

海外视野

栏目主持:中国人民大学首都发展与战略研究院副院长郭英剑教授

从阅读期到学习日,值得借鉴的常春藤高校制度

■郭英剑

4月23日是“世界读书日”。实际上,这个由联合国教科文组织所确定的全球性读书日的名称,应为“世界图书与版权日”,其目的在于促进图书出版和阅读兴趣。

之所以选取4月23日,是因为它是世界文学史上一个具有象征意义的日子,英国文豪威廉·莎士比亚、西班牙文学之父米格尔·德·塞万提斯等都在这一天去世。1995年,联合国教科文组织将这一天确定为一个特殊的日子,既向全世界的图书和作者致敬,也鼓励人们获取书籍、阅读书籍。这一天,世界各地都会举办庆祝活动,以表彰书籍的作用——它是过去与未来的纽带,是几代人之间沟通和跨文化的桥梁。

在美国常春藤高校中,有一个普遍存在的阅读周制度。该制度在不同高校中的叫法有所不同,较为统一的说法为阅读周(Reading Week)。除此之外,也有阅读期(Reading Period)、阅读日(Reading Day)、学习期(Study Period)、学习日(Study Days)等叫法。

尽管名称不同,时间长短也不完全一致,但这些制度设置的目的大致相同,且全部安排在学期之内,也就是说每个学期都有。它们大都安排在期末考试之前,属于学期中正常教学活动的一部分,主要目的是为学生提供复习课程材料、完成期末项目或期末论文等。

哈佛等高校的阅读期

在常春藤高校中,哈佛大学、耶鲁大学、普林斯顿大学、布朗大学、达特茅斯学院皆称之为“阅读期”。

哈佛大学的阅读期一般为一周时间。在今年春季学期阅读期为5月1日到5月7日。考试期从5月8日开始,持续到5月17日结束。在阅读期,大多数的正式课程停了,有些课程可能还会组织学生复习或讨论。哈佛的阅读期旨在为学生提供灵活的时间来准备考试、写期末论文和进行自主学习。

耶鲁大学的阅读期通常为5天。为4月26日到5月1日。考试期5月2日开始,8日结束。其阅读期的设置与哈佛同理,旨在让学生在在期中正常课程的情况下,进行自主学习并准备期末考试。耶鲁的传统旨在提供一个专用的时间,让学生可以专注于期末项目和备考,反映了大学对学科全面理解和掌握的重视。

普林斯顿大学的阅读期时间较长,一般持续9天。今年阅读期为4月29日至5月7日。根据学校的相关介绍,这是学术日历中一个独特而重要的部分,为学生提供了大量时间来复习课程材料,让他们与教授和助教

仅1/5青年教师认可自己工资,“帽子”人才薪资是普通教师近3倍——

高校教师薪酬分配存在“逆向激励”

■胡咏梅 元静

作为我国现代化建设和高等教育强国建设的重要人力资源支撑,高校教师承担着人才培养、科研创新与社会服务等多重职责。然而,薪酬分配制度和激励机制改革滞后,使得高校教师队伍的稳定性受到挑战。

根据笔者所在团队开展的一项对全国部分高校教师大规模的问卷调查,高校青年教师的薪酬满意度远低于“帽子”人才,超过八成的青年教师对单位不同职级岗位之间的工资差别感到不满意,仅有1/5的青年教师认为工资可以反映个人在工作中的付出。

与此同时,高校薪酬分配向少数高层次人才倾斜,进一步拉大了高校内部的工资差距,削弱了绝大多数普通青年教师的工作积极性,造成了“逆向激励”。

工资溢价产生“逆向激励”

国内高校在经费预算中不仅普遍存在人员经费支出比例偏低的问题,而且存在着绝大多数教师工资偏低与高薪引进少数海内外高层次人才之间的矛盾,造成高层次人才与普通教师间巨大的收入差距。

2019—2021年,笔者所在课题组对全国302所普通本科高校的3772名教师工资做调研发现,正高级职称教师年总工资分别约为副高级职称、中级职称教师的2.2倍和2.7倍,有国家级和省部级学术“帽子”人才的年总工资约为普通教师的2.6倍。

基于工资差距的OB统计模型分析结果表明,“帽子”人才与普通青年教师的工资差距有1/3源于符号效应,即由“帽子”头衔本身,而非能力和工作绩效引起的工资差距。

此次调查还发现,我国东部地区高校教师的应发工资和年底奖励性绩效分别是中部地区高校教师的1.8和1.7倍,中部地区

无论是阅读期、阅读日抑或是学习期、学习日,虽然其时间长短和具体安排因高校而异,但所设立的基本原则是相同的,即为学生提供有效的准备考试所需的时间和空间。



会,并深入参与他们的学术工作。这一安排既符合该校严格的学术标准,也是学校承诺要让学生学业成功的一种实践。

布朗大学的阅读期时间最长。2024年春季为4月26日开始,到5月7日结束,长达12天,但该校的这一规定是选择性的,即由任课教师决定。在此期间不会安排正式考试,通常也不上课,只是让学生专注于准备期末考试和完成学期末作业。

达特茅斯学院的阅读期较短,一般为2天。2024年春季为6月4日至6月5日;期末考试将于6月6日开始,10日结束。在该校,阅读期被纳入学术日历时间表中,作为每学期期末考试之前的考前休息。今年秋季学期,该阅读期的时间为11月20日至21日,期末考试将于11月22日开始。该校介绍说,阅读期是学生准备期末考试的专门时间,有了这个时间,他们便可以在不中断正常课程的情况下专注于复习。这符合达特茅斯学院的学术制度,并支持学生在评估前进一步巩固学习内容。

宾大、哥大的阅读日与康奈尔的学习日

宾夕法尼亚大学的阅读期叫作“阅读日”,时间一般为3~4天,具体取决于各个学期的情况。2024年为5月2日到5月5日,共计4天。5月6日至5月14日为考试期。阅读日属于期末考试前的休息与复习时间,学生完全可以专注于学习和准备。

哥伦比亚大学的阅读日时间最短,一般只有1天时间,通常在每个学期结束时安排一个阅读日。这一天停课,让学生复习准备考试。该校阅读日的目的是为学生提供指定的一天,让他们不用上课,只是专注于准备即将到来的考试。这体现了大学致力于确保学生在有严格要求的期末考试之前,有足够的复习和巩固所学知识。

高校教师的这两项工资分别是西部地区高校教师的1.8和2.1倍。这不仅不利于高校人才队伍的稳定,造成了“孔雀东南飞”和中西部高校高层次人才流失现象,也不利于“帽子”人才在科研团队建设和产出重大原创成果方面的长期规划。

现行制度不利于教师间科研合作

目前,国内高校大多实施岗位绩效工资制度,教师个人所处岗位层级决定了其工资水平,“爬梯式晋升”导致教师只能在有限时间内根据考核条件规划未来三到五年工作。而且,高校教师聘任考评、年度绩效考核和奖励制度的科研倾向性不仅造成了许多教师在工作时间和精力分配上“重科研、轻教学”的局面,也难以体现普通教师工作岗位多重职责的特点和贡献。

此外,很多高校的科研绩效考评在认定教师成果时,非常重视论文第一作者及课题项目负责人,对于非第一作者、非项目负责人的贡献难以通过有效机制予以认可,而成果认定数量直接关系到教师的奖励性绩效工资。可见,现行绩效评价体制将个人利益置于团队利益之前,这种与教师切身利益相关的制度因素加剧了教师间的“恶性竞争”,直接抑制了教师积极参与科研合作的态度和热情。据我们调研统计,有1/3的教师人为本校绩效工资制度不利于教师间的科研合作。

同时,高校、科研院所之间的科技资源分配越来越依赖课题竞争,导致各科研单位间通过封闭的手段独享信息、经费等资源。在高校内部,二级院系间的科研绩效分配也依赖于各二级单位的科研产出和课题项目。机构间、院系间的资源竞争模式本质上还是由现行绩效评价体制引致的,各类型大学排

康奈尔大学的叫法最独特,但似乎也最符合实际,叫作学习日,即在期末考试前分配几天作为专门的学习期。2024年为5月8日至5月10日,共计3天。与更多的常春藤盟校相比,这个时间不算长,但目的相同,也是为学生提供不间断的时间来准备最终的考试。

阅读周制度的理论基础

尽管确切的起源已经没有较为详细的记录,但美国常春藤高校的阅读期、阅读日或学习期、学习日的传统大致可以追溯到20世纪初期。其主要目的是在正式课程结束和期末考试开始之间,为学生提供一段缓冲时间。

该想法所基于的教育理论是强调自主学习和复习时间对于加强学习和提高学习成绩的重要性。这一理论以认知心理学和教育心理学的概念为基础,强调积极挖掘材料的作用以及学习中间隔重复的重要性。

第一,根据建构主义学习理论,学习者以现有知识建构新知识。这种方法表明,积极参与学习活动(例如独立学习和探索各种概念)可以让学习者对阅读材料有更加个性化和有意义的理解。阅读周期间,是让学生有机会按照自己的节奏、以最适合自己的学习风格的方式深入探索主题,从而促进了他们的学习。

第二,间隔重复作为一种学习技巧,涉及以增加的间隔复习信息加强记忆保留。这种学习技巧基于“间隔效应”,是指如果学习的学习课程在一段时间内间隔开,而非在短时间内挤满,便可以更好地回忆信息。阅读周就通过为学生提供结构化的时间来发挥间隔效应,在考试前多次复习课程材料,从而增强长期记忆保留。

第三,元认知是指对自己思维过程的认

名、一流学科评估等更强调机构所属成果成就,强化了项目负责人、成果第一署名单位的贡献,从而阻碍了跨单位、跨学科的良性合作。

然而,许多研究发现,全球范围内的科研合作不仅提高了科学学科产出数量,更提高了产出质量,国际上许多创新性、突破性成果正是由跨单位、跨学科团队完成的。

改革路在何方

新时代高校教师队伍建设应以推进高校薪酬制度改革、完善高校收入分配激励机制为保障,面对不合理的工资差距和绩效评价体制,应在以下几方面做出改进和探索。

首先,学术劳动力市场赋薪应看重能力和工作绩效,回归人才称号的荣誉性和学术性。高校以及相关管理部门应对对少数“帽子”人才的过度关注,转向对广大普通教师薪酬激励的关注,杜绝为“帽子”定“高价”的失序现象,回归人才称号的学术价值和荣誉奖励价值。

同时,高校应将有限的财政资源用于统筹分配各级各类人才的工资,在建立涵盖教学和人才培养、科研和社会服务的绩效评价方案基础上,将能力和工作绩效,而非头衔符号作为学术劳动力市场赋薪最核心的准则,合理控制不同层次人才的工资差距。

比如,“帽子”人才的年总工资均值往往高达普通青年教师的3倍,而剔除由于符号效应带来的工资差异,“帽子”人才的年总工资均值应为普通青年教师的2倍左右。因而,高校在设置引进人才新待遇时,可将本校普通青年教师工资均值的两倍加其工资标准差的三倍作为上限,以确保“帽子”人才与普通青年教师的工资差距在合理范围

知和理解。它在学习中起着至关重要的作用,因为它涉及自我调节以及评估自己的理解能力和学习需求能力。在阅读周期间,学生有时间反思他们学习过的内容,并确定他们需要进一步澄清或研究的领域,从而优化其学习策略,提升学习成果。

第四,认知负荷理论研究的是工作记忆一次可以容纳的信息量。该理论表明,当学习者没有同时被太多信息淹没时,他们的效率会更高。阅读周可以让学生只专注于复习,无须承受新材料的额外压力,从而减轻认知负担,优化学习效率。

第五,近期发展区(ZPD)是指学习者在没有人帮助的情况下,自己可以做什么,以及在指导下可以实现什么之间的差异。在阅读周期间,学生可以经常参加同伴的学习小组或寻求教师的帮助,利用这段时间在他们的ZPD内进行操作,并拓展他们的能力,从而可以超越他们所能达到的水平。

上述教育理论的重要性体现在,它们为教学实践和学生的学习计划提供了信息,从而优化学生的参与、理解和记忆。对于高校而言,设计包括阅读期、阅读日或学习期、学习日在内的学术日历,可以认识到学生的认知和心理需求,目的是促进形成更健康和有效的学习环境。这样的实践不仅支持学业成功,还鼓励发展对学生一生有价值的独立学习技能。

复习周与阅读周的不同

无论是阅读期、阅读日抑或是学习期、学习日,虽然其时间长短和具体安排因高校而异,但所设立的基本原则是相同的,即为学生提供有效的备考时间和空间。各高校都会调整这些阅读期的长度和结构,以适应其各自独特的学术日历和学生需求,但所有高校设置制度的目标也是共同的——提高学生的成绩并减轻学期末的压力。

可能有人会说,我们中国的高校中也有考试周之前的复习周。确实如此,但事实上,所谓复习周,往往会被学生用来应付选修课的结课考试或考查。在这一周中,学生大都是各种忙乱,并没有也不可能真正的时间用来回顾、复习和准备最后一周专业课的各种考试。

正是在这个意义上,我认为阅读周值得国内高校借鉴。一方面,要承认学生期末考试所承受的巨大压力,另一方面,要为学生提供真正的时间,让他们回顾、复习和自我学习,减轻学期末的压力,认真应对接下来的各种考试。更重要的是,要在高校中建立一种支持学生学业成功和心理健康的学

之内。

其次,坚持经济性激励与非经济性激励相结合,提升教师现实获得感 and 预期满足感。一方面,应充分体现对知识和人才的尊重,建立与经济发展水平和教师个体劳动价值匹配的工资待遇,切实保障广大普通高校教师过上尊严的生活。另一方面,改善高校教师工作环境,建立有利于团队合作的激励机制,倡导教师优势互补组建科研团队,集体攻关满足国家重大战略需求的课题项目;充分鼓励青年教师的成长需要与生活困境,从专业发展、住房、通勤、子女入学等多方面入手,提高福利项目设计的针对性。

最后,创新多元评价方式,分类设计绩效评价体系。绩效评价体系需考虑教师工作的内容和性质,改变重科研、轻教学和人才培养的绩效考评制度,针对教学为主型、科研为主型、教学科研兼顾型等岗位类型,分别设计绩效考核标准,以体现不同岗位任务的特点。

此外,还要注意长期激励和短期激励相结合,以长期激励为主,避免高校教师为追求高绩效,工作行为趋向短期化和功利化,允许一些基础性研究工作短期内成果难以转化,并依据学科特点延长科研考核周期。

在针对团队进行奖励时,可根据团队成果设立绩效奖励机制,奖励科研和教学团队的重要成果,按团队任务和成员贡献分配绩效奖金,且保证分配结果透明、公开。注重团队工作的过程性绩效评价,记录个体在跨机构和跨学科团队中的阶段性贡献,在年度绩效评价和成果奖励中进行综合考量,从而激励团队成员长期精诚合作,产出更多重大原创性科研成果。

(作者分别为北京师范大学教育学部教授、青岛大学师范学院副教授)

中国大学评论



眼下,说到要深化高等教育教学改革、提高人才培养质量,“以学生为中心”的教育理念时常会被提起。但面对“以学生为中心”的内涵是什么、怎样才算做到位等问题,很多师生和教育工作者并不很明了。事实上,早在1998年,联合国教科文组织就提出高等教育需要转向“以学生为中心”的新视角和新模式,并提出国际高等教育决策者应把学生及其需要作为关注的重点,把学生视为教育改革的主要参与者。

此概念下的“以学生为中心”内涵明确——

一是要关注学生的需求,不能仅强调供给方的想法,而应多考虑需求方的态度。二是要让学生成为教育改革的主要参与者。这里的参与并非让学生简单地参与评教,或按照学生喜好改造课程,而是让学生以主角身份全程参与教育改革,包括教学活动、教学管理、资源配置、学校行政管理、学校文化乃至社会环境的参与权力。

总之,“以学生为中心”强调弱化学校和教师的主体地位,在教学过程中更多以为学生提供资源的载体状态存在,在各式资源的运用方面给予学生最大自主权,为学生尽可能提供资源并尊重学生选择与个人意愿。

对照上述要求,我们发现,我国高等教育长期以批量化的人才培养模式为主,各专业的课程设置基本一致,忽视学生的个性化培养,这与“以学生为中心”的要求还有很大距离。

鉴于课程在很大程度上决定了人才培养目标及学生的知识、技能结构,我们以课程为例,说明“以学生为中心”教育教学中

的不足——

一是学生可以自由选择课程的余地较少。客观上,由于国内各专业的必修课程多、课时量也多,且难以为学生提供灵活的培养方案,学生必须修完培养计划规定的全部必修课程,才能通过选修形式发展兴趣爱好。而等到学生把这些必修课程修完,已很少有余力发展兴趣爱好好了。

二是学生可以自己决定的课程作业内容较少。这个问题主要存在于理工专业,虽然为了鼓励学生分工合作,很多课程作业采取了小组项目等形式,但由于作业的命题等先由老师提出,再由学生分工协作完成,这就使得学生只能被动接受任务,不能从自身的智能优势和爱好出发进行探究。

三是反映学生课程学习成果的形式较少。目前学生的课程学习成绩大多以分数形式出现,一般结合作业分数和考试分数进行加权评定得出。为了便于打分,尽管课程内容、教学形式多元,课程作业和考试形式往往还是单一的文字表达,评价主体也是单一的学校教师。学生个体的特长、爱好等没能得到充分展现。

在笔者看来,“以学生为中心”,本质上就是要把握学生的诉求和利益放在核心位置,让学生的自主探索性与创新意识得到最大限度发挥。

第一,引导学生按照自身兴趣选择发展方向。人类社会发展到今天,知识量激增,使学科高度分化和综合。高校学科专业是“大口径”方向,而学生要在掌握基础知识和专业技能的前提下,专注“小口径”方向发展,这是培养拔尖创新人才以及专业领域高精尖人才的最佳途径。

学生对专业学习越深入,就越会感知到自己对某个“小口径”学科方向的偏好,这种偏好相当宝贵。学生个体的智能结构也各有侧重。例如,有的学生喜欢钻研理论推算,但不擅长动手实操,有的学生则擅长实践操作,但不擅长理论记忆和文字表达。总之,高校要通过各种形式帮助学生认清自身专业兴趣、爱好和特长,以便在最适合自己的发展方向上深耕直至开花、结果。

第二,鼓励学生参与个性化的培养方案。学校要允许学生主动参与自己学业、职业目标的设计,以便行动上跟进。

首先,学校可根据学生发展意向,为其推荐职业规划。比如,建议喜欢理论研究的学生在学术方面发展;鼓励喜欢实操的学生在技术开发和应用方面发展。同时,学校要告知学生不同发展方向所需的智能结构和素质要求等。

其次,学校要允许学生与专业指导教师共同商定其课程学习计划,这是决定学生能走多远的关键。要让学生合理、合法地选择校内课程,甚至国外大学的课程。这对国内高校的学生教育管理将是极大的考验,也是“以学生为中心”的核心环节。

最后,学校应充分利用手中资源,打造一个由共同兴趣的同龄人、校友、导师和潜在雇主组成的专业社区,为学生提供在社区中进行探索和交流的机会,进而帮助学生不断明晰自己的未来目标和行动措施。

第三,尽可能提供学生个性化发展所需的教育资源。学校教育的价值在于能为学生提供成才所需的教育支持,这需要学校各相关部门行动起来。比如,“以学生为中心”会对教师指导学生提出新要求,促使教师重新分配时间和精力,需要高校从制度文化层面重新衡量教师成功的标准,明确教师的激励机制。

此外,学校还可以吸纳行业人员与教师共同参与专业人才培养,利用行业人员对于企业环境技术标准、落地产品要求、对应案例、实地生产环境等方面的了解,对教学设施、教学平台等进行针对性的设计,共同构建行业认可的社会化高等教育体系。同时,学校还应当积极与行业及校外实习等项目开展合作。

(本文为中国工程院战略研究与咨询项目“支撑中国式现代化的新工科教育体系研究”阶段性成果)

『以学生为中心』教育理念仍需落到实处