资讯信息 仅供参考

高教决策参考

2024 | 10

第 1 卷第 10 期

总第 10 期

上海师范大学高等教育研究所

目录

高教动态 1

全国教育专业学位研究生教育指导委员会 2024 年年度工作会议顺利召开 1
北京市高等教育学会 2024 年会员代表大会暨学术年会成功召开 2
上海市高等教育学会人工智能机器人专业委员会 2024 年工作会议顺利召开 4
湖北省高等教育学会 2024 年学术研讨会在宜昌成功举办 5
欧洲大学协会发布《通过互操作性发展共同学习机会——欧洲高等教育的现状和展望》报告 6

高教研究 8

高等教育综合改革：关键、难点与方法论 | 管培俊 8
面向 2035：中国建设高等教育强国供给力分析 | 刘振天 廖月婷 26
面向 2035 的我国高等教育类型结构预测及优化分析 | 胡娟 尹浩宇 田浩然 27
数智时代的高等教育外部治理：政策导向、现实困境与数据治理赋能 | 高丹丹 郭健 27
导师联合指导如何促进博士生创新能力——基于师生互动的中介效应分析 | 易梦春 沈文钦 徐浩天 28

他山之石 29

国际可比与中国特色：高等教育强国评价指标体系建构 | 赵婷婷 29
数字治理赋能英国高等教育对外开放：动因、途径与特征 | 张萌 彭婵娟 29
瑞典高等教育赋能终身学习的历程、机制与特征 | 时晨 30
如何基于“以学生为中心”重构高等教育生态系统——欧洲的经验与启示 | 臧玲玲 季波 30
国际比较视角下高等教育职普融通的经验借鉴及路径优化 | 吴君逸 31
日本对外高等教育援助的四种模式 | 齐小鹃 李枭鹰 31

高教决策参考
高教决策参考
2024 年第 10 期
第 1 卷第 10 期·总第 10 期
2024 年 12 月 12 日发布
上海师范大学高等教育研究所
200234 上海市桂林路 100 号
徐汇校区西部计算中心 2 楼
https://ghc.shnu.edu.cn

高教动态

全国教育专业学位研究生教育指导委员会 2024 年年度工作会议顺利召开

2024 年 12 月 7−10 日，全国教育专业学位研究生教育指导委员会（以下简称“教育教指委”）2024 年年度工作会议在厦门召开。会议由教育教指委主办，厦门大学教育研究院承办。教育教指委副主任委员、教育部基础教育司原司长吕玉刚，厦门大学党委常委、副校长方颖，教育教指委副主任委员石中英、范国睿、缪建东，秘书长张斌贤及教育教指委委员出席会议。开幕式由教育教指委副主任委员、南京师范大学缪建东教授主持。

厦门大学副校长方颖教授首先致欢迎辞。他提到，高等教育作为教育的龙头，在中国式现代化进程中扮演着举足轻重的角色。学位与研究生教育工作作为其中的一项重要内容，必须构建高质量研究生教育体系，为教育强国建设提供强有力支撑。教育教指委作为教育专业学位研究生教育的重要组织，不仅是教育改革的智库，更是推动教育创新的引擎。他表示，厦门大学将紧扣高质量发展主题，深刻认识专业学位研究生教育发展的现状与挑战，积极凝聚校内外共识与合力，加速推进专业学位研究生的分类培养，不断提升人才自主培养质量，为强国建设和民族复兴贡献力量。

教育教指委副主任委员、华东师范大学范国睿教授代表教育教指委对会议的召开表示热烈祝贺。他强调，本次会议不仅是教育专业学位文件审议的重要研讨会，也是本年度及本届教育教指委的工作总结会，更是委员间情感交流的盛会。他在致辞中对五年来支持和指导教指委工作、教育专业学位研究生教育事业发展的专家和同志们表示衷心感谢，并期望新一届“教育教指委”组建后，进一步加大作为，继续谱写教育专业学位研究生教育事业发展的新篇章。

会议开幕式结束后，与会委员围绕《教育硕士专业学位研究生学位论文及申请学位实践成果基本要求》《教育博士专业学位研究生学位论文及申请学位实践成果基本要求》等展开热烈讨论并达成共识。

会议第二阶段由教育教指委副主任委员范国睿教授主持，审议教育教指委 2024 年工作总结、2025 年工作计划建议及本届教育教指委工作总结。

教育教指委秘书长、北京师范大学张斌贤教授首先汇报了教育教指委 2024 年工作开展

情况和下一年度工作重点。其次，张斌贤教授回顾总结了本届教育教指委五年工作成绩。他表示，在各教育专业学位研究生培养院校的大力支持下，全体委员齐心协力，认真履职，以“立德树人、服务需求、提升质量、追求卓越”为工作主线，克服三年疫情所造成的种种困难，充分发挥研究、咨询、指导和服务等职能，系统推进决策服务、专业指导、科学研究、质量保障等各项工作，取得了较为显著的成绩。

教育教指委副主任委员、清华大学教育研究院院长石中英教授对本次会议作总结报告。他首先代表教育教指委，向厦门大学教育研究院对会议的鼎力支持表达了诚挚的谢意。随后，他代表教指委，对所有到会委员表示衷心的感谢。他指出，本次会议内容丰富、成效突出，再次凸显了本次会议对教育专业学位研究生教育发展的深远意义。最后，他肯定了教育教指委在 2024 年的重要工作中的出色表现，并对本届教育教指委在任期中所取得的显著成绩和卓越贡献给予了高度评价。

就下一步如何推进教育工作高质量发展，教育部基础教育司原司长、教育教指委副主任委员吕玉刚同志提出工作指导意见：一是锚定教育强国建设目标，统筹推进教育科技人才体制机制一体改革，加快构建高质量教育体系，培养符合社会主义现代化需求的人才；二是充分发挥高等教育龙头引领作用，指导基础教育选拔与高考改革，实现综合素质评价的有效实施，并破解“唯分数”难题，推动教育全面发展。

本次全国教育专业学位研究生教育指导委员会 2024 年年度工作会议在厦门大学圆满落幕。

（来源：厦大教育研究院微信公众号）

北京市高等教育学会 2024 年会员代表大会暨学术年会成功召开

为深入学习贯彻党的二十届三中全会和全国教育大会精神，落实统筹推进教育科技人才体制机制一体化改革、深化教育综合改革的工作要求，12 月 6 日，北京市高等教育学会在北京西郊宾馆召开 2024 年会员代表大会暨学术年会。线联平会长、钱军监事长、蒋毅坚常务副会长、黄海军副会长、韩宪洲副会长、尹晓东副会长、董竹娟副会长等学会领导同志出席会议。会员代表、各研究分会和有关高校、企业的负责人等 300 多人参加会议。

会员代表大会由蒋毅坚常务副会长主持。线联平会长向大会致辞，强调学会要认真学习贯彻党的二十届三中全会和全国教育大会精神，紧密结合北京高校的实际，积极探索深化高

等教育综合改革、提高人才培养质量和学校发展水平的路径和方法；紧密结合新一轮科技革命和产业转型加速的新特点、高等教育改革的新趋势和新任务，组织会员开展相关领域的理论研究、实践探索和经验交流；密切与人才培养相关部门和行业企业的合作交流，探索建立资源共享、共同发展的长久机制，增强学会工作的前瞻性、针对性和主动性。线联平会长指出，在当今数字化和智能化迅速发展的时代，数智化赋能创新人才培养具有重要的战略意义，本次学术年会以“数智化赋能创新人才培养”为主题，设置了主论坛和高校数智化、高校美育两个平行分论坛，意在构建科技教育与人文教育协同并进、共同提高的研讨格局。

王晓燕秘书长向大会报告 2024 年学会第十一届理事会部分成员变更情况，提请会员代表大会审议并通过；通报新增学会分支机构情况和理事会会费收缴情况；按照北京市社科联和北京市民政局的要求，部署 2024 年学会各分会年检工作。

董竹娟副会长向大会宣读了北京市高等教育学会关于 2024 年立项课题的决定、2022 年结项课题的决定和优秀成果评审结果。线联平会长、钱军监事长、尹晓东副会长向 2022 年结项重点课题和专项攻关课题优秀成果获奖者颁发证书。

2024 年学术年会的主题是“数智化赋能创新人才培养”。主要内容包括：高等教育数智化发展趋势、新质生产力与高校人才培养、数智化与创新人才培养、高校美育与创新人才培养、人工智能通识课程建设等。学术年会由主会场和两个分会场组成。

主会场分别由黄海军副会长、韩宪洲副会长主持。会议邀请以下高校和企业的专家作主题报告：北京工业大学党委副书记乔俊飞教授《智能化时代创新人才培养的思考》；北京邮电大学发展规划处处长马占宇教授《人工智能通识教育的探索与实践——北京市属高校人工智能通识课程建设》；北京航空航天大学教务部部长钱政教授《数智赋能教育教学的北航探索与实践》；超星泛雅集团总经理秦波涛《以 AI 为翼，“启明星”助力高校专业建设与人才培养创新》；北京竞业达数码科技股份有限公司董事长钱瑞《产教融合引领，AIGC 赋能高质量人才培养》。

“数智化新质人才培养分论坛”由北京工业大学信息化处和北京市高等教育学会信息化工作研究分会、北京市高等教育学会教育信息技术研究分会承办。北京市高等教育学会信息化工作研究分会理事长岳从远主持会议，北京市高等教育学会常务副会长蒋毅坚和北京工业大学信息化处处长、网络与信息技术中心主任高学金分别致辞。

北京理工大学嵩天教授就智慧课堂赋能高等教育教学数字化转型交流思考与实践；清华大学李绯教授畅谈高校数智化教学环境的建设与创新；北京电影学院李伟教授分享新质生产力背景下的影视艺术人才培养；北京石油化工学院教务处处长王腾介绍以“人工智能+”为

牵引，积极探索复合应用型人才培养的经验与做法。

“高校美育与创新人才培养”分论坛由北京市高等教育学会美育研究分会主办。美育研究分会常务理事、北京大学团委副书记、北京大学歌剧研究院副院长李鸿主持会议，北京市高等教育学会副会长、中国戏曲学院院长尹晓东向论坛致辞，美育研究分会会长、北京科技大学党委副书记孙景宏对论坛作总结。

中国戏曲学院舞台美术系主任谭铁志；清华大学艺术教育中心主任赵洪；美育研究分会副会长兼秘书长、北京科技大学人文素质教育中心执行主任韩学周；美育研究分会副秘书长、北京物资学院党委学生工作部部长兼艺术教育中心主任庞波；北京石油化工学院人文社科学院党委书记王荣霞；美育研究分会理事、北京交通大学建筑与艺术学院基础教研室主任、美育中心执行主任曲丹儿等作专题报告。来自北京五十余所高校美育工作负责人及教师代表参会。

（来源：北京高等教育微信公众号）

上海市高等教育学会人工智能机器人专业委员会 2024 年工作会议顺利召开

2024 年 12 月 3 日，上海市高等教育学会人工智能机器人专业委员会 2024 年工作会议在上海虹桥时代广场 5 号楼会议室召开。会议由上海市高等教育学会人工智能机器人专业委员会理事长、上海太敬集团董事局主席李敬来教授主持。上海市高等教育学会晏开利秘书长等一行三人、专委会副主任、专委会秘书长和部分常务理事出席会议。

会议首先回顾总结了 2024 年专委会的主要工作，研究 2024 年 12 月将要举办的《数智化赋能 产学研合作 协同创新发展论坛》和 TRCC 第十一届、第十二届全国机器人大赛相关组织方案，研究讨论 2025 年专委会主要工作思路。会议还研究了其他事项。

上海市高等教育学会人工智能机器人专业委员会成立六年来，坚持专委会的宗旨初心，致力于为中国人工智能和机器人教育、产业发展有所担当的教育家、企业家、科学家，大专院校、科研院所、基础教育学校、科技企业的优秀院校长、科技教育工作者及研发人员搭建平台，促进高质量人才培养、促进科技成果快速转化，为发展新质生产力倾力担当。

专委会秘书长李文哲做了 2024 年专委会工作报告，详细介绍了专委会平台建设情况、智能机器人开发研究院、产教融合现代产业学院、科创基地建设等情况，概要介绍了专委会

在 2025 年的主要工作计划思路。

上海市高等教育学会秘书长晏开利在讲话中对专委会近年来取得的成就给予了高度评价，介绍了上海市高等教育学会近年来的主要工作、发展背景和工作重点，从政策解读、工作思路等方面为专委会下一步工作提出了建设性的指导意见。

专委会理事长李敬来教授对上海市高等教育学会对专委会所给予的支持、对晏开利秘书长等与会人员在百忙中到会表达了诚挚的谢意。李敬来教授表示，专委会将继续围绕人才培养、科学研究、服务社会、文化传承与创新的大学功能，聚焦机器人、数智化技术赋能，助力高等教育与产业融合协同发展。在新的形势下，专委会要继续坚持“规范、创新、发展”的原则，以新思维、新模式、新方法，在新征途上再创新的业绩。

会议还就其他事项开展了深度交流研讨。与会代表们基于各自的专业领域，就专委会的工作建言献策、畅所欲言，会议在热烈的气氛中圆满结束。

（来源：上海市高等教育学会微信公众号）

湖北省高等教育学会 2024 年学术研讨会在宜昌成功举办

12 月 9 日至 10 日，湖北省高等教育学会 2024 年学术研讨会在湖北宜昌三峡大学隆重召开。本次学术研讨会以“新质生产力引领高校专业建设与人才培养创新”为主题，由湖北省高等教育学会主办、三峡大学承办、重庆维普资讯有限公司协办。湖北省高等教育学会主要领导与分支机构代表，厦门大学、同济大学、华中科技大学、武汉理工大学、中国地质大学（武汉）、中南财经政法大学、中南民族大学、湖北大学、武汉科技大学、湖北工业大学、长江大学、武汉工程大学、武汉轻工大学等省内外 60 多所高校的 260 余位专家学者参加会议。

会议由湖北省高等教育学会会长周应佳主持。他强调，廓清新质生产力的核心要义，全面深化综合改革，是实现高校高质量发展的立足点；把握新质生产力的发展要求，优化布局学科专业，是塑造高校发展新优势的关键点；探索新质生产力的推进路径，加快培育创新型人才，是开辟高质量发展新赛道的突破点。本次研讨会的召开，正是对“新质生产力引领高校专业建设与人才培养创新”这一时代议题的积极回应，意义十分重大。

三峡大学党委书记何伟军出席会议并致辞，向学术研讨会的举办表示祝贺，向与会专家学者表示欢迎，并指出希望以此次研讨会为契机，进一步加强与兄弟高校和科研机构的交流与合作，共同探索新质生产力引领下高校专业建设与人才培养的新模式、新路径。主题报告

环节，五位特邀专家围绕会议主题进行了深入的探讨和交流。厦门大学特聘教授、校务委员会副主任邬大光教授以“大科学时代的专业建设与人才培养”为主题，深刻剖析了大科学时代特质，提出认识和解决专业建设供需适配问题的思考与策略。同济大学政治与国际关系学院党委书记、高等教育研究所所长蔡三发教授的报告主题为“新质生产力与高质量学科专业体系构建”，他从新质生产力的新要求出发，分析了学科专业布局调整的多重逻辑，提出从“特、交、新、融、高”等五个方面加强建设中国特色高质量学科专业体系。湖北省高等教育学会副会长、三峡大学党委书记何伟军教授立足三峡大学的创新实践，探索“高等教育与新质生产力的互动逻辑”，展现了地方高校面向新质生产力的转型路径；华中科技大学本科生院副院长兼教务处处长柯昌剑教授着眼于“教育科技人才融汇 培养学生创新能力”，提出拔尖创新人才培养的“华科大样本”。湖北省高等教育学会高职分会会长、湖北职业教育研究院院长李洪渠教授作“新业态发展与大学生就业”报告，提出精准锚定新业态人才需求，重塑高校高质量充分就业育人体系。厦门大学特聘教授、校务委员会副主任邬大光教授

闭幕式上，湖北省高等教育学会会长周应佳作会议总结。周应佳指出，新质生产力对高校发展带来了全方位的深远影响：一是重塑适应新质生产力的专业布局，二是深度重构拔尖创新人才培养体系，三是加快提升科技自主创新能力，四是全面塑造新时代教师创新能力。周应佳强调，发展新质生产力，高校大有可为，期望以此会议为契机，高校管理者与专家学者、企业行业一起，深度剖析新质生产力内涵特质，加快探索高校专业建设与创新人才培养路径，为湖北打造全国科技创新高地、筑牢创新人才基座、助力教育强省建设贡献智慧和力量。

（来源：湖北省高等教育学会微信公众号）

欧洲大学协会发布《通过互操作性发展共同学习机会——欧洲高等教育的现状和展望》报告

据欧洲大学协会（European University Association）官方网站 2024 年 11 月 18 日报道，欧洲大学协会发布《通过互操作性发展共同学习机会——欧洲高等教育的现状和展望》（Developing Common Learning Opportunities Through Interoperability – The status and outlook for European higher education）报告，旨在探讨欧洲高等教育领域如何通过互操作性为学生创造共同学习机会，其中，互操作指的是合作大学能够无缝、安全地跨机构和国家共享数据的能力。报告主要包括互操作性发展的驱动因素、互操作性的实施现状、推进互操作性的必

要条件以及互操作性的未来展望四方面内容。

1. 互操作性发展的驱动因素

报告总结了驱动欧洲范围内互操作性发展的四个因素：第一，欧洲高等教育政策的助推。一方面，欧洲大学倡议（European Universities Initiative）致力于构建欧洲高等教育机构间能够无缝交换数据的技术系统；另一方面，欧盟通过欧洲数字教育中心（European Digital Education Hub，EDEH）开展相关工作，推动建立了诸如电子身份认证、欧洲区块链服务基础设施（EBSI）等技术服务。第二，数字主权（Digital Sovereignty）理念的影响。欧洲数字主权理念指的是基于共同价值观和原则引导欧洲国家数字化转型，转型过程中欧盟避免对外部系统和技术的依赖，而互操作性能够有效避免垄断行为（如由大型云服务提供商造成的垄断），以便高等教育机构可以根据自身需求选择或者更换提供商。第三，欧盟相关政策的支持。欧盟一系列政策举措为互操作性技术解决方案提供了指导和行动框架，例如 eIDAS 法规（electronic Identification Authenticationand trust Services （eIDAS）regulation）为欧洲公民数字身份和证书存储提供了法律基础。第四，国家层面举措的支持。以瑞典、芬兰、德国为代表的欧洲国家在国家层面积极推进互操作性发展，其成功经验为欧洲层面互操作性发展提供经验借鉴。例如德国的“我的学习空间”（Mein Bildungsraum（My learning space））项目开发虚拟学习空间用于支持个人的学习历程的记录，该学习空间为不同机构以及不同教育层次（如中等教育和高等教育）之间的互操作性提供技术支持。

2. 互操作性的实施现状

目前，互操作性虚拟校园建设仍处于早期发展阶段。截至目前，欧盟根据欧洲大学倡议建立了 64 个大学联盟。为促进联盟学校学生流动性学习及互操作性的发展，联盟致力于建立共同课程目录，然而在建设过程中面临诸多挑战。其一，自动化程度阻碍了共同课程目录的规模化扩展。缺乏成熟的课程系统、课程标准不一致、数据存储方式不同等因素限制了自动化进程，多数联盟仍采用手动处理数据的方式运营共同课程目录。其二，学分认证体系仍不健全。跨校学分认证标准及流程仍不完善。其三，联盟行动计划聚焦于短期目标而缺乏长期战略思考。

3. 推进互操作性的必要条件

报告总结了推进互操作性进一步发展的必要条件，主要包括以下四个方面：第一，确立共同数据标准，以实现欧洲高等教育系统内的信息快速交换。然而，目前高等教育机构之间仍缺乏共识与合作，高等教育系统数据仅作内部使用；第二，解决高等教育机构面临的挑战，尤其是高等教育机构之间数据术语缺乏统一标准。第三，应对高等教育机构教学模式的变革，

人口结构变化和学习者对灵活学习的需求促使高等教育机构反思其传统学位授予模式与教学模式，高等教育机构需要建立基于互操作性的自动化数据处理系统以适应学习者终身学习需求。第四，明确未来发展方向，尤其是构建共同的发展愿景与政策指导。

4. 互操作性的未来展望

报告总结了互操作性未来发展的三种可能情景：维持现状、在欧洲大学倡议内扩大规模，以及超越欧洲大学联盟扩大规模。报告强调，后两种情景有助于欧洲高等教育的进一步发展。若在欧洲大学倡议内扩大互操作性系统规模，欧洲大学间将形成共同课程目录，有利于促进学生流动性学习。若互操作性在联盟外扩大，则将有利于形成欧洲层面的统一课程目录、灵活学分认可体系和多样化课程形式。但这一拓展需要以解决技术、管理、学术伦理等多方面挑战为前提。

（来源：上外全球教育研究中心微信公众号）

高教研究

高等教育综合改革：关键、难点与方法论 | 管培俊

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，增强教育改革的系统性、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、人事改革等方方面面，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—经验—政策—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絜领，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优化配置。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，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。”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。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。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 年前北大人事改革的讨论，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，教师和校方维权都要“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。“优化教育布局和结构”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，使教师和学生在跨学科环境中学习和工作，以提升学校的整体学术竞争力23。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、没完没了的表报，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科学公断的地方，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。

（《中国高教研究》2024 年第 5 期）

面向 2035：中国建设高等教育强国供给力分析 | 刘振天 廖月婷

摘要：中共中央、国务院于 2018 年印发的《中国教育现代化 2035》中，明确提出到 2035 年建成教育强国。为此，本文分别从高等教育系统外部和内部选取若干指标，探讨建设高等教育强国的现实基础和客观条件，即供给力。研究发现，无论外部供给力还是内部供给力均

呈现出良好的发展态势。从现在开始，我国应加快经济结构转型，加强自主科技体系建设，超前布局未来技术，夯实高等教育强国外部供给力；深入推进高等院校分类发展和梯度发展，形成一流大学与一流学科集聚区，培养大批拔尖创新人才，拓展高等教育的国际合作宽度和深度，持续增强高等教育强国内部供给力。

关键词：高等教育，教育强国，供给力

（《西北师大学报（社会科学版）》2025 年第 1 期）

面向 2035 的我国高等教育类型结构预测及优化分析 | 胡娟 尹浩宇 田浩然

摘要：我国当前研究型大学和学生规模相对较小、高职院校和学生规模总体占比偏大，这种顶部陡峭、底部沉重的高等教育类型结构不能与产业结构转型和国家创新发展相适应。本研究在美国高等教育普及化以来类型结构的变化基础上，结合中美两国高等教育毛入学率和人均 GDP 数据指标，采用自回归分布滞后计量模型，对我国 2035 年的高等教育类型结构进行优化预测，并根据实证结果和分析提出了我国 2035 年的高等教育类型结构适宜目标。要实现这一目标，需要尽快扭转我国高等教育增长模式，加大近期调整力度；通过扩大“双一流”高校数量和校均培养规模来扩大优质高等教育资源，建立适应经济社会发展新需求和中国式现代化进程的普及化高等教育类型结构。

关键词：高等教育类型结构，高等教育毛入学率，人均 GDP，类型结构优化

（《教育发展研究》2024 年第 21 期）

数智时代的高等教育外部治理：政策导向、现实困境与数据治理赋能 | 高丹丹 郭健

摘要：数智时代的数据洪流与技术革新正重塑高等教育生态，而以数据为纽带的数据治理为提升高等教育外部治理效能提供了新契机。近年来高等教育外部治理政策呈现出服务优化、评价多元和数智赋能导向，但在实践中仍面临数据支撑高等教育精准服务经济社会发展不足、数据驱动的多元评价体系亟需整合优化、数据赋能高等教育外部治理的能力有待提升等困境。数据治理以数据联通驱动服务型治理转型、以数据整合重构多元评价机制、以数据

分析赋能推进治理科学转型的作用机理，推动高等教育外部治理变革。未来我国高等教育外部治理需从培育数据驱动的治理文化、融通评价数据链、构建智能决策模型等方面着力，破解数智化应用面临的观念、能力和制度障碍，推动高等教育外部治理走向精准化和智能化。

关键词：高等教育外部治理，数据治理，数智时代

（《中国高教研究》2024 年第 12 期）

导师联合指导如何促进博士生创新能力——基于师生互动的中介效应分析 | 易梦春 沈文钦 徐浩天

摘要：基于全国 22371 名博士毕业生调查数据，使用逆概率加权回归调整（IPWRA）方法解决导师联合指导选择偏差问题，分析单一学科导师联合指导、多学科导师联合指导在不同学科领域对博士生创新能力的影响，使用结构方程模型（SEM）分析师生互动在其中的中介作用。研究发现：（1）单一学科导师联合指导和多学科导师联合指导显著正向预测博士生科研创新能力增值，且多学科导师联合指导的作用更强；多学科导师联合指导对博士生学位论文创新水平有积极影响，而单一学科导师联合指导的作用不显著。（2）导师联合指导对博士生创新能力的影响存在学科差异，单一学科导师联合指导对科研创新能力增值的影响在人文学科和医学不显著，多学科导师联合指导对学位论文创新水平的影响在人文学科和社会学科不显著。（3）“转益多师”和“尊重平等”的师生互动在单一学科和多学科导师联合指导对博士生科研创新能力增值的影响中均起中介作用，“转益多师”“尊重平等”和“自主支持”的师生互动在多学科导师联合指导对博士生学位论文创新水平的影响中起中介作用。上述结果揭示了不同学科下不同导师联合指导模式对博士生创新能力影响的差异性，明确了导师联合指导制度在形成有助于博士生创新能力发展的高质量师生互动关系上的重要作用。

关键词：导师联合指导，博士生，创新能力，师生互动，中介作用

（《教育发展研究育》2024 年第 19 期）

他山之石

国际可比与中国特色：高等教育强国评价指标体系建构 | 赵婷婷

摘要：建构高等教育强国评价指标体系，首先需要明确高等教育强国的内涵。高等教育强国是针对一个国家高等教育系统而言，其“强”主要体现在两方面：一是高等教育系统本身的强大，二是高等教育系统具有比较强的满足和促进国家发展的能力。据此，高等教育强国评价指标体系框架应包括自身发展水平和满足需要与引领创新能力两个方面。本研究在系统梳理全球高等教育系统实力相关评价指标的基础上，将相关指标纳入到本文所建构的高等教育评价指标体系框架当中，研制出既能体现国际可比性又能反映中国特色的高等教育强国评价指标体系，从整体水平、资源保障、制度文化等水平指标以及满足个体需要、满足社会需要、促进创新发展、提升全球影响力等能力指标两个维度，角度综合评价一个国家高等教育系统的水平和实力。

关键词：高等教育强国，内涵，评价指标体系，国际可比，中国特色

（《教育发展研究》2023 年第 23 期）

数字治理赋能英国高等教育对外开放：动因、途径与特征 | 张萌 彭婵娟

摘要：在风险社会和竞争时代，推动高水平教育对外开放的难度愈发凸显。为了适应激烈的教育出口竞争、教育数字化转型与教育高质量发展要求，英国在数字治理赋能高等教育对外开放方面作出了诸多有益尝试。英国通过修订出口数据统计标准、夯实数字化平台基座、建立数据管理机制、汇集内外部营销信息和多方解读数字化应用场景，来提升国际高等教育的韧性和竞争力。通过这些措施，英国可获取可靠数据、提高数据采集效率、优化数据利用生态、获取全面的市场洞察，以及充分挖掘数据价值。从英国数字治理赋能高等教育对外开放的实践中，可以发现其融合“治数”和“数治”的治理思维，构建起“共治”与“法治”并行的治理模式。

关键词：高等教育，数字治理，教育对外开放，教育出口

（《比较教育研究》2024 年第 4 期）

瑞典高等教育赋能终身学习的历程、机制与特征 | 时晨

摘要：结合瑞典高等教育政策与时代背景，对瑞典高等教育在正式学制中赋能终身学习的实践进行梳理和分析。研究发现，瑞典高等教育赋能终身学习的历程可分为三个阶段：20 世纪 70—80 年代为扩张与整合期，政府的系列改革为非传统学生提供平等接受高等教育的机会；20 世纪 90 年代至 2010 年为松绑与巩固期，瑞典高等教育由供给导向转为需求导向，大学得以自行设计课程方案和入学机制；2011 年至今为更新与转型期，大学获得更多自主空间，可因地制宜地架构入学、培养、学位授予等整套制度。上述实践历程可提炼出整套赋能机制，包括拟定多元入学方式、推行弹性课程设置和提供坚实经济保障，体现出教育政策积极推动、制度设计现实可行与大学定位“无墙化”等特征。

关键词：瑞典，高等教育，终身学习，多元入学机制

（《比较教育研究》2024 年第 9 期）

如何基于“以学生为中心”重构高等教育生态系统——欧洲的经验与启示 | 臧玲玲 季波

摘要：“以学生为中心”是当前世界高等教育改革与发展的核心理念。这一理念进入高等教育政策话语主要源自高等教育大众化带来的问题及各国亟需提升国际竞争力的现实需求。欧洲自 2009 年正式提出“以学生为中心学习”，基于这一概念尝试重构其高等教育生态系统，取得显著成效。在欧洲的大力倡导下，“以学生为中心学习”成为高等教育领域的主流话语；通过“硬治理”和“软治理”的共同作用，欧洲形成了“以学生为中心”的多重应用格局。欧洲“以学生为中心”的高等教育生态系统的主要特征包括多主体参与、多层次结构、多形态互动，但是微观层面的学习与教学的改革仍是难点。对我国而言，形成对“以学生为中心”的共识与认同并构建相应的话语体系、营造支持“以学生为中心”的校园文化、以学习结果为支点触发高等教育结构变革是关键所在。

关键词：以学生为中心，高等教育改革，生态系统，欧洲

（《教育发展研究》2024 年第 17 期）

国际比较视角下高等教育职普融通的经验借鉴及路径优化 | 吴君逸

摘要：当前，我国职业教育与普通教育之间的分离与割裂，不仅阻碍了专业人才的系统化培养而且未能满足受教育者对教育公平和个人全面发展的诉求，因而，职普融通成为国家教育改革的重要目标。世界主要发达国家在高等教育职普融通的实践探索中逐渐形成了各自独特的职普融通类型，根据融合性与贯通性的主次关系，发达国家高等教育职普融通类型可以划分为以德国为代表的融通并济型、以美国为代表的融合为主型和以澳大利亚为代表的贯通为主型。发达国家不同类型的高等教育职普融通在政策供给、主体协同与机制设计三个方面各有侧重和特点。针对当前我国高等教育职普融通存在的系统性失位问题、主体协同性失调问题以及制度性失配问题，借鉴国际经验，可以从优化政策配置、促进主体供能、完善机制供应等三个方面为促进我国高等教育职普融通提供良好的生态，因地制宜勾勒具有中国特色的高等教育职普融实践路径。

关键词：国际比较，职普融通，高等教育

（《职教论坛》2024 年第 6 期）

日本对外高等教育援助的四种模式 | 齐小鹃 李枭鹰

摘要：日本对外高等教育援助主体多元、类型多样。依据交换形态和援助动机两个维度可以将日本对外高等教育援助模式分为四种类型：战略对接型援助模式，以国际理解为理念，利用战略对接的形式满足受援国的利益诉求；资源共享型援助模式，以共同利益为理念，通过与东盟、非盟等区域联盟合作，促进师生国际流动，实现高等教育资源共享；基建供给型援助模式，以自力更生为理念，致力于改善南亚、东南亚国家的基础设施，提升科研环境 ；委托代理型援助模式，以教育开发为理念，向第三方组织提供基金或奖学金，为受援国的学生提供留学机会。每一种模式有各自的理念、动机、目标和行动，在不同的时空背景下产生了不同的援助效果。

关键词：日本，教育援助，高等教育，援助模式

（《比较教育研究》2024 年第 4 期）

高

高等教育研究所

师

教师教育专题信息

参

高教决策参考

高教决策参考
2024 年第 10 期
第 1 卷第 10 期·总第 10 期
2024 年 12 月 12 日发布

上海师范大学高等教育研究所
200234 上海市桂林路 100 号
徐汇校区西部计算中心 2 楼
https://ghc.shnu.edu.cn