



北京理工大学

2014 年【学习园地】专栏汇编

[党委宣传部]



[2014 年 12 月 31 日]

【编者按】为进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特于校园网开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。中共十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出了战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部于2014年在“学习园地”中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。

现将2014年发布于“学习园地”的文章进行汇编，供全校师生员工参考。

党委宣传部

2015年1月15日

目 录

1.以人事制度改革为牵引全面深化高教综合改革	1
2.推进以人为本的制度激励构建现代大学治理体系	7
3. 上海交大改革强势来袭	17
4. 如何激励“教学型”教师	23
5. 《方案》获批北大综合改革全面实施	27
6. 2014 年度“中国高等学校十大科技进展”入选项目	33
7. 理想的大学课堂应该什么样	43
8. “跳得高”还要“站得高”	48
9. “高校教师长聘”符合学术规律	56
10. 综合改革方案：清华北大哪家强	59
11. 如何重建高校科研学术秩序	65
12. 如何缩短我们与世界一流大学的差距？	73
13. 文化才是建世界一流大学的保障	81
14. 北大综合改革，改了什么？	87
15. 年薪+大考：高校“老人”遭逢人事改革	91
16. 苗圩：认真做好这篇大文章	110
17. 名校闯人事改革深水区——再难推，也要推	114
18. 中国教育的综合改革如何走好	119
19. 清华大学关于全面深化教育教学改革的若干意见	126
20. 看同济大学改革力度：优厚年薪+3 年一考，只让最好的老师上讲台	142
21. 北航校报：关于体验式教育的实践与思考	150

22. 北航校报：航空学院发展的思考	157
23. 复旦大学启动校院两级管理体制改革激发院系活力	166
24. 清华综合改革将率先启动北大紧随其后	170
25. 安心办学，忘记大学排行榜吧	173
26. 学术不能成为功利的奴隶	175
27. 完善内部治理结构促进高校科学发展——中组部、教育部负责人就《关于坚持和完善普通高等学校党委领导下的校长负责制的实施意见》答记者问	186
28. 教授就该给本科生上课	194
29. “枪打出头鸟”是创新的死敌	196
30. 办大学力戒浮躁创一流先正学风——专访中国科学院院士、北京理工大学校长胡海岩	200
31. 重拳管理科研经费“钱袋子”	211
32. 全面深化综合改革加快创建中国特色世界一流大学	216
33. 深化高校科技人才评价机制改革	230
34. 2013 中国科技论文含金量几何	240
35. 港校为何在世界大学排名中抢眼？	252
36. 张尧学院士：大学要给人才更多成长空间	255
37. 唯论文”靠边“大数据”出列	258
38. 大学，有精神乃显气象	262
39. 高校小班化教学需形神兼备	280
40. 中国梦求是路	283
41. 教师要用行动倡导社会主义核心价值观	299

42. 习近平同北京师范大学师生代表座谈时的讲话(全文).....	304
43. 院士给本科生授课不是大材小用	315
44. 反思工科教育的不精不深	318
45. 美国顶尖大学如何保证本科教育质量	324
46. 高校理事会真正“理事”任重道远	331
47. 什么是高等教育综合改革的关键	334
48. 何谓好大学	340
49. 丁烈云：大学是学生、学者、学术的大学	346
50. 有好的教师才有好的大学	350
51. 有文化高度，方成一流大学	356
52. 习近平总书记“五四”讲话	359
53. 关于教师课堂的思考——【原标题】怎么看待院士讲座挤破门，大学课堂冷冷清清	370
54.葛墨林：高校要在切中国家需求中寻发展.....	375
55.储朝晖：学术委员会规程怎样才不是一纸空文.....	391
56.高校推进综合改革要找准真落点.....	395

以人事制度改革为牵引全面深化高教综合改革

供稿：刘建平 中国高等教育 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-31) 阅读次数:1179

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《中国高等教育》的《以人事制度改革为牵引 全面深化高教综合改革》一文。

——党委宣传部

“教育要发展，根本靠改革”，这是改革开放以来我国教育事业发展的一条基本经验。2013年，党的十八届三中全会鲜明地提出了进行高等教育综合改革任务，这既是国民经济发展、全面深化改革的迫切要求，又是高等教育自身发展的内在呼唤。制度体系创新包括体制机制创新，是高等教育综合改革的本质要求，需要通过综合改革努力构建中国特色教育制度，促进教育治理体系和治理能力的现代化。

制度体系创新的落脚点在于理顺高校内外部关系。作为高校自身，要坚持立德树人的基本导向，立足于促进内涵发展、提高质量、激发活力，着力推动包括内部管理体制、人才培养机制、人事制度、科学研究体制等在内的一系列综合改革。因此，高校在推动全面深化改革的过程中，必须充分考虑教育各要素之间的内在联系，进行系统

设计，明确改革的目标和抓手，牢牢扭住改革的突破口，运用统筹兼顾的方法，促进各项改革之间的协同创新，从而在改革的效果上实现整体优化。

一、人事制度改革是高校综合改革的重要抓手

把高校打造成集聚人才的高地，实现办出特色创建一流的目标，必须抓住深化人事制度综合改革，加强人才队伍建设这个关键，这已经成为各个高校的共识。特别是随着高等教育进入内涵式发展的关键阶段，长期困扰用人机制的瓶颈性因素也进一步凸显，成为全面深化高校综合改革的重要突破口。

人事制度改革有利于落实立德树人根本任务。立德树人作为教育的根本任务，是高等教育综合改革的灵魂，是改革的基本导向。立德先立师，树人先正己，要培养德才兼备的人才，首先要造就一支学高身正的教师队伍，改革激励机制和约束机制，调动教师的内生动力和内在潜力，在以人为本的改革理念指导下形成最广泛的改革共识，以立德树人统领高等教育综合改革，以人事制度改革为突破口，凝聚强大的改革动力。

人事制度改革有利于促进高校内涵式发展。教育规划纲要明确提出“把提高质量作为教育改革发展的核心任务”。树立以提高质量为核心的教育发展的观念，坚持规模和质量相统一，推动教育内涵发展；坚持以促进人的全面发展作为衡量教育质量的根本标准。对于改革而言，“人”始终是最核心的要素，是改革的出发点和落脚点，也是改

革的主体和依靠力量。人的本质是一切社会关系的总和，高等教育综合改革的本质是以人为本的制度体系创新，是要对各种社会关系做出调整。而师资队伍建设是学校事业发展的基础和根本。全面深入推动高等教育的综合改革，就必须充分调动教师这一核心且最活跃要素的积极性和创造性。

人事制度改革有利于推动现代大学制度建设。高校人事工作涉及的范围非常广泛，既包括人员的定编、设岗、聘任工作，也包括工资、福利、保险管理工作；既有人才的引进、培养、稳定工作，也有晋升、奖惩、退休、退出管理工作。由于人事工作的特殊性，其制度的设计与变革，关乎大局，常牵一发而动全身。因而人事制度改革一直是社会关注的热点，也是高校改革的难点。从这个意义上讲，人事制度改革影响着整个高校内部管理体制改革的发展。高校内部管理体制改革已经步入深水区，必须通过更加彻底的人事改革，破解高等教育深层次矛盾。

二、人事制度改革要以评价为切入点

在教师队伍建设工作中，评价是教师聘用聘任、薪酬分配、培养培训等人事管理工作的基础环节；评价结果是规范教师分类管理、完善薪酬体系、健全流转退出机制的重要依据，可以说教师评价是高校人事制度改革的重要突破口，只要抓住评价这个“纲”，就可以像渔网一样纲举而目张，进而推动人事制度全面改革。

目前我国高校教师评价普遍存在重业务轻师德、重数量轻质量、重业绩轻发展等倾向。究其原因，主要表现在三个方面：一是评价目的缺乏发展性，存在功利化倾向。目前不同层面政策的评价导向不一，宏观政策鼓励潜心研究，但很多具体措施却有些急功近利，教师绩效评价结果与绩效、利益挂钩过于紧密，促使不少教师为了实现绩效考核的目标产生严重的短期行为。二是评价内容缺乏系统性，存在片面化倾向。目前针对高校教师评价方案的普遍做法是根据课时数、科研成果数等客观量化指标评价教师，缺少对于教师师德表现、教学质量、论文水平和科研原创性等方面的全面考量，致使评价的真实性、有效性偏离初衷。三是评价标准缺乏科学性，存在简单化倾向。目前国家对高校教师考核评价工作尚未做到分类指导，现有的评价体系没有根据工作任务、学科类型和特点、教师发展阶段、评价用途等角度对教师的评价内容进行综合考虑和系统的分析、分类，评价体系略显简单片面，影响了教师评价科学性和有效性。

改进高校教师评价机制，一是要优化评价体系设计，促进教师职业发展。实行发展性评价和奖惩性考核相结合的考核评价模式，充分发挥两种考核评价模式各自的优点，设计出符合中国特色的、评价周期合理的，体现“质量为先，师德为要，发展为本”特点的，完整的、系统的教师评价体系，进而促进教师和学校共同发展。二是要完善教师分类评价体系，优化师资队伍建设。建议国家出台岗位分类管理的相关指导性意见，明确岗位的分类导向和标准，同时加强顶层设计，

按照指导性分类原则，统筹各部委、各级政府及部门设置的人才计划。三是要合理使用评价结果，促进人事制度全方位改革。建立教师评价的结果与薪酬管理体系、教师职业发展的联动机制，加强教师流动性的途径设计，统筹兼顾序列、渠道、编制、职务、岗位、聘期等要素，建立分序列、多阶晋升、连续考核的多种聘用制度，形成有效的晋升和淘汰退出机制，力求营造教师职业早期竞争、晚期保护的环境。

三、人事制度改革要与综合改革协同推进

高等教育综合改革不同于以往的改革，具有系统性、整体性和协同性。因此，人事制度改革与师资队伍建设改革，必须要坚持“内涵建设、特色发展、统筹兼顾、循序渐进”的基本原则，实现由增量优化到存量优化、由粗放式同质管理到精细化分类管理、由浅表性计量式发展到深层次内涵式的改革。

改革资源配置模式。建设多渠道来源的联合资源配置模式，激发学院和课题组优化、完善队伍建设的积极性；建设与多元导向相匹配的资源配置模式。加强资源投入、收益的绩效评估和管理，建立学术表现、业绩成就与资源使用情况的共识制度，为资源分配的科学化提供依据，提高学校资源使用效益。

完善岗位聘用体系。实施新老人员统筹的改革模式。在不进行大规模队伍扩张的前提下，将改革重点由增量人员向存量人员过渡，在新老人员并存、同发展的前提下，结合准聘、长聘制度以及分类薪酬制度改革，激发各类人员工作的激情与潜力。

实施精细化分类管理制度。针对不同系列人员在聘任、评价、支持和管理等方面建立相应管理制度。针对教学科研系列人员，构建分类明确、多元导向的教学科研队伍，实施分类管理，分别建立以专注学术为导向，与人才计划相契合的教学科研队伍；以潜心科研为导向，基于研究所（中心）科研团队组织模式的研究队伍；以专职教学为导向，确保教学质量和教学水平的教学队伍。

完善教师职业发展体系。实行合同制准聘、事业编制准聘及事业编制长聘等多种聘用形式，通过相互之间不同类型的考评和晋升制度，建立终身教职体系，以及与此相适应的各系列人员内部晋升机制和系列之间转换机制。

完善分类评价激励体系。在区分教学为主、教学科研并重、科研为主以及合同制研究型人员等不同岗位类别的职责的基础上，建立符合不同类别岗位特征的评价体系。坚持师德与业务并重、科研与教学并重、质量与数量并重、过程与结果并重、奖惩性与发展性并重。创新评价模式与方式，鼓励多样性，明晰区分度，探索更加有效、多元、开放的分类评价方法，更好地促进教师专业化发展。

创新分类薪酬体系。针对专职科研队伍，实行学校、学院、团队三方按不同比例承担人力资源成本的协议年薪体系；针对教学科研系列不同类别人员，实行学校支付与课题精分提成相组合的不同的、灵活的薪酬体系。

通过人事制度改革，逐步形成一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力，与学校改革发展目标相适应的高水平师资队伍，从而为进一步推进人才培养、科研体制、内部管理体制等一系列综合改革注入动力。

（资料来源：《中国高等教育》2014年第23期，作者系天津大学党委书记）

推进以人为本的制度激励构建现代大学治理体系

供稿：张杰 中国高等教育 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-31) 阅读次数:1446

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《中国高等教育》的《推进以人为本的制度激励 构建现代大学治理体系》一文。

——党委宣传部

编者按：党的十八届四中全会提出，全面推进依法治国，建设中国特色社会主义法治体系、建设社会主义法治国家。高校学习贯彻落实四中全会精神，须将法治理念贯穿大学管理和教育的全过程，牢固树立依法办学理念、构建完善大学内部治理结构、繁荣发展社会主义法治理论，用法治思维和法治方式深入推进高等教育改革发展。

党的十八届四中全会聚焦全面推进依法治国，对于依法治校与大学治理具有现实指导意义和深远的历史影响。依法治校与大学治理是依法治国和国家治理能力现代化对高等教育领域的具体要求。大学作为特殊的社会组织和学术共同体，以学术创新为价值导向，体现为一个高智商、多元化、长时序的复杂组织系统。从本质上讲，大学必须形成持续激发师生创新活力的环境和文化，以满足国家创新发展和人类美好生活的需要。大学一定要依托系统化的制度设计，以保障创新所必需的独立思考、学术自由和自律。为此，基于制度激励的大学治理，成为中国大学建设世界一流的道路选择。

一、大学治理的中心环节是以人为本的制度激励

大学作为一种特殊的社会组织和学术共同体，具有自身独特的地位分工、价值活动和行为规范。大学是创新人才最密集、创新活力最旺盛、创新创业最丰富的不竭源泉。在创新驱动转型发展时期，大学理应担当起义不容辞的历史责任，支撑和推动创新实践。然而，大学能否真正做到向社会源源不断地输出创新动力，取决于其是否具有学术水准的导向、关注需求的自觉、鼓励创新的机制和持续创新的能力，

取决于造就创新性人才这一立学之本，其中尤以激励人才积极性、主动性和创造性的制度环境为要。以人为本的制度激励，顺应人才成长的客观规律，合乎法治精神特别是公平公正公开的原则，以及方法论层面解决问题的系统性、周延性和可靠性。正因为如此，以人为本的制度激励，成为大学治理的中心环节。

制度激励是一种内生动力机制，通过规则、制度、文化实现对组织成员的方向引导、动机激发与行为强化，持续调动人的主动性、积极性和创造性。它强调以人为本的制度设计，突出其法规权威和激励功能，一方面高度重视制度自身的草根基础、吐故纳新、自我完善和新陈代谢，一方面从根本上持续激发大学师生员工这一创新主体开展创新活动的内生动力，实现制度功能的边际效应最大化。因此，制度激励是一个动态过程，是制度创新的本质要求，是大学综合改革的基本动力机制。

制度激励的核心理念是依法治理，强调维护制度的法权地位，通过制度设计和文化建立打开所有人的梦想空间，为所有人提供追求梦想的保障。其本质要求是以人为本，注重实现事业繁荣与主体发展的统一，增强主体对制度的认同感、融和度和支撑力。其关键环节是在“摸石头过河”的经验基础上加强理念的顶层设计，突出制度的科学性、有效性和主体自觉性，以及制度落地的整体性、系统性、全面性和持续性。其根本途径是构建现代大学制度体系，推动大学治理模式转型，真正落实依法治校。其目标追求是形成良好的制度文化生态，

强调人与制度的良性互动，进而形成以大学章程为基础，以制度激励为主线，以大学治理能力建设为基本内容的制度文化生态，激发教师的尊严感、学生的自豪感和全体员工的成就感。

二、中国大学亟需制度激励的治理模式

改革开放以来，中国高等教育快速发展，取得了举世瞩目的成就。然而由于起步晚、底子薄、基础差，办学水平与世界一流大学仍存在相当大的差距，尤其是尚未满足中国经济社会创新型发展的迫切要求。我们目前正面临转型发展的机遇窗口。能否成功实现转型，关键在于能否将发展驱动力由资源型粗放投入顺利转向创新型要素集约投入。“引领创新”已经成为 21 世纪中国大学的历史使命。中国大学要成为未来发展的创新引擎和动力源泉，必须在治理模式上实现深刻变革。破解当前难题的中心环节，在于通过以人为本的制度激励，不断提升中国大学的治理水平，逐步探索并建立现代大学依法治理的制度体系。

从政府与大学的关系来看，中国大学的宏观治理结构有待进一步优化。政府应当充分尊重高等教育的发展规律，充分尊重大学的办学自主权，主动克服“父爱式”家长作风，切实减少过多的行政干预。政府对大学的依法管理，应当基于法治思维，强调信任授权，强化自律机制和社会监督，通过制度激励所形成的目标管理、政策约束和内生驱动来实现。基于法治思维和制度激励的政府治理模式的变革，是实现中国大学治理体系变革的根本性制约环节。当前，国家教育部正

在推动“两校一市”综合改革试点之外，正在受理上海交通大学等部分高校的综合改革备案，朝着这一方向迈出了重要一步。此举将有利于充分释放并有效激发大学主体的内生活力和创造力，显著提升政府依法行政的治理水平。

从大学内部治理结构看，与时代发展相适应的现代大学制度体系还没有完全建立。问题突出表现在部分领域或环节的制度缺失、制度滞后、制度失灵、制度多变等。这些问题是在中国高等教育快速发展中逐渐暴露出来的，是发展中的问题。解决这些问题的根本在于制度激励，不断提升大学内部依法治理的科学性和有效性，让制度充满正面双向的激励力量，而不是一厢情愿的强制性单向要求；让制度以人为本、声息相通、环环紧扣、相得益彰，而不是龃龉扯皮、摩擦抵消、相互羁绊，甚至背向逆行；让制度既高瞻远瞩又符合实际，充满亲和力、吸引力和凝聚力，而不是冷漠生硬、不近人情、好高骛远，乃至裹足不前。

三、制度激励在中国大学治理中的实践与探索

近年来，以上海交通大学为代表的中国大学深入推进以制度激励为主线的综合改革实践，初步探索出一条既符合中国国情和学校实际，又满足世界一流大学建设需要的中国特色的大学治理之路，从而引起了海内外不少大学校长和专家学者的兴趣。近期《Nature》杂志专门约稿，发文介绍交大制度激励的发展理念和改革实践，肯定了制度激励对于大学竞争全球化潮流的引领作用。[1]制度激励的主体对象

是广大师生，院系是创新人才成长的实体，创新人才的成长还需要良好的学术创新环境。因此，制度激励的实施主要聚焦在教师、学生、院系和文化氛围四个层面。

1. 实施“三步走”人才发展战略，激发教师的创新活力

高水平师资队伍建设是建设世界一流大学的关键。对于我国大学建设世界一流大学的目标来说，最具挑战性的问题是如何在规模化引进世界一流师资的同时，实现本土师资队伍转型升级。针对这一难题，交大创新性地提出了制度激励的理念，在大量调研和反复实践的基础上，形成了符合世界一流大学建设目标和发展需求的体系化制度，使得引进人才与本土人才逐步实现了“并轨发展”，初步建立起基于制度激励的大学治理体系。在过去的10年时间里，循序渐进地推动了虽然难度很大但却意义深远的一系列改革。目前，改革成效已逐步显现，面对创新竞争全球化的新形势，交大保持了高水平快速发展，走出了一条独具中国特色的发展道路。

过去10年来，交大有步骤、分阶段、层层递进地实施了“三步走”的人才发展战略。自2007年起，启动了海外高层次人才规模化引进和校内青年人才的批次化培养，引育并举，明确树立起世界水准的学术“标杆”。从2010年开始，在现有师资队伍中全面启动分类发展改革，包括定位改革、分类发展、分类考核与薪酬体系改革等内容，为各级各类人才搭建个性化的“人才成长阶梯”，让合适的人才选到合适的发展道路，人尽其才，才尽其用。从2013年开始，构建

长聘教职和长聘教轨师资队伍体系，全面推动引进人才队伍与本土人才队伍发展道路的并轨运行，逐步形成了以世界一流为标准的师资队伍，全方位、系统化、持续性地激发了教师的创新活力。

2. 强化“以学生为中心”，提高学生的自主创新能力

大学的根本使命是培养人才。随着知识更新速度的进一步加快，知识老化的速度也在加快，网络时代也使得知识获取的方式也有了根本的变化。因此，单纯把大学定位为知识传授的地方，已经不能够满足需要。传统教育中只重知识传授，忽视人的能力和人格培养的倾向，严重阻碍了创新型领袖人才的培养。为此，2007年，交大开展了全校范围的教育教学思想大讨论，改变过去单一知识传授的育人模式，形成“知识探究、能力建设和人格养成”的“三位一体”育人理念。其中，知识探究是基础，能力建设是核心，人格养成是根本。为了推进“三位一体”的育人理念，学校提出“一个中心，三个结合”，强调“以学生为中心”，注重课内与课外相结合、教学与科研相结合、人文与科技相结合。

近年来，交大逐渐完善学生成长成才体系，并启动和持续推动了一系列改革试点项目。自2008年起，启动了基础学科拔尖创新人才的培养试点，并成立了致远学院，引导学生将投身科学事业作为人生的价值追求。致远学院的探索与实践获得了国家级教学成果一等奖的肯定，目前，“致远模式”荣誉课程体系已经推广到全校。以培养未来企业界的领军人物和未来医学界、法学界卓越人才为目标，分别实

施卓越工程师、卓越医师和卓越法学等试点计划。在国际化培养人才方面，自 2004 年起与美国密西根大学通力合作，经过历时 10 年的探索和实践，交大密西根学院已经成为中美高等教育合作的典型，并产生了重要国际影响，获得了 2014 年国际教育最高荣誉奖之一的海斯克尔国际教育革新奖；2012 年，与法国巴黎高科集团合作成立了工程师学院；持续实施“海外游学计划”等。同时，积极鼓励和引导大学生参与科技创新活动，提高学生的自主创新能力。在全校范围对研究生教育的系统工程，自 2010 年启动以来，亦已开始显现成效。

3. 推进“院为实体”改革，增大院系办学的自主权

院系是大学创新人才成长的实体。当前，国内高校普遍的发展模式是学校主导院系发展的模式，院系的办学自主权尚未得到真正落实，其发展动力主要依靠学校的资源配置，造成院系的发展动力不足，影响了办学效益的进一步提升。基于此，应充分发挥院系积极性，赋予院系更多的自主权，真正实现院系责、权、利的统一。

上海交大高度重视“院为实体”的改革，充分尊重院系办学的主体地位。自 2008 年起，学校以制定战略规划为突破口，要求各院系在学校发展总目标的指导下制定各自的发展规划和发展举措，并以此作为 6 年一个周期的国际评估标准，调动各院系的积极性和责任感。在师资分类发展改革中，以院系为执行单位，在尊重院系改革和发展的思路，鼓励院系在目标明确的前提下，采取符合本院系发展目标的改革途径和节奏，促进分类发展改革顺利进行。2010 年 6 月至 2011

年6月，学校召开12次党委常委扩大会议，专门审议21个院系的分类发展改革方案，积极推动院系真正转变为人才成长和学科建设的实体，充分发挥院系的积极性和创造力，激发院系改革发展的内生动力。特别是，学校积极推动院系综合预算改革，各院系可自主配置资源，建立适合自身发展特点的薪酬体系和改革推进方案。2014年，七个试点院系正式成为综合预算试点单位，为全面实现“院为实体”的建成奠定基础。

4. 构建现代大学制度文化体系，营造良好的学术创新环境

营造良好的学术创新环境，是现代大学制度建设的重要组成部分，也是制度激励师生创新活力充分释放的重要保证。从2006年开始，交大取消了对发表一般论文的现金奖励，提倡“问题导向”研究，着力解决世界科技前沿问题、国家重大需求问题以及中华民族复兴过程中所遇到的重大人文社会科学问题。此外，将量化的年度考核改变为学术为本、追求卓越的长周期国际评估。配合国际评估，建立鼓励原始创新的宽松、宽容、宽厚的学术环境。从2007年起，学校开始实施大学管理制度的改革，以实现从“经验管理”向“科学管理”的转变。2007年、2008年，学校实施“规范管理”，对过去几十年颁布的规章制度进行了系统地清理和修订，重新制定了各职能部门的规章制度和业务流程，向制度要效率。2009年以来，根据“交大2020”战略规划的年度目标，启动了“目标管理”，每年初在学科、人事、教学、科研、财务、资产、后勤等方面提出年度发展目标并作为年终

考核的依据。随着“目标管理”的实施，学校各方面工作的执行力明显加强。从2012年起，学校启动“绩效管理”，形成了以“规范管理”为基础，“目标管理”为重点，逐步实现“绩效管理、系统管理”，以推进大学管理从经验走向科学。

“学术追求”是大学的灵魂。为了发挥学术管理和学术决策在学科建设、学术评价、专业发展中的作用，学校积极探索教授治学的有效途径。自2007年起，学校开展了院系中长期国际评估，以6年为周期对院系在人才培养、科学研究和社会服务等功能指标，特别是其发展现状、学术水准和未来潜力等表现，进行国际同行综合评价，以更加深入具体地掌握各院系学科在国内外的坐标位置，并把评估结果作为学校制定学科发展战略的依据。目前，已完成全部院系的第一轮国际评估，并已启动了部分院系的第二轮评估。2008年初，以各学科民主推举为基础，重新组建了学校的学术委员会和学部学术委员会，在学校重大决策过程中，提高了学术判断的地位和作用，保证了决策的科学性有效性，对推进教授治学，落实现代大学制度，营造宽容、宽厚、宽松的学术创新和发展氛围，产生了广泛而深远的影响。

当前，上海交大正朝着世界一流大学的目标快速迈进。在制度激励的主线下，正在实现大学治理的“三大转变”，即在发展模式上实现由行政主导向学术主导的转变，在管理模式上实现由“校办院”向“院办校”的转变，在激励方式上实现由学校主导发展向师生自我实现的转变，从根本上不断激发大学的内生动力和创新活力。与此同时，

为社会提供持续创新驱动力的卓越的“三大创新体系”已然成形，即卓越的创新人才成长体系、卓越的科学技术创新体系和卓越的思想文化创新体系。

中国正处于伟大复兴的关键时刻。中国的大学有责任为这一举世瞩目的伟大事业做出应有的贡献。我们坚信，在党中央全面深化改革精神和依法治国方略的指引下，中国的大学坚持依法治校，实施综合改革，不断发展和完善以制度激励为主线的大学治理，在不久的将来，若干所世界一流大学和一批世界高水平大学必将出现，并会对世界和中国的创新发展产生重要影响。

（资料来源：《中国高等教育》 2014 年第 22 期 作者系上海交通大学校长、中国科学院院士）

上海交大改革强势来袭

供稿：文汇教育 姜澎 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-31) 阅读次数:2419

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在**【学习园地】**中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在

推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《文汇报》的《上海交大改革强势来袭！重点是人事制度和科研评价体系改革！！》一文。

——党委宣传部

上海交通大学综合改革方案，终于在新年到来的12月30日获国家批准。由此，上海交大成为继上海市教育综合改革方案和清华大学、北京大学综合改革方案获批后，全国首家教育综合改革方案获得通过的高校。

根据党的十八届三中全会精神，教育部今年年初启动“两校一市”教育综合改革方案编制工作，以此带动全国高等教育综合改革。今年6月9日，上海交通大学率先向教育部报送了综合改革方案。随后历经多次修改完善，终于获批。

上海交通大学有关负责人今天向文汇报记者独家披露了综合改革方案的相关内容。他介绍，上海交大的综合改革以“坚持道路自信、注重制度激励、强化自律保障”为指导，坚持“使命引领、问题导向、内生驱动、协同突破”的思路，明确提出“建立以制度激励为核心的现代大学治理体系，探索出一条以部市协同为支撑的部属高校自主发展道路”。

按照改革方案，上海交通大学2015年将深入推进以综合预算为核心的院为实体改革，和以分类发展为核心的人事制度改革。全面启动人才培养、科技创新、国际化办学、资源配置改革，基本形成符合中国国情的现代大学治理框架。

发掘部市协同的制度优势

上海交通大学综合改革方案内容包括“1+3+1+1”六大方面，即完善一项根本制度——现代大学制度；深化三项关键领域——人才培养模式、人事制度和科研体制的改革；拓展国际化办学优势；推进资源配置模式改革。

上海交通大学党委书记姜斯宪教授说，“交大发展至今，原有的单项政策改革基本已完成，要在办学质量上有大的提升，必须进行综合改革。交大的综合改革方案既要体现国际视野，也要符合本国国情。我们的奋斗目标是建设有中国特色的世界一流大学”。

上海交通大学的 50 条改革措施中，有 10 条与上海市密切相关，并得到了上海市政府支持，其中包括“积极探索教育部面向全国的政策规定与上海市率先改革的地方政策如何打通对接”等。

姜斯宪强调：“世界一流大学与世界级城市存在共生互动关系。一流大学必须主动融入世界城市的发展。当前和今后一个时期，上海将向建成具有全球影响力的科技创新中心进军，这无疑为身处上海的高校提供了前所未有的发展契机，并赋予了不可推卸的历史责任。”

根据上海交通大学综合改革方案，原有的教育部与上海市共建共商平台将进一步发挥共商部属高校部市共建事务的作用，将部属高校的发展纳入到上海市高等教育建设总体规划布局中，共同推进世界一流大学建设。有关负责人称，通过这一共商平台，交大的人事制度、人才培养，以及学科建设和能力建设等议题都将纳入协商范围，推进

体制机制改革。

对接国家重大战略需求和经济社会发展重大民生课题，是上海交大学科建设和科研工作的重要组成部分。未来交大将始终关注学科建设与国家社会发展的密切联系，参与重大工程项目，发挥综合型大学的学科优势和三个经国家认定的协同创新中心的引领作用。

人才培养：培养精英中的精英动态调整学科和学位点设置

人才培养是上海交大综合改革中的重要内容。

上海交大明确，将推广致远荣誉学位计划，并且动态调整学科和学位点设置。“在高等教育越来越普及的今天，国家大量投入和政策支持，就是为了使部分高校能够培养出精英人才。”学校有关负责人称，一切的办学优势，都将转化为人才培养优势。

据悉，交大未来 20% 的学生将纳入致远荣誉计划，并且可以动态进退。同时，学校将根据学科发展的规律和需求自主动态调整学科和学位点，推进研究生双学位的培养模式改革。

事实上，参与教育综合改革的各试点高校，都将人才培养作为改革的重要内容。清华大学的改革措施中，有三分之一与人才培养相关。而上海交通大学的 50 条改革措施中，涉及到人才培养的条目数量也最多。

科研体制：将对国家和社会的重大贡献纳入评价体系

长期困扰高校的科研体制评价将是交大改革的重点。在综合改革方案中，交大鼓励教师通过使命驱动、好奇心驱动、问题驱动，回应

国家发展的现实需求。

上海交大将重点改革科研评价机制，通过制度改革，让教授们有大量时间投入到业务上，并且将教授对社会的贡献纳入到考评标准中。上海交大有关负责人说，上海交大的发展，已经超越了像过去那样数论文、看影响因子、统计科研经费来评价科研水平的阶段。但长期以来，学者对于社会、行业和国家重大战略方针的影响和贡献，很难纳入传统的考评系统。因此交大将在 2015 年发起全校讨论，研究如何落实这一设想。

根据综合改革方案，学校还将改革成果转化和处置的方式。从 1 月 1 日开始，作为国务院首批 20 家“深化科技成果使用、处置和收益管理改革试点”单位之一，上海交通大学将试点采取转让、许可、作价入股等方式转移转化科技成果，所得收入全部由学校自主分配，更多激励对科技成果创造作出重要贡献的机构和人员。

人事制度：建立“荣誉长聘体系”，本土人才和引进人才同台竞技

上海交大将全面推进与世界一流大学相匹配的人事制度体系的建设：坚持以人为本，引育并举，为各类人才成长发展创造更好条件；建立多元化的人才评价体系，激发各类人才的发展动力和创新活力。

“任何一所一流大学都是植根于本国的环境中，上海交通大学现代大学体系建设实践将以制度激励为核心，这是一种内生动力机制，通过制度规则实现对组织成员的方向引导、动机激发与行为强化，持

续调动人的积极性、主动性、创造性。”中科院院士、上海交通大学校长张杰教授在关于教育综合改革的会议上多次强调。

据介绍，在过去的近 10 年间，上海交通大学通过人事制度改革，引进了大量的海外优秀人才。但随着学校海外高层次人才达到一定体量，本土人才与海外引进人才“同台竞技，共同发展”的诉求愈来愈强烈，各类人才的可持续发展、各层次人才体系的衔接、多元化的学科发展所提出的个性化发展要求等等问题都逐步显现，对学校现有的人事管理体制机制提出了挑战——这也是国内部分高校面临的共同问题。上海交大将通过综合改革进行探索，并形成可推广的经验。

未来交大还将建立“荣誉长聘体系”，以极大促进教师的积极性和创新精神，但也会深刻触及传统的教师晋升、考核和薪酬体系。

学校的人事制度改革将会逐步进入牵一发而动全身的深水区。

根据改革方案，交大将按照“两步走”的原则，探索建立适合中国国情的学术荣誉体系和长聘教职体系。

第一步，用 3-5 年时间基本形成与国际接轨的师资队伍雏形，特别是长聘教轨转长聘教职的聘期评估制度；

第二步，再用 5 年左右时间全面实现与国际标准接轨的师资队伍体系。

（资料来源：《文汇报教育》微信平台 2014 年 12 月 30 日）

如何激励“教学型”教师

供稿：文汇报 樊丽萍 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-30) 阅读次数:478

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《文汇报》的《如何激励“教学型”教师》一文。

——党委宣传部

教师发“自白书”抨击“重科研轻教学”，川大推出“卓越教学奖”——如何激励“教学型”教师

日前，四川大学官方网站新挂出一条消息瞬间引发热议：该校将启动“卓越教学奖”评选表彰，特等奖获得者有望拿到100万元奖金。

此前，川大一位教师的“自白书”在网上热转。这位叫周鼎的教师在“自白书”里称，“相信讲好一门课比写好一篇论文重要的人，今夜死去了。”对高校“重科研、轻教学”的导向，周鼎猛烈抨击，“从前，科研是副业；现在，教学是副业。”

从教师网上“吐槽”大学不重视教学，到高校火速推出100万元重奖教学——这一周，“自白书”事件的跌宕剧情，引发了众多学界人士和网友的热议。

讲台上的好老师，终究走不了学校的“绿色通道”

12月23日凌晨，四川大学历史文化学院讲师周鼎把一封“自白书”传上网。自白书开头即写下“酒壮怂人胆，姑且胡言乱语”，随后，他洋洋洒洒写下29条，痛陈高校科研体制的弊端，以及对学生教学工作的轻慢。“一门课的工作量如何计算？教务处说，我们按照课时来计算。那一刻，我真希望自己是一部复读机。”“所有高校领导都在说，我们必须重视教学。他们一边说着，一边看着论文发表的数量。”“最牛逼的教师是拥有最多科研经费的人，而不是拥有最多学生听众的人。也许最新版《汉语大词典》应该修改教师的定义了。”……

在如今的高校里，周鼎这类教师属“教学型教师”。在科研考核上，他们“业绩”往往不怎么“光彩”，甚至达不到学校最低的考核量，但在讲台上，这类教师又人气极高——周鼎曾斩获川大首届“我最喜爱的十大老师”等多个校内教学大奖。据学生们说，他的课总是人很多，“旁听者居多，能选上他的课靠运气。”

针对周鼎的“自白书”，12月24日晚间，川大通过微博发表声明称，该校高度重视教学工作，制定有一系列鼓励教师潜心教学的政策，专门开设了为一线优秀教师晋升教学型职称的绿色通道，“据了解，周鼎老师今年申报了教学型副教授，但未达到申报条件。”

和科研考评关系不大，和教学型教师评议有关

“最近几年，为纠偏高校重科研的不良导向，很多大学都通过包括教师分类管理人事改革在内的举措，强化对本科生教学的重视。”

沪上一所高校人事处负责人认为，周鼎的境遇彰显了目前大学在考核“教学型教师”上遇到的困难。

无论是目前处于舆论风口上的四川大学还是清华大学等，国内很多名校目前都在推进人事分类管理制度。以四川大学为例，去年10月，川大人事处就下发《四川大学教师队伍建设实施办法》，学校教师岗位按工作侧重点分为学科型（从事教学、研究工作）、教学型（主要从事教学工作）和研究型（主要从事研究工作）三类。而类似的岗位分类办法也已经被清华大学写入了大学章程。

“对教学型教师的考核，是不是只要听课学生点赞就可以？还是要附加其他一些更加科学的指标加以衡量。”这位负责人坦言，不少高校对于教学型教师考评，除了纳入规定的课时量、师生评教等，往往对于一些教学岗位教师的晋升附有出版教材、组织教学团队、发表学术论文数等要求。但在操作过程中，对不少教学型教师而言，后面几项要求成了门槛。但他同时指出，周鼎此次似乎不是因科研不达标无法晋升职称，而是用现行的一些对教学型教师的要求来考核，他可能仍然有不足，“很多人都在就此事抨击大学太过重科研评价，这种论调套在周鼎身上，似乎不太有道理。”

周鼎后来也表示，今年，其所在学院强烈推荐其为副教授，走学校专门为公共课教师特意开辟的绿色通道，但因工作年限和工作量等硬指标，还是没能过关。在他看来，设立绿色通道的初衷是好的，但理念没有变，在操作方式、流程等方面还是“换汤不换药”。

“大学和高中不一样，无故排斥科研而只倾心教书的应去高中更合适。”在微博上，有网友如此评论。但也有很多人给周鼎鼓劲，“金奖银奖不如学生的夸奖。”

“大团圆”收场，别忘继续做好教学这份良心活

随着舆情走热，前天，川大宣布设立“卓越教学奖”，担任本科教学的一线教师均可加入评选。据悉，“卓越教学奖”设特等奖1名，奖金100万元；一等奖1名，奖金50万元；二等奖2名，奖金30万元；三等奖7名，奖金10万元。不得不说，川大如此重金奖一线教学，在国内高校中也属凤毛麟角。此前，备受关注的浙江大学“心平奖教金”，从2012年开始累计为4名教师颁出百万元大奖。

周鼎也表示，本来想退出公共课教学，但被学生热情感动，所以会继续开，而且希望讲得更好。

“教学是个良心活，靠金钱就能刺激？！”针对川大开出的高额奖金，也有学界人士发表评论善意提醒。一种声音认为，这一“大团圆结局”的出现，不排除是因为当事双方迫于舆论压力，无论是高校还是教师，都不应忘记，育人才是大学的根本要务。

（资料来源：《文汇报》2014年12月28日03版）

《方案》获批北大综合改革全面实施

供稿：光明微教育 王庆环 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-28) 阅读次数:520

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《光明微教育》的《〈方案〉获批北大综合改革全面实施》一文。

——党委宣传部

《北京大学综合改革方案》获批，标志着北大的综合改革打开序幕，进入全面实施阶段。

在教育改革进入深水区的今天，大学改革并不是一件易事，面对利益盘结，头绪繁多，北大此番主动请缨，成为首批综合教育改革试点单位之一，立意与中央深化全面改革同步，通过这次关键的系统、全面、深入的改革，解决发展中遇到的深层次矛盾和问题，破解瓶颈和难题，从而逐步建成中国特色现代大学制度和治理体系，更快地向世界一流大学迈进。那么，从《北京大学综合改革方案》来看，北大正在并将要实施哪些综合改革措施呢？

学术委员会为“最高学术机构”，倡导“师生治学”

在学校治理结构方面，北大已按照《北京大学章程》对各类规章

制度进行了合章性审查，并筹备成立章程委员会、监察委员会并重组校务委员会；颁布实行新版《北京大学学术委员会章程》，推进学术委员会改革，确立学术委员会为学校“最高学术机构”，并设立专门工作委员会和独立的办事机构，健全学术治理体系和组织架构。同时，倡导“师生治学”理念，建立委员选举制度和自动更替制度。

另外，北大已启动对学科规划委员会的调整工作，更名为“北京大学学科建设委员会”，作为校学术委员会与校行政共同设立的专门委员会，开展相关工作。坚持实施“校领导接待日”制度，建立信息公开部门联动机制，花大力气重新制作北京大学信息公开网，广泛利用多媒体平台进行信息公开，依法接受各方监督。

本科“小班教学”，硕士“重在应用”，博士“加强学术”

在人才培养模式方面，北大正在探索建立以学生为中心的学生事务联动机制，新创建了教授茶座项目和海南三沙等多个学生社会实践基地，研究建立学生的学习支持体系。本科生教育坚持通识教育与专业教育相结合，在“本科生素质教育通选课”基础上积极建设本科生“通识教育核心课程”；在元培学院建设“整合科学”、“数据科学”等跨学科专业；不断总结经验并继续推广本科基础课程的“大班讲授、小班研讨”模式；继续实施和完善“本科生研究性学习”；利用现代网络信息技术已建设 30 余门“慕课”，推进“翻转课堂与混合式学习”；积极建设实体性质的“教师教学发展中心”，促进教师教学发展，提高教育质量。

另外，研究生培养上，博士生招生“申请-审核制”已经由5个试点学院扩大到25个招生单位，生源质量明显提高；实行了部分博士招生的10%弹性计划；着力加强学术型博士人才的培养和专业硕士应用人才的培养，部分院系已经完全取消了学术硕士；自主设计了北大与美国佐治亚理工大学联合培养博士学位证书。

试点“国际同行评议”，医学部相对独立管理

在科研体制机制方面，在11个院系试点开展国际同行评议，以评估促进学科健康发展；设立了基础学科与临床医学结合的研究项目，探索建立了理工医结合的创新研究机制，启动了“分子科学协同创新中心”“国际战略研究协同创新中心”等中心的建设工作；开始筹建机器人研究机构，申报“下一代智慧机器人”立项；面向医疗、金融、交通、教育开展大数据研究；探索建立了13个理工医新体制交叉科学科研机构，组织申报多个国家重点实验室；开始建设北京大学新农村发展研究院；成立了“北京大学人文社会科学研究院”和“北京高校协同创新研究院”，整合筹建北京大学国家应用科学实验室，推进产学研发展，服务国家经济社会发展。

在医学教育与医疗体制方面，根据医学教育的特点，北京大学赋予医学部相对独立的管理权限。医学部不断推进“新途径”教育教学改革，整合生物医学课程，成立全科医学系，将全科医学的理念引入本科教学中；按照国际标准化操作规程建立临床研究所；北京大学第三医院完成医护岗位及部分技术岗位的“岗位说明书”，为实行分系

列管理以及薪酬制度改革奠定基础；建成基于数据的临床专科评估体系，目前在数据接收、处理、质量控制上取得突破，已申请技术专利。

教学科研人员分系列管理，新进人员纳入“预聘—长聘”制度

在师资人事制度方面，持续实施人才强校战略，以师德建设为灵魂，以能力建设为基础，着力创新师资人才队伍建设管理，在全校逐步推开教学科研人员分系列管理改革。“985”工程实施以来师资人事制度改革一直是学校改革的主线。经过近三年广泛讨论和反复论证，分系列管理制度自今年1月1日起在全校逐步推开，新进教研系列人员全部纳入“预聘—长聘”管理制度框架（tenure-track）。这项制度不但引进了一批具有巨大发展潜力的优秀青年人才，而且通过高标准严格评估真正实现了人员遴选择优和分流流动，有助于师资人才个人职业发展预期与学校整体发展目标的有效契合。

院长系主任试点公开选聘，扩大院系治理自主权

在管理服务体制方面，逐步建立以发展为导向配班子、以职责为中心管干部的工作模式，并开展院长（系主任）公开选聘试点工作；开始建立院系发展评估制度，研究提出《北京大学实施院系领导班子任期目标责任制指导意见》（草），扩大院系治理自主权；逐渐探索建立以服务对象（院系）满意度测评、校领导测评和内部测评共同组成的管理服务评估机制，巩固群众路线教育实践活动成果。

在资源配置方式方面，北大在预算制定中加入教代会工会以及相关部门对机关预算进行论证环节；建立二级单位车辆档案，严控“三

公经费”支出；顺应学校后勤改革需求，成立了后勤核算中心；不断推进公用房管理改革，建立院系用房自我约束机制和“科研用房”管理模式；大力推进“学生中心”、“行政中心”、“后勤中心”三大中心建设，有效提升行政办事效率；稳步推进新近落成及改造楼宇的入住和原房腾退工作，实现教学科研单位用房空间优化整合；启动了平房区搬迁工作和“燕园环境综合整治”工作。

总的来看，北大的综合改革以立德树人为根本，以人才培养模式改革为核心，通过教学、科学研究、社会服务等大学职能的内涵提升和创新实践，带动学校人事管理制度、资源配置方式和党政管理体制的改革，并在政府、社会的支持下，逐步建成中国特色现代大学制度和治理体系。北大全面深化综合改革的思路主要有五点：有利于更好地落实党和人民赋予北大的办学使命和时代责任；以社会主义核心价值观为指引，紧紧围绕立德树人这一根本、提高质量这一核心来进行；以体制机制改革和制度建设创新为关键着力点，以实现治理结构和治理能力现代化为总目标；借鉴世界上先进的办学治学经验，总结和弘扬中华民族优秀的教育传统以及北京大学的办学传统，注意探索和遵循教育规律；有利于解决发展中遇到的深层次矛盾和问题，破解瓶颈和难题，实现北大又好又快发展。（本报北京 12 月 3 日电）

专家解读

马陆亭（国家教育发展研究中心高等教育研究室主任，博士生导师）

党的十八大以来，改革进入到攻坚期和深水区，需要综合改革，同时需要用制度依法保证改革的成果，这就是十八届三中、四中全会的主题。对此，教育部门也分别推出了“两校一市”的教育综合改革试点。北京大学是中国高等教育改革的风向标，其综合改革方案的出台必将引人瞩目。今年5月4日，习近平总书记在视察北京大学时对办好中国的世界一流大学提出要求，北京大学尝试做出了自己的回答。其一，提出了自己“中国特色、北大风格”的世界一流大学创建模式，而这需要坚持立德树人、遵循教育规律、建有灵魂的大学，并且明确了在2018年建校120周年之际力争“实现几代北大人创建世界一流大学梦想”的伟大志向；其二，提出了制度建设以“实现治理结构和治理能力现代化”为总目标，改革方案在倡导“师生治学”理念、确立学术委员会为学校最高学术机构、提升院系自主决策和治理能力、建立以学生为中心的学生事务联动机制、新进教师“预聘—长聘”制度等方面都有着周密的设计；其三，提出了“坚定不移地实施开放办学战略，坚守中国大学之本，塑造中国大学之魂”这一引领中国高等学校建设方向的行为标杆。我认为，北大的综合改革一定能够激发出学校各基层单位和师生员工创造活力。

李立国（中国人民大学教育学院副院长，教授）

北京大学综合改革突出了人才培养的核心地位，回应“钱学森之问”，把培养创新人才，提高人才培养质量作为北京大学建设世界一流大学的重要任务。提出了完善本科人才选拔机制，完善“加强基础、

尊重选择”的多样化人才培养体系，构建激发学生潜能和创造力的本科教育体系，这些都是北大创新人才培养机制的重大改革举措。

在人才培养中，坚持“立德树人、德育为先”，把大学生思想政治教育嵌入人才培养全过程，走“精致化”、“专业化”、“品牌化”的道路，创新思想政治教育品牌。

在完善人才培养质量保障方面，特别提出把质量保障和教师发展体制机制紧密联系，确立教师养成育人第一、教学至上的价值规范。教师真正重视教学工作，从内心认可人才培养的重要地位，质量保障才能落在实处，这才是质量保障体系建设的根本所在。

重视学生的地位，把“教授治学”扩展为“师生治学”，提出了“积极探索师生治学”的有效途径，对于保障学生权益，促进学生重视学习与学术，实现教学相长都大有裨益。

（资料来源：光明微教育 2014年12月3日版）

2014年度"中国高等学校十大科技进展"入选项目

供稿：中国教育报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-27) 阅读次数:1577

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开

辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。本周推荐刊载于《中国教育报》的《2014年度“中国高等学校十大科技进展”入选项目》一文。

——党委宣传部

一、单个纳米颗粒光学检测新原理研究

纳米尺度颗粒的快速检测在环境监测、恶性肿瘤早期筛查和国家安全方面具有十分重要的意义。基于微纳光学的传感技术拥有无标记和抗电磁干扰等优势，为上述应用提供了新的机遇，但在快速探测和超高灵敏度方面仍面临挑战。为此，急需提出新的光学传感原理，突破传统检测极限，获得分辨单个纳米级颗粒的检测能力。北京大学龚旗煌院士和肖云峰研究员等制备出超高品质因子固态光学微腔器件，极大地增强了光与物质的相互作用，并实现超低阈值微腔拉曼激光发射。在此基础上，他们提出利用微腔拉曼激光模式劈裂来检测单纳米尺度颗粒的新方法。实验上，他们在液体环境下证明了新方法检测单个20纳米尺度颗粒的能力。这一方法的实现既可显著降低实验难度，又具有良好的抗噪声能力。同时，他们还与浙江大学童利民教授等合作，研制出纳米光纤阵列传感器，可快速检测单个百纳米尺度颗粒，并测定尺寸。这些新的原理和技术将推进光学传感的检测极限达到单分子水平，并具有实时便捷等优势。

研究成果分别发表在《美国科学院院刊》和《先进材料》（封面文章）上。工作得到国际学术界的重视，被多家国际科技媒体专题图

文报道，并引起了大众媒体的关注。

二、网构软件理论、方法与技术

互联网正在逐步演化成一个全球泛在的计算平台，其开放、动态和难控的特性对软件技术提出了一系列重大挑战。以北京大学梅宏院士和南京大学吕建院士领衔的团队从2000年开始率先从软件角度探讨互联网计算，提出一种互联网软件新范型——网构软件，并在国家973计划连续两期项目的支持下，建立了一套网构软件技术体系，取得一系列重要突破：构造了一个开放、协同的网构软件模型，用以描述和规约自主性、协同性、演化性、情境性、涌现性和可信性等互联网应用新特性；提出了支持按需协同和在线演化的容器系统结构及相关机制，支持系统自治管理，设计实现了网构软件的运行时支撑平台；提出了全生命期软件体系结构驱动的网络软件开发和演化方法。

作为中国学者自主提出的学术理念，网构软件研究整体处于国际先进水平，在软件构件、软件体系结构、软件自适应等技术上处于国际领先行列。在软件领域顶级国际会议和期刊发表近百篇学术论文，十多次入选最佳/优秀/亮点论文，数十次在国际会议上做主题/特邀报告；获得一批中国发明专利，形成多项国际、国家和行业标准；研制的工具和系统在国内众多大中型信息系统中得到应用；多次获得国家 and 部委级科技成果奖。

三、免疫细胞分化发育与功能调控新机制研究

免疫系统为什么能够精确地感知外界病原体侵袭，并及时启动能

够清除病原体的免疫应答反应？这是免疫学领域前沿性重大科学问题。目前认为具有“哨兵”功能的树突状细胞起了关键性作用，但对于树突状细胞为什么具有这样的特殊免疫功能尚不十分清楚。第二军医大学医学免疫学国家重点实验室曹雪涛课题组从表观遗传和蛋白质修饰的新角度，研究了树突状细胞分化发育的分子机制，发现了一种树突状细胞选择性高表达并对于树突状细胞发育成熟至关重要的以前未见报道的新长链非编码 RNA（将之命名为树突状细胞长链非编码 RNA, lnc-DC），对于为什么 lnc-DC 能够决定树突状细胞的发育成熟进行了机制研究，首次提出了胞浆中的 lnc-DC 能够直接结合磷酸化蛋白信号分子 STAT3 而起关键性作用，此作用方式对于研究其他生命科学现象及其 RNA 与蛋白质相互作用机理有重要的启示与借鉴意义。此外，对于如何控制树突状细胞不过度活化以避免机体发生自身免疫性疾病，该课题组发现了一个名为 Rhbdd3 的蛋白质分子，能够抑制树突状细胞成熟和分泌炎症因子，阻止了自身免疫性疾病发生。

该研究丰富了对免疫细胞分化发育与参与自身免疫病机制的认识，对疫苗研发和疾病免疫治疗探索有指导作用。研究结果分别发表于今年《Science》和《Nature Immunology》。

四、快舟火箭一体化飞行器技术及应用

该项成果是在国家 863 计划重点支持下取得的一项原创性成果。针对突发灾害应急监测和抢险救灾信息支持的迫切需求，在国际上首

次提出并实现了星箭一体化设计的理念和方法，解决飞行器快速研制、快速发射、快速应用的核心技术问题，实现了我国固体运载器机动发射卫星首次成功，创造了我国遥感卫星最快成像纪录。项目总体指标国内领先、国际先进，开辟了我国快速响应空间技术发展的新途径，取得了重大的经济和社会效益。

利用该成果研制的快舟一号卫星于 2013 年 9 月 25 日成功发射，在巴基斯坦阿瓦兰地震、台湾花莲地震、新疆于田地震、四川冕宁县森林火灾、霍尼亚拉洪灾、马航 MH370 客机失联、中国科考船“雪龙号”破冰支援等灾害发生后，及时实施了灾情监测，快速获取了灾害信息。特别是在云南鲁甸地震救援期间，快舟一号是我国唯一一颗实现针对灾区连续 15 天重访成像的高分辨率遥感卫星，及时提供了高分辨率的震区影像，为及时全面了解灾情、灾情评估、抢险救援指挥决策等提供了有力信息支撑。

快舟一号作为我国首颗具有快速响应能力的卫星，还在工程建设、土地利用、采矿区开采、水文、环境等实时监测应用方面，为国内 19 个省份 61 家用户单位提供了高质量遥感影像。

五、水稻矮化多分蘖基因 DWARF 53 的图位克隆和功能研究

水稻籼粳亚种间存在强大杂种优势，但籼粳交杂种普遍存在株高超高的问题，利用部分显性矮秆基因可克服株高超高，有效利用籼粳杂种优势。独脚金内酯是 2008 年发现的调控植物分枝的第三种激素，对植物株型起着至关重要的调控作用，但其信号传导途径却知之甚

少。本研究利用一个水稻部分显性矮秆突变体 dwarf 53(d53)，通过图位克隆获得 D53 基因，它编码一个新的在结构上与 I 类 Clp ATPase 类似的核蛋白。分析发现，在独脚金内酯存在条件下，D53 蛋白可与两个已知的独脚金内酯信号分子 D14、D3 互作，形成 D53D14SCFD3 蛋白复合体，使 D53 蛋白泛素化，进而被蛋白酶体特异降解，诱导下游目标基因表达，使独脚金内酯信号响应。该结果首次在遗传和生化层面上证实了 D53 蛋白作为独脚金内酯信号途径的抑制子参与调控植物分枝（蘖）生长发育，具有重要科学意义。不仅为水稻株型改良提供重要理论基础，也为籼粳交杂种优势利用提供有用的基因和材料。

该结果以 Article Research 形式在 2013 年 12 月 26 日《Nature》上正式发表，目前已被 SCI 他引 31 次。该杂志同期 News & Views 栏目为本研究发表了专题评述，认为“D53 蛋白的发现为研究独脚金内酯和其他激素信号途径提供了积极帮助，并对调节植物营养分配与利用具有深远的影响”。

六、高温气冷堆主氦风机工程样机研制

高温气冷堆主氦风机工程样机项目由国家科技重大专项支持，集合高校与企业力量协同创新，并已经取得重大成果。成功研制的高温气冷堆主氦风机，无论功率还是技术水平都属于世界领先，是世界高温气冷堆先进核电技术研发中的主要技术难关。该成果是我国自主创新在先进核能核心装备技术上的重大突破，对于我国自主创新的高温

气冷堆示范电站建设具有重大意义。

主氦风机是高温气冷堆核电站的心脏装备。在研制过程中解决了多个重大技术问题，如主氦风机整机总体设计，大型氦气置入式立式高速电动机的研制，电磁悬浮轴承支撑的转子动力学分析，高性能叶轮的研制，大电流、高压差、高电压一回路边界电气贯穿件的研制等。

主氦风机的转子采用现代最新科技成果电磁轴承进行支撑。风机转子重量约 4 吨，完全采用电磁悬浮轴承支撑，实现了非接触无磨损运行，不需要润滑油系统。这是电磁轴承技术在世界上首次用于反应堆设备。

主氦风机工程样机由清华大学核能与新能源技术研究院负责总体技术并提供电磁轴承，同时负责整机调试及试验，佳木斯电机负责电机，上海电气鼓风机厂负责叶轮及整机总装和试验平台，中核能源公司负责项目管理和质保。它的研制成功也是先进核能技术协同创新的重大成果。

七、具有极高硬度和稳定性的纳米孪晶金刚石

天然金刚石一直被认为是自然界中最硬的材料。自从 1955 年人类成功合成金刚石起，合成出比天然金刚石更硬的材料就成为科学界和产业界的共同梦想。燕山大学田永君教授领导的中外研究团队，在建立的多晶共价材料硬化模型指导下，采用洋葱碳为前驱体，成功合成出具有极高硬度和热稳定性的纳米孪晶金刚石，孪晶的平均厚度仅为 5 纳米。纳米孪晶金刚石的维氏硬度可达 200GPa，是天然金刚石

的 2 倍，实现了人类合成比天然金刚石更硬材料的梦想；其韧性也比金刚石单晶提高了一倍，且抗氧化温度比天然金刚石高出 200 摄氏度以上。硬度、韧性和热稳定性三大指标的显著提高将使这类超硬工具的寿命成倍提高。

本成果发表在 2014 年 6 月的《Nature》杂志上，杂志封面和目录页分别进行了导读，题为“极致的金刚石：纳米孪晶合成将其硬度及热稳定性推至顶峰”和“硬科学：合成的金刚石日渐强大”，杂志同期的 News & Views 栏目刊文“金刚石变得更硬”也详细介绍了该项工作。本成果引起了学术界的广泛关注和高度评价，Nano Today、Materials Today 等杂志以及科技日报、参考消息、赫芬顿邮报、芝加哥论坛、洛杉矶时报等新闻媒体和科学网站都进行了报道。

八、肝硬化中肠道菌群的改变的研究

2014 年 7 月，浙江大学李兰娟院士领衔的团队，首次通过肠道微生物生态宏基因组技术，确定了肝硬化肠道微生物组的特征，成果发表在《Nature》杂志。

该研究从中获得 269 万个非冗余的人体肠道微生物菌群的基因集，首次建立了世界上第一个肝硬化肠道菌群基因集，包含 269 万个基因，其中 36.1% 即 97 万个为首次发现的基因；同时，阐明了肝硬化肠道菌群的结构变化；并通过基因标记物的聚类分析，发现了 28 种细菌与肝硬化密切相关，其中多个细菌是在肝硬化患者中首次发现，38 种与健康人密切相关。此外，首次发现肝硬化患者口腔菌侵入到

肠道,而健康人中没有此现象,可能对肝硬化发生发展产生重要影响;还发现了 15 个高特异性和灵敏性的微生物基因,建立了预测疾病的模型,今后不仅有助于肝硬化诊断,还能用于肝硬化疗效的评估。

这是李院士领衔的科研团队 20 年肝病微生态研究的结晶,他们对微生态在肝病发生发展中的作用机制做了大量艰苦的研究,取得了系列原创性成果,具有重大国际影响力。2013 年 9 月,李兰娟院士当选为第五届国际人体微生物组联盟 (IHMC) 主席,成为首个在该组织担任主席职务的中国人。同时将作为大会主席举办 2015 年卢森堡国际人类微生态大会,引领国际微生态的学科发展方向。

九、全球变暖减缓的特征与机制

过去十几年间,人为温室气体加速排放,但全球表面温度上升速度却明显减缓。这些现象导致有些人开始质疑人类活动对全球气候变暖的影响作用。而气候学家则一直致力于寻找现象背后的物理本质。中国海洋大学陈显尧教授和美国华盛顿大学 Ka-Kit Tung 教授的最新合作研究结果表明,全球气候变暖的步伐并没有减缓,只是热量在气候系统各组成部分中的分配发生了变化。过去十几年间,大洋热盐环流将气候系统吸收的热量更多地输送至深层海洋,从而减缓了地球表面温度上升的速度。

大西洋表面热盐环流可以把热带高温高盐水输送到北大西洋北部,在那里海水向大气失热,变得更重而沉入深海,并形成北大西洋深层水向南输送。通过分析观测数据,陈显尧和 Ka-Kit Tung 发现上

世纪 90 年代后期，北大西洋北部海水温度—盐度持续上升，由此推测大洋热盐环流的下沉分支可能变强，从而向深层海洋输送了大量热量而减缓表面温度上升。分析表明类似现象曾发生在上世纪 50—70 年代，北大西洋 0—1500 米层海洋的温度和盐度具有显著并同步的多年代际振荡特征。

这一成果说明了海洋在气候变暖的进程中起着至关重要的调控作用，也凸显了加强海洋观测模拟和分析对提高气候预测能力的重要性和紧迫性。

十、复合离子液体碳四烷基化生产高品质清洁汽油新技术

环保要求日益严格呼唤更清洁的汽油。碳四烷基化汽油具有高辛烷值、无硫、无烯、无芳等优点，是最理想的清洁汽油调和组分。传统工艺以浓硫酸或氢氟酸为催化剂，存在严重的设备腐蚀及潜在的环境污染与人身危害等重大问题，其工业应用受到了越来越大的挑战。因此，环境友好的碳四烷基化技术的开发一直是世界炼油工业的焦点。

中国石油大学（北京）徐春明教授和刘植昌教授所带领的研究团队，创新性地开发成功兼具高活性和选择性的复合离子液体催化剂；开发成功复合离子液体碳四烷基化新工艺，发明了催化剂活性监测方法和再生技术；开发成功管道反应器、旋液分离器等专用设备，建成世界首套“10 万吨/年复合离子液体碳四烷基化工业装置”。工业运行结果表明，产品辛烷值高达 97 以上，吨烷油催化剂当量消耗 5 公

斤，吨烷油能耗 157kgEO。中国石油和化学工业联合会成果鉴定认为“该技术具有自主知识产权，总体技术处于国际领先水平，具有广阔的应用前景和推广价值”。该技术的成功应用，为我国乃至世界商品汽油的清洁化和全面质量升级提供了一种崭新的解决方案。

该技术获 17 项国际发明专利、10 项中国发明专利，发表论文 30 余篇。于 2014 年 9 月获得中国石油和化学工业联合会唯一的技术发明特等奖。

（资料来源：《中国教育报》2014 年 12 月 24 日第 5 版）

理想的大学课堂应该什么样

供稿：人民日报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-25) 阅读次数:441

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《人民日报》的《理想的大学课堂应该什么样》一文。

——党委宣传部



辽宁日报致信高校教师“请别在课堂上抹黑中国”的事件还在持续发酵中，大学教师与媒体之间的辩论还在继续。人们在关注事件本身之余，也不禁反思一个更深层次的问题，理想的大学课堂究竟该啥样？

是的，在我们越来越多地关注慕课（MOOCs）、小班化教学、双导师制这些授课形式与载体方式的时候，在大学育人质量从未像今天这样被迫切地关注与提及的时候，理想的大学课堂应该承载怎样的精神与文化，成为当下我们必须关注的问题。

学术自由与学术争鸣需要理性与良知作为支撑

大学课堂是尊重知识、追求真理之地，是培养理性与科学精神的场所，应当鼓励研究学问与探索创新，应倡导自由、争鸣与思辨。不断地提出问题、思考问题并解决问题是大学精神的应有之义。但在鼓励大学课堂成为培养个性、独立、宽容、疑问、反思等精神品质的沃土，倡导学术自由的同时，还应提倡这一切以理性与良知作为支撑。

“我们相信，真正抹黑中国的大学教师是少数人，记者所观察到的现象也是个别人的个别行为，不是主流。”清华大学哲学系教授王晓朝分析，“目前，高校内的绝大部分教师是能够为学生传递正能量，

对学生的人生观、价值观给予正确引导的。对于这一点，我们应该有信心。”

“所谓的自由是有一定形式与限度的，绝对不是自由放任。”王晓朝分析，“我们在大学课堂倡导批判性思维，但一定是理性的批判，不是全盘否定或者全盘肯定，是通过理性的思想交流与相互批评，求得一个更为健全完善的思维。理性地提出问题、讨论问题、批评并善用他人的观点，这是一种能力，一种理性分析问题的能力，如果学生能够在大学课堂掌握这种能力，将终身受益。”

北京师范大学文学院教授李山也指出，“骂骂咧咧不算本事，应倡导教师回到学术本位中去，了解中国的现实，了解中国的历史。对于老师来说，育人与学术才是首位，指责与抱怨与课堂和教学无关。对于学术的自由与争鸣也是如此，学术要争鸣，要批判，但一定是基于友好的、学术的态度来争鸣。”

对于大学课堂来说，一个重要的使命是树立与培育社会主义核心价值观。应该教育和引导青年学生正确理解我们倡导的核心价值观的内涵，对于国家的发展道路、未来前途有基于理性的自信。当有人在课堂上把中国说得一无是处的时候，学生们应该有独立思考的能力，想一想：为什么当今中国在这个世界上赢得了那么多的尊重，为什么各国领导人无一例外地对中国的成就表示钦佩？这样的独立思考能力，才是大学教育最值得珍视的价值。

把核心价值观培养纳入整个人才培养体系

为学之道，知明行笃，修身之要，立诚致广。大学课堂应致力于培养学生全面而完善的人格，培养有思想、有专长，能够服务社会和创造幸福生活的人。正如蔡元培先生在《教育独立议》中指出的，“教育是帮助被教育的人，给他能发展自己的能力，完成他的人格，于人类文化上能尽一分子的责任。”

“当前，大学教育分为专业课和人文素质教育课。专业课，传授专业知识。非专业课就是思想教育课或通识课，是致力于提高学生的人文素养，把学生塑造成一个完整的人。”王晓朝分析，在大学中实施人文素质教育的目的就是塑造一个完整的、理想的人。在大学课堂仅仅讲授知识性的东西显然是不够的，通过人文专业课，帮助学生建立理性思维与立足全人类的大格局与大视野才是更为重要与迫切的内容。

记者在采访中了解到，已经有越来越多的高校开展了人文素质相关的课程，以中国人民大学为例，在本科教学改革的过程中，就以素质教育为核心，力求在更宽广的平台上进行专业教育，把加强文化素质教育和人文素养纳入整个人才培养体系的本科教学改革思路。

让大学课堂迸发智慧之光芒，凸显文化之灵性

教育规划纲要明确提出，“着力培养信念执著、品德优良、知识丰富、本领过硬的高素质专门人才和拔尖创新人才。”培养“以天下为己任，拥有健康体魄与健全人格、独立思考与创新精神、实践能力与全球视野的卓越人才。”

而这些目标的达成，需要建立在大学课堂真正尊重学生的个体差异，以学生为主体的基础之上。

“任何一个课堂都是由两个主体构成的，学生学与老师教。”李山分析，“当前，我们在给学生上课的过程中，遇到的最大问题就是学生对于经典的陌生。学生的大部分时间被大课堂所占据，被大量专业课程之外的内容所占据，没有充分的时间来阅读文本，也就无法实现基于对文本熟悉基础之上的与导师的交流。这不是理想的授课状态，理想的大学课堂，应当是发挥学生主体性的，应当把大部分的时间留给学生自由学习的。”

当前，已有越来越多的大学认识到激发学生个体差异与尊重学生的主体意识的重要性。记者在采访中了解到，北京大学已经探索了两年的“小班课教学”，旨在加深师生之间的交流互动，提高学生的学习主动性与创新思维。目前，北京大学已经有 16 个院系开设 38 门小班课教学课程，参与教师 350 多人。

将理性与良知作为支撑，关怀人类的文明、信仰与崇高精神，关注学生的个体差异，让大学课堂迸发智慧之光芒，凸显文化之灵性，播种大学之理想、弘扬大学之精神，我们的大学课堂，依然任重道远！
(董鲁皖龙 赵婀娜)

(资料来源：《人民日报》2014 年 11 月 27 日 17 版)

“跳得高”还要“站得高”

供稿：人民日报 余建斌 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-23) 阅读次数:264

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《人民日报》的《“跳得高”还要“站得高”》一文。

——党委宣传部

路透社的母公司汤森路透日前公布了 2014 年全球高引用科学家名单。从个例来看，国内并不缺少逼近诺贝尔奖水平的科研成果，有一些甚至属于可能跳一跳就能摘到“苹果”的水准。

国内并不缺少逼近诺贝尔奖水平的科研成果，但科研水平仍处于有“珠峰”缺“高原”的状况。

路透社的母公司汤森路透日前公布了 2014 年全球高引用科学家名单。全世界 3000 多位学者入选，其中美国有 1700 余人，中国有 130 多人。由于同在亚洲的印度上榜人数是个位数，当地一些媒体因此还流露出对中国的几分“醋意”。

相对而言，汤森路透的这份“高引用科学家”的全球性荣誉名单

属于拿数据说话。它以论文被引次数为主要指标，从自然科学、社会科学等 21 个学科领域中，选出全球论文被引用次数最高的学者，有较强的权威性。尽管论文被引次数不能完全决定一位科学家的影响力，但目前来看，它仍是评价科研成果的重要指标之一。

成为“高引用”，意味着科学家在自己领域内具有世界级影响力，科研成果也为学科的发展作出了重要贡献。一个有意思的小插曲是，汤森路透给 111 名中国大陆科学家颁发“汤森路透中国引文桂冠奖”时，一位生命科学领域的著名科学家起初对获邀发言有点犹豫，当他询问研究领域里几位杰出同行是否获奖并得到肯定答案后，欣然接受了邀请。

这种中国科学家在“高引用”上的群体露脸，以及中国科研团队在研究前沿领域的突出表现，一定程度上体现了中国科研力量的角色分量越来越重，不是一两个冒头，而是成群结伴地逐渐在往世界舞台前排走，形成了颇有规模的整体。

从论文大国，向“被引用”大国发展，这种态势，不仅仅对“终结”国内大众的诺奖情结是一个“利好”，同时，也让人对国家科研实力和科技创新水平的整体提高报以期冀。

从个例来看，国内并不缺少逼近诺贝尔奖水平的科研成果，有一些甚至属于可能跳一跳就能摘到“苹果”的水准。

从被认为错过了诺奖的人工合成结晶牛胰岛素，到“诺贝尔奖级”的量子反常霍尔效应，以及像高温超导这些世界领先的基础研究，都

说明了中国科学家在个别领域“登顶”并非完全不可能，但如何让踮起脚或跳起来够到“苹果”的人越来越多，让“够到”的概率更高，才是更有效、更具有可持续性的发展路径。诺奖的缺失，科学“珠峰”的稀少，很大程度上还是说明我们缺少科学的高原——“跳得高”还要“站得高”。

“高引用”是一个质量指标，中国科学家的较好表现，确实反映出国内科学界的整体学术质量和水平正在提升，但与发达国家特别是美、英、德等国相比，差距还十分明显，还需要从科技体制改革的层面，进一步优化体制机制，完善各项激励措施，为基础研究水平隆升提供内部生长动力。譬如，刚刚公布的官方数据显示，2013年中国科技经费投入继续保持增长，研究与试验发展（R&D）经费投入强度首次突破2%。但从基础研究、应用研究和试验发展经费三者所占比重看，基础研究只有4.7%，这与基础研究在创新潜力方面的重大作用并不匹配，显然还有调整的空间。

（资料来源：人民日报 11月07日科技杂谈）

理事会制度应成为高校综合改革突破口

供稿：文汇报 张端鸿 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-22) 阅读次数:286

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《文汇报》的《理事会制度应成为高校综合改革突破口》一文。

——党委宣传部

在高等教育治理转型的过程中，政府将会大幅减少象征行政指令的“红头文件”，从“办教育”走向“管教育”，从“直接管理”走向“间接管理”，从“微观管理”走向“宏观管理”，最终确立凝聚多方力量共同参与高等教育治理体系。

教育部最近发布《关于坚持和完善普通高等学校党委领导下的校长负责制的实施意见》和《普通高等学校理事会规程（试行）》。这两个核心文件的颁布，奠定了中国特色现代大学制度体系的基本格局。党委统一领导和社会多元参与，将会成为中国特色现代大学制度的基本特征。

在中央和上海大力推进教育领域综合改革的背景下，上海高校的综合改革将在现有基本制度框架下进一步深化，而上海的经验对于全

国，也将具有鲜明的示范和引领作用。

教育治理方式转型必然要求主管部门在高校设立具有法人机关性质的审议机构

早在 2010 年《国家教育中长期改革和发展规划纲要》颁布时，就提出要“探索建立高等学校理事会或董事会，健全社会支持和监督学校发展的长效机制”。此次发布的《规程》则明确，高校理事会具有两大功能和两大权力。

两大功能分别是筹措办学资源和扩展社会合作，这应该是基金会、校长和分管发展副校长的工作；两大权力分别是咨询权和监督权，这应该是各类校内共同治理委员会、教职工代表大会和学生代表大会扮演的角色。

建国以来，中国的高校经历过校长负责制、以校长为首的校务委员会负责制、党委领导下的校长负责制等制度更替。

教育部政策法规司司长孙霄兵曾提及：“党委领导下的校长负责制具有的制度优势是，它发挥了委员会的制度优势，比一长（校长负责）制更加民主。”但它同样具有不可回避的制度劣势：一是两个“一把手”相互牵制；二是这个委员会全由内部人构成；三是委员会内部的委员之间存在明确的行政隶属关系，以两个“一把手”为首的校领导班子权力很难受到有效制约。

我国公办高校和国有企业的出资人都是政府。国企和部分事业单位目前已建立健全了包括股东会（会员大会）、董事会（理事会）、监

事会在内的公司法人治理结构。董事会受股东会委托，履行企业的最高决策权，日常经营管理权则交给经理人。

许多国家和地区的公立大学大部分也都设立了董事会、理事会或董事局，受纳税人委托，负责审议学校章程、发展规划，校长遴选、学校预决算审查等重要决策事项。

对国内高校来说，教育治理方式转型必然要求教育主管部门在高校设立一个具有法人机关性质的审议机构，扮演政府对高校实施间接管理的“中介”角色，从而建立起较为完善的法人治理结构。

中央和地方在外派总会计师和吸纳外部人士参与咨询性的校务委员会等方面做出了改革尝试，但总体来看，这些措施还不能突破“内部人治理”的基本框架。公立大学理事会担任最高治理机构和最高权力机关是具有全球普遍性的制度设计。

大学理事会负责办学重大战略决策、遴选校长等最高决策事务，是欧美现代大学普遍采取的治理机制。那么，理事会的本质属性是什么？它是组织的法人机关，也是组织的最高治理机构和最高权力机关，拥有自我存续的权力。如果一个组织缺少了理事会，其法人治理结构就是残缺的。如果理事会不具备组织最高权力机关的属性，那就不应该称之为理事会，因为名不符实。一个学校的咨询性委员会，完全可以称之为顾问委员会，没必要牵强地跟一个已经具有了全球通用含义的理事会混为一谈。

香港科技大学创校校长吴家玮在复旦演讲时说：“我是复旦大学

的校董会成员。但是在开了几次会后，我就发现这其实只是一个顾问委员会。所以，我跟校长提过多次，应该把校董会改名为顾问委员会。这样我们每一位成员才可以明确自身的职责定位。”

纵观世界各国的公立大学制度，理事会作为公务法人扮演最高治理机构和最高权力机关角色是非常普遍的。

2011年7月，南方科技大学成立。《南方科技大学管理暂行办法》就规定，南科大理事会是南方科技大学的决策机构。《办法》同时也规定，学校“实行党委领导下的校长负责制”。第一任党委书记和校长都由朱清时担任。由此建立健全了学校的法人机关，同时也坚持了党委领导下的校长负责制这一基本制度，是一种十分有益的制度尝试。

高等教育治理转型，“红头文件”将大幅减少，“办教育”走向“管教育”

推进依法治校，必然要求进一步深化和完善高校理事会制度。由政府指派理事长，由人大代表、政协委员、知名学者、企业家、社会贤达以及校长和本校教授代表共同组成的理事会，校外成员占多数，代表政府和社会对学校办学进行指导和监督是一种必要的制度设计。理事会由政府立法授权，其成员又包括与学校相关的各种机构、社会组织 and 利益相关方代表，兼具权威性与公共性，可以有效实施对公办高校的监管，又可向政府和社会正确表达学校的合理诉求和教职工利益，还可以对党委、校长的权力进行必要的制约和监督。这样，理事

会就成为了高校法人机关，而校长受理事会委托，继续担任学校的法人代表，互相支持又相互监督，确立完善的委托-代理关系，形成更加完善的法人治理结构。在高等教育治理转型的过程中，政府将会大幅减少象征行政指令的“红头文件”，从“办教育”走向“管教育”，从“直接管理”走向“间接管理”，从“微观管理”走向“宏观管理”，最终确立凝聚多方力量共同参与的高等教育治理体系。

构建一个政府、大学和社会共同参与高等教育治理的图景，需进一步落实和扩大高校办学自主权已成为普遍共识。而确立完善的高等学校法人治理结构，也应当成为推进高校综合改革，建立现代大学制度的突破口。

高校理事会制度的确立，将有助于政府在扩大高校办学自主权的过程中，从外部实现对高等学校的有效监管和监督，从某种意义上来说这是巡视组工作的制度化。理事会的设立还有助于高校内部关系的协调，学校各个层面的矛盾都将在法人治理结构中得到调解或者仲裁。

因此，建立具有明确法律地位的高校理事会，将会成为扩大高等学校办学自主权，推进公办高校依法治校的先决条件。在国家和上海市推进教育领域综合改革的大背景下，理事会制度仍有机会实现进一步的制度突破。以自愿参与为原则，由中央和地方共同遴选少量公办高校进行有效的试点，为逐步确立内外部共同参与的大学治理体系寻求新的经验，将会成为深化高校综合改革的一个重要命题。

(作者为同济大学高等教育研究所讲师、发展规划研究中心主任助理、管理学博士)

(资料来源:《文汇报》2014年11月28日版)

“高校教师长聘”符合学术规律

供稿:中国教育报 熊丙奇 编辑:新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-19) 阅读次数:2122

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署,指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石,可以攻玉”,党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目,搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验,以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《中国教育报》的《“高校教师长聘”符合学术规律》一文。

——党委宣传部

国家教育体制改革领导小组办公室日前正式批准《清华大学综合改革方案》和《北京大学综合改革方案》全面实施。其中,为了建设一支具有国际竞争力的高水平师资队伍,两校均提出实施“预聘—长聘”制度。

所谓“预聘—长聘”制，就是要求预聘教师在经历五六年的考核期后，才能成为长聘教师。这其实借鉴了美国的终身教授制度。在美国高校，一名新聘教师通常要经过五六年的严格考核、淘汰筛选，而被聘为终身教授之后，就拥有更大地从事自己感兴趣学术研究的空间和自由，学校如无正当理由，不得解聘教授。这是一种符合教师成长规律，同时保障学术自由的制度。

实行“预聘—长聘”制，是我国高校教师聘任制度改革的一次有价值的探索。当然，要把这一制度落实好，还须同步推进学校薪酬制度改革和评价体系改革，比如实行年薪制和学术同行评价。

笔者以为，清华北大之所以用“预聘—长聘”制度，而不是用教授终身制来解释学校的人事制度改革，是担心引起“歧义”。过去很长一段时期，我国高校的人事制度改革，是以打破“铁饭碗”，实行全员合同制为重点的，因为大家担心，一旦教授实行“终身制”，缺乏考核压力，会出现“养懒汉”现象。

实行合同制，对老资格教授也一年一考核，表面看能促进教授辛勤工作，结果非但没有让高校产出更多优秀成果，反而充满急功近利和浮躁气氛，教授们很难潜心做自己感兴趣的研究，追求短、平、快。有道是“十年磨一剑”，但在一些高校，一位教授倘若两三年磨不出一“剑”，就可能通不过考核，面临被“扫地出门”的尴尬。在这种考核制度之下，有教授戏称自己为“学术民工”，而一些学术不端现象，比如学术造假、学术抄袭、买卖论文、跑奖要奖等也由此滋生。

在笔者看来，这类考核模式并不符合教师成长规律。在青年教师刚入职时，可以提出比较严格的考核要求，一方面可以给其成长的压力，激发他们的学术潜能；另一方面，也能让他们接受到严格的教育和学术训练。最终能够承受压力，通过学校考核的教师，基本都是能够胜任学校要求，对教育、学术有理想和追求，且有能够实现的人。此后，如果再对他们提出一年一考核这样的要求，就很不恰当，会严重影响他们的身心健康以及做远的学术发展规划。

很多高校对这一问题早有认识，并在人事管理制度中，进行了一定调整，比如一些高校对部分教授实行较长周期（三到五年）的考核，而且更注重工作质量而非数量。但由于薪酬制度还实行“基本工资+津贴+奖金”，而津贴和奖金都要根据当年发表论文、申请课题（经费）、获得成果等进行考核，其实质仍是一年一考核。这导致教师们还是在乎眼下的课题、经费申请，而难以从容做学术研究，包括大学推行的学术休假制度，也遭遇薪酬制度的阻力。

笔者认为，需要实行年薪制来解决这一问题。年薪制是每年给予教授事先约定的年薪，不论当年考核情况如何，都不影响年薪数额，但教授也不得从课题经费中提成来谋利。年薪制是保障学术自由的重要薪酬制度，教授的学术活动可以不受其他非学术因素的干扰和影响。

另外，要让没有短期考核压力的教授，全身心投入教育教学和学术研究，而不至于捧着铁饭碗不干活、不出活，关键在于实行同行评

价，即由同行评价教授的学术能力和学术贡献。这样可以避免行政和利益因素对教师考核、评价的影响，而是完全遵循教育和学术标准。面对同行评价，教授们会维护教育尊严和学术尊严，也会更珍惜自己的教育和学术声誉，他们会为自己的声誉而努力工作，这就由对教授实行任务驱动（外部考核压力驱动）转变为兴趣驱动（内部学术理想驱动）。从功利学术转向兴趣学术，将营造有利于出杰出成果、出大师级人才的学术环境。

高校要建设一流教师队伍，除了要进行聘期改革，还需综合改革提供辅助和支持，即对传统的学术管理、评价制度进行全面改革，实行以教育、学术为本的管理。

（作者系 21 世纪教育研究院副院长）

（资料来源：中国教育报 2014 年 12 月 18 日第 02 版）

综合改革方案：清华北大哪家强

供稿：中国教育新闻网—中国教育报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-17) 阅读次数: 1075

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之

石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《中国教育报》的《综改革方案：清华北大哪家强》一文。

——党委宣传部

北京大学和清华大学在改革方案中都提出了“建立完善的中国特色现代大学制度和治理体系”的目标和方向，只是实现这一目标的侧重点和具体策略有所不同。对比清华和北大的综合改革方案，我们更加清醒地认识到，高等学校综合改革必须遵循高等教育发展规律和高等学校办学规律。

近日，国家教育体制改革领导小组办公室正式批准《清华大学综合改革方案》和《北京大学综合改革方案》全面实施。这意味着，全国高等学校综合改革正式启动。清华大学、北京大学作为我国高等教育的排头兵和世界知名学校，其综合改革意义非凡，世人关注。对比清华和北大的综合改革方案，我们更加清醒地认识到，高等学校综合改革必须遵循高等教育发展规律和高等学校办学规律。

完善治理体系：两校改革侧重点和策略有所不同

制度和治理体系在学校发展中具有全局性、根本性和长期性的作用。完善中国特色现代大学制度和治理体系，就是推进我国大学制度和治理体系的现代化，这既是推进国家治理体系和治理能力现代化的要求，也是深化高等教育领域综合改革、推进高等教育现代化的迫切需要。北京大学、清华大学在改革方案中都提出了“建立完善的中国

特色现代大学制度和治理体系”的目标和方向，只是实现这一目标的侧重点和具体策略有所不同。

北京大学提出形成以章程为核心的健全、规范、统一的制度体系，按照《北京大学章程》对各类规章制度进行合章性审查，并筹备成立章程委员会、监察委员会并重组校务委员会，从而推进依法治校进程。学术委员会是高等学校内部治理的学术中枢。目前，我国很多高校虽然依法依规设立了学术委员会，但其基本上只是行使某些方面的单一的学术权力，而其他学术权力则分散在依托学校行政职能部门设立的各种专门委员会。学术权力行使的高度碎片化和行政部门化是我国高校学术权力行政化的重大原因。此次北京大学颁布实行新版《北京大学学术委员会章程》，推进学术委员会改革，确立学术委员会为学校“最高学术机构”，改革学术委员会的组织管理体制，设立了专门工作委员会和独立的办事机构，建立委员选举制度和自动更替制度，从而健全了学术治理体系和组织架构。

目前，我国高校虽然建立了学院制度，但学校与学院的关系一直没有理顺，高校中校、院、系的直线职能式组织架构，基本上属于行政系统和生产企业所用的科层式管理体制，没有体现学术单位的管理特点。如何完善我国高校院系治理模式，是新时期高校内部治理的一个重点。北京大学提出扩大院系治理自主权，并开展院长（系主任）公开选聘试点工作；清华大学也提出理顺校院关系，强化院系作用。

去行政化改革是建立现代大学制度和完善治理结构的应有之义。

去行政化的关键是健全对行政权力的监督约束，严禁利用行政权力去获取学术资源。因此应明确学术事务与行政事务的界限，健全不同事务的决策和执行机制，完善保障学术权力的管理制度，规范职能部门的职权。清华大学提出根据学校作为学术组织的要求和教学科研工作特点，改革学校职能部门设置方式，由面向政府部门转变为面向教学科研要求和师生需求设立和调整，减少管理层级，并强化各级职能部门的服务职能，建立同世界一流大学相适应的管理和服务体系。

通识教育：北大重课程建设，清华重“三位一体”

在我国高等教育大众化深入推进的背景下，研究型大学的本科教育究竟是传统意义上的专业教育还是通识教育。对于这一问题，实践界和理论界近年来进行了深入的探索和研究。此次北京大学、清华大学将本科教育的性质界定为通识教育基础上的专业教育，坚持通识教育与专业教育相结合、相融合，这是对本科教育定位认识的重大突破，引领了新时期研究型大学本科教育的改革方向。

北京大学在“本科生素质教育通选课”基础上积极建设本科生“通识教育核心课程”，在元培学院建设“整合科学”、“数据科学”等跨学科专业，不断总结经验并继续推广本科基础课程的“大班讲授、小班研讨”模式，实施和完善“本科生研究性学习”，完善学科大类课程平台建设，为学生拓宽视野、开展跨学科学习提供空间。从而完善“加强基础、重点选择”的多样化人才培养体系，构建起充分激发学生潜能与创造力的本科教育体系。

清华大学提出激发学生的学术志趣，实施以学生学习成效为导向的教育，实现知识传授、能力培养和价值塑造“三位一体”的人才培养机制和模式，通识教育坚持“中西融合、古今贯通、文理渗透”的办学理念，建设通识教育核心课程，实施小班讨论，提高学生在通识阶段的学习成效。

北大、清华所倡导的小班研讨与研究性学习，既是借鉴美国大学的小班课、牛津大学和剑桥大学的导师制（tutorial）和德国大学的研讨课（seminar），也是对中国古代书院传统的继承和复兴。古代书院强调师生讨论、教学相长，教学多采用问难辩论式，以启发学生思维；提倡学生读书钻研，培养学生的自学能力；书院内师生关系融洽，感情深厚；书院名师不仅以渊博的学识教育学生，更以自己的品德气节感染学生。

人事制度改革：两校均实施“预聘—长聘”制度

教师是大学发展的核心，应用人力资源理念而非传统的人事管理观念来认识教师队伍建设和人事制度改革，合理规划教师队伍布局，改革岗位聘任和薪酬体系，通过制度设计激励那些形成竞争优势的教师的行为，最大限度地实现教师人力资源的保值和增值。

北大、清华建立教师队伍分系列管理改革，分为教学科研系列、教学系列和科研系列，实行岗位分类管理，建立分类评价体系，制定薪酬分类制度，符合现代大学教师队伍发展趋势。通过分系列管理和分类聘任制度有助于进一步激活各类人才潜力并发挥其效力。

为了建设一支具有国际竞争力的高水平师资队伍，北大、清华实施了“预聘—长聘”制度。国际上存在美国高校教师的“长聘制度”和欧洲大学教师“梯队制”这两种类型的师资队伍建设模式，虽然“梯队制”有利于发挥资深教授的核心作用，但它不利于青年教师的脱颖而出，不利于青年教师在最具有创造力的年龄充分发挥其潜力和聪明才智。而长聘制就是要求预聘教师在经历五六年的考核期后才能成为长聘教师。预聘阶段压力很大，这是在学术潜力最佳年龄段给予较大压力，促使青年教师发挥其最大潜能。经过预聘考核留下来的长聘教师的学术水准和研究能力应该比较优秀的，其以后从事学术研究也具有较为宽松的环境，有利于开展周期较长、创造性较强的工作。

学术原始创新：北大试点国际同行评议，清华重视跨院系研究

要实现建设世界一流大学的奋斗目标，需要进一步提升“学术原始创新能力和服务国家重大需求能力，使一批学科步入世界一流行列”。为此，北大、清华提出优化学科布局，建立完善的学科发展机制，加强学科布局的顶层设计与战略规划。

北大在 11 个院系试点开展国际同行评议，以评估促进学科健康发展。从知识发展规律看，学术创新和新的知识增长点来自于学科交叉和知识集成。我国高校现有的自由松散的管理模式，以院系为主的资源配置模式和以论文为主的评价激励机制不利于学术创新。因此，需要改革现有的科研组织形式，建立学科交叉研究平台，成立面向重大科学技术问题、重大经济社会问题的跨院系研究机构，以培育学科

建设和学术研究的新增长点。北京大学探索建立了理工医结合的创新研究机制，启动了“分子学科协同创新中心”“国际战略研究协同创新中心”等机构。北京大学、清华大学推动学科交叉融合创新，既体现了以综合优势推动自身学科跨越式发展、推动原始创新研究的要求，又是学校服务国家战略需求、以高水平科学研究服务国家发展的责任。

(特约撰稿李立国作者为中国人民大学教授、教育学院副院长)

资料来源：《中国教育报》2014年12月15日第9版

如何重建高校科研学术秩序

供稿：光明日报 马陆亭 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-12) 阅读次数: 1745

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在**【学习园地】**中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《光明日报》的《如何重建高校科研学术秩序》一文。

——党委宣传部



当几个大牌教授的科研经费腐败问题被披露之后，科研经费使用及高校的科研管理工作就被端到了公众的面前。其实，科研体制改革早已开始酝酿，一些重大科研计划正在开始调整实施管理方式，科技部已明确其司局不再承担国家科技计划项目评审和实施过程的具体管理工作，教育部开展了对 75 所直属高校的科研经费管理情况专项检查工作。可以说，高校科研管理改革已箭在弦上。那么，这一改革的重点在哪里呢？作者认为高校科研工作关键在于重建高校科研学术秩序，并提出具体重建的措施，具有一定的启发意义。

高校科研的成绩与问题

改革开放后特别是近十年来，我国科研工作的成绩十分显著，但问题同样突出，呈现出的局面是矛盾的，由矛盾引发的困惑也是多重的。具体来看，主要是以下几个方面：

一是全国科技投入以每年 20%—30% 的速度增长并越过占 GDP2% 的门槛，每年发表的论文数多年位居世界第二、被引用次数居

世界第四，其中高校的贡献率都在 80% 以上。尽管如此，我们显然还不是创新型国家，科技转化率低，成果对社会的作用不高，高端论文出口转内销现象严重、国际合作的论文比例下降等情况为人诟病，2013 年我国国际科技论文平均被引用每篇 7.57 次，低于世界平均水平的 11.05 次。

二是高校争取科研项目、经费，发表论文、获奖的冲动十足，显示出活力。但与此同时，科研工作重立项、轻过程，经费使用重物轻人，由此产生套用、挪用科研经费的“跑冒滴漏”现象严重。

三是高教界提倡专心治学、内涵发展、十年磨一剑。但现实运行中，成果评价数量化、资源分配行政化倾向严重，导致寻租现象、逐官现象增多。

当今的学术诱惑太多，“官”教授、“大”教授们有着太多的展现舞台：团队带头人、项目负责人、评审专家、各种称号、高峰论坛等。而“官”教授是成为“大”教授的捷径，虽然一个个“大师”著作等身，可回头望去：实验不是自己做的，文章不是自己写的，著作是挂名主编的，学术讲座是空洞的时髦话语。

造成上述成绩与问题相纠缠局面的原因，是对权力、金钱、学术三者无边界的“通吃”现象。权力、金钱、学术本是三种不同的东西，它们的运行规律不同。权力遵循效率原则，下级服从上级，以位置取胜；金钱遵循利益原则，价值规律起根本作用，以利润取胜；学术遵循平等原则，尊重知识发现优先权，以智力取胜。而现实的“通吃”

构成了对学术的伤害，也是对现代社会分工原则的极大破坏。

根源在于我们的学术逻辑错误

当今高校的科研问题，已经不是光靠经费就能解决了的了，而与学术制度有关。而制度的基础，是思路的问题，涉及科研导向、用人文化、评价方式、经费用途等方面。

首先，是科研导向的逻辑问题。做研究是为了什么？是为了发表论文、取得知识发现权而赢得同行的承认，还是为了解决实际问题、推动社会发展和改进人民的生活品质。前者是学者的逻辑，后者是国家的逻辑，我们错在用学者的逻辑代替了国家的逻辑。写论文是大学科研的表象而非本质，是教师的需要而不是国家的需要。

其次，是用人逻辑的问题。高等学校看人准但用人不妥，导致大量人才偏离了学术发展轨迹。当前高校人才发展的潜规则是：各级领导重视和爱惜人才，因此“提拔”重用人才有所担当而成为“官”；在其位就要谋其政，由此人才潜移默化出“官气”；人才当然还要出成果，因此需要成立课题组，搭建队伍完成任务；那些还没有成为“人才”的学术人员，会有意无意加入到“官”教授的队伍。最后，“官”教授硕果累累而晋级为“大师”级人物，也有部分手下成长为新的“人才”。几家欢乐几家愁，也就因此而衍生出许多学术江湖恩怨，这也是为什么我们要开始“去行政化”。

第三，是评价逻辑的问题。学术界是以聪明才智取胜的地方，研究活动具有不确定性，真正的学术评价是同行的专业评价。可现在，

我们的研究是计划性的，评价是可量化的，反映的是学术评价的外行性。一般而言，行政追求的是效率，标准清晰但结果可能模糊；而学者追求的是声誉，标准可能并不确切但结果却是明晰的。当前是以行政的逻辑代替了学者的逻辑，而行政必将导致量化，量化必然产生浮躁。更可悲的是，行政赋予作为一种外部承认，能够带来资源和声誉，学术界也由此开始追求起外部承认来，如各种称号、头衔、奖项、职位、荣誉，“标签”文化盛行。“标签”文化不会催发优秀的学术文化，而是为避免出问题一般会选择中等偏上水平的人和成果。因此，学术看上去虽然繁荣，但真正的创新却鲜见了。

第四，是项目管理的逻辑问题。项目经费使用重物轻人，成果重形式轻内容，一切看似合理却效果不好，因为这种方式的最大的受益者是相关负责人，助长了学术的“官本位”现象和资源的浪费现象。为什么呢？因为现在的许多项目从评审、立项到检查、验收都追求形式上的光亮，表格、文字材料、光盘声像等，非常烦琐。谁才能把这些事情做好呢？当然是有很多下属和助手的“官”教授更占优势。其实，学术人员更希望把经费和精力用在有实质需求的地方。

重建科研学术秩序

制度是一种约束，更是一种激励。我国 30 多年的改革开放侧重了释放发展的活力，当前的依法治国则需要建章立制，用制度保障活力。高校科研管理要进行有效的改革，就必须重建科研学术秩序。那么，如何重建呢？

在学术方向上，科学研究要致力于解决社会发展问题。科学技术的重要性，其实已不用赘述。但是，多年来我们把科技水平等同于论文发表却产生很大问题。科学是发现、技术是创新，科学无国界、技术有壁垒，科学是技术的支撑、技术能促进科学的发展。技术关乎人民生活质量、社会发展和国家强盛，日本在“二战”后就是先经由技术立国战略，走向复兴，而后才开始实施科学技术立国战略的。加强对现实问题的研究，其实也是研究型大学成长的重要道路。如美国以著名的威斯康星思想为代表，把研究当作解决发展问题的重要手段，以高等教育的社会服务功能催发出了密集研究型大学。对于我国高校而言，社会对其有同样迫切的需要，就看高校如何调整思路走到这条道路上来。

在宏观管理上，增强高校自主使用项目经费的力度。本世纪初，瑞士有关方面决定加大对巴塞尔大学的经费支持，为此需要先评估其原有经费使用是否合理，于是请了独立的会计事务所进行审计，结论是：再没有其他方式比学校现在的资金利用更有效的了。英国的科研拨款按学科评估但款到后学校可以打通使用，即所谓的“一揽子”拨款。按照英格兰拨款委员会的最新报告：英国的科研拨款是最有效率的，其以占世界 1%的人口和 3%科研经费，发表了占世界 7.9%的学术论文，引用率为 11.8%。因此，我们需要增加学校自主使用经费的统筹权，更进一步说是真正落实高等学校依法自主办学的法人地位。

在内部治理上，加强学者共同体评价机制建设。同行评议制是被国外大学检验认可的有助于创新的学术制度，有利于改变我国当前重“量”轻“质”的行政化评价方式。其实，大学在产生之初就是行会式的学者共同体，这即是“教授治校”的本来面目。后来，随着大学规模的扩大、职能的扩展，教授治校遇到困难。带来的新的问题是，大学在产生之初所具有的一个特征，你现在让它没了，那么现在的这个机构是否还能称之为“大学”？所以，我们需要务实地构建学者共同体的实现模式，使学术评价的实施从外行转向内行。如在院系层面设立有决策地位的教授会，在基层真实构建教授共同体的现实模式；高校内部可实行学院联邦制的学术治理模式，创造性实现党委领导下的校长负责制和校学术委员制衡院系的治理机制。

在拨款科目上，适时调整项目支出内容。目前，财政部对中央部门的预算核定方式为：基本支出预算加项目支出预算。一般而言，基本经费有相对稳定的标准，为了获得更多经费就需做项目的文章。结果是项目越来越多，成为工作的抓手，产生弊端。改革的方向一是把一些重要的项目支出及时转化为基本支出，这样既可以保证工作的重点，又不破坏高校的自主办学；二是停止那些已完成历史使命或过时的项目，根据新情况设置一些新的项目，保证项目的活力和对工作的推动。

在经费比例上，由对物的投入转向对人的投入。在一定的物质基础上，科研其实比的是人的智力、努力和创造力，在人文和社会科学

领域更是如此，资金要投向最有效的地方。美国的科研经费设计，包含一部分的附加管理费和人员经费，管理费由学校掌管用于支付办公、公共设施利用甚至工勤人员工资等，人员费可支付科研人员及助手、研究生的部分工资，值得我们研究借鉴。

在项目设计上，加强非指向性科研基金建设。这其实是一种按成果进行资助和奖励的办法。对那些已取得一定创造性研究成果的全职学者，特别是高水平大学的年轻学者，在他们最需要支持、精力最旺盛和最有创造力的时候给予必要的资助。这样，既可以较大限度地激发他们的聪明才智和创新火花，开展高水平的研究工作；也可以抑制一些有身份的学者“跑”项目，挂名、转包、发包，低水平重复现象。同时，各种奖励可以学习诺贝尔奖的评选方式，以资深专家公开推荐的方式提名开展，减少学术寻租和过程烦琐的状况，这其实也是对推荐者和被推荐者学术声誉的双重检验。

在制度规范上，要确立明确的边界。当前，在高校教师的工资结构中，国家规定的基本工资部分所占比例不大，越是收入高的部门工资所占收入比例越小，这无形中加大了个人自筹收入的欲望。改革的办法一是加强学校组织行为，变国家统一的职称职务为本校的职称职务，学校对有关经费在合法合规的情况下有一定的自主使用权；二是明确政策边界，科研项目开支中哪些能用、哪些不能用必须十分清晰。既要充分调动人的积极性，保证学校的统筹权和科研人员的劳动付出，又要确保公私分明。而项目预算分割明晰的前提是政策清楚，因

此需要加强对科研经费使用、管理的政策调研工作。同时，要坚决打击对科研经费的套用等腐败、违规现象。

(马陆亭作者系国家教育发展研究中心高等教育研究室主任，博士生导师)

资料来源：《光明日报》(2014年12月09日 13版)

如何缩短我们与世界一流大学的差距？

供稿：光明日报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-11) 阅读次数: 1047

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《光明日报》的《如何缩短我们与世界一流大学的差距》一文。

——党委宣传部



【光明日报·高等教育】主持人：中国人民大学教授刘振天嘉宾：
香港科技大学教授吴景深

■编者按

11月中旬，在教育部对某“985工程”高校进行本科教学工作审核评估期间，中国人民大学教育学院教授刘振天得以与此番受邀以境外专家身份参加评估的香港科技大学校长助理吴景深教授进行了深度交流。吴教授本科就读于中国科学技术大学，先后到德国汉堡工业大学、美国密歇根大学和澳大利亚悉尼大学等著名高校留学和工作，1996年至今担任香港科技大学教授，三年前受聘内地某知名大学试点学院外籍院长，是一名中西会通的知名专家。刘振天教授以专家身份对专家进行的“访谈”，有着不同于媒体人采写的视角与深度，本版特邀他来做一回栏目主持人，并希望这样的形式能在专家学者中得到认可、推广与参与。

办大学需要远见和智慧

刘振天：内地高校评估，指标体系中的第一项就是办学思想与目

标定位，是建设和发展研究型大学，还是为地方经济社会服务的应用型高校。请问吴教授，就这一点您的看法是什么？

吴景深：欧美和香港的高校也十分重视大学的目标与定位，不过，他们更愿意把目标和定位称作大学的使命或愿景。不管你是研究型、学术型的，还是教学型、应用型的，也不论是世界一流还是国内一般水平，作为大学，都应该有自己的方向，都应该有超前思维和战略思维。在适应国家和社会需要的同时，更加注重对社会的引领和导航。大学之大，就在于视野和胸怀宽阔，不局限于一己之见；高等教育之高，就在于立意高远，不拘泥于当下之功。要主动研判社会发展趋势，分析其利弊得失，甚至在相当程度上掌控社会发展目标和进程。知识经济时代，社会既不是被动的存在物，也不是单纯的决定者，社会是人有目的、有意识的活动过程与结果，因此，人们对未来社会，可以预见、可以构建、可以制造。其中，大学凭借其知识、思想、智慧、人才和技术发挥着至关重要的作用，充当着极为重要的角色。

归根到底，大学是要培养有远见卓识的、有责任感的、富于创新与进取的人才。要围绕社会发展进行不同层面的研究，以此作为大学学科发展的选题和教学改进的依据。比如，香港科技大学的“信息技术中的应用理论和高性能软件”“大规模科学计算”以及“环境友好现代混凝土的基础研究”就属于超前性的研究，不仅紧跟美国等国的超一流大学的研究动向，也不仅把握其现在研究课题，还更关注可能的研究课题。总之，要反对浮躁虚夸的、过于追求当下那种立竿见影

式的政绩化教育和研究，要耐得住寂寞、安定住心绪，认准目标孜孜以求，就会结出硕果，否则将在根本上伤及大学自身。

让教师安心体面地教书做学问

刘振天：你一年之中，一半的时间在香港工作，另一半时间在内地工作。两边的大学观念不同，体制机制不同，工作思路和做法不同，请问在香港工作和内地工作有何区别、有何感受？

吴景深：最大的不同，是在香港自由支配的时间多，比较清静比较单纯，但在内地用于应酬和协调的关节过多，比香港忙、累，所以，我十分理解和同情内地高校领导或教师的境遇，毕竟工作和办事要克服很多困难。香港高校的教授地位相当高，无论是校长、副校长还是院长，如果他是教授，那一定要把教授的名衔放在最前面，其次才是职务。大学教师、行政与辅助人员，待遇好，收入丰厚，社会保障健全，每一个人都能非常体面地工作和生活，不必为生计所累，也不必为琐事操心，可以一心一意地、从容不迫地教书和研究。香港人的契约意识非常强，人们都习惯地按照规章办事，不必事事等待领导过问和督促。在制度设计上，确保目标清晰、责权利分明。比如教授要出国参加学术会议，只需要给学院办事员（如教学秘书）发出一个邮件说明情况，办事员就会按照规定程序把所有的事情办妥。教授申请课题、报销、从事研究，涉及服务之事，辅助人员会自觉做好，不需要教授本人忙活。不同部门的配合也非常顺畅，很少存在相互推诿、刁难等现象，不仅工作效率高，心情也舒畅。

香港的大学重视教师教学评价和研究评价，而且评价程序十分严密，要求非常严格。但评价前提是尊重学术规律，评价周期相对较长，通过评价促进教师学术成长与进步。香港科大学术评价，很少强调短平快式的研究，不重数量重质量，不搞计件制和工分制，教学或科研成果一般不与奖金挂钩（通常颁发奖状）。研究选题多尊重学者个人兴趣与专长，获得立项资助的课题研究允许失败，也可以没有公开发表的著作或论文，前提是理由充分。晋升教授岗位全球竞聘，学术成果不论发表级别，但必须获得相同领域若干名世界顶尖专家学者的认可（匿名评审）和答辩通过。

大数据时代要以学生为中心

刘振天：香港科大的教授如何教学？怎样才能培养一流人才？这是我非常关心且急于向吴教授讨教的问题。

吴景深：重要的是改变教学观念和模式，变“教师教”为“学生学”，以学生为中心。这必须有制度做保证，措施和行动同步跟进，否则容易停留在口号上。在香港科大，以学生为中心是学校的基本信条，它内化在学校教师、职员、教学、研究、管理等方方面面。比如，有本科生研究计划，普遍化的导师制，学生学习和生涯发展指导计划。学生全面深入参与学校教育教学管理，作为决策机构的董事会，必须有学生代表，学校目标的确定、课程与培养方案制定、教育教学制度的施行，要听学生的意见和诉求。教授视教学为天职和义务，及时了解学生和社会需求，以此调整自己的教学，使教学更具适应性、针对

性和发展性。

在信息高度发达，知识容易获得的时代，教授们整体上已经实现了教学重心的转移，从知识传授到开发学生能力、从过去以教为中心到以学为中心。可以说，大数据时代对每一位教师既是挑战，也为教师及时了解和掌握学生学习进程与状态，从而改进和优化教学提供了技术手段与方法。例如，香港科大多数教室都安装了类似于投票表决器一样的学习与问题解决反馈器，教师在教学中会经常提出若干个小问题让学生即时回答，只要学生按下机器按钮，答案正确与否就会立刻呈现出来，教师也就很快了解和掌握了学生学习动态，并针对性地变换教学策略。香港科大的教师，一般都实行互动式教学，每学期都向学生布置十个左右的作业，由学生分组合作或独立完成，教师教学中随时检查，并让学生当先生，教师当学生，这就是所谓的“翻转课堂”，通过这种以学生为中心的学习，培养学生自我学习、发现问题、解决问题的能力，培养学生创新意识、团队合作精神、表达和组织才能。师生围绕学习任务经常开展形成性或过程性评价，以利于及时改进教学。每学期本科生学术委员会也会召开学生座谈会，征求学生对学校培养方案、课程安排、教师教学的意见和建议，并将学生们的意见和建议送达有关部门和人员。

当然，以学生为中心不是对学生的放任和放松，必须对学生发展负责，严格要求学生。学生学业成绩由期末考试成绩和平时表现成绩两部分组成，前者占 70%，后者占 30%。那些平时努力完成作业、善

于探索和提出有质量的问题、积极参与课堂讨论的学生，平时成绩就高，反之就低。而平时成绩的评定，由教授和助教悉数记录在案，没有一丝马虎。期末考试，则注重分析和应用能力测验，教师所出的试卷要经受本科学术委员会的三位学术同行评审通过，方才有效，且同一课程试卷五年之内不得重复。

主持人结语

钉是钉，铆是铆，关注整体更须关注细节

教育行政人员、大学领导或者教育研究者，常常关注高等教育宏大主题与叙事，比如高等教育办学观念、制度、体制、布局、结构、改革、发展战略等等，这些当然非常重要，因为整体和全局上的问题不清晰，办学就会失去目标和方向。但是，宏观顶层上的设计和安排一经确定，细节就成为决定事业成败的关键，否则，目标再高远，缺少细节也很难落实。现实情况是，我们不缺整体设计，但缺细致入微的机制和行动。细节体现观念，体现制度，体现文化，体现学风和校风。

在进校评估和现场考察中，在专家和学校人员的对话中，我发现一个有趣的现象，那就是内地的专家愿意谈论办学定位、体制改革以及制度设计问题（可能因为这些大问题我们确实没有解决好），而境外专家则更多考察关注学校办学细节问题（在他们那里可能观念和体制已不再是问题）。比如，去年某大学审核评估期间，评估组织机构请来的一位日本著名专家就特别注重观察和收集在我们看来无足轻

重的那些细枝末节的问题。比如，教师课堂教学中所举的材料是否向学生交代引证出处，学生是否主动回答问题，所选用的教材是否听取了高年级学生的意见，等等。此次评估中，吴教授参观了该大学某学院学生的化学实验课，认为其中存在可怕的安全隐患，如学生操作强酸强碱时不戴手套，并且移动这些试剂时地面有杂乱的障碍物，而教师却熟视无睹。另外，工程训练中心供人们参观的学生制作的金属模型已生锈，他认为会影响学生精益求精的态度。他认为，办学大道理可以虚化，但大道理下的制度和措施必须实化，钉是钉、铆是铆，来不得半点马虎和应付。提高教育教学质量，必须有刚性的、可操作性的、持续性的保证体系，目标清晰、任务明确、责任落实、有完成措施与时间节点、有问责评价机制、有反馈改进。哪一环节都是具体的、细微的，但它们共同构成质量整体。提高教学质量如此，实现建设一流大学的目标也是如此。

本文来源：《光明日报》（2014年11月25日 13版）

文化才是建世界一流大学的保障

供稿：文汇报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-06) 阅读次数: 909

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《文汇报》的《文化才是建世界一流大学的保障》一文。

——党委宣传部

中国未来的发展需要根本性地改革高等教育。今年7月，国家教育体制改革领导小组原则同意清华、北大和上海市“两校一市”为学校综合改革试点。11月22日，教育部和上海市签署了为期7年的部市深化上海教育综合改革战略合作协议。无论对上海还是对全国来说，现在，高等教育改革的一个良机 and 重要时刻已经到来。

改革的主要目标之一是提升国内精英大学的质量，使中国的教育与科研达到世界一流水平，这对于培养名副其实的世界一流学者、各领域的创新和领导人人才是至关重要的，也是为我国经济发展下一步的变革和创新奠定基础。虽然精英大学只是高校系统的一部分，但其综合改革为高等教育提升标准，具有“滚雪球”的效应，将对中国整个高校系统的改革起推动作用。

那么，国内大学如何达到国际一流标准？一个基本的路径是：以国际化作为中国大学改革的突破口，借鉴世界一流大学的学院运作的最佳实践经验，建立中国特色现代大学……

■汪小京

1 学院必须成为大学的真正核心

大学的改革，可以从学院的角度出发来实行。

学院或院系，（在此泛指院、大系、跨学科研究所/研究中心）是大学组织的基本单元。一个学院不仅是一个行政机构，更是学者们学术生活的核心中枢。与整个大学比起来，学院的规模相对较小，有自己独立的声誉，即使像美国耶鲁这样的顶尖大学，各学院在世界上的知名度也不尽相同。从多角度来看，学院是开展核心改革的关键。因此，如果设计得当，在选定的一些学院进行改革试点会很成功，引起大的影响效应，然后逐渐推广到整个大学。

那么，要达到国际一流标准，一所学院应该具备哪些条件？是哪些因素奠定一所学院的成功和声誉？在这点上，我很同意上海交通大学张杰校长的看法，世界一流不是一些数字“指标”，而其核心是一个文化。实现这种文化的奥秘何在？探究剑桥大学医学研究理事会属下的分子生物学所（曾获 21 项诺贝尔奖）或贝尔实验室（拥有 13 位诺贝尔奖获得者）等机构的成功经验，能够得到许多启示。

现在，国内很多人都在谈教育部应给大学松绑，其实，大学也应给院系松绑。

国际上的一流大学，研究和教学事务都由学院负责。校级领导及其行政管理部门主要负责学校层面上的政策方针制定，涉及全校的项目（如网上教学），以及学校面临重大转变或挑战时的决策。然而，一般决策程序不是简单地以自上而下的方式，而是汇集和博采院系的建议。这是因为大学的核心与灵魂应该是教师，教师主要通过他们所在的院系来传达他们的想法、发挥他们的智慧和能力。在国内的大学，很多决策可下放到院系。例如，在教授的招聘、委任和晋升方面，高层领导的“决定权”不应过大。另外，若其他行政部门在教师招聘中有相当的权力，也不利于学院的独立性。

在美国大学，教授的招聘、委任和晋升主要是由学院主导决定。当然，在大学层面也有负责师资终身委任和晋升委员会，委员会或校长有权否定学院关于晋升或委任的决定。不过这种情况极少，只有在极为特殊、有充分理由的情况下才会发生。学校总是最大程度地尊重教师和学院的意见和建议。教师考核、晋升应该由本学院的同事，以及世界各地该领域的专家来鉴定，而不是由上司或行政人员决定。

此外，为了使一所学院能够顺利高效运作，院长是关键。院长必须是一位杰出的学者，具有将整个学院凝聚起来的能力，也必须具备管理才能，既能有效地向校方争取学院的权益，又能科学管理。院长应参加由教务长或校长主持的校级执行理事会，并把教师的建议和想法传达给校方。此外，精干的行政工作人员对支持院长、教师和学生的工作、确保学院的顺利运行，也起着关键性的作用。

2 年资低的教授缺少自治权和决策权,是国内大学与世界一流大学的差异

学院的组织机构应是建立在一系列的委员会的基础之上。有些委员会是常设机构,如有关本科和研究生的课程、招生、系列研讨会等。有些委员会则是根据特殊任务而临时设立的,如教授招募或晋升等。基本上每位教师都会参加若干委员会。学术报告会、文献讨论班、以及实验室组会等,都是通报最新进展以及师生讨论的主要方式。年度学术会则在轻松的氛围中为教师和学生提供一个展示工作成果,接受反馈信息,以及社交沟通的平台。

此外,国内大学的学院应向更民主的管理方向发展。所有教师,包括资历最浅的教授们,都应该对学院里包括资源分配在内的所有事务的决策享有发言权。有争议的问题需要着重讨论,本着以理服人、求同存异的原则来达成一致。这种文化对在学院内制定合理的决策和形成合议的气氛至关重要。

顶尖院系的标志是有一批杰出的学者,而他们各自往往有鲜明强烈的个性和独立的见解。一个民主的管理体系能确保一个学院具有博大的胸怀来包容各种不同的见解,不同的个性。

特别需要提出的是,在学院里,青年教授应具有自主权,并与资深教授受到同等的资源支持。在美国的精英大学,新聘请的助理教授有时会与一些最资深的教授享有同样(甚至更多)的启动资金和科研经费。这种独立性是青年才俊在各自领域有机会实现突破并成长为领

军人物的关键所在。年资低的教授缺少自治权和决策权，是国内大学与世界一流大学明显的差异，这种情况可以在改革中通过建立“终身制路线系统”（Tenure track system）得到改变。

美国的大学教授招聘还有一条共识，就是不聘用现任教授的研究生或博士后，因为“近亲繁殖”会极大地限制一个学院在全国乃至全球范围内吸引多元化人才的机会。所以，师资选拔招聘必须通过国内外竞聘的方式进行。

需特别注意的是，教授招聘应寻求最佳的“智力距离”，即各个教授研究专长和兴趣之间的关系。如果教授们的研究领域过分重叠，很有可能会产生冲突和摩擦；如果他们的研究兴趣相去甚远，那么良性互动的几率就会很小。对于一个学院，整体面面俱到也许很难，但每一个教授都应感觉处身于一个充满活力、利于合作的环境中。

3 开拓精英教学，以学生为中心

一所出类拔萃的学院必须有出众的本科生、研究生、以及博士后研究员。那么如何才能吸引学生和博士后？卓越的师资力量无疑是必备因素之一。除此之外，其它因素也举足轻重。比如，学生们应从导师那里受到尊重，他们的想法应该得到重视，他们的创意应该受到鼓励。他们之间要有充分的机会切磋，从而形成一个未来的同事和合作伙伴的圈子。他们也需要从各方面的辅导中得到训练，比如领导和管理才能、学术道德、口语及写作的沟通能力等等。这些方面的培养十分重要，但在国内大学完全没有得到重视。改革可以建立新的基础设

施和机制，增加对学生未来发展、事业成功和幸福感的考虑，而不仅仅从导师的利益出发。

在国内大学，教授一般都是上大课，学生则较被动地“接受知识”，这不利于学生的成长和开发独立思考的能力。培养精英学生需要开小课，利于鼓励学生提自己的问题、谈自己的想法，这样使学生习惯思考、交流，不被“权威”吓倒。这种教育方式，从古希腊苏格拉底开始，强调提出好的问题在某种程度上比找到问题的答案更重要。

另外，前面提到的文献讨论班，也会给学生一个定期的对最新文章发表评论的机会，即使在《自然》或《科学》这种杂志上发表的文章，有时也会找出严重的漏洞。这样可打破年轻人把“顶级”杂志上发表的文章看得太神圣、视为“真理”的习惯。总之，改革的主要目标之一，是发展一种以学生为中心、更加鼓励学生主动思考的“创造型教育”方式，帮助他们成长为各个领域的领军人物。

4 教授和学生的待遇要具备国际竞争力

目前国内精英大学已有能力为新招募的教授提供较丰厚的启动资金。像清华-北大生命科学联合中心这样的机构甚至能以类似于霍华德·休斯的方式来提供稳定的科研资金。但国内多数大学的工资水准仍远低于欧美大学的标准。

这产生了三个弊端。首先，国内大学在全球招聘教授时处于劣势，毕竟我们是在与世界精英大学竞争和吸引杰出学者；其次，低收入使教授难以全身心地投入教学和研究工作；其三，最优秀的年轻人倾向

于出国念研究生或博士后。

我们应鼓励年轻人出国深造一段时间,接受新思想、发展新技术、建立同行国际网络。但另一方面,若教授招不到优秀的研究生或博士后,会是个大问题,这也是海外中国学者常常认为阻碍他们回国的主要原因之一。扭转这一趋势的方法,就是大幅提高研究生和博士后研究人员的津贴。

北大综合改革, 改了什么?

供稿: 光明日报 王庆环 编辑: 新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-04) 阅读次数: 1069

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署, 指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石, 可以攻玉”, 党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目, 搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验, 以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《光明日报》的《北大综合改革, 改了什么?》一文。

——党委宣传部

《光明日报》(2014 年 12 月 04 日 05 版)

在教育改革进入深水区的今天，大学改革并不是一件易事，面对利益盘结，头绪繁多。北大此番主动请缨，成为首批综合教育改革试点单位之一，立意与中央深化全面改革同步。通过这次系统、全面、深入的改革，解决发展中遇到的深层次矛盾和问题，破解瓶颈和难题，从而逐步建成中国特色现代大学制度和治理体系，更快地向世界一流大学迈进。

那么，该怎样看待北大的改革？

学术委员会为“最高学术机构”，倡导“师生治学”

在学校治理结构方面，北大已按照《北京大学章程》对各类规章制度进行了合章性审查，并筹备成立章程委员会、监察委员会并重组校务委员会；颁布实行新版《北京大学学术委员会章程》，推进学术委员会改革，确立学术委员会为学校“最高学术机构”，并设立专门工作委员会和独立的办事机构，健全学术治理体系和组织架构。同时，倡导“师生治学”理念，建立委员选举制度和自动更替制度。

另外，北大已启动对学科规划委员会的调整工作，更名为“北京大学学科建设委员会”，作为校学术委员会与校行政共同设立的专门委员会，开展相关工作。坚持实施“校领导接待日”制度，建立信息公开部门联动机制，花大力气重新制作北京大学信息公开网，广泛利用多媒体平台进行信息公开，依法接受各方监督。

本科“小班教学”，硕士“重在应用”，博士“加强学术”

在人才培养模式方面，北大正在探索建立以学生为中心的学生事

务联动机制，新创建了教授茶座项目和海南三沙等多个学生社会实践基地，研究建立学生的学习支持体系。本科生教育坚持通识教育与专业教育相结合，在“本科生素质教育通选课”基础上积极建设本科生“通识教育核心课程”；在元培学院建设“整合科学”“数据科学”等跨学科专业；不断总结经验并继续推广本科基础课程的“大班讲授、小班研讨”模式；继续实施和完善“本科生研究性学习”；利用现代网络信息技术已建设 30 余门“慕课”，推进“翻转课堂与混合式学习”；积极建设实体性质的“教师教学发展中心”，促进教师教学发展，提高教育质量。

另外，在研究生培养上，博士生招生“申请—审核制”已经由 5 个试点学院扩大到 25 个招生单位，生源质量明显提高；实行了部分博士招生的 10%弹性计划；着力加强学术型博士人才的培养和专业硕士应用人才的培养，部分院系已经完全取消了学术硕士；自主设计了北大与美国佐治亚理工大学联合培养博士学位证书。

试点“国际同行评议”，医学部相对独立管理

在科研体制机制方面，在 11 个院系试点开展国际同行评议，以评估促进学科健康发展；设立了基础学科与临床医学结合的研究项目，探索建立了理工医结合的创新研究机制，启动了“分子科学协同创新中心”“国际战略研究协同创新中心”等中心的建设工作；开始筹建机器人研究机构，申报“下一代智慧机器人”立项；面向医疗、金融、交通、教育开展大数据研究；开始建设北京大学新农村发展研

究院；成立了“北京大学人文社会科学研究院”和“北京高校协同创新研究院”。

在医学教育与医疗体制方面，根据医学教育的特点，北京大学赋予医学部相对独立的管理权限。医学部不断推进“新途径”教育教学改革，整合生物医学课程，成立全科医学系，将全科医学的理念引入本科教学中；按照国际标准化操作规程建立临床研究所；北京大学第三医院完成医护岗位及部分技术岗位的“岗位说明书”，为实行分系列管理以及薪酬制度改革奠定基础。

教学科研人员分系列管理，新进人员纳入“预聘—长聘”制度

在师资人事制度方面，逐步推开教学科研人员分系列管理改革。

“985”工程实施以来师资人事制度改革一直是学校改革的主线。经过近三年广泛讨论和反复论证，分系列管理制度自今年1月1日起在全校逐步推开，新进教研系列人员全部纳入“预聘—长聘”管理制度框架。这项制度不但引进了一批具有巨大发展潜力的优秀青年人才，而且通过高标准严格评估真正实现了人员遴选择优和分流流动，有助于师资人才个人职业发展预期与学校整体发展目标的有效契合。

院长系主任试点公开选聘，扩大院系治理自主权

在管理服务体制方面，逐步建立以发展为导向配班子、以职责为中心管干部的工作模式，并开展院长（系主任）公开选聘试点工作；开始建立院系发展评估制度，研究提出《北京大学实施院系领导班子任期目标责任制指导意见》（草），扩大院系治理自主权；逐渐探索建

立以服务对象（院系）满意度测评、校领导测评和内部测评共同组成的管理服务评估机制，巩固群众路线教育实践活动成果。

在资源配置方式方面，北大在预算制定中加入教代会、工会以及相关部门对机关预算进行论证环节；建立二级单位车辆档案，严控“三公经费”支出；顺应学校后勤改革需求，成立了后勤核算中心；不断推进公用房管理改革，建立院系用房自我约束机制和“科研用房”管理模式；启动了平房区搬迁工作和“燕园环境综合整治”工作。

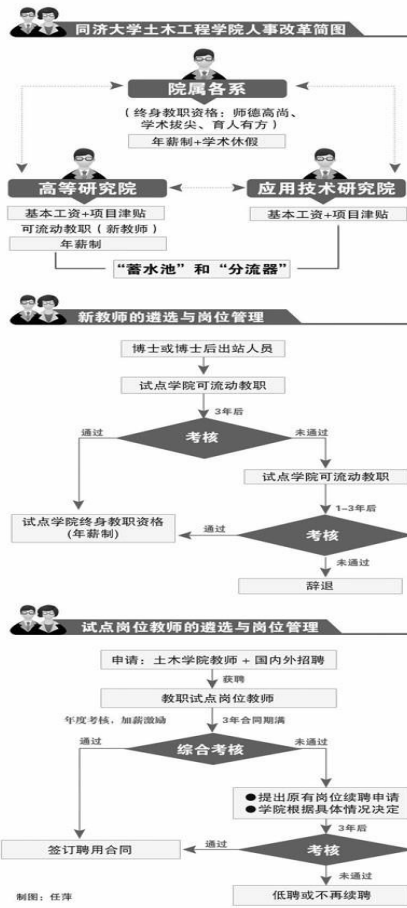
年薪+大考：高校“老人”遭逢人事改革

供稿：文汇报 樊丽萍 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-04) 阅读次数: 841

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《文汇报》的《年薪+大考：高校“老人”遭逢人事改革》一文。

——党委宣传部



中国的高教改革，正把一柄利剑指向教职。过去，大学教师绝对是个“铁饭碗”；可从现在开始，越来越多的国内名校不仅借鉴北美高校通行的人事管理模式，在新近教员中实施“非升即走”，连高校“老人”们也将迎头遭逢改革。

本周初，清华大学传出消息，该校综合改革方案已获国家教育体制改革领导小组办公室批准，将进入全面启动阶段。在诸多改革任务之中，覆及全校的人事制度改革已是离弦之剑。无独有偶，10月下旬，上海交通大学校长张杰也通过在《自然》杂志撰文表达了改革师资队伍的主张。从2015年开始，上海交大将实行引进人才与本土人

才“并轨发展”，此项改革预计于 2018 年完成。今年以来，南京大学、武汉大学等多所大学都传出了推进人事改革的新动静。

跻身国家首批试点学院的同济大学土木工程学院，这个学期也启动了新的人事管理办法。学院的最新一轮改革目标明确：在聘任、晋升、薪酬、考核评价等涉及人事制度核心的环节作出改革、改良，用好制度留住好老师，让好老师带出好学生。

■ 首席记者樊丽萍

这个学期，同济大学土木工程学院的 70 名教师在给学生开课前，都签署了一份新的人事合同。根据这份合同，在为期 3 年的聘期内，他们将享受年薪制——副教授年均 18 万元人民币；正教授年均 27 万。

通过薪酬杠杆，把最优质的师资力量引导到教学和人才培养上。同济土木学院的人事改革历时近 3 年的酝酿，终于浮出水面。

2011 年，同济土木学院主动请缨，经教育部审核批准后，成为首批 17 家国家试点学院之一。在坊间，试点学院被形象地称为“教改特区”，在启动教育综合改革、实施拔尖人才和创新人才培养方面可以先行先试。

多位同济土木学院的教师证实，“实施年薪制后，待遇比过去提高了。”

但在学院里，大多数教员也清楚，正如一枚硬币的两面，新的人事改革通过一揽子制度设计，确保“让最好的老师上讲台”，而其另一面的政策效应即是：教学不胜任或不合格的教师，可能就要“下课”。

土木学院的“三大难”，全国高校优势学科都有

同济土木学院最新一轮的人事改革，最大的看点是打破了“老人老办法、新人新办法”的不成文惯例。

在国内高教界，人事改革历来被认为是最难啃的“硬骨头”。个中原因不难理解：传统高校的师资管理缺乏退出机制，“能进不能出”、“能上不能下”。也正因此，很多大学二级学院不得不“因人设岗”，为了让一部分教师达到基本的工作量，开设一些“鸡肋”课程。对学生而言，这些课程所传递的信息、知识早就和社会需求脱节，早该淘汰。

师资管理的僵局是否真的无法打破？如果可能，突破口在哪？

3年前，中科院院士、同济大学校长裴钢亲自挂帅，担任试点学院指导小组组长。裴钢很清楚，对同济来说，“土木”是一块金字招牌，但这个学科要从“国内一流”迈向“世界一流”，需借助“教改特区”的一些特殊政策，推动改革向深水区挺进。“大学的根本任务是培养人，必须通过顶层设计保证试点学院改革的科学性和适用性，把教师的精力、时间和兴趣引导到人才培养上，这就是改革的关键。”

公开资料显示，同济土木学院是国内同类专业中教学和研究实力最强的学院之一，在2013年教育部的学科排名中，同济的土木工程排在全国第一；目前，该学院的教职员工超过400人，其中，两院院士5人，博士生导师超过140人。

关起门来，同济大学土木工程学院院长顾祥林教授对学院的整体

实力有另一番清醒的认识：师资，仍是心头之患。“教员基数庞大，师资水平参差不齐，国际化程度不高。”在他看来，这“三大难”不独自己的学院有，几乎所有国内知名院校具有传统办学优势的院系，多多少少都有。而试点学院的改革，则是通过一系列的制度设计，实现“三好”的目标，即“好制度、好老师、好学生”。用好制度留住好老师，让好老师带出好学生。

竞争上课，“大牛”和“小字辈”打擂台

作为试点学院改革“动真格”的一个标志性事件，大约半年前，“同济大学土木工程学院（试点学院）教职试点岗位教师招聘公告”在学院网站上贴出。这份公告提及，为了进一步提升师资队伍整体水平，激励教师潜心育人，学院将公开招聘一批试点教职岗位教师。应聘者除了完成一定的科研考核外，首当其冲的一点是承担学院的教学主力。具体而言，教授每年授课学时不低于 51 学时；副教授岗位则是每年授课学时不低于 68 学时。

不仅教学任务有硬性规定，对老师们触动更大的一点是，这次的改革是“学院总动员”。不管是“老人”还是“新人”，要申报试点学院教职，教师们就必须同台 PK 教学。按照规定，每一个申请试点学院教职的教师，必须提交书面申请、参加由学院学术委员会组织的试点教职岗位的评审答辩。

于是，学院里出现了异常热闹的一幕：在评审的那几天，长江学者来了，公认的学界“大牛”来了，而刚评上副教授不久的“小字辈”

为了应聘教职也来了。

同济土木工程学院分管教学工作的副院长赵宪忠介绍，首批推出的 70 个试点教职是按照学院的人才培养方案以及专业课程教学的实际需要来设置的。“不是说老师自己想上什么课就给学生开什么课，而是学院根据人才培养目标列出核心课程目录，谁能把其中的一门课扛下来、上得最好，就聘谁。”

一位参与申报的副教授回忆，让他印象最深刻的是竞聘教职的流程，“从来也没有参加过这样的答辩。就像让你参加教学比赛，答辩现场就要讲课。”

根据规定，每个新申报试点教职岗位课程的应聘者都要“讲”足 45 分钟，前 30 分钟介绍自己申报的课程在学院整个人才培养体系中的地位、作用，以及对整门课程的理解与把握，还有 15 分钟则是现场讲解课程涉及到的一些专业知识点，向评审专家展示自己的授课能力。

“事实证明，并不是所有的‘大牌’都占便宜。”这位副教授认为，有的“大牌”“大牛”过去几年一直把主要精力投入科研，课题多、项目多，但接触本科生课堂的机会相对少，所以在本次教学“大比武”中，这些教授明显给人以“武功退步”的感觉，在评审中不占优势。

“这样的情况确实存在。”赵宪忠证实，第一批推出的 70 个试点教职评聘中，确有一定比例的教师落选。

“岗位管理”，打破高校人事管理僵局

教学“大比武”，与同济土木学院这一轮人事改革的核心内容联动。根据改革方案，今后试点学院的师资将形成“三驾马车”的格局：一块在院系，这部分教师受聘终身教职，实施年薪制，符合一定条件即可享受学术休假；一块在高等研究院，受聘的研究员主要从事研究工作，实施年薪制；一块在应用技术研究院，对受聘者实施基本工资+项目津贴。

在保持学院传统框架之下，高研院和应用技术研究院所扮演的作用，实际上相当于“蓄水池”和“分流器”。

更值得关注的是，对应不同的岗位序列，学院设置了相应的年薪，为教师提供相对优厚的待遇。其中，讲师 15 万元，副教授 18 万元，教授 27 万元。

据了解，从两年前开始，土木学院的改革已经悄然在“新人”身上实施。新进教员（讲师）一律不上讲台，先进入高研院。在这个“蓄水池”中，新教师头 3 年的主要任务是提升科研能力，同时通过听课、做教学笔记等形式，积累教学经验。而对新教师的管理，则和美国高校普遍实行的“Tenure track”制度，即“常任轨制”基本接轨：讲师入职时为流动教职，3 年后接受考核，合格者进入院系的终身教职序列，未通过考核者在 1-3 年内再次接受考核，不合格者不续约。

对于存量教师，此次的改革设计了一套“非升即走”的路径。连续两个聘期无法通过考核者，将不再续聘院系教学岗位，这部分教师

可根据自己的实际情况，选择进入高研院或应用技术研究院。

谈及改革方案，顾祥林认为，亮点之一就是教师的人事管理从过去的“身份管理”转变为今后的“岗位管理”。“以前学院管人，而人是不能动的；现在开始实行岗位管理，岗位可以动，那么人自然可以跟着动了。”

裴钢指出，按照“按需设岗、定期聘任、聘期考核、非聘即走”的原则，在人事管理上实行岗位目标考核，这是高校改革的大势所趋。近年来，清华、北大、复旦、上海交大、浙大等都在一定范围内探索实施类似的改革。同济试点学院对教师岗位进行分类，对教学科研型、科研型等不同岗位采取不同的考核，并辅以明确的激励机制——这一试点将为今后全校启动改革提供示范经验。

实施“伪终身教职”，是过渡时期所必须的

年薪制到底有多大的吸引力？能撬动教师们对讲台的热情吗？

今年开学初，所有受聘试点学院教职的教师都签署了新的岗位合同。作为学院人事改革的“副产品”，新合同引起了很多教师的关注和讨论。

“像试点学院这样将较高薪酬待遇直接写入合同，这种制度在目前高校里是很少的。毕竟，很多海外博士都想回国内发展，土木工程专业的尤其如此，但看到国内高校青年教师的待遇，往往望而却步。”去年入职同济土木学院的年轻教师潘钻峰，目前是高研院的一名助理研究员。他认为，提高薪酬待遇并实施制度化，这对学院吸引更多优

秀的海外博士毫无疑问具有积极作用。由于“新人新办法”早两年就实施了，他说，一些吸引人才的改革成效已初显端倪。以同济土木学院建筑工程系为例，去年有两个新教师岗位，结果吸引了6位优秀的博士前来竞聘，且他们的研究成果都大大超出了应聘的基本要求。

可在学院里，一些更具资历的教师，对改革的态度明显要复杂得多。“表面上看，待遇收入是比以前高了，但考核的力度也跟着上去了。”有教师在接受记者采访时坦率地承认，包括他在内，学院里也有一部分教师对于此次的改革持观望态度。“对于年轻人来说，能拿年薪固然好，生活压力一下子就小了；但对一些老教师来说，经济不是首先考虑的因素，如果连续两个聘期不合格呢？那他们当了一辈子大学教师，最后却不能从教师岗位上退休了。”

同济土木学院副教授戴靠山曾在美国学习多年。他说，在美国，助理教授一旦跨越6年评审这道坎，获得终身教职，那就相当于拿到了“铁饭碗”，除非出特别惊天动地的纰漏，否则就没有被炒鱿鱼的危险。

但同济试点学院实施的其实是“伪终身制教职”：不仅对新聘用的老师有定期的考核，对于拿到终身轨的副教授和教授，学院都有考核的要求和相应的惩戒措施。也就是说，终身教职并不是真正意义上的“终身制”。

不过戴靠山认为，这也是学院从旧体制向新体制过渡的必须之举。“美国博士毕业如果找到了学校的工作，通常比较口语化的说法

是，我找到了一个教书的工作。因为美国高校一直是把人才培养作为老师最根本也是最重要的任务，我还没有听说有哪个学校把科研、工程或者其他方面的要求放在教书育人这个基本任务前面去衡量一个老师的。”考虑到国内高校的现实情况，他认为，土木学院的制度设计，就是希望让老师回归人才培养的本位。

顾祥林坦言，为了减少改革在操作层面的阻力，这个新学期，学院只推出了 70 个试点教职。在今后 3 年内，试点学院大约 150 个终身教职都将以公开招聘的方式进行。他预计，可能需要用 5 年左右的时间完成新旧人事制度的平稳过渡。

名校闯人事改革深水区——再难推，也要推

高教改革，正在向深水区挺进。曾经被认为是最敏感的人事制度改革，已经纳入了很多高校的议事日程，还有不少名校已经率先启动了相关改革试点。

根据教育部的要求，除了清华和北大先行试点外，直属高校在今年年内都要上交综合改革方案。而据本报记者了解，不少高校的综合改革中，都把人事改革作为重要任务。

清华试验田：取消“计件制”引入年薪制

对国内大学来说，清华的诸多改革和探索都具有风向标的意义。而在清华园之内，该校经济管理学院无疑是一块著名的“试验田”——清华的很多教育教学改革都是从这里起步，试点成功后才逐步在全校推开的。就人事制度改革一项，在清华经管学院同样看点十足。

2006年，著名学者钱颖一接棒清华经管学院院长一职，在他的直接推动下，该院开始有计划、系统性地推进人事制度改革，具体的改革内容涵盖两个方面：一是聘用和晋升制度；二是薪酬和考核制度。

虽然清华从1993年就开始引入“非升即走”的人事改革理念，但在当时，学院的副教授和教授们成为事实上的长期聘用，讲师升副教授、副教授升教授不仅与教师水平有关，还受职称名额限制。此外，薪酬形成机制中，“计件制”十分普遍。“计件制”通俗地说就是，一位教师教了多少课时，乘上每一小时就是多少钱的收入；发表多少论文，就乘上每一篇多少钱。

在此背景下，清华经管学院实行了三步走的改革。

第一步，从2006年到2009年，教师职称晋升的基本学术要求中，除了要在论文发表的刊物级别和数量上达到“门槛”要求，教学评估结果也被纳入考评。同时，学院废除了“留校”、取消在职博士，对在新聘教师中的海归与“土鳖”实行同等对待。

第二步，2009年至2011年，清华经管学院开始启动薪酬制度改革，由双轨制并轨到单一的年薪制，同时引入了学术休假、做实讲席教授。

第三步，在2011年至2012年间，学院在教师中实行“准聘长聘制”（Tenuretrack system），参考北美高校的通行做法，在副教授中区分无长聘与有长聘。

清华经管学院规定，一名教师应在任助理教授和无长聘的副教授

期间，在不超过 9 年时间内获得长聘。如果到期不能获得长聘，则不能延续其合同，“非升即走”。所以改革之后，对教师而言最重要的一道关卡是获得长聘，而不再是获得副教授或教授职称的提职称。

此外，年薪制的实施也带来了包括薪酬、责任、学术休假在内的一揽子制度。年薪合同规定教师的基本年薪和工作任务组合，一般期限 3 年。引入年薪制后，学院取消了课时费、论文指导费、论文奖励等，只确定一个年基本收入总额，以及工作任务组合。

此后，教师的工作就包括教学、研究、公共服务三部分。所有教授和有长聘的副教授都要用 10% 的时间从事公共服务，这就从根本上扭转了过去公共服务只由少数教师承担的不公平状况。

与年薪制勾连的还有学术休假制度，按照清华经管学院的规定，全职教师在学院服务年数每满六年，可以享受半年期全薪或一年期半薪学术假，可以去任何教学研究机构从事教学研究活动。

浙江大学：教师分流分类管理

2010 年，浙江大学在国内高校中率先开始实行以教师岗位分类管理为主要内容的人事制度改革。而推进这一改革的初衷是，浙大希望借此缩小与世界一流大学的差距。

时任浙大校长的杨卫教授曾介绍说，改革后师资岗位分为五类：教学科研并重岗、教学为主岗、研究为主岗——这三类为学术型岗位；第四类是“社会服务与技术推广岗”，教师主要从事知识转化，比如工科教师可以到工业研究院，农科有农业推广中心，文科可以做继续

教育和社会咨询，此外还包括教育培训、MBA、MPA等。第五类岗位称之为“团队教学或科研岗”。主要是参与很大的科研项目，包括各类的创新团队。

对教师岗位进行分类改革，同样也有针对性：其时的国内大学往往用一把尺子衡量所有教师，没有很好地体现“人尽其才”的理念。

针对5个类型的岗位，每一个都有自己的标准考核和绩效计算办法。

浙大的人事改革方案被一些校内教师直称为“分流”，在当时引发不小争议。甚至有部分教师认为，整个人事改革就是为了空出一部分编制好引进更多“海归”，虽然没有直接说下岗，但性质是一样的。

“学校给每个院系都下达了指标，必定有部分教师被分到除教学科研以外的岗位。”

借助人力改革，浙江大学此后还推出了“教学新政”，力图纠偏研究型大学轻视教学的现象。改革后，浙大把教学的投入度作为教授职称晋升和薪酬发放的重要考核指标。副教授晋升教授，如果教学工作量不达标或教学效果差将被“一票否决”；教授基础津贴的50%与教学量挂钩，若不达标，津贴不予发放。

北京大学：改革曾经“流产”今后是未知数

比起在低调中持续推进的清华人事改革、在跌宕中稳住步伐的浙大人事改革，同为国内顶级名校的北京大学，其人事制度改革的走向仍是未知数。

早在浙大启动“教师分流”改革前的六七年，北大就提出了理念相近的改革方案。在坊间俗称“北大 2003 年版改革”的人事改革方案，主推者是其时出任光华管理学院院长的著名学者张维迎，其改革的具体内容包括：对教师进行分类管理、实施聘任制和分级流动制、在学科实行“末位淘汰制”、不留本校人防止近期繁殖等。

据说，这一改革方案在当时曾得到时任中科大校长朱清时、中国人民大学校长纪宝成等人的赞赏，但北大的人事改革方案公布后，虽然数易其稿，但在校内外受到巨大的争议甚至质疑，其中，尤以北大人文学科类学者的批评声最激烈，不少学者直斥其违背北大精神。最终，这场改革无疾而终。

值得关注的是，直到今年北大因“燕京学堂计划”事件再次站上舆论的风口浪尖，校内仍有学者提及，该事件在内在逻辑上与 2003 年版的人事改革一脉相承。

“2003 年的北大改革，从表面看，好像是‘流产’了。但今天的燕京学堂，在骨子里还是这一套。十年一轮，它又转回来了。当然，今天的燕京学堂也有它的一套新设计，说一样也不一样。……它是把人事改革藏在外面，藏在后面，而不是搁在前台。”北京大学中文系主任李零直言不讳。在相当一部分学者看来，包括人事改革在内，大学改革更要警惕“企业化”倾向。

目前，新一轮的北大综合改革，方案已初步形成，正在校内征求意见阶段。据了解，启动深入的人事改革，同样在这份方案之中。

高校拨款机制酝酿变革

供稿：文汇报 姜澎 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-12-01) 阅读次数: 919

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《文汇报》的《高校拨款机制酝酿变革》一文。

——党委宣传部



“偏心”

新华社发 徐骏 作

图片说明：“偏心”新华社发

教育经费：从项目拨款逐渐转向日常预算高校拨款机制酝酿变革

教育部将废除“985”和“211”工程项目，这一传言从上周发酵至今。虽然教育部已经辟谣，表示并不存在废除一说，但这一热点仍

然引发了关于高校之间贫富不均的争论。

有学者告诉记者，其实这一话题的实质，并不关乎高校的贫富，而在于长期被诟病的高等教育经费按照项目拨款的方式，将逐渐向教育经费投入纳入日常预算改变——这是高校经费投入方式转变的重要信号，这也将赋予高校更多的办学自主权。

项目制拨款制度下，大学校长难当

“按照现有的管理体制，即便是‘985’、‘211’高校，也是拿了今年的钱就不知道明年的钱在哪里。也正因为如此，大学校长很难当。”某‘985’高校校长在接受采访时曾经这样抱怨。

长期以来，高等教育经费一直是按照项目制来划拨的。虽然很多“985”高校和“211”高校常常因为占用了大量国家的教育科研投资经费而遭到批评，但这些学校校长却也有各自的苦衷，因为要用到这些经费并不容易。常常一声令下，学校就得为了满足这些项目投资的需求而临时编写项目。

所谓“985工程”，是我国为建设若干所世界一流大学和一批国际知名的高水平研究型大学而实施的高等教育建设工程。“985工程”一期从1999年到2005年6年为一个周期，由教育部投入数亿元资金，并且地方政府必须配套同等金额的资金。首批入选的9所高校，后来被称为C9联盟。“985工程”二期从2006年开始，截至2011年年末，共有39所高校入选。“211工程”开始于1992年，主要是为了面向21世纪重点办好100所左右的重点学校和一批重点学科。

北京大学和清华大学作为首批入选“985工程”的高校，在一期就得到了教育部拨款18亿元，复旦大学和上海交通大学一期得到了教育部和上海市共12亿元拨款。但“985工程”一期结束后，二期建设直到2006年才启动。“事实上，在二期开始前，谁都不知道‘985’项目是不是还有二期，所以很多学校想要做的事情，迟迟无法决定。即便是二期签约后，也是时间过半，资金才到位，所以也很难按照学校发展的节奏来投入。”某高校一位相关负责人这样告诉记者。为了申请这些项目资金，学校必须提交各个项目的计划书，有些就不得不临时设计。

但对于“211”高校和另一些普通高校来说，却有另一种烦恼。因为与“985项目”不同，纳入“211工程”的高校所需的相关经费，必须由国家、部门、地方和高校共同筹集。

某“211”高校的校长多次抱怨，该校原先是非教育部的其他部属高校，因此即便进入“211”，也不一定可以享受地方政府的投资，有时候甚至还不如一些地方院校，因为“地方高校有地方政府的拨款，‘985’高校有项目经费，我们这样的学校不管是地方政府还是教育部都不属于‘亲儿子’，经费投入有限。每年不得不花费大量时间去争取其他各类项目经费，常常是10个锅盖盖11个锅。由于那些项目的要求和学校的发展方向并不一致，因此常常不得不根据要求去‘套’项目”。

高等教育投入是否公平是伪命题

“在大学的教育经费投资上必须保持绝对的公平，不应该如此贫富不均。”这是不少媒体炒作的话题，有媒体甚至算出一笔账：从 2009 年到 2013 年的 5 年间，政府拨付全国高等院校的 2647.69 亿元科研经费中，有 72% 被“985”和“211”高校瓜分。

但不少学者认为，“投入不同导致大学之间贫富不均”是个伪命题。“公平不公平，应该看国家对高等教育投资的目标和方向。”一位长期研究高等教育的学者这样告诉记者。

单从各个不同的大学排行榜来看，“985”、“211”和普通的大学之间，科研成果产出差距非常巨大。在科研成果的产出上，“985”高校远远大于“211”高校，“211”高校又普遍高于一般的高校。单单以 2009 年至 2013 年中国高校发表在全国性和国际性刊物的论文来看，有三分之二来自“985”和“211”高校。历年科技成果奖中，尤其是国家级奖项中，“985”高校和“211”高校都占绝对优势。

“不论是先有鸡还是先有蛋，不可否认的是，这些学校在进入‘985 项目’建设之前，就已经都是很不错的高校了。”这位学者告诉记者。而且在我国科研经费和教育经费的各种拨款制度中，大多数都是竞争性的项目经费，很少有不经同行评审就能够获得的项目经费。

而之所以国家会设立“985”和“211”这两个项目，是因为上世纪末，我国高等教育落后，在资源匮乏的情况下，国家需要集中资源建设一批高质量的大学，“事实上，集中资源建设高质量大学，这两

年确实产生了一定的成效，只不过在项目实施的过程中，出现了一些不太好的政策导向”。某高校一位每年多次参与项目申报的负责人告诉记者，因为这些项目经费的发放与评审都与各种指标挂钩，导致一些学校在办学过程中不断地追指标，甚至盲目地追求大而综合。

重要的是改革高等教育拨款机制

“其实我们要关注的重点，不是‘985’或者‘211’项目是否停止，而是近期教育部出台的相关政策所传递的信号——国家教育经费的投入方式将有可能改变。”某高校一位相关负责人称，至少从趋势上来看，有可能将项目制的教育经费拨款方式纳入日常教育经费。

从过去“985”的立项和“211”学校的评估来看，前者是通过集中资源建设几所高水平的大学，提高这些入选项目高校的整体办学实力，而后者则是更侧重以学科为支持重点。不管是哪一种，项目都要定期评估、审核。问题是这些项目是否会有下一期，是谁都不知道的。

据有关人员透露，去年以来教育主管部门在高校就经费投入方式密集听取意见，其中包括研究高等教育的学者，乃至一些大学排行榜的研究人员。况且，根据党的十八届三中全会关于深化教育领域综合改革的精神，未来，教育部将逐渐减少专项经费拨款，以增强高校的办学自主权。

从教育部刚刚公布的2014年度“2011协同创新中心”计划入选高校(高等学校创新能力提升计划)的方案来看，未来部分投资将拨款给这些中心，再由中心来根据研究的需要，统筹安排资金——这一计

划也是国家重点项目，但不再像过去那样，根据项目来拨款，而是希望通过中心牵头高校和协同高校，共同在一些重点领域取得创新突破。

更重要的是，从不久前刚刚出台的清华大学、北京大学的“一市两校”综合改革方案中可以看出，两校将试行将高校建设项目经费转为日常拨款，由两校自行统筹安排。“这是政府在高校拨款改革方面给高校放权的尝试，但是完全让高校自主决定发展和投入的方向，这可能还需要一些时间。”

苗圩：认真做好这篇大文章

供稿：人民日报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-11-26) 阅读次数: 1248

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐工业和信息化部党组书记、部长苗圩接受《人民日报》记者独家专访时所讲。

——党委宣传部

苗圩：

大力推动两化深度融合已成为抢占未来产业竞争制高点、加快制造业强国建设的战略选择和必由之路；不断深化改革、重点突破，才能推动信息化和工业化深度融合取得新进展。

大力推进信息化和工业化深度融合，是党中央准确把握全球新一轮科技革命和产业变革趋势，站在历史和现实的高度，统筹经济社会发展全局作出的重大战略决策，对于新时期推动我国经济转型升级、重塑国际竞争新优势具有重大战略意义。习近平总书记等中央领导同志高度重视，作出了系列重要指示。我们要认真学习领会和贯彻落实，抢抓机遇，改革创新，认真做好两化深度融合这篇大文章，抢占未来产业竞争制高点，加快制造业强国建设步伐。

全球新一轮科技革命和产业变革正在孕育兴起，信息技术发展日新月异并加速与各领域技术深度融合，引发了经济社会发展的深刻变革。伴随着新一代信息技术的突破和扩散，柔性制造、智能制造、服务型制造、工业互联网、3D打印、大规模个性化订制、全生命周期管理等，都对传统发展理念、发展方式、发展模式产生了颠覆性、革命性的影响，并将重塑全球制造业发展格局。

当前，发达国家纷纷实施“再工业化”和“制造业回归”战略，着力打造信息化背景下国家制造业竞争的新优势。我国已成为全球制造业第一大国，但工业大而不强，在核心技术、产品附加值、产品质量、生产效率、能源资源利用和环境保护等方面，与发达国家先进水

平相比还存在较大的差距。同时，我国经济发展已进入一个新阶段，中高速、优结构、多挑战、新动力成为“新常态”的突出特点。加快转变发展方式、走新型工业化道路，大力推进两化深度融合，推进工业转型升级，已是势在必行。

近年来，两化融合在我国取得了积极成效。但也要看到，两化深度融合推进中还面临不少矛盾和问题。主要是，社会对两化融合必要性、紧迫性、艰巨性以及推动两化深度融合的方向、重点、路径、方法仍存在很多不同认识和看法；产业基础薄弱，标准和知识产权缺失、关键器件依赖进口、集成服务能力弱、核心技术受制于人等问题突出；体制机制障碍较多，促进新技术新应用发展的法律法规亟待完善，政策措施协调配套不足、支持力度不大。对此，我们必须高度重视，积极推动解决。

推进两化深度融合，必须立足当前，着眼长远，统筹谋划，提前布局，找准主攻方向和突破口，努力在若干重要领域和关键环节取得实质性突破。当前，要全面实施推进《两化深度融合专项行动计划（2013—2018）》，加快完善制造业国家创新体系和综合标准化体系，打造智能化生产体系和发展模式。

推进两化深度融合必须找准抓手。通过近年来的实践探索，我们明确提出，要把推广两化融合管理体系作为重要的路径和抓手。去年以来，工业和信息化部研究制定了企业两化融合管理体系的国家标准。今年首批选择了 500 家企业开展贯标试点，争取年内 200 家以上

企业基本达标，推动两化融合向更高阶段跃升。

推进两化深度融合需要突出重点。当前，要围绕增强重点行业成套智能装备和重大智能产品发展能力，加快关键领域发展；要选择重点行业开展智能工厂应用示范，打造协同研发、协同供应链管理和网络制造国家级产业集群示范区，大力发展智能制造；要积极培育智能制造、个性化定制、网络众包、云制造等产业新技术、新模式、新业态。

推进两化深度融合是一项系统工程。要以改革创新为动力，充分发挥我国集中力量办大事的体制优势，创新制度机制，完善政策措施，广泛调动各方面的积极性，凝聚推进两化深度融合的强大合力。

加快完善促进两化深度融合的政策环境十分重要。要进一步释放改革红利，加快转变职能，创新管理方式，加快研究制订规范网络基础设施、电子商务、信息安全、互联网金融等的法律法规，创新财政支持方式，优化中小企业融资环境，充分发挥企业的主体作用和市场配置资源的决定性作用，激发企业持续推进两化融合的内生动力。

推进两化融合是当今各国先进制造业发展面临的共同课题。要进一步扩大对外开放，统筹利用好国际国内两个市场、两种资源，实现互利共赢，共同发展。我国提出的两化深度融合战略与德国提出的工业 4.0 战略如出一辙、异曲同工。前不久，中德签署了《中德合作行动纲要：共塑创新》，双方决定建立中德工业 4.0 对话机制。我们要以此为契机，不断拓展提升两化融合领域国际交流合作的广度和深

度，推动我国两化深度融合不断迈上新台阶。

——工业和信息化部党组书记、部长苗圩接受《人民日报》记者独家专访时说

名校闯人事改革深水区——再难推，也要推

供稿：文汇报 樊丽萍 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-11-21) 阅读次数: 1653

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《文汇报》的《名校闯人事改革深水区——再难推，也要推》一文。

——党委宣传部

高教改革，正在向深水区挺进。曾经被认为是最敏感的人事制度改革，已经纳入了很多高校的议事日程，还有不少名校已经率先启动了相关改革试点。

根据教育部的要求，除了清华和北大先行试点外，直属高校在今年年内都要上交综合改革方案。而据本报记者了解，不少高校的综合

改革中，都把人事改革作为重要任务。

清华试验田：取消“计件制”引入年薪制

对国内大学来说，清华的诸多改革和探索都具有风向标的意义。而在清华园之内，该校经济管理学院无疑是一块著名的“试验田”——清华的很多教育教学改革都是从这里起步，试点成功后才逐步在全校推开的。就人事制度改革一项，在清华经管学院同样看点十足。

2006年，著名学者钱颖一接棒清华经管学院院长一职，在他的直接推动下，该院开始有计划、系统性地推进人事制度改革，具体的改革内容涵盖两个方面：一是聘用和晋升制度；二是薪酬和考核制度。

虽然清华从1993年就开始引入“非升即走”的人事改革理念，但在当时，学院的副教授和教授们成为事实上的长期聘用，讲师升副教授、副教授升教授不仅与教师水平有关，还受职称名额限制。此外，薪酬形成机制中，“计件制”十分普遍。“计件制”通俗地说就是，一位教师教了多少课时，乘上每一小时就是多少钱的收入；发表多少论文，就乘上每一篇多少钱。

在此背景下，清华经管学院实行了三步走的改革。

第一步，从2006年到2009年，教师职称晋升的基本学术要求中，除了要在论文发表的刊物级别和数量上达到“门槛”要求，教学评估结果也被纳入考评。同时，学院废除了“留校”、取消在职博士，对在新聘教师中的海归与“土鳖”实行同等对待。

第二步，2009年至2011年，清华经管学院开始启动薪酬制度改

革，由双轨制并轨到单一的年薪制，同时引入了学术休假、做实讲席教授。

第三步，在 2011 年至 2012 年间，学院在教师中实行“准聘长聘制” (Tenuretrack system)，参考北美高校的通行做法，在副教授中区分无长聘与有长聘。

清华经管学院规定，一名教师应在任助理教授和无长聘的副教授期间，在不超过 9 年时间内获得长聘。如果到期不能获得长聘，则不能延续其合同，“非升即走”。所以改革之后，对教师而言最重要的一道关卡是获得长聘，而不再是获得副教授或教授职称的提职称。

此外，年薪制的实施也带来了包括薪酬、责任、学术休假在内的一揽子制度。年薪合同规定教师的基本年薪和工作任务组合，一般期限 3 年。引入年薪制后，学院取消了课时费、论文指导费、论文奖励等，只确定一个年基本收入总额，以及工作任务组合。

此后，教师的工作就包括教学、研究、公共服务三部分。所有教授和有长聘的副教授都要用 10% 的时间从事公共服务，这就从根本上扭转了过去公共服务只由少数教师承担的不公平状况。

与年薪制勾连的还有学术休假制度，按照清华经管学院的规定，全职教师在学院服务年数每满六年，可以享受半年期全薪或一年期半薪学术假，可以去任何教学研究机构从事教学研究活动。

浙江大学：教师分流分类管理

2010 年，浙江大学在国内高校中率先开始实行以教师岗位分类

管理为主要内容的人事制度改革。而推进这一改革的初衷是，浙大希望借此缩小与世界一流大学的差距。

时任浙大校长的杨卫教授曾介绍说，改革后师资岗位分为五类：教学科研并重岗、教学为主岗、研究为主岗——这三类为学术型岗位；第四类是“社会服务与技术推广岗”，教师主要从事知识转化，比如工科教师可以到工业研究院，农科有农业推广中心，文科可以做继续教育和社会咨询，此外还包括教育培训、MBA、MPA等。第五类岗位称之为“团队教学或科研岗”。主要是参与很大的科研项目，包括各类的创新团队。

对教师岗位进行分类改革，同样也有针对性：其时的国内大学往往用一把尺子衡量所有教师，没有很好地体现“人尽其才”的理念。

针对5个类型的岗位，每一个都有自己的标准考核和绩效计算方法。

浙大的人事改革方案被一些校内教师直称为“分流”，在当时引发不小争议。甚至有部分教师认为，整个人事改革就是为了空出一部分编制好引进更多“海归”，虽然没有直接说下岗，但性质是一样的。

“学校给每个院系都下达了指标，必定有部分教师被分到除教学科研以外的岗位。”

借助人事改革，浙江大学此后还推出了“教学新政”，力图纠偏研究型大学轻视教学的现象。改革后，浙大把教学的投入度作为教授职称晋升和薪酬发放的重要考核指标。副教授晋升教授，如果教学工

作量不达标或教学效果差将被“一票否决”；教授基础津贴的 50%与教学量挂钩，若不达标，津贴不予发放。

北京大学：改革曾经“流产”今后是未知数

比起在低调中持续推进的清华人事改革、在跌宕中稳住步伐的浙大人事改革，同为国内顶级名校的北京大学，其人事制度改革的走向仍是未知数。

早在浙大启动“教师分流”改革前的六七年，北大就提出了理念相近的改革方案。在坊间俗称“北大 2003 年版改革”的人事改革方案，主推者是其时出任光华管理学院院长的著名学者张维迎，其改革的具体内容包括：对教师进行分类管理、实施聘任制和分级流动制、在学科实行“末位淘汰制”、不留本校人防止近期繁殖等。

据说，这一改革方案在当时曾得到时任中科大校长朱清时、中国人民大学校长纪宝成等人的赞赏，但北大的人事改革方案公布后，虽然数易其稿，但在校内外受到巨大的争议甚至质疑，其中，尤以北大人文类学者的批评声最激烈，不少学者直斥其违背北大精神。最终，这场改革无疾而终。

值得关注的是，直到今年北大因“燕京学堂计划”事件再次站上舆论的风口浪尖，校内仍有学者提及，该事件在内在逻辑上与 2003 年版的人事改革一脉相承。

“2003 年的北大改革，从表面看，好像是‘流产’了。但今天的燕京学堂，在骨子里还是这一套。十年一轮，它又转回来了。当然，

今天的燕京学堂也有它的一套新设计，说一样也不一样。……它是把人事改革藏在外面，藏在后面，而不是搁在前台。”北京大学中文系主任李零直言不讳。在相当一部分学者看来，包括人事改革在内，大学改革更要警惕“企业化”倾向。

目前，新一轮的北大综合改革，方案已初步形成，正在校内征求意见阶段。据了解，启动深入的人事改革，同样在这份方案之中。

(文汇报 2014 年 11 月 7 日 首席记者樊丽萍)

中国教育的综合改革如何走好

供稿：程方平 中国教育报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-11-16) 阅读次数: 703

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《中国教育报》的《中国教育的综合改革如何走好》一文。

——党委宣传部

随着历史的发展和社会的进步，国家和人民对教育的需求更加强烈，但是如何满足各类需求，需要我们认真调整思想、制度、规则、法律、方法、评价标准等，需要通过综合改革以解决整体的问题。

中国教育在改革开放走过 30 多年以后已进入到“深水区”和“攻坚阶段”。看到一些国家教育管理的成功经验，基于综合改革的整体思考，都要求国人对未来中国的教育改革走向和模式给予更多更深更实际的关注。

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》对教育改革做出总体设计，但随之进行的有些改革操作却与其设想有着较大的差距。不可否认，随着历史的发展和社会的进步，国家和人民对教育的需求更加强烈，但是如何满足各类需求，需要我们认真调整思想、制度、规则、法律、方法、评价标准等，需要通过综合改革以解决整体的问题。

引导全社会正确认识教育问题

教育是什么，为什么全社会和每个人对此都高度关注？这是因为在现代学习型社会中，教育将与每个人的一生息息相关，与国家和民族的生存与发展紧密相连，任何竞争都最终演化为人的竞争、人力资源的竞争、教育效果的竞争，教育也从以往的“第二需求”转变为与衣食等相同的“第一需求”。而国家在现阶段能够提供的教育服务到底有哪些、相关的责权利如何规定？这些必然是有历史的局限性和现实的可能性的。

人们都感到现实的教育不理想，但又不能给予改革必要的支持与空间，不能有足够的耐心和定力去梳理教育的基本问题，制定可行的改革方案。一些屡遭质疑的问题得不到解决和治理，如重点学校、恶性择校、教育腐败等，根上的问题都在于正确的教育理念没有被社会广泛认同，使本来就举步维艰的教育改革缺少正确的舆论和思想支持。

改革开放之初，在全国进行的有关“教育本质”问题的大讨论，虽然一定程度上还保留了“文革”的一些痕迹与影响，但对上世纪八九十年代的教育改革和发展却给予了最为重要和关键的支持，也为教育的开放与探索提供了基本的价值判断。相比较而言，今天的教育已经在复杂性、多元性、关联性等方面远远超出当年，再用几十年前的思维与判断，很明显是不能适应今天的教育改革所遇到的问题的。比如对重要的教育概念，如义务教育、素质教育、道德教育、家庭教育、职业教育、高等教育、教育督导、终身学习、学习型社会等，其内涵和原则至今都缺少清晰明确和与时俱进的解读，致使社会上众说纷纭，有关思想和相关政策法律也颇为混乱。

可见，在今天推进教育改革之时，最重要的还是先促进认识 and 思想的现代化，不仅使改革的受益者、参与者对教育有正确的判断和期许，也能为教育改革提供更理想、更务实的思想基础、舆论支持和探索空间。只有弄清楚什么是影响中国发展的教育问题，什么是影响中国教育发展的社会与体制问题，教育的发展才不会像盲人骑瞎马，才

能达到预期和理想的教育改革目标。

法治建设需要有效和融通

党的十八届四中全会通过了《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》，启发我们深入思考依法治教问题。

我国正规的教育相关法律，是从上世纪 90 年代中才开始陆续颁布的，且至今还有不少与教育发展最为相关的法律没有出台，如《学校法》《教育投入法》《终身学习法》《考试法》《家庭教育法》等。一些重要的教育类法规如《教育法》《职业教育法》《高等教育法》《教师法》等，也需要与时俱进地加以修订。

具体到法律规定，也是空洞的原则多于具体的要求，操作性、监控性、程序性、调整性的缺失降低了法律的严肃性、公正性和科学性等。在未来的教育法治建设上，这些问题不解决，依法治教仍会在很大程度上落为空谈。

值得强调的是，作为社会发展和法律整体建设的一部分，教育类法规的建设，不能忽略与其他相关法规的关联。如《职业教育法》不能忽略与企业、财政、税务、人力资源市场、产业发展、劳动保障、技术创新、城乡建设、终身学习、技术标准等方面的关联。若相关的法条只涉及职业学校，则难以对职业教育的发展提供真实有力的支持。再比如，在建设学习型社会过程中，学校教育虽是重要部门，但若缺少了《终身学习法》的支持，不仅学校教育改革会受局限，各类教育和社会学习资源的整合与相辅相成也缺少了法律支持。可见，作

为未来教育整体改革的法律支持，相关的系统建设与机制融通是非常重要的和关键的，应作为工作的重点。

兼顾顶层设计与底层关怀

任何重要的教育改革都需要合理合法的顶层设计和宏观思维，但也不能沉醉于空中楼阁，不接地气，使一线的教师和广大民众摸不着头脑。一味强调“想大事”“办大事”，而瞧不起扎扎实实做具体工作的做法，是极不负责的表现。比如，有教师问：“语文教学是大事吗？体育是大事吗？在中国的学校教育中本土文化已经缺失到消亡的程度是不是大事？”很明显，这些在许多教育管理者看起来似乎并不起眼的问题，却极有可能关乎中国未来人力资源的整体质量，且可能引发大问题。

应该强调，教育的改革和发展需要顶层的整体设计和宏观把握，不能使教育系统的常规管理长期处于“救火队”的状态。关键问题是，我们的顶层设计、宏观管理如何把握最基本的原则，如何使正确的设计和决定有效地、全方位地落地。从国家的层面要求提高教育质量，但如果不能全面提高教师的教育教学水平，不能激发全社会的自主学习需求，不能将正确的思想通过一本教材、一节课、一个活动、一次师生交流产生具体的影响，其目标也是难以实现的。

不可否认，几十年来广大教师积累了丰富的教育教学改革经验，形成了期盼和支撑教育综合改革的肥沃土壤。大家普遍遭遇的困境和问题是，许多微观的积极探索受制于中观(学校或地区)和宏观(国家与

主管部门)层面的体制性障碍,顶层设计与底层实践在语境、需求、行为方式、关注角度、努力方向等方面,都有明显的错位,致使许多看来理想、合理的改革探索无法操作和落实。可见,中国教育的综合改革需要兼顾顶层设计与底层关怀,注重适宜理论与基层实际的结合,将改革努力落到实处。

教育改革要遵循教育规律

教育是对人发展的积极影响,且会受到时限、条件、环境、观念的制约。除了诸多外部因素外,教育自身的基本规律需要受到高度尊重。比如说,以人为本、适时而教、尚德励志、齐家爱国、言传身教、因材施教、合作学习、教学相长、知行合一、身心兼顾、环境陶冶、激发兴趣、独立探索、家校社会合作等,都是被普遍认同的教育规律。以此来审视我们今天的教育改革和探索,要求我们的学校和社会,是不会有原则偏差的。

由于人的教育是复杂和有差异的,方法不当或错过时机都会影响教育的效果,所以,不同层面的教育教学改革都须慎重,既应顾及受教育者的全面和终身发展,也应通过认真的调查和各种适应性的实验确保其科学性、可行性和适应性。近些年来,由于片面的行政导向和市场影响,不少延续了几十年、很有价值的教育教学实验被终止,而一些急功近利、不负责任且缺少科学验证的低劣教材、读本、教育产品却流行于学校和社会,其危害性不容忽视和低估。应从国家和法律的层面加以规范,使相关产品在进入教育领域时有起码的科学保障。

另外，近年来在社会上出现了不少教育乱象，许多明显和严重的教育问题迟迟得不到有效的改善，而时时冒出的一些所谓“改革”却使问题更加复杂。比如，在部分地区以示范校(即“重点学校”)为龙头的所谓“集团化”探索，看似缓和了教育均衡发展的问题，实则弱化了整个教育管理系统，赋予个别学校某些不当权利，使学校间的差异和问题更为混乱难治。解决义务教育均衡发展问题，关键是要确定义务教育阶段公立学校的性质、使命和功能，是着眼于为少数人服务，还是以公平、公正、均衡、服务大众为法律底线和基本原则。不直面这一本质问题，或任何试图绕过这一本质问题的所谓探索，都是有害无益的。

要想使中国教育的综合改革合理并有效，行业与社会的监督必须履行职责。应该促使相关机制发挥正常作用，敢于正视现实，积极发现、反馈、解决各类教育的表层和深层问题，并为改革的深入推进提供准确的动态信息。

总之，中国教育的综合改革经过多年的探索，已有了多方面的经验积累和积极思索，也有了国家和人民的殷切期盼和广泛支持，相信只要理顺思路、明确使命、坚持原则、改善作风、直面问题、务实精进，中国教育的综合改革与良性发展将会结出理想的硕果。

(作者系中国人民大学教育学院教授程方平)

《中国教育报》2014年11月14日第7版

清华大学关于全面深化教育教学改革的若干意见

编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-11-14) 阅读次数: 530

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于清华新闻网的《清华大学关于全面深化教育教学改革的若干意见》全文。

——党委宣传部

清华大学发布关于全面深化教育教学改革的若干意见

清华新闻网 10月17日电 10月16日下午，清华大学第24次教育工作讨论会闭幕式举行。会议发布了《清华大学关于全面深化教育教学改革的若干意见》。全文如下：

清华大学关于全面深化教育教学改革的若干意见

清校发〔2014〕29号

为了深入贯彻落实党的十八大、十八届三中全会精神和《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》，根据《清华大学综合改革方案》，经过全校第24次教育工作讨论会广泛深入讨论，现就全面深化教育教学改革、提高人才培养质量提出以下意见。

一、总体目标和主要任务

1. 我校全面深化教育教学改革的总体目标。面向国家长远发展战略和世界变革的未来趋势，围绕立德树人根本任务，深化人才培养体制机制改革，建立价值塑造、能力培养和知识传授“三位一体”的教育模式，坚持和完善世界一流、中国特色、清华风格的教育教学体系，努力培养学生具有健全人格、创新思维、宽厚基础、全球视野和社会责任感。

2. 全面深化教育教学改革，要坚持社会主义办学方向，全面贯彻党的教育方针，传承弘扬优良办学传统，深入探索教育规律和人才成长规律，坚持育人为本、德育为先、能力为重，引导学生又红又专、全面发展；坚持发挥教师的主导作用和学生的主体作用，推动各种办学优势向人才培养积聚和转化；坚持为学为人并重，弘扬“严谨、勤奋、求实、创新”学风；坚持改革创新，强化“厚基础、重实践、求创新”育人特色，努力造就高素质、高层次、多样化、创造性人才。

3. 落实以学生学习与发展成效为核心的教育质量观，健全教育质量保障体系。尊重和激发学生的学术志趣，促进教育教学工作向以学为主转变。根据人才培养目标，系统梳理和调整课程体系，以课程和培养环节的学习成效为基础，健全以学生为本、以成效为核心的教育质量评价与监控体系，努力促进学生的长远发展。

4. 建立以通识教育为基础，通识教育与专业教育相融合的本科教育体系。坚持全面发展和个性发展相结合，统筹通识教育和专业教育，加强通识教育顶层设计，全面提高课程质量；发扬专业教育的特

色，优化专业核心课程，增强课程挑战度。提高培养方案的弹性、灵活性和学生学习的自主性、选择性，切实推动学生价值观塑造和升华，增强对优秀传统文化的共识和对人类文明的理解，养成高尚而独立的完整人格，培育科学的批判精神和创新精神，强化实践能力和创新创业能力培养。

5. 明确研究生教育定位，推进结构调整，完善分类培养机制。优化人才培养战略布局，进一步形成学术型人才与专业型人才培养并重的格局。博士学位教育着重培养具有国际竞争力的高层次学术创新人才，专业学位教育主要培养具有职业素养、创业精神的高层次专门人才。根据学科特点明确学术型硕士的培养定位，或作为博士生培养的补充与准备阶段，或培养应用型人才。

6. 构建与现代大学相适应的学生工作模式，推进全员全过程全方位育人。坚持“拥护党、拥护社会主义，服务祖国、服务人民”的基本要求，以社会主义核心价值观为引领，加强和改进思想政治工作。加强学生工作队伍和学生集体建设，改革学生评价、荣誉、资助和指导方式，引导学生把价值塑造变为内在需要和自觉行动。强化教师的教书育人责任，带动管理育人、服务育人。超越传统课堂限制，在教室、校园、国内、国际以及网络 and 成长社区上综合协调，统筹推进，全面育人。

二、建立现代教育治理结构

7. 探索构建鼓励创新、管理规范、分工负责的治理模式。明确

教师、学生、行政各自职责，学校和院系分级负责，健全教学责任和教学管理体系。建立教学委员会，负责审议教学计划方案，评定教学成果、教学质量，检查、指导教学管理和教学队伍建设等重要事项，对教育改革和人才培养提出咨询建议。设立学生课程咨询委员会，强化学生对于课程和培养方案的反馈机制。建立包括校友、行业代表的学生培养发展咨询委员会，提供前瞻性、专业化的咨询建议。改革学位评定委员会制度，更好地服务于多学科、跨学科、交叉创新人才的培养。转变教务处、研究生院、学生部等部门职能，简政放权，提高政策落实、资源统筹、咨询服务、监督管理水平。

8. 坚持人才培养是教师的第一责任。深化人事制度改革，确保教师把主要精力投入到教学和人才培养，发挥教学环节和师生互动在促进学生全面成长中的主渠道作用。充分发挥教研系列教师在教学和人才培养中的骨干作用，鼓励教授为本科生授课。建设通识教育教师队伍，设立教授岗位专职负责通识课程建设。建设工作量饱满、教学效果突出的教学系列教师队伍，为全校性平台课程、覆盖多个院系的专业硕士平台课程等提供保证。设立实践教师岗位，选聘具有丰富行业经验和一定教学能力的专家从事教学工作。改革完善班（级）主任制度，鼓励学术水平高的教师担任班（级）主任。

9. 加强教师教学能力建设，鼓励和支持教育教学创新。设立专门机构，提供专项资金，下大力气开展教师和助教培训，帮助教师特别是青年教师不断提升教学能力。设立教学研究基金，支持教育理论

研究和教育创新实践。健全教师教学荣誉体系,改进校级教学成果奖、青年教师教学优秀奖等评选奖励制度,增设“教学卓越奖”,办好“良师益友”、“我最喜爱的教师”等评选表彰活动,加强对优秀教师的宣传力度,鼓励教师热爱教育、热爱教学、热爱学生,在教育教学中追求卓越。

10. 健全人才培养的资源配置和结构调整机制。探索建立学校主导的学生规模、结构、资助与学费的管理模式,完善富有竞争力和吸引力的奖助学金制度,建立本科生学费调整机制,全面实施成本核算的专业学位学费管理机制。建立基于培养项目定期评估制度的本科生、研究生规模结构调整机制,适度增加博士生规模,面向全球竞争、人类共同挑战、国家重大战略及交叉创新人才培养,进一步优化博士生类型和学科结构;面向社会和行业需求驱动,积极开发新型专业学位培养项目,稳步调整硕士生类型结构。

11. 围绕国家人才战略,探索学位授予的校本管理模式。争取国家支持,由学校试点,自主增列学位授权点,自主设置本科专业、第二学位、双学位等培养项目,自行审批学位、设计印制学位证书。积极探索国际合作培养和授予联合学位。根据学科发展和人才培养需要,每年或每两年进行一次学位授权点增列和调整工作。对于授予学位口径实行分类管理,博士学位可按现有学科门类授予,并探索减少门类设置,精简博士种类;专业学位等应用性强的硕士学位,可按现有二级学科授予,也可同学术型学科脱钩。把握新的人才热点和亟需,

突破既有学科目录约束，根据行业领域特征自主设置硕士方向。

12. 建立科学合理的教学资源分配机制，保障教学投入力度。实施教学经费分配方式改革，在院系教学经费分配方面，把主要按学生人数多少分配经费的做法，改为与院系开课数量、生时数和教学质量挂钩。采取有效措施，支持教师跨院系开课、学生跨院系选课。多方筹集资源，推进教学基地、教学实验室、创新创业实验室等教学条件和平台建设。

三、深化本科教育教学改革

13. 按照人才成长规律，改革本科招生选拔机制。坚持科学、公正、公开原则，承担大学的社会责任，关注贫困学生。结合国家和各地招生考试制度改革，改变过分依赖知识考试的招生录取模式，注重考察学生的志趣和能力，建立多样化的招生选拔机制。设立招生委员会审核制定招生政策、制度和程序，建立监督和协调机制。探索推进招生队伍职业化建设。

14. 调整优化本科培养方案和核心课程体系，促进通识教育、专业教育和自主发展有机结合。学校制定切实可行的通识教育目标，强调人格养成和价值塑造，培养独立思考能力，增强团队精神，在师生互动、生生交流中理解和尊重多样性，养成现代文明人。院系设定有前瞻、可落实的人才培养目标和学习成效，以专业核心课程为载体，体现各专业人才培养基本要求；在通识教育和专业教育中都要给予学生更多的学习自主权和选择权，为培养多样化人才提供充分空间。科

学设计培养方案、课程体系和组织教学环节，减少学生必修的核心课程门数，充实课程内容，提高课程质量，使核心课程达到世界一流大学水平。

15. 探索建立通识课程体系，积极推动通识教育试点项目。建立中国特色、清华风格、时代特征的本科生通识教育模式和课程体系，按照专业课程水准和面向非专业学生的原则，通过小班讨论课、助教培训等方式，不断提升通识教育水平和课程质量。试点书院制博雅教育，在部分院系推广较为完整的两年期通识教育体系。建立通识教育责任体系，在教学委员会下设立通识教育委员会，统筹协调全校通识教育的目标、方案和考核评价；建设通识教育课程基地，负责全校通识课课程组的建设、协同、组织、规划和研究；学校以适当集中共享的方式规划学术活动的物理空间，给予配套经费，建立健全管理和运行的长效机制。院系按照学校要求开设通识课程，开课数量和质量列入院系年度考核内容。鼓励高水平教师开设面向全校的通识课程。

16. 凝练专业核心课程，提升学生专业技能和职业素质。专业教育要充分体现“三位一体”的培养模式要求，通过某一专业领域的深度知识学习，培养学生掌握高水平的专业技能、具备良好的职业素质和终身学习能力。强化课程的整合性，精化专业核心课程，减少专业课程的数量和刚性，提高课程挑战度，激发学生志趣，鼓励创新。专业核心课程作为专业教育的基本要求，约占学分总量的 1/3-2/5。

17. 探索多样化的成长路径，提升学生学习的自主性和开放性。

建设多种类型的人才培养体系，提高转系和转专业的自由度，推动第二学位、双学位、辅修和交叉学科认证课程项目。构建新形势下学生自由成长的氛围与环境，支持学生根据自身特点和发展志趣自主选择学习和成长路径。探索建立高年级本科荣誉学生的个性化培养制度，将全球化要素列入培养方案，为学生提供跨文化体验和国际化经验，树立全球视野。

18. 以第一课堂为基础，全面推进各类课堂的协同培养。第一课堂鼓励教学创新，强化启发式教学，提高课程兴趣度、学业挑战度和生师互动性。第二课堂强化学生全面素质培养，大力推进创意、创新、创业教育。第三课堂统筹建设实践和实习基地，让学生感受真实世界，在服务社会中增强分析和解决实际问题能力。第四课堂实施海外研修计划、国际 SRT、交换学习等系列项目，依托全球优质教育资源，为学生创造进入国外一流教育、研究、公共机构的学习机会，营造开放、自主的成长氛围。第五课堂依托在线课程，推动 MOOC、SPOC 和混合式课程建设，推动新技术在教学上的应用。第六课堂重点打造成长社区，建设校友网络，强化教师、学生、校友之间的联系互动，相互学习、共同提高，推动终身学习。本科教学方案要整体考虑六类不同课堂，增加兼容性，提升培养成效。

19. 完善人才培养特区建设，发挥引领和示范作用。支持各种人才培养试点项目，探索新的人才培养模式。丰富和充实“学堂计划”，在全校范围发挥引领和辐射作用。深入推进“卓越计划”和文科实验

班建设，培养有理想、重实践、求创新的卓越人才。提高全英文授课质量和数量，打造清华暑期学校品牌，整合并丰富各院系以及跨学科交叉开设的各类暑期课程，形成对国内外优秀学生有吸引力并可持续的暑期项目系列。

四、推进研究生培养机制改革

20. 改革研究生招生选拔机制，建立适应培养目标的录取机制。博士生招生加强对学术志趣的考察；推行“申请入学—学科博士招生委员会全面考核决定录取”的方式，充分发挥和有效规范专家组、导师在招生中对考生学术志趣、学术能力、学术潜力等的评价和决定作用；推出可辅助导师选才的学术人才素质指南。专业硕士招生强调被录取者与项目的精准契合，充分听取社会和市场声音，按照项目实行差异化招生；以熟悉行业或职业领域、了解人力资源需求的专业招生人员组成的委员会主导招生工作，提高招生选才的科学化专业化水平。取消院系研究生招生数量与本科生数量挂钩的做法。

21. 推进研究生分类培养，学术型与专业学位教育区分鲜明、各成体系。博士生培养要更加突出学术志趣和创新动力，培养目标应反映社会需求并体现学科发展具体需要。培养过程应贯穿加强基础理论、拓宽跨学科知识和国际视野、提升创新能力的原则。鼓励富有创新潜力的博士生进行具有跨学科、交叉创新色彩的选题，并给以一定的学术资源支持。鼓励和支持博士生面向学术前沿开展原创性研究，毕业后到主流的学术科研机构就业。专业学位教育要更加面向市场，

培养目标和方案的制订应吸纳行业专家参与，制定适应培养目标的学位论文形式和标准，推动建立以职业胜任力为导向的评价体系。探索学科特色与行业需求相结合、理论知识与专业实际相结合的多样化培养模式。试点小规模在线课程和翻转课堂，提高课程挑战度，建立符合教学规律、实现最优教学效果的研究生培养模式。继续推进研究生学术与职业素养课程平台建设，加强学术规范教育和伦理教育，增强学生学术责任感。

22. 发展特色研究生项目，探索新的培养模式。建设一批满足国家和社会需求的高水平特色学位项目。推动设立引领社会和市场需求的多学科交叉融合硕士生项目，如大数据硕士、互联网金融硕士、全球政治与经济硕士、统计第二/双硕士学位等项目。选择优势合作伙伴，优化国际双硕士学位、全英文硕士学位项目，如苏世民学者、清华—伯克利深圳学院、清华—霍普金斯全球政治与经济双硕士学位、MBA+X 双硕士学位等项目。面向国家战略和人类重大问题，充分发挥多学科优势，推进发展中国家研究等跨学科博士生项目。

23. 探索高层次复合型人才的培养规律，推动设立研究生第二学位，增加跨学科的研究生项目。积极争取国家政策支持，允许博士生、硕士生在读学位的同时，可以申请在本校攻读第二学位或双学位（硕士学位），以利学生就业和长远发展。申请攻读第二学位的学生，要通过第二学位培养院系的面试考核。攻读第二学位，应向学校缴纳适当合理的费用。根据学生和社会的需求，拟逐步开设管理、法律、

统计、数据科学等第二学位。

24. 改革研究生年限管理，实行弹性修学年限。原则上，基本修业年限（学制）为硕士生 2 年、普博生 4 年、直博生 5 年。实行弹性修业年限，最长在校学习年限为硕士生 3 年、普博生 6 年、直博生 7 年。超过基本修业年限但不超过最长在校学习年限的博士生、硕士生，在院系和研究生院实行备案管理，每学期逐一更新状态；达到最长学习年限时，除院系认定的因博士论文研究有重大创新而需要延迟者之外，学生必须办理离校手续，不再保留学籍。特殊项目的硕士生毕业年限可缩短到 1 年，国际合作项目的毕业年限尊重国际规范。个别学习和研究能力强的学生经过努力提前完成学业，准予其提前毕业并授予相应学位。

五、改革完善学生工作模式

25. 加强和改进思想政治教育工作，提高价值塑造的实效性。推进学生工作机构改革，完善思想政治工作机制，按照“三位一体”的教育要求构建学生工作体系。巩固“双肩挑”辅导员制度，实施双肩挑骨干队伍学术发展支持计划，形成队伍可持续发展机制。提高双肩挑队伍思政工作水平，提升职员队伍的专业化能力，减轻辅导员的事务工作负担，保障辅导员在学生思想政治教育和发展辅导工作的时间投入。充分发挥教师在教学、科研等校园生活各方面的言传身教作用，把价值塑造融入到人才培养的各个环节。

26. 改革学生评价方式，构建发展评价咨询体系。改变通过学生

互评打分确定评级的综合素质测评方式，形成学生全面发展反馈机制和个性发展支持机制，建立尊重志趣、激发自信的多样化评价方式。依托信息化建设和大数据技术，整合咨询服务资源，加强咨询师队伍建设，构建面向全体学生的人格发展、职业发展和学业发展一体化咨询服务平台。

27. 改革学生荣誉体系，促进学生把全面发展和个性发展相结合。进一步明确学生荣誉体系的定位，取消奖学金等级划分，大幅提高单项奖和特色奖比例，统筹奖金、荣誉课程、实践机会、研究项目、学术交流等各类发展资源。增加荣誉的多样性和激励的多样性。改革荣誉评定流程，突出学生中心地位，扩大教师和校友参与，把分配名额、被动评定和主动申请、提名推荐结合起来。梳理学生集体荣誉体系，将社团协会等各类学生集体纳入覆盖范围。

28. 改革学生资助模式，完善资助体系。建设基于诚信、基于需要和基于服务的资助体系，帮助全部有需要的本科生制定个性化的一揽子资助解决方案，实现全部家庭经济困难学生和全部家庭经济特别困难学生的基本求学费用“两个全覆盖”。实施新的研究生奖助体系。

29. 完善实践育人模式，提高学生对现实问题的认知水平、解决能力和社会担当。统筹实践资源，完善支持机制，促进教师参与，规范项目管理，重视学生独立性、自主性和创新性训练。明确区分实习实训、课题研究、社会服务等不同实践形式，强化专业指导，提高实践过程的现实性和挑战度，形成有效的实践育人模式。构建创新人才

因材施教工作体系，营造创新创业氛围。改革博士生社会实践，对研究生提出志愿者、义工等指导性要求，在实践中增强社会责任感。

30. 加强校园文化建设，优化学生学习与成长的环境。大力传承弘扬清华精神，深入开展校园文化建设活动，充分发挥文化育人作用。改善校园设施和环境，建立有利于多向交流的学习、研究和生活公共空间，丰富校园活动形式，促进学生对大学社区的融入，加强学生的校园生活体验，促进不同文化背景、不同生活背景、不同专业背景学生的沟通交流，帮助国际学生融入清华、熟悉中国，帮助国内学生拓展全球视野、适应跨文化交流与合作。探索住宿制学院建设。

31. 创造多样化发展空间，加强学生领导力培养。结合未来各领域领军人才的培养目标，规划和开发领导力教育课程和实践环节，建设专业化的领导力训练平台和全球化的领导力训练基地，设计多层次、多领域的领导力培养项目，探索有效的学生领导力培养途径。

32. 加强学生集体建设，帮助学生在集体中成长成才。把集体建设作为促进学生共同成长的重要途径，加大学生集体建设支持力度。指导学生集体实现自我服务、自我教育、自我管理，强化成长与发展服务。发挥学生自主性，支持学生社团发展，提高社团水平，发挥社团优势，服务学生个性发展。

33. 加强学生人生发展和职业发展指导，关心支持毕业生的长远发展。把学生的人生发展和职业发展指导贯穿到人才培养全过程，帮助学生开展职业生涯规划，自主选择人生发展目标。结合学生人生梦

想和发展取向，有针对性地开展价值引导、就业指导和资源匹配，激励毕业生立大志、入主流、上大舞台，在实现中国梦和推动人类文明进步的伟大实践中创造自己的精彩人生。完善校友终身学习服务平台、职业发展支持体系和人生发展交流网络，强化校友在人才培养中的作用。

六、健全教育质量保障体系

34. 以评估为抓手，建立本科教学质量保障和改进体系。本科专业必须参加6年为周期的校内评估，评估合格才可进行招生。鼓励院系参与ABET等主流的国际专业认证，根据国际认证标准改造相关教学环节和设施，提高毕业生质量和资质的国际认可度，确保培养质量。

35. 建立多维度评价体系，改进评教和评学方式。改革教师教学评价体系，实施效果评价、诊断评价、过程评价、毕业生调查、教师自评、专家评价等六维评教系统，建立校、院系、教师三级教学效果评估指标，并将助教纳入评价体系。探索考试改革，成绩不仅反映知识掌握程度，而且考察学生在学业中表现出来的创造力、想象力、表达力等能力素质，课程成绩从百分制改为等级制，并全面改革以学分绩为主的学业评价体系。建立科学合理的学生综合性评价体系，开展全校统一的学生学习与发展调查，建设学生学习过程基础数据库，集成现有评教、考试等各种评价数据，为人才培养提供反馈和依据。

36. 尊重导师的学术判断力，强化研究生质量保障体系建设。结合深化人事制度改革，优化研究生导师队伍结构，提高导师队伍学术

水平，充分发挥导师在研究生学业指导和全面成长中的首要作用。坚持导师（或导师组）是研究生培养质量的第一责任人，健全自我约束为主、外部监督为辅的教师学术诚信保障机制，充分尊重导师及同行专家对研究生学位论文做出的学术判断和评价。同时，通过加强培养过程管理、根据学科特点强化导师资助和指导责任、加大中期考核和淘汰力度、严格学位授予质量管理和外部质量评估，以严格的培养质量评价促使培养单位和导师严把质量关。对出现质量问题或存在质量隐患的培养单位、导师、学生，予以严肃处理。

37. 改革研究生培养质量指标体系，创新研究生教育评价机制。建立科学合理的培养标准和执行过程，确立公开的学科培养目标，推行与培养目标相符的招生政策、选拔方式和培养方案。重视国际认证和评估，建立对项目培养目标、目标实现程度、市场满足程度、学科发展等指标进行定期评估的机制。建设根据评估结果不断改进培养工作、调整规模结构的机制；完善全过程质量跟踪机制，建立覆盖入学、在读、毕业等环节的学术环境调查和反馈机制，实施基于学习成效的课程质量评估和对于学生的全面评价。

七、做好改革的组织实施

38. 加强学校对教育教学改革的领导，力求取得改革实效。教育教学改革是继人事制度改革之后学校推动新百年发展的又一重大战略举措，是深化学校综合改革的关键。教育教学改革由学校综合改革领导小组统一领导，研究解决改革中的重要问题，协调教育教学改革

同其他各项改革的关系，协调本科生、研究生的改革政策衔接。

有关部门和各院系要根据本意见制定具体计划并组织实施。院系教育教学改革实施工作由院系党委行政负责，院长（系主任）、党委书记是第一责任人。涉及全校的研究生教育改革，由研究生院（党委研究生工作部）具体协调和组织实施。涉及全校的本科生教育教学改革，由教务处牵头、会同党委学生部（学生处）具体协调和组织实施，同时探索设立本科生院。

39. 顶层设计和发挥基层首创精神相结合，保证改革有序推进。教育教学改革从 2014-2015 年秋季学期开始启动，争取用 1 年左右时间完成各学科专业、各层次学生的“三位一体”培养目标制定和培养方案、教学计划调整工作，用 3 年左右时间形成新的本科教育体系、研究生分类培养机制和学生学习与发展综合评价体系，用 5 年左右时间完成其他各项改革及相关配套改革，使全部改革任务到 2020 年基本完成。对于部分涉及面广或者尚未高度共识的具体改革举措，要选择有条件的院系、学科、年级或课程、环节先行先试，在实践中取得经验后再加以推广。

40. 坚持群众路线，充分发挥广大师生的改革主体作用。注重发挥学术委员会、学位评定委员会、教学委员会等各级学术组织的主导作用和教研系列教师的骨干作用，有关改革措施要在教师中进行充分酝酿、凝聚最大共识。注重发挥学生的主体作用，有关改革措施要充分听取学生的意见和建议，争取广大学生的理解和支持，依靠学生党

团组织、学生骨干和学生各类集体合力推进改革。加强对教育教学改革的宣传宣讲和深入研讨，帮助全校师生充分认识改革的目的意义、主要任务、重要措施和进度安排，增强投身改革的积极性、主动性、创造性。

清华大学

2014年10月16日

看同济大学改革力度：优厚年薪+3年一考，只让最好的老师上讲台

供稿：文汇教育 樊丽萍 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-11-12) 阅读次数: 2355

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《文汇教育》的《看同济大学改革力度：优厚年薪+3年一考，只让最好的老师上讲台》一文。

——党委宣传部

这个学期，同济大学土木工程学院的 70 名教师在给学生开课前，都签署了一份新的人事合同。根据这份合同，在为期 3 年的聘期内，他们将享受年薪制——副教授年均 18 万元人民币；正教授年均 27 万。

通过薪酬杠杆，把最优质的师资力量引导到教学和人才培养上。同济土木学院的人事改革历时近 3 年酝酿，终于浮出水面。

2011 年，同济土木学院主动请缨，经教育部审核批准后，成为首批 17 家国家试点学院之一。在坊间，试点学院被形象地称为“教改特区”，在启动教育综合改革、实施拔尖人才和创新人才培养方面可以先行先试。

多位同济土木学院的教师证实，“实施年薪制后，待遇比过去提高了。”但在学院里，大多数教员也清楚，正如一枚硬币的两面，新的人事改革通过一揽子制度设计，确保“让最好的老师上讲台”，而其另一面的政策效应即是：教学不胜任或不合格的教师，可能就要“下课”。

土木学院的“三大难”，全国高校优势学科都有

同济土木学院最新一轮人事改革，最大的看点是打破了“老人老办法、新人新办法”的不成文惯例。

在国内高教界，人事改革历来被认为是最难啃的“硬骨头”。个中原因不难理解：传统高校的师资管理缺乏退出机制，“能进不能出”、“能上不能下”。也正因此，很多大学二级学院不得不“因人设岗”，为了让一部分教师达到基本的工作量，开设一些“鸡肋”课程。对学

生而言，这些课程所传递的信息、知识早就和社会需求脱节，早该淘汰。

师资管理的僵局是否真的无法打破？如果可能，突破口在哪？

3年前，中科院院士、同济大学校长裴钢亲自挂帅，担任试点学院指导小组组长。裴钢很清楚，对同济来说，“土木”是一块金字招牌，但这个学科要从“国内一流”迈向“世界一流”，需借助“教改特区”的一些特殊政策，推动改革向深水区挺进。“大学的根本任务是培养人，必须通过顶层设计保证试点学院改革的科学性和适用性，把教师的精力、时间和兴趣引导到人才培养上，这就是改革的关键。”

公开资料显示，同济土木学院是国内同类专业中教学和研究实力最强的学院之一，在2013年教育部的学科排名中，同济的土木工程排在全国第一；目前，该学院的教职员工超过400人，其中，两院院士5人，博士生导师超过140人。

关起门来，同济大学土木工程学院院长顾祥林教授对学院的整体实力有另一番清醒的认识：师资，仍是心头之患。“教员基数庞大，师资水平参差不齐，国际化程度不高。”在他看来，这“三大难”不独自己的学院有，几乎所有国内知名院校具有传统办学优势的院系，多多少少都有。

试点学院的改革，则是通过一系列的制度设计，实现“三好”的目标，即“好制度、好老师、好学生”。用好制度留住好老师，让好老师带出好学生。

竞争上课，“大牛”和“小字辈”打擂台

作为试点学院改革“动真格”的一个标志性事件，大约半年前，“同济大学土木工程学院（试点学院）教职试点岗位教师招聘公告”在学院网站上贴出。这份公告提及，为了进一步提升师资队伍整体水平，激励教师潜心育人，学院将公开招聘一批试点教职岗位教师。应聘者除了完成一定的科研考核外，首当其冲的一点是承担学院的教学主力。具体而言，教授每年授课学时不低于 51 学时；副教授岗位则是每年授课学时不低于 68 学时。

不仅教学任务有硬性规定，对老师们触动更大的一点是，这次改革是“学院总动员”。不管是“老人”还是“新人”，要申报试点学院教职，教师们就必须同台 PK 教学。按照规定，每一个申请试点学院教职的教师，必须提交书面申请、参加由学院学术委员会组织的试点教职岗位的评审答辩。

于是，学院里出现了异常热闹的一幕：在评审的那几天，长江学者来了，公认的学界“大牛”来了，而刚评上副教授不久的“小字辈”为了应聘教职也来了。

同济土木工程学院分管教学工作的副院长赵宪忠介绍，首批推出的 70 个试点教职是按照学院的人才培养方案以及专业课程教学的实际需要来设置的。“不是说老师自己想上什么课就给学生开什么课，而是学院根据人才培养目标列出核心课程目录，谁能把其中的一门课扛下来、上得最好，就聘谁。”

一位参与申报的副教授回忆，让他印象最深刻的是竞聘教职的流程，“从来也没有参加过这样的答辩。就像让你参加教学比赛，答辩现场就要讲课。”

根据规定，每个新申报试点教职岗位课程的应聘者都要“讲”足45分钟，前30分钟介绍自己申报的课程在学院整个人才培养体系中的地位、作用，以及对整门课程的理解与把握，还有15分钟则是现场讲解课程涉及到的一些专业知识点，向评审专家展示自己的授课能力。

“事实证明，并不是所有的‘大牌’都占便宜。”这位副教授认为，有的“大牌”“大牛”过去几年一直把主要精力投入科研，课题多、项目多，但接触本科生课堂的机会相对少，所以在这次教学“大比武”中，这些教授明显给人以“武功退步”的感觉，在评审中不占优势。

“这样的情况确实存在。”赵宪忠证实，第一批推出的70个试点教职评聘中，确有一定比例的教师落选。

“岗位管理”，打破高校人事管理僵局

教学“大比武”，与同济土木学院这一轮人事改革的核心内容联动。根据改革方案，今后试点学院的师资将形成“三驾马车”的格局：一块在院系，这部分教师受聘终身教职，实施年薪制，符合一定条件即可享受学术休假；一块在高等研究院，受聘的研究员主要从事研究工作，实施年薪制；一块在应用技术研究院，对受聘者实施基本工资

+项目津贴。

在保持学院传统框架之下，高研院和应用技术研究院所扮演的作用，实际上相当于“蓄水池”和“分流器”。

更值得关注的是，对应不同的岗位序列，学院设置了相应的年薪，为教师提供相对优厚的待遇。其中，讲师 15 万元，副教授 18 万元，教授 27 万元。

据了解，从两年前开始，土木学院的改革已经悄然在“新人”身上实施。新进教员（讲师）一律不上讲台，先进入高研院。在这个“蓄水池”中，新教师头 3 年的主要任务是提升科研能力，同时通过听课、做教学笔记等形式，积累教学经验。

而对新教师的管理，则和美国高校普遍实行的“Tenure track”制度，即“常任轨制”基本接轨：讲师入职时为流动教职，3 年后接受考核，合格者进入院系的终身教职序列，未通过考核者在 1-3 年内再次接受考核，不合格者不续约。

对于存量教师，此次的改革设计了一套“非升即走”的路径。连续两个聘期无法通过考核者，将不再续聘院系教学岗位，这部分教师可根据自己的实际情况，选择进入高研院或应用技术研究院。

谈及改革方案，顾祥林认为，亮点之一就是教师的人事管理从过去的“身份管理”转变为今后的“岗位管理”。“以前学院管人，而人是不能动的；现在开始实行岗位管理，岗位可以动，那么人自然可以跟着动了。”

裴钢指出，按照“按需设岗、定期聘任、聘期考核、非聘即走”的原则，在人事管理上实行岗位目标考核，这是高校改革的大势所趋。近年来，清华、北大、复旦、上海交大、浙大等都在一定范围内探索实施类似的改革。同济试点学院对教师岗位进行分类，对教学科研型、科研型等不同岗位采取不同的考核，并辅以明确的激励机制——这一试点将为今后全校启动改革提供示范经验。

实施“伪终身教职”，是过渡时期所必须的

年薪制到底有多大的吸引力？能撬动教师们对讲台的热情吗？

今年开学初，所有受聘试点学院教职的教师都签署了新的岗位合同。作为学院人事改革的“副产品”，新合同引起了很多教师的关注和讨论。

“像试点学院这样将较高薪酬待遇直接写入合同，这种制度在目前高校里是很少的。毕竟，很多海外博士都想回国内发展，土木工程专业的尤其如此，但看到国内高校青年教师的待遇，往往望而却步。”去年入职同济土木学院的年轻教师潘钻峰，目前是高研院的一名助理研究员。他认为，提高薪酬待遇并实施制度化，这对学院吸引更多优秀的海外博士毫无疑问具有积极作用。由于“新人新办法”早两年就实施了，他说，一些吸引人才的改革成效已初显端倪。以同济土木学院建筑工程系为例，去年有两个新教师岗位，结果吸引了6位优秀的博士前来竞聘，且他们的研究成果都大大超出了应聘的基本要求。

可在学院里，一些更具资历的教师，对改革的态度明显要复杂得

多。“表面上看，待遇收入是比以前高了，但考核的力度也跟着上去了。”有教师坦率承认，包括他在内，学院里也有一部分教师对于此次的改革持观望态度。“对于年轻人来说，能拿年薪固然好，生活压力一下子就小了；但对一些老教师来说，经济不是首先考虑的因素，如果连续两个聘期不合格呢？那他们当了一辈子大学教师，最后却不能从教师岗位上退休了。”

同济土木学院副教授戴靠山曾在美国学习多年。他说，在美国，助理教授一旦跨越6年评审这道坎，获得终身教职，那就相当于拿到了“铁饭碗”，除非出特别惊天动地的纰漏，否则就没有被炒鱿鱼的危险。

但同济试点学院实施的其实是“伪终身制教职”：不仅对新聘用的老师有定期的考核，对于拿到终身轨的副教授和教授，学院都有考核的要求和相应的惩戒措施。也就是说，终身教职并不是真正意义上的“终身制”。

不过戴靠山认为，这也是学院从旧体制向新体制过渡的必须之举。“美国博士毕业如果找到了学校的工作，通常比较口语化的说法是，我找到了一个教书的工作。因为美国高校一直是把人才培养作为老师最根本也是最重要的任务，我还没有听说有哪个学校把科研、工程或者其他方面的要求放在教书育人这个基本任务前面去衡量一个老师的。”考虑到国内高校的现实情况，他认为，土木学院的制度设计，就是希望让老师回归人才培养的本位。

顾祥林坦言，为了减少改革在操作层面的阻力，这个新学期，学院只推出了 70 个试点教职。在今后 3 年内，试点学院大约 150 个终身教职都将以公开招聘的方式进行。他预计，可能需要用 5 年左右的时间完成新旧人事制度的平稳过渡。

北航校报：关于体验式教育的实践与思考

供稿：北航校报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-11-10) 阅读次数: 1250

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《北航校报》的《关于体验式教育的实践与思考》一文。

——党委宣传部

关于体验式教育的实践与思考

(北航经济管理学院院长 王惠文)

经管学院教育改革的出发点是深入发掘学生的内心渴望。教改伊始，我们与学生座谈收集了 200 多条意见和建议，通过归纳、凝练和

综合分析,提出了学院教改的总体思路。整个教改过程以学生为中心,通过“调研——设计——尝试——反馈——修订”这样循环反复的过程,使工作不断完善。

在培养方案的设计中,我们系统构建了基于梅兹洛三种学习理论的体验式教育体系。专业课建设通过修订教学计划、开发实验课程和交互式教学课程以及构建实践训练体系,来实现工具性学习;素质培养方面,通过《积极心理学》、《职业生涯规划》、《文化体验课》、门特计划、八喜时光晚会以及举办各类竞赛活动,来实现交往性学习;此外,还通过举办《高端论坛》和改革《形势政策课》来强化学生的变革性学习。

一、学科凝练对教育模式的启发

(一)从体验经济到体验式教育近年来,经管学院以“看准方向、抢占高地、提高水平、扩大影响”作为指导思想开展学科凝练工作。在学科凝练的过程中,我们更清晰的理解和把握了经济与社会发展的趋势。整个社会正从传统的工业经济时代逐渐步入体验经济时代。不仅学科建设和科学研究要紧紧抓住时代发展的前沿问题,人才培养也要充分考虑时代的特点。

体验经济时代最大的特点是消费者获得了主导权,企业应该注重与顾客之间的沟通,发掘他们内心的渴望,调动用户参与制造与服务过程,为消费者创造难以忘怀的体验。体验经济的特征映射到大学教育中,最核心的就是要让学生获得教育的主导权,即以学习者为中心,

发掘他们的内心渴望；调动学生参与教育过程，通过亲身经历和亲自验证来领悟知识、掌握技能、培养品质；使他们在大学中获得难以忘怀的感悟和成长。这就是一种“体验式教育”。

（二）体验式教育的理论基础在教改过程中，我们一直在思考教育的本源，也就是“我们要培养什么样的人？我们应该如何培养他们？”然而这仍然是站在教育者角度的思考，如果以学习者为中心来思考的话，我们应该关注的问题是：“学生们期望学到什么，如何去学？他们得到了怎样的学习和成长？”

教育的结果就是学生所实现的学习。哥伦比亚大学的教育学家梅兹洛提出了三种类型的学习：（1）工具性学习，即掌握专业知识、工作方法和技能，提升分析和解决问题方面的能力；（2）交往性学习，即要学会有效地与人交往、团队合作以及培养领导力；（3）变革性学习，即学习者在理性思维和人格品质层面发生转变，从而对学习产生深远的积极影响。经管学院教改的技术路线就是通过体验式教育实现这三种学习，通过实际行动中的体验实现工具性学习，通过分享互动中的体验实现交往性学习，通过在体验中的升华实现变革性学习。

我们的体验式教育改革还借鉴了当代教育学领域的许多理论和思想，比如杜威的“从做中学”的教育思想、班杜拉的社会学习理论、瑞文斯的“行动学习”理论、大卫·库伯的“体验式学习”理论等等。

二、体验式教育改革的实践与思考
经管学院教育改革的出发点是深入发掘学生的内心渴望。教改伊始，我们与学生座谈收集了 200 多

条意见和建议，通过归纳、凝练和综合分析，提出了学院教改的总体思路。整个教改过程以学生为中心，通过“调研——设计——尝试——反馈——修订”这样循环反复的过程，使工作不断完善。

在培养方案的设计中，我们系统构建了基于梅兹洛三种学习理论的体验式教育体系。专业课建设通过修订教学计划、开发实验课程和交互式教学课程以及构建实践训练体系，来实现工具性学习；素质培养方面，通过《积极心理学》、《职业生涯规划》、《文化体验课》、门特计划、八喜时光晚会以及举办各类竞赛活动，来实现交往性学习；此外，还通过举办《高端论坛》改革《形势政策课》来强化学生的变革性学习。

(一)工具性学习：在实践行动中体验这方面主要是运用行动学习的原理，提供给学生实际动手分析解决问题的学习机会。学院倡导的教学模式是：案例教学、实验教学、实践教学。案例教学通过身临其境的案例分析和决策锻炼学生分析解决实际问题的能力。近年来学院在案例开发和案例库建设方面取得很大成就。学院的省部级重点实验室建设则为实验教学提供了很好的支撑，实验教学中有大量动手实操，学生从中可以学会许多有用的方法和工具。

在实践教学方面，我们改革和健全了学生的实践训练体系，用新的实践训练体系替代原有的“分散实习”。具体做法是：在大一暑假之前，组织《自我认识沙盘》实验，并以小组为单位进行校友访谈和企业参观；在大二暑假，学生们要参加“商业环境全景仿真(VB-SE)”

的实验；在大三暑假，依托学院建立的生产实习基地，组织学生集体实习，并且在实习之前开展办公设备的使用和维护培训。这样的实训体系使学生更好的掌握工作所需的实用的知识和技能，工具性的学习帮助他们装备了进入职场的利器。

（二）交往性学习：在分享互动中体验在经管学院的培养体系中，有很多关于自我认知与交流能力方面的培养环节。例如，《积极心理学》、《职业生涯规划》、《自我认识沙盘实验》等等。最具特色的是，我们学院构建了学生之间的分享互助网络，即两阶段的门特计划。第一阶段的门特计划是为了解决大一新生适应大学生活的问题，我们选拔了一批品学兼优、热心、有组织能力的大二学生做大一同学的门特（顾问），在学习和生活上对低年级同学进行指导，通过门特小组的活动以及《文化体验课》作为载体，培养同学们的团队精神和组织领导能力。第二阶段的门特计划主要针对大三同学对未来发展的困扰，我们邀请一些有较丰富工作经验的 MBA/EMBA 校友或学生与本科生结成对子或小组，对本科生提供生涯规划、职场和处世方面的指导，有很多 MBA 和 EMBA 还会为本科生提供企业参观和实习的机会。

目前，门特计划已经建立了较为完善的组织制度和规范的工作流程，在学院不同年级的同学之间也建立了深厚的友谊。很多同学都反映，在这种分享互助的过程中，指导者和被指导者都得到了学习和成长，有些同学在心得体会中写到自己看待世界的方式和生活态度也会发生积极的变化。更加令我们欣慰的是，这样的活动使得八系的孩子

中自发地涌现出“家”的文化，同学们感受到了温暖和关爱，他们称之为“珍贵的体验”。

（三）变革性学习：在体验中升华怀校长在 2014 本科毕业典礼的讲话中说：“大学是人生的转型期和黄金期……养成理性的思考习惯和独立的判断力等人格品质，将有助于面对问题和未来，并把知识转化为智慧”。思维方式和品格的培养，实际上是一种变革性的学习。怀校长在讲话中经常提到勇气、激情、荣誉、责任、视野等等，这些品格的养成，以及学习者的自我反思与超越，都在我们的体验式教育中有所体现。

在扩展学生视野方面，我们学院从 2011 年至 2014 年，共组织了 50 场高端论坛，启发学生从不同的视角看世界，培养同学们学科交叉的思维方式。这些论坛的主题包括歌剧、音乐、舞蹈、电影、数学、化学、天体物理、未来飞机、宏观经济、企业管理、文化产业、创业人生，以及广义虚拟经济、大数据商务模式、苦难的辉煌、国家安全形势等等。同学们评价说，这些讲座拓宽了自己的视野，也帮助他们重新审视了对世界的认识。

经管学院的《形势政策课》也是一个很有特色的培养环节。该课程的目的是鼓励学生关心国内外政治经济形势，理解国家政策方针制定背景，并且通过开展小组学习，锻炼学生搜集数据、PPT 制作、演讲展示以及提问和答辩的能力。更重要的是在这样的课程中，学生在逐渐形成理性客观的思维方式，并且对团队荣誉、勇气、自信、创造

知识等有深刻感悟。这种对学习者的深远的变革性影响，才是教育中最有意义的事情。

三、教改中的几点思考与感想第一，体验式学习中的“一石三鸟”。比如说，“门特计划”的设计的重点“交往性学习”。但是在活动过程中，同学们还要在“工具性学习”方面，全面锻炼自己的计划能力、信息收集能力、展示表达能力等。同时，他们在学会人与人之间的理解和包容、责任与担当等方面，也有变革性的成长。又比如“商业环境全景仿真实验”，在设计时主要针对的是针对工具性学习，但是在实际运作中，同学们也要学习跨部门跨组织的人际沟通能力、组织协调能力、领导力；同时还要学习多角度思考问题，以及灵活变通的思维方式等等。

第二，小组学习的模式在各个培养环节中普遍应用。根据勒温的团体动力学、斯莱文等人提出交往学习理论，小组活动的内在作用机制，就是在学习者之间存在相互激发和诱导、模仿和感染，以及竞争与激励。所以，正是让学生通过在团队中学习、在行动中学习，来发现、感悟和创造知识，并且通过展示、交流、分享、反思的环节，令学生获得不一样的学习体验。

第三，改革的成功在于契合教育规律。在教育过程中，深切关注学生的人文情怀和心灵成长是极为重要的，而这样的成长也必须依靠亲身体会才能够实现。在今天看来，经管学院的教育改革实施效果已远远超出最初设计构想。在 2013 年的教师节，1108 大班的同学在给

老师的感谢信中说：“感谢学院对我们能力的培养，更感激学院使我们内心感悟到的人性的善良美好，这才是我们一生中最宝贵的财富”。同学们能有这样的感悟，是很令我们欣慰的。经管学院的教改能够取得一定的成功，是因为我们能够顺应时代潮流，遵循教育规律，我们所做的改革契合了体验式教育规律，即：以学习者为中心，在体验中学习成长。

北航校报：航空学院发展的思考

供稿：北航校报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-11-09) 阅读次数: 1370

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《北航校报》的《航空学院发展的思考》一文。

——党委宣传部

航空学院发展的思考

(北航航空科学与工程学院院长杨超)

对于学校航空学科群，航空学院的设计与力学为“龙头”，发动机为“心脏”，航空控制、导航制导、可靠性、制造、材料、计算机、航电、管理、运行等为“龙身”，学校是“大脑”。近10年教育部高校对航空航天领域发起冲击，我们仍然具有优势，特别是航空学科群完整的优势尚存。急需成立学校大航空协调领导小组，制定航空学科群发展战略，统一协调教学、科研等资源，统一协调航空企业的产学研政策，统一协调航空高校的关系，统一协调航空国际化、学科交叉与国家实验室。

服务国家航空重大需求是北航的重要使命，全校范围要坚定航空发展的必胜信心，并内化为为师生的责任、压力和动力。历史证明，我校航空的竞争力和抗击力很强。改革是必须的，但不可自乱阵脚，只有自己才能打败自己。

SCI论文不能完全衡量基础研究水平，更不能成为评估体系的唯一；航空一流不是用文章写出来的！要制定评估航空工程研究水平的标准。目前只有国家级成果、大项目才算“工程”，是不全面的，不利于调动积极性。解决好航空基础与工程的关系是北航长治久安的大问题。

学院“十二五”发展规划明确了航空科学与工程学院（以下简称航空学院）发展的远景目标是“学术和行业具有引领和重要影响的国内领先、国际一流的航空学院”，这与学校空天信融合世界一流的发展目标、我院航空学科群龙头学院地位均是相符的。胡凌云书记、怀

进鹏校长多次强调我院及学校航空学科发展的重要性和紧迫性。学院目标能否实现、主要问题有哪些、如何发展等几个方面进行分析，并对学校提出几点建议。

一、我国高校航空发展环境航空学院以研究大气层内的航空器力学、设计及相关问题作为主要研究方向，也涉及航天器的力学与环境控制、生命保障问题。对比国内航空历史与发展，存在下面几个问题：

1、航空航天是一个小学科国际上一般没有航空宇航科学与技术学科，高校中存在相关的学院、系、研究所。2014年公布SCI期刊影响因子（IF）前1000名的杂志中，IF至少在4以上，而航空航天类杂志（最高IF在2左右）一个也没有进入，力学类杂志3个左右。然而国外无论在高校、研究机构还是在企业，航空航天研究持续充满活力，快速发展。可见国外的学术评价体系的科学合理与成熟。

2012年参加航空宇航科学与技术一级学科评估的高校有11个，力学有38个，与计算机、机械、控制等学科有100多高校参评相比，航空航天的确是个小学科。自然科学基金领域有力学类，但没有航空航天类；1986年实施的863计划中没有航空（有航天），只是近几年随着大飞机专项的实施，才在983、973计划中考虑部分航空，但强度不够。在众多的国家级人才计划中（如长江学者、新世纪人才等），航空航天类也很少见。由于我国学术评估体系不成熟、不科学、不自信，高校航空的发展已经受到较大影响，与国家众多航空航天的重大需求快速发展形成强烈反差。

2、国内航空科研布局需要高校航空兼顾基础和工程研究美国的航空航天分工不分家，其科研体系是由高校、NASA等研究机构、航空航天企业构成的三级架构，其中高校主要开展基础研究，科研机构负责基础研究成果转化，力量强大，往往主导航空航天的发展方向，企业仅负责设计和产品。而我国航空科研机构弱小且无法起主导作用，主要由高校和中航、商飞组成二级架构，我国高校的航空除了基础研究，还必须开展大量的基础和工程转化研究，也使我们有机会直接参与国家重大需求。

3、我国航空工业实力一流是高校航空一流的必要条件从一次世界大战到目前，一流航空的区域从欧洲、欧/美/苏、美/苏、美/欧的变迁可以看出，只有航空产业是世界一流的，高校航空才可能是一流的。因此我校航空世界一流目标实现的前提是我国航空工业实力达到一流。为我国航空重大需求做更多的贡献，尽快促进我国航空走向一流，是我校通往航空世界一流的捷径。因此要充分重视学校与航空企业关系，加强产学研协同创新发展，把人才培养和科技创新与国家需求紧密相连，巩固传统优势，有利于航空学科群健康持续发展。

二、航空学院发展中存在的主要问题对照世界一流的发展目标，航空学院还存在较多问题，主要有：

1、小富即安，危机感使命感不强。

人是学院发展的关键和根本。目前学院部分教授“小富即安”，副教授以下为职称拼搏。学院发展的危机没有转化为教师的危机。航

空报国的使命没有内化为教师的大志向。

2、航空航天特色仍不够鲜明近几年，学院的航空特色已有改善，但仍存在危机。有“小学科”造成的问题，也有考核的指挥棒重视SCI文章和纵向课题有关，横向课题得不到重视，部分教师与企业慢慢疏远。特色问题已逐渐影响到航空教学和学院文化。

3、领军及优秀后备人才缺乏学院教授目前教授中，40年代以前3人（院士），50后12人（长江/杰青为主，无院士），60后32人（长江/杰青少，院士候选人不多），70后9人（杰青、优青各1人）。80后副教授6人。领军人才缺乏，后继乏人！

4、基础研究深度不够，国际化程度不高航空学院目前的国际化的视野还不够宽，由于“黑名单”的影响，高层次的国际交流受到制约，缺少国际合作科研。基础交叉科学深度不够，SCI论文数量、质量均需提高。

三、学院发展措施与成效学院按照“十二五”发展不断推进，在2012年又制定了后三年的重点工作计划，即“12345”重点工作计划。

“1”：研制1架新概念飞行器原理样机，强化航空行业地位。

“2”：推进2个重点实验室建设，即新增1个省部级重点、建好1个国家实验室（风洞）。

“3”：新增3个科研大成果、大项目，增强学科综合实力。

“4”：引育4位高端人才，打造新团队；提升学术和国际化水平。

“5”：出版50本航空及力学领域主流教材或专著，提升行业和

学术水平。

通过推进这个具有挑战性的计划，近几年的主要进展有：

1、完善精品课程群，形成 5+5 本科教学团队（5 门国家级精品课，5 门校级精品课），强化学生动手实践能力的机制建设，校航模队瞄准国内最高端比赛，2004 年以来连续 10 年的全国航模比赛冠军，2012 年获得美国世界大学生航空设计大赛高级组冠军，2013 年获欧洲大学生航模比赛设计第一，2014 年获英国国际大学生飞行器设计大赛冠军。

2、引育人才取得新进展。近 2 年获批千人计划 A 类 2 人，引进青年千人 1 人，2013 年新增杰青和优青各 1 人。新增总装专家 4 人（组长 1 人）、教职委委员 2 人、国务院学科评议组成员 2 人、AIAA 副会士 1 人，欧洲居里夫人计划 1 人。

3、近 4 年来的科研经费年均 2.22 亿，2010 年和 2014 年居全校各学院第一。

1) 服务国家重大需求取得重大成效。我院已经形成武哲、王浚等 10 个千万量级经费的应用研究团队，正在打造 5 个新的应用研究团队。70%的经费来自航空航天企业（占 4 成）、专项、预研等，涉及所有航空重大需求。某飞行器项目已经获得 6 亿多元经费支持，取得阶段性试飞成功，获得上级嘉奖，开创了北航飞行器新领域，达到国际领先水平。大飞机重大专项累计投入北航近 5 亿，国内高校领先，其中，商飞 2008 年以来投入北航 1.13 亿（我院约占 50%），中航投

入超 1 亿，国家财政立项 2.34 亿建设大型气动声学风洞。

2) 基础研究取得新的突破。2013 年孙茂教授的仿生空气动力学理论获得国家自然科学二等奖；2006—2013 年力学领域的自然科学基金获批总数居全国高校第一；2013 年获批杰青、优青各 1 项；近 3 年获得基金委重点基金 3 项、仪器专项 2 项；高以天教授入选全球“2014 高引用科学家”（中国含港澳台共 162 人，全校唯一）；SCI 论文的综述从 09 年占学校 6%，上升到 2013 年的 9%。

四、对学校的建议 1、成立学校大航空协调领导小组对于学校航空学科群，航空学院的设计与力学为“龙头”，发动机为“心脏”，航空控制、导航制导、可靠性、制造、材料、计算机、航电、管理、运行等为“龙身”，学校是“大脑”。近 10 年教育部高校对航空航天领域发起冲击，我们仍然具有优势，特别是航空学科群完整的优势尚存。急需成立学校大航空协调领导小组，制定航空学科群发展战略，统一协调教学、科研等资源，统一协调航空企业的产学研政策，统一协调航空高校的关系，统一协调航空国际化、学科交叉与国家实验室。

2、加强全校师生航空使命和自信教育服务国家航空重大需求是北航的重要使命，全校范围要坚定航空发展的必胜信心，并内化为为师生的责任、压力和动力。历史证明，我校航空的竞争力和抗击力很强。改革是必须的，但不可自乱阵脚，只有自己才能打败自己。

3、协调好航空基础与工程研究的指挥棒 SCI 论文不能完全衡量基础研究水平，更不能成为评估体系的唯一；航空一流不是用文章写

出来的！要制定评估航空工程研究水平的标准。目前只有国家级成果、大项目才算“工程”，是不全面的，不利于调动积极性。解决好航空基础与工程的关系是北航长治久安的大问题。

4、加强并落实产学研改善航空企业的关系，用制度确定新型合作关系，借助航空 2011 计划和国家实验室，推动新型关系建立。2014 年我院牵头获批工信部“大型飞机协同创新中心”，集 1、2、3、5、7、8、13、14、17、无人机等 10 个院所。但教育部未通过。机会不多！关键是落实。建议国家实验室牵头，学校统一领导继续申报。航空 2011 计划和国家实验室建设是我校航空统帅地位巩固的关键，是北航航空学科群发展的拐点。要赢在转折点！

航空学院应该发展，应该快速发展。航空学院对北航航空学科的发展是重要的，但不是北航航空发展的全部，不应孤立看待。学校航空的发展离不开学校的正确、有力的领导，离不开航空学院的龙头作用，离不开兄弟学院的共同发展雨支持，离不开产学研协同创新的支撑，离不开国际化对基础研究的助力。只要团结一心，北航航空地位必将稳固。

附：

北航召开深化综合改革研讨会

北航新闻网 9 月 26 日电（通讯员马千里）9 月 25 日上午，学校召开深化综合改革研讨会，就新形势下如何识别发展中的关键问题、推进体制机制创新，以及学校综合改革方案的制定展开讨论。校长怀

进鹏、常务副校长徐惠彬、副校长张广军、张军、陶智，以及党政办公室、发展规划处、组织部、教务处、研究生院、科学技术研究院、国家实验室、人事处、财务处、资产管理处等部门负责人出席会议。

会上，怀进鹏校长结合当前国内教育、科技发展形势，介绍了国内相关高校综合改革现状，分析了学校推进综合改革的必要性和紧迫性，阐述了推进学校综合改革的主要思路。徐惠彬常务副校长、张广军副校长、张军副校长、陶智副校长分别对队伍建设、人才培养和科研创新等方面的重点改革任务进行分析，并针对学校综合改革方案的制定提出了建议，与会部处负责人进行了研讨。

怀校长在总结中指出，综合改革一定要认清形势、转变观念，要有大视野、大智慧，突破传统的思维模式和路径依赖，打破框架束缚，认真审视自身，找准并加强对重大问题的思考，制定行动计划并持续推动落实，做过去不敢做的事，实现对过去和自身的超越。

怀校长强调，综合改革要把握好定位，要站在建设世界一流大学的高度去认识和推进；综合改革的目标要明确，国际对标要找准可对比的参照系，国内对标要服务国家需求与区域发展，要有可衡量的指标参数；推进综合改革要强化执行力，找准切入点和落脚点，制定切实有效的措施，用智慧和行动加快建设根植于中国的世界一流大学的步伐。

复旦大学启动校院两级管理体制改革激发院系活力

编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-11-09) 阅读次数: 963

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署，指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石，可以攻玉”，党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目，搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验，以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《文汇报》的《复旦大学启动校院两级管理体制改革激发院系活力》一文。

——党委宣传部

学校宏观管理学院自主运行

学校根据院系的规划和发展情况进行资源配置，由院系自主调配资源。一直由学校行政部门决定的人事、财务、资产、人才培养等审批权，也将下放给院系等基层学术组织

由学校来主导甚至决定下属各个院系的发展，在复旦大学将成为历史。今年年底前，复旦大学各个院系将全面实行“自治”--学校根据院系的规划和发展情况进行资源配置，由院系自主调配资源。一直由学校行政部门决定的人事、财务、资产、人才培养等审批权，也将下放给院系等基层学术组织。

记者获悉，《复旦大学关于推进校院两级管理体制改革的若干意见》在历经两年多的修改和讨论之后，已于本周面世。相关负责人向

记者解读了文件的精髓：“那些能够制定出优质发展规划，并且已经形成高水平学术共同体的院系，将在经费投入、人事聘任、学科建设和人才培养上获得充分的自主权。”

“学术赋权”，让学术决策更加贴近教研一线

一直以来，社会对于大学的“行政化”诟病不断。

大学从本质上来说，是一个学术共同体。但是，“现代大学学术体系和学科体系非常复杂，不同学科以及处于不同发展阶段的学科都有不同需求。原本所有的决策都由学校来做，包括院系发展也是如此。复旦此次改革，就是让事关学术发展和人才引进以及培养的决策权，从学校下沉到院系，甚至由那些在科研和教学一线的教授来决定，这才符合大学这个‘学术共同体’的‘本性’。”学校有关负责人说。

据记者了解，国内高校近年来一直在尝试通过二级管理激发大学的活力，但至今没有高校全面推开这一做法。

按照规划，复旦大学将用两年的时间，建立健全学校宏观管理、学院自主运行的校院两级管理体制。今后除了极少数特别重大事项以外，大部分学术事务将交由学院自己拍板决定。学校则将更加注重宏观规划，以及对学院的自主管理运行进行监督检查和考核评估。

但这并不意味着简单地把校长以及行政部门的权力分散到学校上千名教授手中，而是将院系变成学术发展的有效决策和组织者，增加院系这个基层学术共同体的活力，最终完全实现由“校办院”向“院办校”的转变，从而使得大学更有活力。

“为了使院系的学术决策能够真正落实，就要配置相应的权力、资源，否则这个决策就会落空。”根据规定，复旦未来将通过完善学术委员会、学位分委员会、教学指导委员会、教职工代表大会等基本治理组织，为院系的自主发展提供保障。

高水平学术组织可先行一步

“按照国际惯例，院系作为学术共同体自主发展时，需要由教授等教职人员组成各类委员会，对院系的发展进行符合学术规律的规划。”一位参与制订规划的学者告诉记者，“实现这一制度的前提，是院系必须已经建立起了终身教职制度，并且有一批具有国际水平的教职人员，由这些本身处于科研、教育第一线的高水平教职人员制订出最符合教学和科研发展要求的规划。”

此前，复旦大学在物理系、化学系、信息学院、生命科学学院等相关院系已经逐步展开试点。这些院系陆续通过国际评估后，逐步建立起由高水平教职人员组成的各类委员会，并且将院系的发展事务都交由这些委员会决策。

其中，物理系经过 10 多年的改革，现在系里的大小事务都由教授委员会决定，并且建立起了终身教职制度。按照物理系的做法，预聘教职必须由系里 $\frac{2}{3}$ 的教授通过，终身教职必须有 $\frac{3}{4}$ 的教授通过。通过这样严格、规范的程序，物理系的整体学术和教学水平在国际评估中得到了海外专家的一致认可。

但物理系的管理模式并非唯一的模式。据介绍，在学院做好本学

院学科发展规划、人力资源规划，乃至各类教学培养和课程培养规划的前提下，学校将把各类岗位及相关资源整体配置给院系学院，然后由院系根据本学科发展的状况，自主决定运行模式和实施方案。

推广将度过一个磨合期

配合院系“自治”改革，复旦已经做了充分的准备，尤其是大幅度精简各种行政部门，并且明确行政部门的职责，要从审批决策向服务转型。目前，学校机关部门已经从 42 个精简到 33 个。首批改革的 25 个行政部门，内设科室从 125 个精简到了 83 个，人事处内设科室从 11 个精简到了 6 个。

但要在全校推行院系自主管理，未来也将面临一些难题。例如，实行校院两级管理后，学科如何接受评估？因为目前的学科评估往往是以国家公布的一级学科为单位，和学校的院系设置并不完全相同。另外，由于大学和政府各自的职责尚不够清晰，在办学资源的配置上，学校仍将承担来自上级的各种评估和政策约束，这也将使学校的新规面临考验。

而在校内，如何确保那些师资总体水平不高的院系也能走上自主管理发展的途径，也需探索制定过渡性的方案。

据透露，复旦将采用水平性评估、发展性评估、绩效评估和国际评估等综合评估方法，来考评院系的学术发展，并形成严格的奖惩机制，动态调整对院系的支持力度。“重要的是按照国际标准，建立起科学合理的学术评价和人才评价标准。”相关负责人说。（首席记者姜

澎)

(来源:文汇报)

清华综合改革将率先启动北大紧随其后

编辑:新闻中心 辛嘉洋

(2014-11-06) 阅读次数:2179

【编者按】十八届三中全会对在新的历史起点上全面深化教育改革作出战略部署,指明了我国高等教育未来改革与发展的方向。“他山之石,可以攻玉”,党委宣传部特在【学习园地】中开设“他山之石”栏目,搜集兄弟高校深化改革中探索、做法与经验,以供我校在推进全面深化改革中思考和借鉴。此次推荐刊载于《文汇报》的《清华综合改革将率先启动北大紧随其后》一文。

——党委宣传部

以清华大学和北京大学为领头羊,国内名校将纷纷启动新一轮综合改革。清华大学官网昨天挂出了一则消息:《清华大学综合改革方案》日前已获国家教育体制改革领导小组办公室批准,这标志着该校的综合改革将进入全面实施阶段。

另一方面,北京大学也有动静:该校的综合改革方案目前正在校内听取师生意见。

教育部要求，直属高校在今年年底前都要上报综合改革方案，目前除了清华、北大外，浙江大学、上海交通大学、武汉大学也已提交了相关方案。

据悉，清华的这一轮综合改革作为贯彻落实党的十八大精神的实际举措，从 2012 年开始酝酿。2013 年党的十八届三中全会召开以后，清华大学和北京大学一起向党中央、国务院主动请缨，要求承担改革试点任务，争取在国家深化教育领域综合改革中先行探索、积累可推广的经验。

今年 7 月，国家教育体制改革领导小组第十一次会议原则同意“两校一市”综合改革方案，其中的“两校”，即指清华和北大。

根据清华的综合改革方案，主要任务包括 7 个方面，分别是：加快完善中国特色现代大学制度；深入推进人事制度改革；创新人才培养模式；健全学科发展机制和科技创新体系；改革社会服务体制机制；推进资源管理模式改革；进一步深化行政管理改革。

不久前，清华发布《清华大学关于全面深化教育教学改革的若干意见》，《意见》提及，清华将争取国家支持，由学校试点，自主增列学位授权点，自主设置本科专业、第二学位、双学位等培养项目，自行审批学位、设计印制学位证书。目前，清华正在全校范围深入推进人事制度改革，部分院系已开始进行改革并取得初步成效。记者注意到，10 月 30 日，清华物理系就专门召开了人事制度改革启动会。从 2003 年开始，清华在校内首次试点常任轨（Tenure-track）制度，并

一直在通过推进改革来均衡学科发展、优化师资队伍、提高教学和研究水平。

昨天，沪上一位高教专家在接受记者采访时直言：“如果清华综合改革有几块‘坚冰’的话，人事制度改革必定是其中一块。”

实际上，清华的人事改革一直走在国内高校的前列，早在 1993 年就提出了“非升即走”的管理方案。至 1999 年“非升即走”已形成制度化。清华规定，在为期 3 年的合同期内，初级职务最多两个聘期，中级职务最多 3 个聘期，如不能向上一级晋升则不予续聘。副教授以上经过一定期限后可长期聘任。

虽然这些年，清华的教师们对教职的意识，逐步从“铁饭碗”向“合同制”转变，人事改革一直在低调推进，但也时不时引发争议。今年 7 月，清华大学外文系讲师方艳华因其签订的合同中列明“就职 9 年未评职称的老师必须离职”一条，面临“非升即走”。该事件经由媒体曝光后，再一次引发全国教育界的关注。

根据清华的改革方案，综合改革的其他项目也在积极酝酿，并将陆续启动，争取到 2020 年基本完成。

（作者：樊丽萍）

安心办学，忘记大学排行榜吧

供稿：光明日报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-11-05) 阅读次数:128

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。此次推荐刊载于《光明日报》的《安心办学，忘记大学排行榜吧》一文。

——党委宣传部

在我国，一些大学的负责人把本校在排行榜中的位置看得很重，甚至荒唐地不惜动用学校宝贵的办学经费进行公关，以求得到个好看的名次。

“失衡的大学评价干扰了高校教学质量保障。”在教育部高等教育教学评估中心近日举行的“高等教育质量保障国际论坛”上，南京大学校长陈骏院士公开批评了一些全球大学排名体系。他说，一所大学的根本使命是培养人才，可这些全球大学的排名指标有可能令一些高校对人才培养重视不够。因此，对于一所沉下心来、认认真真按照大学规律办学的高校会起到什么样的作用，需要引起政府、社会与公众的深思。

现在的大学排行榜很多，以至于给人一种泛滥成灾的感觉。不说英国的“世界大学排行榜”和“夸夸雷利·西蒙兹世界大学排行榜”

等几家国际著名的大学排行榜，仅就我们国内来说，就有网大版、武书连版、中国校友会网版、山东省高等教育评估所版、上海交通大学“世界大学学术排名”等。这些大学排行榜依据自定的指标体系给大学打分，在对各项指标进行权重处理后，得出一个综合分数，最终排出名次的先后。

然而，这些排行榜的指标体系、各项权重、数据来源和权威性，从开始就一直受到国内外高等教育内行的质疑。美国“常青藤”名校哥伦比亚大学教育学院的经济学与教育学助理教授朱迪思·斯科特就直言：“给大学的价值进行排名听上去很不错，但实际操作起来会非常、非常困难。”美国纽约时报网站去年10月30日的报道也提到，杂志的学术排名长期受到美国大学校长们的嘲笑。今年5月27日，87岁高龄的中国科学院院士、南京大学教授王德滋在中央人民广播电台记者的采访中炮轰“大学排行榜”，称其有严重误导。

在我国，一些大学的负责人把本校在排行榜中的位置看得很重，甚至荒唐地不惜动用学校宝贵的办学经费进行公关，以求得到个好看的名次。这进一步降低了大学排行榜的权威性。与此同时，许多媒体也热衷于炒作所谓的权威大学排行榜，甫一放榜，就赶紧在自己的微信、微博、网站、手机客户端、印刷版上以加粗大字号推出，给不知内情的公众造成了心理定势。这种不正常的情况亟须改变，需要高等教育的内行人士积极发声，为媒体和公众指出大学排行榜的问题所在。

对于大学尤其是国家重点大学来说，忘记形形色色的大学排行榜，按照教育规律安心办学才是本位、才是正道。诚如南京大学校长陈骏院士所说，如果大学被排行榜牵着鼻子走，就会陷入“重数量、轻质量，重科研、轻教学，重短期效益、轻长期发展”之中。因此，对于一所矢志于高远的大学来说，必须学会不被各种各样的排行榜分心、干扰。对政府来说，则应该参考新加坡总理李显龙的态度，正是他去年提醒新加坡大学，不应为追求名次而忽略所肩负的教育重责。

安心办学，理性看待大学排行榜，别让我们的大学为了虚名迷失于其中。

学术不能成为功利的奴隶

供稿：人民日报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-11-05) 阅读次数:70

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。此次推荐刊载于《人民日报》的《学术不能成为功利的奴隶》一文。

——党委宣传部

据说，学术界在西方被取名为“学院”(Academy)，源自古雅典城外的一个圣所。此地是以传说中的英雄 Akademos 命名。在这种满植物的学人聚集地，古希腊大思想家、哲学家、构建了《理想国》和《法律篇》的柏拉图曾高谈阔论并启发他的追随者。这些不拘形式的聚会成为人所共知的学院。

学术殿堂曾是令人景仰的圣殿。不仅因为它位居高等学府，还因为它研究的是系统专门的学问——对存在物及其规律的学科化论证。这是许多人难以企及的。提起学术研究，人们最容易联想到的词是象牙塔，圣洁而神秘。

近 20 年，发生在我国学术界的种种学术失范、学术不端、学术腐败行为，已让人们心中的神圣殿堂轰然倒塌，净土不净、学术无学、假冒伪劣产品泛滥，使学术界由象牙塔变身为名利场。净化学术环境，治理学术不端，重塑学术尊严，不仅是一些有识之士的呼声，也是广大群众的渴望。

学术不能成为功利的奴隶，学院不能成为名利场。要让变了味的学术回归，就必须正本清源：不仅须清除学术界的污染物，更须祛除其污染源。

诚信、执着、求真是学术的生命。学术研究本是一门需要潜心做的学问。是什么让当今许多学人、学者心浮气躁、心不在焉呢？无非是功利二字。利字当头，“学”与“问”必被置后，急功近利、利欲熏心者，便往往不择手段、铤而走险，于是对学术成果的抄袭、剽窃、

侵吞、伪造就在所难免。客观地说，走到这一步，有些人是有主观意愿，还有不少人是“被逼无奈”——因指挥棒出了问题。

近些年饱受诟病，学人意见最大、反映最强烈的，就是不合理的、功利的学术评价体系。就论文抄袭现象而言，有不少人认为，高校将各类职称评定苛刻化，并以发表论文多少作为评定工作表现的重要方面，直接导致了抄袭现象泛滥，诸多教师不得不以偷工减料的方式拼凑论文发表，以作为工作评定的资本。

不容否认，现行不合理的、功利性的学术评价体系，对学术不端具有极大的导向作用，无论对教师还是研究人员、对社科界还是自然科学界，都是魔咒。要使学人、学者能够潜心学习钻研，把心思用在探究新事物，规律，探究真相与真理上，就必须为之创造相应的学术环境，无论是相关政策、法制还是管理制度，特别是学术评价的体制机制，都必须摒弃功利二字，激励那些献身科学、不断创新、维护学术尊严、诚信执着、有真才实学的学者，并惩治急功近利、投机取巧、沽名钓誉、牟取私利之人。

要防止学术成为功利的奴隶，维护学术尊严，就必须维护学者的尊严。这不仅有赖于学者本身的自尊自律，有赖于创造学术自由、鼓励创新的环境，还有赖于保证他们有尊严地活着，没有生存之虞、后顾之忧，获得公平、公正的待遇。

遏制学术不端，净化学术环境，打击学术腐败，仅靠学术界本身是不行的，它需要自上而下的决心、信心以及与治学同样的潜心、耐

心。

治学术不端，须改变功利的评价体系——访教育部科技发展中心主任李志民

学术不端问题突出的原因

记者：近些年，学术不端已成社会公害。尽管喊打之声早已有之，教育部及一些高校也出台了一些措施，但学术失范、学术不端、学术腐败并未得到有效遏制。大家对社会科学界的情况可能了解得多一些，自然科学界的情况如何？

李志民：客观地讲，科技界学风并没有根本性好转，学术不端问题也大量存在，比较突出的有：抄袭、剽窃、侵吞他人的学术成果；伪造或捏造实验数据；拼凑成果或将一项研究多处申报成果；不当署名、署名时论资排辈，不能很好地体现真正贡献等。

记者：您认为造成这种现象的主要原因是什么？

李志民：产生上述问题的根源是多方面的，既有社会大环境，也有学术界自身的原因。我国还处于由计划经济向社会主义市场经济转变时期，社会上一些不良风气如唯利是图、弄虚作假等，对科研机构、大学冲击较大；科研机构、大学及其主管部门，盲目追求数量，学术管理制度不规范，特别是评价机制不科学，同时缺乏对科研人员学术道德教育和约束机制等。

学术界也对科技评价有很多意见，对评价结果互不服气。产生该现象的原因是：科研几乎所有环节都是市场机制，而评价仍然是计划

体制；科研经费主要用于科技开发，不到 10%的经费用于基础研究，而评价方法却 100%是基础研究评价指标；科技评价用周期短期视点，而评价科研成果却是长期才能得出正确结论。

特别需要反思的是，我国现行的对科研团队及科研人员的评价机制存在严重弊端。对科研人员频繁考核或评价，评价指标看似多样化，但最终起决定性作用的可能还是学术成果的层次、数量等；学术评价结果与科研机构或科研人员利益高度挂钩且重复使用，导致部分科研人员想方设法包装去申请课题、发表文章、申请专利及各种奖励，有的甚至铤而走险，于是产生了各种学术不端行为。

还有一种现象值得引起重视，即学术期刊的市场化或论文功能的异化现象。学术期刊是学术共同体发表观点、开展交流的场所，一般具有非营利性、公益性。但近些年来，学术期刊的市场化愈来愈严重，特别在国际上大部分期刊已被几家出版商所兼并，出版商为了获得更多的经济效益，过度夸大期刊类别的重要性(如影响因子等)，这样容易形成对科研机构和广大学者的误导，大家只看成果发表在哪个或哪类期刊，很少重视发表的内容等等。当全世界都认为以出身论英雄有违公平原则，而我们的学术界仍然讲究论文发表的载体，这也是目前学术不端行为产生的重要原因之一。

记者：学术管理方面存在哪些问题？

李志民：学术不端行为的高发和屡禁不止，说明我们的管理制度有根本性缺陷。其矛盾的本质在于科技管理部门还是按照计划经济的

思路想问题、出政策，而现实是除了科技经费和科技评价的管理是按照计划经济的体制来运作外，科技所涉及的所有环节基本上都按照市场经济的规律运作了。因此，要精简科研管理部门和程序，坚持学术行为的客观标准，摒弃小团体、门户分割的陋习。应提倡理性怀疑和批判，倡导学术自由，弘扬求真求实的精神。要适当淡化对成果完成人的物质奖励，减少功利评价导向。公开的资源配置，公平的表达机会，公正的评价氛围，比经费等科研条件更重要。

还有就是要加强学术规范、加大对学术不端的惩罚力度。世界上其他国家也有学术不端问题，我国的问题是，惩罚不够严厉或者说总想大事化小。学术界对学术不端行为的容忍和姑息态度，科研机构和政府管理部门不作为，被侵权人没有维权意识或足够的勇气，使得问题越来越严重。当下，我国最需要的是有责任心和勇气去处罚学术不端当事人的学界和科研机构负责人。

功利的学术评价体系须改变

记者：的确，对于学术不端产生的原因，大家议论比较多的是现行不合理的学术评价体系，改革的呼声也很高。

李志民：学风问题受科技评价导向的影响很大。科技管理的评价体系是功利化的指标，成果转化率、奖励等级、论文数量、期刊层次等；科研人员的工作动力是功利的价值取向，评职称，涨待遇，晋职务；学术界内部环境是功利的氛围，以利己主义的心态参与学术活动，学术道德的约束力下降。

记者：这种不良导向的直接后果是什么？

李志民：科研从起点上就多以功利为目的。以经费到账、论文数量、排名次序和刊物等级等来应对考核验收、评定职称、职务晋升等。如此严重的名利导向使科研人员无法以探求真理的心态专注科研，只能把找经费和发表论文当成科研的全部目的，殊不知论文只是科研工作的副产品。

科研的浮躁心态，直接导致了科技创新能力低，重大成果少的结局。在我国科技界，天天做梦想获诺贝尔奖的人不多，天天做梦想成为院士的人还真不少。但能否成为院士，不在于梦做多少，关键是要脚踏实地地做出高水平的成果。

记者：科学的、合理的科技评价应该是怎样的？

李志民：科学合理的科技评价的难点在于，如何找到一种既能兼顾社会经济发展、又能促进社会文化发展的综合评价方法。这的确是很困难的。

科技评价主要应限于学术共同体内部的学术评价和对科学家重大科学发现的优先权的确认，评价目的在于促进学术交流、确认共识、探讨研究发展方向。当科技评价超出学术共同体内部的学术评价机制，成为政府制定科技政策、配置科技资源和实施管理的工具时，科研将偏离其本来目的，异化为利益追逐。

尽管社会各界对科技评价意见很多，但总体上看，科技评价正朝着更公平公正的方向发展。我国科技评价大约每 10 年都会上一个新

台阶：上世纪 70 年代前是官员说了算，80 年代是专家朋友评，90 年代比论文数量，本世纪初比影响因子，现在是计算机随机遴选专家评。但无论规则定得如何公正，都难免受专家知识面的限制，主观判断的偏颇，人情世故的影响。科技评价应该上一个新台阶：靠客观数据积累，让学界广泛参与。

记者：在您看来，应如何创造合理公平的学术评价环境？

李志民：合理的学术评价机制是推动科学发展的有效工具。合理公平的评价环境包括：把学术评价的权力赋予同行认可的合格评议者；有效防范和查处评议专家滥用学术权力的不端行为；提高评价活动的透明度，加强对评价过程的监督；建立严格的回避制度，防止个人不当利益的影响和干扰；规范化的评议规则和异议处理程序。

学术评价要以学术界为主，这就要求学术共同体要有良好的自治机制和相关部门官员的自律。尽管在学术评价中普遍采用了同行专家评议的机制，但实际上评价过程仍然受到非学术因素较大的影响。要抵制来自行政和社会的不正之风对学术评价过程的干扰，防止同行专家违背学术道德评议，避免学术评价沦为行政管理的工具。要改变这种现象，就要真正引入第三方评价机制，改变评审专家只有权利而不承担责任的评审，利用互联网让学界广泛参与，社会共同监督。

如何营造新的学术生态

记者：在我国，学术论文的抄袭、剽窃是学术不端最典型、最普遍的现象，论文发表过程也存在大量的学术腐败。据了解，您是学术

论文在线免费发表的倡导者和践行者，您多次强调要打造学术新生态。这种学术新生态是指什么？

李志民：众所周知，如今，优秀论文资源绝大部分掌握在国外几家出版集团手上，国内的很多优秀研究成果不是在国内以中文发表，因评价导向的问题要先使用英文发表在英文期刊上，而后再由图书馆等机构花高额费用批量买回国内供学者检索阅读，造成了科技资源和财政的双重浪费，且减缓了科技成果第一时间交流的效率。对于此，论文在线网站提供了一个新成果第一时间发布的平台，研究者撰写的优秀论文可直接公示在网上，这样可促进实现真正意义上的“新”成果交流，大大节省科研经费的浪费。

网站发论文拉近了学者间交流的距离，弱化了出版角色，使读者与作者可直线交流。如我们的“中国科技论文在线网站”，基于在线注册的36万名科技工作者，最大程度形成用户共同监督的氛围，对于杜绝论文抄袭现象、学术不端行为具有积极作用。这就是我们想打造的学术新生态。

记者：您曾指出我国论文发表的一个常见问题——文过饰非问题，学术讨论、学术批评的意见在学报上难觅踪影。这的确是个值得重视的问题。

李志民：目前的论文评审和学术评价机制越来越明显地制约着科研的良性发展，论文的发表从交流用途变成了评价标准，偏离了其本来的用途。正因如此，国内学术存在文过饰非的不良风气，发表出的

论文都是经过修饰的，是正面的描述，是成功的结果，大量失败的事例以及探索的过程却没有公开。正是这些没有公开的失败结果、探索过程才对科技进步有用，才能让别人避免再走弯路。学术讨论、学术批评在学报上难觅踪影，这种风气的危害性不言而喻。

一份期刊年发表上百篇(甚至几百篇)论文，用一个期刊影响因子来表征几百篇论文的学术水平相当不合理。以期刊载体来评价作者水平，在国内学术界竟然长期盛行，说明多数学者对自己研究成果不够自信，以在国外发表论文来证明学术水平高，这恰恰说明整个国家的学术水平低。因此，要打破论文发表唯 SCI、EI、核心期刊等的传统模式，突破期刊影响因子评价论文的方式。

相关规定

●2007年2月26日，中国科学院《关于加强科研行为规范建设的通知》：科学不端行为是指研究和学术领域内的各种编造、作假、剽窃和其他违背科学共同体公认道德的行为；滥用和骗取科研资源等科研活动过程中违背社会道德的行为……对认定有科学不端行为的人，应由所在院属机构最高行政决策会议做出处理决定并备案。处理决定应包括：视情节轻重给予科学不端行为人的相应处分，对科学不端行为所造成的不良影响采取的必要补救措施。

●2007年4月1日，国家自然科学基金委员会《国家自然科学基金条例》第三十四条：申请人、参与者伪造或者变造申请材料的，由基金管理机构给予警告；其申请项目已决定资助的，撤销原资助决

定，追回已拨付的基金资助经费；情节严重的，3至5年不得申请或者参与申请国家自然科学基金资助，不得晋升专业技术职务(职称)。

●2009年3月19日，教育部《关于高等学校哲学社会科学学术不端行为处理的意见》规定：高等学校对下列学术不端行为，必须进行严肃处理：(一)抄袭、剽窃、侵吞他人学术成果；(二)篡改他人学术成果；(三)伪造或者篡改数据、文献，捏造事实；(四)伪造注释；(五)未参加创作，在他人学术成果上署名；(六)未经他人许可，不当使用他人署名；(七)其他学术不端行为。

高等学校党委和行政部门要根据学术不端行为的性质和情节轻重，依照法律法规及有关规定对学术不端行为人给予警告直至开除等行政处分；触犯国家法律的，移送司法机关处理……

●2012年11月13日，教育部《学位论文作假行为处理办法》：学位申请人员的学位论文出现购买、由他人代写、剽窃或者伪造数据等作假情形的，学位授予单位可以取消其学位申请资格；已经获得学位的，学位授予单位可以依法撤销其学位，并注销学位证书。取消学位申请资格或者撤销学位的处理决定应当向社会公布。从做出处理决定之日起至少3年内，学位授予单位不得再接受其学位申请。

(人民日报 记者 赵蓓蓓)

完善内部治理结构促进高校科学发展——中组部、教育部负责人就《关于坚持和完善普通高等学校党委领导下的校长负责制的实施意见》答记者问

供稿：中国教育报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-10-31) 阅读次数:745

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。此次推荐刊载于《中国教育报》的《完善内部治理结构促进高校科学发展》一文。

——党委宣传部

《实施意见》严格按照党章、高等教育法等有关规定，体现中央有关要求；针对工作中存在的突出问题，根据党委领导下的校长负责制实施过程中的主要环节，分别提出具体措施，体现问题导向；注意总结各地各高校的实践经验，把具有普遍意义的做法用制度形式固定下来，尊重基层创造；坚持创新性和实用性相统一、指导性与可操作性相结合，既为今后制定相关文件和制度提供平台，又为地方和高校探索创新留有空间。

新华社北京10月16日电近日，中共中央办公厅印发《关于坚持和完善普通高等学校党委领导下的校长负责制的实施意见》。日前，中组部、教育部负责人接受采访，对《实施意见》印发和贯彻落实等

问题，回答了记者的提问。

问：请您谈谈为什么要出台这个《实施意见》？

答：改革开放以后，高校进行过改革领导体制的探索，最终确立了党委领导下的校长负责制并写进高等教育法。20多年来，这一制度为高校全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，培养中国特色社会主义事业合格建设者和可靠接班人，促进高校改革发展稳定，提供了坚强组织保证。实践证明，党委领导下的校长负责制符合我国国情和高等教育发展规律，是中国特色现代大学制度的核心内容，是党对高校领导的根本制度。当前，高校面临许多新情况新问题，改革发展稳定任务繁重，进一步强调长期坚持并不断完善这一体制十分必要。各地各高校在实践中也探索积累了许多好做法好经验，需要上升到制度层面加以规范。根据中央部署，中组部、教育部组织力量，经过深入调研和广泛听取意见，研究起草了《实施意见》稿，并报中央政治局常委会议审议通过。

《实施意见》体现了党的十八大、十八届三中全会和习近平总书记系列重要讲话精神，体现了党要管党、从严治党方针，体现了深化党的建设制度改革的要求，就进一步坚持和完善党委领导下的校长负责制提出要求、作出规定，为加强高校党的建设和完善中国特色现代大学制度提供了重要遵循。学习贯彻好《实施意见》，对于新形势下加强和改进党对高校的领导，完善高校内部治理结构，促进高校科学发展，具有十分重要的意义。

问：请您介绍一下《实施意见》的主要内容和特点。

答：《实施意见》共5部分，20条。其中，第一部分“党委统一领导学校工作”和第二部分“校长主持学校行政工作”，主要是关于党委领导和校长负责的主要方式和内容，着重对“党委领导什么、怎么领导”和“校长负责什么、如何负责”进行明确。第三部分“健全党委与行政议事决策制度”，对高校党委会设置和全委会、常委会、校长办公会（校务会议）的议事范围、议事规则作出规定。同时，对党委会议和校长办公会议（校务会议）讨论决定重大事项的议事决策程序等提出具体要求。第四部分“完善协调运行机制”，主要从强化领导班子分工负责，健全党委书记和校长沟通制度，加强领导班子协调配合，严格党内组织生活等方面作出规定；提出探索教授治学有效途径、推进民主管理等要求。第五部分“加强组织领导”，要求选好配强高校领导班子特别是党委书记和校长，不断提高领导干部思想政治素质和办学治校能力；加强基层党组织建设和思想政治工作，夯实实行党委领导下的校长负责制的组织基础和思想基础；上级党组织和有关部门要加强监督检查和工作指导。

《实施意见》有以下几个特点：一是严格按照党章、高等教育法和《普通高等学校基层组织工作条例》等有关规定，体现中央有关要求。二是针对工作中存在的突出问题，根据党委领导下的校长负责制实施过程中的主要环节，分别提出具体措施，体现问题导向。三是注意总结各地各高校的实践经验，把具有普遍意义的做法用制度形式固

定下来，尊重基层创造。四是坚持创新性和实用性相统一、指导性与可操作性相结合，既为今后制定相关文件和制度提供平台，又为地方和高校探索创新留有空间。

问：坚持和完善党委领导下的校长负责制，需要把握的基本要求是什么？

答：坚持和完善党委领导下的校长负责制，首先必须明确，党委在学校处于领导核心地位，统一领导学校的工作；校长和其他行政领导班子成员自觉接受党委的集体领导，认真贯彻执行党委决定。其次，要正确处理党委领导和校长负责的关系。党委总揽学校改革发展稳定的全局，把好方向，抓好大事，管好干部，加强党的建设和思想政治工作，尊重和支持校长独立负责地开展工作，力戒包揽行政事务。校长在党委集体领导下依法行使职权，积极主动地做好教学、科研和行政管理工作。再其次，要认真贯彻执行民主集中制。党委领导下的校长负责制是高校贯彻执行民主集中制的具体体现。要按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则研究决定重大事项。坚持集体领导和个人分工负责相结合，集体决定了的事情，领导成员按照分工分头去办，勇于负责，防止推诿和扯皮。各地各高校通过建立健全具体的工作制度和机制，保证党委领导下的校长负责制的贯彻执行。

问：高校党委是学校的领导核心，《实施意见》对党委发挥领导核心作用提出了哪些要求？

答：《实施意见》强调，高校党委是学校的领导核心，履行党章

等规定的各项职责，把握学校发展方向，决定重大问题，监督重大决议执行，支持校长依法行使职权，保证学校各项任务完成。对党委发挥领导核心作用从 3 方面作出规定：一是在《普通高等学校基层组织工作条例》规定的党委职责基础上，从管方向、管全局、管干部、管人才以及党要管党等方面，概括了党委的 10 项工作任务，对党委领导的内容和途径作了规定。二是强调高校党委实行集体领导与个人分工负责相结合，坚持民主集中制原则，同时对党委书记的主要职责作了明确。三是对党委议事决策制度进行规范。

问：校长是学校法定代表人，《实施意见》对校长依法行使职权作了哪些规定？

答：《实施意见》强调，校长是学校的法定代表人，在党委领导下，贯彻党的教育方针，组织实施党委决议，行使国家法律规定的职权，全面负责教学、科研、行政管理工作。从两方面提出保证校长依法行使职权的具体措施：一是明确校长负责的主要内容和形式。在高等教育法规定的校长职权的基础上，结合高校改革发展形势，从 10 方面对校长负责的内容进行归纳和界定。二是对高校行政议事决策机构的设置和会议制度等作出规定。明确校长办公会议（校务会议）为学校行政议事决策机构，校长通过校长办公会议（校务会议）研究提出拟由党委讨论决定的重要事项的方案，具体部署落实党委决议的有关措施，研究处理教学、科研、行政管理工作。同时，对其议事范围、议事规则、参会人员等提出要求。

问：《实施意见》对高校党委会设置提出了规范要求，这是如何考虑的？

答：目前，全国高校党委会的设置还不够统一，有的设立了常委会，多数没有设立常委会。设立常委会的高校，全委会、常委会人数差别较大；有的全委会组成人员的代表性还不够广泛。为有利于充分发挥高校党委作用，《实施意见》在深入调研基础上，综合考虑全委会、常委会的职能定位及人员代表性等因素，提出了全委会、常委会的成员人数以及组成人员的构成和体现代表性等要求。同时，对全委会、常委会的议事范围、议事规则作出原则规定，进一步明确讨论决定重大事项的程序。这些要求的落实，将对高校党委建设的规范化起到重要推动作用。

问：高校领导班子是贯彻执行党委领导下的校长负责制主体。《实施意见》对加强高校领导班子建设提了哪些要求？

答：好的制度离不开领导班子的有力执行。《实施意见》围绕贯彻落实好党委领导下的校长负责制，提出要选好配强高校领导班子特别是党委书记和校长，加强领导班子思想政治建设和作风建设，不断提高领导干部思想政治素质和办学治校能力。针对部分高校领导干部既从事学校管理又从事教学科研而影响管理工作等问题，提出要正确处理领导管理工作和个人学术研究的关系，党委书记和校长一般不担任科研项目主要负责人，以保证其全身心投入学校管理工作。《实施意见》还提出，坚持领导干部双重组织生活会制度，认真开好民主生

活会，开展积极健康的思想斗争，落实谈心谈话制度，努力营造团结共事的和谐氛围。

问：党政协调配合是落实党委领导下的校长负责制的重要保证。

《实施意见》在这方面提出了哪些具体措施？

答：《实施意见》提出，坚持和完善党委领导下的校长负责制，必须建立健全党委统一领导、党政分工合作、协调运行的工作机制。对党政协调配合，主要从3个方面提出了要求：一是合理确定领导班子成员分工，明确工作职责。领导班子成员要认真执行集体决定，按照分工积极主动开展工作。二是建立党委书记和校长定期沟通机制，党政会议议题的确定要进行会前沟通，集体决定重大事项前要进行酝酿沟通。三是党政领导班子经常沟通情况、协调工作。党委书记、校长注意发扬民主，充分听取和尊重班子成员的意见，支持他们的工作。领导班子成员要相互理解、相互支持，协调配合，形成工作合力。

问：《实施意见》对完善高校内部管理体制和运行机制，还作出了哪些规定？

答：高校学术氛围浓厚，师生文化知识层次和专业水平较高，民主意识和参政议政能力较强。推动高校改革发展，办好社会主义大学，必须发挥教师在教育教学、学术研究和学校管理中的作用，全心全意依靠广大师生员工。这也是党委领导下的校长负责制得以贯彻执行的重要保证。为此，《实施意见》提出，加强学术组织建设，充分发挥其在学科建设、学术评价、学术发展和学风建设等方面的重要作用，

积极探索教授治学的有效途径。对专业性、技术性较强的重大决策，应经过专家评估及技术、政策、法律咨询。进一步健全师生员工参与民主管理和监督的工作机制，实行党务公开和校务公开，发挥教职工代表大会和群众组织作用。事关师生员工切身利益重要事项的决策，应通过教职工代表大会或其他方式，广泛听取师生员工的意见建议。

问：请问对贯彻落实《实施意见》有什么具体要求？

答：制度关键要看落实。在抓好《实施意见》的贯彻落实上，各地各部门各高校重点采取3项措施：一是加强培训指导。有关部门和各省区市党委组织部、教育工作部门，通过教育培训、工作指导和经验交流等方式，深化各高校对《实施意见》的理解认识，增强贯彻落实的思想自觉和行动自觉。二是细化具体措施。各地各高校结合实际制定具体的实施办法，把《实施意见》的有关要求落地、落实。三是强化督促检查。高校党委要加强对领导班子成员贯彻执行党委领导下的校长负责制情况的监督，上级党委和有关部门要加强对高校贯彻执行这一制度情况的检查，发现问题及时纠正。中央组织部和教育部加强工作指导，注意宣传和推广好经验好做法，支持高校探索创新，不断提高贯彻执行党委领导下的校长负责制的水平。

中国教育报 2014 年 10 月 17 日

教授就该给本科生上课

供稿：人民日报 赵婀娜 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-10-30) 阅读次数:1535

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。此次推荐刊载于《人民日报》的《教授就该给本科生上课》一文。

——党委宣传部

在开始今天的话题之前，特别想重温一段国学大师陈寅恪讲学魅力的历史。

1926年，年仅36岁的陈寅恪登上清华的课堂。陈寅恪上课时能把无聊的课程讲得极为有趣，他上课时，不光学生兴致盎然，就连朱自清、吴宓、冯友兰等名教授都来听讲。当着那么多的大学者，陈寅恪说，“前人讲过的，我不讲；近人讲过的，我不讲；外国人讲过的，我不讲；我自己讲过的，也不讲。现在只讲未曾有人讲过的。”这是何等的霸气，又是何等授课的魅力！

而今天，一则新闻倍受各界关注：上海8所市属本科高校试点“骨干教师教学激励计划”，规定教授、副教授必须为本科生讲授课程。

应该说，上海教委的做法值得称道。毕竟，这是在以科研成果为导向的高校评价机制下，大学教授越来越没时间、没动力给本科生授

课的背景下的积极举措。

但，这种举措，思来总略显无奈。

所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也。尽管当下大学功能已经越来越多元，但归根到底，育人始终为大学第一要义。

犹记得在北大读书时，最火的地方非大学课堂莫属。单是看哪个教室占座的人最多，哪个教室门外、走廊里都挤满了翘首聆听的面孔，就知道教室内的先生肯定是课上得好的“大腕”。

钱理群先生在提及自己的教师情结时就曾说：当我高声朗读鲁迅《阿长与〈山海经〉》里最后一句：“仁厚黑暗的地母呵，愿在你怀里永安她的魂灵！”我看见学生的眼睛发亮了，就知道他们的心灵和我发生共鸣了。

这是多么美好的场景，又是多么美好的教与学的过程。

诚然，今天，高校的评价导向还有不尽如人意之处，但我们应该看到，完全以论文为导向的日子已成过往，高校评价体系在日臻完善；诚然，今天，大学的人事制度改革还步履维艰，但我们应该看到，越来越多的高校正在探索分类管理，让热爱教书的老师安心终生从教；诚然，今天，教授们还因各种原因，“被动”走上大学讲堂，但我们相信，大学里绝大多数的老师，心中都有那个最宝贵、最朴素的“教书匠”的情结。

期待，有一天，给本科生上课，教授不再被动而为。期待，有一天，教授给本科生上课不再是新闻。

“枪打出头鸟”是创新的死敌

供稿：饶毅（北大教授） 文汇报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-10-28) 阅读次数:560

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。此次推荐刊载于《文汇报》的《“枪打出头鸟”是创新的死敌》一文。

——党委宣传部

对科学家不能求全

要改善我国的科学，不仅需要改革体制，而且需要改进文化。科学史显示：对科学家不能求全，而要求尖；在合法和合规的情况下，提供自由创造的环境，任其飞翔。“枪打出头鸟”的社会习俗是科学创新的死敌。

为何探讨科学文化

我们探讨中国的科学文化，目的是希望中国的科学早日达到梁启超先生对中国学术的期许——“研究高深之学理，发挥本国之文明，贡献于世界之文明”；也是希望科学精神进入中国文化的内核。

科学基础薄弱

美国副总统批评中国连一个创新都没有。就算术而言，他显然错了。但就现代生活而言，我们的原创性贡献确实与泱泱大国的地位不

相称。主要原因恐怕不在于科学研究成果的转化和应用有问题，而是科学基础的薄弱和创新动力的缺乏。

我们还要看到社会环境变化引起的新问题：我国离全面小康尚有距离，而青少年对科学的兴趣已呈下降趋势，可能成为中国科学后继乏人的征兆，因此亟待未雨绸缪。

文化和科学史显示，中国古代从军事谋略到诗词歌赋等都有创造性、也有包括四大发明在内的原创技术，但我国传统文化对自然现象及其规律的关注在广度和深度上均长期远远落后于西方。

所谓“中国古代科学先进、明清才衰弱”的说法并不符合历史实情。那是有些人出于良好愿望，通过英国学者李约瑟“出口转内销”而起到一定作用，包括良性作用。这是我国近代意识到落后情况下的自我激励，如果现在还用就可能自我陶醉。

两千年前，我国没有欧几里得几何学式的系统性、严密性、合谐性与完备性；今天，世界上绝大多数教科书中基本没有中国的贡献，我国教科书含中国首创的内容也极少，皆因我国的科学不强。

创新需要冒尖

2000年后，国家经济稳定发展态势明显，对科学和教育的支持有广泛的共识。

2003年“985计划”和“知识创新工程”获第二期资助，科学研究走出谷底，一些高校和科研机构开始不再忧虑如何救急，而认真思考自身和中国的科学发展。

也就是说，科学进入中国的几百年来，其实不过近十几年才告别“口号强、行动弱”的时期，有实力思考中国科学的发展。

近十几年来，国家对科学的投入稳步增长（包括有些年代、有些领域大幅度增加），人才逐渐回流，科学成果数量增加、质量改善。但是，在科技体制、成果转化和科学文化等诸多方面尚不尽人意。

体制上，科技体制改革有限。许多资源掌握者没有管理好国家的经费，相当一批官员顽固地视国家科学经费为其权力来源，不仅不积极借鉴国际经验，也不推广国内成功的实践。

社会上，有些人对科学实质了解不够，急切要求将研究转化为应用，甚至讥笑和抨击基础研究，不知道先进国家在相当大量和高质量的科学研究后才产出少量有应用价值的成果。

文化上，科学精神很难说已经深入人心。在科学界，迄今未能解决创新需要冒尖的文化与我国传统中庸文化的冲突，种种落后的习俗与不良的人际关继续制约着科学人才发挥作用。在科学界以外，不科学的东西在社会上很容易流行，反科学的东西也不时冒出来，有时甚嚣尘上。

避免“下降的曲线”

要让科学为我国自主知识产权的新技术、新产业提供支柱和动力，还需要付出很大的努力。

要改善我国的科学，不仅需要改革体制，而且需要改进文化。科学史显示：对科学家不能求全，而要求尖；在合法和合规的情况下，

提供自由创造的环境，任其飞翔。“枪打出头鸟”的社会习俗是科学创新的死敌。

在中国科学似乎进入快速发展期的今天，也需看到：近十几年来，中国社会和青少年越来越热衷于付出少而收获大的职业，对科学的热情越来越小。这不限于国内的学子，也含海外华人。也就是说，我们旧问题还没有解决，又出现了新问题。可能导致的后果是：我国科学的最高峰就在今后三十年内，原来有热情的人继续努力形成中国科学上升的曲线，而后继人才短缺形成科学的平台期或下降的曲线，它们的交汇或许将决定我国科学未来走向。

如何避免下降的曲线不仅是科学界的问题，而是中国社会的问题。未来的中国固然毋需如1956年或1978年般全社会对科学的热情，但如果我们很快就变成低于美国2010年代对科学的热情，在2049年赶不上2014年的日本，中华民族在科学上是否会“未老先衰”？我们希望中国科学上升的曲线不止三十年，但不能仅仅依赖盲目的信念，而要改变当前对潜在危机熟视无睹的局面。

呼唤科学精神

科学与技术发明、经济基础密切相关，也是文化的要素。

在我国，科学能否成为文化的核心之一，可能问题还很大。我们对真理的追求，对自然的好奇，对逻辑的严密，对事物的客观等等都“仍需努力”。科学所要求的诚实、怀疑、开放、宽容、求真、合作等等也是我国社会文化建设的重要内容。

我们探讨中国的科学文化，目的是希望中国的科学早日达到梁启超先生对中国学术的期许——“研究高深之学理，发挥本国之文明，贡献于世界之文明”；也是希望科学精神进入中国文化的内核

办大学力戒浮躁创一流先正学风——专访中国科学院院士、北京理工大学校长胡海岩

供稿：中国高校科技 陈礼达 特约记者 庞海芍

编辑：新闻中心辛嘉洋 (2014-10-24) 阅读次数:1604

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。此次推荐刊载于《中国高校科技》杂志的《办大学力戒浮躁创一流先正学风》一文，本文为该杂志对北京理工大学校长胡海岩院士的专访。

——党委宣传部

“大学建设既讲求创新，也需要积累，所作所为必须经得起历史的检验。”日前，中国科学院院士、北京理工大学（以下简称“北理工”）校长胡海岩在接受本刊记者专访时指出，“改革开放以来，我国高等教育用 30 多年的时间走过了西方国家上百年的发展历程，现在

已经进入综合改革的深水区。一方面，大学发展的难度越来越大；另一方面，社会的期望值越来越高。作为大学的决策者和管理者，一定要保持清醒的头脑，力戒浮躁，努力营造一个有利于教师潜心治学、有利于学生主动学习的良好氛围，为人才的成长提供沃土、阳光和水分。”

回归大学本质，打造潜心治学的良好氛围

大学的本质是什么？很多人认为英语中的大学（university）是从宇宙（universe）一词派生出来的，从而大学应该像宇宙一样包罗万象、覆盖所有学科。随着人类知识体系的扩展，现代大学确实在知识结构上越来越宽广，但 universe（宇宙）并不足以体现大学的本质。胡海岩说，大学一词来自拉丁语的 universitas，原始含义是教师和学生组成的共同体，是教师和学生一起共同探索知识、传播真理的学术机构。随着时代的发展，尽管大学的内涵在不断扩展，但大学作为由教师和学生组成的学术共同体的本质始终没有改变。大学是以造就学术造诣高深、道德高尚的“硕学宏才”为宗旨的，如果没有对传播真理和创新知识的追求动力和目标，大学只会越办越大，覆盖学科越来越多，但却失去大学最应该具有的本质。

2010年，北理工提出“德以明理，学以精工”的校训。“德以明理”指道德高尚，达到以探索客观真理为己任之境界；“学以精工”指治学严谨，达到以掌握精深学术造福人类之理想为目标。秉持这样的理念，学校的发展更加突出了学术为基、育人为本的思想。胡海岩

认为，我国高等教育自上世纪 90 年代末起经过跨跃式发展，实现了规模扩张，现在已经转到重视内涵发展、特色发展的新阶段。扩大规模数量是发展，提升内涵、深化改革更是发展，而且是大学发展的当务之急。面对高等教育发展的新常态，大学必须回归本质，按客观规律办事，踏踏实实把学校的学术环境治理好，特别要为青年教师的成长、提升科研创新能力和提高人才培养质量奠定坚实基础。

建设好大学的学术环境，必须建设好大学的学术治理体系，使教师能够真正静下心来做学问。胡海岩说，学校有位海归青年教师曾提出这样一个问题：她在国外读博士时，经过 7 年的研究积累，在 **Science** 上发表了一篇重要论文，自己也颇有学术收获；回国后，看到大家都急着多发表论文，把原本有些分量的研究结果拆分发表，她不知该如何抵御这种急功近利的学术风气。对此，胡海岩坦承，这种风气的产生一方面源于现代社会节奏很快，人们会不由自主地被推着走，感觉不走都不行；另一方面是大学的学术治理体系出了问题。在这样情况下，不论是大学校长还是青年教师，都必须静下心来，潜心治学。一方面，提高自身抵御浮躁的定力；另外一方面，要学会舍弃，无欲则刚。

“目前，我国大学里有若干与学风浮躁相关的现象。比如，在校内遴选教授、推荐长江学者等评审中，我看了一些 30 多岁的青年教师递交的材料，让人感觉候选人是全能冠军。他们既做教学，也做科研，还做产品开发，甚至还担任院系行政领导。我从事学术几十年，

结识的优秀学者也不少，但能像钱学森先生那样的全能冠军少之又少，绝大部分学者都是专家，只是在某一个领域取得了比较突出的成果。如今青年教师争当全能冠军，学术上势必难以深入，这实际上是浮躁心理在作怪。”

“另一种情况是，一些教授门下已经有十几名博士生，还抱怨学校为何不能让他再多招几名博士生？这其实也是浮躁心理做怪。在大多数世界高水平大学，教授每年只招一名博士生，有些教授则未必每年都招博士生。我国大学的教授们为什么喜欢多招学生呢？我想，许多教授并非是为了多培养博士，而是希望有更多的博士生帮助他们完成所承担的研究项目。”

胡海岩认为，科学是大学教育的基础。提升办学质量和水平，必须提升教师的科研能力与水平，克服浮躁心理，加强学术治理体系和治理能力建设。为了使教师，特别是青年教师能沉下心来，安安静静搞学术，学校必须改变对教师的评价和考核方式。美国的研究型大学对新入职教师3年考核一次、6年确定是否提供终身教职，值得我们借鉴。近几年，我国大学非常重视学术团队建设。对学术团队的评价，不应看其研究规模有多大，而要看其产出与投入之比。招收的研究生再多，没有培养出优秀研究生，那就不是一个好的团队。申请到好多大项目，花了国家很多钱，但是最后的学术产出质量不高，也绝不是一个好的团队。如何建立这样的评价体系，将是我们下一步努力的方向。

立足长远发展，建设高素质的青年教师队伍

青年教师是大学发展的未来和希望。尽管在不同历史时期，大学对教师队伍建设的重点有所不同，关注程度也不一样，但没有一位大学校长不重视青年教师成长。因为，大学高端人才的基础在青年教师，无论是学术带头人还是院士，都是从青年教师成长起来的。可以说，如果青年教师的基础没有打好，其他一切都无从谈起。胡海岩认为，“从大学校长的责任看，在思考学校科学发展和可持续发展上，放在第一位的、最重要的事情是青年教师的成长。”

近年来，加盟北理工的青年教师，都是经过层层选拔和激烈竞争后胜出的。他们的学术基础都很好，但是要真正成长为优秀教师，首先必须明确其使命。“大学青年教师的使命，一是使自己成为国家的栋梁，二是要为国家培养栋梁之才。”他认为，作为一名知识分子，最高理想就是用自己所学的专长来报效祖国。他十分欣赏台湾著名教育家高震冬“天下兴亡，我的责任”的理念。青年教师真正要把工作做好，就不能把责任推给别人，要敢于担当。青年教师如果不能担负起育人的责任，那么就永远不会取得成功。在上世纪 50 年代办学条件还非常艰苦的时期，北理工之所以能够迅速崛起，成为一所国家重点大学，主要是依靠当时的一批优秀教师。他们的责任感、敬业精神和学术水平，都是可圈可点、值得称道的。比如，含能材料学科的创始人核能材料学科的创始人、著名化学家周发岐先生，爆炸力学学科的创始人丁傲先生，车辆工程学科的创始人吴大昌先生，机械工程学

科的创始人陈肖南先生等等。他们早年在欧美国家留学，新中国成立之初克服重重困难自海外归来，怀着报效祖国之心，投身国防科技事业，为北理工的发展奠定了坚实的基础。他们将永远对北理工青年教师产生强大的感召力，是激发青年教师不断前进的动力。

胡海岩认为，青年教师要走向成功，要志存高远，有强烈的使命感和责任感，有科学精神的引导。科学的本质是求真，科学精神蕴于科学的形成过程之中，是学者们在探索真理的过程中，形成的一种风格、一种文化。当前社会，虽然人类一分一秒也离不开科学，但很多人并不关心什么是科学，更不关心什么是科学精神，甚至很多学者也漠视科学精神。因此，有些人在科学研究过程中，随意编造实验数据，大肆抄袭他人论文，剽窃别人的成果。对于这种学术不端行为，很多人简单地将其归咎于教师、研究生承担的压力太大：教师既要应付各种考核、还要面临晋升职称的竞争，研究生则要应对学位论文、就业的压力。不可否认，现有的学术评价和考核体系有许多不合理之处，但这绝不能作为学术不端的理由。谈到如何看待前不久德国的国防部部长、教育部部长均因为博士论文抄袭而引咎辞职这件事，胡海岩对我们说“在德国这样一个非常讲诚信的国家中会曝出这样的丑闻，从根本层面上看，是人们忘记了科学精神，是基本的道德水准在倒退。”他呼吁，大学青年教师要以此为鉴，不论面临怎样的压力和诱惑，都要自觉抵制学术不端，绝不能挑战学术道德的底线。“现在大家之所以高度赞誉西南联大，是被前辈学者的科学精神所鼓舞、所感动。尽

管我们现在的研究条件比西南联大好百倍千倍，甚至可以与世界一流大学的实验室相比，但人们置身其中却总觉得缺少什么。其实，所缺少的就是科学精神层面的东西。”作为大学教师，拥有科学精神至关重要。科学精神指引着前进的方向。青年教师要想走向成功，必须要在科学精神指导下开展实践，选择正确方向，采取正确行动。无论是从事自然科学还是人文社会科学研究青年教师，都应深入了解科学精神，理解科学精神“求真务实”的基本特征。要以科学精神为指导，制订自身行为规范，坚持端正严谨的学术作风。

“要成为一名优秀老师，投身实践同样十分重要。”胡海岩强调，科学精神主要解决工作出发点、工作思路、工作动力等问题，而前进方向和工作思路是否正确，必须通过实践反复验证，根据检验结果对前进方向和工作思路进行不断调整和修正。“现在的青年教师，大都是从校门到校门，缺少社会实践。无论读书时多么优秀，毕竟是在学习别人的研究成果，或是在别人指导下从事研究，而不是自己通过实践掌握第一手材料，或者自己组织做研究”。他认为，所谓独立从事科学研究，包括从研究方向的选择，到课题的确立，到经费的申请，到实验室的组建，再到招收学生，组建团队一起做研究。这是一个全过程。这个过程只能靠实践摸索。大学教师有助教、讲师、副教授、教授，他们之间的重要区别就在于，经过实践所历练出的综合能力不同。因此，评定教授除了看发表的论文、编写的教材、教学的能力，更要看他是不是某个学科或者某个研究方向的带头人，并能组织教

师、协调团队共同去开拓。

“杰出人才不是考出来的，也不是拔出来的，而是在实践中崭露头角的，脱颖而出的。”胡海岩认为，“像北理工这样一所军工背景的院校，大量研究成果不是写论文就可以交差的，而需要拿到国防科技工业和军队武器装备上去进行考核，有的甚至还要经过实战检验，没有实践是不行的。”他希望，青年教师积极投身实践，在实践中培养学术洞察力、团队凝聚力、组织协调以及社会沟通等各方面能力，不断提升自身综合素质。一是在工作中，要把理论和实践结合起来，努力解决国家经济建设、社会发展、国防现代化过程中的一些重大问题；二是要走出校门，走进社会，补上工程实践和社会实践的课，了解社会；三是要在实践中向前辈学习，学习他们的敬业精神、工程经验及工作协调能力。

推进科教融合，培养学生创新创业能力

大学要培养适应社会需要的高水平人才，办出特色，办出水平，关键在于人才培养机制的创新。胡海岩表示，构建大学学术环境，培养优秀青年教师，都是为了提高人才培养质量。近年来，北理工的科学研究工作已经有了量和质的全面提升。例如，学校年度科研经费已超过 20 亿元，教师人均科研经费在亚洲大学中位居前列。这既表明了学校的科技创新能力有了很大提升，同时对学校和教师也是一个巨大的压力：如何将优质的科学研究资源转化为人才培养优势，使科学研究真正支撑和引领人才培养，特别是本科人才培养。这是必须思考

和认真解决的一个核心问题。只有解决了这个问题，才能真正缩小与世界一流大学的差距。

“我很关注《中国高校科技》这本期刊，非常赞同近几年来期刊对科教融合的研究”。胡海岩认为，当前，中国高等教育已经进入到一个新的发展时期，一批国内高水平大学正在向世界一流大学的目标迈进，这个时期的一个鲜明的办学特点就是“科教融合”。面对“科教融合”这个大学发展的新常态，北理工选择的新教师一定要既热爱教学、又热爱研究。目前，在学校的 2000 多名专任教师中，至少有六成，也就是 1200 多名是教学科研融合型的；其余教师则偏重于教学，或偏重于研究。今后，纯粹教学型或研究型教师将越来越少，新入职青年教师都是教学科研融合型。

为了提升教师的学术水平和教学水平，胡海岩主张进入北理工的青年教师从教头几年应以研究工作为主，教学工作为辅。待科学研究有了足够积累后，“可先指导一些研究生，结合科学研究开设一些研究生课程，然后慢慢过渡到本科生教学。”大学教师只有具备了相当的研究工作基础，才有资格走上本科生讲台，这样他就能讲出自己研究的成果和心得，避免照本宣科，唤起学生的学习兴趣。”胡海岩向我们介绍了他自己随机选听的一堂关于无人驾驶汽车技术的课程。任课教师是一位刚评上教授的青年教师，多年从事无人驾驶汽车研究。上课时，他将自行研制并获得全国无人驾驶智能车总决赛冠军的“无人驾驶汽车”开到教室门口，而教学内容主要是他的研究成果。

他先用 15 分钟时间介绍无人驾驶汽车技术，包括存在的若干问题；然后带领学生观摩他的研究成果，包括无人驾驶汽车的各个组成部分及行驶状况；15 分钟后又回到课堂，深化前面的介绍并开展讨论。一堂课下来，学生不仅学到了知识，还了解相关的研究思路和过程。如果按照过去的教学方式，即使教师把教材讲得再生动，学生也会觉得都是书本知识，并不新鲜。因此，胡海岩认为，全面深化高等教育综合改革，必须大力创新人才培养机制，提高人才培养质量。

高等教育综合改革必须突破传统的办学观念，积极探索现代大学治理结构，为青年教师成长铺路搭桥，提供能干事业，干成事业的体制机制环境。创新高校人才培养机制是落实党的十八届三中全会决议的一项重要任务，同样也是现代大学治理的重要内容。提升人才培养质量，提高大学创新能力，必须建立科学研究支撑和引领人才培养的体制机制环境。长期以来，我国大学重视教学规范化，往往用行政手段去规范课程体系、教学大纲、教学内容等等，导致教师照本宣科者多，讲自身研究心得的少，而学生则完全处于被动接受的地位。久而久之，教师和学生均缺乏积极性。因此，创新人才培养机制，首先必须调动教师和学生积极性。例如，在大学本科教学中，必须大幅度减少“大班课”，创造条件开设更多的小班课，提高讨论课的比例，激发教师和学生的良性互动。

在采访中，胡海岩还介绍了 20 多年前他在德国、美国留学的经历，“当时，西方大学的讨论课就非常多，课堂上经常将桌椅围成圈，

教师在中央转来转去，学生抢着回答问题，课堂氛围非常活跃，总有一种让你跃跃欲试的感觉。我认为，人才培养机制创新，首先就要从教室开始，将大教室改成小教室，桌椅板凳的位置可以调整，而不是固定成一排排。当然，人才培养机制创新的关键还是教师，必须从教师开始做起。否则教室改了，办学思想还是老一套，教师还是老样子，那是徒有形式，不能收到任何实际效果。”

“当然，这只是一个方向，不可能一蹴而就。要一步一步来，要沉住气。如果沉不住气，非要采取一个什么方式，或者是制定一个政策硬推，那可能会适得其反。如果划了条线，制定个目标，大家为了急着达标，就可能偷工减料、投机取巧，最后效果肯定不会好。中国大学发展要学习借鉴世界一流大学的先进办学经验，但一定要学本质、学有用的真东西，并能将其与中国大学的实际相结合，创出中国特色。绝不能只是引进一些新名词，学一些皮毛，最后整理一些‘山寨版’的‘经验’”。

目前，高等教育改革已经进入了深水区，各种矛盾错综复杂，但社会的期望很高。胡海岩坦言，深化高等教育综合改革已经无法“摸着石头过河”了，必须要有比较好的顶层设计和综合配套的改革措施。

“最关键的是，办大学不能急，校长、干部、教师、学生都要沉得住气，自觉抵御社会不良风气的影响，踏踏实实地按教育规律办事，打造有利于潜心治学和人才脱颖而出的良好的环境。”

《中国高校科技》杂志 2014 年第 10 期

重拳管理科研经费“钱袋子”

供稿：文汇报 樊丽萍 姜澎 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-10-23) 阅读次数:1158

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。此次推荐刊载于《文汇报》的《重拳管理科研经费“钱袋子”》一文。

——党委宣传部

图片说明（任萍）：重拳管理科研经费“钱袋子”科技部、财政部《方案》明确提出，政府不再直接管理具体项目，而是通过公开统一的国家科技管理平台宏观统筹，依托专业机构具体管理

科研经费“钱袋子”的打理方式将发生重大转变。

科技部、财政部共同起草的《关于深化中央财政科技计划（专项、基金等）管理改革的方案》已经党中央、国务院批准，发布在即。《方案》明确提出，政府不再直接管理具体项目，而是通过公开统一的国家科技管理平台宏观统筹，依托专业机构来具体管理。

昨天，《方案》即将正式发布的消息引起沪上科研界高度关注和一片热议。不少学者认为，这份方案堪称“对症下药”，是对目前科研经费管理中存在“贪”、“吞”、“挪”、“骗”等各种乱象的一次整治。

就在本月中旬，科技部党组通报，中国农业大学教授、中国工程

院院士李宁等 7 名大学教授存在弄虚作假套取国家科技重大专项资金 2500 多万元的问题。目前，李宁已被依法批捕。

科研项目“一女多嫁”，浪费大量财政经费

中国已是名副其实的科研大国，科研投入仅次于美国，位居世界第二。据新华社援引全国政协的一份统计材料：2013 年，全国公共财政科技支出超过 5000 亿元，而 1978 年这一数据仅为 52 亿多元--不到 40 年，我国的财政科技投入增长了近 100 倍。

另有统计显示，全国财政科技支出从 2006 年的 1688.5 亿元提高到 2012 年的约 5600.1 亿元，年均增长 22.73%，7 年累计 2.42 万亿元，占同期全国财政支出的 4.37%。

一边是“钱袋子”越来越鼓，另一边却是科研界内人士对于科研经费管理模式的诟病声日渐响亮。

尤其是科研经费在使用中暴露的问题，更是触目惊心。一些学者争抢课题、项目，目的不是为了开展研究，而是通过课题“致富”。中国科协进行的一项调查显示，在一些高校和研究机构，科研资金用于项目本身仅占 40%左右，大量科研经费流失在项目之外。

谈及此次《方案》出台的背景，科技部科研条件与财务司司长张晓原说，目前的科技计划是改革开放以来，服务于不同发展阶段的需求先后设立的，解了燃眉之急，取得了一大批成果。但不同计划之间缺乏统筹设计、通盘考虑，科研经费多头管理，“九龙治水”的局面，引发项目重复申报等问题。

“在部门多头管理下，不少科研项目出现'一女二嫁'甚至'一女多嫁'的局面。”上海海关学院副院长干春晖介绍，拿同一个课题项目多头申报，获得国家多个部委的经费支持，这一现象在高校中并不鲜见。打比方说，某高校 A 课题项目先到科技部申请经费，获 1 亿元的支持，产出 100 项专利成果；同期，这所高校又拿 A 项目向教育部申报，获得 5000 万经费。由于部委之间信息不对称，等 A 课题结题时，高校很容易在 100 个应跟科技部“交账”的专利成果中划拨出一部分向教育部“交账”。“不仅课题一女二嫁，连课题产出的成果也在一女二嫁。”他说，这无疑直接导致国家的大量科研经费被浪费。干春晖认为，即将出台的《方案》一大看点，就是明确今后在对具体科研项目的管理上，国家层面将“建立公开统一的国家科技管理平台”。如此一来，部门之间信息不对称的问题可以得到解决，从而有效抑制“重复投资”。

据悉，即将发布的《方案》将明确，现有的、政府各部门条块分割的各类科技计划经费渠道将不再保留。

优化科技计划布局，提高财政资金使用效益

在沪上很多高校人士看来，《方案》通过科学的顶层设计，厘清政府与市场的关系。新的科技计划管理方案，将有助于财政资金使用效益的提高。

实际上，就在今年全国高校党政干部会议上，北京某著名高校校长直言，科研经费管理制度不合理，导致科研经费投入和产出严重不

符合，甚至造成“同样的教授、同样的科研经费，在中国产出只有发达国家高校的 1/4”的局面。主要原因之一就是，看上去同一个科研项目在四处申请科研经费，但实际上每一个项目都没有给足够的经费。

另据统计，科技部有 2700 亿元的科研经费，其中有 1800 亿元投入到了科研院所。这些科研经费中包括了人头费、科研院所的运营经费，简而言之，并非所有的经费都投入到了科研上。而在高校的科研课题中，最多也只有 15% 投入到人力资源上。

某名牌高校一位科研院所的负责人告诉记者：“我在英国的时候，科研经费有 60%-70% 可以投入到人力经费中，或者是请科研助理的费用，但是来到了国内以后，15% 的科研经费根本请不起科研助理。回来以后才明白，为什么老师们抢着要招收博士生和硕士生。而一旦我们通过其它方式来支付科研助理或者学生进行研究时的劳务经费，则会冒着经费管理不规范的风险。”

这些科研经费管理体制上的弊病，《方案》也予以了回应。据了解，《方案》将优化整合中央财政科技计划（专项、基金等）布局，建立科技资源配置的新机制，形成高效运转的治理体系。

财政部教科文司司长赵路也表示，新的科技计划体系，明确了各类计划的边界，解决了重复交叉、定位不清的问题，打破多头管理、科研人员四处跑项目的局面。同时，新的科技计划管理方案，有利于提高财政资金使用效益。通过整合，激活了存量，使有限的中央财政

民口科研经费更加聚焦国家战略目标，集中力量办大事，着力突破制约发展“卡脖子”的重大科学技术问题。

相关链接五类科技计划体系

根据实施创新驱动发展战略的新要求、政府科技管理职能的新定位和科技创新呈现出的新态势新特征，《方案》提出新的科技计划（专项、基金等）体系，主要包括五个方面。

一是国家自然科学基金。加强基础研究和科学前沿探索，支持人才和团队建设，增强我国源头创新能力。二是国家科技重大专项。聚焦国家重大战略产品和重大产业化目标，在设定时限内进行集成式协同攻关，解决国际科技竞争中“卡脖子”问题。三是国家重点研发计划。解决国民经济和社会发展各主要领域的重大、核心、关键科技的瓶颈问题。四是技术创新引导专项（基金）。通过风险补偿、后补助、创投引导等方式，按照市场规律引导支持企业技术创新活动，促进科技成果转移转化和资本化、产业化。五是基地和人才专项。加强科研条件建设，促进科技资源开放共享，打造国家科技创新高地，支持创新人才和优秀团队的科研工作。

这五个方面的科技计划（专项、基金等）均纳入公开统一的国家科技管理平台。

全面深化综合改革加快创建中国特色世界一流大学

供稿：北京大学校长 王恩哥 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-10-21) 阅读次数:702

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。此次推荐刊载于《中国高等教育》杂志的《全面深化综合改革加快创建中国特色世界一流大学》一文。

——党委宣传部

【前言】高等学校全面深化综合体制改革是落实习近平总书记重要讲话精神和党的十八届三中全会精神的必然要求，是深化教育领域综合改革事业的重要探索和实践。北京大学提出实现创建世界一流大学梦想的“北大 2048 远景规划”和“三步走”战略设想，围绕立德树人根本任务，以体制机制创新为着力点，推进综合改革。

今年 5 月 4 日，在纪念五四运动 95 周年之际，习近平总书记莅临五四运动的策源地北京大学，并发表重要讲话。总书记强调，全国高等院校要当好教育改革排头兵，并希望北京大学通过埋头苦干和改革创新，早日实现几代北大人创建世界一流大学的梦想。

总书记的重要讲话精神，为北京大学在新的历史起点上实现新的奋斗目标提供了基本遵循，也必将转化为学校全面深化综合改革、加快推进创建世界一流大学步伐的强大动力。

一、深刻认识全面深化综合改革的重要意义

全面深化综合改革是落实习近平总书记重要讲话精神和党的十八届三中全会精神的必然要求。在五四重要讲话中，习近平总书记强调，党的十八届三中全会吹响了全面深化改革的号角，也对深化我国高等教育改革提出了明确要求。全国高等院校要走在教育改革前列，紧紧围绕立德树人的根本任务，加快构建充满活力、富有效率、更加开放、有利于学校科学发展的体制机制，当好教育改革排头兵。北大曾在党的十一届三中全会开启的第一轮改革开放中发挥了排头兵作用，为改革开放事业做出了积极的、不可替代的贡献；今天，党的十八届三中全会深化改革的动员令，积极响应党和国家号召，在学校实施综合改革，示范引领、走在前列，是北京大学的时代责任和历史使命。

全面深化综合改革是深化教育领域综合改革事业的重要探索和实践。深化教育领域综合改革，核心目的是解决好人民最关心最直接最现实的利益问题，努力为社会提供多样化服务，更好满足人民需求。随着我国教育改革进入深水区、攻坚期，涉及面更广、关联度更高，破解深层次矛盾和问题难度更大。党的十八大报告提出深化教育领域综合改革，是对教育改革提出的新要求，重点在深化，关键在综合。高等教育作为学校教育的最高阶段，是牵引各级各类教育改革发展的龙头，也是深化教育领域综合改革的核心和关键。北大具有“常为新”的光荣传统，历来是中国改进运动的先锋，为中国现代高等教育的奠

基、探索、发展作出过历史性贡献。在北京大学开展深化综合改革工作，积极探索深化高等教育改革的途径，对于办好人民满意的大学，提高高等教育质量，进而带动其他类型的教育改革具有重要意义。

全面深化综合改革是北大实现百年梦想、创建世界一流大学的必由之路，是我们加快发展的根本动力。近年来，在中央和教育部、北京市的指导、支持下，北京大学在内部治理结构、人事管理体制、人才培养模式等领域开展了一系列改革，已经取得了局部的、阶段性的进展，新体制新机制的优势逐步显现，为推进全面综合改革积累了重要经验。当前，改革进入到深水区，越来越难，牵一发而动全身。在硬件方面，资源紧张的问题比较严峻，发展建设受空间不足的局限较大。在软件方面，我们在思想理念、管理水平、队伍建设、体制机制上与世界一流大学还有不小差距，这些都是我们的短板。建设一流大学必须扬长补短，补好这些关键之短，要通过全面深化综合改革，构建学校与政府、社会之间的新型关系，用好办学自主权，着力提高学校自我约束、自主发展能力，实现资源的优化配置，从而激发加快创建世界一流大学的不竭动力。

二、全面深化综合改革的目标和思路

习近平总书记在今年的五四重要讲话中强调，办好中国的世界一流大学，必须有中国特色，要认真吸收世界上先进的办学治学经验，更要遵循教育规律，扎根中国大地办大学。关于深化高等教育改革，总书记指出，高校要紧紧围绕立德树人的根本任务，加快构建充满活

力、富有效率、更加开放、有利于学校科学发展的体制机制，并特别希望北京大学通过埋头苦干和改革创新，早日实现几代北大人创建世界一流大学的梦想。

在“中国梦”的指引下，结合国家战略和北大实际，我们提出了实现创建世界一流大学梦想的“北大 2048 远景规划”和“三步走”战略设想：第一步，在 2018 年北大建校 120 周年前后，在全面建成小康社会奋斗目标实现之际，努力率先跻身世界一流大学行列；第二步，用 15 年左右或更多一点的时间，继续加快创建，巩固提升，将北大进一步建设成为更高水平的世界一流大学；第三步，再用 15 年左右的时间，大体上到 2048 年北大建校 150 周年前后，新中国成立 100 周年之际，全面实现加快建设世界一流大学的奋斗目标，力争走在世界一流大学前列。

现在，距离实现“三步走”的第一目标只有不到四年时间。我们希望通过此次综合改革，力争到 2018 年前后，使北大在世界高等教育格局中的地位得到较大幅度提升，着力在探索完善中国特色、北大风格的世界一流大学创建模式方面取得新的重要成果，为实现北大 2048 远景规划和进入世界一流大学前列奠定基础。

根据总书记的重要讲话精神，我们认为，全面深化综合改革要着重把握以下几条关键思路：

第一，改革有利于更好地落实党和人民赋予北大的办学使命和时代责任。在改革中，我们必须坚持党的领导和中国特色社会主义办学

道路，贯彻党的教育路线方针政策，坚持改革的正确方向，牢固树立“以人为本”的教育价值导向，努力办好人民满意的大学，在服务于国家富强、民族复兴的历史进程中探索中国特色、北大风格的世界一流大学创建模式。要把“是否有利于实现立德树人根本任务，是否有利于提升学校教育质量和办学水平，是否有利于调动和激发基层单位和师生员工创造活力，是否有利于凝聚力量、汇集资源，加快创建世界一流大学步伐，是否有利于为实现‘两个一百年’奋斗目标作出新的历史性贡献”作为衡量改革成效的判断标准。同时，要勇于担当，当好改革排头兵，在国家现代高等教育体系综合改革中发挥示范引领作用。

第二，改革要以社会主义核心价值观为指引，紧紧围绕立德树人这一根本、提高质量这一核心来进行。立德树人是办学的根本任务，提高质量是学校一切工作的核心。北大的综合改革方案，核心就是立德树人、提高质量，其它各项改革都是围绕着这个核心展开的，通过改革，我们要以社会主义核心价值观为指引，把全校上下的精力更加有力地集中到这个核心上来，确保各种资源配置更加有效地服务于这个核心。

第三，改革要以体制机制改革和制度建设创新为关键着力点，以实现治理结构和治理能力现代化为总目标。体制机制改革是带动其他各项改革向前有序推进的火车头，要通过制度建设有效协调好各方面关系，使各类办学要素有机统一、形成合力，实现治理结构和治理能

力的现代化。在改革过程中要正确处理改革发展稳定关系，胆子要大、步子要稳，加强顶层设计、注重实施策略。

第四，改革要认真借鉴世界上先进的办学治学经验，总结和弘扬中华民族优秀的教育传统以及北京大学的办学传统，注意探索和遵循教育规律。我们要坚定不移地实施开放办学策略，提升国际化水平，同时，必须深入发掘北大百余年办学传统，认真总结、充分尊重前人的办学经验，在继承传统中凝聚办学特色和风格，不唯书、不唯洋，不照搬照抄西方世界一流大学的办学模式。要传承中华文化和中国高等教育的优良传统，发扬改革创新的时代精神，坚守中国大学之本，塑造中国大学之魂，努力探索出一条体现中国特色、遵循教育规律、具有鲜明北大风格的发展道路。

第五，改革要有利于解决发展中遇到的深层次矛盾和问题，破解瓶颈和难题，实现北大又好又快发展。当前，制约北大发展的瓶颈和难题都是关系到治理核心的关键问题，就在眼前，绕不过去，必须攻坚克难。我们要牢记习近平总书记的嘱托，埋头苦干，改革创新，杜绝虚浮、浮躁、浮夸、肤浅，埋下头来、甩开膀子认真解决这些关键问题，坚持走内涵式发展道路，早日实现“北大梦”。

三、紧紧围绕立德树人根本任务，以体制机制创新为着力点，扎实推进综合改革

北大的综合改革要以立德树人为根本，以提高质量为核心。我们将坚持这一根本目的不偏离、不动摇。改革将以体制机制改革和制度

创新为着力点，努力实现学校治理结构和治理能力现代化的总目标。同时，北大肩负的历史使命要求北大要为国家高等教育改革做贡献，要为推进中国特色世界一流大学的治理结构和管理能力建设发挥探索、示范和引领作用。为此，我们明确了改革的主要方向：

1.推进法人治理结构改革，完善现代大学制度

建设依法办学、自主管理、民主监督、社会参与的现代大学制度，是探索新的发展模式、实现改革目标的体制机制基础。

现代大学制度主要包括两个方面：从外部宏观关系看，主要涉及学校与举办者、社会以及宏观管理部门之间新型关系的构建；从内部微观机制安排看，要进一步理顺、调整和改革学校内部治理结构和重要关系，推进学校内部治理结构和管理能力的现代化。

在改革过程中，北京大学在内部治理结构上进行了积极探索，致力于以北大章程为核心，为完善内部治理结构奠定基础，并大力加强学校自律机制建设。近一个时期，我们完成了《北京大学学术委员会章程》修订工作，初步理顺了北大学术治理结构。我们将按照“小机关、大服务”的思路，逐步实现行政管理由“条条”管理向“块块”管理转变，探索责权利向院系下放，管理重心下沉。同时，以法律、法规、规章及《北大章程》为上位法，分类清理和完善学校各类规章制度，推进依法治校。

随着改革进入“深水区”，一些内部治理结构的调整，需要国家政策支持，特别是为推进学校综合改革提供合法性，留足政策空间。

北大将牢固树立大局意识和全局意识，不断增强自我约束、自主发展的能力，在改革过程中积极争取国家的指导和支持，为深化综合改革创造有利的外部环境，并自觉、主动地接受政府监督和社会监督，以体制机制创新为着力点，最大限度释放“改革红利”。

2.扭住立德树人根本任务深化教育教学改革，创新人才培养机制，提高人才培养质量。

习近平总书记在五四重要讲话中强调，高效综合改革要“紧紧围绕立德树人的根本任务”来推进，并对广大青年培育和践行社会主义核心价值观提出了明确希望。北大制订的综合改革方案，核心就是立德树人、提高质量，我们始终把创新育人模式作为重中之重，其它各项改革都是围绕着这个核心展开的，都必须服从服务于这个核心。

在世界多极化、经济全球化深入发展的今天，北大基于我国高等教育的现状，结合自身传统和特点，提出要努力培养这样有一种领军人才，他们既有扎实的专业技能，又对文学艺术和科学技术有浓厚的兴趣和广泛的涉猎，他们既有高尚的信念和百折不挠的意志，也具备建立在理性思维、批判性思维和创造性思维之上的远见卓识。为此，北大近一年多来酝酿、研究、讨论新的教育教学方针，“加强基础，促进交叉；尊重选择，卓越教学”。“加强基础，促进交叉”，主要侧重教育教学的结构体系与内容方面的改革思路与方针，而“尊重选择，卓越教学”，则主要侧重教育教学的模式与方法方面的改革构思与措施。其核心理念，是博雅通识教育和专业教育的合作与融合。

近年来，北大已经开始了一系列教育教学改革，致力于全面提升学生的创新精神、实践能力和社会责任感。例如，自 2012 年以来，在全校范围试点推行“小班课教学改革”，确保最优秀的师资投入到本科教学一线，强化了教师与学生、学生与学生面对面的深入互动，提倡讨论式、启发式、参与式教学，大胆探索差异化、模块化教学，取得了良好效果。

下一步，北大将深入贯彻落实习近平总书记重要讲话精神，实施“卓越育人计划”，把培育社会主义核心价值观作为学校育人工作的一项战略任务和基础工程，切实贯彻到立德树人全过程中。

改革教育教学模式，落实立德树人的价值导向，着力推进对学生的思想道德和健康人格塑造。推进思想政治理论课的核心内容，强化马克思主义基本原理、方法论、中华优秀传统文化、时事政治等教学内容，帮助广大师生特别是青年学生更好地理解和掌握社会主义核心价值观的丰富内涵。

继续着力推进人才选拔与培养机制创新，在遵循教育规律和人才成长规律的基础上，以通识教育和提升人才培养全球化水平为重点，认真落实国家教育改革试点项目，继续深化和推广“小班课教学改革”，创新教育教学方法，探索多样化人才培养模式。

深化通识教育与专业教育的有机融合，探索建设通识教育核心课程，进一步完善教材体系建设，促进本科生与研究生培养过程有机衔接。建立完善跨学科和交叉学科人才培养方案。深入探索形成学校与

科研院所、行业企业联合培养拔尖创新人才的新机制。

汇集世界优质教育资源和优秀生源，构建全球化的育人体系。积极推进与世界一流大学进行学生互换、学分互认、学位联授互授，建设英文课程平台，支持更多学生参与多层次的国际学术交流，增强对优秀外国留学生的吸引力。

以师德师风建设为核心，充分发挥教师在立德树人过程中的主体作用。把社会主义核心价值观纳入教师教育课程体系，融入教师职前培养和准入、职后培训和管理的全过程，引导广大教师忠实履行教书育人的使命，既要做学问之师，更要做品行之师。

3.改革科研体制机制，适时调整科研方向与学科结构，提高学科水平和原始创新能力

大学既是教育中心，又是科研中心。通过提高科研水平，既能为国家发展提供支撑，又能将创新成果转化为教学资源培养人才，实现科研反哺教学，促进科教融合育人。

多年来，北京大学以科研体制创新推进学科体系建设，科研创新能力显著提升。例如，北大借鉴国际先进经验，加强新体制机构建设，先后建立了分子医学所、国际教育中心、中国社会科学调查中心等十余个新体制科技创新平台。这些平台瞄准世界一流学术水平，在国家科技发展中已发挥显著作用。根据汤森路透“基本科学指标数据库”（ESI）公布的最新数据，学校 19 个学科进入全球前百分之一，5 个学科进入前千分之一，在全国高校中保持领先。

但我们也看到，哈佛、加州伯克利等世界一流大学基本呈现纺锤形，进入全球前千分之一乃至万分之一的尖端学科较为密集，学科发展整体水平较高；而我们在学科分层结构上呈现正金字塔形，顶尖学科与世界一流大学相比还存在差距。此外，世界一流大学一般都有国家级大科学装置和一流的实验平台，直接为创造国际顶尖学术成果提供支撑和平台。目前，我校在这方面暂时还难以与世界一流大学相比肩，校级科学实验室用房和实验平台的规模、质量也还比不上国外一流大学。

下一步，北大将进一步加强学科国际评估的导向作用，调整和优化学科结构，推动学科交叉融合，提高学科层次，形成学科特色和优势。构建“基础研究特区”，为加强基础研究提供制度和政策保障。进一步加强科研工作与国家发展战略的结合，重点在关系国家安全和长远利益的领域进行布局。在资源配置上从以项目为中心转向以人为中心，从支持项目转向支持机构（实验室、基地、公共平台等）的运行。

4. 深化师资人事制度改革，打造具有国际竞争力的人才队伍

人才是学校科学发展的第一资源，是立德树人、科学研究和社会服务的主力军。目前，北大教师队伍中约 $\frac{1}{3}$ 已具备国际学术竞争力，其中部分已具备国际一流水平。但是，世界最顶尖的人才和学术领军人物还十分缺乏，高水平人才引进和培养的体制机制尚不健全，人才队伍建设的资源十分短缺，能够给予优秀人才的待遇与国际

一流大学平均水平相比差距较大。

北大正着力建设“人才高地”，主动适应市场机制在人力资源配置中的作用转变，提高人力资源管理精细化、科学化程度。在全国实施公开招聘和全员聘用制度基础上，北大已经初步建立起以教师为主体的学术人员分系列管理和聘任制度，完善了以质量与绩效为导向的薪酬分配和激励机制；我们重点投入建设了若干示范性研究机构，按照国际一流的标准招募人才，创造了一流的干事创业环境；推出“博雅讲席教授计划”，启动北京大学第三批哲学社会科学资深教授评审工作，进一步落实人才强校战略。同时，为了确保人事制度改革平稳有序推进，我们确定了新旧体制并存、逐步过渡的改革方针。

我们希望通过师资人事制度改革，力争到**2018**年前后，通过招聘引进和内部培养，教师队伍中具有国际学术竞争力的比例从当前的约**1/3**提升到**2/3**，为实现“北大梦”打造一支以**30**名顶尖人才、**200**名领军人才为核心的卓越师资队伍。

5.深化资源配置体制改革，提高资源汲取、整合能力和利用效率

与世界一流大学相比，北大获得的教育资源投入依然相对不足。例如，北大在校学生数是哈佛大学的**1.7**倍，专任教师是哈佛大学的**1.5**倍，而每年的办学经费仅为哈佛大学的三分之一左右。土地和空间问题也是限制北大未来发展的重要瓶颈，生均占地面积大大低于世界一流大学的总体水平（仅为哈佛大学的**66%**、耶鲁大学的**19%**）。

在千方百计汲取资源的同时，我们更要下大决心、花大力气改革

现有资源分配格局，整合资源，使有限的资源发挥出最大的效益。要建立健全学校土地、房屋、文献资源、大型仪器设备等重要公共资源的统筹利用机制，探索以成本补偿等方式提高资源使用效率。

当前，北大正在积极推进“魅力校园计划”，以“功能疏解、布局优化、品质提升、空间拓展”为目标，努力营造一个文明和谐、秩序井然、品位不凡的世界一流的魅力校园。目前学生中心已经建设完成，后勤服务中心和行政服务中心正在抓紧建设之中，实现教学科研、学生生活和行政服务的功能分区，推动学校空间资源的整合优化配置。此外，北大还希望通过校园周边的改造、提升以及“北大未来城”的规划建设，为学校未来发展拓展战略空间。

6.深化学校党政管理与服务改革，进一步实现管理与决策执行的规范、廉洁、高效

随着办学规模体量不断扩大、对资源的需求更加迫切、进一步提高教育质量的要求更加凸显，学校加快发展需要进行的学科交叉融合、协同创新等各项工作，都迫切需要高质量的党政管理与服务发挥统筹协调作用，这也是提高大学治理能力的关键。

学校建设与发展，基础在院系。院系建设的速度和水平决定着学校整体的建设速度和水平。因此，我们将是否有利于发挥院系的优势、激发院系的创造性、增强院系的执行力作为衡量学校党政管理和改革成效的重要标志。着力推动管理重心下移，提升院系自主决策和治理能力；优化管理结构、职能配置和机构、岗位设置，突出党政、

教辅和后勤单位服务效能；建设综合素质高、执行有力、精简统一、廉洁高效的管理和服务队伍，为改革发展稳定提供优质的行政、技术、后勤支撑和保障。

党的领导是综合改革的根本政治保障。近期，学校已制订完成了《北京大学党的建设 2014-2018 年工作规划》，我们将按照这个规划，全面加强党的思想、组织、作风、反腐倡廉和制度建设，实现党的建设制度创新，为深化综合改革保驾护航。

综合改革是自我改革、自我加压的过程，也是涉及长远、牵动全局的重大任务。因此，必须处理好改革、发展、稳定的关系，把握好改革的广度、深度、力度、速度和师生员工乃至社会接受程度间的关系，加强领导、科学统筹、有序推进、攻坚克难、力求突破、注重实效。

今天的北大，距离实现梦想从来没有这么近过，但“行百里者半九十”，我们面临的压力、竞争和挑战也从来没有这么复杂过。北京大学将认真贯彻落实习近平总书记重要讲话精神，坚持中国特色社会主义办学方向不动摇，坚持加快创建世界一流大学不懈怠，坚持维护改革发展稳定大局不折腾，坚持全面提高教育质量和办学水平不停步，埋头苦干、改革创新，向着率先跻身世界一流大学、进而走在世界一流大学前列的目标不懈奋斗！

深化高校科技人才评价机制改革

供稿：李军锋 中国高等教育杂志 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-10-17) 阅读次数:1214

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。此次推荐刊载于《中国高等教育》杂志的《深化高校科技人才评价机制改革》一文。

——党委宣传部

党的十八届三中全会要求，建立集聚人才体制机制，择天下英才而用之。打破体制壁垒，扫除体制障碍，让人人都有成长成才、脱颖而出的通道，让各类人才都有施展才华的广阔天地。加快形成具有国际竞争力的人才制度优势，完善人才评价机制，增强人才政策开放度，广泛吸引境外优秀人才回国或来华创业发展。这些要求中“择”的过程、成才的“通道”、“优秀”的判断，都是人才评价的问题。可以看出，人才的评价已经成为人才制度设计的核心问题，是高校科技评价改革的关键内容。

一、高校科技人才评价机制的改革要求

高等学校是国家创新体系的重要组成部分。高等学校的科技评价不仅是高校科技管理的主要手段，而且是高等教育宏观管理和资源配置的重要依据，对高等学校办学行为具有突出的导向作用。人是科技

工作中最活跃的因素,作为科学研究的核心,尤其是新知识的创造者、新技术的发明者、未来人才的培养者、先进文化的传承者,高校科技人才是科技创新的主要引领者,是提高一个国家科学技术发展水平的关键。因此,高校科技人才评价机制改革已成为建设创新型国家的时代要求。

高校长期以来形成的以量化为特征的科技评价机制,对调动科技人员的积极性和创造性发挥了重要作用。2013年我国科技论文数量已达世界第二,科技发展已经到了提高质量、提高科研人员原始创新能力的时候。但是,这种评价机制带来的问题也日益显现,尤其是在高校科技人才评价方面存在着一系列人所共知的问题:在价值导向上,重数量轻质量,研究功利化,忽视教学和创新人才培养环节;在评价标准上,评价指标单一化、标准定量化,分类评价实施不到位,注重第一完成人的贡献,而合作人的实际贡献得不到很好的体现;在专家选择,缺乏有效的专家遴选机制,导致时常出现“外行”评“内行”的现象;在组织方式上,评价方法简单化,重视短期评价轻长远评价,评价程序不规范等等。高校科技人才评价机制已经成为制约我国科技创新能力提升的主要瓶颈之一,换言之,当前的科技人才评价机制难以满足全面提高创新质量的现实需要。

此外,随着大科学时代的来临,科学研究的发展趋势是多学科多领域融合交叉、在多边国家科学协同合作的大平台上开展大科学工程,未来科学研究需要更多的协同合作,这也对人才评价机制提出了

新的要求。

二. 高校科技人才评价机制的现存问题

评价机制与高校科技人才的创新能力有着密切的关系，科学、合理、系统、可操作性强的高校科技人才评价机制对引导科技人才的成长、形成严谨求实的文化氛围、激发原始创新能力至关重要。但是我国现行的高校科技人才评价机制存在的若干问题制约了我国科技创新能力提升，具体表现为：

价值导向不明确。高校科技人才评价的价值导向不明确，造成人才评价与论文数量、项目和经费数量以及专利数量等过度挂钩的做法非常普遍。过分强调数量的评价导向使得科技人才急于求成，容易陷入“科研就是要发表论文或申报项目”的怪圈，脱离实际，助长了急功近利、浮躁浮夸等不良风气，也忽视了科技支撑教学和创新人才培养的重要导向。此外，现有科研经费管理体系和科研人才薪酬分配机制也影响了高校科技人才评价的价值导向。科学的人才评价应以质量与价值为导向，以实际贡献为主。

分类评价不到位。目前高校科技人才评价标准较单一，不太注重评价指标的多元化，往往局限于论文、专利以及承担各类科研项目和科研经费等。单一的评价标准甚至变成要求科技人才能写论文，又能做好课题研究，还能做好成果转化和技术推广，如此评价出的人才是千人一面的“全才”，没有任何特长和特点，而且还会扼杀人才在某一方面的潜质。本质上讲，现行的评价标准不是“量体裁衣”，而是用

同一把尺子去评价处于不同成长阶段的人才，忽视了科学研究的规律和人才成长规律，评价结果容易偏离客观现实。实际上，高校科技人才从科研链条上，大体可分为基础研究型、应用研究型、工程开发型；从学科分类上，可以分为理科类、工科类、人文社科类等。每一类科技人才都有其成长规律，在人才成长的孕育期、成长期、成熟期和全盛期的不同阶段的科技人才所表现出来的特征有很大差异。同时，每一类科研工作也有其规律，基础研究应立足于研究领域的前沿和交叉学科的新生长点进行探索性研究；应用研究应以解决该研究领域关键技术问题为主要任务；而社会科学是以社会现象为研究对象，它的任务是研究与阐述各种社会现象及其发展规律，丰富人的精神世界，促进社会向前高质量发展。因此，评价标准应该是多元化的、多维度的，制定时要充分考虑研究类别、研究领域、学科和人才成长阶段等因素。

专家遴选机制不完善。目前高校科技人才的评价专家大多是领域内的知名学者，主要分为函评专家和会评专家。函评专家目前在材料送审过程中已经比较注意通过关键词等方式来匹配同行，而会评专家一般是由行政管理部门依据一级学科或者相近学科归并成一组分类原则选择出来的“大同行”。因受研究领域所限，“大同行”对于专业性很强的成果材料很难对人才做出科学的比较、判断，这样就容易出现管理部门选“外行”、“外行”评“内行”的现象，造成了专家主要依据被评价人数量化成果做判断的结果。同时，现有的评价体系还缺乏专家随机遴选机制和专家回避机制。

组织方式不科学。目前我国高校对于科技人才的评价有很多方式，评价频率过高，而且各个标准差别很大，高校科技人才面对这些评价只能疲于应付。个别被评价者专注于研究评价组织过程以期找到漏洞，从而轻而易举地获得相关利益。名目繁多的各类评价没有给科技人才提供一个安静的研究环境和氛围，而其结果是产出一定数量的论文，但实际价值并不大。究其原因，主要还是目前的评价机制注重的是短期评价，高校科技人才为了短期评价目标而将原本系统的研究条块分割，经历若干个短期评价后，不但打破了原有系统的内在联系，还可能会使研究成果支离破碎，最后达不到研究的目标。此外，在高校科技人才评价中，非学术性的影响几乎贯穿评审专家的选定、评价指标的确定等评价的所有环节中，在一定程度上干扰了学术评价的中立性，由于评价结果可以带来大量的科研资源大量聚集，从而使人才选拔计划成了各个利益集团争夺的焦点，导致了经济因素的介入，以争取资源的数量代替评价标准。学术力量的主导地位仍旧没有得到充分体现。另外，评价程序不规范，答辩环节设置的答辩时间太短，造成被评价人只能介绍数量化的成果，而无法展示实际贡献。还有，申诉和回溯评价制度不完善，导致被评价人很难获知对自己的评价实际情况，也无法形成公平交流和探讨的良好学术环境。

三、高校科技人才评价机制的改革措施

1. 建立面向实际贡献的价值导向，提升科技成果质量

高校科技人才的目标追求应凝聚到创新质量和实际贡献上来，营

造严谨求实、潜心研究、追求工作实际价值和实际贡献的创新文化氛围，避免急功近利的评价导向，引导各类科技人才潜心研究，杜绝造成资源配置的过度功利化与学术评价的利益化的交织。同时，重点突出围绕科学前沿和现实需求催生重大成果产出的导向，产学研协同创新加快新驱动发展的导向，推进科教结合提升人才培养质量的导向。英国政府与 2014 年正式实施“研究卓越框架”(REF)，以进一步增强科研评价机制对高水平科学研究的导向作用，并引导大学研究更好地服务于国家社会经济发展。REF 强调四个导向：成果导向，高质量的成果是 REF 评估的决定性指标，也是形成科研影响力的重要基础；高质量导向是 REF 评价体系的核心价值取向；贡献导向，科研活动的价值最终体现为对经济发展和社会进步的贡献；协同导向，鼓励不同高校和不同学科之间的协同创新。此种做法，可资借鉴。

2. 构建分类评价标准，采取多元化评价方式

高校是各类科技人才的聚集地，应当根据不同类别、不同层次各类科技人才自身发展规律，建立各有侧重的分类评价标准和多元化评价方式。可从四个维度进行考虑：

服务对象维度。对于从事基础理论和探索性科技前沿研究的高校科技人才实行以代表性成果为主要评价标准。按照科技产出规律，科技前沿研究成果及社会效益并非能在短时期内能呈现，应给予其充分的空间和时间长期积累，避免以科研经费额度、论文数量等量化评价，注重高水平科研论文或高质量学术专著等代表性成果评价，体现科技

人才真实水平。对于服务国家战略需求高校科技人才的评价标准以实现重大技术突破为主。围绕国家需求，以国家重大科研项目和重点工程为依托，注重关键技术突破及重大项目完成情况。改变以往注重项目第一完成人的评价方法，加强对团队的整体性评价，注重个人在团队中的实际贡献。对于从事社会服务、技术转移的高校科技人才，评价标准要着眼于技术推广和成果转化效益。随着我国经济增长方式转变，市场对科学技术的需求越来越强，高校直接服务于企业的横向科研课题，其成果能直接为企业所用，经济效益和市场前景可以成为衡量成果转化的最优标准。引导高校科技人才，面向市场和产业需求，将科研成果转化为生产力，以解决实现问题为目标，注重经济效益、社会效益。

学科分类维度。按照不同学科的固有特点和发展规律，构建体现学科特色的差异化评价标准，转变“一刀切”的单一标准和折算量化评价。对于自然科学、工程技术等理工类学科领域，注重创新理论、技术应用评价；对于人文社会科学领域，以服务管理决策需求和智囊团建设为评价标准，其评价过程需要更长的时间周期。另外，相对于理工类学科，人文社会学科的成果评价更不能简单地以论文数量为标准。如王国维的《殷周制度论》，区区万余字，但至今仍是我国古代政治制度和法律史研究不可逾越的高山。

协同创新维度。紧跟国际科技发展协同趋势，大力推进高校科技人才协同创新评价，建立学科交叉、国际合作的评价标准，鼓励和引

导高校科技人才转变科研“个体户”模式，打破学科壁垒，积极参与国际重大科研计划，实现先进信息开放共享，产生创新性科研成果。在当今的大科学时代，合作与协同已成为科研活动的重要特征和趋势，注重第一作者、第一单位、第一完成人的做法亟须改变，要设计有利于促进、引导不同高校和不同学科之间协同交叉合作与协同评估的指标体系。

科教结合维度。高校以人才培养为根本任务，科研与教学相互激荡、相互促进是保障创新人才培养质量的重要手段。如何将快速发展的科研技术能力转化为人才培养能力，已经日益成为我国高校所面临的问题。将人才培养质量作为高校科技人才评价的重要指标，着力加强科教深度结合，引导学生积极参与科研实践，以科研能力带动教学水平提高，体现科研在高校人才培养中的特色和支撑作用。

3.完善同行评价机制，引入第三方评价

逐步改变以“大同行”为主要评价模式的评价方式，逐渐全同行评价和第三方评价机制。作为高校科技人才评价“裁判”，评价专家的遴选至关重要，完善同行评价的目标是让最了解被评价者研究领域和实际贡献的专家来评价，以实事求是地反映高校科技人才的实际贡献。

建立专家数据库。整合各方资源，遴选国内外各学科领域的优秀学者、专家等，逐步建立和完善科技人才评价专家数据库，所涉及学科领域甚至细化到研究方向。加大海外专家信息收集，逐步扩大评审

国际化范畴，为科技人才评价专家遴选做好资源基础。

大力加强“小同行”专家评价。高校的基础研究类人才应以同行评价为主，逐步转变我国高校目前“大同行”为主的评价专家遴选机制，针对不同的学科领域，加强研究方向的“小同行”专家评价，将评价重点真正转移到对科技成果的质量评价，提升同行评价的科学性、专业性。

引入第三方评价。对于从事应用研究、社会服务和技术转移的科技人才，由用户、市场和专家等相关第三方参与评价，根据用户评价、市场效益、发展前景，结合领域内专家的评价来鉴定人才水平，真正体现技术转移价值。

4. 优化组织方式，构建长效评价机制

在高校科技人才评价中要尊重学术主导地位，充分体现“百花齐放、百家争鸣”的学术原则，创造自由、开放的学术氛围，让优秀人才脱颖而出。建立健全长期评价机制，注重高校科技人才的长期专注研究，营造求真求实、平等争鸣、鼓励探索、宽容失败的氛围和环境。规范评价程序，进一步确保评价在公平、公正的环境下进行。

突出学术主导地位。通过评价程序的制度化、规范化、透明化，结合评价专家选择机制，逐步减小行政对学术评价的影响，让高校科技人才评价彻底回归学术评价的本质，以实际贡献和成果质量体现人才的真正水平。教育部 2014 年发布的《高等学校学术委员会规程》明确指出，担任学校领导职务的委员，不超过学术委员会委员总人数

的 1/4；不担任领导职务的专任教授，不少于委员总人数的 1/2。

延长评价周期。遵循科技人才成长规律，结合科研工作特点，应适当延长评价周期（如 3-5 年评价一次），改变急功近利和数量化导向，避免频繁评价。对于从事前沿研究的科技人才，淡化年度绩效考核，给予其充分的时间去沉淀、积累，保障原始创新性强的代表性成果产生。特别是对于青年杰出人才，还要宽容失败、容许失误，“给天才留空间”，为人才营造宽松、自由的成长环境。

规范评价程序。科技人才评价包括专家遴选、答辩、公示、反馈、申诉、举报和回溯等环节，应严格专家遴选制度，实行学术道德和信誉审查，建立同行评价专家保密、回避和随机轮换制度，保证专家评价的独立性、客观性。加强口头答辩环节，延长个人陈述时间，全面展示人才的成果质量和实际贡献。规范申诉和举报程序，避免重形式、走过场。

科技人才是科技工作中最活跃的因素。教育部《关于深化高等学校科技评价改革的意见》中将科技人员评价改革作为重点，充分体现以人为本、人才优先的理念。高校科技人才评价机制改革要与人事制度改革融合互动，以面向实际贡献的价值导向为关键基础，以分类评价为前提，重点做好评价专家选择，完善组织方式，建立长效评价机制，实现科技人才“人人皆可成才”、“人人尽展其才”的目标。

[作者单位：北京航空航天大学党委办公室]

2013 中国科技论文含金量几何

供稿：中国教育报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-10-17) 阅读次数:1407

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。此次推荐刊载于中国教育报的《2013 中国科技论文含金量几何》一文。

——党委宣传部

SCI 收录中国科技论文占世界论文总数比例的变化趋势

EI 收录中国科技论文占世界论文总数比例的变化趋势

2013 年表现不俗论文产出较多的学科

2013 年国际论文数高等院校排名比较

■在 2013 年度以我国作者为第一作者的 20.41 万篇论文中，表现不俗的论文为 69064 篇，占论文总数的 33.8%，较 2012 年上升了 7.4 个百分点。从这一指标来看，过去一年，我国国际科技论文的质量较上一年度确有提高。

■在 2013 年度世界“大科学”研究领域，以中国科研人员为第一作者的国际论文数量仍然较少，在中国科研人员参加的所有论文中的占比依然偏低。

■2013 年度，世界各学科领域影响因子最高的 150 种期刊中，

中国发表了 5119 篇高水平论文，远超出上一年度的 4020 篇。发表在世界各学科高影响力期刊上的论文，超过 80% 来自高校。其中，浙江大学、清华大学、上海交通大学、北京大学、复旦大学分别以 219 篇、203 篇、188 篇、180 篇和 146 篇跻身前五名。

“中国和巴西的科研与创新水平正在迅速赶上欧盟，这主要表现在专利注册数量、公共科研支出和尖端科技的学术研究。”这是欧盟委员会在 2011 年 2 月 1 日发布的一份报告中，对以中国为代表的金砖国家科技发展的评价。

日前，中国科学技术信息研究所基于《科学引文索引》、《工程索引》等 5 大在国际上颇具影响的文献数据库发布了 2013 年度中国科技论文统计结果。数据显示：2013 年度，以我国机构作者为第一作者发表的国际论文共 20.41 万篇，发表在各学科最具影响力国际期刊上的论文数量排在世界第 2 位，其中 6.9 万篇论文的被引用次数高于学科均线，即论文发表后的影响超过其所在学科的一般水平。这些表现不俗的论文占论文总数的 33.8%，这一比例较 2012 年度上升了 7.4 个百分点。

在当今世界科技竞争日趋激烈的背景下，这份统计数据反映出中国科技发展的哪些最新趋势？中国国际科技论文产出现状的背后，反映出中国当前怎样的学术研究力量，变化轨迹与世界科技创新强国相比还存在哪些短板？如何看待这份“成绩单”？

中国国际科技论文质量提升幅度加快

论文发表后被引用的情况,一直被国际学术界视作评价一篇论文影响力的重要指标。根据 2013 年度中国科技论文统计结果,2004 年至 2014 年(截至 2014 年 9 月)我国科技人员共发表国际论文 136.98 万篇,排在世界第 2 位,比 2013 年统计时增加了 19.8%,位次保持不变;论文共被引用 1037.01 万次,排在世界第 4 位,比上年度统计时提升了 1 位。

中国“国际科技论文被引用次数”增速显著快于其他国家。我国平均每篇论文被引用 7.57 次,比上年度统计时的 6.92 次提高了 9.4%。这意味着,从纵向比较,2013 年 9 月至 2014 年 9 月期间,我国国际科技论文质量有较大幅度的提升。

但是,从横向来看,本统计年度世界国际科技论文被引用次数的平均值达到 11.05 次/篇,比上年度统计时的 10.69 次提高了 3.4%。由此可见,虽然我国平均每篇论文被引用次数有所增加,但与世界平均值还存在不小的差距。

如果扩大横向比较的范围,中外之间的这种差距则更为明显。以 2004 至 2014 年间发表科技论文累计超过 20 万篇以上的 16 个国家(地区)为参照,若按平均每篇论文被引用次数排序,每篇论文被引用次数大于平均值(11.05 次)的国家达到 12 个,其中瑞士、荷兰、美国、英国和瑞典的论文篇均被引用次数超过 15 次,而中国排在第 15 位,远远落后于西方传统的科技强国。

差距并不意味着没有进步。若把统计年度内的论文被引用次数世界

均值划一条线，将高于均线的论文作为“表现不俗”论文(即论文发表后的影响超过其所在学科的一般水平)，依据科学引文索引数据库(SCI)统计，在2013年度以我国作者为第一作者的20.41万篇论文中，表现不俗的论文为69064篇，占论文总数的33.8%，较2012年上升了7.4个百分点。从这一指标来看，过去一年，我国国际科技论文的质量较上一年度确有提高。

如果被引用次数处于世界前1%的高被引论文可以作为衡量一个国家国际科技论文水平的话，我们不妨将时间拉长到2004年至2014年的10年段进行国内外比较。根据此次统计数据显示，2004年至2014年，我国被引用次数处于世界前1%的高被引论文为12279篇，占世界份额的10.4%，虽然与排名前三位的美国、英国和德国62226篇、15614篇和14108篇仍有较大差距，但与自身相比，在入选数量上较2003年至2013年这10年增加了28.9%，进步幅度明显。

能反映世界科学界最新科学发现和研究动向的热点论文一直受到国际学术界的高度重视。这些热点论文往往是在发表后两年间被引用次数排在各学科前1%，在一定程度上它被认为是世界科学研究前沿的风向标，并能在未来较长时间内对世界学术研究产生广泛影响。换句话说，一个国家的国际热点论文产量在某种意义上，能反映这个国家对于世界前沿科学研究的贡献度。

在2013年9月至2014年9月的统计年度中，中国国际热点论文384篇，占世界热点论文总数的15.7%，较2013年统计时提高了1.4

个百分点，排在世界第 4 位，虽然位次与 2013 年统计时持平，但热点论文数增长了 10%。同期，美国热点论文 1384 篇，占世界热点论文的 56.5%，其次为英国和德国。

若以发表在世界各学科领域影响因子最高的期刊为观测点，也能清晰反映出中国国际科技论文质量的提升轨迹。2013 年度，在世界 176 个学科领域 153 种高影响力期刊上发表的 57113 篇论文中，中国发表的论文有 5119 篇，占世界的 8.9%，排在世界第 2 位；美国有 23331 篇，占 40.8%。

对于中国来说，发表于国际名刊的论文数排名变化，是在本年度纳入统计测度的多项评价指标中进步最为显著的。《Cell》、《Nature》和《Science》是目前国际公认的三大享有最高学术声誉的科技期刊。2013 年度，上述三种期刊共刊登论文 5806 篇，虽然总刊载量比 2012 年度减少 183 篇，但刊发中国论文 226 篇，论文数增加了 39 篇，排在世界第 6 位，较 2012 年度上升 3 位。从横向来看，美国仍排在首位，刊发论文 2535 篇。英国和德国位列第二和第三位，法国和加拿大分列第四和第五位。

此外，与中国国际科技论文质量快速提升相同步的是，中国科技期刊的影响力也在迅速提升，进入本学科前列的中国科技期刊数量较上一年度有所增加。根据中国科技论文与引文数据库(CSTPCD)统计，2013 年，我国作者在国内 1989 种中国科技期刊上共发表论文 51.69 万篇。中国科技期刊的质量和影响力指标呈上升趋势，2013 年科技

期刊的影响因子平均值为 0.523，2002 年以来，年均增长率为 5.4%；期刊的总被引频次均值为 1180 次，2002 年以来，年均增长率为 14%。

从国际知名学术引文数据库收录中国科技期刊种类的角度来看，2013 年度，SCI 数据库收录中国科技期刊 139 种，比 2012 年增加 4 种；EI 数据库收录中国科技期刊 216 种；美国《医学索引》收录中国科技期刊 106 种；SSCI 收录中国期刊 2 种；Scopus 收录中国期刊 776 种。中国进入 SCI 的期刊中，2013 年度进入本学科领域总被引频次排名前 1/3 行列的期刊共有 21 种，进入影响因子本学科领域排名前 1/3 的期刊有 20 种。这些数据既说明中国科技期刊知名度正在提高，也从另一个侧面说明中国科技论文的质量正在稳步提升。

科学研究的国际合作趋势明显加快

据瑞典诺贝尔奖官方网站消息宣布，诺贝尔化学奖于当地时间 10 月 8 日揭晓，获奖者是来自美国的埃里克·白兹格和威廉姆·艾斯科·莫尔纳尔以及来自德国的斯特凡·W·赫尔 3 位在超分辨率荧光显微技术领域取得成就的教授。在此前两天公布的诺贝尔生理学或医学奖桂冠，由一名英国科学家和两名挪威科学家共同摘得。这表明，现代科学的重大突破和发展越来越依赖于国际合作。

事实上，当今世界许多尖端领域科学研究也越来越印证了这种规律。英国皇家学会 2009 年发布的一份名为《知识、网络与国家：21 世纪的全球科研合作》的报告显示，国际间的科研合作目前正处于逐步上升的趋势。

该报告称，目前，所有发表在国际期刊上的文章中，有超过 35% 是国际间合作的产物，这个数字在过去 15 年里增加了 10%，其中以含有美国科学家在内的国际合作的增长率为最高：以美国科学家为主要作者的合作论文的发表数量，从 1996 年的约 5 万篇上升到 2008 年的约 9.5 万篇——但这只占美国 2008 年科技论文总量的 29%。与之形成对比的是，德国 2008 年科技论文总量中，有几乎一半是来自国际合作研究。而同期，中国的国际合作研究虽然也在增加，但并未跟上中国论文总量的增长步伐。中国的国际合作论文在本国论文年产总量中的占比，却由 1996 年的 18% 下降至 2008 年的 15%。

“这是一种逆国际潮流的趋势。”北京一所重点高校学者陈教授透露：“近几年，中国科技论文的国际合作比例降低的原因，可能是由中国国内学术评价制度所致。按照国内大多数学术机构的评价标准，如果一篇国际科技论文，中国学者不是第一作者，一般不会被认定为该作者的科研成果。如果这种评价导向不改变，中国国际科技论文的国际合作占比可能还会继续走低。尤其在当今世界科学研究越来越趋向跨学科、跨领域交叉研究的大背景下，这种不尽合理的评价体系是不利于中国科学研究的。”

近年来，“大科学”研究已成为国际学术界的一个热点领域。“大科学”研究具有投资强度大、多学科交叉、实验设备复杂、研究目标宏大等特点，因此“大科学”工程既成为科学技术高度发展的综合体现，又成为显示各国科技实力的重要标志。

从国际间合作的“大科学”研究领域来看，目前，我国已通过参与国际热核聚变实验堆(ITER)计划、国际综合大洋钻探计划、全球对地观测系统等一系列大科学计划，先后与美、欧、日、俄等主要科技大国开展平等合作，为参与制定国际标准、解决全球性重大问题做出了应有贡献，并陆续建立了 5 个国家级国际创新园、33 个国家级国际联合研究中心、222 个国际科技合作基地，这些既成为中国开展国际科技合作的重要平台，也从一个侧面说明我国已具备参与国际大科学和大科学合作的能力。

就参与国际科学研究合作的论文产出而言，虽然我国国际合作的论文在科技论文总量中的占比不高，但依然能看出国际合作的趋势正在明显加快。据 SCI 数据库统计，2013 年度收录的中国论文中，国际合作产生的论文为 56076 篇，比 2012 年度增加 9330 篇，增长了 19.0%，至此国际合著论文占我国发表论文总数的 24.3%。其中，中国作者为第一作者的国际合著论文有 37082 篇，占我国全部国际合著论文的 66.1%，合作伙伴涉及美国、德国、日本、英国、澳大利亚和加拿大等 138 个国家(地区)；其他国家作者为第一作者、我国作者参与工作的国际合著论文为 18994 篇，合作伙伴涉及 105 个国家(地区)。

但值得注意的是，在 2013 年度世界“大科学”研究领域，以中国科研人员为第一作者的国际论文数量仍然较少，在中国科研人员参加的所有论文中的占比依然偏低。

根据 SCI 的统计数据，2013 年度我国发表的论文中，作者数大于

1000、合作机构数大于 150 个的论文仅有 167 篇，且中国作者都不是第一作者或通讯作者。作者数超过 100 人且合作机构数量大于 30 个的论文有 427 篇，涉及高能物理、天文与天体物理、仪器仪表、气象和大气科学、生命科学和基础医学等学科。其中，中国牵头的仅 27 篇。在这 27 篇论文上署名的中国机构有 38 个，绝大多数是高校，其中，除著名大学外，还有 7 所师范大学，另有一家公司企业(中广核)及两个研究所。这说明，虽然“大科学”研究是国际科学发展的大趋势，但我国在这方面的综合实力依然存在明显“短板”。

部分学科研究跻身世界第一方阵

虽然论文数量、影响力“涨落”对比是每年国际科技论文统计的重点，但各学科论文的产出状况能在一定程度上反映我国研究机构及学者在某些学科领域研究的优势和劣势。那么，过去一年，世界各国学者的研究主要集中在哪些学科领域？中国学者在哪些学科领域的科学研究取得新进展？

根据 SCI 对国际科技论文学科分布的统计数据，在 2013 年度发表 SCI 论文较多的 10 个学科中，化学有 37310 篇，临床医学有 25640 篇，物理学有 24636 篇，生物学有 22394 篇，材料科学有 16348 篇，基础医学有 10244 篇，数学有 9007 篇，地学有 6784 篇，计算技术有 6761 篇，电子、通讯与自动控制有 6655 篇。这意味着化学、临床医学等 10 个学科是当前世界各国学者开展科学研究的主要领域。

从各学科产出论文数量及影响力与世界平均水平的比较来看，我

国有 16 个学科论文被引用次数进入世界前 10 位,比上一年度统计时又增加 1 个。其中,化学、计算机科学、工程技术、材料科学、数学等 5 个领域论文的被引用次数排名世界第 2 位;农业科学和物理学排在世界第 3 位;被引用次数排名进入世界前 5 位的,还有环境与生态学、地学、药学与毒物学。与 2013 年统计时相比,有 7 个学科领域的论文被引用频次排位有所上升,其中跃升 3 位的是临床医学。这说明,我国学者在化学、计算机科学、工程技术、材料科学、数学等领域的研究水平已跻身世界学术研究的第一方阵,具有较明显的学术优势。

依据目前全球规模最大的文摘和引文数据库 Scopus(该数据库涵盖由 5000 多家出版商出版发行的物质科学、生命科学、卫生保健科学、社会科学等方面的 2.1 万多种科技文献)2013 年度收录中国论文的领域分布统计数据,Scopus2013 年收录的中国期刊论文数量较多的学科是工程,共超过 15 万篇论文;论文数量超过 5 万篇的学科,还有物理学和天文学、材料科学机械工程、医学等 3 个学科。这些数据表明工程、物理、天文、材料科学机械工程和医学是我国学者研究的兴奋点。

从 CPCI-S 数据库(《科技会议录引文索引》)2013 年收录世界重要会议论文的情况来看,2013 年共收录全世界的 36.88 万篇论文中,中国作者论文 5.08 万篇,比 2012 年减少了 34.4%,占世界的 13.8%,排在世界第 2 位。2013 年,中国科技人员共参加在 67 个国家和地区

召开的 1298 个国际会议,发表国际会议论文最多的主要集中在 10 大学科领域:电子、通讯与自动控制、材料科学、计算技术、机械工程、能源科学技术、土木建筑、物理、临床医学、环境科学和化学。

通过对上述三大数据库的分析,我们不难发现,工程、物理、材料科学机械工程、化学和医学、计算科学是中国学者当前研究的热点领域。这与国际学术界的研究热点基本吻合。

但同时我们也应当看到,我国学者除了在几个“单项”领域的研究突破较快外,像免疫学、心理学、微生物学、社会科学等领域的研究仍然力量不足。这与 2011 年、2012 年统计时的总体状况基本相似,说明中国科学研究的“偏科”现象依然存在。

高校仍是国际科技论文产出“大户”

与 2011 年度和 2012 年度中国表现不俗的国际科技论文超过 80% 由高校贡献这一比例相似,2013 年的统计数据也印证了高校依然是中国科技论文的产出“大户”。

根据本年度发布的统计结果,在 2013 年以我国机构作者为第一作者发表的 20.41 万篇国际论文中,82.77% 产自高校,略低于 2012 统计年度 83.3% 的占比;在本年度产出的 69064 篇表现不俗的论文中,82.7% 出自高校,略高于 2012 统计年度 81.8% 的占比。这说明,过去一年,我国高校虽然论文数量有所减少,但论文质量有所提高。

2013 年度,世界各学科领域影响因子最高的 150 种期刊中,中国发表了 5119 篇高水平论文,远超出上一年度的 4020 篇。发表在世

界各学科高影响力期刊上的论文，超过 80%来自高校。其中，浙江大学、清华大学、上海交通大学、北京大学、复旦大学分别以 219 篇、203 篇、188 篇、180 篇和 146 篇跻身前五名。

专利是技术创新和科学技术发明的产物，发明专利的数量和质量可以反映一个国家或机构的创新能力。尽管高校是中国国际科技论文产量的贡献大户，但是，中国高校的成果转化率也是不争的事实。

根据中国科学技术信息研究所援引经合组织 2014 年的数据显示，2012 年中国发明人拥有的三方专利数为 998 项，仅占世界的 2.3%，与上年度统计时一样，仍排在第 7 位。而据中国科学技术信息研究所援引《德温特世界专利索引数据库》(DWPI)的数据显示，2013 年，中国名下获得的授权发明专利共 21.91 万件，其中中国机构(不含国外驻华机构)获得授权发明专利 149897 件，约占 68.4%，比 2012 年增加 5.9%。

从获得授权的发明专利的机构类型看，2000 年至 2013 年度，中国高校共获得 15.87 万件授权发明专利，仅占中国获得授权发明专利数量的 21.65%；研究机构共获得 6.2 万件授权发明专利，占总数的 8.46%；公司共获得 19.22 万件授权发明专利，占总数的 26.23%。2000 年度至 2013 年度，中国高校平均每年获得 1.13 万件授权发明专利，研究机构平均每年获得 0.44 万件，公司企业平均每年获得 5.24 万件授权发明专利。这说明，在中国的国家科技创新体系中，高校在科研成果转化为现实生产力方面所存在的“短板”是显而易见的。如何搭

建平台促进大量科研成果转化，将是今后中国高校推进教育改革、服务经济社会发展需要努力的重要方向。

港校为何在世界大学排名中抢眼？

供稿：中国教育报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-10-17) 阅读次数:1521

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。此次推荐刊载于中国教育报的《张尧学院士：港校为何在世界大学排名中抢眼？》一文。

——党委宣传部

英国《泰晤士报高等教育》日前公布了最新世界大学排名，中国内地的北大和清华双双进入前 50 强，分列第 48 和第 49 位，而中国香港有 4 所大学进入前 200 名，其中香港大学保持在第 43 位，香港科技大学排名升至第 51 位，香港中文大学和香港城市大学分别排名第 129 和 192 位。在其他各种大学排名中，香港的大学总体也比内地表现出色。弹丸之地香港，为何在各种世界大学排名中如此抢眼？

英国《卫报》网站最近发表一篇文章说，瑞士只有八百万人口，但其大学排名比一些经济大国表现要好，有两所大学在 QS 排名中进入前 20 强，有 7 所大学在 QS 和《泰晤士报高等教育》排名中进入前 200 名。从人口规模、区域位置、国际化等方面看，香港与瑞士有相当可比性，因此，透过瑞士出色的大学排名，大致可窥探香港的大学为何在世界大学排名中也很抢眼。

其实，每一种排名系统都使用一套有一定权重的得分指标，例如在 QS 排名中，权重最大的得分指标是基于学者调查的学术声誉

(40%)，其次是师生比 (20%)，单位教职引用率 (20%)，基于雇主调查的雇主声誉 (10%)，国际学生比例 (5%) 和国际教师比例 (5%)。

学术声誉和雇主声誉完全是主观性指标。一所大学学术声誉的建立要靠积累，而一旦建立，不仅可以驱动正面评价，而且能保证大学持续有研究经费进账，有高质量学生和高水平员工不断加入，这些反过来又维持并增强其声誉。这就是英美等西方大国的老牌名校在大学排行榜上的地位难以撼动的主要原因。

新大学或后起之秀要在大学排名中往前赶，最有效的途径是在其他几项客观性指标上下功夫，而这些指标相当于硬件建设，都需要高投入：吸引高水平师资和优秀学生，支持高影响力科学研究，等等。瑞士大学的成功一定程度上得益于该国对科研的巨额投入——它用于研究与开发的投入占 GDP 的 2.2%，是欧盟平均水平 (1.1%) 的两倍。

在国际教师和国际学生方面，瑞士顶级研究机构强大的科研影响力使它能够吸引最优秀的国际人才，帮助其大学在某个特定的指标上得分，而这个国家位于西欧中心的独特地理位置也使得它对国际教师和学生有吸引力，瑞士高校 21% 的学生来自国外。

在单位教职引用率方面，与 QS 排名前 20 的其他大学一样，瑞士两所大学的专长也在理工科。QS 的引文指标基于爱思唯尔 Scopus 数据库，这个数据库有两个偏向：一是偏向英文出版物，二是主要收录期刊论文而不是专著，这就对理工科大学有明显优势，因为全世界的科学家都倾向于用英文在期刊发表论文，而人文社科学者通常更喜欢用他们的母语著书立说，他们更倾向于写书或书的章节，而不是发表文章。

进一步细究 QS 排名系统各项指标可以发现，几乎每一项指标都严重依赖国际化程度。综上所述，这样的排名系统注定了对小国或小地区更有利。这应该是瑞士、新加坡等小国和香港、台湾等地区在世界大学排名中表现出色的技术性原因。

大学排名可以说就是一种游戏，太当真就可能玩物丧志了，因为任何排名系统其得分指标很难反映教育本质和真实情况。比如有人指出，一味提高国际学生的比例很容易降低培养质量，而高师生比与培养质量也并无必然联系——“名教授不教书，再大的牌子也不过是一张空头支票”；至于引用率，越来越多的人已认识到它在科研评价中的弊端。办大学如果仅仅是为了提升排名，那么就像搞体育只是为了

得金牌，对提高一个国家或民族高等教育的整体质量作用非常有限。

(文双春作者系湖南大学(招生办)教授)

《中国教育报》2014年10月14日第2版

张尧学院士：大学要给人更多成长空间

供稿：光明日报 罗旭 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-10-14) 阅读次数:694

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。此次推荐刊载于光明日报的《张尧学院士：大学要给人更多成长空间》一文。

——党委宣传部

中国工程院院士张尧学一直十分关注人才培养问题。他曾先后在清华大学、国家教育部工作，现任中南大学校长。关于创新型人才培养，他说：“大学要给学生思考和成长的空间。”

记者：在人才成长过程中，大学教育的作用在哪儿？

张尧学：大学四年，是人生旅途和梦想起飞的四年。人生发展的许多重要东西都要在这里打下基础。“什么是大学？为什么上大学？”

怎么样上大学？”这是每年开学典礼上，我都要问学生、希望他们思考的三个问题。

我认为，大学与中学是不一样的，大学更强调逻辑思维、理性批判，更强调个性张扬和特色发展。大学要帮助学生树立独立的世界观与人生观，好的教育要能激发学生的潜力与创造力，让他们有把梦想变成现实的冲动，并培养他们把梦想变成现实的能力。而这需要学校适当精简课程，给学生独立思考和成长的时间与空间。

记者：不怕学生不好好利用这些自由时间吗？

张尧学：通过精简课程为学生提供更多自主学习空间的同时，学校和老师必须要做好指引和支持工作。中南大学的做法是，推动实验室 24 小时向本科生全面开放，建立完善多级创新训练平台和模拟创业平台、鼓励学生多参加与自己兴趣有关的俱乐部活动。只有为学生提供安心、宽松、开放的学习科研环境和支持平台，才能使其有条件不断提高自己、完善自己、升华自己，理想与创造才会在他们心头生发。

在大学阶段，重要的是让学生们感到自己是独立的、自由的，要让他们有时间去思考自己的问题、做自己的事、尝试自己要走的路。要容许学生们犯些小错，他们还年轻，犯了小错误还可以改正，等他们步入社会后再犯错误，成本会大得多。

此外，学生们进入大学既要学知识，更要提高能力。学会活用知识才有力量。有人说知识是力量，这是片面的，图书馆有很多知识，

但是如果你不会使用它，没有掌握它，它就不能变为生产力。所以在大学里要教学生学会如何使用知识、掌握知识，就像一个人要穿过原始森林，重要的是不仅要给他一袋干粮，而且还应给他一支猎枪。

记者：在提高学生能力方面，教师怎样做最有效？

张尧学：一方面，必须让课堂发挥主力作用。课堂学习要成为一种享受，知识只有被学生充分吸收了才能升华，才能激发学生求知的欲望，才能让他们不逃课。所以，老师的教学理念与教学方法非常重要。在中南大学，我们让最好的老师回归讲台，把最前沿的科研成果带到课堂，让学生享受最优质的教学资源。同时，要求老师全面创新教学方法，改变过去老师讲学生听的单向教学方式，注重引导、启发学生积极参与课堂教学，全力培养学生的判断、思考、提问能力。

另一方面，学校必须让学生们找到尊严与幸福感。我发现一个问题，长期以来在高校的工作运行过程中，学生往往最为弱势，受到委屈也无处投诉。针对这一现象，每年开学典礼上我都会告诉学生，大家有什么问题可以通过邮箱写信给我，邮件在我们的系统里是删不掉的，我会亲自一一答复。同时制定规章，明确各职能部门工作人员只要有一个投诉，就扣年终奖，各部门对投诉处理得不好还要再扣。此举立竿见影，迅速扭转了机关作风，确保了学生在校园里不受气。

记者：为何如此重视学生受不受气的问题？

张尧学：学生受气没人管，会在他们心里形成一种弱者文化，缺少尊严、主人翁意识与反抗力。这绝对不是一件好事。因为，我们的

学生终究有一天要走向社会。对他们来说，在学校里被关怀、被重视、有尊严、找到归属感了，心中才会充满正能量，才会回报给国家和社会以正能量，做人做事才会有主见、有责任、有风骨。

(原标题：院士谈人才张尧学：大学要给人才更多成长空间)

“唯论文”靠边 “大数据”出列

供稿：文汇报 张懿 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-10-10) 阅读次数:1515

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。此次推荐刊载于文汇报的《“唯论文”靠边 “大数据”出列》一文。

——党委宣传部

上海高校尝试改革学科评估机制 “唯论文”靠边 “大数据”出列

上海正尝试用更科学的方法评估高校学科与人才，以防止“唯论文论英雄”等单一评判标准引发的弊病。昨天，政府部门与一家国际知名科研信息服务商合作，共同探索如何用大数据工具发掘“未来的潜力科学家”。市教委表示，这仅仅是一个开始，更具力度的改革也

许将在近期出台。

相关人士表示，如果说过去的评价方法是“高考模式”，那么现在，主管部门更想引入“托福”；如果说过去的评价是一面“镜子”，只能反映现状，那么决策者更需要的是一个洞悉未来的“魔法水晶球”。

从“高考模式”到“托福模式”

昨天，市教委下属的上海市教育评估院与荷兰爱思唯尔公司共同发起成立了一个特殊的研究机构——“上海市学科评价联合实验室”。市教委副主任袁雯说，教育主管部门非常需要这样的机构，来研究新的评估理论、开发新的评估工具。

袁雯说，先前评价一个学科的发展，主要是看论文数量、发表刊物的影响因子、成果获奖情况等，但这未必能很好地反映学科的真实水平：“我们亟需让资源投放更有效率。”

市教委科技处处长王兴放说，“论文评价”会带来种种弊病，比如，同样水平的研究成果，化学期刊的影响因子往往比数学高得多，更别说艺术和人文类专业：“《梁祝》没有论文，但谁能说它不重要？”

再如，在科研成果转化中，高校教师常被企业视为“难以合作”，他们往往不顾合作方的强烈反对，冒着泄密的风险发表论文。因为在现有体制下，高校老师只要缺论文，哪怕他的发明再重要，依然会在评教授时遇到大麻烦。

王兴放说，国内高校现行的评价体系就像是“高考模式”，虽然

植根于国内的“水土”，但却与社会发展的需求越来越脱节，更不符合国际惯例。为此，他们需要同爱思唯尔这样的机构合作，引入国际公认的评价方法，在学科评估上形成“托福模式”。

大数据使评估拥有“水晶球”

爱思唯尔的历史可追溯到伽利略的年代，目前拥有 2000 多种期刊，包括《柳叶刀》、《细胞》等全球最顶级的杂志。平均每年，该公司会收到 100 万篇投稿，论文年均被下载 7 亿次，引用超过 4000 万次。

这样海量的科研信息集合，让爱思唯尔每年新掌握的与科研相关的数据达到 PB 量级——根据业界公认的标准，PB 级的数据量已越过了“大数据”的门槛。公司高管尼克·福勒说，他们已形成了利用大数据对论文、作者和科研机构进行综合分析、评价的能力。

刚卸任上海教育评估院院长的王奇教授告诉记者，早在 7 年前，评估院就开始与爱思唯尔接触，而现在，教育领域的一些新变化让双方找到了深度合作的契机。一方面，决策部门能接触的科研数据越来越多，“不用是浪费，用好谈何容易”；另一方面，当前上海高校管理的“治理结构”正在转型——过去，在教育经费投入上，政府直接拨款仅占 30%，70% 来自项目经费，而评估项目主要是事后监管。但现在，直接拨款可能上升到 60% 以上，而这考验的是决策者对学科发展的预判能力。

评估院“智库”的首席专家杨颀说，经验证明，目前实力强、获

得经费多的学科，前景未必好；而现在看来实力一般、投入不多的学科也许很有潜力：“如果说现行评价体系是一面‘镜子’，那么大数据可以帮助我们拥有‘水晶球’。”

不久将出台更有力的政策

在高校评估体系的探索上，上海一直走在国内前列，未来评估可能占据更重要的地位。

市教委副主任袁雯表示，上海将进一步强化教育评估机构的地位，并尝试在高校管理中推进“管、办、评”分离，以此推进决策科学化。

王兴放说，与爱思唯尔的合作，其实只是上海建立新型评估体系的第一步。据他透露，不久后上海将出台更有力度的政策，将评估结果与资源投放直接挂钩。实际上，新型评估体系不仅会影响一校一系的发展，更会对科研文化产生导向作用。

王奇告诉记者，上海对学科评估方法的探索，预计会产生广泛的辐射作用：“不仅决策部门需要、大学校长需要，实验室主任在引进人才时，也希望先看看对方的评估报告。”

大学，有精神乃显气象

供稿：文汇报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-10-04) 阅读次数:1192

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。此次推荐刊载于文汇报的《大学，有精神乃显气象》一文。

——党委宣传部

摘要：大学的灵魂是大学文化，而大学文化的核心是大学精神。以人为本的人文精神、追求卓越的创新意识、求真务实的科学态度等，都是大学最重要的、共同的精神支柱与价值信仰，这不仅是一笔宝贵的财富，也是大学魅力之所在，更是大学持续发展的不竭动力。当今，中国高等教育进入历史发展关键期，面临着社会的转型、经济体制的蜕变、多元文化的交融，大学精神的培育、塑造和弘扬对于办什么样的大学、培养怎样的人，起着至关重要的作用。

党的十八大报告明确提出，“文化是民族的血脉，是人民的精神家园”，要“发挥文化引领风尚、教育人民、服务社会、推动发展的作用，建设中华民族共有精神家园，增强民族凝聚力和创造力”。大学作为社会主义文化传承与创新的殿堂，在践行社会主义核心价值观、促进社会主义核心价值观体系建设、提高公民道德素养、丰富人民精神文化生活以及增强国家、民族的文化实力和综合竞争力等方面起

着重要作用。当前，推进高校校园文化建设，必须充分发挥大学精神的导向作用，使其成为高校校园文化发展的价值源泉和精神动力。

凝练与引领：大学的文化责任与使命

大学的概念通常被认为是“西学东渐”之后的舶来品，但事实上，我国西周时即有“太学”之名，汉代太学盛行，尊崇儒家学说、倡导通经致用。四书之首《大学》更是开篇明义：大学之道，在明明德，在亲民，在止于至善。短短十六字，被称为“大学”之三纲，由此奠定了中国传统文化中关于教育的核心理念。

20世纪40年代在救亡图存的危机时局，人民教育家陶行知再次提出“大学之道，在明明德，在亲民，在止于人民之幸福”。陶先生继承经典文化之精髓而更新两点，将知识者对社会与人民的关怀视为现代大学理念的根本。可见，中华文明的精神传统与现代大学的精神追求不谋而合，共同开启了我国大学真正走向现代化的新篇章。英国诗人约翰·梅斯菲尔德曾说过：“世间很少有事物能比大学更美。”大学是一套创新或创造体系、一个社会思想库和智囊团、一座城市的文化高地、一位民族精神的守护者、弘扬者和丰富者。在我国，大学也被视作意识形态和上层建筑的重要组成部分，甚至被当做一个社会综合实体。毋庸置疑，国内外大学，无一例外，都努力将自己建设成具有现代科学精神、传统文化内涵和高尚艺术品位的社会组织机构。

21世纪国际化背景下的大学新使命是什么？在新的时代背景下，世界各国大学的领导者不约而同提出了大学的新功能：大学除了要承

担人才培养、科学研究、社会服务这些基本职能之外，还应积极发挥文化传承与创新的作用，通过国际交流与合作，实现人类文明的交融和传承。因此，全球的认识是一致的：大学不仅仅是教授知识和技能的地方，更是传承民族文化和人类文明、融合多元文化，实现跨文化交际的殿堂。

大学是社会主义核心价值观的倡导者

随着经济全球化进程的加速和信息技术的突飞猛进，各种思想文化的相互激荡更加剧烈，社会各群体的价值取向、道德观念、文化诉求趋于多样化，社会主义思想与文化在很多方面还比较薄弱，需要努力倡导、精心守护和不断丰富。

教育与文化具有天然的联系。高校在文化育人活动中，应善于把握精神文化、制度文化、环境文化等不同文化的优势，推动多种文化板块交流贯通，扬长避短；充分发挥社会主义文化、传统文化、地方文化和大学文化等的作用，促进多种文化形态的交流、交融，同时不回避可控状态下的交锋；通过知行合一的行为文化建设，实现文化意识与文化实践的紧密衔接，引导师生将社会主义核心价值观逐步内化为支配自身言行的文化自觉。

因此，大学理应成为社会主流意识形态和价值观念的体现者，在经济社会转型、新道德建设以及新行为方式塑造的过程中，为人们持续提供符合时代需求的价值观念和行为规范。大学应通过传播先进、优秀的思想文化知识，以具有广泛感召力和强大凝聚力的社会主义核

心价值观，引领和整合多样化的思想意识和社会思潮，向着正确的方向发展。大学通过对社会主义核心价值体系的科学梳理和深入探究，借助广大教师尤其是人文社会科学理论课教师在课堂及其他场合的传授，把社会主义核心价值观融入大学教育的全过程，从而推动社会主义核心价值观的建设向纵深发展，培养出一批批具有国家意识和世界眼光，肩负历史使命感和政治责任感的合格建设者和可靠接班人。

大学是文化自信自觉的引领者

大学文化不同于政府文化、企业文化和世俗文化，它的根本特性在于具有先进性和引领性，因此，大学应当具有其他社会实体所不具备的文化自觉和文化自信。综观古今中外的大学发展史，大学不仅创造了哲学、人文和科技等世界主流文化，更是始终表现出某一民族文化的高度自觉和自信，肩负起引领人类文明的重要历史使命。

创立于**1088**年的意大利博洛尼亚大学是世界现存最古老的大学，它开创了人文教育的先河，创造了当时最先进的人文主义文化，在中世纪，它就是欧洲重要的学术中心，吸引着整个基督教界的众多知识分子；**200**年前诞生的德国洪堡大学，提倡“学术自由、教研结合”的洪堡精神，创造和引领了人类的科技文明，并以科学思想涵养人才，科研成果转化成教学水平与质量，这一思想连同学术自由的主张成为近代大学的原则和标志，对世界高等教育曾产生过重要影响；**1862**年，《莫里尔法案》的颁布进一步推动了美国高等教育与社会的

融合，威斯康辛大学首倡大学要为农业、工业服务，为经济发展服务的办学理念，提出州的边界就是大学的边界，这一思想得到了其他大学的响应，大学正式与社会主动结合，形成了大学的直接为社会服务的职能。

可以说，博洛尼亚大学、汉堡大学和威斯康辛大学阐发和践行的思想深刻而广泛地影响着现代大学公认的三个功能：培养人才、科学研究、服务社会。

近代西方大学，如斯坦福大学建立的“硅谷中心”以及“硅谷文化”，成为现代科技创新文化的发源地和标志物。

再看中国，古代的太学、国子监等国学教育机构以及书院等私学，直至发展到近代的新式学堂。中国传统思想文化源远流长，在几千年的演变过程中，最终形成以儒家为主、佛道为辅的基本格局，这与这些教育机构的持续而强大的活力和功能不无关联，它们所坚守和延续的以儒家思想为核心的中国传统文化，成为传承中华文明的文化中心；尤其到中国现代，北大的“科学、民主”的新文化思想、西南联大的“爱国、民主、科学”的精神，更是巩固了中华文化的根基，支撑起了中华民族的精神家园。

由此可见，作为人类文明的重要组成部分，大学不仅仅是一种静态的文化现象，更是一种动态的文化变革。因此，作为高等学府，更应自信于自身的文化地位与作用，更应自觉地投入到国家与民族的文化大发展大繁荣事业之中去。

大学是文化多样性的推动者

文化的多样性主要通过不同民族的人文特色和传统特征来展现，这是当今世界的现实，在经济全球化背景下，更是一个历史的必然趋势。各国各民族通过差异性的文化来标示独特身份，表明自身存在的价值。

中文“大学”一词源于拉丁文“universitas”的翻译，此拉丁词的涵义等同于古希腊语 *Academia*，其最初意为“学生集会”或“教师集会”，现为“学术界，学术生活和兴趣，学术环境”。大学在初期作为一种社会现象很大程度上是民间的、自发的：众多“爱智慧”的人聚集在城邦，聘请智者为他们传授知识，双方为各自所需而结成社团，即 *universitas*。该词的拉丁语传到包容性极强的英语，就有了

“university”，此词的内核要义为“universe”（宇宙），“universal”（普遍的，通用的，宇宙的，全世界的），可见大学的包容度、开放度与衍生度。

在全球化背景中，文化是充满生机、始终变化发展的，并不断受外来文化的影响适时调整，这才是文化的伟大之处。大学之谓，就有海纳百川、包罗万象之意，体现了对文化普遍性和差异性的认同与尊重，即所谓的“和而不同”的认知观。大学不只是简单地完成知识传授的任务，而是在更高层次上担负着科学文化知识、民族精神、价值观念、思想信仰传承的使命。

大学在继承和传播先进文化过程中，应该对世界上多样性的文

化、语言，不同文化的思想和经典著作开展尽可能多的教学和研究，培养能够尊重不同文化和价值、善于并乐于跨文化交际的世界公民，促进不同文化之间的理解和尊重、沟通与对话。一方面我们可以通过通识教育、专业教育、学术研究等，以其培养的人才作为载体，把人类社会长期积累的文化，尤其是优秀文化和精髓文化传承下去，播撒科学知识的种子，点燃先进思想的火花；另一方面，搭建多向的国际文化交流与合作平台，以博大的胸怀借鉴吸收各国各民族的优秀的文明成果，发挥凝练积淀人类文化的作用，并立足于建设和拓展先进文化的需要，对外来文化进行分析、甄别、改造、整合和创新，以一种不失民族特色的姿态融入国际化进程。

价值与操守：大学精神的回归与重构

所谓大学精神，是指高校在长期的发展过程中，经过漫长历史岁月的沉淀、选择、凝聚所形成的能够体现高校独特的办学理念、个性气质、精神风貌、道德水准和文化品位，并为学校师生员工所认同的一种理想信念、价值取向、行为准则和群体意识，这是高校生存与发展的精神根基。大学精神是高校安身立命之本，失去精神的大学，是没有灵魂的大学，不可能持续健康地发展。

体现中国特色属性——培育兴国荣邦的大学精神

2012年11月，党的十八大报告首次以12个词概括了社会主义核心价值观：“富强、民主、文明、和谐，自由、平等、公正、法治，爱国、敬业、诚信、友善”，由对大学精神的一般概括可见，具有中

国特色的大学精神，其内涵本身就具有与社会主义体系以及社会主义核心价值观相契合的基因。如果说，普遍意义的大学价值追求包括尊重民主与自由、崇尚学术与创造、关注人的全面发展等，那么，中国的大学精神还具有自己的特征，那就是百年来中国大学在探求教育救国、教育强国历程中所积淀并凝聚的强大精神特质：拥有强烈的爱国意识和报国情操，自觉担当社会责任，正所谓“天下兴亡，匹夫有责”；格外珍惜被历史和实践反复证明是正确的马克思主义立场、观点和方法，并把学习、研究和阐释马克思主义作为本职；对中国特色社会主义高度认同，并表现出“道路自信、理论自信、制度自信”。

因此，我们的大学必须以马克思主义中国化的科学理论为指导思想，以实现中国特色社会主义伟大理想为己任，弘扬以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神，积极践行社会主义核心价值观，以此培育中国特色的大学精神。

对话多元文化时代——培育兼容并蓄的大学精神

当代中国文化呈现多元特征。所谓多元，即每一种文化都有它自己的独立发展性，其本身就是一个完整的个体。根据渊源不同可划分为民族文化和世界文化，根据时代性质有传统文化和现代文化，如按价值体系差异又可分为主流文化、亚文化和反文化。随着全球化进程的推进和高等教育的飞速发展，各种思潮和文化理念蜂拥而来，使高校的文化现状和表达形式呈现多元格局。比如当代中国在发生社会分化的同时，也在经历文化分化，其结果就是相对于主文化而言的亚文

化 (subculture) 的广泛崛起, 在校园中广泛存在的社会阶层、职业群体、同龄代族、方言族群、各国生源 (包括外国留学生和外国教师) 等都创造了丰富多彩的校园亚文化。许多亚文化在各群体间互相交叉、交流、交融、交锋。

在文化内容上, 校园内各文化“群落”时常表现出彼此共享, 和睦共处的状态, 但是, 不同的阶层和群体已经能够按照自身的活动特点和精神诉求等塑造出各具个性的内涵和表象, 形成属于自己的文化特质。这对大学精神的塑造和培育既是挑战也是机遇, 蔡元培先生曾提出大学精神应提倡“学术自由、兼容并蓄”, 这就要求高校在坚持社会主义核心价值观的同时, 尊重多元文化现状, 打破传统的一元文化格局, 选择新的文化目标, 调整价值系统, 构思相应的行为方式, 树立适应全球化进程以及多元背景的大学精神。

回归高等教育本质——培育志气相济的大学精神

志贵高远, 气贵雄浑, 这是大学精神的高级境界。对于大学而言, 其精神是岁月的积累, 扬弃的过程, 境界的追求, 犹如一块块干柴, 不时添加, 不断燃烧, 慢慢聚成一股相对稳定的不灭火焰, 这就是其批判与创新之意识, 独立自由之思想, 社会关怀之传统等, 这些都是大学最重要的、共同的精神支柱。

大学精神的培育, 要反映高等教育发展的本质和规律。第一, 学术需要批判与创新。科学的特性就是大胆怀疑, 小心求证; 继承传统需要批判鉴别, 舍粗取精, 去伪存真; 学术交流、文化交融需要批判

与反批判的碰撞；创新知识、追求真理，需要不断超越他人和自我，不断批判他人和自我；推动社会文明进步，需要批判的精神，从而达到超越现实、实现理想的目标。第二，大学精神拒绝一切僵化思想和教条的禁锢与束缚。不唯上，不唯书，只唯实，始终强调独立人格、独立思考、独立判断，要求在自由的氛围中进行自由的理性思考和学术研究，在开放的环境中实现科学的创新和发展。第三，大学精神因其职能还需具备社会关怀的特质。比如为社会培育适应性的高质量人才、为国家发展规划和政府有效施政提供咨询意见、对社会精神文明的参与和建设、通过校园文化建设为社区文明提供示范作用等，大学与社会始终是哺育与反哺之关系。

传承与创新：上海师大校园文化建设的探索与实践

大学文化的构建基础是以学生为主体的校园文化，同时校园文化也是大学精神的重要表现形式。校园文化包含物质文化、精神文化和制度文化等三个层面，核心集中体现为大学精神。具体而言，校园文化是特定时空中的精神环境和文化气氛，它不仅仅局限于一些社团活动，还包括校旗、校标、校歌、校色、校报、校园网站、校园景观、校风学风、人际关系、舆论导向、心理氛围、行为规范、规章制度等。高校是传承、发展社会主义文化的重要阵地，作为立足上海、服务全国的一所以文科见长、教师教育特色鲜明的综合性地方重点高校——上海师大，我们始终积极探索和大胆实践如何更好地参与建设文化强国和推进上海文化建设的各项工作，建设富有我校特色的大学文化。

弘扬师大精神，融入社会主义核心价值观建设

社会主义核心价值观是社会主义先进文化的精髓。弘扬大学精神，必须以社会主义核心价值观为引领。

十八大报告提出的 12 个词高度概括了社会主义核心价值观；“公正、包容、责任、诚信”则是上海重点倡导的价值取向。我们始终在探索，属于我们师大人自己的共同价值追求又是什么？我校首任校长、中国近现代著名心理学家和教育家、美国布朗大学博士廖世承先生曾经要求师范院校的每个学生“不单是要知识好、方法好，而且要有专业道德——有责任心、忍耐心、仁爱心、真诚、坦白、乐观、谦虚、公正诸美德”。上海师大在 60 年的办学过程中，形成了“师道永恒”的师大精神和“厚德、博学、求是、笃行”的校训，这些都已逐渐深入到每一位师生员工精神深处，渗透在教学、科研、管理以及校风、学风、教风等各个方面，成为学校特有的品格和追求。

近年来，我们以社会主义核心价值观引领学校的思想文化建设，既不断继承老一辈教育家的教育思想，又坚持弘扬当代优秀教师展现的高尚品质和职业操守，以此进一步凝练和提升师大精神，使其成为全校师生员工的精神支撑和内在动力。

我们坚守传统文化，通过春节、元宵、清明、端午、中秋、重阳、东方女儿节等节日与节庆，以各种形式的活动使中华传统文化在体验过程中温故知新，深入人心；校名、校训、校歌、校标等是学校历史文化的积淀，我们珍视原创，不轻易修改；我们重视仪式庆典的育人

功能，开学典礼和毕业典礼上，校青年交响乐团现场演奏国歌并配乐助兴，让师生感觉母校的艺术魅力和品位。面对多元文化交融碰撞，我们坚持因势利导、扬长避短，广泛吸纳先进的外来文化，通过举办各种国际学术和文化活动，如全年运行的“学思湖海外名师讲坛”、两年一度的“上海师大国际艺术节”等，在学校国际化进程中，推动和参与民间外交，实现中外文化交融，孕育创新灵感；同时，加强海外三所孔子学院建设，夯实我校华文教育基地，为国家汉语国际推广战略工程服务，扮演好高校文化和教育使者的角色；我们充分尊重中华主流文化与亚文化和谐并存，促进中国南北方、东西方地域文化之间的理解与认同，比如学校每年都要开展数十场“高雅艺术进校园”活动，京剧、昆剧、越剧、沪剧、肢体剧、黄梅戏、交响乐、爵士乐、民乐、芭蕾舞、民族舞、话剧、歌剧、音乐剧、喜剧等轮番登台，广受欢迎，培养了师生的艺术趣味和文化品位；我们也关注汉族与少数民族之间的文化的包容与尊重，例如每年学校部分师生和领导要与少数民族学生共度古尔邦、开斋等民族节日，具有少数民族特色的各类活动也为多彩多姿的校园文化平添了一抹亮色。

完善治理框架，构建现代大学制度文化体系

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》将“完善中国特色现代大学制度”作为重要改革目标，充分体现了大学的办学目标、发展战略、社会基础、历史使命和时代特征。大学制度建设是大学文化建设、教育教学质量的有效保障。在大学文化建设中，必

须把制度文化建设放在重要位置。只有系统持续地加强制度文化建设，才能逐步实现规章制度与学校长远发展目标之间的深度契合，保证学校发展战略的实施。

“中国特色现代大学制度”的内涵到底是什么？前一阶段对于大学制度，热议不断，莫衷一是，难有定论。当然，对它的核心要点还是有共识的：主要集中在依法自主办学、学术研究自由、民主管理以及社会监督。

去年，上海师大启动大学章程的编制，这既是我校现实发展的迫切需要，也是学校运行合法性的前提。借此契机，按照“系统设计、整体推进”的原则，学校多次召开领导班子务虚会和专家学者及各方代表研讨会，并将学校章程建设列入本年度重点工作，在前期开展的广泛调研和深入讨论基础上初步搭建了《上海师范大学章程》文本结构框架。围绕核心项目，学校进一步明确了 15 项专题工作项目，按照“成熟一项、推出一项”的原则分步制定实施。经过一年多的调研论证，现在《上海师范大学章程》已正式定稿。

《上海师范大学二级学院管理条例》经大幅修订后今年也开始试行，这是我校一项传统的基础制度建设工作，始于上世纪 90 年代初，很有特色。随着这两项上下呼应、无缝对接的重要制度的推出，我校制度文化在法理、体系、条规等方面将进一步健全和完善，对于治校理政，规约运行，激励改革、保障发展，具有十分重要的历史意义和现实意义。制定章程和条例的本身也是传递大学文化、提升认识水平、

凝聚各方共识、推进大学治理体系和治理能力现代化的过程。

除此之外，学校去年颁布了《上海师范大学三年文化行动计划》，以制度化、目标化、项目化的形式提出了校园文化建设与管理的大政方针、目标任务以及路径策略等。

2014年1月国家教育部颁布了《高等学校学术委员会规程》，这将切实提高学术组织在高校治理体系中的地位和作用，促进学术权力与行政权力的相对分离、相互配合，为在高校内部实现教授治学，形成鼓励教师专注学术、发展学术，构建以学术为中心的评价机制，提供制度保障。秋季学期开学后，我校将酝酿出台相应的治理举措和方案。

营造博雅环境，美化文脉传承的大学城

环境文化不仅是精神文化的承载形式，应当反映学校独特的精神内涵，也是师生共同审视的对象，应当充分吸纳师生集体的智慧，更是学校历史的积淀，应当具有文化的延续性与稳定性。

富于历史文化特色的上海师大校园环境、人文景观、教育设施是大学文化的物化载体。校园不仅是莘莘学子求知上进、健全人格的场所，更是陶冶情操、净化心灵的圣地。环境文化是大学文化在校园环境建设中的体现，直观地反映了一所大学的历史、传统与特色。

我校徐汇校区地处上海市区西南的徐家汇，历史上曾是东西文明交融之地，有“西方文明第一窗口”之称，历史积淀厚重、人文气息悠远，既与现代化商业圈毗邻，也有众多著名的学校、科研机构、医

院及外国领馆设立在此,更有著名历史景点徐光启陵墓、宋庆龄故居、天主教堂、徐家汇藏书楼、圣依纳爵公学、徐家汇天文台、土山湾博物馆、百余幢欧式老洋房等静卧于此;而奉贤校区则坐落于杭州湾畔的奉贤区,此地素有“敬奉贤人”之文化传统。“文革”期间,上海文艺界“五七”干校亦于此落地,许多闻名遐迩的旧日艺术明星大师在这片土地上“劳动锻炼,改造思想”。在这样的区域文化环境中,上海师大得先天之精气和灵性,从徐汇校区的红砖青瓦到奉贤校区的时尚典雅,从植有“为人师表”字样的绿化造型到由叶圣陶先生题词的图书馆,从意味隽永的湖名、路名到形象巧致的景观雕塑,无不将两校区的历史纵横感和现代立体感有机融合,展现出上海师大厚实的历史底蕴和诱人的文化魅力。这些特有的校园景色时常成为不少电影导演的选址。

去年,我校纪念第一任老校长、著名教育家廖世承诞辰 120 周年之际,其铜像和冠以其字号的“茂如亭”分别落成在行政楼的大厅内和学思湖畔,昭示前人之灵,表明后人之愿,即“师道永恒”;徐汇校区的文科实验大楼和艺术教育中心即将落成,我们刻意并精心谋划着国画大师刘旦宅美术馆,使刘老的师魂与神笔在学思湖畔永存;由海外华人捐赠部分资金新建造的“霞棊剧院”(从捐赠者父亲——旧日上海商人、母亲——旧日上海艺人的名字中各取一字命名的)与东部礼堂(建于 1953 年的原中央音乐学院华东分院音乐厅)错落有致,成为“高雅艺术进校园”得以圆梦的殿堂;学校发挥部分场馆“资政”

“育人”的强大文化功能，藏有大量珍贵陶器、瓷器、青铜器、玉器、书画、古钱币、碑帖、拓片、唐卡等十余类文物的师大博物馆，常常使中外来宾赞叹不已，流连忘返；校史馆在每年开学时期向新生开放，让他们了解学校的昨天、今天和明天；图书馆，尤其是奉贤校区图书馆，顺应 iPad+手机的信息趋势，逐步关闭大部分“没有生意”的电脑房，腾出更多的空间，改成了典雅、宽敞的学生阅览室和工作坊。这几年来，学校启动两校区软环境建设工程，创设“简约、典雅、亲和、得体”的校园视觉环境；广泛征集师生优秀艺术作品，统一策划，布置在两校区的一些公共区域，并标示作者姓名；第一批有关上海师大前世今生的记忆老照片和第二批展现艺术与科技魅力的照片已相继布置到奉贤校区楼宇过道内。师大人确实十分注重物质文化在校园环境建设中的辐射力和影响力，力求科学与艺术相通，逻辑与形象相接，具象与抽象相连，旨在使师生感到舒心悦的同时，尽可能地激发创造性思维。

丰富文化行为，激发文化修身养心功能

大学行为文化是师生员工在教育教学、科学研究和学习生活中所表现出的精神状态、职业操守和文化品位，是大学精神和办学理念的具体体现。大学行为文化之“行”，当然包括大学学人和学者在日常学习、工作、生活中的交流、交往，但更重要的是价值观影响下的行为方式。作为一所具有一定文化历史，承担文化重任的高校，必须高度重视大学行为文化的建设，引领社会道德风尚，培养德智体美全面

发展的创新人才。

从上海师大的办学经验和文化传统总结出，校园文化建设的对象和主体是学生和教师，其目标是为了促进每位成员的发展。从学校行为的表征和作用而言，“知识探究”是基础，“能力建设”是核心，“人格养成”是根本。我们有这样一种共识，即学术是高校的脊梁和精气，决定着她的高度和深度；艺术是高校的的灵性和情趣，代表着她的品位和修养。

我们努力地将众多的应时性、活动性文化凝练成积淀性、标志性文化。在这种理念驱动之下，上海师范大学集聚学校文化教学和科研力量，整合各类文化研究机构和组织，比如 2012 和 2013 连续两年，以我校都市文化 E-研究院为主体的研究团队参与了全国 31 省市文化公共服务能力蓝皮书编制，原汁原味地展现了我国公共文化服务能力的现状和变化；我们持续保持学校都市文化研究的良好势头，拓展并深化与海外知名国际大都市的文化比较研究，推出了一大批标志性、战略性成果；今年，我校成功申报两个上海市政府决策咨询研究项目《上海提升全球城市品牌形象与增强城市吸引力研究》《上海全球城市历史文化资源及其开发利用研究》，主动参与上海城市文化研究与发展；学校借助艺术、旅游等特色学科，鼓励师生创作更多的表现“真、善、美”，批判“假、恶、丑”的精品力作，积极融入校区、城区和社区的文化互动和联动，提升上海师大的文化影响力和辐射力；学校加强各类文化社团和文艺团队的建设，现有 300 余个社团组织为师生

开展各类学术、文化、艺术活动；始于 2005 年的“上海师大国际艺术节”是沪上高校中唯一独立运作，有固定 Logo 和主题词，持续时间最长的大学国际艺术节，至今已举办 5 届，参与的国家达 40 多个，中外演出团队 100 多个，观众超过 10 万；校青年交响乐团、舞蹈团、民族管弦乐团、管乐团、现代流行手风琴乐团、长笛乐团、少女合唱团、谢晋艺术实验剧团、师生朗诵团、女教师合唱团等，每学期也在两校区举行义务公演，培养了师生的艺术情趣和文化品位；志愿者文化深入人心，成千上万名志愿者的足迹遍布全国和世界，学校于 2012 年获得全国志愿者先进单位荣誉称号，今年一月上海师大“爱心学校”志愿服务项目，从上海市 300 多个公益项目中脱颖而出，荣膺 2013 年度上海市“青年影响社会”年度十大公益项目，这也是上海高校唯一入选的项目，20 年建“爱心学校”2000 余所，服务 18 万人次。除此之外，学校还坚持每年开展师大之星评选、文化艺术三下乡等活动。我校所有的学术、艺术、体育等场所和设施对全社会开放，倡导和激发城区、社区、校区间的互动与共鸣，由此产生了广泛而深远的社会影响。

由此坚信：作风清朗，富于创意，不断革新，引领世风，面向未来的大学，一定能博得学子的欢心和信任。

由此坚信：优秀的师资，民主的校风，科学的氛围，多元的文化才能真正赢得学子的铭怀与感恩。

由此坚信：大学的大，不是大名鼎鼎的大，不是地大物博的大，

不是高楼大厦的大，也不是仅以一两名大师而称大，而大学之大在于她心怀博大，器宇开阔，并能以其雨露孕育青苗，以其精神感化世人，摒弃愚昧，追求光明，文化涵养大器，作育栋梁。大学是大彻大悟之境地，更是大爱大善之天地。

（作者系上海师范大学党委书记、教授 陆建非）

高校小班化教学需形神兼备

供稿：中国教育报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-09-30) 阅读次数:517

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。本周推荐刊载于中国教育报的《高校小班化教学需形神兼备》一文。

——党委宣传部

高校小班化教学需形神兼备

人数只是前提，要说名副其实的小班课、研讨课，教师如何在课堂上激发学生，把全员卷入活跃的教学“场”，才是关键。

■陆一

近日，浙江省教育厅对外公布了《浙江省高校课堂教学创新行动计划(2014-2016)》高校新课改方案，其中提出浙江省高校课堂将全面推行弹性学分制，扩大小班化教学，推广分层教学。

常识上讲，小班化的课堂总是有益的。上世纪末兴起的高校扩招的势头一过，发展的焦点逐渐从体量扩张转移到质量提升，曾经一时间骤降的教师、学生人数比已经呈现回升。于是，五六年前清华、北大、复旦等高水平大学已开始提倡小班化教学，今年开学不久，一些地方大学也进行试水。

国际上一般认为 20 人以下为小班，国内也有将 30 人设为小班上限的做法。清华教研院历年的全国大学生学情调查均显示，和美国学生数据相比中国大学的师生互动不足。其中固然有文化差异的影响，比如美国学生习惯于跟老师在分数上讨价还价。也有数据佐证，东亚大学的师生更含蓄，互动频率总是较欧美低一些，却未必影响教学质量。不过一般中国大学课堂人数过多，以至于教师不认识学生，课上课下都难以形成覆盖全体的互动，导致许多学生没能被教学过程充分“卷入”，在学业上没能形成有效的投入，确是实情。

另一方面，学生从高中毕业进入大学立即发现教与学的方式焕然一新，原本习惯听从对知识点绵密的讲授、测验考试、答对题和成绩排名的一整套成为过去式，必须要适应课上提纲挈领的讲授，课下自修，以及发现问题、共同研讨探究等真正的知识建构、独立的理性思考方式。要跨过这道门槛，本科第一年具有关键作用。同样是小班教

学，在大一阶段通过更密集的师生、生生互动来引导和激发学生在认识论和学习方法上的跃迁对其后的大学学习都将产生积极影响。这就是国内外诸多大学不约而同地推出“新生研讨课”来落实小班教学的原因。

小班化的好处显而易见，成本不菲也是事实。假定一所每年招生5000人的大学，要让每位本科生在大一上过一次30人以下的小班课，那么每个学期就至少要开出84门小班课。若只开5门、10门，难免杯水车薪。

人数只是前提，要说名副其实的小班课、研讨课，教师如何在课堂上激发学生，把全员卷入活跃的教学“场”，都不是轻而易举的事。课上请更多学生回答问题、各自做报告是一回事，促使大家的思考形成交锋，引导问题的研讨逐步深入是另一回事。任凭积极自我表现的学生畅所欲言是一回事，调动每个学生独立思考、练习倾听与表达又是另一回事。简而言之，如何有效地组织课堂讨论？显然是大学教师要补上的一课。凭借学术能力获得了教职，讲课能力、组织研讨能力都需要专门的学习和实践磨炼。近年先行的大学设立“教师教学发展中心”等部门，专门帮助大学教师提升教学水平实在很有必要。

课堂人数也不是绝对指标。不同的课程性质、不同的讲授风格可以容纳不同规模的学生。哈佛大学“正义课”的名师能够掌控九百人的课堂，辅以庞大的助教团队和学生课后的强化阅读、研讨，超大的课堂也不损失教与学的质量。如果刻意要求小班授课，反而大大浪费

了宝贵的教学资源。我们大学里也有各式各样擅长把控大课堂的教师，他们能够深入浅出地吸引住大量学生，把“满堂灌”讲出“满堂彩”。而且，也不是所有课程都适合或有必要引入研讨的形式。

总之，作为积极提升教学质量的新尝试，课堂形式与规模大可不拘一格，我们乐见其成。

（作者系复旦大学高等教育研究所讲师）

中国梦求是路

供稿：中国教育报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-09-30) 阅读次数:1039

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。本周推荐刊载于中国教育报的《中国梦求是路》一文。

——党委宣传部

张泽，1953年生于天津，材料科学晶体结构专家，中国科学院院士，浙江大学材料系教授。1980年毕业于吉林大学物理系，1983年—1987年在中科院金属研究所，师从著名晶体物理学家郭可信院士，先后获得硕士、博士学位。2001年当选为中国科学院院士。全

国政协第九届、第十届、第十一届委员。2012年2月，张泽院士被推选为新一届亚太显微学会理事长。

张泽院士长期从事准晶、低维纳米材料等电子显微结构研究，将原子层次显微结构分析与材料科学中重要问题相结合，系统研究解决了准晶、低维纳米材料等国际材料科学界的一些重要问题，取得了创造性研究成果。

自2010年3月起，张泽院士全职出任浙江大学材料系教授，组织和引领浙大乃至长三角地区高校电子显微结构领域的相关研究。现任国家重大基础研究（973）项目首席科学家。

“如果我们总在算计拿了多少经费、发了几篇文章、影响因子有多少，科学的方法一定不会产生，科学的态度和科学的精神压根儿就会被放到一边去，那就不能形成崇尚科学的风气和风尚，更不用说是为了科学而献身的风气和风尚了”、“我们的中国梦一定是科学救国，一定是民主救国，而这种科学民主下的路一定是求是之路”……日前，材料科学晶体结构专家、中国科学院院士、浙江大学材料系教授张泽为浙江大学师生做了题为“中国梦求是路”的学术报告。本报今天刊发张泽教授报告摘要，敬请关注。

■ 张泽

求是之路是通向中国梦的路

我的报告题目是“中国梦”，但这不是领导的命题作文。很长时间内，我一直在想，梦可以各种各样，可以从不同的角度去做，但是

路的选择并不是。我们应该思考的，是我们自己的路、怎么样的路，才是和“中国梦”能产生关联的？我的思考结果——被关联的话题就是“求是路”。

今年是甲午年。两个甲子前的甲午年，中国和日本打了一仗，就是甲午战争，清政府大败。之后，签了一个丧权辱国的马关条约。条约签下以后，中国的精英们——那些秀才发起了一个运动，就是 1895 年 4 月由康有为先生发动的公车上书。在北京的 1300 名应试的秀才不去赶考了，而要对国家的存亡发出声音，这应该说是中国精英们的一声怒吼。但直到三年之后，这种要求改革、要求变法的一系列声音才得到皇家的重视，这才有了个戊戌变法。不过戊戌变法最后又是失败的，六君子死的死、跑的跑，谭嗣同被杀了，康有为、梁启超逃跑了。这一段历史就是当时没有成功的中国精英们求生存、求救国的运动。

在整个近代救国救亡历史中，最成功的知识分子救国运动应该是毛泽东开启的中国共产党救国求存的革命，这条路走得很成功。总结历史很重要的一点，就是要有一个思想路线。毛泽东不走城市包围农村的老套路，反其道而行之，走的是农村包围城市，这当中的根本原因就是他一直坚持实事求是。

实事求是就是指从实际对象出发，探求事物的内部联系及其发展的规律性，认识事物的本质。“实事求是”一词，最初出现于东汉史学家班固撰写的《汉书·河间献王传》，讲的是西汉景帝第三子河间献

王刘德“修学好古，实事求是”。明朝王阳明提出了“知行合一”的观点，倡导“实事求是”的学风。

实事求是，这原本是一个经学和考据学的命题，也是中国古代学者治学治史的座右铭，现在成为了思想路线和科学精神的指称。而实事求是这件事本身和浙江大学也有着密切的联系。

众所周知，浙江大学的前身就是“求是书院”。浙江大学的成立是在甲午战争失败、戊戌变法之前。当时举国上下的一个思潮就是救国，而浙江大学就是在这个救国之路的探索中成立的，这条路就是“求是路”。当时的杭州知府林启向朝廷打了个报告，奏折里提出要建一个求是书院。求是书院应该说办得是非常成功的。当时在求是书院聚集了一批志士仁人，为了国家、为了民族尽自己的力，走一种新的道路，这条路是求是路。求是书院早期的学生，在当时救国救亡的运动中扮演了非常重要的角色，特别是在教育、科学民主这两个主要的奋斗目标中都起了非常重要的作用。现在大家一提中国的近代教育史，就会讲蔡元培——北京大学的前校长。蔡元培先生是1916年准备述职上任、1917年正式上任的，他上任第一天所做的一个决定，就是邀请一个人。这个决定和邀请都是针对一位浙大人，这就是陈独秀。陈独秀因蔡元培的邀请到北京大学去做文学院的院长，而后陈独秀又请来了胡适、李大钊等，还包括鲁迅。一句话，就是没有“求是书院”的学生，就不会有“新文化运动”，也就很难想象后来的五四运动……

在中国近代的发展进程中，政界、军界、经济、文化各个领域，

浙大的教师、浙大的学生都曾经起到非常重要的作用。建国后第一任浙大校长马寅初先生，“两弹一星”的功臣赵九章先生、王淦昌先生，等等，太多了，不胜枚举。我想，这要归结为他们都选择了一条正确的路，就是求是路。

求是路西方人也在走。实事求是、按事实说话、为真理而斗争，这是西方文艺复兴以后的一曲主旋律。我举一个例子，就是第一位诺贝尔奖的获得者伦琴，他在做校长的时候依旧亲自做科研。有一次伦琴做一个实验，把自己关在实验室里面，关了一个星期，因为他当时看到一个很重要的现象，他在开关仪器的时候发现了一种很奇怪的光，最终他把这个光追逐出来，因为不知道是什么东西，就称之X，就叫X光。这就是X射线的发现，全世界都轰动了，当时就有人向他来买，谈条件。第一个人是德国人，说要拿他自己的城堡和他的王位跟伦琴换。伦琴不要，伦琴说空气有没有价格？阳光有没有价格？我的科学发现就要像空气和阳光那样来为人类造福。这个发现在当时就知道以后会有非常大的利益，但是伦琴连专利都没有要。

反观今天，我们太物质主义了，我们太功利太自私了。知识分子作为一个群体，如果都这样的话，如果在戊戌变法之前，那1000多个举人不起来反抗的话，连戊戌变法都不会有，中国就出不了毛泽东，就不会有新文化运动。

没有思想的解放就不会有科学家

作为知识分子，要具有质疑的能力，不能不假思索地接受，这就

是批判的态度、审核的态度，而这种态度对于我们今天的创新，对于我们的求是之路，都非常重要。

西方的科学技术之所以有今天，是因为科学家们用生命的代价，成功地反抗了教会的压迫。比如说哥白尼的日心说的提出，当时哥白尼已经有了明确的结论，写好了文章，就是不敢发表，只有等他死了之后才由他的学生和朋友发表。所以说没有思想的解放就不会有科学家，我再重复一遍，没有思想的解放就不会有科学家。布鲁诺大家更熟悉了，他非常支持哥白尼的日心说，最后却被教会烧死在罗马鲜花广场。死前布鲁诺本有一次活下去的机会，教会说你只要认错，就放你的生。但是布鲁诺在真理面前宁愿赴死。这就是追求求是路的科学家们的价值观。

我们还可以说，怀疑一切，是求是的座右铭。马克思的创新精神就是源自他对人类文化遗产的批判。马克思主义的三个组成部分，都是批判继承与理论创新相结合的典范。马克思在青年时期曾经是狂热的黑格尔的信徒，在他发现黑格尔哲学体系中的矛盾之后，勇敢地提出质疑，并深入研究，最终马克思批判了黑格尔哲学中的唯心主义体系，吸取了他的辩证法的“合理内核”，以及批判了费尔巴哈唯物主义的唯心史观，吸收了他的唯物主义“基本内核”，创立了马克思主义哲学。马克思主义的另外两个主要组成部分政治经济学和科学社会主义，也都是在批判地继承前人优秀成果的基础上创立的。黑格尔、费尔巴哈、亚当·斯密、大卫·李嘉图、圣西门、傅立叶、欧文等人都

是思想理论界的权威，如果马克思迷信理论权威，没有敢于“站在巨人的肩膀上”的勇气，没有敢于创新的意思，他就不可能创立马克思主义。

所以，今天的教授们不要不假思索去遵从权威，不管他是学术的、政治的还是宗教的，不要不假思索地去遵从社会的习惯，要用自己的眼睛看世界，用自己的头脑想问题，要关注事实本身。

爱因斯坦 1905 年写了三篇文章，这三篇我觉得都非常好，当时大家公认都可以拿诺贝尔奖，一个是光电效应，一个是相对论，一个是布朗运动。这三个科学发现中哪个都可以得诺贝尔奖，最后得诺贝尔奖的是光电效应，是 1921 年的诺贝尔物理奖。而事实上，诺贝尔奖 1921 年的奖项是空缺的，是 1922 年补了前一年的奖。自爱因斯坦发表那些文章之后，大家马上就认为这是非常有创新性的成果，应该得诺贝尔奖，但实际年年都没给。而爱因斯坦的回答是什么呢？他的回答是：我对科学的追求像宗教一样。他写过的一篇文章《科学与宗教》中说，“人类进步的精神进化越是深入，我就越坚信通向真正的宗教之路不在于对生命和死亡的恐惧之中，也不存在于盲目信仰之中，而在于对理性知识的努力追求之中”。

如果仅仅是为了像我们现在算工分一样做科学，总在算计“拿了多少经费”、“发了几篇文章”、“影响因子有多少”，是不可能把科学事业做到如此之辉煌的。在科学发展历程中，什么最重要？还是理想的追求，这才是最重要的。

怎么能够求实、求是？西方的科学家包括艺术家，作出了很好的表率。达芬奇就是个大艺术家，《永恒的微笑》能笑这么多年，这个微笑的背后是科学，是达芬奇对人体透彻的了解。只有在这样一种透彻的理解之上，包括对骨骼的解剖学基础的了解，才会有当时西方绘画艺术的真，包括真实的透视感。林语堂就曾评价说，西方的风景画，画的是透视，中国的山水画，画的是写意、大泼墨。仔细想一想，真是这样，西方绘画有焦点、有透视；中国绘画讲意境，视点散射，无透视。那时西方的画是非常讲究比例、讲究几何甚至讲究解剖的。这种现象的背后，是文艺复兴时期的大艺术家们对自然现象和人本身的关注，这是西方学者们共同的追求。而中国受两千多年的封建政治影响，传统的知识分子多崇尚儒教，想的是入朝为官——“学而优则仕”，注重的是人际关系，“四书”、“五经”等著说皆重于此。在这样的文化环境中，社会不重视科技，认为是雕虫小技，不屑于学习，不仅科学知识不能普及，科学方法、科学态度和科学精神也不能蔚然成风。周光召先生就曾经说过这样的话，中国“未能做官或官场失意的知识分子，多舞文弄墨，钻研故纸，或归隐田园，或放荡不羁，虽留下千古文章和诗句，除个别人外，都不去从事对自然界的了解和研究”。

中国文化博大精深，有它辉煌的东西，有它好的一面，但是真正影响国家发展的又确实就是这些。所以求是和创新在中国的文化层面上遇到了极大的障碍。中国传统文化中这些糟粕的东西确实应该引起我们知识界精英，特别是今天的教授们注意。如果太注重那些东

西，科学的方法不会产生，科学的态度和科学的精神压根儿就会被放到一边去，那就不能形成崇尚科学的风气和风尚，更不用说是为了科学而献身的风气和风尚了。

文艺复兴，复兴的不是文艺，复兴的是价值观。神权至上中很关键的理论就是地心说。地心说，太阳从东边升起，西边下去，貌似都围着地球转，这是大家都看得见的事实，而且上帝就是这么说的，这就是真理，谁说这是错的，就要杀头。但在神权至上的统治时期，依然出了伽利略、出了布鲁诺，最后诞生了牛顿的万有引力定律，诞生了严格的公式，各颗星星之间，乃至所有物体之间的引力，都可以用公式计算出来。这不是靠革命、不是靠一个王朝去推翻一个王朝，不是靠一个理论去推翻一个理论，它靠事实、靠科学，这从根本上动摇了神权至上。事实证明，没有科学就不会有民主，科学和民主，一定是一对孪生兄弟。

求是——中国科学家的中国梦

中国科学家的中国梦，我坚信，一定是求是路，不走求是路，就不可能实现。我们的老校长竺可桢先生在 1935 年 8 月有过一篇讲演《利害与是非》，他指出，中国近 30 年来提倡“科学救国”，但只看重西方科学带来的物质文明，却没有培养适合科学生长的科学精神。他说“科学精神就是‘只问是非，不计利害’。这就是说只求真理，不管个人的利害，有了这种科学的精神，然后才能够有科学的存在”。老校长说的这个现象，在今天仍然改变不大，我们看的还是西方那些

物质文明的成果，计算机、信息产业、网络等。对所谓现代化的理解，还只是停留在西方的科学带来的物质文明上，仍然没有关注到适合科学生长、发展的精神需要的空气和营养。竺可桢先生说科学精神就是“只问是非、不计利害”，现在对我们来讲，这个要求实在太高，我们都做不到。

浙大玉泉校区东侧有一个小桥门，门前小桥旁边有一个人行道，还有红绿灯，但红绿灯亮起来的时候，只能对大多数开汽车的人起作用，而那些骑电动车的人，我在这里过往了四年，就没有看到过一辆遵守这个红灯的电动车。这么简单的一件事情都不能够去遵守，要建立一个现代文明的国家，我看是不可能的。我们看到的所谓现代化，依旧是汽车、电动车、飞机等物质文明，但是最基本的东西缺失很多。所以今天在校园里面要强调科学的精神，至少要尊重知识、尊重人才、尊重创造，没有这些尊重，很多事情都不堪回首。有了科学的精神，然后才能有科学的存在，浙大的前辈们在这方面做得很好。

所以我们现在应该认真地去思考，1946年浙大7个学院25个系2100名学生，诞生了51位两院院士，而我们今天有7个学部37个院系4万多名学生，我们怎么才能够做得更好？我们要走什么样的路？我们存在的问题在哪里？

竺可桢先生讲大学教育目标是培养公忠坚毅，能担当大任、主持风会、转移国运的领导人才。他的这个目标是很高的，我觉得现在我们的目标比这个要低得多。竺可桢先生说——大学本来不是传授现成

知识的，而重在开辟基本的路径，提供获取知识的方法，并且培养学生批判和反省的精神。美国大学也是一样的，要让学者有主动求知和不断研究的能力。这才是大学要做的教育，这才是我们要培养的人才。

可敬的是在 20 世纪 40 年代中国那样的环境下，浙大做得非常好。当时浙大在自然杂志上的文章之多，令我们汗颜。我在这里想强调的就是——我们的中国梦一定是科学救国，一定是民主救国，而这种科学民主下的路一定是求是之路。

【观点交锋】

青年教师提问：刚才您有一张图片，表现的是牛顿在为民众讲解万有引力。牛顿只比他的受苦受难的前辈们晚了 50 多年，那么西方对科学的态度转变为什么那么快？

张泽：我觉得这个应该归功于文艺复兴。“文艺复兴”复兴的不只是文艺，我认为，复兴的是价值观。从伽利略、布鲁诺，到牛顿，依靠科学，从根本上给了神权至上最后一击，社会所崇尚的价值观，从过去的以神为中心，到以自然探索为中心、以真理探索为中心。但中国的皇权崇拜，产生的绝对遵从的思想，违上大逆不道的思想，是根深蒂固的。所以我们至今还没有形成对科学技术的尊重。在我们的周围，甚至存在着将自然科学技术与人文社会科学对立起来的观点和行为。科学与民主，一定是一对孪生兄弟。现代中国，要走出几千年封建王朝的阴影，我觉得青年教授们要担当大任，你们要准备好。如果我们的眼睛就盯着自己鼻尖那点小事，我们怎么可能引领文化？

怎么可能培养优秀学生？

青年教师提问：您怎么看待今天学生把老师当“老板”？

张泽：前两天有人问我“你对导师压榨学生怎么看”，我十分反感这样的说法。我不否认有些老师对学生不够尊重，甚至把学生当劳动力，这样的情况确实有。但这个现象要从文化的层面分析。首先，我们搞科学研究的，要把这个量化搞清楚，不能用 0.1% 去代表 99.9%。其次，要建立相互尊重的学术环境。要诉苦抱怨的话，都有可抱怨的。比如有的老师评不上教授，他就觉得我早该当教授了，为什么我评不上？你们就是搞不正之风，就是如何如何。校长也一肚子委屈，只是不说。所以在经济富裕起来的前提下，在有了温饱和尊严的前提下，我们还真要好好在文化层次上修炼我们自己，建立起在学术相互尊重的基础上的交流，我觉得这很重要。否则的话，学生抱怨老师，老师抱怨领导；文科的看不起工程的，工程的看不起基础的……怎么相互尊重、相互欣赏？怎么建立共同的目标？把学校办好，这才是最大的工程。

大学在当代最根本的价值

供稿：光明日报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-09-27) 阅读次数:1421

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。本周推荐刊载于光明日报的《大学在当代最根本的价值》一文。

——党委宣传部

在市场经济和科学技术高速发展的当下，人们对大学价值的认识在发生着变化，一些功利浮躁的价值观正在左右着大学作用的发挥，这需要我们以更加冷静严谨的态度，来全方位地探索分析大学在当代最根本的价值和最核心的竞争力。

硬实力、软实力与大学功利化思潮

大学在现实中其功能和作用的大小，取决于这所大学的实力。大学的实力可细化为硬实力和软实力。

所谓硬实力，就是体现一所大学现实作用的直接可以量化、可以比较的基本功能。这包括以下几个维度：一是大学的投资、规模、面积、基本设施和条件等。二是大学的科学技术促进现实生产力的基本指标。一所大学的存在和发展，很重要的就在于它能否解决社会发展的难题，推进生产力发展和社会进步。三是大学的学科和毕业生在社会和市场上受欢迎的程度。

所谓软实力，是指一所大学独特的历史文化底蕴和影响力、吸引力、美誉度。这包括：一是这所大学的历史文化传承。每所大学创办的文化脉络、思想传承都不尽相同，这是其是否厚实有气场的一个重要体现。二是这所大学独特的办学理念、基本制度和学术氛围。三是这所大学在社会中的影响力和美誉度。这是一所大学综合实力的体现，是一所大学对人类文明和社会进步长久贡献的体现。

硬实力和软实力当然是相互联系密不可分的。没有办学条件现代化、成果的转化和学科的市场占有，说软实力当然会是纸上谈兵。但必须指出的是，相比较硬实力，软实力更能持久地发挥大学的作用，它对人类文明和社会进步的影响将更长远、更有意义。而恰恰我们不愿意看到是，现在社会上对大学的硬实力相当崇拜，各种排名在吸引着大家的眼球，大学生跟风似的选择专业和学校，完全是一种市场化、硬实力化的比较。面对这种大学功利化思潮，需要我们反思的东西有很多。最根本的就是需要考虑大学的核心竞争力究竟是什么，我们的所作所为如何才能不负大学的神圣使命。

重器轻道、重研轻教与大学价值的迷失

论及大学的现代功能和走向，我们不能不看到，大学伴随着我国现代化进程，也在不断地释放着其能量，推动着社会发展风驰电掣般地前进。但正是这种提速太快，也提醒我们，一些价值理念需要深刻反省，毕竟我们不愿意看到但却实实在在发生着的现象令人担忧。

大学校园中重器轻道的现象令人忧虑。所谓重器轻道是指校园文

化的价值取向关注的是实用、市场、技能等显性的要素，而忽视基础性的能够全方位提升自身素质和文化内涵的知识。当然，我们强调大学所学知识需要与社会需求相对接，这是可以理解而且是必须的，但若将大学功能理解成生活就业技能培训的场所，完全迁就市场和社会的需求，大学的为天地立心、为生民立命、为往圣继绝学、为万世开太平的宏大意愿就可能失去。孔子早就说过“君子不器”。蔡元培先生指出：“教育是帮助被教育的人，给他们能发展自己的能力，完成他的人格，于人类文化上能尽一分责任；不是把被教育的人，造成一种特别器具，给抱有他种目的的人去应用的。”

工具化、程式化、标准化的人才培养方式严重影响着学生的全面成长成才。尽管我们在教学形式上不断地进行创新探索，但总体的教学体制和人才评价体系中，学生的视角和话语权是微不足道的。如我们评议一个好老师，就在于他如何竭尽全力将其知识体系整体地最大化地传授给学生，对学生的考核也从来是标准化的，这看似权威公正，但却是对人类成长特性的忽视，更是对学生能力素质特性的漠视。一个青年，当他特有的激情、创造和追求因为不符合既定的客观标准而屡屡受到冷落时，是对青年完全人格的培育有着重大影响的。

教师评价体制尚未完全形成。从总体上来说，教师重视科研轻人才培养的趋向没有本质转变。即使投入教学，教师考虑更多的是专业知识性传授，而对学生思想道德状况，特别是青年学生完全人格的塑造关注还不够。因为从评价指标上来说，科研成果多往往能够得到更

多回报，可谓名利双收，而人才培养又是一个短期很难看到效益的长期工程。

人格培育，大学的核心竞争力与根本价值所在

一位学者说过，人与人之间比到最后的不是财富、地位、美貌，而是人格。确实，放到更大的比较空间，我们可以说，人格不仅是一个人在世界上安身立命的核心竞争力，更是一个国家、一个民族屹立世界民族之林的核心竞争力。培育一代代目光远大、爱国爱民、敬业乐群、求真创新的完全人格公民，是大学的核心竞争力所在，也是根本价值所在。

随着社会和高等教育的发展，大学的职能在不断地拓展。这包括人才培育、科学研究、社会服务、文化传承与创新。但我们要看到，对这四项职能的地位和作用不能等量齐观。蔡元培先生早就指出：“教育者，养成人格之事业也”。人才培养应当更具核心地位。对于大学而言，没有一批批的优质的毕业生，其他职能的发挥就只能是苍白的甚至是无意义的。

构建健全优秀人格，我们需要在人才培养机制上下更大功夫。大学应当从学校治理和服务的方方面面，不断强化立德树人的价值导向。要让每位同学在学校出台的每一项政策制度中，感受到道德成长的力量，感受到社会责任、创新精神的重要性，感受到健全人格培育在学校建设发展中的权重。构建健全优秀人格，我们需要改变完善评价体系 and 标准。对于青年学生而言，成绩分数能力当然是成长进步的

重要标志，但对于一个学生的真正核心考评，应当是其人格健全发育程度。否则，他所获得的分数成绩越大，可能对社会产生的负能量就越大。对于教师而言，看其最根本的业绩应当在培育塑造人才上所下的功夫，一个对学生缺少爱和关心的老师，一个本身思想行为偏执猥琐的老师，即使出再多的成果，也没有资格站在讲坛上。由此，我们需要改革对学生和教师外在的见物不见人的评价体系，以健全人格培育作为评价体系的原点，进而构建鼓励人才全面发展的指标评价体系。

总之，大学要将人格培育作为学校工作的重中之重，使更多人格健全的优秀人才在大学校园涌现。这是大学最根本职责和价值所在，更是社会对大学的最大期望所在。

（作者单位：北京市中国特色社会主义理论体系研究中心）

教师要用行动倡导社会主义核心价值观

编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-09-11) 阅读次数:1148

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论

思考。本周推荐刊载于文汇报的《教师要用行动倡导社会主义核心价值观》一文。

——党委宣传部

核心观点

正因为“教师承担着最庄严、最神圣的使命”，更须身先士卒并持之以恒地践行和弘扬社会主义核心价值观，并在此过程中增强主体意识、提升主体能力、发挥主体作用。作为践行和弘扬社会主义核心价值观的排头兵，教师要用爱心、知识和智慧，将学生培养成为德智体美全面发展、为国家富强和民族复兴所需之栋梁。唯此，太阳底下最光辉的职业，教师实至名归

今天是第三十个教师节。习近平总书记昨天上午在北京师范大学考察时殷切期望全国广大教师做“有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心的好老师”。教师以理想信念为先，就是习近平总书记在去年教师节所强调的“牢固树立中国特色社会主义理想信念，带头践行社会主义核心价值观”。以带头践行社会主义核心价值观为主题，教育部号召全国教育工作者率先垂范。

做好老师，要有理想信念

习近平总书记在今年教师节上着重指出：“做好老师，要有理想信念。”理想指引人生方向，信念决定事业成败。中国特色社会主义理想信念就是坚定走中国特色社会主义道路，坚定服务于社会主义现代化建设总方向，坚定朝着实现“两个一百年”以及中华民族伟大复

兴的目标奋勇前进。于教师而言，中国特色社会主义理想信念既是一种意志，也是一种品质，更是一种立场。通过牢固树立社会主义理想信念，教师得以精神补“钙”，进而自觉增强立德树人的使命感与教书育人的责任感。

“道之所存，师之所存。”为师者须对传道授业解惑知任善任胜任。“能为师然后能为长，能为长然后能为君。”授业与解惑均基于传道。道为何物，古今中外，诠释各异。道即核心价值观，而在当下中国，道即社会主义核心价值观，“体现了古圣先贤的思想，体现了仁人志士的夙愿，体现了革命先烈的理想，也寄托着各族人民对美好生活的向往”，“只要是中国人，就应该自觉培育和践行社会主义核心价值观”。培育和践行为弘道之举，教书育人，教师之天职，是弘道，更是传道。习近平总书记谆谆告诫教师，“要始终同党和人民站在一起，自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者，忠诚于党和人民的教育事业。要用好课堂讲坛，用好校园阵地，用自己的行动倡导社会主义核心价值观，用自己的学识、阅历、经验点燃学生对真善美的向往”。

我国教师是人民教师，以培养中国特色社会主义事业的建设者与接班人为己任，须始终服务于社会主义现代化建设总方向，并永远扎根于社会主义核心价值观，由此确立教师职业的道德准则与完善教师职业的道德情操。

以师为尊，道可推己及人

习近平总书记明确指出，社会主义核心价值观实为一种德。“读书即是立德”，教书亦为立德。前者为自立自达，后者为立人达人。

“师者，人之模范也。”“德高为师，身正为范”，“师范”概念由此而来，凸显为人师表。“智如泉源，行可以为仪表者，人之师也。”中华文化历来倡导言传身教，且身教重于言教。子曰：“其身正，不令而行。其身不正，虽令而不从。”育人先育己，“记问之学，不足以为师。”教师唯有“游文于六经之中，留意于仁义之际”，方可使学生“安其学而亲其师，乐其友而信其道，是以虽离师辅而不反也。”古往今来，经师易求，人师难得。“一个人遇到好老师是人生的幸运，一个学校拥有好老师是学校的光荣，一个民族源源不断涌现出一批又一批好老师则是民族的希望。”故而，习近平总书记要求为师者须品学皆高，“既是学问之师，又是品行之师”，以育品德兼优之才。

“凡学之道：严师为难。师严然后道尊，道尊然后民知敬学。”尊师是尊道与重教之前提。古时，教师堪与天地同在与君王并肩。如今，教育事业走进以生为本和以师为尊的时代。基于以生为本的以师为尊，其合法性既来自德高身正并弘扬大道，亦来自循循善诱弟子以道，更来自弟子对授受之道的推己及人。“古昔圣贤所以教人为学之意，莫非使之讲明义理以修其身，然后推己及人。”道之授绝不止步于道之受，而是由弟子以修炼成果的自身为原点，通过日常生活践行，把授受之道在人与人之间、代与代之间荡漾开来。今日，传道的可持续性便可通过学生对社会主义核心价值观的内化、践行与弘扬来检

验，因为中国特色社会主义事业的建设者与接班人首先是社会主义核心价值观的践行者与弘扬者。

国将兴，必贵师而重傅

“教师是立教之本、兴教之源，承担着让每个孩子健康成长、办好人民满意教育的重任。”习近平总书记揭示出教育发展之本源。作为教育事业发展的最重要的基础工作，教师队伍建设维系我国教育改革成败，维系全民素质和综合国力，维系民族兴衰与文明沉浮。“国将兴，必贵师而重傅，贵师而重傅，则法度存。”强国必先强教，强教必先强师。要通过一系列固本强基之举措，如教师资源均衡化、教师管理分类化、教师标准体系化、教师职称序列化、教师资质规范化、教师学历高端化、职前职后一体化、教师培训个性化、终身学习普及化等等，造就一支师德高尚、业务精湛、结构科学、活力永驻的高素质专业化教师队伍。当然，教师素质，品德为先，即以能否带头践行和弘扬社会主义核心价值观来衡量师德。加强师德师风建设，健全师德考评制度，在教师绩效考核、聘用和奖惩中实行师德一票否决制。

习近平总书记强调，今天的学生就是未来实现中华民族伟大复兴中国梦的主力军，广大教师就是打造这支中华民族“梦之队”的筑梦人。正因为“教师承担着最庄严、最神圣的使命”，更须身先士卒并持之以恒地践行和弘扬社会主义核心价值观，并在此过程中增强主体意识、提升主体能力、发挥主体作用。作为践行和弘扬社会主义核心价值观的排头兵，教师要用爱心、知识和智慧，将学生培养成为德智

体美全面发展、为国家富强和民族复兴所需之栋梁。唯此，太阳底下最光辉的职业，教师实至名归。

（作者分别为上海师范大学校长研修/中德协作中心总干事俞可、国家教育发展研究中心副主任杨银付）

习近平同北京师范大学师生代表座谈时的讲话(全文)

供稿：新华网 编辑：新闻中心 王征

(2014-09-10) 阅读次数:2409

做党和人民满意的好老师

——同北京师范大学师生代表座谈时的讲话

习近平

各位老师，同学们：

明天是我国第三十个教师节，很高兴来到北京师范大学，同大家共度教师们的节日。首先，我祝在座各位教师和未来的教师节日好！借此机会，我向全国所有教师，致以崇高的节日敬礼！大家辛苦了，党和人民感谢你们！

北京师范大学是百年名校，是我国最早的现代师范教育高等学府，学校“学为人师、行为世范”的校训十分精练地诠释了“师范”的意义。112年来，北师大为国家、为民族培养了一大批优秀老师和

各类人才，也曾拥有过李大钊、鲁迅、梁启超这样的一代名师。这是北师大的光荣和骄傲。

刚才，我听了有关教师节和你们学校基本情况的介绍，参观了庆祝教师节 30 周年展览，考察了心理学院的心理学实验室，观摩了中小学教师国家级培训计划教学现场，同老教授们见了面。这对我来说是一次很好的学习。

见到你们，我就回想起自己的学生时代。教过我的老师很多，至今我都能记得他们的样子，他们教给我知识、教给我做人的道理，让我受益匪浅。学生时代是人一生最美好的时光，长身体、长知识、长才干，每天都有新收获，每天都有新期待。我希望在座的同学们，也希望全国 2.6 亿在校学生，珍惜学习时光，多学知识，多学道理，多学本领，热爱劳动，身心健康，茁壮成长。

各位老师、同学们！

教育是提高人民综合素质、促进人的全面发展的重要途径，是民族振兴、社会进步的重要基石，是对中华民族伟大复兴具有决定性意义的事业。教师是人类历史上最古老的职业之一，也是最伟大、最神圣的职业之一。人们常说：“教师是太阳底下最崇高的职业。”自古以来，中华民族就有尊师重教、崇智尚学的优良传统，正所谓“国将兴，必贵师而重傅；贵师而重傅，则法度存”。在古代，孔子被推崇为“大成至圣先师”，被誉为“万世师表”。在中华民族 5000 多年文明发展史上，英雄辈出，大师荟萃，都与一代又一代教师的辛勤耕耘是分不

开的。

新中国成立 65 年来，党和国家高度重视教育事业，建成了世界最大规模的教育体系，保障了亿万人民群众受教育的权利，极大提高了全民族素质，有力推动了经济社会发展。长期以来，广大教师自觉贯彻党的教育方针，教书育人，呕心沥血，默默奉献，为国家发展和民族振兴作出了巨大贡献，赢得了全社会广泛赞誉和普遍尊重。

当今世界，科技进步日新月异，国际竞争日趋激烈。特别是经历了历史上罕见的国际金融危机，各国纷纷调整发展战略，更加注重科技进步和创新驱动。当今世界的综合国力竞争，说到底人才竞争，人才越来越成为推动经济社会发展的战略性资源，教育的基础性、先导性、全局性地位和作用更加突显。“两个一百年”奋斗目标的实现、中华民族伟大复兴中国梦的实现，归根到底靠人才、靠教育。源源不断的人才资源是我国在激烈的国际竞争中的重要潜在力量和后发优势。希望广大教师认清肩负的使命和责任，努力为发展具有中国特色、世界水平的现代教育，培养社会主义事业建设者和接班人作出更大贡献！

各位老师、同学们！

邓小平同志曾经指出：“一个学校能不能为社会主义建设培养合格的人才，培养德智体全面发展、有社会主义觉悟的有文化的劳动者，关键在教师。”教师重要，就在于教师的工作是塑造灵魂、塑造生命、塑造人的工作。一个人遇到好老师是人生的幸运，一个学校拥有好老

师是学校的光荣，一个民族源源不断涌现出一批又一批好老师则是民族的希望。国家繁荣、民族振兴、教育发展，需要我们大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，需要涌现一大批好老师。

那么，怎样才能成为好老师呢？今天，我想就这个问题同大家做个交流。

每个人心目中都有自己好老师的形象。做好老师，是每一个老师应该认真思考和探索的问题，也是每一个老师的理想和追求。我想，好老师没有统一的模式，可以各有千秋、各显身手，但有一些共同的、必不可少的特质。

第一，做好老师，要有理想信念。陶行知先生说，教师是“千教万教，教人求真”，学生是“千学万学，学做真人”。老师肩负着培养下一代的重要责任。正确理想信念是教书育人、播种未来的指路明灯。不能想象一个没有正确理想信念的人能够成为好老师。唐代韩愈说：

“师者，所以传道授业解惑也。”“传道”是第一位的。一个老师，如果只知道“授业”、“解惑”而不“传道”，不能说这个老师是完全称职的，充其量只能是“经师”、“句读之师”，而非“人师”了。古人云：“经师易求，人师难得。”一个优秀的老师，应该是“经师”和“人师”的统一，既要精于“授业”、“解惑”，更要以“传道”为责任和使命。好老师心中要有国家和民族，要明确意识到肩负的国家使命和社会责任。

我们的教育是为人民服务、为中国特色社会主义服务、为改革开放和社会主义现代化建设服务的，党和人民需要培养的是社会主义事业建设者和接班人。好老师的理想信念应该以这一要求为基准。广大教师要始终同党和人民站在一起，自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者，忠诚于党和人民的教育事业，自觉把党的教育方针贯彻到教学管理工作全过程，严肃认真对待自己的职责。要注重加强中国特色社会主义理论体系的学习，加深对中国特色社会主义的思想认同、理论认同、情感认同，不断增强道路自信、理论自信、制度自信，积极引导学生热爱祖国、热爱人民、热爱中国共产党。好老师应该做中国特色社会主义共同理想和中华民族伟大复兴中国梦的积极传播者，帮助学生筑梦、追梦、圆梦，让一代又一代年轻人都成为实现我们民族梦想的正能量。

广大教师要用好课堂讲坛，用好校园阵地，用自己的行动倡导社会主义核心价值观，用自己的学识、阅历、经验点燃学生对真善美的向往，使社会主义核心价值观润物细无声地浸润学生们的心田、转化为日常行为，增强学生的价值判断能力、价值选择能力、价值塑造能力，引领学生健康成长。

第二，做好老师，要有道德情操。老师的人格力量 and 人格魅力是成功教育的重要条件。“师也者，教之以事而喻诸德者也。”老师对学生的影响，离不开老师的学识和能力，更离不开老师为人处世、于国于民、于公于私所持的价值观。一个老师如果在是非、曲直、善恶、

义利、得失等方面老出问题，怎么能担起立德树人的责任？广大教师必须率先垂范、以身作则，引导和帮助学生把握好人生方向，特别是引导和帮助青少年学生扣好人生的第一粒扣子。

“师者，人之模范也。”教师的职业特性决定了教师必须是道德高尚的人群。合格的老师首先应该是道德上的合格者，好老师首先应该是以德施教、以德立身的楷模。师者为师亦为范，学高为师，德高为范。老师是学生道德修养的镜子。好老师应该取法乎上、见贤思齐，不断提高道德修养，提升人格品质，并把正确的道德观传授给学生。

师德是深厚的知识修养和文化品位的体现。师德需要教育培养，更需要老师自我修养。做一个高尚的人、纯粹的人、脱离了低级趣味的人，应该是每一个老师的不懈追求和行为常态。好老师要有“捧着一颗心来，不带半根草去”的奉献精神，自觉坚守精神家园、坚守人格底线，带头弘扬社会主义道德和中华传统美德，以自己的模范行为影响和带动学生。

好老师的道德情操最终要体现到对所从事职业的忠诚和热爱上来。好老师应该执着于教书育人。我们常说干一行爱一行，做老师就要热爱教育工作，不能把教育岗位仅仅作为一个养家糊口的职业。有了为事业奋斗的志向，才能在老师这个岗位上干得有滋有味，干出好成绩。如果身在学校却心在商场或心在官场，在金钱、物欲、名利同人格的较量中把握不住自己，那是当不好老师的。

现在，很多地方做老师还比较清苦，特别是农村基层小学老师很

辛苦，收入不高，物质生活不是很宽裕，有些家庭负担较重的老师生活还比较困难。各级党委和政府都要关心广大老师特别是生活工作有困难的老师，努力为他们排忧解难。同时，老师要有“衣带渐宽终不悔，为伊消得人憔悴”的精神，兢兢业业做好工作。做老师，最好的回报是学生成人成才，桃李满天下。想想无数孩子在自己的教育下学到知识、学会做人、事业有成、生活幸福，那是何等让人舒心、让人骄傲的成就。

第三，做好老师，要有扎实学识。老师自古就被称为“智者”。俗话说，前人强不如后人强，家庭如此，国家、民族更是如此。只有我们的孩子们学好知识了、学好本领了、懂得更多了，他们才能更强，我们的国家、民族才能更强。

扎实的知识功底、过硬的教学能力、勤勉的教学态度、科学的教学方法是老师的基本素质，其中知识是根本基础。学生往往可以原谅老师严厉刻板，但不能原谅老师学识浅薄。“水之积也不厚，则其负大舟也无力。”知识储备不足、视野不够，教学中必然捉襟见肘，更谈不上游刃有余。

国外有教育家说过：“为了使学生获得一点知识的亮光，教师应吸进整个光的海洋。”在信息时代做好老师，自己所知道的必须大大超过要教给学生的范围，不仅要有胜任教学的专业知识，还要有广博的通用知识和宽阔的胸怀视野。好老师还应该是智慧型的老师，具备学习、处世、生活、育人的智慧，既授人以鱼，又授人以渔，能够在

各个方面给学生以帮助和指导。

陶行知先生说：“出世便是破蒙，进棺材才算毕业。”这就要求老师始终处于学习状态，站在知识发展前沿，刻苦钻研、严谨笃学，不断充实、拓展、提高自己。过去讲，要给学生一碗水，教师要有一桶水，现在看，这个要求已经不够了，应该是要有一潭水。

第四，做好老师，要有仁爱之心。教育是一门“仁而爱人”的事业，爱是教育的灵魂，没有爱就没有教育。好老师应该是仁师，没有爱心的人不可能成为好老师。高尔基说：“谁爱孩子，孩子就爱谁。只有爱孩子的人，他才可以教育孩子。”教育风格可以各显身手，但爱是永恒的主题。爱心是学生打开知识之门、启迪心智的开始，爱心能够滋润浇灌学生美丽的心灵之花。老师的爱，既包括爱岗位、爱学生，也包括爱一切美好的事物。

有人说，好老师的眼神应该是慈爱、友善、温情的，透着智慧、透着真情。好老师对学生的教育和引导应该是充满爱心和信任的，在严爱相济的前提下晓之以理、动之以情，让学生“亲其师”、“信其道”。好老师要用爱培育爱、激发爱、传播爱，通过真情、真心、真诚拉近同学生的距离，滋润学生的心田，使自己成为学生的好朋友和贴心人。好老师应该把自己的温暖和情感倾注到每一个学生身上，用欣赏增强学生的信心，用信任树立学生的自尊，让每一个学生都健康成长，让每一个学生都享受成功的喜悦。

有爱才有责任。好老师应该懂得，选择当老师就选择了责任，就

要尽到教书育人、立德树人的责任，并把这种责任体现到平凡、普通、细微的教学管理之中。正是因为爱教育、爱学生，我们很多老师才有了用一辈子备一堂课、用一辈子在三尺讲台默默奉献的力量，才有了在学生遇到危难时挺身而出的勇气，才有了敢于攻克新知新学的锐气。老师责任心有多大，人生舞台就有多大。

老师还要具有尊重学生、理解学生、宽容学生的品质。离开了尊重、理解、宽容同样谈不上教育。“学而不厌、诲人不倦”，有教无类，因材施教，教也多术，就是要求老师具有尊重、理解、宽容的品质。这本身就是一种伟大的教育力量。受到尊重、得到理解、得到宽容，是每一个人在人生各阶段都不可缺少的心理需要，儿童和青少年更是如此。一些调查材料反映，尊重学生越来越成为好老师的重要标准。好老师应该懂得既尊重学生，使学生充满自信、昂首挺胸，又通过尊重学生的言传身教教育学生尊重他人。

世界上没有两片完全相同的树叶，老师面对的是一个个性格爱好、脾气秉性、兴趣特长、家庭情况、学习状况不一的学生，必须精心加以引导和培育，不能因为有的学生不讨自己喜欢、不对自己胃口就冷淡、排斥，更不能把学生分为三六九等。对所谓的“差生”甚至问题学生，老师更应该多一些理解和帮助。老师在学生心目中具有重要位置，老师无意间的一句话，可能造就一个天才，也可能毁灭一个天才。好老师一定要平等对待每一个学生，尊重学生的个性，理解学生的感情，包容学生的缺点和不足，善于发现每一个学生的长处和闪

光点，让所有学生都成长为有用之才。

我看了不少优秀教师的事迹，很多老师一生中忘了自己、把全部身心扑在学生身上，有的老师把自己有限的工资用来资助贫困学生、深恐学生失学，有的老师把自己的收入用来购买教学用具，有的老师背着学生上学、牵着学生的手过急流、走险路，有的老师拖着残疾之躯坚守在岗位上，很多事迹感人至深、催人泪下。这就是人间大爱。我们要在广大教师中、在全社会大力宣传和弘扬优秀教师的先进事迹和高尚品德。

好老师不是天生的，而是在教学管理实践中、在教育改革发展过程中锻炼成长起来的。衷心祝愿每个教师都能成为符合党和人民要求、学生喜欢和敬佩的好老师，希望每个孩子都能遇到好老师。

各位老师、同学们！

我国人口多、国土广、地区差异大，有 2.6 亿学生和 1400 万教师，搞好教育事业任务艰巨。党和政府高度重视教育，2012 年以来我国财政性教育经费支出占当年国内生产总值比例达到 4%，这是很大的一件事。我国经济总量虽然已经是世界第二，但我国还是世界上最大的发展中国家，还处在社会主义初级阶段，各种教育资源历史积累不足，地区之间教育发展不平衡，教育总体条件还不是很理想，教师特别是基层教师收入总体水平不高，办学条件标准不高，教育管理水乎亟待提高。这就要求我们坚持科教兴国战略和人才强国战略，坚持把教育放在优先发展的战略位置，继续大力推动教育改革发展，使

我国教育越办越好、越办越强。

百年大计，教育为本。教育大计，教师为本。努力培养造就一大批一流教师，不断提高教师队伍整体素质，是当前和今后一段时间我国教育事业发展的紧迫任务。

各级党委和政府要从战略高度来认识教师工作的极端重要性，把加强教师队伍建设作为基础工作来抓，满腔热情关心教师，改善教师待遇，关心教师健康，维护教师权益，充分信任、紧紧依靠广大教师，支持优秀人才长期从教、终身从教，使教师成为最受社会尊重的职业。要制定切实可行的政策措施，鼓励有志青年到农村、到边远地区为国家教育事业建功立业。要加强教师教育体系建设，加大对师范院校的支持力度，找准教师教育中存在的主要问题，寻求深化教师教育改革的突破口和着力点，不断提高教师培养培训的质量。要让全社会广泛了解教师工作的重要性和特殊性，让尊师重教蔚然成风。

这些年，媒体报道了个别老师道德败坏、贪赃枉法的事，对这些害群之马要清除出教师队伍，并依法进行惩处，对侵害学生的行为必须零容忍。

各位老师、同学们！

“三寸粉笔，三尺讲台系国运；一颗丹心，一生秉烛铸民魂。”

今天的学生就是未来实现中华民族伟大复兴中国梦的主力军，广大教师就是打造这支中华民族“梦之队”的筑梦人。希望全国广大教师把全部精力和满腔真情献给教育事业，在教书育人的工作中不断创造新

业绩。

院士给本科生授课不是大材小用

编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-09-09) 阅读次数:1777

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。本周推荐刊载于中国教育报《院士给本科生授课不是大材小用》一文。

——党委宣传部

切实落实本科一对一导师制，是对本科精英教育的回归。让院士担任班主任，其意义是转变传统班主任的职责，赋予班主任新的内涵。

近日，中国科学院大学(以下简称国科大)迎来首批本科生，校长丁仲礼院士赋辞《贺新郎》，欢迎 332 名本科生入读国科大。这些本科生在读期间，将拥有超豪华的名师阵容，席南华等多名院士不仅将担任本科生班主任，还将成为首席授课教师，主讲数学、物理等基础课。

早在今年2月国科大宣布将由包括两院院士、千人计划学者在内的400名“学术大牛”对本科生进行一对一的导师制培养时，舆论在叫好的同时也有质疑，包括这是不是招生的噱头，以及院士为本科生上课，当本科生的导师是不是大材小用，超标配置等。

现在看来，国科大并不是将院士授课作为噱头，而是在切实推进。但针对院士给本科生授课是否浪费的争议依旧存在。一些论者认为，院士、顶尖学者更应关注科研，就算培养人才，也应培养研究生、博士生。这种看法，其实是导致我国本科教育质量严重下滑的重要原因。国内优秀的教授大多不重视本科教学，以至于教育部要求高校建立教授为本科生上课的制度。国科大提出一对一导师制，由院士当班主任，给本科生上课，针对的就是国内高校本科教育的问题。

国科大切实落实本科一对一导师制，则是对本科精英教育的回归。舆论对院士担任班主任的不解，程度要超过院士为本科生授课。很多人认为，院士去做琐碎的班主任工作太过浪费，这无疑是用传统观念看待班主任工作。传统视角之下，我国的班主任确实就是做一些事务性工作，主要由年轻教师担任。国外很多大学都不设班主任，而是由教授担任学生的导师，指导学生的学业规划和人生发展。因此，国科大让院士担任班主任，其意义是转变传统班主任的职责，赋予班主任新的内涵，做学生的人生导师。在欧美实行精英教育的大学，普遍实行本科生导师制和寄宿制，导师制的要义就是通过导师和学生共同研究、交流和沟通，激发学生的潜力。这种精细、严格的本科培养，

为学术人才的成长打下坚实的基础。笔者前年去麻省理工学院，一名读本科的中国留学生介绍，每周会有两名教授和他交流达两小时。

这在国内高校是难以想象的。一方面，近年来，包括北大清华在内的高校都在大规模扩招，研究生阶段的扩招更为严重，直接导致师资匮乏，就是研究生导师制也是“导师不导”；另一方面，高校对教师的考核指标，往往倾向于学术研究，包括论文、课题、经费，这种情况在“985”高校、“211”院校比较普遍。在研究型大学，教授要从事学术研究不假，但不能就此不进行教学——学术研究的目的是，也应该为人才培养服务。在国外的一流大学，很多诺贝尔奖得主照样要为本科生上课，因为这是作为教授的基本职责。

值得注意的是，近年来，我国新增的几所本科院校都提出“小而精”的办学定位，比如上海科技大学、上海纽约大学、南方科技大学等，都在本科精英教育、通识教育上很下功夫。当然，这不是说所有本科院校都要走精英教育道路，而是在所有大学中，应该有进行精英教育的学校，这些学校无需追求规模，而应办出个性、特色。

另外，导师制只是实行精英教育的一部分，这些学校能否培养出拔尖创新人才，关键在于能否建立现代学校制度，实行自主办学、学术自治、教授治校、学生自治，离开了现代学校制度，导师制也将有形无神。这是新建本科院校需要高度重视的。

(熊丙奇作者系 21 世纪教育研究院副院长)

反思工科教育的不精不深

供稿：刘云 编辑：新闻中心 和霄雯

(2014-09-08) 阅读次数:1134

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。本周推荐刊载于中国教育报《抄袭剽窃意味着学术生命的终结》一文。

——党委宣传部

编者按：铸造行业“一将难求”，轴承专业成为行业“独生子”，类似这样的问题正在深深困扰着我国工业的发展。虽然工业“四基”即关键基础材料、核心基础零部件（元器件）、先进基础工艺和产业技术基础是我国工业发展的核心所在，也是促进我国工业转型升级，由工业大国向工业强国转变的基本保障，但是令人尴尬的事实是，工业“四基”长期以来人才匮乏。笔者认为，不精不深的工科教育模式是造成这一现状的主要原因，需要深刻反思，在高等教育力求提升质量，进行综合改革的今天，这一提议显得尤其具有价值。

铸造行业为何“一将难求”

凡去过铸造厂或铸造车间的人，都会对其苦、累、脏的恶劣工作环境印象深刻，一提到铸造专业，考生和家长马上会与“傻大黑粗”联系在一起，加之待遇不高，别说城市考生，连农村考生都不愿报考，

高校也纷纷撤销铸造专业，于是全国铸造专业面临严重的人才短缺局面。用沈阳市铸造协会理事长葛厚彦的话说，如今铸造专业技术人才成了“稀罕物”，全国铸造行业都面临“一将难求”的尴尬局面。

作为汽车、电力、钢铁、石化、机械等支柱产业的基础产业，铸造业对国民经济的发展至关重要，因为所有机械装备都需要大量铸件，都离不开铸造业，都与铸造专业这一特色工科专业关系密切。从2000年起，我国铸件产量一直位居世界首位，但全行业技术人才总数不超过2000人，与这个庞大的产业很不相称。2000人摊在全国几百家大大小小的铸造厂及拥有铸造车间的企业，每家才寥寥几个技术人员。可见，铸造专业技术人才严重断档，已成为制约行业发展的瓶颈。更令人忧心的是，人才严重断档不仅表现在数量上，也表现在年龄上，很多铸造厂由于招不到新毕业的铸造专业毕业生，其担当技术人才主力的居然还是“文革”前毕业的技术人才，他们都已年过花甲，却因没有新人接替而退不下来。

铸造行业为何“一将难求”？铸造、锻压、焊接、热处理原本是冶金类工科专业中四个特色工科专业，是工业“四基”中基础工艺技术的对口专业，而现在，这四个对口的特色工科专业纷纷被撤销，大都被合并为宽口径的金属热加工专业（有的大学称之为材料成型专业）。全国保留铸造专业的高校仅三家（西北工业大学、合肥工业大学、河南科技大学），根本无法满足需要。铸造企业只好向金属热加工专业要人，但铸造企业普遍反映，金属热加工专业毕业生由于其宽

口径的特性，铸造仅是其专业的一部分，因毕业生对铸造理论学得不深不精，到了工作岗位还要补学很多知识，毕业生对工作适应能力差，胜任工作的时间延长，毕业生本人也为此而烦恼。为此，企业强烈要求高校恢复铸造专业。

轴承专业何以成为“独生子”

轴承是工业“四基”——核心基础零部件的关键零部件，凡是需要转动或运动的机械装备均离不开轴承，没有轴承，很多武器装备将会成为一堆废铁，所以在二战中，盟军曾把纳粹德国轴承工厂作为战略轰炸重点，差点使纳粹德国战争机器失灵。

很多人都见过自行车、轿车、洗衣机、工具上配备的轴承，在许多外行人看来，轴承是种结构简单的零部件，其实大家在日常生活中看到的轴承都是技术含量较低的低端轴承，而高端轴承技术复杂程度是低端轴承无法相比的，据中国工程院院士卢秉恒介绍，高端轴承研发涉及材料、油脂及润滑、制造、设计、轴承制造装备、检测与试验等一系列技术难题，还涉及接触力学、润滑理论、摩擦学、疲劳与破坏、热处理与材料组织等基础研究和交叉学科。高端轴承技术的极端复杂性需要很高的研究能力，日本轴承巨头 **NSK**，其总部就有 **1800** 个研发人员。

2012 年我国轴承产业销售额达 **1420** 亿人民币，这在我国算是一个比较大的工业行业，但遗憾的是，我们生产的主要是中低端轴承，而高端轴承则主要依靠进口。

我国轴承产业技术落后与人才短缺密切相关，全国轴承企业技术人才普遍存在断层现象。以哈尔滨轴承集团为例，从1994年到2002年毕业的轴承专业大学生一个也没有引进，2002年以后，每年即使能引进轴承专业大学生，数量最多四五个，最少年份才引进1个，出现了严重的青黄不接与人才断层现象，其他轴承企业也存在类似问题。技术人才断层的首要原因是高校人才培养出现断层，原机械工业部所属数所高校均设有轴承专业，但后来以发展“宽口径专业”为名而被裁减合并到机械专业中，成了依附于（“宽口径”）机械专业的一门专业课，全国211与985重点高校中竟无一所高校设轴承专业，轴承专业毕业人数急剧减少。

现在河南科技大学轴承专业成了全国仅存的“独生子”，迄今为止该校已为全国轴承行业培养了近2000名本科生和硕士生。这些学生绝大多数已成为轴承行业的技术骨干，河南科技大学被业内人士誉为“中国轴承行业的黄埔军校”。但该校轴承专业每年仅提供60多名毕业生，远远不能满足全国上千家轴承厂的需求。

轴承看上去小，但绝不是“小儿科专业”，相反还是技术含量很高的产业，一些高端轴承西方还一直对中国禁运。我们必须尽快改变轴承专业“独生子”的现状，清华等重点工科大学应重新恢复设立轴承产业，同时，对轴承专业应实行低收费乃至免收费教育，以吸引一流考生报考。

工科专业“不精不深”需反思

我国工业技术人才的严重匮乏，是与宽口径教育模式造成的“不精不深”密切相关的。

过去在计划经济体制下，我国有不少国务院各部委所直属的行业性质高等院校，如铁道学院、纺织学院、化工学院、钢铁学院等，这些高校都设有为所在行业服务，具有窄口径细分特色的工科专业，我们不妨称之为特色工科专业。如机械类特色工科专业有冶金机械、化工机械、纺织机械、矿山机械等，原冶金部所属高校设有冶金机械专业；原化工部所属高校设有化工机械专业；原纺织部所属高校设有纺织机械专业……然而随着这些部委在体制改革中被撤销或合并，原来这些部委所属高等院校被划归教育部或地方，逐步转变为综合型大学，加之宽口径教育模式推行，各类具有窄口径细分特色的工科专业正不断被合并与取消。如机械类特色工科专业纷纷被合并为机械工程或机械设计与制造之类综合性的宽口径工科专业。

在计划经济时期，中国高校工科专业设置是照搬苏联模式，专业划分很细。1998年高校专业目录调整后则是宽口径通才教育模式，从一个极端跳到另一个极端。目前，我国普通高校培养本科生的专业目录是按美国哈佛大学和斯坦福大学的模式，按宽口径通才教育模式来设置。如清华大学等重点高校开设的机械工程专业是一个涉及机械各行业、各门类的覆盖面广的综合性的宽口径工科专业。且不说美国的宽口径教育模式是否完全适用文科、理科，单就工科而言，宽口径教育模式带来的弊端不容忽视。对高校来说，过去不少特色工科专业

是与工业“四基”对口的专业，专门培养工业“四基”专业技术人才，但在合并为宽口径工科专业后，在一定程度上导致了“四基”专业技术人才的匮乏乃至断档。以轴承专业为例，一个学综合性、宽口径的机械工程专业的本科生的轴承课时只有数十个小时，如此短的学时，只是学了轴承这门高深学问的皮毛，这样的本科生投身轴承行业工作时，几乎需要从头学起，让企业头疼不已。

特色工科专业要适当保留、恢复和发展

今年2月，国家工业和信息化部颁发了《加快推进工业强基指导意见》旨在提升我国关键基础材料、核心基础零部件（元器件）、先进基础工艺和产业技术基础即工业“四基”的发展水平，推进我国由工业大国向工业强国转变。我们看到“四基”发展的重要性已经得到了有关部门的重视，但笔者认为，工业强基还必须进一步引起中央决策层、地方政府以及社会各界的高度重视。

原来计划经济时期所设铸造、轴承等特色工科专业大都与工业“四基”有关，用于培养“四基”专业技术人才。工业强基战略的推行意味着企业对与工业“四基”相关的特色工科专业毕业生需求量很大，企业并不是只需要宽口径的全才型工科生，所以大力培养铸造、轴承等特色工科专业技术人才非常必要，不能随便把铸造、轴承等特色工科专业一撤了之，或者与其他工科专业合并为某个宽口径专业。

另一方面，与轴承专业类似，每一个特色工科专业都有其不可忽视的重要性和独特性，都是不可或缺。管理学上木桶原理告诉我们木

桶盛水量多少取决于其最短的一块木桶，如果轻易撤并某个特色工科专业，其所对应的相关行业发展就会受到不同程度的影响，严重的就可能成为制约经济发展的“短板”，我们必将为此付出沉重代价，我国轴承技术人才的断层与轴承产业的落后就是前车之鉴。

总之，特色工科专业不仅不应被合并、取消，相反还要应适当地保留、恢复和发展。

（刘云作者系西南政法大学经济学院制度经济学研究所研究员）

（文章刊载于2014年9月3日《光明日报》）

美国顶尖大学如何保证本科教育质量

供稿：秦春华 编辑：新闻中心 和霄雯

(2014-09-07) 阅读次数:883

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。本周推荐刊载于光明日报《美国顶尖大学如何保证本科教育质量》一文。

——党委宣传部

美国顶尖大学的教学是一个典型的哑铃型结构，高度重视两头的本科和博士，但对处于二者之间的硕士阶段看得相对较轻。所以大量读了一年制硕士的海归回国后表现平平其实是很正常的现象——本来含金量就有限。在本科和博士之间，天平又向本科倾斜。越是顶尖的私立大学越重视本科教育，这是它们的看家本钱。

坦率地说，直到现在我也没有搞清楚为什么美国顶尖大学如此看重本科教育，不只是口头说说而已，而是真心实意地把真金白银大把大把地往里投入。在资源分配上，当研究生的发展和利益与本科生发生冲突时，毫无疑问研究生要为本科生让位；当科研与本科生教学发生冲突时，毫无疑问科研要为本科生教学让位。当然，这种状态也并非生而有之，在大学的发展历程中也曾经历了激烈的争论和反复，但难得的是，今天绝大多数人都认同这种格局和文化，并且在实际中心甘情愿地遵循和履行。

尽管美国顶尖大学之间的情况千差万别，特别是公立大学和私立大学截然不同，但在如何从制度层面保证本科教育质量的问题上还是呈现出一系列共性的特征：

首先，从招生阶段开始，严把入门关。几乎每一所顶尖大学都对招生极为重视。招生办公室主任地位很高，有时候就是仅次于校长和教务长的第三号人物，对是否录取每一个学生具有最终决定权。他们往往会在这个岗位上工作很长时间，从而积累了极为丰富的识别学生的经验——哈佛大学的招办主任威廉姆·菲兹西蒙斯（William

Fitzsimmons) 就一口气干了 40 年。40 年里，他每天的工作内容只有一个，就是阅读来自世界各地的学生申请资料。不只是哈佛，许多大学的招办主任任职时间都在十年以上。此外，大学对招生部门的人员和经费予以充分保证，投入巨大；招生过程极为复杂甚至烦琐，每一个最终录取的学生在收到录取通知书之前都会经过几轮测试和评估。

过去，我们对美国大学的人才选拔和培养有一个误解——“宽进严出”，似乎美国学生上大学要比中国学生参加高考容易得多。其实恰恰相反，美国学生要想进入到最顶尖的大学，其竞争之激烈，难度之大，丝毫不逊于中国学生考上北大、清华。美国顶尖大学的门，非但一点也不“宽”，反而“严”得不得了。一般来说，申请美国大学需要缴纳申请费。虽然每一所大学的申请费不高，但是加在一起就是一笔不小的开支——没有人会只申请一所大学。正因为有成本的制约，凡是提交申请的学生都是经过仔细掂量自认为有一定录取把握的。从这个角度看录取率，无论是斯坦福大学的 5.1%，还是哈佛大学的 5.9%，都是相当惊人的数据。也就是说，它们是在 100 个自认为能上哈佛的学生中挑走了不到 6 个人！你能想象得出其生源好到了什么程度。更重要的是，这些一个一个经过精心挑选的学生全部符合大学的办学理念和培养目标（除了个别看走眼的）——这就为学生入学之后的教育质量提供了第一层保障。

其次，从文化和经济两方面确保教师将主要精力投入到本科生教学上。美国顶尖大学在招聘教师时非常看重其对教学是否有足够的热

情。在 MIT（麻省理工），重视本科生教学本身就是大学最核心的文化。教授不但必须要上课，而且他们也喜欢上课。然而，仅有文化和号召是不够的，教师是否喜欢上课是一回事，他们是否真的能够认真上课是另一回事。美国顶尖大学通过强有力的经济手段引导和制约着教师对于本科教学的重视程度。教授的工资通常只发放 9 个月，剩下 3 个月的收入必须要通过自己寻找研究课题和经费来解决。因此，并不奇怪，许多在美国大学任教的华人教授一方面会回国工作几个月，另一方面，又无法做到全职回国工作，奥妙就在于此。教授所拿到的 9 个月工资，指的就是上课——特别是给本科生上课——的报酬。如果教授不上课，收入就会锐减，甚至没有薪水；如果课程质量不高，收入也会受到影响。在芝加哥大学这样极为重视本科教学的大学里，情况又有不同。在芝加哥大学看来，教授的天职就是教学。至于科研，那属于教授的个人旨趣。学校当然会支持教授的研究工作，但绝不能因为科研而损害教学的利益。许多教授的工资是由本科学院发放的。教授必须按照本科学院的教学标准和要求完成教学任务，否则就有可能拿不到工资。经济上的诱导直接影响甚至改变了教授的行为方式。这一点对正在开始重视本科教学的中国大学具有相当大的启迪。

第三，在教学方式上，采取小班教学模式。小班教学是美国顶尖大学保证本科教育质量的核心手段。而且，越是重视本科教育的大学越强调小班教学的重要性。在芝加哥大学和哥伦比亚大学的核心课程中，小班教学的比例甚至达到了 70%。为什么小班教学可以保证教

学质量呢？原因在于，它最大限度地防止了教师和学生的偷懒行为。上几百人的大课时教师和学生都有可能偷懒——学生可以睡觉，教师可以念教材——但在十几个人的小班讨论课上无论如何偷不了懒。如果学生偷懒，不要说会影响成绩，也很容易被教师发现；如果教师偷懒，学生会提出抗议——学生都是支付了高昂学费来上课的，如果你提供的产品达不到质量标准，满足不了他的需求，他就会毫不留情地炒你的鱿鱼。例如，全美最顶尖的本科学院韦尔斯利女子学院一年的学费和生活费高达 6 万美元，这意味着她们在学校里的每一分钟都可以被换算成相应不菲的美元。学生们当然会倍加珍惜她们的学习机会。此外，为了提高教学质量，许多顶尖大学一方面给学生提供了充分的选课自由，但另一方面，也通过学校政策对学生进行理性引导。比如，MIT 对学生一学期的选课数量和选择专业的数量均有限制，防止学生贪多嚼不烂；芝加哥大学则直接规定在学生的课程表中，课业繁重、要求苛刻的小班讨论课的数量必须达到一定比例，防止学生偷懒混日子。

第四，对课程本身投入巨大。一方面，每一所顶尖大学的本科课程都是一个完整的体系，这也许和 20 世纪 90 年代以来美国大学本科教育教学改革中所倡导的整体知识观直接相关。表面上看，课程是由某一位教授主持的，但整个课程体系却是由专门的课程委员会集中力量精心设计的。特别是像芝大和哥大的核心课程，更是经过了千锤百炼。另一方面，学校和院系在本科生课程投入上毫不吝啬。比如，

MIT 电子工程系每年在一门课程上的投入就高达 30 万美元，少的也有 10 多万美元。这些经费并不包含教师的工资，是纯粹投入到课程本身的，分配给各个学生小组来使用。许多学生的作品很快就会被企业发现和使用，直接转化成产品。

最后，强化对教学质量的监控和评估。美国顶尖大学极为重视教学质量评估工作，但其评估的方式不是由被评估者提交材料由评估者审读检查——就像我们在国内看到的一样——而是由利益相关者进行的全覆盖的评价，同行之间的评估、高级职员对低级职员的评估、学生对老师的评估，等等，几乎无处不在，并且这种评估结果会对教师的岗位、职称和收入产生直接甚至是严重的影响。评估通常采取无记名问卷调查方式，有时也采取记名但绝对保密（有法律保障，泄密要负法律责任）的调查方式，因此每个人都会在评估时凭良心和职业精神自由负责地表达其真实的观点。例如，在韦尔斯利女子学院，听课是最主要的监控教学质量的方式之一。教授要听副教授的课程，副教授要听助理教授的课程，听课之后都要进行评估，评估结果直接影响教师的职称晋升和收入。对于教授，学校有三年一次的评估。与此同时，学生要对教师进行评估。如果学生对某个教师不满意，他就得就地走人。又比如，在 MIT，很多时候同一门课程是由几位教师分别主持的，学生们可以自由选择，对教师的课程评估都被公布在网上，供下一级学生选课时参考，这样就在教师之间形成了竞争。学生的评估结果影响到教师的收入水平。如果某一位教师的课程不受欢迎，没

有学生选课，这就意味着他很可能要“下课”了。因此，没有人敢不尽心尽力。近年来，MIT对教师和教学质量的评估开始采用更长期的根据学生毕业后5—10年的发展情况进行，则显得更为科学和客观了。

对比以上几个方面，中国大学在保证本科教育质量上的确还存在着相当大的差距：在招生阶段，大学里没有任何一个人能够了解入学学生的情况，包括招生办公室主任；教师收入和上课与否基本上没有关系；教学模式仍然是几十人上百人的“演讲式”大课；至于教学评估，要么是走“运动式”的过场，要么评估结果对个人利益不产生直接作用，等等。粗看起来，改革开放30多年来，美国大学的样子我们基本上都学来了，学分制、GPA（平均绩点）、自由选课、弹性学制、教学评估，等等，但哪一样又在实际的教学过程中发挥了其应有的作用呢？照猫画虎，画画是可以的，要想真的得到虎，就必须下苦功夫踏踏实实地按照虎的本质要求去做。否则，徒具其形，做出来也只不过是一个虚头巴脑不起实际作用的玩具而已，受损失的，还是在大学里接受教育的学生。

（秦春华作者系北京大学考试研究院院长）

（文章刊载于2014年8月26日《光明日报》）

高校理事会真正“理事”任重道远

供稿：刘海峰 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-08-24) 阅读次数:1409

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。本周推荐刊载于中国教育报《高校理事会真正“理事”任重道远》一文。

——党委宣传部

高校成立理事会原本是好事，但公众却担忧高校理事可能会在招生等方面谋取不正当利益。高校理事会要真正赢得公信，发挥有效作用，可谓任重道远。

为进一步推进中国特色现代大学制度建设，健全高校内部治理结构，促进和规范高等学校理事会建设，增强高等学校与社会的联系、合作，教育部日前制定、发布《普通高等学校理事会规程（试行）》（以下简称《规程》）。这是教育部继发布《高等学校章程制定暂行办法》《学校教职工代表大会规定》《高等学校学术委员会规程》后，围绕现代大学制度建设的核心要求，颁布的又一重要规章。

《规程》所称理事会，系指国家举办的普通高等学校根据面向社会依法自主办学的需要，设立的由办学相关方面代表参加，支持学校发展的咨询、协商、审议与监督机构，是高等学校实现科学决策、民

主监督、社会参与的重要组织形式和制度平台。

清末民国时期，无论公私立大学都设有董事会或理事会。建国后很长时期以来，公立高校多数没有理事会，但改革开放后新成立的民办高校都设有理事会或董事会。不过，许多高等学校都设有类似理事会的校务委员会，只是多数并没有起到什么实质性的作用。这次《规程》明言“高等学校使用董事会、校务委员会等名称建立的相关机构适用本规程。”从此，一些高校的校务委员会看来基本上要走入历史了。

明晰内部治理结构，并以规范性的章程加以保证，是我国现代大学制度建设的重要方面。《规程》明确高校可以在以下四个方面发挥理事会的作用：一是密切社会联系，提升社会服务能力，与相关方面建立长效合作机制；二是扩大决策民主，保障与学校改革发展相关的重大事项，在决策前，能够充分听取相关方面意见；三是争取社会支持，丰富社会参与和支持高校办学的方式与途径，探索、深化办学体制改革；四是完善监督机制，健全社会对学校办学与管理活动的监督、评价机制，提升社会责任意识。

也就是说，高校通过理事会制度，希望能与地方政府、企业事业组织等相关方面更有效地合作，使办学的利益相关方能够以理事会为平台，参与学校的相关决策，借助理事会及其成员，获得有利于高校发展的环境和条件。因此，理事会的构成，除了学校及职能部门相关负责人、相关学术组织负责人、教师、学生代表等校内人员外，通常

还包括学校举办者、主管部门、共建单位的代表，支持学校办学与发展的地方政府、行业组织、企业事业单位和其他社会组织等理事单位的代表，杰出校友、社会知名人士、国内外知名专家。理事会成员关键是要有公信力、代表性和权威性。

主要是由于有社会贤达等校外人士的加入，《规程》规定，理事、名誉理事不得以参加理事会及相关活动，获得薪酬或者其他物质利益；不得借职务便利获得不当利益。《规程》中所指的不当利益，包括通过干预、影响高校公平公正地行使管理与服务职能，而可能获得的各项利益，特别是在招生、学位授予等方面获得的不当利益。

高校成立理事会原本是好事，但公众和媒体的关注点却是高校理事可能会借助这一身份，在招生等方面谋取不正当利益。可见，处在起步阶段的公立高校理事会要想得到公众的信任和认可，并不容易。高校理事会需要加强自身建设，真正发挥有效作用，可谓任重道远。

以往一些高校的理事会或董事会成员，很看重其能否为学校争取资源，甚至成为对捐款人的酬庸之具。高校对理事提出的希望学校关照的某些要求，在可能的情况下通常也尽量给予满足。现在《规程》明确理事不得获取物质和其他方面的不当利益，因此，理事主要是一个荣誉性的职位，主要是在于帮助学校的发展，最多只能增加一些社会资本。

理事会要“理事”，也就是要参与高校发展大事的咨询与审议。然而，因为与民办高校的理事会不同，公立高校的理事会不是决策机

构，只是咨询、协商、审议与监督机构，没有决策权，所以又很容易变成一个摆设。如何真正发挥理事会的作用，还需借鉴中国历史上和当今国外著名大学理事会的经验，在实践中不断探索。

（刘海峰作者系厦门大学教育研究院院长）

《中国教育报》2014年8月20日第2版

什么是高等教育综合改革的关键

供稿：光明日报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-08-14) 阅读次数:1237

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。本周推荐刊载于光明日报《什么是高等教育综合改革的关键》一文。

——党委宣传部

编者按

《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出了“深化教育领域综合改革”的总要求。那么，在高等教育领域，究竟什么是高等教育综合改革？高等教育综合改革的关键环节是什么？高等

教育综合改革的突破口在哪里？这些问题对于推进高等教育综合改革十分重要，也是高等教育界当下讨论的热点。作者从教育研究者的角度进行了阐释，具有一定的启发意义。

高等教育综合改革是对我国现阶段高等教育改革特征的概括，而非改革内容的描述；是指改革方式的综合性、系统性，而非改革内容的面面俱到。

高等教育综合改革的性质是由高等教育形势任务的变化所决定的。我国高等教育改革与发展已由规模扩张、数量供给为主步入以提高质量和水平为主的新阶段，是由“以量谋大”战略到“以质图强”战略的转变。改革面临的形势和任务与上世纪 80、90 年代的改革大不相同，由解决“有学上”的问题转变为解决“上好学”的问题，也就是说，提高人才培养质量、提供优质高等教育资源供给能力与水平成为当前高等教育改革的核心任务。我国高等教育是“大而不强”，高等教育质量特别是人才培养的质量与经济社会发展的不相适应性日益突出，制约高等教育发展和人才培养的深层次矛盾逐渐显露。因此，如何解决提高高等教育质量的深层次矛盾和问题，成为高等教育改革的主题。

过去的改革主要是服务于数量增长和规模扩张。当时改革的主要任务是促进数量增长、规模扩张，可以通过单项改革去完成某项任务。但是，现在的发展阶段已经由以规模增长为中心转变到以质量提升为核心，提高质量涉及各个方面，涉及多方利益，不可能依靠某项改革

单方面推进与完成。人才培养体制改革、管理体制改革、投入体制改革、科研体制改革、人事制度改革，都是复杂而全面的，涉及多个方面，需要系统持续地推进。发展任务的转变带来了改革特征的变化、改革任务的转型。综合改革是指改革方式的变化、改革内容的深化，并不是指改革要全面开花，面面俱到，各个方面都要深化改革。应该有重点地持续推进，以核心改革带动其他方面的改革。

高等教育综合改革的关键是依靠顶层设计来系统推进改革举措。

从理论上讲，我国教育行政体制实行的是中央统一领导下的分级管理体制，是以中央集权为基础，中央教育行政与地方教育行政相结合的体制。1986年3月12日国务院发布的《高等教育管理职责暂行规定》明确指出：“国家教育委员会在国务院的领导下，主管全国高等教育工作”，“省、自治区、直辖市人民政府管理本地区内的高等教育”。至此，在政策层面上提出了一个由中央与省级人民政府共同承担高等教育责任，在改革中逐步形成了“中央和省级人民政府两级管理、以省级人民政府管理为主的新体制”，并在实践中逐步完善为“举办者、管理者和办学者职责分明，以财政拨款为主，多渠道经费投入，中央和省、自治区、直辖市人民政府两级管理，分工负责，以省、自治区、直辖市人民政府统筹为主，条块有机结合的体制框架”。这是中央政策文件中首次在教育领域提出“两级管理，分工负责，省级统筹为主”的管理体制。从教育行政体制看，中央与地方合理分工的基本原则是宏观管理和调控权集中于中央，执法监管权责相对集中。地

方政府则强化教育执行机构和各项具体职能管理机构建设，有侧重地加强、弱化和精简各自机构，实现中央与地方的合理分权。中央拥有最后的决定权和支配权，而地方各级政府只有实施过程中的执行权和授权范围内的治理权。我国的政治体制和行政管理体制决定了在完善省级教育统筹中，要进一步完善中央政府对地方政府的纵向权力约束机制。中央教育管理部门的下放权力和转变职能，并不意味着能简单地理解为削弱政府职能、政府要少管或不管为好。转变政府职能，不适应、不符合当前我国教育改革与发展的管理职能当然要弱化、淡化、转移、下放。相反，适应和符合高等教育改革发展要求的某些管理职能不仅不能弱化，而且要加强，比如教育投入、教育监督、教育评价。

从改革实践看，20世纪90年代以来，我国高等教育领域开展了很多探索，但是，由于“下改上不改”，使得一些改革探索被迫调整改革方向或者恢复原状而陷入停滞，根本原因就是这些改革探索没有作为经验在全国推广，没有从地方、高校的经验与做法上升到国家意志，制度层面巩固不下来，或者说这些探索缺乏一定的合法性而造成夭折。例如，人事制度改革历来是高等教育改革的难点和重点，多年来高校做了很多探索，取得了一些成效，但是并没有根本性突破，原因是多方面的，其中的重要原因就是高校自身的探索没有上升为国家政策，缺乏权威性而导致停滞不前。如高校的编制问题。国家对高校实行编制管理制度，目前高校编制是上世纪80年代后期或90年代初期核定的，一直没有调整，随着我国高等教育的快速发展，以及经济

体制的转轨和开放的劳动力市场的建立，现行编制管理模式已很难适应高校发展的需要。编制捉襟见肘已经成为制约高校发展的重要因素。近年来，高校普遍开展了聘用制度改革，在实施岗位设置和聘用工作后，初步解决了传统体制下人员身份和岗位固化的问题，但是当前国家人事管理体系中，岗位聘任与身份定位并未彻底脱钩，岗位管理改革不够彻底。有的虽然名义上实行聘用制度，但实质上仍然是过去的“身份管理”。高校职员制度虽已实行多年，但外部政策环境难以容纳，与社会保障、人才流动等方面的政策目前尚未有效接轨。

从改革任务看，高等教育改革从各利益相关方普遍得到实惠的阶段，进入对既有利益格局进行调整的攻坚阶段，从增量改革进入到存量改革阶段。解决长期束缚高等教育事业科学发展的体制性障碍，不能只做加法，用增加资源、增加编制和扩大规模的办法来解决矛盾和问题。改革还要做减法，调整利益格局，转变资源分配方式，真正用改革的办法解决前进中的问题。要在增量的基础上改革存量，在体制机制上有重大突破，提高教育资源的利用效用。体制改革的目的是解放高等教育生产力、调动各方积极性，但是这种积极性要在统一的制度框架与体制机制下运转，而不是各显神通、各自为政、各自为战。所以，高等教育综合改革的重大突破是在尊重高等教育规律、适应经济社会需求和人民群众期盼的基础上，逐步地建立起中国特色的高等教育宏观体制和现代大学制度，让各高校在有序中竞争，在规范中运行，在制度下发展。

无论从理论上、从改革探索的经验看，还是从改革的任务看，都需要顶层设计。不能简单把“顶层设计”理解成为中央集权。在综合改革的背景下，顶层设计的重要性是不言而喻的。改革什么？什么能改，什么不能改？如何实施改革？这些问题都需要通过“顶层设计”过程来回答。或者说，从改革的思想、方案的设计，到改革政策的落实，再到新制度的形成，都离不开自上而下的权力。

高等教育综合改革的突破口是建立科学的评价机制，促进资源配置方式的转变。

《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出“深入推进管办评分离”为导向，构建政府、学校、社会之间新型关系。明确各级政府责任，规范学校办学行为，发挥社会参与作用。如何引导高等学校实现发展战略的转变，真正实现内涵式发展，我们认为可以以“大学评价机制”的建立和完善为抓手和切入点，通过科学合理的评价来引导高校准确定位、适应需求、特色立校、科学发展；引导社会正确看待高等学校办学行为和发展现状；促进政府由管理高校到评价高校的转变，促进政府资源配置方式的科学化和合理化。把握发展的主要问题，抓住矛盾的主要方面，“评价”是推动高等教育领域综合改革“牛鼻子”，是高等教育综合改革“牵一发而动全身”的重要环节。

（作者系中国人民大学教育学院教授，副院长）

何谓好大学

供稿：光明日报 秦春华 编辑：新闻中心 王征

(2014-07-12) 阅读次数:1436

【编者按】为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为广大教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。

——党委宣传部

世界上有许多大学，但真正能够称得上是好大学的并不多。在美国，对一所大学的最高评价，是说它是一所好大学。好在哪里呢？首先，学生愿意去。一所学校申请的学生越多，说明它在家长和学生心目中的地位越高。因此，许多大学把录取率——被录取学生占申请学生的比例——视为学校声誉的重要标准。其次，教授喜欢去。世界上的顶尖高手就那么多人，他们到了哪所大学，就说明哪所大学的水平高。因此，每一所大学都使出浑身解数，千方百计吸引最优秀的教授加盟，同时，还要千方百计使自己的好教授不要被别人挖走。前一点还相对容易些，要做到后一点真的很难。不需要任何机构的评估和排名，这两条标准都在人们的心里。人们“用脚投票”，选择他们喜欢的好大学。

我问我在芝加哥大学的小朋友迈克，他为什么要选择芝加哥大学，因为他也同时拿到了哈佛等其他顶尖大学的入学通知书。他看了

我一眼，似乎觉得我这个问题提得很奇怪。想了想之后说，因为芝大是好学校啊！这个答案显然不能令我满意——好学校多了去了，哈佛、斯坦福不也都是好学校吗？于是我接着追问：你说芝大好在哪里？迈克说，这里的人都很有趣。不像有些学校的学生，看上去就像家具——表面上挺好看，但都是一个模子里刻出来的。他有一位去了斯坦福大学的同学，就是这样很无趣的“家具”。我又问他，你也拿到了哈佛大学的入学通知书，为什么最后没有选择哈佛？迈克说，哈佛课程的难度和挑战性没有芝大的强。

这是一个典型的美国学生的选择。和中国学生不同，他没有根据名气去选择大学——在许多大学排行榜中，哈佛大学和斯坦福大学的排名都要比芝加哥大学高。他也没有根据城市去进行选择——波士顿和旧金山位于东西海岸，地理位置要比中部的芝加哥好得多。他甚至没有根据专业排名去选择。实际上，中国学生选择大学时主要考虑的就是学校的名气、所在的城市和专业，目的是为了将来的就业。但迈克选择学校的原因是有趣。这的确是芝大的特点。这所大学的有趣甚至达到了古怪的程度：它的入学申请要求就是无数怪诞不经的作文。从这个意义上说，迈克和芝大都选对了对方。

迈克的答案出乎我的意料。在我和大多数中国人的心目中，哈佛就是一所圣殿，只有它拒绝别人的份儿，怎么会有学生“傻”到不选择它？但在美国，学生并没有非哈佛不上的情结——许多人甚至不喜欢哈佛——这样的“傻”学生还真不少。一位住在波士顿的朋友的孩

子，今年获得了耶鲁大学的优先录取通知书，最后很不情愿地在妈妈的逼迫下在报名截止的那一天申请了哈佛并被录取。他妈妈这样做的原因也不是因为和耶鲁相比哈佛更好或更有名气，只不过是因哈佛离家近而已。

斯坦福大学同样是很多中国学生的梦想。2013年，申请斯坦福大学的学生人数达到了创纪录的 38828 人，其中华裔学生的申请数量增长很快。在很多美国教授看来，这样一所位于加州的大学，气候条件这样舒适，办学经费如此雄厚，理应成为最顶尖的大学才是。但在他们的心目中，斯坦福大学似乎还没有达到这一目标。原因在于，他们认为，斯坦福的工科色彩过于浓厚，与工商业和大公司的距离太近，虽然培养出了数量众多的亿万富翁，但却因为急功近利而变成了一所“失去灵魂的大学”。在美国高等教育界，人们往往把 MIT 比作猫，而把斯坦福比作老虎——猫曾经是老虎的师傅，斯坦福本身就是按照 MIT 模式创办的。今天，MIT 的教师数量大约只有斯坦福的一半，办学基金只有斯坦福的三分之一，而且两校的专业高度重合，波士顿的夏天很热，冬天还有暴风雪，按理说，MIT 的顶尖教授们还不都被斯坦福用重金和加州的阳光吸引过去？但事实上并没有，个中原因耐人寻味。

在美国，芝加哥大学是一所很特别的大学。它所在的城市芝加哥，治安状况是出了名的差。在一些街区，人们大白天出门时身上至少也要带上 20 美元，用来应付抢劫，而且还不能只放在一个兜里——20

美元是购买毒品的最低金额，多放几个兜是为了防止二次被抢——当然，由于学校投入了巨大力量加强安保，芝大校园内还是很安全的。近年来，美国资源大量地集中在东西两个海岸，再加上传统制造业的衰落，地处美国中部的芝加哥在经济上的活力和竞争力日渐消退，也由此产生了大量的社会问题。但即便如此，芝加哥大学仍然被认为是美国最好的大学之一。2013年，申请它的学生数量是30369人，录取率为8.81%。

一所好的大学，一定是一所有灵魂的大学。有时候，卓越和有灵魂不一定是一回事。一所卓越的大学并不一定意味着它就是有灵魂的大学——在市场经济的驱动下，结论很可能恰好相反。曾在哈佛大学任教长达30多年的哈佛学院院长哈瑞·刘易斯写过一本发人深省的著作——《失去灵魂的卓越》，深刻分析了哈佛大学是如何在从一个教育机构蜕变成一个商业机构的过程中逐渐忘记了自己的教育宗旨的。在我看来，刘易斯所谈的“灵魂”，其实指的就是大学引领社会的思想。今天，当中国的大学越来越醉心于发表了多少多少篇SCI论文，获得了多少多少个奖项，引进了多少多少各种各样的计划中的人才时，却常常忘记了，当取得这些成就的同时，大学为人类社会，特别是为这个国家和民族贡献了多少有价值的思想？大学是否通过教师的教学活动改善和提高了学生的思想境界和价值观，并进而通过教师和学生的活动和言论引导和影响了社会的价值观？大学是否依然履行了作为大学之所以存在的教育责任？大学之所以为大学而非技

能培训班，最根本的区别在于大学生产思想和有思想的人，这意味着大学必须要和社会保持一定的警惕性距离，必须要引领社会而不是被社会牵着鼻子走，更不应当盲目地迎合当下社会某些明显不理性的需求。当社会热的时候，大学反而应该冷一冷，甚至故意去浇两瓢凉水，哪怕会因为暂时的冷而丧失了某些所谓的“时机”。对于以百年计龄的大学来说，时机永远都是存在的，区别只在于当它来临的时候，大学是否已经做好了充足的准备。事实上，除了大学之外，没有任何机构能够承担起这样“冷眼旁观”的任务。因此，如果大学或主动或被动地放弃了自己的这一责任，社会就会因为失去思想上的源泉和动力而可能陷入停滞。

反之，一所有灵魂的大学一定是一所卓越的大学。芝加哥大学之所以被认为是好大学是因为它生产思想，也生产有思想的人，是美国最重要的思想家的汇集地，拥有 80 多位诺贝尔奖得主，在它最辉煌的时代，堪称群星璀璨，形成了在各个学科中著名的“芝加哥学派”。近年来，由于年事已高，众多大师一个个离世——去年是罗纳德·科斯，今年是加里·贝克尔——这是芝加哥大学最惨痛的损失。但这些大师们毕其一生所营建出来的精神传统，却像芝大图书馆门前的雕塑一般历久而弥新。

这是一所自由宽松的大学。在芝大，没有人要求教授一定要做出什么科研成果，但一定要上课。因此，系里某个教授半年见不着一面，没有人觉得奇怪。有的教授五六年不发表一篇文章，也很正常，没有

人会去督促检查。每个人都很从容，很有耐心，彼此之间充满信心和信任。尤其是人文社会科学的教授，主要精力都用在了教书和写“传世之作”上，很少去花时间写一般意义上的学术论文，学校对此也无要求。科斯从 1964 年起任芝加哥大学教授，直至逝世。在他漫长的一生中，只写了为数不多的几篇文章，而且有些几乎不能被称作严格意义上的学术论文——至少形式上不“规范”——充其量只能算是学术随笔。然而，就凭这一两篇文章，科斯就建立了一个学科，开创了一个学派，并获得了诺贝尔经济学奖。今天，全世界的经济学家都在研究、讨论、引用他的“交易费用”概念，虽然绝大多数人都不明白这个概念到底指的是什么。奥巴马在芝大法学院任教的 12 年里，也没有发表任何学术成果。然而，正是在这样一所对教授几乎没有要求的大学，却产生了费米、萨缪尔森、弗里德曼、哈耶克、杜威、亨廷顿、波斯纳，以及周培源、吴阶平、叶企孙等等数也数不清的思想家和人类文明史上的大师。据说，在芝大经济系流传着一个笑话：如果允许芝加哥大学独立建国的话，那么该国将成为仅次于美国的诺贝尔经济学奖得主第二大国。

这是一所民主平等的大学，实现了真正的“教授治校”。在芝大，一个教授的影响力有时候要比较长大得多。校长决心要干的事情，如果教授们坚决反对的话，一定做不成；反过来，教授们支持的事情，校长即使持反对意见，多数情况下却能做得成。我曾问过芝大的一位教授，为什么他喜欢这里而不去别的大学，即使别的大学所提供的条

件要优厚得多。他告诉我，在芝大，是多数人统治少数人，但在很多大学——包括那些被认为是最顶尖的大学——则是少数人统治多数人。这是芝大有别于其他大学的最关键的地方，也是它无可替代的魅力所在。也许从芝加哥大学的办学风格中，我们可以窥见好大学的一丝真谛。做到了这些也就成为了真正意义上的好大学。这也许正是中国大学应当为之努力的方向。

丁烈云：大学是学生、学者、学术的大学

供稿：科学网 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-05-24) 阅读次数:406

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。本周推荐刊载于科学网的《丁烈云：大学是学生、学者、学术的大学》一文。

——党委宣传部

大学的“学”字实际上包含了三方面要素：学生、学者和学术。学生是立校之本，学者是立校之道，学术是立校之魂。这三者是紧密相关的。拥有大学者和大学术，其目的都是为了培养学生。而培养优

秀学生、培养具有创新性素质的学生，就是大学的使命。所以，大学就是学生的大学、学者的大学和学术的大学。

我们要培养什么样的学生

有的同学会说：大学是学生的大学，难道不是天经地义的吗？我们说“大学是学生的大学”，其中是有具体的含义的，那就是我们的一切工作都必须以学生为中心、以学生为本。要做到这些，就要营造良好的育人环境，包括学习工作、生活服务设施等方面的硬环境和学术的、文化的软环境。作为校长，我就要考虑如何为我们同学们的成长成才提供良好的支撑，怎样将学校主要的、优质的资源向同学们配置。这是我的责任，也是我的义务。

我们必须了解我们的同学在想什么、需要什么。关爱学生、以学生为本，不仅仅是在生活环境中予以关心，更重要的是要关注学生的培养目标、培养过程。

培养什么样的学生，是校长要时时考虑的问题。我们要培养精神充实、意识独立、视野开阔、能力全面的学生。那么，我们该怎样在教学计划中得以体现，在培养过程中实施贯彻？这也是我们要考虑的。培养方案中，是考虑通才教育，还是专才教育？培养通才就要贯彻通识教育的理念，培养专才就要重视专业教育。这是一个复杂的问题，比如美国的耶鲁大学和哈佛大学就是培养通才，一年级不分专业，到后来学生才自己选择专业。实施通才教育或专才教育，很大程度取决于大学的办学理念。每种教育方式都是有理念指导的，理念一定要

符合我们国家的实际，符合我们华中科技大学的定位。我们学生中，有一部分是本科毕业直接就业，还有一部分是继续读研深造的，本科就业方向也不一定是所学的专业。因此，我们需要培养复合型人才，文科学生要学习一些理科的严谨思维，理工科学生要培养一些人文的发散思维；我们还要鼓励学生创新和创业，培养学生心怀创新创业的志向和胆识。以上问题希望能与我们的专家教授一起研究，共同探索规律，推动学校的改革发展，好的传统要继承。

学生要读的两本“书”

同学们来学校学习什么？第一是学习知识，第二是提高能力。知识更多的是通过书本来获取，能力更多的是通过实践来获得。所以同学们来学校要读两本“书”：一本是“有字的、学到知识”的书，一本是“无字的、学到能力”的书。

两本书都要读好，否则就很难在创新型国家建设中担当起年轻的“90后”应该肩负的责任和担子。有的同学读有字的书很多，但在实践能力方面还不够。能力是靠坚韧不拔的意志锻炼出来的，每个人都有自己的优势。所以我认为，我们培养的学生精神要充实、意识要独立、视野要开阔、能力要全面。大学是学生的大学，也是学者的大学。我们要把优秀的学者吸引到华中科技大学来，要建立好的机制让大师们、学者们给我们本科生上课，直接参与到本科生的培养中来，这就是校长要做的事。

同学们对大师也要有不同的理解。比如有的大师不善言辞，但是

点一两句你可能就会终身受益，你就不能完全要求他会表达。每个大师都有自己的风格和品质，但不同的风格，都一样可以给我们的学生培养作出贡献。同学们要学会接受各种不同风格的大师，适应他们不同的育人风格。

让学生从良好的学术环境中受益

学术的大学主要是什么呢？我想，人才的培养主要是通过学术活动进行的，如果一所大学没有学术活动，就培养不出优秀人才。我们要正确地理解学术。

学术包括三个方面：一是探索的学术，就是发现，也包括发明。例如精密重力测量，就是通过科学装置探测重力的分布和梯度，如果这方面做得好，那么我国和世界上任何一个发达国家相比都毫不逊色，这就是顶天的事。

二是应用的学术。自 2010 年始，我国制造业规模已超过美国，但我们不是制造业强国。怎样才能成为制造业强国？很重要的一点就是，利用信息化时代提供的机遇，把制造技术与信息技术深度融合，实现跨越式发展，从而提高我国的制造能力，显然这是面向国家和企业需要的应用技术，它也是学术。拥有众多的创新基地和丰富的学术活动，华中科大的学生就有零距离接触世界前沿的机会，就有在学术探索的环境里获得熏陶的机会。学生与大师们、学者们零距离地接触，甚至体验，这本身就是一种学习。这些体验或者历练之有无，意义大不一样。为什么研究型大学和非研究型大学培养出的学生不太一样？

因为学术环境不一样。

三是传播知识的学术。即把学者在知识探索过程中产生的经验和成果与学生分享。刚才，有同学提到：“有那么好的实验室，我们都不敢进去。”也有同学给我提了一个很好的建议，即怎样才能从学校如此之好的学术环境中受益，怎样才能让一流的大师给本科生上课、作讲座？这提醒我们，要善于营造优良的育人环境，尽可能为同学们创造优良的学习条件。

（本文系作者与本科生代表交流时的讲话，由校宣传部整理，标题为编辑所加）

有好的教师才有好的大学

供稿：光明日报 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-05-14) 阅读次数:472

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。本周推荐刊载于光明日报《有好的教师才有好的大学》一文。

——党委宣传部

教师是大学至关重要的组成部分，有什么样水平的教师队伍，就会有怎么样水准的大学。我国当今教师队伍的状况如何，存在哪些问题，又将如何建设一支结构合理的、高素质和没有“近亲繁殖”的教师队伍呢？

教师水平决定大学水平

自大学诞生至今已经有近千年的历史，全世界大约有 45000 所大学，中国大约有 4000 所，几乎占了世界的十分之一。当然，这些大学的水准参差不齐，但其中的一批顶尖的大学，它们对各个国家的科学技术和经济社会发展有着举足轻重的影响。在漫长的高等教育发展的过程中，人们逐步积累了办学的经验，其中加强教师队伍的建设，就是一个战略性的任务，因为教师水平决定了大学水平。

首先，教师的质量与水准直接影响其在世界大学中的地位，它们就犹如学校的金字招牌。现在，世界最著名的大学大多数都拥有最著名的教师。詹姆斯·B·柯南特是哈佛大学第 23 任校长，是该校历史上颇有建树的校长之一。他曾深刻地指出：“高校的荣誉不在于它的校舍和人数，而在于它一代又一代素质优良的教师，一所学校要站得住，教师一定要出色。”

哈佛大学著名经济学家索洛夫斯基曾对我说：“从教育规律来说，哈佛大学成功的一个至关重要的因素，就是聘请高素质的教师。在美国流行一句口头禅：有好的教师才有好的大学。因此，挖人、选聘最好的教师和评定终身教授，就是大学教师队伍建设的最重要内容。哈

佛大学面向世界招聘教授，要求聘任的教授在其学术领域里位居世界前三名。很显然，有了这样的著名教授，就不愁没有领先于世界的研究成果，他们决定了哈佛大学在世界大学名列前茅的学术地位。”

其次，教师的质量决定着培养人才的质量，这就是名师出高徒的道理。我国唐代文学家、教育家韩愈在《师说》一文中，曾深刻阐明了教师的职责，他说：“古之学者必有师。师者，所以传道、受业、解惑也。人非生而知之者，孰能无惑？惑而不从师，其为惑也，终不解矣。”这是迄今最全面诠释一个合格教师的职责，他们既要传授做人的伦理道德，又要讲授专业知识，而且还要对学生设疑和解除疑惑，做到循循善诱，真正做到教书育人和言传身教。

再次，大学教师的水平不仅关系到对国家当前的贡献，而且还肩负着为国家长远的发展储备基础理论。大学中的每一个重大的科学技术发明，都会对国家高新技术产业的发展，起着极大的推动作用。

中国教师队伍现状

应当说，我国高等教育已经形成了一支数量可观的教师队伍，基本上满足了教学与研究工作的需要。但是，我们也不应该回避矛盾，敢于面对教师队伍建设中存在的问题。

首先是求量不求质，教师编制过大，导致师资队伍参差不齐。

其次是教师队伍“近亲繁殖”严重，一个教授在一所大学工作一辈子。大学教师的近亲繁殖主要表现在三个方面：第一，一个学生在一所大学学到底，从本科、硕士、博士、博士后，然后再留校工作，

以至于导致教师队伍“三代同堂”，甚至是“四代同堂”。有些名校甚至规定：在研究生的招生中，招收本校的保送生的数量，要占到计划招生数的50%到80%。这些政策曾遭到普遍的质疑，这是研究生招生不公平的表现。

再次，教师队伍的构成，基本上是小农经济式的自产自销，没有校际之间的交流。目前，各校教师的招聘，也大多流于形式，没有真正的公开性、竞争性和公平性。第三，在科学研究中，“夫妻店”、“父子兵”的课题组，也屡见不鲜，甚至有儿子读父亲的博士生或博士后。这是典型的小农生产方式，是所谓的“肥水不流外人田”的既得利益的表现。这些弊端，是与现代大学精神格格不入的。

最后是教师队伍没有激励机制，教师队伍成了一潭死水。众所周知，流水不腐，户枢不蠹，因此只有流动，才能保持“源头活水”。这里的激励机制正是优胜劣汰，唯有淘汰，才能促进流动。

加强教师队伍建设的措施

加强教师队伍的建设，最根本的是要端正指导思想，制定既是理想的又是可行的目标。根据我对高等教育的研究，认为要达到教师队伍建设的总目标，应当采取以下几个重大的措施：

第一，必须学习和研究教育学，钻研教材和教学方法。现在，大学中有一个通病，就是只重视专业知识的训练，以为有了专业知识，就可以教好书。大量的事实说明，不懂教育学和心理学，是不可能获得良好的教学效果的。对于一个教师来说，专业理论和教育技能，犹

如一架飞机的两翼，缺少任何一翼是不能翱翔的。

第二，营造自由的学术氛围，并在此基础上，建立一支结构合理的教师队伍。所谓合理是包含多层意思，如年龄、职称、学位、师生比例等。但是，不拘一格应该是最重要的原则，现在各大学都把博士作为招聘教师的门槛，这是形而上学的思维方法。其实，以学位高低论人才，助长了懒汉思想，不愿下工夫去鉴别一个人是否有真才实学。在年龄上，一定让最优秀的青年教师挑大梁，不要等到垂老才当上教授。

第三，一定要剪断教师队伍“近亲繁殖”的“基因遗传链”，广开才路，做到兼容并包和博采众家之长。为了铲除“近亲繁殖”的“土壤”，我认为应做到以下几点：

(1) 取消研究生免试推荐制，这对于校外其他的考生是极不公平的。这个制度的设计者，美其名曰是保证“尖子人才”不外流。这是完全站不住脚的，既然是尖子人才，那就不应该怕考试。这是在考研上的“马太效应”，即所谓的优秀生免试推荐，而非优秀生还必须考试，这是哪一家的政策？在现行考研制度没有改变以前，任何人都没有免试的权利，在考试面前人人平等。而且，取消免试推荐，还有利于堵塞开后门和某些“潜规则”的不正之风；

(2) 博士研究生不得在其指导教师名下做博士后，导师也不得把自己的博士生留下做助手；

(3) 教授夫妇不得在同一课题组做研究，在学术研究中，必须

实行亲属回避政策；

(4) 教师招聘必须公开、公平，需要在 3 种以上的媒体上公布招聘条件。必须是从多名申请者中，通过竞争择优录用，如果只有一个人申请而被录用，这是不符合公平竞争的原则，也是违法的行为；

(5) 教师队伍的构成，实行“三三三制”，即本校毕业生占三分之一，国内其他重点大学的毕业生占三分之一，招聘有国外留学背景的占三分之一。

抓好教师队伍建设，必须更新教育理念，发扬锐意改革的精神，树立实事求是的思想作风，坚决反对任何形式的浮夸和攀比。我们必须看到，教师队伍建设是一项长远任务，不可能一蹴而就，只有下工夫，经过一代又一代人的持久努力，方可能建成一支包括有学术大师的、符合一流水平大学的教师队伍！

(刘道玉作者系武汉大学原校长)

(《光明日报》2014 年 05 月 13 日 05 版)

有文化高度，方成一流大学

供稿：人民日报 姜泓冰 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-05-12) 阅读次数:466

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。本周推荐刊载于人民网-人民日报人民时评的《有文化高度，方成一流大学》一文。

——党委宣传部

“软实力”才是决定大学高度的关键。扎根中国大地办大学，拥有精神高地和文化底蕴的大学，才能成为“世界一流”

“世界上不会有第二个哈佛、牛津……但会有第一个北大、清华。”五四青年节，习近平总书记在北京大学师生座谈会上的讲话，引起了教育界乃至社会各界的热议。一句“扎根中国大地办大学”的办学思路，更是引起不少人的共鸣。

成为“世界一流”，是许多大学的共同梦想。但纵观全球，能担得起“世界一流”的那些名校，谁是别人的翻版？谁又靠“第二个某某”来享誉？北大、清华能否成为世上“第一个”，成为与哈佛、牛津齐名甚至更有名的“这一个”，某种意义上说，正是对中国高校办学思路与价值取向提出了更高要求。

什么样的大学才当得起“世界一流”？不同的人、不同的学校有

着各自的答案，但清华老校长梅贻琦先生的一句名言被一致认同——

“所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也。”一流大学光有过硬的硬件还不够，还得有优秀的人才、深厚的文化、高尚的品质。

“软实力”才是决定大学高度的关键。

然而，这样的道理，不少人尤其是一些大学管理者并未真正理解，反而抱着“大楼逻辑”一路狂奔、陷入歧途。君不见，一些地方的大学城动辄圈地成千上万亩，外观豪华的教学楼和实验楼拔地而起，一些高校盘子不厌其大、人数不怕其多，患上了“巨人症”。凡此种种“土豪”式做法，说明在一些人看来，“世界一流”不过是钱多、地广、楼高、派头足。这不仅有违世界上先进的办学治学经验，更与教育规律背道而驰。

中国的教育也是中国经济社会发展的一个缩影。从 1949 年新中国成立时 5 亿人口 3 亿多文盲的教育弱国，到高等教育毛入学率达 30%、规模世界第一的教育大国，更多平民子弟得圆大学梦，更多高校与祖国同行、以科教济世，其中的快速发展与巨大成就，绝对不宜以“外国月亮才圆”的心态一味妄自菲薄。当下，我国的高等教育正处在一个发展关键节点上，大学怎么办？路怎么走？决定了学子的未来，也决定了国家的未来。

鲁迅先生说：“北大是常为新的，改进的运动的先锋，要使中国向着好的，往上的道路走。”作为新文化运动的中心和五四运动的策源地，北大所见证的荣光，教育所担当的重任，青年所肩负的使命，

注定了中国高校绝不可能成为“第二个哈佛”，甚至如学者所言，若成“哈佛第二”还可能是种危险。“扎根中国大地办大学”，就是一种既着眼国情又面向未来的态度。为中国的改革发展孕育人才队伍，为民族复兴的梦想提供向上力量，大学无疑被寄予了厚望。

大学要有大师，先得有人立志做学问成为大师。想起晚年追问“为什么我们的学校总是培养不出杰出人才”的钱学森先生的人生选择。如果早年不曾冲破重重阻力回国，世界科学界或会多一个著名物理学家乃至华裔诺奖得主；回国的选择，让他数十年间过着简朴低调的生活，却将祖国的航天国防事业一举前推了至少 20 年。孰重孰轻，今天的许多知识分子、名校毕业生，一样会面临这样的选择。而大学，正是让青年“一开始就要扣好”人生扣子的关键之地。

上海交大校长张杰前些天与学生交流时说，建设世界一流大学，我们的大学最缺的是自己的文化。而文化的涵养，远不如硬件建设一般可以拿来、速成，甚至也容不得一点急功近利。缺少精神高地和文化底蕴的大学，即便硬件再强，也会失魂落魄；不能扎根大地、与祖国同行的大学，即便肥壮高大，也难成“一流”。习近平总书记提醒广大青年学子，选择人生道路之初就要懂得“鱼和熊掌不可兼得”，要在所处时代条件下谋划人生、创造历史。当不少名校竞相做出“世界一流”的冲刺宣誓时，何尝不需要想想，大学的“历史”该怎么去创造？

（人民日报 2014 年 05 月 08 日 05 版）

习近平总书记“五四”讲话

【原标题】青年要自觉践行社会主义核心价值观

供稿：新华网 编辑：新闻中心 辛嘉洋

(2014-05-05) 阅读次数:716

为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。本周推荐刊载于新华网的《青年要自觉践行社会主义核心价值观》习近平总书记“五四”讲话。

——党委宣传部

各位同学，各位老师，同志们：

今天是五四青年节，很高兴来到北京大学同大家见面，共同纪念五四运动 95 周年。首先，我代表党中央，向北京大学全体师生员工，向全国各族青年，致以节日的问候！向全国广大教育工作者和青年工作者，致以崇高的敬意！

刚才，朱善璐同志汇报了学校工作情况，几位同学、青年教师分别作了发言，大家讲得都很好，听后很受启发。这是我到中央工作以后第五次到北大，每次来都有新的体会。在洋溢着青春活力的校园里一路走来，触景生情，颇多感慨。我感到，当代大学生是可爱、可信、可贵、可为的。

五四运动形成了爱国、进步、民主、科学的五四精神，拉开了中

国新民主主义革命的序幕，促进了马克思主义在中国的传播，推动了中国共产党的建立。五四运动以来，在中国共产党领导下，一代又一代有志青年“以青春之我，创建青春之家庭，青春之国家，青春之民族，青春之人类，青春之地球，青春之宇宙”，在救亡图存、振兴中华的历史洪流中谱写了一曲曲感天动地的青春乐章。

北京大学是新文化运动的中心和五四运动的策源地，是这段光荣历史的见证者。长期以来，北京大学广大师生始终与祖国和人民共命运、与时代和社会同前进，在各条战线上为我国革命、建设、改革事业作出了重要贡献。

党的十八大提出了“两个一百年”奋斗目标。我说过，现在，我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的目标，比历史上任何时期都更有信心、更有能力实现这个目标。

行百里者半九十。距离实现中华民族伟大复兴的目标越近，我们越不能懈怠、越要加倍努力，越要动员广大青年为之奋斗。

光阴荏苒，物换星移。时间之河川流不息，每一代青年都有自己的际遇和机缘，都要在自己所处的时代条件下谋划人生、创造历史。青年是标志时代的最灵敏的晴雨表，时代的责任赋予青年，时代的光荣属于青年。

广大青年对五四运动的最好纪念，就是在党的领导下，勇做走在时代前列的奋进者、开拓者、奉献者，以执着的信念、优良的品德、丰富的知识、过硬的本领，同全国各族人民一道，担负起历史重任，

让五四精神放射出更加夺目的时代光芒。

同学们、老师们！

大学是一个研究学问、探索真理的地方，借此机会，我想就社会主义核心价值观问题，同各位同学和老师交流交流想法。

我想讲这个问题，是从弘扬五四精神联想到的。五四精神体现了中国人民和中华民族近代以来追求的先进价值观。爱国、进步、民主、科学，都是我们今天依然应该坚守和践行的核心价值，不仅广大青年要坚守和践行，全社会都要坚守和践行。

人类社会发展的历史表明，对一个民族、一个国家来说，最持久、最深层的力量是全社会共同认可的核心价值观。核心价值观，承载着一个民族、一个国家的精神追求，体现着一个社会评判是非曲直的价值标准。

古人说：“大学之道，在明明德，在亲民，在止于至善。”核心价值观，其实就是一种德，既是个人的德，也是一种大德，就是国家的德、社会的德。国无德不兴，人无德不立。如果一个民族、一个国家没有共同的核心价值观，莫衷一是，行无依归，那这个民族、这个国家就无法前进。这样的情形，在我国历史上，在当今世界上，都屡见不鲜。

我国是一个有着 13 亿多人口、56 个民族的大国，确立反映全国各族人民共同认同的价值观“最大公约数”，使全体人民同心同德、团结奋进，关乎国家前途命运，关乎人民幸福安康。

每个时代都有每个时代的精神，每个时代都有每个时代的价值观念。国有四维，礼义廉耻，“四维不张，国乃灭亡。”这是中国先人对当时核心价值观的认识。在当代中国，我们的民族、我们的国家应该坚守什么样的核心价值观？这个问题，是一个理论问题，也是一个实践问题。经过反复征求意见，综合各方面认识，我们提出要倡导富强、民主、文明、和谐，倡导自由、平等、公正、法治，倡导爱国、敬业、诚信、友善，积极培育和践行社会主义核心价值观。富强、民主、文明、和谐是国家层面的价值要求，自由、平等、公正、法治是社会层面的价值要求，爱国、敬业、诚信、友善是公民层面的价值要求。这个概括，实际上回答了我们要建设什么样的国家、建设什么样的社会、培育什么样的公民的重大问题。

中国古代历来讲格物致知、诚意正心、修身齐家、治国平天下。从某种角度看，格物致知、诚意正心、修身是个人层面的要求，齐家是社会层面的要求，治国平天下是国家层面的要求。我们提出的社会主义核心价值观，把涉及国家、社会、公民的价值要求融为一体，既体现了社会主义本质要求，继承了中华优秀传统文化，也吸收了世界文明有益成果，体现了时代精神。

富强、民主、文明、和谐，自由、平等、公正、法治，爱国、敬业、诚信、友善，传承着中国优秀传统文化的基因，寄托着近代以来中国人民上下求索、历经千辛万苦确立的理想和信念，也承载着我们每个人的美好愿景。我们要在全社会牢固树立社会主义核心价值观，

全体人民一起努力，通过持之以恒的奋斗，把我们的国家建设得更加富强、更加民主、更加文明、更加和谐、更加美丽，让中华民族以更加自信、更加自强的姿态屹立于世界民族之林。

建设富强民主文明和谐的社会主义现代化国家，实现中华民族伟大复兴，是鸦片战争以来中国人民最伟大的梦想，是中华民族的最高利益和根本利益。今天，我们 13 亿多人的一切奋斗归根到底都是为了实现这一伟大目标。中国曾经是世界的经济强国，后来在世界工业革命如火如荼、人类社会发生深刻变革的时期，中国丧失了与世界同进步的历史机遇，落到了被动挨打的境地。尤其是鸦片战争之后，中华民族更是陷入积贫积弱、任人宰割的悲惨状况。这段历史悲剧决不能重演！建设富强民主文明和谐的社会主义现代化国家，是我们的目标，也是我们的责任，是我们对中华民族的责任，对前人的责任，对后人的责任。我们要保持战略定力和坚定信念，坚定不移走自己的路，朝着自己的目标前进。

中国已经发展起来了，我们不认可“国强必霸”的逻辑，坚持走和平发展道路，但中华民族被外族任意欺凌的时代已经一去不复返了！为什么我们现在有这样的底气？就是因为我们的国家发展起来了。现在，中国的国际地位不断提高、国际影响力不断扩大，这是中国人民用自己的百年奋斗赢得的尊敬。想想近代以来中国丧权辱国、外国人在中国横行霸道的悲惨历史，真是形成了鲜明对照！

中华文明绵延数千年，有其独特的价值体系。中华优秀传统文化

已经成为中华民族的基因，植根在中国人内心，潜移默化影响着中国人的思想方式和行为方式。今天，我们提倡和弘扬社会主义核心价值观，必须从中汲取丰富营养，否则就不会有生命力和影响力。比如，中华文化强调“民惟邦本”、“天人合一”、“和而不同”，强调“天行健，君子以自强不息”、“大道之行也，天下为公”；强调“天下兴亡，匹夫有责”，主张以德治国、以文化人；强调“君子喻于义”、“君子坦荡荡”、“君子义以为质”；强调“言必信，行必果”、“人而无信，不知其可也”；强调“德不孤，必有邻”、“仁者爱人”、“与人为善”、“己所不欲，勿施于人”、“出入相友，守望相助”、“老吾老以及人之老，幼吾幼以及人之幼”、“扶贫济困”、“不患寡而患不均”，等等。像这样的思想和理念，不论过去还是现在，都有其鲜明的民族特色，都有其永不褪色的时代价值。这些思想和理念，既随着时间推移和时代变迁而不断与时俱进，又有其自身的连续性和稳定性。我们生而为中国人，最根本的是我们有中国人的独特精神世界，有百姓日用而不觉的价值观。我们提倡的社会主义核心价值观，就充分体现了对中华优秀传统文化的传承和升华。

价值观是人类在认识、改造自然和社会的过程中产生与发挥作用的。不同民族、不同国家由于其自然条件和发展历程不同，产生和形成的核心价值观也各有特点。一个民族、一个国家的核心价值观必须同这个民族、这个国家的历史文化相契合，同这个民族、这个国家的人民正在进行的奋斗相结合，同这个民族、这个国家需要解决的时代

问题相适应。世界上没有两片完全相同的树叶。一个民族、一个国家，必须知道自己是谁，是从哪里来的，要到哪里去，想明白了、想对了，就要坚定不移朝着目标前进。

去年12月26日，我在纪念毛泽东同志诞辰120周年座谈会上讲话时说：站立在960万平方公里的广袤土地上，吸吮着中华民族漫长奋斗积累的文化养分，拥有13亿中国人民聚合的磅礴之力，我们走自己的路，具有无比广阔的舞台，具有无比深厚的历史底蕴，具有无比强大的前进定力。中国人民应该有这个信心，每一个中国人都应该有这个信心。我们要虚心学习借鉴人类社会创造的一切文明成果，但我们不能数典忘祖，不能照抄照搬别国的发展模式，也绝不会接受任何外国颐指气使的说教。

我说这话的意思是，实现我们的发展目标，实现中国梦，必须增强道路自信、理论自信、制度自信，“千磨万击还坚劲，任尔东南西北风”。而这“三个自信”需要我们对核心价值观的认定作支撑。

我为什么要对青年讲讲社会主义核心价值观这个问题？是因为青年的价值取向决定了未来整个社会的价值取向，而青年又处在价值观形成和确立的时期，抓好这一时期的价值观养成十分重要。这就像穿衣服扣扣子一样，如果第一粒扣子扣错了，剩余的扣子都会扣错。人生的扣子从一开始就要扣好。“凿井者，起于三寸之坎，以就万仞之深。”青年要从现在做起、从自己做起，使社会主义核心价值观成为自己的基本遵循，并身体力行大力将其推广到全社会去。

广大青年树立和培育社会主义核心价值观，要在以下几点上下功夫。

一是要勤学，下得苦功夫，求得真学问。知识是树立核心价值观的重要基础。古希腊哲学家说，知识即美德。我国古人说：“非学无以广才，非志无以成学”大学的青春时光，人生只有一次，应该好好珍惜。为学之要贵在勤奋、贵在钻研、贵在有恒。鲁迅先生说过：“哪里有天才，我是把别人喝咖啡的工夫都用在工作上的。”大学阶段，“恰同学少年，风华正茂”，有老师指点，有同学切磋，有浩瀚的书籍引路，可以心无旁骛求知问学。此时不努力，更待何时？要勤于学习、敏于求知，注重把所学知识内化于心，形成自己的见解，既要专攻博览，又要关心国家、关心人民、关心世界，学会担当社会责任。

二是要修德，加强道德修养，注重道德实践。“德者，本也。”蔡元培先生说过：“若无德，则虽体魄智力发达，适足助其为恶。”道德之于个人、之于社会，都具有基础性意义，做人做事第一位的是崇德修身。这就是我们的用人标准为什么是德才兼备、以德为先，因为德是首要、是方向，一个人只有明大德、守公德、严私德，其才方能用得其所。修德，既要立意高远，又要立足平实。要立志报效祖国、服务人民，这是大德，养大德者方可成大业。同时，还得从做好小事、管好小节开始起步，“见善则迁，有过则改”，踏踏实实修好公德、私德，学会劳动、学会勤俭，学会感恩、学会助人，学会谦让、学会宽容，学会自省、学会自律。

三是要明辨，善于明辨是非，善于决断选择。“学而不思则罔，思而不学则殆。”是非明，方向清，路子正，人们付出的辛劳才能结出果实。面对世界的深刻复杂变化，面对信息时代各种思潮的相互激荡，面对纷繁多变、鱼龙混杂、泥沙俱下的社会现象，面对学业、情感、职业选择等多方面的考量，一时有些疑惑、彷徨、失落，是正常的人生经历。关键是要学会思考、善于分析、正确抉择，做到稳重自持、从容自信、坚定自励。要树立正确的世界观、人生观、价值观，掌握了这把总钥匙，再来看看社会万象、人生历程，一切是非、正误、主次，一切真假、善恶、美丑，自然就洞若观火、清澈明了，自然就能作出正确判断、作出正确选择。正所谓“千淘万漉虽辛苦，吹尽狂沙始到金”。

四是要笃实，扎扎实实干事，踏踏实实做人。道不可坐论，德不能空谈。于实处用力，从知行合一上下功夫，核心价值观才能内化为人们的精神追求，外化为人们的自觉行动。《礼记》中说：“博学之，审问之，慎思之，明辨之，笃行之。”有人说：“圣人是肯做工夫的庸人，庸人是不肯做工夫的圣人。”青年有着大好机遇，关键是要迈稳步子、夯实根基、久久为功。心浮气躁，朝三暮四，学一门丢一门，干一行弃一行，无论为学还是创业，都是最忌讳的。“天下难事，必作于易；天下大事，必作于细。”成功的背后，永远是艰辛努力。青年要把艰苦环境作为磨炼自己的机遇，把小事当作大事干，一步一个脚印往前走。滴水可以穿石。只要坚韧不拔、百折不挠，成功就一定

在前方等你。

核心价值观的养成绝非一日之功，要坚持由易到难、由近及远，努力把核心价值观的要求变成日常的行为准则，进而形成自觉奉行的信念理念。不要顺利的时候，看山是山、看水是水，一遇挫折，就怀疑动摇，看山不是山、看水不是水了。无论什么时候，我们都要坚守在中国大地上形成和发展起来的社会主义核心价值观，在时代大潮中建功立业，成就自己的宝贵人生。

同学们、老师们！

党中央作出了建设世界一流大学的战略决策，我们要朝着这个目标坚定不移前进。办好中国的世界一流大学，必须有中国特色。没有特色，跟在他人后面亦步亦趋，依样画葫芦，是不可能办成功的。这里可以套用一句话，越是民族的越是世界的。世界上不会有第二个哈佛、牛津、斯坦福、麻省理工、剑桥，但会有第一个北大、清华、浙大、复旦、南大等中国著名学府。我们要认真吸收世界上先进的办学治学经验，更要遵循教育规律，扎根中国大地办大学。

鲁迅先生说：“北大是常为新的，改进的运动的先锋，要使中国向着好的，往上的道路走。”党的十八届三中全会吹响了全面深化改革的号角，也对深化我国高等教育改革提出了明确要求。现在，关键是把蓝图一步步变为现实。全国高等院校要走在教育改革前列，紧紧围绕立德树人的根本任务，加快构建充满活力、富有效率、更加开放、有利于学校科学发展的体制机制，当好教育改革排头兵。我也希望北

京大学通过埋头苦干和改革创新，早日实现几代北大人创建世界一流大学的梦想。

教师承担着最庄严、最神圣的使命。梅贻琦先生说：“所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也。”我体会，这样的大师，既是学问之师，又是品行之师。教师要时刻铭记教书育人的使命，甘当人梯，甘当铺路石，以人格魅力引导学生心灵，以学术造诣开启学生的智慧之门。

各级党委和政府要高度重视高校工作，始终关心和爱护学生成长，为他们放飞青春梦想、实现人生出彩搭建舞台。要全面深化改革，营造公平公正的社会环境，促进社会流动，不断激发广大青年的活力和创造力。要强化就业创业服务体系建设，支持帮助学生们迈好走向社会的第一步。各级领导干部要经常到学生们中去、同他们交朋友，听取他们的意见和建议。

现在在高校学习的大学生都是 20 岁左右，到 2020 年全面建成小康社会时，很多人还不到 30 岁；到本世纪中叶基本实现现代化时，很多人还不到 60 岁。也就是说，实现“两个一百年”奋斗目标，你们和千千万万青年将全过程参与。有信念、有梦想、有奋斗、有奉献的人生，才是有意义的人生。当代青年建功立业的舞台空前广阔、梦想成真的前景空前光明，希望大家努力在实现中国梦的伟大实践中创造自己的精彩人生。

我相信，当代中国青年一定能够担当起党和人民赋予的历史重

任，在激扬青春、开拓人生、奉献社会的进程中书写无愧于时代的壮丽篇章！

关于教师课堂的思考

——【原标题】怎么看待院士讲座挤破门，大学课堂冷清清

供稿：光明日报 编辑：新闻中心 和霄雯

(2014-04-30) 阅读次数:656

【编者按】为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为广大教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。

——党委宣传部

【编者按】

日前，一场讲座在西南石油大学引起了不小的反响：数百学生为听罗平亚院士的学术报告，挤破了思学楼 A114 学术厅大门，改到图书馆学术厅后，同学们一路狂奔跑向图书馆，结果图书馆学术厅的铁门也被挤破，来得晚的学生只好站在过道、楼梯、门口听讲……与此形成鲜明对比的是如今的大学课堂——冷冷清清的教室内，学生低头玩手机，看杂志、聊天的不在少数。笔者基于这一现象进行了追问：

为什么学生不愿进教室，是教的问题，还是学的问题？我们的课堂缺少了什么？有什么办法把我们的学生重新拉回课堂？并由此在学生、教师中进行了调查，得出的答案读来让人颇受启发。

没有不好的课程，只有不好的老师

教师的课堂没有吸引力，即使留住了学生的人，也不能留住学生的心。而现在面临的情况是，有些课堂甚至连人都留不住了。这是值得我们每位老师深思的问题。

——教师观点

“如果老师上课比较敷衍，只是照念 ppt，课程结束后，还会把 ppt 拷给我们，那我们上课就会开小差，甚至逃课，因为这样的课实在没有多大的意思。”一位学生说。事实上，跟他有着相同想法的同学不在少数。

讲课沉闷乏味，课后鲜与学生交流，对学生的提问不置可否……这些在教育教学中经常出现的问题，严重影响了学生的学习热情，也弱化了教学效果。

“站好讲台是一门艺术。”学校副校长王玲说：“没有不好的课程，只有不好的老师，如今有些老师连最基本的备课都不好好做，上课只是为了挣工作量，忽视了当好一名老师应有的基本素养。”

对于教育教学中存在的一些问题，西南石油大学的不少学院已经开始有所重视。“我们过去一贯推行的教学方式是灌输性教学，而非启发式教学，显然是不行的。同时，如果仅仅提高教学硬件水平，师

资的软实力没有变化，那么教学改革依然不会成功。”石工院院长郭建春说。

为了让课堂更有吸引力，很多教师也在探索。“作为教师，要在教学设计上多抠几遍，在课上把握好课堂节奏，在课下与学生多交流，这些都是提高教学水平，提高课堂吸引力的有效方法。”首届全国高校青年教师教学竞赛一等奖获得者、机电院教师刘洪斌说。

优化教学资源，让学生不再“求知若渴”

此次讲座让我们看到当前最突出的问题是：优质教育资源的稀缺与学生对高品质课堂需求之间的矛盾，普通教师教学水平不足与学生强烈求知欲之间的矛盾。

——教育管理者观点

“那么多人去听一场讲座，不仅是因为主讲人的名气大，作为学生还是想真的学到点东西，毕竟这样的机会很难得，”经管院学生曹红艳说，“其实大部分学生都有好好学习的愿望，只是有些课程确实让人感觉没有太多收获。”

不难看出，教风和学风的问题，关键在于“教风”。正如校长赵金洲所言，教风的问题说得简单点，就是我们的教授和高水平专家站讲台的次数太少了，现在这个问题已经在学校得到重视，比如新出台的教师系列高级职称的评审就必须先过“教学关”。

“为了满足学生对优质教育的强烈需求，我们学院要求所有副教授、教授都要站上讲台，给本科生教学，不仅如此，还要求他们帮助

青年教师成长，充分发挥高水平教师的传帮带作用。”化工院院长叶仲斌说。对此，教务处处长黄健全说：“只有这样双管齐下，学生才不会产生知识‘饥荒’，才能解决当前教学中的突出矛盾。”

没有充分的选择权，学生就不是“主角”

教育主动权、选择权应该交还给我们学生，我们应该能够更自由地选择我们的课堂，对我们的课堂提出意见，只有这样，我们的学习热情才能被激发。

——学生观点

“谈到选择，除了公共课程，唯一能自主选择的可能就是选修课了，但不少选修课枯燥无味，毫无新意。除非老师点名，不然基本不去。”土建院学生陈搏音说他们会自动“屏蔽”掉一些不感兴趣的课程，但也会非常关注他们感兴趣的讲座或论坛。

事实上，西南石油大学学生对高水平讲座的热情一直很高，55周年校庆系列讲座，以及学校一直举办的“安东讲坛”系列讲座，都是场场爆满。可以说，同学们的这种支持与选择，让教育者们读懂了很多问题。

“我们的老师应该转变理念，要从学生的角度去教学，换言之，老师要当好课堂的引导者，让学生主动积极思考问题，解决问题。”黄健全说，所谓的选择权，不只是选择课程，还包括学生对于课程教学方式的选择，是个多维度的概念。

学生要摆正学习心态，不以功利为导向

如果我们的学生都是以学分和就业为导向来学习，那么教育最本真的东西就丢失了，也就无法培养人格完善、内心丰富的全面发展的人。

——教育专家观点

学习的目的是为了什么？“为了毕业”“为了找个好工作”“为了过上更好的生活”……这是不少大学生心底最真实的想法。不少同学在调查中坦言，大学毕业找个好工作才是关键，在学校里学得怎么样根本不重要。

这样的想法正确吗？“我们的高等教育是要培养高素质的人才，所谓高素质是一个综合的概念，包括学生各方面的能力和素养。”学校教师教学发展中心主任李小明解释到，“如果我们的大学生以学分为导向，以就业为目的，那么我们的教育便失去了本真，是真正的舍本逐末了。”

如何改善当代大学生学习功利化，追求实用主义的现状？“根源还在于学生的心态”，政治学院院长张小飞说，“大学生不应受社会浮躁之风的影响，而应保持内心的独立。因为只有不断完善自身，丰富自己的内心，才有可能成长为一个全面的人。”

“兴趣是最好的老师。”校党委书记孙一平说：“学生的兴趣需要保护、引导和开发。如果我们的教育模式、方法不能与时俱进，那么就有可能抹杀学生求知的天性与本能。”

（作者：杨玉凤谭雷蕾 作者单位：西南石油大学）

葛墨林：高校要在切中国家需求中寻发展

供稿：党委宣传部 编辑：新闻中心 赵琳

(2014-04-24) 阅读次数:1098

【编者按】为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为广大教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。

——党委宣传部

葛墨林，物理学家，中国科学院院士。1938年出生于北京，现任南开大学陈省身数学所教授、博士生导师，教育部科技委副主任。除了专业领域的成就外，对于高校人才培养、科技创新如何为国家服务都有很好的见解。

如约来到葛墨林院士的办公室，就其对科研、教学和育人的理念进行采访。“对现在教育有些忧心”，要在适应国家需求发展中培养优秀人才，高校的科研一定要坚持两条腿走路，这些观点被多次提及和反复强调，引人深思。

基础研究和技术创新之间没有桥，造成我们离国家重大需求渐远

记者：我关注到您在多次大型报告中，都谈到“要从基础研究成果引发技术创新看差距”的观点，是基于怎样的考虑？

葛墨林：从科技和教育来说，我们与美国确实有差距，这必须承认。从原始创新的角度来看，中国跟美国最重要的差距是，我们做基

基础研究的和做技术工作的，彼此间有鸿沟，没有桥。

所谓原始创新，以物理领域为例，就是把物理的最新或已知基础研究成果很快地转变为技术，这是很艰苦、很复杂的过程，也是集成的过程。现在，中国写文章的学者大有人在，文章质量有的也很高。在技术方面，中国技术人员非常让人佩服，能把在国外学习到的东西用来改进自己的领域并发挥到极致，但我们国家在基础研究和技术创新之间却存有巨大鸿沟，没有桥。

2006年，在马德里世界数学家大会上，美国 E.Candes 教授介绍了“压缩感知”理论（或“压缩传感”理论，Compressive Sensing，简称 CS）。这个信息理论的新进展是由 D.Donoho（美国科学院院士）、T.Tao（陶哲轩，2006年菲尔士奖获得者）和 E.Candes 的文章引起的。它被视为信息理论的革命，这个理论涉及基本测量。他们提出，通过对稀疏信号（稀疏度）来采样，只需要大体采 $\log N$ 个即可，这样不仅可以节省元件，还能节约时间和精力。通过他们的理论研究，以前如采集 100 次测试点试验的话，现在则只需个位数的采集就够了。这个成果一公布出来，很快在美国引起了大家的广泛关注。不仅在基础研究方面的价值急剧上升（Donoho 文章已被引用 8000 多次），而且在技术创新领域应用得很快。刚好我的学生陈光红教授在威斯康星大学，他很快知道这个理论的重要性，并和几位合作者将它运用到心脏 CT 扫描上。2008-2009 年仅两年时间里，他们已经做了生物实验。2009 年，实验基本完成，并将技术转让给公司。2012 年，通用电气公司

已经将此技术消化并转化为产品，样机都卖了 200 台。我很感慨：从基础理论到成品研发，再到市场投入，也就五六年的时间，转化周期之短，转化速度之快，始料未及。这是个原始创新的很好的例证。

记者：基础研究和技术创新相互割裂，有鸿沟，是什么原因造成的呢？

葛墨林：根本还是思维观念的问题。不少科学研究者认为原始创新就是做基础研究，埋在书堆里做研究。殊不知，真正的原始创新，除了谁都替代不了的基础研究之外，还必须有人将这些科研成果与实际运用结合起来，让公司或企业掌握并转化为真正的产品。

2007 年，当陈光红从美国回来跟我讲到压缩传感理论的重要性时，我觉得很有必要为这个理论做些推广，这比我写几篇不关痛痒的文章紧迫得多。随后，我跑到大学、研究所和其他单位去做报告，前前后后跑了大约 15 家，但多数单位不够重视。前几年，我的研究助手赵清教授开始做相关工作，中科院空间科学与应用研究中心的研究组开始将这个理论运用于信号探测器的研究，现在已经成为科技部的仪器专项。而我接触的其他有些部门只是听听报告，对具体运用毫无兴趣。这说明了我们的研究还存在深层次的问题。

其实，理论的发展都会有高峰，就像共振峰一样，发达的国家都是在共振峰还未上升时开始介入其中；而我们偏偏是在共振峰已经落下来才入手；国外已经在探讨“WHAT IS THE FUTRUE”（未来会怎样）时，我们才大批跟进去，而且只是做点文章。听说这两年申请这方面

基金的有数十项之多，这种研究显而易见是落后的。我的体会是，做研究要靠一股激情，要善于发展最新的研究方向，千万不能等到国际上都已经形成大气候了，我们再去“捡剩”，这样做“保险”但有危险；真正要做的是把基础研究成果快速运用到技术创新中，真正搭起两大领域的桥梁。

坚持用两条腿走路，主动将基础研究成果引入科技领域

记者：高校研究和科研院所研究还不一样，好多是基于教师自身的研究兴趣自由探索式的，那是否意味着，我们高校的研究要面临新的转型？

葛墨林：我国基础科学的研究，传统的做法多为个人兴趣、自由探索。近年来也取得了不少成就，有的已在国际上占据了一席之地，沿着这个方向走下去，自然而然，稳住了队伍，也会不断得到发展。但另一方面，物理学界的前辈们如钱三强、王淦昌、彭桓武、黄昆、邓稼先、于敏、周光召等，灵活运用物理，切中国家重大需求，做出了重大贡献。所以，基础科学研究最好是两条腿走路，一条是延续传统的自由探索式做法，另一条就是将基础研究成果引入技术，切中国家重大需求，引领科技加快发展。

记者：您认为，高校怎样做才能更好地实现两条腿走路？

葛墨林：自由探索，是基础研究固有的模式，有基金委的支持等，这无可厚非。但长期以来，我们忽略了另外一个，即对具有前瞻性、切中国家和地方的重大需求重视不够，往往推给工科去做，认为理科

就是写文章。这样产生了很大的误区，造成研究的归研究，技术的归技术。做基础研究的人以为就是写文章，缺乏一种思维：把我们知道的基础方面的最新发展，自己先学；然后将大体意思、原理与技术人士交流，让他们也大体懂得核心的意思；他们再转化为生产力，这是我们做基础研究者的责任。技术人员了解了新原理，一旦激发了他们的热情，就可以很快去做成技术。基础研究者要有主动为技术领域服务的思想，但目前总认为做基础研究的人去和技术联系，是低人一等的；而把发文章、被引用率等指标看作是水平高的体现。正是由于这些思想的存在，严重制约了高校发展。

为文章而文章不是好趋势，大师是冒出来的不是评出来的、更不是拔出来的

记者：我国高校科研中基础研究和技术创新隔离，是不是和我们的评价体系也有关系？

葛墨林：评价体系是指挥棒，做任何事情的目的都与它密切相关。之所以大家只愿意写点文章，也与当前评价体系过分强调量化有关，评奖几乎全是自然科学奖的翻版与推广。以文章为导向，有的学校甚至计算到第一作者占零点几、第二作者占零点几的权重。文章决定着职称提升、头衔和工资待遇。文章是好东西，但为文章而写文章就不是好趋势了。我们学术界要有竞争、争论的氛围，但我们的评价体系不要运用过度的量化指标，用计算器算分评价一个人才，不利于青年科技人才的成长，对技术发展有害。

我拥护陈省身先生的一个观点，大师是冒出来的，是竞争出来的，不是计划出来的，也不是评出来的。很多人认为高校里培养人才，就是教课，老师讲、学生学、考试考，写点论文。其实，这只是小部分。真正培养人才，应该是教师在讲课的同时，有一批研究任务要做，并且是面向解决国家、地方部门的难题，让学生参与其中，他们只有在这个过程中摸爬滚打，活学活用才能成为人才，也许成为今后的大师。量化可以有，但不能绝对化，否则，就是懒人的做法。

作为基础研究，一定要把我们从基础研究的目的是唯一写文章的思维中解放出来，也要尽可能很灵活地应用到技术当中。缩小基础研究和技术创新的鸿沟，我们要先行。把搜索到的国际最新进展，应向技术界尽快普及，成为“高级科普者”。不能要求技术专家弄懂那些不易懂的物理和数学等原理，而应由做理论研究的学者先弄懂一些，与技术专家讨论，再带着问题，反过来钻研理论，并由技术人士将这种想法用于创造新技术。包括在实验室做出雏形，再向工业界推广，这样才能保证我国不断有创新技术的出现。高校一定要克服小农思想，大家彼此间不联系，守着自己的一亩三分地，安安心心过小日子。做不得大事，也不敢冒险，是长期以来的弊端。科学研究在遵循基本规律前提下是一定要冒险的，敢于去闯，才有可能做好。现在的评价制度限制了我们的思维，容易让我们做些旱涝保收的东西，这是我最担心的。

记者：您对改革现有的评价体系，有哪些建议？

葛墨林：评价也是随时代发展的产物。“文革”前没有什么评价体系。后来在评奖和申请基金项目时，一般是征求德高望重的老先生的意见，然后讨论，就定下来了；后来有了组织，即评审委员会，评审小组。大家为了不同的观点有时争得面红耳赤，没有说情送礼的事，都是真正凭学问的。改革开放后，有了管理机关介入进行量化。由于有些管理者不懂专业，通过一些制定出来的指标进行考核，现在逐渐量化得越来越细，甚至把自然科学基础研究的指标扩大到整个高校，甚至全社会。包括现在引进人才，也基本按这一套，得看候选人在什么杂志上发表了文章？发表了多少？引用率多少？国外怎么评论？这些固然能反映相当一部分成果，但是，要结合对国家做出的重要贡献和效果来看，这是不全面的。正如医院的大夫一样，手术做得很好的，未必是发文章最多的；基础研究做得好的，未必挂他号的患者是最多的。

现在，评价体系改革大体得两条腿走路：一条是以写文章为职业的原始创新。要写出真正的好文章；另一条是评价他在基础研究中发挥的作用对国家的贡献，可以大体量化，可以看效果，鼓励高校教师花一部分精力去跟技术部门密切结合，推动原始创新，这是当务之急。评价体系改革要坚持几个方面：独立的评审机制。对愿意做事的青年学子多扶持，给他们更大的发展空间。注重有影响的成果，也可以是产品，尤其是将基础研究成果形成技术的交叉领域。减少评审和评价。切忌将评奖变成晋升的唯一依据。应注意新的交叉领域在评价上如何

衔接，如在自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖中间，注意搭桥，重视交叉和衔接的部分怎么解决评价的问题。高校要树立为企业服务的思想。不要算小账，“小肚鸡肠”。高校拿了国家的研究项目，本身也有为企业、为社会服务的内涵和责任在其中，千万别有“做什么先想从企业拿到什么”的狭隘思想。

人才和成果是双生子，人才是在科技奋斗与科技竞争中涌现出的

记者：您刚才提到的评价体系改革方法，高校也正在努力探索，比如，“2011计划”的出台。您作为参加首批协同创新中心评审的专家，有些什么体会？

葛墨林：“2011计划”实际是从转变思维观念开始。基础研究要争创一流，需要切中世界一流、国家、地方的重大需求做事。要以新的思维改变现状，集成人才，将基础研究成果与技术密切结合，并在整个研究过程中涌现人才。人才和成果是双生子，人才是在科学奋斗和科技竞争中涌现的。教学、科研以及评价体系思维的转变是个困难的过程，但要努力去做。只有我们所做的研究面向了世界一流、国家、地方急需，眼界就会扩大，才会更加认识和体会到自己对国家的责任与使命，不断激励做出更大贡献。

记者：您对“2011计划”的推进有些什么期待？

葛墨林：变小农思想为国家境界。以前我们高校的科研有很多是项目驱动型，其好处是集中精力做一件事，但弊端是没有储备，做完了就没有了。我希望通过这个计划，能在高校建立起真正意义上的国

家实验室。目前我们高校的国家实验室充其量是个“富裕中农”，相当于“在学校里有个实验室，挂了个国家的牌子”。一定要打破部门、资源、利益的局限，瞄准世界一流、国家、地方急需的要求，集成做出点东西来。

我们知道，美国国家实验室主要从事国家所需的科学技术研究，一方面与大学一起培养人才，保持科技的高速发展；另一方面探索基础研究成果的潜在应用，提高工业竞争力和生产力。我国的国家实验室是高校有一块，中科院有一块。要改变部门所有的方式，真正建立起国家规模的实验室，不以近期研究为目的，有固定编制，完全国家掏钱，设有大型装置，是开放性的，想进到国家实验室做实验的进行申请审批即可。英国卡文迪许实验室、美国布鲁克海文实验室等等，就属于开放性的国家实验室，催生了大量足以影响人类进步的重要科学成果。我国必须打破部门利益，真正做成基于国家利益和规模的实验室，服务于国家发展。通过建立强有力的学术委员会和监督管理机制，让实验室真正成为“火炉子”，形成传统，研究者在里边经过锻造成为火种。高校一定要打破科研自给自足甘当“中农”的状况，在国外杂志上发表几篇文章就算交账，这是低境界。要有一批真正有眼界、脚踏实地的人，做得了研究，带得了学生，不喧哗，潜心做事。还要有人大力关注基础研究成果向技术的转化。“2011计划”，要注重联合一些大学等建立真正意义上的少量国家实验室，积极引导科技加快发展，出成果，同时多出人才。

“好学生是学出来的不是手把手教出来的”，强调科学素质不妨学点“物理社会学”

记者：高校的根本任务是培养人才，您培养的学生也都做了教授、有些还成为了院士。您在培养学生方面有哪些宝贵经验？

葛墨林：我们一般讲人才是“培养”出来的，但在和陈省身先生的交往中，他提出一个明确的观点：好学生是学出来的，不是教出来的。他认为，好像学生是根苗，想把他弄成什么样就是什么样，为什么要给学生考虑得那么细呢？相反，每个学生都有个性，好学生是有兴趣、有悟性的学生，要通过领悟，在教师的引领下成长起来。如果一味地强迫他这样、那样，效果反倒不会好。所以说，好学生是学出来的，不是手把手教出来的。我受益于陈先生的观点，在做理论物理教学和研究中，也会经常对学生们说：跟着书本念，不是学习的全部。物理不是“八股”，不能推出个公式拿来背就行。它讲求的是运用，要解决实际问题。所以，我们在教学中，应当把学生推倒“游泳池”里，让他们“自己游泳”，在东撞西撞中长本领。与他们一起做研究，积极支持他们参与到国家需求的项目中来，学会在研究中学习。

记者：素质教育是教育改革发展的战略主题。您觉得当下，素质教育的突破口在哪里？

葛墨林：现在，没人否认素质教育的重要性，但具体怎么做，光靠讲不行，要紧的是让学生在学习专业的过程中，让他在从事为国家解决问题、处理人和事的过程中慢慢形成一套自己的观点。比如，在

做普通物理实验的过程中，有人凑数，测试出的点有的不好，就丢掉，或者马上选择新的测试点，却不静心思考为什么会出现偏离的现象。做基本实验，最基础的是不能伪造数据；要尊重别人的劳动成果，肯定别人的贡献；参与项目时主动担当对国家的责任，不能空说要行动，让学生在科学研究、应用的过程中，慢慢树立起自己的人生观，这些恰恰是无形的，也是最重要的。大学素质教育要注重学生科学素质的养成，我一直建议大家学一点“物理社会学”，不要犯常识性的错误：一是能量守恒定律。能量既不会凭空产生，也不会凭空消失，它只能从一种形式转化为另外的形式。所以，这也告诫我们做什么事不能胡来，不能无中生有。热不能完全转化为功，有一些会损耗掉，不能“人有多大胆，地有多大产”。要敬畏自然，尊重事物的客观规律。二是惯性定律。没有外力时，物体都做惯性运动。人和社会也类似，惯性很大，不能做一件事马上就见效。改变惯性，一定要加外力，但不能过急，要逐步调整。三是作用力等于反作用力。当力作用在不同物体上，你压得越厉害，反作用就越大。人定胜天，是不可能的。碰到问题时光靠堵不行，要注意疏导。

物理的规律虽然是对待自然界，但天人合一。教育也有它本身的规律，要平稳进行。高校就是要养一批人，对国家的很多重要问题提出见解，不要以一年之内发表多少文章为唯一目标，不能太急，要按规律办事。通过基础研究自身，将基础性成果引入技术，真正提出解决国家重要技术问题的想法，并在教学与科技实践中锻炼出一批真正

的人才。让国家感受到高校在实现中国梦是不可或缺的生力军，这样才会有高校欣欣向荣的新局面。

储朝晖：学术委员会规程怎样才不是一纸空文

供稿：党委宣传部 编辑：新闻中心 赵琳

(2014-04-03) 阅读次数: 126

【编者按】 为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为广大教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。

——党委宣传部

由教育部颁发的《高等学校学术委员会规程》自2014年3月1日起施行，不同学校中的不同人对此反应不一。其中一种看法是：只不过是多了一纸官样文章，谁还会真的依据规程办事吗？

有这种看法并不奇怪，因为无论是过去还是现在，摆样子、走形式的人和事不乏其例，真人、真事、真话和真诚的人际态度依然显得稀少。

就以高校的学术委员会而言，1978年教育部出台的《全国重点高等教育学校暂行工作条例（实行草案）》就提出要在高等学校中设立学术委员会，规定其对大学基本学术事务具有讨论和审议权。1985年，中共中央发布《关于教育体制改革的决定》，并明确提出要落实大学的办学自主权，近20所学校教授会等专业学术组织纷纷建立起来。至今已30余年，说明这个问题指望一个《规程》解决并非易事。

事务发展连续性的特征表明，中国大学不能在现有状态上站立不动，无论是社会发展对高等教育的要求、学校和家长对高等教育的要求，还是世界高等教育日趋激烈的竞争都显示出中国大学不能停留，止步不前就是变相自残。因此，必须尽快朝着人类大学发展的中流迈开专业化、法制化的步子。学术委员会的建立和真实运转起来就是朝着这个方向迈出的正确一步。

学术委员会真实运转起来所依赖的最为关键的因素，是大学中有越来越多的人真诚起来。简而言之，就是只问真假和是非，不问利害，不只为自己眼前的利益和权位而言行。对于中国大学现在处于什么状况，敢于讲真话，而不只唱赞歌；对于大学存在的问题，多讲真话，少讲假话套话；依据真理和学术准则，敢于做有价值的批评。当下遇到的困境是，多数人心里都很清楚，许多掌权者最反感的又偏偏是真话，最喜悦的无疑是符合自身利益的假话套话。

因此，大学里先要创造一个包容空间，让那些心忧天下、敢于担当的人，让那些从容淡定、冷静思考的人，让那些刚直不阿、敢于直

言的人有可以表达、生存和发展环境，也就是让一些人先真诚起来。一句真话能比整个世界的分量还重，当一个学校里讲真话不畏惧什么的时候，学术委员会之类的组织才有可能真正发挥作用。当然若能让听真话讲真话成为一种常态，那么就没有必要担心学术委员会不能正常运转起来了，大学必然能健康发展，中国的发展也就更有希望。

让一部分人先真诚起来是大学学术委员会真正发挥作用的大前提，具体而言，还需要在大学内外创造一些条件。

从外部而言，全社会尤其是政府要更新对大学本质的认识。在不少人的眼里，大学依然还是行政机构下属的一个官场，将行政观念和逻辑、规则不断复制、灌输给大学。或许有的学人在校内一向依据探求真理的逻辑为人处世，可一走出校门，或甚至一走出课堂就不灵了。在这种情况下，什么委员会都难以堵住从各种缝隙渗透进来的官本位意识，学术永远只是个玩具，或玩偶。因此，在全社会确认学术的独特、独立价值，确认学术不是工具，而应有其自主性，才可能确立学术委员会的根基。没有这样的根基，学术委员会都只会是浮萍。

要理顺政府和高校的关系。这种关系在过去长期以来是行政上下级的关系，是命令和执行的关系。仅仅依靠行政主导的改革已经不可能理顺这一关系，而需要最高权力机关通过立法，明确划定并规范双方的责权边界，确定大学的非企业法人地位，对外以独立法人履行职责，对内通过大学章程框架保障学术委员会职能的履行。

现在面临的难题是，包括现在大学中年岁已经是最大的人在内，

很多人都是在这种教育模式下培养出来的，潜意识中习惯大学就是官场，大家都淡忘了大学的本质，不知道什么是真正的教育家。于是在建立现代大学制度上难以形成共识，许多人觉得有学术委员会的形式就行了，实质还是按照过去国家包办的教育模式办学，委员会就是个空壳。

对于大学内部而言，关键在于明确党政学的责权边界。在一所规范的现代大学里，任何组织和个人的责任权利都应是有限的，都应有明确的边界，都应通过文字规范地将这些边界划的分明，明细地列出各个组织的权利清单，并建立规范的程序监督权力运行，真正把权力关进制度的笼子里。在这样的制度平台上，学术委员会才有发挥真实作用的空间。

有了上述前提，行政权力和学术权力边界才能明晰，学术委员会才能有明确的职责范围，其行使权力时才不会受到阻击。简言之，在真诚的人际关系和透明、规范的制度基础上，学术委员会规程才不会沦为一纸空文。

高校推进综合改革要找准真落点

供稿：党委宣传部 编辑：新闻中心 王征

(2014-03-20) 阅读次数: 462

【编者按】为了进一步促进学校建设，帮助广大教师、干部群体关注高等教育发展，了解行业发展前沿，拓宽视野，引发思考，党委宣传部特开辟“学习园地”专栏，为广大教职工推荐具有一定深度的新闻报道和理论思考。

——党委宣传部

在今年的全国两会政府工作报告中，“深化教育领域综合改革”被再次强调。

教育为什么要改革？一言以蔽之，就是要改变教育的观念、体制、结构、模式以适应时代的发展。当今世界，在科技与产业革命的推动下，正在向后工业文明转型，或者说是从以工业发展为主题向以可持续发展为主题转型。当今中国，正加速从高度集中的计划体制向市场体制转型。中国和世界的关系，从被封锁变成不断扩大开放融入世界并发挥日益重要的作用。教育要实施全面系统的综合改革，才能跟上时代的进步。

从总体来说，综合改革首先是教育资源配置的改革，涉及各级、各类、各地的资源配置，旨在促进教育公平。其次是教育教学改革，实施素质教育，创新培养模式，发展师资队伍，旨在提高教育质量。再其次是管理体制改革，下放权力，加强监管，购买服务，加大省级

统筹权，落实高校自主权，旨在激发教育活力。

就大学自身而言，改革必须围绕立德树人的根本任务，必须紧扣“全面实施素质教育”这个战略主题，从多个方面综合推进：

考试招生改革。这是牵一发而动全身的高敏感点。其本质是评价体系的改革，要通过科目、内容、形式、方法、机制等各个方面，合理包容个性发展的多样性和适应社会对各类人才需求的差异性。

培养模式改革。从灌输模式转变为以学为主、教学相长的新模式，从以听讲为主的学习发展为研讨、实践等多元化的学习，从以知识传授为主的教育拓展到培养品德、知识、能力、体魄等各方面综合素质的教育，使学生各有特色地全面发展，使各校以各具特色的育人风格，培育学生的社会责任感、实践能力和创新精神。

科研体制改革。改变科研与教学“两张皮”的状况，使大学科研自觉培育学生的国家需求意识和科学前沿意识，自觉培育学生的学术道德和科研诚信，自觉培育学生发现、提出、分析、解决问题的能力，自觉培育学生实事求是、协同攻关的精神。因此，必须鼓励支持大学承担面向国家战略需求和世界学术前沿的创新研究，推进跨学科、跨学校及产学研协同创新，完善评价体系和机制，促进科研和教学结合，为人才培养提供创新实践的平台。

人事制度改革。优化学缘、层次、类型结构，统筹引进和培养，兼顾流动与稳定，为培养优秀人才而汇聚优秀人才，打造师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的师资队伍，以高尚品行、健全人格、

丰富学识、勤朴作风、坚韧毅力、创新精神、谦和风范、积极心态、全球视野和家国情怀感染熏陶新一代。

治理体系改革。就外部而言，要理顺政府、社会和学校的关系，尽快取消学校行政级别，改变其行政附属地位，还其本来身份，落实高校办学自主权。就内部而言，要改进和加强党的领导，提高行政效率和扩大校务公开。特别是要通过学术委员会构建以教师为主体的学术治理体系，以及完善广大师生通过教代会、学代会参与民主管理的体系和机制，并引入有效的社会监督。

学科体制的改革。打破狭窄、封闭、僵化、分隔的状况，适应教学和科研改革，探索有利于学科交叉融合的组织方式，汇聚高水平人才以支撑高水平教学和科研。不久前教育部取消了重点学科评审，给了学校在学科发展上更宽松的政策环境和更重的发展责任。希望政府能以更大力度、更快速度为高校发展松绑、加油。

所有这些改革，都需要一个前提，那就是破除头脑中不合时宜的传统观念，否则一切都无从谈起。所有这些改革，都离不开一个要素，那就是广大师生的积极性和创造力，因为师生才是改革的主体。所有这些改革，都要围绕一条主线，立德树人，因为这是教改之本。（龚克 作者系南开大学校长）

（资料来源：《中国教育报》2014年3月19日第2版）