

华南高等工程教育研究(季刊)

编辑委员会

顾问:王迎军 李元元

主编:邱学青

副主编:张乐平(常务)

邬智 向兴华 李正 李忠

编委:(以姓氏笔划为序)

马强 王全迪 向兴华 邬智 刘芳

刘明波 刘善仕 江焕峰 李正 李忠

李文芳 扶雄 吴业春 吴振强 邱学青

何燕玲 余新科 张乐平 陈立定 陈锦昌

范家巧 周兴求 胡亦武 黄建榕 崔淑慧

章熙春 曾志新 靳文舟 魏德敏

刊名题字:黄乃典

华南高等工程教育研究 (季刊)

目 录

· 课程与教学 ·

网络传播专业课程体系建设探讨——基于就业市场需求的视角 刘银娣(1)

如何突出“研究”本质? ——华南理工大学研究生教学改革思考

..... 王红丽 黄 河 张釜钧等(6)

电气学科新型的实验教学平台与方法研究..... 邓丰强 左涵木 王智东等(11)

工程教育专业认证与自动化专业建设 乔连芝 黄道平(16)

· 高教管理与发展 ·

不同规格院校投入产出模式研析 赵庆年 刘 君(20)

基于政策分析视角的科技成果转化问题及对策研究 蒋兴华(29)

高校图书馆学科服务的组织设计研究..... 王丽萍 李 中 林 建等(36)

高校青年教师职业生涯规划发展探析 粟 佳(42)

浅析在当前形势下高校如何预反腐败 唐亚男 王延珩(47)

2016 年第 2 期(总第 90 期)

· 高校学生工作 ·

新媒体环境下大学生网络言论规范的思政教育研究 严 冬(51)

· 研究生论坛 ·

从职业权利保障角度谈民办高校教师的归属感 李建强(58)

全日制专业硕士生实践环节的能力发展——基于 NVivo 的质性研究 杨亚娟(66)

团队心理资本:从个体层次到团队层次的转向 董存妮 宋广文(73)

本科就业指导课程的实施现状及对策研究——以 H 大学为例 廖立胜(79)

高校教师职称晋升机制研究综述 路东伟(86)

RESEARCH IN HIGHER EDUCATION OF ENGINEERING IN SOUTH CHINA

(Quarterly)

No.2 , June , 2016

CONTENTS

On the Curriculum of Internet Communication: A Perspective of Employment Market Demand	<i>Liu Yindi</i> (1)
Highlighting the Essence of Research: Reflections on the Reform of Graduate Student's Curriculum at SCUT	<i>Wang Hongli, Huang He, Zhang Quanjun, et al</i> (6)
Research on the New Experimental Teaching Platform and Methods of Electrical Discipline	<i>Deng Fengqiang, Zuo Hanmu, Wang Zhidong, et al</i> (11)
Professional Certification of Engineering Education Programs and Automation Specialty Development	<i>Qiao Lianzhi, Huang Daoping</i> (16)
Research on the Input-output Model in Different Types of Colleges and Universities	<i>Zhao Qingnian, Liu Jun</i> (20)
Policy Analysis of Technology Transfer and Strategies for Improvement	<i>Jiang Xinghua</i> (29)
Research on University Library's Organization Design of Discipline Service	<i>Wang Liping, Li Zhong, Lin Jian, et al</i> (36)
An Investigation of Career Planning and Development of Young Faculty	<i>Su Jia</i> (42)
Analysis on Preventing Corruption in Colleges and Universities Under Current Situation	<i>Tang Yanan, Wang Yanxu</i> (47)
Research on Ideological and Political Education of College Students' Network Speech Under the New Media Era	<i>Yan Dong</i> (51)
On the Sense of Belonging of Teachers in Private Colleges and Universities from the Perspective of Occupational Rights Protection	<i>Li Jianqiang</i> (58)
Qualitative Research on the Practical Ability Development of Full-time Professional Master	<i>Yang Yajuan</i> (66)
Team Psychological Capital: A Transition from Individual to Team	<i>Dong Cunni, Song Guangwen</i> (73)
The Status Quo and Strategy of the Course of Undergraduate Career Guidance: A Case Study of H University	<i>Liao Lisheng</i> (79)
Review of the Studies of University Faculty's Promotion	<i>Lu Dongwei</i> (86)

网络传播专业课程体系建设探讨 ——基于就业市场需求的视角*

刘银娣

(华南理工大学 新闻与传播学院, 广东 广州, 510640)

摘 要:我国网络传播专业教育历史已近 20 年,然而尚没有一所高校培养的网络传播专业人才能真正得到就业市场的真正认可。2014 年 9 月,华南理工大学新闻与传播学院也开设了网络传播系,其基于就业市场需求的视角,调查了多家企业网络传播人才需求情况,发现文字表达能力、内容策划与制作技能、数据分析和处理能力是网络传播人才所需的核心技能,并据此设计了版块式课程体系。

关键词:网络传播专业教育;课程体系建设;就业市场需求

从 20 世纪 90 年代开始,我国高校就开始了网络传播教育的尝试。1996 年,清华大学传播系设立新媒体研究方向,招收研究生,1998 年,华中科技大学新闻与信息传播学院从理工科二年级学生中招收 22 名网络新闻传播方向的学生,创办了全国第一个网络新闻传播班^[1]。2000 年,中国传媒大学(原北京广播学院)率先成立我国第一个网络传播学院,其后的十年里,网络传播教育更是像雨后春笋般在各大高校兴起,然而在 2011 年网络传播以前还未成为一个独立的专业方向,多挂靠在传播学或新闻学专业目录下设立。随着网络传播人才需求量的剧增和网络传播教育的迅速发展,2010 年教育部开始设立新媒体与信息网络专业,并首次组织新媒体与信息网络专业申报,到 2012 年为止,共有 10 所高校获准招收新媒体与信息网络专业学生。2012 年,教育部组织专家修订专业目录,取消新媒体与信息网络专业,新增网络与新媒体专业。很多高校也积极申报这一专业,截至 2015 年为止,共有 77 所高校获批招收网络与新媒体专业的学生。除此之外,还有数十家高校虽然并未正式获批开办网络传播专业,但是已经开始在其他专业门类下招收网络传播方向

的学生。尽管建设时间已近 20 年,然而令人尴尬的是,这些高校培养的网络传播专业人才却并未真正得到就业市场的真正认可。产生这种现象,专业课程设置偏于老旧和随意,导致学生无法学习和掌握网络传播企业所需的技能是重要原因。因此,笔者拟从就业市场需求的视角,探索网络传播专业的课程建设。

一、网络传播市场人才需求情况

为了更直观的了解到企业的网络传播人才需求,我们选取了大型门户网站(抽取了新浪、腾讯、网易(在调查的时候搜狐还未发布 2016 年校园招聘信息,故未列入))、电子商务企业(抽取了阿里巴巴、唯品会、京东商城、当当网)、网络服务企业(抽取了百度、UC)、传统媒体的新媒体平台(抽取了人民网、新华网、南方网、凤凰网)、一般企业(抽取了华为、中国平安、保洁、万科),通过对这 16 家企业 2016 年校园招聘中网络传播人才需求的类别、专业需求、专业知识和技能需求等进行分析,希望从就业市场对于网络传播人才的需求来探索网络传播专业

* 基金项目:2014 年华南理工大学校级教学研究项目“网络传播专业课程体系与实践能力的培养模式”资助;广东省第七届教学成果奖培育项目“媒介融合环境下的新闻传播学科学学生视听传播创新能力培养机制研究”资助

作者简介:刘银娣(1982 -),女,副教授,博士,主要研究方向为新媒体与数字出版。

的培养目标和课程建设。

从这 16 家企业的招聘简章中尽管每个企业网络传播人才招聘的职位不尽一致,但是我们大致可

以根据其职位说明,看到其所需要的网络传播人才大致可以分为以下几类(如表 1 所示):

表 1 16 家企业网络传播人才需求情况

职位类别	专业需求		专业知识和技能需求	学历要求
产品类	产品策划	大多无明确的专业需求,计算机、软件工程、工业设计、传播学等相关专业优先	对社区运营、推广活动有深入了解;了解html5知识和相关应用;良好的文字能力	本科及以上学历
	产品设计	美术、艺术设计相关专业	熟悉互联网产品、有视觉设计、交互设计基础、了解ucd设计流程、优秀的理解、沟通与协调能力,很强的文字表达能力,能够熟练使用Photoshop、Flash、Illustrator等软件	本科及以上学历
	产品运营	大多无明确的专业需求,电子商务、新闻传播、市场营销、计算机、信息管理、软件工程等相关专业优先	具备一定的电商知识、具有良好的分析推理及数据处理能力、较强的文字表达能力	本科及以上学历
技术类	技术研发	计算机、软件及其相关专业	理解算法和数据结构相关知识;掌握1-2种编程语言,具备C/C++/Java编程经验;有IOS、Android、Windows Phone开发经验;了解自然语言处理、多媒体、分布式网络、数据分析、智能计算、安全等互联网相关技术	本科及以上学历
	技术维护	计算机、通信及其相关专业	具备自然语言处理、多媒体、分布式网络、数据分析、智能计算、网络安全等互联网相关技术	本科及以上学历
	技术运营	计算机、通信及其相关专业	具备深厚的计算机软/硬件、系统、网络技术知识	本科及以上学历
编辑类	一般网络编辑	无明确专业需求,新闻、中文、外语、财经等专业优先	文笔出色,有较强新闻敏感性和独立策划能力;具有媒体实习或网页制作设计经验;了解消费者行为分析	专科及以上学历
	专业领域编辑	根据不同的内容版块,设置不同的需求	具有相关专业领域知识(如财经、医学等);文笔出色,有较强新闻敏感性和独立策划能力	本科及以上学历
市场类	市场营销、经济管理、心理学、社会学、统计学、新闻传播、公共关系等专业或相关专业		了解或掌握市场调研的基础理论,问卷设计及常用的统计分析专业知识;较强数据敏感意识及逻辑思考能力掌握SPSS\SAS\EXCEL等数据处理软件;对传播概念、传播素材、媒介计划、营销事件等有一定了解,具备较强的文字表达能力	本科及以上学历
销售类	经济管理及营销类相关专业		具备商业意识,优秀的沟通协调能力,有较强的逻辑归纳推理能力、文档撰写能力和信息收集能力	专科及以上学历

二、网络传播市场人才需求特征

(一) 依托于新闻传播学院的网络传播专业可培养的网络传播人才类别

从表1中可以看到,几乎没有哪一个企业在招聘所需的各类网络传播人才时,明确提出需要网络传播专业的学生,这也证明了我国高校培养的网络传播人才并未得到市场的认可。相较而言,网络传播技术类人才的专业背景要求非常明确,集中在计算机、软件、通信工程及其相关学科,其所需人才的技术也非设置于新闻传播学院的网络传播专业所能培养。销售类网络人才的专业需求集中在经济管理及营销专业,然而其所需的专业技能相对而言没有那么明确,且其所需的信息收集、文档撰写也正是新闻传播专业人才培养的技能的一部分,因此,有拓展的机会。产品设计类人才的专业背景需求虽然非常明确,多要求具备美术、艺术设计类专业背景,然而,其所需的技能与很多新闻传播学院的广告学和网络传播专业人才培养的技能高度重合,且我们通过调查还发现,目前视觉设计、交互设计人才的需求量非常大,也可以作为网络传播专业人才培养的一个重要方向。专业领域编辑多需要相关专业领域背景,这种人才仅凭网络传播专业教育势必无法培养,可以采取辅修其他专业课程实现。一般编辑类人才过去是网络传播专业学生扎堆的地方,然而,这种职位技术含量太低,薪酬以及未来的发展也会受到很大的限制,很多企业现在更是降低了全职一般网络人才的需求量,主要通过实习生来完成相关工作,因此,其网络传播专业可以将这类人才所需技能作为基础来培养。产品策划、产品运营、市场类人才大多不需要明确的专业,薪酬和未来发展前景也相对较好,一些高校的网络传播专业也具备培养其所需相关技能的能力,也是未来网络传播专业人才培养的重要方向。

(二) 依托于新闻传播学院的网络传播专业学生需要掌握的必备技能

1. 文字表达能力

从表1中可以看到,除了网络传播技术人才外,其他所有网络传播人才都要求有较强的文字表达能力。因此,正如董天策在全球知名新闻传播学院

长论坛提出的:“要警惕新闻教育改革比较突出的三个偏向:应用型人才培养的实用化偏向,复合型人才培养的简单化偏向,应对媒体技术变革的技术化偏向”。^[2]与传播新闻人才相比,网络传播人才需要更多学科知识的融合,需要更好的了解和掌握网络传播技术,然而,文字表达能力的培养仍然是基础。与文字表达能力相关的通识教育,旨在提高学生文字表达能力的文学、美学、写作类课程仍然必不可少。

2. 内容策划与制作能力

除了文字表达能力外,大多数企业所需的网络传播人才还需要内容策划与制作能力。传统新闻传播学科所培养的正是学生新闻产品、广告产品等内容产品的策划与制作能力,因此,一些传统的旨在培养学生内容策划与制作能力的课程,例如视听/影视/影像语言、广告策划、多媒体素材采集与制作等课程仍然有一定的存在价值。除此之外,基于网络的内容策划与制作还需要熟悉各种数字内容制作软件,例如 Adobe Photoshop、Adobe Flash、Adobe Illustrator、Adobe Indesign、Adobe Dreamweaver、Adobe Premiere 等,因此还需开设这些网络内容制作软件操作和使用的课程。

3. 数据分析和处理能力

随着大数据时代的到来,越来越多的网络传播工作需要基于数据的挖掘、分析和处理,因此,多种网络传播职位都需要学生具备数据分析和处理能力。事实上,新闻传播学科本质上正是要培养学生通过新闻调查、采访或已有数据进行挖掘和分析,从中发现最有价值的信息,并通过符合受众需求的编排方法和传播渠道向受众传播信息的过程,数据分析和处理能力本身就是新闻传播专业学生必备的能力。然而,因为我国新闻传播学科在历史上多依托于文学院成立,因此,过去大多数新闻传播学院的课程都是围绕着信息的“采、写、编、评、排”而展开,对于基于数据统计、挖掘、分析和呈现方面的课程则几乎是空白。近年来,随着数据新闻的迅速发展,少数学院开始开设了此类课程,未来将会有更多的网络传播专业需要开设此类课程。

4. 其他技能:数字媒体设计、内容产品推广与运营、专业内容编辑等

除了文字表达能力、内容策划与制作技能和数据分析和处理能力这3种各个高校的网络传播专业均需培养的技能外,各个高校的网络传播专业还可

以基于其发展历史、师资力量、专业资源、特点和优势等,分别培养和强化数字媒体设计、内容产品推广与运营、专业内容编辑等技能,为网络传播市场培养产品设计、内容产品推广与运营、市场、专业领域网络编辑人才。这几类人才的需求量非常大,且也有较好的职业发展前景。

三、网络传播专业课程体系建设模式

通过分析就业市场对于网络传播专业人才的需求情况,我们可以看到,当前我国网络传播专业人才的培养是不够成功的,究其原因,主要是因为培养目标不够明确,各高校的网络传播专业教育均以培养“复合型”人才为目标,而合理的课程设置是实现培养目标的基础,然而,大多数高校的网络与新媒体专业的课程设置都是“大杂烩”的结果,其中,大多数高校的网络传播专业课程与传统的新闻学、广告学

等极度雷同,只是多增加了几门诸如“新媒体概论”、“网络传播学”等概论性课程;还有少数理工类背景的高校则过于追求技术,借助学校的理工优势,开设了大量诸如“计算机编程语言”、“网站架构设计”等网络技术类课程,忽略了学生的“文科”背景,增加了学生学习的难度,学习效果不佳,忽略了新闻传播学科特有的人文知识、媒介专业素养等方面的专业优势,形成了其在网络技术类专业岗位上完全无法与计算机、软件、通信等相关专业学生竞争,文字表达能力方面又无法与中文、新闻传播专业学生竞争的境地。

因此,我们建议网络传播类专业避开“技术”迷雾,围绕着企业对网络传播市场人才要求的技能和本专业已有的专业资源、特色和优势,设立各具特色的培养目标,在此基础上,以专业技能版块课程群培养的方式构建课程体系,如图1所示。其中,公共基

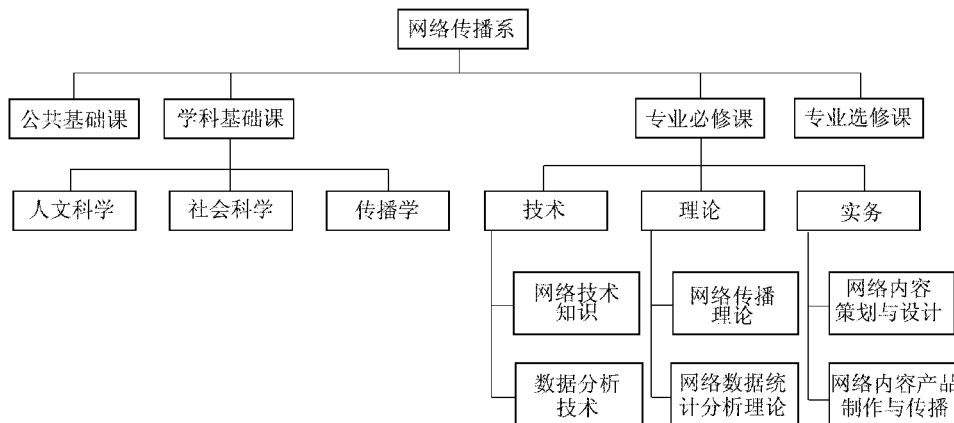


图1 网络传播专业版块式课程体系设计

础课(通识课)主要由学校安排,旨在提高学生基本素质,让学生形成均衡的知识结构,无法完全依据专业做出太大调整。网络传播专业课程体系建设和调整首先要从学科基础课开始。过去,因为新闻传播学科属于人文科学的范畴,其学科基础课主要由人文科学和传播学基础课程构成,而网络传播专业,从各大企业对于网络传播人才数据处理能力的要求可知,其“信息科学”的属性更为明显,“信息科学”隶属于“社会科学”学科,这就要求我们在专业基础课中需要增加社会科学基础课程,旨在培养学生的文字表达能力、艺术鉴赏和审美能力、社会学科素养和媒介素养。当然,在具备了必要的学科基础知识后,

接下来就要进行专业基础课的课程建设。目前,教育部新闻传播学科教学指导委员会尚未列出非常明确的专业基础课要求,从以上对于用人单位的招聘需求中可以看到,内容生产以及与此相关的数据处理能力是专业的网络传播人才必要的基本技能,因此,课程也应当围绕着培养学生必备的网络内容策划与制作以及数据分析和处理能力等专业必备技能展开。专业选修课,这里并未列举出相应的课程,原因是这个部分正是各个高校的网络传播专业可以建立自己特色的领域,各高校的网络传播专业可以根据所在高校的教学资源和专业教学资源 and 特色,分别开设或与其他学院合作开设旨在培养数字媒体设

计技能、内容产品推广与运营技能、专业内容编辑技能的课程群。例如以广告专业见长的新闻传播学院可以更多的开设内容产品推广与运营方面的专业选修课,以新闻专业见长的新闻传播学院可以更多的开设“数据新闻”相关的专业选修课。

四、结 语

进入21世纪,网络正以前所未有的速度侵入我们的生活,深处网络时代,网络传播作为当代传播学教育的重要内容和方向可以说是大势所趋。然而在网络传播专业建设的过程中,我们不能“新瓶装旧酒”,而要紧扣网络传播市场需求,培养学生建立与网络传播环境相适应的传播理念,建立各具特色的专业方向和课程体系,同时,在教育中加强与传播学

相关学科或院系的合作与交流,加强校企合作,将市场需求导入专业课程建设,多方吸取相关学科的研究成果与经验,共同完善我国网络传播教育学科体系^[3],同时,加强校企合作,建立更多的产学研基地,真正为企业和社会培养其所需要的网络传播人才。

参考文献:

- [1] 巢乃鹏. 网络传播教育:现状与不足[J]. 新闻知识, 2002(8):13-14.
- [2] 朱清河. 21世纪需要什么样的新闻传播教育——全球知名新闻传播学院院长论坛综述[J]. 当代传播, 2009(6):100-102.
- [3] 安金伟. 网络传播与新媒体专业人才培养模式改革与创新研究[D]. 武汉:华中科技大学, 2012.

On the Curriculum of Internet Communication: A Perspective of Employment Market Demand

Liu Yindi

(School of Journalism and Communication, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: Although internet communication education has a history of twenty years in China, talents cultivated by this profession have not been acknowledged by job market. The Department of Internet Communication was established by the School of Journalism and Communication at South China University of Technology in September 2014. From the perspective of job market demand, the Department investigated the demands of talent by many enterprises. It shows that the core skills demanded by enterprises are writing, planning and devising of content and analysis and processing of data. According to these demands, the Department designed a module-based curriculum.

Keywords: internet communication education; curriculum construction; job market demand

(责任编辑:欧阳丽芳)

如何突出“研究”本质？ ——华南理工大学研究生教学改革思考^{*}

王红丽 黄 河 张荃筠 陈 茁
(华南理工大学 工商管理学院, 广东 广州, 510640)

摘 要:目前我国高校在研究生课程设置和教学方法上面存在着诸多问题,根源在于没有清晰地把握研究生教育的目的和本质。本文通过分析现行教育方式的弊端指出研究生教育开展研究性学习的必要性,并从学生、教师、学校三方面展开论述如何开展研究性学习。

关键词:研究性学习;研究生培养;创新

一、“研究”本质

研究生,顾名思义,就是“从事研究的学生”,显然,研究是研究生每日学习中的重中之重,也是研究生区别于本科生的重要品性。^[1]因此研究生的课程要突出研究性,是理所应当尽人皆知的。如此说来,当我们在探索如何进行研究生教学改革时,似乎把问题简化为怎样让研究生的教学能更好地突出“研究”二字的本质,是合情合理的。而要想让研究生的教学更加突出研究的本质,我们有必要对研究“是什么”这一基本问题展开讨论,结合研究生的教学给研究下一个定义。在笔者所阅文献中,最符合“研究生”三个字中的研究的定义的,应该是美国“国家科学标准”对研究的定义:“研究是多层面的活动,包括:观察;提出问题;通过浏览书籍和其他信息资源发现什么是已经知道的结论,制定调查研究计划;根据实验证据对已有结论作出评价;用工具收集、分析、解释数据;提出解答、解释和预测;以及交流结果。研究要求确定假设,进行批判的和逻辑的

思考,并且考虑其他可以替代的解释。”^[2]而遗憾的是,现行的研究生教育中,还不同程度存在着教师以片面的教学大纲为中心,对学生个性需求和个性特征欠缺考虑的现象,集中表现为授课内容过度使用超出学生接受程度的专业术语,在教学过程中依然以单纯教师授课为导向,较少地对学生进行积极引导。这种教育的典型特征是模式化制造、批量复制,人才培养属于流水线加工过程,虽然节约了教学成本,体现了共性要求,但很大程度上牺牲了学生的个性发展^[3]。这些做法显然都没有突出研究的本质,甚至可以说与研究关联甚少。这种教学方式造成了大部分学生对这种学习缺乏内在驱动力,平日里学习主动性不强,学习动机以应付考试为主,缺乏长期学习规划,更没有长期的深入学习知识的过程。导致这一现象的根本原因是学生缺乏学习的兴趣与愿望。这种传统的教育方式所带来的问题使我们不得不李约瑟之谜和钱学森之问再次进行反思,在经济全球化和新科技革命的大背景下,研究生课程教学改革显得有需要而且很迫切。在此,本研究引入研究性学习的概念,所谓研究性学习,是指学生在教

^{*} 基金项目:华南理工大学高等教育研究基金项目资助(编号:gj2014001);研究生重点课程建设项目(项目编号:yjzk2014009)

作者简介:王红丽(1984-),女,博士,讲师,主要研究方向为聚焦微观组织行为、信任、组织仿真等;黄河(1996-),男,经济与贸易学院2014级本科生,主要研究方向为聚焦微观组织行为、信任、组织仿真等;张荃筠(1993-),男,工商管理学院2013级本科生,主要研究方向为聚焦微观组织行为、信任、组织仿真等;陈茁(1995-),女,工商管理学院2013级本科生,主要研究方向为聚焦微观组织行为、信任、组织仿真等。

师的指导下,从自然,社会 and 生活中选择和确定主题进行研究,并在研究过程中主动获取知识、应用知识、解决问题的学习活动。这种学习方式可以使 学生获得亲身参与研究探索的体验,帮助学生形成发现问题、解决问题的能力 and 收集、分析、利用信息的能力。进而促进学生形成积极的学习态度和良好的学习策略,培养创新精神和探究能力^[4]。研究性学习能很好地突出“研究”二字的本质,实施研究性学习自然也成为了研究生教育的必然选择,是研究生阶段为系统训练研究方法提高能力和培养创新人才的重要方式。下文将详细阐述研究性学习是怎样突出“研究”这一本质以及要如何做才能更好地突出这一本质。

二、突出“研究”本质的具体做法

(一) 研究性学习的实施类型

依据研究内容的不同,研究性学习的实施主要可以分为两大类:课题研究类和项目设计类;研究不同的内容可采取不同的组织形式,组织形式主要有小组合作研究、个人独立研究、个人研究与全班集体讨论相结合三种。

课题研究以认识 and 解决某一问题为主要目的,研究的具体方法包括调查研究、实验研究、文献研究等类型。研究生的理论课程可尝试这种教学方式,即弱化课堂的概念,让学生通过经典原著的 reading and 国外名校在线课程的学习^[3],掌握理论知识,老师仅安排几节课程为学生答疑。采取“开放式长作业”的形式,老师可在学期初拟定一份课程实施大纲,规定学生阅读专业著作并观看教学视频,并事先明确提交阅读 and 观看心得及学期末举行相关内容考试的时间。除此之外,再要求学生自行搜集一些与课程内容相关的资料,并提交阅读报告。最终期末成绩可按照学生教学大纲的落实情况给予评分。学生也可根据教学大纲进行评教^[5]。在整个课程学习过程中,本研究认为完成课题研究的比较理想的组织形式是个人研究与班级集体讨论相结合,全班同学围绕同一个研究主题,各自搜集资料、开展探究活动、取得早期结论或形成初步观点。再通过班级集体讨论或辩论,分享初步的研究成果,由此推动同学们在各自原有基础上深化研究,完善观点,形成更加完整的结论,进而完成各自的论文。

同时,还可以实行双导师制^[6]。让完成一个课题研究之后还学有余力的同学可以参与到其他导师的课题研究中,在双导师制中应鼓励学生开展跨领域研究,比如经济专业学生可以参与到法学课题研究中,充分实现专业知识互补,相辅相成,增大学生专业口径,提高学生综合竞争力,可满足社会对复合型人才需求。此外还可以开设学生自主课题选择项目,让学生可以根据自己喜好选择非本专业课题进行研究。比如自然科学类专业学生参与人文科学类专业课题,这样可以兼顾学生本人兴趣的同时提高自然科学类学生的人文素养,成为一个全面发展的人。双导师制的优越性不言而喻。中国古代有孔子师郯子、苌弘、师襄老聃的佳话;丹麦物理学家波尔也是得到卢瑟福 and 汤姆逊两人的启发,集两人之大成,最终获得诺贝尔物理学奖。可见受到多个导师不同方面的教化对人发展的重要性。

2015 年《政府工作报告》当中指出:目前在国家层面上已经把创新做为经济发展的新引擎,鼓励全民创新、万众创业,其核心就是要坚持自主创新、重点跨越、支撑发展、引领未来的指导方针^[7]。上层建筑由经济基础所决定,助力经济发展则科教创新是必然要求。而研究方法影响教学方法,相关研究表明,参与科学研究可明显提高学生的创新素质,从而培养造就富有创新精神的人才队伍^[8]。而参与科研项目就是研究生参与科学研究的重要途径。研究生所参与的科研项目则应以解决一个特别关键且现实而又迫切的实际问题为主要目的。一般包括科技类项目的设计和社会性活动的设计两种类型。科技类项目的设计可由学校设置科技创新基金鼓励学生自主进行科学研究并申报项目(比如国内诸多高校都举办的国家创新创业项目),也可鼓励学生参与导师的科研项目(例如国内不少重点大学鼓励学生参与的大学生研究计划)。社会性活动的设计可以发挥华南理工大学(以下简称华工)工科为主综合性大学的优势,进行跨领域研究。比如老师的一个设计团队可以招募不同专业的研究生。由于不同专业的学生研究视角的确定、切入口的选择、研究方法手段的运用以及结果的表达等各不相同,这种研究生参与研究性项目的方式具有很大灵活性,为学生发挥了很大的空间,让不同领域的思维碰撞出火花。就可以为企业提供从出场到销售到维权的一体化服务。这两种项目设计适合采用小组合作研究的形式。

(二) 研究性学习实施的一般程序

研究性学习的实施一般分为三个阶段:进入问题情境阶段、实践体验阶段和表达交流阶段。在学习进行的过程中这三个阶段并不是截然分开的,而是相互交叉,交互推进的^[9]。

1. 进入问题情境阶段

本阶段要求师生共同创立一定的问题情境。目的在于做好背景知识的铺垫,调动学生原有的知识和经验。然后经过讨论,提出核心问题,合理引导学生产生对新事物新问题的研究兴趣。教师应该帮助学生合理分析与利用身边的资源,特别是指导学生如何正确查找资料,检索信息,提取关键内容。学生在阅读相关资料时,要善于观察不同资料的不同角度,培育发散思维,多角度切入问题。在此基础上,学生可以建立研究小组,共同讨论和确定具体的研究方案:首先,明白研究目的,确定合适的研究方法、研究假设和研究边界;再者,如何收集可能获得的信息、对所搜集的信息进行评估,了解调查研究所要求的技能;最后,明白可能采取的行动和可能得到的结果,特别是结果的处理。

2. 实践体验阶段

在确定需要研究解决的问题后,学生要进入具体解决问题的过程,通过实践、体验,形成一定的观念、态度,掌握一定的方法。

本阶段,实践体验的内容包括以下内容:(1)搜集和分析信息资料。学生应了解和学习收集资料的方法,学会判断信息资料的真伪优劣,学会取舍资料。学会有条理、有逻辑的整理与归纳资料,发现信息资料间的关联和趋势;最后综合整理信息进行判断,得出相应结论。(2)调查研究。学生应根据预先设计的研究方案,按照确定的研究目的和方法,选择恰当的方式进行调查,获取调查结果。学生应如实记载调查中所获得的基本信息,形成记录实践过程的文字、录像等作品,同时要学会从各种调研结果、实验、信息资料中归纳出解决问题的重要思路或观点。(3)初步的交流。学生通过收集、调查研究得到的初步研究成果在班内或组内充分交流,相互了解学生之间的认识差异与认识成果,逐步丰富个人研究成果,培养科学精神与科学态度。

3. 表达交流阶段

在这一阶段,学生要将取得的收获进行归纳整理、总结提炼,形成书面材料和口头报告材料。同

时,老师和项目组导师还可选取优秀学生以口头报告的方式向全班或全组发表,或通过指导老师组织答辩。在交流、研讨中,学生要学会欣赏和发现他人的优点,学会理解和宽容,学会客观分析和辩证思考,也要敢于和善于申辩。

三、教师如何突出“研究”本质

研究性学习强调学生的主体作用,同时教师的指导作用也至关重要。在研究性学习实施过程中,教师应把学生作为学习探究和解决问题的主体,由传统的授人以鱼,变成授人以渔和更重要的授人以欲。帮助学生敏锐地发现问题,主动地提出问题,积极地寻求解决问题的方法并探求结论。同时,并注意转变自己的指导方式^[10],由传统的传授与被传授关系,转变到引导帮助学生的角色,在学生探索与研究的过程中,教师运用自身的专业知识和丰富科研经验给予学生指导和帮助。学生也要重视教师的引导作用,学生应该密切与教师联系,使得教师能够及时发现与修正学生探索研究道路上的方向性偏差,保证研究方向的正确性。

1. 要将服务作为专业生存状态第一要职^[11]

教师不是发号施令的领导者,应从原来单纯的讲授性工作方式,由单向的灌输转变为多维互动,努力打造新型师生关系,先做生之友,再做生之师。

2. 教师在教学过程中有自己独特的对专业知识的理解和延伸出来的自我思想^[11]

教师不能做新理念的“搬运工”,在对自己专业知识的认识上,要有自己独特的思考与认识、独到的见解,对专业知识延伸出来的现实性问题,身处科研最前沿的教师,也应该要有自己的体会与见解,并且适当提供不同领域对同一问题的不同见解,超越课程的专业意识束缚,锐意进取,自我发展成为善于探险的创新性教师。

3. 要深入一线解决实际问题^[11]

教师要提倡树立培育良好师生关系的意识,发扬民主作风,融入学生中,倾听他们的困惑,洞察学生关注的热点问题与课堂上的疑惑,解决现实问题,使自己的双脚踏在实践的土壤上。帮助学生解决科研过程中的难题和知识上的困惑。

四、学校如何突出“研究本质”

研究性学习作为主要由学校自主开发的课程有

许多新的特点,各级教育行政部门和高等学校要切实加强指导,结合本校和当地实际努力开拓、创新,形成有效、可行的经验。

1. 要深入开展校企合作,深化产学研一体化,形成产研分工、优势互补的合作机制^[12]

具体的做法是,华工可以首创“1+1+1”的研究生培养机制。所谓的“1+1+1”,就是让学生读一年研究生后,到企业实习一年,进一步了解社会,了解企业实际需求和自身在解决实际问题中的困惑,同时发现什么问题才是值得研究的问题,也就是现期构成重大隐患并且亟待解决的问题,带着问题继续完成剩余一年的学习。这不仅让学生从一味置身高校理论学习氛围的书生转变为实地帮助企业解决实际问题的实践型人才,提高实践能力。国外大学也有类似这样的先例。比如国外的新闻院系出现了一种“本科教师”现象——本科毕业之后去当记者、编辑,工作二三十年,年龄到了四五十岁,重新被请回新闻学院当老师。他们具有极其丰富的经验,反过来改造新闻理论和新闻实践。^[13]既然老师可以用实践改造理论,那么推而广之学生未尝不可根据实践中遇到的困难来指导自己的理论学习。同时我们不妨用一些实际的例子更加有力地证明这种方法的优越性。比如给一个学金融的在读研究生讲授证券投资学的知识,教他如何分析走势看线云云,注定提不起该生的兴趣,学习效果也不会突出。而如果在证券行业有过相关从业经验,在研究分析证券时遇到了困难和问题,那么当他回到学校再去听相关课程时一定会更加有侧重点,更加有的放矢,从而更加牢固地掌握相关知识。中国大学每年大大小小的研究课题可谓车载斗量,研究成果也不计其数,每年有数万项科研成果通过鉴定,其中有30%以上的成果鉴定为国际首创、国际领先或者填补了国内空白,遗憾的是这些成果只有极少部分转化为生产力,仅占这30%的10%—15%。^[14]而这种模式则可以很好地解决这种“锁在深闺无人识”的尴尬。学生在1年的实习期中可以发现现实生产生活中真正迫在眉睫的问题,而研究这些问题并提出解决方案有着深远的现实意义,使高校的科研成果迅速转化为生产力,为国家发展做贡献。

2. 研究性课堂的构建还需调动教师积极性

学校要营造人文导向的组织文化氛围,具体地要形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围,形成有利于优秀人才脱颖而出的体制机制,激

发教师的创新激情和活力,提高创新效率,特别是要为年轻人才施展才干提供更多的机会和更大的舞台。加大高层次人才引进、选拔和任用力度。同时在职称评定、评优评先、经费划拨等方面向进行研究性课堂改革的教师倾斜。

3. 积极开展与高水平高校间的相互合作,实现资源共享^[15]

在国内一些高等教育发达地区已经形成了高校之间的相互合作与优势互补,例如北京海淀区高校林立,不同高校间资源共享已经相当成熟。一方面开设互选课程,满足学生对知识的多样需求,让学生亲身感受到不同学校间的教育氛围,让学生听到更多有建设性的声音。另一方面各大学共享互利互惠,分享先进的教学经验,定期组织老师们进行教学方法的交流等。

研究生培养是研究型高等学校建设的重要环节,推行研究性学习对培育研究生自主研究思维和提高研究型高等学校建设都有着积极作用。研究型教学可以在一定程度上弥补现有研究生的教学模式中长期以来存在着的重理论传授轻探索能力培养的缺陷,纠正重理论轻实践的倾向,这也是研究生教学改革的一大重要途径。同时虽然研究性学习的概念早先已经被人提出,但就笔者了解全国还没有哪所高校已经身体力行,把研究性学习的做法应用于实践当中。虽然研究性学习作为一个比较新的概念,十分有别于传统教学方式,接受起来有一定的困难,操作起来有一定的难度,但这绝对不能成为我们不去实践的借口。我们应该像以邓小平为核心的中共第二代领导集体实行改革开放那样,对研究性学习持“不争论”、“允许试”、“放手”的态度;直面现行研究生教育的种种不足,而不应该对这些问题闭目塞听、充耳不闻,那样只能导致研究生教育的全面落后。当然在推行研究性学习的过程当中,也应该一分为二正确看待其中可能引起的加重学生负担或引起教师对自身教学方式的怀疑的方法,合理看待推行过程当中的困难,以期顺利推行,促进研究生教学水平的进一步提高。

参考文献:

- [1] 欧宗启. 如何在研究性教学中培养研究生的创新能力[J]. 学位与研究生教育, 2008(6): 89-90.
- [2] National Research Council. (1996). *The National Science Education Standards*. Washington D C: National Academy

- Press, 23.
- [3] 罗尧成, 付莹莹. 回归本质, 研究生教育课程设置的问题分析及改革思考[J]. 中国高教研究, 2009(7): 35 - 37.
- [4] D. G. 阿姆斯特朗. 高效教学行为[M]. 天津: 天津教育出版社, 2000: 151.
- [5] 高耀明, 叶颖. 课程实施大纲与高校教学规范化建设[J]. 高等教育研究, 2014(4): 103 - 109.
- [6] 周文辉, 李明磊. 基于高校调查的研究生培养质量保障机制研究[J]. 教育研究, 2013(3): 59 - 65.
- [7] 李克强. 2015 年 3 月 5 日在第十二届全国人民代表大会第三次会议 2015 年政府工作报告[Z].
- [8] 郭卉, 刘琳, 彭湃, 等. 参与科研对理工科大学生创新素质影响的实证研究[J]. 高等工程教育研究, 2014(2): 106 - 111.
- [9] D. P. Ausubel. 意义学习论[M]. 北京: 教育科学出版社, 2010: 205.
- [10] 刘良华. 教育的智慧[M]. 广州: 华南师范大学出版社, 2009: 45 - 55.
- [11] 孙泽文. 高校创新型教师的特征、成长路径及培养机制研究[J]. 高等教育研究, 2014(1): 50 - 54.
- [12] 徐晓龙, 孔媛媛, 李梦娥. 专业学位硕士研究生“螺旋提升型”培养模式[J]. 高等工程教育研究, 2011(2): 149 - 154.
- [13] 白岩松. 白说[M]. 武汉: 长江文艺出版社, 2015: 201 - 213.
- [14] 明厚利, 田永常. 发挥高校人才优势让科技成果直接转化为生产力[J]. 管理观察, 2012(26): 90 - 92.
- [15] 向东春. 美国大学联盟的生成逻辑与运行特点[J]. 高等教育研究, 2014(3): 105 - 109.

Highlighting the Essence of Research: Reflections on the Reform of Graduate Student's Curriculum at SCUT

Wang Hongli, Huang He, Zhang Qunjun, Chen Zhuo

(Faculty of Business Administration, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: There are lots of problems on curriculum provision and teaching method of graduate students in China. It is because the goal and essence of graduate education are not clearly understood. This paper points out the necessity of research-based learning in graduate education through an analysis of present education's shortcomings. In the meantime, we discuss how to develop a research-based learning from the perspectives of student, teacher and university.

Keywords: research-based learning; graduate student cultivation; innovation

(责任编辑: 牟艳华)

电气学科新型的实验教学平台与方法研究^{*}

邓丰强¹ 左涵木¹ 王智东^{1,2} 梁 梅¹
杨 玲¹ 原吕泽芮¹ 高 瑞¹ 陈军宏¹ 余 洋¹

(1. 华南理工大学 电力学院, 广东 广州, 510640;
2. 华南理工大学 广州学院电气工程学院, 广东 广州, 510800)

摘 要: 电气工程专业是传统的电工学科, 实验教学是该专业教学体系的重要组成部分, 对于培养学生的实践能力和创新精神、提高其综合素质具有重要影响。为不断提升本专业实践教学质量、培养适应经济社会发展需要的“三创型”人才, 针对目前实验教学普遍存在的一些现象, 比如实验教学缺乏系统性规划、师生疲于应付各种分散的实验而缺乏人才培养的创新性、实验教学设备滞后于科学发展需求, 本文研究构建以学生为中心、开放自主为特征、教学与实践相结合的实验教学新模式。所辅导的学生取得的各种奖项和成绩, 证明了本文研究取得了良好的效果。

关键词: 电气工程; 实验教学; 实验平台; 创新能力培养; 综合素质

实验教学一直以来都是培养学生动手实践能力、提高学生创新能力的核心教学模块, 但受限于教学制度、实验教学设备等诸多因素, 实验教学成为了当前本科教学最大的短板, 与高校创新性人才培养的目标还有很大的距离。目前实验教学普遍存在的问题有: 实验教学课程安排分散, 缺乏系统性规划; 本科实验教学的师生疲于应付各种分散的实验, 教与学的积极性不高, 普遍以完成课程要求为主, 缺乏人才培养的创新性^[1]; 实验教学设备(无论数量还是设备的先进性)滞后于学科发展要求, 学科教育与工业实际脱节明显, 忽视理论知识的现场实际应用; 教学过程的学生主体地位缺失, 采用“灌输式”教学方法的居多, 缺乏启发式、探究式、开放式、讨论式、案例式等教学设计。

以华工电气工程专业实验教学为例, 目前华工电气工程专业开设的本科实验课程有: 电机实验、高

电压技术实验、继电保护原理实验、电力电子技术实验、电力系统自动装置实验和电力系统综合性实验等, 虽然实验课程诸多, 但整体来说, 内容过于分散, 部分实验内容重复, 且有些实验课程由于时间安排等因素, 往往集中在非常有限的教学时间段, 导致师生疲于应付, 难以保证对实验教学较高的热情和兴趣, 更不用说进行创造性实验教学。

一、实验教学实施计划

由于实验教学平台的开发通常以当前的实验教学方法为基础, 实验教学方法的改进和提升同时也促进实验教学平台的研发; 反过来, 实验教学方法的研究常常以当前的实验教学平台为依托, 为尽可能的实现实验教学平台的价值, 不断地改进和探索新的实验教学方法。因此, 为解决实验课程的创新性

^{*} 基金项目: 广东教育教学成果奖(高等教育)培育项目、广东省高等教育教学改革项目(GDJG20142042)、华南理工大学第二批“探索性实验”教学项目、华南理工大学 2015 年度本科教研教改项目资助

作者简介: 邓丰强(1986-), 男, 助理工程师, 硕士, 主要研究方向为电气工程及其自动化; 左涵木(1995-), 男, 本科生, 主要研究方向为智能电网研究; 王智东(1980-), 男, 实验师, 博士, 主要研究方向为智能电网研究; 梁梅(1981-), 女, 实验师, 硕士, 主要研究方向为电气工程及其自动化; 杨玲(1981-), 女, 讲师, 硕士, 主要研究方向为电力系统自动化; 原吕泽芮(1995-), 女, 本科生, 主要研究方向为智能电网研究; 高瑞(1996-), 男, 本科生, 主要研究方向为电力系统研究; 陈军宏(1994-), 男, 本科生, 主要研究方向为智能电网研究; 余洋(1995-), 女, 本科生, 主要研究方向为智能电网研究。

和开放性问题,本文以电气工程专业实验教学为例,围绕着本科教学培养适应经济社会发展需要的“三创型”(创新、创造、创业)人才的目标^[2],从实验教学方法和实验教学平台两个关键领域开展本科实验教学研究,在保证本实验教学具有先进创新性人才培养的学科特点基础上,本文所提研究方法还具有普遍性、借鉴性和推广性。

本文借鉴德国等实践人才培养较好的模式,围绕着“三创”人才培养目标,探索面向工程、面向现场、面向实践、强化能力应用的专业实验教学模式。以华工电气工程专业实验教学为例,从实验教学方法和实验教学平台两个关键领域着手进行探索,并努力使得本文的研究方法和结论对其他学科也有借鉴意义。具体方案如图 1 所示。

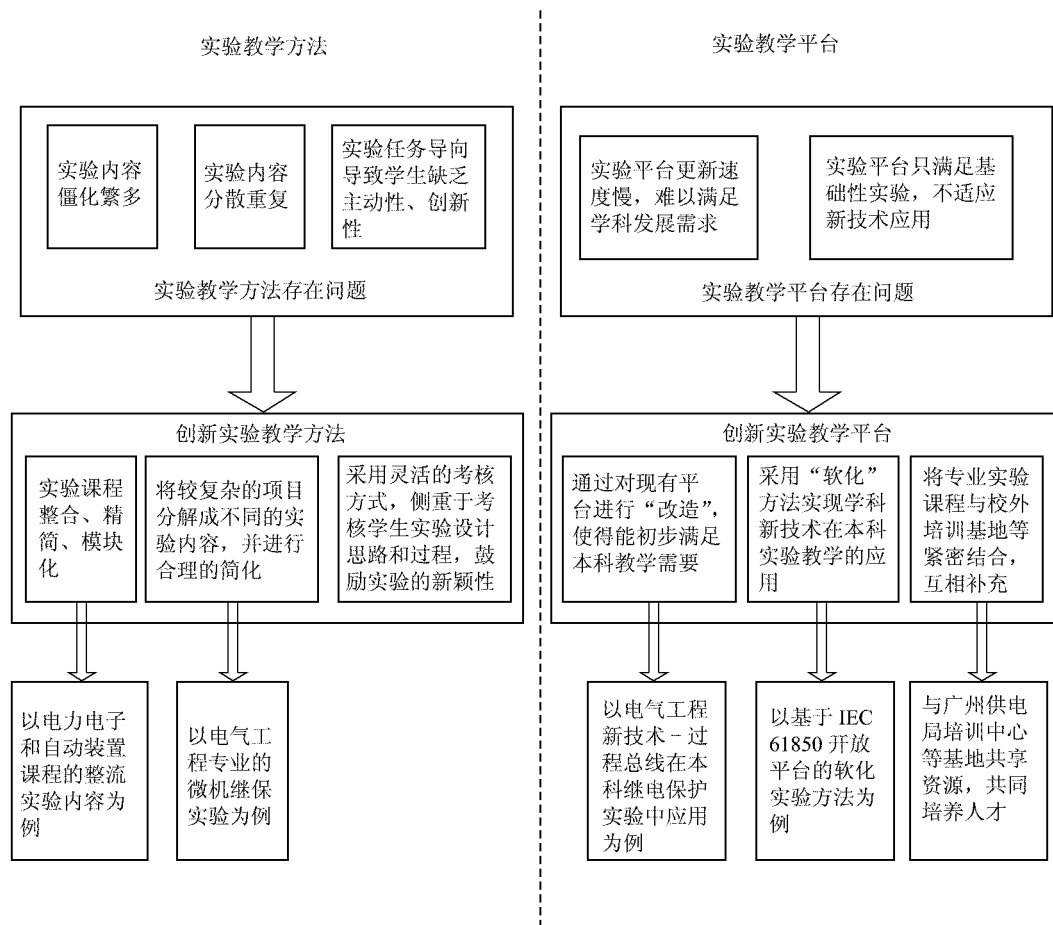


图 1 实施方案图

二、实验教学方法

目前专业实验教学普遍存在着实验教学内容分散和基础内容重复率高等问题。虽然实验教学大纲都严格规定教学内容,但由于现在的实验课程大多依附于对应的理论课程,而各个理论课程相对独立,使得对应的实验教学内容也较为分散,难以形成较完整的实验教学体系。例如,华工本科电气工程专业实验课程中包含有电力电子技术实验和电力系统自动装置实验,这两门实验课程都包含了整流实验

内容,因为这两门课程的理论教学都有涉及整流内容,从课程设计上有其合理性,但对重复设计的实验教学内容会使得师生教与学都疲于应付,更难以言创新。实验课程中往往都会用到多种测量仪表、仪器等工器具,而这些工器具在实验教学大纲中不一定会严格规定,不同的实验课程无法充分了解学生是否在其他课程中学习过所用工器具,因此很可能发生对工器具的介绍和使用方法等反复讲述或者初次接触的工器具却被漏讲等情况。本文将对电气工程专业的实验课程进行分类、归纳,比如,将电力电子技术、继电保护原理、电力系统自动装置等和电力

系统保护、控制相关或接近的实验内容整合在一起,形成一个较为完整的实验体系,进而将各个实验内容模块化,一方面有助于实验教学内容整合,提高教学效率;另一方面有助于本科学生有选择性地地进行实验创新性设计,学生可以根据自己的兴趣和特长选择实验内容进行深入的研究。

为了避免实验教学滞后于学科发展的局面,培养学生创新能力的实验教学内容应尽量保持学科技术的先进性,但将较为复杂和庞大的学科较前沿的技术,转化为实验教学课程内容,需要把握好学科技术的关键特点,将抽象问题具体化、实例化,使得本科学生能理解、能接受,并在此基础上进行创新性的实验课程设计。本文还突破传统实验课程完全依附于理论课程的模式,将所有的电气专业实验内容进行归纳,遵循实验内容精简而深入的原则,将相同或相近的实验内容进行合并,从而使得整个电气专业实验课程的内容模块化,方便学生选择。所有模块化实验内容对学生开放,学生可以根据自己的能力和兴趣,选择相应的模块化实验内容进行学习和研究。同时,逐步实现专业实验教学管理信息化,学生可通过网络等多种方式灵活预约实验课程内容和时间等。鼓励学生以设计性实验代替传统的验证性实验,并根据自己的理解,大胆创新实验内容,与传统实验教学相比,将更加突出实验过程中对知识的理解和创新,且允许实验设计失败,以便消除学生因为害怕失败而不敢尝试和创新的忧虑。此外,将专业实验教学与产学研紧密结合,充分利用华工电力专业与南方电网等共建教学、培训基地的优势,将现场实践与实验教学紧密结合,能更好地培养理论和实践全面发展的优秀人才。

以电气工程专业的微机继电保护原理实验课程为例,微机继电保护原理除了继电保护的理论知识,还涉及计算机、网络、电子等内容,起点要求较高,需要考虑多个知识点的融合;微机功能主要以软件方式实现,较为抽象,需要将其直观化以便学生理解和接受;微机继电保护软件规模较大,如何有效地组织实验教学以满足不同水平阶段的学生,等等。针对上述一系列问题,本文将较复杂的内容分解成不同的实验模块,以便更好地适应本科实验教学的实际情况,如此,不同水平阶段或不同学习阶段的学生可以根据自己的能力,编写或设计不同层次的程序,并通过网络下载到保护试验台中的微机保护装置中,

微机保护装置设置一定的存储空间,用以运行学生自编自写的程序,从而实现对原理解、软件实现到更多的创新性实验设计和验证等循序渐进的学习过程^[3]。此外,为适应创新性实验教学的需求,创新性实验过程中不管实验结果如何,只要能够很好的分析和总结,该学生一样得高分;学生参加科研项目、研究计划等,经常涉及实验课程内容,甚至不少学生科研项目就是在专业实验室完成的,此类学生允许少修或免修相应实验课程而获得相应的学分。

三、实验教学平台

不同于理论教学,实验教学依托实验平台和装置,由于实验平台建设周期一般较长、资金有限、技术更新较快导致实验教学平台难以与学科发展同步,因此,实验教学平台和装置的建设一直是困扰实验教学的难点。充分利用已有的实验教学平台,引导学生结合学科前沿技术与热点问题,进行探索性、创新性实验设计,是实验教学培养“三创”人才的关键。本文在华工电气专业现有的教学实验平台基础上,结合电力学院现有的电气控制与继电保护 DJZ-III 试验台、电力电子技术实验平台、高电压技术实验平台、电力系统动态模拟实验平台和电力系统综合实验平台等,深入挖掘电气专业的发展方向,在最大限度地发挥现有设备的功能、不需或只需添加少量设备的情况下,构建相应实验技术平台,使学生高效、具体、生动地获知当前专业知识。

各高校的本科教学实验平台相对固定,对于涉及到学科新技术的实验,本文以基于 IEC61850 开放平台的软化实验方法为例,研究本科实验平台的“软化”方法^[4],通过对现有平台进行“改造”,从而基本满足本科实验教学需求。在开放的 PC 平台上模拟合并单元和智能开关的功能,通过软件仿真电力系统故障和异常状态,将生成的故障数据经转换后,打包成符合 IEC61850 标准的 SV 和 GOOSE 网络报文,并为了提高报文实时性,直接通过网络驱动程序接口规范(NDIS)实现将报文的收发,从而与保护智能电子设备(IED)等形成一个无需专门继电保护测试仪参与的闭环测试系统,无硬件成本、灵活性高等优点方便在实验教学中应用。具体实现方案如图2所示。

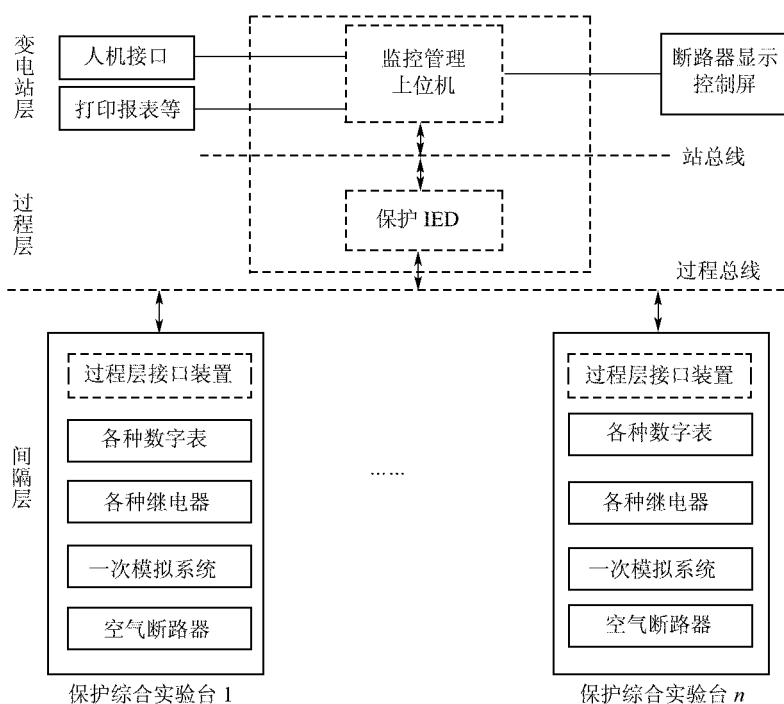


图2 基于过程总线的继保实验平台

如图2所示,实线框图所表示的功能是原来平台已具备的、无需改变的部分;虚线框图表示在原有设备上通过软件可以改变的功能部分,主要包括:

1. 过程层是实现难点。仿照GE公司开关场硬件接口智能设备BRICK功能,通过修改现有的微机保护装置软件,将本属于间隔层的微机保护装置改造成为简单的合并单元和智能开关控制的智能设备,本文称之为过程层接口装置,具体功能有:将采集到的模拟量和开关量通过网络传输到间隔层IED,通过网络接收来自间隔层IED的命令并执行操作命令。

2. 保护IED有两种实现方法。第一种实现方法完全只用到现有设备,现有的一部工控机完成间隔层保护IED的功能和变电站层管理机的功能,如图2中阴影部分所示。这样,可以完全不用添加其他硬件设备,通过软件编程方法,在保留现有工控机属于变电站层管理功能的基础上,增加间隔层保护装置的功能,需软件编程增加的功能包括:通过RS485通信接口接收从过程层接口装置传送上来的数据,运行保护算法,故障时发出跳闸等保护命令。保护IED另外一种实现方法是在现有的实验平台上添加一台设备(可用专门保护装置或PC机实现)作为间隔层的保护IED,现有工控机实现的变电站层管理功能完全不变。保护IED通过RS485总线

接收来自过程层接口装置的信息,并进行保护判断;同时,保护IED通过以太网等网络(若保护IED采用PC机,很容易就获得以太网接口,可以无困难地跟现有平台变电站层的工控机进行通信)与变电站层的设备进行信息交换。

四、结 语

本文主要针对目前实验教学中存在的课程安排分散、缺乏系统规划、师生疲于应付各种分散的实验课程、实验教学设备(无论数量还是设备的先进性)滞后于学科发展要求等特点和现象,从实验教学方法和实验教学平台两个关键领域着手探索突破传统实验教学的新型实验教学。

本文围绕着“三创”人才培养目标,针对当前电气工程专业实验教学的特点和存在的难点,探索和研究新型的实验教学平台与方法,并将其运用于实验教学中,学生反响良好,并取得了不少成绩,比如所指导的学生获得了第八届全国大学生节能减排大赛三等奖、第一届下一代互联网技术创新大赛华南地区一等奖和2015年ABB全国大学生创新大赛优秀奖等优异的成绩,足以证明取得了良好的实验教学效果,培养了学生的兴趣和实践动手能力,并有利地支撑了学生科研项目活动。

参考文献:

- [1] 赵志军. 高等教育的重要使命:“三创”品质的集成嵌入[J]. 长春工业大学学报(社会科学版), 2012(5).
- [2] 顾晓华, 张景林, 郑兵, 孟琳, 李青山. 创造、创新、创业型人才培养研究[J]. 发明与创新(综合版), 2005(6).
- [3] 王智东, 杨波, 郑伟. 开展本科微机继保实验的关键问题, 实验室研究与探索[J]. 2010, 29(4): 123 - 126.
- [4] 王智东, 梁灼勇, 王钢. 电气工程专业微机及网络通信实验支撑平台, 电力系统及其自动化学报[J]. 2010, 22(8): 151 - 156.

Research on the New Experimental Teaching Platform and Methods of Electrical Discipline

*Deng Fengqiang¹, Zuo Hanmu¹, Wang Zhidong^{1,2}, Liang Mei¹, Yang Ling¹,
Yuan Lvzerui¹, Gao Rui¹, Chen Junhong¹, Yu Yang¹*

(1. School of Electric Power, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640;

2. School of Electrical Engineering of Guangzhou College, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510800)

Abstract: Electrical engineering is a traditional electrical discipline, experimental education which has a profound effect on the cultivation of the comprehensive talent is also an important part of this teaching system. So in order to promote the quality of this subject and cultivate the comprehensive talent, we proposed a novel mode of the experimental education to combine teaching and practice which is students-centered and with the feature of spontaneous exploration. As for this project, it could solve the diversion of experimental curriculum and the lack of reasonable planning. As a result, the significant effect of the model has been proved by plenty of students who have won various prize in different contest.

Keywords: electrical engineering; experimental education; cultivation of innovative ability; comprehensive quality

(责任编辑: 欧阳丽芳)

工程教育专业认证与自动化专业建设*

乔连芝 黄道平

(华南理工大学 自动化科学与工程学院, 广东 广州, 510640)

摘 要:高等学校工程教育专业认证工作,对构建我国高等工程教育质量监控体系,提高工程专业教学质量起着重要的推动作用。结合我校自动化专业接受工程教育专业认证及整改过程,分析探讨了工程教育专业认证对自动化专业建设的促进作用,提出了自动化专业工程教育的几点思考和建议。

关键词:工程教育专业认证;自动化专业建设;教学改革

开展工程教育专业认证是为了构建我国工程教育质量监控体系,推进我国工程教育改革,提高工程教育质量^[1-3],建立与注册工程师制度相衔接的工程教育专业认证体系,构建工程教育与企业界的联系机制,增强工程教育人才培养对产业发展的适应性^[4]。我国从 2006 年开始,组织开展了具体专业的工程教育认证试点工作,对我国高等教育的改革产生了积极的影响。目前我国对高校的实际评估体系不够完善,不同专业的行业背景有所差异,我国注册工程师制度尚未建立,在制度上尚未确立企业界的工程教育义务,这些因素都将对我国工程教育和工程教育专业认证的开展产生较大的阻碍。

截至目前,全国共有 9 个自动化专业完成认证,其中 2 个同意延长有效期,具体如表 1 所示。

2013 年 6 月 19 日,我国工程教育成功加入《华盛顿协议》,成为预备会员,这在一定程度上表明了我国工程教育的人才培养质量标准、认证体系及质量得到了国际工程教育界的认可。

文献 5 - 文献 8 等从具体的专业出发概述了工程认证的现状等,文献 9 - 文献 11 等从工程教育专业认证出发,具体探讨了课程体系设置、本科教学改革等方面的改进,文献 12 - 文献 14 等从整体的角度论述了工程教育认证与高等教育改革等问题。本文结合我校自动化专业接受工程教育专业认证及整

改过程,分析探讨了工程教育专业认证对自动化专业建设的促进作用,同时提出了自动化专业工程教育的几点思考和建议。

表 1 目前自动化专业完成认证情况

年度	学校	专业	结论	有效期
2014	北京理工大学	自动化	通过认证	6 年
2014	西安理工大学	自动化	通过认证	3 年
2013	南京理工大学	自动化	通过认证	3 年
2013	华东理工大学	自动化	通过认证	6 年
2012	大连理工大学	自动化	通过认证	3 年
2012	山东大学	自动化	同意延长有效期	3 年
2012	东北大学	自动化	通过认证	6 年
2011	湖南大学	自动化	通过认证	6 年
2011	华南理工大学	自动化	通过认证	6 年
2011	华北电力大学	自动化	同意延长有效期	3 年
2010	哈尔滨工业大学	自动化	通过认证	6 年

一、工程教育专业认证过程及内容

目前我国工程教育专业认证过程及内容一般为:

1. 先由拟申请认证的专业及学校向全国工程教育专业认证专家委员会秘书处提交工程教育专业

* 基金项目:广东省高等学校教学质量与教学改革工程项目(粤财教[2012]361 号)资助

作者简介:乔连芝(1985 -),女,硕士,研究实习员,主要研究方向为高等教育、教学管理;黄道平(1961 -),男,教授,主要研究方向为智能检测与智能控制。

认证申请报告,每年10月31日前完成。按照教育部有关规定设立的工科本科专业,属于中国工程教育认证协会的认证专业领域,并已有三届毕业生的,可以申请认证。

2. 秘书处收到申请书后,同年11-12月,会同相关专业类认证委员会对认证申请进行审核,重点审查申请学校是否具备申请认证的基本条件,根据认证工作的年度安排和专业布局,确定该年度获准受理认证申请的专业点。再通知相关学校及专业开展自评和确定该年的现场考查活动时间。

3. 申请认证专业依据《工程教育认证办法》和《工程教育认证标准》开展自评及撰写相应的自评报告。标准由通用标准和专业补充标准组成。通用标准包括七大指标(学生、培养目标、毕业要求、持续改进、课程体系、师资队伍、支持条件),专业补充标准则规定了对各专业的特殊要求。申请认证专业完成自评后,向全国工程教育专业认证专家委员会秘书处提交完整的自评报告。

4. 专家组现场考查。现场考查主要目的是核实申请认证专业自评报告的真实性和准确性,了解自评报告未能反映的相关问题,对该专业符合《工程教育认证办法》和《工程教育专业认证标准》的程度做出判断,指出该专业存在的影响人才培养质量的问题。现场考查过程及内容概括有:(1)与申请认证专业及其所在院(系)负责人召开见面会;(2)考查教学条件及教学管理,包括:考查实验教学条件;考查信息资源;查阅各种相关资料;访谈教师、学生、管理人员、校友及用人单位;听课;(3)专家组在离校前召开意见反馈会议,并初步形成现场考查报告。

5. 专业认证后的整改。申请认证专业在获得认证结论后,还需根据现场考查专家组的反馈意见及考查结论,进行相应的整改,并准备接受之后的定期核查。

二、专业认证对自动化专业建设的促进作用

我校自动化专业于2010年10月向全国工程教育专业认证专家委员会秘书处提交了工程教育专业认证申请报告,于2011年1月获准作为2011年度受理认证申请的30个专业点之一。2011年1月至7月开展了自评及撰写相应的自评报告,8月完成自

评并提交自评报告。2011年10月接受专家组现场考查。本次工程教育专业认证,对自动化专业工程教学质量的提高、自动化专业的整体建设产生了积极的作用^[15]。主要体现在以下方面:

1. 专业目标的制定

专业目标关系到为何设置本专业、专业定位、本专业计划培养怎样的毕业生等大问题。专业要生存和发展,其设置必须符合国家和地区、行业经济建设的需要,符合科技进步和社会发展的需要,符合学校自身条件和发展规划。专业目标明确后,相应的课程体系、师资队伍、支持条件、管理制度、质量评价等都应围绕此目标来制定和实施。通过此次专业认证,根据本专业和本校的实际情况,进一步明确了本自动化专业立足华南、面向全国,紧密结合经济社会发展需求,按“大自动化”的理念培养人才,通过学科建设引领专业的建设和发展。同时,在本科生综合培养计划中,进一步制定了本专业毕业生在知识、能力与素质方面的具体要求。

2. 课程体系和工程实践体系的制定

课程体系要保证专业目标的实现,教学管理者必须好好研究如何制定本专业的课程体系才能有效地实现本专业的目标。工程专业认证的“通用标准”和自动化“专业补充标准”给出了课程设置在数学与自然科学类课程、工程基础类课程、专业基础类课程、专业类课程、实践环节、毕业设计或毕业论文方面的基本要求。通过对照,可以发现本专业之前稍有欠缺的地方,可以在整改中得以加强。更重要的是,为实现具有特色的专业目标,实现工程教育,在课程体系建设方面我们重点做了以下几点工作:

(1) 自动化专业普遍存在理论知识与创新实践脱节的问题,我们的课程体系中既有传授扎实的基础知识的课程,又有相应的实践动手能力的培养课程。

(2) 根据大学生创新意识和创新能力的形成规律,制定并执行了“四阶段计划”的创新能力的培养模式:基础性实验—专业综合性实验—创新性实验—学生自主创新实践与研究,贯串本科教育各个时期,并开设了具有特色的创新实践课程。

(3) 通过研究本科生各个年级不同的知识特点和个性,制定了一套“三步骤计划”的本科生课外创新实践体系,包括:科技实践体验—院校竞赛与学生研究项目—全国竞赛与国创省创项目。

(4) 打造校内外结合的创新实践平台。强化校内作为教育部“电气信息与控制国家级试验示范中

心”重要部分的“自动化教学实验中心”,通过校企联合,建立校企联合实验室和校外实习基地。

3. 管理制度与质量评价体系的完善。通过认证,进一步梳理和完善了教学制度、教学过程质量监控体系、内部质量评价等环节。之前对社会评价的调查和反馈作用体系较为欠缺。特别是目前自动化专业的毕业生就业面广,用人单位差异大,故此,摸清社会对自动化专业人才的需求,社会对本自动化专业的反映,就业单位、学生继续深造的研究生培养机构对本专业毕业生情况的评价情况等,对促进自动化专业的深入建设将起着重要的作用。

三、自动化专业工程教育的几点思考和建议

通过工程教育专业认证,对我国自动化专业目前的工程教育有几点思考:

1. 工程教育师资队伍问题

目前我国重点大学较年轻的教师基本上都有博士以上学历,但相当一部分是从学校到学校的教师。由于目前高校评估体系以及各高校对教师的考核体系等原因,许多教师偏好于理论和仿真研究,实际工程能力有所欠缺。这从根本上影响了工程教育的实质实施。

2. 工程教育大环境欠佳

我国生产企业目前在制度上没有参与和承担高校工程实践教育的义务,出于自身生产效益考虑,工厂企业一般不乐意接收大学生实习。除个别高校外,我国大部分高校自动化专业没有明显的行业背景,客观上给自动化专业的工程教育实施造成了不小的困难。

基于上述原因,对工科类专业的教师,除要求定期参与有效的工程实践外,还应该在教师考核上,对工程实践工作给予鼓励和肯定。对于生产企业参与高校的工程实践教育,希望国家在制度层面规定企业的相应义务,并在政策上给参与或承担高校工程实践教育的企业以优惠,创造有利于工程教育的社会大环境。

要给学生提供更多参与工程实践的机会,高校应与企业建立相关的合作机制,制订学生在企业实习阶段的课程方案,培养学生的工程实践能力和创新能力。

要为教师提供参与工程实践活动的各种条件,

使他们有机会深入相关企业的生产一线,促进教师自身工程实践能力的提高。也可聘请具有实践经历丰富的企业专家作为兼职教师为学生授课。

对教学方法进行改革,引导学生进行创造性思维,增强学生动手能力。同时,要进行考试改革,目前,本专业已经有3门理论课程开始了改革,以培养出更好地适应社会需求的人才。

四、结 语

根据工程教育专业认证的实践,简介了工程教育专业认证过程,介绍了专业认证对本专业建设产生的促进作用。同时,提出了在自动化专业工程教育实践中感受较深的几个问题及建议,供教育同行参考。

参考文献:

- [1] 都昌满. 对我国工程教育专业认证试点工作若干问题的思考[J]. 高等工程教育研究, 2011(2): 27 - 32.
- [2] 张凯. 环境工程专业认证及其对教育质量的促进作用[J]. 中国科教创新导刊, 2010(31): 126, 128.
- [3] 钱才富, 段成红, 王维民, 等. 以专业认证引领专业建设[J]. 化工高等教育, 2012, 29(2): 4 - 8.
- [4] 朱永东, 叶玉嘉. 美国工程教育专业认证标准研究[J]. 现代大学教育, 2009(3): 46 - 50.
- [5] 任红卫, 刘美. 电气工程及其自动化专业工程教育专业认证现状[J]. 科技创新导报, 2013(29): 84, 86.
- [6] 胡顺仁, 赵红. 电子信息工程专业的工程教育专业认证实践探索[J]. 武汉大学学报(理学版), 2012, 58(s2): 130 - 132.
- [7] 张清江, 支希哲, 耿云辉. 航空航天类工程教育专业认证的探索与研究[J]. 中国大学教学, 2014(3): 54 - 57.
- [8] 张学洪, 张军, 曾鸿鹄. 工程教育认证制度背景下的环境工程专业本科教学改革启示[J]. 中国大学教学, 2011(6): 37 - 39.
- [9] 王信群, 刘辉, 钱晓耀, 等. 工程教育专业认证背景下的安全工程专业课程体系[J]. 工业安全与环保, 2012, 38(9): 83 - 85.
- [10] 孙晓雷, 杨英丽, 牛金成. 专业认证与安全工程本科教育[J]. 中国安全生产科学技术, 2011, 7(3): 78 - 82.
- [11] 王海艳, 骆健. 关于高校实施工程教育专业认证的探讨[J]. 江苏高教, 2014(4): 103 - 104.

- [12] 曾德伟, 沈洁, 席海涛. 剖析专业认证标准与理念提升工程教育质量[J]. 实验技术与管理, 2013, 30(12): 169–171.
- [13] 郑秀英, 王海滨, 姜广峰. 以专业认证标准为指导, 深化高等工程教育改革[J]. 高等工程教育研究, 2011(5): 51–53, 77.
- [14] 何宁, 刘晓洁. 自动化专业工程教育改革探索与实践[J]. 实验科学与技术, 2015, 13(5): 173–175.
- [15] 黄道平, 胥布工, 乔连芝. 产学研结合创新人才培养模式探索与实践[J]. 电气电子教学学报, 2012, 34(2): 11–12.

Professional Certification of Engineering Education Programs and Automation Specialty Development

Qiao Lianzhi, Huang Daoping

(College of Automation Science and Engineering, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: The professional certification of engineering education programs in higher education institutions greatly contributes to the establishment of engineering education monitoring system and promotes the teaching quality of engineering education. The automation specialty in South China University of Technology had its engineering education program certified by the Ministry of Education. Based on the certification experience, this paper explores contributions made by the certification to the pedagogical improvements for the automation majors. It puts forward suggestions for further pursuits in automation engineering education.

Keywords: professional certification of engineering education programs; automation specialty development; teaching reform

(责任编辑: 牟艳华)

不同规格院校投入产出模式研析^{*}

赵庆年 刘 君

(华南理工大学 高等教育研究所, 广东 广州, 510641)

摘 要:通过比较分析,寻找不同规格高校科研活动的运行规律;并建立了科研投入产出回归模型,发现不同规格院校中对基础研究的人员投入存在阶梯状差异,且院校科研模式趋向同质化严重,科研活动的社会服务功能有待加强;进而应用协调度分析模型,对高校投入产出做深层次的协调度分析,发现高校科研投入与产出的发展水平与协调度之间存在内部关联性,并与高校的科研综合实力有一定相关性,综合实力较高的院校其科研投入与产出协调性优于其他院校。

关键词:高等学校;科研特点;投入产出;协调度

经济的发展很大程度上依赖科技的发展,高等教育对科技发展的催动作用日益明显,随着高等教育进入大众化时代,高等教育衍生出了不同类型、不同规格的高校,各类高校在合作与竞争中共同发展,各类院校在科研模式上有趋同也有特色,在有序与无序并存的状态中发展,不同类型或规格院校其办学理念、人才培养模式都不尽相同,因此其科研活动也应适应各自院校的特色,不应出现所有高校科研活动同质化现象。根据高校规格的不同,本文研究“211”工程及省部共建院校、其他本科院校及高等专科学校三种不同规格高校的科研现状,本文所有数据均取自高等学校科技统计年鉴。

一、人力经费投入分析

(一) 不同规格院校科研人力投入结构

基础研究是指认识自然现象、揭示自然规律,获取新知识、新原理、新方法的研究活动,然而由于基础研究具有研究周期长、风险高等特点,而应用研究投资周期短、回报率快,许多高校都在不同程度上忽视了基础研究的重要性。应用研究是指为获得新知识而进行的创造性的研究,它主要是针对某一特定

的实际目的或目标,为了确定基础研究成果可能的用途,或是为达到预定的目标探索应采取的新方法(原理性)或新途径。

从基础研究角度看,“211”工程及省部共建高等学校与其他本科高校的基础研究投入人员占总 R&D 人员的比重相似,年均增长率均为 3%;从应用研究角度,以上两类院校的应用研究占总 R&D 人员比重均为 -1%,这总体反映了,这两类院校开始重视起基础研究,但重视力度并不够;从科技服务投入人员角度看,所有高校都呈现一个问题,科研活动的科技服务投入人员严重偏低,“211”工程及省部共建学校与其他本科高校科技服务投入人员所占比重为 -3%、-5%,均呈减少趋势,这两类学校在一定程度上忽略了科研活动的社会服务功能。科研活动的最终目的是为人类服务,高校科研的科技服务功能是高校的基本职能之一,忽视科技服务会导致科研与社会脱节,使科研活动失去了大众的支持,不利于科研活动的持久发展。

横向来看,以 2012 年为例,如图 1 所示,“211”工程及省部共建院校基础研究投入人员所占比重为 29%,应用研究比重为 32%;其他本科高校基础研究投入人员所占比重为 28%,应用研究比重为 34%;高等专科学校基础研究投入人员所占比重为

^{*} 基金项目:国家社科基金教育学 2013 年度项目《区域高等教育科技创新能力评价与提升研究》(课题编号 B1A130090)

作者简介:赵庆年(1964-),男,研究员,博士,主要研究方向为高等教育发展评价与战略、区域高等教育、高等教育经济;刘君(1990-),女,2013 级高等教育学硕士研究生,主要研究方向为高等教育理论与发展评价。

14%,应用研究比重为49%,这反映“211”工程及省部共建学校与其他本科高校较高等专科学校较重视应用研究。三类学校的科技服务投入人员占总R&D人员比重分别为:5%、3%、5%,各高校科技服务投入人员严重偏低,科技服务是高校科研活动的一个重要职能,科技服务投入人数少,会导致科研与社会服务脱节,影响高校科研职能的发挥。不同规格学校应该理性对待各类科研活动,根据学校的优

势与特色,合理分配科研人员,找到适合本学校特点的科研模式。“211”工程及省部共建学校是我国科研实力较强的大学,其人力、财力资源较雄厚,更应该重视周期长、风险高的基础研究,而其他本科院校及高等专科实力相对较弱,应关注与当前生产生活相关的应用研究,发挥好科研的社会服务功能,不同规格院校有不同的科研分工,相互合作,共同发展。

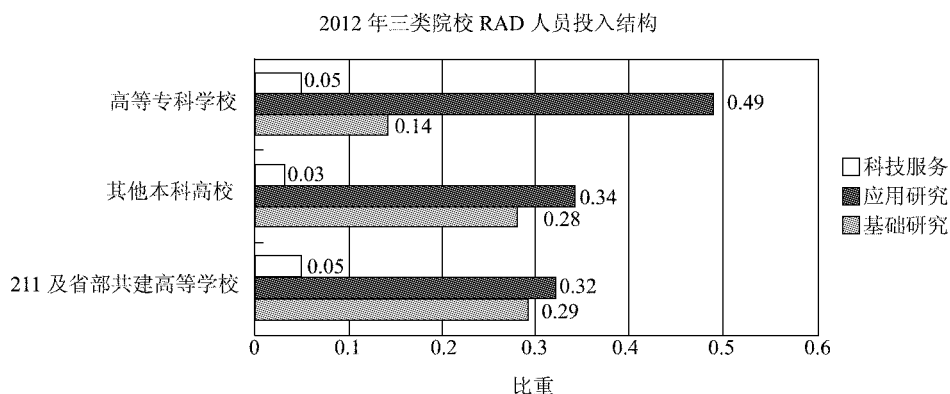


图1 2012年三类院校R&D人员投入结构(总投入为单位1)

(二) 不同规格院校科研经费收支现状

1. 经费投入结构

我国普通高校的经费来源主要有五大类:科研事业费、主管部门专项费、其他政府部门专项费、企事业单位委托费、各种收入中转为科技经费及其他经费。按照经费投入的性质与经费获取方式,我们重点分析两类经费:一种是政府资金,另一种是企事业单位委托经费。“科研事业费是指学校上级主管部门从科学事业费、教育事业费中通过切块和按项目带帽下达,以及学校从教育事业费中安排的研究经费”,“主管部门专项费是指按隶属关系确定的学校上级主管部门,从科技三项费、技术设施改造费基建费和教育事业费中为学校安排的经费”,“其他政府部门专项经费是指非学校上级主管部门下拨的科研专项经费”^[1]。以上这三类经费大都是各级政府以拨款的形式下发到各高校,因此统称为政府经费。企事业单位委托费是指学校从校外企业、事业单位获得的经费。本文的人均均是指R&D人员的人均。

纵向来,如表1所示,“211”工程及省部共建院校的政府经费年均增长率为17%,其他本科院校政府经费年均增长率为15%,均快于企事业单位委

托经费年均增长率10%、8%,政府在对本科院校的科研经费投入不断上升。高等专科院校政府经费年均增长率为11%,慢于企事业单位委托经费的年均增长率21%,高等专科院校由于政府拨入经费少,所以在企事业单位委托经费方面会争取更多的经费,来支撑科研发展;横向来看,各高校的政府经费与企事业单位委托经费大致相当,以2012年为例,“211”工程及其省部共建高等学校的政府拨入经费约为34.10万元/人,企事业单位委托经费为30.73万元/人;其他本科高校的政府拨入经费约为10.39万元/人,企事业单位委托经费为10.11万元/人;高等专科院校的政府拨入经费约为4万元/人,企事业单位委托经费为3.5万元/人。通过分析可以发现两者比例大约都接近1:1,这说明政府对高校的经费投入偏少,政府拨给各院校以支撑基础研究的资金偏少,研究经费更多的用于商业研究,因此科研人员追求由好奇心驱动的基础研究的自由就被减弱了,教学科研人员 and 院校被政策指令和资源组合的变化推向学术资本主义。比较三类院校发现人均经费来源数量差异很大,三种不同规格院校在政府拨入资金数量方面相差悬殊,政府对“211”工程及省部共建院校拨入的科研经费为28.82万元/人,其他

本科院校 9.19 万元/人,高等专科院校 4 万元/人,三者经费拨入比例约为 8:2.5:1。

表 1 三类不同规格学校经费来源

单位:万元/人

年份	“211”工程及省部共建高等学校		其他本科高校		高等专科学校	
	政府经费	企事业单位委托经费	政府经费	企事业单位委托经费	政府经费	企事业单位委托经费
2006	12.97	17.44	4.51	6.43	2.41	1.28
2007	16.38	18.34	5.16	7.04	2.44	2.24
2008	19.43	19.67	5.83	8.18	2.67	2.62
2009	19.79	21.33	2.38	5.32	3.14	2.23
2010	28.42	24.36	7.75	9.41	3.39	1.52
2011	28.82	28.70	9.19	9.87	4.00	3.50
2012	34.10	30.73	10.39	10.11	4.40	4.01
年均增长率	17%	10%	15%	8%	11%	21%

2. 经费支出结构分析

纵向来看,如表 2 所示,“211”工程及省部共建高等院校从 2012 年起,加大了对基础研究的投入,达到 21.52 万元/人,超过应用研究的投入,其基础研究投入年均增长率为 23%,应用研究年均增长率为 16%,其他本科院校基础研究年增长率为 24%,对基础研究的经费 2011 年起,开始超过应用研究,其他本科院校的应用研究经费投入年增长率为 12%。“211”工程及省部共建院校与其他本科院校的基础研究经费投入均多于应用研究投入,说明这

两类院校都较重视基础研究,高等专科学校的基础研究年均增长率为 5%,应用研究年均增长率为 14%,高等专科学校较重视应用研究的投入。从科技服务角度看,“211”工程及省部共建学校科技服务经费投入年增长率为 7%,其他本科院校这一比率为 5%,高等专科学校为 22%,这说明“211”工程及省部共建学校与其他本科高校在一定程度上忽视了科研活动的社会服务功能,而高等专科学校在科技服务方面做得相对较好。

表 2 三类不同规格学校经费投入结构

单位:万元/人

年份	“211”工程及省部共建高等学校			其他本科高校			高等专科学校		
	基础研究	应用研究	科技服务	基础研究	应用研究	科技服务	基础研究	应用研究	科技服务
2006	6.31	7.66	1.78	1.71	2.98	0.75	0.18	1.16	0.15
2007	8.97	9.63	2.20	2.42	3.35	0.86	0.36	1.69	0.45
2008	9.98	10.49	2.29	2.99	3.85	0.92	0.23	1.42	0.40
2009	12.15	11.99	2.27	1.93	1.67	0.36	0.29	1.88	0.58
2010	14.91	16.89	2.31	4.10	5.06	1.04	0.21	2.04	0.72
2011	16.95	16.47	2.93	5.56	5.52	1.13	0.64	2.39	1.03
2012	21.52	18.46	2.71	6.33	6.03	1.01	0.24	2.61	0.49
年均增长率	23%	16%	7%	24%	12%	5%	5%	14%	22%

横向来看,如图 2 所示,以 2012 年为例“211”工程及省部共建高等学校基础研究占总经费的 40%,应用研究所占比例为 34%,其他本科高校基础研究占总经费的 34%,应用研究所占比例为 32%,这两类院校基础研究与应用研究所占比重较均衡,高等

专科院校应用研究比重为 32%,基础研究所占比重为 3%,说明高等专科学校对应用研究的重视程度较重。三类院校科技服务所占比重方面都较低,这说明当前高等学校在科技的社会服务功能没有很好地发挥。

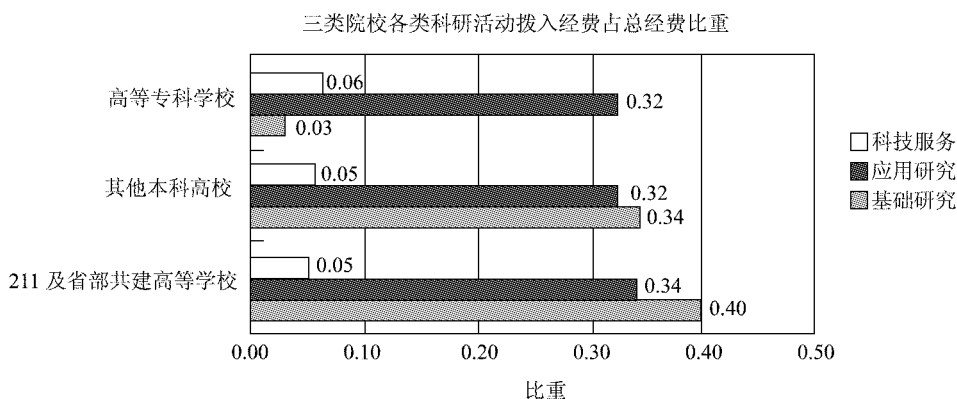


图2 三类院校各类科研活动拨入经费占总经费比重(总经费为单位1)

二、不同规格院校科技成果分析

(一) 科技成果当量分析

科技成果产出是高校科研活动的一个重要指标,通过科研产出的数据也可以反映出高校科研的一些特点。通过初步分析数据发现,如表3所示,“211”工程及省部共建高等学校科技著作有下降趋势,年均下降率为5%,由2006年的26.26篇/千人,下降至19.69篇/千人,学术论文成缓慢上升趋势,年均增长率为2%,平均约2.3篇/人,专利授权数的年均增长率为25%,2012年达到258.48项/千人;其他本科高校科技著作的年均增长率为-2%,有2006年的37.93篇/千人价降至34.11篇/千人,学术论文年均增长率为22%,由2006年的1.8篇/人,增长至2012年的2.0篇/人,专利授权数的年均增长率为35%,由2006年的24.22项/千人,增至149.20项/千人;高等专科学校的科技著作年增长率为1%,229.7篇/千人,学术论文年均增长率为

-1%,专利授权数年均增长率为48%。高等专科学校的专利授权数增长迅速。横向来看,以2012年为例,“211”工程及省部共建院校科技著作作为19.69篇/千人,其他本科院校为34.11篇/千人,高等专科学校为256.24篇/千人,可能是由于本文的人均为R&D人员的平均,高等专科学校的R&D人员偏少的缘故,或者是科技专著质量等级差别等因素,高等专科学校的科技著作人均异常高于其他两类院校,“211”工程及省部共建学校的人均科技著作低于其他本科院校,“211”工程及省部共建院校学术论文为2478篇/千人,其他本科院校为2079篇/千人,高等专科学校为3432.9篇/千人,高等专科学校的学术论文仍然是最多的,可能是因为“211”工程及省部共建学校论文质量较高或多为发明专利,高等专科学校的实用新型专利与外观发明专利较多,才导致其人均学术论文数少于高等专科学校。在专利授权方面,“211”工程及省部共建院校学术论文为258.48篇/千人,其他本科院校为149.2篇/千人,高等专科学校为220.2篇/千人,“211”工程及省部共建学校专利授权数最多,但与其他院校差距不大。

表3 高校科技成果分析

单位:千人

年份	“211”工程及省部共建高等学校			其他本科高校			高等专科学校		
	科技著作	学术论文	专利授权	科技著作	学术论文	专利授权	科技著作	学术论文	专利授权
2006	26.26	2163.37	66.19	37.93	1806.95	24.22	238.28	3598.61	20.62
2007	25.11	2289.35	71.30	41.89	1987.87	30.41	204.99	3065.73	25.94
2008	26.60	2292.44	79.57	42.10	2057.91	38.53	205.79	2859.71	28.50
2009	24.22	2271.82	102.38	16.71	755.56	20.11	307.15	3230.20	58.32
2010	21.72	2339.20	134.11	35.95	2114.48	82.48	157.51	3248.62	79.67
2011	20.89	2430.52	182.24	32.11	2176.25	116.12	237.64	3416.93	131.47
2012	19.69	2478.00	258.48	34.11	2079.02	149.20	256.24	3432.94	220.20
年均增长率	-5%	2%	25%	-2%	2%	35%	1%	-1%	48%

(二) 投入与产出研究

为进一步探究高校科研投入产出特点,分析高校基础研究与应用研究投入的绩效,本文选取三种规格院校的基础与应用研究科研投入经费和发表的学术论文与专利授权数量,进行回归分析,试图寻找其内在联系及科研产出增长规律。如表 4 所示,“211”工程及省部共建院校回归模型,拟合优度较高,基础研究与应用研究的经费投入对论文产出数贡献了 87%,对专利授权数贡献了 96.3%,其基础研究投入经费对论文产出数及专利授权数影响均较大,而应用研究投入对论文产出数及专利授权数增长影响较小,其中基础研究每人多投入 1 万元,论文产出会增加 0.17 篇,专利授权数会增加 0.21 项,而应用研究对论文与专利数的相关性不大;其他本科

院校中,基础研究与应用研究的经费投入和论文产出数相关性不高,调整后的 R 方仅为 0.592,拟合优度不高,说明还有其他因素影响其他本科院校的论文产出数,但基础研究的经费投入对其他本科院校的专利授权数影响较大,可以在 96% 的程度上解释专利授权的增长,其中基础研究每人多投入 1 万元,专利授权数会增加 0.33 项;高等专科院校对基础研究与应用研究的经费投入数和论文产出数所构造的回归模型的拟合优度为 0.443,拟合优度较低,说明基础研究与应用研究的经费投入与论文产出影响较小,还有其他因素影响高等专科院校的论文产出数,基础研究与应用研究的经费投入与专利授权数回归模型的拟合优度为 0.709,其中基础研究每人多投入 1 万元,专利授权会增加 0.195 项,应用研究每人多投入 1 万元,专利授权会增加 0.03 项。

表 4 不同规格院校基础研究与应用研究和论文与专利授权数的回归模型

院校	论文产出数与基础研究投入和应用研究投入经费数回归模型	专利授权数与基础研究和应用研究投入经费数回归模型	拟合优度
“211”工程及省部共建院校	$Y = 2087 + 0.17K + 0.000J$	$Y = -17.74 + 0.21K - 0.009J$	$R^2 = 0.873$ $R^2 = 0.963$
其他本科院校	$Y = -410.04 + 0.687K + 0.105J$	$Y = -37.38 + 0.33K - 0.03J$	$R^2 = 0.592$ $R^2 = 0.960$
高等专科院校	$Y = -30987.79 - 18.06K + 24.53J$	$Y = -261.85 + 0.195K + 0.157J$	$R^2 = 0.443$ $R^2 = 0.709$

注:Y 为高校论文产出数或专利授权数,K 为高校基础研究投入经费,J 为应用研究投入经费。

三、高校人员与经费投入比例协调性探究

若将高校科研活动看成一个整体,则人员与经费的投入可以比作高校科研活动的血液与筋骨,人员与经费指标对高校科研活动的正常运行至关重要,但是科研人员的投入数量与科研经费的投入数量保持在何种比例下才能是其利用效率最高,即人均经费保持在何种比例时才能保证较高的科研效率,使投入产出达到最优效果。为了评价不同规格院校投入产出协调发展程度的差异,本文将高校分“211”工程及省部共建院校、其他本科院校、高等专科院校三种规格院校科研投入与产出进行研究,为政府拨款及高校调整内部科研活动提供借鉴与思考,本文选取了基于协同学的协调度计算模型——离差系数最小化协调度模型,将协调度引入到高校

科研投入与产出测算中,来计算高校科研投入与产出规模与速度是否协调合理。设 $x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$ 是反映高校科研产出水平的 n 个指标的无量纲值, $y_1, y_2, y_3, \dots, y_m$ 是反映高校科研投入水平的 m 个指标的无量纲值,利用协调度测算方法,则高校科研投入与产出的协调度的测算公式为:

$$K(x) = \sum_{i=1}^n w_i x_i$$

$$J(y) = \sum_{i=1}^m w_i y_i$$

其中:K(x)——表示高校科研产出水平

J(y)——高校科研投入水平

w_i ——为各指标的权重。

基于协同学理论,本研究借鉴与改进王国维^[2]建立的国民经济协调系数模型及吴跃明等学者^[3]建立的经济系统协调度模型,本研究所采用的协调度模型的核心为离差系数最小化,对高校科研投入

与产出的协调度进行测算,依据协调概念的分析,我们认为离差系数越小越好,用离差系数表示即是希望:

$$\sigma = \frac{S}{[K(x) + J(y)]/2}$$

$$= \sqrt{2 \left\{ 1 - \frac{K(x) \times J(y)}{[K(x) + J(y)]/2} \right\}}$$

其中: S ——为标准差

越大越好,而 σ 越小越好的充分必要条件是:

$$\mu = \frac{K(x) \times J(y)}{[K(x) + J(y)]/2}$$

越大越好,为了使计算的协调度具有层次性,引入协调系数 C ($C \geq 2$),由此得出协调度的最终测算模型:

$$C = \left\{ \frac{K(x) \times J(y)}{[K(x) + J(y)]/2} \right\}^h$$

其中: C ($0 \leq C \leq 1$) ——为高校科研投入与产出的协调度,反映了高校科研投入与产出的协调性的数量程度。

H ——为调节系数 ($h \geq 2$)

为了更好的反映高校科研投入与产出的协调程度,引入“协调发展度”(将协调度与系统发展水平的高低进行综合),表示两者的综合协调发展水平。

$$C_D = \sqrt{C \times T}$$

$$T = \left(\frac{K(x) + J(y)}{2} \right)$$

C_D 反映高校科研投入与产出的协调程度; T 为高校科研投入与产出水平的综合评价指数。根据计算的协调发展度将协调发展水平改编,并划分为 10 个协调等级。如表 5 所示。

表5 协调度等级划分标准^[4]

协调度 C_D	0 - 0.09	0.10 - 0.19	0.20 - 0.29	0.30 - 0.39	0.40 - 0.49
协调等级	极度失调	严重失调	中度失调	轻度失调	濒临失调
协调度 C_D	0.50 - 0.59	0.60 - 0.69	0.70 - 0.79	0.80 - 0.89	0.90 - 1.00
协调等级	勉强协调	初级协调	中级协调	良好协调	优质协调

对于高校科研投入产出协调水平,本研究采用高校科技投入的人力、财力物力投入。对于高校科研产出综合水平采用论文、专著、专利、技术转让 4

个指标,本文对指标的赋值采用平均法,即每个子指标的权值相同,具体指标如表 6 所示。

表6 高校科研投入与产出协调匹配度测算指标选取

目标层	一级指标	权重	权重值	二级指标	权重	权重值
高校科研投入水平 $J(x)$	人力	T_1	1/3	每万人中 R&D 全时人员数量(人)	w_{d1}	1/3
	经费	T_2	1/3	实际科研经费人均支出(万元/人)	w_{d2}	1/2
				人均科技投入经费的同比增长率(%)	w_{d3}	1/2
	硬件资源	T_3	1/3	固定资产购置费(千万元)	w_{d4}	1/3
高校科研产出水平 $K(x)$	论文	C_1	1/4	每万人论文产出数(篇)	w_{c1}	1/3
				每万元科研经费科研论文产出率(%)	w_{c2}	1/3
				科研论文增长率(%)	w_{c3}	1/3
	专著	C_2	1/4	每万人著作产出数(篇)	w_{c4}	1/3
				每万元科研经费著作产出率(%)	w_{c5}	1/3
				著作增长率(%)	w_{c6}	1/3
	专利	C_3	1/4	每万人专利产出数(项)	w_{c7}	1/4
				每万元科研经费专利产出率(%)	w_{c8}	1/4
				专利产出增长率(%)	w_{c9}	1/4
				专利出售总金额(千万元)	w_{c10}	1/4
	技术转让	C_4	1/4	每万人技术转让成交金额总数(万元/人)	w_{c11}	1

1. “211”工程及省部共建院校投入产出绩效分析

分析发现,如表 7 所示,从高等学校科研投入与产出角度来看,“211”工程及省部共建学校的投入与产出指数同步增长,协调值最高,表明“211”工程及省部共建学校的协调度总体保持在较好的协调状态,其科研投入与产出指数增长幅度较协调,说明“211”工程及省部共建院校投入产出投入值相对较协调,但协调发展度(C_D)总体状态不佳,仅有科研

投入与产出的协调发展是不够的,科研投入与产出数量的增长也是至关重要的,“211”工程及省部共建学校的投入产出数量发展程度赶不上其投入产出高协调的比例,可能是因为科研投入效率不高,导致科研产出指数增长缓慢,因此其协调发展度为勉强协调,“211”工程及省部共建院校院校需要同时加科研投入,并充分利用科研人力、财力、物力增加科研产出。总体来看,“211”工程及省部共建院校的协调度发展度随时间的推移呈良性发展状态。

表 7 “211”工程及省部共建高等学校协调发展度分析结果

年份	$J(y)$	$K(x)$	C	协调度等级	C_D	协调发展度等级
2007	0.1831	0.3493	0.8147	良好协调	0.4657	濒临失调
2008	0.3788	0.5166	0.9532	优质协调	0.6532	初级协调
2009	0.4650	0.4376	0.9982	优质协调	0.6711	初级协调
2010	0.7606	0.2700	0.5982	初级协调	0.5552	勉强协调
2011	0.7352	0.6585	0.9939	优质协调	0.8322	良好协调
2012	0.8270	0.5808	0.9398	优质协调	0.8133	良好协调
2013	0.8328	0.6792	0.9795	优质协调	0.8605	良好协调

注: $K(x)$ 为高校科研投入指数, $J(y)$ 为高校科研产出指数, C 为协调度,为 C_D 为协调度发展度。

2. 其他本科院校投入产出绩效分析

其他本科院校的协调度弱于“211”工程及省部共建院校,如表 8 所示,2007 年协调发展度为 0.53,2013 年协调发展度为 0.64,增长缓慢,其科研投入指数增幅较小,一直保持在约 0.4 的状态,但科研产出指数上升却较快,在投入增长有限的情况下,产出大幅增长,其他本科院校的这种协调状态可以称为产出领先型,出现这种协调模型可能有两个原因,一种是其他本科高校利用科研资源的科研效率提高,另一种是其他本科高校的科研产出数量的增多是以

牺牲质量为前提的。由于投入、产出两指数增长不协调,其他本科院校较“211”工程及省部共建院校类院校,协调度较低,协调发展度也较低,2007 年的协调发展度为 0.53,2013 年后为 0.64,协调发展度几年来一直徘徊在初级协调或中级协调状态,其他本科高校应重视科研投入产出关系,不过分追求科研产出的数量,而更加重视质量,使科研投入产出呈良性发展。其他本科院校应加大对科研的投入,严把科研的质量关。

表 8 其他本科高校协调发展度分析结果

年份	$K(x)$	$J(y)$	C	协调度等级	C_D	协调发展度等级
2007	0.4900	0.2328	0.76	中级协调	0.53	勉强协调
2008	0.3948	0.3764	1.00	优质协调	0.62	初级协调
2009	0.7599	0.4290	0.85	良好协调	0.71	中级协调
2010	0.4177	0.5443	0.97	优质协调	0.68	初级协调
2011	0.4165	0.7428	0.85	良好协调	0.70	中级协调
2012	0.4371	0.8053	0.83	良好协调	0.72	中级协调
2013	0.3493	0.8333	0.69	初级协调	0.64	初级协调

注: $K(x)$ 为高校科研投入指数, $J(y)$ 为高校科研产出指数, C 为协调度,为 C_D 为协调度发展度。

3. 高等专科院校投入产出分析

表 9 为高等专科学校协调发展度分析结果,高

等专科院校投入与产出指数协调度良好,但协调发展度欠佳,其投入指数与产出指数虽然均有增加,但较缓慢,大致保持在低水平协调中,即投入少产出少状态,高等专科院校投入产出结构虽较协调但科研活力欠佳,其协调发展度总体低于其他两类规格院校,高等专科院校需要高度重视其科研投入与产出的关系,及时调整科研投入与产出结构中不合理的

地方,找准科研定位,不盲目从事高水平的科学研究,而是更多地开展与社会密切相关的社会服务项目,从而促进科研的可持续发展。通过分析7年的投入产出协调度模型,高等专科院校的协调发展度等级虽然一直在优化,但仍是三种不同规格院校中最不协调的一类院校,科研投入与产出不协调,势必会影响科研活动的正常发展。

表9 高等专科学学校协调发展度分析结果

年份	$K(x)$	$J(y)$	C	协调度等级	C_D	协调发展度等级
2006	0.3430	0.0127	0.02	极度失调	0.06	极度失调
2007	0.1582	0.1947	0.98	优质协调	0.42	濒临失调
2008	0.1647	0.2354	0.94	优质协调	0.43	濒临失调
2009	0.7444	0.4670	0.90	优质协调	0.74	中级协调
2010	0.1811	0.5424	0.56	勉强协调	0.45	濒临失调
2011	0.3672	0.6758	0.83	良好协调	0.66	初级协调
2012	0.3998	0.8497	0.76	中级协调	0.69	初级协调
2013	0.4595	0.8616	0.82	良好协调	0.74	中级协调

注: $K(x)$ 为高校科研投入指数, $J(x)$ 为高校科研产出指数, C 为协调度,为 C_D 为协调度发展度。

四、总结与思考

1. 不同规格院校中对基础研究的人员投入存在阶梯状差异

不同规格院校科研人员投入及基础研究人员投入数量相差悬殊,“211”工程及省部共建院校最多依次为其他本科院校及高等专科院校,成阶梯状递减,但总体基础研究人力投入占R&D人员的比例偏低,基础研究队伍整体水平有待提高,具有国际影响力的杰出科学家为数不多,人才队伍的结构和区域分布不尽合理,科技基础设施和研究环境与国际先进水平存在明显差距,这些问题在不同程度上影响了我国基础研究的健康发展,制约着我国原始性创新能力的提高,不利于院校长久发展。

2. 本科院校科研投入模式与“211”工程及省部共建院校趋同

“211”工程及省部共建院校与其他本科院校科研投入结构相似,基础研究人均拨入经费比例高于应用研究,两者科研发展模式趋同,其他本科院校对基础研究较为重视,而高等专科院校更为重视应用研究,其应用研究投入人员与经费远远高于基础研究投入经费。

3. 政府科研经费投入减少且对不同规格院校

投入数量存在偏差

政府拨入资金与各院校的获取的企事业单位委托经费数量相当,政府对高校投入资金总体偏少;政府在资金投入方面存在偏向,对“211”工程及省部共建院校,其他本科院校、高等专科院校的投入比为8:2.5:1。

4. 部分院校科研论文数量泛滥,质量得不到保证

从数量上分析科研成果,高等专科院校的论文与专著数量最多,其次是其他本科院校,但论文质量有待考究,部分院校单纯的追求论文数量,学术浮躁现象严重,三类规格院校的人均专利授权数量相近。

5. 科研活动的社会服务功能有待加强

高校科研活动的科技服务功能发挥不到位是普遍现象,科技服务课题及科技服务投入人员在科研活动中所占比例很低,在三种规格院校中均有表现。

6. 高校科研投入与产出的协调性与高校的科研实力相关

随着时间的推移,各类高校的投入产出协调度均呈良好发展状态,高校科研投入与产出的发展水平与协调度之间存在内部关联性,并与高校的科研综合实力有一定相关性,综合实力较高的院校其科研投入与产出协调性优于其他院校,“211”工程及省部共建院校的协调度较高,投入与产出指数比较

协调,而其他本科院校与高等专科院校的投入产出协调度较低。

参考文献:

- [1] 高等教育科技统计年鉴[M]. 北京:中国统计出版社, 2013.
- [2] 王国维. 论国民经济协调系数体系的建立[J]. 统计研究, 1995(4).
- [3] 吴跃明,郎东锋,张子琦,等. 环境—经济系统协调度模型及其指标体系[J]. 中国人口·资源与环境, 1996(6).
- [4] 廖重斌. 环境与经济协调发展的定量评判及其分类体系——以珠江三角洲城市群为例[J]. 热带地理, 1999(6).

Research on the Input-output Model in Different Types of Colleges and Universities

Zhao Qingnian, Liu Jun

(Institute of Higher Education, South China university of technology, Guangzhou, Guangdong, China 510641)

Abstract: Through comparative analysis, we explore the law of different types of colleges and universities' scientific research activities. Through establishing research input-output regression model, we found that different types of higher education institutions have multistep difference in personnel investment of basic research. There is serious homogenization in its research model. The social services function of scientific research needs to be strengthened. We analyzed the coordination degree between HEIs' inputs and outputs using the coordination degree analysis model, and found that there in an internal connection between the development level and coordination degree of input and output of scientific research, and it has a certain correlation with the comprehensive strength of scientific research in HEIs. Colleges and universities with higher comprehensive strength did better than others in the coordination of input and output in scientific research.

Keywords: Higher Education Institutions; characteristics of scientific research; input-output; coordination degree

(责任编辑:欧阳丽芳)

基于政策分析视角的科技成果转化问题及对策研究^{*}

蒋兴华

(华南理工大学 科学技术处, 广东广州, 510640)

摘 要:随着科技成果转化环境和形势的变化,市场在科技成果转化中的决定性作用越来越大,我国现行的一些政策存在的不足已成为促进科技成果转化的机制障碍。本文对国内科技成果转化政策进行了梳理,分析了新形势下制约我国科技成果转化制度因素,从发挥市场作用、提高科技成果转化处置权、改革科技评价体系、注重政策统筹协调、改革评价机制等角度就我国的科技成果转化制度体系建设提出了对策建议。

关键词:科技成果转化;制约因素;政策分析;对策研究

世界发达国家都十分重视促进科技成果转化,通过科技促进经济社会发展,如美国于 1986 年制定《联邦技术转移法》推动建立联邦实验室与企业合作进行研发的机制,进一步加速推动技术转移和商品化;1989 年制定《国家竞争力技术转移法》进一步明确了技术转移的任务,将技术转移上升到提升国家竞争力的高度来认识。日本先后出台了《科学技术基本法》、《大学等技术转移法》、《产业技术强化法》等系列法律法规促进高校、科研机构的科技成果在企业实施转化^[1,2]。英国政府在威尔逊任首相的时代,就提出将科学放到促进英国现代工业化发展的位置,将科技的重心由原来的军用转移到了民用开发与应用上;在 1984 年针对科技成果转化效率低下的现状,由政府出资鼓励大学成立集研究、开发及试生产于一体的“科学-工业园”,大力促进高校的科技成果转化实施,并以科学园的模式进行产学研战略联盟,促进科技成果转化,使英国高校与工业界的合作得到了较快发展^[3]。当前,科技创新已成为我国经济社会实现新一轮发展的战略选择,为提升科技核心竞争力,先后制定了《国家中长期科学和技术发展规划(2006-2020)》和《国家知识产权战略纲要》,自上世纪 80 年代就开始也出台了大量

促进科技成果转化的法律法规和政策,但实施效果却不尽人意,长期以来我国高校、科研机构科技成果转化率始终处于较低水平,科技成果转化率偏低的创新窘境仍没有完全扭转,“有创造无应用”的现象依然严重,而现实中普遍存在一方面高校、科研院所等单位大量科技成果无法有效转移到产业界,另一方面,产业界又面临核心技术缺失的困扰,由于政策原因致使科技成果产生方难以实现成果向应用方有效转化的现象也普遍存在。为此,急需对我国现有的科技成果转化政策进行系统梳理,进一步完善我国的科技成果转化政策体系,探究制约现行政策实施效果的体制机制,已成为当前我国修订科技成果转化制度,促进科技转化不可或缺的重要内容。

一、我国促进科技成果转化的法律法规及政策现状

为促进科技成果转化,我国在法律和政策层面确立了促进科技成果转化的制度导向,制定了促进科技成果转化的专门制度,配套实施了与促进科技成果转化相关的科技中介服务和财政税收制度。我国已出台有关科技成果转化的主要法律法规与政策

^{*} 基金项目:广东省软科学重点项目“高校科技成果转化机制与实证研究——以广东高校为例”(20140702);科技部软科学项目“产学研协同创新知识产权利益分享机制研究”(2014GXS4D137);广东省促进科技服务业发展计划项目“高校促进科技服务业发展战略研究”(2012B040301014)

作者简介:蒋兴华(1978-),男,博士生,副研究员,主要研究方向为科技管理。

如表 1 所示。

表 1 我国已出台有关科技成果转化方面的主要法律法规与政策

法律政策名称	主要内容	颁布时间	效力等级
《科技进步法》	明确规定政府财政资助的科技计划项目知识产权原则上归项目承担单位所有,规定项目承担单位转化科技成果的义务,确立促进科技转化的制度导向	1993 年(2007 年修订)	法律
《促进科技成果转化法》	促进成果转化的指导性法律文件,规定科技成果转化的形式、组织实施、保障措施、技术权益等内容	1996 年	法律
《关于促进科技成果转化的若干规定》	具体规定成果出资入股的比例,职务发明人的在科技成果转化中的权利,成果转化的税收优惠,鼓励科研人员兼职从事成果转化,保障高新技术企业在科技成果转化中的经营自主权等	国办发〔1999〕29 号	部门规章
《关于促进自主创新成果产业化的若干政策》	通过税收优惠等手段培育企业自主创新成果产业化等能力,鼓励高等院校科研机构开展技术转移、加大成果产业化的投融资支持等	国办发〔2008〕128 号	部门规章
《关于促进科技成果转化有关个人所得税问题的通知》	规定科研机构、高等学校转化职务成果以股份或出资比例等股份形式给予科技人员奖励的,不征收个人所得税	国税发〔1999〕125 号	部门文件
《关于国家大学科技园有关税收政策问题的通知》	规定给予国家大学科技园给予房产税、城镇土地使用税以及营业税的优惠	2007 年,财税〔2007〕120 号	部门文件
《关于进一步加强职务发明人合法权益保护 促进知识产权运用实施的若干意见》	规定高等院校、科研院所就职务发明获得知识产权后,无正当理由两年内未能运用实施的,职务发明人经与单位协商约定可以自行运用实施,并对科技人员的奖励比例进行了一些规定	国知发法字〔2012〕122 号	部门规章
《中央级事业单位国有资产管理暂行办法》	规定要加强对本单位专利权、非专利技术等无形资产的管理,防止国有无形资产流失	中华人民共和国财政部令第 36 号	部门规章
《教育部直属高等学校国有资产管理暂行办法》	将科高校技成果纳入国有资产进行管理,科技成果实施转化实行审批制	教财〔2012〕6 号	部门规章

除了上述适用于全国性的科技成果转化制度外,党的十八大以来国家和地方都在试图开展促进科技成果转化政策创新的局部试点。如,为推进国家事业单位科技成果处置权、收益权管理改革试点,2011 年,财政部下达了《关于在中关村国家自主创新示范区进行国家事业单位科技成果处置权管理改革试点的通知》、《关于在中关村国家自主创新示范区进行国家事业单位科技成果收益权管理改革试点的通知》等文件在示范区内实施科技成果处置及科技成果收益分配的优惠政策,规定一次性处置单位价值或批量价值在 800 万元以下的,可由科技成果完成单位自行处置;800 万元以下的收益可全部留归科技成果完成单位统筹使用。2014 年 9 月,多部门联合印发《财政部、科技部、国家知识产权局关于开展深化中央级事业单位科技成果使用、处置和收益管理改革试点的通知》,规定在国家自主创新示范区、合芜蚌自主创新综合试验区选择若干符合条件的中央级事业单位开展科技成果使用、处置和收益管理改革试点,试点单位可以自主决定对其持有

的科技成果采取转让、许可、作价入股等方式开展转移转化活动,试点单位主管部门和财政部门对科技成果的使用、处置和收益分配不再审批或备案,可通过协议定价、技术市场挂牌交易、拍卖等多种方式确定成果交易、作价入股的价格,科技成果转移转化所获得的收入全部留归单位,科技成果转化处置及收益分配政策向前迈出了实质性的一大步,但能够享受到相关政策的单位数量相对有限。

我国现行促进科技成果转化的法律法规及政策主要呈现出以下四个方面的特点:

一是由全国人大及其常委会制定的促进科技成果转化的法律较少,仅有《科技进步法》和《促进科技成果转化》两部法律。而且,其中专门调整科技成果转化法律关系的《促进科技成果转化法》至今已经施行近 20 年而未做任何修订,诸多内容已经不符合我国当前科技成果转化的需要。近年来,我国虽然高度关注科技成果转化问题,但是所出台的文件效力层次较低,主要停留在部门规章或部门文件层面,且所规定的内容主要是凸现职务发明人在科

科技成果转化中应当享有的权利,以及对科技成果转化中的个人和服务机构的税收优惠。

二是现行制度促进科技成果转化的主要方式是强调政府在科技成果转化中的引导和激励,调动科研人员从事成果转化的积极性。科技成果转化需要政府营造相应的制度环境、出台相应的对策措施予以支撑。一些主要发达国家非常注重发挥政府在科技成果转化中的引导性作用,通过构建良好的制度环境,在政策、资金等方面给予了大量的支持;通过搭建公共性服务平台为科技成果转化提供全方位的专业化服务,促进科技成果转化。例如,日本制定《促进大学向产业界转让技术法》鼓励政府投资的技术研究开发成果向私人转让,政府每年向被认定的技术许可机构提供2000万日元的资助^[4];英国政府颁布《英国10年(2004-2014)科学与创新投入框架》,继续加大对技术转移机构的投入,启动实施包括合作案发与知识转移合作网络两部分内容的技术计划^[5];韩国在促进知识产权许可和技术转让方面最重要的措施之一是为专利技术的转让和产业化提供财政支持。我国从规范科技成果转化管理、鼓励科技成果转化的角度,出台了系列促进科技成果转化的政策措施,如鼓励孵化器建设、加大对科技成果完成人的奖励额度、鼓励科研人员兼职或离岗创业、安排专项资金扶持科技成果转化项目等。这些措施与国外发达国家有诸多相似之处。

三是为了防止国有资产的流逝,对国有无形资产的科技成果转化采取了相应的审批管理程序,且适用与有形资产相同的管理办法。我国从资产管理角度将政府资金投入形成的科技成果纳入国有资产管理范畴,科技成果的许可、转让需按国有资产处置进行审批审核,科技成果转化所得属国有资产处置收入,原则上需上缴国库,再根据国库资金管理的规定拨付给科技成果完成单位。这点与科技成果转化率较高的美、英等发达国家存在较大的区别。国外在促进科技成果转化时注重把科技成果转化的自主权交给成果完成单位,很多科技成果可能是由政府资助完成的,但政府并没有将科技成果视为国家的资产,而是更多地把科技成果的所有权以及科技成果转化的处置权全部交给完成单位,大大提高了成果完成单位促进科技成果转化实施的自主权和积极性。例如,美国《拜杜法案》明确规定联邦政府资助取得的研究成果归完成单位所有,所得收入不需上交联邦政府,发明人可以分享专利许可收入^[6];英

国针对国内科技成果转化效率低下现状,出台政策打破英国技术集团对大学科技成果的垄断,规定政府资助产生的科技成果及其产业化全部交给高校自行管理^[5]。

四是我国已经出台的科技政策较为注重发挥政府财政支持和税收优惠再促进科技成果中的作用。在国家实施产权战略的背景下,国家知识产权局还会同财政部等相关国家部委,出台了《关于加强知识产权质押融资与评估管理支持中小企业发展的通知》等文件,通过金融创新解决科技成果转化的资金问题;在国家政策引领下,我国诸多省市也通过设立科技银行、设立知识产权质押融资专项资金等方式促进科技成果转化,如北京市出台了《加快推进高等学校科技成果转化和科技协同创新若干意见》,湖北省出台了《湖北省人民政府关于印发促进高校院所科技成果转化暂行办法的通知》,南京市出台了《深化南京国家科技体制综合改革试点城市建设打造中国人才与创新创业名城的若干政策措施》,武汉市出台了《武汉市人民政府关于促进东湖国家自主创新示范区科技成果转化体制创新的若干意见》。

二、新形势下制约科技成果转化的政策因素分析

我国现行的一系列有关促进科技成果转化的政策文件,对指导、规范科技成果转化活动,调动各方面促进科技成果转化的积极性发挥了重要作用。但随着当前科技成果转化的环境和形势发生了巨大变化,很多政策已与目前促进科技成果转化的迫切需要不相适应,一些问题已成为制约科技成果转化的制度障碍,很多政策在促进科技成果转化的目标上尚未实现其立法预期与制度功效,亟待有针对性地再进行再设计^[7]。

(一) 缺乏顶层制度设计,政策协调性差,执行效力有限

为促进科技成果转化,国家科技、教育、知识产权、财政、资产等主管部门牵头出台了一系列的政策文件,但目前仍然存在政策制定部门之间协调不够的现状,甚至出现相互冲突、制约的情况。根据卢章平、王晓静采用内容分析法对我国1980-2011年出台的63项科技成果转化方面的政策分析可知,共有

28 个行政部门参与了科技成果转化政策制定发布,但联合发文的政策只有 3 项^[8],由于不同部门在政策制度制定过程中缺乏协调沟通,从而大大降低了政策的实施效果。如《关于进一步加强职务发明人合法权益保护 促进知识产权运用实施的若干意见》规定职务发明获得知识产权后无正当理由 2 年内未能运用实施的,职务发明人经与单位协商约定可以自行运用实施,但按照现行国有资产管理有关规定,所有的技术转让均属国有资产处置范畴,必须要进行审批,不得擅自转让实施。而且,值得关注的是,一些地方为了促进科技成果转化,出台了诸多政策措施。但是,这些政策在效力层面通常仅仅只是地方法规或者政府文件,因此能否在教育部直属高校或中科院系统的科研机构得到有效的落实就存在较大的疑问。一些高校由于受到教育部等主管部门规定的限制,很多地方性的优惠政策难以有效执行到位,也不敢按照地方的规定去实施。例如,广东省政府重磅推出 2015 年 1 号文《广东省关于加快科技创新的若干政策意见》明确赋予高等学校、科研机构科技成果自主处置权,规定成果转化所获收益全部归单位自主分配,对成果转化的股权奖励可进行股权确认等。但国家及教育部有关国有资产管理规定高校科技成果转化必须实行审批制,这些利好的政策实际上对当地所在的教育部直属高校、中央直属科研机构来说是难以执行的。

(二) 现行科技成果处置权与所得收益分配权的管理规定很大程度影响了科技成果转化的积极性

科技成果的处置需聘请具有相应资质的中介机构进行评估,并按照国有资产管理规定实行报批制。如《中央级事业单位国有资产管理暂行办法》规定要加强对本单位专利权、非专利技术等无形资产的管理,防止无形资产流失;《教育部直属高等学校国有资产管理暂行办法》规定,货币性资产以外的其他资产处置事项,一次性处置单位价值或批量价值在 500 万元以上至 800 万元以下的,由高校审核后报教育部审批,教育部审批后报财政部备案;一次性处置单位价值或批量价值在 800 万元以上的,由高校审核后报教育部审核,教育部审核后报财政部审批。由于科技成果评估、审批程序复杂、审批时间较长,在一定程度上影响了广大科研人员进行知识产权科技成果转化实施的积极性。此外。国有资产

管理规定,技术转让、许可所得属国有资产处置收入,原则上需上缴中央国库,实行“收支两条线”管理,所得收益上缴之后,再按照知识产权转移转化所得收益专项资金的形式下拨给成果所在单位的可能性不大,致使成果所在单位及个人的知识产权转移转化所得收益难以得到有效保障,也很大程度上影响了广大科研人员进行知识产权科技成果转化实施的积极性,一般愿意选择横向项目委托开发的形式进行知识产权科技成果的转化实施,而通过专利转让、实施许可或通过职务科技成果作价入股转移至企业实施转化的相对较少。

(三) 一些政策规定的模糊性给科技成果转化工作实际操作带来了很大的阻力

如现行的规定对科技成果转化的自主决定成果转让、许可或者投资入股的权限存在很大的不明确性,对科技人员技术入股创办企业也存在很大的争议,广大科研人员对科技入股创办企业、到企业兼职甚至只要涉及到国有资产处置的行为都心存顾虑,一定程度上打击了科研人员进行科技成果转化的积极性。为了回避科技成果转化时存在的国有资产处置审批、审查,大部分科技成果主要以技术委托开发的形式实施转化,通过许可、转让、技术入股等形式实施转化的相对较少。据《2014 年高等学校科技统计资料汇编》统计,2013 年全国高校累计获企事业单位委托经费达 420.41 亿元,签订各类技术转让合同总经费只有 39.82 亿元(不足 10%);全国高校累计申请专利 129034 项,专利授权数达 79926 项,而专利转让出售数仅为 2310 项,合同总经费 7.52 亿元。

(四) 现行科技评价政策环境不利于科技人员开展科技成果转化工作

高校、科研院所等科研单位在引进人才的时候往往注重海外名校背景,主要以高水平论文等作为评判的主要指标;在考核评价、职称晋升时,各单位潜移默化地还是侧重于以纵向项目、获奖、论文等主要指标为导向;在同行认可方面,也主要侧重于以纵向项目、论文、奖励等评价指标,甚至参加行业内的学术会议都是以论文为依据。工程技术人员在个人发展上也处于劣势,在一些国家重要人才计划、创新团队、重大项目申报、荣誉称号争取等时,都是以纵向项目、论文、奖励等主要评价指标,现行评价

体系不利于工程技术人员的成长与长期发展。目前,高校青年教师从事科技成果转化工作积极性不高的现象较为突出。由于当前的科技评价环境还没有真正形成以创新质量为导向的氛围,致使很多科研人员为了考核,为了评职称,过于追求量的增长。很多专利申请、奖励的申报也是主要用于完成科研项目验收要求,为了考核和职称评定需要,大部分专利、很多科技成果可能还只是停留在试验验证阶段的成果,技术成熟度还不够,后续实施转化的风险还非常高,与产业化应用阶段还存在一定差距,难以实现科技成果有效实施转化。

三、新形势下促进科技成果转化的政策建议

随着我国经济社会的发展以及国家创新驱动发展战略的实施,对科技成果转化提出了新的需要和要求,市场在科技成果转化中的决定性作用越来越大,现行的有关科技成果转化的法律及管理规定与新形势下科技成果转化的实际需要存在一定的不相适应性,一定程度上已成为制约科技成果转化的制度障碍,急需进一步完善和丰富促进科技成果转化的法律措施,为加速科技成果转化实施。近年来,国家也在大力推进科技成果转化相关法律法规的修订工作,一些学者也在研究如何做好我国科技成果政策的修订工作,如秦洁、宋伟认为《促进科技成果转化法》修订应主要从科技成果的定义、科技成果转化实施主体、政府作用的体现、科技中介机构的地位等四个方面开展^[9]。

(一) 强化市场导向,注重科技成果转化的顶层制度设计

我国促进科技成果转化应当注重市场主体,尤其是科技成果转化服务机构在成果转化中的作用。从国外的经验我们可以看到,从事科研的人员实际上是很难直接亲自参与成果转化的各个环节的。因此,包括美国、日本、德国等发达国家的高校或者科研机构,都有专门从事科技成果转化的组织。所以,我国现行的政策不应过于强调对科技人员的激励,而是应当注重如何培育专门从事科技成果转化的市场主体。与此同时,由于科技成果转化是极其庞大的工程,涉及各个部门,应加强政府各部门间的协调和衔接,形成政策合力是科技成果转化政策体系建

设的重点^[8]。在制定促进科技成果转化政策时,一方面要考虑科技、资产、财政、知识产权等主管部门之间的协调,并能够给地方政府更大的政策制定空间,支持地方政府根据当地实际情况出台具有地方法律效应的政策文件;此外还应考虑科技成果转化政策与财政、税务等其他法律法规及行政规章制度的统一,增强政策的使用范围和执行效力。为此,我国应该在正在修订的《促进科技成果转化法》中就相关事项做出协调性的规定,同时明确规定地方出台的促进科技成果转化的政策法规和规范性文件直接适用于所属地区的部属高校和科研机构。惟此,地方为落实《促进科技成果转化法》所制定的法规和政策,才能真正促进拥有大量专利的部属高校和中科院系统研究机构进行成果转化。

(二) 简政放权,取消或下放科技成果转化审批权,充分释放促进科技成果转化的活力

国家投资形成的知识产权毫无疑问应归国家所有,形成的资产也应当属国有资产,但我们认为这是一种狭义的国有资产概念,若一项成果能够实现有效转化形成生产力,为社会创造价值,解决社会就业,与其放在实验室里“沉睡”相比,更是一种国有资产的增值。国内外数十年的经验也证明,对科技成果这类特殊的无形资产,过于坚持这种狭义国有资产管理原则,很难转化成有实际价值的资产^[12]。因此,制定不同于固定资产的国有科研事业单位知识产权类无形资产的国有资产管理机制,减少或取消国有资产管理规定对国有科研事业单位科技成果转化的行政审批程序^[13],重点从科技成果转化处置权、转化所得收益权等方面解决制约知识产权实施转化制度障碍,允许所得的收益按照留归科技成果完成单位自行统筹使用,让科技成果所在单位拥有更多的自主权,调动科技成果转化的积极性;政府不应应对科技成果转化进行行政干预和参与转化收益分配^[14],而是做好促进科技成果转化的宏观政策制定与顶层设计,通过提供引导性支持经费、公共服务、培育技术中介和建设基础设施等措施来完善技术市场,促进科技成果转化。

(三) 出台促进科技成果转化的具体配套实施细则,增强法律法规及政策制度的可操作性和指导性

为促进科技成果转化,我国先后出台了一系列

的法律法规或政策文件,为规范科技成果转化工作,促进科技成果有效实施转化发挥了指导性作用,但也存在相关规定界定不够明确、过于宏观、缺乏相关的具体操作实施细则等问题。如有关科技人员奖励的相关管理规定中,在《促进科技成果转化法》、《关于促进科技成果转化的若干规定》、《关于进一步加强职务发明人合法权益保护 促进知识产权运用实施的若干意见》中对科技成果完成人的奖励都有相应的条款,但对如何操作规定得不够明确,甚至与有关部门现行的国有资产管理规定国有资产处理所得收益需上缴中央国库的要求存在偏差,科技人员奖励的财务管理、国有资产管理等各个环节及相关的制度障碍需要进一步疏通,高校、科研机构在落实科技成果转化完成人奖励时很多政策难以落实操作。胡冬雪、陈强对国内外的法律法规进行了对比研究,也曾指出我国的《促进科技成果转化法》中关于国家财政投入、税收优惠、信贷支持、风险基金、成果价值评估的规定缺乏操作性,也没有相关的配套和具体落实措施,而美国的《联邦技术转移法》、日本的《促进大学等技术转让法》则体现出良好的操作性^[15]。

(四) 改革科技评价体系,构建促进科技成果转化的良好生态环境

在全国范围内逐步打破原有那种以论文、项目经费、科技奖励等为评判主要指标,重数量、轻质量的科技评价格局,建立起分类的考评体系,突出创新质量与社会经济贡献,体现科技成果转化工作的成绩,创造开展科技成果转化的良好生态环境,鼓励科研人员开展成果转化工作。美国重视科技开发成果转化工作,把技术转移产生的经济效益和社会效益作为科研人员的一个重要评价指标,比如,斯坦福大学的技术转移收入占科研总经费的比例很少,但学校更看重的是技术转移对社会经济的贡献^[16]。广东省已经准备在这方面进行相应的尝试,《广东省关于加快科技创新的若干政策意见》第十项规定,将专利创造、标准制定及成果转化作为职称评审的重要依据。科技人员参与职称评审与岗位考核时,发明专利转化应用情况与论文指标要求同等对待,技术转让成交额与纵向课题指标要求同等对待。

(五) 扩大国家事业单位科技成果处置改革试点及科技成果收益权管理改革试点范围

目前,国家在国家自主创新示范区、合芜蚌自主

创新综合试验区等开展科技成果使用、处置和收益管理改革试点,科技成果的使用、处置和收益分配不再审批或备案,科技成果转移转化所获得的收入全部留归单位,这些鼓励政策对试点单位的科技成果转化发挥了很好的促进作用。但总的来说该项优惠政策覆盖的范围相对有限,能够受此政策优惠的单位不多,很多经济活跃、技术需求最迫切的地区目前尚未纳入科技成果处置改革试点及科技成果收益权管理改革试点范围。建议国家进一步扩大国家事业单位科技成果处置改革试点及科技成果收益权管理改革试点的范围,或选取部分产学研工作成效显著的高校及科研院所进行改革试点。

参考文献:

- [1] 张明. 产学研战略联盟发展现状与对策研究[J]. 科技管理研究. 2010,30(16):116-119.
- [2] 刘海波,肖尤丹,靳宗振. 我国科技成果转化的现状分析及政策建议[J]. 中国软科学,2013(8):26-33.
- [3] 浙江大学城市学院产学研合作办公室. 英国高等教育与科研、生产相结合简况[J]. 浙江大学城市学院产学研合作简报,2000(1):6-7.
- [4] 张玉琴. 日本高校科技成果转化新举措[J]. 中国高校科技,2011(6):67-69.
- [5] 王仲成. 英国政府促进科技成果转化的主要政策与措施[J]. 全球科技经济瞭望,2012,27(5):47-52.
- [6] Akio Nishizawa. (2005). *Exploiting Patent Rights and a New Climate for Innovation in Japan*. Intellectual Property Institute,39-55.
- [7] 骆严,焦洪涛. 面向协同创新的我国“拜杜规则”再设计[J]. 科学学与科学技术管理,2014,35(4):104-109.
- [8] 卢章平,王晓静. 基于内容分析法的科技成果转化政策研究[J]. 科技进步与对策,2010,30(11):98-102.
- [9] 秦洁,宋伟. 对《促进科技成果转化法修订的几点思考》[J]. 中国科技论坛,2014(4):10-14.
- [10] 刘朝晖. 市场经济体制下高校科技成果转化机制探讨[J]. 科技管理研究,2011(4):94-97.
- [11] 张俊芳,郭戎. 我国科技成果转化的现状分析及政策建议[J]. 中国软科学,增刊(下):135-141.
- [12] 赵捷,张杰军,汤世国,邸晓燕. 科技成果转化中的技术入股问题研究[J]. 科学学研究,2011,29(10):1485-1489.
- [13] 乔永忠,朱雪忠. 利用财政性资金形成科研成果的知识产权问题研究—兼评新修订的《科学技术进步法》第20条和第21条[J]. 科技与法律,2008(6):21-

24. [J]. 中国软科学, 2013(2):154-174.
- [14] 张胜,郭英远. 破解国有科研事业单位科技成果转化体制机制障碍[J]. 中国科技论坛,2014(8):36-41.
- [15] 胡冬雪,陈强. 促进我国产学研合作的法律对策研究
- [16] 李玉清. 美国高校科技成果转化的经验及启示[J]. 中国高校科技,2012(2):116-119.

Policy Analysis of Technology Transfer and Strategies for Improvement

Jiang Xinghua

(The Science & Technology Division, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: With the change of technology transfer environment, market increasingly plays a paramount role in it. There are a few problems in current policies of technology transfer, which become institutional obstacles to technology transfer. This paper reviews the policies and identifies the problems. Finally, the author proposes strategies as following: to emphasize the role of market; to enhance discretion of technology transfer; to reform the system of science and technology evaluation; to highly value coordination of policies; and to innovate institution of assessment.

Keywords: technology transfer; problems; policy analysis; strategies

(责任编辑:牟艳华)

高校图书馆学科服务的组织设计研究^{*}

王丽萍 李 中 林 建 江志新

(华南理工大学 图书馆, 广东 广州, 510640)

摘 要:学科服务逐渐成为高校图书馆的服务重心,现有的组织结构不能很好地适应学科服务的发展,迫切需要创新图书馆组织架构。本文通过对国内外高校图书馆学科服务的演进研究,总结出四个转变:从自发到有组织服务的转变;从单一资源建设到全面知识服务的转变;从个体服务到团队服务的转变;从垂直管理到扁平化管理的转变。在此基础上分析了现有的三种学科服务组织类型及其特点:以参考咨询部为主的学科服务类型、嵌入式大部制/分馆模式的学科服务、矩阵型学科服务类型。最后借鉴管理科学的理论方法,提出建立复合型学科服务组织的构想,并建立了组织结构模型,期望为高校图书馆学科服务的组织设计提供有益参考。

关键词:复合型学科服务组织;组织设计;图书馆

高校图书馆学科服务在国内已历经十多年时间,目前已成为较为普遍的服务。在欣喜的同时,我们也清楚地意识到学科服务的可持续发展遇到瓶颈,究其原因,组织制度滞后是重要影响因素。大部分高校图书馆的组织结构仍然沿袭传统,传统模式主要围绕纸本图书的采编、流通、阅览模式设立的服务部门,是围绕“物”的服务,新时期学科化服务的重点则是围绕“用户需求”的服务模式,两种模式存在显著差别,因此需要优化图书馆传统的组织结构,使图书馆专业馆员和部门形成围绕“用户需求”服务网络来支撑学科服务的发展。本文试图从组织结构优化角度出发,探索建立新的适应学科服务的组织架构。

纵观国内外图书馆学术界,在这方面关注点主要集中在学科服务的内容、模式、学科服务体系要素等研究上面,而对学科服务的组织架构研究甚少;业界则重在学科服务内容及方法实践中,相应的组织设计则较为迟滞。本文通过对国内外高校图书馆学科服务组织演进的研究,以及对现有学科服务组织架构的梳理,借鉴管理科学的理论方法,提出建立复

合型学科服务组织的构想,期望为高校图书馆学科服务的组织设计提供参考。

一、国内外图书馆学科服务发展历程及组织演变

图书馆开展学科服务在国外已有 30 多年时间,国内则最早始于 1998 年的清华大学图书馆。经过多年发展,学科服务在内容上逐步加深,在形式上不断创新,受到用户的广泛肯定。随着学科服务的不断深化,学科服务的组织形式也在不断变革以适应学科服务发展。总结分析学科服务经历了几个过程:从自发服务到有组织服务的转变;从单一资源建设到全面知识服务过程;从个体服务到团队服务;从垂直管理到扁平化管理的转变。

(一)从自发到有组织服务的转变

学科服务发展初期,学科馆员来自图书馆各个部门,并无专门的部门,也无专门的业务指导协调机构,经过一段时间的发展,才成为图书馆有组织的活

^{*} 基金项目:本文是华南理工大学高等教育研究项目:“高校图书馆学科化知识服务体系构建理论与实证研究”(项目编号:GJ2013005)的阶段成果。

作者简介:王丽萍(1968 -),女,博士,副研究馆员,主要研究方向为图书馆管理、知识管理及知识服务;李中(1971 -),女,副研究馆员,主要研究方向为数字化图书馆、学科服务;林建(1983 -),男,硕士,馆员,主要研究方向为学科服务、信息素养教育;江志新(1985 -),男,硕士,馆员,主要研究方向为信息素养教育、学科服务。

动,学科服务经历了由“自发”到“有组织”的转变。学科服务的质量很大程度上取决于学科馆员自身的知识和能力,自由模式的学科服务随着发展暴露出一些弊端。学科馆员来自图书馆的各个部门,分散的组织结构使得协调管理存在很大困难,在遇到多部门协作的学科服务任务时,往往遇到困难而导致整个服务中断。美国高校图书馆在学科服务初期较为松散,之后逐渐改变其组织方式以适应学科服务需要,如康涅狄格大学图书馆成立“学科馆员指导小组”^[1],对学科服务进行系统研究和设计,促进学科服务有组织的发展。而在国内,一般高校图书馆的学科服务内容较为单一,学科馆员大多扮演学科联络人角色,只有部分研究型图书馆,在正式开展学科服务伊始,便以学科服务为中心对组织结构进行整体变革,使得学科服务有强大的组织保障。如上海交通大学图书馆在2007年进行了机构重组,确定全面推行“学科服务”战略,将13个部室整合为3大部门,制定了《学科服务中长期规划》等一系列指导规范,保障以“学科服务”为主线的全新服务顺利实施^[2]。

(二)从单一的资源建设服务转向知识服务

学科服务是以用户为中心,是主动式、知识性、个性化的服务。早期的学科服务重点是在资源建设方面,缺乏知识服务的体现。当时的学科服务工作集中在与院系联系,调查院系的信息需求,并将需求反馈给图书馆的文献资源采购部门完成采购工作,以提高图书馆资源的针对性。而现在的学科馆员并非只限于信息收集,还要对各类学科信息资源进行深入研究、组织、评估及比较,帮助用户高效地使用学科信息资源,有力地支持了教学和科研。学科服因此由单纯的资源建设转向深度的知识服务,并把支持科研创新作为学科服务的最高目标,具体包括构建良好的学术信息利用环境、科研管理及决策支持、学术出版的支持、数据的存储和管理等。

(三)从个体服务转变为团队服务

学科馆员经历多次角色转变,并从个体服务转变为团队服务。用户联络是学科服务的起始阶段,图书馆选择具备专业基础的馆员负责对口院系的联络工作,学科馆员主要扮演学科联络人角色,以馆员个体服务为主;第二阶段随着学科服务内容的突破,开始提供嵌入式服务,出现了嵌入式学科馆员;随着信息环境的变化,学科服务延伸到了信息教育、科研

支持、应用和推广新信息技术等方面,无论在服务内容还是复杂性方面都大大提高,因此很难依靠学科馆员的单打独斗来完成了,学科服务团队应运而生。

(四)从垂直管理到扁平化管理

图书馆通常采用传统垂直管理的组织结构,馆长、副馆长、部长、馆员之间形成一条垂直的指挥链,图书馆往往依据业务流程划分部门,各部门相对独立。学科服务初始阶段的许多工作内容与参考咨询部的工作内容有所重叠,因而许多高校图书馆将学科服务设在参考咨询部中,这样学科服务组上面可能有三层领导,学科馆员要完成一项学科服务任务,既要返于各部门之间,又要逐层请示汇报,耗时耗力,如遇部门间推诿,任务则难以完成。很显然,垂直管理结构不能适应学科服务的发展,因此一些图书馆开始尝试实施组织扁平化改革来解决学科服务遇到的问题,通过简化中间管理环节使组织扁平化,来增强学科馆员的资源调配能力。

二、现有学科服务组织类型及特点

经过广泛的国内外调研,本文将现有学科服务的组织形式归纳总结为以下几种类型:以参考咨询部为主的学科服务、嵌入式大部制/分馆模式下的学科服务组织、矩阵式学科服务组织等类型,并分别探讨这些组织类型的优缺点,以及各组织类型存在的前提条件。

(一)以参考咨询部为核心的学科服务组织

由于图书馆参考咨询部积累了不同学科的信息服务人才,国内很多图书馆学科服务都是依托传统参考咨询部馆员率先开展,形成了以参考咨询部为核心的学科服务组织,以北京大学和清华大学图书馆为典型代表。清华大学图书馆作为最早开展学科服务的图书馆,至今仍沿用这种模式,其将学科服务归属的参考咨询部的主要工作职责定位如下^[3]:联络院系;用户教育与培训;参与资源建设与馆藏维护;开展多种形式的参考咨询服务;科技查新、代检代查、投稿指引和文献计量分析等系列信息服务。这些业务工作实际上基本涵盖了学科服务的职责范围。北京大学图书馆学科服务团队由信息咨询部牵头组织,由信息咨询、资源建设、分馆等部门联合创建,两个学科主管负责协调,服务的基本思路是:把资源建设、用户培训、参考咨询作为学科服务的基础

工作,把院系联络、延伸服务作为突破口^[4]。参考咨询部作为学科服务的重要实体部门,扩展了原有的服务外延。笔者所在的图书馆也经历了这样的过程,学科服务主要以参考咨询部为核心,随着学科服务的不断展开,信息参考咨询部工作量激增,而原有的科技查新、查收查引等工作量也在增加,服务外延扩展了,服务内容增加了,使原有的参考咨询部门不堪重负,迫切需要组织创新。

(二) 嵌入式大部制/分馆模式下的学科服务组织

对原有“业务流”模式进行整合,形成面向用户的读者服务部或学科分馆,学科服务则嵌入其中,以独立或合作的方式运行。美国匹兹堡大学图书馆2011年组建成立了“科研与教学支持部”^[5],将参考咨询业务、流通业务、资源访问、书库管理、影音资源、文献传递服务等纳入该部门,为用户提供一站式服务。“研究与教学支持部”的愿景是:成为匹兹堡大学科研与教学合作伙伴,嵌入教学与科研,为用户培训、教学、科研以及学术成果发布提供全程服务。“科研与教学支持部”创建的这种学科服务模式,扩大了图书馆的服务内涵与外延,促使学科馆员积极主动地与教职员和学生联系,并提供有效支撑。康奈尔大学图书馆有20个分馆,每个分馆都有学科馆员负责对口的学科服务,相应的学科服务工作也由分馆管理,如兽医学科馆员设在兽医分馆、物理学学科馆员设在物理分馆,而那些没有专业分馆的院系则由主馆学科馆员负责联系,主馆的学科馆员隶属于“馆藏、参考、教学和延伸的部门”(Collections, Reference, Instruction and Outreach)^[6]。康奈尔大学图书馆的学科服务属于“分馆+总馆模式”。这种模式有效的前提是学科分馆有一定规模,且积累了一定数量的学科专业馆员。在国内,上海交通大

学图书馆和武汉大学图书馆改变传统模式,设立了以学科为中心的大部门,如工学部、理学部、人文社科部等大部门,学科馆员则嵌入在大部门中,为用户提供一条龙服务。图书馆实施大部制改革,对原有的组织结构冲击较大,需要强有力的领导力支撑。

(三) 矩阵式的学科服务组织

学科服务涉及到院系联络、资源建设、参考咨询、教育培训等诸多内容。通常学科服务团队由不同部门馆员组成,他们既隶属于原有职能部门,又受到学科服务团队的领导,这就是典型的矩阵组织结构。为了有效协调学科服务团队,需要成立学科服务管理组织机构或协调机构。如美国康涅狄格大学图书馆在1997年成立了“学科馆员指导小组”^[1],对学科服务进行指导和管理。耶鲁大学医学图书馆的学科服务工作则由“教育和研究支持部”全面设计^[7]。马里兰州大学图书馆则成立了“学科服务执行工作小组”^[1],对学科服务系统进行专门研究,规定了馆内领导层、大学图书馆委员会、院系联络人等对学科服务的支持协作,并成立独立的学科馆员团队,为加强各项工作的管理和指导,专门设置学科馆员团队协调员,由学科馆员代表轮流担任。学科服务根据需要建立跨部门的学科服务团队,这就是典型的矩阵式结构,对图书馆固有的组织结构的冲击较小,组织变革较为平稳,学科馆员较容易适应。但是缺点也是显而易见的,领导力相对较弱,学科馆员以兼职为主。

(四) 现有学科服务组织模式的对照

经过上述分析,本文归纳了三种组织类型的特点及各自的优缺点(见表1)。

表1 三种学科服务组织类型对比分析

类型	特点	优点	缺点	评价
以参考咨询部为核心的学科服务组织	相对独立,通常是学科服务发展的早期形式	任务明确,领导力强,独立性强,跨学科协助容易	跨部门协作相对困难;部门任务繁重	学科服务早期形式
嵌入式大部制/分馆模式下的学科服务组织	依托大部制或分馆建立学科服务组织,为用户提供一条龙服务	业务线条顺畅,用户容易接受;一线服务,接近用户;学科馆员对相关学科的各类资源非常熟悉	跨学科、跨部门的协作存在一定难度	对原有组织结构冲击大
矩阵式的学科服务组织	跨部门组织,兼职为主	目标明确、集中优势力量;跨部门合作、团队制、项目制;组织灵活,适应性强,协作性强;学科馆员自主权大	领导力弱;学科馆员受双重领导;考核评价操作存在一定的困难	组织变革平稳

以上每种学科服务组织类型都存在一定的适应性,也存在着显著的缺点。在上述研究基础上,本研究借鉴管理学的组织结构理论,并结合学科服务的实践,提出复合型学科服务组织结构设想,这种组织结构以学科服务部门为核心,强调馆长直接领导,委员会负责协调,是全馆多部门参与协作的新型学科服务组织。

三、复合型学科服务组织设计及运作管理

(一) 复合型学科服务的组织架构

学科服务的组织架构是在动态发展变化中的,因此需要创新的图书馆组织架构,改变以纸本文献为主导的传统组织架构,形成以学科服务为核心的组织架构,突出服务,强调可持续发展。复合型的学科服务部受馆长的直接领导,强调馆长对学科服务部总体方向把握和引领;其次,由馆领导及关键部门的负责人组成学科服务委员会,负责协调跨部门学科服务过程中遇到的问题,并为学科服务献计献策;此外,各个部门对学科服务部构成“协作”关系,强调各部门对学科服务部的支持,包括人力物力支持。复合型学科服务组织的优势在于,学科服务组织由馆长直接领导,领导力显著增强;学科服务委员会促使其他部门对学科服务形成强大的支撑,跨部门协作,跨学科协作相对容易,大大提升学科服务能力;团队运作,团队成员相对固定,团队交叉,形成优势互补,提升攻坚克难能力;组织灵活,适应性强,学科馆员自主性大。学科服务部学科馆员相对固定,任务明确,并力求一专多能,兼职学科馆员则通过不断学习实践,保持各自优势,在必要时加入项目团队提供协作与支持。图1为复合型学科服务组织架构模型。

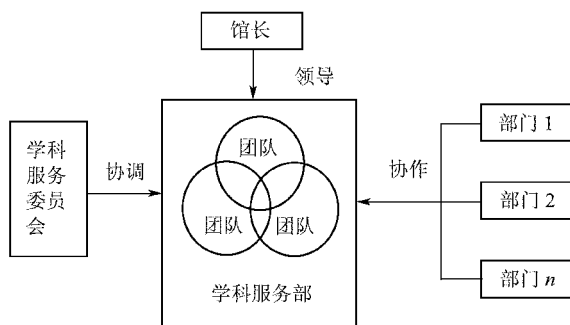


图1 复合型学科服务组织架构示意图

(二) 新型学科服务组织运作与管理：团队交叉，目标管理

新型学科服务组织运作模式有两个显著特点，一是团队交叉运作，二是实行目标管理。

学科服务部不同于传统业务部门，学科馆员存在分工不同、学科不同等差异，主要由团队构成，可以是学科团队、项目团队、业务团队等，由团长负责。其中业务/项目团队又分为长期团队和临时团队。长期团队的工作任务明确且相对固定，以专职为主，专兼职结合；临时团队的工作任务突发性强，组成人员相对灵活，以兼职为主，专兼职结合，项目/任务完成后团队即解散。各类团队成员可能存在交叉，一个学科馆员可能同时隶属于两个或多个团队，在团队中的扮演不同的角色，如某个专业学科馆员，可能同时又是某个项目/业务团队的成员。因此，团队运作并不是孤立的，需要交叉配合，通力协作。

学科服务不同于传统服务，需要运用新的管理方式来促进学科服务的可持续发展，尝试引入目标管理，无疑是一种实践创新。目标管理作为一种参与式、民主式，强调自我控制的管理制度，已被企业界广泛运用。目标管理强调“人”的因素，是把个人需求与组织目标结合起来的管理制度。将目标管理运用在学科服务中，旨在促使学科团队领导和学科馆员构建平等、尊重、依赖、支持的关系，团队强调自觉、自主和自治；依赖明确的目标锁链与目标体系，将学科服务的整体目标逐级分解，转化成各团队、各学科馆员的分目标，在目标分解过程中，团队、个人的权、责、利尽量明确，所构成学科服务整体目标、具体学科团队目标、学科馆员目标，构成了目标体系。这样的目标体系方向一致，环环相扣，统一协调。只有每个学科馆员完成了自己的分目标，整个学科服务的总目标才能完成。目标管理非常重视成果，以制定目标为起点，以成果为终点。工作成果是评定目标完成程度的标准，也是学科馆员考核和奖评的依据，是评价学科服务管理工作绩效的标志。在目标管理制度下，监督的成分变少，而控制目标实现的能力变强。

四、研究启示

复合型学科服务的图书馆组织架构对传统图书

馆组织架构形成了一定冲击,故需要从制度层面、管理层面进行大力保障,主要表现在以下几个方面:

1. 突破传统观念,以学科服务为核心再造图书馆业务流程

学科服务颠覆图书馆传统服务方式,因此要突破传统观念,以学科服务为核心再造图书馆业务流程,并进行相应的组织设计。应该根据学科服务进行组织设计,并围绕学科服务制定图书馆发展规划,从学科服务视角制定文献资源建设、信息素养教育、教学支持、科研支持,乃至环境建设、队伍建设等方面的发展规划,始终以学科服务为出发点,以服务用户为归宿。业务流程再造的目的是使全体馆员在观念上、行动上支持学科服务。

2. 提高图书馆的组织柔性,保障学科服务顺利进行

学科服务存在很多不确定因素,因此组织保持柔性是非常必要的,组织柔性是提高应变能力的基础。组织柔性包括组织结构柔性和组织过程柔性两个方面。图书馆的组织柔性就是要求外在的组织结构和内在的联系过程相适应,以达到适应多变环境的目的。图书馆组织结构柔性化就能应对突发事件,具有吸收环境变化冲击的能力。复合型学科服务组织架构比原有的传统组织架构更能克服专业化分工的不足,因而也更具有柔性,柔性是组织体现出的应对环境不确定性的“潜在能力”。因此,图书馆要在提高组织柔性上下功夫。

3. 完善学科馆员考核机制,强化激励机制

学科服务良性发展,需要良好的制度保障。传统的考核机制和激励手段很难对学科馆员形成正反

馈。如职称评定主要以论文数量、科研项目数量为基本条件,而学科馆员在工作过程中付出了大量智力劳动,成果隐性度高,很多都无法通过论文和科研项目体现出来,在传统的评价体系下,就失去了晋升的优势,因此必须建立起完善的考核和激励机制。从国外图书馆的实践来看,综合运用馆内考核和用户考核来评价学科服务绩效不失为一种好方式。馆内考核由部门领导及同事依据岗位手册内容进行评价,用户考核则是让用户填写考核表评价学科馆员的工作,将综合考核结果直接同职称评定、晋升晋级、评优评奖挂钩,起到鼓励先进、鞭策后进的作用。

参考文献:

- [1] 闫小芬.中美学科服务团队比较分析[J].图书与情报,2014(2):77-81.
- [2] 兰小媛,潘卫,陈进.大学图书馆泛学科化服务体系设计与实践[J].图书馆杂志,2013(11):65-68,100.
- [3] 清华大学图书馆[EB/OL].<http://vrs.lib.tsinghua.edu.cn/pub/index.htm>,2015-10-05.
- [4] 刘素清,艾春艳,肖珑.学科服务的多维拓展与深化——北京大学图书馆学科服务聚焦与思考[J].大学图书馆学报,2012(5):18-22.
- [5] 王春明,张海惠,徐鸿,等.匹兹堡大学图书馆系统学科服务新进展——建立支持科研与教学的学科化服务体系,图书情报工作,2013,57(10):58-62.
- [6] 范爱红.美国康奈尔大学的学科馆员工作模式及其启示[J].图书馆杂志,2008(2):63-66.
- [7] 马晓敏.图书馆学科服务组织设计:耶鲁大学医学院范例研究[J].图书情报工作,2012,56(5):21-25.

Research on University Library's Organization Design of Discipline Service

Wang Liping, Li Zhong, Lin Jian, Jiang Zhixin

(Library, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: Discipline service has gradually become the central work of university library. But the existing organizational structure can not adapt well to the development of discipline service. So we must innovate its organizational structure. Basing on the analysis of evolution of discipline service, this paper sums up four changes: from spontaneous service to organizational service, from single resource-based service to comprehensive knowledge service, from individual service to teamwork service, from vertical management to flat management. Then this paper concludes the existing three kinds of discipline service: reference department as the main body of discipline service, embedded Super-Ministry System/branch library model, matrix style. In the end, this paper puts forward the idea of compound discipline service organization, and establishes the organizational structure model, which is expected to provide useful reference for the design of university library's discipline service.

Keywords: compound discipline service organization; organization design; library

(责任编辑:牟艳华)

高校青年教师职业生涯规划发展探析

粟 佳

(华南理工大学 人事处, 广东 广州, 510641)

摘 要:青年教师是高校教师的生力军,这一队伍对高校乃至我国教育事业的健康可持续发展发挥着至关重要的作用。做好高校青年教师职业生涯规划,对教师个人的职业发展以及高校人力资源的优化配置、合理利用都具有重要意义。当前,高校青年教师职业生涯规划存在高校青年教师自我认知不充分、高校对青年教师的职业生涯规划引导和培训力度不够、高校教师评价体系与教师职业生涯发展相脱节等问题。高校应为青年教师职业生涯发展提供良好的环境和支持。

关键词:高校青年教师;职业生涯规划;职业发展;对策

教师职业生涯规划,是指教师结合学校的发展,在对个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结研究的基础上,确定其最佳的职业奋斗目标,并为实现这一目标做出行之有效的计划和安排。^[1]当前,随着高校青年教师队伍的不断扩大,高校青年教师的职业生涯规划问题也越来越受到高校组织和教师个人的关注,学术界对这一问题的研究也日益重视。已有的研究成果多聚焦于分析高校青年教师职业生涯规划的内涵、必要性、影响因素和现状,也提出了促进青年教师职业生涯规划发展的一些路径建议。本文拟在分析高校青年教师职业生涯规划存在问题及成因的基础上,重点从高校组织层面提出一些更具针对性和操作性的对策建议。本文将高校青年教师界定为年龄在 40 岁以下的教师。

一、高校青年教师职业生涯规划的意义

《国家中长期教育改革和发展规划纲要 2010 - 2020》在加强队伍建设方面提出:“以中青年教师和创新团队为重点,建设高素质的高校教师队伍,鼓励中青年教师脱颖而出。”2015 年教育部公布的《2014 年教育统计数据》显示,2014 年全国普通高等学校专任教师 153.45 万人,其中 40 岁以下的青年教师达到 87.26 万人^[2],约占总数的 57%,可见,青年教师已成为高校师资队伍的中坚力量。职业生涯规划

作为推动青年教师素质提升和职业成功的重要方法,无疑对促进教师个人、学校和我国高等教育事业的发展都具有重要意义。

对教师而言,第一,青年教师做好自己的职业生涯规划,有利于明确未来的职业发展方向和目标,增强其行为的目的性、计划性和预见性,使青年教师能够安心于本职工作,并以明确的职业理想指引自己的人生和事业发展道路。第二,职业生涯规划是促进青年教师实现人生价值的重要途径,能够增强其以后对工作环境的把握能力和对工作困难的应对能力,有助于其更好地实现个人价值和社会价值。第三,做好职业生涯规划,有利于青年教师更高效地挖掘自身的潜能,更好地促进其成长与发展。

对高校而言,第一,青年教师是高校最宝贵的人才,从人力资源管理的视角来看,做好青年教师的职业生涯规划,有利于激发青年教师队伍的活力和潜力,实现人岗匹配;有利于高校合理、优化配置人力资源,实现高校的可持续发展,同时能够实现青年教师的个人价值和学校目标的统一,达到教师和学校共赢的和谐局面。第二,青年教师是高校教学和科研的主力军,青年教师的职业生涯规划 and 职业发展,密切关系到学校的人才培养质量、科学研究能力和社会服务能力,关系到学校的地位和竞争力。做好青年教师职业生涯规划工作,将有利于更好地实现高校组织的人才培养、科学研究和社会服务等三大

作者简介:粟佳(1986 -),女,研究实习员,硕士,主要研究方向为人力资源管理。

职能,提高各高校的综合竞争力。

对我国高等教育事业而言,青年教师队伍已经成为我国高等教育事业的一支中坚力量。青年教师队伍的整体质量和水平如何,对我国高等教育事业的健康可持续发展都起着举足轻重的影响和制约作用。而做好青年教师的职业生涯规划,则能通过实现青年教师本人的职业发展、促进青年教师个人和青年教师队伍的教学和科研能力的提升,进而推动我国高等教育事业的良性发展。

二、高校青年教师职业生涯规划中存在的问题与原因分析

做好高校青年教师职业生涯规划工作,对教师个人、高校组织乃至我国高等教育事业发展都具有重要意义。但是分析当前高校青年教师职业生涯规划的现状,发现还存在一些问题。

(一) 青年教师自我认知不充分,缺乏职业生涯规划的意识 and 能力

自我认知,是对自己的观察和理解,包括了对自己的感知、思维、意向等方面的觉察,以及对自己的想法、期望、行为与人格特征的判断与评估。正确的自我认知,有助于教师了解自己的兴趣、能力、自我期望、人格特征等,有助于教师了解自身的优势和劣势,以便更好地选择适合自身特征的职业发展方向。因此,做好职业生涯规划的前提是教师必须对自我有充分和明确的认知。

目前高校青年教师多为刚从高校或科研机构毕业的博士学位获得者,个人身份在短期内由学生转变为教师,在思想认识、职业素养、教学艺术与方法等方面的适应需要一个过渡期,对高校组织的发展目标、制度、文化等的了解也需要一个过程。尽管青年教师大多敏捷思维、富于竞争能力和创新精神,对自己的未来充满热情和向往,但却往往缺乏对自我的理性认知,也缺乏职业生涯规划的意识 and 能力。这一点在 30 岁以下的青年教师身上体现尤为显著。有研究表明,青年教师只有在年龄达到 36 - 40 岁时,个人职业生涯认知才最为清晰,达到最高峰。^[3]因此,总体来说,青年教师的自我认知和职业规划意识还有待加强。

(二) 高校对青年教师的职业生涯规划引导 and 培训力度不够

个人的职业生涯规划与组织所提供的职业生涯规划指导有密切关系。但是目前大多数高校对青年教师的培训,内容多集中在帮助青年教师熟悉工作环境、了解工作内容、掌握工作技能等内容,而很少涉及到青年教师的职业生涯规划 and 未来职业发展路径等方面。已有的调查研究都表明:高校组织还未形成职业生涯规划管理的文化氛围,对教师的职业生涯规划指导非常欠缺,科学有效的职业生涯规划管理体系亟待建立。^[4]笔者根据自身在高校从事人力资源管理工作的经验,也认识到高校对青年教师的职业生涯规划指导工作是比较欠缺的。

造成这一问题的主要原因是高校对教师职业发展的重视程度不够。2012 年教育部启动了“十二五”期间国家级教师教学发展示范中心建设工作,目的在于引导高等学校建立具有本校特色的教师教学发展中心,开展教师培训、教学咨询等工作,重点提升中青年教师业务水平和教学能力,加强高校教师队伍建设,促进教师职业发展。^[5]据笔者的了解,目前虽然一些高校已经建立了教师教学发展中心,但这一机构在加强对教师职业生涯规划的指导和培训、引导教师职业发展方面所做的工作十分有限,在某些高校这一机构甚至形同虚设。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010 - 2020 年)》、《国务院关于加强教师队伍建设的意见》(国发[2012]41 号)和《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》(教师[2012]10 号)等都从政策层面对高校青年教师队伍建设进行了具体的规定。但各高校有关青年教师职业生涯发展的相关政策、制度文件还十分欠缺。

(三) 教师评价体系与职业生涯发展相脱节,对青年教师的激励效果不强

教师评价体系作为一种重要的激励机制,是影响青年教师职业发展的重要因素。目前高校的评价体系注重科研成果,轻教学能力,对教师的考核将职称的评定、岗位级别的评聘以及工资的高低与科研成果相联系,青年教师获得立项或课题的数量、科研经费的多少、发表论文的层次和数量、获取专利的数量等指标在其职称评定中起着主导性作用,而教学能力因为无法精确量化,在职称评定中所占比重

很小。这导致很多教学能力强、科研能力一般的教师在职称评审中无法得到正常的晋升,加之教师评价制度没有结合不同发展阶段的教师的职业发展特点,这就造成了对青年教师的评价制度与其职业生涯发展相脱节。在高校的人力资源管理过程中,教师的考核、聘任和晋级等缺乏有序的竞争机制,资历、岗位级别对于教师在教师职业发展中具有很大的影响,这在一定程度上影响了青年教师工作的积极性,对青年教师的成长激励性不强。

三、促进高校青年教师职业生涯规划发展的对策建议

教师个人的发展与高校组织的发展息息相关,二者的目标指向在根本上是一致的。高校在引导和帮助青年教师职业生涯发展方面应有更大作为。

(一) 高校应将青年教师的职业生涯管理与职业生命周期相结合,分阶段进行引导和管理

目前,学界已经形成共识,对职业生涯发展应进行周期划分。结合一些学者的观点,笔者认为,青年教师的职业生涯发展可以分为职前教育阶段、入职初期阶段、能力成长阶段等持续性发展阶段。而在不同的阶段,青年教师的职业发展目标是不一样的,其职业发展规划也应分阶段进行。高校应分阶段进行对青年教师的引导和管理。在入职前,要对即将进入学校的青年教师进行岗前培训,培训的内容应包括校情校史、校园文化和制度、校园设施、工作待遇和福利等,让青年教师对入职后的生活有一个总体的了解,并通过岗前培训增进其对学校的认同感和归属感。在入职初期阶段,应对青年教师进行电子教案设计、教学模式变革与创新、项目申报和研究等培训,为青年教师更好地投入教学、科研、社会服务等工作奠定良好的基础。一般入职初期大概为3-5年时间,在这一时期,青年教师对高校教学、科研等工作的适应和熟悉应基本完成。在能力成长阶段,在对已有工作已经较为熟悉的基础之上,青年教师一般会对未来的职业发展有更高的目标,同时也可能进入职业倦怠期,因此,在这一时期要针对青年教师的职业发展周期提供相应的培训和指导,帮助青年教师不断加强自我分析、提升自我认知,明确终生职业理想。这一时期可以为青年教师开设职业生

涯规划专题培训,要求青年教师对自己进行SWOT分析,明确自身的能力、目标、优势、劣势,然后再结合当前的环境制定自己的职业生涯目标。高校也应向青年教师清楚详细地说明学校的发展规划和人事制度、教师队伍建设的重大举措,使教师将个人职业发展目标和高校总体发展目标进行有机结合,从而实现教师个人职业发展和高校事业发展的“双赢”。

(二) 高校应支持青年教师的职业生涯发展,从机构、资金、政策等各方面营造良好的外部环境

高校作为青年教师学习和工作的组织,其机构设置、资金支持和政策规定直接影响着青年教师的职业生涯规划和发展,为了实现青年教师和学校发展的共赢,高校必须从多方面对青年教师的职业发展提供支持和保障。

首先,从机构设置上,建议各高校设置专司教师发展的职能部门,并充分发挥该部门统筹负责教师职业发展的职能。引导高校教师尤其是青年教师结合学校发展目标和自身实际,做好并实施职业生涯规划,应成为该职能部门的一个重要工作任务。各高校不能因为人事工作量大而繁杂,忽视甚至无视对教师尤其是青年教师的职业发展指导和管理工作。

其次,从资金投入上,建议对青年教师职业生涯规划和发展给予更多财政上的支持。青年教师的各类培训、进修、公派出国、项目科研、研讨交流、平台建设等各个方面都需要很大的资金投入,高校应充分考虑到青年教师职业发展的需求,对青年教师的职业发展提供充足的资金支持,以帮助青年教师有效落实自己的职业生涯规划。

再次,从政策制定上,努力营造有利于青年教师发展的政策环境。各高校不仅应贯彻实施《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》等相关文件精神,而且应也在国家总的方针政策的指导下,结合本校的实际情况制定更具有现实操作性和激励性的有关青年教师职业发展的政策细则。

(三) 高校应加强人事管理建设,将青年教师的职业生涯发展与人事系统管理、绩效考核相结合

从人力资源管理的视角出发,人力资源管理的目标是发掘每个人的潜力,达到人岗匹配,实现个人

目标和学校组织目标的双赢。高校应健全人事管理系统,厘清高校的教师队伍结构,在学校整体发展目标和规划的基础上,根据教师队伍特别是青年教师队伍的现状与潜力,统筹安排各学科专业的岗位数量与结构,这样才能激发青年教师的积极性、主动性和能动性,使青年教师认真做好自己的职业生涯规划并在实践中加以落实。根据高校办学目标和个人发展目标,可以将高校教师分为教学型、研究型、教

学研究型三种类型,有学者基于职称和岗位分级这两种不同的路径对高校教师分类管理进行了研究,刻画了两种不同路径的高校教师的职业生涯规划图(图1和图2)。^[6]将高校青年教师的职业生涯发展与人事系统管理相结合,不仅是教师分类管理、科学管理的需要,也有利于及时把握青年教师发展态势并进行动态管理,同时也能为不同学科的人才提供一个交流的平台,实现信息和资源共享。

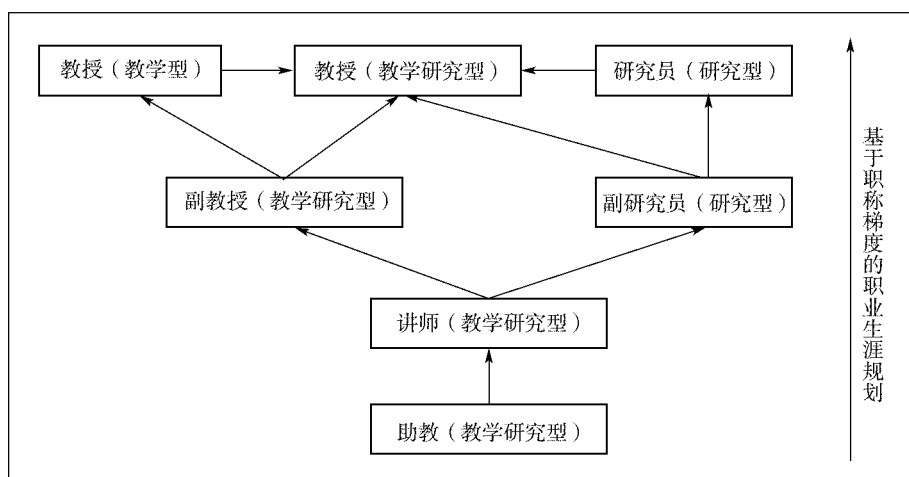


图1 基于职称梯度的职业生涯规划

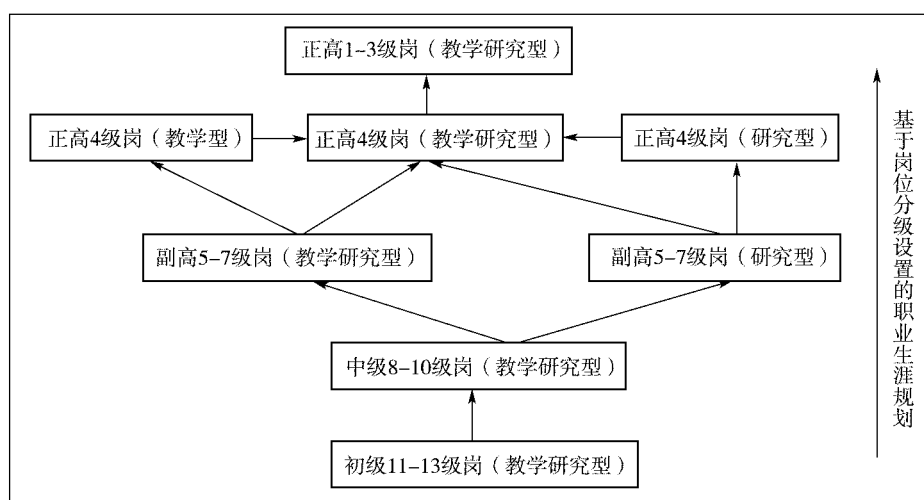


图2 基于岗位分级设置的职业生涯规划

绩效考核是对教师教学、管理、科研工作的考察和评定,也是对其晋升奖惩的依据。建立一个合理的绩效考核制度,能够激发青年教师的工作积极性,提高教师的工作效益,从而以促进高校组织和高等教育事业的可持续发展。职业发展不仅是青年教师个人的职责,也应成为高校教师队伍建设的重要内容,因此将青年教师的职业发展与绩效考核相结合,

将青年教师的职业生涯规划等纳入绩效考核的内容,能够引导和促进青年教师认真地思考未来的职业发展道路,做好职业发展规划,激发工作的积极性、主动性和能动性,达到个人和组织共赢的目的。当然应该看到,职业生涯规划和管理是一个长期的、持续的过程,因此高校的绩效考核制度也应该尊重职业生涯阶段性的特点。

参考文献:

- [1] 崔雨,周建平. 高校青年教师职业发展规划探索思考[J]. 河南广播电视大学学报,2009(1).
- [2] 中华人民共和国教育部. 2014 年教育统计数据. [EB/OL] http://www.moe.edu.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2014/, (2015-05-25).
- [3] 王建虹. 西部高校青年教师职业生涯发展现状调查与分析[J]. 中国成人教育,2012(5).
- [4] 王友青. 高校青年教师职业生涯规划与管理研究[J]. 价值工程,2012(3).
- [5] 教育部 中央组织部 中央宣传部 国家发展改革委 财政部 人力资源社会保障部. 关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见(教师[2012]10号)[Z]. 2012.
- [6] 吴凌尧. 基于职称—岗位分级设置的高校教师分类管理研究[J]. 中国高校师资研究,2012(4).

An Investigation of Career Planning and Development of Young Faculty

Su Jia

(Personnel Division, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510641)

Abstract: As the vital force of universities, young faculty play an important role in the development of Chinese higher education. Career planning of young faculty has positive meanings for career development of young faculty and for optimal allocation of human resources of universities. Currently, problems existed in the career planning and development of young faculty are followings: insufficient self-conception of young faculty; inadequate training and guidance provided by universities; and detachment between university evaluation system and faculty's career development. Universities should provide a good environment and support for the development of young faculty's career development.

Keywords: young faculty; career planning; career development; strategies

(责任编辑:欧阳丽芳)

浅析在当前形势下高校如何预防腐败

唐亚男¹ 王延珩²

(1. 华南理工大学 学校办公室, 广东 广州, 510640; 2. 华南理工大学 电力学院, 广东 广州, 510640)

摘 要:近年来,我国高校腐败现象频发,且日趋严重,几乎涵盖了所有领域、部门和岗位,主要原因是思想上的放松和高校制度建设、廉政文化建设、监督机制等方面的不完善。高校反腐倡廉工作任重道远,建立和完善现代大学制度,预防和减少高校权力腐败的发生日益迫切,应该从思想教育、健全制度、完善监督等方面提升反腐倡廉的能力。

关键词:高校;腐败;预防腐败

近年来,随着高校办学自主权和办学规模的扩大、社会化程度的提高、办学资源不断增加,高校开始频繁参与市场经济,基建规模逐渐扩大,且在工程建设、设备物资采购、招生录取等方面拥有的自主权越来越大。一些干部利用教育资源调配权、审批权、监督权等权力谋求私利,十八大以来,据中纪委监察部网站公布的和媒体公开报道的高校腐败案件就已经超过 50 起。高校反腐倡廉建设与中央的要求、群众的期待还有较大差距,形势依然严峻。建立和完善高校权力运行监控机制,预防和减少高校权力腐败的发生,愈来愈显得迫切,应该从思想教育、健全制度、完善监督等方面提升反腐倡廉的能力。

一、高校腐败现象的特点

1. 从涉及的领域来看,高校的腐败案件几乎涵盖了所有关键领域,比如招生录取(特别是自主招生)、学术诚信、科研经费、基础建设、招标采购、后勤服务、校办产业、职称评定、人事任免等方面。

2. 从涉及的部门和人员范围看,高校腐败案件涉案人员从党政一把手、中层干部到普通教职员工,从院士、教授到一般讲师,遍及招生办、财务处、图书馆、后勤处(公司)、装备(设备)处、招标处、基建处、教务处等部门。

二、高校腐败问题产生的原因

1. 我国处于经济制度转轨、社会共同进步与发展的大环境大背景下,存在着社会不正之风与腐败等问题。高校也是社会的一部分,高校教职工也是社会人,必然会受到社会大环境的影响,经不起诱惑,逐步在思想上放松了要求,甚至扭曲了自己的人生观和价值观。

2. 我国高校普遍尚未形成现代大学制度。高校的制度建设严重滞后,缺乏理论创新机制,明显跟不上高校实现内涵式发展的步伐,在管理上形成了制度方面的漏洞,使工作无章可依、无制可循。

3. 决策机制的结构性矛盾。我国高校目前的管理模式是党委领导下的校长负责制,从实际施行情况来看,权力的边界往往没有得到厘清,党委会(党委书记)和校行政(校长)的职责出现重叠、模糊,甚至摩擦等问题,形成治理权和管理权在决策机制上的结构性矛盾。

4. 廉政文化建设体系不够完善。目前高校廉政文化建设和宣传,往往以收看视频、听报告、图片展等形式,组织师生学习几天,形式似乎轰轰烈烈,内容和手段却比较单调,使得廉政文化知识体系难以植根于广大师生的心田,无法引起共鸣,忽视了廉政文化的内核和精髓,由此造成了当前党风廉政文

作者简介:唐亚男(1984-),女,研究实习员,硕士,主要研究方向为高校管理与发展;王延珩(1980-),男,助理研究员,硕士,主要研究方向为高校思想政治教育与管理。

化建设工作的泛化与游离。

5. 监督机制缺乏系统性和长期性。目前高校的纪检工作人员,存在配备不足、专业知识缺乏、履职能力欠缺、体制保障不够完善等问题;教代会和工会在民主监督方面几乎形同虚设。

三、高校腐败的预防对策思考

(一) 加强思想教育,提高综合素质

马克思指出:“历史不过是追求着自己目的的人的活动而已。”“对于各个个人来说,出发点总是他们自己。”我国古代思想家商鞅也说,人的本性趋于名和利,“民生则计利,死则虑名”^[1]。自利性是人之本性,而公权力要求服务于他人、服务于大众,社会资源和公权力都是稀缺性资源,人与资源之间的这一对矛盾构成了权力腐败的客观根源。虽然自利性是人之本性,但人生来是具有羞耻之心的,孟子说:“无羞恶之心,非人也。”美国作家马克·吐温则说:“人是唯一知道羞耻和有必要知道羞耻的动物。”每个人都会根据自身的羞耻心进行适应社会生活,改善自己的一种重要方式。所以,要想有效限制人性的弱点,教育应该是一个必要的手段,且应起到基础性的作用。

高校的惩治和预防腐败体系在预防机制中应通过思想政治理论学习、领导干部廉洁履职、校园廉政文化等起到预防教育的作用。但教育不能只是一味地进行说教、理论学习等“务虚”的方式,而要结合实际案例,将国家有关法律法规和学校规章制度讲清楚、讲透彻,明确地划出红线,只有知法,才能守法。另外,教育应该根据不同教育对象进行分类,进行针对性的教育,并制定相应的教育策略,还要根据形势变化及时调整教育的重点,并且保证广泛的覆盖面。可以借鉴香港高校的做法,将廉政教育寓教于乐,采用讨论、角色扮演、角色承担、游戏等方式,促进道德判断能力的发展和道德实践能力的培养^[2]。

(二) 完善规章制度,构筑防腐铁笼

思想教育、道德教化实现反腐是我们的一个良好愿望,从现实性来看却难以让人放心。因此思想教育和道德教化只能作为一种必要性的约束手段,不可将其提高到不切实际的程度,所以必须从规章

制度上入手,建立健全高校反腐倡廉制度体系,构筑预防腐败的铁笼。

1. 健全重大问题决策机制,厘清权力边界。应该从国家立法层面规定党委、校长的权力边界。一方面,高校党委会要拥有高校的办学方向、重大改革、重大基础投资等方面的决策权,体现党委会的治理权力。另一方面,在院系合并和废立、学科建设、二级院长聘用、高层次人才引进、资金配置等方面的权力留给校长(校长办公会)和学术委员会,体现校长(校长办公会)的管理权力。

2. 构建权力制约机制,将学校行政权力和学术权力分开、互相制衡。目前,大多数的高校校长都担任学术委员会主任一职,而且学术委员会仅仅是一个审议性的机构,并不具备实际职权,学术权力对行政权力构不成制约因素。应该在任的校级领导不参与学术委员会,且要赋予学术委员更多的实际职权,比如在学科建设和专业调整、高层次人才引进、科研经费分配等方面由学术委员会负责。

3. 完善敏感岗位轮岗机制。从近几年披露的高校腐败案件上来看,腐败多集中在招生、基建、采购、人事等敏感岗位上,所以应该制定完善的敏感岗位轮岗机制,实行任期制,比如四年一个任期,且不能连任,避免在一个岗位上待久了,出现管理上的漏洞,或者出现“小圈子”、“小山头”、“小金库”。

4. 扩大校务公开范围,增加公开的途径。虽然教育部分别在2010年发布了《高等学校信息公开办法》,但从实际实行情况来看,效果并不好,公开的主动权还是在高校,社会公众和学校师生只能作为“被动受体”,中国政法大学教育法中心发布《2010-2011年度高校信息公开观察报告》。报告显示,112所“211工程”院校,没有一所高校向社会公众主动公开学校经费来源、年度经费预算决算方案,更没有一所高校公布财务资金具体使用情况^[3]。笔者认为,首先应从国家立法高度,规定高等院校信息公开的范围,且能够对不公开信息的行为追究相关人的法律责任;其次要扩大信息公开的范围,除按规定必须保密的事项外,包括财务、招生、评奖、考核、职称、招标、住房、福利、采购、人事任免、校园规划、基建等方面的决策过程、实施情况、效力效果等,都必须公开;再次,要增加公开的途径,通过布告栏、网络、媒体、广播、橱窗等方式进行公开,让社会公众和学校师生能够及时查阅,也应该赋予教代会、工会代表随时质询、查阅的权利。

在实际操作中,除了上述的“制定什么样的制度”,还需要考虑“怎么制定制度”和“制度怎么执行”,在制度的制定上,要有追责的程序、标准等具体的规定,明确违反后会受到什么样的惩罚,不能只是“禁止”做什么,在条文拟定上,慎用“原则上”、“一般情况下”之类的词语,这样就会出现灰色地带,为幕后操作留下空间,产生腐败。有了制度后,制度执行力是关键,特别在反腐倡廉制度建设中,制度执行力显得尤为重要,它是制度的延续,也是检验制度好坏的关键。到位的执行,可以在执行的过程中巩固、优化制度。反之,执行的效果不好,不仅达不到目标,反而会引起人们对制度合理性的怀疑。制度制定以后不去执行或执行不力,就失去了制度的价值和意义,更无从谈起监督查处。香港廉政公署的口号“零容忍”、“贪污一块钱也是贪污”是法律执行力的典范,可以作为高校制度执行的借鉴。

(三) 构建监督体系,提高防腐能力

无论是中国约2500年前的“法家”韩非子,还是西方启蒙运动时期的孟德斯鸠,包括现在学者们探讨的“依法治国”,其中心思想都是:没有监督和约束的权力是滋长腐败的温床。完善的制度、强悍的制度执行力、完善的监督机制是预防腐败的三驾马车,缺一不可。

1. 加强纪检监察队伍建设。首先,应该改革高校的纪检监察机构,尝试以派驻的方式进驻高校,垂直管理,在人员聘用、工资待遇、晋升等方面不受所在高校的限制,使其能够独立自主地开展工作。其次,应对纪检监察机构的工作人员强化业务培训,熟悉国家法律法规,高校的相关规章制度,要熟悉对高校各部门运作程序、方式,应有法律、财务、科研管理、办案等方面的专家。

2. 完善教职工代表大会制度。应改革目前教代会代表选举方式,可以尝试代表直接选举,成立选举委员会,设立候选人标准,只要符合条件的都可以登记为候选人。应允许候选人利用各种场合表达、宣传自己的观点,以争取更多的选票。成功当选的代表组成各类委员会,比如招生、基建、校园规划、职称评审、人才引进、科研管理等,赋予各委员会对相关事项的质询、审议权利。

3. 施行审计外包。目前,各高校审计部门独立性不强,人员审计知识不够全面,对大型基建项目和

科研项目的审计显得力不从心。将审计业务外包,由独立的外部审计机构负责高校内部各项审计业务,这样可以提高审计的独立性和权威性。而且专业的审计机构拥有大批的会计、审计、管理咨询、工程造价、资产评估、法律服务、税务服务等领域的专门人才,具有多方面的专业知识,可以提高审计质量,也可以对校内各单位人员构成“威慑”作用。

4. 引入社会监督力量。我国的高校具有较强的封闭性,对于高校的运作,社会公众几乎很难了解,更谈不上监督。可借鉴香港政府的做法^[2],将政府拨款通过独立的中间机构实现,并由该机构对高校资金的使用进行监督。政府也要积极制定有关政策制度,明确高校与各利益相关者、中介组织及社会公众合作的原则,扶植并支持教育中介组织的发展,积极发挥行业协会、专业学会、基金会等各类社会组织在教育公共治理中的作用^[5]。另外,高校也应对社会监督采取开放的态度,搭建校务公开的网络平台,可以允许新闻媒体、社会组织、校友、家长等各方随时查询。

四、结 论

我国对于高校的反腐败工作做出了巨大的努力,查处了众多大案要案,特别是十八大以来,无论从深度和广度都取得了重要成果。但从现实情况来看,高校的反腐倡廉建设与中央的要求、群众的期待还有较大差距,形势依然严峻。高校应加强对师生员工的思想教育,建立现代大学制度,健全各类规章,并加强校内和社会监督,提升反腐倡廉的能力。

参考文献:

- [1] 卢拉布. 切实反腐—基于制度和人性的考量[J]. 社会发展, 2009(5): 38-39.
- [2] 乔磊, 李天一, 陈琳煌. 香港高校廉政建设经验及启示[J]. 科教文汇, 2013(9): 8-10.
- [3] 蹇文馨, 霍春美. 关于高校“不敢腐、不能腐、不想腐”长效机制构建之初探[J]. 时代教育, 2015(11): 136-137.
- [4] 郑红. 高校内部审计外包研究[J]. 经营与管理, 2016(5): 144-146.
- [5] 许慧清. 大学外部治理视野中的社会监督[J]. 中国高教研究, 2013(1): 82-85.

Analysis on Preventing Corruption in Colleges and Universities Under Current Situation

Tang Yanan¹, Wang Yanxu²

(1. University Affairs Office, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640;

2. School of Electric Power, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: In recent years, corruption in colleges and university take place frequently, which becoming more and more serious and covering almost all fields, departments and positions. The main reason is the relaxation in the mind and imperfect of institutional, incorrupt culture and supervision system construction. The task of preventing corruption in colleges and universities still takes a heavy burden and embarks on a long road. Building modern university system and preventing, reducing power corruption becoming increasingly urgent. Colleges and universities should improve the competency of anti-corruption from ideological education, improve the system and perfect supervision mechanism.

Keywords: colleges and universities; corruption; prevent corruption

(责任编辑:牟艳华)

新媒体环境下大学生网络言论规范的思政教育研究

严冬

(华南理工大学保卫处,广东广州,510641)

摘要:全媒体数字时代,新媒体产品不断涌现,作为社会知识创新最前沿的高校校园无疑已经成为新媒体发展和应用的天然试验田。在网络、智能手机、智能手表等互动新兴媒介在校内高度普及的今天,由于大学生在校园里进行信息交流、言论传播的发布门槛的降低,信息传播中“把关人”作用的弱化,网络言论信息量增多,言论社会信任度降低等多方面影响,对大学生网络言论的规范就成为了高校新媒体网络文化发展的新课题,同时也是高校思政教育亟待解决的新问题。

关键词:新媒体;把关人;思想政治工作

新媒体是什么?传统意义上的新媒体,我们可以简单地理解成除报纸、广播、电视三大传统媒体以外的媒体。但这样的理解受到一定时期媒体环境发展的影响。从新媒体的外延上来理解,美国新媒体研究专家凡·克劳思贝认为,新媒体就是能对大众同时提供个性化的内容的媒体,是传播者和接受者融汇成对等的交流者,而无数的交流者相互间可以同时进行个性化交流的媒体。美国《连线》杂志精辟地概括:新媒体就是所有人对所有人的传播。其实这一概括是模糊了传播的载体和对象,强调了互动性这一媒体特性,这也是新媒体有别于传统媒体的重要属性。随着媒体时代的发展,网络和智能手机的普及让传播变得无所不在。据资料显示内地高校大一新生的电脑普及率为76.3%,手机普及率为86.2%。由此说明高校校园已然成为信息汇集爆发的重要“集中营”,大学生作为人生观、世界观发生巨大转变传播的主体,对大学生言论的伦理规范就成为高校思想政治工作刻不容缓的责任和使命。

我国学者也在关注新媒体环境下信息传播主体及方式的发展变化。贾伟(2008)通过对Web2.0时代网络“把关人”的多元分析,提出了政府、各大网络媒体以及网民三种属性“把关人”把关行为的价值标准。杨令羨(2008)从“把关人的角色被弱化”、“把关的可行性降低”及“把关权的分化”三方面来分析网络论坛谣言对“把关人”理论的挑战。朱丽

(2008)通过阐述网络传播中的把关独特性,简要分析网络传播中把关人的现实情况以及由此带来的信息污染及其成因。范虹(2005)建议通过对其网络主体道德意识的培养,来保证网络社会的健康运行。综上所述,各学者大都从宏观层面探讨新媒体环境下“把关人”理论发生的新的变化以及网络传播主体的新特点,虽然提及了要注重网络主体道德意识的培养,但是并未对具体某一类属性的“把关人”群体进行详尽分析。

本文在各位学者研究的基础上,结合了“政府”以及“网民”作为把关主体的传播特点,选定高校大学生为笔者研究对象,将大学生的网络言论运用作为本文的探讨对象,旨在通过分析新媒体环境下大学生在进行网络传播过程中网络言论的运用,更好地对大学生言论的伦理规范,进一步开展和推进高校思政教育工作,提高作为新媒体网络时代主体的高校大学生的道德操守和行为准则,将传播学中的“把关人”理论赋予新形势下新的定义,通过内因、外因的共同作用达到净化校园网络的效果,真正实现高校网络文明建设的新局面。

一、新媒体汇集爆发的“集中营”——高校校园

发着微信、聊着QQ,我们已经悄然来到新媒体

时代为我们所搭建的沟通新殿堂。互联网的出现让世界变成了仅一个屏幕之隔的地球村,互联网的即时性和匿名性对于大学生来说无疑是一个巨大的磁场,如今我们可以在网上浏览资讯、聊天交友、评论时事、购物娱乐,除此之外还可以网上选课、查询成绩、三好评优等等。然而新媒体也孕育了许多新的问题。新媒体的匿名性让信息的传播更直接、真实地传递,无论是何种社会身份的人都能作为传播主体发表个人意见和看法,传播歧视的效果得到了削弱。但是正是在这样一个没有法制和权力部门约束的虚拟空间里,所有的传播行为没有具体的行为人来约束,夹杂着利益关系的失真信息在网络里流传,造成了恶劣的社会影响,因此“人肉搜索”成为近年来出现较多的网络新名词。由此可见,我们在享受网络匿名性所带来的兴奋与真实的同时,也从来没有把网络这个虚拟空间抛离出我们的现实生活。希望在虚拟与真实之间寻找一个完美的平衡点,但是这本身就是一个无法化解的矛盾。

为了解大学生对新媒体的使用状况,笔者在2015年3月份针对华南理工大学在校学生对手机群聊服务的使用情况进行了一次小范围的随机调查与统计分析。通过对随即抽样的108名学生进行问卷调查发现,84%的同学使用过类似微信群聊服务。由图1可见,新媒体互动时代的到来已成为信息传播发展的主旋律。在民主思想活跃的大学校园,互动平台的建立给广大学生提供了信息共享的介质,所有人都是信息的受益者和维护者。

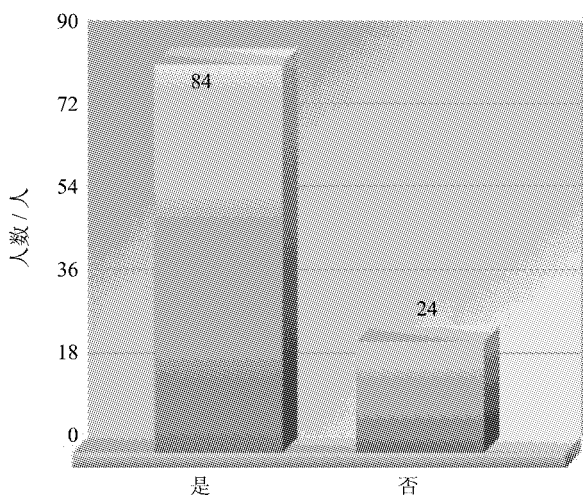


图1 “是否曾经使用过类似微信组群聊服务”数据比较

二、新媒体环境下的多元“把关人”

众所周知,客观性原则是新闻报道的核心原则。但相对传统大众媒介组织,网络新闻的众多传播主体不是掌握媒介资源的机构,而是零散的个人,其传播的出发点也不像传统媒介是以大众为对象的公共信息的生产与传播,而更多的是为了满足个人倾诉和共享的心理需要。因此,经常会出现网络信息传播的内容也不再是以“大众”的需求和品味为定位,而更多的是依据个人的意愿、偏好和专长来选择与发布信息,传统媒体的编辑标准大都被他们抛弃。同时,“公民记者”往往缺乏基本新闻素养,他们提供的信息不但可信性差,有时还会制造麻烦。据问卷调查显示,98%的抽样学生会将自己对校园重大事件的评论在BBS上、QQ群或是微博、微信群中进行传播。由图2可见,绝大多数学生不自觉地成为新媒体下新闻的发布者、编辑者和把关人。然而在大学校园里,处于世界观、人生观发生巨大转变阶段的大学生,很容易受外界事物或是社会环境的影响而使自己的想法变得偏激,这种情况下的新媒体传播会导致信息的误导和污染。

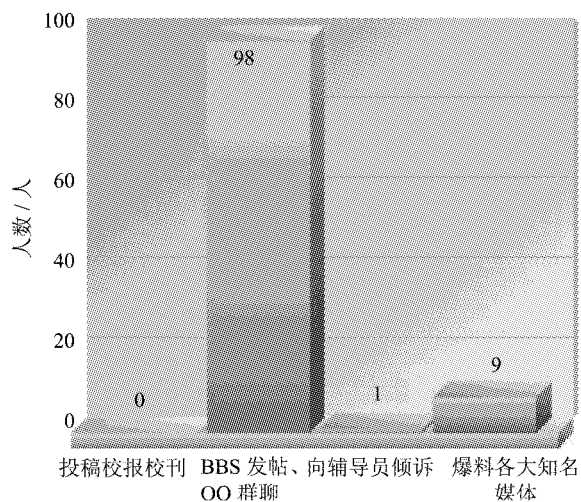


图2 “如何发表对校园重大突发事件的个人的意见和看法”数据比较

在旧的传播模式下,所谓“把关人”是由美国社会心理学家、传播学的奠基人之一库尔特·卢因提出的。1950年,传播学者怀特将社会学中的这个概念引入新闻传播。通俗地说“把关人”理论,指的是:在大众传播的过程中,负责搜集、过滤、处理、传

播信息的传播者被称之为“把关人”,他们的行为就是“把关”。新媒体环境下,虽然不是所有媒体都要承担“社会环境守望者”职能,“自媒体”也更多的是属于自娱性媒介,但“自媒体”的传播也具有政治的、经济的、文化的社会属性,同样也具有反映舆论和影响到舆论的社会功能,同样担负着向社会和公众负责的社会责任,同样也要受到社会制度的控制和制约。如果对这些“自媒体”的信息不进行“把关”,同样会误导受众,引起社会负面影响。因此,加强对高校校园网络新闻的组织管理与技术防范是必要的。

一般来说政府是最大的“把关人”,但在校园范围内,学生通过“自媒体”传导信息、共享咨询,作为管理学生思想政治工作的学校各宣传、网络、思政部门对新媒体传播监管负有不可推卸的责任。当务之急是我们的“把关人”如何完成这种角色的嬗变,实现从传统把关人向网络把关人过渡,并在网络新闻的“自媒体”时代找到生存的空间和充分发挥自己的作用。从调查问卷的数据显示,75.93%的学生反对学校相关部门通过网络实名对信息发布进行审批和监管。由图3说明在校园里推行类似网络实名的媒体把关模式将有可能触动网络“匿名性”的特质,在具体网络监管执行过程中将会遇到诸多现实问题。如何平稳地将“把关人”理论重新引入高校校园媒体成为高校思想政治工作的重点和难点。

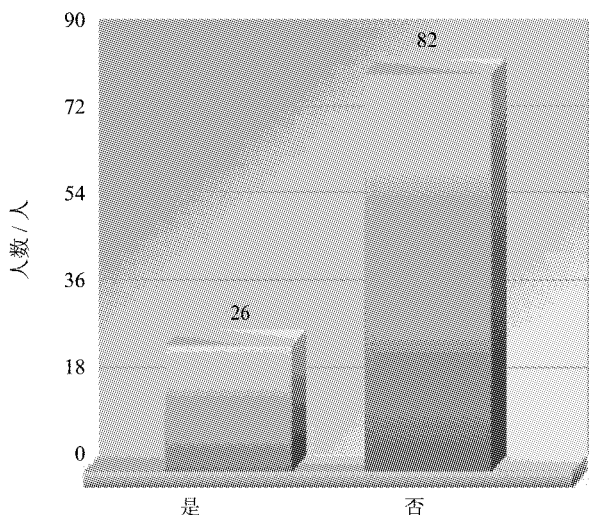


图3 对校园网进行实名制管理进行学生意见征集，你会投赞成票吗

三、大学生言论的传播方式和特点

大学生是一个渴求自由民主的社会先进团体。言论自由是公民一项基本的政治权利。公民享有的受法律规定、认可和保障的,使用各种媒介手段与方式公开发表、传递自己的意见、主张、观点、情感等内容而不受任何他人或组织干涉、限制或侵犯的权利。

新媒体网络,一个在人们的日常生活中扮演着极其重要角色的媒介,因其交互性、便捷性和大容量性等特点给言论自由释放了更大的表达空间,在这个虚拟的世界里,自我价值、观念、情绪的表达都不再是个难题,微博、BBS、社交聊天软件等多个板块和领域都可以成为倾诉的对象。毋庸置疑,网络为言论的自由表达提供了一个很好的话语平台,给“言论”释放了比以往媒介更广阔、更民主的空间。然而,在欢呼雀跃言论自由如此易于表达的同时,也不能忽视其潜在的负面效应。网络言论模糊了私人领域和公共领域的界限,网络纠纷和网络侵权事件的增多就证明了这一点。实践证明,网络是一个具有双重身份的领域,它既要肩负着个人情绪的宣泄又要承担“公共领域”的构建,这个本来就相互矛盾的两个身份,让一些事实困境无法避免。这就要求高校相关部门即保障学生的发表言论的自由,为学生搭建有效的言论平台,同时在平台上加以合理的监督和监管,努力在网络文明与言论自由之间寻找一个平衡点。其实二者并没有直接的矛盾,只是如果放任言论自由没有限制和约束便会出现言论自由泛滥造成网络混乱,这与网络文明建设的主旨相背离。抽样调查数据显示(图4),大多数学生都认为网络文明与言论自由并不存在冲突。

在高校里,可以发表个人想法和观点的平台和渠道有很多,比如校报校刊、校园官网、校园BBS、QQ组群、微信组群信息发布等等,甚至学生还可以通过自办报纸刊物或是自媒体微信订阅号以表达各自的言论和意见。传统媒体形式的平台中,把关权集中在学校相关部门负责人手中,信息的传播在某种程度上被处理修改,或多或少影响了信息的完整传递。而新媒体时代下,在网络平台中把关权被分化到信息发布人、网络编辑、平台版主的身上。缺少了制度和法律的约束,脱离了信息传递的监管,信息的发布变得尤为快捷,但是信息的可信度就会大打折扣。相比网络传播的海量和主动摄取以及传统传

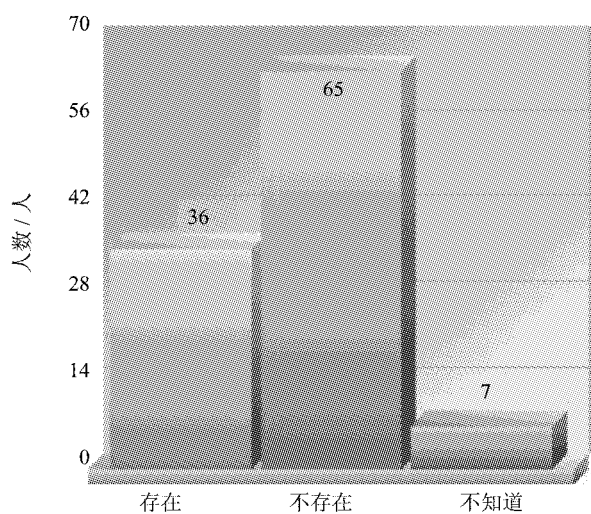


图4 “网络文明与言论自由是否存在冲突”数据比较

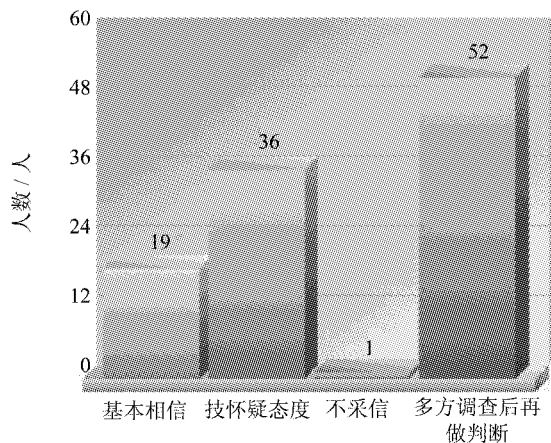


图5 对学生论坛或群组间发表的文章和事件的态度

播的滞后和被动接受,虽然大家了解网络虚拟的特性,但是绝大多数学生还是选择了新媒体下的信息平台。近些年频发的校园暴力事件和不断涌现的“门事件”让网络信息越来越受到受众的质疑,也正是由于这一点让学生在呼唤网络言论自由的同时呼吁学校宣传部门的有力监管。既想获得快速真实的信息,又不想学校相关部门过度的干预,又一对矛盾应运而生。调查的数据也表明,高达 82.41% 的同学认为网络信息不能直接采信,至少需要自身的调查了解才能最终采信,也有 75% 的同学认为如果学校采取相应管理措施会直接导致学生减少上网表达自身真实想法的次数。由图 5、图 6 可知,这样的数据说明了大学生能够掌握理智地辨别网络信息的真伪,同时希望学校给予足够的言论空间,不要过多干涉学生应享有的言论自由。但是这一观点仅仅是站

在高校学生层面进行思考提出的,作为在学校教育中起到关键作用的思想政治工作者,在处理这一矛盾的时候,必须加以思政教育的管理科学的正确指导,合理地对大学生言论进行伦理规范教育,从新媒体传播主体本身入手,提高网络文明的程度。

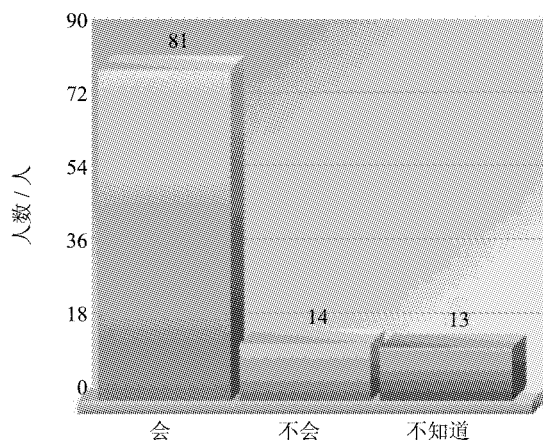


图6 校园网络实名制是否会减少使用网络发表真实想法的次数

四、高校思想政治工作对大学生言论的引导及若干意见

在新媒体时代下,新媒体网络是一把“双刃剑”,网络扩展了大学生思想道德教育的时空,大学生思想道德教育工作者可以从网上比较容易地了解大学生的真实思想动态,可以有针对性地来教育引导他们,提高大学生思想道德教育的时效性。但是,网络给大学生思想道德教育也带来一定的消极影响。相比具有一定约束性的现实“熟人社会”,“反正没人认识我”的“陌生人社会”中约束性不明显,使得道德素质明显滑坡,网络社会的虚拟性和匿名性使部分人自我控制能力有所下降。新媒体环境导致人们价值冲突更加直接、更加剧烈,价值取向更加多元,价值选择更加困难。

马克思主义哲学的基本规律告诉我们,内因是决定事物发展的主要矛盾。因此加强大学生的伦理道德教育,从思想上净化和规范大学生的心理和行为,树立良好的道德准则,形成文明规范的网络文明是高校思想政治工作亟待解决的重要议题。新媒体环境下的大学生言论自由是相对的,必须紧紧围绕正确的价值取向和恪守基本的伦理规范。高校思想政治工作必须明确思想道德教育的根本目的

就是在关注人、尊重人的前提下,全面提高大学生的思想道德素质以及认识世界、改造世界的能力,使他们学会教育自己、解放自己,最终实现人的全面发展。由图7可知,多数同学认为对于那些恶意攻击他人、发表失实言论的同学,校方还是应该以教育和引导为主,帮助他们走出误区。

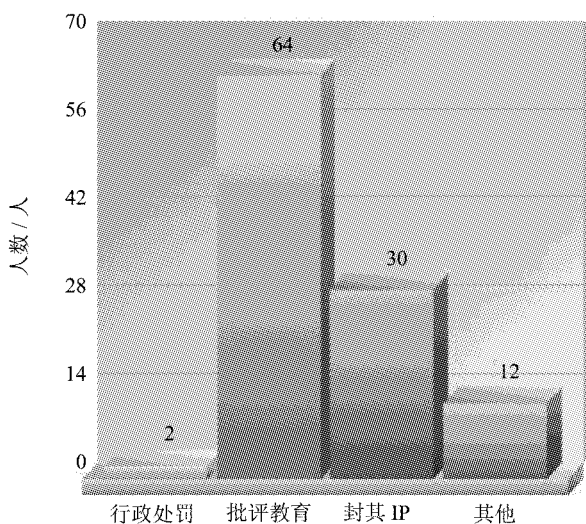


图7 “对那些恶意攻击他人、发表失实言论的同学应该给与其何种处理”数据比较

以高校思想政治工作作为出发点,我们必须严守把关人的权利与使命,在充分尊重网络媒体特征的基础上,坚持以“法”治网与媒体自律相结合,在管理上应该以“导”为主,实现从传统把关人向网络把关人过渡,并在网络传播的“自媒体”时代找到合适的角色并发挥积极的作用。

(一)从“控制者”向“引导者”过渡

由于网络信息具有流动性、交互性等特性,作为网络把关人,高校职能部门不可能对所有“自媒体”新闻进行传统媒体式的审读与控制。但是网络把关人可以引导受众去看网络把关人希望他们收看的信息。博客、微博、微信、公众号等网络“自媒体”越是兴盛与繁荣,网络受众就越是需要网络审美引导。高校有关部门可以在学生十分倚赖的互联网搜索引擎上或是登录人次较多的校园主页上面多下功夫:可以通过这些平台向学生“推荐”一些健康的、积极的信息,趣味性的、优秀的稿件引导他们的视听,同时为学生提供一种价值和是非判断的参考标准。让正面、积极的信息“占领”搜索排名的前列。长此以往,失去市场和受众的粗制滥造的信息和不良“自

媒体”就会自然消亡。从调查中显示,57.41%的学生对于恶意传播的虚假信息没有坚决抵制的强烈意愿,由图8可知,作为有着管理权力的高校,必须及时做出正确的引导,把身份从“家长”转变成“朋友”,将更容易获得学生的理解和信任。

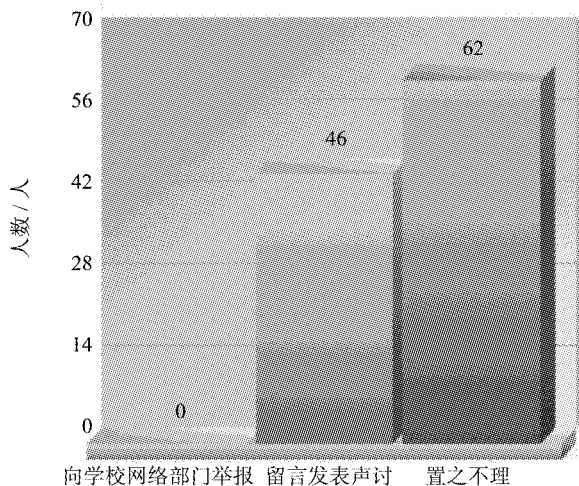


图8 在校园BBS或校园公众号中看到与现实情况不符的过激言论将如何处理

(二)从“把关人”向“清道夫”过渡

对于那些侵犯隐私和肆意诽谤的“自媒体”新闻,校园“把关人”要做扫清网络不良内容的“清道夫”。学校相关部门可以在这个时候站出来,充当“监督者”、“举报者”的角色,对恶意扰乱网络秩序的学生和相应网络IP地址进行查封和惩罚。当前,各高校普遍设置了学生信息员,职责是协助学校传达通知,及时反馈学生意见和建议,检举学生中恶意调拨是非的个别不良分子。当然,充当“监督者”的责任并不仅仅是监督和举报,还要面向学生,充当“教导者”的角色:学校应开设专网专栏,普及网络公德的知识,制定适合本校具体情况的文明上网规章制度,做到依“法”治网,并及时对突发事件发布真实信息进行公示去谬和避谣。实际上校园网络的治理并不是无章可循。调查显示,49.07%的学生还是对学校网管部门或宣传部门有所忌惮,担心发表了失实的言论被相关部门处理。由图9可知,作为校方应当对于个别恶意破坏网络和谐的事件进行严厉打击,树立坚强的网络“把关人”的威信,为校园网络和谐扫清障碍。

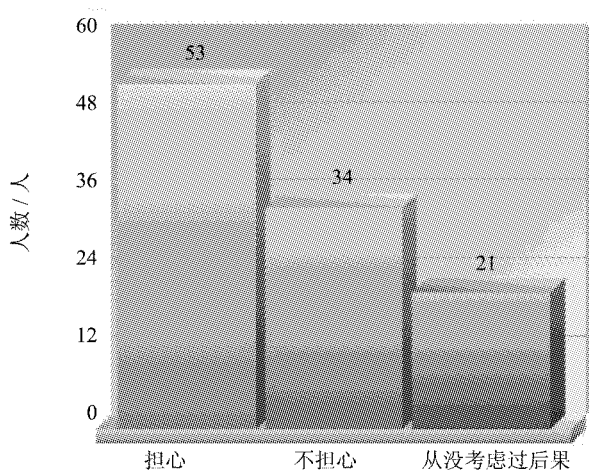


图9 网络上留下过激的言论是否担心被学校宣传部门发现并处理

(三)从“守门人”向“培养意见领袖”过渡

意见领袖是传播学里的一个名词,最初出现在1940年。当时美国哥伦比亚大学应用社会研究所开始了一项“大众传播媒介如何影响选民投票”的研究,结果让研究人员感到非常意外:真正能够影响选民投票的,并不是大众传播媒介,而是人际影响。而且人际影响比媒介影响更频繁、更有效。美国传播学者卡茨与拉扎斯菲尔德认为,意见领袖是某个群体关系的轴心。一个事件,总是先影响一批比较敏锐和积极的人,这些人在圈子内具有威望,他们最先形成看法和观点,而他们将将对周围的人产生影响。在网络世界中同样存在着这样的“人际交流圈”。有着共同兴趣爱好学生可以根据自己的需要在各种论坛、讨论区中交流思想和意见。这就使得那些富有权威和号召力的学生干部成为网络虚拟组织的“意见领袖”成为了可能。只要对这些“意见领袖”做正确的引导,让其成为维护学校网络环境的骨干,就能带动其他学生形成良好的言论伦理规范,同时也能使学生对校方人性化的管理产生充分的理解和认同。调查分析显示,这一方法是具有可行性的,大部分学生认同学生“自己管理自己”的网络监管模式。由图10可知,只要学校相关部门在宣

传方向上进行必要的引导,势必能优化现有的管理模式,在校园网络文明建设上取得不少的突破。

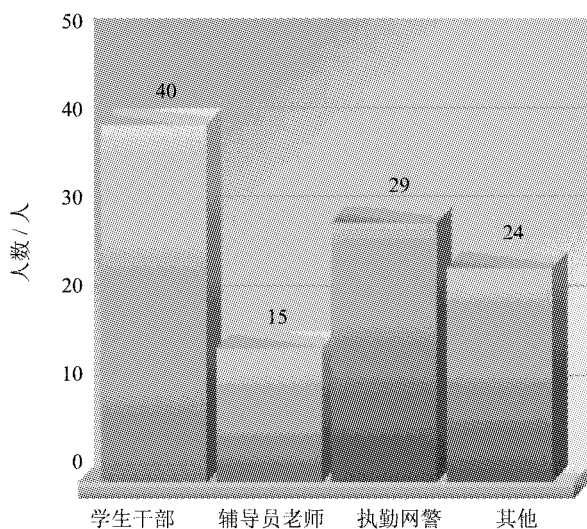


图10 下列人员中谁最适合做校园网络管理员

新的媒体环境下,大学生言论的伦理规范需要高校宣传、网络各部门的适度监管,同时需要进一步开展和推进高校思想政治教育工作,最为关键的还是提高作为新媒体网络时代的主体大学生的道德操守和行为准则,将传播学中的“把关人”理论赋予新形势下新的定义,通过内因、外因的共同作用达到净化校园网络的效果,真正实现高校网络文明建设的新局面。

参考文献:

- [1] 杨令羨. 网络论坛谣言对“把关人”理论的挑战[J]. 青年记者, 2008(9).
- [2] 范虹. 网络主体的道德意识培养[J]. 伦理学研究, 2005(1).
- [3] 朱丽. “把关人”力量在网络传播中的削弱以及引起的信息污染[J]. 吉林省教育学院学报(学科版), 2008(3).
- [4] 贾伟. Web2.0时代网络“把关人”分析[J]. 新闻爱好者, 2008(8).
- [5] 李建伟, 王克茹. 手机媒体发展现状及前景展望[J]. 新闻界, 2009(1).

Research on Ideological and Political Education of College Students' Network Speech Under the New Media Era

Yan Dong

(Department of Safety and Security, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: In the digital age of Omnimedia, new media products are emerging. As the forefront of knowledge innovation, universities have undoubtedly become a natural experimental field for the development and application of new media. Nowadays as internet, smart mobile phones, smart watches get highly popularized on campus, the barrier of exchanging information and release speech by students is reducing, the "gatekeeper" role of the information dissemination is weakening, the amount of network speech information is increasing, the social trust in internet speech is reducing, etc. So the regulation of college students' network speech has become a new topic for the development of new media network culture, and it is also a new problem to be solved in the ideological and political education in colleges and universities.

Keywords: new media; gatekeeper; ideological and political education

(责任编辑:牟艳华)

从职业权利保障角度谈民办高校教师的归属感

李建强

(华南理工大学 高等教育研究所, 广东 广州, 510640)

摘要:为剖析民办高校教师职业权利与归属感间的联系,对广州市内6所民办高校的教师进行半结构式访谈,并运用QSR Nvivo 8.0质性分析软件进行分析。得到教育教学权、学术研究权、报酬待遇权、参与管理权和进修培训权这五大权利的现状及其对归属感的影响。在分析结果的基础上,分别针对政府和民办高校提出对策。

关键词:民办高校教师;归属感;职业权利;质性研究

一、问题的提出

我国自古就有私人办学的传统,如书馆、书院等都是民办学校的瑰宝。自上世纪80年代,随着政策法律的健全和社会经济的发展,我国的民办高校如雨后春笋般建立并不断完善。现阶段,我国民办高校已然度过了靠扩大学校规模来求效益、求生存的“外延式发展”时期,正跨入以提高教学质量的“内涵式发展”阶段。在办学模式的转变过程中,关键是教师队伍的建设。正如丁学良提出,办好一所大学,关键在于如何进人,如何留人,如何走人。^[1]然而,民办高校教师队伍的流动性一直以来都是一个巨大的问题,如若不剖析此问题的内因,很难从源头上加以遏制。综观已有研究,涉及民办高校教师流失、流动、归属等内容的核心期刊文章很少,现有的几篇主要从外界因素寻求流动的主因,如陈洁等^[2]从宏观角度认为,民办高校教师流失的两个重要原因是“不满意感”和“不公平感”。而李海峰等^[3]虽然提出归属感这一关键概念,但其也从外部的不公平、内部不够规范的领导体制与运行机制这两个较为宏观的角度谈归属感缺失,较为笼统。故笔者认为,流动性大的关键因素是教师对民办高校缺乏归

属感,而归属感低下的内因是职业权利未能得到保障。这是本文的研究视角,也是创新之处。在试测和正式访谈过程中,被试认为评价学生权基本能够得到保障,故本研究旨在剖析《教师法》赋予教师的教育教学权、学术研究权、报酬待遇权、参与管理权、进修培训权这5项职业权利与归属感之间的联系。

二、研究方法

(一) 研究对象

本文的研究对象是在民办高校中从事教育教学工作的教师,包括专任教师和兼任教师。本研究的范围是广州市内的6所民办高校,其中本专科层次各3所,普通民办高校4所,独立学院2所。总共随机访谈了27位教师,剔除2位无效被试,获得有效访谈材料25份。在结束后,3位访谈人员将录音材料逐字逐句转录为文档,并且反复检查,以保证访谈资料的精确性,其属性描述如表1所示。因此,在研究对象的选取上,较好地照顾到了性别、年龄、职称、学历、学校类别等因素的差异,为本研究增加了信度。

作者简介:李建强(1991-),男,2014级高等教育学专业硕士研究生,主要研究方向为高等教育管理研究。

表1 研究对象属性描述

项目	类别	人数	合计
性别	男	6	25
	女	19	
年龄	29岁及以下	7	
	30-39岁	15	
	40-49岁	3	
	无职称	4	
职称	初级	3	
	中级	16	
	高级	2	
	本科	5	
最后学历	硕士研究生	19	
	博士研究生	1	
教师类型	专任	20	
	兼任	5	
学校类别	普通民办	20	
	独立学院	5	

(二) 分析工具

本研究采用质性研究方法,即以研究者本人作为研究工具,在自然情境下采用多种资料收集方法对社会现象进行整体性探究,使用归纳法分析资料和形成理论,通过与研究对象互动对其行为和意义建构获得解释性理解的一种活动。^[4]依据“扎根理论”来构建理论体系,其主要宗旨是从经验资料的基础上建立理论。研究者在研究开始前一般没有理论假设,直接从原始资料中归纳、概括后上升到理论,这是一种自下而上建立理论的方法。扎根理论一定要有经验证据的支持,但是它的主要特点不在其经验性,而在于它从经验事实中抽象出了新的概念和思想。^[4]基于此,笔者借助 QSR Nvivo 8.0 质性分析软件来分析。

Nvivo8.0 是当今国际上比较流行的计算机辅助质性资料分析软件,其分析运行的方法论框架基础是扎根理论,因此,此软件能较好地契合本研究。若将 Stauss 和 Corbin 提出的开放编码、主轴编码、选择编码此三阶段编码与扎根理论相结合,可以发现将原始资料编码成自由节点的步骤属于开放编码阶段,目的在形成初步的资料范畴;将自由节点归类到

树状节点中属于主轴编码阶段,目的在划分出适当的范畴,并建立范畴间之连结;而质询与编码的不断反复,则是处于选择编码阶段,透过搜寻与比较,以发展出更成熟的概念,进而建立完整的概念架构。^[5]故本研究在资料分析的基础上将依据这三个主要的步骤展开。

三、结果与分析

首先,将 25 份访谈资料导入到 Nvivo8.0 中,进行开放编码,将资料逐步概念化和类别化,使得具有相同概念或者关键词的语句归类到同一节点中。在开放编码阶段,将所需的节点编为 116 个自由节点。接着,对其进行主轴编码,从中析出 11 个树节点,并将这 116 个自由节点归类到相应树节点的下位节点中。最后是选择编码阶段。即经过反复分析原始资料,查询编码情况,探索树节点之间的联系,进而析出核心概念、构建理论框架。在本研究中,将教育教学权、学术研究权、报酬待遇权、参与管理权、进修培训权归为民办高校教师职业权利,并将其与教师归属感建立如图 1 所示的关系模型。

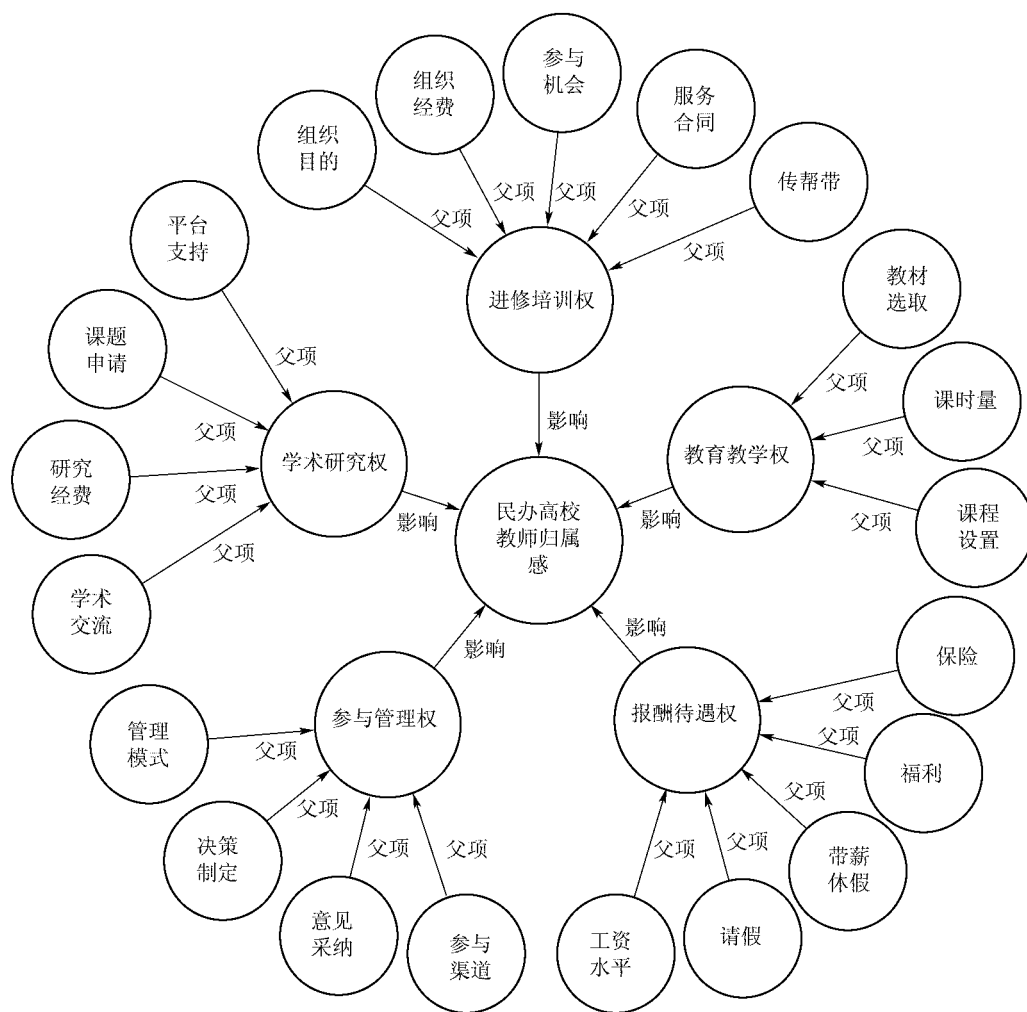


图1 民办高校教师职业权利与归属感间的关系模型

从教师角度而言,广州市民办高校教师的流动性如表2所示,有64%认为本校教师流动性较大。因此,笔者对教师的职业权利进行逐个分析,以揭示其与教师归属感之间的联系。

表2 民办高校教师流动性

一级节点	二级节点	材料来源	参考点
流动性	较大	14	19
	较小	8	10

(一) 教育教学权

如表3所示,教育教学权为一级节点,课时量、教材选取、课程设置为二级节点,规定课时标准、我的课时量、愿意增加课时量、不愿意增加课时量为三级节点,材料来源是指从几份访谈资料中提取,参考点是指从属于这一个节点的数目。

表3 教育教学权树节点分析

一级节点	二级节点	三级节点	材料来源	参考点
教育教学权	课时量	课时标准	23	31
		课时量	23	25
	教材选取		25	33
		课程设置	18	28

教师的课时量在办学层次上存在明显的差别,本科层次的民办高校教师有 89% 的周平均课时量介于 10-15 节之间,而专科层次有 44% 的受访者介于 16-20 节之间。在面临较大教学压力的情况下,还有 61% 的研究对象愿意增加课时量,主要原因是为了赚取课酬以提高工资水平。如周老师认为:“我个人或者大部分人都认为 12 节是比较少的,因为在民办高校是以课酬占的比重比较多。”李老师认为:“20 节的话,相对少了点。像我们 30 多岁的年轻老师来说,还是少了。但是对于那些 40、50 多岁的老师,就有点多了。年轻教师的话,第一,我们还是能够上;第二,我们想多拿钱,课酬和工资是挂钩的。我觉得像我们这些年轻人,上到 24 节课时都没问题。”一方面,教师的课时量相对较多,备课、上课、作业批改等就占用了较多的时间,使得他们无暇他顾。并且,学校还安排较多附加且繁琐的任务,这就极大削减了教师进行学术研究和自我提高的时间;另一方面,多数教师愿意继续增加课时量,但是有些高校无法提供足够的课程,致使教师对课酬工资不满意。所以,课时量是否合理,很大程度上影响教师对其职业的归属感。

由于民办高校建立时间较短,还处于发展初期,课程体系不够健全,在走向成熟的过程中,虽然会经历不断变动和磨合,有 39% 的受访者认为自己所上的课程科目变动较大,甚至要上与本专业相去甚远的课程,刘老师说:“这个也是民办高校最大的一个特点吧,教学质量差也可能是由此引起的。学校可

能不会真心让你发挥出最大的特长,因为他有这么课程就需要老师来上,不会完全按照老师的专长来安排课程,多一个老师,就多一笔费用,如果这个课程和你不匹配,但是你也得接受。”但是课程的频繁变动必然对教师提出更高要求,更多时间和精力将被耗费在熟悉课程的过程中。同时,也难以使教师感受到身为教育工作者的自豪感。布鲁贝克认为,教师就应该广泛控制学术活动,由于他们最清楚高深学问的内容,因此他们最有资格决定应该开设哪些科目以及如何讲授。^[6]然而,事与愿违,在教材选取上,有 36% 的受访者上课所用的教材是沿用传统或者由系主任决定,不能够自主地选择教材,张老师抱怨道:“全部是他们定的,不会给你做任何商量,也不用告诉你。就这样,很强势,你说你教不了,就非常不高兴。教材完全没有公开性、透露性。”教师作为专业人员,应该有权选择自己的教材,并上自己专业相关的课程,如果这些难以保障的话,必然使得教师的教学自主权逐渐丧失,进而产生去留之心,动摇对本校的归属之心。

(二) 学术研究权

民办高校的办学定位普遍是教学主导型,这就决定了学校及其教师更多地注重教学,相对忽视学术研究。但是国家实行专业技术职称制度,高校系列的职称评定很大程度上依赖于学术研究,所以学术研究权与教师的归属感联系甚密。

表 4 学术研究权树节点分析

一级节点	二级节点	三级节点	材料来源	参考点
	研究经费		23	25
	平台支持		17	23
	学术交流			
		成效良好	8	9
		成效较差	15	27
	课题申请			
		校级课题	19	27
		校外课题	14	23

从表 4 中可以发现,虽然大部分学校设立了研究经费,但有一半以上的访谈对象认为落实较差,究其原因,有多方面。一是教师自身不知如何申请及做课题,学校缺少相关的讲座、培训等。二是专家进

行课题评审时,缺乏透明公正,没有按照严格的程序执行,更有甚者,评审的专家对该领域不熟悉,主观因素较强。“我之前就申请了一个校级课题,然后就要专家评审。我知道学校找了个完全不懂的人来

评审,不管我写得好不好,但是那个人完全不是这一行的,学校就不能找那样的人来评审。他是靠什么来筛选的我就知道了,可能是依据个人喜好吧。”鲁老师如是说。三是课题申请的时间和数量有限,教师没有足够的精力做相应的准备,致使很多教师尤其是青年教师没有做过课题,学校也缺乏专门的青年项目。“我来的时候学校刚起步,基本上都是停留在上课这种层次,学术方面的要求很少,学校还在很艰辛地在运营时,也不可能给你这些方面的考虑。”韩老师说道。在校外课题方面,民办高校承担较少,有 86% 的受访者认为校外课题落实较差。从原因上看,一方面是民办高校师资及资源相对较弱,没有能力承担较高级别的课题;另一方面是课题的评审者更愿意将课题给予高水平高校及高职职称研究人员,民办高校教师申请的成功率相对较低。如郑老师说:“我做的课题一般是校级的,整个学校里面做厅局级、省部级的很少,更别提国家级的课题了。”从结果上看,这就造成了一个恶性循环,民办

高校教师承担的校外课题较少,评高级职称的成功率也深受其害,由此进一步降低了课题的中标率。很多受访者认为评上中级职称后,就到了“天花板”的感觉,没有上升空间,认为高级职称与他们毫无关系。教师的学术研究权主要是通过做课题及研究成果的发表等形式来展现,但现状是校内外课题的实施情况难以令人满意。同时,由于教师被上课、备课、繁琐事务等占用较多时间,无心开展研究,诸多方面反映出民办高校教师的学术研究权受到较大程度的损害,进而影响其职称评定、薪酬水平等,削弱了教师的归属感。

(三) 报酬待遇权

教师普遍最为关注的是报酬待遇权,面对沉重的经济压力,自然渴望获得更好的报酬待遇。然而,由于国家缺乏对民办高校的财政拨款,诸多民办高校处于自负盈亏的情形,教师的报酬待遇状况可见一斑(如表 5 所示)。

表 5 报酬待遇权树节点分析

一级节点	二级节点	三级节点	材料来源	参考点
报酬待遇权	保险	五险	19	19
	福利			
		住房补贴	21	21
		过节费	20	20
		餐饮和交通补贴	19	19
		教师子女就学	18	18
		住房公积金	23	30

当前我国的保险可以分为事业保险和企业保险这两大类,结合调研及文献资料获悉,由于民办高校不属于事业单位,普遍买的是企业保险,教师退休拿到的养老金难以与公办高校相比肩,甚至是有较大的差距,进一步扩大社会差异。就福利这一块而言,具体情况也不容乐观,部分民办高校具有营利的性质,然而学校的收入与教师的福利待遇并不成比例,教师难以感受到学校的人性关怀,如何能激发其归属感。另外,在庞大的住房压力下,民办高校教师的工资难以支付高额的房价,有 83% 的受访者反映学校是按照国家规定的最低标准购买住房公积金,李老师认为:“怎么可能够用,我们都是按照最低标准买的。像我的话,都来了 6 年了,公积金才 100 多块钱。多一点的老师,可能也就 500 吧。像公办学校

的老师,交公积金都有 1500 多了。”理想和现实之间的差异不断扩大,往往会致使教师屈从于现实,而选择待遇更好的去处。社会保障体系上出现此种差异,造成了民办高校教师在职前、职中和职后阶段产生心理落差,影响其对整个民办高校的认同感,而认同感的缺失就表现为归属感的低下。

(四) 参与管理权

一所学校能否留住人才,与学校的管理方式有极大关系。正如孔宪铎所言,待遇不是最大的问题,最大的问题还是你们能不能有心胸“容才”,那就是要做到“Recruit the best people and keep them happy”。^[7]要使教师感到快乐的因素不仅局限于待遇,还要使教师参与到学校的管理中,提升其民主氛围。

表6 参与管理权树节点分析

一级节点	二级节点	三级节点	材料来源	参考点
参与管理权	决策制定		21	31
	意见采纳率			
		较低	17	22
		有所考虑	7	7
	管理模式			
		民主	5	5
		不民主	14	24

学校在制定与教师利益相关的决策时,应受到教师的监督,或者让教师参与到决策制定的过程中来。但在实际中,民办高校教师的参与度很低,有86%的访谈对象认为自己没有参与决策的制定。(如表6所示)究其原因,一是教师个人没有意愿或者没有时间参加会议,郑老师认为:“这个就和我的个人意愿及资历有关的。我个人对于学校的管理不是很感兴趣,有时候参加会议是轮流来的,但是我有反映过一些意见。”二是学校很少提供与会的机会,基层教师的名额更是微乎其微,如李老师所言:“有我也不知道,我是没有参加。我们学校选这些所谓的代表,都是领导定了名单,然后问谁有异议,谁敢有异议啊,就是一个形式。”三是学校组织的教代会流于形式,没有或者极少发挥实际作用,林老师表示:“没有,我来了这么久都没有开过。”故教师的意见采纳率较低,触及高层领导利益的建议很难被采纳。这些种种,就使得教师难以感受到自身在学校管理方面的重要性,只将自身定位为“雇佣者”,而非“学校与教师的结合体”。黄老师个人觉得本校对教师的管理不民主:“就像刚才说的,不管制定什么制度,基本上很少有听到老师的声音,都是上级领导部门决定的。”多数民办高校采取不民主的管理模式,甚至是运用企业的模式来管理高校,将极大地影响教师对自我角色的认同,缺乏主人翁意识,难以真心服务本校。

(五) 进修培训权

随着当今社会加快步入信息时代的步伐,终身教育的概念深入人心,为激发教师队伍的生命力,高校就需组织进修培训,以面对知识极速更新换代所带来的挑战。

首先,多数民办高校对进修培训的支持仅停留在态度上,落实方面还有所欠缺,洪老师认为:“自己学校有组织过一两次吧。偶尔请一些专家来开讲座,但我觉得频率不是很高吧,得益也不是很多。”周老师认为:“这一块学校做的是比较差的,因为一般想去深造的话,得自己出钱,而且资源相对于其它学校会少一些,本校不是特别注重这一块。”主因是学校难以投入足够的经费,使得培训的广度、深度和机会深受影响,有些项目只针对少数教师,缺乏公正公开的选拔机制,如张老师说:“当然很愿意啊,但是学校不可能给你。即使有的话,也不会考虑我这个年龄的。会优先给年轻人,年轻人他会有一个上升空间。”此外,教师在参与部分项目时,有73%的受访者认为会被要求签署服务合同,尤其是申请在职攻读学位时。学校出于建立稳定的教师队伍而设立服务合同无可厚非,然而申请的经费额度难以和服务年限形成合理的比例关系,这就削弱了教师的学习意愿,从侧面减弱了归属感。

其次,进修培训的目的片面化。从教师个人参与角度而言,72%的受访者参与度较差(如表7所示)。除了少数教师不愿意参与外,最主要的是学校没有提供教师感兴趣的进修培训,主题缺乏针对性,不能满足广大教师群体的需求,如李老师所言:“学校组织的进修培训较多不符合自己的意愿,还有一些培训是有要求的,不是所有人都能够去参加。”某老师也认为:“学校应该给老师更多的发展机会,例如在学术方面或者是教学方面的教学技能,应该更多一点机会,现在很少很少,而且落到很少人的头上。”学校组织的进修培训主要集中于教学,而教师期望获得其它诸如学术研究、实践能力的发展,进修培训的片面性,不利于归属感的形成。

表7 进修培训权树节点分析

一级节点	二级节点	三级节点	四级节点	材料来源	参考点
进修培训权	个人方面				
		参加度		18	22
		参加类别			
			教学技能	9	11
			专业发展	6	7
			学术研究	6	6
			实践能力	3	5
			其它	1	1
	学校方面				
		组织状况		25	39
		培训目的			
			教学技能	16	18
			专业发展	4	4
			学术研究	5	5
			实践能力	4	5
			攻读学位	2	2
			其它	8	8

四、解决对策

(一) 政府层面加强监管

《教师法》赋予所有教师的职业权利应当受到保护,不因学校类别、层次、性质的不同而有所区别。为确保这一目标能够实现,雅斯贝尔斯认为,国家必须将自己限制在一个纯粹监管性的角色。^[8]首先,加强对民办高校教师的保护。这就需要重视民办教育,在职称评定、纵向课题申请、学习交流等方面一视同仁地对待其教师,主动促进公办、民办高校教师同等地位目标的实现。其次,严格监督权利保障程度。科学评价民办高校教师的权利实现程度,客观反馈监督结果,高效解决尖锐问题。最后,给予民办高校政策倾斜。为支持民办高校的发展,激发教育体系的多样化和活力,应加大政府支持力度,以惠及民办高校教师。

(二) 高校层面进行整改

1. 加强学科自主性,保障教育教学权。教育教学权是教师之为教师的根本,是自我价值体现的基础,也是教师归属感的最直接影响因素,做到“事业

留人”。首先,注重教师主观能动性,高校应将学术权力还给教师群体,确保每个教师都有权利选择参考书目,制定和执行教学计划,完成课程目标。其次,巩固课程结构,在课程走向成熟的过程中,努力固定课程,并在此基础上,促进课程的多样性和时代感。同时,在任课教师的选择上,应尽量做到匹配,人尽其用。再次,协调课时量。制定出合理的最低及最高课时量标准,在保证教学质量的条件下,协调好个别教师的诉求。

2. 设立科研支持平台,保障学术研究权。虽然科研在民办高校要求较低,但仍与职称评定、薪酬构成、个人实现等方面息息相关,学校应从以下几方面提供平台支持,做到“学术留人”。其一,开设科研指导班。通过讲座、培训等形式,指导教师开展科研。其二,提供校级课题。宣传课题指南,鼓励教师申报,结合学校特色,从小处着手。并且给予教师足够多的时间,保证质量。其三,严格专家评审。聘请专门领域的专家对课题项目开展评审,保证过程的透明公正,革除论资排辈、拉关系等不良作风的影响,使教师心悦诚服。其四,与公办高校教师结对子。拓宽与公办高校教师的关系,积极探索“公带民”的实施机制,提升民办高校教师的科研水平和整体实力。

3. 提高薪资和福利,保障报酬待遇权。依据马斯洛的需要层次理论,教师的报酬待遇与其生理需要结合得最为紧密,惟有生理需要得到基本的满足,才能追求更高的需要,并激发归属感。首先,提升工资水平,仅仅保障最低生活水平是远远不够的。教师行业的特殊性在于其前期投入成本较高,且随着学历的提升,成本也在不断飙升,这就需要民办高校权衡成本与工资,如给予教师一定的学校盈利红利。其次,完善福利待遇。提升“五险一金”的购买标准,减缓教师的住房、看病压力;建立附属幼儿园、附属小学等教育机构,便捷教师子女上学。通过优厚的福利来提高教师的归属感,做到“待遇留人”。

4. 发展主人翁责任感,保障参与管理权。民主氛围是滋养主人翁责任感的沃土,而主人翁责任感将教师凝聚在一起,增强了对民办学校的认同度和归属感,做到“情感留人”,这需要进行以下几方面的努力。一是鼓励教师参与决策制定。在制定与教师相关的决策时,应有一定比例的教师代表参与,并重视和参考其所提出的意见,考虑教师群体的利益。二是注重反馈意见的搜集。知己知彼,方能百战不殆,了解教师对决策的态度,有助于进一步改善管理。三是完善教代会、公会等组织。充分利用这一类组织,集中解决实际问题,并开展惠民的活动等。另外,将组织交由教师自行管理、学校指引,增强教师组织观念和责任感。

5. 实施继续教育理念,保障进修培训权。教师职业要求关注专业领域的最新动态和成果,把握教

学和研究的方向。通过进修培训能提高教师的实力和素养,增强对本校的归属,做到“发展留人”,宏观上需通过以两个方面。一方面是多途径组织进修培训。校方应积极寻求进修培训途径,跨越市际、省际、国际的障碍,突破专家讲座的形式,创新“互联网+培训”模式,确保教师有较多的机会参与。另一方面是多目的开展进修培训。组织的目的不应仅局限于教学技能方面,理应寻求教师多方面提升,如学术研究、实践能力、专业发展等,满足教师的需求。

参考文献:

- [1] 丁学良. 什么是世界一流大学? [M]. 北京:北京大学出版社, 2004: 62.
- [2] 陈洁, 黄清云. 民办高校教师流失的归因与应对[J]. 中国高等教育, 2008(13): 63-64.
- [3] 李海峰, 邸俊燕. 归属感——民办高校教师队伍建设的关键[J]. 继续教育研究, 2012(02): 68-70.
- [4] 陈向明. 质的研究方法与社会科学研究[M]. 北京:教育科学出版社, 2000: 12, 327.
- [5] 郭玉霞. 质性研究资料分析: NVivo 8 活用宝典[M]. 台北: 高等教育出版, 2009: 42.
- [6] (美)约翰·S·布鲁贝克, 高等教育哲学[M]. 王承绪等译. 杭州: 浙江教育出版社, 2002: 31.
- [7] 孔宪铎. 我的科大十年[M]. 北京: 北京大学出版社, 2004: 209.
- [8] (德)卡尔·雅斯贝尔斯(Karl Jaspers)大学之理念[M]. 邱立波译. 上海: 上海人民出版社, 2007: 182.

On the Sense of Belonging of Teachers in Private Colleges and Universities from the Perspective of Occupational Rights Protection

Li Jianqiang

(Institute of Higher Education, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: In order to analyze the relationship between the teachers' professional rights and the sense of belonging, some teachers of 6 private colleges in Guangzhou were interviewed and then analyzed by Nvivo QSR 8. The status quo of five major rights of teaching, academic research, remuneration, the right to participate in management and training, and its impact on the sense of belonging was known. On the basis of this analysis, countermeasures are put forward to the government and private colleges.

Keywords: private colleges' teachers; the sense of belonging; occupational rights; Qualitative research

(责任编辑: 欧阳丽芳)

全日制专业硕士生实践环节的能力发展 ——基于 NVivo 的质性研究

杨亚娟

(华南理工大学 高等教育研究所, 广东 广州, 510640)

摘 要:实践过程是全日制专业硕士生锻炼技能、增长经验、适应未来职业需求的重要环节。本研究采用质性研究方法,对全日制专业硕士生在实践中能力发展进行研究,构建了基础能力、社交能力、实践能力、职业能力四维度 27 因素的能力结构,以为全日制专业硕士生培养目标的明晰化、专业实践环节的培养质量评价提供借鉴。

关键词:专业实践环节;能力结构;质性研究

随着社会的进步和经济的发展,社会对于应用型人才的需求日益迫切。作为高层次人才培养的重要来源,传统单一的研究生培养模式已不能适应发展的需求。自 2009 年起,教育部决定扩大专业学位研究生的招生规模,招收以应届本科毕业生为主的全日制专业学位研究生(以下简称“全日制专业硕士生”)。与非全日制专业硕士生相比,全日制专业硕士生缺乏实践的锻炼和社会经验,在应用能力方面有所欠缺。为此,《教育部关于做好全日制专业学位研究生培养工作的若干意见》规定:“专业学位研究生在学期间,必须保证不少于半年的实践教学,可采用集中实践与分段实践相结合的方式。”^[1]抓好专业实践环节,是达成全日制专业硕士生培养目标,提高研究生培养质量,实现研究生培养类别转型成功的关键。

一、问题的提出

实践环节的设置,是专业硕士生显著区别于学术型硕士生培养的重要特点。由于全日制专业硕士生在我国起步较晚,以全日制专业硕士生作为研究对象,关注其能力发展的研究相对较少。已有研究多是以工程硕士与专业硕士为对象,采用问卷调查的方法研究学生的实践能力。纪承等面向企业管理

的人员,设计了建构知识能力、表征问题能力、解决问题能力三维度的全日制工程硕士研究生工程实践能力结构^[2];林莉萍从实践教学教师角度,构建了专注能力、记忆能力、应变能力等能力结构因素^[3]。已有文献在专业实践能力方面的研究为研究生能力发展的研究奠定了基础,但是缺少从学生的视角,关注其专业实践环节的能力发展。

本研究选取全日制专业硕士生为对象,立足该群体的特点,从学生的视角对其在专业实践环节的能力发展进行研究,采用质性研究中的访谈法作为资料收集的手段,并运用 NVivo 8.0 质性分析软件对所收集的资料进行处理,构建全日制专业硕士生实践环节的能力结构。

二、研究设计

能力,是以人的一定的生理和心理素质为基础,在认知和实践活动中形成、发展完成某种任务的能力力量。^[4]全日制专业硕士生实践环节能力发展的调查与研究,是基于一定的理论知识、文献查阅的基础,遵循着“能力与活动相适应”的观点,从现实出发,运用实证研究的方法分析全日制专业硕士生的能力结构。

作者简介:杨亚娟(1989 -),女,2013 级高等教育学专业硕士研究生,主要研究方向为专业学位研究生教育研究。

(一) 研究对象

为了深入了解全日制专业硕士生 in 专业实践环节的能力发展的具体情况,笔者选取华南地区 S 大学为对象,随机选取了工程硕士、法律硕士、建筑学硕士、工程管理硕士等 6 种专业学位的 20 位被访者。这些被访者具有以下共同特征:(1)参与校外专业实践,持续时长 3—12 个月;(2)优秀专业实践研究生,对专业实践感悟较深,并且能较好的表达。

(二) 研究方法

在研究的过程中,我们采用质性研究的方法,对随机选取的 20 名专业硕士生进行深度访谈。质性研究方法是“以研究者本人作为研究工具,在自然情境下采用多种资料收集方法对社会现象进行整体性探究,使用归纳法分析资料并形成理论,通过与研究对象互动对其行为和意义建构获得解释性理解的一种活动”。^[5]

质性研究的资料分析是一件费力费时的的工作,本研究利用 NVivo 8.0 软件对访谈所收集到的资料进行编码和分析。其编码功能强大,可以将众多访谈资料与本文研究主题相关的信息汇总起来,并对研究主题加以整合,帮助研究者快速捕捉资料中的关键信息。

三、研究资料的搜集和分析

本文采用半结构式的访谈方法,根据事先拟定的访谈提纲,对被试进行访谈,访谈时间持续 60min 左右,在得到被试许可的前提下对访谈过程进行全程录音。

访谈提纲包括两部分:第一部分考查被试在专业实践环节的具体情况,包括 3 个问题:(1)你认为全日制专业硕士生应该具备哪些能力?(2)专业实践之前,你期待哪些能力得到发展?(3)实践过程中,锻炼或发展了你的哪些方面的能力?第二部分考查被试对于专业实践环节的评价,包括两个问题:(1)对你来说专业实践是一个怎样的过程?(2)你认为什么样的专业实践是比较成功的专业实践?

QSR NVivo8.0 软件编码功能强大,本研究根据斯特劳斯的三轮编码(开放式编码、轴心式编码和选择式编码),先对资料信息进行编码,形成若干子节点后进而整合。首先新建项目,将整理的 20 份访

谈录音资料导入 NVivo8.0 软件;然后逐字逐句阅读原始资料,依次进行编码。

1. 开放式编码:从资料中发现概念的类属,将类属加以命名并编为自由节点,初步得到了 300 多个自由节点,包括表达能力、人际交往、专业技能等等。

2. 轴心式编码:建立类属之间的联系,将自由节点归类到对应的树节点之下。在归类的过程中,作者参考已有的研究资料,并结合被访者真实的访谈信息,将已有的自由节点归入以下 27 个节点中,各节点信息如下表所示(具体情况见表 1)。在对能力结构进行维度划分时,作者研究发现,邹碧金研究了专业学位教育的属性:实践性、职业性和综合性,这些属性实际上反映在专业学位研究生所具备的能力上^[6],这对本研究的能力维度划分具有很高的参考价值,结合被访者的真实感受,将此 27 个树节点归入基础能力、社交能力、实践能力、职业能力 4 个维度。

3. 选择式编码:选择“核心类属”,根据编码情况,将核心类属归结为:全日制专业硕士生专业实践环节的能力发展,最终形成全日制专业硕士生实践环节的能力结构模型(访谈资料编码情况见表 2)。

4. 信效度检验:为保证研究的可信度,减少研究者主观臆断对研究结论的影响,本文采取两名编码人员对同一文本进行编码的方法,根据“同意度百分比”来检验编码的信度:同意度百分比(信度) = 相互同意的编码数量 / (相互同意的编码数量 + 相互不同意的编码数量),两位研究者间的信度最好是高于 70%。^[7]经检验,本文的信度大于 70%,表明编码结果具有较高的可信度。

四、研究结果

通过对参与专业实践的研究生进行深度访谈,利用 NVivo 8.0 软件进行资料分析,总结出全日制专业硕士生实践环节的能力要素,构建出全日制专业硕士生实践环节的能力结构模型。

(一) 能力的构成

全日制专业硕士生的能力结构模型包括基础能力、社交能力、职业能力、实践能力 4 个维度。

1. 基础能力

本研究的被访者来自不同的专业领域,所从事

的专业实践也各不相同。但是如表 2 所示,自我学习能力、信息处理能力、总结归纳能力、知识迁移能力、逻辑思维能力以及专业知识,这些基础能力的发展得到了被访者的一致性认可。

自我学习能力是作为一名研究生应具备的基本能力。8 位被访者多次提及自我学习能力的重要性。“不管是专业型还是学术型,都要有持续学习能力,因为像我们专业,它的技术发展比较快,如果你学习能力跟不上,即使你现在开发能力比较强,但你以后可能很容易就被淘汰”(第 10 位访谈者)。

信息处理能力更多的表现为,在面对复杂的信息流时,要及时有效的筛选出有用信息,包括资料收集、专业领域前沿信息的储备等。在对信息进行有

效收集之后,就需要进行总结归纳,这也是对信息再处理的过程。之后还需要进行逻辑思考,如何更好的与自己所学相结合,成为自己的研究点。“在共同实践过程中,自己去归纳、总结一个研究点,自己可以写成论文的论点,也是技术点”(第 11 位访谈者)。

知识迁移能力应用专业实践过程中,就是将自己过去所学的知识应用到实践中去,实现新旧知识的融会贯通,提高学习的有效性。“理论与实务有更多的融洽,进入实务单位了解其如何运行,根据单位需要,把自己的知识更好地应用于其中”(第 2 位访谈者)。

表 1 专业实践环节发展的能力的初步要素

序号	能力	解释
1	逻辑思维能力	采用科学的逻辑方法,准确而有效地表达自己思维过程的能力
2	信息处理能力	科学有效地收集和整理信息的基础上,分析信息得出有效结论
3	知识迁移能力	将过去所学的知识转移到新知识的学习中
4	自我学习能力	具有明确的学习计划,能够持续不断地学习,善于思考总结
5	总结归纳能力	在所做过的事情中提炼、总结规律性的东西
6	专业知识	专业领域内相对稳定的系统化的知识
7	沟通交流能力	在社会交往中采取有效的方法与对方进行沟通和交流的本领
8	领导能力	充分利用条件完成目标提高整个团队的办事效率
9	人际交往能力	通过多种方式与他人进行信息的交流,人员之间的交往
10	适应能力	适应周围的变化如新产品、新技术、新岗位等
11	团队协作能力	处理团队矛盾,并积极寻求有利的解决方案,提升团队凝聚力
12	语言表达能力	清晰、规范并且有条理地表达自己的思想
13	组织协调能力	有效地组织人力、物力等资源解决目前所面临的问题
14	工作能力	一个人是否有适合的能力担任一个职位
15	规划能力	对自己从事的工作进行统筹规划,并能按照自己的计划有效实施
16	就业能力	包括找到工作、持续完成工作、实现良好职业生涯发展的能力
17	抗压能力	面临工作、生活的压力时能很好地调节自己的心理
18	企业文化认同	接受企业文化所认可的态度和行为,将组织的价值体系与行为规范内化于心灵的程度
19	职业素养	为适应社会经济的发展及岗位的需求,自身需要具备的职业技能、职业道德、职业意识、职业责任等
20	创新能力	实践活动中不断提供具有经济价值、社会价值的新思想、新理论、新方法和新发明的能力
21	动手操作能力	动手操作、运用工具解决实际问题或制作的能力
22	发现问题能力	善于从已有的研究成果或者工作实践过程中发现问题
23	解决问题能力	对发现的问题提出切实可行的研究方案,并找出重点与难点
24	科学研究能力	主要指从事具体科学研究工作的能力
25	实践应用能力	更好地理解 and 掌握所学知识,并运用这些知识解决实际问题
26	项目管理能力	运用管理的知识、技术于项目活动上,以解决项目实际问题
27	专业技术能力	掌握本专业所必须的操作技术、管理技术等

表2 访谈资料编码情况表

	能力要素	资料来源数	参考点数
基础能力	逻辑思维能力	6	10
	信息处理能力	9	18
	知识迁移能力	13	15
	专业知识	7	12
	自我学习能力	8	14
	总结归纳能力	3	4
社交能力	沟通交流能力	18	61
	领导能力	4	9
	人际交往能力	9	9
	适应能力	3	4
	团队协作能力	8	9
	语言表达能力	4	5
	组织协调能力	2	6
职业能力	工作能力	12	22
	规划能力	4	6
	就业能力	2	3
	抗压能力	6	8
	企业文化认同	5	7
	职业素养	4	5
实践能力	创新能力	3	5
	动手操作能力	4	6
	发现问题能力	5	7
	解决问题能力	2	3
	科学研究能力	11	21
	实践应用能力	7	8
	项目管理能力	6	15
	专业技术能力	17	46

之所以将专业知识也归结为基础能力,是因为被访者反复提到,专业知识在专业实践过程中的重要基础性作用。只有具备了扎实的专业基础,在面对实务时才能做到胸有成竹。“要有一定的知识储备,因为法律方面偏向于实务,在自己的实践运用中遇到事情要能迅速地把知识提炼出来,要知道知识点所在,牵涉到哪些部门法,哪些具体法律规定和司法解释”(第2位访谈者)。

2. 社交能力

本文所选取的访谈对象具有的一个共同特征就是,他们所进行的专业实践都是校外实践。不同于学校环境,企业是工作环境,在他们专业实践期间,

需要遵守企业的各项规章制度,以正式员工的身分要求自己。因此社会交往能力也是专业硕士生所锻炼的一个显著能力。适应能力、语言表达能力、沟通交流能力、人际交往能力、组织协调能力、团队协作能力以及领导能力共同构成了专业硕士生的社交能力。

首先学校环境与社会环境的切换,要求研究生要能尽快适应新环境、新工作,同时还要适应新的人际关系。在交往的过程中,要能够清晰简洁的表达
自己的思想,并且能与周围的同事进行及时有效的沟通:“还有就是跟别人沟通的能力,因为毕竟工程硕士面对的是真正的工程问题,所以说那你完成工

程问题的话,是很多时候是要跟别人打交道”(第 15 位访谈者)。沟通交流能力得到了 18 位访谈者的 61 次提及,可见其重要程度。

团队协作能力表现在工作中就是能够开诚布公的与成员合理分工,共同协作完成任务。并且在合作的过程中,自己的领导能力、组织协调能力也得到锻炼。“你要有意识的保持自己的团队协作,另外一方面要体现自己的思考,把自己的想法体现出来,然后同时才能获得这个岗位,这个就是我们在专业

实践过程中培养的能力”(第 4 位访谈者)。

3. 实践能力

专业实践能力是专业硕士生显著区别于学术型硕士生的能力特征之一,也是最能体现全日制专业硕士生培养目标的能力之一。全日制专业硕士生通过在学校的学习,在研二的时候参与专业实践,将所学到的专业知识应用于实践,解决现实中存在的实际问题。实践能力是所有能力结构中得到发展的最重要能力。具体材料信息如表 3 所示。

表 3 “实践能力”中子节点的材料信息

码号	参考点数	参考点内容例举
创新能力	5	◆第三是创新能力,创新能力体现在你所写过的文章,写过的专利; ◆在学习的基础上,企业希望你作为一个研究生,有所创新、有所突破的地方;
动手操作能力	6	◆我们实践这一块动手能力强一点,就是出去实践,去现场接触; ◆我们工科学生,需要有动手能力,自己能做一些东西,然后也能去反证;
发现问题能力	7	◆在项目实施的过程中我们能不能很快抓住问题的核心和快速开展项目的能力; ◆首先是从工业当中发现问题,然后用你所学的知识去把这个问题解决;
解决问题能力	3	◆领导交给你的事情的话,你必须要有自己的一个独立解决问题的能力; ◆第一个就是解决问题的能力,会把问题给分解了;
科学研究能力	21	◆其实科研能力就是你应该具备科研思维,但是就是主要就还是应用开发能力; ◆我们要有一定的学术研究能力,不一定有学硕学生那么强,但是或多或少都要有;
实践应用能力	5	◆我们的专业实践能力,就具体社会实践能力的话,这一块能力的话是比学硕要强; ◆有一点区别,就是它更注重与工程实践的这种东西;
项目管理能力	15	◆项目管理能力也很重要,因为这涉及到你比如行业动态把握、产品未来走向; ◆所以最本质的区别就是学术型有强大的科研能力与理论分析能力;专硕还是项目管理能力,它要求的我感觉比较多;
专业技术能力	46	◆我们专硕的话侧重于一些工程能力、工程实践比较多,开发一个实实在在的程序; ◆这个东西就不能跟学硕一样,你要把一些领域往很深层次去推进,而且你要把你的专业技能往更高层次去发展;

4. 职业能力

与传统的非全日制专业硕士生相比,以应届本科毕业生为主要招生对象的全日制专业硕士生由于缺乏与社会的接触,缺少在工作环境中的历练。进入专业实践之后,将自己置身于工作情境中,企业也以正式员工的身份要求他们,因此职业能力得到快速提升。其中,工作能力提升最为显著。“我觉得这一块对于工程硕士最大的区别可能就是出去实习的同学能更多、更早的接触到企业的一些实际工作上的事情,或者说能够更早的投入到企业的项目中去,掌握一定的实际技能”(第 9 位访谈者)。

与学校不同,企业追求的是高效益、高效率。在

专业实践的过程中,在企业的工作环境下,学生的规划能力也有显著提升。“去到企业,它的制度规定,你每天有什么计划,一周有什么计划,每周都对上周进行一个总结,然后这一周你又进行什么计划,就是说有一个完整的计划在里面,然后你按照这个流程来”(第 17 位访谈者)。

抗压能力指的是在面对外界压力下处理事务的能力,在实践中就表现为“在这样日复一日的压力下,你的技术会提高得很快,这就是说刚毕业的人再开始的 2-3 年的成长是最快的”(第 3 位访谈者)。

职业素养是指职业内在的规范和要求,是在职业过程中表现出来的综合品质,包含职业道德、职业

技能、职业行为、职业作风和职业意识等方面。在专业实践的过程中,除了专业技能,职业素养的提升也是必要的。“关于法律行业各种规范潜移默化的熏陶、法律行业职业道德的学习,在参加律师资格证考试的时候就已经学习到了一定的职业道德规范,那么在实习当中就会自然而然的注意起来”(第2位访谈者)。

(二)各能力与专业实践环节能力发展的关系

1. 基础能力是专业实践环节能力发展的基础

基础能力是专业硕士生其他能力发展的基础,是经过长期的学习、生活经历而累积形成的。这些已有的能力在专业实践过程中的基础作用逐渐显现,并且得到进一步的发展,为专业技能等能力的发展奠定坚实的基础。

被访谈者提到:“因为学科的设置所开设的课程,需要学习积累到一定的程度,有了一定的能力,才能在实际遇到问题时,有了这方面的知识才能顺利完成工作”(第2位访谈者)。基础能力的培养是一个长期的、循序渐进的过程,要在之前的学习中有意识地培养这方面的能力。

2. 社交能力是专业实践环节能力发展的重点

在访谈中,多位访谈者多次提到了社交能力的重要性。不难理解,随着社会的开放程度不断增大,人与人之间的交往日益密切,传统的关起门来搞研究的形式已经不适应社会的发展。在今天,即使是研发人员,也避免不了与他人的沟通交流。在专业实践的过程中,不仅有与周围同事的交往、与领导的交往,还要与客户进行沟通交流。即使做出好的研究成果,如果不能把自己的想法表达出来,不能说服别人接受,这样的研究成果也难以推广和应用。因此,社交能力也不断得到重视。

“在做项目过程中,你会发现其实那些专业知识是很基本的东西,并且发现这些对与别人打交道、进行沟通交流时很重要的。人际交往是很重要的,哪怕你的基础知识、理论很厉害,但是你只是看到其中的一个点,因为工程这种东西你会发现它是有很多解决方案的,在解决问题过程中你会碰到很多困难是需要其他人来帮忙解决的,然后就是这种沟通交流能力和交际能力是很重要的”(第3位访谈者)。

3. 实践能力是专业实践环节能力发展的核心

专业实践能力是实践环节能力发展的核心,也是专业实践环节设置的出发点。专业硕士生的培养目标是掌握某一专业领域坚实的基础理论和宽广的专业知识、具有较强的解决实际问题的能力,能够承担专业技术或管理工作、具有良好的职业素养的高层次应用型专门人才。专业实践环节正是为了培养学生的应用实践能力,培养他们解决现实问题的能力。

“我觉得专业实践是最重要的能力,因为我们专硕和学术的区别就是我们有半年的时间是下到企业进行联合培养的,然后这半年就参与一些我们企业的研究工作,这些研究工作一般都是很具体的,像我们做的是一个导师和企业联合项目相关的,然后那个项目的工作就非常具体,它要与企业进行相互的联系,和企业技术人员进行一些接洽和共同开展工作”(第4位访谈者)。

4. 职业能力是专业实践环节能力发展的目标

培养专业硕士生,使他们掌握专业领域的基础知识,培养实践应用能力,最终的目标是走向工作岗位,具备专业领域内的适应职业发展的能力,因此职业能力的培养是专业实践环节能力发展的目标。学生在参与专业实践的过程中,能够极大提高专业领域内分析问题、解决问题的实践能力。同时在这种体验式学习中,他们能及早由学生角色转换为社会人角色,学习专业领域所需的各项技能,同时丰富了职业经验,提高了将来的就业质量。“我觉得这一块对于专业硕士最大的锻炼可能就是出去实习的同学能更多、更早的接触到企业的一些实际工作上的事情,或者是说能够更早的投入到企业的项目中去,掌握一定的实际技能”(第9位访谈者)。

在专业实践结束之后,让被访者回顾自己的专业实践,并进行简单的评价。被访者谈到,成功的专业实践是:在专业实践的过程中,个人能够在专业领域做出一定的成果、对企业有一定的贡献;个人的专业能力能够得到提升;在工作中学到新的知识;与同事关系良好;并且为以后的就业积累丰富的工作经验。

而让他们对自己的专业实践进行简单的评价,他们谈到:专业实践是一个所学理论结合实际应用的过程,在这个过程中能够发现自己存在的不足,了解工作单位的情况,提前适应企业,明确自己未来的职业发展方向,使自己的身心都能提前适应,是向社会化过渡的过程。

五、讨 论

本文的研究结果是在尽可能忠于最真实的访谈资料的基础上所得出的结论,全日制专业硕士生实践环节的能力发展结构包括:基础能力、社交能力、实践能力以及职业能力。基础能力由自我学习能力、信息处理能力、总结归纳能力、逻辑思维能力、知识迁移能力以及专业知识构成;社交能力由沟通交流能力、语言表达能力、人际交往能力、组织协调能力、团队协作能力、领导能力以及适应能力构成;实践能力由创新能力、动手操作能力、发现问题能力、解决问题能力、科学研究能力、实践应用能力、项目管理能力以及专业技术能力构成;职业能力由工作能力、规划能力、就业能力、抗压能力、企业文化认同以及职业素养构成。

根据研究结果,在专业硕士生实践过程中,受到研究生个人、实践单位的影响较大,因此在这个过程中,要重点发挥实践单位的作用,注重对研究生实践能力、社交能力方面的培养,以达到理想的专业实践效果。

六、结 语

本文运用 NVivo8.0 软件对访谈资料进行辅助

分析,获得了专业实践环节发展的能力结构:基础能力、社交能力、实践能力以及职业能力,其中实践能力、社交能力是两个核心能力。虽然 NVivo 软件编码功能强大,但是其并不能代替人的思考,在编码过程中也多是根据研究者自身的知识与经验,结合已有研究与编码标准进行的。因此后期还需要对于全日制专业学位研究生的能力发展做出更为精准的研究。

参考文献:

- [1] 教育部. 教育部关于做好全日制专业学位研究生培养工作的若干意见. [Z]. 北京:教育部,2009.
- [2] 纪承,高井祥. 全日制工程硕士研究生工程实践能力调查[J]. 学位与研究生教育,2014(10):13-16.
- [3] 林莉萍. 专业学位研究生实践能力结构研究[J]. 现代教育管理,2013(8):99-103.
- [4] 罗树华,李洪珍. 教师能力概论[M]. 济南:山东教育出版社,2001:7.
- [5] 陈向明. 质的研究方法与社会科学研究[M]. 北京:教育科学出版社,2000:12.
- [6] 邹碧金,陈子辰. 我国专业学位的产生与发展——兼论专业学位的基本属性[J]. 高等教育研究,2000(5):49-52.
- [7] 郭玉霞. 质性研究资料分析:NVivo 8 活用宝典[M]. 台湾:高等教育文化事业有限公司,2009:3-42.

Qualitative Research on the Practical Ability Development of Full-time Professional Master

Yang Yajuan

(Institute of Higher Education, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: The practical process is an important part for full-time professional master to train their skills, grow practical experience and adapt to the future occupation demand. This study adopts qualitative methods to research on the practical ability development of full-time professional master, builds an ability structure which compose four dimensions and twenty-seven factors. The four dimensions are basic ability, social ability, practical ability, vocational ability. It aims to provide a reference for clearing the training objective and promoting the training quality of practical ability of full-time professional master.

Keywords: professional practice, ability structure, qualitative research

(责任编辑:欧阳丽芳)

团队心理资本:从个体层次到团队层次的转向

董存妮¹ 宋广文²

(1. 华南理工大学 高等教育研究所, 广东 广州, 510641;

2. 华南理工大学 马克思主义学院, 广东 广州, 501641)

摘 要:团队心理资本指成员以团队为参照点,对团队共享心理资本的一致性评价,能有效解释及预测团队总体绩效。本文对团队层面心理资本的涵义、结构、测量手段及数据整合模式、替代性形式等方面进行综述,厘清团队心理资本及其他替代性形式的概念与结构,并简要阐述相应的生成条件。构建团队心理资本多层次动态模型、探讨多层次心理资本对个体及团队绩效的跨层次影响、探索提升团队心理资本有效途径等应在未来研究中多加关注。

关键词:心理资本;团队心理资本;多层次理论;团队内部关系

心理资本(Psychological capital,或 PsyCap)指员工在工作场合中所表现出来的一种积极心理状态,可有效解释及预测其工作态度、行为及表现^[1,2]。员工的个体心理资本会聚合起来对所在团队/组织的效率施加影响^[3,4],进而提高团队总体绩效^[5]。已有研究绝大多数在个体层面进行,但随着越来越多的公司或组织使用团队这一形式开展工作以提高效率,研究者逐渐意识到通过研究集体心理资本[collective PsyCap,包括团队/小组心理资本(Team/group PsyCap),以及组织心理资本(Organizational PsyCap)]以探讨其在团队或组织层面的结构及功能是极其必要的^[6]。

近年来,为数不多的文献证实了心理资本在团队层面的存在,并为团队心理资本与团队绩效之间的正相关提供了最初的实证支持^[3,4,7-16],但探讨团队心理资本的理论及测量基础的文献仍然较为少见^[17,18],且对背后潜在的动力机制缺少必要的关注。但实际上,人际互动过程及交流模式与团队心理资本的生成密切相关,团队成员的互动与交流促使心理资本在团队层面产生了一个与个体层面相比更为动态、更具互动性的结构。因此,本文在系统回顾与整理国内外近期研究的基础上,对团队层面心理资本的涵义、结构、测量手段及数据整合模式、替

代性形式、生成条件等方面进行综述与评析,并对团队或更高层次的心理资本的研究进行展望。

一、团队心理资本的涵义与结构

团队心理资本(team PsyCap)指团队成员以团队为参照点,对团队共享心理资本的一致性评价^[18],是“团队成员相互交流及合作的产物,而这种团队内部的动态互动使团队心理资本涌现出一种不同的特性,从而区别于成员个体心理资本的简单相加”^[4]。这种在个体心理能力发展基础上生成的团队共享的积极心理状态,具有与个体心理资本类似的希望、韧性、乐观及效能四大结构^[2,4,14,18]。其中,团队希望(team hope)指成员认为有多种途径来达成团队目标的共享信念^{[2]545,546},团队韧性(team resilience)指成员普遍认为所在团队能“在逆境、困境、失败,或积极情境下迅速复原”^{[19]702},团队乐观(team optimism)指成员“认为积极结果是由内部的、普遍的及持久的因素带来的,而消极结果则是由外部的、情境性的及暂时的因素所导致”的共同的积极归因方式^{[20]153},而团队效能(team efficacy)指成员一致坚信所在团队有能力利用各种资源达成某一特定目标^{[20]152}。

作者简介:董存妮(1982-),女,教育学原理专业2013级硕士研究生,主要研究方向为教育学原理、社会心理学;宋广文(1960-),男,博士,教授,主要研究方向为社会心理学及教育学原理。

个体心理资本被认为是一种似状态 (state-like) 结构, 可进行有效管理与开发^[19]。尽管如此, 作为一种因分析层次的不同而涵义有别的概念^[3,4,10,14,17], 集体心理资本的可塑性与个体层面的相比可能有所不同。Kekenny 等^[14] 分析了组织心理资本随时间变化而变化的程度, 发现组织心理资本在具备一定可塑性的同时, 其核心水平相对稳定。

目前, 研究者的视角逐渐投向团队心理资本为何生成及如何生成等更加系统、动态的领域, 且更关注在团队层面涌现的特性。于兆良和孙武斌^[17] 兼顾团队的特性和个体心理资本的四状态的相关性, 提出了心理资本在团体层面上的四个要素: 团体效能、共同愿景、共同合作以及相互信任, 并建立了个体与团体心理资本对团队竞争优势的作用路径及两者间相互作用的理论模型。该模型给国内研究者提供了新视角, 基于此编制了相应的测量工具, 并通过调查研究为中国情境下团队心理资本与团队绩效之间的关系提供了实证支持^[7,11]。

二、团队心理资本的测量方法及数据整合模式

迄今为止, 已有实证研究多直接利用 Luthans 等^[2] 的心理资本问卷 (PCQ-24) 或其简版 (即个体参照)^[3,5,12,16], 或将题项里的测量主体由个体换为团队 (即团队参照)^[4,9,10,13,15], 来测量团队层面的心理资本。测量过程中参照点的转移会使得测出来的结构与初始结构有所不同^[21]。因此, 尽管目前尚未有研究对个体心理资本与团队心理资本在概念与功能上是否同构进行实证探讨, 但随着越来越多的研究者使用参照转移法, 侧面说明了团队层面心理资本与个体层面的并非完全同构, 而是另具特点。

团队心理资本作为“成员对团队所处环境及在此环境下成功几率的积极的一致性评估”^[3], 属于共享性团队特征, 可从个体成员那获取数据, 并评估所得数据的一致性程度^[22]。已有研究通常以团队成员对个体或团队共享的心理资本感知的相似程度来评估团队层面的心理资本^[3,4,8,10,12,13,16]。将个体水平的构念整合至集体层面有五种模式: 加法模式、直接一致模式、参照转移一致模式、离散模式以及过程模式^[21]。由于过程模式缺少便于操作的验证性算法^[22], 在心理资本研究中较少应用, 因此本文接下来主要就另外四种模式的使用情况进行介绍与分

析, 并简要阐述相应的生成条件。

三、团队层面心理资本的替代性形式

根据分析层次、测量主体参照点以及数据整合模式的不同, Dawkins 等^[18] 将集体心理资本的概念及结构加以区分, 提出了团队层面心理资本的五种替代性形式。

(一) 集体心理资本与加法模式: 加总心理资本

使用加法模式整合数据而得的心理资本形式为加总心理资本 (summated PsyCap), 即直接将团队成员个体心理资本得分的总和 (或均值) 作为团队分数。例如, Walumbwa 等^[5] 先对团队成员的个体参照心理资本进行测量, 之后在进行团队层面的统计分析时直接取成员得分均值以代表团队得分。加法模式并不关心个体层次之间的差异^[21], 测出来的实际上是团队所蕴含的个体心理资本的总量, 这与团队心理资本 (强调团队成员心理资本感知的内部一致性) 的概念有所冲突, 因而迄今为止使用该模式的研究极少^[5]。

尽管加总心理资本并非真正意义上的“团队”心理资本, 但对于那些缺少必要的内部社会互动与交流而未能及时形成共享的心理资本感知的团队 (如快速行动小组、初建团队或虚拟团队) 而言, 测量加总心理资本反而更能解释或预测团队的整体功能, 同时也有利于在团队构建阶段根据需要对成员进行有效筛选^[18]。

加总心理资本相对独立于团队的生成及发展过程, 因此与团队特征相比, 加总心理资本与团队成员的个体特质联系更为密切, 成员的年龄、积极情感等个性特征很有可能是加总心理资本的重要前因变量^[6]。

(二) 集体心理资本与直接一致模式: 同化心理资本

使用直接一致法来测量并整合数据而得的心理资本形式为同化心理资本 (assimilated PsyCap), 考察的是团队成员对个体心理资本 (个体参照) 评价的一致性程度, 即先测量每一成员的心理资本, 之后在确保数据在个体层次内部具有一致性的基础上整合至团队层面, 一般以成员个体心理资本等分均值

代表团队分数。判断将此类数据整合至团队层面是否适合,通常需计算 r_{wg} 值以检验个体层次得分的一致程度^[23],或同时评估团队内部一致性与组内和组间变异的比率,包括方差分析、估计 η^2 平方值、检验 ICCs 和 WABA 等^[22]。

与加总心理资本类似,基于直接一致模式而得的同化心理资本同样被认为与团队心理资本的概念不尽一致^[18]。即使组内一致性得到充分保证,但对成员个体心理资本感知进行的测量能否真正反映出团队层面的现象仍需推敲。更准确地说,同化心理资本的水平仅仅表征了团队成员在个体参照心理资本感知上的相似程度而已。抛开这些争议不谈,现有研究^[3,12,13]已经证实了团队成员在个体参照心理资本感知的一致程度与团队绩效正相关。

团队成员之间的社会交流与互动是其在个体心理资本感知上逐步趋同的基础,社会感染过程被认为是同化心理资本产生的必要条件。因此,对团队成员之间个体参照心理资本感知的社会感染过程起抑制效果(如团队规模)或促进作用(包括真诚型领导、变革型领导、结果相互依赖性及积极的组织氛围等)的因素均可能对同化心理资本的生成产生重要影响。

(三)集体心理资本与参考转移一致模式:团队心理资本

使用参照转移一致模式测量及整合数据而得的心理资本形式为团队心理资本(team PsyCap),考察的是团队成员对团队共享心理资本(团队参照)评价的一致性程度,即先测量成员的团队参照心理资本,之后在确保个体层次内部一致性的基础上加总数据^[18]。与直接一致模式类似,参照转移一致方法同样基于成员的个体反应,但这些反应是以团队整体为参照点的,因此更能测出团队层面的结构^[21]。正因如此,团队成员在个体参照及团队参照的心理资本感知上可能存在差异。例如,具有高水平个体心理资本的成员其团队心理资本可能较高也可能偏低。

值得注意的是,如果仅仅通过转移参照点来测量个体对所在团队共享心理资本的评价而不考虑内部一致性的话,实际上只是考察了团队成员对团队参照心理资本的个体感知^[11,15]。只有同时确保了个体层次的内部一致性,如检验 r_{wg} 、ICCs 等值^[4,8-10,13-16],或进行方差分析^[7]等,如此得来的心

理资本形式才可以称之为真正意义上的“团队”心理资本。

此外,在由陌生成员组成的新建团队中,尽管尚未形成真正意义上的团队心理资本,团队成员仍可能在某些维度上的感知具有较高一致性。West 等^[16]发现,在由随机分配的学生组成的学习团队中,团队乐观不受团队成立时间及团队社会互动影响,而在团队内部形成对团队效能及团队韧性的一致看法需要具备完成任务的共同经验(即效能感)以及应对挑战或克服困难的相同经历(即韧性)。

团队心理资本反映的是团队成员关于团队整体心理能力的共享知觉,成员之间的社会交流与互动是团队心理资本生成的必要条件。团队规模、组织氛围、任务依赖性、团队领导方式等是团队心理资本的重要前因变量,而团队凝聚力则是促使其生成的核心因素^[18]。

Wallace 等^[24]认为参考转移一致模式对绩效相关的结果变量预测力更强,而直接一致模式对工作态度方面的变量更具预测力。但一致模式具有过于简化团队现象的风险,可能会致使研究结果产生偏差或存在争议^[25]。因此,使用关注团队成员反应之间变异程度的一些方法(即离散模式),能在增强多层次研究结果说服力的同时更有利于深入理解团队层面的现象。

(四)集体心理资本与离散模式:心理资本强度、团队心理资本强度

一般而言,离散模式关注的是团队内个体层面的差异^[21],而较高水平的组内变异意味着团队内部尚未生成某一共享结构^[26]。但另一方面,团队成员在某方面得分的一致性或离散程度不仅仅是数据整合的一个判断标准,其本身也可以成为一个构念^[22,27]。

有鉴于此,Dawkins 等^[18]基于离散模式提出了集体心理资本的另外两种形式:心理资本强度(PsyCap Strength,个体参照)及团队心理资本强度(Team PsyCap Strength,团队参照)。二者均是先测量每一位团队成员的心理资本(个体参照/团队参照),之后再考察团队成员之间的离散程度。目前尚未有文献应用离散模式来研究心理资本,但在组织行为学研究的其他领域已有先例(如,公平氛围强度)。Roberson^[28]在研究中将公平氛围强度定义为团队成员之间关于程序公平及分配公平评分的差异程度,

以每一团队中成员的公平感知的标准差作为测量指标。值得注意的是,使用离散程度来考察心理资本强度/团队心理资本强度的前提在于个体层面的数据在组内分布上不能呈现多峰形性,否则用离散度来表示的团队层面构念没有实际意义^[22]。

探索心理资本强度及团队心理资本强度有助于进一步深化集体心理资本理论研究。首先,考察心理资本强度/团队心理资本强度能有效探讨导致成员在个体/团队参照心理资本感知上的差异,以及导致这些变异产生的因素。团队规模、年龄可能是心理资本强度的重要影响因素,而任务依赖性、团队凝聚力以及团队存续期限等则可能影响团队心理资本强度^[18]。其次,追踪团队成员在个体/团队参照心理资本感知上的差异程度的变化情况能深入理解研究团队层面心理资本的生成过程,进而有利于对团队层面现象进行动态研究^[26]。

Dawkins 等^[18]的研究大大丰富了集体心理资本的理论基础,为如何界定、分析团队层面的心理资本提供了很好的理论基础与操作方法。不过,在测量心理资本时单纯依靠被试的主观评价数据,通常难以规避填表时可能存在的评价者误差。采取不同的度量方法及数据来源,尤其在较大范围内收集充分的客观数据,似乎是进一步深化团队心理资本研究的必由之路。

四、电脑辅助文本分析法——测量手段及数据来源客观化

为了更有效地将个体层面结构应用至更高层面,或在“评估”结构时实现结构效度最大化,Chen 等^[29]提出了一个五阶理论框架以对多层次结构进行验证。Mckenny 等^[14]在此基础上,以心理资本为例来说明如何使用电脑辅助文本分析方法(computer-aided text analysis)以在个体层面结构基础上发展出组织层面的操作化定义及测量方法。该方法包括五大步骤:1. 基于已有理论定义高阶结构(即组织心理资本)的涵义及结构,并据此生成演绎词汇列表;2. 在理论上详细阐述高阶结构的属性,包括对高阶结构的存在进行理论解释,探讨高阶结构的构成与低阶结构是否完全同构,为高阶结构选择适合的测量模型;3. 选择合适文本,并对词汇列表进行定稿;4. 对心理计量属性进行评估,包括测量组织心理资本并准备好分析所需的数据、评估因素结构、

验证信度,以及评估组织心理资本在一段时间内的变化范围;5. 检验结构之间的关系,包括同时效度、预测效度、区分效度及收敛效度。

值得一提的是,电脑辅助文本分析测量同样能基于个体层面的陈述性材料对组织心理资本进行测量。例如,通过对电子邮件进行文本分析来评估员工的组织心理资本^[30]。随后,研究者可以进一步通过检验 r_{wg} 及 ICCs 来判断将此类数据整合至组织层面是否适合。

五、团队心理资本研究的展望

随着团队这一组织形式在工作中得到越来越广泛的使用,心理资本从团队中的个体层面转向团队整体研究的趋势必然会进一步深化。当前,团队心理资本研究方兴未艾,还有多个方面亟需国内外研究者赋予更多关注。

首先,构建一个团队心理资本的动态多层次模型,探讨团队心理资本背后潜在的动力机制。在对团队心理资本的概念、功能、结构、生成及发展过程等进行详尽讨论的基础上,构建一个将团队成员个人心理资本与其团队心理资本相联系的动态多层次模型,并以此模型为基础对团队心理资本的生成条件、路径依赖、影响途径等进行系统研究,这将是进一步探讨的重要主题。

其次,综合使用多种统计方法对数据进行分析,充分探讨多层次心理资本对个体工作绩效及团队绩效的跨层次影响。根据团队的不同性质、任务特征及所处的具体情境等,灵活选取合适的角度研究心理资本并使用恰当的手段进行测量与分析,能最大限度地确保研究的效度及结果的可靠性。此外,研究集体心理资本的五种替代性形式的区别与联系,及其对个体及团队绩效的跨层次影响,在今后的研究中也是非常必要的。

最后,有效借鉴个体心理资本干预手段,探索提升团队心理资本的有利途径。已有的旨在提高个体参照心理资本的干预过程同样适用于提升同化心理资本,也为培育团队心理资本提供有效借鉴。例如,在目标设定、培训练习等心理资本干预环节中聚焦于团队整体而非个体来提高团队心理资本。此外,在团队组建过程中根据一定标准遴选成员,或在团队发展过程中对团队内部交流与互动情况进行观察并适时调控(如举办一些有利于成员互动交流的

聚会等),可能有利于提升团队心理资本。

参考文献:

- [1] Avey J. B. , Reichard, R. J. , Luthans F, et al. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127 - 152.
- [2] Luthans, F. , Youssef C. M. , Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press.
- [3] Peterson, S. J. ,Zhang, Z. (2011). Examining the relationships between top management team psychological characteristics, transformational leadership, and business unit performance. In: Carpenter MA (ed.) *Handbook of Research on Top Management Teams*. New York, NY: Edward Elgar, 127 - 149.
- [4] Walumbwa, F. O. , Luthans, F. , Avey, J. B. , et al. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32: 4 - 24.
- [5] Walumbwa, F. O. , Peterson, S. J. , Avolio, B. J. , et al. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63: 937 - 963.
- [6] Luthans, F. , Avolio, B. J. (2014). Brief Summary of Psychological Capital and Introduction to the Special Issue. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 125 - 129.
- [7] 李丹. 基于中国企业基层员工团队的团队心理资本问卷的编制[D]. 上海:上海师范大学, 2014.
- [8] 毛晋平,唐晨. 教师团队心理资本与成员组织公民行为的关系:工作满意度的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2015, 23(4): 736 - 740.
- [9] 孟瑶,梁巧转,李树祥,袁博. 战略领导力的核心构成对团队活力的影响——基于积极组织行为学视角[J]. 科学学与科学技术管理. 2013, 34(2): 119 - 133.
- [10] 宋欣,周玉玺,杨阳. 多层次导向的心理资本与知识员工创新绩效——基于团队社会资本的调节中介模型[J]. 天津财经大学学报,2014(9):89 - 101.
- [11] 翟玉荣. 大学科技创新团队心理资本对团队绩效的影响研究[D]. 哈尔滨:哈尔滨工业大学, 2014.
- [12] Clapp-Smith, R. , Vogelgesang, G. R. , Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 227 - 240.
- [13] Mathe-soulek, K. , Scott - halsell, S. , Kim, S. , et al. (2014). Psychological capital in the Quick service restaurant industry: a study of unit-level Performance. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, (1), 1 - 23.
- [14] McKenny, A. F. , Short, J. C. , Payne, G. T. (2013). Using computer-aided text analysis to elevate constructs an illustration using psychological capital. *Organizational Research Methods*, 16:152 - 184.
- [15] Vanno, V. , Kaemkate, W. , Wongwanich, S. (2014). Relationships between academic performance, perceived group psychological capital, and positive psychological capital of Thai undergraduate students. *Social and Behavioral Sciences*, 116:3226 - 3230.
- [16] West, B. J. , Patera, J. L. , Carsten, M. K. (2009). Team level positivity: investigating positive psychological capacities and team level outcomes. *Journal of Organizational behavior*, 30(2), 249 - 267.
- [17] 于兆良,孙武斌. 团队心理资本的开发与管理[J]. 科技管理研究,2011(2),157 - 160.
- [18] Dawkins, S. , Martin, A. , Scott, J. , et al. (2015). Advancing conceptualization and measurement of psychological capital as a collective construct. *Human Relations*, 68(6), 925 - 949.
- [19] Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23:695 - 706
- [20] Luthans, F. ,Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33:143 - 160.
- [21] Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*, 83, 234 - 246.
- [22] 张志学. 组织心理学研究的情境化及多层次理论[J]. 心理学报, 2010, 42(1):10 - 21.
- [23] James, L. R. , Demaree, R. G. , Wolf, G. (1993). r_{wg} : An assessment of within-group interrater agreement. *Journal of Applied Psychology*, 78:306 - 309.
- [24] Wallace, J. C. , Edwards, B. D. , Paul, J. , et al. (2013). Change the referent? A meta-analytic investigation of direct and referent-shift consensus models for organizational climate. *Journal of Management*, (1), 1 - 24.
- [25] Cole, M. S. , Bedeian, A. G. , Hirschfeld, R. R. , et

- al. (2011). Dispersion-composition models in multilevel research: A data-analytic framework. *Organizational Research Methods*, 14(4), 718 – 734.
- [26] Kozlowski, S. W. J. (2015). Advancing research on team process dynamics: Theoretical, methodological, and measurement considerations. *Organizational Psychology Review*, 5(4), 270 – 299.
- [27] Li, A., Cropanzano, R. (2009). Fairness at the group level: Justice climate and intraunit justice climate. *Journal of Management*, 35(3), 564 – 599.
- [28] Roberson, Q. M. (2006). Justice in teams: The activation and role of sensemaking in the emergence of justice climates. *Organizational Behavior and Decision Making Processes*, 100(2), 177 – 192.
- [29] Chen, G., Mathieu, J. E., & Bliese, P. D. (2004). A framework for conducting multi-level construct validation. In F. J. Yammarino & F. Dansereau (Eds.), *Research in multilevel issues: Multilevel issues in organizational behavior and processes*. Oxford, England: Elsevier, 3:273 – 303.
- [30] Indulska, M., Hovorka, D. S., Recker, J. (2012). Quantitative approaches to content analysis: Identifying conceptual drift across publication outlets. *European Journal of Information Systems*, 21:49 – 69.

Team Psychological Capital: A Transition from Individual to Team

Dong Cunni¹, Song Guangwen²

(1. School of Public Administration, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640;

2. School of Marxism, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: Team psychological capital is a consistent assessment of sharing psychological capital by members of a team through taking the team as a point of reference. It can be used to interpret and predict the overall performance of a team. This paper reviews papers on team psychological capital in terms of definition, structure, measurement and data integration, and substantive forms. In addition, this paper discusses the genetic conditions of team psychological capital and substantive forms. Finally, the paper proposes that future research construct a multi-level dynamic model of team psychological capital, that explore the impact of multi-level psychological capital on individuals and teams, and that pursue approaches to improve team psychological capital.

Keywords: psychological capital; team psychological capital; multi-level theory; internal relationship of a team
(责任编辑: 牟艳华)

本科就业指导课程的实施现状及对策研究 ——以 H 大学为例

廖立胜

(华南理工大学 高等教育研究所, 广东 广州, 510640)

摘 要: 就业指导工作 is 高校的重要工作之一, 也是社会广泛关注的热点问题。为探究本科就业指导课程的实施状况, 以广东一高校为例, 采用访谈法和问卷法对该校当前的就业指导课程现状进行了解, 结果表明: 该校就业指导课程理念先进、前沿, 但规范性、科学性和实践性不强; 存在课程需要全程化与碎片化、学生需要与师资不足、责任主体与责任划分之间的矛盾; 课程质量与教师水平和学生感兴趣程度相关。高校应改善课程结构, 适当增加课程难度、实用程度, 提升教师质量和数量, 大力发展创业教育, 加强学科建设, 注重课程创新, 明晰责任主体, 才能将就业指导课程的作用真正落到实处。

关键词: 就业指导; 课程质量; 实施现状; 解决对策

一、研究目的和意义

大学本科毕业生的就业问题是社会关注的热点问题之一。自高校毕业生就业政策从“统包统分”转向“双向选择、自主择业”开始, 加之高等教育规模持续扩大, 就业市场供求失衡, 就业竞争激烈。中国教育在线的数据显示, 我国每年应届毕业生人数从 2001 年的 114 万人增长到 2015 年的 749 万人^[1], 本科毕业生面临巨大的就业压力。

就业指导在此背景下产生, 它是指为劳动者选择职业、准备就业和以及在职业中求发展、求进步等提供知识、经验和技能。在我国就业指导还应包括就业政策导向和与之相适应的思想教育工作^[2]。

2007 年, 国务院办公厅和教高厅相继发文, 要求普通高校开设职业发展与就业指导课程, 并纳入公共课教学计划, 贯穿于学生的整个学习生活, 并逐步发展、建设, 最终过渡为必修课程^[3,4], 因而就业指导课程作为一门独立的课程在高校中开始出现。

到目前为止, 就业指导课程的理论研究成果丰硕。在课程内涵上, 就业指导不再限于指导学生就

业, 而是走向就业与创业教育相结合^[5,6]。在课程特点的概括上, 实施过程的专业化、课程开设的全程化、不同年级内容的阶段化、课程重实践化等特点已获得学界公认^[7-9]。在课程开设的必要性上, 就业指导课程的开设不仅是社会发展的需要^[6], 还是高校可持续发展的要求, 更是学生成才、择业的需要。

在实践上, 经过较长时间的发展, 高校的就业指导课程效果仍差强人意, 大学生就业问题依然严峻, 对课程实施效果的实证性研究也相对较少。本文以广东一高校的就业指导课程为研究对象, 尝试剖析现有课程的实施状况, 探究课程质量的相关因素, 这对今后就业指导课程的改革与发展将有极大的意义。

二、研究方法

(一) 研究对象

随机选取 H 大学三位教师的就业指导课程作为研究对象, 以这三位任课教师和部分上课的本科生为调查对象。

(二) 研究工具

1. 访谈提纲

对三位任课教师进行非结构化的访谈,从教师的角度了解该校就业指导课程的发展历程、课程实施现状、困难与不足等问题;同时,随机选取了 H 大学的八位不同年级、专业的本科生进行访谈,以结构化的访谈提纲从学生的角度了解就业指导工作与课程的宣传程度、学生选课的意愿和动机。

2. 自编问卷

(1) 问卷编制及检验

采用《H 大学就业指导课程调查问卷》自编问卷评价课程质量。该问卷共有八个题项。第一部分为基本信息,包括所在年级以及选择该课程的原因。第二部分为对课程的评价,包括五个维度,分别为课程的总体评价、课程的实用程度、课程的难度、教师的能力和感兴趣程度,较全面地对课程进行评价。

问卷采用三点记分,其中正向记分题的选项 1、2、3 分别记 1、2、3 分,反向计分题的选项 1、2、3 分别记 3、2、1。该问卷得分越高,说明课程实用性越强、难度越低、对教师水平越认可、越感兴趣、课程效果越好。

对问卷作信度检验,以克朗巴哈系数为信度指标,求得问卷六个题目的内部一致程度的 α 系数为 0.730,信度较好。

(2) 抽样、施测与统计分析

问卷采用随机整群抽样的方法来选取课程评价对象。随机选取了三个教学班,再在三个教学班中随机抽取上课学生派发问卷,当场派发、填写后现场回收。一共发放 100 份问卷,收回有效问卷 91 份,问卷有效率为 91%。

研究数据采用 SPSS17.0 进行单因素方差分析、独立 t 检验和偏相关分析等处理。

三、H 大学本科就业指导课程现状

(一) 课程概况

第一,课程类型。目前,H 大学有两门就业指导课程,分别为《生涯规划与求职技巧》、《创业学》,前者为传统的就业指导课程,后者为创业课程。两门课程均为通识教育选修课,本科生可依据学分要求及自身需求自由选择。

第二,任课教师。授课教师由就业指导中心的专职人员、各院系主管学生工作的副书记以及辅导员组成。教师均经过专业的课程培训,具备职业资格证书,且有较丰富的就业指导经验。授课教师的教龄长短不一,大部分有两年以上的授课经验。

第三,课程规模。两类课程的发展并不均衡,生涯规划课开展较早,发展相对成熟且规模较大。创业课刚起步,课程规模相对较小。两类课程的开设规模如表 1 所示。

表 1 H 大学就业指导课程规模

课程名称	开课班级数量		课程容纳学生数量	
	北校区	南校区	北校区	南校区
生涯规划与求职技巧	7	12	560	960
创业学	1	3	120	360
合计	23		2000	
本科生人数	24775(截止至 2015 年入学数据)			

(二) 对课程实施现状的评价

1. 课程的知晓程度

在访谈中,任课教师透露,工作中经常遇到一个问题,“许多学生舍近求远,寻求网络支持,却没有关注到就业指导中心提供的服务及就业指导课程的开设”。就业指导工作和课程开展缺乏有效的宣传和推广。

尽管在访谈学生的过程中,大部分学生知晓学校开设就业指导课程,但理解有所不同。一部分学生认为课程涉及求职技巧、礼仪培训等内容,在一定程度上对就业有帮助。另外一部分学生则认为就业指导课程理论性偏强,而就业是一项实践性极强的活动,课程学习难以达到理想效果。

2. 选择课程的意愿和动因

实际调查中,大多数学生不愿选修该课程,原因

有三方面。一是自身原因,学生对就业指导不感兴趣,会选择更喜欢的课程。二是选课制度的不合理,通选课的学分多少及学科类别均有限制,学生通常在一、二年级修完学分,修满后基本不上通选课,而对课程有较大需求的是三、四年级。三是课程本身的原因,有学生认为该课程难度大、理论性强、枯燥乏味,缺乏吸引力。

在选课动机上,由图1数据可知,将近一半的学生选择就业指导课程的原因是认为课程“对未来就业有帮助”,说明学生对课程的实用性抱较大期望,

希望课程的学习能促进未来的就业。超过三分之一的学生选修该课是由于“对这门课感兴趣”,表明部分学生不是盲目的选择;但数据也显示,有三分之一的学生的选课原因是“该课程的上课时间与自己的上课时间匹配”、“为了满足通选课学分需求”,这显然是为了修满学分而上课,尚未明晰就业指导课程的重要性。

3. 就业指导课程质量相关因素的分析

根据回收的课程质量评价问卷,以五个维度展开初步分析,得到结果如表2所示。

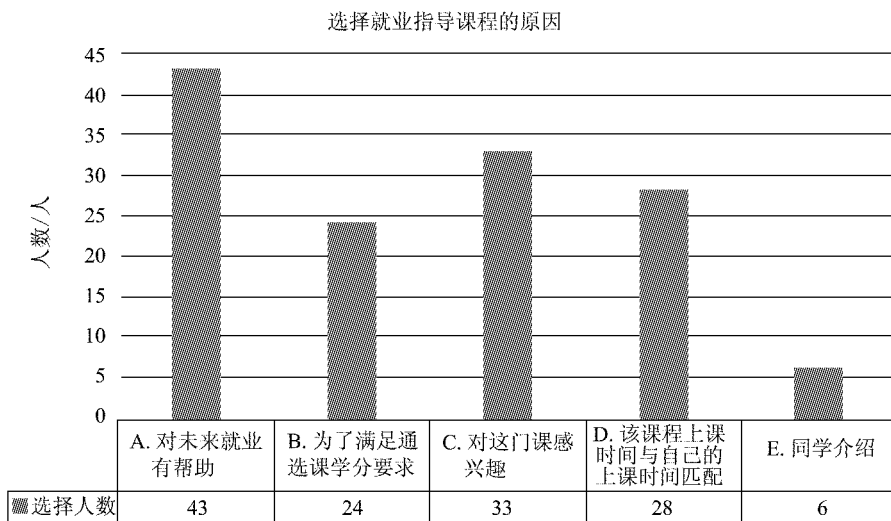


图1 选择就业指导课程的原因

表2 课程评价问卷得分

评价维度	均值(<i>M</i>)	标准差(<i>SD</i>)	最大值	最小值
课程评价	2.25	0.450	3	1
实用程度	2.04	0.492	3	1
感兴趣程度	2.47	0.524	3	1
课程难度	2.32(反向计分)	0.535	3	1
教师评价	2.73	0.449	3	1

(1) 不同课程类型的评价

对两种课程类型的四个维度进行比较结果,如表3所示。独立样本 t 检验结果表明:在感兴趣程度上,学生对《生涯规划与求职技巧》和《创业学》两门课程的感兴趣程度不存在显著差异($p > 0.05$);在课程的实用程度上,两门课程存在非常显著差异($p < 0.01$),创业课的实用程度要小于生涯规划课的实用程度;在课程难度上,两门课程存在显著差异($p < 0.05$),生涯规划课的难度要大于创业课的难

度。

(2) 课程质量的偏相关分析

在控制了其他三个维度的偏相关分析,结果如表4所示,课程评价得分与感兴趣程度、任课教师评价之间存在非常显著的低度正相关。这说明,学生对课程越感兴趣,对就业指导课程的评价越高,同时任课教师的水平越高,就业指导课程的效果越好,而实用程度和课程难度与课程评价之间不存在显著的相关关系。

表 3 各评价维度的单因素方差分析

评价维度	课程类型	数量(<i>N</i>)	均值(<i>M</i>)	标准差	<i>F</i>	<i>p</i>
课程评价	生涯规划课	57	2.32	0.448	89	0.033
	创业学	34	2.12	0.427		
实用程度	生涯规划课	57	2.58	0.498	64.097	0.000
	创业学	34	2.00	0.550		
感兴趣程度	生涯规划课	57	2.53	0.538	89	0.206
	创业学	34	2.38	0.493		
课程难度	生涯规划课	57	2.56	0.567	82.107	0.007
	创业学	34	2.26	0.448		

表 4 课程质量的四个维度的偏相关分析

偏相关	感兴趣程度	任课教师评价	实用程度	课程难度
<i>r</i>	0.367	0.377	0.281	-0.168
<i>p</i>	0.01	0.01	0.01	0.05

(3) 任课教师对就业指导课程质量的影响

首先,任课教师的评价存在差异。如表 5 所示,对三位教师的评价得分做单因素方差分析,结果表明,教师 1 与教师 2、教师 3 的评价得分均存在差异。进一步对教师 1 的评价得分与所有教师的评价得分均值进行单样本 *t* 检验。结果表明,教师 1 的评价得分与所有教师的评价得分之间差异显著($p < 0.05$),教师 1 的评价得分($M = 2.97, SD = 0.169$)显著高于所有教师的评价平均得分($M = 2.73, SD = 0.449$)。这一结果与实际听课的情况相符合。

其次,三位任课教师的课程评价总得分存在差异。三位教师在课程评价得分上的单因素方差分析结果表明,课程评价的差异性非常显著, $F(2,88) = 12.516, p < 0.01$;教师 1 与教师 2、教师 3 之间的课程评价得分差异非常显著($p < 0.01$),教师 2 和教

师 3 的课程评价得分差异不显著($p > 0.05$),这说明教师 1 所上的课程的评价得分最高($M = 2.77, SD = 0.426$),教师 2($M = 2.23, SD = 0.612$)和教师 3($M = 2.26, SD = 0.448$)所上的课程在评价得分上没有太大差异。进一步对教师 1 的课程评价得分与课程评价总得分均值作单样本 *t* 检验。结果表明,教师 1 的课程评价得分与所有教师的课程评价总得分均值之间差异非常显著, $t(34) = 4.463, p < 0.01$;这说明,教师 1 所上课程的评价($M = 2.77, SD = 0.426$)显著高于所有教师的课程评价平均得分。

(4) 任课教师与感兴趣程度和实用程度的单因素方差分析

不同任课教师与感兴趣程度、实用程度的单因素方差分析结果表明:感兴趣程度得分的差异显著,教师 1 与教师 2、教师 3 之间的感兴趣程度得分差异显著($p < 0.05$),教师 2 和教师 3 的课程感兴趣程

表 5 不同教师及其课程评价

评价维度	不同教师	数量(<i>N</i>)	均值(<i>M</i>)	标准差	<i>F/t</i>	<i>p</i>
教师评价	教师 1	35	2.97	0.169	13.788	0.000
	教师 2	22	2.73	0.456		
	教师 3	34	2.47	0.507		
	总计	91	2.73	0.449	8.450	0.000
课程评价	教师 1	35	2.77	0.426	12.516	0.000
	教师 2	22	2.23	0.612		
	教师 3	34	2.26	0.448		
	总计	91	2.45	0.543	4.463	0.000

度得分差异不显著($p > 0.05$);实用程度上,教师1、教师2和教师3之间的课程实用程度得分差异显著($p < 0.05$),教师1和教师2的课程实用程度得分差异非常显著($p < 0.01$)。

综上所述,教师1的任课水平较高,其就业指导课程质量也较高,得到学生的认可,学生对其所上课程更感兴趣,也认为其课程使用程度较高,任课教师的教学水平与课程质量存在一定的正相关关系。

四、讨论与建议

(一) H 大学就业指导课程的特点

1. 前沿性突出

创业作为解决就业的一个途径,已经凸显出其极大的价值和生命力,单独开设创业学院和创业课程,必将是就业指导教育发展的趋势^[5]。目前在广东能将创业教育单独设课的高校寥寥无几,H大学的创业课程可以说走在前列。

2. 规范性不足

尽管国家已出台诸多政策要求将就业指导课程作为必修课,但H大学的就业指导课程发展至今仍然是通识教育选修课,其课程容量尚且不能满足绝大多数学生的需要。

3. 针对性不强

就业指导课程的理念在于“直面和解决大学生的现实困惑、激发大学生职业生涯发展意识”^[10],不同的年级、专业的学生必然有着不同的就业困惑。H大学的就业指导课程以通选课的形式开设,不同年级、专业的学生接受着相同的课程内容,课程只能解决共性问题,而无法做到针对性和个性。

4. 实践性不够

就业指导课程如果仅进行理论性的说教,不仅会降低学生的学习兴趣,还会使得这门课程流于形式,无法帮助学生提升核心竞争力,帮助其就业^[3]。可见,就业指导是一门实践性远远强于理论性的课程。H大学的就业指导课程的教学以理论知识教学为主,少数教师会安排制作简历、模拟面试等实践,但比例较小。

(二) 存在的问题

1. 全程化需要与碎片化课程之间的矛盾

大学生就业指导工作的特点是教育过程的长效

性和对象的全面性^[7,8],就业指导课程应做到大一到大四的连续性,并针对不同年级的困惑,安排不同的内容,全面有效地提升学生的职业规划和就业能力。

H大学的就业指导课程尚未形成学科体系。学校通选课、学院的就业指导辅导、专业见习实习、专题讲座等板块活动内容之间缺乏内在串联性,内容碎片化难以形成合力促进学生的职业规划和求职就业能力的提升。就业指导工作的全程化需要与课程内容及设置的碎片化矛盾突出。

2. 学生需要与师资不足之间的矛盾

就业指导对学生的成长、成才有积极的作用。大学生,尤其是毕业生或多或少存在对自身的前途职业迷茫、对社会要求不了解以及对岗位工作不清晰等问题,需要专业人员的引导。

而全程化、体系化的就业指导课程需要两个“数量”的支撑,一是课时数量,二是教师数量。

在课时上,H大学本科生的课程繁多、课时紧张,制约了全程化、连续化的就业指导课程纳入教学必修课中。在教师方面,就业指导中心的专职教师具备专业技能但人数有限,难以独立完成全校学生的就业指导课程授课工作。而各院系分管学生工作的副书记和辅导员虽人数众多,但其工作量大,就业指导只是学生工作中的一部分,且教师不一定具备专业技能,难以高质量完成就业指导课程工作。就H大学的就业指导课程规模来看,课程只能满足极少数学生对就业指导的需求,学生需要和师资不足之间存在突出矛盾。

3. 责任主体与责任划分之间的矛盾

在采访中,有教师认为就业指导工作的责任主体应当是各院系而非就业指导中心,毕业生的就业率与院系的教学质量、学生工作挂钩,最直接负责学生就业指导工作的是院系工作人员,就业指导中心的地位和作用被弱化。

实际上,就业指导中心的职责是统筹开展全校统招本科生、研究生的就业指导与服务工作,包括:收集需求信息……开展毕业教育和就业指导工作、开展与毕业生就业有关的调查研究工作、组织职业生涯与就业指导课、开展个性化咨询^[11]。但H大学的就业指导中心为毕业生提供就业指导、职业生涯规划及个性化辅导的功能不明显。责任主体不明晰导致就业指导中心的专门性被弱化,职能的专业性不能得到有效发挥。

(三) 解决对策

1. 立足自身优势,发展创业教育

H 大学作为一所研究型大学,在国家政策和生源上都有着得天独厚的优势,学生的创业意识较强,创业氛围浓厚,成果显著。2011 年,学校前瞻性地成立创业教育学院,发展迅猛。

创业课程依托创业教育学院开设,是 H 大学就业指导课程的特点,在此基础上,学校还将开办“创业班”,面向全校招生,试点性培养创业型人才。

因而,H 大学应当立足于自身的优势,在就业指导中应突出创业教育,开设更多类型的创业课程和培养模式,提升学生的创新精神和创新能力,为社会创造出更多的就业岗位。

2. 提升现有课程水平,引进就业指导人才

要提升就业指导课程的质量,改善现有课程结构。根据上述的讨论及分析,应当加强下列几项建设。第一,要适当增加课程难度。当前 H 大学的就业指导课程难度中等偏低,应该适当提高课程难度,激发学生的主动性和积极性,避免“混学分”现象的出现。第二,要加强课程的实用性。在课程教学上,要加大实践教学的比例,如岗位分析、行业咨询、撰写职业生涯规划书等使学生获得实际的就业技能。在课程类型上,要做到学科课程与活动课程相结合,适当增加实践课程或环节,不只是教会学生纸上谈兵,更要让学生生活学活用、学有所用。第三,要提升任课教师质量。教师水平是课程质量的最相关因素,学校应做好现有教师的再培训,提升教师的教学水平,同时引进专业型人才,充实就业指导工作专职人员队伍,才能切实增加教师数量,提高教师的质量,解决“僧多粥少”的问题,为学生提供更优质的就业指导服务。

3. 建立学科体系,满足课程全程化需要

要尽快建立科学的就业指导学科体系。首先,应当丰富课程内容。H 大学的就业指导课程仅有 2 门,课程内容空泛偏理论化。其次,注重现有课程普适性的同时,还要加强课程的个性和针对性,在就业指导中穿插切合学生年级和专业特点、符合当今行业实际的课程内容,体现就业指导课程的科学性。

全程化的课程内容体系大致可划分为几个阶段,大一主要是职业理想和择业观的教育,是毕业择业的基础和前提,如《认识自我》、《社交礼仪》;大二主要是基本就业能力的培养和准备,是职业理想教

育的延续,如《就业指导与创业教育》、《职业生涯规划》;大三和大四是就业实践教育,这是就业教育过程的中心环节,是学生择业前素质和能力的集训阶段,如《求职技巧》、《毕业就业形势》,应涵盖自我发展、就业形势、职业规划、求职就业等各个方面^[12,15]。

4. 注重课程创新,满足学生学习的需要

应当改革以课堂为主渠道的传统就业指导课程实施模式,注重课程创新,采用慕课、网络课程、精品视频课程等网络化方式,将就业指导课程推广为必修课程,使 H 大学的所有本科生都能接受就业指导教育。

目前,H 大学在解决课程师资不足和学生课时紧张的问题上,已有了相对成熟的应对方案,如入党积极分子学习平台、思想政治理论精品视频课等,都是以线上的网络学习平台开展。学生不仅能在平台上获取视频课程资源、PPT,而且系统还配备了相应的习题和测试,并设有互动留言区等等,实施效果已初步显现。

网络化课程不仅使每个学生都能接受就业指导教育,而且还可以发挥学生的自主学习能力,还能实现学习监控功能。并且 1 对 N 的网络授课,既不受时间和空间的限制,还可以解决任课教师质量参差不齐的状况,最大程度满足学生的就业指导需求。

5. 明晰责任主体,避免责任推卸现象

要明确以就业指导中心为主,各院系为辅,两者密切合作的工作思路。

就业指导中心作为专门的服务机构,要增强其主体地位。扮演的角色应当从狭义的“就业信息传递”转向广义的概念,承担主要责任,积极开展就业指导工作,为学生提供就业信息和优质资源的同时,为全校学生提供科学、合理、高质量的职业生涯规划等课程及服务。

各院系则要做好两种角色:对外做好辅助角色,积极配合就业指导中心的工作,联合开展就业辅导活动、专题讲座,向毕业生传递就业信息,宣传就业指导中心工作职能等;对内做好主体角色,结合自身专业实际,积极引导學生做职业探索,安排学生的专业见习、实践等。

参考文献:

- [1] 中国教育在线. 2001 年 - 2015 年全国高校毕业生人数 [EB/OL]. http://career.eol.cn/kuai_xun_4343/

- 20141205/t20141205_1209695.shtml, (2014-12-05) [2016-03-01].
- [2] 崔智涛. 大学就业指导的理论选择与模式构建[D]. 上海:华东师范大学, 2002.
- [3] 范云霞. 提高就业指导课教学质量的思考[J]. 中国大学生就业, 2011(S1).
- [4] 王永珍. 体验式教学在高校就业指导课程中的应用研究——以浙江师范大学为例[J]. 文教资料, 2014(35):136-137.
- [5] 陈德明, 祁金利. 大课程观视野下高校就业指导课程体系的建构[J]. 前沿, 2010(5):132-134.
- [6] 郭忠孝, 张永明, 田爱民, 等. 开设大学生就业指导课的重要性与思考[J]. 高等农业教育, 2004(6):86-88.
- [7] 肖池平, 张小青. 论大学生就业指导课程体系的全程化构建[J]. 黑龙江高教研究, 2007(2):73-74.
- [8] 陆平. 《就业指导》课程开设的认识与实践[J]. 高教论坛, 2004(1):97-98.
- [9] 徐幼文. 美国、日本高校学生就业指导工作分析比较[J]. 浙江海洋学院学报:人文科学版, 2007, 24(1):125-129.
- [10] 蔺建英. 大学生职业发展与就业指导课程改革研究综述[J]. 学园:学者的精神家园, 2015(1):95-96.
- [11] H 大学就业在线. 就业指导中心简介[EB/OL]. <http://jyzx.6ihnep7.cas.scut.edu.cn/jyzx/zxjj/>, [2016-03-01].
- [12] 张焱. 高职高专院校就业指导课程体系建设思路[J]. 甘肃联合大学学报:社会科学版, 2007, 23(2):119-122.
- [13] 谭蔚沁, 罗雪红. 对高校大学生开设就业指导课的思考[J]. 旅游研究, 2007, 18(1):91-93.
- [14] 张虎, 田茂峰. 信度分析在调查问卷设计中的应用[J]. 统计与决策, 2007(21):25-27.
- [15] 杜生明. 论职业生涯规划在大学生就业指导工作中的作用[J]. 成都电子机械高等专科学校学报, 2007(2):55-58.

The Status Quo and Strategy of the Course of Undergraduate Career Guidance: A Case Study of H University

Liao Lisheng

(Institute of Higher Education, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: Career guidance is one of the most important tasks in colleges and universities as well as a hot issue of public concern. In order to explore the status quo of the course of career guidance, this paper takes a university in Guangdong Province as an example, using interviews and questionnaires as the means of collecting data. The result shows that this university has advanced, cutting-edge conception of the career guidance course, but lack of normativeness, reasonability and practicality. First, the course is not throughout the whole process of undergraduate education and unconnected with other forms of career guidance. Second, there are no sufficient faculty for meeting student's demands. Third, the subject that taking the responsibility of career guidance is indefinite. Finally, the author proposes following strategies to change the situation: optimizing course structure; deepening content; improving practicality; enhancing quality and quantity of faculty; implementing entrepreneurial education; strengthening disciplinary construction; emphasizing curricular innovation; and clarifying the subject of taking career guidance.

Keywords: career guidance; course quality; status quo of implementation; strategies

(责任编辑:牟艳华)

高校教师职称晋升机制研究综述

路东伟

(华南理工大学 高等教育研究所, 广东, 广州, 510640)

摘 要:高校教师的职称晋升问题一直以来备受学界关注, 围绕着这一主题, 学术界对其展开了一系列的研究和阐述。本文对近年来有关这一主题的相关研究进行了总结, 分别从高校教师职称晋升机制的作用、问题现状和解决策略角度进行归纳概括, 并据此提出了更进一步的设想。

关键词:高校教师; 职称晋升; 综述

自改革开放以来, 高等教育事业在我国经历了跨越式的发展, 其自身各方面的建设业已取得了令人瞩目的成绩, 为我国社会主义现代化建设事业的突飞猛进及实现伟大中国梦的理想做出了巨大的贡献, 所以对于高等院校的进一步改革不仅有利于其自身的完善和发展, 更会为我国创造出更为长远的经济效益。高等教育人才的培养离不开教师的辛勤耕耘, 无数的历史事实和现实也已经证明了教师在教学和引导学生发展方面的主导性, 因此, 加强对教师的管理以及调动教师的教学和科研积极性一直以来就是高校和社会的主抓点。根据马斯洛的需要层次理论, 人在特定的阶段是有特定的需求的, 只要能够满足此种需求, 人们将会相应地付出自身的劳动力, 我们把这种需要分为物质层次的和精神层次的, 那么在一系列的能够满足教师需要的各种政策之中, 对于其自身职称的晋升, 便是相当有效的一种, 同时, 这种职称之说也是衡量教师自身在教学和科研方面贡献大小的指标之一。大学教师职称评定工作是从 1986 年开始恢复的, 根据我国教育部门的有关规定, 高校教师的岗位分为 13 个等级。教授岗位分一至七级, 其中正教授岗位包括一至四级, 副教授岗位包括五至七级; 中级岗位分 3 个等级, 即八至十级; 初级岗位分为 3 个等级, 即十一至十三级^[1]。通过对文献资料的阅读, 这种划分借鉴了国外有关此方面的研究成果, 通过表 1 中美国部分研究型大学的支撑体系, 我们不仅可以清晰地看出其教师晋升的途径和时间年限, 还可以看出它与我国

高校教师职称体系的联系性。而职称晋升, 就是高校教师从较低等级上升到较高级别, 包括其职能资格上升到较高阶段、身份资格的上升、承担责任的加大^[2]。由此可以看出行业内对此研究重要意义, 以下就有关高校教师职称晋升问题回顾一下近几年的研究成果, 希望能够为进一步研究高校教师职称晋升问题提供理论和现实借鉴。

一、目前的研究状况

近几年有关高校教师职称晋升问题的相关研究比较多。在万方数据库中以高校教师职称为主题进行检索, 共有论文 937 篇, 其研究状况归纳如下:

(一) 关于高校教师职称晋升机制作用的相关研究

学术界在对高校教师职称晋升的作用研究上, 基本上有一种普遍的认识, 即职称晋升既是国家的一项教育政策和制度, 又是对高校教师的一种激励手段。比较有代表性的观点有: 陈旭雯、朱之洲 (2006) 认为职称晋升是高校人力资源开发与管理中的重点工作, 是调动教师积极性的重要激励因素, 在高校发展过程中, 其产生的积极的、上进的、整体的推动作用显著的^[4]。渤海大学宋晓晨 (2009) 在其研究中认为教师职称是教师的任职资格与能力的凭证, 是教师的综合素质、实际水平的凭证及物化体现, 客观地说, 教师职称的晋升在一定程度上是教

作者简介: 路东伟 (1988 -), 男, 教育学原理专业 2013 级硕士研究生, 主要研究方向为心理咨询与健康研究。

师积极性提高的源动力之一,这有利于调动教师工作的积极性,促进教学质量和学术水平的提高^[5]。王敏(2010)通过分析论证,得出组织建立激励机制的本质就在于以个人利益的实现和需要的满足为基

本动力,正确引导企业员工的工作动机,推动员工完成工作任务,做出贡献^[1]。并在自己的论述中进一步论证了这种制度通过经济激励、社会地位激励和心理满足三个方面起到对高校教师的激励作用。

表 1 美国部分研究型大学的职称体系^[3]

学校	职称名称	首任年限	连任年限
哈佛大学	讲师	≤1 年	≤ 1 年;一共不超过 3 年
	助理教授	≤3 年	≤ 3 年;一共不超过 7 年
	副教授	7 年	不得超过 7 年
	教授	6 年	6 年一任
加州大学	讲师	≤1 年	≤ 1 年;一共不超过 2 年
	助理教授	≤2 年	≤ 2 年;一共不超过 8 年
	副教授	6 年	无限制
	教授	无限制	
斯坦福大学	助理教授	3-4 年≤5 年	3-4 年,总共不超过 7 年
	副教授	≤6 年	≤7 年
	教授	6 年	6 年一任
麻省理工学院	助理教授	≤5 年	工作 8 年且小于 35 岁 必须升到副教授
	副教授	≤5 年	工作 8 年且小于 35 岁 必须升到教授
	教授	无限制	
芝加哥大学	讲师	1-2 年	≤4 年
	学院助理教授	4 年	不可连任
	助理教授	3-4 年	≤7 年
	副教授	5 年	无限制
	教授	无限制	
耶鲁大学	讲师	从讲师晋升到助理教授到副教授总共不超过 10 年	
	助理教授		
	副教授		
宾夕法尼亚大学	教授	副教授及以上没有任何限制	
	助理教授	≤4 年	≤6 年,总共不超过 10 年
	副教授	≤5 年	无限制
普林斯顿大学	教授	≤5 年	无限制
	助理教授	≤3 年	≤3 年,总共不超过 6 年
	副教授	≤3 年	无限制
	教授	无限制	

由此我们可以看出,对高校教师的职称进行符合其自身实际且有必要的晋升,一方面是对其能力和教学成果的肯定,强调付出总是会有回报这一普世价值观,这在表扬先进和树立典型方面起到了很

好的示范和激励作用;另一方面又有利于调动其教学和科研的主动性和积极性,向教师强调了职称晋升的公平性和及时性。而所有的这些也将进一步引导教师将更多精力投入到教学内容和形式的改革和

创新以及科研项目的推动和发展,进而培养出更多更为合格的人才,为我国高等教育事业的发展提供不竭的动力。

(二)关于高校教师职称晋升机制存在问题的相关研究

政策制度的产生固然有其历史原因和现实依据,也必将对事物的发展起到一定的推动作用,但凡事都有利弊之分,高校教师的职称晋升机制也不例外,对此各方学者对其进行了多方面研究,根据对文献资料的整理分析,笔者认为可以从有关高校教师职称晋升的制度本身、晋升过程和结果三个方面进行概括。

1. 高校教师职称晋升的制度自身问题研究。从相关文献的阅读中得出,关于制度本身存在问题的

是:各职称等级之间薪资差额小,使职称晋升的激励作用相应减弱。乔锦忠(2008)认为,晋升的激励作用与薪酬结构有关^[6]。刘俊仙等(2014)也在其研究中应用实例证明了此点,在表2所反映出的山西省高校教师基本工资标准表中,我们可以看出目前我国公立高校教师职称级别工资差距较小,每一级别职称的工资分为若干档次,高一级职称的最低档次与次一级职称的最高档次差距很小^[7]。这种至少在物质层面不能带来明显差异的职称晋升势必影响高校教师追求发展的积极性,也就相应地减弱了职称晋升应当具有的激励作用。如在李晓芳(2009)的研究中,就利用模型论证了教师晋升前后的工资差额($W_1 - W_2$)与激励效果的相关性:如果晋升前后工资差距越大,教师为追求晋升所付出的努力水平越高,教师潜力激发的就越大^[8]。

表2 山西省高校教师基本工资标准表^[7]

单位:元/月

岗位工资		薪级工资									
级别	标准	薪级	标准	薪级	标准	薪级	标准	薪级	标准	薪级	标准
一级	2800	1	80	14	273	27	613	40	1064	53	1720
二级	1900	2	91	15	295	28	643	41	1109	54	1785
三级	1630	3	102	16	317	29	673	42	1154	55	1850
四级	1420	4	113	17	341	30	703	43	1199	56	1920
五级	1180	5	125	18	365	31	735	44	1244	57	1990
六级	1040	6	137	19	391	32	767	45	1289	58	2060
七级	930	7	151	20	417	33	799	46	1334	59	2130
八级	780	8	165	21	443	34	834	47	1384	60	2200
九级	730	9	181	22	471	35	869	48	1434	61	2280
十级	680	10	197	23	499	36	904	49	1484	62	2360
十一级	620	11	215	24	527	37	944	50	1534	63	2440
十二级	590	12	233	25	555	38	984	51	1590	64	2520
十三级	550	13	253	26	583	39	1024	52	1655	65	2600

2. 高校教师职称晋升过程的问题研究。这方面的研究成果主要集中在三个方面:(1)职称晋升过程存在主观性。李晓芳(2009)在其研究中指出评估教师业绩由上级领导部门做出,其中评估的指标中涉及到上级领导对下级的主观评价,这样,考核决定晋升时难以做到客观公正,从而削弱了晋升的激励效果^[8]。而这样的主观性一方面造成职称晋升标准的不稳定性,另一方面也为人为主的操作带来了可乘之机,造成晋升过程的不透明性,有损晋升的公平性。如在宁明志(2011)的研究中就指出部分教

师利用职称评审的主观性通过疏通人际关系来达到自己的晋升目的^[9]。(2)职称晋升重视论文数量而轻视论文质量。在高校教师的职称晋升过程中,其公开发表的论文或出版的学术专著数量是一个十分重要的参考依据,这是其科研和教学能力的具体体现,然而“数量多”并不一定意味着“质量高”。刘俊仙、李平叶以及李晓芳分别在其研究指出了这一点,而且据有关资料显示,以SCI论文为例,到2011年,虽然我国SCI论文总数居世界第一位,但反映论文质量的重要尺度——单篇论文平均引文数却排在世

界100名开外^[10]。(3)职称晋升重科研而轻教学。高校的职能之一就是为经济社会的发展培养人才,这依赖于教师的教学,可见教学在学校有着举足轻重的地位,而且教学本就是教师的本职工作,正所谓“师者,传道授业解惑也”。而在宋晓晨的研究中则明确地指出了现行职称评定的导向是教师认为教学无所谓,只搞科研,坦率地说就是写论文,通行的做法是把公开发表的论文数量或出版的学术专著作为一个“硬指标”^[5]。这在刘俊仙和李平叶的研究中也得到了相同的论证。而这种现象所造成的结果是由于教师未把足够的时间和精力投入到教学内容和形式的改革创新,导致教师课堂教学能力和效果的下降,进而引发学生对课堂教学的不满,影响其上课的积极性,如此种种加重了大学课堂的逃课现象。

3. 高校教师职称晋升结果的问题研究。学者对此方面的研究多集中在:聘后管理流于形式,造成职称“终身制”。有些教师在晋升到较高职称之后,只顾享受着这种终身受益式的待遇,进而缺乏向上进取的动力和长效机制。刘俊仙等(2012)对山西省高校教师的激励因素进行了调查分析,结果显示,正高级教师认为“职称晋升”不重要,而初级职称及以下、中级职称教师都比较重视“职称晋升”^[11]。王慧(2006)在其研究中也指出高校教师在年龄较轻时就已经评上教授这样的高级职称,那么在直到退休的十几年或几十年里,如果撇开其他因素不谈的话,在职称晋升上已没有自我实现的强烈需求^[12]。学者们的研究比较清晰地指出了这种“终身制”所带来的严重弊端,而且这种“终身制”必将削弱晋升激励的持续性和长效性。

(三)关于完善高校教师职称晋升机制对策的相关研究

对于高校教师职称晋升机制自身和过程中存在的问题,学者们也是根据自己的学科背景纷纷提出了解决策略。通过对文献的阅读,先做出如下归纳:

1. 改善高校教师职称晋升评价体系的策略研究:赵志勇(2000)从自己的研究角度出发,提出了高校职称晋升考核指标体系设计的原则,即导向性原则、科学性或者客观性原则、可测性原则、可比性原则以及可行性原则,以此来进一步规范考核过程中的参照标准^[13]。李晓芳(2009)在其研究中指出要建立一个客观、全面、可衡量的工作业绩指标体系,从多方面来评价教师的工作,以保证职称晋升的

公平性^[8]。宁明志(2011)指出将晋升体系变得多元化,这有利于全面、客观评价教师,不仅考核教师的课堂教学水平,还要考核教师将科学研究与书本结合讲授的能力^[9]。由以上研究结果可见,从评价体系的原则制定到内容的优化,再到评价广度的跨越,学者们多角度地提出了较有建设性意义的策略。

2. 强调精英意识,控制高级职称教师的快速膨胀:余静芳等(2013)在其研究中指出高级职称比例已经失调,职称的合理结构出现偏差,需要控制与调整相结合,是教师职称晋升与职业教育发展相适应^[14]。同样的观点也出现在王慧(2006)的研究中,并更进一步地指出控制过快也不行,不能一下切断,控制速度过急,会使一部分人难以接受,并且会在几十年后出现职称断档衔接不上的情况,因此,要适时调整力度^[12]。自古以来,物以稀为贵的原则一直都在持续,学者们针对于此提出的该条建议较好地刹住了过分追求速度而忽视质量的风气,在强调精英社会的现世中较好地维护了稀缺资源的可贵性。

3. 针对教师晋升后的绩效考核,强化监督机制的建立:陈旭雯等(2006)在其研究中鲜明地指出强化绩效考核,对教师实行动态管理,建立职称“能上能下”、待遇“能高能低”的竞争机制,让教师们感受到强烈的危机感,从而激发教师永不停息的进取心,永葆教师队伍的活力^[4]。李晓芳(2009)在其研究中着重指出要对晋升到某一职称的教师进行定期的考核^[8]。我们可想而知,随着知识时代的日新月异,教师只有通过自身的不断学习和“充电”,才能真正做到传道、授业、解惑,也更能很好地适应科研工作的要求,这一点是毋庸置疑的。

二、文献评析与研究问题的提出

如前所述,高校教师职称晋升问题关系到未来的人才培养和国家经济建设之大计,所以对于这个问题我们要引起足够的重视,对于当前有关高校教师职称晋升问题的研究,虽已有丰厚的成果,但结合当前实际,笔者认为今后的研究方向可以从以下几个方面继续展开:

第一,在研究方法上,由理论思辨到实证研究。综观当下多数研究,多数是就高校教师职称晋升本身或现状进行的一些逻辑思辨,从理论的角度进行常规性的推理,而缺少对当前现状的一个深入调查研究,如进行问卷或者访谈式的研究设计,进而进行

事实描述和统计分析和论证,以此做出有依据性的判断,为高校教师职称晋升的研究提供数据支撑,这样就能够切入实际地了解到一线教师的真正需求,然后对症下药地解决当前困扰高校教师职称晋升的问题。

第二,在研究目的上,进一步细化和科学化高校教师职称晋升标准。当前的研究只是在就事论事的评论当前晋升体系中的指标,而没有更深层次的探讨,这值得我们的注意。如在晋升标准中加入心理资本这一指标,对每位符合以往标准可以晋升的教师进行心理资本的测量,这样就可以对每位真正值得晋升的人员进行十足的肯定,有利于以后工作的进一步展开。

第三,在研究思路,增加学术权威的研究。在高校发展过程中,行政权力与学术权力的抗衡一直是困扰我国高等教育发展的难题,这在当前高校教师职称晋升过程中亦有体现,而当前关于此方面的研究还甚少,研究者可以从这个角度入手,一方面探求两者关系,一方面寻找办法,平衡两者之间的关系,进一步规范高校教师的职称晋升问题。

第四,在研究方向上,从政策法律角度研究我国当前的高校教师职称晋升问题。我国目前的高校教师职称晋升是在一定的政策背景下进行的,如何从法理这一角度完善职称晋升,不仅是法学工作者的工作,也可以作为一门交叉学科从本行业的角度进行探讨,以期当前的高校教师职称晋升提供更为合理的政策性背景,更便于以后工作的展开。

参考文献:

[1] 王敏. 云南师范大学思想政治理论课教育教学研究与

理论探索[C]. 2010:4.

- [2] 马跃如. 高等学校教师激励研究[D]. 长沙:中南大学, 2006.
- [3] 尹星,朱军文. 美国一流大学教师晋升制度的实证研究[J]. 中国高校科技, 2013(10):59-62.
- [4] 陈旭雯,朱芝洲. 对职称晋升制度的理性思考——基于“竞赛理论”的一种分析[J]. 浙江工贸职业技术学院学报, 2006(1):7-11.
- [5] 宋晓晨. 浅析我国高校教师职称晋升制度[J]. 考试周刊, 2009(52):21.
- [6] 乔锦忠. 学术生态治理——研究型大学教师激励机制探索[M]. 北京:教育科学出版社, 2008.
- [7] 刘俊仙,李平叶. 高校教师职称晋升机制的思考[J]. 经营与管理, 2014(7):141-142.
- [8] 李晓芳. 公有高校教师职称晋升的经济学分析[J]. 经济师, 2009(10):102-103.
- [9] 宁明志. 基于高校职称晋升制度下的客观性与公正性探讨[J]. 管理观察, 2011(34).
- [10] 新华网. 中国论文数量居世界第一, 引用率排在 100 名开外[EB/OL]. http://www.edu.cn/zong_he_news_465/20110211/t20110211_575490.shtml, (2011-02-11)[2013-09-06].
- [11] 刘俊仙,刘晓辉. 基于灰色关联分析的山西省高校教师激励因素研究[J]. 经营与管理, 2012(5):125-127.
- [12] 王慧. 探讨高校教师职称晋升的政策与实践[J]. 经济师, 2006(7):120-121.
- [13] 赵志勇. 高校教师职务晋升考核指标的科学化探讨[J]. 石油大学学报(社会科学版), 2000(5):81-83.
- [14] 余静芳,杨兴. 高职院校教师职称晋升的几点思考[J]. 西藏教育, 2013(12):50-52.

Review of the Studies of University Faculty's Promotion

Lu Dongwei

(Institute of Higher Education, South China University of Technology, Guangzhou, Guangdong, China 510640)

Abstract: The issue of university faculty's promotion has been widely studied. In this paper, researches on this topic in recent years are reviewed. The author discusses the role of the mechanism of university faculty's promotion, the present situation and the strategy. Finally, future research is proposed.

Keywords: university faculty; promotion; review

(责任编辑:牟艳华)