

高教参考信息

2021 年第 3 期（总第 13 期）

武汉工程大学高等教育研究所 2021 年 5 月 18 日

本期要目

【高教要闻】	1
习近平在清华大学考察时强调坚持中国特色世界一流大学 建设目标方向为服务国家富强 民族复兴人民幸福贡献力量.....	1
孙春兰在教育部直属高校工作咨询委员会全体会议上强调一流的师资成就一流的大学.....	5
【院校动态】	6
北京邮电大学：与华为启动光领域重大合作.....	6
北京交通大学与马来西亚彭亨大学签约本科双学位联合培养	7
北京化工大学：劳动教育“三结合”赋能立德树人.....	8
【海外视野】	11
郭卉等：美国研究型大学基层学术组织如何实行“教授治学”——基于 SMU 大学教育政策与 领导系的案例研究	11
申超：美国大学基层学术组织是如何增强校友认同感的——一项基于密西根大学教育学院的 个案研究.....	18
【专家论点】	23
陆国栋等：基层教学组织建设的路径、策略与思考.....	23
曾建潮等：虚拟教研室：高校基层教研组织创新探索.....	25

【高教要闻】

习近平在清华大学考察时强调坚持中国特色世界一流大学 建设目标方向为服务国家富强民族复兴人民幸福贡献力量

在清华大学建校 110 周年校庆日即将来临之际，中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平来到清华大学考察。

习近平强调，百年大计，教育为本。今年是中国共产党成立 100 周年，我国开启了全面建设社会主义现代化国家新征程。党和国家事业发展对高等教育的需要，对科学知识和优秀人才的需要，比以往任何时候都更为迫切。我们要建设的世界一流大学是中国特色社会主义的一流大学，我国社会主义教育就是要培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。我国高等教育要立足中华民族伟大复兴战略全局和世界百年未有之大变局，心怀“国之大者”，把握大势，敢于担当，善于作为，为服务国家富强、民族复兴、人民幸福贡献力量。广大青年要肩负历史使命，坚定前进信心，立大志、明大德、成大才、担大任，努力成为堪当民族复兴重任的时代新人，让青春在为祖国、为民族、为人民、为人类的不懈奋斗中绽放绚丽之花。

上午 9 时 30 分许，习近平在中共中央政治局常委、中央书记处书记王沪宁，清华大学党委书记陈旭、校长邱勇陪同下，首先来到美术学院，参观美术学院校庆特别展。美术展馆内，一块块展板图文并茂，一件件展品各具特色。习近平详细了解重大主题和国家形象设计作品创作、展示等情况介绍，仔细观看展品。习近平指出，美术、艺术、科学、技术相辅相成、相互促进、相得益彰。要发挥美术在服务经济社会发展中的重要作用，把更多美术元素、艺术元素应用到城乡规划

建设中，增强城乡审美韵味、文化品位，把美术成果更好服务于人民群众的高品质生活需求。要增强文化自信，以美为媒，加强国际文化交流。

清华大学成像与智能技术实验室成立于2001年，主要开展计算摄像、脑科学与人工智能国际前沿交叉科学等基础理论与关键技术的研究。习近平来到这里，结合展板、电子屏幕察看实验室开展计算光学、脑科学与人工智能交叉科学实验研究和开发新科技应用场景情况，听取实验室理论研究、技术攻关、成果转化应用等情况介绍。习近平指出，中国教育是能够培养出大师来的。我们要有这个自信，开拓视野、兼收并蓄，扎扎实实把中国教育办好。重大原始创新成果往往萌发于深厚的基础研究，产生于学科交叉领域，大学在这两方面具有天然优势。要保持对基础研究的持续投入，鼓励自由探索，敢于质疑现有理论，勇于开拓新的方向。

清华大学主楼二层，展示了学校近年来重点教学科研成果。习近平听取了关于增强自主创新能力、助力世界主要科学中心和创新高地建设、提高人文社会学科教育研究水平等情况介绍，对清华大学取得的成绩给予充分肯定。习近平指出，要坚持中国特色社会主义教育发展道路，充分发挥科研优势，增强学科设置的针对性，加强基础研究，加大自主创新力度，并从我国改革发展实践中提出新观点、构建新理论，努力构建中国特色、中国风格、中国气派的学科体系、学术体系、话语体系。

在主楼二层大厅，习近平看望部分老教授、中青年骨干教师代表并同他们亲切交谈。习近平感谢在教学科研岗位上默默耕耘、辛勤奉献、作出突出贡献的老师们，向老教授们表示敬意，勉励青年教师

继续在教书育人和科研创新上不断有新进步。他强调，清华大学秉持自强不息、厚德载物的校训，深化改革、加快创新，各项事业欣欣向荣，科研创新成果与国家发展需要丝丝相扣，展现了清华人的勇毅和担当。面向未来，清华大学要坚持把立德树人作为根本任务，把服务国家作为最高追求，把学科建设作为发展根基，把深化改革作为强大动力，把加强党的建设作为坚强保证，不忘初心、牢记使命，为党育人、为国育才，为实现第二个百年奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦、推动人类文明进步作出新的更大的贡献。

位于校园西北部的西体育馆，是清华早期四大建筑之一。在馆内篮球场，校篮球运动员正在进行训练。习近平走进体育馆，同他们亲切交谈，并在体育荣誉室察看历史照片、实物展览，了解体育馆保护利用、学校继承发扬优良传统、开展体育教育等情况。习近平表示，重视体育是清华大学的光荣传统，希望同学们发扬好清华大学的优良学风和体育传统，坚持德智体美劳全面发展，努力成为祖国建设的栋梁之才。

最后，习近平发表了重要讲话。习近平强调，清华大学的发展历程，是我国高等教育发展的一个生动缩影。新中国成立以来，我国高等教育走过了从小到大、从弱到强的极不平凡历程，办学规模、培养质量、服务能力实现历史性跃升。特别是党的十八大以来，我国高等教育与祖国共进、与时代同行，创造了举世瞩目的发展成就。

习近平指出，一个国家的高等教育体系需要有一流大学群体的有力支撑，一流大学群体的水平和质量决定了高等教育体系的水平和质量。一流大学建设要坚持党的领导，坚持马克思主义指导地位，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，抓住历史机遇，紧扣时

代脉搏，立足新发展阶段、贯彻新发展理念、服务构建新发展格局，把发展科技第一生产力、培养人才第一资源、增强创新第一动力更好结合起来，更好为改革开放和社会主义现代化建设服务。

习近平强调，追求一流是一个永无止境、不断超越的过程，要明确方向、突出重点。要培养一流人才方阵。建设一流大学，关键是要不断提高人才培养质量。要想国家之所想、急国家之所急、应国家之所需，抓住全面提高人才培养能力这个重点，坚持把立德树人作为根本任务，着力培养担当民族复兴大任的时代新人。要构建一流大学体系。高等教育体系是一个有机整体，其内部各部分具有内在的相互依存关系。要用好学科交叉融合的“催化剂”，加强基础学科培养能力，打破学科专业壁垒，对现有学科专业体系进行调整升级，瞄准科技前沿和关键领域，推进新工科、新医科、新农科、新文科建设，加快培养紧缺人才。要提升原始创新能力。一流大学是基础研究的主力军和重大科技突破的策源地，要完善以健康学术生态为基础、以有效学术治理为保障、以产生一流学术成果和培养一流人才为目标的大学创新体系，勇于攻克“卡脖子”的关键核心技术，加强产学研深度融合，促进科技成果转化。要坚持开放合作。加强国际交流合作，主动搭建中外教育文化友好交往的合作平台，共同应对全球性挑战，促进人类共同福祉。

习近平指出，当代中国青年是与新时代同向同行、共同前进的一代，生逢盛世，肩负重任。广大青年要爱国爱民，从党史学习中激发信仰、获得启发、汲取力量，不断坚定“四个自信”，不断增强做中国人的志气、骨气、底气，树立为祖国为人民永久奋斗、赤诚奉献的坚定理想。要锤炼品德，自觉树立和践行社会主义核心价值观，自觉

用中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化培根铸魂、启智润心，加强道德修养，明辨是非曲直，增强自我定力，矢志追求更有高度、更有境界、更有品位的人生。要勇于创新，深刻理解把握时代潮流和国家需要，敢为人先、敢于突破，以聪明才智贡献国家，以开拓进取服务社会。要实学实干，脚踏实地、埋头苦干，孜孜不倦、如饥似渴，在攀登知识高峰中追求卓越，在肩负时代重任时行胜于言，在真刀真枪的实干中成就一番事业。

习近平强调，教师是教育工作的中坚力量，没有高水平的师资队伍，就很难培养出高水平的创新人才，也很难产生高水平的创新成果。大学教师对学生承担着传授知识、培养能力、塑造正确人生观的职责。教师要成为“大先生”，做学生为学、为事、为人的示范，促进学生成长为全面发展的人。要研究真问题，着眼世界学术前沿和国家重大需求，致力于解决实际问题，善于学习新知识、新技术、新理论。要坚定信念，始终同党和人民站在一起，自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者和忠实实践者。

（来源：新华社 2021-04-19）

孙春兰在教育部直属高校工作咨询委员会全体会议上强调一流的师资成就一流的大学

中共中央政治局委员、国务院副总理孙春兰 11 日出席教育部直属高校工作咨询委员会全体会议时强调，要深入贯彻习近平总书记关于高等教育的重要论述特别是在清华大学考察时的重要讲话精神，落实党中央、国务院决策部署，坚持立德树人根本任务，重视和加强高校

教师队伍建设，引导教师做“大先生”，培养一流人才、建设一流学科、产出一流成果，加快推进中国特色世界一流大学建设，为塑造发展新优势、推动高质量发展作出新贡献。

孙春兰指出，“十四五”时期，构建高质量教育体系、建设一流大学群体，关键是要培养一支高素质的教师队伍。要引导广大教师坚持教书育人的初心使命，立德修身，严谨治学，做学生为学、为事、为人的示范。高校要加强学科专业、科研设施建设，为教师施展才华、实现抱负创造条件，完善教师评价制度，破除“五唯”，突出质量导向、同行评价，减轻教师不必要的负担，把时间还给教师，保障教师待遇，让他们心无旁骛开展教学研究。高校书记、校长要按照政治家、教育家的标准，在扎根中国大地办学中创新教育理念和思路，带领学校依据社会需求、历史积淀、自身优势等因素，选准方向、聚焦主业，实现特色发展、内涵发展、高质量发展。

（来源：新华社 2021-05-11）

【院校动态】

北京邮电大学：与华为启动光领域重大合作

2021年4月29日上午，北京邮电大学与华为正式签署共建信息光子学与光通信实验室暨下一代全光业务网合作框架协议，标志着双方合作在已取得丰硕成果的基础上，迈上一个新台阶，未来双方将共同开展相关光技术研究，促进光领域的进一步繁荣。

根据协议，双方将在光领域开展如下系列重大合作：

在“下一代全光业务网”方面开展合作，聚焦3个方面，一是探

索光领域新技术方向，突破关键技术难题。二是通过国家级精品课程等联合开发、光领域人才联合培养等方式提供吸引和培养优秀人才的黑土地。三是引领和推动下一代全光业务网协议和标准工作，推动光产业繁荣。

共建“信息光子学与光通信实验室”。沿着著名微波通信和光通信科学家叶培大院士的足迹、着眼更远的未来，服务于光通信与光信息领域的重大需求，构建产学研紧密结合的创新体系，系统地解决从光子学基础理论到系统网络发展中面临的重大科技问题，大力增强我国在宽带智能及空天地光通信系统与网络方面的科技实力，为万物互联的智能世界做出实质性贡献。

本次签约开启了北京邮电大学与华为在光领域深入合作的新篇章，聚焦光领域的产学研深度结合，技术突破和人才培养并驾齐驱，为光产业的繁荣做出贡献。

（来源：北京邮电大学 2021-5-7）

北京交通大学与马来西亚彭亨大学签约本科双学位联合培养

2021年4月28日下午，北京交通大学与马来西亚彭亨大学举行本科双学位联合培养合作协议签约仪式。两校将围绕土木工程、车辆工程、电气工程及其自动化三个专业开展本科2.5+2双学位联合培养项目。校长王稼琼、马来西亚高等教育部总监拿督·胡塞尼、马来西亚彭亨大学董事长丹斯里·阿都阿兹、马来西亚彭亨大学校长万·阿兹哈、马来西亚公共服务局总监丹斯里·凯鲁阿迪、副校长关忠良、马

来西亚驻华使馆教育参赞侯春兴、中国驻马来西亚使馆相关代表、彭亨大学副校长罗斯里等共同出席。

王稼琼指出，随着中国“一带一路”倡议的深入推进，中马合作建设的东海岸铁路正在有序进行。两校合作开展铁道专业双学位联合培养项目，为马来西亚东海岸铁路项目建设提供铁路人才资源，将具有十分重要的意义。希望两校以此次签署铁路专业双学位合作协议为契机，未来在学生联合培养、师资培训、学术交流及合作科研等领域开展更多务实合作，为马来西亚东海岸铁路项目建设提供铁路人才资源，造福两国人民。

（来源：北京交通大学 2021-5-7）

北京化工大学：劳动教育“三结合”赋能立德树人

“你们看！这是我种的苹果树，今年是它第一次开花，我现在能分清好几种果树的花了……”北京化工大学经济管理学院管理 A2001 班的张越拿着手机激动地向爸妈展示劳动成果。“以前爸妈总说我‘五谷不分’，现在不同的树种该什么时候栽种、坑挖多深、株间距多少、每次浇多少水我都了如指掌，这片园子就是我们的劳动‘试验田’。”在她身后，北京化工大学昌平校区“天工润泽园”里一派“农忙”景象。五六名大学生撸起袖子、卷起裤管，熟练地挥动锄头刨坑填土，种下葡萄、柿子、玉米和向日葵。

“劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽。”北京化工大学校长谭天伟说，“劳动教育是新时代党对教育的新要求，近年来北化工注重将劳动教育与专业教育相结合，把劳动精神养成、劳动能

力培养、劳动习惯养成贯穿立德树人全过程，努力实现以劳树德、以劳增智、以劳强体、以劳育美的育人效果。”

专业教育与劳动教育相结合

北化工校园里的柳湖是师生们喜爱的休憩之地，这里水质清澈，湖边绿树红花环绕。然而，以前这里曾是一个死湖。关注到柳湖水体出现富营养化状况，北化工化学工程学院依托专业和校园环保志愿者协会，组建了柳湖环保公益实践基地。师生们组建荷塘先锋队，对荷塘进行环境清理、水质检测和水体净化。

队员定期开展志愿活动，打捞水面悬浮物、捡拾周边垃圾、进行水质监测和水体净化。几年来，累计开展湖区踏勘 50 余次，水中作业 10 余次，参与实践学生 9000 余人次，志愿者达 1700 余人。经过长期维护，荷塘水质终于恢复清澈。

化工学院辅导员顾峻宇说，基地注重劳动和专业研究结合，在专业教师指导下，学生们不仅探究水质成因，用专业知识解决水质问题，而且累计有 12 组学生团队依托环保实践开展研究，申请了大创、萌芽杯科研项目。此外还有 1 组学生申请了大创创业课题，开展了湖区四季体育文化商业模式研究。

据悉，依托优势学科和特色学科，以学生志愿服务为载体，北京化工大学按照“一院一品”“一院多品”打造了一批特色鲜明的校内劳动实践基地。目前，已有 6 个学院搭建了 8 个校内劳动实践平台，依托平台申请大学生创新项目共 19 项。

党史学习教育与劳动教育相结合

在北京化工大学生命科学与技术学院建立的化育百草园实践基地里，不仅有种植着各种中草药的专业实践区，还有一块特别的理想信

念高地。这里种植着向日葵，每株向日葵上面还挂着一张认领学生写上的学期目标，学生们理想和向日葵在这里一起向阳生长。

教工党支部也参与到劳动基地建设中。生命科学与技术学院辅导员葛靖阳说，这块劳动基地也是教工党支部、学院党委开展党建的一线。在这里，不同学院教师党小组相约一起劳动，“老教师党员会跟我们分享党在不同时期遇到的困难和学校建设过程经历的各个阶段。一边劳动，一边听老党员们讲述王进喜、焦裕禄……这些时代先进人物典型的事迹，常常让青年教师和学生们有特别走心的体会。”

北京化工学院还把“三会一课”开在劳动现场，把党史学习教育放在劳动现场。在学院各个劳动实践基地，都有学校党委的身影。在田间地头，在劳动间隙，最新的政策解读，师生普遍关心的学习热点，常常在党委委员们和师生肩并肩的交流中走心入脑。

为师生办实事与五育并举相结合

北京化工大学北校区工作办公室主任苏建茹说，北化工确立了“1+1+N”实践基地运行保障机制。即1个学院负责基地运行，1个科研教学项目进行支撑，N个职能部门承担日常保障和支持工作。目前，共有20余个教工和学生党支部参与相关平台建设工作，带动超过10000人次学生参与了劳动实践。

为了进一步提高师生对劳动教育的获得感，北化工还将“我为师生办实事”与五育并举相结合。2020年4月，由学校后勤保障部牵头，北京化工大学成立了“务实维修小站劳动教育基地”。30多名学生在这个维修小站，通过自助维修和定期巡检维修的方式，对昌平校区桌椅、家具进行日常小维修，延长校园家具使用寿命。

而机电工程学院依托机械制造、工业设计等专业，利用校园里被

废弃的旧自行车，建立了宏德单车劳动教育实践基地。从 2019 年 10 月至今，学生们志愿服务时长超过 500 小时，维修自行车 1000 余辆。校园各处原先落满灰尘的废旧自行车通过零件重组“变废为宝”，重组出校园免费共享单车“宏德单车”70 余辆。

“目前宏德单车有三种志愿服务模式，分别是单车推回、单车修理与废旧零件 DIY。”机电学院学生岳旭宁说，“单车推回主要是推回校园内被损坏的自行车；单车修理就是再次修理；而 DIY 项目是新的志愿活动，主要对废旧自行车零件、轮胎等进行二次利用，锻炼同学们的创新能力、动手能力。”苏建茹说，2020 级新生迎新，“宏德单车”托运行李三百余次，受到师生广泛好评。

（来源：中国教育新闻网 2021-5-8）

【海外视野】

郭卉等：美国研究型大学基层学术组织如何实行“教授治学”——基于 SMU 大学教育政策与领导系的案例研究

大学是个底部沉重的组织，在“校—院—系”三级组织结构中，学院和学系是教学科研的执行单位，教授治学在学院和学系层面应该有着最鲜明的体现，尤其是在学系层面，因此，在基层学术组织建立教授治学制度是当前试点改革的首要任务。本文试图以美国 SMU 大学教育政策与领导系的决策运行为个案，深刻地呈现出在基层学术组织中教授治学是如何实施的，教授是怎样参与了各种事务的决策，这种教授全面参与的治学制度将为中国基层学术组织的治理变革带来哪些启示。

一、SMU 大学教育政策与领导系的决策运行

SouthernMethodistUniversity, 简称 SMU 成立于 1911 年, 由基督教的浸礼会教徒创办, 是美国西南地区一所具有贵族气息的名校。在 2011 年《世界新闻与报道》的大学排行榜中, 学校的综合排名是 56 位。学校给自己的定位是卡耐基大学分类中的研究型大学 II 类。教育与人类发展学院成立于 2005 年, 但是学校从创立之初就设置了教育学系。教育与人类发展学院包括 4 个学系, 分别是教学和学习系、教育政策与领导系、应用生理与健康系、谈判与咨询系。

在我们的一般认识中, 美国大学实行的是教师群体和行政人员分权而治、各负其责的二元治理结构, 这种治理结构在学系层面的表现形式是, 系主任代表行政权力享有对行政事务的决定权, 教授会代表教师负责学术事务的决策。这种相互制衡的行政权力和学术权力关系, 体现了大学管理的制度化, 既能够保障学术自由和民主, 又能提高管理效率和约束力。

在教育政策与领导系中, 并没有一个如人们所设想的组织完备、制度健全的名为“教授会”的组织。笔者在访谈系主任 A 时特别问到学系是否成立了教授会? A 的回答很有意思: “嗯, 教授会, 我们当然有, 我们整个系就是一个教授会, 就是一个教授的组织, 但是我们没有专门设立一个‘教授会’, 这似乎有点多余。”并非因为教育政策与领导系教师人数少才没有“特别”成立教授会, 教学与学习系的教师人数众多, 它也没有专门成立教授会。反问一句, 如果没有成立教授会, 教师们是依据什么参与决策和管理呢? 这种现象实际反映出“教授治学”已经成为一种普遍的价值观, 有效地支配着全体组织成员的观念和行为, 身处其中的人们是依据信念传统而非制度规定行事。

如果人们的行为仅受制度约束，那么僭越制度的行为会时而发生；但如果人们的行为受到价值观指引，这种行为就具有很强的稳定性，像价值观一样排斥侵犯和改变。

在教育政策与领导系中，即使没有一个法定的教授会组织，教授参与决策仍然得到有效实施。学系的决策是通过例会制度开展。学系每两个星期开一次全系教师会议，时间定在每月第二周和第四周周三上午 9 点。此外，每个双月的第一次全系教师会议采用两系联合的形式，也就是教育政策与领导系将和教学和学习系一起开会。系主任负责组织会议，每次会议之前，系主任会征集议题，制定议程，在会议上，负责教师先汇报事项进展，然后大家展开讨论，最后集体给出对策。

（一）教师是怎样参与决策的：以教师招聘为例

美国大学一般的招聘程序是先在报刊或者网络上公开登广告，详细描述对招聘人的基本要求，包括学历、经历以及为人处事方面的能力，同时介绍招聘单位的简况、招聘职位的具体工作范围和要求。招聘单位在收到申请人简历后先进行初步的筛选，将候选人名单缩短到五六人，并开始进行电话筛选。最后根据招聘职位的重要程度和本单位的经费情况，邀请 1~3 个候选人到学校进行面谈。最后一步的花费高昂，招聘单位一般负担来校面试人的全部旅费，因此招聘单位在确立面试人选时是非常谨慎的。教育政策与领导系招聘助理教授的事项由 K 负责前期工作。在广告发出后的 3 个月期间，K 收到了 50 多位申请人的简历，对照学系的基本要求后从中筛选出 20 位，最后在一次系教师会议上确定了 3 位面试对象。面试全程 2 天，包括几个重要环节，一是与系主任和院长面谈，二是与全系教师分别面谈，三是与系临时

招聘小组面谈。此次临时聘任小组成员由 L、K 和 R 担任。笔者参与了一位候选人与招聘小组的面谈，这个面谈并不是如我们所设想的做一个正式的学术报告，而是候选人向招聘小组介绍过去的工作经历以及未来工作的设想，面谈是双向的，候选人也通过招聘小组更加了解学系的要求和政策。与每位教师的面谈形式上更为轻松和随意，主要是为了考察候选人的合作与人际交往能力。三个环节结束后，系主任、招聘小组和每位教师给出独立的意见，系主任综合各方意见后确立拟招聘人员，交学院院长审批。遗憾的是，3 位面试者中，1 位自动放弃，另外 2 位因为招聘小组认为科研未达到最佳状态而没被录用。1 年多过去了，高等教育领导与大学生发展专业的硕士培养项目已经开始招生，但是学系仍然没有招聘到满意的教师，教师招聘工作还在继续。通过教师招聘的过程，我们可以看出，每位教师都参与了教师招聘的决策。教师招聘既不是由系主任决定，也不是由临时聘任小组决定，而是充分考虑了每位教师的意见。这样的决策过程和方式虽然存在着效率低下的问题，但是却能保证招聘到最满意的人。由于每位教师的选择关系着最终的决策，教师在给出意见时是非常慎重的，这无疑会激励他们在做决策时能摒弃非学术性因素的影响，充分发扬学术自由精神，做出符合学术发展的决策。

（二）系主任的角色

教育政策与领导系的系主任产生背后，并不是遵循学术水平高的原则，而是更看重候选人的服务意识和领导能力。我们发现系主任是一个没有实权的行政岗位，系主任最主要的责任事项是召集和主持各种决策讨论会议。教育政策与领导系的周三会议都由系主任主持，但是系主任并不能垄断会议议程，在召开会议之前，每位教师可以把自

己负责的或者想讨论的事项与系主任沟通。

系主任的另外一个重要职责就是保持与学院的良好沟通。在学院和学系的关系中，学系在学术事务以及人事方面具有很大的自主性，但是在经费预算、财务方面要受学院的管理。虽然学系有自我决策的权力，但通常系主任会把学系的各项管理事务以转发邮件的形式向院长汇报，让院长知晓。在经费预算事项中有一项是与每位教授息息相关的，即确定当年年薪的标准。

（三）大学评议会的功能

在大学层面，教师参与决策是通过选举代表组成大学评议会进行。80%以上的美国大学实行的是董事会领导下校长和评议会联合治理模式。董事会将行政事务的决策权委托给以校长为首的大学行政，将学术事务的决策权委托给评议会。评议会是由教师群体组成的具有法定授权的一个治理机构，它的内部有一套规范的组织制度，包括权力机关、管理机关和运行规则。在学系和学院层面，教师参与决策的范围非常广泛，除预算和财务事项之外，其他所有事项都由教师负责决策；并且，系主任或院长对教师决策持支持态度，他们很少将个人意志凌驾在教师决策之上。而在大学层面，评议会只负责学术事务决策。美国学者伯恩鲍姆曾评价道，与评议会制定决策的显在功能相比，它更多地发挥一种潜在功能。

二、结论

通过描述和剖析 SMU 大学学系和学校层面教授治学的基本情况，我们发现了美国研究型大学中一类大学的治理的某些特征，而这些特征并未引起我们的关注：在像 SMU 一类的大学中，教师权力在院系和学校两级有着显著差异，在院系层面，是绝对的教师群体领导与控制，

虽然没有强调“教授会”这种外在制度的建设，但因为具有强大的保障学术自由的价值观念（即内在制度）的支持，“教授治学”得到了最大程度的实现；在学校层面，教师权力处于和行政人员权力的博弈中，虽然大学“评议会”制度建设完备，但“教授治学”的表现形式更多体现为参与决策，而非控制决策，一旦学术与资源、效率、外部适应性等价值发生冲突时，行政人员往往会以后者为由垄断学术决策权力。纵观美国大学治理的发展历史，20世纪六七十年代，伴随着外部的民权运动和高等教育扩招，大学治理朝着增强教师和学生参与权的民主化方向前进，各大学和学院纷纷建立起教授会制度。进入20世纪90年代后，政府加强了对大学的管制，外部问责的呼声、资源竞争加剧迫使大学不得不注重办学效率、强调对环境的适应，基于此，大学内部治理开始出现集权化趋势，教师群体对决策的影响力不断下降。当下，学术自由、教授治校的传统与社会问责、适应环境的现实之间发生着激烈的冲突，教师和行政人员之间的权力博弈是一种常态。其次，在院系基层学术组织中，“教授治学”的重要特征是“全体教师”共同参与、民主决策，既不是正教授治学，也不是教授代表治学，这一点与我们当前的代表性观点并不相同。我们的主流观点认为教授会是由教授代表组成的，这些教授要具备三方面的品质：学术水平高，在某学科领域有影响力和声望；有崇高的精神，热爱学术、淡泊名利；具有参政议政和管理能力。在我国语境中，“教授治学”源于“教授治校”，最早是由蔡元培先生在北京大学提出和践行，当时的北大“各科设教授会，以教授为会员，学长可随时召集教授会，自为议长”。可见，教授会是由各科的教授成员组成。蔡元培在北大的改革主要学习对象是德国大学。德国大学基层学术组织实行讲座制，在讲座制下，

大学教授是讲座的唯一持有者和负责人，整个讲座的所有事务都处于教授的绝对控制下，讲座内的其他人员，如助手和学术雇员都依附于教授。虽然，讲座制给予了教授个体极大的权力，避免了国家或大学行政插手学术事务，有力地保障了学术自由，但它却是一种典型的学术精英治理模式，发展到后来，讲座制中教授的独裁统治遭到了极大的批判。蔡元培将学术精英治理的观念引入了北大改革。今天，我们在谈教授会成员时，提出的是在教授中选出优秀人士，倡导的是一种精英中的精英治理观念，殊不知，精英治理本身是与民主背道而驰的。美国大学在早期发展中，充分吸收了德国大学的先进思想，如，倡导科学研究，建立研究生院，同时，也用一种民主思想对德国大学制度进行了改造，美国大学的学系并不是被少数教授所控制，而是强调全体教师的参与。

三、启示：我国研究型大学教授治学制度建设的初步探索

目前，我国研究型大学治理中存在的突出问题之一是权力过于集中在大学行政人员的手中，教师群体对学校决策的参与十分缺乏。要改变这种状况，增进教师的参与，实现“教授治学”，从制度建设的角度而言，突破口和重点是从基层学术组织入手，在基层院系重建教授会制度。大学是个底部沉重的组织，院系承担着教学和科研任务，是学术事务集中之地，这些事务理应交由教师来负责，院长、系主任主要起到组织、协调和沟通的作用。通过从基层组织入手、在基层院系建立教授会制度，能起到改变观念的作用，也就是逐步强化尊重学术人员、保障学术自由的价值观。其次，要建立一个“民主”的教授会制度。我们已经认识到大学治理中的集权问题，提出在学术基层组织建立教授会制度，就是要向教师群体赋权，而权力是赋予给全体教

师，还是几个教师寡头？当前大学行政专权已经造成了知识分子向权势妥协靠拢，形成人生依附、失去独立人格的困境，如果教授会只是由少数精英组成，在现有情势下，极有可能会制造出新的学术权贵，教授会成员将马上变成新的行政头衔，那么这种集权化的决策结构、不平等的组织文化依然得不到改善。因此，我们特别提出要建立一个民主的教授会，将尽可能多的教师纳入其中，试图通过真正的广泛的民主参与来改变长期精英统治所造成的不平等、不独立的文化氛围。

（郭卉，女，华中科技大学教育科学研究院，副教授。）

（原文刊载于《中国人民大学教育學刊》2012年第3期）

申超：美国大学基层学术组织是如何增强校友认同感的——一项基于密西根大学教育学院的个案研究

大学各院系作为基层学术组织，是师生在岗、在学期间赖以生存和发展的主要平台，因而也是促使校友形成对母校认同的主要组织依托。院系校友工作的成效，通过校友认同影响校友捐赠，进而对高校的长远发展有着不可估量的作用，这一点无论中外，概莫能外。尤其在美国，各大学不论公立还是私立，都格外重视校友捐赠，因而也格外重视培育校友的认同感。本文从组织能动性的视角探讨美国大学的院系组织在增强校友认同感过程中所做的努力。本文所指的校友不仅指已经离校的毕业生，也包括所有在学在岗的教职员工，校友认同即校友对作为一种学术组织的院系的认同。

一、组织认同与学术组织的认同

“认同”（identity）一词起源于拉丁文的“idem”，即相同。

从社会学视角出发，认同被描述为一种包括群体特性和群体意识的集体现象，强调诸如家庭纽带、个人社交圈、同业团体成员资格、阶层忠诚、社会地位以及个人的行为思想与社会规范或社会期待趋于一致，或者是对自我特性的一致性认可、对周围社会的信任与归属、对有关权威和权力的遵从等。组织认同被看作是个体和组织之间的一种心理和情感纽带。

笔者结合大学基层学术组织的特性，将学术组织的认同看作是学术组织的主要成员（教师、学生和教育行政管理人员）对所在院系乃至整个大学所形成的归属感，表现为师生员工认为他/她是××院系/大学的一员，认同其所在院系/大学的使命、愿景、价值观和目标，依赖并且忠诚于其所在的院系/大学，因其作为院系/大学的一分子而感到光荣。笔者研究的重点在于揭示本案例是通过哪些具体做法促使其成员形成对组织归属感的。

本研究以美国密西根大学教育学院为对象进行个案研究。密西根大学是一所在世界范围内享有盛誉的公立研究型大学，其教育学院目前下设5个系，培养的学生类型涵盖了从本科到博士生的各个层次。

二、研究结果

（一）“秋季联谊”“全院会议”与“期末庆祝”

大学各院系通常是以学期/学年作为一个段落式的时间单位来设计和安排各项活动。每个学期/学年初，都会有新成员加入到各院系组织中；每个学期/学年末，也会有老成员因修业完毕或职业转轨等各种原因而离开。在这两个关键期，密西根大学（以下简称“密大”）教育学院都有一些全院范围的集体活动，欢迎“新朋”，告别“故交”。首先是秋季联谊(FallRe/Connection)。秋季联谊的性质和目的在于：

既是为了欢迎教育学院的所有老成员重返新学期，也是为了欢迎新同学而举办的一项官方的入学活动。除了对活动的性质和目的进行上述宣称以外，学院对联谊当天的具体活动内容和流程也会预告。通过一整天的活动和交流，学院通过官方代表（院长和学生事务办公室）的陈述情况以及私人社交式的全院互动，开始向新成员们传递属于“学院内”的消息，从而帮助新生们逐步从“外”人向“内”人进行着身份转变。

“全院会议”（All-School Meeting）则是一个比较正式的全员参与活动。院方对“全院会议”的举办宗旨做了如下描述：每一年，我们都通过这个年度会议来讨论过去一年我们取得了哪些进展，未来一年的目标是什么，以及教育学院的总体发展态势如何……举办这样的会议是我们在构筑集体能力和团队意识方面所做的一种努力。

此外，学期末的“期末庆祝”（End-of-Semester Celebration）也延续着自秋季联谊所开启的全院成员间的非正式交流传统。这种庆祝活动既有全院范围的，也有各系组织的。活动中有美食、音乐、舞蹈，也有师生的会心谈笑。

“秋季联谊”、“全院会议”与“期末庆祝”共同构筑了首尾相应的活动链条，在正式与非正式的互动情境中，新成员开始习得学院的传统与共识，并在期末这样一个段落性的末尾，得以持续体悟，进而强化着他们对学院的认同。

（二）院长的“布朗尼”与“炉边谈话”

院长在促进成员组织认同方面的作用不可小觑。有国外学者研究指出，由于管理者是组织的合法代表，能够更加方便地利用内部沟通渠道，所以，他们更容易影响组织的官方宣示。密大教育学院的管理

团队亦非常巧妙地利用院长的法定身份，不失时机地通过内部沟通，进行着官方宣示。学院的一则茶歇邀请信曾这样描述：“大家好！我们希望你可以在学习与工作之余，稍事休息，与你的同事、同学和朋友们一起加入今天的咖啡午歇……本次活动的亮点是院长著名的自制布朗尼。”这其中透露出学院意在为大家营造一种轻松的交流气氛，同时还特别融入了院长元素。作为学院的官方化身，此处院长的招牌甜点布朗尼，实际上就是学院的品牌，它在如此自然的状态下，于不经意间融化在每一个成员的心间。

炉边谈话是院研究生会主办的院长与研究生互动的一种惯例活动形式。在其向全院发出的邀请信中这样描述其宗旨“炉边谈话（Dean’s Fireside Chat）是研究生们与××院长会面，听他/她讲述教育学院的发展状况并提问的绝佳机会。”

（三）“俱乐部”与“午餐会”

学院内部，除了系的划分与课程选修能够使得具有共同学术兴趣的师生形成自然聚会。以外，“俱乐部”与“午餐会”可谓是密大教育学院的另外两个“杀手锏”。在学院内部自发形成的高等教育期刊阅读俱乐部对其活动目的与方式做了如下描述：我们希望这个俱乐部能够为高教中心现有的和未来的研究生提供一个暑期的智识连接与维系平台，使大家共同阅读经典作品，系统地思考核心概念。俱乐部在学院内部凝聚着师生的学术兴趣，这种因术业有专攻而自发形成的会聚，恰恰是大学各基层学术组织得以分化组合和安身立命的根本所在。因此，会聚学术兴趣就等于在增强学术组织的自我认同。

与俱乐部的讨论常如影随形的组织形式是午餐会（Brown Bag Meeting）。它实际上就是一种师生自带午餐，边吃饭边就

本次的学术主题进行讲解和讨论的会议形式。这种俱乐部、午餐会的形式有些类似于“起源于剑桥大学卡文迪许实验室的英式午后茶，参与者不论职务高低一律平等相处，气氛轻松自由，在相互交流的过程中，彼此间不仅建立了深厚的感情，而且很多人还迸发出了智慧的火花，诱发了重要发现的思想萌芽”。

（四）“教师招聘会”与“院长遴选座谈会”

教师招聘和院长遴选都是学术组织在实现自我更新方面的重大事务。在这两个事关组织生存与长远发展的大事上，强调组织全员的积极参与，是增强成员的存在感和参与感，进而强化其组织认同的重要手段。在教师招聘的过程中，学院的招聘委员会在招聘前、招聘时和招聘后，会多次通过群发邮件和问卷调查的形式，动员全体师生员工参与其中，发表见解，提供反馈。

无论是应聘教师的个人陈述会还是院长遴选座谈会，都是密大教育学院着力调动各类组织成员，参与学院重大事务讨论的一种努力形式。它对于组织成员学习或重温组织的过去、形成组织发展的愿景，凝聚组织共识有着积极的推动作用，进而也强化着组织成员的身份认同。

（五）“毕业典礼”与“年会招待”

密大教育学院除了对在岗在学的师生员工有各种旨在增强其组织认同感的心理攻势以外，对于即将或已经离开学院的校友们，它们也从未放弃过各种努力，学院自行组织的毕业典礼和学术年会上的学院专场招待会就是两种典型的且持续不断的努力方式。

无论是“毕业典礼”还是“年会招待”，作为学术组织典型的仪式性事件，它通过“符号语言强化了组织的话语及其叙述”，它“每

次都以同样的形式进行，并以此种方式深深植入组织成员的大脑记忆当中，”使他们“有可能在共同的行动中邂逅、相知并相互融合”，从而促进着“共同体的建构和组织成员对‘我们’这种感受的增强”。

密大教育学院正是通过创造各种“成员间持续互动”的机会，努力促成“作为群体成员的认同感的产生”。当然，这里的成员并不局限于学生，也包括学院的教师和行政管理人员。不同的是，作为相对稳定的成员，教师和管理人员往往更容易对学院产生自主认同，而流水的学生（也即未来的校友）的身份认同则往往更需要通过多样化的集体活动来进行外力塑造。

综上所述，本研究所关注的主要是作为个案的密大教育学院在增强成员的组织认同过程中所做的各种努力，或者说主要考察的是作为组织能动性化身的学院管理团队，是如何设计组织活动，展示组织标识，经营组织品牌，刻画组织形象，进而塑造成员的组织认同的。

（申超，天津大学教育学院讲师，博士）

（原文刊载于《比较教育研究》，2017年第3期）

【专家论点】

陆国栋等：基层教学组织建设的路径、策略与思考

教研室是我国高校基层教学组织的主流形态，曾在很长历史时期内为保障教学质量发挥了巨大作用。但随着社会政治、经济和科技发展，以及高校职能多元化扩展，教研室建制的基层教学组织模式已然无法应对高校教育教学战略发展和组织制度创新提出的挑战。如何重构与我国高等教育发展相适应的基层教学组织，激活基层教学组织效

能，促进教学质量和人才培养质量的提升，成为当前我国高校亟待解决的问题。

新世纪以来，提高教学质量成为我国高等教育的主旋律。时至今日，高等教育质量建设取得了显著的成效，但教学生态失衡已是学者普遍共识，严重影响高等教育质量提升的进程。教学生态失衡集中体现为基层教学组织的缺失或弱化使得教师钻研教学、提高教学质量的义务和责任被忽视，教学研究成为教师的个人自觉和随意性行动。具体表现在三个方面：一是教学行为个体化。二是教学文化碎片化。三是教学传承虚无化。

在内涵式发展语境下的高校基层教学组织建设，并不是简单地恢复教研室建制的基层教学组织模式，而是从教学管理体制上予以重新架构即重构基层教学组织。重构是革命性、颠覆性的，因此，高校基层教学组织建设是系统工程，需要经历一个持续的过程，同时重构也仅仅是系统工程的开端，其进程如何关键还看能否激活基层教学组织效能。各高校应结合自身建设发展目标以及世界高等教育发展趋势，采取不同模式的基层教学组织建设，重构具有本校特色的基层教学组织，多措并举激活基层教学组织效能。基于浙江大学基层教学组织建设的实践与探索，我们提出以下激活基层教学组织效能的策略与思考。

1. 明确基层教学组织建设的院系主体责任。
2. 营造尊重教师、尊重教学、尊重教学研究的重教氛围。
3. 联动基层教学组织与教师教学发展中心。
4. 建构柔性激励与评估考核相结合的目标管理机制

基层教学组织是一种较为有效的抓手，对于强化立德树人可以起到非常重要的作用，对于推进教学学术可以发挥非常有效的作用，对

于营造重教氛围可以产生非常积极的作用。

（陆国栋，浙江大学本科生院常务副院长、教授、博士生导师；张存如，浙江大学本科生院教师教学发展办公室主任。）

（原文刊载于《高等工程教育研究》2018年第3期）

曾建潮等：虚拟教研室：高校基层教研组织创新探索

一、虚拟教研室”建设缘起之解

教研室为主要形态的基层教学组织，是推动我国高校教育内涵式发展的基石。高校教研室从20世纪50年代形成后，经历了初创期、定型期、恢复和转型期、虚化期四个基本阶段，由承担纯教学职能逐渐扩充到教学科研双肩挑，后又加入基层管理职能。20世纪90年代，随着高等教育科研评价导向日盛，教研室作为基层教研组织边缘化，教学事务性管理功能凸显。直接结果就是高校教学从过去有组织的交流、研讨和有指导的集体学术活动回归到个人的经验活动，相当程度上削弱了高校的教学质量。以新技术、新产业、新业态和新模式为特征的新经济发展，要求高等教育从理念、内容、标准和方法实现全方位创新，新工科建设就是这种创新的结果。新工科建设以创新和跨界融合为显著特征，作为其集中体现的“教学学术跨学科特性”，既表现为所有专业和课程的教学学术都与本学科科研学术融合交叉，也表现为因为所有学科均涉及教学问题，因而所有专业和课程在教学学术上必然产生交叉式、融合式和创新性发展态势。在新工科背景下建立有利于教学学术交叉、融合和创新发展的长效机制，教研室作为基层教学组织，再次扮演重要角色。教育部高教司将“全面加强基层教学

组织建设”列为2020年度工作要点。这要求我们一方面必须恢复、完善和提升原有教研室功能，另一方面要进行思路转化和组织创新，探索基层教研组织的新形态、新形式。虚拟教研室应运而生。

二、“虚拟教研室”建设内涵之析

虚拟教研室是跨学科、跨校级甚至跨国际教研工作者，为解决高等教育教学中的共性、前瞻性问题，利用互联网信息技术组成的教学研究团队。作为基层教学组织建设的新探索，准确理解其内涵是建设好并发挥好其功能的前提。

准确理解虚拟教研室的内涵，必须把握两个关键：一是“必须注意它的特殊点”，即虚拟教研室是特殊的教学学术组织；二是“必须注意它和其他运动形式的质的区别”，即作为“教研室”，它区别于现有传统（实体）教研室，论及“虚拟”，它又与现有其他教研室同中有异。

三、“虚拟教研室”职能使命之需

虚拟教研室在新工科建设大背景之下应运而生，为切实解决高校教育教学中的共性问题提供平台，为教师提升教师教学能力提供研究、交流、试点、示范、培训和建设等支持机制。其承担的使命主要表现在以下几个方面：

1. 教学学术研究的拓荒者
2. 教学改革先行先试的试验田
3. 教学理念技能示范推广的宣传员
4. 基层教学组织创新的孵化器

四、“虚拟教研室”建设路径之探

虚拟教研室作为响应新工科建设、实现高校教育教学内涵式发展

目标的基层教研组织、教学学术共同体，遵循特殊建设路径和原则。

1. “官办第三方”的建设定位

2. 四维度相统一的建设原则：

(1) 问题导向性。

(2) 交叉融合性。

(3) 前瞻研究原则。

(4) 动态建设原则。

(曾建潮，中北大学副校长，教授；吴淑琴，中北大学教务处处长，副教授；张春秀，中北大学马克思主义学院副教授)

(原文刊载于《中国大学教学》2020年第11期)

总编：孙先明

执行总编：黎红

本期编辑：张媛媛

呈：校领导（纸质版）

送：各职能部门、学院部、直属单位（电子版）

地址：武汉工程大学流芳校区文科楼一楼

工作联系 QQ：1079921827