

华南高等工程教育研究(季刊)

编辑委员会

顾问：王迎军 李元元

主编：邱学青

副主编：张乐平(常务)

邬智 向兴华 李正 李忠

编委：(以姓氏笔划为序)

马强 王全迪 向兴华 邬智 刘芳

刘明波 刘善仕 江焕峰 李正 李忠

李文芳 扶雄 吴业春 吴振强 邱学青

何燕玲 余新科 张乐平 陈立定 陈锦昌

范家巧 周兴求 胡亦武 黄建榕 崔淑慧

章熙春 曾志新 靳文舟 魏德敏

刊名题字：黄乃典

华南高等工程教育研究 (季刊)

目 录

· 理论探索 ·

论我国大学学术职业制度发展的困境与出路	王应密 张乐平(1)
我国研究型大学教师考核评价制度构建的思考	向兴华 李晴虹(12)

· 人才培养 ·

高校学生学术型社团助推产学研发展路径初探	桑成好 陈 强(18)
研究生思想政治教育工作新模式探究	杨 琨 孙云飞 杨 曦(24)

· 课程与教学 ·

大学人文通识教育课的教学方法——华南理工大学人文通识教育案例研究	周建新(28)
“高级语言程序设计 C ++”课程教学改革实践	徐红云 莫嘉鹏 徐梦真(33)
应用型本科自动化专业实践教学模式探索	陈 锐 孟昭军 赵双元(38)
音乐类精品视频公开课制作探索——以“走进交响音乐的世界”为例	黄 洁(41)
常见的日语学习者的误用	金 华 金玉花(46)

· 研究生教育 ·

全日制硕士专业学位授予标准与学位管理改革初探	张乐平 郭 娟(53)
全日制工程硕士实践能力测评基础推论	杨 雷 廖国江(59)

2014 年第 2 期(总第 82 期)

· 高教管理与发展 ·

探析高校建立内部控制的几个问题 汤贺凤(65)

高校职员制改革的理论与实践研究 苏秋斌 张 征(69)

· 研究生论坛 ·

大规模开放在线课程(cMOOC)教学模式探析..... 刘道坚(74)

浅议国内外大学章程的现状为建设 王 璐(81)

浅论雅斯贝尔斯的高等教育思想及其启示 陈艳娜(86)

CONTENTS

Plight and Strategies for Chinese Academic Profession	<i>Wang Yingmi , Zhang Leping</i> (1)
On the Establishment of Teacher Evaluation System in China's Research University	<i>Xiang Xinghua , Li Qinghong</i> (12)
Strategies of Promoting Production-Teaching-Research Through Student Academic Associations	<i>Sang Chenghao , Chen Qiang</i> (18)
Study on the New Mode of Ideological and Political Education of Graduate Students	<i>Yang Kun , Sun Yunfei , Yang Xi</i> (24)
Teaching Methods of Humanities in General Education: A Case Study of South China University of Technology	<i>Zhou Jianxin</i> (28)
Teaching Reform of " High-Level Language Programming C ++ "	<i>Xu Hongyun , Mo Jiapeng , Xu Mengzhen</i> (33)
Practical Teaching Mode of Automation Engineering in Applied Undergraduate Education	<i>Chen Rui , Meng Zhaojun , Zhao Shuangyuan</i> (38)
On the Production of High-quality Musical Video Open Course: A Case Study of the World of Symphony	<i>Huang Jie</i> (41)
A Study of Language Misuse by Japanese Learners	<i>Jin Hua , Jin Yuhua</i> (46)
Study on the Degree-Granting Standards and the Management Reform of Full-time Professional Master's Degree	<i>Zhang Leping , Guo Juan</i> (53)
On Practical Abilities Evaluation of the Full-time Master of Engineering	<i>Yang Lei , Liao Guojiang</i> (59)
An Analysis of Some Problems in the Internal Control of Higher Institutions	<i>Tang Hefeng</i> (65)
Theory and Practice of University Staff System Reform	<i>Su Qiubin , Zhang Zheng</i> (69)
Teaching Mode of Connectivist Massive Open Online Course	<i>Liu Daojian</i> (74)
A Study of the Status Quo and Construction of University Act	<i>Wang Lu</i> (81)
Karl T. Jaspers's Theory of Higher Education and Its Enlightenment	<i>Chen Yanna</i> (86)

论我国大学学术职业制度发展的困境与出路^{*}

王应密 张乐平

(华南理工大学 高等教育研究所, 广东 广州, 510641)

摘 要:中国大学学术职业制度的发展演进是非自主的,是在行政力量的主导下进行的,外部制度逻辑取代了内部制度逻辑,非常规制度变迁的“突变中的渐变”模式取代了常规制度变迁的“渐变中的突变”模式。中国大学学术职业制度在行政力量的长期操控下,始终未能形成其发展的自主性,制度变革只能依附于行政力量的推动来实现,这构成了中国大学学术职业制度发展演变中的总体性特征。

关键词:大学学术职业制度;危机;规制;张力平衡

大学学术职业制度是大学制度的一个属概念,它是在大学学术职业发展中自发形成或由相关权力部门制定的一整套成文或不成文的规则体系,根据制度来源与作用形式的不同,在整体上可以划分为内部学术职业制度和外部学术职业制度。内部学术职业制度指的更多的是习惯、习俗、文化等形成的认知网络,它被内化于大学学术职业者个体或组织的行动中;而外部学术职业制度则包括了各种与学术职业相关的正式规则、指令和程序性规范等。无论是外部学术职业制度还是内部学术职业制度,其表现形式总是一套制度体系。系统地研究所有的大学学术职业制度是一项十分困难的事情,因为这是一个非常庞大的制度体系,而且,这也不是本研究所重点关注的内容。根据研究的需要,选择合适的切入点是必要的。大学学术职业制度尽管非常庞杂,但其主体内容无外乎涉及从业人员的聘任、评价、晋升、解聘等相关管理规定。从根本上而言,大学学术职业制度正是通过对教师个体的约束与激励,才保证了学术职业群体的利益,并使得学术职业在历史的长河中历经涤荡而不偏离其发展的轨迹,坚守学术传统而实现自主发展。

作为一种激励和约束学术职业发展的保障体

系,大学学术职业制度呈现出的往往是一系列有形或无形的规范形式,而实质上反映出的却是学术发展的内在逻辑、学术共同体、行政力量以及社会因素等多种影响力量之间的相互作用。这些作用力量的不同组合形式直接影响着大学学术职业制度的构成与发展。从西方大学学术职业制度的发展史来看,其发展演变是沿着稳定→危机→变革→稳定的路线实现的,可以说,危机和变革贯穿了大学学术职业制度变迁的整个历程。按照新制度主义理论的观点,危机时期也就是制度变革的“关键期”,在这一时期,制度均衡已经被打破,大学内部学术职业制度和外部学术职业制度处于非均衡发展状态。伴随着制度危机的累积,随之而来的就是影响制度发展演变的各种力量急剧调整,直至张力平衡遭到打破,大学内、外部学术职业制度被重新安排,制度均衡得到重建。因而,对于大学学术职业制度而言,“制度危机”是学术职业制度发展演变中的必然因素和必经阶段,通过“制度危机”的发展,大学学术职业制度实现了自身发展的超越。在某种意义上而言,危机就意味着机遇,西方大学学术职业制度自中世纪诞生以来的发展就验证了这一点。

但是对中国大学学术职业制度而言,“危机”的

^{*} **基金项目:**教育部人文社会科学研究青年基金项目“中国大学学术职业发展的困境与变革研究——基于新制度主义组织分析的视角”(项目编号:12YJC880110);广州市社会科学规划课题“新时期中国大学学术职业发展状况分析”(项目编号:10Y66);广东省教育科研“十一五”规划课题“西方大学学术职业制度变迁研究”(项目编号:2009jtk078)

作者简介:王应密(1975 -),男,副研究员,博士,主要研究方向为大学学术职业、学位与研究生教育研究;张乐平(1972 -),男,研究员,硕士,主要研究方向为高等教育管理、教育政策研究。

意义却并非如此。中国大学学术职业制度经历短短百年的发展历程,如果从内在学术职业制度和外在学术职业制度均衡的意义上而言,中国大学学术职业制度几乎就是一直在“危机”中发展和演进。但这种发展演进是非自主的,是在行政力量的主导下进行的,外部制度逻辑取代了内部制度逻辑,非常规制度变迁的“突变中的渐变”模式取代了常规制度变迁的“渐变中的突变”模式。

因而,当前中国大学学术职业制度的危机并不是新近出现的,它经历了长期的历史累积过程。正是历史性问题的不断积淀,才导致了今天大学学术职业制度的深层次危机。中国大学学术职业制度在行政力量的长期操控下,始终未能形成其发展的自主性,制度变革只能依附于行政力量的推动来实现,这是中国大学学术职业制度发展演变中的总体性特征,只是在不同的历史时期,危机的表现形式略有不同而已。

一、历史上中国大学学术职业制度的危机:体制外的宰制

中国古代存在着高等教育,也产生过不少高等学校,但无论从内容还是形式上来说,这些学校都与现代意义上的大学有着本质区别。严格说来,中国在近代以前并没有产生真正的大学。^[1]1898 年京师大学堂的建立,才真正标志着中国近代大学的正式诞生,但这是清政府出于统治的需要而仿造西方大学设立的“政治救急”机构,其政治上的需要远远压倒作为发展中华民族文化、探求高深学问的专门机构的意愿。1894 年中日甲午战争爆发,全国上下兴起了一股救亡图存的热潮,一批成长起来的民族资产阶级人士试图效法日本的明治维新,倡导对中国的政治、经济以及教育进行改革。1898 年清政府制定的《京师大学堂办学章程》规定,“设管学大臣 1 员,以大学士、尚书侍郎为之,略如管国子监事务大臣之职。大学堂设总教习 1 员,不拘资格,由特旨擢用,略如国子监祭酒、司业之职。设分教习汉人 24 员,由总教习奏调,略如翰林院五经博士国子监助教之职。”^[2]这一时期大学堂教员的任用沿用的仍然是政府官僚体制的管理形式,几乎所有人员都由中央政府任命,并对应着相应级别的政府官职。1902 年,在皇帝亲口口授的变法诏书中给了京师大学堂主管张百熙一项革命性权力:不经皇帝和总理衙门

批准,直接授予被聘教席以“出身”。^[3]而从中国历史上看,“出身”即为官阶,授以“出身”也就是给予官职任命。据 1903—1906 年京师大学堂教习执事提名录,此一时期的情况是:教习总人数 56 人,其中本国教习 37 人;本国教习中有留学经历者 10 人,拥有传统功名者 15 人,任官职者 21 人(三种人员有重叠);经学、史学、国文、政法、舆地科 11 位本国教习中,除汪镐基为日本留学生外,其余均拥有传统功名并为政府官员。^[4]实际上,在清政府灭亡之前,负责掌管京师大学堂的官员始终都没有放弃把大学堂教师纳入政府官僚体系的努力,甚至曾一度提出大学堂校长定为三品官员,一般教员定为六品官员的设想。1905 年科举制废除以后,清政府为了掌控全国教育的发展以及众多游离于权力核心之外的学人,特别设立了中央教育行政机关——学部,统辖全国教育,“由学部奏定官制;尚书以下,设左右侍郎一员,又设左右丞各一员,佐尚书、侍郎整理全部事宜。”^[5]

中华民国成立后,尽管教育部在蔡元培的主持下,制定了一系列改革封建教育的措施,但这些措施一公布就遭到了北洋政府的肆意践踏和挖补修改,直至废止。^[6]1914 年 7 月,教育部发文明确规定“大学校长由大总统任命之”;“凡直辖专门以上学校之专任教员,均由校长延聘相当之人充之,但须开具详细履历详经教育总长认可”;“凡直辖专门以上学校之兼任教员,均由校长延聘相当之人充之,但须开具详细履历详报教育总长”。^[7]1917 年 5 月 3 日教育部在《国立大学职员任用及薪俸规程令》中再次强调“校长,由大总统任命之”;“学长,由校长呈请教育总长任用之,并呈报大总统”;“正教授、教授、讲师、外国教员均由校长聘任,并呈报教育总长”;“助教、事务员均由校长延用之,并汇报教育总长”^[8]。民国政府成立初期对于大学学术职业者的严格管理由此可见一斑。1924 年教育部颁布《国立大学校条例》,规定“国立大学校设立正教授、教授,由校长延聘之;……设校长一人,总辖校务,由教育总长聘任之。”尽管大学校长由过去的大总统任命转变为现在的由教育总长聘任,大学管理权力有一定程度的下放,但政府并没有放松对学术职业者的控制。1927 年 6 月 15 日,南京国民政府教育行政委员会公布了《大学教员资格条例》,规定“大学之评议会为审查教员资格之机关”,但“审查时由中央教育行政机关派代表一人列席”^[9]。政府对大学学

术职业者的管理在策略上开始转向宏观监督与审查。1929年7月26日,国民政府颁布的《大学组织法》规定,“国立大学由教育部审察全国各地情形设立之”,并且“国立大学校长由国民政府任命之,省立市立大学校长,由省市府分别呈请国民政府任命之。”^[10]抗战开始后,由于国民政府无暇顾及大学的发展,也就放松了对学术职业者的管制,在艰苦的环境里,众多的大学教师形成了同甘共苦的学术共同体,他们在一次次的学术讨论和教学工作中共同促进了中国大学学术职业的发展,也成就了这一时期西南联大的辉煌,涌现出了一大批优秀的大学学术职业者。直至1940年8月,国民政府为了遏制大学不严格按照政府公布的制度而自主聘任和晋升教师的做法,颁布《大学及独立学院教员资格审查暂行规程》,并成立了专门的学术审议委员会,审查大学教师的职称与资格,直接干预大学学术职业队伍建设。1948年,国民政府颁布《大学法》,这是第一次明确以“法”的形式对包括教师聘任在内的大学发展各种事宜作出规定。但是,由于国民政府已经到了崩溃的边缘,《大学法》并未能得到有效地执行。

由此可见,近代大学并非是专为探求高深学问的学术职业者所提供的活动场所,而更多的是作为政府的一级行政机构,只不过这个行政机构的主要功能是为政府培养更多的后备官吏和实用性专门人才而已。在这种主导思想下,大学里的教员全被视作政府官员而统一管理,其任免、晋升均由政府统一安排,仍旧沿用中国传统的中央集权统治方式来进行大学学术职业者的管理。政治逻辑取代学术逻辑成为政府规约大学学术职业者所秉持的根本原则。在这一时期,“学而优则仕”、“修身、齐家、治国、平天下”等传统的士人发展之路仍左右着大学学术职业者努力的方向,以“治学”、“求真”为旨趣的大学学术职业在这一时期并不具有存在和发展的空间。也正是基于此,大学学术职业者缺乏沟通和交流的动力和机制,无法形成长效的互动平台,因而,也无法组成真正意义上的学术共同体。而失去了组织依托的学术职业者个体则很难对大学学术职业制度的建设有所作为,尤其是在大学被政府牢牢控制的时期更是如此。

随之而来的结果必然是大学学术职业制度由政府管理部门来供给,外部学术职业制度几乎构成了大学学术职业制度的全部内容,内外部制度完全处

于失衡状态。对于大学学术职业者、学术职业制度乃至整个大学系统而言,这种状态就是一种危机,意识到危机和改变危机完全是两码事。学术组织力量的弱小使得行政力量操控大学学术职业制度成为了一种常态,强制性的制度变迁成了制度发展演变的主导方式。尽管在蔡元培主掌北大时期和西南联大时期,学术力量曾一度高涨,大有形成与行政力量相抗衡,大学内在学术职业制度得到大发展的景象,但是,这种大学学术职业制度发展史中的“昙花一现”并不能改变整个制度发展变迁的路径。从推进制度变革的主体力量来说,北大和西南联大的学术职业制度变革都是系于某些个人的,而不是全部或大多数学术职业者都参与的事情。制度变革依靠的是某一小部分人的主观设计,靠的是这一小部分人所具有的个人魅力和先进教育思想。一旦这一小部分精英人物遭遇挫折或主动放弃,整个制度体系也将随之不复存在。从制度变革的环境来看,这两个时期都是中国历史上政治动荡期,政府基本上无暇顾及大学的发展,行政力量对大学学术职业发展的干预降到很低的程度,学术力量得到了空前的发展机遇,学术发展的内在逻辑也开始逐步呈现。这一时期的大学学术职业制度危机才真正具有了制度变革中“危机”的真正意义,外部制度掌控学术职业制度发展的局面开始受到冲击。在新思想、新思潮的推动下,一批深受西方“学术自由”、“教授治校”等思想影响的学者在掌握了大学的领导权后,仿造西方大学学术职业发展的模式开始变革中国大学的学术职业制度。这种制度变革尽管意义重大并且成效显著,但是,由于缺乏大学学术职业者的集体参与,制度实施缺乏有效的环境支撑,因而,一旦学术力量呈现壮大的势头,政府就会基于统治稳定的考虑而加强对大学的控制,制度变革往往就会陷于停滞或流产。随着国家政权的统一,中央集权管理模式再次得到确立,中国大学学术职业制度的变革也就丧失了这种发展的机遇,而只能继续沿着自上而下的强制性变迁的固定路径发展。

新中国成立以后,大学学术职业制度有了非常大的转变,从学习西方(主要是欧美)转变为学习苏联。1950年6月,时任教育部长的马叙伦在第一次全国高等教育会议上指出,“我们的高等教育应该随着国家的建设逐渐走上轨道,逐步走向计划化”;“中央政府教育部对全国公立的高等学校,在方针、制度、设置计划、负责人任免、课程教材及教学方法

等方面,都应该负有领导的责任。”^[11]同年8月,国务院通过了《关于高等学校领导关系的决定》,申明:“凡中央教育部所颁发的关于全国高等教育方针、政策与制度,高等学校法规,关于教育原则方面的指示,以及大学校长、专门学院院长及专科学校校长的任免,教师、学生的待遇,经费开支的标准等决定,全国高等学校均应执行。”^[12]同年,教育部颁布的《高等学校暂行规程》规定,大学及大学学系的设立或变更由中央教育部决定;大学的教务长、总务长由校长提请中央教育部任命;大学图书馆长、大学内各院院长和系主任由校长聘任,报请中央教育部备案。^[13]这一系列的规定把包括教师配备调整在内的大学所有的日常管理工作,都纳入了中央或各大区人民政府有关部门的直接领导范围,大学学术职业制度也充分体现了中央政府高度计划管理的发展模式。

1953年颁布的《关于修订高等学校领导关系的决定》进一步将对高等学校的管理权收归中央,明确要求,凡中央高等教育部所颁布的有关“全国高等教育建设计划”、“财务制度(包括预决算制度、经费开支标准、教师学生待遇等)”、“人事制度(包括人员任免、师资调配等)以及其他重要法规、指示或命令”,全国高等学校均应执行。^[14]《决定》同时还规定,高等学校归中央政府或地方政府有关部门直接管理,此后虽多次对管理权限进行了调整,但主要是在中央政府和地方政府的管理权限上的微调。1961年颁布的《中华人民共和国教育部直属高等学校暂行工作条例(草案)》进一步重申,“高等学校的领导制度,是党委领导下的以校长为首的校务委员会负责制。高等学校的校长,是国家任命的学校行政负责人,对外代表学校,对内主持校务委员会和学校的经常工作。”^[15]这一系列的政策法规确立了大学与政府是在国家行政体制内的下级与上级的关系,政府不仅具有大学校长的任免权,而且政府的文件、指令也是大学办学的基本准则。大学的一切事务都逐步地被纳入到政府的计划之中,政府开始按照国家的整体需求来直接管理大学。大学的发展规划、机构设置、人事安排、经费使用以及专业设置、教学计划等,一律由主管部门决策和控制,高校没有办学自主权。^[16]

在1960年以前,我国的大学学术职业晋升制度实行的是国家规定统一的技术职务级别,大学根据实际需要和机构编制确定技术职务数并任命人员的

方式来进行的,一般均由干部部门考核、行政领导或党委任命。1960年2月16日《国务院关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》将高等学校教师职务名称分为教授、副教授、讲师、助教四级,这是新中国成立以后的第一个高校教师职务条例,标志着我国高校教师职称评审制度的建立。1963年9月21日,针对大学中出现的职务提升审查不严的状况,教育部发出《关于高等学校教师职务提升工作问题的通知》,把教授、副教授的审批权收回了教育部,高校仅保留助教和讲师的审批权。文化大革命中,大学学术职业制度建设遭到了严重破坏,基本上陷入停滞状态。

一般而言,国家政权的稳定带给大学学术职业制度的是发展机遇,但对于中国大学学术职业制度的发展来说,事实却并非如此。随着新中国的成立,大学学术职业也被列入了统一计划发展的行列,学术职业者自然也归国家统一管理。制度上的大转型使得中国大学学术职业制度的前期积累成果几乎损毁殆尽,政府操控下的外部制度重新成为大学学术职业制度的全部内容,学术力量逐渐被消解,学术发展的内在逻辑更是难以得到彰显,大学学术职业制度重新陷入深度发展危机。

1978年3月国务院批转教育部《关于高等学校恢复和提升教师职务问题的请示报告》指出,职称的晋升“应注意掌握政治、业务条件,坚持又红又专;提升工作,要在各级党委统一领导下进行,……由校(院)党委审批……对提升对象的政治情况、教学水平和科研成果,要进行认真考察,广泛听取意见”。^[17]1982年2月教育部重申教师职称确定与提升的政治条件、业务条件及审批程序,明确规定“不符合思想政治条件的,不能确定或提升其职称。”“由校组织、人事部门进行政治审查,校学术委员会进行业务评审,然后报校务委员会全面审查通过后”,“副教授报省、市、自治区高教(教育)厅(局)批准,教育部备案;……教授报教育部批准。”^[18]1983年9月,针对晋升过程中出现的问题,中央决定暂停全国的职称评定工作,对评价和晋升制度进行修改,并对1978年以来晋升的人员进行复查,不符合标准的要重新进行评定。1986年,国家教委又相继发布了一系列文件,规定国家根据各级教师职务岗位设置的需要和社会、经济的承受能力下达各级职务限额指标,实行高校教师职务评聘结合制度,即根据聘任需求评审,评审通过后聘任。1989年10

月,人事部再次要求各地对评聘工作中出现的问题进行认真复查,大学教师专业技术职业评聘工作又一次陷入停顿。1990年5月22日,第100次国务院总理办公会议提出,职称工作要先稳定下来,不要再有大的变动,逐步实现评聘工作的经常化。1991年4月10日,国家教委、人事部进一步明确了在进行教师考核时,“要采取有力措施,努力克服教师职务评审和考核中忽视对思想政治表现、教学工作、理论联系实际等方面要求的问题”。^[19]1991年5月20日,在人事部发文提出了高校转入经常性评聘工作必须具备的几个前提条件,“一是对首次评聘工作进行检查并验收合格;二是清理好首次下达的指标;三是设置好岗位并经过批准;四是建立了考核制度并进行了1990年的年度考核。这四个条件都必须具备,缺一不可”。^[20]

1994年颁布实施的《中华人民共和国教师法》,首次以国家法律的形式规定“学校和其他教育机构应当逐步实行教师聘任制”,“实施教师聘任制的步骤、办法由国务院教育行政部门规定”。这标志着我国大学学术职业者的任用制度开始步入了法制化的轨道。但同时也明确了政府行政机构对这一工作的主导权力。随后制定的《关于〈中华人民共和国教师法〉若干问题的实施意见》进一步规定“高等学校……按照《教师法》及有关法规的规定,对本校的教师工作进行自主管理”;“高等学校的教师考核办法,由高等学校根据国家相关规定自行规定”。^①1998年8月颁布的《中华人民共和国高等教育法》及一系列后续文件,更进一步细化了这些规定。整体上而言,在这一时期,国家已经逐步认识到学术职业发展的特殊性,开始下放部分制度制定的权限,以提升大学学术职业制度的适切性。

2003年北京大学的学术职业制度改革,可谓是我国大学学术职业制度发展历程中的大事件。北大学术职业制度改革的核心内容就是“全员聘任”、“非升即走”、“同行评价”、“不留本校毕业生以及面向全世界招聘最优秀的学者”等。制度的初衷无疑是好的,但在一个学术尚未充分发育、学术组织、学术共同体尚缺乏生长的适合土壤的我国却是很难实现的。这一改革尽管起初并没有直接的政府力量参与,但制度设计和推动的主体却是大学的行政管理部门,执行的是政府管理机构的授权,只是由于这种

管理权力有了更多学术力量的参与而在表面上具有了更多的灵活性。从调查资料看,普通的学术职业者在变革的初期并没有发挥太大的作用,更称不上是学术共同体内部所催生的自主变革。制度尽管也几经征求意见,但普通学术职业者的意见并没有被充分采纳,以至于制度变革最终在一片反对声中销声匿迹。这说明我国大学学术职业制度变革中路径依赖的强有力,这种经过长期发展、已经深深嵌入整个社会机构体中的学术职业制度并不是仅凭一种理想化的改革就能被打破的。大学中自上而下的改革推动是强有力的,但这只能是针对一些细节层面的制度而言,一旦改革涉及的不再是大学的某个细节问题,而是要触及整个社会的体制时,没有强有力的政府力量推动,在这种长期依赖政府制度供给的传统大学发展制度环境下,是很难实现突破性发展的。同时,北大学术职业制度改革的失败也表明,我国长期以来政府掌控大学发展的局面并没有发生根本性的改变,尽管经过一定程度的授权,大学行政部门替代了一些政府管理权限,但是,关键事件中,政府仍往往采取直接出面的方式来进行直接干预。

这一时期的大学学术职业制度已经较为完善,学术职业的特性开始得到逐步的认同并从制度上得到保障。同时,随着政府逐渐下放的大学的管理权限,越来越多的大学开始在一定程度上具有了可以灵活执行国家相关政策的权力,具体的大学学术职业评价制度也开始呈现出更加多样化的发展态势。但是,由于大学作为政府下属机构的状况并未发生根本性改观,大学主要行政管理人员仍是基于政府的任命来从事管理工作,因而,大学这种发展的自主权力仍是基于政府的授权,是要对上负责的,而不是一种真正意义上的自主发展权力。因而,与其说大学具有了部分的发展自主权,倒不如说是政府管理部门适应社会发展的新形势而在大学安排了自己的代理人——大学的行政管理机构来执行管理权。通过这种委托——代理的形式,大学的管理被披上了学术职业者自主管理大学发展的外衣,而事实上普通学术职业者并没有获得多少自主发展的权力。在这种委托——代理的授权形式下,作为政府教育管理部门的代理人的大学行政力量也被委托管理大学学术职业者,在政府规章制度的范围内进行自主管理,而事实上大学学术职业制度由行政力量来左

①何东昌. 中华人民共和国重要教育文献[Z]. 海口:海南出版社,1998:3883.

右的发展状况并没有得到根本性的改观,一些重大的制度变革仍主要是受到政府管理机构力量的推动。而且,大学对这种突然下放的权力并不适应,由大学所自主实施的许多制度变革,要么是由于过于激进而被政府叫停或因无法打破传统制度根深蒂固的路径依赖而流产,要么就是由于仍顺应着传统制度发展的路径而进行一些无关痛痒的细节调整,制度本身并未发生多少根本性的变化。

大学学术职业制度发展危机的持续存在必然制约学术职业的发展,这也正是中国大学学术职业制度在发展中仍不断经历变革的原因。从制度发展演变的规律性来看,危机的持续存在必然导致变革,但是,变革的模式却是多种多样。中国大学学术职业制度在长期的历史发展演变中已经形成了政府力量主导制度变革的发展模式,长期的历史积淀与模式固化使得制度变迁的路径依赖程度逐步加深。

根据诺斯的制度变迁理论,“制度变迁绝对是渐进的并且是路径依赖的”。^[21]“渐进性”是制度演进的共性特征。而中国大学学术职业制度的变迁却呈现出明显的“突变”特点,制度“断裂”成为学术职业制度发展演进中相伴生的显著特征。而在新制度主义者看来,只有在原有的制度因为路径依赖的影响进入“闭锁状态(Lock-in)”,因而失去了调适功能而无法容纳新产生的剧烈内部冲突时,原有制度的“断裂”才会发生。制度的断裂是制度变迁中最为剧烈的一种,因而在制度变迁中也出现的最少。而对于中国大学学术职业制度的发展演变而言,制度的变革大都是基于频繁的政治运动或者政权的更替,变革的目的也主要是围绕国家政治、经济、社会发展的需要,而并非是基于促进大学学术职业发展的考虑。每一次的制度“断裂”带来的都是对大学学术职业制度的重大冲击,频频发生的“断裂”使得制度的演进本身变得无章可循,微弱的内生制度萌芽在一次次变革“冲击”中遭受摧残而难以得到成长。行政力量的持续强大和制约使得中国大学的学术职业者始终处于被支配、被命令的地位,内心累积的恐惧使得学术发展自主性的需求隐而不彰。再加上学术共同体在政府力量的控制和安排下已经徒有虚表,无法为大学学术职业者提供职业发展的保护,也缺乏推动大学学术职业制度变革的勇气和能力,因而,可以说,长期以来,中国大学学术职业制度的变革只能依赖政府力量的推动。一旦失去政府力量的支撑,大学学术职业制度便会陷入无序状态。这

才是我国大学学术职业制度变革中的深层次危机,也是我国大学学术职业发展一度陷入困境的根本原因。如此的两难处境使得我国大学学术职业制度的变革陷入了极度尴尬的局面。不改革,大学学术职业的发展举步维艰;改革,制度的调整仍只能依靠政府力量的推动,变革还是只能在有限范围内进行细枝末节的调整,而无法从根本上改变制度对大学学术职业发展的束缚。现实的发展是历史发展的继续,这种矛盾的长期积累便导致了当前大学学术职业制度发展中更深层次的危机。

二、当代中国大学学术职业制度的危机:体制内的合谋

在当代,大学学术职业制度发展中的最大变化就是政府开始逐步把一部分管理权力下放到了大学,学术职业制度的来源不再仅仅局限于政府,而是加入了大学一方。但是,这种下放的权力并没有转交到大学学术职业者的手中,而是由政府通过授权的方式转交给了大学的行政方,由大学的行政力量代表政府来行使。就拿当前的大学学术职业制度最核心的制度——评价制度来说,图1就深刻揭示了这一评价体系的运作机理。

从图1我们可以很清楚地看到,尽管对大学学术职业者的评价在很大程度上已经开始交由大学来开展,具体的评价制度和评价形式也主要由大学来制定和实施,但是,政府的决策仍从宏观上对评价活动发挥着重要的影响和制约。更为至关重要,这种评价制度的制定和实施仍是在大学行政力量的主导下进行的,能够参与其中的学术职业者很少,而且大都经过了大学行政力量的“精心挑选”和“任命”。从结构图可以看出,对于重点大学的学术职业评价制度体系而言,学术委员会是制度架构中的一个核心组成部分。似乎通过这种学术机构的设立,就可以保证对大学学术职业者的评价可以在学术共同体内部来进行,执行同行评议的学术原则,并在一定程度上用内部学术职业评价制度来替代过去的外部学术职业评价制度。尽管这种制度构想是好的,但是有学者通过对学术委员会的专门研究后发现:“从学术委员会的人员构成情况看来,可以发现它的几个特点:第一,学术委员会不是按照民主原则组成的代表性机构,而是由少数人组成的机构。第二,学术委员会中几乎都是‘双肩挑’的委员。这些

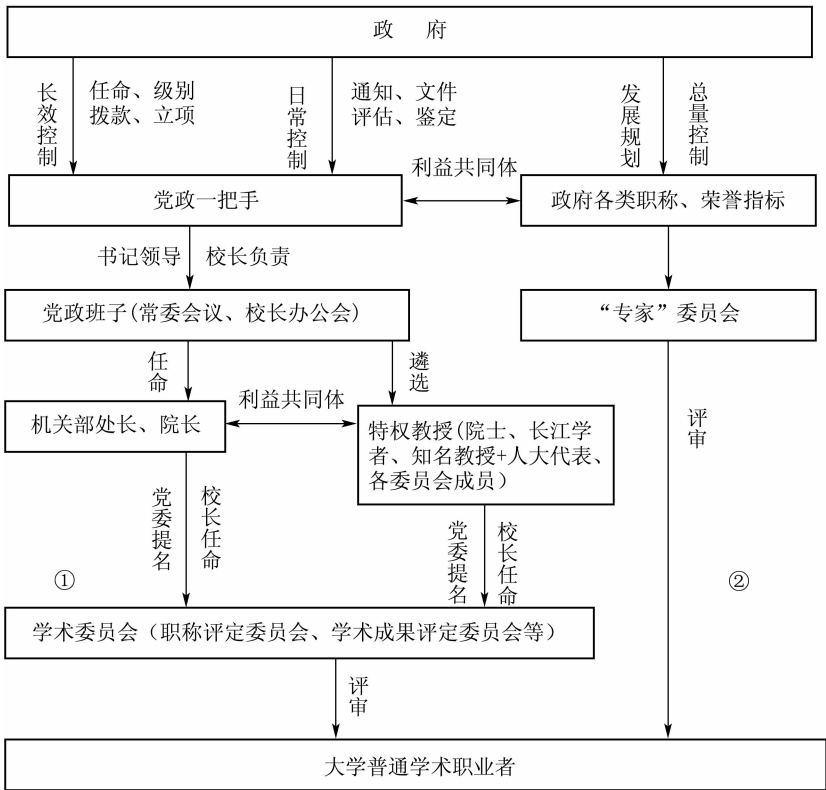


图 1 大学学术评价结构图①

委员既具有教授头衔又担任了重要的行政职务,但他们都是以‘教授’的名义,以学术水平高的理由担任委员。没有担任行政职务的普通教师中,只有那些学术水平高的教授,例如院士、长江学者、学科专业带头人等,才可能加入学术委员会。第三,学术委员会的成员都由行政任命。校学术委员会委员由党委常委会讨论决定,院系学术委员会委员通常由院系领导决定。学术委员会自身没有人事权。”^[22] 导致出现这一局面的原因就在于这一制度出台的背景和实施制度变革的主体。首先,学术委员会制度是政府为了突出大学学术职业的特点而强制推行,这一制度形式尽管对大学学术职业的发展具有一定的促进作用,但制度变革本身仍属于自上而下的强制性制度变迁。另外,学术委员会机构的组建方或者说此制度的实施方是大学的行政力量,因而,“其执行的事务和工作也只能听从学校行政部门和领导的安排,而并不具备自己独立提出议题的能力,……确切地说它是个行政辅助机构,它开展工作的前提是

行政的支持和重视,如果行政不重视,学术委员会便可能被剥夺利益表达的机会”。^[23] 大学学术委员会作为大学最高的学术评议机构,其评议结果严格说来最具有权威性,在涉及到对大学学术职业者的学术能力进行评议时,大学行政方一般应该尊重学术委员会的评议结果,依据评议结果作出相应的行政决定。但是,实际情况却并非如此。有研究者通过对大学学术职业者聘任制度实施情况的研究发现,行政方具有聘任教师的最终决定权,学术委员会作出的评议结果能否得以实现还有赖于大学行政方是否采纳。而研究表明,中国大学的行政方的决策权在何种范围内按照什么程序行使,都缺乏制度上的规范,学术委员会作出的评议结果对大学行政方并没有很强的约束作用。因而,大学行政方以行政逻辑来否决学术委员会评议结果,而不按照评议结果对学术职业者进行职务聘任的情况在不少大学都时有发生。^[24]

由此看来,尽管部分大学学术职业制度的修改

①本结构图部分内容来源于熊丙奇。体制迷墙:大学问题高端访问[M]。成都:天地出版社,2005:1;部分重点大学沿用的是模式①的评价结构,一般高校主要还是模式②的评价结构。

权限在逐渐下放到大学,但是,由于大学的内部管理体制是从政府的行政管理体制移植而来,即使是学术机构也是按照自上而下的组织原则构建的,科层化特征非常明显。正如有研究者所言:“我国大学学术委员会并不是学术同行自发组成的学术团体,它的权力是一种机构化、正规化的权力,它的基本组织原则与科层组织的原则类似。学术权力通过这种正规的机构(指学术委员会等机构)来行使,是学术权力科层化的标志”。^[25]因此,我国大学学术组织运行的机制借助的是强制性的权威,以强制性的行政手段而不是平等、民主的学术协商来处理学术事务。“由多学科专家组成的职称评审委员会对院系学科专家组评议结果的审批、平衡、数量控制和政策倾斜,校学术委员会对各院系学术分委会评议后申报上来的各类教学、科研项目和成果奖励的学科限额评选等等,都是带有行政色彩的”。^[26]

当政府把学术职业的部分管理权限下放给大学的行政部门时,就已经授权大学的行政人员从事学术事务的管理,大学的行政力量因而也就获得了介入大学学术职业制度发展的充分理由。这使得大学行政组织获得了制定学术事务相关规则的优势,并构建了一个更有利于表达自己组织利益的游戏场,介入其中的教师必须遵守其中的游戏规则才能够更好的生存下去。这种隐形的“制度暴力”使得中国大学学术职业者不得不放弃自己本来就岌岌可危的学术立场和价值观,转而顺应这一场域的立场和价值观,以实现职业上的“更好发展”。这种接受规训的过程也就是大学学术职业者逐步放弃对学术自由的追求而迎合权力发展逻辑的过程,而“权力主体之所以能够支配权力客体而客体又不得不服从,原因在于它拥有某种客体所没有的资源。这些资源是权力赖以成立的基础”^[27]。

大学的行政组织掌控着学术资源,包括学术研究经费和其他物质资源以及人力资源,行政人员按照职权的大小和行政级别的高低分级负责资源的分配,大学学术职业者没有对学术资源的控制权,而只能顺应行政部门制定的明规则或潜规则。于是,大学学术职业者“求真”的努力被人为导向了“谋利”、“求官”。而大学的行政组织为了在制度上强化管理的专业化,以更好地掩饰“制度强迫”所带来的暴力,也乐于吸收一部分符合其利益需要的学者进入行政组织或组建一些行政化的学术组织。但这种制度其背后所强化的与其说是学术,毋宁说是“权术”

与官本位意识。身处各级领导岗位的教授、专家们是以双重身份出没于学术舞台的,在决策时他们更多的时候主要代表的不是学科与学术,而更多地代表着他们各自所在的管理部门与管理各岗位的利益与观点。^[28]这种相互间的利益勾连把两种原本有着截然不同发展逻辑的人群组织到一起,来共同实现对大量普通学术职业者的“统治”。这种大学内行政与学术人员的“合谋”本身就已经形成了一种制度,只不过,这种制度更多的是属于“潜规则”,它无时无刻不在冲击着大学学术职业者的职业信念和价值观。但是,“行政泛化的结果是官本位意识的进一步强化,使更多的人去关心权术而不关心学术,关心‘位子’而不关心‘事业’。学术带头人官僚化和官僚‘学术’化的现象比比皆是。”^[29]

越来越多的学术职业者开始对管理岗位趋之若鹜,在许多方面,一些大学的相关政策也加剧了这一发展趋势。例如,在某著名大学的新房分配方案中,工作人员的岗位级别与教师的职称相比可能更具有优势,管理部门的处长职务被认为相当于教授职称,副处长职务等同于副教授职称。管理部门领导岗位在津贴补助、权力及个人联络方面给个人带来极大的好处,因此,一些才华横溢的年轻教师一旦被提供行政岗位机会之后,他们就发现自己也很难抵挡住利益的诱惑。因此,在某种意义上讲,教学和科研方面的才华从此也就消失了。^[30]另一方面,一些行政人员即使他们没做过任何教学和研究工作,也都努力获取一个教授或研究员身份。这种做法被认为是一种让“学术专家”管理大学的方式,目的是利用最少的资源进行合理分配,减少浪费。在不断加强的学术背景资源支持下,行政群体更合理地进入到了学术机构,享受学术待遇,管理学术事务,主导大学学术职业制度的发展,甚至全面替代学术组织开展工作,在这样的制度环境下,独立的学术组织几乎不可能生存。

大学行政力量从“求善”立场出发,追求管理的效率与可行性,其权力的核心是“权”(官),权大力大;而学术力量从“求真”的立场出发,追求学术自由,其权力的核心是力(学术地位),力大权大。一般而言,行政权力具有层级性和隶属性,不同层级间是领导和下属的关系,其权力来源于组织的授权和任命,遵从命令和服从的行事方式。而学术权力所具有的则主要是一种学术影响力,它的形成完全是自发的,权力来源是学术职业者的专业背景和学术

水平,其行事方式完全是出于自愿,不具有强迫性。正如伯顿·克拉克所言:“专业权力像官僚控制一样,被认为是扎根于普遍的非个人的准则之中的,但这种权力的准则主要源于专业,而不是某个直接有关的正式组织。这种权力被认为是以‘技术权限’为基础的,以专家为基础的,而不是以‘官僚权限’为基础的。”^[31]大学学术职业者群体的等级性较弱、组织结构平坦、联合方式较为松散的特点决定了其内部管理只能采用“柔性化”的民主管理方式,而不适合应用“刚性化”的行政管理。而在中国的大学,这两种截然不同的组织和力量却实现了“有机”结合,共同主导着大学学术职业制度的变革和发展,并在不同的制度层面上制造了一系列的“怪胎”——众多名不符实的学术组织。

市场力量的强大改变了大学学术职业制度发展演变中行政力量“一枝独秀”的局面,但是,行政力量对学术职业制度的主导地位并没有受到多少的影响。只是大学学术职业制度的构成中渗入了更多的经济因素和利益因素,大学学术职业者与行政人员都被卷入其中并成为经济利益的获益者,而制度本身的学术精神则受到了更大的冲击。大学学术职业制度所提倡的知识生产,已经不再取决于知识本身的价值,而取决于知识在学术市场上的价值、有没有购买者、购买者能出什么样的价格。“这种新型学术生产制度,势必带来学术关系的根本改变。这,不仅是指学术体系内部的分化,即学术人员出现‘前线’学术工作者和‘将提升大学组织在知识市场上的竞争力引为己任’的学术行政者的分化,以及后者对前者控制关系的形成;更是指大学组织性质的根本变化——从学术共同体向学术企业的转变。大学成为知识生产商,学者沦为学术劳动力,大学和学者之间构成雇佣和被雇佣的关系。”^[32]但随之而来的是“那些不具备市场开发价值或尚未能成功进行市场开发的知识发现和探索活动将面临资金短缺的困境,而这又会极大约束知识的创新,最终背离学术自身的宗旨”^[33]。更重要的是,这种新型学术生产制度必然会强化大学学术职业制度的功利性倾向,从而导致大学学术职业对自身组织性质的自我背叛并加速其异化。

行政规律替代了学术规律,经济价值僭越了学术价值。中国大学学术职业制度的这种行政化、功利化的发展倾向,使其很难实现激励和约束大学学术职业发展的功能。大学学术职业者长期处在这种

制度环境中,缺乏学术自由和学术民主,已经丧失了学术批判和学术精神,缺乏治学的独立性和自主性。大学知识生产力低下、学术成果创新水平低也就成为理所当然的事情了。

三、结 语

内外部制度间的非均衡所导致的制度危机使制度最终发生根本性变革,这是大学学术职业制度发展演变的一般规律。但是,这种变革是在学术发展的内在逻辑、学术共同体、行政力量以及社会因素等影响力量所构建的张力平衡中实现的。而长期以来,行政力量在推动中国大学学术职业制度变革中发挥着主导作用,学术发展的内在逻辑和学术共同体的力量始终未能得到张扬。社会需求随着市场力量的壮大开始逐渐形成一股日益强大的影响力量,但一方面其仍缺乏与行政力量并驾齐驱的实力,另一方面,市场力量的过于功利化发展倾向又为大学学术职业制度的发展带来诸多不利的影响。无论是行政力量的一枝独秀还是市场力量的日益强大,这些影响力量所推动和强化的都是大学外部学术职业制度的发展,外部学术职业制度的强化使得内部学术职业制度的地位更加受到冲击,进而陷入更为尴尬的发展处境。与行政力量和社会需求的强大形成鲜明对比的是学术共同体的力量始终处于弱势地位,而难以得到发展和壮大,长期的依附性发展使其日益丧失了发展的自主性和内在动力,其不仅无法承担维护学术职业发展内在逻辑的责任,甚至出现了严重的主动行政化和主动市场化的倾向。学术发展的内在逻辑的影响作用也因为缺乏所依托的活动主体而隐而不彰。

因而,对于中国大学学术职业制度的发展演变而言,其危机并非是制度构成上的危机,而是影响和推动制度变迁的学术发展的内在逻辑、学术共同体、行政力量以及社会因素等四种主要影响力量长期无法形成一种张力平衡,行政力量主导了中国大学学术职业制度的发展演变。构建影响和制约制度发展演变的张力平衡机制,是解决中国大学学术职业制度发展危机的关键。从根本上而言,张力平衡机制的形成并非是人为构建的结果,而且,平衡机制本身也是动态的,它处于不断的调整 and 变化之中。但是,对于构成张力平衡的各影响力量而言,其发展情况如何,却是直接影响着平衡机制的状态。因而,系统

地开展学术共同体尤其是学派发展与运作机制的研究,深入发掘学术创新与变革的内外在影响因素,强化“学术领地”与“学术部落”的形成与发展,对于推动我国大学学术职业制度的良性发展而言具有极其重要的意义。

参考文献:

- [1] 郑登云. 中国高等教育史(上册)[M]. 上海:华东师范大学出版社,1994:36.
- [2][7] 蔡克勇. 20 世纪的中国高等教育(体制卷)[M]. 北京:高等教育出版社,2003:395,398.
- [3] 吴鹏. 大学教师聘任制度:基于“角色”概念的研究[D]. 武汉:华中科技大学博士学位论文,2003:108.
- [4] 田正平,吴民祥. 近代中国大学教师的资格检定与聘任[J]. 教育研究,2004(10):82.
- [5] 朱有献,戚名琇,钱曼倩,等. 中国近代教育史资料汇编(教育行政机构及教育团体卷)[M]. 上海:上海教育出版社,2007:101.
- [6] 孙培青. 中国教育史[M]. 上海:华东师范大学出版社,2000:359.
- [8] 中国第二历史档案馆. 中华民国史档案资料汇编(第三辑. 教育)[Z]. 南京:江苏古籍出版社,1991:167.
- [9][10] 中国第二历史档案馆. 中华民国史档案资料汇编,第五辑,第一编,教育(一)[Z]. 南京:江苏古籍出版社,1994:169,272-273.
- [11] 上海市高等教育局研究室,等. 中华人民共和国建国以来高等教育重要文献选(下)[Z]. 1981:213.
- [12] 钟英. 新民主主义的文化与教育[C]. 重庆:新潮书店,1951:237.
- [13] 张健. 中国教育年鉴(1949-1981)[Z]. 北京:中国大百科全书出版社,1984:778.
- [14] 上海市高等教育局研究室,等. 中华人民共和国建国以来高等教育重要文献选编(上)[Z]. 1981:217.
- [15] 上海市高等教育局研究室,等. 中华人民共和国建国以来高等教育重要文献选编(上)[Z]. 1981:264-268.
- [16] 姚启和. 高等教育管理学[M]. 武汉:华中理工大学出版社,2000:106.
- [17][18] 何东昌. 中华人民共和国重要教育文献[Z]. 海口:海南出版社,1998:1601,2001.
- [19] 国家教委、人事部关于印发《关于高等学校继续做好教师职务评聘工作的意见》的通知(教人[1991]20号)[Z]. 1991-04-10.
- [20] 人事部关于印发《〈企事业单位评聘专业技术职务若干问题暂行规定〉有关具体问题的说明》的通知(人职发[1991]11号)[Z]. 1991-05-20.
- [21] [美]道·诺斯. 制度变迁理论纲要[J]. 改革,1995(3):53.
- [22] [23][24]郭卉. 权力诉求与大学治理[D]. 武汉:华中科技大学博士学位论文,2006:135,136,145-146.
- [25] 金顶兵,闵维方. 研究型大学组织整合机制的案例研究[J]. 北京大学教育评论,2003(2):91.
- [26] 李春梅. 大学学术管理组织的概念、特性和职能[J]. 现代教育科学,2005(3):13.
- [27] 孔德元. 政治社会学导论[M]. 北京:人民出版社,2001:4.
- [28] 胡建华,王建华,王全林,等. 大学制度改革论[M]. 南京:南京师范大学出版社,2006:133-134.
- [29] 董云川. 论大学行政权力的泛化[J]. 高等教育研究,2000(2):61.
- [30] [美]菲利普·G·阿特巴赫. 失落的精神家园:发展中与中等收入国家大学教授职业透视[M]. 施晓光,主译. 青岛:中国海洋大学出版社,2006:106.
- [31] [加]约翰·范德格拉夫,等. 学术权力——七国高等教育管理体制比较[M]. 王承绪,等译. 杭州:浙江教育出版社,2001:189.
- [32][33] 罗燕,叶赋桂. 中国大学制度变革:新制度主义社会学分析[J]. 复旦教育论坛,2005(6):50,50.

Plight and Strategies for Chinese Academic Profession

Wang Yingmi, Zhang Leping

(Institute of Higher Education, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510641)

Abstract: Chinese academic profession is dominated by political authority and without autonomy. In this case, external institutional logics displace internal ones; mode of accumulative change in abrupt change of unconventional institutional development displaces mode of abrupt change in accumulative change of conventional institutional development. As for long period of domination by political authority, Chinese academic profession institution has not gained its autonomy all the way. The institutional change can only achieved through political authority's intervention. The generalization above characterizes the institutional development of Chinese academic profession.

Keywords: institution of academic profession; crisis; regulation; tensions and balance

(责任编辑:刘金程)

我国研究型大学教师考核评价制度构建的思考^{*}

向兴华¹ 李晴虹²

(1. 华南理工大学 发展规划处, 广东 广州, 510640; 2. 华南理工大学 高等教育研究所, 广东 广州, 510640)

摘 要:研究型大学的教师考核评价制度应当体现出对高水平办学的追求和对教师学术发展的尊重。制度设计要以实现教师学术发展追求与大学办学水平追求的高度契合为目标, 评价内容应包括岗位胜任性评价和个人发展性评价, 在设置指标体系和制定激励政策时, 需要尊重教学科研活动的规律, 正确处理数量与质量、教学与科研的关系, 引导和促进教师开展高质量的人才培养和科学研究活动。

关键词:教师考核评价; 研究型大学; 制度

教师考核评价制度在我国高等学校实施已有较长时间, 已日趋规范化和常态化。作为高等学校最重要的基础性制度之一, 其对提高人才培养质量、提升科研水平、促进教师进步、推进学校发展发挥着十分重要的导向作用。但在实践中仍然存在着诸多的争议^[1-3], 特别是如何正确处理教师发展性评价与奖惩性评价的关系, 前者因其“温和性”倍受教师青睐但却实施效果不彰, 后者则因功利性诱导而屡遭质疑, 这一问题既反映出高校推行教师考核评价制度的价值取向, 也关系到制度在操作技术层面的设计思路与方法。教师考核评价制度作为高等教育领域的重要研究内容, 对其研究主要涉及考核评价制度的目标和原则、考核评价的内容及指标体系的构建、某一具体考核评价体系的构建方法、国外高校教师考核评价方法的研究与借鉴等多个方面^[4-8]。笔者认为, 目前国内对与教师考核评价制度相关的各要素间关系的研究还比较少, 比如, 发展性评价和奖惩性评价两者间是完全对立的还是可以相容的, 不同层次、类型、办学定位的高校应如何把握发展性评价和奖惩性评价的运用^[9]。又如, 制度体系中各组成要素间的关系应当如何界定, 包括学校与教师、规范管理与学术发展、教学与科研、质量与数量等之间

的关系, 厘清这些关系应当是制度构建的前提和基础。本研究以研究型大学为对象, 从分析认识各要素间的关系入手, 探讨研究型大学教师考核评价制度体系的构建。

一、制度构建框架体系

教师考核评价即指教师的绩效评价, 是有目的地对教师工作业绩与效率效益进行一定价值取向的识别、测评和开发的教育人事管理活动^[7], 其中, 大学是考核评价的实施者, 教师是被考核评价的对象。为使该人事管理活动更加具有规范性和指导性, 大学一般通过构建教师考核评价制度来实施。教师考核评价的本质是以事实判断为前提的意义判断的过程, 是价值判断的突出体现, 其制度构建体现了高校教师管理的价值取向, 这一价值取向能否被广泛接受和认可将直接决定该制度的实施效果。

研究型大学作为处于高等教育顶层的大学机构, 其教师绩效评价制度应当既有与其他类型大学的共同之处, 也有与其办学使命与教师特点紧密相关的独特性, 其制度的价值取向就不应局限于“问责”式的规范管理, 而更应体现出对办学发展、学术

^{*} 基金项目: 本文系广东省研究生教育创新计划资助项目(12JGXM-MS07)和华南理工大学高等教育研究基金资助项目(gj2012001)的阶段性成果

作者简介: 向兴华(1971-), 男, 研究员, 博士, 主要研究方向为高等教育发展战略与管理; 李晴虹(1990-), 女, 教育学原理专业 2013 级硕士生, 主要研究方向为高等教育发展战略与管理。

发展的追求。这一价值取向要充分体现在制度构建的各个环节和方面,包括明晰评价的目标即为什么要评价、确定评价的内容即评价什么、设计评价的方式即如何评价等。因此,其制度构建既要遵循大学教学科研活动的规律,也要充分考虑到大学的办学定位和教师的学术发展追求,在此基础上依据学校办学需要和教师发展需求提出考核评价要达到的目标,然后以目标为导向确定评价内容,最后通过设置指标的方式明确对教师工作的要求,并制定相应的激励策略来约束和引导教师完成工作任务,力求达成制度期望的目标和效果。其框架体系如图1所示。

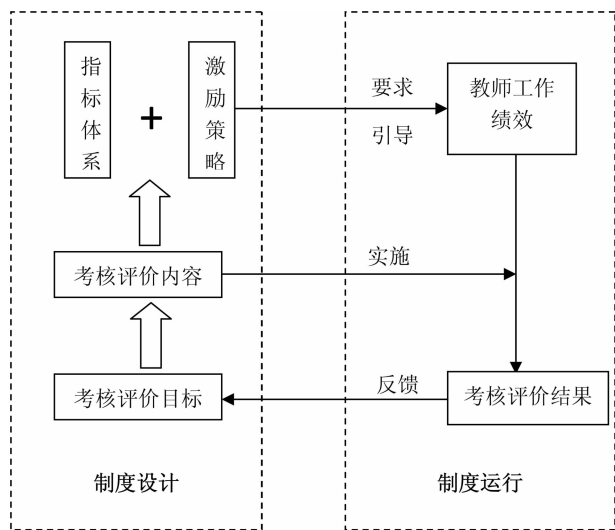


图1 教师考核评价制度构建的框架

二、考核评价目标

研究型大学构建教师考核评价制度首先要准确把握其办学定位和教师的发展需求,在此基础上明确制度预期达成的目标,这是制定出良好教师考核评价制度的前提和依据。

(一)高水平办学是研究型大学的要求

研究型大学是以知识的传播、生产和应用为中心,以产出高水平的科研成果和培养高层次精英人才为目标,在社会发展、经济建设、科教进步和文化繁荣中发挥重要作用的大学^[10]。现在,研究型大学作为一个国家知识创新的重要源头和高层次人才培养的主要基地,已走入社会中心成为推动经济社会发展的“发动机”。国家和社会赋予的使命和任务要求研究型大学把办学追求定位在,通过人才培养

和科学研究活动,能够解决科技、经济、社会发展中的重大问题、能够服务和满足国家发展重大需求、能够为人类社会的进步和可持续发展做出重大贡献,等等。研究型大学因而表现出对高水平办学的不懈追求,这就要求教师开展的是高水平的人才培养和科学研究活动。

(二)学术发展是研究型大学教师的追求

大学教师普遍对自身事业发展要达到的高度和形成的学术地位有着相应的期望。研究型大学的教师作为大学系统里的优秀群体,通常都在某一学科专业领域具有广为认可的学术声誉或者发展潜力,因此有着更高更强烈的学术发展期望。他们愿意尽其所能、投入主要的时间和精力从事教学科研工作,并努力做出高水平的教学科研成果;他们忠诚于本学科学术共同体,愿意加入本学科专业领域的学会、委员会、研究会等学术组织,积极参加教学与科研方面的学术交流活动,积极在学术刊物上发表研究成果,愿意担任学术刊物的编委或审稿人,等等。教师通过这些活动来不断增强自身的学术实力、拓宽学术视野、创造发展环境、提升学术水平和发展能力。

由此,研究型大学的教师考核评价制度应当体现出对高水平办学的要求和对教师学术发展的尊重和支持,而研究型大学的高水平办学要求与教师对事业发展的期望在本质上都是建立在高水平的教学科研活动基础之上的。因此,制度的目标追求就是使大学的高水平办学要求与教师的学术发展追求达成高度契合。

三、考核评价内容

研究型大学在构建教师考核评价制度时,要以制度的目标追求作为出发点和落脚点来确定评价的内容。从大学与教师双方的责权利来说,教师有完成相应工作任务的义务,也有追求自身学术发展的权利,而大学既有让教师完成相应工作任务的义务,也有服务于教师个人学术发展的义务。因此,教师考核评价的目标追求具体体现在两个方面:一是实现规范管理,研究型大学通常都有上千或者几千人的教师队伍,完全依靠信任和教师自觉是不可能实现大学顺畅高效运行的,需要建立必要的管理规范制度,使教师能够诚实尽责地按要求完成大学规定

的教学科研工作任务,确保学校正常有序运行;二是鼓励和支持教师个人的学术事业发展,通过教师在学术事业上的进步来推动学校办学水平和社会声誉的提升。那么,相应地,教师考核评价就需要兼顾学校的规范性管理需要与教师的个人发展愿望,其内容应当包括岗位胜任性评价和个人发展性评价两部分。

岗位胜任性评价主要用于评价教师完成岗位工作任务的情况。研究型大学的教师大都承担着多类工作任务而同时具有多种岗位身份,如授课教师、研究生导师、科研人员等。不同岗位的工作任务和求是不相同的,教学以传授知识为主要任务,指导研究生则把研究生培养成为高层次专业人才作为主要目标,科研以知识创新与应用为根本目的。因此,岗位胜任性评价应包括教学岗位胜任性评价、导师岗位胜任性评价、科研岗位胜任性评价等。岗位胜任性评价着眼于保证学校正常运行,因此对教师的基本要求是,在其任职的各个岗位上都能按要求完成相应的工作任务,具备岗位工作的能力和水平。该评价具有约束性和诊断性作用,一是考察教师是否按要求完成了岗位工作任务,评判教师是否具备胜任该岗位工作的能力和水平,通俗来说就是让“合格者上岗、不合格者离岗”,二是使教师认识到工作中存在的问题和不足,帮助教师有针对性地改进工作。

个人发展性评价则是在岗位胜任性评价基础上开展的,主要用于评价教师学术事业的发展情况,着眼于激励教师努力提升自身的水平与能力,具有引导性作用。弗鲁姆的期望理论指出^[11]:激发力量 = 目标效价 × 期望值,其中,目标效价是达到目标对于满足个人需要的价值,由人的内部动机决定,期望值是能够达到目标的概率,反映人实现需要和动机的信心强弱。目标效价大,期望值高,激发力量就大。而要使激发力量达到最好值,就要形成“个人努力 → 个人绩效 → 组织奖励 → 个人目标”的良性运行关系。当教师在某方面具备的较强能力有利于其达到个人目标时,其期望值就会较高,当教师努力工作所产生的绩效能够被大学奖励,其目标效价就大,结果就会产生出更大的激发力量。因此,开展个人发展性评价的目的就是充分激发教师追求学术发展的内部动机,支持教师根据自身的特点、追求和爱好选择合适的发展道路,使其各显其长、各尽其能;相应地,教师无论是在教学还是科研工作的某一方面或者几

个方面做出了突出成绩,取得了高水平的成果,都能得到大学的充分认可和激励。对美国教师考核评价有深远影响的波依尔报告即充分反映出这条原则^[9]。当每一位教师都愿意充分发挥出其个人能力,擅长教学的教师愿意努力提高教学质量,善于指导学生的教师愿意尽力培育英才,热爱科研的教师愿意潜心钻研创新,大学的人才培养和科学研究活动自然就会是高水平高质量的。

四、考核评价方式

设置指标体系并运用激励策略是应用最为广泛的教师考核评价方式。设计指标体系和激励策略要围绕制度的目标追求和确定的评价内容进行,特别要遵循教学科研活动的规律,处理好指标体系中数量与质量的关系、激励策略中教学与科研的关系。

(一) 指标体系设计

数量与质量的关系是指标体系设计面临的主要问题。一方面,从管理角度看,作为一所大学,其本科生和研究生的培养规模有数千至数万人,大学必须按培养方案有序开展各项教学活动;其承担的科研项目少则数百项多则上千项,大学必须投入人力物力去完成这些科研任务。如此浩大的教学科研工作量需要每一位教师共同分担,所以就不得不对每一位教师提出具体工作量的要求,否则大学的正常运行就会出现问題。另一方面,从知识活动的属性看,大学无论是基于教学工作的知识传承与传播,还是基于科研工作的知识创新与应用,其本质上都是知识活动。知识活动的显著特点是:(1)知识活动的有效性建立在质量基础之上。讲授一门课程和讲好一门课程、培养一名学生和培养好一名学生、发表一篇论文和发表一篇好论文,其效果有天壤之别,只有高质量的教学活动才可能使学生吸收和掌握知识,只有高质量的言传身教活动才可能培养出优秀学生,只有高质量的科研活动才可能产生新原理新技术新方法,低质量的工作不仅是无效的更是有害的。(2)教学科研活动过程的质量难以监控,也无法直接对某一教学科研活动本身的质量给出评价,只能通过设定对结果的质量要求来体现对活动过程的要求。为此,在实践中的一般做法是设计一套指标体系,其中包括若干教学科研指标及其数量要求,如授课及学时数、指导学生及人数、科研项目及项

数、论文或专著(教材)及篇(本)数、专利及件数,等等,以此来明确教师工作的任务与要求。其中,数量要求设定相对简单易于操作,而质量要求设定就相对比较复杂难以把握,如何通过具体指标的设置来体现出对教师工作质量的要求和对教师工作质量的正确评价是设计技术层面的关键问题,指标设置的合理性往往成为教师质疑考核评价制度科学性的焦点。

对于研究型大学而言,其要求的是高质量的教学科研活动。因此,研究型大学对教师工作任务要求必然是以高质量为根本准则,数量是建立在高质量基础之上的,不能重数量而轻质量,更不能用数量代替对质量的要求。研究型大学的教师考核评价指标体系设计就需要体现出大学对工作的高质量要求,以此来保证教师教学科研工作达到相应的质量水准。具体来说,科研工作指标可多采用学术同行公认的、评价标准具有可比性的指标来体现质量要求,如发表高水平学术论文及篇数、承担国家和省部重大重点科研项目及项数、获得国家和省部科技奖励及项数,等等。这些指标因其经由同行评议择优遴选而具有竞争性的特点,在一定程度上是能够反映工作质量的,而且竞争越激烈就越能说明工作质量高。教学工作则可采用学术同行公认指标与教学效能评价相结合的方式体现质量要求。学术同行公认的指标包括如获得国家和省部教学成果奖励及项数、获得国家和省部学位论文奖励及篇数、学生获得国内外学科竞赛奖励及项数,等等。同时,因为教学的目的是使学生吸取知识、掌握技能、提高能力,促进其全面发展和成长成才,而只有作为教学对象的学生才最清楚教学效果的好坏,所以教学工作应当引入学生对教师教学工作的教学效能评价。当然,由于教学效能评价的主观性强、个体差异大、评价标准模糊,还存在诸如有的学生对要求严格的教师评价低、有的学生对某课程没有兴趣而随意评价等问题,因此需要制定比较完善的实施办法来提高教学效能评价的客观性和科学性。

当前,我国研究型大学在实践过程中,已越来越注重处理好数量与质量的关系,指标体系设计越来越强调质量要求,呈现出良好的制度效果。大学在人才培养规模和科学研究规模同时不断扩大的情况下,仍然保持了办学水平的持续提升,整体办学实力与国际高水平大学的差距进一步缩小。当然,也还存在不少问题,如具有国际影响力的教师数量依然

不足,产生的原创性理论、技术发明和重大成果数量仍然不多,社会对高层次人才培养质量仍然不很满意,等等^[12]。为此必须指出,质量是一个相对性概念,质量高低好坏都是相比较而言的。我国研究型大学随着学校办学水平的提升,其对教学和科研的质量要求就应当随之提高,使其能够更好地引导教师开展高质量的人才培养和科学研究活动。特别是那些力争成为世界一流和国际高水平大学的研究型大学,其对教学科研工作质量要求应当以国际同类大学为参照学习对象,其对教师教学科研工作的评价可以更多地采用国际通行的指标并努力达到同样的质量要求。

(二)激励策略设计

要使教师的教学科研工作达到学校的高质量要求,既需要有必要的约束制度,如将评价结果与岗位聘任挂钩,更需要运用激励策略来调动教师工作的主动性和积极性,促进和推动教师开展高质量的人才培养和科学研究活动。激励策略就是根据评价目标和评价内容,针对教师各项工作制定与之相适应的激励政策,通常做法是将各项工作的评价结果与教师的职称晋升、薪酬待遇、物质奖励、研究生招生指标、工作条件与经费支持、进修学习机会等挂钩。

在激励策略设计中特别需要平衡教学和科研两方面工作的激励力度,这是因为教学工作与科研工作性质上有着重要区别。教师的教学工作首先具有社会性,即政府和社会要求教师履行并完成为社会培养人才的使命和任务,然后才会体现出教师个体价值的实现,如教师受到学生的尊敬,被大学、政府和社会认可,得到相应的利益激励等;而教师的科研工作则首先具有个体性,即实现教师的个人价值追求,如掌握专业知识和技术成为专家学者,被大学、政府、社会认可和尊重,获得相应的利益等,然后才会产生社会性,如研究成果被应用而造福社会,增强了国家科技竞争力,提升了大学的学术声誉,等等。因此,教师在开展科研工作时具有主观上的自觉性、主动性和积极性,自然都会有意无意地把较多的时间和精力投入到科研工作中。这一现象被称为“重科研轻教学”现象,在国内外的研究型大学中表现得都比较明显,哈佛大学前校长德雷克·博克对教授承担了过多的科研和校外咨询任务以至于忽视教学和学生的问题进行过尖锐的批评^[13]。

在实践中,由于对教学与科研工作的激励不均

衡,进一步加剧了教师“重科研轻教学”现象。当前,如何加快建设国际高水平大学是我国研究型大学最为关注的迫切任务。与国际高水平大学相比,我国研究型大学在科研水平方面的差距最为明显,也更为政府和社会所关注,比如学科水平评估、大学排名等都更看重大学取得的科研成果(毕竟研究型大学在知识创新方面承担着比其他类型大学更大更多的责任)。面对激烈的竞争和外部压力,大学大都采取加大科研激励力度的举措,积极鼓励教师产出高水平高质量的科研成果。因为,教师的行为很大程度上由大学的刺激结构决定,几乎所有的学校都存在这种半市场性质的方式^[14]。当教师把同样的时间与精力投入到不同工作时却不能获得相同的激励,教师一定会把更多的时间和精力投入到能够获得更多利益的工作之中。在这样的政策刺激下,教师有意无意地都会选择更为注重科研工作。由于人的时间和精力客观上是有上限值的,当教师把更多的时间和精力投入到科研工作中,必然会相应减少对教学工作的投入,人才培养的质量就会因此受到损害。

对于大学而言,教学和科研工作同等重要的,只有人才培养质量和科学研究水平都达到了高水平,这所大学才能称为高水平大学。人才培养更是大学最基本最重要的使命和任务。加州大学伯克利分校规定,如果不能证明在教学方面的能力与海人不倦的精神,教师在任何情况下都是不会获得终身任职的^[15]。因此,良好的激励策略应当是保持对教学和科研两方面工作的激励均衡。与科研工作相比,教师在履行培养人才的社会责任时更期望被认可和尊重,大学就更应当加大对教学工作的激励力度,增强教师从事教学工作的荣誉感和成就感。基于此可以认为,当前教育主管部门和大学设立教学名师荣誉称号、重奖教学工作优秀教师、职称晋升和经费资助等向教学工作优秀教师倾斜等做法,都是力图扭转“重科研轻教学”现象、保持对教学与科研

激励均衡的有效举措。

参考文献:

- [1] 刘长慧. 我国高校教师工作绩效评价存在的问题与对策[J]. 教育探索, 2012(10): 79-80.
- [2] 陈如东, 单正丰. 高校教师绩效考核存在的问题及建议[J]. 国家教育行政学院学报, 2010(10): 68-70.
- [3] 朱雪波, 周健民, 孔瑜瑜. 高校教师考核的现状分析与对策研究[J]. 高等教育研究, 2011, 32(4): 54-58.
- [4] 李元元, 王光彦. 高等学校教师绩效评价指标研究[J]. 高等教育研究, 2007, 28(7): 59-65.
- [5] 田国双, 尚航标, 全良. 高等学校教师绩效评价指标体系的构建[J]. 黑龙江高教研究, 2013(10): 91-94.
- [6] 蔡永红, 林崇德. 教师绩效评价的理论与实践[J]. 教师教育研究, 2005, 17(1): 36-42.
- [7] 夏茂林. 美英两国高校教师绩效评价制度比较与思考[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2011, 10(1): 74-77.
- [8] 殷姿, 李志宏. 美国研究型大学教师考核制度研究[J]. 高教探索, 2005(1): 34-36.
- [9] 周春燕. 复杂性视阈中的高校教师绩效评价研究[D]. 江苏: 江苏大学, 2009.
- [10] 王战军. 什么是研究型大学——中国研究型大学建设基本问题研究(一)[J]. 学位与研究生教育, 2003(3): 9-11.
- [11] 袁勇志, 奚国泉. 期望理论述评[J]. 南京理工大学学报(社会科学版), 2000, 13(3): 45-49.
- [12] “985工程”建设报告编研组. “985工程”建设报告[M]. 北京: 高等教育出版社, 2011(10): 18-22.
- [13] [美] 德雷克·博克. 回归大学之道(第二版)[M]. 侯定凯, 梁典, 陈琼琼译. 上海: 华东师范大学出版社, 2012: 23.
- [14] [美] 伯顿·克拉克. 高等教育新论——多学科的研究[M]. 王承绪, 徐辉译. 浙江: 浙江教育出版社, 2001: 92.
- [15] 江红岩. 从伯克利管理视角谈美国研究型大学的教师绩效评估[J]. 高等农业教育, 2007(1): 88-91.

On the Establishment of Teacher Evaluation System in China's Research University

Xiang Xinghua, Li Qinghong

(1. Development and Planning Department, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640;

2. Institute of Higher Education, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: Teacher evaluation system of Research University should reflect the pursuit of higher level education and respect teacher's academic development. The institutional design should achieve the goal that academic development of teachers and pursuit of higher level education of University fit tightly. Evaluation content should include competence evaluation and personal development evaluation. When setting up the evaluation index system and developing incentive policies, the laws of teaching and research activities need to be fully respected, the relationship between quality and quantity, teaching and research should be treated correctly, high-quality talent training and scientific research activities should be promoted.

Keywords: teacher evaluation; Research University; institution

(责任编辑:牟艳华)

高校学生学术型社团助推产学研发展路径初探^{*}

桑成好 陈 强

(华南理工大学 计算机科学与工程学院, 广东 广州, 510006)

摘 要:随着我国高等教育的发展, 高校学生社团如雨后春笋般蓬勃发展, 而传统学生学术型社团却呈现日趋边缘化的趋势。这里主要以华南理工大学学生学术型社团为例, 阐述其独辟蹊径, 在对接校企资源、增强校企合作、助推产学研发展方面作出的一系列大胆探索与实践, 从而进一步挖掘高校学生学术型社团的潜在功能, 引领其有效整合更多企业资源, 充分发挥学生自治组织作用, 凸显校企桥梁枢纽功能, 深化产学研合作模式, 不断提升大学生的综合能力。

关键词:学生学术型社团; 产学研; 创新

一、高校学生学术型社团改革发展现状

关于高校学生学术型社团的定义, 势必涉及对学生社团分类的研究。由于目前国内尚无一个统一、标准的分类方法, 一方面可能是由于当前对学生社团的研究还不够深入, 如何分类还没达成共识; 另一方面也是由于当代大学生, 特别是“90 后”群体的兴趣爱好多变, 一些新兴学生社团方兴未艾、不断涌现, 现有的分类方法不足以全面概括。这里所指的学生学术型社团是指高校一群有志于某一学科或某一研究领域的学生在专业教师指导下, 以学术研讨、课题研究、教学实践为主要活动形式, 基于提高学生综合素质、增强学生创新创造能力为目标, 与企业共建而成的群众性学生自治组织。这类社团组织依托高校学科特点和专业优势, 充分整合企业资源, 具有学术共同体的一般特性, 其学生成员大多有学科或专业方向的导师指导, 是当下校企联合培养拔尖创新人才的有效载体之一。相对常规课堂教学而言, 学生学术型社团参与科研活动有其自身的特点, 主要表现在它能够通过校企合作, 给予学生更加充分的科研机会及广阔的实践平台。这类旨在遵循学术活

动规律, 提升社团学术氛围, 提高校园文化科技含量, 营造良好校园学术环境的学生组织, 不再仅仅满足于社团校园活动的文化表层, 而是注重将科技精神以及学术研究扎根到社团文化深层, 以此促进大学生管理沟通、组织协调及创新创造能力的提升。从历史上看学生学术型社团基本功能的演变, 学术型社团的产生与兴起都遵循着这一规律, 这类学生团体就被冠名学生学术型社团。

高校学生学术型社团无论从规模还是成员构成上都略显稚嫩, 但从广义上讲, 这一群体也属于科技类团体和组织的重要组成部分之一。在长达十年的学会改革进程中, 科技类社会团体, 这种传统的社会组织, 已经或正在发生着不同程度的变化。^[1] 高校学生学术型社团与科技类社会团体因功能相似, 以其鲜明的与专业结合的学术研究特色而越来越受到高校及社会的关注, 它所开展的活动形式多样, 比如校企合作, 专业知识技能竞赛等等,^[2] 引发了我们对高校学生学术型社团在校企合作方面的隐性功能的深入思考。

国内学者已深刻认识到高校学生学术型社团组织在培养大学生科技创新意识等方面的显著作用, 却较少有人把它作为开展校企产学研合作的路径之

^{*} **基金项目:** 本研究是华南理工大学高教研究基金“高校学术型学生社团建设对产学研的促进意义研究”(20112011) 的研究成果之一
作者简介: 桑成好(1971 -), 男, 助理研究员, 主要研究方向为大学生思想政治教育; 陈强(1985 -), 男, 研究实习员, 主要研究方向为大学生思想政治教育。

一进行系统化的研究。无论是聚焦高校产学研、还是高校学生学术型社团管理与发展的研究,都只是停留于引入新的管理理论和社会学理论,促进学术型社团组织的内部结构调整和外部管理的优化;局限于通过高校强大的学术支持,依靠教师科研团队联合研发重大企业攻关项目或企业使用高校科研成果等方式达成高校产学研合作,却没有将二者有机联系起来,加以横向研究,以寻求产学研与学生学术型社团管理的交叉部和突破口。一方面,高校产学研合作没有从高校学生学术型社团的建设管理、从弘扬科学精神、倡导现代科技的学生组织抓起,忽略高校学生学术型社团这支新兴学生组织对企业以及校企产学研合作的外在推动作用。另一方面,高校学生社团研究忽略学生学术型社团对高校产学研合作潜移默化内在作用。校企产学研合作也长期停留于满足企业发展的技术需求和人才需要,较少从校企联合培养创新型人才的角度去考察,从学生学术型社团的纬度去思考。

我国高校学生社团的发展相较于国外高校起步较晚。从1904年京师大学堂的抗俄铁血会到蔡元培时代的进德会、少年中国学会等,北大的学生社团蜚声校内,成为引领潮流的时代精神倡言人。在随后新民主主义革命、抗日战争、解放战争时期,各高校学生社团紧跟时代步伐,通过组织各种活动,很大程度上推动了革命的前进。建国后,我国高校学生社团的发展不同历史时期,学术型社团才得到不同程度的发展。改革开放以来,高校学生社团的数量、人数和类别呈现出百花齐放的繁荣景象,而学生学术型社团在高校的发展普遍存在着诸如社团规模和影响力日趋减弱、经费匮乏、活动形式单一等问题,一些实践技能类、娱乐休闲类社团则人员鼎盛。不可否认,高校学生学术型社团目前正面临着尴尬的发展境地:一方面由于自身严肃性、距离感等客观制约因素,学术型社团在校内的受欢迎度不及文体体育类社团,它应有的引导和培育功能也难有用武之地;另一方面,由于市场化、商业化、功利化使得高校学术型社团在一片浮躁的氛围中容易迷失既定方向,遭遇发展瓶颈。相较其它类型社团的活跃程度,高校思想教育管理者大多将注意力转移到普通学生社团,弱化了学生学术型社团的组织意识和参与意识,更不用说高校从事产学研工作管理部门对学生学术型社团的关注程度,致使其在产学研合作方面的潜在功能难以被有效挖掘。

二、校企产学研合作发展概要

校企产学研合作是一个广义的概念,作为合作机构是企业、高校双方的联合。校企产学研合作的使命是共同完成科学创新、技术创新并使取得的科技成果,由知识形态向现实的生产力转化,成为经济实力与综合国力;其实施功能是组织科技生产力的纽带,实现科技资源、经济资源、生产力要素的重组与优化配置,开通科技成果转化的通道,成为研究者、生产者、经营者、调控者的实施运行枢纽。^[3]因此,校企产学研合作远不是技术市场的转让行为,也不仅是一个项目的合作成效,而是通过互联网将领域性的国家(或省市层面)科技计划,整合高校力量,汇集成相应领域与过程(科技活动过程、生产活动过程、经营活动过程)的连续、开放、动态系统。校企产学研合作成为国家科技计划实施的依托,区域发展战略实施的依托,特别是企业技术改造、技术引进、技术开发的依托。这里的校企产学研专指狭义上高校、企业之间进行技术研发、人才培养、联合开发等维度的深度合作。校企产学研合作采取的主要模式如下:

(一)企业和高校联合或委托研发

该模式是大多数有过产学研合作经历的企业一贯采用的方式,是企业初期参加合作的主要形式,同时也贯穿合作的全部发展阶段。高校的使命是培养人才和进行有益于社会的科学应用研究;而企业竞争力的有效提升依靠的就是源源不断的人才支持和技术创新。显然,高校与企业之间存在着“共赢”的潜在供求关系,例如“在企业支持和帮助下,国家大学科技园得到了很好的建设,使之成为高新技术企业的孵化基地、创新创业人才的培养基地和各类创新要素资源汇聚结合的平台。”^[4]

(二)企业聘请高校教师协助技术研发

该模式是高校科研人员应企业之邀,进驻企业了解企业需求,有的被企业聘为顾问,有的被聘为企业技术观察员,有的直接进入企业博士后流动站工作等。以往这大都属于非正式行为,高校科研人员大都要利用假期时间去企业了解情况。“而真正有政策依据,有组织有计划地选派科研人员进驻企业始于广东省开展的‘省部产学研合作’的‘企业科技

特派员’计划,它不同于以往的非正式的进驻企业行为,具有组织性和长效性的特点。”^[5]

(三)企业和高校共建研发机构和人才培养基地

该模式是基于校企产学研合作得以实现的前提下,部分企业为了保持较高的科技研发水平,进一步巩固与高校的合作关系而采取的合作模式。通过这种合作模式得以建立技术创新联盟,也是近年来我国政府大力提倡的一种合作模式。它可以汇集高校在行业或地区的技术骨干力量,研发和掌握世界前沿技术,逐步形成核心科技竞争优势,是一种深化产学研合作的组织形式。高校和通过参与企业的技术研发和创新工作,迅速提升科技成果转化的速度和质量,为企业定向培养技术人才和经营管理人才,从而为企业带来巨大的经济效益和社会效应。

三、高校学生学术型社团与产学研合作的关联互动——以华南理工大学计算机科学与工程学院为例

高校学生学术型社团的功能大致如下:一是面向企业及社会的,即服务企业,推动科技创新;二是面向会员及高校学生的,即满足学生提高学术水平和综合能力,以期自己能得到师生的认可和就业的需要。两者联系紧密,相互促进。随着我国经济社会的进步,高校学生学术型社团在发挥上述基本功能之外,一些与应用研究学科、技术开发专业以及与行业生产相对应的学术型组织致力于将技术交流延伸到企业产业技术研发链上,将科技成果转化为实现生产力;更多学术型社团尝试面向新兴企业开展科技中介服务,或向普通学生普及专业领域的科技知识,为校企产学研合作开辟一条新路。这类学生学术型社团通过与企业深入交流、频繁接触,恰好成为高校产学研发展和大学生培养客观需要的契合点。高校通过培育与发展一批学生学术型社团,学生即可由封闭的自我走向广阔的校园和企业当中,使产学研互动合作有较大的上升空间。与此同时,大多数高校对学生培养、社团管理和产学研采取多级管理体制,三者很难有很好切入点。以学生学术型社团的管理与发展为切入点,一定程度上提高了高校对学术型社团管理的重视程度,使其成为对传统产学研模式一种强有力的创造性补充。

这里以华南理工大学计算机科学与工程学院为例,该院通过加强与企业的沟通与合作,诚邀知名企业进校园,参与大学生联合培养,促成企业和院系的产学研合作。按照企业类型和技术领域,以该院学生为主体,面向全校各专业,依托学院团学组织和其他学生社团,共建和催熟了一大批专业型学术型社团。校企双方依托共建的学生学术型社团,搭建开放式的技术交流平台,初步形成以校企联合开展学术讲座、就业实习推荐与技能培训、科技竞赛与科研项目为“两翼”的校企联合培养模式。

(一)校企共建学生学术型社团概况

该院目前和多家企业建立学生学术型社团,有代表性的如腾讯创新俱乐部、TCL 学生创新俱乐部、阿里巴巴高校技术联盟、IBM 技术俱乐部、UC 移动互联网俱乐部、华为高校学生联盟、微软俱乐部,拥有核心会员 410 人,普通会员近千人。这类社团共同特点为:由学校和企业、专业学会联合打造,以技术创新为宗旨,技术推广、品牌研究与开发为重点,培养技术精、管理强的复合创新型人才为目标,采用两级会员管理制度,设立主席团、技术类部门和行政部门等完善的运行机构,全校相关专业学生全员参与,影响力辐射至大学城其它各大高校。每个学生社团有显著的技术特点和运行特色,既可自主运行,也可联手合作。其核心会员负责社团运营中涉及的行政事务和技术推广工作,掌握着社团的核心技术,类似于企业中的管理层;社团在核心会员中设立主席团、部长、干事等职务;而普通会员则是对社团技术感兴趣的同学,定期参与各类技术讲座、科技竞赛、企业活动等。

(二)校企共建学生学术型社团的组建方式及运行特色

第一,企业注资支撑社团正常运营。基于社团的建设需要,合作企业提供一定额度的资金以保证社团的正常运营。企业投入资金可以分为两部分:一部分用以维持社团的正常运转;一部分用以设立专项奖学金,奖励在研究领域有突出表现的学生。

第二,企业提供设备共建联合创新实验室。企业提供学生学习、创新、应用互联网技术与提升展示自我的平台,使学生在互联网技术学习和产品创新过程中,充分参与项目管理、产品设计、用户需求和体验、产品技术开发实现、产品运营和服务等实践活

动。如TCL公司投资近十万余元建立了TCL手机应用实验室,提供服务器、PC、无线路由、手机终端以及平板电脑等设备组建完善的android系统开发环境,供学生参与课外科研项目实践。

第三,企业工程师进校授课完善第二课堂培养体系。各学生学术型社团依托IBM、微软等技术龙头企业,迅速掌握IT技术导向,邀请知名IT企业工程师来校开展前沿学术讲座、学科应用讲座,将更多新兴资讯带给学生,培养学生与专业相关的兴趣爱好。如社团承担了IBM“蓝色加油站”系列讲座、TCL安卓手机开发应用系列讲座等,每学期定期邀请工程师到校举办专场技术讲座10余场,建立系统的主机教育以及手机软件开发培训体系,开辟和拓展了教学第二阵地。

第四,企业依托共建社团建立人才招聘绿色通道。在校企共建学生学术型社团的基础上,校企双方就人才培养进行了更为广泛深入的合作。该院于2010年与腾讯公司携手启动了华南理工——腾讯创新班。截止2013年已招收四批学生。在已毕业创新班学员中,除继续深造外,有多人进入腾讯、百度、网易等知名互联网企业工作。作为全国首家和腾讯公司联合创办“3+1”模式创新班的高校,腾讯创新班的成立为该校推进工程实践型人才培养奠定了基础,与学生学术型社团为企业输送复合创新型人才的宗旨是吻合的。基于社团的优秀业绩和该校学生的良好素养,如在每年校园招聘中,IBM公司都会给予学校一定的推荐名额,而社团成员在参与公司“蓝色之路”实习生项目时,也往往因为掌握对口的技术而备受公司青睐。在程序设计方面有杰出表现的学生,阿里巴巴(中国)有限公司授予其“明日之星”称号,获得该称号的学生在阿里所属公司的校园招聘中都享有优先权。该校每年还选派部分学生参与阿里巴巴暑期夏令营、腾讯夏令营,近距离接触知名企业,与来自全国其他高校的优秀学子同台交流。

(三)校企共建学生学术型社团助推产学研发展的合作方式

该院积极探索“产学研结合、校企合作”模式,以共建学生学术型社团为抓手,别出蹊径,引入校企联合组建机制和管理思路,积极开展丰富的校企活动、联合开发科研项目、联袂培养创新型人才等。近四年来,企业通过共建学生创新实验室、建立创新班、

联合授课等方式与学校展开合作,投入资金超过25万元。

首先,穿针引线,开展形式多样的校企活动。学生学术型社团先后邀请了IBM大中华区董事长周伟焜、微软亚洲工程院院长张宏江、微软亚洲研究院常务副院长赵峰、腾讯公司CTO张志东等业内具有较强影响力的著名人士讲座,效果显著。仅2009年一年,该院就成功举办了各类讲座50余场,这些技术培训和讲座让学生直观的了解相关专业产业现状和发展前景。各学生学术型社团逐步形成了各自品牌活动,如SUN软件技术日、IBM文化周、SOA技术与文化讲座、微软技术日等。同时,在开展各类科技活动的基础上,该院坚持以社团为平台,选拔合适的学生组队参加相关的学术竞赛。以该校ACM集训队为例,该院以腾讯俱乐部为依托,组建ACM集训队,组织开展IT领域的竞赛,在国际级比赛中屡获佳绩。

其次,孵化科技项目,促进学生创新能力培养。该院学生学术型社团鼓励学生组建研发创新或创业团队,在现有技术基础上进行科技创新和创业尝试。这些技术团队经过资源整合和包装,形成大学生创新创业团队。如由SUN俱乐部几位核心会员组成的研发团队在老师的指导下,自主研发了《基于Project Wonderland 3D虚拟仿真平台》项目,并整合企业资源,联合申报广东省科技型中小企业技术创新专项资金大学生创业项目,并且有望入驻国家数字家庭应用示范产业基地。此外,UMLife创业团队以该院大四本科生为主力,移动互联网应用为出发点,专注于手机互联网平台的研发与应用,已获得企业的融资和支持。这类学生学术型社团为高校创新创业团队建设和校企联合申报科研项目提供了合作契机,志趣相投的学生在学术型社团中加深对相关专业的理解和学习,进而通力合作建立具体项目进行深入研究,将伊始的技术研究、理论探讨逐渐同实践相结合,形成创新创业团队的雏形,无疑为大学生就业和企业科技项目孵化提供了一个全新的途径。

最后,搭建校企合作平台,探索人才联合培养。基于我国高等教育重理论轻实践,致使学术型人才与技术型人才中间出现明显断层的现象,由高校学生学术型社团协调沟通各大IT企业高校合作部门、人力资源部门、技术部门展开合作与交流。其中,腾讯公司与该院人才培养进行了十分广泛深入的合

作。一方面,由腾讯慈善基金会出资,计算机科学与工程学院作为接口单位,腾讯在该校设立腾讯卓越奖学金,旨在奖励相关专业。另一方面,共建腾讯创新班和共建工程实践中心是积极探索新型人才培养的有效模式。该模式依托共建的工程实践中心,通过聘请世界知名 IT 企业工程师授课、项目开发体验等方式,向学生传授软件开发的宝贵经验,而创新班授课将着重培养学生独立的项目开发能力,提供学生 IT 开发公司一年以上的工作经验。这种校企强强联手的有效方式,为大三、大四的学生提供良好的培训和实习机会,有效地将大学就业创业前移,实现了校企双方的互赢。

同时,该院在学生学术型社团的具体推动下,依托与 TCL、三星等公司共建的多个学生创新实验室,该院与 TCL 通讯联合申请到省部级科研项目一项,获得项目经费 100 万元人民币;其它学生学术型社团与企业也在校企产学研合作上硕果累累。

四、高校学生学术型社团助推产学研合作的基本对策

校企产学研合作双方各自的管理、组织、功能的完善是产学研合作顺利进行的重要前提,而稳定高效的协同机制的建立则是产学研合作良性运行的重要支撑点。这里的有效机制是通过校企产学研合作运行的体制框架中,“高校”作用于“学生学术型社团”这一要素而形成的,其主要体现就是高校在组织产学研合作中其宏观管理调控作用的发挥以及学生学术型社团在实施产学研合作中其微观调控功能的实现。

(一) 形成校企合作共识

高校学生学术型社团需要有自己的学术理念,同样也需要与企业合作的共识。完善的学生学术型社团必须传承科学的学术理念,善于发现问题、努力以自己的知识水平去解决问题。当然,首先,学生社团的学术理念必须是大家都认同并为之努力的。其次,该理念中必须包括自由而不功利。学术科技传承至今,往往因为一些其它因素而失去其本来意义。高校学生学术型社团,必须有很强的合作共识,如同学习一样,首先是一种爱好。只有在爱好、自由非功利的前提下,才能安心地学习、交流合作并可能产生真实的成果。在校企产学研合作的组织管理和协调方

面,鉴于高校和企业因体制条块分割、相互之间联系不多的状况,建议各高校推进产学研合作的组织机构,在学生学术型社团的机构设置上也成立与企业相应的校企合作分部,一方通过学术型社团组织的项目投标、洽谈会以及对口调研活动,增进产学研各方的了解和信息传递;另一方面,在高校社团主管部门和产学研主管部门,共建专管机构,协调校企合作中出现的矛盾。在一些高新技术领域或者国家的重点行业和领域,依托学生学术型社团在前期有针对性的开展点对点合作,组织、协调产学研各方开展合作,尝试在校企关注的基础研究、应用研究、开发推广和生产各环节的有机衔接,推动合作向深层次发展。

(二) 带动校企科研项目孵化

一定意义上,学生学术型社团的学术活动的枯燥性需要学术活动的多样性来支撑。高校学生学术型社团活动的主体是大学生,相对于长期研究的专家、学者,各种能力都相对欠缺的。所以在坚持做事尽善尽美的同时,需要以多样性的校企活动、校园活动来提高校企双方的参与积极性,弥补自身不足。当然,这种活动的形式必须有实质的内容,切忌只重形式而忽略内容,能够帮助在校大学生提高学术实践能力的同时带动优质科研项目的深度合作,如企业实习轮岗、联合授课、企业校园开放日,或者以其它形式激发或者触动校企双方的合作意愿,实现互惠互赢,促进对校企聚焦的科研项目进行有效研发与孵化。

(三) 最大限度整合校企资源

高校学生学术型社团需要充分利用已有的各种资源,特别是企业资源的支持。首先,在校内,需要与其他学生社团合作学习,相互提高。其次,需要院系和企业的大力支持,学术上的交流讨论可以扩大到教师科研项目与企业研发项目上,吸引更多技术人才的交流,深化知识、拓宽视野。同时,全方位多层次挖潜,形成多渠道融资机制,是对校企产学研合作发展的有力促进:其一,探索风险投资机制。在我国发展高新技术和产学研合作也应借鉴这一机制。根据国外的经验,风险投资的初始阶段主要依靠财政扶持,建议高校最大限度争取从科研或学生管理经费中每年拨出一定的专项资金用作学术型社团或创新创业团队科技风险基金和贴息资金,允许风险

投资机构从风险投资总额中提取一定比例的风险准备基金,用于支持学生学术型社团优秀项目的发展,以吸引企业合作的前期启动资金。其二,高校科技管理部门可以采取民间筹资的方式,以产学研双方自筹资金、自愿组合、自我发展为原则,建立如校友学生产学研专项扶持基金等,为校企产学研双方合作提供急需的资金。其三,高校争取政府有关部门设立产学研合作专项贷款,重点扶持合作项目中具有产业化前景的项目。对于那些风险大、周期长、资金需求多、企业投入困难的高技术项目,对其应提供必要的配套资金,发挥校企合作桥梁——学生学术型社团作用,聘用社团成员担任基金观察员等形式,不断建立专款专用的监督机制。综上,高校在开展校企产学研过程中,应牢固确立产学研合作在学校发展中的战略地位,整合一切可以整合的力量,逐步打通校企合作通道,特别是基于传统合作模式的创

新与发展,尝试从与企业具备扎实合作基础的学生学术型社团着手,搭建创新合作载体,深入开展不同层次、不同阶段、不同形式的产学研合作,推动校企产学研合作纵深发展。

参考文献:

- [1] 李廉水.论产学研合作创新的组织方式[J].科技管理,1998(1).
- [2] 李捷.工科专业型学生社团对创新型人才培养研究[D].济南:山东大学,2010(6).
- [3] 吴树山.试论我国产学研合作的发展态势及其对策[J].科学进步与对策,1997(6).
- [4] 彭林军.地方高校产学研合作模式研究[J].大连大学学报,2009(3).
- [5] 崔旭,邢莉.我国产学研合作模式与制约因素研究——基于政府、企业、高校三方视角[J].科技管理研究,2010(6).

Strategies of Promoting Production-Teaching-Research Through Student Academic Associations

Sang Chenghao, Chen Qiang

(School of Computer Science and Engineering, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510006)

Abstract: With the development of Chinese higher education, student associations are popping up rapidly. However, traditional student academic associations are increasingly marginalized. This paper describes a case of academic associations at South China university of Technology, expounding a series of bold explorations and practices in strengthening cooperation between university and enterprises. Student academic associations bridge the two parts in integrating their resources. Meanwhile, students improve themselves' comprehensive abilities.

Keywords: student academic associations; production-teaching-research; innovation

(责任编辑:刘金程)

研究生思想政治教育新模式探究

杨 琨¹ 孙云飞² 杨 曦³

(1. 华南理工大学 党委组织部, 广东 广州, 510640; 2. 华南理工大学 电力学院, 广东 广州, 510640;
3. 西北农林科技大学 人文学院, 陕西 杨凌, 712100)

摘 要:研究生扩招背景下,思想素质呈现多样化的特点,作为研究生教育工作重点的思想政治教育还存在多方面的问题。当前,研究生思想政治教育普遍缺乏整体性构建、齐抓共管的局面还未完善、工作者队伍不健全、导师作用缺失等。研究生思想政治教育工作需要创新管理理念和工作模式,本文拟从充实工作者队伍、完善管理制度、发挥导师同门作用、引导研究生自我教育等方面进行解析。

关键词:思想政治;教育工作;新模式

近年来,高等学校、科研院所研究生不断扩招,而导师和相应的行政工作人员以及配套资源增幅速度不相配套,加之研究生的思想状况相比本科生更为复杂,研究生思想政治教育相对本科生来说并没有得到足够的重视,因此,沿用本科生的思想政治教育方法难以得到预期效果。在这样的情况下,如何加强和改进研究生思想政治教育,便成为一项重要的研究和实践课题。

一、研究生思想、心理素质现状解析

(一) 思想道德素质

研究生群体属于思想进步、积极进取的团体,热爱祖国,关心社会进步。并且尊师重道,能够关爱身边的同学和朋友。但也存在明显的问题:现代家庭经济环境整体较上一代有很大水平的提升,学生从小生活在衣食无忧的环境,被家人悉心照顾成长,致使当代的学生以自我为中心,过于关心自己的利益,这一点在研究生群体中也有较为明显的表现。

(二) 政治素养

新媒体比较发达,现在校研究生都有 QQ、微

信、微博等网络媒介工具,对新闻时政信息都有一定程度的关注。很多研究生有积极的入党意愿,鉴于党员的各方面要求,能经常性的关注时政信息。但也应该注意到,网络的发达大大增加了社会新闻、娱乐信息的传播,很多研究生没有明确的政治观点,更倾向于关注媒体中的社会新闻和娱乐信息。而希望入党的部分研究生也只是觉得入党有助于个人发展,才在压力下关注时政。研究生从总体上来说对党史的了解较少,远不能达到学校思想政治教育设定的层次。

(三) 心理素质

研究生大多是因成绩优秀,于大四保送入学或者毕业后直接考取入学,一直处于学生状态,未进入社会经受磨练。在国内高考制度影响下,学生的家长或师长形成惯性思维,只要成绩好,其它事情都可以帮助完成,导致学生成长过程中人格不健全,生活不能独立,应对挫折能力比较低。面对压力,往往采取逃避或者不合适的排解方式。研究生群体中出现感情问题、人际交往问题、学业问题的屡见不鲜^[1]。

鉴于研究生自身素质的种种情况,研究生思想政治教育的必要性越发凸显,然而这项工作正处于探索期。

作者简介:杨琨(1984 -),男,研究实习员,主要研究方向为高等教育学;孙云飞(1981 -),女,研究实习员,主要研究方向为高等教育管理;杨曦(1989 -),女,西北农林科技大学人文学院硕士生,主要研究方向为心理学、思想政治教育。

二、研究生思想政治教育工作中存在的问题

(一)对研究生思想政治教育工作的认识不足

传统意义上,研究生人群属于高级知识分子,经历过大学的教育培养,再经过严格的选拔,属于社会中的精英分子,理应具备良好的思想道德素质,高尚的人格、积极进取的内心以及求知的欲望。基于以上传统观念,研究生培养的相关方即使认可研究生思想政治教育工作的重要性,但在资源的投入方面不免持保留观点——相对于提供良好的学习环境,充足的科研经费以及高素质的师资,在思想政治教育方面投入并没那么重要。

(二)研究生思想政治教育队伍不健全

在研究生思想政治教育工作中,没有像本科生教育那样,有一支健全成熟的思想政治教育队伍。研究生思想整治教育工作中表现出来的问题包括:首先,研究生思想政治教育工作者的整体数量偏少。随着研究生招生规模的不断扩大,导致高校从事研究生思想政治教育的人员相对不足,各高校研究生辅导员或秘书从数量上已不能满足研究生实际培养的需要,一个研究生辅导员或秘书,要负责几百名甚至所有年级研究生的思想、学习和生活,忙于应付具体事务,使研究生思想政治教育难以达到所预期的针对性和有效性。其次,研究生思想政治教育工作者担负着多重职责,许多院系的研究生思想政治工作没有配备专职的研究生辅导员,虽然大部分人对工作认真负责,但由于研究生秘书将工作重心放在招生、教学、培养等工作上,对研究生思想政治教育投入的热情和精力不够,一定程度上影响了研究生思想政治教育工作的效果^[2]。

(三)研究生导师没有充分发挥自身作用

近年来,研究生招生规模不断扩大,然而,研究生导师的数量并没有相应的增加,导致导师所带学生数量增加。另外,研究生导师既要从事科学研究,又有繁重的教学工作,有的还身兼行政职位。因此,研究生导师在时间上较难投入太多的精力。

研究生入学的时候只考察学术方面的条件,没有对学生的思想道德素质、政治观念进行考察,加之研究生配备思想政治辅导员,研究生导师某种程度上认为研究生的思想政治教育不在他们的职责范围内。

反之,如果研究生导师在思想政治教育工作中充分发挥自身作用,将会取得很好的效果。研究生入学后通常进入导师实验室,能与导师长时间相处,因此导师对学生各方面素质的了解更加全面,学生也更加愿意接受导师在各方面的指导意见。导师对学生进行思想道德素质方面的教育往往更有效果。

但由于种种原因,研究生导师对研究生的培养教育通常只停留在指导研究生的科研项目、课程论文等学术层面,而对他们的思想变化关心不够。

(四)针对特殊群体的工作机制不完善

本科生思想教育工作中,针对特殊群体有相对完善的对口支援机构,例如:学生工作处针对家庭经济困难生设立资助办,针对心理出现问题的学生有心理咨询中心,针对就业困难的学生设置就业指导中心等等。而研究生学生思想政治工作归口于研究生院。并没有细分到具体问题的相应部门,因此,研究生辅导员的工作得不到专业的支持,只能遇到什么问题解决什么问题,暂时不能建立针对特殊群体的完整的工作体系。

三、探索建立研究生思想政治教育新模式

(一)“因材施教”,建立研究生分类档案

研究生总体数量少于本科生,而所展现出管理教育的难度却并不少于本科生,研究生思想政治教育基本工作落实到研究生辅导员,如何从纷繁复杂的工作中对研究生“因材施教”,建立研究生分类档案,对研究生进行分类管理是一种值得尝试的办法。首先,对于特殊群体(例如情感、交际方面的困难生,学业困难生,家庭经济困难生,心理问题学生等等)建立档案后,可以针对不同的问题与导师、班主任或者家长沟通,增加管理的系统性、提高管理效率。其次,在研究生学业或者思想政治方面表现优秀的学生还可以分类对研究生辅导员的工作提供协助。

(二) 以“同门”为单位,尝试交叉管理

研究生思想政治教育工作通常以年级内班级为单位进行,而研究生阶段班级的联系较为松散,同学之间见面机会较少,互相了解程度不够。而同门(同一个导师的学生之间的称呼)在同一个实验室进行科研学习,见面频率较高,互相之间非常了解,也有很多共同话题,高年级师兄师姐也有一定的义务对师弟师妹的学业和生活进行指导和照顾。因此,同门之间的关系较为密切。基于这一点,尝试建立以“同门”为单位的纵向管理体系,结合以同年级班级为单位的横向管理,提高管理的深度和效率,为研究生思想政治教育工作提供另一个平台。

(三) 建立高水平的队伍,重视研究生党支部建设

当前,研究生党员基数大,有些学校、学院研究生党员比例占总人数的80%以上,抓好党员的教育管理和作用发挥,就能带动整个研究生群体的思想政治教育工作。在研究生党建工作中,努力做到“组织全覆盖,支部有活力,党员起作用”^[3]。研究生党支部按照学科进行划分,有利于推动研究生党支部建设。着力培养一支“高素质、反映迅速”的党支部书记队伍,每个年级配备一名政治素质好,组织能力强,年轻有活力的教师作为级主任。级主任作为促进学生与学院沟通和互动的桥梁和纽带,一方面向同学传达学校和学院有关工作精神,另一方面及时向学院反映学生的意见和要求,并结合具体情况,提出相关意见或建议。利用现代通讯技术开通QQ、微信党支部平台,该平台把研究生党支部作为开展研究生心理健康教育的重要阵地,便于多渠道有效沟通。定期举办研究生党支部书记培训班、研究生心理健康教育培训会等,可有效提高研究生党员的理论水平和解决实际问题的能力,增强了党支部的凝聚力。

(四) 加强研究生导师队伍建设,推行“两项制度”

导师不仅要教学问,更要教做人,导师的一言一行都会给学生留下极其深刻的印象,导师做研究生的思想政治教育工作更具针对性和感染力。因此,坚持以人为本就是要发挥导师在研究生思想政治教育中的积极作用,加强对导师的培训,明确导师教书

育人的职责范围并对他们在指导培养研究生的各个环节的任务要求做出具体规定,同时加强对导师进行教育学、教育心理学和管理学等方面的培训,尤其要加强思想政治教育工作理论知识和技能的培训,切实转变部分导师轻视思想政治教育工作的观念^[2]。

推行主管领导和辅导员定期走访宿舍、实验室制度。定期组织研究生思想状况调研会、座谈会,在普及心理健康、职业规划等方面知识的同时,更加深入的了解研究生心理健康、生活补助、文体活动、宿舍管理、学术活动安排等方面存在的问题。同时,学院主管书记、辅导员深入研究生宿舍、实验室,在实际走访中了解学生中潜在的问题,更容易及时发现问题、及时解决问题,并将研究生反映的问题及时反馈给导师和相关部门,帮助研究生解决后顾之忧。其次是建立健全研究生思想政治教育工作激励制度,设置优秀研究生奖、社会实践优秀研究生奖、优秀研究生学生干部奖和社会企业的各类奖助学金等各类奖项,引导学生积极参加学生工作,热心社会实践,在研究生层面形成“比、学、赶、帮、超”的良好风气。

(五) 引导研究生自我教育,搭建“三个平台”

研究生既是教育的对象,同时也是思想政治教育工作的依靠力量。以研究生党团组织为依托,以研究生党员干部为骨干,以研究生科技文化体育活动为载体,发挥研究生自我教育、自我管理、自我服务的作用。从社会实践与志愿服务,科技学术与创新创业,文体艺术与身心发展,社团活动与社会工作等方面引导和帮助广大研究生完善职能结构,全面成长成才。

一是搭建常态化的学术科研平台。学术活动是研究生培养的基本环节,也是思想政治教育的重要载体。学校、学院积极搭建各种学术活动平台,满足研究生的学术需求,发挥学术活动的育人作用。在活动中来自不同年级和不同专业的研究生在这个平台上交流学术、结交学友。诚实守信是学术研究的生命线,也是研究生思想政治教育的重要内容。每年开展形式多样的学术道德、科学精神和科研方法教育。

二是搭建大众化的校园文化平台。通过丰富课余文化生活,构建和谐师生关系。学校、学院进一步

加强研究生政治思想教育管理,服务研究生的成长成才,通过每月开展一次研究生校园文化活动,举办形式多样的如篮球、足球羽毛球、拔河、素质拓展等一系列活动。培养研究生乐观积极的心态,丰富课余时间,努力营造健康向上,积极进取的校园文化氛围来助推研究生思想政治教育工作。每次活动邀请导师、辅导员的全程参与,师生关系和谐融洽,为研究生思想政治教育工作提供了形式多样的活动载体。

三是搭建人性化的就业服务平台。研究生就业工作要坚持以人为本,强化服务,不断创新工作思路,明确职责。加强就业分类指导,提高就业服务水平,开展研究生就业形势、用人单位对往届毕业生工作情况反馈、用人单位的人才需求情况以及对研究生就业工作的建议等调查研究,深入了解研究生就业工作的实际情况,建立分类档案,有针对性的开展就业指导。利用社会资源,加强就业指导,同时注重对学生职场探索以及体验式学习的引导,邀请知名企业人力资源专家为研究生做“研究生职业生涯规划指导”等各类就业指导。积极为研究生寻求满意的就业岗位,组织研究生专场招聘会,多家企业同台招聘,使毕业研究生能够在比较中找到满意的就业岗位等^[4]。

四、结 论

研究生作为高层次人才,良好的思想政治素质、高尚的道德情操更是应该具备的基本素质。多年的应试教育在这方面的缺失需要在本科生研究生阶段不断弥补提升。针对研究生思想政治教育工作的现状和问题,不能等待所有人员及资源到位才开展工作,应就现有的资源不断改进和完善工作模式,本文给出五点对策,探索研究生思想政治教育工作的改进和提高。

参考文献:

- [1] 崔强. 高校研究生思想政治教育工作探析[J]. 长春教育学院学报, 2013(23): 15.
- [2] 张艳丽, 祝春华, 王洪旭等. 研究生思想政治教育的问题及对策[J]. 教育实践与管理, 2011(33): 213-214.
- [3] 冯小敏. 加强和改进上海基层党建工作[J]. 党政论坛, 2013(05): 4-5.
- [4] 周益春, 张海良, 谭志君. 一个理念 两个基地 三个平台 六项制度——湘潭大学积极探索研究生思想政治教育新模式[J]. 学位与研究生教育, 2011(08): 37-40.

Study on the New Mode of Ideological and Political Education of Graduate Students

Yang Kun¹, Sun Yunfei², Yang Xi³

(1. Organizing Department of the CPC SCUT Committee, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640;

2. School of Electric Power, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640;

3. School of Social Sciences Northwest A&F University, Yangling, Shanxi, China 712100)

Abstract: Under the background of the expansion of graduate students, ideological quality showing diversified characteristics. However, ideological and political education, as a key point of graduate education, still exists many problems. At present, the ideological and political education of graduate students generally lack of integral construction, failed to work collaboratively, failed to form a sound team of workers, and exist the absence of tutor's role. Therefore, the ideological and political education of graduate students needs to innovate the management philosophy and the working mode. This paper intends to analysis from the following aspects: enrich the workforce, improve the management system, exert tutors' function, and guide the self-education of graduate students.

Keywords: ideology and politics; educational work; new model

(责任编辑:刘金程)

大学人文通识教育课的教学方法 ——华南理工大学人文通识教育案例研究^{*}

周建新

(华南理工大学 外国语学院, 广东 广州, 510640)

摘 要:本文以华南理工大学人文通识教育课实践为案例,归纳了大学人文通识课的教学方法。通过对现有教学方法的分析,指出了存在问题,并提出了教学改革建议。

关键词:大学;人文通识教育课;教法;华南理工大学

通识教育的思想古已有之。在西方,古希腊用 *paideia* 一词来表达,强调教育的人文性和自由^{[1]4};后来古罗马政治家和演说家西塞罗(Cicero)把这个希腊语翻译成拉丁语 *humanitas*,同样强调了教育中的人文属性^{[2]25};现代英语则用 *humanities* 或 *liberal-arts* 来表达相似的意义。中国古代也很注重通识教育,尤其是人文通识教育。《周易》中就有“观乎天文以察时变,观乎人文以化成天下。”^{[3]139}即是说观察天道自然,可以了解四时的运变;观察人理伦序,可以用来教化天下。这里的人文,就指人文精神。孔子的门徒所学的孔门四科(即德行、言语、政事、文学),就属于人文通识教育内容。可见古代中外都很重视通识教育,强调人的文化素质的培养。

到 20 世纪 90 年代,根据形势的需要,中国内地开始酝酿在大学中对大学生加强通识课教育。不少学者痛感中国大学教育中通识教育课缺失带来的危害,纷纷呼吁在大学中加强通识课的教育,尤其是人文通识课。比如华中科技大学原校长杨叔子痛陈十多年来中国内地大学,特别是理工科大学中存在的“五重五轻”现象,即重理工,轻人文;重专业,轻基础;重书本,轻实践;重共性,轻个性;重功利,轻素质。此外,还有“五精五荒”:精于科学荒于人文,精于电脑荒于人脑,精于网情荒于人情,精于商品荒于人品,精于权力荒于道力。他指出,大学教育中的这些弊端主要源于“轻素质,主要是轻人文素

质,轻视了教育要教化人与塑造人这一‘在明明德’的本体性功能,而过于追求功利主义这一社会性功能”^{[4]67-69},因此他提出“现代大学基于人文教育上”的观点^{[4]71},呼吁人们重视人文素质教育,认为“文化素质是一切素质的基础”,他把文化素质教育内容分为四个部分:(1)文、史、哲;(2)艺术;(3)中外文化的现代精品(主要是对文科类的学生而言);(4)自然科学的基本知识。^{[4]71}

1995 年,国家教委在华中理工大学(今华中科技大学)召开高等学校加强文化素质教育试点工作研讨会,本次会议被认为是中国内地通识教育的起点。1998 年,教育部颁发了《关于加强大学生文化素质教育的若干意见》。此后,我国的大学开始注重文化素质教育课,即通识课教育问题。1999 年,教育部建立了首批 32 个国家大学生文化素质教育基地。到 2005 年,复旦大学成立贯彻通识教育理念的文理学院——复旦学院。第二年,清华大学启动“文化素质教育核心课程”计划。截止 2008 年,中国内地已有 100 多所大学建立了大学生素质教育基地。文化素质教育活动可以说轰轰烈烈开展起来了。到今天,大学中开展通识教育课已经不是一个问题,而是一个常识。因此,如今的问题就不是呼吁和提高意识,而是如何设置、评价和教学方法的问题。本文即是探讨通识课教育中人文通识教育课的教法问题。

^{*} 基金项目:本文系 2012 年度华南理工大学高等教育研究基金资助项目“华南理工大学人文通识课教育研究——以诗歌教学为案例”(g2012013)的阶段性成果

作者简介:周建新(1969 -),男,副教授,博士,主要研究方向为汉英诗歌对比与翻译、英语教育。

一、探讨人文通识教育课教法的必要性

大学通识课教育的建设到今天已走过近20个年头,在这20年中,国人对通识课教育的相关问题进行了诸多研究。查询中国期刊网以及博士论文数据库、优秀硕士论文数据库,有关大学通识教育课的文章和硕士、博士论文共达600多篇,说明大学中的通识教育课这个问题已经引起了国人相当的重视,并多有研究和讨论。综观这些论文,主要涉及5个方面:(1)介绍国外经验或对比国内外做法;(2)对通识教育课的历史、现状的概述、总结或对未来的展望;(3)通识教育课的课程设计和评价研究;(4)某门通识教育课程的个案研究;(5)某校通识教育课程改革实践经验介绍和总结。不过,这些文章中还未见有1篇是研究通识教育课的教法的。可见,至少在国内,目前人们对通识教育课的教法问题重视和关注得还不够多。

诚然,每门课都应该有符合本课实际的具体的教学方法,不必门门课程都统一用一种教法,这是不符合教学规律的。然而,通过对某一校的人文通识课进行调研,对该校人文通识课的教学方法的特点或规律进行总结分析,能够给我们一些有益的启示,尤其在目前这个问题尚未引起人们普遍重视的情况下。本文即是通过实证调研的方式从实践中而非从理论上探讨人文通识教育课的教法,以期获得启迪。本文通过对华南理工大学2012-2013年度第二学期全校人文通识教育课的调研,目的在于探索:(1)在目前的实践教学中,人文通识课有几种教法;(2)这些教法各自特点和效果如何?(3)目前的这些教法其缺点是什么,怎样改进?为使调研全面和深入,本课题成立了6人调查组,其中5人^①是外国语学院英语专业2010级在校本科生,他们中有些同等就选修人文通识课程。作为学生的他们在进行听课和在学生中进行调查咨询时,其视角更为有利,其感受更为真实,其调研结果更符合客观实际。调研组成员们大家分工负责,分别在大学城校区和五山校区进行了调研,采取跟课听讲和询问选课学生的调研方式,调研成员每人负责听某一类课程,如中国文学、外国文学、中外文化、历史或哲学、艺术、绘画、音乐、影视、考古、收藏、集邮等,平均每人要听10多门

课,征询选课的学生,调研内容包括教学内容、目的、方法、教学课堂效果、学生反映等。

二、人文通识教育课两种教法的分析

华南理工大学2012-2013学年度第二学期(2013年2月-7月)共开设全校通识教育选修课106门220个班;本调研组调研了其中的69个班共42门人文通识教育课,其中,中外文学或文化课17门,影视、音乐、舞蹈艺术类17门,哲学、美学、历史类课程等8门。根据调研,发现人文通识课大致有两种教法,第一是以电子课件为辅助的讲授法;第二是以电子课件、音频或视频为辅助的研讨法。后者的课堂中,学生注意力较为集中,在有视频片段浏览的课堂里,师生互动较多。文学文化类课程以及哲学、美学、历史类课程主要采取的是第一种教学方法;影视、音乐、舞蹈艺术类课程主要采用的是第二种教学方法。

(一)以电子课件为辅助的讲授法

上课使用ppt电子课件,这似乎已成为了目前高校课堂教学的标准和流行的教学模式,传统中师生拿着课本,以及教师不断板书的教学模式已经难得再见。从调研的情况看,几乎所有的人文通识课都使用了ppt电子课件辅助教学。其中文学文化课和哲学、美学、历史类课程主要依靠ppt电子课件作为课堂讲述的线索,这样的课堂教学效果受到ppt制作质量和教师讲述方法的极大制约。有些课堂ppt制作精美,有各种与课程内容相关的图片,极大吸引了学生的注意力,如“文物鉴赏”、“集邮学”等课程。有些课堂除了有精美ppt之外,教师依据ppt的讲述要么逻辑清晰,思路通畅,学生容易理解和领会,如“外国文学概观”、“中国当代文学景观”、“美国社会与文化”、“岭南文化”、“中国情感文化学”等课程;要么从ppt列述的要点推延出去,旁征博引,古今中外的知识都信手拈来进行辅助论证或联想,极大开阔了学生的视野,也引起学生的兴趣,如“世界文化地理”、“跨文化交际”等课程;要么把课堂讲述的某些内容与当今社会现实的热点问题相联系来论述,引起学生强烈共鸣,如“中国传统文化”、“英语传媒与文化”课等。这些都是较为成功的以ppt

^①这5位学生分别是:杨奕琦,吕健,林予健,李小燕,以及张林燕。

为讲述线索的教学方法,从调研的情况看,大部分使用 ppt 教学的课程,其效果都较好。然而,也有少数依赖 ppt 教学的课堂出现沉闷、乏味的教学效果,这主要与 ppt 制作和教师的讲述方式有关。有少数课程的 ppt 制作比较粗糙、繁复或过于单调,不能引起学生的兴趣,同时,少数教师的讲述在态度上一本正经,虽然严肃认真,但语气平抑,仿佛照本宣科,从头到尾显得呆板、生硬,纵使逻辑清晰,内容丰富,也很快使课堂陷入沉闷,令人瞌睡。原因很简单,教师自己不活跃,很难让学生活跃。这就是所谓的“填鸭式”教学,这样的教学方法比较容易出现在文学课上。

本次调研也发现有几门文学文化类课程很少使用 ppt 电子课件,主要依靠教师口述和板书,依然能使学生兴味浓郁,课堂生气盎然,教学效果良好,如“英美文学与文化”等课程。其主要原因在于讲课教师的博学和良好的口才。在这样的课堂里,教师显然对所讲内容熟悉之至,对课程所属领域有全然了解和深入研究,凭着渊博的知识和敏捷的思维,教师旁征博引,妙语连珠,令学生折服。此时,对教学方法的考量似乎已显得次要,重要的是教师本身的学术修为和其表达能力。

(二) 以电子课件、音频或视频为辅助的研讨法

这种教学方法主要出现在影视、音乐、舞蹈艺术类课堂里。具体而言,影视和舞蹈类课程主要辅以视频材料,音乐类课程主要辅以音频材料。总体来说,辅以音频和视频材料的课堂往往比较活跃,教学效果普遍较好。

在音乐类课程中,教师往往采取先用 ppt 电子课件展示和介绍相关音乐知识,然后播放有关音乐范例,接着进行评述的教学方法。比如“影视音乐”课就在课堂上播放了不少影视音乐,包括电影、以及音乐剧如《天鹅湖》等,然后教师和学生一起点评和讨论,学生比较积极参与;同样,“20 世纪西方音乐解读”介绍表现主义音乐、新古典主义音乐、民族主义音乐、序列主义音乐等不同类型的 20 世纪西方音乐时就播放了相应的示例音乐,包括勋伯格的《华沙幸存者》(表现主义音乐);特斯拉文斯基的《春之祭》、《诗篇交响曲》(新古典主义音乐);梅西安的《异国鸟》、《图朗加利拉交响曲》(序列主义音乐)等,然后教师进行点评和互动讨论。“音乐剧赏析”

主要以播放音乐剧片段的方式介绍西方音乐流派、形式、一些基本的音乐词汇,培养学生赏析音乐剧的能力。

一般而言,艺术学院教师开设的音乐课往往较为深入和生动,这可能和教师本身的专业水平较好有关;而其他学院教师开设的音乐课则在音乐范例点评方面有所不足。有个别的课甚至没有点评,播放完示例音乐后则进入下一个内容,整个音乐赏析课主要是欣赏,缺乏足够的分析。

本次调研发现,影视和舞蹈类通识课是最受学生欢迎的课程,教学课堂最为活跃,盖因影视课往往会播发经典影片或片段,学生往往较为感兴趣,而在随后的点评互动中,学生通常也能有感而发,因此课堂活跃,教学效果良好。舞蹈类课程则因为课堂上一般都会放映经典动人的舞剧,令学生着迷,因而在随后的教师点评中学生也能听得津津有味,容易理解,颇有收获,有成就感。

调研发现,播发视频的影视和舞蹈类课程如若教师随后进行点评和讨论,学生参与度较高,互动教学效果较好。比如“影像中的西方政治文化”课在播放相关影像后,教师的精彩点评有效地活跃了课堂气氛;“媒介与文化”课在课堂播发访谈、演讲、新闻、电影等,内容涉及健康、经济、环境、社会时事热点等,以此来分析和评述这些媒体对中国文化的影响,引起学生浓厚兴趣;“外国舞蹈史及作品欣赏”主要介绍国内外的舞蹈表演,在课堂播放国内外著名舞蹈如《天鹅湖》、《走、跑、跳》、《The Bolshoi》等让学生欣赏,然后是教师评述以及师生互动讨论;“中外舞剧欣赏”主要介绍一些有名的舞蹈艺术家如杨丽萍以及有名的舞种,课堂播放中外著名的舞蹈剧和有关舞蹈的电影如《舞出我人生》等,然后是点评和讨论;“中日韩风格舞蹈欣赏”主要介绍中、日、韩的各种舞蹈,课堂上也播放舞蹈剧,如唐宋时期的《胡旋舞》、《绿腰》等,也有许多课堂讨论。

一般而言,使用 ppt 电子课件并辅以音频或视频材料的课程,其教学效果会比仅使用 ppt 电子课件的课程要好一点,但并非绝对。教学效果的好坏并不完全取决于教学方法,还要视乎课程内容特点,比如文学课或者文物鉴赏或集邮等这样的课程,即使没有音频或视频的辅助,教学效果也可以很好;有些甚至不需要 ppt 电子课件也可以令学生沉迷,只要教师足够博学和有高超的表达能力。另外,有音频和视频材料辅助的课程也并不必然有好的教学效

果,还要视讲课的人,即教师是否够投入、课堂组织是否有序、语言表达是否恰当等。因此,可以说,教学效果好坏的决定因素并非在教学方式和手段本身,而在于课程内容和人,即教师本人如何根据教学内容和学生的特点选取最恰当的教学方式和手段。也正因如此,有些课才可能无需 ppt 电子课件和音频或视频的辅助而依然精彩。

三、对人文通识教育课教法的总结和思考

首先,通过本次调研,发现绝大部分的人文通识选修课的教学目的主要是传授知识型而非培养学生能力型,即运用多媒体等教学辅助手段向学生传授、介绍相关领域或课题的基本知识,以提高学生在某一领域、某一方面的知识涵养,而非提升学生在某一领域、某一方面实践运用能力。

其次,在教学方法上,绝大部分的人文通识课都采用多媒体辅助教学手段,如 ppt 电子课件展示、音频或视频播放等。在以电子课件为辅助的讲授法和以电子课件、音频或视频为辅助的研讨法两种教学方法中,后者的教学效果一般来说比前者的教学效果好。另外,在教学内容上,影视、音乐、舞剧和流行文化内容更受学生欢迎,在课堂互动方面,学生在这几类课堂中也更为活跃,互动愿望更强。

通过以上分析可知,当前大学人文通识教育课最普遍常见、最流行、也最受欢迎的教学方法是使用多媒体教学辅助手段,而非传统的“板书+口述”(Chalk-Talk)的教学方法。然而,多媒体教学辅助手段一方面使学生获得了视、听、说三方面陶冶和训练,另一方面,它也造成了师生汉字书写能力的下降。这将会对教育事业和人才培养造成怎样的不良后果?值得我们注意。

此外,通过本次调研发现,大部分人文通识课程其知识性凸显,但其人文性则较弱。换句话说,人文通识课大多注重在传授知识时的逻辑、顺序、系统性或科学性,结果在无形中使人文通识课更像一门科学课,突出了课程知识的系统性和严谨性,而往往忽略课程对学生在道德伦理、思维辩证等方面的启发、开拓和思考。中国古代文化典籍,如《大学》、《论文》、《中庸》等,并非具有严密或严谨逻辑论证的篇

章,思想性和思辨性才是其突出特征,其中充满了对人生、社会、世界和宇宙的寓意和哲思,给人启发,令人深思,其“明德”、“新民”、“止于至善”等的人文情怀几千年来令中华国民心向往之,追寻之,践行之。因此,如何提高人文通识课的人文性,即思想性和思辨性,应当是目前中国大学人文通识课教育需要研讨的核心问题。中国大学的人文通识课教育已经成功经过了引起重视、设立机构、开设课程的阶段,如今应该着重思考如何让人文通识课最大可能的名副其实了,这一问题,已经引起了少数教育者的注意,但还远未引起教育界足够的重视。

最后,综合本次调研及思考,提出几点建议:(1)重视人文通识教育课程质量建设。本次调研除了发现有些课程在教学方法上有待改善外,也发现有些课程教学内容过浅或过于陈旧,还有些课程的授课教师对教授的内容缺乏足够研究等问题,因此,建议对通识教育课程的质量建设要引起足够重视。(2)重视人文通识教育课程的人文性内涵建设。建议加强对有关课程的内容、授课方法和教学效果进行必要的检查,了解其对学生思维启发、思想激荡方面的特点,并给出改善建议。(3)加强人文通识教育课程教学课堂互动性的宣传和检查。调研发现,有少数课程由于课程内容的特殊性,以及授课教师的广博学识和滔滔辩才,因而教师无需与学生进行多少互动便可达到良好教学效果。但是,绝大部分学生反映较好的课程都是通过课堂教学互动来达到良好教学效果的,由此可见,课堂互动是提高人文通识教育课程教学效果的一个重要手段,因此,建议加强对人文通识教育课程教学课堂互动性的宣传和检查,鼓励授课教师积极利用各种教学辅助手段增强课堂教学互动性,以进一步提高教学效果。

参考文献:

- [1] 布洛克,阿伦.西方人文主义传统[M].董乐山译.北京:生活·读书·新知三联书店,1998.
- [2] 李金奇.被学科规训限制的大学人文教育[D].武汉:华中科技大学,2005.
- [3] 孙振声.易经入门[M].北京:文化艺术出版社,2004.
- [4] 杨叔子.人文教育,现代大学之基[J].南京农业大学学报(社会科学版),2011,(1):65-74.

**Teaching Methods of Humanities in General Education :
A Case Study of South China University of Technology**

Zhou Jianxin

(School of Foreign Languages, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: This paper induces methods of humanities in general education based a case study of South China University of Technology. The author analyzes problems existed in current teaching and presents recommendations for improvement.

Keywords: university ; humanities in general education ; teaching methods ; South China University of Technology
(责任编辑:欧阳丽芳)

“高级语言程序设计 C++”课程教学改革实践*

徐红云 莫嘉鹏 徐梦真

(华南理工大学 计算机科学与工程学院, 广东 广州, 510006)

摘 要:教学改革是推动教学事业向前发展、提高人才培养质量的重要途径之一。结合“高级语言程序设计 C++”课程,提出了理论教学和实验教学改革方案,理论教学结合计算机的计算思维来进行,实验教学则采用竞教结合的方式来部署。实践表明,所提教学改革方案对培养学生的计算思维能力、提高课程的教学质量具有较好的效果。

关键词:教学改革;计算思维;竞教结合;C++

“高级语言程序设计 C++”课程是计算机科学与技术、软件工程等专业的基础课程,该课程教学质量的好坏直接影响后续有关专业基础和专业课程的教学质量,所以各个高校都十分重视该课程的教学和教研工作。华南理工大学具有优良的传统,多年来,一直有一支教学经验丰富、师资结构合理的团队担任该课程的教学和教研工作。最近几年,该团队从理论教学、实验教学、考核等方面对该课程进行了一系列改革,并取得了良好的效果。

一、基于计算思维的理论课教学改革

(一) 计算思维定义

理论科学、实验科学和计算科学作为科学发现的三大支柱,正推动着人类文明进步和科技的发展。一般而言,三种科学对应着三种思维。理论科学对应着理论思维,理论思维又叫推理思维,以推理和演绎为特征,以数学学科为代表。实验科学对应着实验思维,实验思维又称为实证思维,以观察和总结自然规律为特征,以物理学科为代表。计算科学对应着计算思维,计算思维又称为构造思维,以设计和构造为特征,以计算机学科为代表。

计算思维^[1](Computational Thinking)的概念是美国卡内基-梅隆大学计算机科学系主任周以真(Jeannette M. Wing)教授在美国计算机权威期刊《Communications of the ACM》上给出,即计算思维是运用计算机科学的基础概念进行问题求解、系统设计,以及人类行为理解等涵盖计算机科学之广度的一系列思维活动。更进一步的定义是:通过约简、嵌入、转化和仿真等方法,把一个看来困难的问题重新阐释成一个人已知问题,从而得到问题的解决方法;是一种递归思维,是一种并行处理,是一种把代码译成数据又能把数据译成代码,是一种多维分析推广的类型检查方法;是一种采用抽象和分解来控制庞杂的任务或进行巨大复杂系统设计的方法,是关注分离(separation of concerns)的方法;是一种选择合适的方式去陈述一个问题,或对一个问题的相关方面建模使其易于处理的思维方法;是按照预防、保护及通过冗余、容错、纠错的方式,并从最坏情况进行系统恢复的一种思维方法;是利用启发式推理寻求解答,也即在不确定情况下的规划、学习和调度的思维方法;是利用海量数据来加快计算,在时间和空间之间,在处理能力和存储容量之间进行折衷的思维方法。

一个人可以主修英语或数学,接着可以从事任

* 基金项目:广东省 2012 年质量工程项目(N912059a),华南理工大学 2011 年度教改项目(Y1110060)

作者简介:徐红云(1967-),女,教授,博士,主要研究方向为计算机基础教育、网络安全与隐私;莫嘉鹏(1988-),男,计算机科学与技术专业 2012 级硕士生,主要研究方向为网络安全与隐私;徐梦真(1991-),男,计算机科学与技术专业 2013 级硕士生,主要研究方向为网络安全与隐私。

何职业。同样,一个人主修计算机学科,具有较强的计算思维能力,接着可以从事医学、法律、商业、政治,以及任何类型的科学和工程,甚至艺术工作,也就是计算思维可以运用到各行各业。

因此,计算思维概念的正式提出,对计算机教育、教学理念赋予了新的科学内涵,对计算机教学方法提出了新的要求。

(二) 面向计算思维的理论课教学

“高级语言程序设计 C++”课程传统的理论教学方法是任课教师在课堂上讲解语言的字、词、句的基本概念和语法,然后辅以实例讲授这些语句、语法的具体用法。按这种方法教学下来的效果并不太理想,由于初学者绝大部分没有程序设计的基础,更谈不上计算思维,很多都是采用学习自然语言的方法,即死记硬背,没有建立起设计和构造的思维,不会灵活运用。

笔者认为,面向计算思维的“高级语言程序设计 C++”课程教学,主要可以从以下几方面着手落实:

1. 计算机的构造及程序的执行过程

很多初学者接触程序设计时,都有畏难的情绪,因不像数学、英语等科目一样有一定的基础,入门比较困难,而采用学习自然语言的方法来学习程序设计语言效果又不理想。所以在教授具体的语言语法之前,可以先介绍计算机的基本构造,如图 1^[2]所示。

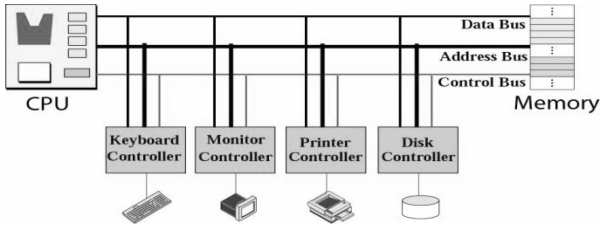


图 1 微型计算机的基本构造

因为绝大多数学生都见过计算机的外形,也都或多或少用过计算机,比如看视频、玩游戏、聊天等。借助于他们已有的这些基础,再来讲解和剖析计算机的内部结构,各个部分的用途及联系,学生就很感兴趣,在此特别要讲清楚 CPU、内存、键盘、显示器的作用。

然后再以一个简单的程序为例介绍计算机执行程序的过程。比如,实现两个数相加,一台简单体系结构的计算机完成该工作至少需要 4 条指令。这四条指令和两个输入的整数在程序开始执行之前存储在内存之中,程序执行后的结果也存放在内存中。如图 2^[2]所示,运行的程序和数据必须先放到内存,而内存单元是编号的,从而引出内存地址的概念。如图 3^[2](a)至(d)所示,则示意了程序的运行过程,即 CPU 是不断地从内存取指令、译码、执行,不断地重复以上步骤,直到运行完程序的最后一条指令才结束。

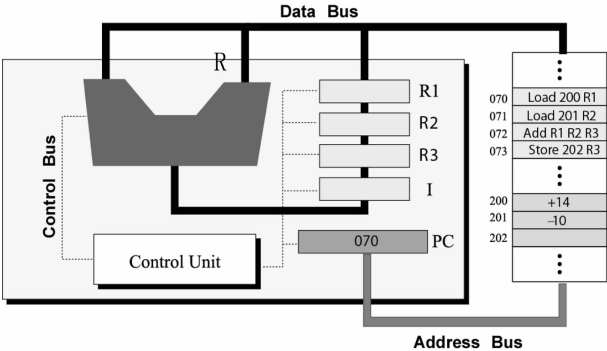


图 2 程序开始执行前 CPU 和内存的状态

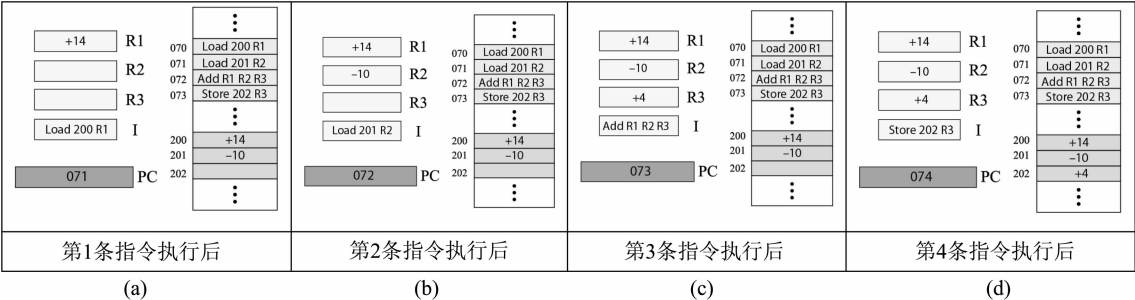


图 3 程序各条指令执行后 CPU 和内存的状态

通过以上内容的讲述,把内存的作用、内存地址的概念、从键盘输入的信息存到哪里、显示器显示的信息从哪来等讲述清楚。这样,使得程序设计语言里变量的定义、指针、输入/输出等概念就比较容易理解。

2. 问题的抽象与求解方法

计算机的计算思维建立在计算过程的具体实现和约束之上,利用程序控制计算机解决实际问题。在程序设计语言教学中落实计算思维,则要培养学生对问题的抽象能力,用数学符号或自然语言描述解决问题的具体过程,即形成解决问题的算法。比如求一个整数的平方根,必须先设计求平方根的算法,在此可以采用牛顿迭代法;求两个整数的最大公约数,必须先设计算法,在此可以采用辗转相除法或者更相减损术;关键字排序,则要设计排序的算法,排序的算法有很多:选择排序、冒泡排序等。训练计算思维的根本目的是培养问题求解能力,问题求解能力的培养是集数学、工程、计算科学于一身的,所以在程序设计课程的教学过程中,要注意培养学生依据已有的知识体系,提出问题、解决问题的能力,着重强化利用计算机的计算思维方式描述问题和使用计算机语言解决问题。

3. 求助于计算机解决问题

求助于计算机解决问题,即要将所设计的解题过程翻译成计算机程序。这时要用计算机语言才能跟计算机交流,那就需要了解计算机语言的语法,在程序里定义变量、访问内存的方法、有选择地执行程序或重复执行程序的方法、从键盘等输入设备读入计算数据的方法、将计算结果输出到显示器等输出设备的方法等,自然而然地把程序设计语言的有关语法和语句引出,从而使学生对每个语法现象和知识点都有一个整体定位,也就是知道其在设计程序过程中的作用,这样激化了学生的学习兴趣,不会再像以前一样,背了一大堆的语法和句式,却不知道怎么用灵活运用,更谈不上跟计算机的各个部件之间的结合了。

二、基于 ACM/ICPC 的实验改革方案设计与实施

ACM/ICPC 竞赛主要是考核学生对知识的综合运用能力,大赛提倡在压力较大的情况下解决竞赛的问题,培养学生的创造力、团队合作精神,从而挑

选和发掘世界上最优秀的程序设计人才。

从对高级语言程序设计课程以及 ACM 竞赛的特点和目标的分析可以看出,两者的定位有一定的区别:一个是实现高等教育的人才培养,注重基础,要兼顾到所有参与课程学习的学生共同提高;一个是实现拔尖人才的挖掘和挑选。所以,不能将 ACM 竞赛的模式完全地照搬到高级语言程序设计实验教学中来。经过认真研究,决定对高级语言程序设计实验教学采取以下步骤来展开^[3]:

1. 计算机程序建立过程教学

由于绝大多数刚入大学的一年级学生对计算机程序建立的过程不熟悉,所以在这一步要详细地介绍源程序和可执行程序的概念,讲解由源程序到可执行程序必须经历的步骤,并讲清楚每一步具体要完成哪些操作。然后,以一种具体的开发工具为例,采取边讲边练的方式,讲解建立计算机程序的过程,使学生牢固掌握建立计算机程序的步骤和方法。

2. 程序调试方法教学

首先介绍程序调试的概念,程序调试就是去除程序里的一些错误,错误一般分为两种:编译错误(在编译、连接阶段出现的错误)和逻辑错误(运行阶段出现的错误)。编译错误需根据错误信息提示实现人工查错和纠错。在以往的实验教学中发现,很多初学者没有耐心阅读错误信息提示,或者直接忽视错误信息提示,对于一个简单的错误也很难找出和纠正,从而打击了一部分学生的学习积极性。对于逻辑错误,因为系统不会给出任何提示信息,要查找和纠正这样的错误,初学者更加难以下手。所以,我们加强了程序调试方法的实验教学,对于编译错误,采取边讲边练的形式,带着学生一起阅读错误提示信息,并根据提示信息查错和纠错。对于逻辑错误,采取基于案例的形式,将设置断点、单步执行、利用注释等调试程序逻辑错误的方法贯穿于案例的查错当中,并采取边讲边练的方式开展,使学生在获得理论知识的同时及时实践,使他们能更快领悟到程序调试方法的重要性,牢固掌握程序调试的基本方法和技巧。

3. ACM 竞赛规则及竞赛平台教学

把竞赛规则引入实验教学中来,可以激发学生的学习兴趣,提高竞争意识。为了更好地开展竞教结合的教学改革,我校投入了专门的人力、物力和财力,开发了基于 ACM/ICPC 竞赛规则的适应于竞教结合的软件平台,在该平台上可以部署与程序设计

有关课程的实验,包括高级语言程序设计、数据结构^[4]、算法设计与分析等课程。在第一、二步顺利完成的基础上,教会学生 ACM 程序设计竞赛的规则,以及软件平台的使用,有利于后续有关课程实验教学的部署和开展。

4. 基于 ACM 竞赛平台的实验教学的组织与实施

在实验组织上,是集中到实验室进行实验,一人一组,每人一台机,开卷,独立完成。在时间安排上,一般是安排连续四课时进行实验。在题量上,一般是设计完成 5 道题目。为了结合课程教学循序渐进的特点,实验题目都是围绕理论教学的知识点来设计,以加强和巩固程序设计语言的相关语法知识。

三、改革效果与分析

笔者从 2010 年开始,将本文描述的“高级语言程序设计 C++”理论教学和实验教学改革方案部署到 2010 级网络工程专业、2011 级计算机科学与技术专业、2012 级和 2013 级计算机科学与技术专业/网络工程专业/信息安全专业。同时也改革了考核方式,期末总评成绩由期末笔试成绩、实验成绩、平时成绩组成,分别占 50%、40%、10%。对期末总评成绩的结果进行了统计分析,2010 级网络工程专业不及格率为 1.66%,2011 级计算机科学与技术专业不及格率为 1.65%,2012 级和 2013 级(计算机科学与技术专业/网络工程专业/信息安全专业)不及格率分别约为 5% 和 4%。但是在改革之前,“高级语言程序设计 C++”课程的不及格率通常都维持在 15% 左右。另外,由华南理工大学计算机学院以上所述各专业 2010 级、2011 级、2012 级本科生组成的团队在近两年参加的 ACM 国际大学生程序设计

各层次的竞赛中屡获佳绩,这些成绩的取得,与“高级语言程序设计 C++”课程的教学改革也是分不开的。

四、结 语

为了提高高校人才培养质量,计算机教育工作者们在不停地对计算机课程教学的方法和手段进行研究和改革,以形成符合社会对人才要求的理论教学新方法和符合课程教学规律的实验教学新手段。文中以“高级语言程序设计 C++”课程教学为例,详细介绍了面向计算思维的课程理论教学方法,基于 ACM/ICPC 竞教结合的课程实验教学改革的实施方案和步骤。对 2010、2011、2012、2013 级四届学生的教学改革实践及有关数据分析表明,本文提出的改革方案取得了较好的成效。

参考文献:

- [1] Jeannette M. Wing. (2006). Computational Thinking. *Communications of the ACM*, 49(3):33-35.
- [2] Behrouz A. Forouzan, Sophia Chung Fegan. (2007). *Foundations of Computer Science: From Data Manipulation to Theory of Computation*. 北京:高等教育出版社.
- [3] 徐红云,江捷斯,周钊. 基于竞教结合的“高级语言程序设计”实验教学改革实践[J]. 实验技术与管理, 2012,29(1):165-168.
- [4] 武建华. 基于 ACM 模式的数据结构实践教学改革与探索[J]. 计算机教育,2007(24):114-116.
- [5] 周霭如,林伟健. C++ 程序设计基础[M]. 第 3 版. 北京:电子工业出版社,2009.
- [6] 谭浩强. C 程序设计[M]. 第 4 版. 北京:清华大学出版社,2010.

Teaching Reform of "High-Level Language Programming C++"

Xu Hongyun, Mo Jiapeng, Xu Mengzhen

(School of Computer Science and Engineering, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510006)

Abstract: Teaching reform is one of the important ways to promote teaching quality and talent cultivation. This paper proposes a reform scheme for theoretical and experimental teaching, taking the course of High-Level Language Programming C++ as a case. Specifically, theoretical teaching proceeds with computational thinking, while the experiments are designed in way of combing contest and teaching. The result of practice shows that, the scheme got good result on both cultivating students' computational thinking and improving teaching quality.

Keywords: teaching reform; computational thinking; combination of contest and teaching; C++

(责任编辑:牟艳华)

应用型本科自动化专业实践教学模式探索^{*}

陈 锐 孟昭军 赵双元

(辽宁科技学院 电气与信息工程学院, 辽宁 本溪, 117004)

摘 要:辽宁科技学院电信学院自动化教研室以修订人才培养方案为契机,在实践教学模式上从构建实践教学体系、实验室建设、建立校内基地、完善考核制度、提升师资水平和创新培养体制等多方面提出了一些更具应用价值的新思路,在应用型本科自动化专业工程人才的培养方面做出了新的探索。

关键词:实践教学;应用型本科;自动化专业;人才培养

为适应学院确定的“立足本溪,服务辽宁,面向全国,重点为老工业基地经济建设和冶金行业培养高级工程技术应用型人才”^[1]的发展定位,辽宁科技学院电信学院自动化专业结合 2013 级人才培养方案的修订,进行了提高学生实践能力培养方法的探索。

一、应用型本科院校的教学现状

近些年,我国高等教育发展迅速,招生规模逐渐扩大,各地一些建校时间长、办学基础好的高等专科学校通过共建、调整、合作、合并等方式逐步升格为应用型本科院校。这些院校与传统本科大学相比,其办学条件、教师水平和生源质量等都有一定差距。

应用型本科院校的办学条件相对落后,理论及实践教学往往与实际脱节,教材多年不换,实际工程中不用的设备和理论,教学中依然作为重点讲授。应用型本科院校的教师整体水平相对较低,还有一些本科甚至专科层次的教师仍在授课,这种状况可能还要持续一段时间。应用型本科院校的生源素质相对较弱,扩招带来的整体生源素质下降已是不争的事实,这对应用型本科院校影响尤大。这些因素对于应用型本科院校构建具有自身特色教学体系的

影响是无法忽视的。如果一味照搬传统本科院校或是模仿研究型本科院校,许多学生很难达到标准,但也绝不能单纯地通过降低教学要求和知识难度来达到所谓的“通过率”,而是应将教学的侧重点由理论教学向实践教学转移逐步过渡到理论知识够用,实践知识并重的状态^[2]。

二、自动化专业实践教学存在的问题

自动化科学是实践产生的应用科学,自动化的发展离不开实践,自动化专业是一个实践性非常强的专业,但现实中应用型本科院校的自动化专业在实践教学方面却存在诸多问题。

1. 重视理论学习,忽视实践训练

长期以来,各院校忽略了自动化专业的实践性与技术性,教学中往往重视课堂理论教学,忽视实验、实践训练,把工科的自动化专业办成了理科性质的控制数学专业。

2. 重视实验室硬件规模,忽视实验室内涵建设

许多院校实验室建设得宽敞气派,设备种类丰富多彩,实际应用上确徒有其表。任课教师提交计划与院校实际采购设备脱节,最终的设备往往与最初

^{*} **基金项目:**2012 年度辽宁省普通高等教育本科教学改革研究立项项目:自动化专业创新性应用型人才培养模式研究与实践(项目编号:147);2013 年辽宁省教育科学“十二五”规划项目:发挥企业作用提高本科教育质量的研究与实践(项目编号:JG13DB127);2013 年辽宁省普通高等学校本科工程人才培养模式改革试点(项目编号:54)
作者简介:陈锐(1978 -),男,讲师,硕士,主要研究方向为智能控制与智能信息处理等;孟昭军(1974 -),男,副教授,博士,主要研究方向为电机与电器等;赵双元(1974 -),男,副教授,硕士,主要研究方向为智能控制与智能信息处理。

的计划大相径庭,有时最关键的部分被取消导致满屋子的设备无法投入使用,有时设备虽然先进可多数功能与专业教学无关白白浪费。有些院校在评估时实验器材购买了不少,可学生们平时根本无法使用,要么实验室大门紧锁,要么担心设备损坏只让参观不让动手。

3. 重视实践基地数量,忽视实践教学能力

许多院校签约的实践基地数量不少,可真正能够达到符合自动化专业实践教学需要的却不多,校外实习沦为走马观花的表面形式。企业要么在停产检修期间接待实习,要么担心学生影响生产不接待学生长期实习,仅仅应付一下,半月的实习甚至变成个把小时的参观。

4. 重视实践教学形式,忽视实践教学效果

自动化专业实践教学包括课程实验、金工实习、课程设计、校内实习、毕业实习和毕业设计等多种形式,但从最终的实习报告中可以看出其实践效果并不理想,多数都是互相抄袭。

三、自动化专业实践教学模式的探索

应用型本科院校自动化专业的学生毕业后将成为具有综合实践能力、工程应用能力和团队协作能力的高级工程技术应用型人才,学生们应当是既会强电也会弱电,既懂硬件也懂软件,既搞系统也搞装置,正所谓“强弱结合,软硬兼施”。这就需要院校在教学过程中合理地开展实践教学活动,提高校内外实践教学软硬件条件,加强对任课教师理论知识、实际工作经验和教学组织能力的培养,设计合理的实践教学模式,采用有效的实践教学方法,利用有限的学校与社会资源,让学生掌握理论知识的前提下,尽可能多地得到实践锻炼机会,提高院校毕业生的就业竞争力。

辽宁科技学院电信学院自动化教研室经过多年的调研与总结,在实践教学模式上提出一些思路与大家探讨。

1. 构建实践教学体系

从自动化专业人才培养目标来看,自动化专业的学生应当是掌握专业的基本理论、基本知识和基本技能,具备较强的工程实践能力与创新意识,能在冶金、装备制造业自动化领域生产第一线,从事自动控制系统集成、调试、维护、运行和开发的高级工程技术应用型人才。

针对上述培养目标,整个培养方案中实验、实践环节的学时有所增加,实践环节与理论教学周数之比达到 59%。同时设置上更加系统化,最为重要的一项改变就是显著加强了创业教育的培养,其由“创新创业训练”和“社会实践”两部分组成。创新创业训练设置 4 学分,社会实践设置 6 学分,包括第一课堂外的一系列创新创业活动,如学科竞赛、大创项目、学术论文、科技成果、发明创造、职业资格认证和社会实践等。整个实践教学环节主要分为课程实践和集中实践两个大部分,课程实践主要包括公共基础实践、专业基础实践和专业实践,集中实践主要包括基础训练、基本训练和综合训练,而创新创业训练和社会实践则由第三学期一直持续到第七学期,见表 1。其中,实验学时(含课内实验、实践、上机等)与总学时数之比达到 15%,实践教学周数与总教学周数之比达到 37.1%。

表 1 实践教学体系

分类	内容	上课学期
公共基础实践	计算机应用	第 1 学期
	工程制图与 CAD 实验	第 1 学期
	物理实验、软件编程	第 2 学期
	电路实验	第 3 学期
	电机及拖动实验、电子实验	第 4 学期
课程实践	自控原理实验、单片机实验、EDA 实验、电力电子实验、传感器实验	第 5 学期
	PLC 实验	第 5 学期
	自动控制系统实验、工厂供电实验、计算机控制实验、集散控制实验、过程控制实验	第 6 学期
	军训	第 1 学期
	认识实习	第 2 学期
基础训练	金工实习	第 3 学期
	电工实习、电机实习	第 4 学期
	电子实习	第 5 学期
	电工技能训练	第 6 学期
	过程控制综合训练、EDA 实习、单片机实习、自控系统课程设计	第 7 学期
集中实践	传动控制综合训练、轧钢自动化综合训练、毕业实习	第 7 学期
	毕业设计	第 8 学期
	创新创业训练、社会实践	第 3~7 学期

2. 实验室建设落到实处

一线教师的参与是实验室建设的关键,这里的参与包括实验室计划的申报,采购设备过程中的咨询、指导和验收,建成后实验项目的设计以及实验室的使用维护等环节,通过实验室的建设,检查理论教学是否到位,达到师生良性沟通,形成闭环。实验室应全天开放,在保证正常的实验、课程设计等教学基础上提高利用率,为学生毕业设计、科技创新提供保障。

3. 建立校内实习基地

目前的大环境,校外实习的学生很难安排到工厂生产第一线。应出台相应政策,发挥我院自身软硬件优势,成立较有实力的校办公司或与相关企业联合组建校内实习基地,走“产、学、研”的路子,比如我院与本钢自动化公司的合作,这样既可以培训自己的学生也可以接纳兄弟院校学生过来实习。

4. 完善实践教学考核制度

进一步完善实践教学考核体制,应以教研室为单位,把实习单位对学生专业技能学习的评价、校内教师对学生实习报告的考核和校外教师对学生实习情况的评价综合起来,由原来单一教师的个体评价变为全体教师共同的综合评价。

5. 提升师资队伍水平

加强“双师”师资队伍建设,提升教师职业能力,要求教师拥有丰富的理论知识的同时,应具备大量的实践经验。学院应利用寒暑假让教师参加专业教师实践教学能力提升培训,加强与其它院校教师间的交流;鼓励教师通过社会化考试取得各类资格证书,如注册工程师证,掌握行业职业标准和职业岗位能力;指导学生参加各种大赛,积累经验,提升水平^[3]。

6. 创新培养体制

目前自动化专业本科学制都是四年,即“2+2”

模式,两年学习基础课和专业基础课,两年学习专业课。学生在校学习四年后再被送往社会,这时他们对专业、职业和社会十分懵懂,无所适从。可以尝试将学制修改为“2+1+2”模式^[4],学生在校先学习两年大学课程,打下一定专业理论基础,再通过学校安排或是自主选择到用人单位实践一到两年,在这一阶段由用人单位给出考核成绩,学生根据这一阶段自身情况调整专业和相关课程,这样学生学习起来目标就会更加明确、主动。

四、结 语

实践教学是保证应用型本科院校专业培养目标的关键环节,合理完善的实践教学体系,对于提高自动化专业教育质量有着极为重要的意义。将单一的校内外实践转变为立体、多面的基础训练、综合训练和工程实践,让学生成为具有实践能力和创新能力的高级工程应用型人才,以较强的竞争力和适应力走出校园,服务社会。

参考文献:

- [1] 陈锐,赵双元. 自动化专业应用型本科人才培养的研究与探索[J]. 辽宁科技学院学报,2011, 13(2): 58 - 59.
- [2] 汪木兰,朱晓春. 构建应用型本科自动化专业实践教学体系[J]. 中国现代教育装备,2004(5): 14 - 17.
- [3] 尤晓玲,马 莉,李俊秀. 基于工学结合实践教学模式的探索[J]. 自动化与仪器仪表,2013(5): 205 - 209.
- [4] 何秋生,孙志毅,李 虹. 高校自动化专业实践环节问题及改革思路[J]. 甘肃联合大学学报(自然科学版), 2010, 24(3): 104 - 106.

Practical Teaching Mode of Automation Engineering in Applied Undergraduate Education

Chen Rui, Meng Zhaojun, Zhao Shuangyuan

(School of Electrical and Information Engineering, Liaoning Institute of Science and Technology, Benxi, Liaoning, China 117004)

Abstract: The Section of Automation Teaching in the School of Electrical and Information Engineering at Liaoning Institute of Science and Technology, revised its cultivation scheme. This reform is deemed as an opportunity for improving applied undergraduate education. This school innovated following aspects: practical teaching system, experiment labs, on-campus practice bases, evaluation systems, quality faculty, and institution.

Keywords: practical teaching; applied undergraduate education; automation; talent training

(责任编辑:牟艳华)

音乐类精品视频公开课制作探索

——以“走进交响音乐的世界”为例

黄 洁

(华南理工大学 教育技术中心, 广东 广州, 510640)

摘 要:精品视频公开课是“十二五”期间教育部和财政部的“高等学校本科教学质量与教学改革工程”之一。本文以 2012 年第二批上网的视频公开课“走进交响音乐的世界”课程建设为例, 分析了音乐类视频公开课的特点, 提出音乐类视频公开课的制作应结合教育心理学的规律, 把握美学特征, 体现艺术与技术的高度融合。

关键词:精品公开课; 音乐; 制作; 音视频; 心理学; 美学

美国麻省理工学院开放课件对外关系部主任史蒂芬·卡尔森指出,“教学的本质意义就是知识的创新与传播。学术信息共享原则在学术界有着长久而扎实的根基”^[1]。高校向公众开放知识资源是大势所趋, 信息技术的高速发展更加速了这种趋势。为贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》, 促进高等教育优质资源普及共享, 提高高等教育质量, 满足学习型社会的需求, 教育部于 2011 年启动了精品视频公开课建设工作, 并将其纳入“十二五”期间实施的“高等学校本科教学质量与教学改革工程”^[2]。目前已有 572 门“中国大学视频公开课”(数据截止至 2014 年 5 月)通过网络平台向公众开放, 其中,“艺术”类课程共 42 门, 涵盖了音乐、美术、摄影、戏曲、陶瓷等多个领域。华南理工大学制作的“走进交响音乐的世界”, 以交响乐队现场演奏作为教学内容的一部分, 把录制现场搬到了音乐厅, 突破了传统的教学模式, 它也是第一、二批上线的精品视频公开课中唯一的音乐类课程。

音乐类精品视频公开课作为课程门类的重要组成部分, 其重要性不容忽视, 如何制作音乐类精品视频公开课是一个值得我们深入探讨的重要课题。本文以教育部视频公开课“走进交响音乐的世界”这门将音乐欣赏作为教学主旨的课程展开讨论。

一、音乐类视频公开课的特点

1. 基于文化层面的讲授与欣赏

音乐欣赏课的教学, 一方面是对乐曲的欣赏, 同时也是文化知识的学习。这种学习主要包括音乐文化和历史知识两个方面。从学习音乐文化方面来看, 无论是欣赏声乐作品还是器乐作品, 学生首先听到的是音乐的旋律, 教师对音乐作品的讲解, 将会涉及到作品的作者、作品创作的时代背景、作品的主要特色等方面的内容。从学习历史知识方面来看, 音乐欣赏课所介绍的作品, 凡涉及到音乐大师们的经典之作, 必然会涉及作品的时代特征及其社会影响。通过欣赏和讲解这些作品, 可以加深学生对音乐史以至对历史的理解。而了解音乐史和历史, 则又可以更深刻地理解作品^[3]。

2. 立足于听觉艺术的影像反映

音乐不能像雕塑、绘画那样逼真地塑造和描绘出人像或物像, 也不可能像文学、诗歌那样表达明确的思想, 描述具体的情节。音乐主要是以有组织的乐音来表达人的思想情感、反映现实生活的一种艺术。

音乐作为一种听觉艺术, 只能凭借旋律、节奏、和声、调式等组织结构形式展现现实世界的各种运动, 各种状貌和主体对它们的情感反应, 予以概括的

作者简介: 黄洁(1979-), 女, 工程师, 硕士, 主要研究方向为教育电视编导。

比拟,来塑造一定的艺术形象,反映现实生活。一首音乐作品,在它未成为音响之前,人们是不可能完整地体会到它的深刻内涵和美感的。因为,音乐不是用眼睛来看的,它必须将乐谱转化为音响,通过欣赏者的听觉来感受其魅力。

3. 以三度创作为本的视频录制

音乐审美活动的整个过程是在“创作—演奏—欣赏”这三个环节中完成的,缺少了任何一个环节,音乐审美便无法达成。“创作”被称为“一度创作”,而演奏被称为“二度创作”,同一首作品会因为演奏者的不同,而具有一定的版本差异^[4]。视频公开课的录制,则可认为是“三度创作”,在声音信息和画面信息的相互作用下,为观众提供更为真实完整的现场感。其中最重要的是声音的拾取。要注意避免环境噪音的干扰,授课环节要保证授课教师叙述的话语能被清晰地录制,演奏(唱)环节要根据不同乐器的特性设置不同的话筒,从而录制出现场感强、环境感鲜明、层次清楚的音乐。

4. 依据个案条件的环境储备

“走进交响音乐的世界”是一门音乐艺术类课程,该课程以交响乐队现场演奏作为教学内容的一部分,以现场讲解、现场演奏、学生提问等方式进行教学。课程中所有曲目均由华南理工大学交响乐团现场演奏,该乐团约有 90 名成员,队伍非常庞大,一般的录播课室无法容纳。为了达到更好的演奏效果,课程选择在音响、灯光等方面都设计良好的音乐厅进行录制。

二、音乐类视频公开课的制作

1. 对教育心理学规律的认知

教育心理学与视听教育关系紧密,任何知识的学习过程,都包含一系列复杂的心理活动:一类是有关引起学习积极性的问题,如动机、需要、情感、情绪、意志等;另一类则是有关知识过程本身的规律性问题,如感觉、知觉、思维、记忆。视频公开课的制作,也要遵循这些规律。

(1) 视觉心理特征

运用视觉心理特征,使观众处于积极的意识反应状态。观众通过各种感官来感知事物的各个属性,其中最直观的是视觉。视频公开课所提供的图像信息,如果抛开具体内容不谈,它通常是以画面结构、图像大小、色彩、亮度、画面背景、画面变化形式、

画面持续时间、画面组接方式等刺激学生。它不仅引起观众的感知觉,而且还相应引起观众的意识反应,产生积极或消极情绪。比如画面构图混乱,模糊不清,主体物过小,观察困难,色彩失真,屏幕过亮或过暗,画面持续时间过短或太长,画面变化繁复或呆板等等都将使观众费力地辨认画面,产生消极情绪(疲劳感,不快感)^{[5]45}。根据上述视觉心理特征,这门视频公开课在以下方面均做了特别注意:

① 图像结构清晰

图像细部要清晰,构图要精练,主体物要突出^{[5]45}。视频公开课每个画面所要阐述的内容都要明了易辨,采用多种景别镜头,重点之处用近景或特写。音乐类视频公开课,既有教师的讲授,又有现场演奏(唱),要根据教学内容合理使用不同景别表现,如教师讲授环节,一般拍摄教师中、近景,可穿插使用全景,避免单一的视觉效果;如现场有乐器独奏,则要拍摄独奏者的近景或特写。

② 录像的场地光线充足

为了使拍摄出的画面明亮,视觉效果好,录像的场地必须光线充足。无论是现场光还是辅助照明的灯光,都要注意调整白平衡。根据“视频公开课拍摄制作技术标准”要求,精品视频公开课,要求全片图像同步性能稳定,无失步现象,CTL 同步控制信号必须连续;图像无抖动跳跃,色彩无突变,图像信噪比不低于 55dB,无明显杂波。白平衡正确,无明显偏色,多机拍摄的镜头衔接处无明显色差^[6]。“走进交响音乐的世界”采用三机位拍摄,在拍摄前应调整各摄像机的白平衡及色温,避免画面切换时图像颜色不一致,拍摄时要注意防止摄像人员和摄像机进入画面。该课程在音乐厅拍摄,采用舞台灯照明,尤其要注意舞台照明的均匀,调节好灯光的颜色和色温,避免造成舞台上个别位置出现彩色光。

③ 成像衔接流畅

图像要有融合性和连续性。电视成像是利用“视觉暂留”这一视觉心理特征实现的。我们在具体制作视频公开课时,仍要注意这一心理学原则,如果画面切换频繁会使人感到图像跳动闪烁,造成视觉疲劳,整体上则会给人以结构松散、支离破碎之感^{[5]45}。因此,后期制作要在遵循科学性和教育性的前提下,根据教学需要,在不违背镜头组接的原则和转换技巧的基础上,恰当地运用蒙太奇手法对教学视频作些技术性和艺术性处理,以便更好地再现课堂教学的真实情境。需要强调的是,课堂教学录

像后期编辑中对特技、动画的使用要谨慎,宁少毋滥,以免影响整个教学效果,失去教育意义^{[7]70}。

(2) 听觉心理规律

遵循听觉心理学规律,使观众获得丰富的情感体验。音乐是听觉的艺术,一切音乐活动均与“听”息息相关。音乐首先要借助于音响得以体现。而音响的功能,与人的心理能量的发泄密切相关。

在音乐教学体系中,音乐欣赏教学与心理学的联系尤为紧密,因为音乐欣赏作为一种审美再创造活动,是一个包括音乐注意、音响感知、想象联想、情感体验、理解认识等多种心理功能综合的动态过程。无论是黄自提出的音乐欣赏三阶段论:感觉欣赏、情感欣赏、理智的欣赏,还是现在的立美欣赏,这些心理因素都会彼此之间相互影响,相互作用,相互渗透,存在着微妙和复杂的关系,共同构成了音乐鉴赏的审美心理结构^[8]。

音乐具有巨大的魅力,有较强的感染性,欣赏优秀的音乐作品,可使观众获得丰富的情感体验。对于音乐类的视频公开课,在某种程度上可以说,“听”比“看”更重要,差的声音质量会给课程大打折扣。“走进交响音乐的世界”作为一门交响音乐课程,有乐队的现场演奏,如何把乐队演奏的声音记录下来,尽最大可能还原乐队演奏的声音,拾音是必须解决的最大问题。我们在现场设置了六个麦克风,保证记录声音的清晰、一致、不失真。一个供教师夹于胸前,方便走动;四个放置于舞台上,为了更好地拾取乐队演奏的声音,其中高音声部(小提琴等)和低音声部(管乐等)各自所用麦克风均不相同,录制前反复调试,确定具体摆放的位置;第六个供学生回答问题使用。六个无线麦克风均接入调音台,可单独调节音量大小。从而保证视频公开课具有较高的录音质量。

2. 对艺术与技术的和谐美感的把握

美感这种悦人的形式,体现在公开课表现艺术及制作技术的整体效应之中。技术是艺术的物质基础和实现手段,艺术是对技术性能的创造性运用,二者之间各种因素的和谐形成了美感,体现了美的创造规律与课程之间的一种和谐的适应关系。从艺术角度讲,包括了课程表现形式的设计、构图的艺术、画面组接的艺术等;从技术角度讲,包括了调音台的控制、话筒的设置、摄像机清晰度、摄像机调节、现场摄像条件(灯光等),同时也涉及到摄影的构图、现场画面的调度等等。可见,技术与艺术是相互包含、

相互结合的,艺术与技术的和谐,无疑为增强视频公开课的科学性及画面感染力,达到预期的教学效果起到不可替代的作用。

为了让视频公开课尽可能呈现出最好的拍摄效果,体现艺术与技术的和谐,拍摄人员和授课教师的沟通十分重要。拍摄人员可能对课程内容比较陌生,拍摄前要向教师了解授课程序、内容、方法等,从而为拍摄做好充分准备。“走进交响音乐的世界”的现场演奏环节一般会在正式录制前先试演一、二遍,拍摄人员及导播就要抓住这个机会熟悉拍摄内容,并设计好拍摄角度和景别。授课过程中若有提问,要准备好麦克风,其放置位置与教师提前沟通,使交互的学生尽量接近话筒放置位置,并将使用注意事项事先告知学生,避免传递过程和使用不当(如忘记关闭)而出现杂音,影响声音质量。录制同时拍摄人员应从专业角度对授课教师和乐队成员给出建议,如注意避免多余的小动作、注意着装等,共同合理地对教学过程和教学活动进行设计。此外还应该和上课的学生进行沟通。学生也要注意着装,以饱满的精神状态配合教师,回答问题时讲话前后要做短时间的停顿,以保证拍摄完整画面和便于后期剪辑等。积极顺畅的沟通是拍摄成功的重要保障,前期的充分准备会为后期拍摄减少很多不必要的麻烦^{[7]69}。

三、音乐类视频公开课制作体验分享

“走进交响的世界”有现场讲授、现场演奏、学生提问等多种方式结合起来进行教学,鉴于课程的特殊性,在拍摄、镜头的切换以及拾音方面都有别于其它课程。

1. 前期制作中的声画保障

视频公开课是以录像的形式出现,借助画面和声音传达信息。因此,画面和声音的质量直接决定着视频课程的优劣。

(1) 音频信号要备份

本课程录制系统的搭建中,将所有麦克风录制的信号都接入调音台,最后形成两路音频信号(左、右声道)接入录像机。这种做法存在一定的风险,万一录像机出现故障,那么最后的信号就全部或部分丢失,视频方面可以用各摄像机存储卡里的素材作为弥补,而声音方面,摄像机机头麦克风会将环境噪音一并录下,音响质量差。因此,在以后同类的课

程制作中,需要从调音台再接一路音频信号入摄像机,作为备份,保证课程录制的声音质量。

(2) 多机位的协调与配合

“走进交响音乐的世界”采用三机位拍摄,导播与各摄像师之间采用内部通话系统联系,由于系统的 Tally 指示灯无法与无线传播工作站兼容,因此,为使拍摄效果更加完美,拍摄前先大概定好每个机位的景别和拍摄内容,拍摄过程中,导播利用通话系统,提前通知下一个镜头的拍摄者,让其做好准备并提出具体拍摄要求,如拍摄哪个(组)乐器、采用哪种拍摄手法等。另外,为避免正在使用中的镜头因无 tally 提示而出现一些无效画面,导播对于正在使用中的机位也要通过对讲系统告知,从而使各个机位都能发挥最大的作用。

2. 后期制作中的剪裁与补充

(1) 安全镜头的运用

由于录制过程中出现多次停机重录,各机位录制的素材和最后总输出的素材起点不一致,而交响乐演奏又不同于一般的课堂授课,要找到对应插入点是一个非常细致、耗时的工作,若实在无法找到正确切入点,可视具体情况插入安全镜头,如学生(观众)镜头。

(2) 字幕制作

教育部要求视频公开课必须交付独立的 SRT 格式的字幕文件,字幕的制作也是一个耗时耗力的过程,笔者的做法是让该专业的学生在录像的同时用录音笔录下教师讲授的内容,再把录音整理出来,发给教育技术人员进行 SRT 字幕的制作。这样做,一方面克服了教育技术人员在音乐专业术语方面的不足,一方面发挥了学生的主观能动性,提高了后期制作的效率。

3. 录制后的延伸质检

精品视频公开课面向全社会开放,课程内容必须体现科学性、严谨性,这要由专业教师来把关。教育技术人员将制作好的视频文件和 SRT 文件一并交付授课教师审查把关,并根据审查意见进行第二次修改,如此往复 2、3 遍,确认无误才将视频交付教

务处,教务处再进行抽查,最终提交高等教育出版社审查、上线。

四、结 语

精品视频公开课的建设,使得高校把网络技术作为资源传递和信息交换的载体,率先公开宝贵的课程资源,让分属于各个教育体系的具有相同或相近教学领域的人们,走出封闭的知识圈,突破原有的传统教学和科研模式,建立起公开、共享的科研新机制,促进知识的传播,最大限度地提高教育资源的利用价值。音乐类视频公开课,为提升高校学生及社会大众的音乐艺术素养、服务社会主义先进文化建设起到了重要作用。随着这项工作的深入开展,将会有更多的优秀资源得到合理利用,更多的精品课程出现在网络媒体上,而这些,都需要教育行政部门、专业教师和教育技术人员通力协作,将新技术、新理念应用到课程建设中,从而为建设学习型社会服务。

参考文献:

- [1] 李静,王美,任友群. 解放知识, 给力心智[J]. 开放教育研究, 2011, 17(4): 4-11.
- [2] 教育部. 教育部关于国家精品开放课程建设的实施意见教高[2011]8号[Z]. 北京: 2011.
- [3] 李华. 从音乐欣赏课看音乐教育的作用[J]. 音乐天地, 2010(10): 6-8.
- [4] 余鹏. 从学科交叉性视角看待音乐欣赏课教学改革——以高等教育体系中的音乐欣赏课为考察对象[J]. 黄河之声, 2009(5): 19-21.
- [5] 丁卫泽. 制作电视教材的心理学问题[J]. 中国电化教育, 1997(12): 44-47.
- [6] 教育部. 关于启动 2011 年精品视频公开课建设工作的通知. 教高司函[2011]105 号[Z]. 北京: 2011.
- [7] 石中军. 体育类精品视频公开课制作策略研究[J]. 中国现代教育装备, 2012(11): 68-70.
- [8] 蒋笛. 音乐欣赏审美心理与音乐欣赏教学[D]. 湖南: 湖南师范大学, 2004.

On the Production of High-quality Musical Video Open Course: A Case Study of the World of Symphony

Huang Jie

(Education Technology Center, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: Producing high-quality video open course is one of the “Undergraduate Teaching Quality and Teaching Reform Project of Higher Institutions”, which launched by the ministry of education and ministry of finance. This paper takes The World of Symphony for example, one of the second batch of internet video open courses, and analyzes the characteristics of the musical video open courses. It puts forward that the musical video open courses must combine with the law of educational psychology, aesthetics characteristics, and reflect the integration of art and technology.

Keywords: high-quality video open course; music; production; video/audio; psychology; aesthetics

(责任编辑:牟艳华)

常见的日语学习者的误用*

金 华¹ 金 玉 花²

(1. 华南理工大学 外国语学院, 广东 广州, 510641; 2. 福州大学 外国语学院, 福建 福州, 350108)

摘 要:学习者在学习和应用外语的过程中不可避免的是误用,尤其是在应用外语时出现误用的频率更高。导致误用的原因是多方面的,其中学习者的母语、本国文化和生活习惯、思维方式所带来的干扰是导致误用的重要原因。本文主要以笔者在教学过程中发现并收集的日语学习者的误用为例,对日语学习者误用的现状、常见的误用种类以及导致误用的主要原因等进行了分析和探讨。旨在为日语教学、日语教育、日语学习的进一步发展做出微薄的贡献。

关键词:日语学习者; 误用; 日语教学; 现状与种类

在教学过程中,经常发现学习者的误用情况。以下列举的误用实例是从高校日语专业 3 年级学生的作文中收集的,也是出现频率较高的误用。

- (×)うちの国/(○)わが国
- (×)日本語を習うの3年間のうち/(○)日本語を学ぶ3年間
- (×)普通の水平です/(○)普通のレベルです
- (×)難しいけれども、頑張ってください/(○)難しいけれども、頑張ってください
- (×)日本語は私の専業学科です/(○)日本語は私の専攻です
- (×)私の日本語がそんなによくではない/(○)私の日本語はあまり上手ではない
- (×)日本語がゆっくりわかりました/(○)日本語がだんだん分かるようになりました
- (×)私は日本語が勉強する/(○)私は日本語を勉強する

此外,无论是在日语学习还是在日语教学中,我们常常会遇到这样的问题:在用日语表达时,“语法没问题,意思也基本通顺,但就是感觉不自然”。这样的问题不仅表现在对日语语音、语义、语形、语法等诸多方面的把握上,还表现在对日语的多种表达形式的运用上。

在学习外语的过程中,不可避免的会出现一些误用现象。导致误用的原因是多方面的,其中学习者的本国文化、母语以及生活习惯所带来的干扰占主导地位。本文以母语为汉语的日语学习者较常出现的误用为例,分析和总结误用的现状,归纳了误用的种类并探究造成误用的原因等问题。

一、初级阶段日语学习者误用现状及分类

(一) 误用现象出现的原因

1. 日语教育者专业能力和教授能力,选择教材的合理性,教学大纲是否符合专业培养要求,日语学习者的学习态度等;
2. 日语学习者的母语、习惯和文化与日本本土的学习者差距较大;
3. 日语学习往往只是围绕着不太全面的语法知识进行;
4. 教授者和学习者均存在误用意识的欠缺或对误用现象的不重视;
5. 母语的影响,母语为中文的日语学习者的误用主要源自母语的负迁移,笔者在教学过程中发现,

* 基金项目:2012 年度华南理工大学高等教育研究基金项目(项目编号:gj2012014);2013 年度“学生研究计划”项目的部分成果;福州大学人才引进科研启动费(022381)研究成果

作者简介:金华(1970 -),女,副教授,博士,主要研究方向为日语教育、应用语言学、比较语言学研究;金 玉 花(1976 -),女,讲师,博士,主要研究方向为心理教育学、中日比较文化。

学习者在学习日语过程中所犯的错误大多是因母语负迁移造成的。下面具体看看由母语的负迁移导致的误用现象。

(二) 误用现状

1. 文字书写方面的误用(中文—日文)

市—市,每一—每,员—員,切—切 等

2. 字词误用(中文—日文)

学习—勉強,没关系—大丈夫,结实—丈夫,信—手紙,高中—高校,女儿—娘,受伤—怪我,蔬菜—野菜,外国人—外人等

日语中存在着许多“汉字与中文相似但又不完全一样”、“汉字完全一样但是意思又迥然不同”的汉字和词汇。不难看出,上述误用的出现就是由于对这样的汉字或词汇的中日文差异把握不准确而造成的。

3. 词汇误用

(×)これとあれとは区別が大きい/(○)違い

(×)大きい雨が降る/(○)強い

(×)私は日本語専業の学生です/(○)専攻

(×)あなたの興味は何ですか/(○)趣味

(×)今夜住むところがない/(○)泊まる

4. 语法误用

(×)おいしいのりんご/(○)おいしいりんご

(×)報紙を見る/(○)新聞を読む

(×)彼が悪いだと思ふ/(○)彼が悪いと思ふ

(×)昨日は寒いでした/(○)昨日は寒かったです

(×)バスを乗る/(○)バスに乗る

(×)おおきいなかばんを持っている/(○)大きなかばんを持っている

以上是笔者在教学过程中遇到的日语学习者在初级阶段较常出现的误用实例。误用往往出现在较为简单的日语汉字的书写或被认为同中文相同意思的日语汉字和表达意思完全不同的词汇、语法等方面。这些误用不仅在初级阶段的学习者易犯,在中、高级阶段的学习者的身上也偶有发生。不仅普通院校的日语专业学生和业余日语学习者会犯错,而且高水平大学的日语专业学生也会犯错,如果不及早在初级阶段的教学过程中给予纠正和提醒的话,到了中、高级阶段就很难再矫正过来。因此在初级阶段的教学过程中,通过教授和练习使学习者“从误用到正确使用”是日语教育中非常重要的一个环

节。其实对误用的指导中应坚持的环节和工作是反复,也就是反复的给学习者纠正和提醒。

中、高级阶段日语学习者的误用主要体现在中日互译、日语口语表达和书面表达上。因为中、高级阶段的日语教育,一般以“专业领域知识的实践”为主,且中日两国语言虽然看似相近的部分很多,实则由于历史、地理、文化、生活习惯、思维等方面存在着较大的差异。因此在很多情况下,学习者往往因为忽略语言的细微差异或者隐性差异而导致误用现象频频发生。

二、中高级阶段日语学习者误用情形及分类

(一)“时”与“体”的误用

“时”指的是时态,“体”也就是体态,二者是日语语法的重要组成部分,也是以日语为第二语言的学习者不易掌握的难点之一。这一点相信包括笔者在内的长期从事日语教学的教育者都会有同感。“时”和“体”的误用大多出现在作定语时「ル形」与「タ形」的混淆、「ル形」与「テイル形」、「タ形」与「テイタ形」的不恰当使用上。那么为什么会出现“时”和“体”的误用呢?以下从“时”和“体”的定义、易误用知识点的基本用法以及具体的误用实例三个方面进行梳理和分析。

“时”在现代日语中被称为“テンス”或“时制”,是表示时间的语法形式,翻译成汉语就是我们通常所说的时态。这个概念是靠动词形态来表达的,因此一般说来日语中只有现在时和过去时的形态,而无将来时的形态。(但,这并不代表日语中不存在将来时。)

在日语中,“体”用来表示某种事物处于何种状态,或者某种动作、作用处于什么样的进程。简单地说,即指动作的开始、持续、完成的三个阶段。语法中把这个三个阶段概括为三种体:开始体、持续体和完成体。日语的“体”关注于动作自身的各种变化、发展、持续和结束。也就是说日语的“时态”与“体”关注自身的微观世界,并带有强烈的个人主观色彩。下面具体举例说明常见的两种误用。

1. 从属句中的「タ形」与「ル形」

例文:(×)毎年日本では花見という行事を行った。(○)(→行う)

(×)日本にいたとき彼に出会った。(○)(→いる)

(×)卒論を書いたとき、その難しさが分かってくるはずだ。(○)(→書く)

(×)学校から帰った道で先生にばったりと会った。(○)(→帰る)

(×)人が多かったとき話そうとしている。(○)(→多い)

上述例子均为日语从句的定语误用。在汉语当中像“~之时、~之前、~之后、~途中”这类表达是固定的。而在日语方面,「~時」「~前」「~あと」「~途中」前面的定语是用「タ形」还是「ル形」,是由主句决定。「タ形」(过去形)表示从句的动作、状态发生的时间在主句之前,「ル形」(基本形)则表示从句的动作、状态与主句同时或在其后发生。

2. 从属句中的「ル形」与「テイル形」及「タ形」与「テイタ形」

例文:(×)彼は8時なら起きる。(○)起きている

(×)子供が寝るうちに買い物に行ってくる。(○)寝ている

(×)まだ日本の生活に慣れません。(○)慣れていません

(×)飼う猫が全部病気にかったそうだと。(○)飼っている

(×)彼はもうそちらに行くはずだ。(○)行っている

上述例子是「ル形」与「テイル形」的明显误用。从中可以看出,日语学习者容易惯性地用汉语的思维来判断和理解日语,很难正确地理解和运用“动作的持续”或“动作结束后其结果状态存续”。笔者可以肯定「テイル形」的误用在中国日语学习者中是最常见的一种。

例文:(×)昨日先生はとても真剣に話したよ。(○)話していた

(×)長期間住んだところを離れるのもなんだかさびしいね。(○)住んでいた

从上述句子的意思来看,均是想要表示具有一定时间跨度的动作,而不是一时的、一次性的,故应使用既能够表示过去,又能表示动作的持续、存续状态的表达方式意思才会通顺。

除了上述误用外,「テイル形」与「テイタ形」等时态与体态的误用,「テイク形」「テクル形」补助动

词的误用现象也较为常见,应在日语教学过程中引起足够的重视,并在实践中使学习者能够正确领悟与运用。

(二)敬语的误用

日本人在社会交往中极其注重礼仪,这一点从日语复杂的敬语和敬语体系来看便可略知一二。在日语的表达中,敬语的使用是不可或缺的,它在日常交际里所起的作用也不容小觑。日语的敬语作为一种社交语言,被视为人与人交往的润滑剂,贯穿在日本人生活的每个角落。如果敬语运用不当,不仅无法达到预期的表达效果,还可能适得其反地给自己和他人带去不便。因此学习者在运用日语敬语时,不仅要正确理解和掌握其语法结构及变换形式,还要熟悉并尽量注意使用容易误用的敬语。通过以下案例我们可以了解几种最典型的敬语误用。

1. 亲疏关系的误用

例文:うちの社長がそうおっしゃいましたけど。

お父さん、うちにおりますよ。

先生、うちの担任先生がそうおっしゃいました。

社長、部長がお見えになりました。

2. 敬语程度区分的误用=二重敬語

例文:ご注文をお承りました。

先生はさっきほどお帰りになされました。

テニスを上手になされるそうですね

3. 尊敬语和谦让语的误用

例文:お荷物を持ってあげましょうか。

これは先生がさし上げたものです。

社長、さっきほど〇〇会社の部長が伺いに参りました。

昨日、先生がお話をした件をお伝えいたします。

なにもありませんが、たくさんいただいでください。

4. 敬语动词的误用

例文:部長のお家に犬はいらっしゃいます。

夕食をもうお食べになりましたか。

〇〇さんでございますか。

部長が申されたことを採用するそうですよ。

自分のものを自分でご持参ください。

5. 日本人也会用错的敬语

【「お(ご)~なる」和「お(ご)~する」混用错误】

例文:×部長がお話する/(○)お話になる
×お召し上がりになる/(○)召し上がる

6. 二重敬语的误用

●「お(ご)」+尊敬語+「になる」

例文:(×)お召し上がりになる/(○)お食べになる、(○)召し上がる

●「お(ご)」+「れる・られる」

例文:(×)お話しになられる/(○)お話になる、(○)お話される

●尊敬語+「れる・られる」

例文:(×)ゴルフをなさられる/(○)ゴルフをなさる、(○)ゴルフをされる

●役職+様

例文:(×)○○社長様/(○)社長の○○様 或 (○)○○社長

【自谦语的误用】

●「いたす」是「する」的自谦语

例文:(×)何にいたしますか?/(○)何になさいますか?

●「おります」是「いる」的自谦语

例文:(×)○○~おっしゃっております/(○)○○~とおっしゃっています

●「伺う」是「聞く」的自谦语

例文:(×)あちらで伺ってください/(○)あちらでお聞きになってください

●「いただく」是「食べる」的自谦语

例文:(×)料理をいただいでください/(○)料理をお召し上がりください

【自谦语+「れる・られる」的误用】

例文:(×)社長が申される/(○)社長が話される。おっしゃる

(×)社長が参られました/(○)社長が来られました。いらっしゃいました

【「ご置います」的误用】用在听话人身上的误用

例文:(×)○○様でございますね/(○)○○様でいらっしゃいますね

【「ご苦労さま」只能用在下属或比说话人年龄小的听话人身上】

例文:(×)お世話様です/(○)お世話になっております

(×)ご苦労さまでした/(○)お疲れさまでした

对日语学习者来说,如何正确运用日语敬语是一个难关。其原因除日语敬语有着复杂多样、眼花缭乱的表达形式之外,更主要的是这些复杂多样的形式必须根据应用的情况、说话者与听话者之间的关系,以及说话者与话题所涉及的人物之间的关系等要素而区别使用。这些条条框框导致了不仅是日语学习者,即使是日本人有时也会犯错(如上“日本人也会用错敬语”就充分说明了这一点)。那么,关于怎样正确运用日语敬语,笔者认为,首先要掌握其概念,其次要了解日本人使用敬语的目的是什么;第三要了解使用敬语和不用敬语所造成的交际效果有什么不同。

(三)授受表达的误用

在日语表达中,日本人偏爱授受表达。但在日语学习和应用过程中,即便是日语水平极高的学习者也常常出现授受表达的误用,尤其是日本人非常在意的恩惠表达。恩惠表达对日语学习者来说理解起来比较困难,因此运用起来也容易出错,误用发生的频率较高。日语授受表达,由“给予恩惠利益的一方(授者)”和“接受恩惠利益的一方(受者)”两者的关系组成,与汉语表达有很大差异。而学习者在学习过程中往往容易忽略这一差异,按照中文的习惯来表达,从而导致误用。日语中的授受表达具有一个明显的特特点,即经常省略掉动作的“授者”或“受者”。比如:‘给我借一支笔’这句话如用日语表达就有以下多种说法。

例文:ペン貸してくれ。

ペン貸してくれない。

ペン貸してくれる?

ペン貸してください。

ペン貸していただけますか。

ペン貸していただけますか。

ペン貸していただけますか。

除了上述说法外还有很多种表达方式。在中文里单一个“给”字所对应的日语表达就有很多种,且各自所表达的意思也略有不同。授受动词主要是反应“物”和“恩惠”的授予者与接受者二者关系的动词。日本人之所以讲究授受表达,是因为在他们看来通过授受表达能把对上对下或下对上(社会人际关系)的恩惠关系传达清楚,是一种规矩和礼仪的表

现。

1. “あげる”“くれる”“もらう”的误用

例文:李さんにお金を貸してくれました。

社長は弟に漫画をあげた。

先生は李さんに本をもらいました。

李さんは私に本をもらいました。

2. 助词的误用

例文:誕生日にお母さんはこの本を買ってくれました。(が)

先生はよく返事がくれる。

先生にドアを開けてくれました。

3. 亲疏关系的误用

例文:これはうちのお父さんが買ってくださったの。

山田先生は自分の教え子に本をさし上げた。

社長から結婚祝いのプレゼントをもらいました。

4. 「あげる」过度使用而导致的误用

例文:先生、かばんを私が持ってあげましょう。

課長、病院に一緒に行って上げましょうか。

その資料はもう社長にあげましたよ。

一般而言,在日语中对于上级、年长者不使用「～てあげる」的表达方式。为了避免给听者带去一种强加于人的感觉,这时一般会使用谦语,而学习者在使用中很少能意识到这一点。

5. 授受表达的基本规律和误用因素

表1 基本规律

(主語)	(主語)	(主語)
他者・私→他者	他者・私←他者	他者→私
あげる	もらう	くれる
さし上げる	いただく	くださる

从上述可知、对「私」作为接受一方「もらう」「くれる」两个都可用。

①私が(人に)もらう。

②(人が)私にくれる。

另外,给他人的行为上看「あげる」「くれる」都可用。

③人が(人に)あげる。

④人が(私に)くれる。

在这里要注意的是授受表达一般用?主語が～に～をVてあげる/てもらう/てくれる?的形式,

但,除了「てもらう」外,「てあげる」、「てくれる」都可视后面的动词而定,把「に」改成其它的词。比如:

○安田さんは私に仕事(→私の仕事)を手伝ってくれました。

上述授受表达错误运用的主要因素可以归纳如下:(1)受母语的影响,对利益的授受关系也就是“物”或“恩惠”的授与者和接受者之间相互关系不明确而导致误用;(2)授受表达的理解与日语助词的理解是密切相关的,对助词的把握不准确也是导致误用的原因之一;(3)与汉语相比,日语的授受关系表达不仅使用频率高、形式复杂,而且表达意义也很多样化。通过上述例子我们可以看出,汉语中表示授受意义的词以“给”为例,其方向性并不是单一的,甚至可以是任意的,而对应的日语表达要复杂得多。

怎样才能避免授受表达的误用现象的发生呢?笔者认为,首先要掌握并能够正确运用它的基本规律,其次要明确较为常见的误用有哪些,从而在今后的日语学习中尽量避免误用。

(四) 汉字的误用

1. 常见的词汇误用

词汇方面的误用会给交际带来负面影响。不了解词汇的特点,望文生义,必然会造成表达混乱,导致不能顺利的达成交际目的。词汇包括很多种,比如:汉字词、自他动词、复合动词、日中同形类词等等。由于词汇的涉及范围较大,出现的误用也相应较多,因此不仅对于日语教学,对日语学习过程中的学习者来说词汇也同样是较难掌握和克服的困难之一。

日语的汉字词与汉语的不同,往往词性比较丰富,一个词可能既是名词、动词又是形容动词。因此,在使用时需要注意区分,不能随意乱用。虽然日语的汉字词汇对中国学生来说看似非常熟识,但有些词往往与其在汉语中的意思有着微妙的差异,甚至在不同的使用场合会有不同的用法,稍不注意就会导致误用现象的出现。

使用日语汉字词时,必须首先识别清楚它是做动词用、做形容动词用、还是做名词用。其次要注意词性不同的问题,在运用像“重要”和“重视”(前一项是形容动词而后一项是名词或サ变动词)、“熱心”和“熱意”(虽然“熱心”和“熱意”意思基本一

样,但“熱心”是形容动词,如“热衷于教育”这样是对某一个具体事物的行为,常用“～に熱心だ”的形式表达。而“熱意”是名词,用“～に熱意がある”的句式表达。)等概念相似的汉字词汇,以及“安定(名词、サ变动词、形容动词)”和“不安定(名词、形容动词)”等反义词时,尤其需注意其词性的差异。比如,“安定した(サ变动词)経済状態”的相反表达是“不安定な(形容动词)経済状態”,“安定”以形容动词来用时,只能用作专业术语(比如:“酸に対して一物質”),而“不安定”没有サ变动词的词性等。

2. 自动词和他动词的误用

自动词、他动词误用大致可以分为三种。一种是基本用法的误用,它包括及物动词与非及物动词的误用;一种是与使役、可能形相结合时产生的误用;还有便是因中日语言表达习惯不同引起的误用等。造成这些误用的原因,一方面是日语与汉语的自动词和他动词的分类标准不完全对等,另一方面则是学习者受母语影响较深而导致对此把握不到位。在判断是自动词还是他动词时一定要弄清它是及物动词还是非及物动词,否则就容易导致误用。这类误用突出体现在助词“を”“に”“が”“で”等的错误运用上。

例如:

(×)先生の質問を答える/(○)先生の質問に答える。

(×)姉は先週男の子を生まれました/(○)姉には先週男の子が生まれました。

(×)子供はおもちゃを遊んでいる/(○)子供はおもちゃで遊んでいる。

一般情况下,如果学习者能够正确判断出哪一个及物动词(生まれる),哪一个是非及物动词(答える、遊ぶ)的话,就不会出现上述的误用情况。另外,还有一种用相互对应的他动词和自动词表达可能时较为常见的误用。

例如:

(×)これは何度直しても直せなかった。/(○)これは何度直しても直らなかった。(没能修好)

(×)車のガラスは楽に割らせるものではない。(○)車のガラスは楽に割れるものではない。(不容易打碎)

(×)かなり焼いた魚が焼けていない。/(○)

かなり焼いた魚が焼けていない。(没能烤熟)

在用日语表达可能时,需要注意自动词具有结果性,强调结果,而他动词着眼于动作主体所采取的行为。另外,由于日语的使役句与汉语的“让字句”不完全对等而引起的误用也比较常见。

例如:

(×)母には大変苦勞をかけさせました。/(○)母には大変苦勞をかけました。

(×)彼は私をがっかりさせた。/(○)私は彼にがっかりした。

(×)未成年を働かさせる。/(○)未成年を働かす。

以上3个误用例子中前两例明显是受母语“让字句”干扰的误用,最后一例是没有正确掌握日语他动词本身就带有使役成分而造成的。与此相反,还有一种误用情况。

例如:

(×)夢を実現する。/(○)夢を実現させる。

(×)経済を発展する。/(○)経済を発展させる。

日语中有一些自动词—サ变动词和汉语的形式完全一样,例如“実現する”、“発展する”等。在汉语中这些词既可以作为及物动词,也可以作为不及物动词使用。但在日语中,这些词只能作为自动词用。所以学习者容易受汉语的干扰,出现此类误用。

3. 其他误用

除了上述在日语学习中极为常见且对于学习者来说难理解、难避免的误用之外,还有很多其他的误用,例如助词的误用。由于汉语语法中没有助词这一概念,所以不管是初学者还是具有一定水平的日语学习者来说,助词的运用都是不得不面对的难关之一。助词误用中,最为常见的是“は”和“が”以及“を”和“に”的混用。除此之外,日语和汉语同形词的误用也是较为常见的。在日语学习过程中,绝大多数的初学者都能很好地掌握中日语同形但词义完全不同的词汇,这是因为明显区别的同形词记起来更为容易的缘故。相比之下,同形且词义类似的词汇,特别是在词义上只有一些细微差别的同形词,就显得相当棘手了。在词义、用法类似的同形词中,“朝”这个词可以说是一个代表。如「朝(あさ)から夜(よる)まで」「朝(あさ)の新聞(しんぶん)」「毎朝(まいあさ)」「朝(あさ)が早(はや)い」里的「朝(あさ)」同汉语里“朝(此处念做 zhao)”的意思是

相同的,都是“早,早晨”的意思。但在日语中,「朝(あさ)」还有更广泛的含义,它除了有“早,早晨”的意思以外,还有与「昼(ひる)」相对的概念,也就是表达“中午以前”这一概念的意思。所以严格地说,日语中的「朝(あさ)」的词义比汉语中的“朝”的词义要更加广泛一些。但是由于这种差别并不是很明显,往往容易被忽视。另外“安全”“注意”“紧张”等中日同形类义词除了意义不同之外,还存在着语法、语义、褒贬色彩等各方面的差异。另外,复合动词的误用、惯用词和谚语的误用、使役句和被动句的误用、句型的误用等也是在日语习得中比较容易出现的。

三、结 语

在外语学习的过程中,不管是谁、无论多么注意或外语能力有多强,都不可避免地会出现误用现象。对中国的日语学习者来说,母语的影响有时会促进日语的学习,但有时也可能成为导致日语学习中出现误用的主要原因。那么如何减少误用就成了提高学习者日语水平的一个重要课题。只有能够区分外语与母语的不同点并加以正确运用,才算得上学得地道。在日语的教授和学习过程中,应始终注重分析误用现象发生的原因,重视正确的用法。教授者应对各种误用作出透彻的解释,学习者也应当相应地对产生误用的原因及正确的语言表达予以足够的

重视。尤其是教授者,很有必要通过对比的教学手段使学习者明确汉语和日语的不同点,并详细分析误用产生的原因,教授学习者使用正确的表达方式。根据自身的日语学习经历和教学经验,笔者认为日语学习者来说,除了应更加扎实地掌握日语基础知识之外,更重要的是应正确地认识与理解日语语言当中所包含的日本文化、日本人的习惯与日本人的思维方式,这样才能将日语像母语一般运用自如。

本文以日语学习者在日语运用中出现的各种误用为例,概括了日语学习中的种种误用。藉此希望能使日语教授者和学习者重视在日语教学和习得中对误用现象的概括、总结与分析,并为促进中国的日语教育的进一步发展做出微薄的贡献。

参考文献:

- [1] 森田良行. 誤用文の分析と研究 - 日本語語学への提言 - [M]. 东京:明治書院,1985.
- [2] 佐治圭三. 外国人が間違えやすい日本語の研究 [M]. 春日部:ひつじ書房,1992.
- [3] 益岡隆志. 日本語における授受動詞と恩恵性. 日本語学[J]. 明治書院, 2001(4).
- [4] 王忻. 中国日语学习者偏误分析[M]. 北京:外语教学与研究出版社,2008.
- [5] 市川保子. 中級日本語文法と教え方のポイント [M]. 东京:スリーエーネットワーク,2008.

A Study of Language Misuse by Japanese Learners

Jin Hua¹, Jin Yuhua²

(1. School of Foreign Languages, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640;

2. School of Foreign Languages, Fuzhou University, Fuzhou, Fujian, China 350108)

Abstract: Language misuse is inevitable in the learning process of foreign languages, particularly when we are trying to use the target languages. This is caused by many reasons, of which the learners' mother tongues, their native culture and lifestyles are the most important factors. In this essay, the authors focus on the instances found and collected in daily teaching, making deep analyses on the causes, forms and conditions of the misuses in Japanese language. We hope it will make a contribution to the development of Japanese teaching and learning.

Keywords: Japanese learners; misuse; Japanese teaching; status quo and category

(责任编辑:欧阳丽芳)

全日制硕士专业学位授予标准与学位管理改革初探

张乐平¹ 郭 娟²

(1. 华南理工大学 高等教育研究所, 广东 广州, 510640; 2. 华南理工大学 继续教育学院, 广东 广州, 510640)

摘 要:学位授予标准是质量标准的重要内容,制订科学清晰的学位授予标准是学位管理改革的重要组成部分。本文在明确全日制硕士专业学位授予标准与学位管理的基本概念基础上,确立了这一类型学位授予标准与学位管理改革的价值导向,并在确立的价值导向的指引下对推进我国全日制硕士专业学位授予标准建设和学位管理改革提出了若干建议。

关键词:全日制硕士专业学位;学位授予标准;学位管理;学位论文;专业实践

在教育系统内,学位授予标准是学位管理的重要内容,从标准制定、标准执行、标准评价的层面上完善学位管理制度,对于保证人才培养活动的健康有序发展,提高社会对人才培养质量的认可度是非常重要的。

随着专业学位研究生教育规模的不断扩大,特别是 2009 年开始的以应届本科毕业生为主的全日制硕士专业学位研究生教育的快速发展,使得专业学位授予标准的制定十分迫切。尽快制订和完善新的学位授予标准和学位管理制度,对于保证和提高全日制硕士专业学位研究生的培养质量,提高社会和学生对这一培养类型的认可度,具有重要意义。

一、全日制硕士专业学位授予标准和学位管理的基本概念

在深入探讨全日制硕士专业学位授予标准和学位管理的相关问题之前,首先应该明确与之相关的各项基本概念,其中涉及的几个主要概念有:学位授予、学位管理和学位授予标准。

(一) 学位授予,学位管理

学位授予是一种教育管理活动,是教育过程和

学位管理过程的一个重要环节,从培养过程和质量控制的角度来说,它是培养过程的“出口”和质量控制的最后一环,通过学位授予过程,培养单位给受教育者做出了是否达到学位水平的最终判断,并为其提供了学位证明。因此,学位授予既有管理学意义,也有教育学意义。其管理学意义在于:学位授予活动体现了拥有学位授予权机构的预期目标及其组织和控制;其教育学意义在于:学位授予活动体现了教育活动的目标及其组织和控制。

学位授予既是一个事实判断过程,也是一个价值判断过程。做出是否授予学位的决定,必须依据充分的、可观测的事实材料,这些事实材料在教育学意义上就是受教育者通过教育过程所展示的成果。价值判断的意义在于:通过对受教育者的一系列可观测的事实材料,对其最终做出是否达到学位水平做出的判断,赋予了学位以价值的内涵,这种价值因学位的价值而显现出来。学位授予还涉及权力问题。学位授予权即授予个体学位的权力,在我国,学位是由国家授权的高校、科研机构授予的,是根据国家有关法律法规建立起来的一种典型的国家学位权力,因此,我国的学位形态属于国家学位,其优点在于:有利于国家按照统一的培养标准,保证培养目标的实现;有利于从国家利益出发,促使大学培养社会

* 基金项目:本文系国家社会科学基金项目教育学一般课题“研究型大学全日制专业硕士培养体系构建问题研究”(课题批准号:BIA100065)

作者简介:张乐平(1972 -),男,研究员,硕士,主要研究方向为学位与研究生教育、高校发展与政策研究;郭娟(1987 -),女,硕士,主要研究方向为学位与研究生教育。

所需的紧缺人才^[1]。

(二) 学位授予标准

"学位授予标准"既是研究生培养单位的重要办学规范之一,也是教育产品的质量标准,是政府、学校和社会对培养质量进行评价的重要依据^[2]。学位授予标准不涉及培养的过程,只涉及学位的要求,其核心是学位获得者所达到的知识、能力水平的质量要求。所以学位授予标准虽然不涉及培养过程但对研究生培养的整个过程有着重要的指导作用。从教育目标中所包含的知识、能力、素质等人才基本规格要素来看,"学位授予标准"是对获得学位人员所应具备的能力、专业或科学工作素养、知识结构、职业和学术道德、学术或技术水平等的基本要求的规范,以及为使学位获得者达到这些基本要求,各个培养环节应具备的基本教育功能。

学位授予标准与学术类型及学科、领域有关,不同的学位类型和人才培养类型,对学位的要求不一样,因而也就需要不同的学位授予标准。全日制硕士专业学位授予标准针对的是专业学位这种类型,是国家或高校对这一类型毕业生授予学位时所依据的要求和具体操作细则。具体来说,就是全日制硕士专业学位研究生经过一定阶段(或年限)的学习后,由培养单位通过某种形式对其在某一学科领域里已达到的知识、能力和素质水平进行具体评价的标准,是否授予学位所依据的标准和准则。

二、全日制硕士专业学位授予标准和学位管理的价值导向

由于全日制硕士专业学位有着鲜明的职业背景和实践取向,因此其学位授予标准和学位管理也应该坚持与之相符的价值导向。根据全日制硕士专业学位研究生教育的培养目标和培养特性,可以建立一个学位授予标准和学位管理的价值取向模型,即成果导向、过程导向、职业导向"三位一体"(如图1所示)。

"三位一体"是指在全日制硕士专业学位研究生教育中,只坚持其中的任何一种价值导向都是不正确的;科学合理的学位授予标准和学位管理制度,应当是三种价值导向的有机结合。

(一) 保持适度的学术成果导向

传统的学术型硕士生教育,学位授予标准和学

位管理体现的是学术成果导向,在这种价值取向下,以学位论文为主要代表的学术成果成为学位授予标准和学位管理中的主要内容。对于全日制工程硕士,尽管属于面向职业领域设置的专业学位类型,但是仍然应当坚持适度的学术成果导向。

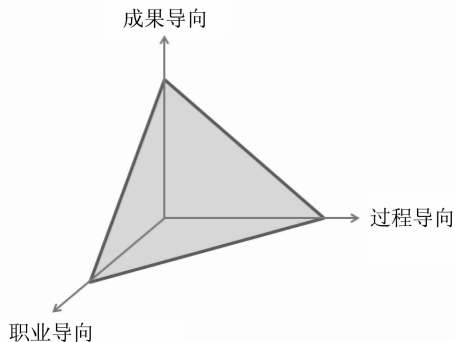


图1 全日制硕士专业学位授予标准和学位管理的三个价值导向

保持适度的学术成果导向,对于全日制硕士专业学位授予标准和学位管理而言,主要是指在学位论文中保持对研究能力的观测和对学术水平的适度标准。与学术型硕士研究生相比,全日制硕士专业学位研究生的学术要求应进行适度调整。这种调整主要有以下两个含义:第一,适度降低,但是要有底线,即相对于本科教育的学士学位获得者而言要有适度的提高,以使专业学位研究生教育在学术水平上比本科生有质的和显著的提升,否则,硕士学位会贬值、矮化甚至本科化、高职化,并最终导致社会认可度的降低。第二,在专业学位的学术水平上,要避免过度专业化(over-professionalizing),接受某个职业领域的专业学位研究生教育的研究生,不能只该领域所对应的职业岗位的技能,而“应该打好宽广的专业基础,熟悉一些相关领域。这样的宽度可能在毕业以后更难以获得”^[3],只有打好宽广的专业基础,才能有宽广的职业发展能力。

(二) 进一步强化技能训练过程导向

在传统研究生教育过程中,科学研究(research)是一个重要环节,它在本质上是一种研究训练(research training),其主要的目的和任务是研究技能的培养。这个过程的效果,对于最终的培养质量具有决定性作用。学位论文的目的,不仅是表明研究的技能,也是对研究技能的训练。因此,一方面,学位论文是这种训练效果的集中体现和检验途径,另一

方面,学位论文工作本身也是一个训练过程。

对于全日制硕士专业学位研究生教育而言,技能训练的内容和方式有了显著的变化。在内容上,技能训练主要是实践能力训练,这种实践能力的本质是面向实际工作,在实践情境中构建问题和解决问题的能力^[4]。在方式上,主要是实践教学环节。因此,要把实践教学环节的效果和实践能力纳入学位授予标准体系和学位管理过程。

注重训练,即是注重过程。这提示我们:在全日制硕士专业学位授予标准和学位管理体系中,学位论文不能作为评判学位质量和培养质量的唯一标准,应当重视专业学位获得者通过教育尤其是实践过程所获得的技能,这些技能不仅是未来所必备的,而且是可迁移的^[5]。因此,应当在全日制硕士专业学位授予标准中仔细界定和描述实践能力,同时在学位管理过程中加强对实践教学效果的考察,强化对专业实践能力训练过程的规范和引导,切实提高专业实践的效果和质量。

(三)进一步强化职业准备导向

研究生教育是一个重要的社会化过程,这个社会化的重要体现是职业准备。教育过程的一个“连续性目标”是帮助学生做好职业准备。专业学位是面向职业领域而设立的学位类型,因此具有更加明确的职业指向性。全日制硕士专业学位研究生教育中的学位授予标准和学位管理,应适应这一设置原则和培养目标的要求,进一步强化职业准备导向,使之更加符合非学术单位和社会职业岗位的目标和要求,增强其可就业能力、职业胜任能力、职业发展能力。

1995年,美国科学、工程和公共政策委员会发表了以《重塑科学家和工程师的研究生教育》(Reshaping the Graduate Education of Scientists and Engineers)为题的报告提出:为了培养更有才华的科学家和工程师,研究生培养计划应该给学生提供获得更广泛的各种技能的选择,在职业技能水平上提供学术和非学术部门雇主所需求的技能,特别是向非专业人士表达复杂思想的能力和出色的团队工作能力^[3]。报告同时也指出:“我们不信奉职业教育论。我们的理想不是把每个学生引入具体的就业途径并进行相应的培训,那样做所产生的问题之一是将会把学生束缚在职业上,而当他们还在研究生院学习时,职业是可能变动的或者职业的数量是会减少

的。”因此,职业导向也应当是适度的,即不能过度职业化。

这一理念对于我国的全日制硕士专业学位研究生教育尤其具有深刻的启发意义。全日制硕士专业学位研究生与在职攻读的专业学位研究生不同,他们并不处于职业岗位上,所接受的面向职业的专业学位研究生教育,是“从职前”的教育,在走向社会之前必须经过一个职业选择过程,在走向职业岗位之后,也可能会有重新选择职业的问题。“因此,我们的目标是研究生具有广泛的经验以保持职业选择的自由,并具有在工作过程中随时转换职业的能力”^[6]。

三、全日制硕士专业学位授予标准体系和学位管理的改革思路

全日制硕士专业学位授予标准体系和学位管理改革,首先应从主体层面入手,确立在学位授予标准和学位管理中的参与主体;其次以全日制硕士专业学位的学位论文和专业实践为改革的重点,具体落实学位授予标准体系的建立和学位管理改革的思路。

(一)在学位授予标准和学位管理中整合四个参与主体

随着现代社会的发展和专业化程度的提高,学位日益成为一个人受教育程度、个人素养的标志,并成为人才选拔与评价的标准和依据。学位不仅具有教育意义,更具有重要的社会意义。全日制硕士专业学位研究生教育的一个显著特征,就是有新的群体应当、也必须参与培养过程,因此,学位授予标准体系和学位管理制度的建设,必须考虑这些新的利益相关者的需求,建立充分尊重和包容各方利益关切、各方共同制定并认可的标准体系的管理制度。全日制硕士专业学位授予标准和学位管理的参与主体主要为四个类型:政府、学校、行业(领域)、学科。主要依据是:

(1)我国的学位类型从总体上来说属于国家学位,政府享有学位授权审核的权力,是宏观层面和原则层面的学位授予标准的制定者和学位管理体制的设计者。

(2)我国的学位形态已经逐步具有了学校学位的特征,即具有学位授予的高校可以根据国家标准,

结合本单位特色,制订具体的学位授予标准,并在国家授权和学校制度的统一约束下,具体负责本单位学位标准的制定和学位管理工作。

(3)“学位是对培训体系与标准的最重要的认可形式,从根本上影响着培养的目标与方法的合法性。如果不能给一类培养以一个相应的学位,这类培养就很难生存下来,更谈不上健康发展。^[7]”专业学位面向职业领域而设置,行业的需求和对人才标准的要求,是社会需求的集中体现,社会对学位授予标准的认可,尤其是专业水平意义上的认可,实际上主要是通过行业这个主体来实现的。

(4)学科是大学的组织形式和组织单元,我国的研究生教育是以学科为基础来组织和实施的,因此,必须考虑学科领域对其培养的人才的标准要求,以减少学科价值与社会价值和行业价值的冲突。即使在面向职业领域的专业学位研究生教育中,也应当保持适度的学科标准。

由此,应当建立政府、学校、行业(领域)、学科“四位一体”共同制订学位授予标准、共同管理学位的体制和机制。这四个主体分别提出国家标准、学校标准、领域标准和学科标准,并整合为全日制硕士专业学位授予标准,由学校及学科作为标准的执行者,国家和领域(行业)作为标准的监督者和评价者,来共同推进学位的发展和管理(如图2所示)。这有利于从制度和机制层面保证专业学位授予标准和学位管理的专业性和合法性。

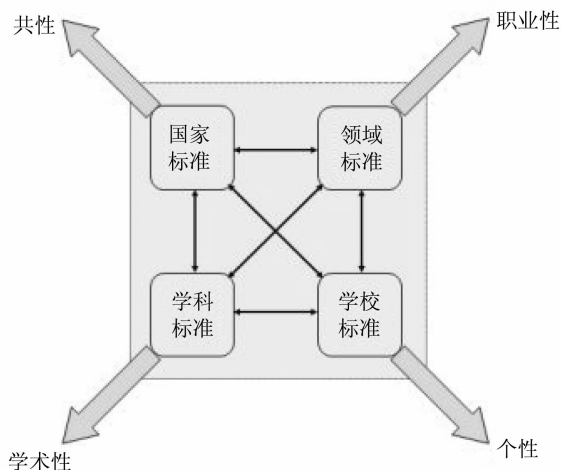


图2 全日制硕士专业学位授予标准与学位管理的四个维度

国家标准的确定者是政府,一般通过《学位条例》或《学位法》这样的法律性文件来规定。学校标

准的确定者是各个培养单位,一般通过诸如本单位的学位授予实施细则等形式来明确。在这两者之间,还有一个中介性的组织机构,也可以在制定学位授予标准和实施学位管理中发挥重要作用,这就是各个领域或专业学位所对应的学科的教育指导委员会,这是我国研究生教育制度的一个特色,也是一个发挥着重要作用的组织。这个组织同时也是行业(领域)及大学(学科)之间的中介,在学位授予标准和学位管理体系中,应当注意发挥这个组织的作用。

(二) 重点完善学位论文评价标准和管理制度

完善学位论文的评价标准及相应的管理制度,是学位授予标准和学位管理的重要工作。学位论文是研究生在读期间所接受的教育和训练、所学知识和技能、分析问题和写作表达能力的综合表现。因此,不同培养目标下的研究生的学位论文,应建立不同的评价标准。在学位论文工作的管理上,本研究认为应从以下三个方面加强工作:

1. 逐步提高学位论文作为代表性教育结果的效力

完成学位论文是一个培养学生成为某个领域专业人员的过程,也是一个使学生学会独立开展研究或承担专门技术工作所必需的知识、技能和思考的过程,同时还是一个体现学生掌握知识、获得技能的过程,而从结果和形式上来说,它也可以作为进入某个专业领域的“会员卡”或“准入证”^[8]。在传统的学术型研究生教育中,学位论文工作完成并通过答辩之后,往往就进入了档案库,而在非学术职业领域,并没有成为检验学生职业能力和做出就业评价的一个重要参考。现实当中,几乎没有哪个非学术职业的用人单位会考察硕士毕业生的学位论文,并从中做出毕业生能力的判断,导致用人单位很难找到“有说服力的作品”来考察学生的知识和能力水平,尤其难以考察其职业发展能力。这可能是导致宏观层面上社会对教育机构培养质量信心不足、认可度不高的一个重要原因。

如果我们将全日制工程硕士的学位论文仍然定义为代表性的教育结果,并且希望在这个载体上充分反映学生的职业能力、专业能力,就应当使之成为用人单位做出培养质量评判的一个重要参考,使之成为进入职业领域的“会员卡”或“准入证”。这样一种处理方式,可以有效地明确学位论文的目的,进

一步提高对学位论文质量的追求,并且提高社会对专业学位的认可度。

2. 建立更加科学合理的学位论文评审和答辩制度

传统的研究生教育中,学位论文评审和答辩体现的是大学内部的某个学术共同体的权力,而在全日制专业学位研究生教育中,显然仅有大学内部的主体力量是不够的,也是不科学的。因此,应当充分吸引大学外部的主体力量参与学位论文评审和答辩,特别是研究生从事专业实践的企业或部门的高级专业技术人员。

在内容评审方面,考虑到大学的学者与企业或实务部门专业技术人员的身份、价值观和特长的不同,可以将学位论文的内容模块化,由不同的主体分别评审不同的内容,或者不同的主体都对学位论文做出总体评价,但是对不同的内容部分,不同主体的评价结果在最终评价结果中赋以不同的权重。有研究者针对在职攻读的工程硕士研究生提出了由学校和企业两个主体分别评价不同内容的评价方式,包括:学校评价学位论文的设计思路、技术可行性、研究态度,企业评价学位论文选题的实用性、经济效益和社会效益^[9],这对于全日制工程硕士学位论文评价具有借鉴意义。对于全日制专业硕士,①大学内的学术专家可以重点评阅以下内容:选题的科学性和创新性,提出问题和设计问题,对文献资料的驾驭,论点及逻辑、论证,理论知识的水平和应用,研究能力等等;②企业或实务部门的专业技术人员可以重点评阅以下内容:选题的工程背景及价值,应用前景,设计方案的技术可行性与可靠性,经济效益或社会效益,职业发展能力等等。通过这种方式,可以有效地整合学科标准和领域标准,有效地实现学术性与职业性的统一。

3. 构建独立的学位论文评价指标体系

学术型学位论文评价体系对于全日制硕士专业学位研究生教育来说并不适用,因此,应根据全日制硕士专业学位研究生教育的本质特点制定独立的学位论文评价指标体系,来明确这一类型学位硕士研究生论文应该达到的具体标准。

由于全日制硕士专业学位的特殊性,对于全日制硕士专业学位论文评价应该以实践性为导向,突出对于学位论文选题的实践背景、研究内容、综合应用知识和方法解决实际问题的能力以及研究成果的应用价值等方面的评价。具体评价指标的选取可以

从以下几个方面进行考虑:

第一,学位论文的选题。应来源于实践,针对实践工作中或某个部门、行业或企业发展所急需解决的问题来进行研究。除了选题来源于实际问题以外对于选题的意义也应该有一定要求,应具有应用前景和必要性,对于解决实际问题具有一定的实践意义。

第二,学位论文的内容。应重于应用型研究,重视对实践的探索与创新,不仅能够体现学生扎实的专业基础理论水平,还要体现其综合运用所学专业基础理论、技术和方法分析与解决实际问题的能力,同时还体现学生一定的创新性和独立承担专业领域实际工作和管理工作的能力。

第三,学位论文的应用价值。一篇优秀的专业学位论文不仅对实践具有指导和参考价值,而且能为相关部门、行业、企业带来经济和社会效益^[10]。因此,全日制硕士专业学位论文评价标准,应侧重于对论文成果产生的实际应用价值或能够产生的应用价值的评价。

(三) 建立健全面向专业实践结果的评价标准和管理制度

在全日制硕士专业学位研究生教育中,专业实践是一个非常重要的教育环节。按照有关政策的规定,全日制专业学位研究生在学期间,必须保证不少于半年的实践教学。因此,建立针对专业实践结果的评价标准对于保证专业实践质量十分重要。具体可以考虑从以下两个方面加强工作:

1. 明确专业实践结果的具体形式

实践成果是专业学位研究生在实践环节过程中形成的材料,也是实践环节结束后其实践能力形成和发展的最直接最有力的证明。评价学生实践能力的高低,关键是在实践过程中有没有创造出成果和产品。但是,由于专业实践项目的性质不同其难易程度也就存在不同,所以即便项目失败了,或是没有完成,也要看学生在这—实践过程中做到什么程度以及取得了哪些阶段性成果。因此,应当仔细遴选和设计专业实践结果的表现形式,例如:研发的产品或取得的阶段性成果;发表的论文;取得的专利;获得的其他荣誉;项目成果被企业采用等。

在评价全日制硕士专业学位研究生实践能力的时候将其在实践期间的科研实践和科研业绩作为其科研考核内容,认定科研工作量和科研成果;把全日

制硕士专业学位研究生解决企业难题和做出的贡献作为评价内容的重要依据。不仅能客观实际的评价学生的实践能力,也能督促与激励专业学位研究生认真对待实践环节,努力提高自己的实践质量,真正使其实践能力得到锻炼与提高。

因此,明确专业实践结果的具体形式对于全日制硕士专业学位研究生专业实践的具体展开和实施有着重要的引导作用,对于提高专业实践的质量、规范专业实践管理也有着重要的作用。

2. 充分利用和管理专业实践结果

在管理上,一方面可以采用形成专业实践报告的形式,并且规定学生在完成专业实践环节后要进行答辩,报告专业实践的结果,由校内导师和专家以及校外导师和专业技术人员组成答辩委员会,对学生的专业实践报告进行评价,其中应以校外导师和专业技术人员的评价意见为主。另一方面,除了完善评价制度和评价标准以外,还应考虑建立专业实践结果与学位授予标准衔接的机制。这可以采用两种方式:①将是否通过专业实践答辩作为是否开始学位论文工作的前提条件;②在做出最终是否授予学位的评价体系中,将专业实践成绩与学位论文答辩成绩并列计算。从总体上来讲,以第一种方式较为适宜,这样可以有效地控制专业实践环节的质量,并对专业实践质量不高、甚至未能通过答辩的专业实践环节进行改进,例如进一步延长专业实践时间或调整专业实践内容甚至重新进行专业实践。

总之,学位授予标准是质量标准的重要内容,是衡量学位申请者是否达到培养目标和达到学位授予

水平的主要依据。因此,全日制硕士专业学位授予标准的制定与完善,对于评价全日制专业硕士毕业时其的知识与能力水平,规范教育实践过程,保证教育培养质量意义重大。

参考文献:

- [1] 唐瑾,叶绍梁.从学位形态演变看我国学位形态发展新趋势[J].学位与研究生教育,2007(8).
- [2] 何德忠等.从工程师培养看工程硕士学位标准的构成要素[J].学位与研究生教育,2008(增刊):131-134.
- [3] 江丕权.重塑科学家和工程师的美国研究生教育[M].清华大学教育研究,1997(4):107-113.
- [4] 王应密,张乐平,朱敏.试论研究型大学全日制专业学位研究生专业实践能力的培养[J].学位与研究生教育,2012(12):6-10.
- [5] 陈洪捷等.博士质量:概念、评价与趋势[M].北京:北京大学出版社,2010:30.
- [6] [美]美国科学、工程与公共政策委员会.重塑科学家和工程师的研究生教育[M].徐远超,刘惠琴等,译.北京:科学技术文献出版社,1999:124.
- [7] 赵炬明.学科、课程学位:美国关于高等教育专业研究生培养的争论及其启示[J].高等教育研究,2002(4):13-22.
- [8] 佩吉·梅基,内希·博科斯基.博士生教育评估:改善结果导向的新标准与新模式[M].张金萍,娄枝译.上海:上海交通大学出版社,2011:124.
- [9] 仇国芳.工程硕士培养的质量标准与评价体系[J].学位与研究生教育,2000(2):41-43.
- [10] 王战军.学位与研究生教育评价理论与方法[M].北京:高等教育出版社,2012:139.

Study on the Degree-Granting Standards and the Management Reform of Full-time Professional Master's Degree

Zhang Leping¹, Guo Juan²

(1. Institute of Higher Education, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640;

2. School of Continuing Education, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: Degree-granting standards are important content of quality standards. Formulating scientific and clear degree-granting standard is an important part of degree management reform. On the basis of the basic concept of degree-granting standards and management reform for Full-time Professional Master's Degree, this paper established a value-oriented for this type of degree-granting standards and management reform. It also recommends how to promote the granting standards and management reform of Full-time Professional Master's Degree.

Keywords: Full-time Professional Master's Degree; degree-granting standards; management of degree; dissertation; professional practice

(责任编辑:欧阳丽芳)

全日制工程硕士实践能力测评基础推论^{*}

杨 雷 廖国江

(华南理工大学 工商管理学院, 广东 广州, 510640)

摘 要:全日制工程硕士实践能力的培养是高校关注的重点问题。如何发展学生的实践能力及如何测评实践能力是学术界研究的热点。本文阐述了实践能力的基本涵义,分析了实践能力的基本特征,导出了全日制工程硕士实践能力测评的基础推论:第一,全日制工程硕士实践能力是工程导向的构建问题与解决问题的能力;第二,非结构化问题解决能有效发展全日制工程硕士的实践能力;第三,实践能力发展存在极限;第四,学习曲线理论可以用于实践能力测评。在此基础上,提出基于学习曲线理论的全日制工程硕士实践能力测评方法的构思,对后来量化全日制工程硕士实践能力的研究具有参考意义。

关键词:实践能力;全日制工程硕士;学习曲线

一、文献综述与概念分析

(一) 实践能力文献综述

实践能力研究最早出现在心理学领域,奈塞尔(Neisser)认为实践能力就是实践智力,是保证实践个体顺利完成活动所具备的综合心理特征^[1]。斯腾伯格(Sternberg)认为实践能力与实践智力并不是相同的概念,实践智力应该是实践能力的一部分。基于斯腾伯格的研究,辽宁师范大学傅维利教授定义教育意义上的实践能力:“个体顺利运用已有知识、技能去解决实际问题所必需具备的那些生理和心理特征”。一些研究者简单地将实践能力等同于学习能力^[2]。然而,学习能力偏向于个体对知识的认知,而实践能力偏向于运用知识解决问题。目前,不少企业明确要求只招聘有工作经验的人员,不愿招聘缺乏实践能力的高校应届毕业生。这些现实情景表明,学习能力强不代表实践能力也强。实践能力不仅需要构建知识体系,还需要运用知识解决实

际问题,因此学习能力是实践能力的必要不充分条件。不同层次学生的实践能力存在差别,周爱国认为大学生的实践能力是指参加社会实践活动解决各种实际问题时所体现的程序性知识和基本能力^[3]。孙延明,康妮等认为工程硕士的实践能力应侧重工程应用与工程管理能力^{[4][5]}。

目前对全日制工程硕士实践能力的具体内涵及其评价内容的文章较少。王应密从实践能力的发展目的出发,认为实践能力是从事未来职业实践的能力、从事专业实践所需的能力、以及通过专业实践活动培养的能力^[6];王斌借鉴美国工程教育的定义,认为实践能力包含科学研究与技术开发、构建问题与解决问题、知识整合与信息处理、交流表达与团队协作、工程领导与组织管理等五个方面能力^[7];柴松波从实践活动角度出发,认为实践能力是解决问题的能力。全日制工程硕士实践能力内涵分析的差异性与多样性表明国内对实践能力研究的百家争鸣,也反映了对全日制工程硕士实践能力认识的局限性和模糊性^[8]。

傅维利教授把实践能力的构成要素分成三种:

^{*} **基金项目:** 本文系广东省学位与研究生教育改革研究项目(项目编号:12JGXM-ZD03);华南理工大学高等教育研究基金项目:“企业介入专业学位研究生培养过程的关键问题研究”;华南理工大学“全日制硕士专业学位案例教学示范课程”成果
作者简介: 杨雷(1961-),男,教授,主要研究方向为运营管理、工程硕士教育;廖国江(1989-),男,工业工程专业2012级硕士生,主要研究方向为精益生产、工程硕士教育。

一般实践能力因素、专项实践能力因素和情景实践能力因素^[9]。“一般实践能力因素”是实践能力中最基本的能力因素,它与问题解决不存在直接关系,但是影响个体解决问题的效果,例如感知、学习、运动和沟通等能力;“专项实践能力因素”是个体在解决专业问题时所具备的专业知识和专项技能,它是顺利解决特定专业问题的前提和保证;相比“专项实践能力因素”,“情景实践能力因素”是个体在真实情景下构建、分析并最终解决问题的能力因素,倾向于解决各种非结构化专业问题。吴志华认为,实践能力的发展离不开“专项实践能力因素”与“情景实践能力因素”的参与,缺乏任何一种因素的参与都不会导致实践能力的发展,并且实践能力因素参与程度越高,实践能力水平提升越大,反之越小^[10]。

(二) 实践能力的基本性质

实践能力具有实践与能力的性质:

1. 实践性。实践性是实践能力的根本属性,实践能力是从实践活动中发展起来的,离开了实践活动,个体不可能发展实践能力。活动具有“静默知识”,一种引导个体运用知识解决问题并迁移到个体身上的属性。伴随着实践活动的完成,“静默知识”迁移到实践个体身上,转化成个体的实践能力。因此,实践能力具有实践活动的特性,实践能力发展的种类与个体在实践活动中培养的实践能力是一致的。

2. 习得性。个体的实践能力只有在反复进行实践活动训练的情况下,才能发展到熟练的水平。个体实践能力不是先天遗传的,必须通过后天大量进行实践活动逐步获得熟练的水平。例如,若计算机初学者只进行一次或少量次数计算机操作,没办法获得熟练的计算机水平。由此可见,勤加练习与厚积薄发是提高实践能力的必要条件,即实践能力具有习得性,只有在反复的练习过程中提升到熟练水平。

3. 外显性。实践能力是个体的内在属性,不能直接测量,只能通过个体完成实践活动后的实践效果来测评,如效率与质量等。在复杂的实践情境中,尤其是知识处理、加工、生产等活动,个体能力特征决定了所选择的具体实践行为及实践效果。如图 1 所示:

图 1 中顺利完成实践活动的能力特征,外在表现为个体的实践行为,最终表现为实践效果。因此,

通过测评实践活动的实践效果反映实践能力的发展水平,即实践能力的大小可以通过测评实践效果来判断。例如,我们可以通过测量学生完成实验任务的时间和质量来判断其实践能力的大小。实践能力的外显性是我们能测量全日制工程硕士实践能力的必要条件。

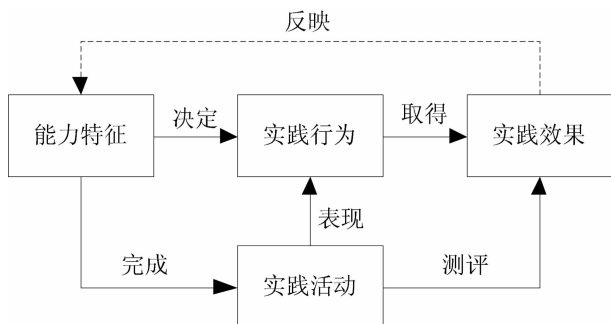


图 1 效果、行为与能力特征关系图

二、全日制工程硕士实践能力发展推论

本文深入分析了全日制工程硕士实践能力的专属特性,提出利用学习曲线理论测评全日制工程硕士实践能力的构思,在研究解决全日制工程硕士实践能力测评的问题之前,首先阐述全日制工程硕士实践能力具体定义以及三个重要推论。定义:全日制工程硕士实践能力是工程导向的构建问题与解决问题的能力;推论 1:非结构化问题解决能有效发展全日制工程硕士的实践能力;推论 2:实践能力发展存在极限;推论 3:学习曲线理论可以用于实践能力测评。

(一) 全日制工程硕士实践能力是工程导向的构建问题与解决问题的能力

实践能力的实践性指出,实践能力由实践活动决定的。全日制工程硕士实践能力应该是顺利解决实践活动所具备的能力。全日制工程硕士的实践活动是指在企业导师的指导下,学生在企业真实环境中,从职业岗位的角度,对实际生产问题进行分析、设计、优化并执行解决方案,最终解决实际工程问题的一系列活动的总称。《教育部关于做好全日制硕士专业学位研究生培养工作的若干意见》中指出:“实践可以在现场或实习单位完成”,以培养学生研究和解决实际问题的意识和能力;企业实习环节与学位论文环节都是“创新实践性教学模式”,是由双

导师负责的“体现研究生综合运用科学理论、方法和技术解决实际问题的能力”的实践环节。因此,解决工程问题是全日制工程硕士实践的重要环节。然而单纯的解决问题并不是全日制工程硕士实践的全部,更关键在于如何根据现实情景构建一个科学的工程问题。学生在课堂上解决问题是在问题清晰、结构简单和边界清楚的情景基础上进行的,学生只需要理解问题本身,选择可行的解决方法,执行程序化的方法即可解决课堂问题。然而学生能很好的解决课堂问题并不代表他也能解决实际情景中的问题,现实实践情景中的问题往往是定义不清晰、结构复杂和边界模糊的,通常让人不易理解和难以处理,与课堂问题大相径庭^[6]。学生必须在现实实践情景中厘清问题的不确定因素,并清晰地构建出一个易于理解和处理的问题。全日制工程硕士在实践活动中解决企业实际工程问题,虽然也是常规的专业问题,但是必须在令人困惑的实际情景中构建能够解决的工程问题。因此,构建问题的能力是全日制工程硕士实践能力重要组成部分,是解决实际工程问题的前提条件。

因此,全日制工程硕士实践能力是工程导向的构建问题与解决问题的能力。

(二)非结构化问题解决能有效发展全日制工程硕士的实践能力

有效的实践活动是促进实践能力发展的必要条件,实践活动的有效性是以能否发展实践能力为依据。既然全日制工程硕士实践能力的发展以问题构建与解决的过程为基础,如果解决问题后学生实践能力得到发展,说明实践活动是有效的。按照实践活动的有效性划分,实践活动可分为结构化问题解决实践以及非结构化问题解决实践。

结构化问题解决实践过程是:明确问题、执行(已有明确的方案)、解决问题,学生只需按照既定的程序即可解决问题。这个实践过程中,学生既不需要在复杂的情景中构建问题,也不需要分析解决策略,更不需要监控与评估问题解决的程度。那么学生参与这种程序化实践活动,其情景实践能力因素没有发挥作用,专项实践能力因素仅在第一次实践中发挥作用。因此,结构化问题解决实践活动发展实践能力有限,不是最有效的实践活动。仅参与解决结构化问题的实践,例如集体参观企业、集体社会调查,是全日制工程硕士实践能力发展效果不理

想的重要原因。

有效的全日制工程硕士实践活动应该是非结构化问题解决实践活动。精益改善的思想指出了解决非结构化问题的步骤:构建问题、分析问题、设计解决方案、执行方案、监控与评价。每一次实践活动都需要全日制工程硕士根据实际情况构建问题,分析问题并设计解决方案。解决非结构化问题所需要的实践能力与原有实践能力水平线构成问题解决能力“疆界”,疆界是一个问题解决能力空间的各点,包含了不完全属于这个空间的能力点集合。全日制工程硕士解决非结构化问题后,专项实践能力与情景实践能力都得到发展,个体实践能力突破疆界,实践能力由原有水平提升到解决问题后水平,促使实践能力向更高阶段发展。非结构化问题解决实践能有效地发展全日制工程硕士实践能力,其实践模型如图2所示。企业实践基地现场教学需要全日制工程硕士解决非结构化问题,能有效提高学生解决实际工程问题的实践能力^[11]。

因此,可以推论:非结构化问题解决能有效发展全日制工程硕士的实践能力。本文所提到的实践活动均认为是非结构化问题解决实践,即每一次实践活动都能发展学生的实践能力。

(三)实践能力发展存在极限

遗忘曲线规律指出在实践过程中由于经验或知识的折旧影响,个体实践能力发展普遍存在一个衰退的过程,使得实践能力发展存在一个可能发展水平。维果茨基(Vygotsky)将实践个体原有的实践能力水平与可能发展水平之间的区域定义为“最近发展区”^[12]。如果个体完成实践活动的实践能力超过其可能发展水平,即超出“最近发展区”,个体无法完成实践活动,实践能力不会得到发展。吴志华论证实践能力的临界点:临界点是由主体自身决定的,当学生没有个人经验或个人经验无法满足解决问题的需求时,就会形成解决问题“障碍”,这个“障碍”就是实践能力发展的临界点,表现为“最近发展区”上位边界——可能发展水平^[9]。

实践能力的习得性表明,全日制工程硕士只有在反复实践活动中加以练习,实践能力才发展到熟练的水平,实践能力在每一次实践活动基础上发展得到。本文认为全日制工程硕士实践能力满足以下两个条件即可得到发展:第一,现有实践能力无法完

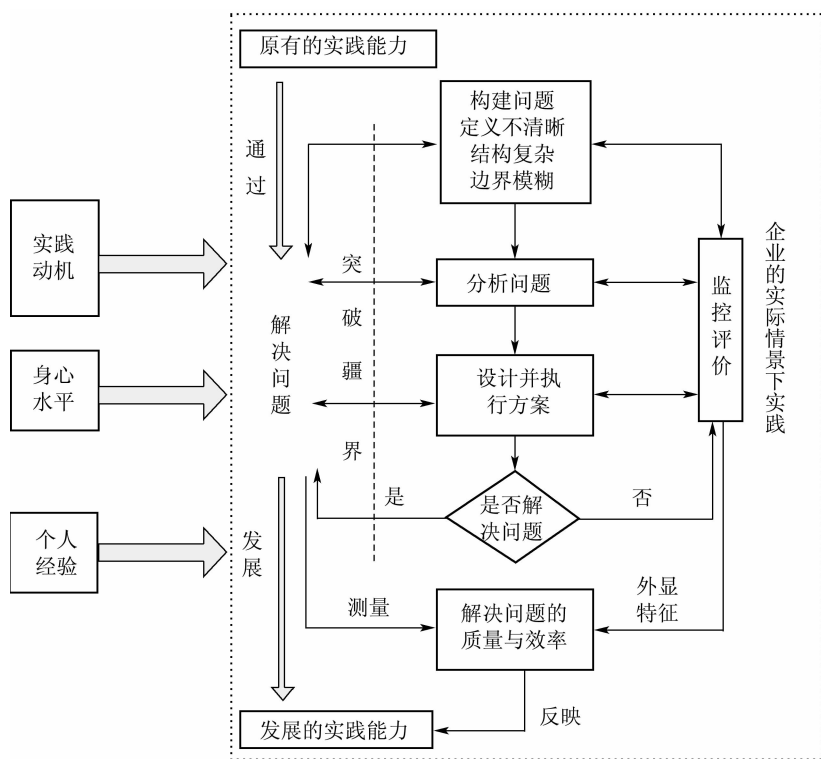


图2 全日制工程硕士实践模型

成实践活动,即完成实践活动所需实践能力水平与原有的实践能力水平存在疆界。第二,完成实践活动的实践能力水平恰好在疆界边上。学生经过努力解决问题,情景实践能力因素与专项实践能力因素突破疆界,实践能力向更高阶段发展。满足条件的每一次实践活动能有效发展实践能力。

根据“最近发展区”,全日制工程硕士解决问题的能力“疆界”必须处于“最近发展区”内,学生的实践能力通过问题的解决将会得到发展。设全日制工程硕士解决前三次问题,实践能力沿着 $E_0 \rightarrow E_A \rightarrow E_B \rightarrow E_C$ 发展;若下一次解决问题的能力疆界超出“最近发展区”,如 D 点,学生解决不了问题,无法完成实践活动,实践能力也得不到发展;若学生继续成功解决问题,其实践能力疆界必然在“最近发展区”内发生相应的上移而不会超出“最近发展区”,如图 3 所示。因此,全日制工程硕士通过解决问题发展实践能力的必要条件是解决问题的能力疆界必须在“最近发展区”内。尽管多次反复解决问题发展实践能力,但实践能力始终在“最近发展区”内发展,实践能力水平随着实践次数增加不断提高,最终渐近于学生的可能发展能力水平——实践能力发展的临界点,即实践能力发展存在极限。

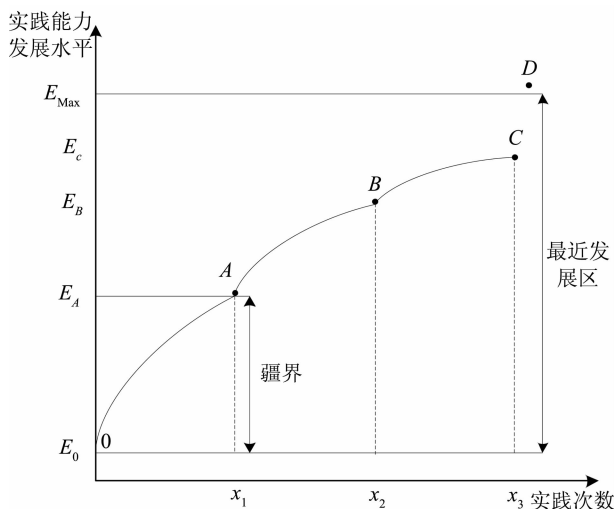


图3 全日制工程硕士实践能力的“最近发展区”

(四)学习曲线理论可以用于实践能力测评

全日制工程硕士实践能力发展有什么规律,是否满足学习曲线理论?理清这个问题有助于分析对其如何进行测评。前面已经讨论,实践能力的发展受实践次数的正向影响。一次实践活动不可能使学生的实践能力得到充分的发展,只有在反复实践中

逐步得到完全发展。对实践能力 E_x 与实践次数 x 的关系,本文需要论证以下两个假设是否成立:

$$\textcircled{1} \forall x, E_{x+1} - E_x \geq E_x - E_{x-1}$$

$$\textcircled{2} \exists x_0, E_{x_0+1} - E_{x_0} \geq E_{x_0} - E_{x_0-1}$$

有效地进行实践活动需要学生具备一定程度的实践动机、身心水平和个人经验。实践动机越强,身心水平越高,个人经验越丰富的学生越能有效地进行实践,实践能力发展地越快。吴志华指出重复实践会使得实践动机、身心水平及个人经验下降,不能对主体形成新异、变化的刺激,易使主体处于一种消极、懈怠状态,会沦为“机械性的活动”。经过反复多次实践后,实践动机与身心水平出现下滑,个人经验转化为实践能力的强度越来越低,必然导致实践能力发展变慢。由此假设①不成立。

遗忘曲线规律指出,由于知识与经验折旧的影响,实践的有效性随着实践次数的增加不可避免地出现衰退。专项实践能力因素发挥的作用会随着实践次数的增加而减小。而专项实践能力因素发展是情景实践能力因素发展的必要条件,专项实践能力因素发展差,情景实践能力发展也差,因此,情景实践能力因素发挥的作用也会随着实践次数的增加而减小,因此,随着实践次数的增加,实践能力因素发挥作用减小,实践能力水平提升就越小。前面讨论到,实践活动越有效,实践能力因素发挥作用越大,实践能力水平提升就越大。假设存在第 x_0 次实践,满足 $E_{x_0+1} - E_{x_0} \geq E_{x_0} - E_{x_0-1}$ 。因此,第 x_0 次实践比第 $x_0 - 1$ 次实践更有效,实践能力因素发挥作用更大。与遗忘曲线规律不符,因此假设②不成立。

由假设①、②可得:

$$\forall x, E_{x+1} - E_x < E_x - E_{x-1} \quad (1)$$

即随着实践活动次数的增加,实践能力的发展越来越小。当实践的次数增加到一定程度,实践能力水平会渐近一个临界值。

学习曲线是表示单位产品生产时间与产品总数量之间关系的曲线。设工人的学习率为 b ,当产量翻一番,完成单位产品时间是原来的 b 倍。根据学习曲线理论,生产第 x 个产品的时间为:

$$T_x = k \times x^n \quad (2)$$

$$n = \log b / \log 2 \quad (3)$$

k 为生产第 1 个产品的时间, $0 < b < 1$ 。

在学习曲线理论中,生产效率 C 可以用单位时间内生产产品数量表示。定义第 x 个产品的生产效率为:

$$C_x = \frac{1}{T_x} \quad (4)$$

定义 ΔC_x 为工人生产相邻两个产品间的效率提升,根据定义我们得到:

$$\Delta C_x = \frac{1}{T_{x+1}} - \frac{1}{T_x} = \frac{T_x - T_{x+1}}{T_x \times T_{x+1}} \quad (5)$$

当个体完成第 $x+1$ 个产品后,其生产效率提升为:

$$\Delta C_x = \frac{x^n - (x+1)^n}{k \times x^n \times (x+1)^n}; n < 0, x > 1, \text{取整数}$$

$$\lim_{x \rightarrow \infty} \Delta C_x = \lim_{x \rightarrow \infty} \frac{x^n - (x+1)^n}{k \times x^n \times (x+1)^n} = \frac{\circ(x^n)}{\circ(x^{2n})} = 0$$

$$\text{因此, } \forall x, C_{x+1} - C_x < C_x - C_{x-1} \quad (6)$$

我们定义工人生产第一个产品的效率为 C_1 , 则 $C_1 = \frac{1}{k}$ 。那么 $C_{x+1} = C_x + \Delta C_{x+1}$, 这是一个存在极限值的增函数,如图 4 所示。

由公式 1 与公式 6 可知,全日制工程硕士实践能力发展符合学习曲线理论的规律。既然全日制工程硕士实践能力发展符合学习曲线规律,那么学习曲线理论可以用于实践能力测评。

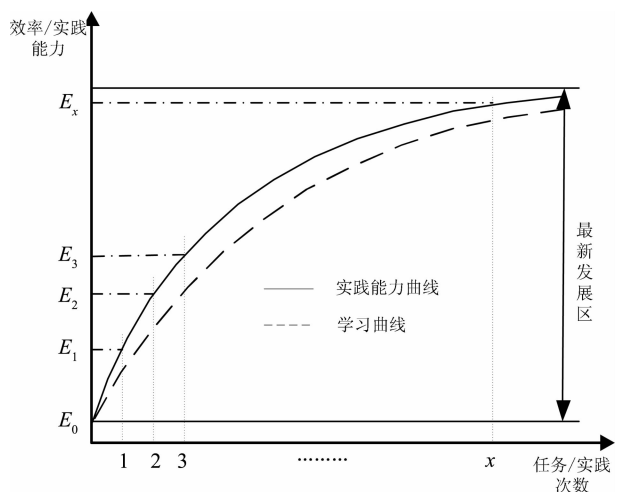


图4 全日制工程硕士实践能力发展一般规律

三、结 论

全日制工程硕士实践活动是在工程背景下构建并解决问题的过程,决定了其实践能力是工程导向的构建问题与解决问题的能力。全日制工程硕士解决非结构化问题,其情景实践能力因素以及专项实

实践能力因素得到发展,突破疆界,促使实践能力向更高阶段发展,因此,非结构化问题解决能有效发展全日制工程硕士的实践能力。本文在非结构化问题解决实践基础上,提出全日制工程硕士实践模型。然而,全日制工程硕士实践能力存在一个“最近发展区”,疆界若超出了“最近发展区”,问题不能解决,实践能力不能发展,那么“最近发展区”的上限——可能发展水平是实践能力发展的临界点,因此实践能力发展存在极限。多次实践后,学生的实践动机、身心水平及个人经验出现衰退,导致实践能力发展变慢。实践能力发展变慢且存在极限,符合学习曲线规律。因此,学习曲线理论可以用于实践能力测评。

参考文献:

- [1] 傅维利,刘磊. 解析实践智力理论[J]. 心理科学, 2006(3):724-728.
- [2] 姚本先. 高等教育心理学[M]. 合肥:合肥工业大学出版社, 2005:150-159.
- [3] 周爱国. 关于培养大学生社会实践能力的研究[D]. 上海:华东师范大学,2007.
- [4] 孙延明,向智男,葛瑞明,等. 全日制工程硕士研究生

实践能力培养体系的构建与思考——以华南理工大学为例[J]. 学位与研究生教育,2012(7):30-33.

- [5] 康妮,王钰,沈岩,等. 以工程创新能力为核心的工程人才培养探索与实践——清华大学工程硕士研究生教育创新总结[J]. 研究生教育研究,2011(6):61-64.
- [6] 王应密,张乐平,朱敏. 试论研究型大学全日制专业学位研究生专业实践能力的培养[J]. 学位与研究生教育,2012(12):6-10.
- [7] 王斌. 全日制工程硕士研究生实践能力培养研究[D]. 广州:华南理工大学,2012.
- [8] 柴松波. 全日制专业学位硕士实践能力培养的研究[D]. 大连:大连理工大学,2013.
- [9] 刘磊. 培养学生实践能力论纲[D]. 大连:辽宁师范大学,2007.
- [10] 吴志华. 论学生实践能力发展[D]. 长春:东北师范大学,2006.
- [11] 杨雷,孙延明,陈小平. 全日制工程硕士企业实践基地现场教学课程的创新探索[J]. 学位与研究生教育,2014(2):35-39.
- [12] Levykh, Michael G. (2008). *The affective establishment and maintenance of vygotsky's zone of proximal development*. Educational Theory. 58(1), 83-101.

On Practical Abilities Evaluation of the Full-time Master of Engineering

Yang Lei, Liao Guojiang

(School of Business Administration, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: Training the practical abilities for the full-time master of engineering is the key issue in higher institutions. How to develop and evaluate students' practical ability is the focus of academic research. This paper explains the basic meaning of practical ability and analyze its basic characteristics so that derives basic inferences of practical ability evaluation of full-time master of engineering: (1) practical ability is the ability to build and solve problem which is engineering oriented; (2) Solving unstructured problem can effectively develop the practical ability of full-time Master of Engineering; (3) The development of practical ability has a limit; (4) Learning curve theory can be used in practical ability evaluation. The practice ability evaluation method of full-time master of engineering was proposed which based on the learning curve theory. It is meaningful for later quantifying the practice ability research of full-time master of engineering.

Keywords: practical ability; full-time master of engineering; learning curve

(责任编辑:刘金程)

探析高校建立内部控制的几个问题*

汤贺凤

(华南理工大学 财务处, 广东 广州, 510640)

摘 要:建立高校内部控制制度,是加强教育经费监管的重要举措,是完善高校内部治理结构,建立现代高校制度的必然要求。本文就高校建立内部控制的几个问题进行了探析,期望对高校建立内部控制提供参考。

关键词:高校;内部控制;财务管理;规范

伴随着高等教育的快速发展,高校收入与支出的多元化趋势明显,管理的难度和复杂化日益提高,同时,日益激烈的高等教育竞争环境也使得高校决策失误和管理缺失的问题时有发生,在强化教学科研管理的同时,如何加强财务、资产、基建、后勤和招标投标管理和监督控制,就成为了促进高校健康快速发展的重要问题之一。财政部印发的《行政事业单位内部控制规范(试行)》(2014 年 1 月 1 日正式实施),是推动和指导高校进一步完善内部控制,提高内部管理水平的基础,实施高校内部控制规范,建立内部控制制度,是加强教育经费监管的重要举措,是完善高校内部治理结构,建立现代高校制度的必然要求。

一、建立高校内部控制的意义

教育是国计,也是民生。教育投入是重要的民生支出。近年来,各级政府不断加大财政教育投入。2012 年,国家财政性教育经费占 GDP 的比例实现了 4% 的目标,这是中国教育史上的重要里程碑。随着 4% 的实现,财政教育经费的增加,我们的教育取得了丰硕的成果,如化解高校债务风险,办学条件大为改善;完善研究生国家助学贷款政策体系,教育公平大力推进;推动高等教育内涵式发展,教育质量大幅提升。但同时,我们也应清醒地认识到,当前的教育经费管理工作中,还存在一些配置不尽合理,管理不

太规范的问题,如一些地方义务教育学校虚报人数、部分中职学校冒领补助资金、个别高校科研人员贪污科研经费等。这些问题,不仅损害了教育形象,也损害政府声誉,必须采取切实措施,坚决予以纠正。财政部颁布《行政事业单位内部控制规范(试行)》,正是我们高校加强内部控制建设,管好用好教育经费,对教育经费进行全过程、全方位监管的有利时机。高校应充分认识加强教育经费内部控制的必要性和紧迫性,抓住这一契机,把学校内部控制建设当作一件大事来抓。

二、高校内部控制涵义

美国 COSO 委员会 1992 年发布、1994 年修改的《内部控制 - 整体框架》中对内部控制描述为:内部控制是由管理当局设计 (devised), 董事会核准, 董事会、管理当局和其他员工共同实施 (maintained) 的, 旨在为实现组织目标 (包括经营的效率与效果目标; 财务报告可靠性目标; 相关法律法规的遵循性目标等) 提供合理保证的一个过程 (process)。美国准则委员会 (ASB) 在《审计准则公告》中对内部控制提出了如下定义: 内部控制是在一定的环境下, 单位为了提高经营效率、充分有效地获得和使用各种资源, 达到既定管理目标, 而在单位内部实施的各种制约和调节的组织、计划、程序和方法。国内一些学者认为: 内部控制是指一个单位为了实现其经营

* 基金项目: 华南理工大学高等教育研究基金项目“高校财务内部控制体系构建研究”的阶段性成果

作者简介: 汤贺凤 (1964 -), 女, 正高级会计师, 主要研究方向为高校财务管理。

目标,保护资产的安全完整,保证会计信息资料的正确可靠,确保经营方针的贯彻执行,保证经营活动的经济性、效率性和效果性而在单位内部采取的自我调整、约束、规划、评价和控制的一系列方法、手续与措施的总称。从管理学角度讲内部控制属于单位内部管理范畴,是单位内部管理精细化的体现。高校内部控制是保证教学科研等活动合法合规有序开展,维护学校资产安全和有效使用,保证学校财务信息的真实完整,有效防范舞弊和预防腐败,提高效率和效果而构建的一整套严密而规范的动态管控系统。

三、建立高校内部控制的原则

1. 系统性

内部控制属于全员参与的活动,应当贯穿高校决策、执行和监管的全过程,实现人、财、物和各项业务及事项的全过程、全方位的管理和控制。因此高校建立内部控制制度就要认真分析高校目前内部控制制度的建设情况,对照内部控制规范的要求,完善单位内部控制制度体系,实现对经济活动的全面控制,特别要做好单位重要经济活动和经济活动重大风险的控制。

2. 重要性

高校在对人、财、物和各项业务及事项实施全过程、全方位的管理和控制的基础上,还应兼顾成本效益原则,重点关注重要业务和事项范畴,重点把握和控制薄弱环节和高风险领域,突出重点,采取更为严格的风险评估和风险应对方案,确保不存在重大缺陷和隐患。

3. 时效性

高校的发展和管理会随着国家的要求和外部环境而变化的,因此高校内部控制制度的建设应随着学校发展战略和办学理念的调整,高校经济活动的变化和管理要求的变化以及国家法律法规、政策制度等外部环境的变化,进行相应的调整和及时的修订和完善。

4. 制衡性

高校内部控制框架是一个复杂的体系,有很多细分因素,高校的机构、岗位设置和权责分配应当科学合理,符合内部控制的基本要求,确保不同部门、岗位之间权责分明,有利于相互制约、相互监督,从而有效地减少组织中因为利益相关部门或人员的串

通带来的损失。

5. 整体性

高校内部控制制度体系建设应当进行系统的、整体的设计,应当涵盖学校各项业务活动运行和管理以及所有经济活动的各个方面和环节,覆盖所有的部门和人员。

四、高校内部控制存在的问题

1. 内控责任意识不强

高校内部控制建设好坏,领导层起着关键性的作用,领导要以身作则,成为高校强化内部控制的“守护神”。但目前大多数高校领导人对内部控制的重要性和必要性认识不足,他们只对学校教学科研、生源人数及质量和创收筹资等更为关注,而对办学成本和办学效益不够重视,内部控制意识淡薄,缺乏完善内部控制的内在动因。

2. 缺乏健全的风险管控机制

我国高校长期依靠国家投入办学,不存在任何的资金风险,随着近几年高校的扩招和规模的扩张,高校急需社会资金的投入来解决发展需要与资金投入不足的矛盾,于是高校资金投融资呈现多渠道、多元化局面,尤其是许多高校举债办学使其面临着更多的财务风险。有些高校缺乏健全的风险管控机制,在对外投融资时没有进行有效的风险评估和可行性论证,不切实际地超规模扩建、盲目贷款举债,严重影响和制约了高校教育事业的健康发展。

3. 预算管理不科学

财务预算是高校根据学校发展目标和任务编制的年度财务收支计划,是高校预算编制、执行、决算和预算监督的制度依据和法律依据,是高校财务内部控制的最基本环节之一。但有些高校在编制预算时走过场的多,预算范围不全、内容不实,控制不严密等现象也十分严重,预算执行时又缺乏核算的明确标准,没有相应的跟踪、分析、评价和奖惩制度,缺乏有效的监督检查,因此难以对预算经费使用情况做出客观而准确的分析评价。同时,财政下达预算与校内综合预算从时间上内容上不尽一致,也导致了高校预算在时间上和内容上的错位。

4. 内部审计监督乏力

内部审计是对高校经济活动和管理制度合法合规和有效的独立评价和监督,是对内部控制建立和实施情况进行监督检查,评价内部控制有效性,发现

内部控制缺陷,及时加以改进的重要保证。目前一些高校内部审计部门独立性不强,职能定位不高,无法保证内部审计的独立性和权威性,加之审计人员较为普遍存在的知识面窄、业务能力不高的缺陷都使得高校的内部审计监督乏力。

五、建立高校内部控制的对策

1. 强化控制活动,完善内部控制流程

对照内部控制规范要求,认真梳理整合高校经济业务流程,根据单位职能,对预算、收支、资产、建设项目、政府采购、招投标、合同等各项业务进行分析、总结和归纳,提炼控制目标,明确控制措施,即明确各项业务的目标、范围和内容,将各项业务中的决策机制、执行机制和监督机制融入到业务流程中的每个业务环节,并由此细化各个环节的部门和岗位设置,明确范围和分工,从而形成高校内部控制制度。

2. 建立风险评估和预警机制

通过分析经济活动风险,确定风险点,选择风险应对策略。利用先进的审计技术和方法,以及各种监督形式,建立高校的风险评估和预警机制,经常对高校各类经济活动风险进行有效评估和分析,为管理者决策提供参考意见。风险分析要从各项业务面临的内外部环境入手,运用多种手段进行风险的定性和定量分析、评估,按照各项业务确定具体的风险点。其内容既包括组织机构设置,又包括业务层面本身的各项业务流程。

3. 建立健全管理制度

高校在制定内部控制管理制度时,应注意与相关制度的衔接,并将制衡机制嵌入到各项管理工作,实现决策、执行和监督相互分离、相互制约。着重在四个方面形成制衡机制:一是建立重大事项议事决策机制;二是规定不相容岗位相互分离和内部授权审批控制;三是建立预决算、政府采购、资产管理等部门和岗位间的沟通协调机制;四是建立关键岗位工作人员的培训、轮岗和评价等机制。

4. 加强信息系统建设,提升内部控制信息化水平

良好的信息沟通有助于提高高校内部控制的效率和效果,可以使信息需求者及时得到所需要的信息,而内部控制是业务管理和财务管理的有机结合,二者的密切联系又需要依靠信息系统来实现。因此,高校要不断加强信息系统建设,利用信息化手段

提高内部控制的科学性、及时性和有效性。通过信息的同步集成,改变单位各项经济活动分块管理、信息分割的局面,将预算管理、资产管理、财务管理等整合集成在统一的平台,实现财务系统与业务系统的有效衔接,及时发现和堵塞业务管理中的漏洞,减少或消除人为操纵因素,确保财务信息和其他管理信息的及时、可靠、完整。

5. 做好日常监督评价,实现常态化监管

高校要建立内部控制评价机制,注重发挥学校审计、纪检、监察等部门在内控建设方面的作用,要将内部控制建设和实施情况纳入日常监管范围,建立日常监督评价机制。并将其纳入领导干部经济责任审计内容,切实开展内部控制测试评价,编制内部控制自评报告。

6. 重视评价结果运用,完善考核评价机制

将内部控制工作开展情况,纳入高校领导干部经济责任履行和考核内容,将评价结果与绩效考核挂钩。内部审计监督部门要定期通过审计报告、审计建议书等形式将测试评价结果上报学校主要负责人,促进内部控制规范有效执行。

六、结 语

高校的快速扩张和飞速发展,使得高校体量越来越大。加强高校内部控制体系建设可以有效防范高校发展和运行中的不规范问题和行为的发生,可以保证高校经济活动合法合规,资产的安全和使用有效,可以保证高校财务信息真实完整,有效防范舞弊和预防腐败,提高各项事业的效率和效果。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国财政部关于印发《行政事业单位内部控制规范(试行)》的通知(财会〔2012〕21号)[EB/Z]. http://kjs.mof.gov.cn/zhengwuxinxi/zhengcefabu/201212/t20121212_713530.html.
- [2] 中华人民共和国教育部关于做好《行政事业单位内部控制规范(试行)》实施工作的通知(教财函〔2013〕142号)[EB/Z]. http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s7052/201312/xxgk_161008.html.
- [3] 刘永泽,唐大鹏.关于行政事业单位内部控制的几个问题[J].会计研究,2013(1):57-62.
- [4] 石素霞.高校内部控制中的几个热点问题探讨[J].财经界(学术版),2013(8):100-101.

An Analysis of Some Problems in the Internal Control of Higher Institutions

Tang Hefeng

(Finance Department, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: To establish the internal control system in higher institutions is an important measure to supervise education funds. And it helps to improve the internal governance structure of higher institutions. Also, it is a necessary requirement to establish modern university system. This paper discussed the problems of establishing internal control system of higher institutions. Finally, some references are provided for the establishment of internal control mechanism in higher institutions.

Keywords: higher institutions; internal control; financial management; norm

(责任编辑:牟艳华)

高校职员制改革的理论与实践研究*

苏秋斌¹ 张 征²

(1. 华南理工大学 人事处, 广东 广州, 510641; 2. 华南理工大学 教务处, 广东 广州, 510540)

摘 要:推行职员制是高校管理人员专业化发展的必然趋势。我国高校的职员制改革在试点工作中初显成效,但至今仍未在全国高校中普遍推广,这说明其中存在着一定的问题和困难。本文主要研究我国高校职员制改革的理论与实践,重点探讨改革过程中存在的问题并尝试提出建设性的对策和建议。

关键词:高校;职员制;改革;理论;实践

一流的高校不仅需要高水平的教学科研队伍,而且需要高素质的管理队伍。要建设好这两支队伍,分别需要相应的制度作保障。自 1983 年职称改革以来,经过多年的改革和完善,教学科研人员的管理已规范化、程序化和制度化,但管理人员却一直缺乏有效的管理制度。

教育部发布的《2011 年全国教育事业统计公报》指出,2011 年我国各类高等教育毛入学率达到 26.9%;我国也提出了到 2020 年高等教育毛入学率达到 40% 的目标。美国教育理论家马丁·特罗把高等教育分为三个阶段:精英教育阶段(大学毛入学率低于 15%)、大众化阶段(大学毛入学率为 15% - 50%)和普及化阶段(大学毛入学率高于 50%)。由此可见,我国的高等教育在未来较长一段时期内将处于大众化阶段。而且马丁·特罗还认为阶段不同,高校的管理模式也存在较大差异;在大众化阶段,高校的管理活动应该主要由职员来承担。我国高等教育的管理需要同国际接轨,走职员化的道路。

为了克服过去管理体制的种种弊端,适应未来高等教育的发展需要,我国及时提出了高校管理人员职员制改革。根据《高等教育法》第四十九条“高等学校的管理人员,实行教育职员制度”,2000 年国

家在武汉大学等 5 所高校中进行了职员制试点,2003 年又增加了中国农业大学作为职员制试点。高校管理人员职员制改革符合高校人事制度改革的发展方向,取得了积极良好的效果,但是在改革过程中也存在不少问题和困难。本文主要研究我国高校管理人员职员制改革的理论与实践,重点探讨改革过程中在职位分类、职员考核、职员培训、职员待遇等方面存在的问题,并尝试提出相应的建设性的对策和建议。

一、我国高校职员制改革及成效

20 世纪 90 年代之前,我国高校管理人员是国家工作人员,薪酬、考核和晋升与行政干部一样,公立高校与管理人员基本是行政隶属关系。20 世纪 90 年代之后,随着政府与高校关系的变化,高校与管理人员关系也在变化。^[1]高校管理队伍改革的目标是管理队伍专业化和职业化,最终实现高校管理队伍高效、精练。

在《高等教育法》确立了对我国高校管理人员的管理实行职员制的总方向之后,为了将职员制落到实处,1999 年,教育部颁布了《高等学校职员制度暂行规定》,确定了职员制的基本框架和工作要点。

* 基金项目:华南理工大学高等教育研究基金资助项目“高水平研究型大学岗位设置管理的理论与实践研究”(项目编号:20112027)

作者简介:苏秋斌(1980 -),男,助理研究员,硕士;主要研究方向为高等教育管理;张征(1979 -),男,助理研究员,硕士,主要研究方向为高等教育管理。

2000 年至 2003 年,教育部选择了武汉大学等 6 所学校进行职员制试点工作,职员制的试点工作标志着我国职员制改革开始在中国高校中逐步推行。2007 年底,全国各高校根据国家人事部、教育部岗位设置管理相关政策精神,全面推行职员制。

高校职员指的是在高校内部从事管理和服务工作的人员。高校职员制度针对管理人员,设计了单独的序列,包括职级划分、待遇、考核和晋升等管理制度。希望通过职员制度的改革,去行政化、官僚化。^[1]

根据人事部《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》,职员制设置 9 个职级,现行的部级副职至办事员依次分别对应管理岗位二至十级职员^[2]。高校职员制要求各高校按照“按需设岗、公开招聘、公平竞争、择优聘任、严格考核、聘约管理”的原则选拔和管理职员^[3],主要包括分类管理制度、任职资格制度、选拔制度、激励制度、考核制度、培训制度和退出制度等。高校职员制改革的目标是建设优化、精干、高效的职员队伍,提高高校管理水平。

高校职员制改革是我国高校教育体制改革的一个重要组成部分。建立起完善、科学、合理的高校职员制度是进一步推进我国高校人事制度改革的需要,也是加强高校管理队伍建设、提高管理人员素质的需要,有助于推动我国高校的跨越式发展。从本质上讲,高校职员制度改革是对高校管理人员身份的重新定位,对大学管理人员专业化起着重要的引导和保障作用。

经过 10 余年的试点,高校职员制改革已取得一定成效。初步建立了一套较为科学合理的管理制度和运行机制;理顺了高校管理人员、高校教师和科研人员以及其他单位管理人员之间的关系;进一步强化了岗位管理,打破了职务终身制,推动职员聘用机制转换;建立了一套属于职员队伍专有的职员薪酬制度;推进了高校人事制度改革步伐,在一定程度上调动了职员的工作积极性,提高了他们的服务水平和服务意识,增强了他们的竞争意识,为逐步建立起一支优化、精干、高效的职业化管理队伍打下了良好的基础。

二、我国高校职员制改革存在的问题

职员制改革的试点工作已推行多年,虽然已取得了一定的效果,但是在改革的过程中也出现了不

少的问题,阻碍了改革的进程。经过分析总结,改革中出现的问题主要集中在以下几个方面:

1. 职位分类粗放

众所周知,高校管理工作类别繁杂,同类岗位之间在工作性质和内容上都可能存在较大差异,比如科技管理部门和财务管理部门的职员岗位职责差别很大。因此,不同职位的职员所应具备的专业知识和技能就会有很大差别,但目前高校的职员职级仅粗略地设置为三个职等和十个职级。《高等学校职员制度暂行规定》将所有管理人员放在一起统一划分职员职级,规定职员岗位职责和任职条件。这种职位分类显得过于粗放,没有体现不同类型管理人员之间的差异。一些高校虽然对职员的职位进行了分类,但是过于笼统,缺乏统一的可操作标准。^[4]造成这种局面的主要原因是在职员制建立之初还不具备实施规范的职位分类制度的技术手段和相应条件,这种职位分类制度只是一种过渡性质的方案,不完全符合职员专业化建设的要求,存在着种种弊端。而这一职位分类方面的缺陷将影响人员调配、考核、待遇、晋升等环节,导致难以推行科学合理的职员制。

2. 缺乏有效的考核机制

“严格考核”是高校职员制改革的原则之一。科学合理的考核能调动职员工作积极性,激发内在潜能,提高工作效能。职员制推行以来,各试点高校都在职员考核方面做了尝试,但效果并不理想。试行的职员制在考核方面没有太多的操作性条款,缺乏具体的、科学的、合理的考核标准。考核的指标往往比较单一,难以实现对职员全面的、客观的分析评价。在考核体系中,往往以定性考核为主,缺乏定量考核的指标,这就会造成主观因素太强,考核结果与客观事实不符的情况在所难免。受传统考核方式的影响,职员处于被动考核的位置,考核双方缺乏充分的沟通,不易达到理想的考核效果。^[4]在有的考核过程中,考核主体按照分配的名额通过选举方式选出优秀职员,其他的程序则一概简化,影响了考核的准确性和实际效果,不能起到奖惩的作用,导致了“干多干少一个样,干好干坏一个样”的局面。在考核过程中甚至出现通过行政手段促使考核结果达到预设目标的现象。总体上说,多数考核活动纯粹是走过场,流于形式,难以区分管理人员的优劣,严重影响了考核的客观性和真实性,不能突出考核的合理性、公平性等原则,也容易造成职员对考核的抵触

情绪。这样的考核不仅达不到预期目的,甚至会带来严重的负面影响,影响努力工作的职员的积极性,磨灭他们的工作热情。

3. 培训环节薄弱

目前我国高校的职员,无论是决策型的还是事务型的,很少有真正管理专业的毕业生,也没有系统地学习过管理方面的专业知识。这些职员专业背景、知识结构等方面存在较大差异,急需在岗前或者岗位上进行定期或者不定期的培训,提高管理或者服务的技能。职员除了加强自身学习之外,高校还应该提供必要的、制度化的、有针对性的培训,以提高他们的工作能力和服务水平。培训是职员的一个重要的学习途径。然而,高校中普遍存在着对职员重使用、轻培养的特点。据调查显示,大多数高校职员在参加入职之初的岗前培训后就没有再接受过任何培训,而大多数的高校教师则接受过各种培训。这说明高校对职员培训的重视程度远远低于对教师培训的重视程度。造成这种局面的原因可以归结为两个方面:一方面是没有树立正确的培训观念。目前我国高校中普遍存在着对培训认识不清、观念模糊的现象,有些人认为培训可有可无,有些人认为学校本就是高学历高素质人群聚集地,不需要培训,也有些人认为学校本就不是创收单位,暂无财力举办培训活动。另一个方面是没有形成健全的培训制度。职员制度中有关培训的条款仅有一条,而且可操作性不强;教育主管部门对高校职员培训也缺乏明确的政策和办法;培训工作主要靠高校自发自觉地举行,这也容易造成培训工作的简化或缺失。薄弱的培训环节阻碍了职员职业能力的提高,减缓了职员的专业化进程。

4. 职员待遇偏低

在高校师资队伍不断壮大的过程中,职员的工作压力也越来越大,特别是近年来随着高校科研经费的迅速增长,财务处职员的工作任务越来越重。然而,目前高校职员的工资待遇与专业技术岗位人员相比普遍偏低,这与其在学校中的作用不相匹配。实际上,再好的教授,其教学、科研工作都要通过职员进行组织。造成高校职员待遇相对偏低的主要原因是目前我国衡量高校办学实力的主要评价指标多集中在教学和科研,高校为了激励教学人员和科研人员,在制定内部薪酬制度时往往偏向于他们。高校内部也通常认为职员的工作是辅助性的,得不到应有的重视,往往造成职员的薪酬偏低。另外,高校

职员的薪酬只有国家工资和学校津贴两块,其薪酬待遇与职务挂钩,只有在职务提升时,才能提高工资级别,得到相应的待遇,而高校中高级别的岗位相对有限,有相当部分的职员在自己的岗位上勤奋工作,取得了不错的成绩,但是其职务和待遇也得不到相应的提升。相对偏低的待遇大大打击了职员的工作积极性,部分职员无法在岗位上安心工作甚至选择离职,这对高校职员队伍的稳定和发展极其不利。

三、对策与建议

针对职员制改革中出现的问题,我们尝试提出相应的对策与建议。

1. 细化职位分类

针对目前职员职位分类粗放的现状,我国高校需要建立科学、详细的职位分类制度。对职员实行分类管理是大势所趋。对承担不同管理职责的职员应有不同要求,按不同的制度管理。建立科学的职位分类制度,就是要坚持以“事”为中心,根据事情的多少来设置岗位的数量,真正做到“因事设岗”。高校应通过广泛的调研,深入分析不同部门职员的岗位职责和任职条件,认真撰写岗位说明书并签订个性化的聘任合同,在岗位说明书和聘任合同中明确规定工作性质、内容、岗位职责、待遇、培育、考核、考核结果运用、退出机制等,为职员的考核、奖惩、晋升、退出提供明确和可操作办法。在这方面,美国大学已经有相对成熟和完善的制度和经验,我国高校可以借鉴他们的做法。随着改革的深入,我国高校应该积极探索适合自身组织结构特点的科学的职员职位分类制度。

2. 完善考核制度

考核制度是促进高校管理人员专业化发展的重要制度,建立完善的考核制度是推进高校职员制改革的一个重要方面。在建立考核指标体系时,应该从职员日常管理工作中的表现入手,考察他们对文件的理解程度以及执行文件过程中的执行力以及他们的工作态度、工作成绩、工作主动性、创新性以及工作协调能力等方面。另外,由于高校管理工作类别繁杂,应充分考虑职员岗位的个性差异,建立起个性化的职员绩效考核指标体系,可采用360度考核等办法,考核时采用定量指标和定性指标相结合的办法。对于能量化的尽可能量化,但对于较难量化的指标,就需要依靠定性分析来评价职员完成工作

任务的好坏。设计考核制度时还要把握导向性和可操作性原则。设立考核制度要使职员明确自己应达到的标准和努力的方向,给予职员明确的预期,对职员的行为起导向性的作用。考核机制不仅要保证在理论上科学、合理、全面,而且要保证操作上简洁、可行,易于实施。在对职员考核的过程中,应严格遵循考核的公开性、客观性、公正性原则,得出较为客观、公正的考核结果。在考核之后,要把考核结果作为续聘、增资、晋升的客观依据,强化考核的作用,激发职员参与考核的积极性。完善的考核机制,可以激励先进,鞭策后进,提升职员素质,提高职员竞争意识,在职员队伍中形成健康的竞争氛围。

3. 强化培训力度

针对培训环节薄弱的现状,我国高校需要重视对职员的培训工作,建立完善的培训机制,强化培训的力度。首先,高校要在思想上认识到职员培训的重要性。随着社会的快速发展,科学知识的飞速增长,职员需要通过不同形式、不同层次的进修,优化知识结构,提高管理水平和能力,^[5]为其职业生涯的长远发展打下坚实的基础。高校要把改善和加强职员队伍的培训作为提高办学水平和效益的战略措施来抓。其次,高校要制订行之有效的培训制度。对职员的培训需要有一个正式的、系统的制度来规范,而不是领导的心血来潮。高校的培训制度需要对每次培训的目的、内容、模式和管理作出规范和说明。高校应通过制度上的指导和约束,保证对职员的培训是一个持续的过程,并达到理想的效果。一般来说,高校职员培训主要包括岗前培训、专业业务培训和定期化的岗中培训等类别。对职员进行培训有利于提高职员管理水平和意识,提高管理队伍的稳定性和工作效率,更好地服务于教学科研队伍,将学校发展、学科发展与职员个人发展目标结合起来,有利于提高职员参加培训的积极性,增强培训效果,进一步发挥培训的作用。

4. 健全薪酬机制

高校必须根据自身实际情况,完善薪酬机制,充分调动职员的积极性,增强高校行政管理队伍的生命力和战斗力。针对职员制实施过程中出现的问题,高校在制订薪酬制度时需要依据平衡性、公平性、激励性等原则。高校职员的薪酬机制要与专业技术人员有所区别,符合职员岗位的特点,但其薪酬水平总体上应不低于专业技术人员的薪酬。高校在

制订管理人员的薪酬制度时,应该最大限度地做到公平,使职员感到学校的分配制度是公平合理的。薪酬是劳动者的必要劳动所得,也是实践中最行之有效的激励手段,因此薪酬体系可以设计为基础性工资收入和奖励性工资收入两个部分。基础性工资收入可以根据职员的职级而定,同职级职员可以相同。奖励性工资收入则可以根据管理人员个人的工作能力、工作业绩等方面进行差异化分配,从而激励职员钻研业务、踏实工作,不断提高业务水平和工作效率。这也能更好地体现“按劳取酬、优劳优酬”的分配制度。另外,由于职员薪酬与职员职级有着紧密的联系,因此高校需要建立公平有效的职员晋升机制,为职员的晋升提供新途径。在科学考核的基础上,应该把职员的薪酬与考核结果挂钩,这样不仅可以促使薪酬制度公平合理,而且还可以调动职员参与考核的积极性,最终提高广大职员工作的主动性和创造性。

四、结 语

我国高校职员制改革在实践上已初见成效,在理论上也引起了学术界的激烈讨论。总之,职员制符合我国高等教育的发展需要。对我国高校管理人员的管理实行职员制,是我国高校人事制度改革的方向,有助于降低管理成本,提高管理效率,实现可持续发展。我国教育主管部门和高校应该抓住机遇,进一步深化职员制改革,下功夫解决前期改革中出现的问题,建立专业、高效的高校职员队伍,为教学和科研活动提供有力的支撑,提高学校竞争力,使高校实现质的飞跃。

参考文献:

- [1] 周光礼. 论公立高校与教育职员的关系. 高等教育研究, 2005(9): 51-53.
- [2] 人事部. 关于高等学校岗位设置管理的指导意见[Z]. 2007.
- [3] 教育部. 教育部高等学校职员制度暂行规定[Z]. 1999.
- [4] 牛风蕊. 高校职员制: 实践困境及其变革[J]. 理工高教研究, 2003, 28(5): 74-77.
- [5] 潘云. 高校教育职员培训制度研究与实践. 清华大学教育研究, 2005, 26(1).

Theory and Practice of University Staff System Reform

Su Qiubin¹, Zhang Zheng²

(1. The Personnel Division, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510641;

2. Office of Undergraduate Education, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510641)

Abstract: Implementation of the Staff System is an inevitable trend of university management staff's professional development. Staff System reform has shown positive results but has not yet popularized nationwide. This paper studies the theory and practice of Staff System at Chinese universities, focusing on problems in the reform as well as propositions for improvement.

Keywords: higher education institutions; Staff System; reform; theory; practice

(责任编辑:牟艳华)

大规模开放在线课程(cMOOC)教学模式探析

刘道坚

(华南理工大学 高等教育研究所, 广东 广州, 510640)

摘要:网络时代为人们的学习创造了更好的条件,同时也提出了新的要求。为迎接新时代的挑战,培养人们的数字技能,西蒙斯等人提出了关联主义学习理论,在此基础上形成了 cMOOC 教学模式。这种教学模式具有知识的非结构化、注重学习路径的建立、学习组织的自组织和去中心化的特点。而在教学实践中,出现了学习者自我调节能力的不足、容易陷入浅层次的学习、难以适应非正式的协作学习等问题。最后,提出平衡自组织与他组织、兼顾强关联与弱关联、合理运用教学工具的建议。

关键词:关联主义;cMOOC;教学模式;非结构化;自组织

当今社会已迈入以知识生产与创新为基础的知识经济时代。^[1]为培养人们在知识经济时代中所需的数字技能(digital skills),加拿大学者戴夫·科米尔(Dave Cormier)和布赖恩·亚历山大(Bryan Alexander)在 2008 年提出了大规模开放在线课程(Massive Open Online Course, MOOC)的概念。同年,乔治·西蒙斯(George Siemens)和斯蒂芬·唐尼斯(Stephen Downes)合作开设了第一门 MOOC——“关联主义与关联知识”在线课程(Connectivism and Connective Knowledge Online Course, CCK08)。随后,学者们开设 CCK09、PLENK2010(Personal Learning Environments Networks and Knowledge 2010)、DS106(Digital storytelling)、MobiMOOC 等开放在线课程,以深入研究 MOOC 教学。以斯坦福大学的教授塞巴斯蒂安·特龙(Sebastian Thrun)与彼得·诺米格(Peter Norvig)合作开设的“人工智能导论”(Introduction to Artificial Intelligence)免费课程和 Coursera、edX、Udacity 三大在线课程平台的建立为主要标志,MOOC 进入了新的发展阶段。它的快速发展引起了世界的关注,《纽约时报》把 2012 年称为“MOOC 元年”。

为区别两种不同类型的 MOOC,约翰·丹尼尔(John Daniel)将 MOOC 分为基于关联主义的 MOOC(cMOOC)和基于行为主义的 MOOC(xMOOC)。^[2]

相对于以传统学习理论为基础的 xMOOC, cMOOC 以关联主义这一新型学习理论为基础,是对网络时代中教与学的积极探索。本文在总结 cMOOC 教学模式的基础上,分析其特点、存在的问题及其成因,并提出优化 cMOOC 教学模式的建议。

一、cMOOC 的教学模式

cMOOC 是“将社会化网络、某一领域的专家和网上可获得的资源整合起来,通过多种形式的社交媒体参与讨论、思考分享资源,课程是在参与者的交流中生成的。”^[3]它由教学理论、教学目的、实现条件、教学评价与教学程序五大要素组成,^[4]是一种新型的教学模式。

(一)cMOOC 的教学理论

1. 关联主义学习理论提出的缘由

其一,在网络时代中,每个人既是知识的接受者,又是知识的生产者与传播者。在过去的 10 年里,全球知识量增长了一倍,而且正以每 18 个月翻一番的速度继续增长。^[5]知识更新速度在加快,知识“存活”的周期不断地缩短。知识与学习日益呈现出混沌、非线性、复杂等特征。然而,人们的认知能力并没有随着网络技术的提高而明显地提高。信

息的过载与知识的碎片化,导致理解的不充分,认知负荷加重等问题出现。

其二,社会亟待新学习理论的指导。行为主义、认知主义与建构主义的理论都是创建于学习的技术含量尚不高的时期,而且是基于学习活动发生在学习者内部这个预先的假设而展开的,并没有提及学习还发生在人体外部。这些学习理论很难对人类高度复杂的学习活动给出圆满的阐释,只能在一定程度上对学习者的认知结构改变和行为变化等给予有限的合理诠释,不能有效地揭示学习的社会和集体机制。^[6]要适应当今社会复杂的学习活动,就需要创建一种新型的学习理论作为支撑。

一方面,传统的课堂教学传递知识的速度远远滞后于知识的增长速度。同时,知识的产生与创造呈现出“网络化”的形态,传统课堂教学已无法满足网络化知识生产、传播及应用的方式。另一方面,对于学习活动发生在学习者内部这个假设的反思,以有效地揭示学习的社会与集体机制。这成为了西蒙斯提出关联主义学习理论的缘由。

2. 关联主义学习理论的主要观点

(1) 知识观

关联主义认为,知识经历了从分类、层级到网络和生态的变革过程,知识能被描述但不能被定义。知识是一种组织,并非是一种结构。^[7]人们通过具有偏见的、争议性的、错综复杂的、自我纠正的、预先假定的和夸张的网络得到知识。^[8]

知识的体系具有开放性与流动性。我们知晓的领域由物质、认知、精神和情感共同构成,而不是由有限的简单要素构成的封闭空间。知识体系中的内容处于永不停息的发展运动过程中。^[9]流通(精确的、最新的知识)是所有关联主义学习活动的目的。^[10]知识具有分布的特性。学习网络由节点和连接组成,知识不仅存在于个体的头脑中,还存在于个体外部世界的各种人工制品(如组织、社群、数据库)中,而这些皆可被视为节点。此外,知识可以分为知道是什么(Knowing about)、知道如何做(Knowing to do)、知道成为(Knowing to be)、知道在哪里(Knowing where)和知道怎样转变(Knowing to transform)五类。^[10]由于知识基础的迅速改变导致决策的改变。新的信息持续被获得,区分重要信息与非重要信息的能力至关重要。在网络时代中,后三类的知识和能力显得十分重要。

(2) 学习观

关联主义的起点是个人。个人的知识组成了一个网络,这种网络被编入各种组织与机构,反过来各组织与机构的知识被又回馈给个人网络,提供个人的继续学习。这种知识发展的循环(个人对网络对组织)使得学习者通过他们所建立的连接在各自的领域保持不落伍。学习是连接专门节点和信息源的过程。因此,管道比管道中的内容物更重要。

关联主义表达了一种“关系中学”与“分布式认知”的观念。它关注形成过程和创建有意义的网络,承认学习在我们与别人对话的过程中发生。^[11]技术的发展逐渐取代了学习者的部分认知操作(如检索、存储),学习可能发生于学习者之外。相应地,主体的知识网络可以分成内部知识网络与外部知识网络。学习即优化自身的内部网络与外部网络,形成个人学习的生态网络。^[12]

(3) 能力观

网络时代,知识量的激增与知识半衰期的缩短,要求人们具有不同的学习方式与个人能力。人们需要不断适应世界的变化,终身学习被认为是应对变化的必需。在关联主义视角下,我们需要具备如下的终身学习能力:智商与情商相结合的能力、实践能力、搜寻能力、关联能力、协作学习能力、分布式学习能力、信息素养、兼容和整合能力、知识管理能力、决策与创新能力。^[14]

(二) cMOOC 的教学目的

与传统课堂教学侧重于知识的传递,使学习者建构系统的知识体系,培养学习者的认知能力不同,cMOOC的教学目的侧重于知识的生成与创新,以培养学习者高层次的学习能力,使学习者能够更好地应对在网络时代中信息过载、知识碎片化所带来的挑战。此外,与传统课堂教学有明确的教学目标相比,cMOOC的教学目标的设置则较为模糊。

(三) cMOOC 的实现条件

cMOOC的教学有赖于良好的信息化教学环境。它既需要课程讨论空间(如Moodle、Google群组)和虚拟教室(如Elluminate、Skype、WebEx)的支撑,又需要Web1.0(如维基论坛、博客)与Web2.0(如Facebook、Twitter)等社交媒体作支持。此外,它运用简易聚合工具RSS(Really Simple Syndication),将参与者在社交媒体中的信息聚集在一起,并通过每日邮件(如The daily newsletter)将所有相关信息发送

到学习者的电子邮箱中。

(四)cMOOC 的教学评价

传统课堂教学侧重于总结性的评价方式,而 cMOOC 教学则更着重于综合性的评价方式。教学者通过学习者网上讨论、发表文章及完成课题等情况给予综合的评价。如在 DS106 (Digital Storytelling) 课程中,学习者参与学习的情况占 25%,博客任

务的完成情况占 25%,数字故事任务占 40%,最后的项目工作占 10%。^[15] 这种评价方式能给学习者一个更为全面的评价,从而弱化传统课堂教学中的“唯考试论”的影响,使学习者能更加投入到学习的过程中。

(五)cMOOC 的教学流程

cMOOC 的教学流程如图 1 所示:

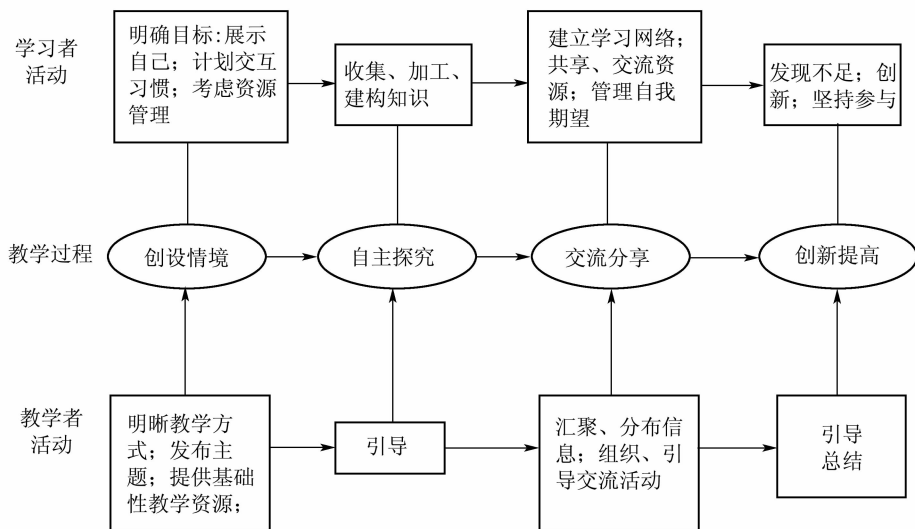


图1 cMOOC 教学模式框架图

1. 创设情境阶段

创设情境阶段中,教学者通过网站明晰教学方式,引导学习者建立学习网络,并发布教学的主题、课程大纲和基础性的阅读、视频材料。学习者明确自身的学习目标,并在社交网络空间充分展示自己,使其他人能够找到自己。学习者需要计划自身的交互习惯,如确定固定的时间段以便交互。此外,学习者需要考虑对课程资源的管理方式,如搜寻和处理重要的文献资料。

2. 自主探究阶段

自主探究阶段中,教学者通过社交网络为学习者解惑,协助学习者理解新的概念,为学习者指明学习方向。学习者将教学者发布的教学资源与自己收集的资源混合在一起,进行加工处理,形成自身的理解,并以文章、视频等形式展示在社交媒体上。^[16]

3. 交流分享阶段

交流共享阶段中,教学者通过 RSS 聚合工具把学习者在各种社交网媒中的文章、视频等资源汇聚在一起,并通过 The Daily newsletter 将所有资源发送

给每位学习者。此外,教学者通过虚拟教室(如 Elluminate)等工具,定期在网络上与学习者回顾本周的学习情况并进行深入的研讨活动。教学者通过实时的互动交流,引导学习者的学习活动。学习者通过社交网媒关联其他学习者,建立起自身的学习网络。学习者通过网络共享自己的学习成果和心得,与其他学习者进行交流。此外,学习者还需要管理好自身的学习预期。如认为自己发表了一篇高水平的文章,但很少人给予关注和评论,此时学习者则需要调整好自身的学习心态。^[17]

4. 创新提高阶段

在创新提高阶段,教学者鼓励并引导学习者通过交互过程,生成新的知识。此外,教学者根据学习者的综合表现给予评价。通过交互学习,学习者发现到课程中的问题与不足,需要积极地解决和弥补,并根据自身的学习目标,生成新的观点与知识。最后将自己的新观点、新知识与其他教学者、学习者分享,并且坚持参与学习活动。

二、cMOOC 教学模式的特点

(一) 知识的非结构化

与传统教学模式注重传授结构化知识相比,cMOOC的教学模式更注重传授非结构化的知识,强调的是学习者高阶思维能力的培养。cMOOC教学中学习者面对的是非结构化的、不断演变的,具有某种不确定性的课程内容。cMOOC教学是将专家学者提供的素材、网上丰富的资源、学习者创造的成果进行有效的结合,并通过社交网媒促使学习者讨论、分享与生成知识。

由于知识的巨量与碎片化、教学工具的多样性,教学者需要成为引导学习者高效利用资源与合理使用工具的角色。^[18]学习者在进行个性化学习的同时,能够与教学者及其他学习者展开交流对话,进行合作学习,共享学习的资源与成果,学习者成为了教学中的主体。课程知识不是事先确定的,而是学习者在交互学习中生成的。积极地生成数字制品和与他人互动,有助于反映和表明出参与者在创作过程中激发了他们认知加工的积极结果。^[19]

(二) 重视学习路径的建立

网络时代中,思维方式从个体认知向分布式认知转变,这种认知分布在个体内部、群体之间、社会文化、媒体甚至时间当中。^[20]学习者需要通过“路径寻找”与“意义建构”构建自身的学习和知识网络。他们通过多样化与个性化的社交网媒工具将教学者与学习者关联起来。学习的通道包括学习者与其他教学者、学习者之间的交流通道,也包括学习者与各类资源的交互通道。学习者在与其他参与者和各类资源建立连接的过程也是进行意义建构的过程,其结果是学习者“内部知识网络和外部知识网络”的生成^[21]

(三) 组织形式的自组织与去中心化

在cMOOC中,学习的组织形式呈现自组织与去中心化的特点。由于cMOOC没有固定的教学安排,教学资源分布在网络之中,学习者可以自由地选择学习内容和学习工具,自主掌握学习的进度。知识的非结构化与碎片化促使学习者基于对教学内容的共同兴趣,自发地聚集在一起,交流讨论与分享知

识。学习并非围绕着单一的中心,而是通过关联分布在网络上的其他学习者而开展。如在CCK08课程结束,学习者之间仍在继续进行交流。学习者通过SecondLife(一种沉浸式的虚拟交互软件)、Google群组、Facebook群组等创建的聊天室和讨论组仍在围绕某一主题持续进行交流。^[22]cMOOC体现出一种基于学习群体构建“学习共同体”的价值。通过课程建立的学习型组织,在课程结束后,组织内的学习者依然围绕共同感兴趣的主题进行深度地互动,彼此间不断交换、汇聚信息,通过协作学习来共同创建知识,进而从“学习共同体”发展为“实践共同体”。^[23]

三、存在的问题及原因分析

(一) 自我调控的学习能力的缺失

学习过程中,由于知识呈现非结构化,学习内容动态生成与欠缺明确的学习目标等原因。学习者需要自主设定学习目标、关联方式、投入的时间与精力等条件。这种学习方式给予学习者很大的自主性,但也要求学习者具备较强的自我调控能力。而由于学习时间、学习方式、学习认证和学习工具使用等因素的影响,进一步增加了学习者自我调控学习的难度。在教学实践活动中大量的学习者中途退出,课程的完成率极低。

(二) 容易陷入浅层次的学习

学习中,学习者面对的是海量的信息与复杂的网络,容易造成信息过载和认知负荷加重,产生迷惘和学习焦虑感。研究发现,学习者更乐于使用被动、省时的邮件列表,而不是可交互、耗时的论坛。他们不愿直接获取未经过滤的信息。^[24]为了高效地学习,学习者降低了学习的开放性和多样性,使关联的效果得不到充分的体现。另外,Kop等人通过对MOOC学习者的调查发现:大多数学习者最终只到达了除了知识生产外的聚集、混合和信息共享的阶段。^[25]创造知识是cMOOC教学中最终目的,而在教学实践活动中多数学习者止步于浅层的学习阶段,缺乏深度的学习和知识的创造。

(三) 难以适应非正式的协作学习

cMOOC中学习并非由课程规定与设计好的、正

式的学习活动,而是自发与自主形成的,因而具有一定的不稳定性。学习者作为相互陌生的个体,可以随意进出网络学习,学习者具有较大的流动性。由于彼此间的信任基础薄弱,学习者主动地与他人交流,却不一定得到反馈,协作学习具有一定的不确定性。它需要学习者主动地关联其他学习者,并通过一定时间的相互了解,而后才能形成相对稳定的关联。

四、优化 cMOOC 教学模式的建议

(一) 平衡自组织与他组织

“自组织”指一种有序结构自发形成、维持、演化的过程,即在没有特定外部干预下,由于系统内部组分相互作用而自行从无序到有序、从低序到高序,从一种有序到另一种有序的演化过程。“他组织”指系统按照特定外部作用从无序到有序,从低序到高序,从一种有序到另一种有序的演化过程,^[26]它们都是指向序化的过程。

cMOOC 中学习可以发生在任何时间、任何地点与任何形式之上,学习者拥有很大的学习空间。学习的自组织性很强,但教学的他组织却比较弱。同时由于学习者的学习调控能力的不足、对非正式协作学习的不适应等原因,使教学的效果得不到充分体现。因此,教学中需要加强教学者的引导作用,提高教学中的反馈频率,使学习者明确自身的学习进度和发展的方向,同时提供相应的学习结构、限制和支架。教学者设计教学材料,增加练习与评估答案以搭建任务支架,引导学习者构建起知识体系。^[27]同时,教学者还可以建立课程的数据统计和课程管理系统,了解学习者的学习进度和发现学习问题,及时地提供帮助。只有切实平衡自组织与他组织的关系,才能使取得更好的教学效果,实现教学目标。

(二) 兼顾强关联与弱关联

cMOOC 教学中学习者常常在兴趣、知识水平与工具的使用习惯等因素的作用下,自发地形成相对独立学习群组。学习者与群组成员的互动比与其他成员更为频繁,其凝聚力也更强。群组成员间呈现出“强关联”,而与其他成员则呈现出“弱关联”。群组间的“强关联”有利于提高知识水平、兴趣等更为相似的学习者间协作学习的热情,促进交互活动的

产生,但由于群建成员间所掌握的信息往往差异较小,学习者容易接收重复的信息,有碍于知识的创新。而“弱关联”则能传递出更有价值的信息,其真正意义是把不同社交圈子连接起来,从圈外给学习者提供有用的信息,有利于拓展学习者的思维,促进知识的创新。^[28]在有认知能力的开放系统内的学习使正反馈的,这种反馈改变系统及其知识;封闭系统的学习使负反馈的,这种反馈的目的是保持其内在结构的不变。^[29]网络时代中的学习,注重的是开放性与多样性,不同的思想与观点有助于创新的形成。在 cMOOC 的学习中,学习者需要保持广泛的熟人圈子,并对新的学习者和新世界保持开放心态。同时面对不同的需要可以采取不同的学习策略。在面对专业性较强或学习目标较为明确时,可以更多地发挥“学习共同体”的作用。在面对创新要求较高的学习时,可以发挥群组外学习者间的作用,吸收各方面的意见,促进创新成果的形成。

(三) 合理运用学习工具

学习工具的多样化是 cMOOC 教学模式中的特点之一。它满足了网络时代中,学习者对于个性化学习的要求,能吸引更多学习者参与到学习中。但由于各种工具具有不同的特点,实际使用中可能会产生“排斥”的效果。如“论坛”是由大量的学习者组织形成,但是对学习者的作用甚少。相对地“博客”聚合了教学者的建议、课程日记和学习者的心得体会,运用“博客”给学习者形成了翻转的“接受智慧”式的途径,极大地方便了学习者的学习。使用“博客”的群体数大为增长,同时也大大削弱了“论坛”的影响力。^[30]这促使学习者采取更好的学习策略,在不同阶段采用合适的学习工具,使学习工具的效用最大化。在教学实践中,筛选出常用的教学工具,提倡学习者使用,促进学习者形成较为固定的学习习惯。

五、结 语

面对海量的信息与迅速折旧的知识,西蒙斯提出了关联主义学习理论,并在此理论的指导下形成了新型的 cMOOC 学习模式。这种学习模式有利于强化人们的数字技能,使人们能够更灵活有效地应对社会的变化。非结构化、去中心化与自组织的特点,使学习者通过网络关联在一起,促进协作学习的

开展。虽然在教学实践中突显出些问题,而解决这些问题,需要教学者与学习者的共同努力,继续深入地探索与优化这种教学模式。

参考文献:

- [1] Bereiter, C. (2002). *Education and Mind in the Knowledge Age*. Lawrence Erlbaum Associates Inc. :23 - 26.
- [2] [英]约翰·丹尼尔. 让 MOOCs 更有意义:在谎言、悖论和可能性的迷宫中沉思[J]. 王志军, 赵文涛 编译. 现代远程教育研究, 2013(3):4.
- [3] McAuley A, Stewart B, Siemens G and Cormier D. (2010). *The MOOC model for digital practice*. http://davecormier.com/edblog/wpcontent/uploads/MOOC_Final.pdf.
- [4] 余胜泉, 马宁. 论教学结构——答邱崇光先生[J]. 电化教育研究, 2003(6):4.
- [7] 钟志贤. 第一需要[J]. 远程教育杂志, 2009(6):79.
- [8] 刘菊, 钟绍春. 网络时代学习理论的新发展——连接主义[J]. 外国教育研究, 2011, 38(1):35.
- [9] 王竹立. 关联主义与新建构主义:从连通到创新[J]. 远程教育杂志, 2011(5):34.
- [10] 西蒙斯. 网络时代的知识和学习——走向连通[M]. 詹青龙等 译. 上海:华东师范大学出版社, 2009:11.
- [11] 刘菊. 关联主义学习理论及其视角下的教与学组织研究[D]. 长春:东北师范大学, 2010:23 - 24.
- [12] 西蒙斯. 关联主义:数字时代的一种学习理论[J]. 李萍 编译. 全球教育展望, 2005(8):10.
- [13] Siemens G. (2006). *Knowing Knowledge*. http://www.elearnspace.org/KnowingKnowledge_LowRes.pdf.
- [14] 王佑镁, 祝智庭. 从联结主义到联通主义:学习理论的新取向[J]. 中国电化教育, 2006(3):7.
- [15] 袁松鹤, 邱崇光. 关联主义学习理论给远程教育带来了什么? [J]. 现代远距离教育, 2010(5):20.
- [16] 钟志贤, 王水平, 邱婷. 终身学习能力:关联主义视角[J]. 中国远程教育, 2009(4):36 - 38.
- [17] J · Groom. (2011). *Syllabus, Fall 2011-Digital Storytelling*. http://ds106.us/docs/Syllabus,_Fall_2011_-_Digital_Storytelling.
- [18] Siemens G. (2010). *How This Course Works*. <http://connect.downes.ca/how.htm>.
- [19] Siemens G. (2012). *How to participate in an open online course*. <http://gsiemens.tumblr.com/post/10153635521/how-to-participate-in-an-open-online-course>.
- [20] Siemens G. (2008). *Learning and Knowing in Networks: Changing roles for Educators and Designers*. <http://itforum.coe.uga.edu/Paper105/Siemens.pdf>.
- [21] R Kop, H Fournier, J S F Mak. (2011). *A pedagogy of abundance or a pedagogy to support human beings? Participant support on massive open online courses*. International Review of Research in Open and Distance Learning, (7), 82.
- [22] 刘俊生, 余胜泉. 分布式认知研究述评[J]. 远程教育杂志, 2012(1):92.
- [23] 樊文强. 基于关联主义的大规模网络开放课程(MOOC)及其学习支持[J]. 远程教育杂志, 2012(3):32.
- [24] Siemens G. (2010). *Managing and Learning in MOOCs*. http://auspace.athabasca.ca/bitstream/2149/2838/4/George_Siemens.pdf.
- [25] 韩锡斌, 翟文峰, 程建钢. cMOOC 与 xMOOC 的辩证分析及高等教育生态链整合[J]. 现代远程教育研究, 2013(6):5.
- [26] A Fini. (2009). *The technological dimension of a massive open online course: The Case of the CCK08 course tools*. International Review of Research in Open and Distance Learning, (5), 1 - 26.
- [27] R · Kop, F · Carroll. (2012). *Cloud computing and creativity: Learning on a massive open online course*. European Journal of Open, Distance and E-learning.
- [28] 钟国兴. 他组织——系统科学的另一片视野——访苗东升教授[N]. 光明日报, 1999 - 03 - 02.
- [29] A Vihavainen, M Luukkainen, J Kurhila. (2012). *Multi-faceted support for MOOC*. Alberta:programming SIG-ITE'12.
- [30] Mark S Granovetter. (1973). *The Strength of Weak Ties*. American Journal of Sociology, 78(6), 1360 - 1380.
- [31] W. Richard, Scott, Gerald, F. Davis. 组织理论——理性、自然与开放系统的视角[M]. 高俊山译. 北京:中国人民大学出版社, 2011:188.
- [32] S Mak, R Williams, J Mackness. (2010). *Blogs and forums as communication and learning tools*. University of Lancaster: MOOC Networked Learning Conference, 283.

Teaching Mode of Connectivist Massive Open Online Course

Liu Daojian

(Institute of Higher Education, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: Network era creates better conditions for learning, but also put forward new requirements. In order to deal with the challenges of new era and to cultivate digital skills, Simmons et al proposed Connectivism. Based on that theory, they conceived the teaching mode of cMOOC (Connectivist Massive Open Online Open Course). This teaching model has such characteristics: unstructured knowledge, establishment of learning channels, self-organization and de-centered learning. Problems of this mode are followings: learner's lack of self-adjustment, shallow level of learning, and difficulties in informal cooperative learning. Finally, the author proposes the balance between self-organization and hetero-organization, strong correlation and weak correlation, as well as use of teaching means.

Keywords: Connectivism; cMOOC; teaching mode; unstructured; self-organization

(责任编辑:刘金程)

浅议国内外大学章程的现状为建设

王 璐

(华南理工大学 高等教育研究所, 广东 广州, 510640)

摘 要:大学章程体现了依法治校的精神,是现代大学制度建设的必然要求,我国绝大多数高校却长期处于无章可循或章程可操作性低的状态。本文首先对大学章程的概念、内容和基本特征进行梳理,随后从历史的视角回顾大学章程的产生背景、演进脉络以及不同发展阶段的特征,总结国内不同类型高校的章程建设的一般特征,最后结合国外大学章程建设的成效和经验,为我国大学章程的建设提出建议。

关键词:现代大学制度;大学章程;建设;建议

大学作为一个法人机构,它的运作要有法可依、有章可循。大学章程是大学在法律框架下行使自治权力的自我规范,是具有独立法人地位的大学自主办学运营的规则。在高等教育发展历程中,由于不同时期、不同国家大学发展的背景差异显著,大学章程出现了不同的表达方式和内容要求,但它们本质上具有统一的特征表现。相较于国外大学章程的日臻完善,我国高校在章程的建设中出现了诸如对章程制定重视不足、章程内容千篇一律、章程文本缺乏自身特色等现象。随着现代大学制度在我国的建立,对高校内部管理制度的规范化、科学化提出了更高的要求,我国大学章程的建设应该总结自身不足、借鉴国外大学章程制定的成功经验来完善自我,建立符合我国高校发展的现代大学制度,使我国高等教育朝着科学、法制的轨道健康发展。

一、大学章程的概念及内容

“章程”一词在《现代汉语词典》中的解释是“书面写定的组织规程或办事条例”,将章程的概念引申到高等教育、将“组织”限定为“大学”,则“大学章程”的涵义就是以书面的形式写定的、对大学的组织规程或办事条例作出明确规定的文件。学界对大学章程尚未形成统一的定义,目前有关大学章程的内涵主要有两大类观点:组织规程说和管理制度说,

前者将大学章程定位为全面规范高校办学宗旨和特色、权力分配和职能划分、组织机构和管理体制等重大问题的基本文件,是高校设立的必备条件之一;后者将大学章程定位为全校各项工作必须遵守的共同行为准则和自律性文件,是政府监管高校以及高校实行自主管理的法定依据。综合上述,我们可将现代大学章程的内涵定义为:由高校最高权力机构制定的、对高校管理的基本问题和重大事项作出详细规定的、对学校各个管理主体和各项管理行为具有约束力的规章制度。

历史上,不同国家对大学章程有不同的表述方式,如在美国大学章程是 charter、bylaws,法国为 statutes、ordinance,英国则是上有 charter、下有 statutes,德国是 statutes、constitution 等等,虽然表述不一,但它们在本质上都具有相同的内容和作用。首先,这些章程都是对大学使命的彰显,都包含了对大学的内部治理要素如行政机构、决策机构和学术机构及其他高校内部管理机构职责及权利的规定;其次,章程都是在外力推动下形成的、大学依法自主办学的产物,是高校一切工作顺利开展的依据,具有权威性、统领性和合法性。

二、大学章程的历史演进

大学章程的历史起源于中世纪的欧洲,最初由

作者简介:王璐(1989 -),女,高等教育学专业 2011 级硕士生,主要研究方向为学位与研究生教育。

皇家特许状和教会诏令构成,特许状是界定大学与政府之间权利义务关系框架的法律性文件,赋予了大学开设课程、招收学生、聘请教师、制定学术标准等的权利^[1],英国牛津、剑桥、格拉斯哥等古老大学都首先经由教皇颁发特许状成立。经过几个世纪的发展,大学章程具备了法律的自主地位,并逐渐从名称、法律性质和内容等方面呈现出多元性的特征。当今所说的“大学章程”,是众多大学一系列千差万别的基本制度文件的集合体。

最具有里程碑意义的大学章程历史肇始于 12 世纪 50 年代的意大利,博洛尼亚大学产生了第一个“大学章程”,发因于寄居异国的学生们相互联合以自保的行动,直到皇室颁布形式为“真理令”的法令,学生团体获得各项特权,这被认为是大学章程的最初源头。随后,意大利、法国、英国的大学先后发布皇帝令状或教会诏书,这些特许状,便是大学章程的始祖。13 世纪开始,教会及皇家章程,就是所谓的“高权章程”兴盛一时,极大地控制了大学成立与维持的命门,其日益完备的内容,某种程度上已经完全具备了现代大学章程的功能。在此阶段,大学自主制定的章程和内容规程逐步得到法律的保护,大学章程由此和最充分的大学自治结合起来,开启了一个新纪元。

发展至今,由于大学自治的进一步深化,大学章程也实现了多元性的发展,不仅名称多样,有关其法律地位的规定内容全面,而且大学章程还肩负了陈述大学理念、彰显大学宗旨的使命。

三、国外大学章程的特征

世界各国大学的章程,因各国的历史文化积淀和基本国情不同,各高校的大学章程制定也各不相同。但由于章程本身的性质和作用,决定了各国大学的章程仍会有一些共同的特点,如:对大学办学目的、发展目标、主要任务、管理体制等的规定。由于大学章程存在的意义在于界定大学内(大学内部的权力结构及治理)、外(大学与举办者、校友等)部各种利益主体间的权责关系并通过“法律”的形式被固化,本文从内、外关系两方面梳理国外大学章程的特征。

在内部关系方面,一是实行董事会领导下的校长负责制。国外大学章程明确规定,董事会是学校的最高决策机构,校长是学校的最高行政负责人、首

席执行官和对外形象代言人,二者肩负的职责有着明确的分工。关于董事会的权力,康奈尔大学章程有明确的规定:“遵守大学章程和州法律,董事会对大学,包括各学院、学术机构、各职能机构和研究中心拥有最高的控制权…,董事会保留所有法人权利,按照大学章程、董事会准则或附则,董事会不能将大学的权利委托给别的人员或下属”^[2]。此外,董事会下肩负不同职能的委员会也促进和保障了高校内部管理的规范化。

二是注重对高校师生权利及义务的规定。国外大学章程重视学生权利,保护教师权利,推崇学术自由至上。在学生条款方面,国外大学章程有相当大篇幅详细罗列有关学生权利、义务和奖励、惩罚制度及采取惩罚措施的依据等,类似“以下活动可以构成学生的不当行为”等字眼的出现,用以判断学生行为适当与否、不当行为的程度和种类、惩罚此类行为的措施及依据等,从而使高校的学生管理工作有章可循,也减少了管理者和被管理者之间争议和矛盾的发生。在教师管理方面,西方大学对教师地位的保护有着一套透明、公正而又严格的规则规定,通过保障大学的运作独立和管理自主,来实现教授治校和学术自由,如牛津大学章程中关于教师管理原则的规定,“本章程使下列原则有效:保证学术人员在法律允许的范围内有询问和检验被认可的学识的自由以及提出新观点和有争议或不流行的观点的自由,而不会因此面临失去工作或特权的危险……确保大学应用公平和正义的原则”^[3]。此外,国外高校还重视发挥教授在学校的决策机构、重要管理机构等部门的智慧和影响力。

在外部关系方面,最显著的表现就是大学章程注重高校与外部相关群体的联系。大学章程不仅是大学自主办学的产物,还是外部对大学实施影响而协商的产物^[4],主要表现为高校与举办者、校友及其他社会关系的开放与合作。2006 年 6 月 1 日生效的《柏林洪堡大学章程》特将“州与大学之间关系”设为第一章,规定“联邦州拥有法律监督权力”^[5]。校友是学校宝贵的教育资源、人才资源和信息资源,国外大学章程尤其重视对校友的规定,如耶鲁大学章程中规定,“耶鲁大学董事会由十九名成员组成,……三名当然成员:校长、康涅狄格州州长、副州长……六名校友:校友董事成员须经选举产生”^[6],并在“耶鲁校友协会”的部分规定“致力于为耶鲁大学利益服务。其为校友与学校及其董事会之

间的良好沟通提供有效媒介,负责指导、监督所有校友机构的发展规划和发展方向”。

此外,大学对社会的开放与合作,如大学科研成果的转化、大学与工商业机构的联系、大学与其他高等教育机构的合作等,也是大学社会服务功能的体现,因此国外大学章程还重视对社会上的利益相关者群体的规定,如耶鲁大学董事会的成员构成中,就有康涅狄格州一正一副两位州长在内;西班牙《马德里自治大学章程》规定:“大学设有社会理事会,是在大学的领导和管理下,促进大学不同部门参与社会事务的集体机构”,这都体现了现代高校与社会关系的日益紧密。

四、我国大学章程建设的现状及特征

我国1995年通过并实施的《中华人民共和国教育法》第三章第二十六条明确规定,“设立学校及其他教育机构,必须具备下列基本条件:……有组织机构和章程……按照章程自主管理”,要求大学须具备章程。1999年教育部下发《关于加强教育法制建设的意见》,我国高校的章程制定开始实施。2011年教育部发布《高等学校章程制定暂行办法》,并于次年1月1日起实行,该法指出“高等学校应当以章程为依据,制定内部管理制度及规范性文件、实施办学和管理活动、开展社会合作”,由此全国高校陆续开展大学章程的制定及修订工作。在我国211院校中,目前能够查到已制定大学章程的院校有包括清华大学、北京大学、上海交通大学等在内的30多所公立高校。

由于长期以来大学章程制度的空白及管理的缺失,目前我国绝大部分高校包括大多数公立高校在内,在制定大学章程方面依然进展缓慢,制定章程的高校数量少,章程的实际可操作性低,使得“依法治校”成为一纸空话,尤其不利于现代大学制度的建立,总体来说我国大学章程的建设还处于初步阶段。我国大学章程建设的一般特征可概括如下:

1. 在内容上,国内高校的章程制定表现出了很大的趋同性。大学章程文本所涵盖的基本因素主要有:序言,总则,学校功能及教育形式,办学活动,管理体制与运行机制,教职员工、学生及校友,经费、资产与财务管理,举办者与学校的关系、学校的权利义务以及其他外部关系,学校标识,附则等。不论重点高校或地方院校,章程内容几乎千人一面,基本涵盖

了《高等学校章程制定暂行办法》中所要求的规定内容,各高校严格遵循政策条文,章程的制定过于原则化,使得本应代表本校特点的标识性“大法”较少能体现高校自身的个性和鲜明特色。

2. 在目标设定和管理机构设置上,不同类型高校的章程表现出了不同的要求和特点。第一,在办学目标和服务定位上,211高校多半是要建立“开放式、国际化、多科性、创新型的知名强校”、“建设世界知名的高水平研究型大学,建设成为国内一流、国际上有重要影响、特色鲜明的研究型大学”,而地方院校则较多“以建设一流多科性教学研究型大学为奋斗目标”,一个立足国内、放眼世界、争做世界一流,一个扎根本地、发挥自身优势、争做国内一流;第二,在人才培养目标方面,重点高校要培养“符合社会需要、具有创新精神、实践能力和国际视野的研究型、工程型、管理型及复合型人才”、“促进人的全面发展,培养具有国际视野、创新精神和实践能力,培养富有社会良知和责任感的高级专门人才”,地方院校则更加注重应用性人才的培养,体现服务地方的特点。

3. 在大学章程的制定、执行及修改程序上,法律依据不健全。目前由于大学章程的制定、执行及修改工作缺乏程序性规定,部分高校表现出工作流于形式或消极应付。我国公办高校的章程一般由政府部门如教育部制定,章程从最初的起草到上报教育部核准到最后教育行政部门审核批准有着严格的规定,经此程序制定出来的大学章程是具有法律地位的;民办院校的章程则主要有该校的投资主办者如董事会制定,此过程也必须坚持合理合法、程序正当的原则。而现实情况看来,很多高校缺乏对章程的功能和价值的认识,即使制定了章程也并没有严格按照有关规定执行,结果导致制定出来的章程成为摆设,学校的运行和治理完全不依法按章程进行,其他相关部门在对高校进行评估检查时也忽略大学章程的存在和地位,这些问题都是我国大学章程建设中正面对并急需解决的重点和难点。

五、对我国大学章程建设的几点建议

对比上述国内外大学章程建设的特点,显而易见,我国高校在章程制定工作方面存在着明显的滞后,相当多的高校管理者对大学章程制定缺乏足够的重视,不可否认这与我国特殊的国情和政治制度

存在着紧密的联系。本文对我国大学章程的建设提出以下建议:

1. 规范高校内部权力的运行机制,划清学术权力与行政权力的界限,形成两种权力互为支撑、相互服务的运行机制。学术自由是大学得以存在的内在要求和持续发展的力量源泉,纯粹的学术环境需要大学各权力主体的自我约束,尤其是学术权力与行政权力之间的制衡。纵观国外大学章程不难发现,大学的行政权力一般由校长行使,而学术权力则由学术委员会、评议会、教授委员会行使,二者之间有着明确的权责界限,然而在我国高校内部,行政权力远远大于学术权力,教授在学术管理很难享受到真正的发言权,“教授治校”、“学术自由”只是一句空口号,对学术权力与行政权力的制衡诉求只是停留在表面,尚未取得实质性的进展。针对这一不利于现代大学制度发展的形式,我国大学章程应保护教师、学生的学术自由权力,保障教授学术权力的行使和在学术管理中的主导作用,提高学术管理在大学管理中的地位,建立教授参与学校管理的有效机制,吸收教授参与到学校的重要管理机构和重要决策中去。

2. 重视高校与外部关系方面的规定,处理好高校与政府、校友及其他社会力量的关系。首先,我国的大学章程应明确高校作为面向社会依法自主办学的实体所承担的责任及职责范围,同时规定所有学校活动的开展都必须接受政府的宏观调控与管理,遵守国家教育法律法规的规定。其次,学生是学校教育和管理的对象,在涉及学生自身利益的重大问题方面,学生应享有发言权和决定权。因此,学校章程应重视对学生合法权益的保护,吸收学生加入学校管理机构,明确和细化学生参与学校管理的权限。此外,我国大学应重视校友资源的开发与利用以及对校友权益的维护和保障,建立相应的管理机构,并通过章程予以确定。

3. 完善大学章程的监督管理制度,形成从章程

的起草到宣传再到实践的全程监督体系。高校应建立专门机构监督大学章程的执行,培养专职人员跟踪调查高校内相关部门对大学章程的执行效率和效果,整理和分析来自各方的反馈信息,提出对本校章程的修改意见;同时,大学章程中应明确规定该机构由校长领导、对校长负责并接受校内其他部门的监督,校长任命该机构组成人员并明确分配各自的职责,这样就可以避免“双首长制”管理体制带来的职权分工的混乱和矛盾。此外,还可聘请校外专家及其他高校章程制定人员组成评议小组,定期对本校章程执行效果进行评估,并根据该校自身的特色、定位和未来发展规划对章程进行修整和完善。

综上,我国的大学章程建设任重而道远,高校需在战略层面厘清自己的使命、定位和发展目标,在技术层面梳理内部的权力结构、运行机制,将既定的办学理念、目标定位和路径选择编入大学章程,并以此作为大学管理和发展的准则,使依法治校有章可循,使现代大学制度的建设落到实处。

参考文献:

- [1] 冯正好. 中世纪西欧的城市特许状[J]. 西南大学学报, 2008(1).
- [2] Cornell University Board of Trustees. (2014). *Bylaws of Cornell University*. <https://trustees.cornell.edu/docs/032814-cu-bylaws.pdf>.
- [3] Council Secretariat for University of Oxford. (2002). *University Statutes and Regulations*. <http://www.admin.ox.ac.uk/statutes/>.
- [4] 贺国庆. 外国教育史[M]. 北京: 人民教育出版社, 2006: 39.
- [5] 马陆亭. 德国高等教育的制度特点[J]. 教育研究, 2002(10).
- [6] Yale University Corporation. (2013). *The Yale Corporation By-laws*. <http://www.yale.edu/about/bylaws.html>.

A Study of the Status Quo and Construction of University Act

Wang Lu

(Institute of Higher Education, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: University act is a necessary requirement of modern university institution embodying the spirit of managing school by law, while a vast majority of Chinese universities run without any act. This article, firstly, discusses the concept, content and basic characteristics of university acts. Then, the author depicts its history. Based on the comparison of the status quo of the act construction at home and abroad, the author puts forward some suggestions on the construction of the university acts in our country.

Keywords: modern university system; university act; construction; suggestion

(责任编辑:欧阳丽芳)

浅论雅斯贝尔斯的高等教育思想及其启示

陈艳娜

(华南理工大学 公共管理学院, 广东 广州, 510641)

摘 要:雅斯贝尔斯是 20 世纪德国著名的存在主义哲学家、心理学家和高等教育思想家,其带有存在主义色彩的高等教育思想对德国乃至世界都产生了深远的影响。在存在主义的哲学基础之上,他提出了自己对大学的理念、教师、教学方式和方法以及自我教育观等方面的观点。本文对其高等教育思想进行系统阐述,在此基础上,结合我国的高等教育现状,探讨其高等教育思想对我国高等教育的影响和启示,提出了高校开展交往教育、重视环境教育及注重自我教育的建议。

关键词:雅斯贝尔斯;存在主义;高等教育思想;自我教育

卡尔·西奥多·雅斯贝尔斯(Karl Theodor Jaspers, 1883 年 2 月 23 日—1969 年 2 月 26 日)是 20 世纪德国存在主义的主要代表人物,同时也是著名的心理学家和教育家。他在 1949 年出版的《历史的起源与目标》中提出了“轴心时代”^[1]这一著名的命题,即在公元前 800 至公元前 200 年之间,尤其是公元前 600 至前 300 年间,是人类文明的“轴心时代”。^[2]方便起见,下文将使用“雅氏”来代指雅斯贝尔斯。他终生都致力于大学的教育和管理工作,对大学的教育问题非常重视。《大学之理念》、《什么是教育》这两本著作集中体现了他的高等教育思想。在书中,雅氏阐述了自己的高等教育思想,对当时德国的高等教育产生了重要影响,至今我们也能从这些思想获得一些启发。

一、雅斯贝尔斯和存在主义

存在主义者以人为中心、尊重人的个性和自由,认为人是生活在无意义的宇宙中,人的存在本身也没有意义,但人可以在存在的基础上自我造就,活得精彩。雅氏继承了克尔凯戈尔的基督教存在主义,故而他主张追求上帝,认为哲学应从“存在者”——“人”出发,关心其在危机中的生存问题。雅氏的教育观,是其主观唯心主义和极端个人主义哲学思想的直接反映。

在存在主义的哲学观基础上,雅氏提出并自己回答了什么是人的问题,认为人是作为自由的可能性的存在,人生就是人这个存在对上帝的内心体验过程,在这个过程中,人不断的“超越”,最终认识到“存在”自身。雅氏也非常重视个人的自由,主张人的自由抉择对生命具有重要的意义。自由的存在或不存在不是靠科学的必然性知识和经验的知识来证明的,也不能在概念上加以规定。超越了“自身”,与上帝进行对话和交往,人才能获得真正的自由。

雅氏的“存在、自由、超越”的哲学观,呼吁了人的生存信仰和自由对人的意义,弘扬了人的主体价值和主观能动性,这形成了雅氏存在主义教育思想的基础。同时,雅氏一直在思考着真理、交往和自由,在对它们进行分析的基础之上形成了自己的教育哲学观。关于这三者之间的关系,他认为人只有在交往中才能获得自由,交往是人实现个人自由的必要条件。大学实质上就是一个人们必须被允许通过真正的思考和生活进行交往并以此发现自我、获取自由的地方。

二、雅斯贝尔斯的高等教育思想

雅氏在《什么是教育》中认为教育是人对人主体间灵肉交流(交往)活动,教育的目的就在于培养“全人”,而不是培养只具有某一方面的知识、能力

的人。^[3]教育者与受教育者实际上同为教育过程的主体,他们相互影响、相互作用、相互渗透,教育者与受教育者要在教育过程中结成“交互主体”的关系。在他的教育思想和理论中,将“人”放到了至高无上的位置,一再强调“完人”的培养。

(一)学术自由

基于其存在主义哲学色彩的教育观,雅氏认为大学里面人的自由主要就体现在“学术自由”上面。大学是一个追求真理的地方,没有学术自由,追求真理就无从谈起,这是大学学术自由的根本原因。他认为学术自由是一所大学能够真正存在的基本前提,也正是因为学术自由,探索真理、传授真理才能够成为大学义不容辞的责任。这种学术自由不仅仅是教师的学术自由,同时也是学生的学术自由。教师和学生在教学、学习以及研究出版的过程享有高度的自主性,不受法律、组织规定以及公众压力的不当干预或限制。这主要是反对当时宗教力量和政府势力干涉和介入大学事务。学术自由观点的提出维护了教师、学生以及学术研究的尊严,至今仍是大学管理的一项重要准则。学术自由是雅氏教育皇冠顶部那颗闪闪放光的宝石,它的光芒照耀着皇冠的每个角落,犹如学术自由渗透在大学的每个角落,并且指引着大学的发展道路。

犹如“宝石”需要巩固和固定自己的“托”一样,学术自由的实现也需要其他力量来保驾护航。在大学里,学术自由的保障力量主要体现在3个方面:第一,在大学与国家的关系上,学术自由意味着国家应当担保大学享有开展科学和教学活动的权利,而不必为政治或者宗教意识形态所控制,大学只有寻求真理的责任;第二,在教师的自由层面,学术自由意味着教师和学者可以自由的用自己的方法进行真理探究,并以自己适合的方法传授真理;第三,在学生的自由层面,学术自由意味着学生可以积极主动的参与科学研究,并且凭借这个经验获得终生受用的学术训练,学生有探究真理的自由。

(二)大学的理念

对于大学性质的定义,体现着不同教育思想家的不同教育观点。雅斯贝尔斯将大学的性质定义为:首先,大学是一个特殊的学校,它的特殊性在于大学有其自身的理想,即对知识永无止境的追求和

学术自由的精神,它追求的是一种隐藏在书本知识背后的探索态度、思维方式、自我价值的实现;其次,大学是一个由学者和学生共同组成的追求真理的社团,大学享有学术自治和自治权是由学者和学生共同组成的追求真理的共同体,大学就应该是探索真理的场所;^[4]最后,大学是实现人类基本求知欲的社团,在大学里,学者们依靠共同的科学观而聚集在一起,实现人的基本求知欲,探索知识,追求真理。^[5]

综上所述,雅氏认为大学是一个有学者和学生依靠共同的科学观组成的追求真理的社团和组织,它追求的是永无止境的知识和学术自由精神,是人类实现基本求知欲的组织。

(三)大学的制度和功能

1. 大学的制度

雅氏认为大学制度的存在确保了学者共同体的存在,而且使得寄身于这个制度的个体得到个人荣誉上的满足。“(大学)理念必须要附着于大学制度,舍此,这个理念就是残缺的、贫乏的和孤立的。”^[6]它帮助大学克服了发展中的不确定因素,确保大学可以且能够不因人的变动而影响组织的存废和兴衰。

大学的组织形式和制度只是实现大学理念的手段。组织形式和制度可能会改变,但是大学的精神和理念是一直贯彻的。所以,大学组织形式和制度建设的改造,应该在坚持传统理念的基础之上进行改良,而非彻底地革命式的改造。他认为大学制度范围内所产生的问题其根源并不在于制度本身,而在于人。大学改革有两项任务:“一是大学组织和建设的外部改造,二是为赢得大学观念新形态的思维方式的内在转变。”^[7]“外部改造”主要是物质方面的问题,可以用资金加以解决,而“内在转变”则是大学制度、理念、思维形式等方面的改革。大学内在转变只是改良大学的制度和形式,而非对大学进行彻底的、革命式的改造。

2. 大学的功能

自洪堡改革之后,大学的功能逐渐确定下来,即研究、教学和服务社会。该观点发展至今逐渐被丰富为教学、科研、服务社会、文化传承和创新。^[8]雅氏则认为大学的功能主要是研究、传播知识和文化教育,他将研究置于至高无上的地位,其次才是教

学,而服务社会他基本没有涉及,这也是他与洪堡的观点不同之处。

(四) 教育方式和方法

雅氏认为当时现存有三种教育方式:经院式教育、师徒式教育和苏格拉底式教育。第一种是经院式教育,它以知识为中心,学生死记现成的知识,教师只是知识的解释者和把知识传授给学生的中介。第二种是师徒式教育,它的中心是教师,教师是知识和权威的象征,学生只能被动地依从教师而不需要有个性,这种教育方式强调教师的权威性。第三种是苏格拉底式教育,在这种教育中,师生平等参与教育过程,没有权威和中心,在整个过程中师生双方自由对话和争论。教师依靠反讽而非灌输的方式,令学生认识自己的不足,从而激发其内在的潜能。^[9]

在大学的教育方式和方法问题上,他极为推崇苏格拉底式的方式,认为交往和自由是教育过程的必要条件。在苏格拉底式的教育方式和存在主义思想的影响下,雅氏认为大学的教育方法主要有陶冶和交往、对话、自我教育。

1. 陶冶和交往。教育不只是获得知识、技能和能力的过程,更重要的是师生共同参与其中的精神交往过程。雅氏认为教育就是师生主体间自由交往的过程。这种交往应是师生双方精神的交流、心灵的沟通。大学教育是高等教育,应该有更多的精神交流。一方面,在师生交往的过程中,学生可以了解和借鉴到教师的学术立场和见解,从而反思和调整自己的知识结构和体系。同时,在交往中教师的人格魅力和处理问题的方式也会对学生的世界观和人生观产生隐形的教育。另一方面,教师也可以加深对学生的了解,有助于“因材施教”,对自己的知识和阅历也带来了新的气息,督促教师掌握先进的信息。

2. 对话。雅氏认为是对话形成了师生间的交互性关系,而且也使知识转变为学生个人的认识,使学生的精神在对话过程中受到启迪和引导。对话是师生交往的一种重要方式,双方通过对话来表达自己的观点和立场,同时对话也是教师引导学生进行思考和分析的重要方式,帮助学生对自己的知识结构进行概括,它使得师生间的交往得以实现。

3. 自我教育。雅氏认为“真正的教育就是自我教育”,教育不是机械的训练;也不是外在的强迫,

而是一种“自我的强迫”,即所谓的“自我教育”。^[10]这是一种责任教育,目的是让学生学会自我负责。它倡导学生独立自主的学习,让学生成为他自己,而非强求一律。

大学是一个追求真理的地方,是以培养整全的人为目标的,大学生是“未来的学者和研究者”,是“精神贵族”,他们在追求真理、获得知识的过程中,需要独立性的思考、批判性的学习,才能真正获得终生受用的知识、技能和思考能力。自我教育的成功实现需要几方面的因素:第一,整体性知识。学科的统一性和整体性关系到全人的培养,这些知识奠定了自我教育的基础,提供了保障。第二,求知的意志。真理的自我学习、自我教育都离不开强烈的“求知意志”,激发学生对真理强烈的追求意志是自我教育必须的刺激条件。第三,启发式的引导和批判。哲学式思考,批判地学习,这些有助于培养科学思维方式和研究能力。第四,苏格拉底式教育。“产婆术”的教育方式能够启发学生的自我思考、自我教育,唤醒学生的自我意识在师生之间的辩论中,使学生获得思辨的思维方式,同时能够进行自我教育。第五,学术自由。它是自我教育的保障,学生具有自由学习的环境才能够进行自我的教育。

三、启 示

雅斯贝尔斯一生的大部分时间都在从事教育教学和管理工作,提出了许多宝贵的教育理念,尤其是他的高等教育思想至今仍对我们的高等教育具有很大的启示。在他的高等教育思想中,他非常重视个人的自由,认为人具有自主性,肯定了陶冶在教育中的重要地位。这些思想都对我们目前的大学教育具有很大的启示。

(一) 重视交往,肯定其在教育中的作用

雅氏基于存在主义的哲学理念,非常地重视人与人之间的沟通和交往,认为要培养“完人”,需要主体间灵魂的交流。我们今天的大学专业划分明确,不同专业的界限很明显,这就造成了我们培养的学生大部分是各自专业和领域的“人才”,这种“人才”虽然具有自己学科的专业知识,但是却非“完人”。今天,从社会发展需要和人本主义教育观出发,我们大学培养出的“人才”需要成长为“完人”,

而交往和沟通是培养“完人”的一种重要方式。

1. 鼓励大学师生间的交往和沟通

教育是人与人之间的活动,不可避免地就有交往的发生。大学教育不仅要传授学生知识和技能,同时也要帮助大学生形成正确的世界观、人生观和价值观。交往和沟通是区别于传统课堂教育的“第二课堂”,它没有固定的教室和课程安排,没有统一的教材,但是这种教育取得的成果却并不亚于传统的课堂教育,关于这点我们可以看一下当年苏格拉底、孔子的教育。他们对学生的教育很多时候就是交往和沟通,在交往的时候通过辩论等方式启迪学生的思维,帮助学生获得知识,形成自己的思想。这些学生后来都取得了不错的“成绩”。

2. 建议学校开设交往课程

近些年大学校园暴力事件频发,本文认为有两个直接的原因:教师的忽视、学生处理问题的能力缺失。现在社会的复杂性日益在校园里面显露出来,在这样的环境下,我们的高校应该在全校师生范围内开设交往课程。

课程应该聘请专业的心理学专家和老师,也可以聘请具备资格的心理咨询师。要改变传统的针对学生的心理咨询,交往课程的授课对象不只是学生,也包括高校辅导员。授课对象不同导致了授课内容存在差异:一方面,针对学生的课程,授课内容主要包括人际交往、合理认知等心理学的知识,目的在于培养学生合理认知、正确处理与他人矛盾的能力,着重点在于帮助学生找到处理问题的方式和方法。另一方面,针对辅导员的课程,授课内容除了学生学习的交往课程内容,另外还有一些基本的心理咨询技能和知识,目的在于提高他们的沟通技能和能力,要求教师掌握基本的咨询方法和能力。由于这类课程的特殊性,本文觉得针对学生的课程在安排时应该与大学的公修课一样,比如课时。针对教师的课程在教课方式上可以采取灵活的方式,可以将该课程作为其工作的一部分,课程的考核要纳入其绩效考核中去。需要的补充的是,本文主要将辅导员和学生作为交往课程的授课对象,但同时,其他的授课老师也要进行相关的培训。

(二) 注重环境对教育的影响,善用环境教育

雅氏认为陶冶是一种重要的教育方式,高校在

注重改善校园环境的同时也要加强文化建设,增加一些文化方面的讲座和课程弥补学校教育在文化培养中的缺席。近些年的大学生对文化的重视远不如对科学知识的狂热,这使得我们的大学生缺乏足够的人文素质教育,而我们大学要培养的是人才,“欲成才先成人”。我们的大学要为学生成才成“人”提供有利的环境,在注重专业知识的同时也要增设一些人文主义课程,塑造良好的校园人文环境,通过灵活、多样的方式培养学生人文的气息。

(三) 尊重学生的自主性,培养学生自我教育的能力

大学的目的是培育“完人”,培养学生自主学习和自我教育的能力,从而实现“终身教育”。自我教育需要学生具备整体性的知识,这就要求我们的高校给予学生全面的、整体的知识。但是知识的汪洋需要我们用一生去遨游,短暂的大学教育并不能涵盖所有知识。整体性的知识是学生进行自我教育的前提和基础,所以我们的大学教育要帮助学生完善知识体系,建构整体性的知识。关于如何构建学生的整体性知识体系,本文认为可以从文理科的分类入手,分别给予文科生和理科生他们没有的、不了解的理科和文科的知识,可以在文科生范围内增开基础的高等数学、物理和化学等理科类的课程和知识;反之,在理科生范围内增开人文课程,比如文学、历史等的课程。这些课程主要帮助学生了解课程的基础,避免其成为“一条腿走路的人”。自我教育是一种有灵魂的教育,所有的学习和知识对学生来说是次要的,更重要的是精神和灵魂的升华。虽然具备了不同学科的背景知识能够帮助学生在看待和处理问题的时候多个角度,多种选择,但是学生隐形的精神成长更为重要。从长远方面促进学生精神成长,给予其充分的思想自由,还学生独立学习、自我成长的权力和能力,让学生学会对自己负责,帮助他们成长“精神贵族”。

虽然雅氏的高等教育思想对我们今天的高等教育有着很深的影响,给我们的大学教育提供了借鉴和指导,但是,他的高等教育思想是以所在的时代为背景的,深受其宗教信仰的影响,具有浓厚的存在主义色彩。这些特点都注定了其教育思想的局限性。第一,他的教育思想具有浓厚的存在主义色彩和宗教信仰的痕迹。他过度的重视人的自由,把人放在

绝对自由的情景,要求人与上帝的对话,唯心主义的立场显露无疑。第二,在大学的功能方面,他过于重视科研和真理,甚至于把科研放在了教学的前面。本文认为,大学的首要功能是“教学”,即培养人才,这是所有类型学校的首要功能,而科研应作为大学的第二功能。人类历史的研究任务应该是科研院所的首要使命。大学的功能应该依次是教学、科研、服务社会和传承文化。鉴于其教育思想具有的局限性,我们在借鉴其教育思想的同时要注重与时俱进,吸取其高等教育思想的精华为我们的大学教育服务。

参考文献:

[1] 卡尔·雅斯贝尔斯. 历史的起源与目标[M]. 魏楚雄, 俞新天译. 北京:华夏出版社,1989:7-13.

[2] 周玲. 雅斯贝尔斯高等教育思想的当代意义[J]. 世界教育信息,2010(3):56-58.

[3] 卡尔·雅斯贝尔斯. 什么是教育[M]. 邹进译. 北京:生活·读书·新知三联书店,1991:149-150.

[4] 漆玲玲,周庆华. 雅斯贝尔斯高等教育思想述评[J]. 安康师专学报,2004(16):107-110.

[5][6][7] 卡尔·雅斯贝尔斯. 大学之理念[M]. 邱立波译. 上海:上海世纪出版集团,2007:20.

[8] 胡锦涛:在庆祝清华大学建校周年大会上的讲话[EB/OL]. http://news.xinhuanet.com/politics/2011-04/24/c_121341791.htm, (2014-03-15).

[9] 李俊,潘建红. 雅斯贝尔斯教育方法论的现代诠释与运用[J]. 西北农林科技大学学报(社会科学版), 2007,7(5):117.

[10] 刘黎明,刘汝萍. 论雅斯贝尔斯的自我教育观及其启示[J]. 现代大学教育,2011(6):36.

Karl T. Jaspers’s Theory of Higher Education and Its Enlightenment

Chen Yanna

(Institute of Higher Education, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: Karl Theodor Jaspers is a German existentialist, psychologist and higher education thinker in 20th century. His theory on higher education has a profound impact on Germany and the rest of the world. From the perspective of the existential philosophy, he put forward his ideas of university, of teaching approaches, and of self-education. This paper expounds his thoughts on higher education. Based on that, combining with the current situation of higher education in China, the author discusses their influence on Chinese higher education and proposes to carry out communication education at higher education institutions, to value environmental education and self-education.

Keywords: Karl T. Jaspers; existentialism; thoughts on higher education; self-education

(责任编辑:欧阳丽芳)