

新文科背景下“人文-科技-艺术”专业集群的顶层架构与运行机制研究

张玉青

山东理工大学, 山东 淄博 255000

摘要: 新文科背景下高校专业集群建设迎来了新的契机与时代使命。新文科建设要求教育者打破院系、专业、学科之间的壁垒,“以学生为中心”进行系统有机的整合与创设。这其中就必然涉及到专业集群的顶层架构与运行机制的设计与运行完善。研究认为,专业集群的有效性并不取决于专业数量的“物理叠加”,而取决于机制能否在多元主体之间形成持续的资源互换与责任共担;实践中遭遇的体制摩擦、学科惯性与评价滞后三重障碍,需要通过制度供给、文化涵育与评价牵引加以突破。

关键词: 新文科; 专业集群; 协同治理; 运行机制

DOI: 10.64649/yh.jydk.issn3080-2660.202610038

0 引言

新一轮科技革命与产业的大变革,产生了极为广泛和深远的“涟漪效应”,引起了知识生产、传播与应用方式的深度且剧烈的变革。2019年,《关于促进文化和科技深度融合的指导意见》印发,强调要“促进文化与科技深度融合,全面提升文化科技创新能力,转变文化发展方式”;2020年,教育部发布《新文科建设宣言》,明确提出要加快推进新时代文科教育发展,加强不同学科之间的深度合作,对新文科建设作出全面部署^{[1][2]}。一系列政策的密集出台,既是对时代召唤的主动回应,也是对高校人才培养模式变革的有力倒逼。

作为一所地处齐鲁文化腹地、以工为主而文理艺兼备的省属本科高校,我们在推进新文科建设的实践中深切体会到:真正决定改革成败的,往往不是理念本身是否先进,而是理念落地时有没有与之相匹配的组织载体与运行机制。没有组织架构的支撑,再美好的融合愿景也只能停留在文件里;没有机制的持续驱动,再精心的专业组合也会在日复一日的行政惯性中退回原点。有鉴于此,本文以“人文为本、科技为用、艺术为法”为价值坐标,围绕专业集群的顶层架构与运行机制展开探讨,力图在理论依据的厘定与实践障碍的突破之间,寻得一条可持续的改革路径。

1 问题的提出:传统文科专业“泾渭分明”的组织困境

高校层面“分科而治”的格局,在知识总量有限、社会分工相对稳定的年代,极大地提高了人才培养的效率与知识系统化的程度。但时移世易,当产业形态由链式分工转向网状协同,当岗位能力由单一技能转向复合素养,这道曾经护佑知识成长的“围墙”,便日益成为束缚人才成长的“藩篱”。

1.1 学科壁垒森严,专业建设各自为政

长期以来,我国高校的学科专业设置沿袭了近代以来知识分化的基本格局,文、理、工、艺各守一隅,界限分明^[3]。跨学院的课程合作、师资互聘、平台共享,几乎每一次都要酝酿许久,并且在落地过程跨越数道因时而变的审批、协调数方利益。这种“牵一发而动全身,一合则大动干戈”的成本消耗,让各级教育者都望而却步,有心无力。

1.2 资源分散错配,协同育人缺乏载体

资源依赖理论指出任何组织都无法完全自给自足,必须通过与外部环境的交换来获取生存发展的关键资源^[4]。近些年来,我校依托地域文化优势,先后与鲁泰纺织股份有限公司、周村大染坊集团、汉青陶瓷、康乾琉璃艺术品制造等企业共建了齐鲁丝绸文化与染织技艺创新实验室、陶琉丝文化创意专业特色学院、鲁泰纺织服装现代产业学院、陶琉现代产业学院等省部级教学科研平台。平台的“数量”并不算少,但平台之间缺少横向的联通机制资源处在“沉睡”与“半沉睡”的状态,协同育人也就失去了可以依凭的物质载体。

1.3 调整机制僵化,供给与需求错位脱节

当代产业技术的迭代周期已经步入快车道,18个月乃至一年成为常态化迭代。本科培养方案的四年执行周期在这种迭代需求之下犹如老牛辕车,无法及时回应突飞猛进的产业需求,其间的错配不难想见。这种“望尘莫及”的响应机制,直接导致了高校人才供给侧与产业需求侧之间的结构性矛盾,也是新文科建设必须直面的深层症结。

2 “人文—科技—艺术”专业集群的组织架构设计

2.1 决策层：集群建设委员会——把方向、定规则、配资源

集群建设委员会的组织架构锚定“人文—科技—艺术”三大核心轴，由分管教学的校级领导牵头抓总，成员包括教务处成员在内的文学与新闻传播学院、美术与设计学院、鲁泰纺织服装学院、材料科学与工程学院、音乐学院等五个二级学院分管教学工作的负责人；并且邀请了对应合作企业的技术与管理人员。委员会的职责重在三个“定”：定方向，即明确集群服务的产业面向与人才规格；定规则，即制定跨院协作的学分互认、成果归属、绩效分配办法；定资源，即对集群专项经费、平台建设与实践基地实行统筹配置。

2.2 协调层：跨学院教研共同体——通信息、促对接、解纠纷

跨学院教研共同体的组建是以课程群或项目群为主线进行统筹规划与职责设计^[5]，成员来自不同学院的骨干教师，实行“双负责人”制，即由一位人文学科教师与一位理工或艺术学科教师共同牵头。共同体的日常职能有三：一是建立常态化的信息通报与需求对接机制，把企业的技术难题翻译成教学议题，把学院的资源存量翻译成可共享的清单；二是组织跨专业的集体备课、公开课与教学研讨，让不同学科的话语在碰撞中逐渐形成“共同语言”；三是协调合作中的分歧，如课时折算、工作量认定等矛盾，避免事事上交、层层审批。

2.3 执行层：课程开发与项目教学团队——做课程、带项目、出成果

再周密科学的架构，最终也要落到经过教学实践“最后一公里”的检验、打磨与完善。课程开发团队管的是一门门具体课程从立项、设计到落地的全过程。项目教学团队则带着学生扎进现代产业学院的真项目里，以跨学科小组为单位，从创意构思、方案设计、样品制作一路做到市场反馈，把整条链子从头走到尾。两支团队均按“项目制”运行，人员随项目聚散，能进也能出，不搞终身制，也不设铁交椅，组织有了弹性，活力才留得住。

三层框架之间以“负面清单”划定边界、以“定期会商”保持沟通、以“年度评估”校准方向。如此，既避免了“一管就死”，也防止了“一放就乱”。

3 三大运行机制的协同运行

3.1 信息共享机制：把各家的“家底”摊到明处

协同之所以难，首要原因就是信息不对称：你不知我所有，我不知你所需，相互之间存在

信息错位、供给差异。我们从三个方向同时下手。先是逐项清点各学院的实验室设备、实践基地、师资专长与课程资源，建起集群资源的数字台账；定期向合作企业征集技术难题与岗位能力要求，汇总成“产业需求清单”向师生敞开，好让教学选题与产业痛点对得上号；此外，跨专业课程的选课人数、项目进展、学生反馈等过程性数据也一并实时沉淀下来，日积月累，便成了后续调整最靠得住的依据。

3.2 资源整合机制：让师资、设备、平台真正流动起来

资源的实质性整合是机制运转的真正动力所在。师资方面，实行跨院互聘与“双导师”制；设备方面，推行大型仪器与特色实验室的开放共享，以“机时”计量并向贡献方倾斜分配；平台方面，将现代产业学院、专业特色学院、文化传承基地等平台统一纳入集群调度，避免“各建各的、各用各的”。资源整合的关键，在于把“你的”“我的”变成“我们的”，而这必须依靠明确的产权界定与收益分配规则，否则共享只能是口号。

3.3 动态调整机制：让培养方案追得上产业的转身

架构与机制在成型运转之后，并非一劳永逸的时段，恰恰是教育者需要更加专注和持久发力的又一节点。产业在变，学生也在变，集群要想活得久，就得学会自我纠偏。我们的功夫主要下在三件事上：每年依托教学基本状态数据与毕业生跟踪调查，给集群的运行状况做一次体检。依据《山东理工大学本科专业动态优化调整实施办法》，每年开展一次专业办学状态评估，评估指标体系包括专业建设水平、人才培养成效和专业社会声誉3个一级指标、12个二级指标，重点评估办学条件、招生录取、转专业、教学质量、支撑学位点建设等情况。

三大运行机制构成的协同闭环，从“串联式”的先后触发转向“并联式”的同步作用。只有当三者形成合力，集群才能真正摆脱对行政推动的单一依赖，获得自我运转的内生动力。

4 陶琉丝文化创意专业特色学院的运行经验与障碍突破

陶琉丝文化创意专业特色学院是我校在新文科背景下建设的典型性的“人文—科技—艺术”专业集群，其顶层架构与运行机制的设计、运行与完善经历了一个非常系统全面的优化迭代的过程，为后续专业集群的建设与常态化运行提供了非常宝贵且普适性很强的范本及经验。

4.1 运行经验：三层架构与三大机制的落地样态

在组织架构上，依托文学与新闻传播学院、美术与设计学院、音乐学院、鲁泰纺织服装学院、材料科学与工程学院、齐文化研究院等部门相

关人员,成立赋能淄博市陶琉丝产业高质量发展工作委员会,把校企两头的资源拢到一处统筹调配。在陶琉丝产业高质量发展工作委员会指导下,学院协同鲁泰纺织、华光国瓷、康乾琉璃、硅元、尚觉华韵等合作单位构建由理事会,指导学院人才培养、教师发展、教育科研等工作,监督学院的实际运行。

为了使课程群真正对接行业和企业一线,使学生们能“聚眼光于前沿、放双手于一线、立心志于破难”,协作学院立足自身资源与平台优势,精准引入关联企业的高级技术人员与业务主管担任导师,定向开设企业课程、专题讲座及论坛,让学生在学习中就真切感受到企业和行业的脉搏。纺织工程、视觉传达设计、网络与新媒体等专业的教师结成教研共同体,专啃课程衔接这块硬骨头;项目教学团队则直接把学生带进企业的真实生产场景,从纹样设计做起,经面料开发,一路做到品牌传播,整个流程原原本本走上一遍。与国家级工程实践教育中心、淄博市纤维纺织质量监测研究院、中国陶瓷琉璃馆等30多家单位共建实践教学基地,供学生学习、实习、毕业设计以及进行项目研究。在机制运行上,企业技术难题以“需求清单”形式进入课程,学生作品以“样品”形式接受市场检验,教师则以“技术顾问”“身份参与企业研发。

实践表明,参与集群项目的学生在跨学科协作能力、工程实践意识与文化创意表达三个维度上的表现,均显著优于传统培养模式,逐渐形成“文科+工科”、“科技+艺术”“专业+创新”的融合培养特色。

参考文献:

- [1] 科技部,中央宣传部,中央网信办,等.关于促进文化和科技深度融合的指导意见[Z]. 2019.
- [2] 樊丽明.新文科建设的内涵与发展路径[J].中国高教研究,2019(10):10-13.
- [3] 王中教,张泽云.从专业集群走向学科集群:应用型高校人才培养的新策略[J].应用型高等教育研究,2023,8(3):25-31+52.
- [4] 刘海兰.地方本科院校转型的理性思考——基于资源依赖理论的分析[J].高教探索,2016,(4):35-42.
- [5] 姚惠平.PTES教研共同体:赋能持续性学习的校本教研模式[J].江苏教育研究,2024,(9):77-81.
- [6] 吴岩.积势蓄势谋势识变应变求变——全面推进新文科建设[J].新文科教育研究,2021,1(1):5-11+141.

作者简介:张玉青(1982.07—),女,汉族,山东临朐人,硕士研究生,副教授,研究方向:高校美育与艺术教育、艺术类专业集群建设。

项目信息:本文系山东省本科教学改革项目——“人文为本、科技为用、艺术为法”新文科背景下专业集群建设研究与实践(项目编号:Z2024179)的阶段性成果。

4.2 运行中的障碍:体制摩擦、学科惯性与评价滞后

其一是体制摩擦:教师的编制、职称、绩效均在学院,跨院工作往往被视为“额外负担”,缺乏稳定的制度激励。其二是学科惯性:不同学科的话语体系、思维方式与评价标准差异巨大,人文教师习惯质性阐释,工科教师追求量化精确,艺术教师强调直觉与个性,三方在合作初期常常“各说各话”,沟通成本高。其三是评价滞后:现行的学生评教、课程评估与专业评价,基本沿用单一学科的标准,跨学科课程与项目教学的成果难以被公允地计量。

4.3 障碍的突破:以制度供给化解改革阵痛

制度供给:出台专项文件,把跨院工作量的认定、成果的共享、绩效的分配明确,让教师的参与不再单靠觉悟和情分,而是有章可循、有据可依,从“奉献式参与”转为“制度化参与”。其次是文化涵育:共同的话语与彼此的信任,不是开会开出来的,而是在一次次的集体备课、联合教研和项目磨合中逐渐积淀的,协同的本质在于从“要我做”走向“我要做”。再次是评价牵引:跨学科课程开发、带领学生参与企业研发之类的工作,计入教师评价的正向指标;学生端则推行“作品+报告+答辩”的综合评价,不再凭一张试卷论高下。

新文科背景下的专业集群建设,既是一项教育改革的实践命题,也是一道关乎高校如何回应时代的深层叩问^[6]。我们相信,只要方向正确、机制得当、持守以恒,文理艺深度融合的专业集群必将为复合型人才培养开辟出一条富有生命力的新路。