
高 教 动 态

总第 3 期 2006 年第 1 期

嘉兴学院高等教育研究所 主办

2006 年 7 月 25 日

本 期 要 目

●理论动态●

大学校训刍议.....1

新建本科院校本科教育基本特征.....3

■高校聚焦■

高校迎评：什么是你的策略选择..... 6

高校青年教师心理枯竭的归因及其调适.....15

★思考与借鉴★

浙江高等教育发展的特色及启示·····	18
沪、浙地方性本科院校发展定位调研报告·····	24
中美一流大学人力资源结构与遴选标准比较·····	29

◆高教信息◆

中国设立“大学校长奖”推动建设世界一流大学·····	33
失去特色的大学·····	33
美国大学校园里的读经热·····	34
一些校长建议撤销本科管理、法律专业·····	35
上海大学打破教授终身制 不合格将降级·····	36
中国大学用一流待遇全球争聘顶级学者引起争议·····	36

▲会议动态▲

亚洲创业教育会议：中国大学应重视创业教育·····	37
第三届中外大学校长论坛·····	38

◆校长语录◆

大学校训刍议

校训,根据《辞海》的解释是:“学校为训育上之便利,选若干德目制成匾额,悬之校中公见之地,是为校训。其目的在使个人随时注意而实践之”。“训育”主要指道德方面的涵养和熏陶,“训”,指教诲、开导、鞭策、训导等。可见校训是对学生在道德、修养和做人的品行方面提出的要求,引导师生修德践行,博审向学。

一、大学校训的句式特点

大学校训,就其组成形式和语言来看,已形成了一种特有的风格。根据姚德义先生主编的《大中学校校训集锦》一书中所收录的三百多则校训来看,大学校训主要是四字两句、二字四句和四字四句的句式组成,传统的中文四字格用得很广。例如,河南大学的“明德新民,止于至善”,山东大学的“气有浩然,学无止境”,青海大学的“志比昆仑,学竞江河”和四川大学的“海纳百川,有容乃大”等都是典型的四字两句式的校训。安徽大学的“至诚、至坚、博学、笃行”和中国传媒大学的“立德、敬业、博学、竞先”就属于两字四句式校训。西安交大的“精勤求学、敦笃励志、果毅力行、忠恕任事”和外交学院的“站稳立场、掌握政策、熟悉业务、严守纪律”属于四字四句式的校训。除此之外,湖北师范大学的“诚、毅、勤、敏”校训,浙江大学的“求是”校训,重庆大学的“耐劳苦、尚俭朴、勤学业、爱国家”校训,天津大学的“实事求是”校训和云南大学的“立一等品格,求一等学识,创一等事业”校训,分别是一字四句式、两字一句式、三字四句式、四字一句式以及五字三句式。

大学校训的语言简洁、精练,词性一般以动词和名词为主,几乎没有形容词和副词,词义明快、朴实。词和词组合成短语,大多为四字格形式,三两个短语组合在一起,结构紧凑。我国有许多好的大学校训,不管是出自古代经典的诗文或警句格言,还是名人的亲笔题词,大都是以最少的文字,表达出丰富的内涵,且字、词的组合达到了珠联璧合的效果,诵读起来朗朗上口,理解时余味无穷,既易于记忆,又便于传播,给人以美的享受。如清华大学校训“自强不息,厚德载物”,仅仅八个字,就传达出了非常丰富的内涵。南开大学校训“允公允能,日新月异”也只有八个字,但每个字都涵义深刻,意义恢弘。如,“公”是指培养人的公共意识和公共道德。“能”指智能、体能、技能、才能。短小精悍的大学校训,却蕴涵着如此丰富而深刻的内涵,在我们心里留下了永远的印记。南京大学的前身两江师范学堂于1905年制定的“嚼得菜根,做得大事”的校训,以朴素的口语化形式倡导一种不怕吃苦、行为俭朴、勤奋、诚笃的好校风,体现了我国优秀的传统美德。

二、大学校训的功能

作为大学文化不可分割的一部分,大学校训已经成为一种无形资产,体现出巨大的价值意义,在学校的发展、建设和对外交流方面发挥着不可替代的重要作用,其功能体现在如下几个方面:

(一) 凸现大学精神

我国大学由于各自的历史、地理条件不同以及所处的地域经济发展不平衡,相互之间有

一定的差别,各个大学之间既有共性,也有个性,但更多的是各个学校自己的传统和特色,表现在历史沉淀、文化底蕴、办学传统、学术思想和学术追求等方面各不相同,从而构成了独特的大学精神。这种大学精神是一所大学的灵魂和文化内核,体现了这所学校显著的办学特色、独特的精神风貌和丰富的文化内涵。例如,一提起北京大学,我们想到的是它那传统的爱国主义情怀,自由而浓厚的学术氛围和深邃的学术思想,这就是北京大学的精神气质,它不同于清华大学的大学精神,也不同于复旦大学的大学精神。而大学校训是对大学精神的高度概括和总结,使人们了解和熟悉不同大学的本质特征。正如南京大学校长蒋树声教授认为的那样,不同的大学之间形成了各自的传统和精神,校训最能反映大学的传统和特色。“诚朴雄伟、励学敦行”作为今日南大的校训,既反映学校的优良传统和特点,又体现了办学理念的更高追求,同时还阐明了实现远大目标的途径。“自强不息,止于至善”作为厦门大学的校训,向人们传递的是积极向上、奋发图强、永不懈怠,努力追求完美的厦门大学精神。湖南大学的校训“实事求是,敢为人先”彰显的是那追求真理,勇于探索,敢于开拓的湖南大学精神。

大学既是培养崇高理想、探求知识的园地,也是孕育新思想,推动社会向前发展的前哨。创新是大学发展的源泉,没有创新就没有发展。现代大学要倡导学术自由,更要提倡不断创新,它已成为大学精神的一个重要方面。江泽民同志在庆祝北京大学一百周年校庆大会上明确指出:未来大学,特别是一流大学“应该是培养和造就高素质的创造型人才的摇篮,应该是认识未知世界、探索客观真理,为人类解决面临的重大课题提供科学依据的前沿,应该是知识创新、推动科学技术成果向现实生产力转化的重要力量,应该是民族优秀文化与世界先进文明成果交流借鉴的桥梁。”这段话是对大学的根本任务、大学建设的目标、大学功能、大学精神实质的高度概括。东北大学校训“自强不息、知行合一;献身求实、团结创新”,东华大学校训“严谨、勤奋、求实、创新”,华中科技大学校训“明德厚学,求是创新”和同济学校训“严谨、求实、团结、创新”中都体现了大学的创新精神。

(二) 体现大学“育人”的教育理念

大学的根本任务是培养人才,以人为本是大学根本的办学理念之一。不管时代如何变迁、社会如何发展,也不管高等学校的职能如何扩展,“育人”始终是高等学校最基本、最重要的职能。任何时候高等学校都要始终坚持以“育人”为本。大学校训播撒人文关怀,关注培养对象,倡导大学“育人”为本的基本理念,培养学生健全的人格,鼓励他们要有为国家、为民族的振兴而努力学习知识,掌握实际能力的远大理想和抱负,给人以教育、启迪,催人奋进。如,武汉大学的“自强、弘毅、求是、拓新”是我国一则著名的大学校训。“自强”语出《周易》“天行健、君子以自强不息”。意为自尊自重,不断自力图强,奋发向上。“弘毅”出自《论语》“士不可以不弘毅,任重而道远”一语。意谓抱负远大,坚强刚毅。“求是”即为博学求知,努力探索规律,追求真理。语出《汉书》“修学好古,实事求是”。“拓新”,意为开拓、创新,不断进取。这短短的八字校训,寄托着祖国对广大的莘莘学子的殷切希望,并鼓励他们继承和发扬中华民族自强不息的伟大精神,树立为国家的繁荣昌盛刻苦学习、积极奉献的伟大志向,以坚毅刚强的品格和科学严谨的治学态度,努力探求事物发展的客观规律,取得新成绩,不断为国家作出新贡献。

河南大学以“明德,新民,止于至善”为校训。“明德,新民,止于至善”取自《大学》开篇:“大学之道,在明明德,在亲民,在止于至善。”这些话告诫师生通过学习和实践培养优良品德,修身育人,必须达到完美的境界而毫不动摇。陕西师范大学校训“厚德、积学、励志、笃行”,对外经济贸易大学校训“博学,诚信,求索,笃行”,中国政法大学的校训“厚德明法,格物至公”,北京航空航天大学校训“德才兼备、知行合一”,以及西南师范大学的校训“学高身正、行笃思远”等,无不都强调了“德”的重要性,体现了学校对培养对象的品德、学业和能力三个方面明确要求。

(三)宣传大学的办学特色

对一所大学而言,校训往往是师生们的座右铭,同时发挥着学校招牌的功能,向人们展示着各个学校的不同办学特色和传统,成为学校对外交流和宣传的一个重要组成部分。如大连医科大学校训“健康所系,性命相托”的内涵是,大连医科大学以培养医德高尚、医术精湛,时时刻刻关心人民健康的医生为己任。哈尔滨工业大学的校训是“规格严格,工夫到家”,体现了学校独具特色的治学传统和办学理念,强调了学生要具备扎实的基本功和真才实学。国家会计学院的校训“不做假帐”直接表达了学校对学生的要求,即在财务工作中遵守职业道德,履行会计职能,诚实、守信,不做假帐。北京师范大学的校训是“学为人师,行为世范”,华东师范大学的校训是“求实创新,为人师表”。这两则校训都体现了学校对师范生的基本要求,要求他们身为老师要做出表率,以自己的良好的行为起到示范作用,以实事求是、兢兢业业的态度对待工作,发扬创新精神,做一名合格的人民教师。成都理工大学校训“穷究于理,成就于工”体现的则是一种在事理物理处穷究钻研,在实践实干中获得成就的精神。亦即:穷究于事物物之理,成就于实践实干之工。所有这些校训都是最好的广告词,有着积极、强大的影响力。它以精练的语言向全社会介绍和宣传各自学校不同的办学特色,学校培养的人才类型,学校所培养人才的质量规格,使人一看到校训,就能把握学校的基本特征。

目前我国许多大学的校训相互雷同,用词上存在严重重复的现象,有的校训甚至完全一样,缺乏创意,毫无个性,很难给人留下印象。如,稍做统计就会发现,我国高校校训中使用频率最高的词是“求实”,被不少于五十所高校的校训使用;其次是“创新”和“勤奋”,也有四十几所高校的校训使用;另外,“严谨”一词也使用得非常广泛,在三十多所高校的校训中出现。这种状况使得大学校训没有起到促进校园文化的发展,弘扬大学精神的作用,且使大学的个性消失殆尽。

事实上,我国许多大学都十分重视校训建设和校训功能的发挥,特别是一些著名的大学。如清华大学、浙江大学、武汉大学、南京大学等,都把校训看作是整个学校文化建设的重要内容。这些大学的校训既有着一定的历史渊源,又有深厚的文化底蕴,并赋予了新的时代内涵。这样的校训才能以其鲜明的个性,深深扎根在广大师生的心中,并在社会上广泛流传,极大提升了学校的知名度。

摘自《现代大学教育》2006,(2)胡刚 文

新建本科院校本科教育基本特征

新建本科院校多是几所专科学校合并而成。由于专科教育的传统和惯性,新建本科院校的本科教育必然会带有一定专科教育特征。所以,研究新建本科院校的本科教育基本特征应首先研究专科教育的基本特征。

一、专科教育的基本特征

1999年1月1日开始实施的《中华人民共和国高等教育法》规定专科教育的学业标准是:“专科教育应当使学生掌握本专业必备的基础理论、专门知识,具有从事本专业实际工

作的基本技能和初步能力。”据此，本文认为，专科教育的基本特征主要是职业性、应用性、技能性。

1. 专科教育的职业性。职业性特征是专科教育的首要特征。专科教育的主要目标是为以专业为特征的职业培养专门技术人才。实际上，专科专业是针对经济建设和社会发展的需要而设置的，是以社会分工形成的社会职业为基础进行划分的。专科专业教育就是为社会各个行业培养适合专业需要的专门技术人才，专科层次的专门技术人才不是开创职业型的，而是适应职业型的。

2. 专科教育的应用性。专科专业教育培养的专门技术人才，其能力的主要特征是具备所学专业的专门知识和技术的应用能力。专科教育的教学，突出理论知识的应用和实践动手能力的培养：基础理论的教学以应用为目的，以必需、够用为度，以掌握概念、强化应用为重点；专业课的教学，主要加强针对性和实用性，各类课程都要精简理论的推导和讲课时数，加强各种实践性教学环节。由于专科专业教育的专门知识不以学科的系统性为主要要求，不以知识产生和发展等逻辑推理为主要内容，而是以知识的应用为主要要求，所以，专科学生应用所学的专业专门知识和技术是培养其应用能力的主要内容。

3. 专科教育的技能性。应用专业技术能力的大小是要靠操作行动来表现的，所以，技能的主要衡量标准是外在表现性的。专科教育的职业性、应用性的核心内容是技能性。专业专门技能是专科专业教育的目的性标志，也是专科教育的过程性主体内容。专科专业技能教育以专业理论和专门知识为基础、内化成学生的应用素质，表现为一定的技术能力。

二、本科教育的基本特征

《中华人民共和国高等教育法》规定本科教育的学业标准是：“本科教育应当使学生比较系统地掌握本学科、专业必需的基础理论、基本知识，掌握本专业必要的基本技能、方法和相关知识，具有从事本专业实际工作和研究工作的初步能力。”据此，本文认为，本科教育的基本特征主要是系统性、学术性、创新性和创业性。

1. 本科教育的系统性。本科教育的系统性主要指传授专门知识和基础理论的学科系统性。本科教育的教学强调理论和知识的系统性传授，注重逻辑推导和来龙去脉，要求学生能够比较系统地理解和掌握本学科的基础理论和专业知识。传授知识的系统性既要求专业教学计划的系统性，即学生学习的课程体系所内涵的知识结构的系统性特征，也要求每一门课程教学内容的系统性，即学生所学的知识内容是完整连续的、有逻辑推导和发展规律的。经过系统的专业知识的学习和系统的专业思维的训练，本科学生就为未来从事实际工作和研究工作奠定了良好的知识基础和思维基础。

2. 本科教育的学术性。学术性不仅指学问的多少，更重要的是做学问的能力。本科教育的学术性主要指学生受教育后具有的做学问的能力，亦即科学研究能力。本科教育的学术性是建立在本科教育的系统性基础之上的，系统的知识学习和系统的思维训练为本科生的研究能力奠定了初步基础。教育的学术性是本科教育与专科教育的一个本质区别，它使得本科教育在系统地传授知识的基础上要进行学术思维的训练，使学术能力得到发展，为学生今后的科学研究等学术行为奠定基础。

3. 本科教育的创新性。本科教育的创新性是建立在本科教育系统性和学术性基础上的。系统性的知识教育为本科生的创新奠定了理论和专业基础，学术性的思维和能力教育为本科生的创新奠定了研究与探索的能力基础。本科学生的创新意识和创新能力的培养是知识经济时代社会对高级专门人才的核心性需要，也是现代高等教育从社会边缘趋近社会中心的主要力量源泉。本科教育的创新性不仅要求教师传授已有的成熟的理论和知识，而且需要教师引导学生走向科学的前沿，培养学生的审视、反思和批判能力，激发学生的创新的愿望和创新意识，逐步提高创新精神和创造能力。

4. 本科教育的创业性。本科教育的创业性是建立在系统性、学术性和创新性基础之上的。教育的目的不仅要把学生培养成合格的具有从事与所学专业相关职业的能力,还应当使之成为在与专业相关的领域具有事业的开创能力。适应职业(就业)需要的能力,这是被动性的;而开创新的职业(事业)岗位的能力,这是主动性的。受过专科教育的学生具有的是第一种能力,即适应职业(就业)岗位能力,其表现为职业性特征;而受过本科教育的学生不仅具有第一种能力,而且具备第二种能力,即本科学生既有从业的能力,还有创业的能力。所以,本科教育的创业性比专科教育的职业性提高一个层面,它是学生职业能力的一种升华。

三、新建本科院校本科教育的基本特征

新建本科院校本科教育的基本特征主要是职业性,同时具有一定程度系统性、学术性、创新性。

1. 新建本科院校本科教育的职业性。新建本科院校多是地方举办的高等院校,其存在与发展的根基性原因之一是地方政治、经济、科技、文化、教育等发展对一线高级职业人才的需要。这一需要使得新建本科院校培养的人才具有明显的职业性特征。这是高等教育进入大众化所带来的必然结果。新建本科院校本科教育的职业性是其培养高级专门人才的第一特征。这一特征使得地方发展的一线职业性人才质量层次提高到本科层次。本科层次的一线高级职业人才为地方可持续发展提供了智力技术人才的支撑。这是中国高等教育在培养社会精英人才的同时,培养大众化一线高层次职业技术人才的壮举。

2. 新建本科院校本科教育的一定学术性。本文前述的学术性是针对我国精英教育规定的本科教育的学术性要求而言的,一定学术性也是相对于上述的学术性。新建本科教育的学术性由于其一线职业性的特征,是以一线职业对智力技术人才的学术性要求为基础的,所以,其“学术性”是精英教育的本科教育学术性的“部分”。新建本科院校本科教育的一定学术性必然导致其一定系统性和一定创新性。

3. 新建本科院校本科教育的一定系统性。新建本科院校本科教育一定系统性是指一线职业性本科专业人才应具有的“系统性”知识。一定系统性要求,既要达到本科教育的系统性的一定要求,还要使学生具有在一定程度上系统性地认识问题、分析问题和解决问题的思维能力和实践能力。

4. 新建本科院校本科教育的一定创新性。创新性是现代高级专门人才的一般特征,也是本科教育的核心性特征。一定创新性指的是针对一线职业所要具备的创造新事物的精神和能力。这种精神和能力是新建本科院校的本科生走出一线职业范围,迈向新的社会岗位所要具备的主体性素质,也是新建本科院校的本科教育大力推动地方政治经济发展所必备的。一定创新性要求新建本科院校的本科生要具备在一线职业(专业)技术领域提出问题和解决问题的新思路、新办法等能力,并在一定程度上具有创新、创业的能力。

综上所述,新建本科院校本科教育的首要目的要满足地方社会经济发展建设的需要,所以人才的培养首先要满足地方建设对高级专门人才的需要。因此,职业性是新建本科院校满足地方需要的第一特征,也是新建本科院校存在与发展的基础;一定程度系统性、一定程度学术性和一定程度创新性表明新建本科院校的本科教育不同于专科教育,它达到了本科教育的一般性基本要求,使得本科教育在满足职业性需求的同时,具备一定的系统性、学术性乃至一定的创新性,这就为本科学生今后的发展与进步奠定了基础,也为本科学生为地方社会经济发展建设做出更大的贡献奠定了基础。

摘自国务院发展研究信息网 2005-05-19 李志平等 文

高校迎评：什么是你的策略选择

——2004 年 54 所高校本科教学工作水平评估调研

2004 年普通高等学校本科教学工作水平评估结果揭晓，30 所高校被评为优秀，19 所高校被评为良好，5 所学校评估结论为合格，优良率超过了 90%，这对近 500 所在下三年内要接受评估的高校而言压力颇大。虽然参评学校不可能校校得优，但不争优的学校不可能是有前途的学校。于是迎评策略的选择便成为摆在高校面前的迫切需要解决的问题。笔者利用会议和工作之便，走访了教育部本科教学工作水平评估专家委员会的委员和秘书处的同志，获得了一些面上的权威统计数据，同时又取得大部分参评学校的赠阅资料，对 2004 年 54 所参评高校的自评、专家组考察、通讯评议等情况有了较为全面的了解。对这些情况从评估指标、特色项目和评估环节三个方面进行统计分析，会对学校迎评策略的选择提供借鉴。

1、评估指标分析

从教育部 2004 年 8 月颁布的新版《普通高等学校本科教学工作水平评估方案(试行)》(以下简称《方案》)中可知，评估指标体系包括 7 个一级指标和 19 个二级指标，另加“特色项目”(见表一)。学校自评和专家组进校考察评估的很大一部分工作就是对 19 个二级指标用 A、B、C、D 来评级。得 A 的二级指标越多，学校最终得“优秀”的可能性越大。

1.1 学校对二级指标的评级情况

学校自评是参评学校的自我认识，从总体看，学校对二级指标的评级一般较高，但也并非条条打 A。从学校自评评级中可以看出以下特征：

(1)与办学理念关联度大的定性指标得 A 概率高。几乎有 50 所学校对 8 个二级指标自评为 A，即：(1. 1)学校定位、(1. 2)办学思路、(4. 1)专业、(5. 2)质量控制、(6. 1)教师风范、(6. 2)学习风气、(7. 3)思想道德修养、(7. 5)社会声誉。其中，学校定位、办学思路、教师风范和思想道德修养这 4 个指标，几乎所有学校都给自己打了 A。这些指标涵盖了学校工作的宏观纲领，其基本特点是比较宏观，定性超过定量。办学方向是否正确，路子是否顺当，触力是否到位，关键在于学校纲领的高度和深度，很少有学校在这几个指标上给自己打低分。

(2)与办学条件关联度大的定量指标自评较为谨慎。有 4 个指标得 A 率明显低下，得 B 率明显提高，即：(2. 1)师资队伍数量与结构、(2. 2)主讲教师、(3. 1)教学基本设施、(7. 2)毕业论文或毕业设计。主讲教师这个指标只有 32 所学校自评得 A，其他指标也不足 40 所学校自评得 A。这些指标是保证教学水平的物质条件，之所以难能得 A，主要是随着学校规模的扩大，学校教育资源相对匮乏，教师不足，设施不足，教学管理跟不上所致。评估标准对

这些指标都有明确的量化要求，学校要想在短期内达到标准并非易事。

(3)与办学水平关联度大的定量指标自评等级相对较低。共有 10 个指标中出现了得 C 的情况，它们是：(2. 1)师资队伍数量与结构、(2. 2)主讲教师、(3. 1)教学基本设施、(3. 2)教学经费、(4. 1)专业、(4. 2)课程、(4. 3)实践教学、(5. 1)管理队伍、(7. 1)基本理论与基本技能、(7. 2)毕业论文或毕业设计。这 10 个指标归纳起来，一是队伍问题，二是教学条件问题，三是专业建设问题，四是教学效果问题，这些均涉及到学校的办学水平，反映了高校教学质量确有令人堪忧之处，学校看到这一点，有利于增强质量意识。

表一 普通高等学校本科教学工作水平评估指标体系

一级指标	二级指标
1. 办学指导思想	1. 1 学校定位 1. 2 办学思路
2. 师资队伍	2. 1 师资队伍数量与结构 2. 2 主讲教师
3. 教学条件与利用	3. 1 教学基本设施 3. 2 教学经费
4. 教学建设与改革	4. 1 专业 4. 2 课程 4. 3 实践教学
5. 教学管理	5. 1 管理队伍 5. 2 质量控制
6. 学风	6. 1 教师风范 6. 2 学习风气
7. 教学效果	7. 1 基本理论与基本技能 7. 2 毕业论文或毕业设计
	7. 3 思想道德修养 7. 4 体育
	7. 5 社会声誉 7. 6 就业
特色项目	

1. 2 专家组对二级指标的评级情况

专家组是从校外同行的角度对学校进行评价，他们通过大量收集信息，反复进行比较和讨论，最后形成了专家组的评级意见。从中可清晰地看出以下几个特征：

(1)专家组对定性指标的评级比较宽松。专家组在 8 个二级指标上对 50 所左右的学校“送了大礼”，打了 A 级：(1. 1)学校定位、(1. 2)办学思路、(5. 2)质量控制、(6. 1)教师风范、(6. 2)学习风气、(7. 3)思想道德修养、(7. 4)体育、(7. 5)社会声誉。与学校自评得高分的 8 个指标相比，有两个指标有差异，一是“专业”，二是“体育”。这说明，学校更希望在“专业”这个指标上得 A，所以有近 50 所学校自评时对这一指标打了高分，而“体育”评级低一些，无损大局；但是专家组把“专业”得 A 的数量控制在了 40 所学校以内，同时认为更多学校的“体育”可以得 A。

(2)专家组对定量的教学核心指标要求较高。专家组在 5 个指标上让学校得 A 的幅度明显降低，得 B 的学校数上升：(2. 1)师资队伍数量与结构、(2. 2)主讲教师、(3. 1)教学基本设施、(7. 1)基本理论与基本技能、(7. 2)毕业论文或毕业设计。其中主讲教师指标专家只给 17 所学校打 A，却给了 32 所学校打 B。这些指标不仅得 A 率低，而且出现了向低等级给分的趋势，不仅给 A 给 B，有的还打 C 打 D，如(2. 1)“师资队伍数量与结构”这个指标，

专家对 33 所学校打了 A，13 所学校打了 B，7 所学校打了 C，1 所学校打了 D。

(3) 专家对部分指标的价值判断与学校存在分歧。专家与学校打分出现不一致且分歧较大的指标主要是：(2. 2)主讲教师、(4. 1)专业、(7. 1)基本理论与基本技能、(7. 2)毕业论文或毕业设计。从专家评估记录表看，之所以存在较大分歧，是双方的价值观不一致。学校难免从感情出发，认为现有状况已达到标准，可以打 A，但专家打分更加理智，更加尊重标准，认为学校现有状况还达不到优秀标准。因此，最后选择了明显降低等级的做法。

1. 3 部分指标内外评级差异的原因

通过查阅《2004 年本科教学工作水平评估单项指标专家组评估记录表》，笔者对专家组降低学校自评等级的部分指标进行了解剖，初步发现了其中的原由，列出表二分析如下。

表二 部分指标内外评级差异的原因汇总表

指 标	原 因
师资队伍数量与结构 (2. 1)	1. 生师比连续三年达不到要求。2. 整体结构状态欠佳。如高级职称教师比例偏小，有的学校仅为 7 %，初级中级职称教师比例偏大。有些学校高职称高学历教师的分布也不合理，只集中在某些院(系)，而其它院(系)竟没有一个博士。教师队伍中缺乏学科带头人。3. 专任教师中有硕士学位、博士学位的比例连续三年达不到要求。上述三个观测点有两个得 B，师资队伍数量与结构(2. 1)指标就不能得 A。
主讲教师 (2. 2)	1. 主讲教师资格不能保证连续三年都达标。2. 55 岁以下教授、副教授的上课比例不能保证连续三年都达标。3. 教学水平有待提高。有些学校的教授、副教授为本科生上课的水平有所欠缺。有些学校的新办专业教师教学水平尚有一定差距；有些学校是整体教师的教学水平有待进一步加强，如专家组随机听课的优良率不到 50%。上述三个观测点有两个得 B，主讲教师(2. 2)指标就不能得 A。
教学基本设施 (3. 1)	1. 校舍状况。生均教学行政用房、生均占地面积、百名学生计算机数、百名学生多媒体教室和语音室座位数、生均宿舍面积等达不到规定要求。2. 实验室、实习基地状况。基础课程实验室用房、仪器数量短缺及陈旧。3. 图书馆状况。生均年进书量、生均图书量等没有达标。4. 校园网建设状况。校园网的建设及运用难以满足本科人才培养的需要。5. 运动场及体育设施。生均运动场面积没达标，缺乏专项训练场地及设施。上述五个观测点有三个得 B，教学基本设施(3. 1)指标就不能得 A。

专业(4. 1)	1. 专业结构与布局不合理。主要体现在新专业。有些学校由于新专业发展速度太快, 导致师资, 图书、实验室等教学条件跟不上, 学科专业的组合力量单薄。如有些系只有 1 个专业, 有些专业至今没有教授或只有 1 名教授, 有些学校的专业课教师仅有 2 名, 有些专业课只有 1 个教研室等。还有些学校专业布局的构想与实施不一致, 如申报的是非师范专业, 但在实施时却改为师范性质。2. 培养方案欠缺。培养计划与培养目标不相符, 专业实习的地点、内容、目标尚不够明确, 落实也不到位。以上两个观测点有一个得 B, 专业(4. 1)指标就不能得 A。
基本理论与基本技能 (7. 1)	1. 学生基本理论与基本技能的实际水平有待提高。专家采取座谈会等形式随机测试学生的基本理论与技能成绩只能达到良好。抽查的试卷、实验报告、作业优良率偏低。2. 学生的创新精神与实践能力。专家组 100% 认可。以上两个观测点有一个得 B, 基本理论与基本技能 (7. 1) 指标就不能得 A。
毕业论文或毕业 设计 (7. 2)	1. 选题的性质、难度、份量、综合训练等情况有一定差距。有些学校的论文选题有较大比重超出专业范围, 部分论文题目过大, 有的文题不符。论文多为自选题, 与教师科研课题结合较少。有些论文难度低, 工作量偏少, 抽查的论文中不及格率略偏高, 特别是新专业毕业论文更不太理想。应用国外文献较少, 甚至没有, 国内文献阅读也不多, 论文讨论简单, 分析显不足。论文答辩程序和成绩评定不够规范和科学, 缺开题报告、任务书等程序。2. 论文或设计质量。一些指导教师对论文的指导力度不够。学校给学生毕业论文的优良比例普遍偏高。综述性论文偏多。工科类专业缺少设计内容, 实验方法简单、落后, 理论深度不够。在实例分析和判断思维训练方面略显不足。写作要求不统一、不规范。毕业论文(或设计)与专业培养目标、基本要求有一定差距。个别论文有抄袭行为。毕业论文(或设计)的立卷归档不规范。上述两个观测点有一个得 B, 毕业论文或 毕业设计(7. 2) 指标就不能得 A。

2、特色项目分析

特色项目是学校最终得优的必要指标之一, 如果没有特色项目, 学校最终得优的可能性极小。参评学校均对本校特色项目进行了概括和说明, 少则 1 条, 多则 4 条; 少则 10 字以内, 多则 300 字左右。专家组对特色项目进行鉴定, 结论一般分为 3 种: “特色鲜明”、“有特色”、“无特色”。专家组的鉴定反映了如下一些特征。

2. 1 专家组对特色的鉴定结论与学校自评结论总体一致

2004 年评估的 54 所学校中, 专家组对学校特色项目基本持认可态度, 除了有 4 所学校

被专家判定为“无特色”外，其余 50 所学校的特色项目均被肯定。学校说“鲜明”，专家组也评其为“鲜明”，学校说“有”，专家组也评其为“有”，1 所学校自评为“无”，专家组也评其为“无”，整体上呈高度一致性。

2.2 专家组几乎对所有学校的特色内容作了修正

专家组除了对 3 所学校的特色进行了原封不动的肯定以外，对其他学校的特色均有所修正，修正后的特色项目更合理、更接近本质。修正类型如下：(1) 浓缩型。专家组在学校表达十分具体的基础上进行再概括，形成简明扼要的特色表述，如某校用 100 字写成的特色，最后被专家提炼为“厚德笃行，求是创新”8 个字；某校 50 字的特色被专家组再提炼为“科学航海”4 个字。(2) 剪切型。有的学校总结出的特色不止一条，可能有三四条之多，专家经过讨论，往往只认定其中的一条或两条作为学校的特色。提出两条特色以上的学校共有 30 所之多，但专家往往只认定其中的部分特色。除有 2 所学校的 2 条特色均被认可外，其他学校的多条特色均只有部分认可。(3) 另创型。专家组撇开学校自写的特色，从另外的角度对学校的特色项目进行归纳，这种新特色很难从学校自写的特色上找到源头。这种情况基本上属于对学校归纳特色的不满意，可在评估中又感觉到学校确有特色，于是出于对学校的负责，不惜笔墨予以重写，但这种情况并不普遍。(4) 否决型。对学校归纳的特色明确说“无”，本次出现了 3 例，主要局限于只参与“合格”评估的学校。

2.3 专家对特色的认可有讲究

(1) 宏观类特色项目专家组容易认可。本科教学评估的《方案》规定，特色可体现在治学方略、办学观念、办学思路；科学先进的教学管理制度、运行机制；教育模式、人才特点；课程体系、教学方法以及解决教改中的重点问题等方面。从调查中看，治学方略、办学观念、办学思路类型的宏观特色容易受到肯定。

(2) 示弱类特色容易受到专家组同情。有些高校地处艰苦地区或是面向艰苦行业办学，条件一般差些，但艰苦办学的精神以及为这些地区和行业培养人才的努力很容易感染专家，这类特色大多受到了肯定。如肯定徐州师范大学“立足苏北，姓师向农，积极发展地方新型师范教育”；称赞河南理工大学“传承和弘扬自强不息、奋发向上的精神，为煤炭工业和地方经济建设培养优秀人才”；认可东北农业大学“立足龙江，自强不息，培养新型北大荒人”的特色等等。

(3) “爱屋及乌”效应明显。二级指标的评级达到优秀规定标准后，专家组一般不会再否定学校特色，反之则反之。38 所学校在 19 项二级指标中获得了高分，其特色项目无一遗漏地得到了专家组的高度认可，而有 4 所学校在 19 项二级指标中得分较低，其特色项目被认定为“无”。指标得分高的学校常常是特色鲜明的学校，即使特色不鲜明或自己概括得不合适，专家组也不忍心轻易地否认特色而使高分学校失去得优的机会，这大概是专家组人文评估的具体体现。而将学校特色判为“无”则是将学校最终评为低等级的最简易、最策略的理由。

2.4 特色在考察期对结论的影响超过投票期对结论的影响

专家组打优的学校，其特色一定是“鲜明”的。本次 54 所参评学校中，被专家认可为特色“鲜明”的学校有 34 所，这 34 所中有 33 所学校被专家组评为优秀，如表三所示。

表三 特色等级与专家组考察结论等级的关系

特色	结论			
	优秀	良好	合格	不合格
特色鲜明	33	1	0	0
有特色	5	10	1	0
无特色	0	1	3	0

依据评估《方案》规定，只有特色项目鲜明之学校才有可能评为优秀。但由于本科教学工作评估缺乏明确的操作要求，所谓“鲜明”、“有”、“无”这三个等级仅是评估中约定俗成之做法，个别专家组对此不熟悉或略微粗心，就有可能将心中的“鲜明”用“有”来表示，如专家组将 5 所获优学校的特色项目写成了“有”。这本身并无违规之处，但从统计意义上讲，容易让人错认为特色判为“有”也可以不影响评优。

特色仅是决定专家组考察结论的必要因素，一旦专家组结论形成，其特色对最后结论的影响便显得不很重要，因为专家投票时主要参照专家组的评估结论，很少再去对学校特色作系统而全面的查询和思考。因此，在最终获优的 30 所学校中，有 4 所学校的特色项目标明为“有”而不是“鲜明”，但这并没有影响专家委员仍投票其得优。

3、评估环节分析

学校评估结论的尘埃落定需要经过学校自评、专家组现场考察、专家通讯评议、专家委员会审议及教育部审定等 5 大环节，每一环节都或多或少地对评估结论产生影响，本文侧重于前四个环节的考察。

3.1 学校自评结论对专家现场考察有着明显的引导作用

学校在评建结合的基础上，对二级评估指标及特色项目打分，得出评估结论，形成学校自我评估意见，最后以《学校自评报告》和《学校特色报告》等书面材料提供给评估专家组。学校自评结论的引导作用主要体现在评估指标和特色项目两个方面。如前所述，学校自评特色的结论与专家的认定结论基本一致，此处不再赘述。

在 19 个二级指标中，专家认定与学校自评也是基本一致的。为了能直观地考察两者之间的一致性程度，本研究将学校与专家组的打 A 情况两两比较，发现双方意见基本吻合。总体上，对同一指标专家评出的 A 数目比 54 所学校自评出的 A 数目略少一些，柱图总体特征是“前高后低”。但诸如(1. 1)学校定位、(6. 2)学习风气、(7. 3)思想道德修养、(7. 5)社会声誉及(7.6)就业等 5 个指标的柱图特征却是“平起平坐”，表明双方的观点高度一致。另有指标的柱图特征还出现了“前低后高”的情况，如(1. 2)办学思路、(6. 1)教师风范及(7. 4)体育等指标，说明虽然有的学校给这 3 个指标打了 B，专家组还是将其提到了 A。

可见，学校自评对专家组现场考察结论的影响是明显的。这种影响可能有 4 种原因：(1)学校自评是尊重实际，实事求是的。(2)肯定容易，否定难。(3)专家组人文评估，鼓励为先。(4)学校的热情接待起了一定作用。教育部已充分看到了学校自评的导向作用，从 2005 年起，规定学校所提供的自评材料不再对各指标进行评级，旨在切断学校对评估专家的“引诱”，这种创意的科学性尚待进一步论证。

3. 2 专家现场考察评估是学校最终评估等级的基础

反映专家组评估意见的代表文件有《评估结果汇总表》及《评估考察报告》，前者是所有专家对 19 个二级指标和学校特色进行评判的一览表，后者主要是定性评估意见，内容主要包括评估概况、总体印象、主要成绩、办学特色、问题与建议、考察建议结论。考察建议结论要对学校判定出“优秀”、“良好”、“合格”还是“不合格”。

2004 年专家现场考察的 54 所学校中有 38 所结论为“优秀”，教育部最终公布的优秀学校有 30 所，而这 30 所均来自专家组评出的 38 所之中。专家组对另 16 所学校判为“良好”或“合格”，与教育部公布结论相比，除有一例由良好降为合格外，其余均是判啥得啥。于是，我们可以得出结论：只有专家组评为优秀的学校，才有可能最终得到优秀；专家组未评为优秀的学校，最终一定不可能得到优秀。

专家现场考察并非仅为学校下个等级结论，更重要的是充分发挥同行评价的诊断功能，为学校发展提供指导并献计献策，达到以评促建的目的。从这个意义上说，专家现场考察评估是整个评估环节中最精彩、最有意义的活动。由于本研究侧重于对评估结果影响程度的分析，这里只对专家评估结论的作用进行考察。专家组评估结论的基础作用具有多方面原因：(1)与外部评估的各环节相比，专家组评估是置身其中的零距离评估，是在火热第一线的评估。因此，其评估最有发言权，最具可靠性。(2)专家组评估是代表教育部进行的现场考察评估，既然决定委托其评估，就要对其充分信任。因此，委托方不但不能过多地否决其评估结论，理应尽可能加以维护。(3)专家组所作出的结论，尽管不是终极结论，但要想改变其结论并非易事，没有足够的依据是难以改变的。由此观之，专家现场考察评估对最终评估等级的基础作用是无可替代的。

3. 3 专家通讯评估成为控制评估结论的主要因素

专家通讯评估主要由教育部高教司评估处实施，是对参评学校声誉度的一种调查。该司

随机选定 5 位专家，发出问卷，专家作答后返寄高教司。2004 年的问卷有 9 个问题，每位专家的评价结论根据对这些问题的回答综合得出。5 位专家的意见如果不统一，则进行二次统计，以简单多数为据，形成对该所学校的最终通讯评议综合意见。

事实证明，通讯评估对评估结论有着很大的影响，这种影响可以从表四“通讯评议综合评价”与“最终结论”的相关度上比较出来。如果前者评 A，后者也是 A，这就属于高相关度，说明前者对后者的影响度大。调研资料显示，“通讯评议综合评价”与“最终结论”完全吻合的有 49 所，一致性达 91%，而“专家实地考察结果”与“最终结论”相吻合的只有 45 所，一致性仅有 83%。值得注意的一种现象是，“通讯评议综合评价”与“专家实地考察结果”在 12 所学校的评估结论上出现不一致，最终“通讯评议综合评价”获胜的有 8 所，“专家实地考察结果”获胜的仅有 4 所，前者获胜数是后者获胜数的 2 倍，表明“通讯评议综合评价”与“专家实地考察结果”两军相逢时，前者胜多败少。

表四 本科教学评估多途径结果对比表(部分学校)

学校序号	通讯评议综合评价	专家实地考察结果	最终结论
1	B	A	B
2	C	B	B
3	B	A	B
4	B	A	A
5	C	B	C
6	B	A	B
7	B	A	B
8	B	A	A
9	B	A	B
10	B	A	B
11	B	A	B
12	A	B	B

注：这里仅列出了“通讯评议综合评价”、“专家实地考察结果”两者意见有异的 12 所学校。

3.4 评估专家委员会的意见公正度高

按照教育部的要求，评估结论还需要由 65 名专家组成的专家委员会来审议。该委员会要综合考虑各方意见，讨论形成共识，最后进行票决。投票是对每一所参评学校最终评估结果的一种认定，投票结果不当场公布。一般认为，专家委员的投票会对结果起着直接的决定作用，这种认识是导致学校在投票前“狂访”专家委员的重要原因，目前这种私访之风愈演愈烈，造成了一定的社会影响。实际上，专家委员的投票公正性最有保障，这主要体现在以下几方面：

(1) 由于专家委员对参评学校的情况并不全面了解，对有的学校几乎是两眼一抹黑，于是他们往往更多地尊重前面的建议结论。一是看专家现场考察结论，二是看通讯评议结论。只要这两者一致，他们便会投出与此一致的票。表 3 只列了 12 所学校两者结论不一的情况，另有 42 所学校因两者意见完全统一，于是最终结论也很一致。可见，专家被两者结论“牵着鼻子走了”，实在难以摆脱“人云亦云”的局面。

(2) 专家委员会是教育部的专家咨询组织，它需要对教育部负责，这是理所当然的。这几年，本科教学工作水平评估的结果中，得优秀的比例逐年上升，这与我国高等教育的实际情况可能不完全符合。教育部一再强调，要控制优秀的数量，把优秀数掌握在一个理性的框架内。根据这一精神，当专家现场考察结论与通讯评议结论不相一致时，谁低选谁。两者在表 3 的 12 所学校的评估意见上出现了不统一，但最终结论是低等级意见获胜。当有 A 有 B 时，B 是最终结论；当有 B 有 C 时，C 是最终结论。12 学校中只有 3 所学校出现了例外。

(3) 专家委员都是学术精英，以追求真理为自己的最高信仰，是即是，不是即不是，决不会昧着良心投票。诚然，专家也是人，也会有感情，对母校、同一地区的学校、对访问自己的学校会多一点好感，但这种好感只会有一定的“度”内表达，不会超越这个“度”胡乱作为。专家委员投票是在一种“脱机”状态下进行的，投票时学校无人在场可以超脱，投票时自己独立填票可以超脱，投票后还不当场开票那就更可以超脱。在此情况下，专家委员可以比现场考察评估的专家具有更多更方便的“自由权”，足以使自己处于一种公正状态进行投票。

专家委员会尊重了教育部，尊重了评估标准，尊重了不同途径的评估结论，排除了非正常因素的干扰，保证了评估的科学、客观、公正，应当受到人们的尊敬。

4、结论与建议

评估是集国家级专家“会诊”学校、加强教学基本建设、深化教学改革、提高教育教学质量和水平的良好契机，参评高校应认真把握，做到评建结合。在迎评策略选择时，注意如下几个方面：

(1) 要加强对师资队伍数量与结构、主讲教师、教学基本设施、专业、学生基本理论与基本技能、学生毕业论文或毕业设计等 6 项指标的建设，以过硬的实力使之高标准通过，这几个指标过了，最终得优的希望就大了。

(2)着重在治学方略、办学观念和办学思路中寻找理念型特色项目。特色提炼要简洁、易记、有冲击力，一条太少，三条不多。

(3)学校自评对专家组有极大冲击力，宜在评建结合的基础上，写好自评报告(含特色)。自评报告应实事求是，来不得半点虚伪，但也没必要过度谦虚。

(4)评估是挑战，评估更是机遇。专家组考察期间学校要充分展示自己的优势与特色，专家组有了好印象，学校评估就成功了一半。

(5)通讯评估的影响之大，怎么估计都不为过。学校有必要加强对外界的宣传，让全社会认识学校，支持学校。切不可固步自封、孤芳自赏，须知：好酒也怕巷子深。

(6)对专家委员的宣传和请教是长期的任务，不要集中在投票之前那一段，不要把宣传与请教工作庸俗化，维护专家委员的一点神圣，学校不会因此吃亏，为学校节约一点钱不是坏事。

摘自《高教发展与评估》2005,(5)江苏省教育评估院 杨晓江等 文

高校青年教师心理枯竭的归因及其调适

近些年来,我国高等教育的变革无论从力度、深度和广度上看都是前所未有的。人们在最短的时间内,以压缩的方式体验着这一急剧变化,强烈的反差毫无疑问地带给高校教师巨大的心理冲击与压力,心理枯竭现象也在高校教师中泛起,其中青年教师更是发生心理枯竭现象的高危群体。关心高校青年教师的心理健康,事关高校的和谐发展和可持续发展问题,应当对其归因和调适对策给予足够的重视。

一、高校青年教师心理枯竭的归因

所谓心理枯竭(psycho-burnout),一般指个体无法应对外界超出个人能量和资源的过度要求时,所产生的身心耗竭状态。任何一种职业都存在心理枯竭现象,教师职业是发生心理枯竭的高危群体。梅斯曼(Meiseman, 1996)认为,当教师表现出为与学生有关的想法所纠缠、噩梦不断,出现不应有的专业行为偏差、与学生发生超越正常界限的师生关系、对学生缺乏耐心和不自信,不能针对性和创造性地进行教育教学工作,都是其正在经历枯竭的征兆。

在教师职业中,高校青年教师成长过程中的心理枯竭问题更值得人们注意。一般来说,高校青年教师的成长过程分为适应(见习期与入门期)、发展(胜任期)、成熟(骨干期)三个阶段,不同的成长阶段都有可能发生心理枯竭现象。

(一)适应期的心理枯竭归因

对于刚刚进入适应阶段的高校青年教师来说,大致都有一种视高等教育工作为神圣职业的理想狂热心理,他们坚信自己的选择,雄心勃勃、精力充沛和不知疲倦地工作,希望尽快实现人生角色的转换。但是在这种转换过程中,困难与阻力无处不在。目前各高校青年教师在按照高等教育改革要求进行角色转换的过程中,都碰到“先天不足”的问题。“狭窄的专业”和“专业的狭窄”教育,使青年教师感到不适应目前“大类专业”或“宽口径专业”教学的

需要。传统的“工匠教育”或“惟科学教育”模式,使青年教师面对目前强调“科学教育与人文教育并重”的要求感到力不从心。缺乏工程背景和社会实践经历青年教师,在重能力和素质教育的课堂上和实验室里也往往表现得不那么称职。

心理学研究表明:在简单易为的工作情境下,较高的心理压力将产生较佳的成绩;在复杂困难的工作情境下,较低的心理压力将产生较高的成绩。经过近些年的高等教育观念创新、管理体制变革、课程体系与教学内容改革,可以说高等学校的青年教师正处于一种前所未有的复杂困难的工作情境中。“先天不足”和“后天失调”的青年教师在“力不从心”的岗位上,常常使他们获得一些不愉快的、消极的情绪经历。特别是现行的教师评价制度多是奖惩性的,它们虽然能够对青年教师中的佼佼者给予及时的嘉奖,给较差者以警醒,但带给广大青年教师更多的是担心和惧怕。因为青年教师阅历浅,情绪不稳定,同事之间竞争加剧后对他们的生存环境容易产生负面影响。他们对自我的期望往往又较高,在较高的角色期望与“底层”的学术、经济、社会地位之间徘徊,焦虑与困惑接踵而来。在现实中,因教师角色转变的艰难性和低效性,的确使不少青年教师从初期的理想狂热状态发展为徘徊停滞状态,再经迷惘挫败状态进入到冷漠抑郁状态。他们表现出对高等教育教学改革的价值和意义失去起码的认同,对自己的发展前景产生疑问。在这种情况下,如果没有新的干预因素或调适措施的介入,心理枯竭的发生是难以避免的。

(二)发展期的心理枯竭归因

青年教师进入到发展期,对教学工作已经能够胜任,不再对工作适应性问题产生太大的压力,但随着其在教学科研方面的成就与贡献的逐渐增加,开始对自己切身利益关系开始注意。但是由于学校评价制度和劳动分配制度的不完善,可能出现弗雷登伯格(Freudenberger, 1980)所说的“付出——回报”不对称而导致的心理疲劳和挫折状态。教师的工作性质决定了教师要接受来自于知识的、智慧的、意志力的经常性挑战,还要无条件地扮演人生导师、智慧化身、心理支持者的角色,为此消耗的个人资源十分严重。许多工作是台下幕后、燃烧自己照亮别人的无法计量的牺牲。教育工作的付出与回报之间不成比例虽然是个普遍的问题,但对青年教师来说,他们不希望“付出那样多,所得那样少”的局面维持太久,否则“付出——回报”不对称的疲劳和挫折状态必然产生严重的心理枯竭。

“付出——回报”不对称往往会严重挫伤青年教师的职业热情,会使他们变得再一次无所适从,转而陷入一种停滞观望的状态。这种状态固然无助于目标的实现,当初因为执著于理想目标追求而遭受挫败的局面得以终止,这成为个体乐于接受的退而求其次的结果。按照米切尔(Meicher)的观点,这是一种习得性的自我保护适应行为,也是产生职业心理枯竭的一种归因。

(三)成熟期的心理枯竭归因

当青年教师进入成熟期后,逐渐成为教学科研骨干,从理论上说他们应当处于春风得意的黄金阶段,但是这个时期对人际关系的忧虑往往成为诱发他们心理枯竭的主要原因。

人际交往对于每一个社会人来说都是十分重要的,它不仅是信息交流的渠道,同时也是沟通感情、发展个性和心理保健的重要手段。在青年教师进入成熟期并成为教学科研骨干后,基本上已无职业选择方面的困扰,但人际交往方面的心理困扰则与时俱增。在适应期和发展期,青年教师考虑到自己的资历和水平,往往可以“夹着尾巴做人”。进入成熟期后成为学校教学科研骨干的青年教师,可能出现与他人平起平坐的心理,独立性和竞争性明显地表现出来。特别是刻意追求独立人格和期望出人头地的青年教师,在工作安排、地位升迁等方面容易与竞争者发生矛盾,有些事情也易为他人所误解,教师之间交往的障碍凸显。而误解和人际交往的障碍必然导致当事人心理压力的增加,影响青年教师的整体情绪,并波及他们的工作、学习与身心健康。发展下去,可以导致情绪衰竭,并以一种消极的、否定的、麻木不仁的态度和情感对待自己的同事和学生。有的人甚至在人际关系上呈现“去人性化”的倾向,他们把

人当作一件无生命的物体看待,肆意贬损他人,与他人刻意保持距离,对他人的过度反应,导致人际关系恶化。有的严重时还可能出现抑郁,偏离正常的生活方式,出现药物依赖、自虐等极端行为。

二、青年教师心理枯竭的自我调适

缓解心理枯竭现象,归根结底是心理调适问题。心理学的研究表明,个体自身有能力改善和提高自身的心理生活,从心理枯竭状态中走出来。青年教师在进行心理枯竭的自我调适中,特别要从以下几方面努力。

(一)正确认识心理枯竭的客观性

Mulligan 认为,教师出现心理枯竭是一种常见的现象。在教师队伍中,大约有 35%的教师不能胜任自己的工作,其中 8%—16%的人员处于心理枯竭状态。对于这一客观存在的现象,首先从心理上要有一种坦然的态度。特别在高校改革的时代,出现心理枯竭并不是可怕的事情。当然,作为对心理枯竭的自我调适,青年教师一定要对高校改革的迫切性和必要性有一个清楚的认识,要了解改革的基本思路 and 措施,做到有备无患而不是措手不及。要正确认识自己,客观分析自己,正确定位,以适应改革的环境。

(二)善于调节情绪

调节是个体通过一定的机制和方法,使自己或他人的情绪的各方面达到良好的状态的过程。运用积极认知,改变认知是一种非常重要的调节策略,积极认知就是在看到事物不利方面的同时,更能看到有利的方面,这种看待问题的方式,容易使人增强信心、情绪饱满。教师还可以从心理培训中获得心理卫生和自我保健知识,利用这些知识对自己进行积极的心理调适,保持心理健康。掌握一些心理健康的自我诊断和自我调适方法,有效调节自己的不良心态,防患于未然。与此同时,教师还应该主动接受心理素质的训练与指导,以形成良好的心理品质,从而增强对环境的适应力、对挫折的忍耐力,提高自信心和乐观精神等。

(三)注意行为调节

青年教师要努力提高自身素质和水平,除了应树立正确的人生观、价值观,不断完善自己的人格,还要不断完善自己的知识结构,用唯物辩证的方法分析问题,提高思辨能力。特别是要积极主动地参加社会实践,不断丰富自己的人生阅历,提高自己对挫折的承受力,从而增强社会适应能力。一旦产生了紧张和焦虑的情绪,可以通过一些行为上的改变加以调控。如正确地评价自己,辩证地看待自己的优势与不足,为自己设定合适的目标,悦纳自我,保持自信心,避免自卑紧张。同时,可以尝试用运动、休闲、娱乐等正常途径来宣泄自己的情绪,也可向亲友同事及时倾诉,以得到某些发泄,在亲友的帮助和建议下,确定要实现的目标,以舒缓压力和紧张情绪,使心理保持平衡而绝不能发泄在自己的工作对象上。

三、青年教师心理枯竭的外部调适

任何事情的发生都有内因和外因两方面的作用。在解决青年教师心理枯竭问题上,社会和学校可以做的其实很多。

(一) 社会要调整对教师的期望值

教师这一职业是个特殊的职业,社会对其期望值比别的行业大是可以理解的。但教师也是人,肯定会有这样那样的不足,全社会应该给予教师、特别是青年教师以更多的理解和尊重,同时也要为他们提供较好的条件。为缓解教师的职业压力,从社会层面上,一是要切实提高教师社会地位,切实重视他们的事业,切实为教师创造一个良好的育人环境。要制定有利于教师的相关政策,在社会上形成尊师重教的风气,呼吁全社会切实关心支持青年教师,提高青年教师的工作积极性,增强他们的职业自豪感,让他们在一个被爱的、被尊重的氛围中工作,能最大限度地解除他们的后顾之忧。二是要尽可能多地为他们提供多种形式、多种渠道的教育培

训,不断更新教师的专业知识,提高教师的职业技能。要鼓励教师积极投身于科研、教研中,推动其业务水平不断向纵深发展。

(二) 学校要为青年教师营造良好的生态环境

首先,学校要营造良好的校园环境。良好的校园环境包括物质、制度和人际关系。学校要针对青年教师的心理特征,把深入细致的思想政治工作渗透于教学、科研、管理、服务等各项工作中去,建立相互理解、信任、和谐、催人奋进的工作氛围,从情感上感化人,让青年教师处处体会到领导的爱心,体会到组织的关心。同时积极创造条件,在学校的物质、制度、管理上要多从人的“心理”角度出发,以人为本,真正地关心人、尊重人,并组织心理讲座、测验和调查、咨询,增加让青年教师转移、宣泄压力的途径,创造条件帮助他们进行自我调适。学校管理层更要切实关注教师的心理健康,研究他们的需求,提高他们的待遇,满足他们高层次的需要,多沟通了解,多理解信任。

其次,在教师管理制度改革和业绩评价体系中,学校要着力给青年教师提供一个公平合理、公开有序的竞争环境,积极创造条件满足青年教师的合理需求。高校领导应针对青年教师需要的特点,引导青年教师高层次的精神追求,重视他们的创造欲与成就感,重视青年教师的自尊和荣誉需要,为其成才创造各方面的有利条件;实行一系列的倾斜政策,为青年教师的成才提供相对有利的经济、科研、教学的环境。从基本生活条件方面尽量满足青年教师的基本需要,稳定队伍,使之安心教育工作,并在献身教育事业的实践活动中健康成长。

再次,学校要创造条件让广大青年教师脱颖而出。广大青年教师,特别是适应期的青年教师,需要一定的时间和“空间”熟悉业务、适应教学科研情况和提高自身学历,减轻他们被匆忙推上讲台并委以“重任”时产生的压力。应鼓励青年教师参加各种培训、研讨会、学术交流等,增加教师间的交流机会,鼓励教师进修或提高学历等。有研究表明,来源于学校的关心和支持,对于缓解教师的枯竭尤为有效。

(三) 建立青年教师心理服务体系

教师是一个高强度、高压力的职业,较高的工作压力如果不能得到及时的宣泄,就会导致很多心身疾病。因此,在满足教师知识教育的同时,还应为教师缓解职业压力提供相应的服务。要以社区医院、心理咨询等机构为依托,定期为青年教师开展心理咨询服务,或是在学校开展心理讲座等,这不仅可以缓解青年教师的心理压力,而且可以为青年教师提供有关人际沟通、如何看到挫折等方面的知识,促进青年教师和学生的沟通,让教学过程更轻松、教学效果更好。在开展心理帮助时,尤其要关注青年教师性别和年龄差别,一般情况男教师比女教师更容易发生职业枯竭,新教师由于刚进入教师职业,期望与现实的落差、多种压力交织在一起,他们也是职业枯竭的高发人群。

摘自《现代大学教育》2006,(2) 魏志耕 文

★思考与借鉴★

浙江高等教育发展的特色及启示

浙江经济近年来发展迅猛,经济规模仅次于上海、广东、江苏,位居全国第四。但直到上个世纪末,浙江教育水平特别是高等教育的发展在全国范围内仍相对落后。2000 年浙江

每十万人中拥有大专以上学历的人数比全国低 347 人，文化程度综合均值比全国低 0.129 个点，人口平均受教育年数比全国少 0.18 年。浙江人口受教育状况的 9 个指标数值，居全国的位次在 15 位至 22 位之间。

诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨曾经将美国 20 世纪 30 至 50 年代国民收入增长原因作了贡献率分析，得出的结论是三分之一的贡献来自教育。高等教育发展跟不上，浙江省的发展潜力还有多大？可持续发展如何实现？2000 年 2 月，浙江省委、省政府召开全省教育工作会议，决定大力发展高等教育，在杭州、宁波、温州建设 6 个高教园区。《浙江省教育现代化纲要》和《浙江省高等教育改革和发展规划》提出，到 2020 年全省高等教育毛入学率达到 40% 左右，接近中等发达国家的平均水平，基本实现教育现代化。

几年来，浙江省以创新的理念、措施推进高等教育迅速发展，形成了非常鲜明的特色：在结构性特征上突出表现为重点建设一流大学，支持发展社会力量办学，大力扶持高职教育的三元发展结构；杭州、宁波、温州三地作为浙江经济重镇，其高等教育发展思路各不相同，在地域特征上表现出杭州的“并”，宁波的“建”，温州的“借”；从结果来看，其高等教育发展的质量、规模和效益三个维度都效果明显，推动浙江向高等教育大省迈进。

一、三元发展结构突出，体现浙江特色

高等教育从结构上来说，一般分为一流大学、普通本科院校、专科学校、成人教育和高等职业教育这几个层次；从高校的教学和科研特色来说，又可分为研究型大学、教学研究型大学和教学型大学等几个层次；从办学投资主体来说，又可分国家兴办、社会力量兴办和中外合作办等几类。对浙江而言，要在较短时间内快速提升本省的高等教育水平，用全面发展的方式是不客观的。事实上，从本省社会经济发展现状出发，浙江走出的是一条重点建设一流大学，支持发展社会力量办学，大力扶持高职教育的三元结构发展之路。这一措施的落实，收到了以点带面，整体拉动浙江省高等教育发展的效果。

（一）打造新浙大“航母”，提升高等教育水平

1998 年 5 月江泽民总书记在北京大学百年校庆大会上提出我国 21 世纪要建设若干所世界一流大学。在这一思想的指导下，1998 年 9 月中国教育界的第一艘巨型“航空母舰”浮出水面——浙江大学成立了。原浙江大学、杭州大学、浙江医科大学、浙江农业大学合并组建成新的研究型浙江大学。这标志着我国在组建高层次、高水平、综合性、研究型大学方面迈出了重要的一步。时任国务院副总理的李岚清同志在评价合并意义时说到，“这不单是浙江大学历史上的一个新的里程碑，而且也是中国高等教育史的重要一页。”1999 年上半年，教育部正式确定了九所创办世界一流（高水平）大学的高校，浙江大学名列其中。

新浙大组建以来，浙江省政府倾注了大量的心血，先后投入近 10 个亿，3000 余亩土地，积极支持新浙大的发展。浙江把新浙大的成立和发展视为本省高等教育腾飞的起步，通过浙江大学这一龙头示范作用带动全省高等教育水平的整体提升，浙江要着力打造“浙大”航母。到 2003 年，浙江大学引进院士 4 名，新增院士 3 名，院士总数达到 18 名。评聘了长江学者奖励计划特聘教授 19 名，引进有博士学位和副教授以上职称的优秀人才 260 名，这些人才在学科建设中发挥了重要的作用。2003 年浙江大学研究生规模总数达到 11300 人，为全国第一。研究生学科点发展也很快，与刚合并时相比，硕士点从 104 个增至 225 个；一级学科博士点从 5 个增至 28 个，列全国第一；二级学科博士点从 66 个增至 138 个，列全国第二；博士后流动站从 12 个增至 30 个，列全国第一。

从 1998 年至 2002 年，新浙江大学共获国家科技奖励 19 项，位列全国高校第三。其中获国家科技进步奖 16 项，在全国高校中仅次于清华大学，位列第二名。新浙江大学具有多学科综合的优势和较强的科技创新能力，在技术开发、社会公益、重大工程项目研究中发挥自己的特色，解决了一系列技术难题，取得了重大的经济效益和社会效益，推动了本领域的

科技发展和进步。新浙大的迅速发展，打造出了浙江高等教育的“航空母舰”，提升了浙江高校的地位，有力地拉动了浙江高等教育整体水平的提升。

（二）鼓励社会力量办学，实现高等教育大众化

随着经济发展，浙江民众收入水平的提高，社会对高等教育的需求越来越强烈。新浙大的有限资源无法满足广大人民群众对接受高等教育的需求，其他的本科院校也无法在短时间内迅速扩大招生规模，各级政府在短期内，亦不可能投入大量资金建立新校。在这种背景下，社会力量办高等教育便应运而生。与北京、上海和江苏公办高校林立相比，浙江只能算是高等教育小省，但这恰恰给社会力量办高等教育留下了非常大的发展空间。浙江对社会力量办高等教育持积极支持、正确引导的态度，使浙江很快出现了像万里学院那样的知名的国有民办高校。

国有民办二级学院的办学模式由浙江首创，其发展非常迅速。它有效地引入社会资金，借助公办大学的优质资源和良好的社会声望，对社会产生了强大的吸引力。1998年，浙江省政府在温州召开全省社会力量办学现场会，随后颁发《关于鼓励社会力量参与办学的若干规定》，大力支持社会力量办学。1999年7月，教育部批准浙江大学试办独立设置的二级学院城市学院，这是全国的第一家。迄今为止，浙江省已建立起浙江大学城市学院、宁波大学科技学院等22所国有民办二级学院，年招生数达3万人，在校生8.64万人，分别占全省本科招生数、在校生总数的36.7%、34.3%，为浙江省03年达到26%的毛入学率做出了相当大的贡献。

（三）以务实的精神发展高职教育，满足企业、地方经济发展的需求

我国的长三角地区正在成为世界制造业中心，这意味着将需要大批的高级技工、技术蓝领。据上海市政府决策咨询专家董锡健的分析，技术蓝领奇缺已成为世界制造业中心能否成功转移至中国的瓶颈。在整个长三角区域制造业界高级技工、高级技师缺口达60%。

浙江是制造业大省，其产业结构正面临着从劳动密集型向技术密集型转型。对高级技工等专业人才的强烈需求使得浙江高等职业教育迅速发展。在一些地方看来，高等职业教育所培养的不是高学历人才，实不足道。但理性地看，美国博士和硕士毕业生的失业率为3.3%和2.8%，而职业院校毕业生的失业率仅为1.1%；由于有专门的技能和动手能力强的优势，工资要求又较低，因此大专毕业生就业率达到86%，本科以上则为62%。在我国台湾地区，具有实践技能的大专毕业生毕业时平均每人也有2.84个就业机会。

浙江很早就意识到，高等职业教育是教育服务地方经济，提高生产、经营、管理、服务第一线劳动者素质的有效途径。具体表现为企业对高等职业技术教育有着浓厚的兴趣，直接自办高职院校或投资有关学校的相关专业。《民办教育促进法》允许投资者取得合理回报，但浙江一些大型企业办职校本意并不在于从办学资本中抽取利润回报，他们深知，培养出高素质的技术人才才是他们最好的回报。宁波著名企业敏孚集团早在1999年就与刚刚创办的宁波职业技术学院合办机械系。敏孚的全部资源都对实习大学生开放，如价值3000万元的加工中心、数控机床、计算机网络等等，为企业培养出了大量的具有良好操作能力的技术工人。

到2003年，浙江省共有高职院校42所，学校数量已占全省高校数量的一半多，在校生占普通高等教育在校生总人数的三分之一。

二、三地发展模式各异，适应地域发展需求

浙江省高等教育的发展是浙江省委、省政府统筹的一盘棋。在当时整体现状较为落后的情况下，他们把下活这盘棋的重点落实到下好关键的几步棋上。在统筹协调的基础上，从浙江省大局出发，杭州、宁波、温州等地结合自身实际情况，采用了并、建、借等章法不同的着棋策略。

（一）“并”在杭州，形成合力，形成优势

杭州是浙江的文化教育重镇，有 10 多所本科高校和新成立的 10 多所高职院校。杭州也是长三角地区的经济重镇，面向国际市场，对高端人才有着大量需求。新时期如何使得高等教育在杭州迅速发展？如何让在民国时期就跻身中国四大名校的浙江大学大步前进，再创辉煌？浙江选择了“并”。浙江医科大学、浙江农业大学、杭州大学的并入填补了原浙大没有的学科类别，使新浙大不仅拥有工科，还拥有理科、哲学、文学、医学和农学等 11 大学科门类，成为目前我国学科覆盖面最广的高层次综合性大学之一，为学科交叉综合、实现新的腾飞奠定了基础。合并同时充实了浙大的教师队伍，有效调整了管理队伍，给新浙大增添了新的活力。合并后第一年，全校新增科研项目 1743 项，比上一年增长 30%，承担国家自然科学基金项目和青年科学基金项目均列全国高校第一，使正在进行的科研项目增至 4000 余项，科研经费达到 5 亿元。

（二）“建”在宁波，群生共长，满足社会需求

宁波是一个有重商传统的城市，宁波世人对教育也都表现出商人般的精明。早在 1905 年，为抵制美英商人攫取浙江铁路修筑权的企图，浙江绅商集股成立浙江铁路公司，并在杭州创办铁路学堂培养铁路工业人才。宁波人过去也有着一个良好的传统：孩子长到十四五岁，就要托人带到上海的工厂、商店，先做学徒学得本领，有资本后就可以自己开店或者办厂。著名企业家包玉刚、虞洽卿等都是这样学出来的。这相当于最早的职业培训。有了这样的传统，宁波以高等职业教育为特色的高等教育的蓬勃发展也就毫不为怪了。

2000 年，当社会都在讨论白领、金领的时候，宁波技校联合宁波高专共同开办机械制造与设备专业高级技工班，专门培养既有较高理论水平又有熟练操作技能的生产一线工人。三年后，市场上技术工人的缺乏使有的企业开出年薪 30 万的价格聘请高级技工，相比之下白领有些黯然失色。此时机械制造与设备专业高级技工班的第一届学生刚好毕业。类似于这样的例子不胜枚举。宁波高职教育与经济发展、企业需求结合之紧密为全国之佼佼者。

2000 年，宁波市委、市政府启动“一号工程、一路绿灯、特事特办、合规合法”的高教园区建设。到 2003 年，宁波全市已有高校 15 所，其中 8 所是各具特色的高职高专院校。15 所高校在校学生 8 万人，高等教育毛入学率达到 32%，宁波成为全国基础教育先进市和职业教育先进市。

（三）“借”在温州，目标明确，见效迅速

“我们温州远离强校名院，自己的几所高校和研究机构自主创新能力不强，力量薄弱，这是一直以来困扰我们科技发展的一个重大问题。”与杭州和宁波相比，作为浙江经济第三大市的温州，高教规模非常之小，但温州的经济实力不可忽视。内功不足，借助外力。温州市认为，以强大的经济实力开展广泛的对外科技合作交流，大力引进技术和人才是一个比较有效的方法。这样做，可以少走弯路，是温州在短期内快速提升的一条捷径。

到 2002 年，全市企业与国内外 1000 多家高校、科研院所建立了紧密的产学研合作关系。例如，2002 年 8 月成立了温州市虚拟科技研究中心，全国 12 家著名对口高校、研究院入驻温州；温州医学院与美国新英格兰视光学院开展了中美双方共同培养视光学博士的项目。再如，温州被称为“中国鞋都”，鞋业产值占了当地工业总产值的半壁江山。为使这一产业得到更大的发展，浙江工贸职业技术学院、温州职业技术学院与当地的制鞋企业和鞋业商会紧密合作，开设了鞋类设计与管理专业；温州的低压电器、打火机、眼镜制造业等特色产业，也在温州的高职院校中占有一席之地。另外，温州永嘉县为能培养大批泵阀、鞋革专业人才，正在筹建永嘉电大与甘肃工业大学合办的泵阀学院、与西北轻工学院合办的鞋革制品学院。2004 年这两所学院的招生工作已列入省教育厅招生计划。

从经济发展需要出发，占据科研制高点，直接借用优势教育资源，培养合格技术人才是温州走出的一条不同寻常的发展之路。

三、以三个维度为标尺，衡量浙江高等教育的发展

近五年来，随着明确的发展步骤的实施，有力的经济保障的投入，浙江省高等教育的发展在质量、规模、效益三个维度上都得到了突出的体现。

（一）以人为本、重视投入、规范发展，提高高等教育质量

伴随着近几年我国高等教育的迅猛发展，“质量”这一概念越来越受到广泛关注。我国出版的《教育大辞典》，从教育产品的角度对教育质量作了如下定义：“教育水平高低的效果和优劣的程度”。决定教育水平的一个基本因素是师资力量。让我们以一个富有浙江特色的名单从侧面来反映浙江省对高校师资力量建设的重视：浙江大学校长潘云鹤、浙江工业大学校长沈寅初、中国计量学院院长庄松林、浙江林学院院长张齐生是中国工程院院士，浙江海洋学院院长冯士筭、宁波大学校长严陆光、浙江树人大学校长陈子元、温州大学校长谷超豪、宁波职业技术学院院长贺贤士是中国科学院院士。各类高校都有院士担任校长或院长这一情形充分反映出了浙江省对快速发展高等教育的热望、强大的经济实力以及现实办学的能力。

到2003年，全浙江高校拥有22名“两院”院士，有博士点193个、硕士点481个，建成了一批国家级、省部级重点学科、重点实验室、重点专业和人才培养基地，2003年全省高校科研经费达16.08亿元。

（二）多渠道、多层次建设，扩大高等教育规模

现在人们普遍以审视的眼光来看待“规模”一词。然而对中国高等教育而言，没有适当的规模就不可能保证高等教育的发展速度。对浙江而言，没有规模就不会带来高等教育实力的迅速提升。

1999年，浙江省委、省政府作出了大力发展高等教育的重大决策，全力支持浙江大学的建设和发展，培育浙江高等教育的“龙头”。与此同时，进一步加快省属高校建设，在杭州下沙、滨江、小和山、浙大紫金港和宁波、温州兴建六大高教园区，占地3.9万亩，校舍建筑面积1138.5万平方米，可容纳36所高校，在校生规模33.5万人，总投资219亿元。

几年来，浙江省多渠道增加对教育的投入。具体做法是，多方筹措教育经费，建立起符合公共财政特点的教育经费保障机制，不断改善办学条件。2003年全省教育经费总投入达到394.95亿元，国家财政性教育经费投入占国内生产总值比例为1.45%。积极鼓励社会力量参与办学，目前全省有社会力量参与兴办的教育机构1万多个，初步建立起教育成本分担机制，社会力量办学按成本收费，并启动银行教育信贷业务。

由于投入不断增加，各类高校办学条件明显改善。普通高校校舍建筑面积达到1690.21万平方米，藏书3345.66万册，教学仪器设备总值达到35.19亿元。截至2003年底，全省有普通高校72所，本专科在校生达到50万人，比1997年净增39万人，在学研究生1.92万人，较1997年增长260%。按新机制、新模式、高标准发展高等职业教育，全省42所高职院校在校生达到15.3万人，占全省普通高校在校生总数的近三分之一。2003年全省普通高考录取率达76.5%，比1997年提高44.7个百分点；高等教育毛入学率逐年攀升，由1998年的8.9%提高到26%，迈入高等教育大众化阶段。全省高等教育已突破“瓶颈”，实现了跨越式发展。

表1 1998—2003年全国和浙江省高等教育毛入学率情况

年份 毛入学率（%）	1998	1999	2000	2001	2002	2003
全国	9	10.5	11	13	15	17
浙江省	8.9	11.5	13	15	20	26

（三）学、研、产有机结合，提高高等教育效益

人力资本理论认为高等教育投资最大的社会收益，表现在对经济增长的推动上。现代教育就其本质来讲是科技教育，高校对科技人才知识素质、技能水平的培养是直接增加人力资本投入的主要途径。现代经济增长是科技进步与劳动力投入（主要是人力资本投入的数量和质量）及资金投入（数量和质量）之间相互联系和相互影响的过程与结果。

高校科研院所的科技力量、人才资源、信息资源、发展动态等方面有得天独厚的条件，而企业在资金、产品开发、生产配套能力、市场营销等方面具有优势。两者的有效结合可以释放出巨大的能量，带来高效益。

浙江省各市都普遍采用建设科技园区，发展校企合作的做法。如浙江大学等 156 所高等学校与企业合作建立的浙江杭嘉湖科技园区。乐清市政府先后与西安交通大学、浙江大学、上海电科所建立了科技合作关系。同时，通过政府牵线，乐清市企业与 140 多家高校、科研院所建立了科技合作关系。此外，正泰集团还建立了上海理工大学正泰学院，华仪集团建立了清华大学工程硕士研究生工作站；杭州上城区科技经济园已入园的 40 家企业中，已有 10 家企业与浙江大学、浙江工业大学等高校联合成立了研发中心。2003 年宁波与浙江大学科技合作项目为 170 多个，宁波企业共向浙大提供科研经费 3145.92 万元。建立合作关系以来，每年有 200 多位浙大专家到宁波工作或短期交流。2003 年宁波与哈尔滨工业大学合作引进技术项目 32 个；与中国科学院的合作项目产值达到 20.5 亿，利税 3.5 亿。

高等教育发展与经济发展的有效结合带来了良性互动。2002 年，全省全社会科技活动经费投入近 150 亿元，比 1997 年增加 1.8 倍；全社会科技活动经费占国内生产总值的比例由 1997 年的 1.1% 上升到 2002 年的 2.0%，居全国前列。科技投入的增加，进一步增强了浙江省的技术创新能力和科技综合实力。国家科技部组织的全国科技进步统计监测综合评价结果表明，浙江省科技综合实力在全国的位次由 1997 年的第 10 位上升到现在的第 7 位；科技进步对经济增长的贡献份额已经从五年前的 37% 上升到目前的 45% 左右。

杭州、宁波、温州均是浙江经济重镇，伴随着高等教育的发展，其经济发展特别是高新技术企业和制造业的发展也位于全省前列。现在，浙江全省共有制造业园区 400 多家，共有入园企业 55769 家。从入园企业的数量上看，宁波最多，达到 14406 家。从园区的投产企业密度来看，投产企业密度最高的是温州，是全省平均的 2 倍多。从每个制造业园区的平均工业总产值看，杭州、宁波在 10 亿元以上，温州在 8—10 亿元之间。

2000 年，浙江全省智力型劳动者占全省就业人口的 11.3%，其中各类专业技术人员占就业人口的比重为 5.83%。从事科研开发的人员达 13 万人。2003 年每万人中人才资源数增加到 600 人；人才资源占从业人员比例从去年的 9.3% 提高到 9.7%。高质量人才队伍的建设，为浙江国民经济发展创造了优越的人力资源条件，极大地推动了全省社会经济持续、快速、健康的发展，从而使全省的经济结构、产业结构不断优化，高新技术产业比重逐年上升，经济增长方式也逐步从粗放型向集约型转变。

回望近年来浙江高等教育快速发展的成功经验，会给我们带来几点有益的启示。

启示之一：浙江省委、省政府高度重视高等教育，将其列为科教兴省、人才强省发展战略中的重要内容，并制定了重点建设一流大学、支持发展社会力量办学和大力扶持高职教育的发展方略，使浙江的高等教育发展的质量和效益取得了显著的提高，规模也有了明显的扩大，推动了浙江向高等教育大省迈进。

启示之二：浙江省委、省政府在加大对高等教育投入的同时，引导和鼓励社会力量办学，并在发展用地、学费标准、教学条件、人才培养质量评估和高教园区内各高校共享设施建设等方面，出台政策、制定标准和落实项目，保证了浙江高等教育健康、快速和持续地发展。

启示之三：浙江各高校遵循教育规律，关注社会需求，解放思想、深化改革，在学校的管理体制、学科专业设置、师资队伍建设、人才培养和科学研究等方面走出了一条发展的新路，提高了高校对社会的贡献率，赢得了社会对高校事业发展的支持，使产、学、研有机结合，步入良性循环的轨道。

摘自《南京师大学报(社会科学版)》，2005，(1) 沈健 文

沪、浙地方性本科院校发展定位调研报告

2005 年 4 月 24-26 日，北京教科院高教所研究人员会同北京联合大学的领导一行七人赴上海、杭州等地，对上海大学、上海工程技术大学和杭州电子科技大学等三所地方性本科院校进行实地调研。

一、三校概况

表一 三所学校办学的基本情况

	上海大学	杭州电子科技大学	上海工程技术大学
办学历史	由上海工业大学、上海科技大学、上海大学和上海科技高等专科学校合并而成	由原杭州航空工业财经学校（中专）逐渐发展升格而成	由上海交通大学机电分校、华东纺织学院分院合并而成
办学定位	综合性、研究型 “211 工程”学校	多科性、教学研究型	以工程技术为主体、以产学合作为特色的应用性本科高校
人才培养层次	博士、硕士、本科、高职	硕士、本科、高职	硕士、本科、高职
在校生规模	总计 30000 人。其中： 本科生 24000 人 研究生 6000 人	总计 16000 人。	总计 12000 余人。其中： 本科生 12000 人 研究生 700 人
校园建设	三个校区， 新校区 2000 亩 总占地 3000 亩	三个校区 新校区 1700 亩 总占地 2000 余亩	四个校区 新校区 1200 亩

上海大学是上海市重点建设的高校之一，是国家“211 工程”重点建设学校，以综合性、研究型为主要办学目标；杭州电子科技大学是一所由省部共建、行业特色十分鲜明的地方院校，是浙江省重点建设的教学研究型大学；上海工程技术大学以培养应用性人才为主要目标，与上海市地区经济发展和区域人才需求紧密结合，在产学合作教育方面取得显著成绩。

二、三所学校发展定位上的差异

（一）上海大学——综合性、研究型

上海大学依据多年积累起来的雄厚基础，确立了“综合性、研究型”的办学目标，并通过制度创新、发挥科学研究的导引作用来加强学科建设和师资队伍建设，其科研实力在全国高校中处于先进水平。学校近五年的科研经费一直位于全国高校前 20 位，2003 年科研经费为 3.3 亿，其中国家自然科学基金项目经费 1000 多万，文科科研经费也突破 1000 万。学校现已拥有 86 个硕士学位学科点、14 个工程硕士领域、20 个博士学位学科点、3 个一级学科博士学位授权点、9 个博士后流动站和 1 个 MBA 授权点。学校今后人才培养的重点转向发展研究生教育，本科生规模已逐步趋于稳定。从目前情况来看，无论在人才培养层次还是科研实力上，上海大学都在稳步向研究型大学迈进。

（二）杭州电子科技大学——多科性、教学研究型

杭州电子科技大学是由 20 世纪 50 年代的一所中专学校逐渐升格而来的。但其办学的行业特色十分鲜明，电子信息和经济管理是多年积累起来的两大传统优势学科，学校在发展过程中始终坚持以此为基础，并确立了“省内一流、国内知名、国际有影响，电子信息优势与特色明显，具有经济管理优势，理、工、经、管、文、法等多学科协调发展的，以工为主的多科性、教学研究型大学”的办学目标。在这一目标的指导下，学校逐步开始由教学型向教学研究型过渡，一方面，在不断坚实本科教育的基础上，积极发展研究生教育；另一方面，重点抓科学研究和社会服务，通过产学研结合促进学校向教学研究型转型。

（三）上海工程技术大学——多学科、现代化的特色大学

上海工程技术大学是一所地方性的工科高等院校，原隶属于上海市经济委员会，主要培养高级工程技术人才。学校始终坚持以本科教育为立校之本，以产学合作为强校之路，依托产业办学，加强产学紧密结合；坚持主动为上海经济建设发展服务的办学方向，致力于培养具有创新精神和实践能力的高素质、综合型的应用人才，形成了具有发展潜力的办学特色。经过 20 余年的发展，学校形成了工程技术、经济管理、艺术设计等多学科互相渗透、协调发展的格局，进入新世纪，学校将建设成为一所具有时代特色、多学科的现代化大学。

上述三所学校虽然都是地方性本科院校，但是在发展定位的选择上却存在着明显的差异：上海大学以“综合性、研究型”为目标，力求跻身国内知名大学行列；杭州电子科技大学则突出电子信息学科优势，努力将其做大做强，走强势学科领跑之路，在争创省内一流的基础上，力争居于国内同类大学的前列；上海工程技术大学无疑走上了特色办学之路，紧密依托上海产业，服务地区经济，直接为上海市培养高素质、综合型的应用性本科人才。

三、三所学校发展战略的主要特点

（一）办学定位清晰

调研中发现，三所学校在新的历史时期都能够审时度势，从学校自身的实际情况出发，明确各自的办学定位。例如，1994 年合并组建上海大学之初，原上海工业大学、上海科技大学已具有一定的办学基础和实力，属于强强合并，这使新组建的上海大学日后的发展处于一个较高的平台之上。10 余年来，在上海市人民政府的大力支持下，上海大学已经具备相当的规模和实力，于 1996 年顺利进入“211 工程”，并在 2003 年教育部本科教学工作水平评估中获得优秀。目前，上海大学的学科建设、制度建设、队伍建设的发展规划都紧密围绕“综合性、研究型”这一目标进行。上海工程技术大学的办学定位则突出强调：依托上海产业，服务地区经济，为上海的先进制造业和现代服务业培养高素质的优秀工程师。

（二）办学特色鲜明

“以特色求生存”是如今高等学校普遍认同的一个基本的办学理念，这在地方性院校中体现得尤为明显。杭州电子科技大学在 20 世纪 50 年代初只是一所中专学校，在后来的发展过程中其学科专业、隶属关系几经变迁，应该说，学校经历了一个漫长而曲折的办学过程。但是，这几十年来办学积累也为学校今天的发展奠定了坚实的基础。学校充分发挥多年来行业办学形成的优势，以电子信息和经济管理两大传统优势学科为基础，把培养“复合型应用人才”作为目标，在教学课程设置、人才培养模式等方面加强了学科之间、专业之间的交叉与融合，以“夯实基础、拓宽专业、注重素质、培养能力”为原则，把学生培养成为既懂技术又擅长经营和管理的复合型应用人才，毕业生得到了社会的广泛认可。

（三）与区域经济社会发展结合紧密

从一定程度上说，地方性院校更直接地承担着为区域经济社会发展输送人才、提供智力保障的重要任务，因此，这些学校在学科专业设置、人才培养定位等方面需要有敏锐的信息捕捉能力、灵活的应对变化能力和较强的市场开拓能力。上海工程技术大学在高校林立的上海市异军突起，走出了一条与区域经济发展紧密结合的路子。根据上海市的产业特点，学校制定了“海、陆、空”发展战略：“海”是邮轮经济，包括宾馆管理、旅游、管理信息系统

等；“陆”是汽车行业和轨道交通，学校采取“双管齐下”的发展策略，既考虑到学科特点，也考虑到产业的需要，进行行业和学科之间的交叉；“空”是航空业，学校与上海航空公司紧密合作，共同建设航空运输学院，培养的毕业生就业率高达 100%。几年来的实践证明，抓住机遇，抓住市场，坚定不移地走与区域经济发展紧密结合的路子，是地方性院校在新的历史时期做出的必然选择。

（四）坚持走国际化办学道路

高等教育国际化是 21 世纪全球高等教育发展的一个必然趋势。调研的三所学校在广泛开展国际交流与合作，通过中外合作办学等多种形式引进优质教育资源等方面做出了有益的尝试。例如，上海大学将目光瞄准世界知名大学，与日本早稻田大学、俄罗斯莫斯科大学、德国慕尼黑大学、英国利兹大学、法国巴黎二大、美国纽约市立大学等几十所国外高等院校建立了合作关系。2005 年 4 月，上海大学与法国技术大学集团签署了合作创办中欧工程技术学院的协议。上海工程技术大学也与法、韩、美等国的大学合作举办服装设计、汽车工程等专业。通过这种合作办学的模式，一方面能学习借鉴国外先进的教学理念，提高自身的学科建设水平；另一方面，可以培养一批具有国际视野的优秀人才，既适应上海国际化都市发展对人才的需求，又能提升学校的办学水平和国际知名度，形成富有特色的人才培养模式。

四、学校发展中的若干有益经验

（一）大学校长办学理念的领航作用

一所大学的发展与拥有一位能够发挥领军作用、具有远见卓识的校长是分不开的。大学校长的深谋远略和管理能力，直接影响着大学的发展方向和速度。上海大学钱伟长校长提出的“打破四堵墙”的理念，即打破学科与专业之间、学生与教师之间，学校与社会之间、教学与科研之间的界限，为上海大学的发展注入了生机与活力。

（二）内部管理体制上的实质性融合

调研的三所学校中有两所属于合并后组建的，合并之初学校办学分散，学科设置复杂，人员成分复杂、机构臃肿庞大。调研中学校提到，高校合并之后如果不能在体制上、人员上形成真正的融合，学校的发展是十分困难和有限的，障碍重重。因此，学校坚定不移地走实质性合并的道路，从学科整合、院系整合、人员整合、机构整合等全方位入手，进行实质性的融合。在访谈过程中，一位院系负责人深切感受到上海大学在实质性合并之后发生的日新月异的变化。

（三）新校园建设及对多校区管理的有效性

随着高等教育大众化步伐的加快，有限的高等教育容量与持续扩张的高校招生规模之间

的矛盾越来越突出。除了挖掘学校内部潜力之外，必须加大投入，拓展新的办学思路，开辟新的教育资源，以保证学校持续、稳定发展，因此，建设新校园就成为当务之急。上海和杭州市委市政府在这方面做出了很大努力，提供了非常优惠的土地政策，并提供部分建设资金。此外，学校通过吸引社会资金、土地置换、银行贷款等多种形式筹措资金，保证新校园建设的顺利进行。三所学校都已建设了新校园，而且占地面积较大，设计理念先进，功能定位清晰，硬件设施一流，初具现代化大学雏形，为学校日后的发展提供了基础保障。

虽然三所学校都不同程度地存在着多校区分散办学的情况，但他们的共同点是各校区功能定位清晰，办学思路明确，重点突出，管理到位，使多个校区在整个教学活动的运转过程中形成良性机制。学校提供有力的后勤保障，尽管有时带来的管理成本相对比较高，但保证了学校日常工作的有效性。

（四）充分认识科研工作的重要地位

无论是以研究型大学为目标，还是以应用性人才培养为目标，三所学校都无一例外地充分认识到科研工作在学校发展中的重要地位和作用。上海大学突出强调科研在学科建设中的重要作用，对教师的科研工作提出了较高的要求，并将其作为教师评聘、晋升的一项重要指标。杭州电子科技大学正处于由教学型向教学研究型过渡的时期，学校提出由原来的以教学为中心转变为教学和科研两个中心，坚持教学、科研、产业三者结合协调发展。上海工程技术大学积极为教师从事科研工作搭建平台，与企业建立广泛的合作关系，在实践中提升教师的科研能力。

（五）合作办学各具特色

三所学校根据自身的不同优势，分别从各个方位进行了合作办学的尝试。例如，上海大学以建设研究型大学为目标，积极拓展与海外著名大学的往来，合作办学以培养高层次的学科性人才为主要目标，合作对象层级比较高，影响比较大，形成较强的优势效应。而上海工程技术大学在合作办学中，除了积极拓展海外合作办学资源之外，还坚持以开拓区域市场资源为主要目标，合作对象遍布上海市多个行业领域，其专业设置和学生培养紧密结合上海市人才市场需要和产业需要，与合作单位紧密结合，培养人才面向市场能力很强，应用性很强。

国研网(2005-04-21) 北京教科院高等教育研究所 王怀宇 文

中美一流大学人力资源结构与遴选标准比较

笔者将以第一批进入“985”工程的34所大学的人力资源结构作为研究对象，对照《美国新闻与世界报道周刊》2005年美国最好的大学排行榜中，排名前30位大学的人力资源结构与遴选标准进行比较，为中国一流大学人力资源管理提供参考。

一、美国一流大学的人力资源聘任条件

美国一流大学设教员、助理教授、副教授、教授四个等级。各大学按照职位需要招聘或晋升人员，包括学历学位、学术能力、学缘结构、从业经历等条件。

1. 学历学位条件

美国大学规定的最低学位是硕士，现在进入美国大学工作，一般需要博士学位（除警察和艺术类专业外），排名前30位大学全职博士教师比例平均为96%，其中宾夕法尼亚大学、哥伦比亚大学、西北大学、埃莫瑞大学、塔夫茨大学的博士教师比例高达100%，最低为北卡罗来纳大学，也达到83%。可见，一流大学博士教师的比例普遍很高。

2. 学缘结构

美国一流大学非常重视师资的学缘结构，强调师资的“远缘杂交”，保持原创科研活力。学缘是指教师在学业上的师承关系或所毕业学校来源的构成状态和比例关系。如果本校毕业的教师所占比列较大，虽然有利于维护本校或本专业已形成的科学研究特色与学术传统，但同一学校毕业的教师同质性较强，知识结构与思维方式类同，缺乏不同学术思想的相互渗透和融合，易导致学术思想僵化。一流大学聘任的教师一般要求不是本校毕业，或即使是本校毕业，也要有校外其它大学或科研机构或者企业求学工作的经历，尤其是名牌大学工作的经历。作为高度重视学术研究的美国一流大学，非常自觉地把本校毕业的教师比率抑制在全体教师总数的三分之一以下，比如加州大学—圣地亚哥分校本校毕业的教师只占6.7%，哈佛大学本校毕业的学生比例虽然达到36.3%，但大多数不是毕业直接留校任教，而是先有其它高校或大公司从业的经历。

美国一流大学良好的学缘结构还体现在教师来源的国际化上，选聘具有不同文化背景的世界各国精英协同开展工作，呈现国际化趋势。排名前30位大学拥有国外学位的全职教师比例平均达到8%（缺8所大学资料），有6所大学超过10%的教师拥有国外学位，兼职教师国际化比例平均为6%，其中，麻省理工学院全职教师的国际化程度最高，达到14%；兼职教师国际化程度最高的是普林斯顿大学，达到17%。拥有跨国学习背景的教师比例更高，如哈佛大学，最高学位在国外授予的教师比例为9.4%，而拥有留学背景的教师比例高达34.9%，某些专业拥有跨国学习经验的教师甚至超过50%，如比较文学专业达到100%，古典文学专业也达到77%。

3. 学术成就和其他任职条件

一流大学针对不同的岗位，学术条件要求不同。教授序列是最关键的技术职务，学术条件要求相当高，要求10年教龄的博士毕业生，具有高度的学术地位和专业成就，具有创造性进行教学科研工作能力和领导本专业的能力，尤其是原创性研究的能力，具备成为学科带头人的能力；副教授要求教学效果优良，有6年以上教龄的博士毕业生，并具有丰富的教学科研工作经验，具有被同行公认的学术地位和专业成就；研究型大学对助理教授的选择也非常严格，首先要考察他们是否有希望晋升为副教授、教授的潜力，其次需要3年的教学科研工作经验；教员除学位要求外，没有其他特别的要求。

二、美国一流大学教师职称结构与形式结构

美国研究型大学教师职称结构由低到高呈倒金字塔型，教授作为衡量一流大学整体学术水平的重要指标，所占比例相当高，稳居金字塔顶，达到50%—80%以上，而且教授拥有博士学位比例为100%。美国大学还采用专职教师与兼职教师相结合的用人机制。前30位大学专任教师比例平均为79.7%，兼职教师的比例平均为20.3%。专任教师比例最高、兼职教师比例最低为斯坦福大学，分别为97.8%、2.2%；专任教师比例最低、兼职教师比例最高为南加州大学，分别为64%、36%。虽然一流大学同时聘任专兼职人员，但所占比例高低不一。不过，为了保证教学质量，避免兼职教师过多造成的不良影响，美国对兼职教师的数量加强了宏观控制，规定兼职教师的比例不得超过50%。

三、美国一流大学师资遴选方式

美国一流大学选拔师资采取面向社会公开竞争招聘的方式，通常是几分之一甚至几百分之一的机会。其遴选的程序非常复杂，但是相当规范、制度化。首先，按照岗位的需要确定招聘人员的数量与质量标准，然后经院长、校长批准，成立聘任委员会，委员会成员以教授为主或占绝对优势。由委员会通过以下几种途径发布招聘信息：向其它大学的研究生院和全国的专业学会发求荐信，通知有可能提供应聘人选的企事业单位和科研机构，同时在全国专业性刊物上刊登招聘广告，一般登在《纽约时报》的教育专栏和《高等教育纪事》上；然后，对应聘者进行全面考察，通常要求他们试教或做学术报告，或主持学术讨论会，由聘任委员会评议做出决定，择优选出数名候选人，由院长签署意见并转呈校长和校教授会评议，最后报校董会批准，保证招聘的严肃性与公平性，确认能招聘到真才实学的教师。

四、中国一流大学人力资源聘任条件与结构

1. 学历与学位条件

中国规定的取得高等学校教师资格，最低学历为研究生或者大学本科。现在进入中国大学工作，一般要求有硕士学位。2003年全国普通高校专任教师中具有硕士以上学位的教师比例为62%；第一批进入“985”工程的34所大学中拥有博士学位的教师比例平均为29%，其中较早进入“985”工程的9所大学中拥有博士学位的教师的比例平均为34%。拥有博士学位教师比例最高为清华大学，为46%，最低电子科技大学13%。

2. 学术成就与其他任职条件

中国高等学校教师职务设助教、讲师、副教授、教授四个层次，作为高校教师，要求系统地掌握本学科的基础理论，具备相应职务的教育教学能力和科学研究能力。

教授要求教学成绩卓著，发表、出版过有创见的科学论文、著作或教科书，或有重大的创造发明，在教学管理或科学研究管理方面具有组织领导能力；副教授要求教学成绩显著，能较好地对学生进行启发式教学，培养其分析问题解决问题的能力，发表过有一定水平的科学论文或出版过有价值的著作、教科书，在教学研究方面有较高造诣，在实验及其它科学技术工作方面有较大的贡献；讲师要求具有本专业必需的知识与技能和从事科学技术工作的能力，能顺利地阅读本专业的外文书籍，能胜任和履行讲师职责；助教要求获得学士以上学位，能胜任和履行助教职责。

除符合以上条件之外，晋级有教龄的规定，助教晋升为讲师需要具有 1 年教学工作经验，讲师工作满 5 年方可晋升为副教授，副教授工作满 5 年达到其他条件，可晋升为教授。

3. 职称结构与形式结构

中国大学教师职称结构由低到高呈金字塔型。“9 8 5”工程 34 所大学专任教师中教授比例平均为 24%，较早进入“9 8 5”工程 9 所大学教授教师平均为 28%，教授教师比例最高为清华大学，为 37%，最低为重庆大学，为 13%。教授拥有博士学位比例平均为 45%，其中较早进入 9 所大学博士教授的比例平均为 46%。博士教授比例最高为中国人民大学，为 66%，最低为兰州大学，为 22%。

中国高校很少甚至几乎没有聘请兼职教师，而且学缘结构单一，“近亲繁殖”严重，保守估计几乎每所大学达到 50%，越是重点院校，“近亲繁殖”越严重，教师来源国际化程度低。教师的选拔一般不是采取公开招聘的形式，聘任程序简单：由各院系根据教师缺额情况向学校人事处报送人事计划，学校同意后，一般在求职的应届毕业生中经过简单的面试选用，一经录用，本人如无重大过错，则在本校终身任教，很少面向社会公开招聘。近年来这种情况虽然有所改观，但由于传统用人习惯与招聘信息的不畅通，实质上很难真正做到优中取优。

五、研究结论与启示

第一，中国高校教师学历普遍偏低，需要提高教师队伍的学历学位层次。学历在一定程度上反映一个人的知识与能力水平。高校教师高学历化，是高校教师具备应有素质的基本保证。美国一流大学教师博士学位拥有率非常高，中国大学教师博士学位拥有率相对较低。主要是美国实行学位制度时间长、研究生教育很发达，教师中拥有博士学位的比例自然很高。中国实行学位制度时间很短，培养博士数量较少，博士教师的比例自然比较低。中国要建设一流高校，需要在提高教师聘任的学历学位层次方面作出努力，提高教师聘任的学历学位层次，并通过学历补偿教育，提高现任教师学历学位水平。

第二，中国高校“近亲繁殖”严重，需要优化学缘结构。美国拥有世界上公认的优质高等教育资源，各大学有自己的办学特色与优势，大学之间同质性不强，人才质量结构与层次多样化明显，因而教师的来源广阔，学缘结构良好，并拥有一定数量的兼职教师。美国一流大学有合理的薪酬机制，而且具备大学宽容与理解精神，能够吸引到来自世界各国的人员任教。由于历史的原因，中国大学的同质性非常强，且世界一流大学缺乏；受中国传统文化中“孩子是自家的好”的习惯思维影响，不关注师资的学缘结构问题，近亲繁殖普遍严重，尤其是老牌高校，出现师生几代同堂现象。中国较低的教师薪酬制度与不太规范的教师培训机制，难以吸引到优秀的国际人才任教。

高校拥有良好的学缘结构，能够有效促进学术交流与学科交叉，拓展研究领域，消除学阀帮派和自家主义习惯可能产生的弊害。前美国加州大学伯克利分校校长田长霖认为，打破留用优秀本校毕业生当教师的习惯，是伯克利分校成功的主要经验之一，它有效地避免了教学科研领域里近亲繁殖带来的学术退化和走下坡路的现象。中国要建设一流高校，需要优化学缘结构，打破家庭作坊式的、半封闭式的师资遴选方式，吸纳来自不同高校的人员任教，并采用灵活的用人机制，吸引有国外留学背景的人员任教。

第三，中国高校教师任职的学术要求相对较低，有待提高任职的学术条件，并提高高级职称教师比例。中国高校教师任职的学术条件与美国一流大学比较，相对较低，尤其是体现大学整体学术水平的教授聘任条件较低，教授的数量也远远难以满足一流大学发展的要求，虽然近年来经过各界努力，我国名牌大学的SCI论文数量已达到较高水平，但原创性研究成果不足，没有诺贝尔奖获得者，也没有被引用率最高的教授。我国要建设世界一流大学，需要提高教师聘任尤其是教授的聘任条件，营造轻松的学术氛围，着力培育有重大原创性成果的杰出教授，大幅度提高教授的数量与质量。

第四，中国高校需要聘请一定数量的兼职教师，弥补人力资源的不足。兼职教师对保持优势人力资源的价值不可低估：兼职教师大多是某个领域的专家学者，或某个领域的杰出人物，拥有很好的专业知识经验与社会实践能力。聘请兼职教师促进了校际之间资源共享，有效利用社会资源，给学校注入新的思想与活力，而且美国实行“最优秀的那些兼职教师可追纳为任期制教授”制度，在一定程度上加强了教师之间的竞争气氛，本校专任教师如果不上进，兼职教师则会取而代之，保持了师资队伍灵活性与流动性，自发起到调整师资结构的作用。中国高校优秀人力资源普遍缺乏，可采用灵活的用人机制，聘请一部分兼职教师，大学之间、大学与社会之间互通有无，既弥补人力资源的不足，又为大学提供新鲜血液，同时节省财政开支。

第五，要严格规范教师选拔制度。美国形成了一套规范严密的教师遴选制度，尤其是对终身教授的选拔相当严谨，保证择优录取。中国高校长期受计划体制的影响，相对封闭式

的选拔机制与不规范的人事管理制度难以选拔优秀人才,需要建立一套规范的制度保证师资选拔的公开与公正。

值得一提的是,美国高校在特定社会背景下形成自己独具特色的师资管理模式,如何移植其先进经验,形成中国“本土化”的高校人力资源管理模式,是需要继续探讨的课题。

摘自比较教育研究 2006,(3) 华南理工大学高等教育研究所 谢笑珍 文

◆高教信息◆

中国设立“大学校长奖” 推动建设世界一流大学

第二届“IET—方正大学校长奖”在北京揭晓,中国人民大学校长纪宝成等四位高校校长获此殊荣。一直以来,中国教育界奖项繁多,却唯缺“大学校长奖”。主办方表示,为中国高等学校建设做出突出贡献的大学校长颁奖,意在鼓励中国的大学校长更好地将学校办成一流国际化大学。本奖项目前只在 IET 的二十六所理事学校的范围内颁发,每两年评选一次。IET 教育基金会成立于一九九三年,由美籍华人王逢旦博士和贾世荃博士夫妇设立、国际工程技术公司(即 IET 公司)捐款建立。目前,中国高等教育发展正处于关键时期,而大学校长在综合管理、整合资源、统筹规划等方面所体现的重要性亦进一步凸现。业内人士认为,“大学校长奖”这一公益奖项的设立,对于推进中国建设世界一流大学具有积极意义。(记者于晶波)中新社北京 2006 年 4 月 1 日

摘自《世界教育信息》2006,(5)

失去特色的大学

面对那些毕了业却没有成才、在就业市场上缺乏特色缺乏竞争力的大学生,培养过他们的高校该不该有一番“误人子弟”的反思呢?同济大学汽车学院院长万钢说,一所高校与其在“出口”处一味劝说学生降低期望值,不如在人才培养链条的中端把好质量关,因为“社会对一所高校教育质量的认可,归根到底取决于对其毕业生的认可。”

北京大学校长许智宏认为,近年来很多地方高校纷纷挂牌升格,大专改本科,学院改大学,理工大学开入文专业,综合性大学的目标又都是“研究型”。我国既没有必要,也完全不应该让所有高校去攀比北大、清华那样的高峰。中国人民大学校长纪宝成认为,我们的高等教育不宜再“炒”扩大规模,而要转移到调整内在结构和提高质量上来。高等教育要在培养各类人才上下功夫,要承认人的智商和能力有高低。如果把高等教育的目标都定位在培养诺贝尔获奖者身上,问题就大了。武汉大学党委书记顾海良说,高校的办学理念和人才质量

观都要转变。在办学理念上，要优化人才培养结构，把提高大学生的就业能力贯穿到高等教育管理的全过程；在质量观上，只要培养出社会需要的合格人才，就是高水平大学，不一定非要定位成“重点”、“研究型”。

至于大学毕业生越来越难找自己合适的位置的原因，中国人民大学劳动人事学院前副院长袁剑锋认为，我国高等教育投资一直以政府为主导，教育目标的设置往往不是市场驱动，而是来自官员的政绩需求，其结果必然与社会需求出现偏差、脱节，造成人才投资的回报率降低。对于近年大规模扩招中新生录取线大幅下降带来的生源质量降低现象，纪宝成认为，我们的学制、教学环节和教育管理制度都是与原来的“精英教育”相适应发展。如果仍然不论录取分数线的悬殊，一概本科四年、专科和高职两三年毕业，这种“宽进宽出”的政策实际上就是降低了人才培养的质量。

对策就是实行真正的学分制，规定多少录取分数线以下的学生实行弹性学制，按课程质量要求修满学分方可毕业，凡属跟不上而重修的课程，应按全成本或准成本收费。同批注册入学，分批毕业离校，这将是高等教育大众化阶段的正常现象。中国人民大学中国就业问题研究所所长姚裕群认为，现在许多高校培养的学生同质性太强，比如金融专业，从北大到一般地方院校几乎都开设，不仅教学内容大同小异。连招生简章对学生就业渠道的描述也是千篇一律，比如都声称“毕业后可以进银行、证券公司、政府机关”。新生如此先入为主，毕业时难免就业取向趋同。中国社会科学院人口与劳动经济研究所副所长张车伟认为，在大城市名牌院校的学生和中小城市一般院校的学生，择业期望值总会有所差异，在个体上对未来职业的期望也会有各自的特点。因此笼统地说期望值高，或就某些个案来推断大学生择业期望值降低了，既不能使人信服，也不会对大学生择业有什么指导性。中国人民大学学生处副处长文书锋说，大学生的期望值不存在升与降的问题，而是由一元到多元调整。顾海良也认为，只要把自己的知识能力和国家经济发展有机结合起来，就是正确的择业观。

摘自《瞭望周刊》2006，（5）周大平 文

美国大学校园里的读经热

当下，国内一些中小学的读经活动开展得如火如荼。殊不知儒家典籍也漂洋过海走进了美国大学。在异国他乡的校园里掀起一股不小的“读经热”。“先有哈佛、后有美国”，在世界著名的哈佛大学，每年有将近 1 / 4 的学生在本科阶段选修中国的儒家伦理课程。哈佛大学东亚文化研究中心著名的汉学专家杜维明教授说，每学期都有 750 名左右的学生选修他的课，并说这门课程共有大约 17 次小组讨论。耶鲁大学、哥伦比亚大学、密歇根大学、康乃尔大学等美国名牌大学也纷纷开设儒家经典课程，并且招收了许多学生。儒家文化的博大和精深激发美国大学生的好奇心，美国丹尼森大学的秦博里教授专门研究了大学生学习儒家经典的感受。调查证明了儒家文化满足了学生对道德理性探索的渴望，学生学习了“四书”、“五经”，好像感觉父母在身边一样。秦博里教授在讲授儒家经典时，经常引导美国大学生从自身经验出发反思其中与他们日常生活密切相关的《四书》章节，并在学习《四书》之后，将其运用于生活。美国不允许任何公立学校进行宗教教育，许多私立文科学校也有这种严格的限制。但是由于受到世俗生活的影响，美国学生的行为方式已经越来越脱离礼仪的标准。日常生活关系陷入混乱。作为非宗教的儒家经典引起学生强烈的反应，通过学习儒家经典，学生在一种非宗教的文化中找到生活的“福音”，可以用来处理日常生活中的种种问题。美国工业经济高度发达，但是人文价值逐渐失衡，校园暴力、枪击、性泛滥、吸毒等现象严重。

在西方，由于学校、家庭无法通过禁忌、约束等手段来消除学生的好奇和冲动，传统社会价值和道德控制也作用甚微。面对经济发达、道德滑坡，1988 年全世界 75 位诺贝尔奖获得者者在巴黎一次会议上宣称：“如果人类要在 21 世纪生存下去，必须回到 2500 年前，去吸取孔子的智慧。”儒家以克己、谦让为核心的礼仪造就了谦谦君子，适应了美国主流社会对恢复传统道德价值观念的渴望。儒家经典让美国大学生在朗朗读书声中品味中国传统文化的魅力，涵养心性，克制冲动和好斗，找回勤奋、节俭的清教徒精神。近年来，由于我国的综合实力不断增强，国际声望日益提高，中国文化逐渐得到美国主流社会的认可，中国被许多美国人视为经济发展速度最快的国家，东方神秘的儒家文化吸引了众多美国人的目光；与此同时，汉语热也在北美大陆悄然兴起。在美国，汉语已经成为第三大使用语言，预计将会发展成为第二大使用语言。据统计，美国已有 700 多所大学将汉语作为公共外语课开设。汉语热也为儒家文化在美国大学的广泛传播提供了良好的土壤。在美国，要想普及某种个人伦理几乎是不可能的，然而儒家传统却能成功地在东亚地区流传开来。再加上美国学生很困惑，像孔子这样不信仰上帝的人怎么能建立起道惠体系？也许，大部分美国大学生正是基于这些原因，才对儒家经典产生了浓厚的兴趣。

摘自《世界教育信息》2006，（2） 张济洲、孙天华 文

一些校长建议撤销本科管理、法律专业

据参加上海大学校长论坛的校长们透露，教育部正在调整大学专业目录，一些现有的本科专业可能明后年将不再设置。北京师范大学、厦门大学等学校校长纷纷建议，本科应取消管理、法律等专业。据了解，大学校长们的建议直接影响着教育部大学专业目录调整。

无一定阅历不能学管理

北京师范大学校长钟秉林说，现在教育部正在修订本科生专业目录，“本科生的专业目录不能和研究生目录完全一致。一些学科，比如管理学，在研究生目录中有，但在本科不应该设置。”钟秉林认为，比如教育管理、行政管理、工商管理，本科生刚刚入校只有十八九岁，没有相应的知识背景，没有必要的阅历，是不适合从事这些专业的。

“我们学校管理专业的本科生工作不好找呀！”对外经贸大学校长陈准民对本科设置管理专业很有看法，目前，对外经贸大学人力资源管理专业已经变为隔年招生。“让本科生学习人力资源管理确实有点不切实际。本科生年纪小，有的连自己都管不好，企业怎么可能用刚出校门的本科生做人事管理？我建议本科阶段取消管理学的某些专业，比如人力资源管理就不必要设本科。”

国外高校许多专业不设本科

厦门大学校长朱崇实认为，法学专业也不应该在本科设置。现在有专门的法律硕士，这就是培养法律的实用人才的。而本科层次培养的法学专业毕业生，很难从事相应的工作。专业的法律人才是需要更高层次的知识结构。“法律应该作为大学生的基础课来学习，而不是专门设置一个专业。如果学生希望从事相应的职业，可以有了一定的知识背景后到硕士阶段再学习法律。”朱崇实说，在美国的高等教育中，很多专业是没有本科生的。（晨报上海特派记者 代小琳 2006—7—17）

摘自中国教育科研和计算机网 2006-07-18

上海大学打破教授终身制 不合格将降级

在昨天(16日)的“第三届中外大学校长论坛”中,上海大学校长周哲玮告诉记者,为提高教授的工作积极性,该校已率先在全市高校中实行教授分级制,即把正教授职称首次细分为三个等级。

周校长强调,之所以要实行这个教授分级制,原因在于“对于不同的人,不同的阶段,我们会有不同的要求和不同的评价方法。”据悉,除了讲师、副教授、正教授等正常级别外,上海大学给正教授分为三个等级:一是合同制雇员,每三年考核一次,不符合标准的将解聘;二是长聘教授,实行评估;三是终身教授。

正教授分级的标准主要依据教师本人的资历以及学术成果等方面。比如说,刚刚评为教授的教师,可能多为合同制雇员。教授在学术方面不断积累,并取得了相当的成绩,才被评为长聘教授甚至终身教授。合同制雇员、长聘教授如果考核不合格,则将有一年的观察期。

只有在观察期内表现出色,将有可能重新续约。反之则被降级。

对此,记者采访了该校的一些教授。他们认为考核不合格会被降级无形中给大家很多压力。“这是面子问题,从正教授变成副教授,肯定会感觉不舒服。”当然,大家也不否认有压力的同时会形成一种动力。(来源:青年报 作者:李硕君 胥柳曼)

摘自中国教育科研和计算机网 2006-07-17

中国大学用一流待遇全球争聘顶级学者引起争议

中国大学开始在全球各地抢购顶级学者,并向他们提供顶级的待遇,但值得注意的是,优厚的物质并不一定会给中国的大学带来“世界一流”的美誉。

2005年10月13日,清华以近百万人民币年薪聘请来的“洋”系主任萨文迪在清华工作正好满一年。清华有关方面表示,5年内将以百万年薪聘请50位世界知名学者,以期建设世界一流大学。与此同时,北京大学被泰晤士报评为亚洲地区排名第一的高等院校,这两件事情连在一起,重新引起了媒体对中国大陆地区建设世界一流大学的新闻的关注。

事实上,清华大学另外聘请的一位名叫姚其智的普林斯顿大学计算机科学家也引起了媒体的极大关注。这位生于上海,长于台湾,如今已是美国最顶尖的计算机科学家,在收到清华大学的邀请后,他坦陈自己没有犹豫。姚其智对记者说:“爱国主义当然起了一定的作用,我很难想象,在条件相等的情况下,我还能去什么别的地方。”当然,在吸引姚这样的顶尖学者方面,中国大学投入的金钱同样是顶尖的。《纽约时报》在形容这一模式时说:招募顶尖的海外中国人和美籍华人,给他们配备最好的实验室,最好的学生,以及巨大的伸缩空间。对一些学者,中国大学给他们提供美国式的待遇,而另外一些学者则会被慷慨许以住房和实验室。

清华大学人事处处长裴兆宏也向媒体透露,目前,清华利用由企业捐资成立的“讲席教授基金”已从国外聘请到37位知名教授作为讲席教授,5年内,清华还将以百万年薪从国外新聘13位讲席教授,使应聘教授达到50人。在中国高等教育现代化的过程中,大学赶超世界

一流的运动从清华大学和北京大学开始，并且按照大学的定位，向全国的高校延伸。

除了清华大学以外，刚刚获得“亚洲第一大学”荣誉的北京大学也将麻省理工学院的知名数学家田刚招入麾下，建立了一个国际高等数学研究中心。而复旦大学的努力则已经结出硕果，他们邀请仍在耶鲁大学任教的遗传学家许田，在复旦主持一个基因研究实验室。今年8月12日，许田的突破性研究成果首次使得中国科学家登上了著名的《细胞》杂志的封面。

其实对于一流大学的向往，从中国近代高等教育事业发轫起，就是中国教育者一直的追求。在这个过程中，单就清华大学来说，清华大学前校长王大中院士曾经说过：“优秀的人才只有在竞争和流动中才能获得”。如果比照民国时期清华大学校长梅贻琦先生说过的“所谓大学，非有大楼之谓，是有大师之谓也”，以及解放后校长蒋南翔对人才的看法，在清华乃至整个中国教育史上，对人才的渴望一脉相承。

当然，不同的时代，针对不同的学科，对于人才的界定也是不同的。所以才有了2000年以来媒体上对于斥重金邀请国际学者的争论，也才有了多位世界级大师入主清华课堂的新闻。不可否认的是，这些学者进入中国顶级高校之后，对中国高等教育的教学方式和培养体系都产生了一定的影响。

目前，清华大学推出的讲席教授制度已经对清华的课程体系、教学方法、科研等方面产生了全面的影响。据了解，萨文迪讲席教授组拿到的5个国家科研项目中，有两项是萨文迪帮助签到的。与萨文迪接触最多的工业工程系副主任郑力教授说，今年许多地区的高考第一名都来报考清华工业工程系。据介绍，该系专业课全部用原版英文教材，纯英文授课，用英文写作业。

值得注意的是，在引进人才的过程中，中国的高等院校，选择了和西方高等院校不尽相同的道路。西方大学在引进人才的过程中，更看重学者的专业背景，而中国的大学则更看重学者的国际化背景。因为中国的大学管理人士都认为，进入国际的话语体系是中国大学现代化的第一步。

摘自中国教育科研和计算机网 2005-11-4

▲会议动态▲

亚洲创业教育会议：中国大学应重视创业教育

有关专家和学者在清华大学日前召开的亚洲创业教育会议上指出，中国大学应重视创业教育，培养具有创业和创新精神的学生应成为中国大学的主要目标之一。

此次会议以促进有效的创业教育为主题，吸引了来自美国、法国、瑞士、中国、新加坡、韩国、日本等10多个国家和地区的50多所大学从事创业教育的学者，一起探讨亚洲的创业教育。

清华大学副校长谢维和教授在发言中说，中国的创业教育还不成熟，特别是在学生的培养目标中，我们还没有把创业精神作为一种需要学生在大学教育中获取的意识和行为特性。

创业精神体现的根本特征，是人内心深处具有的不断发现和创造世界的动力和相应行动。大学生在大学学习期间能够在心中播下如何去发现和创造、如何为人类创造更好的环境和更多财富的种子，这对于国家的发展和民族的进步是一种推动的“源泉”。

他认为，大学发展创业教育主要应该体现在三个层面：第一，把培育创业精神提高到大学办学宗旨的高度。努力培养学生朝着德智体美劳的全面目标发展，使学生毕业后体现出一种发愤图强、敢于创造、不畏艰难、把握机会、善于组织的意识和技能。当前的大学教育中缺乏以此为目的的教育和激励导向；第二，把大学期间的学生创业活动作为一种鼓励成功的机制。尽管不一定去激励大学生在学习期间创业，但是，对于有创业愿望和行动的学生，成功了给予肯定，失败了给予宽容，而不是处罚和冷落，让学生选择创业成为一种个人多元化发展的重要方向；第三，在大学开展系统的创业教育，这样的教育体系需要渗透到全校去。因为创业活动，特别是技术创业，往往是多学科融合和互动的产物，有创业意识但没有组织能力的人往往很难成功创业。国际上半个多世纪的研究和教育实践已经说明，拥有技能和组织经验的创业者更容易成功。

摘自国务院发展研究中心信息网 2005-7-12

第三届中外大学校长论坛

7月18日，历时七天的第三届中外大学校长论坛在上海闭幕。本届论坛秉承前两届论坛“启迪领导智慧，憧憬大学未来”的宗旨，以“大学创新与服务”为主题，围绕21世纪创新型人才培养的模式与经验、大学科技创新、理论创新如何服务经济建设和社会发展等问题展开了深入交流和探讨。论坛共进行了19次主旨演讲，15次面对面的交流。教育部副部长章新胜主持闭幕式，教育部副部长吴启迪作总结讲话。

吴启迪在讲话中指出，中外大学校长们站在经济全球化和知识经济大趋势的战略高度，从关注世界高等教育发展趋势和国家、地区、大学发展面临的现实问题入手，紧紧围绕“大学创新和服务”在经济社会发展中所承担的历史使命这一主题，百家争鸣，百花齐放，对如何培养创新人才，如何使大学成为国家知识创新的主力军、技术创新的重要方面军、科技成果转化的生力军都有了更加深刻的理解和认识，在许多领域达成了共识，取得了积极成果。大学创新和服务要坚持以推动经济社会发展为目标，在适应经济全球化和知识经济大趋势中发挥作用；要坚持以学生为本，在开放的环境中培养适应经济社会发展需要的创新型人才；要坚持以教师为主体，在适应国家和区域经济社会发展战略目标中建设高水平大学；要坚持大学的精神和灵魂，在推动先进文化建设和引领社会进步中发挥更大的作用。她希望各高校把论坛所产生的成果与各高校的实际有机结合起来，在高校发展中再实践、再创新，加速我国高水平、一流大学的建设进程，为创新型国家的建设和中华民族的伟大复兴作出更大的贡献。

论坛期间，来自美国、英国、加拿大、澳大利亚、葡萄牙、比利时、日本等11个国家以及中国内地和香港特区的100余所知名大学的校长通过主旨演讲、平行论坛、圆桌会议以及咖啡茶座等平台进行了平等对话、广泛交流和深入探讨。论坛期间，校长们还参观考察了上海科教创新园区。经过交流、研讨和参观考察，校长们一致认为，此次论坛紧密结合国家创新体系的建设，研讨如何进一步发挥大学在建设创新型国家中的作用，如何为国家提供人才支撑与技术保障等问题，意义重大，主题鲜明，既有强烈的时代感、责任感、使命感，又具有很强的针对性。论坛形式新颖，带来了丰富信息，汇集了大量成功范例，开阔了视野，启发了思维，整个论坛碰撞着思想的火花、闪烁着智慧之光。

本届论坛在围绕“大学创新和服务”主题进行交流研讨的同时，还选定了大学在国家科

技创新体系中的地位与作用、大学创新型人才培养面临的挑战和改革创新、大学的开放合作以及经济和社会发展的良性互动、大学教学科研组织的创新等四个课题开展了进一步深入研究，这些课题得到了校长们的高度重视和积极响应，有90多位校长分别参加了相关课题的研究。闭幕式上，四个课题组的代表分别就相关课题的研讨成果做了交流发言。论坛结束后，还将继续开展有关课题的后续研究工作。

本届论坛引起了社会各界对我国高等教育发展的关注。论坛的举行将对推动我国高等教育发展和高水平大学建设，特别是推动高校创新型人才培养和科技、理论创新服务地方经济建设和社会发展产生积极影响。

摘自中国教育科研和计算机网 2006-07-19

◆校长语录◆

作为领导干部，我认为必须具备四个方面意识：危机意识、责任意识、创新意识、全局意识。

作为校长以及学校其他领导者、管理者，不仅要具有四个意识，还要增强三个方面的能力：具备对高等教育发展的准确判断力、敏锐洞察力和科学预见力；具备科学的决策能力；提高依法治校的能力。

我们还要锤炼两种作风：第一种是求真务实、实事求是、真抓实干的作风。第二种是雷厉风行的作风。

在 90 多年的办学历程中，我校经过几代人的努力，抓住机遇，开拓进取，始终把确保和提高人才培养质量作为学校生存和发展的“生命线”。

我们在加强大学生思想政治教育工作中必须强化六个意识：爱的意识、战略意识、责任意识、竞争意识、协作意识、创新意识。

真正的大学教育所提供的并不仅仅是专业知识和技能的培训，更重要的是一种大学精神和人文气质的熏陶。专业知识和技能的培训是有时效性的。而这种精神和气质方面的熏陶则是以“润物细无声”的方式进行，给一个人一生所带来的不可磨灭的影响却是持久的。因此，我们在办学过程中，要努力营造一个适合人才成长和发展的宽容和谐的校园文化环境，给成长中的人以一种春风化雨般的浸润和陶养，使我们培养出来的人才都能够是一个完整的人、健全的人、发展的人、和谐的人。

办学特色的形成,是学校在今后日益激烈的高校竞争中立足和发展的根本所在,也是学校核心竞争力的重要组成部分。在发展中培养特色,以特色求得持续发展是学校建设的重要指导思想。

以人为本作为高等教育科学发展观的价值内核,贯穿在学校工作的方方面面。以人为本包括两个方面,不管什么时候都不能忽视:一是学校办学以人才为本,教师是主体,所以学校的一切都要围绕教师这个主体,提倡以师为本,以师为尊,我们的机关部门都要为教师服务;二是学校教育以学生为本,学生是主体,从这个角度讲,我们的教师都要为学生服务。

百年大计,教育为本,教育大计,教师为本。教师队伍是发展教育事业的决定性因素,我们必须全心全意地依靠教师队伍,必须坚定不移地建设好教师队伍。

要建立一个人尽其才,人尽其用的人才竞争激励机制,要强调讲文凭更讲水平,讲职称更讲称职,讲阅历更讲能力,讲资历更讲贡献,使我们的人才选拔机制从“相马”制转变为“赛马”制,让想干事的人有机会,能干事的人有平台,干成事的人有地位。

“以学生为本”是指不仅把学生作为受教育者,更要把他们作为处于平等地位的学校教育的参与者,体现教育价值、教育质量的主体,关注学生应有的获取知识、自我发展与完善的权利。我们要加强以学生为本的观念,必须不断完善自身的培养模式和教育教学方法以适应学生发展的需求,尊重他们作为高等教育消费者的权益,真正实现人的全面发展这一根本要求。

一所大学的发展应该是“软实力”与“硬实力”的共同提升,尤其是“软实力”。“软实力”指的是学校的凝聚力、吸引力和向心力,构建大学和谐校园,营造高品位的文化氛围,让全校师生在这个氛围中去思考、理解、感悟,净化灵魂,升华人格,完善自己,这正是学校“软实力”的体现,也是师资队伍建设所必须的良好“生态环境”。

与众多积淀了百年历史底蕴的名校相比,我们的嘉兴学院还很年轻,就如校园里的莘莘学子一样,正是风华正茂的青春年华,前方的道路还很漫长。但青春就代表生机蓬勃、昂扬向上;青春就意味着锐意进取,敢为人先。面对千帆竞渡,百舸争流的盛世良机,今天的嘉兴学院正站在新的起点上,秉承着“方正为人、勤慎治学”的校训和90年办学历史所积淀的优良传统,以昂扬的斗志展现着蓬勃的激情,高歌着时代的乐章!

——嘉兴学院院长 徐宪民
