

美国州立大学荣誉学院人才培养协同机制及启示

谢思晨*, 金保华

北京工业大学文法学院, 北京

收稿日期: 2024年3月20日; 录用日期: 2024年4月21日; 发布日期: 2024年4月28日

摘要

协同机制的建立是美国州立大学荣誉学院人才培养质量的重要保障。州立大学荣誉学院人才培养协同机制主要包括内部、外部两个部分, 并具有清晰明确的角色定位、高效全面的资源共享、健全完善的组织制度、广泛深入的密切联系等特征。美国州立大学荣誉学院人才培养协同机制对我国地方高水平大学荣誉学院拔尖创新人才培养具有重要的借鉴价值, 即: 一是明确协同主体角色定位, 实现高效顺畅协同合作; 二是确保多元资源有效共享, 提升人才协同培养质量; 三是加强协同组织机构建设, 健全完善制度规范设计; 四是积极拓宽协同合作领域, 全面深化协同合作层次。

关键词

美国州立大学, 荣誉学院, 人才培养, 协同机制

The Collaborative Mechanism of Talent Training in Honors College of American State University and Its Enlightenment

Sichen Xie*, Baohua Jin

Faculty of Humanities and Social Sciences, Beijing University of Technology, Beijing

Received: Mar. 20th, 2024; accepted: Apr. 21st, 2024; published: Apr. 28th, 2024

Abstract

The establishment of collaborative mechanism is an important guarantee for the quality of talent training in Honors College of American State University. The collaborative mechanism of talent

*第一作者。

training in Honors College of State University mainly includes internal and external parts, and has the characteristics of clear and clear role positioning, efficient and comprehensive resource sharing, sound and perfect organizational system, and extensive and in-depth close contact. The collaborative mechanism of talent training in honors colleges of American State universities has important reference value for the cultivation of top-notch innovative talents in honor colleges of local high-level universities in China, namely: first, clear the role positioning of collaborative subjects to achieve efficient and smooth collaborative cooperation; the second is to ensure the effective sharing of multiple resources and improve the quality of collaborative training of talents; third, strengthen the construction of cooperative organizations and improve the design of systems and norms; fourth, actively expand the areas of coordination and cooperation and comprehensively deepen the level of coordination and cooperation.

Keywords

American State University, Honors College, Personnel Training, Coordination Mechanism

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

培育与塑造精英人才,在提升国家创新能力、促进国家可持续发展中具有举足轻重的地位,荣誉学院作为当代培养精英人才的一种高级形式,起源于美国,如今在美国大学繁荣发展[1]。美国荣誉教育的起源可以追溯到20世纪20年代初,受牛津大学导师制的启发,美国斯沃斯莫尔学院院长弗兰克·艾德洛特在该学院选拔具有学术潜力的优秀本科生进行荣誉教育试验,由此开启了美国高校通过荣誉教育选拔与培养精英人才的实践模式。这些荣誉项目的创建旨在为具有卓越学术成就和潜力的学生提供更具挑战性和深度的学术体验。直到21世纪初,荣誉学院和荣誉项目仍然一直盛行于美国的州立大学,基于服务当地优秀学者以及与顶尖私立大学争抢精英人才的考量,州政府的高等教育政策制定者非常支持荣誉学院建设。截至目前,已有近60%的美国高校开展各种形式的荣誉教育,形成了以美国州立大学为代表的荣誉教育实践体系。著名的加州大学洛杉矶分校、密歇根州立大学、马里兰大学、俄勒冈大学、密西西比大学等均设立荣誉学院对拔尖学生进行集中培养,整合学校最优质的教育资源,为拔尖创新学生提供更深入和更具挑战性的本科课程,同时在课程选择、师资配备、科研指导、国际交流等方面为其提供“优待”[2]。

虽然不同州立大学荣誉学院精英人才培养成效有所不同,但值得肯定的是,它在发展学生的批判性思维、创新能力、深入学习能力与跨学科能力等方面积累了丰富的经验。它与校内其他院系、其他院校、当地政府、企业行业和一些非营利组织之间的协同密切合作,更是着重培养了荣誉学院拔尖人才创新的综合能力,为有志于追求和实现学术卓越的才华横溢的人才创造平台,致力于为学生提供丰富的学术和社会体验。

2. 美国州立大学荣誉学院人才培养概述

1) 美国州立大学荣誉学院人才培养的发展历程

美国最早成型的荣誉教育模式公认产生于斯沃斯莫尔学院(Swarthmore College),时任校长弗兰克·艾德洛特(Frank Aydelotte)被公认为美国荣誉教育的发起者。艾德洛特早年在牛津大学的留学经历让他对如何塑造优质的本科教育有了相当理性的认识和经验的借鉴,并于1921~1940年担任校长期间对斯

沃斯莫尔学院进行了荣誉教育改革实验。斯沃斯莫尔学院荣誉教育改革实验将学者、教育管理者及社会公众的目光汇集到资优学生的培养过程中来, 开启了美国本科教育的新时代, 成为美国荣誉教育历史上第一个成型的荣誉教育模板。美国州立大学荣誉学院(Honors College)的起源可以追溯到 20 世纪初。在 20 世纪初至 20 世纪中期, 这些荣誉学院的创建旨在为具有卓越学术成就和潜力的学生提供更具挑战性和深度的学术体验, 而不一定特别强调创新和拔尖人才培养。20 世纪 50 年代末开始, 斯沃斯莫尔学院的荣誉教育改革实验被越来越多的大学和学院争相效仿, 荣誉教育的影响力从私立大学逐步蔓延至公立大学。1957 年, 由科罗拉多大学牵头, 11 所州立大学共同发起的荣誉教育协会“大学间优异学生委员会”(Inter-University Committee on the Superior Student, 简称 ICSS)成功组建, 这便是全国高校荣誉教育理事会(National Collegiate Honors Council, 简称 NCHC)的前身[3]。1965 年, “大学间优异学生委员会”进行了扩充和改整, 正式更名为“全国高校荣誉教育理事会”, 这标志着美国荣誉教育发展步入组织化阶段。[4] 20 世纪 60 年代到 70 年代期间, 一些州立大学建立了正式的荣誉学院或荣誉项目。这一时期, 高等教育领域开始强调提高学术标准和培养领导力, 荣誉学院应运而生, 一些州立大学的荣誉学院可能开始在课程中引入更多创新元素, 如独立研究项目等。20 世纪 80 年代到 90 年代期间, 荣誉学院的概念得到了进一步发展和推广。越来越多的州立大学看到了荣誉学院作为吸引和留住顶尖学生的有效手段, 并为他们提供更优质学术经验的机会。随着对创新和跨学科研究的重视不断增加, 一些州立大学的荣誉学院可能开始强调培养精英人才。这可能包括提供更多的研究机会、跨学科项目和实践性经验。21 世纪以来, 随着时间的推移, 荣誉学院逐渐成为大多数州立大学的一个标配。许多学校在这个时期扩大了荣誉学院的规模和影响力, 提供更多的学术资源、研究机会和领导培养活动。这一时期荣誉学院进一步强化对精英人才的培养, 荣誉学院可能加强与产业界的合作, 提供更多实践性的项目, 鼓励学生参与科研和创新竞赛。荣誉学院的发展并非一蹴而就, 而是一个渐进的过程。每所大学在发展荣誉学院时都会根据其独特的目标、资源和学科特点进行调整和发展。随着社会和经济环境的变化, 州立大学荣誉学院的培养重点也可能不断调整[5]。

2) 美国州立大学荣誉学院人才培养的现实状况

协同培养精英人才的核心在于多元化课程以及与之相匹配的产业发展体系。为了满足荣誉学生的潜在兴趣和需求, 荣誉学院通常提供更具挑战性和创新性的课程, 涵盖多个学科领域, 这些课程旨在激发学生的兴趣, 促使他们追求深度学习和研究。州立大学荣誉学院提供四大类的荣誉课程, 分别是限定荣誉课程、混合荣誉课程、合约荣誉课程和体验荣誉课程, 上述四类荣誉课程不是每所大学的荣誉学院都会开设的, 不同的荣誉学院根据自己的培养目标以及师资力量选择适合自己的课程, 但总体来说, 开设限定荣誉课程的荣誉学院比例最大[6]。荣誉学院学生通常也有机会参与独立研究项目、创新设计和实践性项目, 这有助于培养他们在解决实际问题 and 进行原创性研究方面的能力。而荣誉学院也会提供科研资金和奖学金, 鼓励学生参与研究项目, 支持他们的学术和创新努力。美国州立大学荣誉学院通常会与各种机构合作, 以提供更丰富、更深入的学术经验和资源, 一些荣誉学院与当地州政府、当地知名行业和实业界建立紧密联系, 为学生提供实习机会、行业导师和实际项目经验, 以促进他们在实际工作环境中的创新和实践。州立大学荣誉学院精英人才培养协同机制大致可以分为校内协同机制, 这是指学生、教职员和行政人员在学院内部之间建立的合作机制以及荣誉学院与校内其他专业学院建立紧密的合作关系, 通过跨学科合作以促进学术和社会发展; 以及校外协同机制, 这是指州立大学荣誉学院通常与校外的机构和组织进行协同合作, 以提供学生更广泛的学术和实践机会, 包括但不限于产学研合作、实习和职业合作、社区服务合作和国际交流合作。

州立大学荣誉学院协同机制的建立有利于人才的培养。首先, 协同机制的建立是学生自我发展的需求, 荣誉学院的综合培养目标旨在超越各个专业领域的目标, 强调学术的高标准与个人多维度发展的结合, 这种教育方式以卓越为导向, 鼓励学生在多个领域不断挑战自我, 塑造自身的卓越品格。荣誉学院

的学生因接受到更高标准的教育, 他们更有可能产生荣誉意识, 并积极运用学院和学校提供的学术资源以及外部社会资源, 这种整合资源的方式可以帮助他们实现个人发展的目标, 追求卓越, 提升自身能力。这种教育模式旨在激发学生的创新思维和终身学习的意识, 使他们具备跨学科的能力和领导力, 从而更好地适应不断变化的社会和职业环境; 同时, 荣誉学院将通过优质生源和教师资源互动, 打破学生与教师的疏远关系, 这能够促使学生更加主动地参与到精英人才培养过程之中[7]。荣誉学院通过与各专业学院的合作, 创造了一种新的学习途径, 打破了学科之间的壁垒, 这种合作促成了跨学科的交流与合作, 为学生提供了更多探索不同学科领域的机会, 使他们能够在学术探索中释放出创新和多元化思维的潜能。最后, 荣誉学院精英人才培养协同机制的建立有利于改善以往高校教育教学及管理工作中的一些弊病, 如学科与学科之间、专业与专业之间边界清晰, 难以做到资源共享, 不能相互支撑和渗透等。就校外协同而言, 荣誉学院较为重视学生的服务学习、领导力与宽阔的国际视野, 他们有更多的机会参与社区的工作, 主要重点是社区参与, 通常是单个项目或一系列合作项目, 以解决现实世界中的问题, 学生通过这些项目获得实践经验和技能, 并可以将活动成果转化为学分。而当地知名企业组织也会更倾向于为这些精英学生提供实习或发展机会。荣誉学院通常会为学生提供丰富的国际交流机会, 通常包括与其他国家的大学或学术机构的合作、学生交换项目、国际研讨会或课程等, 通过参与这些活动, 学生可以深入了解不同文化背景下的学术、社会和经济现实, 拓展自己的专业视野, 提升语言能力和跨文化沟通技巧。

同时, 州立大学荣誉学院协同机制的发展对州的发展可能产生多方面的积极作用。首先, 荣誉学院精英人才协同机制的发展有助于培养高水平、综合素质强的拔尖人才, 这些人才将成为州内的重要人力资源。通过吸引本地和国际优秀学生, 荣誉学院有望成为吸引高水平人才进入州的平台; 其次, 荣誉学院精英人才培养协同机制通常注重学术研究和创新活动, 荣誉学院的协同机制有助于促进院内外的合作研究项目, 为州内的科研机构 and 产业提供新的思路和成果, 为州经济的发展提供支持; 最后, 荣誉学院通过校内外协同机制的卓越成就和社会影响, 有助于提升学校在州内的公共形象, 吸引更多的资源和支持。总而言之, 荣誉学院精英人才培养协同机制有望成为州立大学发展的重要引擎, 为州立大学的综合实力提升和可持续发展作出积极贡献。

3. 美国州立大学荣誉学院人才培养协同机制的主要特征

1) 清晰明确的角色定位

在美国州立大学荣誉学院的人才培养过程中, 协同培养的主体包括学院本身、教师、学生、校外合作伙伴以及校友等。这些主体在协同培养体系中各自承担着独特的角色, 明确自身的角色定位对于实现高效协同和人才培养目标至关重要。首先, 荣誉学院作为协同培养的中心, 其角色定位是提供高质量的教育资源和学术环境, 荣誉学院处于大学的核心位置, 通常象征着一个涵盖众多学科的综合学术机构, 其荣誉学生代表了各个专业领域内最顶尖的本科教育水平[8]。学院需要明确自己的使命, 即培养具有创新精神、领导能力和全球视野的拔尖人才。为此, 学院需要设计符合这一使命的课程体系, 提供丰富的学术资源, 如图书馆、实验室和研究设施, 并建立与外部世界的联系, 如企业、研究机构和国际伙伴。专业学院与荣誉学院紧密合作, 这种合作使得学生能够在专业领域内获得深入的知识, 同时培养跨学科思维能力。其次, 教师在协同培养中扮演着知识传递者和学术指导者的角色。他们不仅负责教授课程内容, 还要指导学生的学术研究和职业发展, 教师需要明确自己在学生学习过程中的引导作用, 通过个性化的指导和反馈, 帮助学生实现学术目标和个人成长。学生作为协同培养的主体, 其角色定位是主动学习者和自我发展的实践者。学生需要明确自己的学习目标, 积极参与课程学习、研究项目和社区服务, 通过实践活动提升自己的能力和素质。校外合作伙伴, 如企业、研究机构和非营利组织, 在协同培养中扮演着实践基地和资源提供者的角色。这些合作伙伴需要明确自己在人才培养中的支持作用, 通过提供实习机会、研究项目和行业知识, 帮助学生将理论知识应用于实际工作中, 增强学生的实践能力和职业

竞争力。校友作为荣誉学院的毕业生,他们在协同培养中扮演着经验分享者和职业导师的角色。校友通过分享自己的职业经历和行业见解,为在校学生提供宝贵的指导和建议。政府和资助机构则通过提供资金支持和政策指导,确保荣誉学院能够开展高质量的教育项目,这些支持对于维持学院的运营和提升教育质量至关重要。威联姆斯将州政府的角色描述为促进者、裁判员和消费者的支持者。作为促进者,州政府向高等教育机构提供设施和运营支出,为高等教育机构规定制度以达成总的目标[9]。而联邦政府通过行使财权和立法权对大学治理施加影响[10]。美国州立大学荣誉学院在进行人才协同培养的过程中,各个主体通过明确自身的角色定位,共同构建了一个支持学生全面发展的教育生态系统。这种协同培养模式不仅提高了教育质量,也为学生的学术成就和职业发展提供了坚实的基础。随着教育模式的不断创新和发展,这种角色定位将更加精细化和专业化,以适应未来社会对人才的多元化需求。

2) 高效全面的资源共享

美国州立大学荣誉学院在人才培养过程中,通过一系列策略实现了校内校外资源共享,从而为学生提供了丰富的学术资源和实践机会。荣誉学院通过提供独特的荣誉课程,实现了教育资源的校内共享,这些课程通常由资深教师授课,内容涵盖各个学科领域,旨在挑战学生的学术能力并促进跨学科学习[11]。学生在这些课程中不仅能够接触到前沿的学术知识,还能够与来自不同学科背景的同学交流思想,激发创新思维。此外,荣誉学院的学生通常享有优先选课的权利,确保他们能够顺利选修所需的课程。荣誉学院与校外企业和研究机构的合作,为学生提供了宝贵的实习和科研机会,这些合作项目使学生能够在真实的工作环境中应用所学知识,增强实践经验。例如,俄勒冈州立大学(Oregon State University, OSU)的克拉克荣誉学院成立 MECOP (Mechanical, Electrical, and Computer Engineering Pre-Graduate Opportunities Program)项目 MECOP 是一个由俄勒冈州立大学和创始公司之间的合作项目,致力于通过提供带薪实习机会,为下一代工程师和以商业为中心的专业人士提供培训和发展。MECOP 项目为学生提供了在工程领域内的实际工作经验,使他们能够在完成学业的同时,获得宝贵的行业知识。这种校企合作模式不仅为学生提供了实践机会,也为企业输送了具有实际工作能力的人才。通过这种合作,学生能够在真实的工作环境中应用所学知识,提高解决实际问题的能力,同时也为他们的职业生涯奠定了坚实的基础。在国际交流方面,荣誉学院通过与海外高校的合作,为学生提供了海外学习的机会。这些国际交流项目不仅拓宽了学生的国际视野,还提高了他们的跨文化沟通能力。例如,宾夕法尼亚州立大学的 Schreyer 荣誉学院就提供了丰富的国际交流项目,让学生有机会在世界各地的合作高校进行学习和研究,宾夕法尼亚州立大学每年提供超过 300 个海外学习项目,覆盖全球 140 多个国家,同时设有 180 多个学期项目和 70 多个国际实习项目。此外,该校每年投入超过 20 万美元的资金,以支持学生参与国际交流活动。此外,荣誉学院还通过建立生活学习社区(LLC),为学生提供了一个集中的学习和生活环境。这些社区通常设有专门的住宿设施,鼓励荣誉学生之间的学术交流和团队合作,这种住宿模式有助于形成学术氛围浓厚的社区,促进学生之间的互助和学习[12]。在学术资源方面,荣誉学院的学生通常可以优先使用图书馆、实验室等学术设施,这些资源的共享使得学生能够接触到最新的学术资料和研究工具,为他们的研究项目提供了支持。同时,学院与校外机构合作共享研究设施和技术支持,进一步扩大了资源共享的范围。导师制度是荣誉学院资源共享的另一个重要方面,学生在导师的指导下,形成跨学科的师资凝聚不仅能够获得个性化的学术指导,还能够获得职业规划和发展的建议[13]。最后,荣誉学院通过校友网络,为学生提供了职业发展的指导和行业联系。校友的成功经验和职业发展路径为在校学生提供了参考,帮助他们更好地规划未来。综上所述,美国州立大学荣誉学院通过校内外资源共享,为学生提供了一个全面、多元化且富有挑战性的学习环境。这种资源共享不仅提高了教育质量,也为学生的全面发展和未来职业生涯奠定了坚实的基础。随着全球化和知识经济的发展,这种资源共享模式将继续发挥其重要作用,为社会培养出更多具有创新精神、领导能力和全球视野的高素质人才。

3) 健全完善的组织制度

1957年, 由科罗拉多大学牵头, 11所州立大学联合发起的荣誉教育协会“大学间杰出学生委员会”(Inter-university Committee on the Superior Student, 简称 ICSS) 顺利成立。这就是全国高等学校荣誉教育理事会的前身——全国高等学校荣誉教育理事会。“全国高校荣誉教育理事会”细化了业务分类, 下设教育质量评估、专业发展、外部联系、国际教育等 24 个委员会。该协会的成员包括大学和大学的荣誉学院、荣誉项目、教师、学生和校友, 成为该协会成员的机构和个人能够从协会的资源、网络和专业发展机会中受益。全国高校荣誉教育理事会的目标之一是通过建立一个全国性的社区促进荣誉学院和荣誉项目之间的合作, 分享最佳实践和经验。而州立大学内部通常会设置荣誉学院委员会, 该委员会通常由学院领导、教授、学生代表和校友组成, 负责制定荣誉学院的方向、政策和项目, 委员会可以提供协同合作的平台, 确保学术和职业目标得到全方位的支持, 通过对院长和工作人员的建议、对当前学者的指导、赞助实习和研究项目以及个人慈善事业, 展示了对学院的领导和承诺; 而学者校友会董事会是学者校友会的管理机构, 学者校友会是州立大学校友会的附属团体。董事会成员通过直接与学院工作人员合作, 通过奉献他们的时间、才能和财富, 参与和支持校友和现任学者, 领导努力实现团结和联系荣誉学院校友的使命; 教师咨询委员会由来自各个学科的高级教职员工组成, 他们就学术政策和计划向荣誉学院提供建议。另外, 荣誉学院通过设置企业联络办公室该办公室负责与企业建立和维护联系, 促进实习机会、职业发展和研究合作。通过这个机构, 学生可以更容易地接触到企业的支持和机会。宾夕法尼亚州立大学荣誉学院的组织机构如图 1 所示。

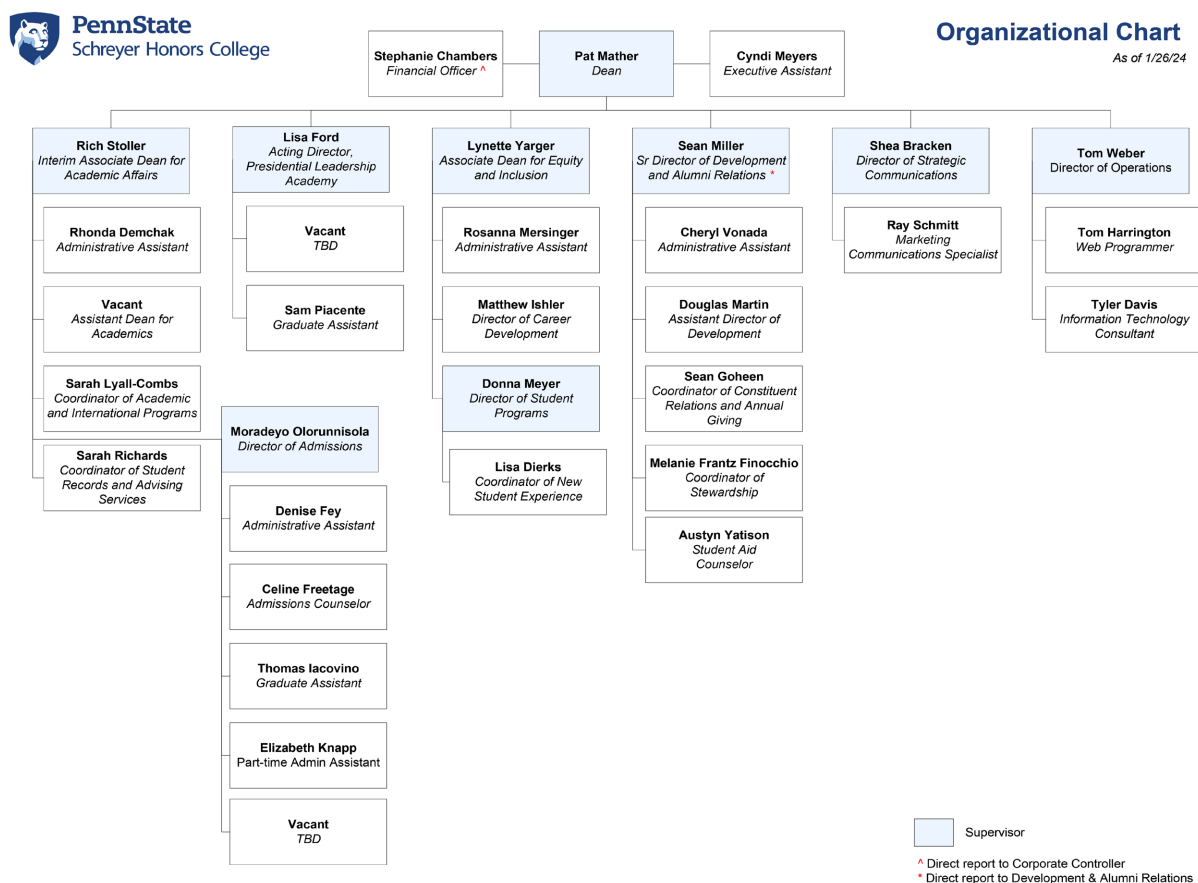


Figure 1. Organization of the Schreyer Honors College of Pennsylvania State University
 图 1. 宾夕法尼亚州立大学施莱尔荣誉学院组织机构

制度是协同机制良好运行的保障, 美国并没有特定的法案直接针对促进州立大学荣誉学院与其他组织合作。然而, 美国高等教育体系中存在一些政策和法案, 它们间接支持荣誉学院的发展和与其他组织的合作。最为著名的是《拜杜法案》(Bayh-Dole Act), 该法案于 1980 年通过, 它允许大学、非营利组织和小型企业将受联邦资助产生的科技成果专利化和商品化。这一法案极大地促进了科技成果的转移和商业化, 加速了科技成果向市场的转化, 对美国的科技创新和经济发展产生了深远影响。该法案允许大学和研究机构保留联邦资助研究的专利权, 促进了学术界与产业界的合作, 为精英学生提供了参与创新和创业的机会[14]。此外, 美国政府鼓励国际教育交流, 如通过《富布赖特计划》(Fulbright Program)等项目, 支持学生和学者的国际访问和研究合作。并且, 各州可能有自己的政策和程序, 鼓励州立大学荣誉学院与本地企业、非营利组织和国际伙伴建立合作关系。这些政策和实践为荣誉学院提供了合作的框架和机会, 但具体的合作模式和项目通常由荣誉学院根据自身的资源、目标和需求来设计和实施。美国政府颁布的这些法律及政策协同机制的建立与运行提供了制度性保障, 规范了协同机制各个主体的行为, 为协同培养应用型创新人才指明了方向。

4) 广泛深入的密切联系

美国州立大学荣誉学院在人才培养方面采取了广泛而深入的协同合作模式, 这种模式不仅涉及学院内部的资源整合, 还包括与外部组织如企业、研究机构、非营利组织以及国际伙伴的紧密合作, 并且这种协同合作并不仅仅是浮于表面的, 主体之间相互合作, 沟通交流, 形成双赢机制。首先, 荣誉学院与专业学院之间的合作是协同培养的核心。其次, 荣誉学院与企业的合作为学生提供了宝贵的实习机会。在国际交流方面, 荣誉学院通过海外学习项目, 如学生交换和国际会议, 拓宽了学生的国际视野。这些项目让学生有机会接触到不同的文化和教育体系, 提高了他们的跨文化沟通能力。此外, 荣誉学院还鼓励学生参与社区服务和领导力培养项目。通过这些项目, 学生不仅能够将所学知识应用于解决实际问题, 还能培养他们的社会责任感和领导能力。例如, 北卡罗来纳州立大学的荣誉学院(NC State Honors College)与当地社区合作, 学生参与到社区发展项目中, 如城市规划、环境保护等, 这些经历对于学生的职业发展和社会参与具有重要意义。在学术研究方面, 荣誉学院为学生提供了参与教师研究项目的机会。学生可以在导师的指导下进行独立研究, 甚至有机会在学术会议上展示自己的研究成果。这种研究合作模式提高了学生的科研能力, 为他们未来的学术或职业生涯奠定了基础。例如, 密歇根州立大学的荣誉学院(MSU Honors College)为学生提供了丰富的研究资源和资金支持, 鼓励他们在本科阶段就开始参与到前沿的科研活动中。

总之, 美国州立大学荣誉学院在人才培养过程中的协同合作模式, 通过与专业学院、企业、国际伙伴以及社区的深入合作, 为学生提供了全面的发展机会。这种合作不仅提高了教育质量, 也为学生的个人成长和职业发展提供了实际的支持。这些成功的合作实践为其他高等教育机构提供了宝贵的经验, 展示了协同培养在高等教育中的重要作用和潜力。随着全球化和知识经济的发展, 这种协同培养模式将继续发挥其重要作用, 为社会培养出更多具有创新精神、领导能力和全球视野的高素质人才。

4. 美国州立大学荣誉学院人才培养协同机制的启示

1) 明确协同主体角色定位, 实现高效顺畅协同合作

在荣誉学院精英人才培养的过程中明确协同主体的角色定位是实现高效顺畅协同合作的关键。这一启示不仅适用于荣誉学院, 也适用于更广泛的教育合作和人才培养环境。明确的角色定位有助于各协同主体理解自身的责任和期望。在美国州立大学荣誉学院中, 教师、学生、行政人员、企业合作伙伴以及校友等都扮演着特定的角色。例如, 教师不仅是知识的传递者, 也是学生研究的指导者和职业发展的顾问; 学生则是学习的主体, 同时也是创新和领导力的实践者; 企业合作伙伴提供实习和就业机会, 帮助

学生将理论知识应用于实践; 校友则通过分享经验和资源, 支持在校学生的成长。这种角色定位的明确化, 使得每个参与者都能在协同合作中发挥其最大效能。在荣誉学院的协同机制中, 资源的整合不仅仅局限于学术资源, 还包括了实习机会、研究资金、校友网络等。通过明确各主体的角色和责任, 学院能够更有效地整合这些资源, 为学生提供全面的支持。例如, 学院与企业的合作可以为学生提供实习机会, 而校友网络则为学生提供了职业发展的指导和资源。最后, 明确的角色定位有助于建立有效的沟通和协调机制。在协同合作中, 沟通是至关重要的。当各主体清楚自己的角色和目标时, 他们能够更有效地进行沟通, 减少误解和冲突, 确保合作的顺畅进行。例如, 荣誉学院的导师制度要求教师与学生建立定期的沟通机制, 这有助于学生及时获得反馈和指导, 同时也让教师更好地了解学生的需求和进展。此外, 角色定位的明确化还有助于评估和改进协同合作的效果。通过设定明确的目标和期望, 学院可以定期评估各主体的表现, 及时调整策略和方法, 以提高教育质量和协同合作的成效。例如, 学院可以通过学生满意度调查、实习成果评估等方式, 来监控和优化与企业合作的实习项目。

2) 确保多元资源有效共享, 提升人才协同培养质量

荣誉学院在培养精英人才时, 通常需要多方面的资源支持, 这种资源方面的支持包括但不限于学术资源、社会资源以及优秀师资的支持。就学术资源而言, 州立大学荣誉学院常常提供更深入、更挑战性的课程, 总体来说, 荣誉课程涵盖了社会科学、自然科学、艺术与人文等多个领域, 这种荣誉课程旨在通过阅读、写作和讨论, 提高学生批判性推理和清晰沟通的能力。相较于此, 我国地方高水平大学荣誉学院在提供课程时, 更多的是涉及专业知识方面的课程, 对于加深学生的批判性推理和沟通能力的课程却有所忽视。一些深度广度具备的跨学科课程应该被纳入荣誉学院学生的课表中, 让学生在学的过程中跨学科能力与综合思维能力得到有效提升。就师资而言, 地方高水平大学荣誉学院应该有自己学院的专职教师, 这对教师的身份认同很重要。同时也应积极邀请校内其他院系的优秀教师来参与荣誉学院本科生教学工作, 由多领域的教师组成的卓越导师团队, 一些企业导师, 行业知名精英也应该被请进院内, 为学生提供个性化的学术指导和支持。学院也应该更加重视学生们国际交流, 在交流的过程中注重学生们的学术体验与学术质量, 开阔学生们的国际化视野。地方组社区组织也应积极与地方高水平大学荣誉学院在课堂内外建立联系, 帮助他们形成了一个充满活力和参与的荣誉组织, 培养荣誉学生们的社会责任感和领导能力。在奖助学金方面, 学院除了学校内部支持以外, 可以为荣誉学生争取更多的外部奖学金支持, 如校友捐赠, 企业捐赠, 基金会支持, 为荣誉学生减轻各种负担, 鼓励他们在学业上面所取得的成就, 在创佳绩。

3) 加强协同组织机构建设, 健全完善制度规范设计

制度和组织机构是协同机制良好运行的保障, 两者的建立与运行对协同机制作用的发挥至关重要。州立大学荣誉学院协同培养精英人才过程中基本上建立了从上至下的制度规范和协同的专门组织机构, 我国荣誉学院此方面工作与其相比还有一定的差距。就导师制度而言, 在我国, 许多精英人才培养计划的试点院校采用了单一导师制, 但在实践中, 导师通常不仅负责科研任务和教学管理, 还要担负学生课程教学等责任, 这可能导致导师在学术指导和个人关怀方面的负担过重, 且缺乏相应的质量评估体系。为了改善这种情况, 有必要对导师的角色、权限和责任做出明确规定。尝试多导师制可能是一个解决方案, 这种模式可以为学生提供更多学术和生活方面的指导教师, 减少学生管理方面的“空白地带”, 同时分担导师的工作压力。此外, 建立清晰的评估体系对于确保导师的质量和负责任至关重要。这可以包括定期评估导师在学术指导、学生发展和科研指导方面的表现, 以便提供反馈并为导师提供持续改进的机会。而为了确保荣誉学院与其他相关组织机构协同工作的顺利展开, 有必要建立起专门化的组织机构、配备相关人员来负责相关工作。州立大学内部通常会设置荣誉学院委员会, 该委员会通常由学院领导、

教授、学生代表和校友组成,负责制定荣誉学院的方向、政策和项目,委员会可以提供协同合作的平台,确保学术和职业目标得到全方位的支持。地方高水平大学荣誉学院通常也会设置综合事务处理办公室来负责所在学院与其他相关组织的协同合作,但是该办公室往往还需负责日常地行政管理,教务管理,学生事务等工作,因此,在构建地方高水平大学荣誉学院精英人才培养协同机制时,理应设置专门化的组织机构,或者加大人手来负责此事。另外,荣誉学院还可以就合作方创建一个交流平台,可能是一个线上平台或者定期举办的会议,让不同机构的代表有机会交流经验、分享最佳实践和解决问题。

4) 积极拓宽协同合作领域,全面深化协同合作层次

确保协同深度意味着建立稳固、富有成效的合作关系,而协同广度则是拓展合作的范围,从而使合作关系更加多元化和丰富化。两者共同促进了荣誉学院与其他组织之间的全面合作,为双方带来更多的机会和收益。州立大学荣誉学院与众多组织机构都建立起了紧密合作的关系,这些组织包括但不限于校内其他院系、行业领先的公司和企业、非盈利组织、其他大学和学术机构、政府机构、国际组织。这种合作关系不仅限于表面层面,而是建立在深入的沟通、共享目标和资源的基础上,在项目执行、信息共享和共同目标方面密切合作,确保协同项目顺利推进,取得实质性的成果。就荣誉学院与其他专业学院共同构建的跨学科课程而言,理应比普通学生的课程难度更大,学生学习时间更长。在培养精英人才时,我国荣誉学院应避免过分强调速度和效率,而是应该注重为学生提供足够的学习时间和资源,这样可以确保他们在学习上能够有充分的准备和深入的理解。荣誉课程的安排应该考虑到课程的挑战性,确保学生有足够的时间来掌握和理解专业课程,学生在学习过程中应该有更多的时间和机会去深入专业课程,而不是简单地匆匆过目,应对各种课程的涉猎。而荣誉学院与合作企业实现深度协同的关键在于建立稳固的合作关系,并确保双方的利益和目标保持一致,在开展产学研结合的项目的过程中,例如共同进行研究、技术开发或创新项目,应尽可能地让学生参与到其中,这种合作能够为学生提供实践机会,将所学知识内化,同时促进双方的技术和学术交流。荣誉学院也可以根据当地地方企业需求,定制专门的课程或项目,并且企业专家担任学生的导师。课程可以结合地方企业实际需求,为学生提供更贴近实际工作的培训和教育,推动荣誉学院精英人才更好地服务于地方,扎根于地方。除此以外,构建良好运行的协同机制重要的一点在于协同合作双方要建立良好的沟通与评估机制,需要定期举行会议保持双方沟通畅通,及时解决问题。

利开展依托于院系之间、教师之间既相互独立又彼此合作,通过跨院系与多导师的合作式教学,对荣誉学生展开一系列相对固定的教学与管理。除此以外,正如美国著名教育家查德·莱特所说,“所有对学生发展产生深刻影响的事件,有 80%发生在课堂外”[15]。荣誉学院应该注重社会服务和实习和科研,为学生提供充足的资金支持、实习岗位和大量的科研项目,同时定期举行各种校内服务和社区服务等志愿活动,并可以将活动成果转化为学分。我国荣誉学院中的社会实践的主体为见习和实习,实习岗位与所学专业紧密相关,具有一定的功利性。社会服务活动往往是完全处于学生自愿,并不能激发学生的主动性。因此,我国荣誉学院拔尖人才的培养模式需要为学生的社会服务提供一些奖励性举措,提高学生的参与度和积极性,同时加强校企合作、联合培养,为学生提供多种实习岗位,增强学生对实习岗位的选择性和自由度,适应学生的个性化发展。地方高水平大学地方高水平大学兼具地方性和高水平两大特点[16],核心和本质是“区域特色、全国一流”[17]。其荣誉学院精英人才培养目标要与区域的要求相结合,发挥其对区域转型及跨越式发展的重要推动作用。地方高水平大学通过精英人才的输送、区域创新的提升等形式,推动区域的发展。荣誉学院应加强与企业之间的合作,让学生能够将所学知识通过实践的方式得以真正内化,对于企业和学院而言,都应该调整固有认识,产学研合作不应该是松散的短期行为,企业和学校作为产学研合作的重要主体,双方理应积极对待,主动合作,就技术合作、教学改

革领域等问题开展交流、互动。

5. 结语

在研究美国州立大学荣誉学院协同机制的过程中, 我们深入了解了这些学院如何与各自的大学环境以及其他学院相互协作, 以实现教育质量和学术研究的卓越。这一领域的研究揭示了荣誉学院在提升学生参与度、增强学术成果以及塑造积极校园文化方面的关键作用。协同机制不仅仅是一个简单的合作框架, 而是融合了多层面的互动和资源共享。从课程设计到学术研究, 从师资力量到学生服务, 荣誉学院与母体大学及其他学院的协同作用使得教育资源得以最大化利用, 同时满足了荣誉学生对高质量教育和个性化发展的需求。随着教育的不断发展和全球竞争的加剧, 荣誉学院的协同机制将成为提升整个大学竞争力的重要因素。未来, 这种协同机制还将面临更多的挑战和机遇, 例如如何更有效地利用在线教育和混合学习模式, 如何进一步激发学生的创新精神和领导力, 以及如何在全球化的背景下加强与国际同行的合作。综上所述, 美国州立大学荣誉学院协同机制的研究不仅对我们理解当前的高等教育模式具有价值, 也为未来的教育改革提供了宝贵的参考和启示。随着研究的深入和实践的发展, 我们期待看到更多创新性的协同机制和策略, 以推动高等教育质量的持续提升和学术研究的繁荣发展。

基金项目

教育部人文社科研究规划基金项目“地方高水平大学世界一流学科建设的逻辑理路、模式选择与实现路径研究”(编号: 18YJA880035)。

参考文献

- [1] 魏思冉. 美国公立大学荣誉学院对我国精英人才培养模式的启示——以俄勒冈大学克拉克荣誉学院为例[J]. 科教文汇(下旬刊), 2019(25): 14-16.
- [2] 翟雪辰, 南晓鹏. “强基计划”与美国的荣誉教育[N]. 中国教育报, 2021-05-11(09).
- [3] Traci, L. (2016) The ICSS and the Development of Black Collegiate Honors Education in the U.S. *National Collegiate Honors Council*, 17, 45-62.
- [4] Asbury (1994) The History of ICSS. *The National Honors Report*, 4, 7-8.
- [5] 符琼霖. 美国现代大学荣誉教育发展演变的制度逻辑: 基于历史制度主义的分析视角[J]. 教育学报, 2019, 15(3): 76-83.
- [6] 张晓雪. 美国公立研究型大学荣誉教育研究[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 兰州大学, 2020.
- [7] 姜璐, 刘晓光, 董维春. 美国本科拔尖人才培养实践探究——以亚利桑那州立大学荣誉学院为例[J]. 比较教育研究, 2021, 43(2): 105-112.
- [8] Hermann, K. (2011) Advancing the New American University Through Innovative Practices in the Development of Barrett, The Honors College at Arizona State University. Ph.D. Thesis, Arizona State University, Phoenix.
- [9] 杨文明. 美国州政府对州立大学治理模式的实证研究[M]. 北京: 商务印书馆, 2015.
- [10] Kaplin, W.A. and Lee, B.A. (2006) *The Law of Higher Education: A Comprehensive Guide to Legal Implications of Administrative Decision Making*. 4th Edition, Jossey-Bass, San Francisco, 25.
- [11] Letterman, M.R. and Dugan, K.B. (2004) Team Teaching a Cross-Disciplinary Honors Course: Preparation and Development. *College Teaching*, 52, 76-79. <http://www.jstor.org/stable/27559183>
- [12] Wawrzynski, M.R., Madden, K. and Jensen, C. (2012) The Influence of the College Environment on Honors Students' Outcomes. *Journal of College Student Development*, 53, 840-845. <https://doi.org/10.1353/csd.2012.0074>
- [13] Schuman, S. (2011) Honors Programs at Smaller Colleges.
- [14] Mowery, D.C., Nelson, R.R., Sampat, B.N., et al. (2001) The Growth of Patenting and Licensing by US Universities: An Assessment of the Effects of the Bayh-Dole Act of 1980. *Research Policy*, 30, 99-119. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00100-6](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00100-6)
- [15] [美]理查德·莱特, 著. 穿过金色阳光的哈佛人[M]. 范玮, 译. 北京: 中国轻工业出版社, 2002: 12.

- [16] 朱恪孝. 经费结构视角: 地方高水平大学面临的挑战及发展机遇[J]. 中国高教研究, 2008(7): 36-39.
- [17] 张立彬. “区域特色、全国一流”: 地方高水平大学办学目标定位及其路径选择——以浙江工业大学建设地方高水平大学为例[J]. 中国高教研究, 2013(5): 68-73.