

Doi:10.3969/j.issn.1672-0105.2015.04.002

# 高职“生选师”课程的体制建设及理论研究

程树存

(浙江工贸职业技术学院, 浙江温州 325003)

**摘要:** 课程的双向选择制, 从根本上保障和维护了学生学习的能动和自主。“生选师”作为制度推行, 也需要相关制度的支持和制约, 课程的审定、教师条件及教学方案、质量监控和评估的措施等要逐项落实。

**关键词:** 生选师; 课改; 自主学习

中图分类号: G712

文献标识码: A

文章编号: 1672-0101(2015)04-0005-04

## System Construction and Theoretical Research on Students-selecting-teachers Courses in Higher Vocational College

CHENG Shu-cun

(Zhejiang Industry & Trade Vocational College, Wenzhou, 325003, China)

**Abstract:** The two-way choice system of the course can fundamentally protect and maintain the initiative and autonomy of students learning. As a system to carry out the students - selecting-teachers, it also needs the support and restriction of the relevant systems. Validation of the course, teacher conditions and teaching plans, teaching quality monitoring and assessment measures should be put into effect in order.

**Key words:** students-selecting- teachers; curriculum reform; autonomic learning

“生选师”作为现代大学教育的一个标志, 彰显了课程设置与课程教学的人文化和个性化。“生选师”的意义, 深层地揭示了一个基本道理, 教什么与学习什么, 应当也必须尊重教师开课的选择和尊重学生学习的选择。当然, 一方面“生选师”的推行, 需要一定的条件支撑, 同时教与学的个性化也要在规则中运行, 需要完善的制度保障。目前, “生选师”成为课改的时尚, 而有的将此仅仅当作形式的追求, 这对高职教学改革的负面影响较大。如何正确地领会和把握“生选师”的规则, 本文试作如下分析。

### 一、对高职“生选师”课题研究的认识

依据高等教育发展的一般规律, 高职教育在完成办学条件标准化建设和实现办学规模化拓展后, 其可持续发展的目标, 必然走向以“软实力”为特征的内涵发展。高职“生选师”问题的备受关注, 正是高职教育内涵发展转型的一种标志和宣示。本研究认为, 高职“生选师”之所以要研究课程的体

制建设, 其意义有以下方面。

#### (一) 以生为本理念的贯彻落实

在当下的高校校园里及高校的课程教学中, 以生为本一直是响亮的口号(或一种教育思想), 但始终没有贯彻好。学制下的课程链束缚着学生的学习选择, 定班教学的模式决定着定教与定学, 即由谁教谁来学都是体制化的指令, 教师和学生都是分派性的, 谈不上自主选择。实施“生选师”, 理论上是对一统化教学计划的“突围”, 愿意教什么和期望谁来教, 将教和学的主动权交给了教师和学生, 从根本上体现了教以教师为本、学以学生为本的“双主体”教育理论。<sup>[1]</sup>

#### (二) 以用为本价值取向的张扬

高职教育是为学习者谋生谋业而作准备的教育(取意于陶行知之言), 与普通教育所不同, 普教是知识存储、能力内化集成的过程, 而职教是技术培养、能力生成的教育。让学生选师, 不仅是对学生学习权利的尊重, 更重要的是对学生学习诉求的满

收稿日期: 2015-11-12

作者简介: 程树存, 浙江工贸职业技术学院讲师, 主要研究方向: 思政教育, 教学管理。

足,亦是学生发展需要的满足。

## 二、“生选师”课程的必备要素及高职实施“生选师”的条件评估

“生选师”表面上是学生与学科教师间的个别性问题,其实,它联动的是一个体制性的问题。体制的建立到体制运行,关联的结点很多,其中,至关重要的有以下方面不可缺失。

### (一) 制度建立与健全

“生选师”涉及到教师教学权和学生学习权的维护和保障问题,“选”的办法制定和实施,是一个系统化的流程。操作与监控都不可缺少,所以应有相关制度作保证。尤其是“生选师”与学分制管理密切相关,而学分制的基础又是“选课制”,是通过选课来推进选师。高职无论是选课制基础还是学分制管理基础都十分薄弱,制度不够完善,在此推出“生选师”面临的挑战及困难较多,更应在制度层面加强建设。

### (二) 学科教师资源的配备

从“优选法”的理论分析,之要优选或之能进行优选,前提是提供“可选”的备量大于所选的实用量。同理,让学生选自己满意的教师教授自己,前提仍然是学校要储备好足够数量的教师以供学生选择。<sup>[2]</sup>按教育部高等教育法的相关规定,高校学科教师配置,应按实际需要教师数量的10%作为储备。高职院校目前教师配置,大多是按学科教学实际需要聘用,师资资源相对较为紧张。如果没有储备教师,要实行完全的“生选师”制度会受到师资的限制,学生最终还是无奈的“被选”。

### (三) 基本教学条件的保障

“生选师”的公平性,既是学生选师的公平,同时也是教师选课的公平。由此要求,学生可以按自己的诉求选择教师,也要让教师按自己的意愿选择课程。为了确保两极的公平,学校在提供支持的平台上也体现公平,如向学生提供每位教师真实的教学信息;教室分配,同类课的教室安排、多媒体配置的程度、课时时间的安排等,尽量避免过大的差异。

### (四) “生选师”的认识与导向

“生选师”的目的最本质的是体现人本至上的理念。为了学生快乐地、高效地学习,按自己意愿选

择自己满意的教师;同样,为了让教师快乐地工作、能在广泛认同的教学环境下个性化地实施自己的教学思想。总之,“生选师”就是要充分尊重师生的意愿,促成乐学乐教。不过,在当前的“生选师”试行中,简单地将之认为是淘汰教师、或变相惩罚教师的一种方法,这是一种误区。高校要储备10%的教师,就是考虑到教师除了教学外,要有计划地让教师有专门的时间进行学术研修、学历提升、课题研究等教研活动。另外,“生选师”要还学生学习主人的地位,我怎么学,应选择什么样的教师指导更合适,“我”的动机和目的要明确,不能跟风追风、或人云亦云的盲目“选师”,这也应当给予指导。高职生厌学现象普遍,学习能动性不足,因此推行“生选师”课程制前加强引导更为重要。

## 三、高职“生选师”课程体系架构及实施的思考

### (一) 推行高职“生选师”课程的基本条件

1.同科目。“生选师”课程的前提是同科目不同教师。与之相关的还有课程性质,是必修或是选修,对选课有直接影响。如果必修,表明学生必须选师;如果是选修,意味着学生觉得任课教师不满意,可以放弃另选课程,也就等于另选教师。同科目是否同教材,本研究认为在有条件的情况下,选择权交给教师,可以考虑同科目不同教材。教学管理及评估主要通过课程教学目标的设定来统领。

2.动态班级授课制。一般教学必然要考虑教学成本,在高职还没有小班化或个别性导师制的教学条件,班级授课制是主要的教学组织形式。在高职实行“生选师”课程,传统的班级模式必然受到挑战,特别是公共类、通识类课程在“生选师”的推动下,跨专业、跨年级都有可能。本研究认为,在学分制管理的指导下,“生选师”课程的教学组织可采用动态化的班级制,即以课程为纽带,学生自主选择而构成学习集群,这样的班级规模可适当扩大,以“大班化”教学。由此带来的管理责权问题,可按开课部门或教师归属分担。如果是专业课程“生选师”,一般应考虑平行班级和相关专业的课程设置,教学组织宜实行“小班化”。

3.学分制管理。“生选师”与“生选课”密切相关,真正要还学生的学习自主,学制下的学科管理必须适应动态学制的学分管。其中还要考虑的

素有“生选师”课程学分控制,即要明确规定每学期“生选师”课程的上下学分数;同类课程的学分数,主要控制同类课程学分比太高或太低。

4.质量监控与评价。在学校教学管理层面,将“生选师”课程的管理纳入一般教学管理并无非议。但对于“大班化”的跨专业、跨学院(系部)的课程,除开班主体部分的监控外,学院教务、教学督导等的适时监控也应加强。

5.教师配置。选师的前提是要有多于教学需求数量的教师,如果只是按岗设编,选师的意义不大。如前所述,按10%的教师储备量配置教师,在此基础上推行“生选师”课程较为合理。从当前试行“生选师”课程的情况看,因师资不足,学生选师后集中于个别教师后,造成多方面的新问题:被学生选课多的教师,或只能扩大班级学生额度,实行超大班的班级授课;或增加课时,重复班开课,造成教师周工作超量太大,有的会因精力和体力不及而影响教学效果。另一面是选课学生少的教师,课时又不足,如其他安排跟不上,团队关系会受到一定影响,心理负担和别的压力也会增大。

## (二) 推行高职“生选师”的工作流程

推行“生选师”是一项严密而严谨的工作,纵向看其工作的环节或节点是一条完整的系统链,横向看其联动的是整个教学、乃至整个学校教育的系统。按“生选师”工作推进的顺序排列,其工作流程大致可分为准备阶段、运行阶段和考核评估阶段。

### 1.准备阶段

包括生选师课程的选择及确定、课程实施计划、信息发布平台建设等。

课程的选择及确定,应严格参照生选师课程推出的条件,广泛进行论证,特别是要听取学科教师、选课学生的意见及建议。

课程实施计划所涉及的内容较多,其中课程性质定位,是必修还是选修;总课时及周课时的安排;开课的时间,明确具体面对的年级和具体的学期;学分数;符合条件的开课教师基本情况;教学班级的人数设定等。

信息发布平台建设,这也是顺利推行生选师的重要工作。生选师的报名和确定,基本上都是通过信息网络的平台来交互,所以信息技术的支持,教务管理与网络信息专门技术管理人员的选配都是必须的。

## 2.运行阶段

### (1) 报名时区

就是将“生选师”的所有信息公布于众,学生在规定的时间内确定自己满意的教师。这个课程表面上较单一,其实在运作中不少的学生选课选师的意向会有多变性,这种改变有时要反复很多次。在信息技术设计中要考虑学生预定性选师,让学生自主改变选择,当报名时区结束前一天,统一开通正式以选师的报名。当然,确定后也不要留给部分学生个别微调的机会,因这种现象不可避免。报名时区还要注意的另一问题是报名方式方法的适时指导,相关部门应安排专人管理和服务。

报名信息除网络发布外,相关教师的信息宣传还远远不够。多渠道、多途径、全面立体地将教师信息告知学生,是学生选好师的重要条件。因此,相关部门可组织专门的学科教师推介会,让教师直面学生宣讲自己的教学设想及教学风格;还可以借用学校文化走廊张贴教师信息;也可让教师通过自己的微博、QQ与学生沟通交流。总之,“生选师”对于教师信息的真实发布决定着学生选师行为的效果及这一教学改革的质量。

在报名时区,要注意的问题还有新教师、或教学改革实验教师的关怀和帮助,在生选师的机制下,这两类教师往往是弱者,学校在设置课程和教师储备中师资的梯队、职称结构、教改实验项目等,都得兼顾教师的实际情况。

“生选师”方式,就当前各高校采用的方式是个人自选与以原班级为单位的集体共选两种。两种方式各有优势,但据本研究后认为,公选课程的“生选师”更适合于个人自主选师,而专业课程且小班化教学的课程,适宜于以原教学班为单位,在尊重大多数学生意愿基础上集体选师。

### (2) 教学时区

本时区是相对的稳定期,教师按课程计划和课程大纲实施教学,学生也归属于自选的班级听取教师的教学。

这一时区,学校管理应适时进行必要的教学任务、教学计划的执行情况检查。定期不定期地召开学生座谈会,听取学生对“生选师”课程的意见及建议,还应做好教与学的服务。

教师是教学的主体,是学生学习的引导人,以高度负责的态度完成课程的教学任务,服从学校的

管理,虚心听取学生的意见和建议,积极探索和改进教学方法,努力提高教学质量是责无旁贷的。<sup>[1]</sup>

### 3.课程结业及评估阶段

#### (1) 总结

“生选师”课程的推出是生本教育理念下的教学改革,实验与实践必然会在改革中或体制设置、机制运行中的新问题,因此必须就改革实验进行认真的分析和总结。总结既要听取教师的意见,也要听取学生和教务管理等相关部门的意见。总结的形式可考虑过程性、阶段性、终结性的不同类型,按需要开展。

过程性总结利于及时发现问题就纠正问题,优点在于全程的关注,为最终的实验评估提供详实的第一手教学材料。

阶段性总结就结合教学计划的实施、落实情况的进行,同时注重计划的微调 and 改革方案的修正。

终结性总结是全面性总结,之前,可通过座谈会、问卷、访谈等方式广泛听取改革参与者的意见和建议,就第一轮的改革作出如实、客观的分析,并就后续的改革实验提出思考和建议。

特别要提及的是,“生选师”课程的教学实验,涉及到教、学、管的多层面问题,总结应当是一个系统性的,也是分类的,教师、学生、管理者都应结合自己的工作职能总结。如果将总结只停留于教学过程是不全面的。

#### (2) 考核

“生选师”教学改革涉及考核的面极为宽泛,这项教学改革是教、学、管多层面的互动,他们之间相互影响相互作用,评价也应当是多方面的。

教师考核。教师的考核以教学效果为重要依据,教师常规的教学过程要件、课程改革的理念创新扩方法手段等,是考核参照的重要因素。同时,要充分听取学生的学习反映,服务学生是教师教学改革的根本,学生评教的权重可适当加重,就是确保学生学习的话语权,维护其学习主人的中心地

位。当然,生评教也要避免极端,首先是充分尊重教师人格和教学劳动的评估,不能片面或个别的分歧而否定其它。尊重教师的生评教,要求是思想认识要下面引导、学生的评教流程要完善、标准制定要科学、实施过程要严谨。教师评价考核,也要兼顾教务管理部分过程监控的情况,按一定的权重纳入考核之中。

学生考核。这是教学改革评价最重要的内容。学习质量,既要关注学生学科知识学习的效果、也要关注这门课程教育职能(教育性)的实际作用;既要关注知识的领会和学科问题解答能力的情况,也要关注结合专业,相关学科技术形成和应用的情况。对于高职“生选师”课程学生学习的考核,力求避免单纯的文本化、试卷化的知识能力考试,考核形式应当多样化,特别要注重学科专业能力的训练及培养。本研究还倡议在学生考核中,也要充分尊重教师的意见,评学教师最有发言权。当前试行的“生选师”中,有不少的学生择师的倾向并不是教师教学个性和风格的认同,而是师兄师姐传言的“学分好拿”、“管理‘很民主’”(意即“放任”)等。教师也出于对学生选自己的课之感情,不愿严格管理,考核走过场,出勤考核宽松,学与不学学分照给。这类现象对“生选师”课程的推行产生了一定的负面影响,应当引起关注。

管理考核。“生选师”得以顺利进行,管理是保障,更是动力。在“生选师”课程实施后,管理的职能中最重要的是服务。所以“生选师”课程对

管理的考核,既是服务质量的考核,也是业务管理的考核,两者要兼之。

总之,“生选师”课程改革的推行,是教学改革理念及方法的大事。但由于其改革牵动面较广体制建构较复杂,本研究仅就目前试行的情况检索和分析,结合高职教育的特殊性进行了关系研究,广度和深度都有不足,这是本课题继后需要继续加以关注和研究的内容。

### 参考文献:

- [1] 王道俊,王汉澜.教育学[M].北京:人民教育出版社,1999:216.
- [2] 徐广业.高校“逆向生选师”现象分析及对策[J].人力资源管理,2013:146-147.
- [3] 王慧珍.从案例教学“三步曲”看教师的主导作用[J].当代教育理论与实践,2015.