发展规划参考

[2019] 第5期（总第46期） 郑州师范学院发展规划处 主编

目 录

**高教信息**

[教育部出台22条举措：“严出”成为本科教育主旋律 2](#_Toc16415)

[七部门：每省至少1所本科高校开设家政养老托育相关专业 3](#_Toc17213)

[高等教育法实施20年 这份“体检报告”盘点执行情况 3](#_Toc814)

[6部门印发《国家产教融合建设试点实施方案》 6](#_Toc12011)

[郑州发布急需紧缺人才需求指导目录 呈现这五大趋势 8](#_Toc21175)

**发展论坛**

[高校“十四五”规划中学科建设要处理好五对关系 10](#_Toc30009)

**高教研究**

[提升教师身份认同从哪里入手 14](#_Toc6966)

[办好中国特色高水平大学的基本点 19](#_Toc6949)

[新时期地方高校“双一流”建设如何发力 24](#_Toc13914)

**高校动态**

[大学“一院一策”改革激活人才创新活力 28](#_Toc417)

[南开大学发布新百年顶层战略 30](#_Toc16197)

[新工科建设“天大方案”落地 31](#_Toc1376)

**他山之石**

[日本高等教育欲培养“文理贯通人才” 32](#_Toc23981)

**高教信息**

# 教育部出台22条举措：“严出”成为本科教育主旋律

教育部日前发布了《关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》（以下简称《意见》），出台22条举措，要求学生忙起来、教师强起来、管理严起来、效果实起来。

“严出”成为本科教育的主旋律。《意见》强调，严把考试和毕业出口关。加强考试管理，严肃考试纪律，坚决取消毕业前补考等“清考”行为。加强学生体育课程考核，不能达到《国家学生体质健康标准》合格要求者不能毕业。科学合理制定本科毕业设计（论文）要求，严格全过程管理，严肃处理各类学术不端行为。落实学士学位管理办法，健全学士学位管理制度，严格学士学位标准和授权管理，严把学位授予关。

《意见》指出，完善过程性考核与结果性考核有机结合的学业考评制度，综合应用笔试、口试、非标准答案考试等多种形式，科学确定课堂问答、学术论文、调研报告、作业测评、阶段性测试等过程考核比重。

高校要激励学生刻苦学习。《意见》强调，高校要切实加强学风建设，教育引导学生爱国、励志、求真、力行。要提升学业挑战度，强化人才培养方案、教学过程和教学考核等方面的质量要求，科学合理设置学分总量和课程数量，增加学生投入学习的时间，提高自主学习时间比例，引导学生多读书、深思考、善提问、勤实践。合理增加学生阅读量和体育锻炼时间，以适当方式纳入考核成绩。

《意见》指出，全面提高课程建设质量。立足经济社会发展需求和人才培养目标，优化公共课、专业基础课和专业课比例结构，加强课程体系整体设计，提高课程建设规划性、系统性，避免随意化、碎片化，坚决杜绝因人设课。严格课堂教学管理，严守教学纪律，确保课程教学质量。

《意见》要求，推动高水平教材编写使用。高校党委要高度重视教材建设，落实高校在教材建设中的主体责任，健全教材管理体制机制，明确教材工作部门。做好马克思主义理论研究和建设工程重点教材统一使用工作，推动教材体系向教学体系转化。鼓励支持高水平专家学者编写既符合国家需要又体现个人学术专长的高水平教材，充分发挥教材育人功能。

教育部高等教育司负责人表示，“通过支持高校进一步完善学分制，建立与学分制改革和弹性学习相适应的管理制度，完善学分标准体系，严格学分质量要求，建立学业预警、淘汰机制，扩大学生学习自主权、选择权，实现以学分积累作为学生毕业标准”。（来源：《中国青年报》。2019年10月14日）

# 七部门：每省至少1所本科高校开设家政养老托育相关专业

10月9日，记者从教育部官方网站获悉，教育部办公厅等七部门印发了《关于教育支持社会服务产业发展提高紧缺人才培养培训质量的意见》(以下简称《意见》)，以提高家政、养老、育幼等领域紧缺人才培养培训质量，并明确提出原则上每个省份至少有1所本科高校开设家政服务、养老服务、托育服务相关专业。

《意见》指出，要加强统筹规划，将社会服务产业紧缺领域人才培养培训工作与学科专业调整，招生、培养、就业联动机制建设等同步设计、优先部署；针对行业发展不同领域、不同模式、不同业态对人才的差异化需求，以服务家政服务、健康管理、养老照护、母婴照护等一线高素质技术技能人才为重点，兼顾考虑储备社会服务新业态急需人才，分层分类推进培养培训；坚持学历教育与职业培训并举并重，统筹推进专业设置、课程体系建设、师资队伍建设、学生资助、实习实训基地建设等人才培养培训各环节，提高专业人才供给规模和质量。

《意见》共提出13项任务措施。其中，首要任务是完善学科专业布局，调整优化学科专业目录，及时增设相关领域本专科专业。以面向社区居民的家政服务、养老服务、中医药健康服务、托育托幼等紧缺领域为重点，对接管理、经营、服务、供应链等岗位需求，合理确定中职、高职、本科、研究生等不同类型、层次学历教育相关专业和职业培训的人才培养目标、规格。

《意见》指出，要加快培养适应新业态、新模式需要的复合型创新人才。鼓励引导普通本科高校主动适应社会服务产业发展需要，设置家政学、中医康复学、中医养生学、老年医学、康复治疗学、心理学、护理学和社会工作等相关专业。（来源：《中国青年报》。）

# 高等教育法实施20年 这份“体检报告”盘点执行情况

服务国家战略和经济社会发展是高等教育的重要使命。总体上讲，高等教育法基本得到有效实施，大多数法律条款得到落实，实现了立法目的。但还存在一些实施不到位、落实不彻底的问题。

高等教育法实施20周年之际，全国人大常委会组成执法检查组于今年6月至9月开展高等教育法执法检查。这也是该法颁布以来首次开展执法检查。

10月21日，在十三届全国人大常委会第十四次会议上，全国人大常委会副委员长王晨代表全国人大常委会执法检查组，作高等教育法实施情况执法检查报告（以下简称报告）。

“总体上讲，高等教育法基本得到有效实施，大多数法律条款得到落实，实现了立法目的。”王晨在报告中表示，检查组同时发现，高等教育法还存在一些实施不到位、落实不彻底的问题。

**区域布局结构进一步调整**

2018年，全国普通高校2663所，是1998年的2.6倍；高等教育在学总规模3833万人，是1998年的4.5倍；高等教育毛入学率为48.1%，是1998年的4.9倍。我国已建成世界最大规模的高等教育体系。

为全面了解法律贯彻实施情况，本次执法检查采取全面检查与随机抽查相结合的方式。

在实地检查4省（区）的同时，还委托10个省（区、市）人大常委会自查，请教育部组织31个省（区、市）教育行政部门自查，全部提交自查报告，实现了“双自查、全覆盖”。

报告总结，高等教育区域布局结构进一步调整，服务国家战略和地方经济社会发展能力不断增强。

法律实施以来，全国新设本专科学校60%以上分布在中西部，东中西部高校数量和常住人口比例已经基本持平。新设院校向非省会城市布点，绝大多数地级市设有普通高校。

数据显示，高校作为主要完成单位获得2018年度国家科学技术奖三大奖通用项目占全国总项数的82.6%，产出哲学社会科学研究成果占全国的80%，在凝聚态物理、超级计算机、量子通信等领域取得一批标志性成果。137所“双一流”建设高校承担了63%的国家自然科学基金重点项目、69%的国家自然科学基金重大研究计划、73%的国家社会科学基金重大项目。

**高校科研创新存在短板**

王晨同时表示，面对新形势新任务新要求，法律实施中还存在一些薄弱环节和突出问题，主要表现之一，是高校科研创新存在短板。

法律第25条、第31条、第35条规定，高等学校具有科学研究的功能。

检查发现，高校在实施创新驱动发展战略中主动作为还不够，科技创新能力特别是原始创新能力还不强，哲学社会科学的学科体系、话语体系、学术体系建设水平总体不高。基础科学研究和前沿重大问题研究上有“高原”、缺“高峰”，高质量标志性成果产出低；产学研用协同创新体制机制不健全，各方动力不足，供求关系脱节，重产出轻转化的问题仍然突出；科研人员的积极性未充分调动，对奖励措施和收益分配等激励政策普遍存在顾虑。

“究其原因，主要是对基础研究的重要性认识不足，学科布局的综合性和交叉性不够，高校科研力量缺乏有组织的协同攻关，科研评价体系不合理。”王晨说，评估报告指出，科技创新制度环境还不够完善，科研经费等资源配置的激烈竞争性容易使科研工作者屈从“项目导向”，需进一步完善高校基础研究的稳定支持和竞争性支持相协调机制。

**服务支撑能力还不够强**

检查发现，一些高校办学定位不科学，学科专业特色不鲜明，人才培养的层次类型不合理，与国家经济社会发展需求结合不紧密。

报告提到，高校面向国家重大战略和地方需求的高质量成果不多，能有效转化的更少。经济社会发展最为需要的应用型、复合型、技术技能型人才十分紧缺，人才供给和市场需求“对不上”，高等教育“产能过剩”的隐忧不容忽视。人工智能、大数据等战略性新兴产业专业人才培养不足，全科医生、幼儿教师、家庭护理等民生急需专业人才相对匮乏。

“产生这些问题的原因在于，一些高校的办学思路还没有真正转到服务国家需要和经济社会发展上来，对社会需求把握不精准，就业与招生计划、人才培养的联动机制还未完全建立。”王晨说。

检查同时发现，高校同质化现象依然突出，一些高校学科专业设置雷同、重复，跟风设置门槛低、投入少的热门专业。中西部地区国家高水平大学和重点学科数量较少，“双一流”建设滞后，在办学水平和质量上与东部发达地区存在较大差距；原中央苏区、革命老区、老工业基地、民族地区高校经费投入不足，发展相对滞后。

报告认为，出现这些问题，有认识偏差、利益导向的原因，也与政府部门缺乏分类评价引导有关。

**与经济社会发展相协调**

“服务国家战略和经济社会发展是高等教育的重要使命。”王晨在报告中建议，推进高等教育布局调整，加快推进“双一流”建设，推动地方本科高校转型发展。

报告认为，应研究制定高等学校分类设置标准和办法，建立不同类型高等学校的经费投入、人事管理、质量评估、监测评价等制度，引导高校科学定位、差异化发展，形成与经济社会发展相协调的格局。同时，面向未来，超前布局一批前沿性和引领性学科专业，支持国家重大战略和区域支柱产业紧缺人才培养。树立高校科研战略思维，强化前瞻性基础研究，注重颠覆性技术引领，改革高校科研评价激励制度，激发高校科研人员创新活力，在关键核心技术领域加快实现原创成果重大突破。

“要深化体制机制改革，建设高素质教师队伍，坚持把教师队伍建设作为基础工作。”报告同时提到，要深化高校教师管理制度改革，探索试行高校分类制定岗位设置方案和管理办法。改革教师考核评聘机制，建立健全教师分类管理、分类评价体系，克服“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”顽瘴痼疾，引导教师潜心教书、安心育人。

王晨同时表示，随着我国经济社会快速发展，法律中的一些规定已经与实际不相适应，需要与时俱进、不断完善，适时修改高等教育法。（来源：《科技日报》。2019年10月24日）

# 6部门印发《国家产教融合建设试点实施方案》

日前，经国务院同意，国家发展改革委、教育部等6部门印发《国家产教融合建设试点实施方案》（以下简称《实施方案》）。

《实施方案》指出，深化产教融合，促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接，是推动教育优先发展、人才引领发展、产业创新发展、经济高质量发展相互贯通、相互协同、相互促进的战略性举措。开展国家产教融合建设试点，要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，深入贯彻全国教育大会精神，坚持新发展理念，坚持发展是第一要务、人才是第一资源、创新是第一动力，把深化产教融合改革作为推进人力人才资源供给侧结构性改革的战略性任务，以制度创新为目标，平台建设为抓手，推动建立城市为节点、行业为支点、企业为重点的改革推进机制，促进教育和产业体系人才、智力、技术、资本、管理等资源要素集聚融合、优势互补，打造支撑高质量发展的新引擎。

《实施方案》明确，国家产教融合建设试点坚持统筹部署、协调推进，优化布局、区域协作，问题导向、改革先行，有序推进、力求实效，通过5年左右的努力，试点布局50个左右产教融合型城市，在试点城市及其所在省域内打造一批区域特色鲜明的产教融合型行业，在全国建设培育1万家以上的产教融合型企业，建立产教融合型企业制度和组合式激励政策体系。

《实施方案》提出，要充分发挥城市承载、行业聚合、企业主体作用，重点在完善发展规划和资源布局、推进人才培养改革、降低制度性交易成本、创新重大平台载体建设、探索发展体制机制创新等方面先行先试。有条件的地方要以新发展理念规划建设产教融合园区。健全以企业为重要主导、高校为重要支撑、产业关键核心技术攻关为中心任务的高等教育产教融合创新机制。

《实施方案》明确，要落实组合投融资和财政等政策激励。中央预算内投资支持试点城市自主规划建设产教融合实训基地，优先布局建设产教融合创新平台。强化产业和教育政策牵引，允许符合条件的试点企业在岗职工以工学交替等方式接受高等职业教育，支持有条件的企业校企共招、联合培养专业学位研究生。探索建立体现产教融合发展导向的教育评价体系，支持高职院校、应用型本科高校、“双一流”建设高校等各类院校积极服务、深度融入区域和产业发展，推进产教融合创新。

《实施方案》要求，国家发展改革委、教育部、人力资源社会保障部、财政部、工业和信息化部、国务院国资委等负责国家产教融合建设试点的政策统筹、协调推进。省级政府及相关部门做好区域内建设试点组织实施工作。试点城市要坚持党委领导、政府主导，落实主体责任，编制改革问题清单、政策清单，将试点任务分解到位、落实到事、责任到人。（来源：国家发展改革委。2019年10月10日）

# **郑州发布急需紧缺人才需求指导目录 呈现这五大趋势**

加快建设国家中心城市，郑州如今需求最大的，便是各类人才。26日下午，在郑州国际会展中心举行的“智汇郑州•领创未来”人才项目及成果发布会上，围绕郑州优势主导产业、战略新兴产业，编制的《郑州市2019—2020急需紧缺人才需求指导目录》正式对外发布。郑州市委副书记、组织部长焦豫汝表示，分析急需紧缺人才目录，郑州人才需求呈现出了五大趋势。

**[趋势1]人才需求总量逐年提高**

　　发布中焦豫汝表示，近年来，郑州市以国家中心城市建设为统揽，深度融入“一带一路”建设，释放国家战略叠加红利，引领中原城市群发展的龙头效应凸显，2018年国内生产总值达10143.3亿元，加入“GDP万亿俱乐部”，跨进特大城市行列，产业结构优化升级，经济活跃度、创新发展指数等指标逐年攀升，对人才的需求量和容纳度逐年扩大，尤其是掌握战略性新兴产业领域尖端技术的科技专家、具有良好实践能力和创新能力的高级经营管理人才、能够实现高科技应用开发的技术骨干等高精尖人才缺口十分明显。

**[趋势2]先进制造业人才需求持续增长**

　　郑州是中部地区重要的工业城市，已初步形成以电子信息、汽车及装备制造业、新材料、生物及医药、铝及铝精深加工、现代食品制造、家居和品牌服装制造等七大工业为主导的现代工业体系。抓住制造业全国优化布局的机遇，郑州明确把制造业高质量发展作为今后主攻方向，将着力打造全国先进制造业重要基地，确保制造业比重保持在30%以上。焦豫汝透露说，从急需紧缺人才行业分布看，也主要集中在汽车与高端装备制造、电子信息、现代食品制造、节能环保等领域，分别占岗位总数的 24.3%、15.6%、10.5%、9.2%，主导产业人才持续保持较高需求量。

**[趋势3]数字经济产业人才需求明显上升**

　　“郑州数字经济产业人才需求也明显上升。”焦豫汝说，郑州着力加快数字经济发展，推动大数据、人工智能、移动互联网、云计算与实体经济深度融合，形成了以智能终端、信息安全、电子商务等为支撑的电子信息产业集群，全国大数据综合试验区、国家自主创新示范区等国家战略平台落户郑州，阿里巴巴中原区域中心、海康威视区域总部、华为国内区域服务中心和浪潮产业园等数字经济项目纷纷落地。总体预判，未来几年郑州对传统产业领域人才需求降低，新一代信息技术等新兴产业人才需求大幅上升。

**[趋势4]现代服务业人才缺口加大**

　　“作为拥有千万市民、背靠1亿人口的国家中心城市，郑州充分发挥消费升级潜力巨大的优势，深化生活性、生产性服务业供给侧改革，大力发展现代金融、现代物流、文化创意、休闲旅游、健康养老等服务业。”焦豫汝表示，在郑州，集中于现代服务业领域，高技术高素质人才已出现急需紧缺情况。从人才紧缺程度来看，最为紧缺的岗位主要分布在商贸物流、文化创意、现代金融等行业，现代服务业人才供给总体较为紧张。

**[趋势5]人才需求岗位更加多元**

　　焦豫汝还介绍说，从岗位需求上看，既有物联网行业专家、芯片研发工程师、新材料研发工程师、文化创意制片人、汽车与高端装备制造海外营销管理等高层次人才，也有焊接机器人操作工、高级缝纫工、钣金技师、机电技师等高技能人才；从岗位数量来看，体现技术新发明和产业新方向的技术类岗位，加强产业提升的管理类岗位占比分别为47.1%和32.2%，人才需求类型更加多元化，人才需求结构在体现城市定位和产业发展方向上更加明显。

　　发布中，焦豫汝还表示，在《人才目录》发布后，郑州市将充分发挥其在聚才育才的指导作用，对各类急需紧缺人才提供精准高效的服务。多层次搞好企业与人才的联系对接。深入基层、企业做好《人才目录》及人才政策宣讲推介，持续开展“高校行”“城市行”“海外行”等引才行动，专门机构受理个人求职需求信息，精准制定人才选聘项目清单，根据人才专业、学历及资格情况向相应企事业单位优先推荐，让各类人才能够找到最合适的企业，让企业能够找到最适合的人才。同时，通过绿色通道、“一对一”、“点对点”等服务形式，方便人才快速落地。进一步优化城市人居环境，提升城市生活丰富性和舒适度，着力解决各类人才安居、子女教育、医疗保障等问题，让来自五湖四海的人才都能在郑州找到认同感和归属感，让郑州成为各类人才创新创业、实现梦想的热土。（来源：《大河报》。2019年10月27日）

**发展论坛**

# **高校“十四五”规划中学科建设要处理好五对关系**

目前，高校“十三五”发展规划已经执行过半，2019年将逐步进入新一轮的“规划时间”。作为“十四五”起点的2021年，既是中国“两个一百年”的第一个一百年节点，也是面向2035年“三步走”战略第二步的起点年。《中国教育现代化2035》已经发布，《国家中长期科技发展规划（2021—2035）》研究编制工作也在进行之中。可以预见，本次五年规划将呈现出与中长期规划“历史性交汇”的典型特点。

学科水平与高校发展水平之间呈高度相关关系，学科水平在很大程度上影响高校的国际地位和学术声誉。办学者常说：“办大学就是办学科”，这也决定了学科建设依然是高校“十四五”规划的重要内容。在高等教育整体运行范式，包括资源配置方式、绩效评价机制及校院两级关系等尚未得到根本扭转的前提之下，各高校必将坚持走以学科建设为核心的发展之路。为此，提前谋划“十四五”期间的学科规划，对于各校学科生态系统的特色化发展，推动“双一流”建设总体目标的实现十分重要。在综合考虑若干重点高校近年来学科发展态势以及高等教育、科技创新、经济产业等宏观背景基础上，笔者认为以下五方面是高校制定“十四五”规划必须重点考虑的问题。

**基础学科与应用学科的协同**

《国务院关于全面加强基础科学研究的若干意见》把基础研究摆在科技创新体系的突出位置，随后科技部、教育部等部委也提出了若干重大举措。强化基础研究是我国科技创新发展到当前阶段的必然选择，体现出时代性、前瞻性、战略性，我国顶尖高校应对此做出有力回应。尽管基础研究与基础学科的内涵不尽相同，但毫无疑问基础学科是基础研究发展的重要前提与基础；后者是前者的重要指向，其发展既是高校科技创新高质量发展的源泉，还承担着科学通识教育、科学精神培育、科学文化营造等“软功能”，重要性不言而喻。

一段时间以来，随着高等教育改革与开放进程的加速，高校愈发重视应用学科发展，教师也更倾向于投身市场性更强的应用研究与技术开发，高校科技创新活动不断向创新链的后端延伸。虽然政府和高校都有清醒认识，但现实情况却是除了部分传统基础学科优势高校，大部分高校都存在“重应用学科、轻基础学科”的倾向。

在国际科技竞争的日趋加剧，尤其中美贸易战不断演化升级，美国对以华为为代表的我国高新技术企业进行打压的背景下，科技界、教育界愈发清楚基础研究已成为科技创新的关键因素和可持续发展的重要依托，构筑基础研究先发优势是新时代的必然选择。

“十四五”期间，各高校尤其是高水平大学应重视基础学科发展，以问题为导向协同基础学科与应用学科，同时也要破除二者之间非此即彼的竞争关系，充分发挥学科生态系统的整体竞争力，真正实现学科交叉或实质性跨学科研究。当前，高校重视基础研究既有宏观政策的激励（可以拿到更多的发展资源）的有利条件，也可以超脱于原有学科/院系体系而实现学科链条的协同化。

**稳定方向与前沿开拓的统一**

由于国家重大战略需求、现有学科发展基础等差异，当前我国高校所开展的前沿方向研究与国外一流大学存在较大的不同，二者孰优孰劣尚不能给出定论。但是，当前我国学科建设确实存在新兴学科方向涌现不足、研究方向的前沿性欠缺、交叉性偏弱等问题，同时高水平人才队伍的缺失、平台建设进展缓慢、交叉研究和探索式研究项目支持力度较小等情况进一步制约了我国学科的内涵式发展。学术界普遍反映，从事新兴领域和交叉学科研究的人才/团队、平台、项目在传统学术评价机制下很难得到充分支持，相对固化的传统学术共同体机制也是造成这种现象的重要因素。目前，学科方向已不单单关涉科学研究进展与突破，并且逐步影响高校人才培养质量。此外，学科方向的选择，可能影响一个学科甚至整个学校在某领域的影响力和资源获取能力，甚至从长远看将影响高校的整体创新实力与水平。

在国家走向全球科技创新前台或“无人区”的进程中，我国总体科技发展战略必然是“同步领域弯道超车，前沿领域下先手棋，陈旧领域果断放弃”。高校作为创新资源的重要聚集地，应积极响应国家发展需求，充分释放创新活力，开展高质量的学科建设，这关键在于协调好稳定学科方向和开拓前沿领域的关系。

具体来看，高校“十四五”学科规划既不能“走封闭僵化的老路”，全然不顾社会环境的急剧变化，一味坚持传统学科方向，保持学科发展体系的高度稳定性；也不能走“改旗易帜的邪路”，完全抛开优势学科、优势方向之基础而忽左忽右，盲目探索新方向、新领域。我们建设高校规划应积极争取传统方向与新兴领域的中间灵活地带，力争通过获得重大资源支持、搭建学科发展平台、引进并培育相关领域的高质量人才队伍，激发学科发展内生动力，并使其扮演融合多方、孵化前沿、活跃学科系统的功能，在保持现有学科生态体系稳定与平衡的基础上，实现传统研究方向的深入稳定探究与前沿新兴方向的开拓探索并举，创新学科发展范式。

**学科建设与人才培养的融合**

学科建设的内涵丰富多样，目前我国学界并未对此形成相对统一认识，有学者认为其主要包括学者队伍、学术成果、学生质量、学术声誉等多个维度。事实上，我国学科建设与人才培养存在一定割裂，这也是中国一流学科与国外一流学科的重要差距之一—不能培养拔尖创新人才。当前，真正在实践上以人才培养为第一要务的情景少之又少，这反映在各种项目评审、人才评价、机构评估中，这与我国高校不直接或不完全面向社会、市场、学生及其家长这个“客户”办学有较大关联。人才培养作为高校最基本的职能与使命不容轻视。我们注意到，教育部学位与研究生教育发展中心所开展的学科评估，事实上已经把人才培养放到了一个较为突出的位置，这是一个重要良好导向。

2016年，习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上提出，“高校立身之本在于立德树人。只有培养出一流人才的高校，才能够成为世界一流大学。”高校“十四五”规划若不将教育教学与人才培养提到突出位置，继续恶化人才培养的现实环境，将极大动摇高校长期存在的合法性基础，同时也将严重影响优势学科的社会影响力。当前，高校逐步将人才培养纳入学科发展的重要方面，未来学科评估也将着重考察教育教学质量，但仅仅如此并不能满足社会、市场、学生及家长对高校培养高层次创新人才的需求。

具体来看，高校“十四五”规划应强化学科、科研、人才培养“三位一体”的制度顶层设计；创新教育教学评价考核，包括改善教师评价考核和严肃培养质量要求，前者旨在解放教师的时间和精力以保障其充分参与人才培养活动的可能，后者旨在规范教育教学活动以提升过程质量。

**发展绩效与责任机制的贯通**

高校是松散结合的联盟型组织，映射到学科建设上可能存在的现实问题就是学科发展责任机制在某种程度上的缺失，即较少有人愿意承担学科发展的风险与挑战，缺乏责任担当意识。学校领导者权力覆盖面宽，政治号召、愿景激励、战略规划的权威在自上而下传达中层层衰减，在实践中往往很难影响基层学术组织和全校师生的行为模式。院系领导者具备较强的学科归属关系，尤其是在一个院系拥有不止一个一级学科的情况下，加之任期制的影响，其责任机制状况取决于个人素养的情况较为普遍。

当前，“院为实体”作为高等教育发展的普遍实践，使得院系逐渐成为配置重大资源的权力中心，但在院系内部的学科之间较为科学合理的资源分配机制尚未完全建立，以领导人的主观意志为主的分配模式仍占多数。为进一步实现学科建设的发展绩效与责任机制贯通，应进一步明确学科负责人的学科建设责任，使其充分扮演好学术领军者和“学术经纪人”角色，在引进并培育该学科人才和实现人才队伍汇聚、平台资源搭建等方面发挥重要作用。院系负责人应该作为学科建设绩效的第一责任人，借助于领导班子考核等组织治理手段和“双一流”评估等绩效考评手段得以准确传导，实现院系权责统一，聚焦学科发展。

**条件支撑与重点战略的配合**

长期以来，学科群、学科生态、学科体系等概念会在发展规划中出现，尤其在当前应对“双一流”建设相关政策和学科评估情境下，高校对其重视度更是提高不少。例如：部分高校“十三五”规划做了力度各异的重点发展设计，但贯彻并不彻底。高校作为松散结合的学术组织，每个组织单元甚至不少领军人物都是一个话语中心，撤并学科常常撤而不消、撤而不倒甚至改头换面、重树大旗，而重点发展战略被搁置、被消弭、被扭曲的情况并不少见。其主要表现在资源配置上，即重点设计的战略性学科投资经常被异化为“平均主义”或“半平均主义”的操作方案，导致学科调整政策实施困难重重、进展缓慢。

事实上，学科发展离不开包括资金、物理空间、实验设施设备、科研经费、人才队伍、研究生名额、科研平台等多方面的支撑条件与投入。重点学科发展战略如不切实配以重点资源投入并持之以恒，则无异于缘木求鱼。一方面，在各层面资源不同程度存在平均主义大背景下，即使对重点发展领域进行相对倾向性投入，也很难形成对重点发展领域的正向激励。另一方面，由于学科发展资源的多元化，在政策实施过程中，各种力量博弈的最终结果就是重点发展学科不可能得到所有资源的倾斜，而是“各有所获”，这是资源分散化的重要表现之一。

近年来，浙江大学实施了一系列重大举措促使条件支撑与重点战略更加匹配。学校实施的高峰学科建设支持计划、一流骨干基础学科建设支持计划、优势特色学科发展计划，通过各项学科建设计划的分层分类支持，进一步落实“高精尖缺”导向；2018年以来，又相继启动“双脑计划”等多个学科会聚计划，真正把多种资源向重点领域、特色方向上倾斜，并通过增量资源的有选择投入，实现学科体系化布局，高峰凸显、高原崛起、综合交叉、动态发展的学科生态体系正在逐步形成。

“十四五”期间，国家宏观层面的改革将继续深化，获取重大资源中的竞争激烈程度会不断提高，高校自身必须刀刃向内开展实质性变革。反应快、力度大、方向准的高校，方能在学科体系化布局和卓越发展中占得先机。（来源：《北京教育》杂志。作者：吴伟、朱嘉赞，浙江大学中国科教战略研究院；张端鸿，同济大学高等教育研究所）

**高教研究**

# **提升教师身份认同从哪里入手**

2018年，习近平总书记在全国教育大会上指出，“全党全社会要弘扬尊师重教的社会风尚，努力提高教师政治地位、社会地位、职业地位”，中共中央、国务院发布《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，提出要使广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感；2019年，习近平总书记在主持召开学校思想政治理论课教师座谈会上强调“用新时代中国特色社会主义思想铸魂育人”。新时代，教育事业不仅需要全社会营造更好的尊师重教、教书育人环境，还需要教师个体追求职业卓越的责任感和责任行为，使教师成为受全社会敬仰爱戴的品行之师、学问之师。

教师身份认同属于职业身份认同的一种。所谓职业身份认同，通常包括职业认知和职业情感两个方面。对某种职业的身份认同首先是从职业认知开始，包括对职业属性、职业角色、职业作用、职业功能等方面的认知，在职业认知的基础上再产生和形成职业情感和职业归属。从职业认同主体而言，它可包括职业的自我认同和公共认同两个方面，职业的自我认同属于个体认同，指的是职业主体的自我体认，对于任何一种职业的状态而言都是十分关键的。而职业的公共认同实际上是一种“被认同”，即来自于职业主体之外的认同，它通常包括政府认同和社会认同等诸方面。结合这些理论认识和新时代的现实背景，笔者认为当前提升教师身份认同可从以下方面着手。

**建构教师正确的职业认知，并寻求个体认知与公共认知的一致性**

对教师的身份认知首先是与对教育的认知相关联的，这一认知又是与时俱进的，不同时期有不同的时代内涵。比如，教育的人文性与智能性已成为当代教育最具时代特征的一对范畴。2015年联合国教科文组织发布的《反思教育：向“全球共同利益”的理念转变？》报告，把人文主义的教育观作为其重要的思想基础，具体体现为，当代教育将超越狭隘的功利主义和经济主义，将人类生存的多个方面融合起来，采取开放的灵活的全方位的学习方法，为所有人提供发挥自身潜能的机会，以实现可持续的未来，过上有尊严的生活。由此，人文性也成为当代教育一个重要的逻辑起点。而在2019年联合国教科文组织发布的《北京共识——人工智能与教育》提出：“人工智能赋能教学和教师”“人工智能促进学习和学习评价”，必须深刻认识到“人工智能对于未来工作和技能培养的潜在影响”“其在重塑教育、教学和学习的核心基础方面的潜力”。这充分表明人工智能给教育带来的影响不仅是巨大的，而且拥有无限的可能。如何面对这一巨大的影响和无限的可能，该报告特别强调了在人工智能使用方面的人文主义取向：“以期保护人权并确保所有人具备在生活、学习和工作中进行有效人机合作以及可持续发展所需的相应价值观和技能”。把人文性与智能性相结合，使两者在培养人的活动中相辅相成、相得益彰，这便是智慧型教育，显然它区别和超越智能型教育最突出的地方就在于对人文性的关注，并使人文性与智能性高度耦合。智慧型教育决定了教师职业的专业性的新特征，其中一个重要的新特征便是超越智能教师而不被取代、又与之互补协同的智慧教师。必须认识到，“虽然人工智能为支持教师履行教育和教学职责提供了机会，但教师和学生之间的人际互动和协作应确保作为教育的核心。教师无法被机器取代，应确保他们的权利和工作条件受到保护”。值得提及的是，以上这些新认知不仅要成为教师个体认知，也要成为全社会的公共认知。唯有如此，才能真正带来教师身份认同度的提升。

寻求教师个体认知与公共认知一致性还有一个重要方面，就是教师个体不仅对自身职业性质及使命担当要有一个正确认知，比如对新时代教师的高素质、专业化、创新型的职业定位的时代内涵和教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命，肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任要有充分的认知。更为重要的是，要使这一认知切实转化和落实为教师自觉的职业行为和职业实践，加强自律，努力“做最好的自己”。正如习近平总书记所指出的“每个教师都要珍惜这份光荣，爱惜这份职业，严格要求自己，不断完善自己。做老师就要执着于教书育人，有热爱教育的定力、淡泊名利的坚守”。比如，近年来在教师群体中时常出现的一些有悖于师德师风的现象，使教师的社会形象受到损害，从而对于形成教师的公共认知乃至公共认同产生了消极影响。这也是为什么当前教师队伍建设改革特别强调教师的思想政治素质、师德师风和立德树人，在加强教师自律的同时注重强化对教师的他律，比如提出“注重加强对教师思想政治素质、师德师风等的监察监督，强化师德考评，体现奖优罚劣，推行师德考核负面清单制度，建立教师个人信用记录，完善诚信承诺和失信惩戒机制，着力解决师德失范、学术不端等问题”。

**建立对教师的公共认同转化为教师个体的自我认同的落实机制**

把对教师的公共认同转化为教师个体的自我认同，需要建立相应的落实机制：

一是加强教师政策实施的监督机制。教师政策主要体现了对教师的公共认同，近年来从中央、教育部到地方，都出台了不少加强教师队伍建设改革的政策，要使这些政策得到切实实施、真正发挥应有的效用，达成政策目标，建立政策实施的督导评价机制必不可少。近年来一些地方也对所颁布政策的实施效果开展第三方评估，旨在确保政策实施到位。

二是完善教师政策体系。比如，建立健全教师荣誉制度体系，过去在教师荣誉方面是有制度、无体系，且由于“政出多门”而致使各种荣誉制度过于分散，缺乏系统布局，更远未形成教师的国家荣誉制度体系。这种“政出多门”状况也是导致教师荣誉过度与荣誉缺失并存现象的重要原因。而建立健全教师荣誉制度体系要着力于促使各级各类荣誉内在的一致性和外在的相互衔接，最终达成以下目标：对各级各类教师荣誉制度进行分级分类管理，规范各级各类荣誉制度的授予条件、评审程序、实施办法、监督措施等，并使各级各类荣誉制度相互衔接。从而克服荣誉设置和授予中的随意性和主观性，提升荣誉授予的严肃性和权威性，增强教师荣誉制度的社会公信力。

三是营造尊师重教的社会风尚。着重从提高教师的政治地位、社会地位和职业地位着手，使尊师重教蔚然成风，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，切实使教师成为让人羡慕的职业。

四是切实保障教师的合法权利。尤其要充分尊重教师的专业自主权，让教师享有应有的专业尊严，这也是教师专业化的重要内容和体现。

**完善教育学科的学科体系建设**

众所周知，学科是一种国家建制与时代话语。也就是说，学科首先是一个国家的学术建制，不同国家就会有不同的学科建制。我国现行的教育学科建制，显然具有中国特色和本土化特征。其次是同一个国家的学科建制在不同时期也会有所差异：比如自改革开放以来，我国学科目录经历了四次比较大的调整，正反映了学科这一时代性。而教育学科的内涵和外延也是在不断丰富和变化之中，比如从第三次学科目录中教育学一级学科包括10个二级学科，到第四次学科目录调整为15个方向领域，这实际上便体现了其内涵和外延的丰富和变化。

对于一种社会职业而言，学科与职业有着或多或少的关联。而对于专业性职业，这种关联度会更强。也就是说专业性职业的专业性是与学科紧密关联的，或是以学科为基础的，要使该职业的专业认同度高，就必须有发展良好的学科为基础或依托，没有一个相对完善的学科为基础或依托，其专业性必将大打折扣。

对于教师这样一个专业性职业而言，与之关联密切的学科包括教育学科、教师教育学科及学科教育学科等。目前，有关这几个学科及其关系的认识并不一致，甚至出现较大的争议。教育学科体系的完善还有很大差距。一个学科身份都不确定或认同度不高、学科体系不完善的教育学科，对于教师职业的身份认同无疑会产生较大的负面影响。从教育学科体系建设与完善的角度，试对以下几对关系作一探讨。

一是教育学科与教师教育学科的关系。教育学科所要研究的对象是教育现象，教育现象自然包括教师教育现象，而教师教育学科所研究的便是教师教育现象，由此可见，教育学科与教师教育学科是种属关系。正如教育部等五部门2018年发布的《教师教育振兴行动计划》（2018—2022年）中“（九）教师教育学科专业建设行动”所指出的“建立健全教师教育本专科和研究生培养的学科专业体系。鼓励支持有条件的高校自主设置‘教师教育学’二级学科，国家定期公布高校在教育学一级学科设立‘教师教育学’二级学科情况，加强教师教育的学术研究和人才培养”。实际上，早在2011年国务院学位委员会公布的新修订的学科目录中，就将教师教育学新增列为教育学一级学科的一个新方向领域。

二是教育学科与学科教育学的关系。教育学科寻求的是一般教育现象中的普遍规律，而学科教育学所探讨的是某个学科教育现象的特殊规律。因此，在我国学科建制语境下这两个学科的关系同样体现为种属关系，表征的是普遍与特殊的关系。当前，关于两者的关系，亟须厘清以下两个问题：一个问题是教育学科除了探讨一般教育现象的普遍规律外，涉不涉及某个具体学科教育的特殊规律？笔者以为，这是一个总与分的关系，即在具体学科教育现象存在特殊规律的情况下，教育学科的主要任务是研究一般教育现象的普遍规律，这也便是众多的具体学科教育所表现出来的共同规律。而具体学科教育所出现的特殊现象，则是学科教育学所主要探讨的，最终获得对其特殊规律的认识。

另一个问题是，对某个具体的学科而言，其学科教育问题究竟是该学科的分支，还是可归类为教育学科问题，目前在学理认识上仍有不少争议。在实践领域出现的问题就更多，比如学科教育学目前存在的归属不清、学科人员身份不明以至学科地位不高、人员归属感较弱等问题。在笔者看来，作为科学分类的学科是一个科学问题，其分支所依据的主要是科学规律，而学科教育主要归属为教育问题，观察和认识其现象所依据的主要是教育规律，由此从现象到本质所获得的也主要是教育规律。据此，将学科教育学划归为教育学科，在学理认识上是适切的。至于在实践领域，要解决目前学科教育地位不高、人员归属感较弱等问题，关键在于建立符合学科归属、体现学科特性的学科评价标准，即按照教育学科的分支建立学科教育学的评价标准及体系。

三是教师教育学科与学科教育学的关系。学科教育学主要涉及学科教育现象，包括学科教育的教师教育问题。而这一问题又属于教师教育学科要研究的特殊现象。从这一意义上，教师教育学科与学科教育学存在交叉重合的地方，同时它们又同属于教育学科。

四是教师教育与教师教育学科、学科教育学、教育学科的关系。作为一种专业性实践活动的教师教育，无疑需要学科支撑，而支撑这一专业性实践活动的学科，关联和涉及的学科领域很多，但最具职业特征的关联学科，当属包括教师教育学科、学科教育学在内的教育学科。

值得特别注意的是，当前应处理好教师教育的实践话语与教师教育学科的学理逻辑的关系，不能把作为实践话语的教师教育与作为科学门类的教师教育学科混为一谈，甚至等同起来。因为这是一个不同类的对比，显然并不具有可比性。特别是如果将此等同作为大学基层的相关学术组织建构的依据，则更是一个不小的误区。（来源：《光明日报》。作者：卢晓中，系广东省习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心特约研究员，华南师范大学粤港澳大湾区教育发展高等研究院院长。）

# **办好中国特色高水平大学的基本点**

今年，是中华人民共和国成立70周年。70年来，中国高等教育事业走过了由小到大的辉煌历程，实现了从规模扩张到质量提升的历史性转型，踏上了由大向强的新征程。结合学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和全国教育大会精神，就办好中国特色高水平大学需要把握的5个基本点，我谈谈自己的认识和思考。

**第一，坚持立德树人这个核心点**

大学初心，旨在育人。今天的大学，承载着越来越多的使命和责任。从人才培养、科学研究、社会服务，延伸到文化传承创新和国际交流合作，但究其根本，立德树人才是大学的初心和教育的本质。教育是国之大计、党之大计，立德树人则是贯穿其中的根本逻辑，深刻回答了“培养什么样的人、怎样培养人、为谁培养人”这一根本问题。那么，怎样才能真正做到立德树人？我认为，应该从3个方面来认识和思考。

首先，要深刻认识立德树人的理论内涵。立德树人是高校的立身之本，是办好中国特色高水平大学的核心理念。立德树人揭示了教育的本质，即促进人的全面发展，推动社会的文明与进步。立德树人体现了教育的规律，即把握学生的成长特点和认知规律，用人类文明的优秀成果滋养学生的思想和心灵，塑造科学的世界观人生观价值观。立德树人彰显了教育的根本价值，即为党育人、为国育才，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

其次，要准确把握立德树人的深远意义。顺应世界发展大势，培养担当民族复兴重任的时代新人，迫切需要把立德树人放在教育事业的首位。这是新中国70年来教育事业发展的根本经验，也是世界教育发展的基本共识。进入新时代，立德树人从“教育的根本任务”到“高校的立身之本”再到“检验学校一切工作的根本标准”，充分反映了我们党的教育理论创新和实践探索的最新成果。坚持立德树人的核心，就是要全面贯彻党的教育方针，实现“四为服务”价值追求，为中华民族伟大复兴提供人才支持和智力支撑。

再其次，要科学构建立德树人的实践体系。把立德树人作为检验学校一切工作的根本标准，构建高水平人才培养体系，把立德树人贯通到学科体系、教学体系、教材体系、管理体系，形成全员、全程、全方位的育人格局。一是要构建宏观育人体系。统筹发挥学校、家庭和社会教育的育人资源，特别要高度重视家庭教育，这是学校教育和社会教育的基础，是每一个人教育的起点。二是要构建中观育人体系。以课程育人、科研育人、实践育人、文化育人、网络育人、心理育人、管理育人、服务育人、资助育人、组织育人等十大育人体系为基础，推动学校把立德树人工作融入人才培养各环节。三是要构建微观的育人体系，根据各项工作内在的育人元素和育人逻辑，从神形兼备、师生兼顾、内外兼修、德法兼治、软硬兼抓5个方面做起，把立德树人要求落到各方面。

**第二，推进学科建设这个着力点**

学科建设在学校处于龙头地位，学科水平是学校核心竞争力的集中体现，学科特色是学校最根本的特色。建设高水平大学，必须鲜明地突出学科导向。主要从两个方面考虑：一方面，建设高水平大学，首要的是建设一流学科。因为以学科为基础，是高水平大学建设的根本路径。另一方面，高水平大学建设不能简单等同于一流学科建设。因为良好的学术生态和顺畅运行的体制机制，是学科健康发展的基础。没有高水平大学的整体环境，也建不成一流学科。

在学科建设方面，必须坚持有选择的发展，有所为有所不为。我曾说过，“学科建设不是张开巴掌拍下去，而是攥紧拳头砸下去”，就是这个道理。学科不在多、不在全，而在“特”、在“强”，关键要建设好与学校办学定位和办学特色相匹配的学科群，压缩“平原”，多建“高峰”，尤其要把学校传统优势学科做强、把国家战略急需学科做精、把新兴交叉融合学科做实。应该说，“特色+优势+一流”，才是真正的一流，才是持久的一流。在具体操作上，要不断强化学科高点，培育学科重点，扶持学科增长点，既要克服“唯学科论”的倾向，也要克服“撒芝麻盐”的倾向，把有限的资源用在“刀刃”上。只有这样，以优势学科为引领，带动和辐射其他学科建设，才能形成特色彰显、优势带动、多元发展、交融并存的良好态势。

说到底，建设高水平大学，重在质量和特色，绝不是规模和数量上的比对。从“双一流”建设高校遴选结果来看，集中力量建设优势特色学科是多么重要。我国有2680多所普通高校，不能用一个模式办学，也不能都是综合性大学。在全国教育大会上，习近平总书记强调，“要支持有条件的高校创一流，但不能把高校人为分为三六九等，而是要鼓励高校办出特色，在不同学科不同方面争创一流”。我认为，特色就是质量，特色就是竞争力。一流大学未必都是学科门类齐全的综合性大学，精而专、有特色的学校同样可以办成一流大学。争创一流，并不是争创“全能冠军”。每所学校各有所长，想把所有的学科都办全办好，既无必要，也不可能。如果一味搞“大而全”“小而全”，不顾实际追捧热点，追求所谓的“综合性”“全科化”，不仅会造成千校一面、千篇一律、同质化办学、趋同化发展，还会失去学科特色和亮点，争取一流大学建设也必将失去优势。

**第三，抓好人才队伍这个支撑点**

习近平总书记指出，“人才是富国之本、兴邦大计”“硬实力、软实力，归根到底要靠人才实力”。可以说，大到一个国家，小到一所学校，人才都至关重要。人才是学校发展的战略资源，是推动学校内涵式发展、提高教育质量的重要支撑。人才的水平，决定了学校事业发展的水平。对于学校来说，加强人才队伍建设，就是要坚持引育并举、以育为主，重点培养一批、大胆使用一批、及早储备一批，必须有这样的眼界、这样的魄力和这样的气度。具体来讲，有这么四点很重要：

一是围绕学科集聚人才，不能脱离学科盲目引进。要根据学校学科建设发展规划，统筹规划人才的引进、培养和使用，完善人才队伍的学科结构、学缘结构和年龄结构。特别是要通过集聚人才，建设好一批能够支持国家急需、产业转型和区域发展的新兴交叉学科，把人才资源统筹利用好。

二是集聚高层次人才，而不是一般的普通人才。目前，学校各类人才不少，但迫切需要的是在本领域内具有学科穿透力的领军人才，具有创新精神、敢于承担风险的创新型人才。对这样的人才，要下力气、下功夫，创造条件，落实人才待遇和政策保障，使他们能够安心、热心、舒心在学校工作。

三是集中培养优秀青年人才，不要一味论资排辈。优秀的青年人才是学校发展的希望、是学校发展的未来。青年人才的培养是一个长期的过程，不能搞“压缩式”培养，一蹴而就。要立足当前，着眼长远，科学制定学校的青年人才培养规划，真正把青年人才培养工作落到实处。对于优秀的青年人才，要大胆使用，放手培养，给他们搭平台、压担子，让他们在实践中历练成长，最大限度地把能力释放出来，把才华展示出来。

四是把好人才的思想政治关，不能“泥沙俱下”，不做甄别和筛选。习近平总书记在学校思想政治理论课教师座谈会上提出了“六个要”的标准：政治要强，情怀要深，思维要新，视野要广，自律要严，人格要正。我们培养和引进人才，要对照这“六个要”的标准，把思想政治素质摆在首位，注重师德师风考量，教育引导他们做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”好老师，既做到学养深厚，又做到政治过硬，成为政治上、学术上的“双强”带头人，在做人、做事、做学问方面发挥好表率作用。

当然，在集聚人才资源方面，学校既要支持人才的合理流动，又要避免人才的恶性竞争和资源浪费，探索建立科学有效的人才评价体系，形成人才有序流动的管理机制。这一点也尤为重要。

**第四，扩大对外开放这个发展点**

我国改革开放40多年的实践表明，改革开放是中国迈向现代化进程的最大红利，改革和开放是分不开的，开放就是改革，教育领域也不例外。今天的中国大学特别是高水平大学，要把教育国际化程度作为自身实力的重要体现，把国际影响力作为衡量办学水平的重要标志。

随着经济全球化的深入发展，世界各国的联系越来越密切，越来越成为休戚与共的命运共同体。紧密相联的共同命运，需要我们共同面对安全稳定、和平发展和环境保护等重大时代挑战。应对共同的挑战，需要世界各国在互信基础上加强合作，在互利前提下实现共赢，在互鉴过程中获得发展。当前，各国之间的互信合作、互利共赢、互鉴发展，都离不开教育这座基石，离不开深化教育国际合作这个途径。通过深化教育国际合作，可以推动不同文明相互尊重、和谐共处，从不同文明中寻求智慧、汲取营养；可以增强各国人民的经济、文化和科技互通，传承创新思想，启迪人民心智；特别是通过教育国际合作，可以为青年学生提供更好的发展空间。

我理解，深化高等教育国际合作有三个层次。第一个层次是要引进、利用国际优质教育资源，也就是“请进来”。当然，在“请进来”的时候，既要虚心学习借鉴国外的有益经验，又要理性客观地看待和保持本国教育的独特优势，处理好“国际化”和“本土化”的关系。第二个层次是要促进教育国际交流合作，也就是“走出去”。在同一个层面上“多对话、多来往”，有进有出、相得益彰。第三个层次是要参与全球教育治理，也就是“深参与”。深度参与国际高等教育规则、标准、评价体系的研制，建设具有本国特色和国际水平的专业、课程、教材、教学模式、治理模式、评价体系等，在教育合作中提升国家形象，扩大国际话语权，谋求各国教育开放发展、合作发展、共赢发展。

**第五，强化党的建设这个关键点**

世界各国高等教育发展的经验表明，办好一所大学，既要遵循高等教育的一般规律，顺应世界高等教育发展的时代潮流，又要立足本国历史文化传统和社会发展实际，探索具有本国特色的高等教育模式。对于我国高校来说，就是要着眼世界水平、着力中国特色，扎根中国大地办大学，把抓好党建工作作为办学治校的基本功，把党的教育方针全面贯彻到学校工作各方面。可以从以下三个方面做起：

一是要以党的政治建设为统领。教育是培养接班人的事业，具有极强的意识形态属性，要把政治建设摆在学校工作的首要位置。党的政治建设，核心是政治信仰和政治方向，关键是政治领导和政治根基，基础是政治生态和政治文化。要深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和全国教育大会精神，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，强化政治领导，提高政治能力，净化政治生态，把学校建设成为学习研究马克思主义科学理论的坚强阵地。要坚持不懈传播马克思主义科学理论，抓好马克思主义理论教育，为学生一生成长奠定科学的思想基础。

二是坚持和完善党委领导下的校长负责制。学校要形成以大学章程为基础，以党委领导下的校长负责制为核心，以学术委员会、教职工代表大会、理事会为支撑的现代化大学治理整体架构。要把党委领导下的校长负责制运转好，党委重在谋划和决策，履行把方向、管大局、做决策、抓班子、带队伍、保落实的职责，统一领导学校工作；校长重在实施和管理，全面负责教学、科研和其他行政管理工作，依法行使职权。在体制运行过程中，特别要注意把握好“集体领导、科学决策、分工负责”这三个关键点。要把学术组织作用发挥好，学习借鉴国内外办学治校的先进经验，充分发挥学术委员会在学科建设、学术评价、学术发展和学风建设等事项中的作用，充分发挥教授在教学、学术研究和学校管理中的作用。要把民主管理与民主监督把握好，充分发挥教职工代表大会和理事会的作用，调动广大师生和社会各界共同参与学校建设的积极性。

三是切实加强基层党组织建设。基层党组织，是推动学校改革发展的基础和关键。加强基层党组织建设，要坚持围绕中心抓党建、抓好党建促发展，把基层党建工作和教学、科研和社会服务等工作有机结合起来，使学校发展建设与党的建设同步谋划、与党的组织同步设置、与党的工作同步开展。要通过基层党组织做好教师的思想政治工作，对广大教师既要厚爱，也要严管，注重激励与惩戒相结合，注重解决思想问题与解决实际问题相结合，把教师的积极性充分调动起来，团结和凝聚在党组织周围，实现办学治校、教书育人的根本目标，这是我们最大的政治责任。（来源：《中国教育报》。作者：杜玉波 中国高等教育学会会长 教育部原党组副书记、副部长。）

# 新时期地方高校“双一流”建设如何发力

“双一流”建设是引领新时代我国高等教育高质量内涵式发展的国家工程。当前，“双一流”建设已进入“加速期”，作为“双一流”建设的重要参与者，地方高校应着力在以下三个方面集中发力。

**持守定力强信心**

“双一流”建设非一日之功，需有“咬定青山不放松”的强大定力。

一是从重大政策中增强定力。打破身份固化、动态调整、有进有出的政策导向，为地方高校跻身“双一流”行列提供了可能与条件。在首轮“双一流”建设高校名单中，有19所非“985工程”“211工程”的地方高校凭借优势特色学科跻身“双一流”建设高校行列。国家系列政策强调高校要增强改革创新、特色发展的定力，加快区域高水平大学及优势特色学科建设；要主动摒弃“规模情结”和“功利行为”，不能简单粗暴地撤销、合并、拼凑学科，不顾实际地引进“帽子”人才，甚至不惜重金“买人”，而要坚持绵绵用力，久久为功。一流学科建设不能“单打独斗”，更不能陷入“孤军奋战”，必须致力于优化学科生态，以一流学科建设引领健全学科生态体系，提升核心竞争力与社会贡献度，进而带动学校整体发展。

二是从教育规律中坚守定力。“双一流”建设是我国高等教育改革与发展的“一项长期任务”，并非“三年打基础，五年见成效，十年大跨越”那么简单。在“双一流”建设理念上，地方高校要始终坚持“三个面向”“三个突出”“一个全面提升”。在“双一流”建设重点上，要以增强服务重大战略需求能力为导向，不断提升解决国家区域经济社会发展重大问题的能力。在大学的内部治理上，要以把握机遇为定向，与时俱进地推进改革；以战略定位为方向，坚定不移建设区域高水平大学；以现实问题为指向，开展“基于目标，针对问题”的诊断式改革，优化机构设置与职能整合；以师生利益为取向，实施“普惠式”改革，既要激发人的活力，又要维护人的利益，不断增进师生员工的福祉。

三是从大学文化中保持定力。地方高校加快“双一流”建设，需要砥砺家国情怀，激发使命担当。大学，作为“人的存在”和“文化的存在”，经过长年累月的积淀，形成了具有院校特质的优秀文化，这种优秀大学文化不仅为地方高校加快“双一流”建设提供了精神动力，也让地方高校在“乱花渐欲迷人眼”的大学排名市场的诱惑与干扰面前，仍能保持“不畏浮云遮望眼”的战略定力。一流大学、一流学科不是“自封”的，而是在为经济社会提供优质服务中逐步确立的。一所大学尤其是高水平大学，“能在国家的历史上占有一席之地，不是因为其学识，而是因为其服务精神，学校必须成为国家的学校”。地方高校加快“双一流”建设需要营造全员自觉追求卓越的文化氛围，追求有品质、有精神内涵和有文化特质的高水平，在具体的办学行为上体现为品质教学、品质管理、品质服务等。

**汇聚合力优资源**

“双一流”建设是一项系统工程，既需要中央政府重大政策的牵引，也需要地方政府的大力统筹，更需要强化高校的主体责任。地方高校必须汇聚各方力量，构建“双一流”建设的强大动力系统。

首先，政校紧密联合。政府的支持对高校的改革发展具有关键作用，地方高校必须紧密联合地方政府，主动服务区域经济社会重大战略。面对地方政府和区域产业的最新需求，地方高校必须建立重大需求快速反应机制，做到提前介入、快速反应、主动作为、行有成效，满足和引领社会需求，进而获得地方政府的支持，占领发展先机；应当鼓励教师将高质量的“文章”升级为地方党委和政府的“文件”，将深思熟虑的“咨询对策”转化为地方党委和政府的“产业政策”，将学校打造成为区域经济社会的人才中心和高级智库。

其次，产教深度融合。与部属高校相比，地方高校与所属区域有着天然的紧密联系与合作优势，但问题或不足在于服务能力，特别是重大服务能力的短缺。在科研组织模式上，地方高校要着力提升服务战略的能力，强化有组织的科研，在人才、智力、技术、创新成果等方面与区域产业深度融合，进而引导学校科研组织模式向基础研究、应用研究、科研成果产业化的全链条一体化科研组织模式转变，与大企业、大平台建立知识产权约束和共享机制，为区域高等教育高质量内涵式发展和区域重点产业转型升级注入新动能，打造新引擎。在科研工作格局上，要致力于打造大平台、承接大项目、培育大成果、作出大贡献，加快国家、省部级、校级、院级创新团队体系建设，形成“一院一平台”的科研格局和“一年一大事”的科研氛围。

最后，资源高度聚合。资源、特别是优质资源，是推进“双一流”建设的“润滑剂”。地方高校不仅要千方百计开拓办学资源新渠道，还要促进有限的资源高度聚合。在理念上，要从学校的战略目标出发，坚持“好钢用在刀刃上”，坚决打破平均主义的资源配置方式和“人人都有份”的平庸主义，盘活资源现量，用活资源存量，激活资源增量。在方法上，要从与学校“双一流”建设目标的契合度、一流学科建设的贡献度、主流第三方评价中的表现度等方面对学校的办学资源进行深度调整和配置优化。在重点上，要深入实施“人才强校”战略，重视提升高端人才资源集聚能力，既重视引进有学术“帽子”的“优绩股”人才，也要大力培养暂时没有“帽子”但有学术潜力的“潜力股”青年英才。

**提升锐力重治理**

地方高校“双一流”建设要突出重围，必须提升大学治理的锐力。

其一，面对机遇要锐敏。机遇，是客观存在的主观判断。对于有志建设高水平大学的地方高校来讲，必须锐敏捕捉事关学校发展的各种重大机遇。比如，“双一流”建设以绩效为杠杆，实行动态遴选，地方高校就要沉下心来梳理家底，增强前瞻意识，着力做好学校改革与发展的三种顶层设计，即战略性顶层设计、全局性顶层设计与生态性顶层设计。通过强化顶层设计和战略布局，不断提升面对重大机遇、面临急难险重任务的反应能力，在事关区域经济社会发展的关键环节和重点领域增强突破与应对能力。

其二，治理品性显锐气。地方高校要冲刺国家“双一流”，治理品性必须具有锐气。一是内部治理改革要在兼顾全面性的基础上体现突破性。要深度研究和自觉遵循高等教育发展规律，以理论的彻底性、精准性和自洽性，不失时机地实施重大改革，改出新机遇、改出新气象、改出新发展。二是要主动学习、吸收国内外一流大学治理的成功经验，取其精髓、追求神似、不搞形似，摒弃简单的复制、移植与套用，要与学校长远的目标定位和阶段性的战略任务相适应，以“争第一”或“争唯一”的锐气聚焦聚力，为学校“双一流”建设提供强大动力。

其三，治理举措要锐进。治理体系要“新”。要根据区域产业需求、行业背景、校友诉求、政府支持和社会期望等内外部因素来设计内部治理体系，既遵循“学科逻辑”，更遵循“应用逻辑”；推动治理重心下移，更好发挥院系办学的主体作用，不断激发基层学术组织的生产力。治理结构要“简”。“结构跟着战略变”，地方高校推进“双一流”建设必须建立清晰简明、运行高效的内部治理结构，以简化流程、优化服务、提高效率为根本，有针对性地实施机关大部制改革。治理效率要“优”。对标国家“双一流”目标要求，构建权责明晰、运行有序的压力传递链，强化督查制度，构建年度考评、中期考查、任期考聘的“三位一体”考核体系，重点考察重大战略任务的突破与核心指标的绝对增量，突出发展的一流指向和卓越品质。（来源：《中国教育报》。作者：李小年 浙江工业大学校长，教育部长江学者特聘教授。）

**高校动态**

# 西北大学“一院一策”改革激活人才创新活力

近3年来，西北大学将综合改革作为学校事业发展的“一号工程”，以“统筹管理、分类指导”管理模式，实施“一院一策”，使学校各方面优势逐渐彰显、改革红利惠及师生。

**顶层设计 激发教职人员的活力**

在西北大学采访时，党委书记王亚杰告诉记者：“假如学校是一辆列车，那么只把校级层面作为车头、作为动力源，是不够的。西大现在的综合改革就是要让每节车厢，即每个学院都成为动力源。”

理念是行动的先导。基于学校面临的形势和工作重心，西北大学确立了“回归常识、抓住本质、尊重规律、注重长远”发展理念，明确了学院的办学主体地位。主体地位的核心就是求真育人、内涵发展。

2016年，在充分调研的基础上，西北大学在全省高校率先提出建立“统筹管理、分类指导”管理模式，推行“一院一策”，启动综合改革。统筹管理就是要从战略性、全局性、关键性角度，做好顶层设计，解决院系解决不了、解决不好的事情；分类指导是基于各个学科的实际，解决差异和特色的问题。

“改革的核心就是深化学校、学院两级体制改革，实施‘一院一策’；实质就是放权给院系，不断强化推动管理重心下移，强化院系办学主体地位，赋予院系在人员聘用管理、资金使用分配、职称评审、资源调配等方面更大自主权，不断激发院系办学活力。”郭立宏校长告诉记者。

如果说强调问题导向和目标牵引的“统筹管理、分类指导”是立柱架梁，那么各个重点领域“自下而上”与“自上而下”相结合的改革，则是“一院一策”改革的重要内容和支撑。这使得西北大学综合改革不但有筋有骨，而且有血有肉，使得学校通过改革形成的优势更加彰显。

马不扬鞭自奋蹄。西北大学综合改革极大激发了人的活力。目前，生命科学学院等9个院系制定的综合改革方案，已经通过学校审议开始实施；化工学院等3个学院取消了行政级别设置；人事处等11个试点改革处室形成了对接院系工作目标建议和700余项精准服务清单。

**“一院一策” 让每个院系都成为动力源**

生命科学学院是西北大学“一院一策”改革的先行者。

设立于1924年的生命学科是西北大学最早的学科之一。在90多年的发展历程中，生命科学学院曾取得了辉煌的成绩，但近年来的发展遇到了瓶颈。学校实施的“一院一策”改革，让生命科学学院看到了突破瓶颈、激发活力、加快发展的契机。

生命科学学院院长陈富林、党委书记杨晶始终记得学校推出这项改革时校领导说的三句话：第一句话是“本次改革，是学校管理体制和运行机制的一次重大变革，关键是自下而上的分类指导”；第二句话是“学校改革的主要做法是目标牵引、授权承诺、结果考核”；第三句话是“我们决不让改革者吃亏！”

于是，基于突破生命科学学院发展瓶颈的改革方案出台了。该方案涉及管理体制、运行机制、人事制度、学科建设、师资队伍建设、科学研究、研究生培养、本科教学等方面。

比如在经费预算方面，西北大学首次对生命科学学院试行年度综合预算。学院在预算框架内自主支配，克服了以前经费使用中出现的“买米的钱不能用于买油”这一弊端，提升了学院对于经费的自主使用权，让有限的经费产出最大的办学效益。

取消讲师晋升副教授对本科教学工作量的要求、取消学校文件中有关引进人才必须具有海外经历或海外学位的规定、首次在全校引入师资博士后制度等一系列改革制度的实行，有效推进了生命科学学院在引育高端人才、鼓励青年学者、发掘潜力团队、产出高水平科研成果等方面工作。

学院主体地位的确立，极大激发了师生的活力和创新力。各学院结合自己的实际，相继出台了各自的改革方案。地质学系实行了年薪制、评聘分离制度，该系所有新入职教师先实行人事代理制度，研究生的资助、指标分配、录取均实行权责一致的导师负责制，研究生导师遴选与职称脱钩等。化材学院、经管学院、信息学院、城环学院、历史学院等各自结合院系和学科特点，出了很多实招、硬招，在政策、机制、投入方面有了更加确定的指向，推动改革成效显现。

“现在工作是事半功倍，容易多了。”这是西北大学老师们的普遍感受。学校的各项工作呈现出新气象。仅2017年上半年，西大新增5个一级学科博士学位授权点，获批数量位居全省第一；引育国家级高层次人才26人，省级人才58人。同时，西大加强与政府、企业、国内外高校、科研院所相融相通，使办学资源得到扩充、服务社会的水平大幅提升。（来源：《陕西日报》。作者：吕扬）

# 南开大学发布新百年顶层战略

对历史的最好纪念，就是创造新的历史。9月17日，在南开大学建校100周年倒计时30天当日，中国工程院院士、南开大学校长曹雪涛在回应记者提问时表示，科教融合、科技创新是一所大学的重大责任和努力方向，科技创新在研究性大学占据的比重越来越大，而基础是学科是人才。为此，南开大学在百年校庆之际提出实施“4211卓越南开行动计划”，作为南开新百年的顶层战略和发展引擎。

**打造新高地，建设十大交叉科学中心**

曹雪涛透露，南开大学将建设十大交叉科学中心。以重大科学问题和国家重大需求为牵引，集所有学科之力联合攻关，打造国际一流前沿基础研究和应用研究的交叉科学研究基地。按照理工类不低于3000万元/年的标准给予建设经费支持。目前，新能源转化存储交叉科学中心已经组建完成，数字经济交叉科学中心已完成内部论证，细胞应答交叉科学中心正在筹建过程中。

**对标国际一流，打造十大联合研究中心**

在对外合作方面，南开大学对标一流，携手海外一流大学打造十大联合研究中心。重点部署一批具有引领性和前瞻性的世界级研究项目，提升学校科技创新竞争力与国际影响力。目前，与英国伯明翰大学共同建立的“南开—伯明翰联合研究院”已正式揭牌成立。与牛津大学签署了合作备忘录，搭建国际联合研究平台的工作取得实质性进展。与哥伦比亚等大学共建联合研究院的工作也正在积极洽谈和有序推进之中。

**激发积极性，构建两大奖励体系**

构建教育教学和科学研究两大奖励体系。一方面，给予教学质量高、教学成果突出、育人效果显著的教师特别奖励，鼓励教师投身教育教学改革，切实提高教学能力；另一方面，深化科学研究奖励体系改革，突出鼓励原创、注重质量和贡献的奖励导向，加大对学术性、应用型和服务型等不同类型优秀成果的奖励力度，激发教师从事科学研究、产出科研成果的积极性和主动性。

**实施四大计划，推进学科整体发展**

南开大学还制定实施“文科振兴”“理科提升”“工科攀登”“生医发展”四大计划。以此为纲，推进学科门类或学科群整体发展，并在文理交叉、新工科、生物医药等方面取得突破。为此南开已经建设了一批新的学院，包括环境科学学院、材料科学与工程学院、网络空间安全学院、统计与数据科学学院、人工智能学院，在抓住前沿的同时，将根据科学发展态势及时调整发展战略。据介绍，四大计划并不简单等同于传统意义上的学科规划，而是关联教学科研、人才队伍、管理服务等各方面，是实施4211的基点和核心。（来源:《科技日报》。）

# **新工科建设“天大方案”落地**

近日，天津大学首个新工科人才培养校级平台——未来智能机器与系统平台的第一批112名新生开学，标志着新工科建设“天大方案”落地，正式进入实践阶段。

今年4月，在前期实践的基础上天津大学正式发布新工科建设“天大方案”（CCII），探索以立德树人统领培养全过程，建设开放和跨界融合的中国特色新文理教育与多学科交叉工程教育，形成高度关联、贯通融合、持续创新的新工科教育体系。“天大方案”设计了多学科联合、多方参与的开放式人才培养平台，如未来智能机器与系统平台、未来健康医疗平台、未来智慧化工与绿色能源平台、未来建成环境与建筑等，依靠人工智能、大数据等技术实现工科专业的转型升级。

本学期，天津大学首个校级平台“未来智能机器与系统”平台汇集该校机械学院、精仪学院等优势资源，以及恩智浦、华为等国内外知名企业，以天津大学求是学部为平台进行实体建设。平台对学生实施具有天津大学特色的新文理教育，强化数理基础，加强专业志趣引导、个性化培养。平台将采用全新项目式教学，通过课程内项目、课程组项目、多学科团队项目、科研实践项目和毕业设计研发项目三类五种项目，培养学生的知识应用能力、创新创业能力、团队合作能力和领导力。

据悉，天津大学未来智能机器与系统平台暂不面向高考招生，实施入校后二次选拔。此次报名学生共计1047名，通过考查学生在设计、建造、研发未来智能机器方面的兴趣、综合能力、未来规划及应变能力等，最终有112名学生入选。未来平台将充分尊重学生志趣，为学生提供更自主的学习空间、更自由的专业选择，学生可选择智能制造、人工智能、自动化、电子科学与技术等多个专业中的一个专业作为主修专业学位，并可同时选择另外一个专业作为辅修学位或微学位。实施本研贯通培养机制，在本科阶段，根据项目所需知识，学生可以选修研究生课程，更有机会提前进入研究生实验室与研究生一起参与科研项目，考核优秀的学生可选择天津大学优异生培养计划，实施本硕博连读。（来源：《中国教育报》）

**他山之石**

# 日本高等教育欲培养“文理贯通人才”

目前，2019中国国际教育展正在成都举行巡展。本届教育展的主宾国是日本，中国青年报·中国青年网记者就学生和家长关注的日本高校特色和留学生就业等热门问题对日本国驻华大使馆和日本学生支援机构进行了采访。

日本国驻华大使馆新闻文化中心介绍，根据日本学生支援机构（JASSO）的调查，最近3年中，日本高等教育机构及日语教育机构在读的中国留学生人数呈稳步上升趋势。由2016年的98483人增长到2017年的107260人，再增长到2018年的114950人。此外，截至2018年5月1日，在读中国留学生人数按专业分类，人文科学领域（40.6%）最多，社会科学领域（26.1%）次之、工学领域（12.6%）人数再次之。

谈及日本高校的教育理念和特色，日本国驻华大使馆新闻文化中心表示，去年11月，日本中央教育审议会展望了2018年出生的儿童到2040年大学毕业时的社会状况，讨论了2040年的人才需求状况及高等教育应该追求的目标，并形成报告书。报告书指出，今后日本高等教育追求的目标应该是培养“不仅具备专业领域知识，而且具备普遍知识，理解以及泛用技能的文理贯通人才”。

日本学生支援机构理事长吉冈知哉告诉记者，他认为，长期来看，日本社会需要有沟通能力、领导力、判断力、反应力和创新力的人才；着眼当下，由于日本社会劳动力不足，需要进公司后马上就能够发挥才干的人才，因此日本高校需要回应这样的社会需求。此外，日本外国人很多，社会文化多样，培养和不同国家的人在一起工作的“共生力”，也是日本高等教育机构培养人才的目标之一。

谈及留学生就业相关问题，日本国驻华大使馆新闻文化中心针对日本今年新增的两类吸引海外劳动力的居留签证——特定技能1号签证和特定技能2号签证进行了解释，特定技能的考试及日语等级考试不仅在日本国内实行，预计也将在海外实行。此类签证将成为正在日本读书的留学生毕业后的一种就业渠道，也将为已归国留学生在日本的就业增加机会。（来源：中国青年网）