

封面设计 | 苗延斌



北京服装学院

BEIJING INSTITUTE
OF FASHION TECHNOLOGY

国内外高等教育 研究动态参考

REFERENCE ON DOMESTIC AND OVERSEAS
HIGHER EDUCATION RESEARCH TRENDS

第 12 期

2015年12月 (总第75期)

高教研究 |

师资队伍建设 |

国内教育动态 |

国外教育动态 |

专家访谈 |

北京服装学院高教研究室主办

国内外高等教育研究动态参考

主办: 北京服装学院高教研究室

2015年第12期(总75期)

编辑:《高教研究》编辑部

2015年12月25日出版 共16版

E-mail: jwgcgjyj@bift.edu.cn

电话: 010-64288370 主编: 顾 萍

本期要目

● 高教研究

科学的人才培养目标是提高教学质量的根本保证司林波(1)

多措并举 营造良好创新创业文化生态谭 贞(3)

● 师资队伍建设

高校青年教师压力现状、影响因素及对策思考姜 捷(6)

● 国内教育动态

《教育法律一揽子修正案(草案)》进入修法倒计时(8)

财政部、教育部联合对外发文启动中央高校预算拨款制度改革(8)

教育部党组:把提升教育质量放在更加突出位置(8)

教育部:博士硕士学位授权学科实行动态调整(9)

七部门联合印发“五不准” 打击学术不端(9)

教育部:明年起高校要设创新创业教育课(10)

新疆投亿元支持建设36个紧缺人才专业(10)

● 国外教育动态

“金砖国家”建立未来教育合作框架(11)

日本将打造“生涯学习平台”(11)

新西兰推出“一站式”签证(11)

● 专家访谈

武汉大学原校长、北京大学教授顾海良:

功夫要下在教师队伍建设上建设(12)

● 高教研究

科学的人才培养目标是提高教学质量的根本保证

司林波

一、何为教学质量

人才培养目标的科学性是判定教学质量的先决条件。要准确理解教学质量的内涵，就必须首先解决何为科学的人才培养目标。笔者认为，科学的人才培养目标应该体现以下三个方面的原则：一是人本原则，也就是符合人的全面发展需要的原则。这是从培养“完全人”的角度出发的，作为现代大学教育，绝不能培养只懂技术和知识，而不能正确运用所学技术和知识为社会服务的“工具人”。二是社会化原则。现代大学教育不能闭门造车，为社会服务已成为大学的基本职能之一，我们培养的人才应该是社会和市场需要的人才，而不能与社会和市场需求相脱节。三是专业化原则，也可以称之为职业化原则，是指按照本专业方案培养出来的毕业生应该掌握将来所从事职业的基本知识和技能。在这三个原则中，人本原则是灵魂和总纲，社会化原则是基本方向，职业化原则是具体路径。

基于以上对科学的人才培养目标的认识，笔者认为，教学质量也有三层含义：一是直接成果目标。这是由人才培养目标的专业化原则决定的，教学的直接成果除了知识、技能等智力方面因素以外，还包括非智力方面的因素，比如意志力、勇气和自信心等。二是价值实现目标。大学教育除了要通过教学培养学生的认知水平或学习能力以外，还应包括培养学生作为一个现代人所应具备的其他综合素质的要求，如正确的世界观、人生观和价值观，以及与社会主流价值观相适应的政治道德素质等。三是未来发展目标。现代大学教育的灵魂在于培养和发展学生适应未来发展需要的能力，由此架构一套激发学生深层次的学习动机，保持终身学习的信念，具备终身学习能力的现代教学体系。服

务于学生未来发展的需要是现代大学教学要实现的一个更深层次和更意义深远的目标。

二、我们需要什么样的教学质量

1. “教改”是否是提高教学质量的灵丹妙药

当前，大学教学管理和各种教学研讨中的一个高频词汇便是“教改”，大力推进“教改”，“教改”似乎成了教学质量的同义词。一些教师也迎合这种导向，大张旗鼓地搞起教学改革。“教改”的首要“公敌”便是传统讲授式教学，革传统教学的命似乎成为各类教学改革的通用手段。至此，课堂上演讲、辩论、说唱、表演、竞赛等各种新形式层出不穷，欢声笑语，其乐融融，好不和谐愉快。创造丰富多彩的课堂教学形式本身并没有错，而且是值得鼓励的，但形式必须服务于内容，服务于人才培养目标的实现。对教学形式的创新是可取的，但必须视具体课程性质而定，不能追风逐流。“教改”的形式化，形式的趋同化是当前“教改”的一大弊病。

2. 学生满意是否是教学质量的标准

一堂成功的教学，“笑声”和“喝彩”是必不可少的组成元素，但如果教学者为了这种“笑声”和“喝彩”而组织教学，把营造一种“好看”的课堂气氛作为教学目标，而忽视教学的真正目标，一味地迎合学生的口味和兴趣，那么这也不能称之为有质量的教学。我们需要深刻思考这样一个问题：课堂教学是要让学生满意，还是要让社会满意？如果我们一味地迎合学生，让学生满意，追求华而不实的课堂教学气氛，那么在毕业时我们的学生将会令社会不满意，最终学生也不会满意。

3. 把课堂交给学生是否是教学质量的标志

当下有一种趋势，老师仅仅是教学任务的分配者，把教学任务分配下去，让学生自

● 高教研究

已查阅资料、自己讲授知识、自己组织讨论，老师们在课堂上成了一个旁观者。这就引出一个值得我们思考的问题，是不是讲得最少的老师就是最好的老师，“学生忙起来，老师闲下来”是教学质量的标准吗？笔者认为，学生参与和组织课堂教学对于学生自主学习能力的培养和锻炼大有裨益，但这不能取代老师在课堂教学中的主导者地位。相对于学生，教师的知识更为丰富，体会更为深刻，通过自己的传道授业可以高效地完成教学目标，提高人才的培养效率。是否应该把课堂交给学生，要看具体情况，更要掌握好一个度。

4. “学生评教”是否是教学质量的绝对标准

学生评教在创立之初，其目标是及时向教师反馈学生对教学活动和教学效果意见和建议的一种方法，是一个师生互动过程，其目的是为教师教学服务。然而，现在却异化为一种评价教师教学质量优劣的绝对标准，成了教学管理部门奖惩教师的一种权威手段，其互动功能已演化成为一种单项的评价功能，其功效趋向本末倒置。笔者认为，教学质量的评价主体由学生主导存在一定的局限性。不同的学生对教学目标的认同程度存在差异，且不说还存在兴趣偏好、主观感情因素的影响。那些主观性强的学生对教师的教学评价往往不会客观地对待，而低评教得分和随后的问责压力则会转化为部分教师特别是青年教师的心理负担，从而在现实中可能更容易诱使教师为了获取高分进而获得形式上的认同而曲意迎合学生的需求，在教学中放弃教学原则，使得教学本身偏离人才培养目标。换来的固然是一片喝彩的课堂教学效果和较高的评教得分，然而失去的却是对真正教学质量的坚守。

三、如何提高教学质量

1. 树立科学的教学质量观，实现工具价值与人文理性的统一

教学目标是在人的互动中得以实现的。

实现对学生培养的工具价值与人文理性的统一，是我们应该坚持的科学的的教学质量观。为了落实科学的教学质量观，我们需要至少做好如下两项工作：(1)各高校应该根据自己的办学层次和办学定位，确定科学的人才培养目标。人才培养目标应该包括知识目标、能力目标、价值目标和情感目标等多个方面。(2)加强教师师德建设，树立科学精神与人文精神相融合的现代教学观念。学高为师，身正为范。一定意义上讲，身正比学高更为重要，崇高的师德，能够摒弃教学的功利价值观，真正从培养“完全人”的角度出发，以促进人的全面发展为教学目标，有效组织课堂教学。

2. 设计面向社会和市场需要的人才培养方案和课程体系

教学必须服务于学生当前职业和未来发展发展的需要。这就要求我们根据所确定的人才培养目标，重构课程体系、教学内容，围绕课程目标，深化课堂教学改革，创新实践教学的方法和形式，构建目标导向的、知行合一的人才培养模式。具体来说：(1)从满足人的全面发展出发，完善通识教育课程体系，缩小专业鸿沟，兼顾学生的科学素养和人文精神的双重提升；(2)从学生职业发展出发，以问题为导向，加强实践课程体系建设，培养和训练学生解决实践问题的能力；(3)从服务于学生未来发展的需要，适当压缩专业必修课程学分，鼓励和引导学生自主学习，养成自主学习的能力和终身学习的信念。

3. 设计完善的教学管理制度，保证教学的科学性和规范性

笔者认为，为了确保有质量的教学，不妨完善以下制度设计：(1)建立以院系为单位的人才培养质量市场调查制度，由主管校长担任市场调查委员会主任。委员会办公室挂靠教务处，各院系设置专职的市场调查员岗位，专门开展市场调研和专业需求评估，收集和分析用人单位对人才培养的建议，了解和收集毕业生的发展信息以及对专业培养与

● 高教研究

教学的反馈意见和建议。通过全面的数据分析,对各专业人才培养目标定位提出指导性意见,向各专业反馈市场对人才培养的有效信息。(2)建立以专业为单位的教学质量委员会制度,委员会成员由专业教师、学生家长、用人单位、教学管理部门人员组成,定期对培养方案及课程体系开展专业评估,以适应社会 and 市场需求;(3)建立以课程模块为单位的首席教授负责制,每个专业根据课程体系设置情况,以课程模块为单位设置首席教授岗位。首席教授牵头组成教学团队,定期开展教学研讨,并对授课内容、教学形式、教学效果进行专业评估,从而保障课堂教学的有效性;(4)建立教学与科研的分类考核机制,创设具有较高影响力的教学成果奖励制度和教学成就荣誉制度,保障教师全身心投入教学。

4. 完善教学评价制度,确保评价结果客观公正

本文提出以下几项更具可行性的建议:(1)逐步建立和完善学生即时评教和后评教相结合的综合评教制度。一是即时评教,也就是当前授课对象根据即时课堂效果给予评价,这种评教除了受到学生认知水平和学生对教学目标的认同程度的影响外,还容易受到学生喜好偏向、主观情绪的影响,因此即时评教的主观感性色彩较强。二是后评教,这是已修过同一门课程的高年级学生对教师教学效果的再评价,通过一段时间的沉静和

反思之后,学生更能够理性评价教师的教学效果;(2)建立教师教学效果长期跟踪评价机制。一个教师教学水平的高低,往往很难以一门课或一时的教学评价结果来衡量,要看这位教师长期以来的综合表现。所以笔者建议,可以对同一门课程的近三年的评教结果取均值来衡量教师的教学质量,不足三年的可以不参与评价,从而给新授课教师留足更充分的成长空间。

5. 建立教师教学权益保障制度,保障教师坚守原则的底线

为有效克服学生评教中的负面效应,必须尽快建立教师权益保障制度。笔者提出以下制度设想:(1)建立评教学生资格审查制度。对于缺勤率较高的学生,以及教师认定的可能存在不公正评教的学生取消评教资格。(2)建立评教结果申诉制度。对于学生评教结果有质疑的,可以向教务管理部门申诉。教务管理部门组织同行专家听课,根据专家评分对学生评教结果进行修正。(3)建立教学名师免评教制度。对于长期在学生评教中取得优异成绩的教师,比如同一门课程连续10次以上评教优秀,可以在以后相同课程的授课中免于评教,自动认定为优秀课程。这是对教师的一种信任,可以大大提升教师的教学荣誉感和自尊心。

(来源:《中国大学教学》2015年第11期;作者单位:燕山大学)

多措并举 营造良好创新创业文化生态

谭 贞

构建创新创业教育体系——“五个融入”融入人才培养顶层设计,实现“培养方案+创新创业”。学校明确出了“就业能称职、创业有能力、深造有基础、发展有后劲”的应用型人才培养目标,围绕这一目标定位,在制定人才培养方案的过程中企业全程参与,将创新创业教育纳入其中,规定了创新创业相关课

程、学时、学分,形成多样化创新培养模式,学生不但可以休学创业,而且可以利用其中的“1”学年,实习实践、创新创业。

融入课程体系,实现“课程教学+创新创业”。按照“注重实践、加强选修、专业发展、突出创新、强化创业”的思路,在课程体系构建中全面渗透学生创新与创业的理

● 高教研究

念与方法,在通识课方面,面向全体学生开设了《创新创业基础》、《大学生职业规划》、《创业基础》3门公共必修课。在选修课方面,开设了《企业管理》、《电子商务》、《商务礼仪》等15门创新创业选修课程,以及系列创业培训课程,学生参加一门创新创业选修课或培训课,考核合格可获两个学分。在专业课方面,采用案例分析、互动讨论、头脑风暴、沙盘模拟等,推行“教学做研创”相结合的教学模式,每门课程还开设了“创新前沿”、“创业漫谈”两个专题研讨课时,基于专业课程强化创新创业。

融入学科专业建设,推进“专业建设+创新创业”。根据专业建设基础和学生近年来的创新创业成果,学校择优遴选了“信息工程”、“电子科学与技术”、“动画”、“广播电视编导”、“建筑学”5个专业作为创新创业教育专业建设示范点,进行创新创业教育深度“融入”专业建设的实践探索。

融入课外实践活动,实现“第二课堂+创新创业”。学校2006年制定实施《第二课堂实践教学培养方案》,其中专题设置了“职业素质”、“社会实践”、“创新创业”3个实践模块,《方案》要求学生修满创新创业实践3个规定学分,方可毕业。学生进行项目开发、发明创造、获得专利,参加创新创业竞赛、自主创业均可获得相应学分,通过讲座、竞赛、实践等平台,营造了学校良好的创新创业生态文化。

融入学生发展评价体系,实现“学生工作+创新创业”。学校在学生综合素质测评、评优评先、奖学金评定等学生日常管理和发展评价考核中,具体量化了学生在创新创业方面的评价标准,融入学生发展评价体系,使创新创业成为学生工作的重要组成部分。

成立创新创业学院——“机构+载体”

为了形成创新创业教育合力,有效提升创新创业教育的专业化水平,走创新创业教育专业化之路,2015年初,学校系统整合分

散在教务、学生、创业同、就业、团委等部门的创新创业教育职能,依托大学生创新创业园,成立创新创业学院,为正处级建制,下设创新创业教学与研究中心、创新创业能力训练中心、创新创业指导服务中心,兼具二级学院和职能部门双重职能。

打造创新创业实践平台——“众创+微创”

2012年,学校建成并投入使用了河南省高校第一个大学生创新创业园,通过“学校搭台、企业入驻、合作育人、协同创新”的模式,本着“互尽所长、互补所需、共同分担、共同受益”的原则,打造了集创新创业、实习实训、科研孵化、综合服务为一体的大学生创新创业基地,提供创新创业岗位1000多个。学校依托创业园建立了“黄淮众创空间”。在空间建设了众创咖啡、曙光云计算中心、银泰新能源技术创新中心、用友技术创新中心、黄淮建工联盟、动画制作中心等多个创新创业实践平台,形成了辐射全校、涵盖多个专业的综合性“众创空间”。在院系层面成立了“梦工场”“网商园”“炫光动画”“梦起航”“双创星空”等80多个小型创客空间,形成了以“黄淮众创空间”为引领,院系“微创空间”为主体,综合性与专业化相结合的“1+N”创客空间集群。2014年以来,学校获批了河南省高校唯一省级科技企业孵化器。“黄淮众创空间”入选首批国家级众创空间。

建设双师双能型师资队伍——“群体+骨干”

为建设一支高素质的创新创业教育师资队伍,学校从“盘活存量、用好增量”两方面入手,实施了“两计划一工程”。

实施专业课教师创新创业轮训计划。2009年起,为实现在专业教学中有效渗透创新创业教育的目标,学校每年组织教师赴美国、台湾地区和国内高校进行创新创业轮训,同时引培入校,举办校内创新创业师资培训

● 高教研究

班 7 期,先后完成了对 520 余名专业教师的创新创业教育培训,有效增强了专业课教师的创新创业教育能力。

实施创新创业骨干师资培养计划。学校通过系统化的专业培训,组建了创新创意导师(ICC)、创业导师(KAB&SYB)和科技导师(STH)3 个专业化 162 人的创新创业骨干教师团队,基本满足了创新创业教学和学生创新创业实践辅导的需要。

实施“双聘双百双师”工程。学校先后聘请 100 多位企业家、行业专家担任兼职教授,使企业家走上讲台现身说法;2012 年学校制定出台《黄淮学院关于加强教师实践能力培养的实施办法》,学校在 191 家合作发展联盟单位中,建立了教师流动工作站,每年选派 100 名专业教师,到学校联盟企业挂职锻炼 3-6 个月,使教师接受熏陶历练,树立市场观念和企业思维,2013 年制定出台《黄淮学院双师型教师培养与管理暂行办法》,从经济待遇和职称晋升等方面,支持全校教师走理论与实践能力并重的“双师双能型”发展之路,要求教师评聘副高级及以上职称,必须具有企业挂职实践经验。目前,已有 457 名教师接受企业挂职锻炼与实践,占全校教师比例的 38.08%。

支持教师投身创新创业——“专业+企业”

学校出台政策大力支持教师依托专业带领学生创新创业、创办实体企业,为教师创新创业免费提供办公场所,按所带学生人数折算工作量,近 3 年落地教师创新创业项目 100 多项,涌现出秦高峰、赵辉等 18 位教师创业先进典型,吸纳学生 3000 多人参与其中。

同时,学校建立了科技成果处置和收益分配机制,支持教师依托专业将创新创业成果进行转化,直接转化为企业一线的生产力和产品,计入科研业绩,作为教师评聘职称的重要依据,以此建立教学、科研与创新创业之间的耦合机制。近 3 年来,教师围绕企业技术创新与产品创新,实现成果转化 121

项,为企业申请专利 75 项,争取经费支持 4200 万元,创造经济效益 1.5 亿元。

扶持学生创新创业——“项目+团队”

实施了“大学生实践创新行动计划”、“大学生科技创新训练计划”、“大学生创新创业项目孵化计划”等 3 个专项扶持计划。3 项计划均实行学校、院系两级项目立项制,构建了以“问题”和“课题”为核心,以“项目+团队”为形式的创新创业实践模式,培养了一大批“青年创客”,极大地激发了学生参与创新创业的热情。每项计划每年投入 60 万元专项经费,其中 2015 年“创新创业项目孵化计划”新增 100 万元。近 3 年来,校级立项 600 项,院系自主立项 1200 余项,参与学生 2 万人次,先后获得各级创新创业相关奖项 1100 多项,发表论文 920 多篇,自主研发出苹果皮 520、漫聊神器、光固化三维打印机等一批黄淮创客产品,并迅速转化为生产力,受到风投及大企业青睐。“创新创业项目孵化计划”实施以来,投入资金 800 多万元,立项孵化创业项目 200 多个,78 个项目办理营业手续,走上了持续盈利道路,12 个项目获省市扶持资金。

建立毕业生创业项目跟踪扶持机制。据不完全统计,学校近 3 年来毕业生自主创业 800 余人,占毕业生总数的 5.3%,学校依托创新创业指导服务中心,对毕业 5 年内创业的重点项目,从场地、人员、信息、资金等方面持续进行跟踪指导帮扶。3 年来,为 12 个毕业生创业项目提供了创业园办公场地,提供信息服务 300 多人次,邀请专家或选派教师赴企业现场指导 60 余人次。学校先后被评为“河南省大学生创业教育示范校”、“河南省大学生创业示范基地”、“河南省科技企业孵化器”、“河南省创业孵化示范基地”、“大学生 KAB 创业教育基地”和“促进全民创业先进单位”。

(来源:《中国高等教育》2015 年第 24 期;
作者:黄淮学院院长)

师资队伍建设

高校青年教师压力现状、影响因素及对策思考

姜捷

一、高校青年教师压力的现实表现

(一)工作压力

1. 教学压力。作为高校教学工作的重要力量，青年教师担负着大部分的教学任务，教学工作量比较繁重。

2. 科研压力。目前的学术评审机制并不利于科研积累和前期成果薄弱的青年教师，科研经费与学术资源往往集中在精英和大腕手中的现实，使青年教师在科研项目申报和学术成果发表方面也面临困难。

3. 职称评定压力。高校职称和编制名额有限，僧多粥少导致评审标准更加苛刻。一些高校职称评定中仍然存在“论资排辈”等潜规则，这更加重了青年教师的职称评定压力。

(二)生活压力

1. 婚恋压力。青年教师群体在学校读书的时间很长，人际交往圈相对较少，比较缺乏人际交往经验与技能，限制了择偶范围，因而存在婚恋困难。

2. 住房压力。社会商品住房价格居高不下，高校青年教师收入普遍较低，无力购买昂贵的商品房，有些青年教师通过银行贷款购房，因而承受着很大的购房压力。

3. 子女教育压力。高校青年教师由于教学和科研等任务多和压力大，很少有时间和精力来陪伴、关注与辅导孩子，不宽裕的经济状况也不允许其有较多资金投入子女的教育活动，这让青年教师感到很大的子女教育压力。

4. 人际交往压力。高校青年教师平时工作压力较大，彼此之间交流较少，再加上社会阅历较浅，为人处世方面有所欠缺，人际交往技巧不足。

(三)其他压力

1. 形象建设压力。在外在形象上，青年教师需要在言谈举止和衣着服饰等方面做到与教师身份相符；在内在形象上，青年教师要在育人意识、理想信念、敬业精神、师德师风等方面苦练内功以提升个人修养。

2. 职业建设压力。青年教师在职业建设过程中存在盲目与迷茫，没有科学可行的职业发展路线与目标，不能及时调整自己以适应环境与岗位的需要，因而产生一定的职业建设压力。

3. 思想政治建设压力。青年教师对学生的思想行为影响更直接，对学生的健康成长具有重要的示范引导作用，这对青年教师的政治理论和思想认识水平提出更高要求。

二、影响高校青年教师压力的主要因素

(一)高等教育改革

一是各高校的扩招，青年教师作为教学任务的重要承担者，其教学压力必然随之增加。二是各高校内部普遍实行人事分配制度改革，通过绩效考核方式对教职员工的作业绩进行评估，并推行评估结果与待遇落实挂钩的做法，青年教师时时面临挑战，处处感受压力。三是高等教育改革步入“深水区”，导致高校青年教师角色期望高、科研任务重、教学负荷多、职称评定难等问题，使青年教师感到压力重重。

(二)市场经济发展

市场经济体制的趋利原则也逐渐输入和冲击着高校传统价值观，造成青年教师不能全身心投入本职工作，而整天忙于考博、评职、晋升、出同进修、校外兼职；各高校纷纷引入市场竞争机制，普遍采用全员聘任、竞聘上岗、

● 师资队伍建设

评聘分离、末位淘汰、不升即离等管理手段为其持续发展增强活力与动力，让青年教师在相互竞争中处于不利地位，压力倍增；随着市场经济的发展，一方面，大多高校在收入分配方面进行改革，拉大了收入差距，致使青年教师的工资相对微薄。另一方面，市场经济改革又导致社会住房房价和药品价格不断攀升，二者的反向作用也进一步加剧青年教师的现实压力。

(三) 互联网络普及

互联网络技术在教育领域的普及，使高校青年教师不再具有传统意义上的知识比学生多的优势，必须不断学习新知识和新技术，才能更好地从事教育教学工作。各种思潮和言论在网络上此起彼伏，碰撞交流，这些多元思潮和言论既对青年教师自己洞察是非、辨别良莠的能力提出了挑战，也加重了其教书育人的政治责任和时代责任。

(四) 高等教育国际化

高校国际化水平的不断提升，必然要求高校青年教师具有国际化的视野和相应的知识结构与能力素质，具有与之相应的外语水平，这对那些海外留学背景相对欠缺的青年教师来说，工作中造成的实际困难是显而易见的。开设双语教学课程和进行国际协同创新研究更是难上加难。

三、高校青年教师压力的缓解对策

(一) 加强高校青年教师压力管理工作的组织领导

一是要建立健全高校青年教师压力管理工作体制机制，即要形成和坚持高校党委统一领导、党政齐抓共管的工作格局，建立起符合青年教师成长特点的高校治理机制。二是要了解和把握青年教师面临的压力状况。三是要根据实际情况进行顶层设计，既体现

竞争又注重公平，不断深化人事管理、收入分配和职称评定等方面的制度，以改革健全制度，以制度激发活力。四是要坚持以人为本，推动工作创新，真诚关心青年教师的实际困难，帮助其解决好收入低以及子女入学和住房困难等现实问题。

(二) 重视高校青年教师思想政治教育

一是应突出师德建设这一载体。要积极塑造爱岗敬业、为人师表、教书育人、创新进取的职业精神，坚决抵制学术不端行为，自觉践行社会主义核心价值观体系，不断提高思想觉悟和实践能力。二是应不断创新教育方式与方法。要采取座谈会、研讨会、报告会、培训班等多种学习方式。构建信息化和个性化的网络学习空间与平台。三是应主动关注青年教师关心的热点和难点问题，回应其关切，努力提高思想政治教育工作的吸引力、针对性和实效性。

(三) 学会心理疏导方法

常见的压力心理疏导方法包括情绪取向的心理疏导、问题取向的心理疏导和逃避取向的心理疏导。在大多数情况下，采用问题取向的压力应对方式是比较科学的应对方式。在对自己无法控制的压力事件时，可以先采用情绪取向的应对方式来缓解焦虑情绪，随着个人能力素质的提高或外界环境的改变从而能够有效处理所要解决的现实问题。

(四) 制定职业生涯规划

高校青年教师要根据职业生涯发展的有关理论与不同阶段，通过自我评估、职业环境分析、确定职业目标、实施方式和途径、反馈调节等环节，制定可持续发展的个性化的职业发展规划。

(来源：《黑龙江高教研究》2015年第12期；作者单位：河南大学)

● 国内教育动态

《教育法律一揽子修正案（草案）》进入修法倒计时

12月21日在京举行的第十二届全国人大常委会第十八次会议上，将已经十二届全国人大常委会第十六次会议进行初次审议的《教育法律一揽子修正案（草案）》，提请本次常委会会议进行二审，进入修法倒计时。全国人大法律委员会副主任委员李连宁作关于《教育法律一揽子修正案（草案）》审议结果的报告。

报告显示，初次审议中，常委会组成人员和列席人员对《中华人民共和国教育法》中关于教育的方针、目标和任务，教育体系

和教育公平，双语教育和学前教育，继续教育和教育的公益性，教育信息化和国际化及法律责任等提出了具体修改意见；对《中华人民共和国高等教育法》中关于高等教育管理、高等学校设立、学术委员会职责、高等学校评价制度及经费投入等提出具体修改意见；对《中华人民共和国民办教育促进法》中关于民办学校的法律地位、非营利性民办学校的管理方式、民办学校的退出机制等提出了具体修改意见。

（来源：《中国教育报》2015年12月22日）

财政部、教育部联合对外发文启动中央高校预算拨款制度改革

经国务院同意，财政部、教育部11月25日联合对外发文启动中央高校预算拨款制度改革，国家对高校投入将更突出公平公正，强化政策和绩效导向，从整体上提升高等教育质量。

高校预算拨款制度是高等教育财政政策的核心内容之一。我国现行中央高校预算拨款体系包括基本支出和项目支出两部分，占比约为6:4。

其中，基本支出主要用于高校的正常运转和完成日常工作任务，以生均定额拨款为主，还包括离退休补助经费等政策性经费。项目支出主要用于高校完成特定的工作任务或事业发展目标，主要包括用于改善办学条件、教学科研、重点建设等方面的13个项目。

根据两部门印发的《关于改革完善中央高校预算拨款制度的通知》，此次改革主要包括两个方面。

一是完善基本支出体系。在现行生均定额体系基础上，逐步建立每所中央高校本科

生均拨款总额2—3年内相对稳定机制，之后根据招生规模、办学成本等重新核定，并根据中央财力状况等情况适时调整拨款标准，引导中央高校合理调整招生规模和学科专业结构。同时，逐步完善研究生生均拨款制度，继续对西部地区中央高校和小规模特色中央高校等给予适当倾斜，并将学生资助经费由项目支出转列基本支出。

二是重构项目支出体系。调整管理方式不够科学合理的项目，归并功能相近的项目，保留运行较好的项目，将原先13个项目优化整合为6大项目，包括中央高校改善基本办学条件专项资金、中央高校教育教学改革专项资金、中央高校基本科研业务费、中央高校建设世界一流大学（学科）和特色发展引导专项资金、中央高校捐赠配比专项资金、中央高校管理改革等绩效拨款。

（来源：《中国教育报》2015年11月26日）

教育部党组：把提升教育质量放在更加突出位置

日前，教育部党组书记、部长袁贵仁主持召开党组会，传达学习李克强总理在国家

科技教育领导小组第二次全体会议上的重要讲话精神，研究部署贯彻落实工作。

● 国内教育动态

一是通过深化改革加快教育发展。进一步缩小教育资源配置的城乡、区域、校际差距，特别是要加强中西部农村教育能力建设，让更多的孩子能受到良好的基础教育。制定和实施加快中西部教育发展行动计划，提高中西部教育发展水平。加快职业教育发展，加快制定校企合作实施办法，促进校企合作、产教融合。继续扩大重点大学面向农村地区定向招生规模，提高农村学生比例，让贫困家庭的孩子有公平的上升通道和向上的希望。认真总结考试招生制度改革、“一市两校”综合改革等重大改革的经验做法，注重改革举措的可复制性、可推广性，真正改出成效、蹚出新路。

二是把提升教育质量放在更加突出的位置。不断提高教育教学、基础研究水平和创新能力，聚焦重点、区分层次，抓紧制定相关配套政策，深入推进科教协同，引导支持一批有条件的高等院校，建设一流大学和一

流学科，使其能够在国际上竞争高下。加快推进有条件的普通本科高校向应用型转变，培养应用型技术技能人才。加快出台鼓励社会力量兴办教育、促进民办教育健康发展的政策举措，继续鼓励社会力量办学。出台《关于做好新时期教育对外开放工作的若干意见》，加强教育国际合作。深入实施《乡村教师支持计划（2015—2020年）》，努力建设结构合理、素质优良的教师队伍。

三是抓好战略布局、政策统筹和重大项目推进。以党的十八届五中全会精神为指导，突出“五大发展理念”，贯彻改革的精神，聚焦全面提高教育质量这个主题，抓重点、补短板，调结构、激活力，强保障、促合力，加快编制教育事业发展的“十三五”规划。深入做好教育规划纲要中期评估系列宣传工作，为教育改革营造良好氛围。

（来源：《中国教育报》2015年12月12日）

教育部：博士硕士学位授权学科实行动态调整

记者11月26日从教育部获悉，国务院学位委员会日前下发《博士、硕士学位授权学科和专业学位授权类别动态调整办法》，并决定自2016年起将调整工作实施范围扩大到全国。

办法规定，对于属同一学科的博士学位授权学科和硕士学位授权学科，不得单独撤销硕士学位授权学科保留博士学位授权学科。省（区、市）学位委员会对博士学位授权点的调整，只能在博士学位授予单位内和博士学位授予单位之间进行。此外，省级学位委员会组织开展增列学位授权点工作的，需聘请不少于1/2本省（区、市）以外的同行专家评审，通过后，公示时间不少于15个工作日，并报国

务院学位委员会批准。

按本办法主动撤销的学位授权点在3年内实行有限授权，须停止招生，但保留对已招收研究生的学位授予权。3年期满后完全撤销授权，仍未毕业研究生由学位授予单位转由本单位其他学位授权点培养并授予学位，或向其他学位授予单位申请授予学位。

各省需按照国务院学位委员会《关于开展博士、硕士学位授权学科和专业学位授权类别动态调整试点工作的意见》和《办法》组织本省（区、市）范围内各学位授予单位学位授权点动态调整工作。

（来源：《中国教育报》2015年11月27日）

七部门联合印发“五不准” 打击学术不端

记者12月3日从中国科协获悉，针对今年发生多起国内部分科技工作者在国际学术

期刊发表论文被撤稿、给我国科技界国际声誉带来极其恶劣影响的问题，中国科协、教

● 国内教育动态

育部、科技部、卫生计生委、中国科学院、中国工程院、国家自然科学基金会共七部门已于近日联合印发《发表学术论文“五不准”》的通知。

撤稿事件刺痛中国科学界神经。自9月份以来，中国科协所属各全国学会、协会、研究会作为科学共同体，已开展专项自查。在中国科协的推动下，“五不”行为准则经由七部门共同协商讨论，最终形成此次所发布的“五不准”，显示出我国科技界严厉打击学术不端行为的决心和力度。

“五不准”要求科技工作者在学术期刊发表论文时，不准由“第三方”（除作者和期刊

以外的任何机构和个人）代写论文；不准由“第三方”代投论文；不准由“第三方”对论文内容进行修改；不准提供虚假同行评审人信息；不准违反论文署名规范共五项内容。

根据发布“五不准”的通知要求，各有关单位应建立学术不端行为调查处理机制，采取切实有效的措施对被撤稿作者开展调查，对违反“五不准”的行为视情节作出严肃处理。同时要求科技工作者加强道德自律，共同遵守“五不准”，认真开展自查，发现存在违反“五不准”的行为要主动申请撤稿，坚决抵制“第三方”学术不端行为。

（来源：《光明日报》2015年12月04日）

教育部：明年起高校要设创新创业教育课

日前，教育部印发《关于做好2016届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》，要求各地各高校做好2016届毕业生就业创业工作。通知指出，从2016年起所有高校都要设置创新创业教育课程，对全体学生开发开设创新创业教育必修课和选修课，纳入学分管理。

通知要求，对有创业意愿的学生，开设创业指导及实训类课程。对已经开展创业实践的学生，开展企业经营管理类培训。要广泛举办各类创新创业大赛，支持高校学生成立创新创业协会、创业俱乐部等社团，举办创新创业讲座论坛。高校要设立创新创业奖

学金，并在现有相关评优评先项目中拿出一定比例用于表彰在创新创业方面表现突出的学生。

通知强调，要健全高校毕业生就业创业状况统计指标体系。从2016年起，各地各高校要重点统计有就业意愿尚未就业毕业生、暂不就业毕业生等指标。建立三级联动机制，辅导员及时了解每一位毕业生的就业状况和意愿，院系认真核实汇总就业数据，学校实时更新就业监测系统相关信息。高校要有针对性地加大对有就业意愿尚未就业毕业生的指导服务力度，帮助他们尽快实现就业创业。

（来源：《光明日报》2015年12月14日）

新疆投亿元支持建设36个紧缺人才专业

新疆维吾尔自治区日前召开紧缺人才专业建设总结验收会，对第二轮紧缺人才专业进行专家组评审验收，36个紧缺人才专业以较高分通过验收，其中10个专业被评为优秀。

据了解，2011年，新疆以需求为导向，根据经济发展方式转变、产业转型升级的需要，在地矿类、能源动力类、材料化工类等14个学科专业类别中确定了36个紧缺人才专业，财政专项5年一周期共投入1亿元支持基

础条件和内涵建设，大力培养应用型、复合型人才。

5年来，各紧缺人才专业积极对接自治区重点领域、支柱产业的人才需求，新增实验室176个，校内外实习实训基地398个，聘请行业企业特聘岗位教师669人，新增专任教师282人，共招收培养紧缺专业人才14641人。

（来源：《中国教育报》2015年12月23日）

● 国外教育动态

“金砖国家”建立未来教育合作框架

据南非高等教育与培训部网站消息，南非高等教育与培训部长布莱德·恩齐曼德（Blade Nzimande）博士日前与“金砖国家”的教育部长们签署了重要协议，旨在协调区域内共同利益，为成员国在未来教育事业上的合作建立起一个坚实的框架。

该项协议的内容涉及通识教育、教育政策

策略、职业技术教育与培训和高等教育等领域。协议成员国许诺将支持联合研究项目的发展，促进更多的关于硕士、博士和博士后阶段的合作性项目的生成，合作出版“金砖国家”大学的研究成果。该协议还强调了职业技术教育与培训对于年轻人的重要作用。

（来源：《中国教育报》2015年12月23日）

日本将打造“生涯学习平台”

据日本倍乐生教育信息网报道，日本安倍政府提出的“一亿日元打造活力社会”口号揭示了日本政府最新、最重要的课题，而学界也积极响应，努力构筑一个生涯学习型社会。

近期，日本中央教育审议会提出将充分利用信息技术构筑一个“生涯学习平台”，并希望通过“生涯学习平台”解决地区现存的各种难题，努力实现大学公开讲座、资格鉴定考试、网络学习等多种形式的学习，

并将重返大学学习、企业员工的职业生涯提升相关培训等联系在一起，实现学习成果评价等，具体包括以大学、地方政府、民间团体等为主体，共同参与平台规划，进行互通式学习体系的再构建，建成一个高质量的相关体系；学习机会的提供者和考试鉴定实施的团体应该进行合作，为学习者提供一个可信度高的学习相关履历证明；需要综合考虑学习效果可信度与学习机会自由度的平衡。

（来源：《中国教育报》2015年12月23日）

新西兰推出“一站式”签证

近日，记者从新西兰教育国际推广局获悉，为了吸引更多国际学生，新西兰教育部和移民局推出一种新的学生签证——通路学生签证（Pathway Student Visa）。

持有该签证的国际学生可以在新西兰一些特定的教育机构连续就读多达3个不同的课程项目。在一所教育机构学习或者在具有合作关系的不同教育机构学习，都可以获得通路学生签证，且有效期最长达五年。新西兰高等教育、技能及就业部部长史蒂芬·乔伊斯表示，该签证政策已经从12月7日开始实施。初步试验期为18个月，涵盖500所小学、

中学和高等教育机构。

“这一政策意味着学生拥有了可以涵盖整个学习计划的签证。”新西兰移民局局长迈克尔·伍德豪斯表示，该签证更有效率，学生在整个学习过程中不需要多次申请签证。

与此同时，新西兰学生签证申请发生变动，批准后材料提交时限变为10天，而没有在规定的日期前提交材料将导致学生申请最终被拒签。新西兰移民局表示，如果需要延期，应提前与签证官联系，而且延期请求只有在理由充分合理的前提下才会被考虑。

（来源：《中国教育报》2015年12月16日）

● 专家访谈

武汉大学原校长、北京大学教授顾海良：

功夫要下在教师队伍建设上建设

随着“双一流”大学建设的提出，越来越多人将焦点放在了全方位、大刀阔斧的改革上。事实上，去年12月，北大、清华综合改革方案正式获批，这标志着全国高校综合改革正式启动。那么，在综合改革过程中，今后我国高校教育改革的重点是什么？试点改革的院校又能为其他高校发展带来哪些启示？

带着这些问题，《中国科学报》记者采访了武汉大学原校长、北京大学教授顾海良。

着眼于“最根本”

《中国科学报》：如何在综合改革的进程中，看待建设有中国特色的大学？

顾海良：中国高校正在通过综合改革，纠正高等教育发展过程中一些误导性的东西。

建设有中国特色的大学需要强调三点。

第一，我国的高等教育相对而言历史不长，发展水平也不高，需要学习和借鉴世界各国高校的办学经验。第二，高等教育必须回归本质，遵循规律。世界各国高等教育发展中认可的做法、规律，我国高校也要尊重、借鉴。第三，扎根中国大地办大学。世界上所有大学的首要任务都是为本国、本民族的发展服务，并没有脱离本国国家的根本利益和社会发展办大学的。

在我们学习和借鉴国外高校的过程中，要学习为我所用之处，而不是照搬照抄。怎样把以上三点确立起来，是中国办大学的根本。

《中国科学报》：向国外大学学习，我们要重点学习什么？

顾海良：在向国外大学学习的过程中，我们要学其最根本的东西，比如怎样培养人，怎样提高教师的科研、教学水平等。

多年前，我在斯德哥尔摩大学访问，讨

论经济学系的培养方案和课程设置。该校校长说了一句让我震惊的话：“你是中国大学校长中第一个和我讨论该问题的人”。我们的校长在国外访问中最关心的是怎么评教授、教师待遇如何、生师比如何等，恰恰将教学的核心问题——教师与课程设置摆在了次要位置。

在我看来，建设高水平的大学，我们应该落在解决人才培养的问题上。大学培养人与社会培养人的不同在于，大学在教师的指引下培养人，教师起示范作用，教学生为人、为学、为事。因此，解决提高教师教学水平的问题，解决教师成长环境和培养渠道的问题……无论是综合改革，还是大学发展都应该重视。

如何从综合改革中受益

《中国科学报》：仅在中国最顶尖的两所大学做试点改革，那对于其他类型的高校鼓励探索人才培养模式，该怎么办呢？

顾海良：中国最好的大学在办学中遇到的问题，与其他大学在办学中遇到的问题肯定是不一样的，他们培养的人才规格、要求就有很大的差异性。只能说综合改革提供了改革的思路 and 体验，改革的很多具体措施都不具有可模仿性，但是，我相信，中国高校以后可能会在不同层次上都有相应的改革先行者。

《中国科学报》：对于其他高校，您认为哪些是可以向试点高校借鉴的？哪些无法借鉴？

顾海良：现在大学的条件、经费已经今非昔比，教师队伍的建设如何跟上，是我们的忧虑、困难所在，也是成功之所在。

我历来以为，大学的事情，说来说去无非

● 专家访谈

就是学者、学术、学科、学风、学生这“五学”，居“五学”之首位的学者也就是教师。但是，一讲到改革，并不是给教师增加压力，让教师产生“改革就是整我”的感觉，而是把他们的积极性、创造性调动起来。现在所谈，落脚点一般都是“学生应该怎样”，实际上，首先应该是“教师应该怎样”。培养创新型人才，教师必须要有创新、创造、创业的头脑，否则教师按部就班、墨守成规，而让学生去“三创”是做不到的。

至于教师选拔、待遇、业绩考核等一些量化的指标，我觉得不具有可模仿性。北大、清华的标准可能会定得高，但对于其他大学，其精神实质是怎样加强教师队伍建设，办好21世纪中国特色现代大学。

教师评价应注重教学

《中国科学报》：很多人呼吁教师评价制度改革，在您看来其改革的要点是什么？

顾海良：把教师的注意力引导到教学上去，提高他们的教学水平。

这就和制度改革、体制改革有莫大的关系，现在进高校非博士不可，进校后的评价标准是发了多少论文、上了多少课。然而，科研有期刊标准，教学没有明确的质量界定，即便有所谓的教学质量界定，高校也未必认真执行。哪个难度高、受益多，教师就多配置自己的精力，这就造成青年教师的禀赋、

资源能力的分散，归根到底还是制度导向的问题。

《中国科学报》：着眼于教学的教师评价制度，我们需要注意些什么？

顾海良：这里首先要纠正一个误区。我们现在认为博士和教授是直通的，获得博士学位就可以一步步从讲师评副教授、教授，其实并非如此。博士只是对学术能力的认可，但博士没有天然的教学能力。不排除一部分博士学术领悟力强，但大多数人的教学是对前10年间（本科4年、研究生3年、博士3年）自己从学的教师的重复与模拟。由于助教制度的缺失、讲师制度的缺位，使得大部分博士作为教师的职业训练是缺乏的，如果不在刚从教的两三年中把教学能力补上去，以后也较难成为一名优秀的教师。

另外，教学本身也能够激发科研灵感，学生在课堂中迸发出的问题，教师可以通过科研去思考、解决。因此，我赞同，青年教师要多上一些课。

由于前期高校扩招，高校教师队伍的快速壮大，未来20年内我国大学教师队伍的“新陈代谢”速度将呈缓慢趋势，如果我们没有对现有的教师培养重新审视，未来我国的高等教育发展将面临更棘手的问题。

（来源：《中国科学报》2015年12月10日）