

---

# 高 教 动 态

总第 25 期 2013 年第 2 期

嘉兴学院规划与评估处 主办

2013 年 10 月 20 日

---

## 本 期 要 目

### ●高教视点

- 专业预警能否倒逼教学改革.....1
- “卓越计划”如何才能持续.....4
- 学术型人才比例过大 各类高校人才培养结构亟需调整.....6

### ●实践探索

- 新建本科院校如何凝聚特色发展的驱动力.....9
- 朱红：中国特色现代大学制度谁来建.....12
- 崔锐捷：加强中国特色现代大学制度建设.....15
- 大学应该回归其本义.....17

---

●评论分析

奔向世界一流的大学缺少了文明.....20

●学者著述

大学理念论纲.....22

大学排名与教学评估.....31

高水平大学建设要重点处理好的八个关系.....33

浅谈高校在创新驱动中的作用.....40

●高教人物

北京理工大学刘峰：“我的梦就是北斗梦” .....43

---

# 专业预警能否倒逼教学改革

---

**2013 年，上海高校 15 个专业因为招生就业情况较差而遭点名——**

**专业预警能否倒逼教学改革？**

**作者：董少校      来源：中国教育新闻网—中国教育报**

前不久，上海市教委发布 2013 年度本科专业预警名单，日语、工商管理等 15 个专业因为招生就业情况较差而遭遇点名。专业预警到底警告了谁？对高校的招生与教学能起到怎样的作用？记者就此走访了教育行政部门和部分高校。

## 预警两年，上榜名单悄然变脸

上海面向社会公开发布本科专业预警名单始于 2012 年，当年有 18 个专业被预警；今年则是第二次。这些专业的共同特点是，在上海高校中重复设置多，连续多年招生第一志愿录取率低，调剂和征求志愿录取率高，且毕业生签约率和就业率低。

比较两份目录，我们可以发现，其中有 6 个专业是连续被预警的“老油条”，包括艺术设计、公共事业管理、电子信息工程、信息与计算科学、广告学、社会工作；9 个专业是首次被预警的“新面孔”，包括日语、信息管理与信息系统、工商管理、市场营销、物流管理、行政管理、环境工程、电子商务、交通运输；表演、动画、材料化学、网络工程等 12 个专业则成为“幸运儿”，在上榜一次后，今年脱离了榜单。

上海的专业预警情况经媒体报道后，在社会引发热烈讨论，一时间“你的专业中枪了吗”成为网络空间的流行问候语。

把一些专业列入预警名单，是不是意味着社会不需要这些专业的人才，或者这些专业应该全部停办？答案当然是否定的。网友“郑凯”说：“前些年物流专业一窝蜂上马，学生学不到有用的知识，反倒不利于航运中心的建设。再者，物流人才未必一定是学物流专业的，海事、航运等专业一样培养物流人才。”

上海市教委高教处副处长傅建勤认为：“预警不等于亮黄牌，每一个被预警专业的人才都是社会必需的，这些专业也不能完全停办。政府发布预警名单的初衷在于，把这些专业在招生就业中存在的问题如实告知公众，引导高校招生与教学向良性方向发展。”

据傅建勤介绍，安徽、浙江等省份也在开展专业预警，通过公开招生就业信息，引起学生和家长的注意，具体做法则与上海有所不同。

## 看到预警，学生家长用脚投票

---

上海学生填报高考志愿是在 5 月中旬，专业预警目录的发布正值学生选择学校专业前夕。就政府部门的权威性而言，这份目录的引导意义自不待言。

上海制作专业预警目录已有多多年，只不过早些时候仅在高等教育系统内部流传。2012 年，上海市教委出台《关于 2012 年度对部分本科专业实施预警的意见》，不仅将预警情况发给各本科高校，而且向全社会实施信息公开。

“教育行政部门并非高等教育办学的主体，我们不能代替学校做决定，关停、缩招某些专业。但我们可以通过信息公开，把学生家长的力量调动起来，他们自然会用脚投票，选择或者放弃某些专业，这就形成了倒逼机制，对高校的办学产生某种压力和推力。”傅建勤说。

但是，不少人也对专业预警提出质疑，觉得作用并不大。网友“赵鹰”反问，既然那 15 个专业招生就业情况不好，那么物理、化学、数学、考古等专业要不要预警？还有人说：“专业无好坏，修行在个人。想学什么专业就去填报好了。”

上海交通大学副校长黄震表示：“我们学校开设的部分专业也被列入了预警名单，但我们并不担心会对办学带来任何负面影响。我们相信自己培养出来的学生。不过，专业预警是件好事，可能会对那些综合实力不强、办学时间较短的高校产生一定的冲击和推动作用。”

### **资源重整，助力提高教学质量**

在发布专业预警目录的同时，上海市教委要求，各高校要加强对预警专业办学规模的调控，淘汰质量低下的专业。高校应科学制定专业招生计划，对办学条件严重不足、教学质量低下的专业要严格控制，甚至暂停招生。上海市教委同时规定，原则上本年度不再接受高校备案增设预警专业的申请。

发布预警专业名单几乎不会导致高校关停某专业，但仍然会对大学的招生和教学产生直接影响，主要表现在招生数量和新专业设置上。在上海市教委的引导下，2012 年，上海本科高校在 18 个预警专业方面的招生量较上年度下降 12%。2013 年，15 个预警专业安排招生计划 9378 人，较上年度的 11418 人下降 17.9%。

上海建桥学院也体验到了专业预警的影响。年初，学校将三个新增专业招生情况向市教委报备，得到的回复是，信息管理与信息系统专业已被列入预警名单，最好今年不要设置。

上海建桥学院副校长朱瑞庭说：“政府把全市总体的招生就业情况、市场需求情况进行分析，是我们办学的重要指引和参考。”

傅建勤认为，专业预警通过直接或者间接途径对高校招生产生影响，实际上也是对办学资源的重新整合。他说：“签约率、就业率虽然不是高校办学的唯一指标，但毕竟也是体现教学质量的重

---

要指标。通过专业预警，高校的部分资源在重新调配中，产生更大的办学效益。我们相信，通过一年年螺旋式的调控，必将有助于高校的科学、合理办学。”

据了解，上海市教委将于本年度对预警专业统一组织教学评估，通过评估的则列为“达标专业”，进一步促进专业办出特色和优势。（记者 董少校）

---

# “卓越计划”如何才能持续

---

作者：阳锡叶 熊龙英 来源：中国教育新闻网—中国教育报

## 探索：重构人才培养模式，企业深度参与培养

作为首批“卓越班”的学生，湖南工程学院电气工程及其自动化专业大四学生李春龙，刚刚结束了在温州德力西电气有限公司为期 8 个月的学习，并与企业签约成为华南大区的销售工程师。

“卓越计划”全称“卓越工程师教育培养计划”，核心在校企联合培养，旨在通过企业深度参与培养过程，学校按通用标准和行业标准培养工程人才，强化培养学生的工程能力和创新能力。类似人才培养模式在德国、日本等发达国家非常普遍，在我国却刚刚起步。

2010 年 6 月，教育部遴选了包括清华大学在内的 61 所高校作为首批“卓越计划”实施高校，并要求本科及以上学历学生要有一年左右的时间在企业学习。湖南工程学院成为当年湖南唯一一所首批入选的省属本科院校。

“我们采取‘3+1’模式，电气工程及其自动化、机械工程这两个专业的学生前三年在学校把大学 7 个学期的课程学完，最后一年进入企业学习。”湖南工程学院院长刘国荣说，为了使能适应企业环境，学校还强化了校内工程实践环节的培养，基本上每门专业课后都安排了 1—2 周实践课。2012 年，学校还与企业深度合作，成功申报 2 个国家级工程实践教育中心，为“卓越计划”的实施奠定坚实基础。

由于提前一年启动，2012 年 7 月，该校在全国率先进入“最后一步”——139 名学生分赴长三角、珠三角、长株潭等地区的 29 家企业，进行为期 1 年的企业学习。学校在企业聘请了 86 位企业导师，探索“双导师”培养的聘用与管理模式。

湖南工程学院“卓越办”副主任李靖告诉记者，学生是免费进入企业学习的，企业负担他们的住宿、水电和生活费用，并每个月给予 600 元到 1800 元不等的补贴。这种“3+1”模式不同于高职院校的顶岗实习，也不同于“订单培养模式”，而是真正让企业深度参与，企业由单纯的用人单位变为联合培养单位，学校和企业共同设计培养目标、制定培养方案、共同实施培养过程。

## 效果：学校、企业和学生都认同

2012 年 9 月 3 日，电气工程及其自动化专业大四学生罗红飞与其他 5 名同学被分配到日立电梯电机（广州）有限公司，在将近一年的学习时间里，企业为每人配了 1-2 名企业导师，全程带领他们学习。罗红飞到企业后，先后经历了熟悉车间、熟悉开发流程、学习制图软件、完成毕业设计等四个学习阶段。

---

罗红飞说：“这几个月，我学到了许多在学校学不到的东西，动手能力、交际能力、职业素养、社会适应能力都得到很大提高。像三维立体绘图软件、电磁设计软件这些学校学不到但企业应用十分广泛的软件，企业导师带着我花了整整 3 个月时间学习。毕业后我有信心很快胜任工作。”

谭敬等 6 名同学在湘潭南方电机车制造有限公司经历了 8 个月学习，他们的毕业设计就是针对解决企业所困扰的斩波器（一种炼矿用设备）发热问题而进行的一项研究。谭敬说：“企业要求你研究的问题都是实打实的，对生产有用的，在企业进行连续学习后，使我们的实践能力得到提升。”

根据湖南工程学院的追踪调查和企业的反馈，大部分学生得到了所在企业的高度认同，满意率达到 95%，139 名学生中有目前已有 80 余名学生与企业签约成为正式员工。

国家级工程实践教育中心建设单位、株洲齿轮有限公司副总经理叶众武则表示，校企实行“3+1”人才培养模式是一种战略性、长期性的合作，对培养企业所需要的人才提供了很好的途径。

### **期盼：企业费钱费力 税收优惠等政策应跟上**

记者采访发现，学校和企业的困难和期盼也不少，要大面积推广，还需要国家层面的深入推动。

刘国荣告诉记者，推广“卓越计划”需要一大批有培养资质的企业参与，但随着“卓越班”毕业生人数越来越多，企业已经难以满足需要。他说，2012 年，学校从 60 余家企业中筛选出 29 家企业，满足了 2009 级卓越班 139 个学生的需求，但 2010 级有 160 人，2011 级有 320 人，2012 级更是达到 480 人，需要更多的企业才能满足培养需求。但作为一所地方院校，难以有更多能力让更多企业参与进来。

他还表示，由于目前的模式都是企业单方面投入，一家企业花一年时间培养 6 个学生，花费大约在 10 万元左右，这笔花费是企业无偿给的，完全靠的是企业的社会责任感和对所培养人才资源输入的预期。“如果学生毕业了不愿意留在企业，企业则白白花费了大量精力、人力和财力，必定影响企业参与的积极性。”刘国荣建议，要大面积推广实施“卓越计划”，国家政策层面应给予企业诸如税收优惠等政策，并形成长效机制。

李靖则表示，目前国家对企业的培养资质没有统一的标准和准入门槛，学生在企业的培养质量没有相应的考核和评价标准，学校也没有强制性要求企业培养的权利，而企业也存在如何指导学生等困惑。“大规模实施，极有可能导致学生放羊，而不能按照培养目标和培养方案去实施”。

而在企业看来，最困扰他们的是学生的身份管理和安全问题。张鸣说，学生在企业的身份既不是员工，也不是实习生，管理上有点无所适从。“一旦发生安全事故，究竟该由谁来承担责任呢”？

因此，湖南有关高校和企业负责人呼吁，随着今年下半年首批 61 所高校“卓越班”学生都将进入企业学习，国家层面应尽快出台政策，重点解决安全责任、政策扶持、防范人才流失等实际问题，方能深入推进实施“卓越计划”。（记者 阳锡叶 通讯员 熊龙英）

---

# 学术型人才比例过大 各类高校人才培养结构亟须调整

——我国人力资源开发的最新进展与需要关注的几个问题

作者 胡瑞文 来源：人民政协报

最近，上海教科院“新型国民教育体系构建与公平教育推进”(国家自然科学基金重点项目)的研究人员根据最新公布的第二次全国经济普查的有关数据，参照2000年全国人口普查和近两年全国教育事业统计的有关资料，对我国人力资源开发的最新进展与问题作了初步分析：

2010年我国在业人口中的高等教育文化程度总人数已突破1亿人，跃居世界首位。

1.根据第二次全国经济普查最新资料，我国710万个法人单位2.71亿从业人员中的大专及以上学历文化程度总人数为8238万人；加上未列入统计范围的铁道部等系统，以及个体经营者、自由职业者中的大专及以上学历文化程度近300万人，至2008年底全国在业人口中具有高等教育文化程度的总人数已突破8500万人。

2.2009年和2010年全国普通高等院校、部队院校、各类成人高等教育(含网络学院、高等自学考试)毕业生，加上留学归国毕业生，合计约1750万人；扣除升读研究生和尚未就业大学生，以及两年内退休的具有高等教育文化程度人数之后，2010年在业人口中具有高等教育文化程度人数比2008年又净增1500万人左右。

3.根据以上两项数据推算，2010年底我国在业人口中具有高等教育文化程度的总人数已突破1亿人，比2000年第五次人口普查时的3360万人增长近2倍，已远超过美国在业人口中受过高等教育者7000万人的规模，跃居世界首位。

4.根据相关数据推算，我国在业人口中具有高等教育文化程度者的比例，已由2000年的4.7%上升到2010年的12.5%。

2008年我国法人单位中有职称的专业技术人员总数为4548万人，而中级工及以上的技术工人总数为2285万人，后者仅为前者的一半，呈严重倒挂现象。

1.2008年第二次全国经济普查汇总的法人单位有职称的专业技术人员为4548万人，比2004年第一次全国经济普查增加387万人。

2.2008年第二次全国经济普查汇总的法人单位有中级工及以上等级的技术工人总数为2285万人，比2004年第一次全国经济普查增加361万人，中级工及以上等级的技术工人人数仅占全国法人单位生产工人和第一线服务人员总数(1.7亿人)的13.5%，这个比例严重偏低，不适应我国未来产业升级和产品质量提高的需要。



---

同时，制造业、建筑业、交通运输业法人单位汇总数据也表明：三大行业的法人单位合计有职称专业技术人员数占从业人员的**10.0%**，而有中级工及以上等级技术工人仅占从业人员的**9.6%**，也明显偏低；绝大多数工人均为初级工及非熟练工人，难以适应产业升级的需要。在此背景下，几个问题需要关注。

### 1. 各类高等学校需要重新定位。

2000年我国还处于高等教育精英化阶段时，当年全国普通高等学校毕业生**100**万人，各行业新就业白领岗位(专业技术人员和一般管理人员、文员)的需求数为**250**万人左右，供求比为**1：2.5**，高等教育人才呈供不应求状态，因此，各类高等学校的培养目标定位于传统的培养高中级专门人才为主。但是，在进入高等教育大众化阶段以后，人才供求形势发生了巨大变化：2006—2010年的“十一五”期间，全国普通高等学校年均毕业生人数超过了**400**万人，而年均新增白领岗位的需求数为**350**万人左右，已开始呈现供大于求的状况；预计“十二五”期间全国普通高等学校的年均毕业生数将上升到**650**万人以上，而年均新增白领岗位的需求人数预计为**450**万人左右，全部招聘大学毕业生，也只能达到**70%**的就业率。人才供求的上述变化，要求我国高等学校的定位由原来的“培养高、中级专门人才”转变为“培养高、中、初各级专门人才和部分技能型人才”。其中，一部分2000年后新建的本科院校，要转向主要培养初级专门人才和知识、技能复合型人才，而高职、高专院校则要转向主要培养生产、服务第一线技能型人才。

以上转变涉及到大批高等学校的重新定位，要求重心下沉；同时也涉及到学校专业目录、课程和教学计划的重新设置与调整。但是，目前许多高等学校尚缺少这样的思想准备，多数仍有攀高的倾向。

### 2. 控制研究型大学数量和学术型人才培养规模。

我国仍处在工业化、城市化过程中，需要高等学校培养大量的实用型专门人才和技能型人才，而学术型人才的需求量有限，不宜设置过多的研究型大学。目前，我国至少有**150—200**所大学希望建设成为研究型综合大学，而实际上只要有**30—50**所就可以满足培养学术型人才的需要。

据第二次全国经济普查资料，全国从事研究与试验发展的法人单位专业技术人员总数为**60**万人左右，高等学校专任教师为**140**万人，再加上社会科学研究机构和政府、社会团体设立的各类咨询机构的研究人员**50**万人左右，合计学术型人才的岗位数在**250**万人左右。以每年**3%**自然减员补充数和**5%**的扩容增量数计算，每年可提供的学术型人才岗位不超过**20**万人。目前，我国研究生年招生数已超过**50**万人，需适当压缩学术型研究生招生规模，进一步扩大专业硕士的招生比例，以适应人才市场的需求。

### 3. 中等职业学校定位和培养目标需调整。

---

在高等教育精英化阶段，为弥补人才培养缺口，我国中等职业学校承担了培养部分初级专业技术人才和管理人才的任务；在进入高等教育大众化阶段后，中等职业学校的定位和培养目标也需要作出重大调整。“十二五”期间，我国将基本普及高中阶段教育，初中毕业就直接就业的新农民工人数将急剧下降，因此，中等职业学校的主要任务将转变为培养、培训我国生产、服务第一线的基础劳动者——初、中级技术工人和熟练劳动者。目前中等职业学校的专业目录和招生规模中，有1/3以上是对口专业技术岗位和管理岗位的，与本、专科高等职业院校重复设置，与劳动力市场的供求形势不相适应，亟须作出调整。（作者系上海市教育科学研究院院长、研究员）

---

## 新建本科院校如何凝聚特色发展的驱动力

作者 汪明义 来源：光明日报

新建本科院校（含独立学院）到目前为止，总数超过 600 所，占据全国本科院校数一半左右。它们经过十年左右的发展，基本实现了校园面积、基础设施、师生规模等方面的迅速扩张，已经成为我国高等教育实现大众化的一支生力军。但是，这些院校由于发展历史相对较短、办学特色又不明显，目前正面临着前所未有的压力：一是来自于老牌本科院校的挤压。新建本科院校与老牌本科院校相比，存在以下问题：还未能形成良好的办学声誉，难以吸引更多优秀生源；无力培养高层次的师资，加之远离中心城市的客观实际，也难以吸引更多高水准的学者加盟；大多为省属院校，既缺少地市州政府强有力的财政支撑，又缺少省级财政力所能及的照顾，办学经费明显短缺；学术理性尚未形成，行政化倾向尤为严重，一心向学、一心向教的发展驱动力明显不足。二是来自于高职院校的追赶。高职院校由于紧贴市场需求进行办学，所培养学生实践能力较强，因而在就业市场上的竞争能力往往强于新建本科院校；高职院校大多是地市州直接管理的高校，地市州能有的政策优势自然先是惠及高职院校而非往往是省属的新建本科院校。

新建本科院校如何有效地深化内部管理体制改革的，把全面贯彻落实《教育规划纲要》精神的内生动力、实现“中国梦”高等教育篇章的强大引力凝聚起来，已经成为新建本科院校未来发展必须回答的课题。为此，新建本科院校应着力构建自己“文化、理念、制度”上的特色，使之成为改革发展中强劲的动力。

新建本科院校要建立起足够的文化自信，形成强有力的向心力。从大学文化的角度，办学历史不够长的新建本科院校，如果能用优秀的大学文化来引领学校科学发展，往往可以转化为后发优势。高等教育发展的历史表明，拥有以超拔的大学精神为核心内容的大学文化，是一所院校快速成为优秀大学的核心要素。什么是优秀的大学文化呢？那就是先进的办学理念、良好的办学制度、富有特色的办学实践所凝练而成的以“崇尚学术、发扬民主、追求卓越”为核心内涵和本质属性的大学文化。在这里，崇尚学术是大学的本质特征，是大学组织区别于任何社会组织的典型标志；发扬民主是崇尚学术的必要条件，是保障学术自由、学术繁荣的制度环境；追求卓越是学术研究的根本目的，是大学文化与官文化、商文化的根本区别。三者共同作用体现出大学文化强有力的引导力、向心力。在这样的大学文化熏陶下，新建院校所培养的人才就更具有创新意识和创新能力，当他们进入社会的各级组织后，就能用自己所浸染的大学文化去改良我们的社会现实文化，真正实现大学“新民”的担当；在这样的大学文化熏陶下，新建本科院校的师生在开展的科学研究的实践中，就能尽可能地避免“浮躁”、“功利”等社会思潮的影响，真正的学术的精神，就能在师生的灵魂深处扎根。

---

新建地方本科院校要形成适应社会需要的办学理念，产生强有力的引导力。大学通过人才培养、科学研究、文化与传承创新来实现社会担当的重任。新建院校大都远离中心城市，成为所在地市州的一所重要的甚至唯一的本科学府，在本地区的可持续发展中具有举足轻重的地位。因此，新建本科院校确立“为地方发展提供支撑”的理念，根植地方、服务地方、依靠地方，在服务中获取发展的空间，在贡献中获得发展的资源，在实践中传承并创新本地区优先的文化，使自己成为本地区一张亮丽的文化名片，成为本地区人们心中的精神家园。

新建本科院校要为实现办学理念而建立切实有效的制度，形成强大的保障力。新建本科院校确立了为地方发展提供支撑的办学理念，就要在人才培养体制上充分体现为地方服务的理念。在专业设置上，要有新观念。新观念就是要破除传统的专业设置的框框束缚，大胆地与地方政府和企事业单位密切合作，设置行业发展急需的本科专业，建立共建共管的机制。在师资队伍建设上，要有新思路。师资队伍是新建地方本科院校快速发展的巨大瓶颈，除数量不足之外，尤其是知识能力结构严重不合理。为此，需要进一步解放思想，改革用人机制，一方面要有“不求拥有、但求所用”和“不求所在、但求关注”新的人才使用理念，通过聘请客座教授、兼职教授等方式，吸引知名学者加盟，指导青年教师成长，营造浓郁的学术氛围；另一方面要充分发挥地方本土人才的作用，将本地区各行业的顶尖人才以兼职的方式引入校园，既可以改变学校的人才结构，又可以加强学校与所在地的企事业单位多方面的交流与合作。在教学方式上，要有新举措。新建本科院校要根据自己的专业的特点、教师队伍的特点，一些课程的教学要走出传统的课堂教学模式，密切与生产一线相结合，使理论知识的学习与知识的有效应用充分结合起来。在开展科学研究上，要有新机制。新建本科院校应鼓励教师更多地承担企业在发展中急需解决的技术难题，更多地承担政府在经济社会发展中急需破解的重大课题，充分体现协同创新的理念。完成这样的科研项目，并取得良好的成果，完全能够克服以往诸多高校为项目而项目、为成果而成果的弊端。这样的成果不仅能够生根，还能开花，更能结果。

新建本科院校要着力打造自己的办学特色，来彰显社会影响力。如果新建地方本科院校按常规的方式发展，不可能体现出后发优势，而且与老牌院校的差距会越来越大。李文长先生说：“对于地方高校来说，办学特色最主要的是客观反映所在地经济与社会发展对人才的特殊需求，要充分利用地方特有的办学资源”。新建院校要“顶天立地”凸显办学特色，所谓“顶天”就是办学理念要有前瞻性和先进性，思想观念的改变才是真正的改变，世界高等教育史上不乏后发优势的例子，香港科技大学就是其中的典型；所谓“立地”就是要立足地方需要，有所为有所不为，针对本地区特有行业的特殊需要，调整学科布局和专业设置，确定某些方向重点突破，为特定的区域或特定的行业提供特定的科技支撑和人才支撑。

---

新建地方本科院校在十来年的发展进程中，从外在形式上已经实现了转型，但是内涵发展尚更需着力。否则，这一类高校的发展现状，已经制约了我国高等教育的整体发展水平的提高。新建地方本科院校现在已经到了必须第二次转型的关键时期，我们要从建设高等教育强国、办人民满意的高等教育的高度，凝聚新建地方高校特色发展的向心力、引导力、保障力和影响力，使之成为新建地方本科院校科学发展、快速发展的驱动力。（作者系四川宜宾学院院长）

---

# 朱红：中国特色的现代大学制度谁来建？

---

作者 朱红

2013年，我国高校毕业生就业难成为热点话题。“史上最难就业季”挑战了社会，考验了市场，同时也拷问了我高等教育制度。

事实上，就业难问题已不是新鲜话题。自1999年我国高校扩招以来，高等教育从“精英教育”过渡到“大众教育”后，我国高校毕业生就业难问题就已初现端倪。

国家经济结构、整体经济状况和人才培养质量三要素决定大学生就业率。但从毕业生就业难的整体形势看，学校专业设置重复、无特色是毕业生就业难的直接原因。而最根本的，是要解决人才培养问题，其中的关键在于完善现代大学制度，实现有中国特色的大学自治。

有中国特色的现代大学制度可以分为两个层面：宏观层面和微观层面。宏观层面，是指国家要建立符合现代高等教育的“宏观调控，市场调节，社会参与，依法办学，科学管理”的办学机制、投资体制和管理体制。微观层面，是指大学所蕴藏和传承的共性理念与精神，在大学内部要真正建立起“党委领导，校长负责，教授治学，民主管理”的内部组织结构、管理体制与运行机制。

理论层面的探讨固然重要，但目前严峻的就业问题呼吁现代大学制度改革必须马上进行，有中国特色的现代大学制度到底该由谁来建？

## 政府：“无为”放权

要建有中国特色的现代大学制度，政府必须放手，改变政府和大学之间的领导和被领导的关系，取消大学内部的行政级别，取消大学校长任命制，大学真正实现去行政化，将大学还原为独立于政府之外的真正的学术团体和依照社会需要培养人才的摇篮。大学应依照《高教法》以及大学内部章程办学，依法治校而非对上级政府部门的行政命令唯命是从。教育部、教育厅等政府职能部门对大学办学情况进行有效监管而非直接领导。这样，不但政府部门减轻了负担，大学也获得了最大的办学自主权，更加容易形成办学特色。

政府放手是建设有中国特色现代大学制度的第一步，也是最关键的一步。目前国内有些高校积极进行内部制度改革，尝试建立现代大学制度，但带有严重官本位色彩的大学制度不是真正意义上的现代大学制度。我国政府已经意识到建立现代大学制度的重要性，并做好了放权的准备。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》将建设现代学校制度作为2010年至2020年我国教育改革的主要任务，明确提出建设依法办学、自主管理、民主监督、社会参与的现代学校

---

制度，构建政府、学校、社会之间新型关系。政府教育观念的改变为当前建立现代大学制度提供了契机和可能性。政府的“无为”是建立现代大学制度最好的助推力。

### **大学：构建现代管理体系**

高校应形成“党委领导，校长负责，教授治学，民主管理”的内部组织结构、管理体制与运行机制。改革传统党委领导模式，突出党委集体领导。改革党委成员构成模式，突出教授治校和民主管理。党委可由三分之一的教授党员、三分之一的学校领导层和三分之一的懂得教育及教育发展规律的资深人士组成。党委主要负责协调学校与政府间事务、学生的思想工作和党务工作。新的党委成员来源面广，对学校整体运行、学校与社会关系以及大学校长的工作等方面都可实施一定的监督作用。新的党委领导制在一定程度上具有相当于国外大学校董事会的作用。

大学校长的选聘机制是现代大学制度建设的关键之一，应逐步淡化大学校长的行政官员身份，推进大学校长的职业化进程，促进大学办学自主性发展。公开招聘、民主推荐、委员会评议、政府任命，把选拔大学校长的权力交给大学，实行全国公选，有的甚至可以在全世界范围选拔。现代大学制度下的校长要有一定的学术背景，但不应提倡校长“双肩挑”，让校长集中精力治理校务。现代大学校长是需要经验积累的岗位，应适当放宽任期和年龄规定，逐步构建职业化校长的职业保障体系。

“教授治学，民主管理”表现为设立不同功能的委员会，这些委员会一方面体现了教授治校的精髓，保证学校发展不受行政命令主导，学校能沿着正确的路线发展，一方面也是对校长权力的制衡，委员会对校长负责，这样可以减少个人主观判断失误而为学校发展带来损失。

### **社会：对大学的认可**

现代大学制度强调处理好政府、大学和社会之间的关系。社会对大学的大量资助，重要的不在于钱，而在对大学的认可。这种机制会激励大学奋力追求卓越，促使大学时刻关注人才的社会需求，形成人才培养的良性循环。

社会是大学教育的有效监督者，它决定大学的发展方向和大学的存亡。现代大学制度的建立本质上是改变原有的唯上级命令是从、不重视市场需求和社会评价的人才培养模式，敞开大门，重视学校与社会的联系，培养适应社会需求的人才将是未来几年内我国大学需要努力的目标。

现代大学制度强调大学软环境建设，尤其是人力资源建设。教师是大学的核心，教师状态直接影响学校的发展。现代大学需要大师，需要知名学者投身于学校的各项建设中，实现教授治校。现代大学制度要求高校逐步形成自己的文化特色。大学文化赋予现代大学制度以精神和灵魂，良好的大学文化环境是现代大学制度健康发展的前提。大学文化必须涉及热爱真理、追求公义、平等待人、重视环保、关怀弱势、积极参与公共事务等理念。积极向上的价值观是大学文化的核心，也是大学

---

的灵魂。现代大学制度下的大学管理工作必须依法治校，符合国家《高教法》和大学章程要求，这样才可以保证校长负责和教授治校沿着正确的轨道前行。（渤海大学）



---

# 崔锐捷：加强中国特色现代大学制度建设

---

作者 崔锐捷 来源：人民日报

党的十八大报告强调，推动高等教育内涵式发展。这进一步明确了高等教育改革发展的方向。高校坚持走内涵式发展道路，一个基本内容和重要条件是推进制度创新，加快建设中国特色现代大学制度。为此，首先必须深刻认识高校的组织体系和权力结构特征，努力构建党委、行政和学术机构耦合运行的内部治理结构。这也是高校当前和今后较长时期的一项重要任务。

深刻认识高校党委、行政和学术机构的不同性质和运行方式。我国高校是学术机构，同时还是事业单位，是中国共产党基层党组织的组成部分。在高校内部，存在党委系统、行政系统和学术系统，它们具有不同的性质和运行方式。其中，对于学术组织来说，高校为完成特定的学术管理任务，依法授权由学术组织行使审议、评定学术事项的权力；学术组织成员获得授权的依据是其专业知识和学术行为能力，其权力的运行实行委员会制，遵循民主议事规则和自下（院系）而上（学校）的议事程序。对于行政机构来说，由校长及其行政系统行使行政管理权力，它依托于特定的管理岗位并以职位的形式表现出来，具有严格的自上而下的特征；其权力的运行遵循“首长负责制”。虽然行政管理可以采用会议形式进行集体决策，但行政首长对最终决策负责。对于党委来说，党对学校实施统一领导，领导的主体是党的高校基层委员会；实行民主集中制，按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，以委员会的形式进行集体决策，少数服从多数，个人服从组织，下级组织必须坚决执行上级组织的决定。

坚持和完善党委领导下的校长负责制。党委领导下的校长负责制是我国高校的法定领导体制，符合国情，必须长期坚持和不断完善。第一，深刻理解党委领导的内涵。高校党委是学校改革发展的领导核心。党委领导是全面领导，党委对学校工作总负责、负总责。第二，准确把握党委领导与校长负责的关系，明晰行政权力的作用领域。一方面，党委领导是校长负责的前提和基础，行政系统行使行政权力需符合党的教育方针，符合党委制定的战略部署和基本政策，重要事项需向党委汇报或由党委讨论决定。另一方面，校长负责是党委领导的重要实现形式，党委支持校长独立行使行政管理职权，将党委的决策意图转化为行政意志和全校的实际行动。在这方面，行政权力的作用领域非常明确。第三，完善党委和行政的议事规则和工作制度，推进党委和行政工作的制度化和规范化。

建立健全学术管理体制。学术管理包括以学术权力为背景的管理和以行政权力为背景的管理。学术权力的作用主要是按照学术发展规律管理学术事务，保证学术决策的科学性；行政权力的任务

---

则是充分尊重和发挥专家学者在学术管理中的主体作用，并为其科学决策提供协调和条件保障，及时组织开展学术决策的实施和调控。不可否认，目前我国高校学术管理的行政化倾向还较重，行政常常包办学术事务。要改变这种现状，必须针对学术管理的特点进行体制机制创新。第一，明确界定行政权力与学术权力的运行领域，规范学术管理中的行政权力。像学校发展规划、学科专业建设规划、科学研究规划、人才引进与培养政策这类事项，决策涉及面广、综合性强，对学术发展有重大影响，理应经过有关学术组织审议，但最终决策应由校长决定或由校长提交党委研究决定。像教学研究课题的审议、立项和教学成果奖的评定和推荐，科学研究课题的审议、立项和科研成果奖的评定和推荐这类事项，决策内容相对单一，可以由有关学术组织根据学校制度规定，在集体审议的基础上形成决议，经公示后直接生效。第二，加强任务型学术组织建设。一方面，建立健全校学术委员会、学位评定委员会、教学委员会及学院教授委员会等各种任务型学术组织，赋予其相应的决策权力，使之成为学术人员参与学术决策的重要平台。另一方面，加强学术组织的自身建设，尽快制定或修订各级各类学术组织章程，用制度规范学术组织的活动。（作者系南京航空航天大学党委书记）

---

# 大学应该回归其本义

---

作者 温儒敏 来源：光明日报

如果不正确认识和坚持大学的“本义”，不在本科教育这个“大盘子”上下功夫，只想投点钱立竿见影就出成果出人才，那么所谓“创新人才”也只是泡影

大学的本义是培养人才，本科生的培养，是整个大学教育的基础。这个年龄段学生正在迈入成年，处于人生的黄金时段，他们的人生观、世界观，学业兴趣、知识结构和未来的发展方向，主要都在这个时期确立。一个受过系统教育的人能否形成健全的人格心理，能否养成良好的学习习惯和不断完善自我的行为模式，能否具备日后事业发展或者进入科学研究所需要的基本知识和能力，很大程度上取决于本科阶段。所以从人才培养的角度看，在各个阶段教育中，本科无疑是最重要的。相对于以专业性为主的研究生教育，本科教育更具基础性，是全人教育、通识教育基础上的专业教育，学科规模要求要更完善，师资和其他方面教育投资也要更多，需要各方面工作配合，需要相当的学术积累和“小环境气候”，整体而言其教育成本更高，而“成效”显现的难度也更大。一个专业如果有一两个学术实力强的老师，有相应的教学条件，又招到潜质好的硕士或博士生，几年功夫写出好的论文，或者争取到重要的项目，是不难办到的。但要把某个本科学院系办好，学生中能培养出一些优秀的人才，需要很多学术积累，短期内就很难做到。某个杰出的人才出自哪所大学，人们一般更注重其本科，而不是研究生。一所大学得到过哪些奖励，有多少论文，有过什么项目？人们也许并不记得，但哪个杰出人才出自哪所大学哪个院系，大家还是一目了然。所以，本科教学应当是衡量一个大学水平的核心标准。

问题是这个道理现在被普遍忽视了。浮躁的好大喜功的心理，让许多大学管理者眼睛全都朝上看，他们全都希望得到更多的博士点、重点学科和项目，争来争去，多数大学都可以培养研究生甚至有博士点了，大学的精力几乎都放到博士点和科研项目上，本科教学就越来越不被重视，结果博士硕士越招越多，“萝卜快了不洗泥”，以数量对质量，培养水平下降是不争的事实。本科呢，说是通识教育，其实老师的心思大都在争取科研数据上，很少有人关心大学生的培养。大学的“本义”就这样放弃了。现在总在喊“创新人才”培养，如果不正确认识和坚持大学的“本义”，不在本科教育这个“大盘子”上下功夫，只想投点钱立竿见影就出成果出人才，那么所谓“创新人才”也只是泡影罢了。

怎么才能让大学急功近利的风气有所转变，来重视本科教育呢？关键是教育管理和学术管理部门必须改革现有评价体系，不以论文、项目数量定高下，不搞一刀切，让重视本科教育、有特色的

---

学校和院系有前景，有成就感，得到好处。这个问题已经吵吵多年，我们有必要认真反省，下决心推进改革。

## 2

大学正被所谓的“评审文化”裹挟，将学术评价顺乎“人情”。你好我好大家好，过日子是不错的，可是做学问就会觉得没有意思

20年前，硕士或博士论文评审是非常认真的，那时评审制度并不像现在这样严格，主要靠老师们的自觉。那时多数教授对学术的尊严都还有敬畏之心，不敢轻易“放水”。记得1981年我在北大中文系硕士毕业，全系十九位同学，答辩没有通过的就有3位。答辩会上真刀真枪的批评和争辩，是正常的。那时期的学位论文整体水平都很高，原因之一是有严格的评审把关。

而现在虽然都有评审制度，例如博士论文匿名评审，但往往形同虚设。有些学校的博士论文提供外审，评审者的名单可能就是指导教师自己指定，都是请一些“好说话”的同道者，而被邀请评审专家，也全明白是谁指导的论文，心照不宣，只能说些对论文恭维的话，极少会有质量太差而被卡住的。这一关就虚设了。到了第二关，进入论文答辩，这回是和导师面对面了，更是客客气气，即使有批评，也是“小骂大帮忙”，很少有人敢坚持原则，给不合格论文投反对票的。一些老师认为答辩其实是给人帮忙，如果你坚持原则，对不合格论文投了反对票，或者批评意见太厉害，怕是以后自己学生的答辩也就“吃亏”。只好是将学术评价顺乎“人情”，你好我好大家好。结果呢，极少有博士论文在评审和答辩时不予通过的。评审制度就摆在那里，参加评审的专家也可能是有学问的，可是大家都受这种顺乎“人情”的风气制约，即使面对很差的论文，最终也还是让它通过。专家只能随大流，如果在学问上较劲，反而显得不合时宜，以至于谁在学问上认真，邀请他评审的也就愈少。而学生呢，看到所谓评审答辩就那么回事，对学术的尊严感也就荡然无存。这就是所谓“评审文化”吧。

其实不只是学位论文评审，在其他方面如教学评审、项目评审、职称评审，等等，大同小异，都被这种“评审文化”裹挟。

在这种充满调和折中的“评审文化”氛围中，再好的制度，也是虚设的。有没有办法从制度上抑制一下这种不良风气呢？你好我好大家好，过日子是不错的，可是做学问就会觉得没有意思了。不久前读到北大何怀宏先生的文章《知识分子，以独立为第一义》，呼唤对知识的探寻与守护，类似的提醒已经很多，现在读来仍然颇有感触。这些年许多读书人都很推崇陈寅恪式的“独立精神”，可是独立性在哪里？只在反叛现实权势话语的想象中吗？或者只在“愤青式”的痛快文章里？在本来自己完全可以“独立”的空间里，我们是否又都放弃了必须的“独立”？

## 3

---

人生观、世界观的培养，本来是大学教育的题中应有之义，甚至比知识获取更加重要，但人们为谋生而学习的势利观念正在挖空大学文化的基石

和五六十年代比，甚至和改革开放之初的大学生比，现在的大学生都显得过于世故、精明。可以说现今有“四大主义”流行，包括个人主义、拜金主义、享乐主义和庸俗的现实主义，充斥着许多大学校园。为什么？当然跟整个大气候大环境有关，但从学校教育方面检讨，也有直接的原因。

为什么上大学？入学教育可能也把一些大道理讲得头头是道，可实际上办学的理念却是实用主义的，这不能不影响到学生的成长。我到南方一所大学讲学，一位大一的学生就向我抱怨：他们进大学第一堂课，竟然是“就业办”的老师给上的，讲的就是如何准备找工作。这个同学说，天呀，在中学被高考逼得喘不过气来，好不容易上了大学，马上又有就业的压力！这位同学的抱怨，值得我们大学的管理者深思。尽管大学生就业也的确是大问题，学校不能不管，但大学教育全都受控于“就业”的指标与需求，也就失去了大学教育的本义。在这种完全讲实用讲实利的气氛之下，理想主义哪有存身之地？

还有，我们多年所注重的思想政治教育内容陈旧，方法生硬，不能针对现实问题回答学生的疑惑，更难以帮助学生树立远大理想。课上学的，课下可能马上就给低俗的空气所解构颠覆了。要求学生了解国家民族的历史与现状，进行爱国主义的教育，是必须的。在我们这个社会主义国家，向学生进行核心价值观教育，也是必须的。但不能是生硬的、强制的“灌输”，不能是高头讲章的，脱离现实的，必须充分考虑新一代学生接受的可行性。

更重要的是，教育还需增加世界观、人生观、价值观的分量和内容，为人的全面发展提供精神滋养。人生观和世界观，决定人对整个人生意义和世界价值的基本看法，包括人生的意义、真善美、生与死的本质、人与自然、人性与社会性、社会公平的准则、伦理道德的底线，等等，这些问题都是本源性的，牵涉到对人生社会的基本看法，有的还富于哲学含义，涉及终极关怀。对这些本源性问题的探讨与摸索，也就导向人生观、世界观的确立，可能从根本上决定人一生的追求及其思想行为模式。这种人生观、世界观的培养，本来是大学教育的题中应有之义，甚至比知识获取更加重要。我们应当好好反省我们的思想教育，想办法增加思想教育的实效，大力加强学生人生观世界观的教育。也许我们不能改变整个社会风尚，但起码大学应当有些理想，有些追求，能多少承担精神高地的责任。（作者系著名学者，山东大学特聘文科一级教授，曾任北京大学中文系主任）

---

# 奔向世界一流大学缺少了文明

---

作者 李培根

改革开放以来，中国高等教育取得了巨大的成绩，尤其是最近十几年，一批中国重点大学的研究水平提升之快，令世界瞩目。其中有几所重点大学宣称，在 2020 年左右成为世界一流大学，更多的重点大学也竞相争取世界一流，这当然是好事。在奔向世界一流的进程中，蓦然回首，似乎能感觉忘掉了什么重要的东西。到底最缺什么？当下最应该追寻什么？不冷静地思索，世界一流大学梦恐怕很难实现。

这些年，好多大学都在超常规、跨越式发展，这种发展有其存在的合理性和必要性，但我们是否应该审视一下，这种发展模式是否可持续？今后是否需要发展模式的转型？在转型的过程中最需要寻求什么？与世界一流大学相比，中国重点大学缺少享誉世界的学术大师、世界领先的科技成果等等，这是众多大学追求的东西，但不是制约中国大学奔向世界一流的最关键因素。其实，现在更需要追寻文明。大学应该引领社会文明，提升大学自身的文明程度，这是今后很长时间内中国大学的重要任务。

也许现实环境逼着大学的管理者和教师，热闹在某些指标的躁动里，陶醉在一堆数据的狂欢中。大学一个劲地追求文章、科研经费、奖励等的同时，是否真正记得教育的宗旨是什么？即使偶尔也强调一下育人是根本，但是否真正地践行着教育的宗旨？就算很多人认识到教育的宗旨是培养人，但我们对培养人的理解是存在偏差的。我们只是强调把学生培养成社会建设的工具，仅仅停留在这一点上并不够。教育应该让学生自由发展，应该让学生更好地“成为人”，这才是人的意义上而非工具意义上的教育。我们一向重视大学生的道德教育，但实际上大学中存在严重的道德教育困境；我们重视了意识形态的教育，却忽视了必要的公民意识教育。如果不少学生缺失公民意识、责任感，教育能说是很文明的吗？

今天中国大学的教师，尤其是优秀教师与学生的距离拉大了。的确，在世界一流大学里，教师的优秀很大程度上体现在他的学术研究水平上，但他们无一例外地都得走上讲台，甚至还得专门留有与学生交流的办公时间。反观我们的一流教师，大学或者院系为了让他们多出“成果”，让他们很少甚至不讲课。国外的大学教授授课时常与学生互动，而我们的很多教师，实际上把学生当成学习生产线上的产品或零件，或者说把学生当成学习的机器，他教什么，学生学什么。这种教育方式文明吗？

世界上的一流大学，无一例外地强调独立精神和自由表达。

---

2003 年，哥伦比亚大学助理教授尼古拉斯·笛格诺瓦抨击美国入侵伊拉克，103 位众议员联署要求哥大校长李·柏林杰开除尼古拉斯。但柏林杰虽然对尼古拉斯言论强烈不满，却没有辞退他。柏林杰认为：“在任何大学内，没有什么比思想和表达的自由更加可贵。”

1952 年，艾森豪威尔将军任哥大校长时，参加学校教授们为他举行的欢迎大会。他为有机会见大学的“雇员们”表示万分荣幸时，突然，I.I.拉比教授（后得到诺奖）站起来说：“先生，教授们并不是哥伦比亚大学的‘雇员’。教授们就是哥伦比亚大学。”

独立自由之精神是大学的灵魂。当现实环境使得某些中国大学的领导、教授们，为了利益在政府官员面前唯唯诺诺，甚至不惜以原则为交易时，大学之魂也就随之丧失。

约 200 年前，洪堡就倡导科学研究与教学合一。此后，研究就成为一流大学不可或缺的任务，也是水平的重要体现。今天中国大学都认识到研究的重要性。不可否认的是，我们大学的研究中，科学与求是精神还是少了一点。大环境的因素（官员对研究资源的掌控，官员们的急功近利，收入分配问题等）使得教授们做研究的驱动力，主要来自功利。争取项目时“有奶便是娘”，做项目时，想着如何能得奖。残酷的现实使得研究者花很多精力去走关系。于是，研究活动及成果的评价中大大地增加了非学术因素。这其实是对科学与技术研究的腐蚀。这种现象即使在中国的重点大学里也颇为普遍。更有甚者，有少数教授采取洗钱的方式，套取甚至贪污国家科研经费。虽说这种现象只是出现在少数教授身上，但毕竟在很多大学中并不鲜见，说明我们的大学离文明还很远。

当然，大学中各种文明，其实都要归结于人的文明。大学中人的文明，首先应该体现在教育者的良心。当教育者真正怀着对生命的敬畏，对人的存在价值的尊重为师从教时，教育的文明才能得到最好的体现。然而，现实中大学不少教师，存在严重的功利化倾向，功利化又导致部分教师身上存在某种江湖气。讲功名利益，不讲教育理想；讲交易，不讲原则；讲个人发展，不讲格调；讲圈子，不讲协同。这种现象不仅是缺少对学生的尊重，也缺少对自身存在价值的尊重。

管理上，中国大学也存在文明缺失。本来制度就不健全，再加上国人灵活变通的特色，有些制度在权威人士面前，在现实面前显得苍白无力。此外，大学的行政化问题，早已引起社会的诘难。很多学者要谋一个“长”，这文明吗？中国大学今后是不是更应该追寻文明？政府又如何给大学更好的追寻文明的环境呢？（作者系中国工程院院士，华中科技大学校长）

---

# 徐显明：大学理念论纲

---

作者 徐显明      文章来源《中国社会科学》

## 一、大学是什么

大学之“大”，在于大德，大爱，在于大学问，在于有大师。“大德”，意味着一所大学有担当民族责任的德性。“大爱”指的是以真理为信仰对象而升华的爱。教师对学生的爱，学生对老师的爱，因除去了世俗私利而成为“大爱”。父母之爱尚有自私的因素，教师基于传播真理而对学生的爱则是超越了回报要求而独具神圣性的爱。大学还是做“大学问”的地方。她追求的是“大道”，而非以逐利谋生为目的的职业训练所。集“大德”、“大爱”、“大学问”于一身的，堪称“大师”。大学之“大”，也包含有“大楼”的意思，它比喻大学应有良好的办学条件，甚至包括为教员提供维持其尊严的待遇。

大学之“学”，即“学府”、“学人”、“学问”、“学业”。大学是学者的共同体，是为“学府”。教师的活动是“学术”，学生的活动称为“学业”，他们共同维护学统，都是追求“学问”的“学人”。合之则成大学之“学”。

大学是自由者的乐园。

1929年，陈寅恪在所作的王国维纪念碑铭中，首先提出以“独立之精神，自由之思想”为追求的学术精神与价值取向。他向中国两千年“学”、“仕”不分传统提出了挑战，堪称体悟现代大学精神的知识分子的先驱。“自由”不是排斥权威，而是要排斥资本的权威、政治的权威、宗教的权威，确立知识的权威。有思考能力的个人永远是社会文明进步的最终源泉。有独立的精神和自由的思想，方有探索和创新自由。

大学是新民的摇篮。

《大学》有言：大学之道，在新民，在明明德，在止于至善。“大学”，即大人之学，是做大学问的地方；“亲”，同“新”，大学的使命在于培养一代又一代的新民，当每个人都成为新人时，“民”也就形成了。当年梁启超办《新民丛报》，“新民”也是意在“去愚”，变换民智，以图民族富强。

大学是社会的灯塔。

大学不限于传播知识，她还是传递价值观的地方。她应占居社会的精神高地，成为普罗大众心灵中仰望的净土。大学是社会的灯塔，当社会陷入黑暗时由她发出光明。点亮灯塔的是思想，没有思想的大学，就是没有光明的大学，也是被笼罩在黑暗和世俗中的大学。

大学是创新的活水。



---

大学是一批值得尊重而又有经验的人和一批充满激情而又渴望知识的人激荡思想的地方。鲁迅先生在《我观北大》中说：北大是常新的。其实这是对所有大学的期望。为什么大学是常新的？她每年都有新的学生，每年都有新的教师。如果她每天再有新的知识、新的见解、新的思想产生，大学就真正成为社会精神财富的源头活水。这样，不但大学是常新的，一个国家、一个民族也将是常新的。

大学是真理的福地。

哈佛的校训是：“与柏拉图为友，与亚里士多德为友，更要与真理为友。”对此，我们心生景仰之余也不免慨叹其深意：圣贤如柏拉图、亚里士多德者，其地位也高不过真理！倘若没有“吾爱吾师，吾犹爱真理”的境界和勇气，苏格拉底之后就不会有柏拉图，柏拉图之后也不会有亚里士多德。耶鲁大学的校训是“光明和真理”，是否有光明在于真理、真理即光明之意呢？哈佛校长索马斯在耶鲁建校三百周年庆典上说，哈佛与耶鲁实乃互相鞭策、共同进取的战友，他们共享信奉真理、宽容和思想的力量这一价值观，并为之奋斗不息。

大学是文化的酵母。

一个人一生中需要三个“母亲”来塑造他的品格：自然人格是母亲给的，民族品格是祖国给的，文化品格则是母校给的。大学既传递知识，也滋养文化。不同的大学必然有不同的文化，其区别既是不同的大学必有不同的传统、所秉持的理念以及洋溢于外的校风。一个人进了大学，就像进了一个发酵池，他会受到大学的熏陶。母校的文化味道，必将与他终生相伴。

大学是知识的源泉。

知识是大学生活的中心。大学对知识有五种处理方式：传播知识、运用知识、收藏知识、创新知识、交换知识。大学不是公司，她是非营利性的，因此可以专心于知识和真理；大学不是政府，无需随一时的政治需要或俯或仰，因此可立足长远，心无旁骛地追求知识。斯坦福大学校长在造访中国的一次演讲中说，在历史上，大学是社会进步和经济发展的强大动力。今天的大学，在这方面又被赋予了更多的期望，特别是在知识创新方面。由于产业界对长远的基础研究缺乏兴趣，大学的作用再次凸现。只有扎根于基础研究的肥沃土壤，才会有应用研究的百花齐放。

大学是道德的高地。

大学有两堵墙。一堵是有形的墙，墙外是世俗的，墙内是高雅的。大学内的人，要成为一个道德的共同体，遵从高尚，创新文明，拒绝世俗，拒绝功利。另一堵墙是无形的，是心灵上的。大学教师应有一种道德的担当，自觉做公民的表率、社会的楷模，人之师表。只有共同遵从高尚，才能组成道德的共同体。

大学是良心的堡垒。

---

有大学对社会的良知，才有五四运动。大学关心政治进步、法治昌明、文化繁荣、社会公正。这四个方面，是大学的良心所在。大学是收藏社会良心的地方，当社会无德时，大学还有德。当社会会因为物欲横流、政治腐败而使人们心灵堕落的时候，大学还应以其独立、自由、公正的品格予以对抗。企业会因唯利是图、不顾公益而无德，政府会因派系斗争、丧权辱国而无德。如果一个社会连大学都堕落了，社会的良心也就沦丧殆尽了。

大学是知识的共同体、学术的共同体、思想的共同体、文化的共同体、道德的共同体。这就是大学的本质所在。

## **二、大学如何区别于社会**

政治的权威在政党，管理的权威在政府，民主的权威在议会，公正的权威在法院，资本的权威在企业。大学区别于上述组织机构的本质特征是：与五个共同体相对应，她是知识的权威、学术的权威、思想的权威、文化的权威和道德的权威。政治与资本的原则是管理与服从。要么少数服从多数，要么下级服从上级。而大学的原则则是自由与真理。真理掌握世界的规律，正好相反于政治对社会的管理，她运用的原则不是少数服从多数，而是多数服从少数。因为任何真理都首先被少数人所掌握。哪怕掌握真理的只是一个人，其他人都要向这一个人低头。政治管理与企业管理的纽带是权力与资本，而大学管理的纽带是知识。知识既产生思想，又产生美德。知识与学术是大学活动的基础——教学是传播知识，研究是创造知识，为社会服务是运用知识，整理图书信息是收藏知识，国际交流是交换知识。对知识和学术的立场与态度是大学制度的源渊与价值标准。大学内的权威不以管理者为代表，而以知识的贡献者为代表。谁能创新知识，谁便是大学的权威。由于知识领域的不同，大学内可以有若干个学术权威。这与政治组织只以上级为权威，企业只以大股东为权威是有天壤之别的。大学之所以需要管理，是为了使各种知识和学术活动相互衔接得更加完善，管理是为知识活动服务的。正是在这个意义上，校长既非知识的代表，亦非真理的化身，他只是为改善学术活动而存在。教授才真正代表知识，代表真理，代表大学水平。换言之，教授就是大学，校长是服务知识与学术的人。校长与教授的关系是服务与被服务的关系，校长不是管教授的。相反，只有教授才可产生校长和决定校长。此亦大学不同于社会组织之特征。

## **三、高等教育有哪些基本规律**

（1）培养人才始终是大学的根本使命。但培养什么样的人才和使多少学生成才便把大学与大学区别开来了。学前教育，是使人认识人的教育，其侧重于儿童良习的养成；基础教育是使人成其为人教育。在基础教育完成的时候，受教育者应成为具有公平正义、自由平等、民主法治意识的合格公民；职业教育是使人成其为匠的教育；高等教育则是使人成其为才的教育；研究生教育是使才成其为器的教育。使人成才成器是高等教育的根本任务。（2）学术创新是大学水平的根本标志。

---

学术分为：传播性学术、整合性学术、运用性学术与创新性学术四种。创新性学术是各种学术的最高代表。创新性学术可以带动其他三类学术的发展。创新能力的高低可以把大学的水平高低分得清清楚楚。能进行学术原创的大学，就是一流大学。能跟进与模仿的大学即是二流大学。无创新能力的大学便在三流或三流以下的大学。（3）为社会服务是大学的基本职能。助推社会发展靠科技，而引领社会前进靠思想。大学既应是社会进步的发动机，亦应是把握社会发展方向的思想库。（4）提高教育教学质量是大学永恒的主题。此处的质量观应是全面的质量观，既包括理念、校风、文化、传统等方面的质量，也包括生源、师资、办学条件、制度等方面的质量。（5）学科建设是大学的龙头工作。以学科发展带动学校其他工作的发展。（6）师资队伍建设是大学的主体工程。办学兴校靠教师，以教师为本位是大学特有的本位观。所谓人才强校，指的是教授强校。（7）追求真理、追求自由、追求进步、追求至善是大学的灵魂和精神。（8）改革是大学发展的动力。（9）办出特色是大学的目标定位。（10）为教学科研服务，为学术服务，为师生服务是大学管理工作的目的。此十条，当为中国高等教育发展的基本规律。

#### **四、大学有无“第四大功能”**

1088 年意大利的博洛尼亚大学成立，大学的第一功能形成，即大学工作以培养人才为中心。

1810 年洪堡大学成立（今年是其 200 周年），大学的第二大功能形成，即大学除以培养人才为中心外，也以科研为中心。由此形成“洪堡精神”。

19 世纪 30 年代，以美国部分设农学的院校及西部地区的院校为发端，把“脚上踩满牛粪的教授就是最好的教授”作为评价标准，开辟了高等教育的新功能，即把人才培养、科学研究与为社会服务相结合，将为社会服务与推动社会进步作为大学的第三大功能。

进入 21 世纪，特别是美国“911”事件发生后，高等教育在世界范围内正发生两大具有普遍性的变化，其一是大学的国际化水平迅速提升，各国都用国际通行的标准评价大学。其二是大学开始利用特有的优势促进不同文化间的交流与融合，以消除不同文化之间的冲突，进而促进世界文化和和谐。

这是否意味着，大学在承担教学、科研、为社会服务三大功能外，正在形成第四大功能——促进文化和谐的功能？把不同的文化，尤其是文化中具有本质性意义的价值观与宗教等，置于同一个平台——大学，可以使不同文化在交流中相互理解、借鉴、吸收和融合，进而消除歧解、敌视与冲突，最终达成共识与和谐。该功能，因国家、企业、国际组织等的职能所限而无法承担。唯有大学，才可助其实现。

---

真正的大国，最终表现在文化上。政治上的决定力，经济上的影响力，军事上的威慑力，制度上的被信赖与文化上的被向往，这五大要素的集合，才造就大国与强国。因此，欲强其国，必强其文化，欲强其文化，必通过教育。

把促进文化和谐作为大学的第四大职能，是实现中华民族伟大复兴的必由之路。中国在世界各地所设立的孔子学院，是中国大学承担中华文化对外传播职能的开始，也是中国大学自觉履行第四大职能的开始。随着中国一批世界知名高水平大学和若干所世界一流大学的建成，中国大学的国际化水平将大幅提高，中国大学主动承担把中华民族文化变为世界所向往的文化已是义不容辞的责任。

## 五、如何理解大学的“创新”

创新是一个思想体系，而非仅指“科技创新”。大学创新的最大特点是综合性和基础性。如果把现有的知识体系分为“自然科学”、“工程技术”、“社会科学”与“人文科学”四大类的话，那么很明显，它们创新的功能和意义是有着巨大差别的。自然科学所有学科最高水平的创新，就是创新知识。新知识一经产生，新概念、新规律、新定理、新范畴都会产生。在科学原理的创新上，只有第一，没有第二。追求新知识是自然科学的基本功能，该功能主要由大学承担。对工程技术类学科而言，最高水平的创新是创新方法。所谓新工艺、新流程、新手段等都属于新的方法。工程技术因是对科学原理的运用，所以同一原理可以产生若干运用的方法。人类改造自然的能力，主要靠科学技术的进步；但每一项科技进步，都会既造福于人类，同时又遗祸于人类。对社会科学学科而言，最高水平的创新，是创新思想。每一个新判断，都是思想的萌芽；系列新判断形成理论，理论的系统化就是思想。大学之所以是思想的渊薮，就在于大学的社会科学以产生新思想为存在理由。对人文学科而言，如文、史、哲、艺术等，其最高水平的创新，是创新一种文化，即揭示给社会一种更高尚的生活方式和生活目的，使人更明确因为什么而生存和发展。

上述四种创新何者更重要？这应视为伪命题。他们各有其重要性。我们不可以其一种为标准，而言其他与之同等重要。因为当说社会科学与自然科学同等重要时，实质上判断者已是以自然科学为参照，而将社会科学客体化了。换言之，当说社会科学与自然科学同等重要时，这正是在突出自然科学而贬低社会科学了。它们之间关系的正确表达应是：各有各的重要。即科技创新与人文社科创新，各有各的重要。

除了上述四大类创新之外，大学在创新上的更大贡献，在于她要训练一代又一代新人的创新思维。没有创新思维，就没有一切形式的创新；创新思维，是各学科创新的前提。大学培养人的质量，除了德性方面有差别外，其实更大的差别在于不同的大学所培养的人才在创新思维方面所表现的差异。创新思维的形成，来源于三个体制性的保证条件，其一为创新者主体性的具备或恢复；其二为

---

创新者具有自由的精神；其三是创新者有怀疑和批判的能力。大学在创新问题上，承担的最根本的任务，是以大学体制所保证的使培养出来的人具有创造性思维。

## 六、与创新同等重要的是什么

大学的创新能力决定了其研究水平。与大学创新能力处于同等重要地位的另一种能力，是大学的守成能力。有无守成能力，是这所大学能否形成传统与特色、价值与精神的关键。也是其是否受人尊重的决定性因素。世界上（包括中国）一些历史悠久的名校，地位之所以越来越低，甚至越来越不像自己的过去，不是因为其创新能力下降了，而是因为其守成能力丧失了。守成对一所大学来说，有三个重要意义。其一，并不是所有学科都以创新为水平标准。对一些学科而言，培养学生的守成能力比培养学生的创新能力更重要。如法律学科。法科学生的第一能力是守护法律的能力，而非其变革或创新法律的能力。再如宗教、道德、伦理等学科，其学科水平也是由守成能力表达出来的。其二，守成对一所大学的传统而言，比创新更为重要。对优良传统而言，创新不是功劳而是灾难。在传统方面进行创新，无异于毁掉传统。其三，守成对大学共同的精神而言，预示着要有十倍于创新的勇气。因为，大学精神是高尚的，是圣洁的，她无时不受到世俗的、功利的甚至公共权力的扭曲和蚀剥，要抵御各种社会侵袭，有时甚至需要守护者作出牺牲。由此我们可以得出如下结论：创新是一所大学的灵魂，而守成则是一所大学的脚跟。两者同等重要。

## 七、何谓现代大学制度

大学制度是以大学功能为依据的，保证现代大学各项功能实现的制度就是现代大学制度。现代大学制度起源于 1810 年成立的洪堡大学。该制度的两块基石为：学术自由与大学自治。学术自由表明了大学公共权力即校长权力对教师和学生的界限；大学自治表明了政府公共权力对大学的界限。蔡元培出身于洪堡大学，他最早将洪堡精神和制度带到了中国。蔡先生的伟大之处在于，他把“学术自由”发展为“思想自由”。在他校长就职演讲后不久，欧洲就有人评价，中国虽无一流大学，但已有一流校长。大学自治并非不接受政府管理和监督，而是指大学主要向法律负责，只做法律允许的事而不需向政府负责。现代大学制度涉及三层关系：其一是大学与政府的关系。政府对大学是管理，还是监督，还是允许大学自治？这是大学制度首先要明确的。中国民主发展道路的重要基础是基层自治，其范围为城乡基层组织的自治，如村民自治、居民自治、企业自治、事业单位自治。大学当在其中。其二是大学与社会的关系，即社会资本对大学的作用。大学的意志是独立形成，还是由出资方决定？现代大学制度解决这一问题的方法是，建立学校法人制度，明确出资人的财产进入学校后，即为学校财产。学校意志独立形成，不受资本左右。其三是大学内部关系，要明确大学的决策权、管理权、学术权与监督权四个平行权力间的关系，每一项权力都应得到其他三种权力的尊重，不允许其中的一种权力凌驾于其他权力之上，更不允许一种权力替代或侵害另一种权力。现

---

代大学制度的价值取向是：追求自由，追求真理；制度的原则是：民主管理，人人平等；制度的形式是：遵循契约自由原则的办学章程；制度的目的是：保证教师的学术自由与保证学生的受教育权；制度的特点是：扁平化的，学生与教师与校长是平等的；校长所用的管理手段是依法与依章程办事，以协商和说服的民主方式动员和组织大家迈向共同目标，而非科层式，非强迫或命令式。

## 八、如何理解中国大学的“行政化”

中国大学背离大学精神的表现有：世俗化、功利化、工具化、行政化。其中“行政化”被社会关注的程度最高，其对大学本质的损害亦最大。

大学的本质是学术、知识和真理。大学本质被异化后，其功能正发生变化。她已从“知识共同体”演变为“经济共同体”（各校都办公司）、“利益共同体”（各院都创收，教师都兼职）、“社会共同体”（医疗、养老等公共服务职能由大学承担）。欧美大学校长的肩上只有一副担子，而中国大学校长的肩上却有四副担子。我们是在超负荷的情况下追赶正在轻装上阵的世界名校的。

大学行政化的表现有：

其一，在价值观上，从“只服从真理”、“学术至上”的一元价值观，已发展为“管理至上”、“利益至上”、“数量至上”等的多元价值观。坚守“学术至上”的教师人数在减少，在学校的地位被边缘化。

其二，学术资源配置以行政为中心。校长、处长、院长几乎掌握了学校的所有学术与公共资源。教授、教师只是被配置的对象。要获得学术资源，就必须获得资源配置权。因此，教授争当处长、院长便蔚然成风。这种学术资源配置模式不是大学的发明，而是大学模仿行政部门配置学术资源模式的结果。

其三，大学组织结构向地方党政关系看齐。大学领导班子成员间的关系被地方党政关系模式化，分为一把手、二把手等。在这个模式中，往往先党后政，先政后学，先管理后学术。以党代政，以政代学已司空见惯。

其四，工作机制行政化。科层制替代了大学的“扁平化”。以上下级关系，管理关系来设定组织机制。党管政，政管学，机关管学院，院长管教师，辅导员、班主任管学生。大学不像学府而如同官府。

其五，在大学文化上，“民主”、“自由”、“独立”、“真理”、“思想”、“个性”等最有价值的要素正被“管理”、“统一”、“完成”、“领导”、“贯彻”等替代。在这种文化中，教师的“尊严”，学术的“权威”都要让位于“管理者”。

---

其六，大学中最大的行政化，是大学承担着不应承担的社会职能。把应向师生员工提供公共产品与公共服务的政府职能由大学承担，如子女上学、住房、医疗、养老等。大学去行政化首先应去其不应承担的政府职能。

其七，大学及大学校长亦被行政级别化。

如何去行政化？

其一，回归大学精神，用知识共同体标准重塑大学价值。

其二，改善大学的治理结构，将决策权、管理权、学术权、监督权设定为平行关系，以界限和程序保证其有效行使。

其三，改造资源配置体制，从教育行政部门做起。改革大学拨款方式，大幅度提高生均定额，将生均定额所占拨款的比例提高到 80% 左右，将各种“专项”取消或合并。大学内的预算体制与拨款方式亦随之作相应改革，将资源重心从学校移至院所。

其四，将大学承担的其他职能剥离出去，让大学“更单纯一些”。

其五，大幅度压缩教育行政部门中涉及大学的内设管理机构。大学内部也相应减少管理机构。将科层体制变为扁平体制。

其六，取消各种形式的行政级别。改革大学校长的产生方式，建立职业校长职务保障制度。

其七，用“一把椅子”的理念重构大学文化。一把椅子是指，当某个空间内只有一把椅子的时候，校长不要坐，处长不要坐，学生不应坐，唯有教师可坐。这个理念的实质是把管理观念变为服务观念，把尊严还给教师，把权威还给教师。

## 九、如何改进高校的科研体制

目前中国高校的教学与科研体制只能造就如下两类人：第一类是“会申请项目的教师”。即处心积虑申请项目，但做项目的目的是通过获得科研经费和发表论文来满足职称晋升或考核的形式要件。这样的科研被称为“无效科研”。其结果是，中国的各种科研经费都在大幅上升，总经费已经超过日本，但创新成果与经费投入之间却并不成比例。第二类人是“会考试的学生”。只会熟背知识，但缺乏批判性、创造性思维和实践能力，一旦进入社会，各种不适应症就迅速显现。

“重理工不重人文”，“重数量轻质量”，“重论文轻应用”，“重专利轻转化”，“重形式轻内容”，“重经费轻成果”的六重六轻是中国高校科研的普遍现象。导致这种现象的原因在于对科技评价标准设定与对人才评价体系的不科学。

实现从数量标准向质量标准转化的措施有：（1）以影响因子作为评价标准；（2）以引用率作为评判标准；（3）以对生产力的贡献作为评判标准；（4）以社会经济文化效益为评判标准；（5）以形成学派作为评判标准。（6）以是否传世作为评判标准。

---

完成高校科研方向的四大转变迫在眉睫：

其一，把个人兴趣引导至国家和社会重大需求上来；其二，把以学科为中心的科研模式转至以应用和为社会服务为中心的模式上来；其三，把校内科研转到行业发展的同轨道上来；其四，把中国团队转化成为国际团队。

## 十、我们要办什么样的大学

我们的目标是办出世界一流大学。这是个远大目标。在实现这个目标之前，我们应先使大学高尚起来，应使我们的大学回归大学精神。我们要办受人尊重的大学。

受人尊重的大学首先应彰显她的德性。大学之大首在大德，大学之学重在学统。将大德与大学问集于一身且能代表学统者谓之大师，大师即世之楷模，学之源出。师德决定校德，也决定生德。大学之德不同于世俗者，首在所明之德要为天下储人才，要为国家图富强。要在义利上为社会所崇范。大学失德，首先失在功利与世俗上，失德的大学是无法受人尊重的。

受人尊重的大学要彰显她的思想性。思想是一所大学的高度，有思想才有真理。社会的进步靠科技，而社会的方向靠思想。有思想的大学才令人向往。

受人尊重的大学要彰显她的创造性。大学是常新的，她是社会青春与活力的代表，更重要的是她每天都有创新成果产生。创新是大学表达自己水平最重要的方式。能创新的大学才是社会的发动机。

受人尊重的大学要彰显她的特色性。特色是大学的魅力所在。有特色才有价值，才不被人所忽视和替代。特色分为软特色和硬特色。软特色如学风、传统、文化与制度。硬特色则表现在学科实力上。所有世界著名大学都是以自己学科特色著称的。办出水平，办出特色，主要指办出学科水平与特色。无特色就难以受人尊重。

把德性、思想性、创新性和特色性统一在一起，就是我们要办的大学。这样的大学一定是受人尊重的大学。（作者系山东大学校长）



---

# 大学排名与教学评估

---

作者 邬大光 来源《中国教育报》

大学排名与教学评估是两个完全不相干的话题，可是如果把这两个不相干的话题放在一起作对比，看看它们在我国遭遇，就会发现其中隐含着许多有意思的现象。最为显见的一个事实是：国内外大学对大学排名与教学评估，在许多方面都有明显的反差。

第一个反差：国内外在大学排名主体上的反差。在国外，开展大学排名工作的不是大学，美国是《美国新闻与世界报道》和《福布斯》财经杂志，英国是《泰晤士报》，日本是《朝日新闻》和《钻石》周刊，德国是《明星》周刊，加拿大是《麦克林》新闻周刊。可以看出，在国外做大学排名的，几乎都是新闻媒体，我至今还没有看到一所国外的大学在做大学排名。再来看我国，以前只有中国管理科学院广东分院和深圳的网大做大学排名。这两个机构在搞大学排名之前，国内恐怕没有多少人知道它们的存在以及机构的性质。

在国外，不仅仅是大学排名，凡是搞各种排名的几乎都是媒体。道理很简单，媒体从事大学排名的目的，就是推销杂志。在国外，大学排名不知挽救了多少发行量下降的刊物。最为典型的案例就是《美国新闻与世界报道》，通过做大学排名，走出了发行量的低谷。最近几年，我国陆续有一些大学和研究机构开始做大学排名。真不知道在我国，还有多少大学想介入此事。而我国大学做排名，挽救的是什麼，我就不太清楚了。

第二个反差：国内的大学对大学排名与教学评估在底气上的反差。对待大学排名，尤其是国内的大学排名，国内的大学似乎都很有底气，几乎所有的大学都认为自己在排名榜上被低估了，普遍有一种不服气的感觉，看起来对自己的质量都很有信心。可是，面对国外做的各种大学排名，国内的大学又都“集体失语”。更为有意思的是，几年前进行本科评估时，好像国内所有的大学都没了底气，越是好的大学越显底气不足，尽可能地把评估时间往后移。在迎评前，大学里出现的各式各样的应付手段和“高招”，以及各高校之间的相互“取经”，无一不暴露出大学的心虚。

第三个反差：国内外大学对大学排名与教学评估在态度上的反差。看一下今天的国外媒体，抨击大学排名乃至对此不屑一顾的声音和现象比比皆是，而对教学评估的批评声则显然没有那么响。而我国的教学评估几乎是在贬大于褒的“声讨”中完成的。为什么每年一度的大学排名，总是能够吸引公众和媒体的极大兴趣，而原本应该扎扎实实、长期进行的教学评估却渐渐退出了人们的视野。面对大学排名的日渐升温和教学评估的前途未卜，真不知道这对我国高等教育质量而言，究竟是福气还是不幸。

---

面对这些反差，我们要问，究竟是大学排名对大学发展有好处，还是教学评估对大学发展有好处？大学排名的不断升温与教学评估的不断降温之间的反差，真实地反映了现阶段人们对大学理解的水平和深度，折射的是对质量的短视与急功近利，以及商业文化对大学精神的“蚕食”。

国内有人说：“排名是西方人的嗜好，在盎格鲁-撒克逊（Anglo-Saxon）国家最为流行。”我们恐怕暂时还不需要这种嗜好，千万别让它误导了我们的大学。因为说到底，大学排名是一种市场行为，目的就是吸引人们的眼球，并不值得大学过于认真对待。国外知名大学很少标榜自己在某排名榜上的位次，也很少把排名榜上的位次作为宣传自身形象的重要战略。

今天讲建设高等教育强国和提高人才培养质量，不是靠大学排名来完成的，主要还是靠扎实、有效的质量监控。对教学评估的压倒式谴责，恰恰反映了对大学价值认识的缺失。教学评估的方式和内容也许需要改进，但其固有的功能和价值不可抹杀。教育管理部门和大学校长，对大学排名应该多一点儿淡定，对大学评估应该多一点理直气壮，这才有助于办好大学，才会改变在西方大学排名榜前的“集体失语”。（作者系，厦门大学副校长，研究方向为高等教育学）

---

# 高水平大学建设要重点处理好的八个关系

---

作者：张德祥      来源：高等教育研究

自从党中央决定实施“科教兴国”战略和切实把教育摆在优先发展的战略地位以来，高等教育既迎来了前所未有的发展机遇，又面临着前所未有的严峻挑战。在此情况下，如何建设国内一流、国际知名的高水平大学？如何解决高水平大学在理念、特征、经验、发展战略等方面的诸多矛盾和问题？值得高校管理者与理论研究人员认真思考。笔者认为，我国高水平大学在建设与发展过程中，需要处理好以下八个关系。

## 一、适应与引领

高等教育的改革与发展必须遵循两条基本规律：一是教育要适应和促进社会发展，二是教育要适应和促进人的发展。前一个规律称为教育的外部关系规律，第二个规律称为教育的内部关系规律。其中，高等教育要适应和促进社会发展这一规律包括两方面内容：一是社会发展对于高等教育的影响和制约；二是高等教育对社会发展的促进和推动。

在思考当前我国高水平大学建设时，必须意识到社会发展的影响和制约作用体现得尤为深刻。这种影响和制约作用主要表现为三方面：一是市场经济体制的建立；二是科学技术的发展；三是经济全球化、一体化趋势的推进。这三方面因素深刻地影响了近年来我国高等教育的改革和发展。市场经济体制的建立，完全改变了高等教育的资源配置方式，改变了高等教育管理体制、办学体制、招生体制和投资体制，对高等教育的影响是深刻的、长远的；科学技术的突飞猛进及其高度分化与高度综合且以综合为主的发展趋势，深刻影响了大学教学内容的改革，影响了大学以跨学科、大平台等为特征的人才培养模式改革，影响了大学教学科研组织形式与结构的改革。此外，全球化进程的日益推进，使培养更具国际视野、国际理解、国际交往能力的人才成为大学教育的重要目标之一。以上三方面因素对我国高等教育改革与发展的影响最为深远。这些因素是客观存在的，不以人的意志为转移。因此，高水平大学的建设和发展必须遵循规律，主动适应社会发展的变化。所谓的适应，就是要跟上时代发展的步伐。

在适应的同时，作为高水平大学，还要主动引领社会、引领未来。高水平大学要在四个方面实现主动引领：一是遵循人的发展规律，培养具有社会责任感、具有引领意识和引领能力的人才；二是遵循知识发展逻辑与国家战略发展需求，以高水平、高层次的科学研究，引领社会科学技术的发展；三是遵循理性与批判精神，对社会文化起到指引和调节作用，引领社会文化的发展；四是对社会发展提供战略性、更深层的思考，成为国家和社会的智囊团、思想库。

---

适应与引领的关系，是高水平大学与社会之间关系的根本表现和集中概括，是高水平大学固有精神、历史传统、时代使命的统一。适应是引领的基础，引领是更高层次的适应。追求适应与引领的统一，是现代大学、特别是高水平大学应坚守和践行的价值观和办学理念。

## 二、学科视野与社会视野

伯顿·克拉克说过：知识是高等教育的逻辑起点，“高深知识处于任何高等教育系统的目的和实质的核心”。<sup>[1]</sup>学科是高深知识存在的形态，高等学校的基本活动方式，即知识的保存、传播、发现与应用，围绕着学科进行。因此，学科是大学、特别是高水平大学的核心，是高水平大学核心竞争力的根基，这就决定了高等学校必须重视学科建设，建设高水平大学首先要有学科视野。高水平大学要有学科视野，主要体现在两个方面：首先，高水平大学每个学科必须始终关注自身的发展，每个学科对自身的现状及未来有清醒的认识，并对学科的发展做出明确的判断和决策；其次，高水平大学必须关注学科整体发展的前景，看到学科交叉、学科融合的趋势。要分析我们在学科集群、学科交叉以及培育新学科等方面应该做的工作。学科决定了大学的综合实力和持续发展，没有高水平的学科，没有高瞻远瞩的学科视野，就不会有高水平的大学。

除了学科视野，高水平大学必须有广泛的社会视野。大学已经从中世纪游离于社会之外的“象牙之塔”变为当今时代社会进步的“动力中心”。大学与社会无时无刻不在进行着能量、信息的交换。大学离不开社会，社会也离不开大学。因此，高水平大学必须积极关注社会、服务社会。首先，高水平大学有担当社会的责任，要思考自身对社会的作用与贡献；其次，高水平大学应结合社会需求确定发展目标。高水平大学建设与发展所需的一切资源和条件都要来源于社会，社会为大学提供了新的需求、新的机遇、新的资源。无论是建设创新型国家的根本要求，还是十七大报告提出的“五化——工业化、信息化、城市化、市场化、国际化”以及我们国家经济发展方式的转变，都给高水平大学带来了新任务与新需求。地方的经济与社会发展也要高度重视。例如辽宁省提出三大战略——沿海经济带战略、中部城市群战略和沈阳经济区战略、突破辽西北战略等区域发展战略都是社会为大学提供的新机遇。高水平大学应拥有广泛的社会视野，这是大学发展的内在要求，也是时代赋予大学的使命。

大学要有社会视野，要强化这方面的思想意识，并要有具体的措施，包括制度化的设计。大家知道，美国大学有董事会制度，这是大学与社会联系的重要办法。从高等教育发展的趋势看，国外许多大学都注意加强与社会的联系。例如英国，一直以来都以保守著称，但近期许多高校纷纷成立大学委员会。委员会由学校、社会、政府、企业四方面人员组成，作用就是为大学把脉，对大学的建设和发展提出建议。大学通过这样的委员会可更广泛地听取社会的意见和建议。国内外很多大学、特别是高水平大学，在制定教学计划、设置专业的时候，都非常注重听取社会的意见。

---

学科视野与社会视野，共同构成了高水平大学建设与发展的基本坐标。学科视野反映着大学组织的本质特征，即知识性和学术性，表现为价值向度上的“内部倾向性”；社会视野反映着大学组织的社会性，表现为价值向度上的“外部倾向性”。高水平大学应坚持学科视野与社会视野的统一，内外兼顾、求真务实。

### 三、卓越与特色

卓越就是做到最好，就是杰出的水平、实力和成就。卓越永远是高水平大学的不懈追求。但是，一所大学不能做到所有方面都卓越，不可能所有方面都做到最好。所以，追求特色就成为大学的普遍共识。特色就是要在某些方面做到最好，在某些方面形成优势。

国外一流大学发展经验证明，正是某些方面的卓越，成就了大学的特色，打造了大学的品牌与实力。高水平大学建设中的共性很多，但较突出的一点就是所有高水平大学都有自己的特色。一些规模比较小的学校，如美国加州理工学院，虽然只有 4000 多名学生，教师和研究人員仅有 400 多人，却拥有和培养了 31 人获得 32 个诺贝尔奖；[2]又如美国普林斯顿大学，在校生不到 7200 人，其中本科生 4850 人，研究生 2295 人，其坚持的理念与特色就是实行最优的本科教育、最学术化的研究生教育，拥有和培养了 32 位诺贝尔奖获得者。[3]每所一流大学都有各自的理念与特色支撑。如美国密西根大学的基本理念与主要特色就在于：一是“平权”，保障黑人权利；二是促进学科交叉，这两方面工作都做得很好。华中科技大学在 20 世纪 80 年代就开始调整学科战略布局，加强了人文学科，以前瞻性的眼光发展了一批优势特色学科。该校的光电学科，从上世纪 20 世纪 80 年代发展至今，不仅较早地建成了国家实验室，更成为辐射整个武汉的“光谷”。华中科技大学的实力提升，得益于这些优势与特色学科快速发展。

因此，高水平大学必须要有特色，要在保持自身特色的同时，发展新特色、创造新优势。在培植传统学科特色的同时，要培植未来的特色和优势。学校的每个学科、每个部门都把追求卓越、做到最好当成最终目标。同时，学校还要善于从整体的、战略的层面上思考、规划和发展学校自身的特色，在提升优势中形成个性，在凝练特色中走向卓越，建设充满个性魅力的高水平大学。

### 四、教学与科研

教学与科研的矛盾是高水平大学建设与发展中的突出问题。19 世纪初洪堡在德国柏林大学倡导“教学与科研相统一”，此时的科研只是一种理性思考活动，科研是教学的一种手段，因此，教学与科研的矛盾并不突出。随着近代实验科学的产生与实验技术的日趋成熟，科学研究逐渐成为高校独立的职能，成为独立于教学的专门活动，教学与科研的矛盾逐渐显现。二战后，二者之间的矛盾在高水平大学中日益突出。科学技术的迅速发展，使国家与社会对大学在科学研究、技术发明等方面的需求持续加大，高等学校承担的科学研究任务不断增长。因此，解决好教学与科研的矛盾，是

---

高水平大学面临的现实问题。解决好这一矛盾，不仅解决了高水平大学建设中的难题，更能把高水平大学的建设与发展事业推向前进。

我国转向以经济建设为中心后，社会对高校科研的期待日益强烈，人才培养与教学活动一定程度上受到弱化。这一现象影响了高等学校的健康发展，也引起社会和高等学校的广泛重视，许多大学都提出要加强教学，强调培养人才是学校的根本任务，教书育人是教师的第一职责；实施了一系列改革，如设立教授上课制度、实施“大班授课、小班讨论、推行研究型教学模式、促进科研资源向本科生开放等”，取得了很好的效果。从长远看，制度化建设是非常必要的，但更需要深入思考的问题是，如何把科学研究与人才培养紧密结合起来，这是许多高水平大学建设与发展中的重要问题，目前没有得到很好解决。高水平大学一方面要培养一流的人才，一方面要推出一流的科研成果，但人的精力是有限的，学校的资源是有限的，二者如何取舍，是一个永恒的矛盾。解决这一矛盾最好的切入点就是把科学研究与人才培养工作紧密结合起来，要在这方面下更大的工夫来研究。比如说，我们很多老师承担国家自然科学基金和社会科学基金等项目，如果每位承担重要课题的教师都能就承担的课题面向本科生开设一次或几次讲座，既可以深化对于项目的理解，又可以将本科生直接带到学科前沿。类似做法，对于处理好教学与科研的矛盾是非常有益的。这方面的改革还需要更多、更为深入的探讨。

## 五、学术与行政

学术与行政，是高水平大学建设与发展过程中需要处理好的基本关系。中世纪大学产生之初，是以学者行会为基础组织形式。因此，在早期大学管理中，大学更多的是学术事务，行政与学术的矛盾并不突出。但随着大学规模的不断扩大，内部行政事务的不断增加，与国家、社会之间的交流和联系日益广泛，大学不再仅仅是一般的学者团体，而已成为一个庞大、复杂的社会组织。要适应外部社会的要求和维持庞大系统的高效运转，必须要有一整套行政机构、组织和人员来专门处理高等学校的日常事务。所以，大学里出现两种事务，一种是学术事务，一种是行政事务；两种人员，一种是学术人员，一种是行政人员；两种力量，一种是学术权力，一种是行政权力。这两种权力都是现代大学建设与发展的重要力量。关键问题是如何促进二者的相互协调，按照大学内在的逻辑，最大限度地发挥两方面的作用，做到最好。

目前，关于我国大学行政化倾向的批评比较多。行政导向过重、学术导向相对较弱的局面必须得到解决，这也是今后高水平大学建设与发展的重要问题。高水平大学的学术事务众多，这部分事务是需要讨论和争鸣的，应该尽可能多地将学术事务交给教授、教师们去讨论解决。学术委员会是体现和发挥学术权力的一种制度化的组织形式，应充分发挥学术委员会的作用，制定并依据学术委员会章程办事，保证学校学术事务能让教师更多地参与讨论和决定。同时，高水平大学还面临着大

---

量的行政事务，如何合理、高效地做好行政事务，是值得深入探讨的重要问题。高水平大学的学术与行政工作应相互促进、协调发展，学术权力与行政权力之间必须保证平衡。处理好行政权力与学术权力是深化高水平大学内部管理体制改革的重点之一。

## **六、硬实力与软实力**

“软实力”(Soft Power)的概念是由美国著名学者约瑟夫·奈在 20 世纪 90 年代提出的。他认为，一个国家的综合国力，既包括由经济、科技、军事实力等表现出来的“硬实力”，也包括以文化、意识形态吸引力体现出来的“软实力”。国家的崛起在于综合实力的全面提升。胡锦涛总书记指出，文化是我国重要的软实力。高水平大学的建设和发展，硬实力是基础，但只有硬实力是不够的，还必须要有软实力，必须高度重视软实力建设。

大学的软实力包含很多内容，其中有三方面非常重要：

一是文化。文化是大学的灵魂，是大学坚持不懈地发展的支撑和驱动力。高水平大学要将文化建设作为重要工作来抓，可以考虑制订文化建设的大纲和规划纲要，将两者配合起来，推动大学文化发展。文化建设不能急于求成，因为文化是一种积累、一种积淀。高水平大学要始终保有这样一种意识，要有文化自觉，要深入细致地研究大学文化的生成机制及其发展规律，坚持不懈地推进文化建设。

二是制度。中国的大学制度是高水平大学必须面对的现实问题。制度建设不是简单的规章制度的建设，而是一所大学的顶层设计，是制度设计，这是最重要的。高校的很多问题，都涉及到大制度的设计，例如大学的学部制、大学的管理，包括如何决策以及执行、监督、反馈，如何贯彻“党委领导、校长负责、教授治学、民主监督”等等一系列问题，都是制度设计的问题。所以，制度设计对于一所高水平大学来说非常重要。

三是管理。管理本身就是非常重要的软实力。高水平大学在管理方面已经取得了一些成绩，但距离真正与高水平大学相适应的管理，仍存在一定差距。没有高水平的管理，很难建设高水平大学。应该在管理方面多下工夫，无论在学校层面还是个人层面，都需要不断提高管理素质和管理水平。高水平的管理者，要对自己的岗位、领域的业务熟练、精通，但仅此是不够的，更要对大学的本质、特性、理念、规律等有深刻的认识，特别是对高水平大学有深刻的理解，这些是做好管理的基础。所以，高水平大学的管理者应多掌握一些高水平大学、高等教育方面的知识，这些有助于提升管理思想、改善管理，从而建设好高水平大学。

## **七、内部资源与外部资源**

资源是办好高水平大学的基础和条件。实际上，大学的办学能力，一定程度上就是调动资源、使用资源，使其发挥最大效益的能力。大学的资源有两种：一种是内部资源，一种是外部资源。内

---

部资源在一定时间内是一种定量资源，这种定量的内部资源如何科学配置、科学使用，使其发挥最大的效益，这是必须时刻思考的问题。目前，高校在资源配置、使用和管理等方面的问题并没有得到很好解决。相对于企业来讲，大学的资源管理是粗放的。在大学中，资源短缺是一个普遍问题，但有些时候资源配置不合理、管理不到位、资源浪费现象也不少见。所以，大学内部资源的配置与管理是一门学问。

高水平大学资源管理需要解决好的另一个大问题，就是如何最大限度地调动外部资源为我所用。大学的外部资源是非常丰富的，这些资源包括政策、信息、资金、项目、人才，等等。对于大学来讲，外部资源是取之不尽的，谁能最大限度地获取外部资源，谁就能获得更大的支持，谁就能在推进大学建设中增加砝码。所以，高水平大学一方面要用好内部资源，同时要最大限度地争取外部资源。争取外部资源不仅仅是高校校长、书记的职责，全校每个领导都要有这种意识，都要积极争取；不仅仅是学校领导，每个管理部门、每个院系都应该有资源意识，努力与政府部门、社会、企业建立良好关系，争取支持、争取资源。全校齐心协力，最大限度地争取资源，学校办学才会有更大的底气。

因此，高水平大学资源建设的核心，就是尽最大努力保证内部资源的合理配置和科学管理，同时最大限度地获取外部资源，这一问题直接关系到高水平大学当前和长远的发展。

## **八、学校与院系**

处理好学校与院系的关系，是高水平大学内部管理体制改革的重大问题。现代的大学与以前相比有很大的不同，学校规模不断增大，学校与社会、政府的联系日益紧密，大学之间的竞争日趋激烈。所以，从学校层面来说，要加强学校的规划、学校的统筹、学校的组织、学校的协调。另一方面，如何处理好学校与院系的关系，是高水平大学建设的重要问题。正如伯顿·克拉克在《高等教育系统——学术组织的跨国研究》一书中所阐述的，大学是一种“底部沉重”的组织。为什么说大学“底部沉重”，我理解原因在于：第一，大学最知名的教授、最具权威的学者、专家都分布在基层，这与企业和政府是完全不同的；第二，大学包括教学和科研在内的所有重要活动，都要在院系和基层开展；第三，大学诸多矛盾与问题，也要在基层和院系得到最终解决和处理。所以，大学的管理完全不同于企业与政府管理，大学的管理重心应该在基层，这是大学组织自身特点所决定的。

大学管理要符合和遵循这些规律，国内外很多高水平大学在管理重心下移方面有很多经验可以总结与借鉴。在高水平大学建设过程中，学校在加强规划、统筹、协调、组织等工作的同时，要着重协调好学校与院系的关系。要从“功能定位、职能分工、利益分配”的角度，理顺学校与院系之间的关系，给院系更多的权力。这也是高水平大学建设需要解决好的重要问题。



---

以上八个关系是高水平大学建设中现实存在的问题。处理好这八个关系，对推进高水平大学建设是有益的，但要真正解决好这八个问题，却任重而道远，还需要高水平大学的管理者以及相关领域的研究人员，进行大量认真细致的思考和深入务实的研究。（作者系大连理工大学党委书记）

**【参考文献】**

[1]伯顿·R·克拉克.高等教育系统——学术组织的跨国研究[M].杭州：杭州大学出版社，1994.12。

[2]朱幸福.美国加州理工学院：32个诺贝尔奖是怎样得来的——访美国加州理工学院院长让-卢·夏莫教授[N].文汇报，2007-10-29。

[3]Princeton University. About Princeton[EB/OL]。

---

# 浅谈高校在创新驱动中的作用

安建强

（南京邮电大学自动化学院）

**【摘要】** 国家实现经济转型，创新驱动战略，关键要依靠人才。而高校是培养高素质人才的基地，在创新驱动中具有支撑作用。本文围绕为什么要发挥高校在创新驱动中的作用和怎样发挥高校在创新驱动中的作用两个大的问题，论述了高校在服务社会这个功能上如何更好的发挥在创新驱动中的作用。

**【关键词】** 高校 创新驱动 创新型人才

## 1 创新驱动战略需要高校的支撑作用

早在一百多年前，梁启超先生就在《少年中国说》中强调“少年智则国智，少年富则国富，少年强则国强。”同样的，有创新思维的少年，国家才能有创新的成果。未来国与国间的竞争，归根到底是知识和人才的竞争，特别是高新技术人才的竞争。国家经济转型要依靠人，而教育的根本任务是培养人，教育和国家经济转型是紧密联系在一起的。实施创新驱动战略，建设创新型国家，迫切要提高教育现代化水平，发挥高校的支撑作用。惟其如此，才能造就大量的专门人才和一大批拔尖创新人才。而培养高素质的拔尖创新人才，这个重任就必须由高等院校来承担。

高校是很有能力和条件开展基础理论创新 and 实践应用创新的地方，而且，近年来高校的科技实力也不断增强。高校创新能力和服务社会的能力也不断提高。在我国现在已经取得的经济成就中，高校功不可没，尤其是以“985 工程优势学科创新平台项目”为代表的若干高校。他们以国家和行业发展急需的重点研究领域等为导向，围绕国家的科技发展战略和学科前沿，大力提高了建设学科的科技创新能力和解决制约经济社会发展的重大瓶颈问题的能力。不但调整和优化了学校的学科结构和学科方向，而且快速集聚了一批优秀人才充实了师资队伍，提高了高层次创造性人才的培养质量，取得了一批可喜的研究成果，增强了所建高等学校的整体实力，带动了高等教育整体水平的提高，为国家的经济、社会、文化建设做出了重要贡献。

新的历史时期，高校创新驱动的总体实力也提高了。数据显示，高校的研究人员队伍不断扩大。与此同时，高校的科技经费也得到了快速增长。因此，高校将会在创新驱动中发挥越来越重要的作用。另外，作为国家创新体系的重要组成部分，高校科技创新被寄予厚望。高等教育具有人才培养、科研创新、服务社会三大功能，提高质量是高等教育发展的核心任务，服务创新驱动战略是高校的重要使命。

## 2 怎样发挥高校在创新驱动中的作用

---

创新型国家战略的提出给高校的发展带来了契机，因为创新型国家战略的提出给大学带来许多新的机会。要建设创新型国家，必须要有好的大学做支撑。近年来，我们的高校也已经做了很多的努力，包括改革培养学生的模式，把侧重点放在科研成果转移和转化上，改革教师的评价体制，在服务社会这个功能上，强调国家大学科技园，推进产业和科技进步等等。

笔者认为，为更好发挥高校在创新驱动中的作用，应采取以下措施。

## 2.1 加强创新人才的培养，发挥高校蕴藏的巨大人才资源潜力

高校有以两院院士和国家杰出青年为代表的一大批科研工作者，这是国家最优秀的创新群体。另外，高校更有持续不断的大批研究生和高年级本科生，这是国家科技创新的生力军。众所周知，高校里的学生思维活跃，富有创造激情，是最具活力的创新力量。目前中国有 100 多万的在校研究生，这是我们的巨大财富。庞大的研究开发队伍、一批拔尖创新人才和持续流动的研究生，是高校在创新驱动中发挥作用的基础。我国高校要充分发挥这种人力资源优势，为社会经济转型发展的各方面提供技术支持和保障。

高校要保持这种人力资源的优势，还要继续加强对创新人才的培养。事实上，从对“李约瑟之谜”的争论，到对今天“钱学森之问”的回答，中国的教育工作者从来都未曾停止对如何培养创新人才这个问题的思考。笔者认为，要发挥高校在创新驱动中的作用关键还是要培养出创新型人才。

创新型人才除了要有创新意识和扎实而广泛的基础科学知识，包括其他各种技能基本的训练外，还要有不怕艰难、不怕失败的顽强精神。创新人才不仅是全面发展的人才，还应该是充分发展的人才，更是在此基础上不断对社会物质文明和精神文明做出较大的贡献的人才。因此，必须从高校的实际出发，采取切实可行的措施，有力、有效地推动创新人才的培养。

## 2.2 紧密结合高校科技发展和高层次人才培养

高校科技发展要为培养多元化高层次人才作贡献。对于以 985 高校为代表的高水平研究型大学一定要把研究生，特别是博士生的培养放在学校教学科研工作的重要位置。高校应充分利用学校的科技项目、指导教师和优越的研究条件，并使之与博士生的培养和学科平台的建设紧密结合起来。另外，学科是高校科研人才培养的基础和平台，要使学科平台的建设成为科研活动和知识整合互动的创新舞台，成为基础理论创新和重大科研成果的发源地，成为高层次研究人才培养的基地。高校还要探索并形成科研活动和教学工作良性互动的方法和机制，使得科研活动的前沿动态和最新知识能够及时反映在教学活动中。只有这样，高校的教学方法和内容才能够为探索科学前沿和解决经济转型发展中的难题提供锐利武器，才能在国家的创新驱动中发挥作用。

## 2.3 进一步发挥高校在“产学研”结合方面的优良传统和成功经验，提升高校自主创新能力

高校的科研成果只有转化为现实生产力，才能对经济发展产生直接的推动作用。“产学研”结

---

合是提高成果实用性和转化率最有效的方式。现在，科技与经济“两张皮”的现象正在被打破，但“一体化”的实现任然任重而道远。国家实施创新驱动战略，要进一步加强政策支持、规划引导和项目推进，为高校创造最适宜科技成果转化的环境，使创新的活力最有效地传导为发展的动力。

另外，高等学校要发挥自己的多学科综合优势，通过合作研究、联合培养创新人才、聘任兼职教授、派遣科技特派员、企业人员培训等方式，加大学校和企业的人员交流，积极参与跨系统、跨产业的合作，大力开展集成创新，力争攻克一批重大核心技术，为产业发展提供有力的技术支撑。高校还应充分认识自身在国家进行创新驱动中的重要地位与作用，主动迎接挑战，积极推进“产学研”合作，在支撑国家、行业、地区的经济社会发展中发挥自己的优势。

#### 2.4 吸引社会各领域人才的回流，促进企业和学校人才之间的流动

对高校来说，为了培养适应社会需求的创新人才、提高人才培养质量，最关键的是要建设结构多元化的师资队伍。但是，虽然近年来国内大学在改善师资队伍年龄结构，学历结构等方面做了大量工作，出台了多项政策，对提高师资队伍水平起到了较大作用。但是，这些政策也导致了我们的师资主要来源于国内外的大学，少量的来自于大学之外的研究机构。总体而言，国内大学教师大多数是从校门到校门，来源单一，缺乏实践背景，缺乏与社会的深刻联系。

纵观国外的一流大学，其教师的来源是多元化的，有来自于大学的新老学者，也有来自于企业、政府机构、研究院所等具有丰富实践经验、创新经历和能力，并有进一步从事学术研究意愿和人才培养愿望的精英。这样多元化的师资结构促进了大学与社会的互动，为大学补充了新的活力，既缩短了大学与社会的距离，也将社会的创造力与大学的知识创新活动有机结合了起来。

人才的流动是社会发展的最大动力，也是创新的源头。更好发挥高校在创新驱动中的作用，就要改变目前高校师资结构单一的现状并加强大学与企业之间的联系。吸引企业、研究机构中具有丰富实践经验和创新能力的人才到高校中来。这不但可以为高校的科学研究注入新鲜的血液，也可以拓宽高校研究的视野。企业和学校之间的人才如果能流动起来，就能共享最新的研究成果。高校的研究成果也能更好更快的转化为推动经济发展的动力，在创新驱动中更好的发挥作用。

#### 参考文献

[1]中华人民共和国国民经济和社会发展第十二个五年规

划纲要

[2]王德峰.梁启超文选[M].上海：上海远东出版社，

---

## 北京理工大学刘峰：“我的梦就是北斗梦”

---

四川省芦山县抗震救灾前线，一个形状类似“大哥大”的无线终端闪闪发亮，为前方记者指示着方向，同时，不时把记者的坐标位置和通讯信息传回北京总部，架起了灾区与北京的信息桥梁。

这是军用北斗二代导航应用终端的一次成功应用，该导航终端由北京理工大学雷达技术研究所副所长刘峰带领团队历时 8 年研发成功，其中，北斗卫星导航基带信号处理芯片的研制，打破了国外在该领域的垄断，迈出了中国人拥有完全自主知识产权卫星定位系统的重要一步。

### 打造北斗二代军用终端“中国芯”

“北斗系统是什么，就是中国的 GPS。”刘峰向记者谈起他的研发领域，兴致盎然，“在北斗大系统中，我国投入数百亿元建起卫星和地面站，若无法拥有自主知识产权的应用终端系统，不仅会丧失发展这一民族产业的机会，而且，依赖于国外的卫星定位系统一旦崩溃，银行、通信等领域都将面临瘫痪，带来严重的安全问题。”刘峰团队主要研制的，就是跟国家安全联系更加紧密的北斗二代导航军用终端。

2005 年，从北京理工大学博士毕业留校仅半年，刘峰便被他所在的雷达技术研究所委以重任，带领一个年轻的团队承担我国北斗二代导航一款军用设备的研制。30 多人的队伍中，只有两名教师，其他人是在读的硕士生和博士生。“压力巨大，基础薄弱，只能拼命了。”刘峰说。

这是充满了激情与奋斗的 8 年：每天晚上 9 点后，忙完其他工作，刘峰又出现在北斗团队办公区的身影；每年，连续几个月，夜里 12 点后，项目办公室仍然不熄的灯光；在被废弃、连厕所都没有的学校实验室里，团队成员决心完成封闭开发任务的坚毅表情……这些点滴与画面，拼凑出刘峰和他的团队对这项事业的投入与热爱。

2010 年，刘峰带领团队完成了军用北斗二代基带处理芯片的研发，实现了北斗二代军用终端系统“中国芯”的重大突破。2012 年，刘峰带领团队完成了第一部北斗二代手持基本型用户机的定型，实现批量装备。

### 在团队中付出，在团队中收获

8 年中，35 名主要研发人员组成的团队给了刘峰巨大的支持。作为这个团队的领军者，刘峰也用心血与付出把这些初出茅庐的学生兵，带成了有理想、有担当、能吃苦、能战斗的科研队伍——该项目培养出 15 名硕士、6 名博士，如今，他们个个都能独当一面。

“我们加班，刘老师就陪着我们；我们熬夜，他比我们休息得更晚；我们感到坚持不下去了，他总会有多一分的坚持，让我们看到希望。”团队成员李健说。

刘峰带领的，还有一个更为庞大的团队。

---

2009年12月，刘峰响应学校号召，在毛二可院士和雷达技术研究所所长龙腾的带领下，进行科研体制创新，与学校共同创办首家学科性公司——北京理工雷科电子信息技术有限公司，并出任总经理。

所谓“学科性公司”，就是为了解决高校科研模式的一个顽疾——科研工作者既要能教学、搞科研，还要能拿项目、做工程，否则经济收入和职称评定就会面临问题，结果导致科研工作者在各方面都无法做到最好。

刘峰带领团队搭建了一个创新平台，以高效、灵活的企业化运作促进科技成果的转化和技术创新，同时以企业化运作带来的经济收入促进学科建设和人才培养。目前，该公司已经成为北京市第一家被正式批准实施科技成果入股和股权激励的公司。公司从最初只有100万元注册资金、20名员工，发展到如今拥有2000万元注册资金、300多名员工。公司产值每年增长近50%，2009年的产值为3700万元，2012年产值达1.9亿元。同时，该科研团队的发明专利和SCI论文数量等基础研究指标也逐年高速增长，成为北京理工大学发展最快的科研团队。

### **与祖国同行，是梦想行走的方式**

“我不是一个聪明的人。”刘峰说。虽然成绩令人瞩目，但刘峰从小学到博士毕业，在任何一个学习团体中，都没有得过第一名，他的“法宝”是拼搏与坚持。

这种信念来自于前辈的影响。刘峰记得，他还是雷达所的一名学生时，年届古稀的毛二可院士，每天看完新闻联播之后都会回到办公室，继续工作到晚上10点。这让刘峰很早就认识到，走科研之路不能过分强调聪明，而是要甘于寂寞、勤奋实干。

正是因为“不聪明”，刘峰做出了两次重要的人生选择，因此走上了国防科研之路。

1999年5月8日，中国驻南斯拉夫大使馆被轰炸，服务中国国防事业的信念在刘峰的心中无比坚定，已经保送研究生的他把研究方向由通讯专业调整为雷达专业。

2004年，刘峰博士毕业，他再次面临选择——是像很多同学一样加入高收入的外企或者出国，还是留在雷达所从事科研工作？因为受到毛二可、龙腾等前辈的影响，加之对科研的兴趣和他的国防情结，刘峰最终选择了雷达所。

如今，在收获了科研的硕果后，刘峰服务祖国的信念更加坚定：“国家利益是青年人成长的目标所向。把国家的利益与自己的事业发展结合起来，既能实现对祖国的贡献，又能更好地获得个人的成功。”

对于未来，刘峰说，与祖国同行，永远是他梦想的方向。“作为一名科研工作者、一名国防科技类公司的带头人，我的梦就是北斗梦，希望每架飞机、每辆汽车、每部手机都可以用上北斗导航系统。”（记者 俞水）

