

高教动态

中央财经大学高等教育研究所编 2014年第3期(总第213期)

目 录

- 一、高校推进综合改革要找准真落点
- 二、清华大学金融硕士招生将改为“滚动录取制”
- 三、大学自办相亲网站 暂只向本校在读硕博生开放
- 四、美国大学评职称：重在质量，不看数量

一、高校推进综合改革要找准真落点

在今年的全国两会政府工作报告中，“深化教育领域综合改革”被再次强调。

教育为什么要改革？一言以蔽之，就是要改变教育的观念、体制、结构、模式以适应时代的发展。当今世界，在科技与产业革命的推动下，正在向后工业文明转型，或者说是从以工业发展为主题向以可持续发展为主题转型。当今中国，正加速从高度集中的计划体制向市场体制转型。中国和世界的关系，从被封锁变成不断扩大开放融入世界并发挥日益重要的作用。教育要实施全面系统的综合改革，才能跟上时代的进步。

从总体来说，综合改革首先是教育资源配置的改革，涉及各级、各类、各地的资源配置，旨在促进教育公平。其次是教育教学改革，实施素质教育，创新培养模式，发展师资队伍，旨在提高教育质量。再其次是管理体制改革，下放权力，加强监管，购买服务，加大省级统筹权，落实高校自主权，旨在激发教育活力。

就大学自身而言，改革必须围绕立德树人的根本任务，必须紧扣“全面实施素质教育”这个战略主题，从多个方面综合推进：

考试招生改革。这是牵一发而动全身的高敏感点。其本质是评价体系的改革，要通过科目、内容、形式、方法、机制等各个方面，合理包容个性发展的多样性和适应社会对各类人才需求的差异性。

培养模式改革。从灌输模式转变为以学为主、教学相长的新模式，从以听讲为主的学习发展为研讨、实践等多元化的学习，从以知识传授为主的教育拓展到培养品德、知识、能力、体魄等各方面综合素质的教育，使学生各有特色地全面发展，使各校以各具特色的育人风格，培育学生的社会责任感、实践能力和创新精神。

科研体制改革。改变科研与教学“两张皮”的状况，使大学科研自觉培育学生的国家需求意识和科学前沿意识，自觉培育学生的学术道德和科研诚信，自觉培育学生发现、提出、分析、解决问题的能力，自觉培育学生实事求是、协同攻关的精神。因此，必须鼓励支持大学承担面向国家战略需求和世界学术前沿的创新研究，推进跨学科、跨学校及产学研协同创新，完善评价体系和机制，促进科研和教学结合，为人才培养提供创新实践的平台。

人事制度改革。优化学缘、层次、类型结构，统筹引进和培养，兼顾流动与稳定，为培养优秀人才而汇聚优秀人才，打造师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的师资队伍，以高尚品行、健全人格、丰富学识、勤朴作风、坚韧毅力、创新精神、谦和风范、积极心态、全球视野和家国情怀感染

熏陶新一代。

治理体系改革。就外部而言，要理顺政府、社会和学校的关系，尽快取消学校行政级别，改变其行政附属地位，还其本来身份，落实高校办学自主权。就内部而言，要改进和加强党的领导，提高行政效率和扩大校务公开。特别是要通过学术委员会构建以教师为主体的学术治理体系，以及完善广大师生通过教代会、学代会参与民主管理的体系和机制，并引入有效的社会监督。

学科体制的改革。打破狭窄、封闭、僵化、分隔的状况，适应教学和科研改革，探索有利于学科交叉融合的组织方式，汇聚高水平人才以支撑高水平教学和科研。不久前教育部取消了重点学科评审，给了学校在学科发展上更宽松的政策环境和更重的发展责任。希望政府能以更大力度、更快速度为高校发展松绑、加油。

所有这些改革，都需要一个前提，那就是破除头脑中不合时宜的传统观念，否则一切都无从谈起。所有这些改革，都离不开一个要素，那就是广大师生的积极性和创造力，因为师生才是改革的主体。所有这些改革，都要围绕一条主线，立德树人，因为这是教改之本。

来源：《中国教育报》2014年3月19日 作者：南开大学校长龚克

二、清华大学金融硕士招生将改为“滚动录取制”

清华大学经管学院副院长郦金梁在11日举行的媒体见面会上说，为培养学生的专业技能，金融硕士项目将分为国际班、金融工程班、创业和企业金融班、保险班四个培养方向，并在课程体系中拓展金融实务课堂系列，加强金融硕士课程学术与行业实操并重的特点。

伴随项目培养的优化，清华经管学院对金融硕士的招生方式也进行改革，将夏令营招生改为“滚动录取制”招生。新的招生方式给予每一个申请者更多展现个人能力的机会。学生申请时间为2014年3月5日至9月中下旬，分三批报名、录取。2015年度招生计划为150人，其中国际班不超过40人，金融工程班、创业和企业金融班、保险班总数不超过110人。

据介绍，清华经管学院于2010年设立金融硕士项目，是首批获得教育部批准招生的院校之一。学院金融硕士项目致力于培养具有扎实的经济与金融学理论基础和前沿知识，拥有前瞻性国际视野并能适应金融市场变化的高层次应用型金融专业人才。

来源：新华网2014年3月12日

三、大学自办相亲网站 暂只向本校在读硕博生开放

3月13日晚，中国高校首家相亲交友网“缘来友你”正式上线开通。该网站是中南大学校长张尧学建议创办的。有一位女博士给他写信，吐露博士找对象难的苦闷。这封信触动了张尧学，于是提出在学校建立交友网站，由学工部牵头建设，研工部负责维护。网站目前只向本校在读硕士生和博士生开放注册。

中南大学研工部负责人透露，网站试运行不到两天就有5万多人次浏览，5,000多人注册。现在的注册会员已经达到了8,000人，占全校研究生总数的五分之二，并且还在上升。

注册个人页面有缘分邂逅、恋爱秘籍、爱情男女等栏目，写“心情”和传照片的功能设计很符合年轻人玩微博、微信的习惯，注册后还可以向心仪的对象打招呼，或大声“表白”。

中南大学研工部部长白毅说，该校建相亲网站的消息传出后，已接到不少电话，多所高校想与中南大学合作。

来源：《中国青年报》2014年3月17日

四、美国大学评职称：重在质量，不看数量

美国大学的教授晋升制度体现着美国的人才测评理念，其核心便是看重真才实学——

即不看资历看能力，不看文凭看水平。那么，如何评判能力与水平呢？硬指标当然是看发表的论文和著作——

但大都没有数量的限制和字数的要求。美国的大学非常重视任教者发表的学术文章的质量，而出版社和学术期刊的档次则不太重要。所以，美国有许多著作等身的知名教授，也有著作虽少，但学术水平极高、得到广泛认可的教授。这种制度避免了粗制滥造、出钱发表和出版等危害学风和破坏学术发展的恶劣现象。

众所周知，美国的高等教育十分发达，这与其有很多全球知名的大学教授有很大的关系。这让我们许多中国人自然而然地心生一个亟待得到全面、准确回答的问题：究竟是什么样的职称制度让美国大学能盛产众多世界著名的教授？具体展开来说，美国大学的教授职称晋升制度总体是怎样的？其通常的流程都有哪些？晋升的主要依据又都是什么？我们能从中获得哪些有益的启发呢？

美国教授制度概述

美国大学的教授主要分为三种——

助理教授、副教授和正教授。年轻人想进入大学的教授系列，一般不仅要首先有博士学位，而且许多人还要做过若干年的博士后研究，这样才有望被聘为助理教授。担任助理教授大约5年后，经过严格评审，晋升为副教授。担任副教授5年左右，再经过严格评审，晋升为正教授。评副教授不算很难，但评教授就很难了，因为不但要科研成绩很突出，而且还要在本领域很知名。著名教授退休后，可以继续保留教授头衔，称为荣誉退休教授。

在美国许多大学，副教授和正教授都属于终身教授。终身教授制度是美国高等教育独具特色的一点，也是其教育制度的一个重要组成部分。所谓终身教授制，就是一经聘任后，只要不违反法律和职业操守，聘期就自动延续到退休（退休没有强制的年龄限制，且完全自愿），不受学校各种阶段性教学、科研工作量的考核，而且没有被解聘的压力，同时他们还享受学校颁发的终身教授津贴。这是美国确保学术自由的一个重要制度保障。这种制度可以为教授们提供自由、宽松、无须担心生活与工作的学术环境，让他们专心致志地做好学术研究，从而多出大师级的人物。一些年轻有为、有重大独创研究成果的青年学者，30岁左右就能被聘为终身教授。

此外，美国的大学还会优中择优，聘请极少数终身教授为“大学教授”（或译为“校级教授”）。在美国现有的高等教育制度下，“大学教授”是一所大学所能够给予一个教授的，名誉最高、待遇最优的头衔。“大学教授”的获得者不但学术上已经在全国或国际上极具威望，涉及的领域既深又广，有资格在一个以上的系开课，教学成绩公认卓越，而且还要对其所服务的大学、所从事的专业领域，以及所在的社区作出过突出贡献。比如，享誉全球的著名社会学教授乔纳森·H·特纳2010年就被其所任职的加利福尼亚大学河边分校任命为“大学教授”。他因此成为加州大学河边分校自1960年以来的第37位获此殊荣者，也是第二位获得这一无尚殊荣的社会学教授。

美国大学评职称的惯例

美国全国共有3,000多所大大小小、公立或私立的正规大学。关于职称晋升并没有一套通行全国的绝对规则。例如，夏威夷大学就没有规定教授一定要有博士学位。不过，在实际操作中还是有一些共同的标准：必须是好的研究者，好的教师，热心于社区服务事业等。但这些标准相当抽象，也相当主观，在实践中有一定的随意性。尽管如此，作为教学质量与学术水平的重要保障，知名大学的职称评定标准和程序都非常严格、公正，从而使正副教授的门槛和水平保持得很高，进而使美国大学的学术质量领先世界。

美国的大学聘任教授主要以年限与学术成果的质量作为考评标准，一般要求任教者每5年上一个台阶，如果到时间仍然不能评上更高级的职称，任

教者就会被解聘。这是一种很残酷的制度——俗称“非升即走”（学校一般给一年的缓冲时间重新找工作）。除了正常的职称晋升外，美国的大学中也有破格晋升的现象，即有突出学术成就者可以不受年限和学历的限制，直接晋升高一级的职称。

在美国的大学尤其是著名大学中，学术成就和才能绝对是评职称的首要条件，人际关系的作用总体上微乎其微，甚至可以忽略不计——如果没有真实的硬功夫，即便再怎么搞关系也没有用。如果一个学者不能得到校外同行的好评，评职称时，他在系里、学校里人缘再好都是没有用的。因为校外同行的评议都是保密的，参评者本人永远不会看到，所以评委们尽可畅所欲言。当然，如果有人借此机会发泄个人恩怨，或者出于嫉妒心理对候选人作出不公平的评议，也会很清楚地显示出来，这样评委就会丧失自己的良好信誉。

在评正教授的时候，美国的大学主要看学术研究能力和教学情况。学术研究能力则主要看出版情况，其中出版数量只是一方面，主要还是看质量——看著作出版后的评价和产生的学术影响。教学能力则主要依据历年来学生对参评者教学的评价。当然，社会服务也占有一定的分量，这包括参评者在系、院、校内外各种委员会内担任的职务，以及为出版社和专业学术刊物审阅稿件的情况。

进一步而言，美国大学的教授晋升制度体现着美国的人才测评理念，其核心便是看重真才实学——即不看资历看能力，不看文凭看水平。那么，如何评判能力与水平呢？硬指标当然是看发表的论文和著作——但大都没有数量的限制和字数的要求。美国的大学非常重视任教者发表的学术文章的质量，而出版社和学术期刊的档次则不太重要。所以，美国有许多著作等身的知名教授，也有著作虽少，但学术水平极高、得到广泛认可的教授。这种制度避免了粗制滥造、出钱发表和出版等危害学风和破坏学术发展的恶劣现象。

在美国的大学中，院系的学术委员会在教授晋升中发挥的作用至关重要。这种作用主要表现在：学术委员会可以投票确定一个人的聘任、晋升与否。一般来说，能否发表高质量的论文和出版高质量的著作，博得院系学术委员会和学生的青睐，对顺利实现职称的晋升是很重要的。与此同时，如果晋升者能在院系内部的各种讨论中表现出独到的学术思想和丰富的知识，这在有些大学和有些时候，甚至比发表一些论文更为有用，也更容易得到院系同事和领导认可。

由于职称晋升没有学术期刊和出版社级别的特别规定，因此判断文章和著作的学术水平就靠评审委员会的教授们凭自己的专业素质和良心把握了。这些教授都是公认的比较客观、公正的教授，是教师们民主投票选出来的，并且这些教授都非常珍惜自己的声誉，所以大都能秉公判断，不敢徇私枉法。当然，学术价值判断起来确实也不是一件容易事，仁者见仁，所以有时难免也有分歧，但从总体上来看，绝大多数学术水平高的教师不会吃亏——而且，如果参评教师对职称评审不满意，还有一套专门的申诉与维权制度。

北亚利桑那大学如何评职称

为了更清楚地了解美国大学的职称晋升制度与程序，让我们先来看看位于亚利桑那州弗拉格斯塔夫市的综合性地方公立大学——北亚利桑那大学是如何评职称的。

北亚利桑那大学的教师分为两大类，一类是要评职称的终身轨教师，另一类则是主要聘请来上课的、教职不保险的讲师（但如果表现能够获得校方认可，也可升为终身职务的高级讲师）。

那么，谁来给终身轨教师们评职称、程序又是怎样的呢？晋升者全程一共要过六关：第一关是系里的晋升与终身制——评委一般由系里的正教授组成，每年开会给教师的学术表现进行无记名投票表决评价；第二关是系主任——在前一关的基础上对教师进行评价；第三关是院里的晋升与终身制——由各系的教授进行无记名投票表决评价；第四关是院长——在前一关的基础上对教师进行评价；第五关是教务长——再评价；第六关是校长——最终的评审者。在这六关里，系里的教授与主任在评价时，一般对参评者比较熟悉，也在相同或相近的研究领域，所以作的评价较为准确。其他五关的评价就主要是看参评者自己提交的材料以及上一关的评价结果来判断。

此外，北亚利桑那大学还有制度化的职称晋升申诉与维权规定。比如，有位教师来北亚利桑那大学工作前，就与学校、学院和系里都签了协议，工作也非常努力。等到几年后要评晋职称时，却发现当时签协议的那些院长和系主任都换了，新的院长和系主任对她的成绩不予承认——不给她评教授。这位老师于是就直接到校长那里申诉。幸好，校长还支持她，最终她如愿以偿地评上了教授。

值得一提的是，北亚利桑那大学虽然是一所以教学为主（教学型）的大学，但其教师评职称依然最看重科研，而教学和社会服务则不是很重要。在对教师的评价体系中，对科研、教学、社会服务分别进行等级评定——

分为非常好、好、一般、不及格等4个等级，三个项目的权重也不一样。

著名的哈佛大学又是怎么评

哈佛大学是世界顶级的研究型大学。与许多美国大学不同的是，哈佛并没有终身制的副教授。因此耶鲁大学和普林斯顿大学等其他很多大学，常常利用哈佛没有终身制的副教授这一点，以终身副教授作为诱饵，来挖哈佛的副教授。

在哈佛，如果按照正常程序走，从助理教授升到副教授除了需要上述北亚利桑那大学的6个基本步骤外，还有校内外的同行评议。哈佛给助理教授的期限一般是5年。在经过一次副教授评审而未通过时，一般会得到3年的宽限。但如果当助理教授8年了还是通不过评审，那就对不起了一请卷铺盖走人。需要说明的是，女性助理教授如果怀孕和生育，则可以得到额外的假期，这一假期不算入合同期内。

哈佛评正教授的程序有两种情况：一种是内部晋升——从副教授晋升为正教授，另一种是从外校直接招聘正教授。这两种情况的共性是，都无须自己申请或申报，但都需要校内外学者专家的严格评议。

在副教授任期将满时，要提交一系列个人材料（发表著作、著作的书评、历年的教学评审等），由系主任召集一个评审小组，拟出一个比较名单（通常是和年龄、资历相当的校外同行相比），把名单拿给校外资深同行进行评议。评审小组在阅读这些资料之后，向全系的正教授们做出晋升或者不晋升的推荐，由全系的正教授进行投票表决。表决通过之后，把材料提交给院长。每位正教授都有权利阅读当事人的全部材料以及外来的评议信，都有责任分别给院长写信，对当事人进行评议（这些信都是保密的）。院长及各位助理院长在审阅这些材料之后，如果通过，再提交给校长（当然，有时院长也会驳回系里的推荐）。校长手下有专门的行政人员，组织起一个评审小组——

这一小组由院长、系主任、校内外的专家学者组成，在指定的日期和校长见面，一一汇报他们的评审意见。校长则在会上就候选人提出各种问题。在征询过评审小组的意见之后，校长作出最终决定。

从外校招聘正教授的程序与内部晋升的程序差不多，只不过多出一个环节——

邀请三到四位候选人来哈佛做学术讲座，然后纳入综合评价之中，优中选优。

综上所述，美国大学教授的职称晋升结果是由多人和多方因素决定的，

职称晋升制度整体上确保了优秀学术人才无须论资排辈就能脱颖而出。虽然美国大学的职称评审确实无法做到百分之百的绝对客观，例如要求申请人的科研成果受到“国际、国内认可”就是一项带有一定主观性的评审内容，但美国大学在职称评审机制上基本确保了公平——

比如，职称评定对当事人绝对保密，使校内同事和校外同行都可以畅所欲言；再比如，校外同行评审意见，申报人自己可以找专家评审，校方也会组织校外专家，两种方式各占一半；此外，还有一整套完善的职称评审申诉与维权制度。

来源：《光明日报》2014年1月19日