

对话

厦门大学高等教育发展研究中心主任别敦荣:

本科教学评估须加强理论与队伍建设

■本报见习记者 王之康

本科教学工作开展得怎么样,直接关系到本科生的培养质量,也影响着高等教育的发展水平,而本科教学工作水平评估则可以说是丈量这一工作的尺子。

当前,我国第二轮本科教学工作水平评估已经接近尾声。那么,它开展的情况如何?从2002年初次实施至今,经过将近两轮的发展,它经历了怎样的变化?未来要想更好地提升高等教育质量,它又将何去何从?

就此,记者采访了厦门大学高等教育发展研究中心主任别敦荣。

从实施到发展

《中国科学报》:从开展至今,我国本科教学评估经历了怎样的发展和变化?

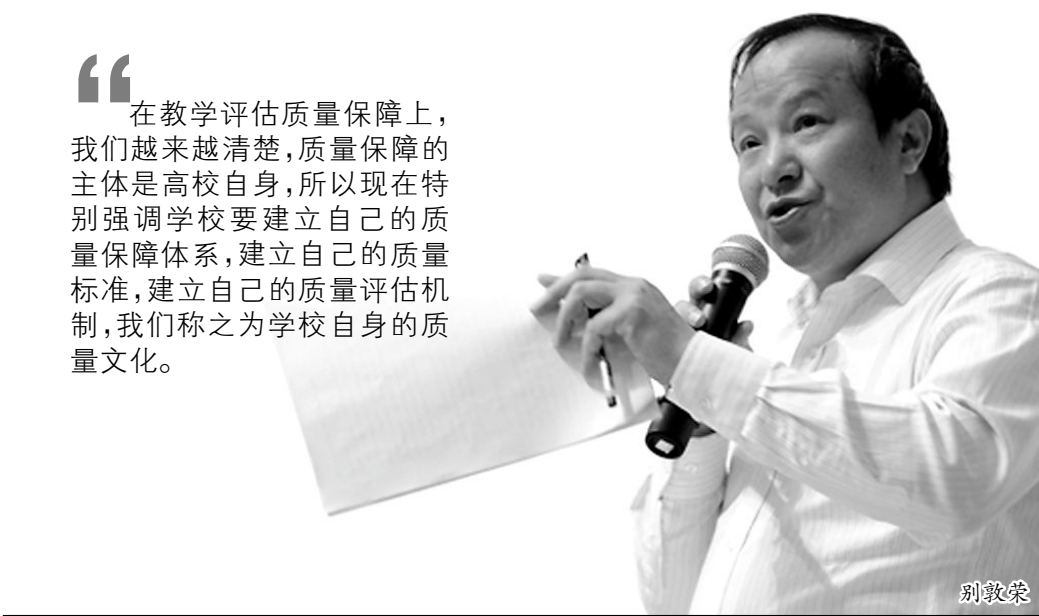
别敦荣:事实上,本科教学评估开展得很早,但真正形成完善的制度,是从2003年开始的。当时,教育部在《2003—2007年教育振兴行动计划》中,明确提出实行“五年一轮”的普通高等学校教学工作水平评估制度。所有2000年以前设立的普通高等学校都要参加这个评估,当时一共有580多所学校接受了这个评估。

应该说,本科教学评估对于高等教育的发展,尤其是高等学校办学条件的改善发挥了重要作用。

当前,我国正在进行第二轮本科教学工作水平评估,本轮评估分为两类,一类叫合格评估,一类叫审核评估。对于接受了2003年开始的那一轮评估的学校进行审核评估,对于2000年以来新设立的本科院校进行合格评估,其中部分新建的但合格评估的院校接受审核评估。这两类学校分别在进行评估,现在已经接近尾声,根据计划明年要全部评估完。

合格评估着重条件评估,就是办学的基本条件是否达标,这一评估有其标准。审核评估着重考察学校在水平评估基础上的发展情况,所以没有固定的标准,它的基本原则就是用学校自己的尺子测量自己。对此,不同类型、不同层次的院校要根据自己的实际情况确定办学定位、发展目标和人才培养标准,而评估则是要看其目标与标准达到了怎样的程度。

《中国科学报》:2003年至2008年的首轮本科教学评估,可以说是我国高校大规模扩招的背



别敦荣

景下开展的,所以,评估指标体系紧扣高校教学基本设施、师资队伍数量与结构等成为该轮评估的特点。那么,第二轮本科教学评估有着怎样的特点?

别敦荣:根据教育部的要求,本轮本科教学评估要讲究四个度,就是办学定位和人才培养目标与社会需求的适应度、教师教学资源条件对人才培养的保障度、教学质量保障体系运行的有效度以及学生和社会用人单位对教学质量的满意度。这几个度是要考察学校整体运行是否有效,最后的质量是否令人满意。可以说,明确这几个度就是本轮评估的最大特点。

从高调到低调

《中国科学报》:最初,本科教学评估的实施招来了诸多批评之声,甚至还有人建议取消评估,理由便是劳民伤财,干扰了正常的教学过程,并没有达到“以评促建”的目的等。那么,实施了十几年的本科教学评估是否真的如此呢?

别敦荣:这件事要从两方面看待:一方面,对于上一轮评估,大家的批评声音确实很大;另一方面,它产生的实际效果也很好。我曾听到很多人讲,如果没有上一轮评估,各个学校的办学条

件不可能解决得那么快,师资力量也不可能配备得那么整齐,学校的办学规范也不可能那么快地建立起来。

所以,上一轮评估虽然有一些批评之声,并造成了较大的社会反响,但它的效果和成绩依然很大,对于我国高等教育的发展也起到了很大的推动作用。

《中国科学报》:我国最初实施本科教学评估时可谓轰轰烈烈,与之相比,如今却稍显低调,这是为什么?

别敦荣:实际上,即使是对之前的评估持批评态度的人,也不能否认评估所产生的效果,他们的批评主要还是针对评估过程中所出现的一些问题,而这与评估本身没有太大的直接关系。

本轮评估从上一轮评估中吸取了很多经验教训,在操作组织上更加规范、更加严谨,纪律要求也更加严格。比如,在上一轮评估中,个别学校超规格接待,产生的社会影响不太好,这一轮评估在学校的接待方面要求非常严格,对于住宿、用餐、人员安排和接待用品、用车以及接机、送机等都进行了很严格的规定。所以,应该说这一次评估的社会反响就没有出现什么负面的内容,从社会角度来讲,有一点悄悄地进行的味道。这也就解释了为

记者快评

反性别歧视,不妨公开招聘理由

■温才妃

最近,华中农业大学一则招聘辅导员的新闻惹来争议,根据要求,该校将招聘男性6名、本校女性1名,被媒体质疑为性别歧视。后经校方解释,学校多年的规定要求辅导员必须在学生宿舍与学生同吃、同住、同生活,目前辅导员队伍男女多男少,不便于对男生进行教育管理。

就业歧视在我国是越来越敏感的话题,“男性优先”“限招男性”等字眼引起了女性的强烈抗议。可以说,舆论大胆质疑就业歧视,本身代表了社会进步。在国外,甚至就有就业歧视的法律,保障就业中的性别权益。

但是,是否在招聘中,但凡提出男女比例要求或要求男女老少、只招男性,就是所谓的就业歧视呢?显然也不是这样的。有些特殊行业是根据性别匹配度来招聘的,比如,矿业、海上作业等岗位天然适合男性,而护士、幼师等职业更加青睐女性。华中农大的招聘理由,从方便管理男生的角度上考虑也在情理之中。

那么,用人单位又该做些什么才能得到社会理解,避免动辄遭受质疑呢?

一个毋庸置疑的观点,大学不能带头从事就业歧视的行为,甚至要为反就业歧视做表率。如果大学自身都不能摆正观点,那么用人单位显而易见的就业歧视就更加明目张胆。但在操作中能否更合理一些呢?

一些企业招聘中,尽管在笔试、面试中不作性别要求,但在录取时还是“重男轻女”。包括大学在内的招聘,要避免陷入这个导向。

更重要的是,用人单位在公布了招聘比例的同时,应该将如此设置的理由说清楚。这样不仅有助于公众消除误解,也方便社会监督,督促改正不当行为。当然,也有人质疑,理由可以很主观,任由用人单位编造“合理性”,但是一旦将其公开便要接受社会监督,以及同行质疑。就算一时糊弄了外行,但是同行的眼睛是雪亮的。随着社会公平正义的提升,女性地位的提高,相信会有更多的人不会继续对招聘中的性别歧视保持沉默。

而对于社会上针对就业歧视的质疑声,笔者认为,需要有这样一股推进力去发现问题、解决问题,无则加勉,有则改之。在发展过程中的某个点,任何试图去阻止、堵塞发声的行为,都不利于解决就业歧视问题。它需要的是社会合力的共同推进。

域外传真

大学知识成果转化促英国经济发展

■鲁思·麦克南

一个好的想法通常产生于突然顿悟的一瞬间,这些灵光一闪的瞬间总会让我们觉得一个重大的发现即将诞生,但是通常来讲,很多来自于灵光一现的想法也仅止步于此,很难有进一步的发展。对于那些成功的发明家来说,找到让自己的想法成功的正确点是个漫长又曲折的道路,其中总是充满了希望、失望和各种革新。英国政府近期提出的新知识转化框架能够帮助大学将其研究进行商业化,这是一个好的想法,但同样,我们也需要找到正确发展的点。

对于英国经济发展来讲,企业家们将一个重大想法转化为实际是很重要的,但是这些企业家并不只是诞生、成长于英国的企业界。在英国,有1000多家企业是由大学的学者们运营的,他们勇于冒险尝试,将自己平生投入的研究商业化。

比如2Dtech公司就诞生于曼彻斯特大学石墨烯研究商业应用中。而牛津大学的Run3D有限公司则是利用生物机械工程,帮助爱好运动的人们避免运动过度或不当产生的身体损伤。还有谢菲尔德大学的Magnomatics公司,他们设计出了不需要挡位的变速箱……

高教观点

高校自主办学,必须建立信息公开机制

■熊丙奇

有媒体报道,教育部近日发出通知,要求高校10月31日前须向社会发布信息公开年度报告。今年高校的披露工作较往年更加细致和透明,相较去年,多家大学邀请了第三方对捐赠收入和和使用情况进行审计并公布结果。各大领导出国(境)透明度显著提高,费用支付来源、出境日期、出访具体内容都在公开之列。但部分高校未公布领导兼职是否取酬,校办企业资产经营信息仍有更新滞后的情况。

推进高校办学信息公开,是提高高校透明度、监督高校依法办学、防止高校出现教育腐败和学术腐败的重要措施。为落实高校信息公开工作,教育部在2009年实施《高等学校信息公开办法》的基础上,于2014年制定了《高等学校信息公开事项清单》,要求高校必须按照《清单》要求,公布办学信息。这一《清单》发布以来,高校的透明度明显增强,公众也对高校信息公开的满意度大为提升。这表明,只要抓实、抓细,是可以解决高校信息公开的难题的,而从“抓细”角度看,我国高校信息公开,还需要在公布每一项开支的细目上下功夫。

目前,高校的信息公开相比以往已经取得很大进步,但在细化方面还有很大的提升空间。

因此,英国如果想要保持世界发明的领先地位,就需要提高这些研究型企业的比例,而不是将这些技术或企业变卖掉。就像英国高等教育大臣乔·约翰逊在给英国高等教育基金委员会的发言中所说的那样,我们的大学需要找到一个新的位置,加速吸收已经在一些大学中存在的研究成果商业化成功案例的经验,让其成为一种发展主流。

这一决定有一些数据分析背景。英国的专利申请数量在近十年内增长了约150%,增长最多的时期是前五年。从大学中诞生出的企业虽然数量有所增长,但是能在成立3年后持续运作的企业数量在2009年到2010年间处于一个停滞状态,英国大学的研究商业化进程处于一个糟糕的情况。面对这样的问题,乔·约翰逊提出了知识转化框架,它用于检测和为校企合作等方面提供一个标准,目的在于鼓励英国各大学,通过建立公司、知识产权许可和建立商业合作关系来加强其社会经济影响力。

这个框架无疑会受到欢迎,特别是那些刚刚起步的公司,他们面对大量的可合作高校犹豫不决,这一框架将会帮助他们找到最适合的合作伙伴。当然,框架还需要将英国大学的研究和知识成

果投入到建成已久的各种规模的公司企业中去,来帮助这些企业发展新的产品和新的服务,这与支持那些刚起步的公司一样重要。

总之,英国大学知识研究成果转化和大学研究商业化对英国经济发展十分重要,只要我们用对了方法,加上适度的刺激,相信我们的新知识转化框架不但会帮助提升英国企业和大学的国际声誉,还将扩展英国的经济发展。

(作者系英国技术战略委员会“创新英国”项目总经理,许悦编译)



图片来源:卫报网

有出现科研人员纷纷滥用经费,用科研经费支付自家水电煤费的问题,是因为所有开支的细目都必须公开。

目前看来,师生和社会公众对高校信息公开还不满意的地方,也就是信息公开没有做到细化。有的高校公开了领导兼职的情况,却没有公开兼职是否领薪酬,具体薪酬是多少,而这一信息是应该完全公开的。有的高校比较及时公示了自主招生、特长生等特殊类型招生的计划、办法和名单,也在招生网站和微信上公布信访举报电话,但只公示考生的姓名、性别、毕业学校这些信息,这些信息是十分有限的,甚至可能本校的学生都不知道这名考生究竟是哪一位,而利用现在的网络技术,高校完全可以公开更多不涉及考生隐私的信息,比如可供查阅特殊类型考生的获奖信息资料,以及学校面试专家组对考生的综合评价。

进一步公开更加详细的办学信息,一方面需要教育部门加强监管,对高校信息公开提出更细的要求;另一方面,则需要推进高校现代治理,我国正在推进落实高校办学自主权的改革,让高校用好办学自主权,必须建立相应的自主办学机制,其中就包括信息公开机制。(作者系21世纪教育研究院副院长)

新工科建设是我国高等教育适应新技术、新产业和经济发展提出的重大改革措施和战略部署。教育部的新工科建设实施方案中,明确提出不同层次院校的新工科建设有不同的目标和要求,地方高校的工科人才培养要对区域经济和产业转型升级发挥支撑作用。

虽然新工科建设举措是在2017年初正式提出来的,但对照新工科建设的理念、要求和路径,江西理工大学长期探索和实践的工程教育改革,正契合了地方高校新工科建设的要求,为地方院校的工科专业人才培养构建了一个新工科建设的范例。

目标:服务区域经济和产业发展

坚持应用型人才培养目标,服务区域经济社会和产业发展是地方高校的使命。江西理工大学从创办发展到今天,始终坚持为区域经济和行业发展培养应用型人才,把服务区域经济和产业转型升级作为根本使命。从学校的四个主要发展路径可以看出,学校的工程教育发展是一部应用型人才培养的历史。

1958年,江西理工大学创办在誉称“世界钨都”的赣州,学校在创立之初发展的专业都是面向钨资源等有色金属行业的工科专业。

江西上饶饶兴有着亚洲最大的铜矿资源,上世纪70年代末,国家在鹰潭建立大型铜冶炼与铜材加工企业——江西铜业集团公司,为了更好地服务于江西铜产业的发展,学校紧跟区域产业发展需求,适时设置有关铜冶炼和材料加工相关专业,致力服务于铜冶炼和铜材加工的人才培养与科技进步。

上世纪70年代在赣南发现离子型稀土资源,以中重稀土含量为主的南方离子型稀土是世界独有的宝贵资源。为了更好地服务于赣南离子型稀土资源的绿色高效利用,学校从人才培养到科学研究都强力介入这一领域,再次推动着学校服务区域经济发展的进程。

进入新世纪,世界对新能源、新材料和生态环境空前关注,全球大学和研究机构都竞相开展新能源和新材料的研究与人才培养。新能源和新材料技术的发展再次把学校工程教育推到了新关口。为此,学校一方面对传统工科专业进行转型改造,另一方面及时设置新兴的交叉工科专业,直接为赣州的能源、新材料等新兴产业发展服务。

路径:产教深度融合建设学科平台

目前,江西理工大学设有52个工科专业。所有这些专业都是面向区域经济社会发展和产业需求来设置,为了更加紧密地与区域产业融合,学校着力打造特色学科专业群,大力培育一批优势突出、特色鲜明的工科专业,突出新工科建设要求和行业特色。

通过产教融合、校企合作,定向培养等模式,大大提高了江西理工大学的人才培养与社会需求的符合度,为企业招到合适稳定的毕业生提供了保障。校企合作的企业定向培养方式实现了双方“优势互补,合作共赢”,实现了学生、学校、企业三方共赢。

在企业定向培养人才的过程中,学校不仅为企业培养定单式人才,为企业发展提供了人才保障,同时学校依托企业建立学生实习实训基地,培养大学生创新创业实践能力,把企业打造成学校的人才培养基地。

机制:构建校企协同育人新模式

新工科建设虽然是2017年初才提出来的,但一些理念和要求早已体现在江西理工大学工程专业的人才培养实践中。从2008年起,江西理工大学便开始探索“理论与实践紧密结合、教与学紧密结合、学校与企业紧密结合+全面素质教育”的工程技术人才培养模式。其中,校企协同育人是工程教育改革最重要的内容之一,学校通过创新合作模式,构建校企协同育人新机制,推动学校大多数工科专业通过不同方式与企业合作开展协同育人。

基于工程实践能力培养,学校与企业合作开展“3+1”人才培养模式改革,校企联合培养适应现代智能制造业要求的专业技术人才。为此,学校与多家企业联合开设了实验班,这些实验班的最大特点是企业深度参与人才培养,企业高度重视实验班人才培养改革,精心分析社会行业对人才规格的要求,为学校制定人才培养方案提供客观依据。

新工科建设提出的地方高校的工科专业人才培养要加强产教融合,校企协同育人,要对区域经济和产业转型升级发挥支撑作用的目标要求,完全契合了地方高校的工程教育改革方向。地方高校的新工科建设要坚持好人才培养的应用性,培养过程的实践性、培养路径的协同性和服务面向的区域性。产教融合和科技成果转化,培养工程实践能力和创新能力强的工程技术人才,为区域经济和产业的转型升级提供技术支持和人才支撑,实现地方高校人才培养的价值和作用。

(作者系江西理工大学副校长)

地方院校工科人才培养须构建新范例

■温才妃