



# 院校研究资讯

第9期（总第11期）

滨州学院发展规划处主办

2014年9月

## 目 录

### 高教动态

“象牙塔”走出“智囊团”——	2
高校“抱团”办学能否实现共赢	6
湖北：11所本科高校转向应用技术型	10
湖南工大花百万推广其教学模式——	11
南京大学实施“三三制”教改 把时间留给学生	13

### 教育教学改革

新建应用型本科院校工程教育改革探索	14
本科生导师制评价模式创新——	17

### 专题研究

地方高校智库的属性及其发展策略	23
应用型本科协同育人模式多样化刍议	30

### 他山之石

为什么美国大学生创业率高	36
战略规划下的成功转型——	38
学术评议会与共同治理的形成——	40

## “象牙塔”走出“智囊团”——

### 我国高校哲学社会科学界积极建设国家智库

对中国高教界而言，这个夏天，热的不只是天气。

一个千呼万唤的“智库时代”，在中国面前轰然开启。从十八届三中全会“加强中国特色新型智库建设”的部署，到新一轮高校哲学社会科学繁荣计划和重点研究基地建设计划启动，再到《中国特色新型高校智库建设推进计划》发布，一项项政策急管繁弦。随之激荡的，是哲学社会科学学人的家国情怀。

以全国 151 个人文社科重点研究基地为主阵地，众多学者正奔走在“聚焦重大问题，服务国家战略”、打造国家级智库的路上。为民族振兴建言献策，为社会文明传承创新，为国家富强运筹韬略、怀珠抱玉的他们，从未袖手于国家发展的隆隆足音之外。

“几乎参与了中国的每一次决策讨论”

4 月暮春，山朗水润。地处北京大学朗润园的北大国家发展研究院迎来二十周岁之喜。

从蹒跚学步的中国经济研究中心，到教育部人文社科重点研究基地，再到大幅扩容的科研教学综合体，由林毅夫等“经济学六君子”联手打造的这块科研高地，已经成为中国高校国家级智库的典型代表。

正如它的名字一样，“国家”“发展”，盛载着林毅夫和众学者“书生报国”的热望与行动。

“建立一个为中国改革出谋划策的咨询机构，这是林老师回国之初就有的梦想。可以说，在他们那代人的带领下，国发院这二十年来几乎参与了中国的每一次决策讨论。”现任院长姚洋告诉记者。

从林毅夫持续建言推动新农村建设开展、周其仁力主电信业市场改革成为现实，到今天学者李玲参与医疗改革首次提出“顶层设计”概念，姚洋领衔撰写的咨政报告《未来十年的中国》备受中央重视，国发院的很多建议直接影响着政府决策，他们的视线已超越经济学一门学术，瞄准了“国富民强”的终极目标。

在 84 岁高龄的著名法学家陈光中心里，也深藏着一个“国富民强”的法治中国梦。

刑事诉讼法是陈光中着力最多的领域。在 1996 年、2012 年我国刑诉法的两次修改工作中，他带领团队积极投身、广泛调研，拿出了极具分量的修改方案。1996 年的刑事诉讼法修正案，吸收了他们 65% 的建议。

“不能满足于做关门苦读的‘书斋学者’，要以利国利民为自我要求。”陈光中说。这是他毕生科研的真实写照，也是他所在的中国政法大学诉讼法学研究院的精神传统。从1999年成立至今，研究院的学者们先后参加了三大诉讼法等20多部法律的起草、修改工作，并围绕法治中国的各类热点难点问题寻找对策。今天，他们服务社会的心愿有了更大的平台——2013年初，由中国政法大学牵头，联合武汉大学、吉林大学及30余个司法机关、行业组织、国际创新力量组建的司法文明协同创新中心正式运转，使高校与实务部门之间的联系空前紧密，科研的“问题导向”更加鲜明。

国力民生的点滴提升背后，总有高校社科学人的默默支撑——

2013年末，“一方是独生子女的夫妇可生育两个孩子”的计划生育新政落地。在延续数年的调查研究中，取消二胎生育间隔限制，改革再婚、未婚生育政策……中国人民大学人口与发展研究中心成员们的心血变成现实，一步步推动着中国人口政策走向健全；

社会保障水平是一个社会文明程度的晴雨表。养老、医疗、失业保险……武汉大学社会保障研究中心的学者们心神系之。他们为农民工养老保险权益保护、中国企业年金制度建设等提供对策建议，助推了一批政策的修改与出台；

南海问题的重要性不容忽视，如何回击个别国家的挑衅，维护我国海洋权益和周边和平发展环境？由南京大学牵头成立的“中国南海研究协同创新中心”启动南海数据库建设、证据链搜集整理、话语权建设、综合情势推演和高端人才培养五大工程，为国家战略决策提供依据……

教育部社科司提供的数据显示，近三年来，我国高校社科界共承担企事业单位委托研究项目5.6万多项，为党和政府科学决策、民主决策提供咨询报告和政策建议2.4万份，其中，得到采纳的1.3万份，“思想库”和“智囊团”的作用逐渐凸显。

“高校具有建设高水平智库的天然优势：人力资源集中，聚集了80%以上的社科力量；学科门类齐全，能够迅速整合开展跨学科研究；基础研究力量雄厚，对外学术交流广泛深入，具有广阔的国际视野和国际学术网络。”教育部社科司司长张东刚一一盘点。

“愿意用自己的学术专长为发展‘治病’”

北京飞往上海的航班上，一位清瘦老人就着舷窗外的微光摊开资料，陷入沉思。

他是上海外国语大学中东研究所原所长、71岁的朱威烈教授。今年适逢中阿合作论坛成立十周年，朱威烈和学者们几乎是夜以继日地调研分析、撰写报告，还要参加会议、接受访谈，引导公众形成正确认知。

不久前，他因翻译推介阿拉伯文化而获得了“阿卜杜拉国王世界翻译奖”，这令他颇为感慨：“我们做资政研究，很多‘成果’无法具名，更没有奖励可言。但能把自己的兴趣和国家需要结合起来，就是幸福的。”

和朱威烈一样，中国人民大学人口与发展研究中心主任翟振武也体会着这种幸福。令他感动的是青年学者们的担当精神：“他们牺牲发论文的时间来做调研、写报告，把国家需求放在第一位，难能可贵。”

人口问题治理，其长期性、复杂性、艰巨性可以想见。为准确把握农村生育状况，多年来，研究团队联合全国 20 所高校，培训了数千名农村学生联合调研，足迹遍布 2100 个村庄、10 多万户家庭；为论证社会抚养费存废问题，在 2003 年“非典”最严重的日子里，他们和国家相关部委负责人围坐在户外空地上开会商议。其后，学者们用两年多时间深入各省农村调研，形成了高水准的系列研究报告。

很多新问题、新领域，正是在调研中闯入了学者们的视野，进而影响决策。

2002 年，人口与发展研究中心段成荣教授在北京丰台开展流动儿童调研。有位旁观妇女一脸羡慕地插话：“真好，我的娃儿还待在老家，你们能不能也关心一下？”段成荣被触动了。很快，他带领团队展开调查，并于 2003 年提出“留守儿童”概念。四年后，他向教育部提交了相关建议，当年 9 月，国家教育统计指标体系中便增设了有关流动儿童和留守儿童的统计指标。

要成为国之智囊，“接地气”的实践必不可少，学术水平的自我提升也不容放松。

“关键在于跨学科。做对策性研究，只‘专而精’不行，还得‘多而通’。”南京大学中国南海研究协同创新中心副主任沈固朝深有感触。本是信息情报学专家的他，自从 1991 年开始南海问题研究后，一脚踏进了新天地。“南海资料涉及各种文字，你还要研究法律、海洋学、测绘等相关学科，要查阅海量资料。我到今天还在不断学习。”

在姚洋看来，“智库不能只做政策阐释，更要走在政策前面”，“这就要求我们有底气在国际舞台上发声，甚至领跑。”

有底气，也要有勇气。令姚洋感佩的是国家发展研究院宋国青教授 2001 年初挺身揭露股市“老鼠仓”、维护股市健康秩序的义举。这也是林毅夫、周其仁等学者共有的风骨——“他们愿意用自己的学术专长为发展‘治病’。在他们心里，没有什么比改造世界、推动发展更重要。”

制度建设为高校新型智库发展护航

一份《中国特色新型高校智库建设推进计划》，成了沈固朝的案头必备。他还记得几个月前这份计划出台所带来的喜悦：“它既明确了智库建设的思路和举措，也回应了探索中遇到的新情况、新问题，给我们吃了‘定心丸’。”

最大的“定心丸”，莫过于对评价机制改革的明确阐述——“牢固树立质量第一的评价导向，把解决国家重大需求的实际贡献作为科研评价的核心标准，完善以贡献和质量为导向的绩效评估办法，建立以政府、企业、社会等用户为主的评价机制。”在沈固朝看来，这意味着困扰高校已久的“评价标准重基础轻应用”问题有望获得实质性突破。

武汉大学社会保障研究中心主任邓大松对《推进计划》中“拓展成果应用渠道，打造高端发布平台”的做法深以为然。令他振奋的，还有教育部人文社会科学研究项目体系立项导向的转变。近年每次立项前，他都会收到教育部发给专家们的征求意见函，在备选题目中，“纯粹的基础研究相对少了，应用性、针对性、跨学科的研究题目多起来了，都是瞄准国家急需。”教育部还在重大课题攻关项目中增加了应用研究招标课题的比例，专设发展报告项目；在高校人文社会科学研究优秀成果奖中，专设研究咨询报告类别。

从1999年着手建设人文社科重点研究基地，到今天集中力量打造2011协同创新中心，我国高校建设新型智库的两个重要抓手已初步形成。当前，教育部正在研究制定《关于提高高校哲学社会科学社会服务水平的意见》，一场更广范围、更深层次的改革就在眼前。

在利好政策鼓舞下，各高校自己的智库建设也开展得如火如荼。

2012年，武汉大学提交人文、社会科学类研究与咨询报告371篇，其中298篇被采纳，总数居全国高校第一。2013年，他们关于“长江经济带”“质量网络监测平台”等的科研成果屡获上级部门好评。这背后，是武汉大学“顶天立地”的社科发展理念。

“‘顶天’，就是要积极满足国家重大战略需求，引领未来；‘立地’，就是要主动服务地方经济社会，推动当地科学发展。这不仅是大学的职责所在，也是哲学社会科学扎根实践、深化发展的自身要求。”武汉大学党委副书记骆郁廷介绍。

形成一整套智库建设的标准体系，这是中国政法大学的工作重点之一。“我们要求智库建设抓好‘五实’：贴实情、发实问、务实理、出实招、求实效，为党和国家提供切实有效的咨询建议。”中国政法大学副校长张保生说。

浙江大学构建“研究中心—平台—研究院”三位一体的智库网络，实施个人与组织两个层面相结合的激励措施；北京师范大学加强智库人才引进工作，探索“旋转门”机制；清华大学积极推进与国际知名智库的合作，“把智库建设到海外”……

中国高校智库建设的集结号，已经吹响。“我们正着力推动高校人文社会科学重点研究基地运行和管理体制改革，推动基地从整体上向问题导向转型，重点打造一批国家级智库，逐步形成以学者为核心，以机构为平台，以项目为抓手的高校智库发展格局，支持高校学者做改革发展决策方案的建言者、政策效果的评估者、社会舆论的引导者，为世界和平发展和人类文明进步贡献中国智慧。”张东刚满怀期待。

来源：《光明日报》 2014年7月29日

## [返回目录](#)

### 高校“抱团”办学能否实现共赢

今年，中南财经政法大学的大三学生小彬没闲着。因为辅修了华中科技大学英语专业的双学位，他每天都要早起乘车去上课。而跟小彬同样辅修华中科技大学2011级英语双学位的学生，武汉高校共有约600名。

早在2001年，湖北7所部属“211”高校就开始了联合办学的探索，2010年又相继成立了16所高校师范院校联盟和南湖片区十校联盟。今年5月，在原师范院校联盟基础上，旨在打造学生培养新模式的17所高校教师教育网络联盟正式成立，融合职前教育和职后教育、学历教育和非学历教育。至此，多层次、多类别的高校联合办学格局正在湖北铺展开来。

抱团：教育教学改革的大趋势？

“湖北教师教育网络联盟”（以下简称“网联”）由华中师范大学牵头，以17所高校教育和承担教师培训任务的高校为主体，部分中小学参与组建。主要合作内容涵盖了本科教育、研究生教育乃至在职教师培训。

17所高校协议包括：网络联盟高校的学生可通过网络平台、面授或同步视频等方式，免费修读辅修、双学位专业课程，成绩合格后计入相应学分，达到辅修专业相应学分要求，可申请辅修高校的本科辅修证书；完成辅修双学位专业学位课程及论文后，可申请高校本科双学位。

“高校与高校之间合作培养人才，是教育教学改革的大趋势。”湖北省教育厅厅长刘传铁认为，“网联”的核心理念是促进现代信息技术与高校教师教育的深度融合，根本目的是

深化教师教育的改革、促进教师教育的发展，从而不断推进高等教育综合改革，推动高等教育内涵式发展。

与“网联”的成立打破时空限制不同，湖北此前推进的联合办学均建立在地理位置相近的集中片区。如“七校联合”就立足于武昌区大学城的地缘优势，其中武汉大学、华中师范大学与武汉理工大学，中国地质大学和华中科技大学，中南财经政法大学和华中农业大学等都只有一路之隔。

据了解，湖北高校联合办学模式始于上世纪90年代。早在1994年，武汉地区的5所部属高校就曾进行联合办学的探索。2001年高校体制调整之后，联合办学进入第二阶段，五校联合办学发展为七校联合办学。截至2008年，武汉地区重点大学之间的联合办学，成为国内持续时间最长、实质性参与高校最多、合作范围最广、受益学生最多的办学模式。据统计，20多年来，在联合办学中跨校读双学位的毕业生超过3万人，促使了湖北省有关部门加强教育资源的整合与共享。

突破：对传统课堂教学的颠覆？

根据《湖北教师教育网络联盟章程》，17所高校将共建“湖北教师教育网络联盟”平台，利用信息化扩大优质教育资源覆盖面，实现湖北地区教师教育数字教学资源的共建共享。

17所高校现有25万名全日制本科生，约占湖北全省本科生的30%。从今年起，包括华中师范大学、湖北师范学院等在内的5所高校，在联盟平台上试运行学校心理辅导、教育学基础、心理学基础等3门课程，下半年起还将陆续增设网络课程。

“网联”内的高校分布在湖北省各市（州），从地理位置上说，学生跨校辅修难度较大。以位于黄石的湖北师范学院为例，该校学生若要辅修华中师大的双学位，按照此前实体联合的培养模式，需要每周末都到武汉上课，但两校相距近100多公里，联合办学根本无法开展。如今，湖北师范学院的学生只需在电脑前，登录湖北教师教育网络联盟平台，就可以使用华中师大优质的教学资源。

传统课堂教学强调以“授”为主，教师占据主导地位；而“网联”带来的，则是以“学”为主的价值理念，肯定学生（学员）的学习自主权。联盟形成的网络微课程体系跟“慕课”有着许多共同点——规模大、打破时空限制、开放程度高、可重复等。这是否意味着对传统实体课堂的颠覆？

对此，华中师范大学教务处负责人表示，“网联”并不完全等同于“慕课”，不是完全的自学模式，只是以“网联”平台进一步辅助课堂教学，一般要求学生所修课程要在教师的指导下完成，且教师指导的学时不少于三分之一。

“只有信息化时代的教师才能培养未来的学生，我们希望教育能打破时间和空间的限制，为学生构建更加广阔的学习平台。”华中师范大学校长杨宗凯说，“网联”的成立将进一步促进教师教学观念、教学内容、教学空间和教学评价体系的转变，推动教学模式、教学方法、教学环境和教学机制的创新。

挑战：网络课程如何保证办学效果？

如何保证辅修的质量，历来是联合办学中一个饱受争议的话题。

在此前的实体联合办学模式下，并非所有学生都能任意跨学科辅修校内外专业，高校每年都会对报名条件进行调整，原则上鼓励学有余力且对修读专业有充分认识的学生报名，一些“火爆”的专业则因报名人数过多需要加以限制。

2013年11月，华中科技大学针对2012级本科生辅修报名条件作了如下补充：第一学年所学课程加权平均总成绩在主修专业本年级排名前10%且学有余力；各专业皆限招20人，但不降低成绩要求。

在这一条件的限制下，相对于2012年，中南财经政法大学本科生辅修七校、十校的人数从857人缩减到406人，其中辅修华中科技大学的人数更是从531人控制在29人。

同时，各校还出台了相关文件，要求在学务管理上，对辅修专业的考试、毕业与主修专业一视同仁，制定辅修专业培养方案，由各学院进行日常管理，教务部进行专项检查、监督。各校开设的专业也都是相对实力较强、资源较丰富的专业，能在保证本校正常教学之外接纳外校学生辅修。

如今“网联”成立后，学生大部分课程需要自主完成，课程评价与测试的问题再次遭到质疑。

湖北师范学院教务处有关负责人介绍，网络联盟所开设的课程均需通过网络视频课程平台进行授课，课下师生之间交流探讨的机会并不多，“这就要求学生必须在课下付出更多的时间和精力去消化”。

据了解，课程评价大多在网上进行。考核过程中，学生的平时成绩将占到总成绩的80%左右，这要求学生在整个学习过程中都不能懈怠。通过平时作业、微格演示（要求教师或者师范生将平时40分钟的课堂内容在几分钟内完整呈现出来）和论坛发言跟帖等方式进行考核，难度丝毫不比现实中的考试低。而且网络平台的监管将更加细微具体，有的考核甚至有时间限制。

“‘网联’要加快建立健全以信息技术能力建设为重心的应用驱动机制、多样性资源有效聚集机制、扁平化管理的持续运行机制和社会参与的多元合作机制，从而更好地发挥促进高等教育变革的重要功能。”刘传铁说。

纵深：跨层次办学如何实现共赢？

七校联合建立在办学水平较高且实力相当的7所“211”部属高校之间，这也被戏称为“强强联合”。

如此一来，对于“网联”这种不同层次的高校“抱团”办学，有的学校办学水平和实力差距较大，不免有人担心，这种合作对于部属高校而言，更多的是教学资源的提供者，很少有部属高校学生会选择辅修二本、三本院校的相关课程。

类似的问题，早在2010年南湖片区十校联合办学时就曾引发热议。作为南湖十校中唯一的“211”大学，联盟成立当年，总共998名学生报名申请跨校辅修，其中有950人都把目标锁定为中南财经政法大学，而该校学生则无一人选择辅修联盟内其他高校的双学位。

中南财经政法大学教务部常务副部长陈勤舫介绍，近年来，在与省属高校的合作中，该校工科专业的学生可以借助湖北工业大学、武汉工程大学等工科院校的实验室和实习基地，而动漫专业则可借助联合办学，聘请湖北美术学院的教师来校授课讲学，帮助学生更好地学习专业知识，而各校开设的特色课程也为真正有兴趣的学生提供了学习途径。

“网联”的成立，也就意味着跨层次的联合办学进一步向纵深发展。华中师范大学的教学资源将面向联盟内高校和相关中小学开放，互认省级以上精品课程学分，对完成联盟内辅修、双学位课程的学生，发放微课程证书。

“从表面上看，主要是华中师范大学牵头，提供优质教学资源，但各校并非仅需‘供血’。联盟内的高校和相关中小学也为该校学生提供了实习实训基地，建设数字化、开放式见习与实习教学资源，打造‘网联’实习资源库和远程实习基地。”“网联”内一所学校负责人介绍说。

除此之外，“网联”还将制定出湖北教师教育专业人才培养质量标准，形成湖北卓越教师培养培训体系。“网联”平台也可以收集网联教师教育质量监测数据，定期发布网联教师教育质量报告，为一线教师的课堂教学提出建议。

评价：“最大的受益者必定是学生”

就读一所学校，享受多所学校教学资源，大学四年毕业拿两个学士学位证书——这无疑对大学生有着强烈的吸引力。

中南财经政法大学教务部提供的数据显示：该校 2012 年辅修校内外双学位（含本校、七校、十校）的学生人数达 2701 人，2013 年的辅修总人数则为 2277 人，而接纳七校、十校的辅修学生两年来均维持在 3300 人左右。

“联合办学，整合教育资源，最大的受益者必定是学生。”陈勤舫认为，通过联合办学，可以很好地拓宽学生的知识面，提高就业竞争力。拿七校联合来说，据统计，对一些主修专业就业比较困难的学生，其中 80% 是通过辅修专业成功就业或跨专业读研深造。

“只有信息化时代的教师才能培养未来的学生。”华中师范大学校长杨宗凯表示，“网联”的成立将进一步促进教师教学观念、教学内容、教学空间和教学评价体系的转变，推动教学模式、教学方法、教学环境和教学机制的创新。

首都师范大学教授劳凯声认为，从世界高等教育发展的大趋势来看，大学之间的联盟，可以通过资源的共享，给学生创造更好的学习可能性，同时也促进校际之间的交流，更好利用优质高等教育资源，“从这样一些优点来看，我觉得它有可能会发展成为未来高校办学的一个趋势”。

武汉理工大学副校长严新平是七校联合办学模式的早期参与者之一。在他看来，高校要满足学生个性化发展需求，尽可能地为 学生发展打下前期知识结构和能力的训练基础，就要吸纳其他高校的优势。高校间互取所长，就能尽可能地满足学生的专业需求，培养更多一专多能的复合型人才。

来源：《中国教育报》 2014 年 8 月 28 日

## [返回目录](#)

### 湖北：11 所本科高校转向应用技术型

9 月 16 日，湖北省教育厅正式批准 11 所省属本科高校，向应用技术型普通高校转型，分别是武汉商学院、湖北医药学院、湖北师范学院、黄冈师范学院、湖北理工学院、荆楚理工学院、武汉东湖学院、武汉生物工程学院、武汉工程科技学院、华中师范大学武汉传媒学院、湖北大学知行学院。

据省教育厅介绍，从今秋开学起，11 所首批试点高校可以整体试点，也可以选择部分院系或专业（集群）试点。试点高校在不改变学校原有公办性质的前提下，可实行混合所有制的联合办学。允许试点高校二级学院实行校企合作、公办民助（或公立民办）改革。行业

特点明显的高校，可以与行业部门、企业共建教育集团；专业门类较多的高校，可以与行业企业共建二级学院或专业集群。试点专业（集群）实现校企签订实质性合作协议的覆盖率达到 95%，试点高校校企签订实质性合作协议的专业（集群）覆盖率要达到 85%以上。据了解，目前 11所高校共有全日制在校生约 14万人，到 2016年，特色优势专业在校生将占在校生总规模的比例不低于 40%。此外，试点高校将获得自行设置专业、聘请师资、一定范围内招生自主权等办学自主权。

在课程设置方面，转型后的普通本科院校，必须强化实践教学，实践性教学课时比例要达到 30%以上，“双师型”（同时具备教师资格和职业资格）教师占专任教师的比例要逐步达到 50%以上。另外，试点高校来自中高职优秀毕业生的招生比例，要逐步达到 15%以上。

来源：《湖北日报》 2014 年 9 月 17 日 作者：龚雪 梁炜

## 湖南工大花百万推广其教学模式——

### 一个高校民间实验室的背后

当许多大学毕业生为找工作而发愁时，湖南工业大学工业创新设计实验室的 10多名毕业生，却早被用人单位抢订一空。

在湖南工业大学，这个成立仅 4 年、先后参与学生不到 80人的实验室，已累计获得国际国内专业奖项 34项，获得实用新型与发明专利 21项，学生创办或注册公司近 10家，已毕业的 30多人纷纷被腾讯等知名企业录用。

鉴于这个实验室突出的人才培养成效，湖南工业大学今年决定至少投入 100万元，推广其创新实践人才培养模式。而让人意外的是，这个实验室是由一名普通青年教师创办的民间实验室。一个民间实验室，为何能引起一所大学如此重视，它的成功之处在哪里？

以实践为导向，青年教师创办实验室

设计桌、手工模型、植物、沙发、工具柜、开放图书区、被各种笔记本电脑和移动设备环绕的会议桌，还有一批不同专业、各自忙碌的学生……

走进湖南工业大学创新设计实验室，让人眼前一亮，这里既像一家咖啡馆，又像一个设备库。

1980年出生的田飞，是这个实验室的创办者和导师。田飞曾在几家知名外企、国企工作，现在是湖南工业大学工业设计系讲师。田飞上课方式时尚大胆，让学生耳目一新，极具人气。特别是他把企业工作流程引入课堂，使学生能直接面对企业需求和压力，既接地气，又贴近学生需求。

以他的“专题设计”课为例，2012年，深圳博美嘉公司委托工业设计系为企业设计新款牙刷，经与企业协商，他将企业设计需求引入“专题设计”课程中，以“课程资助+定向设计竞赛”的形式展开教学。

上课还能拿奖金？这立即激起了学生们的兴趣。3个月后，田飞收到273件作品，其中43件优秀作品入围最后的结课答辩。最后，经企业老总和教授组成的评委团评审，作业“小旋风电动牙刷”摘得本课程最高奖“企业特别奖”并获得1000元奖金。

由于一向的大胆创新和出于对创新人才培养的探索，2010年，田飞借用一个教学设备仓库成立了学生课外创新实践平台——创新设计实验室。

在他的设想里，创新实验室不是一个传统意义上的实验室，而是以兴趣为核心驱动力，以创新为目标，以学科交叉和科研创新为加速器，以实践和项目为导向，探索培养新型实践型创新人才方法的地方。

以兴趣为驱动，挖掘大学生成长的二次动力

陈亮是学校2009级学生，在长沙创办了一家传媒公司，有员工30多人，毕业才一年多，就接了上百万元的业务。

谈起实验室，陈亮说，在校时，他本是个“理科男”，但却对传媒和摄像很感兴趣，加入实验室后，他深入钻研拍摄和后期制作技能，了解传媒公司的运作模式与市场前景。“我大学最后两年基本上都是泡在实验室。那个阶段进步非常快，为了一个影像传播项目，田老师和我们把所有时间都花在研究技术和解决项目问题上。”

陈亮告诉记者，与田飞在一起，没有距离感，他们都喊田飞为老田。“只要学生有需要，他会当司机、保姆。老田不计成本地维护实验室，聚集人才、培养人才，这都是他对自己教育理念的坚持。”

4年来，有近80名学生参与到实验室，根据各自爱好，他们分成影像动画设计、产品设计、专利发明、书籍出版装帧、交互编程、中英文字库研发等8个兴趣小组，像陈亮这样因为兴趣而成功的学生不在少数。

“麻木是真正的悲剧。”学校机械工程学院院长唐川林非常支持田飞，在实验室，田飞能准确判断每个学生的兴趣方向，重新挖掘他们的动力。这种兴趣与专业学习是不冲突的，

反而是互相补充的。“只有真正有兴趣，学生才会真正知道自己需要什么，兴趣意味着热爱、热情和梦想，这是一切动力的源泉。”唐川林说。

以学科交叉为优势，培养企业真正需要的人才

与企业有着广泛接触的田飞说，从实验室成立以来，培养企业真正需要的人才，就是他一直在探索的课题。

现在看来，他有了初步的成功。“你可能完全想不到，我们实验室不仅会提供设计师，还会向基因公司、化学公司和石油公司提供人才，甚至给航空公司提供空姐。”他笑着说。

在实验室成员、工业设计系副主任何铭锋看来，实验室改变了以往单一的专业人才培养模式，搭建了一个新的平台，学生可以互相吸取不同专业的知识，开阔视野，培养多方面的技能和综合素质，有不同专业背景的学科交叉优势，而这正是企业所需要的。

记者数了数，目前实验室 30 多名学生，分别来自全校 12 个不同专业，不仅有工业设计，还有土木工程、给排水、建筑学、冶金工程等。这些不同专业的学生，整天处在同一个小环境中，互相之间的影响不言而喻。

“创新设计实验室是我们学校新一轮教育改革的火种，这个实验室打破专业教学之间的壁垒，打通实践应用与理论学习的藩篱，打造了一种没有学分也能激励学生学习的方式。”湖南工业大学校长王汉青说。

来源：《中国教育报》 2014 年 9 月 1 日 作者：阳锡叶 罗咸辉

## [返回目录](#)

### 南京大学实施“三三制”教改 把时间留给学生

经过 5 年的教学改革，南京大学从 2009 年 9 月起正式实施的“三三制”本科教学改革于 9 月 9 日荣获 2014 年高等教育国家级教学成果特等奖。

所谓“三三制”，是指“大类培养”、“专业培养”、“多元培养”三个培养阶段，和“学术专业”、“交叉复合”、“就业创业”三条发展路径，拓宽成才通道，给与学生多样化培养。

对于教学管理部门而言，原有的规章制度过于刚性，无法适应学生自主发展需求，也必须主动求变，改变以知识传授为目标，把时间留给学生。通性化教育，个性化培养，让学生

以各自的方式自由生长、自主发展，实现着自己接受高等教育所预设的目标。激励学生潜能的多样性，以满足国家对人才需求的多样性。

南京大学环境学院教授左玉辉是“三三制”本科教学改革的鉴证者，也是经历者。他认为，“三三制”本科教学改革改变了教师本身，面向全校学生开设的通识类课程吸引了大量低年级的多院系学生参与，面对这些没有专业基础的学生，教师必须改变课堂教学方法，才能取得好的课堂效果。

第一批参与“三三制”教改项目的南大学生黄宇人已经毕业，现在在经营一家出国留学教育的公司，据黄宇人介绍，他当初选择两门创业类课程，在课程老师的指导下开始创业。他在公司准备成立时，与“三三制就业创业”老师学习交流中，得知南京市政府对于创业大学生有创意孵化地等政策扶持，帮他解决办公场所；系统学习就业创业中的法律问题，帮助公司快速建立起来。公司2013年营业额近100万人民币。

据了解，国家级教学成果奖，是国务院确定，教育部主办的国家级奖励，每4年评选一次，是国家实施科教兴国战略的重要举措，体现了国家对高等学校教学工作的高度重视。

来源： 中新网 2014年9月9日 作者： 盛捷 许兴昆

## [返回目录](#)

### 新建应用型本科院校工程教育改革探索

#### 一、工程教育改革方向

“卓越工程师培养计划”为工程教育改革指出了方向。“卓越工程师培养计划”是我国由工程教育大国走向工程教育强国的重要举措，目的是培养造就一大批创新能力强、适应经济社会发展需要的高质量各类型工程技术人才。为国家走新型工业化发展道路、建设创新型国家和人才强国战略服务，对促进高等教育面向社会需求培养人才，全面提高工程教育人才培养质量具有十分重要的示范和引导作用。对于地方应用型本科院校，工程教育改革就是要培养高质量的工程师。对于高质量的工程师，美国麻省理工学院前工学院院长布朗(Gordon S. Brown)根据工程师在社会中的职能作用，将工程师分为四种类型：一是工程科学家，也就是具有抽象思维的研究型人才；二是创新发明家，也就是具有创新能力且能发明创造的工程

师；三是现场工程师，也就是现场维护机器或工程系统的工程技术专家；四是技术规划和管理工程师，指以科技活动为主的在领导或管理部门工作的人。

研究型和教育型高校培养的工程师各有不同。工程师不等于技术员，除了具有基本的操作技能，还具有一定的理论知识，并且能将知识应用于实际，把科学技术转化为现实生产力和实际贡献率。高校工程教育培养模式要适应现代工业对工程师素质的要求，新建应用型本科院校工程教育的目的应该以通识教育为基础，培养学生的综合素质；以能力培养为本位，培养学生实践能力，尤其是要具备较强的创新与实践能力。

## 二、新建应用型本科院校工程教育存在的问题

1. “工程”意识不强。我国大多数高校工程教育培养目标趋同，没有形成高校自己的特色。对于现代大学生来说，掌握一项专业技能比掌握知识更重要。所以，新建应用型本科院校应该重点抓学生专业技能，形成自己的特色。很长一段时间以来，高校培养人才的思想是“厚基础、宽口径”的培养模式。新建应用型本科院校认为应用型高校的基础应该是学科基础课，后来提倡素质教育，又把人文素质也作为基础，都忽略了一个重要的概念“能力”。目前的经济发展需要高质量的工程师，不仅需要综合素质，更要有创新能力和实践能力，而要达到这样的目标，就要重新制定人才培养目标，增强他们的工程意识。

2. 人才培养模式单一。工程教育目标是培养创新能力强的工程师，传统的培养模式还是按照专业培养人才，在培养方案中，必修课很多，学生自主选的课很少。很多专业培养方案陈旧，没有经过调研和分析，适应不了经济发展，培养模式不灵活。当前，我国很多高等工程院校的人才培养模式已经开始探索多样化创新型人才培养模式，但是在实际过程中还存在不少问题。

3. 创新实践能力不够。本科生存在动手能力不强的严重问题，培养出的学生不知如何把理论知识应用于实践，这和社会对人才的需求是相悖的。工程教育之所以要重视实践经验，是因为工程师不能单凭理论知识，还需依靠实践经验来识别问题并找出解决办法。

4. 教师的工程意识需要加强。工程教育在培养工程技术人才过程中，教师的工程意识是实现培养目标的关键。高校教师一般分为科研型和教学型，走在学科技术前沿的教师有的只注重科研，忽略了学生创新意识的培养，教学型教师只是一届一届地单纯地把书里的知识传授给学生，缺乏创新，而且大部分教师没有在企业里工作的经历。杨敏在《工程教育改革中教师的角色转换和重新定位》中指出，目前，中国需要拥有大量既懂理论又懂工程实际，既有工程科学知识又懂教育学的工科教师。

## 三、新建应用型本科院校工程教育改革思考

1. 加强工程教育意识，培养工程应用型人才。培养创新型工程教育人才就要有牢固的创新工程教育意识，来不得半点虚假浮夸，不然，创新型工程教育只是纸上谈兵。应该加强“工程教育理念”，巩固发展学校特色，树立“重知识、强能力、高素质”的指导思想。新建应用型本科院校培养的是基层一线的技术应用人才，强调学用结合，直接将知识转化为现实的生产力。因此，工程应用型人才的培养区别于一般工科人才培养模式，与研究型人才培养模式也不同。新建应用型本科培养目标应以市场需求为导向，培养面向现代社会的高新技术产业，在工业、工程领域的生产、建设、管理、服务等一线岗位直接从事解决实际问题、维持工作正常进行的高等技术型人才。学生毕业后具备扎实的专业知识，具有较强的实践以及创新能力，并且具备较高的综合素质。毕业后可以在公司、企业、生产、建设、管理和服务一线从事科技含量高、综合性强的技术工作和经营管理工作。

2. 创新人才培养模式，深化课程体系改革。除了现有的“中外办学”、“校企合作”、“校际交流”、“顶岗实习”培养模式，还要注重学校整体的课程体系设置，加强学校工程教育内涵建设，创新人才培养模式。新建应用型本科院校工程教育要避免“重专业技能、轻综合素养”，过分重视人的技术价值、工具价值，忽视人自我发展的价值、人之所以为人的价值等问题，要从片面强调学生的职业素质转变为兼重综合素质。

3. 在课程体系设置上可以采取“点、线、面”的思路。点课程即各种类型的课程，包括人文类课程和按照自身兴趣、特长选的课程；线课程即专业核心课程，是加强专业技术能力的课程；面课程是实践教学环节课程。这三者的关系：点课程提高学生的综合素质，包括除了专业核心课程以外的所有理论课程，客观上为线课程服务；线课程提高学生的专业技术能力和创新能力，使学生具备扎实的专业知识；面课程和点、线课程是相互促进的关系，包括点、线理论课程的实践环节。“点、线、面”要注意学以致用，在实践中发现问题，再用知识解决问题，三者是相辅相成的关系。在发现问题的过程中培养创新能力，在解决问题的过程中提高自我。在实践中运用整个学习过程中学到的知识，是一个综合。按照这种课程体系设置思路，课程可以分为“通识课”、“专业基础课”、“专业核心课程”、“实践教学”等平台，每个平台中设置必修和选修，让学生有充分的选择余地。

4. 学生实践动手能力，加强学生与社会之间的联系。很多高校尤其是新建应用型本科院校很重视加强学生实践动手能力，多年来，在实验课程设置、实践教学改革方面做了不少工作，但忽略了和社会的联系，因为学生毕业后最终是走向社会进入企业的。“怎样使学生更好地融入社会，更快地熟悉业务”是现代工程教育改革需要思考的问题。企业是促进教育创新和变化的重要力量，不仅是教育的消费者，同时也是一个重要的人才培养、新思想和新方

法的产生基地。企业应尽早参与到学生培养方案制定过程中来，缩短学生与社会的距离。另外，企业也应该为学生提供一定的实践空间，供学生提高实践动手能力，同时学校应有相应的考核评价文件。

5. 提高工程教育教师队伍素质。教师的素质直接影响学生的培养质量，因此重要的是要提高教师队伍的素质、育人的本领。首先，要对教学方法和教学手段进行改革。根据工程教育新形势，教师要及时调整教学内容以及教学方法。因此，教师要具备一定的课程整合能力、课程设计能力和课程开发能力，同时还要“以人为本”，让学生由“要我学”变为“我要学”。建立和形成旨在充分调动、发挥学生主体性的学习方式。教师可以利用案例教学法、项目驱动法等调动学生的学习积极性。其次，要完善教师队伍的结构。对于新建应用型本科院校的教师，具有工程实践的经历非常重要。学校应该选拔一些优秀的教师进企业学习，教师在职称评定时，可以把工程实践背景作为考察的一个重点。学校也要充分利用产学研结合的有利条件，聘请有丰富实践经验的现场专家担任兼职教授，关键是要把这支现场队伍的建设常态化、制度化和规范化。

来源：《继续教育研究》 2014年第08期 作者：祖维 谢兴勇

## [返回目录](#)

### 本科生导师制评价模式创新——

#### 基于宁波大学本科导师制的实践探索

##### 一、传统的评价模式及缺陷

本科生导师制(undergraduate tutorial system)自19世纪末牛津大学率先实施以来，已被越来越多为国内教育界人士所接受。特别是近年来，国内有相当一部分高校再次掀起了本科生导师制改革的高潮，但其实施多半停留在形式上，效果并不尽如人意<sup>[1]</sup>。本科生导师制工作评价是指依据导师制的预先工作目标，在收集相关资料的基础上，对其实施过程及结果进行价值判断的活动。如何对本科生导师制进行评价，无论是理论界还是实践界均进行了众多有益的探讨。国内对本科生导师制评价的研究主要集中于评价意义和评价原则。在评价思路方面，大部分学者认为，应该根据评价本科生导师工作的具体目的，细化评价指标，并对评价指标进行分解、量化，形成完整的评价指标体系。在体系构成要素上，学者认可度最

多的包括人格影响、履行职责、工作态度、工作方法和工作效率等内容。在评价指标获取方法上，有层次分析法、“结构模块”法、特尔斐法、嵌入式评价法和关键特征调查法等。综观目前已有的本科生导师制评价，虽然评价指标和获取方法有所不同，但都是基于一个共同思路：即在建立导师与学生关系的前提下，以完成学校预先设立的辅导任务为目标，以制订评价指标体系为出发点，遵循一定的程序和步骤，对本科生导师制的工作内容与相对价值(Comparable Worth)进行描述、评估与排序。实践证明，这种评价模式不适应于本科生导师制持续推进，呈现出一定的缺陷。

一是过分强调指标数据而忽视评价的真实目的。在实践中，很多高校出台了导师考核评价的系列制度，如规定每周谈话次数，上交谈话记录等，但这些要求往往流于形式，师生关系仍然停留在“制度性接近”层面。本科生导师制工作只是为了应付学校检查的短期化行为，忽视对学生未来的发展影响和满意度。

二是评价主体错位导致评价结果失真。本科生导师制评价的相关问题，如“评什么”，“如何评”等大多由学校管理者决定，学生很少有机会参与评价。即使参加，学生的评价因为碍于情面，给导师打高分，校方很难收集到真实的信息。导师对学生辅导的实质效果很难通过失真的分数反映出来。

## 二、国外本科生导师制评价模式借鉴

本科生导师制起源于牛津大学导师制。牛津大学圣约翰学院导师莫尔指出，牛津大学导师制成功的原因在于三个方面，即关注学生个体、依赖师生双方的合作以及对待知识的独特态度<sup>[2]</sup>。这正是牛津大学导师制理念的核心所在。然而，我国许多高校，无论是导师还是学生，往往都把导师制辅导内容简单地理解为学生有问题的时候提供指导，解决生活、毕业论文、就业的困惑即可，注重的是学生眼前能获得的看得见、摸得着的收获。牛津大学对于本科生导师的教学评价也表现出非正式的特点，导师的工作受到的管理和评价都是非常宽松的。著名高等教育学者弗莱克斯纳说：“没有人知道导师们使用的是相同的还是不同的方法，或是否坚持同样的标准。没有办法比较、转移或分享教学经验。”<sup>[3]</sup>虽然导师不会对学生在课上的表现进行正式评定，但会就学生在本学期所取得的进步写出报告。学生在学期末也会和学院的高级导师、院长一起讨论自己的学业进展情况，同时对自己导师的辅导做出相应的评价。牛津大学本科生导师制的评价监督机制，充分体现出高校对师生学术自由权利的极大尊重，这种尊重也是牛津大学人文主义传统的真实写照。更令人称羡的是，牛津大学本科生导师制已经形成了一种氛围，以至于很多导师把指导本科生看成是自己不可推卸的责任<sup>[4]</sup>。在哈佛大学，导师不是一种职务，而是一种工作。导师的职责主要是在其专业领域以谈话和

辅导的方式进行非正式的教学，这样就减少了学生正式上课的时间，增加了学生主动学习的时间。同时，导师还可以通过和学生的非正式接触，在学习态度、价值观和生活目标等方面对学生施加潜移默化的影响，让哈佛文化感染每一个学子<sup>[5]</sup>。新加坡高校的本科生导师制覆盖了教师考核的诸多方面，要想完成考核的任务，就必须认真当好本科生的导师，这种紧密的关系形成了完善的考核制度，对教师具有正向的激励作用。教师都以指导本科生为荣，都把担任本科生导师作为自己基本的工作任务<sup>[6]</sup>。所以说，国外本科生导师制评价给我们的启示是多方面的。

#### 1. 评价主体上坚持以学生为主体

国外导师工作的重心在于学生的学业发展。因此学生进步与否必然说明了导师工作的好坏，其评价也是将本科生导师制的实施主体——学生作为评价的对象，学生的成绩和体会成为导师工作好坏的主要评价方面。这不仅是对学生经过培养后是否达到培养目标的价值判断，也是对导师所做的辅导工作有效性的评价。

#### 2. 评价指标上坚持少而精的原则

纵观国外导师评价，评价指标既不是越多越好，也不是越少越好，关键在于对分析目标而言，要有具体、明确的含义，具有良好的代表性，能满足特定的目的和研究的需要。在设计指标时要突出关键性，选择重要的影响因素作综合分析。很多高校设计的评价指标众多，洋洋洒洒十几项，“德勤能绩”、工作习惯、样样俱全，每部分都占一定的权重。这样的指标看似详尽，似乎能全面反映导师制的真实表现，但实际上却使教师失去工作重点，容易滋生“无所谓”的不良心态。所以说，评价指标越繁琐越达不到预期的效果。

#### 3. 评价方式上坚持定性与定量相结合

国外本科生导师制的评价主张在自然情境下进行，强调运用质性的研究方法促进评价者和被评价者之间的信息交流和沟通。国外导师在期末要写学生的进步报告，学生也要在与导师探讨后，对导师的辅导做出相应评价。教育活动内容复杂且有许多不确定因素，单纯的定量评价难以对其做出准确的数量化测定，应将定性和定量两种评价分析方法有机结合，交叉互补，综合运用。

#### 4. 评价策略上重视文化的熏陶引导作用

牛津大学、剑桥大学、哈佛大学等世界著名学府实施本科生导师制成效显著，这与他们的优良校园文化是分不开的。教授将指导本科生作为自己责任，本科生历来有主动学习的意识。这已经形成了一种氛围，导师乐于指导学生，愿意与学生交流。美国教育家弗莱克斯纳

曾用“陶冶”一词来形容牛津大学和剑桥大学的本科生导师制教学，并认为在本科生和导师之间建立的个人关系，是最有效的教育关系<sup>[7]</sup>。

国外导师制的评价实践，为我们进一步深化评价模式改革提供了有益的启示和借鉴。我们要在保持国外导师制精髓的基础上，探索适合本校教学实际情况的导师制评价模式。

### 三、宁波大学实施本科生导师制新型评价模式

作为学校人才培养模式改革的一项重要措施，宁波大学自2010年全面实施本科生导师制。在实施过程中，始终把评价模式改革作为健全和完善本科生导师制的重点，积极构建一种新型的本科生导师制评价模式。

#### 1. 宁波大学本科生导师制评价的理念、思路及方法

在评价理念上，坚持以学生为中心。国外导师制的精髓不只是其形式，其核心功能是育人，其出发点和归宿点必须是学生。对本科生导师制的评价，最重要的一个衡量标准是学生是否真正得益，不是导师的业绩和学校行政管理部门设置的指标。在评价内容方面，不仅要关注导师教授给学生多少知识，更要关注导师如何培养学生成为能够独立思考、充满智慧和理性的人，这是牛津大学本科生导师制理念的核心所在。

在评价思路，建立学生选择导师的机制。弱化行政管理部门在本科生导师制评价中的角色，对本科生导师的考核不设量表，不设系列指标，用“学生的脚来投票”。首先，由导师填写基本信息，包括科研方向、课题内容和所需学生的具体要求等，然后由学生根据自己意愿、兴趣爱好和专业基础选择导师。学生填写导师选择自愿表时尽量填满五个志愿。学生可跨院选导师，系统将根据学生志愿和导师所带学生名额作自动匹配，但优先满足同一学院、专业相近的第一志愿。我们把导师被选择率作为本科生导师制评价的最重要指标。

在评价方法上，借鉴当前市场信用评价体系(Customer to Customer, C2C)。C2C是指交易双方在交易完成后，在评价有效期内，根据本次交易的情况，对买家和卖家相互给予评价的一种方式。目前，国内C2C评价模型大多采用“好”、“中”、“差”评价方法，这种方法操作便捷，普及很快。本科生导师制评价体系的第一部分是主观评价，即学生对前任导师作评价，分好评、中评、差评三类。通过双方评价信息的展示，对其它的买家或卖家起到一定的参考或借鉴作用。淘宝网的信用评价体系就是C2C评价的最好代表。这种评价方式表扬好的交易行为，促进买家与卖家相互鼓励，减轻了网上交易的信用危机，促进了“C2C”网上交易，它的诸多优点被广大消费者所认识和接受。我们把这种评价方式应用到本科生导师制评价上，淡化学校行政角色，让师生直接相互评价。

#### 2. 宁波大学导师制新型评价模型

鉴于上文所述的理念及方法，宁波大学尝试构建本科生导师制评价结构模型，如图 1 所示。

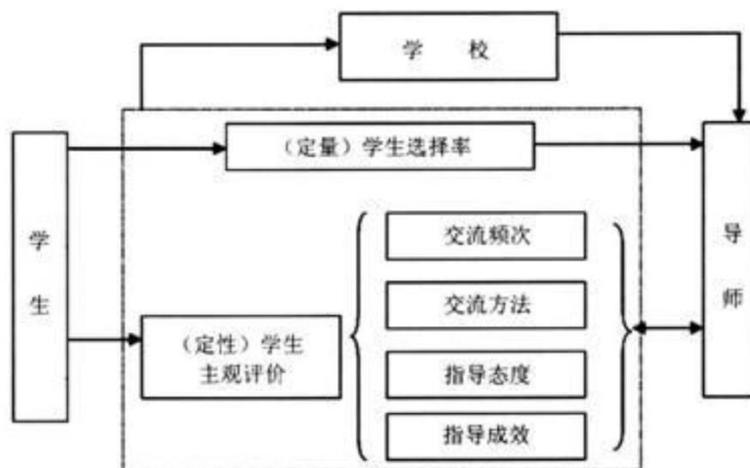


图 1 宁波大学本科导师制评价结构

图中虚线部分为评价的主要内容，分为两部分：第一部分是一个量化指标，指的是导师被学生选择的次数。学校要求每过一年，学生必须登录系统重新选择一次导师，而且必须选满 5 个志愿。好的导师跟学生的发展息息相关，一些受学生欢迎的导师自然得到了很多学生的选择。选择率其实是学生“用脚投票”的真实体现，也是反映教师被学生认可度的重要表现。第二部分是一个定性指标，包含与导师交流互动的频次、方法以及导师的态度、成效等四个方面，有学生通过匿名打星的方式来描述导师带学生的成效。为了提高评价的可对比性，系统分别对星级进行了定义，如 5 颗星代表 10 次以上，4 颗星代表 7-9 次等。由于内容较为具体，有效地减少了学生评判的主观性，评价更具有针对性，让导师更能明确哪项指标下的辅导工作需要加强和改进。

宁波大学的本科生导师制评价体系呈现出以下特点：首先，学生通过学校的系统选择导师，学校掌握导师被学生的认可度并实施考核，导师必须通过加强与学生的互动交流才能提高学生的满意度和选择率，这极大地有效地促进了“学校-教师-学生”的三者互动。其次，对导师制的评价不需要通过书面的载体，免去了教师填表等一系列繁琐的过程，这个评价模式让教师看起来好像“没有评价”，极大地提高了教师的认可度，很好地形成了“不评胜有评”的局面。最后，以学生为主体的评价模式，有效地回避了以前由学院领导组织打分的主观性局面，也不会人为地把教师分成优良差几个等级，有效地回避了评价过程中的人与人之间的矛盾。

### 3. 宁波大学导师制新型评价模型的实施途径

其一，积极营造导师育人的浓厚氛围。氛围是无形之手，却发挥着重要的校风、教风和学风导向作用。美国比较教育学家康德尔强调指出：“比较教育，首当欣赏那构成教育制度之无形的精神、文化因素及学校事业以外的力量。”学校在为大学生成才创造条件的问题上，往往容易忽视创造环境层面的氛围。宁波大学为了营造良好的导师氛围，每年评选“我心目当中的好教授”，举办“我和我的导师”微征文比赛和“我的好导师感恩报告会”、本科生导师制午餐会，分享导师教学的成功经验，使其成为导师分享交流经验感悟的重要平台。这些做法营造了校园里良好的育人氛围，促进导师教书育人。

其二，建立一套公开透明导师综合数据库。实施导师信息公开制度，学校将导师的基本信息、科研经费、为研究生预付学费的能力、科研获奖情况和所指导研究生情况等公开，并尝试建立导师综合数据库。导师综合数据库既可以采取全部导师按学科分类进行排行，也可以尝试建立“星级导师”榜，即优秀导师展示榜。把通过综合评价后定为“优秀”的导师通过各种形式公布宣传，既可方便学生选择，也是对导师成绩的一种肯定，同时也可以激励和鞭策其他导师。

其三，建立一个高效友好的本科生导师制运行平台。为方便学生选择导师、方便师生日常沟通交流、方便本科生导师制的日常管理工作，学校开发了本科生导师制平台管理系统，其基本功能包括以下几个方面：一是导师信息管理。将导师信息通过综合数据库进行公开，以方便学生了解导师，并选择自己需要的导师；二是师生互动管理。系统设计了一个非常简洁的导师选择系统，并以站内信的方式为师生提供交流平台，系统根据第一志愿随机匹配导师，而不是通过导师再选择后进行匹配，有效地提高了学生选择导师的公平性。三是导师工作数据采集分析平台。师生匹配工作结束后，学校将进行系统数据的采集和分析，重点采集学生志愿填报率、导师被选数、第一志愿匹配率、导师好评率和导师信息完善率等。

其四，建立一套有效的约束和激励制度。建立导师管理约束机制，成立导师工作领导小组，监督导师的工作情况。为了加强导师的业务培养，“如何做好本科生导师”成为教师岗前培训或职业生涯发展教育的重要内容之一，组织导师进行经验交流，提高导师的水平。在激励机制方面，借鉴国外和香港的做法，把本科生导师的工作纳入教育教学整体工作之中，将其作为考核教师育人成果的一种体现，同等对待导师的教学工作与科研工作。学校将本科生导师工作看做是教师职责的重要组成部分，导师工作业绩同教师劳资分配、评优奖励及职称晋升挂钩。工作业绩突出、深受学生欢迎的导师，在评优评先及职称评定等方面予以优先考虑，以此来吸引广大优秀教师担任本科生导师工作。

本文提出的 C2C 本科生导师制评价新模式，虽然对以前的本导师制评价模式进行了改进，但是它也不能绝对准确地反映导师的辅导效果，我们还要根据实施效果，不断地加以修正。另外，在推行的本科生导师制的改革中，我们也遇到一些阻力与困惑。比如牛津大学的大多数导师都在教学上投入了大量的时间和精力，这与我国大学导师注重科研的状况形成强烈的反差。大学教授“重研究、轻教学”的评价导向不利于导师制的推行。在学生方面，有些人对导师制的认识不充分，不清楚导师能帮助自己什么，也不知道怎样寻求导师的帮助，态度不积极，很少甚至从来不主动找自己的导师联系，在最后打分时，给予导师“人情分”。这些都需要我们深入思考，不断探索，继续研究，不断完善。

来源：《高教发展与评估》 2014 年第 04 期 作者：周青 胡佳 汪杰峰

## [返回目录](#)

### 地方高校智库的属性及其发展策略

智库（Think Tank）也称智囊机构、智囊集团或思想库、头脑企业、顾问班子等，是指由多学科的专家组成的，为决策者在处理社会、经济、科技、军事和外交等领域的发展出谋划策，提供最佳理论、策略、方法、思想等的公共机构。在美国，智库被称为是继立法、行政、司法之后的第四种权力，或是继立法、行政、司法、媒体之后的第五种权力，其对美国联邦和地方政府的行为、公共政策有着至关重要的影响。近年来，我国的智库建设取得了很大的成绩，据美国宾夕法尼亚大学 2014 年初发布的《2013 年全球智库报告》，2013 年全球共有智库 6826 个，其中中国智库数量 426 个，是 2008 年（74 个）数量的近 6 倍，位居全球第二，仅次于美国。同时，我国各地高校也纷纷成立以面向地方经济社会发展、面向政府决策咨询研究为主的科研机构——高校智库。高校智库也以自己卓有成效的咨询服务赢得了国家和社会的高度认可，逐渐成为提升我国教育现代化水平的重要工具和得力机构。有学者基于实证研究得出，当前中国智库的总数约为 2400 个，其中高校智库约为 700 个。

我国高校智库近年来为政府决策和经济社会发展提供了有力的智力支持，然而，得到飞速发展的同时，也存在不少问题。正如教育部副部长李卫红所指出：我国大学智库的小、散、弱现象突出，力量分散，定位不准；高质量成果偏少，部分研究针对性、实践性不强、过于学术化，这些都极大地制约了我国大学智库潜力的发挥。因此，探讨地方高校智库的属性特

征及其发展策略，将有利于地方高校智库找准发展定位，建设适应我国地方经济社会发展的特色型智库，与其他类型智库一并成为当今我国决策咨询行业的重要力量。

### 一、高校智库的发展回顾

现代意义上的智库的历史可以追溯到 20 世纪初，但最初发展较为缓慢，直到 20 世纪 70 年代之后，现代智库才得到迅猛发展。有学者研究发现，“二战”后全球每年新成立的智库数量约为 30 至 50 家，而到了上世纪 90 年代，每年新增的智库数量达 150 家左右。笔者对美国宾夕法尼亚大学智库和公民社会研究项目近 6 年发布的《全球智库报告》统计后发现，2008 年至 2013 年，全球的智库数量依次为：5456 家，6305 家，6480 家，6545 家，6603 家和 6826 家，短短 6 年时间，全球智库数量增加了 1370 家。

关于智库的分类，由于各个国家的智库特点有所不同，其分类方法也不尽一致。另外，智库的分类因研究者研究视角和研究目标不同而各异。综合现有对智库进行的分类发现，多数学者或研究机构将高校智库作为单独一类进行研究。如有学者根据资金来源和机构归属，将思想库分为官方思想库、大学思想库与民间思想库三大类。有学者根据隶属关系、经费来源和研究风格等因素，把智库分为政府性质的智库、公司性质的智库、社团性质的智库和大学的智库四种类型。还有学者从我国的智库现状出发，认为可将中国的思想库分为事业单位法人型思想库、企业型思想库、民办非企业单位法人型思想库、大学下属型思想库四类。近期由上海社会科学院智库研究中心发布的首份《中国智库报告》（2013 年）中，研究者将中国智库分为党政军智库、社会科学院智库、高校智库和民间智库四类。显然，将高校智库作为智库的一种类型单独进行研究在学界已是较为普遍的做法。

智库与高校密切相关。高校是知识精英汇集之地，始于 1919 年的美国斯坦福大学的胡佛研究院是美国历史上的第一个“思想库”。在 1992 年英国《经济学家》杂志关于世界主要思想库排名榜上，该研究院名列第一位。1947 年，美国大学中最早的地域研究中心——俄国研究中心在哈佛大学成立。之后，密歇根大学的日本研究中心、耶鲁大学的东南亚研究中心、普林斯顿大学的近东研究中心、宾夕法尼亚的南亚研究中心、乔治城大学战略和国际问题研究中心等大学智库为美国的政策制定起到了重要作用。此外，由美国的军事、情报和宣传机构等部门支持的研究型大学的社会科学研究所，如哥伦比亚大学的实用社会研究局、普林斯顿的国际社会研究所、麻省理工学院的国际研究中心、芝加哥大学的全国民意研究中心等也都发挥着思想库的作用。到上世纪 70 年代，美国的学术型（教育型）智库逐渐发展成为政府官员提供政策专业知识的主要部门。以智库形式服务政府决策咨询活动成为高校对接社会需求的重要形式。美国哈佛大学的费正清东亚研究中心、约翰斯·霍普金斯大学的保

罗·尼采高级国际关系学院、乔治·华盛顿大学的埃利奥特国际关系学院、加州大学伯克利分校的中国研究中心已经在美国外交政治中发挥着越来越重要的作用。在美国，大学思想库“与官方思想库、独立思想库构成美国思想库的‘三驾马车’”。

我国“现代智库”真正出现在1978年实行改革开放以后，“文革”的惨重教训让当时的国家领导人充分认识到了科学决策的重要意义。近年来，我国的智库建设日益受到党和政府的重视。党的“十七大”首次提出建设“服务型政府”，“鼓励哲学社会科学界为党和人民事业发挥思想库作用”。大学智库建设方面，2010年颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010~2020年）》指出：高校要“积极参与决策咨询，主动开展前瞻性、对策性研究，充分发挥智囊团、思想库作用。”2012年《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》（高教30条）强调，高校要“瞄准国家发展战略和重大国际问题，推进高校智库建设。”为深入贯彻落实党的十八大关于“坚持科学决策、民主决策、依法决策，健全决策机制和程序，发挥思想库作用，建立健全决策问责和纠错制度”精神，2013年5月30日，中共中央政治局委员、国务院副总理刘延东在教育部主持召开了“繁荣发展高校哲学社会科学，推动中国特色新型智库建设”座谈会，强调高校作为我国哲学社会科学事业的生力军和各学科人才聚集的高地，是建设中国特色新型智库的重要力量，要以服务决策为导向，以提升能力为核心，以改革创新为动力，以哲学社会科学繁荣发展为依托，努力打造一批在国内外具有重要影响的高端智库。2013年11月召开的党的十八届三中全会《决定》再次强调要“加强中国特色新型智库建设，建立健全决策咨询制度。”因此，尽管我国大学智库起步较晚，但是，“大学智库由于具有丰富的人才支撑、可靠的资金保障和超脱的社会地位而成为一种极具特色的智库，在中国智库格局中占据了特殊地位。”

## 二、地方高校智库的属性特征

地方高校智库的属性特征与地方高校以及智库的特征密切相关。需要明确的是，本文所指的“地方高校”主要指以应用型为定位的地方本科院校。应用型地方本科院校的服务面向为地方，“服务面向是指高校在履行人才培养、科学研究、社会服务等职能时所涵盖的地理区域或行业范围。”按照潘懋元教授对地方本科院校特征的解释，“地方本科院校不同于研究型、职业型院校的‘本质规定性’在于：它结合学科和行业分设专业，培养面向社会一线的应用型高级专门人才。其面向上以行业性为主导，性质上以专业性为主线，类型上以应用型为主体，层次上以本科为主流，模式上以实践性为主载，突出强调专门性、针对性、实践性和行业性。”作为一种相对稳定且独立运作的政策研究和咨询机构，智库的特征表现为独立性、组织的稳定性、研究的“公正性”、非营利性、现实针对性和广泛的影响力等。在综

合分析和研究地方高校特征和智库属性特征的基础上，笔者认为地方高校智库具有如下属性特征：

第一，服务性特征。社会服务是高校继人才培养和科学研究外的第三大职能。地方高校以服务地方为本位，“所谓服务本位，是指将服务社会作为最重要的目标，并以此来组织教学和科研。”地方高校坚持以地方经济建设和社会发展为主要的服务方向，根据地方经济和产业结构的特征建设学科、设置专业，主动服务于地方和区域经济。地方高校的组织运行、管理与资源配置都应以服务理念为指导，强化服务理念，凸现服务特色，努力服务社会经济发展的要求。服务性是地方高校的基本属性。地方高校以服务需求为导向，突出服务理念对大学组织制度设计的指引与改造，突出社会服务职能的重要地位。

作为一种专门为公共政策和公共决策服务、生产公共思想和公共知识的社会组织，无论是官方智库、民间智库还是高校智库，其主要功能包括提供思想产品、搭建交流平台、培养公共人才、引导社会舆论等；它的工作范畴包括信息工作、调查研究、人才培养、沟通交流、专题培训和决策咨询等。智库也从最初的通过其研究人员所拥有的专业知识服务政府部门，发展到当代智库不仅仅满足政府的需要，而是更多地关注广大公众，并从公众利益出发来寻找研究课题进行研究并提出政策建议。地方高校建立的社会服务体系是全方位的，包括为地方政府提供决策咨询，形成高水平的地方研究群体，为地方经济社会发展建设提供智力支持，建立学校与地方政府合作互动、融为一体的机构和制度。显然，服务性乃是地方高校智库的基本属性。

第二，地方性特征。从地方高校的性质来看，地方高校一般是省市地方政府根据辖区内社会经济发展需要而创立的，具有明确的区域需求指向，承载着服务地方社会经济发展的功能。从地方高校的特点来看，地方高校的办学资金来源于地方政府，不仅生源来源于本地区、毕业生的就业目的地也多为办学所在地。另外，地方高校的学科专业设置、教学科研实践、产学研活动、科技成果转化等主要依托或结合地方社会经济发展而进行，而且很多地方高校还是当地唯一的本科院校，肩负着推动地方经济发展、繁荣地方文化，为地方政府决策和发展规划提供重要精神动力和智力支持的重任。

地方高校的办学能否实现可持续发展，形成自身特色，往往取决于当地的经济状况、资源状况以及人才需求状况等因素。地方独具地域特色的政治、经济、文化、历史、地理等因素对地方高校往往会产生潜移默化的影响。尤其是地方源远流长，历久弥新的地域历史文化传统，整合了地域的经济、政治、地理等多元因素，传承着地域文化的遗传基因和生成密码，成为所在地高校独具的学术资源和独享的精神传统，使其饱含浓郁、深厚的地域文化特

征。因此，尽管高校智库都是“为决策者在经济、政治、文化、社会、军事、外交等各方面问题出谋划策，提供最佳思想、理论、方法和策略等的咨询研究机构。”但是，与其它类型的高校智库，尤其是研究型大学智库相比，地方高校智库的地方性属性无疑更为突出。

第三，开放性特征。地方高校智库另一个主要特征就是开放性。地方高校面向地方，服务地方，通过用不同方式将社会经济功能融合到其教学科研活动之中，让学生获得面对世界日益变化所需要的知识和能力，让教师通过多种途径与社会密切联系，从而了解社会和企业的真正需求以及需要解决的问题。地方高校已不是传统“象牙塔”式的自我封闭的大学，地方高校具有较强的外部资源获取能力，是一个开放的社会子系统，可以说，开放性是地方高校的基本前提。

地方高校智库从事的是实践性很强的战略咨询工作，必须面向社会、面向市场，根据社会和市场的需要确定研究课题，同时还要使研究具有一定的前瞻性，根据社会发展的趋势确定研究课题，引领时代发展的潮流。因此，地方高校智库要根据自身的研究领域及范围确定研究人员的学科构成，其智库的研究人员在集合不同学科领域的专家的同时，还需吸纳一些校外在实践方面有着丰富经验的研究人员参与研究工作。因此，地方高校智库具有开放性特征。

第四，后发性特征。地方高校多为一些新建地方院校，根据美国经济史学家亚历山大·格申克龙（Alexander Gerschenkron）1962年提出的“后发优势”理论，是指后发国家由于其所处的后发地位带来的特殊益处，是来自于落后本身的优势，这些优势和益处是先发国家没有，后发国家也不能通过自身的努力创造出来，完全是与其经济的相对落后性共生的。根据后发优势理论，由于地方高校智库（“后进入者”）相对于其他类型智库（“先进入者”）因较晚进入行业反而会获得其他类型智库（“先进入者”）不具有的竞争优势。

从大学科研发展趋势来看，世界发展日新月异，经济社会问题层出不穷，为促进科研成果尽快转化为生产力，大学科研已经逐渐由“纯科学”理论研究发展到直接服务地方经济发展，解决各种社会实际问题的“应用性”研究新阶段。从大学科研的导向来看，大学科研包括以增进人类知识、探索规律和真理而进行高深学术研究为首要任务的学术导向科研，以及为社会政治、经济发展服务，促进社会生产发展和人民生活水平的提高为宗旨的社会导向科研，而科研的应用性和社会性正是我国大学科研的薄弱环节。我国各地经济社会水平不同，对地方高校的发展需求也必定不同，地方高校智库把为地方服务的决策咨询研究作为发展的重点，重点对现实问题的研究和应用对策研究。因此，地方高校智库具有明显的后发性特征。

### 三、地方高校智库发展策略

第一，差异化策略。客观地说，与地方社科院智库和一些政府研究机构相比，无论是建设基础还是研究能力，地方高校智库都处于相对劣势。地方社科院和政府研究机构长期从事大量的对策研究，和政府部门的联系也更为紧密，因此更贴近社会、贴近实践和贴近政府决策。但是，从目前地方社科院和政府研究机构的建设现状来看，地方社科院虽有一定的理论研究基础，但毕竟没有多学科综合优势，基础学科研究实力相对较弱。地方社科院“作为介于政府研究机构 and 高校之间的研究力量，并没有体现理论和对策的双重优势，反而受其所限，既不能发挥基础理论的优势，又缺乏决策咨询服务的长处，优点不能彰显。”另外，政府部门的研究机构虽然比高校了解实际情况，但由于政府智库都是由在职和退休官员组成，研究的主题和思维模式还存在着一些部门利益和官员思维惯性，往往局限于区域视野和短暂的应急研究，独立性、前瞻性和国际性方面还有所欠缺。

因此，面对地方社科院智库和一些政府研究机构的激烈竞争，地方高校智库只有充分发挥地方高校的自身优势，利用地方高校智库高层次人才聚积、学科综合性强、学术氛围浓厚等有利条件，结合地方高校致力于服务当地社会经济发展需要的服务性特征，扬长避短，突出个性化服务，走差异化发展道路，才能使地方高校智库真正成为服务当地社会经济发展的特色型思想库和智囊团。

第二，本土化策略。地方高校与地方有着地缘、血缘、人缘、财缘和情缘等五种缘分，地方高校在大学使命、教育管理体制、教育经费投入和教育服务区域等方面都带有浓厚的“地方”色彩。智库建设必须面向当地社会、面向区域市场，根据当地社会和市场的需要确定智库的研究课题，根据当地社会发展的趋势确定智库的研究方向和研究课题。与研究型大学聚焦重大的研究领域，服务国家重大政策，打造高端智库的建设目标不同，地方高校智库具有鲜明的地方性属性特征，这就要求地方高校智库应以“立足地方，依托地方，服务地方，引领地方”为宗旨和使命。地方高校智库应立足地方社会发展需求，在政府决策参考、社会文化推进、中小企业发展等方面发挥自身的咨询服务功能，为政府、企业团体等提供有关重大问题的决策咨询，使其成为地方经济发展重要的智力支持机构。

第三，多元化策略。地方高校智库具有开放性属性特征，开放性属性的基本内涵是高校智库应实行多元化开放建设发展以整合区域社会系统资源。全球化时代国际政治、经济格局变化急剧，我国社会发展进程中经济、社会、区域等结构性因素复杂多变，多变时代不断生发出很多新情况、新问题、新挑战和新机遇。区域发展是中国整体发展的有机组成部分，地方面临的各种问题和矛盾具有全国层面的共性，但也有区域层面的特殊性，区域发展中的问题应更多地由地方智库予以解决。

要有效应对经济社会发展中的各种新情况和新问题，在快速变化中为政府提供决策依据和解决方案，需要地方高校智库采取多元化发展策略。地方高校智库的多元化发展表现为两方面：一是资金来源的多元化。地方高校智库发展需要充足的资金支持，光靠学校自身的预算内的经费支持恐难以为继，必须充分吸收来自政府、国际国内基金会、企业、个人等多元化的资金；二是研究人员的多元化。地方高校智库有其自身的发展目标定位，需要有不同学术背景、不同工作经历的研究人员参与，地方高校智库的研究人员不仅需要本校教师参与，还应加强同校外的交流，吸纳其它社会团体和个人参与智库的研究工作。

第四，品牌化策略。随着决策的民主化、科学化和程序化，以及经济社会实践的日益多样化、复杂化，各类决策咨询服务机构应运而生，某类智库一家独大的格局已经被打破。如前所述，地方高校智库有其自身的后发优势，地方高校要建成具有影响力的智库，就要突出自身在专业领域的学科建设和专家优势，结合智库特点推进科研组织创新，及时把握区域经济发展情况，从中找到自己的研究方向和重点，形成区别于政府研究机构和地方社科院的不可复制的比较优势，形成自身品牌。客观地说，我国的智库建设方面普遍缺乏品牌意识。“品牌意识”指的是大学智库要有明确的使命和目标，并围绕这样的目标来构建整体的形象和影响力。地方高校智库的品牌化发展策略包括四个方面内容：一是要树立品牌意识。要充分意识到提高智库的品牌影响力，发挥智库的品牌效应，将有助于其保证独立性的前提下更大地影响社会舆论，从而影响政府决策；二是要明确研究领域。科学研究是一个长期的过程，不可能一蹴而就。地方高校智库只有形成自己擅长的研究传统和研究分析领域，找准方向，步步深入，才能有所突破，最终形成特色和品牌；三是推出智库产品。地方高校智库建设能否成功，关键还是要看能否有引人瞩目的智库产品，只有不断推出符合当地社会经济发展需求的各种智库产品，满足政府和社会的决策需要，解决广大人民的精神文化需求，才能树立地方高校智库形象，保证智库的影响力和生命力，最终形成自己的特色和品牌；四是要畅通宣传渠道。地方高校多为新建地方本科院校，在社会上的知名度和影响力都不算大，其智库的建设和发展只有通过多种渠道积极宣传自己的研究成果，不断提高其学术影响力、政策影响力、社会影响力和国际影响力，树立自己的品牌。

来源：《高教发展与评估》 2014年第3期 作者：高振强

[返回目录](#)

# 应用型本科协同育人模式多样化刍议

## 0 引言

培养高素质的创新型、应用型本科人才是应用型本科院校的根本任务之一，合适的人才培养模式是实现这一人才培养目标的根本保障。协同育人模式多样化对于打破“千校一面、千人一面”的局面、引导高校办出特色、提高应用型本科教育的预期具有重要意义，也是应用型本科教育发展的必然要求。2012年3月，国家教育部印发的《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》（高教三十条）也特别强调了人才培养模式的创新，要求以提高实践能力为重点，探索与有关部门、科研院所、行业企业联合培养人才的模式。

## 1 协同育人模式多样化是应用型本科教育的必然选择

### 1.1 协同育人模式的定义

“协同”在英文中有 synergy、collaboration、cooperation等多种表述，在《汉语大词典》中是齐心协力、互相配合的意思。1971年德国学者 Haken首次提出了“协同”的概念，指系统中各子系统的相互协调、合作或同步的联合作用及集体行为，结果是产生  $1+1>2$  的协同效应<sup>[1, 2]</sup>。人才培养模式是指在一定的教育理论与教育思想指导下，为了实现培养目标而采取的动态组织形式及运行机制<sup>[3]</sup>。

结合对“协同”和“人才培养模式”的理解，可以对协同育人模式作出如下定义：协同育人模式是指两个或两个以上的办学主体通过相互合作、互相配合，发挥各方优势，共同制定培养方案，充分利用各方教学资源，提高学生实践创新能力，培养能适应和满足经济社会发展需要的高级专门人才的一种人才培养模式。协同育人模式由来已久，例如在美国、德国具有 100 多年历史、在我国也有近 30 年历史的校企合作教育就是一种重要的协同育人模式<sup>[4, 5]</sup>。随着社会人才需求的改变和我国高等教育事业的发展，协同育人模式近年来呈现出多样化、普及化的态势。

### 1.2 协同育人模式多样化的重要性

我国的应用型本科教育萌芽于 20 世纪 80 年代，兴起于 20 世纪 90 年代，在本世纪初得到快速发展，现已成为高等教育体系的重要组成部分。2013 年 8 月，国家教育部公布的《2012 年全国教育事业发展统计公报》表明，目前我国共有普通本科院校 1145 所<sup>[6]</sup>，其中绝大部分为应用型本科院校<sup>[7]</sup>。这些高校之间存在相互竞争、相互促进的关系，只有提升人才培养质量、形成自身办学特色才能实现自身的可持续发展，协同育人模式恰恰是实现这一目标的

重要保障。另一方面，应用型本科教育是以培养知识、能力和素质全面和协调发展，面向生产、建设、管理、服务一线的高级应用型人才为目标定位的高等教育<sup>[8]</sup>，因此它的培养过程必须与行业、企业结合，与经济社会发展需要结合，要做到这一点，就必须采用协同育人的模式。再一方面，部分高校面临着缺乏稳定的高质量实习基地、缺乏针对性强的实习教学内容、缺乏有实践经验的指导教师、缺乏实习经费的情况<sup>[9]</sup>，而协同育人是整合这些教学资源的重要途径。也即是说，无论从应用型本科院校自身发展的角度来看，还是从应用型本科教育的目标定位以及教学资源整合的角度来看，都离不开协同育人模式。

## 2 协同育人模式种类与特点

协同育人模式具有多种分类方式。从合作单位数量来看，可以是高校与某一单位的“点对点”合作，也可以是高校和多个单位的“点对面”合作；从培养模式来看，可以分为“订单式人才培养”和“3+1”模式、“2+2”模式、“2.5+1.5”模式、“工学交替”模式、“创新班”模式等等；从建设内容来看，可以分为“软硬件相结合”和“纯软件建设”两种，前者是指由协同单位共同建设相应的场地、教学设施设备、师资队伍等“硬件”以及培养模式、管理制度等“软件”；后者是指协同过程不强调“硬件”建设，而是着重利用已有的教学资源，通过改革培养模式、创新机制体制和政策引导等方式进行建设；从合作的阶段来看，可分为全过程结合、后期结合以及结束期结合等模式；从合作主体来看，可以分为校校协同、校企协同、校政(校地)协同、校院(所)协同、院校行业协同等多种类型。

不同分类方式所产生的类别也可能相互包含。例如从培养模式角度所产生的“工作交替”模式包括了从建设内容角度所产生的“软件、硬件相结合”和“纯软件建设”两种类型，也包括了从合作主体角度所产生的“校企协同”、“校院(所)协同”等模式。以下将对从合作对象角度出发所产生的协同育人模式的含义和特点进行讨论。

### 2.1 校企协同

校企协同是所有协同育人模式中最为常见的一种，也是历史最为悠久的一种。它的最大优势在于利用了企业的教学资源，包括真实的生产环境、前沿的生产技术、生产一线的师资队伍以及企业文化等，使得人才培养过程与行业、企业紧密结合在一起，有助于实现人才培养与社会人才需求的“零距离”对接。发展至今，校企协同的育人模式在国内外各种教育层次中得到广泛应用，相关的理论研究和实践探索都已取得丰硕成果，且在不断深入。目前应用型本科教育的校企协同育人模式主要有“订单式”模式、“3+1”模式及其变式(如“2+2”模式、“2.5+1.5”模式)、“工学交替”模式等，这些模式起初主要见于理科专业，近年来在文科专业中的应用也愈发广泛。

## 2.2 校校协同

一般指两所高校相互合作，密切配合，发挥各自优势联合培养人才的育人模式。它可以是国内高校的合作，也可以国际合作。国际合作方面，许多高校与其它国家开展了国际预科、学分互认、本硕连读、MBA联合培养、短期交换生等多种形式的合作。国内合作方面，许多高校整合各自资源，开展了特色本科生、研究生的联合培养项目，如西南交通大学与西藏大学采用“1+2+1”模式共同培养交通运输本科专业人才<sup>[10]</sup>。校校协同并不局限于高校在办学层次、办学实力等方面的“对等”，如2013年开始，广东4所应用型本科院校分别与4所高职院校合作办学，共同培养高级技术技能型本科人才。校校协同也可以采用联合创办办学实体的形式，如2005年北京师范大学与香港浸会大学在珠海创办了联合国际学院。

## 2.3 校政协同

校政协同亦可称为“校地协同”，是指高校结合区域经济社会发展需要，与地方政府在人才培养方面进行合作。校政协同的育人模式既能为当地政府部门、企事业单位输送应届毕业生，又能通过将不同层次的联合培养基地延伸到当地的方式为区域经济发展培养优秀人才。这种模式也可以是“跨地区”的，如清华大学与山西长治市联合举办企业家素质提升高级研修班，长治市委、市政府免费为当地企业家提供研修学习机会<sup>[11]</sup>。我国的应用型本科院校绝大多数属于地方性院校，为区域经济社会发展服务是这类院校最为重要的职能，也是立校的根本，因此校政协同的育人模式值得在应用型本科院校中广泛实施。

## 2.4 院校行业协同

院校行业协同是指高校与行业主管部门、行业协会等机构、组织的协同。企业或事业单位是行业主管部门、行业协会进行管理、协调、服务的对象，因此行业主管部门、行业协会拥有丰富的资源，与之开展合作可获取丰富的教学资源，有助于拓展合作单位的数量，稳固与其下属单位的合作关系，掌握更为准确的行业人才需求信息及人才技能要求。院校行业协同的育人模式过去较少被高校采用，近年来部分高校逐渐意识到这种模式的优势所在，并开始了实践探索。国家教育主管部门对院校行业协同予以了高度重视，2010年6月国家教育部启动的“卓越工程师教育培养计划”，其实施过程就凸显了高校与行业联合的要求<sup>[12]</sup>。

以上是协同育人的主要模式。此外，根据人才培养的实际需要，还有其它一些模式。例如军地协同模式，指军队院校与普通高校联合培养人才；再如教育行政部门与科研院所的协同，指由教育行政部门与科研院所协同，为高校和科研机构牵线搭桥，推进协同育人工作。2012年8月国家教育部与中科院联合启动的“科教结合协同育人行动计划”，首批就有80余家中科院研究所、50余家高校参与其中。

### 3 协同育人模式多样化的实施策略和途径

微观层面而言，应用型本科院校实现协同育人模式多样化各有不同的途径和特色，但从宏观层面来看，主要的实施途径包括以下几点。

#### 3.1 顶层设计，统一思想，整体推进

学校层面根据自身的办学定位、办学特色、服务面向、专业布局等办学实际情况，从发展规划、文件制度、管理措施、推进步骤、实施策略等方面做好顶层设计。通过组织学习、召开研讨会、组织调研、制定激励政策等多种方式进行广泛发动，使领导班子、行政部门、一线教师及广大学生对协同育人工作具有较高的认识水平和较强的执行能力，形成思想统一、全员参与的局面，步调一致地推动协同育人模式多样化的各项工作。同时，还应注重通过多种渠道将协同育人模式的意义与具体内涵渗透到行业、企业、地方政府等协同育人主体的思想和行为中。

#### 3.2 健全制度，强化管理，构建长效机制

完善相应的制度建设。在人才培养方案的定期修订、“双师型”教师队伍的建设、联合培养过程的管理、工作考核与奖惩措施、过程质量监控等方面形成完善的、切实可行的制度体系。重视协同育人过程的管理，经常派出专人到合作办学机构中进行教学巡视，了解培养工作推进情况、及时解决遇到的问题和困难。构建长效机制，及时了解区域经济发展态势和行业、企业人才需求的变化情况，对专业布局、培养方案不断作出相应调整和优化，避免人才培养与社会人才需求相脱节，确保协同育人模式及培养方案不过时、不落后。

#### 3.3 加大投入，整合资源

相对于传统的人才培养模式而言，绝大多数的协同育人模式都会不同程度的增加办学成本。人才培养质量才是立校的根本，以人才培养为主要任务的应用型本科院校更是如此。高校要有高度的质量意识，要用发展的眼光看问题，在条件允许的情况下加大投入。另一方面，学校应善于整合社会办学资源，利用好行业企业、地方政府、合作院校等方面的资源优势，不仅要在教学场地、教学设备方面提升教学硬件实力，也要注重通过协同创新的方式丰富教学方法和教学手段、改革课程体系与课程内容等，提升人才培养的软实力。

#### 3.4 提高师资队伍建设水平

协同育人模式的实施对师资队伍的建设提出了更高的要求。对教师而言，要对学科前沿知识、行业发展趋势及生产一线实际情况作深入的了解，既能胜任理论教学，又能指导学生实践；对学校而言，要抓好“双师型”教师队伍的建设。围绕这些要求，高校应制定好相应的文件、制度、政策，一方面为教师提高专业素养营造良好的环境，鼓励教师积极主动的接

触生产实际，另一方面注重引进具有丰富一线工作经验的工程师等进入教师队伍中，还应注重提高外聘兼职教师队伍的建设水平。

### 3.5 突出特色，分类推进

不同的学科专业所适合采用的协同育人模式各不相同。例如工科类专业可采用校企协同、校校协同的模式，医学类、文科类专业则可采用院校行业协同、校政协同模式。即使是不同院校的同—学科同一专业，所适合的模式也可能各不相同。因此，高校应结合自身办学历史、办学特色、所处区域的经济、行业发展和人才需求的实际情况，以及不同学科专业的实际情况，选择不同的模式，精心设计相应的人才培养方案，突出自己的专业特色。

## 4 实现协同育人模式多样化的困境和解决措施

许多高校在协同育人模式的实际推进过程中不同程度的遇到了一些问题和困难。结合文献研究以及对部分应用型本科院校的调查情况，现对一些共性的问题、原因及解决的措施作出讨论。

### 4.1 政府支持体系的建设

政府的支持是开展协同育人工作的重要保障。近年来，无论是中央还是地方的政府部门对协同育人的重视程度都在不断提高，这在机构建设、法律法规建设等方面均有体现。例如2010年《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年)》中明确提出，要建立健全政府主导、行业指导、企业参与的办学机制，制定促进校企合作的办学法规，推进校企合作制度化；又如广东省2010年8月成立了致力于推动产学研合作的“广东省产学研合作促进会”；浙江省宁波市2009年出台了全国第一部专门针对职业教育校企合作的法规——《宁波市职业教育校企合作促进条例》。这些举措对协同育人起到一定的支持作用，但缺乏宏观的规划，较为零散，远未达到“体系”的高度。

因此，政府要以“协同”的理念为指导，为协同育人工作建设完善的支持体系。一是设立专门的组织机构，建议在中央、省、地市、县各级政府目前行政机构的基础上，建立以教育行政管理部门、科技管理部门、人保部门为核心，财政部门、人大等多部门共同协作的协同育人管理工作委员会，设立专职人员，建立工作制度，专职负责协同育人工作的管理和研究；二是建立决策体系。依托协同育人管理工作委员会，建立有效的决策关系网络，确保协同育人各方主体的意见能在决策过程中得到充分考虑，使决策成为各种利益和意愿表达、整合和提升的结果<sup>[13]</sup>；三是建立健全法律法规。通过法律法规调动行业、企业、科研机构积极性，并规范协同育人活动的管理，如通过减免税收、发放财政补贴等方式鼓励企业积极参与到协同育人工作中来。

## 4.2 经费的投入

据了解,许多高校、企业在实施协同育人工作过程中,不同程度的面临经费短缺的问题,严重制约了协同育人工作的开展。这一问题的解决并不能仅仅依靠高校的力量,而是应该采用多渠道、多途径的方式来解决。于政府而言,一是要提高生均拨款;二是经费投入的力度要不断加大(近年来也的确如此,如在“质量工程”系列项目的实施中就投入了巨额的经费);三是要通过多种方式为高校筹措资金和挖掘潜在的资源。包括建立健全学费标准动态调整机制,支持联合培养专业提高学费标准,积极为高校和行业、企业搭建交流与合作平台等各种方式。于高校而言,应充分权衡质量与效益的关系,充分认识到“质量是高等教育的生命线”,以可持续发展的眼光看待经费投入的问题,竭尽所能的去投入;于社会而言,行业组织、企事业单位、科研院所应树立高度的社会责任感,避免只管用人、不管培养人的狭隘心理,加强与高校的合作,建立紧密的产学研合作关系,积极为协同育人工作投入经费及教学资源,这也是加强用人单位人才储备的重要举措。

## 4.3 师资队伍建设

师资队伍水平不够高是较为普遍的问题。主要表现在以下方面:(1)部分教师思想认识水平不足,对应用型本科教育、协同育人模式的内涵了解不深,未能在教学过程中践行这些理念;(2)教师缺乏对学科、行业前沿进展的了解,教学内容、方法和手段与生产实际脱节;(3)“双师型”教师比例过低,具有实际工作经验和相关证书的教师过少;(4)缺乏新兴产业相关的专业教师,阻碍了新专业的开设和人才培养质量的提高。这些问题的原因是多方面的,包括学校相关制度与政策导向不清晰、教师队伍建设及转型跟不上专业布局的变化和人才培养模式的转型、教师队伍学缘构成及学缘结构失衡等。做好“内培”和“外引”是解决这些问题的核心措施。“内培”是指对现有的教师队伍采用系列培养措施。思想上,要促进教师深入了解应用型本科教育、协同育人的内涵以及学校的办学历史和办学定位;制度与政策上,要鼓励与促进教师通过到企业挂职、交流学习等方式紧跟学科与行业前沿发展,不断丰富专业素养,并积极投身于教学改革实践。“外引”是指从行业、企业吸纳具有丰富生产一线实际经验的专业技术人员进入教师队伍,带动师资队伍的建设,促进人才培养与社会需求相结合。

## 5 结束语

总而言之,协同育人模式多样化是应用型本科教育发展的必然要求和根本举措,应用型本科院校对其重要性要有正确认识,予以高度的重视,紧密结合区域经济发展提出的人才需求以及办学实际情况,选择合适的协同育人模式,不断优化培养方案及其实施路径,培养各

具特色的应用型本科人才。只有这样，应用型本科院校之间才能实现错位竞争与特色发展，赢得各自的发展空间。也只有这样，作为高等教育体系重要组成部分的应用型本科教育才能发挥应有的作用。

来源：《教学研究》 2014年第4期 作者：蔡志奇

## [返回目录](#)

### 为什么美国大学生创业率高

比尔·盖茨创造了微软帝国，也创造了大学生创业的神话，这不是个案，美国大学生创业率达20%~23%。为什么美国大学生自主创业较为普遍？笔者通过研究发现，营造适宜的校内外政策环境是很重要的原因。

国家出台多项法规和计划，让大学生创业获得支持于法有据。美国国会于1953年通过了《小企业法案》并据之成立了小企业管理局，旨在帮助小企业获得来自政府的技术、资金以及管理上的扶持，如直接贷款给小企业或为之提供贷款担保，避免小企业因资金不足而夭折。同时，专门针对小企业的促进法案还有投资刺激法案、经济政策法案、投资奖励法等，这些法案共同形成了支持创业的法规体系。在税收方面，1981年里根政府通过了《经济复兴税法》，1986年又出台了《税制改革法案》，这些法案降低了创业型企业的应缴税收，旨在促使这些企业平安度过孕育、成长期。此外，自1992年至2012年，国会先后通过三部法案延长具有高度竞争性的小企业创新研究计划，先后支持了微软公司、英特尔公司等许多国际知名企业，对美国在前沿学科占据领先地位起到积极促进作用，成为各国仿效的典范。

创办企业流程便捷，准入成本低廉。世界银行发布的《2014年全球营商环境报告》表明，美国的营商环境便利度在全球189个经济体中排名第四。一个有限责任公司，在美国从注册到运营仅需6个环节：预定公司名称，提交公司组织文件，制订并通过公司经营协议；申请联邦的雇主识别号；注册征收营销税；在劳工部的失业保险部门注册；购买雇员补贴和伤残保险；在两家报纸上公开发布公司的组织文件并提交证书和公开宣誓书。美国设立了力求简化流程的一站式创业窗口，这6个环节仅需5天便可全部办完。此外，美国创办公司的经济成本非常低廉，仅占人均国民收入总值的1.5%。以2014年为例，美国的人均国民收入

总值为 50120 美元，注册一个新企业则仅需 750 美元（其中第一个环节缴 275 美元，第六个环节缴 475 美元，其他环节免费），最低实缴资本为 0 美元。

多渠道资助大学生创业，融资方式灵活、易得性高。美国助推小企业融资的方式有：一方面是政府为创业型企业提供资金援助。小企业管理局为小企业直接提供贷款或贷款担保，以支持具有较大商业潜力的项目。另一方面，政府还通过政策引导，拓宽创业型企业的资金来源渠道。如鼓励银行加大对小企业的贷款额度并减免利息，创建并提供多种投资渠道（包括天使投资、风险投资、种子资本等）。

提供定制式辅导服务，增强创业型企业的生命力。美国创设了大量专门的创业辅导机构，在管理、服务、技术、营销、人才等方面提供有针对性的指导与咨询。一种是由政府小企业管理部门设立的非营利性创业辅导机构，包括小企业事业开发援助机构、企业信息中心和小企业发展中心；另一种是由风险资本、种子基金等私营机构创设的营利性创业辅导机构。

高校制定诸多支持性的制度和措施，鼓励大学生创业。20 世纪 30 年代麻省理工学院率先规定“五分之一原则”，即教师可以在一周内的任意一天去从事咨询或参与企业活动，这既保证教师正常从事教学和科研工作，又可以将高校中最新的研究成果带到实际应用当中去，还可以将企业中的新问题反馈到校园中来。现在这一制度几乎为美国所有大学接受，全方位助推了大学生创业教育。同时，美国高校普遍允许学生既可全日制上课，也可半日制上课。允许学生休学创业一段时间以后，再回校复课学习。高校与企业深度合作，为学生提供实习实践的机会，从而使学生积累企业相关经验。有的高校还为有创业意愿的学生建立专门的宿舍楼，以方便他们交流和沟通。

毋庸置疑，良好的创业环境，不仅可以激发大学生创业的积极性，而且能够促进创业型企业的生存与发展。同样据《2014 全球营商环境报告》，中国的营商环境便利度整体排名为第 96 名，但开办企业的难易程度位列第 158 名，因此降低企业创办门槛、简化企业注册流程是当务之急。政府也应为创业型企业提供资金援助，并对创业型企业的融资、税收、知识产权、辅导等方面提供优惠与保障措施。同时，高校应完善鼓励大学生创业的规章制度。允许有创业意愿的学生，在保留学籍的情况下休学创业，为师生创业提供咨询、指导、资金支持以及免费或费用低廉的创业场所等，鼓励师生利用业余时间创办公司，实现技术转移和技术创新。

来源：《光明日报》 2014 年 8 月 7 日 作者：赵树璠

## [返回目录](#)

## 战略规划下的成功转型——

### 马里兰大学教育改革的启示

近几年，美国马里兰大学声誉日隆，在全美大学排名中一直稳居前 50 名，在美国公立大学中跃居前 20 位，成为美国公立大学系统中最具竞争力的大学之一。

作为华盛顿地域唯一的综合性公立高等院校，建立于 1856 年的马里兰大学一路蹒跚走来。直到上世纪 80 年代末，该校还只是一所州立区域大学。上世纪 80 年代末，马里兰大学把追求卓越和创新，建设一流的公立研究型大学作为战略目标，推行了一系列改革，使该校获得了从农学院发展到综合性研究型大学的根本动力，从此马里兰大学步入快速发展的机遇期。

2008 年，马里兰大学启动新一轮战略规划改革，在通识教育、荣誉教育和跨学科融合方面进行了卓有成效的探索。

#### “反转教育”激发学生潜能

“I 系列课程”是马里兰大学通识教育改革的标志性课程。它的命名与几个以 I 开头的字有关，强调激发想象力（spark the imagination）、需要智能（demand intellect）及灵感（inspiration）和创新（innovation），最终提出现实可行的执行方案（implementation）。

“I 系列课程”反转了传统教育学的金字塔，提供给学生从现有学科和跨学科的角度，或从特定研究领域的角度，直接观察分析重大问题的机会，让学生与重大复杂问题“角力”，深度探究有意义的具体议题。课程的主题都围绕在激发讨论的问题及命题，如美国将在 2076 年前衰退吗？经济学与大学学费负担危机等，引领学生会参与课堂及思考。

#### 特殊教育创造未来领导者

近年来，我国很多大学为了更好地在大众化时代保持精英教育的精髓，设立了类似美国荣誉教育的各种教育计划，但这类教育目前仅在少数一流大学存在，多数高校的人才培养模式依然千篇一律。因此，借鉴美国高校荣誉学生的培养模式，进一步推进改革，探索个性化、多样化、国际化的拔尖人才培养的新模式将是未来我国大学教育创新的关键。

二战后，美国高等教育进入大众化阶段，但在放低门槛、扩大招生的历史洪流里，高校还要不要培养精英学生，如何培养精英学生的问题日益凸显。目前美国多数综合型大学本科教育所设立的荣誉学院，就是拔尖创新人才培养的重要模式。

马里兰大学也设有多项荣誉教育项目，既有独立成立的荣誉学院和也有各学院建立的各类荣誉教育项目。这两者的共同特点是面向全校各专业精英人才招募学生，组建跨学科“生活学习社区”，充分体现马里兰大学注重培养具有未来领导力，适应未来社会发展的综合性人才的理念。学生经过2~4年的学习，除了获得本专业的学位外，还将获得荣誉学位。这与我国的双学位或辅修制度有类似之处却又不完全相同。

在笔者看来，马里兰大学的荣誉教育项目有以下两个突出特点。

首先是项目众多，可以吸引和满足不同杰出人才的特殊需求。以荣誉学院为例，目前该校共有七个针对精英学术人才进行特殊培养的项目，除了“大学荣誉项目”和“宝石项目”是四年外，其他五个项目都是由荣誉学院与其他学院联合建立的两年制项目。荣誉学院每年选拔1000名左右的学生进入项目学习。另一个品牌项目“校园学者项目”也发展成为由11个学院分别支持的项目，从而使接受各类特殊培养的学生群体进一步扩大。

其次是跨学科融合，培养具有未来领导力适应未来社会发展的综合性人才。在马里兰大学，跨学科的理念渗透到教学、科研和管理的方方面面。学科的融合、创新和创业环境的创设等一系列革新，为马里兰大学教学改革实施提供了保障，也进一步促进了适应未来社会发展的创新型人才的培养。

学生是具备无限可能性的原料

借鉴国际高校先进的理念和管理，通过走出去学，请进来教，坐下来谈，沉下来落实，转化为自身发展的动力，将进一步增强国内高校的办学实力，提高学校的核心竞争力。

近年来，国内高校在全员育人、素质教育等方面做了大量工作，取得卓有成效的成果，但我们的很多资源还缺乏有效的整合。如一些学校在教学改革中为学生提供了辅修和双学位供学生选择，在培养学生多学科能力方面迈出重要一步，在促进学科交叉融合方面从理念到行动也都在积极推进，但这一理念还没有全面体现和服务于教育教学过程中；我们有从辅导员到班主任的完整体系，有各类针对学生的创新创业计划，但多数与教学系统还处于分离甚至相互间有时会造成冲突的状态；我们有实验班、卓越工程师计划等为优秀学生提供特殊培养，但受益的群体还偏小。

国内高校是否具备开设创新型教学项目的资源？答案是肯定的。以笔者指导的一项学生小组参加“挑战杯”创业大赛为例，学生的热情和潜力之大出乎笔者意料，他们在短时间内出色地完成了设计、专利提交、创业计划等，并在学校第六届“挑战杯”创业计划竞赛中获得金奖。这仅是几个月内学生利用课余时间开展的跨学科项目合作，和现有的教学支撑体系和评价体系是分离的。马里兰大学荣誉学院的“创业和创新”项目与我们的创业竞赛类似，

学生组成团队接受资助组建公司，很多学生毕业时就进入自己的公司开始职业生涯。所不同的是学生会跨学科团队中接受两年系统训练，在这一环境中成长起来的学生，相信其收获将不仅仅是多一个学位，而是受益终生。

学生是具备无限可能性的原料，希望通过我们共同的努力，以更好的教育创造适应未来发展的优秀人才。

来源：《中国科学报》 2014年8月7日 作者：马雪梅

## [返回目录](#)

# 学术评议会与共同治理的形成——

## 以加州大学伯克利分校为例

共同治理（Shared Governance）是美国大学内部治理的一项基本原则，已经成为当今美国大学通行的内部治理模式，其强调学术人员与行政人员的协商与合作，满足了广大学术人员参与学校事务管理的需求。学术评议会作为美国大学内部普遍设置的一种学术人员参与大学治理的组织机构，在大学治理结构中占据重要地位。事实上，共同治理这一治校理念离不开学术评议会组织形式和组织功能的发挥，共同治理的内涵必须通过学术评议会的运行才能体现，共同治理的本质与核心精神也只有借助学术评议会才能实现。

加利福尼亚大学伯克利分校（University of California, Berkeley，以下简称伯克利）是美国大学共同治理的代表和典范，其内部治理结构的优越性是伯克利成为世界一流大学的重要因素，也是伯克利长期位居美国公立大学榜首的内在原因。以学术评议会为核心的共同治理制度为伯克利取得卓越成就奠定了基础。伯克利历史学教授布鲁克（Gene Brucker）就认为“学术评议会创建了一种由大学行政和教师共同治理的制度模式，教师愿意为这一制度的运转投入时间和精力，这是保持伯克利世界一流大学地位的一个重要因素”。通过分析伯克利学术评议会的运行方式，有助于深入了解学术评议会对共同治理形成的作用机制，也能为当前我国完善大学治理结构和建设现代大学制度提供思考。

### 一、共同治理原则的概念内涵

共同治理提出至今近半个世纪，目前已成为美国大学治校理念的核心基础。共同治理概念来于1966年美国大学教授协会（American Association of University Professors）、

美国教育委员会（American Council on Education）以及美国大学和学院董事会协会（Association of Governing Boards of Universities and Colleges）共同发布的《学院与大学治理声明》（Statement on Government of Colleges and Universities）。《声明》将共同治理定义为：基于教师和行政部门双方特长的权力和决策的责任分工，它代表教师和行政部门共同工作的承诺，通常理解为大学董事会、行政部门、教师和学生等大学各类成员共同参与大学治理的过程。《声明》还要求大学制定保障教师参与治理的组织机构、原则与制度，行使教师民主管理的权力。美国大学教授协会同时提出了大学共同治理的原则，即大学组织重大事情的决策既需要首创能力，也需要全体人员的参与；大学各组成群体在决策中的地位不同，谁对具体事务负有首要责任，谁就最有发言权。

治理概念是共同治理的前提和基础，全球治理委员会（Commission on Global Governance）在题为《我们的全球伙伴关系》（Our Global Neighborhood）的报告中对治理与传统管理作了重要区分，将治理定义为“个人或组织、公共部门或私有部门管理其一般事务的多种方式的总和，它是一个使得冲突和多元利益得到妥协并采取合作行为的持续过程”。这一定义揭示了治理的两大特征：一是承认治理主体的多元性，二是正视主体的差异性并寻求合作协调。大学治理实际就是指“为实现大学目标而设计的一套制度安排，它给出大学各利益相关者的关系框架，通过大学各利益相关方追求自身目标的活动从而有效率地达成大学目标”。当治理结构必须涉及多元利益相关者共同参与时，治理就会理所当然地转化为共同治理行为。在共同治理框架中，教师群体可以就关注的问题与行政人员共同协商和决策，通过充分向教师赋权，鼓励教师积极参与大学治理，所有的教职员工在大学的运行和管理中都负有一定的治理责任。美国教师联盟（American Federation Teachers）在对共同治理进行阐释时就指出，教师群体广泛参与学校的决策制定是弘扬学术自由和学术民主，维持大学独立品格，防止大学商业化和教育质量下滑的重要保障。美国教师联盟同时还认为，教师只有在大学决策中发出自己的声音才能使教师的经济利益、劳动人事以及学术自由等权利得到更大的保障。

共同治理一个重要特征是公共性，公共性体现在治理主体上，即大学利益相关者共同参与大学治理，进而保障决策的民主性与科学性，协调内部利益相关者的关系。共同治理作为一种学术民主的体现，其重心不是教师与董事会的关系，而是协调学术人员和行政人员的关系，确保大学治理过程中各参与主体的声音都能得到充分考虑，通过民主的方式实现学术人员对学校事务的参与，最终形成各利益相关者都能接受的决策。“广泛的参与使决策过程不会缺乏决策所需的知识和有见地的想法，而这也是所有组织成员应该对决策做出的贡献。对

于像学校这样拥有众多学识渊博的员工的组织来说，这一点尤其重要。”大学共同治理是一个多方通过平等协商达成决策的过程，不仅仅强调利益相关者的共同参与，更注重基于各方能力基础上的分工协作，其目标最终指向大学内部治理的水平和质量。

## 二、共同治理在伯克利的历史演变

美国大学的教师学术组织与欧洲大学有着不同的传统，以牛津大学（University of Oxford）、剑桥大学（University of Cambridge）为代表的欧洲大学起源于早期的教师行会组织，是典型的自发式发展路径。与欧洲大学相比，美国大学则呈现后发式特点，教师在建校之初并没有学校的管理权，而是在其后的发展过程中通过不断斗争获取参与学校管理的权力。美国殖民地时期的学院没有延续中世纪大学学者行会自治的传统，没有出现过英国牛津大学和剑桥大学那样的学者行会治校的制度，而是移植了英国的学术法人制度，同时采用了加尔文教派外行管理教会和大学的理念和英国的信托制度，从而产生了美国学院和大学的“法人—董事会制度”。这一制度确定了美国大学的法定权力归董事会所有，然后由董事会向大学行政部门及校长授权，既外在维护了大学的自主独立性，又内在要求大学必须关注社会公共利益。

1879年加利福尼亚州宪法将州立大学的治理权全部授予加利福尼亚大学董事会，要求董事会负责大学内部事务的运营，并免受外界宗教和政治的干扰。州宪法极大地保障了加利福尼亚大学的自治权，使其成为当时少数具有自治权利的公办大学。1899年惠勒（Benjamin Wheeler）开始担任加利福尼亚大学校长，他要求董事会全权授予校长管理大学的权力，整个加利福尼亚大学的治理权力开始从董事会转移到校长手中。惠勒校长虽然为加利福尼亚大学的发展做出了极大的贡献，并要求董事会赋予教师群体制定教育政策的权力，但是其专断集权式的作风还是引起了教师们的反感。1919年惠勒退休后，教师们就掀起了反对行动，日益增多的教师对他们在大学治理中的无权状况表示担心，最终引爆了教工革命，学术评议会开始要求全面过问教师的聘用和晋升。次年，董事会章程赋予学术评议会在共同治理中的直接和间接权力，这成为加利福尼亚大学教师真正参与大学共同治理的发端。此后，这种由教师、行政部门和董事会的共同治理模式不断完善和强化，形成了今天董事会下并行的两个决策体系——学术评议会和以校长为首的行政机构。

上个世纪50、60年代，克尔（Clark Kerr）出任加利福尼亚大学校长期间，总校的大部分权力已经转移到分校，各分校也建立起属于自己的学术评议会。“由于各分校在职能范围、复杂程度以及学术重点上各不相同，如果一些细枝末节的决策权仍然受总校校长的控制，则很难想象各分校能够发展成为著名大学。”伯克利也在此后进一步发展壮大，并成为加利

福尼亚大学系统的翘首。可以说以伯克利为代表的加利福尼亚大学系统开启了整个美国大学的共同治理运动，20世纪60年代后共同治理制度开始在美国高校迅速推广，成为诸多高校内部治理模式转型的重要模板和大学变革的中心议题。该模式下，董事会主要制定学校的大政方针，将学校内部行政运营事务权力委托给校长，同时把校内学术事务管理权力交给学术评议会。高等教育中引入共同治理机制便成了克服传统大学治理弊端的一种趋势，“基于教师参与的共同治理模式在美国等国家的大学治理中得到充分的体现，并逐渐成为现代大学共同治理中的教师参与治理中具有标杆性的治理模式”。米立特（John Millett）称这段时期为“大学治理的革新时期”，此后这种分权模式一直延续至今，虽然具体内容和细节进行了微调，但其基本治理结构和运行原则没有发生大的改变。

伯克利共同治理的发展遵循了一定的逻辑，教师参与大学治理经历了一个从无到有、由弱到强的过程，并不是像欧洲大学那样原生的“教授治校”，而是通过不断争取获得大学治理权。随着学术评议会功能的健全，教师参与大学管理更为普遍，逐渐形成了多中心共同治理的格局。学术评议会对学术性事务开始起主导作用，对其他非学术性事务也有参与和咨询的功能。通过考察伯克利共同治理的历史演进，可以清晰地看到共同治理制度变迁过程中行政权力与学术权力的控制与合作。事实上，共同治理制度的形成与学术评议会功能的完善是一个并行共进的过程，两者在相辅中相伴相成。

### 三、共同治理框架下评议会的运作

伯克利学术评议会依据加利福尼亚大学的章程而建立，旨在为教师在大学共同治理中发出自己声音提供组织平台。共同治理框架下，代表公共利益的董事会位于最高权力层次，将代表学术自治的评议会放置于董事会之下，董事会同时采取向下授权和不干涉的方式，进而确保学术评议会的独立性。加利福尼亚大学董事会第105号条令将招生录取、毕业证书、向校长推荐学位申请人、监督课程与教学、对学校财务向校长建议、对校园运行事务向校长建议等职责授予学术评议会。以校长为首的行政部门处理大学内部重要的行政事务，由教师组成的学术评议会则主要负责审议学术事务，并对大学的发展提供建议。学术评议会在共同治理理念和规则的引导下，组织结构和功能不断趋于成熟。评议会日趋发展成为一个制度完善、职责广泛和运行规范的学术性管理组织，在大学共同治理结构中占据不可替代的地位。

学术评议会制度核心主旨是保障教师在大学决策中的地位，原则是要求以校长为代表的行政机构必须和教师们共同分享大学治理的决策权。决策在大学治理过程中起着至关重要的作用，伯克利常务副校长兼教务长布瑞斯劳尔（George Breslauer）就指出，“加州大学走向卓越的发展历程也是其决策权不断调整的过程，谁拥有重大事件的决策权会直接影响大学

未来的发展定位，合理划分不同主体的决策权早在加州大学成立之前就开始形成规定”。伯克利评议会作为重要的议事平台和机构，集中了大量学术人员观点和意见，通过广泛参与，定期与行政人员尤其是学校高层领导商议学校发展，使学校的政策更多代表和反映学术人员的利益。“在西方现代大学中，学术主导体系与行政管理体系虽然分离分治，但不是绝对的分离，而是相互制约、相互渗透，又相互协调运转的系统。通过内部管理的分权，学术主导体系能够有效地制约和监督行政管理体系的运行，同时又避免了教授过多地卷入具体行政事务。”可以说学术评议会既调动了学术人员参与学校事务管理的积极性，也同时防止行政权力的独断专权，有利于决策的科学性和民主性。

不可否认，学术评议会中也充满了政治斗争和权力博弈，但这恰恰是权力制衡的一种表现，即任何一种单一力量都不能主宰大学的发展。评议会中的内部冲突恰恰是民主的自然表现，也是保障权力平衡和决策科学的一种方式。“评议会在大学中是相对独立的组织，与学校管理层是一种合作的关系，在有效治理的大学里，评议会与管理者之间的关系是稳定的程序化的正式关系。”学术评议会的运作虽然增加了决策的复杂性和时间长度，却增进了不同组织成员（行政人员、教师、学生等）间的相互尊重和相互理解，因而通常被认为是值得的。伯恩鲍姆（Robert Birnbaum）的研究表明，治理的有效性总是与低效和功能冗余相联，虽然学术组织看上去没有效率，但实际上非常有效，因为在共识中达成的决策容易被接受、理解和执行。

学术评议会作为学术权力的组织代表，在共同治理结构中具有决策、咨询和冲突化解功能，成为保护教师学术权力的重要组织依托。此外，伯克利还在学术评议会下再设立了分支委员会，同时在院系层面也设立相应的学院学术评议会。学院学术评议会是基层教师参与大学治理的组织机构，最能体现教师广泛的参与权和代表教师的利益，保障教师参与基层学术组织事务的决策权利。全体学术人员可以通过学术评议会提出、评议和审查所有与学术事务相关的政策，并能够对其进行广泛讨论和形成决策。共同治理框架下学术评议会寻求的不仅仅是影响大学的决策，更主要是为广大师生和大学的利益服务，“有助于阻止一个独立的职业管理者阶层的发展，确保教师在学术事务上长期的主导地位，并在多方面减少教师与行政管理人员之间的潜在冲突”，进而实现学校整体利益的最优化。

#### 四、学术评议会对共同治理的作用意义

评议会本质是由学术人员构成的对学校事务进行管理的学术组织，伯克利教师因此被赋予全面参与学校事务管理的责任。教师参加学术评议会所有活动没有额外的经济补偿，仅仅是出于一种责任意识的驱使，以及为大学发展服务的使命。之所以如此尊重教师的参与和意

见，就是因为伯克利的领导层意识到无论是杰出的教学还是一流的科研，都离不开教师的努力和贡献。因此校方十分重视为教师提供良好的工作环境，让教师能够最大限度地发挥其在教学科研上的潜力。教师也通过学术评议会对学校的发展和政策提出自己的建议，进而保证学校的教学和科研处于较高水平。学术评议会体现了学术性这一学术组织的根本属性，成为大学治理的守望者，维护大学成员的共同利益。

伯克利之所以能够形成良好的共同治理制度，与学术评议会的被赋权及其功能发挥密不可分。制度的实现离不开一个良好运行的组织机构，“谈论大学治理结构时，一般是指那个旨在回应‘冲突和多元利益’要求的大学决策权结构安排问题，是探讨需要建立怎样一种组织性框架及机制，才能够在‘冲突和多元利益’状况下管理其一般事务”。反观我国大学的治理，虽然高等教育法以及大学章程都注重和强调学术权力和保护学者的权利，但实际上，由于我国学术组织发育不全，很多高校的学术委员会实际为院长和处长委员会，即使制度规定了学术权力，但学者们却没有行使自身权力的良好平台。因此，也可以说共同治理理念与学术评议会运行是相辅相成的关系，共同治理提供了理念原则和制度框架，学术评议会则提供了组织保障和运行实体。组织的运行需要有制度的保驾护航，同时一个好的制度设计必须借助一定的组织实体才能运行。

共同治理本身既是一个理念，又是一种实践，学术评议会恰恰起到将共同治理从理念转为实践的组织作用。“大学治理结构不是一个抽象的理论存在，而是时代和环境的产物，是一定条件下的客观实在。”共同治理是一个目标、理念和组织原则，是一种描述性的、语言性的、概念性的设计，必须通过评议会才能够变为实践活动，由抽象变为具体。共同治理理念本身也围绕学术评议会职能而发展变化，如果没有学术评议会，共同治理仅仅是一个治理的概念。学术评议会将共同治理变为实践，也为理念本身的丰富提供了实践来源，否则共同治理就会成为无源之水无本之木。共同治理为评议会发展提供价值导向，学术评议会则为共同治理提供组织和动力保障。

事实上，共同治理本身就是对高等教育实践的一种总结和概括提炼。从伯克利的案例中可以看出，虽然美国大学教授协会直到1966年才提出共同治理概念，但伯克利于19世纪就已经开始运行评议会制度。早在伯克利学术评议会成立之前，教师就已经通过其他方式参与到学校治理当中。正如伯克利高等教育研究中心研究员道格拉斯（John Douglass）所指出，“现代共同治理的概念不仅仅是起源于对学术评议会的自治授权，而且来自于在赠地学院时期教师就通过许多非正式的途径参与学校的治理活动”。学术评议会更多扮演着从非正式参与向正式参与转变的角色，从组织上为教师参与学校治理提供保障。可以看出，共同治理本

身是一种孕育于学术自治精神的学术管理活动实践，随着时间的推移和实践的需要，开始产生制度化的学术治理组织，最后再经过理论的提升和总结上升为共同治理这一治校理念。

共同治理作为现代美国大学重要的治校理念和模式，已经形成了一种普遍接受的制度，成为当今大学治理的发展趋势。“美国大学正是通过其共同治理结构较好地兼顾了学术自由与公共利益、教师民主参与和行政主管日程管理、决策的高质量与执行的高效率之间的关系，从而为美国大学的发展奠定了良好的制度基础与平台，使得美国大学得以在世界高等教育体系中独领风骚。”像伯克利这样一个庞大的学术组织，任何单一中心的领导和管理无法应对多元复杂的各类事务，集思广益便成为走向善治的最佳选择。共同治理这一治校理念和价值的实现必须借助学术评议会的组织保障，虽然当前学术评议会的运行仍面临种种批评，却并不能改变学术评议会在共同治理结构中的合理地位，更不能否认其在大学治理中发挥的重要作用。

来源：《现代大学教育》 2014 年第 2 期 作者：朱守信 杨颖

[返回目录](#)