

## 新生面临适应障碍——

## 大学入学教育体系亟待寻找“最优模式”

■鲍威 何元皓

当下,新的学期开始不久,大一新生仍处于从高中迈入大学的过渡阶段。美国著名教育研究者汀托将该段历程分为分离、过渡、身份认同3个阶段。当学生离开原生家庭进入大学,不仅要体验由于地理位置变化带来的亲缘纽带断裂、地域文化冲突引发的心理失衡,也需要脱离自身的入学前身份,完成相应的个体转型,实现“高中”与“大学”两个教育阶段间的一系列调适与改变。

然而,这个过渡历程充满了压力与挑战,如调适或建构新的人际关系、自主安排时间等。更重要的是,学生需要适应大学的学术氛围和教学形式,从被动的知识接受者转变为主动学习者。

当前,我国大学新生适应障碍问题日趋凸显,对保障人才培养质量构成了潜在隐患。新生入学教育体系是帮助新生适应新环境、形成自我认知和社会认知、完成从高中到大学顺利过渡的重要桥梁。对此,笔者所在课题组对全国本科大一学生进行调查和国际比较,试图通过把握国内大学新生适应障碍的特征以及入学教育的实施成效,为探索构建系统有效的入学教育体系、推进高质量人才培养提供科学支撑。

## 大学新生的双重挑战

大学新生对高校教学活动、社交环境的适应程度,是其在学期间发展健全人格、提升学业成就,甚至保障其毕业后顺利发展的重要基石。新生在融入大学环境的过程中,不仅要完成从“高中生”到“大学生”的身份转换,更需通过与身边教师及朋辈的积极互动,主动弥补知识差距,提升综合能力素质。

然而,根据课题组的调查结果,我国大学中,面临学术性适应和社会性适应障碍的新生比例分别为14.9%和9.3%。

具体而言,我国有14.9%的大学新生存在无法理解教学内容、难以适应课程进度安排的学术性适应障碍。同时,有18.6%的新生难以完成大学课程作业和阅读任务,12.4%的新生陷入专业兴趣缺失的困境。不仅如此,我国有9.3%的大学新生存在离开父母后无法独立生活的社会性适应障碍。此外,也有4.8%的新生无法与教师、同学建立良好的人际互动,对所属大学缺乏归属感的学生比例也达到6.9%。

在不同类型大学间,新生适应障碍现象存在结构性差异——在“双一流”大学,因专业课程挑战度较高,陷入学术性适应障碍的学生比例达到15.8%,明显高于地方大学和民办大学。但在校园社会性适应方面,民办大学存在障碍的新生比例达到10.5%,显著高于公办大学。

生源地分布、家庭文化资本与经济资本的积累,同样对学生进入校园后的学术性适应和社会性适应产生重要影响。数据显示,由于匮乏的家庭支持和薄弱的学业准备,家庭第一代大学生和贫困家庭大学生更易陷入学业发展停滞和社会交往不畅的困境,其比例是第二代大学生和中高收入家庭学生的1.2倍。

## 长期、深入的入学教育依然缺乏

从世界范围看,大学入学教育溢觞于上



图片来源:视觉中国

世纪80年代美国哈佛大学和波士顿大学的入学咨询服务和新生导师制。经过长期发展,美国已逐步构建起以学生发展和院校影响力理论为基础,以新生适应和学生发展为目的,依托院校专业指导人士、专任教师、朋辈学长共同开展的大学入学教育体系。

美国大学入学教育体系致力于传递大学教育理念、助力新生适应和生涯发展,促进大学生融入。在实施过程中,该体系覆盖了全体新生,同时为少数族裔等弱势群体学生提供个性化、针对性的学术咨询、心理干预服务。

在形式上,美国大学入学教育除开展集体讲座、提供入学指南外,还引入暑期体验项目、新生定向活动、新生研讨课程、导师制等多元化形式。其内容不仅涵盖大学历史文化、学科专业介绍、学习方法指导、学习资源讲解等,更延伸至对学生学业技能、心理健康、生涯规划等方面的能力塑造。

在我国,伴随高等教育规模的扩大和学生群体异质性的凸显,大学已在新生主题教育、集体军训、集体讲座等传统形式的基础上,陆续开展了研讨课程、本科生导师制等形式创新,但受制于人员、经费等瓶颈,相当一部分大学的入学教育主要依托以辅导员为代表的学工部门,参与人员单一。

调查显示,我国80%以上的大学入学教育主要采用新生入学典礼、校规校纪讲座、安全教育讲座、图书馆学习资源说明讲座等短期、集中形式,引入新生研讨课程、本科生导师制等长期深度入学教育形式的大学仅占半数左右。教学形式单调枯燥,无法针对不同专业和社会经济背景的学生,特别是尚未针对新生适应障碍明显的弱势群体需求,开展个性化、精细化的学业辅导和心理帮扶。

在教学内容上,我国大学也大多局限于大学教育理念、校规校纪教育、学科专业说明等,各部分教育元素区隔明显,尚未形成系统化、贯通化的入学教育体系。不仅如此,教学周期往往集中于新生入学后的短暂几周,无法开展长期深度指导。功能定位主要

侧重于对大学和专业基础信息的传递,塑造新生适应和学生发展能力的入学教育观念相对薄弱。

入学教育究竟能否在缓解新生适应障碍方面发挥预期成效?研究发现,在控制学生性别、家庭社会经济地位、入学前学业基础等个体属性特征和院校、专业差异后,以新生研讨课程和本科生导师制为代表的长期、深度式入学教育,从学术性和社会性两个层面对大学新生适应形成积极促进作用。但遗憾的是,我国大学广泛采用的短期集中式入学教育,对缓解学术性适应障碍并未形成显著成效,即便在帮助学生跨越社会性适应障碍方面,其作用也极其有限。

此外,基于受调查学生对入学教育成效的评价,84.5%的学生可以通过入学教育拓展专业学科认知,即了解院系组织的历史文化、院系学科专业特征,以及毕业后的发展前景。80.2%的学生表示入学教育能在不同程度上促进自身习得大学学习方法,推进新生明晰选修课程、学术规范、学术写作、学术策略等。相较之下,能通过入学教育完善自我心理建设的学生占比仅为75.7%。

## 入学教育应探索最优模式

今年,我国大学的大学新生以“05后”的独生子女为主。由于该群体在成长阶段受关注度较高,自我意识强烈、人际交往能力相对薄弱,具有独立性、自主性、自控力低、抗拒抗压能力低等特点。

此外,伴随我国高等教育进入普及化阶段,相当一部分学生的学业基础、学习能力与大学的学术要求之间存在落差。

不仅如此,受新冠疫情影响,本学年新生在高中阶段经历了较长时间的线上学习。在此过程中,教师监督功能的弱化、师生互动与朋辈效应的消解均导致教学成效下滑,由此进一步加剧了当下大学新生群体的学业准备不足等问题的出现。

在笔者看来,面对我国大学新生群体的上述新特点,亟须推进大学入学教育体系最

优模式的探索与建构。

首先,以学生发展理念引领我国大学入学教育体系创新。

在我国大学学生管理的实践中,入学教育促进学业成就、提升综合素养,落实全员、全方位、全过程育人的重要作用被长期忽视。鉴于此,大学入学教育应超越短期帮扶措施的功能定位,以学生发展理念为指引,构建以提升学业成就、培养健全人格、助力生涯发展为核心目标的入学教育体系。

同时,结合国际经验与本土定位,应探索建立教育周期长、教学形式多元、内容维度丰富、深度互动交流的新生适应干预机制,为学生就读期间与毕业后的长期发展奠定扎实、稳固的基础。

其次,建构协同、联动入学教育组织管理模式。入学教育的体系创新不仅要在教育理念、形式和内容上打破传统,更重要的是对组织管理模式的优化与完善。

当前,我国大学入学教育严重依赖以辅导员为代表的学工部门。相较而言,专任教师、朋辈学长的参与程度严重不足。为此,大学内部需要打破“教学”与“学工”两大职能部门间的区隔,整合育人资源,探索组建包括专业院系领导、专任教师、辅导员、优秀高年级学生等多元参与主体在内的入学教育体系,促进学生全面发展。

此外,大学专业院系还应积极引入新生研讨课程、本科生导师制等长期、深度教学模式,搭建新生与专任教师、朋辈学长间交流互动的平台,建立全员参与、协同育人的入学教育新模式。

再次,系统构建针对性、个性化、多元化、精细化的新生入学教育体系。当前,我国大学入学教育体系存在新生全覆盖、形式单一、内容错配等问题,对新生学术性适应和社会性适应干预成效不突出。鉴于此,不同层次、类型的大学应根据自身发展定位和新生特点,拓展创新入学教育开展形式和教学内容。

具体而言,一方面在创新传统讲座、报告、座谈形式的基础上,探索引入暑期体验项目、新生定向越野、新生训练营、新生研讨课、本科生导师制等针对性、个性化教育载体;另一方面,针对“05后”新生心理状况与发展诉求,系统构建涵盖院校基本信息介绍、大学教育理念传递、学习资源和方法说明、心理健康教育、生涯规划指导等在内的多元化、精细化内容体系,为弥合新生知识结构、综合能力、心理素养方面的鸿沟提供全方位引导。

此外,大学还应探索建立弱势群体新生的个性化教育帮扶机制,在提供经济资助的基础上,有策略地通过主动介入和激励性辅导等措施,帮助他们培养自尊心、自信心和自主探索动力,顺利融入大学学习。

最后,院校还应积极探索建立新生适应监测发展平台,在上一学年,针对学术性适应和社会性适应双重障碍学生开展动态监测和早期干预,实现全过程帮扶引领。大学应完善适应障碍早期预警机制,在明晰学术性、社会性适应障碍学生特征的基础上,针对适应障碍风险较高的学生群体及时采取学业辅导、心理疏导等支持性、引导性帮扶措施,遏制学业发展停滞、人际交往受阻或冲突。

(作者分别为厦门大学教育研究院教授、北京大学教育学院硕士研究生)

## “青椒”指南:教学与科研如何兼得

■张海霞

最近,总遇到青年教师反映不知道如何平衡教学和科研的苦恼。这是当下高校的普遍现象,特别是对于那些新体制下的青年教师,尽管各学校的政策可能稍有不同,但最终的考核大致相同——既要有令人惊艳的科研创新成果,又要有说得过去的教学业绩,二者缺一不可。

这些青年教师中,多数是毕业时间不长的博士,对于科研是踌躇满志,有想法、有冲劲;但对于教学,绝大多数青年教师却心里打鼓。之所以如此,一是因为没有足够时间准备课程,二是因为信心不足——作讲座和讲课的差别很大,需要付出的精力也完全不在一个量级。要讲好一门课更是不知道要脱掉几层皮。

但是,不讲课又不行,那怎么办呢?笔者个人建议可以分两步走。

## 第一步:探索科研创新,稳定军心

一般而言,学校都会给予青年教师一定的启动经费。青年教师一定要充分利用好这一有利条件,把自己要开展的科研项目尽快做起来。在这一过程中,两个注意事项(或者说误区)需要特别引起青年教师的注意。

第一个注意事项是不要乱用启动经费买贵的仪器设备。因为青年教师的启动经费一般并不算太多,务必要花在刀刃

上,而对于他们来说,人才是最重要的。因此,要尽可能找到足够优秀的人,不管是学生,还是科研助理、博士后,都务必尽快到位。

相比之下,购置实验室的设备反倒不必太着急,除非必须买的。凡能够通过外协合作或者租赁解决的,就一定要以经济、快捷的方式解决,千万不要轻易拿启动经费去买。

同时,在正式实施和做出成果之前,你设想的科研方向仅仅是设想,最重要的是快速验证可行性。只有验证了可行性,才能决定是否“靠谱”,是否值得进一步投入,所以重资产投入在一开始往往是浪费的。科研创新本身是个摸索的过程,最初的设想往往并不一定成立,在探索的过程中,可能会发现新的“钻石矿”,这时再加大投入是性价比比较高的选择。

第二个注意事项是不要急于发论文。纵观探索新科研方向的过程,基本需要一两两年才能有比较清晰的眉目,所以新入职的青年教师,特别是处于“预聘-长聘”序列中的青年教师,不要太着急发论文。或者说,在尽快把此前未发的论文发表后,就不要再投入更多精力了,因为刚入职发表的论文基本为此前博士后工作的延续,对于青年教师的职业评价并无太大帮助,甚至会起副作用,颇有些“鸡肋”的感觉。

因此,与其在此投入太多精力,不如尽

快投入到全新的工作中,因为只有自己带学生开始做新方向的新成果,才会成为青年教师职业发展的新标签,那时的论文发表才会有意义。尽管这会让简历看起来不那么连续和完美,却是值得的。

在新的科研方向上的进展和收获会极大提振“青椒”的信心、稳定军心而不乱。此时,青年教师就可以进入第二步了。

## 第二步:积极参与教学,提高能力

青年教师千万不要怀疑“教学相长”的正确性。一名青年教师要想真正成为优秀的青年教授,就必须经历教学实践。但这一过程不宜来得太快,因为过早开展教学往往需要耗费更多精力,以至于自身没有足够精力投入到科研探索中。“两个都要”的效果一定不如先搞定一个,再搞定另外一个。

所以,青年教师一般入职一两年后开始进行教学是比较合适的。此处也有两个需要注意的事项。

一是青年教师的教学从研究生课程开始更为适合,这是因为最新的科研研究生最近。开一门与自身研究方向比较接近的研究生课程是极好的锻炼机会,对自己的能力也是极大的提高。这些能力包括但不限于写作、口才、表达能力和知识的系统性,以及最前沿技术的学习等。



樊秀婷

同济大学教育评估研究中心主任

国庆期间,2023年诺贝尔生理学或医学奖正式揭晓。获奖人之一、美国科学家卡塔琳·卡里科引起了很多人关注,主要原因便是她拥有一份励志又感人的学术履历。

现年68岁的卡塔琳出生于匈牙利,父母均为普通劳动者。在美国的40多年间,她历经了研究方向不被主流认可、拿不到任何科研资助、面临失业危机、罹患癌症、降职降薪、被边缘化等一系列挫折,年收入从未超过6万美元。

是什么力量支持卡塔琳朝自己的科研目标坚持前进?

无疑,卡塔琳拥有以科学发现造福人类的愿望,同时对其研究方向也兴趣十足,两者的结合给了她无尽动力。卡塔琳有无“科研成果不被发现”的担忧?应该极少有。因为如果科研成果不被发现,她为之付出的辛苦有何意义?她不可能如此笃定和乐此不疲地沉浸在科研世界中。

如卡塔琳这样“无单位推荐、无职称、无科研团队”的“三无”人员,在国内可能被授予科学大奖吗?该问题背后,反映了广大教育科技工作者希望科研成果评价不唯成果主人的年龄、性别、职务职称、学术头衔、学历资历、“帽子”和“门派”等因素,而唯成果质量和贡献本身的心声。说白了,科研成果被发现,这是中外科研人员共同的首要需求。

“公平、公正和科学”是一切评价的基本要义,对学术性、专业性和模糊性较强的科研成果评价更应如此,它决定了科研成果能否被适时发现。此处的“公平”指给予每项科研成果同等对待的机会;“公正”指包括管理者和评审专家在内的评价主体不偏袒任何评价对象;“科学”指对评价对象的评价标准、程序和规则要反映事物本质属性和真实面目。这三者是科研人员潜心科研的“定心丸”。

站在公平评价角度,要减少多头、烦琐的科技评价活动,避免科研成果发现通道被各种奖项“成果”和“帽子”堵塞。

科研成果仅靠评价是得不到的。有关部门曾多次强调要控制科技评价及奖励的数量、周期,提高评价质量。眼下,科技奖、项目奖、科技人才选拔以及人才计划项目等评价存在“泛滥”问题。更糟糕的是,由各种人才计划项目而来的“帽子”人才被“概念偷换”,成为优质、拔尖人才的代表,并在客观上几乎吃遍了各种学术资源和奖项。

如此,年轻科研人员为得到“帽子”或其他奖项而热衷于“短平快”成果,又把大量科研时光花在了为评价进行的大搞包装上,致使虽然论文成果和奖项一大堆,却缺乏有实际价值的原创成果和奖项。因为各种成果奖项和人才“帽子”严重积压,即使出现重大原创科研成果,也很可能因“始生之物,其形必丑”而被埋没。

诺贝尔自然科学奖之所以历经百年依旧具有权威性和吸引力,很大程度上是因为其不追求规模、强调标准鲜明。在诺贝尔自然科学奖得主的名册中,不乏学术资历一般的普通人,但其科学贡献却被描述得一清二楚。

站在公正评价角度,应坚持评价主体责任统一原则,坚决打破绝对学术权威,杜绝虚假伪劣成果充斥市场。评价主体公正正是评价得以开展的前提,尤其是评审专家不得介入被评价方和评价主办方的任何利益中。

为此,在强调领导干部、学术“大牛”等权威人物学术道德和行为规范的基础上,还要建立、健全学术评审专家遴选制度、承诺制度、回避制度、信誉制度和追责制度,把“绝对话语权”关进制度的笼子里。绝对学术权威造成的错误结论被推翻的成本相当高,还会挤掉普通科研人员的研究成果被发现的机会。

因此,能否借鉴诺贝尔自然科学奖的提名制评价方式,由评奖主办方组织权威专家筛选并最终确定获奖人员?这样既可免去申报人为准备材料而耗费的时间和精力,又能让各种虚报包装以及因评选而起的拉帮结派、行贿受贿等伎俩无用武之地,还可以强化评价主体的责任意识,选拔出已产生重大影响并获得同行广泛认可的研究成果。

站在实现科学评价的角度,要创新科研评价体制机制,为优秀科研成果和人才脱颖而出创造条件。

要建立公开、透明和可操作性强的科研成果比拼制度。科研成果评价注重质量和贡献,这是基本的科学准则。以论文、课题和人才“帽子”等为标准的科研评价体系导致“劣币驱逐良币”,因为量化指标成果可以快速地大规模生产。因此,要形成维护科研成果比拼的体制机制,以成果论英雄。科研人员对“科研成果不被发现”的担心越少,就会越心甘情愿,甚至享受“冷板凳”。

要建立“瓜熟蒂落”的科研项目立项、结项合并评价模式。当下,科研评价的主要问题之一是把项目立项看作成果,科研起点直接变终点。要扭转科研人员把大量心思耗费在论文及编写项目申报书上的做法。鼓励研究人员根据国家课题指南或自身兴趣,在确定选题后即开展研究并以成果参与竞争。

在学术评价上,课题“立项”与“结项”同时进行有三个优势:一是不受申报者“出身”的影响;二是不受申报者前期课题论证或自述的影响,毕竟这些内容的科学性和真实性很难考证,可能还会成为创新的桎梏;三是不受人情关系的影响,通过专家对课题成果双向匿名通讯评审,选拔出优秀成果。

## 应保证科研成果「公平、公正和科学」地被发现

(作者系北京大学集成电路学院教授)