

该怎样评价本学期的线上教学

■郭英剑

转眼间,2020年的春季学期已经到了期末。由于新冠肺炎疫情的缘故,全世界的高校几乎无一例外地将教学转到了线上。如今,到了该好好总结这一学期线上教学的时候了。

6月15日,《美国高等教育纪事》发表了《言为心声:看看教授、系主任、院长从春季学期远程课程学到了什么》的文章。该报采访了上千名教师与管理者,最终分析了712名教职员工的回应和457名行政人员的答复(其中包括教务长、系主任和院长)。

这是一次有趣的调查。他们通过上述回应,分析了教师们在线上教学时的关键词,又分析了管理者在评价线上教学时的关键词。总体来看,他们是想观察教师与管理者对于本学期的线上教学的态度、看法与总结。这些看法对下学期如何开展线上教学具有重要的参考价值。

教师们的五大关键词

在教师们的回应中,有五大关键词。

第一是学生。学生一词共出现了582次。文章说,该词出现频率最高有充分的理由,因为许多教授发现他们的一些学生一直试图解决其课程学习中难以集中注意力的问题。在整个教学中,教师们感到与学生在线交流极富挑战性。为此,教职员工使用“参与”(engage)一词的变体多达71次,由此可见学生参与和师生交流的困难所在。

教师们反映的问题大体有如下两个方面:一方面,我们需要对学生的多样性有更多的了解。大多数大学生回到父母的家中(有些家庭比较富裕)并没有遇到很大困难。但对有些人而言,则意味着失业或者其父母失业。还有少数人无法上网,也有人没有家用电脑,只能依靠在手机完成所有操作。另一方面,学生似乎消失了。尽管反复发送电子邮件,但让学生继续参与课程仍然非常困难。

第二是灵活。该词汇出现了72次。灵活一词实际上反映了一个极为现实的情况——无论对教师还是学生而言,由线下教学向线上教学的过渡,是在一种快速变化的情况下出现

我们已经有充分的证据表明,在事态紧急的情况下,高等教育可以平滑地从线下教学转为线上教学,这一点已经毋庸置疑。通过这个学期的实践,我们对此也应该有足够的信心。



的。因此,灵活处理并时时保持灵活的态度十分必要。

正如有教师所说,首先要非常灵活。不要期望管理者可以提供完整的指导;对即将发生的事情,要能作出最好的预测。最重要的是通过提前采用许多在线学习概念和最佳实践,可以随时听候指令上线。其次,灵活性是过渡的关键。与传统课堂教学相比,在线教学时教师对学生要更宽容。如果未来还要继续进行在线教学,教师应更加严格一些。无论如何,这个学期对每个人来说都非常非同寻常,理解显得至关重要。

第三是面对面。合作大学出现了83次。需要注意的是,该词汇绝大多数都被用来强调在线学习的不足之处。特别是那些长期担任现场指导教师的教授们都坚称,在线学习并不适合他们或他们的学生。

有教师提出,尽管人们总说线上教学能够获得更多机会,也能强化授课,但实际上,在线授课的过程直接与面对面授课困难三倍,而它的教学质量要比面对面教学至少低一个数量级。虽然老师和学生们都尽了最大努力,但是几乎所有人都表示,他们还是希望回到课堂教学中去。

第四是管理者。合作大学出现了45次。在教师们每每谈到管理者时,他们所传递的信息非常明确,领导者不理解教师所要讲授的内容,从管理者那里得不到应有的支持,这令人很失望。

有教师反映说,他们的管理者只会索取并未表现出任何实际意义上的支持。对管理者来说,他们只是一台机器上的齿轮;老师们的经验和专业知识既不会得到重视,也不会得到回报。同时,管理者没有教学经验

或没有新近的教学经验,因此,他们并不知道发生了什么。

第五是Zoom(一款会议软件)。这个词出现了51次。教师们对Zoom的看法大体一致,既有对其益处的怀疑,也有人说,“我喜欢通过Zoom与学生联系,也更喜欢参加Zoom上的部门会议,这比亲自参会更方便”。

有教师说,每天使用Zoom七个小时对谁来说都是糟糕的体验。要知道,交通堵塞和旅行等事情都不能妨碍人们在Zoom上进行工作。随时随地都可以工作,这对大家并非坏事。教师所有课程都必须要进行线上教学,这让他们感到疲劳。线上课程有一两门还行,最好不要都在线上进行。

管理者的五大关键词

在管理者的回应中,也有五大关键词。

第一是教师。教师一词出现了176次。这是管理者使用最多的一个词汇,他们描述了教师是否很好地履行了教学职责。管理者意识到,教师们所面临的一些挑战是不可避免的,但有些挑战(例如他们对学习管理系统的熟悉)则出乎意料。

有管理者说,作为教师,在转向线上课程之前,应该更了解远程教育才对。大家还没有将此作为优先事项来加以准备,但这次疫情给全体教师敲响了一次警钟。

第二是学生。该词共出现了166次。像教师一样,管理者在过渡期间从学生的奋斗中学到了很多。有管理者感慨,我们有许多学生都在为顺利使用技术或缺乏足够的技术支撑而苦苦挣扎,但他们还是设法做到了正常进行线上学习。他

们是很有韧性的团体。然而,春季是一个相对较短的学期,假如是一个长长的学期,不知还会有多少人能够坚持下去。

第三是技术。该词出现了54次。对技术的评论几乎都围绕教师无法使用所需的工具展开。

根据不同管理者的反映,既有一些教师真的没有做好技术方面的准备,也有不少师生对技术有不同程度的熟悉感和使用机会。

第四是交流。这个词出现了43次。有些管理者从中第一次认识到,在紧急情况下,缺乏沟通是怎样阻碍教学转向线上的。正如有些管理者所说,行政沟通非常关键,如果处理不当,可能会使情况复杂化。

第五是支持。这个词出现了49次。这个术语通常与“教师”一词联系在一起,教师所提出的各种需求,使一些管理人员措手不及。

有些管理者说得好,为教师提供心理支持和有力领导,对于成功实现远程教学、获得技术支持和资源显得至关重要。

线上教学的未来

通过上述调查,我们大体可以看到线上教学的未来走向。

首先,我们已经有充分的证据表明,在事态紧急的情况下,高等教育可以平滑地从线下教学转为线上教学,这一点已经毋庸置疑。通过这个学期的实践,我们对此也应该有足够的信心。

其次,鉴于目前国内的疫情,即便是下个学期学生可以按时返校,线上教学也会作为一种重要的教学手段进入校园的课堂教学之中。换句话说,线下教学与线上教学将不仅在短期内并存,在可预见的将来也会长期并存。

再次,对于本学期的线上教学,应该认真总结,既要从中找到优点,也要学会吸取教训,更重要的是探讨如何将远程教育、线上教学提高到一个新的水平。同时,要切实解决线上教学所遇到的各种困难与难题,这其中既有教师所面临的各种问题,也有学生在实践中所碰到的实际困难。

(作者系中国人民大学外国语学院院长)

高教观澜



商学院最根本的使命是培养符合时代发展需要的商业与管理人才,而且培养的人才需要有前瞻性。否则,学生在毕业之际也就是失业之时。

那么,未来究竟需要什么样的人?这两个要义,一是不同高校的商学院要有自己的人才特质定位,二是不同时代的商学院要有时代的人才素质定位。从大工业时代到如今的互联网、大数据、生态化时代,产业边界愈加融合,知识结构也愈加多元化,一流商学院培养的人才应该是面向未来10-20年的。毫无疑问,专业不是决定未来20年的根本,人才特质和素质才是。

专业性割裂治理体系 难育“三型”人才

引领未来20年发展的人才应是通识型、创新型和领导型人才(简称“三型”人才)。他们对市场、社会和未来有很强的敏感性,能跳出行业、专业乃至自己所在的空间,融会贯通各学科知识,以整合式思维看问题。

然而我们也注意到,当前商学院专业性割裂的治理体系是难以完成培养“三型”人才使命的。当我们审视商学院的人才培养模式,不难发现关键症结所在,即培养目标短视化、培养方案刚性化、专业设置“山寨”化、课程体系陈旧化和教学知识体系僵化。现实的窘境是,商业专业教育滞后于时代需求,培养出来的人局限于短期就业导向,从长远看,商学院的“产品”与社会需求脱节。

培养目标短视化的最主要特征是,包括一流大学在内,很多高校都把短期就业当作目标追求,设置专业时赶时髦,课程设置功利化和过度实用化,商学院缺乏人文素养、人文情怀、科技洞见的培养。学生和家長选择专业就看是否有利于找到工作;教师作为教学的主体,在组织课程内容时就看是否迎合就业需求;学校评估一个专业学生培养质量,就看就业率。

培养方案刚性化的最显著表现在于,自上而下的培养方案设计使得作为方案实施者的院系教师直接受益者的学生,对于上什么课、谁来上课缺乏话语权,2/3以上的课程是教育部或者学校指定的。这种课程设计上的刚性化衍生出另一个问题:相当多高校开设的课程,虽然面向不同专业、不同学位层次的学生,但其内容体系却几乎相同,本科与硕士、博士的课程没有多大区别。

专业设置“山寨化”具体表现在,建立在学系基础上的专业不可避免地被固化在“自设边界”内。受制于边界,专业培养方案因人设课,专业课程只允许本学系老师开设,因为这直接关系到教师的“饭碗”,学系内外的教师和资源无法深度融合与互动。这样的培养模式下,不仅知识结构僵化,而且固化的专业边界还严重禁锢了学生宽知识面和多元复合思维的发展。

课程体系陈旧化主要表现在两个方面。一是课程内容多年不变,教学要求和内容体系没有根据专业和学位的不同进行多层次设计,出现“千人一面”。这点从硕博学生抱怨课程内容的重复中可以见得。二是课程体系缺乏系统性设计,不同老师上课的内容各不相同,出现“千人千面”。同一门课程的不同授课教师在内容设计上几乎完全不一致,课程的整体教学设计缺乏统一内核。

教学知识体系僵化主要表现为,授课内容与管理实践的严重脱节。究其根本,当前商学院治理体系,在一定程度上让教师陷入了激励陷阱。教师队伍固化,科教脱节带来的知识老化,关注的是课程的知识,而不是学生的素质。之所以出现这样的问题,在于当教师对培养方案缺乏话语权,当专业因人设课时,教师是没有动力开发和更新课程的。

从底层治学逻辑重构治理体系

可见,要从根本上解决五个“化”,单纯“医治”表面症结是不够的,必须重构当前商学院治理的基本体系,包括打破学系的边界,前瞻响应科技进步的需求,根据专业与学科的不同动态优化课程体系。

具体而言,这主要从三方面入手。第一,打破专业的边界,建设起跨学系、柔性动态调整的项目团队。第二,规划与时俱进的课程内容,建立起科教融合的交叉科研团队。第三,构建“个性化+通识”的阶梯式知识结构,建立起打通从本科到博士不同层次教学项目的课程团队。

由于教学与科研的主体是教师,治理体系就必须下沉到最基层组织中,通过建立起项目(专业)团队、交叉科研团队和课程团队“三位一体”的责任体系,从底层治学逻辑出发重构商学院治理体系。让真正懂得人才培养规律的人拥有人才培养的话语权,才能从根本上化解人才培养中存在的弊端,最终达成培养符合时代发展需要的“三型”人才的目标。

“三位一体” 育“三型”人才

“三位一体”的目的是解决“如何培养人”的问题。通过项目(专业)团队、交叉科研团队、课程团队的联动运行,让教师不断将研究成果转化到教学中去,让学生拥有多元复合的思维

方式,让跨学科师资能够深度互动与融合,从而为培育“三型”人才构建起一个可持续、健康的教育生态。

可见,确保基层组织的有效联动是解决问题的关键。因此,在构建团队时要遵从一定的逻辑。第一,项目(专业)团队的构建要遵从跨学科的逻辑,打破将专业固化和锁定在学系内的组织机制。在此基础上,发挥项目主任在调整课程结构和配置师资方面的能动性,让学院和教师共同对人才培养方案创新拥有话语权。

第二,课程团队的建立要基于吸纳不同学科方向的师资,以构建起一套面向从本科到博士的逐层递进的知识结构,以及结合基础知识、专业知识和授课教师之所长的课程体系。吸收融合多学科师资,一方面能撑起多层次的课程体系,破除课程体系陈旧化的弊端;另一方面也能激发教师研发、打磨课程的功力。

第三,交叉科研团队的重构要按照科教产融合的思路,通过最新研究成果与教学的紧密结合,达到与时俱进为教学赋能的目标。教师在课堂上讲授自己不断研究中发现和总结的新知识,不仅能让课程内容推陈出新,与管理实践紧密衔接,而且有助于学生把知识学活。此外,交叉科研团队的构建也能支持跨学科交叉融合的前瞻性课程开发。

除了建好基层组织团队之外,还需要相应的制度来保障“三位一体”的可持续运行,主要从四个方面推进。一是要建立以课程团队和项目团队为核心架构的矩阵式治理体系;二是要构建课程团队内部以及课程团队与项目团队之间的研评机制;三是要在院系层面建立项目管理委员会,对不同层次教学项目实行动态评价和优化;四是全面推行价值导向的教师评价体系,最大程度激发教师对人才培养的主动性和创造性。

“三位一体”可以从根本上激活人才培养中的最基层组织,解决商学院治理体系中的深层次矛盾,从而让商学院的人才培养引领时代发展的趋势。

(作者系浙江大学管理学院院长)

以「三位一体」逻辑培养未来20年商业人才

■魏江

线上教学,高校教师应做持久战准备

■李锋亮

随着新冠肺炎疫情的风云突变,北京无论是中小学还是大学的返校都被紧急叫停。而且,6月17日,北京市教委新闻发言人李奕也对媒体表示,下学期要做好线上线下学习的双重准备。这对笔者而言多少有些“打击”。

这个打击一小部分是由于家庭子女上学的原因,但更为担心的是自己的教学与研究生指导。如果新冠肺炎疫情持续到下个学期甚至明年,除了担心在线教学和在线研究生指导的效果外,还担心在线工作的效果。

首先,笔者非常不满意本学期的线上教学效果。以前在教室里面设计好的“包袱”,却在在线课堂上得不到学生的反馈,真的有如“叫喊于生人,而生人并无反应,既非赞同,也无反对”,让自己感到尴尬,没有丝毫的底气。这种境遇似乎在很多大学老师中都普遍存在。

最近,美国一项针对疫情期间教学效果的研究也显示,在线方式下教学质量出现大幅度下降。可见,笔者的遭遇绝不是个案,要想提高在线教学的效果,高校教师必须在教学上作出改变。

其次,不满意这学期的研究生指导。笔者在疫情之前一直习惯通过任务驱动指导研究生,比如推荐学生看某些论文、让学生完成读书笔记、让学生根据某个主题进行文献综述,以及和学生共同完成一篇学术论文等。整体而言,笔者对此种方式的效果颇为满意。但在疫情期间,该方式似乎失效了。布置下去的种种任务,研究生拖沓推延,即使设定了硬性日期,交上来的东西也质量低下,连学生自己都不满意。而在此过程中,虽然笔者经常加以提醒与督促,但大部分的



新冠肺炎疫情防控的常态化与持久战,将给高校教师的教学与科研带来多重挑战,高校教师必须主动作出应对,多投入、勤思考,保证在这种“新常态”下依然高效工作。

成果难以令人满意。

在问及此种情况出现的原因时,多个学生都表示在家总是进入不了状态,容易被各种事情分心,而且惰性往往占据上风。因此,要想提高在线指导效果,高校教师必须在指导方式与技巧上作出改变。

再次,工作中经常会出现误会。这段时间笔者所在单位要安排一些活动,领导给出了几点注意事项,通过邮件群发给了几位同事。包括笔者在内的几位老师应该都认真看了这封邮件,但是却误会了其中的意图。直到与领导直接沟通后,才发现该领导曾多次在邮件往来中纠正笔者的偏差,但笔者竟然错误领会了。

笔者还侥幸以为可能是领导的邮件文字引起了歧义,于是重新去看邮件的内容,才发现明明白纸黑字几次三番都在重申,并没有丝毫的歧义,而笔者等人却还是误解了。可见,如果仅仅靠文字沟通,缺乏面对面的交流,很多信息会丢失,误会就容易产生。而如果疫情持续,不能面对面交流的情况会大幅增加,这就需要有针对性地提高线上沟通的信息

含量,提高线上工作效率。

最后,国际交流大幅减少,国际合作锐减。今年年初,笔者计划本年度最少实施两个国际合作项目,但受疫情影响,与国际学者见面的时间被一再推迟,到现在只能放弃。与几位国际学者希望通过邮件促进工作进展的计划,实施得也不够理想,邮件联络逐渐中断,相关工作也处于半停顿状态。

总之,新冠肺炎疫情持续,将给高校教师带来多重工作挑战。如果说春季学期的情况让大家措手不及,效果不佳这情有可原,那么秋季学期依然保持在线方式进行教学与研究的工作,可谓有了提前演练和预警。按照当前的形势,疫情防控很可能将呈现常态化,所以高校教师要在这种常态化与持久战做好充分准备。笔者准备在暑假作出如下应对改变,在此和同仁进行交流与共勉。

首先,准备更多的教学材料。笔者准备将一些章节的内容提前写出文字稿,这样既有助于未来课程实现“翻转课堂”——提前将材料发给学生,让学生提前阅读与学习,在课堂

上主要进行研讨与互动;同时又有助于教材尽快出台,可谓事半功倍。笔者甚至建议感兴趣的老师不妨开始制作微课甚至慕课,一方面可以促进自己的课程教学,另一方面还使自己的教学资源得到更广泛的传播,提高自身的声音。

其次,指导研究生时将任务明确细分。在疫情之前,给学生下达一个较大并且相对笼统的任务,可以在一定程度上发挥学生的主观能动性,因为能够随时见面讨论、不断推进,所以是可行的。但由于疫情防控导致见面交流不畅,就需要增加人为的交流与反馈节点。因此,将原先的大任务分解成一个个的小任务,不断督促学生开展研究,将有助于减少学生的惰性。

再次,在工作邮件之余,增加语音或视频会议作为补充。人际间的信息交流需要多维度进行。文字交流有其简明扼要的优点,但也有耗费人们认知精力的缺点。因此,非常有必要充分利用多种不同的媒体手段与交流工具与同事进行交流,以免出现认知盲区,耽误工作。

最后,邀请国际学者装载中国的交流工具,比如微信。这样一方面有助于提升彼此的交流效率,促进工作的开展,另一方面还有助于向国际推广中国产品,在另外一个渠道促进中国产品的国际化。

总之,新冠肺炎疫情防控的常态化与持久战,将给高校教师的教学与科研带来多重挑战,高校教师必须主动作出应对,多投入、勤思考,保证在这种“新常态”下依然高效工作。

(作者系清华大学教育研究院院长聘副教授)