



探索前线

■ 唯当! 随着最后一根钢轨平稳落地,“雅万高铁”铺轨工作全部完成。作为该条铁路的首批运维人员,印度尼西亚火车司机比玛正为即将到来的通车抓紧学习。此刻,由西南交通大学承办的首批运维人员资格培训正在如火如荼地进行中。东南亚首批高铁运营人员正是由这里“发车”。

近年来,西南交大充分发挥学科优势,聚焦国际工程领军人才和卓越工程师培养,创新了铁路工程教育范式。10年间,学校先后培养了2000余名交通领域管理和技术骨干、4000余名岗位技术能手、5000余名沿线国家轨道交通通人才,以扎实的教育担当助力“一带一路”跑出加速度。

面向世界 打造“铁轨上的天佑学院”

3月底,30名来自埃塞俄比亚的学生从西南交大顺利毕业,他们怀揣着成为“非洲詹天佑”的期望,立志将在中国学到的铁路知识带回祖国。当前,学校已有来自全球80余个国家的5000余名留学生沿着铁路走向世界各个角落。

“交通畅通是区域交流合作的基础。”西南交大校长杨丹介绍,近年来,随着“一带一路”倡议的深入实施,轨道交通已成为中国联通世界的“血脉经络”。中国铁路、中国基建和中国标准逐渐成为世界公认的“抢手货”。但铁路建设、运营和维护是一项牵涉全产业链的系统工程。在中国铁路全面“走出去”的战略背景下,铁路国际化相关技术及管理人才需求迫切。

西南交大是我国第一所专门培养铁路人才的高校,也是国内最早探索国际铁路人才培养的高校。长期以来,学校系统开展铁路国际工程人才需求矩阵分析,深化国际化工程教育改革。2013年,学校在中国工程院的支持下,分别主持和参与“基于‘一带一路’的铁道工程与运输组织国际科技工程人才培养体系研究”“中国铁路走出去人才培养培训研究”等重大咨询项目,并以优异成绩完成了两期教育部新工科研究与实践项目。

2018年,学校天佑铁道学院正式成立。依托这所以“中国铁路之父”詹天佑命名的学院,学校积极构建面向全球的铁路工程教育合作平台,结合市场需求,开展国内派出和国外本土两类国际化人才精准培育。至此,铁路工程国际化教育有了“专科班”。

“教育国际化要坚持‘输出型’和‘本土化’两条腿走路。”天佑铁道学院建设办公室主任刘玲认为,精准培育就是要针对不同的培养对象、教育背景“对症下药”。学校深度推进传统铁路特色专业新工科改造,面向国内“输出型”和沿线国家“本土化”两类人才,打造“本研衔接、订单培养、终身学习”三种模式,重构铁路核心专业人才培养体系。

“一带一路”倡议提出以来,学校先后培养了1.3万余名海内外铁路国际工程人才,“铁轨上的天佑学院”在全球擦亮了中国特色铁路工程教育的“金字招牌”。

西南交通大学组织国际学生在崇州市道明竹艺村实践。 池海 摄

教育为媒引领「一带一路」跑出加速度

通讯员 许金砖

质量为基 创新铁路国际工程教育范式

2022年11月,国际铁路联盟(UIC)铁路创客大赛全球总决赛在法国巴黎拉开帷幕。在这场全球铁路青年人才汇聚的竞技舞台上,西南交大学生代表队以“铁路虚拟体验解决方案”荣获大赛“最佳推荐奖”。

“以赛促学,以学促行”是学校创新铁路国际工程教育范式的一个缩影。近5年来,学校累计有100余名学生在中美青年创客大赛、国际铁路联盟铁路创客大赛中获奖。

“铁路国际人才培养是典型的交叉型教育。”长期从事铁路国际化教育的西南交大教授冯晓云认为,铁路“走出去”需要大批既懂技术、精业务,又通语言、会管理的复合型人才。但我国的铁路国际工程教育存在目标不明、理念不新等问题,尤其是难以构建基于铁路特色的跨学科教育体系,无法实现大规模“高精尖急缺”铁路工程人才培养需求。

近年来,学校重构铁路国际人才培养方案,提出工程领域“问题+学科+过程+目标+用户”五维度跨学科教育模型,基于“一带一路”铁路工程真实项目提炼问题,将解决问题作为课程直接目标;支持学生快速学习多学科知识,并在迭代解决问题过程中逐步深化学习。

“运动、科技与智慧人生”是一面面向全校学生开设的跨学科通识选修课。课程由体育、电

气、机械、力学及经管等5位学科教师合作授课。课程以运动为主线,将体育、机械、电气、力学、经管学科融合,通过创设真实的运动场景激发学生的内在动力。

“这是中国第一门走向世界的跨学科课程。”授课教师宋美玲自豪地说。2019年,该课程与哈佛大学、麻省理工学院等世界级名校创新课程共同入选美国著名教育学家肯·贝恩的专著《超级课程:教育学习的未来》,并入选教育部首批“跨学科课程教学改革创新虚拟教研室”。

近5年,学校革新教学方法,累计编写出版国际铁路特色教材41部,其中全英文14部;建成60余门特色慕课、4个线上微专业和百余个国内外实践基地,千余人国际化师资队伍。体系化核心资源共辐射海内外200余所高校和数十万名线上学习者。

教育担纲 引领中国铁路加速“走出去”

2019年3月,尼泊尔宣布该国新建铁路梅马铁路将采用与中国相同的“标准轨距”。决策背后,西南交大尼泊尔籍工程师帕瑞发挥了巨大作用。2014年本科毕业后,帕瑞选择来到西南交大学习铁路工程。在中国的三年间,他见证了从中国铁路通达万里的强大力量,迫切渴望有朝一日能学以致用。

2017年7月,尚未毕业的帕瑞便不断向尼泊尔铁路局建议在铁路建设中采用与中国相同的“标准轨距”。他从工程经验、成本控制等角度系统介绍该标准的优势。经过不懈努力,尼泊尔铁路局最终采纳了他的建议。

铁路走出去,教育打头阵。帕瑞的经历是西南交大充分利用中国铁路“黄金名片”和学校特色优势,加强与国内外铁路管理部门、龙头企业、特色高校和国际铁路联盟深度合作,引领“一带一路”跑出加速度的生动写照。

2018年6月,学校牵头成立“一带一路”铁路国际人才教育联盟,成员包括30所高校和7家企业单位。以“师资共享、课程共享、教材共享、基地共享”为目标,学校构建了交叉融合、跨界协同、面向全球共建共享的合作育人平台,显著提升工程教育对“一带一路”建设的支撑作用。

不久前,由学校牵头建设的“一带一路”铁路国际人才教育联盟在线课程共享平台正式启动。这标志着未来“一带一路”沿线国家将首次拥有一个系统、全面且共享的铁路人才学历教育和专业培训“空中课堂”。

丰富的国际工程教育经验赢得了广泛的社会关注。学校牵头起草院士建议书2份、国家部委研究报告11份、咨政报告10份和优秀案例6份,完成援建4所非洲铁道大学的可行性研究报告,为国家科学决策提供了重要的咨询建议。

2019年,学校成为国际铁路联盟培训与教育委员会副主席单位,冯晓云担任培训委员会副主席,参与铁路教育国际标准制定。中国铁路工程教育在全球的话语权和影响力不断提升。

“教育与国家战略同频共振齐发力激荡出了‘一带一路’的磅礴动能。”西南交大大委书记王顺洪介绍,学校相继承担了“蒙内铁路”“亚吉铁路”“中老铁路”“雅万高铁”等标志性工程培训项目。在实践中,学校关于铁路国际人才培养培训的教育理念、培养体系、师资建设等进一步明确,教育在共建“一带一路”中的基础性和先导性作用越发突出。

冷观热议

职称评审是高校教师职业发展的重要一环。在目前的职称评审体系中,基于教师职业特征和发展规划等开展“分类评价”是高校的主流方案和发展趋势。分类评价主要分为教学型、教学科研型、科研型等不同通道,还有部分高校将职称细分为十余个种类。细分岗位类型,实施差异化评价,能够有效引导教师找准赛道、明确目标、精准发展。

然而,在职称总数一定的前提下,晋升通道多元化也存在着职称资源分散等矛盾。最明显的是,短期内各职称通道的指标窄化,达到晋升条件的教师不一定能够顺利晋升,可能造成人才流失的隐患。因此,笔者建议,可以采用“缺标评审”的方式,作为解决职称通道拥堵、让分类发展“软着陆”的有益尝试。所谓“缺标评审”,指在指标不足的情况下,通过荣誉指标或者其他途径,给符合晋升条件的教师相应的荣誉或名分,肯定其在学术领域的成绩,但在相应配套条件上可以折价或变价施行。

“职称拥堵”不利于教师成长

当前,基于办学定位和发展实际,高校普遍实行的职称评审标准主要有两种。一种是超高标准晋升机制,即要求参评者以高标准参与职称评定。这种机制对参评者的综合条件要求较高,如要求在专业领域顶级刊物发表过论文等。另一种是中等标准择优晋升机制,多数人通过一定努力基本能够达到该晋升条件。

以上两种标准各有利弊。前者晋升标准高,只要达到设定的各项标准即可实现晋升,且人为干扰因素较少,不会导致教师出现过度焦虑等现象。但这种超高标准既不利于高校广揽青年学者,也不利于教师队伍的梯队建设和队伍的可持续发展。后者标准适中,但因指标有限,参评者即便达到晋升标准,也需要“优中选优”,可能导致竞争过程的无序性,出现学术研究之外的内耗。比如,极少数学者出现“追求成果数量忽略质量”或“以行政职务绑定职称评审”等现象,甚至造成“劣币驱逐良币”的极端情形,严重影响学校和学术声誉。因此,高校在推进职称评审的过程中,应制定科学有效的弹性机制,既能通过评审发挥学术牵引作用,又能体现一定的人文关怀,避免无序内耗。

“缺标评审”缓解职业内耗

职称评审本质上是一种专业技术人员学术水平和职业素质能力的综合评价与激励机制,如果失去了对学术发展的激励导向作用,必然导致职业内耗。在科研领域,“破五唯”重在减少低水平重复。其中一个重要抓手,就是减少教师因职称评定产生的发展焦虑。因此,“缺标评审”可以作为降低高校教师职业内耗的一个选项。以专业教师聘任为例,笔者建议,有需要的高校可以在正高聘任中试点“缺标评审”。具体来说,高校可以先建立人才蓄水池,副教授达到教授四级晋升的起始条件后,设置两个通道:第一个通道,淡化成果数量,主要评价代表作、标志性成果、解决“卡脖子”问题的贡献度,成果突出者根据排序、指标数量直接晋升,特别优秀者破格晋升为教授。第二个通道,满足晋升条件但因指标限制不能直接晋升者,可申请走“缺标评审”通道,同样授予教授职称。“缺标评审”通道的教授待遇,可视具体情况具体分析。如果校、院有合规的经费来源,就按照学校通过的“缺标评审”细则兑现待遇;如果校、院经费确有困难,可根据相关细则逐步兑现待遇。

值得注意的是,不能简单地将“缺标评审”等同于等额评审。等额评审指达到晋升条件就可以直接晋升,其弊端在于职称评审一旦彻底失去竞争成分,必然消解组织内动力,影响组织的可持续发展。兼容双通道的“缺标评审”,本质上是一种压力分解机制,能够在一定程度上解决职业内耗,是高校教师“分类发展”政策的有益补充,也是疏导教师职称评审焦虑的调节器,能促进“破五唯”落到实处。

当减轻了职称的后顾之忧,教师便能够更好地沉下心来,彻底放弃低水平重复科研,真正实现分层分类发展,并推动生成“科研成果不在乎多,更在乎高质量、创新性”的新型学术生态。

优化机制激发“正向驱动”

为实现“缺标评审”的正向驱动功能,需在标准科学化、规则透明化、评审阳光化三方面完善体制机制。首先,高校需在充分调研的情况下,科学制定晋升标准。相关议事机构或组织要广泛参与调研,开展充分论证。目前,有的高校推行代表作制,选择数篇代表作参评;有的高校推行积分制,将教师完成的教学、科研、社会服务等任务或取得的成果进行量化打分。无论哪一种标准,均应在达成广泛共识的情况下方可施行。

其次,要依据晋升标准,建立合理的评审规则。具体评审规则主要涉及如何确定当年缺标晋升的指标数,缺标晋升的教师获得晋升后如何兑现待遇等。这些问题需要结合校情、学科专业特色综合考虑,由学校相关议事机构或在充分调研、论证后公布规则,使规则公开化、透明化,让教师做到心中有数,准确规划奋斗路线图。

此外,还要公开公平地开展“阳光评审”。一方面,参评对象和评审过程要受到校内教师的关注和群众监督,综合条件优秀者自然会成为工作标杆,进而激励更多的教师努力奋进。另一方面,深入推进代表作评议公正制。为保障在推行代表作评价制度时评价客观公平正确,可在一定范围内试行评审专家实名评议,促使专家的评价意见接受舆论监督。通过透明化的评审机制,切实提升评审结果的公信力。

(作者系中南财经政法大学研究员。本文系中南财经政法大学中央高校基本科研业务费专项课题[2722020XC004、2722022EY037]研究成果)

「缺标评审」有利于高校教师分类发展

郭华桥

“四位一体”工作格局 提升心理育人实效

罗锦银

教改专区

教育是培养人的事业。培养大学生健康的心理、健全的人格是高校心理健康教育的根本目标和价值追求,是促进学生健康成长和全面发展的重要途径,是培养担当民族复兴大任的时代新人的出发点和落脚点,是落实立德树人根本任务的前提和必然要求。

近年来,武汉纺织大学积极构建“大思政”育人格局,牢固树立“大心理”育人理念,在工作中坚持运用四种思维方式,扎实有序推进心理育人培养方案进课堂、进活动、进宿舍,创新建立“全天候、全领域、全身心”的学生服务响应机制,将育心与育德相结合,育人与育才相统一,形成了教育教学、实践活动、咨询服务、预防干预“四位一体”的具有学校特色的心理健康教育工作格局。

前置思维 注重信息收集与识别应用

提升心理育人效果的关键在于学生信息收集的完整性与分析应用的精准性。针对当前中学和大学阶段信息断层而导致对学生心理思想状况掌握不深等问题,学校坚持前置思维,把信息收集与筛查工作前移,建立健全“早发现、早评估、早诊治”的心理健康预防机制,加强对学生入学前心理健康信息的收集,做到源头防治、科学识别,增强心理育人工作预见性。

自2016年开始,学校每年在新生入校之前,通过收集新生自传来获取学生成长信

息,通过回溯学生特定情境经历,提前掌握部分有童年创伤、家庭困难、心理问题、学业困惑、规划迷茫的学生信息。截至2021年,共收集新生自传39786篇。学生在校期间,学校定期开展心理健康测评工作,全面建立“一生一策”心理成长档案,科学分析、合理应用测评结果,不断提升和完善学生心理工作数据的全面性和准确性。

融合思维 注重知识普及与实践体验

心理育人要挖掘学生心理潜能,唤醒学生的自我意识,帮助学生了解自己、调控自我、实现自我、超越自我。针对心理育人工作中理论与实践脱节问题,学校着力打造“知识灌输、实践体验”的宣教体系,共开设了“大学生心理健康教育”公共必修课程和“幸福心理学”“人际关系心理学”等十多门公共选修课程,实现全校学生心理健康教育课堂教学全覆盖。同时,学校加强实践体验场所建设和多样化实践活动的开展,建立的大学生心理健康教育中心总面积达1000平方米,设置个体心理咨询、心理测评、沙盘治疗、音乐放松、心理宣泄、团体辅导、等候与阅读、心理作品展示等8个功能区域,集干预性、教学性、科研性、服务性多功能于一体。

依托各学院心理工作站,学校每年组织开展情景剧大赛、知识竞赛、团体辅导、素质拓展等主题鲜明、形式多样的心理健康教育体验活动百余场,不断增强心理健康教育的吸引力和感染力。除此之外,学校每年面向辅导员、专业教师、宿舍管理员、保卫人员、心理委员等不同群体开展系列心理培训,普

及心理健康知识,增强心理健康教育工作的层次性、规范性,实行科学合理的网格化培训机制。

系统思维 注重个体预警与群体防控

心理育人是一项系统工程,需要以体系化的眼光与思维来审视构建教育体系。危机干预是基础性环节,也是贯穿其中的重要一环。针对心理育人中出现的重问题诊治轻教育问题,学校开发和升级了“红黄蓝”心理危机预警管理信息系统,推动心理危机干预工作由单点发力向全线守护转变,实现预警指标科学、预警信息精准、预警流程规范、预警平台先进的目标,为准确预警、科学预防、有效干预奠定了坚实基础。“红黄蓝”心理危机预警管理信息系统自2016年投入使用,其科学性、先进性获得了校内外的普遍认可,运行以来积累的经验和成果获湖北省高校学生工作精品重点项目,并在2021年全国高校平安校园建设优秀成果评比中获得一等奖。

针对心理育人元素与思政育人内容融合不深的问题,学校建立了以心理中心专职教师为主体,学院党委副书记、辅导员、专业课教师、学生骨干、学生家长等多方参与的多元心理健康教育工作队伍。为强化家校育人合力,学校开设“家长课堂”,增加心理健康教育板块内容,引导家长树立正确教育观念。针对辅导员、专业教师、宿舍管理员、保卫人员、心理委员、寝室长等不同群体开展系列心理培训,使心理健康教育工作实现个人—宿舍—班级

—学院—学校全线贯通,增强了心理健康教育工作的全员性、层次性、规范性。同时,发挥体育、美育、劳动教育以及校园文化活动的促进作用,引导学生在参与体育运动、劳动锻炼及文体活动中释放情绪。

发展思维 注重需求供给与成长赋能

心理育人是情感双向反馈的过程,心理育人工作要面向学生发展,必须深入学生群体、走进学生心里,帮助学生解决实际困难。针对心理育人工作与学生实际生活脱离问题,学校贯彻“解决实际困难、思想问题和心理问题相结合”的理念,将心理育人工作有机融入学生工作管理与服务过程,关注学生个体发展,根据学生不同阶段的心理特点和成长规律,为学生学习、交往、生活、就业等方面的需求提供帮助。

学校党委建立了“全天候、全领域、全身心”的学生服务响应机制,切实做到“有呼必应,有呼快应,无呼我应”,快速高效便捷地帮助学生解决实际困难;学校完善“四个一”结对联系师生机制,组织开展“千师万生包保帮扶”活动,通过办好校长答疑课、院长答疑课等特色课堂,及时回应学生的诉求和关切,做到“一生一档”。

通过上述举措,学校找准了学生心理问题根源,真正做到了谈话谈到学生心窝里,实事办到学生心坎上,学生因现实问题所造成的情绪淤积问题和因思想问题所致的认知偏差问题得到了缓解。

(作者系武汉纺织大学党委副书记、副校长)