



编者按

日前,国务院印发《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》,对“十五五”时期加快建设教育强国作出部署。从教师队伍建设的突破性提升,到“双一流”“双优”“新双高”三线并进的高校分类发展新格局,再到拔尖创新人才自主培养力度的持续加大,每一项部署都在重塑高等教育的底层逻辑。为此,本报特邀多位高等教育专家,围绕总体变化、教师发展、高校分类及拔尖人才培养四大维度,解读《教育强国建设规划纲要》背后的深层时代变革。

“十五五”:高等教育的时代之变

■张端鸿

近日发布的《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》(以下简称《规划》)作为衔接《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》的第一个中期施工图,不仅提出了未来5年教育发展的任务安排,也清晰揭示出高等教育正在经历的几重时代之变:战略定位之变、运行逻辑之变、资源布局之变、学科专业之变、人才培养之变、开放格局之变和治理方式之变。

在笔者看来,高等教育已经被推到教育科技人才一体推进的关键位置,未来5年,高等教育能不能真正顶上去,很大程度上决定着教育强国建设能不能从宏大蓝图转化为现实支撑。

战略定位之变,是从教育系统内部走向国家战略全局。过去谈大学,更多谈学校、学科、人才培养和科研成果;今天谈大学,已经不能离开科技自立自强、人才自主培养和现代化产业体系建设的宏大命题。《规划》把教育对科技和人才的支撑作用摆在更加突出的位置,实际上是在重申一个基本判断:高等教育不是教育强国建设的“后端环节”,而是科技强国、人才强国建设的源头支撑。高校当然要做好教育、培养学生,但它的使命已经明显外溢到国家创新体系之中。大学的价值,也不能只看论文、项目、排名和学位点,还要看能不能支撑

关键核心技术突破、能不能培养国家急需的高层次人才、能不能在重大任务中作出真实贡献。

运行逻辑之变,是从同质竞争转向分类发展。长期以来,不同类型高校常常被推到同一条赛道上竞争。研究型大学、应用型本科、高职院校,本来基础不同、使命不同、服务面向也不同,但评价体系往往高度相似。过去,大家都在拼论文、拼项目、拼“帽子”、拼博士点、拼排行榜,结果是研究型大学未必真正面向原始创新,应用型高校不安心服务区域产业,高职院校也总想向普通本科的评价逻辑靠拢。《规划》强调分类办学、分类发展,真正要改变的正是这种“千校一面”的发展惯性。一个成熟的高等教育体系,不应该让所有学校都追求同一种形态,而应该让研究型、应用型、技能型高校各有赛道、各有标准、各有价值。问题在于,分类发展不能只停留在名称上,只有拨款方式、评价标准、资源配置和社会认可同步调整,分类才不是纸面分类,而成为真正的制度分类、运行分类。

资源布局之变,是从总量扩张转向结构扩容。《规划》释放出扩大优质高等教育资源供给的信号,但这不是上一轮意义上的简单扩招,而是更强调结构性扩容。一方面,要增加高水平大学、优势学科和理工农医类人才培养容量,特别

是有序扩大研究生培养规模;另一方面,新增资源要适度向人口大省、中西部地区和民族地区倾斜。这背后有两层含义:一是回应人民群众对优质高等教育资源的需求,二是通过增量改革缓解优质高等教育资源空间分布不均的问题。过去优质高校和优质学科过度集中在少数地区、少数城市,既影响教育公平,也影响区域发展。通过新增资源调整布局是比较务实的路径,但扩容不是简单把指标加上去。理工农医类专业培养成本高,其研究生教育对导师队伍、科研平台、实验条件和实践基地要求更高。如果财政投入和办学条件跟不上,扩容就可能带来质量稀释。高等教育下一步不能只解决“能不能进来”的问题,更要解决“能不能培养好”的问题。

学科专业之变,是从学科惯性转向战略牵引。过去高校设置专业、发展学科,往往更多看校内条件,有没有师资、有没有传统、有没有学位点、有没有办学基础。这种逻辑并非没有道理,但面对科技革命、产业变革和国家战略需求的快速变化,单靠学科自身循环已经不够。《规划》提出建设交叉学科中心,深化新工科、新医科、新农科、新文科建设,鼓励高校超常规布局急需学科专业,缩短学科专业调整周期,并将就业

状况与招生计划衔接起来,指向的是同一个问题:高校学科专业不能再慢半拍。产业结构已经发生变化,培养方案还停留在旧知识体系;新兴领域人才紧缺,一些低效专业却仍维持较大规模,这种错位必须调整。但战略牵引也不能简单等同于短期跟风。就业红黄牌有必要,但就业数据有真实性、完整性和周期性,不能把一时就业冷热当成专业生死的唯一依据。好的学科调整机制,应当既能回应国家急需和产业变化,又能尊重学科规律和长期积累。

人才培养之变,是从校内循环转向开放协同。《规划》中关于项目制育人、专业学位研究生以实践成果申请学位、招生指标向重大科技任务承担单位倾斜、强化科研机构和企业人才培养功能等部署,都说明未来人才培养不能只在课堂、教材和论文中完成。过去高校培养人才,更多是课程体系内部循环:上课、考试、写论文、拿学位。这种模式对知识传授是有效的,但对工程实践能力、跨学科协同能力、复杂问题解决能力和原始创新能力的培养还不够。真正的高层次人才,往往是在真实问题、真实项目和真实平台中成长起来的。未来高校要更多与科研院所、创新平台、行业企业共同培养人才。大学不是唯一的培养主体,而是国家创新体系中

的关键组织者和连接者。相应地,高校评价也要从单纯看论文、项目和奖项,转向看人才培养质量、科研创新产出和服务贡献能力。

开放格局之变,是从追赶对标转向主动塑造。过去很长时间,我们讲高等教育开放,关键词是学习、引进、对标,如引进国外优质教育资源、推动中外合作办学、派学生出国深造、对标世界一流大学。这一阶段推动了中国高等教育快速发展。但今天,外部环境和自身条件都已发生变化。全球科技和人才流动面临更多不确定性,中国高校规模日益扩大,能力和国际影响力也明显提升。在这样的背景下,《规划》提出打造世界区域性高等教育中心,增强我国在数字经济和STEM(科学、技术、工程、数学)教育等重点领域的引领力,就不只是继续“向外学”的问题,而是要在更高层次上参与国际合作、组织教育资源、贡献中国方案。真正的教育强国不能只是跟跑世界一流,也要在若干领域形成自己的话语权和组织力。

治理方式之变,是从项目驱动转向制度支撑。《规划》提出了很多新任务、新项目、新举措,但高等教育改革的难点从来不是有没有项目,而是制度能不能跟上。分类发展需要分类评价支撑,结构扩容需要财政投入支撑,学科调整需要数

据治理和质量监测支撑,产教融合需要校企协同机制支撑,人工智能赋能教育也需要数据安全、算法治理和公平保障支撑。如果制度安排不到位,再好的政策目标也可能在执行中变形。因此,尤其需要处理好几组关系:扩容与质量、服务战略与守护学术、分类改革与身份惯性、数字化效率与教育公平、国家牵引与高校自主。高等教育越是被赋予战略使命,越不能只靠行政推动和项目叠加,而要靠稳定、清晰、可持续的制度体系来支撑。

由此可见,“十五五”时期高等教育的变化不是某一个政策点的调整,而是发展逻辑的整体转向:从教育系统内部循环转向教育科技人才一体推进,从高校自我发展转向服务国家战略与促进人的全面发展相统一,从规模扩张转向质量、结构和贡献并重。

方向已经明确,关键在于落地。高等教育能不能真正成为教育强国的战略支点,不取决于《规划》文本中有多少新提法,而取决于后续投入机制、评价标准、资源配置和治理体系能不能真正跟上。只有制度跟得上,大学才顶得住;只有高等教育真正顶上去,教育强国的战略支点才能立得起来。

(作者系同济大学教育政策研究中心主任)

高校教师如何成为真正的“战略人才力量”

■操太圣

《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》(以下简称《规划》)将“培养造就高水平教师队伍”列为五大战略任务之一,明确提出到2030年,教育对科技和人才的支撑更加有力。这一部署明确了高校教师不仅是知识的传授者,更是国家创新体系的重要支撑力量。准确把握《规划》对高校教师队伍建设的系统安排,是高校教师实现自身发展的关键。

《规划》总要求强调“一体推进教育科技人才发展”,这是理解高校教师战略定位的关键。高校教师身处三个体系的交汇点——在课堂里,他们是启发思考、引领探究的引导者;在实验室里,他们是躬身实践、创新突破的骨干力量;在研究生培养中,他们又是因材施教、造就英才的学术导师。三重身份的叠加,赋予了高校教师超越一般职业的战略责任。一位卓越的学者往往能带出一个创新团队、催生一个前沿方向。这是高等教育本质属性的内在规定,即高校教师既要创造新知,又要将新知转化为人才成长的养分。

正因如此,《规划》对教师的要求绝不限于站稳讲台。新一轮“双一流”建设、国家交叉学科中心建设等一系列重大部署,本质上是在构筑国家战略科技力量和人才高地,而教师正是这一高地的基石。缺少高水平教师队伍的支撑,高质量创新人才培养和高水平科技自立自强都将失去根基。高校教师队伍建设的超越性,在于其超越了教育系统内部事务的范畴,成为关乎国家创新体系整体效能的基础性议题。

明确了战略定位后,《规划》从发展支持、团队建设和评价激励等维度给出了制度化的实施路径。在发展支持上,《规划》要求“健全高校教师发展支持服务体系”,其深层导向是从行政管控转向专业赋能,重心在于帮助教师持续成长。战略人才力量的形成既要引进成熟人才,又要



注重内部培养;既要关注当下存量,又要着眼未来增量。为此,中央高校青年教师科研创新项目支持项目,将为这一群体提供关键的起步阶段支撑。

在团队建设上,《规划》持续推进“全国高校黄大年式教师团队”建设,强调战略人才力量绝非个体能力的简单相加,而是一种有组织、有协同的系统合力。通过高水平团队的培育和示范,打破学科壁垒,推动高校科研组织方式从单打独斗走向协同攻关。在评价激励上,《规划》明确要“深化教师职称制度改革,优化教师岗位结构比例”,其关键在于促进同行专家评议机制更加科学规范,在职称评聘和评优评先中更加突出教书育人实效。这意味着评价的指挥棒正在发生方向性调整,即从唯看重育人成效和实质性贡献,让长期坚守教学一线、甘坐“冷板凳”的教师获得应有的认可与尊重。

制度供给解决的是能力问题,而活性能否充分释放,还要看教师是否愿意全身心投入,是否敢于大胆探索。《规划》提出“全面减轻教师非教育教学任务负担”,直指当前高校教师面临的普遍困境。各类评审、填表、报销等非教学科研事务大大挤占了教师的时间与精力,使其难以聚焦教书育人和科技创新的主责主业。

减负的要义在于把有限的时间和专注力配置到最具战略产出价值的领域,让教师从繁琐的事务性负担中解脱出来,只有切实将非核心负担降下来,教师才有可能在教学上精耕细作,在科研上深钻突破,真正回归学术本位。

与减负相配套,《规划》强调权益保障的法治化,提出“加快推动教育法典编纂,修订教师法等法律”。教师权益保障从政策倡导上升为法治规范,带来的最大红利是稳定预期。

当教师清楚地看到安心从教、潜心科研有法律制度的兜底保障时,就不必在行政消耗中浪费学术生命,也不必因职称评审的不确定性而过度焦虑。以法治手段遏制过度的行政化干扰,才能激发教师长期主义的学术追求,这正是释放战略活力最深层的制度基础。

总之,以战略定位锚定方向,以制度供给提升能力,以减负与法治释放活力,三个维度环环相扣,共同指向一个目标:让高校教师真正成为支撑教育强国、科技强国、人才强国建设的战略人才力量。

(作者系南京大学教育研究院教授)

办怎样的大学就要用怎样的标尺评价

■刘振天

近日,国务院正式印发了《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》(以下简称《规划》),为未来5年以至今后更长时间我国的教育改革发展绘就了清晰的路线图。顶层设计已经明确,关键在于政策落地见效。而落地见效的关键又在于重塑评价体系,用好评价“指挥棒”。

长期以来,我们习惯于把学科排名、论文数量、研究课题、人才称号等在量化标准套用于所有高校和师生,导致高校重科研轻教学、重理论轻实践,陷入“全民搞研究、全民写论文”的怪圈,而人才培养、产教融合、技术服务等本职工作沦为次要任务。所有高校都挤向同一条通道,办学定位模糊、目标游离、特色优势弱化,既造成教育资源重复浪费,也无法满足国家对多元化人才供给、多维度科技创新的现实需求。

《规划》统筹实施“双一流”“双优”“新双高”3类建设,为高等教育划定3条差异化发展赛道,形成分层分类、功能互补的高等教育布局——新一轮“双一流”建设高校主攻原始创新,前沿基础研究、高层次拔尖创新人才培养,承担国家重大战略科技攻关任务;“双优”建设院校立足区域发展,做强特色优势学科,聚焦产业关键技术转化、区域急需的复合型人才供给;“新双高”院校深耕职业教育类型定位,紧扣产业链岗位需求,培育高素质技术技能人才,强化产教融合、校企协同创新。

三条赛道定位清晰,功能各有侧重。因此,评价体系也不能再用“一把尺子量到底”,必须同步建立分领域、分类型、分赛道的评价标准,实现“办怎样的大学,就要用怎样的标尺评价”。

首先,构建高校分类评价体系,基点是摒弃统一化外在指标,建立立足办学定位的内在评价标准。针对“双一流”建设高校,评价重心在于原始创新能力、重大原创成果、自主知识体系建设和人才自主培养,弱化论文数量考核,突出科研成果的科学价值与国家战略支撑作用。

“双优”高校建设的评价重心应转向区域产业服务能力、特色学科建设成效、基层紧缺人才输送规模,将横向技术攻关、地方政策咨询、乡村振兴服务等纳入考核指标。

对于“新双高”职业院

校,要根本扭转以学科、科研为评价导向,把实训基地建设、校企合作深度、毕业生就业质量、一线技术工艺革新、职业技能培训规模作为评价核心,凸显职业教育类型属性。

其次,高等教育分类发展不能仅停留在院校层面,评价改革还必须延伸至教师和学生两大主体。在教师分类评价层面,要根据教师岗位类型设置差异化考核门槛。对“双一流”高校科研型教师,侧重原创科研成果、重大科研攻关;教学科研并重型教师,平衡课程教学质量与科研创新;应用型高校、职业院校专任教师,破除论文硬通货导向,将企业实践经历、技术专利转化、教学成果、实训指导成效作为重要评价依据,完善技术成果、横向服务等同科论文的等效认定机制。

总之,要摒弃一套科研考核标准,让教学型、实践型、技能型教师拥有专属成长评价通道。

在学生分类评价层面,要打破单一分数评价桎梏。研究型人才评价突出科研思维、创新探索能力;应用型高校学生侧重工程实践、问题解决能力,尤其是要加快推进和完善工程技术类高校学生学位论文的实践创新成果评价标准;职业院校学生重点考核实操技能、岗位适配度、工匠精神培育。丰富综合素质、实践经历、志愿服务、创新创业在评价中的权重,构建适合不同培养目标的多元学生评价体系,从人才出口端反向引导高校优化培养模式。

最后,还要科学规范运用评价结果,充分释放分类评价的导向效能。

一方面,要将分类评价结果与资源配置、项目支持、招生计划、经费拨付有机结合,对坚守办学定位、赛道建设成效突出的院校加大政策与资金倾斜;另一方面,弱化评价结果的排名、评比功能,减少各类简单量化榜单,将评价作用转向诊断、改进、提升,帮助高校对照分类标准查找办学短板,持续优化办学路径。

除此之外,还要健全多元评价主体机制,引入行业企业、地方政府、社会用人单位参与应用型、职业类高校评价,用市场需求、产业反馈检验办学实效,丰富分类评价的维度与可信度。

(作者系厦门大学教育研究院特聘教授)

六大举措促进拔尖创新人才自主培养

■包水梅

日前,国务院印发《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》(以下简称《规划》),明确要加大对拔尖创新人才自主培养力度,并布局了多项国家关键领域战略人才培养计划。在国际科技博弈日益激烈的背景下,传统的主要依据学科逻辑培养拔尖创新人才的方式已难以应对“卡脖子”技术攻关及复杂战略问题解决的挑战,高等教育正在转向更加重视服务国家战略需求、强化学科交叉融合、重塑培养流程、重构协同机制的高质量发展模式。

面向国家战略需求的拔尖创新人才自主培养体系是一个系统工程,其构建和完善需要以下六个维度共同推进。它们前后衔接、层层递进,共同构成从入口到出口的培养闭环。

一是以国家重大战略需求牵引学科专业动态调整和超常布局。未来要建立教育、科技、产业等部门共同参与学科专业设置动态调整的机制;进一步强化需求牵引的战略导向,聚焦集成电路、人工智能、量子科技等战略性新兴产业和未来产业,推进新兴学科和交叉学科孵化行动,布局建设一批示范性学科交叉中心,打破学科专业壁垒;对培养质量下滑、社会需求不足的学科专业点建立预警和退出机制,让学科专业布局真正成为对接国家战略需求与拔尖创新人才培养的第一道关口。

二是统筹各类国家战略科技力量建立任务导向的培养平台。未来要进一步发挥国家实验室、国家科研机构、高水平研究型大学等国家队作用。深化国家实验室与高校联合培养,探索以重大任务和项目为导向的拔尖创新人才培养新机制。建好国家卓越工程师学院等新型人才培养平台,推动校企共同招生、共同培养、共同选题、共享成果,实现师资互通、课程打通、平台融通、政策畅通,让人才培养深度融入国家战略任务,使学生在真实科技攻关中获得实战历练。

三是面向国家战略急需实行分门别类精准培养。国家战略人才力量是复合型人才体系,战略科学家、科技领军人才、卓越工程师等在培养规格和形式上应各有侧重。基础研究类人才、工程技术类人才、交叉复合类人才等应分别遵循不同的成长规律,实行各有侧重的分类精准培养,共同回应国家战略急需的多元人才需求。

四是建立长周期贯通培养机制。拔尖创新人才的成长有其自身规律,研究能力的积淀和重大原创成果的产出往往需要持续深耕。未来要在战略急需领域推进本硕博衔接培养,探索多元贯通模式;在课程体系上,系统设计本硕博贯通课程,加强不同培养层次课程内容的连贯性和递进性,建设本研一体化课程平台,实现本研课程互选、学分互认;在科研训练上,推动阶梯式衔接,实施院士名师护航计划,引导学生早进团队、早进实验室;在学制管理上,建

立弹性学制与动态分流机制,灵活调整学习年限,增加硕博连读资格考试机会,保障科研训练的连续性和创新性。

五是以“政产学研金”深度融合破除协同育人堵点。当前,制约拔尖创新人才自主培养的关键堵点,在于教育链、人才链、产业链、创新链尚未形成有机衔接,政府、产业界、高校、科研机构与金融资本之间尚未形成协同融合的良性生态。在融合机制上,未来要强化企业主导的产学研融合,建立企业出题、校企共同凝练课题、揭榜挂帅领题、师生共同答题、校企共同评价的机制;要完善资源投入机制,在国家层面设立战略急需领域专项基金,构建科创基金、产业基金与科贷资金三位一体的融资体系;要构建协同服务平台,布局概念验证和中试孵化平台,培育技术经理人队伍;制度保障上,建立教育、科技、产业主管部门联席会议机制,将协同育人、成果转化等指标纳入考核,形成政策、资源、考核三链耦合的保障体系。

六是以评价改革释放人才创新活力。有什么样的评价指挥棒,就有什么样的培养导向。未来要以创新价值、质量、实效、贡献为导向的评价体系。在基础研究领域,构建以学术贡献、原创性和长期价值为核心的分类评价体系;在工程技术领域,着力培养学生动手实践能力、技术创新能力和解决复杂工程问题的能力,打破唯论文的评价壁垒,将评价重心从论文数量转向实际贡献,让学生从为论文而研究转向为解决真问题而创新。更为关键的是,拔尖创新人才的成长必然伴随探索的艰辛与失败的风险,宽容失败比奖励成功更能激发真正的原始创新。唯有让评价体系从惩罚失败转向承认探索价值,才能从根本上释放拔尖创新人才的创造潜能。

总之,面向国家重大战略加大拔尖创新人才自主培养力度,是教育、科技、人才一体推进的关键环节。以上六个维度相互支撑、协同发力,共同构成面向国家战略需求的拔尖创新人才自主培养体系。唯有如此,才能真正锻造出直面“卡脖子”技术挑战、支撑高水平科技自立自强的拔尖创新人才,为教育强国、科技强国建设筑牢坚实人才根基。

(作者系兰州大学高等教育研究院教授)



图片来源:摄图网