
高 教 动 态

总第 4 期 2006 年第 2 期

嘉兴学院高等教育研究所 主办

2006 年 11 月 25 日

本 期 要 目

●理论动态●

- 营销理论视角下的高等学校管理.....1
- 后合并时代高校的选择：战略联盟.....6
- 大学教师聘任制改革的法理研究13

■高校聚焦■

- 高等教育理念在大学校园建筑规划中的应用..... 16
- 关于我国产学研结合发展方向的深入思考19
- 大学讲堂：内容还是形式.....22

★思考与借鉴★

坚持本科督导 培养教学中坚

——东南大学本科教学督导体系探略	24
结构转型：高校辅导员队伍专业化建设的关键	28
大学，“大”在哪里	32

◆高教信息◆

中科大校长痛斥高校：近亲繁殖严重专业调整缓慢	35
耶鲁大学校长：中国学术抄袭多源自记忆式教学法	36
院士圆桌会议在沪召开 话锋直指高教结构失衡	36
南开大学教师晋升不受学术成果数量限制	37
国内高校首次尝试：黑龙江大学挂牌选课师生双赢	37
长三角六高校实施交换生计划 优秀生可跨校学习	38
上海工程技术大学建国内最大实训中心	38
厦门理工学院新教师须到企业实习半年	39
南京大学创新人才培养模式 500 新生入学不分系	40
浙江大学：晋升教授要先做两年以上兼职辅导员	40

营销理论视角下的高等学校管理

营销理论起源于营利性组织经历市场竞争后的反省与总结。随着市场力量的发展和市场观念的普及,非营利组织也开始面临市场的优胜劣汰问题,为保障其生存和履行贡献社会的责任,一些非营利组织的实践者和研究者们发现,可以借鉴营销理论来指导非营利组织的改革与发展。公立高等学校作为典型的非营利组织,以营销视角来看待高等学校管理,一方面可以提出新思路来解决现存问题;另一方面,高等学校管理又的确出现了类似营利性组织所面临的问题,如学生对现有教育服务不满意、报考生源减少、高等学校管理成本上升、企业捐助减少等现象。我国的非营利组织,尤其是作为“市场禁地”的高等教育,在理论与实践方面对营销的概念还比较陌生。国外的非营利组织虽然仍致力于“做善事”,但他们已经意识到好的意图不能代替科学的管理与领导,不能代替责任、绩效和成果,意识到非营利组织营销的重要性,其高等学校也开始重视营销管理。教育的非营利性是就教育性质和本质而言的,教育的根本目标是培养人,但是这同教育要进行成本核算,使教育尽可能增加收入,减少支出,提高办学的社会和经济效益,是不矛盾的。本文旨在针对高等学校改革问题,提出营销管理的视角,具体分析此视角下高等学校营销战略的制定与策略实施。

一、营销理论的引入是我国高等教育进一步发展的要求

引入营销理论的必要性表现在以下三个方面。

一是高等教育市场化的要求。经济合作与发展组织(OECD)于1997年将“高等教育市场化”定义为:“把市场机制引入高等教育中,使高等教育运营至少具有如下一个显著的市场特征:竞争、选择、价格、分散决策、金钱刺激等。它排除绝对的传统公有化和绝对的私有化。”高等教育市场化的实质,是一个引入市场机制,使高等教育机构更具竞争性、自主性和广泛适应性的过程。

二是高等教育战略重点地位的要求。早在20世纪90年代,我国政府就已把高等教育纳入战略发展重点和现代化建设的整体布局,将其作为先导性、全局性、基础性的知识产业和关键性基础产业,摆在优先发展的战略重点地位。进入新世纪以来,中国高等教育正在加快向大众化推进,高等学校办学自主权逐步落实,民办高等教育健康发展,中国加入WTO后对外开放教育市场、参与国际竞争,这些都需要高等教育领域引入市场营销观念。

三是解决我国高等教育领域现存问题的要求。从市场与营销的角度来看,中国高等教育领域尚存在一些问题,主要表现为:(1)高等学校办学自主权不足。当前高等教育大众化与高等教育规模有限之间的根本矛盾,在于高等教育还未完全享有“产业待遇”,其进入和退出仍受到严格的制度约束,投资主体和办学主体两方面的多元化均不能通过市场有序形成。(2)市场观念相对落后,办学效益不高。我国高等教育长期按行政计划办学,限制了高等学校之间的竞争和教育资源的优化配置,不仅严重制约了高等教育自身的发展,而且难以满足社会与经济发展的多样化需求。高等学校由于长期缺乏科学的成本核算与竞争机制,在制度安排中漠视了成本效益在高等学校经济运行中的重要性,造成我国高等教育投资效益普遍不

高。(3)高等学校毕业生就业压力不断加大。近年来出现的高等学校毕业生就业难现象,暴露出高等教育在质量、结构及体制机制甚至组织机构等方面,已不能适应社会主义市场经济快速发展的要求。

以营销观念指导高等学校管理,要求高等学校树立如下观念:(1)竞争观念。高等学校要科学定位,错位办学,办出各自的特色和水平,避免恶性竞争,在竞争中彼此激励,在合作中互相促进,开展各种形式的合作办学,实现资源共享。(2)质量观念。高等学校内部管理体制的改革、内部运行机制的确立等一切教育、教学活动,都应当紧密围绕教育质量这个中心。(3)融资观念。高等学校要千方百计拓宽经费来源渠道,强化多元投入,充分利用资本市场进行资金的有效运作。(4)成本观念。高等学校虽然不以营利为目的,但是为了使各种资源投入能更好地用于人才培养,实现社会效益和经济效益的最大化,就必须不断降低成本,提高高等教育资源的利用率。(5)品牌形象观念。良好的高等学校品牌形象对外可以吸引优秀的人才和生源,谋取竞争优势,对内可以增强内部凝聚力,巩固并增强自身实力。

二、营销视角下的高等学校管理

无论高等学校以何种战略实施改革、树立特色,从营销视角来看,首先应对需求有全面的认识,建立在需求分析上的高等教育市场细分与定位对总体战略以及具体策略的制定才有指导意义。高等教育需求分析和市场细分定位是营销的基础,发展战略规划统筹指导内部管

理改革、内部营销和品牌建设,具体实施可采用经典的营销组合策略。

1. 高等教育需求分析

营销管理的实质是需求管理,即通过分析需求、引导需求、比同行竞争者更有效地满足需求来实现组织的目标。市场化的高等教育要生存和发展,必须面向市场,充分研究市场需求的动态特征,根据市场需求的客观规律设置专业结构、调整专业课程、加强师资力量以及充分利用教学设施,根据变化的市场需求随时进行调整。

高等教育需求来自社会和个人两方面。社会对高等教育的需求反映了社会政治、经济、文化等方面的发展对高等教育提供的人才数量多寡、质量高低、规格种类的匹配等要求,以及对知识的创造、科学的演进、技术的更新等方面的要求。因此,影响高等教育社会需求的因素主要有如下几个方面:第一,社会人口状况,它决定着高等教育社会需求的基本规模和走势。第二,社会经济与科技发展水平,它影响着高等教育社会需求的层次和持续性。第三,政策导向,它影响高等教育需求的数量和结构。

高等教育的个人需求,根本上取决于受教育后能够给个人带来的预期收益。因此,对未来的考虑构成了教育个人需求的主要动因,如物质生活需求、精神生活需求、社会地位需求。和一般商品的需求相比,教育的个人需求更具复合性。

2. 高等教育市场细分与定位

把握了高等教育需求后,即可进行市场细分。所谓高等教育市场细分,就是根据市场细分原则,把高等教育整体市场根据需求差异性划分为若干子市场的过程。有效的市场细分原则可概括为三方面:其一,可衡量性,即对各个细分市场学生接受教育服务的支付能力和生源的规模能够比较准确地估量出来。其二,可赢利性,即高等学校选定的细分市场的容量可为学校的生存与发展提供充分的收益空间。其三,可进入性,即所选定的细分市场必须与该校高等学校的自身状况相匹配。高等学校进行市场细分并进行目标市场选择,有利于发掘最佳

的市场机会，有利于按目标市场的需求改良现有教育服务和开发新的教育服务品种，有利于针对目标市场制定适当的营销组合策略，集中力量占领目标市场。

对高等学校而言，定位是制定长远发展规划的逻辑起点。由于在办学水平、办学历史、办学规模和地理位置等方面的差异，不同学校应根据自身实际，选择自己的办学方向与工作重点。要建设具有时代特征、中国特色和自身特点的大学，就必须确定学校的办学类型、规模、层次和特色，根据定位确定发展目标和思路。高等学校进行市场定位可从学科、学术水平、人才培养层次、服务区域、特色、规模等多方面进行考虑。学科定位，是指在当代人文和科学技术体系中，本校所侧重的学科领域。这个定位应当以学校的重点学科为依托。对于一般大学，在学科定位上短期内不要与名牌重点大学比高低，应当首先满足本地区确定的基础产业、支柱产业和重点产业的发展需求，确定某些专业方向重点突破，建设和发展特色学科和专业，同时要根据地方经济发展和产业技术结构的变化适时调整学科规划。

3. 营销导向的高等学校发展战略规划与内部管理改革

发展战略规划是区别于其他高等学校的标志性特征，是学校发展历史与现实结合的能动反映，是办学理念、人才培养质量、管理水平、社会声誉与地位最直观的反应。高等学校要实现办学目标，首先要把自身置于市场主体的位置，以战略的眼光规划自身的发展。制定营销导向的大学发展战略规划，应对学校进行现状分析，明确发展目标，确定发展要素，改革完善保障系统。

现状分析要求对高等学校自身所具有的基础条件进行全方位梳理，明确在同行中所处的位置。现状分析一般从学校教学、科研和管理等领域入手，分类统计在校生人数与结构、毕业生就业率及社会地位、教师队伍数量及结构、专业与学科数量及结构、重大科研项目数量、图书及其它教学与实验室设施等有关数据，并在此基础上对学校的人才培养质量、科学研究水平和为社会服务的能力进行纵向与横向比较，从而获得对学校发展水平、发展阶段和发展要素的准确认知。学校发展目标要陈述学校在某一时段的发展方向和程度、性质和类型。学校发展目标的确定主要基于对现状的科学分析和对未来若干年内社会发展趋势的科学预测。遵循教育对象发展的规律性，分析其发展的条件与影响因素，这是制定高等教育目标的前提。发展要素是规划的主体部分，即学校选择重点发展的若干项目及领域。一般而言，发展要素主要涉及学科建设、教师队伍建设、课程建设、科学研究与开发以及若干代表学校特色的标志性建设项目等。保障系统对大学而言，主要指内部管理体制和经费运筹机制。人事分配制度改革是内部管理体制改革的核​​心内容，也是释放高等学校教师活力的关键。经费运筹机制是确保学校发展目标、提高办学效率的重心。

把市场机制引入高校的营运过程，以及高校开展营销导向的内部管理改革，是我国高等教育实施营销的当务之急。高等学校内部管理改革的方向和目标，就是要通过内部管理体制改​​革以及其他配套改革，建立起在政府宏观管理下，能面向社会自主办学的管理体制以及能主动适应经济建设和社会发​​展需求的自我发展、自我约束的运行机制，使学校真正成为面向社​​会依法自主办学的法人实体。高等学校内部管理体制改​​革包括招生就业制度改革、教学改革、人事与分配制度改革和后勤改革等。应该以教学改革为核心、以招生与毕业生就业制度改革为适应市场经济的接口，动态地把这些改革推向前进。

4. 高等学校实施内部营销

实施内部营销与加强高等教育品牌建设是高等学校实施营销的关键点与突破口。作为服务性社会组织，要取得外部营销的成功就必须重视内部营销。

为使每位教职工全面、正确地认识学校的发展战略，应开展多种形式的培训活动，强化教职工的营销理念，逐步建立起学校的营销文化氛围。采用灵活机动的方法，激励教职工及学生关心学校品牌的建设和维护。支持内部的互动沟通，及时向教职工反馈关于学校发展的信息。把社会竞争机制贯穿于人事管理的各个方面，建立健全人员内部交流制度和辞职、辞退制度，促进教师队伍的新陈代谢。结合教师队伍管理的特点，深化校内分配制度改革。

5. 高等学校品牌建设

高等学校创名牌工作要纳入学校的总体发展战略。学校创名牌决不等于把学校办得越大越好，而主要是要把学校办出特色。

高等学校品牌是指一所大学在创建、发展过程中逐步积淀下来的，凝结在一所大学名称中的，跨越时间和空间的社会认可程度。只有在人们心中和国家发展中占据一定地位，一所大学才会得到相应的社会资源，如财富、权力、优秀学生、优秀学者、研究资助等等。要形成著名的大学品牌，历史的沉淀、学界名流与学术成就、校长的胆识与魅力、校园风物的底蕴与风格等都是不可忽视的因素。

建设特色高等学校是创建大学品牌的核心。大学特色是一个集合概念，是学校各方面工作特色的总体反映。特色是本质的外化，特色在一定程度上就是品牌。大学办学特色集中体现在学科建设方面：在某些领域形成自己独特的优势，并具有以此确立学校的地位和影响、带动学校整体可持续发展的特性。为此，一方面要根据学校的目标定位对学科结构进行调整，以利于各学科互补、共同发展，形成学科建设的合力；另一方面，应建立学科及专业退出机制，形成适应社会发展需求的存优汰劣的良性循环。

三、高等学校的营销组合策略

运用营销理论指导高等学校管理改革的实施，关键在于高等学校确立了目标市场与市场定位后，灵活地综合运用多种营销策略与手段，实现既定目标。最基本的营销手段有四个方面，其综合运用称为营销组合策略，即 4P：产品(Product)、价格(Price)、渠道(Place)和促销(Promotion)。

1. 高等学校产品策略

高等学校教育服务，可大致分为招生、育人和就业三大部分。

生源是学校生存与发展的根本点，生源素质的高低在一定程度上决定着学校人才培养的质量。为此要做好招生工作。首先要加强生源市场的调查研究，把握影响生源市场变化的主要因素，分析考生需求的变化趋势。其次要认真研究国家的招生政策及其变化发展趋势，提高招生工作人员对教育改革、专业变化，市场需求与招生工作之间关系的认识与把握，建立毕业生就业、工作业绩反馈系统，及时调整专业设置与招生策略，建立健全系统的招生体制。第三要建立多标准、多形式、多机会的报考招生模式。高校可以根据自身办学条件及生源的特点，单独组织入学考试，发展新的考试形式。最后要明确学校招生机构的重要地位，选拔了解国家经济、教育发展形势及校情的人员从事招生工作。

人才的培养目标、培养规格和基本培养方式决定了高等学校培养人才的根本特征及人才

的社会适应性。为了不断改善高校的育人工作，首先要改革教学管理运行体制，全面实行真正的学分制，推行弹性教学管理模式。建立教育绩效监督评价制度，强化内部控制。本着以学生为中心的营销理念，从学生的角度出发，使他们拥有更多的选择和自主权。打破专业壁垒，淡化专业界限，使学生可以自由选择 and 转换专业。不断调整、优化专业与课程设置，更新教学内容，改进教学方法和手段。关注学生个性发展，形成以学生为主体的自主学习机制。部分高校，如高等职业技术学院，可以根据“伙伴企业”的要求，大力推行“订单式”培养模式，把学生动手能力、实践能力的培养放在突出地位。

明确就业工作在学校工作中的重要地位。落实并加强学校就业指导机构的编制和经费，建立专兼职结合的强有力的就业指导机构。面向人才市场，做好人才需求的分析、预测工作，加强与用人单位的联系和合作，畅通毕业生就业渠道。帮助学生树立正确的世界观、人生观、价值观、职业观，有针对性地对学生加强毕业、就业、创业教育。

2. 高等学校价格策略与渠道策略

高校的价格决策涉及学生在校接受教育期间的各项收费。尽管目前高校的主要收费项目是由国家严格控制与管理的，但对于一般性收费项目，学校还是拥有较大自主权的。高校确定收费项目与收费标准，应综合考虑学校的发展定位、专业特点、所在地区的经济发展水平、预期生源的背景及其承受能力、竞争者收费水平等因素合理确定。有两种比较可行的价格策略——差别定价与分阶段、多形式付费。

所谓差别定价，即高校可考虑在全校保持一个平均收费标准的前提下，对通讯、计算机、医学、法学、艺术等预期投资回报较高的热门学科专业采取高额收费，而对那些虽属国家急需但偏冷的学科专业实行低收费或向用人单位酌收一定费用。名牌大学与一般高等学校之间的费用也应体现适当差别。另外，在一定时期内，为了争取优质生源，可依据学生来源地的经济水平差异，确定不同的学费标准。

分阶段、多形式付费，即通过实行间歇性的分阶段学习，使贫困学生能够通过自己的劳动，自助地完成学业。还可以实行新生报到当天缓交学费、学校借支部分生活费、向特困生赠送生活必需品等办法。

由于高等教育是一种无形的服务，其生产过程与消费过程不可分离，所以教育服务的提供大多是以常规授课方式进行的。但是，为了充分利用高校的各种教育资源以培养更多高素质人才，高校还应该寻求其他可行的教育提供方式，例如利用互联网及卫星通讯网发展现代远程教育、开展联合办学、与国外互换留学生等。可以尝试与外省市政府、高校及企业异地合作办学，输出管理与品牌，使有限的教育资源得到最大程度的共享。

3. 高等学校促销组合策略

营销中的促销组合策略是公共关系、人际传播与人员促销、广告传媒等多种策略的综合运用。

公关活动是高等学校传播沟通、扩大组织影响、提高自身知名度的重要途径。高等学校公共关系活动的目的主要在于树立学校形象，宣传学校特色，使社会正面认知学校等。为了在公众心目中树立鲜明的形象，学校可以通过周密的策划和设计，确定一个统一的组织识别系统(CIS)。从理念识别(MI)层面确定学校的制度，组织结构，以及精神文化；从行为识别(BI)层面规范高校全体教职工的行为方式，显示 MI 的内涵和独特的学校文化；从视觉识别(VI)层面直观表达高校的精神内涵与差异性；从听觉识别(AI)层面塑造高校形象，彰显个性，

增强对教职工与学生的凝聚力，升华学校的精神理念。此外，还有其他值得考虑的公关形式，如校庆、校友网络、大学开放日、各种庆典、公益事业活动等。

应用人际传播与人员促销策略，要充分发挥内部公众在宣传学校形象、展示学校信息方面的作用，针对外部公众，适时适度地引用和报导政府和公众的评价结论，如科研、教学等方面的获奖情况、荣誉称号以及其他肯定性的评价数据和材料。

广告宣传方面，高校可以通过精心制作的多媒体宣传光盘，以及在本校网站上设立的招生、就业等专门栏目，充分利用电子媒体的优势。印制精美、个性鲜明的宣传品、招贴画、录取通知书，也能够满足公众的审美心理需求，达到传递信息的目的。另外，还可在学报上刊登招生或就业方面的广告，或分专题介绍整个学校的情况。

摘自 《高等教育研究》(武汉) 2005, (8) 李长江 陈衡

后合并时代高校的选择：战略联盟

高校合并宏观上为解决条块分割，推进我国高等教育管理体制改革的实现，实现高等教育资源的优化配置起到了重要作用。但在微观层面，高校合并带来了不少负面效应。高校合并热潮过后，并不意味着高校间合作的终结，而是新一轮合作的开始。在感受到高校合并负效应之后，人们开始反思和追问，还有什么更有效的途径？除了高校合并以外还有别的模式吗？

事实上，我国在探寻高校间合作方式上进行了有益的尝试，其中南开大学和天津大学的合作就是一例。南开大学、天津大学两所著名高校在贯彻关于高校体制改革的“共建、调整、合作、合并”八字方针中，没有采取合并的方式，而是实行各自独立办学、相互紧密合作的新机制。近年来，两校在人才培养中遵循“理工要结合、文理要渗透、优势要互补”的原则，在资源共享的基础上“发挥综合优势”，取得了显著成效。两校互相承认学分、互开全校性选修课、互设辅修学位、互推免试研究生、合办新专业，在资源总量不变的情况下，两校通过对双方优势资源重新整合，在更高的层次上迈出了合作的步伐。

截止至 2004 年底，两校已经从本校开出的选修课中精选或重新组建了 56 门课程，两校学生互选课近 2 万人次。除精选课程外，两校都配备了优秀的主讲教师，国际数学大师陈省身主讲应用数学、中科院院士张春霆主讲生物信息学、加拿大皇家科学院院士叶嘉莹主讲大学语文等。文理互补，为学生思维方式和综合素质的培养提供了更广阔的空间。虽然南开大学、天津大学两校没有明确提出战略联盟的口号，但是已初步具备了高校战略联盟的特征，尽管人们对高校战略联盟还比较陌生，但提起“常青藤联盟”就不会陌生了，以哈佛、耶鲁

为代表的“常青藤联盟”就是世界上久负盛名的高校战略联盟。

一、高校战略联盟的特征及其比较优势

1. 高校战略联盟的特征

高校合并与高校战略联盟是两个不同的概念。高校合并，是指两个以上的高校合并为一所高校。参与合并办学的高校通常都失去原来的独立地位，成为合并后成立的新大学。合并是战略联盟的极端形式，是把两个独立的主体学校变为了一所学校。在高校战略联盟最基本的一点是要求两个学校在共同参与教学活动的过程中保持主体的独立性。在高校战略联盟中，联盟各方始终保持独立的身份和地位。它们可能成为各校在自愿协商基础上成立的某种战略联盟事务管理机构的成员校，但不会成为分校或其中一所大学的一部分。

也就是说，高校战略联盟是指两个或两个以上的高校为了一定的目的或战略目标，通过一定方式组成的优势互补、风险共担、要素双向或多向流动的松散型网络组织。高校战略联盟是自发的，联盟各方保持原有高校的管理独立性，高校战略联盟具有以下特征。(1)边界的模糊性。战略联盟没有明确的边界和层级，高校之间仅以一定的契约联结起来，打破了传统高校管理行为的地域界限，对教育资源进行优化配置，变外部竞争为内部协调，产生一种“你中有我，我中有你”的战略联盟竞争局面。(2)关系的松散性。战略联盟主要是以自身优势和专长部分契约结盟而成，并非独立的高校实体，各高校仍保留各自管理主体的独立性，所有问题都通过协商解决。(3)行为的灵活性。战略联盟因合作项目的需要而聚集，又因项目的完成而散开，在竞争中特别便捷与灵活。(4)运行的高效性。由于联盟各方是将各自核心的资源拿出来结盟的，集中了各自的社会分工、学科专业优势，因此通过战略联盟可以快速、灵活地获取高校外部的互补性资源 and 功能，获取可持续发展的竞争优势。(5)范围的广泛性。高校间的战略联盟既可以在同一国家不同地区，也可以跨国而建。

2. 高校战略联盟的比较优势

美国著名战略学家迈克尔·波特认为：联盟是企业之间的长期协定，它超出了正常的市场交易，但又没有达到合并的程度。这是一种不用实际联合就可以取得纵向一体化的低成本和特色优势的手段。”，同样，高校战略联盟也是一种不用实际合并就可以取得纵向联合的低成本和特色优势的手段。这也是高校战略联盟的比较优势所在。高校战略联盟的优势不仅体现在可以避免高校合并所产生的负效应，同时还可以具备高校合并的效果，并且还具备高校合并所不能达到的优势。具体说来，主要体现在以下几个方面。

首先，高校战略联盟能发挥资源最佳效益、减少浪费。目前，资源紧张、经费短缺是各国高校普遍面临的问题，开展战略联盟，有利于具有不同优势的学校优势互补、强强合作，

将各自的比较优势充分发挥出来。在研究领域，把有限的资金集中用在最好的地方；在教学领域，让学生能够感受优秀教师的教学；在校企联系方面，能够组成良好的团队，承担更多、更为复杂的课题，为高校提供更多的服务。

其次，提升高校的竞争力。高校走战略联盟之路，还可以形成强大的竞争力，在激烈竞争中取得优势地位。1990年代以来高校面临着日益激烈的竞争，不得不将资源集中于高校最具竞争优势的领域，因而“卓越学科”成为高校界最响亮的一个口号。但是，单项核心能力并不能保证高校的世界竞争力，这样，与它校合作，能够融合各自的核心能力，形成某种聚集效应，为合作院校的发展提供机会。校际交流合作，不仅有助于课程与教学等常规性活动丰富多样，活跃和密切相互关系，更重要的是，它难为一些拓展性项目提供较充足的资源或创造较好的条件。高校间的合作不是资源的简单相加，而是创造一种开放和相互激励的氛围。形成某种凝聚力或整体力量，产生某种聚集效应，使合作院校在某些方面形成优势。

同时，高校的核心竞争能力存在于高校内部个人的专业技能、团体的特殊关系中，也存在于特别的规范、态度、信息处理以及决策程序中，因此，不通过联盟，是很难学到其他高校的核心能力的，而联盟为高校提供了一个独特的学习机会，联盟内的高校可以通过学习获取对方的隐藏知识，也可以与其他高校合作创造出新的能力和技术，从而培养和增强高校的核心能力，提高高校的竞争力。

第三，有助于高校突破地域限制。高校战略联盟可以突破空间地理位置的限制。如美国的常青藤盟校（Ivy League）是由来自不同州和城市的8所大学和一所学院组成的大学联合会。高校战略联盟还可以超越国界，成为不同国家间教育机构的联盟合作模式。例如，悉尼大学与马来西亚的Kole Antarabangsa大学签订合作协议，学生将在马来西亚学习由悉尼大学提供有工商管理文凭课程，合格者将被视为已经达到悉尼大学工商学位课程第一学年学习的水平。

二、高校战略联盟的模式选择

高校战略联盟作为一种松散灵活的合作，有许多方式，通过分析国内外高校的合作，我们认为主要有以下几种模式。

1. 资源共享模式

教育资源永远是稀缺的，办好一所高水平大学，需要巨大的资金投入，高校之间的资源共享可以在某种程度上缓和教育资源紧缺的状况，使教育资源能够发挥尽可能大的用途。在《中外大学校长论坛》一书中，亨利·莱文列举了关于校际合作的例子：斯坦福大学决定建设一所最好的图书馆，与此同时，伯克利分校也力图保留它的5万册藏书。两家都建图书馆

就意味着重复建设，而这两个图书馆合并会使两所大学都更高效、更富有。因此，20 年前，斯坦福与伯克利决定合并他们的图书馆资源，向两所大学的学者开放。现在随着电子技术以及交通系统的发展，在两所大学间传递信息、资料、孤本、善本变得十分容易。同时，学生可以选修加州大学伯克利分校开设而在斯坦福大学未开设的课程，伯克利的学生也可以选修斯坦福大学未开设的课程。两校资源共享节约下来的资金，就能够在其他方面进行投入，实现资源的有效配置。

2. 学分互换模式

学分互换是适应高校间的交流与合作日益增加，为人才培养提供更便利的条件而采取的措施。世界上影响最大的是欧洲学分转换。

欧洲学分转换，最早可追溯到 1953 年在巴黎召开的“关于进入别国大学学习时文凭等值的欧洲大会”。大会制定并通过了依照派出国家大学颁发的证书，接受(东道)国家大学可以根据合约吸纳学生入学的原则。参与国家有 32 个。“欧洲学分转换系统”(ECTS)隶属于欧洲委员会，创立于 1988-1995 年间，后纳入高等教育“伊拉斯莫”计划。它通过采取灵活的学分制度来确保学分的可转让性和累积性，在本科和研究生教育的基础上，创立一种简化的、易读的、可比较的学位系统。从 1987-1988 学年截止到 1999—2000 学年十年左右的时间里，大约有七十五万名大学生参加了“伊拉斯莫”国外学习计划，涉及到的高等教育机构有 1800 所。其规模之大，令人惊叹。

3. 共同开发项目模式

不同高校可以就某一项目签订合同或协议，这种模式往往是通过双边协议，围绕某一项目进行合作。而项目的内容则比较广泛，可以是一门课程，也可以是一项研究，甚至是联合成立一所网络大学。如美国国家技术大学于 1984 年建于科罗拉多州，通过卫星向全美传送高等工程技术教育。它是由 24 所美国著名大学的工程技术和管理学院联合提供课程，该校第一名毕业生迈克尔·瑞斯获得了计算机工程硕士学位，这位俄亥俄州坎里奇城的计算机软件工程师没离开家门即完成了多所大学开设的课程，这些大学包括波士顿的东北大学、民尼阿波利斯的明尼苏达大学和阿默斯特的马萨诸塞大学等。瑞斯在毕业典礼上自豪地说：“我接受了高质量的教育。我有幸学到了选自美国的课程”。这是共同项目开发成功的典范。

在我国，南京大学与美国霍普金斯大学共同建立的中美文化研究中心也是一种项目开发模式。在资金投入方面双方共同投入，一方为主，尤以外方为主；教学管理方面双方共同管理，一方为主，尤以中方为主，共同进行。南京大学每年向该中心投资人民币 500 余万元，霍普金斯大学每年向该中心的投资达 200 余万美金。

4. 合作办学模式

合作办学模式往往是发达国家高校利用优质教育资源,通过与发展中国家的高校联合办学。我国在这方面也进行了有益的尝试。如 2000 年,上海交通大学与密西要大学工学院签署合作协议,共建上海交通大学机械工程学院。双主就双语教学、原版课程与教材引进、密西要大学派教师来交大上课、师资培训、教学改革、合作科研等方面进行了全面合作,取得了令人振奋的进展。同济大学为利用德国高等工业学校汽车专业的优势,根据我国国情,参照德国汽车专业的教学计划,于 1991 年与德国高等工业学校签署了培养汽车专业工程硕士的合作办学协议。取得了人才培养、专业提升等良好效果。

5. 联邦模式

欧美国家高等学校出现了一种在联邦框架内的合并,不同属性独立的学校法人联合起来,被称作联邦模式。

坐落在洛杉矶以东的克莱蒙特小镇,有一所以高水平的本科博雅教育和有特色的研究生教育而闻名美国乃至世界的私立大学,其正式名称为“克莱蒙特学院”。实际上是由 5 所独立的本科生院和 2 所研究生大学组成的“独立学院联合体”。他们分别是波莫纳学院、斯克里普斯学院、克莱蒙特——麦肯纳学院、哈佛·穆德学院、比萨学院、柯克应用生命研究生院、克莱蒙特研究生大学。克莱蒙特学院没有发展为统一于一个中央权力机构下规模庞大的“多元巨型大学”。学院的领导人在考虑成立克莱蒙特学院联合体时就清楚地指出,要“与建立一所巨大的、没有差异的学院构成团体——就象牛津大学的模式一样——围绕着一所图书馆和其他设施,而这些机构都能够从中得益。通过这种方式,我期冀一方面要保护无法估量的独立个体学院的价值,另一方面要确保有大型大学那样的设施。”1925 年成立的“克莱蒙特大学联盟”就执行了这样的功能,它是独立于 7 所学校之外的中央协调机构。这个机构有一个监督理事会,并设立了 10 多个特别委员会,从而形成一个工作网络,负责联合体有效的管理并监察联合体的合作。各学院之间在克莱蒙特大学联盟的协调下,开展了十分灵活的合作。这些活动主要集中在教学和研究方面,包括跨学院注册、跨学院学习、跨学院项目、兼职教授、学生校外学习项目等。克莱蒙特 7 所学院各有自己的价值、课程和研究重点,但是 7 所学院在同一个校区协作发展,向我们展示了一个与众不同的、成就卓越的大学发展模式。

三、建立高校战略联盟要注意的问题

从现实和长远利益考虑,构建战略联盟对高校的发展壮大有着非常重要的意义。我们对我国高校构建战略联盟有如下建议。

1. 转变观念，正确认识战略

高校战略联盟作为一种新的管理方式，要求高校在办学过程中放弃本位主义思想，做到求同存异，借助战略联盟整合各高校的优势资源，由“单兵游击”转为“军团作战”，达到协作制胜、联盟双赢的目标。传统的高校竞争方式是采取孤军作战寻求发展，以超越竞争对手为目的。而高校战略联盟是基于一种新的合作竞争观，即认为竞争并不排斥合作，有时合作更有利于提高效率。它主张高校改变以往的竞争思路，而坚持“双赢策略，战略联盟各方面旨在创造并分享一个不断成长的更大发展空间。

2. 正确制定战略联盟规划

(1) 制定战略。主要确定高校任务，规定高校目标，制定投资组合战略以及高校新业务发展战略。(2) 评选方案。高校如运用战略联盟寻求发展，需要明确是否必须加入以及如何加入，评估加入战略联盟可能给高校带来的影响。(3) 设计类型。高校应根据实际情况确定战略联盟的形式和类型，增强竞争实力。(4) 选择合适的合作伙伴。战略联盟能否取得成功，联盟伙伴的选择是关键因素。为保证战略联盟的成功实施，高校必须对每个潜在合作伙伴进行全面调查，进行可行性研究，评价其合作素质。评价指标主要包括：互补性，即合作伙伴能否与自身达到优势互补或优势相长的效应；相容性，即彼此之间的文化能否互相融合；双赢性，合作各方均能获得所需资源。(5) 谈判签约。参与战略联盟的高校应在平等互利、互相尊重的基础上，积极沟通，取得一致意见，然后签约实施。

3. 培育高校的核心能力

战略联盟实质上是一组相关核心能力的组合。只有拥有核心竞争能力的高校，才可能找到合作伙伴，达到分工协作、优势互补。否则，即使高校在短期内找到合作伙伴，也难以取得长远的发展和成效。所以，高校必须尽可能培养并突出自己的核心能力。目前我国很多高校长期处于“大而全”、“小而全”的状况，有限的资源被分散使用，普遍存在核心能力不强和核心能力培养不够的现象，为此，每个高校必须彻底抛弃“大而全”、“小而全”的思想，认真审视自己的优势和不足，对未来市场进行科学分析，完成高校定位，将有限的资源专注于管理或几点上，形成一定的核心能力，而对非专长部分进行剥离和转移。只有这样，才能使自己具备合作方所需要的能力，才可以充分利用联盟获取竞争优势，提高办学效益。

4. 坚持循序渐进原则

这主要是指在国际范围内开展高校战略联盟。高校应从保持和强化竞争优势出发，积极创造条件与国外高校建立各具特色的战略联盟。高校要做仔细的调查研究，摸清各国的高校层次、对方高校的优势和劣势，这样才能知己知彼，根据自身的发展水平，确定与不同国家

高校的合作重点。正确认识和把握战略联盟的竞争和合作关系。在竞争中合作，在合作中竞争，已经成为世界高等教育发展的必然趋势。高校要认识和把握以合作代替竞争是一种更高形式激烈竞争的实质，在联盟时应当坚持“在竞争中增强合作，在合作中提高竞争力”的原则，防止只重合作而忽视竞争的倾向。

5. 建立理想的组织机构

由于联盟各方在收益、竞争地位以及战略目标和文化协调等方面存在差异，容易引起联盟各方的矛盾和冲突，从而导致联盟失败。因此，联盟成功需要有特殊的组织。理想的组织机构必须具备完整的信息网络，以使战略联盟能够对学校内外不断变化的情况做出迅速反应，完成战略联盟任务。比如，制定一个管理系统，在该系统中，管理行为通过不同的决策层实施，这些决策层可能包括各方校长会议、联盟董事会、指导委员会、执行委员会、联盟管理人员以及各种项目委员会。通过联盟组织协调战略联盟的各项职能，使每一高校都能充分享用信息资源。

6. 要对高校战略联盟增加高校管理的难度有思想上的预判

高校战略联盟通常以目标、任务、观念的常见协议为基础，这种协议的执行要求联盟各方在战略与行动上都要合作。然而，战略联盟各方是独立的实体，有自己的文化、组织、战略目标、资源和环境，从而易产生冲突。对这些可能出现的困难，相关高校应做好思想上的准备，并提前做出预判。通常包括以下几种情况：(1)战略目标存在冲突，但在联盟建立初期被某种东西所掩盖；或是目标开始时一致，但随着时间推移，联盟伙伴战略调整，而逐渐产生冲突，甚至形成对立。(2)由于各个高校在特定的文化背景下，经过长期的办学实战，形成了自己独特的文化，或各自的管理模式，在结成联盟时有可能引起双方的冲突，从而增加双方在具体办学管理中的难度。(3)由于联盟伙伴不同层次的管理者对战略联盟的理解不一样，有的管理者认识到了战略联盟的好处与重要性，有的却没有，从而增加了战略联盟执行过程中的难度。

摘自《高等教育研究》2005（9） 阳荣威

大学教师聘任制改革的法理研究

一、大学教师职务聘任制改革的现状分析

我国恢复高考制度以来，高等教育经历了恢复、整顿、提高、改革、发展等几个阶段，其中，教师队伍建设问题，贯穿于高等教育发展的整个过程。二十多年来，高校教师在用人、管理、考核、分配等各方面进行了卓有成效的改革，对提高教育教学质量、提高办学效益、深化高等教育管理体制等方面起到了积极的促进作用，为高校的进一步发展奠定了基础。特别是 2001 年我国加入世界贸易组织以来，不同层次、不同类型高校，积极学习、借鉴世界经济发达国家教师人事制度管理模式，对大学教师人事管理制度方面进行了大胆的改革与尝试。

以北京大学为代表的全员教师聘任制实施以来，引起了社会的强烈反响。北京大学的讲师和副教授岗位实行定期合同制，即在合同期内，讲师和副教授最多只能有两次申请晋升的机会，两次不能晋升的将不再续约；副教授一旦晋升为正教授，可以获得终身教授职务；各院、系可以根据实际情况制定具体的晋升副教授和教授的职称标准以及制定具体的实施方案和工作细则。另外，北京大学针对教学和科研业绩长期表现不佳的教学科研单位，提出了“末尾淘汰”制。目的是促使终生教授带领年轻教师在教学与科研上不断努力，多出成果。同时，为了保证自己所在单位的整体存活，必须聘任优秀的教师来巩固基础以支撑本单位的整体生存。这一举措对于终生教授及学科带头人来说，既带来了压力也产生了动力，也为具有真才实学的青年教师提供了可以发展的学术环境。

中山大学教师人事制度改革的特点是取消一年一度的职称评审制度，实行教师职务聘任制改革，即将教师职务的聘任分为“有固定期限聘任”和“无固定期限聘任”两种；各院、系每学年进行一次编制核定和职位设置，只有教授和部分副教授可获得“终身职位”；学校以三年为一个考核期，对每个教师进行考核；各院、系可以制定适合本院、系教师职务责任标准以及相关工作量的规定。

沈阳建筑大学教师职务聘任制改革是将教师岗位分为四级七岗，这是目前多数普通高校的基本做法。即：即教授岗位(学科带头人、学术带头人、学科骨干)(职业技术学院的专业带头人对应学科骨干)、副教授岗位(学术骨干、骨干教师)、讲师岗位(主讲教师)和助教岗位(助理教师)。在聘期中，由下一级教师岗位聘任到上一级教师岗位，进入本级的最低岗。院(部)所聘岗位分为学术骨干、骨干教师、主讲教师和助理教师。其中聘到学术骨干、骨干教师岗位最低应具备副教授的任职条件；聘到主讲教师岗位最低应具备讲师的任职条件。

清华大学、湖南大学、河南农业大学等一批大学，近年来实行了人事代理制度，即新进人员事先签好合同，把他们的档案存放在人才交流中心，基本上以三年为一个聘任阶段，各种相关保险也在人事代理时实现社会化；被聘人员一旦不能适应本单位工作，下一阶段将不再聘用。北京师范大学、浙江大学、吉林大学、四川大学等一批大学实行岗位聘任津贴制度，加大分配制度改革力度，进一步完善了多劳多得激励机制和人才吸引机制等。

为了科学、有效的实施和推进大学教师聘任制，2005 年 5 月 24 日，教育部人事司召开了部分直属高校教师聘任制改革工作调研会。调研会的基本共识：教师聘任制改革主要立足于解决高校教师专业技术职务评审制度的弊端、教师岗位的科学分类、教师管理重心下移、建立弹性用人机制、实行骨干教师长期聘任制、健全教师人事争议处理机制等问题。

从国外大学教师管理制度来看，大学教师实施聘任制，是世界发达国家教师人事管理制度的一项共同举措。英国 1988 年制定了《教育改革法案》，确立了英国的大学教师实施聘任

制，当时在英国各界引起了很大的争议。目前，英国高校的教师流动，已经是一种很普遍的现象。

日本大学教师管理制度改革的突破点是打破“终身雇佣”制。日本1997年颁布了“关于大学教师等任期法”，提出由各大学自主选择进行大学教师任期制，鼓励教师特别是年青教师流动；日本2004年4月实施的国立大学独立法人化，其中一项重要的改革举措就是国立大学教师实施聘任制，这对于历来已久的具有公务员身份的日本教师引起了轩然大波，有的持赞同观点，也有的持反对意见。日本《朝日新闻》等多家媒体，对日本的大学实施聘任制展开了激烈的讨论。

韩国的大学对教授以外的教师实施契约聘任制。除教授为终生制外，副教授的聘期为6到10年，助教授为4年，讲师为2年。聘期结束后，依据教师所取得的业绩决定是否续聘。

大学教师聘任制度的改革，对于进一步强化教师岗位意识，建设结构优化与精干高效的教师队伍起到了积极的推动作用。它的意义在于引入了竞争机制、破除教师职务终身制，把教师的责、权、利更好的统一起来，激励教师不断勤奋上进、提高专业水平，有利于人尽其才和人才流动，也便于及时选拔人才。尽管如此，大学教师聘任制改革是一项庞大的工程，在实践过程中会遇到许多问题和许多矛盾，研究、探讨这些实际问题，回答人们的质疑，对于搞好大学教师聘任制改革，具有重要的现实意义。

二、大学教师聘任制改革的法律基础

依据《行政许可法》，高等教育管理体制运作应建立在法律的基础上，通过立法等手段，规范大学内部人事管理制度改革。这就要求一方面要建立、规范教育行政部门和公职人员的相关法规，使各级政府、教育行政部门在管理上有法可依，另一方面通过立法等手段确立大学管理、运营制度，建立办事高效、运转协调、行为规范的大学内部人事管理制度。

1996年2月16日，国务院颁布的《关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》，确立了大学教师职务名称为：教授、副教授、讲师、助教四级。这是我国大学教师职称管理方面最早的法规，这一法规在计划经济时代对于大学教师职务评定起到了积极的作用。改革开放后，随着计划经济由市场经济的转化，原有的教师管理体制难以适应高校的改革与发展，1986年3月3日，中央职称改革领导小组颁发的《高等学校教师职务试行条例》及其实施意见，确立了在大学教师中实行职务聘任制，从此，拉开了大学教师聘任制改革的序幕。1995年3月18日《中华人民共和国教育法》（以下简称《教育法》）规定了教师队伍管理包括教师资格、教师聘任、教师职务以及教师培养、培训、教师考核、教师奖励制度等方面。由此可见，目前我国高校实施的教师聘任制是教师队伍管理体制改革的的一个方面，也是大学教师人事制度改革的关键问题。

教师考核是教师聘任与解聘的主要依据，有关法律、法规对此也作出了明确的规定。《教师法》第22条规定，教师考核的基本原则是客观、公正、准确，充分听取本人、其他教师以及学生的意见；《高等教育法》第51条规定，教师考核的内容是从职业道德、业务水平和工作实绩等方面进行。其中包括：教师的教学水平、科学研究能力、学术论文、著作的成绩，整理或编译资料、教材，实验工作取得的成绩或成果以及对学生的关心等；考核方法是在平时考察的基础上实行定期考核，一般每学年或每学期进行一次。依据《教师法》第24条、《高等教育法》第51条及2000年6月颁布的《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》规定，将考核的结果作为教师聘任、解聘的重要依据。目前大学对教师的聘任依据主要是教学和科研两方面，基本上是采取量化的方式进行。

另外，依据《高等教育法》第41条规定，高等学校的校长全面负责本学校的教学、科学研究和其他行政管理工作，有权制定具体规章制度和年度工作计划并组织实施。依据《高

等教育法》第 11 条规定，高等学校应当向社会依法自主办学，实行民主管理。具体到大学教师人事制度，依据《高等教育法》第 37 条规定，高等学校根据需求和精简、效能的原则，自主确立教学、研究、行政职能部门等内部组织机构的设置和人员配置；按照国家的有关规定，评聘教师和其他专业技术人员的职务，调整津贴及工资分配。因此，校长有权进行组织机构及人员配置的改革，并能够制定与之改革相配套的学校规章制度。

大学教师聘任制改革是我国教育教师人事制度改革的核心。《高等教育法》第 48 条规定，高等学校教师可以实行聘任制。这就从法律上规定了对大学教师的人事管理，已不再是过去的国家干部管理，而是聘任制。学校与教师之间不再是任命制范畴、不是雇佣关系，而是聘任关系。就是说学校有权聘任、辞退教师；有权组织教师开展教育、教学活动；有权对教师实施奖励、处分等管理活动；有权对在聘教师的业务水平、工作成绩进行考核，为教师受聘任教、晋升工资、实施奖惩提供依据。关于教师权益问题，教师可以被一所学校聘用，也可以被几所学校同时聘用；教师有权不接受聘任，或提出解聘；教师有权对学校的管理工作和教育行政部门的工作提出意见和建议；教师有权通过教职工代表大会或其他形式，参与学校的民主管理。北京大学、东北师范大学等一些高校，在教师职务聘任中还建立了以院、系为单位的“教授会评议机制”，以发挥教授在教师聘任和职务晋升中的作用。“教授会评议制”的设立，利于学术民主、教授治学，可以说是大学民主管理的一大进步。从上述有关法律分析来，近年来一些高校所进行的教师聘任制改革符合相关法律规定，是建立在国家法律层面上的一种合法行为。

三、大学教师聘任制改革的问题点与未来课题

第一，在进行教师聘任制改革之前，首先应该实行政务人员聘任制，并制定出与教师聘任制相一致的行政人员聘任制法律规定，解决对行政人员聘任的合法性问题。目前，由于干部任用、选聘与大学办学自主权缠绕在一起，加之行政管理人员考核难以量化等原因，没有对有权聘任大学教师的责任人作出相关法律规定，导致很多高校教师对大学教师聘任制的改革提出了反对意见。认为这项改革只针对教师进行，而未涉及行政人员，两者相比不公平。加强对行政管理人员的聘任，是高校人事制度改革的重要组成部分，特别是这次北京大学教师人事制度改革，就院、系行政干部的聘任问题，在这次改革之前或改革过程中没有涉及到，导致许多教师心理不平衡，这也是社会舆论议论纷纷的话题之一。

第二，研究制定相关与之相配套政策，完善聘任制的市场运作模式。实施大学教师聘任制，还缺乏相应的配套性行政法规法律，如，医疗、保险、养老等问题。因此，建立与聘任制相配套的工作条件与生活条件的医疗、失业、养老等保障制度，解决被聘、待聘教师的后顾之忧，是完善高校教师聘任制的重要课题之一。

第三，建立起与大学教师聘任制相适应的评价指标体系。大学教师实行聘任制势在必行，但是，大学与企业不同，大学承担着文化传承和创造知识的使命，不能急功近利，只图眼前利益。许多教师为了应付聘任，把更多的时间与精力用在科研、学术成果上，忽视了教学与长期学术积累，忽视了对大学传统文化的传承与文化创造，导致了某些方面的短期行为，这对大学长期的文化历史积淀会产生不利的影响。因此，评价教师的业绩应全面、客观，同时要利于大学健康、持续、稳定向前发展。

第四，应建立社会中介职称评审机构。对于大学讲师、助教可以在本校评审，对于申请高级职称的教师进行统一标准的评审，建立真正意义上的教师流动体制。由于各高校之间层次不同，教授与教授之间存在着一定的差异，实行统一标准的职称评审制度，对于在本校落聘的提供向其它高校流动的参考依据，以利于教师流动与交流。大学教师聘任制是大学人事制度改革的新问题，涉及面广而且头绪也多，在实践当中，难免会出现一些问题。从世界发

达国家教师人事制度改革发展趋势来看,我国大学教师聘任制改革势在必行,是中国高等教育管理体制改革的继续和深化。它可以改变长期沿袭的计划经济体制下形成的旧模式,打破学术岗位的终身制、铁饭碗、大锅饭,对于建立竞争机制,促进教师流动,形成能上能下,能进能出,促进教育资源的优化配置,避免教师队伍中的“近亲繁殖”等现象,促使我国高校教师人事管理制度尽快与国际接轨,以适应我国加入世界贸易组织后高校参与国际的竞争,建立奋发进取的教师管理体制起到积极的促进作用”

摘自《教师教育研究》2006,(4)陈丽萍

■高教聚焦■

高等教育理念在大学校园建筑规划中的应用

大学校园环境是大学赖以生存和发展的基础。大学校园环境是以大学校园为地理环境圈,以社会文化、校园历史传统为背景,以全体校园人为主体的,以校园特色物质形式为外部表现,制约和影响着校园人活动及发展的一种环境。

一、校园环境品质与人才培养质量的辩证关系

从一般意义上讲,环境对人的心理与生理、思想与行为等都有着重要影响,恶劣环境既可以给思想和行为带来负面影响,也可以给心理与生理带来不良效应、甚至引发各种疾病或导致死亡。“孟母三迁”、“近朱者赤,近墨者黑”等故事与谚语,说明前人已经认识到环境对思想与行为的潜移默化作用。大学校园环境,应该在最大程度上发挥正面影响作用,即对人才培养起到感染、引导、激励和约束等作用,环境品质的重要性可想而知。决定大学校园环境品质的核心因素是硬件设施、即大学校园建筑及规划。

卡特勒对1982年以来美国学校建筑的教育思想进行考察后,指出20世纪的研究显示教育的复杂性(complexity):学习的决定因素很多,其间的关联是交错复杂的(intricate),但其假设都认为学校建筑是教育过程中最重要的变项之一。作为文化载体的建筑艺术以其独特的传递方式和个性品格特征,成为校园环境的重要组成部分。不同的建筑风格对学生的塑造作用是不同的。例如:以淡雅朴素的格调装饰的图书馆外墙本身就给人以“静”的感觉,而其内部规矩的方形格局、有序排列的书籍都会让学生体味文化的厚重和踏实,从而使他们在这里“淡泊明志,宁静致远”。相反,以红、绿、黄、橙、蓝等多色调为主的运动场,以明朗、热烈的格调显示出使用功能与环境心理的和谐,给学生强烈心理暗示,使他们更加积极投入地放松自己。令人赏心悦目的校园物质文化景观构成一种美的氛围,是一种特殊的物质“文化场”,会产生出如磁场般的美的吸引力。产生吸引力,形成审美力,这是物质形态的校园文化产生的隐性教育力,不仅使学生得到美的享受,而且“润物细无声”,给学生创造出一个庄重的“磁场”,其教育魅力于无形中熏陶和感染学生、影响着学生的思想品德、行为方式与生活方式。

决定大学校园环境品质的关键因素是大学校园建筑规划理念。汤志民在研究中证实：学校建筑规划越完善、越理想，学生的正面环境知觉（如学校环境注意、学校环境满意、学校环境感受）就越好，负面环境知觉（如拥挤感）就越少，学生的积极行为（如学习兴趣、参与行为）就越多，消极行为（如学习压力、人际争执、社会焦虑）就越少。由此可知，大学校园建筑规划，对高等教育中人才培养，具有十分重要的影响。

高等教育以人才培养为核心，大学校园建筑规划必须服从和服务于人才培养，校园建筑规划理念也必须服务于高等教育理念。

二、高等教育理念在大学校园建筑规划中的应用

理解和把握高等教育理念及其发展趋势，用它们来指导校园建筑规划理念及实践，是校园建筑领域一个非常重要的课题。本文拟对这一课题进行基础性探讨，以为高校校园建筑规划提供参考性意见。

（一）“多元性、开放性、现代性”理念的应用

高等教育多元化与国际化，使高等教育体系与社会互动愈来愈趋向复杂化，使大学必须重视通识教育与人文教育。在这种背景下，校园建筑规划应确立“多元性、开放性、现代化”的理念。大学已经由纯粹的哲学思辨场所逐渐转变为知识生产、知识传播和知识储存机构，大学校园也已经由内向的与封闭“中庭院落式”校园逐渐转变为外向的与开放的“大学城”。大学已不再是封闭的象牙塔，它必须融入社会，融入当地城市，融入周围环境；但是，它不是被动融入，而是主动融入，它既体现又引导当地人文，而且必须以自由开放的姿态促进思想、科学与技术的产生和传播。具体地说，校园建筑规划应该遵循以下原则。

第一，校园功能分区应坚持在“组团式”布局基础上，进行相同或相近功能区、特别是教学区集中布局，以取代通行的以院系为中心的封闭的与独立的小而全布局模式。将功能相同或相近的校园建筑集中布置在同一小区内，一方面便于资源共享和学科渗透，另一方面也便于管理和面向社会开放。

第二，校园内的运动区、招待所、医院、图书馆、学生活动中心、教工活动中心、文化艺术中心等服务性建筑，应规划在离学校校门较近、靠近市政道路、便于向社会开放的位置，这样，不仅可以提高这些服务设施的使用率，相对降低它们的维护和运转成本，更有利于学校与社会互动，为高等教育多元化、社会化、开放性提供环境条件。

第三，校园单体建筑的设计风格 and 理念应坚持降低平面设计系数，增加架空层、连廊及室内外过度空间，为学生创造舒适宽敞的交流空间，以便于学生的课外互动和交流。

第四，校园的水、电、气、路等基础设施规划要积极利用城市基础设施条件，以节省学校投资，减少资源消耗和浪费；学校道路与城市道路交汇处理，既要坚持一定的开放性，又要根据中国特色保持适当的独立性；学生流量较大的主干道路，规划方案要预置高峰期管制机制。

第五、在适合于面向社会开放的地方适当安排科技成果孵化区，促使产、学、研结合，为学生实习、社会化前培训和技能培养提供基地。

随着大学与社会的融合日益加强，原有的以高深学问为核心的价值取向已逐步转向既注重独立的批判精神和尖端的科学技术、又关注大众教育的多元选择；相应地，大学校园建筑规划，要考虑为最广泛地传播知识、最大程度上满足现实社会需要、最大幅度提高生存质量和最大空间丰富个性多样化等提供硬件保障或服务平台。

（二）“功能性、人文性、艺术性”理念的应用

高等教育的另一发展趋势是重视开发学生之潜能，使学生既具有专业领域知识与技能，又具有深厚人文与艺术修养，使他们形成自己的行为模式和思维特征，生发独立人格、文化意识和社会责任感。这样一种高等教育理念，体现在校园建筑规划上，就是“功能性、人文性、艺术性”相统一。

第一，学校空间组织应该着力构造一种物质的三维空间与历史的时序空间、精神的审美空间相互统一的多元化的人文空间。

第二，校园建筑规划、单体设计和校园空间组织，要依据相应规律和法则，同时发掘与张扬校园中独特的自然因素与人文因素，在校园环境现出校园所蕴含的文化气息、人文精神和审美因子。

第三，学校的关键景区和景点，如学校大门、教学主楼、图书馆、体育馆等外部环境空间和景观要精心设计，使其富有文化内涵和环境感染力；要善于利用校园中的古树、名贵植物、自然水体、历史遗迹及具有建筑艺术价值的建筑物等，为景观主体营造各种主题的环境景观；要考虑到景观环境序列中的不同视点所引发的视觉效果和心理感受而精心设计。

第四、要善于利用植物的园艺造型特点来构造人与自然相融合的绿化景观，要协调好植被的造型、形状、色彩与景观中的地面材质、园艺小品和环境之间的关系。总之，从校园的一般景点到特色景观，要创造出一种崇尚高雅艺术、高品位，人文艺术浓郁的校园环境，使置身于校园中的学生“神不知，鬼不觉”地被其熏陶和影响。

（三）“网络化、信息化、数字化”理念的应用

信息革命已经改变世界，信息技术已经普遍运用于高等学校各项工作，如网络辅助教学、远距离教学、多媒体教学、教学管理和行政管理等。这些变化，体现在校园建筑规划上，是“网络化、信息化、数字化”理念，渗透到在校园建筑规划的各个层面。

第一，为网络控制中心寻找最佳位置点，使其到各教学大楼与实验大楼的布线物理路径最短，而信息流最快。

第二，校园建设总体建筑规划，考虑电视、电话、广播、网络等弱电系统综合布线，最好能多线合一，若条件有限，也应考虑管道合一，这样既节省建造成本，又减少对校园环境的破坏，更给维护和管理带来方便。过去受建筑规划水平和条件限制，未考虑管线综合布置，因而校园随处开挖、各类管线纵横交错，既引发施工中稍不留意就相互破坏等问题，又给生活与工作带来影响，更损害校园整体形象。在现代社会，克服过去种种规划缺点，不是水平与条件问题，而是理念问题。

第三，各类教学、实验及教学辅助用房等单体项目规划与建造，也应考虑（电视、电话、网络）“三线合一”，特别是教室，在条件许可的情况下，应考虑网络节点到座位。对于网络系统，在各类教室、实验室中应充分考虑预留足够节点，确保未来学生能方便地利用笔记本电脑上网听课或进行数据分析与模拟实验等。

（四）“人本化、生态化、园林化”理念的应用

高等教育越来越重视人本教育，相应地，高校科技研究及科技教育越来越注重生活品质、生命价值、社会安全等。在校园建筑规划上，以“人本化、生态化、园林化”理念指导建筑规划，有益于强化人本教育。这种理念，在建筑规划中，要落实到一些具体方面。

第一，充分尊重人。人是学校主体，校园建筑规划和建设要充分尊重和满足人的需要。校园人对校园满意度是评判校园建筑规划优劣的关键指标。因此，一方面要考虑校园无障碍空间的设置，另一方面校园交通要实施人车分流，避免人车混杂带来安全隐患。

第二,把握好园林与建筑尺度。大学校园应以园林为主,校园建筑是园林中建筑,并应结合建筑组群,创造有层次的丰富多姿的园林形态,同时,注意以外部空间的城市设计为核心,营造规划、园林、景观、建筑单体一体化的整体格调人居环境;绿化率以在 50—60% 为妥,过小则环境欠佳,过大则校园用地使用率不高,土地的使用效益难以发挥。

第三,尊重自然。校园的建筑规划更应该考虑校园内人、环境和自然的共生和融合,从总体布局、空间环境和单体设计等层面为师生员工创造富有亲和力和人情味的活动场。无论是改造老校园区的建筑规划,还是新校园区的建设规划,都要充分尊重基地原有的生态系统,以生态环境意识为指导,使行为环境和形象环境有机结合,以高起点的环境艺术及景观设计创造一个有地域、地区特点的校园环境,以多层次的绿化生态环境组织人与自然、建筑与自然浑然交融的生态空间。

第四,重视园林绿化。要根据地方气候和水土选择好树种,以疏密结合的方式种植各类树木,改造局部小气候,净化空气。要善于因地借势构造水景,条件允可的情况下,要善于借自然水力构造水系,若无自然优势,则应在考虑节省成本的情况下,适当构造人工自循环活水系统,放养鸟类,鱼类,建立良性生物链,水质宜以物理生物净化方式为主,化学净化方式为辅,水体深浅结合,利于各种动植物的生长。

摘自《现代大学教育》2006,(1) 颜兴中 胡铁辉 刘道强

关于我国产学研结合发展方向的深入思考

20 世纪末叶,我国高等学校为适应经济建设的需要,在已有基础上将产学研结合的实践推向经济、社会的更广泛领域,特别是 1997 年国家经贸委组织实施技术创新工程,依靠全国高校和科研院所智力资源与科技优势,促进产学研结合,从而加速了科技成果产业化。10 多年来的实践及经验值得总结,也应予以深入的反思。

一、不可低估的价值与意义

近 10 多年,以高校为主体的我国产学研结合取得了可喜的成果,创造的经济价值以及产生的社会意义都不可低估。其一,促使一批最新科研成果在较短时间内向现实生产力转化,创造出可观的经济价值。其二,孵化出了部分高新技术企业,对哺育新兴技术产业,进而创造新的经济增长点发挥了重要作用。其三,伴随我国改革深入,特别是在经济结构调整、国有大中型企业改革的关键时刻,向企业注入了科学技术的新活力,从而促进宏观产业结构逐步优化,企业生产能级不断提升,对国民经济持续发展产生了积极影响。其四,正是由于在一线的实践中发现问题、探索问题、解决问题,就势必在相关学科研究的最前沿了解发展动态、把握最新成果,因此最先赢得突破,开辟了新兴学科、交叉学科的知识新领域,为高校学科和专业建设、教学与科研水平提高提供了强大动力。我国高校产学研结合的实践积聚了成果,并促使高校发挥出应有的知识创新基地的功能,对社会产生了有力的辐射效应;同时也推动了我国企业快速跃上技术创新的主体地位,促进了经济领域的改革和调整。在经济全球化的今天,国际竞争已发展为综合国力的竞争,竞争的核心是知识创新、技术创新,竞争的决胜目标则是科技成果转化和高新技术产业化。

我国“十一五”规划纲要明确提出要增强自主创新能力，推进自主创新成果产业化，形成一批具有核心竞争力的先导产业、一批集聚效应突出的产业基地、一批跨国高技术企业和一批具有自主知识产权的知名品牌。站在国家战略的高度来检视产学研，我们还应进行更深入的思考，清醒地认识到其中存在的问题与缺陷。

二、不容无视的问题与缺陷

总结高校产学研结合多年的实践不难发现，高校产学研结合的指导思想和实践路线基本限于科学研究的认识论与方法论，换句话说，自然科学研究的一般模式就是产学研结合的实践流程与运行模式，因此实验室的中心地位不可动摇，它是产学研结合的起点，也是全过程的立足点。我国高校开展产学研活动的形式包括：高校将研究成果转让给企业；校企合作研发，共同实现产业化；高校自办产业进行产业化开发，实际上主要精力都集中在研究开发、技术攻关、系统集成等工作上，其实质性的目标就是不同层次的科学研究。这样的认识观点和研究与思考的方法只能运用于产学研结合的部分阶段——前期的研究阶段，而不可通用于全过程。只要对我国产学研结合的实践进行深入观察分析，我们就会发现许多深层次的问题。到成果转让或者产业化阶段，前期先前那种旺盛的生命力就大为减弱，常常出现各类矛盾，引发各方纷争。这些困惑人的难题，就是当前高校大量科技成果难以转让、技术专利无力申请、知识产权受恶意侵犯等现象产生的重要原因。这种上游与下游不对称的症结需要剖析。

我们以硅谷作为案例来研究。众所周知，美国波士顿附近有哈佛与 MIT，两者科技实力相加肯定在斯坦福之上，而斯坦福所在的加州还有一所科技力量一流的世界名校——加州大学伯克利分校，为什么它们都没有带来另一个“硅谷”？此中分析可帮助反思我国产学研结合中的问题。

1. 创业文化的问题。斯坦福大学洋溢着一种独特的“创业文化”。我们考虑到：我国产学研结合也应与一个更远大、更艰难、因此也更具实质性的目标结合起来，那就是创业。一旦要创业，实验室的科研成果就不可能被束之高阁，因此也就最有效地避免了知识产权遭受侵犯。创业也许是打通下游阻塞、实现科技成果转化的最快途径。走不出这一门之隔，校园与市场就脱节，这一脱节不但引发各种矛盾，阻挡科研成果向现实生产力转化，而且对产学研结合本身的健康发展也带来障碍，一个最直接的问题就是科研得不到充足经费的支持。

2. 融资与投资的问题。斯坦福的“创业文化”衍生了一种硅谷独特的融投资模式。创业要有资本，投资高科技创业风险最大，研究表明这种投资的成功率通常只有 10% 左右。于是包括斯坦福人在内的硅谷创业者想方设法寻找风险投资人。如，斯坦福有个校友用一个想法讨来 30 万美元创立 Hotmail，一年后卖给微软上亿美元，对投资人的回报不言而喻。这种人结果造就了硅谷的一批风险投资公司，美国半数创业资本出自这样的公司。创业人创造出创业资本投资人，这就是硅谷奇迹所包含的高科技魔力之外的另一“神话”。而且，创业者们都有野心，新公司刚出生就策划从资本市场去融资，纳斯达克股票市场就是在这种情况下让雨后春笋般还未赢利的小公司上了市，创业人又创造出了自己的资本市场。创业与投资形成良性循环，推动硅谷高科技产业越做越大，越做越强。

对比之下，我们又注意到我国产学研结合中的经费难题。长期以来，我国以高校为主体的产学研结合习惯于依赖政府拨款而养成了自上而下的“计划”意识，加上倚重企业资助，自然缺乏市场观念，不会考虑从资本市场获得资金。在此还应看到更深层的问题：通过市场获得投资是必须要回报的，回报的压力实际上成了激励生存与发展的动力来源。这可能是我国高校许多产学研结合项目培育不出长久而强盛的生命力、形不成对抗市场风险的重要原因。融投资模式落后是我国高校产学研结合的又一个问题和缺陷。

3. 科学治理规则的问题。硅谷投资模式又衍生出公司建构原则。创业公司的领

导组织不是创始人决定，而由风险投资人组阁，因为大股东要防范各种风险，所以把人事方案也事先确定。硅谷的公司组织与再造有一套严格的游戏规则，建立在顺应现代企业运作、适合公司治理结构要求的基础上，排除了形形色色人为因素的干扰，从源头上防止利益各方可能挑起的矛盾，为成长中的公司发展铺平道路。这又使我们反思产学研结合中诸多地位身份不明、权利义务不清的问题，以及由此引起利益分配不平、责任承担失衡，最后导致纷争，剪不断理还乱。其根本原因就是缺乏一套适应现代环境的治理规则。利益与权限和产学研结合似乎距离很远，但内在有一种必然关系决定了校企合作基础上的产学研结合的走向及成败，那就是利益目标，它是潜在的，又是实在的，我们看不清利益目标，或者有意无意回避这个问题，因此根本谈不上有治理规则的保障，这就形成产学研结合中又一严重缺陷。

我们应该换种思路来审视产学研结合，比如首先是观念问题：选择课题、项目时可能有市场导向的意识，但到研究成果出来时就缺少推向市场的内在冲动，或者认为推广应用责任在企业，封闭的学院心理、学问意识最终占据上风。又如利用社会资源的能力问题：社会期待高校输出知识，提供成果，主动权往往在高校，各类社会资源与市场要素的配置也会出现有利的倾斜，把握这种机遇需要特殊能力，包括胆识、气度、机智、毅力等，否则手中掌握再有潜在价值的科研成果，都难以获取诸如社会关注、政策扶持、资金注入等关键条件，无法创造出现实价值。如何解决存在的问题，不仅关系产学研结合的发展，更关系国家经济建设与社会发展大局。

三、产学研结合发展的应有方向

要推动我国产学研结合实践的进一步发展，一定要明确面向市场的发展方向。所谓面向市场，主要是指市场化导向、机制和规则要在产学研结合的下游更充分地发挥作用。当然，并非高校所有的产学研结合项目或活动都直接进入市场实现产业化，多种形式和途径仍可并存，但主要方向应是面对市场。

1. 市场运作规则的引入是基本前提。产学研结合的利益双方——高校和企业，在确定具有市场前景的可行项目后，即应明确合作关系的性质，划定合作双方权、责、利的界限，对可预测的市场获利或市场风险分享、分担的比重达成无疑义的确认，并以协约形式确定这些内容。这是肯定双方认识、保障彼此利益的可靠方式。市场运作是按自身的要求与准则实践，在公平和透明的基础上达成协约，就有了明确双方身份、地位的依据，规定各方扮演应承担的角色，从而在配合中共同去“做好市场”，争取利益的最大化。产学研结合从上游移到下游时，合作至关重要，合才可能实现彼此双赢。面对利益合而不分，最可靠且最基本的保证就是双方约定合作规则；高校往往看重科研成果，追求社会声誉，企业则更关注经济效益，追求利润增长，校企双方的差异性通过协约的约束力来加以限制。有了这种公开公平的约定，就产生公正的“游戏规则”，从而保证产学研结合的实践依据是相互认可的目标，而不是依任何人的单方意愿或利益需求而顺利进展的。

2. 社会资源的开采利用是重要途径。资金是维系产学研结合的内在血液，越是原创性或高新技术的研究，经费投入就越多，而且不确定性也更高，因此支持高投入项目的融资就必须开辟各种渠道。此外，调动社会关注、舆论宣传，赢得政府支持，将各种可利用的有利条件汇集成良好的外部环境，也是不可忽视的工作。这些外部活动的复杂性、艰巨性一点也不亚于实验室内研发工作，而它们往往决定了一个产学研项目的成与败。所以在一个从事产学研活动的团队里，要有擅长同企业、社会、政府交往沟通的成员，重视并做好这方面的工作，就有更大可能获取各种有利资源、优质资源，开创良性发展的广阔空间。

3. 走向创业是倡导的方向。真正转变观念，推动创业成为产学研成果产业化的发展方向。同所有个体性质的创业不同，产学研结合具有高校的实体性背景，因此凭借科研成果创办企业，承担风险的压力相对轻一些，而得到的孵化待遇、市场融资条件又相对优越得多，

应该说早期创业成功的希望也就更大。关键是看能否克服多年的传统意识在心理上形成的二元对立及其价值落差：学府—市场、学术—商品、学者—商人 以及科研事业—市场经营，两者的价值完全不同，这种思维方式及其导致的价值判断如果不转变，产学研结合的发展道路不仅不可能日益宽广，反而难免越走越坎坷狭隘。而如果将上述的这种思维和判断转变到建设社会主义市场经济必然要求的认识角度上来，那么创业的概念就不仅仅是市场属性的，它更具有当今社会需要和社会创新的含义。如果我国高校有更多的产学研结合项目和组织走向创业，发展为具有较强自主创新能力或拥有自主知识产权的高科技企业，那对我国社会经济发展将提供强大的能量和动力，与此同时给予高校自身的，将是不断的创新活力、开放机制和社会声誉。

摘自《中国高教研究》2006，（8）周颐

大学讲堂：内容还是形式

斯威夫特在《一只木桶的故事》中将讲堂比作木桶，意为对于有心让自己的声音在熙熙攘攘的人群中被听到者而言，必须依靠某种形式的装置，木桶则是其中之一：木桶放在高坛上，牧师就站在其中布道，所以，寻找讲坛在英文中可用“in search of a tub”这个比喻看来并未失效。当更多的人轻易地进入大学讲堂时，以内容而著称的大学讲堂则不得不屈从于那些形式之物。取胜之道似乎并不在于内容而在于形式，真挚自然的大学讲堂如今有些矫揉造作。大学的大发展不必然是大学讲堂质量的攀升，相反，质量的攀升需要依据大学的大发展，以之为尺度。“今天，即使一场思想运动，也需要吹捧的热潮，那平静而朴实地从事活动的岁月似乎一去不返，你必须让自己始终为众人所瞩目，你必须演讲、发言、追求轰动效果。”为了能够影响到那些众人，大学讲堂必须符合时代精神罕言道、只言器，大学讲堂对“器”趋之若鹜。

内容的隐退并不意味着其更加难以把握，需要更大的毅力；而且意味着内容在这个时代已经失势，不再是人们的兴趣所在。从事那些内容的开发将是费时无功的事情。我们时代那些聪明之人懒得对之理睬。尽管人们对形式、技术的方式产生诸多的怀疑，但我们还是对之安之若素，对形式、技术的热情有增无减。在以前，大学讲堂的内容严格地限制着形式，内容形式统一其为理想，切忌以“形”伤“神”如今，内容可以用多种形式表达，以至可用这个或者那个时，内容对形式的限制、选择就自动地瓦解了。对形式的关注最容易导致形式对内容的僭越，内容的退却更使得形式趁势独立出来，形式以多样性、灵活多变而表现自身。这样，大学讲堂在对各种各样的形式迷恋中忘却了对真实内容的探询和关切，因为形式“多”“迷人”形式正是通过花样翻新来消耗人们的智性、遮蔽内容而“突显自身”由于形式所针对的大多是事物的外部表现，“多”就更加“迷人”对于那些追逐表面与外部文章的人，形式具有不可抗拒的诱惑力。人是要通过某种形式、技术来认识、体悟内容，就此而言，形式离人更近乎一些，因而也易打动人。但是，这个形式同时又阻隔、拒绝着人进一步的认识。给人一个虚幻的觉知，仿佛抓住了形式便一切都已解决。对形式的负责就是对一切的负责。形式以其迷惑性、诱惑力和切近性而起到对内容的遮蔽、阻隔、拒绝之功效。

形式的这些特性使它更加吸引更多人的心理，更加适合影响更多人。于是，我们便明白那些所谓的声情并茂其实更多的是虚张声势。有经验的教师们指点迷津说，一节课要造场作

势、要渲染气氛，使得大学讲堂尽量热闹起来，以使双方都配合起来。这样的情势和舞台相匹配，但这是个人表演而不是大学教学。因为他们的观众和听众都是被动的，目盲和耳聋在其中是免不了的。为了营造这样的舞台气氛、布景，为了调动双方的“积极性”，它抵不住各种肤泛空洞的陈词滥调入侵，故弄玄虚、轻浮浮躁、油腔滑调、插诨打科自然是家常便饭了。当我们看到这些受学生喜欢的大学好老师时，我们就明白学生们已经被吸引了、征服了。形式主义的种子已经在他们的心中滋生”当他们用这些所学来炫耀时，我们明白一批演员产生了。真不知道在他们炫耀的东西中，有多少是赝品、伪饰和自欺欺人的花拳绣腿。煽情是营造气氛的重要手段，个人表演的轰动效应离不开对象的激情。大家群情激昂，热情高涨，在这种轰动中个人最容易受到感染。但是，这正是产生偶像崇拜的最佳土壤，对一种偶像崇拜而言，最重要的是热情和一致。这样的效果不是凭借理性的力量，而是借助无聊的低级欲求、野蛮的激情和盲目的狂热。“崇拜活动的公众性，其外在的表现、其音响与华美，及其尊奉的仪式，它以普遍奉行的显而易见的方式领信众走过外部和内心生活沟沟坎坎的全部历程——正是这些崇拜活动给人以至深印象。”“许多人都在思考同一问题不足以使问题清楚，但许多人同时进行参与一种仪式活动却能打动人，从而产生更大的热情。”感情的闸门旋即大开，理性的声音湮没了。精力孜孜于自我标榜、刻意于哗众取宠以达到耸听回视的剧场效果，一切都好像在演戏。而这就是大学讲堂，既不服务于心灵，也不唤醒理性意识，而是培植和赚取廉价的激情和掌声。为那些表面宏大而实质廉价的场面所感动，这样的大学人当然最容易参与某种运动而成为牺牲品。那些懂得煽情的腹中无物之徒在我们时代和大学讲堂中屡受欢迎表征了我们时代的境况，或者说我们正处在一个大学危机之中。其实，大学自身正是借助那些非教育的方式、形式来在新时代俘获其学生的。这些学生在进入大学讲堂之前就已经习惯于这种生活，大学讲堂则适应了他们的习惯，推波助澜。教育家苏霍姆林斯基在帕夫雷什中学时曾谈及这种煽情的热闹的课堂，说它是“情感泛滥的教学”。欧文·白璧德精当地剖析了大学讲堂中情感泛滥导致的理性与伦理的失落。虽然大学讲堂需要激情，但那是理性的“疯狂”，它和感性的狂热实属两异，旨趣迥乎。行骗和瞒哄恰恰是利用了人的感情而大行其道、大行其祸的。

形式主义、工具主义和机械主义其实是联姻的。这就是为什么我们大学讲堂不是针对内容的开发，而将精力耗散在教学方法的寻求上。在各种关于专家的大学讲堂建议中，我们看到的更多的是技能技法，迷恋于纷繁的方法和现代化教育技术，而对我们面临的真实内容、生活处境和精神状况却三缄其口。结果，每年出版不少的有关书籍，教学法不断的换新，教学试验和评介没完没了，而这些丰硕的成果后面隐藏着巨大的阴影：教育精神的失落和形式主义的泛起，疲于奔命却又缺乏真实的成就感。

语言的骗术或许是另一种形式主义的表现。语言最能表现思想但也最能遮蔽思想。海妖塞壬就是利用美妙的歌声诱惑航海者误入歧途的。《老子》讲：“信言不美，美言不信。”《论语》说：“巧言令色，鲜矣仁”，“刚、毅、木、讷近仁”。现今的情况是，语言的迷狂更加突出，思想逐渐趋于荒芜。对真理的热爱在不知不觉中走向对辞藻的堆砌。如此，花言巧语、卖弄风趣、巧嘴簧舌而缺乏对真实问题的思考的浅薄涉猎者更加自由，放得开。因此，许多大学生偏爱之也就不足为奇。他们宁愿选择悬浮在空幻之中，也不愿意扎根于真实的内容之中；任凭自己在最轻浮的气流中飘荡，任凭各种肤浅而短暂的时尚风潮轻易俘获他们。结果大学讲堂生活在一种拔根失重的状态之下，对语言、口才、伪饰的苛求盛行。这样的状态或许适合于推销员，但却不适合于师者和学者。然而，在知识、教育作为经济的年代里，或许，它才是合法的。

或许自然流露的语言重于那些做作的空洞之言，前者锻铸心灵，后者修饰心灵。自然流露的语言是语言顺畅地产生出来，是“语言”“说”，是语言在表达思想。那些空洞的语言是靠挖空心思找出来的。当人潜心于思想时，语言可能会自然地呈现出来，这种语言就是思想，

它能够给人留下记忆、思考。当我们想尽办法表达时，我们的语言就容易陷入修辞术的泥潭。苏格拉底的语言和智者们的语言是这两种语言的代表。在《会饮》中，伯里克里可谓是人类最完美的演说家，因为他将思想与智慧和情感与雄辩最完美地结合起来。然而青年人亚西比德出场说伯里克里的演讲说得很美、很好，但过后就不再想它了；可人们听了苏格拉底的演讲，却像有什么东西粘在脑海中一样，挥之不去，令人神魂颠倒。然而，正是这个民主的社会宣判了苏格拉底的死刑，他们已经习惯于修饰心灵而不是锻铸心灵。而在理想国中那些仅靠语言的诗人则应该被赶出去。我们的情况又如何？“不管你愿意与否，思想就是夸张”如果你不想夸大其词，那么你最好保持沉默；或者更糟糕一些，就是麻痹自己的心智，想方设法让自己成为一个白痴。”

不懂得时髦的哗众取宠的陈词滥调的人，却思考真实的问题，探究生命与世界的本质，他仍然能带给学生丰富崇高的精神生活。据说黑格尔在大学教学时从不苟求语言的华美。那些没有“质感”的语言尽管能够吸引人心，但却只能使人的精神不断地荒芜。索福克勒斯的《安提戈涅》或许没有现代戏剧那样有众多的观众，那样吸引人，那样逗人发笑，但却可以传世而成为精神生活的资源。前者获得的是内容、质量、沉思，后者赚得的是形式、数量和狂热。

形式主义在大学讲堂中最大的表现就是对教育本质的拒绝、阉割和放弃，结果在各种技术技巧形式中教育愈来愈远离我们。“而全部教育的关键在于选择完美的教育内容和尽可能学生之思不误入歧路，而是导向事物的本源”

内容还是形式？这是大学讲堂在现代性发展中真正需要应对的身份认同问题。

摘自《现代大学教育》2006，（4）曹永国，陆思东

★思考与借鉴★

坚持本科督导 培养教学中坚 ——东南大学本科教学督导体系探略

近年来，很多高校在本科教学质量建设中注重建立教学督导制度，一大批学校由于定位恰当，组织得力，教学督导工作发挥了很好的作用，也有一些学校对督导工作“定位不准、职责不明、不切实际、作用夸大”，出现了“教师不欢迎、院系没热情、督导员没干劲”的被动局面。东南大学结合自身实际，开展本科教学督导工作17年，在督导专家与管理部門的共同努力下，不断总结经验，对教学督导工作的性质、功能等有了一定的认识，在实践中形成了相对稳定的工作模式，对本科教学质量的建设发挥了积极的促进作用。

一、致力青年教师培养，创立先进督导模式

20世纪90年代初，与全国大多数高校一样，东南大学教师队伍处在大更新、大交替

时期,大批老教师相继退出教学岗位,接班的是一大批毕业不久的青年教师,教学质量很难得到保证。学校认识到,未来东南大学确保教学质量的中坚是青年人,培养青年教师工作刻不容缓。这一认识奠定了东南大学本科教学督导工作长期坚持“监控保障教学质量、立足青年教师培养”的基本方针。针对师资“青黄不接”,学校首先启动青年教师首次开课培训工作,成立首次开课培训组,对第一次为本科生开课的教师(包括新引进的和新毕业刚走上讲台的年轻教师)组织试讲、课堂观摩、听讲座和督导专家随堂听课指导、召开学生座谈会了解情况,通过这些环节,使青年教师教学基本能力和水平得到提高。自1991年以来已开展27届,共培训837人。1993年,为更好地调动青年教师教学积极性,鼓励他们在教学上树立创新精神,学校成立授课竞赛组,组织开展与教学实际进程完全融合的青年教师招聘竞赛活动,至今已连续开展了十三届,累计参赛1212人次,参赛者中,正副教授及院(系)领导约占1/6。

针对市场经济发展初期,一些教师热衷于第二职业,甚至“将主业当副业”,教学投入明显不足,课堂上放松对学生要求,难以做好言传身教等状况,学校于1994年6月成立了面上教学督导组,每学年听课指导扩大到1000余门次,加强了对面上教学情况的监控,增加了对青年教师的随堂教学指导。2000年后,针对实践教学队伍更新、规模不断扩大和培养学生创新能力对加强实践教学的迫切需要,学校组织成立了实践教学督导组;针对并校后的需要,在原医学院教学督导工作基础上结合医学教育教学特点,组建了新的校级医学教学督导组。

2002年,针对院(系)基层教学组织由学科组逐步取代教研室,青年教师教学培养在院系有被弱化的趋向,学校决定加强校院两级教学管理,对青年教师实行校、院(系)两级教学培养,要求各院(系)组建自己的教学督导工作组,与校级教学督导组一起开展督导工作。至此,学校五组并进、院系自主督导的两级教学督导组织架构基本形成。在长期的教学督导实践中,督导组专家们注重学习现代教学思想,树立正确的督导理念,构建和谐的督导文化,形成了既重结果评定又重过程督导,既重面上随机监控又重结合专项工作安排现场指导,以及“系列化培养、规范化操作、制度化管理、人性化督导”的本科教学督导工作模式。

二、构建分层督导体系,促进督导良性运作

1. 分层督导,建立两级教学督导体系。

东南大学校、院(系)两级教学督导有着比较明确的工作职能,即:校级教学督导组执行全校的教学督察、指导、评比、咨询职能;院(系)教学督导组执行本院(系)的教学督察、培养、考核、咨询职能。两级教学督导专家由学校与院(系)分别聘请和管理,并按各自的方式开展工作、行使职能,他们在业务上交流指导,配合互补,但不具行政隶属关系。

建立校、院(系)两级教学督导体系,目的在于更加深入广泛地监控教学状况和更具针对性地分层次培养青年教师。在监控教学状况方面,校级督导组面向全校课程,院(系)督导组则面向本单位教师或为本单位学生开课的其它院系教师,两者均结合专业评估、课程调研等需要,随机深入现场听课,保证更多课程的教学状况处于受监控状态;在培养青年教师过程中,院(系)督导组把青年教师的课堂作为督察重点,随时进行现场跟踪和手把手的专业指导,对首次开课的青年教师在多次指导的基础上进行考核,及时推荐基本达标者参加校级首次开课培训。校级教学督导组对青年教师的培养,通过开展面上听课、首次开课培训和组织授课竞赛等方式进行,以现场听课交流为主,同时为他们开设教学系列专题讲座,组织观摩优秀教师的现场教学和撰写接受培训后的心得报告等等。实践表明,通过开展两级教学督导活动,分层次指导,教学督导工作更具针对性和适应性。

2. 交叉活动,有效督导全校千门课程。

东南大学校级教学督导组由20余名督导专家组成,他们交叉式地组成五个小组:即面

上授课督导组、首次开课培训组、授课竞赛评比组、医学教学督导组和实践教学督导组。所谓交叉式，即授课竞赛评比组实际上是一个“扩大”了的督导组，它的专家成员除来自其它四个组外，每学期还根据参赛人员情况另聘若干院系学科专家组成，他们按照各自的专业背景组成若干小组开展工作。就校督导专家而言，除了承担各自小组特定的任务外，每人还须承担竞赛评委职责并根据需要参加其他小组的督导活动。这五个组和院系督导组每学期均独立开展工作。在人员安排上交叉使用，小组与小组打通，学校与院系打通。在时间安排上协调并进，各小组一般从第3周开始，工作至第16周结束(每学期共18周)，每位督导专家随机亲临教室、实验室、操场或实习基地进行现场听课或观课，课后即将现场感受与任课教师进行交流，指出值得肯定和重点改进之处，帮助青年教师尽快成长。通过各小组专家的辛勤劳动，校院两级教学督导专家近百位教授每学年听课超过2000门次，有效督导了全校千门以上的课程。

3. 系列化培养，逐层选拔优秀教学骨干。

东南大学对青年教师实施系列化培养：第一层面，新教师入校后，由人事处安排为期两周的脱产“入校教育”，进行校史、职业道德以及高等教育学、教育心理学等方面基础知识的学习，经考核合格，进入院(系)培养；第二层面，青年教师在院(系)试讲合格并经院(系)督导组培养与考核后，再接受校级教学督导组为期一个学期的在职培训活动。培训过程如前所述，即须经过专家组现场听课、指导，组织教学系列讲座，参加培训班经验交流，召开授课班级学生座谈会，教师个人选择两位知名教师的课进行观摩并写出开课总结等活动，最后由专家组评定其开课质量等级。培训结束时，为合格者颁发结业证书作为今后担任东南大学本科教学主讲教师的凭证；第三层面，广泛组织全校40岁以下教师参加授课竞赛。竞赛在实际授课现场进行，在一个学期内由评审组专家随机到授课现场听课不少于6次，专家在课后将听课感受及时与任课教师进行交流的基础上进行评议，竞赛评审委员会根据专家听课评议成绩、学生网上评教成绩和院(系)考察推荐成绩进行综合评判，评出授课竞赛获奖等级。第四层面，评选校级优秀骨干教师。东南大学《关于选拔和培养优秀青年骨干教师的暂行办法》规定，每年组织一次选拔，从通过以上三层面培养后的青年教师中，选出在教学建设、课程改革以及科学研究等方面成绩优秀者，作为学校优秀青年骨干教师，拨给专项经费连续资助三年，支持其进行教学改革和专项研究；第五个层面，实施教学名师工程，遴选东南大学教学名师培养对象。东南大学教学名师是东南大学在教学上的最高荣誉，是东南大学广大教师的楷模。1996年，东南大学评出了首届3位教学名师，他们是管致中教授、陈景尧教授、单炳梓教授，在师生中产生了积极深远的影响。此后，又有多位师德高尚、教学水平高的教师或被推选为江苏省教学名师，或成为学校教学名师培养对象，他们承担了大量课程教学改革和建设任务，同时认真指导和帮助中青年教师不断提高授课水平，为东南大学教学质量提升和师资队伍建设和做出了突出的贡献。

4. 转变思想，树立先进教学理念。

在本科教学督导工作实践中，督导组专家在回顾总结几十年教学经验与教训的基础上，注重把握时代脉搏，引导青年教师树立先进的教学理念。在教学考察与交流过程中始终坚持以下八个方面的转变，对青年教师教学思想观念的养成产生了积极的影响。

内 容	转 变	内 容	转 变
培养目标	共性→个性	教学方法	注入→启发
教学观念	求全→求精	教学过程	依附→独立
师生关系	主从→益友	考试方法	死读→活用
教学内容	守旧→发展	教学环境	封闭→开放

5. 制度化管理，建立激励与约束并行机制。

东南大学教学督导工作之所以能够长期有效地开展，得益于坚持“制度化管理、规范化操作”，并在实践中探索建立激励与约束并行的机制。

围绕教学督导工作建立章程。《东南大学教学督导工作章程》、《东南大学青年教师首次开课培训要求》和《东南大学青年教师授课竞赛规则》等为有关单位和督导工作各环节明确了规范。有效执行教学督导制度依赖有关部门协同配合，人事处行使职权制订相关政策，教务处承担教学督导日常组织工作，院(系)负责动员、组织教师积极参与，督导组根据既定工作计划开展工作。多年的教学督导实践中，各部门都能做到按规章制度办事，严格执行工作程序，使教学督导工作在规范中平稳发展。围绕教师教学培养制定相关政策。按《东南大学首次开课培训要求》规定，青年教师走上本科讲台时须接受首次开课培训，培训合格者才具备长期担任本科教学主讲教师的资格。《东南大学教师职称晋升条例》明确要求，“40 岁以下的青年教师，晋升教学为主的副教授必须参加授课竞赛并获奖，晋升教学科研并重的副教授必须参加授课竞赛并获得考核通过”；教师参加首次开课培训和授课竞赛成绩优良者，将优先获得教学奖励和教学改革建设立项支持。这些激励与约束并行的政策有效地保证了教师参与教学和接受督导的积极性。每学期平均有 50 多位青年教师参加首次开课培训，50 多位参加授课竞赛，参与面较为广泛。

6. 与人为善，人性化开展教学督导工作。

教学督导时常被理解为有关双方是“监督”与“被监督”的关系，这种认识容易导致工作被动，甚至形成消极作用。东南大学在长期的督导实践中，及时总结经验，逐步形成了相对成熟的督导理念，坚持人性化地开展教学督导工作。“评出水平，评出积极性”，这是开展青年教师授课竞赛的基本出发点，类似的督导理念在实践中逐步得以升华并不断融入新的实践中。如：开展教学督导工作就是抓教风建设、促学风建设、抓质量评价、落实“传、帮、带、超”；督导专家只有深入一线课堂，融入教学过程，融入师生感情，现场交流指导，才能实现以“督”促“导”、抓教促学的目的；“督”是关心，“导”是帮助，听课检查是手段，提高教师水平是目的，只有正确认识到这一点并身体力行，才能做到没有冲突、只有和谐，没有怨气、只有微笑，没有嫌弃、只有关爱，在督导与被督导之间形成新老同行间“业务交流”、“大家交朋友”的良好氛围”

三、督导硕果来自坚持，健康发展仍须努力

历时十几年，东南大学的本科教学督导工作已取得可喜成果。昨日还须传帮带的教学新手今天已是教学战线上的中坚，昨日还是讲台上“怕亮相”的新兵，今天已是校、院系教学负责人“预则立，不预则废”，有计划有目标地提高青年教师教学水平是把住未来教学质量关最有效地措施。面对过去，展望未来，东南大学教学督导组的工作思路依然定位于监控教学质量、帮助青年教师成长，从根本上保障教学质量持续提升。1996 年 12 月原国家教委专家组对学校本科教学工作优秀评估的意见中特别提到：“东南大学有丰富的办学经验，在教学改革中有许多好的思路与措施，其中最具特色的是，重视青年教师培养，有比较系统的思路，采取了配套措施，促使青年教师较好地成长，涌现了一批教学和管理骨干”。

总结十几年来的督导实践，我们认为之所以能够长期有效地开展督导工作，督导专家有热情、激情和亲情是动力，学校领导重视和政策支持是前提，教务处精心组织与策划是关键，人事处配合协调是保障，广大教师认同与支持则是基础。只有专家与管理部门互相支持，正确把握现代教学思想和督导理念，营造和谐督导文化，养成健康的督导伦理，教学督导工作在本科教学质量建设中才能最大限度地发挥积极作用。

“教育是艺术中的艺术，因为人是一切生物之中最复杂，最神秘的”（夸美纽斯）。对于走进大学课堂的青年博士和没有接触过教学论专业知识的教授们，想要掌握这种“艺术中的

艺术”，除却自己的努力与天赋，接受同行前辈的指导将是一个通向艺术殿堂的有效途径。因此，尊重那些知识渊博、造诣精深、热爱学校、热爱学生、忠诚教育事业、长期无私奉献的老专家老教授，吸取他们丰富的教学经验，分享他们的教育教学思想，这是高校选择教学督导专家的基本出发点。

教学督导工作是高校教学自主管理的形式之一，是导教带动促学、沟通新老教师的桥梁，是传统的继承及其在现代的弘扬。在我们常常为少数教师教学照本宣科、讲课无甚章法而苦恼时，我们应清楚这是缺少基本的“教学规范训练”与“教学传统秉承”所致，而在教师们普遍比较忙碌、学历普遍较高的今天，让他们心平气和、虚怀若谷地接受老一辈的“唠叨”，却又并不容易。因此，不断创造新的督导模式，形成和谐的督导理念与文化，仍然是促进高校本科教学督导工作持续健康发展的重要课题。

摘自《高等工程教育研究》2006，（4）陈绪贛 郑家茂 单炳梓

结构转型：高校辅导员队伍专业化建设的关键

高校辅导员队伍的重要作用毋庸置疑。但我们也应清醒地看到这支队伍明显存在的两个不足：一是“一杯水对一杯水式”的教育，二是“外行当家式”的管理。问题的症结即在于这支队伍的专业化建设严重滞后，辅导员既是教育者，也是管理者，或者说是教育管理者。从整体上看，目前的辅导员队伍是一支管理强而教育弱的队伍，这支队伍的专业化建设严重滞后的根本原因就在于其结构是管理型而非教育型的。因此，结构转型是加强辅导员队伍专业化建设的关键。

一、管理型队伍的主要不足

（一）忙于事务

服务具有一定的教育功能，但服务不能代替教育，尤其是当这种服务陷入繁琐的事务性工作之时，其教育功能更趋弱化，而忙于事务恰恰是管理型队伍的突出表现，所谓“眼睛一睁，忙到熄灯”，这句话既道出了“捡芝麻”的辛苦忙碌，也透出了“丢西瓜”的无奈和遗憾。台湾著名企业家王永庆曾提出一个重要的管理观点：“忙就是盲。”忙表示没有计划，没有远见，不懂追求需要，不懂分析，不知轻重缓急，没有秩序，就是不懂管理。”忙于事务的管理者极易陷入日绩有余、年绩不足的尴尬，究其原因就在于当事者停留在甚至满足于做事，而忽视了事物之间的关联和工作的最终目标。高科技企业华为公司提出：“要提倡思想上的艰苦奋斗”思想上的艰苦奋斗，其本质要求就是掌握科学理论，以深入的理论思维指导实际工作的开展。如果一个辅导员只重用力做事而不重用心想事，其教育功能必定大打折扣。

（二）以管代教

管理具有一定的教育功能，但管理不能代替教育，尤其是当这种管理带有明显的强制色彩时，其教育功能更趋弱化。有人片面地认为，辅导员的职责就是管住、管好学生，因而兵来将挡、水来土掩，过分偏重于行政权、奖励权、惩罚权等约束之权的运用，就必然对学生成长过程中或多或少发生的种种问题采取你“冒”我“压”的强硬态度，缺乏结合具体案例

由点及面、由此及彼对学生进行教育的自觉意识和高超艺术，不知不觉中陷入“消防队员式”的被动境地，哪里有“明火”就扑灭哪里的火，至于哪里有“暗火”则心中无数或顾此失彼。没有规矩不成方圆，麦当劳光炒菜的规范就有一米多高，对大学生来说严格的管理同样必不可少，但操作性工作在教育性工作中毕竟有着巨大的差异。辅导员对学生的影响权主要由行政权、专长权和人格权组成。行政权是由组织授予的，仅仅仰仗行政权对部属施加影响的管理属于传统的官本位范畴，专长权和人格权才是使辅导员真正成为教育者的必备条件，“寻找大漩涡的中心点”，“到有枪声的地方去”，用行政的方式对事情进行处理并不是一件什么难事，并且可以在较短的时间内操作完成。如果我们的工作仅仅停留在这一层面上，它的教育意义就相当有限。

（三）以管理者为中心

传统管理模式的实际工作成效与潜在成效有着明显的距离。有管理学者在分析导致这一结果的根源时认为，其管理理论“包含了使得现代组织无法实现卓越成效的一些主要假设，这些假设把管理人员置于行动的中心，迫使他们用双肩扛起一切责任，这完全是从英雄的角度来看管理人员的角色。“英雄管理人员(Heroic Manager)有两种形式：师傅型管理人员(Manager as Master Technician)与指挥型管理人员(Manager as Conductor)”这两种形式都有一个假设，就是领导者应该能解决各种问题，应该控制一切。”这种渊源于十九世纪的管理模式现在仍然拥有不小的市场，但它的适应性已经很差，常常造成不利的影响。具体到高校辅导员这支具有一定特殊性的管理队伍来说，这种理论的消极影响就在于把辅导员放在中心和支配的地位，把学生放在被动和受支配的地位，只着眼于辅导员的管理积极性，而忽视受教育者的主体性和主动性。其管理思维的出发点是“我愿意怎样管理”，而不是受教育者“需要什么样的管理”，形成了我说你听、我管你服、我打你通的权威管理逻辑。实际上这种权威管理的局面并未真正形成，大学生年级越高越难管、辅导员心有余而力不足的事实已经向我们提出了急需变革的要求。

二、教育型队伍的基本要求

（一）以育人为导向

育人是高校的根本任务，培养高素质创新型人才是高校肩负的神圣使命，我们的全部工作更应该紧紧围绕育人目标、充分体现育人思想。衡量我们工作成效的标准，不在其自身的完善程度如何，而在其对育人工作的实际贡献。与此同时，渴望成才、追求成功是大学生本身的内在需要。以直接服务于学生的发展作为辅导员最高的职业价值不仅仅是职业道德的问题，也是职业生态的问题。辅导员工作的价值只能通过工作对象的健康成长而体现出来，无视大学生的成才要求，辅导员的工作就会变成无的放矢的瞎忙。因此，只有更好地作用于学生的全面发展，才能提升辅导员职业的地位与价值“育人既是一种理念，也是一种实践，既是目标，也是过程”坚持以育人为导向，对辅导员的工作提出了更高的要求，也为辅导员作用发挥提供了更广阔的舞台。正确把握教育规律和大学生成才的特点、赋予自身工作更多更深的育人意义，是辅导员工作不可回避的价值抉择。

（二）以促成为手段

教育型的辅导员队伍之所以必要而且可能，主要基于如下三点考虑。一是大学生具有很强的可塑性，主观上有接受教育的愿望，客观上需要教育的引导。二是辅导员和学生之间可以相互影响与促进。权力包括说“不”的权力，也包括说“好”的权力，如果我们把权力定义为“把事情完成的能力”，就会有“促成之权”(enabling power)和“约束之权”(restrictive power)的区别。教育型辅导员运用权力和影响的方式应体现出“三高”的特点：即要求工作“高质量”，给予学生“高支持”，从而使团队和团队中的个体获得“高成长”三是辅导员完全可以学会必要的知识，掌握促成的技能。我们说大学生人人渴望成才，这是就整体而言

的，具体到不同的类型和个人，其成才的化合过程和最终结果差异甚大，因而辅导员就很有必要从三个角度选择促进学生成长的手段：一是面向学生整体的促成；二是面向学生群体的促成；三是面向学生个体的促成。这三个角度之间既相互区别又相互联系，构成一个复杂而又广阔的“教育空间”。如中国石油大学(华东)在学生工作中形成的五个依托系统：即对优秀学生的助推系统、对经济困难学生的资助系统、对学业有困难学生的帮扶系统、对沉迷网络学生的帮控系统、对身体出现疾病、存在心理问题学生的帮助系统，就是一个面向学生群体有效促成的典型案例。

(三)以学生为中心

学校是以教师和学生为主构成的一种组织“必须坚持学校发展以人才为本，以教师为中心；坚持学校工作以育人为本，以学生为中心”而学生又是教师的直接与主要的服务对象，因此，以学生为中心的办学理念在学校工作中处于更基础的地位。坚持以学生为中心，除上面说到的以育人为导向、以促成为手段之外，还应坚持做到以下两点：首先是以尊重为前提，就是要尊重学生的需要，尊重学生的选择，尊重学生的人格，尊重学生的个性，尊重是为了引导，尊重是为了促成。辅导员应把自己放在引导、促成的位置上，而不是把自己放在指挥、命令的位置上，要在尊重学生主体地位、尊重学生成才规律的前提下开展工作。容易“冒泡”似乎是学生工作中的普遍现象，但“师傅型管理人员把部属的缺点看成永远无法矫正的毛病；指挥型管理人员把部属的弱点看成可以进行操纵的借口；育人型管理人员把这些看成部属成长的机会”。其次是以平等为基础，随着社会的发展，公平竞争的法制经济秩序逐步确立，民主平等观念日益深入人心，人们的主体意识普遍增强，尽管等级现象依然存在，但因为等级而产生的尊卑观念和盲从意识逐渐淡化，人们将依据独立的判断选择思想观念和交流对象，简单粗暴的教育方法以及从上到下、惟我独尊的教育方式已没有市场。师生交往中某些逆反情绪的突出存在，正反映了传统思想观念遇到了现代思维方式的抵触。辅导员必须正视学生的自尊需要和自主意识，在平等的基础上开展工作，不仅师生之间是平等的，而且学生之间在老师面前也应享有平等的待遇。学生入学、在读、毕业的过程，实际上也是与辅导员相识、相知、相长的过程。学生的目的在求学，辅导员的目的是育人，惟有在平等的基础上深入地进行，才能使二者之间的关系在可持续中日趋深厚、相得益彰。

三、从管理型向教育型转变的三个关键

权力的两个必备条件是动机和资源。有些事情我们有能力去做，但缺少动机；有些事情我们有动机去做，但缺少资源。缺少动机，资源的力量就会减少；缺少资源，动机就会成为空谈。二者缺少任何一个，权力就会崩溃。根据这一理论，我们认为辅导员队伍从管理型向教育型转变要抓住以下三个关键。

(一) 素质结构转型

这里所讲的素质结构既涉及个体的改善，也涉及整体的提高，辅导员队伍专业化建设的一个根本前提是干一行就要爱一行，在此基础上才有可能钻一行和专一行。要解决好只有职业心而缺乏事业心的现象，因为职业心不能使人完全认识到自身工作的重要意义，只是把工作当成一种生存的手段和暂时的打算。而事业心则能与人生的价值和目标紧密相连，从而使工作在一中强力的牵引下获得持续的改进。至于具体的素质结构转型，主要应涉及以下内容：(1) 学历结构“育人者必先育己”在育人过程中，学生对老师包括辅导员有一种潜在的期望心理，如果辅导员本科一毕业就开始做学生工作，这是一杯水对一杯水的教育。不少辅导员之所以在工作中不愿意或不善于利用各种机会对学生进行有效的教育，其中一个很重要的原因就是底气不足，知识储备不够。因此，本专科生的辅导员一般应从具有硕士学位的人员中择优选聘，研究生的辅导员应从具有博士学位的人员中择优选聘，形成以研究生为主体、本科生为辅助的辅导员队伍的学历结构。(2) 知识结构。由于辅导员大多从本校选留，因而其

知识结构决定于本校的学科结构,这样做有利于辅导员的选留和今后的分流,但不一定适合辅导员实际的工作需要,容易导致外行当家式的管理现象,且辅导员多从本校选留也使得队伍的学缘结构不太理想,对初入岗位者很重要的新鲜感和紧张度明显不够。因此,应加大人文社科、管理学科毕业生的比例,加大外校毕业生的比例,以改善辅导员队伍的知识结构。(3)年龄结构。目前这支队伍的年龄结构以30岁左右的年轻人为主,铁打的营盘流水的兵,较强的流动性使得这支队伍总是充满朝气和活力,但稳定性太低又使得其专业化建设没有基础。如果真正把辅导员工作既当成一门事业来做,又当成一门学问来做(事业加学问是专业化的条件),就需要一批有经验、有水平的人长期献身于此。辅导员队伍也要形成梯队,也有一个传帮带的问题,有一批年龄稍长、业绩突出的同志坚守在辅导员岗位上,这本身就是队伍专业化的一个标志。因此,应形成以30岁左右为主体、40岁左右为辅助的辅导员队伍的年龄结构。(4)职称结构。推进辅导员队伍的专业化建设需要有相应的专业化要求,职称评聘就是一个重要的杠杆。目前这支队伍的职称以管理或政工系列为主,应参照教师系列职称评聘的要求,结合辅导员的工作实际,制定更具专业特色的辅导员职称评聘办法,从职称导向上加强辅导员队伍的专业化建设,形成以教师系列职称为主体、管理或政工系列职称为辅助的辅导员队伍的职称结构。

(二)功能结构转型

辅导员应履行的主要功能是教育,而不仅仅是管理或服务,尽管管理或服务是辅导员工作的重要内容,但也应该是一种教育型的管理或服务。美国大学人事协会曾提出一个鲜明新颖的观点:学生的学习是当务之急——学生事务的含义(Student Learning Imperative: Implication for Student Affairs,简称SLI)。此观点已成为美国指导学生事务及其管理的新的理论基础。SLI提出“面向学生学习的学生事务部门的特征是:(1)学生事务部门的工作是对学术工作的补充,它以促进学生学习和个人发展为根本目的,学生事务人员应严肃认真地履行职责——帮助学生学习和发展;(2)使用策略鼓励学生学习和个人发展;(3)学生事务人员应联合其他的机构和部门共同促进学生的学习和发展;(4)学生事务的领域包括学生问题的专家、环境和教学过程多个方面;(5)学生事务的政策和方案制定是基于对学生学习的实践研究和学院具体的评估信息。毫无疑问,学生以学为主,以成才为目标,辅导员的工作必须以学风建设为中心,肩负起培养学生成才的责任和使命。辅导员把学风建设放在自身工作的中心位置,其工作在内容上就会具有稳定性,在时间上就会具有持续性,就有可能解决目前工作中存在的“形式有余、内涵不足”的问题。此外,专业化的辅导员队伍要在第一课堂占据一定的地位,要在第二课堂占据重要的地位,要在这两个课堂上充分履行自己作为一名教育者的职责。

(三)资源结构转型

辅导员是高校重要的育人力量,但他们的力量肯定是有限的。丰富育人资源的现实途径有二:一是通过辅导员的自身努力,不断提高综合素质,充分履行岗位职能,我们不能以人盯人或家教式的方法来教育管理学生,辅导员应善于建立一个共同担负责任的团队,“大家教育大家”要比“一人教育大家”具有更大的影响力,如中南大学按照“规范化管理、项目化引导、基地化推进”的思路加强学生社团建设,在培养学生的三自能力、丰富校园文化生活的同时,发挥了重要的育人作用。二是通过学校政策的导向,要坚持学校教育以育人为本、德智体美以德育为先的方针,充分调动教书育人、管理育人、服务育人的积极性。要大力加强师德建设,挖掘专业教师和教学的育人功能,采取有效措施,要求和鼓励专任教师、青年教师、管理服务人员从事一定的学生教育管理工作等等。总之,人人都是育人环境,努力形成全员育人、全方位育人、全过程育人的氛围和机制,是高校切实做好育人工作必须解决的重要问题。

摘自《现代大学教育》2006,(4)廖济忠、徐建军

大学，“大”在哪里

大学何以称之为“大”学？大学应该怎样为自己定位？中国高校正在进行改革，要摒除旧的理念，树立新的理念。重读世界哲学、文化、教育专家、学者的经典名著，我们可以受到这样的启发：

新世纪的大学既要坚守大学的象牙塔精神，以探求真理为宗旨；又要关注社会现实，为社会发展服务。新世纪的大学，应是一个具有共同的理念和目标的统一的有机体，而不应具有若干个灵魂、若干个目标、若干个权力中心、若干种顾客、若干种职能的集合体和大杂烩。

1. 学者的社团

大学在中世纪产生时，是一个具有行会性质的由学者组成的社团。起初，学者的社团既指学生组成的社团，也指教师组成的社团，又指教师和学生共同组成的社团。但大学主要指教师和学生共同组成的旨在探索学问、追求真理的社团。通过建立社团，学者们可以设置行业标准，保护自身利益，共同切磋学问。通过社团这种形式，大学从一开始就享有很大的自治权，同时又给栖身其中的学者以学术自由。

中世纪以后的教育家大都接受了“大学是学者的社团”这一命题。在 20 世纪，德国教育家雅斯贝尔斯认为，大学是一个由学者和学生共同组成的追求真理的社团。雅斯贝尔斯指出，社会希望在它的疆界之内的某个地方开展纯粹的、独立的、没有偏见的科研，提供探索真理的服务，大学正是社会需要的这种机构，它把以探索、传播科学真理为职业的人联合在一起，共同追求真理。

美国教育家赫钦斯也继承了“大学是学者的社团”这一理念。他在《学习化社会》中指出：“大学是人格完整的象征，保存文明的机构和探求学术的社会”。赫钦斯不但把大学视为一个学术社会，而且希望把现代科技进步带来的便利与传统的大学理想结合起来，创建一个世界性的学术社会。

反对因素

然而，在大学的发展过程中，学者的社团这一理念却受到越来越大的冲击。国家对大学的控制、功利主义哲学的兴起、教育的民主化和大众化、大学中教学与科研的割裂等，都使学者社团的理念受到伤害。

2. 探索和传播普遍学问

中世纪大学的主要职能是教学，因此，大学也就是传授普遍学问的场所。“大学是探索普遍学问的场所”的这一理念也为后世广为接受，成为许多人的大学理想。19 世纪英国教育家纽曼在《大学的理念》一书中指出：“如果要用简短而又通俗的语言来阐明‘大学是什么？’可以用一句古语来表达，就是‘大学是探索普遍学问的场所’”。大学是所有知识和智力发展的王国，应吸纳人类所有艺术、科学、历史和哲学方面的知识，并使其适得其所。这种学问探索的普遍性是大学的本质特征，也是大学区别于其他学术机构之所在。

雅斯贝尔斯认为，“人的求知欲的本质特征在于单一性和完整性”，而不同学科的整合只有在知识形成一个整体时才达到最高境界，因此，尽管学者们在学科和研究课题上有很大的差异，大学仍需要学者们依靠共同的科学观而聚集在一起，实现人的基本求知欲，探索知识，追求真理。他说：“每一个时代的大学都必须满足实用职业的要求，从这一角度看，它和古老的实用学校是一样的，但是大学却带来了一个崭新的观念，那就是把实用知识收纳在整体的知识范围之内”。因此，大学“对知识的探索无所不包，凡是世界上的知识，都应纳入大学的范围，成为学习的目标。”

观念影响

1865年，美国康乃尔大学成立，该大学的创办者康乃尔的大学理想也是传授普遍知识，他的那句名言——“我将创办一所任何人在任何学科都能获得教学的机构”，至今仍是康乃尔大学的办学宗旨，以强调通用性而闻名的康奈尔大学课程计划“康奈尔计划”，便体现了康乃尔的办学思想和精神。

3. 探索和传播高深学问

哈佛大学第二十四任校长普西在《学者的时代》的一书中指出：“每一个较大规模的现代社会，无论它的政治、经济或宗教制度是什么类型的，都需要建立一个机构来传递深奥的知识，分析、批判现存的知识，并探索新的学问领域。换言之，凡是需要人们进行理智分析、鉴别、阐述或关注的地方，那里就会有大学。”在历史上，大学由“学馆”发展而来，大学是探索和传播普遍的高深学问的机构，而学馆则是探索和传播某一方面的高深学问的学校。高深学问(higher learning)是大学产生和发展的历史和逻辑起点，因此，许多教育家也坚持大学就是探索和传播高深学问(或称真理)的机构。

德国教育家洪堡是较早阐述这种大学理念的教育家，他把要建立的柏林大学称作“柏林高等学术机构”，便体现了这种思想。在《论柏林高等学术机构的内部和外部组织》中，洪堡指出，大学是高等学术机构，是学术机构的顶峰，“它总是把科学当作一个没有完全解决的难题来看待，它因此也总是处于研究探索之中”。大学不是高级中学，也不是专科学校，而是带有研究性质的学校，它一方面进行纯科学的研究，从而发展科学，探索真理，一方面将研究过程与教学过程结合，“由科学而达至修养”，培养人才。

在美国，著名教育家弗莱克斯纳是这一大学理念的继承者。他指出：“大学是学问的中心，致力于保存知识，增进系统的知识，并在中学之上培养人才。”因此，真正的大学吸引着最有能力的学者和科学家以及最真诚的学生来研究和探讨学问。他反对把大学变成一个公共服务机构，认为，如果“大学是一个‘公共服务机构’的话，那么大学就会变成一个不同的东西，这个东西可能会有自己的用处，但肯定不再是大学。”根据弗氏的看法，当时没有一所大学符合他的这种大学理念。因此，他用一个新名词——高深学问学院来命名他心目中的大学。

提请注意

“大学是探索和传播高深学问的机构”这一理念，在很多美国教育家的著作中都有体现，它们强调大学和高等教育的核心因素或者说逻辑起点是“高深学问”，而“高等教育”则是一个内涵和外延都不甚明确的概念。

4. 社会服务站

“大学是社会服务站”这一命题首先由谁提出，尚无法考证。许多人认为是科尔首先提出来的，但科尔却在《大学的功用》一书的后记中予以否认。

经济合作与发展组织教育研究与革新中心的报告指出：“从历史上看，大学为社区服务的观念源自美国赠地学院创办的时代。”美国著名高等教育家克拉克·科尔也指出：“公共服务概念始于美国的赠地学院运动。”1962年美国颁布《莫雷尔法案》，规定联邦政府向各州提供联邦土地，在每个州至少资助一所从事农业和工艺教育的学院。“这些学院要在不排斥科学、经典学科和军事战术课程的前提下，教授与农业和工艺有关的学科。”虽然《莫雷尔法案》并没有要求赠地学院直接为社会服务，但直接为社会服务却成为一些赠地学院的目标。在康乃尔大学获得特许状的庆典上，康乃尔大学的创建者伊兹拉·康乃尔指出：“这所学院将使科学直接服务于农业和其他生产行业。”赠地学院不但培养工农业生产需要的专门人才，而且研究工农业生产的新技术、新方法、新问题，推广科学知识和技术。

办学实践

在 1904 年出任威斯康星大学校长的就职典礼上，范·海斯指出，威斯康星大学应该为实现威斯康星州的改革目标服务，成为全州所有人的大学。威斯康星大学与政府部门、社会间建立了双向的合作、服务关系，使威斯康星大学与州融为一体，整个州都成了大学的校园。

威斯康星大学的办学理念以威斯康星理念的名字迅速在美国传播开来，并对其他州立大学甚至私立大学产生了重要的影响。社会服务逐渐成为美国大学的一个重要职能，并成为一种具有世界影响的大学理念。

5. 独立思想和批判的中心

大学从中世纪开始就是享有一定的自治权和学术自由的机构，这使大学对高深学问的探索可以超越社会、政府、政党和其他外界力量的压力，而仅仅服从于真理的标准。批判社会是大学的传统，是大学理念所固有的东西。

洪堡认为，大学是受国家保护但又享有完全自主地位的学术机构。他认为，大学作为科学、学术机构，本身就是国家事业的一部分，以发展理性为目的。而且，大学的目标和利益也就是国家的目标和利益，大学只需要按照科学活动本身的需要，根据为科学而科学的原则进行其活动，而无须依据对社会的某项具体功能来证明它存在的意义。国家的行为也应该服从于理性原则，承认科学活动的自主性，为科学活动提供保护和支持，使理性按其自身的原则得以发展。

在弗莱克斯纳看来，大学像教会、政府、慈善组织等人类所有其他机构一样，都是特定时代社会大网络之内的东西，应该根据社会发展的需要而进行调整，但这种调整应该以一定的理性分析和价值观念为基础，而不是仅仅依赖于习惯去随波逐流，迎合时尚，因为“大学不是风标，不能什么流行就迎合什么。大学必须时常给社会一些它所需要的东西”。否则，大学就会犯荒唐的甚至是灾难性的错误。

赫钦斯更明确地倡导这一理念。在赫钦斯看来，在自古以来产生的各种组织机构中，似乎唯有大学是一个独立思想的中心，是一个批判中心。大学“具有一种强烈而严肃的使命，这就是思考。大学是独立思想的中心，既然它是一个思想中心，一个独立思想的中心，那么它也是一个批判的中心”。

6. 有机体或多元化巨型机构

大学是一个有机体？还是由多种社群组成的多元化巨型机构？不同的回答代表两种不同但又相互联系的大学理念，因此把它们放在一起讨论。

弗莱克斯纳认为，大学是一个有机体。他心中理想的大学不但是一个学问的中心，而且是一个有机体。他说：“真正的大学是一个有机体，目标崇高而明确，精神与目的统一”。把大学各个部门统一在一起，组成有机体，靠的是大学理念或理想。

科尔则提出了“多元化巨型大学”的概念。科尔指出：“多元化巨型大学是一个不固定的、统一的机构。”科尔在 1972 年对多元化巨型大学这一概念做了进一步的解释：“关于多元化巨型大学这一术语，我指的是，现代大学是一种‘多元的’机构——在若干种意义上的多元：它有若干个目标，不是一个；它有若干个权力中心，不是一个；它为若干种顾客服务，不是一种。它不崇拜一个上帝；它不是单一的、统一的社群，它没有明显固定的顾客。”在科尔看来，传统的大学是“一个有机体，在有机体中，部分和整体是紧密地连在一起的；而多元化巨型大学则不然，很多部分可以增加，也可以取消，但对整体无多大影响，甚至不为人所注意，或者不会遭受任何损失。”多元化巨型大学的本质特征在于它的多元性，它有多个目标、多个权力中心、多个灵魂，它不再是一个有机体，而是一座城市或一个城邦，很多部分可以增加也可以取消，并不会为人注意，甚至不会影响整体。

校长观点

当代美国著名教育家、哈佛大学前校长德里克·博克有这样的观点：“现代大学已经不再是传统的修道院式的封闭机构，而是变成沟通生活各界、身兼多种功能的超级复合社会组织”。

摘自《中国教育报》，刘宝存，2004年3月19日

◆ 高教信息 ◆

中科大校长痛斥高校：近亲繁殖严重专业调整缓慢

培养的好学生给自己用，专业调整速度还比不上学校改建步伐。在沪举办的“院士圆桌会议”上，中科大校长朱清时痛斥高校创新建设的两大怪现象。

据悉，中国人民大学有一项调查。17所国内知名高校财经类院系的987名教师中，有604人直接在母校任教，比例高达62%。而与此相对的是，海外高校极少留校教师，如哈佛经济学院47名教师中，只有1人最高学历学校是本校。朱清时指出，由于近亲繁殖，中国最近十几年来学术创新缺乏重大成果，创新水平滞后于投入，学生没有超越老师的勇气，大学不能形成百花齐放、百家争鸣的气氛。越是知名度高的大学，近亲繁殖程度越严重。

“另一个怪状是园区、大楼、大门的改建越来越快，可重要的专业调整却步伐缓慢。”朱清时不无遗憾地指出，1998年时，全国有1000所大学，现在是2300所大学，在校生是1998年的4倍还多，而教育专业的多样性却没有增加。一方面一窝蜂地追捧“航天航空”等热门专业，另一方面早该淘汰的“机械制图”还出现在众多大学的课程表上。

原载《劳动报》，罗菁，转引自国研网 2006-11-17 上传

耶鲁大学校长：中国学术抄袭多源自记忆式教学法

耶鲁大学校长理查德·雷文说，中国的学术抄袭现象要比美国普遍，其中有一个原因就在于教学方法上更强调学生的记忆，这可能导致了中国的抄袭现象。

摘自《新京报》郭少峰，2005年9月21日

院士圆桌会议在沪召开 话锋直指高教结构失衡

由于竞相把办学目标定为所谓研究型、综合性大学，国内此类大学的比例已超过美国6%的比例，并且增势不减。日前在沪召开的“院士圆桌会议”上，国内外知名院士、教授话锋直指中国高等教育结构失衡。

有世界级校门，少世界级大师

世界名校很多没有校门，而中国有些高校造起“豪华门”，有一所高校竟造了140米长的大门。英国诺丁汉大学校长杨福家院士说，在他遍历的多所海外知名学府中，看似破旧的教室中走出多位诺贝尔奖得主，供应三明治和牛奶的小食堂就是大师们的学术交流场所，“大学非大楼之为，乃大师之为”。

高级工太少，CEO能多？

不少院士感叹，如今实验室里，有八级技工资质的“老师傅”越来越难觅，更多高校不再坚持“工程师摇篮”的旗号，而愿意挂上“CEO摇篮”的招牌。

中国科技大学校长朱清时院士说，过去，高校实验室有能力自行制作科研设备，如今大多花钱买，但有些设施花大钱也买不到，自然导致创新能力下降。一些科研院校“近亲繁殖”，不少大学七八成教职工来自本校培养，也是“扼杀创新能力的致命一环”。

得之论文数量，失之论文质量

“中国为何还没有人得诺贝尔奖？”圆桌会议特邀嘉宾诺贝尔化学奖得主艾伦·麦克迪尔米德认为，“论文的数量不是准绳，质量才是！有的诺奖获得者一两年才发一篇重量级论文。”

据统计，国内科研论文数量已达世界第四，但引用量则在 120 位开外，数量与质量严重失衡。艾伦教授说，国际同行的眼睛是雪亮的，在国际上论文被引用次数和受邀发表大会报告次数的多寡，才是最具含金量的。

（院士圆桌会议是“中国国际工业博览会科技论坛”之一。）

原载《解放日报》转引自国研网 2006-11-16 上传

南开大学教师晋升不受学术成果数量限制

凡取得国内外公认的高水平学术成果者，在职务晋升中不受学术成果数量的限制，教学不合格者将遭致否决。这是南开大学最新出台的教师职务评聘规定。

中科院院士、南开大学校长饶子和说，为鼓励和倡导“十年磨一剑”的科研精神，杜绝学风浮躁、急功近利的现象，凡取得国内外公认的高水平学术成果者，在职务晋升中可不受任职业务条件中学术成果数量的限制。

为解决学术成果评定机制中“重数量轻质量”的问题，学校进一步健全“代表作”制度，要求每位申请人须提交代表自己学术水平的成果，包括一部著作或两篇论文，并就其学术水平、创新点等作出具体说明。学校严格掌握评聘条件、执行评审程序，本着“宁缺毋滥”的原则组织评审。

科学道德意识也被纳入南开大学职称评定的政策导向中。凡思想政治表现、道德品质有严重问题的教师 and 专业技术人员，凡在科研和技术转让工作中，违反科学道德、弄虚作假或谎报、剽窃他人成果，给学校造成经济损失和声誉影响者，一经查实均将在评聘中予以否决。

原载新华社（天津）报道 转引自国研网 2006-11-22 上传

国内高校首次尝试：黑龙江大学挂牌选课师生双赢

从 12 月 4 日起，黑龙江大学 2004 级的 6000 余名学生开始在网上为下学期的学业自主选择课程和教师。据介绍，该校共有 162 位任课教师参加挂牌选课，涉及 13 门公共必修课、34 门专业必修课。挂牌选课制的具体做法是：每门课程确定两名以上主讲教师，学生可以

根据任课教师的情况以及自己对任课教师的了解，自主选择课程和教师。两个月前，该校把参加挂牌选课教师的信息、课程时间和上课地点等全部挂在网上供学生选择。如此大范围的挂牌选课在国内高校尚属首次。这一改革受到学生和大部分教师的欢迎。黑龙江大学校长衣俊卿教授说，挂牌选课制不仅赋予学生更大的自主学习和个性发展的空间，也将竞争机制引入了教学，有利于促进教师提高教学水平。

原载《人民日报》，蒋升阳，转引自国研网 2004-12-10 上传

长三角六高校实施交换生计划 优秀生可跨校学习

复旦、交大的学生可到浙大、东南大学做交换学习。近日，长江三角洲 6 所高校签署了“长三角地区六高校交换生计划备忘录”，优秀大学生可跨校学习。

据悉，这六所大学分别是复旦大学、上海交通大学、浙江大学、东南大学、浙江工业大学、浙江理工大学等长三角地区六所高校。他们从 2004 年起开始探索“长三角高等教育合作优秀人才培养模式的探索与实践”项目研究。根据合作高校的工作目标，2007 年春季学期，合作高校间将实施为期一个学期的互派交换生计划。交换生学习结束后返回各自学校继续学习。

根据备忘录，六所高校从各自在读的全日制本科生中，根据学生自愿、学业成绩、六校间可接受的专业及人数等情况选拔推荐交换学生。接受学校再按教学要求对派出学校推荐的学生进行审核和录取，并通知派出学校和交换生。交换生赴对方大学相关专业学习有关课程，接受方将为交换生提供修读课程的成绩单及学分，交换生回原学校按所在学校和学院的规定，进行学分认定与转换。据了解，6 所大学的交换生招生名额从 5 至 20 名不等，交换学习专业均为各高校优势学科。

原载《新闻晚报》张骞，转引自国研网 2006-11-22 上传

上海工程技术大学建国内最大实训中心

上海工程技术大学的定位是培养高素质应用型人才，“现代工业工程训练中心”成为这个培养目标的重要支柱。上海工程技术大学将“中心”建设确立为学校发展的六项主要建设

工程之一，投资 2 亿多元。校长汪泓介绍说，学校集成各类专业的实验和实训资源，构建一个培养学生的工程实践能力和综合工程素质，全国一流的现代化、开放式实验、实训基地；并且依托基地创立了全新的实践教学模式。

“中心”打破各个院系条块分割的实践教学模式，整合和优化了全校的实践教学资源，使全校各个专业的实践教学资源形成一个有机的统一整体，多学科相互渗透和融合，不仅实现了同一类专业的实践平台统一，资源共享，而且建立了不同类学科和专业交叉的实践平台；通过嫁接国内外优质教学资源，建设了 7 个高水平的联合实验室和研究中心。比如，与德国博世集团、德国西门子公司等合作建立了联合实验室，与上海纺织控股（集团）公司、上海航空公司等合作建立了一批实验、实训基地。

“中心”构筑了以现代工程实践教学为主的实践教学链，围绕先进制造业和现代服务业建立了一个“专业验证实验→课程设计→实习（认识实习、生产实习、专业实习）→产学合作→第二课堂各种技能训练→大学生创新实践”的环节，形成了一个以现代工程实践教学为主，围绕现代产业的完整的实践教学链。

原载《光明日报》曹继军，转引自国研网 2006-11-23 上传

厦门理工学院新教师须到企业实习半年

厦门理工学院最近出台新措施，规定新聘任的教师须到企业实习半年。这一做法的具体要求是：副教授和具有博士学位的老师要到企业兼职或挂职；年轻教师分期分批到企业全脱产实习半年，在实习期间，学校减免其年度工作量；每年新进教师中至少有 15% 要从企业或其他高校柔性聘任。在“新老师到企业全脱产实习半年”这条规定上，校方还要求教师实习的企业必须是国内外知名企业，院方认为这种“分期分批”奔赴企业脱产实习的方式并不会影响教学。

厦门理工学院有关负责人表示，校方出台这些新措施的目的主要是为了让副教授和具有博士学位的老师能为企业解决一些生产技术难题。把老师推到企业去，最主要的考虑也是让他们了解企业需要学校解决什么，其次，这有利于他们更新知识——在知识时代，也许用不到半年，他们在学校所学的知识就过时了。

原载《中国青年报》何春中，转引自国研网 2006-11-13 上传

南京大学创新人才培养模式 500 新生入学不分系

今年，在南京大学 2006 级 3200 余名本科新生中，有大约 500 名新生幸运地进入南京大学匡亚明学院学习，成为南大扩大试点后“2+2”创新人才培养模式的受益者。

南大匡亚明学院院长许望说，南大“2+2”培养模式是指前两年的通识教育加上后两年的专业教育，为培养一批宽口径、厚基础、能力强、素质高的个性化人才奠定扎实的基础。本学期开始，7 个国家级理科基地和 2 个校内理科基地的新生，以及中文、历史（除了考古专业）、哲学专业新生共约 500 人进校后不分系别，全部进入匡亚明学院学习。他们在一、二年级接受宽口径通识教育，三年级开始以一级学科的方式分流到各个院系，接受专业教育即个性化培养。到 2010 年南京大学将全面推行“2+2”的培养模式。

原载《金陵晚报》罗静，转引自国研网 2006-9-21 上传

浙江大学：晋升教授要先做两年以上兼职辅导员

浙江大学日前决定全力打造一支政治强、业务精、纪律严、作风正的辅导员队伍。今后，专职教师晋升教授必须拥有两年以上兼职辅导员工作经历，新进校教职工必须有两年以上辅导员工作经历，并作为今后提拔中层干部的必备条件之一。

据浙江大学介绍，学校将按 1：200 的师生比例、专兼职相结合核定辅导员编制。专职辅导员主要从校内外招聘具有硕士及以上学位的毕业研究生和符合条件的人员担任，或从本校选聘部分特别优秀的本科毕业生，先专职从事辅导员工作两年，然后免试攻读硕士研究生。兼职辅导员的选聘由学院负责，主要从在职教师、师资博士后、研究生和高年级本科生党员中选聘。

此外，浙江大学还设置了多种渠道的发展空间，规定从事 4 年以上辅导员工作的硕士毕业生，可应聘学校党政管理的骨干岗位。表现特别优秀的，可攻读思想政治教育专业博士学位；具有博士学位、符合条件的，也可转入专任教师岗位。学校把辅导员作为学校党政后备干部培养和选拔的重要来源之一，学校管理岗位在招聘、选拔干部时，优先考虑转岗的辅导员。

原载新华网（杭州）岳德亮，转引自国研网 2006-11-13 上传