

发展规划简报

华侨大学发展规划处 编

第153期

华大报字(部)04号

2016年1月18日

【高教观察】※关于修改《中华人民共和国高等教育法》的决定

※拿什么吸引优质青年教师？

【专家视点】※从财政视角思考中国特色一流大学建设

【它山之石】※国外教育规划都在聚焦什么

【校内传真】※我校召开期末研究生工作会议

※美国惠蒂尔学院校长 Sharon Herzberger 莅校访问

【高教观察】

关于修改《中华人民共和国高等教育法》的决定

全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国高等教育法》的决定。（2015年12月27日第十二届全国人民代表大会常务委员会第十八次会议通过）

第十二届全国人民代表大会常务委员会第十八次会议决定对《中华人民共和国高等教育法》作如下修改：

一、将第四条修改为：“高等教育必须贯彻国家的教育方针，为社会主义现代化建设服务、为人民服务，与生产劳动和社会实践相结合，使受教育者成为德、智、体、美等方面全面发展的社会主义建设者和接班人。”

二、将第五条修改为：“高等教育的任务是培养具有社会责任感、创新精神和实践能力的高级专门人才，发展科学技术文化，促进社会主义现

代化建设。”

三、将第二十四条修改为：“设立高等学校，应当符合国家高等教育发展规划，符合国家利益和社会公共利益。”

四、将第二十九条修改为：“设立实施本科及以上学历以上教育的高等学校，由国务院教育行政部门审批；设立实施专科教育的高等学校，由省、自治区、直辖市人民政府审批，报国务院教育行政部门备案；设立其他高等教育机构，由省、自治区、直辖市人民政府教育行政部门审批。审批设立高等学校和其他高等教育机构应当遵守国家有关规定。”

“审批设立高等学校，应当委托由专家组成的评议机构评议。”

“高等学校和其他高等教育机构分立、合并、终止，变更名称、类别和其他重要事项，由本条第一款规定的审批机关审批；修改章程，应当根据管理权限，报国务院教育行政部门或者省、自治区、直辖市人民政府教育行政部门核准。”

五、将第四十二条修改为：“高等学校设立学术委员会，履行下列职责：

- （一）审议学科建设、专业设置，教学、科学研究计划方案；
- （二）评定教学、科学研究成果；
- （三）调查、处理学术纠纷；
- （四）调查、认定学术不端行为；
- （五）按照章程审议、决定有关学术发展、学术评价、学术规范的其他事项。”

六、将第四十四条修改为：“高等学校应当建立本学校办学水平、教育质量的评价制度，及时公开相关信息，接受社会监督。

“教育行政部门负责组织专家或者委托第三方专业机构对高等学校的办学水平、效益和教育质量进行评估。评估结果应当向社会公开。”

七、将第六十条第一款修改为：“高等教育实行以举办者投入为主、受教育者合理分担培养成本、高等学校多种渠道筹措经费的机制。”

将第二款中的“教育法第五十五条”修改为“教育法第五十六条”。
本决定自 2016 年 6 月 1 日起施行。

《中华人民共和国高等教育法》根据本决定作相应修改，重新公布。

（来源：中国教育新闻网）

拿什么吸引优质青年教师？

日前，根据国家《青年海外高层次人才引进工作细则》的规定，经形式审查、通信评审、面试评审，第十二批国家“千人计划”青年人才予以公示。怎样吸引从顶尖大学毕业的优秀青年教师到学校任教？高校之间展开“最佳雇主”角逐，如何获胜？

当高校招聘进入买方市场

进入高校任教的门槛有多高？打开国内高校网站人才招聘页面，“博士学历（学位）”“具有博士后、海外留学经历者优先”等字眼经常出现在任职条件中，“高学历”成为各高校比拼师资实力的一个重要指标。根据中华人民共和国教育部网站的数据统计，从 1999 年到 2013 年的 15 年间，普通高校专任教师中具有博士学历的教师比例呈现逐年增长的态势，在 2013 年达到 19.1%。换言之，如今普通高校的每五个专任教师中，就有一个具有博士学位。

那么博士毕业生在高校招聘市场中属于稀缺资源吗？从教育部网站上的统计可以看出，自 1999 年我国高等院校扩招以来，博士生毕业人数保持了较快的增长态势。1999 年，我国普通高校博士毕业生仅为 8749 人，在 2013 年接近 5 万人大关，达到 49405 人。虽然博士毕业生并不一定都把工作定位在高校当老师，但可以说，很多博士毕业生把进入高校当作理想职业的一个重要选择。根据 2010 年发布的一份《中国博士质量报告》中的数据显示，40%的博士毕业后去高校就业。因此从某种角度上可以说，拥有博士学位的毕业生对中国高校来说并不属于严格意义上的稀缺资源。

美国高校在某些学科领域对高学历毕业生的需求也处在买方市场阶段，而这也意味着高校在挑选师资时将有更多的选择余地。《高等教育纪事报》2014 年的一篇文章提到，当从大学走出更多的、来自不同领域（比如历史学、社会学、数学等）的博士毕业生，一些小型的、教学密集型的、主要服务于本州居民的公立高校已经能招揽从全国顶尖名校走出的毕业生。而在以前，这些从精英大学走出的“天之骄子”往往只会把目光聚焦在有资格授予博士学位的研究型大学的职位上。此时，怎么样吸引优秀青年教师到学校任教，就成为很多高校在引进师资时的一个重要问题。

俄勒冈州立大学的创意招聘

俄勒冈州立大学深知优秀师资对高校的重要性，正如在该校工作了 20 多年的教务办公室高级副教务长瑞贝卡·华纳所说，聘用从顶尖院校毕业的教职员工将能为学校增加附加值，以吸引更好的教职员工和更多的学生。所以该校决定在 2014 年秋季招聘几十位新教授时，要求各学院考虑是否可以让不同的系结盟，这样将可以帮助他们吸引更强的师资。华纳举例说，比如经济学系、政治学系、社会学系共同组成了公共政策学院并创建了这一领域的博士学位项目。当这个博士学位项目在招聘教师时，他们招募这三个学科领域的顶尖教师。教师不仅仅是被大学的某一个院系聘用，而是加入一个小组。“这一战略吸引了众多精英高校的博士毕业生，因为他们注意到学校在发展学科方面持创新的态度。”华纳表示。

2014 年 9 月，俄勒冈州立大学迎来了 80 位新教师，包括刚刚从哈佛、康奈尔大学毕业的博士生。刚刚获得康奈尔大学英语博士学位的梅根·弗里曼是受聘的新教师之一。她的教学和科研专注于维多利亚时代的文学和文化。求职时，弗里曼申请了几所高校的教师职位，其中包括两所常春藤盟校，但最终还是被俄勒冈州立大学的职位描述吸引。“他们正在招募一个真正的研究维多利亚文学的学者，并展现出对专业性的承诺。同时，他们还在寻找一个对跨学科感兴趣的学者。”对博物馆研究和物质文化颇有兴趣的弗

里曼为找到这个能将自己的兴趣爱好与之完美结合的工作感到幸运。

最佳工作环境排行榜争上游

俄勒冈州立大学的创意招聘虽好，但前提是需要学校的各院系“动筋骨”。考生选择报考高校时，学生和家长或多或少都会参考大学排名。由《高等教育纪事报》和 ModernThink 人力资源公司联合开展的 2014 “最佳工作环境高校” 评选就像大学排行榜一样成为不少美国高校教师择业时的一个参考。

“最佳工作环境高校” 年度评选活动调查问卷的填答者需要面对 60 道类似于“教师、管理者和员工都能切实地参与到学校计划的制订”的情景问题，作出从“非常同意”到“非常不同意”五个维度的回答。这一系列问题被分组成 12 项理想工作环境的指标。

12 项理想工作环境的指标

协同治理：教师在学术项目的决策中扮演着关键角色。

薪资与福利：薪酬公平，福利令人满意。

信任高层领导：学校领导层具备带领学校获得成功的知识、能力以及经验。

多样性：学校努力为所有员工创造一个友善、公平的工作环境。

校园设施、工作环境和安全性：校园设施可以满足员工需求，校园环境安全。

工作满意度：总的来说，这里是一个理想的工作场所。

专业/职业发展计划：员工能够有机会提高各项技能，了解职业发展的需求。

尊重与欣赏：通常情况下，员工的贡献可以得到认可。

与主管或院长/系主任的关系：主管或院长/系主任向下属征求意见并明确期望。

教学环境（只限教师回答）：学校赞赏高质量的教学和教学创新。

晋升的透明度和过程（只限四年制高校教师回答）：终身教职的获取资格明确，晋升基于个人能力。

工作和生活的平衡：学校政策支持员工获得工作和生活上的平衡。

这项年度评选活动始于 2008 年，第一年仅仅有 89 所高校参与调查。在 2014 年共有全美各地的 278 所高校参与到这项活动中来，其中包括 196 所四年制高校和 82 所两年制高校；超过 43500 名高校教职员工通过随机抽样参与了这次调查，其中既有任课教师、专业工作人员，也包括学校的行政职员。经过 7 年的发展，主动参与活动的高校数量翻了两倍，这与调查结果能够给高校带来的收益密不可分。一方面，参加评选活动的高校都可以通过调查结果了解本校教职员工对学校工作环境的评价，找到改进方向。另一方面，如果一所高校可以在评选中获得“最佳工作环境高校”的称号，那么它在优秀师资竞争激烈的今天便手握一张宣传“王牌”。

中国高校青年教师理想工作环境

那么中国的高校教师在选择工作院校时更看重哪些因素呢？本文作者在与一位高校青年教师的交流中了解到，学校平台、青年教师的水平以及学校的行政管理情况是她在择校时最看重的三个要素。在她看来，学校平台的重要性首先体现在优质高校的学生质量可以得到一定保证。此外，如果一所大学在从事的科研领域中处于前沿地位，那么这将对青年教师拿到科研项目有所帮助。

现在很多高校为了帮助青年教师尽快适应高校教学、科研工作，提高教学质量，均设立了“导师制”。由此可以看出，导师的水平与青年教师的职业生涯发展息息相关。而且这里所说的导师水平不仅仅只在学术方面，人品也同样重要。再有，和很多职场人士一样，工作单位（即学校）的行政管理是否高效，与行政人员的沟通是否顺畅也是她关注的方面。

虽然以上只是某位高校青年教师衡量一所高校是否适合自己工作时看

重的几个要素，不一定具有很强的代表性，但也可以为希望吸引到优质青年师资的高校提供借鉴和参与。（来源：搜狐教育网）

【专家视点】

从财政视角思考中国特色一流大学建设

（北京大学中国教育财政科学研究所所长、教授 王蓉）

习近平总书记指出，办好中国的世界一流大学，必须有中国特色。“中国特色的一流大学”是一个值得深入思考的学术问题。可以在财政的视角下，就发展模式、结构模式、治理模式、激励模式这四个方面来把握和理解“中国特色”。

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十三个五年规划的建议》指出：“提高高校教学水平和创新能力，使若干高校和一流学科达到或接近世界一流水平。”国务院近日印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》，推进我国从高等教育大国到高等教育强国的历史性跨越。

习近平总书记在2014年的“五四讲话”中指出，办好中国的世界一流大学，必须有中国特色。

“中国特色的一流大学”是一个值得深入思考的学术问题。笔者认为，可以在财政的视角下，就发展模式、结构模式、治理模式、激励模式这四个方面来把握和理解“中国特色”。

高等教育的发展模式

与其他国家相比，我国高等教育发展已经呈现了如下具有“中国特色”的特点：第一，我国在社会经济发展基础较为薄弱的情况下提出并实现了高等教育大众化的目标；第二，我国在同一历史时期将建设世界一流大学作为了公共政策目标。

固然有国家也在基础较为薄弱的情况实现了高等教育大众化，当前提出建设世界一流大学目标的也不乏发展中国家，但是两者同时发生、且两者都有“体量巨大”的压力，可谓我国的特色之一。

我国的高等教育扩展，前期以“大的非公共投入、小的非公共部门”为依托，即主要依托公立院校，使其在有限的财政投入背景下，以大量汲取非公共财政的经费（学费）实现了扩大高等教育供给的目标。同时，我国实施了持续十余年的以支持建设一批世界一流大学为目标而对精英型公立大学的倾斜性财政支持政策。

近年来上述政策有所调整，包括中央政府开始对地方院校提供财政支持，民办高等教育稳步发展。但是，我国高等教育“优质平价、低质高价”的基本格局仍然没有改变。

因此，在发展模式上，我国的挑战主要来源于发展中国家、高等教育大众化、建设世界一流大学这三个因素的同时存在，把握好高等教育大众化与建设世界一流大学的教育发展事业的节奏，平衡好重点投入与普遍改善之间的关系，平衡好质量、规模与速度的关系都极端重要。

高等教育系统的结构模式

所谓结构模式，是指构成一个国家的高等教育系统各个组成部分之间的关系模式。在此，我们将结构模式问题又划分为两类问题：横向的结构模式问题，主要指教学、科研以及其他高等教育功能由哪些高校承载；纵向的结构模式问题，主要是指不同的质量和选择型的院校之间的关系问题。

随着高等教育大众化和普及化的发展，高等教育系统的纵向结构问题越发凸显，斯坦福大学学者拉伯雷将之称为“高等教育的民主政治和市场导向之间的矛盾”，他还指出各国都采取了类似的方式来处理这个矛盾，即学校分层制度。

美国顶尖大学的学术成就在全世界范围内受到高度关注。但是，美国模式在其结构模式方面具有几个突出的特点。讨论这些特点，有可能启发

我们对于“中国特色”的思考。

第一，根据拉伯雷的观点，美国具有强烈的市场导向，大学的分层程度远远高于欧洲大学，顶尖大学的资源集聚度及其与底层大学的差距，远远高于欧洲国家。

总体而言，美国大学，包括美国公立大学的特点之一在于对学费和消费者的依赖，而不是如欧洲大学那样依赖政府。

由于这种消费者依赖，美国大学围绕市场组织自己，把自己变成了极具企业家精神的自治机构。在大学内部治理上，美国大学建立了更加具有理性化色彩的现代大学制度体系，包括清晰的科层管理架构、商业化的预算机制、专业的经理人队伍、精细的学生入学和教师招聘及晋升评价体系。美国大学也发明了学分制度，从而更能满足消费者的需求。在所谓“现代化”和“理性化”方面，美国大学走在了欧洲大学前面。

第二，这些大学既把学术研究和研究生教育作为主要功能，同时也重视完善本科教育、发展应用研究和实用教育。在财政方面，在一个市场导向的高等教育系统中，大学主要依赖本科生的学费收入和本科生校友的捐赠这样的资金来源。即使是联邦项目（如增地运动、退伍军人法案、佩尔助学金），也都是利用市场机制在消费者和提供者之间建立直接的联系，而不是通过中央计划配置实现。

第三，根据我们的研究，虽然美国大学受到较弱的政府干预，却没有像德国、法国等那样有一个国家支持的独立的科研机构系统，大学被定位为主要的基础研究承担者，并且美国建立了完善有效的、依托大学的国家实验室制度，因此研究型大学同时兼具教学和研究功能。需要指出的是，美国不仅具有“科教融合”的科研体制，而且其科研体制甚至是“军民融合”的，这一特点往往不为学者所关注，而这是其最重要的特点之一。相比之下，德国、法国、俄罗斯等国，与我国一样，存在着一个强大的独立科研机构系统。有研究表明，在德国，大学在与科研机构的竞争中处于劣

势，原因是高校的招生人数每年都在扩张，政府要求高校必须优先保证教学任务的完成。与之相比，德国以亥姆霍兹联合会、马普学会为代表的政府下属的独立科研机构经费充足、没有教学负担、有着更加灵活的人员激励机制，科研成果产出也更高。以诺贝尔奖为例，德国大学在 20 世纪 80 年代以来，获奖人数非常少。但是马普学会自 1985 年至 2014 年，获得诺贝尔奖的人数有 12 人。需要补充的是，马普学会等和大学之间存在紧密的相互合作关系。

将德国、法国等几个典型的欧洲国家与美国对比，我们发现，在一个“政府依赖”的高等教育系统中，学校之间财政投入的差距，往往是学校在研究功能方面的差距；但是普通民众和二三流院校往往会视之为不公平的财政政策，因为这些顶尖高校教学功能的服务群体，往往是社会的优势人群。因此，要求或维持均衡化分配资金的民主政治压力持续存在。然而，如果扩散使用旨在提高国家科研能力的财政资金的话，无疑可能会造成效率损失，因为所有人都心知肚明，不是那么多高等院校具备足够的研究能力。

而在“学费依赖”的市场导向化的高等教育系统中，例如美国，私立精英院校的存在造成的严重院校分化，以及这些院校实际上得到了大量联邦政府的研究资金以及这种资金分配的集聚格局，反而没有遭到严重的质疑和批评。当然这与两个因素密切相关。第一是美国这些精英私立高校的学生培养不是由纳税人的钱直接承担的；第二，美国采取了市场化的竞争机制分配科研资金。但是，最根本的问题在于这种安排导致的教学与科研分化的格局，即人们不会将院校主要因研究功能差异而导致的公共财政投入差异，与院校因教学质量差异而导致的学生阶层差异联系起来，即便私立精英高校往往通过间接成本制度将政府科研经费补贴其学校的整体运作，从而使自己的精英阶层学生受益。

审视欧洲和美国大学的此消彼长经历，反思我国的情况，可以更加清晰我们对一些具体问题的认识：第一，我国的民众和政治体制对于大学之

间的分化以及由此导致的公平问题具有更强的包容性。在欧洲一些国家，例如德国，政治的力量使得大学高度均质化，而改变这种均质化的改革往往遭到激烈反对。

第二，辩证看待我国的科教分割问题。从大学或教育系统本位主义的角度来看，科研机构参与了本来就有限的科研投入和高级科研人才的竞争，不利于研究型大学的发展。但是，从国家的角度来讲，加大精英大学投入的举措，直接涉及千家万户的教育期望，往往具有广泛的政治效应、教育系统效应和劳动力市场效应，而通过科研机构提高国家的科研创新能力，没有此类问题。

另外，根据上述分析框架，一流大学建设的核心问题在于：教学功能的投入往往是政治化导向或市场化导向，而科研功能的投入往往是国家导向（特别是体现国家导向的军工部门支持的科研活动）和学术共同体导向（以同行评价为基础的科研活动），在现实中应该如何安置这几者的交互作用？

高等教育的治理模式

“中国特色”最实质的表征应该在于政府与大学关系的治理模式的探索与选择。大量的国际经验已经表明，如果大学具有较小办学自主性的话，则大学的战略规划能力和应变能力则较弱；反之，当大学可以自主办学时，则大学会加强自身战略规划和协调能力建设。高等教育管理的集权程度与大学系统的创新成反比。近年来，世界上诸多国家都采取了增强公立大学自主性的政策措施。

日本的著名教育经济学家金子元久将美国大学和德国大学分别归类为法人型大学和国家设施型大学这两大类典型。美国的法人型大学最早在私立大学领域确立。私人团体以一定的理念为基础，为实现某种公共目的出资办学，永久性地委托承诺实现这一理念为目标的董事会、理事会进行经营管理，这是这类大学的基本特点。

关于国家设施型大学，一方面它是国家为实现某种特定目标而设立的一种机构（设施），另一方面它是由参与学术研究的教员组成的一种自律性的职业团体。在此类大学中，非学术性权力属于州政府，学术相关事务权力属于教授，学校管理层的权限非常小。

德国的大学自主权更多体现为讲座教授的自主权，而不是大学本身的自主权。

我国大学的治理模式既不同于美国，又不同于德国。当前各个高校纷纷提出或者已经尝试建立董事会、理事会，这一改革能否实质性地推进制度改善，还需拭目以待。

高等教育的激励模式

办好世界一流大学，归根结底，最重要的是吸引真正具有世界一流水平的人才到我国大学任教，为吸引这些人才和保留这些人才提供足够与适宜的激励。具有较长高等教育发展历史、高等教育较为发达的国家，都形成了特色的教师激励模式，且与外界（包括政府）对大学的激励模式形成了有机结合的整体。

一种模式是美国的“企业与市场”模式。相比于“教授的天下”的欧洲大学，美国大学作为“教育企业”的特色十分突出，校长就如企业总裁（CEO）一样具有较强的管理协调权力和较高的自主权。美国大学校长是由董事会任命的，而不是由教师选举产生的，校长对董事会负责，而不是对教师和学生负责。总的来说，美国大学对教师采用较为严苛的市场导向制度，一是采取聘用制度，只有经过长期严格考核后，教师才能成为大学的终身雇员；二是对教师施加了较强的问责、奖惩压力，形成了筛选体系，教师“非升即走”。但是，与此相对应的是，显著影响教授声誉和大学声誉的联邦政府科研支持和来自社会的科研支持，也基本采取市场导向的竞争机制，往往是以教师本人和项目而不是以大学为支持单位。优秀的教师可以携带这些支持游走于各个大学之间。对于内部治理不良、学术声誉滑

坡的大学，同样存在教授“炒大学鱿鱼”的反向机制；加之学校之间对于优秀教授的竞争，由此形成了教师倒逼大学管理层尊重学术权力、不断提高内部治理能力的压力。在美国的模式中，大学内部的市场化激励加强了大学对于教师的问责和奖惩，而大学外部的市场化激励加强了教师对于大学的自主权和反向压力，从而形成了制衡机制。

另一种模式是欧洲大学的“学术共同体”模式。在许多欧洲国家，大学教师具有政府公务员身份，职位有绝对保证，收入标准由政府部门制定，大学没有权力决定教师的去留以及工资收入水平，因此也较少采取相应的激励和监督措施。同时欧洲政府的支持政策也往往以大学为对象。但是，欧洲大学长久以来具有极强的“学术共同体”传统和法律地位。例如，牛津大学的宪章明确规定，该大学属全体教师所有。而且，欧洲大学的校长往往是由教师选举产生。这种大学内部教师的学术权力和对于学术共同体的“拥有权”，在某种程度上提供了对教师的激励，并制衡了高度行政化的管理。

建设世界一流大学面临的挑战

关于世界一流大学建设的具体政策问题，建议当前和未来一段时期内改革举措的细节设计应体现如下原则：

第一，突出科研的原则。应该进一步加强科教体系中研究型大学的主力军地位，同时也进一步加强高等教育机构中科研功能的地位。突出一个着力点，即建立一个强大的、高等教育系统内的、独立的科研经费支持体系和科研预算管理体系，将一流大学和一流学科建设的具体任务尽量由这个体系承载、整合。换句话说，一是政府应该尽快改变当前学校因“身份”而得到支持的专项政策；二是政府应该采取适当分离大学的教学支持和科研支持而建立教学与科研“两条腿走路”的体制安排。从长远来看，这一体制安排更加有利于研究型大学的良性发展。在具体的制度设计上，在教育系统内建立两个彼此独立的教学预算拨款制度和科研预算管理制度体

系，以规范化的教学预算拨款制度和科研预算管理制度为支持研究型大学的主干；在主干之外，再考虑政府的政策重点安排短期性、临时性的专项。

第二，稳定支持的原则。将现有“985”专项纳入常规性拨款。在教学预算方面，对于央属高校，进一步细化生均综合定额拨款标准，将办学质量、办学特色、办学层次等因素考虑在内，将研究生拨款剥离纳入另行设立的“央属高校科研预算管理制度”。另外，建议单独对“学术支持”建立经费支持机制。

第三，激励制衡的原则。政府可支持大学试点对教师采用更加灵活的聘用和奖惩制度。同时，将更高比例的政府对于研究型大学的科研支持，采取竞争机制，以教师群体或个人、项目为基本单位进行分配，提高间接成本补偿比例，允许科研资金随教师群体或个人流动，形成有效的教师倒逼大学管理层机制，使之提高对于学术权力的尊重，提高内部治理能力。

就精英院校而言，当前我国诸多动辄以哈佛大学、斯坦福大学这些美国世界一流大学为榜样的讨论中，几乎没有对下述几个事实的关注。第一，我国一流大学校长经常谈到“人才培养为根本使命”，而实际上，美国精英大学在历史上都受到过这种思潮的严重影响。把教学交给其他层次的机构而自己聚焦于科研，这是美国的四年文理学院和社区学院存在与发展的驱动力之一。第二，这些被国人关注的美国大学很多是私立大学。这些私立精英大学的核心财政基础是捐赠基金。我国的大学和日本的私立大学通常是依靠债务（银行贷款）进行资本投入。但是，美国私立大学依赖的是富余的资本积累。从政治经济学的角度分析，这是美国允许社会精英将一笔巨大的社会财富在公共视野和民主过程之外干预教育、进行其自身复制的制度。第三，美国拥有一大批优秀的公立大学，与私立精英大学互相竞争也互为庇护。前者实际上在教学功能方面承担了严重的政治压力、“庇护”了后者，而后者优异的治理与表现又不断激励前者去改善。我国一流大学既要承担“培养国家需要的人才”这样的压力，又要与其他国家的一流大学在国际

化的学术世界中展开竞争，这是在建设具有“中国特色的一流大学”的过程中不得不迎难而上的最为关键的挑战。（来源：中国社会科学网）

【它山之石】

国外教育规划都在聚焦什么

我们选择了美国、英国、法国、俄罗斯、日本、芬兰、印度、韩国等 8 个国家以及联合国教科文组织、世界银行、经济合作与发展组织等 3 个国际组织作为案例，对其教育发展规划或教育战略计划的内容进行了分析，发现其具有以下几个方面的共同特征。

培养适应未来发展需要的人

研究发现，本研究部分案例国和国际组织在最新的教育发展规划或教育战略计划中，都强调教育为未来发展准备。例如，日本第二期教育振兴基本计划（2013—2017）提出四大目标，其中之一便是培养在全社会各个领域引领与创造新价值、新观念的领导能力和领军人才。

再如，芬兰在《教育与研究发展规划 2011—2016》等文件中提出，基础教育未来发展的核心目标在于培养未来公民所需要具备的能力，包括思考能力、自我掌控意识与责任意识、动手与表达能力、参与与动员能力、工作与交往能力等。

联合国教科文组织在其《教育战略 2014—2024》中把“塑造未来教育议程”作为其三大战略目标之一。世界银行在《2020 教育战略》中将全民学习作为其未来的核心目标。

提高弱势群体受教育机会

教育公平是教育发展的永恒主题，本研究案例国和国际组织在最近的教育发展规划或教育战略计划中，多数都把提高弱势群体受教育机会作为

一项重要的内容。

例如，美国教育部在其《2014—2018 教育战略计划》中将“公平”作为其未来 5 年的六大战略目标之一，其基本的内容包括提高缺少关怀学生的受教育机会，减少歧视，以使每一个学生都能做好成功的准备。

日本第二期教育振兴基本计划提出 8 项使命，其中之一为“确保有学习意愿者的学习机会”，要求保障所有学习者拥有不受经济状况影响的平等学习机会，改善家庭经济状况对学生学力的影响，为学习困难学生、年轻人提供重新学习机会。

印度“十二五”教育规划中提出的基础教育发展战略之一是采取特别措施推进义务教育公平，保证儿童正常出勤，有效解决义务教育阶段辍学问题；中等教育的发展战略提出，增加经济发展落后乡镇弱势群体接受中等教育的机会；高等教育的发展战略之一是运用新的技术改进质量，降低成本，改进教学过程，提高效率，扩大机会。加大对促进教育公平方面的投入。

法国《重建共和国基础教育规划法》要求基础教育在未来 5 年达到以下三个目标：第一，让所有学生的知识、能力和文化水平得到提高，确保义务教育阶段后所有学生能达到“共同基石”要求的能力标准，高中会考通过率达到 80%以上。第二，缩小因地理位置和社会阶层不同而产生的不平等，打造让所有人成功的新教育。第三，减少肄业学生的数量，努力提高学生的学业成功率，将未获得毕业证书的学生人数减少一半。

重视技能培训

经济发展对技能人才的要求越来越高，因此加强技能培训成为一些国家和国际组织教育发展规划的一项重要内容。

例如，俄罗斯在《2013—2020 年俄罗斯教育发展规划》中提出，要保证俄罗斯经济对于优先发展领域高技能人才的需求，要为所有公民终身获得职业教育、提高职业技能以及再培训创造条件。

日本第二期教育振兴基本计划将“加强职业教育，培养核心专门人才和高端职业人才”列为 30 项核心措施之一。

美国教育部《战略规划 2014—2018》提出的战略目标之一是增加急需和高技能领域的学位。

联合国教科文组织在其《教育战略 2014—2024》中提出要加强技能开发，具体包括为职业技术教育与培训提供政策支持，实施技能开发项目，加强国际合作等。

经济合作与发展组织(OECD)最近提出了一个全球性的、跨政府的“技能战略”项目。OECD 希望通过这个项目，帮助成员国和非成员国改善教育和培训机构对市场需要的灵敏性、提高学习供应的质量和效率、提高学习供应的灵活性、促进技能的转换性、增强进入学习及培训机构的便利性，以及保证重新进入学习及培训机构的低成本。

重视学前教育成为一项重要内容

从所选的案例来看，多数都强调加强学前教育。例如，美国教育部在其《战略规划 2014—2018》提出提高所有出生到三年级儿童的健康、社会情感和认知水平，以使所有的儿童，特别是那些急需的儿童做好毕业和就业准备。

为此，美国教育部计划增加高质量早期学习项目和综合服务，提高早期学习教育者的知识、技能和能力，提高州早期学习项目的水平并实施早期学习综合评价。日本第二期教育振兴基本计划中提出的 30 条举措中，其中一条便是“加强幼儿教育”。（来源：中国教育新闻网）

【校内传真】

我校召开期末研究生工作会议

1 月 11 日下午，副校长吴季怀在泉州校区主持召开期末研究生工作会

议，研究生院负责人、各学院分管研究生工作负责人及研究生秘书与会。

研究生院院长王丽霞就当前我校研究生教育的两大重点任务学位点评估与研究生创新型人才培养工程作具体说明。吴季怀在总结发言中指出，必须要高度重视学位点评估与研究生创新型人才培养工程这两项重点工作。各学院要持续深入推进学位点合格评估工作，做好动态调整，确保参评学位点顺利通过评估；要以评促建，加强学科建设，优化学科布局，集中优势，突出特色。（华大新闻网）

美国惠蒂尔学院校长 Sharon Herzberger 莅校访问

1月18日上午，美国惠蒂尔学院校长 Sharon Herzberger 莅校访问，我校副校长徐西鹏在厦门校区会见客人，双方就如何进一步深化两校间的合作进行探讨并达成初步合作意向。（华大新闻网）

本期送：校领导，纪委，党委各部（室），工会、团委，各学院、处（室）、直属单位。

网址：<http://fzghc.hqu.edu.cn/>

邮箱：hqdxfgzhc@163.com

内部资料 妥善保存

责任编辑：贺芬 张丽萍