

高教信息与政策参考

2021 年 第 2 期 (总第 2 期)

主办单位：发展规划处（政策研究室）

电子信箱：lnnufzghc@126.com

出版日期：2021 年 10 月 29 日

联系电话：0411-82153535

◆战略规划.....	1
地方高校发展的战略思考与路径选择.....	1
新时代师范大学高质量发展的实践逻辑.....	3
◆教师教育.....	7
以“新师范”建设引领教育事业新发展.....	7
加强教师教育质量建设 促进内涵式发展.....	10
◆高教动态.....	12
国务院印发《关于进一步支持大学生创新创业的指导意见》.....	12
创新人才培养体系 推动同济大学本科教育高质量发展.....	14
◆教育评价.....	15
“破五唯”后高校科研评价如何落地.....	15

◆战略规划

地方高校发展的战略思考与路径选择

党的十九届五中全会作出“建设高质量教育体系”的战略部署,这是以习近平同志为核心的党中央对教育提出的新定位、新论断、新要求。面对高等教育体量规模、结构类型、评价体系、环境格局变化,作为我国高等教育体系的主体部分,地方高校要在把握高等教育内外形势之变的基础上,通过科学的战略思考与合理的路径选择,实现更高质量的发展。

一、地方高校高质量发展的战略思考

1. 以办学定位明确发展方向。充分结合学校历史、办学现状、发展前景、所处方位等因素,深入调研、充分论证和综合考量,确定办学定位,在相当长一段时间内不动摇。

2. 以目标管理凝聚发展共识。在实施目标管理时,应围绕办学定位制定学校总体目标,将总目标分解为校内各部门、学院和个人目标,形成有机“目标链”,使个体目标、学院目标、部门目标与学校总目标有机融合,对每个单位进

行管理、检查、反馈和改进。

3. 以综合改革激发发展动力。一是按照“一类事项原则上由一个部门统筹、一件事情原则上由一个部门负责”的理念,明确党政管理机构、资源保障机构、教学辅助机构的职责界限,对职能交叉或相近部门进行整合撤并,对需要强化的职能进行单列,对需要充实的职能进行补充。二是要实现“制度改革提效能”。构建以大学章程为基本准则的现代大学制度体系,充分发挥制度规范和约束、协调和整合、激励和导向重要功能。地方高校应当按照“明确办学定位—设定发展目标—深化综合改革”的工作思路,谋划和推动学校高质量发展。

二、地方高校高质量发展的路径选择

1. 提高人才培养能力是根本。树立正确方向。学生是大学的根本,要切实推动教育回归育人本真,回归育人主业,把立德树人作为学校办学的基本价值取向和共同行动准则。实施科学评价。要把“人人发展、全面发展、个性发展、终身发展”的理念贯穿于评价改革之中。要求教育评价要覆盖每一

类学生,坚持德智体美劳全要素评价,更大限度激发学生成长进步的主动性与内驱力,通过教育评价改革,培养学生终身受益的素质,特别是良好的学习习惯、勇于创新的精神,以及正确的世界观和方法论。**健全机制手段。**深化产教融合,建立学校与政府部门、科研院所、行业企业联合培养人才机制,把社会资源转化为学校育人资源。深化创新创业教育,把创新创业教育与价值观教育、专业教育、产业变革、国际合作紧密结合。深化质量评价机制,在经费投入、政策支持上给予人才培养更多保障,提高教学业绩、育人成果和一线学生工作经历在教师发展中的比重。

2. 加强学科人才建设是核心。学科建设注重结构布局。学校的特色、生存和发展关键看学科。要构建并完善符合办学定位、支撑学校发展的学科体系,力创高峰学科、打造高原学科、夯实基础骨干学科,进一步明确重点发展的学科和学科发展的重点。**人才和学科必须紧密结合。**高校人才的培养和引进,要遵循“学科为主体、学院为主责、学校为主导”的原则。学科为主体,围绕学科集聚人才,不能

脱离学科盲目引进。每位专业教师都应该清晰自身在“学科树”上的位置。学院为主责,要坚持“学院办大学”,压实学院在人才队伍建设中的主体责任。学校为主导,体现在制定学校学科和人才发展规划,提高人才服务保障水平,营造人才发展的良好生态。**人才引育要重视团队建设。**在人才引育过程中,要高度重视团队建设,推动“钓鱼式个体”向“捕鱼式团队”转型。有分工有合作,每位成员都是团队的一分子,不可或缺。要加强人才团队“传帮带”工作,特别是引导年轻教师融入学科团队,持续激发新生力量。

3. 发挥服务社会作用是关键。增强服务社会的意识。地方高校,要站在关系国计民生全局的重大课题前沿,致力于服务国家战略,又要融入到区域经济社会发展的过程之中,抓住参与行业和区域创新的机遇。**建立服务社会的机制。**建立宣传推广的机制。主动列出服务社会的项目清单和服务社会的专家名单。优化资源配置、优化联合机制,在全校范围内整合力量协同合作。完善考核激励的机制,在每年的单位目标考核中,将

服务社会作为一项重要内容考核。在职称评聘和工资绩效上体现出服务社会的工作业绩,形成鼓励先进的政策机制。**建立服务社会的载体。**服务社会的关键载体是专业学院,可探索在专业学院建立“1个服务展示平台+1个新型校地研究院+1个校企战略联盟”的“3个1”载体,加快促进教育链、人才链与创新链、产业链的深度融合,畅通服务社会渠道、提高服务社会效率。

4. 完善内部治理体系是保障。坚持和加强党的全面领导。地方高校要牢牢把握社会主义办学方向,全面贯彻党的教育方针,坚持和完善党委领导下的校长负责制,提升党委“把方向、谋大局、定政策、促改革”的能力和水平,构筑全面从严治党“党委主体责任、党委书记第一责任、班子成员一岗双责、纪委监督责任”的四责协同长效机制。深入实施“抓院促系”强基行动,聚焦放权赋能、提质创优、考核激励,推动基层组织力迭代升级,坚持围绕中心抓党建,抓好党建促发展。**推进学校内部治理现代化。**严格落实党委领导下的校长负责制,完善“党委领

导、校长负责、教授治学、民主管理”的内部治理结构,充分发挥学校各个机构、各个部门的协同联动;深入推进校院两级治理改革,坚持“学院办大学”的导向,注重激发院系“中场发动机”的作用,形成校院相互协同、相得益彰的良好工作机制。**深化新时代教育评价改革。**要践行重师德师风、重真才实学、重质量贡献的价值导向,强化过程评价、探索增值评价、健全综合评价;坚持破立并举,破除不科学、不合理的教育评价做法,加快学校评价、教师评价、学生评价的实践探索与改革尝试,构建符合政策导向、契合办学规律、具有地方高校特色的教育评价体制机制。

(节选自《中国高等教育》,2021(12),建设高质量教育体系中地方高校发展的战略思考与路径选择。作者:谢树华,温州大学党委书记)

新时代师范大学高质量发展的实践逻辑

师范大学因师而立、缘师而兴、依师而荣。在促进社会、教育现代化等方面具有基础性、战略性、先导性地位。新时代背景下,坚守本色,突出特色,传承红色,应成为新时代师范大学高质量发展的基本逻辑思路。

一、坚守为基础教育服务的师范本色

1. 丰富师范大学本体属性。

师范性是师范大学的本质属性、精神气质与品牌标志。我国师范大学在长期的发展过程中经历了“师范化—去师范化—再师范化”的转型变革。丰富师范大学本体属性的价值逻辑关键在于坚持师范性的同时发展其学术性,提升人才培养的适应性;坚持基础性的同时增加其灵活性,实现以未来发展为导向的更高层次的引领;坚持育人性的同时提升其服务性,坚持走为基础教育服务的创新之路。

2. 立足师范大学逻辑前提。

师范大学逻辑前提是师范大学作为特殊高等教育机构的建设初心。“因师而立”是师范大学的逻辑前提,回答好培养什么人,怎么培养人,为谁培养人的关键问题,办人民满意的师范教育,坚守师范之本,重塑师范特色,强化师范优势,实现“两代师表共育”。

3. 追求师范大学独特品质。

师范大学独特品质是区别于其他类型高等院校的鲜明标签。一方面师范大学要进一步提升对自身存在且区别于其他高等教育的师范

属性认知,把握其在教育生态体系中的独特位置,强化和突出“师范性”核心要义与行动准则;另一方面,师范大学要守初心、担使命,做好师范教育与基础教育衔接工作,担负最广泛的基础教育师资培养任务,增强基础教育服务效能。

二、突出优先发展教师教育专业特色

1. 保障教师教育学科的专业地位。

一是要执行国家政策,积极设立教师教育学科。在学科体系和学科制度上整合相关资源,为教师教育人才培养和教师教育实践提供支撑。二是提供保障条件,规范教师教育学科建设。组织机构上,可成立实体化的教师教育学院(研究院等),开展硕博研究生招生及培养;师资队伍上,构建“教师教育教师、学科教学论教师、校内兼聘专家、校外兼聘学者”的“四维一体”师资队伍;制度建设上,研制教师教育师资职称评聘、成果认定及绩效考核办法,实行单评单列制度;学术支持上,创办教师教育学术期刊,开展重大课题研究,搭建理论学习和交流平台。三是坚持专业引领。以专业化来提质增效,一方面丰富学科理论体系,同时厘

清与其他学科理论的关系。另一方面把握学科文化系统结构,从学科性质、学科范式、学科行为等方面发挥引领价值,提升教师教育学科质量。

2. 强化教师教育者专业身份认同。高质量的教师教育依赖高水平的教师教育者。**一是要制定专业标准,提升专业身份荣誉感。**在借鉴基础上进行本土探索,基于教师个体、学生群体以及社会团体等层面的需求,从专业知识、技能、态度以及价值观等维度制定标准,使教师教育者专业身份有标可依、有标可鉴。**二是严格准入程序,确保师资队伍专业性。**在具体实践环节中需通过学历水平、专业证书、资格证书及实践表现等多方面严格筛选、全面考察与系统培训,从源头上把关,提升和保障教师教育者的学科与学术素养。**三是开展自我研究,促进主体可持续发展。**通过自传、叙事研究、行动研究、专业生活史研究、典型案例研究、关键事件研究和自我反思等方式开展对自我的研究,来解答理论问题,修正实践策略,促进自我发展。

3. 建设促进发展的教师教育资源平台。促进发展的教师教育资

源平台具有三大特征,一是**大数据与精准定位**。通过对教师教育相关资源的合理调整与优化配置,基于信息技术与教师教育深度融合理念,建设面向全国的专业性、学术性、综合性教师教育资源平台,实现对教师教育学科、教师教育者、教师主体及教学过程、学术研究、实践活动等发展状况精准定位。二是**协同性与个性服务**。协同性即通过横纵联结在多元主体间形成发展共同体,围绕国家重大需求,探索教师培养、学术研究和社会服务三者有机结合。个性服务突出大学办学理念及教师教育特色,破解重难点热点问题,探索特色办学模式。三是**研究性与专业化发展**。建立健全教师教育组织机构、研究基地、协同中心、咨询智库、学术期刊等资源平台,为学术研究提供基础理论支撑、教学实践案例、研究方法指导,加快教师专业化发展。

三、弘扬师范大学课程思政红色基因

1. 课程规划遵循“两代师表共育”逻辑主线。一是要明确课程规划的逻辑起点。将国家战略需求同课程规划紧密结合,以课程内容的选择组织为重点,在过程中有机

渗透、科学融入。二是保障课程结构的功能作用。宏观上优化课程门类,增强不同门类之间的融合性;中观上加强课程科类结构的体系化,确保相互联系又重点突出;微观上把握科目内部的结构要素,增强课程内容逻辑性。三是要规范课程内容的选择标准。以人才培养方案为依据,结合教师专业优势,突出基础性的同时锚定学科前沿,充分体现立德树人根本任务、聚焦课程前沿问题、渗透学科思想体系。

2. 课程目标突出“教育家型教师”培养定位。课程目标维度要指向“教育家型教师”核心素养。“教育家型教师”核心素养涵盖坚定的教育情怀与信念,独特的教育实践模式和理论,引领服务教育发展的能力与本领。课程目标内容要描绘“教育家型教师”专业形象。通过对目标维度细化、拆解与联结,建构出高素质教师具备的知与能。课程目标表达要体现“教育家型教师”成长需求。外部需求要落实国家对“教育家型教师”培育的迫切需要,聚焦综合素质、专业水平和创新能力的提升与发展。内部需求是以过程性、生成性的视角考虑职前、职后不同教师群体差

异性。

3. 课程内容体现“工具性与人文性”的辩证统一。工具性课程内容以知识增长为主要任务,既注重传授知识的来龙去脉,培养学生扎实的专业功底,又强调持续更新知识体系,掌握前沿专业知识。人文性课程内容以思政育人为主要任务,着眼于国家总体发展战略,积淀师范教育的人文底蕴。工具性”与“人文性”辩证统一要求课程内容设计要符合师范类专业培养逻辑,持续深化师范教育的育人效果。

4. 课程实施践行“创造的教育”基本理念。一是着眼教师创造意识与能力的双向促进。通过不断强化创造意识来提升课程实施的创造能力。在提升创造能力的过程中强化课程实施的创造意识。二是实现教学过程演绎与归纳的辩证统一。打破传统的“静态—接受式”教学模式,结合学生身心发展特点,通过归纳法寻求新的知识理论,通过演绎法证实知识经验的真实性,检验理论的一般适用性。归纳与演绎相互支撑,实现过程与结果的统一。三是促进独立人格与创新品质的协同发展。通过营造宽松

自由的课堂氛围，有针对性地挖掘、唤醒，促进学生心理、思想、行动和道德的综合发展。

5. 课程评价指向“立德树人”实际效果。师范大学课程评价将立德树人成效作为评价量纲。**一是基于理解性评价，促进师生回归本分。**理解性评价指主体对于课程活动意义达成的认同和共识。教师安心教学，学生静心学习。**二是立足发展性评价，实现师生共同进步。**立足发展性评价，帮助教师提升专业素养，锤炼道德风范，获得幸福感，帮助学生丰富知识、发展能力，体验成就感。**三是推进持续性评价，涵育师生精神品格。**师范大学要以立德树人为学科与文化的交融点，传承优秀文化；以立德树人为课程改革的风向标，深化课程改革；以立德树人为价值引领的起始点，塑造精神品格。

(节选自《清华大学教育研究》，2021(04)，新时代师范大学高质量发展：现实诉求、历史依据与实践逻辑。作者：李广，东北师范大学教育学部教授)

=====

◆教师教育

以“新师范”建设引领教育事业新发展

立国以教育为本，师范教育为教育发展第一资源。“新师范”是

基于中国社会主要矛盾的转化和师范教育发展面临的新机遇、新挑战而提出的。现阶段“新师范”建设面临的困境主要体现在开放背景下师范特色的坚守问题、建立“新师范”专业办学国家标准、高水平“新师范”预期与相对弱化师资队伍之间的矛盾、“新师范”面临师范性、学术性和专业化多重压力等方面。因此，“新师范”建设须找准时代定位，加快师范教育发展步伐，主动积极引领我国教育事业的新发展。

一、凸显“新文科”时代定位

“新师范”首先应当呼应“新文科”的时代召唤。“新师范”建设如果没有新文科的意识必然落伍。推进“新文科”可概括为“六个新”：一是“新战略”。

“新文科”必须首先从战略高度服务国家应对当今错综复杂的国际国内新形势。二是“新专业”。改造或增设一批文理结合的专业，还要注意依托当今科技革命或新兴产业开拓诸如智能教育学等新兴专业。三是“新模式”。积极倡导探索开放式课程教学模式。开展课程体系重构，努力形成产教融合、科教结合、中外交流，以及校地、

校校协同的育人机制。**四是“新方法”**。主动将“以教定学”转变为“以学定教”，将传统的“灌输式”“填鸭式”转变为“讨论式”“研究式”或“问题式”等方法，注意利用现代信息技术，延伸课堂知识教学，大力拓展学生自主学习平台。**五是“新课程”**。基本目标是努力打造一批具有高阶性、创新性和挑战度的“金课”，全面淘汰“水课”。课程教学要做到知识、能力、素质有机融合，课程内容和教学形式均需体现前沿性和时代性。**六是“新评价”**。培养文理并重的一流人才作为一流大学排名的突出导向，注重开展对大学办学新评价的研究。

二、以实施“五大行动”引领卓越教师培养

各校要认真制订切实可行的卓越教师培养计划，确保引领目标，具体可实施以下“五大行动”：**一是认识提升行动**。师范教育要以披坚执锐的精神寻求师范性和综合性发展的平衡点，努力尽快在“新师范”背景下找到自己新的立足点。**二是立德树人行动**。一方面，要注意形成师德养成的氛围，让师范生一进校就产生对师范

职业的认同感；另一方面，通过实施导师制、书院制等多种体制机制，建立师生学习、生活和成长共同体，促使学生品德不断提升；再一方面，通过组织经典诵读、开设地方传统文化课程、组织专题讲座等形式，涵养学生的教育情怀，做到知行合一。**三是师资优化行动**。应按照“专业认证”三级认证标准，配齐配强专任教师和兼职教师；积极打造师资队伍专业成长平台；培养造就若干具有国际视野的学科领军人才、学科带头人以及学术骨干。**四是学术引领行动**。要加快建设师范教育创新平台，重点建设特色学科群。注重布局人工智能、大数据、脑科学等前沿学科，高水平建设教育学、心理学等一级学科，探索教学方式方法的变革。**五是国际合作行动**。实施“教师国外研修计划”，支持教师到国外高校研修访学；实施“国外引智计划”，吸引国外高层次师范教育师资加盟，搭建中外教师共同施教平台；实施“国内+海外”双校园联合培养项目，积极打造全域化培养体系。

三、突破师范教育与学科研究双专业壁垒

实现“新师范”需要“为培养高素质专业化创新型教师队伍提供有力支撑”，核心是要通过课程协同打破师范性和学术性之间的专业壁垒，最终落实到课程设置和教学改革上。第一，成立学校直属的独立的教育科学研究院。强化对师范专业所有课程师范因子的关注与研究。第二，力求按照“高素质专业化创新型教师”的培养目标统筹兼顾好两方面的课程设置。师范专业“师范性”重在将师范和学科课程视为一个整体来考虑，但师范专业公共基础课程和其他专业应当有所不同，注意增设人文艺术类以及其他理工通识课程。第三，切实按照如上所述的“师资优化行动”严把师范专业专任教师入口。确保师范专业全部课程的师范性和学术性均有较高起点。同时，改变长期以来教育类课程“老三门”设置，规定必修和选修，丰富教育类专业知识，真正体现高等师范本科专业的整体学术规格。

四、强化实践教学质量

师范人才培养根本在“术”而不在“理”。对比西欧国家高等师范教育的先进做法，可以采取如

下措施：一方面，强化国家顶层设计。修订《教师资格条例》，新颁布《师范生教育实践规定》，再通过实施《普通高等学校师范类专业认证实施办法（暂行）》等强力协同；另一方面，高等师范学校应切实以效果为先努力创新抓好师范教育实践。总体可概括为“3个阶段17门课程”：第1阶段为实习前修习6门课程，包括教育学、心理学、学科教学法、发展心理学4门必修+方向选修1门+教育见习1门；第2个阶段为实习中修习9门课程，包括在大学教育实习导师和实习基地教学教师的帮助下共同完成多样化教学实习6门（“了解学校”“了解学生”“班主任”“课堂教学”“校园文化活动”“家访与家长会”）和独立完成课堂教学实习3门（“备课与教案”“课堂讲授”“考试考核与评价”）；第3个阶段为实习后研讨2门（包括“实习总结”和“教学心得”）。

五、加强制度和效果监控

我国师范教育自上世纪末开始实行开放改革后未能取得预期效果的一个关键问题是质量监控保障体系的薄弱。在办学条件、课

程设置、教师教学以及学生核心能力培养等方面开放且有基本约束,共同遵循,才能发挥更大的价值,表现出更强劲的优势。质量监控保障可分为制度为本和效果为本两个方面。制度是行为过程的规范要求,是行为结果的基本方向,也是最后产品质量的重要保障。我国“新师范”教育制度已出台多种,但还不完善。效果为本的监控保障,又可分为学校办学效果和学生学习效果,两者相辅相成,最后都应落实到人才培养质量上。应该说,这两方面的监控与总结远远不够,需要进一步加强。

(节选自《湖南社会科学》,2021(01),“新师范”建设的价值取向与担当。作者:魏飴,湖南文理学院二级教授,博士,教育部中国语言文学专业类教学指导委员会副主任)

加强教师教育质量建设 促进内涵式发展

兴国必先强师。教师是教育高质量发展的第一资源,师范大学作为开展教师教育的主力军,面对新方位、新征程、新使命,必须进一步强化政治意识和责任担当,致力于培养学科知识扎实、专业能力突出、教育情怀深厚的人民教师,为加快推进教育现代化、办好人民满意的高质量教育体系提供强有力

支撑。站在新的历史时期,基于师范大学独特的生态禀赋,结合以评价改革为突破口的发展格局,师范大学高质量发展必须要走内涵式发展道路,着力提升教师教育质量,推进教师教育治理体系和治理能力现代化。

一、构建落实立德树人根本任务的培养体系

近年来,党中央、国务院相继出台了加强新时代教师队伍建设、振兴教师教育行动计划等一系列重要文件,对推动新时代教师教育治理体系和治理能力现代化做出了顶层设计。对于师范大学来说,“为谁培养教师、培养什么样的教师、怎样培养教师”,是落实立德树人根本任务的前提性问题,应旗帜鲜明地以“四有”好教师为目标,构建以德为先、特色鲜明的高质量人才培养体系。把师范大学办成高素质、专业化、创新型人民教师的摇篮,首先要牢牢把握为党育人、为国育才的政治方向,坚持三全育人,将思想政治工作贯穿教书育人全过程;要尊重规律,通过理论创新激活实践改革,构建有中国特色的教师教育理论体系;要体现为师为范的“师”、“范”意识,关注

人的理性与情感发展,关注人的知识与能力进步,关注实践知识的价值与意义;要推进不同层次专业教师人才的个性化培养机制,全面提升职前教师的综合素质、国际视野、科学精神和理论意识、实践能力等方面整体水平;加强协同与合作,建立大学—政府—中小学(U-G-S)教师教育共同体,重构教师教育资源体系;要积极回应人工智能时代信息技术的挑战 and 新的教育需求,实现教育与技术的双重建构,培养“未来之师”。

二、创新激发学科建设内动力的质量保障体制

学科质量是师范大学教师教育实现高质量发展的基础。师范大学作为全面振兴教师教育的主要阵地和中坚力量,其职能和作用能否充分发挥,关键取决于学科的整体实力。建设高水平师范大学,首先要落实学科建设基础性地位,从根本上提升学校的核心竞争力。质量保障机制的建设能够可持续地激发学科发展内在动力。首先,要坚持系统观,做好统筹规划,基于学校整体办学定位、发展愿景和学科特色,分层分类做好学科群建设,在此基础上形成学科建设“特

区”,通过学科间优势互补、需求联动、特色衔接,形成多元发展、相互激发的学科发展态势。其次,坚持发展观,聚焦前沿领域和重大需求领域,打破传统院系边界和专业壁垒,加强整合与融通,尤其是通过服务教师教育改革的交叉学科和新兴学科建设,及时回应国家与区域需求,回应重大现实问题解决。同时,还要坚持原则性和灵活性相统一、共性与个性相结合,做好组织结构变革与制度创新,支持学科实现自主创新和高质量发展。

三、探索培育重大成果的学术组织模式

建设有特色、高水平的大学,需要主动对接国家和区域重大战略需求,汇聚优质资源,培养一流人才,产出一流成果。师范大学要充分发挥学科门类齐全、学术人才聚集、基础研究扎实等优势,把质量和创新放在首要位置,瞄准国家和社会重大战略问题以及教师教育重大理论与实践问题,加强多方协同,积极主动作为,多出经得起历史检验的学术精品,提高学校的核心竞争力和社会贡献力。重大成果的培育要做好组织制度创新,推进学术组织模式改革,加强矩阵式、

网格式学术共同体建设,大力培育跨学科、跨领域的创新平台和团队,着力提升解决重大问题能力和原始创新能力;要围绕促进重大项目 and 成果培育,统筹加强学校各类教学科研单位和学术组织之间的协同创新,以问题和目标为导向构建上下联动、纵横贯通、内外合作的协同创新体系。同时,还要加强与政府、企业、学校以及其他社会组织的合作,全面深化政产学研用协同创新。要有针对性地优化资源配置,探索建立面向重大成果产出的教学科研资源集成调配机制,充分发挥各类资源的集聚效应和放大效应,努力催生一批高质量、原创性、标志性的教学科研成果。

四、深化高质量教师队伍的管理改革

师资队伍水平是大学的核心变量。尤其对于师范大学来讲,教师既是推动学校事业发展的重要力量,同时又是中小学“未来之师”的培养者,其理想信念、专业素养是实现师范大学使命的关键。要优化教师队伍管理方式,形成开放灵活的人才管理机制,激发教师队伍活力,吸引更多优秀人才加入师范大学并全身心投入到学校事业。要

向体制机制改革要增量,把人才作为创新的第一资源,更加注重培养、用好、吸引各类人才,形成“一流领军人才为高峰、杰出骨干人才为高原”的结构形态;创新人才聘用和管理机制,开放融通,促进人才合理流动、优化配置,培养和建设一批学缘构成合理、创新意识强、专业水平高、发展态势良好的创新团队;持续深化国际交流与合作,将师范大学建设成为教师教育的国际交流中心,为新时代培养更多国际化、高质量的师范人才。

(节选自《教育研究》,2021(2),新时代师范大学改革发展之道。作者孟繁华,首都师范大学校长、教授)

≡ ≡

◆高教动态

国务院印发《关于进一步支持大学生创新创业的指导意见》

2021年9月22日,国务院办公厅印发《关于进一步支持大学生创新创业的指导意见》(以下简称《意见》)。

《意见》指出,大学生是大众创业万众创新的生力军,支持大学生创新创业具有重要意义。要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构

建新发展格局,坚持创新引领创业、创业带动就业,提升人力资源素质,实现大学生更充分更高质量就业。

《意见》提出,要深化高校创新创业教育改革,将创新创业教育贯穿人才培养全过程,建立以创新创业为导向的新型人才培养模式。强化高校教师创新创业教育教学能力和素养培训,改革教学方法和考核方式。加强大学生创新创业培训,打造一批高校创新创业培训活动品牌。完善中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛可持续发展机制,鼓励各学段学生积极参赛。坚持政府引导、公益支持,支持行业企业深化赛事合作。

《意见》明确,要加强大学生创新创业服务平台建设,优化大学生创新创业环境。校内各类创新创业实践平台面向在校大学生免费开放。鼓励各类孵化器面向大学生创新创业团队开放一定比例的免费孵化空间。提升大众创业万众创新示范基地带动作用,深入实施创业就业“校企行”专项行动。完善成果转化机制,做好大学生创新项目的知识产权确权、保护等工作,加快落实以增加知识价值为导向

的分配政策。加大对创业失败大学生的扶持力度,鼓励有条件的地方探索建立大学生创业风险救助机制。加强大学生创新创业信息服务,及时收集国家、区域、行业需求,为大学生精准推送行业和市场动向等信息。加强宣传引导,总结推广各地区、各高校的好经验好做法。

《意见》提出,要加强对大学生创新创业的财税扶持和金融政策支持。加大中央高校教育教学改革专项资金支持力度。落实落细减税降费政策,做好纳税服务,强化精准支持。鼓励金融机构按照市场化、商业可持续原则对大学生创业项目提供金融服务,解决大学生创业融资难题。引导创新创业平台投资基金和社会资本参与大学生创业项目早期投资与投智。

《意见》要求,教育部要会同有关部门加强协调指导,督促支持大学生创新创业各项政策的落实。地方各级人民政府要加强组织领导,积极研究制定和落实支持大学生创新创业的政策措施,及时帮助大学生解决实际问题。

(摘编于教育部网站,2021年10月12日,http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s6052/moe_838/202110/t20211013_571912.html)

创新人才培养体系 推动同济大学本科教育高质量发展

同济大学深入贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述,以高质量为统领,按本科基础宽、硕士专业深、博士学术精的理念,构建了“1+3+X”本研贯通人才培养体系:本科第一年(1)全员进入新生院以通识教育为主,后三年(3)以专业教育为主,为研究生阶段(X)的学习打好基础。藉此,于2019年起,学校推进本科大类招生、大类培养、大类管理三联动改革,开启人才培养模式新篇章。

一、建设协同育人队伍,夯实三联动改革根基

一是组建卓越专家团队,形成大类培养的核心力量。学校在新生院设立两大中心和九大学堂,聘请老校长、6位院士和资深教授担任学堂院长,抓好顶层设计、创新培养理念,指引学堂特色发展。

二是建立“新生院专业学院”联动导师团队。遴选600名专业教师任新生导师,对学生进行思想引领、学业指导、思维培养、职业规划,引导学生入门大学学习。

三是打造高效管理团队,形成新生教育合力。凝聚多方育人力

量,形成专职辅导员、兼职辅导员、班主任、新生导师、学长组五支队伍,思政与专业教育队伍深度融合,以教育合力高效支撑新生学习发展。

二、创新人才培养体系,丰富三联动改革内涵

一是构建本研贯通培养框架,为三联动改革提供创新性的培养模式。在“1+3+X”人才培养体系基础上,建立了“2+1+X”的强基计划。学校获批基础学科拔尖学生培养计划2.0,筹建自主智能未来技术学院,为人工智能前沿领域培养精英人才。

二是深化本研贯通培养内涵,为三联动改革提供系统化的课程体系。构建同济特色的本研五类“金课”体系以及思政理论课、综合素养课、专业课三位一体的“大思政”教育课程体系。建设大类导论课,构建新生通识教育体系,已建成长青、核心、精品、交叉等4类精品通识课程211门。

三是建设名师领衔的高质量课程,为三联动改革打通学生成长的“最后一公里”。高层次人才为本科生开设课程,更新教学内容、创新教学设计,建设“两性一度”

金课。目前获批国家级一流课程54门,开设100余门MOOC课程,100余门线上线下混合式课程以及85门微专业在线开放课程。

三、注重管理机制创新,增强三联动改革活力

一是持续完善大类招生—大类培养—大类管理的联动机制。加强招生—培养联动数据分析,科学编制招生计划、优化学科专业布局,创新配套管理模式改革,形成多维度多层次拔尖人才培养体系。

二是创建“新生院—专业学院”融合与协同的工作机制,形成多元育人共同体。发挥新生院“聚宝盆”效应,与专业学院优势互补,拓展协同育人体系广度和深度;建章立制,为三联动改革提供制度保障。

三是不断完善同济特色的教育质量保证体系,为三联动改革提供持续性改进机制。将原教学质量保证体系升级为“以学生为中心、三全育人、本研贯通”人才培养质量保证体系,以教学督导、专项评价和常态监测“三驾马车”保障改革持续发展,提升“全链条”人才培养质量。

学校联动改革效果显著。学校

按照思想再解放、改革再深入、工作再抓实的要求,深化教育改革,推动管理机制创新。新生院学生申请入党比例达66.4%,同比增加20%。学生学习主动性极大提升,53.8%的学生绩点达4.0以上,增长8.1%;学业困难学生人数(不及格学分超15分)较同期减少3.7%。超过半数的学生德智体美劳“五育”培养评价满分;学生宿舍卫生检查优秀比例达99.7%。

同济大学将持续认真贯彻落实习近平总书记关于高等教育发展的重要论述和指示精神,进一步完善联动机制,形成大类人才培养教育管理范式,持续推动本科教育高质量发展。

(节选自《中国高等教育》,2021(12),创新人才培养体系 推动本科教育高质量发展。作者:陈杰,同济大学校长)

=====

◆教育评价

“破五唯”后高校科研评价如何落地

2020年2月,教育部、科技部联合印发了《关于规范高等学校SCI论文相关指标使用树立正确评价导向的若干意见》;2020年10月,中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》。以上两个文件为深化科研

评价改革、完善科研绩效分配方案,提供了政策指向和改进思路。推进高校科研评价改革,主体在人事管理部门和科研管理部门,其评价的对象包括高校二级学院和教师个人(当然也包括对学生科研成果的评价),其目的就是推进科研评价回归科研本身,让科研回归社会需要、回归学者初心,消解科研评价中的数字崇拜、学术表演以及非学术因素对学术活动关联影响。

当前,新时代的科研评价新理念、新思想,在学术界及科研管理部门得到广泛认同,实践中最大的问题在操作层面。针对新理念在实施过程中遇到的困惑与问题,进行以下探讨分析:

其一,科研奖励与论文、项目等直接挂钩问题。当前高校确实存在科研奖励与论文影响因子、项目类别、项目到校经费等直接挂钩的情况,且层次较低的高校科研奖励的力度就越大。要破除科研奖励与论文、项目等直接挂钩,普通高校主要有两点担心:一是担心学校的科研产出量及水平下滑,影响学校学科建设及排名;二是担心对优秀科研人才造成打击,影响科研人员工作积极性。为规避上述问题并保

护科研人员积极性,高校首先要厘清科研管理部门和人事管理部门的工作职责。从管理角度讲,科研管理部门管理考核的对象是二级学院而不是教师个体的科研状况,人事管理部门考核的对象是教师个人(含科研状况)。要改变过去惯常由科研管理部门直接统计教师个体的年度科研工作量并发放科研奖励的做法(即由科研管理部门直接统计全校教师发表的论文、承担的项目等情况,然后换算成一定的科研绩效或科研奖励金额的模式),改为以二级学院为考核单位,采取目标评价或增值评价方式,考核学院年度科研目标达成度或增值度或标志性成果完成度,再由学校根据对学院的综合考核划拨相应的绩效奖励当量。这样,教师个体的绩效与科研项目、论文等不直接挂钩,又可发挥学院主观能动性,约束并带动学院朝着学校设定的目标前进。

其二,教师年度或聘期考核中的科研评价问题。教师的年度或聘期考核,应由学校人事部门制定考核办法。比如,可制定年度考核只考核教学工作,不考核科研工作,科研工作量待到聘期结束时再考

核,给教师以宽松的时间,鼓励教师出更高质量成果;设定不同类型不同层级教师不同教学、科研工作量;设定不同类型教师不同的考核周期;设定以“师德+能力+业绩+贡献”的教师聘期考核办法等。具体到教师聘期科研工作量考核评价,可将论文、项目、专利、智库成果等各类科研业绩成体系全部折算为数值化的科研工作量,再累计综合计分,降低科研业绩管理的片面化要求,突出综合考核和标志性成果贡献,不唯论文数量,不把论文作为主要评价依据和考核指标。在核定教师聘期超额科研工作量时,对普通论文不予计分,针对个人专利、论文数量泛滥的情况,采取折算平抑处理,鼓励教师产出原创性、高水平代表性科研成果。

其三,教师职称评审中的科研评价问题。对教师职称评审中的科研评价,时下大部分高校已采用同行专家匿名评价方式对申请人的代表性成果、岗位匹配度与岗位贡献度等进行把关,代替了过去“数论文篇数、看影响因子,按申报比例晋升”的老办法。但现行职称评审办法在操作层面至少存在三个问题:一是基层单位在推荐参评人

员时,行政权力参与科研评价问题;二是同行专家如何选择的问题;三是成果的公认度如何判定问题。破解这三个问题,首先,在基层单位成立职称评审工作小组,工作小组成员由学院有声望的教授组成,让行政权力退出学术评价;其次,学校层面要确定好匿名专家水平标准,把握全校职称评审材料送审专家的院校标准;再其次,坚持成果的高共识度,实施送审专家投票通过率须达到或超过一定比例,确保成果的高公认度;最后,对同行评价通过人选,学校要成立职称评审小组,要结合学科发展、学校同类人才科研水平及对人才的要求等,重新把关确定最终拟通过人选。

其四,高校人才引培中的科研评价问题。对人才的科研评价要坚持“科研业绩+发展潜力+学科契合度”的评价方式,分层分类对引培人才科研状况进行评价。当然,人才的引培与学科契合度、关联度考察也很重要,学校要充分发挥校院两级学术委员会的功能,坚持有所为、有所不为,推进引培人才与学科发展方向紧密契合,推进学科向深度、向特色发展,而不是

“杂”与“宽”。

其五，教师科研工作绩效（奖励）问题。在采取聘期额定工作量且不奖励论文后，学校既定的科研奖励经费肯定会大幅下降。为此，学校可利用这笔经费提高科研人员的工资待遇水平。同时，不宜“建立以院系为主导的差异化与市场化薪酬机制”。原因有三点：一是教书育人是教师学术事业的第一天职，也是教师立身之本，教师的主体薪酬应该体现平等性，亦即体现知识的平等性；二是主体薪酬平等，有利于提升基础学科教师待遇，有利于鼓励教师把心思放在本职工作上；三是允许教师薪酬有适当差异，并不是主导院系收入差异扩大，而是鼓励应用型学科人才在完成岗位工作量前提下，参与社会服务，通过转化科技成果、解决社会实践问题而获得收入多元化。在实际操作层面，学校对教师应不应该有科研奖励？在现有聘期额定工作量（含科研工作量）前提下，教师完成本职工作量后的剩余部分，可体现为额外完成工作量，对额外劳动应该给予报酬。具体的奖励办法，可结合学校对教师个人聘期科研评价及学校对二级单位科

研考核评价要求，由二级学院对教师超额完成科研工作量部分且对学院科研目标达成度有帮助的成果（即标志性成果）进行奖励。

当然，高校在“破五唯”后的科研评价，在遵循国家教育评价政策前提下，各校应有不同实践操作方略。比如应用型高校和研究型高校就应有所不同，同一学校内部针对基础型学科和应用型学科的科研评价也应不同等。总而言之，各高校要积极探索科技评价从奖励驱动向任务驱动转型，鼓励教师回归学术初心，筑牢创新基石。

（节选自《中国教育报》，2021年9月6日第6版，“破五唯”后高校科研评价如何落地？作者：刘培军，广西大学科技处）

（辽宁师范大学内刊）