



高教资讯

2016年第7期

(总第12期)

发展规划处、高教研究中心编

2016年9月28日

本期要目

- 《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》答记者问
- 理性对待我国大学“同质化”问题
- 大学需要休养生息
- 师范院校天然缺乏“双创基因”吗
- 一流本科“精细化”何处入手

目 录

高教要闻

- 《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》答记者问..... 2
- 教师评价，也要分类管理..... 6
- 大学教师：一份终将市场化的职业？ 7

理论经纬

- 理性对待我国大学“同质化”问题..... 12

本期视点

- 大学需要休养生息..... 15

高校管理

- 浙江启动普通本科高校精细化分类管理改革..... 17
- 不搞排名的学科评估走向会怎样..... 19
- 论文指挥棒，到底有多“牛”？ 21
- 科研评价应遵循什么基本原则..... 25
- 科研项目资金：打酱油的钱也能买醋..... 29

创新创业

- 师范院校天然缺乏“双创基因”吗..... 30

本科教育

- 一流本科教育“精细化”何处入手..... 35

他山之石

- 福建师大福清分校探索向应用型大学转型从“瞧不上”到“另眼相待”
..... 39

《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》答记者问

为深化高等教育领域综合改革，破除束缚高校教师发展的体制机制障碍，激发高校教师教书育人、科学研究、创新创业活力，切实加强高校教师队伍建设，教育部印发了《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（以下简称《指导意见》）。日前，教育部相关部门负责人就研究制定该文件的有关情况回答了记者的提问。

一、问：社会各界对高校教师考核评价工作十分关注，请介绍一下文件出台的背景。

答：改革完善高校教师考核评价制度是对习近平总书记重要讲话和中央系列文件精神贯彻落实。习总书记在2014年教师节重要讲话中，对广大教师提出做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的好老师要求，2016年教师节又勉励广大教师做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》明确提出，创新人才评价机制，突出品德、能力和业绩评价，改进人才评价考核方式。中办、国办印发的《关于进一步加强和改进新形势下高校宣传思想工作的意见》提出严把教师聘用考核政治关、扎实推进师德建设、强化高校课堂教学纪律等要求。改革完善高校教师考核评价制度是对习总书记重要讲话和中央文件精神贯彻落实。

改革完善高校教师考核评价制度，是深化高校人事制度改革、建设高素质专业化队伍的迫切需要。近年来各地各高校积极探索教师考核评价改革，积累了不少经验，取得了一定成效，但仍然存在教师选聘把关不严、师德考核操作性不强；考核评价缺乏整体设计，对教师从事教育教学工作重视不够、重数量轻质量的问

题还比较严重；考核评价急功近利，考核结果的科学运用有待完善等问题，亟待进一步改进和完善。

高校教师考核评价制度改革具有一定的工作基础和经验积累。近年来，一些高校如南京大学、中国人民大学等，承担了教师考核评价改革试点项目，先行先试，积累了一定的改革经验。许多高校综合改革方案将教师考核评价作为改革的重要内容，在制订的章程中基本都有关于“教职工考核”的相关要求。高校反映，深化教师考核评价改革需要国家层面政策文件的宏观指导。

二、问：近些年高校教师考核评价取得了哪些主要成效？

答：随着我国教育体制改革的不断深化，很多高校对教师考核评价制度改革进行了积极探索研究，主要体现在以下几个方面：一是加强制度建设，引导全面发展。如浙江大学在培养教师教学能力上下功夫，通过强化教学基本职责、设立教学研究与发展中心、建立责任教授制度、设立奖教金、开展青年教师教学技能比赛等多种形式，推进教师教学能力的提升，提高人才培养质量。二是实行过程管理，弱化量化指标。如南京大学等高校在制定考核方案时，对科研考核进行了简单化、宽松化、弹性化改造，不以数字和速度论英雄，淡化教师对数字和速度的追求。三是制定阶段性目标，实行聘期考核。如中山大学从2003年开始实施聘任制，与教师签定教师职务聘任合同，每三年进行一次聘期考核，通过三次聘期考核已有近200人不再续聘教师岗位，同时对不再续聘教师实行人性化管理，畅通人员立体化分层流转退出机制。四是改进考核手段，丰富考核主体。如南京大学将长江学者考核改为举办述职报告会，既实现了对长江学者聘期贡献的考核，又对其他青年学者的发展起到了引领示范作用。五是关注个体差异，实行分类管理。如浙江大学从2010年开始实施教师岗位分类管理，通过设立教学为主岗位和团队教学岗位，鼓励保障一部分教师专心教学、安心从事一线基础教学工作。

三、问：制定《指导意见》的总体考虑有哪些？

答：考核评价政策是调动高校教师工作积极性、主动性的指挥棒，对新时期高校办学具有全局性、基础性的影响。《指导意见》将改革考核评价机制作为当前和今后一段时期推进高校综合改革的切入点，牢牢把握以下几条总体要求：一是坚持考核评价改革的正确方向。以“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”为基本要求，坚持社会主义办学方向，坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。二是把握考核评价的基本原则。坚持社会主义办学方向与遵循教育规律相结合、全面考核与突出重点相结合、分类指导与分层次考核相结合、发展性评价与奖惩性评价相结合，推动学校和教师共同发展。三是力求解决考核评价存在的突出问题。坚持问题导向，以解决问题为文件起草的出发点，从扭转教师从事教育教学工作重视不够等方面，提出具有针对性的解决措施。

四、问：高校教师考核评价制度复杂性、综合性很强，请问文件是如何形成的？

答：为研制好文件，使之更好发挥指导作用，文件起草过程中认真学习领会中央政策精神，研判分析理论研究成果，吸收借鉴各地各校有益经验，通过多方征求意见、反复修改完善，形成最终印发稿。主要经历以下过程：一是设立专项课题，开展系统调研。委托相关高校开展“高校教师考核评价机制改革”课题研究。课题组对全国62所高校的经验材料和创新案例进行书面调研和分析汇总，并赴相关省份和高校实地调研，形成专题调研报告。二是汇集精干力量，落实文件起草。在课题研究基础上，成立由教育部相关司局牵头、有关高校和省级教育部门负责人及专家组成的文件起草组，着手起草《指导意见》框架稿，数易其稿，形成文件征求意见稿。三是广泛征求意见，反复修改完善。就文稿多次召开工作研讨会，当面听取教育部门和高校意见建议。同时，书面征求各省级教育部门和部属高校意见。根据反馈意见和中央最新政策文件精神，对文件稿进一步修改完善，形成印发稿。

五、问：请介绍下《指导意见》的主要框架？

答：《指导意见》力求行文“短、新、实”，共 22 条约 4100 字。包括三个方面的内容：一是提出总体要求（第 1—4 条）。包括明确教师考核评价是高等教育综合改革的重要内容、坚持问题导向推进改革、坚持考核评价改革的方向、把握考核评价的基本原则等内容。二是明确主要措施（第 5—19 条）。包括加强和改进师德考核、突出教育教学业绩和教学质量考核、完善科研评价导向、重视社会服务考核、引领教师专业发展等内容。三是强化组织保障（第 20—22 条）。包括合理运用考核评价结果、建立政策联动机制、推进贯彻落实等内容。

六、问：《指导意见》的政策亮点有哪些？

答：考核评价是高校教师选聘、任用、薪酬、奖惩等人事管理的基础和依据。考核评价政策是调动教师工作积极性、主动性的“指挥棒”，对新时期高校办学具有全局性、基础性的影响。《指导意见》将改革考核评价机制作为当前和今后一段时期推进高校综合改革的切入点，针对存在有待完善的问题，提出针对性的解决措施：

1. 严把教师选聘考核师德关。强调在教师招聘过程中，坚持思想政治素质和业务能力双重考察。将思想政治要求纳入教师聘用合同，并作为职称评聘、岗位聘用和聘期考核的重要内容。把坚持党的基本路线作为教学基本要求，加强对教师课堂教学活动、教学实践环节的督导力度。

2. 切实扭转对教师从事教育教学工作重视不够的现象。加强对教学工作的激励和约束，提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称评聘、岗位晋级考核中的比重，充分调动教师从事教育教学工作的积极性。要求高校明确教授、副教授承担本专科生课程、研究生基础公共课程的教学课时要求，加强教学质量评价，切实将人才培养的中心任务落到实处。

3. 调整完善科研评价导向。探索建立“代表性成果”评价机制，鼓励潜心研究、长期积累，遏制急功近利的短期行为。针对不同学科领域和研究类型，建立分类评价标准和合理的科研评价周期。

4. **综合考评教师社会服务工作。**综合评价教师参与学科建设、人才培养、科技推广、专家咨询和承担公共学术事务等方面的工作。充分认可教师在政府政策咨询、智库建设、在新闻媒体及网络上发表引领性文章方面的贡献。

5. **将教师专业发展纳入考核评价体系。**要求高校在教师考核指标体系中增设教师专业发展指标，细化对教师专业发展的要求。落实5年一周期的教师全员培训制度。支持高校普遍建立教师发展中心。

6. **推动建立各类评估评价政策联动机制。**提出建立教师评价政策与院校评估、本科教学评估、学科评估的联动机制，扭转过度强调教师海外学历、经历或在海外学术期刊上发表论文的倾向。

(2016-09-20 教育部网)

教师评价，也要分类管理

教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》日前出台，其中传递的弱化量化指标，不以数字论英雄、丰富考核手段、关注个体差异，以及将发展性评价与奖励性评价相结合等评价理念，令人眼前一亮。

说其重要，是因为评价是“标尺”，更是“指挥棒”，是高校教师选聘、任用、薪酬、奖惩等人事管理的基础和依据，关系到全国157万高校教师教学与科研的积极性与主动性，更关系高校能否顺利推进教学改革、能否坚持正确的科研导向、能否推进人事制度改革及高校管理改革等一系列改革举措。评价的“尺子”歪了，高校育人、科研与服务社会的质量势必不佳。

教师评价说来重要，践行不易。

这些现象我们都不陌生：有的教师虽教学不错，但因论文数量少而不得不离开高校；不少教师尤其是“青椒”们，被沉重的科研压力和密集的考核频率压得

喘不过气；还有不少教师迫于考核周期的压力，无奈放弃需要长期深耕的选题，选择“短平快”。更重要的是，教师考核评价工作长期存在着缺乏整体设计，手段较为单一，标准体系不完善，与绩效、利益挂钩过于紧密等问题。

而这些，都折射出以往高校教师评价体系的不够科学和完善，也使得《意见》的出台显得尤为迫切而重要。

令人欣喜的是，《意见》强调了以师德为先、坚持对于师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展多方位评价，改变了以往评价体系过于单一的问题。同时，分类分层次分学科设置考核内容和考核方式，与目前很多高校试点推进的高校人事制度“分类管理”的方向相吻合。更可贵的是，坚持用发展的理念，强化对教师的发展性评价，避免了以往“一锤子买卖式评价”的弊端。

当教师们不去争当论文“水牛”、擅长讲课的教师不会“低人一等”、更多教师遵照内心兴趣潜心于“冷门”课题……可以想见，在这样一根新“指挥棒”指导下的中国高等教育，更值得期待。

(2016年09月21日《人民日报》 作者：赵婀娜)

大学教师：一份终将市场化的职业？

随着高校人事制度改革逐渐推进，市场化的倾向越来越强，教师职业状况发生变化在所难免。“雇员化”现象很可能是日后的普遍情况。

9月1日，对于无数大学师生来说，这个日期是新学年、新学期的开始。而对于2010年回国，被上海财经大学聘任为“常任轨”教授的“海归”青年学者茆长暄来说，9月1日则是他离开“常任轨”教授职位的第一天。

近日，在暑假将尽的高教圈内，茆长暄被上海财经大学解聘的新闻引发了人们的热议。而之所以受到人们关注，主要在于教师与所在高校“闹掰”的事情较

少发生，还在于新闻标题中出现了“9名硕博连读生处境尴尬”的字眼。

时至今日，高校教师依然被视为稳定的就业选择，时间自由、“铁饭碗”都是社会公众眼中这份职业的普遍优点。但随着高校人事制度改革的推进，这些优点被逐渐打破，很多新现象乃至引起争议的现象不时发生，“这是一个过程”。

教师：尊重订立的契约

“高校肯定不能随意开除教师。如果可以随意开除的话，相关法律还有什么用？”谈到最近关注的这则新闻，北京某“985工程”高校副教授林觉向《中国科学报》记者分享了他最直接的感触。

在网络问答社区知乎上，茆长暄及其学生的遭遇也引起了讨论。对此事的主流观点基本倾向于“按合同办事，这是契约精神”。这也与身为茆长暄同行的林觉观点相同。“找出这位老师与学校当时所签的合同，逐条对照，看看是否达到续聘条件就可以了。”林觉说。

在上海财经大学人事处于2007年11月发布的《上海财经大学“常任轨”教师管理办法》中，学校明确提出，“常任轨”教师的留任和晋升取决于其在教学、研究、校内外服务三方面的优秀表现。而在茆长暄与校方及学院的争执中，茆在聘期内这六年的表现是否达到合同中的要求是主要焦点。

林觉告诉记者，作为所在高校的编制内教师，他与学校也需要为期三到五年不等的聘用合同，这个夏天，他刚与学校续约。而在他及同事们与学校签订的合同中，对于个人在未来若干年内要发表的论文数量、所在期刊等级以及上课的课时“都有非常具体、明确的要求”。

“每一个人所签的具体要求都几乎不同。”他说。

至于新闻中所提到的茆长暄的学生担心学业无法顺利进行一事，林觉表示，这是多虑了。他告诉记者，如今高校内的人员流动虽然不如企业频繁，但教师跳槽也并不罕见，离职教师所指导的学生会由学院安排给其他教师指导至完成学业。“并不存在恶意针对学生的情况，况且学生毕不了业对学院来说也不是好事”。

那么，教师的事业编制与约定绩效的合同之间是什么关系？如果教师本人在

合同约定期限内没有满足合同要求，会怎么样呢？

人员聘用制度：从试行到实行

“对于一所学校来说，不同学科、不同专业的发展情况具有差异性，用人需求不同，自然与教师签订合同时约定的工作任务和考核目标是不同的。而学校与学校之间更是差异巨大，没有可比性。”西北某高校人事科老师王君表示，作为事业单位，高校同教师签订聘用合同有章可依，那就是国务院于2014年4月25日颁布的第652号令——《事业单位人事管理条例》（以下简称《条例》）。

他提到，虽然事业单位“铁饭碗”的印象深入人心，但是按照《条例》所规定的人员聘用制度而言，高校作为事业单位是可以同新聘教师签定有期限的聘用合同，只有在本单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年时，教师本人提出订立聘用至退休的合同，“事业单位应当与其订立聘用至退休的合同”。

“事实上，学校对于教师队伍的管理还是比较人性化的。以我们学校为例，目前实行的是校院二级管理制度，由学院结合自身学科和专业特点具体负责教师的分类管理和考核。从学校层面而言，我们希望给予老师宽松的环境，方便他们创造性地进行科研与教学。”王君说。

由此，学院对于不同层次的人才在签订聘用合同时分别约定不同的岗位任务和聘期考核目标，是自然而然的事情，具体考核指标的确定会和教师本人事先进行充分沟通。王君向记者举例道，“例如，一位老师向学校申请了500万元的科研基础平台建设费用，那么，关于这笔钱怎么花，是三年还是五年，发多少篇什么等级的论文，学校与老师肯定要协商定约。”

王君告诉记者，高校人事制度改革已经实行多年。早在2002年7月3日，人事部发布了《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》，此后又有相关解释出台，这项改革会在此方向上继续坚持下去。“2014年发布的《条例》作为事业单位人事管理的第一部行政法规，为事业单位人事管理提供了明确的法规依据。”

非升即走：方向会坚持

“对于绝大多数已有事业单位编制的高校教师来说，目前的聘任实际上是工作任务（教学、科研等方面的要求）的聘任。”厦门大学高等教育发展研究中心主任、教育研究院副院长别敦荣告诉记者。与之相对应的人事改革制度是目前已在部分高校实行的“非升即走”制度。

他提到，“非升即走”制度的出台，是高校希望激活人员构成，激发人才的创造力所作出的尝试。遗憾的是，这一制度在实际操作中并未得到严格的贯彻，出现了“不升不走”的局面。

“这和我国社会的人情文化传统有关，高校要讲稳定，也要注意社会影响，因此学校很少直接开除教师。”别敦荣解释道，在遇到“非升即走”的问题时，有的教师为了捍卫自己的“饭碗”会找到相关领导“闹事”，以至于解聘的事情不了了之。

而在有些高校，例如北大、清华，“非升即走”的制度实行得相对较好一些。“因为教师离开之后还可以到相对较弱一些的学校求职，不至于完全没有选择的空间。”

尽管从人事制度改革的角度看，“非升即走”制度实行得较为尴尬，但别敦荣强调，这种对教师提出要求的改革方向是对的，应当坚持下去。

“如今，北京的高校已经开始逐步取消编制，长期来看，以聘用合同的形式与老师约定权利与义务，是改革的方向。”他说。

市场性与非市场性

在林觉看来，对于茆这件事本身具体情况的关注意义并不大，作为教师，他更关注的是这件事所折射出的“制度之恶”。

“关于这位老师与院方间的纠纷，外人无从得知和判断，但不可否认的是这样的制度本身是不合理的。”他解释道，“所谓的不合理之处，在于越来越把高校教师当雇员、把学术研究当生产、评绩效拿薪水。”

林觉认为，这有损学术自由。“在这样的制度之下，既不可能有真正好的学问，同时也容易让有潜力的老师受到打击。制度对于老师不是保护的态度，而是

使用的态度。”他说。

据林觉的了解，国外大学也会对教师提出要求，“但绝对没有国内这么刚性，是有弹性的。”别敦荣也表示：“国外大学对教师的要求普遍比较宽松。”“即使拿‘常任轨’制度来说，也是综合考察教师的教学、专著、论文各方面，但会以同行对学术成果的学术水准的评价作为第一参考，而非成果发表期刊的等级、引用率等因素作为第一参考。”林觉说。

在讨论中，受访者不约而同地提到了大学教师职业的特殊性，这也正是林觉不赞同“越来越把教师当雇员”做法的原因所在。

“高校教师需要自留地，作为知识分子，他们希望能够遵从自己内心的志趣做研究。不过，学校所提的要求与个人要求之间应当说是基本不矛盾的，个人研究不可能脱离所在学科和专业的要求。”别敦荣说。

随着高校人事制度改革逐渐推进，市场化的倾向越来越强，教师职业状况发生变化在所难免。别敦荣表示，林觉所反映的“雇员化”现象很可能是日后的普遍情况。

在他看来，教师的职责是由大学职责、社会职责以及个人自身的选择等多方面综合作用的结果。“学校可以通过短期合同解决高校人才流动性问题，同时通过长期合同保证教师的稳定需求”。

“现在正处于事业单位改革的转型期，无论学校还是教师本人，都有必要适应这一转变。”别敦荣说。（应受访者要求，部分人名为化名）

（《中国科学报》2016年9月1日 作者：韩琨）

理性对待我国大学“同质化”问题

“同质化”是我国高等教育快速发展进程中广为教育界和社会诟病的一种现象。人们将高等教育与经济升级、产业转型、社会发展的种种不适，甚至大学生就业难、用人单位找不到合适人才等问题，统统归结为大学“同质化”严重所致。但是，大学“同质化”的本质是否如人们所认识的这样，这是一个摆在我国高等教育发展面前的不可回避的问题。

众所周知，“质”是一种事物区别于其他事物的内部所固有的规定性。“同质”意味某一领域不同事物具有相同的内部所固有的规定性。而“同质化”则是指某一领域不同事物逐步趋向同质的过程。如果把“同质”看作一个静止的状态，“同质化”则是一个动态的变化过程。现实中我国大学的“同质化”是指不同类型、不同层次、不同办学历史的大学，在办学理念、办学定位、组织结构、治理模式、人才培养、专业设置、课程内容、评价方式等诸多方面逐步趋同，也即“趋同化”。有人把这种现象喻为“千校一面”。在我国高等教育即将由大众化进入普及化阶段，社会对高等教育多样化发展呼声日渐高涨的形势下，如何科学地评价与把握大学的“同质化”问题，特别是防止片面追求多样化、特色化而丢弃大学最基本的共性要求，值得冷静地来反思。

大学的“同质化”是伴随着我国高等教育大众化进程而形成的，是由高等教育的内在规律性和大学办学所固有的内部规定性所决定的，其存在既有一定的合理性。在合理范畴内的“同质化”对大学的生存与发展具有积极的规范、校准和保障的作用，不能盲目否定。

“同质化”的核心是大学生存的合法性体现。任何一种社会组织为了生存都必然会追求其“合法性”，不同组织获取合法性的来源不同。我国大学存在的“合法性”来源于法律和政府等。

大学首先必须依法办学。我国《高等教育法》对高等教育应该培养什么人，怎样培养人这一核心问题有明确的原则规定，对高等教育的学业标准、设立高等学校的基本条件以及高等学校的组织与活动等都有具体规定，其中特别指出：“高等学校应当以培养人才为中心，开展教学、科学研究和社会服务，保证教育教学质量达到国家规定的标准”。这是国家对举办高等学校的法律要求，是每一所大学都必须共同遵守的，是办好一所大学、保障基本教育质量的底线标准和核心要求。近年来依法实施的新建本科院校教学工作合格评估，强调的就是“三个基本”，即教学条件基本达标，教学管理基本规范，教学质量基本保证。这“三个基本”就是用最低质量标准考察一所高校是不是进入了合格的门槛。这种由法律规范的高等教育办学方针、人才培养基本要求和国家质量保障体系的系列标准，使得我国大学在办学过程中逐渐表现出一种“质”的同一性。

“同质化”是大学适应制度环境自我调适的合理性选择。我国的公办大学是由政府主办的，政府通过制度设计对大学的办学行为进行规范、约束、引导，同时配置资源，加之政府分类管理尚不到位，致使在同一制度环境下谋求生存的大学，必然会千方百计地迎合外部制度环境，以最小的组织成本和风险换取外部制度环境的认同，并在这一过程中不断地调整自己适应好这一制度环境。相同的制度必将形成相同的思维，相同的思维必然决定相同的行动。在强势的外部制度环境力量面前，我国大学组织高度同构、行动高度一致，逐渐呈现出“同质化”现象。这种“同质化”实际上是大学在其所处的外部制度环境下获得认同、缩减成本、降低风险，扩大资源获取边际效应最大化的一种合理而又现实的选择。

“同质化”是我国高等教育快速发展进程中的阶段性现象。我国现代大学的发展起步较晚，属于后发外生型，最早具有现代意义的大学发展至今不过百余年的历史。从早期的模仿日本、德国、美国，到建国后单方面模仿苏联，改革开放后又模仿美国，我国大学一直都是在模仿中发展，自有特色尚在形成之中。1993年我国高等教育毛入学率为5%，2002年就达到了15%，跨入大众化门槛；2015年更是达到40%，按照《教育规划纲要》的要求，2020年将达到50%，进

入高等教育普及化阶段。我国高等教育实现从精英化到普及化的转变所用的时间比大多数发达国家都要短，仅是美国的一半。期间，我们主要是靠“模仿”“借鉴”来实现高速发展的，因此，模仿所带来的趋同不可避免。目前在我国1202所本科高校中，建校时间不足16年的有678所，占到55.6%，这些高校办学依然“稚嫩”，只有通过“复制”共同的模式，才能换取办学效率、降低办学风险，实现“弯道超车”，这也是适应我国高等教育大众化快速发展的必然选择。当然，大学“同质化”问题并不是中国所特有的，世界发达国家的大学发展也大都经历了或长或短的“同质化”发展阶段。

肯定大学“同质化”的合理性并不意味着“同质化”是高等教育发展的趋势与未来。如同任何事物的存在与发展都有其合理边界一样，过度甚至是盲目的“同质化”则会带来严重的后果。大学盲目的“同质化”会造成国家教育资源的严重浪费，影响国民经济社会发展，迟滞国家核心竞争力的提升，无法满足社会对多样化人才的需求，增大学生的就业压力，使得大学长期在低水平徘徊，严重影响高等教育的生态平衡，等等。因此，对于大学盲目的“同质化”理当否定。

对大学“同质化”的扬弃与超越：以特色求发展。如果说“同质化”解决了大学的基本生存问题，完成了办好一所大学的“规定动作”，那么，在此基础上因地、因校、因需而采取的“自选动作”就是准确定位、培育特色，实现多样化、特色化发展，这是大学对于“同质化”的扬弃与超越，也是大学走上健康发展的必由之路。

再过几年，我国高等教育就要进入普及化发展阶段，高等教育普及化的显著特征就是高等教育的多样化发展和满足受教育者多样化的高等教育需求，这必然要求大学走多样化、特色化的发展道路。

大学的多样化、特色化发展，关键在于国家政策的正确引导、主体多元的资源配置、文化多样性的形成和大学治理能力的现代化。《教育规划纲要》明确提出，要“促进高校办出特色”，“建立高校分类体系，实行分类管理”；“发挥政策指导和资源配置的作用，引导高校合理定位，克服同质化倾向，形成各自的

办学理念和风格，在不同层次、不同领域办出特色”。因此，政府要强化依法办学、依规治理，尽快建立高校分类管理体系，改变评价方式，避免用一把尺子量遍所有高校。要适时、适当引入市场机制和竞争机制，通过绩效杠杆配置教育资源，激发高校办学活力。高校要按照国家政策的指引，充分发挥自身主观能动性，紧紧抓住办学特色形成与发展的核心环节，从办学理念、学科专业建设、人才培养、社会服务等多方面着手，构建有利于推进特色办学的策略体系，既要充分夯实“同质”的土壤，更要精心培育“特色”的果实。只有高校各具特色、精彩纷呈，才会最终建成我国多元化、特色化、高水平的高等教育体系，才能为建设高等教育强国奠定坚实的基础，从而向世界高等教育讲好“中国故事”、提供“中国方案”。

（《文汇报》2016年9月23日 作者：中国高等教育学会副秘书长，

《中国高教研究》主编 王小梅）

本期视点

大学需要休养生息

关于“一流”与“重点”的交替更迭，近日再次引发热议。无论是作为利益攸关者的高校，还是具有连带关系的社会群体，对此褒贬不一，莫衷一是。且不说有无立场，牢骚多寡，拍手与否，政策一旦颁布，惟有认命随从。话说回来，教育界从来缺少安静，有的只是定期不定期的喧嚣和吵闹。平静的教育离现实渐行渐远，成为遥不可及的梦呓。

有人戏称，当代高等教育发展验证了一场“折腾史”，潮起潮落，记忆留痕：1952年，1958年，1966年，1977年，1990年，1999年，2000年，2010年，各

有高潮迭起；从院系调整、大跃进到文化大革命，从恢复高考、院校合并、大学扩招，再到升等定级，大戏先后上演；其间，伴随着一般、重点、顶尖、“211”、“985”直至“双一流”等眼花缭乱的新概念层出不穷。教育患上了“多动症”。这些动机高尚、以统筹为号令的举措，往往力道极大，政出多门，来去匆匆，致使基层学校应接不暇，无所适从。盖因上面是系统，下面是总统。

大学之所以不断“被运动”，其一源自教育外力强盛而院校自主能力薄弱；其二源自上级对教育资源分配逻辑的不确定认知；其三源自学校稳居基层行政组织地位从而无法固守长期而独到的发展策略。于是，在不定期掀起的教改虚热之下，大学始终呈现出繁忙景象。各级领导十分辛苦辗转于名目繁多的检查、考评、评估、巡视之中，栖身于校内外大小会场之上。而各级各类会议之后的贯彻落实号令更使得大学内的芸芸众生不得安宁。

教学是中心，尽人皆知，但教育更需要周期性坚守继而方可以润物于无声；学术是根本，不容置疑，但科学研究更需要理性的实践与等待才能拨云见日。五花八门的“改革”，变来变去的文件通知，莫名其妙的办学特色，换来换去的领导，常变常新的院校规划表述，高等教育走向繁华，陷入了平庸！

学府越来越热闹，师生越来越紧张，本不该属于大学的常态。意大利著名教育家蒙台梭利实验证明：安静的教育是正常的，而不安静的教育则是不正常的。释迦牟尼如果不能静坐菩提树下，亦无法悟出生命轮回之道。中国古代倡导“主静言敬”的思想，儒、佛、道均有“静能生慧”“静能开悟”“静能证道”之说。《大学》有言：“知止而后有定，定而后能静，静而后能安，安而后能虑，虑而后能得。”世人也时常念兹在兹“非淡泊无以明德，非宁静无以致远”。韩国一项长期跟踪实验显示：长期身处节奏过快、喧嚣的环境，少年易有注意力不集中、多动症等疾患，成年人逻辑推理能力会弱化，主管短期愉悦的细胞会更活跃。

育人大计首先需要安静，教育本质上是慢工细活，教育过程偏于浮华而不宜易动，不可揠苗助长。学术更是有其自身规律，存运化周期，具有连续性、稳定性而且因果呼应，禁忌急于求成。成功的教育业绩往往源自渐进式的积累，极少

突飞猛进式的巨变。大学如果一味响应外部诱导，无法“戒、定、慧”，弃教育周期与学术规律于有意无意之间，那么，教育品质的提升亦难以如愿兑现。

学校是教育的主体，在适者生存之丛林法则面前，大学作为一个自组织系统，完全有能力自动做出结构和功能调整以适应外界变化。因此，对于教育外部的上级部门而言，无为而治，还大学一片相对安静的空间，“萧规曹随”，显然更有利于教育生态的和谐发展。

冰心说“思维之花在寂静中绽放，在喧闹中凋谢！”《老子》曰“治大国若烹小鲜”，我们则期待“治大学若烹小鲜”。教育需要动静结合、以静为根，保持距离和张力。品质建设并非一定整出大动静、玩出新花样，只需要安静的策略以及耐心地守望。守得安静，方能精进。只要学校不折腾，安心定位；只要教师不盲从，携兴趣走进课堂；研究者少功利，秉持好奇潜入实验室，教育品质自然提升，学生亦会同步感受到高等学府的敬畏之情。

中国大学需要休养生息，需要独立自主地按照教育的规律来确定自身的运动方向和价值抉择。惟其如此，教育才有希望，大学才有尊严。

（《中国教育报》2016年9月5日 作者：董云川 宋亚萍）

高校管理

高校评价：练什么“功夫”上什么“擂台”

浙江启动普通本科高校精细化分类管理改革

不同类型高校有各自的办学特色和主张，很难用“一把尺子”量出孰长孰短。浙江省教育厅近日发布《普通本科高校分类评价管理改革办法（试行）》，让不

同“功夫”的本科高校找到适合自己的“擂台”。

该办法按二维结构对高校进行分类。维度一：根据人才培养、学科建设、科学研究、师资队伍等因素，将高校分为研究为主型、教学研究型、教学为主型；维度二：根据学科门类、专业大类及专业数量等，将高校分为多科性和综合性。排列组合之后，共有6种高校类型：综合性研究为主型、多科性研究为主型；综合性教学研究型、多科性教学研究型；综合性教学为主型、多科性教学为主型。浙江所有普通本科高校都将在此范围内进行申报，一旦选定，原则上3年内不得调整，以促进学校专心按分类定位办学。

据浙江省教育厅高教处处长韩剑介绍，该办法的一大亮点，是按照研究为主型、教学研究型、教学为主型，分别构建了一套精细化的指标体系，“并不是把高校简单分完类就好，更多还是给予操作层面的指导”。

该指标体系包括一级指标、二级指标、观察点、评分标准和计分办法4部分。一级指标均相同，包含高校人才培养、师资队伍、科学研究与社会服务水平、学科专业建设、国际交流和学校影响力6个方面；二级指标有差异，区分度重点体现在观察点、评分标准和计分办法以及分数权重划分上。

举个例子，在“本科生教育”二级指标下，研究为主型、教学研究型的观察点“本科生读研率”为20分，而教学为主型没有这项指标，取而代之的是高达50分的“毕业生1年后跟踪就业率”。

浙江中医药大学副校长李俊伟对这套指标体系十分赞同，他告诉记者：“我们学校定位多科性教学研究型，指标中有180分涉及到‘社会满意度’，这就明确了学校今后培养人才的方向。”

由于一些高校涉及领域的独特性，此次浙江专门设置了个性化的“替代性指标”，由学校自己提出，最多可提5个，经省教育厅认定，指标须与同类院校同一指标具有可比性。

据了解，所有指标总分为1000分。浙江省教育厅要求高校尽量多采用第三方评价数据，多使用生均值和师均值进行比较，多显示年度进步情况，充分考虑

数据的可比性和易取得性。最终，按类型依分数高低排序，省级财政根据排名情况，对各类学校（不包括宁波市属高校）安排奖补经费。据悉，浙江还将逐步扩大评价考核结果的运用范围。

“过去跟综合性高校放在一起考核，我们是胳膊拧不过大腿。现在可以同类竞争了，我们有信心办出特色、提高排名。”李俊伟憧憬道。

（《中国教育报》2016年8月24日 作者：蒋亦丰）

不搞排名的学科评估走向会怎样

第四轮学科评估开展至今，引起各方极大关注和响应。然而随之出现的一些现象，如：一些高校内部学科间为争夺资源而“交战开火”，有的学校“大刀阔斧”关停并转那些无望进入前茅的学科，如此种种，着实令人担忧。

事实上，因学科评估而起的纷争大多源于对评估结果的非理性的“绝对化”解读。即：参与评估的各方似乎都认为，评估结果将直接挂钩国家“双一流”建设，而且学科排名相差一二，国家投入可能“失之毫厘谬以千里”。如此情形下，学校会否因用力过猛而做出非理性抉择？学科团队会否因过度焦虑而无心苦练内功？如是，那么保证质量、以评促建岂不是句空话？弄不好，还可能会得不偿失。

为何不考虑不做过于量化的评估结果，从而让那些把学科排名“绝对化”的看法以及把评估结果和财政拨款“绝对化”捆绑的做法无从下手，局面又会怎样？笔者认为，至少会有以下四方面的改观：

其一，评估活动更彰显内涵价值。学科评估没有精确的量化结果和名次高低，随之的结果使用也会受限，看似把它从“神坛”上拉下，其实这正是学科评估科学性和合理性的体现。复杂的学科评估本身就不存在精确的量化评判，它更多只是对学科质量和人才培养的监控和保障底线，把它作为学科水平、名次之争的工

具，表面上抬高了学科评估的身价，实质上这是学科评估本身无法承载的。更何况，本轮学科评估正处于国家“双一流”建设方案尚未明朗时期，离开“绝对化”表达形式，更能彰显评估活动自身的水准和价值。

其二，学科评估回归以评促建本位。学科评估和其他外部评估一样，都是在一定参评对象、评估标准下对学科状态的呈现和评判，它在于帮助参评学科在相互比较中知己知彼，从而能够更迅速、准确找到各自学科建设中的问题与对策，树立标杆，有的放矢地建设与发展。这样的评估目的和作用需要在宽松、和谐的氛围下体现和实现，而现实是有些学科通过后期紧急筹措资源和成果以图评估名次效应尽快显现，在这种唯结果论的“烽火硝烟”下，轻则导致高校学科建设精力分散，重则还会引发“假大空”现象及学科间矛盾升级。为此，淡化评估结果或不推出量化结果，让硝烟散去，引导高教上下把兴奋点转移到学科建设本身上。

其三，教育财政政策更趋明朗化。国家教育财政政策自有其价值判断和执行规则。现阶段，大家普遍寻思：若真如传闻所言，国家将大额资金只集中到学科排名顶尖的学科，其效率效益何在？会否导致好的大学越来越好、弱的大学越来越弱？这样的投资策略是否有助于中国从高等教育大国向强国迈进？有助于科教兴国战略的实施？没有了学科评估定量结果的帮衬，各级教育主管部门需要制定既符合中国国情又体现管理水平教育财政政策，同时也把高校和社会大众的注意力更多地集中到政策制定的内在逻辑和实际效果上，这种良性互动将促进国家教育财政政策的明晰和完善，同时也提高高校和社会大众对政府决策的评议和监督水平。

其四，高校拥有更大的办学自主权。随着现代大学制度的建立，政府依法对高校实施宏观管理和监督指导、高校面向社会依法自主办学的管理体制正逐步形成。理论上说，本轮学科评估，是国家依法治教形势下管办评分离实践的体现，它的宗旨也十分明确，那就是要服务于学校自我质量保障问责制度的开展，所以评估活动的重点更应体现在诊断上。没有了学科评估结果和排名的导向，客观上切断了长官意志、行政权力来左右学科发展的抓手，从机制上保障了学校根据自

身优势和发展需要来统筹规划学科的决策权，其中根据学科发展的构成要素、渊源脉络及学科间的相互关系等来形成学校内部和谐、有序的学科生态群，这是非常需要学校作为办学主体而深入调研、精心布局的。

（《中国教育报》2016年9月5日 作者：樊秀娣）

论文指挥棒，到底有多“牛”？

原编者按：论文导向，在科教界不算新话题，却是一个至今尚未解决的大问题。自上世纪80年代末有高校把SCI论文引入科研绩效考核体系以来，论文日益成为评判科研机构、高校乃至医院的最为重要的标尺，甚至到了“唯论文论英雄”的程度。尽管近些年来科教界的许多有识之士对此大声疾呼，但“论文指挥棒”依然大行其道。那么，当下论文导向的现状如何？其利弊何在？为什么改不动？怎样才能改变？

“我是一名外科医生，按理说评价我的标准应该是手术做得如何、挽救了多少危重病人，但实际的标准却是论文发了多少、影响因子有多少。”说到这里，中山大学某附属医院外科副主任医师张晓东不免苦笑，“我知道这很荒唐，但现实情况就是这样——论文决定一切。”

近日，记者在调查采访中发现，不管是高校还是科研机构、医学院还是医院，晋升职称还是年终考核，评国家奖还是选拔人才，论文都已成为最重要的指挥棒——许许多多的科教人员正无奈地被论文牵着鼻子走。

职称晋升的“硬杠杠”

无论是医生还是教师，评职称最重要的不是看你做了多少手术、教了多少学生，而是发了多少论文

“论文导向最直接的体现，是职称晋升。”张晓东说，无论是内科医生还

是外科医生，论文都是评职称最重要的指标。

他解释说，医生晋升职称有三个考核标准：临床、教学和科研。评审时临床、教学大家得到的分值都差不多，能拉开差距的就是科研。“科研分为两部分，一部分是发表的论文，一部分是承担的科研项目。而你申请项目时又要看你发表的论文，论文多就容易申请到课题；你申请到的课题多，发论文的几率就高。所以说到底，最重要的指标还是论文。”

“现在对论文的要求也越来越高。”张晓东说，比如要评主治医师，原来的要求是2篇论文，在国内、国际发表的都可以。现在水涨船高了，至少要2篇SCI论文。

“医生有没有时间写论文呢？”

“说真话，时间真的不够。”张晓东说，与发达国家相比，国内无论是内科医生还是外科医生，临床任务都很重，可以说忙得四脚朝天。“就拿我来说，除了教学、出门诊、参与病例讨论和院内外的会诊，还要做大量手术，手术做到晚上七八点是家常便饭。”他说，即便是双休日，也要抽出半天回到医院查房。“不光身体累，医生还要承受着巨大的精神压力，可谓身心俱疲。”

“所以做科研、写论文只能挤时间，再忙再累也要挤时间。”张晓东说，作为一线临床医生，首要任务是集中精力面对病人、服务患者，但现在没办法，论文压力实在太大了。“职称晋升、年底评优，如果发不了文章，就通不过。”他叹了口气说，“说起来很滑稽，对于外科医生，评职称没有要求你做多少手术，但要求你必须发多少文章。”

“每星期我都接到好几个电话，说可以帮忙代写论文、代写项目申请书。”张晓东说，“现在帮忙润色论文、代写论文都成了公开的秘密，形成了一个巨大的产业，许多国外公司也加入其中、趁机捞金。一些医生被逼得没办法了，就走造假这条路。越是到基层医院，造假现象越严重。”

记者在采访中发现，在高校、科研机构，晋升职称对论文的要求更高。比如，在副高晋升正高时，绝大部分高校都对论文数量提出具体的量化要求，一般要求

发表论文 6 篇以上(其中至少 2 篇以上 SCI 论文)。比如,浙江大学某学院要求 30 篇左右 SCI 论文,哈尔滨工业大学某学院要求 20 篇左右 SCI 论文,山东大学某学院要求至少 6 篇二区以上 SCI 论文(其中至少一篇为一区 SCI 文章)。

“教师的第一任务应该是教学,但在论文压力下,教师特别是年轻教师都不愿意上讲台,一些教师讲课时甚至敷衍了事。”北京科技大学教授孔方敏说,现在许多学校对新聘任的博士、博士后实行“非升即走”的考核办法,论文达不到规定要求不仅无法晋升职称,还要收拾铺盖卷走人。

奖金发放的“金钥匙”

一些单位发表一篇“高水平”论文奖励 50 万元

据受访者介绍,论文不仅与年终考核挂钩,成为发津贴和奖励的依据,不少高校院所和医院还对发“高水平”论文的教师、科研人员重金奖励。

据不完全统计,近 90% 的高校出台了发表论文的奖励政策,论文奖励成为教师增加收入的重要渠道。

具体奖励政策大致可分为 4 类:作为第一作者(通讯作者),所在高校为第一署名单位,论文发表在《科学》《自然》等顶尖学术刊物上,每篇奖励 20 万—50 万元;SCI 收录的论文分区奖励,一区论文每篇奖励 1 万—5 万元,二区论文 0.5 万—3 万元,三、四区论文 0.1 万—1.5 万元;论文被 EI 收录,每篇奖励 0.1 万—0.9 万元;论文被 ISTP(科学技术会议录索引)收录,每篇奖励 0.1 万元左右。

在受访的科研院所中,实行论文奖励的也超过 80%,奖励的标准与高校大致相当。

论文的“溢出效应”还不止于此。据某农科院研究员李长之介绍,现在国家对科技人才特别重视,从中组部到科技部、教育部、国家自然科学基金委,都有各种各样的人才计划。“我留意了一下,发现在各种人才评选中最看重的还是‘高水平’论文。你凭借一篇或几篇‘高水平’论文获得‘杰青’或长江学者,如果没有房子,马上给你一套 100 多平方米的房子(在北京、上海等一线城市),其价值五六百万元。另外,一旦你靠论文戴上‘杰青’或长江学者等帽子,与一般教授的

待遇就会差好几倍，获得的课题、经费也大不一样。”

无孔不入的“金标尺”

从项目申报到奖励评审，从人才评价到学科、单位评估，都在“论文数数”

“有了论文你就是人才，没有就不是。”李长之说，前些年袁隆平因为没有“高水平”论文当不了院士，现在这种情形还在延续。“评院士最重要的硬指标是国家奖，但是评国家奖时论文又占主导地位。比方说，你培育的新品种推广了几千万亩、增加经济效益数十亿元，但评委会说，你有推广面但没有高因子论文，说明你这个新品种技术含量不高。而已经大面积推广、经过实践检验的新品种，怎么就会技术含量不高呢？”

多位受访者表示，现在论文导向几乎到了无孔不入的程度。除了单位内部的职称晋升、年终考核、津贴奖金，国家相关部门的项目申报和结题、奖励评审、人才评价、院士评选、学科评估，以及五花八门的单位排序中，论文都成为衡量水平高低的重要评价指标。无论是评审专家还是被评估方，都非常重视评价论文的数量和影响因子、被引用数，而不是其对科学发展的实质影响和对经济社会发展的实际贡献。

“从面上看，论文导向的滥用也十分严重：一是不分基础研究和应用研究，不分专业岗位特征，一概以论文为标尺衡量科技成就、研究水准、专业水平；二是在基础和应用基础研究领域，忽视科技成果的内涵和价值，而仅凭论文数量、影响因子、领域分区、引用率等量化指标作简单化的判断。”中科院某研究所副所长胡明志说，在大多数自然科学和技术领域，目前一般仅使用在SCI收录期刊发表的论文。在中文期刊发表的论文由于影响因子低，已经进入不了评价视野。

“回过头看，我们的一些科研评价似乎一直在围绕论文玩数字游戏。”他说，20多年前，中国科技界在SCI收录期刊发表论文数量不多的时候，SCI论文多就是高水平的标志，所以主要是“数论文数”。10多年前，SCI论文数量比较多了，就开始强调期刊的影响因子。近几年，又引入领域分区的指标和被引用数量。总之，都是在数数。

“现在无论是评科技奖励、重点基金，还是院士、‘杰青’等学术头衔和人才计划，有 CNS（《细胞》《自然》《科学》三大期刊）论文的优先，没有 CNS 论文的看看影响因子，没有高影响因子的再看看有没有发表在某领域影响因子排名靠前的刊物。”胡明志说，“科研是非常复杂的高智力活动，评估考核却如此简单，的确值得反思。”（应受访者要求，文中均使用化名）

（《人民日报》2016年9月5日）

科研评价应遵循什么基本原则

——“A类期刊”与莱顿宣言、旧金山宣言的对话

全国第四轮学科评估方案中的科研评价部分，特别是“A类期刊”的增列与取消，一时成为热议话题。事实上，科研评价是世界性难题，最近几年，国际学术界提出了科研评价方面的两个“宣言”——“莱顿宣言”和“旧金山宣言”。放在世界的范围内，如何看待这次学科评估中某些新鲜尝试呢？有哪些可取之处和不足之处？“A类期刊”的取消不意味着相应的探索和思考也被取消。

“莱顿宣言”纠偏“量化至上”

“莱顿宣言”（The Leiden Manifesto for research metrics）的提出源于2014年在荷兰莱顿召开的一次国际会议，美国佐治亚理工学院的公共政策教授 Diana Hicks 等提出了合理利用科学评价指标的七条原则，后来扩充为十条，并于2015年4月发表在《自然》杂志上。

“莱顿宣言”的十条原则，简言之，第一，量化评估应当支撑质化的专家评估，而不是取而代之；第二，衡量绩效应基于机构、团队和个人的科研使命；第三，保护卓越的本地化的相关研究；第四，保持数据采集和分析过程的公开、

透明和简单；第五，允许被评估者验证数据和分析；第六，考虑发表和引用的学科差异；第七，对个人研究的评价应基于其综合作品的质性评价；第八，应避免评估指标的不当的具体性和虚假的精确性；第九，识别认清评价指标对科研系统的影响；第十，定期审查评价指标并加以改进。

按笔者的理解，这十大原则可以归为四个方面。

第一方面，即总的原则是：基于指标的量化评估是第二位的，是辅助性的，而同行评价的质性评估是第一位，是主导性的。量化指标可以降低同行评价中的偏见，促进更加深入的审议，提高同行评价的质量，但量化指标不应取代评估者基于充分信息基础上的判断。评估者仍然需要对其评估负责，而不是完全让“数据说话”了事（第一条原则）。所以，“莱顿宣言”并不提倡科研评价要用量化指标，更不提倡把量化指标作为主导甚至是唯一指标。“莱顿宣言”只是说在用到起辅助作用的量化指标时需要注意的一些原则。

第二方面，在总的原则指导下，运用科研评价指标做具体评价工作时的下位原则，即要充分考虑到科研活动本身是创造性的、个性化的、独特性的等特点，所以需要在评价过程中特别注意科研活动的使命的差异（第二条原则）、地域性的差异（第三条原则）、学科性的差异（第六条原则）、个体性的差异（第七条原则）。这些差异容易被量化指标遮蔽，所以需要在评价中采用综合计量或者质性评估办法。

第三方面，关于科研评价指标的具体数据采集和分析的要求，要公开透明（第四条原则）、可以复核验证（第五条原则）。

第四方面，对科研评价指标的态度，要理解实质内涵（第八条原则）、警惕负面影响（第九条原则）、不断改进完善（第十条原则）。

“莱顿宣言”每一条都内涵丰富，指向明确。与之对比，可以发现，我国科学评价工作还大有改进空间。

“旧金山宣言”纠偏“以刊评文”

“旧金山宣言”（The San Francisco Declaration on Research Assessment，

DORA)的提出源于2012年12月美国细胞生物学学会年会期间,一些学术期刊的编辑和出版者提出关于科研评价的建议,在此基础上形成了“旧金山宣言”,2013年5月,78个科学组织的155位科学家签署了这份宣言。“旧金山宣言”引发了世界科学界的广泛关注,《科学》杂志撰写社论支持“旧金山宣言”,认为影响因子最重要的危害是可能妨碍创新,它引导科学家关注发高影响因子的文章,追逐所谓的“热点”,而不是潜心科研创新。

“旧金山宣言”并不像“莱顿宣言”那样包含相当宽泛的内容,它只是针对期刊的计量指标(主要是期刊影响因子)而提出的,呼吁科学界停止使用期刊影响因子来评价科学家及其工作。内容包括总体建议以及对资助机构、研究机构、出版机构、计量指标提供机构以及科研人员的建议,共计18条。总体建议是:

“停止使用期刊影响因子等期刊计量指标作为替代指标来评价单个研究论文或学者个体的贡献,或者是作为聘用、晋升、资助等方面的依据。”其他区分对象的建议都是围绕着总建议展开的。

期刊影响因子是20世纪50年代由汤姆森路透公司开发出来的,其最初提出的目的是为帮助图书馆评估和挑选决定订购哪种期刊,但是现在影响因子已经被广泛应用于评价个人和研究机构的水平和贡献。期刊影响因子的含义是某期刊前两年发表的论文在统计当年的被引用总次数除以该期刊在前两年内发表的论文总数。可见它只是期刊的评价指标,并非科研工作本身的评价指标,影响因子不具有对学术质量精确评价的功能,所以不能单凭影响因子就断言论文优劣。“旧金山宣言”倡导的就是评估科研工作要回归到科研工作本身的价值中去,而不是基于刊载的期刊。

“A类期刊”弊大于利

回到开篇的话题。客观地讲,这次学科评估方案在完善科研评价方面积极探索,其价值取向和工作方向与“莱顿宣言”所倡导的内容是比较契合的。比如在评估方案和相关说明中,提出“学术论文质量”采用“三结合”评价组合。一是坚持质量与数量相结合,采用代表性论文,在“比总量”与“比人均”之间找到

平衡点；二是坚持主观与客观相结合，通过量化指标统计进行客观评价外，还通过“代表性论文”进行专家主观评价；三是坚持国内与国外相结合，要求包含一定比例的中文期刊，强化中国论文评价话语权。这背后的指导思想都是“莱顿宣言”提倡的摒弃“唯量化指标论”，采用更加综合的评价方式。

“莱顿宣言”的第三条原则特别提到，要保护卓越的本地化的研究。研究的卓越不等同于在国际期刊上发表英文论文。一些偏重于本国或者区域性的课题的研究，往往并不被知名的英文期刊所青睐。“只有基于高质量的本地语言期刊的指标才能正确评价和推动卓越的本地化的研究。”这高度契合了这次评估中强化国内研究论文地位的思想。

但“A类期刊”的取消仍有许多值得反思和总结的地方。无论如何，“A类期刊”的设定其本质依然是“以刊评文”，这是“旧金山宣言”所明确反对的。

“以刊定质”，而不是用学术质量本身来评价科学研究，已经日益遭到越来越多人的反思、质疑、批评和抵制，这个时候又祭出这杆大旗，似有逆向而动之嫌。真正需要下功夫的是如何在同行评价和代表作评价方面拿出切实可行的操作办法，而不是继续在“看刊物、数数量”的道路上越走越远，那样只能带来更多的浮躁。更为重要的是，教育行政部门在主导此事，其“指挥棒的力量”不会随评估结束而结束，而会长久发挥作用。量化指标的推出在世界范围内几乎都是“民间”行为，鲜见教育行政部门直接推动设立。无论是从“管办评分离”“放管服”的角度，还是从落实创新发展理念、推进“两个一流建设”的角度，推出“A类期刊”都是弊大于利。（作者系东北师范大学政策研究室主任、高等教育研究所副所长，研究员）

（《光明日报》2016年7月12日 作者：严蔚刚）

中央放权激励科研创新

科研项目资金：打酱油的钱也能买醋

中办、国办近日联合印发文件，亮出多项“松绑+激励”举措升级中央财政科研项目资金管理，下放管理权限，允许部分“打酱油的钱”可以“买醋”，以体制机制改革激发科技创新活力。

这份名为《关于进一步完善中央财政科研项目资金管理等政策的若干意见》，通过进一步推进简政放权、放管结合、优化服务，改革和创新科研经费使用和管理方式，旨在破解当前科研项目资金管理等方面存在的部分改革措施落实不到位、管理不够完善等问题，更好地激发广大科研人员的积极性和创造性。

“松绑”是这份意见的一大看点。中央层面将进一步简政放权，扩大高校、科研院所在科研项目资金、差旅会议、基本建设、科研仪器设备采购等方面的管理权限。如简化预算编制科目，合并会议费、差旅费、国际合作与交流费科目；在项目总预算不变的情况下，将直接费用中的材料费、测试化验加工费、燃料动力费科目的预算调剂权下放给项目承担单位，从而让“打酱油的钱可以买醋”。

为激励科研人员创新活力，《意见》重申劳务费不设比例限制。参与项目研究的研究生、博士后、访问学者以及项目聘用的研究人员、科研辅助人员等，都可开支劳务费。同时，改进结转结余资金留用处理方式。项目实施期间，年度剩余资金可结转下一年度继续使用，2年后未使用完的按规定收回。

《意见》重点下放差旅会议管理权限，明确中央高校、科研院所不再简单套用行政预算和财务管理方法，而是可根据教学、科研、管理工作实际需要自行研究制定差旅费管理办法。同时完善中央高校、科研院所会议管理，科研仪器设备采购管理和基本建设项目管理制度，为科研人员营造更好的研发环境，并加强事中事后监管，严肃查处违法违规问题。

据悉，为确保政策措施落地见效，财政部正会同相关部门抓紧制（修）订中

央财政科技计划（专项、基金等）资金相关管理办法，计划于 2016 年年底前出台。项目主管部门也将在今年年底前出台实施细则，为预算编制、评审、财务验收等提供操作规范，防止政策在执行中走样变形。

（《中国教育报》2016 年 8 月 1 日 作者：郁琼源 汪奥娜）

创新创业

杭州师范大学校长杜卫接受专访回答记者疑问

师范院校天然缺乏“双创基因”吗

教育部近日公布首批 50 所“2016 年度全国创新创业典型经验高校”名单，北京大学、清华大学等高校榜上有名。值得一提的是，杭州师范大学这所马云眼里“最好的大学”，成为其中仅有的一所师范院校。师范院校天然缺乏创新创业教育的基因吗？且听杭州师范大学校长杜卫如何解答。

师范院校的困难与突破

中国教育报：在首批 50 所“2016 年度全国创新创业典型经验高校”名单中，贵校是唯一入选的师范院校。为什么会出现这种情况，师范大学创新创业教育难在哪里？

杜卫：由于种种原因，地方师范大学转型发展做得较迟。师范大学的学科专业特点就是这样：中学一门课，大学一个系。并且多是基础性、长线类专业学科。长期以来，师范大学习惯性传授已有的知识，它教给学生的是可靠的知识，做实验也以验证性为主，探索性实验很少甚至没有。长期以来，地方师范大学办学主

要面向教育系统，对于社会的经济、社会发展对人才需求的敏感性较弱，导致学校学科专业应用性不强，同时对经济社会发展的回应较为缓慢、迟钝。这是师范大学开展“双创”教育困难之处。

当前，在很多地方，上级主管部门可能更倾向于在财经类、管理类等各工科院校实施“双创”教育改革。另外在欠发达地区，基础教育师资还有缺口，师范毕业生找工作相对不愁，当地师范大学“双创”欲望往往也不够强烈。

中国教育报：你们是如何解决上述困难的？

杜卫：2010年以来，杭师大在大学生“双创”教育方面有所收获，共培育“挑战杯”创业竞赛全国金奖5项、银奖3项，是浙江省“互联网+”大学生创新创业大赛的秘书长单位。2015年被标准排名研究院列入全国高校创新创业百强。学校还是首批“国家级大学生创新创业训练计划实施高校”“全国高等学校创业教育研究与实践先进单位”。

现在看来，杭师大一是得益于上级主管部门的重视。2008年以来，杭州市委市政府大胆提出杭师大要建设一流综合性大学，这为学校转型为地方综合性大学指明了方向。在杭州市的大力支持下，学校先后创建了阿里巴巴商学院、杭州国际服务工程学院、文化创意产业学院等，大力培养电子商务、信息技术、文化创意等地方产业紧密对接的应用型人才。二是杭师大自身在布局上也比较重视。2014年起，学校启用重点学科建设经费，支持电子商务、服务工程等一批试点学院和应用型学科专业建设，并出台了一系列举措。2015年，试点学院和电子商务、信息技术、经济管理、应用化学、文化创意等5个应用型专业群被列为首批浙江省应用型建设示范点。

中国教育报：师范大学的院系设置、学科布局、专业结构等如何适应“双创”教育要求？

杜卫：以2008年与阿里巴巴集团合作成立的阿里巴巴商学院为例，该学院由知名校友马云任院长。多年下来，阿里巴巴集团全程参与了商学院电子商务、国际商务、跨境电子商务等应用型专业人才培养方案制定、课程建设、教材编写、

实训实习指导、招生就业等工作。学院与集团发布中国高校第一份《大学生网络创业研究报告》，出版《电子商务服务》、《网络零售》等7部教材。学生就业创业率连续多年100%。

我们认为师范大学要适应要求，就必须瞄准地方战略新兴产业来设置学科专业。这当然会有阻力，最大困难来自传统学科专业转型。

地方师范院校如何转型

中国教育报：目前面临转型的地方院校，有不少是从师专升格而来。作为较早进行转型试点的高校，杭州师范大学有哪些成功的经验？

杜卫：首先要清醒认识到地方院校的使命是为地方服务。为地方服务得好，学校获得的支持就多，发展就快；反之亦然。地方院校要清楚掌握当前地方在大力推进战略新兴产业时对高校的迫切需求：一是希望提供相关专业人才，二是希望能协同创新，大力开展相关科学研究、应用开发和提供决策支持。

其次在做法上要坚定地把办好学科专业瞄准到地方主导产业和战略新兴产业的需求上，培养相关人才。如学校的阿里巴巴商学院、杭州国际服务工程学院等，尽管博士、教授没有传统学院多，但获得地方的各类支持、项目很多，学生在全国各类学科竞赛中获得很多荣誉。这充分证明，适应需求是高等教育的最根本规律。

第三，要坚决打破高校内部对教师业绩的传统评价办法，要大胆引进、培养地方所需要的各类应用型教师。

中国教育报：地处杭州是贵校的优势。对地处中西部地级市的院校，他们的转型发展可以从杭师大学到什么？

杜卫：杭州师范大学地处杭州城西科创大走廊腹地，紧邻浙江海外归国高层次人才创业园、阿里巴巴集团等创新创业高新人才集聚区，受创新创业氛围熏陶较深。但中西部地方高校同样可以积累自己的地域优势，建议尽可能不要只把精力投入到争取国家基金、在权威期刊发表论文上的比拼去，这样的投入可能难有持续性，还是要瞄准当地人才需求来办学。

中国教育报：杭师大的转型发展还在探索之中，未来发展的方向是什么？

杜卫：杭师大未来要发展成为高水平的地方性综合性大学。具体在人才培养上要形成三类人才：一是传统类教师教育人才。作为一所有百年教师教育发展历史的高校，要以培养教师教育硕士博士为主，为中小学教育、学前教育输送优质师资；同时为基础教育中的骨干教师、教育管理者进行高端职后教育和培训。二是大力发展浙江省、杭州市主导产业相适应的应用人才。这类人才本科毕业直接就业或者通过专业硕士培养后再就业。三类是培养部分学生直接进入硕博学习的基础类优秀人才。当然，这三类人才比例分配中，第一类、第三类各 20%左右，第二类最多，应占到 60%。

师范特色如何传承创新

中国教育报：目前国家已经放开教师职业的入口。作为地方师范大学，我们应该如何应对？

杜卫：首先要提升学生学科与知识能力水平，改变近年来师范院校毕业生在学术上相对较弱的局面，让未来教师有较强的发展后劲。其次要发挥教师教育传统优势，在未来教师的专业理想、职业技能、师德水平等方面培养学生的竞争优势。第三要发挥地方师范大学优势，与中小学名校名师进行协同育人，把基础教育改革发展的最新成果及时转接为高校教育教学资源。另外，要大力发展教育科学研究，特别是课程教学论学科研究，使学校始终处于引领基础教育发展的位置。这是地方师大的传统优势特色，不能丢。

中国教育报：包括前面所说的创新创业教育、转型发展等，师范大学如何坚持和发展自己的特色？

杜卫：教师教育是一种特殊的职业教育，既要求学生有深厚的人文底蕴，又要有较强的实践能力。既要传承千年师道，又要能够面向创新的时代。地方师范大学既要坚持自己的传统教师教育特色，又要有创新。当前，杭师大是把“双创”教育作为地方师范院校转型发展过程中的重要任务，所以在实施中不是额外简单

地搞创业学院，而是在好几个学院、在一批专业中分类实施创新创业教育，进而在全校推进这项工作。

中国教育报：杭师大在发展过程中遇到哪些困惑？具体需要国家和社会对师范大学什么样的支持？

杜卫：师范大学应认识到创新创业教育是大学的应有之义，要落实到每个专业，渗透到每门课程，而不是权宜之计、应急之举。因为一方面师范生在专业需求上要有较强的实践创新能力，另一方面师范院校还有大量的非师范学生，他们毕业后可能就直接参与到社会的创新创业工作中去。

首先希望国家政府在宏观政策上有较大的变化。如教育主管部门要对地方大学的专业设置进一步松绑。以本科专业目录设置为例，前后制订时间较长，制订目录的专家也多来自高水平大学，对地方经济社会发展对人才需求相对不够敏感。建议教育部门对本科专业设置可提基本要求，而不用规范名称与课程，有利于地方院校根据地方需求来调整专业。其次对一所高校的设置以及培养质量的评估，要充分考虑其对地方经济社会发展的贡献度，而不是孤立地看教授、博士，课题论文的数量。第三还是要努力提高教师的薪酬标准和建立灵活的机制，吸引优秀的、急需专业的年轻人加入到地方高校转型发展中来。

（《中国教育报》2016年9月19日作者：储召生）

一流本科教育“精细化”何处入手

——以湖南大学“大班授课、小班研讨”教学模式为例

“目前，我国的大学课堂普遍以大班为主，少则四五十人，多则一二百人。大班课把学生全部扫一眼都难，更谈不上交流互动。睡觉、聊天、玩手机，甚至逃课都不是什么稀奇事。”在湖南大学教学督导团成员李玉平教授的描述中，大学课堂生态得以窥见。

一流大学必须要有一流的本科教育，传统教学模式已经不能适应高等教育的发展，研讨式学习模式逐渐涌上课改浪尖。从教的被动到学的主动之间，需要怎样的精细化磨合与探究？“大班授课、小班研讨”教学模式跃入湖南大学教改视阈。

把课堂还给学生

在湖南大学前进楼 503 教室里，一段关于疯牛病的视频播放完，生物“李达班”的蒋同学上台作了 20 多分钟主题发言。

在此过程中，任课教师李新梅在一旁适当解释过于深奥的知识点，并穿插讲解事先写在黑板上的关键词，帮助学生更好地理解 and 掌握知识要点。蒋同学发言完毕后，不少同学向其抛出自己的问题或质疑，蒋同学再一一回答。其间，李新梅也不时参与讨论、引导。

这是李玉平印象深刻的一次小班研讨课。从事教学督导与教学管理工作多年，李玉平非常关注“小班研讨课”这种教学模式，进行了全方位的听课与探讨。在他看来，小班研讨课上，学生真正成为了课堂的主角，是提高教学质量的有效途径。

该校生物学院郭新红教授早在 2005 年就开始探索互动教学。她尝试采用“辩

论教学”模式，将学生分成正反双方，就课堂要点进行辩论。“教学模式的创新极大改变了教学效果，学生课堂上主动提问、课后发邮件求教，自主学习能力明显提高。”除了课堂辩论外，郭新红的小班教学还采用了专题汇报、小组讨论等多种形式。

该校设计艺术学院更是实施了一种“从讲授式教学到群体参与型教学的转变——基于学生创造内容的教学模式”。在这里，教师和学生完全是平等的主体，都是学习的参与者，知识的创造者。四次获红点设计大奖的“学霸”范石钟的很多创意就来自这种交互讨论课。

自 2011 年起，湖南大学以大学数学、英语等多门基础课程为试点开展“小班研讨课”。2013 年，在全校全面推行“大班授课，小班研讨”的教学模式，各专业的学门核心、学类核心和专业核心课程多数开出了小班研讨课，每个小班不超过 30 人。

挤掉酱油课

尽管优势不少，但在现有条件下，推广小班研讨课并不是一件容易的事情。人才培养方案的设置、紧缺的师资、需要时间来培养的学生学习习惯以及按大班建设的教室资源都是在教改实施中需要面对的问题。探索过程中，湖南大学先后于 2011 年、2015 年两度修订本科专业培养方案与指导性教学计划，强化配套改革，以保障改革顺利实施。

在 2014 年教改专题调查中，不少学生反映增加小班研讨课后，课程负担过重，老师同学都很疲劳。“针对该情况，学校 2015 版培养方案适当压缩了一些必修课，尤其是挤掉了一些‘酱油课’，增加学生自主学习的时间。”该校主管教学工作的副校长陈收介绍。

按照新版培养方案，湖南大学明确周学时数不超过 26 学时，减少幅度达 20%。以前，湖南大学学生在校四年要上 4000 多节课；改革后，压缩到 3000 多节课。

“虽然减少了课时，但对于那些经过反复挑选留下来的课程，我们要求更

优秀的教师来上，让每堂课都是精品。”陈收说。按照新版培养方案，湖南大学将逐步推行学生自主选择教师模式。“比如高等数学课，学校安排多位教师同时上，学生自由听课。两周之后，学生可自主选择上哪位教师的课。”

“减少了课时，并不等于降低了对学生的要求，而是要求教师提供更多的研讨课程、课程设计、案例分析等内容，提高学生自主学习能力。”陈收说。

建立教学助理制度

师资紧缺是国内各大高校推行小班研讨课面临的普遍问题。在教学资源有限的现状下，对于肩负教学和科研任务的教师来说，开设小班课无疑会使他们的工作量加倍。针对这种情况，湖南大学2012年、2013年先后出台了《本科教学助理制度试行办法》《本科教学助理制度实施准则》，引入硕士生、博士生担任“小班研讨课”教学助理。

然而，小班研讨课将教学活动从单向的授课转变为师生间互动交流。讨论不只要求教师熟知内容，而且要求其见解深刻、反应迅速。“主持者的水平、功力不够，讨论很容易流于形式。”湖南大学教育科学研究所的副研究员徐丹认为。

初出茅庐的研究生助教如何才能保证小班课的质量？

“为了确保小班研讨课的教学质量，我们有三条重要措施：一是必须持证上岗；二是教师教学发展中心把教学助理专题培训作为重要工作任务；三是小班研讨课由大班课任课教师指导、监督、审查和评估。”教务处处长兼教师教学发展中心主任王文格教授介绍道。

2014年秋季学期，湖大教师教学发展中心又对培训方式作出较大改进：从“单一学校培训”到“学校基础培训与学院专业培训相结合”，内容包括上课规范、上课互动技巧、应变能力等基础方面。

“几经选拔，成为了小班研讨课教师。都说教学相长，我自己也找到了更多发现问题、思考问题的方法。”“广告学概论”课程助教、新闻传播与影视艺术学院研究生阳璨总结道。

2012年以来，该校共组织七期教学助理专题培训，参加培训有2600余人，

其中 2430 人获得合格证书，每年聘请教学助理 700 余人。

不以考试论英雄

小班课改变“填鸭式”教学，有效拓展课堂教学空间，增加了师生互动的机会，然而并不代表学生的观念和行为会随之转变，怎么办？为此，2012 年湖南大学出台《本科生课程成绩评定及提交办法》，学期成绩不再因一张考卷一次考试确定，而包含日常考查、平时成绩和期末考试等部分，每部分所占总成绩的比例不超过 50%。

该校文学院的刘舸老师是“注重教学过程、淡化期末应试考试”理念的践行者。“我在学期一开始就根据课程内容选出多本文学著作，列出书单，由学生自由选择去阅读。根据他们在小班课上对书籍的阅读汇报以及参与讨论发言的情况打分。这部分成绩会占到总成绩的 40%甚至更多。”

有了“平时成绩”的杠杆，学生的课堂参与度有了较大提高，大家积极参与平时课程的讨论、分组合作等多项互动内容。工业设计专业大三的学生成松斌在开学不到一个月就开始忙碌起来，着手准备“无人驾驶汽车”主题相关的设计方案，他需要在《人机交互设计》这门课上进行主题汇报。

加大教学投入

“大班授课，小班研讨”教学模式对教室的结构布局要求较高，主要需要大型阶梯、小型活动桌椅两种类型的教室。为此，该校集中对几所公共教学楼以及学院小型教室进行改造：改成活动桌椅，每个大教室增加 3 至 5 台投影设备、增加黑板数量和扩音设备，便于开展各类形式的“小班研讨课”。

与此同时，湖南大学重构本科实验实践教学体系，2012 年至 2015 年间投入近两亿元，着力建设物理、化学、计算机等九大校级基础实验中心和金工、电工、电子、语言四大校级实训中心，并建立了以学生为中心的集课程建设、自主学习、服务与管理服务为一体的网络平台——课程中心系统。

与 2011 年相比，2013 年该校研究型大学学生就读经历调查数据显示，对“整体学术经历”满意和比较满意的学生比例增加 5.25%，2015 年本科生就读经历调

查数据显示，与教师进行交流、寻求学术帮助、参加研讨等各维度师生互动频度均有显著提升。

（《中国教育报》2016年9月5日 作者：曾欢欢 农海燕）

他山之石

福建师大福清分校探索向应用型大学转型 从“瞧不上”到“另眼相待”

地处福州郊区县市的福建师范大学福清分校，其地位曾一度有些“尴尬”：“省里顾不上，地方瞧不上。”然而，自从该校积极探索向应用型大学转型后，其形势发生了逆袭：“省里青睐有加，地方另眼相待。”

福建师大福清分校党委书记潘玉腾教授说，“当前地方院校要走差异化、特色化发展道路，紧密围绕区域经济社会发展需求，增强专业设置与人才培养和当地支柱产业、新兴产业的契合度，打通校、政、企合作壁垒，真正做强做好应用文章，使学校有为有位有发展。”

在此思路的指引下，福建师大福清分校启动实施了“服务福清经济社会发展十大行动计划”，从决策建议、企业人才、科技创新等方面助力福清经济社会腾飞。随后，该校还将服务触角延伸到平潭、长乐等周边其他城市，主动对接服务福建东南沿海支柱产业、海洋港口经济产业。

该校科研处处长叶瑞洪教授介绍，学校实施了“双百计划”，即争取至2017年底，培养百名以上“双师双能型”教师、聘请百名优秀企事业单位人才到校授课。同时，学校已在多个合作企业建立“专家工作站”，鼓励教师深入企业一线了解企业发展需求，协同企业开展技术攻关和研发。

叶瑞洪表示，学校还对院系、专业设置进行优化调整，凸显人才培养围绕企业转、专业设置围绕产业转，目前已将8个系整合成7个学院和1个教研部，在现有27个本科专业中建立6个紧密对接产业链的专业群和7个转型试点专业，服务产业发展需求覆盖达100%。在课程教学方面，学校正力争做到专业课程运用真实案例教学达到100%，主干课程用人单位参与率达到100%。

包装工程专业便是服务区域产业发展的产物。位于福清市的祥兴（福建）箱包有限公司，是全国最大的箱包生产企业之一，先进技术研发一直是该企业面临的首要任务。为此，福建师大福清分校便设置了包装工程专业，系全省公办本科院校首家和唯一的专业；选派相关专业教师下企协同技术攻关，先后研发了箱包拉杆抗菌、自洁等行业先进技术。2014年，福州市包装工程行业技术创新中心落户该校，成为全市乃至全省包装技术、材料、工艺的研发中心。

该校经济管理学院教师魏秀华博士告诉记者，《福清市国民经济和社会发展的第十三个五年规划纲要》等政府决策文件由学校起草编制，“这在过去是不敢想的事情，因为类似项目都被‘老本科’拿走了。这说明学校向应用型大学转型的路子走对了，也赢得了地方政府的认可与信赖”。

不仅如此，福建师大福清分校的转型发展工作还赢得了福建省委、省政府和省教育厅的肯定。省教育厅将厅属的福清侨兴轻工业学校划入福建师大福清分校，作为其校区之一，拓展了该校办学空间。同时，还允许福建师大福清分校作为独立的本科高校申请省级课题和项目。

潘玉腾表示，学校将进一步创新机制、挖掘潜力，主动融入地方，推动科研评价体系改革，形成服务地方经济社会发展的科研导向，加大对开展应用性研究的支持力度，鼓励教师开展协同创新和社会服务。

（《中国教育报》2016年9月6日第10版 记者 龙超凡 通讯员 吴蔚平 孙柏璋 谢龙海）

发送范围：校领导、学校中层领导干部

淮阴师范学院发展规划处、高教研究中心联系方式：

网 址：<http://www.ghc.edu.cn>

办公地点：办公楼 6 号楼 101 室、102 室、103 室

联系电话：刘爱东 83525996 葛军 83525596

皮 武 83525568
