

高教动态

总第 18 期 2011 年第 3 期

嘉兴学院发展规划处 主办

2011 年 9 月 20 日

本期要目

● 校园文化

大学校园文化建设与人文素质教育的互动	1
厘清高校精神文明建设与校园文化建设的关系	6
论校园文化品牌的培育	10

● 人才引进

世界一流大学高层次人才引进的经验与借鉴	16
---------------------------	----

论地方本科院校高层次人才引进与师资团队建设 21

高等学校引进高层次人才遴选评价体系研究 24

● 青年教师

国外高校青年教师教学能力培养模式管窥——以美、英、澳、印为例 30

高校青年教师师德师风建设内外因分析研究 35

地方高校青年教师职业韧性现状和改善策略 39

● 校园文化

大学校园文化建设与人文素质教育的互动

湖南中医药大学 虢剑波

在竞争日益激烈的今天，大学校园文化建设愈来愈受到高度重视。积极开展校园文化建设，把德育与智育、体育、美育有机结合起来，寓教育于文化活动之中，促进大学生人文素质、思想道德素质和科学文化素质的提高，已成为高校刻不容缓的紧迫任务。而大学只有建设具有自身特色的校园文化，并不断创新自己的文化载体，才能让学生在校园文化的熏陶下，不断增强人文素质，升华精神品位，促进学校的和谐发展。

一、大学校园文化与大学生人文素质的内涵

校园文化是一个学校范围内，在长期育人过程中形成的独特的价值观念、社会心理、审美情趣、思维模式、行为方式以及与此相关的校风、学风。优秀的校园文化具有深厚的文化底蕴和极为丰富的内涵。大学校园文化包含物质文化、精神文化、制度文化和行为文化，其核心是大学精神。所谓大学精神，实质上是“大学人”的精神。它的形成需要长期的历史积累，根植于深厚的文化土壤，是一个由外到内、由浅至深的发展过程。加强大学校园文化建设要以发展先进文化为方向和指针，始终保持校园文化的先进性。必须以先进的文化强化对青年大学生的文化取向的引导。着眼于突出和彰显办学特色，把加强校园文化建设与凝炼办学特色结合起来，挖掘学校的历史传统和文化底蕴，找准学校的精神和文化定位，并使这种文化和精神得到师生员工的理解和认同，进而内化为师生员工立身处世、从教求学的思想和行为；着眼于发挥校园文化的“育人”功能，加强以“师德师风、教风学风、党风政风”等为重要内容的校风建设；着眼于素质教育的内在要求，把人文素质和科学精神结合起来，把大学校园文化建设与学生的文化素质教育联系起来，并使之贯穿于人才培养的全过程，以达到健全学生人格，提升学生气质，促进大学生全面发展的目的。

所谓人文素质，是指包括知识、能力、世界观、方法论、性格及意志等多种综合素质的个体的内在品质，可以从个体的人格、气质与修养等方面加以体现。而人文素质教育，就是把人类历史实践活动中所积累的优秀人文知识、思想、方法、精神等，通过口头传授、文字阅读、环境熏陶及自身实践，内化为个体的人格、气质与修养，成为人的相对稳定的内在品质的过程。人文素质教育是一种健全人性、修缮人格的教育。它主张用智慧和精神引导人、净化人，突出人的道德精神价值，

鼓励对真、善、美的理解和追求。可以说，人文精神作为人文素质的核心，它是人文素质教育的旨归，而培养和实现人文精神正是人文素质教育的最终目的。人文精神具有立体、丰盈的内涵，它包含了对于人的自身存在及其生命、幸福、权利与自由的关注和珍视；包含了对于人格独立、平等的尊重与追求；包含了人生的目标、信念、理想、责任等实现人自身价值的精神；包含了人与自我、他人、社会和自然相处的态度，是人类存在意义和价值的最高表现。

当前校园文化建设中却存在问题，使其文化功能得不到科学发挥。主要表现在几个方面：一是缺乏对校园文化的整体引导和管理，使校园文化活动出现极端个人主义色彩和功利化倾向。校园文化一直是表演者的舞台，还没有形成师生全员参与的氛围和环境。而校园文化建设的核心在于导向功能，校园文化与学校德育是相互联系相互补充的，它们在大学生价值观、道德观及个性培养上都具有十分重要的作用。二是侧重于丰富物态文化、完善方式文化，而忽视了开掘精神文化。校园文化建设中，丰富物态文化和完善方式文化固然重要，但更重要的是开掘其中的精神文化。因此，如何营建校园精神和振奋学生精神风貌，是校园文化建设的灵魂工程，是培养高素质人才的思想基础。三是校园文化建设过度关注自身的特殊性，而忽视了社会文化环境的基础性和共性，使得校园与社会出现严重的脱节现象。一方面学生对校园文化产生“不现实”的抵触情绪，另一方面校园文化参与者“孤芳自赏”。

大学生的人文素质直接影响其个体的人格形态和道德品质。有些学生理想淡化，产生“信仰危机”，出现精神真空，失去了精神支柱，他们僵化在专业技术知识领域，极少参与其他学习实践和社会生活，容易陷入思想苦闷、精神压抑、思维单一、性格极端、消极悲观的闭锁状态；有些学生自由主义倾向明显，以自我为中心，过分追求独立性和自主性，高度渴望实现自我，却缺乏对他人与社会的责任感，全局意识与合作意识淡漠；有些学生审美情趣发生偏差，对真善美、假恶丑缺乏应有的辨识力，盲目崇拜资本主义国家的自由思潮和非主流的生活方式，狂热追崇、效仿各类明星和网络红人，追捧低品味、低境界、缺乏精神风骨的生活；有些学生抵触和谐、奉献的主流价值观，信奉人性悲观主义，经营社会关系唯目的是论，认为人与人之间是你争我夺、尔虞我诈、互相利用的关系，缺乏对社会生活的安全感和安定感，沉迷于感官刺激和及时行乐。这些问题的出现，是整体社会生态衍生的结果，而学校作为生态链的重要一环，其人文素质教育的缺位难辞其咎。缺失人文精神的大学生，就像漫无目的的浮尘，放逐于茫茫宇宙和大千世界之中，失去精神的灯塔和理想的落脚点，因而难以成就强健的心智和稳固的精神家园。可以说，大学生人文精神的培育，是学校人文素质教育的永恒主题和根本目的。

二、大学校园文化建设与人文素质教育的关系

大学校园文化对塑造大学生人格、培养大学生素质起着十分重要的作用。课堂上灌输给学生的主流文化，需要通过相应的校园文化才能巩固和深化。从一定意义上说，自学成才与正规大学教育之间最大的差别就在于校园文化的熏陶。近百年来，我国一些著名大学都形成了自己独特的校园文化，被广大师生认同接受，成为他们探求理想、规范行为的无形力量。比如北大的“五四”精神，清华的“自强不息、厚德载物”，南开的“允公允能”，浙大的“求是育英”等。在这些校园文化的影响和熏陶下，各大学为国家和社会培养出了数不胜数的优秀人才。校园文化是引导师生实现其奋斗目标的航标，学校倡导什么，宣传什么，师生的注意力就会集中到什么方面，就会自觉去遵守并支持校园文化所主导的东西。良好的校园文化，具有磁化功能，即具有强大的号召力，能吸引师生把实现自身目标与公共目标有机和谐地统一起来。校园文化是师生共同创造的，是最能体现学校风格和特征的意识形态，它反映着师生的共同心声，具有激励功能。学生是最活跃的群体，是受教育的主要对象，因此充分调动他们的积极性，利用各种条件、方式激励他们奋发向上，使他们成为德才兼备的有用人才，是校园文化建设的主题。学校人文环境既是培养和塑造学生精神世界的重要氛围，对学生精神品质的塑造起着潜移默化的作用，又是养成学生道德观念和行为规范的重要场所，具有特殊的德育功能。

1. 加强大学生人文素质教育应充分发挥校园文化的激励功能

丰富多彩、健康的校园文化，能够满足当代大学生欣赏美、追求美、创造美等多层次、多元化的高层次心理需求。当这种需求得到某种满足后，又会产生新的高层次的需要和追求，这种需求和追求将会更加强烈，并最终衍化成为推动人们行为的原动力。如此循环往复，形成生生不息的校园文化景象。积极向上的校园行为文化，也可以唤起和强化广大师生的热情，激励他们为实现学校总体发展目标而努力奋斗和创新，齐心协力地营造一种让学生德、智、体、美、劳全面协调发展的良好内部心态环境。实践已经证明：健康的校园文化活动既突破了课堂文化的局限，又开阔了学生的视野；既开发了学生的智力思维，又丰富了学生的知识储蓄所；既锻炼了学生的组织能力和社交能力，又满足了学生张扬个性的心理需要。

2. 加强大学生人文素质教育应坚持用高品位的校园文化引领

大学是先进文化的发源地，大学在先进文化建设中负有重要责任。通过提升校园文化的品位，让学生在先进浓厚的校园文化中接受熏陶，使学生在是非曲直、善恶美丑的鉴别判断中感悟人生哲理、陶冶情操，不断提升学生的人格、气质、修养等内在品质。校园文化作为一种崇高精神追求、价值观念形成、传统习惯培养、道德风尚张扬等精神孕育的摇篮，它能够潜移默化地教育人，熏陶人，规范人，可以使受到约束个体的心灵得到心甘情愿的净化，达到“润物细无声”的理想效果。

3. 加强大学生人文素质教育应坚持校园文化建设的不断创新

要通过不断创新校园文化的载体、方式、方法，不断创新大学生人文素质教育的模式和内涵，提升大学生人文素质和科学素养。现代大学的崇高使命在于创新。大学校园文化要在传承融合的基础上创造新的文化元素，不断站在高等教育改革的前沿阵地，继承和融合民族文化和外来文化，吸取新思想、新理论、新科学，形成具有自身特色的校园文化体系。大学校园的人们在学习、生活、教学、研究等方面都具有相对的自主性和创新性；他们追求并服从真理的标准，提倡科学无权威、创新无止境；提倡“百花齐放、百家争鸣”，允许各种学术流派在校园里竞相发展，这些都需要通过校园文化建设来实现超越、融合与共享，使大学校园成为一个“处处是创造之地，天天是创造之时，人人是创造之人”的理想境界。只有这样，才有可能培养出既有国际视野又有文明传承，既有创新精神又有创新能力的高级专门人才，从而推动经济建设和社会文明向更高层次发展。

三、大学校园文化建设与人文素质教育的互动

1. 始终坚持先进文化的旗帜

大学作为人类科学文化知识传授与发展的纽带，对于培养对象起着教育、塑造、激发、熏陶等重要作用。因此，作为一所坚持社会主义办学方向的大学，必须坚持先进文化的前进方向，在校园文化建设中高举先进文化的旗帜，领跑具有时代精神、符合时代要求的校园主流文化。要充分发挥宣传舆论的导向作用，加强对校报、广播、橱窗、校网等舆论阵地的建设和管理，坚持用科学的理论武装人，用正确的舆论引导人，用高尚的精神塑造人，用优秀的作品鼓舞人。在师生员工中树立弘扬正气、抵制歪风的良好风尚，使师生员工中的先进典型及其体现的时代风貌成为集体舆论的主体，形成具有强烈凝聚力和明确指导性的舆论环境。对于大学生的教育，不仅要从“教书”这一基本点入手，要求其努力掌握现代科学文化知识，增长真才实学；还要从“育人”这一高度出发，引导其确立献身中国特色社会主义的政治理想，树立科学的世界观、方法论，积极践行社会主义核心价值体系，发扬艰苦奋斗、团结协作、拼搏创新的精神，强化责任感与使命感，自觉提高心理健康素质等等，从而培养一批信仰坚定、遵纪守法、勤学苦练、无私奉献的社会主义事业的接班人。

2. 切实加强校园实体环境建设

校园实体环境通俗意义上讲就是校容校貌，它能够通过感知觉影响个体的内在反应和外在行为，是校园文化的依附之所和承载之道，属于物质文化层面。因此，我们应当加大对于校容校貌建设的规划和投入，将大学精神、培养目标和校园文化融汇到绿化、美化以及文化景观建设的各个环节，营造一种“草木无情道有情，山水无声胜有声”的文化氛围，通过潜移默化达到怡养性情、陶冶心灵的目的。同时，通过宣传图画、名言警句、楹联诗词、网络文章等多种图文传播渠道，使学生

耳濡目染、心领神会，进而在这种感化中形成乐观进取的人文精神和豁达大度的人生态度。我校十分重视校园人文环境建设，随着含浦新校区建设工程竣工，设计合理、环境优雅、体现人文关怀、人与自然和谐相处的新校园，师生置身其中心情为之舒畅。为使校园的山、水、园林、道路达到使用功能和审美功能的和谐统一，在积极开展绿化美化的同时，学校结合专业特点，建造了一批高雅的人文景观，如医学生誓言碑、历代医药学家雕塑等，以激发学校广大师生学习、研究中医药的热情。还对校园内的人文景观如人工湖、亭台楼阁等进行规划、命名，请名家撰、刻匾额楹联，组织全校师生员工深入讨论，增强了师生对校园环境的认同。与此同时，我校高标准建设的体育馆、运动场和学生活动中心等文化设施，为开展校园文化活动提供了必要的场地和条件。

3. 努力提升校园精神文化内涵

作为校园文化的核心要素，精神文化对师生具有广泛而强大的凝聚力和影响力。提升精神文化内涵，必须以弘扬爱国主义、集体主义、社会主义主旋律为前提，进而结合大学自身的人文历史积淀，培植自己的特色文化和核心价值观念。总的来说，倡导严谨、朴素、奋发、奉献、开放的校园精神，将使置身其间的师生灵魂受到激励而兴奋，精神受到感化而升华，思想得到解放而活跃，从而产生了对学校的荣誉感和责任心，迸发出创新的强烈愿望和灵感，自觉关注人生的终极意义，进而促进自身的全面发展。在大学校园环境里，教师有着十分重要的地位和作用，既是校园文化和专业知识传播与创新的主要资源，又是校园文化的重要参与者和实践者。学校只有通过各种文化建设举措，使教师和行政人员深入意识到为人师表、全员育人的使命，深刻意识到自身对校园文化建设应负的责任，才能不断推进大学文化建设的顺利开展。

4. 创建、完善文化载体与平台

一所大学的文化建设，需要百花齐放的学术思想和五光十色的自由观念的碰撞与激发，才能结出精神的硕果。譬如，名家讲学、艺术鉴赏、热点研讨、名著导读、读书分享、文化沙龙、社团交流等众多大学盛行的文化艺术活动，都不失为培养人文素养的良好载体和平台。因此，需加强对这些活动的策划、组织、宣传和总结，形成相对固定和常态化的载体与平台，更好地发挥其在开阔视野、启迪思维、提升素养等方面的作用。近几年以来，我校以人文讲坛、中医药论坛为载体，举办大小型学术讲座 500 余场，参与人数达 14 万余人次，并聘请多名外籍教师开展“英语角”活动，极大提高了学生的英语兴趣和口语水平，还积极组织各项科技创新活动，开办独具我校特色的科技节，以“追求真知、锐意进取”为主题，主办了“创业设计大赛”、“科技论坛”和“科技作品竞赛”等活动，形成了一股浓厚的科技文化氛围，并取得了丰硕的成果，多名学生在省级、国家级科技竞赛中获奖。在湖南省首届“三湘读书月”活动中，我校获评十大书香校园。通过这些载体和平台，激发了学生的

创新思维和创业意识，并在校园文化建设和社会实践活动中闪闪发光。

5. 大力开展社会实践活动

实践是增长知识、深化思维、优化思路、塑造行为的最为直接有效的途径。应鼓励青年大学生积极参与多姿多彩的社会实践活动，通过第二课堂走出专业知识的领地，感知理论与实践的差距，形成应对实际问题的解决方略，探寻与环境多元互动的关系，思索与人生价值、意义相关的生命课题，在实战经验中培育人文精神。同时，站在文化建设的角度来看，社会实践本身是一种社会文化活动，大学生扮演着文化传播者的角色，通过服务社会、服务人民，展示了校园文化的风采；反过来，大学生在实践中又可将优秀的社会文化带入校园，推动校园文化建设。近年来，我校大学生社团联合会开展以居民小区、社会福利院等为实践基地的社团实践活动，成为校园文化建设的一个品牌。如组成虚拟社区，为经济困难户和孤寡老人提供医疗保健服务；搭建社团文化广场，在长沙市廖家湾小区、三湘小区、金地小区、含浦镇联丰村小区建立相对固定的社会实践基地，开展以文化娱乐体育交流为主，医疗保健及志愿者服务为辅的文化活动；创建社会实践基地，将长沙市社会福利院，省体育康复专科医院作为护理专业、针灸推拿、医学类高年级学生的社会实践共建单位，实现了双赢，取得了良好的社会效益和校园文化效益。

中南林业科技大学学报（社会科学版）2011年4月

厘清高校精神文明建设与校园文化建设的关系

哈尔滨工程大学 王永友

厘清高校精神文明建设与校园文化建设之间的关系，是当前高校在实践中迫切需要解决的重要现实问题，二者经常被混淆，建设中也经常出现交叉。许多高校每年都要制定精神文明建设计划和校园建设计划，二者之间的混淆和交叉给高校的具体工作部门带来了困惑：二者之间究竟有何区别？又有什么联系？应该怎样分别去制定高校精神文明建设年度计划和校园文化建设年度计划？厘清二者之间的关系，对有效推进高校精神文明建设与校园文化建设实践、推动社会主义核心价值体系大众化在操作上具有重要意义。本文将从建设目的、建设内容、依托载体与建设成效等4个方面进行探讨。

一、建设目的的“实”与“虚”

高校精神文明建设的目的比较“实”，能够将其目的进行目标化，对目标的实现情况可进行检验；校园文化建设的目的比较“虚”，很难将其目的进行目标化，不容易对建设效果进行检验。比如，从精神文明建设的角度，教师或学生开展某项文体活动，强调的是要开展什么活动、怎么开展这项活动、开展这项活动要实现什么目标都应该是十分清楚的，活动结束后是否实现了预期的活动目标也是可以检验的，也就是说活动的目的比较“实”。由于精神文明建设活动一般与学校要推动的某项具体工作相联系，因此能够对这些活动的目的进行目标化，并能够通过活动目标的实现与否来检验推动学校某项工作的程度。如果从校园文化建设的角度，教师或学生开展某项文体活动，强调的是开展这项活动的意义是什么，是否能够促进师生员工凝聚力的增强或集体荣誉感的增强，是否使师生员工的思想观念、价值取向等发生了什么变化，是否贯穿了校园文化价值观、体现了社会主义核心价值体系的要求等，而这些目的都比较“虚”，活动结束后很难对是否达到这些目的进行检验。

二、建设内容的“硬”与“软”

高校精神文明建设的内容一般比较“硬”，侧重于操作性强、行为显示度高的层面；校园文化建设的内容一般比较“软”，侧重于精神、理念与价值观层面，即精神文明建设更强调行为建设，校园文化建设更强调价值建设，价值建设的结果会反过来促进行为建设。比如，不准随地吐痰、爱护花草树木等，本身属于精神文明建设的内容，强调人的行为建设；但是，其中也暗含有校园文化建设的内容，从对人的修养角度出发进行的价值建设，人的修养提高又会反过来促进人的行为改善。再比如，高校的制度建设，从精神文明建设的角度，制度建设所包括的制度本身的制定、完善和实施，强调的是实体行为；但是，从校园文化建设的角度，强调的是制度建设的全过程中贯穿了一种什么样的校园文化价值观，为师生员工营造了一种什么样的工作软环境，使师生员工形成了一种什么样的思想观念和行为方式等。同时，某种思想观念、行为理念的形成，又会反过来对制度的完善、实施等制度建设产生重要影响。

三、依托载体的“动”与“静”

高校精神文明建设依托的载体一般属于“动”载体，主要通过文明单位的评选、表彰与建设，依托于与物质文明建设、政治文明建设相结合的各种活动为载体，这些活动一般都会与高校正在推动的某项具体工作相联系，因而属于“动”载体。比如，政治理论学习活动往往与推动高校的理论武装工作与师生员工的思想政治工作相联系，通过政治理论学习活动提高高校干部师生的政治理论素养和思想政治素质；“三育人”活动往往与推动高校的“三育人”工作相联系，通过“三育人”活动提高教职工的教书育人能力、管理育人能力和服务育人能力；大学生学术科技活动往往与推动高校的学生科技创新工作相联系，通过学术科技活动培养大学生的创新意识、创新精神和创新能力；大学生志

愿服务活动往往与推动高校的学生社会实践工作相联系，通过大学生参与志愿服务提高学生的社会服务意识、社会服务能力和社会道德素养；大学生文体活动往往与推动高校的素质教育工作相联系，通过文体活动培养学生的兴趣和爱好、促进学生身心素质、文化素质的提高和快乐、健康的成长；校务公开活动往往与推动高校的民主管理和依法治校工作相联系，通过校务公开不断提升学校的民主管理和依法治校水平，等等。

校园文化建设依托的载体，既包括精神文明建设所依托的“动”载体，同时还包括校园文化建设所特有的物质载体、精神载体与制度载体等“静”载体。精神文明建设所依托的“动”载体中包含有校园文化建设的成分，但这些成分属于一般性或普遍性的校园文化建设成分；而属于某所大学所特有的特色校园文化建设成分往往需要通过其特有的精神载体、物质载体和制度载体等“静”载体体现出来。校园文化建设的精神载体主要包括校训、大学精神、办学理念、校歌、校风、教风、学风等，每一所大学都有其不同的校训、大学精神、办学理念等精神载体，这体现了每一所大学不同的文化特色，形成了每一所大学不同的校园文化价值观。校园文化建设的物质载体主要包括校园内的各种建筑、景观、雕塑、路牌等，每一所大学拥有的物质载体不同，每一个物质载体所蕴含的文化也不同，不同的物质载体体现了每所大学不一样的文化环境和文化氛围，贯穿了不一样的校园文化价值观。校园文化建设的制度载体主要包括制度的制定与完善、执行与监督等，每一所大学的制度体系不仅包括的内容不同、执行与监督的力度不同，这一载体中的静态内容与动态建设过程所体现出的校园文化都会不同，每一所大学的制度载体中都贯穿着不同的校园文化价值观。校园文化建设的活动载体除了与精神文明建设的活动载体有相同的部分外，每一所大学都应该还有贯穿不同校园文化价值观的特色文化活动，这些特色活动载体在每一所大学的校园文化价值观形成与建设过程中发挥着重要作用。

四、建设成效的“重”与“轻”

由于高校精神文明建设与校园文化建设在建设目的上表现出“实”与“虚”的不同，为此，精神文明建设与校园文化建设在建设成效上也呈现出“重”与“轻”的不同。这里的“重”与“轻”，只是说明建设成效是否比较容易标志化，是否可以用看得见、摸得着的东西来表征。精神文明建设的成效与其建设目的一样，一般来说可以体现为看得见、摸得着的较为实在的建设成果，也就是说，精神文明的建设成效能够实现成果化和标志化，这样的建设成效看起来比较“实”；而校园文化建设的成效也与其建设目的一样，除大学物质文化外一般来说难以体现为看得见、摸得着的建设成果，也就是说，校园文化的建设成效比较难以成果化和标志化，这样的建设成效看起来比较“虚”。比如，就高校的制度建设而言，如果从精神文明建设的角度，其建设成效可以通过一年来重新制定了多少项原来缺

失的制度、健全了多少项原来不完善的制度、清除了多少项已经失效的制度、新制定与完善的制度是否已经正式实施等成果来表征；如果某高校重新完善了人才引进制度，其建设成效可以通过统计完善后的人才引进制度实施以来引进了多少博士、教授、长江学者、院士等来表征，制度建设的成效相对来说分量都比较“实在”能够进行检验；如果从校园文化建设角度，一年来新制定和完善的若干项制度是否都贯穿了学校的办学思想、办学理念等校园文化价值观，这些制度的实施是否在师生员工中形成了某种思想观念或价值取向，引进的人才是否接受并融入了学校的特色文化之中等，其建设成效相对来说分量都比较“虚化”，不容易用一般的“成果”来表征并进行检验。再比如，高校正在开展的“创先争优”活动和学习型党组织建设，如果从精神文明建设的角度，其建设成效可以通过“创先争优”活动开展以来涌现出的先进基层党组织和优秀共产党员来表征，通过学习型党组织建设启动以来师生们读了多少书、学了多少学时，解决了多少问题、是否提升了能力、促进了发展等来表征，相对来说建设成果都比较“实”，也可以用一定的指标进行检验；如果从校园文化建设的角度，“创先争优”活动的开展是否在师生中形成了一种“创先”和“争优”的良好风气是否促进了办学思想、办学理念的更好贯彻落实，是否促进了校风、教风、学风的建设；通过学习型党组织建设是否在师生中形成了“学习工作化、工作学习化”的文化氛围，是否在师生中产生了“自觉学习、终生学习”的文化动力，是否形成了“组织学习、团队学习”的良好风气等，这些都难以用具体的“成果”来表征并进行检验。

综上，高校精神文明建设与校园文化建设既相互联系、又相互区别。一方面，精神文明建设是校园文化建设的基础，校园文化是在精神文明建设基础上的凝炼和升华没有凝炼和升华，也就没有形成校园文化，这样的精神文明建设，其意义就不大。另一方面，精神文明建设中暗含有校园文化的成分，二者都是大学软实力的重要体现，既相互交融、又相互影响。厘清了二者之间的关系，我们就能够更加准确地理解和把握高校精神文明建设规律和校园文化建设规律，就能够更好地推进高校精神文明建设和校园文化建设，进一步增强精神文明建设和校园文化建设年度计划的针对性和可操作性，进一步增强年度计划实施后的实效性，为高校依托精神文明建设和校园文化建设这两方面载体，推动社会主义核心价值体系大众化做出新贡献。

中国高等教育 2011 年 5 月

论校园文化品牌的培育

杭州电子科技大学团委 陈 魏

《中共中央关于进一步加强和改进学校德育工作若干意见》指出：要重视校园文化建设。要大力开展学生喜闻乐见的丰富多彩、积极向上的学术、科技、体育、艺术和娱乐活动，要建设以社会主义文化和优秀的民族文化为主体的健康生动的校园文化。在整个社会精神文明建设中，学校应成为最好的小环境之一，并对大环境的优化做出积极的贡献。可见，校园文化建设不仅对于推进高等教育改革发展、加强和改进大学生思想政治教育、全面提高大学生综合素质具有重要意义，而且是社会主义先进文化建设的重要组成部分，对社会主义核心价值体系与和谐社会的建设发挥着引领作用。

在党中央一系列文件精神的指引下，高校广大师生共同努力，积极探索，在理论上和实践上大力推进校园文化建设，不断提高校园文化建设的科学化水平。目前，校园文化不仅成为展现高校风貌的一道亮丽的风景，而且成为一个受到关注的新兴学科。

一、培育校园文化品牌势在必行

（一）培育打造校园文化品牌是校园文化科学化发展的要求

品牌是一种无形的资产，是产品的形象；优良的校园文化品牌是校园文化的标识，是一所学校凝聚力、吸引力的外在表现形态。作为社会亚文化的校园文化，在其发展中也经历了曲折的过程。曾经在一段时间里，许多人认为校园文化建设就是美化校园环境，种花种树、建设景点、画廊；就是建高楼、写标语、唱歌跳舞等等。所以，在校园文化建设过程中，出现了互相攀比建楼房，轰轰烈烈搞活动的现象。结果校园越建越美，但缺乏精神内涵；活动越来越多，活动时热热闹闹，过后却不留痕迹。致使校园文化建设停留在表面，难以深入。究其原因，很重要的一点就是因为缺少校园文化品牌。

校园文化是学校师生共同拥有的价值理念和精神特质，包括大学精神文化、行为文化和环境文化。其中精神文化是核心，行为文化是保证，环境文化是条件。而优秀的校园文化品牌如同赢得人们喜爱的知名的产品品牌一样，拥有长久的生命力和感召力。只有拥有立得住、叫得响的被校内外广泛认可的校园文化品牌，才能克服校园文化建设表面化的现象，才能保证校园文化建设科学化发展。可以说，校园文化品牌是校园文化建设的一面旗帜，它不仅对学校的文化建设具有重要作用，

而且对全社会文化建设也具有导向、引领作用。培育校园文化品牌是校园文化科学化发展的必然要求和必由之路，在这一过程中，学校的优良传统和办学特色得以凝练、提高、升华和广泛认同、践行，进而能够在更好地满足学生成长、成才的需求的同时，以品牌的力量和效应带动和促进社会主义先进文化的发展。

（二）培育和打造校园文化品牌是保持和凸显大学精神品质的价值诉求

校园文化是一所学校的特色和品牌，是全体师生员工共同实践而凝练的结晶。以往校园文化建设虽然取得了很多成绩，但也存在一些问题，其中特色不足、“千校一面”、大同小异是校园文化建设中带有普遍性的问题。学校作为传承与发展文化的载体，无疑具有共性的一面，但是鉴于学校类型的差异，发展历史的不同，所处地域环境的不同，校园文化的内涵和建设内容都应该有自己的个性。这种具有鲜明特点的“个性”，其实就是学校校园文化的“特色品牌”。

优秀的校园文化品牌是从学校传统文化中吸取营养，体现大学精神的。如浙江大学“重走西迁路”，通过“重走西迁路”求是精神主题教育活动，浙大人从回顾中感悟历史带来的荣耀感与使命感，感受百年风雨铸就的大学精神，在实践中认识自我、完善自我，坚定理想和信念，从而把西迁历史和优良传统内化为精神营养和不竭动力。还有浙江理工大学弘扬丝绸、纺织、服装文化的“T台文化”品牌、浙江传媒学院“用礼仪点亮生活，让文化涵养心灵”的“礼仪文化”、浙江商业职业技术学院的“领略浙商风采，感悟成功之道”的独有特色的校园文化品牌等等。这些校园文化品牌让我们感受到的不仅是文化的力量，更是学校传统与特色。从这个意义上说，构建独特的校园文化品牌关系着学校的生存与发展样态，关系到大学精神的传承与发展。

目前，我国教育的投资主体日趋多元化，办学形式也逐渐多样化，为应对未来更加激烈的竞争，我国学校品牌建设需要更广阔的空间，在此情形下，建设有特色的校园文化品牌已然成为高校品牌战略的趋势与方向，以品牌为导向和依托构建优秀的具有鲜明个性的校园文化，有利于为各类人才成长与发展拓展良好空间。归根到底，以特色品牌为标识的校园文化建设是推动高等院校持续发展壮大的不竭动力；富有特色的校园文化体现的是一所学校最典型的精神，能够带动整个学校品牌声誉的提升，优秀的校园文化结合高品质的办学质量，可以为学校的发展插上腾飞的翅膀。

二、培育校园文化品牌的原则

校园文化品牌体系建设要遵循科学的原则，在正确把握校园文化建设的内涵的基础上，保证校园文化活动“精品”不断涌现，并使之品牌化，进而提升学校的竞争力，更好地实现育人目标。用科学的手段培育高校校园文化品牌，可以更为合理地设计本校的办学理念和文化样态，从而更好地推进学校发展。笔者认为校园文化品牌培育应坚持以下四个原则。

(一) 凝聚品牌力量，体现大学精神

大学精神是学校在长期的办学过程中积淀、整合、精炼出来的，并为人们所认同的一种价值观和群体意识，它反映一所大学的价值取向和发展趋向，是校园文化建设的核心和灵魂所在。

校园文化品牌的功能与作用是把品牌的理念深植于校园文化土壤之中，使校园文化具有独特的魅力与闪光点，进而得到关注、受到倾慕，并成为学习的资源，产生巨大的影响力和号召力。因此，校园文化品牌的培育应立足于大学精神的建构与发展，并以此为指导，依托当地实际，包括场地、设施、环境，通过品牌培育和各种形式的创新活动进一步丰富与深化大学精神，使之成为高校发展壮大的精神动力和力量源泉。只有将大学精神、学校文化作为打造校园文化品牌的核心与指导思想，才能够使其真正具有品牌性与体现学校整体文化的代表性。

(二) 保持领跑姿态，体现时代精神

品牌的吸引力不仅仅取决于它的独特性，更为重要的是它的动态的发展性。一个学校的校园文化在体现学校精神的同时，更应该懂得变化、学会发展及开拓。特别是在信息膨胀的时代，校园文化品牌必须保持对时代发展趋势的敏感性，不断地丰富与扩充品牌的内涵和外延。同时，校园文化品牌还要学会利用时代语言去诠释自身的品牌魅力，例如，学校可以开设自己的微博平台，并以这种方式去走进大学生的生活，最终达到更好的传播目的。

诚然，校园文化品牌的培育不仅要紧跟时代发展潮流，把握时代的脉搏，同时也要结合所在地的地域文化、风土人情，利用当地优势，培育和打造具有时代精神的独特的校园文化品牌。这样的文化品牌更能感染人，更有“专利性”；这样的文化品牌才更有影响力和生命力，才不会被他人轻易模仿。

(三) 依托学科优势，体现学校特色

高等学校的根本宗旨在于育人。因此，校园文化品牌建设一定要与育人相结合，与学科建设、发展相适应，依托本校的学科优势与特色，营造高品位的校园文化生活氛围，通过第一课堂与第二课堂、第三课堂的相互融合，实现品牌建设与育人的有机结合，以更好地实现大学的教学目标和培养宗旨。

教育部每年都会对各校具有成长性的学科进行考察，进而将通过考察的学科确定为重点学科，总体上说，这些学科都是该研究方向的制高点，拥有较丰富的资源。将校园文化品牌建设与有特色的学科相结合，可以在充分利用学科资源的同时，丰富校园文化的品牌内涵，突出其独特性，使之更具学校特色，同时，也可以利用校园文化品牌的优势，推动学科建设。

(四) 注重扬长弃短，体现传承与发展

品牌的孕育产生乃至发展是一个长期的积累过程，也是一个文化传统的承传和发展的过程，因此，培育校园文化品牌，要注重品牌本身的文化积淀以及人文底蕴，并注意扬长弃短。同时，在校园文化品牌形成后也不能无视时代的发展变化，不顾师生员工的需求变化，因循守旧，对传统亦步亦趋。实际上，品牌的生命力就在于不断地开拓与创新，一方面，要不断创造新品牌；另一方面要通过对新技术、新手段、新形式的运用，赋予传统品牌以新的内涵。

在大学中，学生是校园文化的营造者和感知者，但学生总有离开校园的一天，而校园文化品牌却是经久不息的。一批学生的毕业，并不意味着校园文化的流失，此时校园文化的传承是我们应该尤为坚持的。同时，新的机会也已摆在面前，当新的同学走入校园，也就意味着新鲜的血液充实了进来。校园文化不能总回望曾经拥有，更应该学会开拓，使校园文化品牌在具有传承性、连贯性的同时更具创新性、从而不断注入校园文化品牌以新的生机与活力，增强其影响力。

三、培育校园文化品牌的路径

校园文化的核心思想如何加以提炼，校园文化的外在形象如何加以塑造，校园文化的独有魅力如何加以宣传，最终使其形成独具特色的文化品牌，对本校师生产生较强的影响力和号召力，吸引广大师生积极参与以至外化为具体行为，这都是校园文化品牌培育过程中应予以考虑的重要问题。笔者认为，校园文化品牌的培育，首先应对本校的校园文化品牌建设进行大方向的战略规划，提炼文化特色成分，同时，要建立和完善各项机制，为校园文化品牌建设提供制度保障，通过学生社团、网络平台对特色文化予以实践和凝固，并且重视对品牌文化的宣传工作，做好校园文化品牌推广。

(一) 树立品牌意识，做好战略规划

构建校园文化品牌首先要树立品牌意识。这是培育和打造校园文化品牌的前提。学校要充分认识建设校园文化品牌的重要性，并制定科学的战略规划，对当前校园文化进行分析评估，以品牌为核心推进校园文化建设，实现学校战略发展与学生成长成才共赢。

(二) 注重文化提炼，提升品牌价值

培育个性化的校园文化品牌必须挖掘特色，力求做好一个品牌，做精一个品牌。一个品牌的核
心在于其内在价值，要让绝大多数人对其产生强烈的认同感。提升品牌的价值，也就意味着校园文化品牌要与学生的发展相结合，要为大学生的成长成才服务。文化特有的凝聚力和向心力可以使参与校园文化品牌培育中的人建立起对品牌的归属感。个性化的校园文化品牌不仅与大学生的素质拓展、能力提升、专业发展相联系，而且应该具有明显的可识别性，能够使参与其中的人具有自豪感。

(三) 加强保障机制建设，加大投入力度

学校应加强校园文化建设的指导和经费投入，按照校园文化建设高品位、高规格的要求，广开

渠道筹集资金，尽可能地为那些有潜力发展为名牌的文化品牌加大投入力度，使之能健康、持续、稳步地发展。

此外，还要建立规范有序的管理机制，这是搞好校园文化建设的必要措施。建立校园文化品牌培育的评价体系和奖惩制度，也有利于实现校园文化品牌培育的科学化，克服培育过程中的盲目性和重复性。

（四）夯实基础，注重社团建设

学生社团是以学生相同或相近的品好、兴趣、特长、信仰或自身需要为基础而自发成立的志愿型群体，在创建校园精神文明，繁荣校园文化，拓展大学生综合素质，活跃与丰富业余生活，培养创新精神与实践能力方面起着重要的促进作用。社团不仅为学生提供了展现自我才能的独特舞台，也是学校教育教学活动的一种延伸，在巩固课堂知识的同时也培养了学生的自主学习能力。在社团活动中，学生将理论与实践相结合，将自身与社会相联系，促进了他们的社会化发展。因此，校园文化品牌培育的主管部门要以积极的态度对待学生社团及其活动，加强对学生社团的管理和指导工作。要建立健全社团管理制度，使社团有规可循，有章可依；要加强指导，引导学生社团的健康发展，从而带动和促进校园文化的长期经营和长远发展。

（五）重视网络作用的发挥，大力宣传校园文化品牌

随着网络时代的到来，校园网络已成为学生利益表达、情绪宣泄、思想碰撞的有效平台和舆论渠道，互联网也成为学校治校理政、了解师生民意的新平台。建设技术先进且安全有序的校园网络，将网络文化纳入校园文化品牌管理序列已势在必行。要在建立有效的校园网络信息安全运行管理机制的前提下，积极探索开发利用网络资源，如校园论坛、BBS、QQ、博客等，营造积极向上的校园文化传播氛围，并发挥网络的自身优势，进一步丰富校园文化品牌的内容，提高校园文化品牌的知名度。

（六）加强品牌推广，扩大社会影响

校园文化品牌之所以成为“知名品牌”，就是因为它得到社会公众的认可与赞誉。一个成功的校园品牌、一种有感召力的校园文化首先必须渗透到每位师生员工的内心深处，并使其在自己的一言一行中表现出来，这就是校园品牌文化的内部传播过程。学校在打造文化品牌的同时，要学会营销品牌。这是十分重要的。目前尽管各校都拥有各自的校园文化品牌，并且有意无意间都在强化自己的品牌，但多数只是精神层面上的一种认同没有物化的标识或图标，因此很难有明显的宣传效果。

学校要重视媒体的宣传，包括对校园文化品牌的宣传以及蕴含校园文化品牌的各种活动的报道。通过客观、广泛的宣传，引起媒体及社会的关注，让公众知晓并认同本校的品牌文化，提高学

校品牌的知名度。

当今，复杂、开放的社会环境使得大学与外界相互作用、相互影响更为明显。这也要求校园文化要在与社会、企业的互动中形成品牌、发展品牌宣扬品牌、推广品牌。校园文化建设应紧密结合地方经济和社会发展需求，依托专业优势，根据社会对各种人才的需求特点，挖掘潜力，培育和打造富有思想内涵，体现学校传统的专业型、技能型文化品牌，彰显学校的特点和优势。只有这样，才能培育与打造出真正意义上的特色文化品牌，增强其美誉度。

思想教育研究 2011 年 05 月

● 人才引进

世界一流大学高层次人才引进的经验与借鉴

武汉大学 夏义堃 边金鸾

当今世界人才资源已经成为最重要的战略资源，在发达国家充分利用国家人才战略、投入巨额经费、放宽移民政策、加大风险资金投入等方式着力吸引全球人才资源的大背景下，世界一流大学纷纷采取有效措施引进、累积高层次人才，极大促进了高校人才队伍总体质量的提升和教育科技的创新。

一、人才聘用的国际化理念

教师间的国际合作与流动是当今世界衡量高等学校综合实力与影响力的重要标准。为保持学术竞争力，营造既博采众长又大胆求异的创新环境，世界一流大学纷纷采取开放流动的人才招聘政策面向全球招贤纳士，吸引世界各地的优秀学者。

在美国高校，聘请世界著名学者任教或讲学有着悠久的历史传统。哈佛大学、斯坦福大学、加州大学伯克利分校和麻省理工学院每年都要接受数千名外籍教师和学者访问，以从中寻找具有世界一流学术水平的教师。截至 2008 年 10 月 31 日，哈佛大学教师中，其他国家教师人数占全校教师的 33%，白色人种教师占全校教师的 42%，亚太地区教师占 9%，黑色人种教师占 3%。

从世界各国一流大学高层次人才招募的具体做法中不难发现其共性特征，一是在观念认识上充分认同师资队伍国际化的重要性，为了更好地吸收世界各国先进的教学、研究方法和教育理念，将理解和包容其它国家的文化视为一流大学的基本构成要素，将教师招聘视野扩展到全球；二是从制度设计上鼓励教师聘用与队伍构成的国际化，为避免近亲繁殖，许多世界名校纷纷从制度上对本校毕业生的入职进行限制性约束。剑桥大学规定，本校毕业生只有先到其它大学或科研院所、工厂企业去工作若干年后，才能向母校提出应聘申请。法国高校聘用各级教师必须面向社会公开进行，不能由本校从低一级职务的教师中遴选。1982 年，日本文部省颁发的《国立或公立大学外国教员任用特别措施法》明确规定应该在非语言学科任用外国教员。

二、国家人才计划与高校人才引进项目相得益彰

（一）国家人才计划向高校倾斜

为应对日趋激烈的全球人才竞争，发达国家凭借其雄厚的经济实力和良好的人才环境，在出台

各类人才战略的同时，深刻认识到高等学校尤其是世界一流大学在抢占人才制高点上的重要地位。为此，各国政府的人才计划普遍或重点向高等学校倾斜，且将人才项目与科研项目紧密结合，通过项目牵引广揽优秀人才。“加拿大首席科学家计划”（CRC， Canada Research Chair）的适用对象以大学和研发机构为主，2004年底第二期资助共支持了其国内49所大学聘请的194名首席研究员，其中79名来自海外，许多海外学者指，该项资助是他们决定来加拿大工作的重要原因；2002年日本政府提出的“21世纪COE（Centers of Excellence）计划”，旨在建立世界最高等的教育、研究中心，政府大力鼓励、游说大学积极参与该计划，以项目牵引形式积极吸引国际高端人才来日本工作；2002-2005年德国政府先后拿出3.6亿马克建立了“青年教授”制度，旨在稳定和吸引世界各地杰出的青年学者到德国高校从事科研工作。

（二）高层次人才引进纳入一流大学发展战略

一流大学以一流师资为保障，国外知名高校普遍将高层次人才引进政策作为学校发展的重要支撑。早在二战以后，斯坦福大学就提出了一流大学“学术尖端（steeple of excellence）”发展战略，即通过优秀的教授集群来打造尖端的学科和吸引优秀的学生。为确保世界一流大学的地位，各大学纷纷将稳定和吸引世界顶尖级学者纳入学校未来发展目标。牛津大学提出，学校所有的高级岗位都应面向世界招聘一流人才，并特别需要招聘那些在国际学术领域非常拔尖的人才。东京大学提出的进入全球前30所顶尖大学的发展战略里将致力于网罗全球优秀人才作为重要任务。近年来，美国的许多大学在实施诸如“学术振兴计划”（Plan for Academic Enrichment, PAE）中明确将招揽一流人才作为其重要内容。耶鲁大学在《耶鲁2005-2008年国际化战略框架》中把吸引全世界最有才能的学者作为其三大目标之一。麻省理工学院（MIT）教师遴选委员会的政策指南中明确：“各系教师及遴选委员会要发现并说服世界一流学者成为MIT学术共同体的一员。每一项遴选的目标就是要在全球招聘头等的教师，并向应聘候选人展示MIT是一个成功的、有吸引力的、有热情的学术共同体”。

三、体系完善的教师聘用制度

（一）科学设置招聘岗位与聘用条件

严格的教师岗位管理制度是世界一流大学教师聘用的基础，决定岗位设置的因素有学校发展目标、财政预算、学科发展重点、生师比及教师流动率等。无论是新教师的招募还是教师职位的晋升，必须是在职位空缺或经批准同意新设的前提下进行。为确保人才聘用的科学性，一些高校还设有岗位设置委员会（Position Allocation Committee）和预算规划委员会（Budget Planning Committee）共同审查、论证用人计划。为加强顶尖级人才的引进，美国的一些大学甚至设置了“人才委员会”，专

门负责高层次人才的全球猎取。斯坦福大学则成立了专门的教师搜索委员会，负责在更大的范围内物色目标人选。尽管在教师选聘中没有统一标准，但各大学主要对应聘者的教学科研成就、学历、资历、科研成果等规定最低资格条件，要求所聘任的教师必须是“尖子”，并能够在尖端领域取得重大原创性成果。如马里兰州立大学化学系助理教授的基本条件是美国前五位大学毕业的博士，并有博士后研究经历，其次是在美国前五位的大学工作3—5年以上；在强调学位、毕业学校品牌与科研成果的同时，研究工作经历同样为各大学所看重，特别是理工科大学更加注重应聘者的实践经历。麻省理工学院“差不多所有教授都是毕业后先到实验室、研究所或公司工作了若干年，有了一定的工程应用与科研经验，在自己的工作领域有了一定的名望，然后再到学校任教”。德国则把具有专业实践经历作为教师聘任的一个重要条件。

（二）透明规范的招聘过程

通过民主程序和自由竞争，择优选拔是世界一流大学高层次人才引进的普遍做法。法国政府规定大学教授、副教授必须通过公开竞聘产生。美国、加拿大、英国、日本、意大利等国家高校教师的选聘与职位晋升无一例外地采取面向全世界公开招聘的方式选拔。一般情况下，各大学教师招聘的信息主要刊登在各大新闻媒体的教育专栏及相关学术期刊，或者在有关专业学术会议上进行公开招聘，以尽可能扩大选才范围，确保岗位招聘的竞争性。

为保证招聘结果的客观公正，国外高校特别强调教师招聘过程尤其是教授聘任过程的开放性、无歧视性与民主性，并形成了一系列成熟而规范的招聘流程，如成立招聘委员会、发布信息、初选、面试、评议投票等。与国内相比，国外高校的教师聘任合同具有内容完备、条款整齐、篇幅较长的特点，精密细致的合同条款对双方权利义务逐一明确，虽略显冗长，但也着实避免了日后的合同纠纷。

（三）灵活多样的聘用制度

一方面，推行试用制度严格准入门槛。美国高校教员（instructor）的试用期为一年，期满符合条件者方可晋升。英国高校新录用的教师，需经过3年以上试用期。法国高校助教（assistant）一般先以“非正式教师”身份在校工作2—3年，副教授被录用者要有一年的试用期，试用期结束由大学再次审查，合格者经国民教育部长正式任命；另一方面，多种聘用形式并存以保持队伍活力。教师在获得终身教职前，各大学普遍采取聘任合同制，同时，实行终身制与任期制、常任制与兼职制等形式多样的教师聘用机制以满足不同层次的人才需求。为保证学术进步和教育质量，许多大学对合同聘任制教师实行“非升即走”制度，在促使教师流动的同时，也为高层次人才的引进创造了空间。

（四）终身教职制促进职业发展

终身教职制起源于二十世纪初的美国，指教师在经历了较长时间的试用期后，经过高标准的选拔和严格的审查，可在某职位上获得终身教职，在退休前“终身”担任其职务。其优越性在于：第一，保护学术自由，使教师不受外界干扰潜心学术；第二，形成了一种目标激励机制，从非终身制转为终身制，只有极少数成就卓越的优秀人才才能脱颖而出，如耶鲁大学明确终身教授岗位的候选人应该有能力与世界上该学科领域的首要领军者相竞争；第三，赋予了高校教师职业较高的安全保障性，有助于大学广揽高层次人才，稳定师资队伍。

四、科学规范的评价考核体系

国外一流大学教师的评价考核明确以促进教师职业发展为目的，力求通过公平、公正地分析教师工作，改善绩效，保证每一位教师都能在自己的领域内拥有持久的专业活力。各大学的考核评价形式灵活多样，合理适度，可分为专门性评价考核和一般性评价考核。专门性评价考核包括入职评价、职务续聘评价、职务晋升评价以及绩效评价等，一般性评价考核也是例行考核，通常由系所属的教务部门组织进行。

为保证考核评价的全面性、客观性，许多大学会综合考虑管理人员、学术同行、校外专家、学生以及教师本人的意见，最常用的评价方式有系主任评价、学生评价、同行评价、自我评价等。其中，同行评价备受重视，特别是在高层次人才招聘和职务晋升中被广泛应用。评价内容主要包括教学、学术与创造性研究和服务性工作等，同时，评价指标设置往往处在动态调整过程中，注重与学校的发展战略保持一致，不仅关注教师个人的职业发展，同时也重视通过共同参与、目标计划等来推动院系和学校的发展，并保持评价考核工作的连续性与延续性。

五、促进职业发展的薪酬福利制度

(一) 从职务晋升导向到发展战略导向的薪酬理念

薪酬福利制度是有效激励的基本手段，发达国家的政府以及大学在高校教师薪酬制度设计上有其共同特点：一是以优厚稳定的薪酬福利待遇吸引人才，普林斯顿大学明确提出通过富有竞争性的薪酬计划来吸引有资格的、多样化的教师，康奈尔大学提出以合理的薪酬体系吸引、发展、稳定和奖励各层次上的优秀教师；二是灵活的奖励原则，以个人和团队的绩效为考察标准鼓励冒尖；三是适时变动规律，根据市场和学校财政预算定期增长和调整；四是充分注重外部竞争下的内部公平性。

(二) 职业保障与竞争激励有机结合的薪酬体系

国外大学高度重视教师薪酬体系的设计与完善，高校教师的收入结构主要由基本工资、绩效工资(或资金)和福利三部分构成。通常情况下，基本工资占教师总收入的 55%-60%，福利占 30%-35%，绩效工资占 5%-15%。为吸引世界各地的优秀人才，各大学普遍采取了富有市场竞争力的薪酬标准，

保证教师收入处在社会中上游水平，如加州大学伯克利分校推行竞争性工资机制，使教授工资略高于其他大学，以此吸引人才。为稳定有潜力的年轻人，学校在工资晋升上还采取措施向年轻教授倾斜。

(三) 体现人文关怀的福利制度

福利是大学提供给教师的除基本薪酬和奖励以外的一种重要待遇形式，在美国，高校教师的福利大约占到基本工资的 20%-30%，且呈逐年上升的趋势。在实践中，充满人性化的福利项目已经成为西方国家一流大学汇聚高层次人才的通用做法，各大学纷纷从福利内容的完备性以及丰富性入手设置一体化的福利包，不仅项目繁多，从医疗保险、养老保险、伤残保险到家庭福利、教育培训、休假等延伸到学习生活的各个方面，而且受惠对象包括配偶、子女，完全免除了教师的后顾之忧。

六、有利于激发创造性的人才环境

(一) 倡导学术自由的高校自治

学术自由既是高校自治和教授治校的前提，也是激发高层次人才创新活力、取得重大创新性成果的基本保障性条件。“事实上，最优秀精英级学者们（不是一般的学者）更重视的是其学术生命的发展和延续”。以美国为代表的西方国家普遍奉行大学学术自治原则，不仅使教师在学术职业的道路上享有充分的自由，而且松散而联合的大学组织形式和宽严结合的自治管理也为高层次人才的引进和流动创造了良好的引进环境。

(二) 积极的知识产权政策激励创新

灵活的知识产权政策是一流大学吸引人才和激发人才创造力的重要手段。加拿大麦吉尔大学采取了版权归作者所有，软件和发明所有权由教师（发明人）和学校共同拥有的做法；滑铁卢大学的政策则更为宽松，即使教职工利用本校条件获得了专利，学校也不要专利权，但要求发明人非排他性地，不收取转让费地许可学校使用；德国柏林工业大学积极鼓励教授申请专利，不管教授是否使用了学校的设备，专利权都归教授而非大学所有。所有教授在承担教学任务的同时，都有权去参与公司的运营管理。

(三) 成熟完善的人才服务体系

针对高层次引进人才的需求，主动为引进人才解决配偶工作、子女就学、住房租住等富有人情味的服务项目以及开设便捷快速的特殊服务通道等是世界一流大学人才服务的共性特征。加拿大不列颠哥伦比亚大学的“教师住房协助项目”、麦吉尔大学的“配偶雇佣项目”以及阿尔伯塔大学帮助引进人才配偶建立与校外雇主联系、举办与工作和职业相关讲座，提供个人简历和求职信帮助，资助市内找工作的交通费用等做法反映了高水平大学人才服务的主动性与精细化。

为引进人才提供工作启动支持是美国大学吸引优秀人才的重要措施，各大学对新招聘的终身教职或终身轨的正式教师分别制定有专门的启动支持政策，包括安家费、住房补贴、购置计算机和科研启动经费等。在研究型大学，一位助理教授的启动费通常在 30 万至 50 万美元，而资深教师的启动总经费往往超过 100 万美元。不仅如此，为使引进人才尽快熟悉和适应本土环境，一些知名大学还设计了许多别具匠心的措施来提供环境适应性服务。如耶鲁大学为所有非耶鲁毕业的终身制教师授予耶鲁大学硕士学位以增加团队归属感，许多大学校长会在新学期开始专门设宴款待所有新聘的引进人才（教授以上层次）。同时，各大学在教师培训项目中十分重视学校制度文件的推介传播，加之形式多样的民间组织、非正式团队的交流活动等为引进人才的尽快融入和环境适应创造了条件。

综上，世界一流大学高层次人才引进的经验既反映了其人才理念的先进性与战略性，也揭示了其人才工作体系的成熟完备，为我国高等学校海外高层次人才的引进提供了必要的借鉴和有益的启示。

中国高校师资研究 2011 年第 3 期

论地方本科院校高层次人才引进与师资团队建设

惠州学院人事处 刘国远

在 2010 年 5 月 26 日全国人才工作会议上，胡锦涛在讲话中指出：“人才资源是第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位。”对于高校而言，师资是最重要的资源，是高校核心竞争力的基础，是高校实现人才培养、科学研究和社会服务三大功能的主体力量。作为大众化高等教育主力阵地的地方院校，对于扩招后面临的人才竞争压力，在加强高层次人才的引进力度同时，也应重视自身师资的培养，把构建学术团队、增强师资队伍的竞争力量作为地方本科院校师资队伍建设的头等任务。

一、对地方本科院校引进高层次人才的思考

（一）地方本科院校引进高层次人才的重要性

地方本科院校大多都是近年来由专科院校升格而成，这类院校的师资力量都比较薄弱，高层次、高职称人才缺乏，不能满足本科院校所必需的教学和科研要求。为了解决这一问题，引进人才已成

为此类院校的重要工作，因此，地方本科院校引进高层次人才具有重要的现实意义。首先，通过引进高层次人才，除了充实师资队伍数量，更重要的是还可以引入不同的思维方式，通过引进人才与原有人才的交流融合，使原学科得到突破和创新。其次，通过引进高层次人才，可以使地方本科院校特别是新建地方本科院校迅速组建和带动一批学科的发展，开展与国内外接轨的教学和研究活动。再次，通过引进高层次人才，可以促进本校教师迅速成长，可以使现有教师在科研上少走弯路，其知识得以交流和快速更新。对于年轻教师，通过高层次人才的传、帮、带，可以学到许多书本上学不到的知识，他们的求实精神、科学态度也将潜移默化地影响本校的青年教师。最后，通过引进高层次人才，可以给现有人才带来压力，促进了学术上的良性竞争。

（二）对地方本科院校引进高层次人才工作的体会

1. 建立适合地方本科院校自身定位的高层次人才的评价机制。要对高层次人才有一个正确理解，一般来说，高层次人才是指具有硕士研究生以上的学历学位或副高以上职称，在自己的研究领域具有出众才智、渊博的知识、高超的技术技能，这些人才通常是高校和科研院所的科研骨干、教学骨干和学科带头人等。因此，在引进高层次人才时，要根据这些特性，建立高层次人才引进的评价程序和机制，对人才的素质、知识、能力、水平综合进行客观、科学的评价，真正引进符合学校要求的人才。这首先要做到公开透明，面向全社会招聘，广纳贤才；引进人才机构要健全，各个环节考虑周全，程序严格。

然后建立科学合理的人才考核机制和评价体系，主要以业绩和能力为导向。要针对科学的不同特点，根据岗位类别、层次的不同要求，建立和完善不同层次和不同专业的人才评价标准和符合高层次人才特点的考核机制，制定以业绩为核心，由品德知识、能力等要素构成的人才考核评价标准和指标体系，使考核方式和评价指标要有利于创新人才的培养和出高质量、高水平的学术研究成果。

2. 引进高层次人才人做好科学的规划，避免人才的高消费。首先，在高层次人才引进中，学校要根据自己的发展规模和学校的特色，制定好科学的、远近适宜的人才引进规划，既要适度超前，更要满足紧缺需要。如对传统优势学科专业教师，可以引进高水平并对前沿研究领域成果丰富的高层次人才；对新办专业的高层次人才要加大力度，引进有足够数量的人才来满足基本的教学和科研。不管是传统优势学科专业还是新办专业的高层次人才的引进，都必须考虑梯队的建设，将梯队建设纳入规划之中，使人才队伍可持续发展。其次，在制定人才引进规划的过程中，要根据本校所处地理区位、层次规模、财务状况，分析学校当前已有人才的能力、结构和学科布局，制定符合学校实际的人才引进政策，包括为引进人才提供的经费额度以及优惠的项目类别，避免重复引进和人才高

消费。最后，遵循不求所有，但求所用的原则，可采用校校合作、校企合作，兼职、双聘、短期工作、长期交流合作、交叉任职等各种方式合理引进高水平人才和学术权威，引智不引人，达到人才资源共享的目的。

二、地方本科院校师资团队建设的培养及运行机制

引进高层次人才作为学科（术）带头人对带动整个教师队伍水平的提高起着十分重要的作用。师资团队建设已成为地方本科院校师资队伍建设的一个重要内容。地方本科院校通过引进高层次人才来构建师资团队、增强师资队伍的竞争力是首要的任务。

（一）明确办学定位，建设适合自身校情的师资团队

我国本科类大学主要分为研究型大学、研究教学型大学、教学研究型大学和教学型大学。地方本科院校一般都属于教学型大学。所谓教学型大学，就是以本科教学为主，培养本科层次的应用型人才，同时进行一定教研和科研任务及承担地方社会的横向科研项目，个别专业可以承担少量硕士生教学和少量的专科教学任务。教学型大学是实现我国高等教育大众化的主力军。教学型大学的特点主要表现在五个方面：在办学类型上，以教学为主，科研规模小；在办学层次和人才培养规格上，以培养本科生为主，经过批准也可以培养少量硕士研究生，人才培养规格是高素质应用型人才；在办学特色上，主要是打造教学工作特色；在科学研究上，立足教学研究、服务人才培养，立足应用研究；在服务社会方面，立足地方实际，积极服务地方经济社会发展。因此，根据教学型大学的特点，地方本科院校的学科师资团队应是教学型的，在建设师资团队时要充分考虑这些特点，在引进、培养和选拔师资团队人选时应注重教学为主，重点考核成员中的教学能力和水平，当然也要兼顾其科研能力，因为科研和教学之间是可以相互促进的。

（二）重视制定科学合理的师资团队“队长”的培养和选拔机制

师资团队“队长”就是平常说的学科带头人。由于学科带头人是师资中的骨干力量，是学科团队的核心，他的水平直接影响该学科发展的方向和力度。因此，选好学科带头人对一个学科的发展具有非常重要的作用。这就要制定一套科学的培养和选拔学科带头人的机制，要充分考虑培养和选拔对象在学术界知名度，了解其学术水平和开拓精神，科研能力及已经取得过的科研成果，考核其协调管理能力和团体协作意识，了解其师德和教学水平。由于学科带头人综合水平高，一般地方本科高校自身产生学科带头人有较大困难，因此，此类高校的学科带头人一般都靠引进高级人才来实现。但自身可以有目标来培养自己的学科带头人，依据带头人应具备的条件和标准，评选出一批本院成绩突出、潜力巨大的青年骨干，明确培养目标，落实具体培养措施，尽最大努力把他们培养成学科带头人。对已选出的青年教师，领导们应予充分信任，大胆使用，并实行目标管理。

(三) 建立师资团队的评价体系和激励机制

师资团队成员在专业建设中起着非常重要的作用，各院校要尽可能创造条件，使他们能够安心教学、努力钻研。为此，学校应采取多种激励机制，鼓励教师间的合作，用政策倾斜的方式引导和支持教研团队的建设。比如，对在团队合作领域中所出的科研和教研成果给予大力奖励，通过团队力量申请到的高水平的科研和教研项目给予高规格的奖励。学校制订计划，分批分期安排学科带头人和团队中的骨干参加国内外学术会议，以此拓宽视野，提高学术水平，了解学科前沿；主动承担所在学科的协会会议，通过会议，交换学术想法，共同提高学科研究的水平。鼓励团队中的其他成员积极参加教师进修班，参加国内访问学者培训，同时，鼓励他们在职攻读高学位，特别是到知名大学博士后流动站进行科学的研究，扩充专业知识，以此进一步提高教学、科研能力和水平。另外，为了使团队建设的可持续发展，学校要注重后备队伍人员的引进和培养，对定为后备队伍的成员，在导师的指导下，加强“站讲台”环节的训练，积极参与教育教学实践，通过申请校级教改课题和校级科研项目的立项，给自己压担子，从而提高教学和科研能力和水平。当然，在给予团队激励的同时，也要重视对团队绩效的评价。要制定一个明确的团队战略目标，建立团队成员绩效评估体系，包括社会评价、教师能力、教师的成长与学习、学生评价，同时，组织专门的工作绩效评估委员会来进行评分，实行评价维度多元化，进行全方位的绩效评价。通过这些更可信、更公平、更有效的评价得出的结果，作为激励团队及其成员的依据。

总之，就目前地方本科院校的状况而言，师资学科团队的建设是长期而又艰巨的任务。其艰巨性主要体现在选择培养对象、引进团队带头人、全方位培养教育及稳定这支队伍等方面，这就需要广大教学管理工作者的艰苦努力和长时间的坚持不懈的细致工作。

继续教育研究 2011 年 3 月

高等学校引进高层次人才遴选评价体系研究

中国农业大学 张海涛 孟超英 马寅生

采取积极措施吸引高层次人才尤其是海外人才是在较短时间内提升师资队伍水平、优化学科结构、提高办学实力的有效途径。大力引进高层次人才，已经成为现阶段我国高校师资队伍建设及校际间竞争的重要内容。随着国家“长江学者奖励计划”、“千人计划”等人才工程的实施，加大了对高

层次人才队伍建设的支持力度，各高校也纷纷出台各项优惠措施，加大了对高层次人才引进的投入。同时，高等学校又面临着资金、设备、科研用房、岗位与编制等资源的限制，如何引进真正适合学校需要的人才，如何使人才引进工作效益最大化，需要建立并不断完善科学严谨的人才遴选评价体系。

一、引进高层次人才遴选评价中存在的问题

（一）缺乏适用性评价

缺乏合理的人力资源规划，只就人才候选人自身的学术水平等进行评价，对于学校和学科是否真正需要、需要怎样的人才缺少总体和长期的规划。往往是学科或学院提出希望引进的候选人，学校组织对其进行以学术水平为主的评价，这样引进的人才不免会出现脱离实际的现象，使得引进人才的研究领域与本校的学科发展及战略目标存有偏差，或与校内现有人才出现重叠现象，产生冲突和矛盾，反而影响了正常的教学科研工作，对学科建设产生不利影响。而学校真正急需的领军人才、学科发展中短腿的专业方向人才反而没有真正得到补充，引进效益不高。

（二）缺乏全面评价

较为注重对候选人学术水平尤其是科研能力的评价，对其他方面的素质和能力如实践能力、团队精神、心理素质、师德规范等方面的综合评估有所忽视。对于高校教师必需具备的教学能力方面的评估也基本上忽略不计。引进以后才发现有些人奉献意识、敬业精神非常欠缺，个人意识、功利思想太重，不具备现代科研所必须的团队意识、协作精神和良好心理素质，还有极少数引进人才完全是出于获得学校提供的物质待遇。往往诱发了其所在学科、单位的矛盾和问题，有时负面影响大于正面作用。

（三）重已有成绩轻发展潜力评估

在重视对候选人已取得的科研、学术等成果评价的同时，往往忽视了对候选人可持续发展能力和后续发展潜力的评估。只注重已发表的论文、取得的科研成果等确认较容易的业绩，对取得部分进展，发展潜力较大但没有明显标志性成果的“潜人才”的识别能力不足。有些作为领军人物引进的人才，入校以后反而裹足不前，已经没有了发展的后劲。

由于遴选评估不当或不准引起的人才引进人力资本投资风险的危害是严重的，会造成学校财力资源的大量损失，影响和干扰学校战略目标的实现，降低人力资源配置效率，削弱组织的凝聚力。进而影响学校整体发展战略实施，给学校发展造成重大损失。

二、建立科学严谨的引进高层次人才遴选评价体系

科学严谨的高层次人才引进遴选评价体系，不单单是指对前来应聘的候选人进行评价的具体标

准的确定和程序的履行，而是应当包括从确立学校发展战略目标出发制定的人力资源发展战略规划，进而对现有队伍和工作进行分析，从而确定岗位和工作需求并制定选拔标准，按照严格的程序和科学的方法对应聘者进行评估，从而遴选出最适合的人选，还要对这些确定的人选进行试用和聘后考核评价，以修正可能出现的偏差。其完整过程如图 1 所示，这些程序和步骤的每一步都是人才遴选评价体系的重要组成部分，缺一不可。

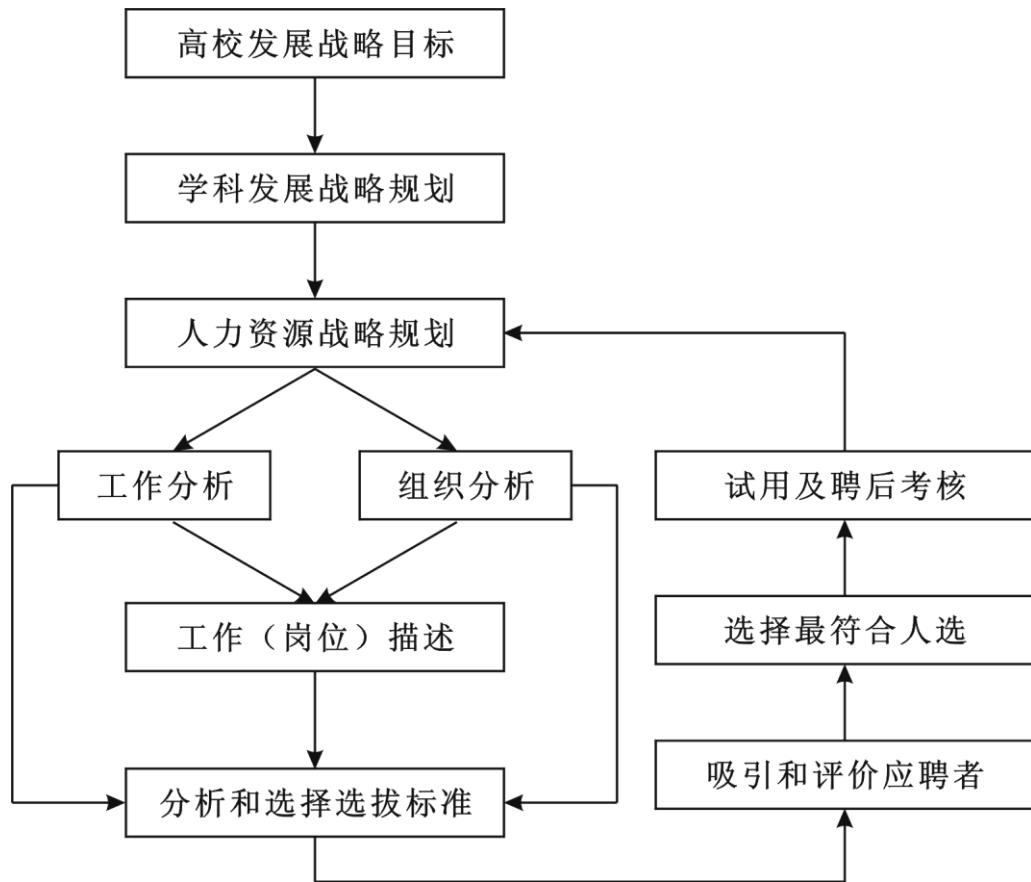


图 1 高校引进高层次人才遴选评价体系

（一）科学制定人力资源战略规划，保证人才引进服务于学校发展战略目标

高等学校的发展首先要确定自身的发展战略目标，即培养什么样的人才，成为什么样的大学。根据这个目标来制定自身的发展规划，对于大学来讲就是确定学科发展战略规划，确定优先发展哪些学科、保留哪些学科、放弃哪些学科，从而确定各个学科需要配置什么样的师资队伍，怎样逐步使现有的师资队伍达到这个标准，是引进还是从现有人员中培养，哪些专业和层次可以逐步到位，哪些必须马上引进。

组织分析是进行人力资源战略规划的一个重要手段。在高层次人才引进工作中，组织分析指对学科的组织分析，根据已经制定的学科建设战略规划对于各学科的发展定位，结合该学科现有队伍

状况及学科内外部环境进行分析，从而决定该学科的人力资源战略规划，确定是否需要引进人才，引进哪种层次的人才，是领军人才还是学术骨干。

以 A 大学为例，学校的发展目标是建设世界一流的农业大学，该校经过多年发展已经成为一所以农学、生命科学和农业工程为特色和优势的研究型大学，形成了特色鲜明、优势互补的农业与生命科学、资源与环境科学、信息与计算机科学、农业工程与自动化科学、经济管理与社会科学等学科群。结合学科发展现状，A 大学将学科建设目标划分为攀登、提升、振兴和培育计划四类，并按照学科建设目标制定相应的师资队伍建设方案。“攀登”计划的学科，学科总体研究水平居于国内领先地位，具有一定的国际影响力，其建设目标是着力创建国际知名学科，攀登国际一流学科高峰。这些学科要优先引进具有国际影响的学科带头人，配备国内一流的教研人员。“提升”计划的学科重点建设国内一流学科，保持国内领先地位，并努力向国际知名学科冲击。要力争引进国际知名的学科带头人，配备具有发展潜力的学术骨干“振兴计划”是大力振兴和发展人文社会学科，大幅度提升学校人文社科学科发展水平和知识创新能力，显著缩小与国内一流大学人文社会学科发展的差距，逐步建立自然科学与人文社会科学相互支持、相辅相成的学科体系；队伍建设上要分别引进国内一流或国际著名的领军人物，加强师资力量的储备，资助青年学术骨干外出培训进修和开展国际合作研究。“培育计划”是加强基础学科与新兴交叉学科建设，引进或培养在相关领域有较大影响的学术带头人，配备结构合理的人才队伍。

与学科建设战略规划紧密结合制定的人力资源战略规划具有更强的前瞻性和科学性，使队伍建设真正服务于学科建设、服务于学校战略目标，增强了人才引进的目的性，提高了人才引进的效益。

（二）深入进行工作分析，制定科学合理的选拔标准

通过组织分析确定了需要引进人才的层次和专业方向，还要结合工作分析制定出科学合理的选拔标准。工作分析通过观察和研究，确定关于某种特定职务的性质的一种程序。即把每个职务的内容加以分析，清楚地掌握该职务的固定性质和组织内职务之间的相互关系的特点，从而确定该职务的工作规范，并确定工作人员在履行职务上应具备的技术、知识、能力与责任。

在进行工作分析确定高层次人才选拔标准时，应当注意到高校需要的高层次人才具有自身的特点，其选拔标准的确定也应当考虑到这些特点。首先，要遵循德才兼备原则。不仅要有良好的学术水平，还要有良好的师德师风，适于教书育人，作为学科带头人的引进人才还要具备战略眼光和领导整合能力。其次，区别不同学科的原则。评价学术水平时，对于基础研究学科和应用学科，自然科学学科和社会科学学科，其具体评价选拔标准可定应当反映学科特点。再次，定性与定量评价相结合的原则。不光考察候选人工作业绩的量化指标如论文和奖项，更重要的对其在本学科领域的

学术影响、发展潜力等定性评价，尤其是在国际上本学科领域的学术影响的评价。最后，教学科研相平衡的原则。不可否认，高校引进高层次人才主要针对其科研能力和学术水平的评价，但高校教师必备的教学能力的考察也是必不可少的。在进行工作分析的过程中，应当充分考虑以上四个原则，才能制定出符合高校实际的高层次人才选拔标准。

（三）严格评价程序，确保引人质量

进行遴选的前提是吸引更多更有实力的候选人。对于吸引高层次人才，除利用报纸、校园网和人才招聘网站等媒体发布用人需求信息外，在相关专业的高水平杂志发布广告和以人引人是更为有效的渠道。尤其要发挥校内现有高层次人才的积极性，他们最了解所在学科国内外高层次人才情况，也有更多渠道了解我们急需人才的动向。

要确保按照选拔标准遴选出合适的人选，必须制定并严格遵守适合于高层次人才遴选的评价程序。

首先，应当在本学科或本学院进行面试和评议。要求应聘人在规定时间内作一次学术报告，提出代表自己学术水平的成果，并就其成果涵盖的学术范围、选题性质、意义、前人的相关研究状况及其成果的发展、推进之处，在理论、实践、方法等方面的创新点及其意义，以及学术水平的综合评价等方面做出具体说明。评议针对候选人的特点评价其是否对拟引进学科能够达到应有的促进作用。

其次，对候选人的学术水平进行评价。同行专家评议可以作为学术水平评价的比较可靠的一个手段，应当让候选人提供本人一定数量的代表性成果，请本领域学术水平较高、比较公道正派的校外专家进行匿名评审。以保证拟引进的候选人在其本学科领域具有相应的学术影响、学术水平和评审本身的客观性、公正性。

第三，进行一定范围的外调和考察。若候选人为国外应聘者，应提供其所供职过的实验室负责人或直接指导者的推荐信，推荐信应包括对候选人学术水平的认定和个人素质的评语。若候选人现在国内工作，则可以进行外调考察，以考核其学历、学位、职称、成果等的真实性，更重要的是考察其团队精神、沟通技能、人格特点等自身素质。

第四，是在学校层面的面试和评议。学校评委会应当由书记、校长、主管学术和人事的副校长、各个学院院长、院士和学科带头人及主要相关职能部门负责人组成。每次出席会议的评委人数必须在 20 人以上。这样评委人数众多，学术评价经验丰富，能够直接面对应聘者并且责任心强。并且能够从学校总体发展的层面审视候选人对学科发展的作用，杜绝院系评议中可能出现的偏差，选出最适合的人选。

最后，聘后的考核。在确定引进人选，高层次人才入校工作之后，确定一定的聘任期限（一般为3年）对其进行聘后考核是必不可少的一个环节。主要考察引进人才这段时期的工作进展，与团队的融合情况及发展前景。考核的结果可以作为是否续聘的依据，还可以作为进一步改进人才引进工作的参考。

仍以A大学为例，该校在近年引进高层次人次过程中，严格按照程序进行遴选，尤其是坚持实行完全的公开招聘制度和建立了院系两级评审制度，保证了引进人才的质量，提高了人才引进的效能。

三、结语

总之，高等学校引进高层次人才一定要遵循人力资源管理的科学规律，做到目的明确、标准合理、程序严谨，从而保证人才引进的质量，提高人才引进的效益，更好地促进学校的发展。

高等农业教育 2011年第1期

● 青年教师

国外高校青年教师教学能力培养模式管窥

——以美、英、澳、印为例

厦门大学 教育研究院 刘肖芹

高等学校培养出的人才数量和质量直接关乎到社会的进步和发展，而对人才的培养主要取决于高校教师的素质。深入了解和研究国外高校青年教师教学能力培养模式及其特点，有利于把握高校青年教师教学能力培养的国际背景和走向，学习、借鉴国外成功经验，为解决当前我国存在的一些问题提供参考。

一、美、英、澳、印高校青年教师教学能力培养模式

高校青年教师教学能力培养模式是以高校青年教师素质为中心，安排科学的教育内容，选择有效的教育方式，是培养教师哪些教学能力和怎样培养教学能力的有机统一。目前国际上几种主要的高校青年教师教学能力培养模式有：

(一) 职前培养模式

该培养模式的主要目的是帮助新教师熟悉学生需求，就职学校各方面的政策、程序和课程安排，使新教师顺利融入到工作岗位中。不同国家的高校青年教师职前培养模式的具体方式也有所不同。就目前来看，各国高校教师的职前培养为教师走向教学岗位做了充分的知识准备和思想准备。在职前培养阶段，政府出台了很多相关的法律、法规，培养的过程中，密切关注大学和培训机构间的有机合作。

美国高校青年教师的职前培养主要通过未来师资培养计划、研究生教学机会项目等项目进行。1993 年起，由美国学院与大学联合会和研究生院委员会联合发起“未来师资培养计划”。该计划一般以一所博士培养学校为核心建立合作小组，合作者包括综合大学、四年制大学、文理学院和社区学院等不同类型和层次的高等教育机构，让博士生参加合作学校的工作，一定程度上履行教师的职责。另外，还会选派学科相近或相同专业的导师在小组活动中就教学、科研和职业责任等方面给予指导。此外，不同的学区还会有不同的高校教师职前培训计划。例如：弗罗因威尔斯学区一般在新学期开始前举行新教师的培训活动，主要包括：组织一次巴士观光，由学区的主管人员向新教师介绍学区的文化；课堂教学示范，与优秀教师探讨有效的教学策略；特别的专业援助日，教师间互

相观摩彼此的课堂教学，交流心得；一次培训毕业午餐会等等。

英国政府出台了一系列的法律、法规来保障高校教师职前培养的顺利进行。1991年，教育和科学部发表了《英格兰和威尔士以学校为基地的职前师资培养》报告；1992年教育和科学部在《教师职前培养改革》中提出了27条教师基本技能及对各项技能的鉴定方法；1998年教育与就业部发表了《教学：高地位、高标准、职前教师培养课程的要求》文件，规定了授予资格证书的标准以及关于职前教师培养课程的要求等；2002年颁发的《英国合格教师专业标准与教师职前培训要求》旨在提高教师的专业标准。

2002年，澳大利亚政府颁布《一种值得关注的道德——对新教师的有效计划》，其中用“职业经历”代替了“实习”，把“职前经历”纳入整个职前培养计划中，并且在不同的学校环境和学生群体中进行“职业经历”训练。高校与学校、学校指导者和高校教育者之间建立了合作伙伴关系。一方面，学校指导者具体指导学生的专业实践；另一方面，高校教育者在某一阶段的“职业经历”结束后，通过研讨会等形式让学生反思自己实践中的问题，反思的结果是继续专业学习的起点。

（二）导师制培养模式

导师制于14世纪初在英国高等学校开始试行，但一直未得到发展，直到20世纪60年代才重新在美国兴起，80年代蓬勃发展。目前，作为加强师资队伍建设的重要举措之一，它已成为欧美国家广泛推行的制度。青年教师“导师制”的培养模式一般是指按照一定的标准及程序，选择一批具有较高学术造诣及业务水平，事业心及责任感强，教学经验丰富的拥有高级职称的高校教师对新参加工作的青年教师进行专门指导，帮助新教师迅速提高其教学水平和教学能力，使其尽快站稳讲台的一种教师培养制度。导师制既可以充分发挥中、老年教师的优势，又能帮助缺少经验的青年教师解决教学过程中遇到的实际问题，更有利于和谐教师集体的形成。

在美国，“导师制”是本着自愿的原则自由组合，教学技能的掌握是其内容之一。导师可以是本校的，也可以是外校的，甚至是高校以外的。美国大学协会的“博士生到学院开展教学观察与交流活动”项目，其核心的方式就是“导师制”。美国高校实行教授终身制，这一制度对导师制的实施很有利，对助理教授与副教授的激励作用是巨大的，使得这些教师对提高业务水平的要求既迫切又主动，促使他们主动去寻找指导者或合作者。在英国，学校会为新参加工作的教师挑选具有丰富教学经验的老教师担任其指导老师，对他们进行日常的监督和辅助。

（三）校本培训模式

各校具体情况的差异性是校本培训模式存在的重要基础。高校教师的校本培训一般是秉持终身教育思想和教师专业化理念，把高校教师所在的学校视为其专业发展的重要基地，以教育教学实践

中的问题为中心，强调教、学、研一体化中教师的主动参与和反思探究，通过解决实际问题促进教师自身素质提高的教师继续教育形式，是高校教师专业成长的重要途径。

目前，美国的很多高校通过设立教师培训中心为教师提供广泛帮助。如得克萨斯州的大学一般会有教学技能培训中心，指导和培训新教师掌握教育技术。培训中心为青年教师教学能力的提高提供了切实的帮助，在提高青年教师业务水平中扮演了重要角色。此外，每周午餐会、下午或周六专题研讨会等活动提供了各种机会帮助新教师适应学校的工作生活环境。伊利诺伊大学教学开发部为每个学院和各个系的新教师组织了以教学问题为中心的专题研究会。

英国的一些高校陆续建立起校本大学发展中心，部分大学还拥有校本大学发展中心网站。牛津大学的学习进修研究中心是专门为教师和所有职员提供各种有关教学研究方面培训的机构，通过课程、讨论、讲座等多种形式对教师进行专业培训。英国伯明翰大学的校园网站上有针对新教师岗前培养的网页，内容丰富、材料翔实，涉及岗前培养的活动安排、课程设置、培训考核等多个方面。

（四）在职进修与继续教育模式

在科技迅猛发展、知识更新快、提倡终身教育的今天，一次性、终结性的教育是很难造就优秀教师的，在职进修与继续教育已经成为高校青年教师教学能力培养的一种发展趋势。

早在 1944 年，英国政府经过调查发表的题为《教师和青年工作者》报告呼吁为在职教师提供“充电课程”，任教五年后享有一学期的带薪培训机会。1972 年的《詹姆斯报告》建议所有教师在每七年服务期中至少有一学期带薪培训的假期，并尽快将此标准提升到每五年一学期。每所学校都应设有一名专业指导教师负责规划和启动在职培训和支持新教师计划，成为学校和其他合作机构之间的纽带。此外，英国各高校的委员会要求新教师必须通过三年的试用期，边工作边参加有关教师培训课程的学习。

澳大利亚的高校对教师的培训除通常的学术会议、研讨会、各种培训班等形式外，为发挥学校各种仪器设备在科学中的作用，许多大学经常进行新知识和新仪器设备的原理、功能和使用的培训。另外，还经常对青年教师提供如何写出高质量的基金申请书一类的培训，以及如何将自己的研究与工业化相联系的培训等。

1986 年，印度公布了教师在职培训行为纲领，分析了教师在职培训的必要性，规定在职培训是经常性的教师专业发展计划。进入 21 世纪后，提出在职教师培训较职前培训更具备现代特性，具有互动性、灵活性、实践性和普遍性。为了提高高校教师的素质，在印度大学拨款委员会 100% 的财政资助下，几乎每一个邦都建立了设在某所大学的学术人员学院，为大学和附属学院的教师提供进修课程。学术人员学院的创办是印度高等教育界关于提高高校教师素质和能力所做的一项有效

革新。

二、高校青年教师教学能力培养模式的特点分析

随着世界高等教育的发展，各国对高校青年教师教学能力的培养模式和机制不断改革。多年来，各国已经逐步探索出了职前培养模式、导师制培养模式、校本培训模式、在职进修和继续教育模式等等。尽管各国国情不同，采用的培养模式也有所不同，但通过比较发现，各国高校青年教师教学能力培养工作呈现出一些共同的特点。

（一）完善相关法律、法规，为培养工作提供法律保障

上述国家的高校青年教师教学能力的培养工作都得到了法律、法规的支持。近年来，相关的法律、法规得到了进一步的完善。

英国出台一系列法律、法规与调查报告，对教师的专业标准、职前培养、在职培训都有明确的规定，并且认为参加培训是教师所必须履行的义务。这样，一方面为教师教学能力的提高、教师专业的发展提供了法律依据，也为教师培训提供了充足的时间；另一方面将教师培训工作纳入了法制化轨道。

1978 年印度的一份政策性文件《师范教育课程：一种框架》指出：教师专业发展必须置身于社会生活环境之中，通过能动的交互作用，不断地拓宽视野，从而培养出具有责任感和强烈社会意识的教师，该文件标志着印度教师专业发展目标的正式形成。1985 年的《全国教师委员会报告》、1986 年的《国家教育政策》对教师的使命和教师专业发展的内容都有明确的规定。1998 年，印度全国教师教育委员会制定了新的教师专业发展框架。

此外，很多高校也积极出台了很多关于教师培训的规定。1994 年的哈佛大学出台了培训新教师的规定，要求学校所有的学院和教学项目必须开发培训计划，对新教师的教学技能进行专项培训。耶鲁大学则根据新教师的专业进行不同的培训。

（二）关注教师与学校未来发展的联系

教师是学校的重要组成部分，教师的专业发展对高等教育的教学质量与学校的长远发展至关重要。高等教育的长远发展必须立足于二者的有机结合。澳大利亚高校采用的目标管理模式把学校的发展与教师的发展成功地结合起来，教师所属部门参与教师自身制定的培养计划，并反馈评价与意见；除了一般意义的岗前培训，还会对新入校的员工进行大学发展的战略目标、学校定位和学校历史与文化的培训；把学生对教师的评价反馈给教师，针对教师在课程教学中出现的问题，进行针对性的培训。英国高等学校普遍认为：员工发展培训是学校战略发展规划的重要组成部分，是学校可持续发展的重要因素，因此，各高校都将员工发展问题列入学校战略发展规划，一般在人力资

源部下设有专门的机构 SDDU 来开展员工发展培训工作。兰卡斯特大学的“教师发展培训委员会”每年要召开 5 次会议，确定教师发展方向，制定政策措施；每年发布 3 次教师培训计划。

(三) 培养内容与方式多样化、现代化，形成了完整的教师培养体系

随着社会的发展，校本培训、网络培训、定期举办多样的活动成为重要的高校教师培养模式，关注教师自身的发展也成为了培训的重要内容。在英国，高校教师培训包括教学素养修成、学科专业水平提高、教师个体发展等内容。而培训的主要方式有校内办班、校外办班、业余学习、脱产学习等。此外，高校青年教师的培养教育是一项全方位、多渠道的系统工程，政府、社会、学校和个人都是这个系统中不可或缺的子系统。科学、合理地建立一套完整的培养网络体系是必须的，同时各部分之间要有明确的目标任务、具体的工作计划、完善的管理办法，以保障教师培训工作的系统化。目前，在英国设有全英国范围的“大学教师发展培训联合会”，各地区也设有相应的“培训联合会”，高校设有“培训委员会”，形成了完整系统的教师培训网络。英国大学教师发展培训联合会为大学教师培训设计很多课程，并出版大量专业的培训教材。

(四) 建立激励机制，鼓励教师进修

教师培养工作的顺利进行，需要教师、学校和社会的通力合作。建立相应的激励机制，鼓励和吸引更多的年轻教师参加培训是提高教师教学能力的重要途径。

印度为激发高校教师参加培训的积极性，政府将教师是否接受培训与晋级加薪联系起来，要晋升一级的职称必须参加相应的培训。例如，讲师晋升为高级讲师，必须按规定期限参加过“定向课程”和“进修课程”各一次，或参加过由大学拨款委员会规定或批准的其他水平相当的继续教育课程；在高级讲师晋升为副教授时要按规定期限参加 2 次进修课程或者参加过由大学拨款委员会规定或批准的其他水平相当的继续教育课程。美国高校建立了各种旨在帮助提高教师水平的教学与科研能力的奖金和学术休假，鼓励教师走出校门参加各种学术交流活动。校方为教师提供了充足的科研经费。澳大利亚的联邦政府还会为不同的青年教师群体提供不同的资金资助。

(五) 建立青年教师培养监督机制

完整的培养体系需要必要的监管机制。监管部门的出现一方面有利于保障青年教师教学能力培养的顺利进行，另一方面还可以对培养的质量进行监督。

在英国的培养体系中，教师培训管理署主要负责按教育法对各种教师培训机构的资格把关；英国女王的首席学校督导官领导的教育标准办公室对学校工作进行独立的常规性督导，以检查地方教育行政部门以及高校中的教师培训课程及质量等。为确保高等教育的教学质量，澳大利亚政府策划成立了富有特色的民间全国性大学质量监督局（AUQA）。该组织设计了一系列评价大学的细则和

目标，并将考核具体化，每5年对澳大利亚的大学进行一个循环的持续评价，逐步形成了澳大利亚大学的质量监督和保障系统。教学、科学研究、管理与服务是考察和评价大学质量的三个重要方面，对教师培训工作的督促则是其中的一部分。

广州番禺职业技术学院学报 2011年2月

高校青年教师师德师风建设内外因分析研究

宁波大红鹰学院 魏斌

在我国高等教育规模快速扩张的同时，高校教师的数量也快速增长，致使教师队伍整体年轻化，同时，高学历趋势明显。高校青年教师队伍整体素质较好，具有时代赋予的新特点，但也有少数青年教师表现出不良的思想和行为，与社会对青年教师的期望相比仍存在一定的差距。因此，对高校青年教师师德师风建设的内外因分析研究对于师德师风建设具有重要的意义。

一、青年教师师德师风的基本要求

德是对教师操行修养的基本规范，是教书育人的根本保证。

1. 牢固树立为人师表的良好师德风范

青年教师应不断加强师德修养，端正教风，牢固树立为人师表的良好师德风范。“子欲善而民善矣。君子之德风，小人之德草，草上之风必偃。”（《论语 颜渊》）。“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从。”（《论语 子路》）“苟正其身矣，于从政乎何有？不能正其身，如正人何？”（《论语 子路》）这揭示了上行下效的道理，深刻揭示了从政或从教者的榜样作用的重要性。师道贵表，以身作则。行道贵在表率、示范、引领，故“善教者，使人继其志”（《礼记 学记》）。青年教师应始终将个人的思想情感、前途命运与学校事业发展、人才培养质量紧密联系起来，增强使命感、责任感和主人翁意识，不断加强品德修养，树立良好的师德风范。

2. 努力培养脚踏实地、勤于研究的学习习惯

孔子曰：“吾道一以贯之。”即教师必须首先完善自己的道德。“君子务本”（《论语 学而》）。所谓“务本”，就是修养德性。“道者，非天之道，非地之道，人之所以道也，君子之所道”（《荀子 儒效》）。孔子毕生致力于传道，并不断完善和修养自己，是我国古代大力提倡师道并且努力实践师道的教育家，其在道德修养、教书育人、学术贡献等方面的伟大成就对后世产生了深远的影响。青年

教师要被学生所尊敬或爱戴，必须要克服自身浮躁的情绪和急功近利的思想，认真学习，勤于研究，循序渐进，养成良好的学习习惯。教师良好的行为习惯（包括学习习惯）对学生可以起到潜移默化的引导作用。

3. 感悟职业，教书育人

长期以来，高校大多都十分重视教师师德的教育，比如，以学习、讨论、心得体会、师德标兵的评选以及优秀教师事迹报告会等形式为主的师德师风教育。这些做法的确十分重要而且必要，一定程度上改善了学校的师德现状。但与此同时，在师德师风建设的问题上更为重要的是要让教师领悟教师岗位的真谛，从而使得每一位教师能够从内心热爱这个职业。这样才能真正形成良好的师德师风环境，而不至于使师德师风建设工作流于形式。

笔者非常认同“感悟”这个词。一个人一生成长和进步的关键在于“感悟”。每一个人的处事方式、行为习惯以及最终的工作成效都取决于他对事物的思想认识，而思想认识程度的关键在于他对事物的“感悟”。“感”是感性的、物质的，“悟”是理性的、精神的，感悟的关键在“悟”。《土生说字》曰：“悟”从心，吾声。“心”为内心。“悟”为我心而悟，我心而觉，强调了悟是靠自己的本心去领悟、开悟、觉悟，本意是觉醒、明白。“悟”不仅是一种认识过程，也是一种思维方式。“悟”是人的一种认识转变过程，即由迷惑到清醒、由模糊到清楚、由错误到正确的认识过程。在此过程中，人由愚痴变得智慧，由贪嗔痴变成真善美。从心，说明要用心去体察、体验，去感悟人生和职业的道理，强调的是思考；从吾，说明思考是用自己的身心去认识客观世界，去省悟自身。

师德师风建设的根源或者说是内动力，即在于“感悟”，感悟教师这个职业的真谛和本质属性。人们常说，教书育人是一种“良心活”，本身就说明师德的评判标准和考核体系不可能完全科学有效，关键在于教师自身对这一职业的正确感悟，即“为人师表、教书育人”。所以要想真正养成良好的师德师风，还得从“心”抓起，还需修炼“内功”，还要真正“觉悟”。

二、加强青年教师师德师风的环境建设工作

1. 形成尊师重教的良好社会风气

胡锦涛同志强调指出：“必须形成尊师重教的良好社会风气。”前教育部长陈至立同志也提出：“全社会要更加尊重教师，关心教育发展，支持教育改革，通过媒体大力宣传优秀教师的先进事迹和全体教师的高尚形象，要加大宣传和表彰那些师德高尚、治学严谨、作风正派、有口皆碑的教师的力度。”教师的职业是神圣的，应该受到全社会的广泛关注和尊敬，社会应该努力营造良好舆论氛围，大力倡导向优秀教师学习活动，让全社会广泛了解教师工作的重要性和特殊性，让教师成为社会上最受尊敬的职业，让尊师重教蔚然成风。高校应树立为人师表的好风尚，努力营造良好的师

德氛围，引导和激励广大青年教师加强思想建设、道德建设和作风建设，真正成为学生的表率，努力培养青年教师的职业归属感和师德认同感。

2. 营造健康的校园文化氛围

通过校园文化的导向及其激励和调适的功能，营造健康向上的校园文化氛围，可以充分体现校园文化对青年教师成长成才的有益功能。古人云：“近朱者赤，近墨者黑。”环境对人思想观念的熏陶作用是潜移默化的，教育环境也不例外。高校青年教师的成长与发展需要一个良好的校园文化氛围。由环境文化、学风、教风、校风所构成的校园文化，是一种耳濡目染的巨大教育资源。学校在长期发展过程中所积淀的校园文化可以对全体师生产生不可估量的影响作用，尤其是对高校青年教师的理想、信念、作风和情操等都会产生深远的影响，致使他们内心萌发出一种职业的自豪感和归属感。

3. 努力营造能够充分发挥青年教师潜能的工作环境

要深化学校人事分配制度改革，逐步构建以优化结构和提高质量为方向的教师资源配置机制，以公开招聘和竞争择优为主要的遴选机制，从而使得优秀的青年教师能够尽快脱颖而出。创造人尽其才的工作环境，需要对青年教师以业绩贡献和能力水平进行评价，激励他们爱岗敬业、创新创优。青年教师身上或多或少地都存在一些突出的优点和明显的缺点，因此高校要处理好青年教师长处发挥和短处抑制的问题，做到在人才使用上扬长避短，而不应在处理实际事务过程中，因为一点失误就“一棍子把人打死”。要把发挥青年教师个人的长处和实现组织的目标很好地结合起来，切实以人为本，创造人尽其才、才尽其用的工作环境。

4. 创造关心青年教师切身利益的生活环境

师德师风建设作为校园文化的一部分，其特点是春风化雨、润物无声。因此，人性化、人情味要贯穿在师德师风建设的始终。高校领导要关心青年教师的成才，要鼓励青年教师的求知欲望，积极为他们创造各种条件，提供各种进修、培训的机会，开展业务指导和“传、帮、带”工作，使青年教师在教学和科研等方面更快地提高。高校的党政领导要掌握各类教师的心理特点，通过多种渠道和各种形式，主动听取他们的意见、建议和要求。要关心教职工的利益诉求，关心教职工的身心健康，关心青年教师的个人问题，关心教职工的业余生活。要做他们的知心朋友，从了解和掌握他们最关心的热点问题入手，加强情感沟通，为他们排忧解难，提高和改善他们的工作条件、学习条件和生活待遇。对某些难以解决或一时不能解决的问题，应认真做好解释工作，使他们感受到组织的关心和温暖，全身心地投入到教育事业中。要搭建便于青年教师沟通和交流的平台，创造关心青年教师切身利益的工作环境。

三、建立高校青年教师师德师风建设的长效机制

1. 注重对青年教师师德师风建设的组织和领导

高校党委应把青年教师师德师风建设工作摆上重要议事日程，加强领导，成立以党委书记为组长的师德师风建设领导小组，建立师德师风建设工作联席会议制度，形成党政一把手亲自抓、主管领导具体抓、党政工团各部门齐抓共管的工作格局。同时，要重视发挥各级组织和各二级学院在师德师风建设中的积极作用，将师德师风建设作为考核二级学院的一个重要指标，努力营造团结协作、齐抓共管的良好氛围，使师德师风建设落到实处。

2. 建立健全切实可行的激励机制

高校青年教师师德师风建设的激励机制，必须有利于调动青年教师的工作积极性和创造性，最大可能地开发教师的潜能，营造一个识才、荐才、育才、用才、留才的工作环境。在制定学校人事制度和教职工利益分配的各项政策时，切实体现师德师风建设的目标要求，提倡和鼓励自觉遵守职业道德、无私奉献、爱岗敬业的行为，将思想引导与利益调节、精神鼓励与物质激励相结合，推动师德师风建设不断向前发展。同时，高校还可以通过评选“师德标兵”、“我心目中的好老师”等先进个人的形式激励全体教师自觉自愿地参与到师德师风建设的活动中来，从而提高他们的工作积极性，激发他们的工作热情。

3. 建立健全合理有效的师德师风评价机制

高校在加强师德师风建设的同时，应配套制定师德师风的考核指标体系，并尽可能地将其标准化、定量化。可以采取学校、教师、学生、教学督导“四位一体”的综合权重评价，其评价结果作为教师考核、晋升和聘用的重要依据。对严重不符师德师风要求的教师实行“一票否决制”，使教师自觉增强敬业精神，规范自身的师德行为。当然在这个评价机制形成之前必须要依据国家的有关法律法规，结合本校的实际情况，多次研讨，形成有针对性和实效性的方案，避免“一纸空文”。通过这样的评价机制，强化教师的责任感，弘扬奉献和牺牲精神，树立严谨的治学态度和科学精神，对教师的教书育人行为进行规范，这也是有效帮助教师成才和提高其修养的行之有效的方法。

4. 建立健全科学完善的监督机制

缺乏健全的监督机制是过去许多高校出现师德师风问题的一个重要原因。高校教师的职业行为相对其他职业，自主性比较强。职业特点决定了教师在时间、精力的投入上基本应由教师自己做主。因此，各高校在加强师德师风建设中有必要建设一个由学生、管理层以及社会三方构成的监督网络，根据师德师风的总体要求和具体的行为规范，对教师的职业行为进行监督，形成一定的压力，促进师德师风建设。

地方高校青年教师职业韧性现状和改善策略

合肥工业大学 马克思主义学院 魏 荣

地方高校青年教师是高校事业发展的不可忽视的重要力量，关系着我国高校和社会的现在和未来。教育部 2008 年统计数据显示：“全国普通高校专任教师 1237451 人，其中， 35 岁以下的青年教师占 47.8%， 40 岁以下的青年教师占 64.08%。”而这一比例在地方高校中还有所上升，然而，我们在安徽省和江苏省所选择的 8 所地方高校青年教师的调查表明，地方高校青年教师的职业满意度不高，存在着工作和生活适应不良的问题，甚至出现跳槽和离职现象，这一现象值得引起我们的关注和重视。因此，本论文试图从职业韧性的研究视角切入，考察地方高校青年教师在此方面的现状以及形成原因，并提出改善策略。

一、职业韧性的定义

“职业韧性”的定义最早由西方学者提出。Collard (1996) 对职业韧性从两个方面进行了限定：一是“适应环境变化的能力，即使这种环境是破坏性的或使人气馁”。二是“职业自力更生带来的结果”。而 Koonce (1995) 则认为职业韧性是一种自我职业态度，并指出，不管现在还是将来，就业最好的方式是把你从事的事业看成是你自己的——即使你是为别人工作。Fox (1995) 对于“职业韧性”虽没有明确的定义，却指出了“职业韧性”必须具备的七种特质：(1) 选择成长，放弃耽搁，在成长和耽搁之间没有别的道路；(2) 一个混乱的组织，是学习的好场所；(3) 在学习内容方面，我必须有所选择；(4) 在个人需要、组织需要和市场需要中学会调整；(5) 学会面对现实，并享受工作；(6) 我是独特的这一个；(7) 条条大路走向职业成功，因此必须具有职业自信。

国内关于“韧性”或“职业韧性”的定义则相对较少。于肖楠、张建新认为：“韧性是指个体面对逆境、创伤、威胁或者其他生活重大压力时的良好适应。从广义上看，韧性涉及个人应对、适应逆境的动态过程；韧性是指那些有利于个人克服逆境的积极心理品质。”许诺、凌文辁则认为，职业韧性是“个体在日常工作中应对各种工作压力和逆境时作出自我调整和适应的方式。职业韧性就是员工如何面对工作逆境，从逆境中恢复并反弹”。

综合中西方研究者对“职业韧性”的定义，我们把“职业韧性”定义为：“个体在身处逆境、不良环境或环境转换时，适应环境和自我调整并能体验生活意义和人生价值从而认同和坚持所从事工作的特质和能力。”

二、地方高校青年教师职业韧性现状

在我们发放的 500 份问卷(实际回收有效问卷 485 份)中, 在“你对目前的职业满意吗?”选择“满意”的为 17. 6%、“基本满意”的为 41. 5%, 接近六成, 而选择“不满意”、“非常不满意”的也接近了四成; 在“如果你可以在公务员和高校青年教师之间选择, 你会选择哪一种职业?”的回答中, 有 63. 4% 的高校青年教师选择了公务员, 但在其中有中级职称以上的高校青年教师选择改行当公务员的人数比例明显低于职称较低的高校青年教师的比例; 在“你对目前的工作是否有职业倦怠?”的回答中, 54. 5% 的答案是“没有”、“很少有”, 而“经常有”“很严重”的比例高达四成; 在“你是否感到有足够的信心和能力去处理工作和学校生活中的问题?”里“信心不太足”和“能力不太够”以及“无信心”和“无能力”的回答比例也达到 31. 3%; 而在“你将来如果有机会从事行政或其他事务性工作, 但会严重影响你的教学和科研, 你是否仍然选择这个机会”中, 有 56. 8% 的青年教师选择“是”。

从以上调查可以发现, 有相当多的地方高校青年教师职业韧性脆弱, 这使得他们职业认同度偏低, 对教学和科研工作缺乏热情, 和同事交往较少, 甚至出现同行相轻的现象, 对学生缺乏爱心和耐心, 很少和学生交流。这样的生活和工作状态长了, 容易导致得过且过、个人成就感和幸福感降低, 甚至出现职业倦怠或不同程度的抑郁, 考虑更换其他工作或兼职。地方高校青年教师近几年参加公务员考试的比例持续走高; 而且不少青年教师读完博士之后不是专心教学或科研, 而是以走上管理岗位, 谋求一官半职为追求, 这些都表明地方高校青年教师韧性的提升亟待解决。

三、地方高校青年教师职业韧性脆弱原因

1. 经济和生存压力

高校青年教师参加工作的时间相对较短, “职称普遍不高, 又受学校政策和效益的影响, 所以工资相对较低。他们或有‘成家’前后的焦虑, 或有‘上有老, 下有小’的压力, 或有经济上负担重、收入却不高的尴尬, 或有对学校发展前景和自身前途的担忧, 经济和生存方面的种种压力给他们的职业韧性产生了或多或少的影响”。“在对自己现实生活压力的具体评价中, 选择‘压力很重或较重’的人数比例排在前三位的依次是工作压力 (69. 4%)、购房压力 (67. 9%) 和经济收入压力 (64. 8%)”。

经济和生存压力在地方高校青年教师身上体现得更为明显。由于受当地经济发展水平的限制, 也由于地方高校不少是由不同学校合并而来, 同时又往往筹建新校区, 学校本身面临经济上的压力, 因此地方高校的福利较差, 青年教师面临更为严峻的经济和生存压力。

不少地方高校青年教师收入增长缓慢, 与外地、外单位相比, 容易导致自尊心和职业满意度受

损。以江苏省苏北地区为例，2002年，大学青年教师的收入几乎是同龄中小学教师的两倍，课时量仅为每周8课时左右；而到2010年，由于中小学教师绩效工资开始实施，出现了反超，一个中学一级青年教师的年收入达到5万元，而大学青年讲师年收入仅为3.5万元，课时量每周却平均达到12课时以上。

2. 教学压力

地方高校青年教师的教学压力主要来自于三个方面。一是地方高校青年教师不少并非师范院校毕业，没有受过严格的入职规范训练，教学基本功不够扎实，教学技能比较缺乏，更不可能像老教师那样具有教学智慧和教学艺术，而地方高校的学生对教师讲课内容是否新颖深刻和丰富独特、教学方式是否适切灵活深入浅出却有很高要求，两者的差异导致青年教师的教学效能感降低。二是地方高校青年教师因为高校扩招课务压力增大，有的青年教师一学期要开设好几门课，有的青年教师每周课时超过了15课时，这样，备课、上课几乎占用了青年教师所有自由支配的时间，不利于他们的专业提升以及生活质量的提高。三是地方高校教学评估形式和体制也对青年教师形成了压力。随着不少地方高校教学质量工程的实施，教学督导制度、教学评估制度、青年教师会讲制度开始建立，特别强调规范和严格，种种督察形式都对经验尚未成熟的青年教师造成了较大的心理压力。

3. 科研压力

随着高校之间的竞争日趋激烈，作为竞争硬件和显性效果的就业率和科研成果就成为地方高校的努力方向和工作重点。不少地方院校认为科研可以迅速提升学校的声誉和地位。在这一原则主导下，科研成果尤其是科研数量和层次成为地方高校评价青年教师的核心要件，无论是评优，还是职称评审都向科研倾斜。许多地方高校，把教师年终分配分成几个等级，而其中决定等级的核心要件是发表的论文论著和申请成功的科研项目；而有些地方高校，则把教师的职称评审和教师的科研成果紧密挂钩，如果一个教师的科研不如别人，那么即使教学效果良好，学生喜爱和拥戴，也往往铩羽而归；更有的地方院校，发起了科研大跃进运动，比如江苏的一所高校，对二级学院三年内必须拿下多少省部级课题、发表多少核心和CSSCI论文都进行了严格的量化；而二级学院则又具体到人，每一个青年教师都有具体的科研计划，这样使得科研基础相对薄弱的青年教师感到很大的压力。

这种“科研导向型的职称评审和量化积分的考核评价机制迫使青年教师一进校就要考虑申请科研项目、发表论文等问题”，也导致不少青年教师产生急功近利的短视或扭曲行为，使他们为了拿课题，不惜丢开自己的研究领域，什么容易申请就申请什么，到最后发现耽误了自己学术发展；也有一些地方高校青年教师为了发文章，什么容易发表就写什么，缺少主攻研究方向，发表的文章的层次和质量都不够理想；甚至还有少数青年教师耐不住学术研究和积累的时间代价，走上学术造假

和抄袭的偏路，葬送个人一生的事业发展前途。

这种科研异化容易使青年教师产生心理压力和困惑，也使得本来应该有利于个人和社会健康发展的科研走向功利科研和生存学术，趋于短期化和急功近利化，既制约了学术的真正发展，也使得青年教师失去本来的科研乐趣和价值感，一旦职称或评优问题解决后容易丧失持续钻研的动力。

4. 环境压力

不容置疑，近几年高校去行政化的呼声实际上反映了高校行政化色彩的浓厚，也折射了高校人文精神的贫瘠。“高校往往只让教师感受到行政权力的强制和约束作用，对教师职业发展上的指标与管理仅限于要求教师在学历上达标，要求教师完成学校硬性规定的教学和科研任务”。这样，学校领导、职能部门和普通青年教师之间形成一种强制性的命令和服从关系，却对青年教师的职业生涯发展缺乏人文关怀。

随着高校博硕士毕业人数的增多，地方高校引进和培养高学历人才变得相对容易，从而取消了以往培养青年教师的优惠政策和特殊待遇，使得青年教师感到学校的冷漠。例如，江苏苏北的某所地方高校，属于师专、教育学院、商业学校合并的本科“整合高校”，成立之初，由于人才匮乏，对青年教师采取了鼓励和扶持政策：对于读博、读硕的青年教师，除正常工资发放外，每月还有读硕700元、读博900元的补贴；学位拿到后还有硕士4000元、博士20000元的奖励；博士学成回来后还有文科50000元、理科100000元的科研启动金。到了2008年，该校对青年教师读博、读硕政策作出重大调整：青年教师选择读硕，停发一切工资和福利，而且必须和学校解除人事关系，仅仅获得将来招聘时优先考虑的许诺；青年教师选择读博，读博期间工资停发，等将来博士学位获得后再行补发，原先的补贴一律停止。

地方高校的晋升体制和发展体制类似于科层制，是一个缓慢上升的过程，正如刘易斯·科塞所说：“学院人的典型生涯，是在学术地位的阶梯上一个缓慢攀升的过程。这个过程可能是优秀知识分子取得成就的障碍，因为学术晋升的要求和知识进步最理想的条件并非完全一致。”这样，青年教师在最需要学校支持和关怀时很难得到切实的支持和关怀，容易产生职业倦怠，使得他们到具有一定职称和经济基础之后职业韧性情况不容乐观。

四、增强地方高校青年教师职业韧性策略

增强地方高校青年教师职业韧性，一方面，需要地方高校青年教师增强自己的心理韧性，不断调整自己的心态和情绪，加强自己的“软功”和“硬功”建设；另一方面，需要地方高校努力营造适合地方高校青年教师发展的学术环境和生活环境。

1. 地方高校青年教师应加强自己的“软功”和“硬功”建设

地方高校青年教师自身的“软功”建设，首先，是心理韧性和良好的积极心态的培育。地方高校青年教师要学会适应环境和“风物长宜放眼量”的胸怀，保持乐观心态，淡化失意和现实不如意带来的负面情绪。其次，是建立良好社会关系和工作关系能力的培育。地方高校青年教师要学会与学校职能部门、家庭、同事、学生建立支持性和合作关系，能够接受别人的支持和帮助，也能够支持和帮助别人。再次，是增强对自己的力量和能力的信心。地方高校青年教师容易在面临经济压力、教学压力和科研压力的同时，产生一种无助感和低效能感，再加上缺少沟通交流，不能自如地处理和领导、同事、学生的关系，青年教师有时会把自己的力量和能力有一种焦虑感，甚至产生疲倦和枯竭心态，因此，需要引导青年教师设立恰当的职业生涯目标，并且朝着目标稳步前进，“每天前进一小步”用不断取得的小成就来逐渐增强青年教师的自信心。最后，学会放松自己，宽容环境和他人。年轻教师需要学会运用体育运动，亲近自然，阅读书籍，常与家人、朋友和同事交流，以及放松心灵，静心思考等形式来宣泄压力，使自己拥有良好的身心状态，去应对挫折和挑战，同时提醒自己常怀一颗宽容之心，不斤斤计较，不放大痛苦和失败，也不过分苛求自己。

2. 地方高校应努力营造适合地方高校青年教师发展的生态环境

(1) 应考虑减轻青年教师的生存压力。北京邮电大学在住房紧张的情况下，宁愿不要自己的招待所，却把它建成青年教师公寓；江苏苏北一所高校，也在高教公寓为青年教师专门申请了小面积的住宅，以减轻青年教师的经济压力，同时为青年教师在申请贷款方面提供了便利和优惠；还有一所高校，则在校内建造了小产权房，让青年教师只需花很少的租金就能居住……这些措施让青年教师感到温暖，也增强了他们对学校的归属感和向心力。

(2) 应考虑增强青年教师的教学科研效能感。在这方面，高校应留给青年教师一定的发展时间和空间，并且要充分发挥教学和科研团队作用，在绩效评估的过程中增强对团队整体考核的权重；通过选派一些教学科研突出、学术人格高的老教师发挥“传、帮、带”作用，对青年教师进行职业道德、教学规范、教学技能、方法以及科研方向的选定、课题研究的关键、学术规范意识等多方面的指导和培训；鼓励青年教师参加科研团队，积累研究经验，逐渐提高课题研究水平才能胜任科研的主持工作，从而成为教学和科研的骨干力量。事实证明，团队合作可以有效提高青年教师的教学科研水平和合作意识。另外，建立正常的教研活动制度也同样可以提高青年教师的教学科研水平，增强他们的职场适应和职业韧性，克服他们的孤独感和无助感。通过教研活动，使青年教师对教学目标、教学内容、教学方法、教学技巧有比较清楚的了解，减少他们自主摸索的时间和精力，尽快成为合格、称职的高校教师。

(3) 创建适合青年教师安居乐业的软环境。对财力物力

相对紧张甚至捉襟见肘、处于发展的关键期更需要短期见效的地方高校来说，更应该处理好“雪中送炭”与“锦上添花”激励政策的比例关系，既要对那些学术成果特别显著的学术带头人实行各方面的优惠和照顾，以发挥他们的示范作用和帮带作用，也要对暂时还未能崭露头角的青年教师给予经济上和发展平台上的扶持，如学校设立青年教师科研基金项目，为没有主持课题经验的青年教师提供锻炼的机会；每年召开青年教师座谈会听取他们对学校工作的建议；建立青年教师联谊会，定期举办学术交流和讨论等活动。青年教师在追求自我价值实现的过程中，精神激励有时能超越物质激励产生更强更持久的工作推动力，因此，高校通过优化现有软环境，可以实现在有限的物质财力背景下，充分调动青年教师工作积极性，提高他们工作成绩的效果。

黑龙江高教研究 2011 年第 7 期