
高 教 动 态

总第 5 期 2007 年第 1 期

嘉兴学院高等教育研究所 主办

2007 年 6 月 25 日

本 期 要 目

●发展动态●

- 从世界看中国教育——2006 年全球教育发展趋势分析……………1
- 2006 年中国高等教育盘点……………3

■高校聚焦■

- 学费决策的“第三者”——我国政府和高校权力关系分析……11
- 高校学费依据教育培养成本收取的悖论……………14

◆ 理论探讨 ◆

高校初任教师的教学专业发展探析·····	18
论大学教师专业发展的途径·····	23

★ 海外高教 ★

美国大学教师发展研究——以八所著名大学为例·····	27
美国高校教师教学专业发展探析——以西南密苏里州立大学为例·····	31

◆ 高教信息 ◆

“十一五”学校收费标准将稳定在 2006 年秋季水平·····	36
教育部官员：大学生就业服务机构有望全部免费·····	36
高校教师面临压力：学生去留直接与薪酬职称挂钩·····	36
南京理工大学试行“导生就业制”·····	37
宁波大学专业新教师 要到基层企业实习半年·····	38
厦门大学“在读生”支教可以抵学分或加学分·····	38
江西理工大学“科研经费”向本科生开放·····	39
师范生免费教育起航 6 高校将招收 1.2 万名免费生·····	39

▲ 校长访谈 ▲

同济大学校长万钢访谈：大学没有私利，唯有责任和使命·····	40
--------------------------------	----

● 发展动态 ●

从世界看中国教育——2006 年全球教育发展趋势分析

石 炯

一、中等收入国家高等教育发展迅猛

联合国教科文组织和世界经济合作与发展组织共同出版的最新世界教育年度报告指出，中等收入国家的高等教育正在迅速发展——这些国家的高等教育入学率在过去的 10 年中猛增了 77%。如马来西亚和埃及的大学生总数同期增加了两倍。在经济合作与发展组织国家中，每两个年轻人中就有一个上大学的机会；而在泰国、智利、俄罗斯和阿根廷，这一比例已分别达到 50%、53%、61% 和 62%。

自 1999 年大规模扩招以来，我国高等教育的发展可谓日新月异。截止 2006 年，中国的高等学校数为 2300 余所，在读大学生总数已超过 2300 万人，高等教育总体规模位居世界第一，高等教育毛入学率提高到 21%，实现了高等教育大众化的历史目标。而同期我国已有 100 多万名博士生、硕士生毕业，在校博士生、硕士生人数也超过 100 万，各国高等教育由精英化时代转向大众化时代，随之而来的大学学费增长及毕业生就业困难也成为世界性的问题。

二、大学学费上涨与大学生就业难已成国际趋势

在高等教育精英化时代，大学不多，各国政府完全有能力资助高校和学生。随着高等教育从精英时代步入大众化时代，政府已没有足够的财力为国内和国外学生提供免费的高等教育。于是原来高等教育免费的国家相继宣布收费，而学费也在逐年攀升。

2006 年 6 月 8 日，德国大学校长联席会议决定，德国大学将全面开始收学费，大学生将支付每学期最高 500 欧元的学费。从 2006 年开始，丹麦各高校的硕士课程不再免收学费，而将向非欧盟国家学生收取学费。印度计划委员会于 2006 年制定法律，要求各大学尽快提高学费来维持自身的正常运行。大学扩招与学费上涨相辅相成，在高等教育高收费快速发展的同时，毕业生就业竞争也日益激烈，于是大学生就业难就成了一个全球性的问题。

三、各国积极开拓留学市场，抢夺国际人才

在国内高等教育的激烈竞争中，各国纷纷把目光投向了国外，通过各种优惠政策招收留学生，以提高学费收入，抢夺国际人才。

新西兰教育部长日前宣布：新西兰政府将通过一项超过 2400 万美元的预算案，其内容包括建立 200 项国际学生奖学金和 200 项留学奖，以提高新西兰的国际教育质量。加拿大则加快了留学签证速度，从 2006 年 4 月 1 日起，申请留学加拿大阿尔伯塔省的学生，将有望在 28 天内拿到加拿大海外使馆的签证，且在拿到录取通知书之前只需交纳 10%-20% 的保证金，并且这些保证金可以在学生入学之后划入学费。日本政府决定拨款 100 亿日元设立中日留学基金，以便在近期引进大批中国留学生。香港科技大学近日设立超过 1 亿港元奖学金，用于招收本地、内地以及国际优秀学生。

除奖学金外，互认学历也是吸引留学生的好办法。近几年，欧共体所有国家已可以互认学历。目前我国已与 26 个国家和地区签订了政府间学历学位互认协议，其中有 23 个国家承认中国自考文凭。

四、中国成为极具吸引力的留学目的国

由于中国政治稳定、历史文化悠久，加上近年来经济发展迅速，就业前景良好，高等教育的质量也逐渐得到国际认可。因此，越来越多的外国留学生来中国学习和进修，留学中国渐成世界潮流。

从 2002 年到 2004 年，来华的美国学生数量增长了 90%。在 2003-2004 学年，共有 4737 名美国学生进入中国大学学习，而上个学年只有 2493 人。目前留学中国的外国学生中，人数最多的是韩国，其次是日本和美国；而从学习内容上看，来华攻读学位的长期留学生中，韩国人和来自东南亚地区的学生占了大多数。此外，一些持外国护照而在中国定居的“新华侨”渐渐成为留学生中的主力军，这些学生大多是“海归”子女，其中学教育也是在中国完成，在中国名校继续学习成为他们的热门选择。

五、中国同各国的教育交流合作进一步扩大

目前我国政府与 178 个国家和地区以及联合国教科文组织等国际组织建立了教育合作与交流关系，同各国政府签署的双边及多边教育合作与交流协议和执行计划达 1013 多项。

2005 年 11 月 27 日，中非教育部长论坛在北京举行；2006 年 7 月中旬，在上海召开了第三届中外大学校长论坛；2006 年 8 月 17 日，“中俄高等教育哈尔滨论坛”在哈尔滨开幕；亚洲教育北京论坛、亚太地区教育论坛、博士生国际学术论坛……中国正努力加强同各国教育间的交流合作，提高国际教育软实力。与此同时，我国教育机构积极探索与外国优质教育资源和强项学科专业开展合作办学。截至 2006 年底、全国共有中外合作办学机构和项目 1000 多个，分布在 28 个省、自治区和直辖市。

2006 年度，在中外联合办学方面比较突出的事例有：2006 年 4 月 10 日，中加两国在北京合建了 CIS 国际学校；2006 年 5 月建立了法一中博士学位学校；2006 年 1 月，德国国际继续教育和发展协会、德国马格德堡大学、越南胡志明市技术教育大学以及中国东南大学，天津大学参加的三国五方联合培养国际职业教育硕士合作项目。

六、各国继续大力发展职业教育

在高等教育规模不断扩大的今天，我们常看到这样的现象：一方面大批大学生找不到工作，一方面企业出高薪却招聘不到合适的技术人员。其原因很大程度上是因为学校传授的学术知识陈旧，同社会和职业需求脱钩。我国正处于经济转型的关键时期，需要大量懂技术的专业人员，这也是当前大力发展职业教育的前提条件。

2006 年 8 月 16 日，中国教育部和财政部宣布，中央财政“十一五”期间将安排 40 亿元，从 2006 年起每年安排 8 亿元设立中等职业教育国家助学金。10 月 24 日又宣布，要进一步扩大中等职业教育招生规模，2007 年中等职业教育要再扩招 50 万人以上，招生总规模达到 800 万人，初步实现高中阶段中等职业教育与普通高中规模大体相当的目标。即将启动的职业教育助学计划，由各省级青少年发展基金会选择优质中等职业学校，招收“希望工程班”，安排受助生在现代制造业、现代服务业等就业前景好的专业学习，人均资助每年 3000 元，并减免 20% 的学费。

德国新《职业教育法》生效，联邦教育与研究部宣布出资 530 万欧元，通过 11 个项目，促进职业教育经历为大学所承认。英国教育与技能部发布了《14-19 岁的教育与培训》报告，

同时规定全国学生从13岁开始接受职业教育。美国5年内增拨50亿美元用于职业教育改革。沙特劳工部宣布将投入200亿里亚尔培训沙特的年轻人，以便增加就业。

《世界教育信息》2007年第1期

2006年中国高等教育盘点

邬大光 李梟鹰

2006年是我国“十一五”计划实施的第一年，是我国高等教育发展战略进行较大调整的一年。也是我国高等教育中诸多问题暴露比较明显的一年，从招生规模调整和考试制度改革，到高校高额贷款和毕业生就业问题的突显，都表明我国高等教育的改革与发展正经历着种种考验和“阵痛”。

一、高等教育规模扩张放缓，重心转向质量提高

我国高等教育大幅扩招始于1999年，历经7年到今天，普通高校数由1998年的1071所，发展到2005年的1792所，年均增长7.63%；普通高校本专科招生人数从159.68万增加到504.46万，年均增长17.86%；普通高校本专科在校生人数由413.42万上升到1561.78万，年均增长20.91%；高等教育毛入学率由1998年的9.8%，提高到2005年的21%，高等教育按计划提前进入大众化发展阶段。

高等教育规模的持续扩张引发了一系列问题，尤其是数量增长与质量提高的矛盾日益突出。针对这些问题和矛盾，2006年5月10日，国务院总理温家宝主持召开国务院常务会议，在全面听取高等教育工作汇报之后，作出了对高等教育发展规模进行重大调整的决策，指出高等教育规模扩张要放缓，要把重点放在提高质量上。对此，教育部发言人王旭明于5月25日表示，2006年国家下达的高等学校招生规模增长幅度不超过5%，各地要严格执行国家下达的计划，不能突破；教育部将对招生计划执行不好的省份加大调控力度。如对2006年普通高校招生仍然没有按照5%的计划执行，超计划、违规招生的，在博士点、硕士点新增高校备案审批，包括基本建设投资等方面都要进行限制；对超过指标多招的学生，将不予电子注册。

此外，围绕高等教育规模扩张放缓与提高教育质量问题，教育部召开的教育部直属高校和新建本科院校教学工作会议都明确提出，要深化教学改革，实施高等教育“质量工程”，全面提高教育教学质量。会议提出了五项工作要求：一要根据经济社会发展需求，合理确定办学规模，调整学科布局和专业设置，加快紧缺型人才培养，鼓励各高校办出水平、办出特色；二要以学生为本，以社会需求为导向，以培养高素质人才为目标，深化高校教育教学改革，建立和完善高等教育质量保证体系；三要提高教师队伍的整体素质，实行启发式教学，注重培养学生的社会责任感、实践能力和创造精神；四要推动高校科技创新与人才培养紧密结合，提高科研和创新能力；五要进一步加强高校内部管理，推进校风、学风和制度建设，确保学生健康成长和校园和谐。同时，继续增加投入，逐步改善办学条件。

二、高校自主招生有新突破，全面推广依然任重道远

2006 年，复旦大学和上海交通大学的自主招生取得了突破性的进展，从根本上改变了过去以高考分数为惟一录取标准的招生制度，被誉为“中国高考制度改革的破冰之旅”。

长期以来，我国推行的是统一的高考制度，这种考试制度体现了较大的公平性，在某种程度上称得上“世界最先进的高考制度”。但我们也要看到，以分数为惟一录取标准的统一高考制度确实存在许多弊端，如考试手段单一、弹性小，缺乏个性化、多样化，不利于个性化人才的选拔。正因为如此，统一的高考制度被视为一种与现代教育理念相违背的考试制度，常常受到人们的指责和诘问，成为改革的对象。作为一种考试制度，自主招生就是针对过去以考试分数为惟一选拔标准的统一高考制度而提出的，具有标准多元、灵活性大等特点，克服了统一高考制度的许多不足，有利于创新型和特长型人才的选拔。我国从 2003 年开始启动自主招生制度，试点高校从 2003 年的 22 所逐步增加到 2006 年的 53 所。从 4 年的实施情况来看，绝大多数通过自主招考录取的学生最终依然是凭高考成绩进校，以考试分数为惟一录取标准的高考制度并没有从根本上被打破。尽管如此，仍有部分高校如复旦大学和上海交通大学的自主招生取得了重大进展。2006 年两校规定：经由面试专家综合评定后决定录取的学生虽仍需参加当年的高考，但高考成绩如何不影响最终的录取结果，只作为学生选择专业和申请新生奖学金的基本依据。

客观地说，复旦大学自主招生的全过程是规范的、科学的，体现了公平与效率相统一的原则，值得借鉴和推广。但这并不意味着自主招生是最合理的，可以完全替代统一的高考制度。虽然中国统一的高考制度的确存在一些它自身难以克服的局限性，但也无法否定它有自己的专长。事实上，自主招生制度也是如此。也就是说，无论是统一的高考制度还是灵活的自主招生制度，各自都有存在的合理性与合法性，但彼此也都有自己的缺点和不足。因此，企图用一种制度完全替代另一种制度是不理智和不可取的，明智的选择是将它们都纳入高考招生制度体系，让它们在高考招生中相互补充、彼此协同发挥作用。

三、研究生招生尝试改革，效果如何尚待实践检验

2006 年，我国研究生招生制度推出了一系列改革举措：一是改革推荐免试生制度，在测评体系中更加强调创新能力，特殊人才经过严格程序可不开考，并扩大比例，实行公开监督。二是科学设定初试科目及内容，更加兼顾本科和研究生两个阶段人才培养的特点和需要，使业务课考试范围适度拓宽，不再简单地对照一两门本科课程，从而减少应试的几率，同时初试不再侧重考查专业素质，而是重在基本素质和综合能力考查。三是深化复试改革，进一步在复试中强调“突出对学生创新精神和能力等方面的考查”。四是在招生过程的各环节都坚持把能力考核放在突出位置，在研究生招生复试中，专业考试内容突出考查学生的专业素质、发展潜力、创新精神和能力，考查的范围不仅是专业素质，而且包括文化素养、思想品德，考试的形式根据学科特点更加多样化，如笔试、面试、实验、心理测试等。同时，在 2007 年全国硕士研究生招生工作开始之际，教育部出台了硕士研究生统一入学考试的部分学科，率先进行入学统一考试的学科包括教育学、历史学、医学。

研究生教育质量是一个“复合函数”，从教育要素看，它与研究生导师水平、研究生生源质量以及研究生培养过程等多个变量有关。可见，生源质量虽然不能单独决定研究生教育的质量，但却能直接影响到研究生培养的质量。从这个意义上说，改革研究生招生制度，严把生源质量关，是提高研究生教育质量和培养创新型人才的有效举措。

四、高等教育重心下移，高职教育成为发展重点

2006 年 1 月 24 日教育部、国家发改委联合下发的《关于编报 2006 年普通高等教育分

学校分专业招生计划的通知》规定，从 2006 年起严格招生计划、收费标准和选拔录取程序。各地普通专升本教育的招生规模要严格控制在当年省属高校高职(专科)应届毕业生的 5% 以内，并纳入国家下达的普通本科总规模内；各地要根据《国务院关于大力发展职业教育的决定》和全国职业教育工作会议的精神，安排高职院校对口招收中等职业教育应届毕业生的规模不得超过当年本省(区、市)中等职业学校应届毕业生的 5%；各类中等职业学校不得单独举办五年制高职教育，各省(区、市)五年制高职教育招收初中毕业生的招生规模不得超过当年本省(区、市)高职(专科)招生计划的 5%，五年制高职教育进入高等教育阶段(第四年)的学生规模应纳入国家确定的各省(区、市)当年高职(专科)招生计划内。

2006 年 11 月 13 日，教育部、财政部又联合启动了“国家示范性高等职业院校建设计划”(以下简称“建设计划”)。根据“建设计划”的精神，国家拟选择 100 所办学定位准确、产结合紧密、改革成绩突出、制度环境良好、辐射能力较强的高职院校进行重点支持，以加强基础能力建设为切入点，以加强内涵建设和提高教育质量为重点，切实发挥示范院校的示范和辐射作用，带动高职教育加快改革与发展，逐步形成结构合理、功能完善、质量优良的高等职业教育体系，更好地为经济建设和社会发展服务。为确保“建设计划”的落实，“十一五”期间，中央财政将至少安排专项资金 20 亿元支持示范院校的建设。同时，要求地方财政对示范院校的基本建设和教学基础设施建设进行重点支持，逐年提高示范院校的生均经费标准，适当降低示范院校的收费标准；还要充分调动行业企业和院校的积极性，广泛吸纳社会资金，多渠道筹措经费，保证地方资金的足额到位。

回眸 2006 年，高职教育可以说是我国高等教育领域中的一个亮点。国家和政府对高职教育在政策和资金上的倾斜或者说大力支持，一方面表明国家和政府大力发展高职教育的意向，另一方面也表明高职教育在政策上的“非国民待遇”在改变，高职教育在我国整个高等教育体系中的地位在提升。当然，这并不表明我国高职教育的发展道路已经平坦，相反，要彻底改变高职教育的“非国民待遇”依然任重道远，除了改变人为的政策歧视以外，还必须根除人们头脑中的重学轻术的价值观念和思想障碍。

五、毕业生就业问题日渐凸显，寻求解决之道迫在眉睫

据《中国青年报》报道，2006 年 11 月 17 日，在中国科学院研究生院召开的科学与人文论坛上，国家劳动和社会保障部部长田成平表示，2006 年高校毕业生比去年增加了 75 万人，总量达到 413 万人。按照 70% 的初次就业率计算，2006 年高校毕业生约有 124 万人无法实现当期就业。据新华网北京 2006 年 11 月 21 日专电，从 2007 年起，教育部要将高校毕业生就业率与年度招生计划硬性挂钩，坚决调减就业率低的高校和专业的招生名额。同时，教育部还将在高校教学评估中突出对就业状况的考查，对在就业率上做假的高校实行“一票否决”。

在西方发达国家，接受高等教育已经成为人们生活中不可缺少的一部分，因为它是通向就业、获取谋生手段的一张“通行证”。在发展中国家，虽然绝大多数工作不需要高深知识，但年轻人依然寄希望于通过接受高等教育来稳定已有的工作岗位或寻求更好的工作。因此，从根本上说，高等教育的发展是在促进就业，是在帮助年轻人实现就业，而不是在制造社会就业问题和就业矛盾。事实证明也是如此。以 2004 年每万人中拥有的大学生数为例，加拿大为 580 人，美国为 520 人，韩国为 571 人，而我国只有 120 人；按毛入学率计，1997 年欧美等发达国家为 61.1%，其中美国、加拿大高达 80.7%，我国按 2004 年的数字统计，刚刚达到 19%，远远低于与我们同处亚洲的韩国(71.69%)和泰国(31.92%)。这些数据充分说明，我国当前的大学生绝对数量不是太多而是太少，高等教育规模扩张并非就业难的直接原因。

我们认为，大学毕业生就业难是一个复杂的理论与实践命题，在这一问题的表象下面隐

藏着深层次的原因，其中既有社会或政府的问题，也有学校的问题，还有学生自身的问题。首先，社会或政府准备不足。这主要表现在：在增加的就业岗位中，尚未做到量的要求与质的规定性的统一，这至少可以说明“适度就业”的问题还没有引起足够的重视；没有制定出有利于大学毕业生就业特别是创业的相关政策；没有酝酿和出台因应大学毕业生就业问题的社会保障措施；人事制度改革相对滞后，整个社会缺乏顺利就业的软环境，影响大学毕业生就业的体制性、机制性障碍仍然存在。

其次，学校准备不足。一是思想观念亟待转变。从精英教育到大众化教育，不仅是一种教育形式的替换，更重要的是一种思想观念的变革。大众化教育阶段需要与之相适应的思想观念，诸如价值观、人才观、质量观等，而从高等学校的实际情况看，大多仍停留在精英教育阶段，通俗地说就是在用精英教育的思想观念指导着大众化教育的实践。二是教育资源准备不足。通过连续几年的扩招，高等学校普遍感到师资力量、教学设施等教育资源短缺，个别学校甚至严重匮乏，不足以提供起码的质量保障条件。三是管理方法陈旧落后。当大量的学生涌进高校以后，学校管理者未能及时地针对大众化教育的要求，对人才培养目标、课程的选择与组织，以及教育质量控制与评价的方式方法等作出调整，特别是针对“新高职”学生，采用“老大专”培养方案的不在少数。四是高校的学科专业结构不尽合理。不少高校的教学内容、学科专业设置等与社会的发展需求脱节，部分热门专业一哄而上，部分相对冷门的专业则过度减少招生甚至被砍掉，供求失衡的尴尬现象已成为导致大学毕业生就业难的重要因素之一。五是学校就业管理不到位。招生、培养、就业是大学生培养体系的三个紧密联系的重要环节。有的高校仍沿袭计划经济的办学思想，重视招生不太重视就业，就业指导机构不健全，资金和人员投入不足，对学生的就业指导很薄弱。

第三，学生个体准备不足。这种不足主要表现为择业观念陈旧，择业心理不健康，官本位思想、依赖与享乐思想、轻农思想等依然严重，就业追求大城市，迷恋大型企业，追求热门职业、专业对口和互相攀比等心理不同程度地存在。一项有关“农科大学毕业生择业观”的调查显示，88.51%的学生要求留在城市，党政机关和国有企事业单位仍然是大学毕业生的首选，创业的思想观念尤为淡薄。事实摆在面前，我国的高等教育大众化是在社会、学校和学生个体三方面均准备不足的情况下启动的，在扩招持续7年之后的今天，这种准备不足的状况并没有从根本上改变，大学毕业生就业问题的严峻性也就可想而知了。

我们认为，走出高等教育大众化阶段大学毕业生就业困境的关键在于协调社会或政府、学校与学生三者的关系，主要路径在于提升就业吸纳能力、实施创业教育与促进高等教育通向基层和农村。针对大学毕业生就业问题，2006年国家出台了一系列的政策，如引导和鼓励高校毕业生面向基层就业；建立和完善政府开发基层公共服务性岗位的新机制，完善人才资源市场配置与政府宏观调控相结合的运行机制；进一步加大对高校毕业生自主创业和灵活就业的扶持力度；深化户籍、人事和用工制度改革，优化就业制度环境；加强对未就业高校毕业生的就业服务和帮助；建立更加完善的高校毕业生就业信息服务体系；深化高校教育教学改革，努力提升高校毕业生就业、创业的能力等。

六、国家严加管理民办高校，民办教育制度环境日趋优化

2006年，民办高等教育领域发生了一系列重大事件，尤其令社会关注的是一大批民办高等教育机构被终止办学、撤销或限期整改。1月5日，黑龙江省教育厅批准哈尔滨科技专修学院终止办学的请示，同意其依法终止办学。4月4日，陕西工业专修学院、陕西电子信息应用教育中心、陕西工商行政管理培训学院、陕西法律人才培训中心、陕西机关干部培训学院、中国工商银行陕西干部培训中心等6所教育机构，因不符合《民办教育促进法》规定的设置条件，被予以撤销。4月5日，西安爱德科技培训学院、陕西三环科技培训学院等9所学校，因不具备基本的办学条件，不能按批准的办学类型开展正常的教育教学活动，被陕

西省教育厅予以撤销。4月25日，江西省吉安市教育局报请江西省教育厅终止筹设东方诺贝尔江西井冈山专修学院。4月至6月，河北省教育厅委托省民办教育协会组织专家按照要求和相应的评估指标体系，对全省73所民办非学历高层次教育机构进行了办学水平评估。其中，58所学校合格，7所学校保留资格限期整改，8所学校停止办学。10月10日，济南市教育和民政部门通报了2005年度民办学校检审和民办教育联合执法检查工作的情况，全市拟注销学校64所，其中包括山东东岳专修学院、山东工商管理专修学院、济南舜耕旅游管理专修学院等3所民办高校。

举办民办高等教育是一项复杂的社会实践活动，既要规范民办高校的办学行为，也要规范政府的行政行为，还要协调好政府、学校和市场之间的各种关系。这就需要用立法来推动民办高等教育的改革与发展，用立法来巩固民办高等教育改革业已取得的成果，用立法来指导民办高等教育改革的发展方向，用立法来确立民办高等教育法律关系主体的权利和义务关系。近20多年来，我国民办高等教育的规范工作取得了较大的成绩，1981年至今出台的与民办高等教育有关的政策法规达40多个。尽管如此，我国民办高等教育领域依然存在诸多不规范的办学行为，数量与质量之间的矛盾十分突出，2006年一大批民办高等教育机构被终止办学、撤销或限期整改便是证明。随着我国民办高等教育的大规模发展，中央、地方政府的主管部门对民办高等教育的管理日益严格，这表明我国民办高等教育发展的制度环境在逐步优化，依法管理日趋成熟。

七、国家推动国际交流与合作，高等教育国际化进程加快

与世界各国在高等教育领域广泛开展合作与交流，增强中国大学生的跨国、跨文化理解与交往能力，是我国高等教育国际化的方向。2006年下半年，国家留学基金委在官方网站上正式挂出了“国家留学基金委与国外相关机构研究生培养项目指南”及“与有关国家互换奖学金项目”，这标志着我国公派留学政策在选拔对象、选拔规模、人才培养目标上有了跨越性的调整。“国家留学基金委与国外相关机构研究生培养项目指南”至今已开放的项目达50多个，主要选拔对象是博士研究生，拟选拔博士生约1000名，硕士生约100名，是留学基金委成立以来选拔博士生出国人数最多、规模最大的一次。“与有关国家互换奖学金项目”已开放80个项目，分别由80个国家设立，遍及世界五大洲，选拔对象是高校在学的各层次人才，包括本科生、硕士及博士研究生、访问学者；留学内容以语言文化为主，涵盖文、理、工、农、艺术等类别的基础学科。该项目的选拔人数尚未确定，但派出国别之多，分布范围之广，实属空前。除向海外增派留学生以外，在海外建立“孔子学院”是我国高等教育国际化的项目之一。设立孔子学院的主要目的在于推广汉语教学，传播中华文化，为海外人士了解中国与来华留学提供信息咨询。自2004年中国两所孔子学院在韩国和美国挂牌开始，孔子学院在教育部的领导下迅速发展。目前，已有80所孔子学院和孔子课堂在38个国家和地区启动建设，还有38个国家的99个机构正式提出了办学申请。长远目标是建立1000所孔子学院。

2006年出台的一系列向海外增派留学生以及在海外建立孔子学院的政策具有里程碑的意义，它不仅表明我国高等教育国际化进程正在加快，也表明我国高等教育的国际交流与合作进入了一个新的发展阶段。同时，国家和政府对高等教育国际化项目的实质性支持与推动，彰显了我国政府加强高等教育对外交流与合作的决心。

八、高等学校高额贷款，规避风险路径何在

中国社会科学院在2005年底发布的社会蓝皮书《2006年：中国社会形势分析与预测》显示：我国高校向银行贷款总量在1500亿至2000亿元之间。截至2004年底，浙江、广东、山东、江苏4个省份的高校未偿贷款余额达到100亿元以上，是中国高校贷款数额最高的省

份。据调查,贷款数额最高的是广东省,全省地方普通高校贷款额度达 200 亿元以上。从全国来看,贷款额度在 50-100 亿元、2-50 亿元、10-20 亿元的省份各有 8 个,是贷款额度最为集中的区间。贷款最少的是海南、青海和宁夏 3 个省份,额度在 10 亿元以下,其中尤以青海省最少,全省地方高校贷款额度不到 2 亿元。从高校来看,有的高校贷款已高达 10 亿至 20 亿元,如河北省 26 所省属高校的银行借贷已达 50 多亿元,其中 10 所骨干大学的银行贷款有 40 多亿元,占 80%。

由于贷款额度太大,随着还贷高峰的到来,部分高校已没有偿还能力,甚至连利息都还不起,存在巨大的贷款风险。如北京某大学借贷 10 个亿盖了学生公寓,因为学生公寓收费有标准,公寓的收费还不够还贷款的利息。江苏某高校每年学费收入 1 亿元左右,政府拨款 6000 万元,而该校仅支付教职员工的工资、奖金就需近亿元,再加上其他教学、科研和行政开支,已无力偿还所借巨额贷款,银行因此拒绝再向该校贷款,以致该校其他正在建设的部分教学楼和图书馆被迫停建。东南沿海有一所高校,由于无力偿还高额贷款,在地方政府的调解下,被迫改换门庭,以“置换”的方式转到另一所大学门下。

针对近年来愈演愈烈的高校扩招之风和贷款规模过度发展的势头,国家和地方政府为了进一步规范直属高校银行贷款行为,控制贷款规模,防范财务风险,开始采取一定的措施进行宏观管理。教育部从 2005 年起,建立了直属高校银行贷款审批制度,并在直属高校建立资金监控系统,未经批准擅自向银行贷款的,将追究学校及有关人员的责任。山东省财政厅、教育厅日前发文,要求高校在积极利用银行贷款的同时,充分考虑财务风险,不可盲目扩大贷款规模;对那些仍无视财务风险、继续盲目扩大贷款规模的高校,将扣减专项资金拨款、暂停财政专项资金申请资格;要求高校贷款资金必须用于最紧迫、最急需的项目,不得用于建宾馆、广场、假山、人工湖等形象工程;严禁利用贷款对外投资,防止因投资活动或项目开发失败而造成损失;严禁利用贷款提高或变相提高人员待遇。河北省通过制定高校贷款最高控制额度和超额度审批制度等措施,对高校贷款加强宏观管理,实行额度内备案、超额度审批制度,要求所属高校调整建设计划,妥善处理学校在建项目。

在高等教育规模扩张的背景下,贷款确实解决了高校事业发展中的许多实际困难,扩充了教育资源,但它也犹如一把“双刃剑”,在改善高校办学条件、满足学生基本需求的同时,巨额本息的支付也使高校面临严峻的财务风险。有研究表明,高校贷款有可能成为我国继钢材、水泥、电解铝之后又一个高风险贷款项目,容易引发高校债务危机。也就是说,高校贷款既是一种无奈的选择,也是一种必然的选择。既然如此,目前我们首要考虑的是怎样化解危机,而不是对贷款进行诘难。那么,规避贷款危险之道究竟是什么呢?我们认为,高校贷款是一个包括贷款行为的产生、贷款资金的使用和管理、贷款资金的偿还等一系列环节在内的动态过程。各个环节之间既相对独立又紧密联系,只有每一个环节都健康运行,才能保证贷款资金的顺利偿还,从而最终实现贷款效益的最大化。在高校贷款的诸多环节中,贷款资金的偿还是一个看似最重要的环节,但事实上,“偿还”不是独立存在的,它以贷款资金的健康使用和合理管理为前提和基础。贷款资金的使用和管理不善,将会给贷款资金的偿还带来很大困难。解决高校贷款管理问题的真正出路,在于理顺政府、银行和高校之间的关系,形成一种相互独立、相互制约的贷前审查、贷中监督、贷后跟踪的科学的贷款管理体制。对我国来说,政府要加强对高校贷款的监控,合理控制高校贷款的规模,保证银行贷款的有效合理利用,防止和降低银行贷款的风险,避免高校重走国企老路。同时,银行可以通过延长贷款时间,提高学校的还贷能力,降低贷款风险。

九、高等教育与资本市场联姻,高校融资渠道日益拓宽

美国大学基金会进入中国股市和“新东方”在美国上市,是 2006 年中国高等教育领域

中具有里程碑意义的两件大事。作为高校运转的重要财力支持者，大学基金会在美国高等教育发展中有着非常重要的地位和作用。据耶鲁大学基金会 2005 年年报披露，过去 10 年间基金会为校方提供的财政支持从 1.49 亿美元猛增至 5.67 亿美元，年增长 14%，对耶鲁大学的贡献从 1995 年的 15% 增至 2005 年的 32% (2005 年耶鲁大学的总运营支出约为 17.68 亿美元)。耶鲁大学基金会预测，2006 年的贡献率还将扩大至 33%，将为校方提供 6.13 亿美元的财政支持。从斯坦福大学基金会 2005 年年报来看，斯坦福大学基金会共获得 4.52 亿美元的投资收入，比 2004 年的 4 亿美元收入有所增加，斯坦福大学基金。总量增加了 23%。基金大约占斯坦福大学全部净资产的 78%，是学校主要的收入来源，而且基金大约支付了学校 18% 的支出。与美国相比，我国高校教育基金的总量与基金收益要低得多。历史相对较长、运作较好的清华大学教育基金会 2005 年的投资收益只有 828 万元人民币，仅为其捐赠收入的 6.4%；而北京大学教育基金会 2005 年的投资收益也只有 740 万元人民币，仅占其总收入的 5.45%。2006 年 4 月 17 日，中国证监会批准了美国耶鲁大学基金会的 QFII (合格的境外机构投资者) 资格，耶鲁大学基金会也因此而成为第一家获得中国大陆股市投资资格的国外大学基金会。8 月上旬，经国家外汇管理局批准，耶鲁大学基金会获得在中国大陆股市 5000 万美元的投资额度，并在汇丰银行上海分行开立人民币特殊账户。与此同时，2006 年 8 月 10 日，经与国家外汇管理局协商，中国证监会又批准了斯坦福大学基金会的境外机构投资者资格。至此，已有两所美国一流大学的基金会获得在中国股市投资的资格。

与美国大学基金会在我国上市相对应，2006 年，“新东方”在美国成功上市。1993 年创办的新东方教育科技集团 (以下简称“新东方”) 是我国目前最大的民办教育服务机构，其主要业务是非学历教育中的培训。新东方有非常广泛的教育服务和教育产品，目前以外语培训和基础教育为核心，拥有短期培训系统、高等教育系统、基础教育系统、职业教育系统、教育研发系统、出国咨询系统、文化产业系统、科技产业系统等多个发展平台，是一家集教育培训、教育研发、图书杂志音像出版、出国留学服务、职业教育、在线教育、教育软件研发等于一体的大型综合教育科技集团。“新东方”在美国上市，是中国民办教育首次走向海外资本市场进行融资，具有特殊的意义和价值。

无论是美国大学基金会进入中国股市还是“新东方”在美国纽约上市，在中国高等教育史上都具有划时代的意义。作为一种教育事实或教育现象，两者背后所隐含的是高等教育理念和高等教育融投资观念的转变，彰显了高等教育的经济属性和产业属性。也正是如此，这两件事引起了社会各界的广泛关注和评论。其焦点集中在两个方面：一是为什么“新东方”首先在国外上市而不是国内，而美国大学基金会的上市路径则恰恰相反，走的是由内至外的路径；二是美国大学基金会进入中国股市和“新东方”在美国上市对中国高等教育发展有什么借鉴意义，其模式是否可以复制和推广。我们认为，不论社会各界如何评论，也不管这两种模式是否可以复制和推广，都不会抹杀高等教育与资本市场联姻的理论意义和实践价值。

十、港澳到内地招生逐年增多，文化交流的思维框架在演变

内地与港澳 (以及台湾) 学生彼此异地求学在 1966 年以前乃至 1978 年以来并不多见，只是零星存在。从 20 世纪 90 年代末开始，港澳与内地校际学生交流与合作不断增加，而眼下内地与港澳各自争抢生源似乎已经远远超出了原初仅仅拘囿于文化交流的思维框架。

1998 年至 2001 年，香港大学、香港中文大学与北京大学、清华大学、复旦大学等高校合作，彼此仅对口招收少量学生。2001 年 7 月，澳门 4 所高等院校获得国家教育部正式批复第一次面向内地 14 个省市招生。2002 年 7 月，中央人民政府与香港特区政府就香港高等院校内地招收自费本科生计划达成协议，香港大学第一次前来内地招收自费本科生。教育部指示，招生范围仅限于北京、上海两市，浙江、江苏、广东、福建四省富裕地区的应届高中毕业生。2005 年，香港 8 所大学共招收 1000 多内地学生及近 3000 名国际交流学生，创历年最高记

录。2006 年，香港 8 所高校在内地招生 1500 人，考生反应更加踊跃，投档分数线升高，报名人数暴涨，录取比例从 1:33 降至 1:48，各大学还增加了面试环节，高考招生已远远超过或赶上硕士生、博士生招生或者大公司的录取。

针对港澳高校内地招生规模逐年扩大的问题不同的主体有不同的态度和看法。北京师范大学赖德胜教授认为，香港比内地更外国化，而较外国更中国化，香港可以说是中外之间的一个平滑的过渡。香港高校校方则毫不讳言，称内地拥有雄厚的学生生源，市场庞大，为香港吸纳优秀人才提供了丰富的人才资源。在我们看来，港澳与内地彼此之间相互招生，双方都有各自不可替代的地域与文化优势，充分利用港澳的优质教育资源为内地培养高层次人才，为建设创新型国家和社会提供人才和智力支持，是我国高等教育改革与发展的重要举措。同时我们也必须看到，高等教育虽拥有与生俱来的公益性，但也不可忽视其背后无法抹杀的产业特性(营利性)，内地学生入港澳大学就读，高额费用不仅意味着要加重学生家长的负担，也意味着巨额教育资金从内地流向港澳。

结 语

高等教育盘点是一个艰难的选择过程，将“探照灯”究竟聚焦在哪些教育事件上需要敏锐的眼光和果敢的勇气，否则必然陷入难以抉择的窘境。不难想象，不同的主体因价值取向不同，盘点时所选择的对象会有所不同甚至差异很大，得出的结论也可能不尽相同甚至大相径庭。本文所盘点的 2006 年我国高等教育十大事件不是某一个人的选择，而是笔者及笔者所带的博士生们在沙龙上集体作出的抉择；关于事件的分析也不是某一个人的价值判断，而是集体智慧的汇聚。开始时，罗列的教育事件和教育现象可谓繁多，最后当我们将探求的目光聚焦于有特殊意义的教育事件时，盘点的目的、意义和价值也就非常明确了，最终所盘点的对象锁定在以上所列的事件上。

从所盘点的高等教育事件来看，彼此似乎显得有点零散而无任何联系可言，盘点的结果好像就是将有关教育事件罗列了一遍而已，意义和价值不大或者说并不明显。应该说，这是一种假象或表象，产生此印象的原因在于分析问题时缺乏一种整体思维和关系思维。在我们看来，前文所盘点的十大高等教育事件看似零散，实则彼此存在内在的联系，关联着教育质量和人才培养，共同向我们传递着一条重要的信息：2006 年是中国高等教育进行重大调整的一年，其核心和焦点就是提高教育质量。毋庸讳言，规模扩张放缓，试行高校自主招生，尝试研究生招生改革，正视大学毕业生就业问题，加大高职教育投资力度，加快高等教育国际化进程，规范民办高等教育办学行为，规避高校高额贷款风险，拓宽高校融资渠道等等，最终都是为了质量。发展高等教育，质量是关键。2006 年我国对高等教育质量的反复强调，既是高等教育自身发展的内在要求，也是高等教育适应社会发展的客观需要。同时，这也表明我国对高等教育大众化的认识正在由“目标理论”向“预警理论”回归，高等教育大众化实践则开始走向理性和相对成熟，规模、质量、结构和效益协调发展日益成为高等教育改革和治理的目标。

摘编自：《高等教育研究》2007 年第 2 期

学费决策的“第三者”——我国政府和高校权力关系分析

华东师范大学高等教育研究所 徐国兴

毫无疑问，高等教育政策制定是政府部门的事。但是政府部门有很多层级，因而各级政府之间也存在着在决策上如何分权的问题。我国各级政府是如何实现高等教育决策的分权呢？在我国高等教育决策中政府是如何反映高等学校的意志呢？本文以高等教育学费政策为例探讨这个问题。问题有三：我国各级政府如何决定高等教育学费？在学费决策中，政府究竟给了高校多大程度的自主权？高校如何行使学费决策自主权？

一、我国高等教育学费的两级决策制度及其实质

我国高等教育的收费政策从 1989 年开始实行，18 年来规定我国高等教育学费政策的有三个关键性文件。1989 年 8 月 22 日，当时的国家教委同国家物价局和财政部颁布了《国家教委、国家物价局、财政部关于普通高等学校收取学杂费和住宿费的规定》，规定“学杂费、住宿费具体标准由各省、自治区、直辖市教育、物价和财政部门……确定”。1996 年 12 月 16 日，当时的国家教委同国家计委和财政部共同颁布了《高等学校收费管理暂行办法》，规定“学费占年生均教育培养成本的比例和标准由国家教委、国家计委、财政部共同作出原则规定。……国家规定范围内的学费标准审批权限在省级人民政府”。2006 年 5 月 12 日教育部又会同国家发展改革委和财政部发出《关于进一步规范高校教育收费管理若干问题的通知》（教财[2006]2 号）。该通知规定“高校学费标准，由省级教育行政部门……提出意见，报同级价格、财政部门审核，并经省级人民政府批准后执行。虽然十几年来我国高等教育制度发生了翻天覆地的变化，但综观这三个基本政策文件，除去个别词句的使用稍有变化之外，制定高等教育学费标准的权力机关的规定都没有变，那就是，我国高等学校学费标准的制定权在中央政府和地方省级政府。

中央政府的权力在于对高等教育的学费标准做出“原则规定”，具体说就是制定的依据等。中央政府规定，“学费标准根据年生均教育培养成本的一定比例确定，……在现阶段，高等学校学费占年生均教育培养成本的比例最高不得超过 25%”。同时又规定“国家规定范围内的学费标准审批权限在省级人民政府”等等。也就是说，只要高等学校学费占年生均教育培养成本的比例最高不超过 25%，省级政府有权决定当地各个学校和专业的具体学费标准。但是由于目前缺乏生均教育成本的核算，因而生均教育成本的 25% 这一标准实质上就不存在。因此，可以说我国高等教育学费标准的决策权大部分掌握在省级人民政府的相关部门手里。那么省级人民政府如何确定具体学费标准呢？根据中央政府规定，“由省级教育部门提出意见，物价部门会同财政部门根据当地经济发展水平、办学条件和居民经济承受能力进行审核，三部门共同报省级人民政府批准后，由教育部门执行。”

概括起来说，我国高等教育学费决策有两点基本特征：第一，在中央政府和省级政府的关系上，学费决策由中央政府和省级政府共同决定，中央政府决定基本原则而省级政府决定具体标准。和中央政府相比，省级政府拥有实质决定权。但是省级政府的权力来自于中央政府的委托，是代行中央政府的权力而不是分权，这意味着中央政府随时可以从省级政府收回所委托的学费决定权。第二，在政府和高校的关系上，从中央政府的规定里，丝毫看不出两

级政府部门之外的其他组织和团体。也就是说，从行政法理上来看，高校不具有确定学费标准的任何权力。

二、高等教育学费标准决定中的“第三者”：高等学校的权力获得

但是若仔细分析各地省级政府对学费标准的具体规定则可以发现，学费标准制定中高等学校也具有相当大的实质上的自主权。虽然中央政策规定了省级政府具有学费决策权，但是如果省级政府也出台一个类似政策规定，由高校自己决定学费标准，那么学费的实际决策权就从省级政府移向了高等学校。通过比较我国除港澳台之外的 31 个省级地区的高等学校学费标准可以看出，虽然省级政府完全把权力下放给高校的极端例子不存在，但大部分省级政府在政策中确实规定了高等院校有一定的学费决策权。这是省级政府向高等学校的一种权力委托，尽管委托的程度不尽相同。也就是说，在我国的高等教育学费决策中除去中央和省级政府之外，实际上还有一个潜在的第三决策者存在，那就是高等学校。为便于分析，本文集中于公办普通高校本科专业的学费政策，而且不包括艺体类等特殊专业和住宿费。

31 个省级地区中有 23 个规定了高等学校的学费决策自主权，占我国省级地区的绝大部分。省级政府所规定的自主权性质又可以细分为以下几个类型：①向上浮动。高等学校在省级政府规定的学费标准基础上，可以向上浮动一定的百分点。该类地区最多，有 11 个。②上下浮动。高等学校在省级政府规定的学费标准基础上，既可以向上也可以向下浮动一定的百分点。这里又可以分为两个亚类，一类是所有专业均可以上下浮动，如江苏和浙江。另一类是某些专业仅可以向上浮动，而另一些专业却仅可以向下浮动，如贵州、西藏和福建。③划定范围。政府规定收费范围，高等学校在该范围之内可以自由决定学费标准。④学费封顶不封底。政府规定一个最高标准，只要不高于这个标准，高等学校可以自由决定学费，如上海和云南。⑤混合型。该类型只有辽宁一个地区，即划定了收费范围，又规定某些学校可以在这个标准之上向上浮动（表 1）。在学费决策上，没有给予高等学校任何自主权的也有 8 个省级地区，但是这些地区也规定了某些学校和某些专业的高收费特权。

表 1 31 个省级地区高等学校的学费决策自主权

			地区				
自主权类型	有	无	北京 宁夏	山西 新疆	山东 广东	河南	甘肃
		向上浮动	河北 湖南	吉林 海南	安徽 四川	江西 陕西	湖北 青海
		上下浮动	江苏	浙江	贵州	西藏	福建
		规定范围	天津	内蒙古	黑龙江	广西	重庆
		封顶不封底	上海	云南			
		混合	辽宁				

就学费政策实际执行的情况看，上浮学费的学校比较多。对各高校拥有的上浮幅度各地区规定不尽相同，而且随大学类型和专业类型的不同而变化。从大学类型来看有三种：第一，具体规定几所大学的学费可以在政府标准基础之上上浮一定百分点，吉林属于这种情况；第二，把大学分为全国重点、省重点和一般本科，全国重点和省重点可以在标准之上上浮若干百分点，如安徽和浙江；第三，更多的地区把大学分为两类，“211 工程”学校和其他学校，“211 工程”学校可以在标准之上上浮一定百分点。许多地方又把中央部委属学校，原中央

部委属学校和“211 工程”学校并列为一个等级。仅有个别地区如福建规定一般院校也可以在标准之上上浮。从专业来看，多分为热门专业和一般专业，热门专业的学费可以上浮一定比例。各地区对热门专业不仅定义稍有不同而且明确程度也不同。但是许多省份明确规定师范、农林和畜牧等不是热门专业，学费不能上浮。上浮幅度是大学能够决定学费的比例，也就是大学所拥有的具体学费决定权。大学能够上浮的比例高低不等，从 10%到 30%各地差异很大，平均比例大约在 15%左右。而且大学学费决策自主权的大小和当地经济发展水平没有明显联系。

三、高等学校对自主决定权的使用——安徽省的个案研究

虽然省级政府规定了高等院校可以决定具体学费标准的一部分，但是并没有要求校方必须使用这部分权力，也就是说，校方不使用这部分权力即不提高学费也可以。那么，实际上我国高等学校有没有使用这部分决策权呢？鉴于中国省级地区和各地区高等学校众多，这里以安徽省为个案进行分析。

安徽省共有本科普通高等学校 26 所，其中全国重点大学 2 所，省重点建设的大学 7 所和一般本科院校 17 所。省政府规定，“普通高校本科学费标准为：文科类专业 3500 元 / 生 / 学年，理科类专业 3900 元 / 生 / 学年。省属重点大学可在上述标准基础上上浮 10%，部分培养成本比较高的专业学费标准可上浮 10%（电子信息工程、计算机科学与技术、建筑学、土木工程、城市规划、通信工程、工业设计、新闻学、临床医学、口腔医学、药学、中医学、医学检验、护理学（高级护理）、体育和英语），但二者不得同时上浮。中国科技大学和合肥工业大学属全国重点大学，收费标准根据优质优价的原则，并参照外省市同类院校标准，由学校提出意见，经过学校主管部门同意后报省教育厅，再由省物价局、省财政厅进行审批”。政策规定上浮专业标准为“部分培养成本比较高的专业”，但实际上是就业和报考人数比较多的热门专业。

至于全国重点大学的学费，政府虽然让学校自己确定，但同时规定了明确的参考标准，一个是“优质优价”，另一个是“省外同类大学的标准”。这两个全国重点大学的学费和省外标准差不多，然而合肥工业大学的学费远高于名气在上的中国科技大学的上浮幅度，其中道理不得而知。难道是前者的质量高过后者，“优质优价”原则在起作用？省重点大学又分两类，安徽大学的上浮幅度大大超过了政府规定的幅度，对此仅从数字也无法理解，想必其中另有原因。其他重点大学均按照国家规定的幅度上浮，一般院校也完全按照国家规定的幅度上浮。但是政府规定可以上浮却没有上浮或者上浮幅度小于国家规定的学校和专业几乎没有，换句话说，在学费决策上各个高等院校和各个专业都用完了政府所给的学费自主权。

四、结束语

上述实证分析表明，虽然从制度上说我国高等教育学费决策权在中央政府和省级政府，但大部分省级地区的部分高等院校和专业在学费决策上享有一定程度的收费自主权，但平均的比例大约为总体学费的 15%。部分高等院校指“211 工程”学校及类似学校，部分专业指热门专业。而且学校方都用足了这部分自主权，也就是说：在政府规定的最高限度内确定本校的学费标准。但是数字也有数字的缺憾，实证研究也有实证研究的局限。数字和实证研究只能告诉决策的现实是什么，却不能告诉我们下述问题的答案：政府为什么要给予学校学费决策自主权？而且在给予决策自主权的时候，为什么会确定这样的比例而不是另外的比例？学校为什么要用足这部分自主权？这些问题都有待于进一步研究。

如果说我国目前高等教育学费水准过高，那么从本文的分析只能得出一个结论，那就是高等学校自身对这个高水平有所“贡献”。如上所述，本文的数据和证明方法不能明确形成该“贡献”的社会、经济和政治的动力过程，同时实证数据本身也不能作为价值判断的依据。而且，即使对高学费水平做出负向的价值和道德判断，也无法明确高校学费决策自主权的责任归属。不过，如果对目前的高学费水平能够做出负向的价值和道德判断，那么，作为以教

书育人和社会贡献之责为先的公立高等学校自身就不能不反思在其中所扮演的角色,虽然决策和权力分配过程中角色的扮演在很多时候出于被动和无奈。

《江苏高教》2007 年第 3 期

高校学费依据教育培养成本收取的悖论

吴开俊 范先佐

高校学费已经成为当前我国社会各界广泛关注的焦点和热门话题之一。学生上大学要缴纳学费,在理论界已达成共识,在实践操作中也已为越来越多的人所理解和接受。但学费应收多少?收费的标准是什么?则众说纷纭,莫衷一是。主流观点认为,学费要依据教育培养成本收取,我国 10 多年来有关收费的重要教育政策文本都要求学费按照教育培养成本收取,并且规定了收取的具体比例。但按教育培养成本收费的实践操作却在社会各界引起了越来越多的质疑和不满,许多人认为此举有违教育公平。笔者认为,学费依据教育培养成本收取缺乏理论依据,在实践操作中弊端百出。学费实质上是一种教育价格,学费收取的标准取决于高等教育价格的供求关系,即高等教育供给要求学费收取由政府定价为主逐步走向政府定价与学校自主定价相结合;高等教育需求要求学费价格应更多地考虑居民的经济承受能力。

一、学费依据教育培养成本收取缺乏理论依据,在实践操作中弊端百出

目前,有关学费收取的理论依据主要有高等教育成本分担与补偿理论和公共产品理论。高等教育成本分担与补偿理论的创建者约翰斯通,在《高校教育的成本分担:英国、联邦德国、法国、瑞典和美国的学生财政资助》一书中最先把教育成本与学费联系起来,并对两者关系进行考察。他认为,高等教育是有投资、有收益的活动,它满足了多个主体的需要。根据“谁受益、谁付费”的市场原则,政府、企业、家庭、雇主、个人等受益人应共同分担高等教育成本,学生(家庭)必须向高校缴费上学。公共产品理论则认为,产品属性是经济学中判断该产品是由政府提供还是由市场提供的主要理论依据。高等教育既不是公共产品,也不是私人产品,而是一种准公共产品。准公共产品由于具有一定的效用外溢性,因而不能完全由市场提供,而应由政府参与提供。按照这一原理,作为准公共产品的高等教育应由政府和市场共同提供,高等教育的学费作为准公共产品的一种收费,体现了一种全新的高等教育关系。

成本补偿理论和公共产品理论的提出成为我国高校收取学费的重要理论依据,而我国教育经费严重短缺的困境和高等教育筹资多元化的实践也对高校收取学费提出了迫切的要求。1989 年我国高校开始进行收费改革,1997 年全国高校全面推行收费制度。1998 年颁布的《中华人民共和国高等教育法》第五十四条明确规定“高等学校的学生应当按照国家规定缴纳学费”,这在法律上确立了高等学校的收费制度。收费制度是对学校与政府、学生、社会的利益关系的重新调整,收取学费不仅可以减轻政府的财政负担,还可以激发高等教育领域各微观主体的主观能动性,激发竞争,提高效率,促进发展,使高等教育改革融入市场经济体制之中。但教育成本理论和公共产品理论仅说明了学费收取的必然性,并没有提供学费收取标准的依据。

而在收费实践中,学费收取依据教育成本的规定已反映在近 10 多年来一些主要的教育

规章制度之中。如 1994 年颁发的《国务院关于〈中国教育改革和发展纲要〉的实施意见》第十六条明确提出：“学生实行缴费上学制度。缴费标准由教育行政主管部门按生均培养成本的一定比例和社会及学生家长承受能力因地、因校(或专业)确定。”1996 年颁发的《高等学校收费管理暂行办法》第四条和第五条明确规定：“学费标准根据年生均教育培养成本的一定比例确定。不同地区、不同专业、不同层次学校的学费收费标准可以有所区别。学费占年生均教育培养成本的比例和标准由国家教委、国家计委、财政部共同作出原则规定。在现阶段，高等学校学费占年生均教育培养成本的比例最高不得超过 25%。”1999 年颁发的《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》则明确提出：“在非义务教育阶段，要适当增加学费在培养成本中的比例，逐步建立符合社会主义市场经济体制以及政府公共财政体制的财政教育拨款政策和成本分担机制。”

纵观我国 10 多年来高校收费的实践，学费收取基本上是依据教育培养成本，甚至还规定了具体的比例，即占教育培养成本的 25%。但高校学费标准主要依据教育培养成本的实践，已在社会各界引起了越来越多的质疑和不满。事实上，学费收取依据教育培养成本的实践弊端百出，面临着以下几个突出的问题。

第一，教育培养成本难以准确计量。西方对教育成本的研究始于 20 世纪 60 年代教育经济学学科的产生。国外学者从教育成本的概念、分类、计量方法、投入——产出比等方面进行了较广泛的研究，但各国学者对教育成本的计量问题一直未能达成共识。迄今各国仍没有形成教育成本信息系统，目前全世界范围内还没有看到任何一所高校公布生均成本数据，已有的研究或报道多是一年生均经费支出数或利用现有资料计算的年均经常性运行经费。我国理论界更是尚未对教育成本的概念、分类与结构体系达成共识。而对单一一所高校教育培养成本计量应采用什么方法，成本计量范畴有哪些等关键性问题的争论还很大。无疑，要计算出不同学校、不同专业、不同学历层次的教育培养成本十分困难，要合理确定教育培养成本补偿比例尤为复杂。教育培养成本计算的偏误、滞后性以及补偿比例确定的主观性，往往使得经过繁杂计算所得结果的实际意义并不大，以此为依据制定的收费标准很难使政府、学校、学生家长等各方面都满意。

第二，会计环境不成熟。长期以来，我国将高校纳入行政事业单位之列，执行的是事业单位会计制度，按收付实现制进行收支核算而没有按照成本核算的要求——权责发生制进行成本核算。一方面，现行高校财务制度明显与成本核算的要求相背离。另一方面，高校缺乏加强成本核算的内在动力和约束机制。国家对高校这一事业单位并没有成本核算的要求，导致高校对成本核算缺乏内在动力。而人们出于对高校这种非营利性组织的普遍认识，往往认为没有必要进行成本核算。

第三，教育培养成本倾向于不断增长。美国教育经济学家鲍温(H_R. Bowen)在其著作《高等教育成本》中提出高等教育成本的四条定律，来描述高校动机和行为的成本特征。即高等学校最重要的目标是教育卓越、学校声望和学校的影响；在追求卓越、声望和影响的过程中，高校为实现其雄心勃勃的目标所可能消耗的经费，实际上没有上限；每所高校都会竭尽全力募集经费，没有学校承认经费充足；所有高校都会花尽其所获得的每一分经费(捐赠与基金也为学校增加收入)。以上四条定律的总效果是，高等教育服务与其他商品和服务的生产不同，其生产成本不是一个逐渐下降的过程，而呈现出成本逐渐增加的趋势，学校生均成本倾向于永远增长。鲍温所提出的成本定律表明，高校不是成本约束型组织，教育培养成本倾向于不断增长。学费依据教育培养成本收取，学费也必然会不断增长。资料显示，中国普通高校生均经常性成本从 1991 年的 4012 元快速提升到 2000 年的 12875 元，学费相应地从 1991 年的 89.4 元增长到 2000 年的 3550 元。由于学费快速增长引起了社会各界的强烈反应，从 2001 年起，国家连续发文要求不得再提高收费标准，使学费标准基本稳定在 4000 多元的水平上。

第四，学费依据教育培养成本收取的比例难以合理确定。从国外来看，确定合理的个人分担的比例并无统一的口径，美国公立高校一般收取占总教学成本 25% 的学费，澳大利亚的比例为 20%，我国则基本上要求学费比例最高不得超过培养成本的 25%。但由于上述的学费依据教育培养成本收取存在种种弊端，尽管美国华盛顿州在 20 世纪 70 年代推行成本补偿模式时通过立法确定学费按培养成本的 24%–33% 收取，但该州已于 1995 年放弃了这一模式，学费不再与教育成本挂钩。

既然学费依据教育培养成本收取缺乏理论依据，在实践中弊端百出，那么，学费究竟应该依据什么来收取呢？笔者认为，这可能要从学费本身的性质中去寻求答案。

二、学费的性质决定了学费收取的依据是高等教育价格的供求关系

学费的性质是什么？教育经济理论界的主流观点认为，学费是高等教育的成本补偿，是一种收费。笔者更倾向于认为，作为非义务教育的高等教育学费，不再是一个简单的筹措高等教育办学经费和成本补偿问题，高等教育学费体现的是市场经济下商品劳务交换的一种服务价格，学费实质上就是高等教育的受益者之一——学生与高等教育的提供者——学校之间就高等教育劳务交易的价格。学费已成为一种准价格机制，即学费具有价格机制的某些作用，可以调节高等教育供求关系，优化高等教育资源配置，影响教学质量，但又不具备价格机制的全部特征和性质，是介于价格和非价格之间的一种机制。高等教育学费之所以具有准价格机制，是由于高等教育产品的部分私人性质，是由高等教育“准公共产品”的属性决定的。高等教育学费必须体现作为一种服务产品的价格。高等教育学费应该作为“准私人产品”的高等教育的那部分私人产品价值或价格。

事实上，目前学费收入已成为高等学校办学经费的主要来源之一。自 1994 年开始，我国高等教育预算内事业性经费拨款在教育经费总收入中所占的比重在逐年下降，从 1994 年的 82.17% 下降到 2001 年的 54.98%，再到 2004 年的 41.53%，11 年下降了 40.64 个百分点；学杂费在教育经费总收入中所占的比重，则从 1994 年的 11.85% 上升到 2001 年的 24.66%，再到 2004 年的 32.99%，11 年上升了 21.14 个百分点。学费已经成为中国普通高等教育经费的第二大来源，民办学校尤其如此。学费作为高等教育私人产品部分的价格表现，无论从形式还是内容来看，其价格的性质都已具备。

但高等教育的学费长期以来一直被置于政府的严格管制之下，学费价格由计划而非市场决定，学费的价格机制的作用并没有充分发挥出来。无疑，随着高等教育领域改革的不断深入，学费价格机制在高等教育中所起的作用将越来越大。

三、学费标准应以市场供求为主要参考，逐步走向政府定价与学校自主定价相结合，并充分考虑居民的经济承受能力

首先，高等教育的供给要求学费收取由政府定价为主逐步走向学校自主定价。从某种意义上说，可以把教育供给定义为：在现有市场价格条件下，教育投资者愿意提供的教育机会。它具体表现为市场能提供的教育规模、数量与质量的能力。在高等教育市场中，学校是教育供给的微观主体，每个学校都提供有差别的服务，它主要表现为学校品牌不同，教育学历层次、专业、课程等不同，以及教师服务质量不同。因此，由学校自己决定学费价格，走学费自主定价之路成为必然的发展趋势。学费自主定价是相对于国家集中定价的一种完全不同的学费定价策略。事实上，从欧美发达国家的经验来看，高校正在逐步获得学费的定价自主权。比如，英国政府自 2003 年 1 月 22 日由教育大臣查尔斯·克拉克签发了《高等教育的未来》白皮书以来，2004 年加快了高等教育改革计划和大学投资改革计划，其中的一个重大改革是学费制度。从 2006 年开始将全部取消国家统一学费标准，代之以自由决定学费价格即实行差别收费，具体内容是：国家设定收费上限，每生每年学费不得超过 3000 英镑。也就是

说,大学虽然有权对所有专业学科进行自主定价,但封顶线为每年 3000 英镑,在 3000 英镑以内各高校可以根据情况自主浮动。

由于我国高等教育发展正处于制度转型时期,在高等教育市场还有待完善或规范的情况下,高等教育领域内的改革可能更多地应采取渐进的方式进行。为此,当前由教育行政部门来制定高校收费标准、规范高校收费行为仍然十分必要。但从长远来看,高等教育供给必将进一步引入市场竞争机制,实行政府定价与高校自主定价相结合,不断完善高等教育价格机制,促进高等教育可持续发展。

其次,高等教育的需求要求学费价格充分考虑居民的经济承受能力。需求与供给是相对的范畴,有教育供给必有教育需求。教育需求是指个人、企业和国家对教育有支付能力的需要。需要和需求不同,需要是个人的本能,是人们的心理欲望;需求是一种有支付能力的需要。人们对教育的需要是无限的,但满足需要的教育供给却是有限的。教育需求代表着个人、用人单位和国家的支付能力。我们可以把教育需求划分为国家对教育的需求,生产单位(企业)对教育的需求以及个人对教育的需求三个部分。应该说,国家和生产单位对高等教育的需求是无限的,即希望能普及高等教育,提高国民素质,这种需求应该说对高等教育私人价格——学费的影响是不大的。决定学费水平的高等教育的需求主要是指高等教育的个人需求。

影响高等教育个人需求的因素很多,包括高等教育私人收益水平、社会对高等教育的重视程度、个人天赋、居民收入与消费水平、高等教育的供给质量等。但个人需求作为一种有支付能力的需要,可能更多地取决于居民家庭的经济收入和承受能力,这无疑也是制定合理的高等教育收费标准的最直接的因素。一些国家对学费标准与居民家庭收入的关系进行了大量的研究,提出了值得参考的比例。例如,不少实行收费制度的国家将公立学校的“学费—家庭收入比,定在 15%—25%之间。另一组资料显示,美国自 20 世纪 60 年代至 80 年代末全日制在校生学(杂)费占国民人均可支配收入的比例一直在 10%左右。20 世纪 80 年代至 90 年代初,日本一个家庭供养一名大学生所需费用占家庭年收入 15%左右。在中等收入国家,全日制在校生学(杂)费一般则占人均可支配收入的 25%—30%左右。而在低收入国家,这种负担可达到 50%以上。从世界范围来看,学费占家庭收入的比重一般在 20%左右。从能力原则看,收费标准不应超出学生及其家庭平均最大承受能力。

就我国高校学费支出占居民可支配收入比例来看,学费占城镇居民可支配收入的比例,从 1996 年的 34.5%快速上升到 2000 年的顶点 70.3%,其后逐步下降到 2005 年的 43.4%;学费占农村居民可支配收入的比例,从 1996 年的 86.7%快速上升到 2000 年的顶点 195.9%,其后逐步下降到 2005 年的 140.0%。我国的“学费—家庭收入比,已远远超过国际参考值 20%的学费缴纳标准,学费给居民家庭高等教育支付带来了巨大的压力。

而一份在北京地区的社会调查显示,北京有 64%的居民家庭认为目前高校学费太高;对于一家供养一名大学生,33%的认为很困难,37%的认为勉强供得起,只有 30%的居民家庭认为毫无困难。北京作为人均收入名列全国前茅的地区尚且如此,全国的情况就可想而知了。目前高校学费已远远超出许多家庭的承受能力。

为此,严格控制学费水平的进一步上涨,采用渐进方式逐步调低学费,是学费制定部门必须考虑的问题。与此同时,目前的政府定价还必须根据我国区域经济发展不平衡,城乡居民之间收入差别过大的现实国情来制定差别性学费;要不断完善甚至构建全新的、有效的资助体系等相应的改革措施。

《高等教育研究》(武汉)2007 年第 1 期

◆理论探讨◆

高校初任教师的教学专业发展探析

操太圣 卢乃桂

关于高校教师的学术生涯，人们常常有这样的假设，即初任教师走上工作岗位之时已经具备将来事业成功所需要的基本知识和技能，他们不需要、也不想要他人的帮助，其自身就有充分的能力快速开展工作，精心铺陈自己的生涯道路。但事实绝非如此。相较其它生涯阶段而言，初任教师面临的挑战更为艰难，获得的挫折感也更多。尤为重要的是，此阶段（特别是最初三年）的教学经验，会深刻地影响其后的专业发展品质，并在很大程度上决定着他们的去留。因此，有必要对高校初任教师的专业发展给予足够的关注，帮助其成功地由学生向教师、由门外汉向胜任的教师转型。

一、模糊的存在：高校初任教师的专业发展

一般而言，教师在教学生涯中，为增进个人专业知识和技能、改进教学行为、更新教学观念而从事的各种自我改善活动，均可视为专业发展。对于高校教师来说，其专业发展就是他们从事教学、研究及服务工作时，为引导自我反省与理解，增进教学、研究及服务等专业技能与精神，而组织开展的各种独立、合作、正式及非正式的多元活动。教师专业发展的最终目的在于促进个人自我实现、改进学校专业文化、达成学校教育目标，从而提升整体教育质量。

可见，教师专业发展是影响教学效能及学术专业水平的关键因素。但由于某种约定俗成的理解，人们在讨论教师专业发展时所针对的更多是中小学教师，而不自觉地将高校教师排除在外。人们相信，现代高等教育已经非常专业化，高校教师进行“高深”研究工作本身就是专业发展，因此毋需专门强调他们的专业成长。这种论点显然窄化了高校教师工作的范畴，将“专业”的内涵限定在“研究”或“学术”方面，而对“教学”少有关注。

事实上，大学教师专业成长除学术水平提升外，亦应包括教学专业能力的提高。卡内基基金会于1990年发表的博耶报告书——《对学术的重新思考》中，对教学工作的本质进行了新的诠释。根据该报告书的概括，学术的概念除了指称传统意义上的基础研究以外，还必须扩展以包括其它各项由大学教师所进行的智力工作。这样，高校教师所从事的学术工作就有发现、整合、应用和教学四种类型。在这里，教学不仅是一种知识的传播过程，更是一项知识创造的学术性事业，它通过课堂论辩以及对教学内容和方法的不断反思和挑战而更新和扩充知识，因此，“教学的进程必须仔细规划、持续检讨”。本文所关注的正是高校初任教师在教学方面的专业发展。

从教学为一项学术性工作的观点出发，高校教师的专业发展就不仅指其所在学科知识的增加，而且包括一般性知识和有效教学方法的掌握，以及教学专业之理论基础的提升。有学者根据教学的效度将教师专业发展分为门外汉、入门者、胜任的教师、能干的教师和专家五个阶段，阶段的提升意味着教学效能的相应提高。当然，教师发展并非总是线性推进，亦即并非所有的教师均能依其工作时间的增长而自然发展其专业水准。一般来说，教师从门外

汉发展到胜任的教师需要四至五年的时间，其中一部分教师可能继续发展成为能干的教师，而最后发展到专家阶段的仅有少数人。造成这种局面的一个很重要原因便在于，初任教师在研究生学习期间所接受的学术训练不足以帮助他们成功转型为胜任的教师，一旦开始教学工作，他们马上就会遭遇一系列棘手问题的挑战。此时若不能获得及时的指导和帮助，他们就会因过多的负面情绪体验而丧失进一步专业发展的热情。

这种情况在我国高教界也明显存在。我国高等学校的教师大多来自于专科性大学或综合性大学的非教育专业，因而师范专业所开设的一些专业理论课程及专业实践环节（如教育学、教育心理学、学科教学法、教育研究方法、教育实习等）在他们的知识结构中就形成了先天性缺失，从而使得高校教师尤其是初任教师，对于真正意义上的教学活动往往感悟肤浅，在实际的教学设计和教学组织上力不从心，教育实践能力相对薄弱，教育思想理念陈旧保守。也就是说，大多数老师都是在没有做好任教准备的情况下开始教学生涯的。

为了补救上述先天性不足，原国家教委于1997年颁布了《高等学校教师岗前培训暂行细则》，其后，教育部又于1998年发布《关于开展高等学校教师岗前培训有关问题的通知》，明确规定“凡《中华人民共和国教师法》施行（一九九四年一月一日）以后补充到高等学校从事教育教学工作的教师均需参加岗前培训”，具体工作由各地教育行政部门负责实施。为此，初任教师在正式上岗之前，需要在数周或数月时间里完成《高等教育学》、《高等教育心理学》、《高等学校教师职业道德修养》和《高等教育法规概论》等课程的学习，并需通过考核，取得合格证书。有的省市根据自身特点，还开设有《高等学校教师教学科研方法论》的课程，举办一些专题讲座和典型报告，以期促进初任教师的知识、技能发展。

这些培训虽然有助于增加初任教师对高等教育、教学的认识，但不可否认，由于这些活动明显偏重理论学习，忽视了与初任教师日常工作实际的联系，且相关课程多集中在较短时间内完成。因此，其实际效果并不乐观。从实践来看，大多数高校的初任教师还是自己在教学实践中摸索前行，他们根据自己当学生时对教师教学行为的回忆，试图在自己的教学过程中进行模仿，从如何准备课堂演讲、布置作业及考试，到如何激励学生的学习动机，以及如何在教学中帮助学生发展批判性解难能力、沟通能力以及小组合作能力等。事无巨细，他们都需要通过亲身体验，逐渐获得经验。

如此，初任教师专业发展的速度只能是缓慢的，效果也难尽如人意。他们往往花费多年的时间才能通过这种“试错”的学习方式达到院系对其的基本要求。而初任教师在此阶段形成的对教学的不当理解以及在此过程中遭遇的一些负面体验，都有可能使得他们很早就退出教坛，或最终成为没有效率的教师。

二、无尽的冲击：高校初任教师的工作情境

一直以来，人们因关注点的差异，而对上述现象有不同的解释，如有人抱怨是那些进入教职的人员本身素质不高所致，认为这些人对于现状缺乏自觉反省意识，对于改变常抱持保守的态度，而且自信心不强。也有人批评师资培育制度，认为目前缺乏系统有效地培养高校教师的途径，完全任由教师在教学现场中自生自灭。还有一些研究文献表明，初任教师面临的许多困难在本质上是与工作的环境有关的，如缺乏足够的时间、缺少反馈和认可、抱有不现实的自我期望、没有同事互助的氛围和难以平衡工作与生活的矛盾等。当然，教育理想与教学现实之间的巨大落差更是令处于转型过程中的初任教师不知所措。

本文根据有关研究文献，主要从繁重的任务、模糊的期待、孤独的人脉、冲突的角色、以及现实的落差等几个方面分析初任教师生活其中的、充满挑战意味的工作环境。

第一，繁重的工作任务。与其他专业随着时间的推移而不断增加新手的工作责任不同，在学专业领域，初任教师在工作之初，就常常承担着比那些富有经验的资深教师更多的工

作负担，而且还被期望能如后者那样履行好各项职责。在授课内容方面，后者通常选择教授最受学生欢迎或最重要的课程，而初任教师只能从事那些被挑剩下的课程。另外，初任教师还常常被分配诸如教授更大的班级、处理更麻烦的学生等花时最多而回报最少的教学工作，以及承担院系中一些烦琐、无趣、且没有成就感的行政事务，从而导致自身专业发展的时间明显不足。

第二，含糊不清的期望。学校通常制定有一系列正式的规章制度来约束、规范教师的教学行为，同时，各高校都有自己长期形成的组织文化，需要新来者学习和信奉，但这些要求更多是原则性的，并不具体。在工作实践中，初任教师也很少听到指导者、系主任或院长对其明确的期望，也很少有机会获得他们直接的反馈。而有时又可能因某一事件而需面对管理者、其他教师、学生等不同群体相异甚至相互冲突的要求，结果陷于一种“不知所措的境地”。那些很早就选择离开教职的人最常抱怨的就是他们从来也没有弄明白自己在教学上到底要满足什么样的要求。

第三，孤独的人际关系。教室空间在物理意义上的彼此割裂，常使得初任教师产生孤立无援的感觉，而教学过程中遇到困难却又无法从经验老师那里获得帮助，更让其品尝社会性的、专业发展上的孤独感。造成后者的原因在于，经验教师往往根据自身的发展经验，认为初任老师就得像他们当年那样，必须亲身经历摸索的过程才能有所成长。同时，也有一些经验教师认为帮助初任教师是行政部门应该承担的责任，而与自己无关。另一方面，初任教师担心向他人寻求帮助会被视为“不够胜任”，从而不愿主动寻求帮助，这也是造成其孤独的重要原因。

第四，难以协调的角色冲突。虽然获得博士学位并选择在高校任教者不乏年龄偏大的成年人，但其中年轻人显然占绝大多数，他们在“立业”的同时也面临着“成家”的负担。很多研究表明，由于人的时间和精力有限，初任教师难以在工作与家庭之间保持良好的平衡关系，因此很容易在其生活中出现角色冲突现象，尤以女性教师为甚。而且，由于经验不足，无论是作为大学教师还是作为家庭成员，初任教师都需投入相当的时间和精力去经营，而不同角色的相互牵扯常常使得他们觉得自己在两方面都没有处理好，从而导致一种强烈的负疚感和不幸福感。

第五，强烈的现实冲击。所谓“现实冲击”，指的是教师在岗前培训期间形成的对教育的神圣感、使命感与现实课堂生活的烦琐、混杂之间形成的巨大反差。许多初任教师是抱着对教育高度理想化的认识开始其教学生涯的，他们满腔热忱，希望全身心地帮助学生在学业上取得进步，但教学工作的复杂与自身有限的教学能力之间存在相当大的差距，他们根本无法有效应对教学中的需求和困难。这种巨大的现实落差经常使得教师的理想破灭，而使他们陷于一种麻木状态之中，失去了将其学习所得转化为课堂教学技能的可能性。

由于缺乏适宜的支持性工作环境，初任教师只能在不断“犯错”并“尝试改正错误”的过程中缓慢前行。如在教学方面，他们会误以为良好的教学就是保证教学内容的精确，教师的任务就是通过课堂讲授的方式将那些所谓“正确”的知识传递给学生。为此，他们理解中的“改进教学”就在于完善讲授笔记，在于搜集更多的资料充实课程内容。而为了达到这个目的，他们会花费大量的时间备课，更会在课堂教学中努力将这些事先准备好的内容灌输给学生，却忘记了应该为师生互动和开展讨论预留足够的时间。正是因为缺乏对教育教学的正确理解，初任教师虽然在教学上投入了很多的时间和精力，但其取得的成绩乏善可陈。尤有甚者，来自学生对其教学的负面评价更进一步挫伤了他们的教学热情。

可见，初任教师对教学的理解明显存在偏差，加上欠缺合理的教学方式，其关于教学的良好愿望根本无法实现，从而导致了初任教师在教学方面的低效无能。身处上述充满挑战的工作情境之中，无助、无措的初任教师充分体验到教学工作的艰辛及其带来的压力。

三、积极的支持：高校初任教师的成功转型

如前所言,绝大部分的初任教师进入学校时,都怀抱着协助学生成功而快乐学习的期望,只是由于自身经验不足、教学能力不够成熟,而无法开展有效教学,更无法面对学校对其提出的更多复杂要求。当初任教师不得不承担各种远超出自己想象的责任时,他们就会对自己的能力与职业选择产生怀疑,甚至出现信心危机。他们即使不会选择离职,但其当初憧憬的理想也会烟消云散。同时,由于初任教师专业发展的状况会对学生的成长产生直接的影响。因此,为了学生学习利益的维护以及教师在专业发展过程中免受伤害,有必要帮助初任教师尽快掌握有效教学的基本规律。

关于有效教学,有研究者归纳出如下基本特征:(1)能培养学生对所教科目的热爱;(2)能增强教材的吸引力和趣味性;(3)能促进学生积极参与;(4)能清楚明白地解释教材;(5)能明晰学生必须理解的内容,以及理解到何种程度及其原因;(6)关注及尊重学生;(7)鼓励学生独立思考;(8)能根据新的要求做出调适;(9)所使用的教学方法有助于培养学生高层次的思考技巧、责任感以及合作学习态度;(10)使用有效的评估方法;(11)教学能聚焦于核心概念以及学生容易出错的地方,而非面面俱到;(12)对学生的表现能够及时给以高质量的反馈意见;(13)具有从学生及其他地方学习如何提升教学效能的愿望。

不可否认,欲熟练掌握上述教学技能,开展有效教学,初任教师必须投入专业发展活动。因此,在高校的具体工作情境中,迫切需要创立有效的支持系统,帮助那些处于摸索期的初任教师尽快地适应工作环境,从而能顺利地快速地过渡这一段欠缺生产力的“存活”时期。一些研究已经表明,适当的导入措施将增进初任教师的反思能力、改善人际关系、建立开放的交流氛围、提高教师效能与自主意识。而在院系经常性地召开各种讨论会、建立正式的师徒制度(mentoring system)、建立和完善初任教师的教学档案、撰写教学论文等俱被认为有助于初任教师的专业成长。

踏上工作岗位伊始,初任教师就开始了其“社会化”的进程。每一所大学都有其独特的组织文化,新来者的社会化在一定意义上就是认识、熟悉、认同其服务学校的组织文化,否则他们就永远是格格不入者。虽然初任教师的价值观念和行为习惯会受到整个学校组织文化的影响,但相对来说,跟其工作生活更加密切的院和系,特别是系对初任教师的社会化影响最直接也最深刻。亦因此,院系在创设优良的工作环境、鼓励教师积极进取、帮助他们成功转型方面需要做更多细致的配套工作。

针对前文关于初任教师面临工作环境挑战的分析,下文将着重从人际关系与组织结构两个角度讨论可行的促进措施。

就人际关系而言,有两个方面的问题需要关注,其一是初任教师在工作场所中需要加强与同事之间的交流,摆脱可能的孤立无援状态,尽可能地从经验教师那里获得专业上的帮助,从而在面对理想与现实之巨大落差时不至于手足无措;其二是初任教师在生活领域需要加强与家人与朋友的沟通,争取获得他们对自己教学工作的理解和支持。这样,当工作与生活出现矛盾和冲突时,初任教师可以与家人理性地相互扶持,共渡难关。

那么,理想的人际关系具有哪些明显的表征呢?有研究指出,教师工作、生活在具有以下人际特征的环境中将有助于他们的专业发展。这些特征主要包括:工作场所设有针对初任教师的个别支援系统;教师与系主任和其他行政人员保持良好的工作关系;教师有机会接受那些有经验同事给予的教学辅导或示范;同事之间经常开展合作性教学、科研与服务工作;同事之间能够相互尊重;初任教师的工作表现有机会获得学校乃至校外同行的认可;其教师角色和参与的专业发展活动能够获得家人及朋友的鼓励和支持。

生存于这样的环境之中，初任教师有机会获得领导、同事、家人和朋友的积极反馈和广泛支持，告别单打独斗、摸索前行的试错阶段，从而可以成功超越教学现场带来的现实冲击，而坚持并不断尝试着让入职之初所确立的远大理想逐步转化为现实。

就组织结构而言，关注的重点在于合理地运用行政手段，制定配套的、有利于初任教师专业发展的各项规章制度；通过官方政策的颁布，保障初任教师专业发展的各项资源，在学校内部形成重视教学、关注初任教师发展的良好氛围。显而易见，制度性的保障将使得初任教师的专业发展更具长期性、稳定性，不至于因为学校管理层的人事变更而受到消极影响。

为此，高校有关部门需要在经费核拨、人事调配、时间安排和技术提供等方面给以支持，保障教师专业发展所必需的资源；要积极创造各种形式的专业发展机会，并鼓励初任教师主动参与；要通过制定相关的政策规章，对教师自我指导、正规的专业发展项目以及学校组织发展等不同形式的专业活动给予认可，赋予其合法性；并将专业发展视为教师工作、生活的重要组成部分，据此合理分配专业发展的时间，而非将之视为可有可无的装饰；更重要的是，要在跟教师工作最密切的院系层面，营造“以老带新”、同侪互助的良好气氛，建立规范的帮助初任教师发展的师徒制度。

四、 结 语

在大学教师开始其教学生涯的最初几年中，其有可能因为自身专业知识和能力的有限，以及新的工作环境中存在太多的压力和困扰，而陷入不知所措、停步不前的局面，其中部分初任教师甚至会选择逃避，离开教学行业。但也有研究指出，同是初任教师，却有9—13%的调查对象无论在科研还是在教学方面都有良好的开端，成为“快速启动者”。这些教师能够很好地安排自己的工作时间，能够有机地将研究与教学整合起来，能够在课堂上留下师生互动的的时间。而其中最为重要的在于他们每周用2—4小时的时间与同事联络感情，形成可以为自己提供教学和科研帮助、方便自己融入到在学术共同体的人际关系。

这些“快速启动者”的经验告诉我们，初任教师必须主动融入专业共同体当中，准确理解服务单位的组织文化与价值观念，认识到对其行为表现及专业发展的具体期望。只有在明确自己奋斗目标，同时相信可以随时获取专业援助的安全环境中，他们才可能逐步学会平衡复杂，有时甚至是冲突的角色和责任。

但问题在于，人们仅有善良的愿望和积极的斗志，还不足以实现上述目标，因为教师毕竟生活在一定的社会关系当中，工作在一定组织结构里面。作为能动的个体，教师同时也受到了外在环境的制约。因此，认清初任教师在其工作情境中面临的挑战，讨论有助于其专业发展的外在环境的构建，就成为本文关注的重点。

概括而言，当我们相信教师通常都满怀希望能够向学生提供优良的教学，也希望自己在教学专业上不断发展的话，则高校就有必要转变学术观念，认同教学内在的学术本性，并成立专门的教师发展机构，提供并统筹全体教师，特别是初任教师在教学上的发展活动。同时，通过相关的政策规定和精心的制度安排，保证有足够的资源支持教师的专业发展。而在院系层面，通过设立规范的师徒制度，营造良好的人际关系，帮助初任教师提升其教学效能，更是被实践证明具有很好效果的一项措施。

《高等教育研究》（武汉）2007，（3）

论大学教师专业发展的途径

张亚群

大学教师的专业化发展是高校教师资源开发和学科建设的核心内容,它在保障和提升大学教育质量方面发挥了重要作用。各国大学教师专业发展的内容、程度和实现途径虽不尽相同,但也存在诸多相通之处。本文主要从学术研究、学位课程学习、教学实践和国际教育交流四个方面,论析当今大学教师专业发展的途径及其作用。

一、学术研究

在大学教师的专业发展过程中,学术研究的重要性不言而喻,这是由大学的性质、职能及大学教师专业发展的内涵所决定的。大学作为高等学校的一种类型,是研究和传播高深学问的场所,具有科学研究的职能和自由探索知识的精神传统。近代以来,大学的发展是与学术研究、学科分化以及教师专业化的发展密不可分的。从传统大学到现代大学的演变,其办学层次与培养目标趋于多样化,机构职能也从培养人才扩大到开展科学研究和直接为社会服务。现代高等教育逐渐分化为精英教育与大众化教育两种不同类型,前者是以研究型大学或教学研究型大学为主要承担者。作为学者的学术共同体,大学在自身发展中对学术研究的追求及其内部成员的专业化要求不断提高。一般来说,研究型大学对于教师的学术研究能力与研究水准要求较高,大多数教师既是知识的传授者,更是知识的研究者和创造者。而在一般大学中,教师虽有一定的学科划分和教学分工,但都需要从事一定的学术研究活动。正是通过这种专业化的学术研究活动,高等教育的科学研究功能才得以实现。

教师专业化是现代社会分工和教师职业发展对教师人才提出的普遍要求,其内涵一般包括专业知识与技能、专业意识、专业品质的训练以及专业组织、专业自主、专业服务、专业成长等要求。目前,教育理论研究者和教育管理者关注和讨论较多的是中小学教师的专业化成长问题,对于大学教师的专业化之研究则不够深入。与中小学教师相比,大学教师在专业化的内涵、要求与实现途径上,虽有某些共性,但也存在较大的差异性,需要进行专门的研究。

大学教师的专业化或专业发展,其内涵有狭义与广义之分。前者主要是从学科教学层面加以界定的。如有的论者提出:“大学教师的专业化包含两个方面,第一是各科教师从事的专业领域,第二即是教育科学。”后者则从学科教学扩大到科研、社会服务层面。如台湾学者陈碧祥认为:“大学教师专业发展是从从事教学、研究和社会服务工作时,经由独立、合作、正式及非正式等进修、研究活动,引导自我反省与理解,增进教学、研究及服务等专业知识与精神,主要目的在于促进个人自我实现,提升学校学术文化,达成学校教育目标,从而提升整体教育质量。大学教师专业内涵包括:教学、研究和社会服务的专业知识与精神。”由此可见,学术研究在大学教师专业内涵中占有重要地位,它是大学教师专业化发展的重要途径之一。

从理论上讲,学术研究既是大学教师专业成长的必要基础,也是提高其学科与专业水平的重要环节。专业发展主要表现为不断积累与更新相关的学科知识,掌握研究方法,提高专业技能。科学研究的本质在于探索未知领域,扩大认知范围,提升学术研究理念和精神,这就为大学教师的专业发展提供了重要的动力来源。大学教师在学术研究中,通过科学研究锻炼,接触和发现学科前沿问题,获得新的研究成果,从而不断扩大自己的知识面,提高自己的专业发展水平。

从实践层面来看,大学教师通过开展不同形式的学术研究活动,能够有效提高自身的专业化水平和教学效果,为提高大学的教学质量提供了重要的保障。实证研究表明:“目前,在我国的研究型大学中,不同学科、不同职称、不同学历、不同高校教龄、不同年龄、不同性别的教师,总体上,有科研成果的教师的教学效果显著好于无科研成果的教师”;“教师的科研成果与教师的教学效果呈现较为显著的正相关,教师的科研对其教学是有促进作用的。”

大学教师的学术研究也为国家科技发明与社会经济、文化发展做出重大贡献。改革开放以来,我国高校教师逐渐成为各类学术研究中的中坚力量。据统计,在我国高级科技人才中,90%分布在高等院校和科研院所,约7%分布于企业第一线。截至2002年,全国高校从事科技活动人员达28.6万人,约占全国研发人数的1/3;承担各类课题12.1万项,发表的论文约占全国论文总数的70%,承担的国家“863”计划项目占1/3以上。2003年,全国普通高校共有中国科学院院士280人,占中国科学院院士总数712人的39.33%;中国工程院院士234人,占中国工程院院士总数620人的37.74%。1332位两院院士中,高校教师共514人,约占院士总数的40%。先后有2002位高校教师获得教育部“优秀青年教师资助计划”的资助,有711位教师进入教育部“跨世纪优秀人才培养计划”,513位高校教师获得“国家杰出青年科学基金”资助,占到总数855人的60%。一批优秀中青年教师成长为教学、科研工作的骨干。

我国已经迈入高等教育大众化时代,从专门人才的培养、科学研究、学科建设到社会服务、国际文化交流,大学教师发挥着不可替代的作用。随着当代社会经济、文化的转型、高等教育结构的多样化及国际教育交流与合作的发展,大学教师的价值观念、知识结构和学术水平面临新的挑战。为了更好地推动大学教师专业化发展,大学教师应重视和加强多方面的学术研究工作。既要研究各自的学科专业领域问题,也需关注和研究高等教育相关理论与大学教育教学方法问题,从而不断提高自己的专业化服务水平。

二、学位课程学习

学位课程是依据学位教育所规定的培养目标,有计划、有组织编制的教学内容。各国的学位教育,在学位分级、学科门类划分上不尽相同,其学位课程设置也存在较大差异。我国学位现分为学士、硕士、博士三级12个学科门类,其中学士学位分为11个学科门类,各级各类的学位教育都设有相应的学位课程。就大学教师的专业发展而论,本科教育是基础,研究生教育是扩展与提高,博士学位的业务课程包括两方面:即拓展专业基础所需要的课程;为进入本学科前沿,结合研究课题所学要的专著、文献等课程。总之,研究生学位课程具有系统性、专业性、发展性的特点,是大学教师接受完整的理论知识学习与专业研究训练不可或缺的一环,为其走上教师专业工作岗位奠定了教学科研与学科发展的基础。

学习研究生学位课程也是高等教育和社会发展对大学教师成长提出的客观要求。我们已进入信息化和终身教育时代,知识更新加快,高等教育走向多元化、开放化。这就要求大学教师通过各种学习途径和方式,开展继续教育,不断扩大其学术视野,更新知识结构,提高专业能力,以满足培养创新人才的发展需要。

从我国大学教师专业化的历史演化进程来看,学位课程学习和研究生教育发挥了重要的作用。从清末高等教育变革以来,我国大学教师的资格检定和聘任经历了一个不断发展和完善的过程。民国初年,专门人才缺乏,一般大学对教师资格的要求并不十分严格。20年代末至30年代中期,我国大学教师的资格检定和聘任,逐步“规范化”。在资格方面,《大学教员资格审查条例》规定,助教须有学士学位,讲师须有硕士学位(或任助教一年以上),副教授须有博士学位(或任讲师一年以上),教授则须具副教授两年以上资格者担任。30年代末至40年代中期,大学教师的资格检定和聘任逐步走向“制度化”。由于我国近代高等教育的创立较迟,民国时期学位课程设置相对滞后;但另一方面,随着民国高等教育特别是大学的蓬勃发展,大学和政府启动了学位课程建设;同时,社会人才观的变化也决定了大学学位课程设置及内容。

从国际比较来看,由于受历史、社会和教育因素的影响,我国高校教师的学历或学位层次明显低于美、英、德等国。如:美国本科以上大学教师拥有博士学位的比例为62%,哈佛等世界一流大学大学教师拥有博士学位的比例为95%左右,英国大学为70%,德国几乎是100%。在此情形下,自上世纪末开始,我国加大了大学教师资格检定和聘任的改革力度,逐步提高对教师学历层次等条件的要求。除了《高等教育法》等相关法规政策之外,一些地方政府和各大学纷纷制定和实施相应的大学教师提升学历层次和专业发展的计划。

1999年,《教育部关于印发关于新时期加强高等学校教师队伍建设的意见的通知》提出高等学校教师队伍建设具体目标,其中规定,到2005年,全国高等学校教授、副教授岗位占专任教师编制总数的比例,教学科研型高校一般为45—55%,少数学校可以达到60%左右;教学为主的本科高等学校一般为30—40%;职业技术学院和高等专科学校一般为15

—25%。具有研究生学历教师的比例，教学科研型高校达到 80%以上（其中具有博士学位教师比例达到 30%以上。）；教学为主的本科高等学校达到 60%以上；职业技术学院和高等专科学校 30%以上。另据上海市教委有关人士介绍，到 2005 年，上海市本科院校的师资队伍，要求达到 90%以上的硕士以及 70%以上的博士，列入全国“211”工程的学校，要基本实现“教师博士化”。此外，上海高校从 2003 年起还规定，1963 年 1 月 1 日以后出生的教师，若评副教授必须具有硕士学位，教授则须有博士学位。在其他省市的研究型或教学研究型大学中也有类似的规定，这反映了大学教师专业化发展的重要趋向。

近年来，随着高等教育大众化和研究生教育的发展，我国教师队伍中高学历比例逐年上升，但分布并不均衡。2004 年普通高校教师中，研究生学历达到 34.3%，比 2002 年提高了 1.7 个百分点。其中 53 所有研究生院的高校具有研究生学历的教师达到 68.3%，博士占 29.7%，其他本科院校具有研究生学历的教师占 38.6%，博士占 7.81%。专科院校具有研究生学历的教师占 11.6%，博士占 0.6%。2005 年 2 月 26 日，教育部国际司司长曹国兴在国际教育展论坛上公布，目前在中国高等学校教师当中，有博士学位者，全国平均是 7%，重点高校教师有博士学位者为 20%左右，北大、清华教授中有博士学位为一半左右。

全国部分高校教师拥有博士学位的比例排名表

序号	学校名称	博士学位比重	序号	学校名称	博士学位比重
1	北京师范大学	43.12%	11	中国农业大学	30.08%
2	清华大学	42.62%	12	中山大学	29.98%
3	北京大学	38.25%	13	上海财经大学	28.52%
4	上海交通大学	37.62%	14	复旦大学	27.15%
5	中国人民大学	34.28%	15	大连理工大学	25.44%
6	南京大学	33.88%	16	浙江大学	25.29%
7	南开大学	33.42%	17	北京科技大学	24.56%
8	中国海洋大学	31.94%	18	华中农业大学	24.00%
9	天津大学	30.78%	19	华南理工大学	23.97%
10	南京农业大学	30.30%	20	北京林业大学	23.88%

资料来源：网大 > 论坛 > 大学排行（2005 年）

总之，在我国大学教师专业化发展中，提高师资整体学历水平的任务还比较繁重。这不仅需要不断扩大研究生教育的发展规模，提高研究生教育质量，为大学教师培养后备人才，而且应在有条件的大学，大力推广在职教师系统研读研究生学位课程，为大学教师的专业发展创造良好的学术氛围和保障条件。

三、教学实践

大学教师作为一项专门职业，不仅需要一定的学历学位条件和学术研究能力，而且要求胜任大学相应的教学工作。无论是一般高校，还是研究型大学，本科教学处于基础地位。高等教育的基本功能就是培养专门人才，教学是大学教师应具备的基本要求和重要技能。这项技能的形成需要一个成长的过程，其中教学实践实为一重要环节。

教学是以课程内容中介的师生双方教与学的共同活动，其特点为通过系统知识、技能的传授和掌握，促进学生身心发展。大学教学活动（或过程）具有自身的特点：它具有明确的专业目的性，或称为职业倾向性；对大学生学习的独立性与创造性有更高的要求；把科学研究引入教学过程；社会实践的多样性。因此，大学教师不仅要懂得一般教学过程的原理，还应掌握高等学校教学过程的特点。大学教学作为一项专门工作，既要求教学者拥有其学科专业所需的基础知识、专业知识，也要求其具备大学教学应有的教育科学理论知识和教学技能。

关于大学教师专业化素养的形成机制，有的论者指出：“大学教师专业化素养，是大学教师作为普通专业人员通过各种方式和社会文化不断接触，了解自己所处体系的身份地位，习得角色期望和规范，并在不断的教学、科研活动中内化，在不断的学习反省中形成的。”

“大学教师专业化素养的形成和发展,是在大学教师入职后的各个阶段获得的,且各阶段的形成和发展特点不一样。”这一分析符合大学教师教学能力发展的实际。在入职初期,大学教师要经历一个建立专业意识、了解和熟悉专业规范的适应过程。在成长阶段,大学教师不断探索、吸收和积累教学经验。在成熟期,大学教师的专业素养系统趋于稳定,并不断加以完善。

在课堂教学中,不同类型的教师从自身教学实践中所总结的教学经验,对大学教师的教学活动具有一定的启发意义。有的教师指出:课堂是教师专业发展的永恒阵地;课堂教学基本功是教师的看家本领;课堂教学反思是提高教学能力的途径;优秀的教师团队是教师专业发展的载体。有的则强调,大学教师应注重授课技巧,善于创造良好的课堂氛围,善于进行课堂设计,善于引用实例,此外还应保持授课激情。大学的教学方式与教学方法灵活多样,既有共性又有个性,关键在于教师应结合教学实际,因材施教;应重视专业知识的运用环节,促进学生的专业学习和个性发展。教学然后知不足,通过教学实践,反过来可促进教师的进一步学习和研究。在教学过程中发现问题,在教育与学科研究中解决问题,教学相长,这也是大学教师专业化发展的重要内容。

从政策层面来看,近年来我国政府及各大学已经陆续出台一系列举措,鼓励和改善大学的教学活动,以保障大学的办学质量。教育部领导曾强调指出:“办好一所大学首先要拥有一支高质量的师资队伍,他们是大学讲台的主体。作为研究型大学来说,还必须汇聚和培育一批高水平的学术带头人”;“教授要上基础课讲台并引领教学团队”。为了推动教授走上大学基础课的讲台,2001年教育部专门发了文件,对其做了原则性规定。目前,教育部正在酝酿相关改革措施,进一步推动教授从事基础课的教学工作。为了提升高等教育质量,近年来,国内不少大学开始加强基础课教学。如在职称评聘方面,把讲授本科课程作为评聘教授的必备条件之一;教授也需在一定的期限内为本科生授课。

值得注意的是,重视和强调教授在基础课教学中的重要性,并不是要忽视和削弱年轻教师在大学教学中的应有作用。历史和现实证明,大学教师队伍的建设和大学教师的专业化发展,从来都是一个新陈代谢和不断完善的过程。大学教师的成长需要教学实践环节的锻炼,其专业化水平的高低是与教学经验、教学自觉成正比的。

四、国际教育交流

在改革开放政策和高等教育国际化潮流的推动下,中外教育交流日益频繁。国内外大学之间,通过互派访问学者,互派青年教师,中外合作办学等多种途径,加强国际学术文化交流,这已成为我国大学教师专业化发展的又一重要途径。开展国际教育交流,有利于中外大学发挥各自的学术与文化优势,有利于了解世界先进科学技术和学科前沿研究成果,了解世界先进的教学理念和教学方法,扩大教师的国际视野,提高师资的学科专业水平和外语水平。

国际教育交流形式多样,主要包括国家选派优秀青年教师出国进修、留学攻读硕士、博士学位、短期访问、讲学或参加国际学术会议,参加重点项目联合攻关等。此外还有国内外大学的校际友好协作,联合办学,互相交换学者,互派留学生,互相承认学分、学历。通过这些国际教育交流,能够使大学教师和学生感受不同的文化价值观念、教育方式。现代世界日益开放,作为大学教师需要全面认识国内外社会与教育发展实际,正确处理中外教育与文化交流中的问题。

改革开放以来,出国留学热潮不减,其中包括高校青年学者和教师的各类留学。留学项目既有中国政府公派,也有国外奖学金资助。1996年第一批通过新的公派留学选派办法录取的公派留学人员为2049人。此后,国家公派留学的规模不断扩大,录取人数一直呈上升趋势。2000年,录取人数首次超过3000人;2005年,录取的留学人数超过7000人,较上一年增长了75%。所录取人员的专业,70%集中在国家急需发展的七大领域,即:通信与信息技术、农业高新技术、生命科学与人员健康、材料科学与新材料、能源与环境、工程科学、应用社会科学及WTO相关学科。公派留学生主要分布在49个国家。截止2005年,国家留学基金管理委员会共派出各类留学人员22031人,到期应回国18654人,已有18098人按期学成回国,回归率为97.02%,是各类留学回国人员中回归率最高的。10年来,大多数公派留学回国人员已经成为学术、学科带头人,或走上各级领导岗位从事管理工作,不少人走上了高新技术开发之路。为了带动教师队伍整体素质提升,教育部将实施高层次创新人才的计划,以国家公派为引导,推动整个出国留学工作的开展。国外奖学金资助者如德国洪堡基

金会,自1979年恢复对我国留学的学人的资助以来,到2000年共资助866名中国学者赴德参加各类科研项目和学习深造,这些学者主要来自国内重点院校和科研院所。这项留学项目的持续开展,不仅提高了青年教师的外语水平,而且加强我国高校学科带头人和高层次人才的培养,推动了青年教师的专业化发展。

引进国外文教专家前来国内大学任教,也是国际教育交流的重要形式,它促进国内的科研与学科发展。以武汉大学为例,自2000年新武大合校以来实施引智工程,侧重高层次专家学者的聘用,已同336个国际机构合组织包括239所大学建立了合作交流关系,已有来自美、加、法、日、英、澳、德、俄、比、新西兰等国家和地区德768位外籍教师,在人文、法学、经济学、医学等11个一级学科、重点实验室承担教学和科研工作。外国专家参与中法双学士班的复合型人才培养模式,WTO试验班的教学创新;已为12个学院、74门课程实现了双语教学的师资外语培训项目,培养研究生,本科生5000余人,培训师资356人,举办各类学术报告、专题讲座1000余场。此外,国际教育交流对于培养大学对外汉语教学人才也产生了重要的积极影响。

综上所述,我国大学教师的专业发展途径具有多样性。各种途径既相对独立,又相互关联,共同为教师的专业化发展服务。我们应依据我国高等教育发展的总体目标和社会发展的要求,进一步推动大学教师的专业化发展。

大学研究与评价 2007年第2期

★海外高教★

美国大学教师发展研究 ——以八所著名大学为例

罗丹、徐洁

一、引言

教师发展,可以理解为教师在其职业生活各方面的提高。由于高校教师的角色是多重的,一般有教师、学者、咨询者、学术领导和机构决策参与者等方面的角色,因此教师发展可以包括教学、科研、职位升迁以及个人发展等内容。本文主要从教师作为教学者这一角度出发,来分析和研究教师发展。样本的选择是以上海交通大学2006年的世界大学排名为参照,随即选择了八所排名在前一百位的美国大学,其中排名最前和最后的分别是哈佛大学和排名第95的爱荷华州立大学。其他分别是耶鲁大学、伊利诺斯大学、科罗拉多大学、加州大学巴巴拉分校、加州大学欧文分校、卡内基梅隆大学等。其中哈佛大学是取其文理学院的教师发展项目,耶鲁大学是取其医学院小儿科系的教师发展举措进行研究的。

对上述八所大学的教师发展举措进行分类。从教师群体来分,可以分为针对新教师、针对教学助理和针对普通教师的发展举措;从方法上看,可以分为模拟教学、课堂录像、教学咨询、讲座和讨论会、教学档案袋、小型教学改革、设立教学奖等;从发展的内容上看,可以分为教学硬件方面的支持和改进以及教学方法和技能的提高和发展。无论何种方式,这些大学教师教学发展的目的都在于为“使大学教学更成功、更令人满意”。

二、八所大学教师教学发展举措

(一) 针对不同群体的教师教学发展项目

1. 新教师培训项目

新教师一般是刚刚毕业或从其他领域转行而来。对他们来说,教学生涯的开始最重要的是要实现身份的转变并适应新的环境。八所高校的新教师培训项目一般都集中在帮助教师掌握必要的教学技能和了解、熟悉新环境两方面。

基本的教学技能培训是从教学的主要环节入手的，以让教师迅速掌握如何设定课程和模块的教学目标、如何根据教学目标来组织和开展教学、以及如何给学生反馈和评价等。其中包括沟通和有效表达等技巧培训，比如如何认识和了解学生，如何让学生参与讨论等。有的学校会把学生中常见的问题总结成文，挂在网页上，供教师参考。此外，为了帮助教师了解自己的职业发展，很多学校会将教师晋升的政策等信息提供给新教师，让他们能明确自己未来的职业发展，尽快进入教师角色。针对新教师的培训一般是强制性的。

在帮助教师适应新环境方面，通行的做法是召开全校或全院性的教员大会，利用晚餐或茶会时间让教师增进了解。这虽然不是专门为新教师安排的活动，但却能有效地帮助新教师结交朋友，熟悉环境。教员大会上一个重要项目是颁发教学奖，这无疑也能帮助教师更好地认识自己的职业，实现身份转化和认同。此外，由于美国是一个多元文化的国家，一所学校中的学生通常也来自多种文化背景，因此，新教师培训中还特别强调让教师了解校园文化和学会与多元文化背景的学生相处。

对于新教师培训的理念，科罗拉多大学表述得非常清楚，“一个好教师不是天生的，而是后天学习和锻炼出来的”。正是对教师职业的正确认识，这些大学都非常强调给教师更多的学习机会，帮助他们学习和锻炼教学技能。

2. 教学助理培训

教学助理是教授的教学助手。他们帮助教授安排有关工作，对教授讲课的内容进行详细的阐述并将学生组织起来以更好地学习。这个工作多是研究生担任，因为他们本身是学生，对本科生的学习心态和学生需求非常了解，更容易和学生交流和沟通。但是，教学助理毕竟还要担任一定的讲课任务，在辅导和组织学生学习方面也需要一定的技能，因此，上述学校都通过挑选优秀的研究生，并对他们认真培训，来帮助他们掌握基本的教学技能，使之能很好地承担教学助理工作。

这类培训一般是在暑期进行。加州大学巴巴拉分校的 The Summer Teaching Institute for Associates (STIA) 项目、加州大学欧文分校的 Pedagogical Fellows (PFs) 等都是专门的教学助理暑期培训项目。哈佛大学则是在开学前安排助教的培训。培训的针对性非常强，要求研究生掌握的基本教学技能包括：有效的表达技巧，互动的教学技巧，如何管理办公时间，给学生有用的书面或口头反馈，编写课堂讲授大纲、安排课时和组织考试，试验操作管理，与多文化背景的群体相处的技巧，组织讨论的方法，如何解决诸如学生对成绩有争议或学生之间发生矛盾等的技巧。在培训的过程中，不但安排有经验的助教来传授经验，而且要求接受培训者要动手进行课堂设计，并尝试讲课，其他人参与讨论，互相提出改进意见。

由于学生就业问题日益突出，很多学校将教学助理培训与学生未来就业挂钩，有的学校将这一培训与学校的教学资格证书挂钩，学生在完成全部的培训项目，达到一定标准的时候，可以获得学校的教学资格证书。在担任教学助理过程中的工作表现，也以教学档案袋的形式呈现出来，为学生未来的就业增加筹码。

除了针对新教师和教学助理有专门的培训以外，每所学校都有对全体教师开放的发展项目，这些就是常规的培训项目了。因为其主要方式方法在新教师培训和教学助理培训中都会用到，因此，不再将它们作为一个特殊群体进行讨论。在下面有关教师发展方法的论述中我们就可以对其有一个清楚的了解了。

（二）教师发展的主要方法

八所高校教师发展的方法多种多样，但有一些带有普遍性的方法，比如模拟教学、课堂录像、教学咨询、讲座和讨论会、教学档案袋、小型教学改革资助等。这些方法在针对各类教学人员群体的培训中可能都有涉及。下面我们分别来看看这些方法是如何使用的。

模拟教学：旨在以模拟课堂的形式帮助教师在友善的环境中练习教学。这是一种分组进行的培训方式，在新教师培训和教学助理培训中非常常见。教师或教学助理各人准备一个简短的（5—10 分钟）讲课，在教员发展会议或教学讨论会上模拟课堂讲授，然后小组其他成员针对其讲课中的优点和不足进行反馈，有的听众还会模仿学生提问，要求教师回答。分组主要依据课程内容的关联性，一般五到六个人一组，每组都会有一个有经验的指导教师参加。指导老师在教师讲完后要进行评价，以起到以老带新的作用。这种方法给了教师一个模拟的课堂空间，非常有利于受训者掌握基本的技能和实现向教师身份的转化。

课堂录像：这也是非常常见的一种教师发展方法，它有两种使用方式。一种是在征得同意的情况下，将优秀教师的课堂记录下来，供其他教师借阅和学习；另一种是任何教师在

申请的情况下都可以将自己的课堂记录下来,供自己分析或向别人请教。这种方法在不同学校的使用有所不同,有的学校是教师发现自己的课堂出了问题,但又不清楚问题出在何处时,咨询中心会建议其录像,然后和他一起观看录像并分析其中的优缺点。有的机构中,教师在模拟教学时就可以申请录像,供自己观看或日后邀请其他指导老师给予建议。

个别咨询: 上述八所学校都有一个专门负责教学的机构,叫做教学中心或专业发展中心等。虽然名称各不相同,但都是为保证和提高教学质量设立的。教师发展就是这些机构的重要内容。机构会组织教学领域的专家为教师提供个别咨询。在教师遇到无法解决的课堂问题时,可以向这些专家寻求一对一的帮助。这类咨询时严格保密的,能提供咨询帮助的有关信息(诸如咨询专家名单、专长、服务时间等)是公开的,教学人员在需要的时候可以直接和专家个人联系。在教师同意的前提下,它也可以和课堂录像、听课等联合使用,以帮助教师解决遇到的问题。

教学或教师发展 Workshops: 这是各学校在教师发展中最常用的另一种方法。Workshops 可以理解为介于沙龙和讲座之间的一种讨论形式,它也分为两类,一类是针对所有教员的,讨论教育过程总可能面临的普遍的问题,比如如何陈述教学理念、如何使用新技术、如何评价学生、如何让学生积极参与课堂讨论、如何克服合作教学中的障碍等;另一类是针对各学科的具体教学问题的,如如何教授高级写作。这种讨论一般都会邀请有关领域的专家或者获得学校教学奖的教师参与,让他们发挥传帮带的作用。从数量上看,这类讨论或座谈会非常多,有的学校半个月就举行一次。这给了教师们一个讨论教学的良好氛围,有利于激发教师对教学的兴趣和热爱,教学过程中遇到的问题也可以获得即时而又针对性的解决,非常有利于提高教师的教学技能。

建立教学档案袋: 建立教学档案袋已经成为了八校对教师的基本要求之一。在档案袋中,一个教师可以陈述自己的教学理念,记录曾经担任的教师工作,保存对自己教学技能的主观和客观的评价,记录自己曾经为了提高教学技能做出过的努力,展示曾经设计过的课程纲要,甚至还可以附上自己的教学录像和批注的学生作业样本。教学助理的档案袋中还会出现推荐信,是所担任课程的课程领导所写,以帮助他们找工作。从这些内容中我们可以看出,教学档案袋是教师或教学助理从事过的教学工作的见证,它能记录教师的发展历程,有利于教师自己将前后工作情况进行对照,明确自己的进步,并寻找有待继续改进的地方。在很多学校,它也成为了对教师进行评价时的重要参照。

收集学生对教学的反馈,改进教师教学: 教师发展的最终目的是帮助学生更有效地学习,因此,学生对教师教学的反馈意见最有利于教学效果的提高。上述大学都十分重视这点,鼓励教师收集学生意见,有的学校甚至还开发出一些学生评教系统,供教师采用。对教学反馈的理解不同,收集反馈的时间也不一样。有的学校考虑到要留下时间给教师调整,因此收集学生反馈的时间一般都在开学一个月或学期中间,有的学校则放到学期末进行。

对于收集来的学生反馈意见,也有几种处理方式,基本原则是尊重教师的隐私权。教师可以要求有经验的教师和他一起讨论学生反馈,并提出改进措施。有的学校则重视教师比较自己在不同学期、不同课程、不同院系之间的学生反馈,以进行对照和反思。还有的学校重视了解学生和教师对优秀课堂的不同理解,以此让教师反思自己的课程教学,这样既能较好地照顾教师的感受,又能有效提高教学效果。

小型资助项目: 这些一般是用来资助教师个人的,因此资金额度都不太高,有的学校是 1000—1500 美元,有的学校稍多点。其目的主要是用来供教师进行教学方法改革的尝试。比如对课程的小型改革,包括发展案例、改进试验程序、小范围试验或评价针对特定内容的不同教学方法等;尝试解决评价学生过程中出现的问题和挑战的方法;使一些优秀的教学设计具体化等。教师为提高教学技能的短期出差也可以申请这类资助。还有的资助是帮助教师建立课程网站,购买录像或电影等教学材料。

此外,几乎每所学校都会设立教学奖,奖励那些教学表现优秀的教师。各校教学中心还会为教师提供一些常用工具,尤其是信息化的教学设备,使教师教学更加方便,并充当教学交流的平台,为教师提高有关书籍和各种信息。

三、对我国的启示

对于我国高校教师教学发展而言,目前存在的问题包括:高校对教师教学发展的意义认识不明确;现有的教师评价机制阻碍了教师教学发展;以及教师教学发展项目单一、方法

单调等等。八所美国大学的相关做法，无疑有利于我们重新认识教师教学发展问题，丰富教师教学发展的方法，从而改善我国高校教师教学发展的现状。

（一）加强对于“教师教学发展对提高教学质量重要性”的认识

从案例学校的情况来看，无论多么强调研究的大学如哈佛，或是相对重视本科教育的大学如耶鲁；也不论排名在世界第一还是相对靠后，上述几所大学对于教师的教学发展都非常重视。这表明他们深刻地意识到了教师教学技能对于学生学习质量的重要意义。将教师教学技能与教学效果紧密联系，组织各种活动在教师群体中形成一种关心教学、研究教学的氛围，这种做法对于高校教学质量无疑起到了很好的促进作用。

在我国，与教师的教学发展相比，高校普遍更为重视教师的科研发展和学历提升两个方面。这背后很重要的原因是评价机制使然。一方面，由于科技发展意义重大，国家对科技发展非常重视和强调，加上科研成果比教学成果相对容易评价，科研成果的多少往往成为衡量个人与高校水平的标准。从而导致从教育部到各级教育主管部门，从高校领导到教师，都把科研放到了极高的地位。教师评价制度几乎可以说是科研一边倒，对教学的关注仅仅是要求满教学工作量，教师的教学发展受到忽视。另一方面，政府对高校进行教学水平评估的评估指标体系中，对师资队伍学历结构达到优秀、良好的标准都做了硬性规定，这就使得高校不得不重视教师学历的提高。但学历虽然提升了，教师的教学技能依然没有受到重视。

因此，当前在我国，关注高校教师的教学发展，深刻认识教师教学发展对教学质量的意义，非常重要。相对于各种质量保障方式而言，这将是保障高校教学质量的最为切实有效的方法。

（二）重视教师岗前培训，改革培训内容和方法

作为一种专门职业，教学需要专门的技能和方法。国外教师发展中非常重视这点，因此强调对初次担任教职的人进行岗前培训。对于我国教师岗前培训而言，最重要的是要重新认识这一培训的积极意义和重要性，改革培训的内容和方法。

我国的教师岗前培训存在很多不尽人意的地方。培训的内容单一，主要是教育学和心理学；方法简单，主要是单调的课堂讲授，从理论到理论，从书本到书本，使非常有意义的岗前培训因缺乏对教师实际教学工作的针对性而很难起到应有的作用，变成走形式、走过场。凡此种种，使我国教师岗前培训的效果非常差，一些任用研究生担任教学工作的大学，甚至没有给研究生必要的教学技能训练，这种情况对于教学质量无疑将产生负面影响。

我国的新教师培训要改变培训内容和培训方法，加强培训对教师实际教学的针对性。八所大学针对新教师和教学助理的发展项目为我们改进教师岗前培训提供了很好的思路。首先，我们要认识到教师职业不是光有理论和知识就可以的，教师职业需要的专门技能必须经过训练和实践，才能够掌握。因此，新教师培训必须改变重理论，轻实践的做法，给教师更多的锻炼机会，让他们能在实践中学习和掌握理论，在练习和应用中进步和提高。扫除当前新教师培训中的沉闷气氛。此外，岗前培训的对象也应该扩大，对于任用研究生担任教学的大学，必须对研究生进行必要的培训，以提高教学效果。

（三）采取有关措施，鼓励教师练习、掌握、研究、开发教学技能

教师教学发展的核心不仅是掌握教学理论，更为重要的是帮助教师如何将教学理论应用于教学实践。上述八所学校都是围绕教学技能的掌握与应用来提高教师教学能力的。在其教师发展方法中，模拟教学、课堂录像、个别咨询等都是直接为了帮助教师掌握教学技能的方法。各种研讨会和分组讨论等论题也都是围绕教学技能展开。由此可见，教学技能的训练是教师教学发展的核心。

值得注意的是，各校的教师发展项目中，不但帮助教师掌握基本教学技能，还鼓励教师以研究者的姿态关注教学过程，开发新的教学技能。各种小型项目资助正是以资助教学技能的研究和开发为主，比如改革通识教育课程的安排，讨论服务性学习课程如何设计，反思性教学应如何开展等。这无疑将大大促进教师研究教学活动的兴趣和热情。

此外，案例学校也很重视组织力量，将心理学或教育学的理论应用于教学实践，开发出实用工具供教师课堂上使用。最为典型的是卡内基梅隆大学，它有一个 REATE (Cognitive Resources for Effective Application in Teaching Excellence) 项目，粗略翻译为“认知心理学资源在优秀教学中的有效应用”，这是根据教师使用认知心理学知识的普遍心理（只有在熟悉或者必须使用时采用），通过扎实的研究，开发出的一套将认知心理学法则应用于

课程设计和课堂教学的工具。其中包括了解学生如何认识学校的工具,以及如何将认知心理学原则应用于课堂的其他工具等,以帮助教师提高课堂教学效果。伊利诺斯大学也在强调将心理学应用于教学过程,开发新的教学工具。

相比而言,我国高校除因对科研的过分关注而影响到教师对教学研究、教学改革积极性外,也缺少具体的鼓励教师进行教学研究、开发新的教学技能的政策。但从上述几所高校的经验来看,教学技能是教师教学发展的核心,教学技能也需要不断探究,需要教师将教学过程作为研究的对象,不断深化对教学技能和教学方法的研究。因此,采取相关措施,鼓励教师对教学技能的练习和开发,是当前我国高校教师教学中应该予以高度重视的问题。只有这样,教学活动才能在前人的基础上不断发展,逐步形成自己的专业性,这也是教师职业专业化的关键所在。

转摘自中国地质大学(武汉)发展研究中心 《现代高教信息》2006年第9期

美国高校教师教学专业发展探析

——以西南密苏里州立大学为例

教育部人文社会科学重点研究基地 马健生

北京师范大学比较教育研究中心 鲍枫

一、教师教学专业发展的重要性

西南密苏里州立大学成立于1905年,到20世纪40年代中期,它已超越传统的师范教育,扩充到人文科学和自然科学领域。从1955年开始发展研究生教育,到1962年,该大学已成为一所多样化的教育机构。

作为一所公立的综合性高等教育机构,西南密苏里州立大学把教学、学术研究和服务的改善看成它的主要任务。尽管完整的大学功能是多样化的,但是西南密苏里州立大学把教学视为其首要职责,非常重视本科的教学工作。为了能够提供高质量的教学,它提出了以下教育目标:(1)提供教育机会使学生发展求知能力和批判性思维能力,综合运用各门学科知识以及自学能力;(2)确保所有的教育活动都以通识教育为核心,并促进交流和培养计算能力的基础;(3)培养每个学生学会欣赏和理解学术、艺术创造、人文科学、社会科学以及自然科学;(4)提供给每个学生至少在一个学术领域获得深入发展的机会;(5)改善学习环境,鼓励学生发挥所有潜能成长和成熟,并参与自我发展的终身学习过程。由此可见,在西南密苏里州立大学,教学占有重要的地位,教师的核心职责是帮助学生学习,使其成为民主社会和具有国际视野的公民,每位教师都必须以自己独特的发展、完善的知识基础和良好的经验对此过程作出贡献。因此,教师的一切活动,包括教学、学术研究、创造性活动以及社会服务必须始终围绕三个基本目标:(1)帮助学生形成学习动机,(2)搜集、传授和创造性运用知识,(3)发展、实施和评价一些教育改革和措施。

为了保证富有活力的教学、学术研究、富有创造性的活动和服务,不仅西南密苏里州立大学的教师十分重视自身的教学专业发展,而且大学当局也同样重视并制订了严谨、多样而富有灵活性的教师专业发展方案,划拨出专门的经费和时间予以支持,以增加教师持续专业化发展的机会。

二、教师教学专业发展途径的多样性

西南密苏里州立大学提供了多种多样的教师教学专业发展途径。

1. 教师交流计划

西南密苏里州立大学教师交流非常广泛。教师交流计划的协调人是各学院的院长。交流遵循下列的指导原则：(1)这个计划包括教育机构之间和其他机构诸如政府办事处、公司和商业企业之间称职人员的交流；(2)教师参与交流的一个条件是要找到一个称职的替代者来承担他离职期间的责任；(3)这个替代者同样也要经受详细的审查，与申请成为本校永久员工的候选人所经历的审查一样；(4)退休金的分配和额外的福利将由学校支付给参与交流的教师，替代者的上述待遇将由他所在机构支付；(5)教师交流计划绝不会影响到教师原本在校内可以享受到的休息日或者是正在生效的教育性休假，也不会影响到教师的晋升等，参与交流方案的工作日数等同于服务学校的工作日数。

2. 国际教师交流项目

西南密苏里州立大学积极创造机会鼓励教师参与国际交流。西南密苏里州立大学同中国青岛大学定有教师交流协议，同英国、墨西哥以及中东和北非等地区的许多国家的高等学校有着密切的联系。每学期，西南密苏里州立大学还会派一名教师参与“密苏里州伦敦方案”，去教授自身研究领域内的两门课程，并充分参与名为“英国生活与文化”的课程。西南密苏里州立大学外派教师主要教授英文会话，此外也教授教师研究领域内的相关课程。

3. 注册课程(enrollment in classes)

西南密苏里州立大学规定本校的全职教师可以在一个学年(秋季、春季、夏季、学期期间的短假期)报名参加免收学杂费的课程，最多可达 12 个学分小时。超过 12 个学分小时的课程所需的学杂费用则由教师本人承担。

4. 旅行(travel)

现代大学都认识到教师进行原创性研究和参与专业社会化活动的重要性，西南密苏里州立大学也同样重视教师参加国际会议和旅行对于教师发展的意义。该校将旅行资金用来支持每一个全职教师参加专业学术会议和发表学术论文。

5. 发展性休假(developmental leaves)

西南密苏里州立大学规定了教师的休假年（每 7 年一次）制度，包括四种情形：其一是学术休假年(sabbatical leave for faculty)，即有职称的教师在完成 12 个学期服务后可申请假期以便潜心进行学术研究，增强其研究领域内的教学或专业策略技能，或开展新的教学研究方向。在休假年，教师可以享受带薪休假的待遇，可以不到校上课，潜心做研究。其二是教育性休假(educational leaves)，即在职教师为完成高级学位所申请的假期，通常要有校长的介绍和学校委员会的批准。在此期间承担教学任务者可获得半年的全薪补偿或一年的半薪补偿，但是，在申请晋升或终身职务时，教育性休假的时间不予以计算。其三是专业性休假(Professional leave)，即进修活动。正式的教师在完成 12 个学期的服务后可申请的休假，主要用来进行专业发展活动。这些活动必须同时有利于申请者和学校的利益，主要包括那些能够提高教师学术领域、课程开发与教学技术方面能力的活动，但不包括与研究直接相关的活动或与获得学位有关的活动。其四是特别假期(special leave faculty)，这是由负责学术事务的副校长根据特别理由而批准的。

三、教师教学专业发展培训内容的丰富性

西南密苏里州立大学为促进教师的教学专业发展，提供了丰富的培训内容与活动。教师参与指定的专业化发展和训练课程集中在下列几个关键领域：领导、管理、计算机技术、改进过程和客户服务。

1. 新教师适应方案

为使新教师熟悉校园，了解教师公众事务的使命，协助他们为教学、研究和服务做好准备，学校制定了新教师适应方案。方案包含教师晋级、许可的活动、电脑和图书馆服务、停

车和校园安全、教室规则和政策、学校资源问题在内的一系列议题都得到讨论。

2. 教学专业发展研习会

为期两天的综合性培训研习会,其内容涉及如何提出具有挑战性的主题、领导小型讨论、使学生参与学习过程和引导一对一讨论的有效办法等。培训着重展现校内资源、教学方法和学院课程管理策略。教学专业发展研习会致力于初任教师的培训,向他们介绍有益的技术以提高所任课程的能力。

3. 优秀指导教师方案

学校制定的优秀指导教师方案专门为指导教师提供培训、评价和认证。优秀指导教师资格认定的有效期为三年。认定资格的标准随着学术的发展而更新。

4. 良师方案

学校制定良师方案的目的在于协助所有有志于在学术团体中取得个人专业发展的教师达成他们的个人目标。学校良师方案属于学术团体的使命和目标范畴。每个学术部门和学院都有教师良师方案用来协助所有的教师准备自己的未来活动。除此之外,在秋季学期,学术发展指导委员会召开面向所有处于试用期而积极争取有限任期教师的研讨会,尤其鼓励那些刚任教两个学期的教师参加学习。

5. 通识教育专业发展研习会 (Professional Development Workshops in General Education)

各学院的通识教育联合各系主任为教师组织专业发展研习会,以便提高教学和通识教育学习的质量。这些研习会面向所有教学人员。

6. 公民权利和服务性学习 (Citizenship and Service learning)

这是为社区伙伴、大学的教职员和学生提供的支持,其主要的内容是服务性学习,这是一种教学策略,通过整合实践与课堂作业而促进学生的学习。在西南密苏里州立大学,服务性学习是一种整合的经验学习,将学科课程与有关的社区服务联系起来。它是由公民权利和服务学习办公室提供的活动,这些活动用来协助教师形成教学指导策略,从而使得服务性学习成为教师有效的教育工具。办公室为教师提供的服务内容包括课程信息、教师资源、合作研究和提高写作水平的机会等。

7. 学术事务领导活动

学术事务领导活动由学校学术事务领导协会负责组织,为教师提供机会探索高等教育中出现的问題。该活动对所有西南密苏里州立大学的教授开放,妇女、不同种族的人和那些只有有限行政管理经验的人员都被鼓励参与活动。

8. 教师教学技术发展 (Faculty Development in Instructional Technology) 培训

教学技术课程对于广大教师是免费的。这些课程主要学习如何将技术方法融入课堂之中。

9. 管理发展短训班 (Management Development Institute)

提供各种专业发展和管理方面的课程,以改善教师的工作表现。

四、支持措施的有力性

西南密苏里州立大学不仅在资金、时间和组织等方面为教师教学专业发展提供强有力的支持,还积极鼓励和争取校外资金的支持。

1. 经费保障

(1) 创建教师专业发展基金 (University Funds for Faculty Development)

这包括学术、研究和创造性活动、课程开发基金和教师补助金。西南密苏里州立大学认识到学术、研究和创造性活动的重要性,并为这样的活动提供重要的支持。负责学术活动的副校长任命了一个教师基金委员会,委员会由在学术、研究或创造性活动方面有成就的教师

组成，委员会负责学校每个秋季和春季学期研究经费的分配。

教师假期委员会由主管学术活动的副校长领导，负责推荐学校夏季奖学金的获得者。基金通常不适用于主修课和连续的学术、研究和创造性活动。

关于教师补助金(foundation grants to faculty)，则由学校基金会自行判断为适用于教师的资助方案(grant program)提供资金。基金会资助方案的主要目标在于：第一，为学术、研究、创造性方案、课程开发或教学资助成果提供资金；第二，为那些不可能从其他地方获得资金的学术、研究和创造性活动提供财政支持。

(2) 设立教师教学资助金(Paculty University Grants)

学校拨有专门资金从教学方法、装备和其他增强教学指导的方面扶持课程发展。

(3) 设立校级结果基金

校级结果基金为有助于学生成功的教学和学习策略革新提供支持。校级结果基金方案要求教师提交陈述教学和学习问题的小组或个人建议，只有至少在方案实行的学期内教授一门一小时的学术学分课程的教师才有申请的资格。

(4) 寻求学术、研究、创造性活动和课程开发的校外支持

西南密苏里州立大学设有赞助性研究办公室 (Office of Sponsored Research)。赞助性研究办公室发布最新的关于政府和基金会财政支持信息，寻求潜在的研究赞助者，协助准备提出建议的教师，保证建议在提交之前就通过规范的评论系统得以处理，并保留纪录。

2. 教师教学专业发展的组织资源

除了学校人力资源部门的组织协调外，西南密苏里州立大学还有许多机构协助教师的教学专业发展。

(1) 评估和教学支持中心

该中心协助教师评价学生的学习结果。中心发布大量信息，帮助教师设计和完成学术提高的策略，通过提供资源和咨询给予教师教学以支持，如为教学方案提供标准化考试。

(2) 计算机服务部

计算机服务部门为教师提供电脑和网络服务资源。有专家协助解决硬件、软件和网络使用中遇到的问题。

(3) 学术发展中心

该中心通过咨询、研讨会、可就地使用的资源库、网络资源以及教学研究等方式为教师提供专业发展支持，从而促进有效的领导、教学和学习。学术发展中心设有舒适的沙发和椅子，教师可以使用电脑，品尝咖啡，浏览图书馆资源和会见学生。中心还安排了一些活动，活动内容针对新教师的适应、教学辅助适应、适应时刻表，还为新教师讲解任职和晋升的文件规定。

学术发展中心提供集中于教学和学习方法的活动和资源，包括专业化和教学性发展。教师可就个体问题与中心联络进行咨询。教师所在部门或跨学科的教师团体也可以求教于中心。学术发展中心提供研习会、协商会、专门计划、打印机和电子资源和会议的设备。中心与媒体服务和远程教育教学技术中心联系紧密，从而有助于提高教师在教学技术方面的表现。

(4) 校园俱乐部

该俱乐部可以为每个人提供从篮球到瑜伽、从水球到攀岩的各种服务，有各种体育运动、保健和户外冒险活动，从最富挑战性的到最放松的活动一应俱全。该俱乐部不仅通过体育运动、健身运动和娱乐活动促进全体师生员工的健康，而且要帮助教师形成健康而平衡的生活方式，以应对教育工作中的压力。

(5) 继续教育与职业教育中心

该中心提供计算机课程和工作技能证书与课程，全职人员可以享受优惠。

(6) 研究和计划资助办公室

该办公室帮助教职员和学生获取外界对研究、教育和服务的资助。对于任何职业活动而言,知识和能力是成功的关键。为了帮助教职员和学生发展和提高这些能力,研究与计划资助办公室提供正规的和非正规的训练。

3. 时间保障

根据系主任的推荐意见,院长可授权重新安排时间。利用这种时间调整安排的教师需要向院长提交报告。在安排学术任务的时候,系里的领导将会给那些要求开展学术、研究和创造性活动的教师提供大量的时间。

五、激励措施的有效性

学校所有的单位都受到监督,西南密苏里州立大学 6 年机构发展规划(2000~2006)就包括有表现评估方面的内容,专门针对教师参与专业化发展的表现。

1996 年 1 月西南密苏里州立大学教师评议会提交了一份报告,要求学校给予在教学、研究、创造性活动和服务方面做出值得嘉奖表现的教师各种各样不同类型的奖励。任期和晋升被看作是基于表现的最高奖励。同时,多种多样的奖励和资源也是学校有效的职责,可以用来补偿本校教师同其他州教育机构中专业学院教师相比的收入差距。

1. 物质激励

全职教师可申请由学校基金会发起和认定的奖励。获得者可以选择以学校设备、专业发展或学校旅行的方式接受奖励或者接受现金的奖励。作为一种激励教师的手段,在一名教师接受三所学院联合奖励或大学的奖励后,其基本薪水里就会增加 1,200 美元。

(1) 学院奖励。学院认可在教学、研究或创造性活动、服务任何一方面的成就。申请得到认可后,由教师构成的委员会颁发奖金。

(2) 学校奖励。学校按每个学院教师的数量按比例确定奖励预算。在教学、研究或创造性活动、服务三方面做出杰出成就的全职教师、讲师和教师团队有资格获取奖励。选举委员会的成员由来自每个学院的称职人员组成。

2. 荣誉激励

(1) 杰出教授。这一称号超越了教授职称,是对教师杰出成就的认可。杰出教授称号每年只授予一人。获得者必须在教学、研究或创造性活动、服务三方面中的至少两个方面都做出骄人成绩。获得这一称号,薪水也会增加。

(2) 荣誉退休。荣誉退休称号是授予正处于退休阶段的教师,他们要具有杰出的工作表现,忠诚地奉献于学校。获选资格是该雇员至少要为学校工作满十年并已经完成了任期。

(3) 优秀教师(University Fellow)。优秀教师称号分教学、研究或创造性活动、服务三类来授予。每年授予五人,保证每一领域都有人获奖。这一称号保留三年,在这期间,获奖者每学期要在所属的获奖领域完成六小时的义务工作。获选资格是至少要为学校工作十学期,并在获奖领域有杰出表现,在其余两个领域表现合格。

3. 表现激励

(1) 研究展示(Showcase On Research)。教师研究展示是学术事务和学术发展指导委员会每两年就要发起的一件大事。其目的就在于彰显教师的学术研究成就。每学期,通常是在 2 月和 10 月,学校研究奖的获得者之一会就自己的研究做一个展示。这些免费向公众开放的展示在展览之前要先进行晚宴以示对研究奖获得者的敬意。在学期初会向全体教职员工散发传单。

(2) 教学展示(Showcase on Teaching)。教学展示是学术事务和学术发展指导委员会每两年就要发起的一件大事。活动的目的是要推崇最佳的教学实践,激发教师发展的积极性,促成多样化的教师研习会的形成。

当然,这些激励措施并不具有强制性,而是鼓励以一种宽松的参与培训的方式起作用,

个体的培训和学期前的小组讨论使得培训很容易被接受，并富有吸引力。事实上，教师自身提升教学水平的愿望是他们寻求机会的内在动力。

《比较教育研究》2005 年第 10 期

◆高教信息◆

“十一五”学校收费标准将稳定在 2006 年秋季水平

教育部部长助理杨周复 6 月 4 日说，“十一五”期间，各级各类学校收费标准除特别规定外，一律稳定在 2006 年秋季水平。高等学校也不例外，其学费、住宿费都不能调整。

杨周复在教育部举行的新闻发布会上说，高等学校目前经费的来源除了国拨经费以外，主要有几项：学费、住宿费的收入，靠高校科研收入，培训收费，校办企业收入。在国拨经费以外，学费占了一定比例，目前规定五年内学费、住宿费不能再调整。他说，在“十一五”期间，总体的高等学校投入比例，国拨经费所占比重会越来越大。同时，还将建立健全资助体系，保障家庭经济困难学生的受教育机会。

国务院发展研究中心信息网 2007-6-5

教育部官员：大学生就业服务机构有望全部免费

针对大学生反映求职成本太高的问题，教育部高校学生司负责人日前在接受新华社“新华视点”专访时表示，教育部对此高度关注，正在积极同有关部门沟通协调，希望出台政策，使政府主管的就业服务机构全部免费服务，国家机关和事业单位招聘大学生实行免费。

该负责人称，虚假招聘已经成为一些单位牟利的手段。有研究机构做过统计，毕业生的求职成本人均 1000 元左右。这些钱主要用在路费、报名费、考试费上面。工作还没找到，钱先花了不少，这对毕业生心理造成很大伤害。

该负责人表示对此高度关注，正在积极同有关部门沟通协调，希望出台政策，使政府主管的就业服务机构全部免费服务，国家机关和事业单位招聘大学生实行免费。此外，有关部门还要打击虚假招聘活动，维护学生的权益。

该负责人同时呼吁社会上的用人单位，免除大学生求职的相关费用。他表示，大学生还没有独立的经济来源，在求职阶段向他们收费是不合适的，不论企业、国家机关还是事业单位，作为人才招聘方，本来就应该负担招聘成本，这也是用人单位公益心和负责任的表现。

国务院发展研究中心信息网 2007-4-26

高校教师面临压力：学生去留直接与薪酬职称挂钩

从今年 3 月起，浙工大之江学院首次推出“院内专业自主招生”制度：对就读专业不满意的任何一名大一学生，在规定时间内都有重新选择申报其他专业的机会。依据新规定，大

学教师们面临巨大的考验，学生的去留、人数与教师的收入、职称评定相挂钩，这在浙江省高校中还是首次尝试。

让每个学生都能读上自己喜欢的专业，让每个专业都能成为学生喜欢的专业，这是浙工大之江学院实行“院内专业自主招生”的初衷。高考时，有的学生对自己填报的专业并不了解，有的则被自己不是很喜欢的专业录取。尽管现在不少高校都有专业调整政策，但仅限于学习成绩拔尖的少数学生，且专业的选择也有一定限制，因此浙工大之江学院的“院内专业自主招生”一经推出立即引起了全院学生的关注。不过在报名统计中，并不如记者预先想象的那么“火爆”：在自由选择条件下，学生转专业趋于理性。据悉，在今年浙工大之江学院的首次“院内专业自主招生”中，2006级提出转专业申请的学生共205人，有135人转专业成功，其中转入一志愿专业的学生126人，转入二志愿的9人。从专业调整的情况看，转入学生数最多的5个专业依次为财务管理、国际经济与贸易、建筑学、英语和工商管理。

有专家指出，过多的学生自由转专业会造成学校专业结构不平衡，某些专业学生太少也会使有些教师因无课可授而造成师资浪费。难道浙工大之江学院没有这样的顾虑？对此，该院院长计建炳坦率地说：“我们的确曾担心出现很多学生一窝蜂地涌向某几门专业的情况。后来的情况证明，没有发生预期的大波动，这主要归功于我们引入了院内生源市场竞争机制，把生源直接与教师的薪酬挂钩，下一步还将与教师职称评定等切身利益相挂钩。”依照该校的新规定，各分院（系）经费、教师岗位津贴与学生人数直接挂钩；教师的职称晋升、岗级设定与所在专业学生人数多少相匹配；将来在教师职称晋升的过程中，优先推荐有特色、学生人数多的专业教师。以此把允许学生自由转专业可能带来的“冲击”传递到每一位教师身上，让每一位教师关爱自己的学生，并通过不断地改进教学方法、提高教学质量、办出专业特色来吸引学生。

教师是学习的主导，如何调动教师教学的积极性始终是一个难题。计建炳说，实施院内专业自主招生的初衷就是为了建立起一套有效的长效机制，以充分调动教与学双方的积极性。以前，每个专业的学生人数都是学院“打包定”的，教师更多考虑的是自身成长与提高的问题，而现在“院内专业自主招生”的出台，将教师的薪酬、职称的评定等教师核心利益与专业学生人数挂钩。这就促进教师真心去爱护学生、关心学生，从而教好学生，积极推进专业的改革，以特色去吸引学生。另一方面，学生是学习的主体。允许学生院内专业调整，满足了学生个性化发展需求，从而调动了学生学习的积极性。

浙江工业大学教务处副处长陈煜对此发表了自己的看法：“让学生选自己喜欢的专业，这种尝试值得肯定，而且从国际、国内高校的发展来看也是趋势。但学校有些特色专业或国家需要的专业，可能在市场上就业并不景气，如果只考虑学生需求，将影响到国家的人才培养和供应。而且在专业的调整中，出现‘热’与‘冷’的情况，也会导致教学资源的不均衡，过‘热’可能使教学资源紧张甚至不足，造成人才培养质量的滑坡，这与本意相背离；而‘冷’专业，自然会造成资源的浪费和闲置。”

《中国教育报》 2007-06-14

南京理工大学试行“导生就业制”

近日，南京理工大学动力学院毕业生范士则正式与美国麦克维尔公司签订了就业合同。在大学生就业形势严峻的今天，目前该院毕业生协议就业率和升学率已超过80%，名列全校第一。该院毕业班辅导员王渤说，这得益于该院实行的“导生就业制”。

据了解，南理工动力学院在2001级和2002级学生中，根据不同专业就业情况分别挑选了一批成绩优良、具有表率作用、愿意为学弟学妹排忧解难的优秀学生做“就业导生”。“就业导生”工作后负责为学弟学妹提供就业信息、来校与学生开展就业交流等工作。王渤认为，

当前大学生多数存在就业期望过高和盲目追求高薪、工作环境等心理。“就业导生”正好结合自己工作后的亲身经历能够使同学们更清楚地认识到所面临的形势，有效降低就业期望。刚刚签约美国麦克维尔公司的范士则告诉记者，他就是“导生就业制”的受益者。“我的学长王晟肇现在美国麦克维尔公司从事技术工作，是我院的就业导生之一。由于导生和学校的共同推荐，经过几轮面试后，我已成功签约，我非常感谢他。”

《南京晨报》2007-4-19

宁波大学专业新教师 要到基层企业实习半年

2006年6月，宁波大学科技学院艺术分院出台新规定，核心内容就是加强对专业教师实践性要求，换句话说，专业老师不仅要有很强的理论功底，还要展示良好的实践动手能力。

在这项新规定中，学院要求每一位专业教师具有一年以上从事相关专业的实践经历、经验，要在企业里从事过设计等实践。没有社会实践经验的年轻教师，就必须到社会第一线实习半年以上，实习期满后，要写出实践评价材料，经分院考核评议合格，才能担任主讲教师。不合格者需延长实践时间。从去年12月开始，宁波大学科技学院已经陆续派出好几批专业老师到基层企业实习。

目前，几乎所有大学都设有艺术设计专业，虽然这一专业目前招生情况较好，但以后总体就业压力比较大，主要缺陷是：学生所学知识和社会实际要求脱节。宁波大学科技学院艺术分院执行院长梅法钗副教授认为，他们这个新规定是为了把教师推向实践，先提升教师的社会竞争力，从而提升学生的就业竞争力。“具有社会竞争力的教师才能培养出有竞争力的学生。”

国务院发展研究中心信息网 2007-3-26

厦门大学“在读生”支教可以抵学分或加学分

厦门大学“在读生”支教可以抵学分或加学分。该校日前通过“招募大学生志愿者赴贫困地区小学支教实施办法”，赴西部支教的志愿者，将可享受多种优待。

根据办法，研究生参加支教一年的，可用课程论文或调查报告方式完成二门思想政治理论课程（4学分），参加支教一学期的，可以同样方式完成一门政治理论课程（2学分）；完成支教后，学校按社会实践模式给予2学分。本科生可采取课程论文或作业方式来抵本科阶段思想政治理论课、实习或非主要课程15学分。

据悉，“在读生”服务期间的必修专业课程，一般采用缓修办法，也可经任课老师同意后自习参加考试。“在读生”指在读非毕业班研究生和在读高年级本科生。

志愿者将获得学校提供的每年10个月，每月600元的生活补贴，和每年两次往返学校和支教地的交通补贴。“在读生”可免交与服务期间相等的学费或培养费，延长学制的本科生，如家庭困难，还可申请与服务期时间相等的学费减免。

服务期间，学校为志愿者提供住院医疗保险和人身意外伤害保险。服务结束后，志愿者可以享受转专业优先考虑的待遇。

学校将在每年评选三好生、优秀学生干部等工作中单列指标，表彰优秀志愿者。评选优秀奖学金，志愿者也将由学校单独下达指标，不占用所在单位名额，并在评选中优先考虑。志愿者申报校级奖学金，德育测评给予加分。

国务院发展研究中心信息网 2007-4-26

江西理工大学“科研经费”向本科生开放

为鼓励更多的创新型人才脱颖而出，江西理工大学决定从本学期起，将本校“科研经费”向在校本科生开放。在我国大多数高校，“科研经费”仍属研究生以上学生和教工的“专利”。但在江西理工大学，这一惯例已在今年春季开学后被彻底打破。在这所大学就读的大二以上本科生，今后可像研究生一样参与科学技术创新项目，并可破例申请相应的“科研经费”。校方领导说，让在校本科生独立参与课外科技项目，可使他们在课题策划、科研、管理等方面得到更多、更早的开发和锻炼。

这所大学的学生课外科技创新经费，将从学院专项资金和导师课题费中解决。获取“科研经费”的同学须通过学校专门组织的学生课外科技创新活动小组的考核，每个独立的科技创新小组须提交科技创新策划方案以及可行性分析报告。小组考核合格的项目才可取得相应的“科研经费”，项目结题时必须提交结题报告以及创新项目作品。其科技创新业绩将写入本人毕业鉴定，作为向用人单位推介的重要内容。目前，这所大学已有“智能多功能电子闹钟设计”“简易数控直流电压源设计”和“智能风扇设计”等创新项目获得批准立项。

新华网 2007-4-26

师范生免费教育起航 6 高校将招收 1.2 万名免费生

教育部 5 月 18 日下发通知，北师大、华东师大、东北师大、华中师大、陕西师大和西南大学 6 所教育部直属师范大学今年计划招收 1.2 万名免费师范生。这标志着这项资助总计上亿元、凸显国家重视教育的政策正式起航。

师范生免费教育政策的主要内容包括：师范生 4 年在校学习期间免缴学费、住宿费，领取生活费补助；免费师范生入学前与学校和生源所在地省级教育行政部门签订协议，承诺毕业后从事中小学教育 10 年以上。到城镇学校工作的免费师范毕业生，应先到农村义务教育学校任教服务 2 年。为吸引和鼓励免费师范毕业生长期从教、终身从教，免费师范生享受 4 项优惠政策：一是由中央财政负责安排免费师范生在校学习期间的学费、住宿费和生活费补助；二是由省级教育行政部门负责落实免费师范毕业生的教师岗位；三是免费师范毕业生在协议规定服务期内，可在学校间流动或从事教育管理工作；四是为免费师范毕业生在职攻读教育硕士提供便利的入学条件。

部属师范大学的师范专业在各省（区、市）均安排提前批次录取，择优选拔热爱教育事业、有志于长期从教、终身从教的优秀高中生。有志从教并符合条件的非师范专业优秀学生，在入学两年内，可在教育部和学校核定的计划内转入师范专业，并由学校按标准返还学费、住宿费、补发生活费补助，免费师范生可按照学校规定在师范专业范围内进行二次专业选择。目前教育部还在推进一项师范生领岗实习计划，或者叫师范生实习支教计划，即高年级师范生要到农村去实习半年。

有关专家认为，服务期制度应有助于调动师范生的积极性、有助于形成开放竞争的人事制度。实际上加强教育队伍建设是一个系统工程，涉及培养、培训、管理、待遇等一系列的关键环节，还需要有更配套的措施跟进。教育部负责人透露，6 所学校积累经验后，将为在更大范围里推行创造条件。

另据了解，为提高教师素质，教育部实施了全国中小学教师全面培养计划，重心是农村教师培训。我国普通中小学教师有 1043.8 万人，小学教师大部分在农村，初中教师半数在农村，如果忽视了农村教师队伍建设这个大头，就放弃了我们的主阵地。我国政府下大力气支持农村教师队伍建设，原因正在于此。

国务院发展研究中心信息网 2007-6-11

▲ 校长访谈 ▲

同济大学校长万钢访谈：大学没有私利，唯有责任和使命

李雪林 李媛

大学如何承担更大的社会责任和历史使命？在同济大学即将迎来百年校庆之际，科技部部长、同济大学校长万钢日前登上同济大学百年校庆系列演讲的讲台，与该校教授对话“大学的使命与责任”，并接受记者专访。他强调，大学要追求传承文化与科技创新的统一、适应社会需求与引导社会进步的统一、民族认同与全球意识的统一、学术自由与社会责任感的统一。

人才培养是最大责任

“同济大学诞生于 1907 年，正是中国最孱弱、最黑暗的时刻。大学诞生之初，就与国家的命运紧紧相连，因而才有了大学的责任。”在梳理和回忆了同济大学百年历史之后，万钢始终不离“使命”和“责任”两个词。

万钢认为，大学应对社会承担责任，“其中，培养人才是大学最大的责任”。随着经济转型和知识更新速度的加快，社会更重视创新型人才的培养。学生既要继承传统，又要有引导未来的能力，“大学必须思考，自己所培养的人才，在未来几十年，能否应对社会需求。大学的品牌，应当体现在所培养的每个人才身上”。

大学不能谋求私利

万钢的办公室里很别致地摆放着一盏煤油灯。他说，“煤油灯是人类的发明，就像当初我们如何离开煤油灯一样，早晚我们也要离开内燃机。”作为国家 863 计划电动汽车重大专项首席科学家，万钢时刻激励自己，始终怀揣对创新的冲动。

万钢说，大学科研的魅力在于基础性、探索性，大学研究为人类提供前沿的、基础的、核心的东西，企业和社会通过大学的研究实现对未来技术的渴求，因此，大学不能谋求自己的私利，必须为国家发展作贡献，实现知识外溢的功能，打造出技术为社会服务，“拿汽车研究来说，大学不是卖车，是去攻克难关”。

大学校长要有定力

对于一些大学中曾经出现的一些造假丑闻，万钢表示，大学校长要有定力，不能被评估牵着鼻子走，不能毛糙，要坚持实事求是看问题。对于引进人才，应该给予他们一个宽松的环境，“大多数知识分子、科学家的本质是好的，不会去造假。因此，过程管理最重要，以便及时及早发现问题”。

万钢认为，建设一流大学需要有一段较长的时间，很难靠“评估”成为一流大学。大学不应以发表一篇两篇论文为荣，毕业生也应不为获得多少荣誉为荣，而应该以为社会作出多少贡献为荣。“只有自己心中的一流，才能成为世界的一流。”万钢意味深长地说。

《文汇报》 2007-5-8