Advances in Education 教育进展, 2013, 3, 95-101
http://dx.doi.org/10.12677/ae.2013.34018 Published Online September 2013 (http://www.hanspub.org/journal/ae.html)

Discussions and Suggests on Some Disproportions for a University*

Lin Fu

Chengdu Industrial University, Chengdu
Email: fulinlong@163.com

Received: Aug. 6th, 2013; revised: Aug. 19th, 203; accepted: Aug. 22nd, 2013

Copyright © 2013 Lin Fu. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Abstract: Aiming at some disproportions between teaching and scientific research existing in a university, the eigen and extension phenomena of the disproportions were discussed deeply. Furthermore, deep reasons of the phenomena were pointed out. For the phenomena, the reforming measurements were proposed, especially the three favor rules.

Keywords: Disproportion between Teaching and Researching; Eigen Phenomenon; Extension Phenomenon; Reforming

关于某高校几个比例失调的讨论和建议*

傅　林

成都工业学院，成都
Email: fulinlong@163.com

收稿日期：2013 年 8 月 6 日；修回日期：2013 年 8 月 19 日；录用日期：2013 年 8 月 22 日

摘　要：针对某高校教学和科研比重严重失调的问题，深入探讨了其本征表现和外延表象，并且指出造成这些现象的深层次原因，从而有的放矢，对每个现象逐个提出改革措施和建议，特别是提出了三个“有利于”原则等。

关键词：教学与科研比重失调；本征表现；外延表象；改革

1. 引言

成都工业学院专升本前后几年，通过走出去、请进来，加强学习培训，内部挖潜、提高教师素质，考察其它二本高校的教学、科研、实验、培训等基础设施、管理制度，学习和借鉴其建设经验，吸取过程中的教训等途径，不断探索，取得了一定成果，为学校的本科教育健康发展打下了坚实的基础。从升本一年多来的实践看，学校的本科教育已经取得初步成效，能够实现较好的预期目标。但是，在这个过程中，逐步发现还有许多问题亟待解决，否则会使本科教育持续良性发展受到掣肘，成为发展瓶颈乃至桎梏；造成不可估量的后果乃至恶果。一个关键的问题就是学校有几个重要比例失调，如科研教学比重失调、中层干部专业结构失调、骨干教师男女比例失调、收入分配比例失调、高职称高学历人才结构失调等。其中科研教学比重失调是核心，是本质，其他几个失调是除了其本征表现之外的外延表象。相比于场地、设备等具体的硬的方面，这些较为宏观、关乎全局、偏于“软”

*资助信息：四川省教育厅重点项目(编号：12ZA061)资助。

的方面的问题，解决起来非一日之功，很少能够立竿见影；因此有必要枚举出来，进行讨论，探索办法，力图改进，而改进的首要问题，就是科研教学比重失调。

2. 几个重要比例失调现象和分析

2.1. 科研与教学比重失调

成都工业学院的前身，成都无线电机械学校，是全国中专学校中的佼佼者，升格为大专，改名为成都电子机械高等学校，也是全国大专学校中的翘楚，以“学做合一，敬业乐群”为校训，颇有办学特色：以丰富的实验为基础，以培养工程技能型人才为目标，注重学生动手能力的培养。在学校，几乎每届都囊括或者获得全国大学生各类竞赛(大专组)头奖；毕业后，一批又一批学子成为各个用人单位的骨干，大批学生走上了各级领导岗位；也不乏后来取得硕士、博士学位，乃至博士后出站者，或依旧奋斗在企业，或转战科研院所，或走进高校当了副教授、教授；这在社会上是有口皆碑的。但是，升格为本科，学校一下子就从鸡头变凤尾，以往居高临下、被人前呼后拥、谈笑风生指点江山的带头老大角色突然变为靠在边上 站在末列、望人项背仰人鼻息、毕恭毕敬的拘谨小弟，所比较的第一个项目就是：科研。别人是专著、教材汗牛充栋，论文成海量数据库，专利以摞计，各种检索数据念起来是眉飞色舞；各种纵向横向项目总经费巨大。自己呢，像刘介才教授《工厂供电》这样全国知名的优秀教材屈指可数，每年在 EI 和 SCI 源刊发表或被其检索系统索引的论文寥寥几篇，仅核心期刊文章也是数量有限；而各种课题、项目每年总经费可谓寒碜，有价值的专利申报也是少之又少。一句话，就像一个正在求学的穷酸秀才，跻身于一群学富五车、才高八斗且功成名就的大师巨儒之间，那是囊中又羞涩，腹中又空空，脑中又空白，胸中无底气，袖中是清风，手中无捏拿，眼中现茫然，嘴上只有唯喏而已，只好暗自下决心发愤图强。

造成这种窘境的直接原因就是学校科研与教学比重失调。有几大本征表现，第一个表现是工作任务要求，科研所占比重较教学的比重显得极其渺小。一个数据就能够充分说明这种现象：学校规定一个 7 级岗位的副教授每年教学课时不少于 320 学时，一个学时计一分，而规定其每年要完成的科研分是区区 30 分而已，更高级别的岗位，要求的科研分以 30 分为级差成等差级数依次递增。学校这种积分办法，教学课时与科研分数的等价关系是一个科研分等于一个学时分。这种科研分怎么获得呢，一般只要在有刊号的杂志发表了一篇文章，不管质量如何，得 30 分。此外，只要作为某个项目或课题组成员，按照相应的排名，不管实际做没有做工作，搞没有搞科研，也有不同的计分进账。而科研分也不一定是真搞科研就可以获得，比如电子竞赛等也计入相关教师的科研分。第二个现象是，从事教学任务的教师全是教学编制，全校竟然没有一个科研编制。这种零比例状况恐怕是世上本科高校中绝无仅有的。第三个现象是教学和科研的经费投入相差巨大。按照文献[1]的分类办法，从规模看，学校生员接近 1 万人，属于中型高校，但是其每年到校科研经费不足千万，连微型高校 3 千万的标准都没有达到。第四个现象是学校关于教学，有一整套体系，本科教学大纲、教学督导等等，管理和考核可谓完善；但是对于科研，除了零星的几个文件而外，没有制定总体规划，主要研究领域、重点发展方向，短期和长期目标，以及为达到目标要采取的保障措施、实施细则和手段方法以及规章制度等，大有走到哪里在哪里歇的意味，即使有过一些非常有价值的思想、想法，也没有落实到具体的措施上而流于口号，成为水面上的泡沫，随风而散。第五个现象是对学生评教的条款，几乎全是针对课堂教学质量而没有一项是针对科研工作质量的，即便枚举出来，绝大多数学生也不可能给出正确、准确、精确的合理评价，因为他们不太可能掌握也不太关心教师的科研工作状况和质量；事实上，仅仅把学生给老师的评分作为几乎是唯一定量考核教师工作质量的定量指标，也是较为极端、官僚、简单、武断、笨拙乃至于愚蠢的做法。

2.2. 其他几个比例失调

下述几个比例失调，均是教学与科研比重失调的几个本征表现之外的外延表象。它们从不同侧面反映了学校教学与科研比重失调的本质，同时又暴露出其他一些亟待解决的问题。

2.2.1. 高学历高职称人才结构比例失调

按照四川省高等学校岗位设置管理实施工作指

Copyright © 2013 Hanspub

导意见规定的标准，作为高等本科学校，学校的正高级职称比例应该在 12%~18%，副高级职称应该达到30%。但是实际上，尤其是正高级职称数量没有达到要求。而且，其中，一级教授空缺；二级教授 6 个，显然太少。学校正高级一般都属于 4 级岗位，三级与四级之比没有达到 3:7 的标准；副高级岗位配置也没有达到 5 级到 7 级 2:4:4 的要求。最为主要的，是正高级岗位获得者年龄多在 50 岁以上，40 岁以下的没有；而且其中绝大多数是因为年限到了而晋升，而很少有因为工作和科研成绩突出而获得破格晋升的。多年媳妇熬成婆，终于长吁一口气，从而丧失了继续奋斗的动力；实际上他们很多对于科研工作也已是疲于应付，而后劲不足，成果不多。此外，他们中获得高学历(研究生以上)者很少，博士只有几个，而博士后只有一个。这在知识结构上和专业境界层面一定程度限制了他们的继续创新能力。在专业结构上，集中于少数几个专业，这与学校众多专业设置不符。从岗位配置部门来看，也大多集中在中层以上干部等管理岗位，除了承担部分教学任务外，已基本退出科研工作第一线。

再说高学历人才，近年学校主要通过引进方式使得博士和博士后数量有所增加，但是通过学校送出去、迎回来的在职就读方式培养的博士很少；自然，由于学校不具备培养资格，就更没有自己培养的硕博士了。

另外一个问题是，这些高职称高学历人才作为省部级乃至国家级学术、学科带头人者很少。

2.2.2. 中层干部专业结构和比例失调

最大的一个表现是中层干部中留校人员太多，他们中绝大多数是以前中专或大专毕业即留校任教然后提拔上去的。他们做教辅、做思想政治工作的能力是不可否认的，但是他们由于学历、知识结构和专业领域以及工作经历限制，没有或很少投入科研工作，有的甚至可能对科研工作缺乏准确的理解和把握，不大懂科学精神和学术活动的真正含义和本质，对科研过程中需要处理的问题和完成的工作不甚了然，在各个课题和项目中靠边站，对发展科研缺乏深入细致的思考和宏观把握，因此不可能对部门科研工作发展提出准确合理的发展方案，也不可能对学校的科研建设提出合理的科学的建议，乃至不可能对科研工作给出正确的支持和有力的保障。

第二个表现是中层干部人数偏多，很多部门实际只需要一个处长，而设置了二个，每个系一般只需要设置三个：系主任正副职各一个，党总支书记一个，但是实际上还多设置了一个副书记。这与学校实际需要情况不符，而且也与四川省高等学校岗位设置条例要求的精神不符。

此外，还有一个比例失调是中层干部中女性比例太大(首先申明，这绝对不是性别歧视，而纯粹是从是否有利于科研工作发展提出的一个个人观点)，心理学研究结果表明，女性的思维方式特点是普遍缺乏逻辑性，而感情色彩较为浓厚，她们往往注重局部、细节和表象，而对于宏观、整体和本质缺乏把握，这决定了作为部门领导，不利于自身成为合格的成功的科研课题负责人，不利于成为部门、学校乃至市级以上学术、学科带头人，不可能带好和指导下属科研团队的工作，不利于部门乃至全校科研工作健康发展。

2.2.3. 骨干教师男女比例失调

学校教师队伍中，女性骨干教师比例偏大，在各个系部和处室均有不同程度的表现；前述女性中层干部比例偏大也在其例。以电气与电子工程系为例，其中骨干教师男女比例是 3:5，实际要求应该是反过来。思维方式等特点决定了女性长于语言表达，细心，在课堂上，她们口吐珠玑，声情并茂，引人入胜，教学效果很好，深得学生喜爱乃至教学督导以及领导好评，在各种教学评奖中也屡获佳绩。但是，一旦接触到实际的工程课题、项目，要么是出于自信和兴趣，了解过后便无下文；要么是首先心里发怵，有千万条理由和借口躲到一边；要么是迫不得已，逼上梁山却摸不着脑门。课堂上头头是道的她们，极有可能在实际中辨别不来三极管，更不懂得怎么正确、可靠的焊接、安装。至于那些工程软件，比如 Protel、Cadence、Proteus 等等，也不能熟练使用和操作。事实上，教科书只是过去经验的集大成者，而当今时代技术日新月异，发展迅猛，各种新概念新技术新产品层出不穷，只囿于书本知识，难免与现实脱节，而与现实脱节的东西，无论讲得怎么生动活泼，总缺乏些生气。科研的本质在于创新：提出新概念、新思想，建立新理论，找到新发现，发明新技术、新工艺、新方法，创造新产品；最需要的是创造性。而与现实脱节，对行业领

Copyright © 2013 Hanspub

域产业状况浑然不觉，对其中理论技术的最新发展及其趋势缺乏了解、认识、思考和掌握、预测和评估，不可能站在学科前沿，创造性从何而来、创新从何谈起呢？如果仔细观察，这些女性教师们聚在一起，在茶余饭后，嘻哈打笑，眉飞色舞，绝少有讨论学术和科研的，所讨论的多是儿子、丈夫、车子、房子、时装、食品，或者花边新闻、其它聊斋之类。讨论这些东西本身并没有错，问题在于这种现实状况和心态不利于她们搞科研。天长日久，这种现象辐射效应造成的既是一种硬伤，更是一种极为严重的软伤：毁了自己的科研前程，误了她人的进取心，同时更有可能影响后来人观念、思想与实际行动，本来很好的苗子随了大流，而无所作为。天上掉不下来可口的馅饼，科研工作也一样。学术活动和科学研究需要长时间的积累、思考，没有思考，指望一时福至心灵、茅塞顿开，只能是黄粱美梦。要思考，就要投入巨大精力和心力，要花功夫，只有功夫深铁杵才能够磨成针，很多不解问题才能够迎刃而解，拨乌云而见艳阳天，正所谓水到才成渠、马到才成功；蓄水、养马皆需费工夫。而这种比例失调却往往造成没有人愿意花工夫，致使许多发展机会逐个丧失或惨遭扼杀。

2.2.4. 收入分配比例失调

跟成都市所有高校相比，学校教职工人均年收入普遍偏低，基本处于最末列。在这样的背景下，处于教学科研第一线的教师与行政管理领导的收入差距就显得特别突出。仅举二例，第一，一个中干副职，其岗位津贴是每月近 3000 元，而一个副高级职称岗位，其津贴是每月区区 500 元。第二，一个普通管理岗位，其坐班津贴是每月 2000 元，而一个副高级职称 7 级岗位教师，每周上 10 学时课程，每月则 40 学时，按照学校的课时费计算系统，其每月收入仅 2000 元。而这还要看学生评教给的分数以及教学督导等各种考核所给的分数而定。这种社会上的官本位制度在学校表现出来的顽劣痼疾造成的影响是极为恶劣的，严重打击了广大教学科研第一线职工的主动性积极性，因为即使拼命苦干，也不如另觅它途寻求个一官半职来得轻松愉快而且实惠。而就在这种学校岗位体系中，竟然没有一个科研编制；另外一方面，如果一个教师要潜心搞科研，则投入教学的时间和精力就势必大大减少，其上课课时数必然随之减少，而其项目、课题微薄的经费资助有时候就连完成基本的材料购置都难以做到，不要说从中提高个人收入了。这势必造成本来有能力、有水平、有兴趣从事学术活动者望洋兴叹，不轻言放弃却不得不放弃；或者在申报课题成功后，转而包给某个企业去完成，自己只管应付学校的各种考核和评价体系，完成手续而已，而不是真正地去从事相应的科研活动；或者到社会上兼职，再鉴于学校繁琐的报账制度和程序，而不把课题和项目带回学校，这种现象各系部均有之。这种收入比例失调最为恶劣的影响是打击实干者的主动性积极性，至于创造性，就更是无从谈起了，由此对科研造成的损害，是显而易见、不言而喻的。

2.3. 原因分析

教学与科研比例严重失调的原因，本质在于学校上下普遍重视不够，思想意识不到位。以前办中专、专科，基于其培养目标和任务，定位于以教学为主科研为辅，虽然事实上科研就连可怜的辅助地位也难以保证，但是根据实际培养效果来看并没有什么大错。现在则是办本科，其目标和任务发生了根本的转变，学校功能变为传播知识和文化，提高生存技能；从事学术活动、科学研究工作，直接优化、提高和促进社会生产，同时培育科学精神；以各种形式服务社会。根据文献[2,3]的分类方法，学校的基本培养目标已不是工程技能型人才，而是科研应用型基础人才比如卓越工程师，同时为 I 类和 II 类高校输送生源。对于学校教师队伍，不仅仅是要教书匠，而更多的是要技术创新专家、科学家和教育家。只有科研上去了，这一切才能够实现。而科研上去了，无论宏观、中观和微观都能够取得巨大效益。仅就微观而言，一是能够有力地推进学校教学内容、形式、方法的变革，以满足本科教育的需求；二是给学生以了解专业领域、学科理论和技术前沿的机会、空间和平台；三是通过以身作则的方式，培育学生学术文化和科研精神；四是有利于内部人才素质的提高和年轻人的快速成长。所以现在的要求是科研与教学相辅相成，并驾齐驱，携手并进，两手都要抓，两手都要硬；因为办学理念、培养目标、教学体系、教学形式、方法和手段都要改革。不强有力地狠抓和抓好科研，达不到基本培养目标和质量，完不成基本功能和培养任务，学校就会从根本上丧失其存在的价值从而被淘汰出局。在当今各高校

Copyright © 2013 Hanspub

竞争日益激烈的环境中，这是绝对不允许的，也是政府、纳税人、广大师生员工所不愿看到的和接受的，而且是绝大多数校友难以想象、绝难容忍的。

不重视，不可能有完善、合理的科研激励机制；不可能形成健全高效、充满活力、成果丰硕的科研体系。从而进一步强化了教师对学术和科研工作认识不足、思想意识不到位的现状。而思想意识不到位，认为学术和科研可有可无、只要完成课堂教学任务就万事大吉，就没有从事科学研究的主动性和积极性，没有搞学术的紧迫感和危机感，就会随波逐流，毁己家园，误人子弟。同时，不重视，思想意识不到位，还包括对学术活动和科研工作的本质、特点和规律认识不足，缺乏把握，造成各方面的资源配置、管理和使用不当。

不重视，思想意识不到位，最为直接的结果就是没有也不可能培育好学校科研的沃土，没有能够创建合格的健康能够持续稳定发展的科研环境，没有形成需要的生机勃勃的学术氛围和科研文化、精神，不利于科研工作的顺利开展，不可能取得较好的科研成果；不利于年轻人的快速高效成长，不利于自身内部挖潜，发掘人才。

造成这一切的最为根本的原因，在于学校思想僵化，因循守旧，没有打破，而且暂时还没有决心和勇气打破旧有的官僚体制和大锅饭体系。在这种体制和体系下，大家不思进取，从众心理驱使下，得过且过，你过得，我也不赖；虽然饱不了、撑不坏，但也瘦不到哪里去、更不会饿死。

3. 改革措施和建议

找对了现象和症状，分析透彻了造成上述现象和弊端的原因，就可能对症下药，有针对性的提出一整套完整的改革方案，革除顽疾，根除弊端。但这首先要有坚定的决心、果断的魄力和大刀阔斧的胆识、破釜沉舟的勇气，只有有了这样的决心、魄力、胆识和勇气，下述一切才能够办到，期望才能够实现，目标才能够达到。

3.1. 转变观念，改革相应制度

文献[4]曾经以此为题就学校改革提出了一系列建议，比如提出首先从校训开始，建议校训为“弘业毅德、荣校济世”；改革管理观念：逐步淡化行政本位，推行和实现教育本位、科研本位；加大科研投入力度，实现教学科研并驾齐驱，共同发展等。

根据现在讨论的主题，首先要转变的观念则是重新认识学校的功能、职能、作用和责任，重新定位学校的角色以及教师职责、任务和工作目标。而要树立正确的观念、找准学校和教职工的定位，必需首先打破僵化的体制和官僚管理体系，强化科研意识、地位，建立和逐步增加科研岗位编制。不破不立，破旧才能够立新。科研要创新，同样管理也要创新，要创造性，必然要求亲历现场，了结和熟悉实际情况，通过不断探索、创新提供优质服务和保障去适应新事物的诞生和发展壮大，而不是坐在办公室打电话、写通知、印红头文件、看汇报表格数据和总结，发号施令、颐指气使，用旧有的观念、框架和体系去进行统治。

这里举两个实例。第一个是有个紧缺专业博士愿意到学校来，学校也有意引进，而当二级用人单位领导根据该博士的特长从最大化发挥其作用和效益出发，提出要给其申请一个科研编制时，学校人事系统竟然以没有先例为由否决了。这在逻辑上简直是混乱的。要办的事是新事，要用的是新人，却要用旧箍子去框新蛋；简直就是要喝的是新酒，却以没有新瓶为由拒绝把酒装回去。现在是变革目前的环境以满足本科教育的需要，而不是相反，裁剪本科教育的需求来适应旧有的机制。通俗的说，是做质地优良、款式新颖、舒适美观、大方得体的新鞋来给长大了的脚穿，而不是相反，削足适履。用一个较为夸张的例子，比如现在有一个院士愿意来学校工作，那么他享受副部级待遇，比学校副厅级正职还高两级，他的专车、专职秘书、办公条件、教学设施和仪器、科研实验基地都要满足要求，学校是否以无此先例为由拒绝呢？当然引进院士这种情况短期内还不会出现，主观需求和客观条件都不具备。

所以，只有首先建立和增加科研编制，让有能力有意向从事学术活动、科学研究的教职工能够有充足的生存和温饱保障，解决其后顾之忧，科研工作才能够有人才保障。

第二个例子，学校刚制定的晋级办法，其中一条就是不能越级晋升岗位。这显然是打击科研积极性，同时也打击教学积极性的：干的再好，也要熬够那么多年，不如少干或不干。应该设立像过关游戏那样的

Copyright © 2013 Hanspub

晋级规则，合格一个晋升一个，合格一批，晋升一批。试想，在过关游戏中，如果每当一个玩家打过某一关，都要等待规定的时日才能够晋级，这样的游戏谁还有兴趣继续玩下去呢，这样的游戏怎么维护自己的市场呢，这样的游戏公司怎么能够生存下去呢。

虽然上述条款有上级管理部门行政指令和红头文件[5]的指导、干预的影响，但是在岗位没有达到饱和情况下是可以灵活掌握的；即使达到了饱和，也该晋升，让人取得资格，评聘分开嘛。有升有降，才能够激活整个教师队伍，充分发挥人才效益。

其次，改革用人观念和办法。废除中层干部终身制，彻底革除一旦上去就可以坐享其成直到终老的毒瘤，改为定期竞选、聘任上岗的有序竞争激励机制[4]；逐步适度将高学历人才和各级学术、学科带头人聘任到中层及以上领导岗位。减少中层干部编制，适度减少各级管理岗位的数量，降低其津贴，将空出来的津贴结合广开的渠道如加大科研投入改善科研基础设施、环境条件和提高经费资助力度等，用以改善高职称高学历人才以及科研编制人员的待遇，提高其收入水平。

3.2. 制定和完善科研制度和体系

以营造学术氛围和培育科学精神为宗旨，重学术活动和科学研究质量而不是盲目的、甚至是单纯的追求数量制定学校科研大纲。大纲详细规定各个专业、系部的科研工作和建设的各级、各期目标，主要研究领域，重点发展方向，取得什么样的成果等等。使得科研大纲不仅是学校学术和科研工作的蓝图，指导教职工和相关部门开展学术和科研工作的细则，同时也是学校学术和科研的行为准则。

要强调的一点是，作为学校科研职能部门的科技处，对内一定要深入下去，充分了解和掌握各方面实际情况，根据各系部、专业领域教师和科研团队的特点，结合学校的总体规划和目标，设立和确定校级课题，组织申报相应的市级以上的科研课题和项目；对外要采取走出去拉进来等形式，组织校企合作项目和课题，给予申报课题和项目以强有力的保障、支持和指导，促成产学研结合。改变目前只是根据兴趣、偏好和意向而由个人自发申报课题和项目的状况。

此外，考核制度和评价体系，不能够急功近利。学术活动和科研过程不同于生产，它有自身的规律性和特殊性，投入了不一定有产出，而产出也不一定可以预期。科研考评体系要充分考虑到和尊重这种规律性和特殊性。所谓尊重科学，首要的必需是尊重科学规律、科学精神，再次基础上，才谈得上尊重人才，尊重学术和科研成果。

3.3. 通过逐步分流、优化组合，改善骨干教师队伍男女比例

首先，学校在申办本科成功后，本来就有教职工分流的计划，可以借此机会，调整骨干教师队伍男女比例，使其结构趋于合理化。

其次，在新进教师员工中，适当增加男性比例，减小女性数量。

第三，通过选派其中有学术和科研潜力者，通过各种形式培养，使其满足学校学术和科研发展的要求。

第四，采取末位淘汰制，或待岗进修，或离岗另聘。

3.4. 三个“有利于”原则

为了促进改变学校教学与科研比重严重失调的现状，这里新提三个有利于原则：

第一，凡是有利于打破铁饭碗、大锅饭体制的措施和制度就应该主动、积极和高效的采取，并且严格执行。

第二，凡是有利于带动学术活动、科研工作健康发展的人才就要重用，对其中表现极为突出且推动科研发展能力特别强者要聘任为领导干部，而对那些得过且过但求无过不求有功、得过且过、只管保乌纱的在位者要坚决令其离岗另聘。

第三，凡是有利于推动学术或和科研工作顺利开展的方式方法、有利于提升学校学术和科研地位的成果都要坚决而深入的推广。

4. 结论

本文全面、系统地分析了某高校教学和科研比重严重失调问题，准确地描述了其本征表象和外延表象，找出科研教学失调的关键问题在于体制和体系层面等，并且有针对性地提出了相应合理、可行的改革

 Copyright © 2013 Hanspub

措施，为今后的调整找到若干着力点，很有启发意义。所提改革建议如果被采纳施行，相信学校会迎来一片广阔而光明的学术和科研前景，从而在竞争中居于有利地位。

参考文献 (References)

[1] 陈厚丰. 中国高校分类标准及指标体系设计[J]. 高等教育研究, 2008, 29(6): 8-14.
[2] The Carnegie Foundation. The Carnegie Classification of Institutions of Higher Education, 2011.
[3] 潘懋元,吴玫. 高等学校分类与定位问题[J]. 复旦教育论坛, 2003, 1(3): 5-9.
[4] 傅林. 转变观念，改革相应制度[J]. 科学研究月刊, 2013, 67(4): 15-16.
[5] 四川省人事厅. 四川省高等学校岗位设置管理实施工作指导意见[Z]. 2008.

Copyright © 2013 Hanspub