

## 高教周刊

纵横思想前沿 推进改革创新

前沿探索

## 武汉大学本科生院：“三维融合”育人人才

把立德树人贯穿于学校教育的全过程,将德育教育与专业教学内嵌在一起,创新德育方式方法。

■通讯员 严航 陈琛 肖安东

按照业务流程设计“专业课程链”,并与“专业素质链”上认知、理解、运用、创新四个层次一一对应,深度融合形成知识应用的脑图,这是第七届高等教育国家级教学成果奖一等奖作品——武汉大学《“专业素质链”与“专业课程链”深度融合的信息管理专业人才培养模式构建》的核心理念。

深度融合的理念不仅体现在武汉大学专业课程设置上,也体现在其机构改革中。2013年9月,武汉大学整合重组涉及本科生管理和培养的相关部门和机构,成立体量远超一般职能部门的本科学术机构——武汉大学本科生院,下设教务处、招生工作组、质量管理处、学生工作处等职能机构,将本科招生、教学、德育等职责融合一身。

“机构酝酿已久,成立只是第一步。关键是人才理念的提升和人才培养机制的实质创新。”中国工程院院士、武汉大学李晓红说:“教育与教学融合、选拔与培养融合、实践与课堂融合,要通过三维融合贯通起一个更加尊重学生个性的培养链条,培养使他们成为研究型、复合型 and 引领型人才。”

**教育与教学融合:立德为本,树人为先**

“把立德树人贯穿于学校教育的全过程,将德育教育与专业教学内嵌在一起,创新德育方式方法。”武汉大学党委书记韩进这样强调该校教育与教学融合的理念。

“梁羽生小说里有个叫江南的书童,这小子就会一招武功‘同归于尽’,但哪位武林高手愿意和菜鸟同归于尽呢?所以每次遇到危险,他都能化险为夷。”这是武汉大学文学院《形势与政策》课的一个场景,主讲教师是该学院党委副书记王怀

民,他站在讲台上,双手背在身后,仿佛一位说书先生,用妙趣横生的语言讲述严峻的就业形势下的“冷思考”,结合小说情节强调练就一技之长对于学生就业的重要意义。

精美的课件、生动的案例、独到的视角、丰富的影音资料……这是武汉大学《形势与政策》课堂的“标配”。“像这样的课,我们都爱听,每节课都获益匪浅。”同学们纷纷表示。教学内容与时俱进,结合90后学生特点,引入动漫、流行语、现场秀等时尚元素,一门“睡觉课”“自习课”在武汉大学自由的土壤中不断壮大,成功“逆袭”为学生追捧的热门课程。

“学生工作处并入本科生院以后,让我们更自觉地站在‘立德树人’这个共同高度上思考德育与教学的关系,推动工作也更加有力。”本科生院长、长江学者陈传夫说,“今年新学期开始,武汉大学新生入学教育明显得到了加强,更加体系化。”

**选拔与培养融合:多样选拔,个性培养**

“兴趣是前提!因此,我们要建立一套选拔体系,让学生在高考分数之外,按照自己的兴趣再选一次专业。”校长李晓红一语中的,道破招生工作组的工作重点。

这个目标被本科生院规划成两条具体路径:第一,建立校内转专业制度,让所有新生入校后规范、有序、便捷地选择自己喜欢的专业;第二,拔尖学生选拔制度,让一部分尖子学生通过严苛选拔进入“弘毅学堂”,强化创新人才培养。两条路径指向共同的目标——将选拔与培养挂钩,实现个性化培养。武汉大学2014级年龄最大和最小新生,恰好对这两条路径作出了最好的诠释。

27岁的最大新生何林夕(化名)10年前就曾以高分考进武汉大学经济与管理学院,但因一度沉迷网络未修满学分,没有拿到毕业证。今年他重新参加高考并报考武大,按高考分数被信息管理学院录取。

“我想回到以前的母校,走好我本该走完的路。”何林夕对校长表达了自己的想法。“我们要正确看待一个学生的跌倒,并且想办法帮助他重新站起来。”李晓红回应。根据《武汉大学普通本科转专业管理办法》,何林夕在大学第一学期结束后可以向本科生院递交转专业申请,通过考试后能够回到以前的学院和专业学习。此外,根据学分认定办法,他当年的部分学分仍然有效。

据统计,武汉大学将每年转专业人数控制在当年新生总数的10%以内,学校放宽出口,一般不控制各专业学生转出人数,给予学生更多选择权利;但是对于转入专业,接收学院则会进行综合考试和考察,录取确实适合的学生。

13岁的最小新生汪逸凡今年9月被武汉大学土木建筑工程学院录取,被同学们称为“天才”。小小的他有着大大的梦想——制造一艘光子飞船。根据他的兴趣和特点,李晓红建议他参加拔尖创新人才试验田“弘毅班”的选拔,打好理学基础。入学2个月后,通过选拔考试的汪逸凡进入了该校物理学弘毅班。

像汪逸凡这样通过选拔进入武汉大学“弘毅学堂”学习的学生,每年大概有?人,占当年新生的?%,他们进入数学、物理、化学、生物、计算机和国际数理经济与数理金融、国学等7个“弘毅班”学习。首批121名毕业生中,98%选择了赴国内外一流大学深造。

**实践与课堂结合:立足实践 强化专业**

9月23日,武汉大学耗资2800万元精

心打造的6200平米的大学生创新创业实践中心面向全校学生开放,同时,武汉大学第四届本科生实践成果展也在此开幕。

“学生创新、创造的天赋最终要靠他们自己的实践成果来体现”,面对展厅里学生们650多件琳琅满目的实践发明,李斐副校长说:“从这个意义上,实践既是检验人才的标准,也是培养人才的有效途径。因此,我们特别着力去把实践与课堂理论紧密融合起来。”

在“研究型、复合型、引领型”培养目标的一系列制度的引导下,追热点、发论文已不再是武汉大学学生成长成才的唯一方式。将课本上、课堂中的理论知识高水平地运用到创新、创造之中,让武大的本科生们屡屡在国际、国内学科竞赛、创新创业大赛中如鱼得水、游刃有余。

“培育创新型人才的摇篮和平台是前沿专业学科,这也是实践教学最好的途径。将课堂教学与实践教学无缝对接,使知识‘学用一体、加深理解’。”陈传夫说。近年来,学校充分挖掘校内资源外,与校外企业共建了一批实践教育基地,涵盖新闻、遥感、测绘、土木、生物等多个学科。

新闻学是一门实践性很强的学科,为此,新闻与传播学院实行教师“双聘化”,要求老师到校外脱产学习一年,同时聘请媒体工作者走进课堂。为实现交流常态化,武汉大学一湖北日报传媒集团新闻传播学类文科实践教学基地应运而生。

“学生对鲜活的案例更感兴趣,他们十分愿意学以致用,有时只是缺了一个平台。”新闻与传播学院教授新月谈起他的感受。让他印象深刻的是,一年在讲授《新闻编辑与评论研究》时,恰逢湖北日报筹划改版之际,他调动同学们对湖北日报进行内容分析,最终提交了一份1万多字的改版方案,大量内容最终被采纳。“同学们在那次实践中,获得了强烈的荣誉感和自信心。”

治校之道

## 构建高校质量保障体系

■王新清

建立质量保障体系是提高教育质量的重要途径。就高校而言,应通过构建校内教学质量保障体系,充分发挥教学质量保障体系的监督、调控、引导、激励等功能,不断提高教师及教学管理人员的质量意识、效率意识和为社会经济发展服务的意识,从而形成自我约束与自我激励机制,保障教学质量的持续改进和不断提高。中国青年政治学院建立的“四位一体”的教学质量监控和保障体系,对于学校教学质量的提高发挥了举足轻重的作用。

**顶层设计:教学质量目标系统是核心**

教学质量目标系统是整体体系的顶层设计,主要根据社会、学生和举办者的需要及价值取向决定。它是教学质量保障希望达到的结果,是提高教学质量的前提和基础。在学校层面,它表现为学校的办学目标定位;在人才培养方面,它表现为学校人才培养目标的定位。该系统的作用是确立整个教学质量保障体系的方向,因此它具有很强的导向性。

作为共青团中央直属高校,学校在成立之初就明确提出“中国青年政治学院培养出来的学生首先应是坚定、清醒、有作为的马克思主义者”,政治素质的培养一直放在学校人才培养首位。随后,在办学过程中,学校不断根据国家需求和经济社会新发展对人才培养目标进行调整和完善。学校的人才培养目标凝聚了全体师生员工的智慧和汗水,是学校在推进改革和发展进程中的创造所得。

**确定规范:教学质量标准系统是基础**

高校的教学质量标准体系应包括:本科专业质量标准(即各专业人才培养方案),课堂教学质量标准,实践教学质量标准(包括实验、实习、实训),毕业论文(设计)质量标准,学业考核质量标准,教学基本建设质量标准(包括专业建设、课程建设、实验室建设、教材建设、基地建设)等。

中国青年政治学院在不长的办学历史中,紧紧抓住教学过程的关键环节,建立起了相对完备的教学质量标准体系。学校每年编制、修订《本科培养方案》,规定各专业的培养质量标准。这些质量标准成为学校对各教学环节质量进行监控和评价的主要依据。

**动态评估:教学质量监控系统是重点**

完备的教学质量监控系统是构建教学质量保障体系的重中之重。与相对静态的教学质量目标系统和标准系统相比,教学质量监控系统是动态的,它是对整体教学运行过程的动态监督和检查,以便及时发现教学工作中存在的问题和不足。教学质量监控系统主要包括组织体系和运行机制两个方面。组织体系指的是负责教学质量监控的机构和部门,运行机制指的是质量监控机构之间的相互作用关系及运行方式。

中国青年政治学院的教学质量监控系统具有两大突出特点——按照办评相分离的原则,建立了相对独立的教学质量监控机构;建立了相对完备的质量监控制度。

**双向互动:教学质量反馈系统是路径**

信息论认为,任何系统的管理实际就是信息的输入、转换、输出,经过反馈进入下一次新的输入的过程,管理只有通过信息反馈才能实现控制。教学质量的管理也不例外,通过教学质量监控系统获得的信息,只有经过反馈系统及时、顺畅的反馈,才有可能将教学过程中发现的问题消灭在萌芽状态,教学质量才能得到不断提高。一般来说,信息反馈的主要内容是:教学质量要求和目标的实现情况,以及监控体系实施的有效程度。信息反馈的方式可以是简报、会议、内部文件、刊物、声像(电话、电视)和电子媒体等。

中国青年政治学院的教学质量反馈系统是一个以评估处、教务处为中轴,由校、院系领导、督导专家、教师、学生信息员、学生组成的多主体、多渠道、多方向的信息传递网络。具体反馈方式包括:(1)评估处、督导组日常监控报告。评估处、督导组定期就主要教学环节中存在的质量问题进行分析,形成研究报告,反馈到校系领导、主要职能部门和教师本人。(2)教学检查反馈会。学校每次开展完教学检查之后,均会召开教学检查反馈会。通过反馈会,集中交流、反馈教学过程中发现的问题和不足,当场落实整改责任部门和责任人。(3)教学信息员座谈会。学校每学期均定期召开学生教学信息员座谈会,了解院系教学工作动态,收集学生的意见和建议,并及时进行反馈和整改。(4)学生教学信息月报。学校教务处每月将学生对教学情况的意见和建议整理编成《学生教学信息月报》,反馈给校领导、教学院系和主要职能部门,方便其及时改进。(5)网络反馈。学校专门在校园网开设“校务咨询”版块,接受师生对学校教学情况的意见和建议。这些意见和建议均由专人负责及时解答和反馈。

(作者系中国青年政治学院党委副书记、常务副校长)



第十届中国航展,前来中国民航大学展台洽谈交流的外国友人络绎不绝,其中包括波音、空客、赛峰等多年的国际合作伙伴,还有寻求合作的国外航空企事业单位代表。  
李玮琪 摄

## 北京工业大学:为青年教师成长搭好梯子

一线观察

■通讯员 邱晓飞 王锋 张宇庆

要早发现、早扶持、早使用,让青年教师唱主角、挑大梁,发挥最大潜能。

**细化成长阶段 关注职前培养**

“我很幸运,正好赶上北京工业大学今年开始实施‘师资博士后制度’。”作为首批师资博士后的赵翔翔开心地对笔者说:“师资博士后具有双重身份,既是进行科学研究的主要力量,同时有教师的资格,是一名准教师。科研方面,博士课题一般都处在继续研究阶段,需要对于课题熟悉并掌握发展方向的科研工作者接替,而最好的人选实际上是刚毕业的博士生本身。两年的博士后工作可以对课题有更深入、系统的研究,有利于科研进步与成果的产生。”

校长郭广生表示,青年教师成长路径与梯队建设需要进一步挖潜。2014年,在总结梳理2011年人事制度改革成果的基础上,北工大出台《北京工业大学博士

后工作管理办法》,积极推进师资博士后制度建设,让青年教师的成长起点提至博士后阶段,开拓青年教师发展路径,激发青年教师群体的内在潜力。如果按照常规的人事招聘制度,博士生入校经过一些短期的培训就直接走上讲台,开始教学、科研工作,经常是‘左肩教学繁重,右膀科研乏力’,而北京工业大学推出的这项制度使青年教师在2到3年内除了承担少量教学任务外,可以安心做科研,学校为他们提供申请科研项目的机会,并为其配备导师,帮助青年教师尽快融入科研团队。国家对于博士后的相关政策制度也在一定程度上解决了青年人生活的后顾之忧。

**做好顶层设计 搭起成长阶梯**

作为首批“日新计划”培养对象之一的经管学院青年教师苗虹感慨不已:“‘日新’计划不仅仅提供了资金支持,更重要的是导师制使我在研究团队中得到成长和锻炼。”2014年她入选北京市教委的青年拔尖人才计划,回忆自己的成长历程,苗虹感受很深:“我参加不

同学科的汇报交流及国内外学术会议,分享专家们跟踪学术前沿、项目申报、项目研究工作的经验。这些工作,为我以后的发展提供了知识储备。”

同时启动的还有“京华”计划,它对支持对象的要求和支持力度更高。主要针对45岁以下青年教师,所在学科须与学校重点发展学科相一致。理工类经费不少于100万元,人文社科和经管类不少于25万元,所有支持对象的岗位津贴标准上调一级,第一批共37人入选“京华”计划。“京华”计划成为将来冲击“优青”、“长江学者”、“杰青”的青年人才储水池。

主管人事工作的吴斌副校长介绍,鉴于“日新”计划与“京华”计划之间跨度较大,会出现一些青年教师无法得到有力支持,2014年人才工作大会后,学校把把青年教师的成长阶梯进一步分类细化,启动“青年百人计划”,这是介于“日新”计划与“京华”计划之间,将入选的青年教师的“京华”计划支持教师一样实行年薪制,待遇相当于教授级别,大力度扶持青年教师发展,培养学校未来10年的栋梁柱。

**细节体现关爱 育人更要温暖人**

高校青年教师是标志高等教育事业发展最灵敏的晴雨表。目前,学校年龄在35—45岁的专任教师比重保持在40%左右,是教师队伍的中坚力量,也是未来学校建设的主力军。

中组部“千人计划”青年项目入选者、环能学院的李建荣教授讲起了他的故事:“在来工大之前,校领导亲切耐心的回信、人事处领导的越洋电话,至今仍然历历在目。来工大后,更加体验到工大的温暖。我正式回国后,到达工大的第一站不是酒店,也不是学校准备好的公寓,而是科学楼418会议室,我作为专家参加了人才项目预评审会。回工大后1个月学校就建起了实验室,开始了科研工作。随后的仪器设备购置,研究生招生,科研项目申报,专款经费协调,教学课程安排等都得到学校有关职能部门的大力支持和帮助。”

在北工大党委书记郑吉春看来,要特别重视青年人才的培养,早发现、早扶持、早使用,让他们唱主角、挑大梁,发挥最大潜能。学校在人事制度和校园氛围上要最大限度地营造有利于人才成长发展的环境。