

高等教育活动绝不是利用标准化的模板和操作模式,去制造一个个没有自我意识和独立人格的“机器”——

大学 让学生获得高质量学习经历

温兴生 熊俊峰

大学被认为是培养人才的圣地,科学发展的源泉,社会前进的灯塔。从历史来看,大学的供给大致可分为三大方向:以学生需求为中心,满足学生个体发展需要;以学科需求为中心,满足专业知识发展需要;以社会需求为中心,满足社会经济、文化发展需要。三类供给相互交织,统一于高深知识,从三个维度共同推动了高等教育的发展和演进。从根源来看,大学首先因学生而存在,而让学生获得高质量学习经历是高等教育供给质量的核心和重点。

高等教育的质量首先是学生的学习质量

在“大学为谁而设”的哲学问题上,曾有过不同的争论。西方高等教育学家布鲁克巴克《认识论与政治论》进行了阐释。认识论认为高等教育为了满足学者们“闲逸好奇”的精神追求,它强调“学术理性和价值自由”,而政治论认为高等教育充当解决社会问题的知识智囊,它强调“政治目标和为国家服务”。学者们认为,这两种观点虽然透视了高等教育的部分独特职能,却都忽视了高等教育的本体价值,促进人的发展。我国教育学家张楚廷提出“人本论”的观点,他认为高等教育源于人,基于人,为了人,大学为学生而生。

从教育的性质来看,它是一种社会活动,区别于其他社会事物的本质属性就在于人的培养,而高等教育生来就是一种与学生共生共存、无法剥离的活动,正是因为学生,大学才不是学术超市,才不是高级职业培训。因此,人的回归、对学生的关注是高等教育的本体诉求,也是推动高等教育发展的源流。高等教育的质量首先是学生的学习质量。

“高质量学习经历”是高等教育供给质量的核心体现

人才的培养不同于产品的生产。由于学生基础难测以及学生自我生产过程复杂,导致了我们无法精确个体高等教育的增值量。传统的聚焦于高等教育供给结果的评估范式日益暴露出其局限性。高等教育质量保障逐渐从“学习本位”向“学生本位”模式转化,开始关注学生作为一个生命个体存在的发展过程。当前,学生的学习经历已经成为西方学习质量评价的新视角。作为学习的主人,学生对自己在校学习过程中的体验、参与和自我感知,最能反映大学的内部质量。

何为高质量的学习经历?它是指在优越的学习环境下,学生作为一个生命个体,在与文化环境、学术知识和教师、同学的互动中,最大限度地获得个体认知、情感、行为发展和主观满意度的过程。在高质量的学习经历中,学生不再是一个工具性的存在,而是一个本性的存在。学习不是达到某种目的的手段,学生在学习生活中的各种表现都被视为学生生命的外显。高等教育也不再是为学生提供高深知识,而是为学生提供一段高质量生命个体完善的历程。

“高质量学习经历”的标准

高质量的学习经历是全面发展的经历。真正的高质量的教育经历应该倡导一种“全人教育”的理念,使人成为人,使人成为完美的人、自由的人、全面的人。全人教育要求大学不仅要重视学科知识与专业技能的训练,打造人的资格,更要重视品德、情意、人文、通讯的培育,塑造人的品格。更要努力使学生成为一个

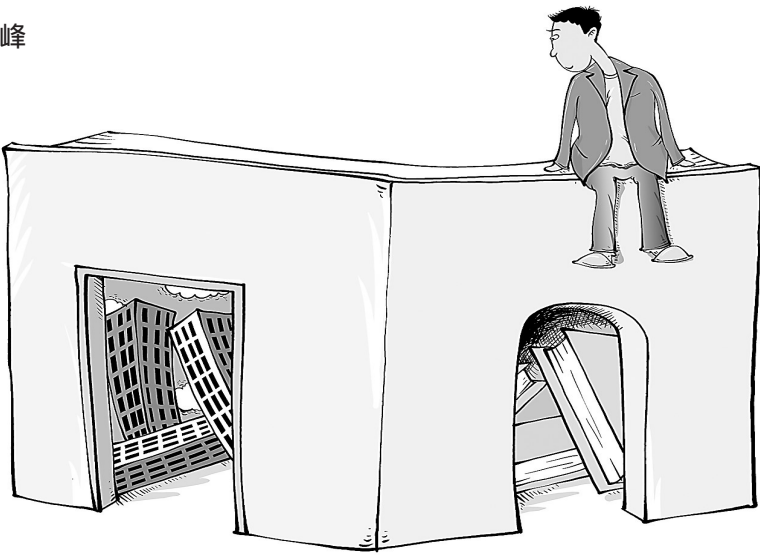
做人有品位、有教养,做事有学问、有专长的社会公民。

高质量的学习经历是愉悦交往的经历。交往是学习的有效途径,而对话则是交往的方式。学生在与教师的交往中,理解知识的意义,探索创新的方法,领悟生命的价值;学生在与物质文化的交往中,感受校园景致的美丽,交往生活环境的和谐,享受学习条件的舒适;学生在与制度文化的交往中,感受“以生为本”的管理理念,感受尊重学生需求、注重学生人格、强调学生参与的民主制度与规则;学生在与精神文化的交往中,理解大学的独特气质,能被大学追求的信念、精神、灵魂所感化,进而转化为伴随自己一生的价值追求。

高质量的学习经历是主观满意的经历。主观满意是学生对自身学习过程和结果的综合评价,也是判断高等教育是否满足学生个体需求的核心指标。学生学习经历的满意度主要来自四个层面:一是与外部环境交互的满意度,即学校环境是否支持和鼓励学生积极参与到学习与发展活动中去;二是与外部人群交往的满意度,即在师生之间、生生之间的互动中是否获得存在感;三是对自身投入的满意度,即在学习或参与学习相关的活动中所付出的努力程度;四是对自身成长的满意度,即个体通过学习经历获得的成果和其个人发展的状况。

高等教育如何给予学生高质量的学习经历

营造物质环境,以物悦人。物质环境是校园之形,对育人过程具有重要支撑和保障作用。营造良好的物质环境应努力让“一书一画,一草一木”成为能与学生认知、情感发生交往的对象。而要“花木知音、山水有情”,每一面



教育是学生自我生长的过程。 CFP供图

墙都具有教育功能,一个重要的途径就是使校园的物质体现出学校的个性和精神。具体来讲有两条途径,即美化校园和文化校园。美化校园在于营造赏心悦目的学习环境。例如,植物造景和园艺设计提高绿化质量,通过后勤服务保持校园干净、卫生、整洁、有序。文化校园在于校园文化与自然环境的和谐之美,将能反映学校历史文化的建筑小品、名人雕像、经典语录、人文景观等合理布局于学生的学习区、生活区、娱乐区,让每一面墙都说话,让每一寸土地都育人。

优化规章制度,以管育人。一个以学生为本、尊重学生人格、促进学生发展的大学管理理念,也是高质量的学习经历重要组成部分。促进学生发展的管理不是将管理当成目的,而是把管理当成育人的途径,不是完成管理工作任务,而是指向学生全面的发展,不是少数管理者的独裁决策,而是学生主体性的民主参与,不是命令、强制与服从,而是平等、合作与对话。现代大学管理应该建构以疏导、启发、自我教育为主的现代管理,应该允许学生表达自己的利益诉求,鼓励

学生参与管理工作,应该积极发展学生社区,尝试“学生社区”学生治理。

优化教师队伍,以人带人。高质量的学生学习经历既需要“真学者”创造学问,更需要“好老师”传播学识,以教师的发展带动学生成长。因此,如何激励大学教师回归教学,并把教学作为自己的职业生命是当前高等教育急需解决的现实问题。首先,高校需要提高大学教师的生活条件。大学教师“以学术为生”,以学术为业,当学术只是教师谋生的手段时,教师们难以静心将教学作为自己的志业。其次,需要大幅度提升教师的教学回报,教学是内部修炼,难以像科研那那样给教师带来社会声望,那么唯一能够将教师的精力拉回讲台的就是相对满意的物质激励,给教师更实在的获得感。再其次,给乐于教学的教师开辟职业发展通道,即进一步深化教师分类管理,尤其是探讨教学型教师的职业发展通道。

塑造精神文化,以文化人。校园精神文化是大学在长期的探索和发展过程中积淀、整合、凝练出来的,它反映师生共同理想

目标、精神信念和行为准则,是一所大学的价值观念体系和群体意识。塑造良好的精神文化是一个历史积淀的过程,主要有三条路径:一是学校层面,从校训、大学目标与理念、校园文化活动以及领导决策能力与风格等方面出发,形成具有凝聚力、感染力、向心力的精神信念;二是教师层面,通过价值引导、制度规范和外部激励,形成教师学术严谨、重教爱生、品行高尚的精神追求;三是学生层面,通过舆论文化、寝室文化、班级文化、社会实践等,培育学生崇尚尚美、敢于担当、勇于创新的精神品质。一所大学精神文化建设需要全面规划,全员参与、全程推进,才能特色鲜明,润物无声。

总之,教育是学生自我生长的过程。高等教育活动绝不是利用标准化的模板和操作模式去制造一个个没有自我意识和独立人格的“机器”,而是需要通过创造环境、交往引导帮助学生在自己的经历中领悟、顿悟,使学生自主发展成为更完整的人,这也是当前高等教育供给侧结构性改革的必然走向。

(作者单位:湖北经济学院)

培养当代责任公民

北京师范大学道德教育研究所冯建军、方朵在2017年第7期《高等教育研究》发表《公民视野中的责任教育》一文提出,公民责任是责任公民的本质要求,公民责任指向公民共同体的利益,是为公民公共生活而必须承担的责任。当代公民责任教育的使命是培养公民强烈的责任意识,形成个体对共同体的认同感和归属感,激发公民积极的责任情感,提高公民主动参与的能力。基于公民的责任关系,公民责任教育的内容包括对他人的责任,意识到自己与他人的关系,理解他人,尊重差异,在帮助他人的基础上督促他人成为负责任的公民。通过培养公民的民主素养、法律精神和经济德性,实施爱国教育,实现对社会、对国家的责任。同时,还要重视公民对全球的责任教育,在国家主义的基础上促进共同的认识,树立全球意识,促进个体对差异的包容和对多元的理解,并从认识生态和环境问题走向关注整个人类和自然的发展。

合理配置课堂座位

安徽师范大学教育科学学院陈振在2017年第23期《教学与管理》发表《以教育过程平等为旨归的课堂座位合理配置》一文提出,课堂座位作为一种微观的教育资源,影响着学生的学习态度及课堂参与力度等,进一步影响着学生知识的获得及师生之间的互动交流。传统占据主导地位、秧田式座位配置结构极易形成浓缩型社会关系分配与建构的“克隆版”。这潜在地造成教育过程的不平等,主要体现在学生占有教育资源的平等、教师对学生提问机会的不平等、课堂交往机会的不平等等方面。要实现教育过程平等,必须形成以伦理标准、根本标准和形式标准等为基础的逻辑思考。于学生而言,都应有平等、自由选择优质座位的权利,按照公正、有序的原则进行座位分配,教师注重学生之间的学习成绩影响,从而实现座位结构的优化。同时,在充分考虑教学内容的同时,在充分考虑教学内容的同时,适时变动学生座位结构,大胆突破传统的秧田式座位结构,促进学生之间的多维度空间交流,使课堂拥有一个动态变化、形式多样、科学分布的座位结构。

(王杰 辑)

党的十九大报告提出了“加快一流大学和一流学科建设,实现高等教育内涵式发展”的明确要求,为高校未来的发展指明了方向。地方高校作为我国高等教育的生力军,在当前“双一流”的形势下,探索如何建设、建成一流学科,十分必要。近年来,黄冈师范学院领导班子非常重视一流学科建设,对一流学科的建设进行了深入的调研和探索实践。

黄冈师范学院

推进一流学科建设的思考探索与实践

突出重点,着重培养“长子”

党的十九大报告指出:中国特色社会主义进入新时代,我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。这个重大判断,为新时代谋划发展、推动发展指明了正确方向。地方高校普遍存在办学资源特别是建设经费的有限性与学科建设发展刚性需求的矛盾,也就是学科发展日益增长的现实需要与资源不平衡、不充分的矛盾。国家关于《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》(以下简称《方案》)强调要引导和支持大

学优化学科机构,凝练学科发展方向,突出学科建设重点。条件、资源、经费的有限性决定了地方高校在一流学科建设中必须要突出重点,坚持走重点突破的道路,着重培养“长子”。

着重培养“长子”意味着任何一所学校的所有学科并非都是一流的,学科与学科之间的发展仍存在较大差距。在学校优质资源总量不足的现实情况下,学校在一流学科建设过程中只有择优支重,重点突破,充分利用自身优势的传统学科,突出重点建设的特色学科,

走科教融合的道路

学科作为地方高校人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新的重要载体,学科建设必然成为学校实现内涵发展的一项根本性建设,它在学校的各项工作中处于龙头地位。

2017年1月,《国家教育事业发展规划》十三五规划明确指出我国教育改革虽然取得了显著成就,但尚不能完全适应人的全面发展和经济社会发展需要,仍存在一些突出问题,主要表现在产教融合、科教融合的协同培养机制尚未形成,学生创新创业能力的培养有待加强。早在2012年,教育部、中科院就联合启动实施了“科教结合协同育人行动计划”,提出了“科教融合,联合育人”的育才理念,旨在使高校育人传统和学科门类齐全与科研院所丰富的科研资源

和高水平科研队伍优势互补,从而搭建高校与科研院所深度合作战略平台和沟通桥梁,培育跨学科、跨领域、跨系统的教学科研团队,实现强强联合、资源共享,推动人才培养水平和创新能力的提升。纵观世界一流大学,无不以科教融合为办学的核心理念。

因此,黄冈师范学院一流学科建设必须在科学研究和人才培养两个方面同时发力,一定要走科教融合、科教并重的道路。

在学校的教育实践中,教学与科研的关系往往是很难处理也很具争议的一对关系。教学与科研在本质上应该是相互促进,对立统一的关系,它们最终都指向人才培养的终极目标。实现科教融合,既是学校学科建设的本质特征,也是学校学科建设服务本科教育

以优势学科、特色学科为基础开展一流学科建设,才能不断提高汇聚资源的能力,克服同质化发展趋向,才能跻身于一流之列。

黄冈师范学院在当前“双一流”建设的背景下,基于学科基础、地方需求、特色发展、可持续发展、学科布局、学科排名等多种因素的考量,明确了以教育学、农业资源环境两个一级学科作为“长子”学科进行着重培养。在经费上加大对这两个“长子”学科的投入力度。在资源配置上向这两个“长子”学科倾斜,推动这两个“长子”学科争创省内一流、竞争国内一流。

的切入点。一方面,科教融合有利于促进学科建设与专业建设的结合,有利于提升教师的科研教学水平;另一方面,科教融合有利于提高教学效果。

近年来,黄冈师范学院充分利用教师的科研成果反哺教学。提倡教师开展探究性教学,将科研优势转化成教学优势;以研究为基础,设计校级选修课和专业选修课,鼓励教师将科研成果转化为选修课程。2015年以来,一大批科研成果应用到课堂教学。音乐学院依托黄梅戏艺术中心开设黄梅戏曲课程,并将黄梅戏演唱与欣赏、打造为省级精品视频资源共享课;生命科学学院将实验室的动植物标本、地质标本、科研物化成果等科研资源带进课堂;杨甲睿老师的教育科学研究方法课程教学,应用了教学研究项目《卓越师范生学习方式优化的行动学习研究》成果。

坚持以人为中心的理念

党的十九大报告中把坚持以人民为中心作为新时代中国特色社会主义思想基本方略之一。同样的,学校一流学科建设也必须坚持以人为中心的理念,这一理念是学校内涵式发展的现实选择,其核心是人才队伍建设。着重体现在以下几个方面:

1. 各项资源配置要以人为中心,这是以人为中心的根本体现。

由于学校的人力、财力、物力有限,因此在人才队伍建设时学校必须将有限的资源尽可能地向一流学科建设所需要的重点人才、关键人才倾斜,优先保证并适度增加人才队伍建设经费,做到人尽其用、财尽其用、物尽其用。

2. 打破常规人才引进的模式,加大人才引进力度。

随着国家“双一流”建设的推进,学校积极把握这一人才引进的战略机遇。据统计显示,我国博士数量自1978年以后呈爆炸式增长,现已成为世界较大博士学位授予国家。特别是985、211高校作为博士生的高产区,其培养了大批的博士生。学校要为那些有理想、有追求、有梦想的博士生提供成长发展的平台,吸引他们到学校来大显身手、实现梦想。同时,人才引进要从单一的“筑巢引凤”向“筑巢引凤”与“引凤筑巢”并重转变。

3. 学校人才引进要解放思想,主要有:第一,要转变人才观念。当前过于看重博士的头衔和帽子,过于追求博士引进的数量,从而忽视了引进博士的质量。2017年1月,国家教育部门办公机构发布的《关于坚持正确导向促进高校高层次人才合理有序流动的通知》指出,高校之间不得片面依赖高薪高待遇竞相抢挖人才,不得简单以学术头衔、人才头衔确定薪酬待遇、配置学术资源。学校在人才引进中要实事求是,不能盲目追求高消费,要提高人才引进标准。

第二,要注重引进人才与学科的匹配度。学校要结合自身学科特点引进人才,引进的人才要与学科发展相适应,注重引进紧

缺学科人才,提高学科人才引进的针对性和有效性。就学科人才引进的属性来讲,如果重点建设学科是农业资源与环境而引进动物学博士,或者学校建设的学科是应用经济学而引进的博士是社会保障学方面的博士,那就与学科建设所需要的人才匹配度不高。

第三,要实现双轮驱动。教学、科研双轮驱动是学校内涵发展的重要模式。一流学科建设所在的教学学院要以科研为驱动,以科研为主兼顾教学;其他则要以教学为驱动,以教学为主兼顾科研。

4. 学校人才引进还要做到三个提高。

一是要提高引进人才的门槛,也就是要提高引进人才的匹配度;

二是要提高人才引进的经费待遇,打破平衡。不同学科的博士待遇可以不一样,那些紧缺学科的博士与学科匹配度一致的博士可以给予更为优厚的待遇。

三是要提高引进人才的情感归属,就是对学校的文化认同感。黄冈师范学院从创造环境、营造氛围、提高待遇等方面入手,增强引进人才对学校的文化认同和情感归属。

重在“建设”二字

学校要想建成一流学科,必须要重视一流学科的建设过程,要明确建什么、怎么建以及建成什么等问题,要树立三大观念。

1. 要明确一流学科建设是要建设成为一流学科,而不是现在就是一流学科。

学校首先要树立的观念是一流学科建设工作侧重于建设过程,其目的是要通过建设,使学校的一流学科建设达到一流学科水平,推动若干学科成为具有区域内、国内重大影响的学术高地。

2. 要淡化身份,重视实绩,强化绩效。

一是不能过于看重“帽子”头衔。引进人才时的“帽子”头衔固然重要,但更重要的是实际工作中取得的成绩,所引

进的人才想要做什么并且做成了什么。要淡化引进人才的出身和学缘,更加突出人才质量和业绩的考察。

二是强调岗位意识。学校现行的薪酬制度是以单一工资制为主体,决定教师工资的主要因素是学历、职称、工龄三大因素,不同之处主要体现在校内岗位奖励性绩效津贴的不同。一流学科建设要加强岗位对教师的工作绩效的考核,构建合理的绩效工资标准体系,规范奖励性绩效工资发放,避免绩效考核流于形式,充分发挥绩效的激励作用。

3. 要重视建设的内涵。

学校一流学科建设应以“五大任务”为抓手,加强内涵建设。

一是要加快培养和引进一批一流科学家、学科领军人物和创新团队,培养造就一支优秀教师队伍;

二是要着力培养具有国家使命感和社会责任感,富有创新精神和实践能力的各类创新型、应用型、复合型的优秀人才;

三是要以地方重大需求为导向,提升高水平科学研究能力,推进科研组织模式创新,打造具有地方特色的新型高校智库;

四是要加强大学文化建设,把社会主义核心价值观融入教育教学全过程,发挥中华优秀传统文化的教育育人作用;

五是要深化产教融合,着力提高学校对产业转型升级的贡献率,推动重大科技创新、关键技术突破转变为先进生产力,增强学校创新资源对经济社会发展的驱动力。

(黄冈师范学院校长 陈兴荣)

(下转第10版)