



教 学 快 讯

第 62 期（总第 220 期）

浙江工业大学教务处编

二〇一四年六月

目 录

新闻快讯

- ◆ 浙江工业大学加强学业管理以提高人才培养质量
- ◆ 大学“严进宽出”将终结 浙江加强高校学业管理
- ◆ 湖北成立教师教育网络联盟打造学生培养新模式
- ◆ 中科院大学开设首个“大数据技术与应用”专业方向
- ◆ 河南科技学院“北斗讲坛”创新思想引领新方式
- ◆ 南京邮电大学毕业生现象：让创新成为一种习惯
- ◆ 访清华经济管理学院院长：短期功利主义不可取
- ◆ 专访杨延东：抓住高校教育改革的“牛鼻子”
- ◆ 厦大嘉庚学院：教师放下身段“俘获”学生的心
- ◆ 中国人民大学正式启动“百名海归挂职计划”

教改动态

- ◆ 北京科技大学：改革管理制度关注每个学生发展
- ◆ 上海高校：“超级大课堂”解说核心价值观

教育评论

- ◆ 我国本科生导师制存在的问题及其改革
- ◆ 芬兰高校教学发展的理念与实践

从严管理保成才，帮扶指导促发展 ——浙江工业大学加强学业管理以提高人才培养质量

2013年8月，夏宝龙同志在全省高校党委书记校长读书会上发表重要讲话，对高校严格学生学业管理，提高人才培养质量提出了明确要求。浙江工业大学为深入贯彻落实夏书记讲话，以“建设一流的本科教育”为主旨，在教育厅指导下，以“从严管理”为切入点，创新管理机制、搭建服务平台，不断完善学生学业管理服务体系，努力提高人才培养质量。

一、强化新生始业教育

浙江工业大学一直高度重视新生入学教育，通过富有特色的迎新活动、“新生院长第一课”、新生专业导航课、“前沿、成才与使命”人文讲座、新生研讨课、职业生涯规划教育、新生寝室导师制等多种形式，将新生始业教育落到实处，帮助学生树立正确的人生价值观和学习信念，激发学生专业兴趣，培养学生对科学研究和知识创新的向往。

二、增强学习自主性和积极性

构建以“选专业、选课程、选教师、选进程”（“四选”）为核心的自主学习机制，为学生提供多样化的选择机会，增强学生学习的自主性和积极性。2013年通过实施按院分类招生和推进前期按大类培养与后期多样化、个性化培养相结合的人才培养模式改革，以及加大优秀生、特长生、兴趣生转专业比例等措施，进一步提高学生的专业满意度和学习兴趣，给学生自主学习留下了更大空间。

三、加强课内外学习管理

通过进一步落实教师教学规范，严格课堂纪律管理，推进“无手机”课堂等措施，确保正常的课堂教学秩序。推进以能力培养为导向的教学模式改革，推广探究式学习、合作式学习和翻转式课堂，强化学生主体地位和教师主导作用。加强课外学习管理，要求教师精心设计课前、课内和课后的学习内容和要求，使学生课内外学习时间达到1:2以上。

四、推广考核评价方式改革

学校重视学生学习考核评价改革，在进一步完善专业培养标准的基础上，分类制定课程教学质量标准和考核标准，实施形成性与终结性评价相结合的评价模式，要求期末成绩占总成绩的比例不超过50%，强化学生学习过程和学习能力评价，促进学生知识、能力和素质的协调发展。

五、完善学习激励机制

学校进一步优化和完善奖助学金的评定机制，让优秀的学生更优秀，让特长生充分发挥潜能。完善优秀本科毕业生免试推研工作机制，2014年免推比例达到9.36%。建立浙江工业大学健行荣誉生制度，激励学生努力学习、奋发向上。实施本科生海外游学计划，学校每

年投入 500 万经费资助学生去海外知名大学进行短期学习。实施学生创新创业计划，每年投入 500 万用于学生创新创业活动资助和奖励。此外注重深挖学习典型和先进事迹，大力宣传和表彰优秀集体、优秀学生，形成奋发有为、自强不息的良好学风。

六、推进“三色两类”学业预警模式

建立了基于课程关联度的个性化学业预警，规范了学业预警和学籍管理的“过程”，形成了以“成绩预警”、“考勤预警”两个类别和“红、橙、黄”三色预警等级，将传统学业预警工作的事后警示管理方法转变为事后警示与事前、事中预防相结合的管理方式。针对不同情况的学习困难生，开展不同内容与形式的教育，形成朋辈一对一帮扶、“亮剑营”学习困难学生集体晚自习、“读好书”等活动强化学业管理及人文关怀，切实提高学业预警工作的成效。

七、优化学生学业服务

积极推进“E 路良师”计划，学院和职能部门百余名教师以网络沟通方式为近万名学生传道、授业、解惑。2013 年，“E 路良师”获第七届全国高校校园文化建设优秀成果一等奖。建立学生综合事务大厅，面向全体学生提供选课指导、生活指导、就业指导、心理咨询等 28 项业务。2013 年，学生综合事务大厅被评为“浙江省青年文明号”。深化家校联动机制，利用好学生重要仪式、新生家长会、家长 QQ 群、微信平台等载体，建立双向长效联系机制，密切家校联系，整合社会资源，共助学生成长成才。

八、激励教师潜心教学

坚持师德为先、教学为要、科研为基、学生为本，严格执行教授为本科生授课制度、主讲教师资格制度，完善教师分类考核机制、教学科研等效评价机制，明确教学工作在教师职称评定、岗位聘任、考核评价和表彰奖励上的要求，建立教师教学发展体系，强化教师教学能力培养培训。深入开展“我最喜爱的老师”、“我心目中的好导师”、“教学质量优秀奖”、“教学突出贡献奖”、教学技能比赛等评选活动，激励广大教师潜心教学，努力营造出全员育人的良好氛围。

浙江省教育厅《关于切实加强高等学校学生学业指导和管理意见》下发后，浙江工业大学各级领导高度重视，各单位、各部门迅速组织全体教师深入学习，贯彻落实文件精神，具体的实施办法也在紧锣密鼓地制定，坚决把加强学生学业管理工作落到实处，进一步提高人才培养质量。

大学“严进宽出”将终结 浙江加强高校学业管理

度过十载寒窗苦读，再经历一次或者更多次千军万马的高考，大学对于不同的学子们，其中意味并不相同。

出国热、考研热、公务员热的热潮中，一部分学子将大学视为继续拼搏的战场和迈向社会的跳板，如饥似渴、汲取营养是他们四年的主题；但对另一些人来说，这方校园可能是一处放松休闲的温柔乡，而这样的姿态，正日渐呈现消极的后果。

浙江省属知名高校 拿不到学位的学生超过 1%

6月12日，浙江省教育厅召开新闻发布会，就加强高校学生学业指导和管理工作发布了若干重要规定。

会上，浙江工业大学教务处处长计伟荣透露了一个数字：近年来，浙工大实行3-8年的弹性学制，目的是让绝大多数的学生有充足的时间，合理规划自己的学业，最终顺利毕业拿到双证。

但是尽管学制如此宽松，还是有学生最终只能以“结业”方式离开校园。计伟荣说，这个比例，大概占到每届学生的1%-1.5%，具体是多少人呢？以一届本科生5000人为基数，这个“结业”的群体就有不下50人。

在浙江工商大学，这一情况同样普遍存在，工商大学教务处处长刘海生说，每一届“结业”的学生，同样达到1%-1.5%的比例，除此之外，每届还有超过20名的学生被直接退学。

平时成绩的比重要涨 毕业前清理性考试将取消

“修身、齐家、治国、平天下”，不能否认，大学曾经被赋予的烂漫气息被一些浮躁的生活方式侵蚀了。

浙江省教育厅高教处副处长王国银说：“近年来，我省高校不断增加教学投入，人才培养质量总体有所提高。但高等教育明显存在“严进宽出”现象，学习管理不够严格，激励与约束机制不健全，学生学习目的不明确、主动性不强，学业评价考核制度不完善等问题，一定程度上影响了大学生的就业和职业发展。”

在这样的背景下，“严格规范”将成为下一个时期浙江省高校学业管理的关键词。

四个“严格”是省厅此次政策的核心题眼：“严格培养标准，严格把握修课水准，严格考试监管，严格学历文凭发放制度，建立健全全过程的学生学习提醒制度”，围绕这些要求，从去年下半年开始，省教育厅酝酿起草了《关于切实加强高等学校学生学业指导和管理意见》。

在“严格管理”方面，文件提出推广“形成性评价”和“终结性评价”相结合的评价模式，这两个名词怎么理解呢？

浙江省教育厅高教处副处长王国银说，要增加课堂表现、平时测试、作业测评等在成绩中的比重，学校不得安排任何形式的毕业前清理性考试。这就意味着，以往在大学生中普

遍存在的翘课、考前临时抱佛脚、指望老师“法外开恩”等方式，都将不复存在了。考试和学分的严肃性进一步提高。

省教育厅同时要求，建立健全学业预警和退学制度，要求班主任、辅导员和任课教师按分工主动关心学生学业修习情况，进行定期通报和提示。

对难以毕业的学生，要谈话，向家长通报。对专业学习有困难的可以转专业。允许无法完成学业的可以按规定转学。对无法达到专业毕业要求的学生，须按规定给予留级、转学、退学处理。

浙江工业大学 期末成绩占总成绩的比例不超过 50%

在省厅文件的指导下，浙江工业大学和浙江工商大学正在酝酿完善学业管理服务体系。浙工大教务处处长计伟荣介绍说，浙工大将从多个角度着手，落实学业管理工作。

学生的课内外学习时间达到 1: 2 以上

专业学习+课外实践的教学模式施行多年，但两者的比重如何划分，一直没有一个明确的数字，计伟荣说，浙工大正在推进以能力培养为导向的教学模式改革，推广探究式学习、合作式学习和翻转式课堂，强化学生的主体地位和教师的主导作用，使学生课内外学习时间达到 1: 2 以上。

完善学习激励机制

计伟荣说，浙工大将力争做到 3 点：让贫困生安心学习；让优秀的学生更优秀；让特长生充分发挥潜能。完善优秀本科毕业生免试推研工作，2014 年免推比例达到 9.36%。

浙江工商大学 课堂教学面向校外开放

为全面提高课堂教学质量，浙江工商大学在本学期的“课堂教学开放周”活动中，共推出了 58 门课堂教学示范课和 12 门课堂教学提升课。这些课程不仅面向校内，还面向校外开放，通过社会力量的引入，倒逼促进课堂教学改革和创新，从而提升课堂育人的质量。

杭州网 2014-6-12

湖北成立教师教育网络联盟打造学生培养新模式

近日，湖北省 17 所高校成立教师教育网络联盟，致力于打造学生培养新模式，融合职前教育和职后教育、学历教育和非学历教育，并具有在线学习管理、服务等多种功能。今后，学生可凭一张通知书上多所大学，获得多个学位。

联盟内的 17 所高校现有 25 万左右全日制本科生，约占湖北全省本科生的 30%。从今年起，已有包括华中师范大学、湖北师范学院等在内的 5 所高校，开始在联盟平台上试运行开设学校心理辅导、教育学基础、心理学基础等 3 门课程。网络联盟高校的学生可通过网络平台及面授或同步视频等方式免费修读辅修、双学位专业课程，成绩合格计入相应学分，达

到辅修专业相应学分要求，可申请辅修高校的本科辅修证书；完成辅修、双学位专业学位课程和论文后，可申请修读高校本科双学位。

同时，各高校教学资源还将向所有联盟内学校和相关中小学开放，互认省级以上精品课程学分，完成联盟内辅修、双学位课程的学生，发放微课程证书。

中国教育报 2014-6-3

中科院大学开设首个“大数据技术与应用”专业方向

一天之中，互联网产生的全部内容可以刻满 1.68 亿张 DVD；淘宝每天的交易数据超过 20TB……数据，已经渗透到每一个行业和领域。大数据时代，人们也越来越多意识到数据的重要性。

然而，“看得到，摸不着；摸得着，抓不住”是人们对大数据的普遍观感。如何盘活数据资产，使其为国家治理、企业决策乃至个人生活服务，也是目前最迫切的需求。

为满足这一需求，中国科学院大学开设首个“大数据技术与应用”专业方向，该专业将面向于科研发展及产业实践，培养信息技术与行业需求结合的复合型的大数据人才。

据中国科学院大学工程管理与信息技术学院肖俊书记介绍，不同于普通本科生和研究生培养，该专业首先瞄准的是具有一定行业背景的带着相关行业数据应用问题的在职人员，通过整合中国科学院及其合作伙伴中在大数据技术及应用领域发展前沿的企业资源，打造出独具中国科学院特色和优势的专业方向。

肖俊介绍称，该专业在课程设置上充分考虑了在职工程硕士研究生的学习特点，兼顾先进性、灵活性、复合性、工程性和创新性原则，同时充分结合了中科院自身在基因、遥感、高能物理、金融和教育信息化等领域的大数据资源和优势，有助于理论落到实处，以解决大数据“看得到，摸不着”的问题。

58 同城技术部总监曲浩称，企业目前最需要两类大数据人才，一是数据平台建设人才；二是数据挖掘应用人才。对此肖俊表示，大数据是因应用而生的，也是结合应用来体现其价值的，之所以开设这一专业，就是希望学生不仅能胜任大数据平台搭建、存储和分析等技术工作，同时也能成为“产学研用”一体化的纽带，推动大数据技术在金融、气象、行政管理等领域的具体应用，例如快速推进基于大数据技术的个人信贷和医疗保健等。

IBM、微软、腾讯、阿里巴巴、NEC、58 同城等在大数据领域具有引领性的企业专家也表示，愿意参与此次大数据人才培养过程中，通过提供实践平台、开放数据源、提供实践实习、开展多角度项目合作、提供一线专家师资等形式，开展多层次的合作，推动大数据技术及应用人才的培养及产业的发展。

新华网 2014-5-30

河南科技学院“北斗讲坛”创新思想引领新方式

“星火点燃希望，北斗引领人生。欢迎大家做客‘北斗讲坛’！今天我们邀请到的嘉宾是我校机电学院荣获中国大学生自强之星的王海亮和我校最受学生喜爱的老师何雅璞。”近日，河南科技学院青年励志讲堂“北斗讲坛”中，主持人的开场白一下就拉近了活动与学生们的距离。

接下来的形式就更“接地气”了，几把藤椅，一张方几，主持人、嘉宾坐在一起聊起了天，从入学到就业，从兴趣到公益，每期的话题不同，台下的观众听得津津有味。“请问你是如何规划大学生活的？”“你的人生信条是什么？”对嘉宾提问的互动环节更是会场的高潮。“每期的嘉宾都是来自身边鲜活的人物，我们觉得特别真实，他们能做到的，我们也能行。”凡是参加过“北斗讲坛”的学生都有这样一种体会。一位位“看得见、摸得着”的励志典型，成为全校大学生新的“偶像”，向身边的“励志明星”学习，成为河南科技学院大学生的新时尚。

面对“吃着 KFC，看着 Disney，用着 ipad，玩着 psp”长大的 90 后大学生，怎样在思想引领上做文章，引导学生探寻人生意义，培养抗挫折能力，在励志教育方面真正打造成为让“学生满意”且“终生受益”的课堂，河南科技学院一直在不断地思考和探索。“我们尝试在内容和形式上下工夫，尽量使方式更灵活一些，让内容离学生近一些，再近一些，入脑入心。学生的活动就应该让学生自己做主，举办这么多期讲堂活动，从嘉宾的选择到活动的宣传、举行，全是学生们自己操作的。会场上是嘉宾与学生间的交流，随意、自然，我们想要的就是这种真实感。活动在学生中反响很好，场场爆满。”该校团委书记郭立谈到。

“北斗讲坛”以会客厅的形式进行，轻松活泼，自 2011 年开办以来，共举办 8 期，受益学生达到 5000 多人，先后成功举办了“做黑苹果青年，赢在未来”、“北斗讲坛之公益会客厅”、“80、90 创业有啥了不起”、“毕业了，何去何从？”、“我的大学”、“茹振钢是怎样炼成的”、“梦想照亮前行之路”等丰富多彩的主题活动。在嘉宾的选择方面，也充分发挥学生参与的积极性，鼓励引导他们发现、推荐身边的知名人士、优秀学生人物参与活动，与同学们分享他们的励志故事、发展历程及感悟体会，现场交流、解答同学们的疑惑和问题，激励青年学生的学习热情、奋斗热情。

中国教育新闻网 2014-5-28

南京邮电大学毕业生现象：让创新成为一种习惯

毕业季还没开始，南京邮电大学本科毕业生沈天弋就已经被谷歌美国总部录取、海外教育学院同一宿舍的 8 名女生收到了国外 32 所知名大学的录用通知……一所省属高校缘何优秀毕业生频出？近日，记者到南京邮电大学一探究竟。

创新理念：“三早”助力早入门

“每周我都要阅读文献，总结自己一周遇到哪些问题以及接下来的研究打算。”材料科学与工程学院的大四学生潘聪一直是“本科生导师制”的受惠者，他在大一时加入了导师的课题组，在每周一次的组会上，和硕士生、博士生一起讨论学术问题。潘聪说，在课题组里，他很快找到了学习重点。

在南邮，本科生和硕士生、博士生一起学习研究的现象并不鲜见。通过在本科生培养中施行早进团队、早进课题、早进实验室的“三早制”，大一学生很快进入专业角色。

培养方式的改变，得益于近年来学校引进的大批海外高层次人才。在诺贝尔奖获得者、中国科学院院士和海外著名学者的指导下，由长江学者等学科带头人组建大团队，在此基础上组建一批骨干教师团队和学生兴趣小组，从而形成了“大团队—小团队—兴趣小组”这一育人团队链。

创新机制：政策激励“创青春”

通信与信息工程学院学生鞠筱在沈建华教授团队中针对“光网络结构的稳定性和传输中性价比最高问题”研究并发表的一篇文章被 EI 收录……在南邮大，学生只要想做科研项目，就一定能找到老师指导。

“高校作为国家创新体系的重要组成部分，必须大胆创新体制机制，不拘一格育人才。”南京邮电大学校长杨震教授说。

学校鼓励学生参加各类竞赛，并规定获得学校“创新标兵”称号的学生，可以优先推荐面试攻读相关类型的硕士学位。学校对创新能力强的学生，在奖学金评定、能力测评中都给予倾斜，并有最高 2000 多元的奖励。这些政策大大激发出学生的创新热情和潜能。

创新平台：“苗圃”转型“梦工厂”

在南邮大师生们看来，学生在创新实践活动中产生的创新成果，不仅要作为展示品，更要让它落地开花，孵化出市场需要的产品。

2012 年，南邮大建成“大学生创新创业苗圃”，专门孵化学生的高科技项目。王阳是该校计算机学院一名大四学生。今年 3 月，当别的同学都在忙着投简历、找工作的时候，王阳已经和几名同学创办了南京熙山网络科技有限公司，入驻南邮“大学生创新创业苗圃”，实现了创业梦。

“创新已成为南邮人的文化基因，流淌在南邮人的血液里。让创新成为一种习惯，让优秀成为一种习惯，正成为无数南邮人的自觉追求。”南京邮电大学党委书记刘陈教授如是说。

访清华经济管理学院院长：短期功利主义不可取

作为一名教师，清华大学经济管理学院院长、经济学家钱颖一教授非常不喜欢学生提出的一个要求：多上一些看起来对实习和工作有用的课。

在这个要求背后的理由很直接：课程效果应该是立竿见影的。

清华大学经济管理学院刚刚过了 30 岁生日。作为学院第四任院长，钱颖一教授一直推崇在综合性大学的经济管理学院加强人文素养的学习，加强与大学中其他学科的交叉。

而让他困惑的是，一些学生不太理解为什么要加强通识教育。他听过学生的反馈：我学历史干什么？哲学课有什么用？

谈及这里，他从一位过去在哈佛留学时相识同学的故事讲起。她现在是一位成功的投资人。近 30 年前，她在哈佛读本科，专业是经济学，毕业后的第一份工作在高盛（纽约）。

但是她在哈佛时，并没有念过一门会计和金融的课。直到今天，哈佛的本科学院也没有会计课。但是这并不妨碍她的第一份工作是在全球最著名的投资银行。她说，我自己在工作中花了 3 个月的时间就学会了会计的基本知识，为什么一定要在哈佛学这门课程呢？

高盛集团前总裁约翰·桑顿（John Thornton）是清华经管学院的客座教授。他告诉钱颖一，当自己还担任高盛总裁时，有一次面试一个普林斯顿大学的毕业生，问这名学生在学校期间做了什么。

这名同学很认真地说：我研究了两个公司的兼并问题。

桑顿很不客气地说：你在普林斯顿研究这个？你应该利用这段时间好好读读莎士比亚。

这不是个案。在美国，高盛的面试问题都是如何理解历史性和哲学性的问题。可是如果变化一个场景，把面试地点放到北京，高盛的问题则会发生变化，都是类似于“当利率变化时，一种证券的价值会怎么变化”这种技术性的问题。

“现在中国学生的外语能力越来越强，沟通技巧也越来越好。但是仍然在软实力方面欠缺。实际上是看问题的眼光、思考问题的方式、分析问题的方法，以及心态的问题。”钱颖一说。

在钱颖一看来，思维方式是核心问题。中国学生习惯的是问实际问题，并且希望马上知道解决方案，知道明确的答案。这种思维方式代表了一种心态，就是短期功利主义。

每年，钱颖一都要在清华经管学院教两个 EMBA 项目的课，一个是中文项目（中国学生），一个是国际项目（大多是外国学生）。对比两个项目，他深有体会：中文项目的同学问的问题都很务实，是企业和行业的现实问题，眼前的问题；而国际项目的同学则更多地追问老师讲的内容，是思维的问题。

“虽然针对当前的实际问题也有意义，但是太短期功利了，高度不够，深度也不够。”钱颖一说。

“中国教育的优势有目共睹：基础知识扎实，平均水平很高。这两个特点在很多其他国家都不一定能达到。这对于处在“追赶时期”的中国经济，发挥了重要作用。但是，一旦到了技术前沿，站在了全球舞台上，我们的创新力和领导力就显得不足了。”钱颖一说。

他反复跟学生强调，大学重要的不是学习知识，而是学会思考。他经常喜欢引用爱因斯坦说过的一句话：在大学学习，重要的不是记住很多事实，而是训练大脑会思考。

钱颖一希望学生能多学一些“无用”的知识。在他看来，大学教育，特别是精英大学的教育，要着眼于为学生一生做准备，而不仅仅是为就业做准备。学生的眼光和能力要远远高于在大学时学到的知识，因为这些知识会很快过时。大学教育重要的是思考问题的方法和能力，以及看问题的眼界和眼光，这些都远远重于专业知识。

“通识教育讲授的知识不一定马上有用，但也可能在将来的某个时刻无意间用到，比如乔布斯当年在大学时学习的美术字课程。”钱颖一说。

但是，通识教育在国内高校推行并不如想象中那么容易。最直接的问题就是授课的教师。

什么通识教育课程的教师在中国最难找？有些不可思议的是，最难找的是教中文写作、中国历史和中国文明的老师。“在北京找教西方文明的老师可以找到，但找教中国文明的老师却找不到；同样，也找不到教中文写作的老师。”历史系和中文系的老师都忙于发表论文，搞学科建设了，没有人愿意教通识课程。

哈佛大学本科生的通识课种类繁多，学生可以任意选择。哈佛本科只有一门必修课，就是英文写作；麻省理工学院也一样，沟通写作课是本科必修课，不仅有一般性的写作课，还有专业的写作课。

“写作不是写八股文。所谓写作，就是让你写下一段故事，要有逻辑、有证据、有说服力。”钱颖一说。每次在大学的会议上提到中文写作这个话题，总会收获最多的教师赞同。因为“每一个导师都是受害者：通常，学生实验做出来了，文章却写不出或写不好，导师就要花很多精力来帮助学生写或改。”

有一次，他和美国前劳工部长赵小兰聊天。赵小兰说，中国人到国外演讲或交谈，讲数字的能力特别强。但是，中国人不会讲故事。

“用故事讲出数字背后的含义，让大家知道这些数字是怎么来的。”钱颖一说，实际上，如果把自己局限在数字里面，而没有更宽广的世界观，就永远不可能跟世界交流。

功利主义（Utilitarianism）是一种哲学，就是以结果的得失平衡来评判利益。现代经济学本身是建立在功利主义哲学基础上的。作为经济学家，钱颖一说，“我们不能笼统地反对功利主义。但是，我们要反对短期功利主义，反对急功近利，反对以立竿见影式的‘有用’来评价结果。短期功利主义对社会的发展、对人的发展弊大于利。”

“目前，国内大学教师薪酬体系多是‘计件制’薪酬。所谓计件制就是教了多少课时，乘上每一小时是多少钱；发表多少论文，乘上每一篇是多少钱。这种计酬方式容易滋生短期功利主义，带来急功近利的问题。”钱颖一说。

钱颖一在清华经管学院的教师人事制度改革中就取消了“计件制”，改成“年薪制”，3年一评。

自2006年上任以来，这位经济学家把主要精力都用在教育上。他一直坚持在清华经管学院加大本科生通识教育课的比例。比如，“批判性思维与道德推理”课，就是训练学生的思维能力和道德判断能力。又比如，“中国与世界”这个课组，由外聘老师来教，目的是希望清华学生具有从世界眼光来分析中国问题的视野和能力。

“最终检验教育改革的结果，是要过20年、30年后再看。”钱颖一说。

中国青年报 2014-6-6

专访杨延东：抓住高校教育改革的“牛鼻子”

作为一所省属本科院校，渤海大学近年来借助教学改革，学校科研和办学水平得到了极大提高。有高校排名数据显示，在全国高校的基本排名中，渤海大学列247位，在辽宁省排名第8。按学科排名，渤海大学则在全国排在205位，辽宁省排在第7位。科研经费到2010年时才227万，而2013年的科研经费达到7000多万。

短短几年间，渤海大学发生了巨大的变化，其中快速发展的秘密何在？学校缘何紧紧围绕教学改革来推动学校发展？改革的过程中遇到了哪些阻力？未来的发展蓝图是怎样的？近日，记者来到渤海大学校园，采访了校长杨延东。

调整专业布局，服务地方经济

记者：近几年，渤海大学的本科教学改革是按怎样的思路设计的？

杨延东：关于人才培养的定位，可以分为两种。一是按照“985”、“211”院校和地方高校来不同定位，但认为“985”院校培养的都是学术型人才，地方高校不能培养学术型人才，这是一种误读和偏见。任何一所学校都可以培养学术型和技能型两种人才，因为学生的个性和特点是不一样的。一个人将来适合做学术还是做技能，绝不是一张考卷决定的，而是依据一个人的潜质、理想和目标来决定的，是最后的坚持勤奋来决定的。因此，地方高校不见得培养的都是技能型人才，也应该有学术型人才。渤海大学兼顾学术型和实用型两种人才的培养，这是我们反复思考的结果。

教学改革的核心问题是专业，学校专业的设置有三大决定因素，一是地方性高校要考虑区域经济对人才种类的需要。二是在这一区域内人才培养的合理布局和分工，既体现出市场性，也要体现出计划性。三是结合学校的基本条件。硬件条件优劣，如果没有师资，开设专业也是不可能的。我是2010年9月13日成为渤海大学的校长，2010年进行机构调整和为学校的发展目标定位。2011年完成学科和专业的布局调整，由原来的71个专业一次性整合成为44个，这使得学校重复专业减少了三分之一。

教学改革要考虑就业，但不唯就业

记者：我曾采访过北京工商大学，工商大学也进行过本科教学专业改革。他们的专业改革力度很大。之前他们去了全国、国外做调研。渤海大学有没有深入的调研和研究呢？

杨延东：渤海大学的专业设置，一是对区域经济发展进行调研，二是分析整个辽宁的经济发展，省内哪些大学有什么专业，也考虑了已有的师资、设备和实验室情况，然后提出初步意见，之后再由学校班子成员、教学方面的有关人员进行了三天的研究。

2010年，渤海大学研究确定了专业特色，2011年和2012年确定了专业目标。专业特色和特色专业其实是两个概念。根据需要，我们确定了44个专业。2013年、2014年辽宁省所有高校专业调整一次性砍掉39个专业，渤海大学一家就精简23个。有的学校三五个教师办一个专业，教学质量一定很难保证。2014年，渤海大学44个专业招生，明年还要再次进行专业调整，有的专业要整合，不再招生，同时开设新的专业。实际上，专业是随着经济社会的发展而不断调整的，要有进有出。如果最初的专业设置工作做不好，最终做的都将是无用功。因为大学要考虑学生的就业，尽管不应该全部考虑就业。一旦培养出的毕业生不能就业，那么大学的办学也要打折扣。

记者：一所大学的专业设置不能唯就业，但要有前瞻性。

杨延东：对，前瞻性是服务社会发展的一种体现。最近，美国宣布成功研发了一种新技术，靠水压差提炼页岩气，中国也宣布了相关规划，这一定是未来能源发展的一大趋势，我们也准备开设相关专业，已做了两年的基础工作。一个专业要想办准备时间至少3年，否则就不办，千万不能脑子一发热，想办什么专业就办什么专业。渤海大学的专业建设考虑到了锦州地区的区域发展、辽西的区域建设、辽宁省的经济形势以及国家未来的发展需要。

完全学分制改革给教师带来挑战，也带来机遇

记者：那具体的专业设置采取的是怎样的思路呢？

杨延东：专业改革之后就是教学改革。而教学改革，首先要明确培养出来的人能做什么，应具备怎样的知识、能力、素质。弄清楚这几个问题，就是学校确定培养方案。培养方案要本着放眼世界、结合历史、注重能力几个原则。这个方案要突出实用型人才的培养，即实用型加技能型两个类型。实用型人才培养要突出学生的能力。两年前，渤海大学设立了实训处，加大学生动手能力的培养。目前一些高校的专业设计方案是从上世纪五六十年代的，一直以来没有多大改革。当今的专业设置要强调培养学生主修能力。如同样是中文系学生，是侧重于写作能力，还是侧重于表达能力，一定要清楚，突出特色。

实用型人才也好，技能型人才也好，根本在于培养目标是否明确，设计方案是否科学，以及是否具备师资条件。渤海大学坚持看准了才去做，以前在操作上没什么经验，现在阻力很大，比预想地要慢一些，逐渐细化。其实，教育本来就要做到精细化运作，如果管理、人才培养不够精细化，就达不到培养优秀人才的目标。需要指出的是，精细化不是包办代替，要真正体现出专业性。除此之外，学校大刀阔斧对师资进行改革，实行了完全学分制。完全学分制的改革有三个基本点。一是所开的课进行招标，谁能开什么课自己申请，老师们招标。二是上课教师进行试讲，开不开课，学生说的算。具体来说，一是招课，二是竞课，三是教

考分离。这是三个基本点，都是环环相扣、系统化的。前年的教师竞聘，160多名教师竞聘课程不成功。今年6月份竞聘考核，有50多名教师调整岗位。但只有这样学校才会有生机，学校才有可能有生存下去的希望，学校才具有就业竞争力。

记者：教考分离又是如何实施的？

杨延东：教考分离是什么？就是改变老师管上课、老师管出题、老师管判卷的情况。而教考分离，决定学风要改变，教风也要改变。因为题库制，考试不让教师判卷，以前存在的教师人为提分机会就没有了，因此教师就得好好教。学生如果说老师你没教会我，下次就不选你的课。招课、竞聘、教考分离，客观上比较公平、公正，改变了以前的强买强卖现象。从一年多的实施情况来看，总体上是比较成功的，学生的能力有了很大提高。

为了保证教学改革的顺利进行，渤海大学成立了考试学院，成立了教改与教学质量评估中心，对各个学院的教学成果进行评估。在此之前，学校成立了教学委员会、学术委员会以及教授委员会。教学的事情由教学委员会解决，教科研的事情由学术委员会负责，学校的重大事情则由教授委员会负责。如果校长做的决定有错，还有仲裁委员会。仲裁委员会成员从全校范围内抽调，就像法庭一样，现在已经有了两次学校“败诉”的案例，多支出好几百万元。这一系列的配套改革和制度建设，学校逐步走向快速发展的车道，形成了一种依法治校的文化氛围。

多元教学评价提升学生综合能力

记者：提升教学水平，教学评价是非常重要的环节。渤海大学在这方面有哪些改革，又取得了哪些成果？

杨延东：渤海大学实施“多元评价体系改革”，出台政策，学生用项目成果、大赛成果、论文成果、职业资格证书等可以抵顶相关课程的学分；探索“交替式学工结合”、“嵌入式”的人才培养模式，学习和企业实践交替进行——就是学生在学习期间，每学期抽出一段时间进入企业培训或实践实验，实现学生学习、实践一体化，学生与员工身份对接。

像旅游学院、软件与外包学院等院系，积极扩大教学空间，分别采取在行业集团中作挂职助理、校内建设企业仿真环境等方式对学生进行培养。目前，信息科学与技术学院07级学生、08级学生协议就业率分别是85%，96%，年度就业率100%，大部分学生的工资在4000元以上，有的同学达到8000元。50%以上的同学到IBM、华为集团、大唐电信等知名的IT公司、央企、事业单位、国企工作。大连中软培训中心等企业已与软件与服务外包学院2011、2012级共322人签订就业保障协议，月薪不低于3500元。

学生也可以自主选择培养模式，通过转专业、跨学科和跨专业选修课程，实现分流培养；自主选择听课方式，可以申请免听、免修；各类学科竞赛、科技创新、发表学术论文等创新学分的奖励部分、免修课程都免收学分学费；本科生配备导师，具备条件的学院和专业实行“双导师制”，从校外相关部门聘用导师定期对学生进行侧重实践技能培养和职业生涯规划等。

在渤海大学，公共课程教学以其特色鲜明的模式也深受广大学生的欢迎。具体来说，思政课的实践教学增加到总学时的60%，实施一次校内外社会调研活动、一次网络爱国主义实践活动、一次思想政治理论课自我教育活动、一次公益活动，一篇调研报告的“五个一”实践教学模式，重在培养学生的行为，用正确的思想理念影响学生，让学生懂得如何依法守纪负责任，通过大学的学习能够形成正确的世界观、价值观和方法论。

大学外语课按照研究型 and 实用型两个人才培养方向，实行“分流培养，分层教学”的培养模式，提倡实用价值教育。公共体育课教学改革坚持两个原则，一要保证学生大学期间身体健康，二要让每一名学生增加见识，学会一个能够终身受益的体育项目的锻炼方法，采取了使学生快乐、喜欢的“俱乐部式”新型教学模式，学生可以自主选择上课时间、上课内容、上课教师；同时开设时尚、休闲的课程，如高尔夫、空竹、模特、桥牌、独轮车、花式跳绳及野外生存等项目。这些措施一方面丰富了学生的大学生活，另一方面给学生提供了丰富的展示自我和社会实践的舞台，学生的能力得到极大提升。

而今，渤海大学的社会美誉度和口碑越来越好，新校园也曾被搜狐网在最美校园中排名第八，东北位居第一名。辽宁省有两个绿化先进单位，渤海大学是其中之一。学校的人才引进也有很多亮点，教师队伍中博士占40%。学校的发展可以用日新月异来形容。

中国教育新闻网 2014-6-11

厦大嘉庚学院：教师放下身段“俘获”学生的心

又到毕业季，学生们除了整理东西，就是整理思绪。厦门大学嘉庚学院2014届毕业生罗志超整理出来的“回忆录”被老师们“塞”满了。肖飞老师引他“入门”，在自信中迈开第一步；看见笔迹就能叫出名字的吴珞老师，让他对学习充满了兴趣；传媒中心的老师们在课外经常为他“补课”，让他走得更远……最后，罗志超想对老师们说，不管以后走得有多远，都会经常回“嘉”看他们。

在厦大嘉庚学院，老师们放下身段走近学生，“俘获”学生的心，收到了良好的教育效果。

教学的“独门绝技”

老师教、学生听，这样传统的教学模式在厦大嘉庚学院已经落伍了。为了“征服”学生，让他们产生浓厚的学习兴趣，厦大嘉庚学院的老师纷纷使出“独门绝技”。

被学生称为“姚爷爷”的姚顺添，惯用理论知识联系实际案例的办法，引导学生将理论应用到实践中。他的学生张艺琼说：“姚教授上课很花心思，经济学原理可能有些枯燥，他就给我们讲一些故事、案例，帮助我们更好地理解这些知识。”

管理学院副院长颜明健也因为借鉴哈佛大学、牛津大学的案例教学模式，多次获得学院优秀教学奖。

光有深厚的专业知识是不够的，还要懂得采取生动活泼的教学形式，让学生在乐中学。在实践中，厦大嘉庚学院老师达成了这样的共识

老师的“学生朋友”

在学生的认识里，对老师是仰望的，因为老师有渊博的知识、有丰富的阅历，可以引导着他们走向成功。自然而然，距离感就会在师生间产生。

日语系教师胡永红是这么看的：我要尽量让学生感觉到我们之间是平等的。在她看来，平等就是要与学生成为朋友。所以，她有个习惯，每次接手新的班级，她都会建QQ群和班上的学生聊天交流，在聊天的过程中像朋友一样去倾听，并适当地给出建议。

“学生朋友”多了，就意味着这个老师更忙了。信息科学与技术学院教师蔡明不仅通过QQ群对200多个学生进行专业指导，还对学生来个“私人订制”。有时候蔡明组建兴趣小组，花费大量个人时间来指导学生；有时候额外开课，为学生开“小灶”。为了学生，蔡明调整自己的生活节奏：“我希望能把班级的氛围调动起来，让学生自己探索学习。”

在大学里，下课后，学生想要再找到专业任课教师答疑解惑，可不是件容易的事情。但对厦大嘉庚学院学生来说却是易如反掌。学校为每一位专任教师安排了独立办公室，老师们每周要安排3次答疑时间。在答疑时间，学生可随时到办公室与老师交流沟通。从台上走到台下，老师与学生的交流互动更为充分了。

学生的“不吻无以陈情”

每到毕业季，厦大嘉庚学院的院长王瑞芳是最忙的，他要亲手为每一名毕业生扶正流苏。这时候，他总会有突如其来的惊喜，那就是好多学生的“强吻”。用学生的话说，“不吻无以陈情”。

俗话说，一日为师，终身为父。在厦大嘉庚学院，这种亲人般的师生关系经常被“重温”着。

人文与传播学院朱盈蓓老师的身后站着一群“弟弟妹妹”。她是学生眼里可爱的“蓓蓓姐”，还是学生口中的那位没有人不爱的老师。为了有更多的时间和学生相处，家在异地的她，每周特意安排一个晚上住在学校里。时间久了，学生就摸准了她的这个习惯。每周的这天，朱盈蓓总能在校园里的某个必经的路口“偶遇”蹲守她的学生。

从围着学生转到被学生围着转，厦大嘉庚学院老师们收获的是满满的幸福。送玫瑰、唱情歌、大告白……在光棍节那天，总把同学放在第一位的辅导员黄丽明流下了幸福的泪水，她的学生们策划了一场浪漫的“求婚”，集体向她“示爱”。另一位辅导员陈毓榕道出了这份甜蜜工作的秘诀：“与工作谈恋爱”。她说，工作不是“饭碗”，而是一场“爱情”，与学生的交往就像谈恋爱一样。

中国人民大学正式启动“百名海归挂职计划”

12日，中国人民大学正式启动“百名海归挂职计划”，首批30名海归教师将被派往国家发改委、人社部等16个合作单位，分别以联合培养博士后、受聘经济学家或研究员等形式实践锻炼。此举在全国高校尚属首次。

人民大学“百名海归挂职计划”包括海归学术带头人挂职实践和青年海归教师挂职锻炼。学校中在海外取得博士学位，或是具有长期海外工作经历的在岗海外归国教师可根据需要脱产挂职实践，或以联合培养博士后的身份不脱产挂职实践。教师和学院也可自行联系合作伙伴，探索灵活多样的合作形式。目前，人民大学已与19个单位确立合作关系，合作单位将为挂职教师提供指导、工作条件以及研究资料等，并选派博士后合作导师指导挂职实践。

人民大学共有来自世界名校的300多名海归教师，占到全体教师总数的五分之一。本次参与挂职的30位海归教师从12个学院遴选而出，以讲师为主，研究方向涉及经济学、行政管理、法学、新闻学等十多个领域，他们将带着研究课题走上新岗位，课题包括反垄断、最低工资制度和劳动关系研究、中美投资协定谈判、新媒体环境下的公共传播、中国“以房养老”问题研究等。他们的挂职时间为一年。

据人民大学校长陈雨露介绍，挂职将帮助海归教师“接地气”，实现理论与实践结合。该校2012年以后引进的所有海归教师都要参与挂职计划。

北京科技大学：改革管理制度关注每个学生发展

站在学生的角度审视和完善教学管理制度，以学生的根本利益为出发点，关注每个学生的不同特点和个性差异，充分挖掘每个学生的优势和潜能，满足学生多样化和个性化发展需求，尊重个人选择，鼓励个性发展，正是教学管理改革的核心。

随着高等教育规模的扩大，在大学从精英教育向大众化教育普及的过程中，高校在教学和管理制度方面对学生进行个性化培养渐渐显示出一定的欠缺。高等教育该以何为本，成为大学的管理者们必须思考的一个问题。

事实上，这种“以学生为本”的理念，不仅存在于北京科技大学管理者的思考里，也贯穿于他们的教学管理实践中。近年来，北科大以学生的全面发展和个性需求为教学管理工作的根本目标，构建以学生为本的教学管理机制，取得了令人瞩目的成绩。

打破转专业门槛

在机械学院副院长夏德宏的办公桌上，有一个用雪糕棒做成的笔筒。笔筒的制作者是机械学院工业设计 1302 班学生傅伟，她原本是计算机与信息工程学院的学生。高考的时候觉得自己计算机编程的水平还不错，她就选择了计算机专业。然而等进了大学，才发现自己并不喜欢这个专业。有一天，她经过机械学院，楼下正在进行工业设计专业的毕业设计展。“看着这些设计展览，当时就觉得我的兴趣和天赋都在这上面，知道以后自己的职业就是这条路了。”傅伟说。

当转专业这个念头冒出来之后，她就向学校提交了申请，说明了自己的兴趣爱好。没想到很快就获得了批准。“转专业之后，虽然课程和作业都很多，常常忙得焦头烂额，但是因为自己喜欢，心里一点都不觉得累。”傅伟为了表示对夏院长的感谢，送了他这个笔筒。

而对于夏德宏来说，这个笔筒也是对自己的一个提醒：“为学生服务，就是以学生为本。满足学生的兴趣，这对他们今后发展的作用不可估量。”

不限制转专业人数比例，不要求成绩排名，不设跨类转专业限制，大一、大二各有一次转专业机会。傅伟只是北科大 2010 年出台转专业政策后的众多受惠者之一。

北科大校长助理、教务处处长薛庆国介绍说：“站在学生的角度审视和完善教学管理制度，以学生的根本利益为出发点，关注每个学生的不同特点和个性差异，充分挖掘每个学生的优势和潜能，满足学生多样化和个性化发展需求，尊重个人选择，鼓励个性发展，正是我们教学管理改革的核心。”

有一句话薛庆国常常挂在嘴边：“虽然学校的办学资源有限，不可能做到让每个学生都学上自己最喜欢的专业，但是我们可以做到让学生不去学他最讨厌的专业。”

近年来，北科大转专业的人数不断增加。能够重新选择自己喜欢的专业，这对学生的学习积极性和创造力也是不小的促进。2011年，当外语学院的学生石慧向薛庆国提出要转冶金专业时，他还有些担心这个跨文理科转专业的学生学习会有些吃力，于是建议石慧考虑降一级。石慧说想挑战一下自己，看能不能用一年时间把大一的课程补完。如今，她不仅将与同学们一起毕业，还作为成绩优异的学生获得了去比利时大学交流的名额。

多元化人才培养模式

高等工程师学院、理科实验班、黄昆班……北科大积极探索学术型拔尖人才、国际化创新人才、工程研究及应用型人才等多元化人才培养模式，来满足学生多样化和个性化发展需求，鼓励个性发展，不拘一格培养人才。

为培养基础扎实、实践能力强的学术型拔尖创新人才，2007年北科大开设理科实验班，依托优势学科，强化理科基础。聘请院士、长江学者、知名教授等开设学术前沿课程或做专题报告，制定本科生直接攻读博士研究生政策等。在后期，学生可自主选择专业学习，综合排名在前50%的学生可自主选择指导教师直接攻读博士学位，进入导师的专业实验室参加科研活动。以2008级学生为例，选择直接攻读博士研究生的学生有21人，占学生总数的近40%。

材料物理系2010班学生田耀森，是个听到“量子物理”这四个字眼睛都会发光的物理迷。在理科实验班，他得到了一片适合自己成长的沃土，“我们从大二就开始做本科生科技创新。从学生到科研工作者这种角色的转换是非常重要的，把我们学到的知识运用到实际问题中。做科研要读很多文献，英文阅读、论文写作的水平也得到了很大提高。我体会到有两个方面的提升，一个是我们的学术能力，一个是我们与人沟通的软实力”。

2010年，作为首批入选“卓越计划”的试点高校，北京科技大学成立了高等工程师学院，选择冶金工程、材料成型及控制工程、机械工程及自动化、采矿工程等4个传统优势专业进行试点，并推出了“强基础、宽专业、强实践、懂管理、重创新、国际化”这一全国领先的培养模式。

为了让学生真正热爱工程，在工程中受益，学院下功夫规划各种实践活动，在大型钢铁企业及科研院所建立校外实习基地，聘请企业专家担任学生的校外导师，学生的学习积极性与科研意识明显增强，效果显著，这一培养模式也得到合作企业的认可。

北京科技大学校长张欣欣说：“为国家钢铁工业培养高素质创新型工程技术人才和行业领军人物，这就是我们的教育工作理念。如何服务学生、满足学生的需求，在培养过程中有增值的效果？我们在教育中也需要有服务型的思维模式。”

北科大还将科技创新活动纳入人才培养方案。学校开拓了科技创新、社会实践、海（境）内外交流、修读第二（辅修）专业、本科生选修研究生课程等多种途径，让学生得以拓展成长空间，加强实践创新能力和综合素质培养。

以制度的转变促进观念的转变

在北科大，无论是管理制度还是教学模式的改革，都体现了以学生为本的理念。谈起改革的过程，薛庆国说也并非一帆风顺：“无论是管理者还是教师，说起这个理念大家都不会有异议，但是真正做到这一点还是很难的，真正到改的时候总会遇到观念的冲突。”

比如说转专业，一般学校会首先限制转出的人数。因为大家会考虑到，如果某个专业的学生都转出了，老师怎么办？

“这时候，我们就应该来反思，这个想法是以学生为本还是以老师为本？”薛庆国说。去年底，学校还出台了专业调整政策，对专业每年进行评估。评估的三个依据：第一是招生录取时的调剂志愿率；第二是一年后申请转出的指标；第三是学生毕业以后的签约率。“如果这三个指标都不好的几个专业，我们会考虑停办。”薛庆国说。

在团委组织的社会实践中，去年全校有 358 支学生团队、3341 名学生参与了社会实践，而调进来进行团队指导的老师就有 189 位。无论是社会实践、科技竞赛，还是本科生导师制，教师们对教学的投入有了大幅度增加。这些制度的转变都在一定程度上促进了教师们观念的转变，从教风到学风，形成了良性循环。

中国教育报 2014-5-26

问题来自学生 声音来自一线 解答来自权威 “超级大课堂”解说核心价值观

在这个价值多元化的时代里，在年轻人追求自我、凸显个性的潮流中，在大学生学业与就业“压力山大”的背景下，高校如何引导学生培育和践行社会主义核心价值观，不致形成学习和实践“两张皮”？在上海，一节全新探索实验的思政课“超级大课堂”，让人开了眼界。

年轻学子热辣追问：核心价值观和我们大学生有啥关系

5月15日晚，同济大学中法中心的阶梯教室里，上海高校思想政治理论课“超级大课堂”第三次开课，聚焦的问题是：为什么要有社会主义核心价值观，和我们大学生有啥关系？

这一主题并非凭空而定。此前，上海高校思政理论课教学协作组的老师们已经通过课堂途径和网络平台，广泛征集了全市大学生和思政课专任教师在培育和践行社会主义核心价值观过程中的困惑和疑问，全市共有 5 万多名大学生参与了问题征集，收集各类提问 8976 个，经过分析整理后，最终聚焦讨论一个最具代表性的话题。

海量的征集范围、现实的讨论话题、开放的对话思辨平台，激发了全市大学生的参与热情，使问题征集过程变成大学生思考、理解、内化社会主义核心价值观的过程。“征集问题的目的就是推动大学思政课课堂教学改革，引导大学生主动发问和师生主动发现、思考，改变‘一言堂’式教学方式。”上海市教委德育处处长李兴华这样告诉记者。

在“超级大课堂”上，来自各高校的本科生、研究生的现场提问足够尖锐、热辣，很能显现出年轻学子们面对个人处境与社会现实的思考与困惑：

“讲核心价值观是不是会磨平个体差异性？”“归纳出 24 字核心价值观，是不是因为太缺少这些东西？”“社会主义的核心问题和核心价值观是怎么勾连的？”……

担任主持人的两位青年教师，有很高人气的复旦大学上海思政课“阳光学者”陈果和上海音乐学院的哲学、法学双博士包立峰，还在现场不断鼓励大学生们“别留情面，提问越犀利越好”——“好问题，才能调动起所有老师的激情和智慧。”

“打擂台”教学相长，传统课堂变身思想辩场，成为学生的“心灵鸡汤”

此前，由上海市教委组织的“超级大课堂”已成功举办了两次。作为一项高校思想政治理论的教学实验课，“超级大课堂”强调“教学理念与模式创新”，要求教师组队正面回答学生提问，突出师生互动、思想碰撞、教学相长，搭建思政教师培养的实战平台。不过，前两次都是以同一门课程的内容为核心，由各家高校的思政课教师分别组队“打擂台”，聚集的问题，分别是“为什么大学生要有理想信念，做一个平凡人就是胸无大志吗？”和“如何理解爱国主义与爱社会主义的一致性？”

这一节“超级大课堂”，以大学思想政治理论的 4 门主干课程为类别，不同学校的老师共同组建参赛方阵，实现“原理讲理论、概论谈当下、纲要论历史、基础说情理”，让大学生体味不同课程对社会主义核心价值观的解答。

每一组教师都经过事先的协同备课，用一段不超过 6 分钟的视频来展现团队的解疑释惑能力和教学设计创造力，阐述他们对于社会主义核心价值观的一点理解，展示“课堂好声音”。更多的时间，用来回答现场听课师生的发问、质疑，随机应变，既要正面回应、令人信服，又要言简意赅，保证答问数量和质量，以便在由现场观摩师生、专家们一人一票的评选中胜出，成为得票最多的“超级团队”。

争鸣、交锋、竞争，随着一组组教师团队登场，教室内的热度逐渐升高，智慧火花时时迸射，课堂俨然变身成了思想的辩场——

“社会现实不尽人意，你采取什么态度？不少学生抱怨多但思考少、行动少。一个社会想要变得更进步、更美好，不是说它不会出现问题，而是取决于每个人的态度。”上海杉达学院教师游昀之这样回答一位学生。

“联合国教科文组织曾组织一批专家，试图概括一套举世通行的‘普世价值’，该项目最终流产。要从特殊中总结出普遍，会遭遇跨文化的困难，比如该用什么语言表达、由谁来总结。社会主义核心价值观这 24 个字，是中国人近代以来不断反思总结的结果。比如‘富强’，哪个国家、哪个民族不追求‘富强’？但中国人用了 100 多年时间，从被欺凌、差点被分裂的历史进程中不断奋斗、争取的‘富强’，感受与其他国家不一样。核心价值观不是上面提倡的概念，是历史走出来、积淀在每个中国人内心的东西，具体到每个人，是我们每个人在这样的历史进程中怎么选择人生道路的问题。不能做简单的概念类比……”面对敏感问题，华东师范大学老教授赵修义饱含感情又显示深厚理论功底的大段阐述，赢得了学生们的热烈掌声。

两个多小时的平等对话交流与碰撞，老中青三代、4组教师团队在解答大学生现实疑惑过程中协同亮剑，让在场师生逐渐达成共识：将社会主义核心价值观落实到大学生群体，应该以“勤学、修德、明辨、笃实”为目标与要求。

“‘超级大课堂’让大家享受了一堂思想的大餐。”专程到沪观摩的教育部社科司副司长徐艳国在课后的总结中这样评价。华东政法大学教师何益忠把“超级大课堂”比喻为教师的“磨刀石”和学生的“心灵鸡汤”。

“‘生问师答’课，让我们变得积极主动、情不自禁地投入其中。这节课加深了我对社会主义核心价值观的理解，懂得了要扣好人生第一粒扣子！”上海大学学生吕承这样说。

“小、细、实”，将社会主义核心价值观教育融入大学生生活

比起现场的生动热闹，“超级大课堂”更重要的成果，是留下了有关社会主义核心价值观的“一库一集一盘”：教学问题库、精选问题解析集和现场录像盘，成为上海所有高校思政课可持续通用的“教学参考”。

同时，上海市各高校还有很多创新尝试，推动社会主义核心价值观扎实有效地进教材、进课堂、进学生头脑，并以“小、细、实”的形态，真正融入大学生学习生活。

上海交通大学正在大力构建贯穿学生大学生涯全程的以“责任”为核心的使命教育，把社会主义核心价值观内化为学生成长成才的内在动力。该校党委书记已连续8年为新生上入学第一课——“选择了交大，就选择了责任”；以“祖国强盛，我的责任”为主题开设“励志讲坛”，已邀请百余位嘉宾现身说法和现场交流；寒暑假，鼓励并引导学生深入基层开展社会实践，每年有近百位专业老师参与指导，让学生知国情、明社情，并将调查研究的问题与学校科研对接。2013年，上海交大到国家重点行业就业的学生比例已升至55%。

华东师范大学将爱国、敬业、诚信、创新等社会主义价值体系的核心内容贯穿于学生就业工作之中，鼓励学生积极响应国家号召，参加“三支一扶”、大学生村官、大学生社区服务计划等相关项目，设立“服务西部奖”和“服务基层奖”。

上海大学成立“十八大”精神宣讲团，举行了91场报告、讲座；探索了“基于问题逻辑的社会主义核心价值观进‘思政课’微课程教学方式”，微视频、微内容、微课程、微学习、微互动一体化，在解答问题过程中，推动大学生对社会主义核心价值观的理解、认同和践行。

在高校云集的松江大学园区，一个由华东政法大学、上海外国语大学、东华大学等8所高校共同主办的以“践行社会主义核心价值观，提升学生党员服务意识”为主题的学生党员发展论坛正在紧锣密鼓地筹备中。论坛面向学生党员征文，请他们结合当下热点事件以及主流媒体中的各种评论发表自己的理解和认识，还发起线上讨论。

“一定要将社会主义核心价值观的教育转化为青年学生的日常话语体系，形成常态化的工作机制，注重内化熏陶，在学生身上留下长远影响，成为青年学生的‘精气神’。”上海交通大学校长、中科院院士张杰说。

我国本科生导师制存在的问题及其改革

摘要：本科生导师制在高等教育中具有独特的地位，它是大学内涵式发展的必然产物。本科生导师制最早诞生于英国牛津大学，它本是一种教学制度，其要义是导师与学生亦师亦友，浸淫濡染，启迪智慧。但在我国当下，本科生导师制却存在导师资源匮乏、制度定位不清和形式主义严重等问题，亟需进行“复归原意”的改革。在观念上，需秉承濡染浸淫和独立思考；在定位上，应是教学制度而非其它；在指导内容上，应实施综合指导；在指导路径上，应实现全程指导；在导师聘任上，应采用开放式导师；在运行中，需加强导师制制度建设。

关键词：本科生导师制；要义

提高质量是高等教育的生命线，而本科生导师制在高等教育发展中具有独特地位，是大学内涵式发展的必然产物。美国心理学家埃里克森（Erik H. Erikson）认为，大学阶段是人在社会化过程中“自我统合对角色混乱”的阶段，最需要人生导师的正面影响。而“我是谁”、“我希望做一个什么样的人”正是自我统合的核心。本科生导师制（Seminar）恰恰在“激起学生思想火花、传授知识、教授智慧方面，被认为是某种特别的、独树一帜的方法”，被誉为大学教育促进学生发展的“皇冠上的宝石”。然而，综观我国高校目前本科生导师制存在的问题，亟需厘清导师制的原本要义，构筑“复归原意”的导师制策略。

一、本科生导师制的内涵与特征

诞生于英国牛津大学的本科生导师制，以其独特的提升大学内涵式发展的魅力很快得到世界各国大学的认同。美国普林斯顿大学、日本筑波大学等先后采用本科生导师制而成为世界名校。分析以牛津大学为代表的本科生导师制的运行机制，对我们理解导师制的内涵与特征具有重要意义。

导师与学生朝夕相处、交往密切是导师制的第一个特点。自学生入学之时，学校就指派1-2名导师辅导学生，导师与学生之间建立起亲密的关系，指导学习，交流情感。导师与学生见面的地点一般在导师办公室、宿舍或校园内的酒吧。师生边喝咖啡边讨论，既轻松又和谐。“导师与二三学子，时常相聚一堂，或坐斗室相对论学，或集诸子茶点小饮于导师之家，剖析疑难而外，并得指示学生修养之法，解答学生个人问题”。“导师视门人如子弟，门人视导师如良师益友，从学之期虽暂，而缔交辄终身，受其潜移默化，不觉品德与学问俱进也。”

“导师坐在那里喷烟，喷得你天才冒火”，林语堂这样赞叹导师制。在密切的交往之中，导师的学识、阅历、气质和精神，像春风一样润泽着学生的心灵，学生也因“亲其师”而“信其道”，因“信其道”而“安其学”。甚至在学生毕业之后的工作、学习和生活中，导师仍然发挥着一定的影响力。导师与学生的关系，既是师徒，又是朋友，师生无所不谈，亲密无间。“学生所知道的一切都是从导师那里，或者不如说是同导师一起学到的。”

本科生导师制的第二个特点是综合指导。本科生导师的职责除了负责学生的学习，协助

学生安排学习计划外，还要负责学生的生活、操行和品德，激发思维，开启智慧。高等教育何以为“高”？英国教育家大卫·帕尔菲曼认为，“高等教育，无论是发生在哪个学科，都意味着个体交往能力及敏锐的批判意识（综合、分析和表达）的发展。……从本质上来说，高等教育是通过自由教育的过程发展批判性思维的过程”，核心是通过人与人的交往实现人的发展的过程。因此，教师要加强与学生的联系和交流，为学生提供更多互动学习的机会。只有这样，大学之高才得以实现。追根溯源，导师制教学方法的哲学基础是苏格拉底的“产婆术”，其核心在于培养学生的独立思考意识。导师教学的重点是培养学生正确看待事物、评价证据和综合分析的能力；学生在导师制下能够获得思维的独立，而不再是盲从。师生双方都有权拒绝对方，学生可以接受导师的观点，也可以反驳导师的观点。导师制的教学方式，不是通过权威的独断灌输，而是质疑、诘问、探究和摸索，正是在这样的密切交往中开启了学生全新的人生。

二、我国本科生导师制的现状与问题

导师制在我国已经实施了半个多世纪，客观上推动了我国高等教育的发展，培养出了一大批优秀人才。但是，以精英主义教育为特质的导师制在我国高等教育大众化的背景下，在实施导师制的过程中也出现了“水土不服”的状况，表现为导师制运行中出现的定位不清、经费不足、热情不高、监管不力等问题，需要进行溯本求源、复归原意的改革。具体而言，目前我国导师制运行中表现出来的问题主要有以下几个方面：

1. 导师资源匮乏

根据教育部门户网站公布的最新统计数据，2011年我国普通本科院校专任教师为976937，学生为13496577，师生比为1：13.82。由于高校之间“贫富差距”悬殊，许多地方高校的师生比都在1：18，甚至以上。美国斯坦福大学的师生比例是1：3，普林斯顿大学的师生比例为1：6，相比之下，我国普通高校师生比过大。再加上各高校导师的选拔有一定要求，不是所有专任教师都可以担任导师，能担任学生导师者只是一部分教师，他们往往既是教学的主力，又是科研的骨干，甚至还要担任部分行政工作，从而导致导师资源严重匮乏，供需矛盾非常突出。

2. 制度定位不清

导师制到底是一种什么样的“制”？从导师制诞生的历史看，它本是一种特殊的“教学制度”。“大学教师主要之任务为任学生导师，授课乃在其次”。在我国高校，本科生导师制虽也称为“制”，但其实还不是真正意义上的“教学制度”之“制”，不具有“教学制度”的强制性、约束性等特性，更像是各高校的一种特色育人方式。这从我国高校五花八门的导师制名称可见一斑：如“社团导师制”、“项目导师制”、“论文导师制”、“英才导师制”、“科研导师制”、“素质导师制”、“全员导师制”等等，还有些高校直接将本科生导师制定位为“学生管理制度”、“个性化的育人制度”、“资困助学制度”、“因材施教的育人模式与个别指导的柔性培养机制”等。导师制的定位不明确导致导师们在工作时不得不反复界定自己与班主任、辅导员、任课教师、毕业论文导师、实践指导教师等有明确工作职责的

岗位教师的关系。可见，导师职责不清、责任不明，工作成效自然难以保证。

3. 形式主义倾向严重

我国高校的本科生导师制在运行中存在较为严重的形式主义倾向，表现为或者“只用导师制之名，不管导师制之实”，或者“只做宣传之噱头，不问实施之效果”，甚至有高校在师资、经费、场所没有落实的情况下也匆匆开始实施导师制。目前，不管是国家重点高校还是地方普通高校，都有实施导师制的冲动，这可能与高校扩招造成人才培养质量下滑有关。大家认识到，要培养创新型人才，凸显“因材施教”的个性化教育，“经济有效”地提高教学质量，导师制也就成为理论上最“正确”也最具可操作性的理想选项。有学者认为，导师制是绅士文化下所孕育的独特产物，他与我国高等教育大众化和市场化环境下的“公司文化”是不兼容的，“导师制的失效，是高等教育大众化必然附生的现象，根源在于文化的不适，而不单纯是导师的懈怠。”在市场化 and 功利化的文化中，师生都会权衡付出与回报的关系。当教师在分配有限的时间和精力时，当把导师工作与每周排在课表中的教学和每年年底要进行的科研工作量统计放在一起比较时，导师制的指导工作就只能往后排，这也无关教师的责任心差或者专业素质。另外，对学生来说，课业负担重也造成对导师制学习的敷衍了事。与牛津大学30多门课程相比，我国高校的课程大多在50门以上，160个左右的学分，学生负担偏重。再加__之我国大学往往需要三年内完成四年的课程学习任务，留出一年时间做毕业论文、参与实习以及联系就业等，几乎每天都排满了课程。况且参加导师制的学习活动又没有学分，学生对导师制的活动敷衍了事也就成为情理之中的事。

三、我国本科生导师制的改革

鉴于我国高校本科生导师制存在的诸多误区，亟需对导师制进行“复归原意”的改革，把握本科生导师制的实质，以激励学生思考、激发学生潜能为目标，切实实现高等教育的教育目标。

1. 指导观念：秉承濡染启迪和独立思维

绅士文化背景下的导师制引进到中国，不能只是简单的“移植”，还必须进行“中国化”的改造。一方面要坚持导师制的要义，秉承导师制的要旨；另一方面又要改革导师制的运行机制，增强导师制与我国高校传统文化的契合度。在实施导师制的观念上，必须秉承“濡染启迪”和“独立思维”的要义。“濡染”强调润物无声的效果，“启迪”强调引导和激发的力量，目标都指向学生的独立思维能力。导师制的实质就是要通过导师与学生的密切交往，激发学生学会独立思考。思考是内隐的行为，外显之后，就表现为学生学会质疑、学会探究、学会学习。导师制并不排斥具体内容的指导，但更看重指导过程中师生的密切合作、心心相印的感染和浸淫。学生在与教师的交往中感受教师的睿智和才学，教师在与学生的交往中感悟青春和活力。

2. 定位：确定为“教学制度”

定位为“教学制度”可望使本科生导师制走出“形式主义”的泥沼。教学工作是各级各类学校的“中心工作”，具有不可替代的严肃性和规范性。导师制本来就是教学制度，现在

复归原意，重新强调，既是对导师制的正本清源，又是导师制能真正发挥功效的保证。首先，定位为教学制度的导师制，从教师的角度来看，就能将导师制的工作与教学工作等同，就能从认识、行动上加强对导师工作的重视程度，愿意付出相应的时间和精力；同时，也能顺理成章地获得与学科教学、科研工作的同等待遇，且在职称评定、评奖评优等事关教师切身利益的分派中受益。从学生的角度来看，定位为教学制度的导师制，就不再是可去可不去的“额外”的学习活动，而是必须完成的学习任务。

作为教学制度的导师制，一方面要将导师制编进人才培养方案，并给予相应的学分，真正纳入教学的组织和管理体系；另一方面，应适当降低人才培养方案的学分总数，适当减轻学生负担，给予学生“思考问题”的时间和精力。

3. 指导内容：实施综合指导

指导内容的综合化源于导师制培养独立思维的要义。学生的独立思维能力不是靠某一项学习内容（如论文导师制）或学习环境（如宿舍导师制）所能实现的，而应着眼于学生综合素养的整体提高。以教师教育为例，“做一名有特长的老师”是人才培养的核心目标，那么，导师制就应围绕这个教育目标，可以以“特长辅导”为抓手，兼顾“思想开导、学习指导、心理疏导、就业指导”等多个方面，在师生间建立起一种相对固定和连续的导学关系，深入学生的学习生活。当然，导师制也可以根据学生的修业阶段而选择不同的指导内容。如，一、二年级以“修身”为主，以教师职业技能为抓手。导师除了负责指导学生读书、修身之外，也应督促学生做好职业技能的训练，为学生选课、社团参与等提供咨询。三、四年级以“修业”为主，以学术研究为抓手。修业主要指专业发展，集中于学年论文和毕业论文的指导，并以此为平台，关注学生的职业规划、职业选择、就业技能等。这种导学关系甚至可以延伸至毕业，全程关注学生的思想、心理和学习。总之，凡学生困惑之处，皆有导师指导，这才是导师制的理想状态。

4. 指导路径：实施全程指导

导师制的指导工作宜从学生进校开始。学生走进大学校园，人生地疏，举目无亲，离开家乡让他们思乡心切，远离亲人让他们倍感孤独，教师授课方式又与中学的差异显著，学习内容、学习形式、人际交往等等都颇不适应。这时，学院委派的导师就应进入学生的学习生活，帮助学生缓解各种不适，使其快速融入学校生活。在之后的二、三、四年级，导师全程关注所指导的学生，根据各学段学生遇到的具体困难和学习特点进行辅导。根据我国高校本科生导师制的运行特点，全程指导一般分两个阶段进行，前两年指导学生多读书，厚素养，以职业技能的“特长辅导”为抓手；后两年转向以学年论文、毕业论文为抓手，不仅学有特长，更形成可持续发展的潜力。

5. 导师选聘：采用开放式导师

导师资源短缺的问题是制约导师制运行的主要障碍之一，也是短期内很难解决的难题。要解决这一难题，就需要盘活校内的教师资源，拓展校外教师资源。具体说，首先是选好用好校内导师。校内导师的选聘除了考虑导师的责任心、工作能力等因素之外，还需要重点选

聘有专业特长的教师担任导师，也应从指导思想、指导方法、特长技能等角度加强对年轻导师的培养，构建导师梯队。其次是选聘校外导师。在高校逐步加强实践教学的背景下，各专业一般都有相对固定的实践基地和实践指导教师。这些实践指导教师也是很难得的导师资源，在师资紧缺的条件下，可以选用这些校外专家担任学生导师。第三支导师队伍是离退休教师。大多数离退休教师不仅德高望重，而且乐教敬业，只要身体康健，一般都乐于“退而不休”，也愿意为社会发挥余热，他们是非常宝贵的导师资源。第四支导师队伍是高年级学生导师（学生导师亦称“导生”），选聘高年级品学兼优的同学作为低年级同学的导师，可以协助教师导师完成各种工作。而且，学生导师更能发挥朋辈影响的作用，对低年级学生的影响也更大。总而言之，采用开放式导师聘用办法，以校内教师为主体，校外教师、离退休教师、学生导师为补充，既能弥补导师资源的匮乏，又能优化导师结构，实现导师制的顺利运行。

6. 导师制管理：实施制度化管理

制度文化是人类活动的产物，又必然成为限制人类不规范活动的因素。作为教学制度，导师制还要健全一系列保障系统，包括导师的选聘与退出制度、导师与学生的结对制度、导师制的经费使用、管理与以及导师制活动场所保障制度、导师制活动过程监控与考核制度、学生导师制学分修得制度等等。（作者：闫瑞祥，绍兴文理学院）

教育发展研究 2013. 21

芬兰高校教学发展的理念与实践

——以赫尔辛基大学为例

摘要：芬兰向来重视高等院校科研和教学的平衡发展，这从其科技创新的“传统”以及近年来在各种高等教育国际评比中所取得的佳绩可知。以赫尔辛基大学为代表的芬兰高校，科研能力已走在全欧乃至世界前列，同样，在教学发展方面也有诸多先进之处。本文以赫尔辛基大学为例，对芬兰高校教学发展的理念与实践进行评析，希冀对我国高校教学的改进、提升和深化提供镜鉴。

关键词：芬兰；高等院校；教学发展；赫尔辛基大学

高等教育的成败关系着国家国力的提升，而教学质量的高低又对高等教育的成败起着非常重要的作用。芬兰在抓高等教育教学质量方面显得格外凸出，特别是其最著名的大学——赫尔辛基大学，更是芬兰高校的典型，它不仅聚现了芬兰高校教学发展的许多共性，而且也在这一方面尽显引领之态。本文拟对芬兰高校教学发展的根本理念、基本实践作一概览，特别是以赫尔辛基大学为例进行具体分析，在此基础上总结出芬兰高校教学发展的基本模式，希冀为我国高等教育教学质量的提高以及相关方面的改革与深化提供启示。

一、芬兰高校教学发展的根本理念

芬兰高校教学发展的根本理念可从芬兰高等教育整体规划的特点及其长足发展的经验

可见一斑。有文献指出，芬兰高等教育的中、长期规划在总体上具有三个特点：（1）高校的科研与教学均彰显出很强的辩证性，这一“彰显”使得二者兼具一致性和灵活性的精神；（2）高校教育始终与社会诉求相呼应；（3）高校教师培训具有强烈的专业自主性。有学者还就芬兰高校多年来全局发展的经验作了专门概述，其中有两点直指高校的教学发展，一是“科研、教学以及行政，只有‘三足鼎立’方可使高等教育实现长足且可持续的发展”；一是“学生乃高校的‘生命’；教学乃学生的‘资本’”。尽管到目前为止，学者们对芬兰高校教学发展的理念尚未形成统一的认识，但由上述不难看出，芬兰高校教学发展的根本理念指向三个性质，即“辩证性”、“平等性”和“生本性”。

在芬兰的众多高校中，赫尔辛基大学（以下简称赫大学）的教学发展可以为我们提供一个更为明晰的图景。探析赫尔辛基大学的教学发展理念，仅从其办学方针以及招聘纲领便可窥一二。据赫大学相关文件规定：凡教师，必须能从事科研且开展科研；凡研究人员，必须能实施教学且进行教学；科研乃教学发展的根本动力之一。有材料指出：“赫尔辛基大学目前所拥有的8000余位教研人员，其中一半以上的教学都紧密依托于科研展开，因为从进校的那一日起，新进人员的内心便已深深铭刻‘每一位教师都是研究人员，而每一位研究人员亦是教师’的训示”。

为贯彻这一训示，学校投入大量的人力、物力和财力，以确保科研本位教学（research-based teaching）的顺利实施，有效贯彻教学发展管理和教育质量保障。可以说，科研本位教学、教学发展管理以及教育质量保障是赫大学教学发展理念的三大“部件”。如前所述，芬兰高校虽一直没有统一的教学发展理念，但赫大学在这方面却是明确而既定的。赫大学教学发展的根本理念，简言之，就是通过科研促教学，通过教学推科研，使两者皆有利于学生实现高质量的课业学习和能力培养，由此使大学在横向和纵向上的教育质量具有一致性；稍扩展说，即所有的教学必须包含四个方面的“确立”——以科研为基础的学生学习目标的确立、科研本位教学的课程与内容的确立、教学方法的确立以及评价方法的确立。通过这四个“确立”，学生可以保证获得具备顺序性的课程学习和一致性的教育质量，从而对他们今后的学习和发展产生连贯性的作用和影响。为使教学发展理念更加“深入人心”，学校还专门制定了四大准则：（1）教学必须以科研为基础；（2）教学必须以学生为中心；（3）教学发展必须有全整性的目标；（4）教师必须敬业爱岗。

关于科研本位教学，学校在总体上规定了三个原则，即：（1）教学人员必须进行教学且开展与教学相关的科研；（2）学生应当拥有足够多的机会参与学校科研团队的工作；（3）各种教学必须尽量通过合适的教育技术与最新的关联科研（成果）结合起来。由三个原则不难看出，赫大学不仅对于教学和学习的科研取向有所强调，更对教师的教学技能，尤其是现代教育技术的使用技能给予了明定。显而易见，结合科研的教学必然牵涉多种方式的呈现和操作，而这些方式又需要现代教育技术的强力支持。就教学发展管理而言，从原则上讲，学校对此并非独揽专制，但也不是全盘脱手，而是分阶段、分层次地赋权于学校的每一个“成员”。进一步说，在教学发展的管理上，首先由学校负责提供各种资源和经费，并对其作出

大体规划；然后以学院为单位，承担起各学位点目标设定和专业办学质量的责任，并且对相应的资源和经费进行合理配置；研究中心、系、所则负责监控学科领域的具体教学质量，其中包含各学科领域的课程设计、学习目标确立、学习评价标准和方法制定、教师专业资格和能力认证等等；每一位教师对自己所授课程的教学质量和学生学习的成果与成绩负责；每一位学生为自己学习和科研的进度、深度负责。在教育质量保障方面，赫大学不仅提出了“以__机制保质量”的响亮口号，而且建立起一套比较完善的质量保障机制，包括对教学和科研两大方面的评价构件，其中由学校自行建置的教学评价工具——“教学评价矩阵”

(teaching evaluation matrix, 如表所示) 在整个内部评价机制中占有十分重要的地位。

教学评价矩阵表

	及格	改善中	良好	优秀
1. 目标与规划				
(1) 教学质量				
教学管理和策略计划				
教育规划和课程设计				
学习目标制定及其核心要素达成				
教育质量保障				
(2) 资源质量管理				
招生(指本科阶段的)				
人力资源管理				
教学职岗管理				
教学技能监控				
教学与学习环境监管				
2. 实施				
教学方法使用				
考核与学习引导				
学生咨询				
学习策略				
学习内容				
与就业市场相符程度				
3. 评价				
学习评价准则				
学习评价方法				
学生反馈途径				
学生反馈意见				
应届生就业情况反馈				
毕业生就业情况后反馈				
4. 研究生教育				
(1) 整体规划				
招生和现状				
教育课程规划与设计				
(2) 实施				
课程教与学				
研究生指导				
博士研究生教育方案实施以及合作				
(3) 评价				
评价标准				
毕业生就业情况反馈				

注:资料来源于http://www.helsinki.fi/arvointikoulutuksen_la, 2011-05-22.

二、芬兰高校教学发展的实践

对于芬兰高校教学发展的实践，有学者曾作出较为概略的描述，可大致归结为四点，即“教学专项计划的制订”、“质量保障制度的建立”、“资源经费的配套”、“奖励制度的设立”。而下述赫大学教学发展的六大举措正可以帮助我们更加清楚地认识芬兰高校教学发

展在这四个方面的具体表现。

1. 制订并实施“教学与学习发展计划”

为切实发展学校的教与学工作，赫大学专门出台和实施了“教学与学习发展计划”（programme for the development of teaching and studies）。在计划实施的过程中，学校通过颁布一系列的具体规范和条例，以创造出与计划目标相适应的教学氛围，同时将以教师为中心转向以学生为中心的改革路径拓展和呈现出来；值得指出的是，这一计划的制订并非一劳永逸，它每三年更新一次，由学校的专门委员会进行；未来，计划会依据国际教学发展的总体趋势以及各院系、部门评价的具体结果作出相应的变动。

2. 建立教育质量保障机制

为确保教育质量，赫大学建立了一套比较完善的保障机制。具体而言，学校的教育质量保障涵盖了对各种教育评价结果产生过程及其活动的质量保障、对各类与教学相关的组织中（包括教学场氛、校园文化、对外形象等）的质量保障以及对各种教育教学最终成果的呈现与转换的质量保障；这些“保障”缘起于大学最根本的办学方针和目标，并逐步发展成为学校日常运行的要务之一，所以校内的教师、研究人员等均须参与其中，并使之实现常态化、“普及化”。需要指出，为有效地确定和掌控教育质量，学校还专门成立了质量保障督导组，旨在协调和规划学校整体的质量保障体系，组长一般由教务主管人员出任，成员由教学副校长指派，其中不仅包括本校的教师、研究人员、一般教职工以及各学段、各年级的学生代表等，同时还有外校的专家参与。

3. 成立“高等教育研究与发展中心”

高校的教学发展不同于一般中小学校，因此，赫大学特别成立了“高等教育研究与发展中心”（Centre for Research and Development of Higher Education）。该中心主要负责高等教育教与学的研究和执行工作，着力改善高校教师的教学技能，增进他们对成功案例相关因素的领悟与应用；而学校教学委员会专家委员的培训计划和实施也由其负责。有资料显示，这一中心在学校教学改革和发展方面发挥着“聚集”的作用——因为负责各学科教学发展的部门或单位及其人员多分散于各个校区，若没有一个“地方”专供各部人员会面、磋商，那么这部分人势必一盘散沙，或者是疲于往来交通，中心正是起到这样一个作用：它共聘用人员约30位，其中半数以上除了在中心工作以外，其余时间则回到各自原单位或部门；这样，他们在保证中心工作时间长短合适的同时，也保持了与原单位或部门的联系，由此使高校教与学的研究和执行工作既能充分实现统合而又不失去学科领域的特点和前沿关联性。此外，中心还有调度的作用——在有关教学与相关学术研究发展的人力和其它资源的配置上，学校通过这一中心来实现与各院系、所、中心、部门之间的整体平衡。

4. 进行自我评价与国际评估

“以评促建”的理念在芬兰高校中深入人心，芬兰各大院校的各个学院、中心、系、所以及其它一些单位会定期对以芬兰高校群体的共同目标和发展挑战作为背景的教研活动作出评价。为此，赫大学也建立了一套较为体系化的评价制度，包括自我评价和国际评估两部

分。其中，各单位的自我评价往往是有层次地结合国际评估而展开的。

在进行自我评价时，学校各学院、中心、系、所等单位一般自行决定评价形式，但无论采用何种形式，都必须以教学评价矩阵为基准。在完成自我评价之后，外部的国际评估将定期驶入。进行国际评估旨在了解学校的教育、教学及其相关运作方面在国际水准上的现状如何，这种外部评价时间间隔不宜过长，但也不能太短，所以赫大会每隔六年对校内教学、科研、教学管理等的质量实施一次国际评估。为不让国际评估流于形式，学校特地成立了国际评估小组，由来自高等教育、教学评估领域的国际专家、学者和学生代表构成，成员分组对学校的各个单位或部门进行参访。举例来说，如对教学和课程作出国际评估，学校会在整体上被分成15个大的学科领域，与之相应，评估成员也会组成15个评估分组，这些分组当中包括了代表高教评估专业和教学领域的77位国际专家组成员。通过这样的外部专门评估，学校可以确保在教学与学习发展过程中的种种症结尽可能地被评估小组察觉和明定出来，并在此基础上审慎地将小组的意见纳入各部门的实际教学发展中去。需要指出的是，国际评估的结果会直接影响各学院、中心等单位、部门的经费拨发，而内部自我评价的结果虽不会直接影响于此，但由于各学院、部门的拨款都将依据各部学生的成绩和学位获得数来衡量，所以实际上也是具有间接影响的。

最后还需补充的是，国际评估小组会根据各院系、单位和部门的自我评价报告及他们实地参访的情形，作出如上的结果报告。这样的结果报告，除了“与钱相关”以外，还有三点作用十分明显：首先，结果报告会成为学校未来目标计划和发展方案拟定和实施的基本蓝图；第二，各院系、部门教学发展的症结会在结果报告中明确出来，进而在筹备以后阶段发展的策略目标时得到考虑；第三，就报告所明晰出的一些能够很快解决的问题，在经校长与相关部门协商后，各院部会规划出相应的措施，并将这些措施纳入未来三年的目标计划之中。

5. 给予充分的资源和经费支持

芬兰教育部在对国内高校的资源 and 经费投入方面向来非常大方和慷慨，作为顶尖院校的赫尔辛基大学更是其中的最大收益者。在对这些资源和经费进行再次分配时，赫大学本身也毫不吝啬，对于校内各项事业的发展，尤其是与教学相关的发展不遗余力。例如，在进行跨领域学科的教学性质研究时，学校给予教师以极好的资源，使他们能够经常性地学习到最新的教学应用技术，将各种多元化信息及信息技术运用至实际的教学中去。又如，在提升教师的教学能力时，学校定期向各参与教师给予参加大学教学法课程研修的机会，即向他们提供各种加强高等教育教学与学习及教学法的工作坊、研讨会和有关课程，等等。再如，自1999年以来，为强化各学科的教学与学习，学校新增了大量教职岗位，包括15个在高等教育发展上有资深经验的约聘讲师岗位，其待遇相当于副教授，这15个岗位总数不变，但是以五年为一期，所以每年都会有3个岗位空出来；届时，各院系、单位、部门可自行对这些岗位名额提出要求，依据其每年的经费和相关教学与学习发展的政策计划等来约聘讲师；这些资深讲师的主要学科背景为教育学、心理学或社会心理学，当然也有来自其它学科、领域的教职人员，但不论背景怎样，他们都必须在高等教育教学发展方面拥有专业的知能和资深的经验。

学校评议委员会会决定各院部约聘的配额，这些资深讲师一旦受聘，就会变成各学科在教学与学习发展，以及落实相关科研成果于教学发展之中的领军人物，其职责大至各学院或学科教学的系统发展，小至某一领域教学的具体实操，譬如教学评价的操作、教学督导的步骤及其改革。有材料指出，这些讲师一般都能够积极地与其他教师、学生展开合作，对于加强和改善学科教学与学习的方法和效率颇有贡献。

6. 实行奖励机制

赫大学每三年在校内选拔一次具有高质量教学的院系作为全校的教学典范并加以绩效奖励。对于教学发展的校级评比，学校一般都以各学院、中心、系、所教学质量的自我评价为基础，而评比的指标则被汇编到教学评价矩阵中去；在评比过程中，学校会根据各学院、系、所等所提交的以绩效为基础的经费预算计划书来拨发款项。此时，赫大学校长会提供150000欧元（折合人民币约1163693元）的津贴，以奖励4至8个实施自我评价而达成或超额完成目标的学院、系、所或部门，奖励认定的标准仍来自于教学评价矩阵。另外，学校每年还会拨设21000欧元（折合人民币约162917元）的奖金，以鼓励各教学单位和个人在以现代教育技术促进教学与学习方面的突出表现。

三、芬兰高校教学发展的运作核心

上面对芬兰高校教学发展的理念与实践，尤以赫尔辛基大学为例进行了剖析，这为我们展现了芬兰高校教学发展的真实情况，但要使“概况”更加具有借鉴性，对当中的运作核心，也即对教学发展的管理和评价作出更详细的叙述和分析就势在必行。下面以赫大学的实践为例作一分析。

首先在教学发展管理方面，赫大学各学院最先会根据学校每三年更新一次的“教学与学习发展计划”，制订出各自相应的目标计划，其中包含了教学发展的目标计划。而大部分学院也会制订出以三年为一期的教学发展行动计划，这些行动计划会对各目标计划中所提出的发展愿景与问题进行细化，并进一步明确各项任务执行的责任和监管策略。系、所等的相关教学发展策略计划和实施方针，会把学院层面的目标计划和行动计划、方案等转化成为更为具体的项目。这些计划和方案通常都是经由发展会议、各种团队及网络的运作和合议而达成共识的，学生可利用这些运作和合议积极加入到学校教学发展“决策”的过程中来。值得指出的是，在教学发展的管理过程当中，虽存在各种正式的组织、部门进行管控，但学校内部的社群网络却参与很多；相关教学发展的管理决策和提案一般都会在由各式网络举办的会议中得到讨论和处理；所有这些网络的运作均是非正式的，其代表成员不仅有学院、独立单位、行政办公系统等，而且还包括学生；这些网络的目的是要传播优良的经验 and 作法，使它们遍布全校；每个网络都会指任一位协调员以编制会议议程，具体负责安排、沟通，以及其它共同商定的事项。显而易见，正是因为有了非正式社群网络的介入，才使赫大学教学发展管理中的各种“声音”都得以聆听，进而促使各种意见不断交融，最终达成真正的共识。

在教学发展的运作过程中，评价始终是非常重要的环节。赫大学的“教学评价矩阵”就是独特的自我评价工具，它是学校和各学院、中心、系、所自我评价的初步构架，能够最大

限度地从整个学院或单位的角度来表征它们目前的教学状况、发展规划、任务实施及评估等情况，能比较具体地说明学校在总体上的策略目标和发展方向，使教学发展的计划、实施和评价得以具体化。[35]显然，在“教学评价矩阵”定义下的高质量教学较普通的优质教学已经有了些许不同，这种教学乃是以学生为中心，以科研为基础，为学生提供充足的学习反馈和支持，将教学与科研二者紧密连结的教学；同时，“教学评价矩阵”还对学校教学质量具有相当重要的量化价值，对于改革策略有着很好的导向作用，因为这一“矩阵”本身就始发于学校整体的策略计划和“教学与学习发展计划”，其所设计的“及格”、“改善中”、“良好”和“优秀”四个量度，能非常恰当地用以指示各院系、单位或部门的教学质量现况，同时也可用作教学典范单位评比的核心工具。这样一来，各院部就可利用“教学评价矩阵”来合理规划本单位的教学发展策略，并对教学活动进行适切的自我评价，以描绘和评估各自的运作情形。另外，这一评价“矩阵”还着重于教学质量的自我评价，其中包括对改善教学质量、组织运作、发现优点及对其“发扬”策略的强调。总而言之，“教学评价矩阵”的主要功能在于发掘各学院、中心、系、所等教学发展的优、劣势，以促使它们“扬长避短”，而绝非作为苛责之用，这就在无形中赋予了各单位、部门弹性化的教学发展权限，以保证其教学能够在一定范围内朝着学校年度发展计划迈进而不致于造成“破罐子破摔”的情况。

通过上述分析不难发现，赫大学教学发展的运作有着许多值得借鉴的地方，但也存在一些不足，如以“学校—学院—系—所”层层规定的命令链制度，使学校运作过于保守而限制了各单位、部门的弹性作为，这难免造成各部发展方针配合的不适而产生冲突，难以预见其在长期运作中的明确成果；而在学术领导和行政管理方面也有权责不清的问题，容易造成许多关联人员的无所适从；还有，将教授视为学校的领导者，在很大程度上是缺乏可行性的：尽管许多国家、许多高校都在力推高等教育去行政化进程，强调这一进程的优势所在，但直接让学者、教授接管学校行政似乎也不太现实，因为他们往往缺乏相应的管理能力。

四、芬兰高校教学发展的基本模式及其经验启示

总结前述我们应当很容易进一步推知，芬兰高校的教学发展是以其高等教育的根本理念为核心而推展开来的，围绕这一核心发挥作用的是来自于三大方面，即高等教育改革、质量保障机制以及评价制度的综合影响；同时，由于芬兰隶属于欧盟国家，因此在诸多方面，特别是高等教育领域，非常容易受到欧洲一体化趋势的影响，譬如“博洛尼亚进程”便在无形当中促使芬兰高等教育系统的“双轨”向着异质化的方向发展，这使芬兰把对本国高教所进行的改革与质量保障紧密联系起来，并且也推动了本国高教领域中师生人员的机动性和流通性。另外，为迎合区域化、全球化的大势与市场本身的诉求，还促进了芬兰高校教学发展的欧洲化演变甚至国际化发展。总言之，芬兰高校教学发展存在着一种涉及多个方面、多维层次而又有着较强系统性的模式。

结合前面的案例分析，以下四点值得我国高校认真反省和启思。

首先，高等教育应回归“以生为本”的理念。“何谓大学？”似乎是一个老生常谈的问题，但从以赫尔辛基大学为代表的芬兰高校教学发展的诸多方面来看，其就这一问题的认识

无疑是非常清晰、可取且符合大学的本然宗旨——大学就是培养精英、人才的圣地，没有把学生培养“出来”的大学根本不能称之为大学。不可否认，经过数十年的努力，我国高校在外部建设，尤其是规模、形式方面取得了惊人的进展，但在“学生培养”上却不甚喜人：许多“三本”、“独立学院”甚至一些“二本”的学生，“毕业即失业”；不少“一本”的学生出国深造，“一去不复返”。这些现象看似夸张打趣，但实际上就是一个现实，它在严酷地讽刺着我们的“高校”在“学生培养”方面的不作为或不尽如人意之处。而在芬兰高校教学发展的理念和实践中则明显不同：如赫大学的教学发展自始至终都在强调学生，都为学生的现在和将来作出打算，所以其教学才有可能卓越，才不会流于形式，才能够培养出众多的精英和人才——这种“以生为本”的理念应该而且必须受到正视、反思和重视。

第二，高校应当重视教师的教学质量。众所周知，芬兰教育向来重视教师的素质，芬兰教师在社会上拥有一定的声望和地位。在高等教育中的情况更是如此。同时由前述可知，像赫大学一样的芬兰众高校普遍重视教师的教学质量，这样，其教学发展也就形成一个良性的循环而顺理成章地铺展开来。但在我国，情况却大相径庭。有文献指出，高校学生对于教学质量的满意度很低，研究型大学（指具有研究生院的大学）比普通高校的问题更为严重。另外，据笔者十几年来在国内多所高校的游历发现，“教师不着意于教学”、“教学实乃‘走过场’”等恶象比比皆是，这说明我国高校长期以来对教学发展方面不够重视甚至无视。如此一来，恶性循环“孕育而生”——搞科研的教师当然不着意回报很低的教学，只专心科研，而能上好课的教师由于不受到重视，精力大多放在校外，校内“走过场”也便处处可见。因此，形成像芬兰高校教学发展的良性循环对于我国高校教学质量的改进和提升来说是亟需而且刻不容缓的。

第三，高校应形塑教学质量文化。开展教学发展，实现高质量教学，不仅需要形式方面的完整制度支持，更需要各级组织对于质量要求的内在文化支持——这在芬兰高校教学发展的理念和实践中体现得比较明显。不言自明，没有教育行政部门和各院校、单位对于高校教学质量所形成的常态化、积极的认知场氛，要将相应的价值观深入观念、组织以及运作之中，一切的制度和措施都有可能流于形式。然而毋庸讳言，在近年来我国各级各类高校所大力提倡和实施的各类评估当中，就是由于没有形成这样的“文化”，导致各种问题接踵而来——材料的重复、堆砌，人员的往复、疲惫，到最后换来的多是资源的浪费和基层的非议……是否真正实现了“以评促建、以评促改”？因此，怎样形成像芬兰高校教学质量“文化”的问题，值得讨论和深思。

第四，高校之间及其内部部门之间应建立起评估信任的场氛。评估是芬兰高校教学发展举措中的重中之重，同时，正是由于与赫大学一样或者类似的众芬兰高校皆将教学发展深入人心，形塑起了一定的教学质量“文化”，才使其各个单位、各级部门之间相互信任，进而实现了对评估工作的通力合作。但在我国，因为没有这种“文化”在场，各院部之间在一定程度上存在着竞争关系，或者大家都持有“事不关己高高挂起”的心态，于是很容易造成单位与单位之间、部门与部门之间、院校与院校之间信任度不高，这种情况甚至在教育质量保

障工作做得相当不错的香港地区存在，因而导致合作效率不容乐观、低下甚至完全形式化现象，最后的评估绩效水平也可想而知。因此，如何建立评估信任场氛的问题也值得各方人员的探究和讨论。（作者：王祥，贵州师范学院）

教育发展研究 2013.1