



U 本科教学信息简报 第109期

Undergraduate Education Bulletin

上海海洋大学教务处编印

2009年12月5日



◆ 学院之窗

- ✦ [水产与生命学院教师出席全国高等学校环境科学专业教学研讨会及第四届全国大学环境类课程报告论坛](#)
- ✦ [分段试读，指导学生合理选课](#)
- ✦ [为学院发展建言献策，经管召开学习实践科学发展观教师座谈会](#)
- ✦ [人文学院举行体育课程教学方法示范活动](#)
- ✦ [卡西欧上海公司吉田修作总经理来校作报告](#)

◆ 高教参考

- ✦ [大学教育，重在培养“人”](#)

◆ 校长论坛

- ✦ [北京大学校长、原吉林大学校长——周其凤](#)



学院之窗

水产与生命学院教师出席全国高等学校环境科学专业教学研讨会 及第四届全国大学环境类课程报告论坛

水产与生命学院 供稿

11月19-20日,水产与生命学院江敏、李娟英老师参加了由教育部高等学校环境科学类专业教学指导分委员会主办,在广州召开的全国高等学校环境科学专业教学研讨会。来自全国109所高校和科研院所环境领域的院士、专家、教师200余人齐聚一堂,就环境科学专业发展规划、环境科学专业教学规范研究、环境科学类专业评估研究等主题开展了深入而广泛的交流研讨。

两位老师在研讨会上介绍了上海海洋大学环境科学专业建设的基本情况,提出不同层次的高校在符合专业规范的基础上,应结合各自高校的学科优势和现有基础,办出各自的特色,服务于地方经济社会发展的需求;在人才培养方面,应考虑通才教育与专才教育的结合,加强学生实践能力、创新能力的提高;在专业评估方面,仍有许多内容和细节值得商榷和改进。

11月21-22日,两位老师继续参加了第四届全国大学环境类课程报告论坛。

来自全国各高校的500余名教师参加了此次报告论坛。清华大学郝吉明院士、环境保护部宣教司贾峰副司长等出席了开幕式。此次会议由全国高等学校教学研究中心、全国高等学校教学研究会、教育部高等学校环境科学与工程教学指导委员会、高等教育出版社主办,广州大学承办。宗旨是研讨和交流环境类专业核心课程的建设及新兴课程的创建与探索,教学方法的创新、课程内容的实施和教学资源的共建共享等,设环境工程专业课程建设、环境科学专业课程建设、生态学专业课程建设、“环境学”课程教师培训和教学研讨、“环境工程原理”课程教学研讨、环境学科人才培养与实践教学六个分会场。

据悉,今后教育部高等学校环境科学类专业教学指导分委员会将进一步在战略规划、教学规范和专业评估方面开展调查,并成立相应的核心课程建设小组,做好精品课程的资源共享平台工作,为全面提高环境科学专业人才培养质量提供教学规范和课程建设等方面的重要指导。

分段试读，指导学生合理选课

食品学院 供稿

根据《上海海洋大学本科学分制学籍管理条例》第二章第六条之规定：“从2005级起，学生分阶段完成学业，即一、二年级为第一阶段，三、四年级为第二阶段，其中未取得第一阶段必修课所需学分80%者不得进入第二阶段，实行试读一年。

食品学院06级有14人分段试读，对于07级学生于9月25—9月28日进行了筛选统计共有22人分段试读。对于分段试读人数逐年递增，我院成立了以书记挂帅，院长牵头共有10位老师组成的分段试读专家工作组。并于10月9日专门召集了相关工作会议，会上就分段试读提出了合理化的建议。

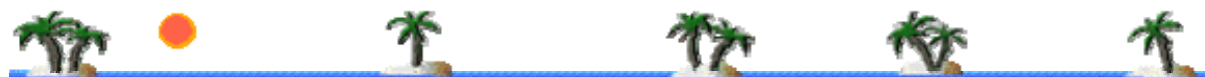
10月13日召开了第二次会议，会上专家们献计献言，针对分段试读不同专业的学生，其专业负责人对照教学一览仔细核对，认真审查。热烈讨论分段试读学生该如何选课，应该修读多少门课程，才能

在规定的时间内顺利完成必修的课程。专家们表态一定密切关注分段试读学生的学习情况，使他们能够跟上同学的学习步伐。

负责学生工作的蔡闯书记及时联系学生家长，把学生的学习状况做好反馈，学院建立了家校联系制度，让家长了解分段试读的有关规定。

李燕老师和各专业负责人逐一指导分段试读学生的选课情况，同学们认真听取了老师的个性化指导，在较短时间内顺利完成了选课。并积极投入到学习中。

通过本次和22人分段试读学生的沟通，同学们认识到必须努力学习，才能迎头赶上和其他同学的差距。在未来的二年学习时间里和同学一起毕业分享学习成果。同时辅导员，班主任，专业负责人及学生工作办的老师关注分段试读学生的学习情况，通过我们各方努力相信他们一定会成功。



为学院发展建言献策，经管召开学习实践科学发展观教师座谈会

经管学院 供稿

为了努力提高本科教学质量，落实科学发展观，听取学院教师对院新领导班子的意见和建议，经管学院于12月1日下午在学院408会议室召开了学院教师座谈会，来自学院各系的教师代表就当前我院本科教学工作中普遍存在的问题

以及他们对学院发展的建议进行了座谈和交流。会议由主管教学副院长杨德利主持，院党委书记岑伟平应邀出席会议，学院各系及教务办公室共16位教师参加了座谈会。

座谈会围绕目前教师们在推进课程

建设与教学改革上的积极性、课程体系与课程建设、教学与科研的关系,分配机制、课时安排,专业开设如何服务地方产业、学生就业、培训以及实践能力培养等方面展开了热烈的讨论,并对存在的问题进行了分析交流。会上各位教师发言踊跃,畅所欲言,提出了许多宝贵建议。

座谈会的最后,岑伟平书记做总结发言。通过召开这次座谈会,不仅看到了我

院取得的成绩,也找到了存在的主要问题和不足。我们将解放思想、转变观念、克服困难、积极进取,努力提高师资、教学、科研和学生管理服务水平,用科学发展观引领整个学院工作。在今后的日常教学管理中,对于教师们关心的问题,学院领导班子将会仔细研究考核方案,使考核更加科学化,改进不合理的方面,努力提高教师工作积极性,营造学院和谐人文氛围。

人文学院举行体育课程教学方法示范活动

人文学院 供稿

为了提升教师课堂教学水平,11月27日上午,人文学院在校体育馆开展了一次体育课程教学方法示范活动,体育部第二教研室叶鸣教授上了一堂生动活泼的男子拳击公开课,来自学院行管系、文艺部及体育部十余名教师参加了活动。

课堂上,叶鸣教授既注重技能教学,教学重点突出,又强调学生身体素质的提高。对学生们严格要求,组织有序,运动量安排适宜,充分调动了课堂学生的积极性;同学们也积极参与,刻苦训练,口令整齐响亮,动作规范到位,课堂气氛活跃,教师真正做到了体育课程教学与学生的身心健康发展相结合,展示了教师的风采,达到了课堂的教学要求。



课后,参加观摩的教师和叶鸣教授以及上课的部分同学就如何进一步提高课堂教学效果进行了探讨。

卡西欧上海公司吉田修作总经理来校作报告

2009年11月24日下午3点,卡西欧上海贸易有限公司吉田修作副总经理

外国语学院 日语系供稿
来校,给日语系全体学生做了关于“日资企业所需人才”的精彩报告。



报告主要从两个方面论述了日资企业所需人才。一是日企对所需人才的要求，尤其是日语能力的要求。包括写作能力、会话能力、汉语的表达能力以及日本

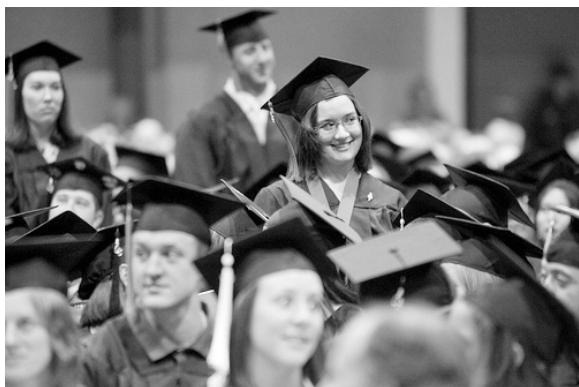
和中国相关背景知识。二是所需人才的思维方式。日资企业有其独特的企业文化背景，企业经营采取的是家族主义—终身雇佣制，这和欧美企业截然不同。因此，学生一定要对日本的企业文化有一定了解。

卡西欧的品牌在世界赫赫有名，卡西欧上海公司主要从事计算器和电子词典的销售工作。去年年销售额已经达到 3 亿人民币。我校日语专业的学生所用电子词典绝大多数都是卡西欧品牌的。吉田总经理的讲演对学生帮助很大，尤其是对学生的就业以及所需日语能力指明了方向。

高教参考

大学教育，重在培养“人”

郭英剑



当下中国的高等教育亟待转型，首先需要思考的问题就是大学的“使命”问题——究竟是培养“人”还是培养“人才”。

今年 9 月 3 日，哈佛大学在新学期开学之初宣布，对在本科教育中施行了 30 年的核心课程方案进行重大改革，出台最新的通识教育方案，并且在 2009 级本科生中推广实行；10 月 22 日，斯坦福大学宣布计划成立一个委员会，对本科教育进行为期两年的研究，探讨本科生的学术目标与要求。这些都在提醒我们——大学教育，重在培养“人”。

本科生：大学教育的主体

我们通常所说的“上大学”，就是进

入高等院校接受“大学教育”。高等教育包括了本科生教育与研究生教育。在绝大多数的国外高校，本科生是主体，本科教育乃是高校的主战场。美国的高等教育在这方面表现得尤为突出。

美国绝大多数四年制“人文学院”只有本科教育。其课程设置以学习各领域的广泛知识、提高各方面的智力能力为目标，并以此与那些专业性的、职业性的或是技术性的课程学习形成鲜明的对比。这些人文学院对本科教育的重视可想而知。而对于美国的研究型大学而言，本科教育依然是主体。《卡耐基高等教育机构分类》对研究型大学的定义第一条就是：“提供全面的本科教育。”

为什么美国高校如此重视本科教育？为什么诸如哈佛、斯坦福这样的高校都在对本科生的培养方案与目标作进一步的研究和探讨？

早在1994年，斯坦福就出台了一个正式的报告《本科教育》。15年来，这个报告的原则和方法指导着斯坦福的本科教育。但在斯坦福大学看来，自1994年以来，无论是斯坦福还是世界格局都已经发生了巨变，因此斯坦福也应该研究在新的世纪里如何应对这种变化。正如斯坦福负责本科生教育的副教务长约翰·布拉夫曼在10月22日宣布成立本科教育委员会时所说：“时代巨变乃是促使斯坦福重新检视本科教育的最大动因之一。”

被暂时命名为“本科教育研究”的斯坦福委员会将从2010年春天开始运作，并将持续两年。该委员会要研究的问题大致有：到2020年时，人文教育应该包含

哪些内容？我们对于本科生的诸项要求，数量是少了、多了还是恰如其分？在专业之外，是否斯坦福的所有学生都要遵照统一的标准？

其实，在斯坦福进行本科教育研究之前，哈佛大学已经先行一步，在今年新学期开学之初宣布，对在本科教育中施行了30年的核心课程方案进行重大调整，用最新的通识教育方案取代“核心课程”。哈佛本科生学院院长伊芙琳·哈蒙茨教授称之为“适应新世纪的一个崭新的培养方案”。

据哈蒙茨介绍，哈佛本科教育有三个核心的组成部分：其一为专业，要求学生像学徒般专注于某个单一的学科；其二为选修课，要求学生学习那些可以使他们在各种知识领域内探索的课程；其三为“通识教育”，要求学生在校园知识追求的基础上，学着向外看世界。

哈佛大学最新的“通识教育”分为八个大的学术类别：美学与阐释性理解、文化与信仰、经验与数学推理、伦理推理、生命系统的科学、物质宇宙的科学、国际社会以及世界中的美国。每个大的类别提供了数门乃至数十门课程供学生选修。一般来说，通识教育要求每个学生必须从每一个类别中至少选择一门课。他们既可以每学期选修一门，也可以自由选择时间，在毕业之前修完八门课、达到学校对通识教育所提出的毕业要求就行。

本科教育：既是“上学”，更是“教育”

在美国，有学者把“上学”与“教育”区分开来，前者与教育机构和学位有关，而后者则与更广泛意义上的学问有关。如



果我们确认这样的概念划分,那么,学历或者学位与一个人受教育程度并无太大的关系。有学者甚至提出,单单认为学历证明就是“受过教育”的想法,无疑是把“上学”与“教育”混为一谈。

按照这样的“教育”理念,“教育”首先是一种个人发展的过程;其次是培养自身的“文化素养”,接受各种信息,使自身能够融入到当代社会与世界之中;再次是锻炼个人的创造性与批评性思维的能力;最后则是学会各种基础科目(如数学、物理学、化学、文学、历史等等)所传达出的各种思维能力。对于大多数人来说,毕业后会很快忘记大学所学课程的内容,但该课程中所学的思维方式则不大会忘记,而且有可能会让自己受用终生。

依照这样的“上学”与“教育”理念,或许更能理解哈佛“通识教育”改革的主要目的——寻找“学生所接受的人文教育与其大学之外的生活之间的联结点”。

以哈佛新的“美学与阐释性理解”分类为例。该类课程的目标是要帮助学生理解自身和他人,把大家都看做是文化与信仰的各种传统的继承者与参与者。要达到这样一种“理解”能力,首先要学会提高自身对文化表达形式的美学反应能力以及阐释能力;其次,学生若要学会既能理性地又能批评性地去看艺术世界与各种观念,就有必要去了解各种意义是如何产生的、又是如何被接受和传播的;再次,大学生应该知道怎样去阐释文化作品。

那么,与此相关的课程能教给学生哪些具体的能力呢?首先,批评技巧,即美学反应能力与阐释能力;其次,在分析原

始文本的基础上,理解其语言、语言结构、艺术形式,同时能够理解其书面的、口头的、声像的、动感的以及其他的形式;再次,教给学生如何分析文本,而这种分析要在语境的框架内;最后,还要让学生在适当的时候有实践的机会,比如走出课堂,参观展览、观看演出,与演员、导演、管理者等面对面的交流,或者让学生亲自创作。

由此可见,本科教育,既应该指一个人“上过学”,更应该表示接受过人文素养的“教育”。

大学:以培养“人”为使命

当下中国的高等教育亟待转型,首先需要思考的问题就是大学的“使命”问题,也就是:究竟是培养“人”还是培养“人才”。

在笔者看来,大学教育要以本科教育为主,要以培养大学生成“人”为使命。即便是那些要以培养“人才”为目标的高水平研究型大学,也应该首先将大学生培养成“人”。

首先,中国高等教育已经从精英教育转入了大众化教育。在一个大部分人可以从高中升入大学的国度,其高等教育的培养目标应该从注重培养“人才”过渡到注重培养“人”——即培养全面发展、有社会责任感的公民。

第二,站在学生家长的角度看,对于大学教育的期望,更多的还是培养“人”,而非“人才”。尽管中国有“望子成龙”的说法,但绝大多数的普通家庭中的家长都非常清楚,把孩子培养成“人”才是根本,能否成“人才”在其次。

第三,从学生学习的现状看,同样需要以培养“人”为主。与国外大学生相比,中国现在的大学生普遍缺乏刻苦的学习精神和敬业精神,自立能力、生存能力、人际交往能力较差。

第四,从大学教育的结果看,也需要培养“人”。如果在大学阶段,既没有把学生培养成专业人士,又失去了在人生最佳阶段培养其品性的机会,实在是得不偿失。耶鲁大学前法学院院长、法律教授安东尼·科隆曼在其《教育的终结:为什么我们的高校放弃了人生的意义》一书中说:“一所高校,首先是培养品性的地方,

是培育智识与道德修养习惯的地方,这两者的目的是要使一个人能够过上最好的人生。”

培养大学生成为一个“人”——全面发展、拥有文化素养的“人”,成为具有社会责任感的国家公民,在大学毕业后能够使其过上最好的人生,应该成为大学教育的基本使命。

《科学时报》(2009-11-24 B3 国际)



校长论坛

[编者按]:

中国大学改革的二维坐标,在横的方向是实现高等教育大众化,极大地满足广大人民的学习需求;在纵的方向,是提升教育质量和学术水平,赶超世界先进水平。在这样一场整体性的演进中,大学教育的方方面面都被提到改革和创新的议事日程详加考量。近期的“名校换校长”之所以再次成为关注的焦点,正是因为高校治理离不开校长等主要领导者的理念与智慧。我校在更名和搬迁之后,着力优

化调整学科专业结构,编制2008-2020年发展定位规划。各学科专业如何围绕学校的发展定位规划未来发展,抓住机遇迎接挑战,适应自身发展的需求和时代发展的形势,在科学发展观的指导下使得自身得以可持续的发展,需要我们进一步解放思想、积极探索。在此本报设立《校长论坛》专栏,刊载中国名校校长之真知灼见,以飨读者。

北京大学校长、原吉林大学校长——周其凤

◎ 亟待建立长效的大学生实习制度

◎ 以四原则加强学术道德规范建设

个人简介

周其凤，男，汉族，1947年10月出生，湖南浏阳人，中共党员，理学博士，教授，博士生导师，中国科学院院士。

北京大学党委常委、校长。全面主持学校行政工作，主管发展规划部，兼管基金会工作。

1965年入北京大学化学系学习，1970年留校任教。1978年考取北京大学化学系高分子化学专业研究生，1980年1月由国家公派到美国麻省大学高分子科学与工程系学习，1981年9月获硕士学位，1983年2月获博士学位，同年5月回北京大学任教。1986年被北京大学聘为副教授，1990年被北京大学聘为教授。1999年被增选为中国科学院院士。曾任北京大学化学学院高分子科学与工程系主任、高分子科学研究所所长、北京大学研究生院常务副院长、北京大学



副教务长等职。2001年6月至2004年7月任国务院学位委员会办公室主任、教育部研究生工作办公室（学位管理与研究生教育司）主任、司长，2003年6月起任国务院学位委员会委员，2003年6月至2004年7月任国务院学位委员会副秘书长。从2001年6月起至2004年7月先后兼任教育部学位与研究生教育发展中心主任、“211工程”部际协调小组办公室主任、“教育部财政部985工程”办公室主任等职。2004年7月至2008年11月任吉林大学校长。2008年11月至今任北京大学党委常委、校长。

国务院学位委员会委员，中国科学院化学部常委、副主任，教育部化学和化工专业教学指导委员会主任委员。

亟待建立长效的大学生实习制度

周其凤

随着我国社会主义市场经济迅猛发展，教育事业快速提高，人才供求达到了

历史最高水平。一方面，企业在激烈的市场竞争中急需具备高水平专业技能的人

才为其提供不竭的发展动力,另一方面,各高校大量的毕业生也急切地盼望找到适合自己的岗位。但由于一些客观原因,企业和毕业生没有形成人才供求的平衡,相反,企业“选才难”和学生“就业难”的矛盾大量存在。如今,这样的矛盾不仅体现在就业的过程中,就连学生实习也遇到了同样的难题。实习的困难,直接造成了学生实践经验的缺乏,进一步增加了就业的压力,加剧了就业的困难。因此,研究现状,建立一套行之有效的适应我国市场经济发展和教育事业发展的实习制度迫在眉睫。

一、我国大学生实习现状及原因分析

大学生实习是连接理论学习和工作实践的重要环节,既是高等教育中不可或缺的一个要素,也是企业甄别和招聘优秀人才的有效途径。但现实中学生实习状况却不容乐观;一方面,学生乐意实习但实习效果不佳,另一方面,相当一部分用人单位对大学生实习缺乏认同感。造成这种实习难现象凸显的原因是多方面的,其中最主要的是实习数量上的供过于求。除此之外,其他一些客观原因同样不容忽视。

第一,实习生大量进入单位,会给企业造成大量负担。与计划经济的模式不同,存在大量民营企业的市场经济条件下,私有制单位在接收实习生的过程中占有重要地位。尽管随着社会的发展,对企业的社会责任要求愈来愈高,但是,任何企业都不可能为了履行社会责任而损坏自己的商业利益。在录用实习生这个问题上,恰恰得到体现。全国政协委员、东北大学副校长、东大阿尔派软件股份有限公司董事长刘积仁拥有教育界和商业界的

双重角色,站在商人的角度,他道出了一些企业的苦衷:“如果大学生在学校没有得到充分的训练,对企业来说就会变成一个负担。企业如果不是为了招聘新员工,只是接纳几百人或几千人到企业实习,必然要有人管理,要耗费企业资源,加大运营成本。”此外,由于实习生的实习期间大多太短,很多时候,刚刚培训完一个实习生,实习期却到了。在这种培训成本远大于企业效益的情况下,企业当然不愿意大量接收实习生。

第二,由于实习生不是企业的固定职工,其对企业文化的认可度、对企业的忠诚度值得怀疑,再加上实习生的社会经验不足,极有可能导致企业商业秘密的泄露。实习生来到企业,其学习的欲望过于强烈,对企业的索取要求过高,并且由于他(她)仅仅是短期的实习中才成为企业一员,因此没有很强的责任心,更没有经济压力的负担。这样的情况会滋生实习生的自由和散漫。在没有约束的状况下,实习生很有可能无意中透漏企业的运作规程、商业计划,致使企业发生损失。在现实中,这样的状况屡见不鲜。因此,这也成为束缚企业招收实习生的一个重要因素。

第三,除了企业实习生管理成本高昂之外,来自对实习生在实习期间可能遭遇意外伤害的担心,一直以来都是企业接受实习生的障碍。尤其是近年来,一些实习生遭遇意外伤害的事件时有发生。问题是实习生在企业实习期间受到意外伤害,算不算工伤?原劳动和社会保障部的《工伤保险条例》六十一条规定:“本条例所称职工,是指与用人单位存在劳动关系



（包括事实劳动关系）的各种用工形式、各种用工期限的劳动者。”很显然，条例中没有将实习大学生纳入规制范畴的意思。而纵观我国其他相关法律法规和司法解释就“劳动者的条件”所作的一些规定，通过比对，显然在校大学生与规定相去甚远，因此也无从认定他们是劳动者。在原劳动部印发的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》中甚至明确规定：“在校生用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系。”实习的在校学生不能算是法律意义上的劳动者，因而也不能成为工伤保险赔偿中的主体。

二、建立大学生实习长效机制具有重要的意义

建立长效的企业接收实习生制度，不仅对实习生本人、对教育制度，甚至对企业本身也有着重要意义，我们从以下多方面进行分析。

对实习生本人而言，毋庸置疑，实习将是他们走向社会的第一步。实习阶段，不仅能将学习生涯中的所学转化为实践的生产力，同时也是学习社会文化、增进社会交往能力和学习团结协作精神的一个重要场所。因此，建立实习制度，对实习生而言，将能切实解决实习难问题，使每个学生都能得到有效的实践锻炼，迈出其职业生涯的第一步。

有效的实习制度的建立，是教育社会功能的重要体现。最先进的科学理论，通常都是产生在高校或者其他科研结构的。而转化为生产力，是这些理论产生的首要意义。在这一过程中，实习生将成为最直接最有效的中介，将最先进最前沿的理论带到实践中，从而实现教育的社会生产功

能。同时，教育的目的就在于培养社会人才。实习是实现这一目的的必经阶段。在建立长期稳定的企业接收实习生制度以后，这一阶段的实现将变得更加方便、高效、因此可以说，这一制度的建立完善了教育制度的人才培养功能。

企业接收实习生，企业自身更是受益匪浅。首先，通过建立实习制度来招聘和选拔优秀人才几乎是所有企业都能够认识到的意义。尤其是科技在生产中含量日益增加的今天，人才资源竞争力成为企业综合竞争力的一个重要因素。实习生在企业的实习期间虽然短暂，但是这种初步接触的过程，正是给企业和实习生提供相互了解、考察的重要机会，这显然比在短暂的笔试、面试中考察人才来得全面透彻。其次，年轻的实习生来到企业，使企业文化既能得到宣传，取得一定的社会效应，同时也使企业文化得到进一步发展。实习生在企业中，尤其是在文化特色鲜明，管理井然有序的先进企业里受到企业文化年的熏陶，必然会有意无意地向社会传达一个有利于企业的信息。这种无形的宣传，无疑将成为企业最有收获的商业广告。并且，实习大学生的青春活力，将最时尚的元素也带到了企业，影响着沉闷甚至可能过于保守的办公室文化，从而促进企业紧跟时代的步伐，增强创新的活力。再次，实习生是企业的潜在客户，能促进企业销售的持续深入。实习生在企业中受到良好的培养和熏陶的同事，往往也对自己的实习企业产生深厚的感情，这是人之常情。甚至在有的企业文化足以让人引以为豪的情况下，实习生会把自己当做企业的一员，因此即使实习结束后离开企业，

仍然会在自己的人生发展中关注、关心实习企业的发展,关注实习企业的产品。在自己及自己的亲友、工作单位购买产品时,往往会首先考虑自己学生时代实习企业的产品,成为企业的潜在客户。这方面在工业企业中变现尤其突出。最后,实习生来到企业,是企业履行社会责任的一个重要方面。企业的社会责任,是企业在不影响正常经营的情况下关注“弱势群体”,从事慈善事业。这种社会责任,是企业与社会之间的一个“契约”。认真履行这样的“契约”无疑将提升契约的社会形象。接收实习生,至少从表象看,并不会给企业创造直接的价值财富。但是,对实习生的关注,也就是对社会“弱势群体”的关注,这是企业为教育事业、为社会的持续发展所作的贡献。这样的企业行为,必然为企业带来良好的社会效应,是企业的无形资产得到提升。

总之,建立一套有效的企业接收实习生制度,必然形成一个多赢的局面,无论对提高社会主义市场经济,促进教育事业的发展,还是构建和谐社会的意义。

三、关于建立大学生实习制度的几点建议

建立大学生实习制度,不是企业或者学校单方面可以完成的一项工作,需要建立一个包括企业、学校、人才市场等多方面参与的综合体系。在这个体系中,各方面各有分工,各司其职,不可或缺,分别成为整项制度的有机组成。在这一制度中,重点要处理好以下几方面的关系。

企业和高校之间应当建立长效的合作机制。学校在对学生进行道德准则、行

为规范、安全指导等方面的教育上有着显而易见的优势。因此,企业可以加强与学校的合作,通过学校的集体派遣来吸收实习生。这样,企业无论是对实习生的选择或者管理,都可以减轻负担。此外,这样的长效机制更多的应该体现在实习意外的日常工作中,例如通过建立高校和企业联合办学等方式,一方面由企业各方面出色的员工进入课堂给学生传授实用的技术,另一方面学校也可以组织师生到企业参观调研,多进行实践教学、案例教学。现在很多高校已经和企业建立了大学生实习基地,也不失为一个好的方法。

在企业 and 实习生之间,可以建立一定的经济关系,即有限地给实习生发放一定补贴。这主要是基于三方面的考量:首先,实习生尽管以学习为主要目的,但是其在实习过程中又是劳动者,通过自己的劳动给企业创造财富。从这个意义上讲,实习生以劳动者的身份获得劳动报酬,符合《劳动法》的规定。其次,实习生获得一定的报酬,有助于加快实习生认同企业文化,把自己当作企业的一员,从而能够有效的防范可能出现的泄露商业秘密的情形发生。再次,一定的经济报酬将给实习生一定的责任感,在这样的良心压力下,实习生可以抛弃自由散漫的作风,把实习当做未来谋生的必要前提,有助于提高学生的实践锻炼结果。

如何预防和处理在企业 and 实习生之间可能出现的劳动事故,也是该制度需要解决的必要问题。除了继续加强劳动安全和劳动纪律培训予以预防外,建立妥善的事故善后方案更为重要。首先是可以强制企业和实习生之间签订实习协议,如果是

高校集体推荐实习生,可以涵盖由高校和企业订立的协议中,可以明确一旦出现事故的责任承担,从而实现分担事故责任的目的。也可以根据需要设计实习生保险,强制实习学生参加该项保险,从而将事故风险的负担转嫁到整个社会,减轻企业的风险责任,这也在一定程度上提高着企业接收实习生的积极性。另外,在《劳动法》中应当增设关于实习生的相关制度,通过法律的制度设计全面对实习生劳动事故进行防范。

正确处理好人才市场在大学生实习制度中的作用。当高校与企业合作的集体实习制度不能满足实习生和企业的供求时,人才市场也应该发挥重要作用,增设实习中介服务。通过进一步加强人才市场的制度建设,探索大学生实习中介服务,为大学生提供切实可行的实习机会。

在政府和企业之间,应当由政府作为主导,积极采取政策等措施引导企业提高接收实习生的积极性。例如可以通过企业税收的减免鼓励企业接收实习生,也可以通过建立具体确定的实习促进条例来促进大学生实习工作的进行。甚至可以通过法律的规定或者在既有的《劳动法》中做出补充,将企业的这种社会责任上升为一种法律义务,在有对口专业及无特殊不利因素存在的情况下,企业一般不得拒绝大学生提出的实习要求。同时政府可以针对大学生实习中可能产生对企业无形资产

侵害的现状,建立特殊知识产权保护制度,切实保护企业的商业机密,尽量避免伤害企业吸收实习大学生的积极性。

借鉴国外的成功经验,建立完善我国的大学生实习制度。例如将实习分为不同的阶段,常规性实习作为高校教育中的必要阶段,而假日性实习则是学生自由的选择。企业可以根据其所属行业的特点,对这两种实习进行不同的规划,甚至可以和学校配合设立不同的奖学金,以鼓励学生积极参加假日性实习,在常规实习中更加认真。当然,这种实习制度的建立有赖于良好的企业文化,因此国内企业首先要有良好的社会责任感,否则只有通过法律强制企业以一定的实习接收义务了。

大学生实习制度的建立有赖于法律、保险、劳动保障等各部门的通力合作,有赖于企业、高校、家庭相互支持,但归根到底是要有政府的政策作为主导。因此政府应当首先认识大学生实习制度的重要意义,尤其是在改善大学生就业压力、提高社会主义市场经济中企业竞争力。推进高等教育战略性发展上的重要价值和意义。在高度的重视下,通过政策推动,完善法律、保险等各部门的制度设计,从而建立长效的大学生实习制度的综合体系,相信这一长效机制的建立,必然是对科学发展观的又一次重要实践,必然加快我们构建社会主义和谐社会的步伐。

摘自:中国高等教育,2008.12



以四原则加强学术道德规范建设

周其凤

学术道德和学术规范是科学研究工作者应遵循的基本伦理和规范,是保证学术正常交流、提高学术水平,实现学术积累和创新的根本保障。近年来,学术活动中道德失准、行为失范的问题时有发生。一些学者违背学术研究目的,或急功近利,粗制滥造;或媚于世俗,热衷炒作;更有甚者,丧失学术道德,以抄袭剽窃为手段换取一时之名利。这些行为和现象虽属个别,但若不加以制约,将严重污染学术环境,影响学术声誉,阻碍学术进步,进而影响整个学术群体的创新和发展。

北京大学具有优良的传统,恪守学术道德,遵守学术规范是对每个北大人的基本要求。我们的教师也对自己要求很严,但是我们不能说在这个方面就没有问题,即使是今天没有也不敢保证将来永远没有。为了维护学术尊严,促进学术创新,北京大学秉承学术民主、教授治校和追求卓越的理念,以营造自由健康的学术氛围、提升广大师生的学术道德水准、净化学术空气、鼓励学术创新为目标,大力营造只有健康的学术氛围。我在学术道德规范建设方面坚持如下几点原则:

1. 建设学术自由与学术规范和谐统一的学术氛围

学术自由的基本精神在于学术研究的自由意志、独立精神和批判意识;而学术规范的宗旨即在于对学术自由的维护与尊重。在学风与学术规范建设上,我们强调既要积极推崇并维护学者的学术自

由,也要倡导学者在自由表达学术观点的同时遵循共同的学术规范。

2. 建设制度规范并自我约束有机结合的控制机制

一方面,倡导遵守国家的相关法律法规,完善学校的规章制度,加强对学术失范的监控和惩处;另一方面,积极提倡学者自觉地尊重、维护和实践科研活动的职业道德,将学术规范自觉地内化为自身科学活动的行为准则及价值取向。

3. 建设事先预防和事后处理互为补充的教育手段

对于学术失范事件,根据严重程度给予不同形式的惩处。同时,着重致力于学术失范的预防机制建设,避免潜在的学术失范现象的发生。

4. 建设表现形式与实质内容并重的成果评价体系

一方面倡导学者要从细节做起,注重基础性的形式规范,对于研究过程中包括引文注释、观点引证等技术、形式层面的具体规则精益求精;同时更要从追求原创性和实质性进展、把握正确的理论导向、运用科学的学术批评等内容层面形成研究成果的规范性评价。

据此,我校在学术道德规范建设方面采取了一些措施:

1. 加强领导,全面部署

加强学术规范建设是一项系统工程。学校主要领导亲自负责学术规范建设工作,将学术建设纳入学校的整体工作之

中，形成全校师生全面动员、共同参与，各单位齐抓共管、分工负责的工作格局。

2. 落实机构，事有专管

2007年，成立学术道德委员会，由校长任主任委员，由各学科领域德高望重的资深教授、学者任委员，负责制定、解释和评估学校学术道德方面的政策、规定和存在的问题，接收对学术道德问题的举报，对有关学术道德问题进行独立调查和审议。独立于行政体系之外的学术道德委员会的成立，对于学术道德规范的宣传引导及相关问题的处理起到了积极的推动作用。

3. 修订规章，完善制度

近年来，我校先后制定、发布了《北京大学学术道德规范建设方案》《北京大学学术道德委员会工作方法》，修订了《北京大学教师学术道德规范》等一系列重要文件，进一步规范了学术评价机制和评价体系；修订了本科生和研究生学术规范的相关规定，建立学位论文失范追究导师责任制度。通过一系列建章立制工作，为加强学术规范建设提供了有力的制度保障。

4. 宣传教育，防微杜渐

在上述规章制度制定的过程中，组织

全体教学、科研和管理人员广泛参与了草案的修订。这一过程，一方面听取相关群体的意见和建议，使得相关制度更加完善、科学，另一方面也是宣传与教育的过程。

在新教职工入职培训中。在对学生进行的讲座、座谈中，相关职能部门组织了大量学术规范教育课程，防范于未然，力求将学术道德规范意识、学术道德规范常识通过每一次机会渗透到每一位师生员工的潜意识中。

学术的生命在于创新，学术创新取决于学者对学术道德规范的尊崇和执着。针对当前学界存在的一些急功近利、破坏当前学界存在的一些急功近利、破坏学术道德风气、违背学术道德规范的行为，我们若不加以重视，恐怕将严重危及整个学界的学风，进而影响中国学术的创新与发展。为此，北京大学希望能在教育部等上级部门的领导下，与兄弟院校的广大师生和科研工作者一起，求真务实，去伪存真，为中国学术的繁荣与进步作出自己的努力。

作者系北京大学校长，中国科学院院士。

