

地方高校“三位一体”教学运行机制探索

罗三桂^a, 刘莉莉^b

(广州大学 a. 教务处; b. 教育学院, 广州 510006)

摘要:地方高校刚性有余、单打独斗和重在激励的教学运行机制难以适应区域经济社会发展对地方高校人才培养规格与质量需要,构建并实施以刚柔并济为目标、多方协同为路径、约束激励为保障的三位一体教学运行机制,有利于地方高校人才培养目标实现。

关键词:地方高校;刚柔并济;多方协同;约束激励;教学运行机制

中图分类号:G642

文献标志码:A

文章编号:1005-2909(2014)05-0163-04

教学运行机制是指以高校教学科研活动和人才培养模式为依据的保障体系,以及与之相匹配的教学管理方式,它涉及教师、学生、专业、课程、人才培养方案、教材等方方面面^[1]。纵观目前地方高校教学运行机制,不同程度地存在刚性有余、柔性不足,单打独斗、协同不足,重激励、轻约束的现象。这些现象直接影响着地方高校教学运行机制的良性发展,进而影响着地方高校人才培养质量。文章以广州大学为个案,对地方高校构建并实施以刚柔并济为目标、多方协同为路径、约束激励为保障的三位一体教学运行机制进行探索。

一、目标:由重刚性到刚柔并济

长期以来,中国高校教学运行机制是刚性有余而柔性不足。这既是长期计划经济在高等教育教学领域的反应,也是苏联高等教育教学模式留下的痕迹,更是地方高校办学自主权不足的体现,其结果影响着我国地方高校教育教学改革的推进与教育教学质量的提高。为适应市场经济发展对人才培养的新要求,地方高校有必要建立刚柔并济的教学运行机制。刚柔并济的含义是指刚性的部分和柔性的部分互相补充、配合,恰到好处,体现在围绕人才培养的教学运行机制上主要是子系统内部的弹性以及子系统之间的协调性,主要包括与人才培养直接相关的决策导向系统和质量监控系统。

(一)优化人才培养方案,实现决策导向系统刚柔并济

教学决策导向系统决定着教学运行方向,具有统领与导向作用。人才培养

收稿日期:2014-03-15

基金项目:广东省高等教育教学改革项目“地方高校应用型本科人才培养运行机制的研究与实践”(2012309)

作者简介:罗三桂(1966-),男,广州大学教务处处长,研究员,博士,主要从事高等教育管理研究,(E-mail)sanguil@163.com。

方案作为教学的一个子系统,是有关教学运行最重要的决策,行政职能部门如何组织,教师如何教,学生如何学都基于人才培养方案。一个刚柔并济的人才培养方案不仅有利于培养高素质应用型人才,而且有利于提高教学管理效率。

近年来,尽管地方高校教育教学改革日趋深入,但教学理念、教学内容与教学方法的改革相对迟缓且内驱力不足,总学时偏高、课堂讲授时数过多,实习和实践环节不够,课程内容不实用或陈旧,师生互动不足、学生自主学习的时间和空间受限等问题,成为制约人才培养质量提高的瓶颈^[2]。为此,在新一轮培养方案的制定过程中,广州大学实施“学段学期制”改革,通过优化学期设置,调整学时学分安排,严格控制总学时总学分,从制度层面保证刚柔并济人才培养方案的制定。

学期设置方面:启动“学段学期制”改革,每学期设置20周,分为长短两个学段。其中,长学段17周,前16周集中安排理论教学和常规实验教学,第17周组织课程考试;短学段3周,主要安排实习实训、社会调查与社会实践、大学生学科竞赛集中培训、部分通识教育课程、第二专业课程、探究性与开放性实验、课程设计(课程论文)、综合设计(学年论文)等教学活动。时间有拓展需求的,可向寒暑假延伸。“学段学期制”改革,旨在通过学期设置模式的优化,重在解决实践教学环节薄弱、自主学习的时间和空间不够等问题,为学生参与实习、实训、实践及科研训练,开展探究性与开放性实验、学科竞赛等自主学习活动创造条件。

学时学分安排方面:课内教学由原来的18学时/学分调整为16学时/学分,实验类课程由36学时1学分调整为32学时1学分,整体压缩课堂教学时数,从根本上改变课内学时过多、课程安排过满的状况,促使教师更新教学理念,精选理论教学内容,对“繁、难、偏、旧”的内容进行删减,要求教师将科研成果及时转化为教学内容,逐步实现理论课程的小型化、精品化与模块化,为学生自主学习和个性化发展提供时间和空间。

(二)完善评价机制,实现质量监控系统刚柔并济

教学质量监控是在教学运行过程中,连续收集和分析教学活动的各项信息,对教学活动作出效果评价并反馈,以保证教学活动可持续进行,实现人才培养目标。教学评价的客体主要是构成教学活动的四大环节:教育教学理论构建与应用、教学设计、教学实施和教学产出。文章重点探讨教学实施和教学产出两个环节。

教学实施的评价主要针对教师,教学产出的评价主要针对学生。目前这两类评价过于追求普适性、科学化和技术化,重量化评价轻质性评价,重结果评价轻过程评价,评价方式单一。教师教学评价以常规的听课与学生评课为主要质量监督方式,忽视了让教师在教学评价中自我反思、自我构建、自我认同,促进教师专业发展与自我价值实现^[3]的目的。将教学能力与教学效果指标人为地量化成可测量指标,与教师利益直接挂钩,这对教育教学改革推进教学方式多样化、教学内容丰富化、教学目标人性化有害无益。有鉴于此,广州大学建立了兼顾教学质量与教师发展的评价指标体系,囊括学校、同行、学生、教师、行业企业多元评价主体的评价体系。如:学校层面而言,建立由42位教授组成的专兼职教学督导委员,实行“全员督导”制度,即每学年内教学督导委员对全体任课教师的课堂教学实施普遍性听课,其目的是要求督导委员与任课教师进行交流,不断总结课堂教学得失,共同提高课堂教学质量。这在青年教师教学能力培养方面的作用明显。

教学产出是教学运行的最终结果,其主要表征为人才培养质量,而通常课程考核成绩成为主要评价指标。大多数地方高校课程考核没有脱离应试教育的轨道,仍以期末闭卷笔试为主。为改变这种现象,广州大学在试点的基础上,拟分门别类地制定公共基础课、专业理论课和艺术科类(音乐、体育、美术)课程改革方案,旨在建立既有统一要求,又体现学科差异的课程考核方式,不断丰富评价方式,增强过程评价的比重。如上课发言、指定阅读、广泛阅读、读书报告、设计报告、研究报告、期中考试、小组讨论、个人陈述、自我评价、小组评价、班级讨论、教师点评等,既关注学生的学习效果,也关注学生学习态度和学习习惯,注重过程评价。

二、路径:由重单方到多方协同

教学运行是一个环环相扣的循环大系统,牵一发而动全身,对所涉及的主体之间的协调性提出了高要求。要实现教学运行机制刚柔并济,靠教学运行的直接作用力——学校各部门之间的配合,可实现基本协同;要实现教学运行机制有所创新,作为地方高校,与地方政府、地方企业与行业的协同则是实现良性互动、共育人才、互利共赢的有效途径。

(一)校内协同:部门融通,资源共享

教学运行系统作为贯穿整个人才培养过程的系统,涉及众多部门。负责制定教育事业发展规划、计划的决策部门或个人,包括校长、分管副校长、教务处等职能部门的处长及各院系负责同志;负责对教学运行发挥宏观指导、决策论证、咨询的机构,包括

教学指导委员会、人才培养方案制定委员会等;负责教学实施、反馈的执行部门,包括教务处(部)等职能部门及其所属科室、各院系教学管理部门、教师个人等。除与教学直接相关的部门外,在具体的教学实践过程中还涉及人事处、实验中心、设备处、网络中心等部门。地方高校要实现“厚基础、宽口径”的人才培养目标,各部门责任履行到位是必要条件。与教学运行相关的子系统增加开放程度,基于整体利益的部门融通协同,资源共享至关重要。促进部门融通,实现资源共享的路径有很多,如制度建设、平台建设、教学改革等。

制度建设形成最基本的部门协同规范。制度建设的目标是理顺部门关系,形成育人合力,建设的重点是管理体制建设。管理重心下移,逐步增加基层部门特别是执行部门的自主性,管理模式由科层制向扁平化过渡。建章立制明确不同部门责权利的同时要求不同层级部门参与教学运行全过程,杜绝由一个部门垄断教学某环节的情形。

平台建设是实现部门协同融通的最快捷方式,按教学资源的类型分,主要有教学硬件资源共享平台与教学软件资源共享平台。教学硬件资源共享平台的原则为“重者为先,兼顾公平”,方式以建立实体管理平台为主,如建立多媒体共享平台管理中心;教学软件资源共享平台则更像一个经验交流中心,其原则是在保护知识产权的基础上协调资源的应用与服务,方式以建立数字化虚拟平台为主,对影响教学质量的深层次因素,如教学理念、教学方法等的推广具有建设性意义。

教学改革通过实践部门融通合作,实践教学资源共享深化校内协同机制。以广州大学的教学改革为例,由教务处进行教学改革项目的整体设计,学院负责实施,人事处给予考核认可,财务处给予经费支持,设备处给予设备使用支撑。

(二)校内外协同:打破壁垒,实现双赢

地方高校的定位决定了其与地方社会经济的发展存在密切联系,学校与地方行业、企业,与地方政府存在合力育人的协同机制。

借行业、企业之力明确教学培养目标,夯实教学过程,保障人才培养质量。主要举措是:人才培养方案的制定引入行业、企业的意见与建议,保证课程的设置与社会对人才需求规格要求吻合;与行业、企业建立联合培养计划,通过建设实践基地、引进双能型教师、企业进学校等方式进行协同培养。如广州大学与广州建筑集团有限公司建立长期合作关系,企业积极参与学校土建类专业的人才培养方案制定和实践教学,每年校企双方召开座谈研究、总结实践教

学。特别是在生产实习环节,集团公司及其下属二级公司积极安排工程项目供学校土建类专业学生实践,并派出相关技术人员参与实习指导。

借地方之力,实现教学产出人才与经济社会发展接轨,优化教学师资队伍,增强大学生就业竞争力。主要举措是:与地方政府联合,结合地方人才需求情况与发展战略建立人才培养基地。如广州大学先后与广州市番禺区、花都区、越秀区、萝岗区、南沙区等签订“校一区产学研合作框架协议”,利用综合性大学学科专业齐全的优势,在地方党政决策咨询、信息服务、文化普及、城市建设、企业管理、教育培训、社会服务等方面积极主动参与。以该校社会学专业为例,教师利用校区合作平台,主动参与社区管理和社区服务方面的政府购买服务项目工作,主持黄埔区大沙街家庭综合服务中心、长洲街家庭综合服务中心等建设工作,并带领大批社会工作专业的学生参与其中。在活动过程中,学生的实践能力大大增强,培养质量显著提升,并得到社会的普遍认可。

三、保障:由重激励到激励约束并举

人是教学运行中最活跃的因素,要保障多方协同、刚柔并济的教学机制顺利运行就要充分发挥人的主观能动性。要创新教学运行机制,就要建构符合不同群体特征,与群体需求相适应、相匹配的约束和激励机制,这些群体涉及管理者、教师和学生。

(一)实行约束机制,保障教学有序运行

约束机制是指通过规范教学运行个人与机构的行为,实现教学有序运转,主要靠规范性的要求、标准的规章制度来实现。有些高校教学运行机制改革低效推进的一个关键因素就是没有充分地运用好约束机制。广州大学通过建章立制并有效实施确保人才培养质量。如该校颁布实施的《广州大学青年教师教学能力培养办法》,要求具有博士学位青年教师的培养期限为1年,具有硕士学位青年教师的培养期限为2年。在培养期内,青年教师必须在导师指导下从事助教工作,工作内容包括:听课、备课、辅导答疑、上习题课、组织课堂讨论、批改作业、指导实验和实习,以及在导师指导下编写部分教案和讲义、进行部分章节的讲授训练等。青年教师每周听课次数不得少于5大节,若导师的课程每周不足5大节,可听其他教师的课程;青年教师每学期随堂讲授训练次数不得少于4大节。青年教师在通过任课程资格审核后,方可申请高校教师资格证。此举较好地解决了青年教师从学校到学校,缺乏教学经验与教学技能的问题。

从地方院校的现状看,目前约束机制主要来自

外部约束力,来自主体内部的自我约束欠缺,只有将外部牵引力为主的约束机制转变为内部驱动力为主的约束机制,将外部行为规范内化成内部价值认同,才能形成教育教学改革的持久动力,保障多方协同、刚柔并济教学运行机制有效推进。

(二) 实施激励机制,保障教学高效运行

激励机制是指通过奖励等方式强化个人或机构的行为表现,使之符合教学运行目标方向和要求,实现教学运行高效运转。目前高校的激励方式主要有奖励表彰、评优、学习深造、薪酬上涨、职位晋升等。如广州大学为充分调动全校教师积极投身于教学、教学研究与改革工作,营造教书育人、爱岗敬业、奋发向上的良好氛围,表彰、奖励在教学工作中作出突出贡献的教师,制定并实施《广州大学教学奖励办法》。该办法设立教学名师奖、教学优秀奖、青年教师课堂教学竞赛奖、学科竞赛指导教师奖和创新创业训练计划项目比赛优秀指导奖、优秀毕业论文(设计)创新指导教师奖、统考课程成绩优秀奖、教学成果奖等项目,其中本科教学质量工程项目,包括教学团队、重点专业、精品课程、人才培养模式创新试验区、教学基地、实验教学示范中心等集体性国家级项目,奖励10万元;教学成果奖国家级特等奖每项50万元、一等奖每项30万元、二等奖每项10万元。此举大大激发了广大教师投身教学研究与改革的热情,促进了学校教学质量的大幅提高。

根据对赫茨伯格的双因素激励理论^①,影响工作的因素主要为两种:一是保健因素,包括政策和管理、技术监督、薪水、工作条件以及人际关系等;二是激励因素,包括工作本身、认可、成就和责任等。对个人而言,只有内在的激励因素能保证对工作的持久热情,保障工作顺利完成。单一的物质层面的激

励不利于教师将学校改革意愿、改革设想内化为自我价值观,在激励机制的实施过程中一定要将物质奖励与精神奖励相结合,让激励客体在获得好处的同时实现自我价值,提高对工作的认同度。

地方高校由于其“地方性”,其教学也就具有地方性特征。如既要符合国家办学标准,又要依据市场需求调整办学策略;既要遵守国家教学规范,又要体现地方办学特色;既要按照大学自身的规律办学,又要反映地方政府、企业和行业的人才培养诉求,等等。这些地方性特征,要求地方高校建立适应自身发展的教学运行机制,既构建并实施以刚柔并济为目标、多方协同为路径、约束激励为保障的三位一体教学运行机制。其中,目标为方向,路径为措施,保障为条件,三者互为支撑,相得益彰。如目标不明,即使路径正确、保障到位,也会使教学运行失去正确方向,无法取得预期的教学效果;如路径不对,即使目标明确、保障到位,也会使教学运行缺乏有效措施,教学效果只会是事倍功半;如保障不到位,即使目标明确和路径正确,也会使教学运行缺少支撑条件,其效果只会是大大折扣。因此,要想取得预期的或者事半功倍的教学效果,必须建立并实施集目标、路径和保障于一体的教学运行机制。

参考文献:

- [1] 王伟康. 中国大学教学运行机制研究[M]. 广州: 广东教育出版社, 2005.
- [2] 麦可思研究院. 2013年中国大学生就业报告[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2013.
- [3] 王方亮, 道靖. 人文理念视阈下的高校教师教学评价的实践策略[J]. 教育探索, 2012(4): 74-76.

Trinity teaching operation mechanism of local university

LUO Sanguai^a, LIU Lili^b

(a. Teaching Affairs Office; b. College of Education, Guangzhou University, Guangzhou 510006, P. R. China)

Abstract: The teaching operation mechanism of local universities, which is variable, autocratic and simulative, hardly adapt to the demand for the regional economy and social development to the talent training specification and quality of local universities. The thesis intends to construct and implement a trinity teaching operation mechanism which is temper force with mercy as the purpose, multiparty collaboration as the route and incentive constraint as the security. It is conducive to the reality of the talent training goal of local universities.

Keywords: local universities; temper force with mercy; multiparty collaboration; incentive constraint; teaching operation mechanism

(编辑 梁远华)

^① 赫茨伯格的双因素理论产生于20世纪50年代末,其主要研究哪些事项能使工作中的人感到满意及这种积极情绪持续的时间。研究结果表明,职工感到满意的是工作内容本身,即激励因素,而感到不满的是工作环境或工作关系,即保健因素。