

院校与高教研究参考信息

【2019 年第 1 期】

长安大学发展规划处（发展研究中心） 编

本 期 要 目

【国家政策与动态】	1
教育部认定首批省部共建协同创新中心.....	1
44 所高校拟获批 2018 年度国家地方联合工程研究中心	1
六部门启动实施三年百万青年见习计划.....	2
【地方战略与实践】	2
深圳发布诺奖实验室组建管理办法 首个建设期最高资助 1 亿元	2
【大学排名】	4
2018 大学国际化水平排名发布	4
中国“双一流”大学 2019 排名发布	6
【教育视点】	7
杜玉波：推动我国高等教育改革再出发.....	7
高校“非升即走”要照顾基本国情	12
多元下的统一——关于高校教师分类发展的探讨	14

开 篇 寄 语

新年甫至，万象更新。2019 年 1 月，长安大学内部刊物《院校与高教研究信息参考》正式创刊了。这份由发展规划处（发展研究中心）主办的内部交流刊物，旨在围绕学校事业发展和改革全局中的战略性、综合性、长期性的重大理论与现实问题，向学校党政领导提供国内外高等教育、中外知名大学的改革动态和发展趋势资讯。本刊每期主要关注最新即最近 1 个月的高等教育信息。在新的一年里，我们将站在高等教育研究前沿，报道最新院校与高等教育研究成果。希望她能成为学校领导了解最新高等教育信息的有效载体，成为大家的良师益友。

在此之际，向支持我们工作的各位领导、各位老师表示诚挚的谢意！

编 者

2019 年 1 月 10 日

【国家政策与动态】

教育部认定首批省部共建协同创新中心

日前，教育部公布了首批省部共建协同创新中心名单。按照省部共建协同创新中心工作的总体部署，在各地培育推荐基础上，教育部决定认定省部共建协同创新中心共59个（其中6个为军民融合类，未公布具体名单）。公布名单的53个中心分别依托于53所高校，共涉及14所“一流大学”建设高校和20所“一流学科”建设高校和19所非双一流高校。根据教育部相关文件，省部共建协同创新中心由省、部共同支撑建设、运行，要求各地教育行政部门要落实经费投入承诺，加强目标管理、政策支持和绩效评价，支持中心在服务现实需求、推动创新发展方面做出示范。教育部将进一步加强对中心的政策支持和业务指导。

（摘编自2018年12月13日青塔网）

44所高校拟获批2018年度国家地方联合工程研究中心

12月26日，国家发改委正式公示了2018年度国家地方联合工程研究中心拟确定名单。国家地方联合工程研究中心是依托企业、转制科研机构、科研院所或高校等设立的研究开发实体，实施国家地方联合工程中心是国家发展改革委为进一步加强区域产业创新基础能力建设，加快促进经济发展方式转变和结构调整，促进与国家科技创新体系有机衔接的一项重要举措。据了解，在教育部第四轮学科评估中，国家地方联合工程研究中心也是纳入统计的国家级科研平台之一。本次公示的2018年度国家地方联合工程研究中心共有111个，其中依托高校（附属医院/研究院）的研究中心共有44个，包括北京大学、清华大学、南开大学、东北大学、哈尔滨工业大学、东南大学、山东大学、华中科技大学、中南大学、中山大学、四川大学、电子科技大学、西北工业大学、西安交通大学、厦门大学等重点高校和一批地方强校。

（摘编自2018年12月26日中国教育新闻网）

六部门启动实施三年百万青年见习计划

日前，人力资源社会保障部、财政部、商务部、国务院国资委、共青团中央、全国工商联印发《关于实施三年百万青年见习计划的通知》，提出用三年时间组织100万青年参加就业见习，帮助加强岗位实践锻炼、提升就业能力。此次对象为离校2年内未就业高校毕业生和16至24岁失业青年。通知要求：一是各地要根据优势产业发展和青年见习需求，确定一批企事业单位、社会组织作为青年就业见习单位，大力开发见习岗位。二是各地要加强组织领导，将三年百万青年见习计划纳入当地就业工作整体安排，结合实际制定具体实施方案，层层分解落实本地见习目标任务，加大政策资金保障和宣传动员，加强部门协同，合力抓好计划实施。

（摘编自2019年1月7日新华网）

【地方战略与实践】

深圳发布诺奖实验室组建管理办法 首个建设期最高资助 1 亿元

12月26日，深圳市人民政府正式公开发布《深圳市诺贝尔奖科学家实验室组建管理办法（试行）》（下称《管理办法》）。

《管理办法》的制定旨在规范和加强诺奖实验室的建设及运行管理，诺奖实验室则是深圳创新“十大行动计划”的重要组成部分，围绕深圳市产业发展规划和布局，捕捉世界科技前沿动态，在若干重点研究方向推动自然科学领域（物理、化学、生理或医学）诺奖科学家引进工作。《管理办法》规定，诺奖实验室的管理运行机制是依托大学、事业单位、科技类民办非企业单位、科技型企业等法人主体所建设、管理的非法人科研实体，实行人财物相对独立及“开放、流动”。采取定期评估、动态调整的管理方式。《管理办法》强调，诺奖实验室要有计划、有重点地遴选建设，成熟一个，启动一个，保持适度建设规模。

拟引进的诺奖科学家应符合什么条件？

遴选及组建中规定，科学家应仍活跃在科研一线，其优势研究领域应与实验室研究方向相符，原则上年龄应不高于75岁，身体健康，有意愿牵头组建并长期授权以其名字冠名实验室，且该实验室应为其在国内的唯一固定工作机构；已与依托单位达成关于组建实验室的聘任协议，首个协议期原则上应为5年，且每年在实验室工作不少于30日；诺奖科学家核心科研团队应有较明确的引进计划，从市外新引进的全职高水平核心团队成员不少于5人。

建设资助及资金使用方面，诺奖实验室专项经费纳入市科技主管部门预算管理。市科技主管部门根据咨询评议结果和实验室建设需要，形成最高1亿元首个建设期资助方案，根据修改完善的诺奖实验室建设运行实施方案制定并向依托单位下达项目任务书，每年按项目任务书所列分年度资金需求预算及前一年度绩效达成情况拨付专项经费。诺奖实验室首个建设期原则上为5年。

深圳诺奖实验室采取定期评估、动态调整的管理方式，市科技主管部门每年对诺奖实验室进行现场检查，详细了解科研工作的开展、诺奖科学家及团队到位情况等。同时在建设运行期内，市科技主管部门可自行或委托第三方评估组织对实验室进行专项评估、中期评估及验收评估，对评估效果不好的视情节轻重提出整改、暂停资助、终止资助、摘牌等处理意见。

图灵奖、菲尔兹奖获奖科学家实验室的组建和管理也参照该《管理办法》执行。

据深圳市科技创新委员会2017年工作总结与2018年工作计划，格拉布斯研究院、中村修二激光照明实验室、科比尔卡创新药物开发研究院、瓦谢尔计算生物研究院及深圳盖姆石墨烯研究中心等5家诺奖实验室已在深圳挂牌成立。

（摘编自深圳市人民政府公报（2018年第51期））

【大学排名】

2018 大学国际化水平排名发布

2018年12月28日，大学国际化水平排名（URI-2018）正式发布。这是西南交通大学大学国际化评价研究中心第六次发布此排名。

本年度评价样本由“双一流”建设相关高校、教育部直属高校、以及3所自愿参加高校等共计139所高校构成。基于大学职能理论，本着克服“四唯”弊端，以评促建的原则，采用定量与定性评价相结合的方式，从学生国际化（15%）、教师国际化（15%）、教学国际化（10%）、科研国际化（15%）、文化交流（5%）、国际显示度（10%）等维度，综合同行专家评议（30%）、特色项目进行评价，全面、客观、公正地检验了我国大陆高校国际化发展现状与水平，致力于强化我国大学国际交流合作职能发挥，履行好立德树人根本任务，助力国家推动形成全面开放新格局。

综合国际化水平排名报告显示，清华大学时隔四年后再排榜首，北京大学、上海交通大学继续保持二、三名。陕西六所高校上榜，**我校位列第82，比去年排名上升5位**。陕西其他高校排名情况是西安交通大学位列第11位、西北工业大学位列第37位、西安电子科技大学排名55位、陕西师范大学排名80位、西北大学排名84位。

依据2018年数据的统计发现，我国大学国际化发展总体情况如下特点：

强者恒强 阶梯状态。我国大学国际化发展仍然是呈现强者恒强阶梯状态，“双一流”建设高校越来越集中于排名的前列。前24位均为一流大学建设高校，36所A类一流大学建设高校有33所在40名以内，说明以国家战略牵引我国高等教育发展效果明显，也受到了广大高校的高度重视。

东部地区大学国际化水平高于中西部地区大学。在地域分布上，

东部地区大学国际化水平高于中西部地区大学，中部地区大学国际化水平高于西部地区大学。综合排名前10位的大学全部为东部、中部地区大学。在学生国际化、教师国际化等专项排名中，仅有西安交通大学、重庆大学两所西部大学进入前十。

各类型、层次高校表现各异，精彩纷呈。双一流大学建设高校好于双一流学科建设高校。数据表明，排名前50高校的所有一级指标，双一流大学建设高校表现好于双一流学科建设高校。

工科类大学国际化水平表现抢眼。前40名高校中22所为工科类大学，工科高校的优异表现说明我国高等工程教育质量得到了国际同行的认可，这些高校是我国科学技术走出国门、服务国家“一带一路”倡议的重要力量。

不同层次类型大学在国际化发展中彰显了不同特点。在所有一级指标排名中，排名前20位均为双一流大学建设高校；在文化交流一级指标中，综合性大学、语言类、师范类大学排名比较靠前；在学生国际化、教师国际化、国际显示度一级指标中，综合性、工科类、财经语言类大学排名靠前；教学国际化、科研国际化指标中，工科类大学排名靠前。同时，高水平行业特色型大学国际化发展潜力较大。

各高校国际化发展极不平衡。地域不平衡、院校之间发展不平衡、学校类型不同发展不平衡、各个指标之间发展不平衡；同时，即使同层次类型大学，国际化发展也因地域不同而呈现东、中、西部差异，经济发达地区的“双一流”大学建设高校比中西部地区“双一流”大学建设高校国际化水平高。

我国大学国际化发展迅速，各个高校十分重视国际化发展。制定了专门的大学国际化发展战略，人才培养理念具有国际化视野，对教师队伍都提出了明确的国际化要求，负责国际交流的机构越来越健全，中外合作办学发展如火如荼，海外分校的纷纷设立，表明我国大学实现了从“引进来”到“走出去”重要转变。虽然取得这些成绩，但是

我国大学的国际化发展还不能满足国际化人才培养的需要。

（来源 西南交通大学 2018年12月28日）

中国“双一流”大学 2019 排名发布

2018年12月24日，艾瑞深中国校友会网正式发布《2019中国大学评价研究报告——高考志愿填报指南（校友会版）》，报告将由科学出版社公开出版发行。报告显示，北京大学连续12年蝉联中国第一，雄居校友会2019中国大学排名冠军；清华大学第2，中国科学院大学第3。吉林大学珠海学院、云南师范大学商学院和四川大学锦江学院名列2019中国独立学院排名前3强，武昌首义学院、文华学院和山东英才学院位居2019中国民办大学排名前3甲。值得关注的是，全国17所双一流高校跌出150强，15所非双一流大学跻身全国百强，昆明理工大学位列2019中国非双一流大学排名榜首。我校在校友会2019中国“双一流”大学排名140强的榜单中位列第82位，在2019世界一流学科建设高校的榜单中位列第43位，在2019中国大学排名100强的榜单中位列第91位。

北京大学、清华大学、中国人民大学和复旦大学等8所高校荣膺2019中国八星级大学，率先晋升中国特色、世界一流大学，提前完成“双一流”建设的阶段性目标。北京大学、清华大学和中国科学技术大学列2019中国大学国际奖励排名前3强；北京大学、清华大学和中国人民大学列2019中国大学全球高被引学者排名前3强。北京大学获校友捐赠超30亿，高达31.43亿，问鼎2019中国大学校友捐赠排名冠军；清华大学社会捐赠突破100亿大关，高达123.09亿，雄居2019中国大学社会捐赠排名榜首；北京大学、清华大学校友总财富高达8485亿和7366亿，问鼎2019中国最具财富创造力大学排名冠亚军。

报告显示，在教育部等部委公布的全国140所世界一流大学和一流学科建设高校中，北京大学、清华大学和中国科学院大学跻身校友

会2019中国“双一流”大学排名前3甲，位列第4至第10名的高校是复旦大学、中国人民大学、浙江大学、上海交通大学、南京大学、武汉大学、中山大学。全国有87所双一流大学跻身2019中国大学排行榜100强，100所荣膺2019中国五星级以上大学，跻身世界一流大学、世界高水平大学和中国一流大学行列。青海大学、西藏大学等17所高校未能进入全国150强。

（来源 中国校友会网 2018年12月24日）

【教育视点】

杜玉波：推动我国高等教育改革再出发

刚刚过去的2018年，党中央召开了全国教育大会，科学规划了加快推进教育现代化的战略布局，开启了新时代中国教育事业的新征程；召开了庆祝改革开放40周年大会，深刻总结改革开放40年来党和国家事业发展取得的伟大成就和宝贵经验，郑重宣示了坚定不移将改革开放进行到底的信心和决心。习近平总书记在大会上发出了新时代创造中华民族新的更大奇迹的动员令，指出：“改革开放已走过千山万水，但仍需跋山涉水，摆在全党全国各族人民面前的使命更光荣、任务更艰巨、挑战更严峻、工作更伟大”。

2019年，我们将迎来中华人民共和国成立70周年，也是改革开放再出发的开局之年。在这样一个承上启下、继往开来的历史交汇期，高等教育战线要进一步解放思想，坚持实事求是，坚定信心，攻坚克难，推动我国高等教育改革再出发。

一、从总结反思出发

善于总结经验、把握规律，既是中国共产党人的历史自觉，也是我们党推动工作的制胜法宝。改革开放40年来特别是新世纪以来，我国高等教育实现了历史性的跨越式发展，建成了世界最大规模的高等教育体系，正在向普及化目标迈进。

习近平总书记在全国教育大会上，充分肯定了我国教育事业取得的伟大成就和宝贵经验，将这个过程中形成的新理念新思想新观点归纳为“九个坚持”，这是对我国教育事业规律性认识的深化。在庆祝改革开放40周年大会上，总书记系统总结了改革开放40年的历史性经验，归纳为“九个必须坚持”，这是对中国共产党执政规律、社会主义建设规律和人类社会发展规律的深化认识。这些经验总结都是党和人民弥足珍贵的精神财富，对新时代高等教育改革发展具有重要的指导意义，必须始终坚持并不断丰富发展。

在总结成就和经验的同时，也应该清醒地认识到，当前，由于对高等教育的规模结构、类型层次、对象群体等发生深刻变化的认识还不够深，一些高校办学治校的理念还相对滞后，改革发展的谋划跟不上时代步伐。由于对人才培养供需矛盾和技术发展的感知还不够敏锐，一些高校的教学内容更新不及时，教育模式和教学方法创新难以满足立德树人的更高要求。由于在资源配置、投入和配套政策等方面不到位，高等教育的支撑和引领作用发挥不够充分，难以很好地服务国家需求和区域经济社会发展需要。这些问题都需要我们认真反思、有效解决。只有在充分总结经验的同时，秉持求真务实的科学态度，树立强烈的问题意识，坚持鲜明的问题导向，勇于直面和破解高等教育面临的现实难题，才能有的放矢地推动高等教育改革再出发，使我国高等教育沿着正确道路持续走下去。

二、从凝聚共识出发

解决新时代高等教育改革面临的突出矛盾和问题，既需要集思广益，充分吸收高校改革实践中积累的丰富经验，又应该凝聚共识，提高政治站位，把思想和行动统一到党中央对教育工作的决策部署上来。

凝聚共识，就是要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，把习近平总书记关于教育的重要论述作为高等教育改革发展的根本遵循。既要深入教育研究教育，努力把握高等教育发展的基本规

律，遵循规律兴教办学；又要跳出教育研究教育，从中国特色社会主义建设事业的全局出发，把握高等教育事业在国家建设总体布局中的重要地位和作用，放宽视野谋划发展。

凝聚共识，就是要毫不动摇地坚持党对高等教育事业的全面领导，坚持社会主义办学方向。我们办的是社会主义教育，必须牢牢掌握党对高等教育工作的领导权，始终坚持马克思主义指导地位，把思想政治工作贯穿高校教育管理全过程，使高等教育领域成为坚持党的领导的坚强阵地。

凝聚共识，就是要坚持扎根中国大地办大学，坚定不移地走中国特色高等教育发展道路。中国高等教育首先姓“中”，须坚守社会主义核心价值观的价值取向，坚守弘扬中华优秀传统文化的文化取向，坚守培养学生中华民族的民族魂的爱国取向，扎根中国、融通中外、立足时代、面向未来，办好中国特色、世界水平的现代高等教育。

三、从价值回归出发

育人是教育的生命和灵魂，是教育工作的根本价值所在。习近平总书记指出，我们要“培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”，要培养一代又一代拥护中国共产党领导和我国社会主义制度、立志为中国特色社会主义奋斗终身的有用人才。这是我国高等教育的根本任务，也是高等教育改革再出发的价值起点。

一段时间以来，一些高校没有将心思放在育人上，工作中不同程度地偏离了育人为本的宗旨，亟须正本清源，以理念重塑和政策调整为先导，推动高等教育回归立德树人的正确轨道。这就要求高校回归育人的主业，牢固树立人才培养的中心地位，把立德树人作为检验学校一切工作的根本标准，着力培养学生创新性思维和适应时代要求的关键能力，为国家和社会发展源源不断地培养优秀人才。这就要求教师回归育人的本职，敬重学问，关爱学生，严于律己，为人师表，潜心教书育人，更好担当学生健康成长的指导者和引路人。这就要求学

生回归学习的初心，按照总书记提出的爱国、励志、求真、力行的希望和要求，敏于求知、勤于学习、敢于创新、勇于实践，努力成为又红又专堪当大任的时代新人。高等教育改革的设计推进，应着眼于解决培养什么人这一教育的首要问题，调动学校、激励教师、引导学生，实现育人为本的价值回归，不断培养一代又一代社会主义建设者和接班人。

四、从释放活力出发

改革开放是决定当代中国命运的关键一招，也是决定实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的关键一招。当前我国高等教育改革进入攻坚期和深水区，已经到了一个新的重要关头。面对建设高等教育强国的宏伟目标，应该更加坚持用好这“关键一招”，通过全面深化教育体制机制改革和扩大开放，更加充分地释放国家加快一流大学和一流学科建设的政策活力，释放高校师生投身人才培养和科技创新的创造活力，释放社会各界参与支持高等教育事业发展的外部活力，形成充满活力、富有效率、更加开放、有利于高质量发展的体制机制。应更加注重通过系统性、整体性、协同性的改革来释放活力，全面推进育人方式、办学模式、管理体制、保障机制等方面综合改革，建立促进学生健康成长、全面发展的体制机制。

应更加注重聚焦破解深层次体制机制障碍来释放活力，深化高等教育领域“放管服”改革，完善高校内部治理结构，落实和扩大高校办学自主权，推进高等教育治理能力和治理体系现代化。应更加注重从解决教育评价指挥棒问题出发来释放活力，坚决克服“唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子”的顽瘴痼疾，坚决扭转功利化倾向，建立科学完善的高等教育评价体系。

五、从服务需求出发

服务中华民族伟大复兴是教育的重要使命。新时代高等教育要始终与国家和民族同心同向，始终把服务国家战略和区域经济社会发展

作为责任担当，为人民服务、为中国共产党治国理政服务、为巩固和发展中国特色社会主义制度服务、为改革开放和社会主义现代化建设服务，在服务需求中实现自身的发展目标和价值追求。

深化高等教育改革，要着眼于引导高校主动适应产业发展、经济转型升级的需要，坚持服务国家战略、地方需求，更好地发挥对经济社会发展的支撑引领作用，而不是闭门造车、关门办学、惯性思维、固化模式、缺乏社会担当，脱离社会需求办学。

深化高等教育改革，要着眼于引导高校高起点高标准地主动服务于规划发展雄安新区教育、深化粤港澳高等教育合作交流、构建长三角教育协作发展新格局、促进海南教育创新发展、推进共建“一带一路”教育行动、中西部教育振兴计划等重大国家战略，把学校改革发展的工作规划与国家发展需要紧密结合起来。

深化高等教育改革，要着眼于引导高校聚焦经济社会发展的瓶颈制约、国家安全的重大挑战，既努力培养担当科技强国建设重任的时代新人，提升关键核心技术领域人才支撑能力；又充分发挥科技创新主力军作用，切实提高我国关键核心技术创新能力。

六、从回应关切出发

随着我国经济社会的快速发展和人民群众物质文化生活的逐步改善，人民群众对教育的期盼越来越强烈，对优质教育资源的需求越来越强烈。我国高等教育虽然有了长足发展，但与人民群众的强烈需求和期盼相比，还有很大差距。高等教育领域涉及教育公平、教学质量、学生就业等问题，成为群众普遍关心的热点难点痛点问题。习近平总书记指出：“人民对美好生活的向往，就是我们的奋斗目标。”新时代高等教育改革要从回应群众关切出发，坚持以人民为中心，以不断实现人民对美好生活的向往为着力点，努力满足人民对优质高等教育资源的迫切需求。

为此，应以更大的力度推进教育机会公平，扩大家庭经济困难群

众等社会困难群体接受高等教育的机会；以更大的力度缩小区域差距，通过合建共建、对口支援等多种形式，提升中西部及薄弱地区高等教育发展水平；以更大的力度提升就业质量，建立学科设置、教育教学与社会需要的联动机制，帮助更多高校毕业生顺利就业、创新创业。迈向普及化阶段的高等教育，应承担起更好满足民生需求的社会责任，成为增强人民群众教育获得感的重要依托，使高等教育事业发展成果更多更公平惠及全体人民。

新时代绘就新蓝图，新起点开启新征程。推动我国高等教育改革再出发，就是要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，抓住机遇、超前布局，以更高远的历史站位、更宽广的国际视野、更深邃的战略眼光、更扎实的改革行动，加快推进建设高等教育强国的战略部署，不断使高等教育同党和国家事业发展要求相适应、同人民群众期待相契合、同我国综合国力和国际地位相匹配。

（来源《中国教育报》2019年1月7日）

高校“非升即走”要照顾基本国情

近段时间，高校教师“预聘—长聘”或“非升即走”聘任改革再次引发热议。此项改革是指在一定合约聘期内，青年教师将面临能否顺利转为固定教职“终身制”的现实抉择。

高校教师是高等教育事业发展的基础，在人才培养体系中发挥着主体作用。过去，国内高校多采用选留博士或博士后的“铁饭碗”方式，“一聘定终身”的教职制度确实容易造就“懒惰的教授”。对此，一些高水平大学率先推行“非升即走”这一舶来经验的教师聘任制，意在通过设定一定聘期内需完成的考核指标，依照提高选人标准、晋升要求的总导向，进而实现“激发选聘教师活力、提高选聘质量、优化师资结构、强化岗位意识”这一初衷。伴随着我国吹响“双一流”建设的号角，一批高校和学科将率先进入世界一流大学行列，优胜劣

汰的高校人事制度改革时机条件愈显成熟。于是，高校通过诸如“非升即走”的教师聘任改革，力求迸发整体竞争活力，优化人才资源配置，建立“能上能下、能进能出”的现代用人机制，这无论对于个人长远发展，还是高校事业发展，均为良策。

但是，凡制度变革，必要巧避人性之恶，激发人性之善。“非升即走”制度显然带有基本的“制度标高”，会产生一定的淘汰率，迫使一些不适应岗位要求的教师解聘离职。加上社会给“即走”教师贴上“不合格”“能力低下”等标签，不少教师会心生怨气怨言。此外，不同高校文件的专业名词和内涵有时让人“理解模糊”，在不同层面的解读中难免产生一定误读。加上采取的考核标准、试用期限也不尽相同，致使这项政策很容易遭遇非议。

坦率地讲，改革的前路没有现成的轨迹可以遵循，没有既定的路线得以索骥。高校教师管理制度包含教师准入聘用、职称评聘评审、考核评价三大环节：在教师准入聘用中，把好入口关，体现一流水准，让素质精良的青年学者进入教师行列；在职称评聘评审环节，坚持德才兼备，体现分类评聘管理和差异化的目标管理，完善教学科研并重型、教学为主型、科研为主型、社会服务型等各类教师岗位职责、上岗条件、聘期目标，配套改革考核和薪酬激励办法；在教师考核评价中，应制定出不同岗位教师的关键绩效指标、准入标准和流转程序，推行“代表性成果”评价机制，引导广大青年教师潜心教书育人。

回归制度本质上来，此项聘任制度改革，于全体教师利益而言是一次再分配过程。因此，唯有通过加强制度创新，健全管理制度，畅通维权渠道，构建现代教师评估体系，多措并举促进教师队伍的高素质专业化。首先，优化顶层设计，坚持引育并举、相向而行，激活存量教师的学术能力和工作动力，增强考核周期的弹性，鼓励青年教师和团队开展面向世界科技前沿的自由探索研究，创造具有重要价值和影响作用的原创性成果。其次，除了强调青年教师的考核标准和成果

指标，还要在人才发展服务支撑等方面下功夫。在办公用房、实验仪器设备、研究生指标等方面优先配置保障，打造附属学校的优质基础教育资源，强化人才健康管理服务。再其次，以学科建设和人才培养为导向，提供足量政策支持与资源保障，促进合作开放、学科交叉的学术共同体建设，从单纯的静态管理转向对教师资源的保障、开发与利用，并完善“优绩优酬”的激励机制，切实调动、凝聚广大青年教师的工作积极性。最后，还要积极封堵制度漏洞，设立多个维度的评价指标体系。对从事基础学科、基础性研究的教师而言，往往精力投入耗时长、成败难定，对此应尊重学术研究周期规律，实施保护性、包容性的人事政策，但对潜心一线教学、广受学生好评的教师当拿出另一把尺子予以度量认可。

（摘编自《中国教育报》2018年12月26日）

多元下的统一——关于高校教师分类发展的探讨

大学教师分类发展是当前高校师资队伍建设的重点问题。文章基于多元学术观这一高校教师分类发展的理论基础，分析教师分类发展面临统一评价的惯性、多方利益的冲突和资源配置政策不合理等困境，认为教师分类发展的关键是实现“多元下的统一”。同时，学校在管理过程中要结合学校动态发展的不同阶段，基于不同的目标和任务，给予各种类型教师的发展重点支持和优先支持，寻求动态的平衡，从而实现高校教师分类发展。

一、多元化的碰撞：教师分类发展的困境

（一）制约：统一评价的惯性。目前，我国高校的评价机制，存在着对所有教师用统一评价标准的问题。高校教师的评价通常是科研成果、教学工作质量以及教学能力。由于期刊论文、项目级别和项目经费等具有直观、简单、易量化、易比较等特点，教师的评价中科研成果的主导地位越来越被强化。另外两项只要教学工作量够，无大

的教学事故，其对评价影响甚微。甚至有些学校，过分重视科研论文的重要性，弱化了教学型教师对学校的贡献。由于教学型教师对教学投入的大小不易准确区分，因此，缺乏教师教学能力的科学评价机制，教师授课的积极性受到影响，教学质量难以保证。在统一的职称评审和评价机制下，不同类型的教师晋升需要相同的教学业绩和科研成果要求，这种单一的评价机制，不能对教师进行客观公正的评价。这在很大程度上制约了高校教师实现自身发展，使教师无法发挥其在教学、科研、社会服务等方面的作用。不同类型的大学定位是不同的，简单盲目地照搬研究型大学的评价模式，容易使教师发展遇到现实困境。

（二）博弈：多方利益的冲突。中国高校的整体投资不足，这使大部分高校内部资金十分短缺。教师分类发展，必将引起高校内资源分配格局的变动。教学型、科研型、教学科研并重型、应用开发型不同类型的教师是不同利益的相关者，他们的利益诉求具有复杂性和不稳定性。既有合理性的一面，也有现实功利性的一面。利益关系的复杂容易引起多方利益的冲突。教师分类发展关系教师的重大切身利益，涉及教师个体和各类教师群体利益。对教师个体而言，职称和岗位的上升，就能获得相应的工资、奖金、福利等物质利益，同时获得自我实现的精神上的满足。不同类型教师群体就是不同“学术共同体”，同类型教师个体的利益构建了不同类型教师群体的利益诉求，即不同学术共同体的教师群体利益。任何利益相关者的消极和抗拒都可能给高校发展带来负面影响。推动高校教师分类发展需要不同利益相关者达成共识，不能只追求部分个人和个别学术群体的局部利益，而应该确立各类教师整体利益观，保障所有学术利益相关者的利益。

（三）失衡：资源配置政策的不合理。高校资源配置政策普遍存在配置失衡的问题：科研资源配置过度，教学资源配置忽略，人才资源不够优化等。人才培养、科学研究和社会服务是高校的基本职能，其中承担人才培养的教学工作应是中心职能。但很多高校更倾向于加

大对科研支持的力度，发表论文奖励，项目的经费配套等都比较丰厚。对教学资源配置乏力，专业建设、课程建设等经费投入较少，同时，对实践、实验课程、学生活动创新等存在着减少经费、压缩工作量的现象。教师一年的收入一般由工资、科研奖励和教学超课酬三部分组成，工资是由职称决定的，超课酬所占比重很小，科研奖励由于学科差别大，有些学科容易拿到很高的科研奖励，有些学科的许多教师很难拿到科研项目，而且对教师的荣誉奖励也是基于科研成果和论文的发表。另外，高校在申请项目课题时，更愿意支持青年教师和教授这“两头”的群体。由于学校资源有限及配置不科学，加上学校发展重心和管理制度的变化，使得部分从事教学的骨干教师缺少发展的资源，从而失去了向上晋升的机会，沦为“学术弱势群体”

二、寻求动态的平衡：教师分类发展的路径

高校教师分类发展的要义是：在符合学校事业发展的前提下，学校开辟教师分类发展的多条通道，在学校动态发展的不同阶段，结合重点发展的任务，基于不同的目标，制定各类政策措施，给予各种类型教师的发展不同形式的支持，从而实现“多元下的统一”。要实现“多元下的统一”，就要学校在对教师的管理过程中寻求动态的平衡，要明确各类师资队伍的定位和发展目标，优化配置人才资源，配套制定相应的政策和措施，坚持整体性和灵活性的统一，既能符合各种类型教师的发展诉求，又能满足学校的发展目标，从而发挥教师的最大作用，这对高校管理者提出了较高的要求。实现这一目标具有可行的路径，即以多元学术观为理论基础，资源的分类配置为前提，多维度为特征，分类评价为关键，个人职业规划为内生动力，学术共同体为组织保障。

（一）资源的分类配置是教师分类发展的前提。教师的分类发展必须从资源的分类配置开始。资源分类配置的重要依据是教师的特性，这些特性呈现出多维度的特征。按照教师工作重点的不同，可以将教

师分为教学型、教学科研并重型、科研型、应用开发型。但在实践过程中，仅从教师的工作重点单一维度并不能科学反映教师的分类发展实际，要充分考虑实际的多种情况，因此多维度是教师分类发展的重要特征。多维度包括：教学、科研、年龄、学科、学校发展定位等。

厘清教师的分类维度之后，学校应在不同教师之间合理配置资源。高校对教师资源的配置一般是先对资源进行量的配置，后对资源进行质的配置。高校资源的优化配置应以教师岗位为基础，根据学科、专业等特征进行量的资源配置，再在教师分类发展基础上进行资源之间质的配置，以优化资源配置比例，提高资源配置效率。同时注意教学和科研任务的持续过程，多种资源还应在其不同的时间点进行合理配置。如果忽视资源在时间维度上的合理配置，任务主体就会因为不能及时得到资源而削弱完成任务的动力，影响任务完成的质量。

（二）评价的导向性是教师分类发展的关键

《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》中指出：要“根据高校的不同类型或高校中不同类型教师的岗位职责和工作特点，以及教师所处职业生涯的不同阶段，分类分层次分学科设置考核内容和考核方式，健全教师分类管理和评价办法”。分类评价的关键是用不同的尺子去考量不同类型的教师群体，使每类教师群体都有向上发展的通道和空间。通过评价调动教师的积极性和主动性，挖掘潜能，提升创新能力，强化专业特长的发挥。教师分类评价要把短期的外在压力转变成教师的自我诊断、发展、超越的内在动力。一是体现多元化的评价思想和指标体系。高校教师群体复杂，教师个体的差异性大，确立多元主体、多元标准和多元方式的评价机制，以确保教师评价的科学和客观。教师分类评价应以教师更好发展为宗旨，尊重教师的意愿，给教师充分发展选择的权利。分类评价是对不同层次、不同学科专业类别的教师开展分类分层评价，使高校教师在教学、科研、服务社会等某一方面充分发挥特长，带动高校教学质量与人才培

养水平的提升。

要区分不同类型教师的重点工作与基础工作，对教师进行分类评价，制定相应考核指标体系，建立公正合理的职称导向机制。对教学型教师应主要考核其教学能力，包括教学水平效果、教学改革、课程建设、教材建设、指导学生创新等方面。

考核的工作量包括承担的各类理论课程、实践课程、指导毕业论文（设计）、实习、社会实践、创新创业、竞赛等。对科研型教师应主要考核其科研创新能力，包括论文、项目、专著、奖项等的数量和质量，承担的纵向横向科研课题的数量和级别、产学研合作、科研成果转化等。同时应考虑科学研究的周期和质量考核，克服简单量化评价的弊端，促进科研创新的持续发展。对教学科研并重型教师考核教学和科研水平，对其评价不是对教学型和科研型教师评价的指标的综合和平均，而是应根据学校发展定位具体情况有所侧重。应用开发型教师应主要评价知识应用、科研成果转化、公共政策推广等社会服务的效果。

二是引入动态评价和团体评价。引入动态评价，改变传统静态达标评价，在教师动态发展不同阶段，以评价来引导高校教师向更高目标不断发展，对于新进教师和困难教师，可以加大考评和帮扶力度，根据各自发展实际及时提供帮助。在教师发展不同阶段，提出不同的目标要求，使教师不断强化专业特色优势。注重教师未来成长与发展空间的动态评价，促进高校教师持续发展。教师分类发展评价还应引入团体评价，在教学、科研等多方面都体现出团体合作的重要性。教师长期以来是单个从事教学活动，相互联系合作比较少。慕课的出现，使教学不再是教师单独活动，而是一个协调有序的团队工作，这为高校教师分类发展增添新的内容和契机。既有宏观层面的教学团队、技术团队等，又有微观层面的课程策划团队、资源建设团队、视频授课团队、课程答疑团队等。各团队不一定完全独立，可以相互兼任，这

主要根据团队教师的综合能力而定。技术团队又可分为视频摄制团队和网络建设与维护团队。在科学研究、知识应用层面，应避免过去单独发展模式，应是个体进步与团体发展的统一。因此，教师的分类发展不单是教师个体发展，更应注重团队的发展和学校整体实力的提升。

三是注重评价方法的多样性。在评价方法上，教师评价的主体一般为教师本人、学生、领导（专家）、同行等。一般采用教师自评、学生评价、同行评价和领导（专家）评价等方法。教师自评即按照学校的要求自我评价教学、科研、社会服务等科研、社会服务等情况。同行评价又称教师互评，是同行相互观摩、相互交流、相互学习的评价。学生评价是学生对教师以课堂教学为主的评价，一般是网上评教，还会采用调查问卷、开学生座谈会等方式。领导（专家）评价是在对教师进行聘任、晋升时，进行全面、客观的评价。通过评价方法的多样性使分类评价更科学、公正、客观。通过分类评价，让不同类型的教师做得更好，发现并实现其价值，同时通过考评及时发现问题并解决问题，引导教师的发展更加符合学校发展的要求。

（三）个人职业规划是教师分类发展的内生动力。在学校给出多通道职业发展路径及资源分类配置的前提下，各类教师应充分认识自身优势，选择适合自己的发展道路，做好个人职业规划。教师个人职业规划是指教师为了不断完善专业知识和技能、提高工作绩效而做出的有计划、有系统的努力，这是提高教师专业水平的内在驱动力，通过调动教师个体内在的积极性，使教师的职业意识、职业能力等方面得到发展。

一方面，大学教师职业规划要与高校发展相结合。教学型、教学科研并重型、科研型、应用开发型等不同类型教师，职业生涯规划虽然有所侧重，但是各类教师职业规划必须融入高校发展，满足学校事业发展的要求。教师应通过自我评价、学校环境分析来确立目标、规划行动策略与措施，最终制定并实施个人职业规划。制定职业生涯规划

划的过程，也是教师认识自身的专业特长、潜在的优势，为个人的专业发展提供引导和监控的过程，运用科学的方法，采取切实可行的措施，合理规划工作进程和方向，不仅能激发工作热情，而且可以增加职业竞争力，使职业获得良好发展，从而实现自我价值。

另一方面，学校应主动关心教师的职业生涯规划，并给予相应的指导。高校制订学校的教育事业发展规划中应明确提出对各类教师的数量、比例和专业发展的具体要求，并以此来指导教师的职业生涯规划，从而促进和带动教师的分类发展，为教师的分类发展提供组织上的保障和帮助。同时，让教师真正参与到学校发展事务中来，鼓励教师积极参与学校发展规划的讨论与研究，这既可以帮助教师了解和接受学校的相关政策、规定以及学校对教师的专业发展要求，也可以帮助寻找学校与教师之间的利益共同体，实现个人价值与学校价值的高度统一。另外，学校应积极打造提升教学质量、推动科研水平提升与成果转化、加强交流培训、增加企业实践、提供社会服务机会的发展平台，为满足各类教师发展要求创造良好的条件与环境，帮助各类教师认识学校、认识自我，从而制定出有效的、可行的、发展的职业规划。

（四）学术共同体是教师分类发展的外在组织保障。在高校，除了行政组织、学术机构等组织外，还存在教师间的另一类组织，即学术共同体。“学术共同体虽然松散，甚至被称为无形学院，但是，它却为个体的学术活动提供了专业话语、技术规范和方法，甚至伦理意义上的规范。”

学术共同体具体表现为学科和专业，这是大学教师行使学术权力的主要载体，也是开展学术交流、探讨学术问题的重要领地。大学教师充分利用学术共同体这一载体，通过规范、合理的组织体系，实现传播与发展高深知识的职能，不断加强教师之间的交流和互相学习，促进大学教师的发展，提高现代大学的学术水平。一是建立以学科为

主导的基层教研室，为教师提供教学和专业交流的学术平台；二是建立不同学科教师的交流平台，促进跨学科的学术合作；三是建立专家带领青年教师的学术团队，促进青年教师的快速成长；四是以师生学术共同体为载体加强师生之间的交流。

博耶的继任者，卡内基教学促进基金会新主席舒尔曼将教学学术发展称为教与学的学术，他认为教与学是教育过程中既相互独立又相互联系的两个方面，要求广大教育工作者在教学过程中正确处理好教育系统内部的主客体关系，教师与学生在教育过程中的地位并非是一成不变的，是随着不同环境、不同教学环节不断变化的，教师要充分认识到自己在教学过程中的角色，并调动学生学习的主动性和积极性。教与学的学术是对博耶多元学术观的重要补充和发展，得到了教育学界的广泛认同。师生关系已不再是简单的教与学单向知识传播，而是一种互动融合相互探讨的学习过程。这样，教师与教师之间、教师与学生之间的学术共同体都能够不断激发新思想，有利于促进教师采取新的教学理念与方法。学术共同体可以弥补大学教师交流少的缺陷，组织大学教师进行合作和交流，实现成员的共同发展。

分类发展不是分散发展更不是隔离发展，也不是通过牺牲教学质量、科研水平、高校总体发展获得教师发展。分类发展应该是基于优势互补基础上的共同发展，其最终目标是建立符合每一类型教师的职业发展通道，从而实现教师的个性化发展、学术水平提高、高校服务功能提升的多赢目标。构建学术共同体是实现这一多赢目标的保障，学术共同体促使参与者共享他们的研究成果，拥有更广泛的资源，合作协同工作更容易成功。学术共同体的核心特征是拥有共同的愿景、合作的文化、共享的机制，共同体成员合作参与，获得成长。它不仅有利于提升现有教师队伍的专业化水平，还有利于吸引社会各行各业的优秀人才参与到高校学术团队中，有利于教师跨学科、跨地域甚至是跨国界组建团队，最终形成高水平的学术团队，为教师发展提供动

力源泉。这样，教师才能以更加自由的身份确立自我发展方向，组建或参与合作团队。同时，学术研究应从个体发展走向以学术共同体为代表的团体发展，充分发挥跨学科教师交流中的重要作用，促进教师的分类发展，实现高校教学、科研和服务功能的提升。

（摘编自《江苏高教》2018年12期）

长安大学发展规划处（发展研究中心）

编 辑：尹中华

审 核：赵建有

网 址：<http://fzgh.chd.edu.cn/>

联系电话：82338018

办公地点：学术交流中心 205 室

2019年1月10日印