



高教资讯

2017年第3期

(总第18期)

发展规划处、高教研究中心 编

2017年5月10日

本期要目

- 高校人事制度改革：教师考核评估体系亟需完善
- 重识大楼之谓与大师之谓
- 破解“挖人”困局：去学术领域行政化是根本
- 平时教学质量不好 毕业论文怎能不出事
- 德国高校分类管理暨应用科学大学发展改革研修考察报告

目 录

高教要闻

- 高校人事制度改革：教师考核评估体系亟需完善..... 1
- 亚洲大学联盟成立：一场亚洲大学的“自我剖析” 5

本期视点

- 重识大楼之谓与大师之谓..... 9
- 破解“挖人”困局：去学术领域行政化是根本..... 15

大学教学

- 平时教学质量不好 毕业论文怎能不出事..... 18
- 困境与未来：高校通识教育之路怎么走？ 20

域外传真

- 德国高校分类管理暨应用科学大学发展改革研修考察报告..... 22

高校人事制度改革：教师考核评估体系亟需完善

从1993年清华大学部分院系试点“非升即走”，内地高校的人事制度改革，已经断断续续走了二十余年。“非升即走”、“年薪制”、“分类管理”这些年高校改革中的“探索”，近期又出现在国家规划的文件中。

近日，教育部等五部委发布《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》，明确要突破“编制用人”，探索年薪制、协议工资等多种薪酬新机制。早前针对“双一流”（世界一流大学和一流学科）的顶层设计方案，已明确提及探索人事制度改革，以支持“双一流”建设。而此番出台的“放管服”意见，则细化人事制度改革的主要内容。这意味着，早些年被国内知名大学探索的市场化手段，正被相关部门视为培养“一流师资”的主要路径。

不过，这些举措，在过去若干年来曾引起颇多争议：大学与企业的差别，世界一流与中国特色之间的平衡，学术标准与行政程序之间的矛盾、实施过程的落实问题，均是争论的焦点。

“非升即走”+年薪制

在不少知名高校的探索中，“非升即走”（up or out）是曝光率极高的关键词。

“非升即走”的竞争淘汰机制，来源于企业的员工管理和激励制度。20世纪40年代，北美高校借鉴企业经验实行“非升即走”制度，1993年之后逐步被清华大学等知名大学引入。目前，实行或部分实行“非升即走”的院校，在国内已小有规模。清华大学、北京大学、中山大学、上海交通大学、同济大学等名牌大学，青岛大学、深圳大学、汕头大学等发达地区的院校，均已开始实行“非升即走”制度。

简单理解，“非升即走”，就是不能升职就走人，即新聘任的教师（一般是助教或讲师）在试用的期限内，达不到晋升到副教授等更高级别的考核标准，将

遭到淘汰解雇，或者调至非教研岗位。而对符合标准留下来的教研人员，则可获得长期教职。不同高校的标准各有不同，考核标准包括科研成果、论文发表数量和同行评议结果等，而试用期限在3年到9年不等；而有的高校甚至还有针对整个学科的教师集体的“非升即走”。

对于“计划”痕迹明显的国内高校，“非升即走”被寄望于解决高校教职员的“慵懒”——由于有事业编的“庇护”，岗位只进不出，薪酬待遇稳定，不少教职员在工作中并没有出全力。破解问题的思路，便是打破“铁饭碗”——用有进有出的淘汰机制，其目的在于推动教师间的竞争和流动，以促成更多、更高质量的科研产出，同时淘汰不适宜学校学科的教职员。

如果说“非升即走”是用压力要年轻人进步，那么同样在推进的年薪制则是用“自由”保障效率。在新一轮人事制度改革中，实行年薪制的群体一般分为三类：其一，年薪制作为青年教师通过“非升即走”考核后，晋升的高级层次；其二，部分或全部的高层次引进人才，实行高薪酬标准的年薪制；其三，学校原来拥有事业编制、拿死工资的教研人员，可转换身份，拿“年薪”——拿年薪的高校教研人员，意味着较为宽松的考核标准，可以相对自由地选择自己的工作内容。

同济大学发展规划研究中心主任助理张端鸿表示，学术研究需要自由探索，而年薪制在收入和考核标准上构建了较为宽松的环境，教研人员可以不必为发表多少篇论文，完成多少课时而焦虑，只需要深入钻研自己最擅长、最有热情的学术领域即可。这是出高质量学术成果的基础，而高质量的学术成果和高水平的教职人员，则是构建一流大学的必要条件。

据张端鸿预计，目前国内一些名牌大学年薪制的教研人员规模已十分可观，如清华大学年薪制教师数量约为900人，而上海部分名牌大学为400-500人的规模，这样的人数规模让学校有条件冲击“一流大学”。

不少高校的人事制度改革，将“非升即走”和长期聘任的年薪制结合起来，形成“预聘-长聘”（tenure-track）制，也称“常任轨”制度。这实际上也是北美国国家高校较为常见的人事制度。

但这个初衷良好的改革设计，在过去的推动进程中却争议不断。支持者认为，把竞争和淘汰引入大学，是一次为中国大学寻找新路的尝试。但质疑的声音也不少，较为舆论熟知的是，某些遭到解雇的高校教师认为遭遇不公正待遇，与校方大闹公堂。从媒体曝光的若干案例看，一些遭到解雇的教师，或者坚称自己已达到考核标准；或者声称遭解雇是其在校内的人际关系恶化所致，而非学术能力不行。

完善考核评估体系

关于近些年围绕高校人事制度改革的争议，清华大学经济管理学院院长钱颖一早前曾撰文论及。他的总结是，改革的难点在于，一方面，改革者在大学人事制度改革的理念和方案方面存在差异——大学与企业的差别，世界一流与中国特色的平衡，学术标准与行政程序之间的矛盾等等，都是争论的焦点；另一方面，实施过程中，存在大量的如何落地的实际问题。全国各大学的人事制度改革试验大多数是在现有体制之外引入一些“新人新办法”的增量尝试，很少有对现有体制进行系统性的整体改革。

厦门大学教育研究院教授陈武元表示，问题并不在“非升即走”制度本身，而在于许多高校目前还未建成完善的教师评估体系。教师升与不升的标准是什么，由谁来评价，遇到不公正评价如何申诉，流动的渠道是否通畅等，都需要明确。而评估标准的不完善，也造成了当前许多高校的年薪制不是给教师“减负”，而是“加负”。

实际操作中，不乏一些“无厘头”的考核方式。中山大学政治与公共管理学院副教授许长青举例说，某些学校涉及“非升即走”的考核标准，要求被考核者三年内甚至一年发表一定数量的论文和完成一定数量的科研成果。这种工人式的考核方法，实际上是违背科研规律的，科研成果的生产一般是波动的而非每年或者每隔几年平均“产出”。

“要鼓励青年教师进步需要有压力，但压力要适度、要符合客观规律，压力太过会伤害青年教师的成长。”他告诉 21 世纪经济报道记者。

就陈武元的观察而言，理工医科实行年薪制，总体而言是成功的，因为理工医科是“硬科学”，评价比较容易量化，具有客观性；而人文社科相对来说是比较“软的”，评价不容易量化和客观评价。

另一个阻碍改革推进的情况是，高校中的人情往来阻碍了客观评估的实施。张端鸿告诉 21 世纪经济报道记者，当前许多高校还存在事业单位和国企的“组织文化”，一些教师考核不达标，领导们的考虑首先不是辞退，而是“组织的关怀”，因而许多的“非升即走”成了“非升即转”，用调换岗位取代解雇，在执行上打了折扣。另一方面，高校中存在不少师生关系、师兄弟关系和其他密切的关系，这导致了部分教研人员在做同行评价时融入了情感因素，而不考虑实际情况，而这种评价目前又影响不到他们的学术声誉。

张端鸿分析，这种“人情社会”，事实上也是人事制度改革在高校中不能全面推开的原因。由于原有“老人”情感上的抵触，多数高校选择“新人新办法”的增量改革，而无法对有编制的原有教师群体“动刀子”。

前述几位专家一致的观点是，如何研究制定科学合理的薪酬制度，既需要学校内部制度设计的不断完善，更需要国家相关政策的配套落实。

当前，随着“双一流”系列配套政策和高等教育领域“放管服”政策的出台，赋予高校更大自主权、鼓励高校教师打破“铁饭碗”、在财力支持、科研成果转化等方面开“绿灯”，成为近两年政策的主要倾向。可以说，高校的人事制度改革迎来了政策利好的窗口期。回到学校内部，人事制度的新蓝图应该如何设计？

清华大学经济管理学院较早摸着改革的石头过了河。钱颖一撰文提到，教师从事的毕竟是创造性、思想性的工作，而不是流水线上或程序化很强的工作，不能套用适用于企业或政府机关的“记件制”或“计工分”现成制度。大学的人事制度改革一定不同于企业和政府中的人事制度改革，一些常见的适合于其他机构和工作性质的薪酬办法、聘用办法、流动办法不一定适合于大学。

张端鸿则强调，要在评估体系中构建分类管理的思维，教学科研型人员、教学型人员、科研型人员和非教研岗位人员的特点不同，要分别设置考核标准，而

现在很多高校的问题是混合起来评价。

钱颖一还强调，高校的人事制度改革既要接轨现代大学制度，又要考虑国家、大学、学院的实际情况，设置合理的过渡期限。同时，在改革的过程中，充分保持与原有教师的沟通，征求和尊重教师的意见，以程序公正避免教师不必要的反对。

（《21世纪经济报道》2017年4月28日 作者：戴春晨 王鹏钧）

亚洲大学联盟成立：一场亚洲大学的“自我剖析”

在今年3月举行的博鳌亚洲论坛上，清华大学校长邱勇曾向公众宣布，由清华大学牵头发起的亚洲大学联盟将于4月29日正式成立。如今，“约定”的时间已到，而邱勇也没有食言，就在4月29日这一天，亚洲大学联盟正式宣告成立了。

在高等教育的世界版图中，亚洲地区还算不上是中心地区，却无疑是发展最快的区域之一。如果将世界范围内的大学比做一个班级的话，亚洲大学也可以算得上是班里学习最为用功的一个学生。那么，这位“亚洲学生”想要成为班里的“尖子生”，还需要迈过哪些门槛呢？在联盟成立当天举行的由十多所亚洲高校领导者参加的亚洲大学联盟2017峰会上，这些与会的“亚洲学生”对自己的“学习状况”进行了一番“自我剖析”。

教学问题

对于一所大学而言，最重要的任务便是教学和人才培养。而会议的一开场，便有大学校长提到了当前亚洲大学在教学上所面临的问题。

“当前我们面临很多急需解决的重要挑战，其中很重要的一个挑战便是如何缩减教育和研究之间的距离。”在发言中，韩国首尔国立大学校长成乐寅表示，学习无疑已经成为高等教育的最重要因素，但大多数大学都面临一个困境，那就是教授正在将更多的时间和精力投入到研究中。

当然，成乐寅并不否认高校的研究职能，但在他看来，研究应该蕴含于教学之中。“当前，我们正在丢失真正的教育。在教育和研究中间，我们必须找到一个很好的平衡”。

对于这一问题，哈萨克斯坦纳扎尔巴耶夫大学校长胜茂夫则表示，高校需要对教学进行研究，而这种研究的重点应该是对毕业生的研究。“这是一种创新性的研究，这不仅是对大学教学质量的判定，而是应该通过研究，进一步推动学校的体制创新”。

在胜茂夫看来，大学毕业生是大学对社会产生更加深层意义影响的直接作用人。当前，在“高校—社会”的这条产业链上，产业需求和高校研究往往呈现分离的状态，而造成这一状态的重要原因，就在于我们的大学毕业生只能为社会带来学术上的研究成果。“如果我们能够帮助我们的学生在学术界和产业界建立强有力的联系，毕业生的就业能力必将会得到强有力的发展。”他说。

很显然，这将意味着一场高校教学模式的变革。而对于这场变革，很多人已经有了心理准备。

“对于企业而言，与大学的无缝交流也可以更好地寻求人才。”在发言中，新加坡国立大学常务副校长兼教务长陈永财坦言，当前，我们的时代发生了变化，大学也应该对这种变化作出应对。“大多数大学的固有模式都将面对很大的变革，不光是技术层面的”。

东西问题

在陈永财看来，大学模式的变革是不可避免的。既然要变革，就需要一个“榜样”。于是，很多亚洲大学便将目光瞄准了全球最好的大学——欧美顶尖大学。然而对此，陈永财却提出了自己的置疑：这些大学的模式是否真的适合我们？

“亚洲大学和美国大学是不一样的，我们必须发展演变自己的系统，从东方教育的角度取其精华、去其糟粕。”他说。

事实上，亚洲大学在与西方大学相处的过程中，究竟该采取怎样的态度，是本次峰会上一个热点话题。对此，很多校长也发表了自己的看法。比如在发言

中，北京大学校长林建华便表示，从目前来看，世界上最好的大学依然是西方大学。如果放眼未来，需要有一些可效仿的对象的话，对东方国家而言，我们的大学依然需要从西方文化中汲取素养。

“虽然在地理位置上相隔遥远，但我们还必须做这方面的工作。我们需要深思熟虑，和他们并肩合作。”林建华说。

对此，邱勇也表示，对于高校的发展，尤其是国际化发展而言，开放性十分重要。“要使得这些学生在未来能融入全球化，通过不同地区和高校的合作、交流，更好地促进地区全球化，每个人都应该向全球开放”。

在发言中，泰国朱拉隆功大学校长班迪·厄阿鹏坦言，我们必须接受一个现实，那就是在过去一百年间，亚洲大学遵循西方的足迹，对每个学科都设定了清晰的界限。“但是这个平台（亚洲大学峰会）给我们提供了一个融合的机会。”他说，亚洲大学通过融合的方式，应该考虑如何将亚洲的智慧和西方对待教育的方式结合起来，只有通过这样的做法，才能够识别自己的身份，而如果想要实现这一想法，必须从现在开始。

多元化问题

在解决与西方大学如何相处的问题的同时，亚洲大学还需要解决更多的自身问题。

“与世界其他地区相比，亚洲地区相对更加广阔，这就造成了亚洲高校的多元化现象。”在发言中，香港科技大学执行副校长兼教务长史维表示，不同的亚洲大学具有不同的学校文化，我们要在高举共同价值的同时，尊重不同的观点，尊重文化的多元性。

然而在现阶段，这种大学的多元化现象却受到了某种挑战。

一个值得注意的现象是，此次参加峰会的大学在亚洲的排名普遍都比较靠前。以2016年QS亚洲大学排行榜为例，在该榜单的前10名学校中，有5所大学参加了此次峰会。其他高校也大多进入该榜单的前100名。但是，排名高的大学就意味着一定是优秀大学吗？

“我们应该怎么界定优秀大学？”史维问道，如果我们只是更加看重自身排名，便很容易导致大学多样性的丧失。那么，我们究竟应该怎样看待排名的问题呢？

事实上，关于大学排名和学校个性化发展之间的矛盾，国内早有学者进行过论述，比如 21 世纪教育研究院副院长熊丙奇就曾直言，对于大学排行榜不必过分关注。我国大学当前最紧迫的事，不是提升大学排行榜的名次，而是建立形成办学特色、培养创新人才的现代大学制度。

对此，邱勇也表示，对于一所大学而言，如何进行评判始终都会是一个问题，因为“每个学校都有自己的特点”。但总体而言，每个学校都应该为未来做得更好。“对我们来说，最重要的是选择一个能让自己变得更好、同时又适合自己的目标”。

“至少对于香港科技大学而言，我们非常愿意和亚洲大学展开合作，因为亚洲地区的发展如此迅速，但我们又不能够失去独特性，而是要在开展合作和共同发展的同时，保持自己本身的特色。”史维说。

语言问题

在谈到亚洲大学的特色问题时，成乐寅提到了一个很有意思的特色，而这个话题是从他在峰会现场的一个“发现”引出的。“我们在座的全部都是亚洲人，代表的也是亚洲国家的大学，但我们现在却是在用英语交谈。”成乐寅此话一出，便引来了现场的一片笑声。

然而，笑声过后，却是一番很严肃的思考。

“在欧美国家，一般不强制教授外语，但亚洲的大部分大学却都将外语，尤其是将英语作为学习的重要内容。在这种情况下，亚洲大学的部分课程必须用英语教学。”成乐寅说。

在首尔国立大学，如果学生是从事国际性研究和学习的，那么他的全部课程只能用英语讲授。但其他的科系却很难达到全英文授课。“对于大学来说，用英语教学是非常重要的一项内容，尤其对于大学的国际排名十分重要。但能做到这

点并不容易。”成乐寅说，因此，我们要考虑一下，我们的教学究竟应该有多少比例是用英语教学，而要弄清楚这个问题，同样是一件不容易的事情。

语言问题在中国高校表现得尤其明显。

“在诸如香港、新加坡等地区和国家，其官方语言就是英语，但在中国内地，我们要用中文教学，而且我们还会一直以中文教学，因为这对保留我们自身的身份非常重要。”林建华说，然而，这就对中外大学之间的交往产生了阻碍。

“在北大、清华等高校，由于我们汇集了国内顶尖的学生，大部分学生都有很强的英语交流能力，对他们来说，联系世界没有问题，但毕竟这是少数情况。”林建华说，对于来到北大的国外留学生，他首先会鼓励这些学生学习中文，因为这样能帮助他们更好地了解中国文化。“这是我们现在正在做的一件事情，但我们更希望我们的学生能有更多的机会，可以不受语言限制地去其他大学学习，而这需要我们的高校做更多的努力”。

（《中国科学报》2017年5月2日 作者：陈彬）

本期视点

重识大楼之谓与大师之谓

1931年，梅贻琦出任清华大学校长，在就职典礼上讲了一句名垂千古的话：“所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也。”从此之后，大学建设若强调人才之重要，必冠冕堂皇引之；若再谈大楼之谓，便似乎矮了三分，底气严重不足。加上“非”“有”更似强调非此即彼的关系，令今人常易生误读，以为大学之大，纯靠大师，与大楼无关。于是现在无论是政府还是大学，都常有一种错

觉：办大学，我们大楼的条件已经足够了。甚至如今很多地方投入巨资推动“双一流”建设，大都规定经费大部分用于人才引进，基本不能用于基建、设备等用途。因此，颇有必要重识大楼之谓与大师之谓的关系，以对当下一些误入歧途的办学实践起到一定的匡正之功。

1、不可割裂来看大楼之谓与大师之谓

今人易对梅贻琦的话有所误读，乃在于不了解当时此话的背景。梅贻琦出任清华校长的前一年，即1930年，前任校长罗家伦已委托清华校友杨廷宝所领导的基泰工程司主持了清华的规划，建成了生物馆、气象台、明斋和图书馆二期，被称作“又一四大建筑”，且和清华原有建筑一样，采用西洋古典建筑的布局，恢宏大气而又有象牙塔之风。梅贻琦回国担任校长时，大楼已成，且经费充足，又面临着当时国家政治中心南移而导致的人才激烈竞争。因此，他认为学校经费更多应投向延揽人才，才有“大师之谓”之说。

在梅贻琦当日的演说中，讲“大师之谓”之前还有一段话。原话是：“我们要向高深研究的方向去做，必须有两个必备的条件，其一是设备，其二是教授。设备这一层，比较容易办到，我们只要有钱而且肯把钱用在这方面，就不难办到。可是教授就难了。”因此，梅贻琦实质上是将大楼和大师放在同样重要的位置的，只是为了防止当时清华校园大兴土木之风的思想蔓延，更加强调人才之难得。而且，所谓“大楼”，不仅指的是建筑，还应包括仪器和设备等，是大学办学硬件的泛指。

而且，从历史实践来看，梅贻琦也并非不重“大楼”建设。他发表演说当年，便委托天津华信工程司的沈理源先生开展清华园的建设规划，在延揽“大师”和建设“大楼”上是齐头并进的。沈理源被称为中国现代建筑开山鼻祖，也是大师级的人物，当时清华化学馆、机械工程馆、航空馆和静斋宿舍楼等建筑都出自其手。当然，这些建筑风格的背后也显然有着梅校长“大楼”理念的影子——风格朴实谦和，立面简洁去装饰，融合了新古典主义风格和现代主义建筑的思想，其后也成清华老建筑之经典。

追溯历史，其实当时清华正是因为充分发挥了“大楼之谓”的优势，延揽了很多“大师”：当时清华校园建筑和设备基础非常好，包括庚子赔款在内的资金支持可以带来优厚待遇，再加上当时的人才流动性也比较好，所以在梅贻琦任校长期间，引进了当时的很多知名学者。二十世纪三十年代的清华园，既有大楼之基，又得大师云集，可谓清华校史上的黄金时期。

2、重新审视身处现代性之中的大楼和大师

因此，在当今大学办学实践中，引经据典固有什么好处，可以不时提醒主事者应有高远之理念。但若言必称希腊，则有本本主义甚至教条主义之虞，容易误导实践。如今离梅贻琦执掌清华之时已将近百年，尤其是随着现代性的不断冲击和改造，我们必须对“大楼之谓”与“大师之谓”重新予以时间维度的审视。

梅贻琦发表这篇经典演讲的年代，正是中国现代性浮现并开始涨潮的年代。其标志性的背景即是之前的五四新文化运动，中国社会尤其是知识界无比热情地拥抱象征启蒙的“科学”和“民主”。彼时的现代性焦虑，是中西文化冲突之间的焦虑。尽管当时时局不稳，但在中国的知识界，很少有经济焦虑。尤其是作为精英高等教育年代的大学教授，普遍享有较好的薪水待遇，基本可以做到“读书不为稻粱谋”。

但是，将近一百年后的今天，大学教师所面对的内外部环境已经发生了根本的改变。在内部环境上，高等教育早从以往的精英时代转入大众化时代，而且即将进入普及化时代。大学教师也从象征着象牙塔的知识精英，转向从事教学与科研工作的一种大众化职业身份。大学教师群体的数量也大量膨胀，其精英色彩更趋消退。而同时，在外部环境上，如香港中文大学前校长金耀基所说，中国近百年来都处于一个不断现代化的社会转型历程，长期的转型使得现代性焦虑更加突出。尤其经过改革开放近四十年经济高速增长，国人对于物质生活的感知已经不可同日而语，比以往任何一个时期都普遍附着了更多的“经济人”特征。最典型的就是房价问题：如今中国的一线城市北上广深房价畸高，动辄几百万上千万的房价，让收入最多跻身于中产阶级层次的大学老师常只能望房兴叹，更别说刚刚

博士毕业的“青椒”，而这些一线城市又恰恰是集中了最多大学的城市。因此，这个时代大学教师的现代性焦虑早就从文化焦虑变成了一种经济焦虑，这种经济焦虑与一般城市中产阶级的焦虑毫无二致。

因此，当我们讨论“大楼”与“大师”，必须置于现代性背景之下进行考量，而非一味缅怀过去。现代性的典型特征是全球化、多元化与扁平化，弗里德曼在《世界是平的》中写道：互联网等新的信息科技，产生全球化的新的趋平化时代。大楼所象征的硬件条件，在百年前的清华不成为问题，而在物质极大丰富的今天却成为一个时代命题。这看起来似乎有些吊诡，但却具备现实合理性：如今已经进入一个需求多元的年代，大楼不再是少部分人的权利，而是大部分普通人的需求甚至刚需。在需求范围更广泛和需求层次更高的今天，“大楼”还将长期作为大学办学中一个重点问题存在，而且问题的程度因区域、校情不同而不同。而包括住房在内的“大楼”条件的改善，正是化解当前大学教师的现代性焦虑的一个重要路径，也是让这个群体平心静气做学问，产生未来“大师”的一个必要条件。此外，也需要用现代性逻辑重新理解“大师”：如今不少学者的学术水准若作直接比较，可以说超越了民国的很多大师，但是人们总吝于冠之以“大师”之称号。为什么？由于互联网时代所带来的信息爆炸，每个人的学术贡献和思想言说都是速朽的。显然，无论我们是否情愿，公认“大师”的年代已经过去了。如果非要重提“大师”，应将定义放得更为宽泛：在如今专业主义盛行的年代，将“大师”理解为各行各业的“杰出人才”，可能更为务实可行。

3、如何通过空间的改善来涵养大师

对于大楼之谓与大师之谓的关系，需要从时间维度进行历时性和发展性的认识。而对于在当下的实践上如何求得“大楼”与“大师”的相得益彰，则要从“大楼”的属性出发，从空间维度来思考如何通过空间的改善来培养“人才”，进而涵养“大师”。

一是在空间资本化的背景下增加人才的空间资本。现代性之下的“大楼”，是资本空间化的后果。法国哲学家亨利·列斐伏尔在《空间的生产》中提出了城

市空间生产理论，他研究了空间范畴的演化逻辑，并扬弃了把空间当作场所或容器的僵化观点，认为资本运作模式已经由生产空间中的事物变成生产空间本身。资本创新导致了空间资本化，迎来了全球性的空间生产，其表现形式便是全球性的城市化以及城镇化。而其中最为直接的表现，便是住房的空间资本化，如今的住房除了满足居住需求之外，兼具资产价值已是不争的事实。

在现在福利分房政策一去不复返的时代，有条件的大学最直接的方式是建设廉租房。如今很多大学“青椒”连周转房都没有，已经成为大学延揽人才的一大困境。因此，增加大学教师空间资本的最直接方式，是空间再造，为人才提供基本条件的公租房，为其安心教学科研提供基本保障。有些地区或学校限于条件，也许难以提供足够公租房，则可以采取间接方式——发放货币补贴。发放货币补贴的一般做法在很多地区和大学都有实行，但其额度相对稳定而且偏低，很难跟上房价市场发展的步伐。这需要有条件的地区和大学作出更具有针对性的应对，比如广东省在2017年初出台的《关于我省深化人才发展体制机制改革的实施意见》中，采取直接发放人才补贴的方式，颇显力度和创新——省级财政对新引进国内外顶尖人才发放150万到350万的购房补贴，还加大实施广东高层次人才特殊支持计划的支持力度，对入选者每人发放50万到120万元的生活补贴。在新的经济发展背景下，尤其需要这种实事求是的思维和人才观的转变。在以往人才观里，谈“名”似乎还比较理所当然，但谈“利”便似乎不好意思。但事实上，科研人员也与普通人一样，安居才能乐业，只有给其创造在如今空间资本化下起码不至于连生存都举步维艰的环境，才能有更多的心思投入到学术科研中去，创造更大价值。

二是通过空间文化的建设来涵养大师。之所以说我们如今“大楼之谓”仍然缺失，乃在于国内大学虽近年来在硬件设施上不断提升，但对空间文化的思想认识却还十分落后甚至匮乏。因此，未来“大楼”之努力方向，乃在于空间文化的建设。

一方面，通过校园建筑的空间文化来涵养“大师”。北方的清华、北大，南

方的厦大和中大，都有着古典并富有中国传统韵味的建筑群，亭台楼榭，古树参天，都体现出具有中国特色的大学空间文化。而这些大学长期以来人才辈出，大师延续不断，可见，“大楼”与“大师”从来都是相得益彰的。朱永新先生曾经描述过天津大学冯骥才文学艺术研究院，他认为研究院贯彻了冯骥才“把大自然请进校园”的理想：院内建筑利用空间、环境、结构、材料及光影的独特处理，强化了现代审美与传统意境的融汇，表达了研究院的文学气质与文化情怀。他由是感叹研究院正是通过空间文化的探索将当代中国优秀知识分子和社会精英引进大学的成功案例。笔者所供职的大学，前段时间对图书馆进行了空间改造，侧重打造知识共享空间功能和中国传统文化的结合，受到师生热捧。整个改造费用不过三百万元，也许还不够引进一位高层次人才，但却惠及所有师生，图书馆使用率和好评度大大增加，更多未来的“大师”说不定会因此而产生。

另一方面，重视教师办公室文化建设。如今要谈国内大学与世界一流大学的差距，教师办公室文化可能是一个很大的差距。这个差距首先来自于观念认识：很多高校在整体规划时便缺乏教师办公室的规划和设计，尤其是大学城和新校区，基本没有教师办公室的考虑。或者就算有，通常也是好几位老师或一个教研室合用一间办公室。由于缺乏独立的空间，难以专心科研和备课，于是很多教师就只能把办公室安在家里。另外，即便是有办公室，但却缺乏教师办公室独有的文化气息。很多世界一流大学的教师办公室的功能一是为教师提供独立科研的空间，二是方便教师接受学生关于教学问题的咨询。比如美国大学教师的办公室门上经常贴着接待学生，尤其是本科生的办公时间，更莫说英国牛津、剑桥这样有着悠久导师制传统的大学了。具有这样的规则和文化，科学研究和人才培养才更融合，不但有利于培养“人才”和涵养“大师”，也更是大学区别于科研院所，甚至企业车间的重要文化表征。

一言以蔽之，大楼之谓与大师之谓，既要以时间之维来辩证认识，更要从空间之维来助益实践——以空间资本的改善和空间文化的建设来涵养“大师”。大楼之谓与大师之谓，绝非对立的关系，而是一种并列甚至互为支撑的关系。无论

中外之一流大学，大师与大楼，皆是相得益彰、交相辉映——大师因大楼而育，大楼因大师而名。因此，为今人更准确理解梅贻琦校长之经典名句的真正含义，斗胆对原句略改两字：“所谓大学者，谓有大楼之谓也，更有大师之谓也。”（作者系华南师范大学教育科学学院副研究员）

（《光明日报》2017年5月2日 作者：陈先哲）

破解“挖人”困局：去学术领域行政化是根本

随着“双一流”大幕开启，“人才”成为评价各高校和学科的重要标准之一。为了在评选中占据有利位置，各高校纷纷进入“挖人大战”当中。例如，华北水利水电大学给引进的首席科学家提供3000万元科研启动经费，杭州电子科技大学给院士500万元年薪，天津工业大学给院士500万元住房补贴，而华东政法大学在2017年高层次人才招聘公告中给学科领军人才开出“800万元房补，100万元年薪”的该校“史上最高”待遇。

而这其中，中西部和东北地区高校成为人才被挖的“重灾区”。东部高校资金充裕，挖走人才，在各类评选中占优，获得更多资助；而中西部和东北高校资金不足，留不住人才，在评选中落后，资助渐少。这样的循环，逐渐演变成学术领域的马太效应，对我国各地区高校间的平衡发展带来了负面影响。

“挖人才”异化为“挖头衔”

“现在很多高校为了在‘双一流’的竞争中获取优势，纷纷制订人才引进计划重金‘挖人才’，而且以引进院士、长江学者、千人计划学者‘头衔’为主要目标。”21世纪教育研究院副院长熊丙奇向《中国科学报》记者表示，这是政府部门的导向导致的。

熊丙奇认为，首先，我们在评价各高校和学科时，已经异化为评价高校和学科有多少院士、长江学者、千人计划学者，等等。“我们本身的人才评价体系有

问题。如果不把头衔作为评价人才的标准，学校就不会、至少没有很强的冲动去抢和挖这些人才。”造成这一现象的原因之一就是人才的头衔化、头衔的利益化，而背后则是人才评价和评审的行政化。

比如，评选长江学者的目的是给学者一定的资助，让他安安心心做学问，没想到它变成了一种学术头衔和学术身份；院士应当是一种学术荣誉，没有任何利益，但在我国，当选的院士拥有某种学术特权，享受最高的学术权力，有很多的相关待遇。

其次，高校花重金挖人才，而不是对本校的现有人才加以培养，因为学校认为挖人才的方式是一种最快的获得学科发展的方式，是一种“速成法”。“这是完全忽视人才本身成长规律的。政府制定了什么样的指标来评价学校，学校就会以怎样的措施来迎合政府。”熊丙奇补充道。

中国教育科学研究院研究员储朝晖告诉《中国科学报》记者，原来各高校在申请“985”“211”时已经有过一轮“人才东南飞”的潮流，引起了人才建设的一些问题。“当时很多高校在搞学科合并、大挖人才。所谓的人才引进变成了领导的政绩工程。现在出现的问题的实质与当时是相似的。”

破解中西部高校人才困局

“为什么东部学校有钱？除了学校本身的区位优势 and 它自己办学引入的良性机制之外，政府拨款本身也有问题。”熊丙奇认为，对于中西部高校来说，突出重围只有两个办法：一是改变评价体系，让东部高校不去挖人才；二是加大对中西部高校的投入，让它们也有能力进行人才竞争。

“对于中西部高校，应当加大基础性拨款，减少项目性拨款。通过基础性拨款，让学校的整体办学能力提高。”熊丙奇分析称，有很多学术头衔人才的高校更有可能获得项目性拨款，这就导致了东部高校越来越富、人才越来越多，而中西部高校越来越穷、人才越来越少，马太效应凸显。

两位专家一致认为，人才流动本身是正常的，但是人才的恶性竞争就不正常。

“政府应当在拨款方面建立国家教育拨款委员会。由这个委员会执行政府拨

款预算，监督政府部门拨款。该委员会应当根据高等教育发展的要求来进行拨款，这个过程中要增加基础性拨款，而减少项目性拨款。”熊丙奇建议，“我们现在的项目性拨款太多，结果导致了‘跑部钱进’。在国家层面，中西部高校获得的基础性拨款应与东部高校一致，这就解决了之前基础性拨款少，而项目性拨款多且倾向于东部高校的问题。”

去除行政化，让评价回归学术

历史上真正的一流大学都不是通过简单粗暴的方式一天建成的。要解决人才领域的恶性竞争还是应当走去除行政化的道路。

“首先要关注的是去人才头衔化、去院士利益化，让学术人才的评价回归其本身。这是釜底抽薪之策。”熊丙奇多年来呼吁政府应当退出学术评价，让有关学术的各种评价机制回归学术本身。

在熊丙奇看来，政府部门可以出台计划，但是要避免由政府来进行各种各样的人才评审和学校评审。“这是改变目前的学术‘头衔化’和‘身份化’的一个非常重要的方面，此前政府部门在其中起到了不好的作用，导致现在的学术评价都异化为学术利益。因此，政府部门必须退出。”

其次，在评价一所高校时不应以有多少学术头衔为标准，而是看其学术研究水平。“这就不会导致高校间对于学术头衔人才的争夺，而是关注人本身做出的实实在在的研究，哪怕是年轻教授做出了好的研究，也应当给予认可。建立起以学术和教育为本位的评价体系，而不是基于头衔的评价。”熊丙奇补充道。

储朝晖呼吁，解决此问题，简而言之就是减少行政干预。“制定重金挖人才政策的肯定是行政人员，而不是专业人员。这种思维就是用行政思维解决问题。从小范围来看可能提高了学科建设的水平，但从大范围来看破坏了学术生态。”

“如果高校在办学过程中采取‘简单交易’的方式来发展，评价标准就不应当向其倾斜。”储朝晖说。

（《中国科学报》2017年4月9日 作者：韩天琪）

平时教学质量不好 毕业论文怎能不出事

如果大学在平时教学中就如此严格要求，那毕业论文会被敷衍应付吗？要不要毕业论文环节，会对大学生培养质量产生影响吗？

近日，社交网络上流传着一份《关于2017届学生返校集中撰写毕业论文的补充通知》（以下简称《通知》），该《通知》签署单位为福州外语外贸学院财会系，《通知》称，“经查，几乎所有同学论文查重未达标准，论文质量比较粗糙”，要求“已离校同学必须返校集中撰写毕业论文，所有毕业班同学须在2017年4月9日（本周日）晚点名前返校”。

毕业论文集体出现查重未达标准，究竟是学生的问题，还是学校的问题？是学校的要求太高，还是学生论文水平确实低，不注重学术规范？这在网上引发讨论。但是，这样的讨论与以往针对毕业论文的讨论相比，并无多少新意。对于毕业论文，之前一直有两种观念，一是要坚持毕业论文质量，严把质量关，二是大学本科毕业生没必要写论文，毕业论文对大学毕业生来说是“鸡肋”。

其实，这两种观点并不矛盾。如果大学一直重视教育质量，加强对每门必修课、选修课的质量控制，那毕业论文作为一门“必修课”，学校会有严格要求，学生必须认真对待，不会存在应付问题。目前学生不认真对待毕业论文，是不认真对待学校教学的继续；进一步，如果学校重视所有课程的教学质量，在平时课程教学中，就要求学生撰写课程论文，训练学生掌握学术规范，那也不需要有一个专门的毕业论文环节了。

因此，问题关键在于学校是否重视人才培养，尤其是过程质量监控。拿毕业论文来说，既然学校将其作为学生的必修学分，就必须严格要求，并注重每一环节，包括指导老师配备、论文开题报告、对学生进行过程性指导与考核，等等。如果学校要求学生完成论文，却缺乏指导，或者指导老师不负责，这样的“论文”

就很可能东拼西凑。

对学生撰写毕业论文的指导、要求，折射出学校对待课程质量的态度。很显然，如果平时不重视课程教学质量，就算要求学生完成毕业论文，也无法把好质量关。这也是舆论对待本科生毕业论文的纠结之处：继续要求毕业论文，大家敷衍了事；不要求毕业论文，担心培养质量更水。

在发达国家，大学是否要求学生完成毕业论文，通常由大学自主决定。有的大学会有毕业论文（设计）的要求，有的则不作要求，但不管有无要求，学校都是通过加强每一门课程的建设、质量监控来保障培养质量的。一位在加拿大麦吉尔大学读工程一年级的学生告诉我，他们大一有一门课——设计理论和方法，被公认是工程专业最难的一门课，虽然只有3个学分，可是，却要付出10个学分以上的努力，老师提出的要求很高，要在学习这门课期间，先由两个同学一个小组完成5个机器人设计，最后，由6个同学一小组完成一个大机器人设计，为完成学习任务，很多同学在最后阶段，就吃住在实验室。完成机器人后，全系组织为期一天的比赛，由十几位教授组成答辩专家组让学生进行答辩，并进行机器人比赛。老师将根据5个小机器人、1个大机器人的设计情况，设计报告、答辩以及比赛结果给学生评分。这样一门课程的要求，实际上已经超出了我国很多大学提出的毕业论文（设计）难度。如果大学在平时教学中就如此严格要求，那毕业论文会被敷衍应付吗？要不要毕业论文环节，会对大学生培养质量产生影响吗？

当然，这样的课程教学与质量要求，对师资，以及教师的教学投入都提出很高的要求。我国大学的问题正出在这里，即并不重视人才培养，对教师的考核评价标准，把很多教师的精力引向学术研究。如此，学生也采取应付态度对待课程教学，在毕业期间，由于要去找工作或参加毕业实习，鲜有学生重视毕业论文。

对于大学来说，关注培养过程远比关注最后的毕业论文更重要。对于毕业论文中暴露的问题，需要反思、检讨平时课程教育教学。如此，才能真正提高人才培养质量。

（《中国青年报》2017年4月11日 作者：熊丙奇）

困境与未来：高校通识教育之路怎么走？

通识教育 2000 年之后开始兴起，到目前进入这样一个阶段，一方面，北京大学、复旦大学等作为先行者作出了许多探索，取得了很好的经验，但另一方面，由于师资和教学不到位，在很多高校通识教育面临着教育效果不尽如人意的局面，一些通识课程成为学生心目中的“水课”。这两年全国高校对通识教育的讨论越来越深入，越来越多的高校开始加入到通识教育的行列。显然，讨论我们需要什么样的通识教育非常重要和迫切。

受到挑战的通识教育

“2006 年，清华和复旦几乎同时推出通识教育核心课程。2013 年，学校对通识课程体系和课程建设加大力度，对本科培养模式进行学校层面的试点改革，这是清华 2014 年成立新雅书院的基本背景。”清华大学新雅书院副院长曹莉说，“中国传统文化里有通识教育的因子，但与美国大学不同，国内大学的通识课程体系不是原本就有，而是近十年来加入课程体系的，这就带来一个新旧课程体系兼容的问题。理念共识，资源、课时的分配，师资配备等，都成为开展通识教育亟须解决的问题。现在很多高校都有通识课程几大模块或几大课组，但关键是请什么人来讲，课程怎么上，教学要达到什么目的，这都需花大力气突破。”

清华大学在通识教育上遇到的挑战并不是个例。在很多高校，通识教育都曾轰轰烈烈启动，却因各种原因迷失，结果“通识教育是个筐，什么都能往里装”，通识课程成了学生心目中的“水课”。

通识教育不只在中国受到挑战，“在讲通识教育最多的美国，这两年也有越来越多的学生开始不选择通识教育的项目。大概在两年前，全美所有的本科生当中，只有 1.8% 的学生选择了经典的通识教育课程，哈佛 50% 以上的学生毕业以后去了华尔街，现在即使在美国，通识教育也受到了很大挑战。”北京大学考试研究院院长秦春华说。

反思通识教育的有效性

通识教育受到挑战的原因有许多，在秦春华看来，办学者必须反思的是通识

教育的有效性。“十多年以来，高校做出了各种各样的探索，几乎把哈佛全套的通识教育都借鉴过来了，也把住宿学院制度搬过来了，但是我们的教育质量提高了吗？”

“今年学院里有一个答辩的博士，显然他读了非常多的书，知识储备非常好，本科是某个大学博雅学院的，接受过通识教育，可他写的论文所有老师都看不懂，甚至连题目都不知道说什么。可见读书多并不意味着思维是清楚的，如果没有逻辑思维能力，没有抓问题的能力，只会越学越糊涂。”北京大学国际关系学院副教授汪卫华说。

“我们现在培养的很多学生，每天想的就是以最高的分数进入北大、清华，毕业以后找最好的工作，获得最高的收入，获得一个最好的未来。但这种单一指向成功的线性发展解决不了他们的精神危机。这样就会出现很大的麻烦，因为即使获得了所谓的成功，他们仍然解决不了‘我是谁’‘我下一个目标在哪里’的问题。”秦春华说。

通识教育面临时代使命

“今天讨论通识教育跟 2000 年的时候又有不同，我们需要总结反思这个时代究竟需要什么样的通识教育。”曹莉说。的确，无论是北大、清华、复旦这些早期的探索者，还是众多正在进入通识教育行列的高校，都面临着通识教育再出发的问题。

“水土不服”是我们在通识教育上遇到挫折的主要原因。中国高校推行通识教育的过程，正赶上中国高等教育实现大众化的关键阶段，学生大量增加，师资和教学资源本来就捉襟见肘，通识教育对师资和课程的高要求实现起来变得更难，很多通识课都是专业课加工后的常识课，或者是概论课，学生听了并无大用。通识教育再出发，必须面对中国大学的实际。

“要教学生懂得世界，懂得中国，懂得社会，懂得自己，我们必须解决三个难题，一是专业教育和通识教育怎么结合，二是学生的价值观塑造，三是学生的精神信仰树立。”在秦春华看来，重要的不是选择什么样的教育模式，而是如何

提高教育的质量，为学生提供更好的教育体验，根本途径是提高教师的责任心和改革本科教育。“如果今天的课堂主角仍然是老师而不是学生，如果老师课一上完就要去赶会而没时间批改作业，如果学生一个学期要选10门课之多，教育质量怎么保证？”

“我们这个时代需要什么样的通识教育？除了知识和能力的获得外，通识教育的目的之一，是使全体学生对自己所属文明的核心价值有一个共同体认，从而凝聚共识和力量，这是关乎中国这个大国全方位走向文明富强的大事。我们要往这个方向努力。”曹莉说。

（《光明日报》2017年4月16日 作者：王庆环）

域外传真

德国高校分类管理暨应用科学大学发展改革 研修考察报告

为深入开展高校分类管理体系研究，学习借鉴德国建设应用型高校的成功经验，江苏省教育厅组织了以发展规划处冯大生处长为团长，由省内二十多所高校发展规划部门负责人组成的“德国高校分类管理暨应用科学大学发展改革研修团”，于2016年12月4日至17日赴德国研修培训。

研修团紧紧围绕德国高等教育分类管理和应用型大学发展这一主题，先后访问了柏林应用科学大学、柏林工业大学、洪堡大学、柏林技术与经济应用科学大学、法兰克福应用科学大学、法兰克福大学、美因茨大学等高校，与柏林工业大学夏洛特堡创业中心、弗劳恩霍夫研究院和联邦德国校长联席会议的专家们进行了座谈，参观了全球最大的化工厂——BASF公司。总体上看，此次研修内容丰富，

形式多样，收效明显，对于拓宽视野、转变观念、增强信心和提升能力将起到重要促进作用。

一、高等教育发展脉络与大学分类

1. 高等教育发展脉络

在世界高等教育的历史长河中，德国曾经竖起耀眼的灯塔。德国最早的一批大学诞生于14世纪，创办时间晚于法国、意大利。中世纪的德国大学沿袭了法国早期大学的组织特征：大学自行制定章程，拥有教学权、自由迁徙权以及司法上的独立审判权；成员享有平等的发言权等。但与欧洲其他国家不同，德意志大学绝大多数由国家举办，原先带有自治性质的学校逐步演变成一个国家机构，由国家支薪的大学教师也成为国家的公务员，大学的自主权很大程度上受到限制。

1806年，德国在普法战争中战败，德国领导人决定通过振兴教育来洗刷国耻。柏林大学正是在这样一种背景下诞生，它的创始人洪堡发动并领导了德国大学的改革，对高等教育的发展都产生了极其重要的影响。至19世纪末和20世纪初，德国大学以其先进的教育理念、严谨的组织制度以及卓越的科学成就，成就了一个世纪的辉煌。在诺贝尔奖设立的最初40年间，海德堡大学出现了8位诺贝尔奖获得者，洪堡大学则有16位诺贝尔奖获得者。德国的大学成为世人心中最好的大学，德国也成为当时的世界高等教育中心。

然而，20世纪特别是二战后，德国大学经费投入不足，办学条件无法改善，导致人才流失；办学机制不够灵活，影响了核心竞争力。德国告别了昔日的辉煌，其高等教育霸主地位逐渐被美国所取代。在各种国际大学排行榜中，前50名鲜见德国大学；诺贝尔奖获奖人数也远远少于美国，即使获得诺贝尔奖的德国人，也是长期在美国从事科学研究的德籍科学家。90年代东西德统一以后，面对高等教育国际格局和国内需求的变化，德国对大学进行了一系列的改革，如融入欧洲高等教育一体化进程、改革学位制度、开展高等教育评估、实行“卓越计划”等。德国高等教育开始呈现赶超的势头。

2. 大学分类

德国高等教育的分类管理体制是研修团考察的重点内容。根据德国联邦统计局 2016 年的最新数据，德国共有 427 所高等学校，其中大多数为政府投资的公办大学，只有少量的私立或者教会大学（图 1：德国大学类型（按经费来源分））。这反映了德国高等教育管理体制的一个显著特征：大学以公办为主；私立大学规模较小，通常集中在社会学、经济学、传播学等学科专业，而不会出现在需要购买昂贵设备的医学、工学等学科专业。

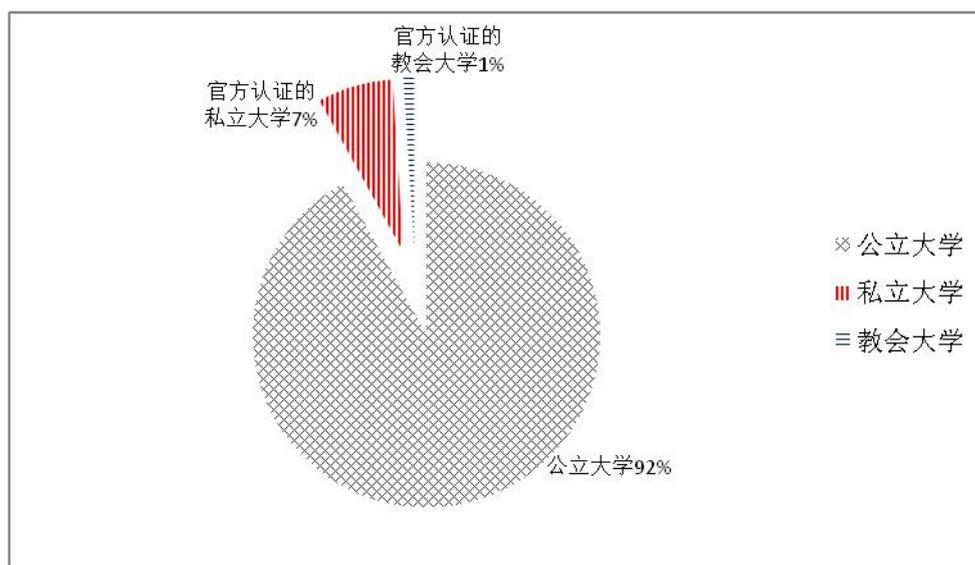


图 1：德国大学类型（按经费来源分）

公办大学由联邦州举办。德国一共 16 个联邦州，每个州的教育体制相对独立。德国《基本法》明确：“国家法规的执行和国家职责的履行是州之任务”；《高等教育总纲法》规定，联邦各州是德国高等学校的承办者，负责制定高等教育规划和政策、划拨经费、实施监督等，联邦政府无权干涉。2006 年，联邦和各州在原有法律的基础上，共同拟定了《2020 年高校协定》，进一步明确了联邦政府参与高等教育管理的权限，即制定一般法规，提供科研经费，给予学生的贷款或资助，对各州大学实施财政补贴等。可以说，在高等教育领域，各州政府具有自主管理权，联邦政府则是有限参与权。

从办学定位和培养方向来看，德国高校主要有三种类型：传统大学、应用科

技大学和艺术类大学。

I. 传统大学 (University)，以学术为导向，拥有博士学位授予权。

II. 应用科技大学 (University of Applied Sciences, 简称 UAS)，以实践与应用为导向，学科设置以技术、工程、经济等专业为主。

III. 艺术类大学 (University of Art & Music, 简称 UAM) 以艺术创作、音乐表演为重点。

就学生规模而言，一般大学超过 3 万，是应用科技大学的 3 倍以上，应用科技大学人数多在 1.2 万左右 (图 2: 德国大学类型 (按培养方向分))。如柏林工业大学有 32503 名学生，德国应用科技大学有 12362 名学生，在全德同类高校中排名第二。

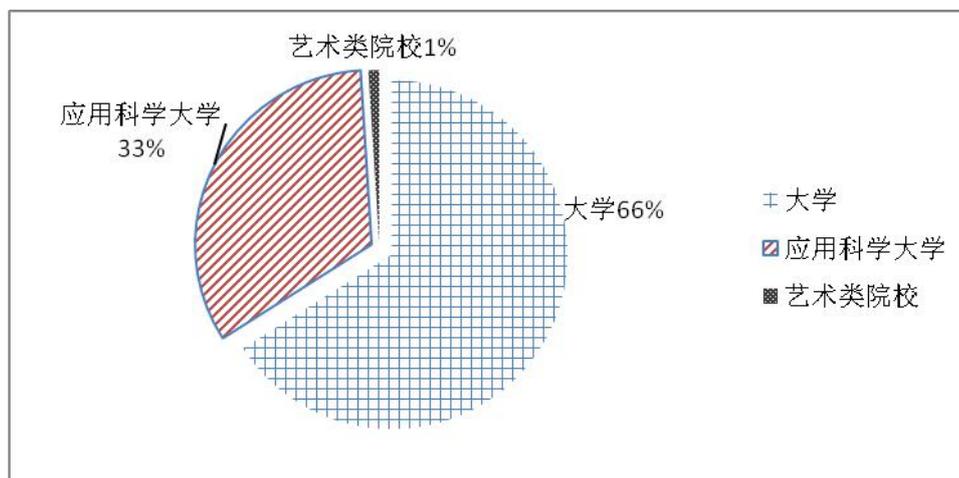


图 2: 德国大学类型 (按培养方向分)

第一类传统大学 (University) 多为办学历史悠久的大学，这类大学奠定了德国高等教育的雄厚基础。到 20 世纪 60 年代，伴随着德国经济的高速发展，大量的企业缺乏高层次的工程技术人才，传统的大学和数量很少的工科大学已经不能满足需要，应用科技大学应运而生。1971 年，各州政府签订文件，将原来的培训学校升级为高校——应用科技大学，在专业设置、教学内容和培养方式上以服务本地企业需求为目的，培养高级应用型人才。德国新型应用大学成为工业强国的助推器。

从在校生分布看，德国的应用科学大学的学校数是传统大学的近 2 倍，但在
 校生规模却只是传统大学的一半；传统大学的在校生规模校均接近 1 万 5 千，而
 应用科学大学的却不到 5 千；德国应用科学大学的现状是学校多、规模小。

表 1：德国高校分类规模情况表

类型	高校数		学生数		校均规模
	数量（所）	比例（%）	数量（名）	比例（%）	
传统大学	121	30	1730000	64	14298
应用科学大学	220	55	929784	35	4226
艺术类大学	58	15	35230	1	607
合计	399		2695014		6754

二、传统学术型大学的坚守与突破

德国的传统大学最早发轫于 1899 年，传统大学如博洛尼亚、牛津、剑桥、海
 德堡等，都有悠久的历史，原来从神学、法律发家，以探讨为主，在德国的传统
 大学通常以科研为主导。

1. 传统学术型大学的目标定位

在我们此行考察的德国高校中，第一类 universität 是能授予博士学位的高
 校，既包括洪堡大学、海德堡大学、歌德大学、美因茨-古腾堡大学这样一些传统
 的综合性大学，也包括兴建于 19 世纪以后的工科大学，如柏林工业大学。从德国
 传统大学和工科大学的共同特征着眼，用学术型大学这一概念比较符合
 Universität 的办学定位（之所以不用研究型大学这样的概念，是因为教学型、研
 究型大学除了表明目标定位外，往往还反映了办学层次。）

洪堡大学和柏林工业大学分别代表了德国两种大学模式，即传统大学模式和
 工科大学模式。建立在理想主义、新人文主义思想之上的洪堡大学强调“传授纯
 粹科学”，并首次将科学研究作为大学的职能，确立了教学与科研统一的原则，
 成为现代大学的开端。工科大学是伴随着德国的工业化进程逐步发展起来的，从
 1870 年起，各地的多科性技术学校相继升格，形成了 10 所工业大学，获得了博士
 学位授予权，逐渐取得了与传统大学同等的地位。工科大学同样注重学术，但强

调以“技术研究为中心”；教学重心由“传授纯粹科学”到讲授实用知识，系科设置、课程内容与工业生产接轨，对德意志帝国时代的工业发展作出了举足轻重的贡献，同样开辟了德国高等教育的新纪元。

2. 传统学术型大学的治学之道

德国学术型大学秉承洪堡的治学理念，强调客观学问和主观教养的结合，在传授科学知识的同时，推动人格养成；同时在培养目标、规格方面设定了规范化的标准，新课程、新专业的开设，均须经过固定的程序；授予学位和完成学业的条件很严格，有25%-35%的学生不能如期毕业。但具体的教学安排、学术活动则表现出很大的自主性。概括地说，呈现以下几个特点：

——课程模块化。教学课程由多个模块组成。模块学习内容按主题和时间安排，分为讲座、作业和实习。每个模块都有具体的实施细则，包括课程目标、教学方式、适用性和学习时间，此外还规定了参加模块学习的条件以及获得学分的前提等，学生根据爱好和专长选修。

——学习自主化。自主学习是学生的基本权利，每个学生对自己的学习和研究负责。研究思路、实验设计均来自于学生，老师只是在必要时给予一些建议。学生可以按照自己的学习能力自由安排学习时间、同时选择多门课程；学有余力的学生，完全可以提前毕业。德国学术型大学的考试制度也和中国有很大的差别，很多课程是由学生和教授单独预约考试时间，教授可以根据该门课程参加考试人数和预约时间安排考试。

——教学互动化。德国学术型大学在教学活动中广泛运用“习明纳”（semina）形式。“习明纳”是指在教授指导下，由优秀学生组成研究小组，定期集中在一起，共同探索新的知识领域。该教学模式是洪堡理念在教学中的具体运用，注重在师生共同探讨中培养独立思考习惯，有利于提高学生的分析、创新能力，是促进学生自主学习、推行研究性学习的有效途径，也是大学教学与科研相结合的一种有效形式。在与我们的交流中，华人留学生表示，“习明纳”研讨课堂，师生交流互动频繁，便于激发创新思维。

——科研契约化。学术研究是教授的天职。德国大学教授申请科研经费的程序是：联邦和州政府根据规定的比例向德国科研协会提供经费，德国科研协会作为独立机构给大学提供科研资助；大学教授以个人科研项目或者合作科研项目的名义向科研协会提出资助申请，协会组织专家评审后做出资助决定。德国高校对教授科研没有额外的奖励，而是在招聘时就将科研职责写进了合同，德国教授一旦受聘，学校就不再考核。

随着高等教育的扩张和大学入学率的不断攀升，德国学术型大学的教学科研活动也面临着一些问题，德国大学所招收的学生远远超过了实际的容纳能力，生均获得的大学资源锐减，在一些人文科学领域，平均每个教授需要指导 90 多位学生，很难保证学生培养质量。

3. 传统学术型大学的治校模式

在外部治理结构上，各州政府享有对学术型大学的管理权，并为高校运作制定了详细的法规，内容涉及：政府与高校的关系、高校的法律地位、任务、资金管理、高校内部的管理机构及其职能、高校成员的权利和义务、教授的聘任程序、学生的录取、学生的权利和义务等。近年来，州政府的管理方式渐渐由直接的控制干预转向宏观式的总体预算、目标协定和绩效拨款等。

在内部治理模式上，德国学术型大学的基本理念是“学术自治”和“教授治校”，始终维系着学术权力的主导地位。大学在学术领域实行自治，主要由教授自行管理，重要学术决策由校院（系）两级教授会评议做出。一般情况下，各大学的最高权力结构中是代表大会（有的称为顾问委员会、元老会），主要决策机构是评议会，本校教授在这一机构中占据多数席位。但随着高等教育环境的变化和校内民主管理呼声的兴起，教授治校的“寡头统治”开始向“群体共治”的转变，一些大学决策组织的结构发生变化，如亚琛工业大学评议会由教授、学术人员、非学术人员和学生等人员构成，其比例为：14：4：4：4，其中教授占 14 票，其他人员占 12 票。

教授是学术型大学治理结构的核心人物，拥有最大的学术权力。教授掌管着

讲座或研究所的人员聘用和经费分配，博士生和博士后的招收聘用。教授不依附于大学的管理层，也不依附于系主任，配备有专门的秘书；如洪堡大学为每个教授配备了半个职位的秘书和两个大学生助理，协助处理学术行政事务。某种程度上，德国的大学教授相当于中国大学中掌握着用人权和财政权的研究所所长。没有教授职位的绝大多数教学科研人员为学术雇员，他们没有终身职位，依附于教授开展工作。

校长作为大学的代表，长期以来只是一个象征性的符号；行政管理由州政府委任的“专员”或“教务长”负责，他们代表政府管理学校的行政事务，监督学校的运作。校长的聘任按以下程序进行：校顾问委员会提出3-4名人选；学校评议会选出一人；最后由州教育部长批准。校长任期6年，一般可以任两届。过去，只要有教授头衔，都有资格获选校长；现在，基于加强社会联系、在竞争环境下争取资源的需要，校长人选更注重管理协调能力，其职权范围也有所拓展。

在院系管理层级，配有系主任和行政秘书、助理等。我们在美因茨-古腾堡大学宗教系了解到：系主任只是类似于管理员的角色，主要做一些协调督查工作，如给教授分配教室、监督工作进度等；这个系配有8个秘书，15个大学生兼职助理，不配备管理学生的专门人员。

总之，德国学术型高校坚守了大学传统，彰显了学术自由与学术自治的理念，以此创造了历史上的辉煌；但受制于政府的办学体制影响了德国大学的前进步伐。此外，教授职位终身制虽然对于稳定队伍发挥了重要作用，但由于没有配套的考核激励退出机制，队伍整体缺乏竞争动力和活力。

4. “卓越计划”——建设一流大学的德国路径

德国在高等教育发展政策上一一直坚持平等和公正的原则，所有大学都遵循同等的质量标准。德国大学的特点是平均水平高，没有重点和一般之别，但缺乏世界顶尖大学。进入新世纪，世界上许多国家推出了不同形式的建设世界一流大学的计划，加剧了对全球高端人才的争夺。德国于2004年提出“精英大学计划”，2005年正式通过“卓越计划”，这标志着德国大学原有的平等地位和均衡态势将

被打破，建设世界一流大学的工程正式启动。

柏林洪堡大学战略部的布赖女士向我们介绍了“卓越计划”的实施情况。“卓越计划”项目分为三类：卓越研究生院、卓越集群和大学未来战略。项目的评选工作由联邦教育部授权，德意志研究联合会和德国科学理事会负责，采用第三方机构评审的方式进行，评委会专家有84%来自国外大学或机构。“卓越研究生院”项目资助优秀博士研究生，旨在培养一批科研后备人才；“卓越集群”资助具有领先水平的研究机构和交叉团队；“大学未来战略”的资助对象从已经获得卓越研究生院、卓越集群两个项目的高校中产生，旨在增强德国精英大学的国际竞争力。

“卓越计划”的项目周期为6年，自2006年起已经实施了两期，二期计划项目延期至2019年10月。一期计划共资助85个项目（含39个卓越研究生院、37个卓越集群、9个大学未来战略项目）；一期资助金额近19亿欧元（大学未来战略项目平均获得2100万欧元），其中联邦政府承担资助总额的75%，所在州承担剩余的25%。二期计划对99个项目（含45个研究生院项目、43个卓越集群项目、11个大学未来战略项目）给予资助，部分高校因一期计划执行效果不佳而无缘获得二期计划资助。我们此次培训班考察过的海德堡大学、洪堡大学分别入选一、二期大学未来战略项目。

“卓越计划”的实施改变了德国高等教育原有的发展理念，打破了既定的办学格局：由体现公平到追求效率，由保持均衡到培育优势，由分类管理到分层建设，德国大学出现了革命性的变化。计划实施12年来，德国大学取得了一系列重大研究成果，改变了在国家科研体系中的弱势地位，国际地位有所提升。

三、应用科学大学的发展改革与特色塑造

德国应用科学大学 (*University of Applied Science*) 是德国高等教育体制中的第二大类高等教育机构，其“通过以应用为导向的教学来培养学生掌握在职业实践中独立应用科学方法以及从事艺术活动的的能力，并在这一框架之下从事应用性的科研和发展”。应用科学大学可提供学士和硕士层次的教育，也可以和综

合性大学一起联合培养博士。目前，德国拥有应用科学大学 247 所，注册在校生约 70.3 万人，占德国高校在校生总人数的 33%。从学科大类上看，最近十年，德国应用科学大学经济、法律和社会类专业的招生规模显著增长，成为在校生最多的专业领域。其次是工程技术类专业，在校生规模也有较大增长。

1. 应用科学大学的目标定位

德国的高等教育体系分类清晰，不同类型的高等教育机构办学功能定位准确、特色鲜明，应用科学大学与传统大学、职业学院相比，在层次定位、培养目标和专业设置具有显著的特点。

在层次定位上，传统大学可提供学士、硕士、博士三个层次，应用科学大学可提供学士和硕士层次的教育，也可以和传统大学一起联合培养博士，但目前没有独立授予博士学位的资格。职业学院则提供学士以及低于学士层次的教育。

在培养目标上，应用科学大学培养高层次应用型人才，正如 HRK 所介绍的，包括“Engineering (75 % of German engineers are educated at FH/HAW), business, social and health sciences”，即在掌握科学知识与方法的基础上能够胜任相关行业工作岗位要求的专门人才。比如博伊特应用科学大学 (*Beuth University of Applied Sciences*)，主要培养工程师，工程系的本科硕士生有 78 个学科，分别在 55 个工程师的细分领域进行人才培养，此外还提供与当地经济发展紧密结合的专业人才。应用科学大学入学门槛比较低，不需要高中毕业，学生可以自行设立自己的发展方向，是以有利于学生就业为宗旨的；而传统大学则偏重培养学术型人才，即能够从事科学研究以及其他科学性职业的人才；职业学院培养的是实践操作能力的实践型技能人才。

2. 应用科学大学的专业设置

在专业设置上，应用科学大学的学科与专业设置有三个特点：一是应用性，以应用为导向，集中于应用性比较强、容易就业的专业领域，而传统大学则具有综合性、文理兼顾；二是跨学科性，强调跨学科合作，开设复合性的跨学科专业或交叉学科专业，培养具有跨学科知识和技能的复合性人才；三是凸显特色性，

通过专业设置来凸显自身的办学特色，注重专业之间的互补与协调，同时还特别重视与区域经济社会发展的同步，重视与企业的联合。例如博伊特应用科学大学 (*Beuth University of Applied Sciences*)，新专业的开设要和当地企业联合共同开展。新学科新专业的设置都是学校和企业代表的协商下产生的，相关委员会的成员组成（类似于董事会）一半来自于企业代表。该校的化学不是传统化学学科，而是与柏林的拜耳公司合作开展了和制药方向结合的化学学科建设；物理也不是传统的物理，而是和医疗设备相结合的物理学科。

3. 应用科学大学的教学

在教学模式上，与传统大学以理论教学为主不同，应用科学大学在教学中包括比重较大的实践性教学，这也是应用科学大学教学的特色。当一些大企业或家族企业有需求时，学校可以与企业合作开展“双元制”教学。法兰克福应用科学大学 (*Bauassessor Diplomat. Ing. Gunneer Santowsk*) 有三个学科开展双元制：建筑、测绘、航空运输管理（和法兰克福机场合作）。每个学期 60 人，总共 500 人。学生入学前，进行 6 个月的职业培训；入学后，第一年学生每星期 2-3 天在学校，剩余在企业；入学第 2、3、4、5 年的半个学期，都在学校。最后的几年，暑假在企业上班。每个企业都有导师，资格是必须有“师傅”头衔。规模较小的企业可能没有合适的导师，可以几个企业联合进行培训。具体的培训方案没有定论，导师的教学有固定的方案，该方案出自手工业协会，约定好了行业标准和教学方案。实施“双元制”可以缩短学习时间，增加学生在企业的实习时间，就业率达到 100%。

德国应用科学大学的教学注重实践性，实验课程在教学实践中占据很大比重，实验室自然是重要的教学场所。并且，德国应用科学大学的实验室通常设备精良，价值不菲，每年的维护费用巨大。因此，实验室工程师就成为应用科学大学师资的重要组成部分。他们是学生实验课的主讲老师，几乎清一色毕业于相关专业并取得了工程师资格，同时具备相关的工作经历。除了教授实验课外，实验室的日常维护和保养也由他们负责。

4. 应用科学大学的科研

应用科学大学最初成立时是教学型的高等教育机构，渐渐被赋予应用性科研的任务，其科研以应用为导向、面向实践，以寻找可实施的问题解决方案为目标。而传统大学通常以科研为主导，更偏重科研或基础性科研，职业学院则是一种纯粹的教学型机构。

5. 应用科学大学的师资队伍

应用科学大学的师资队伍颇具特色。其对教师的要求很高，有着严格的准入条件，其师资构成主要有三类：教授，兼职教师和实验室工程师，此外还有一部分助教，主要承担辅助教学或科研的工作。

德国应用科学大学的教授一般都拥有博士学位，在学科理论知识和科研能力上都很出色。德国《高等教育总法》中规定：应用科学大学的教授必须具备四个聘任条件：（1）高等学校毕业；（2）具有教学才能，通常由教学或培训中所获得的经验来证明；（3）具有从事科学工作的能力，通常由获得博士学位来证明；（4）至少从事过为期5年的职业实践，其中至少3年是在学校范围外完成，并在有关应用或开发科学知识和方法上取得特殊成就。从以上条件可以看出，应用科学大学的教授是一群既有扎实的学术基础，又具备丰富实践经验的高素质人才。事实上，在教授的实际招聘中，德国应用科学大学除了要求应聘者有5年以上企业工作经历外，一般还要求这5年中至少要有两年担任部门经理及以上职位的经历，具备与企业界联系的能力已成为大多数应用科学大学招聘教授的标准之一。在任教期间，应用科学大学教授每4年还享受一次为期半年的学术休假，到校外的对口单位从事实际工作或实用研究，以了解实际工作中的最新问题和动态，更新和扩充知识。

德国应用科学大学的兼职教师绝大多数从企业而来，常年为大学教授某一门或多门课。他们不但具有较高的学历、工程师或师傅（职称）证书，还能把生产实践中最新的发展趋势加入到教学内容当中展现给学生。此外，他们还可以成为企业和学校之间联系的纽带，协助解决学生实习与论文、企业生产及毕业生就业

等方面棘手的问题。据统计，在德国的应用科学大学里有 25% 的课是由这些兼职教师完成的。

四、高等教育管理运行与外部协调

1. 管理体制

德国高等教育管理实行联邦体制，其中联邦政府负责制定框架性法律和全国高等教育发展战略，州政府负责制定地方性高等教育法律和具体的地方性政策制度。为了履行共同的责任、加强两方的协作，两级政府之间共同设立了一些合作组织，如联合科学大会，推动科研战略和政策协调发展。从二战之后到 20 世纪 50 年代，基本上是由各州政府主管各自的高等教育事务。不过，为了确保全国统一的规范和标准、保证学生和教师依法享有的跨州流动的权利，1948 年德国成立了“文教部长联席会议”（KMK）协调各州的教育政策。到了 20 世纪 60 年代，德国高等教育进入快速扩张时期，高校的学习位置供不应求。当时各州政府财政紧张，没有足够的资金扩建或新建高校，而这时联邦政府的资金恰好相对充裕。于是，联邦政府开始参与高校建设。为此，德国在 1969 年修改了《基本法》，联邦政府获得了参与高等教育资助和制定全国统一的总纲性法律的权限。1976 年的《高等学校总纲法》就是在这一背景下出台的，它为各州的《高等学校法》确立了一个统一的蓝本，各州可以根据本州的情况进行相应的调整。从那时起一直到 2006 年联邦制改革之前，德国的高校在某种程度上是由联邦和各州共同管理的。2005 年，新一届的联邦政府上台之后开始着手调整联邦和各州的关系，目的是减少联邦政府管理高校的权限，将高等教育管理权重新交还给各州。联邦政府主要负责协调高校录取和毕业、教育援助和科研资助等事务。管理高等教育的权限正式重新归于各州政府。因此，德国当前的高等教育外部管理体制涉及到的主要是各州政府与高校的关系。

州政府的主要职能对高校进行一定程度的法律监管和学术监管，同时高校设立新的学习专业或制定新的学习制度都必须向主管机构报告并且获得批准。高校可制定自己内部的教育考试的规章制度，但必须得到州主管部门的同意和批准。

除了政府管理之外，德国高校还通过专业组织进行管理。如德国高等教育发展学会、德国大学校长联席会议、德国科学委员会等，这些高等教育专业组织积极推进高等教育质量保障，并为高校推进质量管理提供了大量的支持。

从管理方式上看，政府管理高校的主要调控工具可分为高等学校法、目标协定以及总体预算与绩效拨款。

2. 运行机制

德国大学在经费、招生、教师招聘、学分学制以及国际化办学等方面有一套成熟的做法。

德国大学经费来源。德国公立大学通常不向学生收取学费，每学期只收取200-250欧元的管理费，其经费来源主要有3种渠道：州政府拨款、第三方经费(含联邦政府科研资金)和社会捐赠。其中，州政府财政拨款是最重要的来源，大约占经费支出的40%-60%；如柏林工业大学2016年从柏林市政府获得的经费投入为3.11亿欧元。来自捐助和高校为企业服务的资金大约占30%；2014年，德国大学有179亿经费，其中有74亿来自第三方(18.9%源于企业)。德国各州政府财政拨款主要依据学生数量和专项支出需要，但近年来开始改变拨款模式，引入业绩考核，只有考核合格才将预留的10%拨付给高校。

德国大学学生来源。德国所有学生进入大学的机会是均等的，这源于大学是公益事业的理念。德国没有统一的高考，学生凭高中成绩和岗位培训经历申请入学，大学入学机会统一由大学名额分配中心来管理，每年平均50%的高中毕业生可以上大学。不允许大学单独招收学生，但如果某个专业的申请者过多，大学可以从中选择成绩最好的。这几年，德国高等教育需求旺盛，入学人数逐年增加。2006年注册大学生30万，2011年超过了50万，2016年约为40万。

德国大学师资来源。在德国，成为一名大学教师首先要获得大学授课资格，其基本条件是博士毕业后完成资格论文，并进行公开演讲，以证明自己具有独立从事科研和教学的能力。德国教授属于国家公职人员，有着极其严格的选聘程序，要求高、耗时长，获聘率不足40%。教授选聘采用公开招聘的方式进行(遵循本校

留任禁令，即本校毕业的不能担任本校教授），一般要选出3位候选人，对候选人的学术经历、研究成果及个人报告做综合评价，最终的人选获校评议会同意后，由州主管部的部长作出最后决定。获聘教授分为三个等级，即C2, C3, C4。代表工资的差别和学术上的差异。德国教授公务员身份给教师提供了稳定的工作和丰厚的薪水，但漫长的申报过程和刻板的聘任流程挫伤了年轻教师的积极性，造成了学术后备人才的大量积压或流失。现在，德国大学开始通过学术考评来确定教师业绩，鼓励优秀人才脱颖而出。

德国大学学分学制以及国际化办学。长期以来，德国大学的学制与众不同，学生经过4-6年的学习后，获得的第一级学位便是硕士，即理科硕士(Diplom)或文科硕士(Magister)学位，与国际通行的学士、硕士、博士三级学位制度不匹配，影响了学位学分互认。学生获得学位时的平均年龄为27.5岁，明显高于其他国家(英国23岁，美国24岁，法国26岁)，导致德国大学吸引力下降。加入博洛尼亚进程后，德国全面引进英美体制的三级学位体系，并缩短了学时(本科生3-4年、硕士生1-2年、博士生2-3年)，提高了大学生的毕业率和竞争力。

3. “高联会”的协调

德国高等学校校长联席会议(HRK)的前身是原西德的大学校长联席会议(WRK)，是高校之间的一种自发的联合组织。1990年东、西德统一后在联邦教育部的建议下将WRK与成立仅几个月的东德大学校长联席会议合并，取名为德国高等学校校长联席会议(以下简称“高联会”)。高联会拥有268个高校成员，遍及全德16个联邦州，这些高校的学生占德国高校学生总数的98%。多样性的成员构成使得高联会的工作基于更加宽广的基础之上，各高校校长作为高联会的一员，代表自己的高校在高联会上行使权力。高联会维护所有成员单位在政治生活和社会生活中的利益，在政策制定过程中及时提出令人信服的论据和解决问题的方案。近年来，高联会以自己日渐上升的感召力唤起了公众对于教育和科学问题的极大兴趣与热情，通过强化民众重视教育和科学的社会趋势来提高高校和科学界在国家政治生活中的地位，在国家制定科教领域相关政策时发挥着重要作用。

高联会的决策和办事机构包括：大会主席团、高校评议会以及高校校长全体大会。通常每一至两年，所有成员高校的代表以及社会和政治团体的代表被邀请来参加高联会的年度大会，共同讨论高校发展方向等问题，由大学和高等专科学校的成员代表大会、高联会的常务委员会以及大会工作组来共同确定大会议题和为制定决议做准备工作，并在会上通过选举产生大会主席团；高校评议会主要为高校校长全体大会做各项准备工作、讨论一些倡议和对策、处理紧急事务等；高校校长全体大会是最高的决策机构，主要研究商讨原则性问题、一些具有特殊意义的议题、高联会规章制度以及经费预算等。全体大会选举产生一名高联会主席和7名副主席。主席必须由离任校长担任，每届三年，可以连任一次。副主席由现任校长担任，每届三年，也可以连任一次。高联会主席在主席团成员的协助下处理高联会的日常事务，代表高联会对内对外发表言论。高联会主席对各高校不同利益的兼顾和协调能力是各高校在高联会上能富有成效地合作的一个基本前提。

高联会的运行经费主要来自联邦政府以及教育部、科研部等部门的资助，一年的预算经费大约是400万欧元。为了加大发展步伐，近年来，高联会设法寻找更多的合作伙伴在资金和人力上的支持。比如，与布特斯曼基金会共同组建了高校发展中心，主要从事具有跨地区意义的教育规划和高等教育发展与改革的方向等前沿问题的研究工作。与联邦教育计划和研究促进委员会一起承担了“关于提高教学质量的各联邦州间的经验交流”等一批教育研究项目。在与各类基金会和联邦政府的多项合作中，高联会的人才优势和对各高校情况的掌握及精确翔实的统计数据得到了充分的利用。通过项目合作，高联会每年争取到大约300-400万欧元预算外经费。

高联会在许多科学、政治和社会机构中享有表决权或提出建议的权利。它通常组成一个工作组或代表团，与文化部长会议、联邦雇主协会、德国工会组织或劳工局一起发起某项倡议或提出某些建议，并与德国其他科学组织的主席或常务秘书长共同商讨各种实际问题，寻求解决问题的思路和方法。此外，还与国际上

所有相关的机构保持经常性的交流与合作。高联会制度是德国各类型高校共同制定或修改高校政策和法律的保证，使得德国 268 所高校凝聚在高联会的周围，并确保各联邦州高等教育事业的一致性和互通性，较好地处理了教育内部和外部的关系，在学科渗透、资源共享等诸多方面发挥着政府机构难以起到的作用，使昔日一所所孤军奋战的高校为共同的利益、共同的目标走到一起，组合成一艘实力强大的航空母舰，成为推动德国政治经济文化教育事业发展的重要力量。

4. 博伦尼亚进程的影响

博洛尼亚进程（Bologna Process）可以看作是欧洲范围内的外部协调。德国联邦教研部（BMBF）认为，博洛尼亚进程对德国高等教育产生了深刻的影响。一方面，博洛尼亚进程改变了德国高等教育的学制体系。改革之前，德国综合大学一般沿用历史悠久的二级学位体系。第一级学位有理工硕士（Diplom）、文学硕士（Magister）。以文学硕士（Magister）学制为例，学生需要学习两门主修专业或一门主修专业附加两门辅修专业。按照规定，需 4 年完成学业，但由于控制严格、难度较大，拿到学位通常要 6-7 年甚至更长时间。学业完成年限过长成为影响德国高等教育效益的一大问题，既浪费了有限的办学资源，又影响学生的就业。除此之外，德国的二级学位体系与国际通用的三级学位体系，即“学士-硕士-博士”并不能兼容，学生在德国取得的成绩和学位在国际评估和认证方面存在一定的困难，也妨碍了德国大学的国际化。为了解决以上问题，德国积极推进博洛尼亚进程，引入国际通用的三级学位体系。

另一方面，博洛尼亚进程极大地推进了德国高等教育国际化。在全球最受外国学生喜欢的国家中德国排名第三。德国大学校园中，国际生占 11.9%，2015 年总数达到 322000 人，其中排名前五位的来源国是中国、印度、俄罗斯、奥地利和法国。各州政府普遍制定了招收留学生的政策，如柏林市政府规定，柏林高校 5% 的生源须来自于非欧盟国家，相关费用由政府承担。我们在柏林工业大学了解到，该校留学生共有 6611 名，来自 130 个国家，其中中国学生 800 名居于首位；该校留学生占全部在校生的 20.3%，比例德国最高。在鼓励引进来的同时提倡走出去，

法律规定德国学生必须至少一年要到国外交流，每年大概有 25000 名德国学生到中国学习。

五、借鉴与启示

首先，构建清晰的高等教育分类体系。应积极学习德国高等教育的经验，尽快出台高校分类管理、分类发展实施办法，构建清晰的高等教育分类体系，将现有的高等教育机构（研究型大学，行业特色型大学，地方院校等）进一步分化成在人才培养目标、办学层次、学科专业设置、课程结构、学制与学位、师资结构和聘任要求、招生对象和要求、学校规模等各个方面均有明确区分的高校类型，促进高校分类发展。这样才能更好地满足不同学生群体的需求，提供社会所需要的不同类型的人才，也为教育主管部门或社会中介机构按照不同的标准对它们进行分类管理或评估打下基础。

其次，以“双一流”建设为契机，加强学科专业建设特别课程标准化建设。德国大学开设新课程需要通过第三方评估机构进行认证，课程的内容、要求及考核进行规范化和标准化设置，做到了“顶天立地”。目前，江苏省以优势学科建设工程、特聘教授、品牌专业建设工程、协同创新计划等为抓手推进“双一流”建设，涵盖了学科、专业、师资等高校发展核心因素。2017 年教育部将进一步推进专业规划化标准建设，今后课程标准建设有可能进一步落实。课程是教师传授知识的重要载体，应以高校分类为依据，进一步探索、制定相关专业课标准，以此实现人才培养的规范化和标准化，进而促进高校间优质资源的共享及为学生跨校交流提供基础保证。

第三，因地制宜推进江苏地方本科高校转型发展。一方面，借鉴德国州政府加强对高等教育统筹的做法，省级政府要根据国家高等教育结构调整政策，统筹制定支持转型发展高校的政策和法规；统筹隶属管辖的不同科类的地方本科高校先行试点；统筹建立转型发展高校与省、市级政府合作共建机制，建立政府—高校—企业协调联动机制，通过资金支持和税收减免等方式，保证转型发展高校能够得到地方政府、行业、企业的支持，实现“校地互动、产教融合、校企合作”。

另一方面，发挥行业企业指导作用。借鉴德国校企互动的相关做法，针对行业企业应承担的社会责任制定相应的奖惩政策，强化行业企业法人的社会责任意识。引导行业企业树立大局意识和战略眼光，加强与地方高校的合作，参与学校专业设置与建设，人才培养体系的设计与构建，促使地方高校实现专业与行业或企业岗位要求之间对接；参与高校教学指导委员会工作，促使专业课程内容与职业技能标准之间对接；利用行业企业的资源、技术、信息等优势，建立实践育人基地，促使高校实现教学过程与生产过程的对接，从而构建以企业为主体、就业为导向、产学研相结合的，与培养高素质应用型人才相适应的人才培养体系。

第四，重视高等教育咨询组织建设。在德国，存在着许多教育咨询、协调和合作等机构，比如高联会对德国高等教育的发展起到了非常重要的促进作用。这类组织是政府与高校之间的桥梁和纽带，具有独立性和权威性。一方面，它们虽然接受政府拨款，但运作方式是独立的；另一方面，它们得到了政府、高校、社会的普遍认可，具有相当的权威性。我们应积极借鉴这种模式，大力支持教育咨询组织的发展，委托这类组织参与和介入高校建设相关事宜，既有助于克服高等教育的行政化倾向，又有利于增强高等教育的自主性和积极性，也符合世界高等教育发展的方向，非常值得探索和实践。

第五，赋予高校更多办学自主权。近年来，德国政府不断扩大高校的办学自主权，比如在有关法律条款上取消一些对高校发展的限制，减少政府行政部门对学校自主办学的干涉，增加经费使用的灵活性，扩大高校招生自主权，促进高校之间的合理竞争，等等。在这方面，我们也应该积极借鉴德国的经验，进一步扩大高校的自主权，尤其是在科学研究、办学形式、招生制度、课程设置、教师选聘等方面，赋予高校更多的权力，增强高校办学的积极性和主动性，不断提升高校整体实力和办学质量。

第六，要进一步建立健全高校质量保障和评价体系。借鉴德国高等教育外部质量保障相关做法，通过目标协定、绩效拨款等举措，完善外部评价机制，加强对高校人才培养质量的监督。从以学校和教育主管部门为主体自我评价转化为以

服务单位和第三方为主体的社会评价，从以短期一次性评价为主转化为短期与中长期相结合的跟踪性周期评价。

第七，深化高校拨款机制改革，建立不同专业不同拨款标准的机制。德国高等教育不收取学生学费，采用州政府拨款机制，相关经费以考核的形式分批下发。目前我国生均拨款是学校经费的主要来源，不同专业在实验室建设、学生实习等方面的投入不尽相同，因此在相同情况下工科为主的高校在人才培养经费使用上就捉襟见肘。应探索建立以目标为导向、不同专业生均不同的拨款标准，真正意义上提升人才培养质量。

第八，着力解决高校招生生源单一问题，完善终生教育体系。德国高等教育特别是应用科技大学，高校招生来源多样化，在实验室考察过程中，与一做毕业设计本科生进行交流，该生系初中毕业工作6年后，因想进入柏林的一所医疗器械公司就业，但学历原因影响就业，重新申请进入大学进行学习，以期毕业后能到该公司就业，如若本科不能顺利进入该公司，学生将继续读硕士，目的就是到了到该公司就业。从他坚毅的眼神里看出了渴望和坚持，正是这种目标性很强的主观能动性，促使这类学生非常珍惜学习机会，且有丰富的工作经验，带着问题来学习。反观国内大学生学习目的性不强，在学校、专业选择上具有一定的盲目性，内生动力不足，学习效果不好，可在国内应用型本科试点高校多源化招生模式，进一步强化终生学习理念。

（2017年12月4日，我校发展规划处刘爱东处长随省教育厅德国高校分类管理暨应用科学大学发展改革研修团赴德国学习培训。）

发送范围：校领导、学校中层领导干部

淮阴师范学院发展规划处、高教研究中心联系方式：

网 址：<http://www.ghc.edu.cn>

办公地点：办公楼 6 号楼 101 室、102 室、103 室

联系电话：刘爱东 83525996 葛 军 83525596

皮 武 83525568 潘 浩 83525569
