

一次真正体会到“用心读书”的时候已经是一个中学教师。那时我在给学生讲过一个公式后，过段时间让学生默写讲过的公式，发现所有的学生都能够准确无误地写出那个公式，但是只有部分些学生能够应用公式解题。经过反复的课后跟踪才发现那些不能应用公式的学生大多数没有体会公式里面的内涵，仅仅是记住了那个代数式而已。原来这些学生是在“用眼睛读书”而没有“用心读书”。“用心读书”包含认知、理解和思考等深层次心理活动过程，“用眼睛读书”则仅仅是感觉、记忆等浅层次心理活动过程。

同样的道理，作为一个教师，不能仅仅“用嘴巴教书”而应该“用心教书”。“用嘴巴教书”的人仅仅充当一个媒介，与MP3无异。“用心教书”则需要将自己融入到知识、学生的认知和思维之中；把自己当成学生，先想想“如果我是学生，老师对我这样讲授这一段内容，我会怎样？”；“用心教书”就要考虑尽量减轻学生在课堂上接受知识的困难，使他们能够轻松地“用心读书”；“用心教书”就要更多地考虑启发学生创造思维的手段，使他们能够很快地融

入各种创造性的实践活动中。

“用心教书”不仅仅是在专业课程的钻研上，正如我在以前的文章中所述，还需要在人文素质、科技创新素质的培养以及科学教学方法上有所钻研，使得教师自己与学生在教学中共同成长。

“用心教书”于教师自己也是有百益而无一害。如上节所述，钻研教材既能完善自己的知识结构，又能提高讲课质量，还能著书立说，岂不是一举多得？

最后，我想说明一下：我在2006年春节就开始动笔写作本文；当时拟定的题目就是“努力钻研教材，体验教研工作的乐趣”。后来因为身体原因，没有能够一气呵成写成这篇文章；后来一拖再拖，直到快放暑假，才想起上半年还有一件事情没有办完。这次提笔后，几经考虑，把原来拟定的题目改成现在的“用心教书，其乐无穷”。我还要声明一下：我从教20多年来没有获得过任何跟教学相关的奖项；因此我可能算不上是一个好教师，我撰写本文也不是给别人树立榜样，仅仅是一个出于“老”教师的狂热。如文中有不实之处，希望广大同仁极尽所能地鞭达我。

英国高等教育创造性人才培养模式的特点研究

国防科技大学 信息系统与管理学院，刘忠 张维明 张勇

一、英国高等教育突出个性发展

英国高等教育发展的第一个特点就是突出个性发展。具体来说，主要表现在以下三个方面：

（一）提供了突出个性发展教育的外部机制

英国高等教育多年来对学术自由、高度自主的积极倡导和追求给学习者、研究者提供了一个较为宽松的环境。1992年后英国就取消了国家学位委员会，在专业设置和课程设置等方面，国家也只设定标准，不干预具体事务。这样就使得大学在学位授予、专业和课程设置等方面拥有高度的自主权，学校可以拥有特色化的专业和科研方向。同时，政府将资金拨付到大学后，国家不干预大学对经费的具体使用，只考核经费所产生的效益，如科研成果、教学成果等。这就意味着英国大学拥有用人和经费的自主使用权。这几项自主权的拥有使得英国各大学具有了相对的独立性，使学术研究活动独立、自主地开展得以实现，一些最新的学术研究热点能很快形成学术方向。同时，他们还成立专门的组织机构，确保不同层次、不同民族、国家的文化均能在大学中繁荣发展，从而构成了英国大学文化的多样性，为创造性人才的培养提供了一个“百家争鸣”的开放性的学习大环境。

（二）灵活而个性化的专业、课程设置与管理

英国各大学一直致力于为学生提供较为自由开放的空间以确保学生能选择适合个体兴趣和特点的专业和课程，因为他们深知，兴趣是创造性行为产生的最强有力的原动力。英国各大学具体的做法是：

1. 拓宽专业口径

英国大学中的系是最基本的教学机构。在系的下面设有若干教学或研究方向，这些相当于国内的专业。而这些专业的口径一般都非常宽泛并与实践需求、学生就业有着密切关系。大学本科期间专业口径的宽泛避免了学生过早的专业定向，拓宽了学生的学习视野，为学生打下了宽厚的学科基础，同时也为学生学习兴趣的形成预留了个性化的空间，对研究生期间相对较窄的专业研究很有帮助。

2. 以学生为中心的学分制和课程设置

英国高校采用学分制，要想获得任何一个学位都只需学完一定的课程，修满一定的学分即可。在课程选择上，英国高校学生有权选择自己感兴趣和想要学习的课程并自主学习进度和学习方式。如果学生中途改变兴趣，也可自由修改自己的学业计划，包括转专业和改选课程。因此，同一专业的学生所学课程有时也不完全相同。在课程的设置上也体现了较大的灵活机动性，特别注重与时俱进，反映了学科的最新发展和应用实践的需要。学分制度、课程设置和学生自由择课都充分体现了尊重学生的个性差异和以学生为中心的精神。

（三）突出个性发展教育的导师制

导师制是英国大学中的一大特色，由牛津大学最先创立。一般一年级新生入校时，系里就会为每个学生指定一名导师，导师成为学生与学校联系的桥梁。在第一学年里，学生每周必须与导师见一次面，时间为1—2小时，称为个人指导。英国大学非常重视教师对学生的这种一对一、面对面的个性化指导，许多大学甚至将个人指导时间作为

强制性的规定纳入教学时间表。在个人指导时间里,导师和学生一起共同制定每一门课程的个性化学习计划。在课程学习过程中,导师还会根据学生的情况,提供一个相关的论文题目、参考书和参考文献目录,要求学生在规定的时间内完成所提供书目的阅读,并按要求写出论文,然后组织学生与导师一起参加论文讨论会等。在个人指导和讨论会中,导师与学生相互交流学术思想,并就文章或课程学习中的论点、论据进行辩论。从第二学年起,学生每学期必须与导师见面不少于两次。在最后一年和研究生阶段,指导教师还要指导学生完成论文,这时的指导教师与我们的毕业论文指导教师和研究生导师的作用相似,学生可以根据自己的情况和学习兴趣选择导师。

三、英国高等教育重视能力培养

英国高等教育建立了一种基于个性发展的以能力培养为核心的教学实施体系,分别从教学方法、教学组织形式等方面强化了对学生自学能力、独立思考能力、实践操作能力和合作交流能力的培养。

(一)多元化的教学组织形式

英国高校教学组织形式多样,其中,大部分新颖的教学组织形式是以学生能力培养为中心的。最常见的有以下几种形式:

1. 大组教学。即授课。大组教学也分两种方式,即正式授课和交互式授课。正式授课主要是教师讲,学生记笔记。在授课过程中,师生也可以就某一问题展开讨论,最后教师留出一点时间给学生提问题并对本课时内容做出总结。交互式授课形式则更加灵活。首先,教师讲授一部分内容,当堂给学生留作业或提问题,由两三个学生完成,教师总结答案;教师再进一步给出更深入的概念,并给学生提出更难更进一步的问题,教师回答部分问题,引导学生进入更深入的课题,最后教师将未上完的内容以讲义的形式发给学生,留给学生课下学习,由学生给出本课程的小结或主要内容简述。一般来说,这种授课形式是教师讲课和启发学生回答问题时间各占一半。

2. 专题研讨会。这种研讨主要是就某些课程的某些专题进行讨论,一般由教师选定研讨题目,每学期进行几次。会上要求每个学生发言。教师的作用主要是保证讨论的深入进行。讨论会前学生必须阅读一定量的资料,并写好发言稿。讨论后由教师评述学生的发言。

3. 小组协作学习。这是英国高校最为常见和最具特色的学习方式,是一种通过小组或团队进行学习的形式。通常学生被分为几个小组,就某一个问题进行资料搜集、分析、讨论后推举小组代表陈述意见。在讨论中,学生个体可以将其在学习过程中探索、发现的信息与同学共享。各小组之间也可以互相提问、解答,以达到共同理解的目的。这样,通过个体之间的对话、商讨、争论来实现学习的目标。小组协作学习的开展能够较好地提高学生的理解能力,开发学生推理、分析、比较、判别和解决问题的能力,并帮助学生熟悉和掌握交流技巧、表达技巧和团队工作技巧。

其余的教学组织形式还有个人陈述、实地调查、个案研究和各种讲座等。

从以上形式的介绍我们不难发现,英国高等教育的多元化的教学组织形式更加注重学生的学习参与性,学生成了学习的中心,课堂成了一个积极主动、独立探究的学习活动场所,学生的学习就是在观点的交流、沟通与碰撞中完成的,学生的独立思考、自学能力乃至创造力也就在这多样的学习形式中被锤炼。而各式讲座等非正式学习形式的大量开展更为学生吸纳最新学术观点,接触不同流派的学说提供了最佳场所。

(二)灵活多样的教学方法

在具体的教学活动中,教师们普遍采用以学生为主体的启发式教学方法,多方设法吸引学生投入到教学活动中去,鼓励学生提出创见性的问题或意见。这些包含启发性教学思想的教学方法有:

1. 教师讲授。这是课堂教学的基本方法,但英国高校教师一般把在讲授中激发学生的思想火花视为己任。大多数英国教师讲课内容新鲜生动,充实而富有启发性;讲课语言比较幽默,教师会经常开些玩笑,以活跃课堂气氛,提高学生的注意力。

2. 师生问答和讨论。这是课堂交流的主要方式。英国教师认为信息、知识可以在图书馆内查到,上课时间则应该用来激发学生创造性思维,鼓励学生质疑发问。教师一般将问题贯穿于整个课堂教学中并常就一些问题要求同学进行5—10分钟的小组讨论,学生在教师讲课的过程中也可以随时提问并和教师一起讨论,甚至展开辩论。只要学生言之有理,教师会接受学生的观点。而在高年级用得较多的则是专门的讨论课。这种教学方法促使大部分学生上课时能集中注意力,积极思考,从而提高了课堂教学效果。

3. 自学指导。由于英国高校大多没有统编教材,教师的教学内容一般来自于学科发展的最新前沿,因此,英国高校一门课涉及的内容非常丰富。而英国高校每门课程的讲授课时都较少,一般只有10—20个课时。因此,教师讲课也就大多只作概要性的介绍,其他大部分内容则由教师以每次课后罗列大量参考书的方式留给学生自学,而这些课后自学是属于教学计划的一部分的。以朴茨茅斯大学(University of Portsmouth)信息系统专业的硕士课程为例,总课时为150的“无线网络”课就有114个学生课外自学和研究的课时,教师讲授仅为20个;而在总课时为150的“知识媒体的训练应用”课里,除114个学生自学和研究的课时外,剩余的36个课时也全部是在学生课外自学基础上进行的每周在线的同步与异步学习。这样,课后自学为课堂教学的2—3倍,有的甚至全部用自学来完成。除此之外,英国高校学生的作业常见的是问题讨论、论文,这也都需要借助课后自学阅读、上网查阅资料才能完成,一般学生完成一篇论文要求10—20本参考书目。

4. 操作练习与实验。英国大学教学实施体系中非常重视动手操作练习和实验,只有亲身经历和尝试,才能理解和发现。只有动手做才能真正培养学生的综合能力。因此,

教师在每门课程中都会安排适当的实验和操作练习，学生动手尝试和探索的机会非常多，动手能力普遍都较强。

四、英国高等教育强调研究性实践活动

英国高校在创造性人才的培养上，一直紧紧地把守住了研究性实践活动。具体有以下几种做法：

（一）课程学习型研究活动

这是英国高等教育在学生中开展科学研究活动中最常见的一种，即把课程学习与科研活动结合起来，在学中做，在做中学，通过动手实践来帮助学生领悟知识。英国高校普遍采取在教学活动中穿插课题研究的方式，以研促学，带动了理论学习和实践应用的良性循环。如一般大学每个学年都有一定数量的研究项目，学生被要求参与到项目中去，项目做完后必须撰写报告或论文并参加答辩。有许多高校更是把这种形式固定为一门课程，这就是“学习合同”。“学习合同”课程其实就是课程学习与科研的结合。在课程中，学生可以选择一项课题并在教师指导下自主进行需求分析、方案设计、组织实施和项目评价。学生以小组为单位，根据所选课题的特点制定研究方案以及完成研究所必须学习的课程内容的组合，这就是一份“学习合同”。“学习合同”经过审议后固定下来，课题组学生依据合同规定来进行课题研究和课程学习。这种课程学习型研究活动帮助学生在研究的经历中建构主体有价值和有活性的认知体系，激发学生的认知和创造的欲望，从而发展了

学生的创新能力。

（二）训练型研究活动

对于英国大学高年级学生来说，以一个课题或项目为主体来进行科学研究过程和方法的综合训练是很常见的，其中最典型的的就是“项目课程”。在学校开设的“项目课程”中，学校为学生提供精心设计的开放式课题，这些课题来源于具有实践意义的真实的研究型或应用型课题，是经过模块分割、难度降低和问题情境简单化处理后形成的一些具有典型训练性的课题。目的在于使学生体验和掌握现代科学的研究方法、过程和基本思想。大学生们非常欢迎这种“项目课程”，他们认为这种课程为他们提供了一次自主式科学研究的机会，使他们经历了从事科学研究的全部过程，在一定程度上掌握了从事科学研究的方式方法。

（三）实战型研究活动

英国大学一直以来把研究生教育看作培养学生进行科学研究的阶段，十分重视研究生对科研活动的参与，处于研究生阶段的学生一般都成为了本校科学研究活动的主力军。如朴茨茅斯大学攻读研究型学位的研究生在其2-3年的学习期间，主要工作就是从事校、系的课题研究活动并撰写论文，只有攻读修课型学位（1年）的研究生才需要上课。这样英国的研究生在学校所承担和完成的课题数占总课题数的一多半，学生的科研能力日益增强，创造力也就在实际的研究活动中得以形成。

基于双因素理论的军校学员管理探析

国防科技大学 信息系统与管理学院，张学礼 邱懋 赵俊

本文试图从管理学重要的激励理论——双因素理论出发，分析和探寻军队院校学员管理的新途径。

一、双因素理论的内涵

双因素理论是美国著名心理学家赫兹伯格于20世纪中期提出来的。他通过设计问卷、调查发现，人们在工作中有满意和不满意两种心理表现，使员工感到满意的因素和使员工感到不满意的因素是不一样的。在一般情况下，使员工感到不满的因素属于工作环境或工作关系方面的因素；使员工感到满意的因素属于工作本身或工作内容方面的因素。

根据这一研究，赫兹伯格提出了在激励理论中占有重要地位的双因素理论。他把那些可能引起人们不愉快或不满意的工作中的外界因素称为“保健因素”，把那些可能带来员工满意的或能够激发员工工作积极性的因素称为“激励因素”。赫兹伯格认为，如果人们的“保健因素”得不到满足，员工就会产生不满意或不愉快，“保健因素”得到了满足，只能消除员工的不愉快或不满意，并不会导致员工积极的工作态度，即产生不了激励效果；只有当“激励因素”得到满足时，才能达到充分激励员工的效果。

二、基于双因素理论探寻军校学员管理方法的可行性

尽管双因素理论是针对企业员工的管理研究而提出的理论，但是它作为一般的激励理论，其基本思想可以运用于其它组织的管理。因为在任何组织中，都存在着使组织成员不愉快或不满足的因素，以及可以给他们带来愉快或满足的因素。组织的管理者可以运用双因素理论的基本原理，通过调查发现哪些因素是组织成员的“保健因素”，哪些因素是组织成员的“激励因素”。然后结合组织目标和组织自身的特点，相应地制定管理措施。一方面，可以利用提供“保健因素”来消除被管理者的不愉快或不满足；另一方面，可以利用“激励因素”来激励被管理者产生积极的态度，最终达到提高组织活动高效率的目的。

对军校学员管理而言，我们同样发现，在学员日常学习和生活中，存在着使学员不愉快或不满足的因素以及使其愉快或满足的因素。在对学员进行管理的过程中，可以利用双因素理论，通过对学员日常学习生活中的“保健因素”和“激励因素”进行分析，有目的地改进，这样既可以有效地实现管理目标，又坚持了教育的原则，提高了管理的效率，不失为一种可行、有效的管理途径。