

高等教育信息

2024 年第 05 期（高教信息总 38 期）

发展规划处（质量评估处、高教研究所）编

2024年05月31日

● 教育资讯

学位法审议通过

数字人才培养行动方案来了

教育部部署进一步做好普通高等学校本科专业设置工作

教育部拟同意设置9所本科高校

教育部确立每年5月为全国学生心理健康宣传教育月

2024年全国高教处长会在安徽召开

● 高教视点

上海市以高等教育“两个先行先试”为牵引，推进实施教育、科技、人才综合改革

陕西省“三个强化”推动教育评价改革，引领高等教育高质量服务经济社会发展

● 专家论道

管培俊：高等教育综合改革：关键、难点与方法论

张荣：把破“五唯”作为高校综合改革突破口

● 审核评估专栏

高质量推进新一轮本科教育教学审核评估——广东外语外贸大学案例分享

高质量推进新一轮本科教育教学审核评估——部省协同试点河南工业大学案例分享

【教育资讯】

学位法审议通过

学位条例实施以来首次全面修订 保障学位工作高质量发展

2024年4月26日，第十四届全国人民代表大会常务委员会第九次会议表决通过《中华人民共和国学位法》，自2025年1月1日起施行。

学位制度是我国教育基本制度。1980年制定的《中华人民共和国学位条例》是我国第一部教育法律，确立了我国学位制度，在促进高层次人才培养、推动高等教育事业和经济社会发展等方面发挥了重要作用。随着我国进入新发展阶段，学位条例已不能满足实践需求，需要修改完善。在学位条例基础上制定学位法，是自1981年1月1日学位条例实施以来的第一次全面修订，是学位工作和教育法治建设的一项重大成果，意义重大、影响深远。

学位法共7章45条，全面总结了学位条例实施以来学位工作改革发展的成果和经验，有针对性地破解学位工作中存在的问题，系统构建了中国特色的学位法律制度。

一是强调学位工作坚持中国共产党的领导，全面贯彻国家的教育方针，践行社会主义核心价值观，落实立德树人根本任务，明确学位工作应当遵循教育规律，坚持公平、公正、公开，坚持学术自由与学术规范相统一的基本原则。

二是在坚持学士、硕士、博士三级学位的基础上，明确学位包括学术学位、专业学位等类型，把实践探索的专业学位写入法律，并为未来探索新的学位类型留下制度空间。同时，在学位授予条件中，区别学术学位和专业学位，明确不同的要求。

三是完善学位工作体制，规定国务院学位委员会、省级学位委员会、学位授予单位学位评定委员会的设置及职责，明确国务院学位委员会在国务院教育行政部门设立办事机构，明确国务院教育行政部门负责全国学位管理有关工作、省级人民政府教育行政部门负责本行政区域学位管理有关工作。

四是明确学位授予资格取得的条件和审批的主体、程序，并规定硕士、博士学位授予点自主审核制度，扩大学位授予单位自主权。同时，强调国家的宏观调控，授权国务院学位委员会对相关学科授予点的设置、布局和学位授予另行规定条件和程序，突出加强基础学科、新兴学科、交叉学科建设和服务国家重大战略需求的导向。

五是规定学位授予的条件和程序，授权学位授予单位根据法律规定的条件，制定本单位学位授予具体标准。强调学位授予单位制定学位授予具体标准时应当坚持

科学的评价导向并充分听取相关方面意见。在附则中对境外个人申请学位、学位授予单位在境外授予学位、境外教育机构在境内授予学位等作了相应规定。

六是构建学位质量保障体系，突出学位授予单位全过程质量管理，明确研究生导师的条件、职责和对研究生的要求。加强外部监督，规定国务院教育行政部门和省级学位委员会对学位授予单位、学位授予点进行质量评估的职责。明确法律责任，对不能保证所授学位质量的，责令限期整改；情节严重的，撤销相应的学位授予资格；学位申请人、学位获得者有学术不端等情形的，经学位评定委员会决议，不授予学位或者撤销学位。同时，规定学术复核、学位复核等争议解决机制和权益救济途径。

下一步，国务院学位委员会、教育部将采取多种措施加强学位法的学习宣传和贯彻落实，以法律实施的成效推动提高人才自主培养质量、促进创新发展，建设教育强国、科技强国、人才强国，服务全面建设社会主义现代化国家。

（来源：教育部网站）

数字人才培养行动方案来了

人力资源和社会保障部等九部门印发《加快数字人才培养支撑数字经济发展行动方案（2024—2026年）》，要求紧贴数字产业化和产业数字化发展需要，用3年左右时间，扎实开展多项专项行动，提升数字人才自主创新能力，激发数字人才创新创业活力，更好支撑数字经济高质量发展。方案要点梳理如下——

重点任务

■ 实施数字技术工程师培育项目

重点围绕大数据、人工智能、智能制造、集成电路、数据安全等数字领域新职业，制定颁布国家职业标准，开发培训教程，分职业、分专业、分等级开展规范化培训、社会化评价，取得专业技术等级证书的可衔接认定相应职称。

■ 推进数字技能提升行动

加快开发一批数字职业（工种）的国家职业标准、基本职业培训包、教材课程等，依托互联网平台加大数字培训资源开放共享力度。全面推行工学一体化技能人才培养模式，深入推进产教融合，支持行业企业、职业院校（含技工院校，下同）、职业培训机构、公共实训基地、技能大师工作室等，加强创新型、实用型数字技能人才培养培训。

■ 开展数字人才国际交流活动

加大对数字人才倾斜力度，引进一批海外高层次数字人才，支持一批留学回国数字人才创新创业，组织一批海外高层次数字人才回国服务。

■ 开展数字人才创新创业行动

支持建设一批数字经济创业载体、创业学院，促进数字人才在人工智能、信息技术、智能制造、电子商务等数字经济领域创新创业。积极培育数字经济细分领域专业投资机构，投成一批数字经济专精特新“小巨人”企业。加快建设一批数字经济领域专业性国家级人才市场，培育发展一批数字化人力资源服务企业。

■ 开展数字人才赋能产业发展行动

紧贴企业发展需求开设订单、订制、定向培训班，培养一批既懂产业技术又懂数字技术的复合型人才，不断提升从业人员数字素养和专业水平，助力产业数字化转型和高质量发展。加强数字领域博士后科研流动站、工作站建设，加大博士后人才培养力度。

■ 举办数字职业技术技能竞赛活动

在全国技能大赛专设智能制造、集成电路、人工智能、数据安全等数字职业竞赛项目。在全国博士后创新创业大赛中突出新一代信息技术、高端装备制造等数字领域，促进高水平数字人才与项目产业对接。

政策保障

■ 优化培养政策

结合数字人才需求，深化数字领域新工科研究与实践，加强高等院校数字领域相关学科专业建设，加大交叉学科人才培养力度。充分发挥职业院校作用，推进职业教育专业升级和数字化改造，新增一批数字领域新专业。

■ 健全评价体系

持续发布数字职业，动态调整数字职称专业设置。支持各地根据行业发展需要增设人工智能、集成电路、大数据、工业互联网、数据安全等数字领域职称专业。

■ 完善分配制度

完善数字科技成果转化、增加数字知识价值为导向的收入分配政策，完善高层次人才工资分配激励机制，落实科研人员职务科技成果转化现金奖励政策。制定数字经济从业人员薪酬分配指引，引导企业建立健全符合数字人才特点的企业薪酬分配制度。

■ 提高投入水平

探索建立通过社会力量筹资的数字人才培养专项基金。各地应将符合本地需求的数字职业（工种）培养培训纳入职业技能培训需求指导目录、培训机构目录、实名制信息管理系统。对符合条件人员可按规定落实职业培训补贴、职业技能评价补贴、失业保险技能提升补贴等政策。

■ 畅通流动渠道

畅通企业数字人才向高校流动渠道，支持高校设立流动岗位，吸引符合条件的企业高层次数字人才按规定兼职，支持和鼓励高校、科研院所数字领域符合条件的科研人员按照国家规定兼职创新、在职和离岗创办企业。

■ 强化激励引导

将高层次数字人才纳入地方高级专家库，鼓励有条件的地方结合实际在住房、落户、就医服务、子女入学、配偶就业、创业投资、职称评审等方面给予支持或提供便利。加大政策宣传力度，大力弘扬和培育科学家精神、工匠精神，营造数字人才成长成才良好环境。

（来源：《中国青年报》）

教育部部署进一步做好普通高等学校本科专业设置工作

近日，教育部印发《进一步做好普通高等学校本科专业设置工作的通知》（以下简称《通知》），对本科专业设置工作作出部署，旨在有的放矢培养国家战略人才和急需紧缺人才，提升教育对高质量发展的支撑力、贡献力，推动形成新质生产力，更好服务中国式现代化建设。

《通知》聚焦实施本科专业目录年度更新发布机制、完善本科专业类的设置与调整机制、动态调整国家控制布点专业和特设专业、实施专业设置预申报制度、加强对增设专业的论证和公示、规范学位授予门类和修业年限调整、规范专业名称调整、规范专业撤销工作、规范拟新建本科高校和具有法人资格的合作办学机构专业设置工作、规范合作办学专业备案和审批等方面，并作出具体要求。

《通知》明确，教育部每年更新《普通高等学校本科专业目录》，高校本科招生专业按照更新公布的《专业目录》执行。高校应根据经济社会发展需求、区域发展急需和自身办学定位、办学条件等，提前谋划增设专业。高校增设、更名专业类，或调整专业类下设专业，原则上由教育部高等学校相关专业（类）教学指导委员会提出调整方案，并广泛征求意见，教育部高等学校专业设置与教学指导委员会进行审议。高校申请增设专业（不含中外合作办学专业、第二学士学位专业），原则上应列入学校学科专业发展规划，提前1年进行预申报。连续五年停止招生且无在校学生的专业，原则上应予撤销。

《通知》强调，把好专业质量关。高校应对拟增设专业的必要性和可行性进行调研、论证，突出高校办学特色，优化师资队伍和教学资源配罝，提出科学的人才培养方案，保障专业设置质量，建强专业设置评议专家组织，落实专业建设质量年度报告制度，主动公开接受社会监督。

《通知》要求，各地加强省级统筹和指导。省级教育行政部门要立足服务区域经济社会发展，综合应用政策指导、资源配罝、资金安排等措施，引导高校增设战略性新兴产业相关专业、区域发展急需紧缺专业，建设特色优势专业群，淘汰不符合经济社会发展和学校办学定位的专业。

（来源：教育部网站）

教育部拟同意设置9所本科高校

5月13日，教育部发布《关于拟同意设置本科高等学校的公示》，根据《中华人民共和国高等教育法》《普通高等学校设置暂行条例》《普通本科学校设置暂行规定》有关规定以及第八届全国高等学校设置评议委员会考察评议结果，经教育部党组会议审议，拟同意设置河南体育学院等9所学校。

附件

拟同意设置本科高等学校名单

序号	设置事项	申报省份	办学性质
1	设立河南体育学院	河南省	公办
2	牡丹江医学院更名为牡丹江医科大学	黑龙江省	公办
3	佛山科学技术学院更名为佛山大学	广东省	公办
4	设立肇庆医学院	广东省	公办
5	设立丽江师范学院	云南省	公办
6	设立陕西警察学院	陕西省	公办
7	设立金华职业技术大学	浙江省	公办
8	设立漯河食品工程职业大学	河南省	民办
9	设立青海职业技术大学	青海省	公办

(来源：中国教育在线网站)

教育部确立每年5月为全国学生心理健康宣传教育月

首个全国学生心理健康宣传教育月暨全国学生心理健康大讲堂启动仪式5月8日在京举办。教育部党组成员、副部长、总督学王嘉毅，人民日报社副总编辑崔士鑫出席并致辞。

王嘉毅指出，教育部认真贯彻落实习近平总书记重要指示批示精神，认真贯彻落实党中央、国务院关于学生心理健康工作的决策部署，把学生心理健康工作作为推进教育强国建设、办好人民满意教育的一项重大任务，通过全面贯彻科学教育理念、提升教师心理健康水平、引导家长呵护孩子心理健康、精心组织首个宣传教育月活动等，推动加强学生心理健康教育。举办宣传教育月和大讲堂，对于推动全社

会更加重视学生心理健康、促进学生身心健康具有重要意义。

崔士鑫表示，主流媒体要增加对青少年心理发展特点、心理问题的常识科普，帮助家庭、学校和社会正确看待心理健康问题。要积极聚合平台资源，探索利用先进技术赋能，提供多元化和专业化的心理健康服务。要促进家庭、学校、社会形成合力，共同呵护学生心理健康。要推出系统、持续的宣传报道，不断增强学生心理健康工作的科学性、针对性和有效性。

据悉，教育部决定自2024年起，将5月确定为“全国学生心理健康宣传教育月”，通过形式多样的宣传教育活动，营造良好社会氛围，提升师生、家长心理健康知识水平和素养。全国学生心理健康大讲堂将聚焦学生心理健康重大问题，精选主讲教师开展专题讲座。

（来源：中国教育在线网站）

2024年全国高教处长会在安徽召开

4月26日，由教育部高教司主办、安徽省教育厅和安徽大学承办的2024年全国高教处长会在合肥召开。会上，教育部高教司司长周天华解读高教司2024年重点工作。国家有关部委司局负责同志、各省（市、区）教育厅（教委）负责同志及高教处负责同志、教育部高教司有关人员参加会议。会议由教育部高教司副司长武世兴主持，省委教育工委书记、省教育厅厅长钱桂仑到会致辞。

周天华以“加快推进高等教育改革创新，全面提高拔尖创新人才培养质量”为题，全面总结了近年来高等教育取得的成绩，部署2024年着力构建高质量高等教育体系的“一二三四+N”主要任务，即把握一条主线——深入推进课程思政，把习近平新时代中国特色社会主义思想贯穿教育教学全过程；实施两大工程——高等教育综合改革试点工程，以数字化促进高等教育转型和重塑；培养三类人才——基础学科拔尖人才、战略急需领域人才和拔尖创业人才；优化四大布局——学科专业布局、高等教育区域布局、直属高校和共建高校布局、专家队伍建设布局；N建强核心要素——课程建设、教材建设、实践创新和推动高校教师教学能力全面提升。他强调，部、省、校要加强上下联动、同频共振、推动落实，为加快推进高等教育改革创新，全面提高拔尖创新人才培养质量，着力构建高质量高等教育体系夯实基础。

钱桂仑在致辞中介绍了安徽高等教育工作成效。他指出，面对新形势、新任务，全省高教系统的主要任务是加强教育强省建设，推进高等教育从“适应服务”向“支撑引领”转变，全面提升有组织的人才自主培养能力。从落实立德树人根本任务、分类推进高水平大学建设、深化学科专业结构改革、推进产教融合科教融汇等方面，分享了安徽高等教育的主要做法和典型经验。他强调，我省将对标对表高

教司年度重点工作，真抓实干，奋发有为，为我国高等教育事业发展贡献安徽力量。

会上，黑龙江省教育厅、上海市教委、河南省教育厅、重庆市教委、陕西省教育厅分别围绕“发挥高等教育引领作用，赋能龙江重点产业发展”“推进教育、科技、人才一体化发展，有组织的培养拔尖创新人才”“调整优化学科专业结构，更好服务中部崛起”“深入推进“四新”建设，深化人才培养机制改革”“以数字化赋能高等教育变革创新”等主题，进行了典型经验交流。会议期间，与会代表围绕高教司2024年重点工作开展了讨论交流。

（来源：安徽省教育厅网站）

【高教视点】

上海市以高等教育“两个先行先试”为牵引 推进实施教育、科技、人才综合改革

上海市学习贯彻党的二十大精神，深入贯彻落实党中央、国务院关于统筹推进教育、科技、人才工作的重大战略部署，紧紧围绕立德树人根本任务，以优化学科专业布局为先导，以调整招生结构、改革培养模式为重点，以提升创新策源能力为关键，不断优化调整学科专业布局、强化人才精准供给，一体统筹推进教育、科技、人才工作，努力为实现高水平科技自立自强、加快建设世界重要人才中心和创新高地作出新的更大贡献。

以优化学科专业布局为先导，促进办学匹配前沿领域和产业需求。把“面向前沿领域和产业发展需求”优化调整学科专业布局作为先导任务，出台学科专业布局调整方案，“一校一案”抓落实。一是抓更新升级。密切跟踪全球研究前沿和新兴产业、基础研究进展，遵循学科生长逻辑和颠覆性科技创新演进逻辑，依托高水平研究型大学前瞻布局一批未来学科和新兴交叉学科，采取压减或转移与其发展定位不符的学科专业、切割部分传统学科专业转移至同城其他高校、跨校建立学科共建等方式，引导高校学科专业“腾笼换鸟”。二是抓动态调整。聚焦先进制造业、现代服务业以及新一代信息技术、能源交通、公共卫生与医药等产业，争取新增一批紧缺专业学位硕士授权点，推动市属高校大力发展专业学位博士授权点。压缩淘汰一批社会需求趋势减弱、不适应行业产业发展所需的专业点和学位点。三是抓监测预警。跨部门搭建产业人才供需对接平台，定期发布区域产业急需学科专业清单，引导高校更好对接需求、自主调整学科专业领域（方向）。建立学位点和专业点（方向）监测预警与退出机制，对招生规模偏大、社会需求下降、培养质量下滑的学位点和专业点（方向），分类采取调整招生规模、暂停招生等措施。四是抓激励引导。设立学科专业优化调整引导专项，以增量撬动存量，市级统筹预算内财政教育经费，对主动落实学科专业布局、优化调整效果好、与前沿领域和产业发展需求紧密、多元筹资办学成效显著的高校给予投入支持，引导高校学科专业不断调整优化。

以调整招生结构、改革培养模式为重点，强化人才精准供给。围绕招生结构调控、重点领域人才培养、产教协同育人平台建设等出台改革方案，不断强化人才精准供给。一是调整招生结构。统筹招生层次类型和结构，适应未来三年学龄人口增长态势，进一步扩大本科生和研究生培养规模，稳定高职（专科）招生规模。调整

研究生培养结构，重点扩大基础学科博士研究生招生规模；优化研究生培养类型，重点扩大工程硕博招生规模。提高理工农医类招生占比，聚焦集成电路、生物医药、人工智能等重点产业，引导相关学科专业加大招生计划投放力度，提高专业学位研究生占比。综合国家和区域经济社会发展需求以及高校办学条件、考生报考录取情况和毕业就业去向落实情况等因素，调控有关学科专业招生。二是改革培养模式。推进基础学科拔尖创新人才贯通培养试点，启动基础学科拔尖创新人才早期发现、科学选拔、贯通培养试点，启动数学拔尖人才贯通培养改革，依托优质高中少年班、高水平大学英才班，探索初高中贯通、本博贯通。分类搭建人才培养创新平台，支持高校依托特色和优势学科专业分类建设集成电路学院、卓越工程师学院、现代产业学院、智慧农业学院等专业特色学院，开设微专业微课程，为学生提供多元化跨学科课程资源，完成课程学习并达到考核要求的可获微专业证书。探索重点产业领域人才“住企联合培养”，聚焦集成电路产业领域急需人才，以产教深度融合为基础，由企业出题、企业和高校共同答题，着力推动学生特别是研究生培养由“住校”到“住企”，构建“校企联合、工学一体”的集成电路人才培养新模式。

以提升创新策源能力为关键，支撑服务高水平科技自立自强。围绕疏通基础研究、应用研究和成果转化链条，制定高校基础研究高地、有组织科技攻关和大学科技园改革方案，着力疏通科技创新的环节和链条。一是深化基础研究。发挥高水平研究型大学基础研究主力军和重大科技突破策源地作用，布局复旦大学相辉研究院、上海交通大学思源研究院等2个高校基础研究新型平台，聚焦基础学科，面向全球引进集聚一批40岁以下青年科学家为主体的科研团队，围绕高价值、高风险的重大科学问题开展长周期研究，引导探索“人类未达之境”。二是强化科技攻关。主动适应科研范式变革，推动复旦大学牵头启动建设上海科学智能研究院新型研发平台，组织全市高校和科研院所形成科学智能攻关联合体，着力构建开放的科学生态体系。打造关键核心技术攻关平台，依托高水平研究型大学布局关键核心技术国家集成攻关大平台，协同攻关产业链卡点堵点，依托在沪国家重大科技基础设施支撑关键核心技术攻关，鼓励有条件的高校深度参与国家实验室科研任务攻关，聚焦战略急需科技攻关领域深化布局，新增一批高校国家级重大科技平台。产学研协同提升攻关效能，推广以龙头企业为主导、集聚高校优势科研力量、以重大项目联合支持形式开展重大技术协同攻关的有效模式，推行“企业出题、校企同答、企业阅卷”的产学研深度协同模式，推动高校聚焦企业科技创新重大需求形成项目选题和技术攻关方向，组织开展跨学科、实质性科技协同攻关。三是优化成果转化。围绕畅通成果转化“最初一公里”，完善校内技术转移体系。建强高校技术转移中心，完善知识产权管理和服务流程，建立项目早期跟踪挖掘机制，提前跟踪具有转化前

景的科研项目，及时服务后续转化。出台大学科技园改革发展行动方案，启动大学科技园改革试点，发挥其作为产教融合的桥梁和汇聚成果转化要素的载体等功能。围绕打通成果转化“最后一公里”，落实转化激励政策。推动高校积极开展职务科技成果所有权和长期使用权赋权改革试点，试点职务科技成果归完成人（团队）所有、单位参与收益分配的全部所有权赋权改革。落实科技成果转化服务人员的激励政策，激发成果转化服务人员的积极性、主动性和创造性。

（来源：教育部网站）

陕西省“三个强化”推动教育评价改革 引领高等教育高质量服务经济社会发展

陕西省坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，充分发挥科教资源优势和高等教育龙头作用，以教育评价改革为牵引，引导高校人才培养强质量、战略支撑强优势、服务地方强作为，切实增强教育支撑国家战略、服务经济发展的能力水平，为教育强国建设作出陕西贡献。

在人才培养上强化“质量导向”。聚焦高等教育的新定位新部署新要求，大力推进高等教育改革创新，全面提升有组织的人才自主培养能力。一是坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人。全面推动习近平新时代中国特色社会主义思想进教材、进课堂、进头脑，深入推进国家“大思政课”综合改革试验区建设，深化“课堂革命·陕西行动”，打造延安精神、西迁精神特色品牌课程，开展“新时代青年延安行”实践活动，组织“百校联百县兴千村”“研究生支教团”等助力乡村振兴，让学生实地感受中华根、延安魂、复兴梦，着力培养家国情怀与使命担当。二是打造高水平学科专业群。深入推进“双一流”建设，将支撑国家战略和经济社会发展作为学科专业建设评价的重要内容，聚焦陕西省打造4个万亿级产业集群和重点产业链建设，做优做准急需学科专业“引导发展名单”，建立“招生—培养—就业”联动反馈机制，加强学科专业动态调整，通过做强一批、升级一批、布局一批、培育一批、淘汰一批，聚集优势学科专业成链、成群、成势，持续提升人才培养与行业产业发展的契合度。在省高校教指委设立7个基础学科委员会，成立基础学科拔尖学生培养联盟，建成基础科学“数理”研究院、“生化”研究院、教师发展研究院和哲学社会科学研究中心，加强基础学科拔尖创新人才培养。三是强化教育教学质量保障。抓实本科教育教学审核评估，建立部省评估协调联动机制，增列服务地方发展、促进文化传承等7个审核要点和1个“特色发展”评价要点，创建

“方案审查—中期检查—整改回访—成效考核”的四环节整改检查模式，引导高校树牢育人本位、坚持学生中心、分类特色发展。

在服务国家战略上强化“区域定位”。以开放合作共享为牵引，实施教育开放评价，建立更高水平的教育对外开放体系，强化留学质量保障，推动教育对外开放创新局面。一是积极服务和融入高质量共建“一带一路”。充分发挥陕西区位和资源优势，研究制定7大方面24项教育开放评价指标体系，明确把对共建“一带一路”国家的留学生培养、科研合作、交流互访等作为重要评价内容，动态监测陕西教育对外开放发展状况，引导高校加快融入共建“一带一路”。二是建立更高水平的教育对外开放体系。强化国际教育共同体建设，牵头成立“丝绸之路大学联盟”“‘一带一路’职教联盟”“丝绸之路农业教育科技创新联盟”等合作交流平台。制定“秦岭工坊”建设评估指标体系，在海外设立3个“鲁班工坊”、7个“秦岭工坊”。扎实开展国别区域研究，启动丝绸之路人文研究中心建设。以网络化、智能化推动优质教育资源国际共享，铁路、装备制造等领域的26个专业和293个课程标准被坦桑尼亚、乌兹别克斯坦、老挝等14个国家采用。三是健全留学质量保障体系。完善外籍人员子女学校管理办法、学校招收和培养国际学生管理规定等制度，全面规范国际学生招生、培养、管理和服务。依托优势学科专业加大高层次国际化人才培养力度，做优做强“留学陕西”品牌项目和精品课程，健全“选派管用”各环节措施，实施“中国—中亚技术技能提升计划”，有重点、有计划、分步骤为共建国家培养培训高素质技术技能人才。

在服务区域经济发展上强化“实绩贡献”。深化高校科技评价改革，加强有组织科研，引领高校把握科技创新本质，全力提高服务区域经济社会发展能力。一是树立以科技创新质量、绩效、贡献为核心的评价导向。持续完善激励创新、促进转化的政策群，制定进一步加强高校科技成果转化的若干意见、推进省属企业与高校协同创新融合发展的实施意见等，指导高校出台自设科研机构管理办法，加快构建高校科技成果转化绩效评估体系，将科技成果转化成效与高校领导班子年度考核、招生计划指标分配、财政专项经费分配、科研项目和平台建设支持、绩效工资总额核定等资源配置挂钩，将实绩贡献评价落实到校、落实到人。二是深化高校科技成果转化“三项改革”。依托陕西秦创原创新驱动平台，以省属综合类、理工类高等院校为重点，持续强化以企业为主导的产学研协同创新，深入实施职务科技成果单列管理改革、技术转移人才评价和职称评定改革、横向科研项目结余经费出资科技成果转化改革，搭建高校科技成果转化专用平台，布局建设秦创原陕西高校创业孵化基地，遴选高价值成果重点实施转化，充分释放高校创新创业活力。三是创新科研组织形式。建立“企业出题、政府立题、高校答题、企业阅卷”组织模式，增设

秦创原“总窗口”专项，加大服务地方专项支持力度，培育学科交叉的创新团队，聚焦重点产业链布局建设工程研究中心、重点实验室，撤销、重组、优化高校科研平台285个，指导高校与属地、“链主”企业共建教育科技人才创新联合体、产业创新联盟、大学科技园，着力增强高校科技服务发展能力。2023年，全省高校科研人员创办科技企业200余家；承担企事业单位委托经费78亿元，较上年增长14%；签订技术合同1.8万项，金额114.89亿元，较上年增长65.86%。

（来源：教育部网站）

【专家论道】

管培俊：高等教育综合改革：关键、难点与方法论

【摘要】高等教育综合改革是全面深化改革的题中应有之义。中国式现代化的任务和历史方位决定了高等教育综合改革的重要性、紧迫性，决定了综合改革的目标任务、改革攻坚的核心关键与突破口。深化高等教育综合改革的重点在体制机制，从“放管服”改革、科教融合体制改革、高校人事人才体制机制改革、高等教育供给侧改革、教学科研组织方式变革、评价考核方式改革等方面着手，破立并举，先立后破，关键在“立”。

【关键词】高等教育；综合改革；中国式现代化；先立后破

一、高等教育综合改革的冲锋号再次吹响

2024年1月，习近平总书记在中共中央政治局第十一次集体学习时强调，要按照发展新质生产力要求，畅通教育、科技、人才的良性循环。2024年政府工作报告提出，实施高等教育综合改革试点。深化教育、科技、人才综合改革，为现代化建设提供强大动力。深化高等教育综合改革再次提上重要日程。

高等教育综合改革是全面深化改革的题中应有之义。早在2010年，《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》(以下简称《教育规划纲要》)就针对“教育体制机制不完善，学校办学活力不足”的痼疾，部署实施高等教育综合改革。2010年12月，国务院办公厅《关于开展国家教育体制改革试点的通知》，确定苏黑鄂3省为全国高等教育综合改革试验区。主要内容是优化学科专业结构；建立高校分类体系，实行分类管理；落实扩大高校办学自主权；完善中国特色现代大学制度；改革人才培养模式；等等。2011年8月，江苏省与教育部签署共建国家高等教育综合改革试验区合作协议。

高等教育综合改革的实质性进展，党的十八大是一个重要的里程碑。党的十八大从“四个全面”战略高度，提出深化教育领域综合改革。2013年十八届三中全会通过《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》，首次提出全面深化改革总目标，推进国家治理体系和治理能力现代化，强调“深化教育领域综合改革”。进一步简政放权。加快事业单位分类改革，……推动公办事业单位与主管部门理顺关系和去行政化，创造条件，逐步取消学校、科研院所等单位行政级别。建立事业单位法人治理结构。深入推进管办评分离，扩大省级教育统筹权和学校办学自主权，完善学校内部治理结构。教育部《关于2013年深化教育领域综合改革的意见》进一步明确，高等教育综合改革的主要内容是落实高校办学自主权；减少和规范行政审批，减少行政干预；加快大学章程建设，理顺大学、政府和社会的关系，规范

高校办学行为。坚决实行简政放权，进一步推进中央向地方放权，扩大省级政府教育统筹权。对试点省份，有序下放学校设置、招生计划、学位点评审、学科建设等方面权限。

2013年党的十八届三中全会后，清华大学、北京大学主动请缨，希望在深化教育领域综合改革中先行探索、寻求突破。2014年7月，教育部直属高校工作咨询会的主题为“聚焦聚神聚力，全面深化高等教育综合改革”。同月，国家教育体制改革领导小组第十一次会议原则同意清华、北大和上海市“两校一市”综合改革方案，包括完善大学治理结构，办学自主权、人事制度与人才培养模式改革等。高等教育综合改革逐步展开。

2015年8月，中央全面深化改革领导小组第十五次会议通过《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》，这是支持高等教育高质量发展的重大举措，也是深化高等教育领域综合改革的重大步骤。习近平总书记在2018年全国教育大会讲话中，将“坚持深化教育改革创新”作为教育改革发展“九个坚持”之一。党的十九大之后中央成立教育工作领导小组，加强党中央对教育领域综合改革的统一领导。2020年9月22日，习近平总书记在教育文化卫生体育领域专家代表座谈会讲话时指出，“要全面深化教育领域综合改革，增强教育的系统性、整体性、协同性”。

党的二十大报告从中国式现代化战略全局出发，首次对教育、科技、人才作出一体部署，强调要“深入推进改革创新”，“着力破解深层次体制机制障碍”，明确要求“深化教育领域综合改革”，“完善学校管理和教育评价体系”。习近平总书记在中央全面深化改革委员会第二十三次会议上强调：“深化体制机制改革，统筹推进、分类建设一流大学和一流学科。”2023年全国两会以来，高等教育综合改革成为教育政策的热词。北京大学田刚教授题为“推进高等教育综合改革 着力造就拔尖创新人才”的全国政协会议发言，代表了教育界的心声。

教育部强调“着力推动高等教育综合改革”，并把“实施高等教育综合改革战略行动”作为九项重大工程之一。怀进鹏部长进行专题考察调研，并召开高等教育综合改革座谈会。对于高等教育综合改革试点，2023年全国教育工作会议提出“两个先行先试”：在全面提高人才自主培养质量、培养造就拔尖创新人才方面先行先试；在服务经济社会发展、优化布局结构上先行先试。2023年4月，教育部与上海市政府签署深入推进上海市高等教育综合改革先行先试战略合作协议(2023—2025年)，“示范引领、突破攻坚”，推进高等教育综合改革。上海市委书记与教育部部长座谈并见证签约，彰显了中央与地方对于高等教育综合改革的高度共识，对于回答好“强国建设，教育何为”时代命题的担当作为。

二、准确把握高等教育综合改革的历史方位

今天我们如何理解深化高等教育综合改革？“今天”在这里是一个时空概念。在两个一百年的历史交汇点上、中国式现代化的伟大进程之中，高等教育综合改革要在宏观背景下确定自己的历史方位。历史方位至关重要，它决定了高等教育综合改革的价值意义和紧迫性，决定了综合改革的目标任务、攻坚克难的重点与关键。

今天强调深化高等教育综合改革，是因为我们面临国内国际双循环的新发展格局。在百年未有之大变局和中华民族伟大复兴战略全局交汇之际，全球化与逆全球化呈交织态势。科技革命和产业变革加速演进。高等教育发展的内外部环境发生深刻变化。在人类命运的十字路口上，我们别无选择。许多不确定因素，我们无法掌控。改变不了别人，可以改变自己。形成国内国际双循环的新发展格局，需要内外皆修。通过改革，苦练内功，根本在于充分开发人口质量红利。实现高质量发展，外部环境固然重要，而自我革命比以往任何时候都更加紧迫。在2021年2月中央全面深化改革委员会第十八次会议上，习近平总书记精辟论述发展与改革的辩证关系，指出发展和改革高度融合，发展前进一步就需要改革前进一步，改革不断前进也能为发展提供强劲动力。强调要更加精准地出台改革方案，推动改革向更深层次挺进，发挥全面深化改革在构建新发展格局中的关键作用。事实上，全面深化改革同构建新发展格局是一体两翼，改革就是发展的重要抓手和途径，就是破难题、出实招、建机制、促发展。在逆全球化背景下，实施教育强国战略，推进高等教育综合改革自是题中应有之义，是适应“国内国际双循环”，“以内循环为主”的新发展格局的先手棋。

今天强调深化高等教育综合改革，是因为高等教育进入高质量发展新阶段。高等教育经过20多年跨越式发展，到2023年毛入学率达到60.2%，进入普及化阶段。党的十八大报告提出“推动高等教育内涵式发展”。《教育规划纲要》明确提出“全面提高高等教育质量”是“高等教育发展的核心任务”。十九届五中全会提出“建设高质量教育体系”。我国高等教育发展达到“中上水平”，主要还是就规模和体量而言。人才培养质量与科研创新贡献还有明显的“短板”。实施创新驱动发展战略，实现科技自立自强、“全面提高人才自主培养质量”，建立自主知识体系，加强战略科技力量，很大程度上有赖于高等教育高质量发展。实现高质量发展，从总量扩张到质量提升，从高等教育大国迈向高等教育强国是一个系统性的跃迁，更要注重挖掘自身潜力、激发内部活力，更有赖于教育全要素效率提升。高等教育高质量发展迈不过深化综合改革这个坎。解决制约高质量发展的深层次矛盾，成为高等教育改革的主题。

今天强调深化高等教育综合改革，是因为改革进入攻坚克难的新阶段。过去改

改革的宏观背景是增量扩张。强劲的社会需求、超大规模市场，强有力的政府支持，促成高等教育总量规模扩张，实现历史性跨越。进入普及化阶段，高等教育转向内涵发展，深层次改革涉及管理体制、人才培养、科研创新、资源配置、人事改革等方面，牵动多方利益，需要进一步冲破利益格局的藩篱，突破体制机制瓶颈。增量调整与存量改革同步推进。单项改革很难奏效，单兵突进也难以推进。高等教育高质量发展必须破除体制机制性障碍。现在，是时候进一步统筹，全面推进总攻突围了。中央全面深化改革领导小组(委)已召开70次会议，出台一系列重大改革。十八届三中全会提出的336项重大举措大多已付诸实施，许多重点领域和关键环节改革取得突破性进展。2016年2月习近平总书记主持中央全面深化改革领导小组第二十一次会议听取10项改革落实情况，强调“以钉钉子精神抓好改革落实，扭住关键、精准发力，敢于啃硬骨头，盯着抓、反复抓，直到抓出成效”。2023年4月二十届中央全面深化改革委员会第一次会议，特别强调“加大改革抓落实力度”“推动改革举措落地见效”，针对的显然是改革不落地不落实的问题。综合改革不仅十分紧迫，而且具备了现实可能。我们有充分理由加快改革落实，而没有一条理由可以缓行悬置搁置。

今天强调深化高等教育综合改革，更是基于党的二十大关于教育、科技、人才强国的一体化战略。中国式现代化迫切需要高质量教育、高水平科技、高素质人才系统集成。教育强国、科技强国、人才强国建设统筹推进。高等教育作为统筹教育、科技、人才的重要节点，是建设世界重要教育中心、人才中心和创新高地，实现高质量发展的有力支撑。历史方位、改革的主旨，决定了高等教育改革“深化”的要求和“综合”的方向。人工智能等为代表的日新月异的科技创新，正在推动教育范式的根本性变革，学习的途径方法和内涵、人的交往方式、教育的时间空间、知识与信息资源等都在被重新连接和定义。深化高等教育综合改革势在必行。变革“生产关系”，解放和发展高等教育生产力，为加快教育强国建设披荆斩棘开辟道路。

三、全面理解高等教育综合改革的深刻内涵

高等教育综合改革首先是一个战略问题。全面理解和正确把握综合改革的内涵与方法论要求尤为重要。

深化高等教育综合改革的总体思路应当是全面、系统、持续、协同联动。深化高等教育综合改革，主词是改革，重点在深化，关键在综合，难在“协同”，贵在持续。深化高等教育综合改革意味着改革是在原有改革基础上继续推向纵深，不是重起炉灶。高校是思想的策源地，从不缺乏改革理想，而思变者众，议论者多，行动者少，有成者寡。不少单项举措、局部的微观改革无果而终，盖因系统性缺失而

致“制度冲突”和“制度真空”，因无整体性推进而致相互矛盾，因缺乏协同联动而致改革理性不足，加大改革风险。综合改革要坚持守正创新，坚持问题导向，坚持系统观念，用“普遍联系”的观点筹划设计改革，以动态的理念与统筹兼顾办法推进改革，增强改革的“系统性、整体性、协同性”。高度重视顶层设计，统筹改革力度、发展速度和社会可承受度；坚持全局和局部相配套、治标和治本相结合、渐进和突破相促进，优化整体布局，系统推进改革。

深化高等教育综合改革的目标任务是“全面改革”攻坚，不是单一局部的零敲碎打。高等教育综合改革涉及管理体制、办学机制、人才培养、科研创新、人事制度、保障机制、学科建设、招生考试、对外合作等领域。改革改到深水区和攻坚阶段，剩下的都是难啃的“骨头”，局部改革难以解决的难题，同时也面临许多新的变数与挑战。综合改革不是业务层面的一般举措，是系统规划、全面改革、整体解决。在多年改革基础上实现总攻合围，从根本上破解难点堵点痛点，必须破除既得利益格局的藩篱、体制机制性障碍。在当前建设教育强国和教育、科技、人才三位一体格局下，实现育人与服务“两个先行先试”，破除体制机制性障碍成为当务之急。

深化高等教育综合改革的方式是综合治理和系统治理。“最了解树木的人看到的并不是一枝一叶，而是一个有机的整体。”高等教育系统天然的就是自组织性与社会性、确定性和不确定性的辩证统一。所以，高等教育综合改革是一项系统工程，是一个治理的概念，是实现高等教育治理体系与治理能力现代化的必由之路。习近平总书记指出，“治理和管理一字之差，体现的是系统治理、依法治理、源头治理、综合施策”。我国高等教育发展具有后发优势、换道超车优势、新型举国体制优势、超大规模市场优势。综合改革旨在建立更加完善的体制机制，各项改革举措协同联动和呼应配合，营造更好的环境氛围，使高校的优势得以充分发挥，教职员的创造潜力充分迸发。习近平总书记指出，“深化教育体制改革，目的是提高教育质量。要着眼于‘教好’，围绕教师、教材、教法推进改革，……。要着眼于‘学好’，围绕立德立志、增智健体、成才用才推进改革……。要着眼于‘管好’，坚持依法治教、依法办学、依法治校，完善办学制度，强化从严治校机制，不断健全教育管理制度体系。”只有坚持系统治理，深化高等教育综合改革才能落实到位。

深化高等教育综合改革的推进策略是协同联动。系统性问题需要系统解决。不是教育部门一家努力，单打独斗。许多问题学校非不为也，而不能也。即使任何单一方面的改革，都不仅仅是大学一个部门能够完成的，需要学校在逻辑层面顶层设计，需要学校各院系教师和管理者协同合作，更需要学校之外各部门政策支持配

合。推进“深水区”的教育改革，必须采取综合改革的办法，统筹兼顾，上下结合，部门协调，建立健全强有力的推进机制，凝聚共识，减少阻力，增强引力，形成合力。各级政府部门、社会、高校、科研院所、企业都要按照教育、科技、人才一体化部署要求密切合作、协同共进。助力综合改革，高等教育学会社团行业协会可以大有作为。

深化高等教育综合改革需要新的动力结构。改革是大势所趋，但不同利益相关者视角不同。高校教师和管理者往往更多关注外部治理，将困难和问题更多归因于政府改革滞后，管得过多、支持不足；政府部门常常感觉学校改革太慢。其实，深化综合改革，动力既源于政府和社会的压力，也源于自身发展的内生驱动。大学组织具有双重属性：作为学术性组织的松散特性与作为科层组织的行政管理服务特性。但人们往往更多强调大学作为学术组织的特性，高校改革似乎只是去行政化、一放就灵，而对于如何自主办学、如何有效监管缺乏系统思考。许多校院面对放权无所适从。治理的特点之一在于更加重视民主协商与共同治理，重视与利益相关方诉求的契合度，强调利益相关方对改革方案的可承受性和认可、支持和满意度。要充分保障教师广泛参与大学治理，积极支持改革，取得最大公约数，形成最大合力。

深化高等教育综合改革要克服路径依赖。我们通常习惯于由上而下的方法，依靠顶层设计来系统推进改革举措。事实上，我国高等教育领域许多成功改革是由中央层面发起和推动的。高等教育作为准公共产品与服务，政府支持服务和监管职责是无可替代的。所谓“政府管得越少越好，不管最好”的说法不是外行话，就是新自由主义和新公共管理思潮中市场原教旨主义的呓语。放权不是放责；转变职能，不等于放弃职能。同时，要更加重视由下而上的改革。依循改革探索一经验一政策一法规制度的逻辑顺序，尊重支持基层首创，鼓励试验，激励创新，大胆突破，以点带面，深化改革。学习推广清华、北大等综合改革的成功经验。我国高等教育领域有很多宝贵探索，但一些成功改革、成功经验未能总结推广，未能从地方基层的经验做法上升为政策法规。地方学校常常等待顶层设计，其实顶层设计是相对而言的。在国家层面，中央是“顶层”；在地方，省市一级就是顶层；在高校，校一级就是顶层。地方基层、学校，既是顶层设计的执行者、落实者，又是中微观层面的决策者，都有顶层设计的责任使命和贯彻执行的创新空间。高校要有“顶层”决策的担当，更要有落实改革的魄力，变“要我改革”为“我要改革”。

深化高等教育综合改革要抓住核心关键。“理有固然，势无必至”。方法论很重要。高等教育综合改革的确是“全面深化改革”的重要范畴，但解决问题要抓主要矛盾和矛盾的主要方面。实施策略要坚持总体设计、分步推进。空间上并非面面

俱到，时间上不是齐头并进。纲举自然目张。深化高等教育综合改革必须提纲挈领，抓住核心关键。要把握系统性、整体性的框架思路，又要牵住“牛鼻子”，抓优先领域、中心任务、重要试点，抓关键主体、关键环节、关键节点。高等教育综合改革涉及治理结构、组织结构，资源配置，制度体系、技术关系、社会关系。不少改革方案似乎更多直接指向学术生产力自身，而当前矛盾的主要方面在于落后的生产关系。改革首先要聚焦直接影响核心学术生产力和竞争力的相关要素，破除制约大学发展和创新活力的体制机制性障碍。学术组织、行政组织这两个机构体系和资源分配、学术评价两个制度体系，应当首先是高等教育综合改革的重点。

四、深化高等教育综合改革的重点难点与关键

深化高等教育综合改革的重点在体制机制，破立并举，先立后破，关键在“立”。

（一）激发高等教育动力活力的“放管服”改革

高等教育管理体制改革的核​​心是“管什么、怎么管”。底层逻辑是该管的管、该放的放、该服务的服务到位。习近平总书记对此多有精辟论述。

我国高等教育实行两级管理、条块结合的管理体制。1985年中共中央《关于教育体制改革的决定》和1993年《中国教育发展和改革纲要(1990—2000)》就指出，改革的关键是改变政府对高校统得过多的管理体制。“政府宏观管理，学校自主办学”的大思路到现在也不过时。高教体制改革的进程就此开启。20世纪90年代后期以来，通过“共建、调整、合作、合并”，对30个省区和48个部委的597所高校合并组建为267所高校，将367所部属高校中近250所划转地方管理，宏观布局和管理体制的调整改革，克服条块分割的弊病，促进学科交叉综合和资源配置优化。同时，高校招生、收费、就业及后勤社会化改革也逐步推进。

2010年《教育规划纲要》提出“建设现代大学制度”。“推进政校分开、管办分离。适应中国国情和时代要求，建设依法办学、自主管理、民主监督、社会参与的现代学校制度，构建政府、学校、社会之间新型关系”。“随着国家事业单位分类改革推进，探索建立符合学校特点的管理制度和配套政策，克服行政化倾向，取消实际存在的行政级别和行政化管理模式”。

2013年《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出“深入推进管办评分离”为导向，构建政府、学校、社会之间新型关系。明确各级政府责任，规范学校办学行为，发挥社会参与作用。强化国家教育督导，委托社会组织开展教育评估监测。促进管办评分离，形成政事分开、权责明确、统筹协调、规范有序的教育管理体制。落实和扩大学校办学自主权。政府部门要树立服务意识，改进管理方式，完善监管机制。

新时期高教管理体制改革的重心和显著特点，一是充分放权：中央向地方放权，政府向学校放权，学校向院系放权；二是有效监管：制定标准、监测评估、政策导向；三是加强服务：组织协调、创造公平竞争的制度环境。

“放管服”改革是全面深化改革战略布局的先手棋。2017年，教育部等五部委联合下发《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》，核心内容是破除体制机制障碍，放权，松绑减负、简除烦苛，激发办学活力。关于高校人事改革，提出“改革高校编制及岗位管理制度”，“积极探索实行高校人员总量管理”，“制订高校人员总量核定指导标准和试点方案，积极开展试点”。2018年中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革意见》(以下简称《建设改革意见》)进一步强调，要“深化教师管理综合改革，切实理顺体制机制”。“放管服”改革成效显著，使高校受到鼓舞，但持续深化改革仍然任重道远。目前情况，有总体放权不够的问题(尤其是地方院校)，有政府部门向学校放权不够的问题，有学校向院系放权不够的问题，有放权又放责，监管不力的问题，也有片面理解放权、监管，服务不到位的问题。上述文件出台6年之久，人们翘首以盼的高校人员编制改革方案尚未出台，试点也未见付诸行动。一些地方反映，由于缺乏编制、人事部门上位政策配套，教育部门有心无力，高教领域人事改革仍然举步维艰。改革面临不落实、不到位、不衔接的问题，必须采取有力措施加以推进。

进一步深化高教管理体制改革的改革，要坚持辩证思维。提法打法和侧重点，均可因时而宜，与时俱进，但核心原则和改革行动要一以贯之，持续努力，不能打打停停，不能忽隐忽现，不能忽左忽右。

一是“放权”与“监管”辩证统一。“放与管”永远都是让人纠结的矛盾。把握放与管，并不是一件容易的事。大学还是需要“管”的，但大学治理主要依靠价值引领、制度规范、政策调控和评价导向。把握好“放与管”，对营造良好的学术环境和氛围非常重要。要坚持高等教育放权、服务与监管的平衡。放权要坚决，放权放到位，放权不放责，监管服务要到位。转变政府职能，不适应当前我国教育发展要求的职能要弱化、转移下放。而顺应高等教育改革发展要求的管理职能不仅不能弱化，还得要加强。合理确定政府监管与大学自主的边界。充分释放大学的活力。改革需要顶层设计、价值引领和政策引导。不能简单把“顶层设计”理解成为中央集权。集权分权不是一个意识形态的概念。集权不等于“极权”；分权不等于放任。集权分权相辅相成。关键在“度”。集权分权有时是双向学习，相互转化的。从世界高等教育的趋势看，过去实行集权体制的国家趋向于分权，分权体制的国家事实上是在强化国家干预。应使大学有足够的空间激发创新活力，又在宏观上得以有效掌控。我们不能任由漫无边际的讨论耽误宝贵的时间，也不能任由空洞的

理念概念带偏或干扰视听。

二是外部治理与内部治理有机结合。外部治理是中央与地方、政府与学校、社会与学校。着重处理好省级统筹与大学自主权的关系。关键是政府职能转移，有些可否委托第三方学术机构承担。培育第三方机构，提高承接政府转移职能的能力。内部治理是指大学内部的治理。着重处理好党委的领导与校长负责的关系；行政权力与学术权力、大学与院系的关系；等等。对于大学的内部治理结构，《教育规划纲要》有明确表述：“完善中国特色现代大学制度。完善治理结构。公办高等学校要坚持和完善党委领导下的校长负责制。健全议事规则与决策程序，依法落实党委、校长职权。完善大学校长选拔任用办法。充分发挥学术委员会在学科建设、学术评价、学术发展中的重要作用。探索教授治学的有效途径，充分发挥教授在教学、学术研究和学校管理中的作用。加强教职工代表大会、学生代表大会建设，发挥群众团体的作用。……尊重学术自由，营造宽松的学术环境。”[3]特别需要强调的是，综合改革必须紧紧依靠教师，充分听取教师意见，体现共同治理，相关重大改革须经教代会审议通过。

三是在质量保证与创新之间保持平衡。避免合规(compliance)抑制创新。合规与创新之间有时存在张力。“表面化地增加合规要求很有可能扼杀多样性和创新”。“国家性监管框架对所有高等教育机构和利益相关方都有益。但这也给高校带来了挑战：它们既需要合规，又需要引领教学和科研创新。”确保正常的教育教学秩序，还要激发活力。不能只求合规、留痕，合格、稳定，而不积极进取，担当作为。

四是学术自由与政治导向、学术规范高度统一。高校的根本价值取向是立德树人。要旗帜鲜明地把全面加强党的领导融入高校治理的各方面、全过程。坚持办学正确政治方向，把立德树人根本任务落到实处。同时要坚持“学术自由与学术规范相统一”。有组织科研与自由探索相结合。旗帜鲜明地把“鼓励自由探索”贯彻始终，提倡质疑、批评、讨论、探索，鼓励好奇心与创造性。这样才能培养有高度社会责任感的拔尖创新人才。

(二)实现教育、科技、人才一体化战略的科教融合体制改革

党的二十大做出教育、科技、人才系统集成的战略部署，使得科教融合正式进入国家的决策议程。2024年政府工作报告提出，深入实施科教兴国战略，强化高质量发展的基础支撑，深化教育、科技、人才综合改革。高校要在创新人才培养、有组织的科研攻关等方面，充分释放创新的潜力，提高贡献度，教育、科技、人才形成合力，必须走综合改革之路，推进科教体制的变革[2]。科教融合，方能兴国。

纵观世界历史，从德国柏林大学到美国霍普金斯大学，与科教融合相生相伴的

产业变革和世界科学技术中心转移的轨迹，构成世界大国崛起的底层逻辑。实现建设教育强国、世界重要教育中心、重要人才中心和创新高地的战略构想，科教融合是必由之路。科教融合是“实施科教兴国战略，强化现代化建设人才支撑”和推进教育、科技、人才系统集成的根本途径。习近平总书记在视察清华大学时强调“重大原始创新成果往往萌发于深厚的基础研究，产生于学科交叉领域，大学在这两方面具有天然优势”。基础研究是我国科技创新的总开关。高水平研究型大学是基础研究的主力军、发动机、策源地。充分发挥高校基础研究主力军、重大科技突破策源地作用，必须破除妨碍大学科研创新活力的体制机制性障碍，激发大学创新活力。高等教育作为教育、科技、人才三位一体的结合点，科技创新、人才培养的主力军，天然地是科教融合、产教融合的枢纽和关键点。基础研究是高水平研究型大学推进教育、科技、人才一体化建设的重要发力点。以科教融合培养高水平创新人才，实现高水平科技自立自强。高等教育的高度决定了我们科技创新的高度。

国际上，科研体制主要有两种模式：欧洲大陆法系国家是双轨制，美国模式主要依靠大学。我国国家层面实行双轨制，在大学之外，国家独立设置专门的科研机构。大学与独立科研院所分设，科教分离。横向关系上，各部门研究院所，机构林立，各自为政。纵向关系上，中央地方条块分割，省区一级还有科学院、社科院等。科教分离是现行体制的最大弊病之一，是直接影响科研创新科技自立自强、创新人才培养和世界一流大学建设的体制机制性障碍。习近平总书记一针见血地指出，“现在突出的问题是我们的科技计划、投入、管理分散，创新资源有些碎片化”。在学校层面，则是教学科研相分离。当前，我国高等教育改革的许多问题源于科教分离。在科教分离的理念和体制下，高校人才培养优势难以有效转化为高水平科研创新成果，而优质丰富的科学研究资源也难以转化为人才培养优势。

在知识生产模式变革和第四次工业革命背景下，“融合”是必然趋势，也是学术组织的深刻变革。科教融合，在国家层面，是一体统筹教育、科技、人才的必然选择和治本之策；在教育领域，是世界一流大学的核心办学理念。科教融合，有利于突破部门藩篱，统筹集聚创新资源优势，并有利于全面提升拔尖创新人才自主培养能力。科教深度融合，是加强基础研究、关键核心技术协同攻关，从根本上解决卡脖子问题，实现科教自立自强的关键，也是加快“双一流”建设和高等教育高质量发展的关键。教育部推动构建“一部六院”科教融合协同育人机制，意义重大。促进实现科教融合，需要采取重大举措，突破体制机制性障碍，形成人才培养与科技创新双轮驱动加速发展的大格局。

1. 强化国家统筹。实现科教融合需要采取新的举国体制。目前中央层面，分别有中央教育工作领导小组、中央科技委员会。落实党的二十大部署，加强党中央对

教育科技人才工作的集中统一领导，需要进一步建立统筹高等教育与科学技术工作的议事决策协调机制。同时，进一步整合科技教育职能，需要设立统筹高等教育与科学技术工作的权威机构。

2. **促进校院联盟与整合。**做“合”的文章，实现强的目标。积极推进校院联盟。高校与科研机构深度合作，协同创新，联合培养人才，人员互聘，资源、信息共享，相互选课、学分互认；推动部分国家独立设置的科研院所与研究型大学整合合并；省级科学院、社科院、农科林科等独立设置的科研院所与大学整合合并。山东、山西等地已经先行一步。建议建立国家科教融合创新与人才特区，在西部中心城市先行试点，在战略紧缺和新兴交叉领域进行超前布局。壮大高教资源和国家战略科技力量，全面提高拔尖创新人才自主培养质量与科研创新水平。

3. **完善国家实验室运行机制。**借鉴国际经验，将国家实验室与国家科学技术中心更多建在大学或委托大学管理。通过国家层面的有组织科研，大项目、大平台、大团队，推动大学与科研机构的一体化进程。在基础研究和拔尖创新人才方面更好地发挥顶尖大学的优势和龙头作用。

科教融合是世界一流大学的核心命题、核心办学理念[34]。中国大学发展从单纯教学转向科教并重，再从科教并重转向科教融合，是高等教育强国建设的必然选择。科教融合的理念深深地扎根于我们对科学研究与人才培养本质特性及其内在联系的认识。中国科学院大学、中国社会科学院大学的成立，使科教融合这一核心命题得以佐证。而这还只是特例，大学与科研组织变革，也绝不会止步于此。

(三) 激发创新活力的高校人事人才体制机制改革

没有顶尖人才，就没有顶尖水平。打造世界重要人才中心和创新高地，构建中国式现代化的人才支撑体系，需要前瞻性的人才战略，需要高素质专业化创新型的教师人才队伍，需要高水平的平台依托，需要具有全球竞争力的人才治理体系的保障。因此，“畅通教育、科技、人才的良性循环，完善人才培养、引进、使用、合理流动的工作机制”是高等教育综合改革的重点与关键。

高校人事人才体制机制历来是高等教育改革的重点、热点和难点。20世纪80年代中期以来，我国高校人事改革经过了4个阶段，做了很多宝贵探索，取得了显著成效。教师人才队伍的显著变化，促进了学术进步和高等教育跨越式发展。但是人才发展体制机制性问题仍然是制约高等教育活力的最大障碍。从20年前北大人材改革的讨论，到近年来所谓“非升即走”的争论，折射出的问题令人惊诧。改革开放40多年，传统观念仍然根深蒂固，甚至不愿改革、抵制改革的也大有人在。这与我们的想象相去甚远。科教分离的体制机制性障碍很大程度上也阻滞了高校人才智力的有效集聚。高校编制管理改革滞后。目前高校编制基本是依据1984年规定，20世纪

90年代末核定的。2022年高校生师比17.8：1，其中高职院校19.69：1。现行编制管理模式已经远不适应发展需要。社保制度使矛盾更加凸显。编制捉襟见肘是长期制约高校尤其是地方院校发展的瓶颈因素。国家人事体系中，身份管理转向岗位管理的改革不够彻底，高校聘用制仍有“身份管理”的成分。有些“高校自身的探索没有上升为国家政策，缺乏权威性而导致停滞不前”。

党的二十大前后高校教师人才队伍建设的宏观背景发生显著变化，一是教育、科技、人才统筹部署；二是确立人才引领发展的理念；三是建设世界重要人才中心和创新高地。国家层面一系列重要文件先后出台，高校教师队伍建设改革总体方向明确。现在亟待改革举措落地见效。清华、北大“两校”综合改革试点共同的显著特点是以高校人事改革为重要内容，清华大学表述为“以人事制度改革为重点的综合改革”。我们甚至可以说，没有以高校人事制度改革为突破口，或者重点，或者协同配套的改革，就不叫综合改革，更不叫深化改革。

1. 要以人才引领发展的理念建设高校教师队伍。落实教师队伍建设的“三个优先”。正视教师队伍建设不均衡、不充分、不适应的问题，高度重视5个关键参数：生师比、人员经费比例、教职员比例、薪酬水平、国际化水平。澄清认识误区，补齐短板不足。

2. 加快高校人事改革。高校编制管理和用人制度改革刻不容缓。2018年，习近平总书记在全国教育大会讲话中的批评切中要害：对学校管的还是多，还是细，活力出不来，该政府出面为学校排忧解难的服务又不到位。对学校人财物的管理涉及多个部门，有些是延续多年的老政策老办法，这个问题要系统解决。全面深化新时代教师队伍建设改革，必须冲破体制机制障碍。同时，社会保障体系也为全面深化改革创造了政策环境。要从学校编制、岗位、工资管理等关键环节入手改起。中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》早已明确要“保障落实用人主体自主权”，“对符合条件公益二类单位逐步实行备案制管理”。相关部门要形成合力，从“国之大者”考虑问题，而非从部门角度工作逻辑出发权衡利弊。高校编制管理改革和深化人事放权可以分步推进。第一步，“实行政府总量控制，学校自主管理”。实行高校人员总量管理。第二步，政府部门备案，学校自主管理。前置审批改为备案监管。使高校具备真正的用人自主权，释放学校活力。

3. 实行准聘与长聘相结合的用人机制。2010年《教育规划纲要》明确，全面实行聘任制度和岗位管理制度；实行新进人员公开招聘制度；探索协议工资制等灵活多样的分配办法；建立多种形式的专职科研队伍，推进管理人员职员制；完善校务公开制度等。确立科学的考核评价和激励机制。2018年中央《建设改革意见》指出，要“推行高等学校教师职务聘任制改革，加强聘期考核，准聘与长聘相结合，

做到能上能下、能进能出”。

准聘与长聘相结合的用人机制改革，底层逻辑是构建竞争性与稳定性的平衡机制。一是适度竞争，二是相对稳定。因为有适度竞争，所以它具有筛选功能、淘汰功能、激励功能；因为相对稳定，它有保障的功能。所以，要完整准确理解准聘-长聘制，探索完善制度规则与实施办法。一是把握改革的系统性。高校预聘-长聘制度是一个完整的体系，不能割裂开来。不能一言以蔽之“非升即走”。二是因校而宜、因人而宜。实行准聘-长聘制并非一流高校的专有权，但需具备一定改革基础，不是无条件地适合所有学校、所有老师，不宜一刀切。三是做好顶层设计。对教师结构要有长远规划。明确岗位设置、招聘程序、中期评价、转岗、告知、解聘流程，让教师事先充分知情。四是建立退出机制，形成公平竞争的制度环境。人员流动要有预案。五是改革评价考核机制。实行分类分层多元综合评价，对于偏重学术与基础研究的采用同行评价；偏重应用研究和社会服务的要有外部评价；教学为主的岗位充分考虑职业安全性。体现不同系列不同岗位不同要求不同的竞争性。六是依法依规。高校准聘-长聘制实施过程中的法律问题，兼有私法与公法性质，教师 and 校方维权都要“依法依规”。特别重视教师申诉渠道与权益保障。七是特别重视对高校青年教师成长发展的关心、培养、支持举措。激发创造热情，激励潜心教学科研，并积极参与学校治理。让各类人才引得来、留得住、发展好。做到“近者悦，远者来”。

4. 加强人才集聚。优秀的人总是希望与更杰出的人为伍，希望与不同学科背景的人一起创造新的学术。要实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，进一步优化人才发展环境。不断壮大学科领军人才队伍和一流创新团队。高校一级教授制度应当抓紧实施。扩大博士生招生规模。支持杰出青年人才挑大梁、担重任。在攻关一线中发现和培养战略科学和高层次拔尖人才。支持高校在全球人才市场上配置优质人才资源，着力引进享有盛誉的战略科学家和极具创新潜力的青年才俊。发起、参与国际大科学计划和大科学工程。在国际合作与人才竞争中吸引和集聚战略科学家，形成梯队。

5. 职员制度改革要及时跟进。一旦形成误解和对立，认为人事改革就是折腾教师，所有管理治理都将劳而无功。高校职员制度早在2000年就在5个学校成功试点，应当全面推广实施，薪酬、社保、人才流动等外部政策有效接轨。清华大学在教师聘任制改革之后，及时推进职工队伍人事制度改革，建立岗位体系、评价体系、激励体系、发展体系相辅相成的职员制度。

6. 深化高校人才发展体制机制改革。改善引才聚才政策环境，提高教师队伍的国际化水平。抓紧修改完善外国人永久居留管理条例。完善“中华人民共和国外国

人永久居留身份证”相关政策。结合高校实际，制定科研创新、协同创新和有组织科研激励政策实施办法。着力破解人才权限、资源共享、评价使用、科研管理、成果转化等突出问题。探索职务科技成果转化机制和成果权属改革，赋予科研人员职务科技成果所有权，激发高校科研创新活力。

7. 改革高校薪酬制度。聘任制、评价改革与薪酬改革必须联动，形成闭环管理。高校发展战略中，薪酬战略不能付之阙如。建立有国际竞争力的高校工资体系。改革工分制、碎片化的绩效工资分配办法。调整支离破碎的工资结构，增强激励功能。探索实行宽带薪酬、协议工资和年薪制，注重实际贡献；理顺工资关系；体现按劳取酬，优绩优酬，吸引优秀人才；鼓励专业发展与能力提升；鼓励学科交叉融合与协同创新；鼓励职位轮换与职业生涯发展；促进绩效改进。任何能进不能出、能上不能下、能高不能低的改革，后果只能使整个学校系统缺乏与外界能量交换，导致“熵死”，造成教师“躺平”，精力不足、能力不足、动力不足、创新不足，大学丧失活力与竞争力。

(四) 适应新发展格局的高等教育供给侧改革

高等教育结构是高等教育系统内部组成部分之间的配比、联系、组织方式与秩序。好的结构化程度是高质量高等教育体系的显著标志和重要保障。今天高等教育发展的关键不是数量规模，而是结构与质量问题。习近平总书记指出，“要提升教育服务经济社会发展能力，调整优化高校区域布局、学科结构、专业设置，建立健全学科专业动态调整机制，加快一流大学和一流学科建设”。2024年政府工作报告提出，加强高质量教育体系建设。优化学科专业和资源结构布局，加快建设中国特色、世界一流的大学和优势学科，增强中西部地区高校办学实力。形成与新发展格局相适应的教育结构、学科专业结构、人才培养结构是高等教育发展的重大问题。结构性调整必然涉及利益格局的调整，所以供给侧改革是高等教育综合改革的重要内容。“优化教育布局 and 结构”是高等教育综合改革两个“先行先试”的重要方面。

1. 调整优化高等教育区域布局结构。高等教育的结构性问题，首先是资源配置的结构性矛盾。《中国教育现代化2035》提出“优化教育体系结构和学校布局结构，努力提升高校创新服务水平”。教育部《关于新时代振兴中西部高等教育的意见》，提出完善部际协同推进工作机制，促进高等教育区域协调发展；发挥高校集群的集聚溢出效应，推进中西部高等教育改革先行区建设，强化西安、兰州、重庆、成都战略支点作用，打造建强中西部高等教育“西三角”，推动高校集群发展；深化东中西部高校对口支援。在中西部高校布局建设一批现代产业学院、未来技术学院。借助制度优势和供给等政策工具，……“缝合”高校教育发展过程中区

域间的“撕裂现象”，以实现东中西呼应的教育发展新格局。改革教育资源配置模式、调整区域布局结构，是增加优质教育资源供给的过程，为高质量高等教育体系奠定基础，也为培育新质生产力提供有力支撑。

2. 调整优化学科专业结构。学科专业是高等教育体系的核心支柱，是人才培养的基础平台。高等教育供需之间的结构性与体制性问题，直接制约高校人才自主培养的质量水平与竞争力。学科专业结构和质量直接影响高校立德树人的成效、服务高质量发展的能力。中央关于深化新时代高等教育学科专业体系改革的决策部署，将学科专业结构列入了国家议程。要加快调整优化学科专业结构，把加快“双一流”建设作为重中之重，大力加强基础学科、新兴学科、交叉学科建设，推进高等教育高质量发展，提高人才自主培养能力和科研创新贡献率。

深化学科专业供给侧改革有三个总体原则。一是服务国家发展。坚持“面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康”。聚焦推进新型工业化，现代化产业体系建设，以科技创新推动产业创新，加快发展新质生产力。二是突出优势特色。以新工科、新医科、新农科、新文科建设为引领，做强优势学科专业，形成人才培养高地；做优特色学科专业，实现分类发展、特色发展。引导高校在各自领域争创一流。三是强化协同联动。加强教育系统与行业部门联动，加强人才需求预测、预警、培养、评价等方面协同，实现学科专业与产业链、创新链、人才链相互匹配、相互促进。学科专业调整优化改革，要借助三种力量三管齐下。一是扩大制度供给，加强政策引导；二是任务导向，推动高校适应与服务国家战略和区域发展；三是选择机制，充分发挥大学的自主权，实行学分制与选课制。

3. 学科交叉融合。“大科学”时代是一个“融合”的时代。要打破传统学科专业壁垒，深化学科交叉融合，创新学科组织模式，建构21世纪大学发展的新路径新形态。瞄准未来若干年前沿性、革命性、颠覆性技术发展，在高水平大学进行前瞻性布局。西安交通大学全力推进两种融合：对内学科交叉融合，打破学科壁垒，划分理工文医4个板块，建立了29个研究院，300余个研发机构、智库；对外产教融合，主动面向经济社会主战场，与200余家世界500强企业及国家主要行业的重点单位开展深度合作。高等教育学科结构调整的重点应着眼于“跨学科”人才培养、“跨学科”科学研究、“跨学科”社会服务。

4. 重视“关键少数”，促进集群发展。大学里总会有重点学科和一般学科、核心学科和支撑学科、优势学科和普通学科之分。重视“关键少数”，在各种“综合评价”中有清醒的认知，在八面来风中保持发展的定力，将有限的特别是优质的发展资源向学校发展的重点、优先、关键领域和岗位倾斜，这是学校发展的战略和策

略。也正如英国学者迈克尔·波兰尼在其《科学共和国：它的政治与经济理论》一文中所说，“对于科学的前进，人类所能做或所需要做的只是协助科学的自发运动迈向某些将会有伟大发现的新领域，其代价就是另一些领域的衰落”。

(五) 适应知识生产新模式的教学科研组织方式变革

随着知识生产模式的变革，学科交叉融合渐成趋势，以纯粹学科导向和专业教育为主导的传统科研范式与教学组织体系需要做根本性变革。大学基层教学科研组织方式的改革十分紧迫地提上了大学治理的重要议程。

科学知识有两种类型：规范性知识和原创性知识。有3个标准：①似真性标准；②科学价值标准；③独创性标准。规范性知识更多地符合前两个标准，原创性知识则主要用独创性标准评价。“似真性标准和科学价值标准都倾向于强调一致性，而独创性标准则鼓励异议。在指导与激励科学工作的过程中，这种内在的张力是必要的。科学的专业标准必须在强加一个纪律构架的同时，鼓励对这套构架的反叛”。这段话对于我们理解学科规范、跨学科交叉融合与科研创新都具有启发意义。

高等教育的两条主线：创新人才培养、科研创新，都迫切需要大学组织体系的创新。大学教学科研组织方式的变革方向，要坚持问题导向与学科导向有机结合的原则；目标导向的有组织科研和自由探索“两条腿走路”的原则；科学教育与人文教育有机结合的原则。

目标导向的有组织科研和自由探索的原则，体现在教学科研组织方式上形成“两条腿走路”方针与制度文化。有组织科研的主要方式和实现途径有三种。一是新型举国体制。发挥制度优势，科学规划、调配资源。二是政策激励。通过市场机制配置资源，“将大学所能吸引到的最杰出的候选人安排到那些空缺的位置上”，确保“科学努力的自发协调”。三是制度供给。通过良好机制与学术环境，鼓励自由探索精神，促进基础研究和原始创新。“为了做出发现，科学家需要一个专门的研究环境，在那里，他有着想法近似的同事，他们敏锐地具有与他一样的目标，强烈地影响着他的表现”。这种“专门的研究环境”基于追求真理的共同兴趣和“物以类聚、人以群分”的规律，有时自愿自主自发形成，有时也需要“有组织”因素的促成。四是公共服务平台。波兰尼似乎是以新自由主义观点看待科学，“将科学比作市场”，但他所说的“独立的科学家的自我协调”，是基于广泛而充分的信息共享，必须有强有力的公共服务的支持。爱因斯坦的确说过“科学史表明，伟大的科学成就并不是通过组织和计划取得的，新思想发源于某一个人的心中”。我理解他是在鼓励自由畅想、最大限度调动学者创造热情的意义上说的。事实上，“伟大的科学成就通过组织和计划取得”与“新思想发源于某一个人的心中”两句话都成立，并非绝对对立。如果将自由探索理解为科学精神，它是所有研究探索的动力源

泉即好奇心的驱使，与有组织科研并无龃龉；如果将自由探索理解为科学发现的途径，它与有组织科研恰好形成互补。

问题导向与学科导向有机结合的原则，科学教育与人文教育有机结合的原则，体现在教学科研组织方式上形成一种矩阵结构。在校内，学科布局应当是网络状的。院系作为学者的主聘单位，每个学者都应当在院系承担教学任务和院系发展责任。我们还应当组建跨学科的研究机构和平台，使教师和学生跨学科环境中学习和工作，以提升学校的整体学术竞争力。以学科划分的院系与任务目标为导向的跨学科的研究院所、中心、基地等，形成一种矩阵结构；规范的学术组织与学科交叉融合的协同创新机制形成一种矩阵结构；分学科的本科生院与住宿学院也是一种矩阵结构。

北京大学、清华大学综合改革提供了案例。20世纪90年代初，教育部曾建议北京大学在本科教育中试行牛津、剑桥住宿学院的教育组织模式。经过多年的自我探索和实践，清华和北大都注意到住宿学院的组织模式在知识论层面和人才培养层面的优势。2011年按照国家教育体制改革部署，北京大学等17所高校“设立试点学院，开展创新人才培养试验”，试行学院制，小班化、导师制，本硕博培养模式。北大元培学院与清华新雅书院，都是借鉴牛津剑桥住宿学院，侧重通识教育。不同院系、学科学生混合住宿，在全校自由选课选专业。

(六) 作为高等教育指挥棒的评价考核方式改革

没有科学评价，就没有科学创新与创新人才培养。评价是教育的“指挥棒”，直接影响甚至决定着教师如何教人、学校如何育人、社会如何用人。教育评价改革是综合改革的“原动力”，具有基础性、导向性、关键性。习近平总书记强调，“要把人的创造性活动从不合理的经费管理、人才评价等体制中解放出来。”“要抓好深化新时代教育评价改革总体方案出台和落实落地，构建符合中国实际、具有世界水平的评价体系”。重塑教育生态，根本出路在于教育评价与教师评价考核方式的改革。

教育与教师评价考核的问题，一是绝对化、简单化。“五唯”盛行，手段异化为目的，政策导向扭曲。重文章成果轻理论原创。急功近利，不重视基础研究。缺乏十年磨一剑的制度安排。二是过度量化、功利化。“工分制”主导，频繁的绩效考评、没完没了的报表，不能提供充分激励，反而消减创造热情，加剧浮躁氛围。三是不规范、繁琐复杂。年度考核、聘期考核、中期考核、晋升考核、学科、人才、项目、奖项评审名目繁多，政出多门、缺乏分类、缺乏标准，有违办学治校育人规律。四是高成本、低效率。

教育与教师评价考核改革，要坚持价值理性与工具理性相统一。吸取历史经

验，切忌忽左忽右。在认识论与方法论上要把握七个要点。一是“去唯”：指导思想上要“去唯纠偏”。“五唯”之弊，弊在“唯”而不在“维”。二是分类：评价对象要精细化分类。推进大学分类评价改革，当务之急是制定出台高校分类标准体系与多元分类评价体系，走出无休止的“争相升格、争学位点”的怪圈，激励各类高校安于本位、专心育人，在不同赛道各展所长，良性竞争。三是多元：评价维度要多元综合，去唯增维。四是脱钩：评价考核机制上要“有区别脱钩”。五是减负：评价方法上要“落实减负”，简便有效。六是联动：推进改革要“协同联动”，政府部门、社会、学校形成合力。七是“先立后破”：技术路径上破立并举，不立不破，关键在立。破的结果要看立的成效。“在那些尚未确立合理且权威的学术公断的地方，科学研究因为缺乏激励而停滞，而那些平庸的成果和空洞的吹嘘反而带来赫赫声名。”

“评价”是推动高等教育领域综合改革的“牛鼻子”，“牵一发而动全身”的重要环节。长期以来，西方主导的种种商业排行榜填补了我国教育评价的真空。不少专家用新自由主义观点评价我国大学。要扭转这种状况，确立正确导向，必须建立中国高校自己的分类评价标准体系。高等教育综合改革的突破口，就是建立科学的评价考核机制，完善大学治理，促进资源有效配置；引导社会正确选人用人；激励教师职员潜心学问，以德育人；引导高校正确定位，科学发展，追求卓越。

【管培俊，中国高等教育学会副会长】

（原文刊载于《中国高教研究》2024年第5期）

张荣：把破“五唯”作为高校综合改革突破口

教师选了一篇影响因子高的论文作为代表作。它真的能被称为“代表作”吗？

多人发表一篇论文，谁是第一作者、第二作者，权重是多少，把科研中的合作关系变为了竞争关系，该怎么破？

有“帽子”人才与无“帽子”人才共同竞争，有创新的非共识性想法该怎么保护？

……

这些问题都是破“五唯”的重点和难点，也是中国科学院院士、厦门大学党委书记张荣不断思考的问题。近日，厦门大学等10家单位入选首批教育评价改革研究基地共建单位。

“我们将破‘五唯’作为高校推进综合改革的一个突破口，正在设法营造一个更好的小环境，让全校师生对教育规律有更深刻的认识，引导大家把功利性的追求看得更淡一些。”在接受《中国科学报》采访时，张荣说。

■ 小环境中营造去功利氛围

《中国科学报》：为什么要把破“五唯”作为高校综合改革的突破口？

张荣：破“五唯”本质上是要破除旧观念、树立新观念，是一个破旧生态、立新生态的过程。“五唯”之所以难破，不是一所高校有、另一所高校无的问题，也不是重点突破“五唯”中某一“唯”就能解决的问题，实际上是一个生态问题。

要真正做到破“五唯”，需要一套系统性方案，多方面、多维度共同发力推动。

今年政府工作报告中提到了实施高等教育综合改革试点，其中有关于破“五唯”的系统设计，可以说从宏观层面给予了破“五唯”政策支持。

“五唯”的存在对高校、教师、学生都很不利，甚至已经严重阻碍了高校和师生的创新发展。

“五唯”的存在会浪费高校的科技资源，影响高校科技成果的取得，并给学科建设带来一系列危害，导致高校在科学研究领域无法作出应有的贡献。

“五唯”会束缚人的思维，甚至会带来一些学术“投机”行为，严重时还会诱发一些学术不端行为。

“五唯”还会导致教师重科研而轻视、忽视教学，给学生成长带来不好的影响。

“五唯”本身造成的危害是多方面的，破“五唯”工作也是牵一发而动全身的，是高校综合改革的关键所在，因此需要把破“五唯”作为一个突破口。

《中国科学报》：在不同层面，破“五唯”存在哪些待解难题？

张荣：在宏观层面，高校发展速度不尽相同。因此，从国家制度的顶层设计到不同高校的落地生效，其间难免存在目标、步调、节奏不完全一致的问题。

在中微观层面，“五唯”的背后是功利主义在驱动，这与当前社会存在的一些急功近利思想是分不开的。其具体表现在3个方面。一是一些高校热衷制造“短平快”论文、奖项以提升排名，进而获取更多资源；二是部分教师只是把工作视作实现个人价值的平台，缺乏高远的追求与对教学科研的热爱；三是部分学生读硕、读博是随大溜唯学历，缺乏投身科学事业的雄心壮志。这些因素一定程度上为“五唯”的滋生和蔓延提供了土壤。

《中国科学报》：功利化的倾向给高校综合改革造成了哪些障碍？

张荣：我注意到，高校很多政策出台后，个别教师会出现一些对立情绪，私下会抱怨政策，高校的政策制定者也感到委屈。这一情况的出现，其实是功利化倾向的结果。高校有时候目的性比较强，奔着一件事去改革，只关注目标而忽略了办学规律；有些教师则担心改革会影响个人的收入、晋升，因此缺乏改变的动力。

只有大家都淡化功利心，才更容易在改革中达成共识。所以，高校要做的是营造“非功利”的氛围，营造良好的学术科研和教育教学的生态，让热爱科学的人做科学，让热爱学问的人做学问，让热爱教育的人做教育。

为了实现这一目标，在评价改革中，厦大强调3个原则——以多维破“五唯”、以互通促畅通、以简化谋变化，以此推动小环境的建立。在小环境中努力探索、实践破“五唯”路径，取得一定成效后，才更有助于在大环境中推动新的生态环境建立。

■ 破“唯论文”要“立”什么

《中国科学报》：媒体曾质疑高校的一些做法，如破“五唯”变成了“凡是量化的指标皆可‘唯’”。您能否讲一讲“以多维破‘五唯’”的思路？

张荣：过度追求量化指标导致“破”得越多，“唯”得越多，让教师成为各种压力裹挟的“六边形战士”。这肯定是有问题的。

考评时，管理者经常会碰到另一个难题——考评对象先天禀赋有差异，每个人的特点、特长各有不同，不同学科间也存在差异。面对复杂的群体，如果用简单化的办法处理，容易造成内部紧绷问题。

厦大倡导的“以多维破‘五唯’”原则中，“维”指的是“维度”，而非“唯一”。比如，一些教师年资较深，虽工作多年却无法评上教授而产生委屈、抱怨的情绪。老教师的心情可以理解，这是他一辈子的追求，能体现他的职业高度。但从统计学角度看，并不是每名教师最终都能评上教授。切身利益与办学理想之间往往会产生一些矛盾。

但换个角度看，这名教师虽然不一定在学术研究上表现突出，但在教学授课、社会服务等方面有所擅长，学校若能在相应的待遇、岗位等级上加以重视，让他获得更多尊重，是否能缓解一部分教师的焦虑？

出口多维就是因势利导、扬人所长，通过构建多样化的发展通道实现连接互通，使成长通道的选择更加丰富，实现老教师们的职业理想。

破“五唯”并非单纯地消除某个指标。比如，反“唯论文”并非反对论文，而是反对“唯”字。近年来，厦大一直反对把“能否写成一篇优秀论文”作为判断教师研究水平的绝对标准。相反，我们鼓励教师在解决问题的基础上，用论文、专利、技术报告、咨政建议等形式表达成果，即鼓励有内涵的成果，希望教师真正解决科学问题、提供科学价值，而非仅仅将论文发表在有影响力的刊物上。

我们强调代表性成果，也是引导大家不要盲目、单纯地追求数量。相较于写很多小论文，我们更鼓励教师们集中精力、扑下身子深度钻研，真正解决科学难题，完成大论文、代表作。

《中国科学报》：针对破“唯论文”，一直以来都有“看代表作”的呼声。对国内高校而言，怎样才能把代表作制度用好？

张荣：通常教师在选择代表作时，会倾向于影响因子高的文章。实际上，对代表作的判断不是简单看影响因子，而是要看实际解决了什么科学问题，其问题本身是否有价值，是否对该领域的进步发挥了作用，特别是关键作用。

因此，除代表作制度外，我们还特别设置了答辩环节，综合考虑论文发表和学术贡献情况。答辩时，教师需要讲清楚学术贡献。这里的学术贡献是与论文发表区分开的，不能以论文发表代替学术贡献。因为解决问题和发表论文既有所关联，又有所区别。教师解决的某个科学问题，有时不是一篇论文就能说得清楚的，他需要从不同侧面解决该问题，最后形成一个有价值的解决方案，而解决了一个有价值的问题，教师就能在代表作制度中获得认可。

■ 把个体评价交给团队

《中国科学报》：客观地考评一个人或一个团队并不容易，靠数论文、数奖项的传统方式并不可行。在新生态下，应如何做好对个人、团队的考评？

张荣：过去我们尝试了很多方法，比如多人联合发表一篇论文，谁是第一作者、第二作者，权重各是多少，客观上容易让作者之间变成竞争关系，导致科研合作难以持续。

如今，国家提倡有组织科研，建立团队考核与个人考核相结合的评价方式，学校尝试对团队进行评价，把个体评价交给团队，通过学校对团队评价、团队对个人评价的方式，赋予团队人才考核评价的自主权。只要团队取得成绩，学校评价的目的就达到了，至于个体贡献的大小，朝夕相处的团队最清楚。这种方式能很好地解决团队评价、个体评价的问题，实现“以简化谋变化”的目标。

把对个体的评价权或评价平台下沉，主要依靠两条路径。

第一是把评价权下沉到学院，让学院有更大的人才考核评价自主权。学院往往比学校更了解个人的具体情况，更能作出合理、公正的评价。

第二是在评价中发挥小同行作用。过去大家普遍认为评价越客观越好，评价者与被评价者应尽量没有任何利益牵扯。我们也曾将教师考核材料送校外同行评审，但有时候评价的结果未必与校内考核单位对该教师的印象一致。这是由于给外部同行的评价材料可能只是几篇论文、几项成果，评价依据不充分所导致的。

事实上，在一所高校、一个领域里大家彼此熟悉，最有资格评价一个人业绩的是小同行。为此，我们尝试采取“不回避”的态度，让小同行参与评价，并把评价与团队负责人的发展挂钩。团队负责人对个体的评价，在一定程度上影响着个体的工作状态。如果团队负责人在评价个体时仅凭个人喜好或带有其他私心，团队很快

就会“离心离德”。因此，把对团队成员的评价与其自身利益、发展相关联，团队负责人就会变得认真、慎重。

学校在评价团队的同时，也要考评团队负责人的带头作用。一般而言，除了考评团队负责人所在的团队成绩、个人成绩，学校还会特别注重他是否为学科发展和团队建设创造了较好的条件。

《中国科学报》：如何在考评一个人时，营造一个宽松的环境，以支持他们长周期的研究？

张荣：我们非常在意的一点是——从事不同领域研究的人才，其攻关周期并不相同。对于科学问题，有的领域一年能解决多个，有的领域可能十多年只能解决一个。这一矛盾如何解决？我们采取把年度考评与晋升考评标准区分开的方式，前者保证了稳定性，后者体现了竞争性、选拔性。

教师的日常考核标准相对较为灵活，主要是为了给他们提供一个更宽松的环境，让他们有精力做长远的研究。日常考核采取3年或5年一考核的方式，因为大多数学科的研究在三五年内足以产生成果，不会因为考核周期短，获得成果不足，导致知识分子“丧失颜面”。此外，厦大自陈嘉庚先生创校起，就有善待教师、学生的优良传统，给予他们充分的信任也能保证师生关系和谐。

而教师的晋升考核标准相对较高，想要在教师群体中脱颖而出，就要比他人付出更多。出成果前就让教师晋升为教授，会带来更多公平上的争议。

另外，我们针对从事基础研究的人才，探索长周期、阶段性的人才评价方法，促进人才潜心致研，产出具有原创性和引领性的创新成果。

■ 破“唯帽子”要重视非共识性想法

《中国科学报》：您怎样看待“帽子”人才与无“帽子”人才之间竞争的？

张荣：谈到基础研究，我们更看重“从0到1”的突破，即原始创新、颠覆性创新。如今的项目生成都是以共识为基础，而真正有颠覆性创新的思路，往往出自于非共识性的想法。

“帽子”人才大多是走共识性之路遴选出来的，所以我们常常看见在竞争性的评比中，有“帽子”人才比无“帽子”人才更具优势，这其实是出于一种心理——人们更倾向于接受经过检验的方案，也就是有“帽子”人才比无“帽子”人才的印象分更高。

但是，这并不意味着无“帽子”人才的水平就一定不如有“帽子”人才。重视非共识性想法，给无“帽子”人才更多成长空间，他们的颠覆性创新才有可能“冒”出来。

《中国科学报》：一直以来，有无“帽子”是不少教师的心结，其待遇、资源

差别巨大。怎样让教师们把“帽子”看得淡一些？

张荣：在竞争中，“帽子”人才与无“帽子”人才之间存在“梗阻”，高校要畅通人才成长通道，势必要扭转简单以“帽子”确定薪酬待遇、配置学术资源的倾向，让做出同等业绩的各类人才得到同等支持、享受同等待遇。

评价中，我们发挥“三通”的作用，即内外、文理、上下并轨运行，实现畅通。

一些人才计划理科有、文科无，我们就参照理科的外部人才体系，在校内对应生成相应的文科人才体系，设立冠名讲席教授岗位，突出业绩和贡献导向，不将“人才称号”与教师职务聘任、薪酬待遇等简单挂钩。

一些人才计划有年龄限制，如规定超过45岁就不能申请，但45岁依然是一个人开展科学研究的壮年时期，这一时期，无“帽子”人才未必不能做出有“帽子”人才的成绩。只要能做出成绩，通过校内人才体系，无“帽子”人才同样可以获得认可。

通过“三通”制度，将人才体系构建为一个矩阵，以互通促畅通，让有“帽子”与无“帽子”实现联通，让有“帽子”和无“帽子”的人才同台竞技，全面激发人才创新活力。

【张荣，中国科学院院士，厦门大学党委书记、厦门大学国家集成电路产教融合创新平台主任，厦门市未来显示技术研究院院长】

（原文刊载于2024年4月16日《中国科学报》）

【审核评估专栏】

高质量推进新一轮本科教育教学审核评估

——广东外语外贸大学案例分享

作为广东省第二类第一种审核评估高校试点院校，广东外语外贸大学从设立机构与分解任务、宣传动员与工作推进、学校自评自建与督导检查、监测数据填报与质量年报撰写、《自评报告》撰写与支撑材料收集整理等五个方面有效推进评建工作开展。

2023年以来，各省教育厅、各直辖市教委相继印发各地“十四五”期间本科高校审核评估方案。全国超800所经国家正式批准独立设置的普通本科高校将参与新一轮审核评估。截至目前，包括清华大学、中国农业大学、广东外语外贸大学等在内的多所高校已经完成或正在试点评估。而2024年也将有更多高校开启审核评估工作。

作为广东省第二类第一种审核评估高校试点院校，广东外语外贸大学（以下简称“广外”）准确把握各项工作的时间节点并有序推进，该校评建工作得到了教育厅和专家组的充分肯定和高度认可。

一、周密部署 有效推进评建工作

新一轮审核评估方案的出台对深化本科教育教学改革、加快实现高等教育高质量内涵式发展具有重要意义。广外高度重视审核评估工作，该校领导、管理干部及全校师生清楚了解学校的评估类型，明确学校人才培养的主要方向。同时广外对评估工作准确研判，确定评估方案。该校教学质量监测与评估中心袁长青主任在与麦可思研究分享该校试点评估的经验时特别提到，广外通过职能部门和教学单位的明确分工，周密部署组织，明晰两条工作主线，从五个方面有效地推进了工作开展：

一是，设立机构与分解任务。学校设立审核评估专门工作机构，对审核评估工作内容进行分解，并制定时间表，明确各岗位工作职责，责任到人，为审核评估工作提供组织和人员保障。成立本科教育教学审核评估评建工作领导小组，由校党委书记、校长担任组长，分管教学评估工作和本科教育教学工作的两位副校长担任常务副组长，其他校领导担任副组长，相关职能部门主要负责人任成员。领导小组下设办公室。办公室下设材料组、教学状态数据填报组、宣传工作组、综合保障组和督导组等5个专项工作小组，各工作小组分工合作、协同推进。各本科教学单位成立

评建工作组，由各单位党委（党总支）书记和院长（主任）任组长，分管本科教学工作负责人为评建工作联系人。

二是，宣传动员与工作推进。自2022年3月学校向广东省教育厅提交评估申请以来，学校党委常委会或校长办公会先后6次研讨和审议评估工作事项。学校也多次召开质量标准宣讲会、分析报告解读会、审核评估工作答疑会、工作推进会、专项工作小组会等会议推进评建工作。2023年3月，学校印发《广东外语外贸大学本科教育教学审核评估评建工作方案》。此外，学校和各本科教学单位先后召开动员会，对审核评估工作进行有效部署，推进工作开展。另外，学校特地制作更易理解的“一图读懂广外本科教育教学审核评估”；编撰《广东外语外贸大学本科教育教学审核评估学习手册》作为学习《广东外语外贸大学本科教育教学审核评估自评报告》重点内容的辅助读本；搭建本科教育教学审核评估网，集中提供审核评估相关政策文件和资料，展示审核评估工作动态，发布审核评估通知公告。学校通过上述举措以让全体师生更加了解学校新一轮审核评估相关工作与实时动态。

三是，开展自评自建与督导检查。学校组织25个本科教学单位根据审核评估指标开展自评自建工作，并邀请校外专家进行评审，最后由学校评估督导组对各教学单位的自评自建工作进行全面督察。通过自评自建，使审核评估这把“火”在各单位烧起来，加深了学院对审核评估的指标体系和审察要点的理解，使其更清楚学科专业发展定位和人才培养目标任务。在此过程中，学院也完成了对支撑材料的全面梳理，对近三年教学档案的全面检查，提高了教学档案管理的规范性。同时，学院还进行了初步整改，为后期的专家评审打下坚实基础。

四是，监测数据填报与质量年报撰写。教学状态常态监测是我国“五位一体”评估制度的重要一环。广外提前进行监测数据的采集和教学质量年报的撰写，以最新的状态数据进行自评，并在自评报告中对相关数据的变化情况和原因进行说明。通过此举，确保审核评估专家组对学校本科教育教学工作评估把脉开方的时效性和实效性。

五是，《自评报告》撰写与支撑材料收集整理。《自评报告》是审核评估的重要材料之一，也是评估专家对学校本科教育教学工作开展审核评估的主要依据之一。评估专家通过认真研读《自评报告》，能看出学校本科教育教学工作的客观状态、学校对审核评估的态度与重视程度、学校能否客观清醒地认识自己、学校是否具有自省能力等，从而形成对学校教育教学情况的总体印象，并在评估考察的过程中去验证，最终形成《专家组审核评估报告》。广外《自评报告》的形成经过部门

分工撰写—评建办汇总完善—征求部门意见与补充完善—专家论证—专班修改完善定稿—校长办公会审议通过—校内公示等阶段。广外的《自评报告》撰写目标，是力争做到文字描述简练准确，图表清晰数据详实，支撑材料充分有力，存在问题找准写透，原因分析深入透彻，提出的改进措施具体可行，避免空话、大话和套话。

二、八大系统 促进质保体系有效运行

《普通高等学校本科教育教学审核评估实施方案（2021—2025年）》明确提出，要加强对质量保障体系等方面的审核。在广外召开的本科教育教学审核评估专家意见交流会上，专家指出学校建立了较为完善的质量保障体系。据袁长青主任介绍，广外质保体系总体设计将“全面质量管理”理论运用到高等教育教学质量管理中，遵循“计划—执行—检查—处理”的“戴明循环”（PDCA）原理。在设计质保体系时，学校的目标是使人才培养全过程有目标计划、有执行落实、有监督检查、有反馈改进。高校人才培养质量取决于人才培养的全过程，包括了学生德、智、体、美、劳多方面的培养，也包括了教学管理、教学条件、质量保障等多方面的因素，体现“全员、全过程、全方位”育人。自研发和立项以来，我们全面梳理了人才培养过程中的关键环节和关键因素，建立健全了人才培养质量标准体系，把提高人才培养质量作为学校发展的中心任务和生命线，牢固树立质量意识，明确各单位责任分工。在项目实施过程中，学校要求各单位、全体教职工牢固树立教育教学质量全员参与意识，切实履行质保职责，确保质量保障体系运行顺畅。

依据PDCA循环理论，广外构建起了由人才培养目标决策系统、组织保障系统、质量标准系统、资源保障系统、教学运行系统、质量监控系统、质量评价系统、反馈与改进系统八个部分组成的全面质量管理和保障体系，这八个系统之间相互发生作用和影响，促成质保体系有效运行。该体系的构建主要解决了五方面问题：（1）人才培养主要环节缺乏质量标准，评价体系不健全；（2）质量保障机制中职能不清、运行不畅；（3）教学质量评价维度和形式单一；（4）质量监控机制不健全；（5）质量保障体系缺乏闭环。

教学质量保障体系的构建，是本轮审核评估的重点之一。在分享学校的教学质量保障体系构建经验时，袁长青主任提到，第三方评价是广外外部质量保障体系的重要组成部分，能够客观、专业地反映学校教育教学现状。在教学质量监测与评价方面，学校与第三方评价机构合作搭建了教学质量管理平台，并不断对平台功能进行完善和改进。通过该平台，广外在持续开展学生评教、督导听课、领导听课、同行听课和教师评学等多项评价工作，极大地方便课堂教学质量监控，提高管理效

能。另外，结合审核评估工作，广外还与第三方合作开展学生学习体验和教师教学体验调研、审核评估审核重点分析等，形成的分析报告也会在全校范围进行解读和反馈。

来自第三方的数据为广外的审核评估工作提供了重要支撑。据介绍，广外主要将第三方调研数据用于自评自建、自评报告撰写及其佐证等工作。他指出：“学校通过有计划地开展第三方评价，可能及早、全面、准确了解学校在教育教学方面存在的问题和不足，从而采取相应的措施予以解决和改进，也能够更好地了解各个审核评估观测点中本校在全国高校中所处位置。”

专家组在交流会上还对学校本科教育教学工作存在的问题提出了改进建议。今年2月，学校收到了广东省教育厅印发的本科教育教学审核评估报告。袁长青主任表示，广外将按照省教育厅的要求，对照专家组评估意见和建议制定《整改方案》，并持续跟进整改进展，计划在两年内完成整改。

（来源：麦可思研究微信公众号）

高质量推进新一轮本科教育教学审核评估

——部省协同试点河南工业大学案例分享

河南工业大学作为新一轮本科教育教学审核评估部省协同试点高校，结合办学定位和实际情况，选择的是第二类第一种评估指标体系，也就是大多数专业培养目标定位是学术型人才。该校于2023年9月18日至10月24日进行了正式评估并顺利通过。现在，该校正处在紧锣密鼓的整改阶段。

一、坚持五“早” 把握审核评估主动权

早启动。新一轮审核评估以立德树人为思想统领，重点考察高校“三全育人”工作格局，评估覆盖学校所有单位，因此要高度重视、及早启动。河南工业大学于2022年4月召开党委常委会和校长办公会，专题审议《审核评估工作方案》，成立由校党委书记、校长任组长的领导小组。同时，学校设立了评估办公室，下设教学单位评估组、评估项目组（7+1）、报告撰写组、材料与数据组、宣传组、保障与接待组等，各组职责明确，协同推进。

早培训。审核评估是对学校本科教育教学工作的全面考核和整体评价，需要全体师生员工全程参与。新一轮审核评估在内涵、方法、流程上都与上一轮有所不同，因此要早培训、早动员。为了迎接新一轮审核评估，河南工业大学召开了审核

评估动员大会和专项组工作部署会，编印并全校范围发放《审核评估学习手册》等。另外，学校还建立了专题网站，积极开展宣传动员工作；每月组织开展一次审核评估专题培训会、专家报告会、座谈研讨会，以使评估理念和内涵深入人心。

早选择。新一轮审核评估实行“一校一案”，自主选择类型、可选指标、常模等，因此，学校要根据办学定位与培养目标，做出合理选择，尤其是在常模和定量指标的选择上。

早自评。新一轮审核评估坚持问题导向，应尽早开展学校层面和学院层面的自查、自评、自建、自改。学校在此阶段制定了《教学单位审核评估重点工作安排》《职能部门审核评估重点工作安排》等一系列文件；召开教学单位、职能部门审核评估工作推进会，部署安排自评自建重点工作，推动评建工作深入开展；狠抓落实，结合期中教学检查，组织检查组对教学单位的课堂教学、实验教学、实习教学、毕业设计（论文）、课程考核等主要教学环节开展了专项检查。同时，在此阶段学校按要求填报完成本科教学基本状态数据，形成了《自评报告》。

早诊断。及早组织高水平专家对学校自评自建成效进行诊断，及时发现问题短板与薄弱环节，以帮助学校更好地理清工作思路，找准努力方向，有效推进整改。

二、牢记六“优” 深化审核评估评建改

优化规章制度。新一轮审核评估方案发布以来，河南工业大学围绕立德树人根本任务，积极开展自评自建自改，制、修订教学管理、学生管理及支持服务等方面的管理规章制度232个；2021年以来，制、修订本科教育教学管理规章制度36个，规范执行质量标准22个。另外，各教学单位还修订完善了相应院级管理文件与实施细则，进一步健全教育教学管理制度体系。

优化培养方案。河南工业大学在2017版人才培养方案中全面落实了产出导向，并在2021版人才培养方案中将“学生中心、产出导向、持续改进”深入贯彻到人才培养全过程。围绕学习能力、表达能力、研究能力、思维能力等核心素质，学校建立了“通识平台+学科平台+专业平台+能力拓展平台”四个课程类别组成的课程体系。另外，学校还开设了能力拓展课程、学科前沿课程、专业创新实践课程，以将学科专业最新成果和实践经验引入课程教学。

优化课程大纲。河南工业大学坚持“把OBE理念落到课程上”的工作思路，2023年暑期重新优化了2021版课程大纲，同时选定优秀模板让全体老师学习。另外，学校要求全体教师反向设计课程教学目标与教学内容，并融入思政元素，保证培养目标、毕业要求、课程体系及教学内容之间的对应关系。

优化教学范式。学校坚持推进教育教学改革，开展“改革教学范式 提升课程质量”“课堂教学质量提升年专项行动”等活动，推动“以学为中心”的课堂教学改革与创新，提升课堂的高阶性、创新性、挑战度，以打造金课，消灭水课。

优化育人模式。河南工业大学在人才培养过程中始终坚持五育并举，深化产教融合、科教融汇，全方位推动产学研深度融合，成立了现代产业学院、特色行业学院13个。同时学校还积极开展学术型人才培养模式改革，探索建立“理论导研、项目助研、实践强研、课外拓研”的人才培养新模式。另外，学校创新学科交叉、全程导师制等培养新模式，形成了特色鲜明的“优生优培、五个结合”化学拔尖创新人才培养模式、“三型发展、四融协同、五建并进”电子商务创新人才培养模式等。

优化基本数据。教育教学基本状态数据是对学校教学运行、办学条件、教学效果的量化反映。高校需持续加强弱项建设、补齐数据短板。

三、做到六“精” 激发审核评估自豪感

精准加强顶层设计。强化对自评自建工作的组织领导，成立审核评估组织机构，强化顶层设计，有效组织学校自评自建工作开展。评估办公室强化规划、统筹、指导作用，充分调动起校领导、学院、部门的积极性，定期组织召开工作会议，指导、检查评建工作开展情况；梳理评建问题清单和支撑材料目录，列出访谈引导性问题，让校领导、学院、部门有针对性地做好准备。

精准理解指标体系。审核评估指标充分体现了评估的内涵要素，正确理解指标体系内涵对高校有效开展自评自建至关重要。

精心撰写自评报告。自评报告是审核评估的重要材料，其撰写质量不仅反映参评学校本科教育教学工作的客观状态，也反映出学校对待审核评估工作的态度与重视程度，因此要高度重视，统筹推进校级自评报告与学院自评报告的撰写和支撑材料的收集整理。河南工业大学自2023年初启动自评报告撰写工作以来，多次召开撰写专项组、校级通稿组推进会、研讨会，封闭通稿2次，先后形成20余稿。

精心凝练示范案例。新一轮审核评估不仅仅是找问题，还注重发现典型、展示特色。在撰写自评报告的同时，要深入挖掘学校特色与亮点，凝练示范案例，总结出可复制、可推广的教学成果。同时要撰写一个特色发展材料，并整理出支撑材料，按照国家教学成果奖的格式凝练示范案例。

精心组织综合检查。为了督促各学院、各部门重视评建工作，达成评建目标，检验评建成效，河南工业大学组织了细致的检查工作。学校用一周时间分别深入22

个教学单位开展评建工作综合检查和验收；组织全体校领导、部分部门和学院负责人组成专项检查组对各职能部门审核评估推进情况进行了专项检查。

精准推动整改落实。评估后学校及时召开专题会议，总结评估工作。依据《自评报告》和《审核评估专家报告》梳理问题，分析原因；健全组织机构，建立整改台账，开展调查研究，明确责任分工，制定整改计划，提出解决举措，建立督查督办和问责机制，全面开展整改。

四、贯彻二“明” 有序推进审核评估

明确部门五项任务。第一，组织全体教职工认真研读审核评估指标体系、学习手册、自评报告等材料；第二，深刻理解人才培养定位，围绕立德树人根本任务，聚焦本部门如何支持本科教育教学、如何达成人才培养目标、如何落实质量文化等，梳理、完善相关规章制度和支撑材料，凝练特色和亮点，深入挖掘服务本科教育教学的举措和成效；第三，提前做好接受线上、线下专家深度访谈的准备；第四，提前做好自评报告中涉及内容的原始材料准备工作，指定专人负责专家调阅材料的收集、整理和提交；第五，做好部门诊断评估动员部署，根据专家指令，完成线上评估和入校评估两个阶段的访谈、座谈、调阅材料等任务。

明确学院七项任务。第一，组织学院全体教职工认真研读审核评估指标体系、学习手册、自评报告、教学管理规章制度汇编等材料，凝练学院自评报告，阐述和印证学校自评报告内容；第二，提炼人才培养措施、成效；第三，组织任课教师充分运用启发式、探究式等教学模式，做好秋季学期上课准备；第四，提前准备好学院汇报PPT、自评报告和支撑材料，应重点汇报人才培养的亮点、特色、做法和成效；第五，提前准备学院本科教育教学质量保障体系的相关原始材料，尤其注意信息反馈效果的再跟踪，体现持续改进要求；第六，贯彻学校质量文化理念，及时更新学院网站等信息，保证发布信息的一致性，营造教书育人良好氛围；第七，动员、准备、组织好诊断评估线上、线下形式召开的深度访谈、师生座谈、毕业生和用人单位座谈等会议。充分调动全院师生的积极性，认真开展各项准备工作。

总的来说，新一轮本科教育教学审核评估倡导的是“质量共同体”理念，强调参评高校、评估专家、毕业生、用人单位与教育行政部门一起，围绕学校本科教育教学高质量发展共商共研、同题共答。

高校在评估过程中要把握好两个心态，一是“平常心、正常态”，树立正确的评估价值取向，使学校的评建工作能融于日常的教学工作和质量保障体系建设之中，保持学校的正常教学秩序；二是“学习心、开放态”，树立主人翁意识，与专

家真诚交流，积极主动配合专家组工作，遵守评估纪律，开好评估意见反馈会，以积极务实的心态做好整改工作。

（来源：麦可思研究微信公众号）