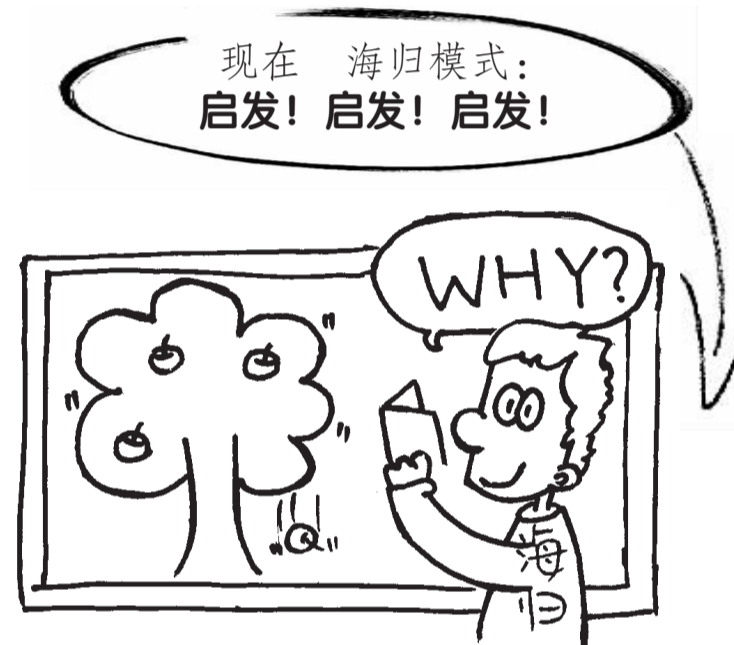


从浙江省教育厅发布的《浙江省高等教育国际化发展规划》中的数据来看，浙江省留学归国的教师和外国文教专家来浙江的人

数逐年增加。目前全省1894名教师具有国外硕士及硕士以上学位，占全省普通高校专任教师总数的4.0%。

由学习西方到中西结合 由灌输知识到引导启发 海归教师授课就是不一样

宿静晗 文/图



师夷长技 以学为主

由于中西文化的不同，中西方教育理念有很大的差异。张远，中国传媒大学的一名老师。他在中科院攻读博士学位，随后去国外进行了一年的访问，后回国任教。张远对于中西方教育体制差别有着很深的感受，他感叹道：“国内基础教育大多以灌输知识为主，从中小学开始，学生就接受大量的习题训练。我在为大学生上课时，深切感受到这种基础教育模式对他们影响根深蒂固。尤其是一些理工科的学生，他们习惯于在接受知识后大量地做题、训练，不喜欢主动思考。一些大学的课程也是如此，只针对所学专业进行单一的技能培训。”

张远在任教中打破了这种局限，更注重对学生思维的训练。“我所教的课程是信息论，是一门比较枯燥，由许多公式堆积而成的课程。为了调动学生的积极性，我一般都会抛出一个让人感兴趣的问题，然后引导学生思考如何解决问题。西方的教育模式通常更关注学生的能力而不仅仅是传授知识。”在西方的教育理念影响下，海归教师们任在授课时更多地注重引导、启发，这是值得国内学习借鉴的地方。

此外，国外教育模式对学生的个性更加尊重。厦门大学教育研究院博士王洪才对此表示：“西方教育善于把学生的主动性调动起来，尊重学生的个性，关注个体差异。”王洪才表示，西方教育的先进性在于不会让学生接受被动的传授式教学。

启发模式 授人以渔

海归教师汲取了国外的教育理念后，经过实践和调整，慢慢地将授课模式改为引导启发式。改变授课方式后，学生成为直接体验者，而不仅仅是知识的被传授者。清华大学的白峰杉是一位执教经验丰富、深受学生爱戴的教授。他在英国巴斯大学数学学院修完博士之后回国任教。在亲身体会到国外灵活生动的教学模

近年来，为了更好地建设学校师资队伍，更高效地提高学术研究水平，国内各大高校相继大力推进学校的国际化进程，大批量引进海归教师。海外留学、工作的经历令海归教师拥有开阔的视野、全新的理念。他们在海外深造时积极汲取国外学术研究成果，

在国内的学科建设、科研水平提高等方面发挥着越来越重要的作用。从教学授课的角度来讲，海归教师群体将国外开放生动的授课方式与中国传统教育相互融合，合二为一，扬长避短。在中国教育改良的漫漫长路上，海归教师正积极贡献着自己的力量。

1999年，盛晓霞在北京大学毕业后赴美国明尼苏达大学攻读博士，随后在麻省理工学院开展博士后研究，此后在国际著名集团雅培公司从事新药开发。经过10年的努力，她积累了坚实的技术基础和丰富的管理经验。



且在项目申报、平台服务、场地和信息等方面获得了各项支持。这些支持，对于当年公司的启动意义重大。她坦言：“海归创业的资金，最理想的是政府资助，但做企业不能完全依赖政府的支持。其实这是一个相互促进的过程，我们自己把企业做起来了，政府看到我们的决心，资金也就很快上来了。”

照搬美式管理行不通

“在国外，我是在一个很完善的系统里工作，按程序办事即可。创办公司相当于要创办一个系统，这要比适应一个系统难得多。”盛晓霞说。相比单纯做研发，管理公司是个难题。一开始，盛晓霞直接将美国的管理方式照搬到自己公司，却发现并不适用。她举例说：“我们在美国做研发时，没有严格的打卡制度，所以我在企业内也实行这样的制度，但效果不好，因为大家的自我约束能力不够。现在我们建立了相对完善的制度来适应国情。”她还雇了有丰富管理经验的人员来管理公司，自己则更多地投入技术开发。“我们现在的管理方式是中西合璧。在别人眼里，这是一个典型的海归公司，但实际上管理方式与最初相比改变很多。”盛晓霞说。

留美女博士 归国研发新药

陈景收

2009年，她回国走访了生物医药领域的企业，发现很多企业已开始意识到引进国外技术开发新药和高档仿制药的重要性，她觉得回国创业的时机到了。

让政府看到决心

2010年，盛晓霞创办了杭州领业医药科技有限公司，专攻药物晶型和特殊固体制剂技术的开发和产业化。和许多海归一样，盛晓霞也面临创业资金问题，她凭的只是手上的先进技术，创业资金也只有自己全部家当，并借了一部分钱，还找了些投资，如果创业方向错误将导致一无所有。

在这种艰难起步的情况下，政府的资助就等于雪中送炭。当年盛晓霞就在杭州经济技术开发区管委会的帮助下顺利获得100万元，并

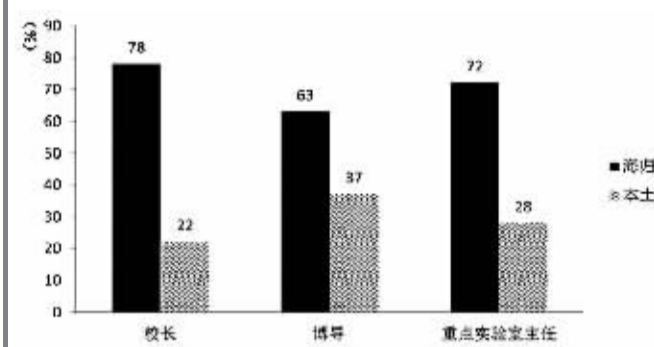
员工凝聚力是企业核心竞争力

逐渐完善的管理体系，直接带来了公司员工的安定和团结。今年，盛晓霞在一场自查自检的讨论会上被感动了。

在这次会议上，员工事无巨细地列出了各自部门存在的问题，并真诚提出建议。“他们提出的方案很多是约束自己的行为，但为了公司发展，他们觉得必须去做。”盛晓霞说，“我感觉到他们强烈的主人翁意识。现在员工能为公司的发展拧成一股绳，让我很感动。”

尽管已和国内数十家上市公司开展共同开发和项目合作，但她认为公司才刚刚起步，前面还会遇到很多的困难和问题。员工的凝聚力让她看到希望。“这才是一个企业的核心！”盛晓霞感叹道。

在教育部直属高校中海归教师比例已占多数



据教育部统计数据，教育部直属高校中，留学回国人员在院长中占78%，博士生导师占63%，国家级、省部级教学、研究基地（中心）、重点实验室主任占72%。高层次留学人才在我国科技发展中发挥着独特作用。（制图：陈景收）

式后，他的授课方式不同于传统的“理论——例题”方式，而是把复杂的问题慢慢分解，层层剥开，最终把问题的本质暴露在学生眼前，让学生豁然开朗。上过他的课的学生大多都为他独特的教学方式所深深吸引。一位上过他光电器件设计课程的学生说道：“白教授在给我们讲马尔科夫链时，先从谷歌强大的搜索算法讲起，在座的同学们一下就被吸引了。随后他再引导我们慢慢理解它的本质。这种‘生活——解读——本质’式的讲解让我们全身心地投入到课堂中，而不是昏昏欲睡或者玩手机。”

教育改革 任重道远

在中国传统文化的影响下，中国传统教育模式在短时间内无

法大幅度地改变，但是结合国内高校大量引进海外高层次人才现状，王洪才博士认为其相比于以前已有所改变。王博士说道：“想要坚持下去还是需要海归教师发挥积极性，需要积极坚持，因为很多教师回国几年后还是容易被国内的传统教育思想影响。”

教育改革任重道远。为了培养优秀人才，提高国内研究学术水平，海归教师回国后需要不断总结国外大学的教育理念，学习世界知名大学的各种授课方式，使国内大学的学术风格更加开放生动。同时，中国传统教育也存在很多优秀的经验传统。所以，中国教育模式的改良还需要海归教师将上述两者的优点互相融合，获得更好的教育成果。

链接

不仅是浙江省内高校，近日，北京市各中小学进入招聘新老师的高峰。有媒体报道，部分学校优先招聘有海外留学经历的教师。在提倡教育国际化的今天，海归教师被寄予将自己在海外所学知识和理念与国内教学结合起来，进而影响我国传统教育模式的希望。

创·事·记

创业还得自身硬

齐心

在方兴未艾的海归创业大潮中，有个理念应该被提及并铭记：人才是核心。具体来说，就是海归应该将自己在海外形成的人才观应用到创业实践中，敢于投资人才，善于调动人才创新意识。

首先，海归将人才视为企业的核心，有利于海归企业本身的可持续发展。一方面，海归应大胆进行人才投资，招揽和培养大量高层次人才，这样才能为企业长久发展夯实基础；另一方面，海归要为人才营造一个开放、平等的工作环境，让各类人才的思想产生碰撞，从而激发人才创新意识，让公司永葆活力。

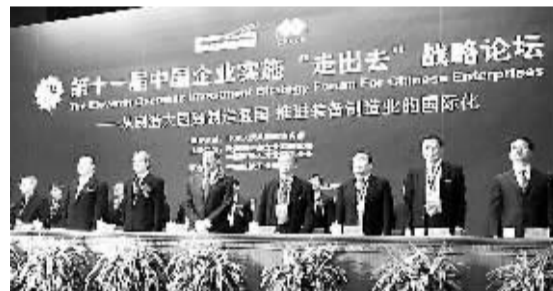
其次，海归创业坚持人才核心理念，能带动本土企业主形成先进的人才观，营造良好的用才环境，这有利于我国企业整体水平的提升。

现在国内很多企业忙于赚快钱，喜欢将资金投入房地产、金融等行业，或者急于跑马圈地，盲目扩张企业规模，这样做也许在短期内能赚得盆满钵满，但长远来看，可能会让企业难以维系。此外，国内企业经常会将企业完全掌握在自己手中，让员工觉得自己只是一个打工仔，难以调动员工的积极性和创造力，人力资源无法得到充分的开发。这不利于企业自身的发展，也不利于国家企业整体水平的提升和产业的转型升级。

海归创业不应仅仅为国家带来经济总量的增长，还应该通过践行先进的人才观，引领我国企业形成尊重人才、用好人才的新局面。

海归成为主角

中国企业“走出去”论坛召开



本报电 2012年12月9日，由欧美同学会企业家联谊会、中国留学人才发展基金会、中国机械工业联合会共同主办的第十一届中国企业实施“走出去”战略论坛在人民大会堂拉开帷幕。

本次论坛以“从制造大国到制造强国，推进装备制造业的国际化”为主题，将目光聚焦于装备制造业的国际化发展，总结中国装备制造企业走出去与国际接轨的经验教训。（杨海旗）

国内引才引智需求迫切 海外人才对内缺乏了解

信息不对称 仍是大麻烦

韩冬野

政府如何为无缝对接搭台

近几年来，国内引进海外高层次人才力度逐渐加大，并尝试通过多种方式引才，如举办国际人才交流会，或者由政府牵头，组织企业、风险投资公司等赴国外宣讲引才。在引才政策上，各地更是竞相出台“给力”计划——可观的扶持资金、完善的配套措施等。

但也应看到，国内发展过程中的人才和技术需求与海外高层次人才之间，仍缺乏信息直接的无缝对接平台，并存在供求信息不对称的现状。

以交流会为例，海外高层次人才受邀携项目或资金回国洽谈对接，受交流时间、参会人数和企业数量等限制，他们中只有少部分人能在现场直接达成合作意向。“不同的项目需要的资金和条件的条件不一样，在认知和组织工作上也不可能一步到位，所以单纯通过这一两天交流不容易达成对接。”

网络信息化平台能否有效?

在海外高层次人才中，很多是旅居国外时间较长，或已加入

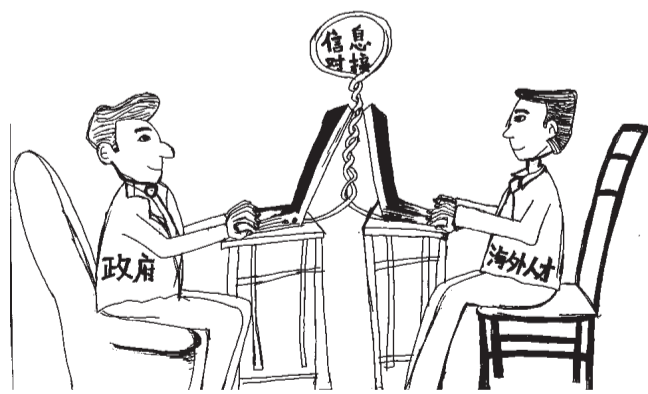
外籍的专家、教授。这些人中，部分对国内的形势和政策了解不够。全欧华人专业协会联合会秘书长邢锐说，“2008年我回国考察后，将国内的情况和政策对欧洲的华侨华人做了推介。介绍完，我就出不了门了，有很多问题，大家都来问‘国内是咋样的形势’。”

部分海外高层次人才通过海外社团组织或相关新闻网站了解国内的政策和发展，而对国内具体需要哪些技术或项目则不甚了解。

“通过人和人面对面的接触，政府、地方和人才才能知道彼此需要什么。由于物理、时间和空间上的限制，交流也是有限交流。这就需要有一个信息的共享平台，把过去偶尔办的事变成一个长期延续的事情，让供需实现信息的无缝对接。”数字中国研究院蒋永生博士表达了自己的期望。

网络实现信息对接 难在哪儿?

正如杭州国际人才交流大会后，杭州市副市长童桂丽所总结的那样：“现在引才的很多问题来源于信息不对称。要把招才引智工作做得更好，我们下一步应该努力实现人才、技术、项目平台直接无缝对接。”



刘依林绘

专家建议

搭建全新的共享平台

有专家建议，搭建一个信息共享平台，将国内政府的引才政策以及行业性政策、地方的产业基础发展情况、企业转型需求的技术等信息及时发布上去，同时，将海外高层次人才的项目、技术介绍以及其回国创业的方向也发布上去，让双方彼此了解供需，在网络平台实现对接，再进一步了解洽谈。这样，既增加了人才和项目的吸引力，又让单向引才向多元化合作转变。

然而这个想法操作起来存在很多难处。“目前国内还缺乏理论创新体系和系统的创新概念。”蒋永生说。保证信息的真实性也是个难题。此外，信息平台的管理和安全维护是一个巨大的工程。搭建这样一个信息共享平台，还需要政府和人才的共同努力，而这样一个网络平台将使双方受益。“比如，国外创新过剩的一项技术就可能帮助一个转型中的中小型企业。”蒋永生说。