

参 考 信 息

江苏理工学院图书馆主办

第 14 期 (总 228 期)

2018 年 12 月 13 日

本期要目

特别关注

杜玉波：着眼世界水平 着力中国特色

——对办好中国特色社会主义大学的再认识.....(2)

教育探索

塑造优良教师文化.....(4)

高校管理

北理工：课程建设主打“精致牌”.....(7)

上海理工：给“青椒”腾出成长空间.....(8)

杜玉波：着眼世界水平 着力中国特色

——对办好中国特色社会主义大学的再认识

第一 把培养一流人才作为核心使命

培养什么人，是教育的首要问题。现代意义上的大学延绵数百年，其间受到各种力量的影响，经历了深刻的变化，伴随经济社会的发展，大学的功能也随着时代的发展变化而逐步拓展，但大学作为教师和学生学习共同体的本质没有变，人才培养的第一功能和核心使命没有变。

我们的教育必须把培养社会主义建设者和接班人作为根本任务，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。当下，我国正在统筹推进一流大学和一流学科建设，它的根本立足点和出发点，就是要扎根中国大地，建设中国特色的“双一流”。这个“一流”的内涵很丰富，要素有很多，标准是多元的，各种类型的高校都可以争创一流。一流的核心就是要坚持立德树人，培养一流人才。一流人才既包括学术大师、兴业英才、治国人才，也包括社会需要的高素质专门人才和技术技能型人才。

大学要培养一流人才，必须要努力构建德智体美劳全面培养的教育体系，形成更高水平的人才培养体系，全面提高人才培养能力。要牢固确立人才培养中心地位，把人才培养质量作为衡量办学水平的最主要标准；要把立德树人作为检验学校一切工作的根本标准，把思想政治工作体系贯通到学科体系、教学体系、教材体系、管理体系；要强化以学生为本的理念，把一切为了学生健康成长作为工作的首要追求；要创新人才培养体制机制，把提升大学生的社会责任感、创新精神和实践能力作为改革的着力点，着重在坚定理想信念、厚植爱国主义情怀、加强品德修养、增长知识见识、培养奋斗精神、增强综合素质上下功夫，着力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，着力培养能够担当民族复兴大任的时代新人。

第二 把服务国家需要作为责任担当

教育兴则国家兴，教育强则国家强。大学要始终与国家和民族同心同向，要始终以国家强盛、民族振兴为使命担当。这是大学发展的动力所在，也是创建世界一流大学的

普遍规律。高校要紧紧围绕经济竞争力的核心关键、社会发展的瓶颈制约、国家安全的重大挑战，切实担负起为党分忧、为国担当、为民族奋发的历史责任。一方面，要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；另一方面，要发挥高校主力军作用，切实提高我国关键核心技术创新能力。这是大事，一定要办好。

第三 把对国家和社会的贡献作为价值追求

教育是民族振兴、社会进步的重要基石。高等教育在国家现代化进程中的先导性、全局性地位和作用更加凸显，在推动国家发展、引领社会进步、实现民族复兴中的作用更加凸显。我们的大学必须始终把对国家和社会的贡献作为价值追求，在“四为服务”中发挥不可替代的作用。

习近平总书记强调，评价是一个必须解决的老大难问题，要坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾，从根本上解决教育评价指挥棒问题，扭转功利化倾向。一所大学办得好不好，除了看它培养出什么样的人才，还要看它对国家、民族、对社会做出了多大的贡献。从根本上来说，看一所大学办得怎么样，不是看一时的规模、数据，而是要以长远的眼光、历史的视野看它培养出什么样的杰出人才。高校对于社会的最大贡献，不在于它能拉动 GDP 几个百分点，也不在于它能发表多少篇 SCI 文章，而在于其人才的培养质量，尤其是要看它的毕业生为国家和社会做了多大贡献。

第四 把扩大国际交流合作作为办学方略

高等教育的本质特征和主要功能决定了高校在发展过程中必须走开放发展道路。随着全球化时代的到来，是否具有宽广的全球视野、开放的办学理念、重要的国际影响，已经成为衡量一所大学办学质量的重要标志。办好中国特色社会主义大学，需要把扩大国际交流合作作为不可动摇的重要办学方略。

扩大国际交流合作，一方面应该把国外优质的教育资源“请进来”。具体来说，是要把国外先进的教育理念、管理方式、良好的师资、优秀的课程和教材请进来。同时，应该注意处理好“国际化”和“本土化”的关系。另一方面，扩大国际交流合作应该注重“走出去”。但是，“走出去”应该重点布局，不能一哄而上。其中，出国留学是走出去的一个重要方面，应该加强出国留学的科学规划，针对国家最需要的专业，把最有

潜力的学生选拔出来，送到国外最好的学校、最好的研究机构和国际组织学习深造。应该加大尖端人才、国际组织人才、非通用语种人才、来华杰出青年人才、国别和区域研究等五类人才培养力度。扩大教育领域的国际交流合作，既需要加强与世界发达国家的交流，也需要加强与发展中国家的合作。

第五 把加强党的建设作为根本保证

中国特色社会主义最本质的特征是中国共产党领导，中国特色社会主义制度的最大优势是中国共产党领导。加强党对教育工作的全面领导，是办好教育的根本保证，集中体现在加强学校的党建工作上。正如习近平总书记在全国教育大会上所强调的，要把抓好学校党建工作作为办学治校的基本功，把党的教育方针全面贯彻到学校工作各方面。

全面加强党的政治建设。党的政治建设，核心是政治信仰和政治方向，关键是政治领导和政治根基，基础是政治生态和政治文化。

全面加强基层党组织建设。党的领导在教育系统能不能有效实现，取决于基层党组织体系健不健全，党的建设抓得好不好。要坚持围绕中心抓党建、抓好党建促中心，把基层党建工作和教学科研社会服务等工作有机结合起来，通过基层党组织做好教师的思想政治工作，把广大教师团结和凝聚在党组织周围，这是我们最大的政治责任。

全面提升高校治理能力和水平。高校应该形成以大学章程为基础，以党委领导下的校长负责制为核心，以学术委员会、教职工代表大会、理事会为支撑的现代化大学制度整体框架。要坚持和完善党委领导下的校长负责制，把现行领导体制运转好；学习借鉴国内外办学治校先进经验，把学术组织作用发挥好；充分调动广大师生和社会各界共同参与学校建设的积极性，把民主管理与民主监督把握好，全面提升高校治理能力和水平。

（摘自：中国高等教育学会官网 2018-11-26）

塑造优良教师文化

近年来，教育界频繁出现学术造假、行为不端、言论不当等事件，有的教师素质能力难以适应新时代人才培养需要，思想政治素质和师德水平需要提升，专业化水平需要提高。这些问题，既需要从制度层面解决，也需要从文化层面审视。

人类的各项事业都可以纳入文化范畴来审视，每种职业都有其特定的文化。教师是履行教育教学职责的专业人员，是以学生为工作对象的特殊职业。教育有教育文化，学校有学校文化，教师有教师文化。所谓教师文化，也就是教师职业文化的简称。在职业文化、教育文化、学校文化的概念下，教师文化是一个亚文化。办教育、办学校主要依靠教师，这是由教育和学校的性质决定的。因此可以说，教师文化是教育文化、学校文化的核心组成部分。

以继承良师传统塑造教师文化

自教育事业诞生以来，教师的作用就无可替代。韩愈在《师说》中写道：“古之学者必有师。师者，所以传道授业解惑也。”放眼古今中外，我们可以看到那些流传久远的良师传统。孔子一方面先后“问礼于老聃，问乐于苾孙，学琴于师襄”，另一方面广收门徒，相传“弟子三千，贤人七十二”。苏格拉底被认为是第一个当公众教师的雅典人，他把个人的全部时间和精力都献给了教育事业。有人问他是哪里人，他从来不说自己是雅典人，而回答说自己是世界人。他将宇宙视为自己的故乡，把自己的知识投向教育对象，热爱全人类，与全人类交往。以教师为志业，以育人为乐业，这样的例子不胜枚举，都是教师文化的精华，永不过时并广为后世效仿。“教，上所施，下所效也”“师者，人之模范。”（《法言·学行》）学生具有“向师性”特点，教师在学生当中具有崇高地位，教师的劳动必然带有严格的示范性和导向性，这就要求教师必须具有崇高的敬业精神和道德修养，并以自己的信仰、思想、学识、人格去示范并影响教育对象。

作为身处新时代的教师，应该既善于借鉴古圣先贤的育人传统，又广泛学习“黄大年式教学团队”、全国教学名师等先进典型，以德才学识自律，以德才学识示范，以自身修为影响学生行为、以自身个性影响学生个性，努力争做教育家型的教师。

以弘扬创新精神塑造教师文化

教师文化的形成或改变不是一朝一夕能够完成的，即使教育系统的内外部环境发生变化，教师个人或群体的某些行为习惯和价值取向也不会同时发生变化。如：教书育人既要考虑学生的共同特点，又要考虑差异性特点；既要考虑学生的全面发展，又要考虑学生的个性发展等等。同时，教师文化又是历史的产物，必然具有明显的时代特征。当

前信息化、人工智能等新技术的变革，必然使教师更多地承担组织教学的责任，从而赋予了教师文化崭新的时代气息。这种变化，不仅意味着学校教育功能的变化，而且对教师基本素养和知识结构，尤其是创新精神提出了更高的要求。苏霍姆林斯基说过，教师劳动创造性的最重要特征之一是他的工作对象——儿童经常在变化，永远是新的，今天同昨天就不一样。教师不可能采用循环往复的方法对待每一届学生，更不可能因此而取得良好的教学效果。人们在提及对自己人生影响最大的老师时，往往会想起那些热爱教育、关心学生、充满激情，能够帮助学生挖掘创新潜能的教师。那么，我们该如何寻找与培养这样的老师？

钱学森关于杰出人才培养的追求，或许可以引发我们接着追问，什么样的老师能够培养出杰出人才？回答这些问题的关键在于，我们对于教师素养的基本要求是对合格教师提出的，还是针对好教师提出的。杜威说过这样一句话：教师中的天才像其他职业一样，不可多得。况且对于一个教师的评价，学校、家长、学生可能会有截然相反的判断。实际上，每个教师都应该以教学过程中创新精神的融入，以及对学生创新精神的培养作为目标来追求，包括紧跟学术前沿、提高自身素质、把握教育规律等。这些不是天上掉下来的，不可能一蹴而就，必然会经历艰苦的探索和积累。如果我们的好老师层出不穷，我们的杰出人才也一定会源源不断。

以营造尊师氛围塑造教师文化

尊师重教是中华民族的传统美德，其本质是尊重知识、尊重教育、尊重人才。“凡学之道，严师为难。师严然后道尊，道尊然后民知敬学。”（《礼记·学记》）没有尊师重教的良好氛围，很难形成蓬勃向上的教师文化。教师的政治地位、社会地位、职业地位，是教师社会声望的体现，也是整个社会层面教师文化的重要组成部分。截至2017年底，全国共有专任教师1626.89万人。如此庞大的教师队伍，要营造尊师重教的氛围，单纯依靠社会自觉是远远不够的，更要靠制度的刚性约束。虽然国家将教师的工资增加到与公务员工资相当的水准，以体现对教育和教师工作的重视，但显然还是很难将最优秀的人才吸引到教师队伍中来。2018年年初，中共中央、国务院在颁布的《关于全面深

化新时代教师队伍建设的改革意见》中提出：到 2035 年……尊师重教蔚然成风，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，教师成为让人羡慕的职业。

同时，我们还需要在师德师风建设、核心素养培养、教师地位待遇等方面制定更加具体、更具有突破性的举措，使教师的政治地位、社会地位、职业地位都让人羡慕。只有最优秀的年轻人将教师看作是让人羡慕且愿意为之奋斗终生的职业，尊师重教的氛围才能够真正形成，好教师不断涌现的良好局面才能形成，教师文化才会更加富有活力。

（摘自：光明日报 2018-12-08）

北理工：课程建设主打“精致牌”

自今秋学期起，北京理工大学梳理各课程教学内容，淘汰“水课”，合理提升学业挑战度、增加课程难度、拓展课程深度，遴选出“纳米材料基本特性测试原理与实践”“人因工程学”等 10 门“金课”。

与传统课程不同的是，这些“金课”基本具有研究性特点，尽可能激发学生在课程学习中的主动性和探索性。作为打造北理工‘金课’的一项重要举措，精品课程评选已被列为学校构建高水平人才培养体系，推进‘寰宇+’计划中课程改革的重点工程。继 2016 年全面梳理课程体系、每门课程根据学生毕业要求所对应的指标点，设计课程目标、课程内容、教学策略、考核方式和成绩评定标准后，今年起，北京理工大学又聚焦“金课”建设，组织实施了精品网络课程、精品创业实践课程、精品社会科学课程、精品通识课程和精品研究型课程建设。

“如果由你来设计儿童牙刷，你会从哪些方面着手？”“考虑实用度，手柄要符合儿童手的大小，抓握舒适，最好是卡通手柄；为了吸引小朋友，可尝试自动出牙膏功能……”课堂上，学生们或热烈讨论，或在海报上涂涂画画，不断优化设计方案。作为工业工程专业的核心课程，这种全情投入的场景在“人因工程学”课堂上早已司空见惯。校园垃圾桶的最优设计与摆放、食堂餐盘回收的路径规划、装配工作操作作业优化……

一个个充满趣味又贴近实际的题目，不仅激发了学生的学习热情，也让学生在实践研究中了解自己、了解人机系统，锻炼了研究和解决实际问题的能力。

“‘人因工程学’的核心教学内容就是以人为本。我们坚持以学生为中心的教学理念，设立清晰的预期学习成果，让学生像做研究一样做事。教师懂得如何协助学生学习，及时了解学生所需，持续改进教学过程。”任课教师、北京市教学名师薛庆说。

锤炼本科课程精品品质，让这些金课既注重知识传授，又注重学生价值观塑造、学术视野拓展和实践能力提升，同时还能成为学生成长的灯塔，是这一轮课程改革的核心。

目前，北京理工大学已启动首批 39 门课程的“世界一流大学课程对标”建设，这些课程将按照成果导向的教育理念和国际认证的要求，在坚持和发扬中国特色和传统优势的基础上，以世界一流大学对应课程为标杆，从课程目标、课程内容、教学模式、教材建设、师资队伍、达成评价各环节推动课程改革。

（摘自：中国教育报 2018-11-22）

上海理工：给“青椒”腾出成长空间

每月拿着几千元的薪水，在上海寸土寸金的地界租房、工作，工作单位要求你是一名“博士”，要有海外留学经验，要能发表 N 多篇 SCI 论文，最好还有一堆学术头衔……这样的生活和工作，你会接受吗？而这，正是当前很多高校青年教师的真实写照。拿着不高的薪水，却有可能要承受“非升即走”的科研、教学工作压力。

日前，在上海理工大学，记者见到了一些“土博士”。他们没有海外留学经历，进校时没有优青、杰青、青年千人的“帽子”，却在学校提供的“沃土”中迅速成长。上海理工大学分管人事工作的党委副书记孙跃东每隔一段时间，都要找人事处处长谈谈有关“青椒”扶持的问题。他分管人事的 4 年时间里，这所学校 40 岁以下的“青椒”数量占到所有教师数量的 45%左右，“青椒”占比以每年 1~2 个百分点的速度上升，成为学校教师群体中的中坚力量。

“他们最有活力、创新力，思维活跃，可塑性强。”孙跃东说，如果“青椒”群体过得不好、不开心，那一所学校就没有生机、没有活力，同时也“没有未来”。

一段时间以来，对一名青年教师能否“破格”的判断依据都来自于各种“帽子”。比如，拿到青年长江、杰青、优青、青年千人的“青椒”可能一下子收到好几所学校的 offer，他们往往可以根据学校制度破格成为教授、副教授。但孙跃东认为，仅以“帽子”论英雄的做法未免过于单一，“除了学术、论文水平，青年教师还有人才培养、文化传承、社会服务方面的能力，也应该体现。”因此，近年来上海理工出台了一系列多角度评价青年教师的政策措施。主要解决两个问题：一是青年成长空间够不够，二是青年有没有地方住得舒适、价格适中。

学校相继出台了针对 35 岁以下青年教师的思学计划，针对工作满 3 年首个聘期优秀青年教师的志远计划，针对有志去海外进修青年教师的乘风计划，针对特别优秀青年教师的青椒擂台赛。

思学计划获得者，可以得到每月增加 2000 元生活补贴的优待，岗位工资可以跟副教授持平；志远计划获得者，除了拿到各种科研优惠政策外，每月能多拿 3000~5000 元的补贴；乘风计划获得者，可以有为期两年的海外进修机会，每年拿到 20 万元补贴。

如果表现优异，拿到“沪江学者”，一名青年教师可以在正高职数不够的情况下，“低职高聘”——副教授聘为正教授，享受与正教授同等待遇；待编制出现空缺，第一个增补为正教授。沪江学者计划自 2014 年实施以来，一共“低职高聘”了 25 名青年教师，其中 14 人已转为正教授。学校力争让 35 岁以下“青椒”中的 60%都能享受到各种扶持政策。

很多事情，在青年教师心里，真不是钱的事儿。比如在评教授这个问题上，按照相关规定，要副教授满 5 年，在教授职位编制有空缺的情况下，一个副教授才有可能评上教授。“满 5、有空缺”缺一不可。在一些学校，符合“满 5”条件的副教授很多，到了确定谁能当选“教授”的关键节点，就要召开由学校多个评审委员会共同组成的评议

会。会上，出于各种各样的原因，每个委员支持的人选各不相同，大多数情况下，年轻的副教授通过这种方式评上教授的概率并不高。

但在上海理工，年轻人还有一条完全“凭本事说话”的晋升渠道存在。自认为在学术、工程、教学 3 个领域中任何一个领域很牛的青年教师，都可以报名参加副高青椒擂台赛。擂台赛拿奖的青椒，在副高升正高的道路上，可以缩短 1~2 年时间。

他们不需要有多少篇 SCI 论文、多少个国家级、市级课题，而只需要有“代表性成果”一个即可。“一篇重要的论文，就可以上来打擂台。”选择打擂台的老师多数都是不戴“帽子”的，但往往他们赢了擂台赛后，“帽子”也跟过来了。比如今年通过“高水平代表性成果”评上正教授的两名青椒，就在比赛后拿到了国家级基金的课题资助，“有本事，没帽子，照样可以破格”。

上海现代光学系统重点实验室的教授彭滢今年 34 岁，她在 2016 年时就通过擂台赛破格成为了正教授。“我属于‘土博士’，但这并不代表我比海归差。”彭滢告诉记者，在上理工，大家都“凭本事说话”。这也是为什么她在获得很多奖项、课题后，拒绝不少学校抛来邀约枝而要留在上理工的最主要原因，“不是钱的事儿，也不是说上理工完全没有缺点，而是这里能让你找到认可和存在感。”

记者注意到，彭滢所在的太赫兹团队，平均年龄只有 36 岁，却是世界排名第一的太赫兹研究室。此外，上理工的食品研究团队也全球排名靠前，平均年龄 37 岁。

孙跃东特别提到青年教师“引育并举”的工作思路，“既要引进高水平领军人才，更要着眼青年教师的培养和成长。”他大致算了一下，学校总体办学经费中约有 10% 的费用用于支持青椒成长的各种计划、房租增长等。青年教师对于这种支持的回报是，很多人在没有“帽子”的情况下拿到了市级、国家级的各项荣誉，并愿意踏实留在学校从事教学、科研工作。

（摘自：中青在线 2018-11-19）