



高教资讯

2017年第1期

(总第16期)

发展规划处、高教研究中心 编

2017年3月10日

本期要目

- 中共中央国务院印发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》
- 地方本科院校转型为何犹豫不决
- 突出立德树人 体现学生为本
- 大学教学究竟有多重要
- 高校需要先进的行政文化

目 录

高教要闻.....	1
中共中央国务院印发《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》	1
转型发展.....	6
地方本科院校转型为何犹豫不决.....	6
学生管理.....	13
突出立德树人 体现学生为本---新版高校学生管理规定9月1日施行.....	13
新版高校学生管理规定“新”在哪.....	16
师资队伍.....	19
教育部发布《通知》，促进高校高层次人才合理有序流动.....	19
加强高校青年教师师德师风建设.....	20
大学教学.....	22
大学教学究竟有多重要.....	22
怎样的大树才能摇动另一棵树.....	27
学术越来越八股 大学教师不贫困才怪.....	29
大学文化.....	31
高校需要先进的行政文化.....	31
北京大学有个“教授茶座”.....	33
学术评价.....	34
影响因子神话亟待打破.....	34
他山之石.....	36
南开大学向社会“招标”选修课.....	36
天津大学：讲师也能当博导.....	39

中共中央国务院印发《关于加强和改进新形势下 高校思想政治工作的意见》

近日，中共中央、国务院印发了《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》（以下简称《意见》）。

《意见》强调指出，高校肩负着人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新、国际交流合作的重要使命。加强和改进高校思想政治工作，事关办什么样的大学、怎样办大学的根本问题，事关党对高校的领导，事关中国特色社会主义事业后继有人，是一项重大的政治任务和战略工程。

《意见》分为七个部分：一、重要意义和总体要求；二、强化思想理论教育和价值引领；三、发挥哲学社会科学育人功能；四、加强对课堂教学和各类思想文化阵地的建设管理；五、加强教师队伍和专门力量建设；六、推进高校思想政治工作改革创新；七、加强和改善党对高校的领导。

《意见》指出，我们党历来高度重视高校思想政治工作，探索形成了一系列基本方针原则和工作遵循。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央把高校思想政治工作摆在突出位置，作出一系列重大决策部署，各地区各有关部门各高校采取有力有效措施，积极主动开展工作，创造了许多成功做法，积累了许多宝贵经验。大学生思想政治教育成效显著，教师思想政治素质明显提高，各类思想文化阵地建设和管理不断加强，中国特色社会主义理论体系进教材、进课堂、进头脑工作扎实有效，社会主义核心价值观建设持续推进，高校意识形态领域主流积极健康向上，广大师生对以习近平同志为核心的党中央拥护信任，对党中央治国理政新理念新思想新战略高度认同，对中国特色社会主义和中华民族伟大复兴中国梦充满信心。总体上看，高校思想政治工作持续加强和改进，呈现出良好发展态势，为保证高等教育改革发展、服务党和国家工作大局作出了重要贡献。

《意见》指出，加强和改进高校思想政治工作的指导思想是：高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，扎根中国大地办大学，以立德树人为根本，以理想信念教育为核心，以社会主义核心价值观为引领，切实抓好各方面基础性和基础性工作，切实加强和改善党的领导，全面提升思想政治工作水平，紧密团结在以习近平同志为核心的党中央周围，牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，坚定不移维护党中央权威和党中央集中统一领导，为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦，培养又红又专、德才兼备、全面发展的中国特色社会主义合格建设者和可靠接班人。

《意见》指出，加强和改进高校思想政治工作的基本原则是：（1）坚持党对高校的领导。落实全面从严治党要求，把党的建设贯穿始终，着力解决突出问题，维护党中央权威、保证党的团结统一，牢牢掌握党对高校的领导权。（2）坚持社会主义办学方向。坚持马克思主义指导地位，坚持以人民为中心的发展思想，更好为改革开放和社会主义现代化建设服务、为人民服务。（3）坚持全员全过程全方位育人。把思想价值引领贯穿教育教学全过程和各环节，形成教书育人、科研育人、实践育人、管理育人、服务育人、文化育人、组织育人长效机制。（4）坚持遵循教育规律、思想政治工作规律、学生成长规律。把握师生思想特点和发展需求，注重理论教育和实践活动相结合、普遍要求和分类指导相结合，提高工作科学化精细化水平。（5）坚持改革创新。推进理念思路、内容形式、方法手段创新，增强工作时代感和实效性。

《意见》指出，要强化思想理论教育和价值引领。把理想信念教育放在首位，切实抓好马克思列宁主义、毛泽东思想学习教育，广泛开展中国特色社会主义理论体系学习教育，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，引导师生深刻领会

党中央治国理政新理念新思想新战略，坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。要培育和践行社会主义核心价值观，把社会主义核心价值观体现到教书育人全过程，引导师生树立正确的世界观、人生观、价值观，加强国家意识、法治意识、社会责任意识教育，加强民族团结进步教育、国家安全教育、科学精神教育，以诚信建设为重点，加强社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德教育，提升师生道德素养。要弘扬中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化，实施中华优秀传统文化工程，推动中华优秀传统文化融入教育教学，加强革命文化和社会主义先进文化教育，深化中国共产党史、中华人民共和国史、改革开放史和社会主义发展史学习教育，利用我国改革发展的伟大成就、重大历史事件纪念活动、爱国主义教育基地、国家公祭仪式等组织开展主题教育，弘扬以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神。要进一步办好高校思想政治理论课，充分发挥思想政治理论课的主渠道作用，深入实施高校思想政治理论课建设体系创新计划，完善教材体系，提高教师素质，创新教学方法，增强教学的吸引力、说服力、感染力。要加强高校马克思主义学院建设，打造马克思主义理论教学、研究、宣传和人才培养的坚强阵地，支持有条件的高校设置马克思主义理论专业，深入实施马克思主义理论研究和建设工程。

《意见》指出，要发挥哲学社会科学育人功能。强调要加强哲学社会科学学科体系建设，积极构建中国特色、中国风格、中国气派的哲学社会科学学科体系，强化马克思主义理论学科的引领作用，支持有条件的高校在马克思主义理论一级学科下设置党的建设二级学科，实施高校马克思主义理论人才支持培养计划，积极推进学术话语体系创新，加快完善具有中国特色和国际视野的哲学、历史学、经济学、政治学、法学、社会学、民族学、新闻学、人口学、宗教学、心理学等学科，努力建设一批中国特色、世界一流的哲学社会科学学科。加快建设一批哲学社会科学专业核心课程教材。要规范哲学社会科学教材选用，建立国家优秀教材评选奖励制度，完善学术评价体系和评价标准，建立科学权威、公开透明的哲学社会科学成果评价体系，健全优秀成果评选推广机制，提高高校学术委员会建

设水平。

《意见》指出，要加强对课堂教学和各类思想文化阵地的建设管理。充分发掘和运用各学科蕴含的思想政治教育资源，健全高校课堂教学管理办法。要加强对校园各类思想文化阵地的规范管理，加强校园网络安全管理，营造风清气正的网络环境。

《意见》指出，要加强教师队伍和专门力量建设。强调要提升教师思想政治素质，加强思想政治工作，建立青年教师社会实践和校外挂职制度，加强师德师风建设，增强教师教书育人的责任担当。要完善教师评聘和考核机制，增加课堂教学权重，引导教师将更多精力投入到课堂教学上，完善教师职业道德规范，实施师德“一票否决”。高校思想政治工作队伍和党务工作队伍具有教师和管理人员双重身份，要纳入高校人才队伍建设总体规划，形成一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的工作力量。

《意见》指出，要推进高校思想政治工作改革创新。强调要贴近师生思想实际，以改革创新精神做好高校思想政治工作，建立健全校领导、院（系）领导联系师生、谈心谈话制度，在平等沟通、民主讨论、互动交流中进行思想引导，有的放矢、生动活泼地开展工作，发挥师德楷模、名师大家、学术带头人等的示范引领作用。要加强互联网思想政治工作载体建设，加强学生互动社区、主题教育网站、专业学术网站和“两微一端”建设，运用大学生喜欢的表达方式开展思想政治教育。要强化社会实践育人，提高实践教学比重，组织师生参加社会实践活动，完善科教融合、校企联合等协同育人模式，加强实践教学基地建设，建立健全国家机关、企事业单位、社会团体接收大学生实习实训制度，开设创新创业教育专门课程，增强军事训练实效，建立健全学雷锋志愿服务制度。要在服务引导中加强思想教育，把解决思想问题与解决实际问题结合起来，做到既讲道理又办实事，加强学生学业就业指导，帮助大学生顺利完成学业，加强人文关怀和心理疏导，促进大学生身心和人格健康发展，加强对家庭经济困难学生的资助工作，积极帮助解决教师的合理诉求。积极发挥共青团、学生会组织和学生社团作用。

要健全高校思想政治工作评价体系，研究制定内容全面、指标合理、方法科学的评价体系，推动高校思想政治工作制度化。

《意见》最后强调，要加强和改善党对高校的领导。要完善高校党的领导体制，坚持和完善普通高校党委领导下的校长负责制，高校党委对本校工作实行全面领导，履行管党治党、办学治校的主体责任，切实发挥领导核心作用。按照社会主义政治家、教育家标准，选好配强高校领导班子特别是党委书记和校长。高校党委书记主持党委全面工作，履行高校思想政治工作和党的建设第一责任人的职责。校长是学校的法人代表，在党委领导下组织实施党委有关决议，行使高等教育法等规定的各项职权。其他党委班子成员履行“一岗双责”，结合业务分工抓好思想政治工作和党的建设工作。要强化院（系）党的领导，发挥院（系）党委（党总支）的政治核心作用，履行政治责任，保证监督党的路线方针政策及上级党组织决定的贯彻执行。认真执行民主集中制原则，通过院（系）党政联席会议讨论和决定本单位重要事项，健全院（系）集体领导、党政分工合作、协调运行的工作机制，提升班子整体功能和议事决策水平。要加强高校基层党建工作，建立健全高校基层党组织，加强教师党支部、学生党支部特别是研究生党支部建设，充分发挥党支部战斗堡垒作用。坚持党的组织生活各项制度，组织党员深入开展“两学一做”学习教育，认真做好在高校优秀青年教师、高校学生中发展党员工作，加强党员日常管理监督。要健全地方党委抓高校思想政治工作制度，切实加强组织领导和工作指导，坚持和完善党委定期研究、领导干部联系高校等制度，建立部门协作常态机制，形成党委统一领导、党政齐抓共管、职能部门组织协调、社会各方积极参与的工作格局。高度重视民办高校、中外合作办学中党的建设和思想政治工作，探索党组织发挥政治核心作用的有效途径，完善政策保障和经费支持，为加强和改进高校思想政治工作创造良好条件。

（新华社 2017 年 2 月 28 日）

地方本科院校转型为何犹豫不决

海南热带海洋学院、三亚学院、海口经济学院 3 所本科高校不久前同日宣布：试点整体转向应用型。

另据了解，四川省日前也宣布，到 2020 年将建成 15 所普通本科转型发展示范院校。

2014 年 6 月，国务院印发《关于加快发展现代职业教育的决定》，提出引导一批普通本科高校向应用技术型高校转型，并明确转型地方院校“重点举办本科职业教育”。政策出台两年有余，记者调查发现，与当时的轰动效应相比，目前各地本科院校的转型步伐并没有预期中的大。安徽省教育厅原负责人就曾感慨：

“我们这几年的转型，取得了一些进步，但更多的是有形的转型，侧重于身躯的转型。在新的形势下，要高度重视灵魂的转变，从侧重物理变化，到灵魂深处的化学反应。”

转型不可回避

2014 年 2 月 26 日，国务院总理李克强主持召开国务院常务会议，提出地方高校转型目标。2014 年 3 月 22 日，中国发展高层论坛传出消息，“600 多所地方本科高校转向应用型”。

经历了两年多的艰难抉择和试水，一位不愿透露姓名的本科院校负责人坦言，虽然地方本科办学因生源质量下滑、毕业生就业难、专业同质化突出等问题而亟待转型发展，但传统观念根深蒂固，社会普遍认为，本科院校比职业院校要高一个层次，因此“转向应用技术型”“本科职业教育”的提法，让许多高校无法痛下决心。而舆论用“降格”这样的字眼概括“转型”，也给转型院校带来巨大压力。

其实，早在政策出台之际，就有教育部官员指出，转型发展的目的就在于推动地方本科院校更多地培养应用型人才、技术技能人才，既避免地方院校办学同质化问题，又更深入地服务于地方经济社会发展。实际上，伴随产业发展，各地用人单位对于高层次应用型人才、技术技能人才的需求，已经越来越紧迫。

“降格”顾虑普遍存在

据教育部统计，2012年全国本科高校共有1145所，其中1999年以来“专升本”新建高校有646所，约占全国本科高校总数的56.42%。这批高校虽然不乏优质资源，但总体上，上不如名校办学力量雄厚，下不如职业教育“接地气”，是必须转型的“夹心层”。

按照最初的设计，转型后的应用型高校“重点举办本科职业教育”，既是高等教育体系的重要组成部分，同时又是现代职业教育体系的重要组成部分，在中职、高职和专业学位研究生教育之间架起了一座桥梁，成为整个职业教育体系中的重要环节。

但是，在理想与现实间，各地高校的迟疑让转型显得风声大、雨点小。

黄山学院院长汪建利道出了个中原因：“最大的顾虑还是担心变成了高职，学校办学层次降成了专科。尽管这种错误认识很低级，但很普遍。其实，向应用技术型高校转型，高校办学层次没有变，依然属于本科。”

事实上，即便真是转向“本科职业教育”，学生也并非一味排斥。上海工程技术大学大三学生黄欣然就说：“我认识很多职业院校毕业的朋友，他们很专业，也更早地为社会作贡献，我真的很佩服他们。只要能学到真本事，我并不认为职业学校或者应用型高校有什么低人一等的。”

早转早得“利”

当学生的意识开始趋于现实和理性时，地方本科院校的转机正在转型中形成。

就在全国很多“新本科”院校纠结于“要不要转”“如何转”时，2002年升本的黄山学院已经在人才培养模式、专业结构调整、课程建设、双能型师资队伍结构优化等方面实行了深度的转型。校企合作、订单式人才培养、聘请企业人员

为兼职教师、建设校外实训基地……转向应用型的举措纷纷出台，与高职院校办学并无不同。

“总有人热衷于区分应用型高校和职业院校的高下差别。本科院校的办学力量可能会好一些，而有些老牌高职院校本身也有大量优质教育资源。关键还是要培养社会真正需要的有能力的毕业生。”黄山学院副校长胡善风说。

汪建利说得更直接：“转型已是地方本科院校的必然选择，率先转型的学校势必会得到更多的政策支持，得到更多树立品牌形象的宣传机会，因此早日转型、取得先机，对于学校未来的发展非常重要。”（《光明日报》2017年2月23日，本报记者 李玉兰 练玉春）

2014年6月24日，国务院印发《关于加快发展现代职业教育的决定》，提出引导一批普通本科高校向应用技术型高校转型，重点举办本科职业教育。随后，教育部、国家发改委、财政部、人社部等6部委颁发《现代职业教育体系建设规划（2014-2020年）》，提出在办好现有专科层次高等职业（专科）学校的基础上，发展应用技术型高校，培养本科层次职业人才。两年多过去了，地方本科院校转型进展得怎么样？本报日前在上海组织《实践与探索：地方本科院校转向应用型》专题座谈会，邀请全国5省市9所相关院校负责人聚谈实践中的转型，转型中的思考。今天刊发此文，希望推动相关工作。

1、转型方向：新产业、新业态、新技术带来新要求

主持人：地方本科院校是我国高等教育极为重要的构成，也是支撑和保障我国各区域经济社会事业发展的最基本的人才来源。进一步办好地方本科院校意义重大。随着供给侧结构性改革的深入，对于地方本科院校来说，如何转型发展，已然成为必须作答的大课题。

严欣平（重庆科技学院校长）：高校的发展应该符合产业结构的调整，符合供给侧结构性改革的需要，企业的技术岗位必然需要“本科人”来进一步推动发展。因此，不仅是地方本科院校，更多的高等院校都该有向应用型转变的意识，这是高等教育大众化中后期的必然诉求，是高等教育向普及化转型的必然趋势。

重庆科技学院 2004 年升本，我们的出身就是工科，具有很强的专业性。所以，在发展的过程中，我们坚守四点：一、行业性；二、地方性；三、开放性；四、应用型。在发展过程中，我们始终瞄准重庆发展需求，细化强化与重庆地区企业之间的联系，将人才培养与企业需求相结合。这不但使得我们的科研经费大幅度提升，我们的教学团队也参与到重要的项目建设中，最终，学校和师生都受益匪浅。

李江（上海工程科技大学党委书记）：上海近年确定了创建具有全球影响力的科技创新中心的发展战略。上海市对高校进行了新的分类，希望每一所高校都办出自己的特色。上海工程技术大学积极对接这一战略，进一步明确了创建“现代化工程应用型特色大学”的办学定位。

而一直以来，我们始终坚持与行业协同育人、协同办学、协同创新的“三协同培养模式”，学生比较受企业欢迎。上海航空最多的时候 1/4 的员工是我们学校的，上海申通地铁有 1/6 的员工来自我们学校。

夏建国（上海工程技术大学校长）：地方本科高校的转型发展，是高等教育的世界级现象。社会经济发展到一定程度的国家比如德国、英国等都曾经掀起举办“技术大学”的高潮。上海市的经济社会发展水平，从上世纪 90 年代中期已经达到了这个程度，需要本科层次的技术应用型人才。目前中国社会的发展，也呼唤更多的应用技术大学。地方本科院校的转型，就是回应这种呼唤。上海工程技术大学，因产业而生，因产业而长。这里的“产业”指的就是上海地方经济，服务上海经济社会发展，就带动了上海工程技术大学的发展。

2、转型机遇：重要的是自我定位

主持人：刚才几位校领导提到地方本科院校转向应用技术型，直接服务地方带动了学校发展，夏建国校长还提到地方本科院校转型是高校发展的一个客观规律。大家的意见如何？

陈建国（许昌学院党委书记）：转向应用型，其实也是地方本科院校的一个机遇，应该自觉地牢牢抓住。

许昌学院 1942 年建校，2002 年升为本科，是河南省首批试点转型发展的地方本科。学校这几年立足于“服务型、现代型、应用型”的定位，深化校企合作，发展快速，获得发明专利 20 项、成果转化 5 项。目前，学校的理工专业在校生过半，去年就业率达到 96%。

在转型发展的过程中，因为坚持“立地”，服务于地方发展，虽然是省属院校，学院却得到了地方政府的大力支持：许昌市每年给学校 1000 万元的资金支持，学校匹配 1000 万元，成立了 9 个协同创新中心，打通“学科、专业、产业”三者之间的联系，建设 5-8 个专业集群，加强“产教融合”。

耿红琴（黄淮学院副校长）：转型是趋势，也是机会。在这个过程中，重要的是高校的自我定位。

有的院校对于转向应用型有顾虑，认为与职业教育拉上了关系会降低自己的层次。由于传统观念的影响，中国社会还是崇尚“学而优则仕”，对职业教育有误解。而面对地方发展、国家战略，绝大多数地方院校是清醒的，是愿意改变的，但也需要全社会的共同努力。

这些年，黄淮学院在专业改造方面，可以说是壮士断腕，该改造的就改造，该砍掉的就砍掉。目前，我们 80% 以上的专业和地方产业相结合，立足于服务地方。一所大学的转型发展，需要全校师生齐心协力。需要校长的办学理念、副校长的执行力、中层干部的管理水平。其次，也需要体制机制的创新，需要政府和企业的支持。让地方高校独扛转型发展、人才培养的大旗，是不客观的。

金则新（浙江台州学院校长）：我们学校是 2002 年升本，定位就是“有影响有特色的地方性应用型大学”。

社会还是非常需要应用型的高校，应用型大学的建设是社会需求的发展，是产业转型的时代要求；其次，许多企业、产业、研发中心，需要与我们密切合作、与地方紧密合作。这给了地方本科高校发展的机会。

企业的需求是什么？高校如何满足？这是我们这类高校应该思考的问题；如果建立应用技术型大学的统一标准，规范政策导向、完善评估体系、建立考核指

标，给地方本科高校正规化建设、提升质量的机会。那么，随着产业结构的优化升级，专业硕士、应用型博士等高层次的应用型的人才培养，更应是地方本科的机会。

3、转型探索：转的是办学类型

主持人：转向应用型，是很大一部分地方本科院校解决发展问题、生存问题的方向，这考验着这一类地方本科院校的办学智慧和责任心。

庆承松（滁州学院党委书记）：安徽的高校转型还是比较早的，大概十六七所学校是在2000年、2002年、2004年进行转型，都与当地教育和社会发展的重
要时期相吻合。我们这一类院校都有一个共同的定位：地方性应用型大学——直接服务地方发展。

滁州学院原来是滁州师范，是师专升本的学校，如何转型办好“多科性的应用型大学”，是校级领导着重思考的问题。我们有一个核心的发展理念，那就是符合社会发展的需要，符合岗位的需要，建立一个产学教育融合的学生培养模式，建立一套与“职业教育体系”相对应的“教学管理体系”。因此，学院在专业设置上，立足于工科专业，以工管为主；在人才培养模式上，走“产学研”的特色路，进行校企合作；在课程设置上，“以能力为本”，在教学时着重提高学生动手能力，增加实践教学环节。

王亚利（四川大学锦城学院党委副书记、常务副校长）：不同学校承担不同的使命和任务。研究型大学以培养研究型人才为主，应用型大学以培养应用型人才为主。在转型过程中，国家层面做好“顶层设计”，院校不要左右摇摆。要知道一点：转型的是学校的办学类型，不是办学层次，要敢于走适合自己院校的改革道路。

川大锦城学院2006年成立，在转型发展的过程中，我们几点重要的经验：定位准，解决转型的方向问题；思路清，解决转型的道路问题；目标明确，解决转型的动力问题；措施实，解决转型的保障问题；加强产教融合，积极建立“双师型”的教师队伍，立足培养应用型人才。

4、转型突破：政策支撑与政府支持

主持人：毫无疑问，转型的“号令”正在激励着全国数百所地方本科院校撸起袖子加油干。而在这个过程中，必然有困难、困惑。

庆承松：转型发展过程中，的确存在一些争论：转向应用技术型的地方本科，仍然是普通本科高校，还是与高职院校一样归入到职业教育系统？这背后透露出的，是因为职业教育“含金量”不够高，本科院校对转型后生源会否受影响的担忧。这就需要国家层面解决两个问题：首先，完善“顶层设计”；其次，落实具体的转型指导意见。此外，应用型大学应该在适当时候，增加专业硕士点的申报，与其他老本科院校区别开来。

陈建国：应当充分调动地方政府对地方高校的支持；学校一定要以“人才培养”为中心，以培养高质量的合格本科生为己任，立德树人；同时加强产学合作，政府必须发挥主导作用。在起步阶段，只有政府给予大力支持，才能打通“企业需求”与“院校需求”；学校应该大胆地在建设应用型本科的过程中，突出区域特色和历史特色；而且，学校要有“定力”，不要盲目跟风，而是要立足实际，争创一流。

耿红琴：在转型的过程中我们也遇到了不少困难：第一，师资队伍是转型的瓶颈。由于应用型教师的紧缺，无论是课程的建设，还是相关资源的开发，都与应用型大学的诉求不相符；第二，高校转型发展的理论研究需要加强。要完善理论研究，从理论、实践上对地方高校进行引领，促进其发展方向的正确性；第三，学校外部的办学经费的不足。

我建议：第一，构建具有中国特色的职业教育体系；第二，扩大地方高校的办学自主权；第三，改革和完善办学经费的保障体制；第四，优化产教融合的外部环境。我们现在的导向政策还远远落后于国内应用技术大学对产教融合的需求，因此应该区分政府、企业和学校的职能，构建完善的应用型本科的建设和评价体系。

严欣平：首先，必须坚持正确的思想导向，形成正确的舆论方向。应用型本科的定位，应该向更高质量、更高水平、更高效率转变，解决人才培养与经济需求的不匹配问题；其次，加快制度建设。这不是对已有制度的修修补补，而是深层次的综合改合改革。坚持“创新驱动”原则，“破”与“立”并举，允许高校积极主动探索。

（《光明日报》2017年2月23日，本报记者 练玉春整理）

学生管理

突出立德树人 体现学生为本 新版高校学生管理规定 9月1日施行

今年秋季开学起，3000多万名在校大学生的学习和生活将有重要变化。记者今天从教育部获悉，新修订的《普通高等学校学生管理规定》已于近日颁布，将于9月1日起正式施行。《规定》是指导和规范高校实施学生管理的重要规章，修订后的《规定》突出了高校立德树人的根本要求，体现以学生为本的理念，涉及学生的权利与义务、学籍管理、校园秩序与课外活动、奖励与处分、学生申诉等诸多方面。

《规定》共分七章六十八条。相比2005年版的普通高校学生管理规定，新规定第五条、第六条、第四十八条等，强调尊重学生的主体地位，学生不仅是高校管理的对象，也应当成为学校管理的参与者，要激发和培养自我管理意识和能力。而在第十一条，入学的复查更加规范，防范和杜绝冒名顶替有了新依据。这样的修改“亮点”多达几十处。

对于此次修订，教育部有关负责人总结了五大方面的特点：

其一是突出高校立德树人根本要求。贯彻习近平总书记系列重要讲话，特别是在全国高校思想政治工作会议上的讲话精神，要求高校坚持社会主义办学方向，全面贯彻党的教育方针，坚持立德树人，加强理想信念教育，培育和践行社会主义核心价值观，培养学生的社会责任感、创新精神、实践能力。加强对学生思想品德考核，强调恪守学术道德，开展诚信教育，建立对失信行为的约束和惩戒机制。

其二是为学生创新创业提供制度支持。健全休学创业的弹性学制，新生可以申请保留入学资格开展创新创业实践，入学后也可以申请休学开展创业；对休学创业的学生，可单独规定最长学习年限，并简化了休学批准程序。建立更加灵活的学习制度，规定学生可以多种方式学习，包括申请跨校辅修专业或修读课程，对参加学校认可的开放式网络课程学习明确了学生学分积累和认可制度；规定参加创新创业等活动，可以折算为学分，计入学业成绩，鼓励学校建立创新创业档案、设置创新创业学分。

其三是更加注重保护学生权益。完善公平的奖励制度，规定学校对学生予以表彰和奖励，以及确定推荐免试研究生、国家奖学金、公派出国留学人选等赋予学生利益的行为，应当建立公开、公平、公正的程序和规定。规范对学生的处分程序，专门新增“学生申诉”一章，完善申诉制度和程序，强化了学生申诉委员会的职责，增加了教育部门对学校行为的监管措施。

其四是促进学生自我管理。鼓励和支持学生实行自我管理、自我服务、自我教育、自我监督。充实有关学生权利义务的规定，强化学生自我管理机制和行为规范，规定学校应建立健全学生代表大会制度，为学生会、研究生会等开展活动提供必要条件。

其五是推进高校依法治校。进一步健全学籍管理的制度规范，增加了学校在报到时对新生入学资格进行初步审查的要求，明确了入学复查的内容，防止冒名顶替、弄虚作假获得入学资格的现象。健全了转专业的条件和程序要求，补充了关于转学的禁止性情形和程序规定。

据悉，原《规定》自 2005 年 9 月 1 日实施以来，对于维护高校正常教育教学秩序、保障高校学生权益发挥了重要作用。时隔近 12 年，教育部在大量调研和广泛征求意见基础上，重新修订了《规定》，主要基于三方面考虑：一是贯彻落实党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央关于高等教育工作的新理念新思想新战略，突出立德树人根本任务。二是适应经济社会发展、高等教育改革的需要，体现促进创新创业、依法治校、提高质量等新要求。三是针对高校教育与管理的新变化，在总结实践经验、现实问题以及司法判例的基础上，修改、补充和完善相关制度，更有利于高校学生的管理和服务。

据悉，《普通高等学校学生管理规定》经过几次修订，反应了当时经济社会发展、高等教育改革的需要，颇具时代特色。比如，上次修订是 2005 年，取消了 1990 年《规定》中“在校学习期间擅自结婚而未办退学手续的学生，作退学处理”的条文，取消了大量关于“按时熄灯就寝，不在禁烟区吸烟”等具体规定，还首次将学生权利义务写入规定。而此次修订的《规定》第一条新增了“保障学生合法权益”的表述，第五条再次强调学生管理工作“应当尊重和保护学生的合法权利”。可见，新《规定》将维护学生合法权益作为高校管理学生的根本目的之一和实施学生管理工作的基本原则。光这一点，就凸显了高校学生管理理念的变迁。

（《中国教育报》2017 年 2 月 17 日 作者：赵秀红）

新版高校学生管理规定“新”在哪

保障学生合法权益，强调学生权利和义务的统一，推进高校学生管理法治化

鼓励和支持学生自我管理、参与学校事务、休学创业复学可转专业、网络学习学分可被承认、有严重学术不端行为或被开除、处分设期限、完善学生申诉程序……

自今年9月1日起，这一系列关涉3000多万名高校在校生切身利益的新政，伴随新修订《普通高等学校学生管理规定》的颁布实施，将进入实操阶段。

新修订的《普通高等学校学生管理规定》“新”在哪？体现了怎样的修法精神？

与时俱进，立法回应人才培养的时代命题

在中国政法大学副校长马怀德看来，此次修订针对学生管理中原有的法律缺失和新近出现的问题，从培养什么人、怎样培养人的高度，明确了学生管理的任务和目的，加强了对学生权益的保护，完善了学籍等管理制度，更加注重运用法治思维和法治方式管理各项学生事务，为实现依法治校、依规办学奠定了制度基础。

学生管理的任务和目的是《规定》的基本纲领和核心内容。此次《规定》的修改，对高等教育学生管理的任务和目的做了较大补充和完善。

在学生培养目的方面，新《规定》第一条明确了“培养社会主义建设者和接班人”是高校学生管理和培养的根本目的。在学生管理任务方面，新《规定》增加“坚持马克思主义的指导地位”，同时，将“要坚持以立德树人为根本，以理想信念教育为核心，培育和践行社会主义核心价值观，弘扬中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化，培养学生的社会责任感、创新精神和实践能力”，作为新增加的高校学生管理任务。

此次修订除突出立德树人的要求外，教育部有关部门负责人表示，为高校深化综合改革提供支持也是坚持的主要原则之一。新修规章呼应现实需求，为高校

学生创新创业提供制度和改革支持，新增 3 项鼓励学生创新创业的具体制度，鼓励和保障高校建立更为灵活的学习制度和适应自身特点与需要的学生管理。

在北京大学法学院教授湛中乐看来，特别注意回应过去十余年间高等教育行政管理领域出现的问题和存在的漏洞，也是此次修订可圈可点之处。

例如，为应对高校招生录取中曾引起广泛关注的一系列“冒名顶替上大学”事件，新《规定》增加了对新生入学资格进行初步审查的规定，同时对入学复查的程序进行了更为具体严格的规定。与此类似的还有新修规章对学籍学历管理制度的完善，这些举措体现了立法的回应性和与时俱进的精神。

以人为本，注重维护学生合法权益

高校学生管理法治化，核心是要正确处理学校（教师）与学生的权利义务关系，特别是要尊重和保护学生权利。在吉林省教育厅党组书记、高校工委书记孙维杰看来，新《规定》更加注重学生基本权利保护，以学生为本，强化服务意识，突出了大学生的主体地位。

新《规定》第一条新增了“保障学生合法权益”的表述，第五条再次强调学生管理工作“应当尊重和保护学生的合法权利”。在对学生权利的具体列举上，也有所完善和拓展，特别是增加了学生参与学校管理的相关权利和学校章程规定的其他权利，不仅有利于学生权利的保障，也反映了推进高校实现民主办学、自主办学的倾向。

除此之外，湛中乐指出，学籍管理、申诉处理等具体程序上的完善，也为学生权利的实现提供更加有力的程序保障，还更加强调决定的适当性问题，特别是对一系列可能涉及学生重大利益的处理或处分决定，还要进行必要的合法性审查，通过确保决定的合法性合理性来保障学生的合法权益。

在西北政法大学副校长王麟看来，对学生进行处理、处分仅仅是教育的一种刚性手段，而非教育的最终目的。新《规定》增加了学生处分解除的相关内容，极大促进了高校学生管理制度的健全，充分发挥了学生违纪处分规定的育人功能和育人价值，彰显了教育的人文关怀及最终目的。

依法治校，推进高校学生管理法治化

二十世纪末以来，我国高教诉讼从无到有，不断推动高教法治进程。据了解，我国各级法院受理的学生诉高校的案件类型包括开除学籍、毕业证书和学位证书、退学、取消学籍、学生伤害事故、招生录取和转学转专业，大多涉及《普通高等学校学生管理规定》的适用。《规定》的精神与具体内容，已成为高校学生管理法治化的重要依据和标准。

新《规定》着力推进高校依法治校，进一步规范高校的学籍学历、学业成绩及奖励处分等管理行为，促进高校依法实施管理。

最高人民法院行政庭审判长耿宝建表示，新《规定》还进一步完善了学生权利救济制度，结合高校管理行为对学生权益的影响程度，形成了校内和校外、行政和司法、当前和长远相结合的便捷有效的纠纷解决机制。

高校学生管理法治化，要求高校尊重学生权利，依法进行学生管理。中国人民大学教育学院副院长申素平认为，既不能简单认为学校权力大于学生权利，也不能简单认为只要学生权利不要学校管理。新规定从立法目的高度保障学生合法权益，强调学生权利和义务的统一，重视学生权利与学校权力的平衡，可谓推进高校学生管理法治化的适当之举。

（《中国教育报》2017年2月17日 作者：万玉凤）

教育部发布《通知》，促进高校高层次人才合理有序流动

明确提出“不鼓励东部高校从中西部、东北地区高校引进人才”

教育部办公厅1月26日发布《关于坚持正确导向促进高校高层次人才合理有序流动的通知》(以下简称《通知》)，其中明确提出，“不鼓励东部高校从中西部、东北地区高校引进人才”。另外，要求高校之间不得片面依赖高薪酬高待遇竞价抢挖人才，不得简单以“学术头衔”“人才头衔”确定薪酬待遇、配置学术资源。提倡高校间约定同一地区人才薪酬最高限额，合理引导高层次人才薪酬待遇。

《通知》要求，切实加强学校党委对人才工作的领导。要切实提高内部治理水平，落实为人才松绑改革要求，努力营造鼓励创新、宽容失败，待遇适当、无后顾之忧，公开平等、竞争择优的发展环境。不求急功近利，不求轰动效应，不求表面之功，注重于打基础、利长远，把握好引才目标任务、重点领域和优先次序。

值得关注的是，《通知》明确提出，坚持正确的人才流动导向。高校高层次人才流动要服从服务于立德树人根本任务和高等教育改革发展稳定大局，服从服务于西部大开发、东北老工业基地振兴和“一带一路”倡议等。人才竞争要有国际眼光，突出“高精尖缺”导向，注重引进海外高层次人才。“长江学者奖励计划”继续加大对引进海外高层次人才和西部、东北地区高校高层次人才发展倾斜力度。

《通知》还要求，合理确定高层次人才薪酬待遇，完善内部收入分配体系。要建立人才薪酬待遇与其履职年限、长期贡献相匹配的机制，引导高层次人才长期稳定服务。

对于国家人才计划入选者、重大科研项目负责人，《通知》提出，应模范遵守聘任合同，聘期内或项目执行期内原则上不得变更工作单位。对“长江学者奖

励计划”等国家人才计划申报中审核把关不严或出具虚假材料的高校，将进行通报批评并停止下一年度推荐资格。“长江学者奖励计划”入选者聘期内因个人原因擅自离岗的，停发并追回奖金；造成严重不良影响的，撤销“长江学者”称号，取消相关人才计划和教学科研表彰奖励参评资格。

《通知》还强调，鼓励高校建立协商沟通机制，探索建立人才成果合理共享机制，探索人才流动中对前期培养投入的补偿机制，努力形成高校、人才各方共赢的良好局面。

（《文汇报》2017年1月27日 作者：樊丽萍）

加强高校青年教师师德师风建设

实现高等教育现代化，依赖于一支理想信念坚定、数量充足、结构合理、教育教学水平持续提高的教师队伍。《高等教育第三方评估报告》指出，新世纪以来，高校教师队伍保持稳定增长，目前教职工总数达233.6万人，专任教师总数达153.5万人，教师队伍数量成为世界第一。专任教师中，40岁以下青年教师超过55%。青年教师已成为教师队伍的生力军，是教育发展的根本。为不断提升高等教育质量，政府、高校等应多措并举，把青年教师队伍建设放在突出位置。

在新形势下要加强青年教师师德师风建设。高校青年教师主体积极健康向上，拥护党的领导，对坚持和发展中国特色社会主义充满信心；但也应看到，少数青年教师政治信仰迷茫，理想信念模糊，职业道德淡化。

要进一步贯彻全国高校思想政治工作会议精神，切实落实中共中央国务院《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》，坚持党对高校的领导，坚持社会主义办学方向，加强理想信念教育，培育和践行社会主义核心价值观。引导广大青年教师在实践中知国情、明社情，增强对国家、民族、社会的责任感，以理想信念引领学生，以道德情操感化学生，以扎实学识服务学生，以仁爱之心关

怀学生。

不断提升青年教师教书育人水平。总体上，青年教师研究生学历多、高级职称少，知识储备多、实践经历少。他们爱岗敬业热情高，容易走近学生，但教书育人能力欠火候，不少海归回国或学校刚毕业的青年教師没经过专业系统培训就直接上讲台，使教书育人效果南辕北辙。

建议设立专项资金，对教学工作不满5年的专任教师开展职业能力培训，重点加强科研能力培养，加强教学方法和技能训练，帮助他们尽早通过“教学关”。重视教育理念和方法更新，从“十年如一日的照本宣科”转变为“用新理论、新知识、新技术更新教学内容”，用讨论式、启发式教学改变单一僵化的教学模式。重视双师型教师队伍建设，既鼓励青年教师“走出去”，将实践反馈于理论、反哺于教学，又要把一线技术和管理人员“引进来”，承担教学工作、担任实习导师，增强教书育人的针对性、实效性和吸引力、感染力。重视本土青年教师长期和中短期海外培训，把拓宽国际视野和参与国际竞争相结合，为教育现代化、国际化提供丰富的人才梯队。

完善考核评价体系，给青年教师“减负”、“加压”。青年教师正处于事业发展期和生活重压期，目前，对青年教师的评价和年终考核重科研、轻教学，重数量、轻质量，重理论、轻实践，重鞭策、轻保障。

“减负”就是通过评价的指挥棒，改变仅仅按经费数额、成果数量、项目多寡、期刊级别的简单量化评价方式，让青年教师能沉下心作研究、专心教学。要做好人才公寓、教师宿舍等配套工程建设，减轻青年教师潜心科研教学的后顾之忧。“加压”就是通过合理的考核模式和薪酬体系，促进广大青年教师加强学习、加强实践，激发他们的创新活力。

当前，在青年教师选聘和培养上过多倾向海外引进人才，一些高校职称评定把“海归”作为加分项，这不仅挤压了本土青年教师的发展空间，也反映出对我国高等教育人才培养的不自信。建议避免用“海归”或“本土”等标签简单评价定义青年教师水平能力，制定同台竞技的政策，实现不拘一格降人才，增强我国高等教育改革发展的道路自信。

发挥人才计划对青年教师的引导激励作用。一方面，一个时期以来，政府主导的人才计划对吸引和培育高校少数拔尖青年起到了一定作用，但也存在各部门人才计划繁多、重复、混乱。一些青年教师花大量时间申请各种人才计划，难以

专注科技创新和教育教学；有的申请不成功，甚至挫伤其创新能力发展。究其原因，是青年人成长的道路被“格式化”，获得各种人才计划成为待遇、地位的象征，成为“孔雀东南飞”的资本，成为了一辈子背着的光环，长期看，不利于青年健康发展。另一方面，对于绝大部分地方院校的青年教师，目前的人才计划又关注太少，基层青年教师几乎成为国家人才支持政策体系的盲区。

建议发挥好人才计划引导和激励作用，既要整合各部门人才计划，组织、教育、人社、财政、科技、国家基金委等建立统一协调机构，统筹实施各类别、各层级人才计划；又要加大对基层青年教师群体的关注，加强倾斜支持和专项投入，帮助解决实际困难，促进成长发展。

(《人民政协报》2017年3月1日作者马德秀系全国政协委员、上海交通大学原党委书记)

大学教学

大学教学究竟有多重要

最近，英国《泰晤士报·高等教育》发布了最新的“2017教学调查报告”，并于2月16日刊发了该报记者的署名文章，对此报告做了详细的分析，其相关数据及其结论对我们也不无启发意义。

最新调查结果的三大亮点

这份针对世界高等教育的调查始于2016年，耗时数月，对1150位高教界人士进行了调查，其中90%的人员为大学教师。其所提出的相关问题基本上都是大学教学的苦与乐，主旨则是讨论大学教学的重要性。所有的问题都与教师有关、与管理有关、与大学生有关。

此次调查涉及到的国家主要以英国为主，占比为84%；其次为澳大利亚，占5%；欧洲国家4%，美国3%，加拿大和亚洲国家均为1%。在英国，受采访的人数来

自 130 多所大学。就整个受采访人数的职业情况来看，学者占了 90%。就性别而言，41%为男性、59%为女性。就大学教师的学科分类来看，人文与艺术类占 24%，社会科学 17%，商学与法学 14%，医学类 12%，生物、物理、数学等 12%，教育 10%，工程与技术 8%，创意艺术 3%。

就该项调查的主要发现来看，亮点主要有三。首先，大学教师大都乐于教学，但没有足够的时间备课；其次，大约过半的教师认为，前来上课的学生未能按照课前要求作足功课，比如该阅读的内容未完成，而且这些学生到大学里来还没有做好接受高等教育的充分准备；第三，绝大多数教师都反映，学生总是抱怨自己的分数低于期望值，与此同时，还有 1/3 的教师认为当下的高等教育标准在下滑。

大学教师：乐于教书育人和从事学术研究

通过调查发现，高校教师是一个绝大多数人乐于教书育人和乐意从事学术研究的群体。

在受访的教师中，大约 88%的人都表示，教书是其人生的乐趣之一，仅有 6%的人说自己不喜欢教书。调查显示，大学中既有倾情教书者，也有尊崇学术研究者。有大约 29%的教师认为教学要比学术研究更有意义、更能激发人，也令人感到更有收获。与此旗鼓相当，大约 30%的教师认为学术研究更有价值。

值得注意的是，高于上述两者的比例，大约 41%的学者认为教学与科研应该同等对待。这一调查结果很有意义，我们都知道，人们经常对大学的一个指责就是，大学教师总是埋头于科研而忘了教学的重要性。就此看来，事实并非如此。在接受采访的教师中，对于“教师最重要的作用是教书育人”的问题，大约 39%的学者表示赞同，与之相比，只有 24%的人表示不认同。在管理者中，支持教学为重的人员更多，高达 48%的管理人员都认为教师的最重要的责任是教学，而仅有 33%的管理人员对此表示异议。

对教师来说，相对于其他各项活动，每个人花在教学上的时间还是最长。超过 50%的教师说，相对于科研或管理而言，教学花费的时间还是更多一些。

教学与科研，能否相辅相成

在大学，教学与科研孰轻孰重是个永恒的话题，如何在其中寻找平衡点，也

是对教师的一个考验。大部分教师认为这两者相辅相成。

在本次调查中，有高达 83% 的教师表示，自己的教学与科研有关，并受到了科研的启发。只有 7% 的教师不认可。英国某大学的一位教师的话有一定的代表性。

“大学教师不单单是教师。我们还是学者，大家根据各自的学科专长去设计教学大纲，而不是依据一成不变的大纲去进行教学。”还有位教师说，“大学教学就应该基于学者所从事的研究——否则，现在什么知识在网络上找不到啊。”

关于教学与科研之间相辅相成的关系，还应该听一听来自学生的声音。据报道，高水平的基于科研的教学并未得到学生的认可。在接受调查的学生中，只有 35% 的学生认为，自己从任课教师的教学中获得了新的学科知识或有所提高。

很显然，在高达 83% 的教师坚持认为教学离不开科研的情况下，却仅有 38% 的学生认可教师的学术研究有助于学科知识的提高，这期间存在着不小的鸿沟。换句话说，绝大多数教师认为自己的教学中植入了自己的学术研究，但却只有少部分学生认为自己从中受益。在调查者看来，这其间的鸿沟意味着，学生与对于课堂的认识与教师是不同的。如果教师认为自己的教学富有新的研究成果，那就应该让学生对此有更加清楚的认识与了解。

职称晋升，看教学还是看科研

对于教学与科研之间的比重，虽然很多大学教师都认为它们同等重要，但大学的管理者是否持同样的观点则一言难尽。毫无疑问，大学管理者与教师的定位不同、责任不同，自然会有不同的观点。我们不妨来看看管理者怎么说。

据调查，有 55% 的大学教师和 63% 的管理者认为，自己所在的大学秉持着科研重于教学的理念。与此相比，对此持不同意见者的比例则分别只有 30% 和 28%。

令人感到沮丧的是，科研与教学究竟孰轻孰重，回答一个问题就一目了然了：出色的教学能否使人晋升职称？仅有 34% 的教师和 37% 的管理者认为，这是可能的；而占多数的 47% 的教师和 50% 的管理者认为毫无可能。

这种职称晋升主要看科研成果的机制，在越是古老的大学（也就是越好的大学）表现得越是突出。有一位来自古老大学的教授说，在一所古老的大学中，一位在教学中作出了突出贡献但没有在特定学术领域中作出突出成就的教师能否得

以晋升，这实在是一个令人怀疑的问题。这话无疑说得很委婉，实际情况是几无可能。有一位专家的话一针见血，现在的情况是，高等教育有众多的评估教学的方法，但并不拿这些评估方法去晋升职称。

虽说如此，越来越多的大学开始重视教学质量，加强了监管。将近60%的大学教师都提到自己所在的高校要对自己的教学进行评估。只有25%的教师说，自己所在的大学不进行课堂检查。

令人感到欣慰的是，对于很多大学教师来说，虽然自己的教学并不被所在高校看重，在自己晋升职称时也未见到作用，但让他们感到开心的是，自己的学生对教师的付出都表示赞赏。

技术，在教学中占据怎样的位置

对于今天的大学教师来说，绝大多数的人都会承认技术的价值，并相信技术提升教学质量。

据调查，有半数的教师和68%的管理者都认为，将教学内容录播或者将其存储在硬盘上随时供学生学习使用，有助于学生的学习；相反，27%的教师和12%的管理者认为，让学生在网学习对学生并无益处。

但有45%的教师认为，录播课程与网学习降低了学生的出勤率。一所澳大利亚大学的教师说，过去学生缺席大概是在第六周，现在从第一周就开始了。而英国某大学的系主任抱怨说，录播课程滋生了学生的惰性，学生不再参与课堂讨论，也不知道该怎么做笔记了。学生不到课堂，教师与学生无法交流，也无法问问题和进行讨论。而对有些教师来说，课堂讨论是其重要的教学方法，然而却无法展开。

很多教师意识到了社交媒体在与学生沟通、辅导乃至课后学习中的作用。大约39%的教师和49%的管理者认为这种方式能促进学生的学习。然而，尽管有39%的教师乐意与学生通过社交媒体联系，但仅有24%的教师表示自己会经常这么做，而有57%的教师从不采用这样的方法。

很多教师都表示，自己总是会遇到学生的邮件轰炸，总是为众多的学生邮件以及社交媒体中的问题所困。大约44%的教师抱怨，他们不得不在邮件和社交媒体

上不断地露面，从而使学生感到可以与他们随时保持联系。

扩展阅读：大学教学中存在何种问题

从采访和调查中可以看到，大学教师所反映的教学中存在的问题也不少。总结一下，大致有如下两个方面：

第一，班级规模扩大，学生的参与度较低，但要求很多。

在调查中，大约 57% 的教师表示，愿意从事小班教学，而不是大班讲座。只有 14% 的教师喜欢站在讲台上侃侃而谈的教学风格。在一些教师看来，班级扩大后的教学苦多于乐，因为班级太大，导致教师与学生不熟悉，甚至相互不认识。英国某大学的教师说，自己每学期所教的班级中本科生有 18 人之多，有时候还更多，这样的班级就太大了，难以组织讨论，学生的参与度就不会太高，而上课时的讨论与参与是提高学生理解力的重要手段。

当然，除此之外，有些学生在课堂上昏昏欲睡。还有的教师反映很多学生上课不积极参与，但要求很多，还总抱怨自己分数太低。某高校教师提到，现在的学生很少按照阅读书单去读书，而是仅依靠课堂上提供的材料，甚至只去看课件，而有些学科的学生只看看概要而已。一位教师说，现在学生的学习，主要是为了通过考试，而不再是为了学习一门学科或科学知识。

第二，大学教师对所在高校有所不满，其一体现在没有充分的备课时间；其二是教学管理对教学的干预太多。

英国一所大学的医学系主任说，一般来说，一小时的课堂讲授，需要三小时的准备时间。但从现在看，教师根本没有这么多的时间去做准备。51% 的教师都提到自己没有足够的时间备课，仅有 34% 的教师认为自己的备课时间充裕。在管理者看来，情形大体上如此。他们认为，教师没有充足的时间备课，应该引起重视。

在调查中，教师们反映很多的问题是教学管理对于教学的干预和约束太多。高达 72% 的教师和 62% 的职员都认为，教学管理的条条框框太多。正如一位教师所说，单单就交作业而言，他现在大部分时间都花在布置作业的整个过程中，而不是去批改作业。教学管理条例要求，作业要从学习平台上下载，要教师查看学生作业是否有抄袭，打印出来，给出分数，写出评语，还要同事复查，接着还要把

样本上交以接受内部审查。要对学生的整体表现作出评价，还要看其他作业、回复邮件等，这还不要提课堂上的种种测评、最终考试及其结果了。

在这位教师看来，围绕着这一切，高校已经建立了一整套完备的官僚体系。大学对此还总是振振有词。很多教师认为，现在的高校过分强调透明与前后一致，导致的一个结果是实际增加了教师的教学成本与学生的学习成本。有教师表示，教学本身不应浪费时间——而应重在备课与评价。

虽说不少教师反映上述问题，但还是有很多教师热爱教学。有教师就提出，不要真的把教学（与学生）当做不愉快的事，要充分享受教学的过程。教学是一种对话，只要过程安排得当，这其中会有无穷的乐趣。（作者系中国人民大学教授）

（《中国科学报》2017年2月21日 作者：郭英剑）

怎样的大树才能摇动另一棵树

“教育本身意味着，一棵树摇动另一棵树，一朵云推动另一朵云，一个灵魂唤醒另一个灵魂。”德国哲学家雅斯贝尔斯说。

究竟怎样的大树才能摇动另一棵树？从教十数载，我愈发深信：大学教师要怀抱梦想，要坚持态度，要善思方法，也要关注细节。

大学教师要怀抱一个梦想。作为大学教师要追求一种精神力量，要教学生以科学精神，坚持“人人皆可成才”的理念，让每一位学生成为具有健全人格的合格公民，成为术业有专攻的合格人才。教师有责任和义务使学生通过大学的学习，找到并点亮自己的人生梦想。

大学教师要坚持一种态度。凡学之道，严师为难，师严然后道尊，道尊然后

民知敬学。我们应自觉维护师道尊严，把平凡工作当成事业追求，这是态度，更是坚守。所以，作为大学教师，一方面要不断更新知识，集信仰和知识于一体，努力做到“学为人师”；另一方面要不断修身养性，通过人格魅力赢得学生敬重。

大学教师要思考多种方法。如何实现立德树人？这需要辅之以科学的方式方法。

首先，着力培养学生的学习兴趣。以笔者主讲的材料科学基础课程为例，每年笔者都会和毕业生一起录制“我爱材科基”的视频，师生共同畅谈该课的学习意义、学习方法及发展规划等，再通过对身边学习榜样的挖掘以激发学生强大的学习动力。

其次，要特别珍惜和重视每一节课的教学。同样一节课程，教师可能给不同的同学讲过几十次、上百次，但对于每一个学生而言，却都是仅此一次的独家记忆。所以，教师要责无旁贷地把每堂课都当成自己的第一堂课，充分准备相关教学材料、做好PPT的更新；课后，也要利用教育在线等平台为学生解惑答疑。

再其次，要善于发掘学生潜力，激励他们创新性地学习。自2006年起，材料科学基础课便采用双语教学，借鉴英文教材。几年下来，学生在专业文献阅读、使用英语交流专业内容等方面得到锻炼和提高。此外，我们还在课外开设学生论坛，举办大赛，制作发布“青花瓷”版铁碳相图，让学生把所学专业知融入实际应用，培养开拓性思维。

大学教师还要关注一些细节。教书育人是注重细节的工作，对学生的教育只是人生路程中某一个阶段的事，但对他们的影响却是一辈子。所以，教师要从上好每堂课开始，从带好每个班开始，从和每个学生谈心开始……例如，开学前发邮件提醒学生要上课了、学生生日通过手机送个祝福，等等。如此，对于教师和课程，学生自然会增添学习和沟通热情。

作为教师，再也没有比听到学生得到成长、收获荣誉的消息更让人激动的了。而这，也正是每一棵大树不断繁茂自身的意义所在。（作者系北京工业大学教授）

（《中国教育报》2017年2月27日 作者：郭福）

学术越来越八股 大学教师不贫困才怪

这样的专业秩序越来越封闭，越来越无趣，课题的管理和竞争也越来越封闭，成果越来越所谓“学术”化。教授自然成了“贫困教授”。而且，贫困教授不仅收入低，在思想上也贫困。

在微信公众号上，我看到学者许锡良的一篇文章，标题是《如果再不好好工作，就把你们扔到大学里去当教授》。刚好，最近我和朋友交流时，很自豪地把自己定位为“贫困教授”。不同的是，许锡良说的是事实，我的自我定位却被认为是自嘲。许锡良觉得是被“扔进大学的”，而我却满满地一副要将“贫困教授”进行到底的姿态。

许锡良的那篇文章最早发表于2012年，数据来自一位中学校长，说广东一所中学的一级教师年薪15万元，高级教师年薪20万元以上，而且是税后收入。许锡良晒出自己的工资单，一个月税后只有3000元左右，还有一些费用要扣除，不是最后落袋的数额。中学校长说要回去给员工讲：“如果你们以后不认真工作，就把你们扔到大学里去当教授。”

许锡良说自己工资只有两三千元，好像的确比较低，不知道这几年有没有增长。很多大学教师的工资不是这个数。北大、清华的二级教授估计年薪四五十万元没问题，四级教授估计也有二三十万元。不过，许锡良的确反映了一部分高校的现实。他认为，扩招让大学负债沉重，教师待遇越来越低，有行政职务的人控制了资源，有项目的教授大多担任行政职务。

不过，我认为，贫困教授不一定是政府政策的结果，而且未必通过政府政策就能解决。现在在许多大学，从专业秩序角度来说，越来越封闭。首先，上课沿用教科书的套路，教科书是死的知识，适合于考试，出名词解释、选择题、是非题、简答题、问答题，都很好，但考完就忘，在实际工作中啥也用不上。很少有人工作了还抱个教科书来查的。

其次，我所了解的社科类学者的学术贡献，往往在于各种文献梳理，然后追求理论框架的优美、精细，现在很多还需要数学模型，加一大堆没啥关系的面板数据，最后得出一些结论和不痛不痒的政策建议。无论是专著，还是论文，都有其专业格式，越来越八股化，如果不八股化，可能同行评议就已经让你out了。人

员管理也是越来越“工分化”、数字化，工作内容不再重要，学术贡献不再重要，重要的是发表在什么刊物上，有几篇。这有点像过去的生产队，不看你的产品质量，只看产品数量。

这样的专业秩序越来越封闭，越来越无趣，课题的管理和竞争也越来越封闭，成果越来越所谓“学术”化。教授自然成了“贫困教授”。而且，这样的教授不仅收入低，在思想上也贫困。学术已经变成了发表论文期刊和篇数的计数器，更为良性的评估已不再起作用。

既然良性的评估不再起作用，学术就不容于市场秩序。在市场中，商学院备受重视，在商学院里，可以学到很多工作所需要的课程。很多学者在商学院反而找到了自己的价值所在。通过网络技术，他们上一次课，录下来，就可以在网上让很多人去付费听课。

如果学术秩序日益封闭，就成了官僚秩序的一部分：完成工分化的教学和科研工作量；完成政府安排的课题申请，申请到课题比完成课题质量本身还重要；按照行政级别和任务完成量来获得报酬。在这样的秩序里，教授当然会很贫困，不仅是收入意义上的，还是“面子”意义上的。话剧《蒋公的面子》讲述了当年中央大学的一个传闻：兼任校长的蒋介石请学者吃饭，学者还有清高的资本，想想要不要去。现在如果蒋公请学者，学者必然趋之若鹜。

贫困教授要想不贫困，首先要在心灵秩序上让自己高贵起来。发达的专业秩序，要有高度发达的原始秩序，也要有高度发达的以权利为纽带的规则，从而形成与政治秩序、政府秩序、市场秩序和社会秩序的良好对接。只有这样，教授才不会在经济上贫困，从而作出实实在在的贡献。

（《中国青年报》2017年02月23日作者毛寿龙）

高校需要先进的行政文化

高校是社会组织的一种，为了达到其人才培养、科学研究、服务社会和文化传承的多重发展任务，是离不开行政管理的。高校去行政化绝不是不要行政，相反，高校需要理念先进、科学高效的高水平行政管理。

笔者认为，解决高校“去行政化”问题的关键在于树立“为学术服务”的行政思维。大学是一种学术共同体，是知识生产、知识保存、知识传承的特殊社会组织，学术是高校存在的本质意义，没有学术就没有高校。由于行政权力有明确的层级组织形式和强力的权力运行模式，并且拥有各类资源分配权，在与学术权力的对比中占有明显的强势地位，因此，大学要不断强化“为学术服务”的行政思维。大学的行政人员既是行政权力的服从者与执行者，更是全员育人的重要组成部分，是为人才培养和科学研究服务的。行政人员要和专任教师一样，对学术抱有应有的敬畏，对学生饱含深情。只有这样，行政权力的影响力才无法超越学术权力，学术权力才有可能真正得以独立自主的运行。当然，高校也存在教授对行政管理人员不尊重和不理解的现象，认为做教授比做管理高级，其实，高校行政管理的知识性和专业性都在不断提升，很多行政管理人员在本领域中都是专家能手，教授能够做好学问，不一定能够做好管理，双方彼此尊重和信任，才是大学人与人之间应有的状态。

行政文化最直接体现在一所高校如何进行制度构建。笔者认为，拥有务实、以人为本的制度体系是拥有先进大学行政文化的重要表征。这里的“务实”包含两层含义，第一，对同一所大学而言，随着发展阶段的不同，面临的主要问题也随之变化，大学的制度设计也要随之动态调整，而非一成不变。现实中，很多高校一直沿用的制度已经制约了自身发展却浑然不知。上海交通大学为了更好地实现其工程科学人才的培养目标，2008、2009年前后其工科学院逐步改变了3年期

限的目标管理考核方式，而采用了6年期限的国际评估考核。其国际评估选择两类专家，一是国际上最好的工科学院院长，二是国家骨干企业的总工程师或研发总经理。这是为了解现阶段上交大的工科学院与世界一流工科学院的差距有多大，与工业企业的实际需求差距在哪里。这样的制度设计是在学校工科发展转型时提出的，体现了上交大务实敢为的行政文化理念。第二，对不同高校而言，不考虑自身定位和发展特色，盲目引入所谓流行或者通行的管理制度，也是不够务实的表现。越是内涵式发展越要关注学校的个性和特色，统一标准是规模化生产的方式，不适合高校。教育部近期开展的审核式评估就是很好的制度设计，它已经不再使用一套同样的标准来评价大学，而是关注一所大学是否遵循了其自身设定的培养过程，实现了这所大学自己设定的人才培养目标。这代表了国家对高等教育管理的巨大进步，给予了高校更多的个性化发展空间。

构建“以人为本”的制度体系是大学的组织属性决定的。大学是高度密集的创新人才构成的组织，其组织属性是不断向社会输出创新型人才和创新成果，因此大学制度激励的最高境界是激发师生创新精神，提升创新能力。制度激励是一种内生动力机制，通过规则、制度的设计，实现对组织成员的方向引导、动机激发和行为强化，以人为本的制度能够持续调动人的主动性、积极性和创造性，能够致力于激发全校师生的学术理想，为其追求学术理想提供平台和保障，只有这样，高校师生才会对各项制度有认同感和融合度。构建以人为本的制度体系，是高校行政文化的精髓和骨架，也应该是大学综合改革的根本动力和要求。笔者认为，以人为本的制度设计核心在于多样性，尊重师生的个性化需求，越是行政理念先进的高校，工作生活在其中的师生越是拥有更多选择。无论是学生选课、转换专业，还是教师考核评估，人才聘任方式，都应该是多样化的。随着以人为本的行政文化理念不断融入制度设计，未来大学行政机构将趋于扁平化、弹性化，这也是高等教育发展对高校行政提出的新挑战和新要求。

如果每所高校是一架疾驰向前、追寻理想之光的马车，大学行政就是车轴和车轮，不重视行政工作的高校是很难跑得快、跑得远的。建立“为学术服务”的行政思

维，构建务实、以人为本的制度体系，营造开放而包容的文化生态是未来高校行政的发展方向。

（《中国教育报》2017年2月27日 作者：邱晓飞 北京工业大学宣传部长）

北京大学有个“教授茶座”

“真没想到，林校长还有过这些戏剧性的经历！”20名学生围坐，2个小时与校长一起品茗谈人生的经历，让北京大学政府管理学院2014级本科生聂宁在此后的日子里，面对那些小挫折与不如意，总能想起当天校长林建华的娓娓道来，总会提醒自己少抱怨多努力。

大学师生间的对话，如何能更好拉近彼此距离？北京大学工部主办的“教授茶座”试图打开的，就是师生心灵对话的这扇窗。

“不谈学术，只谈人生”是“教授茶座”秉承的主旨，“与大师对话”是“教授茶座”始终固守的形式。以2014年3月底时任北京大学校长王恩哥与20名学生畅谈学习和成长的话题为开端，迄今已有包括院士和长江学者在内的62位知名教授来到“教授茶座”，主动报名参与的学生达1159人次。

“大学教师首先是一个人，一个能引领学生从一片茫然走进学术传统的引导者和激发者。如果只是单纯的理论传输，就等于把教师跟一部词典、一本书等同看待了。”聂宁颇有感触地说。

在与通过微信平台报名的18名学生促膝长谈后，发展中国家科学院院士、北大人口研究所所长郑晓瑛亲身体会了“教授茶座”的与众不同，她非常庆幸自己做出了正确的决定。郑晓瑛坦言，在大学里，本科生在通识教育阶段与老师的思想交集少，研究生阶段又更多专注对科研问题的探讨，同样从学生时代走过来的教授们可以与学生分享自己的人生经历与成长感悟。

受邀参加茶座活动的教授，均在各领域颇有建树。当这些知名学者不再遥不可及，走下了讲台、迈出了实验室，与同学们围坐在一起喝茶聊天时，心与心的碰撞便水到渠成。

“教授茶座”启动之初，北大城市与环境学院教授周力平就敏锐地观察到这一新事物。所以当学工部的邀约来临，即使正在为为期两个月的印度洋科考做紧张准备，周力平还是欣然应允并确定交流主题。“‘教授茶座’实际上是给学生们提供了一个与老师探讨各种问题的机会，是对更加有效地教育大学生树立正确人生观新模式的一种探索。”周力平说。

如今，教授们在茶座上的经典阐述和精彩话语被编辑成一期期的“微语录”，依托微信平台，在学生中间传递着正能量。统计显示，62期茶座的教授“微语录”总阅读量91147次，分享转发7898次。在“教授茶座”的辐射带动下，北大已有近1/3的院系陆续推出类似的促进师生谈心交流的项目。

（《中国教育报》2017年1月17日 作者：柴葳）

学术评价

计算存在可操作空间、期刊间存在“同盟式”虚假引用，专家呼吁 ——

影响因子神话亟待打破

“影响因子不是人们想象的那么权威，权威学术期刊也未必是学术公器。人们有必要知晓这些事实，引起警惕。”

2月25日，上海交通大学科学史与科学文化研究院院长江晓原、同济大学欧洲思想文化研究院院长孙周兴在“文汇讲堂”展开对话，呼吁学术界客观认识影

响因子和国外权威期刊，破除迷信，建立中国本土的学术评价机制。

影响因子计算具有浓厚的商业性质

说起权威期刊，是否名列 SCI（科学引文索引）、影响因子高低无疑是重要评价标准。

事实上，SCI 报告是由一家名为“科学情报研究所”的私人商业公司创办。这家公司已经被转让了 3 次，目前归汤森路透集团所有。

影响因子的算法并不复杂：用一份期刊前两年发表的“源刊文本”在当年度和被引用数，除以该期刊前两年所发表的“引用项”数。所得数字即是该刊的影响因子。要注意的是，分母上的“引用项”数并非发表文章的总数，而是评价方定义的学术论文数。

吊诡之处在于，“科学情报研究所”并不公布一本期刊中哪些文章属于“引用项”，哪些不属于，这也为影响因子的计算留下了可操作的空间。江晓原在研究中发现，一些期刊向“科学情报研究所”讨价还价，通过协商减少“引用项”数，从而在下次的排名中大幅提升影响因子。

权威期刊并非学术公器

通过对影响因子算法的分析可以发现，减少一篇杂志中的“引用项”数目，有利于增加影响因子数值。一些学术期刊正是这么做的，在全部文本中，只有一少部分属于学术论文。

江晓原把这种刻意减少“引用项”的做法看成是“科学情报研究所”与期刊“心照不宣的合谋”，这使得学术期刊近于大众传播杂志。

不仅如此，有的期刊不设编委会、不采用匿名审稿制度，主编就可以决定一篇文章发或者不发，远非人们想象中的“学术公器”。

建立更合理的学术评价机制

在祛魅的同时，建立中国本土的学术评价机制成了当务之急，然而，相关努力面临着重重困难。

前不久，《同济大学学报（社会科学版）》等知名高校学报被“踢”出 CSSCI

（中文社会科学引文索引，简称“C刊”）“核心版”，沦为“扩展版”。该学报主编孙周兴在个人博客上发表声明，直斥期刊界存在“同盟”式的相互引用潜规则，正在背离学术评价的初衷，戕害学术。

孙周兴呼吁，要增强C刊评价的透明度，影响因子是怎么算出来的、具体引用是怎么个情况，有必要公布出来。这样社会可以监督，发现哪些引用是“同盟”式的虚假引用，进而给予必要的警示与惩戒。

此外，不同学科论文被引用的机会存在很大差别，如人文学科论文往往被引用少，经济学科论文被引用机会多，有必要为不同学科赋予一定的权重，计算影响因子时区别对待。否则，学术期刊为了追求影响因子，会乐意接受经济学科论文，少发或不发人文学科论文，进而对人文学科造成伤害。

（《中国教育报》2017年2月27日 作者：董少校）

他山之石

南开大学向社会“招标”选修课

“我们的老师是股权投资公司的副总裁……”“‘泥人张’传人正教我们捏泥人……”“相声演员上讲台，课堂气氛果然很high……”从2月20日开始，新学期开学后的第二周，南开大学的本科生发现他们选修的通识课有了新变化：新的老师、新的授课方式、新的课堂体验。

这些新变化源于2016年底南开大学的一项教改举措：首次面向全社会开放本科生讲台，采取“招标”形式，新建一批通识选修课优质课程，同时辅之以“多人拼课”“小班教学”“弹性课时”等一系列配套措施，让公选课堂真正“活起来”。

改变选修课的教学生态

大学开设通识选修课旨在拓宽学生视野、培养多元兴趣、提升综合素质。然而，优质课程占比不高、课程通识程度不够、动手实践机会较少等问题，使得这类课程如同“鸡肋”，食之无味，弃之可惜，教学效果大打折扣。

2016年11月18日，南开大学发布《关于招标征集部分通识选修课程的通知》，面向社会“招标”课程。南开大学教务处处长杨光明说：“为了打造结构完整、内容丰富、形式灵活、模式新颖的优质课程，我们就要大胆创新，开放讲台引入社会资源。”在该校确定的首轮“招标”课程中，包括艺术实践、经济管理、科技与生态可持续发展、人文社科、外语5大类16个小类。对于课程申请人的资格则“不限职称”，一旦通过考核，即颁发“南开大学通识教育课程特聘教师”聘书。

为鼓励社会优质教育资源流向公选课课堂，南开大学在“授课模式”方面也鼓励创新：可多人组合授课，还实行“弹性”课时，既可以整学期上课，也可以提高周课时数，压缩课程时间。为了实现从“分数导向”转变为“兴趣导向”，“招标课”采用灵活的考核方式，不以考卷定成绩。“我们努力使‘招标课’成为学校课程改革的突破点。所以，鼓励‘招标课’大胆革新，最终目的是提升课程吸引力和授课效果，增强学生参与的主动性。”杨光明说。

这份改变选修课教学生态的特殊“招标”公告一经发布，就吸引了社会普遍关注。征集截止时，该校教务处共收到49门课程的申报材料，其中非本校教师申报的课程就有25门。经过层层选拔、审核，其中16门获准开设。

“中标”课程的校外任课教师有的来自投资业绩卓越的管理公司、文化传播公司等校友企业，有的是颇负盛名的天津非遗传承人，有的来自校外职业培训机构、兄弟高校、合作办学的科研单位。6门语言文化课程的授课教师团组，则是来自获得孔子学院奖学金和中国政府奖学金的外国留学生。

“招标课”老师各显神通

如何才能激发学生的兴趣？“招标课”的老师各显神通。

语言文化类课程多是互动翻转的“导游型”。孔子学院的优秀留学生担纲教师，地道的外语和流利的中文自如切换，以语言为中心，以文化为背景，像导游一样带领学生感受异国风情。“我还想带着我的学生一起做墨西哥的美食，他们一定很开心！”《西班牙语入门》授课老师、墨西哥姑娘姚紫兰说，每当看到学生反馈说如何喜欢这门课，她就觉得特别有成就感。

重视动手能力是很多来自社会“投标者”的共性。胡晓鲁是韦尔为科技公司的高级经济师，也是南开大学2001级的校友。她中标了“三维虚拟仿真场景制作”课程。“VR技术可以与许多传统产业衔接，创造无限可能。大学生们了解、掌握这门新技术，对于未来的就业创业实践、创新思维能力培养都有好处。”她告诉记者，她的课程将会有一半的课时让学生动手创作。

有些课程不仅让学生课上有了兴趣，也激发了课下学习的热情。

《评书、相声鉴赏与实践》这门原本“捡漏”选上的课，却给了商学院赵颖珊同学意想不到的惊喜：“从没想过可以在课堂上直接欣赏到精彩的表演，还可以近距离与表演者接触。我赚到了！”主讲这门课的教师是高校相声艺术团的青年优秀演员张放。“张老师艺术修养深厚，在活跃的互动氛围下，课堂上看手机、走神儿打盹儿的现象一点儿都不见了……这样的教学效果真是令人欣慰！”南开大学汉语言文化学院教师鲍震培感慨道。

作为南开大学推进通识选修课建设与改革的尝试，面向社会的课程“招标”今后还将继续。“我们希望通过不断创新课程建设模式，打造出一批学生真心喜爱、踊跃选修的品牌课程，从而引领通识选修课改革，实现其应有的教学和育人效果。”杨光明对此很有信心。

（《光明日报》2017年2月25日 作者：陈建强）

打破终身制，博士生导师由“资格”变为“岗位”——

天津大学：讲师也能当博导

198名新人上岗，85位原博导未上岗——这是天津大学2016年博士生导师岗位选拔的结果。3年前，该校全面启动研究生教育综合改革，实现导师遴选机制的学术自治，打破终身制，使导师由“资格”转变为“岗位”。

精密仪器与光电子工程学院刚过而立之年的讲师丁振扬，是这次改革的受益者。作为新机制下评选出的首批导师之一，他在2016年秋季学期迎来了自己的第一名博士生。尽管学生并不属于他一个人，而是属于他所在的“导师团”，但这足以让丁振扬感到欣喜：传统的“师兄”带“师弟”、“小导师”帮导师义务带学生的方式，终于画上了句号。

在我国高校中，博导岗位长期与高校职称“绑定”，导致青年教师无法施展拳脚，而已经具有资格的教授却动力不足。此外，“单打独斗”式的导师制已不能适应高校综合性、跨学科的科研、教育需求，不利于团队优势发挥。

为解决这些问题，天津大学此次改革着眼于只聘不评、规模放开、权力下放，让导师岗位选拔实现3个“脱钩”：导师规模与计划配置脱钩，导师岗位与职称体系脱钩，导师岗位与缓退制度脱钩。同时，新机制下导师“上岗”也有3种形式：独立指导、正副导师和导师团队。无论讲师还是教授，所有符合申请标准的教师都可以竞争上岗，具体选拔标准“一院一法”，“上岗”与否取决于各学院所属学位评定分委员会的评定。

改革的关键是考核。对正副导师或导师团队中任何一名导师为第一完成人、学生为第二完成人的学术成果，天津大学都在博士研究生学位申请时予以认定，这就解除了导师和学生双方的顾虑。“团队里每位老师都有自己的长处，随时可以请教一些细节的技术问题，氛围也更好。”2016级博士生芮小博说。

“有了‘名分’，权力大了，责任也就更大。”在精密仪器与光电子工程学院教授胡明列看来，有了自己名下的学生，青年导师做科研的劲头更足，同时新

机制也催生了更多跨学科合作，“比如，我的研究方向是激光，化工学院巩金龙教授的研究方向是光电催化，我们经常探讨合作探索新方向的问题。虽然合作还没开始，但起码这项制度给了我们更多的想象和可能”。

经过3年改革实践，天津大学导师岗位选拔制度进一步健全。截至2016年底，该校博导队伍中，年龄40岁以下导师的占比由2014年的9.1%提高到28.2%。

（《中国教育报》2017年2月8日 作者：刘晓艳 刘亦凡）

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 潘 浩 83525569
