

高教前沿

2016年第5期

(总第16期)

南京邮电大学高教所主办

2016年12月19日

目 录

◎ 高校动态 ◎

- 大学综合改革再起为“双一流”建设探路..... 1
- 改革就要放权给院系..... 2
- 长江学者任本科班主任华科大创新教学管理模式..... 4

◎ 高教视点 ◎

- 西北联大对“两个一流”建设的启发..... 6
- 争创一流，人文学科靠什么突围..... 7
- 世界一流学科带头人的科学遴选和培养机制研究..... 9
- 共同治理：世界一流大学治理的制度支撑..... 12
- 我国高等教育“双一流”建设的制度逻辑分析..... 16



◎ 高校动态 ◎

北大提出取消院系领导行政级别引发教育界热议 大学综合改革再起为“双一流”建设探路

北京大学最近传出消息，北大将取消院系行政领导的行政级别，改为聘用制，恢复这些院系负责人的学术责任人身份。

为创建世界一流大学，北大从2014年10月开始实施的综合改革方案，在推进两年后终于有了重大突破。北大校长林建华昨天公开表示，院系的管理者大部分是教师，很多人并非为了职级发展，而是出于对专业建设和学科建设的热爱和责任心承担了院系的工作，“从某种程度上说，综合改革和双一流建设是一回事儿，我们要把制度建好，队伍环境建设好，一所高校的学术水平和教育质量自然就会提升，一流大学也就形成了”。

对这一改革措施，不少高校的校长和学者认为，它将传递出积极的信号，有助于释放高校科研人员的学术活力和创新能力。不过，由于触及高校人事制度，这一轮改革能否找到有力的抓手，仍充满悬念。

高校人事改革向深水区推进

林建华日前接受媒体采访时表示，为创建世界一流大学，北大去年起制定综合改革实施方案，从教育体系、人事体系、治理体系、学术体系和资源配置体系5个方面进行。学校行政人员的人事改革还未开始，目前北大聘任制主要是在教师队伍和学术机构的管理层推行。对于院系层面，包括学院的院长和副院长、系主任和副系主任，其职务会跟行政级别脱开，相关文件正在制定中。

在国内高教界人士看来，作为国内高校的排头兵，北大此举再次表明，高校人事管理制度改革正在向深水区推进。

中国人民大学教育学院副院长周光礼教授在接受本报记者采访时介绍，北大和清华是国家“两校一市”教育综合改革中的“两校”，对他们来说，这轮综合改革的一大任务，就是找出抑制高校创新发展的瓶颈问题，并在梳理问题的基础上拿出解决方案。比如，在体制机制管理层面以及教学科研层面，哪些问题抑制了大学的学术创新活力。对北大来说，朝着成为世界一流大学的目标进军，一些体制机制的痼疾亟待破解，改革迫在眉睫。

目前，高教界人士议论颇多的一点是，不少二级学院的院长一般都由具有相当学术影响力和丰富管理经验的知名学者来担任。问题是，由于他们有了行政级别，根据目前干部管理的相关规定，其参加学术活动的范围，包括从事科技成果转化的积极性等都会受到影响。根据北大最新的改革设想，在取消院系领导的行政级别以后，将会采用聘用方式上岗，不同的人会有不一样的聘任方式。



高校去行政化曾经遭遇阻力

事实上，在2010年前后，国内不少高校的校长和学者们就建议取消校长及二级学院院长、系主任们的行政级别。有高校人士记得，在这一轮高校的综合改革浪潮中，朱清时等一批知名校长都是旗手，而同一时期，天津大学等一批重点院校在向全球招聘院长时，都提出过淡化行政级别的想法。

按照中国教育发展战略学会副会长、国家教育发展研究中心研究员周满生的看法，大学在推出“去行政化”改革举措时，往往希望能淡化或取消二级学院院长的行政级别，建立扁平、高效的治理体系。有的高校甚至希望能够移植国外大学的人事管理制度。但是，照搬美国模式，即对从事教学、科研的人员和对从事行政管理的人员实行“两条线”管理，从目前看来，在本地高校还行不通。

所以，在新一轮的高校综合改革中，北大、清华等高校如何在前期实践的基础上进一步推进改革，比如，淡化行政级别究竟淡化到哪一级？原有的院长、处长因其行政级别而在退休后可以享受到的“待遇”该怎样执行？这些都是改革的看点和难点所在。

一揽子政策为改革铺平道路

在周光礼看来，随着国家一系列政策的出台，改革的外部环境正在发生变化，本来存在的阻力，如今有缩小的趋势。

林建华说，高校综合改革是一个稳步推进的过程，只有在一定条件积累的过程中，才可能有所突破。而此次北大提出将取消院系负责人的行政级别，从某种程度上来说，一个重要的原因是，最近国家出台的一系列改革措施，使得这一改革的条件相对于以往更加成熟了。

就在这两天，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》，允许科研人员和教师依法依规适度兼职兼薪，包括允许科研人员从事兼职工作获得合法收入和允许高校教师从事多点教学获得合法收入。

某高校政策规划处负责人在接受记者采访时说，高校承担着科研创新的重要责任，逐步弱化其科研管理人员的行政化特点，才有可能释放科研人员的活力。

可见，这一头，高校可以放权，弱化院长的行政级别；那一头，国家开始“松绑”，允许教师合规兼职兼薪。有专家认为，因政策组合拳而产生的红利，会吸引一部分知名学者回归院长岗位，继而进一步释放科研活力和学术创新力。

（作者：樊丽萍，姜澎 来源：《文汇报》，2016年11月11日）

改革就要放权给院系

谈及高校内部改革，权力过于集中、管理效率不高、组织协调不力、办学活力缺乏等等是出现



频率最高的词语。针对上述问题，西北大学结合实际，梳理出如下改革思路：

改革的理念是要围绕一流大学一流学科建设，围绕学科如何上水平、进位次，围绕“十三五”规划的制定实施，精基础、强应用、促结合，打破体制机制壁垒，激发活力，形成新的生长点；

改革的路径就是要坚持问题导向，找准集中反映深层次问题的关键领域和薄弱环节；

改革的核心就是深化校院两级体制改革，实施“一院一策”，实质就是放权给院系，做实二级学院教学科研和办学主体地位，激发基层活力；

改革的内容要从机制创新、政策调整、投入增加三个方面着手；

改革的目标就是要建立统筹管理、分类指导的管理模式，统筹管理就是要从战略性、全局性、关键性的角度，做好顶层设计，解决院系解决不了、解决不好的事情。具体说，就是解决协同和共享的问题，协同学科力量，交叉融合，产生新的增长点等；共享学科学位点、共享大型仪器设备、图书资料等。分类指导是基于学科实际，解决差异和特色的问题。文、理、工的差异，学科内部不同方向的差异，都需要差异化对待。比如，基础学科要“养”，要少而精，应用学科要“放”，要大而强。只有这样，才能显现出学科的特色和优势。

建立统筹管理、分类指导的管理模式，旨在明确院系是学校的办学主体、教学科研主体、质量主体，推进学校管理重心下移，权力下放，让办学主体和专家学者具有学术行动能力和资源掌控能力，最大程度激发“院系办大学”的力量和活力，将学校发展的牵引力由普通火车的“车头带”模式变为动车组“节节发力”的同步同向模式，从而激发各个领域、各个层面的积极性，释放开放办学活力。学校层面主要做好宏观决策与管理服务，处理关系学校改革发展的全局性、方向性、战略性重大事项。教师聘用、科研项目管理、课程设置、资源使用等都授权给院系，使院系在人、财、物管理上拥有更多的自主权。

为深入推进综合改革，西北大学专门强化了改革领导小组办公室的配置，由两位校级领导分别担任办公室主任、副主任，以便于统一协调处理改革日常事务，落细抓实改革事项。为使改革稳步推进，学校启动了院系改革试点工作，目前已审议通过了生命科学学院、地质学系全面深化改革方案，其他院系也在结合实际加紧制定本单位深化改革方案。生命科学学院全面深化改革方案主要从管理体制、运行机制、人事制度、学科建设、师资队伍建设和科学研究、研究生培养、本科教学、国际化建设、实验办公用房十个方面进行改革，印发了一系列与之相适应的制度。学校将教师职务评审、教师选聘的权力下放生命科学学院，赋予其诸多自主权；地质学系主要从引育世界一流队伍、培养世界一流学生、产出世界一流成果、建设世界一流平台、开展世界一流交流合作等方面深入推进改革，推出了一揽子办法举措。学校同样将教师入职、研究生招生及指标分配等权力交给了地质系。

校院两级管理体制的改革是一项牵一发而动全身的举措。如何保障管理重心下移后学校层面和院系层面都能各司其职，顺畅高效运转？在这个过程中，学校职能部门就需要及时适应院系改革的趋势，不断进行职能优化、流程再造，最主要的就是要提升管理服务水平，对接好院系改革的各项工作。基于此，学校开展了机关效能建设，旨在不断强化管理服务理念、改进工作作风、提升能力水平。与此同时，为解决院系人才的团队建设，学校创新机制，先后设立中国文化研究中心、陕西宏观经济研究院、关学研究院、汉唐文学研究院、玄奘研究院、延安精神与党的建设研究院、科学史



高等研究院等一批无行政级别的学术实体机构，实施首席学术专家负责制，真正使学术回归学术本质，让专家有更大的技术路线决策权、更大的经费支配权、更大的资源调动权。

一石激起千层浪。院系改革试点实施仅仅几个月，学院的工作就回归了常态，青年教师不再要课抢课，坐回了实验室，专家教授回归了讲台，广大教职员工谋事的氛围强了，做事的动力足了。生命科学学院、地质学系的师生认为院系改革试点使他们放开了手脚，有了更大的施展才华的空间和机会，全院上下呈现出积极健康、蓬勃向上的良好局面。以生命科学学院为例，今年以来，学院积极申报国家自然科学基金 83 项、陕西省科学技术一等奖 4 项，在优青（2 项）和国家重大专项（2 项）方面实现了新突破。

“靡不有初，鲜克有终。”改革是一项艰巨复杂的系统工程。要完成改革任务，实现改革目标，就必须依靠教职员工共同为改革出招，一起为改革发力，坚持不懈、久久为功，才能扎实推进各项改革举措落地生根、开花结果。也只有进一步更新理念，坚持回归大学常识，紧紧抓住人才培养这一本质，尊重高等教育发展规律和人才培养规律，以“功成不必在我”的胸怀，多做打基础、利长远的事情，围绕综合性、研究型、国际化的大局，坚定不移地深化改革，持续推进内涵式特色化发展，才能推动学校朝着国际知名的有特色高水平研究型一流大学一流学科稳步迈进。

（作者：郭立宏 来源：《光明日报》，2016 年 11 月 29 日）

长江学者任本科班主任华科大创新教学管理模式

近日，华中科技大学为推动本科生教学与管理工作的进展，全面推行了“本科生教师班主任制度”，即由学校的教授、副教授担任本科生的班主任，直接对本科生的学习、生活等各方面工作进行管理。此举一经推行，便受到了校内学生的一致好评。

据悉，此制度早在 2009 年便在华科大部分学院进行了试点。2009 年，时任华科大副校长的邵新宇在担任机械学院的教授同时，给本科生当起了班主任，有 67 位教师参与了为本科生担任班主任工作。这一举动引起了不小的反响，在师生中产生了积极作用。

而后，2012 年华科大出台了《华中科技大学本科生教师班主任工作暂行条例》，将教师班主任工作开展情况纳入院系学生工作年度考核的指标体系，并划拨专项经费予以保障。各个院校也根据自己学院的专业特点制定了详细的办法。

截至目前，华科大本科一年级、二年级班级已全部配备教师班主任，部分院系实现了本科四个年级教师班主任“全覆盖”。一大批优秀教授、博导担任本科生的班主任，这一制度不仅密切了师生关系，强化了教师对学生的教育和引导。

在这些教授博导中不乏一批国内外知名学者，据数据统计，在 2013 年选聘的 243 名新生教师班主任中，教授 53 人，副教授 77 人。其中，“千人计划”1 人，“长江学者”1 人，“杰出青年基金”获得者 1 人，“973 计划”项目首席科学家 3 人，“新世纪优秀人才支持计划”入选者 12 人，“楚天学者”1



人。能源学院 14 个 2013 级的新生班级全部由教授担任班主任。全校 39 个院系中，有 32 位党政负责人亲自担任班主任。

在执行教授担任班主任制度后，本科教育质量也得到了很大的提升，计算机学院开创了“与研究生团队统筹管理”的本科生班主任工作模式，将班主任所在班级的本科生与所指导的研究生团队打通管理，从教学、实践、实验室、科研、团队建设活动等多方面进行一体化培养。土木学院为促进拔尖创新型人才培养，为“土木工程卓越工程师计划实验班”一年级每位新生配备 1 位学业导师，为高年级每三位学生即一个小组配备 1 位学业导师，有针对、有计划地让学生参与导师课题研究，增强学生科研意识和创新能力。公管学院提出“EEI”（Everybody、Everywhere、Individualization）的教师班主任工作理念，按照全程式、全方位、个性化的原则，使每一位新生都能在班主任的指导下“有收获、有启迪、有思考”。

这一创举想必对华科大的整体教育水平和科研质量都有很大的提升，也会为许多学校所模仿，成为提升本科教育质量的重要举措之一。

（作者：王龙龙 来源：中国网，2016 年 12 月 3 日）



◎ 高教视点 ◎

西北联大对“两个一流”建设的启发

启发之一：明确标准定位

建设世界一流大学、建设世界一流学科，大家都在思考标准是什么，怎样进行判断。西北联大的办学传统给我们很多的启发，其中之一就是坚持学术的标准——怎样进行原始的创新，怎样提出新的理论、新的观点。学术创新要设立国际坐标和中国坐标。建立世界一流大学，要有一个国际坐标来思考我们提出的理论、方法和发现的规律、学术的创新，在国际上是否具有先进性。但在哲学社会科学领域，有很多学术研究是与我们独特的文化传统联结在一起的，必须坚持中国的标准，而且除了学术创新，任何一个国家建设一流大学，都要服务于本国的社会经济发展，因此中国建设的世界一流大学一定是有中国特色的世界一流大学，要服务于国家、地方的社会经济发展，这更需要有中国的坐标。

启发之二：注重文化传承和社会服务

培养优秀的本科生、硕士生、博士生，需要注重科学研究，但同时还需要注重文化的传承，需要注重社会的服务，这是《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》里面明确提出的重要职能。按照现在国内外，尤其是世界性的大学排名指标，这些职能是没有办法进行评估的，因为文化的传承、社会的服务，都和一个国家自身的文化、社会经济发展需求、文化教育建设的需求密切相关。很多的大学，包括很多地方大学都为此作出了重大贡献，从历史上来看，西北联大对今天中国西部的高等教育的发展，对西部社会经济发展，都有相当大的贡献，其影响到今天依然延续。我想，建设“两个一流”，不仅仅要关注人才培养、科学研究，还要注重社会服务，应用大学知识成果、学科优势、人力资源优势，服务于国家和区域包括社区的社会经济发展和建设。

启发之三：突出优势和特色

大学没有优势，没有特色，就很难建成“两个一流”。西北联大期间，我们各个大学都作出了自己独特的贡献。以北京师范大学为例，从幼儿园到小学、到初中、高中，直到大学的学科体系建设，以及通过深入乡村、深入基层、深入民众扫盲等工作都作出了历史性的贡献，这些优势特色延续至今。今天，北京师范大学争创“两个一流”，突出自身的教育特色，仍是学校的重要战略。

启发之四：需要精神支撑

建设“两个一流”需要更多人、财、物的投入，需要改善科研条件，需要提高教师们的待遇，需要更好的人才培养的设备设施。但是，只靠人、财、物的投入是不够的，还需要精气神。在物质条件、办学条件、科研条件有更大改善的今天，精气神的加强显得尤为重要。在西北联大的精神中，



首先是它的民族精神、家国情怀，为民族的生存和发展、为民族的复兴所体现出来的使命感和责任感。任何一个大学，没有这样的一种精神，老师没有这样高的志向，就很难真正变成一个服务于中国、影响于世界，对中国、世界都能作出重要贡献的具有中国特色的世界一流大学。

今天，各个大学的办学条件比西北联大时期好多了，各个大学也都有自己的优势学科。高校之间要注重资源共享，我们可以通过学分互认、联合科研、建立联合机构等形式，发扬协同精神、合作精神，推动中国大学更好地奔向一流。

（作者：董奇 来源：《光明日报》，2016年12月6日）

把理工科的评价体系“套”在“头”上，人文学科挺难受 争创一流，人文学科靠什么突围

“经常有人问学生：你的专业是什么？回答哲学后，大家的第一反应是：毕业后能做什么？”在香港中文大学哲学系主任郑宗义看来，人文学科面临的处境可谓“内外交煎”，社会外部对人文学科冷漠且轻视，学校内部又以理工科的逻辑量化考核，发展受掣肘。

文史哲是现代大学建构中的重中之重，也是大学教育的灵魂和立身之本。如今，部分人文学者对当前人文学科发展边缘化倾向表示忧虑，尤其是在“双一流”建设已上升为国家重大战略决策背景下，人文学科如何走出困境，成为高校人文学界亟待破解的命题。

边缘化之困

“文科的工作不好找，工资也低。从世界范围来说，文科都是不断走低的。美国哈佛大学现在文科的报考人数跌幅明显，学生就算念人文学科，最后也转到其他学科去了。”郑宗义认为，人文学科边缘化已经成了全球性问题。

近日，在参加国际哲学系主任高端论坛后，郑宗义更坚定了他的看法。在中国人民大学举办的这场论坛上，北大、复旦等国内知名高校和普林斯顿大学、牛津大学等20所国际名校哲学系主任与中外相关学者齐聚一堂，初衷是厘清什么是世界一流哲学，然而却发现人文学科面临的诸多共同无奈。

“我们发现，全世界学校都一样，要求文科学者和理工科一样去申请科研经费，把科研经费和院系发展空间、研究生数目挂钩。由于大学规模庞大、学科复杂，量化标准成为便于管理的评价体系，可是我们不希望用理工科标准来衡量我们。”郑宗义说。

人文学者每年被要求发表多少文章、申请多少科研经费，不达标者晋升无望，郑宗义对此颇感疑惑：“对只需要阅读、思考和写作的哲学家来说，项目经费重要吗？即便成功申请拿到科研经费，就能保证产出的是有价值的作品吗？”

中国人民大学哲学院院长姚新中对此深有同感。理工科学者做实验可能发表一系列文章，一年



发表数篇作品的学者不在少数，人文学科学者产出作品却需要相对长时间的酝酿，非短期可成。

“在高校从事基础学科教学和科研的教师，需要保持极大的信仰和热情、默默无闻的心态和忍耐力，更需要有长期坐冷板凳的认真严谨和科学的治学态度。”中国人民大学文学院博士生导师程光炜教授指出，即便如此，他们取得进步也需要相当长的时间。

量与质的不等式

何谓世界一流学科？郑宗义认为，要有一个客观评价标准，而非一味按照当前流行的世界大学排行榜。“排行榜采用的指标一般是研究成果，尤其是英文文献，把商业社会中的市场价值放到了高校评价体系中。”

人文学科的发展逻辑却与此相去甚远。姚新中称，理工科一个实验能带来的科研作品、技术、专利、经济效益等，都是人文学科在短期内无法转化的。以伦敦政治经济学院为例，其人文学科是世界公认的一流水平，但它在世界大学排行榜中总是处于弱势。强势的人文学科不能为学校在主流的世界大学排行榜中争得应有的分数与排名，就是例证。

在中国人民大学校长刘伟看来，人文评价要更多地交给将来，不要武断地下定论，真正精彩的是后人的发现，真正深邃的东西往往是历史的重新认识，这样可能来得更有分量。

社会外界对人文学科存在的误解远不止于用理工科的评价体系衡量人文学科的发展水平，从根源上说，更关涉对人文学科价值的认知。在很多人文学者看来，社会要从“文科是装饰品”的误解中走出。在全球化的价值重组和价值重构中，在社会转型中，人文学科的责任其实是非常重的。

郑宗义认为，人文学科的教育尽管现在弱势，但是非常重要，它是一种价值教育、创意教育。

而对一个学校来说，人文学科发达不发达，甚至决定了学校的发展高度、发展潜力和厚重感。当学校的人文学科培养出的本科生，懂得欣赏不同的价值与意义，培养出的研究生在某一个特定领域变成一个有创造力的人，这就是人文学科成功的地方。

支持人文，去功利

量与质的不等式，迫切呼唤一套适用于文科的评价体系的构建。

眼下，有些高校开始有所行动。中国人民大学作为一个人文社会科学为主干的高校，在建设世界一流大学的进程中，对人文学科的重要战略价值进行了重新审视，并打出了第一张王牌——实施杰出人文学者计划，探索适合人文学科发展的支持和评价机制。

“我们对人文学科要有新的认识，学科发展要符合人文学科的特点，并以此来要求和评估人文学科的学者、学术成果发展及其成长规律。”刘伟表示，学校管理者要对人文学者有耐心、要持之以恒、要宽容，不能苛求，“今天要评比，明天要评审，肯定不行”。

构建一个好的科学评价体系，需要管理者与学者互动、从心里敬重学术，形成一派独特的人文学术气象。在中国人民大学哲学院教授李秋零看来，人文学科是需要给予学者研究自由的学科，这种自由包括当学者研究一种比较厚重的成果时，不要用理工科的短期考核方式去给他们施加压力，不要采取拔苗助长的方式去培养。

（作者：万玉凤，谢婷婷 来源：《中国教育报》，2016年12月7日）



世界一流学科带头人的科学遴选和培养机制研究

一、学科带头人是世界一流学科建设的关键节点

1. 学科带头人是创建世界一流学科的客观需要。世界一流大学的创建需要世界一流学科的支撑，世界一流学科的建设则需要学科带头人发挥引领作用。建设世界一流大学和一流学科，是国家重大战略决策，对于提升我国的教育发展水平和增强国家的核心竞争力，具有十分重要的意义。世界一流大学和一流学科建设的任务是建设一流师资队伍、培养拔尖创新人才、提升科学研究水平、传承创新优秀文化、着力推进成果转化等。其中，学科带头人应当发挥关键作用。学科带头人通过自身的感召力，汇聚一流师资，创建共同价值，紧跟时代步伐，把握发展方向，通过合理的制度设计和资源配置，组成结构合理的学术梯队，形成和谐高效的学术共同体，为实现一流学科的建设提供良好的内外部环境，促进学科占有至高点。

2. 学科带头人是一流学科高度组织化的核心要素。一流大学需要通过学科建设提高组织化程度，整合聚集高校散沙般资源，凝聚力量和研究方向，提高学科的产出和影响力。学科是承担大学三大功能的基层学术组织，学科带头人在学科组织的生成过程中发挥着十分关键的作用。学科带头人是学科队伍的生长基点和凝聚核心，其自身所具有的渊博知识、深厚功力、敏锐思想、开阔视野、开放包容等品质为他人所信赖、敬重，能吸引具有共同学术偏好的学者们凝聚在一起。学科带头人由于“占有知识优势”而形成感召的权力，被组织内部的学者们认同其领导地位，并在其统筹协调下共同进行本学科领域的知识生产，加快知识产出。在对 158 个国家级重点学科调查中，94.9% 的学者认为学科带头人和学术梯队是构成学科组织最主要的因素，大部分学者认为学科带头人的学术志向、社会活动能力、管理水平、领导风格、战略意识等都是影响学科组织化的重要因素，这一调研数据充分说明学科带头人对学科的组织化和发展起着关键性的引领作用。

3. 学科带头人是学科开放创新和协同创新的基本要求。学科带头人的人格魅力与愿景感召是集中优秀追随者协同创新的重要前提，学科带头人的资源整合能力是组建学术梯队、创建重点实验室、壮大学科力量和扩大学科影响力的基本要求。中科院院士、中国科学技术大学常务副校长潘建伟教授及其团队在量子力学领域取得重大成就，2015 年入选国际物理学十大突破，2016 年获得国家自然科学基金一等奖。“潘老师是一个宽厚、质朴、诚恳的人，是我们愿意追随的学术领袖和精神导师。”这是团队成员对潘建伟的评价，正是其独特的人格魅力和愿景感召力，使团队成为一个很有吸引力的平台，与国内外多个机构合作实现了学科的开放创新与协同创新。同时，潘建伟在实验室建设、人才梯队建设等方面都表现出高超的资源整合能力，实现了前瞻性的学术布局和有计划的人才培养，为学科开展协同创新做好铺垫。



二、一流学科带头人应当定位为领袖型学者

1. 领袖型学者是一流学科带头人的最佳选择。宣勇、钱佩忠将大学学科带头人的角色定位为领导型学者，即在某一学科领域有较高学术造诣，能够提出学科愿景、整合学术资源并率领学者实现共同学术目标的学科带头人。一流学科带头人的角色定位不仅是领导型学者，更应是领袖型学者。本文将领袖型学者定义为在某一科学领域中有较高学术造诣，在该领域中起到表率作用，通过个人学术影响力和人格魅力鼓励学科成员按照本学科的发展愿景，共同实现学术目标的学者。从两者的概念分析，可以看到领导型学者与领袖型学者首先都必须是一个学者，这是基本前提。学科带头人应该在所从事的领域有精深的研究和学术造诣，有坚实而广博的知识积累和丰富的科学研究经验；同时，领导型学者和领袖型学者都是若干学者组成群体的统帅，他能根据学校发展需求和社会发展的需要，与学者们一起整合目标、制定规划、组织实施，使整个学术研究活动科学健康地发展。领导型学者与领袖型学者之间存在着一定的差异性，主要表现为领袖型学者强调学科带头人通过其独特的人格魅力和学术影响力来鼓励学者积极主动地参与到学科的建设当中，而领导型学者在领导过程中可能是主动的，也可能是被动的。相对而言，领袖比领导的号召力更强，拥有更高的学术权威和更大的人格魅力。

2. 领袖型学者学科带头人的主要职责。作为领袖型学者的学科带头人，推动着学科健康快速发展，其主要职责包括四个方面：首先，领袖型学者应当提出学科发展的愿景，顶层设计学科的发展方向；其次，针对提出的学科发展愿景，领袖型学者应当做出战略安排，做好前瞻性的学科布局，这种战略安排应充分认识到外部环境和组织内部发展趋势；第三，领袖型学者应当进行合理的制度设计与安排，重视资源整合，实现资源的有效利用；第四，领袖型学者要善于利用自己的学术权威和个人魅力将优秀的学术力量聚拢到自己的身边，整合学科队伍，加强队伍建设，优化队伍结构。通过以上职能的实现，为世界一流学科建设提供正确的研究方向、良好的师资队伍、充分的资源供给等。

3. 领袖型学者学科带头人胜任能力的基本要求。高慧认为，作为学科带头人，应当拥有理论联系实际能力、表达能力、学习能力、合作交往能力、组织协调能力、观察及预见能力、创新能力。张立、袁哲明强调优秀学科带头人应具备思想素质、业务素质、创新能力和组织协调能力、工作作风、治学态度、科学精神和业绩、人品和人格魅力。学科带头人要充分发挥其对学科的领导作用，关键在于提升自身的影响力，这首先取决于其敦厚的个人素质，包括个人思想政治素质、履行领导职责能力、学术水平地位、个性心理品质等。杨群华、吴绍琪等认为高校学科带头人应该具有教育科研能力、领导管理能力、意志力、学习力、创新能力、公关谈判能力、思想道德素质、身心健康和法律素养等九项综合素质指标。宣勇、黄扬杰将学科带头人的能力概括为学术研究能力、社会活动能力、战略规划能力、组织管理能力、创新变革能力五个方面，强调不同学科发展阶段对学科带头人的能力要求存在着一定的差异性。钱佩忠等提出要着重培养学科带头人的战略规划能力、队伍整合能力、资源获取能力、民主决策与管理能力。

总结相关研究结论，并结合领导学的观点，归纳出作为领袖型学者的学科带头人胜任能力主要包括学术研究能力、战略规划能力、内外部关系建立能力、组织管理和资源整合能力、团队建设和



领导艺术、良好的个人素养和声誉等六个方面。学科带头人首先必须重视个人素养、声誉和学术研究能力，其职业基本素养、自我修养和学术权威，在带领学科发展的过程中处于最基础的地位，直接影响着学术带头人履行职责和建立关系的能力。其次，要具备承担领导学科职责的能力，如战略规划能力、组织管理和资源整合能力、团队建设和领导艺术等是学科带头人行政过程中的具体职责和管理行为。最后是具备良好内外部关系建立和社会活动能力，学科带头人在管理过程中要面对相关学科和合作单位、媒体、政府、社会等多元群体，必须将管理活动置于良好内外部关系环境中。

三、优化学科带头人遴选和培育机制的对策

在当今中国的大学里，各学科带头人以自然产生为主。调查显示，历史自然形成的学科带头人最为普遍，占调查学科总数的 57.1%。目前学科带头人缺乏系统科学的选拔标准和程序，缺乏系统化的培养机制，结果偏向选择学术型学科带头人或行政型学科带头人，而学术和行政能力都较强的领袖型学科带头人偏少。从中国大学发展的现实来看，大学的学科建设已被提高到了战略高度，与此同时，大学学科带头人的影响与作用也前所未有的显现出来，优化学科带头人的培育及遴选机制成为学科带头人队伍建设的中中之重。

1. 一流学科建设要突出培养学科带头人。一流的学科带头人能培育一流的学科。目前我国一流学科和一流大学建设制度缺乏对学科带头人队伍建设的顶层设计。《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》将建设世界一流学科的侧重点放在师资队伍建设，并未明确提出学科带头人在学科建设中的重要性。此外，教育主管机构也没有将学科带头人培养纳入重点。如《浙江省教育厅关于开展省一流学科遴选工作的通知》在遴选一流学科时，考核重点放在学科所有的师资队伍情况、重大项目情况、科研成果情况、科研平台情况、人才培养情况等可量化的指标上，缺少对学科带头人的重点考核。因此，在加快创建世界一流学科的政策制定过程中，应充分突显出学科带头人的重要作用。

2. 把学科带头人培养与学科建设有机融合。学科带头人队伍政策与学科建设政策之间存在碎片化、脱节等问题。学科带头人往往属于学术技术带头人或专业技术带头人，国家和地方都出台相应学术技术带头人、专业技术带头人队伍建设政策方法，但往往这些人才政策与学科和大学建设的政策是两张皮，分属不同政府部门管理，两类政策不能有效融合，人才管理工程（政策）不能有效发挥推动学科和大学建设的作用。《陕西高等学校学科建设发展规划（2016—2020年）》从政策上明确将加强高水平学科带头人的引进工作并加大优秀人才的自身培养力度，从而加强学科队伍建设，提升队伍水平，以此推动陕西省高等学校学科建设，这一举措将学科带头人引进和培养与学科建设进行了有机融合。

3. 建立科学的学科带头人遴选和考核标准。从政策上看，对学科带头人的遴选和考核重在科研成果的数量化指标，忽略战略管理能力、团队管理能力、资源整合配置等管理能力指标，缺乏其在所在学科社会贡献等关键指标。如《上海市优秀学科带头人计划管理办法》偏重于考察学科带头人的课题层次、是否为课题负责人等方面的内容，而缺乏对学科带头人能力的考核。学科带头人的相关政策，更多的将关注点放在了课题的层次、所在学科的水平、学科的科研情况等方面。对学科带头人的奖励不能与学科的社会贡献、学科成长等考核结果挂钩，导致对学科带头人的考核激励不能



有效推动学科沿着正确方向有序科学发展，推动学科的知识资本长久积累，推动学科潜心去做有社会意义的研究，推动学科队伍的成长和壮大。

4. 通过公开竞聘择优选拔学科带头人。在美国大学中，学科带头人主要是通过高薪聘请、严格选拔、竞争机制和激励政策产生的。发达国家对学科带头人的遴选是面向全社会公开招聘的，高校一经决定招聘，便会向其他院校及有关专业学会发出征求信，同时在全国专业报刊上登招聘广告，面向全社会广泛筛选，从国内外引进优秀的中青年学科带头人。遴选具有明确的备选条件，主要包括知识、科研、成果、人品等方面的内容。为了保持学术的高水平，要求学科带头人应始终站在学术前列，不断推动学科出新成果。遴选拥有严格的考核制度和程序，以保证学科带头人的水平。

在我国高校中，学科带头人的产生主要有自发累积型、行政助长型、引进嫁接型、内部选择型、交叉衍生型等形式。随着学科的发展，高校应根据各学科的发展规律和队伍建设要求，引入竞争机制，公平、公正、公开、开放地选拔学科带头人，坚持学术能力和管理能力兼顾的原则，关注学科带头人对学科的使命感和责任感，关注学科带头人的价值观是否与本学科和所在高校的价值观一致。除了成果展示和面试等方法外，采用评价中心等先进的人才遴选方法，可借用猎头公司先进人才测评的工具，真正识别“领袖型学者”的学科带头人。

5. 强化和完善学科带头人培养机制。第一，做好学科带头人的培养和继任计划。学科带头人的培养是一项长期的系统性工作，高校要根据学科学术梯队建设目标，制定人才培养和学科成员的职业发展规划，分阶段、分层次对学科成员进行培养，尽早识别并培养领袖型学者人才，并为其提供培训和锻炼机会，为其委派导师，做好人才继任计划。第二，提升学科带头人战略管理能力和使命感。提升学科带头人对高价值问题的敏锐性和战略管理能力。学科带头人要在清晰认识学科外部环境 and 内在实力的基础上，明确学科的定位和发展道路，凝聚有学术价值和社会价值的研究方向。学科带头人需要具有强烈的事业心、使命感和责任感，以形成强大的感召力，引领一个科研团体奋勇向前。因此，高价值学科问题识别能力、学科使命感和责任感应成为学科带头人培养的关键。第三，提升学科带头人组织管理和领导艺术。从某种意义上说，学科带头人搞好管理比做好学问更为重要。因为学科建设是一个系统工程，涉及资源的投入与配置，需要学科团队和内外部合作伙伴的支持，需要学校各部门各院系的通力合作和支持。一个学科带头人如果只重视学术能力而不重视行政管理 and 交往能力，仅是一个优秀的学术专家，不能算是一个称职的学科带头人。学科带头人需要较强的资源整合和配置能力、内外部协调沟通能力和开放包容的领导风格，才能组织学科成员高效完成学科的使命和高价值的研究。

(作者：方阳春等 来源：《中国高教研究》，2016年第5期)

共同治理：世界一流大学治理的制度支撑

我们正处在一个全球化的时代，全球化正在改变着各国领导人的思维模式和决策视野，也不断



改变着一个民族的预期与梦想，加剧对市场和资源的国际竞争；我们正处在一个市场规律和竞争法则影响和控制社会生活方方面面的时代，一个疯狂消费的时代，一个镀金的时代，在这个时代竞争取胜成为“人生第一要义”；我们正处在一个民主的时代，参与的时代，在这个时代中大众的民主、公平和公正的价值与精英文化传统不断交锋；我们正处在一个新自由主义和管理主义大行其道的时代，在这个时代公共部门的改革浪潮不断兴起，评价排行大行其道；我们正处在一个技术革新的时代，信息的迅速传播深刻地影响着人们的思维方式和价值判断。时代的特点正在对大学产生重大影响。

就管理而言，这些时代的特点使大学产生以下三个重大的变化：一是大学规模急剧膨胀，许多以本科生为主、规模仅为千人的大学发展成为数万人的多元巨型大学，在这个过程中大学的管理机构也不断扩张和加强，加速了大学管理的科层化。

二是自 20 世纪 90 年代以来，各国由于公共经费的紧缺，政府开始关注经费使用的效率，纷纷制订政策，监测大学的绩效或者产出，建立绩效报告制度、绩效合同或类似的治理工具，监控大学经费的使用，引入按大学的绩效分配公共经费的原则，使大学更负责地实现公共目标。本来这一改革的初衷是改变政府对大学的监管模式，使用新公共管理的手段治理大学，让大学对社会负起责任来。但始料未及的是，政府这一系列措施使大学的行政部门迅速扩张起来，极大地加强了大学行政权力，加剧了大学的行政化。

三是在新经济不断发展和经济全球化的背景下，大学的商业化不断加剧，大学的管理与企业的管理趋同，大学为迅速应对市场的挑战，校长的行为取向不断接近企业的 CEO，跨越传统的学术决策程序，垄断学术决策权，加速了大学行政化。这听起来似乎有一点诡异，本来就整个社会宏观层面而言，在社会市场化的过程中，政府会从对社会机构的直接监管中退出来，承担起保持一定距离的引领作用，从而改变社会中政府无处不在的现象。但是在大学内部，市场化却导致了行政化。

这三个趋势在我国均有体现，但是在我国独特的情况是，这三种趋势与原本就具有的很强的官本位文化契合起来。大学被视作政府的附属部门，大学管理人员被视作国家干部，按照干部制度来任免和管理，官本位被无限扩张和强化，大学正在异化为以官僚机构模式运转的另类机构。与此同时，中国特色的市场经济对大学的影响不断加强，大学要不断依靠市场寻求新的收入来源。大学的这一市场努力在宏观上并未实质性改变政府与大学间的治理关系，但是在大学内部却极大地加强了行政权力，成为大学行政化的一个重要的推手。信息技术的迅速发展，使得大学管理层穷于应对网上迅速传播的负面新闻，被各种评价和排行牵着鼻子走。

大学行政化已成为一股巨流，应该引起我们足够的警觉。美国著名高等教育学者阿特巴赫指出：“随着高等教育大众化和大学行政管理化，随着高等教育领域中行政人员数量增长，高级行政人员的管理权力大大加强，他们控制了预算和学术规划。”约翰·霍普金斯大学前校长穆勒进一步提出了警告，大学“早期存在的人之间的密切关系和人文标准正在受到规模、制度和程序的侵蚀。这种演变使得大学自治更难于实施”，大学“不可避免地官僚化了”。

在过去 30 多年中，世界许多国家对高等教育治理制度进行了影响深远的改革。但是在各国，甚至一国内部并没有对大学治理最有效的模式形成一个共同的认识或一致意见。似乎治理改革已经成为高等教育场域中的一个常态。在制度层面，政府日益依赖评价问责大学，人们越来越相信高等



教育治理中的市场的效用，这导致了在分配教学和科研公共经费方面越来越取决于竞争。在院校层面，正式任命的领导、管理者和行政人员的作用与地位不断加强和专业化，其代价是学术人员在大学治理中的参与不断削弱。我们可以看到各国大学治理改革普遍面对的几个基本矛盾。

首先，一体化管理结构与双重管理结构的矛盾。双重结构意味着负责行政事务的人或集体与负责学术事务的人或集体之间的分割。这种冲突是否得到解决以及如何解决，对于大学的可持续发展和运行具有重大的影响。一体化的改革使得各级教授委员会失去了其正式的治理机构的地位；使得大学的三级治理结构变为二级结构；使得大学行政淡化学术事务，强化行政事务，因为后者往往更紧迫，更主导大学领导的工作日程。一体化的改革使得大学领导更多地关注在大学内部新建立的极富创业精神和创业性的准单位，例如大学与政府或企业合办的跨学科研究中心，而与传统的院系相疏离。

其次，机构决策的外部影响力和内部影响力之间的矛盾。大学经常被指责与它们周围环境的变化和需要相割裂，许多国家的改革目标是将决策权从学术人员手中转移到专业管理人员和外部的利益相关者手中。专业管理人员主要对上级行政领导负责，而经常凌驾于教授之上，漠视教授的诉求，逐渐形成与学术文化相对立的独特的行政文化，使大学传统的学术权力不断受到侵蚀。外部利益相关者进入大学，与大学内部文化、传统和标准格格不入，导致大学治理系统内部关系紧张。

再次，在更加自治的大学中，集权和分权之间的矛盾。政府向大学赋权，政府对大学实施保持一定距离的引领（distant steering），与此同时要求大学层面更多的规划、问责和控制，也就是要有更强、更显性的大学治理，结果一般来说导致大学内部权力更加集中，院系层级的学术领导的学术管理权力被不断淡化和趋于模糊。与此相关的问题是大学不同组织层级应该有多少权力和哪些权力；应该由谁来确定大学的战略规划，谁负责大学内部的质量保障，以及如何分配大学内部的资源，等等。

从笔者所接触到的世界主要国家大学治理改革的文献来看，尚未见到有充分的实证研究证明，世界哪一个主要国家通过大学治理改革显著地提高了大学治理效率，改进了大学治理效果。从这个角度我们似乎可以说，没有哪个主要国家大学治理改革取得了真正意义上的成功。

对大学治理改革失败的通常解释是，改革设计与大学的文化及历史特点之间不相匹配，在大学内部不同制度逻辑间的相互碰撞，制造了混乱、不作为和竞争。改革一揽子计划可能设计得很糟，改革意图可能相互冲突。改革计划的设计和推进者，对于大学教授或者缺少深入了解或者选择了视而不见。但是正如美国著名大学校长和高等教育学家科克尔所说：“人们对于教授，特别是资深教授的耐受力 and 静默的权力必定印象深刻，从长远看他们能以自己的方式行事，在治理和财政方面他们的方式就是在几乎任何时间和地点都保持现状。

因此，我们可以说，当前大学治理改革最紧迫的问题是处理管理意图和学术现实间日益扩大的间隙，处理高等教育系统中管理者和学术人员之间的相互信任的缺失。由于当代的领导更多地以合同、目标、标准和指标为基础，导致对学术人员更严的治理安排。因此对大学管理者来说当前重要的任务是，在领导教学和科研活动的需求与学术人员对建立合法性和信任的制度的需求之间实现平衡。建立这种平衡，既需要尊重传统，承认学术共同体的存在，承认学术共同体在大学中的核心位置；同时也要认识到大学治理改革的理性基础，“奉命写作无好书，胁迫之下无好教学。当然在承



认这一论断之后，仍然存在这样一种事实，如果听任学术共同体自行其是，他们也会像其他专业组织一样，不自觉地滑入沾沾自喜的习惯中，向内看的质量标准中，以及自我服务的行为准则中。为了对抗这些趋势，总是要发动外部世界来生动持续地讨论大学的社会责任”。

这就要求我们在建设世界一流大学的过程中，构建一种在学术共同体与大学行政之间保持平衡的制度，即所谓“共同治理制度”，以制度的形式保证学术共同体参与大学一切重大事务的决策，同时保证政府通过大学行政所提出的社会需求与期望能够在大学重大决策中得到体现。

第一，我们要建立学术评议会（或称教授评议会）。学术评议会是大学共同治理中各方应该予以支持和尊重的核心机构，是代表全校教师参与大学治理的实体机构。正如伯克利历史学讲座教授布鲁克所说：“学术评议会创建了一种大学行政和教师共同治理理念的制度模式。这种责任分担在其他院校尚未广泛实施，因为这要求行政有分权的意愿，教师有投入时间和精力使这一制度运转的意愿。在我看来，这是保持伯克利世界一流大学地位的一个重要因素。”这样，从形式上看大学存在两个决策系统，一个是以学术评议会为代表的教师，另一个是以校长为代表的行政，前者负责教学与科研，后者负责财政与组织。但是，实际上这两方面的工作是不可分割的，它们相互重叠，相互依存，在现实中所谓“教授治学，校长治校”是不可行的，评议会与大学行政要对大学一切重大决策负责。校长既应该是大学最高行政负责人，又应该是学术共同体的代表。他的责任是促进教授和行政人员之间的相互信任、相互尊重，达致共同协商、共同决策。

第二，我们要构建一种平等对话的、和谐的学术共同体文化，这是建设世界一流大学的基本保障。共同治理有利于减缓校园行政与学术间的文化矛盾，伯克利的一位华裔校长田长霖认为：“我相信伯克利的优势和活力在于与教师一道共同决策，回眸过去 75 年，给我们以深刻印象的是学术评议会在减缓那些撕裂大学的爆炸性冲突中的关键作用。我们要感谢共同治理，感谢我们的教师不懈地致力于大学使命，我们才从每一次冲突中走向更强。”

第三，我们要制约不断膨胀的行政权力。在当前大学势不可挡的官僚化和商业化的潮流中，共同治理有特殊重要的现实意义，是解决校园腐败的一剂良方，因为它搭建了限制绝对权力的制度框架，绝对的权力绝对导致腐败。

第四，我们要促进共同治理制度保障下的交流与沟通。共同治理在教师之间，在教师与行政人员之间搭建了重要的交流平台，大学文化与企业与政府文化显著的不同就在于大学的决策形成于教师和行政广泛的、永无止境的交流与沟通之中。这样的决策方式可能会慢一些，在共同治理中也可能做错事，但是很少会有未经深思熟虑的政策出台，因为大学教师做的最好的一件事情就是思考、质疑和批评。

共同治理促进大学人才辈出，共同治理保证大学不断产生原创性研究成果。共同治理制度可以使教师成为有勇气、有士气、有追求、正直的大学的主人，从而使教师焕发创造的潜能，投身于教育这一崇高的事业。同样，在这一制度的建设过程中，行政人员在与教师碰撞的张力中，可能学会理解大学的本质特征，学会尊重大学教师这一特殊的群体，读懂他们的特殊气质和思维特点，认识到教师是大学的心脏，将其弃之不用，贬损和羞辱终会使大学乃至他们自身付出重大代价。教师与行政人员之间相互理解，相互尊重，营建和谐的大学文化，通过制度保证相互间的不停顿的沟通，共同做出学校重大决策，是现代大学制度的根本，是世界一流大学建设的重要制度支撑。



实事求是地说，“共同治理”并非笔者的独创，是笔者在研究了若干所世界一流大学的治理制度及其改革之后，提出的世界一流大学治理的典型制度特征。但是正如我们在比较不同国家大学制度时经常强调指出的，强大的形象会弥散迅速，但实践却不会，因为实践只能在特定的环境中得到理解。“理念的旅行”和实施会生成非常复杂的矛盾，在这个过程中，新的范型就会跨越采纳或不采纳、非此即彼的选择而出现。世界共同的发展趋势会被不同的大学，特别是一流大学修订或抵制，说到底，大学植根于特定的时代和地方，例如本文并未涉及在我国高等教育法中明确规定的“党委领导下的校长负责制”，如何使“共同治理”制度切入我国独特的大学治理制度是一个亟待深入研究的课题。

(作者：王英杰 来源：《探索与争鸣》，2016年第7期)

我国高等教育“双一流”建设的制度逻辑分析

如果说中国高等教育发展包括普及与提高两个目标维度的话，那么政府从20世纪90年代起除了将发展规模作为一个方面外，也先后实施了一些旨在提高质量的“工程”和“计划”，即重点投入和发展少数大学和学科。先是1993年的“211工程”，之后是1998年的“985工程”，再后来是“2011协同创新计划”，与此同时，也确立了一些重点学科、重点实验室、重点研究基地以及名目多样的人才计划予以优先扶持，最新的内容是“双一流”建设。最新启动的“双一流”建设项目与之前各类工程的侧重有所不同，它将一流学科提到与一流大学同等重要的地位，并且将其视为建设一流大学的基础。可以说，该项目的开放度和包容性比以前都有所提高，一些高校即使难以从总体上将世界一流作为发展目标，仍然可以集中力量，在某些优势学科上单兵独进，参与全国性的竞争。但是，从实质上看，“双一流”建设与其他项目也有共同之处，它仍然将世界高等教育作为参照系，以世界一流作为标杆，从而在对比过程中努力将中国的一些大学和学科建设成为世界一流大学和一流学科。“双一流”建设，首先意涵着存在一流的学科和学校，进而言之，该项目还意味着将发展的着眼点放在发展的绝对水平上，而有可能淡化办学条件、具体情境、是否有利于解决中国的实际问题等因素，因为后者是难以衡量的。从学术研究的角度看，这些意涵和做法是否成立，都是值得商榷的问题。

一、中国学术与世界一流的差距

要回答中国与世界一流之间的差距这个问题，首先要弄清楚有没有世界一流大学和一流学科这个更为基础的问题。“世界一流”是一个工作术语，而不是一个学术术语。从学术角度看，“世界一流”的说法成立与否，因学科而异。自然科学、社会科学与人文学科有着不同的属性，其横向可比性也是有差别的。一般而言，自然科学由于研究对象的客观性而表现出“进步性”的特点，推陈出新是其表现形式，新的研究成果不断取代旧的研究成果，可以将学术研究做前沿与非前沿的区分，因此



存在着一个客观的研究水平，适合于做相互比较。在这种情况下，自然科学的学科排行活动就有意义，学科排名的结果具有较强的说服力。

与自然科学不同，人文学科则更多地涉及一个特定社会的价值和文化系统。从空间角度看，人文学科的研究对象不具有同质性，每一个社会形态都具有不同于其他社会形态的特殊性，社会和文化的多元性既是一个历史事实，也成为一种价值判断；再从历史角度看，任何社会和文化都具有一定的继承性和连续性，造成以社会和文化作为研究对象的人文学科具有恒久性的特征，经典作品被人们所重视，而经典作品往往也是古典作品。因此，对于人文学科的学术研究成果而言，所谓学术“前沿”和“过时”的说法不太成立。因而，难以对人文学科的学术水平做出简单明了的判断，学科排行仅有相对意义，见仁见智，共识度不是很高。社会科学介于自然科学和人文学科之间，具有部分的可比性和部分的不可比性。学科的可比性既如此，建立在学科基础上的大学的可比性更是如此。

总之，无论是学科还是大学，只能是部分可比，部分不可比。在大学和学科部分可比和部分不可比的前提条件下，我们应该对“双一流”的提法有一个恰当的认识。具体讲，世界一流建设目标对于自然科学和理工类大学而言，具有较强的现实指导意义，对于人文学科和综合大学而言，现实指导意义就比较弱。

基于上述学科和大学属性特征基础，我们来探讨中国学术水平与世界一流水准有多大的差距。在过去一些年，在政府的大力投入和学术人员的努力下，中国在自然科学领域取得了长足进步，以学术论文发表作为衡量指标的学术产出有了很大提高，缩小了与西方发达国家之间的差距，甚至某些研究方向已经跃居世界领先地位，一些研究成果发表在《自然》和《科学》这样权威的学术期刊上。学术论文数量是衡量学术生产力的一个重要指标，但是衡量科学研究水平最重要的指标是“原创性”，其中理论创新又是最高层次的学术创新。我们在这方面的学术发展水平如何呢？要很好地回答这个问题，需要做专门系统的研究。

笔者从事教育研究工作，教育研究偏向于社会科学和人文学科。对于人文和社会学科来说，要去做国际比较就不是一件容易的事情。笔者所在的大学正在进行以分类管理为核心的人事制度改革，将教学研究型教师作为重点岗位，要求各个二级院系寻找发展“对标”机构。这是一件难以操作的事情，有下面一些原因：首先，许多西方国家的学科建制与我国的学科建制不同，分权制国家往往没有一个国家统一和固定的学科建制，没有官方规定好的学科目录以及按此学科目录建立起来的招生和院系设置体系，更没有官方组织的学科评估及根据评估结果分配资源的情况。这造成很难找到与我们完全对应的学科建制，尤其是对应于二级学科机构（学院一般是按照一级学科设置，院下面的系是按照二级学科设置）。其次，西方国家的学术系统建立在教授个人学术专长基础上，而教授的跨校流动性很强，所以各个大学学科发展的变动性也较强，不太像我们以机构设置为中心，有稳定的学科建制和学术梯队，有重点学科评估等内容。第三，作为学术制度的一个表现形式，西方学术体系重视学术的个体性和特质性，每一个学者都尽量避免与他人雷同，努力体现自己的独特价值。有时我们会听到国外某个大学的某个研究方向位居全国学科排名前列，其实可能就是因为有一两个知名学者的研究影响造成的。与此不同，我们的学术生态造成了大家都在从事比较相同或相似的研究工作。第四，在一些学科领域和研究方向上，我们缺少与国外学术机构和学者深层次的学术



交流，彼此并不是很熟悉和很了解，在这种情况下，确定对标机构存在着很大的盲目性。上面四点原因，既可视作为确定人文和社科对标机构的困难所在，也可视为是比较不同学科之间的困难所在。

虽然人文学科和社会科学在某些方面的可比性是一个问题，但这并非意味着完全不能做比较。如我们知道的，西方国家的学术制度与我们的学术制度有所不同，从学术论文发表来看，西方国家的学术期刊建立了严格的同行评审制度，不言而喻，论文发表的周期长、难度大。从这个意义上讲，我们将发表在某些外文期刊上论文的学术水平看作高于发表在中文期刊上论文的水平也不无道理。同样，从中文学术出版物的市场状况看，多数高水平的出版物都是外文翻译作品。由于我们学术水平的低下和在学术制度上存在的缺陷，制造了很多学术垃圾。再从学术制度方面看，在学术自由制度下建立起来的西方人文社会科学学科，具有一些特质。西方学者注重客观事实、价值中立、规范方法的使用、学术批评等，而我们尚没有建立起如此严格的学术规范，从而造成中西方在学术发展态势上的不同。造成的一个结果是，现在大多数的社会科学理论都是由西方学者提出来的，相反我们仅在使用着这些理论，而很少做出理论上的贡献。为了加快发展步伐，我们采用经费激励和工程管理的办法，虽然带来表面的繁荣，却可能孕育了功利主义的潜在危机。在社会科学和人文学科方面，我们要避免用论文数、经费数、课题数等简单数量指标去做比较，而是要借鉴其他国家的学术制度，改进我们的学术生态环境，从长计议，用较长的时间达到一个较高的水平。

教学是学术工作的一个重要方面，如何评价？相比而言，教学效果比研究水平更难评价，因为缺少评价教学效果的客观标准，尤其是难以用常规的方式对学生深层次的认知水平和情感状态加以衡量。另外，教学水平的高低，不仅取决于教师教的方面，还与学生自觉学习的积极性和精力投入有很大关系。在最近一段时间里，越来越多的大学适龄学生，选择放弃国内的高考而自费去国外上大学，多少反映了中西高等教育教学方面的差异。在国内最顶级的大学中，我们也发现，学生翘课、上课干其他事情的现象变得越来越普遍，高年级学生花过多的时间和精力去校外实习。最近，在微信中看到留学耶鲁的北大毕业生袁应笑写的“北大与耶鲁差距有多大？”一文，其中不少反讽之处，道出学生对于两校教育状况的感受和心声，如耶鲁重视学生选课的权利，开展小班教学，老师对于学生的提问能够做出及时的反馈，鼓励学生质疑，我们在这些方面则做得不尽如人意。

二、后发外生型国家学术发展的误区

现代大学诞生于中世纪的欧洲，这个时期建立的大学机构与之前的教育机构相比，最大的不同之处在于制度因素。高等教育历史学专家珀金认为，中世纪大学与古希腊的哲学学校之间的不同，不在于学术自由程度上，而在于结构上，这里的结构实际上就是制度的含义。他说：“大学是一个学者团体，具有严谨的组织、法人的性质、自己的章程和共同的印章。Universitas 一词在 12 至 14 世纪是一个用得很普遍的词，它可以用来指任何具有共同利益和享有独立合法地位的团体组织。”在那个时期建立的大学法人制度使大学组织具有了长久的生命力，从而绵延数百年至今。另外，大学生生命力的增强还与大学与社会之间联系程度的加强有关，大学通过学位、职业资格等制度形式，与外部社会发生联系，越来越深地嵌入在特定社会环境中，从而日益在社会系统中扮演着不可或缺的角色。起源于欧洲的大学制度通过殖民地和主动学习两种方式，在世界范围内得到了传播，在传播过程中，欧洲大学原型与移植国家的具体情形相互作用，产生了某些方面的变异，制度形态也发



生了一些变化。如 19 世纪业已形成的德国大学制度对于美国大学制度的建立有很大的影响，数以万计的美国学生前往德国留学，学习德国先进的学术研究和学术制度，但是“19 世纪自由市场式的美国高等教育体制与德国的国家控制和国家提供经费的大学体制有天壤之别。”从历史角度，我们可以将现今的大学制度视为“遗传”和“变异”或者说“稳定”与“变化”两种机制相互作用的结果。

对于现代中国学术系统而言，大学制度是西方国家的舶来品。梅贻琦在《大学一解》中直言，中西在学术思想上具有很大的相似性，但是就学术制度而言，则大相径庭。他写道：“今日中国之大学教育，溯其源流，实自西洋移植而来。”这句简单的话，道出了 20 世纪初中国大学学术领袖对于中西大学制度的基本看法，也道出了中学与西学之间的异同。作为一种学术制度，现代意义上的大学在中国仅有百余年的历史，中国属于大学制度的后发外生型国家。

在社会发展过程中，前进道路并非一条，殊途同归的情况并不鲜见。历史原因造就了先发内生型和后发外生型两种模式。作为后发外生型国家，既有后发优势，也有后发劣势。从理论上讲，后发优势表现在，可以借鉴他国的经验和教训，不用自己去探索和创新，因此发展成本低，发展速度快；而劣势在于，模仿成为一种发展机制，路径依赖原理作用的结果导致缺少制度创新的原动力，在外来的制度与本土的实践需求之间存在着某种张力，容易出现“内卷式”状况（即有数量增长而无实质发展）、形似而神异或者说外表与内涵之间的非均衡发展态势。下面，从后发外生型国家高等教育容易产生的误区视角，略加阐述。

误区 1：形式模仿。几年前，加州伯克利大学的叶文欣教授来北大交流，她将北大与伯克利大学发展态势做了一个对比。伯克利在建立和发展过程中，并没有将建成世界一流大学作为目标，而仅仅是定位于服务加州的发展，但是在履行这个看似渺小使命的过程中，不断追求卓越，结果把自己变成了一所有世界影响的大学。与之不同，包括北大在内的中国优秀大学始终瞄准世界一流目标，而不把服务于所在社会作为目的。从这个实例中，我们可以看到两种不同的发展逻辑，前者注重于“脚踏实地”，而后者倾向于“仰望星空”。在教育测量学中，有目标参照测验和常模参照测验，借此术语，伯克利属于目标参照发展型，而北大属于常模参照发展型。与伯克利的内在激励、内涵发展模式相比，北大采取的则是外在激励、外延发展模式。

误区 2：忽视制度建设。从干预方式角度看，包括大学制度在内的制度形成有人为设计和自然演化两种不同方式。前者也被称为计划模式或者国家控制模式，而后者也被称为市场模式。欧洲大陆高等教育管理体制属于人为设计模式，而美国属于自然演化模式。克拉克在比较欧美两种高等教育制度后指出：无序方式可以导致有序结果的产生，而有序安排则会产生无序。一些学者在研究美国高等教育历史后指出，通过自然演化形式而形成的美国高等教育制度是最不易被模仿的。显然，将世界一流大学作为发展目标的中国大学容易学到的是国外大学表层的东西，而深层次的制度内涵则不容易学。就制度而言，历史传统比外来的现代因素发挥着更显著的作用。如果我们从制度视角审视世界一流大学，它不仅是一些数量指标的简单集合，更是制度的复合集合，由外在的发展形式到内在的发展机制、价值体系构成的统一体，数量指标容易达到，而制度内涵不容易建立。因此，实现“双一流”建设目标的艰巨性不容低估。对制度有效性的评价无法用一些客观的指标加以判断，不得不采用主观评价的方式，而主观评价主要依靠他评而不是自评。因此，中国的大学和学科是否



达到世界一流，不是自己说了算，而是由世界范围内的学术共同体说了算。在这种情况下，我们不宜制定一份一流大学和学科目标实现的时间进程表。

误区 3：跨越式发展，超越必要的历史阶段。后发外生型模式常常与跨越式发展模式相伴随，尤其在集权体制下两者容易共生。对于后发外生者而言，容易看到表面的目标并低估实现总体目标的难度，所以在制定发展规划时容易出现激进，以跨越式作为制定激进政策的工具。有些发展目标可以跨越，而有些目标则难以跨越，制度建立及其功用的发挥就是难以跨越的内容。从某种意义上看，跨越式发展模式是以牺牲历史承继性和自洽性为代价的，容易产生知识创造和传递上囫囵吞枣、食洋不化的问题。

误区 4：以牺牲多数高校利益为代价。任何国家都面临着恰当地处理精英和大众高等教育关系的问题。“双一流”属于中国的精英高等教育部分。在集中财力投入精英部分时，是否会削弱大众部分的基础建设？这是需要考虑的一个问题。另外，让我们回顾一下中国在经济领域的发展历史，经过 30 年的高速发展，我们开始审视过去的发展模式，这种模式的继续遇到了环境制约和可持续性的挑战，于是政府提出了“新常态”的发展思路。与经济发展对比，“双一流”建设是属于常态还是非常态发展模式呢？

误区 5：树立标杆，不利于实现多样化。办学特色是高等教育发展很重要的一个内容，但是又经常被忽视。一流学科和一流大学建设，实际上是在树立标杆，这些标杆对其他学科和大学将会产生很大的影响，这种影响又可能削弱高等教育系统多样性的特色。一个值得重视借鉴的例证是，美国立法机构多次否决建立“国立大学”的提议，从而为后来美国高等教育多样化格局的形成奠定了基础。与之相较，我国将某些重点学校和重点学科放在特殊优先发展地位，一直对应着明显的院校攀比和升格行为。

社会现代化包括三个层面，从浅至深分别是：器物技能层次、制度层次、思想行为层次。一般而言，浅层次的现代化目标容易实现，而深层次的现代化目标则较难实现。根据实现现代化的先后顺序，可以将国家分为先发内生型和后发外生型两种类型或者形态。先发内生型国家在实现现代化时，容易做到现代化三个层面的同步发展，而后发外生型国家则可能出现三个层面的不同步发展，即所谓的“脱序”。在集权管理方式下，后发外生型国家的追赶心态和容易采纳的跨越式发展模式侧重于强调器物层面的建设，而忽视制度建设，因此容易出现“脱序”问题。大学是一种制度性的组织，制度是在长期历史演化过程中逐渐形成的，历史的积淀赋予大学制度以独特的内涵，需要长时间涵养才能获得，无法在短期内通过跨越实现。

（作者：阎凤桥 来源：《中国高教研究》，2016 年第 11 期）