

中西部高校人才培养能力的 内涵、短板与提升

李森, 汪建华

(海南师范大学 教育学院, 海南 海口 571158)

摘 要:中西部高校人才培养能力是指中西部地区高等学校在遵循教育规律的基础上,进行人才培养和实现人才培养目标所需要的条件的总和。当前,部分中西部高校人才培养能力存在着培养目标趋同导致人才培养类型单一、学科建设方向不明导致人才培养优势特色不鲜明、课程供给滞后导致人才培养知识结构老化、教学承载乏力导致人才培养载体匮乏、师资队伍相对薄弱导致人才培养质量不高、教育管理行政化导致管理育人能力不强等短板。提升中西部高校人才培养能力需要以“六卓越一拔尖”计划为指导,科学定位人才培养目标;以服务区域经济社会发展为宗旨,合理规划高校学科专业建设;以培养学生创新能力为目标,不断提升课程供给水平;以完善协同育人和实践教学机制为抓手,不断提高教学承载能力;以内培外引为手段,多途径加强师资队伍建设;以管理育人文化建设为保障,不断提升管理育人水平。

关键词:高等教育;中西部高校;人才培养;培养能力

中图分类号:G521 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2021)06-0086-07

在“双一流”建设背景下,不断提升高校人才培养能力,推进高水平大学建设已成为亟待解决的重大课题。2017年2月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化教育体制机制改革的意见》,强调“要把人才培养作为中心工作,全面提高人才培养能力”^[1];2018年10月,教育部发布《关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见》,也指出要“紧紧围绕全面提高人才培养能力这个核心点,加快形成高水平人才培养体系”^[2]。可见,高校人才培养能力的提升对“双一流”建设工作至关重要,人才培养能力的提升是推进“双一流”建设和高校内涵式发展的重要抓手。中西部地区高校承担着为中西部地区乃至国家经济社会发展提供人才支持和智力支撑的重要责任与使命。因此,重视并加强对中西部高校人才培养能力的理论与实践研究,能够为国家制定和实施中西部发展战略提供决策参考。

一、中西部高校人才培养能力的内涵

2017年2月,习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上讲话时指出:“必须牢牢抓住全面提高人才培养能力这个核心点,并以此来带动高校其他工作。”^[3]“人才培养能力”这一概念由此被各界广泛宣传和使用。但是,通过梳理已有文献发现,对于人才培养能力的内涵,学术界依然缺少比较充分的阐释。

收稿日期:2021-06-21

作者简介:李森,教育学博士,海南师范大学教育学院,教授,博士生导师。

基金项目:教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“中西部高校提升人才培养能力和办学水平研究”(18JZD053),项目负责人:陈时见。

人才培养能力是一个复合概念,它包括人才、人才培养、能力等几个概念,是多个含义丰富的概念的有机结合体。在《辞海》中,“人才”一词被解释为“有才识学问的人,德才兼备的人”^{[4]1556}。国内有研究者认为,所谓人才,就是指那些能够通过自身独特性劳动,创造性开展实践活动,从而为人类的进步和社会的发展做出一定贡献的个人或群体^[5]。可见,作为“人才”应该要具备两个关键特征:首先是要有一定的知识和能力,其次是要能够为人类社会发展做出一定贡献。“人才培养”也即培养人才的过程,从学校教育的角度来看,“人才培养”指的是不同学校为学生构建的知识、能力、素养结构,以及确保这种结构得以有效达成的观念、制度及各种条件的总和。“能力”在《辞海》中被释义为“成功地完成某种活动所必需的个性心理特征”^{[4]1366}。它是人们完成一个目标或者一项任务所体现出来的综合素质,或是达成某一目的所必须具备的条件和水平。由此可见,人才培养能力是指人们为了达成人才培养目标所必须具备的条件和水平。

高校人才培养能力是一种复合能力,是多种能力的统一体,它既体现在人才培养的过程中,也体现在人才培养的结果上。从高校人才培养的过程来看,人才培养能力与人才培养体系紧密相关,人才培养体系是人才培养目标、学科基础、课程供给、教学承载、师资保障、管理服务等因素的有机结合体。从高校人才培养的结果来看,人才培养能力突出表现为人才培养的质量,一般可以从学生的学业水平、毕业生就业情况以及学生未来的可持续发展能力等方面进行衡量。中西部高校人才培养能力则是指中西部高等学校在遵循教育规律的基础上,进行人才培养和实现人才培养目标所需要的条件的总和,它包括八个基本能力,即思政教育能力、学科基础能力、课程供给能力、教学承载能力、改革引领能力、师资保障能力、管理服务能力和文化导向能力。

二、中西部高校人才培养能力的短板

本研究采用分层随机抽样的方法,按照经济区域划分,抽取中西部 13 个省(自治区、直辖市),包括安徽、河南、河北、湖南、陕西、四川、重庆、贵州、广西、海南、内蒙古、新疆、甘肃等,按照学校办学层次(世界一流大学建设高校、世界一流学科建设高校、省级一流大学建设高校、省级一流学科建设高校、一般高校)随机选取 65 所高校进行调研,通过问卷调查和深度访谈的方式获取到大量资料。其中,收回学生问卷 25 066 份,有效问卷 24 395 份,有效率为 97.32%;收回教师问卷 1 565 份,有效问卷 1 565 份,有效率为 100%;回收管理者问卷 1 359 份,有效问卷 1 317 份,有效率为 96.91%。本次调查所使用的问卷是课题组成员在参考以往相关问卷的基础上,基于对人才培养理论和人才培养相关文献的分析梳理编制而成。经检测,问卷信效度良好。该问卷主要从思政教育能力(主要包括思政教育方向、体系、质量三个方面),学科基础能力(主要包括学科平台、设备、经费三个方面),课程供给能力(主要包括课程数量、质量、研发三个方面),教学承载能力(主要包括教学载体、方式、手段三个方面),改革引领能力(主要包括改革理念、举措、成效三个方面),师资保障能力(主要包括师资数量、质量、结构三个方面),管理服务能力(主要包括评价、服务、管理能力三个方面),文化导向能力(主要包括文化价值、内涵、载体三个方面)8 个维度展开调查。问卷所有题项采用李克特五点量表进行计分问卷回收后,采用 SPSS25.0 统计软件和 Excel 进行统计和分析。通过对调研数据、访谈材料的分析,发现中西部高校人才培养能力存在培养目标趋同导致人才培养类型单一、学科建设方向不明导致人才培养优势特色不鲜明、课程供给滞后导致人才培养知识结构老化、教学承载乏力导致人才培养载体匮乏、师资队伍相对薄弱导致人才培养质量不高、教育管理行政化导致管理育人能力不强等方面的短板。

(一)培养目标趋同导致人才培养类型单一

培养目标是中西部高校办学理念、办学定位及办学特色的集中凝练和体现,对中西部高校人才培养起着方向引领的重要作用。调查发现,部分高校的人才培养目标呈现出趋同现象,存在着培养目标相似、培养目标模糊、培养目标矛盾等问题。培养目标相似主要表现在:不同类型、不同

层次的学校人才培养目标相似;不同学校的同一专业人才培养目标定位相似。培养目标模糊主要表现为目标表述宽泛,重点不突出,操作性不强,不能明确体现学校的人才培养定位。培养目标矛盾主要体现在目标表述中出现两类或两类以上的人才类型,如:一些高校的人才培养方案中,在人才培养目标板块的文字表述中,既要培养“复合型人才”,同时又要培养“应用型人才”。事实上,不同类型人才需要不同的培养路径,由此延伸出的学科基础、师资保障、课程体系、教学计划及管理制度也存在较大差异。

高校人才培养目标的趋同导致人才培养方案、课程体系、教学计划、评价标准等方面相差无几。因此,培养出来的学生“千人一面”,人才类型单一,缺乏特色。长此以往,必然会导致人才结构失衡,造成同一类型和同一层次的人才过剩。这种脱离社会和学校实际的人才培养方式,也使得高校培养出来的人才难以满足区域经济社会发展的多样化需求。

(二)学科建设方向不明导致人才培养优势特色不鲜明

学科建设是围绕提升学科水平、促进学科发展所做的一系列基础性工作^[6],包括明确学科定位、凝练学科特色、建设师资队伍、开展科学研究、搭建与完善学科平台等。大力抓好学科建设,是夯实人才培养能力的应有之义。

调查发现,中西部高校学科基础能力均值为 3.73,其中,在学科经费方面均值为 3.60,表明在学科基础能力方面,学科经费不足是影响其水平的重要因素。通过访谈,也从侧面印证了这一问题,而这一问题的深层原因在于一些中西部高校学科建设方向不太明确,有限的经费不能够集中使用。这实际上反映了高校在学科建设中对于学科方向定位不准,盲目追求多而全,一些地方高校动辄“学科门类齐全”,导致学科建设缺乏地方特色,未能充分体现不同高校的特点和差异,造成人才培养优势和特色不显著。同时,过于追求门类齐全的学科建设理念,也导致高校在学科建设中出现诸多问题。首先,造成资源分散,有限的资源不能有效和集中利用,导致学科可持续发展后劲不足;其次,使得学术研究缺乏重点,最终导致科研水平降低;最后,低水平重复建设,浪费了原本就并不充裕的资源。国外高水平大学在发展过程中往往并不刻意追求学科门类齐全,而是注重突出学科特色和学科区分度,着力提高学科核心竞争力,并在人才培养中凸显学科核心优势。这是当下中西部高校学科建设过程中比较缺乏的。同时,由于学科建设求全化也导致学科带头人匮乏,学科合作平台建设力度不够等系列问题。

(三)课程供给滞后导致人才培养知识结构老化

课程是根据社会需求、行业发展需要和学科知识体系设置的内容及进程,是实现中西部高校人才培养目标的有效载体。课程作为高等学校教育的核心,直接关系到高校育人的水平和人才的培养质量高低^{[7]159}。课程供给能力是高校开设的课程满足大学生的学习需求和契合经济社会发展需要的能力,包括提供充足的课程数量、优质的课程资源、研究与开发新课程等。

调查发现,中西部高校课程供给能力得分均值仅为 3.35,在 8 项能力维度中得分最低,说明中西部高校课程供给能力十分薄弱。通过访谈发现中西部高校课程供给滞后,如:省级及以上精品课程、教师教材编著的数量相对不足;课程内容更新不及时,课程设置脱离实际;课程体系不够完备,课程设置、课程时间安排和课程考核方式不太合理,非专业性课程、理论性课程比重过高,大大占用了专业知识和专业能力的培养时间,导致学生专业基础和实践能力薄弱。同时,教师自主研发课程的能力有待提升,不少高校开设的课程不能完全满足学生的学习需求,甚至在一些省属重点高校也存在这一现象,优质课程一票难求,通识选修课一个班竟有 118 个学生,这也从侧面反映出课程总体数量不足,优质课程数量偏少的问题。

高质量的课程供给是人才培养目标实现的重要保障。课程供给的滞后不仅不能有效满足经济社会发展的需求,也较难充分地满足学生的个性化学习需要。最终,导致培养的学生视野不开阔,知识结构老化,综合素质不强。

(四)教学承载乏力导致人才培养载体匮乏

教学是人才培养的基本途径,教学承载是指教学载体、教学方法和教学手段有效满足教学需求、支撑人才培养目标实现的能力,涉及教学资源的配置情况、教学需求的满足程度、教学制度建设情况和教学团队整体水平。努力提高教学承载能力是人才培养的基础保障。

调查发现,中西部高校教学承载能力得分均值为 3.55,与中西高校人才培养能力总体水平均值 3.73 有一定差距。进一步访谈发现,一些地方高校,由于办学经费有限,用来购买教学资源 and 教学平台建设的费用捉襟见肘,导致一些高校网络教学资源较缺乏,网络教学平台不能完全满足教学需求,学校图书资源配置落后,教学办公场地不足。同时,由于观念问题,校企合作、校地合作等实践教学平台建设乏力。缺乏校级统筹规划,各专业发展不均衡,各自为政,资源共享和联合创新程度低。教学团队建设相对滞后,地方高校普遍缺乏国家级教学团队。

同时,一些高校教师年龄结构老化,教师教学方法和手段单一。缺少“以培养创新精神和实践能力为重点”^{[7]197}的教学方法变革的积极性,对现代教育技术的使用缺乏有效训练,导致教育技术资源使用效率不高,课堂教学仍以传统的“讲解—接受”模式为主,循规蹈矩,缺乏怀疑和批判精神,学生参与度不高,不利于学生思考能力及创造力的培养。

(五)师资队伍相对薄弱导致人才培养质量不高

教师是人才培养的关键主体,其师德师风、专业水平、队伍结构直接影响人才培养质量。调查显示,中西部高校师资保障能力均值为 3.59,低于中西部高校人才培养能力总体均值水平 3.73,说明中西部高校师资保障水平较低,师资问题是影响中西部高校人才培养能力的重要因素。

首先,教师数量不足。根据教育部印发的《普通高等学校基本办学条件指标(试行)》中最低要求的生师比 18 : 1 来看,部分高校的师资数量还存在较大缺口,不能有效满足教学和学生发展需求,仍需要引进大量的高水平师资。调查发现不少高校严重缺少专职辅导员和教学行政人员,许多新入职教师被要求兼职辅导员和教学行政工作。

其次,教师质量有待提升。调查显示,中西部高校各类杰出人才或国家级教学名师占比相对较低,职称结构和学缘结构不合理,年轻教师中初、中级职称居多,副高及以上职称的教师年龄较大存在教师梯队断层问题。同时,一些高校教师学历结构问题凸显,拥有博士学位的教师数量有限。由于学校办学条件和地理位置的限制,引进外来博士不太容易,本土博士留教人数多,教师队伍近亲繁殖现象较为严重。教师培训机会少,国际化程度低,年轻教师发展空间有限。教师队伍的相对薄弱,使得人才培养质量提升乏力。

(六)教育管理行政化导致管理育人能力不强

管理育人是高校人才培养的重要组成部分,“始终坚持以一流的管理体制为保障,全面深化高等教育内外部管理体制改革的,激发各主体参与活力”^[8]是建设高水平的人才培养体系的内在要求。目前,部分高校教育管理行政化倾向严重。

调查发现,中西部高校管理服务能力得分均值为 3.55,与中西部高校人才培养能力总体均值 3.73 有不小的差距,说明中西部高校管理服务能力水平不高,通过访谈也发现一些学校教育管理制度建设具有明显的行政管理倾向。主要表现为:重管理规制轻服务引导,重强制实施轻激励疏导,重经验管理轻科学管理。在行政管理的逻辑下,师生只能被动接受来自各种管理制度的统一安排,缺少自主参与和表达个人诉求的机会,致使师生参与学校建设和发展的积极性和主动性不高,师生学习和工作的幸福感和获得感不强。

同时,学生管理工作育人能力不强。部分中西部高校的学生管理工作仍然片面强调和重视对学生管理和管制,服务学生发展的意识非常淡薄、能力明显不强;学生管理工作对学生的专业发展和道德成长不能提供有力的专业支撑,学生管理工作的专业化水平亟待提升。因此,必须加强学生管理工作队伍的专业化建设,形成学生管理工作与教学工作协同育人机制,在服务学生中

促进学生个性发展和人格完善。

三、中西部高校人才培养能力的提升

大学区别于其它社会组织的本质特征在于大学的根本使命是“造就一个人,不是撰写一本书”^[9]。因此,中西部高校必须肩负应有的时代使命,坚守提高人才培养能力的要义。中西部高校人才培养能力提升是系统工程,需要统筹考虑中西部高校人才培养的方方面面。

(一)以“六卓越一拔尖”计划为指导,科学定位人才培养目标

培养目标是高校人才培养能力建设的顶层设计,它影响整个人才培养的方向。提升中西部高校人才培养能力,必须要确保培养目标的科学性和合理性。2018年10月,教育部联合多部门印发《教育部关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见》等系列文件,决定实施“六卓越一拔尖”计划2.0。该计划由六个卓越人才教育培养计划和一个拔尖人才培养计划组成。该计划旨在更大的范围内、以更高的质量标准,培养我国经济社会发展需要的各类卓越拔尖人才,以期推动我国各级各类高校本科教育教学向一流迈进,支撑国家“双一流”建设,推动我国高等教育强国建设^[10]。

“六卓越一拔尖”计划2.0的实施具有重要的战略意义,它是对我国当前高等教育发展质量的重新定位,是对我国高等教育育人质量的全面提升,也是推进我国当前高等教育人才培养体制改革,促进高校育人机制创新的重要抓手,它为我国中西部高校人才培养目标定位提供了重要指向。中西部高校应明晰自身优势和特色,紧扣国家和地方经济社会发展需求,科学定位学校人才培养的目标;始终坚持把立德树人作为育人根本任务,始终坚持把思想政治教育贯穿高校人才培养的全过程,根据培养目标优化人才培养方案、学科专业设置、课程教学体系建设、教育资源配置等系列问题,不断提升中西部高校人才培养能力,全面提高人才培养质量。

(二)以服务区域经济社会发展为宗旨,合理规划高校学科专业建设

在高校中,学科是专业的基础,专业是学科的运用^[11]。一门学科下面往往可以下设多个专业,一个专业既可以由一个学科独立支撑,也可以由多门学科来共同支撑。一般而言,高校专业建设的动力较为单一,主要是由社会需要推动,但是,高校学科建设的动力来源广泛,这种动力有时是源于社会的需要,有时是源于高校研究者和研究团队的兴趣和所关注的领域。

中西部高校学科专业建设应在继承与发展的基础上合理规划布局。首先,是对传统优势学科的继承。这些学科往往呈现出显著的地缘特征和学校历史文化特征,具有一定的优势和特色,是一所学校个性与内涵的彰显。其次,服务国家和地方经济社会发展需求。高水平、高层次大学重点对接国家重大战略需求,一般地方高校应面向地方,为地方经济社会发展提供支持和服务。因此,在学科专业设置和建设上,重点在于培养地方经济社会发展需要的各类人才。相关研究表明,在现代企业所需人才中,研发人员约2%,开发人员约13%,技术支撑人员约35%,安装、调试、维护人员约50%。研发、开发人员属学术型人才,安装、调试、维护人员属职业技术人才,技术支撑人员属应用型人才。由此可见,经济社会发展既需要学术型人才、职业技术型人才,又需要应用型人才。因此,中西部高校学科专业建设要精准把握区域经济社会发展所需人才的类型和特征,据此来优化学科专业,服务区域经济社会发展。

(三)以培养学生创新能力为目标,不断提升课程供给水平

当前,我国经济发展方式已发生重大转变,这导致社会对人力资源的需求也逐渐改变。随着我国创新驱动发展战略的进一步推进、开放型经济水平的不断提升,这些因素都直接或间接导致劳动力市场对人力资源的基本素养和类型层次提出了新的更多样化、更高的需求^[12],实践能力和创新精神愈发成为人才的核心素养。中西部高校要适应经济社会发展趋势,优化课程体系和教学内容,不断提升课程供给水平,满足学生多样化的学习需求和促进学生个性化发展,及时将

体现学科前沿、行业发展的新内容注入到课程体系之中。不断充实课程数量、优化课程结构、提高课程质量是中西部高校实现人才培养目标,培养学生创新能力的内在要求。

中西部高校要围绕学科发展前沿和经济社会发展新趋势,不断增加和更新课程内容,满足学生个性化学习需求。重视跨学科课程开发,增强课程的广度和深度,打破学科、专业和院系壁垒,多学科、多院系协同育人;重视科学研究成果的课程化,促使科研成果向教学资源转化,不断提升课程内容的前沿性和创新性。积极主动加强高校与社会、企业的沟通与合作,通过产学研联动等方式推进高校与行业共同参与课程开发,引导广大学生积极参与其中,使学生得到全方位锻炼,培养学生的实践能力和创新能力。优化课程考核方式,更加注重过程性评价和表现性评价,回归“评价的育人本质”^[13],突出学生创新思维和实践能力的培养和考核,进一步激发学生学习的积极性和自主性。

(四)以完善协同育人和实践教学机制为抓手,不断提高教学承载能力

长期以来,国家非常重视对中西部高校资源投入和政策优惠,但“当前国家中西部高等教育投入与实际需求的契合度较低、区域内部的均衡度较差、投入效益不高”^[14],加上部分高校办学观念僵化、管理机制落后和地域位置局限内生动力不足严重阻碍了自身的长远发展。

中西部高校要加强开放办学,联动政府、高校、社会机构和企业的力量,完善学科实践平台和教学平台,健全高校与社会力量协同育人机制,拓展人才培养的空间和载体。实施产学研融合发展,促进协同育人。中西部高校必须立足于服务区域经济社会发展,并通过服务区域经济社会发展反哺高校教学和科研工作,提升人才培养能力。

同时,中西部高校要强化实践教学机制与实践教学团队建设。建立并完善“学校-学院-学生”三级实践教学质量监控机制和教学督導體系,层层落实目标责任,科学考评实践教学质量,努力提升学生实践能力。探索在实践教学中推行本科生导师制,使学生能够更加深入地触摸和感知自己感兴趣的专业领域的发展脉搏,从而激发学生主动学习的内生动力,培养学生乐于探究、勇于探究的兴趣,不断提升学生的创新精神和实践能力。实践教学团队是“从事相同实践教学任务和具有相近科研方向的教师,以一定的实践教学目标为导向,以一定的实践教学理念和方法为指导,相互协作,共同参与实践教学或科研活动所形成的组织”^[15],它担负着“不断创新教育理念和实践教学模式,推进学校实践教学改革,提升学校实践教学质量”的重要任务^[16]。中西部高校要以实践教学为中心组建实践教学团队,积极探索实践教学改革,不断提高实践教学质量。

(五)以内培外引为手段,多途径加强师资队伍建设

首先,注重“外引”人才。中西部高校应补齐在经济待遇上的短板,着重探索通过“理念引才”“平台引才”“柔性引才”等方式,不断壮大师资队伍总量。第一,注重“理念引才”。中西部高校要解放思想,更新发展理念,树立“人才立校”“人才强校”的观念;在人事管理上要牢固树立并坚守“尊重知识”“尊重人才”的理念,在教师评价机制上打破“论资排辈”的思想,以工作实绩作为依据。建立健全人才选拔机制、使用机制、培育机制、激励机制,充分激发人才活力,促使更多优秀人才脱颖而出^[17]。第二,用好“平台引才”。充分利用国家级协同创新中心、各类重点实验室等科技创新平台,吸引高层次人才、聚集高层次人才、培育高层次人才,根据学校学科建设发展目标和师资队伍建设规划,落实好人才引进规划,加大对高层次人才和急缺专业人才的引进力度,将人才资源用在最急需和最关键的地方。第三,加强“柔性引才”。采用高薪聘请、短期交流、科研合作攻关等多种方式,宽口径多方位地引进高校紧缺人才。建立兼职教师制度,发挥兼职教师队伍对于高校发展的积极作用。积极吸纳社会、行业、企业的人力资源为学校教育服务,提高人才培养质量。特别是一些实践教学要求较高的专业,可从企业聘用技术骨干作为学校的兼职教师,以满足实践教学需要。

其次,注重“内培”人才。第一,注重学术梯队培育。加大对学科带头人、青年骨干教师的选

拔和培养,依托高校重点学科、研究基地和重点实验室积极进行自主培养。第二,强化教师专业素质。一方面支持本校教师在职攻读博士学位,着力提升教师学历层次;另一方面健全教师研修制度,拓宽教师培训渠道,定期组织教师进修。充分发挥高校对口支援工程对师资队伍建设的引领和帮带作用,多举办专家讲座,开拓教师眼界,多途径提升师资队伍质量^[17]。

(六)以管理育人文化建设为保障,不断提升管理育人水平

高校文化建设是一项基础性、战略性和前瞻性的工作,是高水平大学发展战略的重要组成部分。与刚性的政策制度规定相比较,文化建设为大学的发展提供了更为长久、更为有效的动力支持。中西部高校应注重加强管理育人文化建设,把文化融贯到学校管理的全过程,并能够在日常教育教学和管理工作中自觉践行,从“以学生为中心”“以师生为主体”的理念出发,积极、主动地关注学生、教师的合理诉求,满足师生的正当发展需要,转变管理乃至管制的传统模式,强化服务学生、服务教育教学的意识,不断提高服务的专业化、科学化水平,从服务学生生活到服务学生学习,切实践行服务育人、管理育人的理念,建构新型大学管理文化生态。

同时,完善管理人员选拔机制与培训机制,着力提高管理人员专业水平。要优化管理人员队伍结构,选拔思想先进、富有管理才能、锐意创新的人才充实高校管理队伍;加强现代化管理理念和信息化管理的培训,激发中西部高校管理队伍的活力。

建立健全教师参与机制,进一步明确管理职责。一方面要畅通教师参与管理的途径和渠道,进一步增强教师的自主权,使教师在涉及教育教学等问题的处理上具有充分的建议权、监督权和决策权;另一方面,要明确划定职能部门和院系管理人员的职责范围,确保各职能部门各司其职,形成良好的责任联动机制。

参考文献:

- [1] 中办国办印发《关于深化教育体制机制改革的意见》[N]. 人民日报,2017-09-25(1).
- [2] 教育部. 关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见[EB/OL]. (2018-09-17)[2020-09-27]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/201810/t20181017_351887.html.
- [3] 把思想政治工作贯穿教育教学全过程开创我国高等教育事业发展新局面[N]. 人民日报,2016-12-09(1).
- [4] 辞海编撰委员会. 辞海[M]. 第六版缩印本. 上海:上海辞书出版社,2010.
- [5] 王通讯. 人才理论的高层次系统创新[J]. 当代贵州,2013(3):65.
- [6] 刘光成,唐贤清. 一流学科建设与人才培养如何实现协同互动[J]. 湖南师范大学教育科学学报,2019(18):124-125.
- [7] 李森. 现代教学论纲要(修订版)[M]. 北京:人民教育出版社,2018.
- [8] 胡万山. 建设高水平人才培养体系的核心价值及可行路径[J]. 黑龙江高教研究,2019(8):29-32.
- [9] 张士强. 提高人才培养能力:地方高水平大学建设之要义[J]. 中国高教研究,2017(11):30-35.
- [10] 林健. 面向“六卓越一拔尖”人才培养的挑战性学习[J]. 清华大学教育研究,2020(2):45-58.
- [11] 刘献君. 应用型人才培养的观念与路径[J]. 中国高教研究,2018(10):6-10.
- [12] 钟秉林. 人才培养模式改革是高等学校内涵建设的核心[J]. 高等教育研究,2013(11):71-76.
- [13] 李森,郑岚. 促进质量提升的课堂教学评价改革[J]. 课程·教材·教法,2019(12):56-62.
- [14] 周海涛,胡万山. “双一流”建设背景下中西部高校发展的机遇、问题与对策[J]. 高校教育管理,2019(6):19-25.
- [15] 赵铮. 关于加强高校思想政治理论课教学团队建设的若干思考[J]. 思想理论教育导刊,2014(2):76-78.
- [16] 马廷奇. 高校教学团队建设的目标定位与策略探析[J]. 中国高等教育,2007(11):40-42.
- [17] 汪俊,张建军. 新疆边远地区高校师资队伍建设思考[J]. 教育评论,2016(5):127-130.

责任编辑 曹 莉

网 址:<http://xbbjb.swu.edu.cn>