

高教研究所网站及《高等教育参考》简介

在学校领导和有关部门的指导下，高等教育研究所网站于2005年5月31日正式开通，并分别于2007年和2011年两次进行改版，现主要栏目有：高教动态、专家论坛、集思广益、发展规划、学术交流、关于我们、下载专区等。栏目下增设了子栏目，同时根据工作需要，增加了文件及通知的滚动版块，使信息查询更加方便和快捷。

《高等教育参考》是高等教育研究所主办的内部参考刊物，于2005年5月31日创刊。它及时报道国内外高等教育改革与发展的最新动态和趋势、国家教育主管部门的有关法规文件、高教评估与整改工作信息、有关高等教育的文章和专家访谈、国内外高校教育教学改革动向及比较研究成果为主要目的，为我校教育教学改革提供借鉴，也为师生学习方法、教学方法、创新能力及潜能开发提供交流平台。2011年起，《高等教育参考》改为季刊，全年共4期，内容精选自网站各栏目。欲了解更多内容，请登陆我们的网站：

西安科技大学——行政部门——高教研究所（发展规划处）。

热忱欢迎您光临我们的网站，积极撰稿或荐稿，并留下您的宝贵意见。

地址：西安科技大学临潼校区行政楼216室

电话：029-83856388

Email: gaojiao@xust.edu.cn

高等教育参考

第1期（总第70期）

2018年3月

顾问：李树刚

主编：石磊 孟凡静

责编：吴晓明 苏晓亚

内部参考

校内传阅

西安科技大学
XI'AN UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

高等教育参考

GAO DENG JIAO YU CAN KAO

- 中共中央国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》
- 国务院印发《关于全面加强基础科学研究的若干意见》
- 教育部发布我国高等教育领域首个教学质量国家标准
- 蔡连玉等：大学内部资源配置及其制度选择研究
- 西北大学：促科技成果“下书架、上货架”

西安科技大学高教研究所

2018(1)

第14卷第1期 Vol.14 No.1

目 录

☆ 高教动态

中共中央国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》	1
国务院印发《关于全面加强基础科学研究的若干意见》	2
中办国办印发《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》	3
五部门印发《教师教育振兴行动计划（2018—2022 年）》	5
教育部发布我国高等教育领域首个教学质量国家标准	7
教育部印发《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》	9
教育部高等教育司 2018 年工作要点	10
2018 年全国教育工作会议召开	19
2017 年陕西省高校毕业生就业率出炉	21

☆ 学者论坛

蔡连玉等：大学内部资源配置及其制度选择研究	23
熊丙奇：产教融合解决人才供需“两张皮”矛盾	32

☆ 大学文化

师生关系面临前所未有的挑战和危机？	34
-------------------------	----

☆ 他山之石

上海财经大学深化人才培养模式改革	39
西北大学：促科技成果“下书架、上货架”	40

☆ 高教沙龙

两会之声	1,4,6,8,9,20,33,38,39,40,41
------------	-----------------------------

中共中央国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》

中共中央、国务院1月20日印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，对新时代教师队伍建设作出顶层设计。

《意见》明确了新时代教师队伍建设的目标任务：经过5年左右努力，教师培养培训体系基本健全，职业发展通道比较畅通，事权人权财权相统一的教师管理体制普遍建立，待遇提升保障机制更加完善，教师职业吸引力明显增强。教师队伍规模、结构、素质能力基本满足各级各类教育发展需要。

到2035年，教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升，培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师。教师管理体制科学高效，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化。教师主动适应信息化、人工智能等新技术变革，积极有效开展教育教学。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，教师成为让人羡慕的职业。

《意见》围绕全面加强师德师风建设，不断提升教师专业素质能力，深化教师管理综合改革，不断提高教师地位待遇，确保政策举措落地见效等方面提出了具体举措。

针对社会关注的师德示范、学术不端等问题，《意见》提出，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。为振兴教师教育，《意见》明确，实施教师教育振兴行动计划，建立以师范院校为主体、高水平非师范院校参与的中国特色师范教育体系。为理顺体制机制，《意见》提出创新和规范中小学教师编制配备，优化义务教育教师资源配置，完善中小学教师准入和招聘制度，深化中小学教师职称和考核评价制度改革等。为真正让教师成为令人羡慕的职业，《意见》要求，确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位，明确中小学教师的权利和义务，强化保障和管理。

来源：新华社

责编：苏晓亚

.....

全国政协委员、上海海洋大学校长 程裕东

同经济一样，我国高等教育事业发展面临着从高速增长转向更注重高质量发展的问题。如何优化结构，提高发展质量，是我们每一个高校管理者应该思考的问题，走特色化、内涵式发展道路必然成为高校未来发展的重要方向。

来源：《中国教育报》

责编：苏晓亚

国务院印发《关于全面加强基础科学研究的若干意见》

经李克强总理签批，国务院日前印发《关于全面加强基础科学研究的若干意见》（以下简称《意见》），对全面加强基础科学研究作出部署。

《意见》要求，要全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入实施科教兴国战略、创新驱动发展战略，充分发挥科学技术作为第一生产力的作用，充分发挥创新作为引领发展第一动力的作用，瞄准世界科技前沿，强化基础研究，深化科技体制改革，促进基础研究与应用研究融通创新发展，着力实现前瞻性基础研究、引领性原创成果重大突破，全面提升创新能力，全面推进创新型国家和世界科技强国建设，为加快建设社会主义现代化强国、实现中华民族伟大复兴的中国梦提供强大支撑。

《意见》明确了我国基础科学研究三步走的发展目标。提出到本世纪中叶，把我国建设成为世界主要科学中心和创新高地，涌现出一批重大原创性科学成果和国际顶尖水平的科学大师，为建成富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化强国和世界科技强国提供强大的科学支撑。《意见》提出全面加强基础科学研究要坚持的原则：一是遵循科学规律，坚持分类指导；二是突出原始创新，促进融通发展；三是创新体制机制，增强创新活力；四是加强协同创新，扩大开放合作；五是强化稳定支持，优化投入结构。

《意见》从五个方面提出了全面加强基础科学研究的20项重点任务。一是完善基础研究布局。加强基础研究和应用基础研究，围绕科学前沿和国家需求加强重大科学问题超前部署；优化国家科技计划基础研究支持体系；优化基础研究区域布局；推进国家重大科技基础设施建设。二是建设高水平研究基地。聚焦国家目标和战略需求布局建设国家实验室，加强国家重点实验室等创新基地建设。三是壮大基础研究人才队伍。培养造就具有国际水平的战略科技人才和科技领军人才，加强中青年和后备科技人才培养，稳定高水平实验技术人才队伍，建设高水平创新团队。四是提高基础研究国际化水平。组织实施国际大科学计划和大科学工程；深化基础研究国际合作，加大国家科技计划开放力度，落实“一带一路”科技创新行动计划。五是优化基础研究发展机制和环境。加强基础研究顶层设计和统筹协调，建立基础研究多元化投入机制，进一步深化科研项目和经费管理改革，推动基础研究与应用研究融通，促进科技资源开放共享，建立完善符合基础研究特点和规律的评价机制，加强科研诚信建设，弘扬科学精神与创新文化。

来源：新华网

责编：苏晓亚

中办国办印发《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》

2月26日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》，并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。《指导意见》提出，健全教育人才评价体系。坚持立德树人，把教书育人作为教育人才评价的核心内容。

《指导意见》指出，人才评价是人才发展体制机制的重要组成部分，是人才资源开发管理和使用的前提。当前，我国人才评价机制仍存在分类评价不足、评价标准单一、评价手段趋同、评价社会化程度不高、用人主体自主权落实不够等突出问题，亟须通过深化改革加以解决。

《指导意见》强调，要加快形成导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的科学化社会化市场化人才评价机制，建立与中国特色社会主义制度相适应的人才评价制度，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，使优秀人才脱颖而出。

《指导意见》就分类健全人才评价标准，改进和创新人才评价方式，加快推进重点领域人才评价改革，健全完善人才评价管理服务制度等方面的工作提出了具体意见。

《指导意见》就健全教育人才评价体系提出了明确要求，提出要坚持立德树人，把教书育人作为教育人才评价的核心内容。

深化高校教师评价制度改革，坚持社会主义办学方向，坚持思想政治素质和业务能力双重考察、全面考核和突出重点相结合，注重对师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展的综合评价。坚持分类指导和分层次评价相结合，根据不同类型高校、不同岗位教师的职责特点，分类分层次分学科设置评价内容和评价方式。突出教育教学业绩评价，将人才培养中心任务落到实处，要求所有教师都必须承担教育教学工作，建立健全教学工作量评价标准，落实教授为本专科生授课制度，加强教学质量和课堂教学纪律考核。

适应现代职业教育发展需要，按照兼备专业理论知识和技能操作实践能力的要求，完善职业院校（含技工院校）“双师型”教师评价标准，吸纳行业、企业作为评价参与主体，重点评价其职业素养、专业教学能力和生产一线实践经验。

适应中小学素质教育和课程改革新要求，建立充分体现中小学教师岗位特点的评价标准，重点评价其教育教学方法、教书育人工作业绩和一线实践经历。严禁简单用学生升学率和考试成绩评价中小学教师。

此外，《指导意见》提出保障和落实用人单位自主权。尊重用人单位主导作用，

支持用人单位结合自身功能定位和发展方向评价人才，促进人才评价与培养、使用、激励等相衔接。合理界定和下放人才评价权限，推动具备条件的高校、科研院所、医院、文化机构、大型企业、国家实验室、新型研发机构及其他人才智力密集单位自主开展评价聘用（任）工作。防止人才评价行政化、“官本位”倾向，充分发挥学术委员会等作用。

来源： 教育部网站

责编：苏晓亚

广西大学校长赵跃宇委员：大学办学重点应回归人才培养

3月6日下午，在全国政协十三届一次会议教育界别联组会上，广西大学校长赵跃宇委员说，中国高等教育经过几十年的建设发展，取得了巨大的进步，但是也存在一些问题。大学应该专注人才培养，但我们在相当程度上忘记了这一点。高等教育要重归大学根本职能，重塑大学学术生态。

赵跃宇建议：一、强化对书记、校长、院士的考核管理，建立大学良好的政治生态和学术生态。对高校党委书记、校长按照政治家、教育家的要求，进行重点考核。管理好大学书记、校长和院士这些关键少数，有利于保证社会主义大学办学方向。

二、让高校依法自主办学。大学要按照党中央要求和国家法律依法办学。同时，各级教育行政部门要落实“放管服”，让教师更多致力于培养人才，更多致力于解决科研问题、攻克技术难关。

三、大学要不忘初心，专注教学。大学要牢牢把握住中国特色社会主义制度的优势，把党的建设与教学科研工作紧密结合、融为一体，把社会主义核心价值观作为大学文化的核心，加强制度建设。大学的办学重点应回归人才培养，建立人才培养保障体系，建立以人才培养质量效果为主体的大学评价体系，让高校教师专注于人才培养。

来源：中国教育新闻网

责编：苏晓亚

全国政协委员、南通大学校长施卫东委员：建师德师风建设长效机制

“师德师风建设的重点是建立长效机制，推动师德建设常态化、长效化。”全国政协委员、南通大学校长施卫东在接受记者采访时说。

施卫东建议，要建立教育、宣传、监督、考核与奖惩相结合的师德师风建设工作机制，只有持之以恒地加强师德师风建设，造就一流教师队伍，才能更好地促进教书育人的工作开展，从而为中华民族伟大复兴提供强大而持久的人才保障和智力支持。

来源：《中国教育报》

责编：苏晓亚

五部门印发《教师教育振兴行动计划（2018—2022 年）》

3 月 22 日，教育部等五部门印发《教师教育振兴行动计划（2018—2022 年）》，计划提出，经过 5 年左右努力，办好一批高水平、有特色的教师教育院校和师范类专业，教师培养培训体系基本健全，为我国教师教育的长期可持续发展奠定坚实基础。师德教育显著加强，教师培养培训的内容方式不断优化，教师综合素质、专业化水平和创新能力显著提升，为发展更高质量更加公平的教育提供强有力的师资保障和人才支撑。

为实现教师教育振兴发展的目标任务，《计划》将主要措施明确为十大行动，具体包括师德养成教育全面推进行动、教师培养层次提升行动、乡村教师素质提高行动、师范生生源质量改善行动、“互联网+教师教育”创新行动、教师教育改革实验区建设行动、高水平教师教育基地建设行动、教师教育师资队伍优化行动、教师教育学科专业建设行动和教师教育质量保障体系构建行动。

“免费师范生”改称为“公费师范生” 履约任教服务期调整为 6 年

针对师范生生源质量改善行动，《计划》提出，要依法保障和提高教师的地位待遇，通过多种方式吸引优质生源报考师范专业。改进完善教育部直属师范大学师范生免费教育政策，将“免费师范生”改称为“公费师范生”，履约任教服务期调整为 6 年。推进地方积极开展师范生公费教育工作。积极推行初中毕业起点五年制专科层次幼儿园教师培养。部分办学条件好、教学质量高的高校师范专业实行提前批次录取。加大入校后二次选拔力度，鼓励设立面试考核环节，考察学生的综合素养和从教潜质，招收乐教适教善教的优秀学生就读师范专业。鼓励高水平综合性大学成立教师教育学院，设立师范类专业，招收学科知识扎实、专业能力突出、具有教育情怀的学生，重点培养教育硕士，适度培养教育博士。建立健全符合教育行业特点的教师招聘办法，畅通优秀师范毕业生就业渠道。

加强在职教师培训信息化管理 建设教师专业发展“学分银行”

针对“互联网+教师教育”创新行动，《计划》提出，要充分利用云计算、大数据、虚拟现实、人工智能等新技术，推进教师教育信息化教学服务平台建设和应用，推动以自主、合作、探究为主要特征的教学方式变革。启动实施教师教育在线开放课程建设计划，遴选认定 200 门教师教育国家精品在线开放课程，推动在线开放课程广泛应用共享。实施新一周期中小学教师信息技术应用能力提升工程，引领带动中小学教师校长将现代信息技术有效运用于教育教学和学校管理。研究制定师范生信息技术应用能力标准，提

高师范生信息素养和信息化教学能力。依托全国教师管理信息系统，加强在职教师培训信息化管理，建设教师专业发展“学分银行”。

提高师范生生均拨款标准 教师培训经费要列入财政预算

为保障计划的组织实施，《计划》提出三项要求：明确责任主体。教育行政部门要加强对教师教育工作的统筹管理和指导，发展改革、财政、人力资源社会保障、编制部门要密切配合、主动履职尽责，共同为教师教育振兴发展营造良好的法治和政策环境。加强经费保障。要加大教师教育财政经费投入力度，提升教师教育保障水平。根据教师教育发展以及财力状况，适时提高师范生生均拨款标准。教师培训经费要列入财政预算。幼儿园、中小学和中等职业学校按照年度公用经费预算总额的5%安排教师培训经费。开展督导检查。建立教师教育项目实施情况的跟踪、督导机制。国家有关部门组织开展对教师教育振兴行动计划实施情况的专项督导检查，确保各项政策举措落到实处。按照国家有关规定对先进典型予以表彰奖励，对实施不到位、敷衍塞责的，要追究相关部门负责人的领导责任。

来源：《新华网》

责编：苏晓亚

.....

华东理工大学副校长钱锋委员：改革工程人才培养模式

3月6日下午，在全国政协十三届一次会议教育界别联组会上，华东理工大学副校长钱锋委员说，当前，我国工程教育依然面临着工程专业设置过细、工程专业的课程体系不健全、人才培养模式和体制机制不完善、工科教师的工程实践能力不足等困难和挑战。

钱锋建议，建立健全多学科交叉融合的工程人才培养模式，打破固有学科领域界限，探索多学科交叉融合的工程人才培养体系。同时，强化工科人才的创新创业能力和个性化培养，完善“双创”教育课程体系和管理制度，探索设置学科前沿课程，满足学生的个性化需求，形成以学习者为中心的工程教育模式。另外，探索构建工科高层次人才培养模式，建立适应不同培养方案的选课体系，形成多渠道学生发展路径。

钱锋认为，应建立并完善多方协同的工科育人模式，创建高校与行业企业、科研院所等多方协同的育人模式，形成优势互补、项目共建、成果共享、利益共赢的人才培养共同体。此外，健全校企合作体制机制，优化工科教师队伍，为教师到企业实践提供保障与支持。

来源：中国教育新闻网

责编：苏晓亚

教育部发布我国高等教育领域首个教学质量国家标准

“质量为王、标准先行”。实现高等教育内涵式发展，关键是要牢牢抓住提高质量这个“纲”。教育标准建设是提高教育质量的基础工程。教育部日前发布《普通高等学校本科专业类教学质量国家标准》（以下简称“国标”），这是向全国、全世界发布的第一个高等教育教学质量国家标准，与全世界重视人才培养质量的发展潮流相一致，对建设中国特色、世界水平的高等教育质量标准体系具有重要的标志性意义。

高校立身之本在于立德树人。办好我国高校，办出世界一流大学，必须牢牢抓住全面提高人才培养能力这个核心点。本科教育是高等教育的基础和根本，专业是人才培养的基本单元和基础平台。提高高校人才培养能力，必须建立本科教学质量国家标准，实现政府以标准来管理、高校以标准来办学、社会以标准来监督，用标准加强引导、加强建设、加强监管。

《国标》由教育部委托高等学校教学指导委员会研制，参与的专家教授达五千多人，其中包括 50 多名两院院士和知名专家。研制工作历经 4 年多，先后组织了数百场工作研讨会和征求意见会。此次发布的《国标》涵盖了普通高校本科专业目录中全部 92 个本科专业类、587 个专业，涉及到全国高校 56000 多个专业点。

据介绍，《国标》把握三大原则：第一，突出学生中心。注重激发学生的学习兴趣 and 潜能，创新形式、改革教法、强化实践，推动本科教学从“教得好”向“学得好”转变；第二，突出产出导向。主动对接经济社会发展需求，科学合理设定人才培养目标，完善人才培养方案，优化课程设置，更新教学内容，切实提高人才培养的目标达成度、社会适应度、条件保障度、质保有效度和结果满意度；第三，突出持续改进。强调做好教学工作要建立学校质量保障体系，要把常态监测与定期评估有机结合，及时评价、及时反馈、持续改进，推动教育质量不断提升。

首次颁布的《国标》有三大特点：一是既有“规矩”又有“空间”。既对各专业类提出统一要求、保证基本质量，又为各校各专业人才培养特色发展留出足够的拓展空间，形象地说，就是“保底不封顶”；二是既有“底线”又有“目标”。既对各专业类提出教学基本要求，兜底线、保合格，同时又对提升质量提出前瞻性要求，也就是追求卓越；三是既有“定性”又有“定量”。既对各专业类标准提出定性要求，同时包含必要的量化指标。

《国标》明确了各专业类的内涵、学科基础、人才培养方向等。对适用专业范围、培养目标、培养规格、师资队伍、教学条件、质量保障体系建设都做了明确要求。特别

对各专业类师资队伍数量和结构、教师学科专业背景和水平、教师教学发展条件等提出定性和定量相结合的要求。同时，明确了各专业类的基本办学条件、基本信息资源、教学经费投入等要求。《国标》还列出了各专业类知识体系和核心课程体系建议。

“标准为先、使用为要”。教育部将推动《国标》的应用，让标准发挥以标促改、以标促建、以标促强的作用。一是让教指委用起来。教育部将成立 2018-2022 年教育高等学校教学指导委员会，充分发挥新一届教指委作用，开展《国标》的宣传、解读、推广工作。二是让高校动起来。《国标》发布后，各地、各相关行业部门要根据《国标》研究制定人才评价标准；各高校要根据《国标》修订人才培养方案，培养多样化、高质量人才。三是与“三个一流”建设紧密结合起来。教育部将把《国标》实施与“一流本科、一流专业、一流人才”建设紧密结合起来，对各高校专业办学质量和水平进行监测认证，适时公布“成绩单”。

来源：教育部网站

责编：苏晓亚

.....

全国人大代表、清华大学校长邱勇：为基础研究提供宽松政策环境

基础研究的重要性越来越引起人们的重视，李克强总理在今年的政府工作报告中指出要强化基础研究。过去 5 年国家整体创新能力和效率显著提高，但创新能力还不够强。全国人大代表、清华大学校长、中国科学院院士邱勇认为，创新能力不够强与基础研究相对薄弱有关，在一些关键领域产业发展虽然很迅速，但核心技术突破滞后，往往也与基础研究积累不够有关。

“一些技术研发及技术应用的竞争，如人工智能和大数据，实质上是基础学科实力的比拼，比如数学就是人工智能和大数据的最重要的学科支撑。数学作为自然科学的基础学科，国家应该给予更大关注和投入。基础学科和基础研究滞后，一定会影响到国家整体创新能力的提升。”邱勇认为，基础研究的本质是自由探索，基础研究需要更宽松的政策环境。

“强化基础研究和应用基础研究”的表述在今年政府工作报告中的出现，让邱勇对今后基础研究的发展增强了信心。到底应该如何强化基础研究？邱勇认为，基础研究不能给出框框，不能预设结果，不能用项目指标来约束研究人员的自由探索。基础研究需要“自由飞翔”的环境，既要加大经费投入，又要给予更大的研究自由，“自由的广度决定了飞翔的高度”。

来源：《中国教育报》

责编：苏晓亚

教育部印发《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》

为贯彻全国高校思想政治工作会议精神，努力造就一支有理想信念、道德情操、扎实学识、仁爱之心的研究生导师队伍，教育部近日印发《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》。

《意见》指出，要落实导师是研究生培养第一责任人的要求，坚持社会主义办学方向，坚持教书和育人相统一，坚持言传和身教相统一，坚持潜心问道和关注社会相统一，坚持学术自由和学术规范相统一，以德立身、以德立学、以德施教。遵循研究生教育规律，创新研究生指导方式，潜心研究生培养，全过程育人、全方位育人，做研究生成长成才的指导者和引路人。

《意见》强化了研究生导师基本素质要求，政治素质过硬，师德师风高尚，业务素质精湛是研究生导师必须满足的三大基本素质要求。

《意见》明确了研究生导师立德树人职责，具体包括提升研究生思想政治素质、培养研究生学术创新能力、培养研究生实践创新能力、增强研究生社会责任感、指导研究生恪守学术道德规范、优化研究生培养条件、注重对研究生人文关怀等七个方面。

《意见》指出，健全研究生导师评价激励机制。要完善评价考核机制，把立德树人纳入教学评估和学科评估指标体系，加强对研究生导师立德树人职责落实情况的评价。明确表彰奖励机制，研究生培养单位要将研究生导师立德树人评价考核结果，作为人才引进、职称评定、职务晋升、绩效分配、评优评先的重要依据，充分发挥考核评价的鉴定、引导、激励和教育功能。落实督导检查机制，对于未能履行立德树人职责的研究生导师，研究生培养单位视情况采取约谈、限招、停招、取消导师资格等处理措施；对有违反师德行为的，实行一票否决，并依法依规给予相应处理。

来源：教育部网站

责编：苏晓亚

.....
全国人大代表、中航工业陕西飞机工业有限公司汉中分公司航空部件厂工人赵平代表：

建立“订单式”人才培养新模式

要加快校企融合，从学校到企业架起一座信息畅通、灵活互动的桥梁，建立起企业需要什么类型人才，院校就培养、输出什么类型人才的“订单式”技能人才培养新模式。利用信息大数据技术，建立校企之间信息共享平台，同时，突破固有模式，实施弹性就业。经校企综合评定技术能力，对具备企业上岗能力、表现优良的学员实行提前毕业就业，对达不到上岗要求的学员适当延长毕业就业时间。并在学校实行可调换专业的技能人才培养机制，不适合本专业的学生在经评估后，可转专业，以提高学生学习与就业的质量。

来源：中国教育新闻网

责编：苏晓亚

持续加强“五学五干十落实” 交出高等教育“得意之作”

——教育部高等教育司 2018 年工作要点

2018 年是贯彻党的十九大精神的开局之年，是改革开放 40 周年，是决胜全面建成小康社会、实施“十三五”规划承上启下的关键一年。高等教育司将紧紧围绕立德树人的中心任务，抓住提高质量、推进公平两个支点，唱响“一流本科、一流专业、一流人才培养”主旋律，按照“工作谋划顶到天、工作视野宽到边、工作落实立到地”的总体思路，持续深化“五学”、强化“五干”，努力做好 2018 年“十件事”，交出高等教育改革发展得意之作，奋力开创新时代高等教育新局面、奋力开辟新时代高等教育新境界。

一、工作谋划“顶到天”，持续深化“五学”，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装高教战线

持续深化“五学”活动，对照历史方位、主要矛盾、奋斗目标、阶段任务、国际坐标，深入学习贯彻十九大精神，真正学通弄懂，用习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平教育思想武装高教战线，打牢高等教育内涵发展的思想基础，凝聚起推动高等教育内涵发展的智慧和力量。

一是对照历史方位学，牢牢把握高等教育的地位作用、发展阶段、类型结构、舞台坐标呈现出的新的格局和对高等教育的总要求。

高等教育的地位作用变了，对国家经济社会发展的作用已经从基础支撑转变为支撑引领并重，成为可持续发展的最大红利和牵引动力；发展阶段变了，高等教育即将迈入普及化阶段，开始成为每个人职业生涯的“基础教育”；类型结构变了，按照国家主体功能区战略定位，多样化发展已成为高等教育最显著的特点；舞台坐标格局变了，中国高等教育已经在世界舞台、国际坐标和全球格局中谋划发展与改革，参与竞争与治理。高等教育必须坚持“四个全面、四个服务、四个回归”。“四个全面”，就是全面贯彻教育方针、全面加强党的领导、全面坚持社会主义办学方向、全面落实立德树人根本任务；“四为服务”，即坚持为人民服务，为中国共产党治国理政服务，为巩固和发展中国特色社会主义制度服务，为改革开放和社会主义现代化建设服务；“四个回归”，即回归常识、回归本分、回归初心、回归梦想。

二是对照主要矛盾学，牢牢把握高等教育发展存在的不平衡、不充分，深入查找具体表现，坚持问题导向，实施精准对策。

从高等教育的发展情况看，不平衡既有供给侧方面的、也有需求侧方面的，既有高

等教育内部的、也有高等教育外部的，既有高校之间的、也有区域之间的；不充分既有阶段性的、也有长期性的，既有质量方面的、也有数量方面的，既有高校自身办学水平方面的、也有整个高等教育资源供给方面的。必须在提升质量、促进公平方面狠下功夫，重点解决好提高高校人才培养能力、支撑引领国家创新发展能力的问题，以及在区域之间、学校之间、学科专业之间发展不平衡等方面的问题，提供更多有选择的高等教育、建成更有竞争力的高等教育、开创更有特色的高等教育、发展更加公平的高等教育。

三是对照奋斗目标学，牢牢把握中国特色社会主义现代化建设制定的时间表和路线图，制定高等教育率先实现现代化、率先建成高等教育强国的时间表和路线图。

实现奋斗目标，要努力加强“四个引领”，发挥高等教育的引领性。加强政治引领，高校要旗帜鲜明讲政治，成为“红色高地”，成为全面从严治党、以党建促发展的典范；加强产业引领，为促进新产业蓬勃发展、新动能持续壮大、新业态迅速成长提供牵引动力；加强文化引领，承担起文化传承创新、辐射引领和服务支撑的重要使命，通过思想文化引领社会进步；加强教育引领，当好教育改革排头兵、先锋队，引领中国教育创新发展。

四是对照阶段任务学，牢牢把握高等教育的基础支撑和动力引领作用，立足当下，着眼未来，抓紧培养能够适应和引领国家发展、担当民族复兴大任的时代新人。

扎根中国大地、服务国家需要，是我国高等教育最根本的发展逻辑，也是我国高校发展最根本的动力源泉。高等教育必须更好地融入国家战略、融入区域发展、融入产业进步，通过输送高质量人才和输出高水平成果，为国家发展提供支撑保障。要立足现实，想国家所想、急国家所急、备国家所需，源源不断的输送数量充足、质量优良的创新型、复合型、应用型和技能型人才。比如，加快实施卓越工程师教育培养计划，服务竞争力中国；加快实施卓越医生教育培养计划，服务健康中国；加快实施卓越农林人才教育培养计划，服务幸福中国；加快实施卓越法治人才教育培养计划，服务法治中国；加快实施卓越新闻传播人才教育培养计划，服务形象中国；加快实施基础学科拔尖学生培养计划，服务科学中国；加快培养“一带一路”沿线国家急需的非通用语种人才等，服务“一带一路”建设。

五是对照国际坐标学，牢牢把握中国高等教育国际坐标的四个判断，发挥五个优势，增强教育自信。

“四个判断”：高等教育整体进入世界第一方阵；开始与国际高等教育最新发展同频共振；追赶与超越、借鉴与自主、跟跑与领跑交织交融；世界高等教育开始倾听中国

声音，开始融入中国元素。“五大优势”：一是制度优势，改革开放近四十年，建起了一整套相对完整的中国特色社会主义高等教育制度体系，建成了世界上规模最大的高等教育体系，支撑起世界第二大经济体；二是人才优势，目前我国有近 1.8 亿人接受过高等教育，预计到 2035 年，中国人力资源将进入高层次开发阶段，高等教育毛入学率将达到 60% 以上，接受高等教育的人口规模将居世界第一，这是巨大的人才红利；三是文化优势，中国是四大文明古国中唯一延续至今的，在几千年的历史发展中积淀下来了“尊师重教”等优秀的传统文化；四是机遇优势，历次工业革命都伴随着高等教育的巨大变革，目前我们正处在第四次工业革命蓬勃兴起的关键时期，有追赶超越的大好机遇；五是实力优势，我国高校在全球排名整体大幅提升，工程教育加入“华盛顿协议”，已经用中国标准和方案对俄罗斯顶尖大学进行评估认证，中国人当选世界工程联合会 WFEO 主席等等，我们有了实实在在的建设高等教育强国的实力和底气。

中国的高等教育要到世界舞台中央展示，要对照国际坐标进行谋划，要让“国标”变成“世标”，让中国高等教育成为世界高等教育的新高地、新中心。

二、工作思路“宽到边”，持续强化“五干”，做好高等教育内涵发展的战略统筹

工作思路视野要“宽到边”，2018 年，高教司按照施工图、造好样板房、把好主航向、打好攻坚战、建好战斗队，做好高等教育内涵发展的战略统筹。

（一）画好施工图。2018 年，要按照前期画好的施工总图，统筹考虑，分步实施，一张蓝图干到底。

统筹考虑结构性、层次性、功能性，画好各个重点领域的“分解图”；考虑衔接性、配套性、精准性，画好“节点图”，瞄准目标、针对问题精准施策。要奋勇争先，努力让好的更优、强的更壮、特的更亮；要奋起直追，把短的补长、让小的长大、使弱的变强。

（二）建好样板房。2018 年，要按照“四个标杆”的要求，推进新时代中国特色社会主义标杆大学建设，使之成为高等教育领航的旗舰、学习的样板。

一要树立政治标杆，有坚定政治立场、坚强领导能力、坚实组织堡垒、优良工作作风，成为高举中国特色社会主义旗帜的先锋、学习贯彻党的创新理论的标兵、加强改进党的领导的典范、强化党的基层组织建设的楷模。二要树立办学标杆，更加主动地面向现代化建设主战场，深化综合改革、推动大学变革，走出一条中国特色、世界水平大学发展道路。探索形成先进的办学理念、完善成熟的治理体系、持续改革的动力机制、科学有效的质量保障制度。三要树立育人标杆，提供高水平的课堂教学、高质量的学科专业、高门槛的毕业要求、高回报的优秀成才率，成为培养德才兼备、德学兼修、卓越拔

尖人才的高地。四要树立队伍标杆，要有具备政治家、教育家素养的领导队伍，有符合“四有”、“四统一”要求的教师队伍，有懂教育教学规律、政治业务素质强、管理水平高、乐于奉献服务的管理队伍。

（三）把好主航向。2018年，要落实好专业思政、课堂思政、教师思政，努力开创高校思政工作新局面，把好主航向。

坚持“六个聚焦”，即聚焦政治站位、聚焦理论武装、聚焦“三全育人”、聚焦“教师思政”、聚焦阵地管理、聚焦责任落实。树立新的思政观。所有课堂都有育人功能、都是思政课。思想政治教育不能脱离学生成长过程、不能脱离广大教师教书育人实践。高校教师的80%是专业教师，课程的80%是专业课程，学生学习时间的80%用于专业学习，所以要创新“课程思政”“专业思政”，真正建立课程、专业、学科“三位一体”思政教学体系。

（四）打好攻坚战。2018年，要在提升质量、推进公平、深化改革上狠下功夫，打“组合拳”，啃“硬骨头”，打好高等教育改革发展攻坚战。

一是抓质量，回答好总书记对高等教育的最大关切。牢牢抓住全面提高人才培养能力这个核心点，着力解决人才培养的重点难点痛点问题。深化专业供给侧改革，做好专业的存量升级、增量优化、余量消减。来一次深刻的课堂革命，推进教育教学与信息技术深度融合，实现教育教学质量的“变轨超车”。把创新创业教育作为突破口，开拓创新创业教育新模式，实现就业从业教育向创新创业教育的战略转型，领跑国际创新创业教育新发展。建立持续改进的大学质量文化，将质量要求内化为高校师生的共同价值追求和自觉行为，成为高校提升质量的内驱力。

二是抓公平，在更大范围、更高层次、更深程度上推进教育公平，实现有教无类、因材施教、人人成才。推进区域协调发展要有新部署，根据国家主体功能区规划，做好高等教育区域发展的谋篇布局。实施“中西部高等教育振兴计划升级版”，实现从“输血”到“造血”的转变。促进高校分类发展要有新进展，推动形成高等教育协调发展、特色发展、开放发展的良好生态。持续推动部分本科高校向应用型转变，引导和鼓励这些学校要把兴奋点和注意力聚焦到应用型内涵建设上，真正提高服务国家和区域经济社会发展的支撑力、贡献度。保障学生人人成才要有新机制，扩展学生自主选择空间，完善农村和贫困地区学生接受优质高等教育的保障机制。

三是抓改革，坚定改革方向，持续攻坚突破，打好关键战役，力争取得全局性战果。深入贯彻落实《教育部关于推动高校形成就业与招生计划、人才培养的联动机制的指导意见》，以优化高等教育专业结构和人才培养结构，提高人才培养质量为重点，协同推进招生制度、就业指导改革，使高等教育人才培养更加适应国家经济社会发展需要。大力推进协同育人，创新科教协同、产教协同、医教协同、部委协同模式，实现产教合作办学、合作育人、合作就业、合作发展。加大“放管服”改革，着力创新服务方式，以“放权”释放“红利”，以服务推进改革，充分利用规划标准、信息服务、政策指导、搭建平台等方式主动服务高校发展。

（五）建好战斗队。2018年，要着力建设好教师、管理人员、领导干部三支队伍，凝聚起推进高等教育现代化建设的磅礴力量。

高校教师队伍建设要把好入口关、强化培训关和健全考核关，推动形成优秀人才争相从教、教师人人尽展其才、好老师不断涌现的良好局面。高校管理队伍建设，要全面提升其政治素养、业务水平和治校理教能力，拓宽和畅通成长进步渠道，形成一支懂教育教学规律、政治业务素质强、管理水平高、乐于奉献服务的管理队伍。校领导班子，要做好战略家、改革家和实干家，掌握“八大本领”，也就是学习本领、政治领导本领、科学谋划本领、改革创新本领、依法执教本领、群众工作本领、驾驭风险本领和狠抓落实本领，做好新征程、新战役的战斗指挥员。

三、工作推进“立到地”，抓好“十落实”，交出高等教育改革发展得意之作

2018年，要努力干出几件叫得响、显示度高、经得起考验、人民有获得感的大事，交出高等教育改革发展的得意之作。

（一）发布实施本科专业类教学质量国标

质量为王、标准先行。要健全高校教学质量国家标准体系，不断完善中国特色、世界水平的高等教育质量保障体系。

一是立标准。发布实施《普通高等学校本科专业类教学质量国家标准》，这是高教司在新时代向全国、全世界发布的第一个中国质量标准，站在了高等教育质量建设的前沿。

二是建组织。做好教指委换届工作，成立2018-2022年高等学校教学指导委员会，充分发挥对高等教育的咨询指导作用，成为高等教育改革发展“用得上、信得过、靠得住、离不开”的重要力量。

三是推落实。教指委要动起来、干起来，深刻解读《国标》，广泛组织培训研讨，

统一思想，落实相关工作要求。各省教育行政部门、各高校要结合实际，对标《国标》，进一步修改完善人才培养方案，推动《国标》落地生根，发挥实效。

（二）实施一流课程建设“双万计划”

专业是人才培养的基本单元，课程是人才培养的核心要素。到 2020 年，计划建设 1 万门国家级和 1 万门省级一流线上线下精品课程，推动优质课程资源的开发和有效利用，推动高等教育质量跃上新台阶。

一是抢占制高点。以国家名义推出一批精品在线开放课程，在 2017 年认定 490 门课程的基础上，到 2020 年推出 3000 门课程，扩大我国在线开放课程建设在规模体量、统筹组织方面的优势。发布世界首个信息技术与教育教学深度融合的在线开放课程国家标准，为世界慕课标准制定提供中国方案。抢抓新一轮世界科技革命和产业变革机遇的“先手棋”，驶入快车道，实现我国高等教育发展“变轨超车”；抢占制高点，在下一轮高等教育改革发展中掌握主导权、话语权。

二是把握着力点。在“建、用、学”上下功夫，促进更多教师建好课、用好课，推进更多学生学好课，打造适应学生自主学习、自主管理、自主服务需求的智慧课堂、智慧实验室、智慧校园，推动形成支持学生随时可学、随处可学的泛在化学习新环境。以深化课堂教学革命为着力点，全面推动互联网、大数据、虚拟现实、人工智能等现代信息技术与课堂教学深度融合，创新教育形态、丰富教学资源、重塑教学流程，以教育技术现代化助推高等教育现代化。

（三）全面实施“六卓越一拔尖”人才培养计划 2.0 版

推出“六卓越一拔尖计划”2.0 版，围绕“扩围、拓新、提质”，建设一批“一流本科、一流专业、一流人才”示范引领基地，努力培养一大批具有引领未来发展能力的各类卓越人才。

一是实施“双万计划”。到 2022 年，计划建设 1 万个（约 20% 的专业点）“六卓越一拔尖”国家级一流专业点和 1 万个省级一流专业点，全力唱响“三个一流”主旋律，引导高校回归育人本质。基础学科拔尖学生培养计划 2.0 版中新增基础文科、基础医学；卓越计划 2.0 版新增卓越经济人才教育培养计划，力争在文、理、法、工、农、医、教等重点领域形成全局性的改革成果。

二是服务“七个中国”。实施卓越工程师教育培养计划，服务竞争力中国；实施卓越医生教育培养计划，服务健康中国；实施卓越农林人才教育培养计划，服务幸福中国；实施卓越法治人才教育培养计划，服务法治中国；实施卓越新闻传播人才教育培养计划，

服务形象中国；实施卓越教师培养计划，服务教育中国建设；实施基础学科拔尖学生培养计划，服务科学中国建设，促进国家综合实力的全面跃升，为实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦提供数量充足、结构合理、质量优良的人障。

（四）开好全国高教处长（厅长）会

以第 27 次咨询会为起点，开启高等教育年度工作会议新模式。将全国高教处长（厅长）会作为高等教育改革发展的基本制度安排，定期对中国高等教育面临的形势和任务进行深度分析、全面理解、综合判断。深入贯彻全教会、咨询会精神，对高等教育改革发展工作进行战略部署和具体安排，加强各地高教管理人员的思想碰撞、经验交流和资源共享。

（五）开好全国高校本科教学工作视频会

召开高校教务处长万人工作会，请中央高校、地方高校，民办高校、公办高校，综合性高校、行业特色高校等各个类型高校参会，贯彻落实部党组“奋进之笔”行动计划要求，部署高等教育重点工作，原汁原味传达政策精神、不折不扣落实年度工作，唱响一流本科、一流专业、一流人才的主旋律，推动战线统一思想、形成共识、凝聚力量。

（六）开好中西部高等教育振兴计划升级版工作推进会

深入实施中西部高等教育振兴计划升级版，做好谋划布局，精准施策，着力解决中西部高等教育发展不平衡不充分的问题。

一是推动集群发展。探索构建与国家主体功能区发展战略相适应的高等教育区域发展模式。根据国家主体功能区定位，将中西部高等教育的战略布局与经济带、都市圈、城市群、产业链的布局紧密结合起来，推动中西部地区形成人口、经济和资源环境相协调的国土空间开发格局，促进经济长期平稳较快发展和社会和谐稳定。推动高校集群化发展，发挥大学集群的“聚集—溢出”效应，由支点高校辐射带动区域内高校提升整体实力，提升对区域经济社会发展的贡献度、支撑度和引领力。

二是转变支持模式。将以往“扶弱、支援、倾斜”的“输血”模式转变为“布局、辐射、提质”的“造血”模式，切实提高中西部高校办学能力。

三是做好政策整合。统筹中西部高校综合实力提升工程、中西部高校基础能力建设工程、“双一流”建设、应用型本科高校建设项目、对口支援西部高校计划、省部共建等工作，按照“一省一策、一校一案”制订工作方案，调动各方资源，形成工作合力，提高中西部高校办学水平。

（七）开好医学教育工作推进会

在全国医学教育改革发展工作会议召开一周年之际，召开 2018 年医学教育工作推

进会，深入贯彻落实国办《关于深化医教协同进一步推进医学教育改革与发展的意见》（国办发〔2017〕63号），办好人民满意的医学教育，服务健康中国建设。

一是建机制。完善学科交叉机制，推动医工结合、医理结合、医文结合，培养“医学+”高层次复合型医学人才。推动教育、卫生计生部门加强医教协同，完善协同育人长效机制。

二是补短板。健全“5+3”为主体的临床医学人才培养体系，围绕生命全周期、健康全过程，加快培养实用型人才和全科、儿科等紧缺人才。落实以需定招、以岗定招，优化人才培养结构。

三是提质量。把质量作为医学教育的生命线，建立中国特色、国际实质等效的医学教育专业认证制度和三级专业认证体系，2018年实现医学专业认证全覆盖。完善国家医师资格考试分阶段考试改革办法，推动建立分阶段质量评价体系。

（八）评选第八届国家级高等教育教学成果奖

把国家教学成果奖评选作为推动高等教育改革发展的风向标、指挥棒、信号灯、聚宝盆，认定、评定和推广一批教学成果，集中反映党的十八大以来我国高等教育教学改革发展取得的新成就，总结高等教育教学改革的新模式，在高校教学实践、改革、研究中起到引领和激励作用。把高校的精力吸引到总书记的最大关切，全力提升人才培养能力上来。

（九）办好第四届中国“互联网+”大学生创新创业大赛

深入贯彻落实习近平总书记给第三届大赛“青年红色筑梦之旅”大学生重要回信精神，进一步提升大赛感召力、影响力、塑造力，树起国际品牌，办一届惊艳的双创全球盛会。

一是有突破。实现规模突破，力争参赛学生突破200万人，鼓励更多学生参与创新创业实践；实现内涵突破，拓展实施“青年红色筑梦之旅”，推动创新创业教育与思想政治教育相融合，推动创新创业实践与脱贫攻坚工程、乡村振兴战略相融合。实现影响力突破，拓展国际赛道，搭建经验互鉴、资源共享、协同共进的创新创业教育国际交流平台。

二是有特色。突出海峡特色，鼓励更多台湾地区大学生参赛，推动海峡两岸青年创新创业深度交流，加强情感联系和文化沟通。突出“海丝”特色，举办“海上丝绸之路”

沿线国家大学联盟系列活动，促进沿线国家创新创业交流与合作，推动教育先行，为民心相通、合作共赢铺路搭桥。

三是有新意。实现“表达新”。创新宣传方式，讲好双创故事，唱响一首大赛主题曲、拍好一部大学生创新创业题材电影、策划一档大学生创新创业电视节目，通过多元媒体形式推广大赛。实现“活动新”。创新大学生创新创业交流形式，打破空间界限，以“天地”为舞台，在校园开放区域打造大学生“创客秀”，让参赛学生有更多参与感、体验感、获得感。

力争使大赛有广度，实现区域、学校、学生类型全覆盖；有深度，促进创新创业教育与专业教育深度融合；有高度，提高国际赛道影响力，强化“中国品牌”效应；有温度，培养有理想、有本领、有担当的热血青春力量。

以大赛为重要抓手，深入实施高校创新创业人才培养燎原计划，加强高校双创示范基地和深化创新创业教育改革示范高校建设，做好全国万名优秀创新创业导师人才库建设、大学生创新创业训练计划等工作，将创新创业教育全方位深层次融入人才培养全过程，探索中国模式、中国方案，领跑全球创新创业教育。

（十）开展专业质量三级认证与排名试点工作

完善基本质量认证、国家质量认证、国际质量认证三级专业认证体系。充分利用大数据分析方法和技术，将国家高等教育质量数据常态监测、专业质量认证和“三个一流”建设紧密结合。启动专业排名试点工作，推动各地各校梳理专业家底、规范专业建设、布局专业发展，建立自省、自律、自查、自纠的质量文化。

一是兜底线。依托全国高校教学基本状态数据平台，参考毕业率、就业率、师生比等指标，认定基本条件、基本管理、基本质量不达标专业，并予以公布。严格实行专业预警退出机制，引导学校对不达标专业及时调减或停止招生。

二是保合格。各地各高校要对照《普通高等学校本科专业类教学质量国家标准》，优化办学条件和培养方案，及时补齐发展短板，确保专业办学质量合格。

三是促引领。将加入《华盛顿协议》后通过工程教育专业认证的专业、加入“六卓越一拔尖”计划的试点专业予以公布，发挥领跑示范作用，树立一流专业建设的标杆和品牌，带动辐射高校专业建设质量的整体提升。

来源：教育部网站

责编：苏晓亚

全面贯彻党的十九大精神 奋力写好教育“奋进之笔”

——2018年全国教育工作会议召开

1月23日-24日，2018年全国教育工作会议在京召开。会议强调，要全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，坚持稳中求进总基调，按照高质量发展根本要求，贯彻党的教育方针，推进教育优先发展，落实立德树人根本任务，深化教育改革，推进教育公平，发展素质教育，加快教育现代化，努力培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人，培养担当民族复兴大任的时代新人。

教育部党组书记、部长陈宝生作工作报告。他指出，党的十八大以来五年，在以习近平同志为核心的党中央正确领导下，在习近平新时代中国特色社会主义思想特别是习近平教育思想指引下，我国教育事业取得了全方位、开创性、历史性成就，发生了深层次、根本性、历史性变革，教育的中国特色更加鲜明，教育现代化步伐加速，人民群众教育获得感明显增强，中国教育世界影响力加快提升，教育改革纵深推进，总体发展水平已进入世界中上行列。

陈宝生指出，党的十九大对教育工作作出了全面系统部署。在加快教育现代化、建设教育强国的新征程中，解决教育发展不平衡不充分的问题将是我们长期要面对的工作主题。要以问题为导向，将其作为实施“奋进之笔”的着力点和主攻方向。一是聚焦根本保证，坚持和加强党对教育工作的领导。要把党的政治建设摆在首位，狠抓大抓基层党的建设，持之以恒正风肃纪，抓好意识形态工作。二是聚焦根本任务，系统推进立德树人。要把德育摆在更加重要的位置，坚定青少年理想信念，改进和加强思想政治工作，大力发展素质教育，加强语言文字工作。三是聚焦人民群众关切，不断完善公共教育服务体系。要促进学前教育普惠健康发展，加快城乡义务教育一体化发展步伐，加大普及高中阶段教育攻坚力度，加大对困难地区扶持力度，切实加强校园安全。四是聚焦提升贡献力，大力促进教育内涵发展。要以质量为本，持续推进职业教育质量提升，健全高等教育内涵发展政策机制，办好继续教育。五是聚焦激发活力，纵深推进教育改革。要深化“放管服”改革，实施考招改革“拓展深化”攻坚行动，支持和规范社会力量兴办教育，坚定不移以开放促改革。六是聚焦高素质专业化，全面加强教师队伍建设。实施教师队伍“建设改革”攻坚行动，健全师德师风建设长效机制，完善教师管理制度，提升教师获得感、幸福感和荣誉感。七是聚焦保障机制，夯实教育事业基础。要落实教育投入责任，加快教育信息化步伐，全力推进依法治教。

陈宝生在会议总结讲话中强调，新的一年，教育战线要把握稳中求进的总基调、狠抓落实的总基点、攻坚克难的总要求、“奋进之笔”的总抓手，举全教育战线之力办好几件大事。一是把学习宣传阐释贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务、重要历史使命完成好。二是贯彻落实十九大精神要开好局，加快教育现代化、建设教育强国要开启新征程。三是深入研究和阐释习近平新时代中国特色社会主义思想，加强意识形态工作和思想政治工作。四是推动教育改革再深化、再突破、再出新。在教育“四梁八柱”初步出台的基础上，搞好“内部装修”，补齐整体制度设计短板，填补整体结构漏洞，扩大改革受益面。五是筹备开好全国教育大会。

陈宝生最后要求，在贯彻落实十九大精神、推进各项工作落实的过程中，看问题要更全面一些，想事情要更周到一些，推进工作要更辩证一些。多看看头顶，和十九大精神、奋进的参照系对标对表；多看看后脑勺，发现问题，聚焦问题；多看看脚底，脚踏实地，深入基层调查研究；多看看手心，锻炼本领，掌握推进工作的“杀手锏”；多看看眼前，学会发现矛盾，学会创造条件。要按照时不我待、只争朝夕、问题导向、狠抓落实的要求，切实增强工作本领，务求工作实效，提高工作效率，强化工作合力，在作风上有一个大变化、大突破、大飞跃，确保“奋进之笔”取得成效。

来源：教育部网站

责编：苏晓亚

.....

教育部人才工作领导小组办公室主任、人事司一级巡视员赵丹龄：

推进实施分类评价 最大限度释放人才活力

教育部人才工作领导小组办公室主任、人事司一级巡视员赵丹龄指出，人才评价是人才资源开发管理和使用的重要前提。但是当前高校在人才评价机制方面还存在一些问题，比如分类评价不足、评价标准单一、评价手段趋同、评价社会化程度不高、用人主体自主权落实不够等，亟需通过深化改革加以解决。《意见》的出台会促使社会形成导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的科学化社会化市场化人才评价机制，最大限度激发和释放各类人才的活力。

针对如何实施分类评价，赵丹龄提出，人才评价要涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素。高校要根据不同的岗位、不同层次教师和人才制定不同的标准，要有针对性，要将发展性评价和奖惩性评价结合起来，更加全面地评价人才。同时，高校必须高度重视青年人才的培养，要针对青年教师或者青年人才实行普惠性的措施，在重大科技、哲学、社会科学项目中要向青年倾斜，做好团结、引领、服务工作。

来源：中国教育新闻网

责编：苏晓亚

2017 年陕西省高校毕业生就业率出炉

2月6日,2017年陕西省高校毕业生就业质量报告出炉。2017年全省普通高校毕业生共有337944名。截至2017年7月15日,陕西高校毕业生总体就业率为89.18%。其中博士毕业生就业率为85.69%,硕士毕业生就业率为89.16%,本科生就业率为90.71%,专科生就业率为87.30%。

本科生就业率后三位学科:是法学哲学历史学

据了解,2017年全省有毕业生的院校共99所,普通高校毕业生共有337944名。

博士研究生就业率前三位的学科是教育学、文学、艺术学,就业率后三位的学科是哲学、经济学、管理学。硕士研究生就业率前三位的学科是军事学、工学、经济学,就业率后三位的学科是艺术学、哲学、文学;本科生就业率前三位的学科是工学、教育学、理学,就业率后三位的学科是法学、哲学、历史学;专科生就业率前五位的专业大类是公安大类、环保气象与安全大类、水利大类、农林牧渔大类、生化与药品大类。

公办普通本科高校就业率:低于民办本科学校

不同院校毕业生中,原985、211工程建设大学的就业率最高(92.59%),其次是民办本科学校和独立学院(90.40%)、公办普通本科院校(90.13%);而民办高职高专院校(81.63%)、成人高等院校(82.96%)的就业率则相对较低。不同院校类型中,原985、211工程建设大学中,专科生的就业率最高(99.57%),博士研究生的就业率最低(85.04%)。陕西省高水平建设大学中,本科生的就业率最高(90.67%),硕士研究生的就业率最低(81.56%)。公办普通本科院校中,本科生的就业率最高(90.34%),硕士研究生的就业率最低(83.42%)。

2017年总就业行业分布:前四位与2016年一致

2017年毕业生就业的22大类单位行业中,就业人数前四位的行业是其他(22.48%)、制造业(10.10%)、信息传输、软件和信息技术服务业(9.59%)、建筑业(9.49%),合计占总就业人口的51.66%。就业人数后四位的是国际组织(0%)、军队(0.28%)、采矿业(0.81%)、水利、环境和公共设计管理业(0.93%)。与2016年的就业行业分布前四位和后四位的行业一致。

2017年在陕就业:毕业生共173995人

2017年在陕西省就业的毕业生共173995人,其中毕业生签订就业协议形式最普遍,

占在陕就业人数的 81.53%。2017 年在陕就业毕业生就业单位行业主要包括建筑业、信息传输、软件和信息技术服务业、教育、卫生和社会工作等 22 种行业。省内就业行业前四位的是建筑业、信息传输、软件和信息技术服务业、教育、卫生和社会工作。

制造业吸纳一流学科毕业生最多：占总体的 20.4%

国家一流学科毕业生就业行业分布显示,制造业吸纳一流学科毕业生最多,达到 325 人,占总体的 20.4%。其次是信息传输、软件和信息技术服务业,吸纳一流学科毕业生 281 人,再次是电力、热力、燃气及水生产和供应业吸纳一流学科毕业生 222 人。科学研究和技术服务业、教育业吸纳一流学科毕业生也比较多。

陕西省一流专业(本科)毕业生就业行业分布显示,信息传输、软件和信息技术服务业吸纳一流专业毕业生最多,达到 6429 人,占总体的 10.6%。其次是制造业,吸纳一流专业毕业生 6021 人,再次是教育业吸纳一流专业毕业生 5646 人。

本科及以上毕业生平均月收入：最低学科是管理学教育学医学

省教育厅根据研究样本分析后发现,博士毕业生的平均月收入显著高于硕士毕业生、本科毕业生和高职(专科)毕业生;硕士毕业生的平均月收入显著高于本科毕业生和高职(专科)毕业生;本科毕业生的平均月收入显著高于高职(专科)毕业生。

本科及以上毕业生平均月收入最高的前三个学科是军事学、工学和哲学毕业生。平均月收入最低的后三个学科是管理学、教育学和医学。平均月收入最高的前三个专业大类是资源开发与测绘大类、交通运输大类和材料与能源大类毕业生。平均月收入最低的后三个学科是环保、气象与安全大类、文化教育大类和医药卫生大类。

四成西北大学毕业生留陕工作：同比占比最大

根据统计,西安交大在陕就业学生为 1312 名,占比为 20.07%。西北农林科技大学在陕就业人数为 1630,占比为 21.45%。西工大为 1149 占比 18.4%。西安电子科技大学 1555 占比为 19.23%。西北大学 2861 人占比为 40.75%。长安大学为 1501 人占比 18.70%。陕西师范大学 2225 人占比为 29.13%。西安建筑科技大学在陕就业人数为 2017 人,占比为 32.35%。西安理工大学在陕就业为 2629 人,占比 36.82%。

来源：人民网

责编：苏晓亚

蔡连玉 眭依凡：大学内部资源配置及其制度选择研究

大学内部资源配置方式决定着大学从政府、市场和社会所获得资源的利用绩效，最终影响大学办学水平。新世纪以来，随着我国政府加大对各级公立高校的投入，大学所获取的各种形式的资源相对丰富。在此背景下，大学资源配置绩效成为了大学治理的关键环节，也是大学领导力高低的重要体现。当前国内各级各类大学资源配置的具体实践纷繁复杂，对我国大学内部资源配置的影响因素、理论逻辑与实践困境进行研究，进而提出资源配置制度选择的政策性建议，具有理论价值与现实意义。

一、大学内部资源配置的影响因素

所谓大学内部资源配置，它所限定的是在大学内部，意即大学通过不同方式从政府、市场和社会获得人、财、物等既定资源，然后在大学内部不同机构、不同学科之间进行分配的活动。

大学内部资源配置无疑是一种经济活动，所供大学进行内部配置的资源也是有限的，所以追求大学内部资源配置的更好结果(绩效)是应有之义。可以用一个简单的公式来表达大学资源内部配置的基本逻辑： $F=f(X)$ 。其中， X 是所要在大学内部进行配置的各种资源，主要包括人、财、物等有形资源，也包括理念、制度、声誉等无形资源。 F 代表的是对既定资源在大学内部进行配置的结果。作为一项经济活动，配置无疑要追求 F 值的最大化。怎样进行配置才能使 F 值最大化是本文研究的核心问题，而回答这一问题的前提是厘清大学内部影响资源配置的因素有哪些。

大学内部的资源配置是由配置主体决定的，而配置主体可能是单一的个体，更有可能是多个个体的组合(委员会)。无论配置主体是哪种形式，配置活动都是一种价值和利益选择，在实践中配置主体的价值与利益选择呈纷繁芜杂状。但是这些纷繁芜杂的活动总是受到几类因素的影响。统观中外学界的研究，对大学内部资源配置的影响因素探讨较少，但大学作为一个组织，笼统或宏观地受到哪些因素的影响却是研究的热点，其中最为著名的思想是伯顿·克拉克的“三角协调理论”。该理论认为，大学整体上受到国家权力、学术权威和市场三个因素的影响和制约，这三个因素构成了三角形的三个角，每个国家高等教育的情形都能在这个三角形内找到对应的点。例如，前苏联的高等教育主要受到政府权力支配，故处于三角形的“国家权力”端；美国的高等教育受到市场影响特征突出，故处于三角形的“市场”端；而在意大利高等教育领域，学术权力高

高在上，故处于三角形的“学术权威”端。在克拉克看来，理想的模式应该是学术权威、市场和政府权力三者处于三角鼎立的状态，既相互牵制，又相互排斥。而在实践中，完全理想模式并不存在，不同国家由于其政府支持高等教育的力度不同，高等教育系统总是偏重于使用某一种特定模式进行协调。把克氏理论应用到我国高等教育实践中来，会发现，在我国高等教育中央集权管理模式下，大学受到政府行政权力的高度影响，教育行政部门的政策、规范等影响到了各级各类高等教育机构的宏观和中观层面，甚至在微观管理层级也有波及；随着市场经济体制的建立，市场对我国大学的影响正在加大，但整体而言，大学对市场的敏感性并不强；另外，由于历史和现实原因，我国大学学术权力的影响力整体上也是不强的，这也是“高校去行政化”议题之所以存在的原因。总而言之，我国公立高校属于强行政权力、弱市场和学术权力的宏观治理模式。

如上探讨的其实是影响我国公立大学内部资源配置的间接影响因素。那么，影响大学内部资源配置的直接因素有哪些？一般地，外部或者宏观的大学治理影响因素会传递到大学内部。

对高等教育管理模式而言，有中央集权型、地方分权型和两者结合型。中央集权型典型代表是法国、中国等，美国则是地方分权的典范。需要明确的是，一个国家高等教育采取哪种管理模式，与这个国家的历史、文化等因素相关，并没有绝对的好坏优劣之分。我国高等教育中央集权管理模式对大学内部资源配置带来影响，其表现就是大学内部资源配置受到强大的行政权力左右。这种行政权力是从外部的国家政府向高校内部一以贯之的。高校领导层由各级行政部门任命，带来的逻辑就是，公立高校领导层需要全力贯彻政府的旨求，满足各级政府的偏好。观察我国公立高校具体实践，会发现，在大学内部治理过程中，行政权力的影响是“刚性”的，各级政府任命高校领导层，高校内部通过组织部门任命中层和基层行政干部，各级行政干部都必须满足上级行政部门的偏好。这种逻辑能够保证政令畅通，是高校内部资源配置的强力直接影响因素。其次，对我国公立高校校内的学术权力而言，不同层级的高校具体情形存在差异。一般而言，越是高端的大学，其学术权力越为彰显，越是低层的高校，学术权力越是势微。但是整体而言，由于历史与文化等原因，我国公立高校的学术权力彰显程度还有待增强。彰显学术权力是区分大学与公司企业、政府机构不同的关键之处，也是大学本质之吁求。在大学内部资源配置时，学术权力通过参与配置决策的学术委员会或教授委员会代表来履行，这种方式是正规的、有组织的；而学术权力也可以通过非正式组织的方式在内部资

源配置时产生影响。第三，市场因素也会影响大学内部资源配置，其表现方式主要是受新公共管理理论的影响，强调大学在向内部各部门、各学科配置资源时采用竞争方式。

大学内部各学科、各部门在分割有限的资源时，以学科和部门的绩效为基础，达到标准者，配置更多资源；而对不能达标的部门和学科，则减少投入甚至整体建制性淘汰。校内学术性竞争无非是科研产出、学生培养质量和社会服务等竞争。如上三点与大学治理外部因素是对应的，但是我国公立高校处于特定的历史文化传统中，还有一点深深地影响着大学内部资源配置，就是“关系”。费孝通提出了中国社会人际关系中的“差序格局”理论，他形象地描述认为，我们的关系格局不像一捆捆扎清楚的柴，而是把一块石头扔到水里所产生的一圈圈外推出去的波纹；每个人都是这些波纹的中心，被波纹所推及就发生联系。大学内部同样呈现出人情社会状，因此“关系”成为了大学内部资源配置的重要影响因素之一。综上所述，政权力、学术权力、市场竞争和人情社会是我国公立大学内部资源配置的直接影响因素。

二、大学内部资源配置的理论逻辑

探讨公立大学内部资源配置的理论逻辑，关键在于厘清谁配置、怎样配置两个问题，即配置主体，以及各配置主体所持的配置逻辑。另需探究的是，大学作为迥异于公司企业、也相比更为复杂的机构，它应然的资源配置逻辑是怎样的。

我国公立大学内部资源配置主体首先有学校领导层(I)。大学实施的是党委领导下的校长负责制，学校领导层有以党委书记为首的党委和以校长为首的行政两套系统，而且一般地大学财务报账时由校长“一支笔”签字。但是在本文研究中，没有必要把党政分开来考量，因为党委和行政两套领导班子不管其分工怎样，都是由上级组织、行政部门所任命，同样需要“对上负责”，他们在大学内部资源配置过程中的行事逻辑并没有因为其是来自党委系统抑或行政系统而有不同。所以，大学资源配置主体的学校领导层包括大学的党委书记、副书记和委员，校长和副校长等。其次，大学内部资源配置主体还有学术权力的代表——教授。教授可能是来自于学校学术委员会，也可能是来自于学校教授委员会。教授代表教师和学术权力参与大学内部资源配置决策。同样地，我们不论教授代表来自哪一部门、哪一学科，作为一个整体把他们作为大学内部资源配置的教授层(II)。第三，参与公立大学内部资源配置的主体还有学校行政中层(III)。既包括学校各职能部门领导，特别是财务、计划、审计等与经济资源密切相关的职能部门领导；还包括学院一级的领导。需要明确的是，与学校领导层和教授层相比，学校行政中

层在资源配置中的权力似乎要小，但是在我国公立高校当前资源配置“条块分割”的情形下，学校职能部门和学院领导对资源的二次配置拥有较大的权限，而一般地学校行政中层实现资源二次配置的方式经常是“选择性行政”。“选择性行政”对大学事业发展而言，可优可劣，但它确实彰显了学校行政中层在资源配置上的权力。

大学内部资源配置无疑是一种经济和管理现象。探讨经济和管理现象的出发点一般都是放在主体的人性假设上。人性假设是制度设计的逻辑基础和起点。大学内部资源配置的三类主体，客观而实事求是地看，整体上都主要是“经济人”。在经济学中，所谓“经济人”的人性假设，是指主体在日常生活中，都是在追求个人利益特别是经济利益最大化，并为此理性地做决策。认定大学资源配置主体的“经济人”人性假设，并不是对三类配置主体的否定，而是强调，虽然人会具有“利他性”，也有“社会人”的人性成分存在，但是整体看，“经济人”的人性成分“坚硬”地支配着日常行动。这也就是新公共管理理论和公共选择理论所认同的人性假设。具体地说，根据公共选择理论，代表政府和公共利益的公立大学领导层和学校行政中层，仅为一个抽象概念，而在现实生活中，学校领导层和行政中层是由官员所组成的，官员也都是追求自我利益最大化的“经济人”，学校目标、学校决策和学校行为不可避免地要受官员自身动机所左右。这也就打破了作为资源配置主体的学校领导层和行政中层的完全“公益人”假想。同样地，作为学术权力代表的教授也呈现出强烈的“经济人”人性成分。

公立大学内部资源配置三类主体的基础人性都是“经济人”，由此出发，这三类配置主体在进行资源配置时都有自己的目的性。大学领导层一般扮演两类角色，一是教育家，另一是官员。作为教育家的大学领导，其工作与信念相关，但许多时候，一方面本来这种教育家的信念就不一定强，另一方面当与自己作为“经济人”的切身利益相冲突时，官员的本色将更为凸显。从“经济人”的逻辑出发，大学领导系上级政府任命，其必然要对上级政府负责，满足上级政府的偏好，这是刚性的逻辑，决定着其升迁和事业前途。而在我们的文化里，执政的合法性更多地体现在政府的功绩上，所以对任命大学领导的上级政府而言，政绩是其实存在的偏好。那么对大学领导而言，在自己有限的任期内做出政绩以满足上级政府的偏好，则相对作为教育家的身份来说更为刚性。由是，在大学领导层的意识中，资源配置的绩效更多地指向短期内显性的表征。比如以“大楼”为代表的基础建设，平地而起的新校园建设是重要政绩；再比如以“数文章”为基础的大学排名，也是重要政绩。于是，“多快好省”地出显性成绩就成为了学校领导层在很

大程度上的资源配置绩效追求。当然，大学领导层也有作为教育家的身份存在，使资源配置符合高等教育规律也会成为其一种资源配置追求，只是这种追求是柔性和弱势的。需要指出的是，大学领导层追求政绩的资源配置绩效观并不一定总是完全有悖于高等教育规律的。学校行政中层由学校领导层任命，也有教育者的身份或者信念存在，其资源配置的绩效指向的重要方面当然也就是满足校领导层的偏好。而其作为教育者对资源配置绩效的追求指向的情形与校领导层雷同，既柔性又弱势。最后，作为学术权力代表的教授层，其关注更多的往往不是行政所追求的效率，在进行资源配置博弈时，其诉诸的往往是学术逻辑，关注教育的内在本质，甚至是学科发展规律。个中逻辑很好理解，学校领导层和行政中层的政绩经常不在教授们的关切范围内，教授们一般会更关心人才培养和科学研究。作为“经济人”，教授们在资源配置时尤其会关注与自己相关的学科、相关的人的资源获得情况，甚至会出现“掌勺者多占”的企图与现象。对一所具体的公立大学来说，其资源配置的最终绩效是如上三类资源配置主体相互博弈的结果。另外，我国大学上下分层明显，处于金字塔不同层级的大学，其资源配置的状况并不一致，但三类资源配置主体所持的主要逻辑不外乎如上。

那么，大学作为一种高等教育机构，它应然的资源配置逻辑是什么？也就是大学应该遵循什么样的逻辑来进行资源配置才是符合教育规律的？不同资源配置主体对什么是大学资源配置绩效有不同的理解，甚至对大学资源配置绩效的理解成为了配置逻辑的关键，因为配置主体不同的对绩效的理解，会直接左右其配置行为。其实，学术界更多地使用的是“资源配置效率”这一概念。所谓效率，就是投入产出比。对于大学，投入容易理解，但是何谓大学的应有产出却不易在实践中取得一致意见。而且大学资源配置作为一种管理活动和经济活动，考察其结果时，只使用效率的维度是不够周全的。著名管理学者罗宾斯等认为，管理是旨在“能够有效率和有效果地同别人一起或通过别人实现组织的目标”的协调活动，效率(efficiency)是要求用少的投入取得多的产出，效益(effectiveness)是要求从事的活动有助于组织目标达成。所以，公立大学内部资源配置理应考虑其效益问题，因为如果所配置的资源得到的产出不符合大学的本质追求，则这种产出或效率并不应成为大学资源配置的目的。所以对大学资源配置结果的考量需要走出简单的“效率”范畴，而走向“资源配置绩效”。20世纪80年代初期，英国效率小组提出，在财务管理中应设立经济性(economy)、效率和效益性的“3E”绩效标准体系。经济性衡量的是成本节约程度，用实际投入与标准投入比计算。在这三项指标中，

后两者都与大学的产出相关，作为具有公益性的高等教育机构，符合其本质的产出应该是什么是问题的关键。一般地可以规范地认为，大学的功能在于人才培养、知识生产和社会服务，这也是其本质属性所在。这种对大学职能的经典性解读是理解大学产出的关键，所以大学资源配置的绩效不是简单的“大楼”建设、培养学生的数量和科研论文的篇数等。更为复杂的是，大学产出中的学生的教育效果是长远性的，具有“后效性”，而科研论文对国家社会的影响不是篇数、期刊等级能够简单表征的。所以，从应然的资源配置逻辑出发，大学内部资源配置的绩效追求是复杂而要求考量全面的，不是简单的“政绩”概念所能涵盖的。

三、大学内部资源配置的现实困境

在我国公立高校内部资源配置的实践中，学校领导层、教授层和学校行政中层各配置主体参与程度不一，以及各自所持的配置逻辑有异，但整体观之，存在“行政主义”、“管理主义”和“关系主义”的现实困境。

我国公立高校从《高等教育法》的角度看是独立法人机构，但是实践中大学的运行治理模式更类似于政府的行政机构，其自上至下的逻辑与政府行政机构是高度同构的。高校的领导层由上级行政部门任命，每个校级领导都有相应的国家干部层级对应，从部级到处级。大学内各职能部门、各学院机构都设有与政府行政部门对应行政级别的岗位，处级、副处级、科级和副科级等，校内行政干部由学校领导层任命。这一由校外上级行政机构到校内科员的链条中的行政权力对公立高校的管理作用重大。当在高校运行过程中，行政逻辑过分彰显时，就可以称之为“行政主义”。“行政主义”在大学内部资源配置过程中充分体现在两点上，一是尽力满足高校外部的上级行政部门偏好。一般可以认为，上级行政部门是“公益人”的形象，但是根据新公共管理和新制度经济学的理论，上级行政部门是由具体的人所组成，而具体的人除了其专业与公益信念外，体现更强的也是其“经济人”人性成分，其也在理性地追求个体利益的最大化。所以，上级行政部门有自己的“政绩观”，而这种“政绩观”可能会符合高等教育规律，但由于教育事业的成效本质上具有“迟效性”、“发散性”，且难以真正量化比较，而上级行政部门往往只能追求外显的、即效性的政绩才对其个人有利。这里就存在由“行政主义”所带来的矛盾，其结果往往是大学内部资源配置更热衷于“大楼建设”而不是“大师养成”，使资源配置绩效偏离了大学本质。这一逻辑不只存在于大学领导层，也存在于学校行政中层，其中的道理是相同的。“行政主义”的另一体现就是在大学资源配置过程中，代

表行政权力的学校领导层和行政中层过于强势，而代表学术权力的教授层过于弱势。而行政权力由于受“政绩观”影响，再加上专业与教育信念不够，常常带来学校有限资源配置的方向偏差。

管理主义是公共行政学中的重要思潮，其产生受到理性主义和实证主义的影响，科学管理是其重要体现，管理主义与公共选择理论一起成为当前西方盛行的新公共管理的主导理论。在西方公共行政中，管理主义的核心是，以一般管理学范式考查公共行政问题，主张通过管理手段、管理技术促进公共行政。换言之，管理主义认为，公共行政的核心追求应是经济、效率和效益的最大化，这三者就成为了公共部门的“至善”，或者是“行政价值链条的原点”。管理主义的以经济刺激来进行量化管理与控制的方式操作起来相对简单，在当前公立高校内部资源配置实践中大受欢迎，于是“数论文”计“工分”、过分利用经济刺激杠杆的“管理主义”大行其道。通过资源配置来执行这种简单的管理方式能够得到即时的、外显的政绩，这与“行政主义”旨趣相投。但是从教育规律角度看，这些“政绩”往往难以促进大学的本质性发展。大学开展的是迥异且复杂于企业的事业，它追求的是具有幸福能力的个体的培养，以及引领人类文明发展的知识生产，这些维度的绩效难以即时量化考核，而且作为大学资源配置主体的行政方是难以对学术进行专业评估的，这就是为什么需要严格的学术同行评议。大学资源配置在大学发展过程中是一种关键的引领力量，管理主义所带来的浮躁、重科研轻教学，甚至学术失范在不同层级的大学都有表现。有论者论，“三流大学数文章篇数、二流大学看代表作质量、一流大学看真正学术贡献”，国内大学管理主义的彰显程度也存在如是分层，但整体上，“管理主义”过分张扬，损害了我国高等教育的整体发展。

所谓“关系主义”，是指在公立大学内部资源配置中，“关系”成为了一种重要考量因素，影响资源配置的绩效和公平。中国的人际关系更多地强调“自我主义”、“公私群己的相对性”、“伦理的特殊主义”、“人治社会”和“长老统治”。资源配置主体经常以个人为圈子的中心，以“学缘”或者关系网络为重心，来参与资源配置。在“人治社会”和“长老统治”的传统下，我们往往容易把“公私群己”的界线混淆，让其具有相对性和模糊性。更有甚者，其资源配置行为中体现出强烈伦理道德的相对性，认为对自己及自己圈子的伦理合理性在于利益对自己的有利性。“关系主义”的逻辑带给大学资源配置的影响经常是违背教育规律，不利于大学组织利益的。它难以以更高的视角

来看待学校有形与无形资源的配置。国内有学者基于非正式组织相关理论，深入分析了我国公立高校“家族化”现象，阐述了师资队伍建设中以学缘关系缔结“家族”群的过程，并且论证了高校“家族化”对资源配置和知识生产的负面影响。在大学资源配置过程中，教授层代表有时就是“家族长”，当他们以“关系主义”作为决策逻辑时，大学资源配置就往往会出现偏差。在当前国内公立高校“近亲繁殖”较为突显的学术环境里，如上“关系主义”负面影响资源配置整体绩效的情形值得重视。而且，在大学资源配置主体的两方行政权力代表中，“关系主义”也明显存在。这是当前官场反腐过程中反对的“圈子文化”和“山头主义”在大学行政系统中的体现。无论是学术权力中的，还是在行政权力中的“关系主义”都会带来资源配置的低绩效和不公平。

四、大学内部资源配置的制度选择

为了使公立高校资源配置更合规律，更具绩效，需要有如下的制度选择：

首先，高等教育立法和大学章程建设应为大学内部资源配置提供刚性的制度供给。制度是“各种带有惩罚措施、能对人们行为产生规范影响的规则”。根据新制度经济学的理论，制度是经济社会发展的重要“内生资源”。中国社会没有法治传统，可以说是一个“礼治社会”。我国人治的传统历史悠久，儒家道德维护了基本的社会秩序。在 20 世纪各种革命的冲击下，儒家道德滋养在人们的思想意识中流失殆尽。改革开放和市场经济建立以来，物质主义的冲击更让人们无措失序。这样的社会现实同样存在于高等教育系统中。公立高校资源配置的“行政主义”、“管理主义”和“关系主义”的偏差需要强力、刚性的制度来纠正，以使大学资源配置的整体逻辑符合教育规律，带来更高的配置绩效。大学内部资源配置的制度建设，从上位来看，需要有国家层面的《大学法》之类的专门规范，学校要有资源配置的专门“立法”，这种“立法”应规范于《大学章程》之中，往下配制以细则条例。大学内的资源配置立法应具有足够的刚性和延续性，不应因为大学领导的更迭而随意变动。

其次，大学内部资源配置制度设计应使各利益相关者充分博弈。公立高校内部资源配置的主体有代表行政权力的学校领导层、学校行政中层，以及代表学术权力的教授层。但是实际上，在高校资源配置这一经济行为中，利益相关者波及到了广大学生和普通教师，尤其是年轻教师。所以，高校资源配置理应由三方配置主体主导，要有广大学生和普通教师尤其是年轻教师的听证参与，这样才能实现资源利益分享的广泛性。与此同时，

需要做到各资源配置主体之间的权力平衡，而不能让一方权力独大。在资源配置时，当一方权力主体独大时，往往会出现现在配置时只能关照到一方利益，而其他利益相关者的利益被忽视；而且，在资源配置主体的任何一方，即使它能够充分关照各利益相关者的利益，但单一方的决策理性肯定是有限的。现实中，有些高校在资源配置时行政权力张扬，学术权力暗淡，带来了资源配置过分强调即时和外显效率，违背了高等教育规律，学校的学术传统一点点流失。所以，在做资源配置的制度设计时，不但需要各利益相关者广泛参与，重要的是保证各资源配置主体能够进行充分的博弈。只有这样，才可能平衡各种利益立场和认知水准，使资源配置的各影响因素实际发挥的作用合理均衡，以克服“行政主义”、“管理主义”和“关系主义”的偏差，最终达到符合高等教育规律的资源配置方式。资源配置民主是大学管理民主的重要组成部分，它大大降低了资源配置决策的风险，以及其中可能产生的“寻租”租金水准，理应是高校资源配置制度设计的基础性考量。

第三，大学内部资源配置制度设计应在尊重高等教育规律的基础上科学评估资源配置绩效。大学发展具有诸多规律，比如，大学培养人才的效果具有“后效性”，大学教育事业对学生个体的影响是长远的，甚至是终生的；大学的知识生产等事业对社会的影响往往不是立竿见影的，而是发散性的；普通大学的本科教育的定位应该是通识教育，而不只是为学生求职做准备，没有受到好的通识教育的毕业生，其走上社会后个体的幸福程度，以及对社会的贡献程度都没有保障；文史哲等“长线”学科，其发展需要缓慢积累方见成效，所以需要在资源配置时有专门的考量，做到配置公平；大学办教育事业，人才培养是基础，轻教学重科研是对大学本质的悖逆，这些在做资源配置绩效评估时都要得到切实尊重。更为重要的是，需要走出大学资源配置效率范式，准确理解大学资源配置绩效。绩效不是简单的投入产出比问题，关键在于，绩效评估与效率性、效益性相关的产出应是符合教育规律的，赢利与政绩工程等不应在资源配置绩效评估考虑范围之内。对学术产出的评估，应走出简单粗暴的“数论文”范式，应更强调同行评议，注重学术产出的实质性评价。（蔡连玉：浙江师范大学；眭依凡：田家炳教育科学研究院）

来源：《清华大学教育研究》

责编：苏晓亚

熊丙奇：产教融合解决人才供需“两张皮”矛盾

国务院办公厅 2017 年 12 月 15 日发布《关于深化产教融合的若干意见》（以下简称《意见》），将产教融合上升为国家教育改革和人才资源开发的基本制度安排。

长期以来，我国人才供需“两张皮”的矛盾较为突出，随着我国经济高速发展，产业结构调整、发展模式转型升级，社会对高素质技能型人才的需求日益增大，促使高校不断改进办学思路，提升内涵建设，创新发展模式。近十年来，高等教育改革与发展的实践经验表明，必须遵循开放办学的基本思路，走产教融合、校企合作的道路。2015 年，国务院印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》，强调“深化产教融合，将一流大学和一流学科建设与推动经济社会发展紧密结合，着力提高高校对产业转型升级的贡献率”，对高等教育和“双一流”建设提出深化产教融合明确要求。国家进一步出台深化产教融合的《意见》，是为了进一步推进高校开放办学，进行人才培养供给侧改革。也有舆论称《意见》是产学融合的 2.0 版。

解决人才供需“两张皮”的矛盾，是深化产教融合的出发点和目标，也是难点所在。除了按《意见》要求，真正发挥企业重要办学主体作用之外，更重要的是，必须让教育明确真正的需求是什么，因为目前职业教育、高等教育办学，满足的需求并非社会发展、企业用人对人才的质量和结构需求，而是升学需求、学历需求，这是导致供需“两张皮”的根源。

职业教育和高等教育办学，确实面临两方面需求，一是受教育者接受更高教育，获得更高学历的需求（招生端），二是社会发展、用人单位对学校培养人才的需求（培养端和出口端）。这两方面需求本来应该是统一的，受教育者根据社会对人才的需求，选择适合自己的教育，针对社会对人才的需求办学。但在我国，这两方面的需求却并不统一，受教育者选择教育，首要考虑的并非社会对人才能力的需求，而是如何获得更高的学历文凭，于是，学校办学并不注重社会的需求，而是为满足学历需求，“供给”更多的学位。也就是说，从学历角度，学校办学的供需可以说是一致的——供给学位、满足学位需求，而从人才角度，供需就变为“两张皮”——只注重学位供给，不重视质量和结构，导致大学培养的人才无法满足社会需求。

要将大学的人才供给与社会对人才的需求结合起来，就必须进行供给侧改革。最重要的供给侧改革，就是要从供给学位，转变为供给人才。在高等教育大众化、普及化阶段，大学办学具体分为精英教育和职业教育，大约只有 10% 的大学进行通识教育，这些学校主要培养学术型人才；而其余 80%~90% 的高校都应该进行职业教育，培养职业技术

人才、应用型人才。实施这两类教育的学校，都需要有明确的定位，这是保障人才培养结构和社会需求接轨的重要方面。当前，我国大量地方本科院校都想办为学术型大学，而不安于职业教育定位，这是人才结构失衡的重要原因。与此同时，由于学校办学强调规模、体量又以学历为导向，导致人才培养质量得不到保障，有的地方本科院校甚至以组织学生考研作为办学目标，没有扎实的本科教育。如果办学定位不明确、办学导向扭曲，在这些学校是很难实现产学研融合的。要知道，为了让学生一心准备考研，有的本科院校甚至不要求理工科专业的学生做实验，非考研科目都被边缘化。

而引导学校有明确定位和正确的办学导向，关键在落实和扩大学校办学自主权，并推进大学实行以教育和学术为本的管理，建立科学的教育评价体系。当学校办学回归本身的定位，就会在自身的定位基础上，选择适合培养高质量人才的方式办学。对于职业教育和培养应用型人才的高等教育来说，产学研融合、引企入教会成为最基本的办学战略，不需要政府部门要求，学校也必须如此选择。（作者系 21 世纪教育研究院副院长）

来源：《中国科学报》

责编：苏晓亚

全国政协委员、山东省青岛市人民政府副市长栾新委员：

改革科技评价体系，优化创新环境

“政府评价曾是我国科技评价的普遍做法。随着科技创新和科技成果的极大丰富，亟需改革当前的科技评价体系，优化创新环境。”全国政协委员、山东省青岛市人民政府副市长栾新说。在今天的两会上，他呼吁尽快建立主体多元、视角多维、标准多样化、办法综合化的评价体系。

针对以往科技评价主要由政府评价的做法，栾新建议可以建立完善多元化主体各归其位的科技评价体制。具体来说，就是要厘清政府、第三方评价组织、高校科研院所及企业的职责与关系，加强第三方评价组织建设；规范高校科研院所内部科技评价；建立、完善以企业为主体的科技评价体系。

此外，针对科技成果与科技人才评价标准单一的问题，栾新建议从多维视角评价科技成果和科技人才。评价科技成果时，不仅要重视论文、经费，还要考虑成果转化应用、发明专利，要坚持经济效益与社会效益并重。在评价科技人才时，要注重考查其综合素养。对于青年科技人才，应包含对其发展潜质的评价。

与此同时，栾新还建议要细化科技评价依据；建立完善分类综合化的评价办法，并强化制度约束，建立问责机制，营造学术诚信的社会氛围。

来源：中国教育新闻网

责编：苏晓亚

师生关系面临前所未有的挑战和危机？

谢维和

近来，有两件事情让我亦喜亦忧：喜的是中国教育最重要的传统优势和特色之一，师生关系的融洽，特别是学生对教师的尊重和爱戴，得到了国外学者和老师的充分认可。正如我的母亲——一位老教师——在鼓励我从事教育事业时所说的那样，学生对教师的尊重，是一种真正发自内心的尊重。而忧的是近年来有些地方师生关系出现了一些问题和危机，包括网络和媒体上传播的各种关于师生矛盾的报道，甚至是一些比较极端的事件。

难道中国教育的这种传统优势正在失去吗？是不是传统的师生关系正在经历和面临着一场前所未有的挑战和危机？“一日为师，终身为父”的箴言与内涵是否也在发生变化？

师生关系怎么了

师生关系是教育活动中最重要的一种关系，我甚至愿意将它称之为教育的基础性关系。更加重要的是，师生关系是所有教育关系和规范的微观基础，它从根本上决定和制约了学校的制度和国家的体制，也是一切教育政策的微观基础和最终的着眼点。

然而，某些调查和研究却在告诉我们，尽管这种体现中国教育传统优势和特色的师生关系整体上仍然是健康的，但在某些地方却正发生着一种非常可怕的变化。有研究反映，我国中小学师生关系出现了某些师生关系扭曲异化的现象，如情感淡漠、互不尊重甚至相互敌对、亵渎生命等。

而我国发达地区某城市的调查虽然从总体上正面肯定了师生关系，但也以一种“毋庸置疑”的方式指出了师生关系存在的问题，包括“师生心理距离较远，师生缺乏感情与心灵的沟通，教师工作作风不够民主，教育方式方法简单、武断，表现在对教学和评价的单一性，教师专业意识亟待树立，教师过于重视学生智育，教育合力形成渠道不够通畅，物质利益维系师生关系的不正常现象日趋突出，造成学生的抵触与对抗”。

其实，这种师生关系的紧张与变化，又岂止发生在基础教育领域，在某些大学的校园中，师生关系也出现了许多令人感慨的现象。

如果说教育经费的短缺和教育体制的弊端等妨碍了教育的发展和质量的提高，那么师生关系的变化则是直接内在伤害了教育的精髓和本质。因为它从根本上破坏着教育关系。

为什么会这样呢？

三个因素导致了师生关系的变化

虽然我们不能简单地在这种师生关系的变化与某些现象之间建立必然的因果关系，但是从逻辑和现实经验分析，某些现象和因素确实非常有可能导致这种师生关系的变化。从教师方面来说，恐怕至少有三个因素。

其一，师与道的分离。

所谓“师与道的分离”，这里指的是现在的部分教师与教师本身所应该代表和传承的文化传统和理想信念之间出现了分离的现象。从中国历史上大量的教育文献中可以非常清楚地看到，教师之所以能够具有“天地君亲师”的地位，之所以能够获得“师道尊严”的地位，最重要的原因是他们代表了中国的文化传统和理想信念。

正如唐代著名思想家韩愈所说的那样，教师最根本的任务是“传道”。而儒家最重要的贡献则是将教育的文化传承上升到了道统的地位。更加重要的是，在中国的文化传统中，“统治者应通过教导人民而治理国家的独特信念”在一定程度上已经成为社会的基本意识，而教师的“师道”地位与“传道”职能正由此而来。

实际上，许多师范大学校训中所倡导的“身正为范”的“正”，讲的就是这种理想信念和完美人格。学生对教师的尊重和爱戴，并非仅仅是对教师个人的尊重和爱戴，而是对教师所代表和体现的这种文化道统和理想信念的尊重与爱戴。这正是中国教育中良好与和谐师生关系的道德基础。

因此，如果我们的教师在教育教学中忘记了自己身份的这种文化与道德根据，不能以身垂范，仅仅将自己看作一个教书人，尽管你对学生非常呵护，也具有高超的教学技巧，甚至提高了学生的学习成绩，你也很难得到学生内心的尊敬和爱戴。

其二，师与真的分离。

所谓“师与真的分离”，指的是教师与其所传授的知识的客观真理性的分离。显然，学生对教师的尊重与敬佩，在很大程度上是因为教师能够给他们传授科学、客观的知识与理论，进而为他们提供认识世界和改造世界以及为人处事的方法与能力。

可想而知，如果学生从教师这里得不到对他们的发展有真正帮助的知识与能力，他们凭什么去尊重你呢？可是，这种现象还真的发生了！

由于某些政策过分地强调学校知识与日常生活教育的融合，甚至是以某种方式过分地高扬日常生活教育的价值而贬低学校知识，以至于在客观上消解和削弱了学校知识的

真理性和教师的权威性；

近年来教育理论界对社会建构主义的过分推崇，过分地强调了知识本身的社会性和人的主动性，由此不可避免地在理论和实践中导致了知识的去客观性以及真理的相对主义和知识领域的霸权主义，以至学生感受不到教师在知识传授上的权威性和学校知识的真理性；

另外，有些人，包括学者甚至认为，由于信息技术的发展和网络的便利，学生可以从学校和课堂之外，获得和学到更多更加有用的知识，学校课程的学习仅仅是为了应付考试而已，而没有真正认识学校教育中课程知识独特的真理性价值以及与网络知识的区别。

试想之，在这种情况下，且不说学校的消亡，我们的教师如果还能够得到学生的尊重和敬佩，那才真是奇了怪啦！

其三，师与育的分离。

所谓“师与育的分离”，指的是教师的名分与现实的教育教学活动之间的分离。想当初，教师的称号是何等的荣耀，是“红烛”“春蚕”“园丁”，还是“灯塔”“金钥匙”与“桥梁”，还能够“塑造灵魂”，等等，所有这些比喻和称号，都表达了一个意思：教师的“育”包含了一种奉献、给予和自我牺牲。

由此我想起国学大师马一浮先生的一个故事。1943年，一位李姓人士给马一浮先生致函，并以“师”称呼马一浮先生。这本来是一种尊重，可马一浮先生却十分严肃地回复道：“凡世间名字称谓，各有所当，岂得混乱而施。又贤固未尝及吾门，未具师资之礼而遽自称弟子，亦为不可。若依通俗以先生见称，自称后学，此犹不失于礼也”。马一浮先生对教师名称的如此看重，正是体现了对教师地位和名誉的尊重。而且在他看来，“师”一定是与“育”相关的。

但是，现在有些教师所从事的活动与这种“育”分离了，他们将师生关系涂抹上了一层“交换”的色彩，以至于有些学生将做家教的教师比作自己家里的保姆。如此看来，师生关系必然出现冷漠和功利的现象。

更有甚者，以往如此荣耀的教师称号如今可谓满天飞，什么人都可以随意地自诩为“老师”。“教师”的称呼也可以随意地赋予任何人，也不管他是否真的名副其实，是否真正履行了教育的神圣职责。

试想之，这种不能体现文化传统与理想信念，不能传授真正客观的真理性知识，而且与真正的教育分离的教师，还能够得到学生的尊重和敬仰吗？

师生关系的变化并非孤立的现象

其实，教育领域中师生关系的变化并非是一种孤立的现象，它从一个方面反映了当前社会转型与文化变迁中代际关系的变化以及传统代际关系所遭遇的挑战。

应该看到，这种代际关系的变化常常也是社会发展的一个必然现象。而在这种过程中，尤其应该关注青少年学生本身的变化。

实事求是地说，现代社会青少年学生本身的变化正是影响今天师生关系变化的一个重要因素。

首先，现在的青少年学生获得了以往任何时候都不能比拟的获取知识和信息的渠道，他们所接触的世界更大，视野更加开阔，知识更加丰富，甚至在某些方面超越了老师和前辈。

其次，今天的青少年学生已经不仅仅是尚未成熟的成人，而是形成了他们自己相对独立的文化形态。以至于对师长和前辈们的教诲产生了质疑。记得前些年有一首歌曲“我不是你们所说的那种坏小孩”，反映的正是这种状况。它的歌词是：“我不是你们说的那种，那种坏小孩，也不是你们说的那种，虚伪的乖小孩。我现在的想法已经超出，超出你们的时代，请你们替我想想，这是属于我们的时代。好久以前我的脾气，就这么坏；好久以前我的叛逆，就像现在。请你们原谅我，不必不必为我担心，我有我的理由，希望你们能够明白，我不是坏小孩。”

值得注意的是，当代青少年学生的这种变化以及他们与师长的关系，已经不仅仅是一种经验和感觉，也并非青少年学生自己的呼唤，它已经成为学术界的研究对象，并且上升为一种新的理论。

早在 20 世纪 60 年代，美国人类学家 M. 米德专门就社会发展出现的代际关系的变化，进行了非常深入的研究，并提出非常著名的“代沟”理论。更加重要的是，米德在《文化与承诺》一书中，根据年轻人与前辈之间关系的形态及其变化，将时代划分为“前喻文化时代、并喻文化时代、后喻文化时代”。

所谓的前喻文化，强调的是青年人向年长者学习。而后喻文化，则是由于年轻人对新观念、新科技良好的接受能力而在许多方面都要胜过他们的前辈，进而获得了许多新

的知识与观念，故年长者反而要向他们的晚辈学习。在中国的学校教育和代际关系中，是否出现或正在形成这样的“后喻文化”，也的确是一个需要关注的问题。

师生关系的变化是一个综合性的现象，不能简单地归结为某种单一的原因，它包含了比较复杂的因素，需要进行综合改革。但可以肯定的是，新型师生关系的建设是深化教育改革的重要任务之一。在某些地方出现的师生关系的矛盾和问题，给我们提供了一个深化教育改革的切入点和抓手，也给我们继承和弘扬中国教育的优秀传统文化，进一步改进和完善各种教育关系，尤其是建立新的师生关系，提供了一个历史性的机遇。（作者系清华大学教授）

来源：文化纵横

责编：苏晓亚

.....

河北大学校长康乐委员：重视学生学习强度“前重后轻”问题

在全国政协十三届一次会议教育界别联组会上，河北大学校长康乐委员说：当前社会热议的学生负担重，主要是指基础教育阶段负担重，尤其是初中、高中阶段。但是大学却存在学习和训练强度低、合格就能毕业等问题，特别是在研究生阶段较为突出。这种现象造成了人才培养质量下降和社会认可度较低等问题。

康乐认为，现在不少用人单位反映人才质量下降，和各学段学生学习强度的配置不恰当有很大关系，随着入学率不断提高，学生数量不断增加，高等教育已经从精英教育迈向大众化，但还存在着强调就业率、忽视人才能力培养的问题。综合性院校本科教育应该是通识性和宽口径的，主要培养学生终身学习的能力、在不同岗位上捕捉新知识的能力、以及后续的发展潜力，不应过多强调就业导向，这与对专科院校和职业院校的要求是不一样的。

在康乐看来，理想的状态应该是，本科阶段学有所爱，研究生阶段学有所长，工作后学以致用。希望重视各学段学生学习强度的配置问题，解决前重后轻现象，特别是要加强本科生和研究生的能力培养，让他们接受更严格的学习和训练，真正落实宽进严出。

来源：中国教育新闻网

责编：苏晓亚

上海财经大学深化人才培养模式改革

优化课程体系，推进学分制改革。构筑通识教育课程、学科平台课程、专业方向课程和个性化课程四大类课程体系，其中通识教育分为通识必修、通识限定选修和通识任选课，通识学分比重占全部课堂学分的 50%，完善学生知识结构、拓宽知识范围。积极推动学分制改革，扩大选修学分比例，选修课学分占全部课堂学分的 30%左右。制定校外学分互认管理办法，学生在国内外高校修读的课程经过认定可以计入培养计划。放宽学生每学期修读学分的上限，学生可以根据自身发展需求灵活制定个人学习进度。

强化实践育人，推进第二课堂建设。制定本科生第二课堂学分认定与实施办法，对标“拔尖型”、“卓越型”、“创业型”三型人才培养方案，探索与第一课堂发展相适应的第二课堂高水平个性化培养方案。创新第二课堂成绩单多元呈现模式，从工作内容、项目供给、评价机制等方面进行系统设计和整合拓展，促进第二课堂成绩单成为学校人才培养评估、学生综合素质评价、社会单位选人用人的重要依据。打造青年学子学习成长的信息平台，进行信息引导与传播，加强共青团工作的网上阵地建设，形成线上线下深度融合的工作理念和整体布局。

深化创新创业，提升人才培养质量。制定深化创新创业教育改革实施方案、创新创业型人才培养方案，提高财经人才培养质量。开设创新创业通识课程，面向全校学生，在专业教育中渗透创意、创新和创业精神。开设创新创业型人才证书班，规划本科生、研究生的创新创业教育。设立匡时创业班，培育具有强烈创业意愿的学生成为创业种子选手和创业引领者。规划和建设创新创业实验室，提高学生创新能力。完善创客空间创业实践，办好各级各类创新创业竞赛，搭建实习实训平台。

来源：教育部网站

责编：苏晓亚

.....

全国政协委员、南通大学校长施卫东委员：

建议地方高校开展老校区置换、全面改善办学条件

各级部门应充分认识到通过支持地方高校推进老校区土地置换化解债务、加快发展的必要性和重要性，建立健全支持地方高校开展老校区土地置换的制度体系；出台激励性建设用地政策，畅通老校区土地置换的行政程序通道；建立地方高校老校区土地置换收益税费减免机制；完善中央支持地方高校改革发展机制，优化“支持地方高校改革发展资金”的申报条件和方式；在研究生招生计划、化解高校债务等方面向地方高校倾斜。

来源：中国教育新闻网

责编：苏晓亚

西北大学：促科技成果“下书架、上货架”

近年来，我国相继出台了一系列促进科技成果转化的法规政策，形成了从修订法律条款、制定配套细则到部署具体任务的科技成果转移转化工作“三部曲”。但是，如何打通转化的“最先一公里”和“最后一公里”，让科技成果“走下书架、走上货架”，依然是高校在不断探索的问题。因此，西北大学从去年初开始启动科技成果转化办法的修订工作，通过反复论证、修改，最终于 2017 的 9 月正式实施《西北大学促进科技成果转化实施办法》和《西北大学科研经费管理办法》。

“新修订的两个‘办法’以知识价值分配为导向，以简政、放权、让利为宗旨，着力发挥政策创新对于科技创新的供给侧作用。”西北大学校长郭立宏表示，它们的实施对于深化学校科技体制机制改革、进一步释放创新活力、激励科研人员积极开展科研活动、促进产学研深度融合与科技成果转化、营造良好的科技创新环境有着重要的意义。

根据《西北大学促进科技成果转化实施办法》，该校成立了科技成果转化领导小组，设立了专门的机构-西北大学高技术转移创新研究院，统筹全校的产学研合作与成果转化工作，并引入成果转化职业经理人团队，提供科技成果转化过程中各个环节的专业服务。

同时，西北大学授予成果转化完成人成果转化定价权与转化自主权，规定成果负责人可自主实施转化，两年内未转化的科技成果，高技术转移创新研究院可委托有资质的中介机构采取挂牌交易、拍卖等方式实施转化。

《西北大学科研经费管理办法》明确了纵向科研项目经费的管理原则是预算管理，横向科研项目经费的管理原则是合同管理，提高了单笔经费支出的审批额度，并就绩效支出、结余经费等方面予以明确规定。对于纵向项目经费管理，规定了直接经费各科目的内涵和预算编制，取消了纵向科研项目直接费用预算科目比例限制；对于横向项目经费管理，规定未编制预算的项目须填写经费预算表，取消了各科目支出的比例限制。

来源：《中国科学报》

责编：苏晓亚

.....
全国人大代表、南京航空航天大学航空航天交叉研究院副院长王立峰代表：

给予高校青年教师更多学术和生活支持

为青年教师提供更多学术资源，加大对青年教师科研资金的支持，减轻其心理压力，多给予锻炼机会。而且，学术评价应更重质量而非数量，应将奖惩性评价和发展性评价相结合，延长对高校青年教师考核与评估的时间和周期，允许其用较长的时间推出精品研究成果。

来源：中国教育新闻网

责编：苏晓亚

大学校长两会声音：人才评价，如何摘“帽子”换“尺子”

不久前，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》。该指导意见指出，当前，我国人才评价机制存在分类评价不足、评价标准单一、评价手段趋同、评价社会化程度不高、用人主体自主权落实不够等突出问题，亟须通过深化改革加以解决。

在众多机构中，人才云集的高校可谓上述矛盾的集合体。事实上，建立科学的分类指导、分类管理、分类评价体系，正是眼下大学校长、教授最关心的话题之一。在今年两会上，人大代表、政协委员们对此反响热烈。

全国人大代表、中国工程院院士、华中科技大学校长丁烈云：

做好人才的分类工作

现行的高校人才评价机制中存在诸多问题，最突出的是考核指标过于量化，过度关注论文与科研项目数量。实际上，评价机制的关键在于对人才的发展规律如何正确认识与理解，人才评价是一门管理科学，无法像数学建模般精确，很多情况下要用经验甚至主观判断来弥补不足。

我认为，首先要做好人才的分类工作。科学研究有自由探索与有组织的创新两种形式，对不同形式人才的评价要有所区别。我们鼓励教师在科研上自主探索，但往往短期论文压力会迫使教师放弃自己的长远目标。基于此，华中科技大学组建了100个面向世界科学前沿的创新团队，每个团队由2~3人组成，评估确认后给予资助，团队可不报项目，每年汇报已完成工作进行评估，目前已有29个团队入选。第二种科研形式有组织的创新，是指面向国家重大需求项目深入研究。针对这种情况，华中科技大学制订了“登峰计划”组织团队协作进行科研，评估时对整体团队考核，不评估其中个人。

高校要为教师创造良好的环境，让教师能根据本心，无后顾之忧地进行科研教学工作。过去经常有教师考虑成果产出问题，如液态研究更容易，固态研究难度高却更有意义，一些教师就会在研究液态或固态之间举棋不定。鉴于类似问题，华中科技大学物理学院引力中心则走出一条不同的路。考虑到国家安全，引力中心的实验成果即便是取得了重大性突破，也只能在“山洞”里暗自庆祝。而由于中心的很多实验组常年不能发表论文，这就极易造成在学校年度考核不合格。为了消除科研人员的顾虑，引力中心提出以实验室为单位进行考核来取代个人考核，这就使得有重要科研任务的教师们无惧年度

考核压力，能够专心科研；此外，由于国外的技术封锁，使得我国研究人员只能通过反复试错走向正确，对外而言，中心的研究成果都已经是国外发表过的，因此常年没有所谓新研究成果也让不少人产生了误解。不过，也正是这些“重复”国外技术的人，使得我国逐渐开始在相关领域占有主动。

而高校分类评价政策的跟进，实际上是要鼓励教师根据自身兴趣与情怀进行科研。我们也不用担心，将选择权交给教师后，出现都选择面向未来某一方向的科研，而忽略了为现实社会服务的趋向。事实上，华中科技大学 3400 名教师的选择就各有不同。

将华中科大的模式复制到其他高校，成功与否就要具体问题具体分析。不同高校、不同学科各有特点，我们不能用一把尺子衡量。

全国政协委员、中国工程院院士、四川大学校长李言荣：

人才评价不应追求过多“帽子”

随着综合国力的不断发展，我们已经可以吸引大批科技前沿人才回国。与此同时，我们制订了不少人才计划，有些是同级别的不同部门制订的。这些计划固然能够对人才起到一定的激励作用，但是也会加剧内培外引的人才对这些“帽子”的过多追逐，有的人年纪很轻，但已经戴上了好几顶“帽子”，其实有一项同量级的“帽子”就已经证明了水平。目前，不少归国人才也加入到争夺这些“帽子”的行列中，他们更需要静下心来，认认真真做研究、搞科研，而不是将时间精力过多地浪费在这些方面。

这其实反映了在人才评价的问题上，我们究竟是应该重“质”还是重“量”的问题。在我看来，这一问题的答案是不言而喻的。人才评价必须要以质量为主。而要避免出现人才评价过于追求“帽子”数量的问题，最好的办法就是将其分类。一个人如果要申请其他的“帽子”，首先应该确定之前是否有相同级别的“帽子”。如果已经有了，就不允许其再申请同级别的“帽子”，而是鼓励他专心于科研，从而早日有实力申请更高级别的“帽子”。

以我所在的四川大学、曾在的电子科技大学为例，我们对于校内人才的评价要求就是，每个人只统计一个含金量最高的“帽子”即可，待遇也只与这一个挂钩。现在，在有些年轻人的简历中，有时仅仅填称号就需要用一整页纸才能容纳下，但这么多的称号又有什么用？能证明些什么呢？只能说明这几年他们花了太多时间耗在了这些重复的事上。

对于今天的人才而言，他们已经不用担心温饱的问题，新时代的中国已经为他们提

供了很好的机遇和舞台。比起这些称号，他们更应该做的是摒弃过多杂念，静下心来搞十年以上的研究。应该说，现在优秀人才都普遍接受了良好的教育，甚至在国外拿到学位，有着非常好的基础，这些人是我们未来发展的中流砥柱，他们不应该在一个门槛上反复去做无用功。当然，我们都有责任为他们营造一个安静的环境和潜心发展事业的氛围。

全国政协委员、中国科学院院士、兰州大学校长严纯华：

全面激发高校教师积极性

近几年，大家常常讨论高校教师的绩效考核和评价体系问题，形成了一个共识：高等学校若继续单纯以发表 SCI 论文作为主要评价指标，既不利于发挥教师倾心教学、创新课程内容和教学方法的积极性，也不利于引导教师“将论文写在祖国大地上”，必将影响高校教师通过关键技术研发和实际应用转化，服务国家发展的创新性。其中，对于人文和社会科学学科发展的影响更为明显。最近，国家发布了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》，这无疑对于改革和完善高校教师评价机制具有重要的指导意义。

为了贯彻落实中央精神，高校必须对学校不同学科、不同岗位的教师进行分类考核，建立相应的评价体系，从而充分调动全体教师热爱教育教学、潜心创新研究、主动服务社会经济文化发展的积极性。对于大学而言，首先必须要求教师将教学视为“天命”，积极从事本科和研究生的基础课程、实验和社会实践教学，为我们的学生提供优质教育，夯实学生的基础知识，拓宽学生的学术视野，提高学生的境界和格局，指导学生“扣好人生第一个扣子”；学校要鼓励教师紧盯国际科学前沿、坐得冷板凳、敢碰大科学问题；学校还要充分发挥自身学科特色，结合国家和区域发展特点，鼓励教师面向国家战略，解决关键技术、产业升级、社会发展中的重大问题。这就要求学校不能单纯地以论文发表这一指标来评价教师业绩，尽快制定符合学校发展需要、适应学科发展规律、适合各类人才成长的分类管理和评价体系，真正落实“以学生为中心、以教师为主体”的管理和服务理念，让每个人的劳动和贡献得到认可，尊重教师，激发教师的主观能动性。

当然，在推进教师分类考核和评价体系建设过程中，高校要不断完善内部管理机制，提高服务师生的能力，为教师创造干事、创业的平台和条件，营造先进的大学文化。还要在发展中不断优化评价指标，适时提高考核“门槛”，鼓励和引导教师结合自身积累和优势，术业专攻、建功立业。

目前，兰州大学已经制定了不同学科门类的教师分类考核方案，各学院也在完善和优化教师业绩评价指标，并将在试行中动态调整，优化评价和绩效考核体系。同时，结

合学校实施的“云上兰大”计划，提高信息化管理水平和职能部门服务能力，尽可能减少各类统计和考核对教师的工作负担，使他们更安心和专心于各自喜爱和擅长的教学、科研和社会服务工作。

全国政协委员、东北大学校长赵继：

别用篮球规则裁判铅球运动

对于人才分类评价机制的问题，此前政府一直在倡导，国家也将其看作是建设现代化强国过程中的重要战略组成部分。当前，我们的人才评价体系在一些领域已经取得了很大进步，正在不断完善之中，但的确还存在一些不足之处。

比如目前高校中比较看重的“杰青”“长江学者”，这些评价当然很重要，但这些“头衔”大多是从基础研究视角考量的，侧重评价研究者在科学研究上的业绩和贡献，对于某些以应用研究和技术研究作为优势的学校来讲，他们的科研人员有些在解决国家重大需要和行业重大技术创新或解决关键技术瓶颈方面做出了突出贡献，就因为没有针对他们的适当的评价体系，这对于从事这些方面的研究人员来讲是不公平的。同样的问题也经常出现在从事人文社科研究的人群中。人才分类评价对于研究人员来说是个好消息。

我们应当看到，在现阶段，人才分类评价机制的落实还存在许多要解决的具体问题，一个关键点在于基层单位落实政策要与自身定位、发展方向和目标，以及外界对大学（研究机构）整体的评价取向相契合。

具体而言，目前外界有很多由商业机构主导的针对大学的排行榜，这些排行榜虽然侧重点各有不同，但在其背后，都有一个重要参考因素——高被引论文。如果高校自身对于教师的评价导向改变了，而社会评价机构对于高校的评价标准不能分类评价，单纯从知识或学术创新角度考虑，忽视在技术创新上表现卓越的这部分大学，就会导致评价导向上的偏差和缺失。

换句话说，当高校对人才评价机制发生转变时，社会对于高校的评价却没有进行相应改变，这就会导致两种评价导向不能够相适应，从而对人才分类评价机制在高校中的落实产生阻碍。因此，对高校整体评价机制的配套转变是政策落实很关键的一点。在此，我强烈呼吁，要从体系上整体落实分类评价的导向，为大学的发展提供一个良好的舆论环境。

此外，在中外高校的对比方面，中国高校与国外高校也存在一些差别。比如，我国大学需要承担大量为“两个百年”梦想建设的任务，比如工科类的院校要为行业解决重

大创新、行业转型升级等关键技术创新问题，这一点与国外高校不完全相同。

因此，我们不能一边提倡人才分类评价，另一边又按照单一标准对高校进行评价，这样不同的两个价值的并行，就会形成发力方向的夹角，使得政策落实的合力减小。在我看来，国外的排行评价体系并非不合理，只是排行的影响需要缩小，国外很多名校也并不是完全看重排行的。评价体系中的高被引论文数量对于基础研究还是具有合理性的，但是大学千差万别的性质，导致并不是所有高校要用同一种评价指标和体系。就好比我们不能用篮球运动的规则，去衡量铅球运动一样，把它们放在同一个赛制上是不合理的。

全国政协委员、南京航空航天大学副校长施大宁：

人才评价机制须系统改革

最近，我国高教界有两个重要文件，一个是中共中央、国务院印发的《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，紧接着就颁布了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》。其实，这两个文件所谈的问题是共性的，也是中国科技界、教育界呼吁很多年的问题。

人才评价机制改革之所以会如此困难，我认为这并不奇怪。

首先，这么多年来，人才评价机制是以行政为主导的，其结果就是往往并非同行评价同行，而是评价体系标准单一，比如“唯论文”，以在高水平杂志上发表文章的数量来评价，一把尺子量到底，显然是不合理的。这当然是最简单的方式，也最能体现行政化的特点。所以我认为，没有针对不同类别的人才，建立起真正的同行评价机制是一个很重要的原因。

在资源调配中，中国一直都是从上到下的，自然也就必须通过一些自上到下的人才评价机制的方式和方法，这也导致了行政和资源纠缠在一起。而且，当前社会的高速发展对科技界、教育界也产生了一定的影响，导致部分从业人员存在比较浮躁的心态，凡事追求见效快，希望短时间内在社会上、业内以及领导那里达到一定的认可度。

此外，人才本身是有很多类别的，比如教学、科研、应用开发和管理等，多样且复杂，即使是同一个专业，也分为搞基础的、搞应用的、搞实践的等。所以，要建立同行评价机制，而它的建立则必须赋予使用人才的部门一定的自主评价权。

实行人才分类评价机制，自然可以调动各方面人才的积极性，使其拥有积极向上的心态，这种优势是不言而喻的。但总的来说，要想真正建立人才分类评价机制，并非一

两个文件就可以达到的，需要人事、学术、资源调配等多方面的配合，也需要一系列的综合改革。

在国家层面，要制定一些宏观指导政策，规范各种人才计划的评审。现在的国家级评审基本是大同行评价，各种行业、各种专业的人都在同一个平台上去竞争，首先就导致评价不科学。所以，国家首先要对多年来主导我国人才评价的各种评审做一些规范，实行分类指导。

其次，还要简政放权，把人才的培养、评价与各个单位的实际需要结合在一起。国家在宏观上可以做一些管理，比如学科、编制、政策调控等，但在具体实施细节上，要真正把人才评价落实到单位，单位落实到同行。

全国人大代表、苏州大学校长熊思东：

地方院校须形成精准的师资队伍

分类首先涉及一个粗细问题，太粗，起不到精准的作用；太细，势必把学校碎片化，把简单的问题复杂化。

一个事实是，地方院校的分类指导比中央直属大学的分类指导要更复杂、更精准。

首先，地方院校不能单纯地分为教学型或研究型。其次，地方院校承担着更多服务地方经济发展的工作，拥有一支创业型或企业型的师资队伍。因此，在教学型、研究型之外，要分出应用型或企业型这一类别。

此外，分类还可以按学科细分，其中工科又可以分为传统工科和新工科，文科又可分为基础学科与应用学科，还有新型交叉学科。不同学科的情况不同。理科教师认为要以论文为主导，工科教师希望看服务社会的成绩。

对于苏大而言，还有民用与军用之分。军用不能发文章也不能申请专利，具有保密性质，甚至不能报道，考核评价还有严重滞后性，不能当时考核教师，项目做完与否、做到什么程度也不能由学术委员会评价。

师资队伍的管理与基础相关，一般来说，中央直属大学、非地方院校办学周期较长，大学内部治理比较完善，师资队伍对大学内部治理有着自我修复和管理功能。而不少地方大学自我修复和管理相对于中央直属大学、非地方院校更缺乏经验，这就意味着在分类管理、分类指导、分类评价里，地方院校必须更精准、更直接、更易操作。这就涉及如何分类、分类的基本原则两个问题。理想形态是分类细致、各就各位、各得其所、各发挥作用，但是根据苏大的实践结果来看，分类宜先粗后细、先广后窄。最大问题在于

分类体系过于复杂，无法相互比较、借鉴，由原来的大一统变成了五花八门、乱糟糟，由“统一的仓库”变成了“杂货店”，这是要避免的。

我们遇到的问题是，既要强调学科特点，又要面向未来，切忌把学科的弱势变为特点。工科教师告诉我不能拿论文作评价，却说不出应拿什么来做评价；医学教师认为评价要尊重医学规律，却说不清究竟是何规律。能否使评价标准、学科规律可操作、可实现、可具象到条例上，有时候的确很困难，但即便困难也得推进。目前最大的难题是没有形成精准的师资队伍，要么大一统，要么自由主义，二者之间要找到一个平衡点。

全国人大代表、电子科技大学教授尧德中：

关键在于实施的制度设计

《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》符合中国当前的实际，是一个很好的指导性、纲领性文件，其核心在于分类，在分类的基础上进行对应的评价。

我觉得，落实的关键在于实施细则和操作规程，如何让指导意见的精髓原汁原味地落到实处。如果没有好的实施细则，实际效果有可能走向反面，比如“定性评价、同行评价和社会评价”，可以说是国际上通行的好办法，因为人才领域、成就的分散性，单一的定量评价是很难做到公正、公平的，然而在中国这个人情社会，加之诚信制度、惩戒制度的欠缺，这一规定就有可能导致反面的效果，助长拉关系、走后门等不正之风。

要想将其落到实处，根本在于实施的制度设计。在这方面，我认为可以借鉴国家自然基金的人才项目评审，它应该是目前国内公正性认可最高的项目，原因就是它有比较好的匿名通讯评审，核心在于建有较好的专家库，并要有较好的监管机制。此外，借助一些较大的专业学会也是一个较好的办法，在专业学会，基本能够实现真正的同行评审。

分类评价的优势或者说核心就是分类，分好类是成功的第一步，分类就是对客观差异的认可。我想补充说的是，在指导意见中“不同职业、不同岗位、不同层次”的背后，还应该考虑地域的差异。

“人才”是一个相对的概念。在落后地区，一个初中生或高中生，如果能解决当地很多人解决不了的问题，那么他就是当地的人才；在北京、上海，一个海归博士可能都算不上什么人才。从全球范围看，我们自己认为的许多“优秀”人才，可能也难被全球同行认可。应该说，在一个地理范围内的一定比例的人就是相应的人才。因此，人才一定是有限定语的，评价也是带有限定性的，在哪里评、由哪些人评，他就是哪个地方、哪个圈子的人才。

为促进国家均衡发展、鼓励人才的合理流动，国家级人才的评定应该考虑区域性的

分布。

要想真正建立和实行好人才分类评价机制，关键还是要树立正确的人才观。现在一个很大的问题是许多考评与“帽子”人才数量挂钩，导致许多单位不分青红皂白的拼凑人才数量政绩，严重扰乱了人才“市场”，破坏了人才成长环境。在这方面，国家需要制定一些引导性的规范。

全国政协委员、中国地质大学（北京）副校长王训练：

人才分类评价可试点先行

对人才分类评价无疑是十分必要的，但是实施起来却并不容易。

在现行的人才评价机制中，通常把论文数量和论文的影响因子作为主要标准。这一标准无疑具有明显的优势与特色，也是一种比较简单的方法，但它具有一定的适应范围，并不能适用于衡量全部人才。比如在高校从事数学、外语等基础课的教师，如果能够将自己的学生培养成高质量的人才，他就应该得到与其贡献相适应的尊重和评价。现在很多学校一评价人才就要“数论文”，导致很多原本更专注教学的教师不得不抽出更多的精力“应付”论文，这就不得不让我们重新思考学校、教师的职责究竟是什么。

在社会经济发展的进程中，高校最本职的功能是培养人才，“你给我一个孩子，我还你一个人才”。教书育人、立德树人才是高校和教师真正的职责所在。人才分类评价体制的出现，使得各类人才都能够得到认可和公正的评价。

然而，如此好的人才评价机制虽然早已提出，却迟迟未能真正落实，其中最大的影响、限制因素就在于现行的高校评价体系，并不能适应人才分类评价体系的要求，不能在人才分类评价落实上形成合力。社会诸多的评价标准、排行榜，导致高校不得不更多地考虑挖人才、建重点实验室，将顶尖人才剥离出了基础教学，这是很可怕的现象，也是对于优秀人才资源的浪费。这样的社会评价与导向对于人才分类评价并无助力。

那么，人才分类评价机制究竟该何去何从，该如何落实这一机制？我认为，人才分类评价制度的落实虽然会遇到一些困难，但这一步是我们无论如何都要迈出的。考虑到我国高校内部组成人员与学科的复杂性，我建议可以选取一些院校作为试点，率先开展人才分类评价工作，以此做一些先行探索。比如学校可以将基础课教师和专业课教师剥离出来，对不同学科的教师以不同的标准进行评价，这样可以最大程度地调动起教师的积极性，更好地实现高校教书育人的要务。

来源：《中国科学报》

责编：苏晓亚