

锦成说

2019年B刊

JINCIN TALK

29
期

从数据视角解析 师范类专业认证

2019年大学生就业质量前瞻！

2019年高校毕业生人数达到834万人，超越
2018年的820万人。

教育部：启动一流本科专业建设“双万计划”

双万计划，是指教育部以建设面向未来、适应需求、引领
发展、理念先进、保障有力的一流专业为目标。

从数据视角解析师范类专业认证

师范类专业认证是专门性教育评估认证机构依
照认证标准对师范类专业人才培养……





卷首

每个人一生的学习机会，远不止苦读寒窗的十几年，漫长的人生旅程，总有一些力量牵引着你，不断汲取新的知识，打开通往新世界的阀门。

自 1995 年的 4 月 23 日起，世界读书日这个充满仪式感的日子也历经了二十余年，最初的目的是推动更多的人去阅读，然而在数码电子遍地盛开的时代，大多数人难以从显示屏移到纸质书籍上，一年累计下来读的书屈指可数，在各种休闲娱乐充斥生活的情况下，纸质的书籍被人翻阅的几率低的可怜。

《奇葩说》中毕业于哈佛大学法学系的辩手詹青云，每次看她与对方辩手的精彩对决，总会被她侃侃而谈的言论所吸引，倒不是惊叹于她的观点有多么新颖，而是她在普通的观点中，都能够利用书中的精彩语段去支撑。如果没有海量阅读的储备，根本难以在辩论场上信手拈来，这种知识面的广度不是凭想象而来的，而是一点一滴的积累，才让丰富的知识储备为自己的人生增添光彩。

听过这样一句话，你曾经读过的书，总有一天会以另一种方式反哺给你，即使谆谆教诲时时在耳畔回荡，却依然无法付诸行动。就像听过很多大道理，依然过不好这一生，是一样的。

相比古代的匡衡即使凿壁借光也要读书学习。我们在舒适的空间，开着明亮的白炽灯，感受着周围静谧的气息，却依然不愿拿起手中的书本沉淀下来翻阅几下，对比之下，不免觉得有些惭愧。

世界首富比尔盖茨几十年来从未停止学习的脚步，每周至少看两本书是他学习的目标。李嘉诚那么成功的人士，也会害怕自己落伍，每天晚饭后看英文电视和临睡前看书阅读。

读书会带给人更多的思考，那些成功人士，每天要做无数战略决策，他们的深谋远虑并不是凭空产生，而是读书给了他们更开阔的思路。

为什么那些闻名遐迩的成功人士都有时间读书，而我们却总是不能从屏幕上移到书页上？

人的成功绝非偶然，中国超过 14 亿人口，可拥有精彩人生的却不足 1%，余下 99% 的人，大多都在为生存而焦头烂额，对宏伟目标的想象，仿佛与自己毫无关联。

10 月，夏季已经接近尾声，少了些撩人的热浪，多了些温凉的舒爽，开学季已经到来，在这个秋高气爽的日子，最适合打开一本书，平静焦躁的心情，在文字的世界里徜徉，跳出生活的桎梏，让思绪延伸到无涯的天际。

CONTENTS | 目录

P06 · 本期聚焦

- 重磅！2019年大学生就业质量前瞻！资本寒冬使就业难度攀升 06
- 教育部：启动一流本科专业建设“双万计划” 14
- 从数据视角解析师范类专业认证 20



P24 · 热点追踪

- 大学生“慢就业”成常态？网友：我们“不啃老”，只是“错峰求职” 24
- 毕业生暑期整容成热潮，颜值真的能成为就业的“砝码”？ 28
- 高校学生成绩不合格被“清退”？“宽进严出”或将成为教育新趋势 32



P36 · 数据视角

- QS 排行榜上的年轻名校是如何快速崛起的？ 36
- 重磅！2019 中国大陆最具创新力大学百强榜发布 42
- IT 行业平均工资超 14 万！未来职场到底需要什么样的人才？ 48



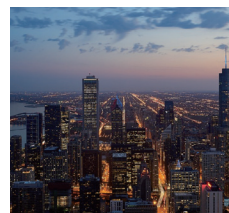
P51 · 教育思享

- 为什么越是精英的大学，越推崇人文学科？ 51
- 世界顶尖大学沿用的书院制，为何会让现代高校竞相效仿？ 55
- 读大学到底值不值？这是我听过最好的答案 60
- 人工智能时代，未来的高等教育和人才培养有何种趋势？ 64



P68 · 生涯就业

干货 如何设计一堂有趣又有料的就业指导课？	68
干货 “人职”匹配的困境与突破	74
就业新形势下，高校如何开展就业教育，培养学生正确就业观？	78
学历越来越贬值？毕业生的市场价值竟是这样估算的……	82



P86 · 高校管理

干货 教练技术在学生工作中的应用	86
本科教育基因有哪些特征？专家这样说……	92
高校管理又引入“新神器”？网友：日行八万里， 也逃不出校长的手掌心……	97
人工智能时代，教师的角色与素养有哪些？	100
高校学费上涨引争议，大学的学费该如何定价？	103



P105 · 公司介绍

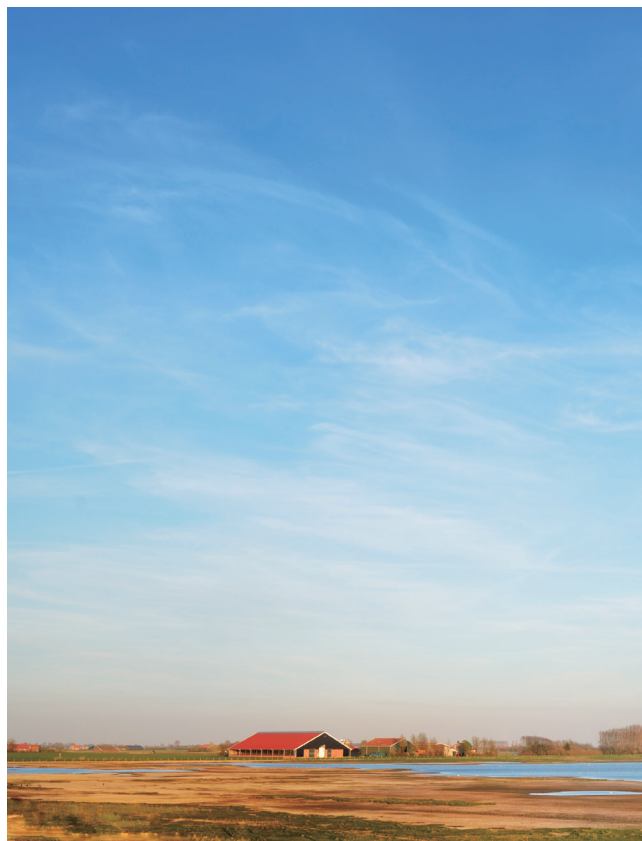
新锦成简介	105
“新锦成”官方微信号	107





重磅！ 2019 年大学生就业质量前瞻！ 资本寒冬使就业难度攀升

文 / 新锦成研究院



2019 年作为一个特殊的年份，是新中国成立 70 周年，也是第一个百年奋斗目标的关键之年。然而，2019 年的国内外形势却是扑朔迷离，资本寒冬又使很多企业步入窘境，一波未平一波又起的裁员潮，使就业寒意在此炎热的夏季持续来袭。本以为毕业后不用备受考试和成绩的折磨，但未来的考验却比想象中大的多。

根据教育部发布的信息，2019 年高校毕业生人数达到 834 万人，超越 2018 年的 820 万人，经济形势和就业人数带给就业的双重压力，使 2019 年成为最难就业年，“活下去”简单的三个字便成为了萦绕在社会人心头的主题。在如此形势下，如何使毕业生更好更快的就业？这对高校人才培养提出了更高的要求。就业质量和人才培养质量有密切的关系，通过毕业生就业情况来评估人才培养质量越来越受到重视，在市场经济环境下，人才培养的反馈和指导作用已经越来越突出。

最近，《2019 中国大学生就业质量研究》即将出炉，作为专注于高校人才培养与就业领域的第三方数据机构，这是新锦成研究院连续 5 年针对全国高校毕业生就业质量进行调查。该报告是新锦成对全国 2018 届高校毕业生毕业三个月后就业情况的研究成果。

本文从不同学历、不同专业就创业情况以及大学生对人才培养的评价等方面选取部分调研成果，为大家清晰的展示 2018 届毕业生就业质量的情况。

01 | 各学历毕业生 就业质量

1. 各学历毕业生就业率

硕士就业率最高，本科就业率不足九成

2018 届硕士毕业生就业率（92.68%），专科毕业生就业率（92.32%），本科毕业生就业率（87.67%）。2018 届硕士毕业生就业率略低于 2017 届（92.75%），高于 2016 届（90.66%）；2018 届专科毕业生就业率高于 2017 届（90.29%）和 2016 届（90.50%）；2018 届本科毕业生就业率略高于 2017 届（87.03%）和 2016 届（85.76%）。



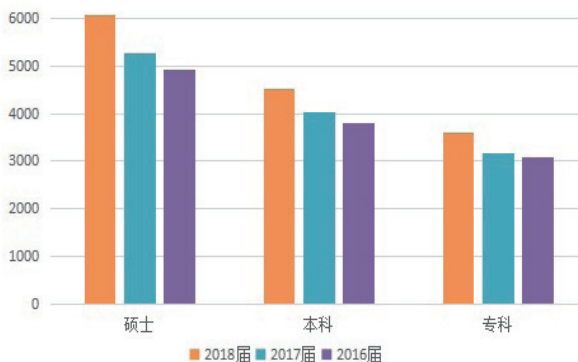
2016-2018 届不同学历毕业生就业率（单位：%）

2. 各学历毕业生平均月薪

硕士毕业生薪酬稳居第一

近三年来，毕业生平均月薪与学历呈正相关，学历越高，毕业生平均月薪越高。

硕士毕业生平均月薪最高（4929 元、5270 元、6066 元），其次是本科毕业生（3797 元、4041 元、4510 元），第三是专科毕业生（3081 元、3181 元、3606 元）。2016-2018 届各学历毕业生平均月薪呈逐年上升趋势。



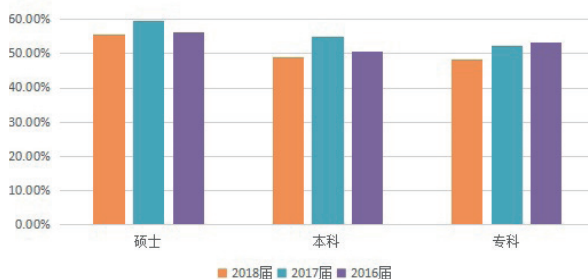
2016-2018 届不同学历毕业生平均月薪（单位：元）

3. 各学历毕业生就业满意度

硕士毕业生就业满意度最高

2018 届硕士毕业生就业满意度最高（55.66%），其次是本科毕业生（49.06%），第三是专科毕业生（48.17%）。2018 届硕士毕业生就业满意度低于 2017 届（59.56%）和 2016 届（56.43%）；2018 届本科毕业生就业满意度低于 2017 届（55.04%）和 2016 届（50.70%）；2018 届专科毕业生就业满意度低于 2017 届（52.44%）和 2016 届（53.39%）。从整体来看，2018 届就业满意度低于 2017 届和 2016 届。

2018 年下半年以来，受经济下滑形势的影响，企业用工规模迅速减少，致使很多毕业生在就业市场处于被动地位，不得不选择与内心期许相差很大的工作。

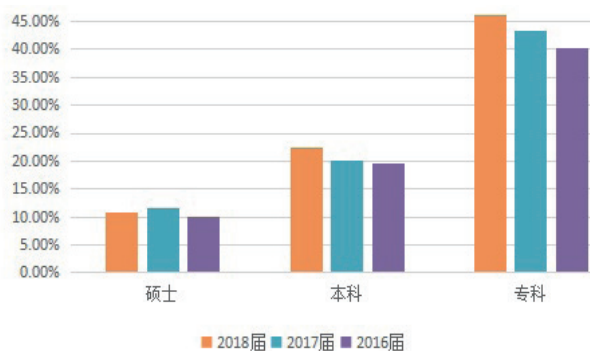


2016-2018 届不同学历毕业生就业满意度（单位：%）

4. 各学历毕业生离职率

硕士毕业生工作稳定性高

2018 届硕士毕业生离职率最低（10.68%），其次是本科毕业生（22.43%），离职率最高的是专科毕业生（46.07%）。2018 届硕士毕业生的离职率低于 2017 届（11.63%），高于 2016 届（10.00%）；2018 届本科毕业生离职率高于 2017 届（20.06%）和 2016 届（19.64%）；2018 届专科毕业生离职率高于 2017 届（43.43%）和 2016 届（40.26%）。本科毕业生和专科毕业生的离职率均呈逐年上升趋势。



2016-2018 届各学历毕业生离职率（单位：%）

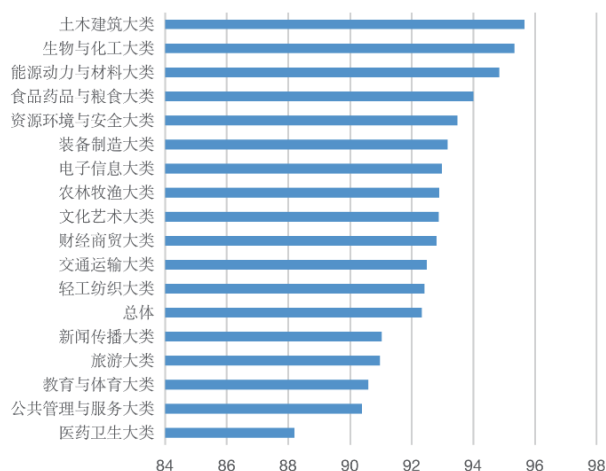
02 | 本 / 专科主要专业 大类 / 学科门类毕 业生就业质量

(一) 专科毕业生就业率和平均月薪

1. 专科主要专业大类 / 学科门类毕业生就业率

土木建筑大类毕业生就业率最高

2018届土木建筑大类(95.66%)、生物与化工大类(95.32%)、能源动力与材料大类(94.83%)、食品药品与粮食大类(94.00%)、资源环境与安全大类(93.48%)、装备制造大类(93.17%)、电子信息大类(92.98%)、农林牧渔大类(92.89%)、文化艺术大类(92.88%)、财经商贸大类(92.81%)、交通运输大类(92.48%)及轻工纺织大类(92.41%) 12个专业大类的专科毕业生就业率高于平均水平(92.32%)。

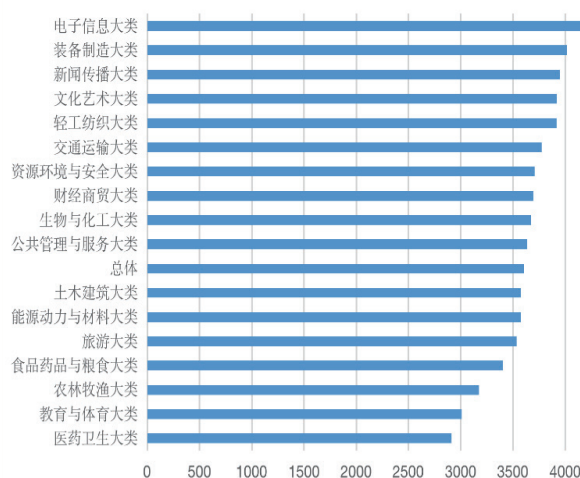


2018届专科毕业生各专业大类 / 学科门类就业率 (单位: %)

2. 专科主要专业大类 / 学科门类毕业生平均月薪

电子信息大类薪酬最高

2018届电子信息大类(4151元)、装备制造大类(4018元)、新闻传播大类(3950元)、文化艺术大类(3922元)、轻工纺织大类(3918元)、交通运输大类(3773元)、资源环境与安全大类(3707元)、财经商贸大类(3697元)、生物与化工大类(3674元)和公共管理与服务大类(3636元) 10个专业大类的专科毕业生平均月薪高于平均水平(3606元)。



2018届专科毕业生各专业大类 / 学科门类平均月薪 (单位: 元)

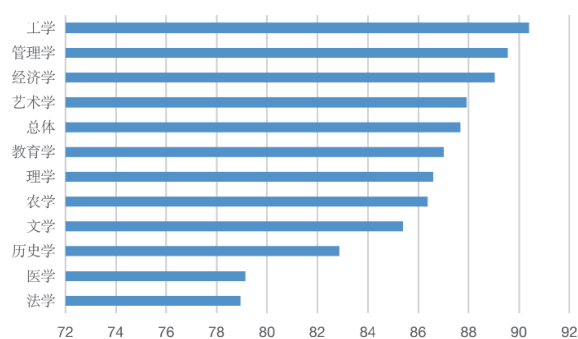


（二）本科毕业生就业率和平均月薪



1. 本科主要专业大类 / 学科门类毕业生就业率 工学类毕业生就业率最高

2018届工学(90.40%)、管理学(89.55%)、经济学(89.03%)、艺术学(87.92%) 4个学科门类的本科毕业生就业率高出平均水平(87.67%)。

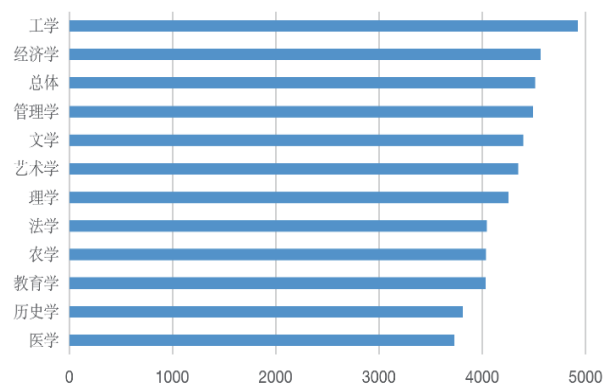


2018届本科毕业生各专业大类 / 学科门类就业率 (单位: %)



2. 本科主要专业大类 / 学科门类毕业生平均月薪 工学类毕业生薪酬最高

2018届工学(4925元)、经济学(4563元) 2个学科门类的本科毕业生平均月薪高出平均水平(4510元)。



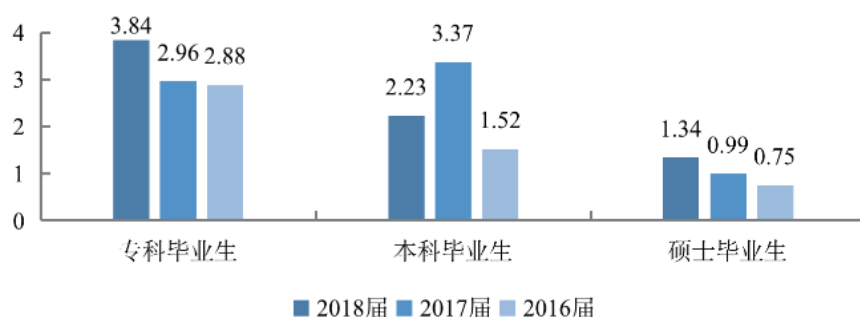
2018届本科毕业生各专业大类 / 学科门类平均月薪 (单位: 元)

03 | 自主创业 基本情况

1. 不同学历毕业生自主创业比例

硕士毕业生创业比例最低

2018届专科毕业生的自主创业比例最高（3.84%），其次是本科毕业生（2.23%），第三是硕士毕业生（1.34%）。2018届专科毕业生自主创业比例分别比2017届、2016届（2.96%、2.88%）高0.88个百分点、0.96个百分点；2018届本科毕业生自主创业比例比2017届（3.37%）低1.14个百分点、比2016届（1.52%）高0.71个百分点；2018届硕士毕业生自主创业比例分别比2017届、2016届（0.99%、0.75%）高0.35个百分点、0.59个百分点。

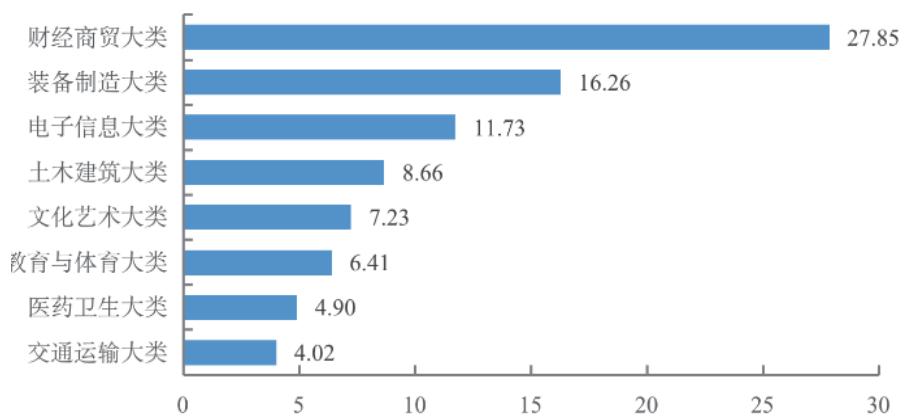


2016-2018届不同学历毕业生自主创业比例（单位：%）

2. 不同学历创业毕业生专业大类 / 学科门类分布

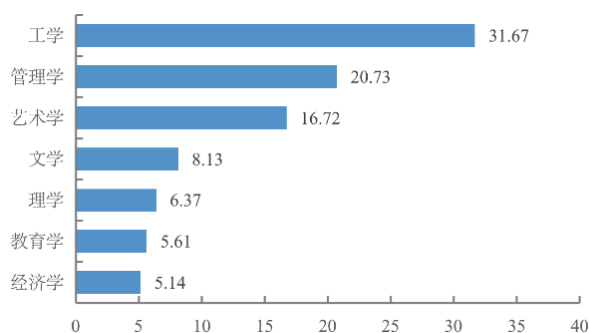
本科工学类和专科财经商贸类毕业生创业比例最大

专科：2018届创业专科毕业生比例最大的专业大类是财经商贸大类（27.85%），其次是装备制造大类（16.26%），第三是电子信息大类（11.73%）。



2018届创业专科毕业生的主要专业大类分布（单位：%）

本科：2018 届创业本科毕业生比例最大的学科门类是工学（31.67%），其次是管理学（20.73%），第三是艺术学（16.72%）。

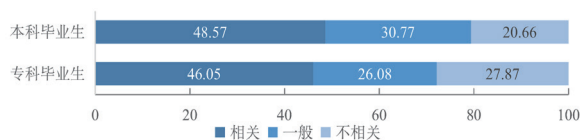


2018 届创业本科毕业生的主要学科门类分布（单位：%）

3. 不同学历创业毕业生创业与专业相关度

本科高于专科

2018 届创业本科毕业生创业领域与所学专业相关度（48.57%）高于专科毕业生创业领域与所学专业相关度（46.05%）。

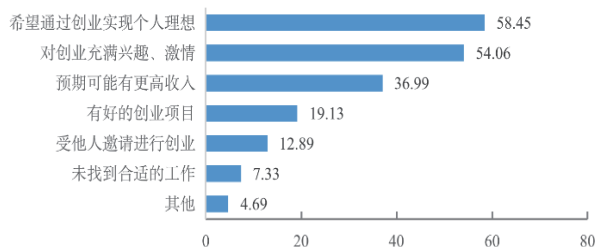


2018 届不同学历创业毕业生的创业与专业相关度（单位：%）

4. 不同学历创业毕业生创业动机

实现个人理想成为创业最主要动机

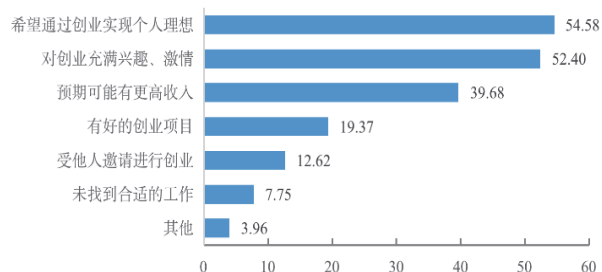
专科：2018 届创业专科毕业生的最主要创业动机是“希望通过创业实现个人理想”（58.45%），其次是“对创业充满兴趣、激情”（54.06%），第三是“预期可能有更高收入”（36.99%）。此外，因“未找到合适的工作”而选择创业的专科毕业生占 7.33%。



2018 届创业专科毕业生的创业动机（单位：%）



本科：2018 届创业本科毕业生的最主要创业动机是“希望通过创业实现个人理想”（54.58%），其次是“对创业充满兴趣、激情”（52.40%），第三是“预期可能有更高收入”（39.68%）。此外，因“未找到合适的工作”而选择创业的本科毕业生占 7.75%。



2018 届创业本科毕业生的创业动机（单位：%）



1. 各学历毕业生对母校满意度

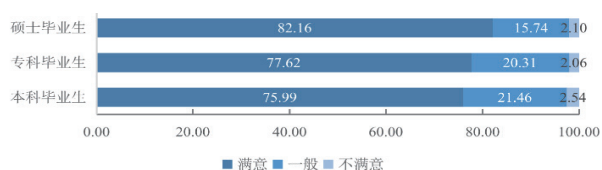
2018 届硕士毕业生对母校满意度最高（86.83%），其次是专科毕业生（83.80%），第三是本科毕业生（83.55%）。



2018 届不同学历毕业生对母校满意度（单位：%）

2. 各学历毕业生对教育教学满意度

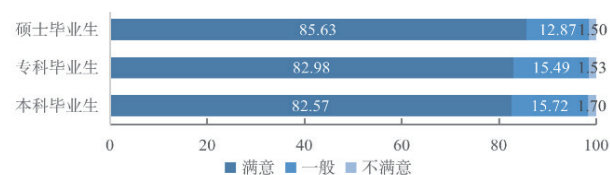
2018 届硕士毕业生对教育教学的满意度最高（82.16%），其次是专科毕业生（77.62%），第三是本科毕业生（75.99%）。



2018 届不同学历毕业生对教育教学满意度（单位：%）

3. 各学历毕业生对任课教师满意度

2018 届硕士毕业生对任课教师总体满意度最高（85.63%），其次是专科毕业生（82.98%），第三是本科毕业生（82.57%）。

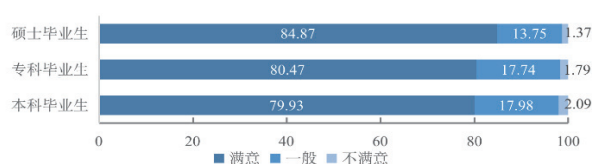


2018 届不同学历毕业生对任课教师总体满意度（单位：%）

04 | 各学历毕业生对母校人才培养的评价

4. 各学历毕业生对任课教师教学态度满意度

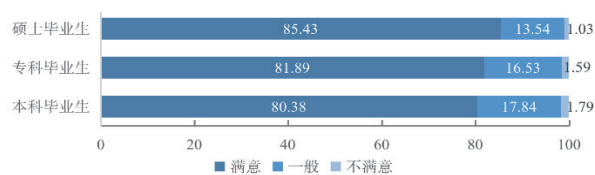
2018 届硕士毕业生对任课教师教学态度满意度最高（84.87%），其次是专科毕业生（80.47%），第三是本科毕业生（79.93%）。



2018 届不同学历毕业生对任课教师教学态度满意度（单位：%）

5. 各学历毕业生对任课教师教学水平满意

2018 届硕士毕业生对任课教师教学水平满意度最高（85.43%），其次是专科毕业生（81.89%），第三是本科毕业生（80.38%）。

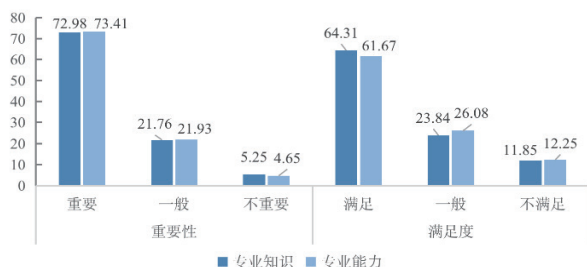


2018 届不同学历毕业生对任课教师教学水平满意度（单位：%）

05 | 各学历毕业生的专业素质评价

1. 专科

2018 届专科毕业生中，72.98% 的人认为大学所获得的专业知识对其工作 / 学习极为重要，64.31% 的人认为大学所获得的专业知识能满足其工作 / 学习的需求；73.41% 的人认为大学所获得的专业能力对其工作 / 学习极为重要，61.67% 的人认为大学所获得的专业能力能满足其工作 / 学习的需求。

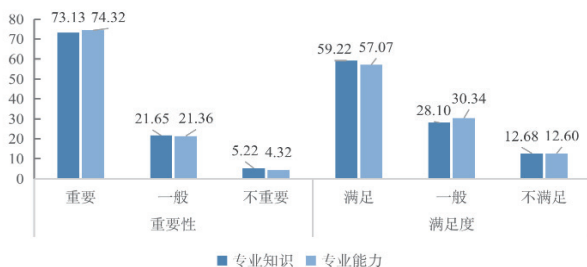


2018 届专科毕业生对专业素质的评价 (单位: %)

注: 图中比例数字均四舍五入保留两位小数, 因此重要 (满足)、一般、不重要 (不满足) 的比例之和可能不正好等于 100.00%, 有微小差异。

2. 本科

2018 届本科毕业生中，73.13% 的人认为大学所获得的专业知识对其工作 / 学习极为重要，59.22% 的人认为大学所获得的专业知识能满足其工作 / 学习的需求；74.32% 的人认为大学所获得的专业能力对其工作 / 学习极为重要，57.07% 的人认为大学所获得的专业能力能满足其工作 / 学习的需求。



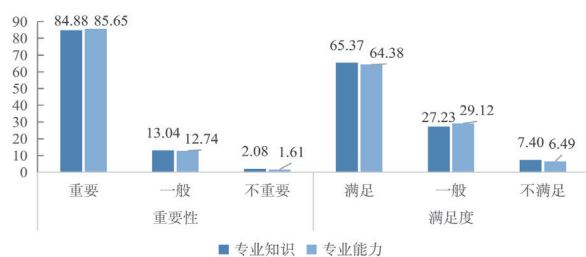
2018 届本科毕业生对专业素质的评价 (单位: %)

注: 图中比例数字均四舍五入保留两位小数, 因此重要 (满足)、一般、不重要 (不满足) 的比例之和可能不正好等于 100.00%, 有微小差异。



3. 硕士

2018 届硕士毕业生中，84.88% 的人认为大学所获得的专业知识对其工作 / 学习极为重要，65.37% 的人认为大学所获得的专业知识能满足其工作 / 学习的需求；85.65% 的人认为大学所获得的专业能力对其工作 / 学习极为重要，64.38% 的人认为大学所获得的专业能力能满足其工作 / 学习的需求。



2018 届硕士毕业生对专业素质的评价 (单位: %)

注: 图中比例数字均四舍五入保留两位小数, 因此重要 (满足)、一般、不重要 (不满足) 的比例之和可能不正好等于 100.00%, 有微小差异。

2018 届毕业生就业率, 就业满意度和人才培养等方面的调研数据, 可为高校不断深化教育教学改革、优化学科专业结构、改进人才培养模式、提高人才培养质量等方面的工作提供数据参考和依据。

教育部：启动一流本科专业建设“双万计划”

文 / 新锦成研究院 张景岫

何为“双万计划”？

双万计划，是指教育部以建设面向未来、适应需求、引领发展、理念先进、保障有力的一流专业为目标，实施一流专业建设，建设一万个国家级一流专业点和一万个省级一流专业点。

“双万计划”的建设将面向各类高校，不同类型的普通本科高校都可建设一流本科专业，鼓励分类发展、特色发展；面向全部92个本科专业类，分年度开展一流本科专业点建设；突出示范领跑，建设新工科、新医科、新农科、新文科示范性本科专业，引领带动高校优化专业结构、促进专业建设质量提升；分“赛道”建设，中央高校、地方高校名额分列，向地方高校倾斜，同时鼓励支持高校在服务国家和区域经济社会发展中建设一流本科专业。

另外，该计划分“两步走”实施，报送的专业第一步被确定为国家级一流本科专业建设点；教育部组织开展专业认证，通过后再确定为国家级一流本科专业。

在建设方式上，教育部要求，国家级一流本科专业建设工作分三年完成，每年3月启动，经高校网上报送、教育主管部门或高校提交汇总材料、高等学校教学指导委员会提出推荐意见等，确定建设点名单，当年10月公布结果。

省级一流本科专业建设方案由各省教育行政部门制订，按照建设总量不超过本行政区域内本科专业布点总数的20%，分三年统筹规划，报教育部备案后与国家级一流专业建设同步组织实施。

每年9月底前，各省教育行政部门将本年度省级一流本科专业建设点名单报教育部，当年10月与国家级一流本科专业建设点名单一并公布。

入选省级一流本科专业建设点的专业，如同时入选国家级一流本科专业建设点，按照国家级一流本科专业建设点公布。空出的省级一流本科专业建设点名额可延至下一年度使用。各高校报送的专业应当定位明确，服务面向清晰，适应国家和区域经济社会发展需要，符合学校发展定位和办学方向。

教育部和省级教育行政部门加强对计划实施过程跟踪，对于建设质量不达标、出现严重质量问题的专业建设点予以撤销。

一流本科专业如何建设？

以美国为代表的发达国家对于本科教育改革的重视，也是近年来我国高校大力推进本科教育的一个理由和参照。以1998年《重塑本科教育：美国研究型大学的蓝图》的发布为标志，美国顶尖研究型大学对于本科教育改革的探索一直没有停止。近年，哈佛大学再推“通识教育改革”，麻省理工学院启动“新工程教育转型”，杜克大学实施“跨学科教学战略”，斯坦福大学发布了“斯坦福2025计划”，其他还有很多。

纵观美国高校的本科教育改革，最显著的特点就是改革以学校为单位，本科教育改革由大学自己负责，彰显学校特色；此外，本科教育改革强调本科教育的整体性，改革一般不会具体到本科专业点。与美国相比，我国高等教育体制有根本不同，政府不可能将本科教育改革的自主权完全交给高校自己。但在我国高等教育重点建设的历史上，由中央政府或教育部主导的改革大多聚焦于大学或学科的层面，很少深入到本科专业点的建设（部分省份会有“品牌专业”或“重点专业”的计划）。这绝非是政策的失误，而是有其合理性。

（一）评价标准

从相关政策实施经验来看，无论早期的重点大学和重点学科建设，还是当前的一流大学和一流学科建设，政府都会根据一定的评价标准遴选出“建设高校”和“建设学科”。相比之下，一流本科教育或一流本科专业很难找出某个权威的评价标准来遴选建设高校，当然事实上也不适宜搞一流本科教育建设高校。现在，“双万计划”以“本科专业点”为建设单位，面向各类本科高校和所有本科专业进行一流本科专业的遴选和认证。成效如何或许尚待观察。

但实践表明，对于重点（一流）大学和重点（一流）学科，政府以财政资助作为政策工具，以学术评估作为杠杆，由于存在相对明确的评价指标，建设容易取得成效。相比之下，本科专业指向“人的培养”，强调个性与特色，无论同类专业还是不同类专业，均缺乏可比性，不适宜进行竞争性遴选。选优式的建设容易引发非预期的社会与教育后果。

由于无论理论上还是实践中对什么是一流本科专业均缺乏科学的评价标准，此次的一流本科专业建设只能由行政部门主导，通过有组织有计划的申报，先筛选后认证。

根据《通知》，“报送专业需具备的条件：1. 专业定位明确；2. 专业管理规范；3. 改革成效突出；4. 师资力量雄厚；5. 培养质量一流。”这5个条件不能说不重要，但由于标准模糊、条件的可比性差，实践中操作起来更多只能靠主观评价。

在缺乏科学的本科专业评价标准，无法有效识别哪个专业是“一流”本科专业点的情况下，试图通过一流本科专业建设的“双万计划”来推进一流本科教育建设很可能会“心有余而力不足”。由于时间过短（3年）、规模过大（20 000个左右），最终只能是政府以自身的权威有计划地为部分高校的部分本科专业

进行“贴牌”。3年后，即便按照政府的规划，圆满完成了确定一万个左右“国家级一流本科专业点”和一万个左右“省级一流本科专业点”的建设目标，但可能无法真正提高相关高校人才培养的能力。

（二）建设经费

40多年来，我国高等教育重点建设政策的一项重要经验就是财政驱动。通常情况下，建设成效与经费的投入成正比。作为地方政府一流本科专业建设的“先锋”，根据北京市教委发出的《关于开展2017年市属高校一流专业遴选建设的通知》。

“自2017年起，面向市属高校，分批遴选50个左右一流专业进行重点建设，每个专业建设周期为5年。力争在‘十四五’期间，形成一批国际或国内一流的强势专业、行业一流的急需专业及新兴交叉复合的国内品牌专业。”经费保障部分明确指出：“每个一流专业建设周期为五年，原则上对于理工农医类专业，每个专业每年支持600万左右进行建设，对于其他类专业，每个专业每年支持300万左右进行建设。”相比之下，“双万计划”并无专项经费。

对于经费保障，《通知》只是明确，“中央部门所属高校应当统筹利用中央高校教育教学改革专项等中央高校预算拨款和其他各类资源，各地应当统筹地方财政高等教育资金和中央支持地方高校改革发展资金，支持一流本科专业建设。”由此可见，对于所有高校而言，无论入选国家级一流本科专业点还是省级一流本科专业点，很可能更多的是“名”而不是“利”。政策的目标更多是引导高校重视本科教育，而不是通过重点资助加强本科专业建设。在此情况下，“双万计划”的前景（遴选多于建设）可以预见。

当然，对政府而言，遴选也是建设。根据《通知》，一流本科专业“建设方式”就是“遴选”，即分3年统筹规划，通过高校申报与政府组织的专业认证，分别确定一万个左右“国家级一流本科专业”和一万个左右“省级一流本科专业。”

最后，但并非最不重要的，此次由教育部启动的“双万计划”不但明确规定将遴选建设一万个左右“国家级一流本科专业点”，而且还规定了“省级一流本科专业点”建设的总量和比例（建设总量不超过本行政区域内本科专业布点总数的20%）。这是过去的重点建设政策所罕见的。

当前在深化高等教育“放管服”改革的背景下，“双万计划”的实施以政府的统一部署“替代”了高校自身对于本科教育改革以及本科专业建设的多样化探索，某种意义上，也侵蚀了省级政府的高等教育统筹权。可以预期，在政策的指挥棒下，伴随国家级和省级“一流本科专业”的申报、认证和确定，高校自身本科教育改革的精力将被分散、本科专业“建设”的积极性有可能被抑制，通过各种方式争取入选更多“一流本科专业”将成为高校的首选。

毕竟，政府的政策意图是一回事，大学如何回应则是另一回事。大学可以按照政府的要求提交申报材料以及认证材料，但专业建设和材料的申报有时可能完全是两回事。

双万计划申报 的具体做法

一. 双万计划中的数据要求

1. 从专业建设角度看数据作用

我们看到双万计划中的数据要求，基本上前面的部分是9张表格，直接和数据相关的是第3条和第9条。第3条近三年本专业毕业生的就业（升学）的情况，以及第9条毕业生培养质量的跟踪调查结果和外部评价。简而言之，要求还是很清晰明确的，主要有两个方面的数据。

如果抛开双万计划填报本身，从学校内部角度看专业怎样去建设和发展，到底需要哪些方面的数据呢？

工程教育和师范专业认证，由于是在去年开始试点，也是带有三级认证的特征，从师范类专业认证要求当中能够看到，现在对于专业的建设，越来越多的比较明确地从数据角度可以谈两个方面，一个方面叫作外部评价，另一方面叫作内部监控。

外部评价可以有一个很大的概念，毕业生调研也可以把它理解为外部评价的一部分，虽然它是一个学生的调研，但是由于它是发生在学生离校以后，也可以说，在这个时间点，毕业生实质上已经成为了校友，所以毕业生调研也可以理解为外部评价。但更多的我们讲到的外部评价指的是用人单位的调研，当然从更广泛的角度来说，来自于社会机构，排名机构等的社会评价也是属于外部评价的一种，相应的专业是不是参加过师范类或者工程类专业认证，也可以列为外部评价的范畴。

内部监控一般包括内部监控基础数据、过程数据、文件/档案等，基本上是围绕专业人才培养的形成性的评价。

总之，围绕专业建设，应该是有内部监控和外部评价两个方面的数据和材料的需求。

2. 外部评价的核心目的

在专业建设当中，内部监控是一个专业培养过程必要的监督环节，我们从OBE的教育思想出发，外部评价的核心目的更多是指向在一个专业的培养目标上，一个方面，是围绕专业培养目标的合理性，另一个方面，则是围绕培养目标的达成度。

从专业培养目标的合理性角度，比如说我们在做毕业生调研的时候，会发现一些专业的就业出现了问题，它是具有普遍性的，



并不是某一个学校和某一个专业特定的现象，所以培养目标的合理性是非常重要的。

一般来讲，要从这样几个维度来看，比如是否符合行业产业的实际需求，是否符合具体岗位的实际要求，是否符合学生的职业期待，是否符合学校的办学定位。我们会发现，除了学生的职业期待和办学定位，这个是属于内部的一种基础以外，无论是产业的需求还是岗位的要求，它都不太可能从学校内部找到答案，需要通过学校以外的群体进行调研和数据收集来寻找答案。我们不难看出，围绕一个专业培养目标的合理性，它的一些主要数据都是来源于外部评价。

从培养目标的达成度来看，比较权威的说法是针对毕业五年左右的毕业生。我们怎么能检验一个专业的培养目标是否达成呢？

首先是学生的就业面向是不是匹配，一个专业的毕业生经过五年以后，就业的地区、行业、职业、甚至是岗位，职业级别，以及他所能掌握的职业知识和素质，是不是能够符合我们当初设定的这个培养目标，显而易见，达成度相关数据的取证和数据支撑也是要到学校外面去寻找答案。

二. 双万计划中的调研方法

其实在双万计划中，涉及到的调研群体主要是毕业生和用人单位，在双万计划中，要获取相关的数据，不仅仅是问卷调查，可能还有一种重要的形式就是深度访谈。



这两种方式在获得外部评价包括毕业生和用人单位相关的信息和数据的时候，都有它独特的价值。

1. 深度访谈

比如对于用人单位的调研，很重要的一个目的就是围绕着培养目标，很重要的一点就是一个专业我们历史的用人单位，他其实是有能力评价我们这个专业设定的培养目标到底合理不合理，因为作为用人单位尤其是用人部门，他们知道什么样的岗位需要什么样的人才，以及这个岗位对知识、能力、技能有一个什么样的要求，但是我们发现对用人单位做大规模的问卷调查，是很难挖掘到这些方面的信息。所以从这个角度上来讲，很多学校很多专业早在专业认证之前，就已经每年在组织重点用人单位的走访和访谈，目的是做专业人才培养方案的修订，其实很大程度上也是采用的这种形式，从用人单位获取的有价值的信息，很多时候要对重点用人单位和有代表性的用人单位进行深度访谈。

2. 问卷调研

除了深度访谈之外，另外一种方式就是问卷调研，深度访谈是获取典型性的、代表性的和深度的信息，由于成本成本太高，不太适合大规模的去做几百家用人单位的深度访谈。

问卷调研则是收集的是广度的信息，反映的是一般性的情况，我们知道在 OBE 的思想里，我们培养的人才并不是追求培养出几个天才出来，而是把全体学生的学习效果作为人才培养的重要关注点，所以问卷调研有助于反映的是广度的信息，围绕着毕业生和在在校生，很多时候都采用问卷调研的形式。

近三年本专业毕业生就业（升学）情况

近三年本专业毕业生就业（升学）情况

*采用就业部门统计数据（年底就业统计）撰写

1. 就业情况

毕业人数、就业人数、年终就业率
优质就业单位（500强，地方、行业优质企业就业人数）
优秀就业毕业生（典型案例）

2. 升学情况

升学人数、升学率
优质读研情况（985、211院校、重点科研院所读研人数）
优秀升学毕业生（典型案例）

对于第 3 条涉及的数据，我们不要误解为是通过调研的数据来写。这个方面的情况，在学校的就业部门都是掌握的，尤其是就业部门统计的数据当中，统计到年底的就业和升学的情况。所以第 3 条的数据填写，数据并不复杂，这类数据，我们把它称为客观数据。毕业生的人数，近 3 届就业的人数，年终的就业率，只有采用客观数据，才能够和学校层面对外发布的就业率数据保持一致。校就业部门一般是采用 12 月 31 日的统计结果，当然现在是有两个标准，一个是到 8 月 31 日的统计结果，还有一个是 12 月 31 日的统计结果，我建议大家采用到 12 月 31 日的统计结果，因为到了毕业半年之后的统计结果，就业状况会更稳定一些。

在这里，不要把第 3 条当中的数据误以为是调研数据，因为调研数据和学校统计的就业率，虽然都叫就业率，两者之间的结果往往会存在者比较大的差异，因为两者统计方式不一样。

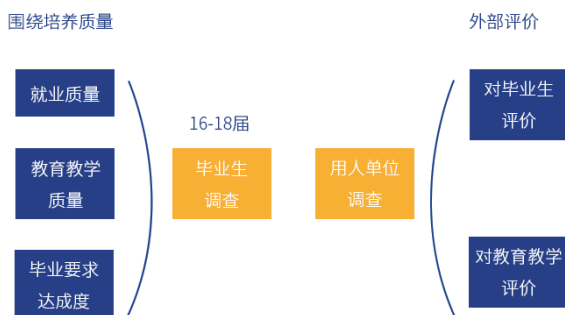
我们要进行双万计划的申报，肯定是要体现出专业的优势，所以本专业的优质的用人单位，比如说中国 500 强和世界 500 强，但是有些地方性的院校的毕业生去这些 500 强企业的比例不是太高，所以地方的民营企业、重点企业、甚至行业内的一些标杆企业，就业的人数和就业的比例，都可以作为体现专业优势的结果进行反映。

学校的就业部门，理论上讲，应该会掌握近 3 届的每一个毕业生就业的真正用人单位有哪些，所以这些专业拿到基础数据以后，很可能要筛选一下，到底哪些企业是属于世界 500 强和中国 500 强，可能需要利用 EXCEL 表格进行一定的分析和统计的工作。

有些行业内的一些学校比如说医药类的院校，也做过类似的分析，比如说医药的百强企业等等，这些也是反映本专业优质的就业单位。还有优秀的就业毕业生，其实也可以提一下优秀毕业生的典型案例，当然它由于 500 字的空间有限，能提 1~2 条就已经不错。

第二个方面，就是升学情况，就是升学人数和升学的比例，这都是要提供的基础的信息，和就业的类似，这种优质的读研的情况，985，211 甚至有一些更高水平的学校读研的比例和人数，还有一些重点的科研院所，尤其是和学科和专业密切相关的，读研的人数也可以写上去，作为专业填报的优势。当然还有一些特别优质的升学的毕业生和典型的案例的话，也可以提一下。

毕业生培养质量的跟踪调查结果和外部评价



第 3 条当中涉及的数据，不应该使用调研数据来写，但是第 9 条涉及的数据就要依托于调研数据了，第 9 条的要求叫作毕业生就业质量的跟踪调查结果和外部评价，所以实际还是有两个方面的内容来组成的。

什么叫作毕业生就业质量的跟踪调查结果？一个是要做跟踪调查，一个是要反映培养质量。

毕业生的培养质量，从这个角度来讲，又结合前边的第 3 条

数据的要求，默认为毕业生调查的数据应该覆盖到最近的 3 届。当然这是一个基础的数据要求，那么毕业生调查可以涉及到的指标数据非常的多，但是 500 字的内容，它又强调了围绕毕业生的培养质量。

那么，从毕业生调查的角度，有哪些数据可以支持和体现这种培养质量呢？

主要是从三个方面，一个方面是就业的质量，严格来讲也包括薪酬、就业率等，第二个方面是教育教学质量，第三个方面是毕业要求的达成度。毕业要求的达成度，在双万计划中并不是一个硬性的要求，严格来讲，毕业要求的达成度也应该是教育教学质量的一部分，把它单列出来是因为它在工程教育和师范专业认证中是特别强调的，所以毕业要求的达成度也是反映人才培养质量的一个重要指标。

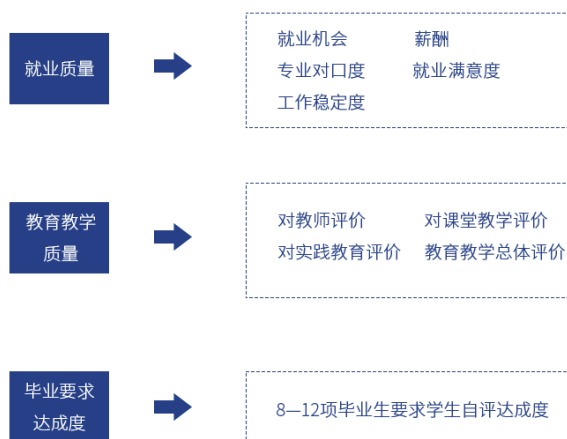
另一个方面是外部评价，外部评价在某种意义上也是包括毕业生调研，甚至是一些社会评价等，但是在双万计划当中，我们狭义的来理解，它主要是做用人单位的调查，一个学校如果曾经做过访谈的话，能提一下会更好。

那么用人单位调查主要反映哪些方面的信息呢？

简而言之，有两个方面，一个方面是对毕业生的评价，用人单位去评价毕业生，毕业生的工作表现到底如何？这个是反映专业培养质量的一个重要方面。

另外一个方面，用人单位也可以对学校的教育教学提供一定的评价，他们可以从本单位的岗位的需求角度来讲，可以对教育教学环节提供一些建议和反馈。

毕业生和用人单位调查要涉及的指标

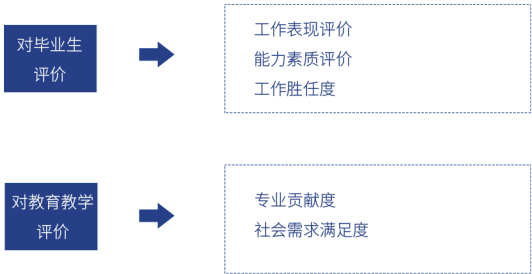


毕业生调查要涉及哪些方面的指标以及用人单位的调查又要涉及到哪些方面的指标？

第一方面是就业质量，就业质量当中是包括就业率的，除了就业率以外，就业机会、薪酬、专业对口度、就业满意度和工作稳定性。一般来说，这五个指标对反映就业质量来说是比较重要的。

第二个方面，则是教育教学质量，教育教学质量也有一些不同的评价方式，这里列出来一种比较常见的评价方式，比如毕业生对于专业课教师的评价，对于课堂教育、实践教学的评价和对教育教学总体的评价，基本上这几个方面的指标就足够了。

第三方面，关于毕业要求的这些评价，有些参与过专业认证的这些专业可能比较了解，师范专业认证是 8 条，工程教育专业认证是 12 条。如果是做这个评价的话，有的专业已经做完毕业要求的梳理工作，做完工作开展毕业生调研的话，我建议还是请毕业生调研，对毕业达成情况进行自我评价，这些方面的评价，对于反映专业培养质量来说也是很有必要的。对于反映专业培养质量来说也是很有必要的。



关于外部评价，即用人单位的评价，应该涉及哪些指标呢？

一方面是对毕业生的评价，一般来说，毕业生的评价也可以分为几个方面，主要是工作表现、能力素质和工作胜任度。

另外一方面，是对教育教学的评价，一是从毕业生工作表现的角度来看，专业的设置对这个岗位贡献度有多少，二是培养的学生是不是满足岗位的要求，我们把它称为社会需求。

接下来通过一张表格来看，把这些数据放在一起，这里面我们都是举的一些样例的数据，就业率、升学率、优质读研的比例、就业满意度、专业相关度、工作稳定性等等，当然就业分布也很重要，就是学生的就业地区、就业行业、就业职位、就业单位的规模和性质等等。

就业分布发的主要目的通过人才流向的角度来反映人才培养目标的实现程度，这里面的核心数据，在第 9 条当中还是有必要提一下的。有了调研数据表以后，写第 9 条就比较容易了。

类目	一级指标	二级指标	数值
毕业生培养质量	就业质量	就业率	93%
		升学率	25%
		优质读研比例	15%
		薪酬	4980%
		就业满意度	95%
		专业相关度	81%
	就业分布	工作稳定性	85%
		就业地区	北京（73%）
		就业行业	计算机互联网（63%）
		就业职位	网络工程师（58%）
外部评价	用人单位对毕业生评价	就业单位规模	2000 人以上（43%）
		就业单位性质	国有企业（41%）
		毕业生工作表现满意度	95%
	用人单位对培养过程评价	毕业生优势能力素养	学习能力、抗压能力
		毕业生工作胜任度	93%
		毕业生与社会需求吻合度	91%
		专业课程对当前工作贡献度	92%

三 . 双万计划填报中的主要原则

- 1、扬长避短
- (1) 就业质量、外部评价没有明确的指标要求
- (2) 无需填报所有数据，择优填写
- (3) 选择有利的统计方法呈现数据：5 点计分 VS 百分比
- 2、合理解释
- (1) 不能仅仅是数据的简单罗列，需要对揭示的现象给予解释，向有利于反映专业优势和特点的方面进行文字解释
- 3、结构清晰
- (1) 按照调研进展、毕业生培养质量跟踪、外部评价填写
- (2) 结构清楚、区分段落、文字解释和数据结果相结合

四 . 双万计划中的调研方法

指标体系→→问卷设计→→问卷发放→→问卷回收→→数据分析→→表格填报

调研问卷的内容分类

↓↓↓↓

- 描述性问题: 个人信息、员工收入、自习时间，也称客观问题。
- 评价性问题: 对 XXX 的满意度、认可度、满足度等。
- 原因性问题: 离职的原因？
- 建议性问题: 母校实践教学最需要改进的环节？
- 验证性问题: 本道题目请选 C；前后两道一样 / 相似的问题

从数据视角 解析师范类专业认证

文 / 新锦成研究院

一、正确理解师范认证

1、什么是师范类专业认证

师范类专业认证是专门性教育评估认证机构依照认证标准对师范类专业人才培养质量状况实施的一种外部评价过程，旨在证明当前和可预见的一段时间内，专业能否达到既定的人才培养质量标准。认证的核心是保证师范生毕业时的知识能力素质达到标准要求，目的是推动师范类专业注重内涵建设，聚焦师范生能力培养，改革培养体制机制，建立基于产出的持续改进质量保障机制和质量文化，不断提高专业人才培养能力和培养质量。

2. 师范类专业认证有什么基本特征？

（1）中国特色与世界水平相结合。构建横向三类覆盖、纵向三级递进的分级分类教师教育质量监测认证体系。既立足中国国情和教育发展的阶段性特征，具有鲜明中国特色，又在认证理念、标准上与国际同频共振，数据先行、定量与定性结合的方法手段上在国际上处于领先。

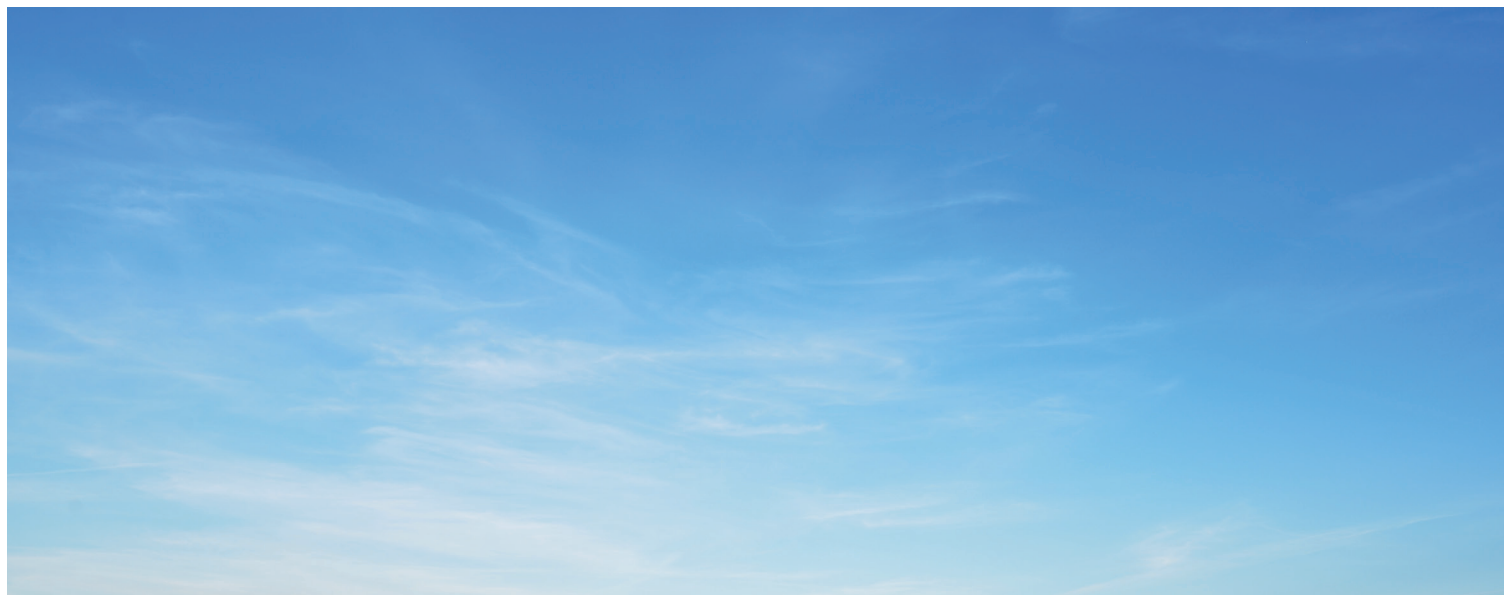
（2）统一体系与特色发展相结合。强调在国家统一认证体

系下，省部协同推进开展工作。既要求统一评估机构资质、统一认证标准、统一认证程序、统一结论审议，又鼓励各地结合实际，在国家基本要求基础上引导师范类专业分级分类、合理定位、特色发展。

（3）内部保障与外部评价相结合。建立以内部保障为主、内部保障和外部评价相结合的教师教育质量监测保障制度。既明确高校在师范类专业质量建设中的主体责任，自觉开展师范类专业自我评估，又通过国家分级分类评价监测，推动高校建立基于产出的师范类专业质量持续改进机制。

（4）学校举证与专家查证相结合。强调用证据“说话”，说、做、证一致。既要求师范类专业对照标准开展自评自建，逐条举证说明标准达成情况，又要求专家对照标准逐条查证参评师范专业所说、所做、所证是否一致，并据此对师范类专业人才培养质量状况作出评判。

（5）常态监测与周期性认证相结合。既依托教师教育质量监测平台对师范类专业教学质量状况进行常态监测，又基于认证管理信息系统工作平台对师范类专业开展周期性认证，专家定期



进校把脉诊方，推动专业定期“评价 - 改进 - 提高”，形成持续改进的质量保障机制和质量文化。

3、师范类专业认证的基本理念是什么？

师范类专业认证理念为“学生中心、产出导向、持续改进”，是师范类专业认证工作的行动指针，贯穿师范类专业认证全过程。

(1) 学生中心 (Student-Centered, SC)：强调从以“教”为中心的传统模式向以“学”为中心的新模式转变，要求遵循师范生成长成才规律，以师范生学习效果和个人发展为中心配置教育资源和安排教学活动，并将师范生和用人单位满意度作为师范类专业人才培养质量评价的重要依据。

(2) 产出导向 (Outcome-based Education, OBE)：聚焦师范生受教育后“学到了什么”和“能做什么”，强调明确学习产出标准，对接社会需求，以师范生学习效果为导向，对照毕业生核心能力素质要求，反向设计课程体系与教学环节，配置师资队伍和资源条件，评价师范类专业人才培养质量。

(3) 持续改进 (Continuous Quality Improvement, CQI)，强调聚焦师范生核心能力素质要求，对师范类专业教学进行全方位、全过程跟踪与评价，并将评价结果用于教学改进，形成“评价 - 反馈 - 改进”闭环，建立持续改进质量保障机制和追求卓越质量文化，推动师范类专业人才培养能力和质量不断提升。

4、师范类专业认证体系架构是什么？

师范类专业认证针对各地各校师范类专业发展不平衡不充分及类型层次复杂多样现状和特点，构建横向三类覆盖、纵向三级递进体系架构，推动高校合理定位、特色发展、持续提升师范专业人才培养质量。

每一级要求，内涵要求逐渐提高

第Ⅰ级重在投入：

定位于师范类专业办学基本要求监测。依托教师教育质量监测平台，建立基于大数据的师范类专业办学监测机制，对各地各校师范类专业办学基本状况实施动态监测，为学校出具年度监测诊断报告，为教育行政部门提供监管依据，为社会提供质量信息服务。

第Ⅱ级重在规范：

定位于师范类专业教学质量合格标准认证。认证标准以教师专业标准和教师教育课程标准为引领，推动教师教育内涵式发展，强化教师教学责任和课程目标达成，突出建立持续改进机制，确定师范类专业教学质量达到国家合格要求。

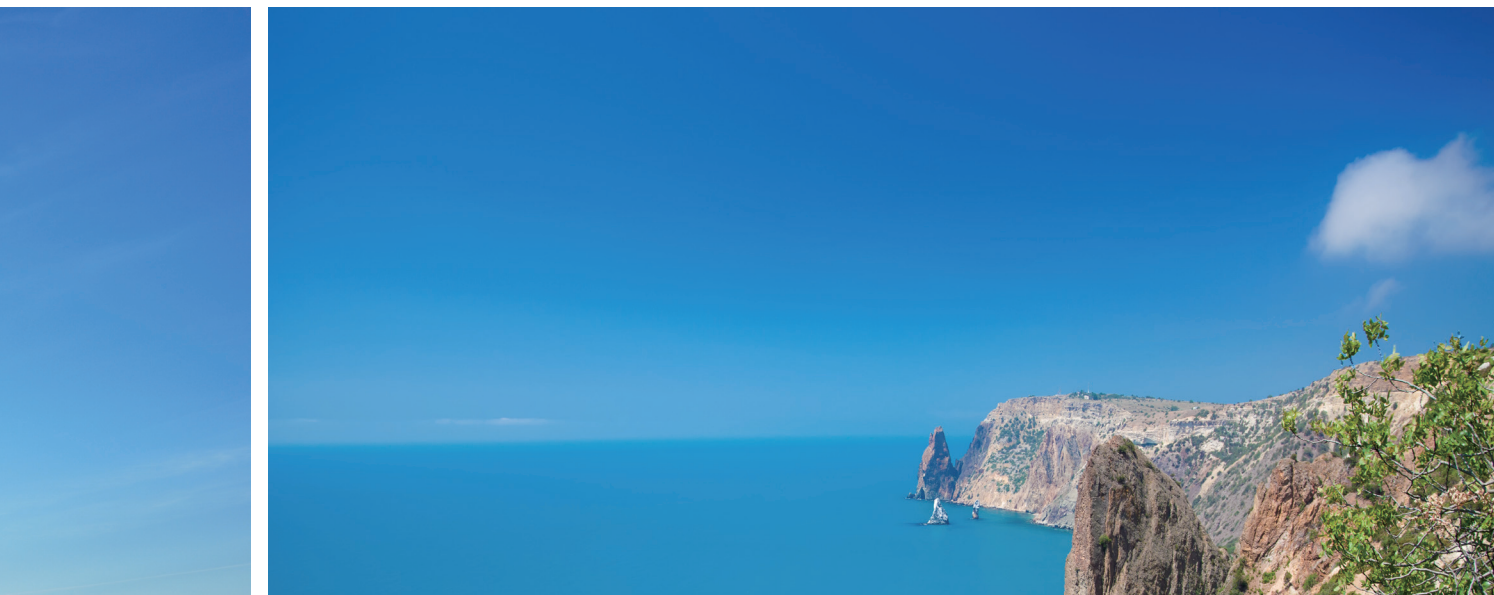
第Ⅲ级重在引领：

定位于师范类专业教学质量卓越标准认证。认证工作引导高校充分落实以学生为中心的办学模式，健全基于产出的人才培养体系，建立运行有效的质量持续改进机制，以赶超教师教育国际先进水平为目标，以评促强，追求卓越，打造一流质量标杆，提升教师教育的国际影响力和竞争力。

Ⅱ级与Ⅲ级的差异：毕业要求

5、师范专业认证的考查重点

- 培养目标与培养效果的达成度
- 专业定位与社会需求的适应度
- 教师与教学资源的支撑度
- 质量保障体系运行的有效度
- 学生和用人单位的满意度



6、师范类专业认证标准有哪些？

一级指标	二级指标
1培养目标	目标定位、目标内涵、目标评价
2毕业要求	师德规范、教育情怀、学科素养、教学能力、班级指导、综合育人、学会反思、沟通合作
3课程与教学	课程设置、课程结构、课程内容、课程实施、课程评价
4合作与实践	协同育人、实践基地、实践教学、导师队伍、管理评价
5师资队伍	数量结构、素质能力、实践经历、持续发展
6支持条件	经费保障、设施保障、资源保障
7质量保障	保障体系、内部监测、外部评价、持续改进
8学生发展	生源质量、学生需求、成长指导、学业监测、就业质量、社会声誉

7、师范专业认证的内在逻辑思路有哪些？

(1) 确立培养目标：是否科学、准确、合理？培养目标最终达成情况如何？

(2) 确立毕业要求：是否能支撑培养目标的实现？毕业要求最终达成情况如何？

(3) 分解知识点：能否支撑毕业要求的实现？对毕业生要求的落实得如何？

(4) 课程体系：是否覆盖所有知识点？是否体现了持续的成长过程？

(5) 毕业设计：是否覆盖主要知识点？毕业设计质量如何？

8、师范类专业认证标准的基本内容和框架架构如何？

答：师范类专业认证标准由中学教育认证标准、小学教育认证标准、学前教育认证标准三类三级构成，三类之间根据不同学段特点各有差异，三级之间相互衔接，逐级递进。

其中，第一级认证标准是国家对师范类专业办学的基本要求，包括“课程与教学”、“合作与实践”、“师资队伍”、“支持条件”四个维度 15 个核心数据监测指标；

第二级认证标准是国家对师范类专业教学质量的合格要求，包括“培养目标”、“毕业要求”、“课程与教学”、“合作与实践”、“师资队伍”、“支持条件”、“质量保障”、“学生发展”8 个一级指标和 30 多个二级指标；

第三级认证标准是国家对师范类专业教学质量的卓越要求，包括“培养目标”、“毕业要求”、“课程与教学”、“合作与实践”、“师资队伍”、“支持条件”、“质量保障”、“学生发展”8 个一级指标和 40 多个二级指标。

认证标准各项指标的逻辑关系为：以学生发展为中心，以“培养目标”和“毕业要求”为导向，组织课程与教学、合作与实践，

配备师资队伍和支持条件，并通过建立基于产出的内外部质量保障机制保证专业教学质量的持续改进和提升，最终使学生培养质量满足要求。

9、师范类专业认证中的举证要点

(1) 举证的关键在于逻辑联系，孤立的数据举证不是重点

(2) 数据举证不是越多越好，而是要紧扣认证标准

(3) 内部举证主要围绕毕业要求，外部举证主要围绕培养目标

二、如何解读师范专业认证标准？

● 外部举证

1、培养目标

① 培养目标的依据

1) 专业的培养目标与社会需求相符合

不同专业的培养目标要与用人单位的要求以及毕业 5 年校友职业发展的要求相适应。

2) 专业的培养目标要与学校定位相符合

不同院校的同一专业，培养目标也大有不同，比如学校的类别和层次不同，会在一定程度上影响培养目标的设定，因此，培养目标一定要和学校的定位相结合。

3) 专业的培养目标要与国际趋势和学科发展动向相符合

不同专业不同时期培养目标，应是紧随时代潮流的，在人工智能时代，这也为师范类专业毕业生的培养目标提出了新的挑战。

② 培养目标的达成度

如何检验培养目标的达成度呢？

1) 毕业生的职业发展状况

对比培养目标设定的职业合格学生毕业 5 年就业的行业和单位、从事的职业等角度校验究竟有多少学生在从事培养目标所描述的岗位。还可以通过学生毕业 5 年的职级，以及对就业的满意度等，进一步验证培养目标的达成度。

2) 能力、知识、素养的角度

通过用人单位对毕业生的评价来衡量毕业生在能力、知识、素养上是否能够符合用人单位的要求来举证。

2、毕业要求

通过对毕业生的师德规范、教育情怀、学科素养、教学能力、班级指导、综合育人、学会反思、沟通合作等各项毕业要求的达成度来举证。



3、课程与教学

通过对课程设置、课程结构、课程内容、课程实施和课程评价等标准来举证。

4、合作与实践

通过协同育人、实践基地、实践教学、导师队伍和管理评价等来举证。

5、师资队伍

通过教师的数量结构、教师师德满意度评价和教师教学能力满意度评价等为主要内容的素质能力、以及实践经历和持续发展来举证。

6、支持条件

通过对教师职业技能实训平台的满足度评价和对信息化教育教学设施的满足度评价等为主要内容的设施保障，对教学资源的满足度评价、对图书资源的满足度评价和对教材资源库和教育教学案例库的满足度评价等为主要内容的资源保障，以及经费保障等来举证。

7、质量保障

通过对保障体、内部监控、系外部评价和持续改进来举证。

8、学生发展

通过对生源质量、学生需求、成长指导、就业质量、学业监测、社会声誉和持续支持方面来举证。

● 内部举证

毕业要求

1) 直接评价

毕业要求：毕业要求对培养目标的支撑、毕业要求指标点分解、指标点对应知识 / 能力 / 素养、知识 / 能力 / 素养分级。

课程体系：专业课程体系对毕业要求的支撑关系、课程结构支撑毕业生要求的素质能力结构、专业课程与毕业要求的对应关系。

课程考核结果 + 毕业设计：反映具体指标点的达成状况。

2) 间接评价

在校生：基于量规表的自评

毕业生：基于问卷的自评

用人单位：基于问卷的评价

内部监控和外部评价的关系

目的：内部监控是保障毕业要求达成，外部评价是对培养目标的达成度进行评价。

方法：内部监控：自主教学、检查评价与反馈、结果分析与自觉改进。

外部评价：毕业生跟踪调查、用人单位等利益相关方的社会评价。

两者有机结合，定期综合分析，有效使用分析结果，推动培养质量持续改进和提高。

大学生“慢就业”成常态？ 网友：我们“不啃老”， 只是“错峰求职”

近年来，大学生就业难的问题引起了社会广泛的关注，围绕这一问题已经有很多的讨论。大学生就业难有多方面的原因，既有市场需求不足，也有大学生所学专业和技能与市场需求不匹配等原因。

2019年，高校毕业生人数达到834万，再创历史新高，这也意味着就业难问题也更加突出。随着就业压力持续加大，“慢就业”等新问题值得社会的广泛思考。所谓“慢就业”，是指一些大学生毕业后既不打算马上就业也不打算继续深造，而是暂时选择游学、支教、在家陪父母或者创业考察，慢慢考虑人生道路的现象。“慢就业”现象明显不同于传统的毕业就业模式。传统上，大学生一毕业就进入社会，参加工作，而“慢就业”则先不工作，慢慢寻找合适机会再工作。

据统计，中国越来越多的“90后”年轻人告别传统的“毕业就工作”模式成为“慢就业族”。因此，表面上看起来，“慢就业”比传统就业模式似乎更理性，对就业更有耐心。



一. 高校毕业生“慢就业”的类型

1. 从主观意识看

“慢就业”大体可以分为两大类：一种是没有满意的工作，就业能力不足无法适应就业竞争或因参加志愿公益活动，处于“行万里路”过程中的主动型“慢就业”。

另一种是处于最优工作机会选择或因为深造、留学、工作等手续未完结，所导致的被动型“慢就业”。因就业能力不足导致的“慢就业”值得深思。

2. 从主体层次看

因城市环境、高校地位、学历区别所造成的毕业生“慢就业”数量、性质差别明显。

一是北上广深等一线城市高校毕业的大学生中“慢就业”学生群体数量偏多，主动型“慢就业”较为突出。这是由于一线城市毕业学生绝对数量多，就业竞争压力更大所致。

二是因毕业高校地位不同所造成的“慢就业”区别明显。985、211等高水平大学整体人才培养机制完善，学生本身素质较高，他们在就业市场中受欢迎程度明显好于其他层次高校毕业生。其中少数的“慢就业族”大部分是主动型的，目标在于追求更高的自我。

三是大学生毕业获得学历的不同呈现的“慢就业”状态差别明显。学历层次越低，目标不过分高，越容易找到工作机会（就业能力严重不足者除外）。而部分高学历毕业生高不成低不就的心理导致“慢就业族”数量较多，为学历水平和待遇收入所困。

3. 从持续时间看

“慢就业”群体“慢”的时间跨度长短不一。由客观原因导致“慢就业”的毕业生一般在毕业后两三年内能够解决自身就业问题；而由主观原因导致“慢就业”的毕业生在机会把握和竞争上岗方面则成为“问题”，很多毕业生不堪压力、竞争失败，只能退而求其次。

4. 从目标选择看

“慢就业”毕业生“慢”下来之后的终极目的选择上可分为执著追求稳定型的工作（如公务员、教师等）、更进一步的求学深造（考研、留学等）、挑战自我的创新创业（淘宝店、微商、小公司等）、灵活自便的先就业后择业（家教打工等）。





二. 高校毕业生“慢就业”的客观因素

“慢就业”现象之所以越来越普遍，一个很重要的因素就是大学毕业生就业难度提升。

自从1999年高校扩招以来，大学生就业问题就随之出现。2003年起，每年本科毕业生数量迅速增长，年年都创新高。然而，社会对毕业生的需求却并未随之快速增长。因此，大学生就业难的现象日益突出。大学生“就业难”的问题是劳动力市场分割背景下大学毕业生与用人单位相互选择的结果。城乡劳动力市场的分割特性，及其他约束性制度导致大学生在就业过程中产生较高的工作转换成本、解聘成本和户口成本，这些成本极大地影响着大学毕业生和用人单位的工作搜寻行为，加大了毕业生的就业难度。

此外，2004年起，民工荒开始出现并很快在全国范围内蔓延。民工荒和大学生就业难并存，反映了转型期的中国对于劳动力和人才的需求差异，也从本质上反映了中国产业结构不合理、制造业处于全球价值链低端环节。

从制造业整体结构看，近年来制造业的升级速度远远低于劳动力素质的升级速度，升级速度上存在的差异导致了产业结构与劳动力素质结构的不协调，进而引发了大学生就业难问题。在中国技术密集型产业的不少领域中，由于不掌握核心技术和知识产权，普遍存在着大量劳动密集型生产环节，在全球分工中处在加

工组装的价值链低端。为此，技术密集型产业更多需要的是体能型劳动力，而非知识型劳动力，由此不仅加剧了“民工荒”问题，还进一步恶化了大学生就业难问题。

从产业结构的角度来看，中国的经济增长一直主要靠第二产业带动，第三产业发展不足。在第三产业中，又以低端服务业为主，能吸纳更多大学生就业的高端服务业发展不足。从大学生的供给与需求匹配角度来看，经过多年的扩招，中国高等教育早已进入大众化阶段。

但由于种种原因，很多高校的办学理念、课程设置、教学方法等仍停留在精英教育阶段，培养出来的学生与用人单位的需求有很大出入，这些学生在走向社会时遇到困难也就在所难免。由于难以在短期内寻找到合适的工作，一部分大学毕业生被迫选择了“慢就业”的方式，通过慢慢与社会磨合，慢慢寻找合适就业机会的方式来逐渐解决就业问题。

“慢就业”的主体为90后，他们中的大多数并没有非常急切的就业需求。

目前大学毕业生的父母多数为70后，家庭经济条件相对优越，不需要为了生计而四处奔波，他们有实力也有意愿让自己的

子女慢慢寻找合适的就业机会，慢慢思考人生大事。因此，毕业生刚开始找工作时可能会掺杂过多的家长意愿，对工作比较挑剔。

90后自身也是相对较为随性的一代，他们更多的是考虑自我发展而不是家庭责任，这与他们的父辈正好相反，因此，70后大学毕业生多数都直接进入工作状态，而极少选择慢慢就业的方式。时代在发展，人们对于大学生“慢就业”模式也日益理解和接受，这使得大学生“慢就业”模式的流行有了一定的社会基础。

“慢就业”这种模式本身也反映了社会转型期间的一些趋势。

随着中国经济进入新常态，实体经济发展带来的就业机会增长缓慢，难以全部满足大学毕业生的就业需求。而新技术和新业态的发展，也使得就业形式更加灵活多样。

此外，国家针对大学生创业也提供了多种优惠举措，例如创业贷款和税收减免等，大学生创业机会也越来越多，而大学生选择创业本身也需要时间去熟悉市场。因此，从校园到社会，从求职到创业的过程本身也需要慢慢来，需要观察和积累，这些因素也都促使“慢就业”模式日益流行。大学毕业生的就业模式发生变化也是适应时代及社会经济发展的一种现实体现。



三. 如何看待“慢就业”趋向

大学生是我国高等教育的“硕果”，是建设大国强国的宝贵资源。促进高校毕业生高质高效就业对于我国各大战略的实现具有重要意义。

1. “慢就业”将是一个长期的过程

“慢就业”不宜过度宣扬，但也决不能忽视，“慢就业”已经成为社会现象的一种。当代高校毕业生是互联网承托、信息包围状况下成长起来的，有自己独立的思想，在自主择业的过程中自己的喜好、要求和条件，从人权的角度将得到更多理解。

2. “慢就业”需要正确引导

“慢就业”成因是多方面的，影响是不容忽视的。国家重视人力资源合理分配，充分发挥大学生人才库作用，将逐步制定合理就业政策，并鼓励社会单位提供适宜岗位，开展就业指导社会服务，创造更为优越的就业环境，促进高校毕业生尽快实现合理就业。

高校要帮助毕业生切实提高综合竞争力，并做好就业选择，需要完善校内大学生职业生涯规划教育体系，健全大学生创新创业服务保障机制，紧密联系社会企业，以“校企合作”、“现代学徒制”等新型人才培养模式教育引导大学生增强综合素质，提高就业能力。

3. “慢就业”需要考虑成本，不适合所有人

抛开精神层面来看，“慢就业”表象是反其道而行的“逆向思维”，但本质却是内心回归本真的追求。盲目性的主动“慢就业”，可能成为“啃老族”的借口。“慢就业”状态将需要更多成本，经济压力和时间代价是“慢就业族”头上的两座大山，无论从物质还是精神上来说都是一种奢侈选择。

“慢就业”需要高校毕业生的深思熟虑和从长计议。对于已经处于“慢就业”状态的毕业生必须要端正态度、充分思考明确目标、审慎选择，同时务必在“慢”期间保持与社会紧密接触。

存在就是合理的，“慢就业”模式在很大程度上是社会现实和社会经济发展，特别是新技术、新业态等社会发展趋势的现实体现，同时“慢就业”本身也反映了大学毕业生日益增加的自主创业趋势。

另一方面，慢就业现象也在一定程度上反映了当今大学毕业生对自己未来有更加成熟的思考，能够在一定程度上提高他们的就业质量。社会和各个部门一方面要对大学毕业生的这种慢就业模式加以理解和宽容，同时相关部门也应积极采取措施，促进大学生顺利就业。





毕业生暑期整容成热潮，颜值真的能成为就业的“砒码”？

文 / 新锦成研究院

近些年来，随着高校的持续扩招，每年的毕业人数较往年总会增加多个百分点，2019 年毕业生人数已达到 834 万之多。

在众多毕业生奔忙着投递简历，涌向人才招聘会时，却有另一波毕业生大军悄悄涌向整形医院，毕业季也变成了整容行业的旺季。

很多毕业生在求职前的这段时间，完成这一场声势浩大的“美丽工程”，TA 们中的很多人觉得变得好看是“刚需”，姣好的外貌就像名牌大学的文凭，是很好的敲门砖。

网上曾有一位相貌平平的女大学生感叹：长得好看就是最大的竞争力，自己拿过奖学金，当过班干部，入过党……但却因为“颜值”不够而错失工作。

于是在求职季来临前，许多即将毕业的大学生抱着这个念头走进了美容院，大多学生称是为储备求职“砒码”而为之。

毕业生为何热衷于整容

随着大众媒体的不断传播和各种明星效应，年轻一代的大学生们更加注重审美与外在，去整形医院也不像以往那样感觉遮遮掩掩。加之，毕业生刚从学校这个“象牙塔”里步入更加现实残酷的社会之中，需要让自己更加有自信，来面对种种挑战。

除此之外，相貌是一个人给另一个人的第一印象，想要在众多的求职毕业生中脱颖而出，除了本身所拥有的能力之外，有一个良好的外表更能够为自己加分。

因此在如今这般严峻的就业形势下，许多毕业生为了给自己的求职增加筹码而去整形医院进行整形，不得不说也是形势所迫。

毕业生热衷于整容，对于大学生来说，多半是为了好就业。

因为在如今看脸的时代，相貌歧视非常严重，“长得好”的人总比“长得丑”的人好就业。比如，在某地公务员考试中，某考生因“长得丑”不能当警察；还有某清洁工上了一天班，因“长得丑”被辞退等。甚至还有某餐厅推出“靠脸吃饭”，“长得好”的人免费吃饭，“长得丑”的人还得付费。

至于高中毕业生，虽是为了提升颜值，增强信心，以崭新的面容进入高校，融入大学生活，但最终还是为了好就业。

特别是有些专业对相貌要求比较高，如艺考生以考播音主持、表演等，都要求相貌“达标”，就自然容易逼迫学生不得不去整容。

毕业生整容的心理因素

爱美之心，人皆有之，每一个人都希望在社会互动中，给人留下更好的印象，也就是我们通常所说的他人眼中的我。

这种“他我”和自己眼中（自我）的我相互影响的，当自我认同度低的时候，也会感受到他人对自己的喜欢水平低下。反过来，当他人对自己认同度高时，自我认同水平也会被提高。

从这个角度看待毕业生整容，可以理解为他们希望在他人的眼中出现一个全新的与众不同的自己。是每一个人都会有而正常心理需要，认识社会的动物，希望透过外在和内在在群体中找到价值感，是非常正常的行为。

其次，一些大学生虽然毕业了，但其内心自我并没有完全建立起来。

在应试教育的大背景下，小学六年，初高中六年，共计十二年，二十四个学期。这期间正是心理发育与成长的最佳关键期。但这一时期家庭的父母忙于生计，学校的教育过程忙于分数。大多数孩子的心理人格并没有得到与时俱进的健康发展。

进入大学如鱼入大海，鸟儿出笼，一下子开始“疯长”起来。还没有完全补上欠下来的成长债，就大学毕业了。这时候运用外部的力量（整容），来实现自我建设的快速进行，也是情有可原了。

毕业生整容的外部因素



受到网络舆论以及电影电视的影响，毕业生们普遍认为俊男靓女们似乎总是能得到命运的青睐。

著名经济学家美国德克萨斯大学的丹尼尔·哈默迈什教授曾在《美国经济评论》发表了“颜值和劳动力市场”的研究。

他发现长相出众的人比一般人拿到的薪水要高5%或者更多，而长相难看的人获得的薪水比一般人要低9%。在他《美丽有回报》的书中，哈默迈什教授总结了许多经济学和心理学研究后发现这样的结论在教育，法律等许多行业得到验证，并且越漂亮的女性可以得到更加稳定的经济社会生活，女性之间存在着“美貌差别”。

《金融时报》专栏作家露西·凯拉韦（Lucy Kellaway）曾在2015年的一篇文章里提到：“银行和专业服务性行业正在越来越‘颜值化’，他们更喜欢漂亮的人。而长得略丑的人，即使他们非常有才华，也常常被忽略。”有网络评论指出，投行和四大会计师事务所往往更倾向于“以貌取人”，如果想获得投行前台业务部门的职位，那么颜值更是要高于平均水平。

如果说高颜值对求职者本身是益处多多，那么站在招聘方角



度，HR 为什么喜欢招长得好看的呢？

某知名门户网站 HR（从业 4 年）表示：

根据我个人经验，如果一个人打扮得体，言谈举止可以带给人享受，我会更感兴趣去进一步了解他的专业。但假如一个人长得很丑，无论他有多优秀，无论他说得多么天花乱坠，我都毫无兴趣，完全听不下去，随便找个理由就打发他走了。你可以说我不专业，但这是我的真实感受。事实上，这是一个只要你长得好看，即使犯错都会比普通更易被原谅的社会。

从经济学层面来说，颜值高，本身就是一种稀缺资源。当处在一个资源饱和的时代，谁能第一时间抓住别人的眼睛，谁就是赢家。就拿最近安永秋招爆出的“潜规则”：“长得好看的更容易拿到 Offer”来说，尽管我们大都不愿承认颜值影响求职，但在这个看脸的时代，不论男女，长得好看的确招人喜欢。女生肤白貌美大长腿，男生高个浓眉挺鼻梁，简直就是职场升迁利器。

而且，更令人羡慕嫉妒恨的是：高颜值不仅会增加求职成功的机会，还能提升收入！有研究表明颜值分数每提高一个标准差，收入就会提升 12-16%，放大到一生这可就是一大笔钱。

如何看待毕业生整容现象

毕业生整容，一方面反映出现代社会人们对美的追求，另一方面则折射出当前大学毕业生就业难问题。

在严峻的就业形势下，用人单位自然是全方位对比应聘者的资料，同等条件下，外貌出众的应聘者甚至可以稍微放低录取标准，目前，不少单位还对应聘者的相貌有了较严的标准，尤其是部分岗位，比如空姐、文秘、公关、销售等，更是强调身高和颜值，导致大学生们不得不全方位包装自己。

爱美之心人皆有之，没有人能够去干涉这种整容风潮，但专家认为：原则上不予反对，但学生们应该抱着健康的心态来看待。

如果把整容当做就业的跳板，不仅会强化毕业生的赌博心理，功利心理，还不利于个人的职业发展。

毕业生不能将所有的筹码都押在个人形象上，同时还需要提升自我能力，自身的素质和能力无疑是最重要的。

其实人的美不只是在外形，内在美，心灵美，自然美也是美。学生对于美容、整容不能过分倚重。

现如今，整容失败的案例也不少，不少本身就青春靓丽的女生其实不建议进行整容，毕竟存在风险。

同时，整容后遗症也在各种明星的脸上出现，浮肿、僵尸脸丛生，整容太过，无疑饮鸩止渴，多年之后，你是否还能从容面对你的新面孔，还是日后夜深人静之时，回想自己本来的面貌呢？

我想每个人都有自己的答案。

高校学生成绩不合格被“清退”？ “宽进严出”或将成为教育新趋势

文 / 新锦成研究院

在高中阶段的时候，我们可能听到最多的一句话就是：再坚持一下，熬过高考，到了大学就解放了。

一般情况下，我国的大学实行“严进宽出”，只要踏进大学校门，一般情况下都可以顺利毕业。然而，近几日，清华大学两名博士生因未请假或者请假未获批准，连续两周以上未参加学校规定的教学、研究活动而被做退学处理，“严进宽出”这一教育体制再次被打破。

除了清华大学以外，近几年已有多所高校对表现不合格的学生强制退学。

● 深圳大学

今年4月份，深圳大学对132名学生做退学处理，这132名退学学生中有74%是因为未写学位论文，或学位论文达不到申请学位的要求，无法毕业而退学。

● 广州大学

72名研究生在学校规定的最长学习年限（博士7年、硕士5年，下同）内未完成学业，学校决定对这72名研究生作退学处理。

● 合肥工业大学

对46名硕士研究生予以退学处理，因其在学校规定的最长学习年限内未完成学业，或超过学校规定期限未注册而又无正当理由，且未经请假离校连续两周未参加学校的教学活动。

● 西南交通大学

对于“超出最长学习年限且未提出结业申请”的2012级博士研究生（含留学生）和2014级硕士研究生（含留学生），拟按学校相关规定的要求进行退学处理。

多所高校淘汰不合格学生，表明精英教育时代已成过去，“严进宽出”将成为过去式，“没有毕不了业的大学生”也将成为一句打脸的空话。即便如此，我国高校在过去很长的一段时间内，依然实行“严进宽出”的教育体制，在经济基础决定上层建筑的环境下，每一种教育体制都有它承载的历史因素。



01 | 一、我国“严进宽出”教育体制的成因

从上世纪 50 年代初开始至 1999 年扩招，我国高校一直施行的是“严进宽出”人才培养模式，这种培养模式有着深刻的历史和现实原因。

一方面，当时我国社会资源缺乏、考生众多，高校招生规模有限，国家教育部门为了选拔精英人才接受高等教育，必须进行严格的高等教育入学考试，同时选拔的严格性，保证了高校大学生的质量，大部分学生学习能力突出，高校有实行“宽出”的基本条件。

另一方面，当时我国处于计划经济时代，国家根据用人计划招收大学生，大学毕业生按国家计划分配到用人单位，为社会各方面解决人才缺乏的状况。

正由于以上两方面因素，决定了在当时的历史条件下实行“严进宽出”的人才培养模式。

这种模式在入口处严格甄选，能够在一定程度上提高入学新生的质量，通过严格的管理，又确保了学生的培养质量，完成了国家人才需求计划，避免了浪费。

所以实行“严进宽出”是符合当时的历史需要与现实要求的。

然而，“严进宽出”适合于高等教育精英化时期，而不适应目前的大众教育和普及教育阶段。2018 年我国高校毛入学率达到 48.1%，正逐步进入后大众化教育阶段，已不适合继续实施以往的“严进宽出”培养模式，而应实行“宽进严出”人才培养模式。

02 | 二、国外“宽进严出”教育体制的借鉴

01 美国的教育模式

美国拥有现今最发达的大学教育，正是得益于学分认证和互换、弹性学制、救济补偿等消除教育壁垒的政策，高质量的学分管理和考核评价系统，以及严格的淘汰制。

杨振宁指出：将美国和中国教育结合起来，才是最理想的大学教育。

“宽进严出”教育制度实施最成功的典范就是美国，美国没有明确规定大学入学要求，每所院校的招生制度各不相同。

根据美国《高等教育编年史记》(2009-2010) 提供的数据显示：全美 45% ~ 65% 的中学毕业生可以顺利进入大学，但大学四年下来毕业率只占总入学数的 57.3%。只占所有学生的一半左右，这也是极为典型的“宽进严出”。

02 德国的教育模式

德国的大学入学形式不采取全国统考，而是采用“宽进”与“严出”相结合的政策，只要通过中学毕业考试就可以顺利进入大学。

“宽进”的优势在于不以一次考试“论英雄”，赋予每位考生接受大学教育的权利，为大学输送更多优秀的人才。

德国大学采用宽严兼施的政策，收放拿捏的张弛有度，严把学生毕业率，毕业考试成为整个教育质量保证体系的关键环节。因为有了完善制度的保障，所以德国大学教育的教学质量才有强有力的积淀以达到质的飞跃。

德国大学淘汰率奇高，因此德国大学毕业证和学位证的获得难度大且含金量高。毕业生的声誉也威名远播，受到国际各大企业的青睐。



03 瑞士的教育模式

瑞士大学教育有自己极为鲜明的“宽进”与“严出”的培养风格。

本国高中毕业生可以随意申请进入瑞士国内的 12 所大学。在专业选择上，无论教育部门还是每所大学均不设遴选机制，对拥有入读资格的学生“全部接收”。

可是，入得了学并不代表能毕得了业。虽然热门专业录取的学生人数众多，但由于设定了极为严格的考试体系，故淘汰率颇高。被淘汰的学生通常被默认为“不适宜学习该专业”而被允许重新进行一次专业选择，当然此前的一年学习经历作废，要从头开始学习新专业，但这样的机会只有一次。

宽进严出的政策在很大程度上确保了瑞士大学在平民教育和精英教育两个维度上的兼顾。

03 | 三、“宽进严出”的实现需要制度保障

大众化教育、普及化教育阶段，实施“宽进严出”人才培养模式，既能满足现阶段群众上大学的需求，为应试教育向素质教育转型创造一定的条件，又通过引进淘汰机制保证人才的培养质量。

“宽进严出”已是我国高校发展必然的趋势，现今条件已趋于成熟，我们要用积极缜密的态度实施“宽进严出”的人才培养模式。

现阶段，我国对本科教育的严要求，也已经体现在了政策端，被不少学生视作救命稻草的“清考”制度，也即将退出历史舞台。此前，若学生在期末考试、补考及重修均未能通过，部分学校会在毕业前安排统一的“清考”帮助学生毕业。

“严出”应该从课程标准上严格，比如教师的PPT不能七八年都用同一套，一些混学分的“水”课该消失就得消失。此外，国内高校善用“数字指标”管理，很可能强行设置淘汰率，毕竟国内曾有名校每门课控制10%学生不及格的规定。值得注意的是，千万不能只从毕业率上严格，硬性规定学校要有多少淘汰率，那只是“换汤不换药”。

从教育规律本身、高等教育所要体现的含金量来说，大学学习无疑需要学生付出相当精力。

但为什么之前很多高校都对学生“心慈手软”了呢？

在现在高考体制下，中国学生读大学的机会成本太高。学生一旦被退学，就相当一无所有，只能返回原籍，想再读大学，就要重新参加高考。所以，大学在把严出口关的同时，对于学习跟不上的学生，应该有制度配套，以免让他们失去接受教育的机会。

首先，对于学习跟不上的学生，可以建议其转入本校难度更低的专业。

荷兰格罗宁根大学经济学助理教授包特就曾介绍说，荷兰很多经济学专业的学生，如果发现自己跟不上，就转到法学院，再不行就转到人文学科。

其次，可以效仿美国大学之间的转学制度。

美国的转学制度灵活性很强，美国高校建立了学分互认制度，学校之间可以转学分。学校的教授在课程开始之前，会给学生发教学大纲，里边写了课程内容和评判标准以及教科书的使用，转学基本是依照教学大纲来审查课程。申请转学时需要参考的资料也比较全面，比如高中三年成绩、个人文书、SAT成绩、原来大学的表现、教授的推荐等。

中国高教体系中应该建立更加灵活的转学、分流体系，通过学分互认、课程共享等方式，给予不适应本校学习的学生再探一条出路、再多一次机会。

国内高校也应该更科学的设置本科课程，在美国，诺贝尔奖获得者也要为本科生上课，在中国，院士给本科生上课会成为新闻。当然，最重要也是最根本的，是推进招生和培养制度的深层次改革。如果学校还是只能按计划招生并依照计划进行培养，招进来一批学生，最后要保证毕业率，相对而言，就无法做到“严出”。

在高等教育大众化时期，为了体现教育公平，确实应该给每个人提供上大学的机会，但进大学后，都必须按大学的培养过程严格要求，合格者方能毕业，不合格者不予毕业。



如果对入学后的学生要求不严，对不合格的学生也给予毕业，一方面有损于高校质量和权威，另一方面有失教育公平。

因此高等教育大众化后，“严进宽出”模式不宜再延续下去，应由“宽进严出”取而代之。

QS 排行榜上的年轻名校 是如何快速崛起的？

文 / 新锦成研究院

后起之秀也有机会超越老牌名校

为了进一步推进高等教育的发展，我国启动了“双一流”建设，高校自身也在为“双一流”建设做出积极的努力。但高等院校往往以西方传统意义上的一流大学为样本，具有一定局限性，没有充分认识到中西方大学发展上存在历史差距的问题，也忽视了世界上一些后发高校的成功经验。

在我国高等教育加速发展的历史阶段，不仅要借鉴世界老牌名校的发展经验，还应重点借鉴世界年轻名校的既具特色又有共性的发展经验，才能更有效地促进我国高等教育的发展。



在新时代中国特色社会主义高等教育改革发展的背景下，在加快“双一流”建设的需求下，本文通过研究 QS Top 50 Under 50（QS 建校 50 年以内的排名前 50）排行榜中的部分高校，分析其发展的共性、发展是否具有可持续性，整理其发展经验，为我国内地高校发展提供借鉴。

01 | QS Top 50 Under 50 排行榜简要分析

QS 世界大学排名 (QS World University Rankings) 是由教育组织 Quacquarelli Symonds 所发表的年度世界大学排名, 第一次发布于 2004 年。

随着研究的深入, QS 排行榜逐渐推出更丰富的排行榜类型, 多角度、多层次对大学的排行进行分析。

其中, QS Top 50 Under 50 排行榜于 2012 年首次发布, 主要针对建校 50 年以内的高校进行综合实力排名。QS Top 50 Under 50 排行榜指标体系较为全面, 与 QS 世界大学排行榜指标相同, 包含科研、教学和国际化程度等定量指标, 并加入了学术、雇主评价等定性指标, 同时用教师学生比率来间接对教学质量进行衡量, 这与丁学良提出的标准多数吻合, 在一定程度上避免了只采用定量指标过于片面化的问题。

与多数闻名世界的高校如剑桥、哈佛等不同, 建校时间短成为这类名校的最显著特征。从 QS Top 50 Under 50 2018 年排行榜来看, 这些高校的建立时间集中在 20 世纪 70 ~ 90 年代, 经过几十年的发展, 取得巨大的成就, 且排名逐渐稳定。从高校所属地理位置上来看, 亚洲高校数量较多, 在前 50 名高校中, 亚洲高校占比将近 1/2。

表 1 2015 ~ 2018 年 QS Top 50 Under 50 排行榜前十名高校

排名	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年
1	南洋理工大学	•	•	•
2	香港科技大学	•	•	•
3	韩国科学技术院	•	•	•
4	韩国浦项科技大学	香港城市大学	•	•
5	香港城市大学	韩国浦项科技大学	•	•

结合时间背景, 不难看出, 在这个时间内, 亚洲经济崛起, 使得社会各方面的成就突出, 高等教育领域也不例外, 尤其是在高等教育大众化的背景下, 各类型高校应运而生。除去社会经济因素外, 是否还有其他因素为这些高校的发展助力, 非常值得研究。与其他排行榜不同的是, 这个榜单每年会出现变化较大的情况, 这是由于排行榜的时间限制, 大学建校超过 50 年后, 就会退出该榜单。除去此因素外, 该榜单具有一定的稳定性, 如表 1 所示, 从 2015 年到 2018 年历次排名的前十位来看, 仅有几所高校因为建校时间超过 50 年而退出榜单, 例如巴斯大学、加州大学欧文分校等。

还有少量高校的排名位置小范围内浮动, 例如韩国浦项科技大学和香港城市大学的排名在 2015 年和 2016 年发生了颠倒, 之后趋于稳定。

总体来看, QS Top 50 Under 50 排行榜反映了一批有代表性的高校, 这些高校建校时间短却取得巨大成就且发展稳定。

这些持续稳定发展的年轻名校, 有着其自身的发展特色经验, 值得我们去进一步研究。

02 | 年轻名校的“共性”特征

通过研究 QS Top 50 Under 50 榜单可发现, 排名靠前的几所高校在榜单中的位置逐渐稳定, 尤其在近三年, 南洋理工大学、香港科技大学、韩国科学技术院、香港城市大学、韩国浦项科技大学、香港理工大学六所大学, 一直占据着榜单的前六名, 这几所高校既符合“年轻名校”的“年轻”标准, 又符合“高质量”的要求。

因此, 为了保证研究的稳定性及可靠性, 我们选择这六所高校作为研究对象, 并定义为“年轻名校”。这些高校发展各有特色, 也有共同的特征。

1、办学国际化

高校国际化程度高, 不仅会吸引各国优秀人才, 而且可为学生提供全球性视野。

QS Top 50 Under 50 排行榜主要采用国际学生比例和国际教师比例两个指标来衡量学校的国际化水平。

从 2018 年排行榜看, 南洋理工大学、香港科技大学、香港城市大学、香港理工大学四个学校的国际教师、国际学生两项得分都比较高, 而韩国两所高校此项分数较低 (见图 1)。

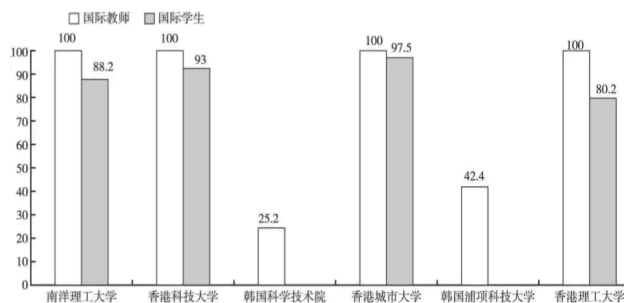


图 1 2018 年 QS Top 50 Under 50 排行榜前六名国际教师与国际学生得分情况

以香港科技大学为例，国际教师和国际学生两项分别达到 100 分和 93 分。

香港科技大学官网显示，截至 2017 年 9 月，香港科技大学共有香港本地学生 9747 人，非本地学生 5060 人，两者之比约为 2 : 1，并且学生的国际化比例较高，跨越五大洲 70 多个国家。学生的国际化在很大程度上受益于香港特区政府的一系列政策。香港科技大学积极设置各项学生交流计划、课程计划、合作计划等，以促进学生的交流，扩大国际生源比重。这些措施为香港科技大学吸引了大批量国际上优秀的学生前来学习。

香港科技大学的教师国际化程度更高，目前共有教职工 1150 人，其中国内教师 315 人，国际教师 835 人，国内国际比例约为 1 : 3，其国际化比例可见一斑。香港科技大学在制定其战略目标时写道：保持高水平学者的投入是我们卓越的教学和研究的关键支柱，要积极吸引和招聘最好的教师，在来自世界各地应聘者中挑选人才。原香港科技大学副校长孔宪铎在他的第一本中文著作《背水一战：从香港纱厂小工到香港科大副校长的心路》中写道：在我们从头就知道要办一间好的大学，一定要请到一流的教员。由此可见，香港科技大学在办学初期，就秉承优秀的教师才能提供一流的教育理念，因此在全球范围内广罗人才。

排行榜位列第一的南洋理工大学为促进学校国际化的发展，也做了一系列的工作。新加坡一直坚持实行以英语为主的双语教育政策，20 世纪 90 年代起新加坡进一步推进教育国际化战略，提出将新加坡国立大学和南洋理工大学建设成东方的哈佛大学和麻省理工学院。因此，南洋理工大学一直将国际化作为其发展的重要方向。

南洋理工大学积极与一流大学建立伙伴关系，并与知名大学合作开设双联博士学位课程，它在学术界和研究领域拥有包括伦敦帝国理工学院、慕尼黑工业大学和加州大学伯克利分校等名校合作伙伴。在学习期间让 4/5 的本科生有机会出国一次是其目标之一，校园内遇到国际交换生是常见的现象。另外，南洋理工大学也积极开展各项暑期课程、实地考察、实习、会议、比赛等。这些课程及活动，吸引了大量国际学生和教师前来学习、任教，截至 2018 年 6 月，南洋理工大学共有国际学生 7251 人，占比将近 1/3，国际教师 2993 名，是国内教师的两倍多，这些国际学生与教师给南洋理工大学带来了国际视野与国际方法，进一步促进了南洋理工大学的国际化发展。

2、确定重点研究领域

“高等教育的历史，很多是由内部逻辑和外部压力的对抗谱写的。”年轻名校是在遵循其内部的发展逻辑与外部社会的发展诉求中发展的。相比传统大学，年轻大学更注重以消费者为导向，用有限的资源发展优势领域，更加看重多样化、开放性的社会需求，突出特色，才能在较短的时间内取得较大的成就。

香港科技大学选择了小而精的特色发展战略，在创校初期研究领域的选择上，仅设理、工、工商管理、人文社会科学 4 个学院，重点推进文、理、工、商 4 个学科，又精选香港社会和经济发所急需，同时又具有时代性、挑战性、前瞻性和深远国际影响的纳米科技等 5 个热门研究领域，攻占国际学术前沿阵地。在 2006 年，香港科技大学新成立的霍英东研究院成为香港科技大学面向内地最重要的技术成果转化平台。经过二十多年的努力，港科大在上述领域取得了引人注目的研究成果。

由此可见，高校只有集中优势力量发展重点领域，才能够在短时期内取得较大的成就，为之后发展助力。

3、世界领先的科研水平

QS Top 50 Under 50 排名指标体系中，单位教师论文引用数最能反映各大学的科研情况。该项指标注重教师整体的学术科研水平，并以高校在五年间所发表的所有论文的引文总数衡量，避免了出现短时期内的特殊状况导致排名有较大的波动的不稳定现象。因此该指标对衡量学校的科研、学术水准具有一定的可靠性。

韩国科学技术院是韩国第一所以科学与工程为研究重点的研究院，其在单位教职工论文引用数这一项的得分高达 99.5，而以同样的指标，斯坦福大学的单位教职工论文引用数的得分只有 99.4。作为一所卓越的研究型大学，韩国科学技术院十分重视基础研究和应用研究，1971 ~ 2012 年，韩国科学技术院在国内发表的学术论文达到 59604 篇，其中国内 15085 篇，国外 44519 篇；SCI 论文共计 35148 篇，其中 2012 年发表了 2281 篇。

韩国科学技术院十分重视国际联合教育与研究，与国外诸多知名大学都有合作项目，包括与柏林工业大学、慕尼黑工业大学开展学生交流项目，拥有沙特阿美—韩国科学技术院二氧化碳研究中心国际联合研究项目等。韩国科学技术院所拥有的科研实力强大，其在排行榜中取得如此高的分数也可谓实至名归。

4、政府的支持与充裕的经费投入

从年轻名校的发展历程来看，没有政府的支持和直接的公共投入，就难以促进年轻大学的快速发展。充裕的资助是支持大学的科研、教学、管理、学生生活服务等各项职能实现的重要资金来源，学校活动的开展以及学术机构的运行要求学校要有长期的、稳定的资金支持。

QS Top 50 Under 50 排行榜中资金投入这一项都是作为形成因素包含在其他评价指标内的，但从六所年轻名校来看，充裕的经费投入为高校提供了强大的物质方面保障。

香港科技大学在成立时，香港政府和香港赛马会共捐款 35 亿港元，这些资金支持是香港科技大学迅速崛起的重要原因。同样，韩国科学技术院长期以来就是韩国政府的重点资助对象，通过“BK21”计划和“世界一流大学”计划，获得了大量的资助，其主要研究经费的投入常年处于韩国大学前列，这些投入在短时期内为学校增加了高水平国际人才的数量，增强了科学研究的水平，使学校获得了飞速发展。

03 | 境外年轻名校发展的可持续性分析

高校在短时间内取得快速发展并不代表其拥有了长期稳定发展的实力，要想获得可持续的发展，还需注意以下问题。

1、社会环境对年轻高校成长至关重要

良好的社会机遇是高校创办、发展的垫脚石。

20 世纪 80 年代，为保持香港优越的发展地位与经济繁荣，帮助香港社会生产提高科技含量，实现经济转型，满足香港公众对高等教育大众化日益强烈的需求，建立一所在研究、教学以及社会服务等方面具有竞争力的国际大学十分有必要。

1985 年，香港各界达成了要增加高校的共识，建立一所以科技和商业为主的大学，命名为香港科技大学。港科大在创办之时，正逢亚洲经济快速增长，“四小龙”的形成及优越的表现，吸引了大批优秀人才到香港等地工作，这为港科大的教师队伍的建设提供了丰富的资源，另外，香港政府对港科大的创办给予了大量的资金及政策方面的支持，为港科大的发展保驾护航，香港社会各界人士也对港科大抱有厚望，给予支持。

由此可见，社会环境对一所高校的成长发挥着重要的作用，是高校成

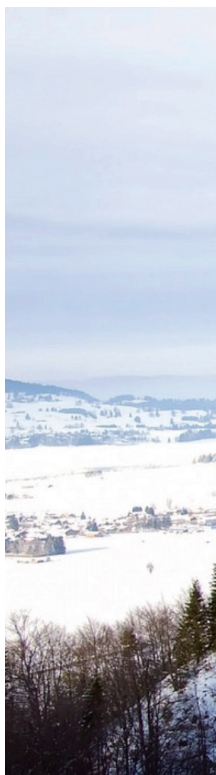
长发展的关键因素。但是社会的机遇，可遇不可求，如何在不断波动的社会、经济环境中长期稳定发展，是年轻名校发展应考虑的问题。

2、只依靠强大的资金支持难以为高校带来持续发展

年轻名校的另一个特征就是有强大的资金支持，从以上六所院校的共性分析中也可看出，资金支持是高校发展的重要条件。在资金投入方面，另一所更年轻的大学——阿卜杜拉国王科技大学（KAUST）有较强的代表性。阿卜杜拉国王科技大学在“全球最富有 TOP50 大学”中排名第三，仅次于哈佛大学和耶鲁大学，校园环境、设施一流，学者薪酬、福利待遇极为丰厚。

不只是教师、学者，KAUST 给予学生的待遇也可以称得上是极为丰厚的，其中学费全免，博士生可获得每年约 5 万美元的奖学金，硕士生可获得约 3 万美元的奖学金。同时，学校还提供免费的住宿及医疗保险，丰厚的奖助学金吸引了来自全球各地的学生竞相报名考试。

自学校成立至今，较高的资金支持大大提升了学校的科研硬实力和人才软实力，但如何能够支撑学校长期稳定运营，是一个必须要考虑的问题。





以阿卜杜拉国王科技大学为例，多数学生、学者在申请时，更多的是因其高额的奖学金及福利待遇，把其作为一个跳板，在自己的履历上留下耀眼的印记，然后去寻找新的学习、工作之地，这种做法被称为“镀金”。这样对学校的长期稳定的发展显然是不利的，而这种现象在世界年轻名校中不算少见，值得注意。

3. 扎根于教学的科研才能持续为高校助力

在年轻名校中，多数高校属研究型大学，有较强的科研实力是它们的共同特征，但大学的本质还在于教育、培养人才，若过分注重发表论文、做科研，而忽视了教学这一最基本的大学职责，这些高校的未来发展必将受到限制。尤其是一些年轻高校，急于在学术上取得成绩，彰显自己的地位，把大部分精力放在如何促使教职工发表优秀的学术论文上，对教师的评价指标也只有科研成就没有教学方面的考量，这种做法忽视了教育教学的重要性，学校的发展是不可持续的。

在高校的发展中，科研与教学是不可割裂的，只有两者结合起来，才能为高校的发展助力。

4. 年轻高校发展不可忽视文化建设

文化建设及高校与社区、社会之间的互动，是当代高等院校发展不可忽视的一部分。高等教育必须担负传承文化、培育高级专门人才的使命，高等教育本质上属于文化，高等教育的中心功能是通过传承文化和培育人才而实现的。

同样以阿卜杜拉国王科技大学为例，阿卜杜拉国王科技大学建校时间较短，并且其主要发展学科为理工科类型，对人文社会科学的发展较为薄弱，但这所学校对文化也有重视——阿卜杜拉国王在落成典礼上发表讲话说，他希望该大学的建立能帮助沙特阿拉伯发展现代化知识型经济，同时也希望这所大学成为沟通世界不同文化之间的桥梁。就目前而言，这所学校的建立，的确为沙特阿拉伯在世界舞台上展示了新的一面，校园文化建设非常丰富多彩，这所学校还是沙特阿拉伯首所男女同校大学，在一定程度上改善了世界对沙特阿拉伯的部分看法，对该校的发展起到了

促进作用。因此，注重校园文化建设及高校与社会发展之间的关系对年轻名校的发展至关重要。

而在当今一些高校建设中，通常会把文化的建设放到最后一位，甚至完全忽视对其的建设，这样做注定不会使学校获得长远的发展。

从上述四点关于年轻名校可持续性发展的讨论可以看出，无论是社会的机遇、强大的资金投入等等，都不可能使学校获得高水平的、长期稳定的发展。

年轻名校看起来发展迅速，但实质上是各方面的因素互相作用的结果，而在这些因素中，高校在发展中形成特有的文化影响，是其发展的关键因素。相对于其他因素，文化对高校发展的影响是长期的、深远的，高校只有形成自身特有的文化，才能在某一依赖因素消失时，依旧保持稳定、持久的运转，形成可持续的发展。

04 | 经验借鉴

在我国内地，有一类高校，建校时间晚，但定位一流，这类学校历史包袱少，新的办学模式在此类学校中推行较为容易，比较典型的就南方科技大学和西湖大学。

南方科技大学是深圳市于2012年建立的第一所公立大学，经过六年的发展，南科大的运转形成一定特色。

与上述六所年轻名校的共性特征相同的是，南科大也把重点研究领域放在数理化、天地生等理科基础学科和特色突出的多个工学学科和交叉学科方面，精选专业，力争在这些重点领域达到突破。

由于学校创办时间仍然较短，这些学科虽取得了一些成就，但与世界年轻名校相比，还有一定差距。

其主要办学特色如表 2 所示。

表 2 南方科技大学的办学特色

学校特色	模式新	水准高	专业精	创新性
具体内容	招生模式: 60% 高考成绩、30% 南科大能力测试成绩、10% 高中学业水平测试成绩; 本科生培养 “三制三化” 的培养模式	全球引才: 专任教师全部拥有博士学位, 师生比约 10: 1; 教师队伍中 90% 以上拥有海外工作经验; 国际化定位, 成立国际咨询顾问委员会	目前已布局了数理化、天 地生等理科基础学科和 特色突出的多个工学学 科和交叉学科, 设置 14 个院系和 26 个本科专业	建立深圳格拉布斯研究院, 成立了量子科学与工程研 究院、深圳市第三代半导体 研究院、材料基因组研究院 等重大科研平台; 获资助项目位居全国前 列

同样, 定位一流且发展迅速并得到社会广泛关注的另一所大学是西湖大学。2018 年 3 月 20 日, 西湖大学正式获教育部批准设立。

西湖大学前身为 2015 年 12 月成立的浙江西湖高等研究院, 由清华大学副校长施一公教授、南方科技大校长陈十一教授、中国科技大学常务副校长潘建伟教授、北京大学理学部主任饶毅教授等著名科学家发起筹建, 并得到诸多民营企业家的捐助, 是中国内地 “第一所以基础性、前沿性研究为支点, 以博士生培养为起点的民办高水平科研教学机构”。

其主要办学特色如表 3 所示。

表 3 西湖大学的办学特色

办学定位	高起点	小而精	研究型
具体措施	以博士生培养为起点; 预计 2023 年开始招收和培养本科生	优先形成理学、医学、工学等三个门类 12 个一级学科, 将适时设立人文社科学院和相关学科; 全球选聘, 实行与国际化接轨的长聘准聘教研人员聘任体系	聚焦基础科学研究、技术 原始创新、科技成果转化

西湖大学发展可谓飞速, 从西湖大学正式获批至今, 短短几个月, 已有数位知名教授加入进来, 2018 年 5 月, 西湖大学举行了面向全球的人才招聘, 优良的声誉及丰厚的待遇吸引了大批高素质的国际化人才, 这些学者的加入大大提升了西湖大学的研究实力及国际化水平。值得注意的是, 我国其他名校都为公立大学, 而西湖大学是我国现今第一所也是唯一一所一流的民办大学, 是我国在探索新的世界一流大学建设道路上的创新实践, 西湖大学在发展中更应不断摸索新的管理方式、教育方式以及培养创新人才的方式。

从这两所院校来看, 我国高校在借鉴世界年轻名校发展经验的道路上已经迈出了重要的步伐, 重视人才、专注科研、进行专业定位等, 我国高校也在经验借鉴中不断摸索, 探寻适合我国国情的高校发展之路。

我国内地高校借鉴境外年轻名校发展经验需要注意的问题

借鉴境外年轻名校发展经验, 并不适合我国内地所有高校。

从上述分析可看出, 影响建设高水平的一流大学的因素有很多, 但是我国内地高校数量众多, 参差不齐, 有些名校建校时间已有 100 余年, 在当下创建 “双一流” 的社会背景下, 这些高校承担着重要的历史使命, 但是其发展已有一套独特的体系, 让这类高校去学习境外年轻名校的发展经验, 借鉴其发展路径, 未必完全合适。

此外, 如果对所有的高校都进行高投入的话, 会造成大量的资源浪费。因此, 我国内地高校在借鉴境外年轻名校发展经验时, 应衡量自身的学校发展现状, 有选择地借鉴。从六所世界年轻名校的发展经验来看, 我国内地若想建设年轻名校, 必须抛弃旧的大学办学管理模式, 勇于创新。但值得注意的是, 我国内地高校在借鉴年轻名校发展经验时, 应不拘泥于排行榜指标, 尤其是要与本土实际情况和校情相结合。

例如在国际化建设方面, 案例中的六所年轻名校的国际化水平都很高, 尤其是在国际学生方面, 但内地高校国际化建设重点就不能单纯放在国际学生指标上。内地高等教育发展还未达到普及化程度, 高等教育距离人民满意还有一定距离, 还有部分内地学生未享受到优质教育资源。在这种情况下, 内地高校国际化教育的对象应侧重于内地学生。

目前国内多数高校单纯以国际学生的数量来衡量国际化程度, 并未关注国际学生在校学习的参与度、学习成果等, 这种对学校国际化水平的评价方法也需要进一步完善。

另外, 从六所年轻名校主要侧重领域来看, 多重重视理科、工科, 对人文社科类专业的关注度较低, 内地高校在发展中选择重点研究领域等要根据自身状况与区域社会发展需要, 做到不盲从, 合理选择。

从 “双一流” 建设的大学及相关政策来看, 发展的对象过多倾斜在传统大学上, 一些新兴的、年轻的大学则处在政策之外, 难以共享国家的政策支持。从以上六所 “世界年轻名校” 的发展经验来看, 高校发展离不开政府的政策支持, 政府需要对这些发展迅速、特色鲜明的年轻高校进一步加大政策支持力度, 鼓励年轻大学更快更好地持续发展。



重磅！ 2019 中国大陆 最具创新力大学百强榜发布

文 / 新锦成研究院

4月18日，优客工场、全球INS大会研究院联合对外发布了“2019年中国大陆最具创新力大学排行榜”，这是连续第三年发布该榜单。

此榜也被视为中国的“新工科大学排行榜”。4月，教育部刚刚印发《教育部关于公布2018年度普通高等学校本科专业备案和审批结果的通知》，最终确定新增了审批专业名单。这些新增专业无一例外都是新工科专业。早在去年，教育部就发布了320所大学的612个新工科研究与实践项目。

获批的新工科研究与实践项目最多的高校是新工科大学的牵头高校天津大学，位列前十的12所高校无一例外都是传统老牌工科大学。

新工科项目数量前十大大学



01 | 新工科 吸引力爆棚

对于中国的工科大学而言，“新工科”的出现让它们再次迎来了发展机遇。

传统工科主要有四大专业，分别是土木工程、化学工程、机械工程和电气工程。工科大学发展的黄金时期从 1952 年高校大拆分开始。“建筑老八校”“兵工七子”“电气五虎”“机械四小龙”“两电一邮”等都是这时候兴起的，这些院校的传统工科非常强大。

这两年开始，随着互联网工业的发展，大数据、人工智能等新兴专业开始大热。这些热门专业在 2017 年被定义为了“新工科”专业，“新工科”大学的建设也随之提上了日程。由天津大学等老牌工科大学牵头，高校的新工科建设日益走上正轨。

根据统计，4 月份教育部最新公布的新增专业中，新工科专业获批数量爆棚。其中，新增备案专业数量最多的是数据科学与大数据技术，203 所高校获批该专业；该专业最早在 2016 年获批设置，去年就曾以 248 所高校增开位列新增专业榜首。数量紧随其后的是机器人工程专业，101 所高校获批该专业；有 96 所高校获批“智能科学与技术”专业；35 所高校获首批“人工智能”新专业建设资格。值得关注的是，这是人工智能首次成为本科招生专业，在以前，人工智能相关方向通常在智能科学与技术专业下招生。

还有 25 所高校获批“大数据管理与应用”专业；25 所学校获批“网络空间安全”专业；14 所学校获批“物联网工程”专业。除此之外，很多高校也在传统专业的基础上开设“智能”新专业。如北京理工大学、天津大学、吉林大学等高校备案设立智能制造工程专业；北方工业大学、北京建筑大学等开设智能建造专业；东北大学、重庆大学、天津医科大学等开设智能医学工程专业。

这批新增专业无一例外都属于新工科范畴。

“新工科”建设的背景实际上是中国多年来积累的实践人才不足、高技能人才缺乏、中国传统制造业面临重大挑战等问题。因此，“新工科”建设是主动应对新一轮科技革命与产业变革的战略行动，国家一系列重大战略深入实施，产业转型升级和旧动能转换，提升国家硬实力和国际竞争力等等，均需要“新工科”的建设。

统计数据显示，到 2020 年，新一代信息技术产业、电力装备、高档数控机床和机器人、新材料将成为人才缺口最大的几个专业。到 2025 年，新一代信息技术产业人才缺口将达到 950 万人，电力装备的人才缺口也将达到 909 万人。

毫无疑问，新获批的这些新工科专业在 2019 年高考志愿填报中将获得广大考生的青睐。

02 | 新工科的本质 是创新

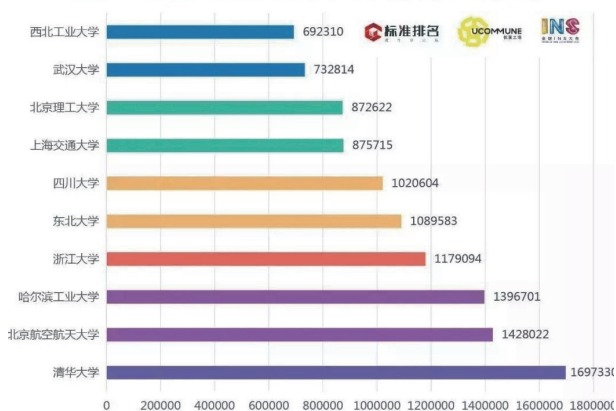
“新工科”的本质是创新。“新工科”是以新技术、新产业、新业态和新模式为特征的新经济的产物。与老工科相比，“新工科”更强调学科的实用性、交叉性与综合性，尤其注重信息通讯、电子控制、软件设计等新技术与传统工业技术的紧密结合。

路透社每年都会发布全球最具创新力大学百强榜，入选的高校基本都是美国、德国等工业强国的高校，这些高校也都是传统工科和新工科的代。每年的全球 INS 大会启动仪式上，标准排名城市研究院都会和优客工场、全球 INS 大会研究院联合发布一份“中国最具创新力大学百强榜”。

榜单旨在遴选出那些促进新技术进步、创新发展，助推中国经济转型和产业升级的大学。榜单参照的正是路透社的评价体系，在此基础上再加上符合中国高校实际的二级指标。

具体而言，榜单采用了各种权威机构的原始数据，从科研能力、创新潜能、学术水平、平台建设四方面的指标来体现高校的创新力。这些原始数据包括企业科研经费总额、国家科技奖获奖数目、发明专利授权量、中国专利奖获奖数目、ESI 世界前 1% 学科数目、国际顶级期刊论文数量、自然指数、高层次人才数量、重点学科数量、国家级创新创业训练计划数目、新工科实践项目数量等。

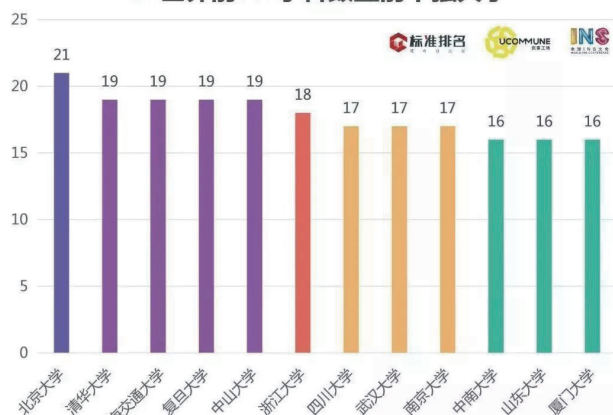
2018 年企业科研经费（千元）前十大大学



2018 年企业科研经费最高的是清华大学 16.97 亿元，超过 10 亿元的还有北京航空航天大学、哈尔滨工业大学、浙江大学、东北大学、四川大学。

最新的ESI世界前1%的学科数量最多的北京大学，有21个学科上榜；清华大学、上海交通大学、复旦大学、中山大学紧随其后并列第二；中南大学、厦门大学也位居前十。

ESI世界前1%学科数量前十大大学



自然指数最高的大学是北京大学，中国科学技术大学、武汉大学、苏州大学、南开大学等也进入前十，其中苏州大学近年来在各类大学榜中位置不错，都因论文数量多，自然指数高。

自然指数前十大大学



文理类大学与医科类大学往往是论文发表数量较多的高校。在国际顶级期刊论文数量方面，北京大学依然高居首位；天津大学、中山大学也入榜前十。

国际顶级期刊论文数量前十大大学

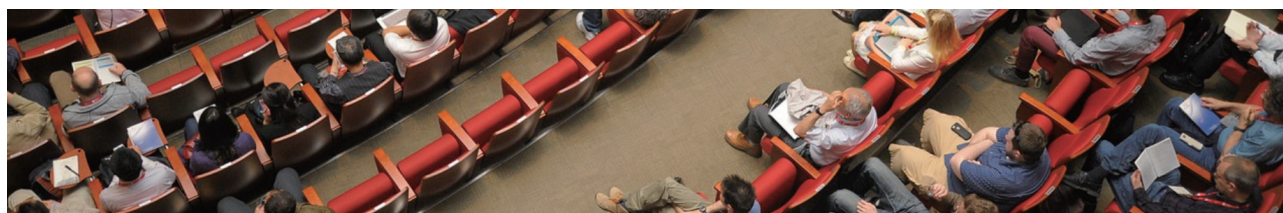


论文被高引用的学者数量方面，清华大学占据强势地位，位列第一；北京大学紧随其后；华中科技大学、同济大学入榜前十。

高被引学者数量前十大大学



在此基础上，最终得出了“2019中国大陆最具创新力大学百强榜”。其中，清华大学、浙江大学、北京大学、上海交通大学、哈尔滨工业大学、南京大学、复旦大学、四川大学、武汉大学、中国科学技术大学位列榜单前十名（百强名单见文尾）。



03 | 新制造需要 新工科人才

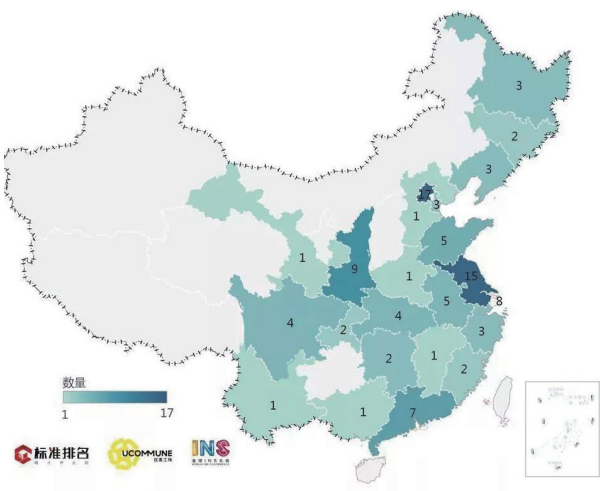
新制造是这两年中国制造业领域的一个新概念，其内核是人工智能、大数据和物联网。新制造将影响中国产业升级的未来走向，同时也是未来生活、工作等场景变化的重要力量。如前所述，新制造领域需要大量的新工科人才。

目前全国共有国家级智能制造试点示范项目 305 个。从区域分布来看，截至 2018 年，华东地区智能制造试点示范项目数量最多，达到 136 个，占据了全国 45% 的数量；其次是华北地区，智能制造试点示范项目数量为 38 个，占全国的 12%；华中地区数量紧跟华北地区，位居第三。

分省来看，截至 2018 年，国家智能制造试点示范项目数量最多的是山东省，达到 34 个；浙江省排名第二，国家智能制造试点示范项目数量达到 25 个；广东省排名第三，国家智能制造试点示范项目数量达到 24 个；江苏 19 个排名第四。

教育部教育发展研究中心副主任马陆亭在接受新华社采访时表示，我国的大数据、人工智能产业已处于第一梯队，一批新工科专业设置是为了抢抓机遇，先把专业点发展起来，形成充足的人才供给，有利于激发活力，迅速形成产业群。

百强高校分布在 23 个省市，其中北京 17 所；江苏入榜的 15 所大部分都是 1952 年国立中央大学拆分出来的院校，那次高校调整冒出了一大批理工科大学。



百强高校的分布和中国制造业基地的分布基本重合，也与前述的智能制造试点地区吻合。榜单显示，百强高校分布在 23 个省市。其中，北京市有 17 所高校入列百强，江苏省有 15 所，陕

西省 9 所，上海市 8 所，广东省有 7 所，山东有 5 所，安徽省 5 所，湖北省 4 所，四川省 4 所。

安徽省值得关注。安徽地处泛长三角地区，紧邻制造业发达地区。合肥因为有中国科技大学、合肥工业大学等传统工科强校，这几年在创新方面突飞猛进，也带动了整个安徽高校的创新。此次榜单入围 5 所高校，与山东相当，这对于国家重点高校数量并不算多的安徽来说实属不易。

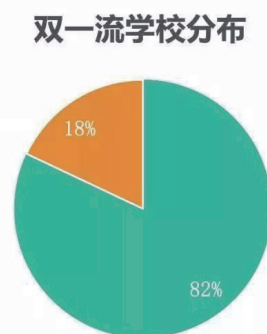
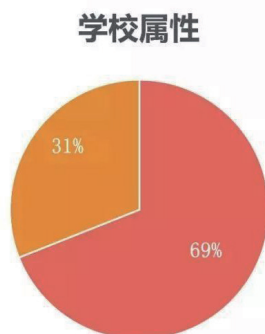
西安表现亮眼，入榜百强的高校数量达到 8 所，与上海并列第三。一是因为本身高校数量就多，二是西安这两年在新制造方面发力，促进了高校的新工科建设。

如果以城市分布来看，北京依然是上榜大户，有 17 所高校入围百强。南京作为高校数量、211 工程、双一流大学等数量居多的城市，有 9 所大学入围百强，算是正常。

西安这两年力推全球硬科技之都建设，并且广招人才，在一定程度上也刺激了当地高校的发展。此番西安有 8 所高校入围了百强。

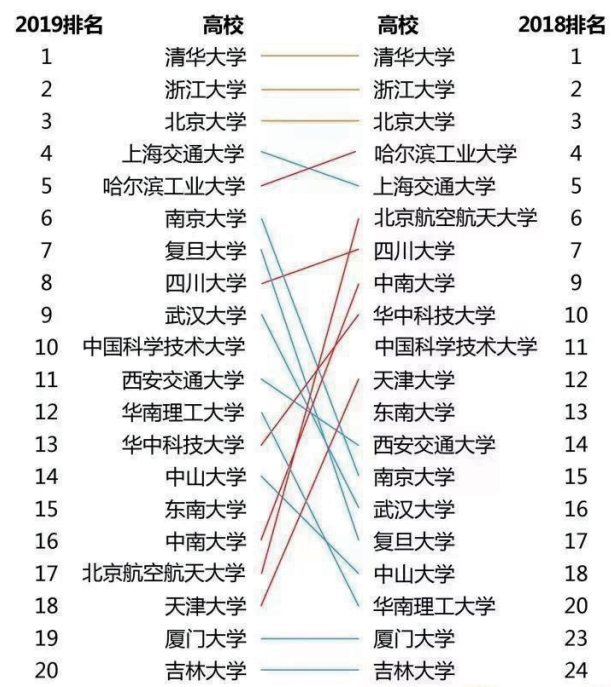
04 | 中国工科大学 重新洗牌

资金扶持成为高校保持创新力的重要源泉。榜单显示，百强中 69% 为部属院校，虽然“211 工程”已取消，但 78% 的百强高校为原“211 工程”院校，82% 的百强院校为“双一流”（世界一流大学和学科建设）高校。毫无疑问，这些来自中央层面的资金扶持成为了创新力的重要保障。而入榜的地方院校也基本都是地方重点建设大学。



与去年的榜单相比，部分学校的名次变化较大，这和评价体系有关系。比如，每年的科技奖虽然是高校科研能力的体现，但获奖数目其实存在着一定的运气成分。这也是导致每年榜单名次会有比较大差异的重要原因。

2019年前20强高校名次变化图



由于评价体系的侧重点在创新和科研，这个榜单本质上是一个工科大学占优势的排行榜，因此可以看到中国人民大学这样的偏文科性质的高校排名并不占优，虽然也挤入了百强榜单，但位次并不算高，与其综合实力差距较大。新工科的出现也意味着中国的工科大学将面临重新洗牌。这也是老牌工科大学天津大学牵头启动新工科建设的重要原因，不想在新一轮竞争中落伍。老牌工科大学的代表清华大学、哈尔滨工业大学、浙江大学依然保持着强势地位。从前 20 名高校名次变化来看，除了前五的高校保持稳定外，第 6-20 名的高校基本都处于混战当中。

最后的彩蛋就是 2019 中国大陆最具创新力大学百强榜的终极名单了。来看看你的大学入榜了没——

排名	高校	创新指数	科研能力	创新潜能	学术水平	平台建设	所在城市	是否双一流
1	清华大学	0.8590	1.0000	0.8450	0.8939	0.6972	北京	是
2	浙江大学	0.6299	0.6428	0.7378	0.6555	0.4835	杭州	是
3	北京大学	0.6125	0.3452	0.4253	1.0000	0.6793	北京	是
4	上海交通大学	0.4816	0.4625	0.4316	0.5968	0.4353	上海	是
5	哈尔滨工业大学	0.4302	0.6387	0.5906	0.2942	0.1973	哈尔滨	是
6	南京大学	0.3742	0.1725	0.2700	0.7582	0.2962	南京	是
7	复旦大学	0.3564	0.1253	0.3063	0.6172	0.3768	上海	是
8	四川大学	0.3556	0.3916	0.2899	0.4498	0.2909	成都	是
9	武汉大学	0.3462	0.3750	0.2813	0.5079	0.2205	武汉	是
10	中国科学技术大学	0.3277	0.1199	0.2311	0.6781	0.2815	合肥	是
11	西安交通大学	0.3250	0.2261	0.4908	0.3633	0.2200	西安	是
12	华南理工大学	0.3176	0.1667	0.5919	0.2814	0.2302	广州	是
13	华中科技大学	0.3066	0.3228	0.2659	0.4178	0.2198	武汉	是
14	中山大学	0.3038	0.1851	0.1530	0.5403	0.3366	广州	是
15	东南大学	0.2980	0.3043	0.3725	0.2842	0.2310	南京	是
16	中南大学	0.2976	0.2061	0.2740	0.3334	0.3769	长沙	是
17	北京航空航天大学	0.2972	0.5570	0.2756	0.1831	0.1732	北京	是
18	天津大学	0.2868	0.2247	0.4475	0.3129	0.1622	天津	是
19	厦门大学	0.2747	0.1200	0.3007	0.4639	0.2142	厦门	是
20	吉林大学	0.2655	0.1632	0.2540	0.3480	0.2969	长春	是
21	同济大学	0.2558	0.2384	0.2303	0.3180	0.2366	上海	是
22	山东大学	0.2510	0.1631	0.2494	0.4270	0.1646	济南	是

23	中国农业大学	0.2472	0.1398	0.3701	0.2119	0.2669	北京	是
24	北京理工大学	0.2087	0.3707	0.1711	0.1729	0.1202	北京	是
25	大连理工大学	0.2064	0.1026	0.2936	0.2375	0.1918	大连	是
26	南开大学	0.2001	0.0177	0.1711	0.4413	0.1705	天津	是
27	北京师范大学	0.1951	0.0283	0.1843	0.3622	0.2054	北京	是
28	西北工业大学	0.1868	0.2948	0.0967	0.0981	0.2578	西安	是
29	东北大学	0.1787	0.3664	0.1756	0.0766	0.0963	沈阳	是
30	苏州大学	0.1753	0.1711	0.0444	0.3980	0.0877	苏州	是
31	电子科技大学	0.1704	0.1410	0.1782	0.1617	0.2006	成都	是
32	湖南大学	0.1654	0.1107	0.1769	0.2328	0.1413	长沙	是
33	重庆大学	0.1652	0.1265	0.2039	0.1900	0.1404	重庆	是
34	河海大学	0.1588	0.1746	0.2835	0.0948	0.0823	南京	是
35	兰州大学	0.1523	0.0710	0.0379	0.3418	0.1583	兰州	是
36	华东师范大学	0.1462	0.0258	0.1121	0.3201	0.1268	上海	是
37	南京农业大学	0.1432	0.0679	0.2475	0.1596	0.0980	南京	是
38	哈尔滨工程大学	0.1413	0.1729	0.2261	0.0568	0.1093	哈尔滨	是
39	华东理工大学	0.1396	0.0922	0.1321	0.2171	0.1170	上海	是
40	华北电力大学	0.1373	0.1105	0.2090	0.0870	0.1427	北京	是
41	北京科技大学	0.1358	0.1679	0.1691	0.1248	0.0812	北京	是
42	中国矿业大学	0.1291	0.1011	0.2225	0.1083	0.0843	徐州	是
43	上海大学	0.1261	0.1779	0.0444	0.1930	0.0890	上海	是
44	华中农业大学	0.1246	0.1360	0.0588	0.1654	0.1383	武汉	是
45	北京化工大学	0.1245	0.0581	0.2161	0.1384	0.0852	北京	是
46	江南大学	0.1211	0.0931	0.1847	0.1222	0.0843	无锡	是
47	南京理工大学	0.1183	0.1607	0.0967	0.1467	0.0689	南京	是
48	西安电子科技大学	0.1172	0.1233	0.1622	0.0499	0.1336	西安	是
49	长安大学	0.1163	0.1559	0.2154	0.0167	0.0772	西安	是
50	中国人民大学	0.1158	0.0027	0.1882	0.0964	0.1759	北京	是
51	南京航空航天大学	0.1157	0.1805	0.0967	0.0849	0.1006	南京	是
52	中国海洋大学	0.1148	0.0435	0.1169	0.1969	0.1020	青岛	是
53	西南交通大学	0.1144	0.1669	0.1458	0.0615	0.0833	成都	是
54	中国地质大学（武汉）	0.1104	0.0314	0.0522	0.1697	0.1884	武汉	是
55	东华大学	0.1055	0.1169	0.1499	0.0720	0.0833	上海	是
56	合肥工业大学	0.1037	0.0828	0.1718	0.1066	0.0535	合肥	是
57	中国石油大学（华东）	0.1013	0.0996	0.1317	0.0988	0.0753	东营、青岛	是
58	中国地质大学（北京）	0.0992	0.0247	0.0967	0.1697	0.1058	北京	是
59	北京交通大学	0.0960	0.1268	0.1228	0.0622	0.0721	北京	是
60	浙江工业大学	0.0898	0.0636	0.1444	0.1171	0.0342	杭州	否
61	西北农林科技大学	0.0895	0.0651	0.0929	0.1193	0.0808	杨凌	是
62	郑州大学	0.0818	0.0586	0.0667	0.1399	0.0622	郑州	是
63	中国石油大学（北京）	0.0808	0.0884	0.0817	0.0988	0.0544	北京	是
64	昆明理工大学	0.0806	0.0392	0.1889	0.0547	0.0397	昆明	否
65	北京邮电大学	0.0787	0.0648	0.1281	0.0569	0.0651	北京	是
66	暨南大学	0.0785	0.0096	0.0444	0.1839	0.0760	广州	是
67	福州大学	0.0781	0.0546	0.0889	0.1072	0.0616	福州	是
68	西南大学	0.0773	0.0278	0.0172	0.1947	0.0694	重庆	是
69	江苏大学	0.0772	0.0729	0.0722	0.1187	0.0449	镇江	否
70	东北林业大学	0.0769	0.0155	0.1220	0.0689	0.1012	哈尔滨	是
71	南昌大学	0.0762	0.0512	0.0444	0.1452	0.0641	南昌	是
72	中国矿业大学（北京）	0.0755	0.0292	0.1039	0.1033	0.0657	北京	是
73	北京工业大学	0.0754	0.1013	0.0222	0.1071	0.0711	北京	是
74	东北石油大学	0.0712	0.0055	0.0266	0.1350	0.1176	长春	是
75	深圳大学	0.0710	0.0426	0.0500	0.1605	0.0310	深圳	否
76	中国药科大学	0.0697	0.0615	0.0964	0.1135	0.0073	南京	是
77	北京林业大学	0.0659	0.0568	0.0331	0.1032	0.0703	北京	是
78	中国石油大学	0.0654	0.1273	0.0594	0.0350	0.0401	成都	是
79	南京邮电大学	0.0633	0.0993	0.0222	0.0970	0.0347	南京	是
80	扬州大学	0.0631	0.0590	0.0222	0.1341	0.0369	扬州	否
81	南京工业大学	0.0615	0.0667	0.0372	0.0667	0.0752	南京	否
82	陕西科技大学	0.0596	0.0058	0.0624	0.1070	0.0630	西安	是
83	华南师范大学	0.0567	0.0326	0.0222	0.1164	0.0554	广州	是
84	安徽大学	0.0560	0.0106	0.0222	0.0726	0.1186	合肥	是
85	西北大学	0.0550	0.0386	0.0372	0.1110	0.0331	西安	是
86	大连海事大学	0.0533	0.0689	0.0667	0.0167	0.0611	大连	是
87	天津工业大学	0.0526	0.0387	0.0722	0.0546	0.0448	天津	是
88	上海理工大学	0.0523	0.1143	0.0222	0.0373	0.0355	上海	否
89	西安建筑科技大学	0.0506	0.0572	0.0944	0.0203	0.0306	西安	否
90	山东师范大学	0.0506	0.0018	0.0222	0.1160	0.0623	济南	否
91	常州大学	0.0505	0.0277	0.0722	0.0840	0.0183	常州	否
92	浙江理工大学	0.0493	0.0375	0.0722	0.0655	0.0220	杭州	否
93	燕山大学	0.0487	0.0459	0.0594	0.0604	0.0290	秦皇岛	否
94	广东工业大学	0.0470	0.0455	0.0222	0.0816	0.0386	广州	否
95	西安理工大学	0.0456	0.0372	0.0817	0.0351	0.0285	西安	否
96	济南大学	0.0453	0.0333	0.0222	0.0914	0.0343	济南	否
97	广西大学	0.0444	0.0349	0.0722	0.0064	0.0643	南宁	是
98	华南农业大学	0.0444	0.0349	0.0222	0.0789	0.0418	广州	否
99	安徽工业大学	0.0444	0.0122	0.0444	0.0500	0.0710	马鞍山	否
100	安徽师范大学	0.0440	0.0065	0.0222	0.0350	0.1124	芜湖	否

智慧 就业中心

Seamless data flow with 2-tier schools

Multiple data-driven decision making

Accurate person-job fit data Engine

Real world data-based career guides

Target-oriented data feedback to academic process



数据流无缝衔接二级院系

数据驱动的多维就业管理决策

人职匹配精准就业数据引擎

基于真实数据的生涯规划和就业指导

结果导向的人才培养数据反馈

✓ 教育平台

职业发展教育平台 (CDEP)

创新创业教育平台 (IEEP)

生涯规划教育平台 (CGPS)

+

配套教材

✓ 数据报告

高校毕业生就业质量年度报告

高校毕业生就业质量与人才培养综合报告

高校毕业生职业发展与人才培养综合报告

+

现场解读

✓ 师资培训

ECC就业胜任力专题培训

FCT自由定制式培训

高校就业指导人员中级培训

高校创业指导师培训

.....

数据赋能. 全域覆盖

IT 行业平均工资超 14 万！未来职场到底需要什么样的人？

文 / 新锦成研究院



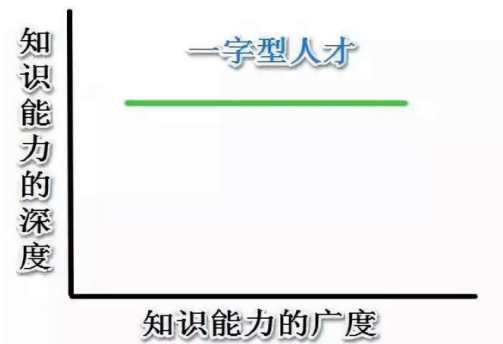
5月14日，国家统计局发布了2018年平均工资数据。

该数据显示：2018年，全国规模以上企业就业人员年平均工资达68380元，比上年增长11.0%。

其中，IT行业年平均工资为147678元，排名所有行业第一。金融业129837元，科学研究和技术服务业123343元分别位列第二、第三。

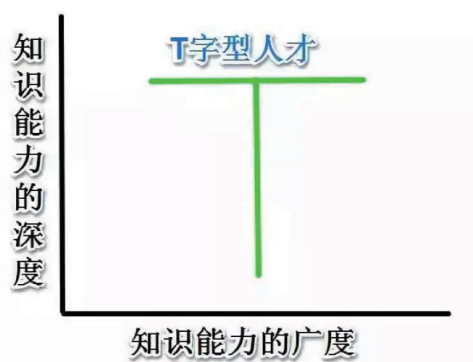
近年来，由于产业升级，社会正在逐步淘汰低效率、低技能的劳动力。互联网等新兴行业发展迅速，则导致高端市场的竞争更加激烈，所以公司对人才的要求也会越来越高。

那么，未来职场到底需要什么样的人？人才的四种能力形态都有哪些呢？



如图所示，一字型人才掌握的知识面非常广，他们平常可能很喜欢阅读所以懂得东西非常多。问东他懂问西也看过！但对于各种类型的知识他们都只停留在表面没有深入了解。

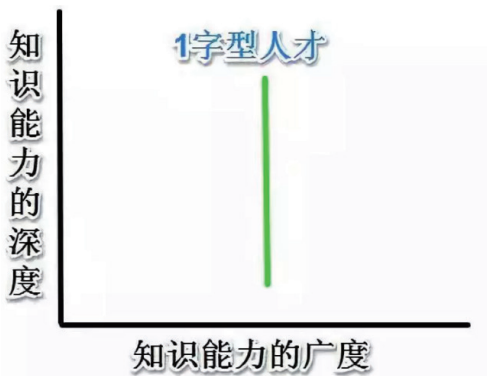
这种人的性格很可能是活型，他们对新鲜的事物非常感兴趣，但没有耐性去深入学习。很容易被新的知识点给吸引过去！很多销售人员就会陷入这种情况，什么都懂什么都看过，但真要自己出来干的时候却会发现自己专长不知道在哪？但知识面广的人有一个好处，在面对难题的时候他们可以想出许多不同的解决方案。他们会有很多的主意，这也是在和一位俄罗斯朋友聊天后发现的。他和我分享在技术方面他很少碰到解决不了的问题，因为在学校时接受了非常广的知识，拓宽了他的思路，所以面对问题时他总是有新的想法与方案！



T 字型人才是中国现在比较推崇的人才理论，我们常会看到一些文章在谈论如何培养 T 字型能力。

这类人有较宽广的视野与知识面，但在某一领域他们又可以称得上是专家。宽广的视野在一定程度上可以让他们的专业知识得到升华。可以让他们跳出专业的思维陷阱从另外的角度去审视问题。

他们有时候也可能是做过研究，有较高的学历。只是他们乐于接受新鲜的事务。很可能这类人在知识面的宽度上不及一字型人才，在深度上也不及 1 字型人才。但好处在于他们比较平衡，所以适应能力比较强。

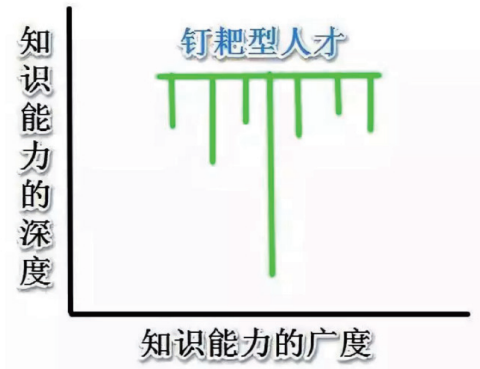


没错还是 1 字型只不过把横一变成了竖 1。

1 字型人才属于典型的研究型人才，大学里做研究的就属于这一类。他们喜欢深入了解一件事情有钻研精神，在自己专属的领域是绝对的专家。但如果不是在研究范围内的东西，他们可能了解得就比较少了。

1 字型人才的性格多是完美性或和平性，能够耐得住寂寞与新事物的诱惑，他们的专注力非常强大！这类人才如果研究的成果属于当下趋势，可能一辈子心血花上去最终可以取得巨大的成就（诺贝尔学奖就是给这帮人颁的）。

但如果你不是搞研究或研究的东西很冷门，那潜在危机就是如果外在环境改变，让你不得不离开熟悉的区域，那将是灾难性的打击。由于过度的专注在一个领域，很可能无法适应新环境的需求。



前 3 种人才模型都比较常见。但随着退休年龄不断推后，人的一生可能会经历多个不同的职业生涯。加上公司结构越来越复杂，工作的复杂度越来越高。一个人往往身兼数职，即需要有全局观，又要能从不同专业的角度看问题！慢慢就产生了钉耙型人才模型。

钉耙型人才是在 T 型人才上演变而来的，它不但要求人们有较广的知识面，在某一领域有较强的竞争优势。它还要求人们在许多不同领域有一定知识与技能的积累。这样他们就可以在不同的部门之间进行协调，在做决策之前也可以站在不同专业角度进行有深度的思考。

例如：一名工程部主管，首先专业技能非常强，但同时可能还会具备管理知识与能力，这样他就可以管理一个技术团队，或市场营销知识，这样他就知道产品应该如何设计以迎合客户需求。

或财务知识，这样他就可以通过对加工流程的优化来降低公司成本。等等以上四种类型所表述的主要是个人知识与技能的分布，我们必须了解心态与思想也是衡量一个人才能的重要标准！

但心态与思想是在知识的基础上建立起来的，如果没有足够丰富的知识，心态与思想很难扩展。可以肯定的是不管你是以上哪一种，至少证明你是一个有能力的人。如果看完后发现没一项符合自己，那是时候好好反思一下了自己是否要提升了。我们应该先开发知识的宽度还是深度呢？

有许多朋友问我上面这个问题？但每个人的经历不同，不能一概而论。以下只是我个人的建议供你参考：

1、先开发自己知识的宽度

其实大学就是这个功能，很多人认为进入大学是深入学某种知识，但其实大学所教授的都是基础知识，并培养你的学习力。

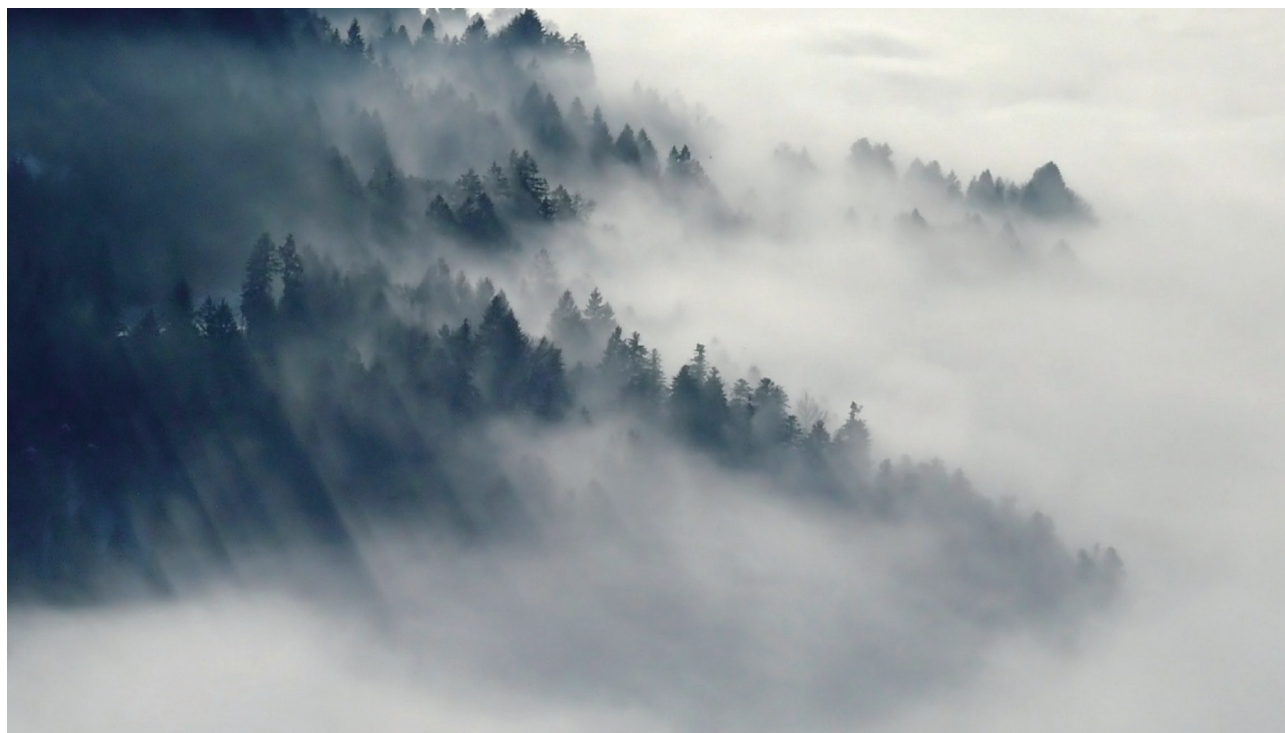
这些知识离真正运用到工作中还有一定的距离。这也是为什么大学中有许多和你主修项目不相关的科目要修。而且鼓励学生主动加入不同的社团和兴趣小组拓宽自己的见闻。

当你进入社会不知道自己要干什么时，趁年轻多去尝试一些不同的东西。从经历中总结经验发觉自己真正的兴趣与目标。

2、明确目标后开发知识的深度

无论什么时候，如果你发现自己有了目标或对某件事情有兴趣。都值得花时间去深入了解与学习。不要怕浪费时间，很可能在接触过一段时间后你失去了兴趣。但在该领域的积累就成了你钉耙的一部分。很可能在不久的将来会被用上。但你也要清楚知道钱是给内行人赚的。

无论你干什么都要尽量进入该领域的“内行”。这就需要大量知识的积累，最终我们必须在一个领域有拿得出手的东西。如果做每一件事情都是点到为止，最终在竞争力方面也会输给真正的行家。



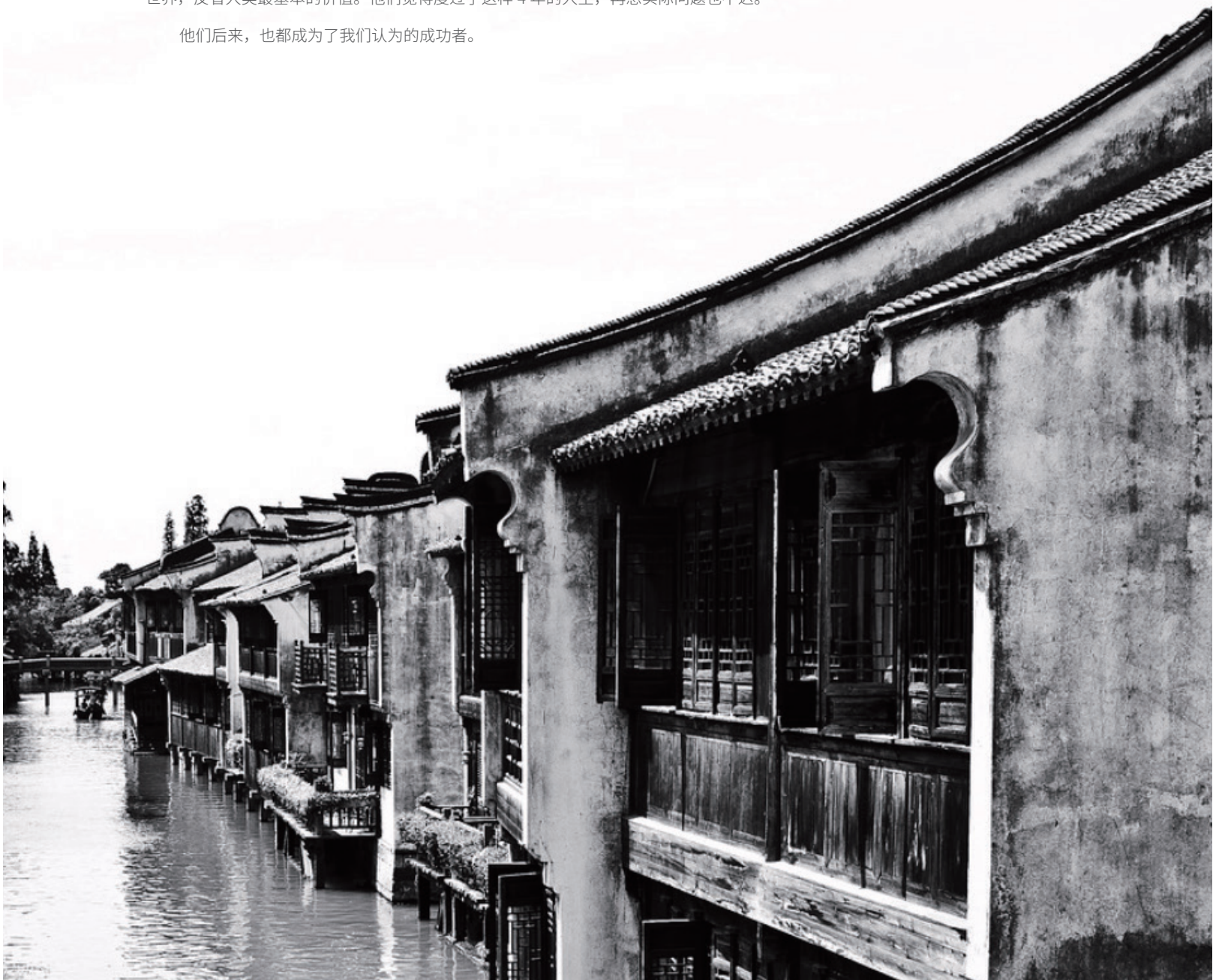
为什么越是精英的大学，越推崇人文学科？

文 / 新锦成研究院

要说现在最流行的专业，非商科和计算机科学莫属。但是出乎意料的是，15% 的耶鲁学生选择历史专业，而商学这个专业在本科教育中根本不存在。其他精英大学也有类似现象。

越是精英的大学，学生越务虚不务实。因为他们上大学的最基本目标，是发现自己，认识世界，反省人类最基本的价值。他们觉得度过了这样 4 年的人生，再想实际问题也不迟。

他们后来，也都成为了我们认为的成功者。



百无一用是书生？

年纪稍大的人，大概还记得 20 世纪 80 年代的美国电视连续剧《大饭店》。其中有个漂亮体面的少妇，到大饭店来卖淫。结果被好心的经理发现。经理问她为什么要干这等事。她说自己被丈夫抛弃，带着孩子没有别的活路。

经理又问：“你没有什么技能吗？”那女人叹口气：“我大学的专业是英语，甚至还曾写过诗，希望出本诗集。但现在那都是不相干的事了。”经理看不过去，正好他有个朋友在一个做贺卡的公司，就介绍她去给人家写贺卡辞，算是“专业对口”了。这个少妇也立即从原来的肮脏行当中跳出洗手不干了。

这个故事听起来有些荒诞不羁，却反映了实际生活中美国大众的心态：百无一用是书生。人还是要趁着年轻学点有用的东西。我过去的一位美国英文老师告诉我，当年她父亲知道她要学英文专业，就以拒绝支付学费来逼她改行。和中国一样，在美国，人们不仅竞争着上大学，而且对专业的选择极其挑剔。许多人都觉得，选专业是找工作的第一步。专业选错了，就会面临毕业就失业的危险。结果，大学的专业越来越实用，传统的人文教育面临严重的挑战。

以 2005 年为例，美国大学最受欢迎的专业竟是会计！这个结果多少让人有些吃惊。因为根据 2002 年的一项调查，从 1990—1991 年度到 2000—2001 年度，美国大学会计专业的学生人数，本科生和研究生加起来，从 59140 跌到 46555，下降了 21.3%。

会计师在人们的心目中，是枯燥无味、孤独怪僻、没有情调、只知道算账的数字处理机。但是，从 2002 年到 2003 年却时来运转，全美会计学位的授予量增加了 11%。

佛罗里达国际大学（Florida International University）所开设的全美最大的会计课程，学生人数从 2000 年到 2003 年增加了 43%。密歇根大学会计专业的硕士课程，过去 3 年里学生人数上涨了 76%。

伊利诺斯大学的会计课程也是全美最大的之一，其本科生人数从 2001 年到 2004 年增长了 66%。

会计专业从消沉到流行，最大的原因是 2001 年安然公司倒闭及其引发的一系列华尔街的金融欺诈丑闻。这些丑闻最大的一个共同点就是犯罪公司做花账、虚报赢利，欺骗投资者。

于是政府推出一系列新法规，加强审计、财会上的管理。仅此一举，就创造了许多会计专业的工作。在一般人的心目中，会计师是这一系列丑闻中“吹哨子”的英雄，形象也顿时高大、“性感”起来，投到这个专业的人数自然也随之猛增。

不过，华尔街的金融震荡并不能解释一切。从上面的数字可以看出，会计专业风行似乎在安然丑闻以前就已经开始了。这其实表现了美国人上大学的态度越来越实际：上大学就是为了赚大钱。会计顾名思义就是坐在那里点钱算账，财富看得见摸得着，当然最让人心里踏实。

目前大学本科十大最受欢迎的专业，除了会计排第一外，从第二到第十的热门专业依次为：电力工程、机械工程、商务行政

与管理、金融经济、计算机科学、计算机工程、市场推销与经营、化学工程、信息科学与系统。一句话，大家不是急着做生意，就是要当工程师，全都脚踏实地。

一个 2002 年在俄亥俄州和印第安纳州进行的调查表明，22% 的学生在上高中前就开始考虑他们的专业。大多数的学生在高中毕业那年开始考虑。70% 的学生考虑以后做生意。计划从事医疗和法律工作的紧随其后，各占 14% 和 13%。而“潜在的收入水平”，是这些专业选择背后最大的依据。

在考虑读商学的学生中，70% 是受这个因素的驱使。即使在考虑读非商专业的学生中，58% 也是出于这个因素。而“对社会作出贡献”的因素，只构成 40% 的非商专业的学生选择专业的主要动机。在选择商专业的学生中，只有 25% 以此为动机。可见，选择商学这个专业的人，大部分是被赤裸裸的金钱所驱动。

在 1970 年，美国大学本科商务类专业仅占学士学位的 13.6%。1981 年以后，这个比例上升到 19.3% 到 24% 之间。比如 2002 年，是 22%。也就是说，20% 到 25% 的大学本科生（一年平均 25 万人）是在那里念生意经。

相比之下，人文学科节节败退。英语专业 1971 年占学士学位的 8%，到 2002 年跌至 4%。历史专业 1971 年占学士学位的 5%，到 2005 年仅为 2%。尽管全球化大潮汹涌，外国语言和文学专业在学士学位中所占的比例，也从 1971 年的 2.4% 跌到 2005 年的 1.2%。

精英大学人文学科越来越热

其实，即使是这些少得可怜的人数，也不全靠学生的兴趣来维持。康州一所大学的一位教授，绘声绘色地描述了他的亲身经历。

一个叫罗伯特的新生，由家长带着来找他。家长问：“选什么专业对进法学院最有利？”该教授回答：“任何一个强调读和写的人文学科都可以。”“不对！”，家长急着说，“我们家的罗伯特早已打定主意要当律师，我们不会让他在那些和法学院不相关的东西上浪费时间。是不是读历史有些帮助？”

在美国，本科不设法学专业。想当律师，进大学常常不知干什么好。结果，许多像罗伯特这样的孩子，阴差阳错读了历史或其他什么人文学专业。

上面提到的这位教授是耶鲁大学读美国历史的博士出身，亲历这种人文学科的没落，不禁痛心疾首，回到自己的母校寻求支持力量。他采访了许多成功的耶鲁毕业生。这些人捐的钱常常比这个教授一辈子的累计工资还多。但他们大学本科时，读的不仅是人文学科，而且现在也认为大学的专业奠定了他们日后成功的基础。

这并非我们这些学历史的人不甘心自己的专业不热门而故意制造的宣传攻势。众所周知，美国的精英大学，毕业生总是最成

伟大的理念 培养伟大的人

但为什么在这群人里，彼此竞争时也要争先恐后地务虚不务实呢？

可见，人文教育，对人实际的成功还是有关键作用。前述那位耶鲁毕业的教授在自己的校友中进行访谈调查，得出了有实际经验支持的结论。

1980 年从耶鲁毕业的苏珊·克朗（Susan Crown），读的是文学专业，目前是芝加哥一家投资公司的合伙人，已经当上耶鲁的校董。她的体会是，人文教育教你如何思考、如何分析、如何阅读、如何进行有说服力的论述。这些技巧，在商业活动中每天都要用。

另外，如今的社会变化快，信息多，令人目不暇接，人们对任何东西的了解都浮皮潦草。大学的人文学科，则给你提供了一生中几乎是绝无仅有的机会，去专心致志地读伟大的历史和文学著作。这样，你就学会了专注于大的理念，不被一些琐碎的细节所支配。

理查德·弗兰克（Richard Franke）是 1953 年的耶鲁毕业生，领导一个大投资公司 24 年之久，如今已经退休。他的体会更为具体：“生意场上的情况瞬息万变。不管你把公司办得多么成功，你那一套不到 5 年就得变。也就是说，你每 5 年要有秩序地重新塑造你的公司。在这个过程中，你需要专业技术人员，但你更需要一些能够综合思考不同的问题，并提出具体的解决方案的人。所以我作为公司首脑，就喜欢雇用人文学科出身的人。”他这个意见几乎代表了所有被访者的看法：人文学科培养的分析深度、创造力，比商学院教的东西更可靠。

查尔斯·埃利斯（Charles Ellis）于 1959 年从耶鲁毕业，专业是艺术史。他创建并领导一个国际贸易咨询公司达 30 年之久。他强调说：“如果你想当企业领袖或经理，本科学商学是一个不折不扣的重大失误。你所能学到的只不过是高级的账目管理技术。”他认为，人文学科给你奠定了管理人才的战略性的基础训练。生意场上，归根结底是跟人打交道。你想成功就得跟成功的人接触。你赢得人家尊重的最好办法，就是和人家有共同的社会理想和人文关怀。你最好是把你和你生意有关的人都看作是志愿人员。他们如果不感到和你接触有意义，而只是赚几个钱而已，他们早就干别的事情去了。他的这番高见也同样得到其他耶鲁毕业的大老板们的认同。

大家普遍的感受是，当个成功的生意人，就要看你是否能和思想复杂、社会关怀深刻的人打交道的能力，要看你是否能够创造一个文化氛围，让这些心灵复杂的人在这个氛围中感到愉快。

其实总统布什做生意的经历就是个很好的例子。他有哈佛的 MBA 文凭，又是贵族中的贵族，但在生意场上就是混不开。他一张嘴就让人看不起，凭老父的关系也不管用。布什家族有个不成文的家规：先赚钱再去碰政治。布什是第一个破这个规矩的人，原因是他没有别的办法。他在耶鲁只是睡过 4 年，其人格和企业精英格格不入。搞政治，可以绕开这些脑筋复杂、趣味精致的人。也正是因为他在脑筋简单的人看来有魅力，结果在政治上比在生意上顺利得多，成了美国历史上一个最为反智的总统。

耶鲁之外，人文教育同样培养了许多名声赫赫的企业总裁。前惠普总裁卡莉·费奥利那（Carly Fiorina），当年在斯坦福学的是中世

纪历史和哲学。她号称她对从中世纪到文艺复兴的转型的兴趣，与她面对信息时代社会转型时的思考非常切近。

迪斯尼的总裁迈克尔·埃斯内（Michael Eisner）大学的专业是英语和戏剧，没有上过一堂商学方面的课。他督促自己的三个儿子在大学里都学人文。用他的话来说：“文学对人的帮助是难以置信的。你做生意时总要处理人际关系。文学帮助你理解什么才能打动人。”

米拉马尔系统（Miramar System）的总裁尼尔·雷宾（Neal Rabin）是学创作出身。他虽然雇用 MBA，但他批评说，那些哈佛的 MBA，常常被管理学院的案例研究课程中企业失败的例子给吓得瘫痪，缺乏创业时必要的想象力。

康宁（Corning）的总裁约翰·卢斯（John Loose）大学学的是东亚研究。他声称自己对中、日、韩和印度的理解，帮助他在光纤市场低迷之时，发现了亚洲市场的亮点。

联邦百货商店（Federated Department Stores）集团的总裁休·克罗尼克（Sue Kronick）同样也是学的亚洲研究，并靠她对印度的理解在亚洲找到廉价的供应商。米夏埃拉·罗德尼奥（Michaela Rodeno）在大学学法国文学时，从来没有想到这个专业使他发现了葡萄酒这宗大买卖，最后成为一个设在加州的法国葡萄酒公司的总裁。

学人文的客串高科技公司领导更是一个小潮流。加州的蓝盾（Blue Shield）的总裁布鲁斯·博达肯（Bruce Bodaken）拿了哲学的学士和硕士，还教过伦理课。他认为哲学帮助他思索深刻的问题，是他成功的关键。全景（Uniscape）的总裁斯蒂夫·亚当斯（Steve Adams）是 20 世纪英国文学的博士，后来辞掉教授的职位进了生意场，大获成功。

类似的例子举不胜举。曾经大红大紫、在中国广为人知的前福特汽车公司总裁李·艾科卡（Lee Iacocca），本科学的是历史。《花花公子》的创建人休·海夫纳（Hugh Hefner），本科学的是哲学。派拉蒙电影公司（Paramount Motion Picture）集团的总裁谢里·兰辛（Sherry Lansing），大学学的是英语。在美国前 1000 家大企业中，只有 1 / 3 的总裁拥有商学硕士学位。说到底，人文教育是向你展示人类最重要、最伟大的理念的交锋，并让你也被卷入这样的交锋。伟大的理念培养伟大的人，不管是在哪个领域。

这也难怪，一些在生意场成功的人，对大学生本科中的商学迷信和人文教育的衰落感到担心，觉得教育已经不成其为教育，而仅仅是训练。前面提到的查尔斯·埃利斯一针见血地指出：“怀疑的自由是创造的第一步。没有人文教育，你很难进行建设性的怀疑。”

用美国建国之父杰斐逊的话说：“教育应该使每个人都能够自己来判断是什么保证了或者威胁着他的自由。”可惜，在“9·11”后两年多，大部分美国人还认为萨达姆是恐怖袭击的幕后指挥。

这说明公众已经失去了批判性思维的能力。而这正是人文教育要训练的东西。没有这样的思维，不仅做生意时会盲从，跟着人家买股票、炒房地产，美国的民主制度，也会陷入危机。

世界顶尖大学沿用的书院制，为何会让现代高校竞相效仿？

文 / 新锦成研究院



近年来，国内高校不断进行教学改革、培养创新型人才。其中一项很独特的做法，是在大学里成立“书院”。从2005年至今，越来越多的高校投身书院制建设，但不同大学、不同书院却各有特色。



一 . 何谓书院制？

书院制是实现通识教育（素质教育）和专才教育相结合，力图达到均衡教育目标的一种学生教育管理制度。书院通过通识教育课程和提供非形式教育（即非课程形式），配合完全学分制，推展学术及文化活动，实现学生文理渗透、专业互补、个性拓展，鼓励不同背景的学生互相学习交流，满足学生的个性化发展需要，最终促进学生的全面发展。

目前的书院建设模式可以分为四类：第一，全员制模式，将书院作为本科生培养的基本模式，将全体本科生纳入书院培养。第二，非全员制模式，将书院作为部分学生教育的专门机构来对待。第三，实验班模式，将书院作为拔尖创新人才培养机构或通识教育实施机构，学生经过选拔进入书院学习。第四，特定群体模式，有的学校面向某一特定学生群体设立书院。

书院制的特点主要是不同学科的学生混居、教师和学生共同学习和生活、通过活动锻炼社会能力、通过科研项目提高学术水平。因此我们可以看出，书院和学院相比书院更致力于促进学生在认知、情感、社会性等方面的多维度成长，在课堂之外为学生提供全方位的学习和丰富的兴趣活动，把不同年级、不同专业的学生以及导师营造一个关系密切、互动交流的师生社区。



二．哪些学校建立了书院制？

剑桥大学、牛津大学的建立都源于书院的发展壮大，而且是先有书院后有学校。两校均设有从事教学研究、社会服务与科技开发等活动的院系和进行本科生人才培养的书院，他们有着特别的办学理念、培养模式、教学方式和师生关系。牛津和剑桥的住宿书院制，提供了学生与教师学术交流、生活成长的优质社区环境，使高校教育在时间和空间上获得了双维度纵深发展。

南方科技大学在成立初期就把书院作为南科大全面教育的核心组成部分；2011 年的新学期复旦大学宣布将在通识教育的基础上在个别学院试点四年书院制；西安交通大学从 2005 年起开始实行书院制；2011 年 9 月份，苏大开始试行“书院制”的全新模式。一般认为，这种书院制借鉴了西方大学住宿学院的做法，也承袭了中国书院的古老传统。

三．与传统的学院制相比，书院制改变了什么？

负责教学之外的事情

书院让师生关系更加密切

书院就是把学生宿舍改造成为大学生离开父母后到来的一个新的大家庭。如果说，学院是父亲，那么书院就是母亲。

学院集中精力搞好专业教学和科研，书院则承担起学生全面发展的工作。书院作为实体行政机构，与学院平行，学生们由此便身处于两个坐标系之中。在香港中文大学，商学院会计系大三学生魏方方进入书院这个坐标系时，就成为逸夫书院的学生。

魏方方说，每名新生可按意愿申请书院，学校会按既定机制作出编配。学生申请转院，书院也会视情况作出考虑。香港中文大学原有崇基、新亚、联合、逸夫等 4 所书院，随着学生人数的增加，近来又增设了多所书院。它们坐落于不同地段，多数都有自己的宿舍、食堂、体育文化设施。

虽然书院主要负责教学以外的事情，但院长却无一例外都是由学术地位很高的教授出任。现任香港中文大学校长沈祖尧就曾任逸夫书院院长。西安交大也邀请知名教授或知名社会人士担任院长或名誉院长，同时配备了学业导师与常任导师。常任导师按照 1 : 200 的师生比来配备，担任的就是学院制中辅导员的角色。

新学期伊始，西安交大人文学院副院长黎荔就有点小小苦恼：作为崇实书院的学业总指导之一，她推荐了 33 名学业导师，但经学生选择后，4 名老师落选。“老师很失落，我得去做工作。”黎荔说，“学业导师津贴不高，但为什么老师积极性那么高呢？因为师生关系重回到了本真状态，师生彼此激励，以心暖心。不像以前，师生之间缺少交流。”

在香港中文大学，老师也要和学生一起入书院。商学院的老师张田余，在会计课堂上教的是来自各个书院的 30 个学生，他本人则加入了崇基书院，帮学生辅导、带学生活动。毕业于香港中文大学的陈宝欣现在供职于一家出版社，书院生活是她难忘的回忆。

在她看来，学院传授的是硬知识，书院则以关怀及集体活动来授予学生软技能。学生与老师甚至工友之间的关系很密切，像一个大家庭。“考试的日子书院会提供水果，工友煮甜汤也会给我们留一份，这些都令人心暖。”

打破同专业学生“聚居”

书院让学生的交际更广、视野更宽

复旦2005年成立的4所书院,都设在数十年历史的老建筑内,门口有颇富书香气的牌匾、对联,有学生戏称其为《哈利·波特》中魔法学校的四大学院。

新生入学后一律不分专业,而是在复旦学院接受一年文理综合教育与基础教育,同时在书院里与不同院系的学生交流相处,第二年再进入专业知识学习。学校的初衷就是培养学生文理兼容的知识底蕴,拓宽大学生就业面。

在西安交大,书院由相对集中的学生宿舍楼群构成,最大的书院学生人数达3400余人,最小的书院也有近600人。同一书院的学生住在一起,也打破了过去学院制下,同一学院、专业的学生“聚居”的情况。八大书院都有各自的发展规划、章程及规章制度,有院旗、院徽、院训、团工委和学生会;还建有阅览室、讨论室、会客室、谈心室、健身房,以及能举行会议和活动的多功能室等,所有设施24小时开放。在西安交大仲英书院一楼,新一届“学长团”的纳新海报格外惹眼。

这个服务新生的“学长团”于2009年正式成立,由二、三年级中选拔出的70名优秀学生组成。“他们每3人为一组,在新生中随机选择30人作为服务对象,指导他们尽快适应大学生活,抓好学弟学妹们的学习。”仲英书院的院务主任柴渭介绍说,书院希望同学们结交不同圈落的朋友,“而不局限于老乡和同专业同学”。

几位住过书院的复旦学子也有同样的体会:“不同专业背景的学生住在一起,可以接触到更多信息、开阔眼界,完成向大学学习生活方式的转变,还积累了更宽阔、多层次的人脉。”用复旦学院首任院长熊思东教授的话说,以前的宿舍是个小专业,现在的宿舍是个小社会,避免了学生交际面狭窄,也有利于认识到社会的多样性和复杂性。

不再以成绩为唯一量尺

书院让学生成为综合素质高的“全人”

一直以来,内地大学过分注重专业化培养、忽视学生能力培养也颇受诟病。为了革除这些弊端,西安交大书院就崇尚“学生自我教育和管理”:书院党总支委员会中多数成员为学生,其中副书记在学生中选举产生;书院举行学生代表大会,每年召开两次会议,审议书院工作;学生自主组织文体活动。

书院还帮助学生们办起了咖啡屋,完全交由学生经营和管理。软件学院大四学生张程是咖啡屋现任店长,负责协调25名“店员”的工作。“采购、制作、经营,全靠我们,很锻炼人。”张程说。在培养“全人”方面,书院可谓重任在肩。在香港中文大学,包括海外交流及外访计划、研讨会、师友计划、社区服务、领袖才能训练等各种活动,也主要是在书院层面举办。以逸夫书院为例,院方定期举办聚会,邀请杰出人士演讲。香港特区行政长官曾荫权、财政司司长曾俊华、天文台前台长林超英等都曾应邀出席。还有各种学生社团组织的课外活动,如被称为四大活动的迎新营、“逸夫里”游艺晚会、书院院庆及书院歌唱比赛,均由学生一手



策划和主办,院方只提供资助和意见。

香港中文大学公关部介绍,书院提供以学生为本的全人教育和关顾辅导,组织各种活动,提供“非形式教育机会”,与正规课程相辅相成,培养学生的人际关系技巧、文化品位、自信心和对社会的承担。



四 . 如何进一步推动 书院制的发展？

书院是目前中国大学教育模式中新增加的环节，必定会对已有的培养体系产生影响。破除瓶颈的关键，是提高人才培养站位。复旦提出六度育人（教室、书院、科研与创新创业、社会实践、海外游学、网络育人）的本科教育全链条，书院是其中重要的一度。

从学校的角度看，要强化书院的引导作用，给予书院更多的发展空间。学生可以通过书院这个平台，获得良好的教育与服务。通过对各专业学院开放书院，让教育资源得到最大限度的利用。

高校要进一步明确书院突出通识教育的定位；统筹全校各院系的力量，增强学生对书院的归属感和认同感；明确院长职责，让院长有更多的精力管理书院；完善导师选聘、考核、激励制度，尝试将导师部分薪酬调整放在书院，强化正向激励。另外，南科大还计划设立虚拟的新生书院，集中开展新生入学适应教育、大学生生活教育、职业生涯规划教育等。

牛津大学和剑桥大学的先进经验，对我国现代书院的“导师制”建设、书院学院协同育人、多元文化建设和高校国际化发展都有着指导意义。但对于中国高校而言，更重要的是立足国情，以“立德树人”为核心，秉承中华优秀传统文化，汲取中国古代书院和西方住宿制书院所长，对学生进行全方位，全过程的培养，建设具有中国特色的现代高校书院制育人模式。

读大学到底值不值？ 这是我听过最好的答案

文 / 新锦成研究院

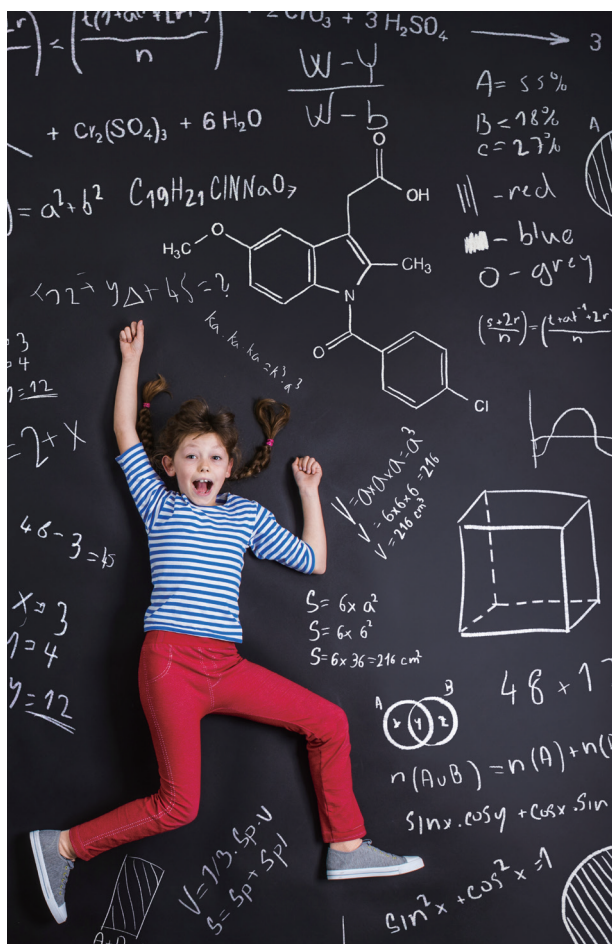
相信很多人都读过彼得·蒂尔（Peter Thiel）的《从0到1》。彼得·蒂尔被誉为硅谷的思想家。他是 PayPal 的创始人，在 Facebook 初创的时候提供了 50 万美元的启动基金，后来投资了很多科技创新企业。

2010 年，彼得·蒂尔讲了一段令人震惊的话。他说，我们正在经历一场教育泡沫。这场教育泡沫和 20 世纪 90 年代的高科技泡沫，以及 21 世纪初期的房地产泡沫一样严重。

据蒂尔讲，他在 PayPal 的时候，一开始总是招聘常青藤高校的毕业生，后来发现这些名校的毕业生也不怎么样。这引起了他的思考。他发现，在硅谷有很多没有上过大学的人，一样才华横溢，而且似乎更有创新精神，更能脚踏实地。既然如此，为什么要让孩子们把大好青春浪费在大学校园里呢？

2011 年，蒂尔成立了“20-20 奖金”，专门奖励 20 个 20 岁以下的孩子，给他们每人 10 万美元，支持他们不上大学，自己创业。

如果你是个高中生，或者是高中生的父母，你会听从蒂尔的广告，不让孩子上大学吗？



读大学值不值， 要看大学教育的回报

经济学家加里·贝克尔就是人力资本理论的开创性人物，1992 年被授予诺贝尔经济学奖。所谓人力资本，就是与物质资本相对应的，人的知识、技能、健康水平等。之所以称之为“人力资本”，乃是因为随着人的“质量”的提高，劳动生产率会提高、经济增长速度会更快。

上大学值不值，一个最直观的算法是看你上学花了多少钱，毕业之后能挣多少钱。但这是很难算清楚的。

即使我不上大学，高中之后就去打工，一样是能赚到钱的，哪些钱是必须要读个大学，才能赚到的钱呢？这就要看大学生的工资溢价，也就是说，大学毕业生的工资比高中毕业生多出来的比例。

如果不读大学直接工作，能赚 1000 元，而读完大学能赚 1500 元，那么大学生的工资溢价就是 50%，而如果读完大学能赚 2000 元，那么大学生的工资溢价就是 100%。

在 20 世纪 70 年代，经济学家发现，美国大学生的溢价从 60 年代的 60% 一路下跌，降到了低于 50%。教育投资的回报下降了。

有的经济学家就问：美国人是不是“过度受教育”了？

其实，这是因为当时美国经济增长速度较快，而且还处于工



业化时期，所以就业岗位较多，有个高中文凭就有很多工作岗位随便挑，所以，尽管当时大学学费很低，还是有很多学生不愿意读大学。那个年代，如果去读公立大学，学杂费、住宿费和餐费加起来平均是 950 美元，读私立大学平均花 2000 美元。这笔钱学生在暑假打个零工，基本上就能挣出来了。

为了鼓励大家上大学，1965 年美国通过了《高等教育法》，美国国会建立了联邦家庭教育贷款计划，为教育贷款提供政府担保。

为什么政府愿意花钱让学生上大学呢？说来有意思，这是因为在冷战的背景下，美国政府有紧迫感，想要增加全国的“人力资本存量”，也就是说，希望美国人在竞争中不输给苏联人。从 1965 年到 1975 年，美国大学入学的学生翻了一番，这是一笔巨大的投资，美国经济增长从中获得了巨大的红利。

随着美国经济进入后工业时代，越来越多的工作需要大学以上的文凭，蓝领工人的就业机会越来越少。美国大学生的工资溢价逐渐提高，到 80 年代再度升至 65%，到 90 年代已经超过 75%。

当大家讲到美国的收入差距时，很多人会关注最富有的 1%，其实，还有一个逐渐扩大的鸿沟，就是上过大学的人和没有上过大学的人之间的收入差距。

很多支持特朗普的选民，是没有上过大学的白人蓝领工人，他们觉得被这个时代抛弃，受到了社会的冷遇，幻想能够回到自己熟悉的那个过去的时代。

所以，至少从统计数字来看，蒂尔鼓吹的“读书无用论”并不成立。那么，为什么蒂尔的说法引起了很多共鸣呢？

大学生在就业市场上被挤压

随着大学生数量的提高，就业市场竞争更加激烈。全球化使得蓝领工人的工作，甚至一部分白领工人的工作都被转移到了国外。技术替代劳动的速度更是咄咄逼人。

大学毕业生的就业日益黯淡，收入增长速度大幅放慢。从 1986 年到 2013 年，美国大学毕业生的实际年均收入仅仅增加了 800 美元。但是，没有大学文凭，日子过得更加艰难。在同一时期，没有大学文凭的美国劳动者实际年均收入下降了 2525 美元。

环球同此炎凉。1999 年高校扩张以来，中国每年的高校毕业生数从 90 万猛增到 2010 年的 614 万，但中国的经济结构却没有转变，教育结构和产业结构之间出现了严重的失衡。大量的高校毕业生期待能够在政府部门、科研单位、金融机构和大企业找到一份满意的工作，这些工作岗位大多属于高端的现代服务业，但中国的经济结构则是以制造业为主。在制造业狂飙突进的时代，大量农民工流入工厂。

直到 21 世纪初期，农民工的工资一直受到压制，增长速度很慢。然而，人口的拐点很快到来，农民工的增长速度也开始放慢，突然之间出现了民工荒。于是，农民工的工资开始快速增长，大学生的工资反而停滞不涨。

这可如何是好？

这是必然的趋势。刚刚毕业的大学生，以后在就业市场上会受到更严重的挤压。大学生被视为“天之骄子”，如今满大街都是大学生。有张大学文凭不能保证你过上小康生活，但没有大学文凭你可能会掉到贫困线以下。

那么，像蒂尔的“20-20 奖金”，我们到底要不要申请呢？政府鼓励大众创业、万众创新，是不是鼓励学生都退学去办企业呢？

17 岁高中毕业，21 岁大学毕业。人的一生是很长的，难道创业只能在这四年的时间？只要有希望，你还是要去考大学；只要有希望，你一定要争取考一个好的大学。但是，你不能再像父兄辈一样去读大学了。

80 年代的时候有个顺口溜，说：“搞导弹的不如卖茶叶蛋的。”说的是脑体倒挂，知识分子的收入还不如当时的小商贩。现在脑体倒挂还是能见到。博士的工资可能还不如保姆的工资。为什么会出现这种情况呢？

大家可能注意到，民工荒的现象到现在还是没有缓解。按道理来说，中国经济进入新常态，增长放缓了，对劳动力的需求会下降，很可能发生的事情是，劳动力的供给下降得更快，所以才会出现招工难。

那么，以后是不是没有文凭就找不到工作了呢？

那要看你想找什么样的工作。有些不需要太多技能、主要靠辛苦赚钱的工作，工资会越来越高。比如说，保姆的工资会越来越高，煤矿工人的工资会越来越高，外卖小哥的工资也会越来越高。这是因为，随着收入水平的提高，人们会越来越不愿意干脏活、累活。第二代农民工和第一代农民工就很不一样。第一代农民工拿的钱少，干的活多，而且有上进心，不怕脏、不怕累。到

第二代农民工，想法就多了。招工的时候，他们会问：工资多少？奖金怎么发？有没有 Wi-Fi？——要是没有 Wi-Fi，他们就不去！

那些需要长期积累技能，而且这些技能很难被机器替代的熟练工种，工资会更加高。比如说，以后修理电器的技师，工资会越来越高。我们这一代中国人的动手能力普遍较差，就是因为过去人力很便宜，电器出了故障，打个电话，厂家就派人过来修理。如果你去了发达国家，就会颇有感触：能自己动手就自己动手吧，不管是电工、水管工还是修车的，价格都太贵了，请不起。

哪些人的工资可能涨不上去呢？恰恰可能是刚刚毕业的大学生。

著名经济学家克鲁格曼就曾经提醒过我们：技术进步不仅会减少对低端工作岗位的需求，而且会减少对高端工作岗位的需求。美国人曾经非常担心自己的饭碗被中国人、印度人抢走。制造业的工作岗位都转移到了中国，服务业的工作岗位会外包给印度。你要是打个电话到美联航订票，或是表示抗议，接电话的服务生很可能是个印度人。人工智能也会逐渐替代原来的办公室工作，常规的会计、法律，甚至证券分析，都会被人工智能替代。机器人会写新闻稿，会做翻译，还会写歌词。它们现在可能还写不出鲍勃·迪伦的歌词，但写出汪峰的歌词，应该并不难。

所以，我们应该抛弃幻想，如果你认为只要读了大学，就能找到一份稳定的工作，那就太天真了。

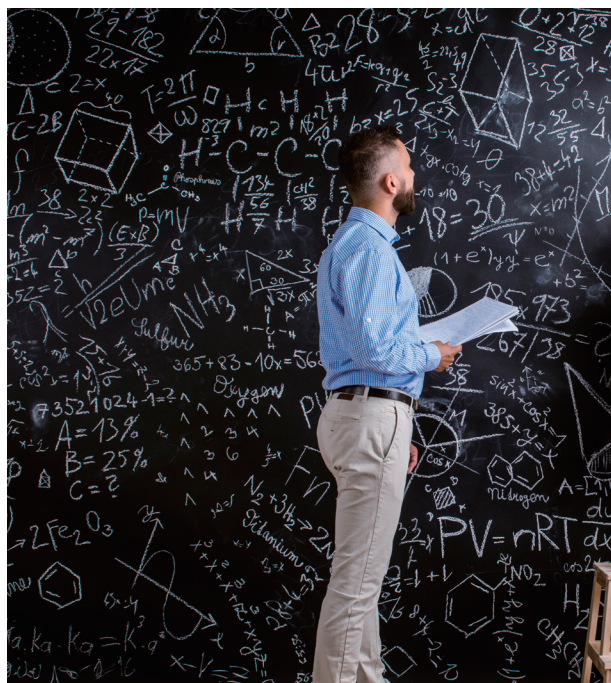
工资停滞不前，为什么还要读大学？

之所以要读大学，只是因为大学能给你一张入场券。诺贝尔经济学奖得主迈克尔·斯宾塞对教育有个非常另类的解释。他讲到，即使教育没有提高劳动者的技能，劳动者也会有积极性去接受更高的教育。何以如此呢？举个例子，当一个女孩有一群追求者的时候，她该如何甄别谁才是最爱她的人？女孩子的选择就是提高追求者的门槛，迫使他们都“放大招”，放不出大招的就自动退场了。

假设你是一个雇主，你也不知道哪个求职者的水平更高，怎么办？你可以通过看他们的简历，间接地推断他们的水平。如果这个求职者上过北大、清华，那么，你大概可以判断，他或她的水平不会太差。考上北大和清华，也是一种“放大招”的方法，潜在的雇员向雇主释放信号，以便让雇主筛选出来能力最强的人。

当然，这一招未必管用。在这一点上，我同意蒂尔的看法，名校的毕业生未必个个出色，草莽之间才有真正的豪杰。但现实就是现实，大学生的竞争越来越激烈，仅仅考上大学已经无法将自己甄别出来，只有考上最好的大学，才能占据更大的优势。这其实也是一种“囚徒困境”，带来了资源的浪费。

我们改变不了现实，只能改变自己。每到要高考的时候，很多家长朋友问我，该给孩子们选什么学校，什么专业。我和大家谈谈自己的一些想法，供家长朋友和学生朋友们参考。





第一个建议就是不要被蒂尔和“双创”忽悠，该准备高考还是要准备高考。尽可能考一个好的大学。如果能考上常青藤，就去常青藤读书。

第二选择是美国排名前 50 的大学，以及英国、加拿大等水平相近的大学，还有中国的常青藤：北大、清华、复旦、上海交大等。国外的大学学生素质未必有中国顶级大学的学生素质高，但中国的常青藤竞争太激烈了，性价比不高。如果考美国前 100 名的大学，其实不必太在意排名，美国人都不在乎的。要了解每个高校的优势学科，以及各自的特色。

第三选择就是中国的重点大学，以及美国排名前 100-150 名的高校，这一批的选择面更大，要注意做好功课。如果你考不上好的大学，只能找一些野鸡大学上，那就哪个便宜上哪个吧，反正都是收不回来的投资，其实上不上没啥差别。

第二个建议就是在选校优先的基础上，要注意专业的选择。

不要太过功利和短视，热门专业未必是最佳的选择。教育对经济、技术的反应是较为迟缓的。你考大学的时候觉得是个好专业，读了四年，等到毕业的时候，风水轮流转，好专业可能不再吃香了。

如果孩子对某个学科非常感兴趣，就以孩子的兴趣为主，行行出状元，到了最后，所有行业里的顶级人才是一起站在山巅的。

大部分情况下，孩子和家长对各个专业都没有感觉，不知道自己喜欢什么。这种情况下，可以按大类来选，侧重更为基础的学科，比如想好了要学经济学，那就老老实实学经济学，先不必把自己放在一个很窄的专业里，比如，不要一上来就学互联网经济学，啥是互联网经济学，教授都没有搞懂呢。与其去学大数据，

不如先去学统计学。打好基础，才能慢慢地培养兴趣。

我最想跟学生们提的建议是，进了大学，先给自己列一个任务清单，把自己青春年少想要干的事情都列下来。

比如：你想要写一本小说、骑自行车去趟西藏、跑马拉松、搞个摇滚乐队、到欧洲旅行一趟、做公益活动、学会电脑编程、申请一项专利，等等。

你只有在大学这几年，才有无限充沛的精力，才有敢想敢干的勇气，想尝试的事情赶紧去尝试，能犯的错误在进入社会之前先犯。大学里的教学大纲不能保证你熟悉社会、激发热情，你只要做到不挂科就行，能考 90 分最好，千万不要都考 100 分，你浪费不起那么多时间。学会自我设计、自我管理，从自己的错误中学习，不断试错、不断迭代、不断改正，才是真正的成长之道。







人工智能时代，未来的高等教育和人才培养有何种趋势？

文 / 新锦成研究院

随着大数据和人工智能的推进，社会对于高等教育、高层次人才的需求越来越迫切。任正非说过：“教育是最廉价的国防。”新形势和新任务对我国的高等教育和人才培养也提出了更高的要求。

英国教育家赫胥黎说过，“世界的未来掌握在那些对于自然的解释能够比他们的前辈更进一步的人手里。大学最重要的职责，就在于发现这些人、爱护这些人，并培养他们最大限度地服务于自己事业的能力”。

科技进步日新月异，国际竞争也日趋激烈，在这种形势下，未来的教育和人才培养呈现出哪种趋势呢？

1. 未来教育的趋势

1. 关注技能而不是学时

调查显示，很多雇主都抱怨求职者缺乏人际交往和沟通技巧。“他们能够通过微积分考试，却无法在岗位上找出并解决问题、沟通谈判或主持会议。”对于未来的大学生而言，这些通过实战经验获得的软技能将成为衡量学习能力的准绳，而不是修了多少个学分和学时。

目前，很多高校也已经开始回应这一教育需求，开设了专门传授实际就业技能的课程。学生的进步方式不再是完成课程，而是必须证明自己掌握了特定技能或“能力”。这类学校的学费也可能由企业出，来换取一名在某项紧俏技能上训练有素的员工。

2. 混合式教育学位

乔治城大学副教务长兰德尔·贝斯说，“非高校的各类教育途径剧增，它们在学习生态系统中的存在，将迫使并推动高校重新自我定位，把在其他场合无法进行的学习模式作为核心。”

专家们预测，未来的教育模式会是混合搭配式的教育，校园体验搭配线上体验。比如，学生可以选择大规模开放式线上课程或训练营，用一年时间，快速地完成低阶的入门课程。然后再到校园里，接受网上无法获取的实操体验式教育。

3. 教育的跨学科化

本·尼尔森是成立于2011年的美国线上教育平台密涅瓦计划（Minerva Project）的创始人兼CEO，他认为，“当大学的角色从传授信息过渡到启发心智时，专业的性质也会随之改变。我们早已知道，雇主们并不看重专业。”

近期一项针对318家企业开展的调查中，93%的老板更看重“批判性思维、人际沟通及解决问题的技巧”，而不是大学生的专业。雇主们需要能够肩挑多项重任的人才，这样的人才必须掌握灵活应对的能力和大量实用技能。在这里讲到，教育将变得更进一步跨学科化。比如，以往拿到的是生物学学位，以后的新兴领域将把生物学与全球卫生、或神经学与创业学结合起来。“专业的概念：将逐渐消失转化为整体学科组合，包含一批微文凭，分别对应一系列技能。”

4. 课堂授课不再是必须

如今信息无处不在，学校必须提供一种特殊的学习体验了。很多人会问，在流动式学习的新世界里，教师将扮演什么角色？文章认为，一些变革已经在颠覆人们对高等教育惯有的思维模式，学生不一定再需要一位教师站在讲台上，面对几百名学生授课。

未来的教育模式会偏向以课题为重。以课题为基础的大学学习环境会更接近于幼儿园课堂，而不是学术讲堂。学生们会分成几个小组，老师负责引导，这种教学模式更注重教师的辅导技巧，或是担任领头的同辈辅导员，在课题现场贡献专业技能，好比医生为医务人员提供医学知识。

2. 未来人才培养的趋势

1. 通识教育将成为未来人才培养的基本模式

通识教育作为一种教育理念，并非是“通才”教育，而是着眼于人的全面发展所进行的核心素质教育，它既强调人对现实社会的良好适应，又强调对现实社会的改造，是适应性和创造性的有机结合。

在过去很长一段时间里，通识教育之所以未能很好落实，是教育的功利性价值观所导致的必然结果。通识教育所培养的学生基础厚、能力强，但也容易出现学而不专的问题。因此，它和专才教育并非绝对对立，而是相互支撑、相互补充的关系，理想的人才培养模式应该是通识教育与专才教育的有机结合。

2. 因材施教从精英教育迈入“普惠时代”

老师应该如何教导学生？

提及孔子倡导的“因材施教”理念，收录在《论语》中的这个案例最为经典——有一次，子路和冉有问了孔子同一个问题：如果听到一个正确的主张，可以立刻付诸行动吗？但孔子的回答却因人而异。子路性情勇敢、鲁莽，孔子让他不要勇猛过头而有生命危险；冉有性格谨小慎微，处处讲究谦让，孔子则鼓励他大胆前进。“孔子倡导的因材施教，就是希望教育者要看到不同学生间个性的差异。”这也是孔子身为教师的高明之处。

如今，借助大数据技术，老师不仅可以获得关于学生学习的结果性数据，比如考分；更能够获得过程性数据，比如学生在解题过程中哪一步最容易出错、有多少学生做错等。在数据分析基础上的精准施教，更为有的放矢。



3. 未来人才培养需要“去工业化”思维

今天的学校教育模式，是跟工业化的生产方式相匹配的，标准化、低成本是其主要特征。目前就业市场上，一部分大学生陷入就业困境，剖析个中原因，“蒸包子”式的人才育成模式是重要因素——社会需求已发生变革，学校还是将一届届学生按照标准化模式一笼笼“蒸”出来，这势必加大了失业风险。

“大智移云”时代，人才培养改革的“靶的”就是工业化的思维和工业化的育才模式，未来的学校必须围绕低成本和个性化两个关键词进行改革。为什么基于个性化的培养如此重要？以金融人才培养为例介绍，基于大数据技术，可以创建人才数据库，迅速搜索到世界范围内的顶尖人才，并能按照银行、证券、保险等类型，设立“颗粒度更细”的领域。

而相关部门可以将寻找到的人才与预设工作岗位的能力要求进行比对，甄选到最合适的岗位人选，并按此对学校的人才培养计划提出有针对性的改革举措。

4. 科学与艺术的融合将成为 创新型人才培养的重要趋势

培养创新型人才是大学人才培养的根本目标。虽然对创新型人才的内涵有多种解释，创新型人才具有多种类型，也具备多种品质，但是创新思维则是其核心品质，是求同思维与求异思维、辐合思维与发散思维的有机融合。

培养创新性思维的基本路径就是在人才培养中实现科学与艺术的融合。科学认识世界的纽带是逻辑，艺术认识世界的纽带是情感。科学与艺术的融合是未来人类思想智慧发展的主流。只有实现了这种融合，才能最大限度激发学生的发展潜能。创新能力强的人，一般是科学思维与艺术思维都十分活跃的人，两种思维协同作用、协同发展，最终的结果就是人才的健康发展、全面发展。很多著名的科学家、哲学家、政治家，同时具有多方面的艺术才能就充分证明了这一点。

诺贝尔物理学奖获得者李政道博士认为艺术和科学是一个硬币的两面，多年来一直倡导科学与艺术的融合，正是因为他从自身的成功经验中，体验到了艺术对创新思维形成的巨大作用。

5. 哲学社会科学尤其是文学艺术 将成为未来人才培养的热点

在未来社会，哲学社会科学尤其是文学艺术的功能会得到更加充分的发挥。随着社会的发展，人类自身的问题越来越成为关注的焦点。健康人格的教育在未来人才培养中所占比重越来越大。社会发展速度越快，文明程度越高，对人类自身形成的心理压力就越大，人格健康所受到的危

害就越大。

如何疏解紧张和焦虑，宣泄不良情感，保持心理健康，塑造完美人格就成为人才培养的一个大问题。哲学社会科学，尤其是文学艺术的主要功能就是塑造人的情商，塑造全面发展的人，离开了哲学社会科学，尤其是文学艺术，人的健康个性和全面发展也就无从谈起。

同时，随着社会的发展，人类对高层次需要的欲望就愈加强烈。人类的认知需要、审美需要和自我实现需要会成为人才培养的一个重点领域。人在改造客观世界的同时，必将产生更多的高层次心理需求，如更加清晰地认识客观世界和人类自身的需求，在社会实践中获得更多审美体验的需求以及充分发挥自身潜能的需求等。满足这些高层次需要的途径，只能依赖于哲学社会科学尤其是文学艺术功能的发挥。

6. 国际化培养将成为未来人才培养的主流

高等教育国际化未来的发展趋势主要有两点：

一是教育市场全面开放，人才培养的竞争演变为国际竞争。一方面，教育资源的全球共享成为主导趋势；另一方面，教育资源的流动和分布更加频繁有序，地区间、国际间的不平衡状态可能更加突出。因此，只有融入教育国际化的市场和竞争之中，人才培养质量才会得到真正提升。

二是从人才培养的过程和质量看，一方面，受先进科学技术的影响，教学模式、教学方法将呈现更加多样化的发展趋势；另一方面，人才培养的课程标准、质量标准、考评标准则更加趋同。随着国际化不断发展，多样性和趋同性的趋势就越明显。

大学教育一直是通往就业的最佳途径，随着时代的变革，很多人也开始重新审视大学教育的真正价值和变革的趋势，教育和人才培养紧跟时代趋势，才能培养出符合时代需求的人才。



干货 | 如何设计一堂有趣又有料的就业指导课？

文 / 新锦成生涯学院 王晓琼

现阶段，很多高校就业指导课的建设都遇到了瓶颈，比如说教材体系陈旧错位，教学方法单一落后，教学评价标准不一，课程的设计不能满足学生的需求等，或者说学生学完了之后没有感觉，听不懂，不会用。因此很多学生对这门课的评价是“水课”。

而老师也会觉得很难讲，知识点的碎片化，内容之间的衔接度不够。总之，从老师到学生，都会觉得十分困扰。

去年，我和我的小伙伴承接了山东省的一个课题项目，做了就业指导课程纲要编写的工作，在进行课题研究的同时，我们也对就业指导课本身进行了梳理和重新的设计。在设计的过程中，我们一直在考虑这样的问题：

1. 就业指导课要把学生带到哪里去，也就是课程设计目标是什么？

2. 就业指导课的基本素材应该是由什么组成，以及通过什么样的课程内容和课程资源，带着学生达到目标？

3. 怎么带学生去，应该说是由谁通过什么样的方式带着学生完成就业指导课程内容的学习，达到课程目标？

4. 如何知道他们已经到了哪里，要通过怎样的方式来验证课程目标达到了预期效果？

今天，我就以就业形势为例，来谈一谈如何设计一堂有趣又有料的就业指导课？来回答上面的四个问题。



1. 现阶段就业指导课面临的困境

从学校的层面来看，很多学校没有校本的教材，教学内容缺乏与企业需求的真正结合，多数课程强调技巧性，不能为学生全面成才和企业合理的选才提供帮助。

另外，课程对学生的吸引力也是不足的，从学校的角度出发，学校领导就希望就业指导课能够体现学校的办学特色。

从企业的层面看，随着新经济时代的到来，企业的用人方式也发生了巨大的变化，企业非常愿意聘用那些能够被快速识别，同时又认同企业文化，能力匹配度高，具有可持续发展能力的学生，这是企业对于就业指导课的一些诉求。

从学生的层面来看，从2018年4月中国青年报调研数据来看，92.1%的受访大学生希望学校增加对学生的就业指导和帮助，51.2%的受访大学生希望创新就业指导课程内容与形式。

学生对就业指导课有迫切的要求，但又对课程内容与形式表示不满。我们也可以从许多平台看到，学生会把生涯规划，就业指导类别的课程吐槽为水课。学生对就业指导课不满意的原因是工作队伍的薄弱，课程形式和内容单调，以及学生对个性化的指导有了很大的需求，而且他们需要有实战的模拟。

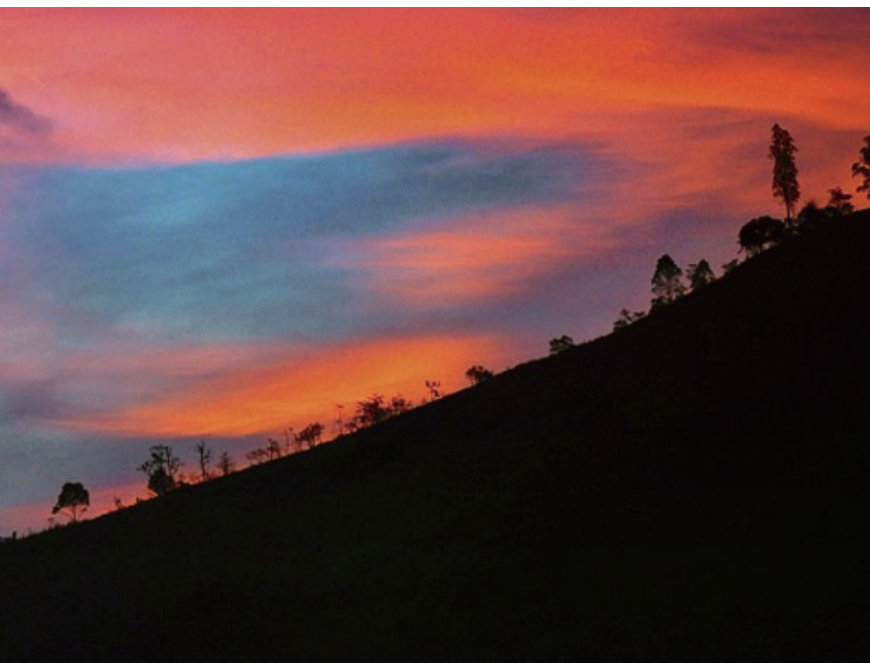
在全球化和信息化的背景下成长起来的新一代的大学生，他们对就业指导课的内容到师资再到形式，都提出了新的要求。

2. 就业指导课设计的关键

回归教育的原点，就业指导课的设计，首先要适应时代，国家和社会的需求，其次新时代对就业指导课程的要求也是从知识教育，走向能力教育，要培养学生的核心素质，实现教育目标与职业要求的相连接，那么就业指导课程的关键点是什么呢？

就业指导课的设计或者是内容上有四个方向

1. 就业指导课程的设计和必须落实国家政策的要求，与国家发展形势相适应
2. 就业指导课程要与高校的人才培养目标相配合
3. 在就业指导课设计上过程当中，要增强课程的时效性，课程的设计要与组织的要求相匹配
4. 就业指导课需要与学生的个体需求相契合，要促进学生的行动和长期的职业发展



3. 就业指导课设计的思路

那么，要设计一堂有趣又有料的就业指导课程，来解决现阶段就业指导课存在的困境，应该用怎样的思路和方法呢？

工人日报发表的一篇文章指出：要让就业指导“顶天立地”，顶天就是指课程的内容要有理论水平，不能将课程设计成培训课程，掌握职业发展过程中的规律性知识才能让学生受益终生，“立地”是指课程内容要贴近学生需求，解决他们职业发展过程中的现实问题，同时在教学形式上要遵循成人学习的特点创新教学的方法，让就业指导课程，更具有体验性。

那么，就业指导课程设计的思路有哪些呢？

第一是态度，也就是说在进行课程设计的时候，要对学生进行唤醒，对学生进行态度激发，通过课程的设计，在态度层面上，让学生树立一种就业与职业发展的自主意识，要把个人发展和国家社会的需求结合起来。但是，不同的学校培养的目标是不一样的，所以内容还要结合学校的具体特点，比如说石油大学引导优秀的学生去石油石化的主战场建功立业。

第二是进行知识和技能的传授，在知识讲授过程当中，要留白，要充分而不过分的引导，同时在知识讲授中，一定要和技能训练结合起来，要既重视知识的讲解，也要重视能力的提升。所以在整体的课程设计当中，既要让学生学习新时代就业形势与政策法规，社会环境与劳动力市场这些知识，也要让学生掌握信息搜集与管理，就业决策，简历制作与面试等技巧性的问题。同时也要掌握主动学习，表达沟通，分析解决，自我管理这些通用技能。

第三是行动，也就是说设计的课程要给学生提供实践的机会，让学生在实践中不断的端正就业态度，增强知识的积累，提升就业胜任力，具备持续不断的行动力，增强学生对课程的体验感。

著名教育家杜威说：有效的反思和体验能够使知识内化，我们不是从经验中学习，而是从经验反思中学习。



4. 就业指导课程设计的方式

第一是链接，在整体课程设计的过程当中，要把学生链接到熟悉的情景，或者是已知的内容中

第二是呈现方式，课程的呈现要是多样化的，规定的时间内有效表达教学内容。符合学生认知规律、综合采用结构化思考、可视化思考、有声思考。

第三是体验，要有真实的或者接近真实的情景来感受教学目标，比如在讲简历和面试的内容时，就可以联系 HR，邀请企业代表到学校参与活动，这种真实的场景会给学生留下深刻的印象。

第四是反思，所谓反思，就是透过事物现象洞察事物的本身，并且促进行动的教学活动，比如说要让学生进行就业胜任力模型的建立，让学生拿着梳理好的个人成就事件到课堂上，引导学生用成就事件来制作简历和回答面试问题。在这个过程中学生就开始反思，这会不断的推进他们持续的学习。

第五是练习和实践，学生听完了这些知识，如果不应用是没有价值的，比如一堂很精彩的讲座除了收获掌声以外，我们更希望学生能从讲座中汲取知识且使用。所以讲完简历之后，我们就会动员学生，这两天学校有宣讲会 and 大型招聘会，你们可以去投一下你们的简历，去跟 HR 交流一下，看一看还有哪些改进的方向，当学生到了这些情景中时，会感受到就业形势，也会在实践中练习当中，认清自己的不足，进而找寻到改进的方向。

5. 以就业形势为例设计就业指导课

那么，具体到课程当中，我们该如何进行呢？

下面就以就业形势为例，看一下课程设计的案例。

很多老师会觉得就业形势这个东西不太接地气，数据的虚无缥缈，政策的枯燥乏味，令很多学生们对就业形势这种课程缺乏兴趣。

那么在就业形势这种课程上，该如何激发学生的态度，讲授什么样的知识，以及如何让学生开口讨论。

我们都知道，当前教学最大的问题就是，大多数的同学不愿意开口，即便开了口也讲不好。

在就业形势课程当中，态度的激发是非常重要的，一方面，我们要响应国家的要求，在做态度激发的时候，要与思想政治教育相结合。另一方面是校本案例，校本案例的使用，在新的形势和新的用工方式方面，一定要做好与校本数据的链接，这样方便为下一次课堂做有效的联结。

在这个课程当中，我使用了智慧教学工具与课堂，这样可以让学生弹幕和投稿，既可以有效的节约时间又能让同学们敢于开

口表达自己的想法。

首先在就业指导课开始的时候，一定要把课堂氛围激活。在这里，我设计了一个开场活动，也就是引言部分，让学生讨论选择就业指导课程的意义，在这个过程当中，要让学生充分的表达，但也要做好引导过程。

在开场的时候，我用了一个非常有意思的活动，叫作传递金话筒，同时我也打开了弹幕和投稿。这个开场活动非常重要，第一是信息的搜集，也就是我们要知道学生为什么选择这门课，以及希望得到怎样的知识和信息。

第二是尝试让学生独立思考，将思考贯穿整个学习过程，并让学生用自己的思考，来表达对就业指导课的认知。

传递金话筒活动开始的时候，要先给同学们进行分组，告诉同学们在小组当中进行传递金话筒的活动，同学们要讲的信息就是：“我是来自……学院……专业……年级的……，很高兴能选中*****老师的《大学生就业指导课》，认识大家很开心，我的优点是……（3-5个），同学们会讲自己3-5个优点，我在团队里能发挥……作用（比如：查阅资料，做报告，做PPT，做总结，做记录……），我对就业指导课的认识是……，我之所以选这门课是为了……”

这段自我介绍讲完之后，课堂氛围就会很活跃，这也给了学生正向积极的引导，让同学们对个人成就进行梳理，也让学生清楚的认识到自己的优点，学生自己讲出来的话，一定会实施去做的。老师可以在这个地方就可以搜集信息，为后边的引导做准备，让学生开始进一步的反思。

通过这样一个金话筒，所有小组的同学讲完以后，学生们既相互认识了，课堂氛围又变得非常的活跃。当人被激活了，处于一种非常兴奋的状态时，会非常乐于分享和表达。

传递金话筒以后我会做一个小游戏，让大家选出组长。为什么选的小组长是他，一定是大家都知道在金话筒传递过程中，他的优点讲的最好的，或者他能在团队里发挥作用的，这个是为自我介绍埋下的伏笔。

选完组长以后，要让同学们起来签字表态宣读，有一个仪式感。有了这个仪式感之后，他们就会很配合的参与后边的讨论。传递金话筒活动既为后边的自我介绍埋下了伏笔，同时也让学生反思大学这几年有怎样的优点，也和后边面试技巧的讲授发生了链接，学生通过这样一个体验，会发现就业指导课还挺有意思的，这种呈现的方式学生也会觉得比较喜欢，所以通过这样一个活动，就把课堂氛围调动起来了。

在这一过程中，老师要做的事就是聆听、走动和总结，把就业指导课程的意义给大家做一个分享，这样就把大家讨论的结果引到了要讲的课程方向上。

在课堂讨论环节当中，老师要鼓励学生多思考多讨论，打开弹幕的原因是其他小组的同学在进行主题演讲的时候，可以用弹幕发表自己的观点，其他同学也可以把自己搜集到的资料进行投稿，这样大家就会有更多阅读的材料。

在课堂谈论这个环节，每个小组选一个主题进行讨论，自己从网上搜集素材，并进行投稿，小组的同学共同讨论，合理分工，多人辅助，派代表进行主题演讲。



老师把每一个小组讲的信息归纳总结出来，放在教室的黑板上或者其他学生可以看得到的地方，这样就为后边的讲授做了充分的准备。

这六个主题，既有家国情怀，也有解决社会问题的，还有工作世界新变化和终身学习重要性的，学生基本上也可以总结出来。学生总结完了以后老师就可以开始总结了，学生总结出来的东西跟我们讲的形势课总结的东西是一样的。

职业世界新变化，新就业形态与新用工方式，数据分析和新政策的分析，学生就会觉得可信度很高，因为在讨论的过程中，他们已经认同了这一观点，这比老师干巴巴的讲效果好很多，这个时候可以讲一些新的政策，终身学习这个点做强化，对后面的课程推动更加有利，并告诉同学们在上就业指导课的过程中，要不断的学习，持续的学习，才能让就业这件事情变得更加容易。

当完成就业形势的讲述以后，就可以开展对其他知识的讲授，比如说我们可以加一些数据的分析，国家的宏观政策，也可以引导毕业生了解一下毕业的去向。

形势已知晓，该如何选择方向？

如果课时比较多的话，形势政策可以讲两个环节，这样的话，可以进行更多的如头脑风暴等讨论的方式，如果时间不够的话，就用弹幕的形式。

比如说大学生就业去向是哪些地方，可以做测评，弹幕发布和头脑风暴，无论学生怎样讨论，还是有一些盲点，老师们就可以进一步引导和传授，对学生总结的信息进行更加充分的解释，知道了大学生就业去向以后，接下来就会讲我们的学生就业去向，结合学校实际，看看我们学校重点引导的方向是什么，这个时候我们就要进行案例的播放，一般建议大家选取校本案例。

之后可以做一些就业去向的数据分析，通过数据的讲解分析，会发现学生的去向会聚焦在几个方向上，在此可以引发学生又一波讨论，这几个聚焦的方向的利与弊，可以用现场或弹幕的形式，关于就业去向利与弊的讨论当中，是与后边的课程做链接的，也就是为后面的就业选择做好了准备。

接着就是知识点的讲述，大学生就业应该考虑的因素，这个地方也应该发生链接，与后面的课程做关联，为就业选择做准备。

关于就业形势的讲解课程结束了之后，老师就要为下节课开一个小头，就要讲到职业信息与内容的搜集渠道，老师用 3-5 分钟时间，就可以做完引导，这个引导老师讲解是最合适的，如果



时间充裕，学生们也可以讨论讨论。之后就可以做本章的一个小节了，小节完了之后要给学生布置作业，如“本专业师兄师姐去向搜集”，可以让学生们清楚的了解到自己毕业之后可以从事什么行业，选择什么职业，去什么地方工作。

这些东西会让同学们下节课带到课堂上进行讨论和分享，同学们对此就会认真的做准备。另外就是要拓展阅读和资料库，便于学生以后依然能查阅这些信息。

总结一下：

好的就业指导课一定是课程目标明确的：

1. 要以理论为驱动，研究为基础，既要有实验研究，又要有调查研究，还要有案例分析
2. 呈现的方式要是多样的，能够从不同的方面刺激到学生
3. 一定要有行动和练习，让同学们在行动和练习当中不断的反思

在这里分享清华大学金蕾菀老师说的一句话共勉

让学生知道以前不知道的

让学生认识以前没有认识到的

让学生想到以前没有想到过的

让学生做以前没有做到过的



锦成®专业质量评价

解决方案

15年历史

1000+高校合作

200+专业认证项目

1000万+调研数据样本

专业
质量

● 专业建设质量监测

● 师范类专业认证

工程教育专业认证

医药类专业认证

“双万计划”

“双高建设”

咨询服务

分析认证标准

阐明数据要求

分析常见问题

讲解资料准备

数据平台

星盘专业质量

监测系统

(数据自动分析

数据可视化呈现)

分析报告

专业质量分析报告

培养目标达成度分析报告

毕业生调研报告

.....

数据 · 洞见 · 安全

干货 | “人职”匹配的困境与突破

文 / 新锦成研究院 陈习波

职业科学作为一门新兴的交叉学科，涉及劳动经济学、社会经济学、心理学、数据科学和计算机科学。当然，数据科学通俗一点来讲，也叫做人工智能，主要研究的是求职与招聘这个双边市场的需求、供给规律，这也是新锦成研究院一个主要的研究方向。

如果把职业科学和求职招聘作一个比喻，也就相当于是微信和短信之间的区别，所以，今天的课题主要从以下四个方面去讲述。

人职匹配理论的来源与过程

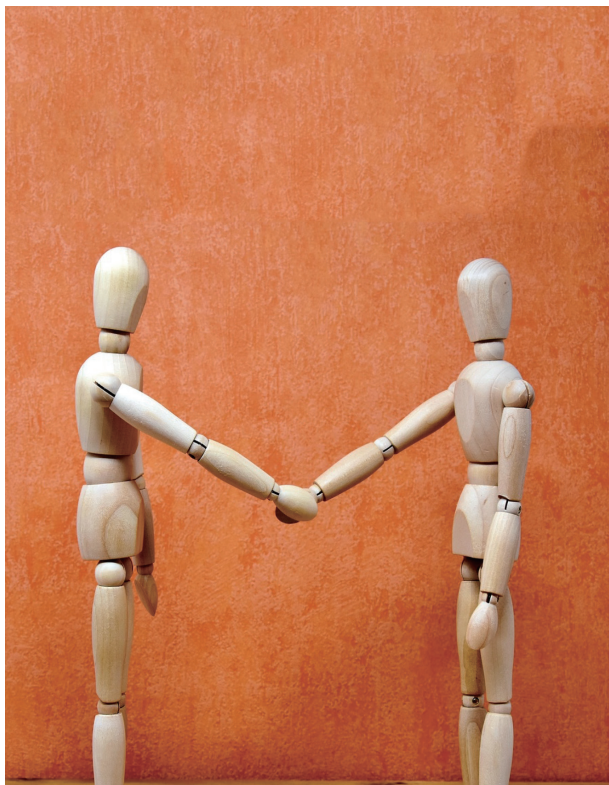
人职匹配理论最早起源于霍兰德的职业测评理论，是其在 1970 年提出的一套理论，本质上是发现在职场中的工作待遇、工作性质、工作环境、工作条件和工作方式对人的职业技巧的影响。

霍兰德研究了美国劳工部的一些职业分类的方式，包括对在职人士的能力、知识、技能、性格、气质等方面的一些分类方式，两种分类方式结合在一起，霍兰德认为可以用 6 个维度去度量职业和个人的特质，这就是著名的职业人格六边形模型，即现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和常规型六种类型。基本的来源也就是一些心理学家，从弗洛伊德开始，研究在不同的场景和领域应该怎样去归类人的精神活动和心理活动，所以形成了人格心理学的理论。如果把人格心理学做垂直应用，细分到职业世界里边，霍兰德就做出了很大的贡献，他研究了大概 10000 多个求职者，发现这样一个模型还是非常有效和有解释力的，整个理论和来源的过程，基本上就是这样一种情况。

人职匹配的本质，就是“人的信息与职业的信息之间的匹配”关系。人的信息分成能力的信息、知识的信息、技能的信息、气质的信息、性格的信息，那工作也有这些相关的信息，这些信息和另外一些信息有没有可能找到一种匹配呢？

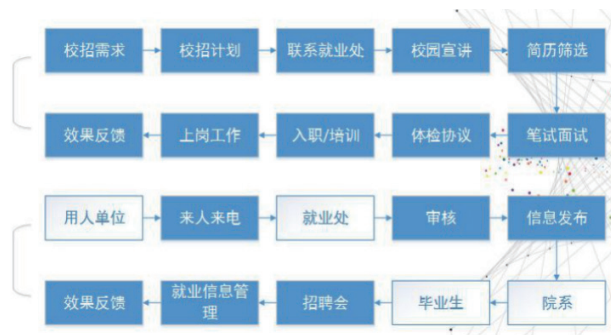
霍兰德找到了这样一种匹配。仔细观察霍兰德人职匹配的原理，从算法上来看，它可以从一些表格当中查到一些代码，以代码作为一个纽带，把人和职进行一个连接，测评人做完测评，我们就可以找到与之相对应的代码，这个代码通过表格查找的方式，找到与之相关的职业。人职匹配理论，当然远远不止不止霍兰德兴趣测评这一种，我们可以看到有很多有领导力的测评，但从典型的，最知名的，在中国应用最广的可能就是霍兰德测评。

显然，它主要应用在人力资源测评和就业指导两个方向，一些正规的公司都会对求职者和新入职人员进行人力资源的测评，而学校也会做这种测评，其就业指导也是基于这样的理论。



人职匹配在现实中的应用

人职匹配理论其实已形成一种思潮，可能是我们看不见的，我们有时候自以为觉得，这个人可能适合那个职位，这个岗位比较适合你。比如从小就能看出来你有一个当科学家的潜质，或者你适合当一个军人等等，这是我们小时候听的特别多的一句话。但是这种应用它是理论上的，其应用如果放在学校里也是局限在象牙塔里，在真实的世界里，理论往往会碰一鼻子灰，因为真实的世界实在是比较复杂。所以接下来，会和大家讲述一下，在真实的求职和招聘，人职匹配的节点当中，可能的环节。



大家可以看这张流程图，基本上是比较通用的，未必每个企业和学校都是这个样子，但是大体上是要经过这样的阶段。大家可以看到，从需求 - 计划 - 联系 - 简历筛选 - 笔试面试 - 体检协议 - 入职培训 - 上岗 - 效果反馈，一共有 10 个环节，对于学校来说，差不多也有这么多的环节，实际上在这些环节里边，有一些取决于别人的，比如就业市场开拓和用人单位来电，联系院系等，他们之间的联系可能是用人单位，HR 联系就业处，下面就是来人来电。

实际上，就业处的老师远不止这么一些工作，他需要与院系的书记或者辅导员沟通，然后辅导员需要去动员毕业生，参加招聘会和面试会，这是一个繁琐的流程。大家可以看到这两个流程的最后一个阶段都是效果反馈，这些效果反馈被排在最后，基本上是放在年终总结里来做，我们所熟悉的就业质量年度报告，就是其中之一。

人职匹配在应用中的困境

当流程如此繁琐时，首要的痛点就是提高效率。

事务和流程驱动的求职和招聘，很难做到人职匹配，再加上两方的 KPI 不同，典型的就是，学校的 KPI 是要服务于学校的办学定位，基本使命是为行业，经济发展培养高质量人才，为社会主义培养接班人，同时还希望把就业质量里边反馈到教学里边，为提高学校的办学质量，人才质量，进行出谋划策，这个叫从结果反馈过程。当然，本质的还是要服务于学生，助力其职业发展。

同时，我们看 HR 们，他们其实也挺苦恼，因为行业竞争激烈，导致他们在高端人才招聘上有很大压力，在中低端人才却存在着过剩的状态。

另外，市场的变化是非常迅速的，因此人才的需求是瞬息万变的。所以，竞争市场变化很快，今天炙手可热的 ofo，明天可能就销声匿迹了，比如今天可能需要很多做大数据和人工智能的人才，但明年不火了，今天可能需要做区块链的人才，但区块链瞬间又会跌到冰点，这种市场的变化，对于 HR 来说就是一个很大的挑战。

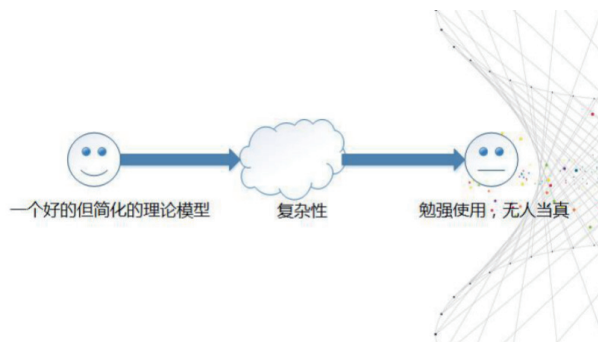
对于就业处的老师们比较陌生的是，用人单位不能把它看做一个整体，因为他有 lan manager（身份级别验证）和经理们，经理们的信息沟通到 HR 那边是有巨大的信息损失的。

就业处还有一个特别有意思的事情，大部分学校都是公办学校，所以有很多的三支一扶，基层就业等引导性的政策，可能需要我们更客观的去看待。用人单位也挺苦恼，找不到合适的人，就会很心累，这就是做校园招聘的痛苦所在。

4. 人职匹配应用困境的根源

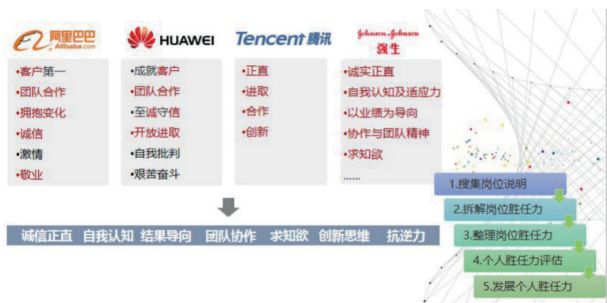
这里面其实有一个核心，真实世界的情况复杂，“人职”匹配也就停留在了想象和理论的阶段。这样的一个复杂性，对我们来讲，人职匹配理论或者测评等就变成了这样的一个结果，如果不用，就觉得缺了点什么，用了又觉得是在隔靴搔痒，其测评结果有点模棱两可。

所以大家在对待霍兰德职业测评的态度就感觉像个算命先生一样，说我的未来会怎样怎样，或者我适合怎样，并没有什么本质的区别。



5. 人职匹配应用困境的根源

新锦成对“人职匹配”的升级思路：从岗位出发、同时从求职者出发，两个方向相向而行，在胜任力这个概念上汇合。首先我们研究了很多的岗位说明，阿里巴巴，华为，强生，腾讯等能够公布自己岗位说明和企业愿景，企业使命的一些基本的要求，我们把它抽象出来，比如诚信，正直，以业绩为导向，团队协作，求知欲等等，把一些岗位的胜任力进行分类整理聚合，接下来开始研究个人胜任力。



对于个人，这些通用胜任力之间，有什么样的差距，个人在这些胜任力上怎么发展的。如果对照霍兰德职业测评的话发展的模式，其实两者是类似的，这些预测模型就是对岗位和职业的研究，并进行一些抽象，抽象出来 Ecc 就业胜任力模型，我们把它

放到真实的求职招聘市场当中去验证，去采集一些数据，训练这个模型，验证这个模型。这两个方向是在胜任力上结合到一起的。

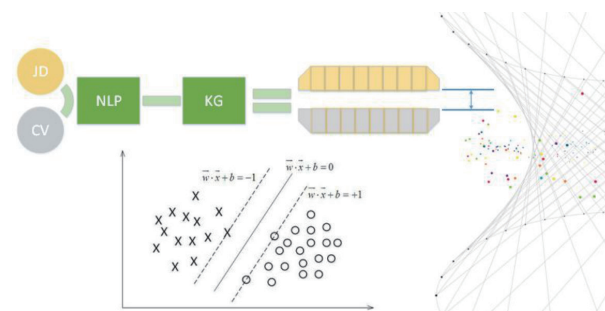
以一个 JD 为例，把这些岗位职责分成两个方面，一是通用胜任力，如结果导向，高效沟通，抗逆力，自我认知，自我管理。

二是专业胜任力，如项目管理，竞争管理，小语种等，专业胜任力和通用胜任力之间，我们是有一个价值判断，就是认为通用胜任力的重要性是大于专业胜任力，宽口径培养，一专多能。

另一方面在模型验证上，新锦成会做大批量的调研问卷，大部分是来自学校就业处的委托，也有教育部门的委托调研等，这些调研问卷面向的人群主要是应届毕业生、刚刚就业和工作 2-3 年的大学生，调研范围大约有 200 多万人，占我国毕业生的四分之一。

这些数据采集和数据分析，写成报告以及线上呈现的一个过程，给了我们一种数据训练的能力和模型验证的能力，这种能力帮助我们这更好的验证自己的模型，不管是理论上的还是计算机方面的，这种训练，使得我们越来越自信，在数据的比对下，也发现了一些规律性，在一定程度上会把发现的有意思的事情，积极的反馈给学校，使其为人才培养质量出谋划策。

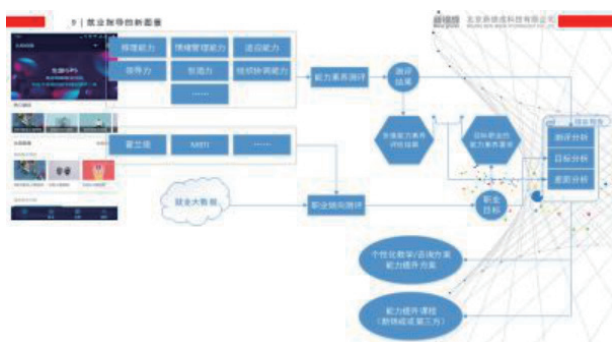
这里用了一张图，是我们就业学习的一个模型，JD(岗位说



明书)，CV(简历)，我们用自然语言处理 NLP 的方式提取一些关键词，然后把把这些关键词用机器学习的办法连成一个知识图谱，把两类知识图谱抽象成为词向量，然后对词向量进行距离的计算。

其实我们做向量之间距离计算方式的话，是在一个多维的空间，简历可以有无限多的维度，无限多的关键词，把这些关键词提取出来，每个关键词作为一个维度，JD 更加是五花八门，每个企业的招聘需求都不一样，因此把它抽象出来形成的关键词也是五花八门，两个无限维的空间，也就是希尔伯特空间 (Hilbert Space)，在希尔伯特空间上使用人工智能算法，计算两条向量之间的距离，距离越近，则认为人和职越匹配。

这是新锦成的软件与线下解决方案的一个流程，左边的这张背景图是生涯 GPS，是新锦成开发的一个职业测评软件，这个软件也包括霍兰德职业测评，MBTI, 大五人格。主要测评他们的领导力，创造力，适应能力，推理能力等能力和素养，把这些职业

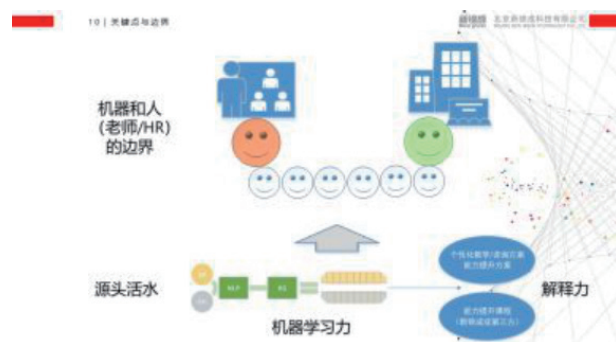


测评的结果进行分析。

另外一方面，可以从中找到他们的职业倾向，然后把职业倾向和素养能力进行组合，并对他的目标职业的从业者进行调研，以此找出目标职业的理想的能力素养的图谱，并且和测评者的能力素养进行差距分析，这些差距我们可以用软件找出统计规律，然后把统计规律提供给老师或者个人，用于个性化的教学，或者生涯咨询。

所以它的核心流程，就是从数据分析找到模型，然后从模型找一些同学进行测评，通过测评找到理想职业胜任力之间的差距分析，找到差距分析的统计规律，给到老师，用于个性化教学，以及相关的备课。

但是，这其实还是一个软件和计算机的思路，但真实的情况依然要复杂的多，软件和机器代替不了有温度的就业指导课和就业咨询，机器和人的边界，也就是老师和 HR，学生之间的边界



在于就业指导和就业咨询是否有温度。

有温度，就目前来说，是比较现实的解决方案。如果纯粹做测评，坦白讲，其作用是十分有限的。

我们的理念是通过就业指导老师和生涯咨询师来，来和学生交流，就业指导老师和生涯咨询师，需要通过软件获得赋能，更好的去服务学生，引导学生。新锦成的愿景就是使天下的青年发展好，成长好。为此，我们努力了 15 年，就目前来看，一个源头活水的数据来源和良好的机器学习力，以及比较好的理论解释力，再加上老师们勤恳努力，人职匹配就可以往前推进一步。

就业的未来已来，我们都是推动者，就业的未来已来，具体一些就是就业工作，就业处的未来已来，因为人工智能，大数据，ECC 就业胜任力的发展，使得这件事做起来是非常有意思的，有成效的，持续反馈，不断改进的，在这些方面，你我都是推动者。

就业新形势下， 高校如何开展就 业教育，培养学 生正确就业观？

文 / 新锦成研究院

“大学生”这个名词在过去人们的意识中，是一个高学历、高素质，将来一定会从事好工作的人群。

然而，在现今社会，国家的高等教育已从精英教育向大众教育转变，每年都有成千上万的大学毕业生涌入就业市场，学历好像不再是寻找工作的唯一门槛。然而，即使在这种环境下，依然有很多大学生不能正确的面对现实。

那么，在新的就业形势下，大学生在就业观方面存在哪些误区呢？



大学生的就业观误区

●学习能力 = 实践能力

很多企业在用人过程中抱怨到，大学生的实际操作能力和动手能力较差。

有一位用人单位负责人在招聘时谈到，招聘一名会计，起初看了一名毕业生的简历，发现又有会计上岗证书，学习成绩也比较优秀，但在面试过程中，要求其按照要求做一份简单的报表，竟然连起码的办公软件都不会操作。

在学校里，不少学生只是简单地要求平时考试能通过，毕业能拿到文凭就满足了，认为这样就能在将来的就业竞争中脱颖而出，然而缺乏实际的应用能力，是无法满足用人单位的要求。

●自我封闭、依赖乐观

现如今，学生获取最新信息逐步依靠网络，放弃了报纸、图书、电视等传统信息传播媒介，对于大学传统社会实践活动，如社团、学生会、公益等活动减少了参与，这样不利于大学生社会活动能力的提高，也不利于对最新就业信息的获取。

再加上部分学生家境比较富裕，父母社会关系较广，认为将来的就业、生活均已安排。长此以往，就造成了学生对将来的盲目乐观，不知道将来面临就业所需掌握的能力，不知道在校需要做好什么样的准备，从而导致大学生就业意识低下。

●就业回报期望过高

许多学生在对自己将来就业的回报期望值过高，在择业时总热衷于工作条件好、收入高、地理位置好和工作稳定、个人发展前景好的单位，而不愿意到那些急需人才的私营、民营和基层单位就业，脱离实际，盲目攀高。



例如有学生在应聘一份工作时，应聘岗位收入待遇各方面都可以，也与学生的专业匹配，经过面试、笔试后，用人单位决定录用该生，但由于在上任这个岗位前，必须在基层各岗位进行轮岗半年，就立即决定不入职。结果导致“就业成失业”的局面。

●高学历 = 好工作

提高学历是现在大学生普遍的追求，认为有了高学历就能找到好的工作，然而现在的中国社会，劳动力市场的供需平衡已被打破。从短期来看，大学生的起初工作收益还不如农民工，决定工作的好坏，在于你对企业能否在短期内产生效益，农民工的工作大多都是在企业的基层，直接能为企业带来产出，而大学生往往放不下“象牙塔尖”的身份，对一些基层的工作不理不睬，导致自己的求职面变的狭窄。

在国外制造业非常发达的国家，技术工人的学历是非常高的，在日本，从事生产制造的一线熟练工人中，拥有硕士学历者达到40%，在韩国也达到30%，这些国家的人们，随着社会的发展，高学历大学生当工人已经不再新鲜。

●升学与创业盲目盲从

有部分选择升学的学生过分希望将来能利用更高的学历，找到更好的就业机会，从而盲目的参加各类提高学历的考试，花费了过多的时间与金钱在复习上。而自身的综合学习成绩又不能达到升学要求，结果就错失了就业的机会。即使是通过了，随着人年龄和其他社会因素的变化，等到较高学历毕业时也不能得到自己满意的工作机会。

而那些选择自主创业的学生，在对投资项目的选择过程中，盲目认同，项目预算不足与筹备不足，再加上自己在管理方面的经验不足，导致最终的创业失败，对于作为大学生创业最初的“风险投资商”——家长，就会造成一定经济损失。

如何培养学生的正确就业观

培养学生的正确就业观，对学校来说，开展就业指导教育是必不可少的。

面对现今大学生的就业观误区现象，高校作为大学生的培养基地，不光要讲授专业知识，更要对其综合素质进行提升，其中学校开展就业指导是一项势在必行的工作，有助于学生认清自我，有助于学生明确学生短、中、长期目标，更有助于学生在就业时的迷茫与无措。学校应结合学生的思想变化，专业特点，对学生实施从入学到毕业全程化、个性化的就业指导教育。采取开设选修或必修的就业指导课为核心、专题讲座为辅、就业实践课为拓展、就业辅导与个别咨询为服务、政策宣传为补充的多形式，全方位、立体式开展就业指导活动。

具体根据学生的培养周期可将其分为两个阶段：

●大学一年级至二年级阶段



在此期间学校可通过对其进行素养提升与自我认知方面的教育；利用专刊、讲座、座谈会等形式开展入学教育，介绍近年各院（系）各专业的专业需求及就业率，毕业后的就业去向及个人职业发展方向等知识。

1. 通过专业介绍，座谈等形式开展专业认知教育，帮助学生了解专业动态及发展状况，增强学生对所学专业的认知和热爱。

2. 通过开展就业心理学知识讲座、诚信教育、责任教育等学生思想教育活动，帮助广大新生了解心理学的基础知识、大学生中常见的就业心理障碍、调节方法和途径，自觉养成诚信意识，做到人人讲诚信、事事讲诚信、时时讲诚信，树立责任意识、自立意识，使学生懂得回报，努力成为社会的有用之才。

3. 通过邀请往届创业成功校友、企业负责人开设创业讲座，模拟创业项目、宣传国家创业扶持政策等方式，培养学生的创业、

创新精神，鼓励学生创业。

在以上自我认知的基础上，学校开设职业生涯规划选修或必修课程、开展全院性的职业生涯规划讲座。

职业生涯的规划直接影响着个人的前途和命运，对于大学生而言，应根据自己专业特长、知识结构，结合社会环境与市场环境，对将来要从事的职业以及要达到的职业目标做出方向性的方案，为自己的将来提前做好准备。

●大三至大四年级阶段

学生一进入大三后，学校具体可开设就业类型指导、就业心理调节、实习教育、求职及面试技巧指导、就业政策与服务指导、模拟面试、模拟参加招聘会等课程。

首先针对学生在选择升学、创业还是择业等问题的困惑进行疏导，帮助他们认清各类就业形式，在专业知识学习方面的一致性，以及各自在能力培养方面的侧重点，帮助他们分析自己当前的学习状况、家庭经济情况，使同学明确目标，摆正心态，扎扎实实走好大学生活的每一步。

其次通过就业准备的讲解，使学生了解求职的基本相关材料准备，求职的外在能力和求职的内在能力的准备。同时帮助学生分析自己的优劣势所在，以更有针对性的围绕求职做好内外兼修的锻炼，达到既提高自身综合素质，又提升就业竞争力的目的，最终帮助学生选择适合自己的就业方向。

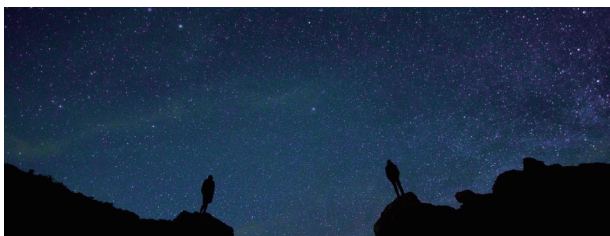
再次，通过典型事例的分析和讲解，帮助即将步入求职期的学生揭开求职、应聘的面纱，并督促其有意识地培养相关素质、提升竞争意识和应变能力，传授毕业生在求职择业过程中的应聘技巧常见面试形式及面试时应注意的问题。

最后学校需要对国家及地方有关大学生就业扶持政策进行宣传，帮助学生充分享受到服务。

学生在大四期间进入企业后，学校要加强实习相关信息和毕业就业跟踪调查，走进企业了解总结学生在实习、就业工作后的真实感悟，进一步提高就业指导工作的针对性和实效性。

学校要强化实习与就业信息反馈，深入了解用人单位对实习学生的反映和对人才培养的建议和意见，并及时做好反馈的总结，促进教学改革，切实提高学生培养质量，为就业工作的顺利开展提供最强有利的保障。

学生产生就业认识的误区，不利于社会的和谐发展，学校作为社会人才的制造机器，在做好专业教育的同时，必须对学生从入学之初到毕业后的跟踪，开展全程化就业指导教育，引导学生树立正确的就业观。



学历越来越贬值？毕业生的 市场价值竟是这样估算的

文 / 新锦成研究院

对于就业市场，或许每个人都会有这样的疑问：

为什么同是 985，211 毕业，IT 行业的工资起薪很高？

为什么随着工作年限的增加，学历变成了非必要条件？

为什么在公司 5 年不加薪，跳槽却会有不少的涨薪？

我们都知道，产品会有不同的价值定位。

举例来说，你买苹果是因为产品好，去沃尔玛是冲着价格低，住万豪是服务差异化。

其实人也一样，要让别人出钱买你、给你工资，得看你的价值如何？



如何衡量你的 市场价值

那么，你的市场价值又是怎么衡量的呢？

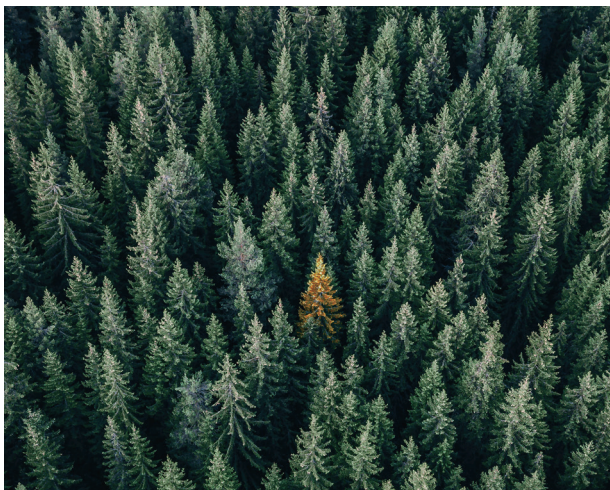
如果用公式表示，其实就是：账面价值（薪酬）= 实际价值（内在因素）+ 外部溢价（外在因素）

账面价值 = 实际价值 + 外部溢价（薪酬回报）（内在因素）（外在因素）

外部因素包括运气等因素，比如你去了一家着急招人的公司，得到的回报可能会大于你的实际市场价值。

抛开外部因素不谈，你的实际价值到底取决什么呢？

关于人的实际价值，有个著名的模型理论——冰山模型，冰山模型是美国著名心理学家麦克利兰于 1973 年提出了一个著名的模型，所谓“冰山模型”，就是将人员个体素质的不同表现形式划分为表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”。



其中，“冰山以上部分”包括基本知识、基本技能，是外在表现，是容易了解与测量的部分，相对而言也比较容易通过培训来改变和发展。

而“冰山以下部分”包括社会角色、自我形象、特质和动机，是人内在的、难以测量的部分。它们不太容易通过外界的影响而得到改变，但却对人员的行为与表现起着关键性的作用。

简单来说，冰山模型包含三大要素：

第一个要素，知识和技能

知识：是指你了解比较多的领域，比如财务知识、人力资源知识等等。这跟你大学所学的专业、常看的书、从事的工作、甚至业余爱好都有关系。

技能：是指你所具备的某个领域的硬性能力，比如会编程、会用 Excel 等等。

比如我是财务主管，今天给部门做一个年度财务预算的 ppt 展示，展示的财务相关内容是属于知识，制作 PPT 是技能。

一个人的知识和技能是可以后天习得的，也是非常显性，容易展示出来的。所以，我们称为冰山上的部分。

第二个要素：能力，或叫通用能力

比如学习和思考能力、人际交往能力等。相对知识和技能来说，能力高低不是一眼就能看出来的。比如，一个人的创新能力到底如何，很难用一个证书、几道题目来考，而需要看 ta 在处理很多事情时候的行为。所以，能力是在冰山中间的部分。

另外，能力跟知识技能最大的区别在于：知识和技能属于特定领域；而能力则更多是通用领域的。比如，知识会分财务、人力资源、金融等等，但是“创新”这样的能力，是适用于任何领域的，一旦掌握，是能够迁移的。

第三个要素，天赋，包括价值观、性格特质、动机。

比如，你是成就感动机的人，那你做咨询工作，就会比权力动机的人感受到更多快乐，也容易做得好。比如，你是内向性格的人，做一份每天都要不断跟人沟通的工作，可能会影响你的快乐感。

但是，这些天赋对成人来说，几乎是不可改变的。同时，也很难观察到，即便是自己，也常常意识不到你的天赋在什么地方。

以上这三类要素，越往冰山下面的部分，越难培养，越难发现，但是，也因为门槛越高，所以越能成为竞争优势。而且，这些要素并不是独立的，冰山下面的要素会影响上面的要素。举例来说，一个人的知识储备有多少，其实不仅取决于ta看多少，更重要的是ta的学习能力、动机等等。学习和思考能力更强、并以追求真理作为价值观的人，知识储备会更高。

如何选择 价值定位

我们已经知道了个人价值包含哪些方面，所以想要提升自己的市场价值或是薪资的话，可以从冰山模型的这些因素去着手。

如果你把你当成一个产品的话，定位可以有四个类型：知识型、技能型、能力型、天赋型。

而实际上，你的定位类型，早就已经决定你的薪酬天花板在哪里了，不管多努力，基本很难突破。我们不妨来分析一下。

1. 知识型：或许你觉得知识很值钱？说实话，我见过不少知识装X、知识泡妞、知识唬人的，但没怎么见过单纯用知识赚钱的。

为什么知识的价值不高呢？

其一，当今社会，你想知道什么，网上搜索就可以了，可替代性太高。比如说，你就算把百科全书背下来，最后可能还得靠卖记忆力课程赚钱，而没法通过这个知识直接赚钱。

其二，知识跟思维，是有差别的。现代社会，随便一个人，知识储备都超过孔子、老子、亚里士多德，但你为什么还在学他们的思想？

所以，单纯的知识储备增加，如果不能结合思维能力去解决一些具体问题，是很难为你增加财富的。

2. 技能型：技能型是指有一技之长的，有一些专业门槛的。比如，程序员就是技能型，但是，互联网运营就不是。技能型岗位，因为有一个进入门槛，往往我们会觉得非常有安全感。但实际上，却未必。

因为技能型岗位起点相对较高，但之后的涨幅，取决于技能的稀缺性。10多年前，很多大企业都会给有CPA证书的人支付一个叫做Market Premium（市场溢价）的额外工资，因为这个技能相对稀缺，所以公司需要支付溢价才能招到人。可是，当很多人进入到这个领域的时候，人才供需逐渐稳定，溢价就消失了。程序员岗位也是一样，薪资起来快，跟过去这些年互联网行业快速兴起、人才供给没来得及接上有关。

另外，很多文章提到的35岁之后被公司裁掉的现象，往往都是技能型的人，当行业衰落、专业人才不再稀缺，就不得不转型，



但技能不像能力那样可迁移，所以很容易被淘汰。

3. 能力型：一些做专业服务类以及管理类工作的人，其定位基本是能力型。

比如咨询顾问，看起来好像什么都不会，虽然每天用 PPT，但不会有谁，是因为 PPT 用得好而成为一个好顾问的。恰恰相反，PPT 用得一般，但能力很强，也没有太影响职业生涯。能力型的人，市场价值的天花板是非常高的，比如产品经理，牛 X 的产品经理像上亿年薪的张小龙，而一般的产品经理可能才一万块。

4. 天赋型：比如搞艺术、做设计的，同等努力的情况下，最终能够做得比一般人好的，个人价值定位常常在这个类型。

最近热播的一部电视剧《少年派》中，活泼开朗的女主角林妙妙，作为一名在重点中学读书的高中生，她并不像其他优秀学生一样，为考上清华北大而努力努力再努力，相反她是每天上课开小差，在书本上涂涂画画，一下课就狂奔食堂的“不思进取”的学生，即使房间里贴上了风格迥异的绘画作品，父母也不觉得自己的女儿有多么优秀。

可是，当她的绘画作品受到很多同学的喜欢，甚至在好朋友的鼓动下开公众号，粉丝不断增长时，我们应该意识到这是一种天赋，使她在学习之外找到了自己的实际价值。

根据天赋理论，每个人都是有天赋的，只不过因为在冰山下面，所以我们常常看不到，所以也发挥不出。你会发现，最靠谱



的提升自己市场价值的方式，依次是：1) 发现自己的天赋并放大；2) 提升自己的能力；3) 如果自己有专业背景，可以培养一些稀缺技能，比如这几年大火的算法、AI 等等。

然而，大多数人的选择是什么呢？不断学很多碎片化知识、练一些不稀缺的技能，然后不断跳槽。

我们每天打开各种学习产品，学一些零碎的内容，却很少实践。同时，拼命考一些并不稀缺的证（实际上，所谓稀缺技能，比如大数据、AI，是很难通过几个月去考一个证来达到的）。做了不少努力，然而收入还是上不去。

长此以往，最后陷入两种结果：要么陷入自我怀疑，变得焦虑、迷茫、颓废，要么觉得公司亏待自己，转而频繁跳槽，断送了自己的职业生涯。

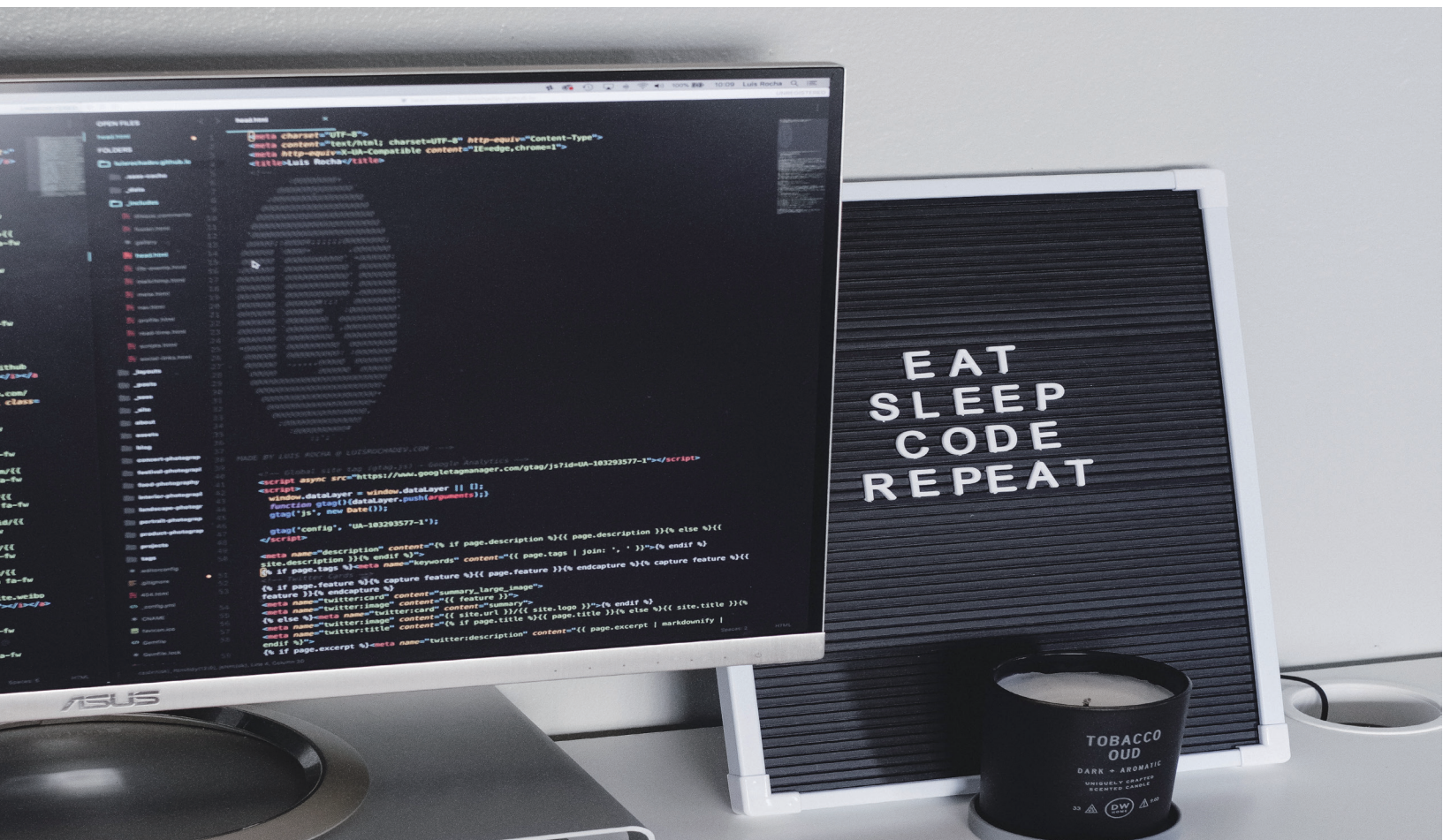
企业做战略规划都是 5 年甚至 10 年。而现在，能够拿得出清晰 3 年战略的企业，已经不多了。至于 5 年和 10 年，企业是不是活着，也未可知。

在这种趋势下，个人不可能把安全感寄托于企业，甚至寄希望于某个暂时的稀缺技能，而只可能来源于自我价值的全面提升，尤其是可迁移能力的提升。

这里引用贝索斯的一句话“人们经常问我，未来 10 年会有什么变化，可是他们从来不问我，未来 10 年什么不会变。”在变化的时代，你需要有不不变的核心竞争力，才能从容应对，而能力就是那个不变的东西。

总结一下，如果想要提升市场价值，你需要做：

1. 在学习新知识的时候，内化成能力；
2. 有技能的需要着力培养稀缺技能，当然，只能维持一段时间，所以需要持续关注市场；
3. 能力，才是长久需要提升的，因为市场变化太快，只有能力是岗位间相通用的；
4. 最重要的，是不断尝试和总结，发现自己的天赋。



干货 | 教练技术在学生工作中的应用

文 / 新锦成生涯学院 罗晓婷

《教练技术在学生工作中的应用》这节课的最大价值，是通过 50 分钟的讲述，帮助各位老师成为高效能的辅导员，从繁重的事务性工作中解脱出来，赢得工作和生活的双赢。

传统学生工作的方法 存在什么问题

先看一个案例

大二的小冰表现一直不错，她最近想竞聘学生会外联部部长，竞聘演讲是下周三晚上，他很想做好，但是非常紧张，已经有两天没有睡好了，现在，小冰找到你，想寻求你的帮助。

如果你是小冰的辅导员，面对一筹莫展的小冰，你会怎么办？

前几天，在我们学校的工作坊上，也提出了这个案例让大家讨论拿出解决方案，绝大多数老师的普遍做法是：

- 1、帮小冰分析他紧张的原因，是能力不行，还是遇事习惯性紧张。
- 2、分析小冰的竞争优势，帮他树立信心。
- 3、帮小冰梳理竞聘流程，做好准备工作。
- 4、讲清楚一次的成败不等于全部，是否能够竞选上外联部部长不是优秀与否的评判标准。
- 5、帮小冰想办法舒缓情绪。
- 6、想办法让小冰先休息好，好好睡一觉。
- 7、可以自己或者找小冰的同学帮助小冰进行模拟竞聘。

相信很多老师都是这样的一套思路吧，甚至有一些 S 型特别明显的老师甚至会帮小冰改演讲稿。然而，按照这样一套流程操作下来，在帮小冰解决这个问题上您会花费多少时间？

我那天也问了在场的辅导员老师，他们回答，至少两个小时吧，还不一定能弄完。假如我们以每个辅导员带 200 名学生计算，如果 30% 的学生因为这样那样的问题来找我们，我们给每位同学花费的时间平均两个小时，按照 8 小时工作制我们每天不干别的只是跟学生谈话，就需要 15 个工作日，这还只是这 30% 的学生来找你谈一次话所花费的时间，有实际工作经验的老师肯定也知道，有的学生可能需要两三次甚至更多的谈话才能解决问题。但是，我们辅导员老师不是每天都有那么多的时间可以用来跟学生谈话，因为我们还要承担党团班级建设、学业指导、日常事务管理、心理健康教育与咨询、危机事件应对、职业生涯规划与就业指导等等繁杂的工作，同时，如果所在学院人手紧张，辅导员老师还会经常被拉去做一些本职工作外的事务性工作，比如监考和查上课考勤。

我记得看过一个帖子，大意是说，辅导员在高校就是神一样的存在，电话永远不关机，遇事永远随叫随到。然而，这样真的好吗？

super 告诉我们，人一生在同一阶段应该有各种不同的角色，完美的生涯应该是各种角色齐头并进。教育部要求辅导员要实现职业化专业化发展，并且提出了辅导员职业能力建设的若干标准。但是，在传统的学生工作思路 and 模式下，辅导员真的有时间去学习和生活吗？

传统学生工作方法有时候会存在费时间、费精力、效果不好等问题。那么，如果有这样一种方法，能够让你在半个小时之内高效的解决一个学生的问题，并且他跟你谈过之后就很快能采取行动，以后都不再让你操心，你愿意花 50 分钟来了解一下吗？

什么是教练技术

一提起“教练”二字，很多老师第一反应是体育教练。

教练技术的确来源于体育运动。1971 年，美国加利福尼亚州自由艺术学院的创始人之一添高威，在暑期开设了网球和滑雪训练的课程，添高威带的是网球班，因为临时有事，让滑雪教练帮他代课，滑雪教练上课的时候跟大家说：虽然我在打网球方面没有什么很深的造诣，但是我觉得打网球是一件比较简单的事情。它的核心就是努力的接住球，并且想办法不要让对方接住，这样你就赢了。然后大家就按照滑雪教练的方式来练习打网球。

到下个星期添高威来接手这个班的时候就发现：这个班好像比之前他带过的班，进步都非常的明显。他就问滑雪教练，“我想知道你上节课是怎么带他们的，为什么你一个非专业的人比我这个专业的人带的效果还要好？”这个时候滑雪教练就有点哭笑不得，就给添高威描述了他上节课是怎么做的，结果添高威就说，好像我们发现了一个可以快速教给人们去打网球的方法。

于是，他就征集了很多这种从来没有打过网球的人，然后就用滑雪教练的方法来教他们，结果发现效果特别好。

由一个网球教练无意中总结出来的在短时间内激发一个人的运动潜能的技术，逐渐的就被心理学家和管理学家运用到心理咨询和企业管理中，最后还有人对此专门写了一本书叫做《网球的秘密》。这本书里边就明确的把这项技术称为教练技术。这个就是教练技术的起源。

教练的定义是什么？

教练是一个支持客户全面成长的过程，重点在于激发行动，引发学习，发挥潜能，使其拥有更为圆满、平衡、自我实现的生活，所以教练是一种激发个人潜力，并使个人获得最大成就的技术。教练帮助人们学习和成长，而不是把什么东西教授给人们，教练是在激发人们用自己的能力去解决问题。在这个过程中通过帮助他们澄清目标，挖掘他们的价值，进而帮助他们。

教练的四大信念

信念会影响行为，行为会导致结果。要运用教练技术的思维和工具解决实际问题，就必须在教练技术的信念框架下开展工作。

第一，教练相信人们是 ok 的。也就是教练认为人们的生活方式、自我价值、个人期待，都是值得被尊重的，所以作为教练，应该更加包容、更加去标准化、更加尊重个性，当然我们有个大的前提是你不要对其他人造成危害，满足了这个条件，你怎么活着都可以。同时，教练认为，我们每个人会在当下，做出最好的选择，而所谓的最好，一定是个性化的，我们所谓的最好和来访者所谓的最好，是完全不一样的。

作为教练，只是要引导他们，为自己的选择承担责任即可。我们无法代替他们选择，但是我们可以把选择后的可能性告诉他们。比如有学生问，老师，我们能不能旷课？那你可以回答，老师没有办法决定能不能旷课，但是我知道的是，假如旷课的话，最坏的结果是什么？就是正好被点名，或者是被挂科，你能接受吗？能接受那你就旷课，如果不能接受，那你还是老老实实去上课。所以每个人都会在当下做出对自己来说最好的选择。

第二，教练认为，每个行为的背后，都有积极的意义。更多的时候我们会说，他的每个行为或者情绪的背后，都蕴含了他未满足的期待。有的人在家里唠叨你，有可能是他希望被认同，有的人挑剔你，有可能是他希望刷存在感，有的人经常调侃你，可能是希望得到你的回应，所以每个人的行为背后都有正面的动机，因为人并不傻，这就是前提，趋利避害永远是人类最根本的动机。

第三，教练认为人们已经拥有成功快乐所需要的一切资源。这就是说人们蕴藏着潜力，而且人们愿意使用自身或者自己周围的资源来解决问题，这个不仅是顺手的，而且是熟悉的。作为教练，需要做的就是帮助他对内和对外寻找资源。

比如有的同学来向我们请教如何学好英语，那么我们完全可以引导他去请教一位英语老师，或者是一位英语成绩比较好的同学。因为我们不是学习英语的专家，而让他去找这些人，远比我们告诉他的方法会更有效。

第四，教练相信，改变不仅是可能的，而且是不可避免的。改变有两种，一个是心态的改变，一种是行为的改变，也就是我们常说的，要么调整心态，降低期待，要么增加行动，提高能力。我们的选择，就这两种。

教练式提问的五种强有力问题

教练式提问是教练最强有力的武器。五种强有力问题包括：奇迹式问题、假设问题、度量式问题、时间维度问题、空间维度问题。

奇迹式问题

常用的问句是：“假如奇迹发生……”，这种问话方式是在



旧问题还没有解决的情况下详细的描述未来景象，这种体验有助于创造“困难将会被克服”的期望。

这种期望一旦产生，就会帮助学生以一种能够引导这种期望实现的方式来思考和行动。

问奇迹式问题时，最好在轻松的氛围中进行。因为人的大脑一般分为本能脑、情绪脑和视觉脑，人只有视觉脑被打开，才能富有创造性和逻辑性，才能利用潜能。但是视觉脑是建立在本能脑和情绪脑被打开的基础上的，也就是人必须先感觉到安全，被尊重和喜爱，视觉脑才能打开。

奇迹式的问题恰恰利用了人的本能的神经反应，就是说如果我们假设让人们假想一下，如果问题被解决了，那将是什么样的？然后我们再回过头来思考解决问题的方法。就是先用奇迹——唤醒画面——然后改善心态，把心态由我不能变为假如我能——接下来开始以终为始——开始创造性解决问题。

比如你跟一个挂科的学生谈话，会有两种问题的方式：第一种，为什么这次考试又没有及格？第二种，想象一下，假如这个学期末，你可以至少先及格了，你觉得，你需要付出什么？在你看来，最适合你的学习方法是什么？你接下来从明天开始先从那一点开始改变？我们可以明显感觉到第二种问法给学生带来的能量是不同的。奇迹式问题的作用是可以让来访者从一团乱麻中开

始思考自己的期待，也可以从绝望中，想象解决的方法，也可以在迷茫中，去思考自己的策略。

假设问题

假设问题其实和奇迹问题是有交集的，你假设奇迹发生，肯定是有假设的，但假设类问题，除了奇迹之外，它的维度更多一些。

当我们使用假设问题时，我们开始有效的把注意力从难以发现创造性想法的结构，转移到充满创造性的潜意识视觉空间。用假设的方法来解决问题是一种极其重要的思维方法，是对奇迹问题的延展。假设可以把未知看做已知，可以把复杂的关系简单化，可以帮助来访者建立正向的思考系统。

假设类问题，一般分为八大类：

1. 时间维度——常用句式是：假如问题解决了，大概要用多久。

2. 价值维度——常用句式是：假如问题解决了，对你有什么好处？

3. 系统维度——常用句式是：假如问题解决了，对你所处的系统有什么影响？

这个系统就包括了你的家庭系统，职业系统，人际系统。

4. 观点维度——常用句式是：假如你去问这个行业里你最崇拜的谁谁谁，他会怎么说？

5. 信息维度——常用句式是：假如要解决这个问题，你需要获得哪些信息？

6. 行动维度——常用句式是：假如要解决这个问题，你大概的行动计划是什么？

7. 价值扩大——常用句式是：假如问题的结果不尽如人意，你依然可以获得什么？

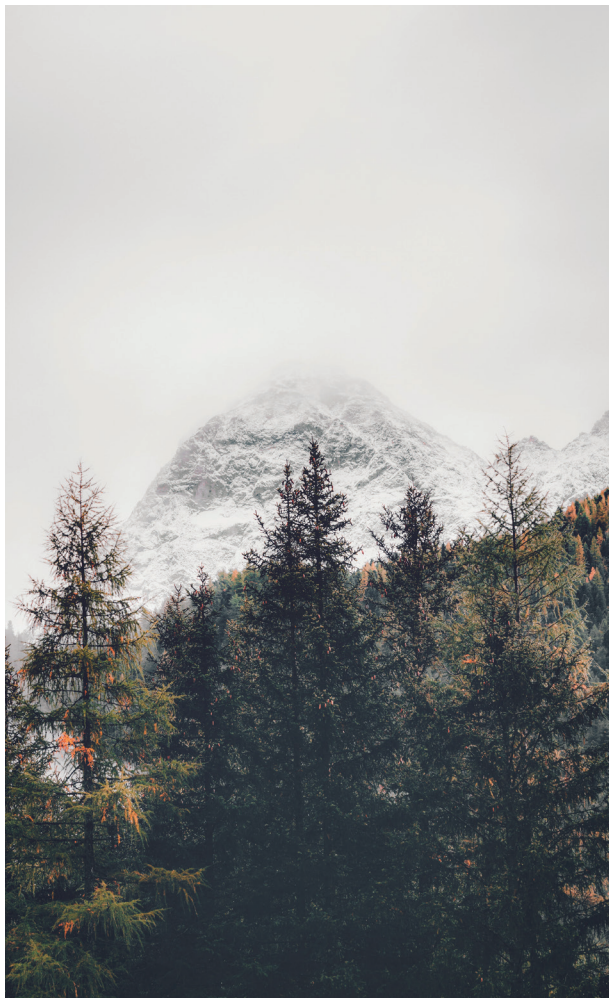
8. 奇迹（假设类问题也包括了奇迹问题）——常用句式是：假如奇迹发生，你最希望看到什么？

度量式问题

度量式问题的主要作用是帮助学生明白当下自己所处的位置，想去的方向与当下的差距，量化后，第一客观，第二具体，第三好操作。

度量式问题常用的句式是，假如你所期待的…或者你想要的…是100分或者10分，在这里给大家解释下，国内一般用百分制，国外一般用十分制，这有一个习惯的问题在里面，那你现在给自己打多少分、必须注意，度量式问题永远只评估正向的东西。比如学生期待的成绩是100分，那可以问他现在是几分？这个是正向的，但如果来访者说的假如负面的呢？我们必须转化成正面的，再评估。

比如说：学生来找你说最近压力很大。



你不能说最近的压力是多少分？这个评估起来很具有破坏性，因为他也不知道最大压力是多少分。而且负面评估从某种程度上会强化他的问题。

我们反过来先做转化：假如压力越来越少，你希望取而代之的是什么越来越多。他可能回答说更轻松一些。那我们接下来再评估：过去三个月，平均一下，因为也不可能24小时都不轻松，偶尔也有轻松的时候，只是不常见，大概，你能够感受到的轻松占百分之多少？我们会发现，把评估的视角转从负向换成正向后，来访者的情绪可能会发生积极地变化。

其次，度量式问题没有0分，也没有负分，要从1分开始。因为我们的积极假设就是，能够来找老师咨询这个问题，就已经迈出了第一步，已经1分了。

时间维度问题

时间分为过去现在和将来。为什么会挖掘昨天呢？是因为我们要挖掘他过去的成功经验，因为成功经验里面隐藏着他的信息资源以及他没有看到的潜能。

比如我们会问：过去有没有通过自己的意志力和努力战胜了某些问题？这些方法可不可以用在此时此刻？过去有没有遇到类



似的问题，而你成功的解决了？这就是迁移，把过去的经验和资源迁移过来。由过去经验迁移到现在。

比如大一新生刚入校，我们在做团队建设方面可以使用时间维度问题，我们可以问大一新生，你印象中或者你期待美好的班级是怎样的？我们这个班可以尝试哪些办法，可以让我们能够接近那个理想的班级。

我们问现在，就是问当下的计划，问未来，就是要清晰目标，增加可能性。

比如毕业班的学生来问你，说我必须找到一个理想的工作，但理想的工作必须到大城市生活，大城市生活压力大，但小城市又是养老的氛围。

这个时候我们就用时间维度来问：是什么时候开始对大城市小城市以及自己生活的思考？你当下可有的选项是什么？大概的选择计划是怎样的？大概十年之后，这些选择都过去了，你希望自己的生活状态应该是怎样的？那个时候你大概三十多岁，你希望生活在什么样的城市？从事怎样的工作？一天到晚的生活状态是怎样的？我们得看看你要直接实现还是可以计划的有阶段的去实现？这样就可以用时间维度来切换这个问题了。

空间维度问题

空间维度问题，其实就是引导来访者对同一个问题转换不同的视角来进行分析，比如可以从我自己，旁观人，相关者，摄像头，榜样，未来等角度进行分析。

比如你可以问学生，如果你最尊重的一个充满智慧的人遇到了这样的问题，他/她会怎么做呢？这个是从榜样的角度。假设有一个在空中的观察者，他对人间的事无所不知，无所不晓，

他会给你哪些建议呢？——旁观者，智者。如果把这件事情告诉了一个毫不相干的人，他们会怎么说？——旁观者，要是一位你最尊敬的行业前辈在这里，他会怎么想？——榜样。

强有力问题的特点：

1、通常都问什么，很少问为什么。也就是教练从来不去追究问题背后的原因。

2、强有力的问题注重引领行动，如果我们可以引领行动去促进目标我们也可以为寻找方法而行动。这就是两种思路。比如：我想要学好英语。你希望有哪些办法？可以尝试有哪些途径？我也不知有什么途径，那你可以去寻求哪些人或者专业的机构来帮你？

3、目标导向，不是问题导向，教练更多问你的期待是什么？而不是问为什么会有这样的问题。这是两个完全不同的逻辑。

4、在时间轴上，教练关注的是，无论过去发生了什么，我们更关注，你未来想要什么，你当下可以做什么。

5、强有力的问题包括强有力的假设，就是认为，人们有自我解决问题的能力，而且发现人们不仅有能力解决当下的问题。而且对于未来，无论尝试的结果是什么，人们也依然可以面对。

那接下来，我们就运用刚才学过的内容，来感受一些问话和教练式回答，体会一下教练和传统学生工作方法的不同。来看看如何运用教练技术处理在学生工作中经常会遇到的问题吧。

第一个问题：

来访者说，老师，我的理想就是将来能够成为亿万富翁。平时辅导员的回复可能是：其实幸福并不是金钱可以衡量的，金钱买不到一切。

还有的辅导员会这么说：你还是先完成你这个阶段的学业吧，取得毕业证以后再考虑这个梦想；教练式回答是：每个人都会有自己的理想，我想知道你说的将来成为亿万富翁，这个将来大概指的是什么时候呢？我们可以体会到用教练式问话，孩子的感受是什么？孩子会觉得你在真正的与他在做探讨，你对他是平等和尊重的，同时，这种问话方式也更能引起学生对未来的思考和探索。

第二个问题：

学生跟你抱怨：老师我也想多看一些书，但就是缺乏毅力，常常半途而废。我们现在经常会有很多这样的问题，对吧？没有学过教练技术的人可能有这样一些回答，你要增加你的自控力，别让那些无关紧要的事情分心。

第二种回答，其实现在的学习任务就挺重的。另外我自己也面临着这样的困扰。教练式回答则是：你希望自己多看一些书，我想知道具体指的是哪些方面的书，为了解决这个问题，你之前都做过哪些尝试呢？我想知道假如能够多看一些书的话，这对你来说意味着什么？

大家能不能感受到？前面的两种回答和后面的这些回答又有



什么不同？你要增加你的自控能力，别让那些无关紧要的事情分心，这句话也是没有错的。但是作为一个来访者，你听到这样的论断之后，你有什么感受呢？我只是想跟你探讨看书的事情，你为什么给我贴一个标签？

其实你现在的学习任务就挺重的，另外我也面临着这样的困扰。第一学习任务挺重的，言外之意就是你没有必要再去看看那些书。我也面临着这样的困扰，这样的自我暴露对于问题的解决有什么意义呢？教练式问话说我想知道假如能够多看一些书，这对你来说意味着什么？因为我想知道你学习的动力来自于哪里？

大家听完这些问话，你有什么感觉？对，这些问话第一来访者感受到了被关注，也就是你是在围绕着我的问题，在和我一起探讨，而不是给我贴上一个诊断的标签。第二个，给了我很大的力量，对吧？你相信我已经做过了一些探索和努力。第三个，你和我一起在关注这个问题背后对我的价值，这就是说明我们在来访者的价值体系，站在他的角度在思考问题，这就叫以人为中心。

第三个问题：

也是目前大学生中存在的一个普遍问题。学生来找你，说，我总是和寝室的室友搞不好关系，怎么办？

没有学过教练的辅导员可能会说，海纳百川，有容乃大，这些都是鸡毛蒜皮的琐事，宽容吧！孩子。你要把精力放在学习上，哪有什么心思管这些？大家觉得这样能够解决学生的问题吗？我觉得可能性是很小的。

教练式问话是这样的：我想知道，你所期待的好的寝室关系是什么样的呢？你愿意为改善自己的寝室关系做哪些努力呢？你觉得你需要迈出的第一步会是什么？今天的历练和你将来的理想，又是什么样的关系呢？我们感受一下这两种不同的问话方式，很明显，后者不仅让来访者更容易接受，也更容易采取积极有效的行动去获得融洽的寝室关系。

最后，我们一起来总结一下运用教练技术处理学生工作问题的一些特点：

第一，教练不断在澄清问题、明确目标。有时候学生找我们聊的时候，他其实自己也不明白自己的问题到底是什么，因此，在教练过程中，需要各位辅导员老师运用教练式提问一步步澄清问题，明确目标。

第二，教练永远站在来访者的价值体系中，以来访者为中心。

这个可能对做惯了老师的人来讲是一个挑战，因为我们这么多年来我们已经习惯了教育和引导别人，但是教练在工作的过程中，永远是站在对方的价值体系中的，不会把自己的经验和阅历掺杂在其中甚至强加给别人。

第三，教练问话具体（不含糊）、保持好奇（即放下自我标准）、真诚、尊重（即放下标签）

第四，教练会一步步引导来访者向内思考，让他自己找到问题的答案。

第五，教练关注正向积极的内容，关注未来而非过去，关注目标和行动，而不是对过去的解释。

第六，教练与来访者是同盟关系，教练是提问的专家，而来访者是解决自己问题的专家，教练过程其实就是两个专家的合作。

本科教育基因有哪些特征？专家这样说

文 / 新锦成研究院

改革开放四十年来，我国高等教育发生了天翻地覆的变化。

从时间节点看，恢复高考以来造就的“第一代”大学生，成为这一历史变迁的见证者和参与者，他们身上反映出明显的高等教育时代特征，并且作为遗传基因深深镌刻在我国本科人才培养的全过程之中。

即便是四十年后的今天，回顾和解析这段历史，不难发现我国本科教育仍然或多或少带有鲜明的“第一代特征”，这些特征又或重或轻地渗透在专业设置、教学体系、教学管理、课堂教学、教育评价、学生就业等一系列本科教育之中。

2018年10月，教育部印发《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》等文件，决定实施“六卓越一拔尖”计划2.0。该计划明确了“六卓越一拔尖”计划2.0的总体思路、目标要求、改革任务和重点举措。

作为一项政策，该计划的提出，既体现了政府对本科教育“关注点”的变化，也说明了现实中的本科教育有明显的1.0特征。因此，厘清当下本科教育中的哪些做法属于1.0版，对于2.0版计划的有效实施具有重要意义。



从专业设置看“第一代”特征

基于“计划和管理”的专业设置思路使学科专业壁垒加深，藩篱增多，资源共享困难，有着顽固的计划经济的思维惯性和烙印。

根据 139 所已接受审核评估高校的专业设置统计，2017 年我国 139 所高校的平均专业数是 60.2 个，专业覆盖学科门类数是 7.3 个，占学科门类数的 60.8%。这一数据说明，我国传统的单科性院校基本消失，各高校已经形成了较为完备的专业体系。

但问题是，在诸多单科性院校的学科专业急剧扩张之后，学科专业综合了吗？课程体系综合了吗？学生的知识结构综合了吗？本科生享受到了综合性大学的跨学科和综合性教育资源了吗？

从大类专业设置看，根据 141 所已参加审核评估高校的数据统计，有 56 所高校按专业大类招生，涉及 2045 个专业，占高校本科专业数 9403 个专业的 21.7%。从学生参加辅修看，根据 2017 年 397 所高校教学状态数据显示，各高校参加辅修人数 162369 人，校均参加辅修人数 409 人，辅修人数占在校生比例平均为 1%，占当年本科生招生人数比例平均为 3.9%。再根据 2017 年 397 所高校教学状态数据统计，397 所高校大类专业数是 2045 个，本科专业数是 9403 个，大类专业占本科专业总数之和为 21.7%。这些数据证实，专业设置过窄过细是许多高校的通行做法，且延续至今。这既是本科专业设置的“通病”，也是当前亟待解决而又难于破解的一个问题。

之所以出现专业划分过细的问题，与传统计划经济体制下形成的办学体制有关。众所周知，受苏联教育模式影响，我国高等教育形成了两个基本特征：一是集中管理的计划模式，二是高度专门化的教学体系。

前者表现为全国统一专业设置、统一教学计划、统一教学大纲、统一教材、统一教学管理。后者，即专门化的教学体系源自 1954 年参考苏联高校的专业目录，制定了我国第一个国家层面的专业目录——《高等学校专业目录分类设置》。

之后，这一专业目录成为高校专业设置指南、分配招生计划、就业计划，统计毕业生的重要工具，也成为高校配置资源、安排教师、课程、建立院系的依据。显然，专门化的教学体系适应了当时计划经济的发展需求，集中管理的计划模式又强化了专门化教学体系。并且在之后的实践中，我们按照自己理解的方式，又把这种专门化教育推向了极致。

尽管在经济领域，我国已经从计划经济走向市场经济，但在教育领域，这一“计划”模式的惯性依然没有改变。基于“计划和管理”的专业设置思路，带来的后果就是学科专业壁垒加深，藩篱增多；资源共享困难，人才培养就会割裂。

总之，在很大程度上，专业教育沿袭着苏联模式，带有顽固的计划经济的思维惯性和烙印。专业设置的“第一代”特征，是我国本科教育走向 2.0 计划的深水区。正是基于这个原因，长期以来提倡的跨学科专业、交叉学科专业设置等问题，在我国一直没有得到很好的解决。

从教学体系看“第一代”特征

从表面上看，本科教学计划似乎要让学生多学一些，无所不学、无所不会、无所不能，但由于教学计划的设计思路是基于管理方便，导致课程无限膨胀，课程体系成为一个五花八门的“大杂烩”，缺乏对学生所必需的最有价值知识体系的系统考虑。

近代以来，我国高等教育发展主要是以借鉴、模仿他国经验为主。新中国成立后，我国高等教育管理体制全面学习苏联经验，建立了校系二级组织体系，以系、教研室为单位组织教学。

20 世纪 90 年代以来，通过实施学院制，高校逐渐建立了校院二级组织体系，但由于制度惯性和路径依赖的影响，教学组织仍然以系为单位，由“系”甚至“教研室”组织教学。从课程体系设置看，1950 年第一次全国高等教育会议颁布《关于实施高等学校课程改革的决定》，提出课程实施的专门化，以系为培养专门人才的教学单位，实施学年制。明确要求高校各系应分别规定修业年限，以三年至五年为原则，学生每周学习时间（包括自习及实验）以 50 小时为标准，最多不得超过 60 小时。

可以说，高校今天普遍采用的教学计划、教学大纲、教学进度表、教材讲义、教学工作量制度、教学编制等最为基本的教学管理制度，都是在上个世纪 50 年代形成的。尽管后来实施了各种各样的教学改革，但从总的方面而言，没有跳出 50 年代形成的教学基本框架。

在这样一种教学体系下，我国本科人才培养出现了以下现象：

一是“世界第一现象”，与很多高等教育发达国家相比，我国本科教学计划的学分（学时）世界第一、理论学分（学时）世界第一、必修课学分（学时）世界第一、上课教学周数世界第一、课堂教学时数世界第一。

二是本科教学计划的“壁垒现象”，包括：必修与选修的壁垒、主修与辅修的壁垒、公共课与专业课的壁垒、课内教学与课外活动的壁垒。

三是教学管理的“课程化”现象，包括：心理健康教育课程化、体育教育课程化、形势政策教育课程化、创新创业教育课程化……显然，这些做法容易看到工作的成效，也易于组织管理，但这种简单的方式导致课程无限膨胀，课程体系成为一个五花八门的“大杂烩”。

四是学生自主选择空间小。根据统计：我国不同类型高校平均学分数是 156.9，选修课平均学分为 29.8，占比为 19.0%，平均学时总数是 2495.0，选修课平均学时数是 500.3，占比为 20.1%。





五是重理论轻实践现象突出，课外科技活动学分占比相对较低。我国不同类型高校本科教学计划的实践平均总学分为174.7，其中集中实践环节平均学分为29.1，占比为16.66%；实验教学平均学分为21.0，占比为12.01%；课外科技活动平均学分为4.1，占比为2.36%。

基于上述现象，不难发现：我国高校本科教学计划的设计思路是基于管理方便，不同部门试图从各自要求出发，提出自己的课程设置要求。

从表面上看，这种教学计划似乎要让学生多学一些，无所不学、无所不会、无所不能。但从实际效果看，缺乏对学生所必需的最有价值知识体系的系统考虑，学生只是在被动地接受教育教学资源。

从教学管理制度看“第一代”特征

学分制一直被视为本科教育改革的重点，但现实中学分制只是发挥计算“学习量”的功能，与学分制是最大限度地扩大学生的学习自由的本质名不副实。

从上个世纪80年代初开始，学分制就一直被视为本科教育改革的重点，但进展缓慢，真正做到“完全学分制”的高校凤毛麟角。

就本质而言，学分制是最大限度地扩大学生的学习自由，其中包括：选课自由、选科自由、选择学习进程自由、选择学习方式（全日制与非全日制）自由。

但从实际实施情况看，这种学习自由是极其有限的。从选修

课比例看，在我国不同类型高校选修课的比例中，选修学分比例平均约占20.46%，明显偏低。除选修课比例之外，本科生转专业的比例明显较低。根据718所不同类型高校学生转专业统计，平均学生转专业占在校生人数比例仅为1.9%。

再从学生弹性学习来看，根据有关统计，各高校平均毕业率为96.7%，平均学位授予率为96.4%，且不同类型高校间呈现差别细微，再根据2002年—2017年我国大学毕业率与学位授予率情况统计，本科生毕业率与学位授予率的“剪刀差”现象逐渐消减，自2012年起毕业率与学位授予率接近持平。

上述现象说明，尽管我国从上个世纪80年代以来就开始推行学分制，但学分制只是发挥了作为计算“学习量”的功能，与学分制的本质名不副实。

这种现象难以改变的真正原因是，当以计划和管理以及专业教育为目的的教学体系没有突破时，任何实现学分制的措施只能是浅尝辄止。

例如，一方面，高校试图推进学分制；另一方面，在推进过程中又试图做些“本土改造”，典型例子就是重修与补考并存，补考之后还可以再补考，再补考之后还会有“清考”，完全背离了学分制的取向。该现象值得深刻反思。

从课堂教学看“第一代”特征

“知识导向型”的教学在课堂上占有压倒性地位，学生的归纳能力、解决问题和分析问题能力、表达能力、批判性思维是我国课堂教学的软肋。

在信息技术快速发展的今天，教育技术正在改变课堂教学范式。当前国内学界对于教育技术的研究虽然很多，但教学实践中信息技术的应用却似乎远远没有跟上。很多倡导教育技术的学者本身并不会使用教育技术，或虽然会用但在课堂教学上不用教育技术，很多大学主管教学的领导对于教育技术也十分陌生。

另外从课程班级规模看，无论是精英时代还是大众化教育时代，班级规模一直是衡量个性化教学的重要指标。

我国无论是公共必修课、公共选修课、专业课的班级规模均在50人以上，大班授课成为“第一代”特征的“传统”延续。显而易见，当班级规模庞大时，就会导致批量生产，这无疑会降低个性化培养，更无法做到因材施教。

此外，课堂的“沉默”也是我国本科教育“第一代”的典型特征。

在我国高校本科教学评估中，有国外专家就指出：“无论是在中文教学还是英文教学课堂，学生都比较安静被动，学生很少做笔记、提问或举手，这点让我很惊讶。”“老师问一个问题后，课堂常常鸦雀无声，或者至多有一部分同学小声说出一个显而易见的答案。如果这一问题不解决，学生将完全无法适应工作环境，更不可能适应一个重视思想交流的国际工作环境。课堂上应该为学生创造培养批判性思维的机会。教师应当多鼓励学生对于理论

知识提出批判,使得这个课堂变成一个思维碰撞的舞台。学习的过程不是简单寻找标准答案的过程。”

以上现象说明,从传授知识的角度,课堂教学质量总体有保障,但“知识导向型”的教学在课堂占压倒性地位,学生的归纳能力、解决问题和分析问题能力、表达能力、批判性思维是我国课堂教学的软肋。几年前就有学者呼吁“课堂革命”,如今,“课堂革命”已经上升为教育主管部门的呼吁。

从通识教育看“第一代”特征

长期以来,专业教育的制度基础与文化基础已经根深蒂固,这使得我们不仅缺乏通识教育的思维,而且对通识教育的认识和理解也相对狭隘。我国高校离真正意义的通识教育还有相当的距离。

从实践层面看,我国高校通识教育仍然呈现出“第一代”的特征。

根据111所高校培养方案的分析,88%的高校把公共课作为通识教育课程,还有的高校把思想政治课转入通识课。相当一部分工科院校把通识教育理解为素质教育,把专业选修课作为通识课程。许多工科院校开不出真正的通识教育课程。从表面上看,课程结构的不同设计反映了对通识教育的不同理解。但从内在本质而言,则反映了人们对于通识教育核心概念的混淆,这也是我国本科教育“第一代”特征导致的结果。

因为长期以来,专业教育的制度基础与文化基础已经根深蒂固,这使得我们不仅缺乏通识教育的思维,而且对通识教育的认识和理解也相对狭隘。

那么,什么是真正的通识教育呢?

1996年,联合国教科文组织发表的一系列报告,例如《教育—财富蕴藏其中》就提出了新的通识教育理念:“教育四大支柱:学会认知、学会做事、学会共同生活、学会生存”。20世纪90年代以来,增值(value added)价值观迅速成为高等教育质量评价的主要方式。2015年,联合国教科文组织发布了《反思教育:向全球共同利益的理念转变》,报告再次强调了“四大支柱”的普遍意义,并列出了所有青年都必备的三类主要技能:基础技术、可转移技能和职业技术技能。

所有这些说明大学的通识教育应该基于“增值”和“能力”的理念,应该交给学生终身学习的能力,并为学生未来一生的发展做准备。从这些要求上看,我国高校离真正意义的通识教育还有相当的距离。

从毕业率、就业率看“第一代”特征

专业对口率持续下降的趋势暴露出就业率存在虚高,我们需要反思,我国本科教育是否应当从学历教育转向能力教育?

在我国,是坚持高的毕业率和就业率还是降低毕业率和就业率,一直有很大的争议。根据2016年的统计,专业平均毕业率全国平均值为89.2%,全国高校总体就业率也为89.2%。

但同时我们也会发现,在本科就业率持续走高的态势下,其专业对口率则持续下降。根据2012—2016届理工农医类本科毕业生工作与专业相关度变化趋势,医学、工科专业与就业对口率相对较高,前者均在80%以上,后者均在70%以上;而农学、理学专业与就业对口率相对较低,为50%多。

从表面上看,较高的毕业率和就业率似乎反映了我国高校人才培养是一种极其有效的培养模式,但专业对口率持续下降的趋势则暴露出就业率存在虚高。

那么,我们就需要反思,我国本科教育的高毕业率是否真正有效,本科教育是否真正满足了学生需求,是否满足了社会的需求?是否让学生有学习的获得感和满足感?或者说,本科教育仅仅是让学生获得了一张文凭,而文凭背后的含金量似乎并不重要?那么,我国本科教育是否应当从学历教育转向能力教育?

对“第一代”特征的理论思考

我们需要反思的是,这些数字和现象背后的本科教育模式是否需要改进?是否可以把上述特征归纳为“第一代”本科教育特征?从实践出发,我们从理论上可以对上述“第一代”特征做如下思考:

第一,我国本科教育是“被专业”的教育。

在现有本科教育模式下,每一个受教育者都会带上极强的专业烙印,每一个本科生除了学校的标签之外,同时都贴上“专业标签”,并自然而然地分流到与之相应的各行各业。

显然,在计划模式下,这一特征有其制度的优势,但在社会行业产业结构不断变换的今天,这一“被专业”的本科教育无疑需要深刻的变革。

第二,我国本科教育是“被计划”的教育。

在现有本科教育模式下,高校从招生计划到教学计划,从教学计划到就业计划,都带有很强的“计划”思维,高校在“计划”面前缺乏自主权,学生在“计划”面前缺乏选择权。

一方面,带来了我国高校本科毕业生的毕业率和就业率“虚高”;另一方面,人才培养质量却难以提高,拔尖创新人才尤其匮乏。

第三,我国本科教育是“被选择”的教育。

在现有本科教育模式下,一方面,我国本科教育中引入了国外大学常见的学分制、选修制等制度安排;但另一方面,大学生在专业选择、课程选择、教师选择,甚至是学习进程中,又都是



事先被预设的，学生缺乏选择的空间和机会。由此导致了高校人才培养同质化严重、个性化缺失。

第四，我国本科教育是“被大众”的教育。

经过近 20 年的大发展，我国高等教育已经进入高度大众化阶段，即将迈入普及化。尽管在数量上已经大众化，但由于人才培养的观念、模式、体制和质量标准缺少精英教育的基因，导致数量上的大众化缺乏精英教育的支撑。

特别需要指出，没有精英教育支撑的高等教育大众化乃至普及化，对一个国家的社会 and 经济发展没有实质的意义。这里的精英不是数量的精英，而是质量的精英，即 2.0 版的本科教育，应考虑如何为天才创造机会，又给怪才异才留下空间。

探讨“第一代”特征的价值

第一，我国本科教育的“第一代”特征，不只是单纯时间意义上的概念，还是一个衡量制度、文化等大学“成熟度”的概念。

作为后发外生型国家，虽然我国高等教育规模世界第一，但由于规模扩张是在极短的时间内完成。与西方国家经过几百年发展，相对成熟的高等教育系统相比，我国高等教育在整体上仍处在不太成熟的“第一代”，这是我国高等教育发展的客观存在，也是不可逾越的发展历史阶段。

第二，我国本科教育的“第一代”特征，集中概括了整个高等教育系统前一阶段的发展轨迹，其特点是依靠模仿、借鉴、经验和惯性来发展。

反思这一段发展历程，其目的在于提升我国本科教育的自觉意识，实现从模仿、借鉴到自主、创新，从经验和惯性到依靠规律办学，依靠科学管理大学。

第三，探讨我国本科教育的“第一代”特征，并不意味着否定过去，而是在充分总结经验和深刻反思的基础上，为走向“第二代”或者 2.0 版提供路径，使 2.0 版能够走得更好更远。

不可否认，我国的制度优势和财力保障，可以使硬件建设很快走向 2.0 版。但并不是所有的 1.0 版问题都可以由钱解决，从“第一代”向“第二代”的转变，更多需要理念的更新、制度的重新设计以及教学体系的重新构建。

总之，当前，高等教育在坚持“以本为本”和“以生为本”的理念转变的大前提下，需要我们在深刻认识本科教育“第一代”特征的基础上，重塑本科教育的精英意识、突破原有教育观念的藩篱。

高校管理又引入“新神器”？ 网友：日行八万里，也逃不出 校长的手掌心

文 / 新锦成研究院

在大数据和人工智能时代，互联网、物联网和云计算技术的迅猛发展都在产生数据，大量数据实时影响着我们的工作、生活乃至社会发展。随着科技发展，大数据融入是高校管理工作在当前时代发展背景下的必然要求。



什么是大数据？

所谓大数据，指的是在设定的时间范畴内，通过网络以及其他相关的工具来进行多方面数据信息的采集，从而形成用户数据信息的汇总，并基于这些数据分析，进行用户行为特点等的数据集。普遍认为，大数据具有 5 “V” 特征，即 Volume(大量)、Velocity(高速)、Variety(多样)、Value(价值密度) 和 Veracity(真实性)。

在教育领域中，大数据与传统数据相比表现出两种截然不同的特征：传统数据多反映在宏观问题上，而大数据更注重微观、个体问题的发掘；传统数据来源于阶段性的评估，而大数据来源于即时性的采集，更注重过程；传统数据采集方法、内容分类、采信标准等都已存在既有规则，大数据挖掘与新鲜事物，还没有形成新的方法、路径以及评判标准。

这些传统数据所不具备的特征，正是我们在日常学生管理中所欠缺的，也是我们注意的应用方向。

大学生从踏入校园到进入社会，整个过程中产生的各项信息都会被纳入到高校信息管理体系之中，所以高校信息管理系统中留存了大量信息记录，具体包括入学记录、学生管理、毕业设计、设备使用、考勤、考试成绩、就业等多方面。这些数据能够简化学生管理工作，帮助一些相关管理人员从繁重的工作中解放出来，促使工作效率不断提高。

大数据在高校管理中的现状分析

传统的信息管理模式中，管理人员借助传统手段收集各种信息，导致信息难以得到有效统计，并且存在缺失与错误的问题。在大数据技术的作用下，管理人员能够深入挖掘信息中有价值的内容，借助综合性分析，探究学生各中行为间的关系，从而制定出更加科学的教学决策与管理决策。对于高校而言，充分运用大数据技术、提升学生管理水平是当前亟待解决的问题。

当前大数据应用方面存在的主要问题有：

没有形成健全的大数据管理体系

随着高校信息化建设的不断发展，数据本身的更新速度也越来越快，而高校学生管理工作者获得的数据越来越复杂，因此现有的数据管理体系已经远远不能满足高校大数据管理工作的需要。另外，在传统管理模式下，并没有良好的数据管理体制和管理方法，高校信息管理趋于分散，造成信息更新过程中重复性劳动量增大，导致学生信息出错率极高，数据准确性及完整性都受到影响。

数据一体化程度较低

高校在信息化建设的过程中，各个部门独自进行信息化建设，开发或购买基于不同技术基础的业务管理系统。由于缺乏统一的标准，难以实现系统数据信息的集成共享，各个数据库如同孤岛

存在，这种情况导致部门间的系统难以有效对接，数据通用性差，难以实现资源共享，信息利用率极低。同时，各部门缺少大数据相关的专业人才，在数据的采集和数据库的维护过程中缺乏质量控制，从而导致数据质量较差。

传统思维模式的影响

大数据与传统数据在数据规模和数据结构上存在很大的差异，如果用传统数据思维解决大数据的问题，既不能有效解决问题，反而使问题变得愈加复杂，随着大数据应用技术的不断发展，数据收集及处理方式发生了翻天覆地的变化。然而在大数据出现之前，人们已经习惯于关注宏观群体和事物之间的因果关系，用传统的思维模式解决问题，严重影响大数据的实用化进程。

大数据在高校管理中的应用实践

“不得不承认，对于学生，我们知道得太少。”——这是卡耐基梅隆大学（Carnegie Mellon University）教育学院介绍中的一句自白，也同样是美国十大教育类年会中出镜率最高的核心议题。

随着科学技术的进步，这种情况也有了改善的契机。在大数据时代下，高校可以利用机构优势有组织地对各类资源进行数据的采集、传输和汇聚，监控和掌握师生动态，覆盖管理盲区。

利用大数据挖掘学生特征

根据系统当中现有的学生信息，如基本信息、学习历史、学习成绩、学习偏好及知识结构等，对学生的特征进行挖掘，以帮助学生及时改善学习行为。通过比较学生特征的分析结果和已制定的学生行为目标，教师可及时了解学生的学习状况及变化，帮助学生修正不良的学习行为，从而提高学生的学习能力，促进学生人格健全及全方面发展。

利用大数据干预师生行为

高校教学数据库当中存有大量学生及教师的学习、教学、社会活动、奖惩情况等数据，利用大数据中的关联分析可找到学生与教师之间各种活动的内在联系，如“当 A、B 同时存在时可以得到 C 结论”等类似的规则，即若同时发生 A 和 B 行为，则可判断 C 行为的出现。将此理论应用于实际情境当中，即当发现学生或教师存在 A 和 B 行为时，则可立即分析 C 行为产生的可能性，并采取措施提前预防 C 行为的出现。

利用大数据使课程设置合理化

在教学过程当中，课程的设置都是循序渐进的，各课程之间相互联系且有一定的前后顺序。通常来说，高级课程的教学会安排在各种基础课程之后，若基础课程未很好地掌握，那么后续高级课程的学习必然受到影响。此外，因教师及班级文化存在差异，所以即使是同一年级、同一课程，不同班级的整体成绩也在存在很大差异。



将学校数据库中历届学生的学习成绩数据提取出来，并利用大数据中的关联分析及时间序列分析等功能，可从大量数据当中挖掘出价值相对较高的数据，通过对这些数据之间的相关性、回归性等进行分析就可获得很多有用的规则和信息，从而找到学生成绩的影响因素。了解原因之后，学校便可对课程设置进行调整，使课程设置更加合理、科学。

利用大数据优化教学评价

教学评价包括学生的学习评价及教师的课堂教学评价。对学生学习行为进行评价既是激发学生学习动机的主要方式，也是检测课程设置、教学程序是否合理的重要手段。利用大数据，通过分析学生的学习成绩、学习行为、奖惩情况等可获取学生评价结果，及时修正学生的学习行为。此外，这种方式还可有效克服教师主观方面评价存在的不公正和不客观等缺点。

课堂教学评价是高校进行教学管理的重要内容，在高校教学过程当中发挥着控制、指导等作用，也是评价教师教学工作效果的重要方式。利用大数据可提取大量的课堂教学评价数据，分析教学效果与教师年龄、职称、教学方法等方面之间的联系，为教学部门制定教学评价体系提供了信息支持，使高校能更好地开展教学工作，提高课堂教学效率。

利用大数据管理招生就业

招生方面：利用大数据可了解和分析学生的高考成绩、个人资料、在校成绩等基本信息，在此基础上，各高校可建立高效、科学的招生管理系统。这样既简化了招生工作的流程，又提高了学校的生源素质，同时还可加强学校招生计划的科学性，为高校招生工作的各方面决策提供了信息支持。

就业方面：利用大数据可对学生就业情况进行分析，了解就业与学生学历、专业、性别、源地等因素之间的关联。通过分

析结果，高校学生就业指导部门就可制定科学合理的人才培养方案，从而提高学生的就业能力及竞争实力。

新锦成数据平台 在高校管理中的应用

智慧评估中心

通过提供专业化质保体系咨询服务，构建大数据软硬件基础平台及信息化系统一体化解决方案，以“具有本校特色的高质量质保工作”为核心目标，形成各项工作的质量管理抓手和绩效提高抓手。

智慧诊改中心

基于高职内部质量保证体系诊断与改进的深入研究，协助高校构建包括过程数据和结果数据在内的监测体系，在深度分析监测数据的基础上提供自我诊改的专业咨询及方案，助力院校持续提升高校人才培养质量。

星盘决策中心

协助高校从关键工作环节开始，建立和完善内部评价体系；以科学评价为抓手，提升内部质量管理体系建设与管理决策水平；通过构建数据决策机制，持续提升高校人才培养质量，助力高校管理进入数据决策时代。

高校管理者应充分利用好大数据平台，深入挖掘大数据的价值，使庞大且繁杂的大数据信息转化为温暖、细致且充满人文关怀的服务，使大数据技术在校园管理、教学、科研、生活、安全等方面充分发挥作用，从而提高学校的核心竞争力。

人工智能时代， 教师的角色与素养有哪些？

文 / 新锦成研究院

人工智能时代，网真技术、全息投影、增强与虚拟现实技术等数字技术在教育领域的应用日益广泛，未来人类的学习方式与教育形态正在发生革命性变革。

扎克伯格夫妇在给女儿的信中就预言了未来教育的四大趋势：一是学生将根据自身的兴趣、需要和目标来寻找教师，学习将是个性化、定制化的；二是基于互联网的学习将突破时空限制，同样也不会受到同龄人学习进度的束缚；三是学习将不再是记忆前人的经验、知识，而是掌握可实践的技能，甚至探索前所未有的领域；四是教师将不再是一种全职职业，它将不受年龄、职称、学历的限制，只要某个人在某个领域很牛就可以在这个领域灵活地教学生。由此，未来的学校与培训机构将成为面向所有学习者、开放共享、互联互通的学习社区，通过建设内容与技术深度融合的多样化课程与学习资源来服务于每个学习者的个性化需求，学习将以学习者为中心，呈现出个性化、定制化、娱乐性和以探究为基础等特征，问题解决、灵活性、创造力和反思等技能与态度的获得将比知识的掌握更为重要。未来的教师则需要积极适应未来教育与学习的变革，在教学工作中承担更为多样与专业的角色，具备更高更全面的专业素养。当然，教师教育也必须作出积极的应对，对教师专业教育体系、专业教育模式与课程、专业教育标准等进行系统性改革，培养能够胜任乃至推动教育教学变革的未来教师。

未来教师：角色的多样性

人工智能时代，学习、教学与教育形态将会发生革命性变革。传统的由教师、学生、课程构成的三维结构将转变为新的四维结构，即学生、数字化学习环境、数字化学习资源和教学支持服务。教师将成为基于数字化环境、资源的学生学习活动的支持者与服务者。

正如美国《教学 2030》报告对未来教学工作所提出的构想：随着教学生态的变革，特别是认知科学的应用，将促使教师和学生进行沉浸式个性化学习，以及混合式学习环境（面对面与在线学习相结合）将无缝整合教师、学生、家庭、本地与远程专业人员、志愿者和商界人士等教育活动参与者，使得学校成为整个社区的学习中心，因此教师将扮演更加多样的角色，包括学习指导者、个人教育顾问、社区智库规划员、教育巡查员、社会人力平台开发员、测评设计师等。显然，在未来的学习与教育教学形态中，传统学校模式下的以教师为中心、以知识传授为主导的角色特征将逐渐被消解，未来教师的角色将被重塑，呈现出符合未来学习、教学与教育变革需要的多样性和基于学习、教学与数字技术融合的专业性。

教师是学生学习过程的领航员人工智能时代，由于学生在真实和虚拟世界中同时学习，教师将与虚拟学习代理人一道承担起学习领航员与指导者的角色。为满足学习者的个性化需求，为学习者量身定制终身和基于需求的学习计划，并根据个人需求随时自动更新学习计划，教师与学生、虚拟代理人构成学习共同体，共同围绕学生的学习目标、任务与内容、方法，全程参与和指导

学生的知识掌握、问题解决与知识创新过程。当然，教师将更多地依据学生个性化的学习活动及其进度，面对面对其进行适配性的个别化指导，并且依据学生学习过程的动态变化及时调整。当然，教师更为关注学生的认知、情感与行为等综合素养的养成，并将在学生的学习进程中同时扮演激励者的角色，鼓励学生敢于面对学习中的不确定性风险，引导学生进行基于问题的探索与知识创新，激发学生潜能，培养学生的创新意识与能力。

● 教师是学生学习的评估者

未来的学习评价，将打破知识与生活的界限，鼓励学生将知识学习与问题解决、创新能力提升结合起来，让学生运用所学知识解决实际问题，培养创新能力、问题解决能力。在评估过程中，



教师将突破传统的纸笔标准化测试,借助于信息技术平台,采用观察、档案袋等多样性评估方法,从关注简单的知识信息传授转型到促进学习者核心素养的全面发展上,全面收集学生学习与发展的数据信息,综合评估学生发展状态,重视对学生创新能力、合作能力、学习适应与社会责任等关键能力的评估,及时将信息反馈给学生,与学生一起依据评估信息调整学习进展情况。

● 教师是学习情境的创设者

人工智能时代,教师可以基于真实、虚拟两种学习环境,面向真实问题重组教学内容,创设适应不同学习内容学习情境,采用主动、探究式、项目化的学习方式,创设更多的实践与动手操作机会,让学生在解决实际问题的过程中掌握知识与实践变革之间的深层联系,在积极体验中学习知识、培养能力、养成个性。在学习情境创设上,既可以基于问题创设情境,以问题研究为平台建构课堂教学,也可以创设一些开放性、生活性、现实性的教学情境,特别是从抽象、枯燥的概念学习中解放出来,走向生活,让每个学生真正感受到学习的乐趣,更有效地促进学生的学习。

● 教师是学生发展的交流者

未来的课程,将突破学科与生活界限,着眼加强学生个体与自然、社会生活的联系,通过校内外课程资源的有效整合,学生对以知识学习为主的课程的选择自由度将显著提高。同时还必须看到,信息技术特别是人工智能的应用固然有利于学生随时随地开展学习活动,但作为自然个体与社会个体,学生发展是认知、情感与行为协商一致的素养综合提升,学生在社会性的学校环境中必然面临着思想与价值、学习与压力、交友与生活等多方面的困扰。从这个意义上讲,未来教师将更为重视学生在非学习领域的发展问题,更注意发挥面对面教学在意义的生成、情感的熏陶与价值的建构等方面的不可替代的作用,及时与学生交流,了解学生发展中存在的身心困惑与问题,平等、民主与学生交流,引导学生形成正确的世界观、人生观、价值观,从而引领学生跨越成长困扰,促进学生全面发展与个性发展。

● 教师是学习资源的开发者

未来的课程教材开发、教学设计将广泛应用数字技术,学习内容将呈现出可视化、虚拟化、全息化等特征,从而促进学生的深度体验与问题学习。教师将更多地关注如何将学生的学习、教学与信息技术有效结合起来,开发出支持学生自主学习的学习资源、学习软件与平台,构筑起支持自主学习的线上线下学习网络,并能够为学生和所有在线学习者提供使用学习资源的指导。当然,教师既是学习资源的“选用者”“驾驭者”和开发者,决定着与课程有关内容素材的识别、积累、选择和利用,并且将接触到的各种思想、观念等信息整合到自己的课程内容中,使之成为素材性课程资源的一部分,也是学习资源系统的管理者,通过多种途径将素材性课程资源与条件性课程资源、校内资源与校外资源,以及人力与物资等各种资源整合起来,形成一个资源系统,从而全方位地支持学习者自主、个性化、定制化的学习。

● 教师是专业成长的自主学习者

未来,主动、探究式、项目化的学习方式将越来越多。促进学生学习方式向交互性、情境性、连续性转变,促进学生主动、深度与跨界学习,让学生在积极体验中学习知识、养成个性、培养能力将成为教师专业发展的一个核心导向。为了能够在瞬息万变的技术变革中成为优秀的教育工作者,教师就必须致力于成为专业成长的自主学习者。教师要能够充分了解学科发展的前沿,把握基于解决问题、创设情境所需要的跨学科知识的发展脉络与趋势,充分认识学生认知、情感与行为的发展状况并积极应对学生学习的需求与挑战。同时,能够及时总结反思自身的教学专业发展状况,在教学实践中实现教学内容、方法与信息技术、教学策略的有机结合,持续激发学生的学习兴趣,在学生的成长中实现专业成长。

未来教师： 更高更全面的专业素养

就可预测的前景而言,在未来的二三十年里,学习革命将成为主导教育改革的主线。伴随着学习革命,课堂将成为人工智能参与的智慧体验课堂,学校将会变得形式更加开放、类型更加多元、层次更加丰富、环境更加生态、服务范围更加广泛,数字图书馆、数字课程中心将成为学习资源中心,跨界、校际之间的联结与虚拟互动更加密切,考试评估的方式与观念将会发生根本性变革,对学生的学习与发展的评估或将变革为基于大数据挖掘系统和人工智能的随时、随地、随人、随事的4A评价与监测(anytime, anywhere, anybody, any event)。从这个意义上讲,作为学生学习的支持者与服务者,要实现教育教学形态、学生学习方式的变革,教师以何种方式介入这一变革进程且能达到何种程度与深度,将决定着未来教育教学方式能否成为现实。因此,未来教育固然需要教师承担多样化与专业化的角色,更需要教师具备应对乃至参与未来教育变革的更高层次与水平的专业素养。

● 研究素养

教师成为研究者,既是对教师通过反思、研究持续改善教学的内在要求,也是教师自主专业发展的重要路径。要应对未来学习、教学与教育变革的挑战,教师首先要通过研究与学习洞悉未来教育教学的变革方向,熟悉数字化资源、环境与学生、学习内容相互融合、联通的内在机制,使教师自身成为未来学习、教学与教育变革的参与者、体验者与促进者。其次,为学生的个性化、定制化和自主学习提供支持是今后教育服务的基本方向,因此作为教师开展教学工作最重要的前提,就是了解学生的认知、情感与心理发展的状况和水平。当然,对学生认识的难点在于如何深入了解学生的思想认识、个人经历、生活背景、价值观念、情绪情感等复杂问题。这就需要教师能够借助心理学知识和信息技术、人工智能技术的工具、手段,系统掌握每个学生的背景,从而基于每个学生的个体差异,为学生研究制定匹配的个性化、定制化的学习计划、进度安排与评价方式。作为未来学校形态之

一的Alt School就开发了学习清单 (playlist)、学习进程 (learning progression) 两个系统来全方位地呈现与评估学生的学习计划与进度, 以及学习过程中学生的好奇心、创新、自律、合作、批判性思维等方面的表现水平。

● 创新素养

Alt school 的学习清单与学习进程两个系统的开发基于两个基本理念: 一是“我们告诉老师我们雇佣的是你们创新的大脑, 任何时候当你们正在做的工作不需要创新的大脑, 而是一台电脑就可以与你做得一样好、甚至比你做得更好, 就应该让电脑去做”。二是“我们鼓励教师团队表达他们教学中难受的地方 (痛点), 想到什么点子都可以一试, 敢于冒一点风险, 在错误中前进, 快速试错, 因为这样我们才能快速迭代更新”。其核心都是鼓励教师进行创新。教师的创新素养就是要对教育教学具有挑战心、好奇心、想象力, 把教育教学看作引领学生主动学习、探究反思、变化更新的创新过程, 在教学中持续不断创新, 把每次教学都当作创意设计和实施的过程。同时, 把学生当作创新主体, 在教学中为学生提供创新的时间和空间, 形成激活学生创新欲望、培育学生创新潜能的作用力, 而且要宽容学生的失败, 鼓励学生适当冒险, 营造教学中激励创新的氛围。

● 跨学科素养

跨学科素养关注的“统整”学科知识的能力, 是反映在每个学科领域并将不同学科间的知识以及将知识与情境关联起来的核心和关键能力。要培养学生的跨学科素养, 就要求未来的教师不仅要系统掌握本学科本专业知识, 而且要有意识地提高自身跨学科的知识与素养; 不仅要形成知识的整体观, 准确地把握不同学科知识之间的内在关联, 从学科相联系、相交叉、相渗透之处提出并探究具体的问题, 而且要将知识的学习与学生所处的真实情境包括时事政治、经济发展、科技动态、乡土人情等建立关联。特别是要在基于数字技术的课程、课例开发中准确地运用跨学科知识, 引导学生在学科领域的知识学习中综合运用知识、技能去解决问题, 从而促进学生实践创新能力的提升。

● 信息素养

信息素养在当前的大数据、人工智能时代越来越重要。教师的信息素养是教师认识、评判、运用信息及其媒体的态度与能力的总和: 教师不仅要有获取新信息的强烈意愿与意识, 能够主动从生活实践中不断查找、探究新信息, 而且具备对各种信息进行选择、理解、质疑、评估和批判的能力, 对不良信息具有较高的辨识能力和免疫能力, 进而能够有效利用各种信息开展教育教学实践和为学生的学习提供信息支持与服务。至为关键的是, 教师必须具备运用各种人工智能技术开发数字化学习资源、创设数字化学习环境的能力, 实现内容、方法、技术与策略的高度融合, 从而将各种信息的运用融于数字化课程、学习资源与环境的建设和运用中。

来源:《人民教育》2019年第12期 作者: 荀渊



高校学费上涨引争议，大学的学费该如何定价？

文 / 新锦成研究院

近日，有网友在微博发文称浙江一本科高校 2019 届学费突增数千元，而且学校并没有就学费金额的更改和收费细则做出说明。

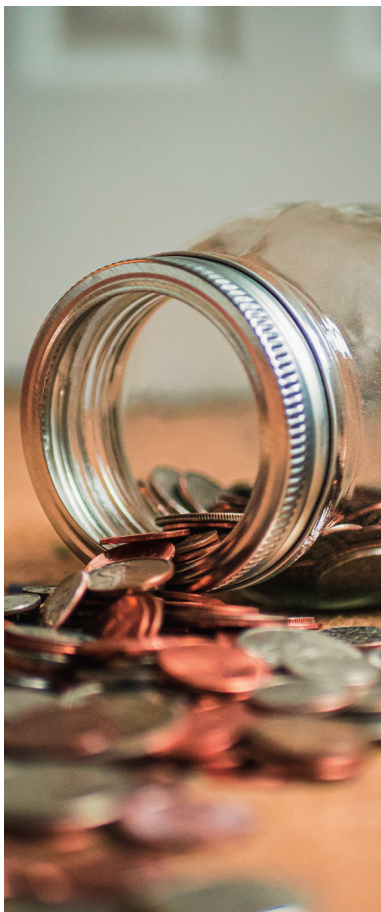
很多大学生纷纷加入了讨伐的阵营，对于这种毫无理由的学费上涨，此届的大学生们好像并不是愿意成为被随意就“割的韭菜”。

虽然学校已经澄清由于工作的失误，学校缴费系统出了问题，会退还学生多缴的学费。但是，在生均培养成本不断上升的情况下，从学生身上多薅点“羊毛”好像是保障学生培养质量和高校正常运转的重要手段。

提高这些学费，对于正常家庭来说，并没有太大的负担。但对于贫困家庭来说，却增加了不小的负担。

而不少高校在硬件建设方面提升很快，动辄拥有几千亩校园，但债务问题也显现出来。前几年有统计显示，我国高校负债超过 2000 亿元，现在我们估计可能更高。硬件上一次性投入过大，导致一些高校尤其是地方高校财务问题积重难返。

那么从教育经济学的专业角度看，人们对学费关注的核心问题有哪些呢？



计量大学的生均成本是世界性的技术难题

我国现行学费制度规定，学费按不超过生均培养成本的 25% 并考虑其他因素定价。

既然调整学费标准，理应公布生均成本，这也应是利益相关者的合理诉求。但根据教育经济学领域的专业研究，公布成本信息并不难，难的是成本是否准确科学。学费语境下，生均成本仅限于与培养学生有直接或间接关系的那部分成本，并不是大学实际发生的全部成本。因此，有必要对大学实际发生的各种成本进行科学的甄别、剥离和分摊。生均成本计量在我国乃至世界仍是一个技术难题，面临诸多困难和争议。

(1) 生均成本内容和范围难以科学界定

现代大学具有多项职能，教学、科研和社会服务等活动相互交叉，成本共生共融。为核定学生培养成本，就必须对科研和社会服务成本有效剥离，因为科研活动毕竟不是直接的教育活动，有其独立的成本补偿渠道。但客观上，科研与教育又存在相互促进的关系，科研是高质量人才培养的重要手段，研究生培养更是不可能离开科研活动。这样，科研成本是否计入并如何计入学生培养成本，就成为难题。

另如，离退休人员经费怎样计入生均成本？

我国高校离退休人员经费支出数额大、刚性强，但与当前学生的培养并无直接关系，理论上不应全部计入当期的生均成本。再如，高校承担的政府公共管理和社会公共事务（如治安机构、后勤、附属中小学、医院）发生的成本是否计入教育成本也难以界定。

(2) 教育成本的不可分割性导致成本费用难以准确分配

大学教育是在一个相对统一的系统下进行的，各专业学科之间、各年级之间、本专科和研究生教育之间共享着统一的教育资源，很多费用难以用科学的标准，在不同的成本计量对象之间进行分割和分摊，即使勉强分摊，也不一定能真实反映成本归属的真实性。

(3) 会计方法和信息技术难以满足对生均成本精准核算的要求

我国公办高校财务属于国家公共财政体系的一部分，高校财务采用和国家预算一致的核算方法——收付实现制，有会计常识的人就知道，这种核算方法只能对当期实际发生的收入和支出进行计量，不能满足教育成本核算要求，所提供的会计信息不能全面反映当期实际成本。此外，大学教育的学期学年制及其成本形成特点，与会计的自然年度核算制也不适应，导致成本核算困难。国外也有大学用应收应计制和按学期学年制进行成本核算，但不是政府强制要求或为了学费定价，而是基于学校内部管理的需要。

(4) 生均成本不是大学的实际成本，不是一个精确值

信息公开机制下，大学已经开始公开财务信息，但这只是大学实际发生的费用和支出，不能直接作为学费定价的依据。如果学费定价完全依赖于实际支出，在“以收定支”的大学预算体制和成本形成机制下，可能导致教育成本的非理性扩张，然后转嫁给政府和学生。因此，基于定价目标下的生均成本计量必须预设定额、参数和标准，进行科学测算。在我国，既有政府价格主管部门的成本调查机构，也有研究机构和专业人士开展这项工作，但专业统计发现，研究结论相差甚远，区间大致为4万元/年到1万元/年，也有极个别的在此区间外。

研究结论相差较大的原因，除了地区、校际、时间差异等自然因素外，关键是各自采用了不同成本的计量标准和方法。因此，由于生均成本计量的标准差异和技术困难，希望求得一个生均成本值的绝对标准答案几乎是不可能的。

大学的学费是怎样定价的？

既然大学成本难以精确计量，那么，学费是依据什么定价的呢？

学费定价属于政府公共定价，具有很强的敏感性、政策性、复杂性、专业性，是在多种复杂因素共同作用下，采用专门的定价技术和方法完成的。

(1) 学费定价影响因素复杂

生均成本是影响学费定价的重要因素，但绝对不是唯一因素。居民支付能力、物价水平、学生资助、财政拨款、私人教育收益、就业、经济社会环境、公共福利政策乃至文化传统等复杂因素都会对学费定价产生直接或间接影响。

(2) 学费定价方法多样

学费定价专业性、学术性很强，方法多样，人们熟悉的以生均成本为基础的“成本定价法”只是其中最基本的方法之一，由于“成本定价法”只考虑单一成本因素，而且成本计量困难，饱受诟病。国内外理论和实务界正在研究和运用其他学费定价方法，如以私人教育收益为基础的“收益定价法”，针对不同人群差异收费的“歧视定价法”，完全市场机制下的“市场定价法”，以及价格限定法、公共报酬率定价法等其他公共定价方法。

20多年来，我国学费定价理论和方法不断创新，已经从上世纪90年代初全国单一的学费定价标准向多元化学费定价方法转变，地区之间、学校之间、专业之间、普通教育与继续教育之间、民办与公办教育之间分类定价，充分考虑影响学费定价的各个因

素，适度引入市场机制，定价程序也在不断规范化、法制化。当然，由于学费问题的复杂性，我国学费定价理论和方法还有待进一步丰富和完善。

大学的学费该如何定价才科学合理？

学费定价既然如此复杂，那么，学费到底该如何定价才算科学合理呢？其实，与其纠结于所谓精确的生均成本和定价标准，不如建立一种良性的学费定价机制。这种机制体现在：

(1) 定价技术与方法的科学化、多样化

世界各国都在探索科学的学费定价与公共定价方法，破解学费定价的技术难题。目前，我国学费定价方法单一，定价机制缺乏柔性，如何建立适合我国国情，充分体现复杂因素共同作用下的学费定价方法体系，尚需加强研究，深化学费制度改革。

(2) 政府和市场边界的清晰化

理论上，学费兼有价格的某些功能，参与教育资源配置。现实中，高额的学费（如留学教育、民办教育、高级管理教育培训）也有人接受，再低的学费（即使是免费）也有人选择弃学。这是因为，前者是市场机制在起作用，后者则是市场失灵，需要政府机制来维护教育公平。因此，在学费领域，政府和市场必须边界清晰，分工明确。

(3) 定价程序的民主化、法制化

通过建立健全学费管理法律法规，规范学费定价行为，充分保证学费利益相关者对学费定价的知情权、参与权，规范学费定价的程序、依据、方法、法律责任。

(4) 教育公平的最大化

在学费的“价格弹性”机制作用下，学费对不同人群的入学意愿会产生不同的影响，直至影响教育公平，因此，学费制度要与学生资助制度相配套，对低收入人群采取相应的资助措施，或者对不同人群实行差异定价。有效的资助体系是良好的学费定价机制的一部分。

(5) 大学成本和收费行为自律化

由于大学教育科研活动的专业性和复杂性，导致信息不对称，政府和社会对大学成本行为的科学性、合理性难以甄别。根本有效的办法就是完善大学财务治理机制，实现大学的他律和自律相结合，通过学费制度和教育综合改革，建立教学质量——办学成本——优质优价的良性互动的学费定价机制。

(6) 教育投入增长的常态化

除有限的社会服务和捐赠收入外，我国公办高校的办学收入主要来自财政拨款和学费收入。理论上，在必要的教育成本水平和其他既定条件下，财政拨款和学费之间存在此长彼消的关系，因此，财政拨款随着物价增长、教育质量和教育公平要求的提高而增长，也是良性学费定价机制的一部分。



中关村
e
世界

新锦成简介

立足京津冀协同发展
建设中关村核心区

新锦成是一家专注于以数据智能推进教育进化的高科技企业。新锦成致力于在学校教育、教学、治理与管理等领域，采用“教育咨询+数据技术+信息工具”的模式，为机构客户提供富有竞争力的产品、解决方案和服务，与生态伙伴开放合作，持续为客户创造价值，为组织创新助力，为个人发展赋能。新锦成坚持围绕客户需求持续创新，高度重视研发投入，厚积薄发，不断推动教育智能化。

新锦成创立于2014年，其前身为成立于2004年的“时代英杰”，业务遍及全国各省市，已经为包含绝大多数双一流高校的1200余所大中专学校提供服务。

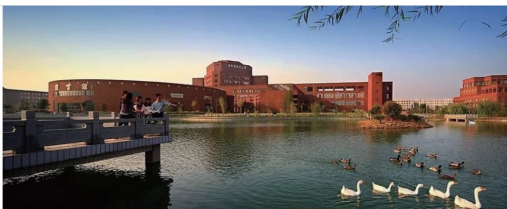
心似锦，成于人，新锦成与您同行！



“新锦成”官方微信号

聚焦高教领域的思想、资讯和观点

专注从高校管理、就业创业、生涯咨询、数据分析等角度，分享高校就业与人才培养领域的研究和分析，为您提供原创知识与干货。有态度、有高度、有温度！



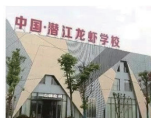
第三届全国“双一流”建设与评价论坛…

生涯咨询 就业创业 高校管理 数据看点

大学生“慢就业”成常态？
网友：我们“不啃老”，…



“小龙虾学院”首届毕业生
就业率达100%，网友：想…



毕业生暑期整容成热潮，颜值真的能成为就业的“砒…

Original: 锦姐



学历越来越贬值？毕业生的
市场价值竟是这样估算…



干货|如何设计一堂有趣又有料的就业指…

生涯咨询 就业创业 高校管理 数据看点

为什么越是精英的大学，越
推崇人文学科？



高校学生成绩不合格被“清
退”？“宽进严出”或将…



人工智能时代，未来的高等
教育和人才培养有何种趋…



高校学费上涨引争议，大学
的学费该如何定价？



关注新锦成公众号
免费微课任意听



教育部：启动一流本科专业建设“双万计划”

主 编：张景岫

责任编辑：路 玉 张盼盼

美术编辑：王玉婷

地 址：北京海淀区中关村e世界
财富中心C座851室（100080）

客服热线：400 800 8001

传 真：+86 10 82526023

网 址：www.newjincin.com



新锦成官方微信