

“绑”住教师的“国际化”指标能松开吗

■樊秀娣



伴随着中国改革开放的深化和综合国力的增强，教师在教育科研活动中融入“国际化”的形式和内容日趋多样化，那些评价教师用的“国际化”指标早已经不合时宜，有的甚至已成为教师学术发展中的负担，是时候正视现实了。

方式方法，以及其成效体现，各有侧重。比如，相比之下，理工科的学术成果可能更强调在国际学术会议上展示与交流，而人文社会科学学术成果的受众则可能更多在国内；教师需要了解国外相关情况时，有时带领学生通过网上查询，其速度、效率和学生受益面远超过教师个人亲赴国外调研。此外，教师一旦确定了科研主题并进入到研究前期，一般都会愿意“一个猛子扎入其中”，只有获得初步研究成果后，才会产生与人分享的意见。总之，教师教育科研的“国际化”路径多种多样，哪条路径最有益于教学与科研需要具体情况具体分析，用一些特定的“国际化”指标往往难以体现。因此，将“绑”在教师身上的“国际化”指标松开，有利于让教师理性地选择适合自己的学术提升路径。

再者，教育科研“国际化”是国家强盛的必由之路，其重要性无需赘述，各种教育科研评价重视“国际化”指标也完全正确。但对学术机构和个人而言，教育科研“国际化”成果的评价不能只关注量化的数据，忽视其实际的内容和质量。如果放任“国际化”评价只流于形式和表面，将会导致不少教师因为应付各种国内外的国际学术会议，无暇顾及应有的教学科研工作。在这方面，学术机构或个人为“国际化”指标而“国际化”的现象也应该引起相关部门的高度重视。比如，关注学术机构成员在国际重要学术会议上作主旨报告（国际会议有声音）次数、在国际学术组织和期刊任职（国际组织有任职）情况等，其初衷是鼓励学术机构或个人开展高层次的“国际化”活动，但如果对其中“国际重要学术会议”概念界定不清

楚，就会让个别机构和个人以为在国内办个大规模学术会议，再有几国外专家参与，就可以戴上“国际重要学术会议”之名了。此外，教育科研“国际化”的根本目的在于提高教育科研的质量，而现在大多数的“国际化”指标，反映的仅是学术机构和个人的“国际化”状态。真正的“国际化”价值和成效存在于“国际化”内容本身，有些需要相当一段时间才能显现。因此，上级管理部门对学术机构和个人“国际化”评价，不能只盯着几个指标数据下定论，而更关注其实际贡献和教学科研成果的“国际化”水平。相关部门尤其要制止个别机构和个人为了把“国际化”指标做上去，有意炮制一些所谓高档次的“国际学术会议”。这种会议“大咖云集”，相互吹捧和瓜分国际会议“职位”“头衔”，但实质性的国际学术交流和讨论却很少。这种把“国际重要学术会议”办成名利与交际场的做法，助推了学术氛围的浮躁和短视，不利于广大教师“潜心”于“国际化”教学科研工作。再次强调，“国际化”对中国教育科学事业发展十分必要。之所以提出要松开“绑”在教师身上的“国际化”指标，其意图就在于切实提高中国教育科研的“国际化”水平和效益。说到底，重大原始创新科研成果和解决“卡脖子”问题的核心科技成果，才是中国教育科研“国际化”的追求目标和最大成果。（作者系同济大学教育评估研究中心主任，本文为同济大学“教育科技评估政策研究”（项目编号22120200324）阶段成果）

（上接第5版）
相比之下，这些文本中仅有少量涉及非学术因素，除提及导师要为研究生提供适当的职业发展支持、心理支持外，对研究生生活、思想、经济等方面是否需承担责任，文本均鲜有提及。在道德品行培养方面，也仅强调导师要做好专业榜样，培养研究生科研诚信品质，至于学生其他道德品质的培养，并未纳入其中。
与之相对的是，早在2013年，教育部、国家发展改革委、财政部便联合发文，要求高校改变单独评定研究生导师资格的做法，同时，一旦研究生发生学术不端行为，导师应承担相应责任。
“这说明在美国高校，导师的指导责任设定并没有被泛化，这点是值得深思的。”李晓宇表示，换言之，国内高校导师是需要进行一定程度的“减负”的。

弹性的边界
在导师责任的问题上，有该“减负”之处，但在某些方面也需要更加明晰的要求。
《准则》出台后，对于后续的工作，教育部有关负责人曾表示，各地各校要结合研究生导师队伍建设实际，一方面做好宣传解读，帮助导师全面理解《准则》内容，做到全员知晓；另一方面要完善相关制度，将《准则》真正贯彻落实到研究生招生培养全方位、全过程，强化岗位聘任、评奖评优、绩效考核等环节的审核把关。
这正是华东师范大学教育学部研究员李海生十分看重的。在接受《中国科学报》采访时，李海生表示，近年来部分培养单位已出台的一些导师行为规范来看，其内容有待完善，相应的原则、尺度也有待统一。
“具体的导师行为规范中，应明确违规者所应承担的责任，明晰相应的惩罚性条款，增强可操作性。”在李海生看来，目前为很多人所诟病的研究生导师权力过大的问题，实质上就源于对导师的学术指导权力缺少相关的制约机制。导师指导过程中的自由裁量权过大，致使许多指导行为无法规制，因此，需要充实导师行为规范的具体内容。
然而从另一方面，导师指导是一种基于“学问”和“资格”的特殊权力，具有鲜明的专业自主性和自律性，这就使得刚性的文本内容往往在具体的导师行为问题上，缺乏足够的针对性。
“导师与研究生的师生关系具有特殊性，两者的责权关系在相关的法律和制度规范中具有较大的弹性空间。”在一篇文章中，衡阳师范学院教育科学学院副教授左崇良表示，研究生导师的责权划分应该考虑师生双方的精神需求，合情合理地确定一个弹性的边界。
对此，李海生认为，可以采用概括式和列举式相结合的方式，对导师行为规定禁止范围，从而将标准的“文本”转化为一系列可评判的实施策略和认定指标，并明确相应的惩戒措施。
“在我国，对于违法违规事件的判断主要基于法律法规文本，虽然具有很强的体系化优势，但灵活性上相对不足。相比之下，英美等国则以判例为主，更加灵活。我们当然不能全盘照抄国外，但在某些方面，是否可以做一些借鉴呢？”李海生说。
（应受访者要求，文中刘浩、李晓宇为化名）

底线VS理想：研究生导师权责边界何在

高教观澜

治理“唯论文” 需打“组合拳”

■孙雷 何玉龙

中共中央、国务院日前印发《深化新时代教育评价改革总体方案》，着力强调树立科学的教育评价导向，为党育人、为国育才。事实上，今年以来，国家相关部委已先后印发文件，提出治理当前教育评价中“唯论文”不良风气的一系列措施。
这一系列措施对于破除“唯论文”之风，营造求真务实的良好学术氛围具有重要的现实意义，但要做好这方面的工作，依然需要打好治理的“组合拳”。
大学是追求真理的地方，大学精神的捍卫在于教育大学人求真、求实、求新的精神。但当主管部门和高校把发表多少论文、获得多少经费当成评价的“硬指标”时，很多人迫于职称晋升、业绩提升等现实压力，忽略科学研究的本质和根本目的，片面追求成功率而“跟风克隆”，把大量的时间、精力用在论文上。这已经在本质上将自身从学术的探索者，变成了学术的“打工仔”，并间接催生了学术腐败和学术诚信问题。
需要注意的是，“唯论文”风气的形成并非一朝一夕，有其固有的时代背景和内在逻辑因素，比如特定历史时期资源分配的影响、考核激励的影响、学术问题行政化的影响等。
这种评价标准在特定的历史时期有其存在的合理空间，但是当前我国已建成了世界上规模最大的高等教育体系，高等教育即将由

大众化阶段进入普及化阶段，伴随着更深层次、原创性、前沿性和引领性的开拓研究，此时“唯论文”的功利化不仅影响了教师的工作态度和科学精神，久而久之也必将影响学生世界观、人生观、价值观，导致青年学生更加浮躁，最终将波及到社会生活方方面面，不利于社会发展进步。
可以肯定，无论是从人才培养、科技创新还是社会发展的角度，“唯论文”的教育评价现状都亟待解决。而要从根本上解决“唯论文”顽瘴痼疾，除了落实治理政策之外，各级各部门也要协同工作，多层面联动。
从国家层面而言，科学的评价政策是治理“唯论文”倾向的一大“利器”。在这个方面，需要注意两个方面。
首先是鼓励高校和学科的多元发展，给予高校更多自主权，创造更加适合自由探索的大环境。众所周知，研究型大学与应用型大学发展侧重点各有不同，不同区域和层次的大学关注的重点也不同，不同学科的发展方向更是差异很大，故不必强求一致。可以按类别、按区域考核评价高校，也可以研究每一个学科的特点和评价办法制定相应发展规划，办学思路由以高校整体为一个主体向以学科整体为一个主体转变。
其次，积极发挥政策指挥棒作用，大学的核心任务是人才培养，要重新重视教师在人才

培养中的作用，回归教师的显性职责。对此，《深化新时代教育评价改革总体方案》已经做好了政策设计，接下来还需各有关部门及高校将此落到实处。
需要强调，破除“唯论文”并非拒绝“搞科研”，真正的科学研究能够将最新知识、最前沿的学术探索带上课堂，与人才培养是相互促进的，所以要鼓励教师真做科研，做真科研，做有益于人才培养和社会进步的高水平科研，严厉打击学术不端行为，严肃处理“唯论文”问题。
同样，破除“唯论文”也并非拒绝“写论文”，而是要讲论文的质量，注重论文的创新性与对社会的实际价值。
同行评价是国际公认最重要的科学评价方法，要采取加大盲审力度等方式，真正发挥同行专家的作用，并在评审中引导专家不简单以论文相关指标代替专业判断，负责任地提供专业评审意见。同时，倡导各学术评价机构做大评审专家库，建立专家评价信誉制度和退出机制，引导专家重视自身声誉，营造学术自由环境，从而形成公平公正的学术评价环境。
在学校层面，破除“唯论文”也并非拒绝“搞评价”，而是拒绝单一性。高校在探索、制定多元化教师岗位考核及职称晋升评价标准的工作中，要注意结合教学型、教学科研型和科研型等各类教师岗位的具体要求。此外，也要结合实际，重视不同年龄段教师工作侧重点不

同的问题，并对教师师德师风、教学科研业绩参与管理、社会服务等各类工作成绩进行综合评价，建立准确、多元、科学评价体系。
在这一过程中，要注意保证教师科学研究环境的宽松，从而使其拥有更多包容、自由的探索机会，更有利于展现自身能力和水平的平台，更能体现公平、体现价值的竞争方式。
当然，对于教师个人来说，也应该以“四有”好老师标准严格要求自己，做学生成长成才的领路人，尤其是在做学问、培养人上，要专心致志，勇敢进行理论创新、方法创新、技术创新、知识创新，把自己的才华和能量充分释放出来，为办好人民满意的教育奉献力量。
（作者分别为东北大学副校长、东北大学继续教育学院党委副书记兼副院长）



福州大学：以党建引领“双一流”建设

■赵鹏 许晓凤

近年来，福州大学强化党建引领，始终高擎党旗砥砺前行，坚持立德树人，牢牢把准社会主义办学方向，不断深化教育改革，全面加强党建，为学校“双一流”建设提供了强有力的政治和组织保障，为实现中华民族伟大复兴培养合格的社会主义建设者和接班人。
狠抓领头雁，“双带头人”成效显著
近年来，福州大学全面实施教师党支部书记“双带头人”培育工程，坚持把教师党支部书记培养成“党建带头人”和“业务带头人”，重点从党员学术骨干、学科带头人中选拔教师党支部书记。作为“双带头人”的代表，该校数学与计算机科学学院教授吴英杰虽然出自地方高校，但他所在的ACM(美国计算机协会)协同创新团队党支部孕育下的ACM团队，已经先后9次晋级ICPC(国际大学生程序设计竞赛)全球总决赛。作为一个由教师和学生构成的党支部，在人才培

养、学科建设和党建引领上，吴英杰的“双带头人”角色起着重要的作用。
“双带头人”不仅意味着是业务的骨干，更是福州大学基层党建的一面旗帜。ACM协同创新团队党支部在“双带头人”的带领下，积极探索高校计算机拔尖创新人才培养的新模式，坚持以学生为主体，将课程教学、学术研究与学科竞赛相结合。支部科学研究的深入和核心课程教学的改革，为学科竞赛人才脱颖而出提供重要支撑，发挥了主动协同育人的作用。
与此同时，该校还健全完善教师党支部书记激励保障机制，实行了“双带头人”教师党支部书记津贴制度。完善谈心制度，各二级党委书记每学期至少与本单位“双带头人”教师党支部书记进行一次谈心，及时了解他们的思想、工作情况，指导做好工作，激发干事创业的热情。现在，全校教师党支部书记“双带头人”比例达到100%。
目前，福州大学石油化工学院催化中心党支部书记工作室入选教育部首批全国高校“双带头

人”教师党支部书记工作室；化学学院分析化学党支部书记工作室入选首批福建省高校“双带头人”教师党支部书记工作室。
建活党支部，创新创业勇于担当
为健全组织建设，福州大学将组织横向设置到底，纵向设置到底，推进本科生党支部建在班上，研究生党支部建在专业方向上，在重大课题组、学科组、科研平台、创新团队上建立党支部，充分发挥支部主体作用和党员先锋模范作用，激发党建工作推进科技开发和成果转化的新动能。
北斗团队党支部就是这样一支建立在创新创业团队基础上的党支部。该支部以“国家和地方产业发展需求—核心技术和产品研发—学科问题凝练与人才培养”为轴线，鼓励成员将产学研与社会需求相结合，促进科技成果如“蒲公英”般有效扩散。
除了福州大学物理与信息工程学院2017级

博士生的身份外，陈诚斌还是北斗团队党支部书记。在他的带领下，北斗团队党支部通过带头打先锋、站排头，推动“科创融合”，使支部党员成为贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想的排头兵、创新创业教育的先行军。
据介绍，该支部党员所建团队先后参与了国家发展改革委等重大专项项目19项，金额超800万元。产品被多家主流企业采用，并成功用于杭州G20保障等项目。其中，北斗短报文通信射频频模块的市场占有率名列全国第一。眼下，该支部的成员们正在积极备战第十二届“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛。
在“把专业创新创业人才培养成党员，把党员培养成专业创新创业人才”的“双培”运行机制引导下，福州大学涌现了物理与信息工程学院北斗团队党支部、数学与计算机科学学院ACM协同创新团队党支部、机械工程及自动化学院小科技创新创业团队党支部等，使党支部成为人才培养、科学研究和创新创业的高地。

注重品牌建设，党建业务同频共振
福州大学注重打造党建品牌，以党建加强人才培养、引领科研攻关，形成了一系列“党建+”品牌。
在实践中，学校立足国家战略需要和区域产业急需，鼓励支部以社会服务为导向，结合党员学科专业特色，主动融入国家和区域经济社会发展；支持支部与合作企业党组织开展共建，以党建促科研，实现“双提升”。
此外，该校还组建了以博士生党员为主的社会实践服务队，深入地方、企业开展科研攻关、科技帮扶和社会服务。
“刘敏榕工作室”党支部是该校“党建+少数民族人才培养”的重要品牌，工作室主要面向新疆少数民族学生，坚持“同他们学习党的方针政策和新疆民族政策等，引导他们树立正确的“三观”，通过多种形式帮助新疆学生补短板、强信心、提成绩。新疆学生期末英语平均通过率从30%提升至93%，高数通过率从40%提升至86%。
春风浩荡满目新，扬帆奋进正当时。福州大学以党的建设为统领，牢牢把准立德树人这一根本任务，充分发挥高校基层党组织战斗堡垒作用，为培养社会主义合格建设者和接班人打下坚实的红色基础。