

# 参 考 信 息

江苏理工学院图书馆主办

第 1 期 (总 230 期)

2019 年 3 月 8 日

---

## 本期要目

### 特别关注

教育部：历来不赞成高校举办异地校区..... (2)

陈宝生：把高校建设成为坚持党的领导的坚强阵地 ..... (3)

### 教育探索

中国大学的时代新形象.....(4)

“双师型”教师队伍如何打造.....(6)

### 他山之石

美国“阳光法案”让高校事务更透明.....(10)

## 教育部：历来不赞成高校举办异地校区

对于政协十三届全国委员会第一次会议《关于加强全国高校布局顶层设计的提案》，教育部近日在官网公布答复。对于高校扩张中出现的异地办学问题，教育部表示，历来不赞成高校举办异地校区，原则上不予审批。

教育部称，2017年2月份印发的《教育部关于“十三五”时期高等学校设置工作的意见》（以下简称《意见》），进一步明确了“十三五”时期高等学校设置工作的指导思想、基本原则和主要政策措施，对“十三五”时期高等学校设置工作进行了整体部署。按照《意见》要求和部署，各省份要在深入分析存量高等教育资源的总量、结构和条件，推动存量高等学校结构调整和质量提升的基础上，根据优化结构、补充短板原则，科学制定本地区“十三五”高等学校设置规划。

回复中还提到，《意见》还明确提出，适应经济新常态下产业结构转型升级的需要，对接国家重大区域战略和产业战略，支持确有需求、现有高等学校培养能力不足同时又确有支撑与保障能力的地区新设高水平应用型高等学校；对接国家创新驱动发展战略，支持在有条件的地区设立学科特色鲜明的高水平研究型大学，在相关学科领域开展前沿性基础研究，着力培养高层次拔尖创新型、复合型人才。

对于提出的高校盲目扩张、设异地校区、整体或部分搬迁等问题，教育部认为，我国高等教育已进入到以提高质量为核心的内涵式发展阶段，不宜盲目扩大规模。

教育部表示，如高校因办学资源紧张而选择在本地适度改善办学条件，一定程度上有助于获得更大发展空间、提升办学质量，我们对此持支持态度；如因贪大求全而盲目扩张，导致重复建设和资源浪费，应予以严格监管。

对于高校扩张中出现的异地办学问题，教育部指出，由于异地校区在办学定位、师资队伍建设和办学经费保障、办学质量和水平、校园文化遗产等方面存在诸多问题，教育部历来不赞成高校举办异地校区，原则上不予审批。高校搬迁涉及高校办学重要事项变更和高等教育布局重大调整，教育部对此一直秉持审慎态度。

教育部最后补充道，“十三五”时期，教育部将会同有关省份加强对高校建设异地校区、扩张及搬迁的监督和管理，对相关诉求严格论证，从紧审批，积极引导高等学校科学定位、各安其位、内涵发展、办出特色，促进高等教育结构优化和整体质量提升。

（摘自：中国新闻网 2019-02-22）

## 陈宝生：把高校建设成为坚持党的领导的坚强阵地

习近平总书记在十九届中央纪委三次全会上强调，要以党的政治建设为统领全面推进党的建设，取得全面从严治党更大战略性成果。我国高校是党领导下的高校、是中国特色社会主义高校，肩负着为党育人、为国育才的重大职责使命，高校党的建设在整个党的建设中具有特殊地位和作用。要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻新时代党的建设总要求，加强党对高校的全面领导，使高校成为坚持党的领导的坚强阵地。

始终把政治建设摆在首位，坚决做到“两个维护”。政治建设是党的根本性建设，决定党的建设方向和效果。要持续推动习近平新时代中国特色社会主义思想进学术、进学科、进课程、进培训、进读本，注重学习的深化、内容的消化、实践的转化，引导高校干部师生始终同党中央保持高度一致。全面贯彻党的教育方针，在培养社会主义建设者和接班人上站稳立场、把牢方向。

不断提高高校党建质量，确保党的领导在高校全面发挥作用。党的领导在高校能不能有效实现，取决于高校党的组织体系健不健全、党的建设抓得好不好。要健全高校党委领导下的校长负责制，强化党委领导核心作用，切实履行管党治党、办学治校主体责任。加快构建学校党委、院系党组织、基层党支部、党员“四位一体”的组织体系，形成党的领导纵到底、横到边、全覆盖的工作格局。积极实施高校党组织“对标争先”建设计划，做好示范高校、标杆院系和样板支部的创建工作，落实高校教师党支部书记“双带头人”培育工程，提升党支部建设标准化、规范化水平。加强民办高校、中外合作办学机构党的建设，确保党的工作在高校系统全覆盖。

创新发展高校思想政治工作，团结凝聚广大师生听党话跟党走。要适应当代大学生新变化新特点，因事而化、因时而进、因势而新，不断增强思想政治工作时代感和吸引力。深入实施高校思想政治工作质量提升工程，推动全员、全过程、全方位育人综合改革，建设好“三全育人”综合改革试点院（系），把思想政治工作体系贯通学科体系、教学体系、教材体系、管理体系，形成一体化育人格局。落实政治学习、培训轮训、实践锻炼等工作制度，着力提升教师思想政治素质。

坚持从严治校从严治教，营造风清气正的良好校园生态。要压实高校党委主体责任，做好新形势下党内政治生活若干准则贯彻落实工作，严明政治纪律和政治规矩。坚持正确选人用人导向，对政治不合格的“一票否决”。持续加强作风建设，推动中央八项规定精神落地生根。深化运用监督执纪“四种形态”，持续深化政治巡视，让巡视巡察严起来。推进高校纪检监察体制改革，深入推进反腐败斗争，大力整治师生身边的不正之风和“微腐败”问题，培育良好校风学风，让高校治理有方、管理到位、风清气正。

（摘自：中国纪检监察报 2019-02-22）

## 中国大学的时代新形象

中国大学是当代人类社会发展过程中一道亮丽的风景线，中国大学的形象成为中国国家形象的窗口，伴随着国情的变化而变迁，呈现出波澜壮阔的景象。既有传统文化的熏染，也有西方文化的冲击，更有中华民族自身艰苦奋斗的印记。从现实的情况来看，我国的大学仍处于“发展中”状态，那么中国大学的理想形象是什么呢？

**第一，坚持社会主义的办学方向。**高校只有抓住培养社会主义建设者和接班人这个根本才能办好、办出中国特色世界一流大学。马克思主义是我们立党立国的指导思想，也是我国大学最鲜亮的底色。要把中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信转化为办好中国特色世界一流大学的自信。只要我们在培养社会主义建设者和接班人上有作为、有成效，我们的大学就能在世界上有地位、有话语权。

**第二，坚持为人民做学问的科研立场。**习近平指出，我国哲学社会科学要有所作为，就必须坚持以人民为中心的研究导向。不仅广大哲学社会科学工作者需要树立为人民做学问的理念，自然科学研究者乃至一般知识分子均要树立这样的理念。也只有这样，才能保证中国大学作为科研的高地、知识生产和传播的高地，与人民齐奋进，不断出成果、出人才，为繁荣发展我国哲学社会科学和自然科学作出重要贡献。

**第三，坚持造福人类、推进社会发展创新、创造原则。**时代越是向前，知识和人才的重要性就愈发突出，教育的地位和作用就愈发凸显。人类社会需要通过教育不断培养社会需要的人才，需要通过教育来传授已知、更新旧知、开掘新知、探索未知，从而使

人们能够更好认识世界和改造世界、更好创造人类的美好未来。中国大学应该以坚持造福人类、推进社会发展创新、创造为原则，促进人类命运共同体建设。

**第四，坚持中国文化的特色元素符号。**中国大学应具有中国气派和中国风格，其中应该善于将中华优秀传统文化进行继承和创新。中国特色社会主义文化，源自于中华民族五千多年文明历史所孕育的中华优秀传统文化，熔铸于党领导人民在革命、建设、改革中创造的革命文化和社会主义先进文化，植根于中国特色社会主义伟大实践。中国大学在充分吸收中华文化精华的基础之上，以自身所包含的文化精神感召世人，使得中国大学成为世界大学中最具有文化底蕴的基本构成。

**第五，坚持多元发展的国际化合作。**“独学而无友，则孤陋而寡闻。”国际化合作是中国大学的必由之路，而故步自封最终会影响中国大学的前进道路。文明因交流而多彩，文明因互鉴而丰富。通过多种渠道的多元化的发展，国际化合作办学等有益的实践路径，促进中国大学走出去，实现互利共赢。

**第六，建设德才兼备、又红又专的高素质教师队伍。**德才兼备、红专并进是新时代中国大学师资队伍建设的的基本要求。2018年5月，习近平总书记在北京大学师生座谈会讲话中明确指出，人才培养，关键在教师。建设好中国大学，彰显出中国大学的风格，需要全国广大教师牢固树立中国特色社会主义理想信念，带头践行社会主义核心价值观，自觉增强立德树人、教书育人的荣誉感和责任感，学为人师，行为世范，做学生健康成长的指导者和引路人。

**第七，打造环境优美、设施完善、条件先进、生活舒适的美丽校园环境。**建设美丽中国离不开美丽校园的增色。良好的校园环境可以陶冶学生的情操、培养学生良好的行为习惯，为教育教学提供有效保证。景美则心旷，心旷则神怡，神怡则智清，智清则学佳。环境育人是中国大学必备的教育途径。中国大学一定会实现“学校无闲处，处处皆育人”的环境育人目标，让一景一品“春风化雨，润物无声”，达到“此时无声胜有声”的育人境界。

**第八，构建体现现代化、彰显中国特色，创新与引领人类社会发展方向的高水平科学教材体系。**习近平总书记在哲学社会科学工作座谈会上的讲话中表示，中国大学要抓好教材体系建设，形成适应中国特色社会主义发展要求、立足国际学术前沿、门类齐全

的哲学社会科学教材体系。自然科学的教材体系亦然，现代生产的科学化、现代化和社会化等特征要求生产的方式必须变化，吸纳世界上一流的自然科学知识，形成适合中国大学教育、研究使用的教材体系，成为中国大学引领世界文明发展潮流的重要动力之一。

新时代开启新征程，中国大学需要有新形象。中国大学朝着建设世界一流大学的目标奋进，必须扎根中国大地办大学，立德树人，培养具有家国情怀的一流人才，为实现中华民族伟大复兴的中国梦和世界文明的发展，作出中国特有的贡献！

（摘自：中国教育报 2019-02-25）

## “双师型”教师队伍如何打造

近日，《国家职业教育改革实施方案》（以下简称“方案”）的出台，一如滚滚春雷起萌蛰，将迎来职业教育改革发展的新时节。方案的一大亮点便是把加快标准化进程作为打造职业教育体系软环境升级版的关键举措，推出了一批制度标准，其中包括职业院校师资队伍建设标准。

方案明确提出，多措并举打造“双师型”教师队伍。从2019年起，职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘，特殊高技能人才（含具有高级工以上职业资格人员）可适当放宽学历要求，2020年起，基本不再从应届毕业生中招聘。到2022年，“双师型”教师（同时具备理论教学和实践教学能力的教师）占专业课教师总数超过一半。

如此规定，对职业院校来讲意味着什么？教师的门槛是否更高了？目前职业院校的在职教师又将何去何从？校企合作又将碰撞怎样的火花？

### “双师型”教师需文件来细化

在看到方案这一规定时，无锡科技职业学院校长孙兴洋感觉仿佛看到了职业院校师资队伍真正“双师型”的曙光，因为只有这样，职业院校技能教学水平的提升才有可能。

孙兴洋认为，职业教育作为培养技能人才的一种类型教育，教师除了要具备一般教学能力，还应具备工程实践能力（企业岗位项目实践能力），但“双师型”队伍建设一直没有找到有效的解决办法。“在以往职业院校教师招聘时，对学历要求是首位的，同

等情况下有企业工作经历的优先。每年招聘时还有意识地安排招收有 3 年企业工作经历的老师，但实际应聘者中有工作经历的比例很小，最终聘用的大多数仍是应届毕业生。

在这些从校门到校门的教师中，硕士、博士大有人在。毕竟根据《中华人民共和国教师法》规定，取得高等学校教师资格，应当具备研究生或者大学本科毕业学历。眼下已有大量硕士、博士进入职业院校，而这种趋势，也正是天津职业技术师范大学原党委书记孟庆国担忧之处，“再不规范，职业院校教师队伍的来源就出问题了，大量的博士生进了职业院校。可是职业院校是培养技术技能人才的地方，博士能承担这里的实践教学吗？他们愿意学吗？愿意教吗？这些都是问题”。

比如，石家庄铁路职业技术学院目前任职教师中，硕士及以上学历占比 91%，其中博士占比 14%。以往职业院校教师招聘学历上一般要求硕士及以上学历，这几年博士的数量和比例在增加。不过为提高教师“双师”素质，近几年在招聘中已开始从学历向实践经历倾斜。

高职院校招聘的教师大多都是高校的应届毕业生，结束学校学习便开始来校任教，实践技能基础很单薄。“为了提高教师的实践技能，学院每年拿出 60 多万元专门支持教师去企业实践。尽管这样，毕竟只是每年个把月的实践时间，在系统熟悉基层生产、历练过硬实践技能上和预期是有差距的”。

“当前，职业院校的新进师资几乎全部来自研究型高校，自身技能水平较低，也无法有效胜任技能部分的教学任务，只能‘黑板上开机器，PPT 上讲工艺’。”对此，孙兴洋也很无奈，“学校想将他们培养成为双师型、教练型师资太难，成本也太高了。像职业教育发达的德国，职业院校新进教师要求具有 5 年以上的企业实践经历。所以，方案作这样的要求不是没有道理。”

方案对教师具有 3 年以上企业工作经历的要求并非是教师的门槛提高了，而是就应该这样规定，这是符合职业教育的特征的。“职业院校是种类型教育，哪怕科研，也是要面对生产一线，解决生产一线难题。研究型大学、综合型大学大部分的科研导向不能再延续到职业院校”。

但怎么才算有效的“3 年以上企业工作经历”？“3 年以上企业工作经历”是在企业待过 3 年即可，还是要求在技能岗位上任职 3 年？孟庆国认为，关于这部分的要求需

要有进一步的文件来细化规定，“因为工业、农业、制造业等每个相关专业之间都有差异，教师的企业经历应该与所教专业直接挂钩，是能够从事那个领域的实践教学，而不是在企业待过就行。所以相关规定需细化到每个专业”。

### 应聘职教教师更难了

方案的出台可以说明明确了职业院校教师队伍改革发展的路线图，对学校来说有着很积极的意义。但对于应届毕业生来说，此后应聘职业院校的教师是否更难了？在现有的职业院校教师队伍中，又将激发出哪些化学反应呢？

方案提出，“2020年起基本不再从应届毕业生中招聘”，这对师范院校应届毕业生的个人成长规划、实践能力等方面都有了更高的要求，相比原来从院校直接到院校，是更难了。“但如果师范生在校期间就由用人单位、有关合作企业和毕业生本人签订多方协议，提前对其进行企业实践等方面的规划设计，有目标地来进行教导培养，应该能更好、更有效地奠定其为师基础”。

“许多应届毕业生刚工作时总体上职业选择指向性不太明晰，甚至是麻木的。经过3年工作后，他们会对个人的职业生涯发展有一个更现实的想法，如果此时再去应聘职业院校教师，一方面职业倾向更加清晰和强烈，同时又具有了一定的工程实践能力，将更能胜任教育教学工作，更会有职业的成就感。”孙兴洋认为这对应届毕业生来讲，未必是件坏事。

日照职业技术学院院长冯新广坦言，今后高职院校在教师招聘中必然会减少普通高校应届毕业生的比重。“这可能会让有的普通高等院校应届毕业生有所压力，但也为更多适合的人才敞开了从事职业教育的大门。他们有了企业职场经历后，再主动转行到职业教育，工作能力和工作意愿得到了双重强化，能够更好地胜任专业教师的岗位要求”。

在近日教育部举行的新闻发布会上，教育部教师工作司副司长黄伟也曾表示，接下来将聚焦“1+X”证书制度开展教师全员培训，以培育一批职业技能等级证书培训教师。其中，包括全面落实教师5年一周期的全员轮训，探索建立新教师为期1年的教育见习和为期3年的企业实践制度。实施职业院校教师境外培训计划，分年度、分批次选派职业院校骨干教师校长赴德国研修，学习借鉴“双元制”职业教育先进经验。



另一方面，冯新广想加大对企业中的能工巧匠的选拔、聘任。“我们现在恰恰缺乏有实践经验、技术能力强的企业工人师傅，下一步可能在这一块上要有重要突破，那就是突出能力导向，不唯学历凭能力，主要看他的技术水平、业务水平行不行，这可能是学校将来的一个导向”。

“当然，不一定所有老师都是‘双师型’教师，这在目前不现实，也不需要。但学校专业核心课程、进行核心岗位能力培养的老师一定要是‘双师型’教师，所以教师要进行分类分层的管理。”在冯新广看来，在过渡阶段，双师结构的教师团队可能更为实际一些，即由一部分理论教学能力较高的老师和一部分具有实践经验的老师共同构成，强调团队的协同互补。

“目前来讲，老师现在不能达到‘双师型’要求，那么就抽时间去企业锻炼，但不能所有老师一下子都去了。从眼下来看，只能一部分学校老师来上课，一部分聘请企业师傅来兼职，一课双师，分工协作，共同完成教学任务。如此一来，就会过渡到我们更为理想的状态。”

### **校企共建共育是关键**

那么问题来了——让职业教师去哪些企业进行锻炼、培养？又如何让企业的能工巧匠更愿意来到职业院校任教？

“‘双师型’教师的培养关键是教师在提高理论教学能力的同时，能有合适的企业给老师们提供工作、实践的机会，使他们有机会不断提升实践技能。”刘明生认为，“双师型”教师队伍建设的关键是“校企共建”，所以“教师培养培训基地”的建设和校企深度合作共育，对建设一支政治素质好、业务水平高、实践能力强的“双师型”教师队伍来说就尤为重要。

但新入职的教师要求有3年企业工作的经历，“是不是就这3年就足够呢？就是‘双师型’教师了呢？我们要面向企业一线培养技能人才，而生产一线的新技术、新工艺、新技能是不断更新升级的，老师们要到生产一线才能学习、掌握，所以学校和企业建立一种动态的双向交流机制很有必要，而且不可替代，这是职业教育保证质量的根本所在。”

除了让教师到生产一线去，如何让生产一线的能工巧匠来到院校任教也是个问题。以往冯新广也尝试从企业聘任兼职或专任的教师，但他发现这其中的问题也不少，一是学校的待遇和企业相比不具备竞争力，有的工匠并不愿意来；二是，如果企业工人愿意来学校兼职任教，那如何协调企业的工作？企业又是否支持？三是时间问题，一般而言学校的课程设计相对比较固定，能否与企业工作的时间灵活对接也是个问题。

黄伟曾在发布会上表示，将建设校企人员双向交流协作共同体。建立校企共建的 100 个教师培养培训基地和 100 个教师企业实践基地。职业院校、应用型本科高校教师每年至少 1 个月在企业或实训基地实训。完善“固定岗+流动岗”资源配置新机制，支持中职、高职、应用型本科高校聘请产业导师到学校任教，遴选、建设兼职教师资源库。

不少职业院校负责人认为，如果能让这些利好政策落实生根，还需相关配套的政策保障，以市场的手段来调动企业的积极性，给参与共建的企业以更多实在的实惠。

（摘自：中青在线 2019-02-25）

## 美国“阳光法案”让高校事务更透明

美国公立高校遵照各州政府的要求，在其治理中引入了“阳光法案”（Sunshine Laws），使管理更加公平透明，更多地接受外部监督。

“阳光法案”又称“信息公开法”，是应用于促使政府机关的信息向民众公开的一个通称。其基本假定是，“在一个民主社会，人民有权利知道有关公共政策方面的决定究竟是如何达成的”。美国实施阳光法案主要有两个目的——确保公共机构的决策过程透明化，预防潜在的腐败；强化对公共机构官员的问责，促使官员做出合理的决策，最终维护公共利益。

在美国公立高校的日常运行中，阳光法案的任务是监督和规范高校的效率与效能、学术诚信、财政稳健、财务监督以及决策程序和结果的公正。阳光法案几乎影响到了美国公立高校治理的各个方面，包括董事会的协商与发展、校长的搜寻与甄选、人事政策、研究与知识产权议题、预算决策与资源分配、投资与金融控股、商业谈判与交易、隶属于大学的基金会和筹资、体育运动等。

那么，公众如何获得这些信息？根据美国各州政府的要求，除了州议会批准的特定豁免事项外，公立高校必须公开会议、公开记录。

就前者而言，许多州政府规定，美国公立高校董事会以及校内各种委员会召开的会议，只要议事内容涉及公共利益，任何一个公民都有权参加。学校必须提前发布会议召开的时间、地方与议事日程，并做好会议记录。为了维持会议的秩序，校方可以制定一些合理的规则，但同时也要采取一些便民措施，以方便公众参加会议。校方不得禁止公众录音或拍摄，除非他们扰乱了正常的会议秩序。所有的会议都需要做好记录，并公开接受公众查阅。此外，会议的投票表决必须公开，而且每个参会成员都必须投票，除非是由于利益冲突的缘故而需要回避。阳光法案不允许使用“无记名投票”。

就后者而言，凡是涉及公共利益的文档、文件、信件、地图、图书、磁带、照片、胶片、录音、数据处理软件以及其他材料，无论是物理形式还是电子形式，无论是以何种方式传播，公众都可以获取。州政府规定，任何一个公民都可以审查和复印这些公开的记录。民众如果想要获得这些记录，可以向专门负责保管这些记录的人员进行索取。在获取的过程中，个人无须阐明意图，也无须出示个人的身份证明。如果法院发现美国公立高校违反阳光法案，大学的相关负责人，如董事会成员、校长等，有可能受到刑事或民事处罚，而且与其相关的表决投票或行动也将失效。

至于在美国公立高校，哪些内容可以获得豁免而无须向公众公开，是随着时间的改变而变化的，而且存在一定的争议。以最早一批实施阳光法案也最为公开透明的佛罗里达州为例，该州的公立高校具有豁免权的事项为，与研究、专利和授权相关的专有信息，匿名捐赠者的个人信息，学生的个人信息，社会安全号码以及有关教职工的评价性材料。

经过几十年的发展，阳光法案已经成为美国公立高校治理中的一部分，深深地嵌入到高校的正常运行，并成为一种制度化的存在。

首先，阳光法案契合了美国公众的价值观。美国学者麦可兰登（McLendon）表示：“即便阳光法案所附加的限制有时会让美国大学的领导者感到不舒服，甚至引起憎恨，但他们依然强烈支持阳光法案。在他们看来，公开透明在提升校园内部以及更为广泛的外部社会的民主价值中，扮演了重要的角色。”

其次，阳光法案增加了公众对美国高校的信任。美国大学利益相关者认为，阳光法案是确保公众对大学信任的基础。在他们看来，公开透明极大地提升了校园内外公众对大学的信任和支持。

再其次，阳光法案有效地预防了美国高校潜在的腐败。显然，当美国公立大学的董事会会议、人事政策、经费预算等一系列事务都需要向外公开、接受公众监督的时候，必将大大减少暗箱操作的空间，降低腐败的发生概率。

当然，阳光法案对美国公立高校的治理也带来了一些负面影响。一方面，阳光法案降低了美国公立高校的自主性。在没有实施阳光法案之前，美国公立高校可以自主地召开会议、自主地招聘校长等。但阳光法案实施后，美国公立高校的一举一动都在公众的视野范围之内。当下，美国公立高校的治理可谓是“戴着脚镣在跳舞”。另一方面，阳光法案有可能侵犯个人的隐私权。美国是个十分强调个人隐私权的国家。但是在强调公开透明的阳光法案下，如果处理不当，就有可能引发矛盾与冲突。例如，美国一些州要求公立高校公开校长或其他行政人员的年度评价材料，这引起了相当一部分人的反对和不满，因为它背后涉及个人的隐私问题。再以大学校长的遴选为例，按照阳光法案的要求，一些州的公立高校校长的遴选需全程公开。虽然这种做法可以防止暗箱操作和腐败，但也会形成一种“寒蝉效应”，让一部分优秀的潜在校长候选人望而却步。因为校长候选人不希望公众过早知道其任职动向，尤其是那些在任的候选人。

（摘自：中国教育报 2019-02-22）