

# 目 录

## 【政策导向】

教育部办公厅关于加快推进高等学校章程制定、核准与实施工作的通知.....	1
新一轮高校人事制度改革迫在眉睫.....	4
普通高等学校招生违规行为处理暂行办法.....	6
高等学校理事会规程（试行）.....	10

## 【改革探索】

天津大学摘掉“博导”光环 导师从资格变岗位.....	12
“实名课堂”不一定换来“高出勤率”.....	13
北京大学：缩小专业志愿间级差.....	14
浙大探索“三位一体”自主招生.....	15

## 【发展动态】

天津大学与南开大学探索多元人才选拔机制.....	16
复旦青年教师薪酬拟并轨 消除海归本土人才收入差.....	16
本科专业教育转型势在必行.....	18
南昌航空大学 49 名处级干部弃政从教.....	19
不再让学生远远望着老师.....	20
北京科技大学大力推进学风建设.....	23
中国矿业大学大力推进辅导员队伍建设.....	24

## 【学者观点】

教师考核评价：重绩效还是重发展.....	25
高校去行政化难在哪.....	28
大学招生要走出“量化”困局.....	31
用刚性制度约束提升改革认同度.....	33
为权力界定边界是“破格复试”前提.....	35
南开学者建言：京津冀协同发展首要明晰思路.....	36
传统课程设置难培养新兴交叉人才.....	38
科学研究需要足够的沉默.....	39
高校改革的三个重点.....	40
迷信“期刊影响因子”给高等教育带来负面影响.....	42
怎么看待院士讲座挤破门 大学课堂冷清清.....	45
要为大学生提供系统的心理学理论课.....	47
大学文化建设的主体设计与实践体系.....	49

## 【前沿科技】

南开大学科学家利用石墨烯特性能发现初期癌细胞.....	53
智能响应磷光材料实现光子信息加密.....	54
清华取得重大突破：人类有望“饿死”癌细胞.....	55

## 【政策导向】

### 教育部办公厅关于加快推进高等学校章程制定、核准与实施工作的 通 知

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），各计划单列市教育局，新疆生产建设兵团教育局，各“985工程”“211工程”建设高校：

为贯彻落实党的十八届三中全会精神，推动高等学校内部治理结构改革，根据中央全面深化改革领导小组办公室2014年工作要点，现就加快推进高等学校章程建设与核准工作通知如下：

一、落实工作责任，抓紧开展，按时完成高校章程制定与核准任务。实现依据章程自主管理，是高等学校实现治理体系和治理能力现代化的基本要求。各地教育部门和高等学校主要领导要高度重视，树立紧迫意识和责任意识，把抓好高校章程建设与核准，作为贯彻落实党的十八届三中全会精神的重要举措和中心工作，放在当前推进高等教育改革的突出位置，一把手亲自主持和推动，明确章程起草、核准各环节的时间点、任务图，确保按时完成工作任务。要把推进章程建设作为体现学校办学水平和治理能力，衡量领导班子管理水平和改革精神的重要标志，纳入高校评估、领导班子考核的重要内容。

目前尚未报送章程核准稿的“985工程”建设高校，务必在2014年6月15日前，将核准稿报送教育部；尚未报送章程核准稿的“211工程”建设高校，务必在2014年11月30日前，按照管理关系，将核准稿报送教育部或者省级教育行政部门（军队系统高校除外）。对于不能按时完成的，学校领导要向教育部说明情况，明确责任。教育部和省级教育行政部门在2014年12月31日前，完成全部“985工程”高校和“211工程”高校章程的核准工作；在2015年12月31日前完成所有高校章程的核准工作。

二、完善核准程序，以章程建设推动高校综合改革。各地要根据《高等学校章程制定暂行办法》的要求，健全工作机制，制订实施规划，依法开展章程核准工作；同时建立指导、督查机制，推动高校加快章程起草工作。要按照核准工作需要，组建本省（区、市）高等学校章程核准委员会，有条件的地方，可以聘请政府有关领导担任委员会负责人，加强部门合作，提高委员会评议的权威性。教育部章程核准的具体工作流程，按照《教育部高等学校章程核准工作规程》（附后）执行。各省级教育部门也要明确工作程序，优先核准“211工程”高校章程。各地核准的本科层次高等学校章程，以省级教育行政部门的名义分批次向教育部备案。

要以章程建设为契机，深入推进高等教育综合改革。章程要体现改革精神，系统反映改革要求，巩固改革成果。高校已经形成共识的改革方案，已经实施的、

成熟的改革举措，通过章程可以明确的，应当予以充分反映。章程要体现建设中国特色现代大学制度的要求，客观表述学校的组织特征与定位；依法准确表述与举办者关系；完善党委领导下校长负责制实施制度的系统规范；突出对高校内部治理结构的系统规范；加强以学术委员会为核心的学术体系建设；着重规范高校办学自主权的行使与监督机制，充分反映制度建设成果，为学校依法办学、自主管理提供全面依据。

三、健全执行机制，切实发挥高校章程的作用。章程的生命力在于执行。各地、各高校要高度重视章程核准后的执行机制建设，保障章程在高校管理和办学实践中真正发挥作用，

1.深入学习宣传。高校要在学校主页设置专门栏目、突出位置公布章程并配发解读文章、相关规定；要将章程及其他主要管理制度印制成册，作为新生、新进教师、新任领导干部的培训资料，人手一册，组织专门学习。学校领导班子要利用中心组学习等机会，专门研讨章程内涵和贯彻落实的办法，主要领导要带头撰写体会文章。在学校内部形成从上至下学习章程、尊重章程，依法依章程办事的新局面。

2.完善配套制度。要以章程为准则，全面清理学校的各项规章制度、管理文件，对不符合章程、在章程中没有依据的，不适应学校改革发展实践要求的，要及时予以废止或者修改；对保留的文件要进行系统整合，形成以章程为核心的层次清晰、内容规范的制度体系；要依据章程，对自主招生、资产财务、人事管理等重要问题，以及学术委员会、理事会建设等重要领域，抓紧制定或修订具体规定，形成完整、有效的内部治理制度体系。

3.增强执行能力。高校要指定相对独立的专门机构负责监督章程的执行，出台重大改革发展决策、制度规范，要依法、依章程实施合法性审查。校长要作为章程执行的第一责任人，要把章程执行情况，作为年度述职报告的内容，向教职工代表大会作专门报告。各级教育行政部门要尊重章程，对章程已确定由学校自主管理的内容，不得任意干预，除规章以上层级的规范性文件外，其他文件要求与经核准的章程不一致的，优先执行章程的规定。

4.健全监督机制。高校要建立保障师生及利益相关方依据章程对学校行为提出异议的申诉机制，对申诉请求要及时做出书面答复，涉及对章程文本表述理解歧义的，要及时进行解释。教育行政部门对涉及章程执行异议的申诉或者行政复议请求，要依据章程的表述做具体判断。对司法机关受理的起诉高校的行政诉讼案件，高校在陈述、答辩中要充分反映章程的依据，争取司法机关的理解与支持。

#### **附：教育部高等学校章程核准工作规程**

第一条根据《高等学校章程制定暂行办法》（教育部令第31号），为做好中央

部门所属高等学校章程核准工作，明确教育部章程核准的程序与要求，制定本规程。

第二条教育部高等学校章程核准委员会（以下简称核准委员会）秘书处设在政策法规司（法制办公室），由秘书处归口负责受理中央部门所属高校章程核准申请。

第三条教育部建立章程核准工作协调机制，人事司、发展规划司、财务司、高教司、学生司和研究生司（国务院学位委员会办公室）和政策法规司，作为工作机制成员单位，参与章程核准初审工作。

第四条中央部门所属高等学校章程完成校内起草、审议程序后，应以学校文件形式，正式报送教育部，申请核准。文件名称一般为《XX 大学关于申请核准的报告》，文件附件包括：《XX 大学章程（核准稿）》以及章程起草说明。中央其他部门所属高等学校申报材料应当包含主管部门的意见。报送材料应一式 20 份，同时报送电子版。

章程起草说明，应包含以下主要内容：章程起草的过程（包括：校内外征求意见的情况，有关意见的采纳和反馈情况等）、章程的主要内容及其说明、章程特色，以及有关制度创新或者办学自主权改革重大问题的说明等。

第五条高校章程报送核准后，由法制办公室安排初审，送章程核准工作协调机制成员单位征求意见；根据情况，可以适当扩大范围。法制办公室一般每月或者在收到 8 所左右高校的申请后，集中安排一批高校进行初审。

第六条各成员单位对章程核准稿提出的意见，由法制办公室汇总后，集中反馈高校。章程中如存在与法律法规及国家政策直接抵触的规定，学校应当修改；对章程章节结构、内容提出的建设性意见，供学校参考。

第七条学校完成修改后形成的章程核准稿，提交章程核准委员会评议。核准委员会审议采取通讯评议与会议评议相结合的方式进行。

对初审和通讯评审中发现重大问题的学校章程，由核准委员会会议讨论并形成结论。章程核准委员会召开会议集中评议高校章程的，被评议高校的主要负责人应当到会做出说明、回应提问。

第八条章程核准委员会对提请核准的高校章程原则同意但提出修改意见的，高等学校应逐条予以回应或作出修改。高校修改后的章程核准稿，由政策法规司（法制办公室）会同相关司局核定后，提交部党组会（部务会议）审议。

第九条部党组会（部务会议）审议通过后，由政策法规司（法制办公室）按照会议意见，对高校章程核准稿进行修改，并通报高校。高校对修改意见无异议的，应当由校长签发确认单；高校对修改意见有异议或者问题的，可以提出说明，或者暂缓确认。

第十条经高校确认的章程文本，由部长签发《教育部高等学校章程核准书》，

予以发布。

《教育部高等学校章程核准书》按照高校章程核准通过的时间和工作安排的顺序，依次单独编号。核准书的文书格式、内容、编号和发布范围等，由政策法规司（法制办公室）统一负责。

第十一条高等学校章程核准后，高校提出修改的，原则上按照以上程序办理；根据修改内容，可以适当简化相关程序。修改完成后，重新印发章程核准书予以公布。（日期：2014-5-28 教政法厅[2014]2号文 来源：教育部办公厅）

## 新一轮高校人事制度改革迫在眉睫

——访教育部人事司司长管培俊

对高校放权要真放，不能明放暗收；放权要联动，不能你放我收；放权要到位到学校，不能中间截流；放权不是放责，放权的前提还要管住，不能没有宏观调控和监管。

随着高等教育进入内涵式发展的关键阶段，长期困扰高校发展的体制机制性障碍，特别是用人机制的瓶颈性因素进一步凸显。全面推进教育事业科学发展，迫切要求进一步加快高校人事分配制度改革步伐。深入推进新一轮高校人事制度改革不可避免地提上教育综合改革的日程。如何进一步认识和把握深化改革的紧迫性和规律性？就此，记者采访了教育部人事司司长管培俊。

把握新一轮改革的阶段性特征

问：二十多年来，高校人事制度改革大体经过了三个阶段。在您看来，新一轮改革具有哪些新特点，高校改革怎样攻坚克难，告别“单兵突进”的境地？

答：深化改革是大势所趋，势在必行，改革也要审时度势，因时因地，顺势而为；改革既要有前瞻性，又要实事求是，稳扎稳打。当前推进新一轮高校人事制度改革，既要巩固扩大以往改革成果，也要充分考虑改革的阶段性特征，需要决策者和施行者更大的勇气、更高的智慧。

应当说，适应时代赋予大学的使命和国家战略需要，高校人事制度改革要更加强调自主性和公共性的平衡。适应内涵发展的要求，高校人事制度改革要更加强调理性和精细。适应劳动力市场流动性增强和社会分工的发展趋势，高校人事制度改革要更加强调多元开放。而社会文化多元化、利益博弈增强等情况日趋复杂，高校人事制度改革需要更加强调民主性和科学化。

外部体制机制障碍绕不开、躲不过，深化高校人事制度改革任务更加艰巨。高校人事制度改革越深入，就越受制于事业单位人事管理深层次的体制机制性障碍。一是体制性障碍。高校特别是地方高校用人分配自主权尚未完全落实。有的

政府部门对高校人事分配过程管理放权不够，计划色彩过浓，统得过多、管得过死。一些具有前瞻性的改革措施受到现行体制和政策的制约。二是制度性瓶颈。建立多层次的社会保障体系是我国用人制度改革的首要条件。只有在一个社会保障体系完善的社会里，单位人向社会人的转变才有可能真正实现。如果全社会统筹的事业单位社会保障制度尚未实行，养老、医疗、就业、住房等待遇仍然固化在单位内部，加之户籍、档案等制度改革滞后，真正意义上的人员退出机制事实上就难以建立。客观上高校内部还存在所谓“体制”内外的区别，体制内用人制度僵化，能进能出、能上能下的目标仍未实现，体制外的用人行为又不规范，风险较高。此外，现行高等教育财政预算和科研经费管理方式，一定程度上也影响学校人事制度改革的效果。所以，深化改革势在必行，但改革需要统筹联动，只能采取渐进方式推进。

#### 人事改革和综合改革同步推进

问：在当前我国转型时期，新一轮高校人事制度改革面临更高要求，需要解决更加深刻的问题，需要满足更加长远、更加精细的需求。深化高校人事改革有哪些新的思路？

答：当前，要更加注重统筹协调，实现人事改革和综合改革的同步推进。

高校人事改革必定也是教育综合改革的一部分。深化人事制度改革必须适应建立现代大学制度的要求。人事改革与学校整体改革，特别是学校内部治理结构的关系比以往任何时候都更加密切。高校行政管理还存在政府化倾向，机构设置、职能定位、人员配置和管理方式还不完全适应服务教育科研中心工作的要求，行政人员服务意识和服务能力有待提高。这些既是人事改革的背景，也是人事改革的对象。人事制度改革本身也是综合改革，既要与内部管理体制改革、教学科研组织方式变革综合配套，又要与完善内部治理结构、建设现代大学制度相互适应，需要进行高屋建瓴的顶层设计。脱离建设现代大学制度的轨道，人事改革就失去了方向；离开综合改革的整体架构，人事制度改革“单兵突进”，也难免事倍功半，甚至无功折返。

要更加注重改革的社会环境和制度供给，促进国家宏观人事改革与高校人事改革的政策协同和双向互动。一方面，高校人事改革的广度深度最终取决于国家宏观政策所给予的空间。当务之急是加快推进国家宏观人事管理体制改革的步伐，特别是社会保障制度改革；明确界定政府和高校的职责权限，下放高校人事管理自主权。对高校放权要真放，不能明放暗收；放权要联动，不能你放我不放，甚至你放我收；放权要到位到学校，不能中间截流；放权不是放责，放权的前提还要管住，不能没有宏观调控和监管。另一方面，改革的深度和成效也取决于大学自身的发育程度和进取精神。要充分尊重和鼓励学校改革的首创精神。过去 20 年，高校人事制度改革是开风气之先的，很多措施具有前瞻性，敢为天下先。高校改

革的许多经验和进展往往来自学校的首创精神，基层许多好的做法和经验，最终上升为国家政策，推动了事业单位整体改革。

在教师分类基础上推进聘用改革

问：深化新一轮高校人事制度改革总的目标，是建立适应现代大学制度的高校人事管理体系。能否具体介绍改革主攻方向？

答：深化高校人事制度改革的主攻方向可以概括为这样几个方面：一是大力推进干部选拔任用制度改革，二是创设引才聚才的长效激励机制，三是推动教学科研组织方式变革，四是改革高校机构编制管理和人力资源配置方式，五是实施教师分类管理和教职员岗位聘用制，六是完善教师考核评价机制，七是深化职员制度改革，建设高素质专业化职员队伍，八是创新高校薪酬分配方式，完善收入分配激励机制。

精细化分类管理是高校人力资源管理改革的趋势。用人制度改革的核心，是在教师分类基础上推进聘用制度。探索实施新的岗位管理办法，实行真正意义上的教职员岗位聘用制。要区别教学为主型、科研为主型、教学科研型等不同岗位，实行分类管理。在精细化分类基础上，对高校人力资源实行更加理性化的管理。以岗位职责任务为核心实行目标管理，以岗位标准为核心遴选评价人才，以任务完成情况为核心实施收入分配，形成符合高等教育特点的人力资源管理机制。

聘任制是改革的突破口，改革分配制度是关键，考核是难点。要探索以分类管理为基础，业绩贡献和能力水平为导向的教师评价机制。针对学校不同类型层次、不同学科特点、不同岗位职责要求，分别制定教学、科研和社会服务的考核评价指标体系，体现不同评价内容和考核重点。完善教师考核评价制度，要充分考虑教师劳动连续性、复杂性、创造性及个体自主性特点，按照公开、公平、公正的原则，积极探索多元、开放的评价途径。（日期：2014-5-12 来源：中国高等教育学会网）

## 普通高等学校招生违规行为处理暂行办法

(征求意见稿)

### 第一章 总则

第一条 为规范对普通高等学校招生违规行为的处理，保证招生公开、公平、公正，根据《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国高等教育法》等法律法规，制定本办法。

第二条 本办法所称普通高等学校(简称高校)招生，是指高校通过国家教育考试或者国家认可的入学方式选拔录取本科、专科学生的活动。

高校、高级中学(简称高中)、招生考试机构、主管教育行政部门及其工作人员以及考生等,在高校招生工作过程中,违反国家有关教育法律法规规章以及国家高等教育招生管理制度的行为及其处理,适用本办法。

第三条 国务院教育行政部门主管全国高校招生工作。

县级以上各级人民政府教育行政部门,按照职责分工,依法处理各类违反国家高等教育招生管理制度的行为。

国务院有关主管部门在职责范围内加强对所属高校招生的监督管理。

第四条 高校招生应当遵循公开、公平、公正原则,接受考生、社会的监督。

高校招生全程接受监察部门的监督。

第五条 对高校招生违规行为的处理,应当事实清楚、证据确凿,适用依据正确、程序合法。

## 第二章 违规行为认定及处理

第六条 高校违反国家招生管理制度,有下列情形之一的,由主管教育行政部门责令限期改正,给予警告或者通报批评;情节严重的,给予减少招生计划、暂停招生的处理。对直接负责的主管人员和其他直接责任人员,依法给予处分;涉嫌犯罪的,依法移送司法机关处理。

(一)发布未经备案的招生简章,或者进行虚假宣传、误导考生的;

(二)未按照信息公开的规定公开招生信息的;

(三)超出核定办学规模招生或者擅自调整招生计划的;

(四)违反规定程序降低标准录取考生或者拒绝录取符合条件的考生的;

(五)在特殊类型招生中出台违反国家规定的报考条件,或者弄虚作假、徇私舞弊,录取不具备条件的考生的;

(六)违规委托中介机构进行有偿招生录取,或者以承诺录取为名向考生收取费用的;

(七)其他违反国家有关招生管理制度的行为。

第七条 高中有下列情形之一的,由主管教育行政部门责令限期改正,给予警告或者通报批评。对直接负责的主管人员和其他直接责任人员,依法给予处分;涉嫌犯罪的,依法移送司法机关处理。

(一)未按照规定的标准和程序,以照顾特定考生为目的,滥用推荐评价权力,或者有偿推荐或者组织生源的;

(二)未按规定公示享受优惠和照顾政策的考生名单、各类推荐考生的名额、名单及相关证明材料的;

(三)在考生报名、推荐等工作过程中出具与事实不符的成绩单、推荐材料、证明材料等虚假材料的,在学生综合素质档案中虚构事实或者故意隐瞒事实的;

(四)违规办理学籍档案或者违规为考生填报志愿的;



(五)其他违反国家有关招生管理制度的行为。

第八条 招生考试机构违反国家招生管理制度，有下列情形之一的，由主管教育行政部门责令限期改正，给予警告或者通报批评。对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予处分;涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

- (一)对高校超出核定办学规模招生或者降低标准违规录取考生进行投档的;
- (二)在招生结束后违规补录的;
- (三)违反录取程序投档操作的;
- (四)未按照信息公开的规定公开招生工作信息的;
- (五)对高校录取工作监督不力、造成不良后果或者社会影响的;
- (六)其他违反国家有关招生管理制度的行为。

第九条 省级教育行政部门违反有关管理职责，有下列情形之一的，由国务院教育行政部门责令限期改正，并可给予通报批评。对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，由有关主管部门依法给予行政处分;涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

- (一)出台与国家招生政策相抵触的招生规定或者超越职权制定招生优惠、照顾政策的;
- (二)擅自扩大国家核定招生规模和追加招生计划，擅自改变招生计划类型的;
- (三)要求招生考试机构和高校违规录取考生的;
- (四)对高校和招生考试机构招生工作监管不力、导致出现严重社会事件的;
- (五)其他违反有关招生管理制度的行为。

第十条 招生工作人员有下列情形之一的，其所在单位应当立即责令暂停其负责的招生工作，由有关部门给予相应处分;涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

- (一)违规更改考生报名、志愿、资格、分数、录取等信息的;
- (二)对已录取考生违规变更录取学校或者专业的;
- (三)在特殊类型招生中利用职务便利请托考核评价的教师，照顾特定考生的;
- (四)泄露尚未公布的考生成绩、考生志愿、录取分数线等可能影响录取公正信息的，或者对外泄露、倒卖考生个人信息的;
- (五)为考生获得相关招生资格弄虚作假、徇私舞弊的;
- (六)违反回避制度，应当回避而没有回避的;
- (七)索取或收受考生及家长财物，接受宴请等可能影响公正履职活动安排的;
- (八)参与社会中介机构或者个人非法招生活动的;
- (九)其他影响高校招生公平、公正的行为。

第十一条 考生有下列情形之一的，应当如实记入考试诚信档案。下列行为在报名阶段发现的，取消报考资格;在入学前发现的，取消入学资格;入学后发现的，取消录取资格或者学籍;毕业后发现的，由教育行政部门宣布学历、学位证书无效，

并由学校予以追回。

(一)提供虚假姓名、年龄、民族、户籍等个人信息，伪造、非法获得证件、成绩证明、荣誉证书等，骗取报名资格、享受优惠照顾政策的；

(二)在综合素质评价、相关申请材料中提供虚假材料、影响录取结果的；

(三)冒名顶替入学的；

(四)其他涉及高校招生的弄虚作假行为。

违反国家教育考试规定受到停考处罚，在处罚结束后继续报名参加国家教育考试的，由学校决定是否予以录取。

### 第三章 招生责任制及责任追究

第十二条 实行高校招生工作问责制。高校校长、招生考试机构主要负责人、教育行政部门主要负责人是招生的第一责任人，对本校、本部门、本地区的招生工作负全面领导责任。

在招生工作中，因违规行为造成严重后果和恶劣影响的，除追究直接负责人的责任外，还应当根据领导干部问责的相关规定，对有关责任人实行问责。

第十三条 对在高校招生工作中违规人员的处理，由有权查处的部门按照管理权限，依据《中华人民共和国行政监察法》、《行政机关公务员处分条例》、《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》、《事业单位工作人员处分暂行规定》等相关规定，依法提出监察建议、作出监察决定或者作出处分决定。

第十四条 对党政领导干部和相关人员违规插手、干预招生工作，影响公平公正、造成严重影响和后果的，相关案件线索移送纪检监察机关或者司法机关查处。

第十五条 出现本办法第二章规定的违规情形的，有关主管部门应当立即启动相关程序，进行调查处理。情节严重、影响恶劣或者牵涉面广、案情复杂的，应当及时上报，必要时由国务院教育行政部门参与或者直接进行处理。

第十六条 对有关责任人员违规行为的处理，应当按照国家规定的程序进行。对有关责任人员和考生的违规行为调查和收集证据，应当有2名以上工作人员。作出处理决定之前，应当听取当事人的陈述和申辩。

第十七条 对处理决定不服的有关责任人员和考生，按照有关法律法规规章或者国家规范性文件规定的程序，可以提出复核或申诉；符合法律规定受案范围的，可以依法提起行政复议或者诉讼。

### 第四章 附 则

第十八条 本办法所称特殊类型招生，是指自主选拔录取、艺术类专业、体育类专业、保送生等类型的高校招生。

第十九条 研究生招生、成人高校招生有关违规行为的处理，参照本办法执行。

第二十条 本办法自发布之日起施行。（日期：2014-6-12 教育部法制办文 来源：教育部网站）

# 高等学校理事会规程（试行）

（征求意见稿）

第一条 为推进中国特色现代大学制度建设，促进和规范高等学校理事会建设，健全高等学校内部治理结构，根据教育法、高等教育法及国家相关规定，制定本规程。

第二条 本规程所称理事会，系指国家举办的高等学校根据面向社会自主办学的需要，设立的由办学相关方面代表参加，支持学校发展的咨询议事与监督机构；是高等学校实施科学决策、民主监督，促进社会参与的重要治理主体和组织形式。

高等学校使用董事会、管委会等名称建立的相关机构适用本规程。

第三条 高等学校应当依据本规程建立并完善理事会制度，制订理事会章程，明确理事会在学校治理结构中的作用、职能，增强理事会的代表性和权威性，健全理事会成员之间的协商、合作机制；为理事会及其成员了解和参与学校相关事务提供条件保障和工作便利。

第四条 高等学校应当结合实际，在以下事项上充分发挥理事会的作用：

（一）加强社会合作，提升学校与地方、企业事业组织合作的水平与质量，推动协同创新，在人才培养、专业设置、科研开发、学生就业、实习实践、师资培养等方面，与社会相关方面建立长效机制；

（二）扩大决策民主，保障学校办学定位、发展目标、战略规划、学科建设、改革措施及其他重大事项的决策，能够充分听取和反映各相关方面意见；

（三）争取办学资源，拓展学校资金来源渠道，丰富社会参与和支持高校办学的方式与途径，探索、深化办学体制改革；

（四）接受社会监督，健全对办学质量与效益的监督、评价机制，提升服务意识和社会责任意识。

第五条 理事会可以由以下人员组成：

（一）高等学校举办者、政府主管部门、共建单位的代表；

（二）学校相关负责人，学术委员会及相关学术组织负责人，教师、学生代表；

（三）支持学校办学与发展的行业组织、企业事业单位、其他社会组织等理事单位的代表；

（四）杰出校友、社会知名人士、校外著名专家等关心学校发展的各方面代表；

（五）学校邀请的其他代表。

第六条 理事会组成人员一般不少于 21 人，可分为职务理事和个人理事。职

务理事由相关部门或者理事单位委派；理事单位和个人理事由学校指定机构推荐或者相关组织推选。学校主要领导和相关职能部门负责人可以确定为当然理事。

根据理事会组成规模及履行职能的需要，可以设立常务理事会。

第七条 理事会每届任期一般为 5 年，理事可以连任。

理事会可设理事长一名，副理事长若干名；理事长可由校长或者学校党委会提名，由理事会全体会议选举产生。

第八条 理事会主要履行以下职责：

（一）审议通过理事会章程、章程修订案；

（二）决定理事的增补或者退出；

（三）就学校发展目标、战略规划、学科建设、专业设置、年度预决算报告、重大改革举措、学校章程拟定或修订等重大问题进行决策咨询或参与审议；

（四）审议学校开展社会合作、校企合作、协同创新的整体方案及重要协议等，支持学校开展社会服务；

（五）研究、审议学校面向社会筹措资金、整合资源的目标、方式、途径等，监督筹措资金的使用；

（六）评议学校办学质量，就学校办学特色与质量进行评估，提出建议；

（七）学校章程规定或者学校委托的其他职能。

第九条 理事会应当建立例会制度，每年至少召开一次全体会议；应学校要求，也可召开专题会议，或者设立若干专门小组负责相关具体事务。

第十条 理事会会议应遵循民主协商的原则，就会议议题充分讨论，形成共识；可以采取投票表决的方式决定重大事项或者重要决议。

理事会成员的投票权及投票的权重、表决方式等，可以经协商在理事会章程中约定。

第十一条 理事会可设秘书处，负责安排理事会会议，联系理事会成员，处理理事会的日常事务等。

第十二条 理事会组织、职责及运行的具体规则，会议制度，议事规则，理事的权利义务、产生办法等，应当通过理事会章程予以规定。

理事会章程经理事会全体会议批准后生效。

第十三条 高等学校应当向社会公布理事会组成及章程。

理事会应当主动公开相关信息及履行职责的情况，接受学校和社会的监督。

第十四条 本规程自 2014 年 9 月 1 日起施行。

已设立理事会或相关机构的高等学校，其组成或职责与本规程不一致的，应在 2014 年 12 月 31 日前，依据本规程予以调整；尚未设立理事会的高等学校，应当在 2015 年 12 月 31 日前完成理事会的组建。（日期：2014-6-5 来源：教育部网站）

## 【改革探索】

### 天津大学摘掉“博导”光环 导师从资格变岗位

天津大学将长期紧跟在“教授”职称之后的“博导”头衔进入历史。2014年4月19日，天津大学在纪念该校研究生院建立30周年大会上推出研究生教育改革方案，其中对导师评定制度作出重大调整。

天津大学常务副校长钟登华表示，该校将淡化导师资格终身制，对教师招收研究生的资格进行年度审核。上岗资格与职称脱钩，副教授甚至个别优秀的讲师都可以招收博士生。凡是具有博士学位的在岗教师均可申请招收博士生。而学校层面不再进行导师资格的选聘，哪年哪些人可以上岗招生，由基层学术组织自主决定。

钟登华形容，这次“一步到位”的改革之后，“导师”将实现从“资格”到“岗位”的彻底转变。

天大研究生院常务副院长白海力向记者介绍，全校共有900多位硕士生导师和近600位博士生导师。“我们开玩笑讲，这套制度实施后，我们这些导师都会‘被下岗’，要重新申请上岗。”

白海力的个人履历里写着，“1997年破格晋升副教授，1999年破格晋升教授，2001年增列为博士生导师”。这是一位大学教师现行标准的“进阶”过程。虽然教授已是最高职称，但从教授中评聘的“博导”，在很多人眼里更高一级。“教授60岁退休，博导65岁退休”是普遍情况。

而今后，“‘博导’的头衔、荣誉，都不存在了。”白海力说。

钟登华表示，导师岗位将与现行的“博导65岁退休”政策脱钩，实行“新人新政策，老人老办法”，天津大学将根据师资建设需要重新制定新博导的退休办法。

按照改革方案，天津大学导师的招生资格，将由基层学术组织根据年度招生需要，综合考虑学科特点、师德表现、学术水平、科研任务和研究生培养质量来确定。招生计划将向培养能力强、质量高、条件好的导师倾斜。招生当年无适合研究生培养的课题并且没有经费的导师，暂停招生。学生在学位论文抽检中出现不合格意见，导师也将暂停招生。

与导师评定制度相呼应，天津大学在招生选拔机制方面也作出了改革。白海力透露，从明年开始，天津大学将彻底取消统一的博士生招生笔试，实行“申请考核制”，赋予导师和专家团队更大的招生自主权。“申请考核制”将改变原来的单一闭卷笔试，改为现场抽题作答、学术报告以及综合面试等形式，从而更好地考察学生的科研能力和学术潜质。（日期：2014-04-20 来源：天津大学新闻网）

## “实名课堂”不一定换来“高出勤率”

每人面前摆放着席卡，是在开会吗？不，这是苏州大学物理与光电·能源学部推出的“席卡课堂制度”，要求学生实名上课。新举措被学生戏称为“防逃课神器”，课堂出勤率也随之飙升。不少学生惶恐，“再也不敢逃课了”。“防逃课神器”真的有这么“神”吗？

学生席卡拉近师生距离

走进苏大物理学部力学课堂，只见老师在讲台讲课，台下学生坐得满满当当，并且个个正襟危坐，每位学生面前都放置了一个精致的席卡，上面写着学生的姓名、专业和学号，授课老师只要放眼一阅，学生信息便一目了然。

“以前在不知道对方名字的情况下，同学沟通多少有点障碍，现在通过席卡课堂，一眼就能看出对方姓名，我觉得这个做法很有创意。”学生小唐认为，有了席卡之后，老师不仅可以叫出每个同学的名字，拉近了与学生的心理距离，而且还增进了对学生的了解，让师生互动更加随和融洽。

一项调查显示，学生很在乎老师是否关心自己，有时会因为老师记住自己的名字而备受鼓舞。然而，现实情况却并非如此，大学课堂经常几个班级同上一门课，老师要面对几十个甚至上百个学生，学生之间不相识、师生之间不相识的情况普遍存在。

“最主要的原因还是互动少。”苏州大学物理与光电·能源学部副主任沙丹丹说，“这个想法是在参加一个会议时受到的启发：一般开会为了互相加强了解，常会摆放席卡，我就想能否把这个措施应用到学生课堂上。目前先在三个年级共9个班试点，效果好的话将在整个学部推广。”

对于席卡课堂的举措，大部分同学对此持赞同态度，一些同学在人人网上表示，“席卡让我们有‘高大上’的感觉，从此我们就是有‘身份’的人了。”自信之情溢于言表。任课老师们也对这一举措带来的良好效果表示赞赏。

无奈之举中的“防逃课神器”

实行席卡实名上课，除了增强师生之间的互动交流，另一个初衷是为了保证课堂出勤率。苏大物理学部的张振华老师说，这样的学生席卡由学部统一制作，课前由班长统一分发，每位同学找到合适的座位后，要把自己的席卡放在课桌上。同时，班长会将请假之外未到同学的席卡放置在前排，这样迟到旷课的同学就一目了然了。此举不仅缩减了老师上课点名的时间，而且有效提高了上课出勤率。据上课老师反映，席卡课堂试行首日，“效果极好，出勤爆满”。

“以前我还敢偶尔逃逃课，特别是不喜欢的课，自觉偶尔不来也没事。但现在不行了，有了席卡之后必须要来上课，否则老师一看席卡就知道我没来。”光伏班的同学小陈说，现在不仅不敢逃课了，而且听课都比以前认真，生怕走神被老

师当场点名提问。

有网友评论说，在当今大学校园里，逃课已成为较普遍的现象，有时甚至一堂课听讲学生寥寥，有偿代课、花钱雇人替自己上课都不是什么稀奇事。“上课实名制”确是一项防止学生逃课、保证课堂出勤的利器乃至神器。

事实上，为了应对大学生频频逃课、手法翻新的现状，各地高校在传统点名法之外，也纷纷推出新招：南京某高校在今年推出 360 度拍照查缺；四川大学教授则发明了“刷脸软件”；济南一高校则用指纹机对上课学生进行考勤……狠抓出勤率似乎成了高校管理者们“无奈之举中的有效之举”。沙丹丹说：“席卡制课堂在一定程度上‘堵’住了学生逃课的路。让他们亲自来上课，在课堂上多学点儿东西，这也是出于对他们负责的考虑。”

倒逼教师上好课

有了“实名制”，出勤率明显提高了，但现在的课堂真能把学生留住吗？

苏大物理师范专业的田洋同学对记者说，有些同学逃课，是感觉课堂“没意思”。田洋说，很多科目的考试很容易通过，只要在期末考试前给出重点，背一背，即使平时不去上课，对成绩的影响也很小。“有些课程内容枯燥，实用性不强，理论艰涩难懂，老师讲课敷衍，课堂气氛沉闷。”

“对于课堂教学的问题，应该从‘教’与‘学’两个方面来考量，而关键在于‘教’。”苏州大学物理学部的陈康老师向记者介绍了一个有趣的现象：越是名教授、精品课，就越不需要点名，有的学校甚至曝出过学生为听名师讲座挤破报告厅大门的新闻。“原因无他，正所谓‘桃李不言，下自成蹊’。如果教师的教学能力不够，平庸无聊又缺乏新意，就会大大影响学生的学习兴趣与积极性。高校应该做的，就是要把课堂搞活，增强大学课堂的吸引力。”

那么，大学课堂如何牢牢“拴”住学生的心呢？有专家指出，首先要改变教师评价机制，把课堂教学质量纳入到教师评价标准中来，教师职称评审必须先过“教学关”；其次是在学生给教师授课的评价方面有更多尝试，开发适合不同学科类别和课程组织形式的评价指标。“最重要的是，大学老师要从学生的角度出发，多采用大学生喜闻乐见的教学手段和教学内容。唯有如此，我们的大学课堂才能以学识引人、以师德化人，学生才能打心眼里想上课、盼着上课。”（日期：2014-5-12 来源：中国高等教育学会网）

## 北京大学：缩小专业志愿间级差

从 2014 年 4 月 20 日举行的北京大学 2014 年校园开放日暨本科招生咨询会上了解到，北大今年在全国招生计划为 2650 名，与往年保持一致，在招生中将缩小专业级差，并全新推出整合科学专业。

据介绍,2014年每个志愿学校可填报的专业志愿数由以往的5个调整为6个,北大将专业志愿间的级差分数由原来的5-3-2-1,调整为2-1-1-1。这意味着北大将进一步提高考生6个专业志愿的满足率;同时,考生可以更加自由地在感兴趣的专业中进行选报;若考生所填志愿均无法满足需要调剂时,北大将与考生进行电话沟通,为考生提供多个调剂专业供考生选择。这一政策的调整,是北大进一步引导考生真正从兴趣出发并尊重考生选择的有力突破和大胆尝试。同时,针对2014年北京首次调整为“平行志愿组方式”,北大招生办组建了一支经验丰富的专家团队,考生在填报志愿过程中如有问题,可根据北大招生网上公布的联系方式,找到对应中学的联系人,通过面对面、电子邮件、电话等方式进行咨询。

另外,元培学院将在以往政治经济与哲学、古生物专业、外国语言与外国历史三个交叉学科专业的基础上,借助北京大学学科齐全的特点,全新推出整合科学专业。其目的是将数学、物理、化学和生物等学科相互打通并进行内在整合,以培养既有扎实的数理化基础,又对生命科学这一蓬勃发展的新学科有深刻了解的人才。(日期:2014-4-21 来源:中国高等教育学会网)

## 浙大探索“三位一体”自主招生

2014年4月19日,浙江大学首次启动的“三位一体”自主招生考试进入大学自主测试环节。浙大今年计划通过“三位一体”录取17个专业的100名考生,把高中会考成绩、大学自主测试成绩和高考成绩,按不同比例折算成综合分,按综合分择优录取考生。

首次纳入“三位一体”自主招生的专业有哲学、政治学与行政学、国际政治、俄语、地球信息科学与技术、地理信息科学、大气科学、港口航道与海岸工程、海洋工程与技术、生物医学工程、测控技术与仪器、工程力学、飞行器设计与工程、药学、药物制剂、预防医学(五年制)、临床医学(五年制)等17个专业。“三位一体”大学自主测试环节由这17个专业所在的10个学院分别进行面试和笔试。

据介绍,这是浙大首次由院系自主确定招生方案和组织自主招生过程,学校希望为学科、专业选拔一批专业意向明确,有学科特长并具有发展潜质的优秀学生。“什么是专业?我认为专业是面向特定行业领域培养的一系列课程和实践环节。”浙大本科生院常务副院长陆国栋表示,大学教育“不应该是面向特定职业岗位的教育,而是应该是面向更宽泛的行业的探索新知、创造新物和发现自我的过程。”如果大学的招生环节能让学生在入学之初就确定专业意向,尽早培养学生对专业的兴趣和爱好,那么这种招生模式就有探索的价值。因此,学校希望通过“三位一体”的招生形式探索个性化招生的新途径,体现“综合评价,多元录取,科学公平,择优选择”的招生思路。(日期:2014-04-21 来源:浙江大学新闻办)



## 【发展动态】

### 天津大学与南开大学探索多元人才选拔机制

2014年5月25日，天津大学与天津市南开中学25日签署合作框架协议，正式启动“未来杰出人才领军计划”，探索多元化人才选拔机制，加强高等教育与基础教育的互动衔接。

“领军计划”将给每位学生安排一位天大教授作导师，学生接受2年的培养后可享受天津大学高考自主选拔优惠政策，录取后学生自动升入天津大学卓越工程师培养基地——求是学部深造，成绩优异者可提前毕业或直接硕博连读。

该计划目前分为化工材料、电气信息、建筑工程、机械工程、经济管理5个学科大类，涵盖了天津大学化工学院、精仪学院、建筑学院等15个实体学院和49个本科专业，均为优势学科。

从2014年5月26日开始，天津大学将组织各个学科的教授前往南开中学介绍学科和专业、开办科普讲座，对报名的高一学生进行考核选拔，规模30人左右。未来2年，学生可加入专业导师的科研团队，实实在在接触科研。该计划开设“大学先修课程”、“创新课”等大学前课程，学生在中学阶段完成至少6个学分，待正式进入天大学习后，可免修相应课程。

在高三第一学期期末，天津大学将组织对“领军计划”学生的综合考评，给予不同程度的自主选拔降分录取优惠政策。

“领军计划”立足于造就具有家国情怀、全球视野、创新精神和实践能力的卓越领军人才。学生升入大学后，可直接进入求是学部学习深造。还可获得天津大学“天麟班”领军人才管理强化培养的诸多机会。学习成绩优异者可直接硕博连读，提前修完大学专业课程的还可申请提前毕业。

在管理模式上，“领军计划”入选学生日常学习仍在南开中学原班级。天津大学组织集中授课时自然成班。授课时间通常为寒暑假或周末，授课地点根据课程需要选择南开中学或天津大学，实验课程安排在天津大学。（时间：2014-5-26 来源：中国新闻网）

### 复旦青年教师薪酬拟并轨 消除海归本土人才收入差

在国内高校的师资梯队中，“海归”和“土鳖”的收入差异是一个敏感话题。很多时候，一纸博士学位证书的“产地”是国外大学还是国内大学，直接决定了一位年轻学者在高校的起薪和起点。在复旦大学，青年教师队伍中这种“区别对待”的现象，即将终结。

复旦大学第48届校庆科学报告会上，校长杨玉良称，复旦将对青年教师中的

海归引进人才和本土人才实行薪酬体系并轨。

实行薪酬并轨时机已经成熟

一所大学的好坏、成败，最关键的是师资力量。杨玉良认为，为了提高办学质量，大学一开始给一部分海外年轻学者比较高的收入待遇、吸引他们归国工作，这完全是必要的。但对大学来说，最终还是应该要构建一个合理的收入分配系统。在杨玉良看来，现在，“并轨的时机已经成熟”，复旦大学将为此进行一段时间的准备，平稳地完成此项工作。

以收入分配的杠杆提振青年教师的积极性，复旦大学近年来屡有实质性举措出台。2012年，复旦为青年教师提高了岗位津贴。在大学，教师的收入一般由职务工资和岗位津贴构成，部分高校对教师发放课时补贴和科研补贴。在这一轮的津贴发放过程中，复旦越是年轻、收入越低的教师，岗位津贴的提高幅度越大。根据杨玉良的调查，收入最低的青年教职员工，通过这次津贴调整，收入增加了106%。

从去年开始，复旦又为每一位新进青年教师提供职业生涯的“第一桶金”。不管是哪个教研组，不管是从事教学还是科研，年轻教师受聘复旦后都将获得学校发放的启动资金，做自己真正想做的事情。据杨玉良介绍，复旦目前已为青年教师的成长构建了一个人才成长阶梯——卓越人才计划，激励学校中青年教师潜心学术，取得国内领先或国际一流的研究成果。针对教师的不同层次，这个计划还细分为三个台阶，分别是卓学、卓识、卓越。青年教师进校后获得项目启动资金，申请“卓学计划”可能就是其职业生涯的第一个进阶。根据复旦大学的规定，进入人才计划的学者将获得津贴以及一揽子的学术支持。

潜心学术者可能迎来增收机遇

尽管如此，高校教师尤其是青年教师的整体待遇仍然不尽如人意。就在此次科学报告会上，受邀做演讲的中文系教授戴从容在和学生们分享自己的治学感受时，也不无揶揄之意地说，她之所以能心无旁骛地做学问，可能和自己是女性有关，“我不用像学校里很多的男老师那样为养家糊口操心”。对于学校教师，尤其是文科男青年教师的境况，戴从容用了“同情”两字。她说，“如果有可能还是应该提高工资，让他们真能做到心无旁骛。”

眼下，对复旦的青年教师来说，即将启动的海外引进人才和本土人才薪酬并轨制，或许就不像过去的那几次政策那样普发“红利”。

“并轨模式很可能带来新一轮挑战，本土人才有科研潜力的，完全有机会增收，而海归教师在工作几年后有所懈怠放松的、没有持续贡献的，完全可能不再享有如今的薪酬待遇。”沪上一所名校的人事处处长介绍，复旦启动海归与本土人才的薪酬并轨，或许只是一个开始。据他所知，包括上海在内，国内很多高校在实施了多年的人才引进后，目前都在酝酿或设计新的人事制度。“不管是哪里拿的

博士学位，学校要希望通过制度设计，为潜心学术者提供支持和保障，鼓励教师的科研和教学积极性”。（日期：2014-5-23 来源：中国高等教育学会网）

## 本科专业教育转型势在必行

中国的经济产业发展到了一个关键时刻。中国靠加工制造业（OEM）发展了30年，廉价劳动力的优势已经过去。中国产业必须转型升级，成为原始设计制造国（ODM），提高中国制造和中国装备的市场竞争力。制造业如此，其他产业也如此。变中国制造到中国创造，从“人口红利”转变到“人才红利”，关键是培养巨量的创新专业人才。

国际最大的人力资源公司 Manpower 每年一次的产业人才缺口调查，2013年涉及42国38000公司，其中35%完不成招聘计划。造成全球人才缺口主要原因是求职者缺乏职场所需的能力素质技能和经验。而就中国调查的数据表明：2013年人才缺口比2012年上升12%（全球平均上升1%）；十大缺口人才包括研发人员、设计师、工程师、技师技工等高中低各层；本科教育与人才缺口相关性最大，高职其次，研究生教育也有份。这些都与全球调查的情况不一样，反映了中国现阶段发展对高端人才需求旺盛的特点。

中国现在每年有700多万新生进入高校学习，是全球最大的高教规模。但经过大学教育后，很多人面临“就业难”。

大学生毕业即失业，给贫困家庭造成巨大问题，也带来社会不稳定因素，成了社会关注的热点；另一方面，产业转型升级缺乏新鲜血液，企业面临“招人难”，成为国家发展的瓶颈。全球人力资源市场的这一悖论引起社会的高度关注。2010年诺贝尔经济学奖就被授予研究这一悖论的三位学者。大量事实表明其主要原因是专业教育目标与职场人才需求脱节。

最近国务院常务会议指出，现代职业教育要“培养数以亿计的工程师、高级技工和高素质职业人才”，要“引导一批普通本科高校向应用技术型高校转型”。这把职业教育培养人才范围从中低层扩大到高层，从中职高职教育扩大到本科以上；并且规模是“数以亿计”！这些职业人才的培养涉及工、农、医、商、法、管、文各专业，包含中职、高职、本科、硕士、博士各层次。

哪些大学应当属于“应用技术型高校”呢？笔者认为，中国95%以上的大学本科都应是“应用型”本科专业教育，国外称为“University of Applied Science（UAS）”，即“应用科学大学”或“应用科学与技术大学”。它可涵盖所有自然科学和社会科学的应用专业。中国把这一类学校称为“应用技术大学”，翻译有问题，容易引起误解，似乎排除了非技术专业和研究型技术大学。技术没有“应用”和“不应用”之分；只有科学才有应

用和纯理论之分。“应用科学与技术大学”可以分为不同层次：教学型、教学与研究型和研究型，但都是面向职场的“应用型”。美国麻省理工学院（MIT）是世界公认的顶尖研究型大学，但它也是应用科学与技术大学。它的本科工程专业教育目标就是为职场培养创新和领军能力的工程师。MIT的本科毕业生绝大部分都会读研，但不论他们最终学历是硕士还是博士，毕业后80%以上还是在产业做工程师，是典型的“工程师摇篮”。

研究型技术大学属于现代职业教育的例子很多。俄国两所最拔尖的工科大学“莫斯科鲍曼技术大学”和“圣彼得堡工业大学”都是拥有几十个院士的研究型大学，但他们的官方分类都是“联邦国家预算高等职业教育机构”。俄国的各层专业教育都被划分入现代职教体系各层之中。世界许多一流技术大学，虽然不冠以“职业教育”名称，但他们都是“应用型”大学，没有疑义地要“面向职场的人才需求”，因此属于现代职业教育范畴。

真正纯理论的本科专业教育，只限于极少的科学领域（数学、物理、化学等），也许可把它们称为“学术型”或“纯科学型”本科。尽管它们的知识体系是属于纯理论的，但是学生毕业后还是要到职场如科研院所、学校等就业。他们在校期间除了学习专业、从事科学研究和实验外，也要面对将来就业的职场岗位需求培养非学术的素质和能力，如团队合作、有效沟通、终身学习、职业道德、创新思维、社会责任等，也要按照未来职场的需求培养。

因此，可以说，“面向职场需求”，满足“学生求职”和“职场求才”是最大利益相关者的期望，是所有本科专业教育都要关注和实践的基本方向。要根本转变“自娱自乐”的传统高等教育模式：自定目标、自定过程、封闭实施、关门验收。这就要按照职场对人才的需求确定培养目标，求职导向，学校和产业深度合作，引进产业的专家和职场资源，使学生在校期间有实训实习的专业实践机会，由利益相关者评价学校的培养质量。从本质上来讲，这就是广义的职业教育，也就是现代职业教育。中国所有应用科学与技术大学都要转型到面向职场的现代职业教育轨道上来。（日期：2014-5-19 来源：中国高等教育学会网）

## 南昌航空大学 49 名处级干部弃政从教

饶教授在南昌航空大学工作了 30 年，担任处级干部有 10 多年。2013 年该校启动新一轮机构调整和干部换届工作，他主动要求从行政领导岗位转到专业技术岗位，从事教学科研工作。连同饶教授，学校此次有 49 名处级干部离任转教学科研岗。

“自己支配的时间多了，也更自由了，可以有更多的时间从事专业领域的研究，自我感觉挺满足、挺自豪的。”饶教授深有感触地说。

学校党委书记傅克刚说，长期以来，管理干部“双肩挑”导致在业务工作方面投入过多，分配在管理工作上的精力明显不足，出现办事拖拉、效率不高等问题。同时，管理干部同样占用专业技术职务岗位，不同程度上影响了一线教师职务晋升。

2013年7月，南昌航空大学推进处级干部分类管理，加大干部轮岗交流，健全干部转岗机制，加大年轻干部选拔力度，稳妥推进管理人员职员制改革。学校精简了党政管理机构，由27个减为22个。

学校党委副书记黄士安说，鼓励具有高级专业技术职务或博士学位的处级干部，从专职管理岗位转为从事一线教学科研工作，任职未满一个任期3年的，今后3年内完成所在单位基本教学工作量（科研工作量可折抵教学工作量）视作考核合格，则可享受其聘任专业技术职务待遇；任职满一个任期3年的，今后6年内完成所在单位基本教学工作量（科研工作量可折抵教学工作量）视作考核合格，则可享受其聘任专业技术职务待遇。学校特聘教授、首席教授岗处级干部原则上不担任行政职务。

2013年7月，学校召开干部大会，正式启动换届工作，确定了处级干部的续任和调整方案，并对空缺岗位进行分批选拔补充。据统计，共交流轮岗107人，离任转教学科研岗49人，换岗比例达66.9%。对达到任职年龄上限、部分任职时间较长以及具有高级专业技术职务或博士学位的干部，结合个人意愿和工作需要，安排回到教学科研岗，体现干部能上能下的原则，有利于更多优秀干部脱颖而出。（日期：2014-06-11 来源：《中国教育报》）

## 不再让学生远远望着老师

——中国药科大学实施“教师亲和力工程”纪实

从2009年起，中国药科大学启动了“教师亲和力工程”，设计各种渠道和方式，组织引导教师走近学生，与学生直接接触交流，关心他们的思想，指导他们的学业，取得良好成效。

前些年刚调到中国药科大学社会科学部的王儒年教授，在距离南京市中心约30公里的江宁大学城新校区上课时，经常看到这样的场景：伴随着下课铃声，教师们拎着包、夹着本快步走出教学楼，不约而同地赶往校车停靠点；教学楼前，一些学生则围着刚上完课正欲离开的教师问问题，教师一边匆忙回答着学生的提问，一边心神不宁地不断看手表。下午4点半，满载着返回市区教师的大客车绝尘而去……

这样的场景在王儒年心中久久挥之不去。后来，他把“新时期师生关系”和“大学新校区文化建设”作为自己的研究课题。中国药大的“教师亲和力工程”

就是在这样的背景下诞生的。

### 美丽大学校园里的缺憾

本世纪初，随着高等教育扩招的步伐，相继出现了大学城和大学新校区。

大学城或新校区面积大、绿化好、建筑新派、设施现代，极大地改善了高校办学条件。但是，大学城、新校区一般远离城市中心区，学校教师却大部分住在城里，上课乘坐学校定时班车来，下课乘班车回城。与过去老校区情况相比，这段新的距离不仅增加了办学成本，还大大减少了师生之间的接触和交流。

“在新校区，老师基本上是到点来上课、下课就走人，同学要想提问题，课间休息的10分钟得抓紧。”回忆起几年前，郭小可感叹道，“当时就觉得新校区活生生地把我们和老师的距离给拉远了。平时跟老师接触得很少，走在校园里，我们可能互相都认不出，认识的老师也只能远远地望着。”

新校区师生接触减少的问题引起学校党委的高度重视。中国药科大学党委书记徐慧说，接触和交流才能相互了解，增进情感，教师的学问品德才能走进学生的内心。学生‘亲其师’，方能‘信其道’。“师生接触交流太少，是我们要办好一所大学必须克服和弥补的缺憾。”

2009年年初，中国药科大学启动了“教师亲和力工程”。

### 新校区多了温情与笑声

“教师亲和力工程”就是学校设计各种渠道和方式，组织引导教师走近学生，与学生直接接触交流，关心他们的思想，指导他们的学业。

镜头一：2014年4月22日中午11点30分，中国药科大学江宁校区一食堂餐厅里面不时传来阵阵爽朗的笑声，原来是一名教师和一群学生正在共进午餐。学校党委副书记张福珍说，这是“教师亲和力工程”品牌项目之一的“师生午餐会”。师生午餐会是不定期的，由各院部系自行来安排。各院部系办公室根据教师的具体时间安排，然后再通知他的一些学生参加。教师和学生在学校食堂一起就餐，像朋友一样聊天，没有课堂上的规矩，没有身份上的界限，气氛融洽轻松。

在全国教学名师、中国药科大学药学院院长尤启冬教授参加的师生午餐会上，20多名学生围坐在尤启冬身边，边吃饭边聊天。学生们问了很多问题，尤启冬耐心倾听着同学们的提问，与他们一起分享当年自己求学时泡图书馆、做实验、写论文的往事和体会，勉励同学们善于利用大学资源，扎扎实实做学问。“同学们，如果你们满意我的回答，记得给个赞噢！”龙启东幽默风趣的语言逗得年轻人哈哈大笑。

镜头二：2013年12月29日，药学院2011级药物分析专业学生杨雪与导师徐进宜教授在微信上交流。近4个月来，徐进宜一直坚持在休息时间通过微信，为杨雪解答有关毕业论文方面的疑惑。“大学生不缺少创新的火花，但是如果缺少导师及时的点拨，一个好的实验或成果可能就这样失之交臂了。”徐进宜说。

据学校教务处副处长王欣然介绍，作为“教师亲和力工程”师生覆盖面最大的项目，学校从2009年起，在一、二年级的部分班级实行本科生导师制，充分发挥导师在学生成长成才过程中的专业指导和学术引导作用，让导师个人所具有的丰富的学识、高尚的师德、严谨的治学态度和健全的人格感召学生。

本科生导师都是硕士生、博士生毕业才有资格担任，一名教师对一个班级，一个班级约10到30人。

与大多数高校实行的班主任制或辅导员制不同，中国药科大学实行的是独具特色的“双辅导制”——既有专职辅导员负责学生思想教育和日常管理工作，又有本科生导师有益补充。

镜头三：2014年4月17日晚，“与教授面对面”活动举行，大学生们可以与自己崇拜的外语系主任张国申教授零距离交流。张国申在接受记者采访时说：“有时也会利用网络平台与学生交流，但现实面对面地交流，那种真情实意是网络时代冷冰冰的电脑屏幕所不能替代的。”

“与教授面对面”活动自2010年启动以来，至今已连续举办了近百期。学校的长江学者、国家级教学名师、海外大学教授轮番坐镇，让以往名师大家“只见名不见人”现象成为历史。该活动采取“信息公告—网上预约—问题甄选—预约成功—短信通知”的方式进行，即使某名教师有事无法参加，也会换个时间专门补上。该活动已成为最受学生欢迎的“教师亲和力工程”项目。

师生亲和是最美教育生态

2013年年初，教育部组织的公选校长之一来茂德到中国药科大学任职，他的一个举动，成为“教师亲和力工程”的新亮点。

2013年6月20日，从校长手中接过学位证书的中药学院学生甘露和他的同学有点儿兴奋。当天，一共有近4000名本科、硕士、博士毕业生，从校长手中接过学位证书，校长与他们一一握手，表示祝贺。校长用9个小时的坚持，实现了每个毕业生的小小梦想。

记者了解到，以往每年毕业季，总有一些不文明离校现象让学校头疼不已，而去年毕业典礼后，那些现象几乎绝迹。“校长的手酸了，孩子们心疼了，瓶子自然也就不摔了。”中国药科大学学工处处长张宝玲说。

来茂德的另一个行动也与“教师亲和力工程”一脉相承——在校园网上开通校长信箱。“我们大事小事都可以给校长写信，每一封都有回复。”社科部研三学生王冠华说。

来茂德的回复方式也很多样，但从不用简单的“谢谢”两个字来应付。“每天一回到家，第一件事就是回复邮件。学生写的邮件，一定要花点时间用心去回。”来茂德说。

每年的中国药科大学“吾爱吾师”颁奖晚会现场，都会出现感人的镜头。“我

这一生获得不少荣誉和奖杯，但学生颁给我的只有这一个，弥足珍贵。”站在台上的获奖教师李众川热泪盈眶。作为校团委的教师，李众川主讲“音乐作品赏析”、“声乐基础理论与实践”、“合唱艺术”等课程，深受学生欢迎。

张福珍说：“我们的教师是热爱学生的，但是这种爱需要有渠道；同样的，我们的学生也是敬爱老师的，但学生总不能远远地望着，他们需要贴近。我觉得在校园里，白发苍苍的老教授和学生谈笑风生的画面，就是‘教师亲和力工程’追求的梦。我们会不懈努力！”（日期：2014-6-17 来源：《中国教育报》）

## 北京科技大学大力推进学风建设

北京科技大学从强化思想引导、完善评优机制、加强组织建设、推进新生教育、开展学业帮扶和强化日常教育管理六个方面着手，努力营造优良学风氛围，促进学生学业发展。

强化三大主题教育，牢固夯实学生思想根基。学校以开学典礼、毕业典礼为平台，以教育培训、学生资助、奖学评优等工作为途径，以基层组织建设为抓手，在学生中深入开展励志、感恩、诚信三大主题教育活动，有效形成了“领导讲理论、学者讲热点、校友讲信念、榜样讲先进”的教育机制。

完善评奖评优机制，充分发挥激励导向作用。学校不断完善评奖评优工作体制，充分利用奖学金申报答辩会、表彰会、先进事迹宣讲会、橱窗展示、经验交流等评定和宣传工作，加强宣传力度，扩大辐射范围，增强激励和引导作用。

营造良好集体氛围，加强学生基层组织建设。学校每年举办全校班长、团支书技能培训，推进新生小班主任制度，开展优秀班集体评选，加强对学生基层组织建设的指导、服务力度。学校每年均有 300 多个班级参与“建家”评选活动。此外，还充分发挥宿舍阵地作用，以宿舍为单位细化教育管理。

注重源头习惯培养，扎实抓好本科新生教育。新生入学前，学校建立新生 QQ 群，提前组织新生网上学习《师韵》、《新生攻略》，要求新生党员提前报到、集中开展培训。统筹开展大学适应教育、大学学习教育、理想信念教育、职业规划教育和心理素质教育，切实帮助新生适应大学生活，实现学业发展。在专业教育方面，通过开设新生研讨课、专业见面会、班主任座谈会、“我的专业梦”主题团日活动等形式，加强学生对专业的认同感和学习热情。为新生班级选拔配备小班主任，重点指导班级学风建设，目前已覆盖 8 个学院。

开展结对帮扶工作，深入辅导学业困难学生。针对学习存在困难的学生群体，实施学生党员“先锋引领计划”，要求学生党员 3-4 人组成引领团队，“1+1”结对帮扶学业困难同学或者存在学风问题的宿舍。实施 4 年来，共计 1300 余名学生党员组成 400 余个引领团队，帮扶 400 余名存在严重学业困难的同学和 100 余个存



在学风问题的学生宿舍。

强化日常教育管理，扎实推进学风建设措施。每学年开展2次学风状况调研，整体把握学风建设情况。组织全体学工干部“深入班级、深入课堂、深入宿舍、深入网络”，了解学生学习情况。每年学工干部累计听课近400门次。组织召开公寓宿舍、班年级学风建设座谈会、研讨会近百场。利用“致新生家长一封信”等形式，加强辅导员与家长的沟通工作。此外，学校积极做好学习困难学生的帮扶工作。（日期：2014-4-14 来源：中国高等教育学会网）

## 中国矿业大学大力推进辅导员队伍建设

中国矿业大学高度重视辅导员队伍建设，坚持从实际出发，多措并举，支持辅导员练好基本功，提升职业胜任力，加强人文关怀，增强辅导员职业归属感，不断促进辅导员队伍的专业化、职业化和可持续化发展。

夯实职业能力，提升辅导员职业胜任力。一是“基础工作制度化”。实施辅导员深度谈话、辅导员课堂听课和辅导员“进网络”等工作制度。辅导员深入学生，了解学生思想、学习、生活状况，针对性引领学生思想，指导学生发展。二是“请进来”辅导。坚持月月有培训，积极邀请校内外领导、专家、学者来校讲座，为辅导员提升综合素质、做好学生工作提供全面指导。三是“走出去”取经。积极选派辅导员参加各类校外专题培训、技能学习研修班、国内高校辅导员交流活动、校外挂职锻炼等，全面提升工作的专业水平。四是“坐下来”交流。邀请全国高校辅导员年度人物和优秀辅导员代表来校交流，定期举办辅导员沙龙和学生工作创新论坛，引导辅导员总结经验、交流思想、探讨问题，提升育人能力和水平。

广搭各类平台，促进辅导员可持续发展。一是搭建教学平台。打造“大学生涯辅导”、“就业创业指导”、“心理健康教育”等课程群，吸引辅导员开课教学，提高教育教学水平。二是搭建科研平台。实施辅导员分研究方向培养计划，组建工作研究团队，进行科研课题立项申报，并坚持开展辅导员寒暑假工作研究论文评选活动，努力打造“一专多能”或“多专多能”的辅导员队伍。三是搭建实践平台。坚持学用结合，精心举办辅导员职业技能竞赛、优秀博客博文评选等活动，引导辅导员将学习与实践相结合，帮助辅导员提高综合素质和职业能力。从事学生工作近三十年的老辅导员郭鹏说：“通过这一系列的发展平台，我们在干中学、在学中干，在专业化、职业化发展之路上不断成长。”近年来，学校不断有辅导员在全国和江苏省辅导员职业能力大赛、全国高校辅导员优秀论文评选、博客博文评选等活动中获奖。

加强人文关怀，增强辅导员职业归属感。一是落实经济待遇。坚持把辅导员的经济待遇纳入学校内部分配体系统筹考虑，专门制定《关于政治辅导员岗位津

贴发放的实施意见》，除发放同职级人员的校内津贴外，还按月发给辅导员津贴和超工作量补贴。二是实行双线晋升。把辅导员纳入统一的教师职称系列，制定学校思想政治教育系列教师专业技术职务评聘条例，每年按期组织辅导员的教师职称评审。同时在辅导员中设置非领导职务，并参照有关规定享受相应待遇。三是畅通发展机制。指导和帮助辅导员规划职业生涯，把辅导员队伍作为后备干部培养和选拔的重要来源，形成辅导员队伍稳定、有序、多元分流的职业发展机制。（时间：2014-4-18 来源：中国高等教育学会网）

## 【学者观点】

### 教师考核评价：重绩效还是重发展

高校教师考核评价不能为了考核而考核，将考核局限在与绩效、利益等挂钩。要将发展性评价贯穿到教师的评优评先、职务职称晋升、提高待遇等管理过程的始终。

教师考核评价改革是近年来高校教师人事制度改革的重点难点问题，也是建立中国特色现代大学制度的重要内容。科学合理的考核评价，不仅为教师的入职、晋升、聘任、培训和奖惩提供了基础和依据，也有助于调动教师的积极性和创造性，促进教师教学、科研水平和工作效率的提高，从而整体提升教师队伍整体素质和水平。

#### 改革之“惑”：教师考核评价缺乏整体设计

2013年教育部教师工作司通过设立教师队伍建设改革试点示范项目、借助中国高等教育学会师资管理研究分会的工作平台，了解发现高校在推进教师考核评价改革方面有特色的经验和做法，找出工作中存在的问题与不足。通过调研发现一些高等学校对教师考核评价机制改革进行了积极探索，在教师分类管理、考核指标体系建立、评价机制创新、强化聘期考核等方面做了探索和研究。

同时我们也看到，目前还有相当数量的高校在教师考核评价工作中还存在一定偏差，教师考核评价工作存在着缺乏整体设计，主体、手段较为单一，标准体系不完善，与绩效、利益挂钩过于紧密，发展性功能没有得到充分体现等问题，教师考核评价机制亟待改进和完善。高校教师考核评价工作存在的上述诸多问题，尤其是功利化评价倾向，应引起高校领导和人事师资部门的高度重视。高校教师考核评价机制如何从奖惩性评价向发展性评价转变，是今后应着力解决的带有方向性的重大问题。

#### 改革之“鉴”：教师考核引入发展性评价

发展性评价是20世纪80年代发展起来的一种关于教育评价的新理念新模式。

发展性教师评价指依据一定的发展目的和发展价值观，评价者与教师一起制定双方认可的发展目标，运用发展性评价的技术与方法，对教师的素质发展、工作职责和工作绩效进行价值判断，使教师在发展性教育评价活动中，不断认识自我、发展自我、完善自我，不断实现不同层次的发展目标的过程。

发展性评价是美、英、日等高等教育发达国家普遍采用的教师考核评价方式。上世纪末发展性评价概念引入我国，许多专家学者和一线教育工作者经过理论和实践研究，普遍认为发展性评价具有互动性、面向未来、关注个体差异、评价主体多元化、注重过程、引导教师全面发展等特征，契合了高校教师工作的复杂性、创造性等特征，应该成为今后我国高校教师考核评价的主要形式。

#### 改革之“路”：考核不再以绩效为主

针对高校当前教师考核评价工作存在的问题，教育部教师工作司将借鉴推广高校改革试点项目有益经验，坚持发展性评价的改革方向，改革完善高校教师考核评价机制。重点从以下几个方面开展工作：

一是做好顶层设计，加强高校教师考核评价政策指导。针对目前教师考核评价工作中存在的实际问题，教师工作司已委托南京大学牵头开展高校教师考核评价制度改革的课题研究，并以课题研究为基础，适时出台高校教师考核评价改革指导意见。指导意见将明确发展性评价的改革方向和重点，对高校教师考核评价工作实施分类指导，为高校开展教师考核评价改革提供政策依据和制度保障。

二是确立发展性评价理念，重塑教师考核评价目标定位。要改变以绩效考核为主的考核制度，把教师考核评价目标定位于促进教师专业能力的成长与持续发展。要根据研究型大学、应用技术型大学等不同类型高校的办学定位，区分不同类型学科的特点和差异，提出有针对性的考核评价政策和指导标准，促进教师的成长发展，实现教师个人与学校发展的“双赢”。

三是实行以发展性评价为主、奖惩性考核为辅的考核评价模式。发展性评价的“软指标”评价在目前对部分教师还缺乏有效约束和激励，奖惩性考核采用的“工作成果导向”的定量评价方式，在要求教师完成教学科研基本任务、奖优罚劣、调动教师工作积极性方面仍有其不可替代的作用，能够弥补发展性评价的不足。因此，盲目的全盘否定奖惩性考核是不可取的。只有将这两种考核方式结合起来，以发展性评价手段为主，奖惩性手段为辅，才能取长补短，充分发挥两种考核评价模式各自的优点，形成推动教师和学校共同发展的有效机制。

四是将发展性评价贯穿于教师管理的始终。高校教师考核评价不能为了考核而考核，将考核局限在与绩效、利益等挂钩。要将发展性评价贯穿到教师的评优评先、职务职称晋升、提高待遇等管理过程的始终。通过全程的发展性评价，检视教师职业发展的全过程，在教师的每一个职业发展阶段帮助其实现职业道德的提升、个人知识素养的提升、教学科研能力的提高，帮助教师完善职业发展规划，

找准职业发展方向，促进教师更好、更快地成长。

五是结合聘用制改革，完善考核反馈机制，建立健全教师退出机制。要按照发展性评价思路，改革学校内部治理结构，创新教学科研组织模式，构建分级考核、分级负责的教师评价激励体系。全面实行教师聘用合同制，科学合理设置聘期目标，加强聘期考核，严格合同管理。完善教师人事争议处理机制，探索建立教师流转退出机制。要将教师考核评价的结果及时反馈给每个教师，掌握和解决教师在教学科研工作中遇到的问题和困难，促进教师教学科研水平的提高。对于经考核评价确实不能胜任教学科研工作、缺乏职业发展潜力的教师，要引导他们有序流转到更为适合的其他岗位，切实提升教师队伍整体素质。

高校做法：

中国人民大学：弱化数量考核导向 引导教师全面发展

体现两个尊重：第一尊重教师，以人为本，着眼于教师长远的学术能力、学术志向、学术品格的保持和提升，“尽可能把教师从过于机械的科研考核标准中解放出来，激发科学研究的内在兴趣”。弱化“科研指挥棒”，鼓励教师自主治学，老师们平时不必顾及考核指标的存在，用自己喜欢的方式做自己喜欢做的研究。给教师们更多、更宽松、更自由的治学空间，培养更自主、更强烈的学术志向和学术兴趣，使之逐步转化为内生的研究动力和不竭的创新精神。

第二尊重学术活动的规律，不追逐虚高数字、空洞成果，不揠苗助长，接受学术探索、积累过程，区分不同学科研究活动的不同特点，引导学术创新，提升学术成果质量。淡化“学术GDP”，支持教师从容治学，对科研考核进行简单化、宽松化、弹性化的改造，不以数字和速度论英雄，淡化教师对数字和速度的追求；实施免考核、延期考核、代表作考核等方法；放宽行政性评价，鼓励教师潜心治学，取消期刊分级、允许各学科微调、由同行专家对代表性成果进行评价等等，软化、弱化“期刊决定论”，消弭以刊评文的硬伤，实行多元评价，实现学术评价中“学科共同体和行政管理的有机配合”。

南京大学：以高层次人才为抓手探索教师评价考核新路径

明确考核层次。各类人才计划考核由学校主抓，代表性成果与综合评价相结合；教师聘期考核重心下移，以各院系、各单位为主，学校负责统筹；教职工一般性年度考核由各院系、各单位负责。

转变考核方式。探索举办长江学者述职报告会，实现了对长江学者聘期贡献的考核，又对其他青年学者的发展起到了引领示范作用；通过《南大人才》专刊等多种形式，全面反映以千人计划、长江特聘教授为代表的南大高层人才的成果和贡献，形成“比学赶帮超”的良好氛围，鼓励良性竞争，实现柔性考核。

改进考核内容，由单纯“数文章”向全面科学考核转变。进一步强化人才培养的中心地位，实施教学工作与科研工作一视同仁、教学研究项目与科研项目一

视同仁、教学成果与科研成果一视同仁、教学带头人与科研带头人一视同仁的“四个一视同仁”，实行教学考核“一票否决制”。科研成果的评价注重代表性成果，注重科研工作的原创性和终极价值。高层次人才不仅要求其出一批一流成果，还把团队建设作为其考核的重要内容。

规范考核程序。对高层次人才考核实现由短期考核向中长期考核的转变，采用弹性考核制，适时延长评价周期。优化工作程序，在聘期考核中获得优秀的，其年度考核即为优秀；两次聘期考核优秀的，可以续签无固定期限的聘任合同。

中山大学：完善聘任制管理探索建立退出机制

中山大学从 2003 年开始按照《中山大学教师编制核定、职位设置与职务聘任规程》实施教师聘任制，与学校签订教师职务聘任合同的教师，严格合同管理。按照合同约定，每满三年进行一次聘期考核。讲师职务为有固定期限聘任职务，首次聘期三年，续聘期三年，最多可续聘两次。有固定期限聘任职务任职者续聘期满，未能得到更高职务聘任者，其与学校的人事关系，即按聘任合同设计的退出机制处理。中山大学 2006 年进行首次聘期考核，有 1 人不再续聘教师岗位，2009 年第二次聘期考核有 17 人不再续聘教师岗位。2012 年第三次聘期考核有 159 人不再续聘教师岗位，不再续聘教师岗位的人员退出途径主要有：聘任为专任教员，聘任学校党政管理岗位、教辅岗位（含过渡性岗位），聘任学校后勤集团、产业集团岗位，聘任独立学院岗位，校外择业及档案转出，退休、病休达到保护线待聘等，畅通人员立体化分层流转退出机制，使学校的教学和科研工作走上一个更为良性发展的轨道。（日期：2014-5-23 作者：教育部教师工作司 来源：中国高等教育学会网）

## 高校去行政化难在哪

半个多月前，华中科技大学“一把手”换人，在教育界引起一番热议，原任校长李培根因年龄原因不再续任。在离别发言中，李培根直陈“遗憾”——在这个校园里还是多了一些官气，少了一些学气。

大学行政化和去行政化的讨论由来已久，在全面深化改革的大背景下，老话题该如何迎接新挑战？

去行政化不是去行政管理

大学行政化严重地影响和妨碍了规范完善和科学高效的行政管理。

查阅“985 工程”高校，笔者发现一个共同点，处在中国高等教育第一梯队的“985 工程”高校，党政领导班子一般为 13—15 人，党政机构在 30 个左右，机关工作人员 400—500 名，其中处级干部 100 多名。

去行政化，是否就是去行政管理？在中南林业科技大学教授廖小平看来，任

何现代社会组织都离不开行政管理，不存在去行政管理的问题。“中国大学的行政管理不是是否该去掉的问题，而是应如何规范和完善的问题。”廖小平认为，当前大学行政管理不规范和不完善，是大学行政化导致的结果，主要表现为行政管理由工具价值异化为一种目的价值，即为教师、学生和教学、科研服务的价值变成自为自利的价值。

如此看来，规范和完善的大学行政管理与大学行政化是两个问题。“大学行政化不仅不等于和无益于大学的行政管理，而且严重地影响和妨碍了规范完善和科学高效的行政管理。”廖小平认为，因此，大学去行政化并不是一般地要求去掉大学的行政管理，而是应该去掉大学行政管理的目的价值，规范和完善其工具价值。

去行政化，究竟去什么？要回答这个问题，前提是厘清大学行政化的真正内涵。在不少学者看来，当前中国大学行政化集中表现在三个方面：大学机构的级别化、学术体系的科层化和大学管理者的官僚化。

大学作为教育学术机构，本无行政级别之分，可现有的级别架构使大学在制度体制上向行政机构异化。在高校，教学科研体系、行政管理体制和条件保障体系构成了大学的基本结构体系。大学教学科研体系的本质就是其学术性，是大学结构体系的核心和中心，由于现代大学组织结构越来越复杂，大学的结构体系也就越来越体现出科层化的特点。

取消行政级别是表象，改革资源配置才是关键

教育资源要从“行政权力主导型”配置模式向“教育规律主导型”配置模式转变。

大学去行政化已明确写入政府文件多年却迟迟不见行动。大学去行政化的主体是谁？回答这个前提性问题，即明确谁最有责任、最有能力推进和实现中国大学去行政化的问题。

教育部某负责人曾表示，高校行政化管理倾向有两个方面，一是政府对学校管理的行政化倾向，另外一条是学校内部管理的行政化倾向。如此看来，大学去行政化，党和政府是首要主体，大学自身是大学去行政化的直接主体。

厦门大学教授刘海峰曾表示，“高校去行政化”实际上包括三层含义，一是减少行政对高校办学的干预和管理，比如教育主管部门减少一些行政审批项目，让大学更有自主权；二是高校内部要减少行政权力对教学的影响，行政、后勤部门要加强为教学科研服务的意识；三是去除高校管理人员的行政级别。

有个现象值得注意，即媒体报道较多的某某大学校长主动不担任校学术委员会主任，甚至有校长退出校学术委员会者，以为这就是大学去行政化了。“去行政化不只是校领导级别取消，不是简单地‘改造’学校的行政楼，而是整个学校的行政权、学术权重新配置。”湖北大学体育学院教授曾吉分析说，去行政化制

度设计的实质应该是改变目前政府与学校之间以及学校内部的教育资源配置方式，实现教育资源从“行政权力主导型”配置模式向“教育规律主导型”配置模式转变。

综合廖小平等多位专家学者的研究，我们不难发现，去行政化主要有四条路径：一是建立以法治精神为内核的现代大学制度；二是去大学外部行政化与去大学内部行政化同步进行，去大学外部的行政化更为关键；三是取消大学及其管理者的行政级别是大学去行政化的重要前提；四是行政权力与学术权力的合理分野。

2013年中国人民大学违规招生情况被曝光后，有人主张收回学校的自主招生权，认为腐败是因为高校自主权太多引起的。此前，中国人民大学招生就业处负责人被爆招生违纪，人民大学也因此暂停自主招生1年。在相关专家看来，出现这个问题的根源不是自主招生，而是学校的管理体制仍然是行政主导。知名教育研究学者熊丙奇直言，该叫停的是权力干涉自主招生，暂停自主招生不如推进教育放权改革。对于自主招生出现的问题，不少人认为是放权给学校惹的祸，但其实这是放权不彻底闹出的问题——在行政放权给学校的同时，必须在大学建立新的治理机制，推进行政权和学术权、教育权分离，制约行政权力干预教育事务和学术事务，最终扩大教育者和受教育者的权力。

任重道远需坚守，应有自我革命的勇气

高校想实现取消行政级别，需要事业单位整体改革的配合。

去年11月，中共十八届三中全会通过《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》，指出要逐步取消学校等单位的行政级别，深化教育改革。

去行政化，在我国遭遇“两难”，即大学必须去行政化才能使大学去官僚化，回归教育学术本质，但在全社会都崇拜行政级别的社会环境里，去行政化又必然降低大学的地位，很多大学领导者和高教研究者担心取消大学行政级别后遭遇“尴尬”和“不便”。目前，在大学的用人、职称评审、分配制度等方面，政府部门对大学的直接干预并无减轻的迹象。政府部门之间的协调也颇费周折。譬如，教育部门提出了取消大学行政级别的议题，人社部门和编制部门能够跟进取消大学行政级别的机构和编制核定吗？组织部门能够跟进取消大学校长的行政级别吗？

廖小平研究发现，当前中国大学去行政化至少面临六大障碍，即法制障碍、权力障碍、利益障碍、体制障碍、自律障碍、文化障碍，克服了这些障碍就意味着为大学去行政化创造了相应的条件。

就招生来说，政府不应固守人为地划分第一批次院校、第二批次院校，应改为以考生综合评价分数划分批次，而不是以学校划分。打破一本、二本招生壁垒，可以让各高校学科在同一起跑线上竞争，这是高校更主动适应社会发展需要，只有这样才能打破千校一面的局面。目前政府调配高校的两大重要资源：经费、生

源，都是典型的靠行政手段配置资源，都是行政化办学的体现。一旦放开，所有学校、学科都会坐不住，高校才有活力。

邵士权认为，高校去行政化是大势所趋，但不能操之过急，须进行完善的制度设计。高校去行政化的目的是使高校更好地实现“学者治学、专家治教”。该校教务处正在尝试改革，向各学院下放教学学术权力，比如将考核学生课程学业成绩的权力交由老师，老师可以根据自己的教学需要自由选择考核学生的方式，学生也可以提出符合实际的考核诉求。（日期：2014-4-24 来源：中国高等教育学会网）

## 大学招生要走出“量化”困局

北京大学秦春华发过一篇文章《北大的招生标准是什么》，认为除了高考成绩作为智力性标准外，北大招生至少还应当有良好的基础教育，强烈的好奇心、丰富的想象力和旺盛的创新欲望，远大的理想抱负和强烈的社会责任感，以及进一步发展的潜能等四点非智力性标准。许多读者来信，赞同者有之，批评者有之。这些标准也许都有道理，但没有一条标准是可以量化的。

无法量化的招生标准容易给腐败行为留下空间，会损害教育和社会公平。相比而言，尽管目前按照高考分数招生存在诸多弊端，但它确保了教育和社会公平——分数面前人人平等。套用一句话说，这是所有坏制度里最好的一种制度。

关于招生标准的量化问题，近年来似乎已成为社会的共识。现实生活中，人们往往青睐那些看得见摸得着的数字化指标，否则就会被指责为不科学。我称这种现象为“数字化崇拜”。不仅教育领域存在过度数字化倾向，其他社会领域何尝不是如此？不然，所谓GDP崇拜从何而来？为什么大学那么看重SCI指标？我们在这个误区里已经徘徊了太长时间。在这个问题上，我自己也经历了一个认识上的变化。最初，我曾经试图将招生标准量化，为此做了大量工作，希望能够提出一个一揽子的可以数字化的招生指标体系。但在具体操作过程中，我们遇到了非常大的困难，出现了许多无法逾越的障碍。有一天我忽然意识到，数字化标准这条道路有没有可能是一条死胡同？的确，在科学研究上往往会出现这种情况。当一条路走不通时，很可能意味着这是一条失败的道路。如果能够证明一个问题无解，那也是一种进步。至少，后来者可以不在这条道路上再浪费宝贵的时间和精力。后来，我又详细考察了世界上许多国家和大学的招生录取制度，发现没有任何一个国家和任何一所大学是将招生标准完全量化的。量化指标只是大学招生录取中的参考依据之一。这使我逐步意识到，企图把大学招生标准进行数字化量化的努力可能是一个不可能完成的任务。

那么，为什么大学招生标准不能进行数字化量化呢？首要的原因是，大学招生的对象是一个个具体的，活生生的，充满个性的人。人是复杂多样的，你怎么



可能用一个个冷冰冰的，只具有单一指向性的数字加以衡量呢？数字是抽象的，人是具体的；数字是单一的，人是全面的；数字是固化的，人是发展的。大学招生机构的职责是对所有希望进入大学学习的人进行评价和判断。哪些人符合你的人才培养目标？哪些人不符合你的人才培养目标？每一所大学的历史、传统、文化、精神、特色和优势千差万别，决定了大学招生的具体标准也应当是多种多样的。人才培养目标的多样化决定了招生标准的多样化。比如，培养了最多美国总统的耶鲁大学，它的人才培养目标是培养社会的领导者。因此，它在招生过程中特别看重学生的领导力、服务和合作精神。哈佛大学的人才培养目标是发现真理的人，因此，它在招生过程中特别看重学生的怀疑精神、创新意识和批判性思维。这些抽象化的标准是根本无法用数字去衡量的。试问，如何对领导力进行量化呢？在一个组织中担任负责人是否意味着比在两个组织中担任负责人更有领导力呢？这让我想起了经济学中著名的“效用理论”——大约两个世纪以前，经济学家用“效用”一词表示消费者在消费一种商品时的满足程度。

大学招生标准不能进行数字化量化的第二个原因是，你会因此而损失许多更有价值的信息。标准化的好处是提高了工作效率，但也会因统一而带来模式化弊端。正因为此，许多人提倡我们应该多运用一些“模糊数学”的思维。比如，许多大学都希望招收富有社会责任感的學生。但是，如何区分和判断哪些学生更有社会责任感呢？比如，有两个学生，A 在高中两年内参加了十次社区服务，B 只参加了一次。如果进行数字化比较的话，显然，学生 A 要比学生 B 强。但是，你能百分之百地得出这个确定的答案吗？如果学生 B 是跳入河中救了一个落水孩子而险些因此丧命呢？你又如何进行评判？斯坦福大学招办主任曾告诉我一个故事：有两个学生，A 在富人区的私立学校，学校开设了 10 门 AP 课程，他选了 5 门；B 在穷人区的公立学校，学校因为条件有限，只开设了 5 门 AP 课程，他选了 5 门。他问我们会选择哪一个学生。我们的回答是选学生 A。因为他的质量可能更高，而且他懂得怎样去选择。斯坦福大学选择了学生 B。理由是 B 抓住了所有能抓住的机会，而 A 只抓住了一半的机会。有人也许会说，这说明不了什么问题。你只要规定，只招收那些选 AP 课程最多的学生不就行了吗？那也不一定。斯坦福大学招办主任又问了我们一个问题，假如两个学生，A 在 10 门 AP 课程中选了 10 门，B 在 10 门 AP 课程中只选了 5 门，你选哪一个？我们这次学乖了，说选学生 A。结果他说那也不一定。因为也许学生 A 的 10 门课程的成绩都很差，而学生 B 虽然只选了 5 门，但这 5 门课程的成绩都非常优秀。这说明，学生 A 没有正确评估自己的实力，没有做出正确选择的能力，而学生 B 付出了百分之百的努力，而且取得了效果。这两个故事启示我们，对人的评价是复杂而多元的，必须按照《国家教育改革与发展中长期规划纲要（2010—2020）》的要求，进行综合评价，多元录取，不能只看高考成绩一个数字化指标。

大学招生标准不能进行数字化量化的第三个原因是，这会对考生和家长形成“逆向激励”。大学招生标准数字化量化的结果，一定是考生和家长千方百计按照这个标准去完成一个个数字指标。如果中小学不满足家长的需求，自有社会培训机构来满足。那将是另外一个“应试教育”的灾难——用“应试教育”的方式去开展素质教育的灾难。大学招生是基础教育的指挥棒。无论政府如何倡导正确的理念，如果大学招生不能与之相符，考生和家长用脚投票的结果，一定是满足大学招生的标准，而偏离政府的导向——除非二者是一致的。这让我想起了北京市近年来出台的对奥数采取的最严厉措施。如果高考统一录取模式不发生变化，大学招生考试的内容不发生变化，即使撤销了所有区县教委主任和中小学校长的职务，也不能从根本上解决这个问题。美国大学很少公布他们的招生标准和招生过程——特别是私立大学，它只会告诉申请学生是否被录取的结果。至于为什么录取他而不录取你，具体的录取理由是什么，大学拒绝提供。公众好像对此也并不关心。多数公立大学也不提供录取与否的理由——除非本州公民投票要求你必须提供。斯坦福大学的招生同行介绍说，美国私立大学的招生是一个“黑匣子”——就是我们俗称的“黑箱操作”，当然涵义完全不同——招生标准是原则性的，具体内容和尺度由招生官员和招生委员会内部掌握，招生过程则不对外公开。在他们看来，对人的评价极为复杂。大学招生的核心是考察判断一个学生的未来发展潜能——从本质上说，这是无法预测的，而且充满了无限可能性。如果公开了具体的招生标准和招生过程，家长和学生可能会据此进行有针对性的准备，这会掩盖学生的真实信息，对大学招生人员的工作造成困扰，影响甚至损害他们的判断力。这种招生理念和中国强调“阳光招生”的理念完全不同——请不要误解，认为我反对实施“阳光招生”，恰恰相反，我坚决主张招生工作的公开、公正和公平——我们必须要对社会公众提出明确的数量化招生标准，实现完全的信息公开，向考生和家长明确说明录取依据。也许，这就是东西方文化差异在招生考试领域的具体体现。（日期：2014-4-17 作者：北京大学考试研究院院长 秦春华 来源：中国高等教育学会网）

## 用刚性制度约束提升改革认同度

理想的高校招生选才方式是在统一考试的基础上，实行综合评价，择优录取，双向选择。在选拔标准和考试评价方式改革方面，需加强和完善制度建设，提升科学性、规范性和透明度。

自2003年首批22所部属大学试行自主招生，此后试点范围不断扩大，如今90所重点大学及一批高职院校参与其中。经过十年变革，自主招生的成效如何，为社会大众所关注。

2007年和2011年，教育部先后委托有关专家，就高校自主选拔录取政策实施效果进行两次大样本追踪、对比调查，结果显示，通过自主选拔录取的学生入学后，在学业、科研、创新、组织管理等方面能力明显突出。但与统一高考招生相比，自主招生在考试公平、区域公平等方面存在不少亟待解决的问题。中国青年报不久前所做的一项调查显示：当前各种高校招生方式中，公众最信任的是“统考统招”（85.3%），“自主招生”的支持率仅为7.3%，值得反思。

理想的高校招生选才方式是什么？笔者认为，是在统一考试的基础上，实行综合评价，择优录取，双向选择。这种选才方式在一些高职院校自主招生改革中开始实践。重点大学的自主招生改革，由于受培养目标多样、生源竞争激烈、文化传统观念等因素制约，在选拔标准和考试评价方式改革方面，难度较大，需加强和完善制度建设，提升自主招生的科学性、规范性和透明度。

首先要遵循招考分离原则，提升自主招生的社会认同度。公平竞争与公正取才是选拔性考试的基本要求，也是衡量自主招生制度完善与否的重要标准。历史经验与国际比较均表明，高校自主招生的实现途径具有多样性，实行自主招生不等于自行考试，需加强和发挥专业考试测量组织机构的功能。重点大学的自主招生，报考者众多，涉及区域广，考生阶层差异大。越是名校，自主招生选拔竞争越激烈。为了扩大此类高校招生的选择面与适应性，建议扩大现行自主招生联合考试的院校范围，依据培养目标和办学层次，分类举办统一考试。这种统一选拔方式可降低考试成本，减少人为因素干扰，在整体上具有更高的效度和效率，更易于保障考试安全，考试结果更具可比性，更利于保障考试公平。此外，构建招生诚信的保障体系也很重要。高校自主招生既是民事法律行为，也是社会行为，应坚持权利与责任对等的原则，通过建立客观、科学的评价标准和严密、配套的招生规章，将责任落实到考试选拔、管理和录取的每一环节，真正落实招生“问责制”，有效遏制弄虚作假和徇私舞弊。其中，客观透明、明确统一的招考标准尤为重要。只有客观透明的标准，才能让公众具有监督的可行性；只有明确统一的标准，才能避免自主招生沦为某些人“量身”造假进入名校的捷径。

为了稳步推进试点院校在“统一测试”基础上的综合评价改革，需要努力创造基本的保障条件。这项改革牵涉面广，难度大，应遵从循序渐进的原则，由易到难，先试点后推广，持之以恒，逐步建立公平公正的自主招生机制。

笔者认为，自主招生改革要取得成效，重点还要加强对制度执行过程的监督，提高自主招生的透明度。高校自主招生过程包括自主选拔与录取两大环节，涉及选拔方式与标准、录取原则的制定，考生资格审查和申报材料考核，笔试和面试的命题，录取过程与结果等方面。这些都与考生利益和社会公平密切相关。既往出现的自主招生腐败案例表明，受大学“官僚化”影响，高校招生自主权的实施容易出现“异化”。若没有刚性的制度约束和有力的监督管理，扩大自主招生不

免滋生招生腐败。因此，应将自主招生改革与大学章程制定、现代大学制度建设结合起来，建立教育行政权力的有效约束机制，用法律和规章制度明确在多大范围内、什么条件下行使大学自主招生的权力，并强化对制度实施过程的监督。

教育部不久前颁发的《关于进一步加强高校自主选拔录取改革试点管理工作的通知》等相关文件，为完善自主招生制度提供了重要保障；即将出台的高考改革新方案及配套措施，涉及教育和考试管理诸环节，有利于完善自主招生制度。一些重点高校经过十余年的实践探索，不断调整自主招生的条件与选拔机制，在考试管理和公正选才上积累了不少有益经验，为自主招生改革注入了正能量。（日期：2014-4-23 作者：厦门大学教育研究院教授 张亚群 来源：高等教育学会网）

## 为权力界定边界是“破格复试”前提

高校招生制度改革还将继续向深水区挺进，在政府管理、学校自主办学与社会评价间逐渐寻找平衡点

教育部日前发出通知，要求各研究生招生单位结合生源和招生计划，自主确定进入复试的初试成绩基本要求。对初试公共科目成绩略低于“全国初试成绩基本要求”，但专业科目成绩特别优异或在科研创新方面具有突出表现的考生，可允许其破格参加第一志愿报考单位第一志愿专业复试。消息一经传出，便引发众多媒体转载，许多网站在制作标题时更把破格复试当成一项创新之举来推荐。

其实，对研究生录取工作来说，破格复试并不是什么新鲜事。但是，它对于社会舆论来说，又有着举足轻重的影响力。因为只要一涉及自主裁量，便有可能引发公众对高校滥用手权力的担忧。比如综艺节目“中国好声音”第一季冠军梁博在去年的考研初试中失利，其所在高校拟对其破格录取，却在公示阶段引发公众质疑，最后破格录取只能不了了之。

在熊丙奇看来，教育部门划定基本的公共科目成绩，高校自主确定复试分数线，同时允许高校对少数未达基本分数要求的学生，实行破格复试，是把政府宏观管理和学校依法自主招生相结合的做法。实践证明，只要政府部门制订明确的规定，并加强监管，完全可以做到破格录取的透明、规范。

今年，教育部就对破格复试给出了明确的指导意见，包括破格复试应优先考虑基础学科、艰苦专业以及国家急需但生源相对不足的学科、专业。不得单纯为完成招生计划或保护第一志愿生源而降低标准进行破格复试。合格生源(含调剂生源)充足的招生专业一般不再进行破格复试。破格复试录取人数原则上不超过本单位硕士生招生总规模的3%。破格复试考生不得调剂。

执行以上意见意味着，完不成招生计划的中西部高校，不得以破格复试方式来完成招生计划；生源充足的东部高校，也不能增加计划，对考生实行破格复试、

录取。以前，一些高校尤其西部地区高校招收研究生时常常“吃不饱”，将分配来的研究生指标返还教育部，而生源充足的高校则申请追加计划，多招学生。这就把高校的破格权力限制在一定范围之内。

另外，按照各地教育部门的要求，对破格进复试的学生，必须进行公示，公示不合格，将不得录取，这也是对高校录取过程的监督。

当然，用计划手段来“宏观管理”高校招生，还只是权宜之际。当前，尽管我国的研究生招生已经是所有招生工作中，高校自主权最大的，但也还存在一个问题，即每个学生只能报考两所学校，每个学生在考研中只能拿到一张录取通知书，学生并没有充分的选择大学的权利。如果能扩大学生的选择权，政府教育部门对学校的“宏观管理”还可以进一步减少。比如，学校可以结合办学定位和教育质量，自主确定招生规模；学校的招生委员会负责制订具体的录取标准，并监督职能部门落实。如能深入推进这方面改革，必将进一步释放学校的办学活力，招收适合本校培养目标的学生。

而这样的改革，也将为统一高考推进考试招生相对分离的改革提供借鉴。今后，高校招生制度改革还将继续向深水区挺进，实行管办评分离的教育改革和教招考分离的考试制度改革，在政府管理、学校自主办学与社会评价间逐渐寻找平衡点。（日期：2014-4-17 作者：21世纪教育研究院副院长 熊丙奇 来源：中国高等教育学会网）

## 南开学者建言：京津冀协同发展首要明晰思路

2014年2月26日，习近平总书记主持召开座谈会，对京津冀协调发展提出“七点要求”，明确提出“两市一省”要自觉打破自家“一亩三分地”的思维定式。京津冀这一酝酿10年之久的国家战略再次成为各方关注的焦点。一系列信号预示着一场深刻的变革即将在这片21.6万平方公里的土地上发生。种种猜测、预判甚至对部分地区、城市产生了立竿见影的影响。近期，保定市房价“一日三价”就是最明显的例证。

那么，京津冀规划谋篇布局的重点在哪里？区域内，“两市一省”的产业布局和城市功能应如何调整？阻滞三地协同一体的“一亩三分地”困境又该如何破解？记者就此采访了曾参与京津冀相关规划调研工作的南开大学滨海开发研究院副院长刘刚教授。

“三带一轴”布局重心在“京津轴”和“滨海带”

刘刚表示，一直以来，京津冀地区在地理、生态包括水循环系统等方面都是一个整体，其中包括“三带一轴”。

第一条是“生态带”，位于北京北部地区。根据刘刚团队的实地考察，北京

市的昌平、八达岭以北地区主要功能应为生态保护。“该区域的自然条件、地理位置都不适合开发，如果开发将对生态造成严重破坏。”刘刚说。

第二条是“山前带”，从唐山、保定到石家庄。近年来，石家庄和唐山重点发展重化工业，导致“山前带”基本被重化工业包围，同时，这一区域也不可避免地形成了一条污染带。

第三条是“滨海带”，从曹妃甸、滨海新区到黄骅。刘刚表示，“滨海带”是京津冀地区发展的重中之重。它将与“北京—天津”这一主轴配合共同推动区域协同发展。“目前看来，重点发展‘一轴一带’的思路应该是十分明确的。”刘刚说。

针对近日媒体报道河北省或将重点规划涿州、香河、廊坊等环北京地区。刘刚认为，目前北京周边形成了一批“睡城”，这些区域的建设并没有减轻中心城区的人口压力，反而造成了更严重的交通拥堵。“环北京布局存在一定问题，河北在发展过程中会有更加清晰的规划。”刘刚说。

#### 破解首都“大城市病”需厘清产业、人口增量集聚之处

京津冀协同发展的一个题中之意是要治首都的“大城市病”，主要体现在交通拥堵，空气污染，经济发展、人口增长与资源环境矛盾三大方面。

刘刚介绍，北京市规划人口是1800万，目前是2100万。其中，常驻外来人口占总人口比重越来越高，已从2000年的18%上升至近40%。未来很有可能常驻外来人口超过本地人口。“这样的人口增长形势带来了许多社会问题和政治压力，所以必须把北京的人口疏解出来，至少在增量上控制住。”刘刚说。

北京的新增人口主要集中在哪里？刘刚认为，主要集中在新的城市功能区，大量人口在通州、昌平、海淀集聚。由于没有形成独立的经济功能区，这些地区产生了一批“睡城”，进而造成了更大的人口、交通压力。

那么，新增人口分布在哪些产业？刘刚介绍，主要集中在近年来快速增长的非首都功能产业。“首都的政治功能不可能直接带来人口的快速增长。因为，无论是公务员还是事业编人员都是有户籍的，是可控的。”刘刚说，由于外企总部、民营企业总部和央企的二级机构，高科技产业，包括研发服务、金融，风险投资等都集中了大量的外来人口。

“2013年统计公报，北京增长最快的是第三产业，集中在软件、房屋租赁、零售业、金融和科技研发服务。”刘刚认为，北京外来人口最集中的产业都是未来10年中国发展最快的产业，“一个从事文化创意产业的朋友说，他在北京6年一共带了12个朋友来北京，全部没有解决户口问题。如果说不在增量上控制，10年以后人口达到3000万也是有可能的。”刘刚说。

在厘清产业、人口增量集聚的问题后，接下来北京除保留政治、文化、对外交流等首都功能外，逐步将非首都功能向外转移和扩散。

刘刚建议在做增量扩散时，可以参考韩国大德市和台湾新竹市的经验。15年前，韩国经济转型后第三产业快速发展，“大城市病”问题同样出现。后来，韩国建立了大德产业园区，一批大学和科研机构迁往大德，大批的科技产业在那里孵化成长。目前，大德市GDP占韩国经济总量的近1/4。在台湾，一批研究机构、大学从台北迁往新竹，同样实现了人口和产业的成功转移。

刘刚说：“与大学、科研机构相比，总部经济和金融机构对于转往地基础要求更高。就京津冀而言，天津的滨海新区、于家堡、响螺湾完全具备了承接北京增量产业的条件。天津2013年引进企业中有近1/3来自北京。”

京津冀协同呼唤更高层次协调领导机构以功能区为抓手做好顶层设计

4月9日，国家发改委发布消息称，目前正在会同有关部门和地方研究编制首都经济圈一体化发展的相关规划，规划范围包括北京市、天津市和河北省。规划方案将适时出台。

刘刚强调，在北京、天津、河北进行产业布局和城市功能调整的过程中，一定要做好三个方面的结合。一是，京津冀发展要与河北经济转型、创新驱动发展战略相结合；二是，要与东北亚开放门户建设相结合；三是，要与建设最有活力的市场经济相结合。

“如果能够做好这三个结合，京津冀地区未来将成为世界经济走廊一个重要节点，进而真正成为中国第三增长极。”刘刚说。

谈到如何突破阻滞三地协同的困境时，刘刚表示，需要形成一个更高级别的协调组织机构，成立协调领导小组，以功能区为抓手开展规划。

“天津近30年的发展经验总结起来就是功能区的发展，比如泰达、空港、高新区，这些功能区是独立于区一级行政管辖。它们的发展极大促进了天津经济的整体提升。京津冀一体化同样可以尝试功能区的设计。”刘刚说。（日期：2014-04-19 来源：南开大学新闻网）

## 传统课程设置难培养新兴交叉人才

“交叉平台的缺失，使交叉学科缺乏有效的学科建设平台支撑；科研评价体系不完善，对新兴交叉学科的科学价值缺乏共识，难以做出客观公正的判断。”在近日举办的2014中国科协学术建设发布会上，中国科协副主席、中国科学院副院长李静海用两个“缺乏”直言中国学术界当下存在的“学科交叉融合受多重因素制约”的问题。

从当天公布的2012~2013年学科进展情况来看，过去一年，许多重大科技突破均源自学科之间的综合交叉融合。例如，天宫一号目标飞行器与神舟十号飞船成功实现自动交会对接，嫦娥三号探测器成功实施月面软着陆，获得重要科技

成果，中国成为全世界第三个实现月面软着陆的国家。空间科学取得的重大成果立足于空间天文学、空间物理学、空间化学、空间生命科学、航天心理学、材料科学、微重力学、气象学、大气科学、遥感技术等基础研究和应用研究方面取得的重大进展，得益于众多学科的综合进步。

然而，李静海说，学科交叉融合仍然面临相当的困难与挑战，除了两个“缺乏”，还有由此衍生的人才培养问题。高等教育机构沿袭传统的课程设置，不利于新兴交叉学科人才的培养。他因此建议，应持续支持在国际上有优势地位的学科，加大对弱势学科的扶持，加强基础学科之间、基础学科与应用学科、科学与技术、自然科学与人文社会科学的交叉融合，支持综合交叉学科的发展，积极扶持新兴学科，推动学科整体水平的提高。他还说，要切实加强对相关基础性研究的支持力度，迎接可能发生的基本理论突破和产业技术革命。

当天，李静海还提醒学术界需要注意这样一个问题：一些需要长期积累、难以短期出成果的学科缺少稳定支持；一些对我国长远发展有战略意义、而当前没有明确应用目标的学科缺少前瞻部署；一些在学科体系知识传承中不可或缺的‘冷门’学科受到严重冲击。（日期：2014-4-16 作者：中国科协副主席李静海 来源：中国高等教育学会网）

## 科学研究需要足够的沉默

合作与孤独，交流与沉默并非互不相容，而是构成微妙平衡。

教育部继两年前启动实施“高等学校创新能力提升计划”（又称“2011计划”）之后，日前又印发了《国际合作联合实验室计划》。据报道，前者主要立足于对协同创新中心研究方向上的分类支持，侧重国内各个创新主体之间的协同；后者则是一种国际协同，侧重与国际创新力量的合作与交流。

当前，科研团队、协同创新、国际合作、学术交流，越来越成为全球、而不仅仅是中国科研活动的主流形式，科技政策的制定和科研项目的设计毫无疑问对此起到了强烈的引导和推波助澜作用。人们不禁要问：是否所有的科学研究都离不开或者都需要这些形式？团队、协同、合作、交流是否有个度？如何才能合理地控制这个度？

要回答这些问题，应回归科学和科学研究的本质。一方面，科学研究，特别是基础性研究，强调的是思想创新和独特，具有显著的个人特征，“人多力量大”在这个行当基本不成立。在一些学科，孤独和沉默可能远胜过合作与交流。试想，如果科研人员在不断穿梭和发声，他们还有时间思考吗？没有思考，创新又从何而来？看每年的诺贝尔自然科学奖，每项最多奖3人，而且即使多人分享，他们也很少出自同一个团队。



最近，英国帝国理工学院高级讲师梅勒在英国政府资助下对“科学中的沉默”展开研究。她基于物理学史指出，西方社会之所以诞生了许多伟大的物理学家，很大程度上是因为在西方，成为孤独学者的理想由来已久，知识精英始终保持着具有严重宗教思想特征的孤独传统。牛顿以性格孤僻和沉默寡言著称；爱因斯坦钟爱“孤独思考”，他的成功公式中竟然包含“少说废话”。

另一方面，科学在其发展过程中分化与融合不断交替，这就注定了科学研究也需要团队、协同、合作、交流。量子力学创始人普朗克说：“科学是内在的整体，被分解为单独的部分不是取决于事物的本质，而是取决于人类认识能力的局限性。实际上存在着由物理学到化学、通过生物学和人类学到社会科学的链条，这是一个任何一处都不能被打断的链条。”科学被人为地划分为学科是为了各个击破，科学作为内在整体又需要打破学科壁垒、合作交流。

科学史同样表明，即使是那些看起来不鸣则已、一鸣惊人的突破，也离不开共同学习、外部激励和支持网络，孤独天才的神话并无事实依据。即使是性格孤僻的牛顿，也与其他自然哲学家通信；尽管他爱好隐逸，他也参与公共事务——在英国皇家铸币厂任监管。爱因斯坦渴望孤独，但也定期参加学术会议。

综合来看，创造性的科学研究离不开孤独和沉默，而推动科学向前发展最终又有赖于整个科学共同体，合作与交流必不可少。幸好，合作与孤独，交流与沉默并非互不相容，而是构成微妙平衡。因此，创造知识的过程需要科研人员合理控制合作与交流的度，而且必须以最适合不同个体的方式来开展合作交流。

当下全球的科研环境——论文如山、会议似海，足显合作与交流有余，而孤独与沉默不足。连2013年诺贝尔物理学奖得主希格斯都感叹：在今天的科研环境中，他将不可能完成诺奖成果，因为他在上世纪60年代完成他的诺奖成果时所享受的那种平静和安宁已不复存在。政策制定者和项目资助者有必要警惕，当科研人员在相关政策和项目激励下不遗余力地加强合作与交流时，他们可能正在丧失创造性科学研究必须的关键性要素——沉默及与之相伴的孤独。（日期：2014-4-21 作者：湖南大学教授、国家杰出青年基金获得者 李静海 来源：中国高等教育学会网）

## 高校改革的三个重点

面对日益滑坡的质量问题，高校要实现内涵式发展，根本动力依然在改革。当前影响高等教育质量的因素是多方面的，但体制束缚、机制僵化、观念陈旧、方法落后等造成的高校办学自主权缺乏、师资队伍质量整体不高、人才培养模式难以适应社会发展需求等因素无疑是其中的关键点。要解决这些问题，就必须深化改革，西安理工大学校长刘丁认为，当前高校改革重点应集中在以下三个方面：

一、推进体制改革，扩大高校办学自主权，释放更多办学活力。首先是要调

整政府间权力关系，解决政府与高校的关系，进一步扩大高校办学自主权。我国高等学校办学活力普遍不足，尤其是创新乏力，症结就在于高等教育体制机制不完善，高校办学自主权落实不到位，高校作为办学主体的积极性和创造性难以得到充分发挥。长期以来，在我国高等教育中，管办评一体化的问题比较突出，政府部门既是管理者，又是办学者，还是评价者，这不仅束缚了高校的办学活力，使高校办学自主性缺乏，更容易导致高校千校一面的同质化问题。要改变这种局面，就必须推进管办评分离，政府必须简政放权，转变管理职能，在保障国家对教育的投入、监督学校依法办学的前提下，给予学校更多的包括人事权、财政权等在内的办学自主权，进一步调动和激发学校的办学活力；而学校的办学质量，则应交由专业机构与受教育者来评价，真正实现政府主导、社会参与、办学主体多元、办学形式多样、充满生机与活力的高等教育办学体制。

其次是在学校自身运转方面，要高度重视制度建设，建立现代治理结构，以大学章程的形式对学校内部管理进行规范。高校要建立现代大学制度，关键要协调好行政权力与学术权力的关系，进一步提高学术权力，提高教授对办学的决策权力，健全完善学校和学院两层次“教授组织”，建立好“教授治学”的基本平台。同时，还要合理配置校内教育资源和学术资源，建立健全教师、学生参与学校管理、决策的沟通渠道。

二、深化人事制度改革，建立起“能上能下、能进能出”的人事聘任制度。长期以来，由于计划经济体制影响的根深蒂固，高校中普遍存在着人浮于事、机构重叠、用人效益不高、工作压力不均衡等问题；当前我国社会、经济发展对人才的综合素质、实践能力、创新意识都提出了更高的要求，高校教师能力不足的问题日渐突出，除需争取多种方式加强培训和提高之外，打破教师身份、干部职务终身制，建立能上能下、能进能出的动态机制已是势在必行。

深化高校人事制度改革，必须全力推进实施聘用制度。聘用制是高校转换用人机制的基本环节，推行聘用制度，实现人事管理由身份管理向岗位管理转变，由行政依附关系向平等人事主体转变，由单位用人向社会用人转变，逐步实行教师职务聘任与岗位聘任的统一。同时，也可以参考“公务员退出机制”，研究制定“高等学校教师退出机制”，逐步建立能上能下、能进能出的人才工作新机制，从而使人才队伍在动态中实现优化，进而提高人才队伍活力，调动和激发教职工的积极性和责任感。

三、强化人才培养模式改革，适应新形势下经济社会发展对高等学校人才培养的新要求。首先必须优化教育理念，牢固树立“以学生为本”的核心理念。要以学生发展为着眼点，改善办学中一切与这一理念不相适应的包括教学、科研、管理、服务等各方面在内的教育条件与教育环境；要从尊重人才成长和教育规律，尊重学生个性和人格出发，承认学生的差别和不同需求出发，实施个性化、人性

化、多样化的教育，使得每一个学生都能成才。要实现这一目的，就需要以培养学生的创新精神、实践能力为切入点，使人才培养模式有新的突破，当务之急是要真正实现“以教师为中心”向“以育人为本”的转变，实现“以知识为中心”向“以能力为本”的转变，实现“以传授为中心”向“以学习为中心”的转变。

其次，强化人才培养模式改革，还要特别注意顶层设计，要重视人才培养的“三个符合”，即符合社会发展对人才的要求，符合科技文化发展对人才的要求，符合人才自身发展的要求。从教育与社会契合的角度，对我们的专业设置、课程体系、教育教学方法、教学内容等不相适应的方面进行深入改革，以提高人才培养的针对性和质量。（日期：2014-4-22 作者：西安理工大学校长刘丁 来源：中国高等教育学会网）

## 迷信“期刊影响因子”给高等教育带来负面影响

一段时间以来，高校教师为论文所累开始为人诟病，不可否认，以论文发表数量尤其是所发表论文的期刊影响因子来评定教师的职业表现在某种程度上促进了教师科研能力的提高，但是本文作者从不同角度展示出的另一面，却让我们看到了一些集体“有意识”或“无意识”的力量会影响事物发展的方向，从而让人们忘记了为何出发。本文有些观点给“期刊影响因子”在高等教育发展中所起作用以太多的权重，看似有些牵强，然而，这种直白的表述却道出天机——在高等教育追求发展的道路上，那些看似盲目，实质却是功利追求的现状，会成为阻碍社会发展和科技进步的负面力量，这是此文最重要的意义。

现在对高校进行考核，以及很多机构在对高校排名时，均把期刊影响因子作为最重要的评价标准。期刊影响因子是目前国际上通用的期刊评价指标，一般来说，一家期刊发表的高质量论文越多，且这些论文的观点或结论被其他研究者已发表的论文引用的次数越多，影响因子就越高，期刊的影响力越大。

在国际上，《自然》《科学》《细胞》三大刊都以高影响因子而著称，目前影响因子都在30以上，这在学术期刊中是极为罕见的，三大刊也因此被视为国际上最顶尖的自然科学学术期刊，在国际科学界影响力无与伦比。

然而2013年11月9日，2013年度诺贝尔生理学 and 医学奖诺贝尔奖得主兰迪·韦恩·谢克曼博士却在英国卫报专栏中发表了题为《〈自然〉〈细胞〉和〈科学〉这类顶级期刊如何损害科学的》文章，呼吁“科学界应该推翻顶级期刊的暴政”。谢克曼认为，现行机制使那些最时髦但不一定是最好的研究获得了最大回报，这就像丰厚的分红导致金融业扭曲一样，一些专业性的奖励，比如在著名刊物发表论文的权力，扭曲了科研界。

在对顶级期刊的诟病中，谢克曼主要提到了期刊影响因子的负面作用。他认

为，影响因子是一种噱头，这种衡量方法有重大缺陷，引用与质量并不完全相关，“一篇论文被大量引用可能是因为它好的研究，也可能是因为它吸引眼球，或者是挑衅式的甚至是错误的”。

谢克曼认为，顶级期刊喜欢接收那些容易引起噱头的论文，这导致它们在这些时髦的领域里堆起了泡沫，并且阻止其他重要的研究。

谢克曼的观点在国际科学界引起轩然大波。不过，《自然》杂志母公司自然出版集团大中华区负责人尼克·坎贝尔在接受中国记者采访时承认，目前科学界确实存在过度依赖期刊声誉以及影响因子倾向，坎贝尔说，《自然》杂志同仁也多次表达了对于过度依赖影响因子的担忧。

《科学》的首席主编麦克努特博士也没有否认谢克曼博士的观点，即影响因子的使用已经扭曲了它的原意。麦克努特博士的前任、前首席主编布鲁斯·阿尔伯特博士曾签署关于科研评价的旧金山宣言，该宣言致力于停止使用期刊影响因子来评估一个独立科学家的工作。

谢克曼博士的质疑与坎贝尔等的回应承认了期刊影响因子对科学界的影响已经走向了反面，表明了目前国际上通用的期刊影响因子评价标准的确有重大缺陷。笔者认为，对中国来说，以期刊影响因子为评价标准对高等教育与科技发展也带来了负面影响，主要表现在以下三方面：

#### 老牌理工类大学文科专业过度膨胀

自1999年高校扩招以来，经济学、金融、管理、法律、新闻等热门文科专业招生与毕业生数量增加了几倍乃至十几倍。但从就业角度讲，政府机关、事业单位、银行、新闻等文科毕业生的主要出路，人才需求量不大，再加上地方政府机构和事业单位精简力度加大，需求量更是趋减，“国考”录取率越来越低就是明证。可以说，不少文科专业就业行情已连年滑坡，就业难度越来越大。

就高校而言，文科扩招幅度最大的并不是有深厚文化底蕴的老牌文科大学和综合性大学的老牌文科专业，而是1999年高校扩招之前没有设置文科专业或文科专业不多的理工类大学，这些老牌理工类大学通过新设立“文科五院”（或五大文科专业）即法学院、管理学院、经济学院、金融学院、新闻传媒学院的方式，摇身一变，成为文、理、工、经、管、法齐全的所谓综合性大学。

对理工类大学来说，热衷新增设文科院系除了“迈向综合性大学”这个理想，追逐期刊影响因子评价也是一个重要方面。社科核心期刊数量很庞大，南京大学所属中国社会科学研究评价所发布的中文社科核心期刊即CSSCI期刊总数多达500多种，其中多数是法律、管理、经济、金融、传媒方面的核心期刊，其数量比理工类核心期刊多得多，这意味着相关论文在社科核心期刊上发表的数量更多，被引用的更多，高校在各类社科核心期刊影响因子排名将因此提高，这既能作为高校领导政绩考核依据，又有助于提升高校声望与排名，何乐而不为？因此部分理

工类高校不顾自己是科学家与工程师的摇篮，也不顾就业市场的需求，一窝蜂增设这些热门文科专业，造成教育投资的巨大浪费。

这种浪费一方面表现在文科生上，不少理工类大学认为，文科专业不需要配备昂贵的实验设备，投入少，见效快，招几名教师，找几间教室就可新开一个文科专业，而这样的平台其实培养质量根本无法与老牌文科大学与文科专业相比，不少毕业生毕业即失业，国家与家庭的巨大投资均打了水漂。另一方面，这些学校的工科生也成了不同程度的受害者，工科生培养所需实验设备配置与运转成本很高，其培养成本是文科生的 7 至 10 倍不等，任何一个理工类高校，其教育资源（如资金、设备等）总是有限的，用于培养扩招文科生所耗用教育资源越多，用于培养工科生教育资源就会相应减少，其培养数量与质量就会受到不同程度的影响。

因此，理工类大学片面追求期刊影响因子评价标准，转型成为文、理、工、经、管、法齐全的所谓综合性大学与由此带来的文科生激增现象，未见得是好事，如果这种转型是以牺牲理工科专业学生培养质量为代价，那更是得不偿失了。

#### 专业畸形发展导致教育投资与人才浪费

现在一个流行的说法是“21 世纪是生物科学的世纪”，从表象来看，这句话很诱人，而事实上由于各种因素的制约，中国的相关产业发展迟缓，对人才需求很有限，毕业即失业成了常态。

而在科学界与高校，生物科学的确属于热点学科，《科学》《自然》两大综合性自然科学顶级期刊也格外偏爱生物科学方面的论文。据 JCR（《期刊引用报告》）公布的 172 个学科的平均影响因子排名，位于前 10 位的学科全部与生物科学相关，排在第一位的免疫学平均影响因子居然达到 5.792，相比之下，排在最后的船舶工程类刊物平均影响因子只有 0.319。两者相差 18 倍之多。

与生物科学类似，计算机学科因为影响因子排名靠前，也受到各高校青睐。

在影响因子的驱动下，许多高校生物学科、计算机等影响因子排名靠前的学科与专业呈现出大跃进式发展，目前，几乎所有过去没有相关专业的理工类重点大学都新设了与生物科学、计算机相关的学院或专业，然而相当数量毕业却陷入无业可就的困境之中。

各大学在追求以影响因子为代表的漂亮科研、漂亮数据的同时，却忽视了发表论文较少且不容易被引用的学科建设，使这些学科基本上处于停滞状态。以平均影响因子最低的船舶工程学科为例，该学科对船舶工业、国防建设、海洋资源开发等领域均有重要意义。当前我国与周边国家海洋权益斗争日趋激烈，航母的自主建设、海洋强国的建立与海洋石油开发，从造船大国升级为造船强国等都凸现了船舶工程学科与专业的极端重要性，这是倍受追捧的生物科学无法相比的。然而，虽然近几年我国造船业快速发展，但除了上世纪 60 年代以前就已开设相关

专业的几所院校之外，自1999年高校扩招以来几乎没有高校新开此专业。

中国作为一个大国必须建立一个相对独立、完整的科技、工业体系，才能不受制于人，才能屹立于世界民族之林，所以要在各个领域均衡发展，相应的，技术人才也要在各个领域均衡分布，各个学科专业和领域都需要一定数量技术人才和领军人物。由此来看，我们考核评价高校不能过于强调期刊影响因子，而是要将学科专业对国民经济与国防建设的重要性置于影响因子评价标准之上，这样，我国的高等教育才能均衡发展，才能满足各个行业对技术人才的需要。（日期：2014-5-7 作者：西南政法大学经济学院制度经济学研究所研究员 刘云 来源：中国高等教育学会网）

## 怎么看待院士讲座挤破门 大学课堂冷清清

2014年4月初，一场讲座在西南石油大学引起了不小的反响：数百学生为听罗平亚院士的学术报告，挤破了思学楼A114学术厅大门，改到图书馆学术厅后，同学们一路狂奔跑向图书馆，结果图书馆学术厅的铁门也被挤破，来得晚的学生只好站在过道、楼梯、门口听讲……与此形成鲜明对比的是如今的大学课堂——冷冷清清的教室内，学生低头玩手机，看杂志、聊天的不在少数。笔者基于这一现象进行了追问：为什么学生不愿进教室，是教的问题，还是学的问题？我们的课堂缺少了什么？有什么办法把我们的学生重新拉回课堂？并由此在学生、教师中进行了调查，得出的答案读来让人颇受启发。

没有不好的课程，只有不好的老师

教师的课堂没有吸引力，即使留住了学生的人，也不能留住学生的心。而现在面临的情况是，有些课堂甚至连人都留不住了。这是值得我们每位老师深思的问题。

——教师观点

“如果老师上课比较敷衍，只是照念ppt，课程结束后，还会把ppt拷给我们，那我们上课就会开小差，甚至逃课，因为这样的课实在没有多大的意思。”一位学生说。事实上，跟他有着相同想法的同学不在少数。

讲课沉闷乏味，课后鲜与学生交流，对学生的提问不置可否……这些在教育教学中经常出现的问题，严重影响了学生的学习热情，也弱化了教学效果。

“站好讲台是一门艺术。”学校副校长王玲说：“没有不好的课程，只有不好的老师，如今有些老师连最基本的备课都不好好做，上课只是为了挣工作量，忽视了当好一名老师应有的基本素养。”

对于教育教学中存在的一些问题，西南石油大学的不少学院已经开始有所重视。“我们过去一贯推行的教学方式是灌输性教学，而非启发式教学，显然是不行

的。同时，如果仅仅提高教学硬件水平，师资的软实力没有变化，那么教学改革依然不会成功。”石工院院长郭建春说。

为了让课堂更有吸引力，很多教师也在探索。“作为教师，要在教学设计上多抠几遍，在课上把握好课堂节奏，在课下与学生多交流，这些都是提高教学水平，提高课堂吸引力的有效方法。”首届全国高校青年教师教学竞赛一等奖获得者、机电院教师刘洪斌说。

优化教学资源，让学生不再“求知若渴”

此次讲座让我们看到当前最突出的问题是：优质教育资源的稀缺与学生对高品质课堂需求之间的矛盾，普通教师教学水平不足与学生强烈求知欲之间的矛盾。

——教育管理者观点

“那么多人去听一场讲座，不仅是因为主讲人的名气大，作为学生还是想真的学到点东西，毕竟这样的机会很难得，”经管院学生曹红艳说，“其实大部分学生都有好好学习的愿望，只是有些课程确实让人感觉没有太多收获。”

不难看出，教风和学风的问题，关键在于“教风”。正如校长赵金洲所言，教风的问题说得简单点，就是我们的教授和高水平专家站讲台的次数太少了，现在这个问题已经在学校得到重视，比如新出台的教师系列高级职称的评审就必须先过“教学关”。

“为了满足学生对优质教育的强烈需求，我们学院要求所有副教授、教授都要站上讲台，给本科生教学，不仅如此，还要求他们帮助青年教师成长，充分发挥高水平教师的传帮带作用。”化工院院长叶仲斌说。对此，教务处处长黄健全说：“只有这样双管齐下，学生才不会产生知识‘饥荒’，才能解决当前教学中的突出矛盾。”

没有充分的选择权，学生就不是“主角”

教育主动权、选择权应该交还给我们学生，我们应该能够更自由地选择我们的课堂，对我们的课堂提出意见，只有这样，我们的学习热情才能被激发。

——学生观点

“谈到选择，除了公共课程，唯一能自主选择的可能就是选修课了，但不少选修课枯燥无味，毫无新意。除非老师点名，不然基本不去。”土建院学生陈搏音说他们会自动“屏蔽”掉一些不感兴趣的课程，但也会非常关注他们感兴趣的讲座或论坛。

事实上，西南石油大学学生对高水平讲座的热情一直很高，55周年校庆系列讲座，以及学校一直举办的“安东讲坛”系列讲座，都是场场爆满。可以说，同学们的这种支持与选择，让教育者们读懂了很多问题。

“我们的老师应该转变理念，要从学生的角度去教学，换言之，老师要当好课堂的引导者，让学生主动积极思考问题，解决问题。”黄健全说，所谓的选择权，

不只是选择课程，还包括学生对于课程教学方式的选择，是个多维度的概念。

学生要摆正学习心态，不以功利为导向

如果我们的学生都是以学分和就业为导向来学习，那么教育最本真的东西就丢失了，也就无法培养人格完善、内心丰富的全面发展的人。

——教育专家观点

学习的目的是为了什么？“为了毕业”“为了找个好工作”“为了过上更好的生活”……这是不少大学生心底最真实的想法。不少同学在调查中坦言，大学毕业找个好工作才是关键，在学校里学得怎么样根本不重要。

这样的想法正确吗？“我们的高等教育是要培养高素质的人才，所谓高素质是一个综合的概念，包括学生各方面的能力和素养。”学校教师教学发展中心主任李小明解释到，“如果我们的以学分为导向，以就业为目的，那么我们的教育便失去了本真，是真正的舍本逐末了。”

如何改善当代大学生学习功利化，追求实用主义的现状？“根源还在于学生的心态”，政治学院院长张小飞说，“大学生不应受社会浮躁之风的影响，而应保持内心的独立。因为只有不断完善自身，丰富自己的内心，才有可能成长为一个全面的人。”

“兴趣是最好的老师。”校党委书记孙一平说：“学生的兴趣需要保护、引导和开发。如果我们的教育模式、方法不能与时俱进，那么就有可能抹杀学生求知的天性与本能。”（日期：2014-4-15 作者：西南石油大学 来源：中国高等教育学会网）

## 要为大学生提供系统的心理学理论课

心理健康教育在大学生中受到欢迎，笔者在首都经济贸易大学、北京大学讲授心理教育课程时发现，非心理学专业的大学生对心理学理论很感兴趣并且教育效果也很好。这是一位曾上过《健康人格心理学》的学生的来信：“老师，我是任黛——您北京大学暑期班的学生。我现在过得很好。您可能不知道您的那门课对我整个人生的影响有多大。它从此让我的生活变得平静而快乐。而且您的理论我也不断地给我身边的同学讲，他们都惊讶地发现同一件事情还可以有另一种思考方式。感谢您的坚持，感谢您的指引！”

这样的反馈不是个案，我们所有授课老师在结课时几乎都收到过。心理学理论课有别于心理学专业的课程教育，专指心理健康教育中向学生介绍的心理学理论，是把心理学中适合大学生的理论系统地教授给大学生（注：我们讲授的是《健康人格心理学》《社会心理学》和《人际沟通分析学》）；同时帮助学生把心理学理论知识应用于自己的实际生活，以促进其心理健康和个人成长为目标。我们的实践与研究显示，大学生非常需要心理学理论课，他们之所以对它青睐有加，原因



如下：

首先，帮助大学生有效预防心理疾病。我们自 1999 年至 2011 年进行的几项专业研究的结果表明，心理学理论教育不仅降低了学生心理健康指标中的负性项目，具体表现为人际关系敏感、偏执、强迫、抑郁、焦虑、恐怖、精神病适应与焦虑性、躯体化、强迫观念、敌意等症状指标显著下降；而且其成长能力也有很多显著的进步，如：外控得分下降，即学生有更多的自主性，更会为自己的行为负责。此外，大学生在心理健康水平、稳定性、内控倾向、专业成就因素、内向与外向、兴奋性、聪慧性、同一性、完善性格、自我调节、接受自己和他人、人际关系、个人成长、机能自主、环境控制能力等方面都有显著提高。

其次，满足大学生的成长需要。大学生并非心理疾病的高危人群，但他们处于青春期发展阶段，需要了解自身心理发展的规律，需要对自我进行探索，需要掌握科学的心理学方法以减少成长的烦恼，发掘自身的潜力。而心理学理论教育不仅可以降低大学生的成长烦恼，更可以满足大学生了解自身、自我探索的成长需要。此外，心理学理论知识也有助于大学生了解他人与社会。

第三，实现教育的最高目标：调动学生的自我教育。教育的最高目标是调动学生的自我教育，而理论与实践的结合则可以帮助教师和学生有效达成这个目标。就心理学理论教育而言，它可以在有效避免心理疾病以及指导成长方面对学生产生深远的指导意义，因为理论是有后劲的，它可以提升学生的自我指导能力，所以能对学生的成长做出持续的贡献。

总之，大学生有动机和能力接受心理学理论教育。但就我国这方面的教育而言，目前大部分高校心理健康教育的教材内容还是相对零散的，其主要内容都是以专题方式普及心理调节方法，如情绪管理，压力管理，人际交往技能，恋爱与性心理，学习方法等。虽然这些心理学知识是非常必要的，但是大学生可以通过其他途径获得这些知识，而且，零散的心理学知识也不足以满足大学生的需要，根据维果斯基最近发展区理论，着眼于学生的最近发展区，为其提供带一定难度的教学内容，反而能调动学生的学习积极性。另外，就大学生的学习能力，以及他们所具有的思考能力和生活经验而言，他们也是完全可以接受完整并且系统的心理学理论教育。

因此，我们认为，完整系统的心理学理论课应该成为高校心理健康教育必修课程的发展方向，这是笔者所属团队经过近 30 年对大学生心理健康教育进行实践和探索的结果。高校心理健康教育课程是时候要站在新的高度上了。（日期：2014-4-23 作者：首都经济贸易大学心理咨询中心 徐辉 来源：中国高等教育学会网）

## 大学文化建设的主体设计与实践体系

大学文化的形成是长期积淀与主体设计有机统一的过程

大学文化可以在长期的办学实践中逐渐积累起来，形成一所大学的优良传统和特有的文化氛围；同时也可以通过发挥办学者的主观能动性，强化主体设计，在较短的时间内推出标志性成果。这两方面既相辅相成，也相互制约，影响着大学文化建设的进程和效果。

目前，大学文化建设中存在两个突出问题：一是对大学文化建设的规律认识不透。认为大学文化建设只能依靠长期积淀而自发形成，任何主体性设计都是揠苗助长，是一种急功近利的表现，根本目的是用长期积淀否定主体设计。这种观点恰恰掩盖了某些人对文化建设的功利性态度，由于文化建设大多属于软指标，而且建设周期长，很难收到立竿见影之效，所以很多决策者对文化建设不屑一顾。二是对大学文化的内涵认识不清。往往把大学文化等同于校园文化、等同于大学生素质教育、等同于大学生第二课堂，无形中缩小了大学文化的内涵。既没有认识到大学文化是包含精神文化、制度文化、行为文化和人文环境文化等内容的一整套文化模式，也没有认识到大学文化建设是一项需要大学各部门、各单位共同参与建设的一个庞大的系统工程。

解决上述问题，前提是对大学文化有一个正确的认识，关键是找到大学文化建设与学校发展的结合点，与提高教育教学质量、创建办学特色紧密结合起来，立足实践，强化主体设计，形成标志性成果，使大学文化建设进入良性循环的轨道。

大学文化建设的主体设计应致力于教育质量的提高

提高教育质量是大学文化建设的根本要义所在，也是主体设计的立足点和最终归宿。但长期以来，对这一问题既缺乏理论上的深刻认识，更缺乏实践中的操作程序。在培养人才方面，应该以人为本，德育为先，能力为重，促进学生的全面发展，努力提高学生服务国家人民的社会责任感、勇于探索的创新精神和善于解决问题的实践能力。但在实际操作层面，还是把教育质量的提高仅仅看作是传授知识和培养能力的过程，其操作手段主要从教学研究、资金投入、师资队伍建设、教学设备和设施的更新与完善等方面入手。也就是说，把人才培养质量等同于教学质量，而没有从一所大学全方位育人的角度去考虑问题。这种理论和实践的错位，正是提高教育质量过程中存在的主要问题。

人才质量不仅仅在于知识的获取和能力的培养，更主要的在于人格的完善。由于社会因素的复杂性、多变性，以及个人主观因素等原因，每个人的人格都或多或少地存在这样或那样的问题。或是人格各个部分发展不均衡，知、情、意不协调，内心存在不同层次的冲突；或是人格系统不健全、缺乏稳定的结构，各部

分缺乏协调性，内心冲突十分剧烈；严重扭曲的人格还会导致人格结构的瓦解与崩溃。所以，育人的一项重要任务就是对大学生的认知进行改组，并导之以行，实现人格的矫正，促进人格的完善。

大学文化建设的主体设计应致力于特色文化的打造

特色是一所大学的生命力。一所成功的大学必定是一所特色鲜明的大学。社会对高等教育的需求是多种多样的，大学不应该是一种模式，而是要根据自身的实际构建鲜明特色。但是，由于评价标准的单一化，以及与之相适应的教育资源分配的单一化，最终导致了大学发展的同质化，众多大学为了在发展中获取更多的教育资源和机会，都会按照单一的标准朝着单一的方向发展。其实，任何一所大学，只要致力于特色发展，就能够达到高水平，就可以成为一所成功的大学。大学特色的形成与大学文化的发展具有高度的一致性，一所特色鲜明的大学，必定有特色鲜明的大学文化；特色鲜明的大学文化，也会成为大学发展的一种持久的动力。

一所大学的特色，最初往往表现为学科上的特色，进而表现为人才培养的特色。这种局部的办学特色只有进一步扩展和升华，才能融入大学发展的各个方面，表现为广大师生员工一种共同的价值追求。

大学办学特色的扩展，依赖于独特办学思想的支撑；大学办学特色的扩展，还必须致力于营造一种独特的文化氛围，充分彰显一所大学的价值体系。这种价值体系是一所大学办学理念的具体化，只有把理念变成标准，内化为师生员工的行为准则，理念才会发生作用，并通过师生员工的行为，演化为一所大学的校风、师德师风和学风。因此，如何推进办学理念的具体化，构建相应的价值体系并使之深入人心，是大学文化建设的又一重要课题。

办学特色成熟的标志是具有鲜明特色的大学文化模式的形成。这种文化模式就是一所大学的文化体系，这一体系，有自己独特的文化内涵，有一系列的文化成果，而且这些内涵和成果形成了一定的结构，存在一定的内在逻辑关系。构建这种独特的文化模式，不仅要有明确的办学思想，而且更要致力于文化建设标志性成果的产生，尤其要致力于制度建设，把文化成果用制度的形式加以固化，使之成为学校的文化传统。

大学文化建设的实践体系应致力于标志性成果的产生

强调大学文化建设的主体设计，必须致力于标志性成果的产生，要针对大学文化建设的不同层面，凝练好建设项目，构建起大学文化建设的实践体系。在推进建设项目时，要引入项目管理机制，对项目进行校内外公开招标，由学校相关部门组织课题申报，专家审核，校内立项，严格验收，把投入和实效有机统一起来。

### 1. 精神文化建设方面

标志性成果：一是要形成文字凝练、师生认同的办学理念与核心价值。对这些内容，都要经过提炼，形成准确的文字表述和科学的解释。二是要形成完备的文化符号识别系统，并建立相应的管理办法。

精神文化是大学文化的核心和灵魂，它与一所大学对大学本质的认识紧密相关，与一所大学所确立的发展定位、发展目标密切相关。任何一所大学的发展必须由自身鲜明的办学理念和核心价值来支撑。这些精神文化既是学校推进改革发展的思想基础，也是广大师生员工的行为标准。因此，构建“办学理念、价值标准、大学精神”三位一体的精神文化体系，是大学文化建设的中心任务。

校徽、校歌、校标、校旗、校服、节庆活动等作为大学文化的载体和外显，共同构成了一所大学区别于其他大学的文化符号，是一所大学的精神表征，是一所大学地位的代表和形象的展示，对大学的建设和发展起着重要作用。因此，要规范使用校标、校徽、校歌、学校名称及中英标准字体以及学校标准色，并出台相应的使用办法；规范各类宣传品、办公用品、礼品指示牌、名片以及建筑的命名等。

## 2. 制度文化建设方面

标志性成果：总的来讲，就是要构建具有中国特色的现代大学制度。具体来讲，重点在以下两方面取得突破：一是制定大学章程，大力推进依法治校的进程。二是实施制度创新，围绕学校的发展目标、发展战略、发展任务，构建学校方方面面的制度体系，完善大学内部的治理结构。

建立现代大学制度是一所大学健康发展的重要保障。只有通过建立起合理、健全的制度，将大学所拥有的所有资源，包括人、财、物，以及大学的精神、传统、追求等各种有形和无形的资源很好地整合利用起来，使之成为一种有效、稳定的制度化保障机制，大学的健康和持续发展才会成为可能。大学章程是现代大学管理制度的内核，它要以法的形式确立一所大学的办学理念、办学定位、办学目标以及相应的战略体系，它要彰显一所大学的大学精神和办学特色，规范校内各种关系，明晰领导体制、治理结构、管理模式，规定教职员工的权利和义务、学生的权利和义务，把大学与教师、大学与学生、教师与学生的关系建立在以人为本的理念上，突出教师的办学主体地位和学生在育人中的主体地位。

除去制定大学章程外，还必须加大制度创新的力度，通过废、改、立，精心构建一系列相应的制度，使之与大学章程一起，构成一个有机的整体，让人们知道一所大学在提倡什么、反对什么、奖励什么，从而形成一种良好的文化氛围。因此，包括大学章程在内的制度创新的过程，实际是一场改革，重点是要完善内部治理结构，关键是形成政治权力、行政权力和学术权力的相互支撑与相互制约。党委领导下的校长负责制是对大学政治权力和行政权力的诠释。但对于学术权力而言，还存在很大问题。一是学术权力缺位，在大学管理体系中，除去学术委员

会、学位委员会等学术组织外，没有任何组织机构可以保证大学学术权力的运行。学术权力被行政权力所侵占是一种普遍现象。二是对学术权力缺乏应有的监督。对于大学的政治权力和行政权力，有上级相应的主管部门和大学的纪检监察等部门进行制约和监督，但对于大学的学术权力，还没有任何明确的、有效的监督机制的存在。如果说政治权力和行政权力高居于大学上层和管理层，那么学术权力则蛰伏于院系等基层的教授群体，由于缺乏有效的监督，在院系一层，学术权力被滥用的现象比比皆是。正因如此，就形成了这样一种现象：从宏观来讲，学术权力缺乏运行平台，没有应有的地位；从局部来讲，学术权力缺乏有效监督，又肆意而为。如果说这是大学内部治理结构的一大弊端是一点不为过的。

制定大学章程和相应的制度体系，就是要通过内部管理体制改革，从根本上改变这种现状。但在这方面，大学并没有表现出应有的积极性和主动性，没有迎难而上，而是绕道而行。一方面这和大学办学自主权的不落实有关，同时也和大学对社会发展需求反应迟钝，缺乏强有力的反应力有关。解决这一重大问题是大学文化建设的一个重要立足点。

### 3. 行为文化建设方面

标志性成果：一是引导学院文化建设，力求形成数个特色鲜明的学院文化模式。二是以创新型人才培养为核心，形成数个有一定影响的具有特色的文化品牌。三是实现网络文化的创新，创建数个代表大学形象的综合性网页。

首先，在学校和学院两个层面上加强学术文化建设。在学校层面上，关键是加强政策导向；在学院层面上，关键是在实践中出品牌。在师德和学术道德建设方面，在营造崇尚创新、鼓励学术自由的学术环境方面，在加强科技创新和团队合作，促进学科交叉、文理兼容、理工结合、相互渗透方面，学校应以政策形成良好的氛围，学院要根据自身特点创建各具特色的学院文化品牌。

其次，以提高大学生自主创新能力为核心形成文化品牌，要发挥一所大学的专业优势，为培养学生的创新意识和实践能力提供广阔的空间，在大学生科技文化建设和学生的科技创新活动中，形成良好的制度体系和文化氛围；在人文素质教育方面，将文化素质教育渗透到校园文化艺术活动中，创新文化活动品牌。

再次，加强网络文化建设，关键是整合力量，出拳头产品，如对大学管理部门的网页，要改变各自为战，低水平、低效能的局面，集中力量建设好学校主网页，建设好新闻网、思政网、教学网、科研网、招生就业网等，形成强大的功能，树立良好形象。

### 4. 人文环境建设方面

标志性成果：突出人文景观设计中的文化内涵，形成一个独具特色的文化系统。

人文环境建设大多体现为物质文化，大学校园的物质设施所蕴涵的文化对其

成员同样具有巨大的陶冶作用。有形的物质文化和无形的精神文化达到和谐统一时，更能发挥巨大的作用。（时间：2014-4-25 作者：华北电力大学人文与社会科学学院苑英科 来源：中国高等教育学会网）

## 【前沿科技】

### 南开大学科学家利用石墨烯特性能发现初期癌细胞

我国科学家利用全内反射下石墨烯对介质折射率异常敏感的光学现象，实现了超灵敏单细胞实时流动传感。这一成果可以使癌细胞在形成之初即被精确“光测”出来，精度可达数千分之一。这一成果的应用或将为癌症预防提供一条新途径。

石墨烯是一种呈蜂巢状排列的单层碳原子结构，是目前已知的最薄、最坚硬的纳米材料，具有优良的物理化学性能。在全内反射这种特殊的结构下，对于介质折射率异常灵敏是石墨烯材料的重要特性之一。

南开大学物理学院田建国、刘智波领导的研究组发现，折射率的灵敏度与石墨烯的层数有极大关系，并且层数有一个最优值。通过与南开大学化学学院陈永胜课题组不断控制石墨烯的层数，最终制出厚度为8个纳米的石墨烯材料，其折射率的灵敏度和分辨率达到最高。这也是目前国际上现有报道的最高水平。

在此基础上，课题组结合微流体技术和病变细胞的折射率差异，将这一超高的折射率灵敏度成功应用于单细胞传感。

记者在实验室看到，实验人员将制备出的8纳米厚石墨烯均匀铺于一块三棱镜的一面，紧贴石墨烯上方建有一条细胞通道。实验时，一束光从棱镜一面射入，穿透石墨烯照射在细胞通道上，反射光从棱镜另一面射出。由于癌细胞的形态、大小、性质不同于正常细胞，导致它对反射光偏振态的影响也与正常细胞大不相同。实验人员通过光电转化，即可得到一份波形图。如果细胞通道中存在癌细胞，则波形图上将会呈现出明显的波峰。

现场实验结果表明，即使数千个正常细胞中有一个发生了病变，这种“光测”方法都可以将其准确识别出来。

“这种方法的优点就是可以对流动细胞样本进行快速检测。如果未来投入应用，将大大提前癌细胞被发现的时间，为人们预防癌症和早期干预治疗提供助益。”刘智波说。

据了解，课题组相关论文已在国际纳米科学技术领域权威刊物《纳米通讯》上发表。（日期：2014-5-30 来源：新华网）

## 智能响应磷光材料实现光子信息加密

“这是一种神奇的材料，给它加电就会发出不同的光。它是一种很好的光信息储存材料，再利用时间分辨成像技术，就可以实现信息的加密和解密。”南京工业大学先进材料研究院副研究员孙会彬说。

近日，南京工业大学校长、中科院院士黄维领导的先进材料创新团队，在国际首创一种多功能磷光金属配合物，并利用其电刺激响应特征开发出一种全新的光信息加解密技术，为下一代光子计算机加解密创造了新路径。

光子计算机硬加密成为可能

2014年4月7日，该成果的相关论文发表在《自然通讯》期刊上。

该论文的第一作者孙会彬介绍，“光子比电子速度快，光子计算机的运行速度可高达一万亿次，存贮量是现代电子计算机的几万倍。早在十几年前，科学家就在描绘光子计算机的美好未来”。

但是，一直以来，使用光学信号作为存储的器件只具备信息记录功能，而没有解密加密的信息保护功能，这成了光子计算机研究领域的一大“缺憾”。

光子计算机是以光学信号作为信息载体，它不同于传统的电或者磁为信息传输的载体，如何对光信号进行有效地加解密是一个考量科学家智慧的难题。

“现有的计算机加密有两种形式，一种是硬件加密，另一种软件加密。软件加密是通过算法实现的，只要时间足够都有可能被破译。所以，各国都在寻找为光子计算机实现硬件加密的办法。”孙会彬说。

由南京邮电大学和南京工业大学科研人员组成的团队，在研究中巧妙地运用磷光金属配合物的长寿命发光优势，再结合时间分辨成像技术，使得原本只具备信息记录功能的光学信息存储，如虎添翼般增加了信息保护功能。

“我们用发光寿命长但强度弱的磷光金属配合物记录信息，用发光寿命短但强度高荧光染料作背景，在读取光信号时，背景荧光就会掩盖磷光金属配合物上记录的信息，就像在阳光强烈的白天，人类的肉眼无法看到星星。”孙会彬解释说。

该团队研究发现，利用磷光金属配合物的长寿命发光优势，结合短寿命的背景荧光，在复合光学信号的过程中，以一个发光“时间差”，就能顺利实现信息加解密。

该项研究负责人之一，南京邮电大学有机电子与信息显示国家重点实验室培育基地赵强教授在演示时说，我们将信息记载在磷光金属配合物上，在常规状态下背景荧光染料的发光会直接覆盖磷光金属配合物的光信号，从而实现信息加密；然后，当我们需要对信息解密时，我们就利用它们的发光时间差异，通过时间分辨光学成像技术，

将发光寿命短的背景荧光扣除出来，保留磷光信号，这样信息就可以读取出来。

智能光电材料中的“多面手”

这种能发不同光的磷光金属配合物究竟是什么？

其实，它就是有机物和金属离子相互螯合形成的一种介于无机物与有机物之间的材料类型。

近年来，磷光金属配合物光电功能材料因具有丰富的激发态性质、磷光发射效率高、发光寿命长等诸多性能优势，从而形成了磷光光电子学这一新兴研究领域。

“我们研发的这种磷光金属配合物，在国际上首次实现了集三种功能于一身，它对加电、压力和气体刺激都有明确的响应，在光电器件制备领域展现出巨大的应用潜力和广阔的应用空间。”孙会彬介绍。

在实验室，记者看到，原来绿色发光的金属配合物粉末用手摁一下就会转变为黄色发光，而遇到易挥发性气体时，它的发光颜色会从黄色重新变回绿色。利用这一性质，研究人员制备了基于这类材料的黄色发光薄膜，可用特制的“气体笔”进行信息的记录。

“研究发现，不仅在外界摩擦力和气体氛围下，磷光金属配合物在外加电场下同样表现出这种有趣的刺激响应磷光变色现象。”赵强解释，“材料之所以表现出这种多刺激发光响应，是由于我们在磷光配合物的配体中引入特殊氢键给体单元，其极性会随外界环境的变化而改变，进而对配合物的发光性质产生显著影响。”

“这一重大技术突破开辟了有机光电子学研究的新方向，今后可以被广泛地应用在智能光电器件和生物传感等领域。”黄维向记者举例说：“比如，在实现光子计算机的信息储存与加解密、研制未来机器人的智能皮肤、以及探测特定有机气体等领域，都将实现技术的突破。”

“不论从基础研究还是从实际应用方面来说，作者的这一研究成果都具有重要的科学和实际意义。”《自然通讯》审稿人这样评价。（日期：2014-4-17 作者：陶然 来源：科技日报）

## 清华取得重大突破：人类有望“饿死”癌细胞

清华大学 2014 年 6 月 5 日宣布：该校医学院颜宁教授研究组在世界上首次解析了人源葡萄糖转运蛋白 GLUT1 的晶体结构，初步揭示了它的工作机制以及相关疾病的致病机理，在人类攻克癌症、糖尿病等重大疾病的探索道路上迈出了极为重要的一步。未来，人类有望“饿死”癌细胞。



英国《自然》杂志同日以长文的形式正式刊发了这一成果。据介绍，葡萄糖是地球上各种生物最重要、最基本的能量来源，也是人脑和神经系统最主要的供能物质。据估算，大脑平均每天消耗约 120 克葡萄糖，占人体葡萄糖总消耗量的一半以上。葡萄糖代谢的第一步就是进入细胞，但亲水的葡萄糖溶于水，而疏水的细胞膜就像一层油，因此，葡萄糖自身无法穿过细胞膜进入到细胞内发挥作用，必须依靠转运蛋白这个“运输机器”来完成。葡萄糖转运蛋白镶嵌于细胞膜上，如同在疏水的细胞膜上开了一扇一扇的门，能够将葡萄糖从细胞外转运到细胞内。

颜宁教授介绍称，葡萄糖转运蛋白 GLUT1 几乎存在于人体的每一个细胞，是大脑、神经系统、肌肉等组织器官中最重要的葡萄糖转运蛋白，对维持人体正常生理功能极为重要。这种转运蛋白的功能完全缺失将致人死亡，功能部分缺失会导致大脑萎缩、智力低下、发育迟缓等疾病。

同时，这种转运蛋白在癌细胞的新陈代谢中也发挥着重要功能。癌细胞需要消耗超量葡萄糖才能维持其生长扩增，转运蛋白 GLUT1 在细胞中显著过量往往意味着有癌变发生。

“因此，如能研究清楚 GLUT1 的组成、结果和工作机理，就有可能通过调控它实现葡萄糖转运的人工干预。”颜宁教授说，这样既可以增加正常细胞的葡萄糖供应，达到治疗相关疾病的目的，又可以通过阻断葡萄糖供应“饿死”癌细胞。

（日期：2014-6-6 来源：京华时报）