

# 打破“千校一面”，高校分类还需注意什么

■史秋衡

长期以来,关于高校分类的话题经常成为社会广泛讨论的焦点。尽管以分层代替分类仍是我国资源配置的传统主导方式,但高校分类的主导方式正在迅速成为新时期的标志,反映了教育治理体系和治理能力现代化的内在要求。

当前,“探索高校分类指导、分类改革,落实高校办学自主权”已成为我国高等教育综合改革的关键环节之一。

今年以来,江西、甘肃等省份纷纷通过高校分类建设提升办学水平。而早在2017年,教育部印发《关于“十三五”时期高等学校设置工作的意见》便提出,我国高等学校总体上应分为研究型、应用型 and 职业技能型三大类型。

可以说,我国高校管理、评估及“双一流”建设正在走向分类的主导方式。在这一过程中,有些问题是需要我们注意的。

## 高校分类回应时代需求

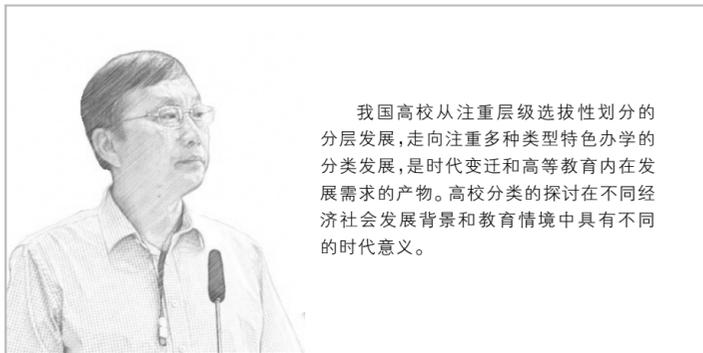
长期以来,我国高等教育存在资源配置缺乏分类导向、高校分层发展现象突出,高校趋向外部规模发展、同质化办学等,导致高校人才培养难以适应当前我国经济社会发展的结构性问题。

一方面,我国高校“求大求全”的外延式发展,缺乏办学特色,高校同质化特征明显,“升格热”“更名热”“合并热”导致优质高等教育资源紧张和高校之间无序竞争,不利于高等教育整体质量提升。

另一方面,高校当下已经逐渐成为社会的知识生产中心和创新动力来源,随着经济社会的转型和产业升级,面临着内部教育体制改革和外部经济社会转型的双重挑战。受经济社会发展的双向制约,在办学过程中,高等教育管理者、办学学者等利益相关者也应增强自主办学意识,并逐步认识到挖掘高校办学特色、走内涵式发展道路的必要性 and 迫切性。

在这方面,近些年我国政府也在强化政策引导。

例如,国务院2014年发布的《关于加快发展现代职业教育的决定》中,提出重点举办本科职业教育。2014年教育部哲社重大攻关任务启动高等学校分类体系及其设置标准顶层政策设计。2015年,教育部等发布《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》,提出按照试点一批、带动一片的要求,确定一批有条件、有意愿的试点高校率先探索应用型(含应用技术大学、学院)发展模式。2017年《关于“十三五”时期高等学校设置工作



我国高校从注重层级选拔性划分的分层发展,走向注重多种类型特色办学的分类发展,是时代变迁和高等教育内在发展需求的产物。高校分类的探讨在不同经济社会发展背景和教育情境中具有不同的时代意义。

的意见》印发,将“以人才培养定位为基础建立高等教育分类体系,研究探索分类设置制度”作为相关工作指导思想的重要内容。此外,第二轮高校审核评估实施了分类评价方案,第二轮“双一流”建设方案也提出分类思想,重大分类方案都在近年相继出台……

总之,高校分类的制度设计是从深化高等教育领域的管办评分离改革入手,寻求“千校一路”办学困境的纾解之策,探索构建多种类型院校特色办学、齐头并进的高等教育体系。

## 既要解决分与不分的辨争 也要避免为分类而分

需要指出的是,“分类”并不是高校分类制度设计的最终目的。对于高校自身来说,“分类”其实是一种战略性选择。放眼国内外,这一表现形式主要包括两个方面——

一是作为管理层面的体制机制调整,依靠法律和行政手段引导高校分类办学。从统计学意义上,根据高校办学特征制定分类标准,实质性地推进高等教育多样化发展;二是作为一种思想体系研究,繁荣研究的各种观点表达,并在形式上反映高等教育多样化发展思路。

无论是管理导向还是意识导向,有关方面均需注重优化高校分类方式和提高分类技术水平,追求彰显特色的高等教育体系,以及战略的高效性和技术的卓越性。当然,这方面的工作已经体现在对我国高校分类标准和高校分类结果的探讨中。

值得注意的是,作为一种战略性选择,高校分类应立足于当前我国高等教育

体系构建的具体情境,更加关注高校分类目的在分类设计中的有效实现程度,既解决分类与不分类的辨争,更要避免陷入为分类而分的困局。

在具体做法上,高校分类的制度设计在优化高等教育资源存量、带动增量的同时,也要严控增量,做优存量,深入推进管办评分离改革和放管服改革,推进教育治理体系和治理能力现代化。

首先,分类制度已成为中央政府宏观调控的战略指引,用以协调教育部的全局指导和省级政府对高等教育的统筹能力。省级政府要通过用好教育统筹权,统筹省域高校分类发展。

其次,高校分类要能够推动落实高校的自主权,引导高校注重内涵式发展,促进高校分类发展、特色办学。

最后,要基于人才培养定位进行高校分类,提高各类高校对经济社会发展的牵引与适配性,为高校分类审核评估厘清路径选择,促进高校分类评价,淡化“双一流”建设高校身份色彩,强化特色办学要求。

## 三类学校具有结构关联性

在制度设计层面,高校分类的目的在于优化高等教育的结构和资源配置,提高各类学校自主办学能力,引导不同类型学校的自主定位和特色发展,形成多样化办学类型,促进各级各类教育系统一体化衔接,打造创新驱动发展战略的多元高等教育梯队,构建服务全民终身学习的高质量教育体系。

落实到具体的高校分类体系建设中,研究型、应用型、职业技能型院校分别处

于创新链条的不同位置,各自培养着各类人才,都有着“顶天立地”的战略要求,具有结构关联性。

其中,研究型院校以基础研究和理论研究为主进行知识生产,在创新链条的前端,追求发现性的新突破。其特点是研发能力强、知识含量高、与理论科研引领教学,注重高新科学技术和理论前沿对人才培养和社会发展的带动作用。

应用型院校以实用应用研究为主进行知识生产,在创新链条的中端,追求发明性的新进步,吸收科研成果并将其进行转移转化和积累。其特点是产业化程度强,以应用研究引领和支撑教学,通过对科研成果的转化吸收作用于教学,注重科研服务产业转型和区域发展。

职业技能型院校则注重创设真实情境,在创新链条的后端,追求改造革新和操作,其特点是技术强度高,更为强调一线实践经验对教学的促进作用。

需要指出的是,作为深化高等教育领域管办评分离、实现高教治理体系和治理能力现代化的内在要求,高校分类的制度设计旨在构建服务全民终身学习的高质量教育体系,而这也对研究型高校、应用型高校、职业技能型院校等的分类管理、分类办学、分类评价形成了持续而深远的影响。

比如,2019年国务院印发《国家职业教育改革实施方案》,当年首批15所职业本科高校诞生。2020年,教育部等印发《“双一流”建设成效评价办法(试行)》探索建立院校分类评价体系。2021年,教育部《普通高等学校本科教育教学审核评估实施方案(2021—2025年)》提出将审核评估分为两大类四小类,一大类重点考察建设世界一流大学所必备的质量保障能力及本科教育教学综合改革举措与成效,另一大类则根据学术型、应用型人才培养类型和办学历史等标准进一步细分,重点考察高校本科人才培养的目标定位、资源条件、培养过程、学生发展、教学成效等。

总之,我国高校从注重层级选拔性划分的分层发展,走向注重多种类型特色办学的分类发展,是时代变迁和高等教育内在发展需求的产物。高校分类的探讨在不同经济社会发展背景和教育情境中具有不同的时代意义。今天,当我们探讨高校分类,并在追求其战略性价值的同时,切不可抛开与之相对应的分类目的。

(作者系厦门大学高等教育质量与评估研究所所长)

# 中国大学评论



教育主管部门日前专门发文,就推动高校充分发挥新型举国体制优势,加强有组织科研,全面加强创新体系建设,着力提升自主创新能力,更高质量、更大贡献服务国家战略需求作出部署,引发广泛热议。其中讨论最多的是,在重视“有组织科研”背景下,自由探索科研何去何从?

在高校科研管理领域,“有组织科研”已经不是一个新鲜词汇,但正式进入政策文件还是首次。这个词最早开始流行,是因为部分高校突破传统以自由探索为基础的科研模式,整合校内各种要素和力量,有组织地争取重大科研项目,开展联合攻关科研,取得了较为显著的成效,带动学校科研能级不断提高,学校发展蒸蒸日上。这可以看作是高校探索有组织地服务国家和地方重大科技创新需求的努力。而这次提倡“有组织科研”则是国家行为,目的是引导和推动高校有关国家战略急需的关键核心技术攻关取得重大突破。

历史上,高校组织结构是以人才培养为基础的,“有组织的教学”是一种常态。而科研则被认为是教师和科研人员自己的事,自由探索是常态,“有组织科研”则属于偶发和例外。

在国家教育政策引导高校要加强“有组织科研”后,许多高校普遍开始考虑如何有效回应国家的政策导向,通过校内的资源配置积极引导院系、学科和科研人员开展“有组织科研”。一些高校似乎迅速将“有组织科研”作为学校优先项,而“无组织的自由探索科研”则被定位为教师和科研人员自己的事。

“有组织科研”和“无组织的自由探索科研”究竟是什么关系?难道说,自由探索式的科研已经过时了,真的要被“有组织科研”所替代吗?抑或是“有组织科研”才代表先进的学术生产关系,而个体的自由探索与交流已经成为一种落后的学术生产关系吗?还是说各学科的教师和科研人员都要进入组织化的科研体系,逐渐放弃自由探索式的科研活动?

即便从经验上来看,上述两者也不应该是此消彼长、替代与被替代的关系。更何况,政策文件还强调“要在继续充分发挥好自由探索基础研究主力军和主阵地作用、持续开展高水平自由探索研究的基础上,加快变革高校科研范式和组织模式,强化有组织科研”。由此可见,“无组织的自由探索科研”和“有组织科研”是一种相辅相成的关系,自由探索基础研究不仅没有过时,还发挥着“主力军”和“主阵地”作用。

“有组织科研”并不否定自由探索。要实现高水平科技自立自强的目标,加快建设世界重要人才中心和创新高地,更好地服务国家安全和经济社会发展面临的现实问题和紧迫需求,高校需要在高水平自由探索研究的基础上,不断强化“有组织科研”,承担更重要的使命和责任。

此外,“有组织科研”本身也不都是高校行为。国家和地方有关部门首先要对关系根本和全局的科学问题进行研究部署,高校首先要做的是主动对接国家战略需求。“有组织科研”本质上是一种国家行为,是通过举国体制引导高校在关键领域、“卡脖子”的地方下功夫,集合包括高校在内的各方精锐力量,尽早取得突破。

“自由探索科研”的价值始终是不可替代的。因为自由探索是一切科研创新活动的前提和基础,也是大学组织发展的根基。即便是“有组织科研”,也必须坚持自由探索的科学精神。同时,基础研究也必须坚持自由探索和目标导向有机结合。这体现了国家基础研究的政策导向,也与2021年新修订的科技进步法的立法精神相一致。“有组织科研”本质上是国家意志在基础研究目标导向上的具体体现。国家要在项目、人才和平台基地等方面,突出支持重要原创方向及关键核心技术中的重大科学问题。

当下,加强基础研究已经成为世界各国科学技术发展的战略重点,我国面临的很多“卡脖子”技术问题,根本原因是基础研究没跟上。“自由探索科研”和“有组织科研”都与加强基础研究、推动高水平自立自强有着密切的关系。

“有组织科研”更不是要抽“自由探索科研”的血。有些高校为了回应国家强调和引导“有组织科研”,在校内调整了资源配置方式,重点对“有组织科研”进行投入,其中也不乏有组织的应用研究,反而导致对自由探索基础研究的投入有所下降,这就得不偿失了。

只有允许自由探索、宽容失败,让科学家敢于开展周期长、风险高的科学研究,基础研究才有希望。行业和企业对应用研究的投入积极性很高,并不需要高校进行重点投入。此外,有些高校由探索基础研究的力量还比较薄弱,仅有的科研亮点都是服务地方行业、企业的应用研究,学校却还在研究如何强化“有组织科研”,这就偏离了学校既有的发展方向和轨道了。

也可以从相关职业院校聘请兼职教师,还可以充分利用社会资源,聘请劳动模范、大国工匠等能工巧匠担任兼职教师,课程实践部分可以由各专业辅导员统筹。

要通过建立劳动教育师资激励机制,鼓励更多教师成为劳动教育的专业教师,组织开展劳动教育主题学术研讨会,加强劳动教育理论研究。强化正向引领和舆论宣传,选择树立一批劳动教育教师楷模,分享他们的劳动教育成果,形成一批可复制、可推广的劳动教育经验。

第四是因地制宜,丰富拓展劳动教育的活动内容和实施途径。根据学生的具体情况,以及不同学校、学院和专业的具体情况,开展形式多样的劳动教育。比如,可结合新时代校园爱国卫生运动,注重生活能力和良好卫生习惯培养;可与专业学习相结合,与实习实训、科学实验、社会实践、毕业设计等学习活动深度融合,提高在生产实践中发现问题和创造性解决问题的能力。可与就业指导相结合,大力弘扬劳动精神、劳模精神、工匠精神,塑造学生劳动观念、传授劳动知识、传授劳动技能,提高学生就业能力……

最后,要不断完善劳动教育评价体系。要明确评价原则,避免简单重复中小学已经开展的劳动教育形式,体现出高等教育的学段特点,也要明确评价内容。劳动教育理论和实践并重,同时将劳动观念、劳动知识、劳动能力、劳动习惯和品质、劳动精神等整体纳入评价内容,防止顾此失彼,形成对大学生劳动素养的全方位、多方面评价,将劳动素养纳入学生综合素质评价体系。

同时,还要明确评价的主体和方法,根据劳动教育的不同评价内容选择合适的评价主体和评价方式,并结合劳动教育的实施方式、学生劳动素养基础等因素合理设置评价权重,要注重量化评价与质性评价相结合、过程性评价和终结性评价相结合、自评和他评相结合,实现以评促长。

(作者系苏州大学教育院党委书记,本文为江苏省高校哲学社会科学重大项目:江苏省应用型本科高校创新创业教育体系运行机制优化研究(2021SJZDA167)阶段性成果)

# 大学劳动教育多重困境待解

■赵阳

作为中国特色社会主义教育制度的重要内容,劳动教育直接决定了社会主义建设者和接班人的劳动精神面貌、劳动价值取向和劳动技能水平。党的二十大再次强调了要培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

2020年以来,国内高校先后推出学校层面的劳动教育实施方案,在劳动教育组织管理、课程设置、教学方式、教育评价等方面进行了广泛的探索,取得了积极成效,但在劳动教育的具体实施环节仍然存在诸多困境和短板,劳动教育的效果有待提升,如何进一步提高劳动育人质量值得思考。

## 劳动意识仍未入脑、入眼、入心

当下,大学生的劳动意识受家庭影响较大,部分父母认为孩子努力完成学业即可,不需要参与家务劳动。这些观念将孩子与劳动割裂开来,使得在此环境下成长起来的大学生群体普遍缺乏自主劳动的观念和意识,对劳动的重要性也没有形成清晰的认知。

特别是学生进入大学后,由于前期成长过程中对劳动的认识和训练不足,导致劳动意识没能“入脑、入眼、入心”,存在不珍惜劳动成果、不愿意劳动、不会劳动的现象,许多大学生缺乏独立生活所需的劳动技能。此外,许多大学生参与实习实训、创新创业、社会实践等活动较少,导致生产性和创造性劳动能力不足。

在高校劳动教育的组织管理工作中,教务部门与学工部门均负有一定职责,然而很多高校的教务部门与学工部门却各司其职、各行其是。

从职能上看,教务部门的工作重心主要在

教学管理 with 课程设置上,主要通过开设劳动教育课、设置劳动教育学分以及在专业课中渗透劳动教育等方式组织劳动教育;而学工部门则更关注学生日常事务管理与校园文化活动的组织,主要通过举办校园活动以及班级活动等方式组织劳动教育。

教务部门组织的劳动教育往往重理论而缺乏与实践的结合,学工部门开展的劳

动教育实践活动往往形式丰富却少有系统的理论指导,两者紧密配合才能形成系统化的劳动教育育人机制。然而,当前多数高校教务部门与学工部门缺乏有效的沟通交流与合作机制,未形成合力,降低了劳动教育的育人效果。

同时,国内部分高校的劳动教育存在“走过场”的形式主义问题,劳动教育的载体过于零碎而不系统,没能将劳动教育真正落到实处。一些学校急于求成,将劳动教育的任务布置给二级学院后,未及及时、有效地关注劳动教育的实施效果。一些高校将劳动教育局限在形式大于实际意义的活动上,如开设劳动教育讲座或开展一些徒具形式的劳动实践,配上“高大上”的文字在媒体发表,作为本校开展劳动教育的支撑材料,存在“作秀”的痕迹。

这种浮于表面的劳动教育活动不仅让学生感到厌烦,无法从中感受到劳动的魅力,还让劳动教育陷入了“形式主义”的怪圈,让本该充满意义的劳动教育失去其育人功能。

劳动教育评价是推进劳动教育发展的指挥棒,但目前不少高校尚未建立起完善的劳动教育评价体系,没有发挥好评价的育人导向功能。评价主体较为单一,以劳动教育的任课教师和辅导员为主,学工部门和教务部门配合度不高,家长、同伴等群体参与不足,自我评价未能有效实施。

在具体的评价方法和手段上,大多数高校通过“理论考试+实践学分”的静态方式对学生

进行评价,过程性的监测与评价薄弱,现代信息技术手段运用不足。评价内容较为单一,难以体现高等教育的学段特点和大学生的学情特征,无法形成对大学生劳动素养的全方位评价,对大学生创新实践能力和专业实践能力的引导不足。

此外,部分高校仅通过思政课对大学生开展劳动教育,实施力度不够。在师资队伍建设和方面,多数授课教师的研究领域并非劳动教育,教学过程中照搬教材,难以吸引学生。部分高校的二级学院根据其专业特色开展了相关的劳动教育活动,然而在具体实施环节中,很难将专业化的理论性和劳动教育的实践性有效结合。部分高

校让学生会等学生团体组织劳动实践活动,但由于缺乏经费、场地等资源保障,往往难以高质量地开展劳动教育实践。

## 着力点还在立德树人

针对以上种种现实问题,高校应把学生发展与立德树人的根本要求作为组织实施劳动教育的着力点,积极推动高校劳动教育向优质化、专业化发展,为高校劳动教育注入活力。

首先,需要整合家庭、学校和社会三方的力量,建立劳动教育协同实施机制,增强大学生劳动意识。鼓励学生在寒暑假主动承担打扫房间、收洗衣物和烹饪做饭等家务劳动,学校可利用网络平台,以事迹投稿、感悟分享等形式,展示和宣传学生在寒暑假期间的家务劳动成果,引导学生在生活中培养日常劳动的意识与技能。

同时,学校也应当为学生创造更多社会实践机会,可以整合校友、社区、企事业单位等资源,充分利用校内外实习实训基地,各类型创新创业孵化平台,多渠道拓展劳动实践场所,鼓励学生“走出校园”。

其次,要优化体制,促进教务、学工、团委、二级学院等部门的有机联动。教务部门负责全校劳动教育总体规划,针对国家层面的具体要求,制定合理的人才培养方案,保证劳动教育第一课堂和第二课堂的质量;学工部门主要负责学生日常生活劳动和服务性劳动实践活动,将劳动评价结果作为学生素质拓展学分和评优评先的重要依据之一;团委主要负责组织社会实践活动,开展服务性劳动,强化高等教育的公共服务意识和奉献精神;二级学院组织劳动教育理论教学工作,同时以专业类课程为依托,开展与实习实训、科学实验、社会实践、毕业设计等相结合的各类劳动实践活动。

各部门应当相互配合、协调合作,共同引导学生生活学活用劳动教育理论知识,体验真实完整的劳动过程,从而实现劳动教育理论与实践的有机结合。

第三,要打造一批专业化的高水平劳动教育师资队伍。劳动教育课程相关教师可以从专业教师、辅导员、班主任中选拔,