

# 高教参考

2018 年第 1 期

华北电力大学高等教育研究所

2018 年 9 月 14 日

---

## 本期导读

### 【高教动态】

※习近平在全国教育大会上发表重要讲话

※教育部坚决取消“毕业清考”

※教育部 2018 年创新人才推进计划推荐名单公示

### 【院校采风】

※智能机器人为高校科研人员减负

※北航合肥创新研究院迎首批新生

### 【科教综合】

※我国科学家测出最精确万有引力常数

### 【观点摘编】

※吴爱华：中国高等教育史上罕有的大动作！工科生的“土”帽子要摘掉了

### 【本期特稿】

※什么是好的大学内部治理

## 【高教动态】

### 习近平在全国教育大会上发表重要讲话

全国教育大会 10 日上午在北京召开。中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平出席会议并发表重要讲话。指出全党全社会要弘扬尊师重教的社会风尚，努力提高教师政治地位、社会地位、职业地位，让广大教师享有应有的社会声望，在教书育人岗位上为党和人民事业作出新的更大的贡献。

北京大学党委书记郝平、清华大学党委书记陈旭、中国人民大学党委书记靳诺、浙江大学校长吴朝晖、东南大学校长张广军、南京大学校长吕建、同济大学党委书记方守恩、上海交通大学校长林忠钦、复旦大学党委书记焦扬等 20 多位高校负责人参加了大会。

发布时间：2018-09-10 来源：新华网、一读 EDU

### 教育部坚决取消“毕业清考”

教育部日前印发通知，要求全面整顿本科教育教学秩序，严格过程管理。《通知》指出，要切实加强学习过程考核，加大过程考核成绩在课程总成绩中的比重，严格考试纪律、严把毕业出口关，坚决取消“清考”制度。

发布时间：2018-09-05 来源： 中华人民共和国教育部官网

### 教育部 2018 年创新人才推进计划推荐名单公示

近日，教育部科技司发布了 2018 年创新人才推进计划推荐名单公示，来自部分教育部直属高校的 55 名中青年科技创新领军人才、5 个重点领域创新团队、3 个创新人才培养示范基地进入拟推荐名单。

55 名中青年科技创新领军人才来自 44 所部属高校，其中北京大学、中山大学、西安交通大学、武汉大学、南开大学、南京农业大学、华中科技大学、华东师范大学、东南大学、东北大学、北京邮电大学、北京化工大学等高校各有 2 人获得推荐，清华大学、浙江大学等其他部属高校仅有 1 人获得推荐。

此外，5 个重点领域创新团队推荐名单分别来自上海交通大学耿涌、山东大学张庆松、北京师范大学夏星辉、清华大学党智敏、天津大学宋浩等。3 个创新人才培养示范基地推荐名单分别是北京林业大学、中国传媒大学、中国石油大学（华东）。

发布时间：2018-09-07 来源： 中华人民共和国教育部官网

## 【院校采风】

### 智能机器人为高校科研人员减负

“设备费报销需要哪些材料和步骤？”“设备采购报销时，需要预约单、票据原件、设备入库验收单……”由电子科技大学机器人研究中心与计划财务处联合开发的智能机器人“财宝”。这是国内首个高校财务智能服务机器人“财宝”。

发布时间：2018-09-03 来源：中国教育新闻网-中国教育报

### 北航合肥创新研究院迎首批新生

9月1日上午，北航合肥创新研究院迎来首批新生。2018年合肥研究生培养基地共招收了109名研究生，其中博士生11人，硕士生98人。

发布时间：2018-09-03 来源：合肥晚报

## 【科教综合】

### 300年前牛顿“谜题”有了最新进展 我国科学家测出最精确万有引力常数

300多年来，牛顿与苹果树的故事脍炙人口，然而一项牛顿当年在苹果树下没有“解决”的谜题，由中国科学家给出了最新进展——8月30日凌晨，《自然》杂志发表华中科技大学罗俊院士团队测量万有引力常数的最新研究，测出了截至目前常数G的最精确值。

发布时间：2018-08-31 来源：中国教育新闻网

## 【观点摘编】

### 吴爱华：中国高等教育史上罕有的大动作！工科生的“土”帽子要摘掉了

“新工科”改革的核心，是建立以产业需求为导向的人才培养模式。按照规划，在“新工科”建设上，不同类型的高校有着不同的分工——工科优势高校要对工程科技创新和产业创新发挥主体作用，推动现有工科的交叉复合、工科与其

他学科的交叉融合；综合性高校要对催生新技术和孕育新产业发挥引领作用，推动学科交叉融合和跨界整合，推动应用理科向工科延伸；地方高校则要对区域经济发展和产业转型升级发挥支撑作用，深化产教融合、校企合作、协同育人，推动传统工科专业改造升级。

（作者系教育部高教司理工处处长）

发布时间：2018-06-30 来源：《中国新闻周刊》

## 【本期特稿】

# 什么是好的大学内部治理

宣勇

（浙江工业大学现代大学制度研究中心主任，浙江外国语学院党委书记）

任何治理变革，都有三条基本原则可以遵循。一是越改越简单，所谓的“大道至简”。二是让核心利益相关者更加具有积极性。三是在国家治理体系与治理能力现代化的进程中，改革的取向肯定是管理重心越来越低，越来越还权于民，应该让利益相关者越来越有参与权、表达权。所以在讨论一流大学内部治理体系的时候，这三条原则也是适用的。我们可以据此来回答“什么是好的大学内部治理”。

所谓好的治理，用一个术语来表达就是“善治(GoodGovernance)”。治理的最终目标是实现善治。善治就是使公共利益最大化的社会管理过程。那么良好的大学治理的最终目标，其公共利益就是让人民满意，就是我们常讲的“办人民满意的教育”。一流大学拿什么让人民满意？大学是一个学术机构，不证自明。大学的核心竞争力与核心价值，就在于学术性。所以，一流大学就应该有一流的学术产出与一流的学术贡献，来让我们的人民满意。当然，学术产出和贡献的内涵很丰富，包括人才培养、科研研究与社会服务，等等。那么，一流的学术产出与一流的学术贡献从何而来？

我以为好的治理，就应促进教师的职业成长，激发其学术活力。因为大学的学术生产力归根到底是由教师的学术生产能力所决定的，教师是大学学术生产的主体。研究教育问题、研究大学管理，更应该关注作为教育和大学主体的教师研究。在教育学界，阎光才、沈红等教授比较早地关注了这个问题，并在持续深入地进行研究，令人敬佩。接下来我试图从原因和方式两个方面来回答相关问题。

第一，为什么把教师作为研究主体。理由有三。

一是从历史的逻辑看，现代大学就是作为学者的共同体出现的，以学术为志业的大学教师群体应该是大学使命的承担者、大学功能的实现者。例如，西南联

大作为我国高等教育史上一座高峰，也正是因为它云集不同学科的顶尖学者，诸如陈寅恪、胡适、冯友兰、费孝通、吴大猷、叶企孙等，不可胜数。这也印证了哈佛大学前校长科南特所说“大学的荣誉不在它的校舍和人数，而在它一代代教师的质量”。所以，大学本质上是由教师组成的学术共同体，这个大家都理解。“学校的其他机构——比如行政机构——都是衍生工具，是派生出来的而非原始的需求。……大学教师队伍在一个大学里发挥着核心的作用。”

二是从现实角度看，一流大学离不开一流的教师队伍。我们与世界一流大学的差距直接体现在教师能力的差距上。以 2017 年世界大学学术排行榜（ARWU）为例，排名第一的哈佛大学在师均表现（PCP）指标上得分为 79.5，而排名第 48 位的清华大学（排名最高的中国大学）PCP 指标得分仅为 25.1，在该榜中排名前 10 的美国大学 PCP 指标平均得分 58.7，排名前 10 的中国大陆大学 PCP 指标平均得分 21.9。这组数据的对比直观呈现出我们与世界一流大学的差距，并且教师整体能力的差距是造成大学学术能力差异的直接原因，由此进一步明确以教师能力提升作为大学能力提升的突破口乃是当务之急。

三是从经验的角度看，季羨林先生说：“根据中外各著名大学的经验，一所大学或其中某一个系，倘若有一个在全国或全世界都著名的大学者，则这一所大学或者这一个系就成为全国或全世界的重点和‘圣地’。全国和全世界学者都以与之有联系为光荣。问学者趋之若鹜。一时门庭鼎盛，车马盈门。倘若这一个学者去世或去职，而又没有找到地位相同的继任人，则这所大学或这个系身价立即下降，几乎门可罗雀了。”

因此，今年 1 月，中共中央、国务院建国以来首次发布了《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，标志着教师队伍建设“极端重要性”的战略地位得到确立。习近平 5 月 2 号去北京大学讲高校三项基础性工作：一、坚持办学正确政治方向。二、建设高素质教师队伍。三、形成高水平人才培养体系。

其中第二项就讲到了“建设高素质的教师队伍”。既然教师队伍那么重要，我们应该怎么做？《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》明确提出“把管理体制改革的机制创新作为突破口”，这就是为大学内部治理变革指明了方向。这里谈三个方面。

第一，我们今天讨论的是一流大学的内部治理，既然是一流大学，我以为从“教师”走向“学者”是建设一流大学进程中大学教师发展的必然方向。也就是说教师应该都转型成为学者。教师与学者，概念是不一样的，要求也是不一样的。在十年前我曾经写过一篇文章《从教师走向学者——论大学转型中的教师发展》，其中谈到教师与学者的异同。所谓的教师，主要以传授知识为职业、以学生培养成长为己任，教书育人。而学者仅有这些是不够的，学者应该有自己的学术领域，自己的研究专长，他应该有知识发现、融合与应用的功能，他更应该去承担科学研究和社会服务。学者有一个通用的定义，是以学术为业的人。然而这个概念并不足以完整地表达学者的内涵。在学术界学者们对于学术的看法并没有统一的定

论，而且随着时代的发展，学术的内涵也在不断变化，同时对于什么是“业”学者们也存在不一致的意见。因此我把学者定义为将知识劳动作为自己的志业，并在某一学科领域有一定的造诣、以此服务与影响社会的人。而一个学校的转型，我认为最根本的取决于教师的转型。教学型大学要转型为教学研究型大学，教学研究型大学要转型为研究型大学，如果教师不实现这样的转型，那学校转型是不可能实现的。学者和教师还有一个根本的差别，我认为学者是将从事知识劳动作为自己志业的，他把学问作为志业；教师则可以是一种职业。以学术为志业，满足于一种精神需求，而职业更多的是满足于社会存在和基本的物质需求。学者之所以能超越大部分教师取得非凡成就，主要原因就是由于他对学术的志向。所以吴宓先生在 20 世纪 30 年代发表的《我之人生观》一文中，提出“职业与志业合，乃人生最幸之事”。而学者应该实现一种“学术化的生存”。

第二，理顺基层学术生产关系。教师的学术生产力是由大学基层的学术生产关系决定的。从“教师”走向“学者”，不仅取决于教师的个人学术抱负，当然更取决于我们内部的治理，组织、制度和文化的支撑。制度和文化的支撑，给我们教师的转型、职业成长提供一个良好的土壤。为什么强调这个问题？马克思指出生产关系必须适应生产力发展的要求，这一论断不仅适用于宏观社会的范畴，也对大学组织变革具有借鉴意义。大学内部治理的制度选择必须适应大学能力发展的要求。在大学的组织结构中，基层学术组织是大学教师开展学术生产活动的最前线，基层学术组织的活力与能力直接影响到大学的生存与发展。当前我国大学基层学术组织制度存在的普遍缺陷，是制约教师能力发挥的制度性障碍，也从根本上限制了我国大学能力的提升。我们需要思考大学是用什么样的关系，在最基层的生产关系中把教师个体和大学、和教育事业联系在一起。因为改革一条基本的经验就是自下而上。中国改革的重大步骤，就是推进基层自治，农村的村民自治、城市的社区自治，包括我们现在行业的自治，其实都是自下而上的，这是我们国家治理变革的逻辑起点。

第三，改革的判断标准，就是“大道至简”，要构建清晰简明的大学内部治理结构。在人事制度顶层设计与改革当中，我觉得要思考三个关系：第一，要把学校人事制度的改革放到生产力与生产关系的相互关系当中去思考；第二，要把学校人事制度的改革放到实现和保障学校的战略决策中去思考，人力资源配置必须符合学校的战略要求。第三，要把学校人事制度的改革放到个体与团队的相互关系中思考，就是要从团队、从结构合理的角度去思考，要实现系统最优，而不仅仅是个体最强。

本文原载《探索与争鸣》2018 年第 6 期