



院校研究资讯

第 18 期（总第 20 期）

滨州学院发展规划处主办

2015 年 7 月

目 录

高教动态

自主创业持续上升 “重心下沉” 趋势初显.....	2
陕西：多措并举促进离校未就业高校毕业生就业.....	8
浙江 41 所本科院校试水应用型转型.....	9
大学学位进入 “一校一证” 时代.....	9
技术改变学术：“数字化学术” 的诞生.....	11
智慧校园要迈什么坎儿.....	14

教育教学改革

高等学校要主动应对高考招生制度改革新挑战.....	16
让学生拥有个性化修读方案.....	22

专题研究

大学生课堂参与度亟待提高.....	24
应用技术型院校教师专业发展问题探讨.....	28
地方高校青年教师创新能力发展现状及对策研究.....	33

他山之石

创新创业 美国高校这么做.....	38
中美比较视角下的我国高校创业教育模式研究.....	40

自主创业持续上升 “重心下沉” 趋势初显

——2015 年中国大学毕业生就业报告

麦可思-2014 届本科毕业生社会需求量较大的行业（前 10 位）

行业 ^① 名称	就业比例（%）
中小学教育机构	6.3
其他金融投资业	2.5
住宅建筑施工业	2.2
互联网运营与网络搜索引擎业	2.2
软件开发业	2.1
发电、输电业	2.0
储蓄信用中介	2.0
建筑基础、结构、楼房外观承建业	2.0
全科住院医院（包括门诊）	1.9
房地产开发业	1.8

①行业：根据麦可思中国行业分类体系，2014 届半年后调查覆盖了本科毕业生所能从事的行业 327 个。

数据来源：麦可思-中国 2014 届大学毕业生社会需求与培养质量调查。

主要本科专业类 ^① 名称	月收入增长率 ^② （%）	2014 届 毕业半年后月收入 ^③ （元）	2013 届 毕业半年后月收入（元）
心理学类	14.5	3498	3056
体育学类	14.0	3724	3268
环境科学类	13.6	3506	3085
环境生态类	13.3	3569	3151
电子信息科学类	12.4	4413	3927
全国本科	6.0	3773	3560

①毕业生规模过小的专业类不包括在此排序中。

②月收入增长率：月收入的增长率=（2014 届毕业生的平均月收入-2013 届毕业生的平均月收入）/2013 届毕业生的平均月收入。

③月收入：指工资、奖金、业绩提成、现金福利补贴等所有的月度现金收入。

数据来源：麦可思-中国 2013 届、2014 届大学毕业生社会需求与培养质量调查。

麦可思-2014 届较 2013 届月收入增长较快的主要本科专业类（前 5 位）

麦可思-2014 届本科毕业生半年内自主创业最集中的行业（前 5 位）

自主创业最集中的行业 ^① 名称	所占比例（%）
中小学教育机构	6.5
教育辅助服务业	3.2
互联网运营与网络搜索引擎业	2.8
其他金融投资业	2.4
其他学院和培训机构	2.4

①自主创业最集中的行业的比例：2014 届网学历层次自主创业人群中有多大比例的毕业生在该行业就业。分子是 2014 届自主创业人群中在该行业就业的毕业生人数，分母是 2014 届网学历层次毕业生自主创业的总人数。

数据来源：麦可思-中国 2014 届大学毕业生社会需求与培养质量调查。

麦可思-2014 届本科毕业生半年后从事的就业满意度较高的行业（前 10 位）

行业 ^① 名称	就业满意度 ^② (%)
烟草制造业	84
中国人民银行、保监会和证监会	81
本科学院和大学	80
各级党政领导机构及人大、政协	77
铁路运输业	75
发电、输电业	75
储蓄信用中介	74
司法、执法部门（公检法）	74
航空运输服务业	72
其他各级党政机关	72
全国本科	62

①行业：根据麦可思中国行业分类体系，2014 届半年后调查覆盖了本科毕业生所能从事的行业 327。

②就业满意度：在被调查的毕业生中，由就业人群对自己目前的就业现状进行主观判断，选项有“很满意”、“满意”、“不满意”、“很不满意”、“无法评估”共五项。其中，选择“满意”或“很满意”的人属于对就业现状满意，选择“不满意”或“很不满意”的人属于对就业现状不满意。

数据来源：麦可思-中国 2014 届大学毕业生半年后社会需求与培养质量调查。

编者按

又是一年毕业季。今年全国高校毕业生人数近 750 万，再创历史新高。应届大学毕业生就业情况怎样？大学生毕业后职业发展如何？毕业生需求有哪些新的趋势？这些问题牵涉千千万万毕业生和家长的心。我们特别编发麦可思研究院日前发布的《2015 年中国大学生就业报告》，该报告基于麦可思研究院对 2014 届大学生毕业半年后的调查研究，以及对 2011 届大学生毕业三年后的跟踪调查研究，其中的数据及结论，期望能对教育主管部门、高校和大学生就业创业具有参考价值。

一、近三届大学毕业生半年后就业率稳定

1. 近三届毕业生半年后就业率稳定

2014 届大学生毕业半年后的就业率（92.1%）比 2013 届（91.4%）略有上升，比 2012 届（90.9%）上升 1.2 个百分点。其中，本科院校 2014 届毕业生半年后的就业率为 92.6%，比 2013 届、2012 届（分别为 91.8%、91.5%）均有所上升（分别上升 0.8、1.1 个百分点）；高职高专院校 2014 届毕业生半年后的就业率为 91.5%，比 2013 届（90.9%）略有上升，比 2012 届（90.4%）上升 1.1 个百分点。近三届大学毕业生半年后就业率呈现稳定趋势。

2. 选择创业、升学的毕业生比例持续增加

2014 届大学毕业生“受雇全职工作”的比例（79.2%）与 2013 届、2012 届（分别为 80.6%、81.3%）相比有所下降，但总体就业情况能保持稳定。主要是因为自主创业的毕业生比例从

上届的 2.3% 上升到了 2.9%；同时本科毕业生读研比例从上届的 10.8% 上升到 11.7%，高职高专读本的比例从上届的 3.8% 上升到 4.2%。

3. 各专业就业状况具有持续性

根据就业状况，可以把各专业分为“红、黄、绿牌”专业。红牌专业指的是失业量较大，就业率、薪资和就业满意度综合较低的专业，为高失业风险型专业。黄牌专业指的是除红牌专业外，失业量较大，就业率、薪资和就业满意度综合较低的专业。绿牌指的是失业量较小，就业率、薪资和就业满意度综合较高的专业，为需求增长型专业。

2015 年大学毕业生红牌本科和高职高专专业，与 2014 年相比，部分专业一致，各专业就业状况具有持续性。2015 年本科就业红牌专业有生物工程、美术学、生物科学、应用物理学、应用心理学、法学、音乐表演，其中法学、生物工程、美术学专业上届也是红牌专业。高职高专红牌专业有法律事务、语文教育、初等教育、投资与理财、应用日语、国际金融，其中法律事务、语文教育专业上届也是红牌专业。2015 年本科就业黄牌专业有体育教育、动画、英语、工商管理、汉语言文学。高职高专黄牌专业有会计电算化、工商企业管理、计算机多媒体技术、计算机应用技术。2015 年本科绿牌专业有建筑学、软件工程、网络工程、通信工程、建筑环境与设备工程、车辆工程、矿物加工工程。高职高专绿牌专业有：铁道工程技术、电气化铁道技术、石油化工生产技术、电力系统自动化技术、供用电技术、楼宇智能化工程技术。出现红、黄牌专业的原因既可能是供大于求，也可能是培养质量达不到岗位要求，反映的是全国本专业的总体状态。

二、毕业生自主创业比例持续上升

1. 毕业生自主创业比例持续上升；创新能力持续提升

2014 届大学毕业生自主创业比例为 2.9%，比 2013 届（2.3%）高 0.6 个百分点，比 2012 届（2.0%）高 0.9 个百分点。其中，应届本科毕业生创业比例为 2.0%，比上届（1.2%）高了 0.8 个百分点；高职高专毕业生创业比例为 3.8%，比上届（3.3%）高了 0.5 个百分点。从近三届的趋势可以看出，大学毕业生自主创业的比例呈现持续和较大的上升趋势。

从区域来看，2014 届本科毕业生自主创业比例最高的就业经济区域为泛长江三角洲区域经济体（2.5%）。2014 届高职高专毕业生自主创业比例最高的就业经济区域为泛长江三角洲区域经济体和中原区域经济体（均为 4.6%）。从行业来看，2014 届本科毕业生自主创业集中的前两位行业类是教育业（13.0%）、零售商业（11.1%），高职高专毕业生自主创业集中的前两位行业类是零售商业（14.2%）和建筑业（8.2%）。从原因来看，就业困难不是创业最主要的原因。大学毕业生创业的主要动因是“理想就是成为创业者”“有好的创业项

目”，其中属于机会型创业的毕业生占创业总体的 85%。培养创业意识是提升大学毕业生自主创业能力的有效途径。此外，在国家对大学生创新创业政策的支持下，高校对大学生创新能力的培养成果开始显现。2014 届大学毕业生毕业时的创新能力掌握水平（54%）比 2013 届（53%）、2012 届（50%）略有提升。

2. 近半数半年后创业者三年内退出创业

2011 届大学生毕业半年后有 1.6%的人自主创业（本科为 1.0%，高职高专为 2.2%），三年后有 5.5%的人自主创业（本科为 3.3%，高职高专为 7.7%），与毕业时相比提升了 2.4 倍，其中本科毕业三年后创业比例上升了 2.3 倍，高职高专毕业三年后上升了 2.5 倍。说明有更多的毕业生在毕业三年内选择了自主创业。2011 届大学毕业生毕业时就创业的人群，三年后仍坚持创业的比例为 47.5%，与上届（43.3%）相比上升。其中本科有 44.8%的人三年后还在继续自主创业，比 2010 届（41.1%）增长了 3.7 个百分点；有 49.6%的人退出创业，选择了受雇全职工作，比 2010 届（53.4%）减少了 3.8 个百分点。高职高专有 48.9%的人三年后还在继续自主创业，比 2010 届（42.6%）增长了 6.3 个百分点；有 42.7%的人退出创业，选择了受雇全职工作，比 2010 届（50.3%）减少了 7.6 个百分点。大学毕业生创业具有持续性，所以评价和扶持大学毕业生创业不能只着眼于毕业时。

三、大学生就业质量稳步提升，大学教育长期回报显著

1. 近三届大学生实际工资保持稳定上升趋势

2014 届大学毕业生半年后月收入（3487 元）比 2013 届（3250 元）增长了 237 元，比 2012 届（3048 元）增长了 439 元，三届增幅为 14.4%。其中，本科毕业生 2014 届（3773 元）比 2013 届（3560 元）增长了 213 元，比 2012 届（3366 元）增长了 407 元，三届增幅为 12.1%；高职高专毕业生 2014 届（3200 元）比 2013 届（2940 元）增长了 260 元，比 2012 届（2731 元）增长了 469 元，三届增幅为 17.2%。从近三届的趋势可以看出，大学毕业生半年后月收入呈现上升趋势。扣除当年居民消费价格指数（CPI）增长的影响后（2012—2014 年居民消费价格指数分别为 102.6，102.6，102.0），近三届大学生实际工资仍保持着稳定上升的趋势。2011 届大学生毕业三年后平均月收入为 5484 元（本科为 6155 元，高职高专为 4812 元）。2011 届毕业生半年后的月收入为 2766 元（本科为 3051 元，高职高专为 2482 元），三年来月收入增长 2718 元，涨幅比例为 98%，超过城市居民同期平均薪资涨幅（17.4%），大学教育的长期回报是明显的，读大学比不读大学在收入的长期提升中有较大优势。

2. 毕业生工作与专业相关度稳定

2014 届本科和高职高专毕业生的工作与专业相关度分别为 69%、62%，均与 2013 届、2012 届（分别为 69%、62%）持平。从近三届的趋势可以看出，大学毕业生的工作与专业相关度呈现平稳趋势。

大学毕业生自愿选择专业不相关的工作，主要是对专业相关工作不认同，这可能来自对所学专业不认同，或对专业相关的职业认识不足。2014 届本科毕业生选择与专业无关工作的主要原因是“专业工作不符合自己的职业期待”（33%），其次为“迫于现实先就业再择业”（24%）。2014 届高职高专毕业生选择与专业无关工作的主要原因是“迫于现实先就业再择业”（29%）、“专业工作不符合自己的职业期待”（28%）。

3. 毕业生毕业半年内离职率稳定

2014 届大学毕业生毕业半年内的离职率（33%）与 2013 届（34%）基本持平。其中，本科院校 2014 届毕业半年内离职率为 23%，与 2013 届（24%）基本持平，高职高专院校 2014 届毕业半年内离职率为 42%，与 2012 届（43%）基本持平。在本科院校中，“211”院校半年内离职率为 12%，非“211”本科院校为 25%。2014 届本科毕业生半年内离职的人群有 98% 发生过主动离职，主动离职的主要原因是“个人发展空间不够”（50%）、“薪资福利偏低”（43%）。2014 届高职高专毕业生半年内离职的人群有 98% 发生过主动离职，主动离职的主要原因是“个人发展空间不够”、“薪资福利偏低”（均为 49%）。专业性越强，职场稳定性越好。在 2014 届本科学科门类中，医学半年内离职率最低（14%），文学的半年内离职率最高（30%）。2014 届高职高专专业大类中，医药卫生大类半年内离职率最低（20%），艺术设计传媒大类的半年内离职率最高（51%）。调查显示，在毕业后工作三年中，职场忠诚度越高收入就越高。2011 届本科毕业生中，毕业三年内一直为 1 个雇主工作的毕业生月收入最高（6494 元）；为 5 个及以上雇主工作过的本科生毕业三年后月收入最低，仅为 5535 元。2011 届高职高专毕业生中，毕业三年内一直为 1 个雇主工作的毕业生月收入同样最高（5191 元）。工作过的雇主数越多，其月收入反而越低。

4. 毕业生三年内获得职位晋升比例与上届持平

2011 届大学生毕业三年内有 57% 的人获得职位晋升，与 2010 届持平。其中本科这一比例为 54%，低于高职高专毕业生的晋升比例（60%）。2011 届本科从事“房地产经营”职业类的毕业生三年内获得职位晋升的比例最高（76%），从事“公安/检察/法院/经济执法”职业类的毕业生职位晋升的比例最低（32%）。2011 届本科毕业生认为对职位晋升有帮助的课外自学的知识和技能（含培训）（45%）、课堂上所学知识和技能（36%）。

高职高专毕业生认为对职位晋升有帮助的大学活动主要是假期实习/课外兼职（33%）、扩大社会人脉关系（33%）、课外自学的知识和技能（含培训）（32%）。

四、大学生就业显现“重心下沉”趋势

1. 就业于民企的比例上升

“民营企业/个体”是2014届大学毕业生就业最多的用人单位类型，本科院校中有50%的毕业生就业于“民营企业/个体”，高职高专院校中有65%的毕业生就业于“民营企业/个体”，均比2013届（本科45%，高职高专63%）有所上升。本科毕业生在民营企业的就业比例呈上升趋势，五年上涨10个百分点，已接近五成。高职高专毕业生在民营企业的就业比例基本持平，略有波动，在过去五年都维持在六成以上。其他类型的雇主需求也有所变化，其中国企和外企对本科毕业生的需求下降明显。2014届大学毕业生就业比例最高的用人单位规模是300人及以下规模的中小型用人单位（51%），与2013届持平。其中本科毕业生这一比例为47%，高职高专毕业生为56%。这五年来，本科毕业生的去向主要从大型企业流向了中小型企业。2010~2014届本科毕业生中，在300人以下中小型企业就业的人数比例呈上升趋势（从35%增长到47%），在300人以上大型企业就业的人数比例呈下降趋势（从36%下降到26%）。高职高专毕业生雇主规模这五年无明显变化。

2. 高职高专毕业生就业于地级市及以下比例上升

从毕业去向的城市类型来看，2010~2014届本科毕业生在地级市及以下就业的比例基本持平，高职高专毕业生在地级市及以下就业的比例从56%上升到60%。数据表明，在过去五年里，大学毕业生的就业城市分布已经初步出现“重心下沉”。如果加强这方面的政策引导，大学毕业生去向与城市化进程的不匹配现象有望得到进一步缓解。

五、大学生就业满意度明显上升

1. 大学生对就业的自我感受有所改善

2014届大学毕业生的就业满意度明显上升，为61%，比2013届（56%）高5个百分点。其中，本科院校2014届毕业生的就业满意度为62%，比2013届（58%）高4个百分点；高职高专院校2014届毕业生的就业满意度为59%，比2013届（54%）高5个百分点。在本科院校中，“211”院校2014届毕业生的就业满意度为63%，非“211”本科院校2014届毕业生的就业满意度为62%。2014届本科毕业生对就业现状不满意的的主要原因是“收入低”（本科、高职高专均为66%）、“发展空间不够”（本科、高职高专均为59%）。2014届本科学科门类中，毕业生毕业半年后就业满意度最高的为教育学和经济学（均为64%），就业满意

度最低的为工学（59%）。2014 届高职高专专业大类中，就业满意度最高的为文化教育大类（63%），最低的为资源开发与测绘大类（52%）。

2. 工作与职业期待吻合度上升

2014 届大学毕业生工作与职业期待的吻合度为 46%，比 2013 届（43%）高 3 个百分点。其中，本科院校 2014 届毕业生工作与职业期待的吻合度为 49%，比 2013 届（46%）高 3 个百分点；高职高专院校 2014 届毕业生工作与职业期待的吻合度为 43%，比 2013 届（40%）高 3 个百分点。认为工作与职业期待不吻合的大学毕业生中，本科、高职高专均各有 33% 的人认为是“不符合自己的职业发展规划”，其次是“不符合自己的兴趣爱好”（本科、高职高专各有 23%）。2014 届本科学科门类中，毕业生半年后职业期待吻合度最高的为医学和教育学（均为 53%），职业期待吻合度最低的为农学（46%）。高职高专专业大类中，毕业生半年后职业期待吻合度最高的为医药卫生大类（50%），最低的为资源开发与测绘大类（37%）。

来源：《光明日报》 2015 年 7 月 17 日 作者：麦可思研究院

[返回目录](#)

陕西：多措并举促进离校未就业高校毕业生就业

记者从陕西省教育厅了解到，为做好 2015 年离校未就业高校毕业生就业服务工作，陕西省要求各高校进一步开展双向选择招聘活动，大力扶持未就业毕业生自主创业。

据介绍，2015 年陕西高校毕业生已基本离校，但仍有部分毕业生尚未就业。对此，陕西省教育厅要求各高校动员各方力量，持续组织开展网上和网下招聘活动。教育部全国大学生就业公共服务立体化平台近期将推出网上“2015 届离校未就业大学生就业服务”专题，并组织多场网络招聘会，各高校应及时组织未就业毕业生参与，努力帮助未就业毕业生尽快落实就业岗位。

此外，陕西省教育厅要求，各高校应把国家支持、鼓励高校毕业生自主创业的创业培训、注册登记、税费减免、小额贷款等优惠政策及时推送到每一名未就业毕业生，发挥政策效应促进自主创业；积极动员专业教师与有创业意愿的未就业毕业生结对子，为他们提供技术支持和项目咨询，并主动邀请企业家、投资人和工商部门工作人员等担任创业导师。

同时,各高校应积极配合当地人力资源社会保障部门及时将未就业毕业生纳入就业见习计划,做好就业困难毕业生重点帮扶工作,切实做到毕业生“离校不离心、服务不断线”。

来源: 新华网 2015年7月22日 作者: 许祖华

[返回目录](#)

浙江 41 所本科院校试水应用型转型

浙江省教育厅、发改委、财政厅日前联合发文,同意浙江师范大学、浙江中医药大学、浙江科技学院等 41 所普通本科院校(含独立学院),试点加强应用型建设,重点鼓励学校整体进行试点,也鼓励学校选择若干二级学院或专业(群)先行先试。到 2020 年,这些高校的应用型专业将占所在院校专业数 70%以上,在应用型专业中就读的学生将占所在学校在校生 80%以上。

目前浙江省属各高校共有专业布点 2000 多个,其中应用型较强的工科类专业占据三分之一,这为本科高校加强应用型建设提供了基础。据介绍,浙江加强应用型建设试点的本科院校,要重点完成 6 项主要任务:转变办学理念、创新办学机制、改革培养方式、加强教师队伍建设、优化学科专业和增强创业能力。

宁波大学科学技术学院是本次试点的地方性高校之一。该院副院长林雪明表示,学院形成了与应用型本科人才培养相适应的“平台+模块+拓展”的课程结构体系。今年 5 月份成立的电子商务学院将成为重点打造的学科,以应用型人才培养为导向,创新人才培养模式,制定出基于校企合作、项目驱动式、多维课堂联动等多种教学模式。

来源: 《光明日报》 2015年7月28日 作者: 严粒粒 陆健

[返回目录](#)

大学学位进入“一校一证”时代

从2016年1月1日起，高校毕业生将拿到有母校个性的学位证书。近日，国务院学位委员会、教育部印发《学位证书和学位授予信息管理办法》，决定从2016年1月1日起，颁发给博士、硕士和学士学位获得者的学位证书由各学位授予单位自行设计印制，国务院学位委员会办公室印制的学位证书不再使用。

“调整学位证书制发方式，由学位授予单位设计、印制学位证书，既符合我国学位工作实际，又体现了国际通行做法，便于人才交流。”北京大学教育学院陈洪捷教授表示。

为何要由“统”到“分”

学位证书是学位获得者达到相应学术水平的证明。自1981年我国实施学位制度以来，学位授予单位颁发给学位获得者的学位证书，除了1985年至1992年期间，实行过本科毕业证书和学士学位证书合一制发，证书由高等学校自行设计印制外，均由国务院学位委员会和教育部制定格式和统一印制。

“学位证书统一格式和印制，是在特定历史条件下与我国学位制度和高等教育发展阶段相对应的。”清华大学教育学院副院长袁本涛教授认为，在学位制度实施的起始阶段，由国务院学位委员会和教育部制定格式和统一印制学位证书，起到了规范学位证书使用、防止滥授学位和伪造学位证书，保障学位质量等作用。

30多年来，随着学位工作和高等教育改革的不断深化，学位体系日益完善，不同层次学位授予数量、学位授予单位数量不断增加，各授予单位在人才培养、学科建设和教育国际化进程中，对学位授予及证书制发的个性化需求不断显现出来。

中国农业大学研究生院副院长于嘉林教授表示，这次学位证书印制管理由“统”到“分”的改革恰逢其时，顺应了高等教育和学位工作的改革发展需求，是政府简政放权在学位授予管理工作中的具体体现。

用好自主权离不开品牌意识

此次调整进一步突出了高校及科研机构在学位授予中的主体地位。《管理办法》既明确了学位证书填写的基本内容、学位授予信息报送的程序和各方职责，也指明了由学位授予单位自主决定的部分，如证书样式、其他必要信息和外文副本制作等。

袁本涛举例说，原来统一印制的学位证书，版本固定，不能很好地体现出国际联合办学的特色。改革后，由学位授予单位设计、印制学位证书，学位证书的信息表达上具有较大空间。比如说，在制发学位证书时，可以进行联合办学等写实性描述，根据培养或学位授予实际，做出本单位的规定。

于嘉林认为，此次调整将有利于学位授予单位发挥办学自主权，体现办学特色，同时也对办学单位加强自律、保证学位授予质量、接受社会监督、维护办学声誉提出了更高的要求，有利于增强学位授予单位的责任意识和品牌意识。

“改革的意义不止于高校，对政府主管部门而言，将权力让渡给学位授予单位，工作重心转变到监控上，有利于理顺政府与学位授予单位之间的关系。在大数据时代，通过各学位授予单位的信息报送，更有利于主管部门从宏观上监管，分析学位的规模、结构，提高学位体系的整体质量。”袁本涛表示。

加强监管，确保学位证书“含金量”

为加强学位授予工作和学位证书制发监管，《管理办法》在对学位证书和学位授予信息进行界定的基础上，就学位证书设计印制、学位授予信息报送和管理与监督做出具体规定。

“这些内容保证了我国学位制度实施的规范性，在体现主体地位的同时，也对学位授予单位的自律提出更高要求，并要接受上级管理部门的监督及社会评价。”于嘉林认为，学位授予单位在除了应按照规定内容开展实施工作以外，尤其要加强在国内外合作办学中学位证书制发的合法性和规范性管理。

袁本涛表示，对高校而言，自主制发学位证书，不仅是权力，更是责任，将学位授予信息逐一上报上级主管部门，有利于事后抽查、监督，防止滥发学位。省一级学位主管部门，要加强信息监管、质量监管，加大违规查处力度。怎么查处？目前还没有具体的条款，除了办法，还要进一步细化惩罚细则。

在陈洪捷看来，学位证书的“含金量”取决于培养质量，外在的监管措施固然重要，对学位授予单位而言，最根本的是要树立自律意识，不断完善人才培养制度，更加注重质量标准 and 保障体系的建设，创建有特色的办学品牌。可以说，对培养单位的要求更高了。

来源：《中国教育报》2015年7月15日 作者：万玉凤

[返回目录](#)

技术改变学术：“数字化学术”的诞生

当几乎所有人都承认我们已经进入到了一个数字化时代的时候，就学术研究而言，我们也不得不承认，技术同样使我们进入到了一个数字化的学术时代。

人们通常认为，所谓学术，包含了探索、综合、应用与教学这四个方面。之所以会产生“数字化学术”，是因为计算机、电子技术以及数字媒体的飞速发展，它们使学术所具有的这四个方面都得到了极大的改观。根据维基百科的定义，所谓“数字化学术”是指运用数字化的证据和研究方法从事学术性的研究、出版与储存，以达到学术研究的目的。它既包含利用数字媒体进行的学术交流，也包括对数字媒体所进行的研究。

数字化学术是应技术与数字化时代而生，因此，对于新生代学者而言，数字化学术可谓与生俱来，绝不陌生。但实际上，对于所有学者来说，数字化学术与传统学术相比较而言，不仅更具开放性，也使学术走向了神坛，变得人人触手可及。

虽然并非所有人都赞同“数字化学术”及其研究成果以及所带来的意想不到的后果，但人们大概都不会否认，数字化学术已经悄然改变了我们当下的学术生态格局。无论在研究内容、研究方法，还是在发表与传播渠道上，它都极大地拓宽了传统的学术研究，甚至已经走向一条不同于传统学术研究的道路。为此，我们需要认真面对技术所带给学术研究的这种变革。

从文献资料到信息数据库

在过去，当人们从事学术研究时，文献资料即使不排在首位，也是至关重要的一个方面。当时人们做学问的一个观念是，没有一手的文献资料，便很难作出一流的学术成果。因此，在很长一段时间内，学者要想做出好的学术研究，就要到储藏有一流的一手学术资料的地方去——比如国外或北京、上海等学术资源丰富的地方。

然而，最近 30 年间，虽然北京、上海等地依旧具有学术上的优势，但这样的优势已经变得无关紧要了。而导致这一结果的重要原因，就是由于数字化时代所带来的巨大变化：我们从过去学者需要身入其中、尽管巨大但也毕竟有限的文献资料库，进入到了一个任何学者乃至任何人在网络上就可以任意遨游的绝对庞大的数字化信息数据库。

我们不妨来以 CNKI 为例，来观察网络信息数据库是如何取代实体文献资料库的。

CNKI 是中国学者都比较熟悉的学术信息数据库，目的是要实现全社会知识资源传播的共享与增值利用，始建于 1999 年 6 月，迄今不过 16 年的时间。据介绍，它目前不仅具有国际领先水平的数字化图书馆技术，且建成了世界上全文信息量规模最大的“CNKI 数字图书馆”。CNKI 数据库已有 7000 多种期刊、上千种报纸、近 20 万本博士/硕士论文、16 万册会议论文、30 万册图书以及国内外 1100 多个专业数据库。如此大的网络出版规模在世界上

也绝无仅有。由此，CNKI 称其为全社会知识资源的高效共享提供了最丰富的知识信息资源和最有效的知识传播与数字化学习平台。

如今，无论中外学者，要想搜集中国学者用中文所发表的学术成果，或者搜寻从外文翻译成中文的相关学术成果，大概没有人不使用 CNKI 资源库的。而正是诸如 CNKI 这些庞大的信息数据库的建立，使得传统的实体文献资料库变得不再那么重要了。这一点大概没有学者会否认。而在高等院校，图书馆甚至已经沦落到“自习室”的境地，尽管这是人们很不愿意看到的。

从书斋到网络学术平台

知识储藏方式与学术成果传播途径的改变，无疑是数字化学术异于传统学术的两个重要方面。正因如此，我们看到的一个突出现象是，学者正在走出个人研究为主、相对较为封闭的私人书斋或实验室，踏上了一个更加公开、更加易于交流的公共的网络学术平台。

就学者而言，知识储备无疑是立身之本，在过去，这一点甚至是学者的唯一资本。但今天，由于知识储备方式的改变，学者对于知识的掌控已经变得不那么重要了。过去人们夸赞一个学者时，经常会用到诸如“满腹经纶”“学富五车”等词汇；但在今天，一个人再满腹经纶，也抵不过一张硬盘所储藏的知识。当然，这样说并不是要否定学者应该提高掌控知识的水平与能力，而是说对于今天的学者而言，如何在各种知识、理论、观点的交叉与融合中提炼出带有个人思想的观点，并指导实践或者探索出带有创新性的成果，要比单纯地掌握知识重要得多。

传统学术的成果，主要通过纸质媒体传播；而数字化学术的传播途径不仅多，而且快。除了现在更多的学术杂志开始推出网络版，出版社也在推出著作的网络版，进而推动了传统学术成果尽快尽早地传播外，越来越多的学者也在通过各种各样的数字化媒体，传播个人的学术成果。

除了成果进入上述信息数据库外，现在极为流行的社交网络媒体或自媒体的迅猛发展，也为学者进入公众领域提供了便利条件。这一点在科学技术的普及成果方面，以及人文社科的学术研究方面都表现得尤为突出。学者们通过博客、脸谱、推特、微博、微信等多种形式，将个人思想观点以及最新的学术成果推而广之。

如此传播的好处显而易见，一方面能够迅速让读者了解学术观点，同时，读者也能迅速通过文章后面的留言以表达个人的反馈意见，使学者在第一时间得到反馈。我们知道，同行评议在过去需要花费大量时间等待——短则数月，长则数年，而在今天，一旦成果传播出去，

同行评议（无论是专业还是非专业）都会在瞬间作出反应，这是传统的学术所难以收到的神奇效果。

当然，现在的数字化学术成果，更多的还是学者将已在传统媒体上发表的研究成果发布在数字媒体之上，而直接将最新的学术研究成果在数字媒体或者自媒体上发表者则很少。这是因为目前国内外的学术评价机制还难以评估数字化学术成果的优劣。但我们可以相信，总有一天，数字化学术成果一定会进入到学术评价机制之中，也一定能够得到学术界的认可。

从个体到全球学术共同体

在西方，有人提出今天的一代是“数字优先”（digital first）的一代。那么，当我们讨论学术时，就有必要询问一下：如何成为一名数字优先时代的学者？如何将学术传递给数字优先时代的读者？

无论中外，数字化学术越来越受到学者及其学术团体的重视。以美国为例，其数字化学术发展极快，也在学术圈中发挥着越来越重要的作用。

学人网（academia.edu）是一个学者的网络社交媒体，兴起于2008年。据报道，截至2015年4月，该网站的注册用户已经超过了2100万。因为这样一个学术平台，很多学者走出了个人研究的小天地，在这里分享自己的学术论文，查看自己的学术影响，跟踪某个领域的学术研究。

在该网站的首页标示着这样一句醒目的话：提高您论文引用率达73%。下面的一行小字说：最近的研究发现：近五年中，凡是将论文上传至academia.edu者，其引用率都提高了73%。

笔者对此的解读是，引用率的提高固然重要，但更重要的是，学者由此进入到了一个更大乃至全球化的学者共同体中。相信随着电子信息技术的进一步发展，数字化学术必将发挥更加重要的作用。

来源：《中国科学报》 2015年7月16日 作者：郭英剑

[返回目录](#)

智慧校园要迈什么坎儿

“创新成就未来，智慧互联校园”——2015 高校智慧校园建设与管理暨高校信息化峰会 7 月 8 日在清华大学举行。

智慧校园是以“物联网”、“云计算”、“大数据”技术为支撑，建设一个智慧型的教学体系、科研体系、管理体系和生活体系，促进教育内容、教学手段和方法的现代化。随着云计算、物联网、移动互联、大数据等新兴信息技术在高校的广泛应用，构建一个“无处不在的网络学习、融合创新的网络科研、透明高效的校务治理”的智慧型校园成为各高校信息化建设主题。

但高校信息化建设并不都是一帆风顺。武汉大学校园系统建设在以往建设过程当中，形成了设备类型多样化、数据结构多样化、校园应用多元化的局面。如何整合现有资源，打通原有各个烟囱式分支系统的瓶颈，同时有效地控制采购和运维成本成为问题。

华为企业业务中国区总裁马悦告诉记者，华为公司已经注意到智慧校园建设热潮，提供端到端的云管端 ICT 产品，实现了存储资源对多种校园应用的按需获取，解决了武汉大学遇到的问题。不仅如此，华为还全面参与了清华大学、北京大学、东南大学等多所知名院校智慧校园建设。

那么，如何让校园的网络管理更加便捷？如何解决校园网络的安全问题？如何针对校园中不同的群体进行精细化的网络运营？在华为云数据中心相关负责人看来，智慧校园解决方案包括“云”、“管”、“端”三个组成部分。

“云”即智慧校园的数据中心，包括 IT 基础设施、服务软件及相应的管理与运维体系等。华为为教育客户提供存储、服务器、数据中心、桌面云等全系列 IT 产品。云操作系统，能够解决教育资源集中建设、总校与分校之间 IT 资源共享需求。

“管”即校园网络，包括传统意义的校园有线局域网、无线局域网、物联网等，形成无缝覆盖立体式校园网络。华为致力于面向教育客户提供全场景的网络承载及安全解决方案，包括光传输、骨干路由器、防火墙等产品。在校园网精细化运营、无线校园等多个场景均有成熟的解决方案及实际应用。

“端”即包括学校的各种终端设备，如 PC 机、iPad 等上网设备。华为面向移动学习提供系列化 MediaPad、面向协同办公提供的高清视频会议终端及客户端软件平台。基于需求深度定制的平板电脑课取代课桌上的书本和学生肩上的书包，成为电子书包，而高清的视频会议终端使得远程教学成为可能，促进区域教育公平化，使得偏远地区的孩子也能享用高水平老师面对面的辅导。

来源：《中国青年报》 2015 年 7 月 9 日 作者：郝帅

高等学校要主动应对高考招生制度改革新挑战

2014年9月，国务院印发《关于深化考试招生制度改革的实施意见》，明确了考试招生制度改革的总体要求、主要任务和措施，揭开了考试招生制度改革的序幕；之后，上海和浙江高考招生制度综合改革方案相继出台，试点工作率先启动；其余各省份的考试招生制度改革方案，也将于2015年6月底前报教育部备案。2014年12月，教育部等有关部委公布了《关于普通高中学业水平考试的实施意见》等四个政策文件，进一步明确了改革的内容、目标、措施和时间表；与此同时，教育部哲学社会科学重大课题攻关项目“高考改革试点方案跟踪与评估研究”在北京师范大学正式立项开题。

现行高考招生制度已不能完全适应经济社会和教育事业发展的现实需求，且其公平性亦受到严峻挑战，对其进行改革势在必行。高考招生制度改革的目标，是有利于高校优化人才标准和评价方式，科学甄别、选拔合适的人才；有利于引导基础教育深化改革，促进学生全面发展；有利于促进高等教育入学机会公平，保障教育公平和社会公正。

高考招生制度改革的任务十分艰巨。一方面，高等教育利益相关者增多，利益诉求呈现不同甚至相悖的价值取向，改革政策的出台和改革举措的实施更为艰难；另一方面，高考招生制度除了为高校提供选拔人才的依据外，还被赋予了更多功能，成为社会流动的阶梯，关系着社会的稳定和公正。因此，高考招生制度改革必须应对多元化的目标诉求，受政治、经济、文化等诸因素制约，必须在坚持高考招生制度核心价值取向和基本框架的基础上，围绕改革目标，针对现实问题，进行统筹设计；必须遵循规律、积极稳妥、试点先行、逐步推进。高考招生制度改革内容设计上十分复杂，主要涉及入学考试、招生录取和招生计划分配等重要环节。

高考招生制度改革“牵一发而动全身”，是一项涉及面广、影响深远的深层次变革，需要政府、学校和社会的广泛参与，需要高等教育和基础教育、高等学校和中小学校的协同探索。对于高等学校而言，高考招生制度改革绝不单单是学校招生部门的任务，而是一项涉及教育观念更新、人才培养模式改革、师资队伍建设和强化、内部管理体制创新的系统改革。

一、转变教育思想，更新教育观念

高考招生制度改革的核心价值取向是引导学生德智体美全面发展，这涉及一系列教育思想和教育观念的变革。首先，高等学校要确立以学生为本、促进学生全面发展的教育观，遵循教育教学规律和人才成长规律，围绕立德树人开展教学工作和其他各项工作，坚持全员、全方位、全过程育人，形成重视人才培养和教学工作的校园文化氛围。其次，要践行“因材施教”的教育理念，突破传统“千校一面”、“万人一面”培养模式的禁锢，研究学生的差异性，尊重学生的选择权，不断深化人才培养模式改革和教育教学体制机制改革，鼓励学生兴趣、特长的发挥，探索学生的多样化、个性化培养。第三，要在教学活动中坚持以学生学习为中心的教学观，摒弃以教师、教材和课堂为中心的陈旧教学观，转变教师角色，构建师生学习共同体，探索先进的教学方式和学习方式，加强师生互动和生生合作，鼓励学生自主学习和合作学习，不断改善学生的学习效果。

二、明晰人才培养规格，细化人才选拔标准

高考招生制度改革的重要目标之一是优化人才标准和评价方式，科学选拔合适的人才。普通高校入学考试制度改革的主要内容包括：(1)调整入学考试方式和科目。探索本科和专科分类入学考试，高职院校尝试“文化素质+职业技能”考试，以利于学校选拔技术技能型人才和学生选择适合自己的教育；探索外语等科目一年两考，增加学生的选择性，分散学生的备考压力。(2)改革入学考试内容。以国家基础教育课程标准和高校人才选拔标准为依据，突出对学生知识融会贯通能力、分析与解决问题能力和综合素质的考察；文理不分科，发挥高考的甄别选拔功能和对基础教育的导向作用，扭转基础教育过度强调应试的倾向和高中学生偏科的现象。(3)完善高中学业水平考试，提高其规范性、科学性和公信力，促使学生学好每门课程。高等学校要认真研究和确立人才培养目标，调整和细化人才培养规格，优化和明晰人才选拔标准，主动应对入学考试制度改革带来的新挑战。

1. 明晰人才培养目标和规格

高等学校要根据国家和地方经济社会发展对高级专门人才的不同类型、不同层次的多样化需求，以及高等教育大众化发展的阶段性特点，结合学校发展目标定位和办学优势特色，明确学校及各专业的人才培养目标；要根据社会需求和专业特色，调整学生的知识、能力和素质结构，细化不同学科专业大类(或专业群)及专业的人才培养规格，避免学校之间、专业之间的盲目攀比和目标规格趋同。

2. 优化人才选拔标准

高等学校要依据本校确立的人才培养目标和规格，进一步优化和明晰人才选拔标准。如大部分本科专业的人才培养目标是培养应用型人才，而不同类型和发展定位的高校，包括中央部委高校和省属重点高校，都应结合本校的学科专业优势和特色，面对特定市场需求，细化和明确人才培养的具体规格及相应人才选拔标准，体现学校及专业之间的差异和特色，吸引合适的人才报考本校。

3. 明晰自主招生的选拔要求

自主招生试点高校要按照教育部有关政策规定，结合本校学科专业特色和人才培养规格，研究选拔具有学科特长和创新潜质的优秀学生的具体要求，将其体现在人才选拔标准之中，并公示于社会 and 高中学校，使考生申请和学校推荐能“有的放矢”，避免相互攀比和“掐尖”等现象的产生。

三、探索综合评价和多元录取机制

高考招生制度改革的总体目标要求，是形成分类考试、综合评价、多元录取的考试招生模式，健全促进公平、科学选才、监督有力的体制机制。招生录取机制改革的主要内容包括：(1) 建立和完善考生的综合评价机制。探索将高中学业水平考试成绩和综合素质评价档案作为高校录取的重要依据和参考的办法。(2) 逐步取消录取批次，改进投档录取模式，增加考生和高校之间的双向选择，引导高校重视质量建设和特色发展。(3) 逐步扩大高校招生录取的自主权，探索高校自主录取、注册录取、定向录取、破格录取等多种录取方式，建立和完善有利于人才选拔的多元录取机制；部分高职院校试行“注册入学”。(4) 完善和规范自主招生。明确自主招生对象，优化自主考核内容，调整考核方式和时间。2015年起，90所自主招生试点高校不再举行联考，学校单独组织的测试放在高考之后、成绩公布之前(6月10日到22日)进行。(5) 规范高考加分政策和招生录取秩序。大幅减少奖励性加分，降低加分分值，杜绝资格作假；打击各种舞弊行为，维护高考招生的安全性和制度公信力。高等学校要研究和构建考生综合评价和多元录取的新机制，应对招生录取机制改革带来的新挑战：

1. 提出学业水平考试科目的要求

高等学校要配合上海、浙江高考综合改革试点，根据本校的人才选拔标准和学科专业结构特点，在深入研究不同专业学生的知识、能力和素质结构的基础上，按学科专业大类(或专业群)向试点省份提出考生高中学业水平考试的3个(或3个以下)科目要求，作为考生选择纳入高考总成绩的三门高中学业水平考试科目的参考。

2. 论证和调整招生录取模式

高等学校要抓住招生录取机制改革的难得机遇,依据人才需求预测情况和学校及专业人才培养目标和规格,研究论证符合学校人才培养模式改革思路 and 目标的招生录取模式和办法。如探索按专业大类(或专业群)宽口径招生录取,或按专业对口招生录取等,为学生进校后的培养及培养方式的改革做好准备。

3. 建立考生综合评价机制

高等学校要研究对考生进行综合评价的基本原则,制定相应实施办法,建立考生综合评价机制。如组织教师等专业人员对高中学校提供的学生综合素质档案进行研究分析,采取集体评议、等级评定等多种方式,对学生思想道德、学业水平、身心健康、艺术素养、社会实践等方面的表现和学科、体艺特长情况做出全面客观高效的评价,探索将综合素质评价结果与高考总成绩相结合作为高校录取学生的重要参考的规则和方法等。

4. 完善考生多元录取机制

高等学校要建立科学的标准和规范的程序,稳妥探索和不断完善自主录取、推荐录取、定向录取、破格录取等多元录取机制。对高中阶段全面发展、表现优异的学生,实行推荐录取;对符合条件、自愿到国家需要的行业、地区就业的学生,实行定向录取;对在实践中做出突出贡献或具有特殊才能的人才,实行破格录取。自主招生试点高校要发挥学科专家的作用,优化考核内容,探索科学有效、简便规范的考核方式,将反映考生学科特长和创新潜质的考核结果与高考总成绩相结合,实行自主录取。

四、优化人才培养方案,创新教学方式和学习方式

普通高校入学考试方式与内容改革,以及招生录取机制改革,将使未来的高校生源在知识结构、兴趣特长、能力素质结构等方面发生新的变化,必然对高校人才培养和教学工作带来深刻影响。高等学校要认真研究新问题,从培养方案和专业建设、课程体系和教学内容、教学方法和教学手段等方面不断深化人才培养模式改革和教学改革。

1. 探索多样化的人才培养模式

高等学校要研究新生知识结构和能力素质结构的变化情况,根据自身目标定位和社会需求,探索构建多样化的人才培养模式。要坚持科学定位、各安其位、多样化探索,避免培养规格和模式趋同。如培养学术型人才和高端应用型人才的本科院校要抓住招生录取机制改革的机遇,积极探索按学科门类、专业大类(或专业群)招生和培养的宽口径人才培养模式,满足社会和市场对高级专门人才的高端需求;培养技术技能型人才的本科院校和高职高专院校要面向行业和企业需求,加强产学研合作和产教融合,积极探索多样化的人才培养模式,满足

社会和市场对具有较强实践能力的技术技能型人才的迫切需求。

2. 调整优化人才培养方案和教学计划

高等学校要结合专业特色和社会需求，调整和优化人才培养方案和教学计划。要注重平衡好通识教育与专业教育、理论教学与实践教学、宽口径培养与职业能力养成、对口按需培养与夯实拓宽学科专业基础之间的关系；要优化学生的知识结构和能力素质结构，调整课程体系，更新教学内容，努力提高人才培养效果与社会需求的契合度，改善学生的就业和创业能力。

3. 抓好专业建设与改革工作

专业是人才培养的平台和载体，生源质量、培养质量和就业质量是衡量专业建设水平的核心指标。高等学校要明确专业设置原则，规范专业设置，构建科学的学科专业体系，完善专业的准入机制和退出机制；要根据生源结构和市场需求的变化情况，适时调整和更新专业内容；要处理好专业与学科、专业建设与学科建设之间相辅相成的辩证关系，发挥学科在专业人才培养中的基础性和支撑性作用；引导教师通过科学研究和技术研发促进教学水平和质量的提升。

4. 改革传统的课堂教学模式

高等学校要认真研究互联网技术和知识数字化技术发展带来的知识传播渠道和方式的新变化，高度关注“慕课”、“翻转课堂”、“微课程”等基于互联网的教学方式对高校人才培养工作带来的冲击，着力改革以教师和教材为中心的传统课堂教学模式，根据不同专业和课程的基本要求 and 特点，探索探究式学习、讨论式教学、线上线下教学结合等新的教学方式和学习方式，促进学生的自主学习和合作学习，重视学生独立思考能力、知识融会贯通能力、问题意识和批判精神的养成。

5. 集中精力抓好内涵建设和质量建设

试点省份将逐步取消本科招生录取批次，这对高校招生和人才培养工作带来了深刻影响，学校之间的生源竞争将更趋激烈。高等学校要主动应对取消录取批次带来的新挑战，淡化身份等级观念，增强抓好质量建设、办出专业特色的紧迫感和危机感，将主要精力放在学校内涵建设和特色发展上，通过提升办学水平和社会声誉来吸引数量充足、质量较高的生源；通过精心的培养，使每个学生都成为社会有用之才。

五、加强教师和管理干部队伍建设，提升教师干部水平

应对高考招生制度改革带来的新挑战，对高校教师队伍和管理干部队伍建设提出了新的

更高的要求。高等学校要进一步加强队伍建设，提高教师队伍和管理干部队伍的整体水平，提升教师和管理干部的综合素养。

1. 完善教师队伍建设规划

高等学校要认真研究经济社会和科技文化发展的新特点，跟踪国内外教育教学改革发展新趋势，结合学校实际情况，明确教师队伍建设的思路 and 重点；要重视和加强师德建设，关注教师的职业生涯发展，优化教师队伍结构，包括年龄、学科专业、学位、职称和学缘结构，以及专兼职和“双师型”教师结构，不断改善教师队伍的整体水平。

2. 加强制度建设和政策导向

高等学校要改革教师聘任和考核制度，引导教师处理好教学与科研的关系，坚持教学相长、教研相长，不断提高育人水平和学术水平；要重视将科学研究和技术研发资源和成果转化为优质的教学资源，转化为课程与教材的新内容、开出新的教学实验、为学生提供毕业设计(论文)选题，以及支撑特色专业建设等，为培养创新型人才创造条件，提供支持。

3. 加强教师和管理干部的培训工作

高等学校要加强教师的职业发展规划和在职培训工作，重视提高教师的教学能力和水平，尤其是教师发现学生的特长和潜力、指导学生选课选专业和规划学习生涯的能力，以适应高考招生制度改革和学习制度改革的新要求；要重视教学管理人员和学生工作干部的培养培训工作，提高他们的教学管理水平和学生思想政治工作水平，为学生的成长成才提供人力资源支撑和保障。

六、探索内部体制机制创新，提供组织和制度保障

普通高校入学考试制度和招生录取机制改革的推进，将带来高等学校人才培养模式的变革，必然对学校内部治理结构和管理体制机制提出新的改革要求。

首先，高等学校要加强人才培养体制改革和内部管理体制改革的系统研究和顶层设计，积极探索体制机制和学习制度创新。如根据经济社会发展需求和学校的人才培养目标 and 规格，适时开展按大类宽口径培养、学分制、短学期制、书院(学堂)制的改革探索，抑或进行订单式培养、产学研合作育人等多样化的改革尝试。其次，要抓住高考招生制度改革带来的难得机遇，优化学校的学科专业结构，调整院系设置和教学组织，为深化综合改革搭建组织框架；另一方面，要适应学习制度和人才培养模式改革的要求，探索教学管理机制和学生事务管理机制创新。第三，要完善学校内部教育教学质量监控和保障体系，明晰质量标准，优化指标体系，改革评估方式，强化评估结果反馈和改进工作的机制，建立学生学习效果跟踪和

评估机制，不断改善学生的学习效果。第四，要推进和完善现代大学制度建设，制定和实施大学章程，为深化人才培养模式改革、提高人才培养质量提供制度保障。

综上所述，高等学校要进一步增强紧迫感和责任感，主动应对高考招生制度改革带来的严峻挑战，抓住难得的改革和发展机遇，在全校形成改革共识和改革合力，稳妥扎实开展综合改革实践探索，促进自身的内涵建设和特色发展。

来源：《高等教育研究》 2015 年第 3 期 作者：钟秉林

[返回目录](#)

让学生拥有个性化修读方案

——北师大探索提高本科人才培养质量新途径

本科教育是大学的立校之本，一流大学最重要的是拥有一流的本科教育。作为一所以文理基础学科为主要优势特色的综合性、研究型大学，北京师范大学把学生的发展放在了突出重要的位置上。

日前，美国国家科学院院士、毕业于北师大生命科学学院的王晓东教授在回忆自己的本科学习经历时，着重指出了北师大老师对他开阔学术视野和坚持自己兴趣的重要性。王晓东的导师薛绍白教授的一句话对他产生了重大的影响——“细胞周期的关键，是理解它在周期运行时的一个生化的过程。”在王晓东以后的科研生涯中，他牢牢抓住生化过程这个关键，许多科研成果也是在这个基点上产生的。王晓东的故事从一个侧面突出反映了北师大在本科人才培养方面具有优秀传统。

把选择权归还学生

2013 年年底，学校研究制订了《北京师范大学本科人才培养质量提升计划》共 20 条，在秉承北师大人才培养的传统优势和特色的基础上，学校提出贯彻“拓宽基础、加强融合、尊重个性、追求卓越”的本科教学指导思想。

那么，要实现本科教学质量的提升，突破口在哪里？

北师大的举措是：把选择权归还学生——让学生自主选择课程，选择老师，选择毕业专业。

改革的发力点一经确立，各院系都积极行动起来。首先是院系领导有危机感，如果不重视本科教学，特别是通识教育阶段的教学，本专业在大类内将不具备吸引力和竞争力；其次是任课教师有压力，学校不仅压缩了必修课学分，增加选修学分比例，而且增加了小班教学平行班，这些都有可能影响选课学生的“流失”；最后是学生有动力，个人发展的目标和机会掌握在自己手中，如果不积极主动学习，将面临不能选择自己心仪专业的风险。

北师大构建了通识教育和专业教育有机融合的课程体系，设置了六大模块通识教育课程。各个院系申报热情高涨，共申报了 600 多门通识教育课程，学校组建了由 39 位教授组成的“通识教育课程专家委员会”，分理工组、人文组、社科组对通识课程进行了评审，最终审核通过 560 多门课程列入 2015 年北师大通识教育课程。

北师大不断创新体制机制，将学校的研究院所、社会机构的优质智力资源纳入本科人才培养体系，成立了新闻传播学院、社会学院、统计学院，促进了国家需求与学生需要的有机结合。与光明日报社共建的新闻传播学院，高度强调学生实践能力和实战意识的培养，在夯实学生人文素养的基础上，重点培养学生的实践能力和全媒体素质。

收到录取通知书，即可进行学业规划

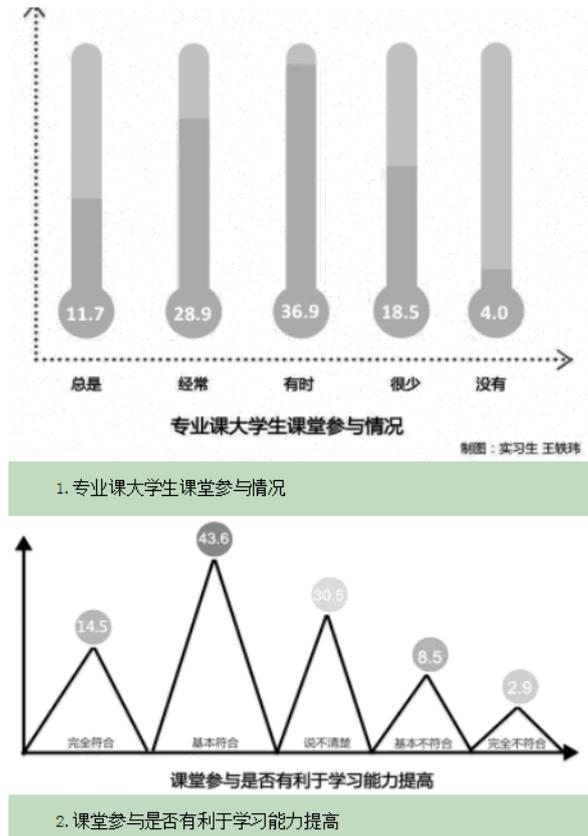
新生收到北师大的录取通知书，即可根据学校提供的学号、密码登录课程中心网站，查询专业设置、各专业培养方案、通识教育课程大纲、各专业教学手册等相关信息，提前了解大学四年的学习要求，进行学业规划。

为帮助学生尽快融入大学生活，北师大采取全员新生导师制，通过多种方式加强新生学习方法和生涯规划等方面的指导。全校共有 814 名教授、副教授担任 2520 名 2014 级新生的导师，导师中包括院士、长江学者、国家杰出青年科学基金获得者、国家和北京市教学名师等。开设新生研讨课，采取小班教学，由教授面向大一新生就某一学术专题开展学术讨论、写作训练和互动研究。进入大学之前，多数学生已习惯于被动接受知识，新生研讨课让这种现象发生了变化，学生的探究精神和批判性思维逐渐形成，独立思考与小组合作的能力得到加强。

按照未来的设计，2017 年学校将分人文、社科、理工、教育等几大类实行大类招生培养。新生入学后，第一学年不分专业，由学生根据自己的兴趣，依照本科培养方案在大类中自主选修通识课程；通过第一学年的探索和努力，学生根据自身志趣和潜质，再选择专业，从而摆脱一考定终身的发展局限。即使第一学年没有被理想专业录取，学校也鼓励学生自主构建个性化修读方案，学生只要修完自己心仪专业的认定课程，达到毕业要求，即可从该专业毕业。

[返回目录](#)

大学生课堂参与度亟待提高



制图：实习生王轶玮

【调查概况】

在“慕课”来临之际，现代信息技术的发展正在深刻地影响着教育教学，但课程实施人本化、公平化、优质化目标依然面临挑战。目前，我国对于大学生课堂参与的情况还缺乏深入的研究。基于此，本研究选取 4 所城市，对大学生课堂参与的情况和影响因素进行了系统调查。具体内容包括大学生对课堂参与的认知情况，不同课程、不同专业、不同年级大学生课堂参与的频次、内容、类型，以及大学生课堂参与的影响因素等。

本研究主要采用了调查法，以问卷调查为主，辅之以结构访谈。遵循必要性与可行性兼顾的原则，选择了北京、长春、西安、兰州四地的6所大学，即北京大学、北京师范大学、吉林大学、东北师范大学、陕西师范大学、西北师范大学的一至四年级的学生为调查对象，共发放问卷1826份，回收有效问卷1728份，回收率为94.6%。同时，对12名学生进行了结构访谈。在数据分析中，主要采用描述性分析、卡方检验、方差分析和相关分析。

【调查结果与分析】

1. 大学生普遍认为课堂参与对学习效果有重要影响。

调查发现，参与调查者中认为课堂参与对学习效果有非常重要影响的占26.8%，有重要影响的占50.6%，说不清楚的占13.1%，不太重要的占8.5%，非常不重要仅占1.1%。这表明，大学生普遍认为课堂参与对学习效果有重要影响。

调查发现，课堂参与最有利于知识积累，其次是有利于学习能力的提高，再其次是有利于学习成绩的提高。其中，对于课堂参与有利于知识积累，认为完全符合的大学生比例为18.0%，比认为有利于成绩提高的比例高出4.8个百分点；认为基本符合的大学生比例为47.9%，比认为有利于学习成绩提高的比例高出9个百分点。

2. 大学生课堂参与程度不高。

大学生课堂参与频次较低。调查发现，大学生总是和经常参与课堂的比例并不高，仅占三分之一。大学生课堂参与主要通过课堂回答老师问题、参加课堂讨论、参加课堂陈述、课内和其他同学合作完成项目和课堂上记笔记等形式，这当中总是能够参与课堂的比例均值仅为8.1%，其中参与课堂陈述的比例最低仅为6.2%，与均值相差近2个百分点；而总是能在课堂中记笔记的比例虽然为15.8%，高出均值近8个百分点，但这种课堂参与明显与其他课堂参与不同，并非是互动式的参与。在经常参与课堂的频次中，均值为26.0%，这其中的课前预习和课后复习最低，为21.0%。课前预习和课后复习虽然不是严格意义上的课堂参与，但却非常有利于课堂参与。调查表明，越是进行课前预习和课后复习的学生，参与课堂的频次就越高。

不同课程大学生课堂参与程度差异显著：“两课”课堂参与程度最低。方差分析表明，大学生课堂参与程度差异显著。数据显示，大学生“两课”课堂参与的程度最低，专业课课堂参与最好，外语紧随其后。在“两课”课堂中，总是参与的比例仅为6.6%，比专业课低5.1%；经常参与的比例为21.8%，比外语课低7.3%；很少参与的比例高达25.5%，比专业课高出7%；没有参与的比例达到10.3%，比专业课高出6.3%。

工学专业学生课堂参与程度最低。不同专业大学生课堂参与程度差异显著，工学专业学生课堂参与情况与文学、理学、史学、管理学、艺术、法学等专业的学生存在差异，与哲学、经济、教育专业的学生不存在差异。工学专业学生课堂参与程度最低，以下依次是哲学、经济学和教育学。文学、管理学和艺术专业的学生课堂参与程度相对较好。

大二学生课堂参与程度最低。调查表明，大学生课堂参与程度因年级不同差异显著。大学二年级学生课堂参与程度与大学一年级学生存在非常显著差异，大二学生课堂参与程度与大三年级学生存在显著差异，大二学生课堂参与程度与大四年级学生存在差异，大三年级学生课堂参与程度和大四年级学生之间不存在差异。大学二年级学生课程参与程度最低，大一学生课堂参与程度最高。

3. 大学生课堂参与影响因素较多：学生、教师和教材均有重要影响。

大学生自身要求高低与课堂参与程度成显著正相关。通过相关分析发现，在学生自身因素影响课堂参与的8个维度中，努力学习与课堂参与的相关系数最高，其次是容易掌握课堂教学内容，再其次是总能找到解决困难的办法。这表明大学生努力学习程度是影响其课堂参与程度的最重要因素，越努力学习的学生，课堂参与的频度就越强。与此同时，调查表明，大学生学习压力轻重、课业负担轻重与课堂参与没有关系。

教师素质高低与大学生课堂参与程度呈显著正相关。通过分析发现，在教师影响学生课堂参与的4个维度中，教师的人格魅力与学生课堂参与的相关系数最高，其次是教师知识渊博程度，再其次是教师教学态度，最后是教师的授课方式。这表明，教师人格魅力是影响学生课堂参与的最重要因素，人格魅力越高尚，大学生课堂参与的程度越高；教师知识越渊博、教学态度越认真、授课方式越吸引人，大学生课堂参与的程度也就越高。

教材难易是否合适和教材内容是否吸引人直接影响学生课堂参与。通过相关分析发现，教材难易越合适，学生课堂参与越积极；教材内容越吸引人，学生课堂参与的频度越高。

【思考与建议】

1. 引导大学生课堂参与从理论认知向实践转化。

亚里士多德有一句名言：“告诉我的我会忘记，给我看的我会记住，让我参与的我会理解。”这句话启示了我们，学生参与对真正高效的学习有着很重要的意义。大学生的知识层次和认知能力决定了大学生对课堂参与对学习的影响有清晰的认识。调查结果也证明，80%以上的大学生认为课堂参与对学习有重要影响，尤其有利于学习能力和知识积累。但调查结果也发现，即使明确知晓课堂参与的重要作用，真正能积极参与课堂的学生却仅为30%，这种认知与现实的差距说明在理论向实践转化的过程中缺乏有效的桥梁，这一桥

梁的架构不仅需要学生和教师的共同努力，更需要校园文化建设，需要在民主的、真诚的、公正的氛围中形成。

2. 平等对待“两课”学科教学。

同外语课和专业课相比，“两课”在高校学科教学中可以称为弱势学科，无论学校、教师，还是学生，都认为“两课”的重要性无法同外语课和专业课相比。调查结果也证明，“两课”的课堂参与程度最低，而且，即使在“两课”教师提供课堂参与的机会同外语课和专业课并没有差异的前提下，大学生认为有必要参与“两课”课堂的比例不足40%，而认为有必要参与外语课的比例高达85%，参与专业课的比例也达到75%。

“两课”着重强调的是对大学生进行马克思主义立场、观点、方法的教育，是对大学生进行社会主义道德修养和法制教育，以此让大学生树立正确的世界观、人生观和价值观，是让大学生了解在动荡的近代中国我们为什么选择了中国共产党和选择了社会主义道路。因此，“两课”学科教学可以说是通识性教育、道德教育、理想教育。因此，学校、教师和学生要树立各学科教学平等的观念，并通过强化课时、充实“两课”教师队伍、改善多院系集中授课形式、完善评价方式等途径，提高大学生“两课”课堂参与频次。

3. 加强大学生学习能力培养，尤其关注大学二年级学生。

大学生学习能力的强弱影响着课堂参与，调查结果也证明，越是那些学习能力强、善于解决困难的学生，越能积极主动参与到课堂当中。因此，教师在教学中应以调动学生学习积极性为目标，以问题为导向，以探究为核心，培养学生的学习能力，让学生学会学习，从而促进大学生课堂参与。

与此同时，学校和教师应尤其关注大学二年级学生。调查数据显示，大二学生无论在课堂回答老师问题、学习努力程度、课堂讨论、课前预习和课后复习、课堂记笔记的比例都明显低于大一、大三和大四学生，课堂参与程度最低。根据访谈，我们认为出现这种情况的原因有两点：一是经过一年的适应和调整，大二学生不再对大学学习和生活有过多的好奇，发现大学学习节奏明显慢于高中阶段，渐渐走入平静，并开始放慢学习的脚步；二是对未来三年如何学习，还缺乏清晰的认识，在某种程度上处于迷茫阶段。因此，学校和教师应特别关注大学二年级学生，可以通过开设学习指导课程，组织大三、大四学生同大二学生课外交流等形式，提高大二学生的学习积极性，从而提高大二学生的课堂参与频度。

4. 提升教师职业道德素养。

“师者，传道、授业、解惑。”这意味着教师不仅要有精深、广博的知识，也要有高尚的品格修养。调查结果也证明，教师的人格魅力和渊博的知识最能影响学生的课堂参与，人

格魅力的影响甚至略大于渊博知识。在学生的访谈中，学生普遍认为，在当前社会，教师的人格魅力更多地体现在真诚与关怀，并希望大学的课堂能多一些对学生的人文关怀，而不只是授课方式中增加的 PPT 演示。

19 世纪德国教育家第斯多惠说过：“教学的艺术不在于传授知识，而在于激励、唤醒、鼓舞。”因此，大学课堂中教师应更多体现对“人”的真诚关切，对“人的心灵”的真诚关切，对“人的发展”的真诚关切，对“人的幸福”的真诚关切，这应该是一切教学艺术的“灵感之源”，只有这样才能让学生感觉教师上课的一切都很自然和谐，产生对课堂的亲近感，并愿意深入其中，融为一体，从而达到教学的最佳效果。

5. 将教师和教材融为一体。

大学教育的特殊性是培养高层次人才，因此，教师教学不是“教一本书”，而是“授一门课”。大学教师“教书”不只是忠实地传授一本教科书内容的过程，而且要把每一门课程的教学置于整个人才培养方案之中。因此，教师既要因循一定的教材，又要设计适合自己教授的教材和编写方式，既要基于教师的“教”又要基于学生的“学”，这样的教材才是教师在知识探究和生产过程中的产物，才有利于实现难易适度、内容丰富，从而吸引学生参与其中。

来源：《中国教育报》 2015 年 7 月 8 日 作者：高慧斌

[返回目录](#)

应用技术型院校教师专业发展问题探讨

我国应用技术型本科院校主要承担着为社会培养应用技术型人才的任务，在办学目标、办学定位、人才培养模式等方面与其他类型高校存在着很大差异，因而对此类院校教师的素质和其专业发展的要求也必定不同。促进教师专业发展当前被视为应用技术型院校改善传统师资结构、转变人才培养模式的关键性措施。笔者在分析应用技术型院校教师专业发展面临的新要求及其专业发展过程中存在问题的基础上，提出促进该类型院校教师专业发展的针对性策略。

一、应用技术型院校教师专业发展的新要求

应用技术型院校教师除了应具有普通高校教师的道德素养、知识结构、主动学习能力外，还要具备与其人才培养模式相匹配的教学理念、知识、能力结构。

（一）应用技术型院校教师的新教学理念

应用技术型院校以应用性、技术性、行业性、地方性、职业性等为主要特征的人才培养要求对其教学工作将产生深远影响，理论与实践相结合、学以致用、以用促学的新教学理念将取代传统的以理论传授、科学研究为主要的理念。应用技术型院校教师要正确认识高等教育结构调整的紧迫性和应用技术型院校转型发展的趋势，特别要明确应用技术型院校面向地方经济发展、直接为社会培养各种应用型技术人才的特点，主动了解本地区经济和社会发展的现状，把握行业、企业的实际需要，尽快掌握职业技能，树立正确的教学理念，适应应用技术型人才培养的需要。

（二）应用技术型院校教师应有的知识结构

应用技术型院校教师不仅是专业知识的传授者，同时也应是高素质应用型人才的培养者和训练者，不仅要具备把专业基础性知识与行业经验性知识有机结合起来的能力，还要有善于主动吸收不同学科精华以形成开放式知识结构，并主动渗透于教育教学的能力。因此，应用技术型院校教师要注重其知识结构的系统性、综合性和适应性，即拥有深入系统的专业知识、全面综合的相关知识和特定职业的实践知识，才能将专业知识和行业经验结合起来，有效地将教学与实践融为一体，在教学过程中熟练采用演示、试验、项目实践等多种教学方法和技能，达到全面提高学生的专业水平和实践能力的目的。

（三）应用技术型院校教师应有的实践教学能力

应用技术型人才培养模式与其他人才培养模式相比，更加强调实践教学体系的构建，围绕职业能力的培养和企业需求，把综合职业培养能力逐一分解到具体的课程、项目之中，使学生在在校期间受到较为规范的、以企业需求为导向的实践能力的培养。这种人才培养模式改革将打破传统的课堂教学模式，要求教师既要有理论知识传授能力，又有将企业生产实际引入课堂、实施产教融合的完整教学能力。从目前应用技术型院校教师的知识背景来看，具有工程背景、行业经历的教师凤毛麟角，再加上多年来高校在教师专业发展培养中存在着重理论、重学历，轻应用、轻技术的倾向，使教师的实践教学能力严重缺失。因此，要加强教师实践教学能力的培养，发挥教师在应用技术型人才培养过程中的建议、指导、评价等职能，切实提高其实践教学效果。

二、应用技术型院校教师专业发展中存在的问题

《现代职业教育体系建设规划(2012—2020年)》明确指出：现代职业教育是适应现代科学技术和生产方式，主要培养生产、服务一线技术技能型人才的教育类型。根据培养应用技术型人才对教师的要求，应用技术型院校教师的专业发展存在着突出问题。

(一)师资队伍中高层次教师占比较少

近些年来，我国应用技术型院校教师队伍的数量一直呈增长趋势，且新进教师基本都拥有硕士研究生以上学历，能够满足常规教学的需求，但其教学能力与培养应用技术型人才的需要还有一定的差距。应用技术高校教师要兼顾教学和科研，有较大的教学工作量，而新进教师常常难以同时兼顾教学和科研工作。对于部分新开设的专业和科目，应用技术型院校则明显缺乏高水平的教师。当前，很多高校评定“双师型”教师的办法还停留在对职业资格证书的考核上，而在对教师实践能力考核的办法上仍存在着较大差异。同时，高等教育分类发展使教师的职业内涵也随之发生了变化，应用技术型院校教师必须加快知识更新速度，更新教学观念，提高自身的教学水平和实践能力。

(二)师德建设有待加强

师德建设一直是我国教师发展的重要内容，在地方院校转型时期应更加重视师德建设。应用技术型人才的培养是更高层次的技术教育，强调学生培养要面向生产、建设、管理和服务的一线岗位，重视教育对学生终身发展的影响。教师的言行对学生有着言传身教及潜移默化的作用，教师要自觉坚守教师职业道德，通过规范、高尚的言行为学生树立榜样，从而引导学生。教师品行的影响作用对学生来说是持久和深远的，能够影响学生的一生。

(三)教师专业发展动力不足

应用技术型院校教师的聘用条件比较严格，每个岗位都有特定的要求。新进教师在学术研究方面比较欠缺，没有太多的专业发展意识，学习的主动性不强，对自身的发展方向和职业生涯规划也不是很明确，这将影响其专业的发展和应用技术型院校教学水平的提升。随着社会的不断进步，教师发展的内涵也在不断扩展，不再仅仅是教师接受某种固定的教育和培训，更加重视教师内在发展动力的提升，强调教师的自我发展和自我提高。应用技术型院校的教学要求教师对实践活动和理论知识进行反思，主动思考，培养起强烈的发展意识和动力。

三、应用技术型院校教师的专业发展策略

(一)重视“双师型”教师队伍的发展

提倡“双师型”教师队伍建设，并不是要让每个教师都成为“双师型”教师，而是要改善应用技术型院校师资队伍的整体特征。传统的本科院校培养的是学术型人才，而应用技术

型本科院校培养的是应用技术型人才，基于人才培养目标和模式的不同，应用技术型院校教师不但要有较高的学术水平，而且还要具备较强的实践操作能力或丰富的企业工作经验。

大学的人才培养主要通过教师的教学与学生的学习完成的，教师发展的主体或者最根本的部分是教学水平的发展，因此，大学教师教学发展是以推动大学教师个人教学水平的提高、促进学生学习与实现大学教师所在组织之教学改进为目的的。作为应用技术型院校的教师，不仅要有普通高校教师的内涵和素质，还要有相应专业岗位的实践能力。在这种情况下，一方面高校强调对学生实践能力的培养，以增强其岗位适配性；另一方面，也不能丢弃高等教育的本质要求，要夯实和拓展学生的理论基础知识，使学生具备终身可持续发展的能力。因此，应用型高校必须改变原有的教学方式，学者型教师的发展模式将不再适用，教师要将教学重点从以教为主转变为以促进学生学习为主；教学不再仅仅是对知识的传授，而是以对学生的能力培养为主；教学由原来的以课堂教学为主拓展为校内外多种实践相结合的形式；教学手段也以对现代信息技术、工具的综合运用为主。可见，在课堂教学和实践教学上对教师进行再培训是十分必要的，尤其是对实践能力的培养。因此，高校一方面要对教师的专业知识进行培训和考核。培训知识不仅包括学科领域内的基础知识，也包括跨学科领域的知识，及区域经济发展的前沿信息。对基础理论知识的充分掌握和对前沿信息的及时把握，能更好地帮助教师在课堂教学中吸引学生的注意力，激发学生的学习兴趣，从而提高教学质量。另一方面，要引领、支持教师参与产学研结合的各种实践，使教师能够胜任学生生产实习指导工作。

近几年来，应用技术型院校对教师科研平台的建设投入很大，注重与公司、企业和一些科研院所进行科研项目的合作，建立实验、实训基地，培养教师的实践操作能力，以利于其向“双师型”教师方向发展。

（二）建立有效的评价机制

教师发展评价是高校教师发展工作的重要组成部分，围绕教师的教学能力、学习能力、实践能力、研究能力等方面进行评价，帮助教师查找差距以提升其专业水平。目前，一般高校通过学生评价、教师互评及督导评价的方式进行评教，评价维度较为单一，且可操作性上仍然值得研究，因为能力是一种隐性的、不易量化的个人素质，评价较为困难。我国目前出台的《中等职业学校教师专业标准》，从“专业理念与师德”、“专业知识”和“专业能力”三个维度对教师的专业发展水平进行衡量。转型后的地方本科高校将进入高等职业教育行列，对于教师的专业标准也将不断拓展和深化，中职的专业标准值得借鉴和参考。

在全球化背景下，教育发达国家的教师专业发展评价方式值得我们参考、借鉴。以欧美教育发达国家为例，它们普遍重视建立各类包括对教师的知识、能力及发展情况在内的评价标准，同时将核心标准拆分成三个可以评估的层级，由评价委员会确定评分人对教师发展状况进行有效的评价。为保证评价效果，评分人均经过专门培训，确保评价的科学依据，而不是依据评分人的实践经验或是价值观进行判断。

另一个就是教师发展评价由谁来组织实施的问题。评价的目的一方面是提高教师的教育教学质量，满足学生需求，保证教师履行工作职责，另一方面是要为教师的可持续发展提供保障。由此可见，评价部门必须独立于高校之外，由专门的机构负责实施评价。高校转型后，办学模式拓展为校企合作办学等，因此评价部门也应包含第三方——企业的积极参与。

(三) 扩大教师专业发展工作的对象

高校教师发展与教师培训是密不可分的两项工作，高校需要通过某种形式，比如进修、培训等来促进教师的发展。从组织者的角度来看，目前我国教师培训由于各地区经济和教育水平的差异，有些教师培训可能仅仅是新上岗教师的岗前培训和骨干教师培训。然而，面对公众不断对高等教育回报率的问责，处于转型期的高校不得不将教师的教学效果与学生的学习结果联系在一起加以考量，以提高人才培养质量。因此，所有教师在新形势下都需要更新教育理念、教育知识和教学技能。

高校可以根据不同教师所分属的不同职业阶段进行有针对性的培训。(1) 新上岗教师。随着高校规模的不断扩大，我国目前将要转型的本科院校都不同程度地进行了教师扩增。扩增教师绝大多数来自于高校毕业生，通常缺乏教学经验，对于教学模式的认知主要来源于对其学生生涯所遇教师教学模式的感知和书本知识。教育部门组织的新上岗教师岗前培训主要集中在教育学、心理学和教学技能理论等方面，这对于教师实际授课能力的提升是非常有限的。因此，各高校应该承担起新上岗教师教学发展的主要任务，围绕课堂教学技能进行培训。比如，通过课堂录像的方式将教师的授课情况录制下来，请有经验的教师进行分析指导以改进教学；或是观摩其他教师的教学过程，从中学习教学技巧；或是采取导师制的方式，通过资深教师跟踪新上岗教师的授课情况，进行一对一的指导帮助。这些活动对于解决教师授课中的个性化问题会有很大帮助。(2) 职业中期教师。这部分教师在院校转型时期面临的冲突较大，从年龄上看他们是学校的中坚力量，且一部分教师已经成长为院校骨干教师，参与培训及进修机会较多；然而还有一部分中年教师，原有的理论体系已经不再适用，同时面临着较大的家庭责任，需要帮助这部分教师更快地转变观念，实现专业发展的目标。学校或者院系可以组织各类研讨和咨询活动，包括发展研讨会、work-shop(工作坊)、教师咨询等。在

研讨过程中可以设立各种主题，包括工作中的困惑、教学上的新技能等方面；也可以通过教学咨询活动，由相关领域的专家帮助教师解决各种问题。这种讨论活动往往能激发教师的探索兴趣，新的观念以及新的技能也会得到传播与应用。(3)职业晚期教师。高校应发挥这部分教师的优势，安排他们对中青年教师进行辅导，充分发挥老教师的经验特长，增加老教师的工作满意度，减轻其退休压力。

因此，高校转型后教师发展工作的对象应该包括所有教师，培训内容应涉及教师职业发展的全过程。

(四)完善教师的晋职、晋级制度

高校教师的晋职、晋级是有效引导教师发展方向和实现高等教育目的最为重要的手段。晋升和评职虽然是两件不同的事情，但目前基本上都由高校统一组织和管理，所以是密切相关、不可分割的。教师努力获得晋升机会和满意评职结果的过程也是教师专业成长的过程，所以高校有责任制定一套完整而严密的评审政策和程序，来引导教师的发展，保证学校发展目标的实现。目前，我国高校的教师职称评审都由政府部门统一部署，高校组织实施。由于科研成果具有可衡量性和速显性，而教学效果则具有内隐性，所以高校在考核、过程中主要倾向于学术方面，如有些高校对教师的学历、教学效果、学术成果等方面进行分类打分，对于学术论文、学术著作、教研科研成果赋予较高分数，这导致教师把主要精力放在论文发表和课题申请上，往往轻视教学工作，忽略了自身的专业发展。高校转型后，培养目标和教育模式将发生较大的变化，应将教师的教学态度、教学能力及效果与科研水平等同起来，调动起教师从事教学的积极性及创造性，从而满足应用型技术院校发展的需要。

来源：《现代教育科学》 2015年第3期 作者：王东

[返回目录](#)

地方高校青年教师创新能力发展现状及对策研究

高校是培育创新精神和创新人才的摇篮，青年教师是高校教师队伍中最具朝气、最积极、最活跃的新生力量，是培养创新型人才的关键力量。近年来，各地方高校青年教师培训工作

如火如荼，但对于青年教师创新能力发展规律方面的研究不多，对于如何创造性地培养和提高青年教师的教学、科研等各方面创新能力的研究甚少，这显然是不够的。

本文以浙江省部分地方高校青年教师的实证调查为基础，分析了地方高校青年教师创新能力发展的现状和存在的问题，探讨了地方高校青年教师创新能力提升的政策和途径，以期推动地方高校青年教师创新能力的发展，进而为全面推进地方高校青年教师发展工作提供借鉴和参考。

一、高校教师创新能力的内涵

通常来说，创新能力是指人类创造性地发现、提出、分析和解决问题的能力，是人运用知识和理论，在科学、艺术、技术和各种实践活动领域中不断提供具有经济价值、社会价值、生态价值的新思想、新理论、新方法和新发明的能力。当前，学术界对高校教师创新能力内涵的界定尚未形成共识，大多数学者只是在研究相关内容时粗略地涉及，观点还比较零散。笔者以为，当前高校教师承担着教学、科研、社会服务和文化传承等四项基本任务，高校教师的创新能力就是指教师在教育教学、科研实践、社会服务和文化传承中所体现出来的求异、求新，高效地发现新问题、提出新问题和解决新问题，创造性地开展教学和科研等工作的各种能力的复合体。

二、地方高校青年教师创新能力发展现状

据教育部官方统计数据显示，截止 2013 年，全国各级各类学校专任教师 1476.82 万人，其中普通高等学校专任教师 149.69 万人，高校教师中 45 岁(不含)以下占 72.43%。应该说，广大青年教师的加入给各地方高校注入了新的活力，带来了新的气象。但是毋庸置疑，短时期内大批青年教师的加入也使得地方高校教师队伍素质出现了一些不适应、不符合现代教育发展要求的问题，尤其是青年教师的创新能力不足的问题已经成为当前地方高校迫切需要解决的问题之一。

为深入了解当前地方高校青年教师创新能力现状，项目组以浙江省内高校为例进行了一次广泛的问卷调查，在浙江工业大学、浙江师范大学、浙江工商大学、浙江理工大学、浙江农林大学、温州大学、中国计量学院和浙江科技学院等 14 所地方本科高校发放调查问卷 240 份，回收 209 份，回收率 87.08%。本次调查涉及面较广、覆盖面较宽、回收率较高，调查结果有一定的普遍性和代表性。

1. 调查对象的基本情况

在参与调查的青年教师(40 周岁以下)中，30 岁以下的有 38 人，30—32 岁的有 45 人，33—35 岁的有 56 人，35—40 岁的有 70 人，分别占总数的 18.2%、21.5%、26.8%和 33.5%；

本科 16 人、硕士 90 人、博士 102 人、其他 1 人，分别占总数的 7.6%、43.1%、48.8%和 0.5%；初级职称 30 人、中级职称 134 人、副高职称 38 人、正高职称 7 人，分别占总数的 14.4%、64.1%、18.2%和 3.3%；所属学科为理工科的有 102 人，人文社科的有 65 人，经济管理类有 29 人，其他学科的有 13 人，分别占总数的 48.8%、31.1%、13.9%和 6.2%。这样的分布比例与我国地方高校青年教师的总体特征是基本一致的，即硕士以上学历为主，理工科居多，中级职称为主，副高级以上职称缺乏等。

2. 调查结果与分析

(1) 对教师创新能力基本要素的认识。调查表明，受调查的高校青年教师普遍对创新思维能力、教学创新能力、科研创新能力、创新意识、创新实践技能和团队协作能力认可度较高，分别占比 77.0%、74.2%、70.8%、68.4%、59.3%和 52.2%；对于自主学习能力、组织及表达能力和其他能力认可度不高，分别占比 49.3%、38.8%和 1.4%。

(2) 高校青年教师创新能力发展的基本情况。调查显示，青年教师对自身创新能力总体评价不高，评价为“一般”的占 65.3%，评价为“好”和“很好”的合计占 22.4%，评价为“不好”和“很不好”的合计为 12.3%；青年教师对自身的创新思维能力、教学创新能力、科研创新能力、创新意识、创新实践技能和团队协作能力评价为“一般”的比例分别为 58.9%、59.3%、55.5%、56.0%、65.1%、27.3%，评价为“好”和“很好”比例合计分别为：37.8%、36.4%、34.4%、42.1%、28.8%、69.9%，评价为“不好”和“很不好”的比例合计分别为：3.3%、4.3%、10.1%、1.6%、6.1%、2.8%。

(3) 高校青年教师创新能力培训情况。关于本校组织的教师发展培训活动对于提高青年教师创新能力的效果情况，调查显示，受调查青年教师中有 55%的认为有帮助，有 16.2%的青年教师认为没有或基本没有帮助，还有 28.8%的青年教师表示说不清。关于提高青年教师创新能力的途径和措施方面，调查显示，在待选的 15 个选项(限选 3 项)中受青年教师喜欢的方式主要有“加入实力较强的创新团队”、“同行交流研讨”、“现场观摩学习”、“各类讲座或沙龙”、“专家论坛”、“新教师岗前培训”和“教学科研实践”等 8 种，其中前三项推荐比例较高，分别为 13.3%、11.8%和 10.8%。

(4) 表现高校青年教师创新能力的主要形式或成果。在关于“您认为什么样的形式或成果最能反映教师的创新能力”问题的调查结果显示，在待选的 9 个选项中，认可度较高的 6 个选项分别为“创新实践成果”“创新实践过程”“教学科研业绩”“教学学术论文”“创新成果展示”“带领团队获得成果”，比例分别为 17.1%、13.8%、13.8%、13.3%、12.0%、11.5%。

(5) 高校青年教师创新能力发展的主要制约因素。在关于“您认为目前制约青年教师创新能力发展和提升的主要因素有哪些”问题的调查结果显示,在待选的10个选项(限选3项)中,“学校的绩效考核体系”“学校职称评定职务晋升政策”和“学校的人事管理政策”三项合计占比60.1%,比例分别为25.3%、22.7%和12.1%。其他选项接下来依次为“学校创新能力培养培训机制”“校内外的创新平台”“教师的创新精神和创新意识”“教师创新实践进修平台”“校内外的创新团队”“创新导师的培养与指导”和“教师的创新实践技能”,比例分别为7.6%、7.3%、6.7%、6.4%、5.0%、4.0%和2.9%。

3. 主要结论

除了调查问卷,项目组还走访问谈了浙江省部分地方高校的教师教学发展中心和相关的专家学者,听取了不同的意见和建议。总体来看,地方高校青年教师的创新能力及发展培训情况并不十分理想,不同类型高校虽有差异,但总体情况基本一致。具体结论如下:一是青年教师对自身的创新能力情况有清醒的认识,对自身创新能力提升的需求愿望比较强烈,尤其渴望尽快提高自身的教学和科研创新能力。二是当前学校的教师绩效考核体系、职称评定职务晋升政策和人事管理政策等过分量化的评价机制,在一定程度上制约了青年教师创新能力的发展和提升。三是各地方高校对青年教师创新能力发展的重要性认识不足,青年教师创新能力培养培训机制还不够健全,普遍比较缺乏相应的创新团队、创新导师和创新实践进修平台等。四是青年教师比较喜欢团队协作、同行交流、现场观摩和导师指导等形式的创新能力发展培训方式,对于教学学术论坛、专家报告和集中学习等其他培训方式认可度不是很高。

三、加快地方高校青年教师创新能力发展的若干建议

青年教师是地方高校教师队伍的中坚力量,他们的创新能力高低直接影响着地方高校创新人才的培养,因此如何培养和提高地方高校青年教师的创新能力就显得尤为重要。研究表明,教师的创新行为来自教师内在人格特征、观念态度、知识水平以及环境特征等影响因素。著名教育学家潘懋元教授指出,“教师发展与教师培训不同,它强调教师的自主发展和自我提高,其内涵包括学术水平的提高、教师职业知识和技能的发展以及师德修养的提高”。可见,青年教师创新能力的培养需要充分尊重教师的需求和个性,充分发挥教师本人的积极性和主动性,走外部驱动和自我激励相结合的内涵式发展道路。

1. 着力激发青年教师创新能力发展的内在动力

首先,要提高青年教师的师德素养。要努力培养青年教师的博爱之心,要让他们心中有“四爱”,即对学生有无私的爱,对教学有无限的爱,对学校有无尽的爱,对祖国有无穷的爱,这是青年教师创新能力源源不断的动力源泉。其次,要着力培育校园创新文化。要加强

校园文化建设，努力激发青年教师的好奇心和求知欲，切实提高青年教师的创新精神和创新意识。最后，要努力激发青年教师的创新需求和创新动力。要充分了解青年教师的个人需要和职业发展意愿，着力破除各种影响创新的禁锢，努力唤醒青年教师自我完善、创造成就的内在动机和愿望。

2. 着力培育促进青年教师创新能力发展的校园环境

首先，应充分认识青年教师在创新型人才培养中的关键作用，努力构建以促进创新为基本价值取向的教学、科研和后勤保障管理体制。其次，应努力建立长期、稳定的创新管理机制。学校应赋予青年教师一定的创新自由度，建立教学科研弹性管理机制，对重点的创新人员和创新团队实行一年以上阶段考核或团队考核等等。最后，要建立和健全青年教师创新能力培养培训机制，努力引进和培养优秀的创新导师和创新团队，努力搭建跨学院、跨学科和跨专业，教学、科研和社会服务三位一体的协同创新中心或创新实践平台。

3. 着力完善青年教师创新能力发展的培训体系

首先，要努力提升青年教师的综合素质和业务能力。要强化岗前培训和在职培训，加强教学和科研等职业训练，全面提高青年教师综合素养。其次，要强化创新理论和创新技能培训。要将创新能力培养纳入青年教师职前、职中和职后进修培训的各个环节，增设创造学、成功学、创造思维和创新方法等培训课程，强化创新理论和创新技能的培训和辅导。最后，要实行基于个体的多元化培训方式。要充分尊重青年教师个体需求，因材施教，因人而异，对不同类型、不同专业和不同学科的青年教师的采取不同的培训方式，努力构建多层次、网络状、立体化的青年教师创新能力培训体系。

4. 着力优化促进青年教师创新能力发展的奖惩机制

首先，要进一步完善和优化教师绩效考核、职称评定和职务晋升等政策，坚持定性和定量相结合、柔性管理的原则，建立有利于青年教师专注学术、开拓创新的发展性评价机制。其次，要完善创新成果转化机制，建立科学的创新绩效激励机制，努力建立目标激励、薪酬激励、精神激励、情感激励和发展激励“五位一体”的青年教师的创新绩效激励机制。最后，要加强创新绩效监督。对于不想创新和不愿创新，在教学科研创新活动中混混沌沌、碌碌无为的青年教师要予以批评教育，乃至调离教师岗位。对于违反学术诚信，在创新活动中弄虚作假，甚至抄袭剽窃他人教学科研成果等学术不端行为要予以严厉惩处。对于严重失德的，要及时调离教师岗位，甚至予以解聘。

来源：《中国大学教学》 2015年第7期 作者：应卫平 龚胜意 罗朝盛 李钢

[返回目录](#)

创新创业 美国高校这么做

高等院校如何贯彻落实《中共中央国务院关于深化体制机制改革加快实施创新驱动发展战略的若干意见》？如何服务“中国制造 2025”战略规划？如何服务地方经济社会发展和科创中心建设？这似乎是我国高等院校需要思考和回答的问题。美国高校在鼓励创新创业方面有着独特的做法，可以供我们参考。

主动对接国家战略需求

当前，美国高等院校在就如何更有效地服务国家创新发展战略，如何积极增强国家竞争力和促进创新创业出谋划策，主动对接国家创新创业的战略需求。成立于 2009 年的美国创新创业咨询委员会（NACIE）在 2011 年向美国商务部提交了一份名为“关于推动基于大学技术商业化的建议”的信件。这封由 140 多位美国研究型大学校长和各专业协会领袖亲自署名的信件，着重关注大学的创新与创业，寻求美国联邦经费资助以继续相关领域的创新创业工作，并强调将创新和技术商业化推向顶峰的重要性。

正是在此信件的推动下，美国商务部创新创业办公室直接与美国各大学进行对话，深入了解大学的创新创业，共同培育具有市场经济价值的创新创业项目或活动。美国商务部在 2013 年 7 月正式发布了《创新与创业型大学：聚焦高等教育创新和创业》的报告，明确大学创新创业中的五大核心活动领域，即促进学生创新和创业，鼓励教师创新和创业，支持大学科技成果转化，促进校企合作，参与区域与地方经济发展。该报告还以乔治亚理工学院、密歇根大学、洛雷克社区学院等 11 所高校为具体个案，详尽分析和探讨了高等院校的创新创业以及科学研究的商业化。

培养学生发展创新思维

美国大学正在为本科生、研究生和博士后研究人员提供更多创业及相关领域的课程和计划。学生通过参加跨越不同学科的课程、辅修专业、主要专业、证书项目和强调实际操作学习的教育项目，能够更好地理解创新和创业。很多大学还以特殊的方式增加传统课堂指导。除此之外，有的大学将教育机会延伸到课堂外的地方，如学生宿舍，以便直接培养学生的创业精神。以多维创业活动为中心的学生俱乐部在美国大学校园中不断增加，很多大学还运行

着各种各样的商业计划和投资竞赛，通过网络向学生提供导师支持和培训机会，帮助他们进一步发展创新思维。

总体而言，美国大学主要通过开办创新创业课程和学位项目，提倡体验学习和应用学习的途径促进学生的创新创业。

美国高等教育研究协会（ASHE）在 2009 年发布的高等教育报告中指出，大学生获得创业教育的最佳途径是接受跨学科创业教育模式，即培养创业能力是对学科教学过程的“重构”。所以，跨学科创业教育模式在美国高校备受推崇，创业课程和项目使学生掌握了广泛的应用技能，包括制作商业计划、推销、建立网络、吸引资金、结识当地的商业领袖。一些大学还在文理学士学位课程的基础上，提供有关创新和创业的本科课程计划和硕士研究生计划；商学院则打破传统，鼓励所有学科的学生通过跨学科课程和项目进行创业。例如，科罗拉多大学斯普林斯校区的创新学士学位项目采用多学科团队进行教学。该校计算机专业除了要求学生完成计算机科学课程外，还要求他们发展团队，学习创新，投入创业，练习写作计划案，学习商业和知识产权相关法律。

除此之外，体验学习和应用学习是在课堂教育的基础上改进的。传统的课堂教学主要是演讲和事实记忆，而体验学习和应用学习则是通过工作坊、会议、实习、实际操作经验和实践项目，鼓励学生参与到创新创业活动中。美国的大学和学院还支持聚焦创业教育和科技创新的实习项目，为学生毕业后进入科技转换办公室、风险投资公司或企业做好准备。这种多样化的教育机会帮助学生解决现实环境中的严峻挑战，不断受到美国研究型大学的欢迎。如今，很多美国大学都颁布了鼓励学生创业的政策，包括成立专门的办事机构以支持全程创业，制定创业人员使用研发实验室和科研设施的规程，成立创业基金或种子基金，制定灵活的人事政策，给予研发人员专利费用返还或奖励政策，开展创业培训等。

鼓励教师参与创新创业

如今，经济发展方式已由传统的大规模生产和线性转换关系演化到后工业化、知识驱动、开放和更加交互的创新体系，应用和扩散已生成的知识成为确保大学履行其使命，并在当今社会环境中保持繁荣的关键所在。

作为经济社会“知识中心”的主力军，大学教师在知识扩散和创新变革中扮演着非常重要的角色。因此，通过建立创新文化、激励政策以及采用新的组织模式让教师积极参与产品研发、技术发展和创办衍生公司，成为美国大学在创新驱动发展战略中的共性举措。美国大学主要通过人事激励政策和奖励认可制度来鼓励教师创新创业。

高等教育专家伯顿·克拉克曾说过，创业型大学的核心是开拓与创新的企业家精神，浓厚的创业文化是大学转型和新企业创建的必备因素。近年来，美国高校开始出现教师聘用和晋升文化的转变，即不仅强调教师对自己研究领域的兴趣，还须掌握商业领域技能，并从事与学科相关的创业活动。

2010年，弗吉尼亚大学医学院首次将创新创业活动纳入教师晋升和获得终身教职的标准之中，要求参评终身教职的候选人提供发明专利的情况报告、已注册的版权材料、技术许可证，以及其他在创新创业领域产生影响的技术转让等相关活动。

如今，美国大学还开始在教师入职培训中为他们提供职业指导、模型发展、商业计划和市场测试等培训内容，为他们走向创业领域铺路。匹兹堡大学的科技管理办公室和教务长办公室联合开办课程，激励教师和学生创新创业和技术商业化。培训参与者会经历创新和商业化过程的每个步骤，从思维概念到知识产权保护及认可，再到早期市场研究和建立关系的策略。

与此同时，美国大学逐渐推出各种奖励政策来鼓励和认可教师在学科中取得的成就，如“年度创新奖”和“年度教师企业家”。南加利福尼亚大学的劳埃德·格雷夫创业研究中心每年颁发“格雷夫研究影响奖”，奖励具有创新思维，并在传统研究和教学成果之外有所成就的教师。同时，美国大学对教师的时间管理也变得更具有弹性。弗吉尼亚大学、匹兹堡大学和南加利福尼亚大学等顶尖研究型大学给予教师更长或更宽松的学术假期制度，鼓励他们与企业进行合作与创业。一些项目还给教师额外的时间去从事创新创业。教师利用假期进行创业活动会增加对商业转化过程的理解，并整合到教学过程中，增加学生科技发明的发展和商业转化的潜能。总之，美国大学通过特殊支持，不同学科的教师能够与同行、社区创业者和商业团体合作，开发新技术，创立新公司。

来源：《中国教育报》2015年7月8日 作者：赵中建 卓泽林

[返回目录](#)

中美比较视角下的我国高校创业教育模式研究

一、高校创业教育的起源、意义和趋势

美国迈尔斯·梅斯于 1947 年在哈佛商学院开设 MBA 课程《新创企业管理》标志着全球高校创业教育的序幕拉开。经历了六十余年的“自上而下”至“自下而上”驱动机制的发展与完善，高校创业教育逐渐形成了一门以科技创新为导向、以专业化与大众化为倾向与社会大众普遍参与的课程教学体系，并涉及小学至本科、研究生的专业正规教育。

美国的高校创业教育体系已趋向成熟，被欧洲等国广泛学习并发展至全世界，形成了世界各具特色的高校创业教育模式。我国高校的创业教育自 1988 年由清华大学开端起也经历了高校自发探索、政府全力重视与社会大力配合的阶段，进入了大学生创业教育的迅速发展时期。但与美国相比还存在包括文化背景、理念目标、课程体系、师资队伍及保障体系在内的诸多差异之处，需要我们深入地进行比较研究并借鉴吸收有效经验。

二、比较中美高校的创业教育差异

(一) 创业教育文化背景差异

由于移民来至世界各地，美国的社会文化无所不容，他们认为正是无数创业者追求的“美国梦”造就了整个美国的富强与崛起，所以他们充分尊重并大力支持包括大学生在内的各类创业行为及高校的创业教育事项。如奥巴马于 2009 年就正式声明他支持创业活动并提出创业是“一种有效的创新力量”。美国国会于 1980 年出台的《贝杜法案》大力提倡大学和科研机构可以运用政府资助的科技研究项目成果来进行技术创业活动，为高校内部的科技创业活动提供了极好的发展土壤，高校内部形成了“准公司化”的科研项目小组模式。

我国的传统文化历来提倡“万般皆下品，唯有读书高”，并将“士农工商”中的商人视为社会最底层。一直以来，我国社会多对创业活动及创业者持负面评价，尤其是对大学生创业教育多持反对意见。而高校内部虽于近年来大力提倡开展创业教育，但创业教育的文化氛围还不够浓厚。教师多将精力投向申请课题、发表论文中而疏于科研成果的转化与技术创业。

(二) 创业教育的理念与目标差异

美国高校的创业教育理念将重点关注于将学生培养成具备创业精神的创造型人才。如百森商学院的“创业遗传代码”^[4]理论认为应将学生的创业意识和创业能力作为培养的首要目标，造就具有创业精神的一代人，从而为未来几代人设定创业遗传代码。哈佛大学则主张素质学说，认为创业教重点要教会学生创业观念和创业技能，尤其是在识别机会、整合资源及主动冒险这些创业素质上要下功夫，从而成为一种“生活方式”与“思考习惯”。

我国高校创业教育由于发展时间较短，截至目前，还没有形成统一的理念与目标。当前虽然诸多高校也多从创新意识、创业能力及全面发展等方面来诠释创业教育的根本主旨，将关注点置于全面提升学生综合素质、培养能创业的高素质人才目标上，但在实际操作中还是

有不少高校是直接以拓宽就业渠道、缓解就业压力等为主要目标来出发考虑的，而没有将其提升到“国家经济发展驱动力”的高度与境界。

（三）创业教育的课程体系差异

美国高校创业教育的课程体系非常完备，在企业管理的教学中全面渗透元素，构建通识教育与专才教育、知识教育与能力教育相互渗透的创业教育体系框架。美国高校创业教育的课程设置非常细致，基本涵盖了各个领域创业活动所需的各种知识和技能，一般学校内部都设有创业教育中心或创业教育管理委员会，开设选修课、必修课及辅修课等针对全校不同专业的学生开展创业教育。

近年来，在国家政策与学生就业形势的影响下，我国高校的创业教育课程体系得到快速发展，但目前还是缺乏一个完整科学的体系，目前所开设的多为公选课或第二课堂教学，不能充分满足不同专业背景学生的需求，也无从体现出创业教育与各个学科、专业及实践环节相结合环节。

（四）创业教育的师资队伍差异

美国高校的创业教育师资主要由两部分组成：一是经过系统培训的专业教师，他们有着创业教育的专业背景，并定期接受来自商业系统及企业内部的培训学习；二是富有商业或企业管理背景特别是自身创业成功的兼职教师，他们熟悉企业的运营机制与创业的流程运作。而我国高校的创业教育教师大多缺乏创业经历与实践经验，课堂教学基本以理论讲授为主，无法实现与企业的有效融合，甚至在一些高校里还存在学生管理者或就业工作者直接充当创业教育师资力量现象。

三、中美比较视角下对我国高校创业教育模式发展的启示

（一）循序渐进，明确创业教育理念

为明确创业教育理念，我国高校创业教育要借鉴学习西方尤其是美国高校的先进理念，在广泛调研的同时认真领会党中央、国务院提出的“创业带动就业”^[6]的方针及高校自身的实际情况，重视规划、宣传与实践，在学校事业发展规划中明确提出大力加强大学生创业实践基地和全面提升学生创新创业能力的建设任务。为了大力提升高校大学生的创业知识、创业精神与创业能力，高校应该通过周密规划和科学论证，根据国家要求，制定符合学校特色的各类《大学生创业基地建设规划》及《大学生创业教育建设方案》等，并全方位开展部署大学生创新创业的课程建设，要求全体创业教育的教师明确理念、办好教育。不仅在高校内部加大力度开展宣传并付诸实施，以增强高校全体师生的创业教育意识、理念和实际行动，还要在整个社会体系各类人群中形成一种“创业是种有效的创新力量”的理念，推动各类人

群自发自主寻求创业能力、创业知识的获得方式与途径以直接或间接的形式有效推动高校的创业教育的快速发展。

(二)完善体系，增强高校创业教育培训体系

为科学打造创业教育培训体系，我国高校可以根据实际情况，分情况借鉴哈佛大学的“企业家工厂”模式或麻省理工学院的“MIT”创业中心或百森商学院的“三阶段培养计划”等多种先进模式，构建符合中国特色的以“职业素质训练和创新创业能力培养”为核心的大学生综合素质训练体系。高校可以把大学生创新创业能力培养进行系统化设计、模块化实施，注重“强化过程体验，重在内化提升”，从而形成一整套“四纵四横”的纵横体系来保证高校创业教育的有效体系开展。“四纵”体系中可包含高校内部创设的“普及教育、项目实践、模拟训练、实战体系”等四部分内容，而“四横”体系则可包含高校内部创设的如“特长生工作室、商贸创业街、科技项目园、大学生创业园”等创业平台在内的多层级、递进式创业实践平台。各个高校在衡量此“四横”“四纵”时未必项目、名称都要一致，可根据学校自身的情况及资源酌情修改，但此教学模式务必要遵循创业教育循序渐进、由浅及深的发展规律，通过普及教育、项目体验、创业模拟和创业实战等四个维度引导学生逐步从思维训练、模拟体验到创业实战。“四横”创业实践平台则从多维度、多类别的体验与实践角度满足大学生进行专业技能拓展、项目孵化、创业探索的需要，实现了他们通过实践提升创新与创业能力的需求。

(三)整体筹谋，抓好师资队伍建设质量

为做好对创业教育的指导和培训，我国高校应抓好创业教育的师资队伍建设工作。学校可以通过内培外引，大力强化创业师资队伍建设。第一，学校对内强调注重培养专职创业教师，精选具有专业素养背景且有一定实践经历的专业教师担任创业教育的师资力量，并通过定期引入社会培训、国际交流或鼓励他们定期至企业公司兼职或创业来全面提高创业教师的创业教学与实践能力。第二，学校可以通过各种方式引入具有丰富管理经验与创业经验的“企业家型学者”、“学者型企业家”、投资咨询师、创业投资家或短期海外型教师等担任兼职创业教师，不断充实创业教师的师资队伍。第三，高校在内培外引整体提升创业教育教师队伍质量的同时，还要从体制机制上革新对创业教育教师的考评机制与奖惩机制，大力提高创业教育教师从事创业教育质量钻研的积极性与实效性。如创造条件鼓励教师积极从事企业咨询、创办经营性企业等各类研究活动以增强实践管理经验，从而使教师对创业领域的实践操作、发展趋势及创业教育社会需求的变化具备良好的洞察力和前瞻力；如统筹改善教师工作量科学估算、提升科研分值等薪酬福利政策进一步提升教师勤钻创业、勤下企业、将教学与

创业实践相结合的热情与干劲，从而真正提升我国高校创业教育的教学质量。第四，我国高校可合理科学地利用好网络平台，分享学习一些国外高校的创业导师提供的一些优秀网络课程，如 MOOC 网络系统、“创业教育者终身学习计划”等等。

(四)纵横有道，科学打造教育保障体系

为全力打造创新创业教育的支撑服务平台，我国高校要学习美国高校的实践探索，实行纵横有道科学打造一套科学的教育保障体系^[7]。一方面，我国多数高校可通过利用校内外多方资源，实行“四大帮扶”服务助推政策。“四大帮扶”是指在大学生创业基地内部实行“校内导师+创业导师团+创业朋辈+企业导师”四方结合。通过来自导师、朋辈、社会等方面的帮扶，创业学生可以得到良好的理论与实践的双重体验，从而不断提升自身的创业能力、创业水平与创业成功率，也为高校教师创业教学的下一步骤打下扎实的理论与实践基础。与此同时，学校也可以深入落实基地的创业孵化和服务功能，不断破解大学生创业“续存期”短的问题，为进一步深层次研究创业教育如何更好地开展积累经验。另一方面，我国高校亦可借鉴美国哈佛大学所运用的社区管理模式引入法，筹建创业社区管理委员会，在校园里打造大学生创业园区，实现零规费管理模式，并采取各种政策鼓励大学生企业家们互相扶持、互相服务、资源共享，实现大学生初创企业与产业园内成熟企业成功结对，开展创业问诊与创业互助。与此同时，高校创业教育的提升还有赖于国家、社会、学校等三方的共同努力促使创业教育环境得到不断优化，作为引领者、组织者和指导者，政府与社会要从政策、人力、物力、财力等多方面大力支持，为高校创业教育创造良好的外部创业环境，而高校则要在积极推进创业教育课程建设的同时，大力营造为保障创业教育实施而建立的各类政策制度、服务措施和校园文化环境。

四、总结

鉴于我国高校创业教育与美国高校相较存在的诸多差异，我国高校的创业教育体系应着重从明确创业教育理念、打造创业教育课程体系、保障创业教育师资队伍质量、完备创业教育支撑服务平台等四个方面着手，从而全力提升我国高校人才培养质量，为解决就业问题做出应有的贡献。

来源：《继续教育研究》 2015 年第 7 期 作者：骆建建 周海英

[返回目录](#)