

马太效应影响下的现代高等职业教育

翟建

(南京化工职业技术学院 江苏 南京 210048)

摘要:“马太效应”在我国高职教育中普遍存在,对高职院校及其师生产生了诸多负面影响,不利于我国高职教育快速、健康地发展。理性分析高职教育中的“马太效应”,充分利用“马太效应”的积极作用,抑制其消极作用,充分发挥人的主观能动性,可以促进我国高职教育有序、健康、良好、稳定地发展。

关键词:高职教育;马太效应;影响

中图分类号:G710 文献标识码:A 文章编号:1672-5727(2014)01-0027-03

“马太效应”(Matthew Effect)来自圣经《新约·马太福音》中的一则寓言:“凡有的,还要加给他叫他多余;没有的,连他所有的也要夺过来。”指强者愈强、弱者愈弱的现象。1968年,美国科学史研究者罗伯特·默顿(Robert K Merton)首次用“马太效应”来描述这种社会心理现象:“对已有相当声誉的科学家做出的贡献给予的荣誉越来越多,而对于那些还没有出名的科学家则不肯承认他们的成绩。”社会心理学家认为:“马太效应”是个既有积极作用、又有消极作用的社会心理现象。

“马太效应”对高职教育影响的具体表现

(一)“马太效应”对高职院校的影响

体现在高职教育资源分配上的“马太效应”目前我国高职院校主要隶属省教育厅,教育经费主要以省财政拨款为主。在此模式条件下,高职院校的发展受当地的财政实力和投入比例的影响较大。东部地区经济发达,财政对教育支持力度较大,其他经费来源渠道也较多,使得东部高职院校发展势头良好。对于经济欠发达的西部地区,财政收入增长缓慢,甚至是捉襟见肘,使得教育投入严重不足,抑制了西部高职院校的发展。这样就拉大了东西部地区高职院校之间

的差距。

体现在高职院校地理位置上的“马太效应”高职院校的发展与所处地理位置有很大的关系,主要由于目前我国城乡差别仍较大,优质资源多数在城市中,特别是发达的大城市中。位于大城市的高职院校对考生更具有吸引力,可帮助其获得更多优质的生源。同时,良好的发展平台、优厚的薪酬待遇、舒适的生活环境对于高学历、高能力、高素质人才也同样具有较大的吸引力。在这种条件下,优秀的教师和学生共同使得这样的高职院校能更好、更快的发展。而处于偏远城市的高职院校只能接纳一些非优质生源,同时所培养的有限人才也大多会流失,使得学院的发展步伐缓慢。这样,使得高职院校之间的差距不断加大。

体现在高职院校本身上的“马太效应”国家示范性高等职业院校是我国为贯彻落实《国务院关于大力发展职业教育的决定》精神,在2006年11月,教育部和财政部正式启动的“国家示范性高等职业院校建设计划”。这项计划被誉为我国高水平高等职业院校建设的“211工程”。国家将在“十一五”期间安排20亿元重点支持100所高水平示范院校建设。根据《教育部 财政部关于进一步推进“国家示范性高等职业

作者简介:翟建(1980—),男,河北唐山人,硕士,南京化工职业技术学院讲师,研究方向为污染治理与资源化技术、高职教育。

基金项目:中国职业技术教育学会职业教育发展战略研究课题“以‘访问工程师’制度为抓手推动高职院校师资队伍建设的研”(项目编号:ZLY63)

院校建设计划”实施工作的通知》要求,在原有已建设100所国家示范性高等职业院校的基础上,经各地推荐,教育部、财政部联合组织专家评审,新增100所左右国家骨干高职院校,以此继续推进“国家示范性高等职业院校建设计划”。不管是国家示范还是国家骨干高职院校都具有如下特点:(1)学校具有良好的发展条件和较强的潜力;(2)学校领导班子办学理念先进,具有战略思维、科学决策能力和较强资源整合能力;(3)学校办学定位准确,具备较好的师资、设备、经费等条件,教学质量好,就业率高,有较高的社会认可度;(4)与区域经济社会发展联系紧密,形成产学研结合的长效机制,以就业为导向,人才培养模式改革成效显著;(5)专业建设理念先进,特色鲜明,在教师队伍建设、实习实训基地建设、“双证书”制度推行、课程和教材建设等方面取得明显进展;(6)积极承担面向区域产业发展的社会培训,主动为行业企业提供应用技术开发等科技服务,在区域高等职业教育发展中具有明显的带动作用。国家示范或国家骨干高职院校都是一些基础好、发展潜力大的学校,再有国家的大力支持,其整体办学水平得到了较大提升。反观那些地方高职院校,本身就基础薄弱,获得的国家、省、市财政和政策支持力度又相对不足,致使其整体办学水平越来越落后于那些国家示范或国家骨干高职院校。由于这种财政性教育资源分配不均导致教育机会不均等问题日益突出,严重危及教育公平。

(二)“马太效应”对高职院校教师的影响

体现在教师教学上的“马太效应” 高职院校主要培养高技能、应用型人才,有别于普通高校的培养目标。这就使得高职教学不能延续传统式的本科教学模式,要创新,要形成自己的教学方式。因此,高职院校都在进行教学改革探索,如模块教学、情境教学、项目化教学、工学结合等方式都在如火如荼地开展。同时,针对教育教学模式的转变,结合实际情况,有计划地对高职教师进行教学能力测试,督促其尽快调整并适应新的教学理念。以项目化教学和工学结合为例,对于有着多年企业工作经历和高校教学经验的教师而言,从理念的转变到实际操作都是比较容易的,但对于教龄较短且没有任何企业工作经历的教师而言,对于上述两种教学模式基本没有任何概念,没有外部指导根本不知如何下手。在新的教学理念和方式下,有些教师显得游刃有余,而有些教师则束手无策,使

得教师教学水平差距拉大。那些已经具备副高以上职称的教师对于各类奖项的客观需求度不是太大,但诸如教学免检教师、教学质量奖、教学成果奖、教学先进个人、教改先进个人等称号却接踵而至,而对于那些亟需这类奖项用来晋升职称的初级、中级教师而言,获奖却难上加难。

体现在教师科研上的“马太效应” “马太效应”在科研领域中具有“双刃剑”的作用。科研工作原先主要集中在本科院校和科研院所,但现在随着大批高学历人才涌入高职院校,高职院校越来越重视科研工作,并将其作为评价高职院校办学水平的一项重要指标。众多高职院校纷纷出台一系列鼓励政策和激励机制,鼓励工程实践经验丰富的教师积极与企业开展横向项目合作,鼓励具有博士、硕士学位的教师积极申报国家、省、市、区级各类纵向课题。目前,高职院校的科研基础较本科院校而言比较薄弱,可利用的资源也是有限的。“马太效应”,一方面,可以对高职院校有限的科研资源进行优化配置,为那些具有科研潜力的教师提供充足的科研经费和良好的实验条件,帮助他们迅速成长为学院的科研骨干。同时,还可以促进某个领域学术权威的形成,进而带领一批教师继续对这一领域进行探索,形成学院的特色。但另一方面,高职院校大都是在近些年由中专院校升格而成的,师资主要由原来的中专教师和在国家扩招政策下新引进的高校毕业生构成。原来的中专教师大多学历偏低,以函授、委培本科为主,科研能力较弱。但由于职称评定政策的倾斜,大批高级讲师直接转评为副教授,使得原本名额偏少的高级职称指标越发紧张。而新引进的教师大多学历较高、科研能力较强,但由于各级职称指标限制,使得职称晋升标准水涨船高、难度加大。特别是现在高级职称晋升需要申请人参与过省级以上课题且排名至少在前三位,但省级以上课题在申请的时候明确要求主持人应具有副高以上职称。这就使得具备高级职称的教师有机会掌握更多优质科研资源,那些科研能力较弱但具备副高以上职称的教师往往可以挂名担任主持人。而对于那些学历高、科研能力强、职称低、资历浅但热爱科研工作的青年教师而言,能够独立承担课题、获得经费支持、取得科研成果可谓是难上加难,只能作为参与者和具体执行人。这样高级职称教师的科研成果会越来越多,而部分优势人员在资源高度集聚后,不珍惜、不努力,甚至产生“学术

霸权”行为,利用资源的掌控力和学术的影响力阻碍科学研究的全面深入和科研新生代的快速成长。反观低职称教师,即便做了大量实质性工作,取得的科研成果也会是寥寥无几,职称晋升前景渺茫,严重地挫伤了青年教师科研工作的积极性。

(三)“马太效应”对高职院校学生的影响

体现在专业选择上的“马太效应” 当前,选择就读高职院校的学生大多是抱着容易就业的心态而来,都想选择热门、就业前景好的专业就读。以单独招生面试为例,考生的第一志愿大多集中在建筑工程、工程预算等热门专业,而化学工程、法律等专业则无人问津,招生出现了冰火两重天的局面。使得热门专业发展得越来越好,其他专业则发展迟缓。如果考生的报考以社会需求为导向,迫使高职院校淘汰一批落后专业也无可厚非。但从就业角度来看,热门专业薪酬待遇、工作环境、发展前景并没有较大的优势,相反诸如化学工程、法律等专业社会需求量较大,一些大型化工企业和基层法律单位往往为招聘不到合适的人才而犯难。

体现在专业学习上的“马太效应” 进入到高职院校的学生大都成绩相仿,但入校一段时间之后就会出现较大的差别。有些学生学习目标明确,兴趣浓厚,有明确的学习规划,表现为在课堂上注意力集中,思维活跃,回答问题积极,愿意与任课教师进行交流,常常得到教师的关注和表扬;有些学生则无明确的学习目标和规划,表现为缺乏自信,在课堂上注意力分散,思维呆板,性格沉闷,怯于发表自己的观点,难以得到教师的关注和肯定。在长期“应试教育”的指挥下,许多教师在为优生“锦上添花”的同时,对一些本应给予更多关注、关心的后进生却很少“雪中送炭”。经过三年的大学学习,入学成绩相当的学生境遇却大相径庭。高职院校在学生教育培养中出现的“马太效应”,会诱发“后进生”与“先进生”的矛盾对抗、“后进生”与教育工作者的矛盾对抗、“后进生”与家长的矛盾对抗以及“后进生”与社会的矛盾对抗。

体现在思想政治生活上的“马太效应” 学期末进行获奖统计时不难发现,有些学生大大小小奖项一大堆,可谓是处处有名,项项有奖。而大部分学生则收获惨淡,有些甚至与奖无缘。这样一来,所有奖项似乎专门为少数固定的学生而设立,大部分学生逐渐失去了参加各类活动的热情,也就影响了思想教育的普遍性和广泛性。

体现在就业上的“马太效应” 在日益严峻的大学生就业形势面前,“马太效应”表现出一种逐渐加剧的两极分化现象。家庭背景、学习成绩、班级职务、荣誉称号等都成为影响就业的主要因素。学院对来招聘的优秀企业,往往优先推荐学生会干部、班级干部、奖学金获得者,而企业也乐于与这些优秀毕业生签约。这就使得这些学生成为企业的宠儿和竞争的对象,出现供不应求的局面。反观那些条件平平、家境一般的毕业生则往往会面临就业难的窘境。

对高职院校中“马太效应”的思考

高职院校作为我国高等教育的生力军,与普通本科院校相比办学基础薄弱、硬件设施欠缺、师资水平不高、整体办学实力有待进一步提升。在现有条件下,要推动高职院校又好又快的发展,就要求教育主管部门把握客观规律,充分发挥“马太效应”的积极作用,抑制其消极作用。

一要善于利用外部环境的“马太效应”。抢抓机遇,充分利用好国家政策和“马太效应”的积极作用,在国家示范或国家骨干高职院校建设中争取更多的资源,用以改善高职院校办学条件和师生的工作、学习环境,提升办学综合实力。

二要努力抑制内部环境的“马太效应”。要抑制高职院校内部“马太效应”的消极作用,做到人尽其能,物尽其用,使内部资源得到合理配置,充分调动每位师生的积极性和主动性,发挥高职院校每位师生的聪明才智,推动高职院校又好又快的发展,使高职院校在未来竞争中掌握主动权。

参考文献:

- [1]周太军,吕菊芳.高等教育中的马太效应探析[J].黑龙江教育,2006(12):11-12.
- [2]宋嵘嵘.论高职院校科研工作中的“马太效应”[J].教育与职业,2008(35):54-55.
- [3]袁海燕.高职教育中的马太效应[J].职业圈,2007(7):137-138.
- [4]蔡军,殷莉.“马太效应”在教育中的表现及对策[J].中国成人教育,2009(6):20-21.
- [5]李其钜,潘燕.高职院校“问题生”教育要注意“马太效应”[J].职业教育研究,2011(8):137-138.
- [6]沈建国.高职教育中的“马太效应”探析[J].成人教育,2006(12):43-44.

(责任编辑:王恒)