

高 教 信 息

2017 年第 6 期（总第 193 期） 上半月刊

南通大学高教研究所 摘编
电话：85012087 85012710

网址：<http://gjs.ntu.edu.cn>
E-mail: ntgjs@ntu.edu.cn

本 期 目 录

一版【要闻摘编】【标题新闻】

二版【高校发展】

创新性大学建设路径的选择及主要内容

省域高水平大学建设的体制机制创新

三版【大学文化】

高等教育质量建设中的质量文化建设

大学文化形象传播的路径探索

四版【大学制度】

大学制度变革：提高高等教育质量的根本之道

中国特色现代大学制度建设的问题聚焦与借鉴启示

五版【高教国际化】

高等教育国际化风险治理策略

推进中外合作办学改革的政策建议

六版【“双一流”建设】

香港建设世界一流大学系列政策评价

麻省理工学院办学经验对我国“双一流”建设的启示

七版【教授治学】

教授治学的实现路径

依法治教的视野：依法治校保障教授治学

八版【创新创业】

中国高校社会创业教育的思路与策略

创业型大学视角下高校创业教育的转型发展

一版 要闻摘编

刘延东：携手共创亚洲高等教育的美好未来

亚洲大学联盟成立大会暨首届峰会 4 月 29 日在京举行，国务院副总理刘延东出席大会并发表主旨演讲。

刘延东首先对亚洲大学联盟成立并在清华大学举办首届峰会表示祝贺。她指出，亚洲拥有悠久历史与灿烂文明，是当今世界经济活跃、潜力最大的地区之一。成立亚洲大学联盟在深化区域合作中具有标志性意义，是落实人类命运共同体理念的积极行动，对促进地区繁荣、加强人文交流和增进各国人民福祉将产生重要影响。

刘延东指出，高校作为人才的摇篮、知识的殿堂，是社会发展和人类文明进步的动力源泉。中国把人才培养作为高校根本任务，增强高校创新能力，扩大教育对外开放，推进世界一流大学和一流学科建设，促进高等教育内涵发展。她希望亚洲大学联盟成为教育理念和资源汇聚平台，培养具备国际视野、服务区域发展的杰出人才；成为科研协作平台，共同提升亚洲高等教育的整体地位和国际影响；成为学界、政府和企业间良性互动平台，推动产学研深度融合，服务社会；成为多彩文明平台，促进不同文化的理解、包容、互鉴，在各国民众间搭建友谊桥梁；成为国际合作交流平台，为解决地区性和全球性问题贡献亚洲智慧。

亚洲大学联盟创始成员涵盖 14 个国家和地区 15 所具有代表性的大学，400 余名校长和师生代表出席大会。（《人民日报》2017-04-30）

教育部召开高校加快构建中国特色哲学社会科学座谈会

5 月 10 日，教育部在北京召开高校加快构建中国特色哲学社会科学座谈会，全面总结一年来教育系统学习贯彻习近平总书记在哲学社会科学工作座谈会上重要讲话精神取得的明显成效，就高校加快构建中国特色哲学社会科学进行全面部署。教育部党组成员、副部长田学军出席会议并讲话。教育部党组成员刘大为主持会议。

田学军指出，党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视哲学社会科学，去年 5 月 17 日，习近平总书记主持召开哲学社会科学工作座谈会并发表重要讲话；去年 12 月 30 日，总书记主持召开中央全面深化改革领导小组第三十一次会议，审议通过《关于加快构建中国特色哲学社会科学的意见》。一年来，教育系统认真学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，积极推动高校哲学社会科学创新发展，通过设立专项研究课题、谋划体系构

建、发挥智库优势、拓展对外交流、组建创新团队、规范制度建设等措施，为加快构建中国特色哲学社会科学作出了重要贡献。

田学军强调，学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，是一项长期重大政治任务。教育系统特别是广大高校要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持“四个服务”，坚持立德树人，坚持以人民为中心，坚持文化走出去，自觉承担起加快构建中国特色哲学社会科学学科体系、学术体系、话语体系以及相关的教材体系、评价体系的历史使命，努力构建全方位、全领域、全要素的哲学社会科学体系。要认真贯彻中央部署，坚定政治方向、落实主体责任、深化综合改革、建好人才队伍、营造良好生态，以高度的责任感使命感，奋发有为、扎实工作，推动高校哲学社会科学工作迈上新台阶，以实际行动迎接党的十九大胜利召开。（《中国教育报》2017-05-11）

教育部确定 2017 年为高校思政课教学质量年

记者从教育部获悉，《2017 年高校思想政治理论课教学质量年专项工作总体方案》日前由教育部党组审议通过，明确 2017 年“高校思想政治理论课教学质量年”将通过大调研、大提升、大格局“三个突出”，提升思政课质量和水平，增强大学生获得感。

《方案》明确，今年将展开研制《高校马克思主义学院建设标准》等文件、修订统编教材、建设“全国高校思政课网络集体备课平台”等工作，并探索建立符合思政课教师职业特点的职务职称评聘标准，引导和鼓励思政课教师将更多精力投入到教学中。（《光明日报》2017-05-12）

全国就业创业工作暨 2017 年普通高等学校 毕业生就业创业工作电视电话会议召开

全国就业创业工作暨 2017 年普通高等学校毕业生就业创业工作电视电话会议 5 月 10 日在北京召开。会议传达了中共中央政治局常委、国务院总理李克强关于促进就业创业的重要批示，中共中央政治局委员、国务院副总理刘延东，中共中央政治局委员、国务院副总理马凯出席会议并讲话。

会议指出，要深入实施就业优先战略和更加积极的就业政策，狠抓就业创业各项新举措落地，突出重点，精准施策，促进经济发展扩大就业，推动创业创新带动就业，突出抓好高校毕业生等重点群体就业，加强职业培训提升就业能力，强化就业创业公共服务，全面完成

今年城镇新增就业 1100 万人以上、城镇登记失业率 4.5% 以内的目标任务，全力确保就业局势稳定，为保持经济平稳健康发展作出更大贡献。

会议强调，做好高校毕业生就业创业工作事关社会和谐稳定大局，各地区各有关部门各高校要主动服务国家战略和经济社会发展需求，提高就业指导和服务能力，加大帮扶力度，引导毕业生到先进制造业、战略性新兴产业、现代服务业、现代农业等领域就业创业，鼓励毕业生到基层工作。要强化理想信念教育，深化创新创业教育改革，以市场需求为先导，完善专业学科布局，加强招生、培养和就业联动，切实增强学生就业竞争力和创业能力。（《经济日报》2017-05-11）

上海高校对接“一带一路” “定制”培养国际人才

“一带一路”倡议提出后，针对沿线国家的优秀人才，上海高校不断培养人才、贡献智慧，“度身定制”了系列精准有特色的课程体系。

上海交通大学 16 日发布消息称，该校信息技术与电气工程研究院开设了“一带一路”卫星导航与遥感留学生项目，打造特色的专业课程体系，面向“一带一路”沿线国家经济建设和社会环境发展人才需求，培养卫星导航与遥感信息技术领域素质全面、具备一定工程实践能力与创新能力的高层次人才。

从 2015 年起，上海实施留学上海“一带一路”教育项目，资助“一带一路”国家(地区)政治精英、行业学科领军人物和创新人才来上海高校学习进修，接受专业和职业技术培训。

来自上海市教育委员会的最新数据显示，2016 年，在上海 42 所高校(科研机构)就读的 6 万余名外国留学生中，来自“一带一路”国家的留学生 1.6 万余名，占来沪留学生总数的 26.6%。（中国新闻网 2017-05-16）

标题新闻

1. 5 月 6 日至 7 日，教育部党组书记、部长陈宝生到安徽调研学习贯彻习近平总书记在政法大学考察时重要讲话精神、深化教育领域综合改革及加强和改进新形势下高校思想政治工作情况。在皖期间，陈宝生深入中国科学技术大学先进技术研究院、合肥工业大学、安徽大学、合肥学院、紫蓬镇中心学校、梁岗学校等 6 所大中小学，考察调研了高校思政教育、教育教学改革、人才培养等情况，并与师生代表交流座谈。（教育部网站 2017-05-09）

2. 近日，中共教育部党组印发《推进直属机关“两学一做”学习教育常态化制度化实施方案》的通知，要求各单位党组织要高度重视，把推进“两学一做”学习教育常态化制度化作为全面从严治党的战略性、基础性工程，结合实际，研究制订具体方案，切实抓常抓细抓长。具体方案于 15 个工作日内报直属机关党委，有关贯彻落实情况和成效及时报送。

（教育部网站 2017-05-09）

3. 日前，教育部印发《关于做好 2017 年普通高等教育招生计划编制和管理工作的通知》，将 2017 年各地、各部门普通高等教育招生计划和各专项计划印发给你们，并就做好招生计划编制和管理工作的要求，请各地、各部门于 2017 年 5 月 25 日前，将分学校本专科招生计划通过高等教育招生计划管理系统报送教育部发展规划司（网址：www.msheas.com）。有关部门（单位）、各计划单列市教育局及新疆生产建设兵团教育局将上报的分学校招生计划同时抄送学校所在省（区、市）教育厅（教委）。（教育部网站 2017-05-10）

二版 高校发展

创新性大学建设路径的选择及主要内容

创新性大学是研究型大学适应性变革与转型发展的结果，是对高水平研究型大学的继承与超越。创新性大学面向国家战略和市场需求，有效将知识生产与人才培养、知识传播、知识应用融合成为一个完整、开放的知识创新体系，在解决原始创新资源稀缺问题，推动科技成果产业化、商业化，培养高端创新创业人才方面具有其他类型大学不可比拟的功能性优势。而这些方面正为我国实现科技的“弯道超车”、创新驱动经济发展、建设国家创新体系和世界科技强国所亟须。在经济社会重大转型期，面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求，主动进行办学理念与发展模式革新，把一批高水平大学特别是研究型大学建设成创新性大学，既是大学把握发展规律和发展趋势的必然要求，也是经济社会发展对大学变革的新期待。

1. 推进大学发展模式变革

研究型大学向创新性大学转型，既是理念的革新，更是发展模式的变革。进入创新驱动发展时代，以市场需求为导向的知识生产正在深刻影响和丰富着创新的概念内涵。从 20 世纪初约瑟夫·熊彼特所谓的企业创新到 20 世纪中后期产生的技术创新和制度创新，再到 20

世纪 90 年代美国学者戴布拉·艾米顿所强调的“创造、演化、交换和应用新思想并使其转变成市场化的产品和服务”的知识创新，创新这一概念的内涵重心正在从强调静态的知识生产向动态的知识应用发生转变。因此，推动研究型大学向创新性大学转型，一方面必须在办学理念上正确把握知识创新的概念内涵，强化知识生产的国家和市场语境，突出服务经济社会发展，在产出重大原创性科研成果的基础上更加突出知识的使用与商业化。另一方面要突破原有发展模式形成的路径依赖。长期以来，我国大学的革新与发展基本处于学术场域之内，与企业、政府科研机构之间的跨界协作不深入，而且对于多数大学来说，由教学型大学向研究型大学的变革发展还远没有成熟，向研究型大学发展的路径甚至还在被强化，向创新性大学转型又成为当前及今后大学日渐清晰的发展方向。因此，创新性大学在学术场域内提升知识生产能力的同时，必须牢固树立知识创新的核心理念，重塑大学发展模式，主动突破路径依赖，以开放的姿态主动与产业、政府等其他场域的创新主体开展实质性的跨界合作，通过协同育人、协同科研促进知识创新与知识产业化、商业化的有机结合，以新的制度体系构建创新性大学发展的新模式，引领高等教育改革发展的新方向。

2. 创新人才培养体系，培养高端创新创业人才

创新性大学的人才培养不同于以解决生存问题为目的的就业培训，也不是“企业家速成教育”，而是致力于培养具有引领世界科技前沿，促进国家和区域经济社会发展，符合国家战略需求的高端创新创业人才。人才培养体系构建是创新性大学培养高端创新创业人才的重要部分，首先必须突出实践导向，坚持教学、科研、实训相结合，把最新科技成果和实践训练融入人才培养，在充满挑战的教学和实训活动中强化科学方法的训练和科研能力的培养，促进教师与学生创新能力共同提高。同时，创新性大学要注重加强与企业的深度合作，结合企业的实际运行过程模拟现实的创业环境，使学生在创业体验中运用和检验他们的学术知识，在学会应对创业过程所面临的挑战中增强创业能力。其次，注重跨学科培养人才，增强学生的多学科工作能力。创新性大学要注重人才培养模式的多元化，强调学生创业所需要的跨学科知识基础、跨领域工作能力、团队合作素养以及资源整合能力，通过构建在国内外独具影响力的新兴学科或完善的跨学科交叉培养体系，打破“师徒制”研究生培养模式的学科封闭、视野狭窄的局限，帮助学生形成开阔的学术视野和跨学科知识结构，成为具有前瞻交叉思维的复合型科技创新创业人才。第三，产学研有效融合，强化人才培养的适应性和实用性。创新性大学要通过共建创新创业实验室，搭建与企业、教师科研项目的沟通和互动平台，以及校企共建创新实践基地等形式，与产业界保持广泛深入的互动与合作，一方面不断调整教育模式以适应产业的最新发展，另一方面鼓励用人单位培养、吸纳高素质毕业生，从而构

建起动态化的网络组织以盘活整个创业教育体系。

3. 转变学术研究范式，增强自主科技创新能力

在创新驱动时代，市场经济对于科技成果的强大需求正在影响着大学科研范式的深刻变革。随着《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》的推进实施，大学固化身份逐渐被打破，有限资源条件下促使大学展开良性竞争，战略性地引导科学研究朝着拟定目标发展自然成为大学知识生产的新趋势。面对高等教育外部环境的新变化、新要求，建设创新性大学首先必须树立“为解决问题而科研”的理念，实现科研由学科驱动范式向问题驱动范式转变。在学科驱动型研究范式下，科学研究的内在动力是个体的好奇心和求知欲，注重知识积累，提倡自由探索。问题驱动型研究范式具有满足国家经济和社会需求的应用性、原创性和战略性，“强调在现实问题的驱动下，选择研究课题，围绕特定的实践需求，构建独特的、动态的问题解决框架，生产出新颖的、实用的科技成果”。研究范式的转变，意味着创新性大学知识生产的组织模式必须是跨学科、集体性、合作式活动，在统一目标牵引下实现学科和知识生产的共同发展。这种跨学科学术组织具有知识生产更加动态和开放，人才流动更加灵活和便捷，资源配置更加优化和高效等特征，更加有利于产出高质量原创性成果，形成高校科研的核心竞争力。同时，研究范式的转变，必然要求科技创新成果的实际效用成为衡量知识生产的重要指标，尤其随着国家和社会日益强调科研资助的投资回报，更增强了研究人员开展科学研究的积极性、创造性和社会责任感，为创新性大学提升自主创新能力奠定了良好基础。

4. 加强跨界协同创新，提高科技成果转化效率

作为国家创新系统的重要元素，创新性大学应当加强与企业、社会 and 科研院所的互动合作，“求同存异”，在培育创新人才的过程中构建研究、开发、生产一体化的协同创新模式，实现学术研究与产业发展的互动、联动，增强科技成果转移转化能力。《国家创新驱动发展战略纲要》指出，要建设各类创新主体协同互动和创新要素顺畅流动、高效配置的生态系统，明确企业、科研院所、高校、社会组织等各类创新主体功能定位，构建开放高效的创新网络。企业是技术创新的主体，高校和科研院所是知识创新的主体，要实现技术创新和知识创新系统的信息、能量交换，就必须通过“两个介入”，即企业要介入高校策划、组织、申报重大基础研究项目，帮助高校明确知识创新的价值导向；同时高校要介入科技成果转化全过程，补齐科技创新短板，整合优势创新资源，构建技术链、产品链到价值链的完整创新链条。因此，创新性大学与企业跨界协同创新的关键在于：研究、开发、生产过程中必须冲破传统“为科研而科研”的观念，摆脱因之而形成的科研管理旧体制的束缚，鼓励“问题导向”的原创

性研究和“产品导向”的应用性研究相结合，通过建立大学衍生企业、科技型企业、科技园等科技成果转化平台，以技术交易、作价入股等形式向企业转移转化科技成果，健全以增加知识价值为导向的收益分配政策，发挥市场对技术研发方向、路线选择、要素价格等各类创新要素配置的导向作用，建立主要由市场决定技术创新项目、资源分配、绩效评价的机制，激发大学蕴藏的巨大智力和技术资源，将科研成果和产业需求紧密结合，提高科技成果转化效率，形成产学研相互支持的良性循环。

5. 培育创新文化，营造自由包容的创新环境

创新文化“泛指一切创新活动及其活动方式和活动氛围的总和，是一种激发创新意识、崇尚创新精神、鼓励创新活动、促进创新发展的文化生态”。无论是知识创新还是科技创新、观念创新、理论创新、制度创新，都离不开创新文化的激发、滋养和支撑。因此，塑造和铸就蕴含独特个性、与时代发展相适应的创新文化，是创新性大学建设和发展的基础支撑和精神动力。首先，应鼓励原始创新，营造勇于竞争、宽容失败的文化氛围。原始创新是知识创新的主要源泉，是当前及未来我国科学技术研究取得重大突破，实现新兴产业崛起和经济结构变革的关键因素。在创新驱动时代，创新性大学必须将解决原始性创新稀缺的问题作为创新文化建设的基本任务，强化敢为人先、奋发向上的竞争意识，营造不畏权威、鼓励创新、宽容失败的良好氛围。其次，须坚持学术理性，构建崇尚真理、自由探索的学术环境。学术自由是大学安身立命之本，追求科学、崇尚真理是大学的学术使命和价值追求。创新性大学必须大力弘扬科学精神，创造条件鼓励教师、科研人员和青年学生从事探索未知世界的科研活动，在尊重客观规律的前提下不断创新。最后，要强化社会责任意识，引领社会创新文化发展。教育是民族振兴的基石、社会进步的根本。作为国家创新体系的重要组成部分，创新性大学必须强化主动参与经济建设和社会发展的责任意识，把人才培养、科学研究、社会服务与国家产业结构调整转型升级紧密结合起来，除了为社会提供有用知识，还应该坚守学术品格和价值追求，肩负起以新思想、新知识、新文化引导社会前行的历史使命。（《高等教育研究》2016年第12期）

省域高水平大学建设的体制机制创新

从北京、上海、广东高水平大学建设的相关政策和实践来看，我国省域高水平大学建设抓住了高等教育领域中牵一发而动全身的关键问题，抓住了长期以来导致各种矛盾的核心问题，抓住了严重影响我国高等教育健康发展的重大问题，在人才集聚、资源配置、管理创新三个方面破除了一些体制机制的“天花板”。

1. 建立具有国际竞争力的人才制度

省域高水平大学要实现卓越,第一个或许也是最重要的一个决定因素就是拥有众多优秀的学生和教师。一流的大学必须能够挑选最优秀的学生,吸引最高水平的教师。应该说,经过 20 世纪 90 年代以来近 20 年的持续扩招,我国绝大多数高校已完成规模扩张和外延式发展的任务,人们开始意识到大楼好建,大师难求,大师才是高水平大学的灵魂和关键,这还得花大力气、大价钱才能解决。只有栽下梧桐树,才能引得凤凰来。因而,三省市首先都把引进高端人才和高水平团队作为高水平大学建设的重中之重,并把建立具有国际竞争力的人才制度放在首位。

(1) 构建国际化的“精英圈子”。香港科技大学创校校长吴家玮先生在其回忆录中写道,香港科技大学之所以能在不长的时间内取得成功,最为关键的是创校初期毫不苟且地追求最优秀的学者。他坚信,强者带来强者,一流的人带来的是一流的人,二流的人带来的是三流的人,三流的人带来的是不入流的人。这主要是因为,精英物以类聚,互相切磋学习,甚至互相提携,带来良性循环,会形成“精英圈子”。为充分发挥这种“精英圈子”的滚雪球效应,三省市积极吸引、广聚国内国际高端创新人才,重点建设结构合理、规模适当的高水平创新团队。北京市财政对各高精尖创新中心进行五年一个周期的滚动支持,每年给予每个中心 5000 万至 1 亿元的经费投入。其中,原则上要求不低于 70% 的经费用于人员经费,50% 用于引进国外人才,20% 用于引进京外人才,即用于国际顶尖创新人才的聘用及国内人才与创新资源的整合,并要求引进的国内外高端人才中 45 岁以下青年才俊的比例原则上不低于 50%。在 2014—2017 年第一个建设阶段,上海市市级财政对高峰学科和高原学科建设共投入 36 亿元,也要求其中相当部分要用于教师队伍建设。广东省则明确提出,到 2017 年,重点建设高校的全职两院院士、“千人计划”长期项目和“外专千人计划”入选者、“万人计划”入选者、长江学者特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者等高层次人才年均增加 5 名以上;到 2020 年,重点建设高校的师资队伍层次和水平要显著提高,造就一批领军人才和国内一流的创新团队。

(2) 打造试验性的“人才特区”。三省市在高水平大学建设中都采取了开辟“人才特区”的政策策略,重点建设高校在设岗、用人、职称评审和薪酬分配等人事管理权上拥有更大的自主权。这是我国高等教育改革在重要领域和关键环节上的新突破,体现了三省市在高水平大学建设与改革上突破思想障碍和体制机制障碍的决心与魄力。2015 年,时任北京市委常委、教育工委书记苟仲文在接受媒体采访时表示,“北京高等学校高精尖创新中心建设计划”旨在给科学家们“解套”,为了鼓励创新,各中心依托高校可以借鉴国际一流实验室的模式

大胆地进行改革创新，在管理方式、创新人才引进和培养方式、考核方式等方面为中心制定“特区式”的相关配套政策，赋予学校和中心较大的自主权。上海市鼓励高校在高峰学科和高原学科点试点建立学科(人才)“特区”，对新引进的人才实行“非升即走”或“非升即转”的用人机制，实行协议工资制等。为体现公平竞争，现有的校内教师也可通过“双向”选择进入“特区”，实施相应的用人机制，享受相应的收入分配政策。上海市还支持高校探索建立联合聘任教师和科研人员的机制，促进高校之间、高校与科研院所之间、学校内部跨部门和跨学科开展联合聘任；鼓励有关学校通过项目合同制等方式，选聘科研人员参与项目研究，建立与国际接轨的专职科研队伍。广东省更是在全国率先推出《高水平大学建设人事制度改革试点方案》，方案规定，在5所重点建设高校和重点学科建设项目所在高校先行试点，下放岗位设置权，下放公开招聘权，下放职称评审权，下放薪酬分配权，下放人员调配权，完善人员考核晋升退出机制、服务保障机制等。这些高校可以自评职称、自定薪酬，要逐步形成能上能下、能进能出的用人机制。

(3) 提供高效便捷的“一站式服务”。人才工作要直达人心。除了创造良好的科研环境和学术氛围外，为高端人才和团队提供细心体贴的后勤保障和高效便捷的生活服务，也是一个需要考虑的重要方面。这样才能为他们解除后顾之忧，以用心的服务换取他们的舒心、安心和专心。上海市在出入境、通关、居留、落户、社会保障、医疗等方面给予引进的高层次人才优厚的政策，为他们提供高效便捷的服务，并配套建立有吸引力的高校教师住房保障制度。广东省对引进海内外高层次创新人才开辟绿色通道，并将其纳入该省引进高层次人才“一站式”服务专区，在住房、医疗保障、家属就业和子女上学等方面提供优质服务。广东省还支持重点建设高校采取租房补贴、购房补贴和实物配租等方式解决引进高层次人才住房问题，切实改善教师住房条件；支持有土地资源的重点建设高校自建公共租赁住房，并将其纳入当地政府公共租赁住房建设计划，享受公共租赁住房相关优惠政策，为教师营造良好的生活和居住环境。

2. 优化办学资源有序流动、合理配置的机制

由于高水平大学的运营开支巨大，因而充足的资金显得尤为重要，拥有丰富的资源是世界一流大学的第二个特征。只有具备充足的资源才能保证学校运作的良性循环，从而吸引更多高水平的优秀人才。在我国，无论是“211工程”、“985工程”、“双一流”建设，还是省域高水平大学建设，中央和地方政府都充当着这些工程、计划的设计者、支持者和推动者的角色，在经费保障和政策支持上发挥了主导作用，这是一脉相承的传统。但这一轮省域高水平大学建设与以往有所不同的是，各省级政府一改以往单一的经费投入方式，在继续加

大创建经费支持的同时，还发挥省级政府对省域范围内相关资源统筹的优势，着力推进同省协同、同城协同、校内外协同和国内外协同，支持政府、行业企业、社会组织与重点建设高校双向甚至多向合作，实现资源共享、共同发展、多方共赢。

(1) 建立省域范围内科教资源的统筹性整合机制。三省市积极推进产学研合作，鼓励、引导高校突破学校、学科、行业和地区等壁垒，与各类社会主体协同合作，借力发力，促进省内、国内甚至国际要素的流动、配置和融合。北京市以服务北京和国家创新驱动发展战略为出发点，以机制体制改革为重点，抓住国际创新要素加快转移、重组的良好机遇，积极整合中央在京高校、市属高校和国际创新资源三方面的力量，尝试建立国内与国外创新资源深度融合、科技创新与人才培养有机结合、基础研究与应用研究相互促进、直属院校与市属院校共同发展的长效机制。上海市围绕国家重大战略和区域经济社会发展需求，转变学科建设发展理念，建立协同创新的机制与体制，推进强强联合、优势互补的“同城协同”，打破上海高校之间以及学科之间的体制壁垒，重点突破制约创新能力提升的内在机制障碍，促进市属高校与在沪部属高校联动发展，推动在沪部属高校和市属高校之间在学科建设等领域的合作共赢。广东省推动部属高校与重点建设高校进行广泛、持续、深入的合作与共建，整合全省教育科技资源，甚至将部分高水平科研院所、医疗机构合并到相关高校，实现资源共享、共同发展；支持政府、行业企业、社会组织与重点建设高校联合共建教学科研平台，开展联合攻关和协同创新；统筹安排现有政策计划项目，将原来的“2011 计划”、强师工程、创新强校工程、“四重”建设等各类专项性建设计划整合到高水平大学建设的内容中来，由重点建设高校统筹规划、自主实施、协同推进。

(2) 巩固政府公共经费的稳定性投入机制。目前，政府稳定、持续的财政投入仍然是我国高水平大学建设在较短时间内快速见效的重要措施和保障。北京市教委分两批共认定了 16 所依托高校的 19 个高精尖创新中心，其中，自然科学类 14 个，人文社科类 5 个。市财政将持续稳定地对各高精尖创新中心进行滚动支持，五年一个周期，人文社科类中心每年给予 5000 万元的投入，自然科学类中心每年给予 1 亿元的投入。照此推算，第一个建设周期北京市将投入 80 多亿元的建设资金。在 2014—2017 年第一个建设阶段，上海市市级财政预计投入 36 亿元支持高峰学科和高原学科的建设；在 2017—2020 年第二个建设阶段，市级财政将在前期投入的基础上继续加大投入力度，确保规划目标顺利实现。广东省 2015 年已下拨首批 15 亿元建设经费，2016 年近 20 亿元的建设资金也已拨付给相关高校，2015—2017 年高水平大学建设的 50 亿元专项资金已全部安排到位。此外，广东省还将重点建设高校的生均定额拨款标准由每生每年 9000 元提高到每生每年 12000 元，三年生均提标经费投入约

为 50 亿元。因而，广东省高水平大学第一个五年建设周期总经费预计将超过 100 亿元。

(3) 尝试项目、任务需求导向的竞争性投入机制。形成以项目、任务需求为导向的经费竞争，也是我国高水平大学建设的必要补充手段。上海市鼓励高校积极争取承担国家和区域重大研究项目和建设任务，对于获得国家和区域重大研究项目和建设任务的高校，市级财政提供专项配套支持经费，以支持与学科建设相关的重要或紧缺仪器设备的采购、实验条件的改善等。广东省预计仅由省发改委和科技厅主导的面向全省竞争的用于科技创新能力提升方面的 80 亿元专项资金中，重点建设高校有望通过竞争获得近 50 亿元的投入。广东省还赋予重点建设高校科技成果的自主处置权，除涉及国家安全、国家利益和重大社会公共利益外，高校可自主决定科技成果的实施、实施许可、转让、对外投资等科技成果转化事项；科技成果转化所获得的收益全部留归高校自主分配，纳入单位预算，实行统一管理，处置收入不用上缴国库。

3. 形成以扩权和绩效为核心的管理体制机制

决定能否成为世界一流大学的第三个因素涉及学校整个的管理体系，总的竞争环境及学术、管理的自治程度。美国的高等教育系统之所以是世界上最好的，不仅应归功于国家富有，学校经费充足，还得益于该国高等教育的相对独立性和全方位的竞争环境。党的十八大以来，中央政府开始了新一轮的简政放权，2014 年，国家教育体制改革领导小组办公室下发了《关于进一步落实和扩大高校办学自主权完善高校内部治理结构的意见》，扩大高校办学自主权再度成为高等教育改革的热点。为解决高水平大学建设中的体制机制性关键问题，激发高校办学活力，在这一轮省域高水平大学建设中，高校办学自主权得到了进一步的扩大和部分回归，在一定程度上有效发挥了有关高校在高水平大学建设过程中的主体作用。

(1) 扩大和落实高校办学自主权。三省市在高水平大学建设中切实转变政府的教育管理职能，继续简政放权，更加突出高校办学的主体地位，进一步扩大和落实高校办学自主权，注重激发高校办学活力，从而促进高校办出特色、办出水平。北京市着力把高精尖创新中心建设成高校科技特区，营造良好的科技创新文化和氛围，保障科研人才专心致志搞创新、出成果；尊重科研规律，尊重科学家，营造有利于科研创新的物理空间和制度环境。北京市还明确提出，各依托高校是高精尖创新中心建设的责任主体，各相关学校要成立由学校主要领导任组长的领导小组，统筹协调中心建设工作，大胆探索符合科技创新和人才培养规律的体制机制，积极构建灵活的国际创新人才引进、聘用体系，激发杰出人才的创新活力。上海市同样明确规定高峰学科和高原学科的建设以高校为主体，对纳入建设规划的学科建设项目，根据各自学校事先论证确定的不同的学科建设方案，市级财政等专项资金分别予以差别化投

入与支持，相关高校应以学科建设指南以及学科建设发展规划为依据，自主确定和统筹安排学科建设经费。广东省则建立省、市政府统筹协调、重点投入、合力支持的长效机制，按照“一校一策”的方式，在改革与发展等方面给予重点建设高校一系列的优惠政策。如将重点建设高校列入扩大和落实办学自主权的试点学校，探索实施重点建设高校依法自主办学负面清单管理模式；支持重点建设高校对博士、硕士学位授权点依法自主进行动态调整，在博士、硕士一级学科授权范围内自主设置二级学科，根据经济社会发展需求自主调整优化同一层次研究生类型结构；支持重点建设高校建立博士研究生“申请一考核”的选拔机制。

(2) 强化绩效考核评估和动态调整。三省市均对高水平大学建设经费管理制度进行了改革，探索体现高水平大学建设绩效导向的经费管理体制，强化绩效评价，根据有关高校办学目标的实现程度，对支持力度进行动态调整，避免只增不减，避免身份固化，力争形成有增有减、有进有出的开放机制。北京市对高精尖创新中心实行年度报告制度，建设满两年后，在专家咨询委员会指导下组织专家对中心建设情况进行评估，建设周期结束后再进行综合评估；同时要求各依托高校切实履行在项目组织实施、经费使用等方面的管理职责，建立常态化的自查自纠机制。上海市要求各相关高校按照高峰学科和高原学科不同的发展目标、建设内容和发展阶段，根据学科建设周期提出整体发展目标、建设方案和改革措施，并编制中期预算(2014—2017年)，对高峰学科和高原学科建设计划实施中期项目管理，2017年组织中期绩效考核，在绩效评价的基础上，根据学校学科建设实施情况、预算执行情况、绩效评价结果，实行滚动预算，安排学科建设绩效奖励经费。广东省引入第三方评价，采取“一年一次评价、三年阶段考核、五年周期考核”的绩效考核评价办法。2017年后，将根据绩效考核情况对重点建设高校和重点学科建设项目进行动态调整。对建设成效突出的，绩效奖励资金给予倾斜并继续支持；对建设效益不明显的，则减少安排或不予安排绩效奖励资金，直至取消建设资格；对与既定建设目标存在较大差距的，将从学校其他的财政投入中核减部分经费并予以问责。而对于那些未列入资助范围的高校和项目，建设周期中如建设成效突出并达到重点建设高校和重点学科建设项目标准与要求的，将给予财政奖补或依序递补进入重点建设序列。（《高等教育研究》2017年第3期）

三版 大学文化

高等教育质量建设中的质量文化建设

对于高等教育质量建设而言，体制机制约束总体上是一种外部约束。无论是基于政府主导的质量治理还是基于市场竞争主导的质量治理，都是对高等教育质量的外部约束。高等教育质量建设还需要建设质量文化，实现高等教育质量的文化约束。

1. 高等教育质量保障面临“问责失灵”

20世纪90年代以来，受新公共管理思潮的影响，加强问责、重视产出、重视绩效成为高等教育质量建设的主要方式。高等教育的财政支持者、监管机构、人才使用单位、家长和学生等利益相关者都要求大学对资源使用状况以及产生的效果进行陈述，要求高校通过发布高等教育质量报告的方式来接受社会监督。同时，有关机构普遍开展了针对高校的高等教育质量评价，并且把质量评价结果作为政府或者其他机构向高校投入和问责的主要依据。在这个过程中，质量评价指标体系和评价技术得到快速发展，似乎越来越完备。但是，这种建立在质量评价基础上的质量问责在提高高等教育质量问题上越来越表现出局限性，质量问责出现了失灵现象。

首先是来自外部的基于问责的质量评价导致了评估者与高校之间的紧张关系，两者之间互不信任甚至相互指责。评估者认为高校必须接受自己的评价标准，而高校则认为来自外部的质量评价标准不符合大学的传统和实际情况；评估者为了防止高校弄虚作假，不断开发和升级评估手段和技术，高校则千方百计来应对不断升级的评估技术……为了提高质量而开展的质量评估就这样游离了质量建设这个出发点和核心，变成了评估者和高校之间博弈的游戏。

其次是产生了大量的“边际效应”，如评估者和高校在高等教育质量建设中的角色异化；高校对照评估指标抓质量、应付质量评估、逃避质量监控、投机行为甚至弄虚作假、短期效应、丧失持续质量改进的动机和动力，等等。由于评估者在质量评估中处于主导和优势地位，导致外部评估者和问责者异化为高等教育质量建设的唯一主体，似乎只有他们才真正重视高等教育质量建设，不断上演“评估和问责产生高等教育质量”的幻想和幻象。而高校则被排除在质量建设的主体之外，只是被动接受质量评估和问责的对象，高等教育质量问责由此只是成为对高校的问责，而那些利益相关者，包括评估者和问责者则从不承担高等教育质量问题的任何责任。另外，让高校面向社会发布高等教育教学质量报告以接受社会监督，也面临挑战。最突出的问题是无法保证质量报告的真实性，而要提高质量报告的真实性则又极大地增加了监管和核查成本。

这种“问责失灵”现象在我国高等教育质量建设中也有典型表现。前些年教育部开展的

本科教学工作水平评估，是在我国高等教育大规模扩招后进行的，对引导高校重视教学基本条件建设、建立和遵循教育教学基本规范、提高高校教育教学水平和人才培养质量发挥了重大作用。本科教学工作水平评估虽然确定了“以评促建、以评促管、评建结合、重在建设”的评估原则，但总体上是政府主导的对政府所办高校的问责评估。这种评估产生了复杂的评估效应：一是对下级政府和高校进行“捆绑问责”，在调动下级政府的积极性，强化地方政府高等教育质量竞争的同时，又促使地方政府与高校结成利益联盟，共同应对问责评估。二是政府成为高等教育质量的问责主体，高校成为问责对象，使得高等教育质量建设成为政府单一主体的事情，不少高校相应出现了对质量评估和质量问责的应付和投机行为。三是产生了“问责悖论”。在高校只是政府的附属机构，缺乏基本的办学自主权的情况下，政府对政府所办、所管高校进行质量评估和问责，实质上成为政府对政府任命的大学领导人、政府的高等教育投入、政府确定的高等教育改革发展政策等方面的评估和问责。通俗地说，就是政府自己评估自己，自己问责自己。这就是“问责悖论”。

鉴于本科教学工作水平评估所表现出的“问责失灵”现象，教育部最近几年来对之进行了改进。改进的主要方面是开展高校教学工作审核评估，强化了评估的审核功能，淡化了评估的问责功能。质量审核就是让高校自己陈述自己的教育教学和人才培养目标，以及围绕目标所开展的具体的教育教学工作，让教育专家和评估专家从“五个度”（社会需求适应度、培养目标达成度、办学资源支撑度、质量保障有效度、学生及用户满意度）的角度进行诊断性评价，帮助高校更好地实现和达到教育教学和人才培养目标。这是高等教育质量评估思想的重大转变——评估的目的在于质量改进和质量提高而不是对高校的问责；让高校回归和成为质量建设的主体，所有的利益相关者都负有高等教育质量建设的责任。

2. 质量问责失灵呼唤质量文化建设

质量问责失灵的出现，需要我们深刻反思高等教育质量建设思想。高等教育质量最终取决于高等教育机构自身，而不是质量评价者和问责者；质量保障的作用主要在于通过预防而使某些质量问题不发生；质量评价在于告知已经发生的质量问题，是一种质量诊断，本身并不产生质量。高校是质量治理的重要参与者，而不应该成为被动受束缚的简单问责对象；高等教育质量改进和质量提高需要利益相关者建立在相互信任基础上的共同参与和合作，从根本上来说，就是要建设高等教育质量文化。

建设质量文化是 20 世纪 80 年代日本商业管理的成功经验，其基本精神在于使员工、管理者与企业形成质量利益共同体，“厂兴我荣，厂衰我耻，荣辱与共”。这是因为质量标准、生产过程规范等硬性要求，需要生产者在生产过程中来把握和实现。因此，生产者对企业的

认同感、忠诚度以及职业使命感、责任感对产品质量有着极其重要的影响。企业管理既要遵循科学管理原则，也要重视质量文化建设。

在高等教育质量建设中，质量文化建设的重要性也日益为人们所认识。如 2009 年第二届世界高等教育大会呼吁“培育质量文化”；“经合组织”将“增强全员重视教学质量提升的意识和文化”作为“教学质量提升”项目的第一条，作为质量保障的重中之重；“欧洲大学协会”2002—2006 年实施了“质量文化项目”，2009—2012 年则进行了“质量文化检查”，旨在强化高校内部的质量文化建设，形成一种以持续提高质量为目标的文化，把提高教育质量作为大学的共同价值追求和自觉行动；“英国高等教育质量保障署”强调“高等教育质量保障的责任必须落实到院校自身”，并特别设立了“质量文化”这一评价标准，形成了一种“内源性”教学质量保障体系。

“欧洲大学协会”认为，质量文化是一种旨在永久提升质量的组织文化，由两个部分组成：一是面向质量的文化或心理层面一致认可的价值观、信仰溯望和承诺；二是具有清晰过程的结构或管理成分，旨在提升质量和协调个体的努力。这就是说，质量文化强调从文化角度来审视和处理质量问题，形成内在的质量意识，从质量问责走向质量合作，变刚性管理为柔性治理，变外在压力为内在需求。以质量文化为基础建立起来的质量管理模式强调，高等教育质量不是由专家实现和决定的，而是通过不断的开放式协商以及各利益相关者的积极参与而产生的。因此，必须以一种整体性视角去看待质量，将文化成分、结构维度和胜任力融入其中。

3. 从问责走向合作：基于信任的高等教育质量治理

质量问责之所以失灵，根本原因在于没有形成质量利益共同体意识，以及利益相关者之间信任的缺失，特别是质量评价者和高校之间基本信任的缺失。而质量文化建设的前提，首先是高等教育质量的各利益相关者围绕质量提升而形成质量利益共同体，其次是各利益相关者之间形成基本的信任关系，而不是问责关系。也就是说，是基于共同质量目标和质量利益的各利益相关者相互理解、相互尊重、通力合作来提高高等教育质量，基本精神在于确立从问责走向合作的高等教育质量建设思想。

质量合作其实就是质量利益共同体在达成质量文化共识的基础上所采取的目标一致的行动。无论是评估者还是高校，大家共同致力于实现高等教育质量改进和提升这一共同目标。质量标准、评估指标体系等等，不再是外部强加给高校的，而是高校提高质量的内源性需要。质量评估的目的，不再是为了问责高校，而是进行质量诊断，发现问题，解决问题。质量评估的过程成为评估者和高校相互合作的过程。高等教育质量合作的开展，必须以信任为基础。

信任是合作的前提,是保证合作可持续性的根本,也是维系高等教育质量利益共同体的纽带。在高等教育质量利益共同体内,各利益相关者相互信任的水平越高,开展质量合作的可能性就越大,而且质量合作本身也会带来和强化相互信任。

高等教育质量合作,其实也是从质量管理思想向质量治理思想转变的表现。长期以来,质量管理思想在我国高等教育质量建设中发挥着主导作用。政府教育行政部门和高校行政职能部门是教育教学质量和人才培养质量的“管理者”,教育行政部门将高校作为质量管理的对象,高校则将广大教师作为质量管理的对象,使得高等教育质量建设只是“管理者”的任务和活动,而将高校和教师排除在高等教育质量建设的主体之外,形成了“管理者”和“被管理者”之间的矛盾和冲突,导致高等教育质量利益相关者的角色异化。政府和学校职能部门成为教育教学质量的责任主体和问责主体,他们追求管理有序和管理政绩,迷信质量评价和质量问责能解决教育教学质量问题;高校和广大教师从质量的生产者和保证者异化为“被问责者”,不断应付来自管理者的各种评估、检查和问责;社会用人单位则成为高等教育质量的“看客”,认为人才培养质量与己无关;学生这个重要的质量主体演变为高等教育质量的“消费者”,自身并没有意识到自己所承担的质量责任。

目前,质量管理思想正在为质量治理理念所取代。质量治理是一种以高等教育质量提升为目的的基于各利益相关者通力合作的治理,是一种多中心、多主体,且主体平等、利益相关、权利共享、责任和结果共担的治理,其基本特征是相互理解、相互信任、伙伴合作、集体责任。因此,我国当前的高等教育质量建设,需要确立质量治理思想和理念,建设基于信任和合作的质量文化共识,从质量问责走向质量合作;需要改变各利益相关者的异化角色,意识到自身所担负的质量责任,共同致力于质量改进和质量提升;需要全面审视和深刻检讨质量评价和质量保障政策,围绕质量文化建立相应的制度体系和操作体系,不断改进和深化审核评估和发高等教育质量的目价,真正实现全面提升高等教育质量的目标。(《江苏高教》2017年第1期)

大学文化形象传播的路径探索

(一) 梳理并建构独具个性的大学文化形象

如何策划、塑造独具个性的文化形象是大学文化形象传播的首要问题。独具个性的大学文化形象的塑造,本质上是对大学文化中显性部分和隐性部分的塑造与两者关系的处理。在大学文化构成中,大学文化载体属于显性文化部分,而大学精神和大学理念属于隐形文化部分。“冰山文化”理论认为,文化是由显性部分和隐性部分组成,露出水面的部分即显性部

分，这一部分是可以直接观测到的冰山的一小部分；而隐藏于水面下面的部分即隐性部分，这一隐藏部分往往是重要的基础，露出水面部分需要隐藏于水下的部分作为支撑。

大学文化形象的塑造并不是一朝一夕的事情，是一所大学在长期的发展中逐渐积淀形成的。大学文化形象的塑造，首先应该通过追溯学校发展历史、文化传统、文化品格和文化价值追求，厘清自身文化生成和发展的脉络，在此基础上提炼大学文化精神和文化理念，使隐性部分作为大学文化这座“文化冰山”坚固扎实的基础，然后再策划、塑造与之相匹配的文化载体即显性部分，把显性部分和隐性部分有机结合起来，凝练独具特色的大学文化形象。目前有的学校却本末倒置，有了既定的物质或标识形象再往里面装精神。很多大学文化形象建设还存在着跟风现象，不从自身的实际情况出发去追溯和凝练属于自己的文化精神、文化理念，而是盲从其他学校的做法。

（二）确立“人”在大学文化形象传播中的中心地位

社会学家布迪厄对马克思的资本理论进行非经济学解读之后提出了“文化资本”这一重要概念，他认为社会资本的类型除经济资本外，还存在“文化资本”和“社会资本”。在布迪厄的理论中，“文化资本”是一个广泛的概念，泛指任何与文化及文化活动有关的有形及无形资产。虽然文化资本无法像经济资本那样实行定量操作，也无法直接换算成具体的货币价值，但是它具有和经济资本相同的功能和作用，在特定条件下甚至可以转化为经济资本。因此，一所大学独具个性的文化形象，不仅可以增强大学发展的凝聚力和导向力，更可以作为隐性资本为学校创造价值。在此过程中起关键作用的是组成组织的“人”，因此要确立这样几类人在大学文化形象传播中的中心地位。一是优秀的大学校长。大学校长作为大学的核心和灵魂人物，有责任引领大学文化个性化的发展，他首先应该是一名大学文化的管理者。一所大学是否具有鲜明的文化形象，取决于大学校长有没有塑造优秀大学文化形象的意识 and 思维，有没有引领传播优秀大学文化形象的能力。被誉为“学界泰斗，人世楷模”的蔡元培，1917年力排众议，入主北大。针对当时学校的学风败坏、腐败盛行等乱象，他深思熟虑，提出了改造北大成为“精神圣地”的16字方针：“囊括大典，网罗众家，思想自由，兼容并包”。可以说蔡元培作为北大优秀文化形象的引领者，至今仍具有深刻的文化感召力和影响力。二是高素质的大学教师。高素质的教师不仅要具备扎实的专业知识和高超的教学艺术，在自己的研究领域有所建树，自身还要有较高的文化素养，主动体悟大学文化的内涵要义，同时以自己的学识参与乃至引领大学文化形象的建构与传播，以主人翁的姿态积极投入大学文化形象传播的各项活动中去。三是优秀的大学生。大学生是大学文化的承载者，其文化素养体现的是大学的文化形象，他们既是大学文化形象的受益者，又是大学文化形象的代言人。

因此，在提高太学生专业知识技能的同时培育他们的人文精神和文化素养势在必行。

(三) 运用多种媒介形式和传播方式

由于大学的特殊性，大学文化形象通过传统媒体的单一渠道进行传播是远远不够的，高校既要充分利用以教师和学生为主体的大学校园传播媒介，又要充分发挥大众传播媒介的作用，实现大学文化形象的有效传播。一是打造独具特色的大学校园全媒体平台。校园媒介传播方式和传播渠道多样化，能够满足受众的个性化需求，在大学文化形象的建构与传播中发挥着重要作用。目前校园媒体主要有三种类型：第一种是以校园报刊、校园广播、校园电视为代表的传统媒体，这类媒体传播内容具有权威性，信息质量较高；第二种是以校园网、微博、微信公众号为代表的新媒体，这些新媒体的受众群体庞大、信息传播速度快、媒介影响力越来越大；第三种是户外媒体，包括招贴、横幅、海报、公告栏、宣传栏、报栏以及展板等校内辅助性媒体。在针对不同类型校园媒介的特性实施不同的传播策略的同时，高校应对校园媒介进行有效整合，打造独具特色、专业化的全媒体平台，在大学内部形成关于大学文化形象的统一认识。

二是充分重视并主动利用大众传播媒介。一方面，新闻媒介具有广泛的社会性，他们是现代社会中舆论监督的代表和体现，任何组织难免受到媒介公众的监督 and 关注，而他们对组织的态度和宣传报道的倾向性，对公众的舆论具有巨大的导向作用。因此，大学要与大众传播媒介保持广泛的联系，及时将与大学文化形象建设的相关信息通过大众传媒进行传播，通过大众传媒的舆论效应，在全社会树立良好的文化形象。另一方面，全社会对学校、医院这类服务型组织的关系度非常高，因此大学就成了大众传媒关注的对象，大众传媒对大学相关人物、事件的报道十分频繁。一旦大众传媒对大学报道不实或出现负面报道，就会损害大学文化形象。这就需要高校在大学文化形象传播过程中，树立危机防范意识，及时关注社会各方尤其是大众传播媒介传播的信息，一旦出现大学文化形象危机事件，要能够在公众和媒体关注的最短时间内及时传播真实信息，澄清事实，掌握信息发布的主动权。

(四) 重视受众及其反馈，提高传播效果

在新媒体时代，受众改变了以往在传播过程中处于完全被动的局面，随着传播媒介的多样化和信息产品的丰富化，受众可以通过多种渠道获取信息并对信息进行反馈和再传播。因此在大学文化形象传播过程中，只有关注受众，才能完美地把信息传播出去，并使受众按照传播者的意图接收和理解信息；只有关注受众的反馈才能确认大学所塑造和传播的文化形象是否得到了受众的认可，是否达到了预期的传播效果。

首先，大学文化形象传播要关注受众的需求。在碎片化受众时代，受众不同的国籍、民

族、阶层、修养、年龄、学历等决定了他们的关注点、媒介使用习惯不尽相同。因此在文化形象传播过程中，学校要系统分析受众的各项指标差异，根据受众的需求提供有针对性、个性化的文化产品，采用不同的媒介传递不同侧重点的文化信息，以实现良好的传播效果。如针对本校教师和学生等内部公众，由于他们既是大学文化形象传播的主体，又是大学文化形象传播的客体，所以文化形象传播的重点应该是深度挖掘和阐释大学文化的内涵，使内部公众对大学文化形象能够达成统一的认识并自觉进行传播；对于外部公众，文化形象传播的重点应该是校园歌曲、舞台剧、微电影等文化产品的呈现，集中体现大学文化的内涵，展示大学文化的形象。

其次，大学文化形象传播要重视信息的反馈。目前大学塑造和传播自身的文化形象大多从传播主体的意图出发，往往忽视受众的信息反馈。新媒体时代受众的反馈渠道多，反馈及时，大学应该重视并充分利用新媒体如微信公众号、微博、手机 APP 的优势及时获取受众关于大学文化形象建设，大学发展理念等方面的反馈和建议，及时对文化形象传播进行调整，从而形成关于大学文化形象的正向循环。（《高校教育管理》2016 年第 5 期）

四版 大学制度

大学制度变革：提高高等教育质量的根本之道

随着实践的发展，体制化的技术治理所隐含的内在困境不断凸显，其根源在于社会转型期的中国大学制度。当处于下位的政策与处于上位的制度时常发生冲突，即具有“良好意愿”的政策调整无法解决根本性问题，应该考虑开展深层次的制度变革。因此，要想从根本上提高高等教育质量，必须改变当前“头痛医头，脚痛医脚”的质量保障方式，从大学制度入手进行整体性和根本性变革。

首先，进一步理顺政府与高校之间的关系，用法律严格规范政府的行政权力边界和具体行动，确立高校在高等教育质量保障中的主体地位。在中国现代高等教育质量保障的产生和发展的整个过程中，政府通过行政动员和实施项目制一直保持高度介入的状态，而原本作为质量保障主体的高校和大学教师成为顺从政府意志被动进行质量实践和质量保障的代理人。政府持续地行政干预不仅使政府自身疲于应对接踵而至的各种质量问题，而且还弱化了其他利益主体特别是处于质量实践一线的高等院校保障和提高质量的能力。更为严重的是，在当

前的制度框架下,高校和教师利用制度漏洞采取的机会主义行为策略和由此衍生的各种文牍主义已经威胁到整个系统的健康运行,从而阻碍了质量的持续提高。因此,政府应该从具体的质量保障事务中退出,进一步简政放权,真正以“管、办、评”分离作为指导原则将自我的行政权力定位在为高校进行质量保障提供信息服务和提供公平竞争的秩序等方面。正如博克所言,“政府应扮演监督者而非评价者的角色,即鼓励大学进行自我评价,并在此基础上进行自我完善。”可以说,世界范围内高等教育质量保障的实践表明,高校作为质量保障的主体符合学术组织的特性,是从根本上解决质量问题并持续提高质量的必然选择。政府与高校之间的关系决定了制度变革的总体方向和可能空间。

其次,进一步改进社会与高校之间的关系,以学术组织的特性和社会公共利益而非政府的绩效合法性为导向,建立多维、对等和以契约为核心的问责体系是制度变革的基本走向。在当前多元化的社会中,高等教育不是也不应该被某个特定利益群体视为垄断和独享的事业,不同的利益相关者均有权对高等教育质量进行问责。从原则上讲,问责是有益的,并且在任何情况下,很难说一个公共机构不应该向其服务的公众做出必要的自我说明。问责与专业自治并非是完全对立的两极,质量保障经过适当调整能够促进学习和创新而不是官僚化的控制。因此,制度变革的基本走向是改变政府基于绩效合法性考虑而采取象征性行动的单向度问责,推动建立健全独立于政府和高校的第三方质量保障机构,吸纳不同的利益相关者参与质量保障议程中来,真正发挥市场竞争的作用。同时,外部利益相关者作为问责主体在履行问责职能时同样应该接受问责,建立一种对等的质量问责体系,使提高质量成为一种共享的责任而不是负担。更为重要的是,在改善外部问责体系的同时,高校自身也要主动承担起相应地责任,建立一种基于“承诺——履行的伦理契约和价值理性”而非“资源投入——回报的‘交易’哲学和经济理性”的自愿问责体系,形成一个院校内部继续通过传统的评估方法不断改进高等教育质量,同时又主动向外部利益相关者公开有关质量的真实且有效信息的“内外有别”的质量保障模式。社会与高校之间的关系决定了制度变革的广度。

第三,完善高校内部治理结构,依照章程规范高校内部行政权力,充分尊重基层学术组织和大学教师的知识特性和自主性是制度变革的核心任务。从当前高等教育质量保障的实践来看,在高校内部,与质量保障相关的权力和资源更多地集中在高校一级,在很多情况下基层学术单位仅被视为被动执行政策的客体,从而使得学术权力严重依附于行政权力。同时,不同的基层学术单位不得不依据外在的刚性且一统化的标准对自身的质量保障事务进行裁剪。这样一来,多样化的质量标准渐趋同质化,而创新性的质量实践则有可能成为一种缄默的存在。因此,高校成为质量保障主体的同时,在高校内部,同样需要对自我的行政权力进

行规制和规范，充分尊重和保障基层学术单位在高等教育质量保障方面的多样化选择，将基层学术单位作为一个以提高学术和教学质量为核心的学术共同体。作为学术心脏地带，基层学术单位处于从事高深知识生产和人才培养的第一线，它们对何谓质量以及如何保障和提高质量最具发言权。同时，高校要真正尊重和信任大学教师，以改进而非问责为基本导向，激发其基于内在动机的质量保障行为，使外在的质量保障政策真正转化成有效的教学和学术实践。高校内部治理结构决定了制度变革的深度。

最后，重新确立质量保障的哲学基础，变革国家和集体本位的单一的质量观，在整个社会范围内形成多元化和整体性的高等教育质量文化共识，是深层次制度变革能够发生的根本保障。在多元化和整体性的质量文化中，问责主体不限于政府，高校自身会主动承担起自愿接受问责的职责，质量成为一个系统层面的关注对象而非松散连接的、孤立的散点。在这样一种新型的高等教育质量保障哲学中，对于质量的界定是利益相关者基于信任而友好协商与合作的结果，质量保障的具体过程和程序是高校基于质量意识主动选择的产物，质量评价的结果是发展性而非终结性的。在社会学取向的制度理论看来，只有当这种多元化和整体性的质量文化形成共识并内化为质量议程的利益相关者共享的认识图式时，制度变革才能够取得实质性进展，质量才能够得以持续提高。质量保障的哲学或质量文化决定了制度变革的最终成效。（《高等教育研究》2017年第3期）

中国特色现代大学制度建设的问题聚焦与借鉴启示

1. 问题聚焦

第一，校院权责不对等。校院两级管理中很多学校暴露出管理重心过高，权力仍集中于校级决策层及职能部门的弊端。学院主体性地位被弱化，处于“事权下移，财权、人权和重大事权仍然集中在校级”的状态。院系的责任和权力不匹配，多数试点院校实质上仍然处于学校权力过于集中的现状。院系主要有教学、学生管理等事务方面的权力，并承担相应的责任，而在财务和人事上的权力较小。这种只放事权，不放人、财、物权是难以达到学院制初衷的，学院责大权小，责、权、利未能得到相应统一，办学积极性大受挫伤。因此，校院模式下管理重心下移如果被误解为单纯把大量的管理工作交给学院做，势必使各学院忙于应付各职能部门下放的任务，制约院级管理工作效率的提高。

第二，学院层面权力集中化。两级管理体制中，学院层面的管理决策有行政首长负责制、党政联席共同负责制、学术委员会负责制、二级教代会讨论决定制等多种形式，且存在交叉使用现象，不同高校在学院层面管理体制各不相同。“权力缺乏相互制衡和民主监督，是我

国高校内部管理体制改革的经常一统就死、一放就乱的根本原因之一。”这样的状况使得学院层面的管理机制面貌模糊不清，学校层面也没有形成科学完善的政策制度进行保障，在一定程度上导致学院层面决策分散、管理不够清晰、效能不高。个别院系双肩挑的党政领导班子成员，垄断了学校下放的学术权力和学术资源，利用职务之便使其与行政权力耦合在一起，使其异化。

第三，学术共同体碎片化。校院二级管理体制下，学校往往通过进行目标和结果控制以及对过程进行跟踪监督，通过建立健全对学院工作的考核评价体系，实现对学院工作的有效领导。问责制技术变成了一个既是变革的影响力量同时又是它有可能成为的终止，学术惯例已经受到了挑战。学者们是在事先描述好的绩效分类内使自己成为可被查核的易管理的工人。一种新的文化逻辑统治着学术专业技能，工作在学术领域里的每一个个体都被认识到他们的表现，成果和专业一直都在无协商的原则的审查之下。

2. 借鉴启示

校院两级管理体制改革的不仅涉及校院职能分工，更涉及高校内部不同利益群体之间责、权、利的重新调整与分配，试点项目是一项探索性很强的工作。五年的经验积累给我们以下借鉴启示：

第一，深化校院两级管理，实现管理重心下移，是现代大学制度建设的重点和难点。大学从本质上来说，是一个学术共同体。但是，现代大学学术体系和学科体系非常复杂，不同学科以及处于不同发展阶段的学科都有不同。原本所有的决策都由学校来做，包括学院发展也是如此。复旦此次改革，就是让事关发展和人才引进以及培养的决策权，从学校下沉到院系，甚至由那些在科研和教学一线的教授来决定，这才符合大学这个“学术共同体”的“本性”。但这并不意味着简单地把校长以及行政部门的权力分散到学校上千名教授手中，而是将院系变成学术发展的有效决策和组织者，增加院系这个基层学术共同体的活力，最终完全实现由“校办院”向“院办校”的转变，从而使得大学更有活力。就此而言，现代大学制度创新的重点和难点在中间层次，并集中在大学内学院层面的权力机制上。

第二，协调利益平衡机制，整合目标，是完善校院两级管理的核心。事业的共同体，首先应当是理念、感情的共同体；学术的共同体，也必须是利益的共同体。高校作为一个自组织系统，各机构的目标都与系统的目标一致，才能确保组织目标的实现。因此，在推进校院两级管理体制改革的的过程中，要充分考虑到高校人员群体的特殊性，认识到对于教育组织的管理绝不能单纯依靠强权干预与制度控制，在制定政策时要以塑造优秀的组织文化为核心，尊重基层管理人员和一线教师，顾及各方利益，实现人本管理。校级管理人员要克服“官本

位”的心态和优越感，在将事务性权利下放到学院时，应主动了解全局和基层的实际情况，实现制度公平，从而健全以权力机制的构造与配置为核心内容与运行机制的高校治理结构，最终完成大学的责任与使命。

第三，建立完善的内部治理结构，实现政治权力、行政权力、学术权力与民主权力的均衡、协调发展，是院系治理的必要条件。建立完善的大学，尤其是二级学院的内部治理结构，实现政治权力、行政权力、学术权力与民主权力的均衡、协调发展是必要条件。上海财经大学的院系“四位一体”治理结构，实质上在院系层面建立了由行政班子、党组织、教授委员会、二级教代会构成的既分工明确又相互合作、相互制衡的治理机构，明确了各主体的职责。从权力制衡和提高效率的目的出发，设计了由行政班子、党组织、教授委员会、二级教代会构成的既分工明确又相互合作、相互制衡的“四位一体”的院系治理结构模式，有效地促进了院系管理体制的优化，有力地推动了学校事业的科学发展。（《国家教育行政学院学报》2016年第1期）

五版 高教国际化

高等教育国际化风险治理策略

在国家层面，政府需要进一步强化意识形态引领，进一步加强对国际竞争“当事人”经济风险的管控，通过制定规章制度进一步规范高校国际化行为；在高校层面，作为法人主体的大学，应围绕可能因高等教育国际化带来人事、财务分配机制变革而引发的风险，在管理制度创新和评价价值导向上采取相应措施，防止风险的扩大化。

1. 高校国际化理念需要价值融入与引领

高等教育国际化需要形成共识，树立合作共赢的发展理念。在国家层面，需要认清国际教育发展形势，对国际化持包容态度。高等教育国际化并不是文化侵略，更不会造成价值观念被同化，高等教育国际合作除了受到经济利益的诱惑之外，还有服务人类社会的共同价值追求。当前，高校在建设社会主义文化强国、着力提高文化软实力方面任重道远，政府要鼓励并引导高校加快国际合作进程，通过高校培养一批具有国际视野并掌握先进科学技术的人才进入国家治理队伍中，有助于形成健康的政治体制环境，提升文化软实力。在高校层面，应加强对合作形势的判断，在合作对象与方式上采取以我为主、选优培优的策略，避免高校

间的同质化竞争。在战略规划以及沟通层面，需要学校管理者协调好内外矛盾，对学校的内外部环境和优势劣势进行充分判断。思想和理念的统一可以有效化解各方矛盾，应提前做好预判和规划，从而避免国际化风险。

2. 防范经济风险需要加强政府管控与监督

开放的国际化市场最大的优点是国际产品最大限度的供给，在满足各高校国际化发展需要的同时，也驱动了高校国际化的市场化，带来了学校经费来源的多元化，改善了高校经费状况。不过，对于高校而言，虽然能通过国际化将教育资源转化为物质资源、市场资源和政治资源，在赢得经济利益的同时让政府追加投资或者减少投资，促进资源流动的合法化与政治化，但纯粹的市场化也极其破坏性。因此，控制高等教育的国际化经济风险需要制定规章制度以及加强引导。前者的重点是加强对跨国高等教育中外合作办学以及重大项目合作的监管；后者是指政府应重视对高等教育国际化合作发展规划的指引，尤其是在涉及民生和国民经济安全的行业专业人才发展需要的基础上，增加对新兴或者急需学科专业的引入与投入，引导高校特色化发展，避免高校“千校一面”的发展模式。

3. 防范管理风险需要以项目管理为保障

项目管理也是降低国际化管理风险的重要举措之一。以项目管理来替代部门管理，可以进行组织创新。这种管理模式将成本核算、过程控制、方案修订以及结果考核都纳入项目管理总方案中，以利益为纽带，有助于明晰责、权、利界限，避免因管理界限不明可能引起的管理风险。江苏大学是成功实施项目管理的高校之一。该校以《江苏大学关于推进国际化工作的实施意见》、国际化工作系列会议等作为学校的纲领性文件，要求学校主管部门以项目化管理的方法改变学校到学院传统的二元管理格局，使学校近年来在国际声誉、学科国际影响力、对外交流广度与深度以及师生国际化等评价指标跃升全国高校前列，为学校的战略转型提供了坚强保障。（《教育发展研究》2016年第23期）

推进中外合作办学改革的政策建议

（一）把握发展趋势，明确中外合作办学未来战略

中外合作办学是我国新时期国家对外开放战略，尤其是“一带一路”战略实施的必然性要求。2015年12月9日，中央全面深化改革领导小组第十九次会议审议通过了《关于做好新时期教育对外开放工作的若干意见》等重要文件。会议强调，发展和规范中外合作办学，核心是引进外国优质教育资源，引进的关键是消化吸收、利用创新，最终提高我国教育的整体水平。关于优质教育资源的标准，可以从5个方面进行把握，即外国教育机构具有特色或

者成功办学经验的学科和专业，知名院校，一般院校的优势学科和专业或者其他资源，一般院校的非知名的但确实为国内急需、具有先进性与特色的课程和教材，国外教育机构的办学特色和成功的管理经验。中外合作办学的发展战略应是利用全球化的后发优势，积极利用国际优质教育资源，建设高水平的教育体系，促进我国从教育大国向教育强国转变，培养大批具有国际视野、拥有核心竞争力的人才。中外合作办学要以教育竞争力的提高为主旨，以优质教育资源的引进为导向，以培养具有国际竞争力的人才为核心，提供多样化、高质量、个性化的教育，满足国家、社会、个人对教育的需求。

(二) 进行科学布局，引领中外合作办学发展方向

中外合作办学在战略布局上，应实行两步走的发展策略。第一步，引进补缺，以境内办学为主，加快我国学校能力建设；第二步，面向世界，逐步到境外办学，开展国际化办学。当前，中外合作办学的基本任务仍然是引进和充分利用优质教育资源，积极有效地开展教育供给侧改革，提高学校办学质量，满足多样化教育需求。面向未来，中外合作办学的改革着力点应为：深化改革、扩大开放、规范发展、提高水平，着力提高我国办学质量和国际声誉，在不断引进国际优质教育资源的同时，逐步走出去，尤其是在“一带一路”沿线国家举办中外合作办学机构，成为培养高素质国际化人才的重要高地。

为此，要科学布局、超前部署我国的中外合作办学。第一，把中外合作办学作为提高我国对外开放水平、推动教育质量提升的重要政策举措，纳入国家和地方教育事业整体发展规划，和国家教育发展宏观政策协调一致。第二，着力引进先进的办学管理模式、教育教学方式、课程教材体系、职业教育机制等，坚持把引进优质教育资源作为基本方向，大胆探索引进境外高端、精品、特色教育的有效途径，借鉴国际先进的教育质量评价标准和方法，提高教育教学质量。第三，鼓励学校发展与其总体规划相协调、融为一体的实质性中外合作办学项目，作为学校发展的常规措施，适度发展独立运营的中外合作办学机构，作为我国教育事业的有机组成部分。第四，坚持公益为主、兼顾营利的原则，区分营利性和非营利性中外合作办学，制定并实施不同的管理办法。对于营利性中外合作办学的机构和项目，在土地、税收、财务管理、从业资格、学生和家長权益等方面做出区别性规定，并严格执行。第五，积极鼓励在高等教育和职业教育领域开展合作办学，着重引进学术影响大、教育质量高、管理经验先进的外国教育机构来我国办学，优先在边远地区、贫困地区、中西部地区适当布局适合当地发展需求的中外合作办学机构和项目，着力在国内薄弱、急需、新兴的学科专业进行合作。

通过战略部署，推进中外合作办学。第一，国家教育职能部门联合有关部门设立“示范

性中外合作办学建设项目”，发挥中外合作办学中典型机构和项目的引领作用。重点在高等教育和职业教育领域，围绕新兴、急需、紧缺、薄弱等专业学科，引进国外先进的课程教材、教育方式、办学模式以及质量保障制度，延揽国际上优秀的专业学科团队和个人，实现优势教育资源的共享。第二，国家教育和财政职能部门联合有关部门设立“世界名校中国分校建设计划”，给予特殊办学政策，探索世界一流大学和一流学科发展的新模式。未来10年内，从位居世界综合排名前列的高校中，通过政府邀请等形式，选择引进若干所世界一流高校在中国建立分校，主要开展研究生教育。以研究生教育中外合作办学模式探索为契机推动大学国际化的发展和世界一流大学的建设。政府提供必要的政策和资金支持，如办学用地、基础设施建设、自主管理、资金扶持等。第三，在有条件的省市建设国际教育发展试验区，结合珠三角地区发展规划，充分发挥港澳地区高等学校的学科优势和地缘优势，支持其与内地高等学校在该地区合作办学；结合海峡西岸经济区建设规划，支持与台湾地区开展职业教育合作办学，试验区制定相关配套政策，汇聚多方优质教育教学资源，探索举办高水平中外合作办学机构和项目的多种合作机制、模式、方式等。

(三) 调整体制机制，完善中外合作办学保障制度

改革管理体制，进一步健全中外合作办学管理制度。不断健全法规，完善制度，加强管理，规范办学秩序，为中外合作办学健康、可持续发展创造良好环境。应按照分级管理、责权一致的原则改革管理体制，建立中央教育行政部门顶层设计、统筹规划，省级教育行政部门业务把关、审批管理，中外合作办学举办者自主管理、规范运行的新体制。在中外合作办学管理和审批职能方面，扩大和加强省级人民政府的权限。同时，进一步强化中外合作举办者的自律管理，明确办学职责，适时发布规范中外合作办学行为的具体规定。国家有关部门尽快修订《中外合作办学条例》，适时制定《中外合作办学法》，进一步适应新形势和新需求。按照分级审批、权责一致原则，改进行政审批机制，强化地方政府和学校责任。专科层次以下机构和项目由各省审批，本科及以上层次机构仍由教育部审批。本科及以上层次项目审批可以有三种政策安排：一是教育部成立审评委员会提出独立意见，由教育部确定；二是教育部控制总量和增量，由各省审批；三是由有学位授予权的学校自行审批，报教育部注册。

创新管理机制，建立中外合作办学分类管理制度。国家严格审批独立设置或者作为二级学院设立的中外合作办学机构，并进行总量控制。国家对现行教育体系内基于课程合作的各类中外合作办学项目，实行经认证合格后的统一注册制度；专门制定营利性中外合作办学管理办法，严格实施市场准入和退出制度；不鼓励国家重点建设的学校和学科盲目发展与学校定位不相符的中外合作办学项目。高等教育层次的中外合作办学机构和项目，突出创新能力

和提高质量。实施世界名校中国分校建设计划，通过世界一流高校的直接引入，加快我国高校能力建设的步伐；另一方面，鼓励高校围绕紧缺、薄弱专业学科，选择具有比较优势的国外教育资源，开展中外合作办学。国家允许通过中外合作办学，提供多样化、个性化的教育服务，提高教育服务的市场竞争力，培育我国主导的经营性教育服务品牌。

加强质量管理，健全中外合作办学质量保障制度。根据新形势、新要求，重新审视、评估中外合作办学已有的监督监管、定期评估、资质认证制度。根据审视和评估结果，完善有关制度，并形成常规性的工作机制。国家对中外合作办学进行年度检查、定期评估，并及时公布评估报告，加强办学行为的督导与监管，促进中外合作办学的规范发展。进一步健全中外合作办学学历学位证书认证制度，通过设立国家认证机构或国家授权专业机构，对中外合作办学资质、课程设置、文凭证书等进行认证。中外合作办学机构、合作项目、合作专业的审批、注册、招生等有关信息及时录入全国统一管理的中外合作办学信息数据库，进一步健全中外合作办学信息管理制度；建立便捷、简明、实用的中外合作办学信息检索系统，准确、及时、详尽地提供中外合作办学机构和项目信息，以供社会公开检索，健全中外合作办学信息管理系统；及时采集、汇总、梳理中外合作办学信息，定期向社会发布信息分析报告，健全信息公开制度，形成科学的中外合作办学信息监管机制。（《中国高教研究》2017年第2期）

六版 “双一流”建设

香港建设世界一流大学系列政策评价

（一）建设世界一流大学系列政策的成效与问题

自香港启动“卓越学科领域计划”和“香港高等教育：共展所长，与时俱进”政策以来，香港地区的大学在世界大学排行榜上的名次、人才培养质量、科研水平等均取得了可观的成绩：（1）大学排名迅速提升。与2003年在上海交通大学世界大学学术排名榜上的名次相比，2015年，香港大学的排名上升了99名，香港中文大学上升了156名，香港城市大学上升了99名，香港理工大学上升了77名。同对比2005年英国泰晤士高等教育和QS合作推出的THE—Qs世界大学排名，2015年，香港大学排名上升了11名，位列第30名；香港科技大学排名上升了15名，位列第28名；香港城市大学排名上升了121名，位列第57名。（2）毕业生质量及就业率提高。受资助院校的毕业生，甲等荣誉学士学位毕业生人数占所有毕业生

人数的比重从 1998—1999 学年的 7% 提升至 2014—2015 学年的 12%。毕业生就业率也呈现上升趋势，从 2004—2005 学年的 76.2% 提升至 2010—2011 学年的 78.7%，2013—2014 学年为 77.2%。(3) 科研迅速发展。受资助院校在获批专利数目、研究项目所获奖项数目及研究人员方面均有增加，比较 1998—1999 学年和 2013—2014 学年发现：受“政策 I”资助的院校获得的学术专著、论文期刊及专利权等各类研究成果的数量增长率为 26%；院校的研究成果所获奖项增长了 3.1 倍；研究人员总数增长了 1.5 倍。此外，2014 年教资会对入选“政策 I”的学科项目的评审结果显示：12% 获得世界领先水平，34% 达到国际卓越水平，其余大部分项目达到了国际或区域领先水平。在“政策 II”资助下，香港大学在 2008—2009 年度，已有 100 名科学家被科学资讯研究所评为所属领域中全球百分之一最顶尖的科学家；(四) 香港中文大学成立了多个不同学科的研究中心，并建立了新的教研设施，仅 2014—2015 年度，发表各类期刊、论文、研究报告等研究成果就达 8025 个。(4) 院校国际化水平提升：一是非本地生源增加。自 2005—2006 学年至 2009—2010 学年，教资会资助院校的非本地学生人数从 6% 增加至 13%。二是交换生人数激增。2009—2010 学年至 2014—2015 学年，交换生人数已从 3644 人增至 5599 人，并且主要来自非亚洲地区。三是海外教职人员的招聘力度加大。2011 年，香港大学教授人员共 564 人，来自中国内地和香港之外的国际师资已超过一半。其中，外籍师资中，23.4% 的教授来自于欧洲国家，11.9% 来自于其他亚洲国家，9.9% 来自于澳大利亚和新西兰。

香港建设世界一流大学的政策虽然极大地推动了香港高等学校的发展。为香港高等教育改革提供了重要契机，但也存在诸多问题：第一，随着一流大学建设政策的实施，教育支出成为香港公共财政支出中比重最大的部分，2009—2010 年占公共财政支出比重 19%，2013—2014 年 17%，2014—2015 年 17%。高额的教育投入是否能产生可观的效益受到了诸多质疑。第二，政策实施强调将有限的资源优先配置到最优的学科和院校。但少数院校占据大部分的学术资源，进一步强化了大学在高等教育体系中的既定格局，加剧了大学之间的等级分化，也降低了其他院校参与发展的积极性。第三，文理科发展不均衡，资助项目以自然科学领域为主，人文社科领域的发展面临资源限制甚至被摒弃的危机。第四，政策实施中侧重学科建设和科学研究，教学工作和学生培养可能被边缘化。

(二) 建设世界一流大学政策的基本特征及其启示

1. 价值取向：大众化中追求卓越

大众化中追求卓越，通过重点扶持少数大学向一流大学目标迈进来带动整个高等教育的发展是香港建设世界一流大学的基本价值取向。“政策 I”中，教资会认为“研究卓越”难

度更高，只有个别学校可以实现，因此单独加以重点资助。而教学卓越是所有大学都应该追求的目标，因此督促所有院校追求卓越的大学教学以培养出优质的人力资源。“政策Ⅱ”仍坚持“大众化中追求卓越”的基本战略思想：一方面，政府资助少数院校的优势学科领域努力追求卓越，进而促进香港高等教育整体质量的提升；另一方面，要求各院校为香港社会提供种类多样且优质的教育，满足社会成员的基本教育需求。可见，大众化中追求卓越的取向，决定了香港建设世界一流大学政策从制定到实施，都在尽力针对那些没有入选一流大学建设计划的高校和学科进行补偿机制建设。

目前，中国内地有限资源迫使政府采取重点发展战略，效率优先、兼顾公平成为我国内地一流大学建设政策推行的基本价值取向。但是，毋庸讳言，香港一流大学建设政策推行中出现的资源配置不公、重理工轻人文、重科研轻教学等诸多问题，内地同样不可避免。因此，我国内地“双一流”政策的制定和实施中，要借鉴香港的经验，重视针对一些地方类高校、人文社会科学进行补偿机制建设，提升人才培养和教学工作在一流大学建设指标体系中的权重，以促进高等教育的均衡发展。

2. 战略路径：以卓越学科建设带动一流大学建设

香港建设世界一流大学的系列政策都强调将有限的公共资源优先配置给卓越学科的发展。在“政策Ⅰ”的实施过程中，教资会仅在优势学科领域中筛选优秀项目纳入计划中并给予资助，将其发展为卓越学科，从而激励院校的发展。“政策Ⅱ”中，教资会向政府提出：“从发展策略角度突出少数院校作为政府资助和私人捐助的重点对象”。基于此，该政策在明确各院校的特色与优势的基础上将有限的公共资源投向其优势学科领域，从而带动院校整体的发展。可见，以卓越学科带动一流大学建设是香港建设世界一流大学的基本战略路径。

当前，我国内地“双一流”建设战略，遵循的也是以一流学科建设带动一流大学建设的战略路径。在“双一流”建设的具体实施中，我们需要综合考虑社会发展重大问题及趋势、各大学已有的科研基础及发展特色，慎重遴选出接近国际一流的研究中心或研究领域加以资助。另外，从香港建设世界一流大学政策重点资助的学科或项目来看，还强调院校之间、学科之间的合作。这种方式能促使各相关院系打破学科壁垒，进行不同学科之间的交流与沟通，激发大学内部活力，有助于综合性创新成果的产生，对挖掘新的研究领域和培养跨学科高层次创新人才也有非常积极的意义。这也是内地“双一流”建设战略推行中需要强调的，要重视高校之间的合作交流，重视不同学科领域的交叉与综合，推动大学之间的资源共享和大学内部优势学科领域的整合发展。

3. 管理方式：“政府—中间机构—高校”的立体化管理

香港特区政府对高等教育的发展实行的是“不干预”的管理政策，同时构建了“政府——中间机构——高校”的立体化管理模式。教育统筹委员会、教育资助委员会、研究资助局等中间机构，是沟通政府与高校的桥梁，承担咨询、服务、协调、监督与建议的功能。一流大学的建设同样如此，香港建设世界一流大学的两大政策的制定、审核、实施、经费拨付等均是通过对教资会等中介机构负责。正如教资会的角色和职能所述：“教资会既无法定权力，亦无行政权力，主要职能是向受资助院校分配拨款，以及就香港高等教育的策略性发展和所需资源，向政府提供中立的专家意见”。教资会作为政府与高校之间的中介机构，在维护高校的自主和平衡政府与高校之间的关系上起到了至关重要的作用。

我国内地高等教育制度具有典型的政府主导型特征，政府拥有主要的高等教育管理权力，大学在高等教育发展中的主体地位和自主权并没有真正确立。这也造成了高校缺乏发展主动性、教育资源使用效率不高等诸多问题。“双一流”建设战略推进中，我们要积极借鉴香港的经验，组建第三方组织作为中介机构。这类中介机构可作为沟通政府与高校的桥梁，承担起“双一流”建设战略的咨询、服务、协调、监督与建议的功能。这既有利于高校在一流大学建设中拥有充分的学术自由和自主权，促使内地高等教育沿着科学、民主和高效的方向发展，也有利于提高公共教育资源的使用效率，更好地推进“双一流”建设的进程。

4. 政策实施：政策行动一体化的运行特征

香港建设世界一流大学的政策实施过程中，通过其明确具体的政策目标与严格的审核监督机制，将建设世界一流大学的政策精神和价值取向始终贯彻于政策制定与执行的全过程，突出地体现了其政策行动一体化的运行特征：(1) 科学客观和明确具体的目标任务：由专业人员组成且独立自主的机构特性，使得教资会能更加科学、客观地指出香港高等教育的不足，并据此为香港高等教育的发展制定明确、具体的目标任务。(2) 审核和监督机制力求专业客观、公平公开：各领域专家组成的小组委员会保证了项目评审的专业性和客观性；所有院校均有申请资格及仅限于项目本身的发展水平和潜力的评审标准保证了政策实施的公平性；项目的评审情况和审批结果均向社会公布保证了评审过程的透明性；过程监督和实地考察相结合的方式确保了项目监管的全面性。

政策实施是公共政策运行的关键环节。在我国内地“双一流”建设战略运行中，也应该从政策目标任务制定和政策实施两方面入手：一方面，提高政策目标任务的科学客观性和明确具体性，保证公共资源的配置方向更加明确、使用更加高效；另一方面，建立严格的审核和监督机制，保障政策的实施效果和避免政策实施过程的偏差问题，使世界一流大学建设政策的价值取向和基本精神得到切实贯彻执行。（《国家教育行政学院学报》2017年第1期）

麻省理工学院办学经验对我国“双一流”建设的启示

世界一流学科建设是世界一流大学建设的基础，世界一流大学是世界一流学科的集中体现。在我国高校实施“双一流”战略的进程中，MIT 多年的成功经验给予我们许多有益的启示。

1. 建设世界一流的大学，校长的治校方略是关键

校长的理念和决策直接影响整个学校的发展方向，也影响着一流大学不同风格的形成。如前所述，MIT 成为世界顶尖大学得益于发展的关键时期校长先进的治校方略。在互联网时代，其第十九任校长查尔斯·维斯特主张：不管在世界什么地方，都能够通过互联网免费获取 MIT 开设的、多达 2000 多门课程中的主要材料。这体现了查尔斯·维斯特对 MIT 教师及其学术实力的信心，让人不受限制地获取课程材料似乎并不会给 MIT 在教育界中的地位带来任何潜在的危害。事实上，此举还可能提高 MIT 的地位。因此，我国高校要建设世界“一流”的大学、“一流”的学科，校长的办学理念、办学思路、领导智慧等是决定性的因素。

2. 建设世界一流的学科，非均衡发展战略尤为重要

MIT 之所以成为世人仰慕的一流大学，是因为它拥有世界公认的一流学科。与 MIT 相比，我国高校的主要差距有二：一是学科结构不合理，二是学科水平较低。我国高校可借鉴 MIT 的经验，实施非均衡发展战略。一是依据本校学科相对优势，着眼国家经济与社会发展需求，打破院系学科壁垒，巩固优势学科，发展交叉学科，集成综合学科，构建学科大平台。二是建立跨学院、跨学科的研究基地，发挥多学科的综合优势，提升学科实力与竞争力。三是对于国家战略性新兴产业发展急需的新学科或交叉学科，采取非常规的方式加快建设。四是坚持有所为有所不为的原则，分析学校现有的办学基础和发展潜能，集中力量建设重点学科。只有统筹规划学科建设与发展，才能建成具有高地、高原和高峰的三层次学科体系。

3. 建设世界一流的学科，离不开科学与人文相结合

MIT 的经验表明，理工科大学人文社会科学的发展不能与综合性大学简单重复，而是要打造与基础、应用学科匹配的人文社会科学体系，这对于我国理工科大学加强人文课程建设和培养有社会责任感的人才可资借鉴。譬如，工程领域的伦理教育和社会责任教育离不开人文社会科学学科的支撑，学习人文课程是工程专业学生认识社会、理解社会的第一步。通过人文社会科学课程的学习与实践，学生会从历史的角度观察问题、从未来的角度砥砺意志、从社会的角度系统思考、从全球的角度明了自身。由于人文社会学科具有思想性、人文性、精神性的特点，理工科具有实用性、操作性、功利性的特点，二者的差异影响了我国许多大学

的“视角”：很多理工科院校在发展文科方面讲得多、做得少，甚至既不讲也不做，哪怕是比理工科投资很少的钱也舍不得，制约了文理工多学科渗透与融合。这种现象亟须改变。否则，建设世界一流学科将成为一句空话。

4. 建设世界一流的学科，培养精英本科人才是基础

MIT 非常重视本科人才能力的培养，形成了精英工程本科人才培养的经验模式——“体验式”教育。我国高校几乎都是将大学生课外实践创新活动称为比课堂教学次等重要的第二课堂，相比于 MIT 的反差，决定了我国高校大学生实践创新活动不可能普及化、高质量。借鉴 MIT 的经验，应像第一课堂一样高度重视第二课堂的育人作用，激励高水平教师参与指导学生实践创新活动，相应地同等对待教师指导实践创新活动的工作量。当今科学技术的发展既高度分化，又趋向综合，很多重大问题都是涉及多学科的综合课题。如何培养学生学会运用多门课程的知识集成多种技术解决实际工程问题的能力？MIT 的经验告诉我们，变过去传统的单一学科课程的教学为“工程综合集成教学”，开设“工程综合集成”类的课程。根据不同的工程类专业特点研究确定“工程综合集成”课程的主要内容。譬如：机械原理、设计与制造一体化课程；材料、机械与数字制造一体化课程；经济、环境与社会一体化课程；静力学、动力学、流体力学与热力学集成课程；信息、信息的储存与表达集成课程；“互联网+”课程；工程案例分析课程等。培养学生运用多学科基础理论知识分析和解决大规模复杂问题，掌握设计、制造、管理、营销、服务等集成知识和系统方法，增强工程实践知识及新产品研发和开拓市场的能力。

5. 建设世界一流的学科，国际化战略是必然选择

MIT 全方位推进大学国际化办学实现了由研究型大学向世界一流大学的转型。可见，国际化是我国建设世界一流大学、一流学科的必由之路。在人才培养上，高校可参照 MIT 等世界一流大学人才培养标准，借鉴其人才培养模式、国际化的课程设置、创新创业教育和学生国外体验教育的经验，引进世界一流大学网络教学资源，提供学生自主学习，培养与我国工业化、信息化、国际化、现代化建设相适应的国际化人才；在国际交流与合作上，积极参与国际教育计划、国际学术共同体、大学教育联盟，与世界著名大学联合建立研究中心，合作开展跨学科和跨国界的重大课题研究；制订特殊的政策，不求所有，但求所用，引进世界著名教授或工程技术高端人才来校短期工作，帮助高校凝练学科方向，指导教师科研，合作培养研究生，加快“一流学科”建设的步伐。高校国际化的广度和深度直接影响“双一流”建设的成效。（《江苏高教》2017 年第 1 期）

教授治学的实现路径

(一) 教授治学的前提在于学者的自省自觉

教授治学实现的前提是参与治学的大学学人应该有自己的理想和情怀,让学术问题和学术事务由专业人员自主地作价值判断,以知识和真理为基础自由公正裁决,实现“因心而会道”。大学师生是社会良心的示范者和守望者。学者在慷慨激昂地批判体制的时候应首先反思自己的学术行为。只有对学术保持敬畏和虔诚之心的教授们才能真正有效治学。参与治学的大学学人们应在充满艰辛和荆棘的学术道路上培育学术的种子、坚守学术诚信,将规则的内化与外化相统一,自由的精神和学术责任相结合,通过学术理想和学术道德的反思和构建,兑现责任、权利、义务的承诺,为社会树立道德标杆。全体学人树立正确的学术道德精神和学术价值标准,这是教授治学的基本旨归。大学学人在治学的过程中自觉践行对学术精神、学术规范的统一追求,坚守学术规范准则,坚决抵制一切违反学术道德与伦理的学术行为,自觉恪守学术道德,秉承学术良知,引导大学学人对自己从事的学术事业有神圣的敬畏感,始终保持严谨求实、批判求真、闻过则喜的治学态度,讲诚信、重人格、守底线,培养合理的自我概念和学术认知,积极倡导、开展符合伦理规范和具有原创精神的科学研究,不回避、不粉饰教授治学的各种问题,坚决抵制学术失范问题和学术不端行为,维护教授形象,维护学术界的良好社会声誉。同时,大学学人应自觉尊重“独抒己见、无所蹈袭”的价值理念,放弃功利欲望的追逐,克服“本领恐慌”问题,以“踏石留印、抓铁有痕”的谨慎,保持宁静致远的心境,坚守学术精神世界的价值,通过责任担当、价值选择,践行优良学术道德,维护良好学术风气,让学术伦理和道德精神开花结果,让学术环境风清气正。

(二) 教授治学核心在于大学规则意识和契约精神的培育

规则与契约是维持学术健康发展的基础,缺失规则意识和“契约精神”是学风失范的根源。所谓学者规则意识和契约精神,是指大学师生在治学求学的过程中对学术要求、学术规则的内在价值认同,坚守道德责任,将精神、理性与公平有效地内化为其自觉的价值尺度和行为准则,形成一种自觉的程序意识和服从与遵守学术规则的自主自觉意识。必须指出的,任何深刻的洞见和创造性的成果都需要宽松的氛围,更需要规则意识和契约精神,良好心理契约是对冰冷制度的必要补充,强调大学学人的规则意识和契约精神并非以放弃学术民主和学术自由为代价,并非忽视大学学人的内在道德情感和道德基础,让学者屈从外在的压力奴

性服从规则，而是在坚持独特灵魂和学术权力的基础上积极主动的理解规则、适应规则、服从规则。大学要通过教授治学在各学术利益相关者之间建立彼此信任、移情理解、自由平等、期望相容的心理关系，培育大学师生的规则意识和契约精神，利用“谐振效应”，从源头治理学术失范的关键环节，更是当下深入推进教授治学的紧迫需要。教授治学是一种规则意识和一种契约精神，也就是治学理念、道德精神的内化，将大学的精神气质、价值标准、行为规范融入大学学人的治学目的、治学态度、治学能力、治学方法之中，坚持中立纯粹的学术价值立场，加强治学过程与学校文化的融合。

（三）教授治学关键在于权力制衡机制的构建

从哲学的视角来看，“学术人员治理”是实现“学术自由”和“学校自治”最为恰当的治理结构。现实语境下的教授们不可能主宰大学的所有事务。学术活动是一种极其高尚的理性和精神追求，是探索性、创造性的智力劳动。教授治学旨在通过学术委员会等组织机构保证学术自由和学术自治，不是要学术权力否定和代替行政权力，而是防止行政权力泛化，真正做到学术的归于学术、行政的归于行政。教授治学围绕大学的根本使命，营造崇尚知识的大学文化和价值追求，给学术活动更多的人文关怀，培育“不唯上、只唯实”的独立的学术精神，确保教授们在人才培养、师资建设、学科发展、学术评价等学术活动中的话语权和决策权。然而，“学术管理和行政管理往往交织在一起，很难划分”。教授治学要求学者们尽可能排除一切私心杂念，恪守个人良知，用公认的学术标准和学术精神来捍卫学术评价的权利和标准。学术与权利的连接通道，要遵循权力合理程序和制衡机制，协调和平衡高校的政治权力、行政权力与学术权力三者之间的关系，建立学术权力、行政权力、政治权力分立制衡的治理机制。要赋予大学基层学术组织更多的职权，完善大学学术组织的运行机制，规范学术组织结构，制订明确治学的权责和义务。要规避两种权力各自的局限，弥合学术文化与行政文化的价值对立，创设学术自治支持性环境，构建学术权力与行政权力的平等对话机制，保证两者各自权力和谐共生。为此，大学有必要建立和完善学术道德和学术规范教育制度，促进学术道德和教授治学经常化、规范化、制度化。

（四）教授治学保障在于合理的制度规约

在现代大学内部治理结构中，科学规范的治学程序和完善制度设计是教授治学的保障。科学合理制度则规定了教师治学和学生求学的原则、规范体系，是大学师生为保障自身权益而共同遵守的办事规程和行动准则。正如诺思指出的那样：“制度是一系列被制定出来的规则、守法程序和行为的道德伦理规范，它旨在约束追求主体福利或效用最大化利益的个人行为。”教授治学应通过合理的制度既要将教授从冗繁的杂事和表格中解放出来，从根本上改

变指令性、数字化、工分制的学术考核制度，更要防止学术霸权、学术滥权，杜绝钱学交易与权学交易。大学要通过健全完善的预防、监督和惩罚机制增强制度规范的强制性和约束性，对教授治学进行引导、规范、保障和促进。因为学术事务的决策可能因为学科偏见、人情世故、个人好恶而缺乏公平正义。“道德重建不是在制度建设之外单独建立一套美好的道德规范体系，来重振世风以拯救人们的良心，而应在加强制度建设中考虑道德的重建问题。”教授治学也有着自身的限度和边界，教授治学需要制定学术事务的规则，坚持规则制度外化与内化的有效统一，在大学治学和求学各个环节上建章立制，用外在的制度规范来约束大学师生的治学和求学，起到维护良好学术秩序，净化社会风气的作用。（《江苏高教》2017年第1期）

依法治教的视野：依法治校保障教授治学

当前，我国大学内部治理变革过程中，教授治学是确保大学学术性本质的关键所在。教授治学与依法治校息息相关，依法治校是教授治学得以实现的法治保障和制度基础，教授治学需要法治思维、法治精神和健全的法律法规保障。没有依法治校的保障，教授治学只能流于表面和形式。

（一）基于依法治校保障学术权力

我国教授治学的制度主体——学术委员会制度、教授委员会制度等，主要是基于行政驱动产生的，并在行政逻辑下运行发展。这种依靠国家权威自上而下推行的制度变迁，经常会陷入制度设计的“诺斯悖论”：一方面，制度供给过剩，制度管理趋向形式化；另一方面，教授治学的具体实践被动迟缓，缺乏制度创新压力。要避免这种悖论，从宏观上，需要通过法律法规对高校办学自主权做出更为明确和更具可操作性的规定；从微观上，需要通过法律法规规范高校内部行政权力，保障学术权力，促使教授治学由被动转为主动。

目前，我国有关法律法规对教授治学制度主体学术权力的保障不足，需要通过相关法律法规的完善进一步彰显和捍卫学术权力。以学术委员会制度为例，1998年颁布的《高等教育法》规定，“高等学校设立学术委员会，审议学科、专业的设置及教学、科学研究计划方案，评定教学、科学研究成果等有关学术事项”，并未提到其对学术事务是否具有最终的决定权。2014年教育部颁布的《高等学校学术委员会规程》规定，“以学术委员会作为校内最高学术机构，统筹行使学术事务的决策、审议、评定和咨询等职权”。1998年颁布的《高等教育法》将学术委员会权限定位为审议和评定，2014年颁布的《高等学校学术委员会规程》将其权限提升为决策。两部法律文本存在明显差异，下位法与上位法产生错位和冲突，

学术权力发挥的法律效力模糊，导致实践中无所适从。2016年6月新修订的《高等教育法》最大的亮点之一是，将学术委员会的权限定位于审议、决定学术事务发展，强调学术委员会在学术治理中的核心地位，有利于进一步彰显高校内部学术权力。

（二）基于依法治校强化学术组织

教授治学的有效实现依赖于学术委员会、教授委员会等学术组织的不断强化。推进依法治校，完善相关法律法规制度建设，为促进学术组织的不断强化提供保障。以学术委员会为例，目前，我国许多高校通过法律法规制度对其学术委员会组织建设进行了改革创新，强化了学术委员会的学术性。清华大学目前的第九届学术委员会由56人组成，其中没有党政领导职务的“纯教授”约占3/4。北京大学修订完成新的《北京大学学术委员会章程》，其中最大的特点之一是今后北大学术委员会90%以上的委员是教授和学生，委员将通过周期选举产生。要强化学术委员会的学术性，首先，高校应完善学术委员会章程，明确学术委员会作为高校核心管理机构的主体地位；其次，设立独立的学术委员会办事机构，并在学术委员会下设专门委员会，分教学、科研、人才委员会等，从而完善学术委员会机构设置，职责分权，提高办事效率；另外，对于委员的遴选方式应采取民主的方式，委员具有任期限制，使教授和学术人员作为高校学术委员会的主要构成人员；最后，应强化监督机制，通过教代会、信息公开制度等对学术委员会的运行予以监督，保证决策的公正公平。

（三）基于依法治校规范议事规则

无论是学术委员会制度还是教授委员会制度，都是以委员会会议来行使职权的，在此过程中，议事规则显得尤为必要和重要，议事规则的规范化是教授治学有效实现的重要条件。全面推进依法治校，完善高校内部《学术委员会章程》、《教授委员会章程》是教授治学议事规则逐步规范化和制度化的基本保障。

目前，我国高校学术委员会制度、教授委员会制度还没有形成规范有效的议事规则。以教授委员会制度为例，我国已成立教授委员会的大多数高校制定并颁布了《教授委员会章程》，内含议事规则条款，包括了法定出席人数、表决原则等内容，但这些内容规定的极为笼统和原则化，且很多内容没有涉及，诸如议题提出后怎样讨论，怎样达成一致，由谁来监督执行，以及教授委员会委员不参加会议应该怎么办等议事规则，并未做出明确的规定，教授委员会的议事规则还很不完善，存在许多漏洞，这必然会增加教授委员会运作和决策的随意性。教授治学议事规则的规范依赖于法律法规制度的完善。规章制度对组织的议事决策具有重要作用：第一，组织规章制度决定了注意力的分配，从而影响决策的频率；第二，规章制度决定了什么人参与决策的过程，从而影响决策中利益分配的结构和基础；第三，规章

制度决定信息的搜集、加工和解释的组织结构，从而影响决策过程的走向。可见，规章制度在学术委员会制度、教授委员会制度议事规则的规范化进程中具有不可替代的作用。（《教育研究》2016年第10期）

八版 创新创业

中国高校社会创业教育的思路与策略

大学引领社会发展往往通过其前瞻性认识与卓越人才培养来实现。社会创业教育致力于培养解决社会突出问题、具有创新创业思维和社会创业能力的社会创业者，在政府、市场等相关利益者之间形成创新性社会治理模式。哈佛大学社会创业教育的肇端与发展反映出其办学的高度敏锐性，折射出其创新创业精神与全球领袖人才培养目标，也体现了其办学过程中的协同性。

社会创业有助于解决社会与经济发展中的弊端。长期以来，我国以GDP为导向的传统经济发展思路导致了诸多社会问题，如环境污染、贫富差距拉大、教育机会不均等、企业道德下滑等问题。这些社会问题在很大程度上制约着经济可持续发展。实践证明，社会创业通过捕捉新机会，处理社会机构缺位或应对社会环境产品分配不均，从而克服和弥补传统结构的效能不足。大学生是社会最富创造力的群体，也是未来社会发展的主力军，社会创业教育可以在很大程度上提高他们的社会使命感，以创新创业思维解决社会问题。

目前，我国部分高校开始推动社会创业教育。2007年，中国公益创业（社会创业）研究中心落户湖南大学；2009年，清华大学举办了首届“北极光杯”公益创业挑战赛；2013年，浙江大学首次尝试开设了社会创业短学期实践课程；2014年，由共青团中央等单位举办的“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛更名为“创青春”全国大学生创业大赛，将公益创业纳入大赛，为推广社会创业理念，推动社会创业教育发挥了促进作用。然而，全面推进我国社会创业教育还面临着一系列难题，需要我们努力探索社会创业教育的新思路和新举措。

（一）观念重构：克服创业教育的功利主义倾向

作为世界名校，哈佛大学重视培养具有全球视野的领导人才，注重将全球重大问题与教育相结合，及时将“可持续发展”、“经营责任”“绿色创业”、“全球变革”等理念渗透进创业教育之中，显现出其社会创业教育在世界高等教育舞台的前瞻与先行。

我国新一轮创业浪潮正推动高校创业教育逐步走向专业化、体系化、整体化。然而，尽管人们对创业教育的认识正日益拓展，但将“创业教育”等同于“商业创业教育”的观念仍

占主流，“以创业带动就业”、“创业创造财富”等口号透视出这种认识论。

20世纪80年代以来，国际创业观念已经发生广泛而深刻的变化。我国高校应该主动引领创业社会的发展，而不是被动适应当下的就业压力。创业教育需要从更深入和多元的角度去理解，创办企业、社会创业、内创业等多种形式的创业必须得到全面重视。针对大学生的创业教育也应该百花齐放，满足大学生创业的多元价值需求。

遗憾的是，在当前大学生创业教育领域，以解决社会问题为宗旨的社会创业教育没有获得足够的关注，这从一个侧面反映了创业教育中的功利主义倾向。长此以往，必将导致未来社会变革人才的严重短缺。大学不仅是教会学生如何赚钱谋生的竞技场，我们必须全面认识创业教育的内涵，尽快弥补当前社会创业教育的短板，推动社会创业教育的发展。

(二) 学科交融：促进全校性的社会创业教育

知识社会的一个重要特征是知识不再固守某一局部版图中，社会问题也不会单纯地发生在某一学科边界之内，渗透、交叉、互动成为重要趋势。这种复杂性对学生的认知和创业能力提出了更高的要求，学习、社会、创业成为当代大学生必须把握的脉络。越来越多的学者认识到，无论何种学科背景的大学生都应该接受一定形式的创业教育，而不是将自身局限在原有学科边界之内。基于社会创业兼有社会性和创业性双重性质，高校在推进社会创业教育时应积极鼓励学科交融、渗透与合作。哈佛大学社会创业教育组织模式与实施策略可为我国高校提供相关的借鉴经验。

在学科交融理念下，社会创业教育具有教育对象全校化、学科边界融合化、课程类型多样化、组织管理去中心化等特征。在学科交融模式中，各个参与学院各负其责，专业师资与创业师资共同开发课程，专业学习与创业学习各有侧重。在社会创业教育管理上，学科交融模式面临着组织架构与职能重组的任务。如，在社会创业教育系统中，全校层面的协调机构主要负责学校层面的社会创业教育战略制定与执行、合作平台搭建、创业实践活动组织等；院系自主负责专业性的社会创业教育预算、决策、招生、接受捐赠等。

(三) 内外协同：促进社会创业教育的可持续发展

内部组织和外部支撑是社会创业教育能够取得可持续发展的有效保障。高校社会创业教育，与学校、政府、企业、社区、基金会、媒体等利益相关者有着千丝万缕的关系，只有在各方形成共同体的情况下，大学生方有可能实现社会创业理想。哈佛大学在构建社会创业教育共同体上，内部实现了“学校—学院—学生”三个层级的协同，外部则吸纳多方社会资源，为社会创业教育的实施提供支撑性环境。

我国高校应根据国情、校情，构建各有特色的社会创业教育体系。社会创业教育体系应

包含三个层面：一是以组织模式、课程建设与师资力量为载体，构建“全面覆盖、学科交融、实践导向”的高校社会创业教育内部体系；二是提供稳定的政策保障、多元的基金支持、鼓励创业的文化氛围，为社会创业教育提供强有力的社会支撑；三是形成高校、政府、社会组织等多方协同机制，通过内部运转体系与外部支撑体系紧密合作，促进高校社会创业教育发展。（《教育研究》2016年第1期）

创业型大学视角下高校创业教育的转型发展

创业型大学是近年来许多国内外高校提出的一个战略性的转型方向，与创业教育具有天然的逻辑联系。创业教育有效开展是创业型大学应有之义，创业型大学之形塑必将带动创业教育转型发展。为此，作为标榜知识创新创造且应更具包容性的创业型大学，就成了研究与探讨新的时代背景下高校创业教育发展的又一个理论视角。

（一）创业型大学与创业教育

创业型大学也被称为“进取性大学”。亨利·埃兹科维茨教授认为，所谓创业型大学，就是能“经常得到政府政策鼓励的大学及其组成人员，对从知识中获取资金日益增强的兴趣正在使学术机构在精神实质上更接近于公司，公司的这种组织形式对于知识的兴趣也总是与经济的应用紧密相连”。创业型大学一个鲜明的特征就是其对知识生产结果商业化扩散的极大兴趣，与传统的、偏重学术探究的高等教育机构不同，创业型大学在重视科学研究和各种发明创造的同时，也要求大学必须为这些创新的成果最终转化为满足人类各种精神和物质需求的创新产品做出努力。就其特征来讲，伯顿·克拉克的总结最为经典：大学自身作为一个组织具有创业性，大学的成员一定程度上能变成创业者，大学与周围环境的互动遵循创业模式。与传统大学相比，创业型大学在观念和行为上发生了巨大的变化，其中最为明显的就是在大学内部组织制度和发展动力机制上的变革。如一些学者认为大学除应有强有力的领导核心、大量的扩展机构、多元化的经费来源、激活的学术中心地带之外，还有一个很重要的变革就是需要整合的创业文化。创业型大学具有一种弥漫整个校园、以追求创新为使命的文化。

与传统大学在历史文化的积淀过程中形成的文化不同，创业型大学更像一个教育组织与企业组织的结合体。它追求对于未知事物的各种探索和科学研究活动，需要在校园内广大行政管理人员、师生当中普遍存在创业精神。

在朝向创业型大学的变革发展进程中，创业教育必将面临深刻的转型及新的发展。其中，关于创业教育的组成要素及其功能结构方面存在着大量需要研究和探讨的问题。如就高校创业教育未来转型发展的基本特征来看，应该是以创业为导向，将与创业相关的所有资源进行

整合，以建立大学与区域范围内各要素间相互关联的、共生演进的生态系统。高校创业教育如果仅将大学作为研究与实践的自然边界，而不是作为整个创业生态系统的一部分并与之建立链接关系，创业文化及其氛围就很难在校园内形成，创业型大学也就无从谈起。在当前时代背景下，首先要做的就是厘定高校创业教育的构成要素并对其进行分类和梳理的基础上，明确创业教育转型发展的方向，推动创业教育在实践层面的革新。

(二) 高校创业教育转型发展需要内外部要素的共同促进

高校创业教育由内源性要素、基础性要素和发展性要素构成，形成由内向外、逐层扩展的格局，保证创业教育的内涵发展与外延发展的和谐统一。从系统论的观点来看，如同自然界生态系统的内部机制一样，大学校园各种要素诸如精神文化、制度文化、物质文化和行为文化等相互依存、相互制约，通过各要素之间的张力保持一个相对均衡的生态秩序，从而达到系统内部的平衡。当大学变革来临时，原有的文化生态的稳定性将会被打破，其合理部分被保留吸收逐渐形成新的文化生态系统范式；有些形态甚至创造性地毁灭，而这也是创新的本质。

就创业教育的内源性要素来看，高校具有创业精神的历史传统及其办学理念，是推动创业教育发生发展的文化核心，也是整个创业型大学的精神内核，规约着一系列制度、物质和行为等文化要素的发展，是内在地起作用的决定因素，即内源性要素。这种开放、多元、包容的内源性要素支撑了高校师生的学术创业活动，维护了创业文化在高校校园中的孕育、创业教学与创业实践的开展，并同时形成了一种规范化的约束机制，从而使整个高校创业教育实践活动(如学校内部在创业方面所投入的资源、物质和制度)始终围绕这个文化核心运转而不偏离。此外，当我们看到美国麻省理工学院和斯坦福大学这两所高校所坚持的那种教育为现实世界服务的实用主义，坚守自己的办学理念并形成了学术创业的规范制度之时，我们更加坚定地意识到，一所高校创业教育要实现真正的转型发展，其第一要务就是必须形成支撑和维护创业教育发展的精神文化、物质文化和制度文化，并将三者高度统一。同时，高校还应该将这种文化具体化、生活化，并在整个校园中体现这种创业文化的传承、内化与更新。如此，高校才能在长期的知识生产、传播、应用的循环过程中，坚守创业文化和创业理念，形成创新思想和创业活动的支撑体系，促使创新思想和创业活动不断涌现。在此种氛围之中生活、工作和学习的师生才能有不断求新求异的不懈动力。

内源性要素是高校创业教育实现新的发展的核心，居于外围的则是基础性要素，即高校推动创业教育发展的执行层面，包括行政管理机构如创业教育指导委员会、创业教育教学委员会、专职副校长及相应的行政机构、技术转移中心、知识产权办公室、产业—大学合作

研究中心、开展创业教育和创业活动的实质性机构(如创业园、科技园、国家实验室、工程研究中心、创业企业孵化器)等。不同类型和功能的机构共同组成高校创业教育的生态系统。

“创业是一种思考的方式，包括改变、冒险、竞争和将一个好主意变成现实的不确定性。我们需要在灵活、个性的大学制度中创造创业文化，我们正在建立的 UCLA 创业生态系统将会培养高效、透明、推动创造和创新的文化。”从功能上讲，这些不同机构和部门承担了创业教育的计划、组织、协调、反馈等功能，保证了一所高校创业文化和理念在实践层面的实现和持续发展。

至于发展性要素，它与内源性要素和基础性要素相比，更多的是以一种促进创业教育发展的内部循环形式产生，一般包括创业教育的课程体系、教学管理体系、专业化师资队伍、跨院系交流的创业计划和创业联盟。此外，发展性要素还包括为学生建立不同学科、不同专业之间创业合作的网络。（《新华文摘》2017年第7期）