持学生多样化发展

个别化关怀强调看见成员差异，并据此提供支持。创新创业教育不应只面向参赛学生或准备创业的学生，而要为不同基础的学生设计成长入口。兴趣启蒙阶段可侧重问题观察和创新意识；已有项目基础者可加强市场调研、原型验证和团

队管理；有创业意向者则需要政策、法律、财务和资源对接等进一步支持。

三、变革型领导赋能高校创新创业教育的逻辑

从前文分析来看，高校创新创业教育需在价值、组织、生态和评价四个层面同时发力。变革型领导不是额外套用的管理概念，而是可以嵌入育人过程的组织方式：共同愿景回答培养什么样的人，组织协同解决资源如何联动，生态融通推动课程、项目、竞赛和孵化平台贯通，评价改进则为质量提升提供证据。这一逻辑如图 1 所示。

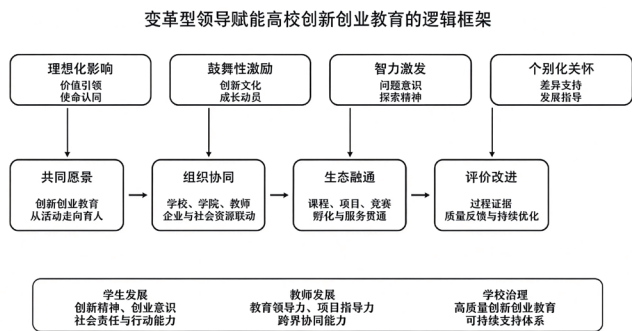


图 1 变革型领导赋能高校创新创业教育的逻辑框架

(一) 共同愿景：从活动导向转向育人导向

共同愿景是系统改革的起点。高校首先要说明创新创业教育服务于怎样的人才培养目标，不能将工作重心简单归为活动数量和竞赛成绩。这个愿景至少包含三层含义：面向学生成长，重视创新精神、社会责任和实践能力；面向专业发展，推动创新创业教育进入专业培养；面向学校治理，形成跨部门协同和质量改进机制。

共同愿景还应被教师和学生真正理解。教师只有明白项目指导与育人目标的关系，学生只有知道参与创新创业学习的意义，改革才会具备内在动力。高校可通过培养方案修订、课程目标说明、项目案例展示和教师研讨等方式，将抽象目标转化为可感知、可参与的日常教学行动。

(二) 组织协同：从单点推进转向多主体联动

创新创业教育需要跨越学院、专业和部门边界。组织协同的关键，是将分散资源转化为连续

支持。在学校层面，可建立统筹机制，明确教务、学工、团委、就业创业、科研平台和二级学院的职责分工；在学院层面，可结合专业特色建设项目库和导师团队；在教师层面，可通过跨专业小组指导学生项目，形成知识互补。

校外资源也是组织协同的重要部分。企业、行业协会、校友和地方政府能够为学生提供真实问题、实践场景和资源支持。但校外资源进入学校后，仍需经过教育化转化。高校应将企业需求转化为适合学生学习的项目任务，将社会资源转化为可指导、可评价、可反馈的育人过程。

(三) 生态融通：从环节割裂转向全过程培养

创新创业教育生态包括课程教学、项目训练、学科竞赛、创新实践、创业孵化和社会服务等环节。生态融通要求这些环节围绕学生能力发展形成递进关系。基础阶段侧重创新意识和问题观察，中间阶段侧重专业知识应用和项目训练，高阶阶段侧重成果转化、社会服务和创业实践。学生可以在不同阶段获得不同支持，而不是只在竞赛节点被动参与。

生态融通还要求创新创业教育与专业教育深度结合。不同专业具有不同的问题场景和创新路径。经管类专业可以围绕商业模式、组织管理、市场分析和数字运营开展项目；工程类专业可以围绕技术开发、产品原型和应用场景开展项目；文科专业也可以围绕文化传播、社会服务和公共治理开展创新实践。

(四) 评价改进：从结果统计转向质量证据

评价改进是创新创业教育持续运行的重要支点。高校需要把结果评价与过程评价结合起来：结果层面可关注项目立项、竞赛成果、创业实践和社会服务成效；过程层面则应记录学生在发现问题、调研分析、方案设计、团队协作、资源整合和反思迭代中的表现。两类证据相互补充，才能较完整地呈现教育质量。

评价更重要的功能是改进，而不是排名。学

校应将评价结果反馈到课程内容、项目指导、平台建设和教师发展中。例如，学生普遍缺少用户调研能力，可在课程和训练中增加方法指导；团队协作问题突出，可强化组织沟通和项目管理训练；教师指导压力较大，则完善导师团队和工作认定机制。

四、高校创新创业教育高质量发展的实践路径

（一）以价值引领重塑育人定位，避免创新创业教育功利化

高校应将创新创业教育纳入立德树人和人才培养总体布局，明确其不是少数学生的竞赛通道，而是面向全体学生的综合素质教育。学校可以在培养方案、课程大纲和学生发展指导中突出创新精神、创业意识、社会责任和行动能力，使学生理解创新创业学习与专业成长、职业发展和社会贡献之间的关系。

价值引领还应避免将创业成功作为唯一目标。并非所有学生都会创办企业，但所有学生都需要在未来的工作和生活中面对复杂问题。创新创业教育的普遍价值在于培养学生的问题意识、资源整合能力、团队协作能力和持续学习能力。只要明确这一定位，创新创业教育就能从功利化导向回归教育本质。

（二）以组织协同整合教育资源，形成多主体支持体系

高校应建立稳定的创新创业教育协同机制，减少部门之间的重复建设和信息断裂。在学校层面，可设立统筹平台，负责政策设计、资源整合、质量评价和平台维护；在学院层面，可结合专业特色建设项目资源和导师队伍；在课程层面，应将创新创业能力目标嵌入专业课程和实践环节。通过层级清晰、职责明确的组织机制，创新创业教育才能持续推进。

教师激励同样构成组织机制的重要组成部分。学校应合理认定教师在创新创业教育中的指导工作，将项目指导、竞赛辅导、企业对接、学生发

展支持等纳入工作量或绩效评价体系，并通过培训、教研和团队建设提升教师的专业能力。

（三）以行动学习贯通课程实践，促进创新能力连续生成

创新创业教育需要贯穿学生培养全过程。低年级可通过通识课程和专业导论引导学生认识创新创业的基本内涵，培养问题观察和社会责任意识；中年级可结合专业课程开展项目化学习和真实问题分析，训练学生将专业知识用于方案设计的能力；高年级可依托毕业设计、实习实践、竞赛项目和孵化平台，推动学生完成更完整的创新创业实践。

递进式培养并不意味着增加大量课程，而是重新组织已有课程、项目和实践环节。教师可以从专业课程中提炼真实问题，引导学生开展调研、设计和验证；学院可以建设项目资源库，使不同年级学生在不同难度层次上参与；学校可以将竞赛、训练计划和孵化平台与课程学习衔接起来，使学生的学习成果能够持续积累。

（四）以教师教育领导力建设导师共同体，重构创新创业指导关

在变革型领导视域下，教师不仅是知识传授者，也是创新创业教育的组织者、引导者和支持者。高校应提升教师教育领导力，使教师能够围绕学生成长设计任务、连接资源、解释反馈并激发学生行动。教师教育领导力并不等同于行政权力，而是体现在课程改革、项目指导和学生发展支持中的专业影响力。

导师共同体是提升教师能力的重要方式。创新创业项目通常涉及专业技术、市场分析、财务管理、法律规范、团队沟通和心理支持等多方面内容，单一教师难以覆盖所有环节。高校可以建设跨专业导师团队，形成主导师、专业导师、企业导师和校友导师协同指导机制。通过共同体合作，教师能够相互补充，学生也能获得更有力的支持。

（五）以发展性评价形成质量证据，推动教育过程持续改进

高校应建立更具教育意义的创新创业教育评价体系。评价指标既要关注项目成果，也要关注学生能力发展；既要关注少数优秀项目，也要关注多数学生的参与质量；既要关注短期成果，也要关注学生长期成长。具体可从价值认知、问题发现、方案设计、团队协作、资源整合、反思迭代和社会贡献等维度收集证据。

质量评价还应服务于改进。学校可以定期分析课程反馈、学生项目报告、导师评价和用人单位意见，发现创新创业教育中的薄弱环节。评价结果应回到课程修订、项目库建设、教师培训和平台优化中。这样，创新创业教育才能形成持续循环，而不是停留在阶段性总结和成果展示。

五、结语

高校创新创业教育要从活动组织转向系统育人，从结果统计转向过程改进，也要从少数项目扩展到全体学生发展。变革型领导理论为这种转向提供了分析工具：理想化影响明确价值方向，鼓舞性激励保护探索热情，智力激发促进问题解决，个别化关怀回应学生和教师的差异化成长。

高校创新创业教育高质量发展不能只依靠课程、竞赛和平台的数量增加，而要通过教育领导力重建价值共识、组织关系、学习过程和评价反馈。基于变革型领导理论，高校可围绕共同愿景、组织协同、生态融通和评价改进形成推进逻辑，并以价值引领、资源整合、行动学习、导师共同体和发展性评价推动实践落地。

未来，研究可结合不同类型高校和专业案例，进一步观察变革型领导在创新创业教育中的作用机制，并使用学生成长、教师发展和平台运行等数据检验改革效果。同时，也可从教育公平、数字化转型和跨文化比较等角度拓展研究，使创新创业教育在更宽的教育变革背景中继续深化。

参考文献

- [1] 国务院办公厅关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2015(15): 51-54.
- [2] 国务院办公厅关于进一步支持大学生创新创业的指导意见[J]. 中华人民共和国教育部公报, 2022(Z1): 2-5.
- [3] Burns J M. Leadership[M]. New York: Harpercollins, 1979.
- [4] Bass B M. Leadership and Performance Beyond Expectations[M]. New York: Free Press, 1985.
- [5] Hallinger P. Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership[J]. Cambridge Journal of Education, 2003, 33(3): 329-352.
- [6] Matthew A. Transformational leadership in education[J]. International Social Science Review, 2017, 93(1): 1-13.
- [7] Kirby P C, Paradise L V, King M I. Extraordinary leaders in education: Understanding transformational leadership[J]. The Journal of Educational Research, 1992, 85(5): 303-311.
- [8] Neck H M, Greene P G. Entrepreneurship education: Known worlds and new frontiers[J]. Journal of Small Business Management, 2011, 49(1): 55-70.
- [9] Henry C, Hill F, Leitch C. Entrepreneurship education and training: Can entrepreneurship be taught? Part I[J]. Education + Training, 2005, 47(2): 98-111.