

大学之道

深泉学院:比哈佛还难进?

郭英剑

近年来流传着这样一个说法,美国加州一所名为“深泉学院”的大学,是比哈佛还难进的学校。特别是在2011年有中国学生进入之后,深泉学院在中国更是名声大震。那么,这是一所什么样的学校?为何会有如此的名声?现实的情况究竟如何?

一所专科学校

深泉学院是一所两年制的私立专科高校,位于美国加利福尼亚州因约县深泉谷。

这所大学最大的特点是录取人数极少,少到她现在希望在生规模仅维持在26人!但实际上,这个数目可能因为转学等原因而变得更多。据该校网站介绍,每年新生入学最少的人数大约是11人,最多的时候,也不过15人。而这些人是从大约100~200名申请者中挑选出来的,因此,其录取率每年维持在6%~15%。

由于哈佛的录取率一般都在6%之上(2014年降至5.9%),因此,人们说深泉学院比哈佛还难进,指的就是录取率之间的比较。但实际上,这有点夸大其词了,因为深泉学院报考的学生基数不过100~200人,而近年来报考哈佛的人数均超过2万人;人们只是拿深泉学院最低的录取率与哈佛平均的录取率相比,近年来,哈佛的录取率一直在10%之下。因此,从整体上说,深泉与哈佛这样的常青藤盟校不在一个水平线上。

特别需要说明的是,由于学生在深泉学院只读两年时间,完成学业后将获得副学士学位,这大概相当于中国的专科学历。学生毕业后,大都会转到四年制高校去完成本科学习,获得学士学位。据该校介绍,从2007~2011年,在47名转学生中,半数以上(27人)的学生转入耶鲁大学(11人)、布朗大学(8人)、芝加哥大学(8人)。而其他则有2人进入加州大学伯克利分校,2人进入哈佛大学,2人进入康奈尔大学,还有进入斯坦福大学、普林斯顿大学等名校的。据统计,该校进入其他四年制高校去读书的学生,大约三分之二继续攻读硕士学位,还有超过一半的人最终获得了博士学位。

但由于入学人数极少,因此,自从深泉学院建立97年以来,她的在校生还不足1100人。

一所特立独行的高校

当然,深泉学院之所以能有一定的口碑,并非浪得虚名。她的特殊之处,或者说过人之处,还要从其创始人谈起。

深泉创始人 纽恩(L. L. Nunn, 1853~1925),

“深泉学院看上去就是一个农庄,但她又的确是一所文理学院。”



深泉学院

图片来源:百度图片

是一位实业家,曾经在俄亥俄州的奥柏林学院接受教育,也在哈佛大学听过课。他最初在美国西部建设发电厂。而他的发电厂需要的人才既要是受过良好训练的工程人员,又能够在艰苦的条件下生活。而在当时,他发现那些来自美国东部传统名校的学生都不合适,于是,他开始开办教育,培训当地人。而在这个过程中,他找到了自己的兴趣所在,从此全身心投入到教育事业之中。

纽恩出售了自己的实业,把经费全部投入到了教育机构之中。他最初在1911年创立了一所教育机构,挂靠康奈尔大学,后来他发现这样难以实现自己的理想。于是,在6年之后的1917年,创办了深泉学院。一直到1925年病逝为止,他一直在管理这所学校。

这所大学的独特之处很多,但如下三个方面更为突出:

首先,极为偏僻的地理位置。深泉最为人所知的大概就是其远离社会的校园了。纽恩选择了一处偏僻到常人无法想象的地方,所在的深泉谷离最近的,比较大的城镇45英里。因为要进山道,因此,从校园到45英里外的地方,开车就需要1个小时。这里地广人稀,包括全校人数在内,不过半百。但正是这样的地理位置,在深泉的教育体验中起着极为重要的作用。在这里,人们在生活中属于自给自足,这既包括基本的生活方面,如食品等,现在连能源也要自产自销。

其次,独一无二的教育模式。对纽恩的理

念,有人作了这样的总结:在这个地方,工人可以接受教育,而接受教育的人又有工作能力。深泉学院有三大原则,俗称“三大支柱”:学术、劳动与自我管理。

在深泉,学生除了学习之外,每周在学校的农庄或者农场至少要工作20个小时,既可以当厨师、灌溉者、牛仔,也可以做园丁、屠夫等。在深泉,学生是不需要支付学费的,也不需要支付住宿费,按照学校的计算,这就相当于给予了学生大约5万美元的奖学金。在纽恩看来,劳动不是为了支付学费,而是该校教育体验中重要的组成部分。

再次,学生参与度很高;从一开始,深泉学院董事会就为学生保留有一个席位。后来,当董事会成员人数增至7~13人后,学生人数也增至2人。这两名学生由学生会选举出来,在董事会上既有发言权也有投票权。

另类教育的典范

在教育上,有一个词汇叫作“另类教育”,也被称作“选择性教育”,它站在传统意义上教育的对立面,主要是指那些不同于主流或传统教育的教学与学习的方式、方法。“另类教育”的兴起,既有政治上、学术上的或者教育哲学上的原因,也有因教师组织或者学生对现行主流教育体制不满而奋起抗争,另立门户的。在美国,一般来说,另

类教育包括了诸如独立学校、家庭学校、自我教育等。它们通常都以小班上课,强调师生之间的密切联系以及培养学生的集体荣誉感为特征。深泉学院正是这样一所学校。

深泉学院看上去就是一个农庄,但她又的确是一所文理学院。应该说,纽恩最初的教育目的很单纯、实用,就是为了自己的工厂找到合适的人员,但后来他对教育哲学有了更深刻的认识,认为一个人应该有服务社会的责任感。为此,学生不仅在课堂上学习,更要通过有意义的劳动和师生之间的相互信赖来获得这种感悟。

纽恩曾经写到,一个人选择到深泉学院来,不应该是为了单纯的学术训练,也不应该是为了过一种牧场生活,也不是为了一种行业或者职业而学习,而是为了一种有信仰的生活而来。《纽约时报》在2012年1月24日的文章中,曾这样评价深泉的教育:新颖的教育形式,混杂着基督教神秘主义、殖民的精英统治、童子军的清规戒律以及进步时代的行动中学习,同时还强调培养领袖人物与形成坚强的性格相结合。

将近100年过去了,纽恩所奉行的教育哲学依旧在主导着这所小到不能再小而又绝对特立独行的学校。作为一所甚至可以称之为极端的学校,深泉学院百年未变。这样一个典型的案例,应该可以为我们今天进一步思考高等教育究竟该怎么办,提供一些有益的启迪。

高教观点

20年后学术大师从何而来

铁铮

大学之大,在于大师、大楼、大树。其中,大师是基础的基础、条件的条件。没有大师,学生们以谁为师,向谁而学?没有大师,何谈大学。遗憾的是,随着岁月的流逝,一位又一位大师逐渐远去、衰老、离我们而去,各个领域的大师越来越少,而且后继乏人。人们不禁要问:20年后的学术大师从何而来?

何为大师?大师之指在某一领域有突出成就、社会公认且德高望重的人。真正的大师不仅是学生之师,还是国家之师、民族之师。加速培养和造就20年后的学术大师,是当前和今后一段时期内高校乃至全社会的重要任务。

20年后的学术大师都应该出自现在的青年教师(有人昵称“青椒”)之中。但如今的青年教师现状的确不容乐观,主要表现在三个方面:资源少,知名度低,社会认可度差。其主要原因是,现在“青椒”们普遍面临着“竞争激烈、压力大、经济条件困难”等问题。他们自身也存在着经验少、定位模糊、专业方向不明等缺陷。

因为“文革”的原因,知识分子出现了严重的断层。随着改革开放之后大学改革和发展,问题得到了一定程度的解决,一代新人茁壮成长。但是随着时间的推移,二次断层已经显现。在一些高校,基本是恢复高考后的77级、78级毕业生挑大梁。他们现在的年龄大多已在60岁上下。他们的接班人不管是数量还是质量,显然还没有作好相应的准备。

纵观全国高校,青年教师面临的成长环境不断改善,各校为青年教师的成长做了一些工作,创造了一些条件,采取了一些措施。但相对于国家的需要、社会的需要、高校的需要而言,青年教师的成长并不尽如人意。青年教师成长缓慢的原因是多方面的,主要有社会原因、学校原因以及自身原因等。

社会上的急功近利、虚假浮夸等不良风气,对青年教师也产生了潜移默化的影响,埋下了学术不端的隐患。各校对青年教师的重视,嘴上喊得多,但具体行动少。规划计划多,贯彻落实少,青年教师自身努力不够。过于实际,害怕吃苦,事业心不强,缺少执着的精神,缺少远大目标和抱负。

“青椒”强,则大学强。青年教师队伍不稳,高校师资队伍就不稳。师资队伍不稳,教学、科研、学生工作等都会受到直接的影响,进而影响到大学的成长。青年教师能否健康、快速地成长,不但关系到高校教师队伍的建设,还直接影响高校的教学、科研和管理工作,甚至20年后的学术水平和学术队伍。因此,必须引起国家、社会、高校的高度重视,并切实采取如下措施加以落实。

一是国家层面加大培养力度。国家对青年教师十分重视,出台了相关的政策。有关部门出台了加强大学生思想政治工作的相关文件后,发挥了十分显著的作用。相比较而言,青年教师思想政治工作的对策还有待进一步完善和强化的空间。要从战略的高度认识青年教师的成长,规定要具体,措施要明确,不能只泛泛地提要求,要有量化的指标。要加强对各高校的检查和监督,出台相关的政策,切实解决青年教师的住房问题。即便不能给他们更多的购房优惠,也可采取建设青年教师公寓等多种方式,满足其基本的住房需求。要重视解决青年教师孩子入托、上学等实际问题,尽量创造条件使其能够不分心、少分心。

二是社会层面营造良好氛围。祖国的明天和未来需要青年教师们培养和教育。支持和帮助青年教师,就是支持和帮助中国的高等教育。全社会对教育都很关注,但舆论论足多,具体帮助和支持少。要在分配制度上充分考虑青年教师的实际情况,要重视尊师重教,关爱教师,营造良好的舆论氛围。企业、知名人士都应关心高校青年教师的生活和成长,多在高校设立一些青年教师教学、科研基金,加大奖励力度;支持青年教师参与社会实践,设立科研、实践基地,为青年教师的成长创造必要的条件。

三是从学校层面出台有力措施。学校应该承担培养青年教师的主要任务。学校要把培养青年教师放在重中之重的位置,切实推出具体、科学、符合中国实际的解决措施和方法。要实行青年教师培养责任制和一把手工程,各部门密切配合,明确职责,构建青年教师培养的大格局;在公平、公正的前提下,分配制度上尽量向青年教师倾斜。设立青年教师培养基金,支持青年教师结合专业开展教学研究、科学研究,支持他们积极参与社会实践和社会服务。要帮助和指导青年教师制定科学的发展规划,实行以老带新的制度,切实解决他们成长中遇到的问题。

四是个人层面更加发奋努力。外因虽然重要,但究竟自己能否在学术上有所突破、有所进展、有所创新,说到底还是要靠青年教师自身的不懈努力。青年教师要有当好学术接班人的责任感和使命感,要对自己有客观、科学的评价和剖析,要不断增强自信心,树立远大理想和抱负。要肯于钻研,善于钻研。要虚心向中老年教师学习,要在前人的基础上尽早明确学术发展方向,并根据形势发展、社会需求及时进行调整。要正确处理教学与科研的关系,眼前工作和长远发展的关系、个人努力和团队合作的关系等。

(作者系北京林业大学教授,北京高校新闻与文化传播研究会理事长)

域外传真

国际学者的“二一三分生活”

帕特·汤普森

如今,我们时刻处于全球化的视野中。即使我们的研究可能是本地化的,我们也会留意参与国际性会议、与其他国家和地区的学者建立合作关系等事宜。哪些软件可以帮助我们进行视频会议,而且通讯画面不会有太多延迟,怎样更好地分享文件、图片以及合作,这些都是我们时常彼此交换的心得。

在这个崭新的学术世界里,国际学者有着特殊的地位和流通性。我就是这样一位国际学者。11年前,我从澳大利亚搬到了英国。我对这一事业晚期的学术探险已经作好准备。

国际学者已经变得很常见了。在我目前所在的英国诺丁汉大学,将近五分之一的学术性工作人员来自英国以外的地区。而这在整个英国也不是什么特殊情况。

实现这样混合的人员组成并非偶然。大学决定要在全球化市场中采取开放的态度,这包括学生和教师两方面。他们特意在海外投放职位招聘广告,并且通过互联网刊登消息。搜索委员会和个人社交网络都被鼓励要积极发布空缺的职位和机会。

他们在文化和语言方面的多样性,可以有效地促进学生的体验。此处发生了什么,别的地方在发生什么,学生有把二者联系起来的需求,而国际学者正好可以满足这一点。我们把自己家乡的文化、学术、历史以及生活方式融入到教学中。我们向学生提供一些经验并阐释之,如果不这么做,这些内容学生很难获得,而且会觉得艰深、遥远。

国际学者通常认为不管你你是谁、来自哪里,人人都是可以教育的。我们向学生乃至大众显示出,在我们的教育结构中,尤其是全球化的学术机构中,这种国际属性是很普遍的。正如罗伯特·赖克教授所写的那样,我

们是典型的移动的全球化知识工人。我们告诉学生“他们也可以成为的样子”,但前提是必须努力工作。

国际学者为新雇主带来了竞争优势。当前,申请经费的数量、论文引用率和学术声望是衡量高等教育质量的硬杠杠,国际学者在这些方面都是可以计量的。此前,我们可能认为国际学者的知识对于新雇主非常有用,而现在,我们可以来自具有战略意义的国家或机构,这本身就是利益所在。

我们还可以贡献高引用率,我们带来了之前所在地的读者,与前同事进行合作,还在新的国家中增加了新读者。我们还可以为新机构带来尊重,比如我们被邀请回故乡,以国际专家的身份参与重要活动或者领导著名的项目。

所有这些“这里”“那里”的事情创造出了一个有些模糊的国际学者的使命。一方面,我们想在新的定居地继续追求学术。而这种移动带来许多颇具吸引力的事情,研究兴趣的转变首当其冲,这是我们面对的第一个挑战。另一方面,与之前所有的人际关系保持联系,怎样维持那些人际关系、学术团体的活动,我们也需要为此付出努力。

对于大部分国际学者来说,双重思维和双重存在感都在日益增长。我们既不是简单的外来者,也不是移民学者,但是我们必须横跨两个地点和两种背景,我们要考虑在两者之间保持平衡,避免向某一方过多倾斜。我们中的一部分人对此深感疲倦,便选择了回家。而剩下的一些人则留了下来,继续适应。

拜访和体验那些此前只能在书本里读到的地点或经历,这是我们非常喜欢的,并为此时刻作好准备。那么,留下和离开这两种状态兼具,便成了唯一可能的生活方式。

(作者系英国诺丁汉大学教育学者,本报记者韩琨编译)



《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》指出,引导一批普通本科高等学校向应用技术类型高等学校转型,重点举办本科职业教育。为什么转型已成为不争的事实,但对于转型转什么,地方本科高校必须搞清楚,并付诸实施,才能实现自我“革命”。根据平顶山学院近年来的探索,我们认为应在九个方面实现转型。

在办学理念上转型。一所学校办学理念的核心问题就是要在思想上明确“办什么样的学校”和“怎样办好学校”等问题。多年来,地方本科高校由于受精英教育的影响,在“办什么样的学校上”攀高求全,重学轻术,轻视劳动实践一线,有些理念根深蒂固。一所大学办学水平高低不在于其是学术型还是应用型,而在于其服务经济社会发展的能力及其培养的人才与经济社会发展的适应性、发展性上。因此,必须坚持举地方旗、打地方牌,突出为地方经济社会发展服务和培养应用型人才两个着力点。

在办学定位上转型。高等学校的定位就是高等学校的分工。地方本科高校办学定位大多定位为教学型,人才培养目标为培养应用型人才。问题在于,定位为教学型的地方本科高校在教育实施中更倾向于实施学术型教育,并没有服从和服务于社会的整体结构,由此造成地方本科高校人才培养与社会需求错位的现象。因此,在确立办学定位时,转型发展地方本科高校必须逐一明晰如专业建设及专业服务质量、人才培养类型、行业人才质量标准、人才培养体系构建、师资队伍、教学模式改革、科学研究转型等问题,确立明晰的办学定位。

在专业(专业群)建设上转型。应用技术大学的专业设置以需求为导向,对接产业、行业,立足学校办学实际办出特色,防止贪大求全。平顶山学院在平顶山师专的基础上升本以来,紧紧围绕地域文化研究做文章,围绕低山丘陵区生态修复问题开展应用研究,围绕地方产业结构调整设置专业,积极拓展工管专业,巩固文理专业,改造教师教育专业,发展新兴专业;重点建设了电气信息类、文化创意类、生态环境类等学科专业群,积极培育了经济管理类、医疗卫生类,大力改造教师教育类学科专业群。

在人才培养模式上转型。应用技术大学培养人才的知识、能力、素质、结构必须具有鲜明的职业化特征,要从过去偏重于基础知识和艰深的理论传授向应用能力和实践能力的培养转型,从偏重于培养学术性、研究性人才体系向培养高层次技术、技能人才转型,要把校企地互动作为培养模式,加大实训、实习、见习基地建设,创新订单式、嵌入式、整体合作等应用型人才,搭建起全过程校企地、校企合作的人才培养平台,提高学生用人单位和社会对学校人才培养的满意度。

在师资队伍上转型。应用技术型本科教育要求学科作为一种知识生产系统与产业系统的联系是密切的,教师要具备将学科知识转化为产业行动的能力。这就要求从事应用技术教育的人才队伍是开放多元的,既要有学术领军人物,又需要一定数量的企业背景“双师型”教师和直接来自企业的“业师”组成学科团队。要发挥学科建设的个人集聚功能,以技术开发项目、协同创新项目、产学研合作共建平台会聚人才。要改变目前动辄用上百万元经费聘用院士等不切实际地追求“高层次化”学术型师资队伍建设的倾向,按办学转型发展需要,选派中青年教师到境内外高校、科研机构和大中型科技企业访学研修、挂职锻炼;也可以外聘的形式,聘请企业或行业专家作为兼职教师,为学生提供案例教学、实践指导和咨询服务,进而提升应用人才培养质量与水平。

在教学模式上转型。地方本科高校在课程实施过程中大多属于维持性教学,普遍没有脱离“以教材为中心、以课堂为中心、以教师为中心”的教学模式,“我讲你听”“灌输式”教学依然是教学的主要方式。平顶山学院近年来改革传统的教学模式,推行“项目驱动、工程师进课堂”的方式,教师采取案例式、项目驱动式、讨论式、启发式等灵活多样的教学方法,使知识性课程技能化、实践化,从而提升了学生的实践应用能力。

在科学研究上转型。应用技术大学科学研究应以解决生产实际问题的应用技术研究为主,结合教学搞科研,产业搞科研,行业搞科研。要从制定科研规划,确定科研方向,建设科研队伍等方面进行改革创新,鼓励教师将从事科学研究过程与教学过程相融合,鼓励教师研究生产,形成新的技术流程。要建立结合产业、结合行业、结合教学搞科研的机制,形成按创新和质量及研究能力分配资源的激励机制,提升学校服务区域科研能力、水平及技术贡献率。

在管理方式上转型。地方应用技术大学的建设和发展,要有与之相适应的组织管理体系和相关保障。学校要进一步理顺责、权、利统一协调的组织管理关系,建立高效有序的学校治理结构,要建立校内外贯通、纵横相结合的新型治理结构。推进教学管理重心下移,扩大二级学院办学自主权,推行对二级院系的分层次评价。改革配套的学籍学位管理制度,实行真正的学分制和弹性学制,推进创新创业制度化,形成一体化的创新创业教育体系。

在资源配置上转型。地方本科高校资源配置大多由省级政府或市政府控制。要对地方本科高校转型在自主招生、设置专业、教师评聘、投入等方面给予政策倾斜,扩大转型本科高校办学自主权。允许采取市场融资的办法引进技术设备。在办学体制上支持校企、校地联合和合作办学,在政府主导下实行混合所有制的联合办学,要求学校不仅具有管理职能,还需要具有市场意识和经营意识。

地方普通本科高校转型发展是高等教育领域继管理体制改革和扩招之后又一次深刻的变革,要牢牢把握建设应用技术型这一转型发展的目标,使大学成为产业的大学、城市的大学、社区的大学。(作者系平顶山学院党委书记)

地方本科高校应从九方面转型

许青云