



大学发展研究

2016年第1期(总第8期)

甘肃中医药大学发展规划处 编

2016年5月16日

目 录

大学治理

- | | |
|----------------------|-----|
| 大学与斯文 | /1 |
| 我们该怎样办大学 | /8 |
| 服务应成为教育治理的方向 | /12 |
| 提升大学发展规划决策有效性的“八个向度” | /14 |

改革动态

- | | |
|-------------------|-----|
| 大学办学院还是“学院办大学” | /16 |
| 大学“校一院”分权治理的有效性分析 | /19 |
| 以产学研融合提升“双创”教育质量 | /24 |

智库建设

- | | |
|--------------|-----|
| 创新发展中国特色高校智库 | /27 |
| 地方新型智库怎么建 | /31 |

高教视点

- | | |
|------------------|-----|
| 科研经费怎么管才能没问题 | /33 |
| 双一流：地方高校不应“置身事外” | /36 |
| 中国高等教育质量报告（摘要） | /39 |

大学与斯文

把大学与斯文联系起来纯属偶然。2012年9月，去深圳参加一个活动，见到了一位久未谋面的校友。一见面，他就郑重地说，作为一个大学的管理者和研究高等教育的人，应该要想办法让大学保留一点儿斯文，不能让大学斯文扫地！随后他讲了在厦大读书期间，他的导师是如何体现斯文的。不久，收到台湾的清华大学的邀请信，邀我参加2012年12月该校举办的“纪念梅贻琦校长逝世50周年研讨会”，为了赶写会议论文，找来一些纪念梅校长的文章和书籍，恰好看到了由黄延复和钟秀斌所著的《一个时代的斯文：清华校长梅贻琦》一书，书中详细描述了梅校长的治校故事，斯文由此进入了我的思考。

“斯文”的渊源与意蕴

“斯文”一词最早出自《论语·子罕》，“子畏于匡，曰：‘文王既没，文不在兹乎！’天之将丧斯文也，后死者不得与于斯文也；天之未丧斯文也，匡人其如予何？”孔子认为，“斯文”并没有随文王的去世而断绝，而是得到了“天”的承认。“与于斯文”更是意指要继承周朝开国之君的遗志，顺应“天”的意愿。显然，孔子赋予了“斯文”极高的内涵——天道，而天道便蕴藏于礼乐制度之中。朱熹在《四书集注》中说得更加透彻，“道之显者谓之文，盖礼乐制度之谓。”斯文即道，而礼乐制度是“道”的载体。一旦“礼崩乐坏”，道将不存，斯文不在，国也将不国了。可以想象，“斯文”在先秦时期的士子心中和君王谋略中占有极其重要的地位，并且将其视为圣人先贤为人立世、明君霸主治国安邦的最高境界。

先秦诸子、百家争鸣。“斯文”并没有夭折于秦始皇的“焚书坑儒”中，反而随着六经的传世，一直延续成为儒家之经典。《隋书·经籍志》写道：“夫经籍也者，机神之妙旨，圣哲之能事，所以经天地，纬阴阳，正纪纲，弘道德，显仁足以利物，藏用足以独善。学之者将殖焉，不学者将落焉。大业崇之，则成钦明之德；匹夫克念，则有王公之重。其王者之所以树风声，流显号，美教化，移风俗，何莫由乎斯道。”典籍被视为文化遗产，“斯道”便是“斯文”，“道在于文”，斯文就在其中。同时，斯文还更多地体现在“教化”之中，政以体化、教以效化、民以风化，古代王权正是借助“教化”正风俗、治国家，这些无不彰显斯文之意蕴。

汉代以降，自大儒董仲舒推崇“罢黜百家，独尊儒术”以来，儒家思想便成为中国文化的正统，斯文也随即成为饱学之士的精神追求和人生信念。《武帝纪赞》中记载道：“罢黜百家，表彰《六经》。”《六经》自然成为儒家思想之精华，而斯文也自然成为

精华之要义。从这个意义说，经典便是斯文，儒学便是斯文，教育便是斯文。所以修身需要斯文，齐家需要斯文，治国需要斯文，平天下更需要斯文。“斯文”之风气开始弥漫在中华大地。

三国之争、南北两朝，多事之秋竟使得“斯文扫地”。直到唐宋，斯文才迎来了一次转机。在那以前，朱熹将现状描述为“孟轲氏没，圣学失传，天下之士，背本趋末。”在周敦颐、张载、程颢等大家的努力下，一批儒者致力于“为天地立心，为生民立命，继往圣之绝学，为万世开太平”，于是皆以“斯文”为己任，如程颐赞誉其兄程颢说：“（先生）得不传之学于遗经，以兴起斯文为己任，辨异端，辟邪说，使圣人之道焕然复明于世。”自此，“兴斯文”成为这一代儒学大师的理想和使命，四书五经也就成为南宋后儒生学子的必读书目。

明清时期，科举考试依然以四书五经为基本读物。即便是进入民国时期，那些接受传统儒家教育的近代学者，依然带有“遗老遗少”的气息。陈寅恪便是其中的典型人物。1932年清华大学入学考试的国文试题，主要是由陈寅恪所出，虽然分数比例不高，但是“对对子”成为最受争议的考题。此事发生后，陈寅恪在后来的《杨树达〈积微居小学金石论丛续稿〉序》中写道：“物极必反，自然之理也。一旦忽易阴森惨酷之世界，而为清朗和平之宙合，天而不欲逐丧斯文也，则国家必将尊礼先生，以为国老儒宗，使弘宣我华夏民族之文化于京师太学。”在那个“新文化”如潮的时代，“对对子”显然格格不入，甚至不少人认为是一种文化的倒退。但在陈寅恪等人看来，中国传统文化可能正在无声无息地消逝，或被以欧美的方式“改写”，而当下严重的国难更凸显出维持“国性”的必要。

悉数“斯文”的历史渊源，不难发现“斯文”具有相当丰富的内涵。在中国传统社会中，它既指道德标准，也指礼仪制度，还指文人和文化。如此看来，斯文的含意来自于生活、价值和文化等多个认识层面。起源于上古时代的斯文最初是指彰显“道”的礼仪制度，根据传统社会“礼不下庶人”的道德标准，普通民众也要注重礼仪规范，故在日常生活中，斯文即礼，它代表一个人的人格修养，亦用来形容一个人的文雅气质。直到今天，人们还会常说：“你要斯文一点儿！”显然，这一层含义至今仍未改变。除此之外，斯文还是文人和文化的象征。唐朝韩愈的《故江南西道观察使中大夫洪州刺史王公神道碑铭》中说：“生人之治，本乎斯文。”当斯文指向人的时候，通常指的是文人或儒者。譬如杜甫就称同时代的崔尚、魏启心、汉代的文学家班固、扬雄为斯文。又如曾巩修史，“志在于斯文”，“寡与俗人合”。他致书欧阳修时说：“所以穷日夜，惫精思，不敢忘须臾，志在于斯文。”再如朱熹与陆九渊的“鹅湖之会”，尽管二人学派

不同、见解各异，但是他们的友谊却极为深厚。所以黄宗羲在编著的《宋元学案》中所说，双方“同值纲常，同扶名教，同宗孔孟，即使意见终于不合，亦不过仁者见仁，智者见智。”如此“斯文”的学术态度，今之学人有几人可以如此宽容、执着地为学问而学问呢？显然，“斯文”代表的是人的温文尔雅，代表的是传统中国人一种理想的神态气质，一种能让人感受到、体会到的精神风貌，一种人格修养抵达理想境界的呈现姿态。从古至今，斯文作为一种文化和精神，一直隐匿于我们身边。

斯文与古代书院

拨开历史的枝蔓，品味斯文的意蕴，不难发现“斯文”与古代书院休戚相关，其关联就在于古代书院作为我国今天大学的“前身”，是从事人才培养的学府机构。因此，古代书院对“斯文”可谓是推崇至极，斯文在书院中有着至高无上的地位，甚至可以说是古代书院的精髓之一。至今，湖南大学校园内的岳麓书院崇道祠还有一块匾额，上面写着“斯文正脉”四个大字。在岳麓书院讲堂的门上，有一幅由山长旷敏本撰写的对联，“是非审之于己，毁誉听之于人，得失安之余数，陟岳麓峰头，朗月清风，太极悠然可会。君亲恩何以酬，民物命何以立，圣贤道何以传，登赫曦台上，衡云湘水，斯文定有攸归。”由此，“斯文定有攸归”构成了岳麓书院的传统和标志。

斯文在古代书院中的印记还不只是岳麓书院这个“特例”。譬如：浙江东明书院的“斯文正印，起千年豪杰之思”；浙江仁文书院的“岳峙层霄，海内斯文尊北斗”；江苏东林书院的“德邻广雅，风培百粤振斯文”；安徽还古书院的“继往开来，莫把斯文正脉视属等闲”；湖北问津书院的“江河同万古，斯文有幸见迴澜”；江西鹅湖书院的“斯文宗主，继往开来”；海南至公书院的“荡胸生层云，天为斯文开别境”；四川东山书院的“万古斯文开道脉”；西安关中书院的“斯道中天阁”以及山东曲阜孔庙牌匾上的四个大字“斯文在兹”等。从古代书院这些匾额楹联的岁月痕迹中，无不说明斯文与教育的紧密关系，儒学大师和门生无不对斯文敬重有加，因为斯文指向的就是培养人的目标，是书院的行为准则。

由此看来，斯文承载了书院的历史使命和精神气质，斯文在古代书院中占有极其重要的位置，或许可以解释书院在中国传统社会之所以繁荣的原因。王日藻在《嵩阳书院碑记》中称道，“夫五代日寻干戈，中原云扰，圣人之道绵绵延延，几乎不绝如线矣。而书院独繁于斯时，岂非景运将开，斯文之未坠，以始基之欤！”可以说，“斯文之未坠”既是古代学人对书院的期待，也是书院的内在价值与精神，更是中国古代书院理念与制度的体现。书院旨在培养德才兼备、文质彬彬的“君子”，而“君子”的精神气质

就在“斯文”之中。以君子之道培养斯文之人，以君子之道去改造整个社会，维护社会的和谐；用君子之“斯文”去形成社会风骨，促进整个社会从愚昧残暴走向文明礼制。古代书院以培养“君子”为己任，其核心思想便是继往圣、开来学、传道统。在《重修岳麓书院图志卷一》中记载道：“道统之传，自尧舜至于孟子而绝，此斯文之一厄……至宋中叶，周敦颐出于舂陵，乃得圣贤不传之学……岳麓之兴本于朱张，朱张之学本乎道也。首之以圣学统宗，所以原其相传之有自，又以望后来者于无穷也。”图志所言始终意在表明本书院文化源远流长，且来自圣人，所以岳麓书院有斯文道统。有道统就有斯文，有斯文就有圣学，有圣学才有天道，有天道才能达至儒家“学达性天”的最高理想。正因如此，岳麓书院才被赋予“斯文正脉”的称号。显然，它既是一种浓烈的文化归属感，也是一种庄严的文化自觉心。如果书院丧失斯文，那就是丧失文化归宿和文化自觉。斯文对于古代书院而言，可以说是书院之魂。

在古代社会，从五代始到废科举兴学堂止，书院作为中国古代社会的重要教育机构一直以斯文为使命，而追求斯文也是每一个学人的志趣所在。古人对斯文的追求与践行深刻体现了价值判断与实际行为的统一。《礼记》云：“人之为学，严师为难，师严然后道尊，道尊然后民知敬学。”古代教育就是通过树立“道”的权威来唤起民众自觉心，先尊道，然后学道，这是斯文的路径。直到近代，斯文日渐“消逝”。但事实上，斯文的丧失并非书院自己造成，而是由书院所一直依赖的政统体制和一批盲目无知的文化激进分子造成，戊戌变法中直接废书院是一个转折点。1923年底，胡适应邀在南京东南大学作题为《书院制史略》的演讲，其中借书院改造现代大学的思路中慨叹：“一千年以来，书院实在占教育上一个重要位置，国内的最高学府和思想的渊源，惟书院是赖。盖书院为我国古时最高的教育机关。所可惜的，就是光绪变政，把一千年来书院制完全推翻，而以形式一律的学堂代替教育。要知我国书院的程度，足可以比外国的大学研究院。譬如南菁书院，它所出版的书籍，等于外国博士所做的论文。书院之废，实在是吾中国一大不幸事！”这一不幸不仅仅是指书院的消失，连同书院所创造的一切精神和传统皆被毁灭，书院精神和传统都被毁灭了，“斯文”还能在何处安身呢？由改革派先弃斯文，再到书院被废以致斯文不存，最终导致了“失斯文”。

“斯文”与古典大学

中有古代书院，西有古典大学。从历史渊源上来说，如今的现代大学正是从西欧中世纪古典大学演化而来。纵有万里之隔，但中西古代学人的精神气质却是相通的。中国古代书院传习“六艺”，推崇斯文，以培养君子为己任；西方古典大学则延续“七艺”，

追求博雅，以培养绅士为目标。中国人讲“斯文”，西方人讲“博雅”。虽然说法各异，但内涵一致。以至于可以说，“博雅”可谓是西式“斯文”。

西欧中世纪古典大学，不论是博洛尼亚大学，还是巴黎大学都在培养“职业人”的过程中，始终遵循并传承古希腊“七艺”概念下的博雅传统。英国红衣主教亨利·纽曼在《大学的理想》一书中提到，“通常我们说的‘自由（博雅）知识’、‘自由（博雅）学科’以及‘自由（博雅）教育’是大学和绅士所具有的特质。”在纽曼看来，大学的基本使命就是培养具有理想人格的绅士，即博雅教育。显然，博雅教育就是绅士教育，博雅知识就是绅士知识。如果将“斯文”译为英文，gentle 一词或许再合适不过了。一是该英文本身就源于中世纪英语和古法语，有“上流社会”“出身名门”之含义，这与古希腊和古罗马时期粗鄙、野蛮的奴隶形成鲜明对比，它是自由人阶层和君子阶层的代名词。二是上流社会阶层特点的引申义，便指“文雅的”“博学的”“有礼貌的”和“有教养的”等含义。亚里士多德将这类极具绅士品格的人称之为“大度的人”。慷慨大方、智慧勇敢、宽宏大量、正直自制、彬彬有礼、举止文雅等，已经成为西欧中世纪古典大学培养绅士的身份标识。

西欧中世纪古典大学本是无根之木，“行会组织”是它的基调。但当它为自己寻找到“博雅”这个强大的根基之后，便获得了向上增长的条件。可以说，中世纪大学从产生到发展的历史长河中，就是一部“博雅史”或“斯文史”。没有“博雅”，中世纪大学就无法延续到今天。它不仅吸收灿烂的阿拉伯文化，而且还将以亚里士多德为主的所有希腊文化纳入自己的体系之中，从此中世纪大学赓续了古希腊的“博雅”，它用短短两百多年（十二世纪到十四世纪）时间追上了书院文化的起点（书院文化经典以春秋算起，中世纪大学所追随的古希腊文化也大致在春秋战国时代）。

从英国红衣主教亨利·纽曼推崇的“博雅绅士教育”，到 1828 年《耶鲁报告》中倡导的“通识教育思想”；从二十世纪二三十年代芝加哥大学校长赫钦斯推行的“名著教育计划”，到 1943 年哈佛大学推出的《通识教育红皮书》，以及今天的“核心课程”，都无不说明“博雅”在大学发展中的价值，而且大学还可以将其延续。恰如哈佛校训所宣称的那样，“与柏拉图为友，与亚里士多德为友，与真理为友”。倘若没有古老的希腊文化与基督文化作为根基，倘若没有“博雅”作为西方大学的“文脉”，西方大学的现代意义将不会存在。

现代大学脱胎于西欧中世纪古典大学。当中世纪大学尚在萌芽阶段之时，我国古代书院早已存在五百多年，并且各种书院体制、文化、组织十分成熟。然而，那时的西欧中世纪大学只不过是众多私立学校中的一部分，大学与其他学校比较起来没有任何优

势。相反，大学的名声和学问都处于中下级，“在整个中世纪，一部好的，甚至是原创的、品质上乘的科学著作一直都是创作于大学之外的。”之所以会如此，是因为中世纪大学是一个新兴组织，没有任何文化积累，且它是由同乡会共同结成的联盟，主要为着共同的利益而团结起来的。但是，在神学占绝对优势的中世纪里，西欧经过多次战争与动荡，很多学校组织都在历史中消亡了，唯独大学组织能顽强地生存下来。古代书院的消失和中世纪大学的普遍发展留给世人一个庄严的问题：为何会如此呢？答案只有一个：关乎斯文！如果说西欧中世纪古典大学因得“斯文”而繁荣发展，那么，中国古代书院的消亡则是由于“失斯文”而造成的。近代以来，一批激进改革派将国家落后的根源归咎于斯文，是斯文束缚了国民思想和行为，因而恨不得将之完全抛弃，钱穆在抨击此种错误时写道：“视本国已往历史为无一点有价值，亦无一处足以使彼满意。而将我们当身种种罪恶与弱点，一切诿卸于古人。此乃一种似是而非之文化自谴。”

斯文已逝与斯振大学

如今，古代书院留给我们的，要么是落满青苔的残垣古刹，要么是后人修复的匾额楹联。斯文随着书院的消亡而消逝，竟使得当今中国大学难以传承斯文传统。尤其令人失望的是，不仅斯文的概念已经被淡忘，而且斯文的精神内核更是日渐式微，以至于出现了众多斯文扫地的现象。从时间上看，当今大学并没有传承好古代书院的“文化基因”；从空间上看，中国大学也并没有借鉴好欧洲中世纪古典大学的精神遗志，甚至徒有其形式，而难求其精髓。因此，能否在古代斯文断裂的情形下，在现代大学继续旧有的斯文传统呢？或者说现代大学是否有必要重建斯文传统？

显然，现代大学恐怕还没有思考过这个话题。在现代社会中，能够承担斯文使命的组织一定是文化高度发达的组织，它不仅要“得与于斯文”，而且要“以斯文为己任”。

“斯文”一词对古人来说并不陌生，然而它对现代人和现代大学来说却是陌生的。大学与斯文是何种关系？大学是否要斯文？今日大学还能斯文吗？大学如何斯文？对于这种种问题，要寻求一种具有普遍说服力的解答似乎十分困难。即使作为从事大学研究的一员，在经过许久思考之后，才发现给现代大学的“斯文”作解读，并不是一件容易的事。但不管怎么样，至少我们会发现“大学与斯文”是一个值得让人深思与慎思的问题。

2012年，东北师大65周年校庆之际，学校虔约当代国学大师饶宗颐先生为学校赐墨以励，在历数东北师大成仿吾、张松如、杨公骥、蒋锡金、林志纯、孙晓野等著名学者之师表典范后，兴致盎然地为该校题写了“斯文在兹”四个大字。饶公一是寄语后辈蕴意深远，旨在倡导儒学人文精神，要负有担荷斯文之道，以天下为己任的学风使命；

二是告勉后辈落实此道在于道德人格的自我完成，这是儒学人文精神的内在本质。国学大师正是以如此情怀和感悟，品读大学与斯文，斯文即大学，大学即斯文，斯文就在大学之中。如果说东北师大图书馆门前石碑上的“斯文在兹”是学界前辈对大学的寄望，那么在中国海洋大学设立的“斯文堂”，更是让人将斯文、学堂和大学紧密地联系在一起，尽管“斯文堂”展示的都是该校任教和培养过的作家，但我们不难寻觅到该校自二十世纪二十年代以来，提倡“文脉斯振”之根源。古有“斯振学堂”，而今亟须“斯振大学”。想来，这已经成为一个难以忽略的命题。

当我们在谈论大学需要“文脉斯振”之时，我们会发现在当今中国大学中，不仅斯文的外在形式缺失，更没有了内在精神的支撑。大学在主动与被动中放弃了对道义标准的坚持，其价值体系失序，教育功能孱弱。斯文的传统被实用主义代替，为学者求实用，求学者亦求实用，教育成为谋生的手段。因此，“斯振大学”不仅在于显性的形而上的礼仪、礼数等规制，也在于内隐的形而下的大学自身的灵魂，即大学的骨气、风骨，换言之也是大学的信仰，特别是大学的风骨是一代代学人的智慧积淀而成的共同价值观念、文化传统、行为准则、社会责任等的集合体。

从上述两个层面来看，例如：大学的各种开学和毕业以及授予学位的典礼是斯文。在林文庆担任厦大校长期间，凡是有学术报告或演讲，在开始之前，往往会找学生弹一首钢琴曲或吹箫或笛子，乃斯文也。再有，一所大学的斯文，不仅体现在学生上，还体现在校长和教授身上，华中师大前校长章开沅，担任校长九年，每天上班坚持打领带。他认为这是代表一个大学的形象。如果说这些都只是斯文的“表象”和“外显”，那么斯文的“精髓”和“内在”更应该在于：一是大学成员要有斯文人格；二是培养出具有斯文理想的学者。这是大学斯文的两种境界，所以判断一个大学是否斯文，最终是看斯文有没有被内化到学生和教师的身上。斯文在经典之中，不论是国内高校大力推行的通识教育、博雅教育，还是像西南大学本科阅读经典名著的考核，还是近年来不少大学兴建国学研究院和本科生书院，这些都表明人们在努力地找回“消逝的斯文”。但是，“斯振大学”的途径绝不仅仅是这些，它还有更多的内涵需要我们去不断挖掘和开拓。

显然，我们从“斯振大学”的实现路径来看，承担斯文的主要方式还是靠“教”，而“教”则要求教者先明道，有道才能教，能教才能斯文。有一例，台湾学者张善楠在翻译美国哈佛大学前校长德里克·博克 *Our Underachieving Colleges* 一书时，将其译为《大学教了没》，而大陆学者侯定凯则将该书译为《回归大学之道》。虽然，两个译文有所区别，但我们会发现其内涵是一致的，“教”就是“道”，“道”就是“斯文”。因此，能够“斯文”的组织必须具备三种前提：一是得斯文；二是敬斯文；三是能教。

对于今日我国大学来说，能教是以得斯文和敬斯文为前提的，而能得斯文，便知斯文之理，也就能敬斯文，因而关键的问题是能否得斯文，如果这个最关键的条件不具备，那么今日大学则很难承担斯文使命。

当校友提出“给大学留点儿斯文”这样一个朴素的要求时，恐怕真的需要我们反思了。因为，在大学追求效率和效益的大背景下，斯文与此类目标完全风马牛不相及。但是我们不要忘记，在提倡“章程和制度”的背景下，给大学保留一点儿精神和文化，也包括斯文，应该是大学制度建设和内涵式发展的应有之意。当代大学的斯文，既体现在大学的理念与制度之中，也折射在大学人的行为规范与精神岁月上，更沉淀在知识分子的学术研究中。大学的薪火相传，在于斯文，而非在庸俗的泥淖里越陷越深。一所好的大学，既在排行榜上，也在斯文的延续中。

（《光明日报》2016年03月31日11版 作者：邬大光 中国高等教育学会副会长，国务院学位委员会学科评议组委员，教育部社会科学委员会委员。）

我们该怎样办大学

2014年5月4日，习近平同志在考察北京大学时强调：办好中国的世界一流大学，必须有中国特色。没有特色，跟在他人后面亦步亦趋，依样画葫芦，是不可能办成功的。这里可以套用一句话，越是民族的越是世界的。世界上不会有第二个哈佛、牛津、斯坦福、麻省理工、剑桥，但会有第一个北大、清华、浙大、复旦、南大等中国著名学府。我们要认真吸收世界上先进的办学治学经验，更要遵循教育规律，扎根中国大地办大学。

总书记的这段话，点出了当代中国高等教育需要认真思考的问题：我们为谁办大学、办什么样的大学？

办学方式与目标的偏差

新中国成立以来，我国高等教育发展模式可以说是多种模式的交错和并存，主要包括苏联模式、延安模式、美国模式等等。分布格局、学科专业设置、资源配置方式、行政化的教育管理体制基本受苏联模式影响，这种模式有强烈的专业教育意识，同时强调高等教育的政治性和意识形态作用，强调政府对高等教育高度集中领导和刚性管理，强调以计划模式作为高等教育发展的调节机制；延安模式从本质上而言是以政治论为中心

的教育模式，在当前高等教育的学制、学校内部管理体制、教学计划、教学内容、教学组织、教学方法等许多方面，基本延续了延安模式；改革开放后，美国模式对中国高等教育的影响最为深刻，现在我们谈及的现代大学制度、大学办学自主权、大学科研—教学—服务功能的完善、人才培养模式的创新等议题，都来源于美国。因而出现了不同模式的相互影响和相互制约，不同的组合要素在高等教育的高速发展中纵横交错。

中国高等教育法明确指出：“高等教育必须贯彻国家的教育方针，为社会主义现代化建设服务，与生产劳动相结合，使受教育者成为德、智、体等方面全面发展的社会主义事业的建设者和接班人。”十八大报告进一步明确：“把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人”。当代中国高等教育办学目标在于建成有中国特色的大学，建设一流的“中国的北大”“中国的清华”而不是“中国的哈佛”，其根本就是在于要培养符合社会主义价值取向、适应中国国情、能服务于社会主义建设的人才。

但是，我们现行的高等教育实践，一定程度上背离了这种价值期望。正如有学者（北大教授陈平原）所言：“20世纪中国思想文化潮流中，‘西化’最为彻底的，当推教育——尤其是高等教育。”特别是改革开放以来，中国大学办学理念、办学模式、培养体系、治理创新都受到美国经验的影响。

在办学理念的实践上，中国大学至今尚未有深入和全面的思考。我们说建“世界一流”大学，更多的是考虑到大学的外在形态，包括办学条件、办学经费、科研成果、师资力量等等，而未真正去思量世界一流的精神内核。哈佛、麻省理工之所以是世界一流，最根本的是他们培养的人才为其社会和国家贡献了一流的价值，而这种价值必然是符合一个国家和社会发展的核心价值观，也就是说，“一流”的内核是扎根于国情、扎根于国家的价值体系的。这个思考，我们是缺失的。

其次在大学内部治理的实践上，我们多年来一直高呼“建立现代大学制度”，所谓的现代，更多的是以美国模式为标本。但是，我们喜欢支离破碎地、断章取义地去学习和模仿，头痛医头，脚痛医脚，科研不行，看看别人的科研怎么搞；课程设置不行，看看别人的课程设置怎么搞，甚至干脆用上全英文的教材。我们必须看到，成熟的国家教育体系是系统性的、是与社会意识形态、经济形态协同发展的。教育的问题不仅仅是教育界的问题，它更是政治的问题、经济的问题。如果脱离了这种系统论的思维，中国高等教育在西方教育的带领下亦步亦趋，模仿或照搬，而不将先进经验与本土国情相结合，此种“国际化”，只会是学得越多，出现的不协调越多。

中国高校目前的价值判断标准具体化为评价体系。评价体系是社会组织和个人活动的指挥棒，其本质就是一个价值体系的导向。目前我国高等教育上至教育部的资源配置评价、下至学校的人事绩效评价，对大学学术水平的评价基本都是采用国外的工具，从 SCIEI 到现在的 ESI，甚至直接采用国外的大学排名工具，而中国用人评价也将“海外背景”作为选拔高层次人才的首要条件。多年前学者就指出，中国的学术是“两头在外”——用大量的科研经费购买国外仪器设备，再花大量的版面费把文章发表在国外期刊，现在还要加上，把花费大量教育经费培养的青年人才送到发达国家，美其名曰镀金，实则是学术打工；然后又花费重金和优惠待遇引进这些人才，委以建设重任。中国高等教育的评价体制透露出大学的不自信，在如此扭曲的评价体系下，适应国家时代发展需要、彰显民族精神和民主特色的大学应当扎根于哪里？文化自信和学术话语权如何建立？

如何扎根中国大地办大学

任何一个社会形态下的大学都是服务于其体制的，都必须植根于国家和社会的主流价值观和文化，承担本国发展的使命，这既是大学教育存在发展的前提和基础，是大学必须扎根的土壤，也是或隐或显的大学价值观教育的内在职责与使命。中国高等教育要实现自身的社会和历史担当，必然需要深入和系统思考，必须扎根中国大地办中国特色的高水平大学。

中国高等教育的价值观，从小的角度说，事关建设怎样的大学、培育怎样的人才，从大的角度说，事关整个民族和国家的未来。当前，一些教育界和关心教育的人士，虽然或多或少地感知到高等教育价值观存在的问题，教育行政主管部门和部分大学对此也有相应的反思，或者拿出了一定的解决措施，例如，增加大学语文课程、降低英语比重、推广国学课程、社会主义核心价值观进课堂、加强高校辅导员队伍建设等等，但是，这些反思和举措大多零碎化，存在“局部观象”或“头痛医头脚痛医脚”的工具理性思维，以至于不能站在更高的高度上进行战略的、全盘的、系统的思考。也就是说，过多思考达成特定目标的工具和技术，忽视对整体高等教育价值观和指挥棒的思考，还未找到统揽全局的“牛鼻子”。

实际上，社会上对高等教育价值观问题的关注日渐增强，将零碎化的思考和布局提升到战略层面的“时间窗口”已然打开。因而，对这个问题应当有一个全局性的、系统性的思考，打破仅仅关注大学教育这个“教育尾巴”的末端思维、打破局促于部分领域的工具思维，推进对整个教育系统的大讨论、大反思，进而获得教育改革的共性思维，

才能推动中国高等教育改革的顶层设计，获得更具前瞻性、使命性和责任感的、有机衔接的价值体系及其政策体系。

中国高等教育价值观的问题与整个教育管理体制紧密相关。时至今日，中国对高等教育和大学的投入以及大学办学水平，都有了一个质的提高，不少大学和学科已经跻身世界一流水平。但是，现行对中国高等教育的评估体系和标准，大多缺乏中国本土的标准和话语权，因而，在专业化教育西化和价值观教育中国化之间存在一个难以调和的张力。在整体办学条件和水平有了一个质的提高的基础上，我们是时候需要考虑高等教育评价标准的中国要素了。只有当专业教育、知识教育与国家和民族发展的趋向高度相关，才能培育我们自己的人才，建设中国特色、中国风格、中国气派的一流大学。我们有必要反思，是不是国外的发表标准就一定是世界标准？是不是英文文章就一定代表有水平？能够在海外版面发表的论文是否能够解决中国问题？我们能不能在评价标准上注入中国要素？吸收西化评价标准的合理之处与中国本土标准相结合，进而推动“不唯西方、兼具特色、服务中国、链接世界”的、自信而不盲从的评价体系，在此基础上，调整中国教育指挥棒，并合理地配置教育资源，培育既接中国地气、又有世界眼光的人才。

高等教育的价值观选择起于宏观层面的顶层设计，经中观层面的制度政策调整传输，最终在微观层面的高校办学单位进行落实。具体到大学，除了基本的育人价值体系相同以外，也不能一套评价标准、一套办学理念包打天下，要根据不同的办学历史、办学条件，进行差异化的选择，给予学生可以选择的余地。同时，对于落实国家教育政策的基层高校而言，最重要的是在完善内部治理结构，发挥知识分子的主体功能，相信和依靠知识分子，在育人理念上与育人过程中形成全员育人、专业育人和立德树人的结合，从办学理念、办学思路、办学体系到学科设立、专业开设、课程设置、教材体系、科研管理等均须做中国价值和国家标准合一的系统设计。当然，这并不意味着对西方标准的绝对排斥，恰恰相反，在此过程需要合理吸收国外的先进经验，做到有选择性的吸纳；更重要的是要高度契合并服务于中国价值体系与育人使命，从而做到办学理念“中国之灵”与办学体制“中国之肉”的高度统一。

（《光明日报》2016年05月03日14版 作者：张尧学，中南大学校长）

服务应成为教育治理的方向

近年来，治理一词被各种媒体频频提及，并引入到各个领域，也包括教育领域，但我们究竟应如何治理？虽然各个领域的具体做法不尽相同，但其核心的价值取向是相同的——走向服务。服务不仅是教育行政由管理走向治理的天然使命，是教育治理过程中的现实追求，也是未来教育治理的方向。目前不论是我国的有关文件还是2015年12月新修订的《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国高等教育法》中都体现了国家行政部门要为人民服务并向社会购买服务、提高服务质量的意愿。由于教育产品的属性是精神产品，其服务的标准还存在一定的不统一性，所以，这一过程是渐进式的。

如何评价走向服务的教育治理行为

教育治理行为能否走向服务，能否实现为人民服务的根本目的，其评价标准应包括以下七项指标：

合法性。教育治理行为不仅要合乎相关法律条文的有关规定，还要考虑其被社会自觉认可和服从的程度，即教育治理行为要以法律为依据，同时还要考虑社会民众对治理行为的接纳程度，在此基础上来调节教育的治理行为。

透明性。教育治理信息要公开，这是现代管理的一项重要指标。不仅所有教育治理信息要让民众有知情权，更要让民众对治理行为进行监督，并开辟多种渠道收集民众意见的反馈。通过不断增加治理行为的透明性，改善治理行为。

责任性。治理者及教育行政部门都要为治理行为负责，其最终的责任对象是人民。治理行为的有效性要看人民合理、合法的教育需求是否得到了满意的回应与服务。所以，责任越明确，越能约束与规范教育治理行为，提高行政效能。

全纳性。治理行为不同于以往的行政化行为，它要吸纳所有利益相关者的广泛参与，相互协作，形成一个全纳式的新型网络化行政模式。

持续性。治理的行为要持续，它不是一个阶段性的行政行为，而是在实践中不断完善、不断应用的一个过程。事实上，教育实践不断有新的问题出现，治理行为也就不会停止，而且前后治理行为的价值准则应保持一致性。

公正性。衡量治理行为是否公正的测量手段是公平，公平是世界各国社会共同追求的价值准则。在教育治理行为上，要做到：校际间、城乡间、地域间等多方面教育的协调发展、均衡发展。

替代性。以服务为导向的教育治理，可以借鉴国内外成熟的“购买服务”经验，在教育评价、校园周边秩序、基建项目招投标、社会实践活动等方面购买社会第三方服务。通过公开招标的方式，将更有资质和更专业的社会服务引入教育领域，实现对教育实践服务的目的。

以上各项指标相互联系，相互渗透，共同形成一个完整的教育治理行为评价指标体系，在此基础上可进一步形成更细致的二级、三级操作性指标。

如何构建走向服务的教育治理体系

在以上教育治理行为评价指标的框架下，我们可以构建起走向服务的教育治理体系，以保障教育治理的质量。

走向服务的教育治理目标是追求公平。公平是衡量社会公正的标尺，我们要努力促进公共教育服务均等化，避免公共教育功利化倾向，为每一位学习者提供公平的教育机会，进而促进教育过程均等、结果均等。

走向服务的教育治理原则是促进和谐。每一次教育问题的治理都是为了促进和谐，和谐不是妥协、不是迁就，而是积极主动地解决现实问题。

教育治理的主体有别于传统的教育行政主体，它不仅包括教育行政部门、教育公务人员，还包括校长、教师、学生、学生家长、社会有关人士等在内的所有利益相关者，当然，这种利益不仅仅是经济利益，还包括社会效益。

走向服务的教育治理机制要体现互补，实际就是要打破原有线性行政模式，实现全纳式的网络化治理模式，取长补短，实现原有单一行政模式不能完成或很难完成的任务，从而提高教育治理效能。这其中也包括引入社会服务机构的参与，不仅可增加服务的科学性，也可提升服务质量。

走向服务的教育治理制度需要细节化，这不是简单地制定几种相关制度，而是要制定更加详细的精细化制度。细节决定成败，细节决定服务质量。在坚持相应的原则下制定更加科学、人性化的制度。同时，还要出台相应的教育政策，为细节化制度的制定与推行创造良好的外部环境。

走向服务的教育治理效果的评估要体现服务性。我们可以依据各种评价指标来评估教育治理效果，因此，制定科学、合理的评价指标是关键。而评估不是为了评级或是惩罚，而是应体现服务性，倾听民意，找出关键性问题，并为问题的根本性解决寻找最佳方案。

（《光明日报》2016年05月03日14版 作者：赵岚，东北师范大学教育学部副教授）

提升大学发展规划决策有效性的“八个向度”

大学发展规划是对学校未来发展的谋划、部署和展望，其功能是描绘蓝图、寻找路径。提升高校发展规划决策的有效性，应注重以下“八个向度”。

规划目标定位与环境分析的适应度

确定大学发展目标定位在规划决策中处于首要和重要位置，是规划发挥引领和凝聚作用的关键。学校定位有四种方式：一是从自身需求看，采用封闭式定位；二是从上级管理部门需求看，采用服从式定位；三是从社会发展需求看，采用跟随式定位；四是从未来进步需求看，采用理想式定位。第四种方式应是追求的目标，需要尊重规划决策的理论和客观规律，需要符合高校发展自身实际，需要与学校利益相关者诉求相符合，需要与环境分析相适应，体现学校发展的阶段性、递进性和适应性。

学校领导对规划决策的共识度

大学发展规划涉及的问题和发展要素很多，领导的共识决策非常重要。正如美国战略规划专家乔治·凯勒所言：“发展规划所奉行的是组织的命运高于一切”。达成共识的主要路径有：领导要有大局观念和全局意识；领导间要加强沟通和协调，增加相互工作认识和理解，这需从理解认同层面和纪律要求层面助推共识达成；加强规划决策的信息支撑，正确决策所采用的信息越充分、准确、及时，决策的科学性、合理性就越显现和稳定，也能够有说服力地在领导集体中间达成共识。

全校师生对规划决策的认同度

大学发展规划的制定和实施是全校师生共同努力与行动的过程，需要全校师生的理解、认同与配合。集体行动理论认为，通过形成某种共同的价值认可并借以指导共同的行动才最持久和有效。学校师生的认同一方面体现师生对规划目标内容的理解认可，另一方面体现师生对自身使命和责任的强化与担当，这是师生跟着干、主动干、有效干的前提和基础。这就要求：规划制定前开展对师生的相关调查，了解和掌握师生需求，真正问计、问需、问政于师生；规划文本草稿形成后征求师生意见；形成的发展规划文本要组织教代会、学代会讨论，在思想交流与观点碰撞中凝聚共识；经党委常委会审定的正式规划要开展相关内容学习宣传，发动师生广泛参与，共铸学校发展的美好愿景；学校应制定相应政策激励，调动师生积极性，努力为学校发展作出贡献，从而提高学校规划决策的效果。

相关部门对规划决策的执行度

执行是目标与结果之间不可缺少的一环，执行度的高低是实现大学发展规划的核心要素。其路径：一是制定实施方案，分解目标任务，创造性地加以贯彻落实，推动学校发展；二是严格过程管理，促进任务落实，建立工作年报制度，实施年度工作任务落实督查制度，做到年初有工作推进会，中间有定期检查，年终有工作盘点考评；三是建立奖励机制，完善考评制度，对规划实行动态管理，根据中期检查结果，确定后期支持建设重点，有效发挥规划导向作用。同时，学校层面要突出和发挥规划牵头部门的权威性、核心部门的支撑性、其他部门的配合性，共同执行和完成学校发展任务，实现规划目标。

资源配置对规划实施的保障度

规划的实施需要一定条件作支撑和保障，这就是资源配置问题。作为学校对规划的资源配置，既包括学校生源保障，即志愿录取率、专业志愿满足率和新生报到率情况，又包括学校办学条件、办学环境与师资队伍状况，即生均指标，如生师比、生均图书、生均教学行政用房、生均占地面积、生均宿舍面积等。同时学校相关软实力保障也是其重要内容，包含相关制度文化和领导干部能力水平等。一是坚持学校预算政策以规划为导向，把有限的人财物预期获得投入到规划重点任务、重点工程之中；二是要根据阶段发展任务和重点工作进行阶段资源配置，确保阶段任务完成；三是要加强以学校软实力提升为目的的保障投入；四是定期开展对资源配置进行绩效评价，以保证发展目标任务的完成和效果的检验。

防范和化解规划决策的风险度

大学发展规划决策存在风险，也需要对风险进行防范和化解。其风险表现在：一是对规划目标定位不科学，不能体现学校的总体战略和重点需求；二是规划制定程序不规范，学校领导不够重视，专家咨询缺乏，师生参与不够广泛，难以获得执行人员的理解和支持；三是政策保障没跟上，资源配置不明确，或资源不能满足发展要求，导致规划可行性差，难以落实。

规划监督反馈调整的有效度

在规划实施过程中，受方案执行是否有力，目标是否偏离，决策条件是否发生重大变化等影响，可能出现新的机遇和挑战，因此必须加强规划执行情况分析，对变化的环境进行梳理，甚至做出某些必要调整。即通过反馈工作进入“决策——执行——再决策

——再执行”的动态过程，如果条件变化、目标偏离、效果不好就要及时反馈，进行决策修正，如修订目标、补充新方案、选择执行新方案。同时，规划的调整是一个慎重过程，要有一个透明的决策机制，需要对重大问题公开讨论和全面论证，保证学校按正常轨道发展，保证规划监督反馈调整有效。

利益相关者对学校发展的满意度

大学组织是一个多元的利益相关者，包括学校的财政拨款者、捐赠者、管理人员、教师、学生以及所在社区和社会公众等。每个利益相关者关心关注的点有所不同，需从中寻找一种平衡。利益相关者的满意度包括教师和学生对学校发展的认可度、社会对教师能力素质和学生能力素质的认可度、政府对学校发展的认可度、校友对学校发展和声誉的认可度等。如果满意度指数高，则认为规划决策的效果好；满意度指数低则认为规划决策效果差，需要总结反思，进行修改和完善。

（《光明日报》2016年01月24日 作者：杨江水，工作单位：西南大学教育学部。）

大学办学院还是“学院办大学”

2015年10月，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》（以下简称方案），方案提出：为全面实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴，进一步提升我国高等教育综合实力和国际竞争力，加快高等教育强国建设步伐，要统筹推进一批高水平大学和学科进入世界一流行列或前列。方案制定了一流大学和一流学科建设的宏伟目标：到2020年，若干所大学和一批学科进入世界一流行列，若干学科进入世界一流学科前列。到2030年，更多的大学和学科进入世界一流行列，若干所大学进入世界一流大学前列，一批学科进入世界一流学科前列，高等教育整体实力显著提升。到21世纪中叶，一流大学和一流学科的数量和实力进入世界前列，基本建成高等教育强国。为实现这些目标，方案还就一流大学和一流学科的建设任务、改革任务、支持措施和组织实施做了具体规定。

方案发布之后，在全国省市自治区、各高等学校产生了极大的影响，被认为吹响了建设高等教育强国的冲锋号。刚刚出台的国家“十三五”规划纲要进一步把“两个一流”建设纳入到教育现代化重大工程系列当中。在这两个政策文件的指引下，各地、各高校

也正在结合本地区、本单位十三五规划的制定,进一步研究本地区本单位全面深化改革、激发师生活力、建设世界一流大学和一流学科的具体措施。然而,从已经出台的一些区域性和部分高校的政策文件看,校院关系的调整与改革尚没有受到足够的重视。

校院关系影响了整个大学的办学活力

校院关系,指的是大学管理层与学院一级教学科研单位之间的组织关系。目前这个关系的现状是什么?用一句话来概括就是:是大学办学院,而非学院办大学。展开一点说,在校院关系上,学校一级处于支配的、主导的和强势的地位,学院一级处于依附的、被支配的和弱势的地位。这种关系不仅体现在学院领导班子的配备上,而且还体现在学院的专业设置、招生、人事招聘、职称晋升、课程与教学管理、科研组织、社会服务、国际交流与合作、资源配置等很多方面。

可以说,在大学内部的校院关系中,学院一级的自主权是非常小的。这一方面反映了目前高等教育法赋予大学办学自主权本身的落实不到位,很多自主权也不在大学手里;另一方面与长期以来形成的大学内部行政化的管理模式也有着直接的关系。众所周知,大学和学院处于不同的行政序列,大学一般是厅局级,少数“985大学”是副部级,实体性二级学院都是处级,与大学的职能部处在一个行政级别。大学对学院的管理基本上参照政府部门上级对下级的管理方式,各学院在教学、科研、社会服务、文化传承、国际交流与合作等领域的学科特性很少或很难被考虑,“标准化”“一刀切”“齐步走”的现象比较突出。

这种大学与学院的关系模式,极大地制约了学院改革发展的积极性、主动性与创造性,影响了整个大学的办学活力。

从实际情况来说,学科建立在学院的平台上,学院是学科建设的主体,从而也是人才培养的主体、科学研究的主体、社会服务的主体、文化传承的主体以及国际交流与合作的主体。以人才培养为例,各个学科对人才的素质要求是不一样的,适合学工的与适合学理的不同,适合学人文学科的与适合学社会科学的要求也不同。从这个角度来说,什么样的学生最具发展潜能,应当是各个学院的教授们说了算,学院在招生工作中应该具有主导性的话语权。但现在的情况不是这样,大学招生是大学的招生办说了算,是招生办统一制定招生政策、统一进行招生宣传、统一组织录取。招生结束后,招办将录取的名单交给学院,招生工作就算结束。招办在分析招生质量时,主要就是从各专业招收新生的最高分、最低分、平均分及其历史变化来看,对于各专业特殊的素质要求不做太多分析。

与人才培养领域的情况类似，其他工作领域的校院关系也差不多，作为大学层面具体执行部门的大学各职能部处在工作中的行政主导非常强，不愿意或不能够深入地了解、考虑院系工作的特殊性、多样性和具体情况，导致各项工作中的专业性比较薄弱。这就导致了大学及其职能部处在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承、国际交流与合作等方面担纲主要的角色，开会、调研、做规划、发文件、定指标、进行监督和评价等，忙得不亦乐乎。学院层面在大学的各项改革发展中的主体地位未能得到切实的尊重与发挥，很多时候反而成了改革和发展的客体，担当执行、配合、服从、接受评价等角色。作为这样一种角色，学院在大学诸多改革中的自主权和话语权比较低，多数时候都是被当作改革的对象，对大学改革本身有一种恐惧感、疲劳感甚至厌恶感。在这种情形下，要想焕发出大学的活力，全面提升教学、科研、服务、文化传承及国际交流与合作方面的质量，是非常困难的。借用两个时髦的词语，尽管近些年来我国高等学校的改革层出不穷，但是学院师生们的实际“尊严感”与“获得感”并不明显。

完善现代大学治理必须调整校院关系

基于上述分析，我认为要建设好一流大学、一流学科，必须借鉴国际一流大学和一流学科建设的经验，花大力气调整我国大学校院两级的关系，进一步强化学院在大学改革创新中的主体地位，牢固树立大学层面含职能部处层面的工作全心全意为学院改革和发展服务的思想，为切实实现“学院办大学”的理念创造积极条件。这是影响一流大学、一流学科建设的关键环节，也是建立和完善现代大学内部治理体系的关键环节，应当在“十三五”期间认真研究和积极探索。实际上，早在2011年，国家教育体制机制改革领导小组出台的“国家试点学院”改革方案中，就已经有了这方面的思想，倡导参与试点学院改革高校以学院为主体，以人事制度改革为突破口，建立人才培养改革实验区。遗憾的是，这项改革方案在后来的几年中由于种种原因未能得到很好地贯彻执行。为切实推进这种大学内部校院关系的调整与重构，建议：

第一，重启高等教育去行政化改革，先行去除大学内部的行政级别，不再使学院在行政上从属于大学层面，重新确立学院在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承、国际交流与合作等方面的主体地位；

第二，作为一种高校内部去行政化的替代性安排，学校职能部处管理系列岗位全面落实职级制，建立学院管理层岗位责任制，实行岗位津贴制，试点全职院长制度；

第三，切实转变学校内部管理方式，合并工作性质相同或相近的管理部门，进一步转变管理理念和方式，加大对大学部处机关管理人员的培训力度，切实提高他们工作中的专业化、国际化和信息化水平，强化和提升服务学院工作的职能；

第四，将政府已经下放给大学的自主权进一步下放给学院，防止和解决中间截留的问题，在招生、专业设置、人才招聘、职称晋升、科学研究、社会服务、国际交流与合作等领域进一步扩大学院的自主权；

第五，完善学院内部治理体系，加强党政联席会议制度、学术委员会、二级教代会、院系学生会、第三方咨询或评价等制度建设，确保已经下放的各项自主权能够规范、公正、有效和阳光地运行，切实增强学院办学活力。

总的来说，统筹推进世界一流大学和一流学科建设是一项光荣而又艰巨的历史性任务。在完成这一任务的历史进程中，必须不断地调整大学外部和内部的关系，尤其是大学内部的校院关系，充分发挥学院在大学发展、学科建设过程中的主体作用，真正实现学院办大学的理想。毕竟，没有一流的学院，就难有一流的大学。

（《光明日报》2016年05月10日13版 作者：石中英，北京师范大学教育学部）

大学“校—院”分权治理的有效性分析

——基于“建制性权力”的视角

在大学内部，构建有效的“校—院”治理模式是推进学校治理能力和治理体系现代化的重要内容。从目前一些大学的综合改革方案和实践看，学校进行权力下放，赋予院系更多自主权，是“校—院”治理模式改革的主流方案。这种分权改革的思路和实践，可以说是对中国改革经验的借鉴。大量研究认为，中国改革开放的巨大成就得益于中央向地方分权。作为国家总体改革的一个缩影，大学希望通过内部分权来破除计划体制遗留的集权模式的弊端，使不同院系、不同学科根据自身的特点来发展，是顺理成章的改革路径。但是，当今大学的改革不应当是“摸着石头过河”的改革，而应当从历史的参照系中总结改革的经验。

在推进“校—院”分权改革时，首先要冷静观察、全面思考国家“央—地”分权的实际状况，从而在改革前完善顶层设计，避免走弯路，减少改革成本。分权激发了地方的发展活力，但也有大量研究表明，分权造成中央调控能力弱化，导致“地方主义”等弊端。分权的两面性引出一个不得不探讨的理论和实践问题：什么样的分权模式才是有效的？只有明确了分权有效性的前提条件，才能避免“校—院”分权改革的盲目性、

片面性。从 迈克尔·曼 (Michael Mann) 提出的“建制性权力” (Infrastructural Power) 概念入手, 剖析其蕴含的“嵌入性”和“正当性”两个维度, 指出只有在学校建制性权力得以增强的前提下, 学校向院系分权才是有效的, 并从“嵌入性”和“正当性”的角度提出增强学校建制性权力的对策。

增强建制性权力：实现大学内部治理改革目标的路径

在推进大学内部的治理改革时, 必须明确: 改革只是手段, 不是目的, 改革要达到的效果才是目的。手段应当服从、服务于目的。因此, 在研究用何种方式推进大学内部治理改革前, 首先要明确改革的目标。

按照全球治理委员会对“治理”的界定, 治理是指各种公共的或私人的个人和机构管理其共同事务的诸多方式的总和。它是使相互冲突的或不同的利益得以调和并采取联合行动的持续互动过程, 这一持续互动过程的基础是利益的协调。就学校和院系的关系而言, 二者的利益具有一致性, 但由于不同院系在学科特点、人员构成、资源获取能力等方面存在差异, 院系之间可能存在着利益冲突, 院系的利益需求也可能和学校的整体政策存在矛盾。因此, 在学校内部, 利益矛盾的存在是必然的, 而协调利益、解决矛盾, 正是治理改革的目标所在。

就解决利益矛盾的路径而言, 构建在共同利益基础之上的利益共同体是根本方法。利益往往不是利益主体自行能够实现的, 而是需要通过一定的社会途径才能实现; 利益实现要求的自我性和实现途径的社会性, 是利益内涵的最基本矛盾。通常情况下, 由于存在不同的利益主体, 决定了利益必须经过一定的竞争去实现。而竞争的结果, 或是一方满足了利益, 或是两败俱伤, 双方都不能得到利益满足, 造成利益矛盾凸显。因此, 为更好地实现个体利益, 就有必要形成一种建立在共同利益基础上的利益共同体。在利益共同体中, 能够通过合理的利益分配, 使每个利益主体都能分享利益, 达到利益的有效占有。从大学内部看, 由差异性较大的院系之间进行自我协调, 解决利益矛盾的成本较大, 因此需要在学校层面进行统筹协调; 从大学与外部环境的关系看, 由于大学的院系都不具备独立的法人资格, 只有学校作为一个整体才是独立的事业法人单位, 在大学与政府、社会、企业联系日益紧密的背景下, 以学校为整体建设利益共同体显得更加重要。

那么, 如何来构建利益共同体呢? 这就需要有一种权威力量来调和利益矛盾——这种权威力量就是权力, “权力是一种力量, 借助这种力量可以或可能产生某种特定的预期局面和结果”。在推进内部治理改革的过程中, 增强学校的权力, 有助于提高对利益矛

盾的协调能力，强化对不同院系利益的整合。增强学校权力与向院系分权之间并不存在必然的悖论，并不意味着要重新回到高度集权的旧体制。有的观点认为，分权改革意味着弱化学校层面的权力，片面地把增强学校权力等同于学校集权，这种认识必然导致内部治理改革陷入“分权—集权”的循环当中，使改革反反复复、原地踏步。这种错误观点的产生，根源在于对权力的属性不加区分。

在权力的属性方面，迈克尔·曼提出了强制性权力(Despotic Power)和建制性权力(Infrastructural Power)的划分。其中，前者是指国家在尚未和社会进行例行的、机制化的协商时，动用强制力来达到目的的能力；后者是指国家通过与社会建立稳定的沟通渠道，得以渗透社会的能力及在统治范围内落实政治决策的能力。把上述概念运用到大学内部治理当中可以看出，计划体制之下的权力行使方式，应归为强制性权力的类型。在当今的治理改革中，应当坚决摒弃强制性权力。而在治理改革中发展学校的建制性权力，其意义在于：学校通过建立相应的沟通机制，可以和院系进行良性互动，使利益矛盾在持续的沟通、协商中得以妥善解决，从而顺利推行学校决策。这种良性的沟通本质上就意味着学校和院系都是平等的权力主体，学校和院系之间的权力配置就不再是一种权力此消彼长、你强我弱的零和关系，分权改革也就能实现“权力被分享、使权力增加”的双赢局面。

嵌入性和正当性：增强建制性权力的两个维度

增强学校的建制性权力，是推进分权改革并保证其有效性的前提。在制定相应对策时，首先要确定一些关键问题：如何判断以及增强权力的建制性？只有先确定判断的标准，研究工作才可能继续前进。

1. 权力的嵌入性

建制性权力指的是国家事实上渗透社会，在其统治的领域内有效贯彻其政治决策的能力。这表明，“渗透”应是建制性权力的一个重要特征。那么，如何来理解“渗透”的内涵呢？

在对发展型国家的研究中，彼特·埃文斯提出了“嵌入式自主性”的概念。在其著作《嵌入式自主性：国家与工业转型》中，埃文斯认为发展中国家要成功实现工业化，就需同所有成功发展的国家一样，必须在经济发展中发挥着非常重要的作用，但他并不认为官僚体制干预社会活动越多，国家就越容易取得成功。他认为，通过干预社会活动来获得官僚自主性是不够的，而且也不能得到真正的自主性。相反，官僚体制必须内嵌于(Embedded in)社会关系中，从而使国家与社会紧密连结并且制度化，国家才能获得发展。文章认为，“嵌入式自主性”是理解建制性权力“渗透”特征的一把钥匙。

就大学的内部治理而言，学校要作为一个整体来行动，首先要处理好学校内部的关系，尤其是学校和院系之间的关系。要加强学校内部关系的整合，按照“嵌入式自主性”的观点，学校首先需要“嵌入”到院系当中，与院系形成紧密的制度化联系。增强“嵌入性”的意义在于，学校可以通过与院系的沟通互动，获得院系的相关信息，对各个院系的发展状况和利益需求进行准确的评估，对资源在全校范围内进行合理配置，使各院系更加紧密地团结在学校这个利益共同体中。

2. 权力的正当性

仅具有“嵌入性”并不等同于权力的建制性。从目前的管理体制看，大学普遍在教学、科研、人事、学生工作等各个系统中建立了学校与院系的对接机制，但学校职能部门和院系之间的矛盾经常存在：职能部门埋怨院系不执行自己的政策，影响了其管理的权威，而院系则抱怨职能部门的政策不符合自己的情况。为了理解和解决这一困境，就必须对建制性权力所蕴含的另一特性进行分析。

迈克尔·曼将两个不同阶段的问题进行联系，但并未点明这两个问题之间的转化条件。事实上，国家建立组织渗透社会是一个阶段，但是这并不意味着国家在治理范围内能够保证政策的落实。从前者走向后者，必须要有公民对于国家统治秩序和政策的认可。这种认可的基础在于权力的“正当性”。正如卢梭所说：“即使是最强者也决不会强得足以永远做主人，除非他把自己的强力转化为权力，把服从转化为义务。”因此，权力的“正当性”对于增强建制性权力也具有重要意义。

怎样的权力才具有“正当性”呢？马克思主义认为，利益是人们结成政治关系的原始动机，而政治关系不过是人们用来满足自己利益要求的特殊途径，社会一切政治组织及其制度都是围绕着特定的利益而建立起来的。倘若权力主体利用自身的权力优势，对利益进行强制性安排，而缺少与权力客体的沟通、协商，那么这种制度必然得不到权力客体的认可。因此，对利益的包容性就是制度有效性的来源；而只有包容利益的制度，才能真正成为权力正当性的来源。换言之，学校权力的增强并不表现在其“强势”，不在于对院系利益的遏制，而是表现在其能够有效容纳院系利益。鉴于建制性权力的概念包含了两个不可分割的阶段，因此权力的建制性就必须同时具备“嵌入性”和“正当性”。只具备“嵌入性”，尚不足以获得权力客体的认可，在行使权力的过程中就可能遭到权力客体的抵制；只具备“正当性”，尚不能有效扎根于院系，那么在权力的行使过程中就难以获得充分的信息，无法对资源进行有效配置。

增强学校建制性权力的途径

1. 加强学校各职能部门之间的协同

学校的权力需要以各职能部门作为桥梁和纽带，进而对院系产生影响。从大学内部的现状看，各职能部门与院系之间已就某项工作系统（教学、科研、人事、学生工作、群团系统等）建立了较为密切的联系，但各职能部门之间的联系则比较缺乏，有的部门“领地”意识浓厚。这种“碎片化”的管理体制，使得学校权力被“条条”体系所切割，学校对于院系信息的掌握分散在各个领域，难以真正从全局对各个院系进行有效评估，也就难以作为一个整体“嵌入”到院系中去。因此，增强学校建制性权力的当务之急是打破部门之间的壁垒，使各部门之间有机联系起来，实现各系统的信息共享和工作联动，使整体性的“学校”不只是一个概念和意象，而是一个确实具备统筹整合能力的主体。

2. 建立目标清晰的制度体系

有力的“嵌入”，必然要求行为主体之间构建可以相互理解的“共同语言”。有研究表明：明晰性能够保证政策执行的相对高效率。从大学内部的治理看，就必然要求学校各项政策、制度具有明确性，能够对院系带来可见的预期。目前的现代大学制度建设还不够完善，一方面，各项制度之间尚未形成联动的系统；另一方面，由于具体的制度不够明确，原则性规定、模糊性语言较多，职能部门对于政策的解释多从自身的角度出发，不能给院系带来稳定的制度预期，由此在职能部门和院系之间产生鸿沟，导致学校和院系之间无法有效沟通。因此，在政策、制度的制定中多采用确定性的表述，努力通过可量化的指标、可操作的措施来提高政策的明晰性，是促进学校有效嵌入院系的重要路径。

3. 以协商民主推进制度建设和政策制定

制度建设和政策制定是一个利益整合的过程。在这一过程中，采用什么样的方式，直接决定着制度和政策能否在学校和院系之间达成共识。“协商民主是我国社会主义民主政治的特有形式和独特优势，是党的群众路线在政治领域的重要体现”，实行协商民主，能够使大学的各类行为主体平等参与决策，使决策过程具有充分性和论辩性，决策结果具有权威性和有效性，对于高校完善内部治理结构具有重大意义。在协商民主的视角下，学校在制定制度政策时，应当把制度所涉及到的各方面利益群体都吸纳进决策过程中，充分征求意见，在有关办学活动进行前就明确运行规则和行为预期，确保顶层设计的民主性、科学性。要在与院系的持续沟通中，明确学校和院系之间的责权利，建立有效的院系自律机制和学校监督机制。当制度和政策一经确立发布后，学校和院系都应

当严格依规行事，避免出现朝令夕改以及强调某方面的特殊性，搞“政策洼地”，要求特殊待遇等现象。

4. 密切学校党委和基层党组织之间的制度化联系

党是大学建设发展的政治保障，加强党的建设是增强学校建制性权力的重要路径。从嵌入性的角度看：党具有严密的组织系统，这首先保证了在党的内部具备密切联系、充分沟通的渠道。而党组织在学校内部的各个层级、不同类型的组织中都基本实现或正在逐步进行覆盖，这就有利于使党的领导能够扎根在学校建设的各条战线，使党的方针政策能够渗透到学校发展的各个细胞。从正当性的角度看：首先，党对大学的领导，具有上位法的基础。党对学校的领导，不仅是思想政治上的领导，而且是改革发展稳定全局上的领导，突出表现为把握大学的思想政治领导权、对重大问题和重大事项的决策权和对重大决议执行情况监督权的监督权。其次，党组织在长期实践中形成了坚持群众路线的优良传统，这有助于使党对学校的领导、对学校政策的制定，更加贴近基层实际和院系利益。最后，要真正实现党在增强学校建制性权力中的作用，关键是要加强学校党委和基层党组织之间的制度化联系，使党组织内部凝聚力不断增强，达到行动一体化的效果；要进一步发展党内民主，通过健全党代会代表任期制和提案制、举行学校党委和基层党组织沟通会等方式，建立学校党委和基层党组织的有效互动渠道；要适应教学科研组织方式改革需要，由学校党委统筹部署，优化基层党组织设置，做到党组织设置对学校各方面工作的全覆盖，突出服务职能，营造和谐创新的组织文化，为教学科研、人才培养和部门中心任务的完成提供监督保证。

（《北京教育》杂志 作者：吴旭，北京大学党委政策研究室。）

以产学研融合提升“双创”教育质量

经验表明，一个国家或地区经济越发达，越需要科技创新力量的支撑。我国经过三十多年的改革开放，进入中等收入偏上国家的行列，要突破“中等收入陷阱”，人均GDP需要再翻一番，这正是我国实施“双创”战略的原因所在。作为科技第一生产力和人力第一资源的重要结合点，高校要主动融入经济社会，把提升学生创新创业质量作为核心任务和生命线。那么，高校该何为？

处理好三个关系

提升创新创业教育质量，高校要处理好三个关系。

一是要处理好教学与科研的关系。这是众多高校面临的共性问题。教学与科研的关系，处理不好，两者就会背道而驰；处理得好，两者就能相互促进、相辅相成。教师不深入科研，就打造不出优质的实验平台，拿不到科研项目。没有优质的实验平台和科研项目，学生的创新创业教育，就只能纸上谈兵。德国著名哲学家、教育家雅斯贝尔斯说过，“最好的研究者才是最优秀的教师。只有这样的研究者才能带领人们接触真正的求知过程，乃至科学的精神。”教师要把科研优势转化为人才培养的优势。教师只有在学科上开展深入的研究，然后在教学上把最前沿的知识教给学生，让学生了解所学专业的“天”有多高，“地”有多厚，这样才能引导学生从内心热爱所学专业，从而激发学生追求真理、渴望创新的热情和潜能。

二是要处理好理论教学与实践教学的关系。理论教学更多的是让学生获取知识，使学生拥有扎实的功底、广博的视野和合理的知识结构。而实践教学更多的是让学生锻炼能力，让学生学会灵活运用所学知识和理论，练就各种实践活动中不断提供具有效益价值的新方法和新发明的能力。理论教学和实践教学是相互联系，相辅相成的。在教学中两者都非常重要，不应有轻重之分。要纠正理论教学课时安排过重，实践教学课时安排过轻的问题，突出学生作为学习的主体地位，保证学生有足够的时间用于实践，才能将所学理论知识向实践能力转化。欧美著名高校都非常注重学生的实际动手能力，他们在人才培养方面的成功之处就在于让学生“心”与“手”的交融，“学”与“行”的结合。

三是要处理好规模与质量的关系。高等教育大众化使学生规模迅速扩大，教学资源相对紧缺。不少高校普遍存在单一专业学生规模大、学生成绩离散度大、偏科现象多等状况。这样的状况下，如何采用多样性、个性化的教育，保证教育教学质量，才谈得上学生的创新创业能力培养。为此，要坚持“以生为本，人人成才”的教育理念，把创新创业能力作为学生培养质量的基本衡量指标，多渠道挖掘与利用校内外创新与实践教育资源，多类型灵活组织教学，多维度构建教学质量保障体系，以提升创新创业教育质量。

建设好四个路径

提升创新创业教育质量，我校的经验是要建设好四个路径。

一是树立产学研融合的创新创业教育理念。理念是行动的先导。产学研融合就是互借优势，聚优共赢发展。广东工业大学的做法是在人才培养上树立以学生为中心，知识探究、能力培养、价值塑造“三位一体”的教育理念，把创新创业教育融入人才培养全过程，

本科生培养强化“重基础、强能力、宽视野、多样性、个性化”的理念；研究生培养强化“高起点、厚基础、强能力、重创新、求卓越”的理念。以产业需求为导向，以学科建设为依托，突出创新创业能力培养，努力培养学生成为科技拓路人、行业带头人、产业领军人、创业开拓者。

二是构建聚集创新创业校内外教育资源的整合机制。以往，在资源配置上，大多局限于校内，偏向于行政配置的方式。这样易导致人才培养的机制不活、动力不足、效果不佳等问题。广东工业大学采取多渠道挖掘资源，运用行政配置、学术配置、市场配置等多种方式和手段，把资源优势转化为创新创业人才培养的优势。近些年，我们着力从平台和师资入手，在平台建设方面，建立“一体双责三延伸”的机制。“一体”是指学科、服务、育人三位一体。“双责”是指各类平台要对地方与学校、研发与育人实行双向互动、双向支持、双向负责。“三延伸”包括“向上延伸”聚集国际高端技术资源与人才、“向下延伸”对接产业转型重大需求、“向内延伸”激活校内多学科的创新资源联合攻关，并利用创新平台培养应用型创新人才。

目前，广东工业大学与地方政府、企业联合共建了广州国家 IC 基地、佛山数控装备研究院和东莞华南设计创新院等多个协同创新平台。这些平台不仅在科学研究、成果转化、公共服务方面发挥了应有作用，而且在学生的创新创业能力培养方面也提供了重要支撑。

在师资建设方面，学校提出“靠市场、靠机制、靠团队、靠服务”的四靠理念，创新引人机制，从海内外著名高校、科研院所和高科技公司引进了一大批高层次人才，他们国际视野宽广、学术造诣深厚，通晓产业前沿动态，为创新创业教育培养提供了高水平的师资力量。

三是推进创新创业教育教学模式改革。传统重知识轻能力、重教学轻实践的教育模式，难以适应创新创业教育的培养要求。广东工业大学对此进行改革，突出一个专业多套培养计划、多专业融合、多学科交叉等特点，多类型灵活组织教学。依托优势学科、科技龙头企业、协同平台，采取分专业试点班和跨专业综合班相结合的模式，开设创新实验班、科技金融班、粤港机器人学院、校企联合班、卓越工程师班、国际班等等，单独实施培养方案和计划，在教学上推广案例分析式、PBL（以问题为导向的教学法）和项目研究式等创新学习方式。这些改革措施推进了创新创业教育的快速发展，也在校园里形成了浓厚的创新创业文化氛围。

四是建构创新创业教育多维体系。一是打通创新创业教育与学科、产业、平台间的壁垒，建设与专业教育、实践教育、社会需求等多向融合的创新教育课程体系，包

括构建思维引导、专业创新和实践训练三类显性课程，创新创业基础理论知识、创新创业训练、创新创业实践三个层次校园文化隐性课程。二是采取“课堂+网络+讲座+实践”相结合的方式，构建从基础理论知识、训练、实践三个层次进行创新创业一体化的实践体系。依托创新创业训练孵化平台、学院创新工作室、校内孵化基地、协同育人平台和校外训练孵化平台，构建创业实训完整链条。三是构建“院-校-省-国”四级创新创业训练项目资助体系。学校每年投入超过 1000 万元，吸引社会投资机构在校设立基金超过 1 亿元，用于支持学生开展创新创业活动。四是建立以能力为导向的质量保障与考核评价体系，建立并实施学生创新活动与课程学分互换等制度，激发了学生的创新热情。

（《光明日报》2016 年 05 月 10 日 13 版 作者：陈新，广东工业大学校长）

创新发展中国特色高校智库

——基于美欧高校智库经验的思考

2014 年年初，教育部在《中国特色新型高校智库建设推进计划》中明确提出，高校智库应当发挥战略研究、政策建言、人才培养、舆论引导、公共外交的重要功能，中国高校智库的发展迎来了黄金时代。高校不仅是人才培养和科学研究的基地，也具备为党和政府提供决策咨询、为社会提供科学咨询的智库功能。推进中国高校智库建设，对于国家发展和民族崛起具有重要的战略意义。近年来，中国人民大学、清华大学、北京大学等高校纷纷成立或加强了以高校智库建设为导向的跨学科研究机构，在中国特色新型智库的发展建设过程中，高校智库发挥了重要的作用，但与此同时，其中的问题也不断凸显。

中国高校智库的未来发展，既要借鉴欧美高校智库的成功经验，也要创新中国特色高校智库发展模式，必须坚持人才资本优势，在多元化的智库市场竞争中，保持核心竞争力。

1. 美欧高校智库的基本发展模式与特点

从研究内容与功能定位上讲，美欧高校智库主要有三种基本模式，并呈现出具有共性的发展特点。

从其研究侧重点与人才培养的视角进行分类，美欧高校智库可分为三类：基础研究与战略研究相结合类。这一类型高校智库能够在重大战略研究方面提出创新见解并发挥重要影响力。比如哈佛大学肯尼迪政府学院、伦敦政治经济学院等机构都属于这一模式。强调战略和政策导向研究与人才培养类。美国约翰·霍普金斯大学高等国际研究院是这一类高校智库的典型代表。约翰·霍普金斯大学多年来的历届领导阶层与美国决策层面关系密切。重视专业化发展类。这一类高校智库一般具有某一研究方向的丰厚积累，强调专业化的问题研究与人才培养。费正清东亚研究中心即属于这一类。从总体上看，这类高校智库明显的特点是专注于某一领域的研究，有着相当齐备、专业化导向明确的学科设置，同时在专业领域有着关键性的政策影响。

在世界各国众多高校智库发展过程中，除了本文提到的这三种基本模式之外，还存在其他不同模式，但基本上都是在这三种基本模式基础上的演变与发展。除了发展模式之外，美欧高校智库在发展特点上也呈现出一些共性。

强调问题导向。美欧重要高校智库普遍以问题为导向，特别是以当前社会和外交政策与战略中所面临的一系列尖锐挑战作为研究客体，从中提出切合实际，同时也基于学理基础的分析 and 结论。无论国际还是国内议题都是针对当下最为紧迫和亟须解决的问题而设置。

重视研究生培养。美欧高校智库普遍重视研究生培养，并着重培养研究生人才深层次的经济分析能力。这使得高校智库成为政策人才的摇篮。

独立性与国际利益并重。从美欧经验来看，无论是哪个国家，在什么样的政治体制之下，政府部门和各个党派都非常关注与决策有密切关系的高校智库成果。但是，他们通常并不直接影响这些学术机构独立开展研究工作。美欧高校智库在研究中强调独立性，提倡学术自由，但事实上，各国高校智库对于国家利益的恪守和国家尊严的维护，在研究生培养中和政策研究成果中都可以窥见踪影。

注重专业化智库发展。美欧重要高校智库中有很大大一部分是专业导向明确的智库。无论是国别、区域问题，还是政治、经济、文化、环境等各个领域都有一大批有影响力的高校智库。

高校智库与官方智库、民间智库在思想市场上形成一种良性互补机制。高校智库偏重于长期性和战略性研究，官方与民间智库偏重于紧迫性政策和对策研究。据美国研究机构统计，在美欧智库中，有一半以上是依托高校建立的智库。

2. 中国高校智库的现状与问题

中国高校智库的发展普遍起步较晚，还处于发展模式的探索和完善阶段，目前所体现出的模式和特点与美欧高校智库有着很大一致性。中国高校智库的政策研究与战略研

究普遍建立在深厚的学科基础之上，许多智库在政策、战略研究与人才培养两个维度上普遍偏重于前者，而在研究生人才培养方面较为薄弱。在中国智库建设热潮中，还出现了高校与企业共建智库的市场化运作模式。

目前，中国高校智库存在的问题主要体现在以下几个方面：从机构本身来讲，高校内以智库为导向的研究机构数量众多、资源分散、研究水平良莠不齐，难以形成跨学科研究的合力。对于一些已经明确高校智库定位的研究机构而言，其发展模式和管理机制还处在摸索阶段，短时间内其创新能力和影响力也难以充分显现。从高校智库的核心人员层面看，高校教师承担教学、科研、学生服务、社会服务四重任务和角色，缺乏在政策研究上的时间与精力，这将成为中国高校智库未来发展中的一大阻碍。从高校智库的制度和激励机制层面看，高校的科研考核体系普遍以学术研究、基础研究为重，对智库所从事的政策研究与战略研究缺乏科学考核机制，缺乏对智库研究人员思想成果和社会贡献的应有认可。即便有的高校在科研评价体系中对智库研究的价值作了一定认定，但依然是置于科研考核的边缘。这严重影响了高校教师从事智库研究的积极性，制约了高校智库的创新能力和发展潜力。

3. 中国高校智库的理想发展路径

与美欧高校智库相比，中国高校智库未来发展还有很长的路要走。理想的发展图景是：

高校智库在发展壮大的同时推动高校自身的发展。当代高校应当承担为国家发展提供智力支持的重要功能。一方面，高校的深厚人才基础和研究底蕴为智库发展提供了核心推动力；另一方面，智库研究的跨学科特点、现实针对性、战略导向性也将对高校的人才培养起到积极促进作用。

高校智库充分发挥思想创新、政策建言、影响舆论的重要作用。高校智库一方面帮助政府清晰认知面临的复杂内政外交问题，另一方面为政府提出新思想和可供选择的具体政策方案。高校智库通过举行各种公开会议为社会公众与专家、政府官员搭建面对面沟通平台，增进公众的政治参与热情和对公共政策的了解。另外，高校智库通过在媒体上发表见解、文章，解读国内、国际问题和公共政策，客观上承担塑造和引导舆论的功能。

高校智库逐渐承担起为政府培养制政施政人才的职责。一方面，高校智库可以加强战略导向、政策导向的研究生人才培养，为国家发展培养政策人才。另一方面，高校智库与政府之间可以建立一定的高层次人才流动机制，搭建知识与政治的桥梁。

高校智库积极推动公共外交，加强与世界各国智库的交流与合作，成为公共外交和国际政治传播的主力军。迄今为止，世界对中国的了解依然缺乏，以美国为首的西方世界对中国经济的崛起抱有偏见，在这样的形势下，高校智库要承担起积极沟通西方智库、影响西方主流精英和公众舆论的重任。

高校智库的发展是中国智库整体发展模式构建中的重要部分，对高校智库而言，应该从组织架构、科研考核等几个关键层面进行改革，同时还要注重理论建设与战略研究，加强智库专业化、差异化发展。

建立稳定、科学的组织架构与可持续机制。高校智库要真正成为一个具有创新能力和国际影响力的品牌，必须建立稳定和科学的组织架构与管理机制。高校智库要有一定数量的研究生，开设政策研究导向的课程，从而形成一种政策人才的培养机制和可持续机制。

尊重和激励思想创新。就中国高校智库而言，要在现有科研考核机制基础上进行改革，以适应高校智库实际发展的需要。要根据高校智库的角色定位和功能需求，制定出一套真正对高校智库研究人员有激励和保护作用的灵活的考核制度，以期为国家发展培养出一批具备全球影响力的高校智库精英。

注重理论建设与战略研究。在理论建设上，高校智库要紧紧密结合中国国情，顺应时代潮流和国际趋势，加强系统性理论研究，不断丰富和发展中国特色理论。要与国内其他智库、研究力量加强合作，逐步形成“中国学派”，扩大我国在国际智库界和学术界的话语权。在战略研究上，要紧紧密结合我国发展现状，加强重大战略性问题的研究。要善于见微知著，增强研究的前瞻性和预见性。

重视专业化智库建设与人才培养，强调综合性与专业性并重。高校智库建设中要结合各高校自身的学科特色和优势确定研究定位，形成相对固定的研究特色和风格，在智库的研究领域设置上也要以高校本身的学科基础和特色为本，形成中国高校智库在研究领域上的专业化和差异化发展。

（《光明日报》2016年05月04日16版 作者：王莉丽，中国人民大学国家发展与战略研究院副院长、新闻学院副教授。）

地方新型智库怎么建

中央作出加强新型智库建设的重大部署后，地方新型智库建设可谓风生水起，面临着千载难逢的发展机遇。与此同时，打造地方新型智库也面临着不可逾越的挑战，因为新型智库建设将实现从量的扩张到质的提升的转型升级，未知因素多，我们远未掌握新型智库建设的内在规律，还处在新型智库建设的此岸和必然王国，已经破题的需要创新，尚未破题的需要探索。可以预见，新型智库建设的道路上将充满问题和矛盾。结合实践，笔者认为应从如下几方面着手。

与其锦上添花不如雪中送炭。智库在英文中表达为 think tank，形象地说就是装满思想的坦克。它通过提供有价值的观点、思维、建议来服务决策，而智库价值的大小取决于其思想、智慧的水平。新型智库作为现代决策的思想库、智囊团，理所当然要为决策层提供具有高度与深度的思想、具有预见性与可操作性的方案，如果智库所提供的思想、方案达不到决策者的思维高度和水平，那只能是锦上添花，起不到在真正意义上服务决策的作用。现代决策者理论水平越来越高，又有实践经验丰富、见多识广、视野开阔的优势，对智库产品的要求越来越高，这就对新型智库提出了新的要求。新型智库要紧扣决策层的思维和思路而谋划、调研、创作，提供决策所需要的稀缺产品，从而达到雪中送炭的目的。

与其四平八稳不如开拓创新。大数据时代，信息海量、数据海量，而能够辅助决策的信息却往往需要大海捞针才能找到，那些四平八稳、左右逢源、永远正确的观点，基本上没有价值和意义。所以，新型智库必须打破常规思维，敢于积极怀疑和逆向思维，以巨大的理论勇气开拓创新，既求同更求异，既讲绝对真理更讲相对真理。新型智库所生产的产品要避免雷同，批量生产大路货、低水平重复，最终会被残酷的竞争所淘汰。只有追求个性、追求特色，保持产品的独特性甚至唯一性，做到人无我有、人有我特、人特我精，这样的智库才有竞争力、生命力，才是名副其实的新型智库。

与其马后放炮不如事先预警。凡事预则立，不预则废。预见在先，才永远主动。新型智库服务决策同样如此。没有前瞻性、专门马后放炮的所谓事后诸葛是智库的大忌。现代社会决策的复杂程度与传统社会相比，几乎不可同日而语。如果说传统社会的决策主要靠经验的话，现代社会的决策则主要靠理性、民主、思想和智慧；如果说传统社会的决策受农业生产周期的影响节奏比较慢的话，现代社会的决策主要受工业生产周期的影响而节奏比较快。因此，新型智库服务决策就必须特别注重时效性，做到超前思维、超前策划，特别是对于一些可能出现的问题、可能引发的风险要未雨绸缪、心中有数。

与其在事情发生之后去分析原因、总结教训，不如事先敏锐预知、感知、认知并且及时提醒领导，使决策尽可能科学合理，避免风险的出现，以达到事半功倍的效果。

与其刻意逢迎不如善意纠偏。新型智库是神圣的思想殿堂，应该尊重实践、崇尚知识、追求真理，保持自身的相对独立性，决不能人云亦云，更不可趋炎附势，这样才能真正制造智慧和思想，或者说制造真正的智慧和思想，以提升服务决策的水准。地方智库承担着服务决策的重大任务，同领导的距离很近，不少所谓的专家为求领导的批示而有意地接近领导，甚至违背客观事实和研究规律，缺少知识分子的良知，专门说领导爱听的话，这是极其不负责任的。新型智库应该具有强烈的问题意识，以对历史、对人民负责的勇气讲真话、讲实话，敢于发表自己的意见，特别是不同的意见。实际上，不同的意见给领导的决策参考意义更大，更有利于决策的完善。智库发挥作用的重点不是在决策作出以后唱赞歌，而是在决策之前出主意、出点子，或者说在决策以后“挑毛病”“找问题”，对已经实施但不太完善的决策提出修改意见，以便及时纠偏，使决策更加符合实际。

与其四面出击不如精准发力。作为地方党委政府最重要的智库，地方社科院的规模除上海、北京、四川等较大以外，一般都只有 200 人左右，难以形成航空母舰。智库服务决策如同带兵作战，伤其指，敌方可能卷土重来，只有断其指，敌方才永远不可能东山再起。因此，地方社科院智库服务决策时一定要收拢十指、握紧拳头、精准发力，以特色明确重点、创造品牌、形成优势，决不可四面出击、均衡用力，否则必将一事无成。一些地方社科院规模并不是很大，但在特色上做文章，可谓有声有色，比如广西社科院的东盟研究、湖南省社科院的长株潭一体化与区域经济研究、内蒙古自治区的少数民族问题研究都已经形成品牌，很好地服务了当地党委政府的决策。

与其孤军作战不如团队协作。当前社会科学学科越来越专业化，分化趋势十分明显，很多智库的专家往往在一个很小的领域开展研究，而不同领域的专家交流与合作很少，所谓隔行如隔山，以致专家的研究很多是孤军作战。这种状况不适应现代决策的需要，因为现代社会的决策越来越复杂，涉及方方面面，可以说是一个系统工程，远不是一个学科所能够满足其需要的。所以，建设新型智库必须打破学科界限、突破专业边界，在分工的基础上整合力量、集中火力、团队攻关，既体现学科分工的专业特长，又发挥学科整合的综合优势，形成立体式服务决策的格局，这样新型智库才会产量高、质量优、影响大、效果好。

（《光明日报》（2016 年 04 月 20 日 16 版 作者：周小毛，作者系湖南省社科院副院长、研究员）

科研经费怎么管才能没问题

近年来，有关科研经费的审计披露问题和贪腐报道屡屡见诸报端，给公众造成一种“错觉”，似乎整个科研系统是“坏的”、所有科研机构是“完全没有效率的”。笔者以为这种“错觉”对广大科研人员极其不公，不利于创新型国家的建设。

自 1996 年“科教兴国”成为我们的基本国策以来，历届中央政府更加重视科研经费投入。尤其是“十一五”“十二五”期间，随着政府可支配财力的快速增长，科研经费也步入增长的快车道，从 2006 年的 3003 亿元猛增到 2014 年的 13312 亿元，增长了 3.43 倍，年均增长 38.14%。科研经费投入与国内生产总值之比由 2006 年的 1.39% 增加到 2014 年的 2.09%，超过世界平均水平 1.6%，达到发达国家 2% 以上的水平。

截至 2013 年，我国科研经费投入占世界 13.3%，世界排名第二，多项产出位居世界前列。发明专利授权量占世界 19.9%，世界排名第二。SCI 收录论文占世界 13.5%、世界排名第二。EI 收录论文占世界 28.9%、世界排名第一。CPCI-S（原 ISTP）收录论文占世界 17.1%，世界排名第一。

科研经费管理存在九方面问题

科研经费快速增长，在为经济社会发展提供了有力支撑的同时，也客观存在不少问题。基于科研经费管理立项、实施、验收、成果全过程，梳理近年来对科研经费及有关单位的巡视、审计、纪检监察情况，科研经费管理存在以下九个方面的问题：一是，申请立项重复不实；二是，预算编制不科学；三是，审批论证不够，审查不严，监管同一甚至造假也能过审批，没条件也得资金；四是，拨款下达不及时，垫付归还困难，项目实施与拨款到位存在时间差；五是，支出虚假，利用劳务费、差旅费、会议费、实验费等套取现金，虚假票据，业务假包，特殊开支餐费、招待礼品费、出国费、会议费、交通费、燃油费、培训费、办公用品等，私设小金库等；六是，决算不真实、不完整、调账过多，审计不严；七是，验收不严格，不结题，结转结余过大，资产不入账，固定资产账实不符；八是，评价不清晰，绩效不突出，评价困境；九是，转化不顺畅，成果转化存在障碍，转化什么、谁转化、靠什么转化、谁收益存在障碍。此外，还存在规避政府采购、形成账外资产，重复购置设备，造成一定浪费，以及出租出借设备、私自收费留用等其他问题。

科研经费管理存在问题的两大主因

在快速发展过程中出现一些问题，从管理实践上讲具有一定的必然性。我们既不能回避矛盾与问题，也不能过分夸大其词，忽视甚至无视科研的主流，而是要客观分析存在问题的原因，对症下药从根本上解决问题。当前科研经费存在问题有两大主要原因：

一是管理部门和科研人员对科研经费的用途存在根本的分歧，这是根本原因。

各方对科研部门存在和暴露出来的问题具有不同的反应：政府部门包括科研主管部门如科技部、教育部等强调加强管理。监管部门包括中纪委、审计署等强调严惩违规违纪甚至犯罪。新闻媒体追问真相、人人喊打。而在这种高压态势下，科研人员则不断叫屈，科研工作积极性某种程度上有所下降。

造成这一现象的根本原因在于对科研经费用途存在根本分歧。政府方，无论是主管还是监管部门均认为：科研人员有稳定的工资收入，科研经费是用于科研人员从事科学研究的条件保障，因此只能用于差旅、会议、设备购置、专家咨询等各项科研工作开展所必须的费用，不能转化为有稳定工资收入的在职科研人员的个人收入。而广大科研人员认为：工资收入只是基本的低水平保障，科研经费除了保障科研条件之外，有很大部分是弥补自身的劳动，或者说是科研人员从事额外科研劳动的补偿。这也是在媒体刊登“报销噩梦”，吐槽高校科研经费体制之后能够迅速引起社会尤其是广大科研人员广泛共鸣的理念基础。

二是当前科研经费使用暴露的问题是过去制度不健全、监管不到位的集中反映。

科研经费在过去十年快速增长，然而在快速增长的过程中各方由于内外部种种原因，疏于科研经费制度建设，尤其是制度执行环节存在偏弱、偏软的问题。与此同时，监管不到位的问题也比较突出。一方面，制度本身不健全、不完善且执行不到位，另一方面，监管体系与监管覆盖范围、频次等不到位，未形成有力震慑，使得科研经费管理存在近年来纪检、审计发现并被媒体广泛传播的问题与现象，这是过去十年存量问题的集中反映。

但是，需要指出的是，当前科研经费管理问题多发高发已经基本得到有效控制。

十八大以来，在全面深化改革领导小组的统一部署下，国家将科研体制改革作为重要抓手多次专题研究部署，专门下发了《国务院关于改进加强中央财政科研项目和资金管理的若干意见》（国发〔2014〕11号），在党中央、国务院的高度重视下，科研主管部门如科技部、教育部等，监管部门中纪委、审计署等综合发力，一方面，健全完善了科研经费管理制度，形成全方位的制度体系，另一方面，纪检、审计等部门协调推进，

对科研经费实施全覆盖、高频次的审计与检查。上述梳理的科研经费管理上的九大问题已经基本得到控制，科研经费管理高发多发的态势即将成为历史。

如何进一步改善和加强科研经费管理

中共中央、国务院印发《关于深化科技体制改革加快国家创新体系建设的意见》（中发〔2012〕6号）提出要加快创新型国家建设。创新型国家建设，“大众创业、万众创新”，加大科技成果转移转化等一系列政策举措，核心是人，尤其是站在科研一线的广大科研人员。因此，如何完善科研经费管理，最大限度调动科研人员积极性是关键。

首先，从理念上明确科研经费究竟是 100%科研条件保障，还是有多大比例能够用于科研人员劳动补偿。

科学研究，无论是自然科学研究还是社会科学研究，主体都是人，核心都是人的智慧性劳动。按照十八届三中全会的决议，要发挥市场在资源配置中的决定性作用。在科学研究中就必须让科研人员居于决定性地位，让科研人员智慧的价值能得到合理的承认与补偿。

因此，必须从国家战略层面明确：科研经费究竟是 100%科研条件保障，还是有多大比例能够用于科研人员劳动补偿。这是既调动科研人员积极性，又规范科研经费管理的理念基础，否则就会继续维持当前政府与科研人员“各说各话”的局面。

其次，从制度上加强科研经费管理制度、强化经费监管，让违规违纪的人员和现象无处藏身。

在全面从严治党、进一步加强党风廉政建设的背景下，进一步强化科研经费管理坚决不能动摇。根据科研经费管理实践，不断动态调整完善科研经费管理制度，让制度更加“清晰化”，划好科研经费的“底线”和“红线”，既是科研事业健康、可持续发展的保障，也是对广大科研人员的保护。继续综合运用外部纪检、审计和内部财务检查、审计等手段，形成全覆盖、立体式的监管网络，让违法的科研经费使用行为和科研人员中的少数“害群之马”无处藏身。

再次，从关键措施上以科技成果转移转化为突破口，让科研人员分享创新的收益，共同推动创新型国家建设。

国务院常务会议在 2014 年 11 月讨论通过促进科技成果转化法修正案（草案），决定提请全国人大常委会审议。其政策指向非常清晰，就是要充分调动科研人员积极性，推动创新成果转化为现实生产力，促进大众创业、万众创新。2015 年 10 月 1 日，修改后的促进科技成果转化法正式实施。2016 年 2 月 17 日国务院常务会议再次讨论确定具

体的支持措施，明确：鼓励国家设立的研究开发机构、高等院校通过转让、许可或作价投资等方式，向企业或其他组织转移科技成果，并享受相应政策。当前要继续以科技成果转化为突破口，让科研人员分享创新的收益，共同推动创新型国家建设。

（《光明日报》2016年04月26日13版 作者：刘俊贵 朱明，中国教育科学研究院、教育部经费监管事务中心）

双一流：地方高校不应“置身事外”

随着国家颁布“双一流”建设方案，各省市纷纷出台未来五至十年的学科发展规划，以期培育出一大批具有世界级影响力的一流学科或一流院校。从当前一流学科的评价标准来看，大多以ESI（基本科学指标数据库）的学科排名和教育部学位与研究生教育发展中心的学科评估为主要依据，着重对高水平科研成果（主要是在国外SCI/SSCI期刊上发表论文的数量及其科学计量学指标的数据表现）进行考察。

据统计，当前中国进入ESI排名前1%的学科大致有以下三个特征：第一，约80%的学科来源于部属高校，20%来源于地方高校；第二，即使地方高校的学科进入ESI排名前1%，也大多排名靠后，有的甚至在1%线左右波动；第三，所有的“985工程”大学均有至少一个学科进入ESI排名前1%，而95%的地方高校没有一个学科能够进入。

因此，在创设“双一流”的进程中，热热闹闹的似乎都是部属高校。综合型的“985工程”大学以众多的优势学科为支撑，势要问鼎世界一流大学，单科型的“211工程”大学以特色的优势学科为依托，将优势拓展至关联学科，力图追赶部分“985工程”大学。相较于部属高校的踌躇满志，大部分地方高校似乎有些信心不足，迎头赶上不太乐观，原地踏步却唯恐落后。创设“双一流”似乎只是部属高校的“军备赛”，与众多地方高校关联不大。

我们认为，创设“双一流”，地方高校不应“置身事外”“隔岸观火”，而应该充分挖掘自身优势、洞察机遇，密切依据院校的传统与特色制定对接“双一流”的学科规划方案。从“双一流”建设的基本逻辑来看，若干一流的学科群形成一流大学，而若干关联的一流学科形成一流学科群。因此，地方高校创设“双一流”的出发点应聚焦于学科。

扶持主导学科：基础的、支撑的、品牌的

扶持主导学科是地方院校的立校之本。主导学科是学校赖以发展的基础性学科，在学校的改革、发展中扮演着“发动机”的角色，提供强大的内驱力。无论一所地方高校是否有学科进入 ESI 排名前 1%或教育部学科评估前十名，它都应该具有至少一个主导学科。这门学科往往是在长期的历史发展进程中，学校在自身传统和社会需求的博弈之间积淀形成。

地方高校在“双一流”建设中，应该密切立足主导学科的建设，通过修炼“内功”，夯实主导学科实力，积极建设一支老、中、青年教师传帮带扶、干劲十足的师资队伍，推动教学科研相结合，多管齐下，同时提升教学水平和科研水平，成为学校发展的“顶梁柱”，以自身发展带动、支撑其他学科发展，从而形成院校、区域乃至全国独特的品牌学科。

以地方高校中的师范院校为例，其教育学科可能暂时未能在国内外的学科评估中有较高的显示度。但若能够审时度势，依据社会需求制定科学规划，持续改进加强自身实力，带动教育学科领域的农村教育、幼儿教育或特殊教育等学科发展，支撑体育以及艺术教育等学科的发展，那么其教育学科可能成为“区域一流院校”的支撑学科、全国“领域一流”的品牌学科。

培育特色学科：民族的、国家的、世界的

培育特色学科是地方高校的学科建设的重中之重。特色学科往往是学校发展所高举的大旗，能够显著提高学校的辨识度。它可能是学校的支撑学科或支撑学科所派生的子学科，也可能是独立于支撑学科之外的新兴学科。

学科“特色”的培育往往与中国的地域特色、文化特色或社会发展特征密切相关。从某种意义上讲，这些学科的发展是民族的发展，国家的兴旺和全世界的福祉。但需要注意的是，不能以 ESI 或教育部的一级学科评估的学科分类来对特色学科进行审视，因为特色往往体现在二级学科甚至某一具体领域，大而全的学科分类会抹杀学科特色。

对于位于特定地域的地方院校，应着力培育具有地域特色的学科专业。以西藏藏医学院为例，它依托藏医药学理论体系形成了藏医和藏药两大国家特色本科专业建设点，预防保健学、藏药方剂学、藏药药理学三个国家中医药管理局重点学科，并构建藏医药现代高等教育体系与人才培养模式实验区，形成国家人才培养模式创新实验区。

对于所处地域具有浓厚的文化特色的院校，应着力围绕文化特色“大做文章”。以位于“孔孟之乡”的曲阜师范大学为例，它围绕“孔子研究”，成立孔子文化研究院以

及孔子与山东文化强省战略协同创新中心，开展一系列科研活动，如“苏格拉底相遇孔子”中国—希腊哲学国际学术研讨会等，在国内外有着重要的学术影响。虽然曲阜师范大学的支撑学科——应用数学在国内外也具有较高的学术声誉，但相较而言“孔子研究”却成为其更为靓丽名片。

对于自身学科具有深厚的办学基础且社会具有强烈需求的院校，应进一步优化办学特色，提高社会美誉度。例如于 1927 年 3 月由教育家陶行知先生创办的晓庄试验乡村师范，现南京晓庄学院，拥有小学教育和学前教育 2 个国家“十二五”专业综合改革试点项目，为社会培养输送了 10 多万名基础教育师资，其中涌现出数百名中小学特级教师和教学名师，被誉为“中小学教师的摇篮”。

拓展应用学科：实用的、服务的、贡献的

拓展应用学科，主动服务于区域发展需求，是地方高校创设“双一流”的必由之路。虽然早在上个世纪，著名教育学家弗莱克斯纳大声疾呼：“大学不是风向标，不能流行什么就迎合什么。大学必须时常给社会一些社会所需要的东西（needs），而不是社会所想要的东西(wants)。”但事实上，当前很多大学过度地追求了“社会所需”忽视了“社会所要”。

一个国家高等教育系统只有通过保持较好的多样性才能更好地服务于各式各样的社会需求，也只有社会需求得到满足时，社会才能给予教育系统更多的支持。因此，虽然弗莱克斯纳之音值得警醒，但各国高等教育的发展中所涌现的机构，如美国的州立大学、英国的“新大学”及德国、芬兰的应用科技大学显然证明了这一道理。地方高校的学科建设更是如此，只有扎根吾土、服务吾民，才能使学科具有更强的生命力。

我们认为，评价应用学科发展水平的唯一标准在于是否能够产出实用的人力、智力成果服务于经济社会需求，从而为区域发展做出实实在在的贡献。因此，地方院校在规划自身学科发展时，应着重考虑是否按照区域经济社会需求来设置、发展应用学科，是否能够提高完成当地企事业单位委托课题的研究能力，是否能够推广更有市场前景的专利转化等。“把研究做在大地上，把成果送进百姓家”是创设“双一流”进程中地方高校的必然抉择。

（《中国教育报》2016 年 5 月 9 日 作者：黄俭系湖北省教育厅副厅长，王传毅系武汉大学教育科学研究院副教授。）

中国高等教育质量报告（摘要）

《中国高等教育质量报告》是迄今为止世界上发布的首份国家高等教育质量报告。报告以充分的教育自信和冷静的教育自省为主要基调，从“五个度”（即社会需求的适应度、培养目标的达成度、办学资源的支撑度、质量保障的有效度、学生和用户的满意度）进行多维评判，在国家数据库、评估认证报告和系列质量报告的基础上用数据和事实说话，力求用科学方法和国际视野客观全面评价中国高等教育质量。

从总体上看，进入新世纪中国高等教育跨越式发展，“硬指标”成倍增长，取得了历史性成就；在以提高质量为核心的内涵式发展新阶段，“软实力”显著增强，呈现出良好的态势。

这些前所未有的翻天覆地变化，展示中国高等教育正由大国向强国大踏步迈进。当前，中国高等教育的质量状况主要表现在：

1. 社会需求适应度

满足社会人才需要，适应经济转型发展，创新引领能力不足

中国高等教育体量世界最大，为社会各行各业提供有力的人才和智力支撑。新世纪以来，中国高等教育实现跨越式发展，2014年在校生规模3559万人位居世界第一，毛入学率37.5%高于全球平均水平，极大地满足了人民群众“上大学”的强烈愿望，为各行各业培养了数以千万计的高级专门人才，有力提升了中国人力资源开发水平。

中国高等教育院校布局和学科专业结构得到改善，与经济社会发展基本匹配。地方新建本科院校异军突起，中西部高校增量明显，高职院校占居“半壁江山”，从根本上改变了中国高等教育格局。高校学科专业结构调整趋于理性，与产业结构对接更加紧密，较好地满足了经济社会快速发展和产业结构转型升级的要求。

中国高等教育科技实力不断增强，高校在国家创新体系中的地位日益凸显。全国高校基础研究保持绝对优势，科技成果绝对量维持较高水平，系列科技创新平台大大提升了科技创新能力，产生了一批代表国家水平的重大成果。在国家科技成果三大奖获奖数量、科技论文、科技专著等都占据了全国70%的份量，高校成为国家科研成果的“大户”。

高校一流人才培养和创新动力不足，对国家发展战略支撑和创新引领不够。从实施国家发展战略来看，高校“新四化”人才等一流人才培养不足，创新团队匮乏和创新人才培养力度不够。学科专业结构还需进一步优化，集成创新不多，重大项目联合攻关机

制不畅。一流成果不多，科技成果转化及产业化不高。高校内生动力和活力不足，对创新驱动发展支撑引领作用不够。

2. 培养目标达成度

高校分类培养多种多样人才,立德树人提升学生全面素质

各类高校开始理性定位、注重特色发展，形成多样化人才培养新格局。围绕“培养什么样的人”，各高校主动适应社会经济发展对多样化人才的需要，因地制宜找准办学定位，各显其能特色发展，立足实地确定人才培养规格，各司其责培养创新型、复合型、应用型和技能型多样化人才，改变了以往高校办学同质化现象，初步建立了中国特色的高校分类体系。

校企合作、行业协作等联合培养和协同育人的“组合拳”有突破、见成效。围绕“怎么去培养人”，国家高密度、大强度出台重大综合改革计划，推动高校不断创新人才培养机制和培养模式。“拔尖人才”和“卓越人才”等校企合作、行业协作的一套“组合拳”取得新进展，联合培养和协同育人初见成效。

高校创新创业教育仍是“软肋”，对人才培养的“短板”现象应有足够警觉。高校开始重视创新创业教育，但缺乏制度保障和科技成果转化平台，社会支持大学生创新创业实践的空间还比较有限，尚未形成长效机制，推进“大众创业、万众创新”的实招不多。全国高校各类毕业率和学位授予率总体较高，在一些高校不同程度存在放松毕业要求、毕业生“用所非学”等“短板”现象，应引起各方面足够的警觉。

3. 质量保障有效度

多主体内外结合公共治理，多形式监测评估行之有效

政府充分发挥主导作用，采取系列行政举措有效促进高等教育质量提高。政府通过加大经费投入、加强政策指导、不断完善制度和实施质量工程、设立重点项目等一系列措施，对高等教育改革发展给予强有力的支持，切实保障了高等教育质量的不断提高，充分体现中国高等教育质量保障的制度优势。

深入推进管办评分离，构建中国特色高等教育质量保障公共治理新格局。教育部顶层设计中国特色“五位一体”评估制度，充分发挥专业评估机构“第三方”作用，鼓励行业企业和社会广泛参与，建立“主体多元、形式多样、内外结合”的高等教育质量监测评估机制，初步形成政府宏观管理、学校自主办学、社会广泛参与的高等教育公共治理新格局。

各类监测评估引导高校合理定位、内涵建设、特色发展，取得明显成效。实行分类评估、分类指导。合格评估兜住质量的“国家底线”，审核评估强调“用自己的尺子量自己”，专业认证有行业企业广泛参与，国际评估鼓励与国际标准实质等效，促进高校自主办学、内涵建设和特色发展。同时，充分利用大数据信息技术，用数据和事实说话发布质量报告，提高了质量监测评估的客观性和公信力。

国家高等教育资历框架和质量标准不健全，监测评估机构及资源亟待整合。国家高等教育资历（各级各类证书学历学位）框架还不健全，高等教育各类质量标准尚处建设之中，对高校办学绩效评价和参与国际监测评估项目不够重视。全国高职、本科、研究生教育的质量保障与监测评估缺乏统筹协调和相互衔接，迫切需要整合国家高等教育质量监测评估机构及资源，并实行行业自律管理。

4. 办学资源支撑度

教育经费校园设施极大改善，师资队伍建设取得明显成效

中国高等教育经费投入“井喷式”增长，高校“硬件”建设面貌焕然一新。2013年与2003年相比，全国高校教育经费总收入增加了3.6倍。其中，国家财政性教育经费增加了近5倍；从2010年到2014年，全国高校固定资产总值增加了42.15%，教学、科研仪器设备资产总值增加了57%，生均拨款水平达到历史上最高水平。各类高校“硬件”建设投入呈现“井喷式”增长，从办学条件到校园环境，从教学资源到科研设施，高校基础设施得到了全面改善，信息化水平显著提升，能满足教学科研需要，为全面提高高等教育质量提供有力支撑。

中国高校师资队伍持续壮大，层次结构不断优化，青年教师发展潜力巨大。1999年到2014年，全国普通高校教职工总数从106.5万人增加到233.6万人（位居世界第一），其中专任教师从42.6万人增加到153.5万人（净增110.9万）。专任教师中50%具有博士学位，青年教师（45岁以下）超过70%，全国整体教师队伍发展潜力大、后劲足。

全国高校生均经费仍然不足，生师比居高不下，大师级领军人才比较匮乏。不同类型高校生均拨款存在差距，不少新建本科院校尚未达到国家标准（12000元/生）。高校普遍存在教学经费不足，实验、实践教学设施相对紧缺，并且从高校教育经费占全国教育总经费比例来看，近两年高校教育经费比例略有下降。全国高校生师比偏高，初中级职称教师约占80%比例，高校中大师级领军人才和学科带头人比较匮乏。

5. 学生及用户满意度

全面关心关怀学生成长成才，学生及用户满意度持续提升

学生对学校满意度“硬件”超过“软件”、师资素质超过教学质量。各类高校通过加大人员、资源等方面的投入和制度保障，学校教学和生活环境整体提升幅度较大，学生对在校学习、生活体验的满意度逐步提高。总体上看，学生对学校“硬件”的满意度超过对“软件”的满意度，对师资队伍满意度超过对教学质量的满意度。

高校注重“以学生发展为本”，全面关心关怀学生的成长成才。高校努力关心关怀学生和强化学生就业工作，学生对学习过程体验和就业状况总体上比较满意，但不同类型院校存在不平衡现象。在“985 高校”和“211 高校”，学生对于教师学术水平的认可度明显高于教学水平的认可度；而单纯从教学质量的认可度而言，“211 高校”和“985 高校”反而不如一般院校。

高校毕业生就业率保持较高水平，学生创新创业总体比例较小。不同高校就业率不平衡，“985 高校”“211 高校”在毕业生就业率方面优于一般普通本科高校。学生创新创业比例较小，综合素质培养仍需进一步加强，特别是硕士研究生培养质量有待提高。

用人单位对毕业生质量基本认可，不同类型高校存在较大差别。业界对毕业生知识和素质比较认可，但高校教学与社会实际也在不同程度存在脱节，毕业生所学专业与就业岗位的相关性有待进一步提高。需加强创新人才培养和提升创业实践能力，重视发挥用人单位的评价结果对高校专业调整、人才培养改革等方面的作用。

6. 放眼全球看质量

与国际质量保障主流比肩而行，走中国特色高等教育强国之路

中国要建设成高等教育强国，亟待以开放促改革、提质量。前 30 年，中国能够成为世界高等教育第一大国，得益于改革开放；后 30 年，中国要建成世界高等教育强国，制胜法宝仍然是改革开放。以开放促改革、提质量，是做大做强高等教育、实现高等教育强国目标的必然路径，必须增强改革定力保持改革韧劲，扎扎实实把提高质量举措落到实处。

注重质量是高等教育时代命题，谁轻视质量谁将被淘汰出局。1998 年首届世界高等教育大会向全球昭告，21 世纪将是更加注重质量的世纪，谁轻视质量谁就将被淘汰出局。

“质量的实现既要求建立各种质量保障体系，形成多种评价模式，同时更需要在机构内部形成一种质量文化。”这是时代命题，也是历史使命。

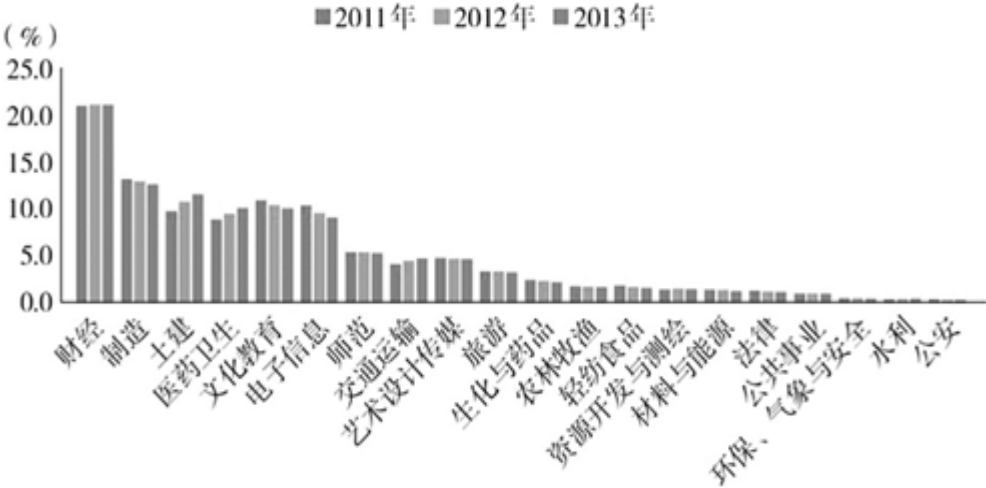
国际三大新理念指引方向，与世界比肩迫切需要“三重”转变。“以学生为中心”“成果导向教育”和“培育质量文化”，已成为发达国家和国际组织竭力推行的三大先进理念。中国走高等教育强国之路，质量保障迫切需要实现关注重心由“教师”到“学

生”、评价重点由“投入”到“产出”、建设重任由“方法技术”到“质量文化”的“三重”转变，并切实加以落实、落地和落细。

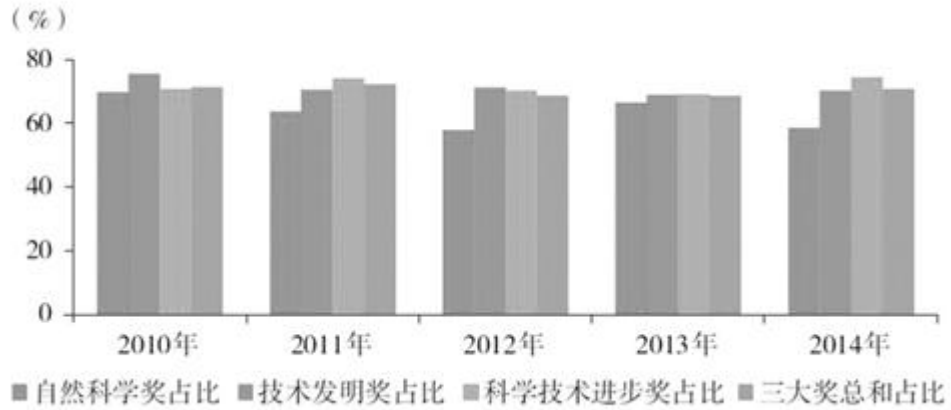
国际两大新举措“外推内引”，中国标准中国模式渐领风骚。国际组织推行“国际实质等效”质量标准和“高校优秀实践”示范引领，内外结合全面提高高等教育质量。中国要建设高等教育强国，需要有国际“尺度”参照，但不是被动接受国际评估。中国特色的“五个度”质量标准和中国大学的“内部质量保障优秀实践模式”得到国际上高度认可，要从战略上大力宣传推广，尽快掌握国际教育质量和评估规则的话语权，在国际竞争中尽快实现从跟随者向领跑者的转变。

国际两大新方法开创监测评估新时代，中国首创“数据平台”广受瞩目。周期性评估和基于大数据常态监测的有机结合，已成为国际高等教育质量监测评估的一种全新模式和潮流。中国建立起基于现代信息技术的“高等教育质量国家数据平台”，并用数据和事实说话向社会公开发布各类质量报告，这在国际上是一个创举，得到国内外各方的高度评价。

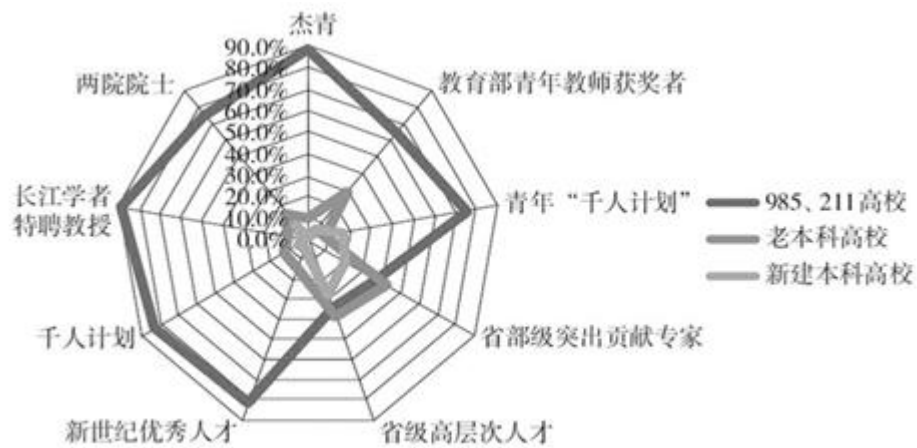
中国质量需要充分自信与冷静自省，以开放和创新加快强国建设步伐。中国高等教育要实现由大到强，必须增强高等教育质量的充分自信和冷静自省，并把提高质量上升到国家战略高度；必须以开放促改革、提质量，用“国际实质等效”标准助推中国质量提升；必须全面提升高校创新能力，真正支撑引领创新驱动发展战略的实施，实现“跨越发展”和“弯道超车”。



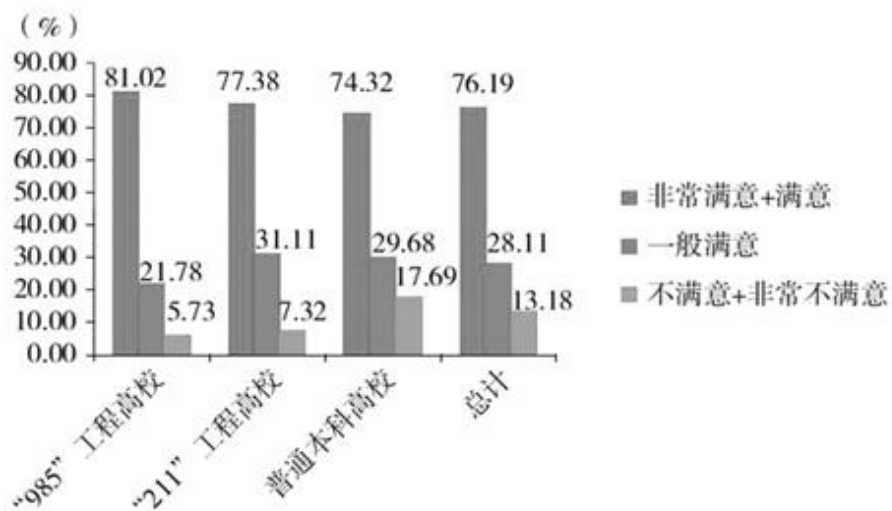
2011年——2013年普通高校专科在校生比例分布



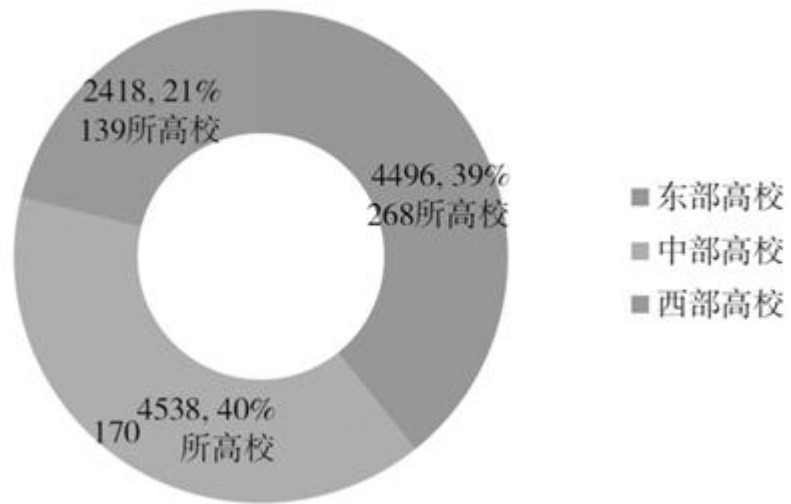
2010年—2014年高校国家科技奖励三大奖获奖比例



2014年全国本科高校各类高层次人才分布



高校毕业生就业满意度



2014年全国本科高校高层次人才地区分布

(《中国教育报》2016年4月8日)

发送范围：校领导、学校中层领导干部

甘肃中医药大学发展规划处联系方式：

通信地址：甘肃省兰州市城关区定西东路 35 号

邮政编码：730000

网 址：<http://fgc.gszy.edu.cn>

邮 箱：fgc@gszy.edu.cn

办公地点：办公楼 218 室

联系电话：0931-8765565
