

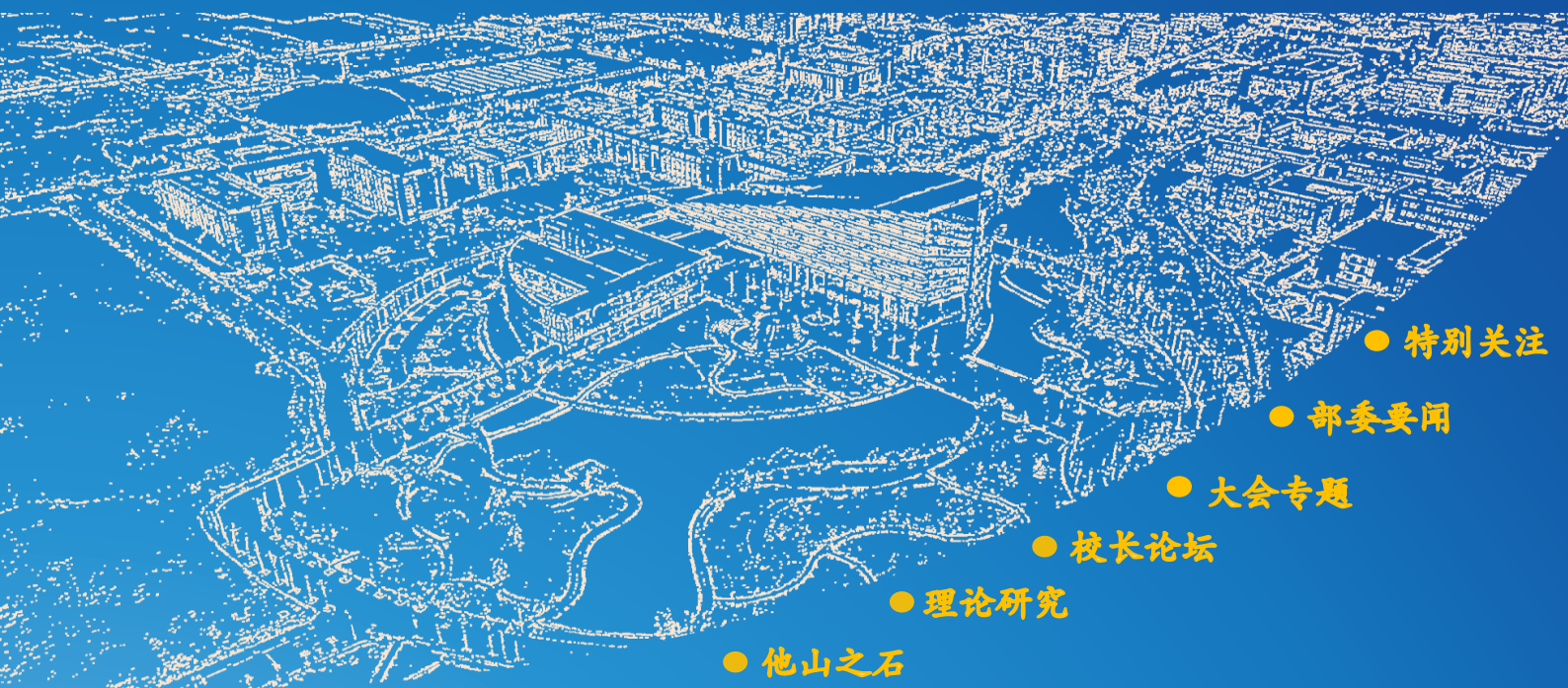


西北工业大学
NORTHWESTERN POLYTECHNICAL UNIVERSITY

教育信息简报

EDUCATION INFORMATION BULLETIN

2025年第4期（总第26期）



● 特别关注

● 部委要闻

● 大会专题

● 校长论坛

● 理论研究

● 他山之石

西北工业大学图书馆

2025年6月3日

本期导读

本期简报聚焦教育政策、数字教育、高校实践及国际经验，展现教育强国建设与数字化变革的多维进展。

【特别关注】报道习近平总书记对“十五五”规划编制工作作出的重要指示，强调坚持科学决策、民主决策、依法决策，高质量完成规划编制工作。目前党中央正组织起草规划建议并将广泛征求意见。

【部委要闻】报道了教育部等部门在教育综合改革与就业工作、教师教育能力提升工程及推进数智供应链人才培养等方面的最新会议和工作部署。

【大会专题】报道丁薛祥、怀进鹏在 2025 世界数字教育大会上关于数字教育国际合作与技术赋能的倡议，并对大会的多项成果进行介绍。

【校长论坛】展示了同济大学校长郑庆华院士关于数智融合驱动教育强国建设新范式的观点，提出构建集成化智慧教育生态、智能化赋能教育全链条、塑造国际化教育话语优势等改革路径；上海交通大学校长丁奎岭院士关于深化高校创新体系改革的观点，提出贯通基础理论突破与成果转化全链条，打通制度堵点优化创新环境，强化人才引育以推动四链融合，引领现代化产业体系建设。

【理论研究】报道了教育部党组书记、部长怀进鹏署名文章，系统论述教育强国建设的战略意义、方向要求与实施路径，全面把握教育的政治属性、人民属性、战略属性。

【他山之石】分析美国研究型大学跨学科教师聘任困境，总结其制度创新经验，为我国高校跨学科师资管理提供借鉴。

编辑委员会成员

主 编：张盛兵

副 主 编：孙华强 郝保权 郭永建

编辑委员：罗星华 赵婉忻 张 燕 师俏梅

目 录

【特别关注】	1
习近平对“十五五”规划编制工作作出重要指示强调 坚持科学决策民主决策依法决策 高质量完成“十五五”规划编制工作	1
【部委要闻】	1
教育部召开落实三年行动计划、深化教育综合改革西北片区调研座谈会	1
教育部、国家发展改革委联合启动实施教师教育能力提升工程	2
中国高等教育学会与清华大学联合举办教育强国建设研究工作推进会	2
商务部 教育部等 8 部门：支持高校加大数智供应链相关学科专业人才培养	3
【大会专题】	3
丁薛祥出席 2025 世界数字教育大会开幕式并致辞	3
怀进鹏在 2025 世界数字教育大会作主旨演讲	4
《中国智慧教育白皮书》和启动国家教育数字化战略行动 2.0	5
《关于构建国际数字教育标准体系框架的倡议》和《教育大模型总体参考框架》联盟标准	5
全球数字教育发展指数 2025	6
【校长论坛】	6
中国工程院院士、同济大学校长郑庆华：数智融合驱动教育强国建设新范式	6
中国科学院院士、上海交通大学校长丁奎岭：深化高校创新体系改革 营造良好创新创业氛围	8
【理论研究】	11
教育部党组书记、部长怀进鹏：把教育强国的宏伟蓝图变为美好现实	11
【他山之石】	16
美国研究型大学跨学科教师聘任与管理的制度困境、破解路径及经验镜鉴	16

【特别关注】**习近平对“十五五”规划编制工作作出重要指示强调
坚持科学决策民主决策依法决策 高质量完成“十五五”规划编制工作**

中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平近日对“十五五”规划编制工作作出重要指示强调，科学制定和接续实施五年规划，是我们党治国理政一条重要经验，也是中国特色社会主义一个重要政治优势。编制和实施“十五五”规划，对于全面落实党的二十大战略部署、推进中国式现代化意义重大。要坚持科学决策、民主决策、依法决策，把顶层设计和问计于民统一起来，加强调研论证，广泛凝聚共识，以多种方式听取人民群众和社会各界的意见建议，充分吸收干部群众在实践中创造的新鲜经验，注重目标任务和政策举措的系统性整体性协同性，高质量完成规划编制工作。

我国将于 2026 年开始实施“十五五”规划，目前党中央正在组织起草“十五五”规划建议。根据习近平重要指示精神和规划建议起草工作安排，有关方面近期将通过多种形式征求干部群众、专家学者等对编制“十五五”规划的意见建议。

来源：新华社 2025 年 05 月 19 日

【部委要闻】**教育部召开落实三年行动计划、深化教育综合改革西北片区调研座谈会**

5 月 11 日，教育部在乌鲁木齐召开落实三年行动计划、深化教育综合改革西北片区调研座谈会。教育部党组书记、部长怀进鹏出席会议并讲话。

会议指出，习近平总书记在全国教育大会上的重要讲话为加快建设教育强国提供了行动纲领和科学指南，凸显教育在强国建设、民族复兴中的战略先导和基础支撑地位。今年是贯彻全国教育大会、落实教育强国建设规划纲要的关键之年，是实施三年行动计划的开局之年，教育强国建设从谋划布局转向全面落实。各地和高校要增强责任感使命感，发扬实干精神，全面准确把握教育政治属性、人民属性、战略属性，深刻认识党中央重大战略决策部署精神，深刻认识教育已成为提升国家核心竞争力、赢得战略主动的关键要素，推动三年行动计划实现高质量开局，切实把党中央擘画的教育强国宏伟蓝图转变为生动实践。

会议强调，要围绕三年行动计划加强系统谋划，看清楚改革目标和问题所在，深入研究细化解决问题、实现目标的可行方案和举措，打造品牌、塑造优势、追求卓越，实现教育由大到强的系统性跃升和质变。要坚定不移落实好立德树人根本任务，构建铸魂育人新格局，强化教育对科技和人才的支撑作用，开创高质量发展新局面，加强教育服务经济社会发展的能力，培养造就新时代高水平教师队伍，在高水平教育对外开放中有更大作为。要守正创新，聚焦全国教育大会部署的“五项重大任务”，围绕国家战略和区域发展，发挥首创精神，以试点推动教育综合改革稳中求进。要加强组织领导，发挥制度优势，发挥各级教育工作领导小组的统筹协调作用，完善运行机制，强化过程管理，注重跟踪评价，高质量推进教育强国建设。

会议要求，要坚持把毕业生就业作为当前工作重中之重，千方百计增加就业岗位，用

心用心做好就业服务指导工作。

会议由教育部党组成员、副部长王光彦主持，新疆维吾尔自治区省委常委、宣传部部长、教育工委书记王建新参加会议。陕西、甘肃、青海、宁夏、新疆和新疆生产建设兵团教育部门和西北地区 19 所高校负责同志参会。

来源：教育部官网 2025 年 05 月 12 日

教育部、国家发展改革委联合启动实施教师教育能力提升工程

近日，教育部、国家发展改革委联合印发《关于组织实施教师教育能力提升工程的通知》（以下简称《通知》），对“十四五”到“十五五”期间完善中国特色教师教育体系、进一步提升教师教育能力有关工作作出部署。

实施教师教育能力提升工程，是落实习近平总书记关于健全中国特色教师教育体系重要指示精神，推进教师教育高质量发展、培养高水平教师的重要举措。《通知》立足教育强国建设新要求，围绕重点支持建设一批高水平教师教育院校，打造支撑引领中国特色教师教育体系高质量发展的核心引擎与战略支柱目标，突出重点、强化布点、凸显特点、把好节点，以培养未来教师科学能力、实践能力为重点，硬投资和软建设相结合，全面提升教师教育能力，着力建设具有中国特色、一流水平的教师教育学院、学科专业和课程，构建自主的教师教育学科体系。

《通知》从构建教师人才培养新模式、搭建教师教育研究新平台、夯实教师教育改革新支撑、建设引领服务社会新高地及开创教育国际交流新局面等 5 个方面对建设单位提出要求。统筹利用中央预算内投资、超长期特别国债、地方政府专项债券等现有资金渠道，强化对建设单位相关基础设施建设等的资金保障，并在“双一流”建设、人才工程项目、科研平台等方面给予政策支持。

教育部、国家发展改革委根据教师培养需求，规划教师教育院校建设布局，明确建设单位的基本条件，强调属地对建设单位的指导和支持，根据院校的具体实施方案，按照成熟一批、推进一批的思路，分批次支持一批高水平教师教育院校建设。

来源：教育部官网 2025 年 05 月 08 日

中国高等教育学会与清华大学联合举办教育强国建设研究工作推进会

5 月 17 日，由中国高等教育学会与清华大学联合主办的教育强国建设研究工作推进会在北京召开。教育部党组成员、副部长熊四皓出席会议并讲话。中国高等教育学会会长林蕙青主持会议。清华大学党委书记邱勇致辞。

会议指出，学会作为高等教育学术共同体、教育部直属高等教育国家智库、党和政府联系高等教育战线的桥梁纽带，开展了一系列力度强、见实效的高等教育研究，取得了资政建言、理论创新、舆论引导的重要效果。面向未来，学会要强化高等教育研究，更好服务国家发展大局。一要提高政治站位，深刻认识教育强国建设研究的重要意义。要增强思想引领，夯实理论武装，认清形势变化，找准研究定位，把握重点方向，明确任务目标。二要聚焦重大问题，着力加强对教育强国建设的战略支撑。要聚焦教育强国

根本问题，聚焦教育强国战略必争，聚焦牵一发动全身的改革难题，持续加强研究力度，打造战略引领力量。三要创新研究模式，持续完善教育战略研究的机制保障。要强化统筹布局，加强过程管理，聚合各方力量，推动应用转化。中国高等教育学会高等教育强国建设研究中心要着力打造新型高端智库网络，带动高等教育战线开展研究，以工作实效服务教育强国建设。

来自全国百所高校教育学部、研究院、高教所的负责人和知名专家学者等 150 人参加会议。

来源：教育部官网 2025 年 05 月 20 日

商务部 教育部等 8 部门：支持高校加大数智供应链相关学科专业人才培养

近日，商务部、国家发展改革委、教育部、工业和信息化部等 8 部门发布《加快数智供应链发展专项行动计划》，明确在农业、制造业、批发业、零售业等重点领域加快数智供应链发展，推动降低全社会物流成本，培育一批数智供应链领军企业和供应链中心城市。

《行动计划》部署加快数智供应链发展的 10 项主要任务，其中教育部涉及的两项任务如下：

完善技术服务标准体系。鼓励供应链企业与高等院校、研究机构等加强产学研用合作，开展技术标准研制与应用。推动数据接口、数据交换、数据管理、产品主数据、电子单证、成熟度模型、服务流程等一批契合产业和行业需要的标准制修订，组织开展数智供应链贯标试点。研究建立供应链管理服务体系。（工业和信息化部、商务部、国家发展改革委、教育部、国家数据局等按职责分工负责）

加强数智供应链人才培养。支持和引导普通高等院校、职业学校加大数智供应链相关学科专业人才培养和引进力度，推进相关特色学院建设，鼓励企业与高等学校、科研院所协同育人，增强创新型、应用型、复合型数智供应链人才供给。鼓励建立首席供应链官、首席数据官制度。加强对数智供应链相关从业人员工程能力的实践培养，支持建好用好国家卓越工程师实践基地（数字技术领域），订单式培养“高精尖缺”工程技术人员。开展数智供应链水平专业认证。（教育部、商务部、国家发展改革委、工业和信息化部、国家数据局按职责分工负责）

来源：商务部官网 2025 年 05 月 21 日

【大会专题】

丁薛祥出席 2025 世界数字教育大会开幕式并致辞

5 月 14 日，中共中央政治局常委、国务院副总理丁薛祥在武汉出席 2025 世界数字教育大会开幕式并致辞。

丁薛祥表示，中国政府高度重视发展数字教育。习近平主席强调，要深入实施国家教育数字化战略，建设学习型社会，推动各类型各层次人才竞相涌现。中国正在加快建设教育强国，将持续推进教育数字化转型、智能化升级，建立健全更加公平、更高质量、更具智慧、服务全民终身学习的现代数字教育体系，更好发挥教育在全面建设社会主义现代化国家中的

基础性、战略性支撑作用。

丁薛祥指出，数字技术正在以前所未有的速度和方式融入教育，要把握智能时代教育发展脉搏，深化数字教育国际合作，加快落实《全球数字契约》，推动实现联合国 2030 年可持续发展目标。他提出 4 点建议：一是携手构建高水平数字教育国际开放合作体系，加强各国数字教育战略和政策沟通，推动全方位、宽领域、多层次交流合作，持续扩大世界数字教育联盟成员规模，加快形成数字教育国际合作新格局。二是携手推进数字技术赋能教育转型变革，完善开源开放、协同创新的研发生态，加强数字教育共性技术联合攻关，共同开发教育领域专用大模型，推出更多满足不同需求的数字教育服务和产品。三是携手推动数字教育成果普惠共享，推进数字基础设施互联互通，提高数字教育可及性，帮助发展中国家推进教育数字化，加强人才培养和技术支持，弥合数字教育发展差距。四是携手夯实数字教育伦理安全保障，坚持科技向善，加强数字教育治理，强化智能教育产品、工具、服务监管，确保数字教育规范有序发展。

2025 世界数字教育大会以“教育发展与变革：智能时代”为主题。中外政府官员、相关国际组织负责人、大中小学代表以及专家学者等 600 余人参加开幕式。

来源：新华社 2025 年 05 月 14 日

怀进鹏在 2025 世界数字教育大会作主旨演讲

5 月 14 日，2025 世界数字教育大会在武汉开幕。教育部部长怀进鹏作题为“携手迈向智能时代 推进教育发展变革”的主旨演讲。

怀进鹏指出，中国政府高度重视教育数字化。习近平主席多次就发展数字教育作出重要论述，为我们指明了前进方向、提供了根本遵循。近年来，越来越多的国家积极拥抱数字教育变革，持续开展数字教育实践，主动探索人工智能赋能教育。中国与世界各国共同探索、同向同行，纵深推进教育数字转型、智能升级、融合创新，坚持精品集成、广泛汇聚并高效开发优质教育资源，拥抱人工智能、全面赋能教育教学变革，深化国际合作、携手共享数字文明红利，取得诸多创新性成果。

怀进鹏强调，当前，新一轮科技革命和产业变革蓄势待发，人工智能技术加速迭代，正迎来爆发式发展，深刻改变人类生产生活方式、知识供给模式和科研创新范式，进而重塑思维方式与观念，教育已经进入改变底层逻辑、重塑教育生态，资源共创分享、消弭数字鸿沟，素质能力重构、促进全面发展，全球开放合作、推动文明互鉴的智能时代。我们要携起手来，共筑人工智能价值体系，共享人工智能发展成果，共同维护人工智能伦理安全，构建开放包容、互惠共赢的世界智慧教育生态，用教育变革的音符谱绘人类数字文明的乐章。

怀进鹏表示，“智能时代、教育何为”是我们需要共同回答的时代课题、世界课题。中国政府不久前公开发布教育强国建设规划纲要，对促进人工智能助力教育变革作出重要部署。中国将以数字教育为纽带，与世界各国一道，准确识变、科学应变、主动求变，立足智慧教育新阶段，树立教育发展新标准，开辟数字教育新路径，共同促进全球教育发展与变革。一是坚持以人为本，牢牢把握智能时代育人的本质要求，更加注重青少年智慧启迪和心灵滋养，更加注重综合素养的提升，强化科技教育和人文教育协同。二是强化应用为要，促进智能技术与教育深度融合，培育未来教师，构建未来课堂，筹划未来学校，创设未来学习中心，探索未来科教融合新范式。三是优化教育环境，夯实“AI+教育”发展的机制保障，完善素

养能力提升机制，健全优质资源供给机制，优化试点机制。四是坚持智能向善，建构有效应对潜在风险的伦理规范，引导学生合理使用人工智能，建立人工智能教育环境，加强人工智能工具和应用开发规范。五是坚持开放合作，持续深化国际智慧教育的交流与发展，共建数字教育合作的智慧网络，共享数字教育优质资源，共同推进数字教育治理。

来源：教育部官网 2025 年 05 月 15 日

《中国智慧教育白皮书》和启动国家教育数字化战略行动 2.0

5 月 16 日，《中国智慧教育白皮书》在 2025 世界数字教育大会上正式发布。这是我国首次以“智慧教育”为题发布白皮书。白皮书包括发展历程、发展战略、实践探索和未来展望四个章节，系统梳理了中国数字教育的发展理念、思路、举措、成效，集中展现了国家教育数字化战略行动实施以来的新进展、新成效，生动描绘了智能时代教育发展与变革的蓝图。

白皮书介绍，党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视教育数字化工作，多次就教育数字化作出重要指示，大力推进教育数字化发展。中国政府围绕普及优化学校数字化环境、强化优质资源供给、深化大规模常态化应用等方面开展了大量工作，取得了显著成就。中国数字教育正从转化阶段、转型阶段并行，加速迈进智慧教育阶段，构建起面向智能时代的现代数字教育体系。

白皮书指出，中国教育部坚持联结为先（Connection）、内容为本（Content）、合作为要（Cooperation）的“3C”发展理念，聚焦集成化（Integrated）、智能化（Intelligent）、国际化（International）的“3I”战略方向，加强教育数字化统筹谋划，建强用好国家智慧教育公共服务平台，实施人工智能赋能教育行动，深化数字教育国际合作交流，探索出了一条中国特色的教育数字化发展路径。

白皮书阐明，中国政府高度重视人工智能对教育的深刻影响，积极推动人工智能和教育深度融合，促进教育变革创新。随着国家教育数字化战略行动的深入实施，地方和学校围绕人工智能人才培养、智能技术广泛应用、智慧教育机制建设、智慧教育基座构筑等方面采取了系列举措，开展了大量探索实践，形成了百花齐放的生动局面。

白皮书提出，2025 年是智慧教育元年。面对智慧教育新阶段，需要树立人才培养新标准，开辟教育高质量发展新路径。站在智能时代教育发展与变革的路口，中国教育部将立足新阶段（New stage）、新标准（New standard）、新路径（New ways）“3N”，推动教育的深层次、系统变革，为全球智慧教育发展贡献中国智慧、提供中国方案，共同开启教育数字化发展新征程。

来源：教育部官网 2025 年 05 月 16 日

《关于构建国际数字教育标准体系框架的倡议》和《教育大模型总体参考框架》联盟标准

《关于构建国际数字教育标准体系框架的倡议》擘画全球数字教育标准蓝图

此次发布的《关于构建国际数字教育标准体系框架的倡议》意义重大。该倡议由世界数字教育联盟秘书处发起，呼吁联盟成员单位携手共进，达成共识，共同构建一个“开放、包容、可持续”的数字教育标准体系，指导数字技术在各成员单位的规范应用，促进教育资源的共享与技术的协同创新，助力全球教育公平与高质量发展。这一框架将为世界数字教育联

盟后续标准的研制工作以及数字技术在各成员单位中的规范应用提供清晰指引，有力助推全球教育的公平与高质量发展。联盟同时鼓励各成员单位参照此标准体系框架，积极探索符合本地区、本单位实际需求的标准化实践路径。

《教育大模型总体参考框架》引领教育专用大模型规范发展

作为世界数字教育联盟发布的首项标准，《教育大模型总体参考框架》为当前备受关注的教育大模型领域确立了关键的设计原则。该参考框架为教育大模型的设计、开发、部署及其在各类场景中的应用提供了系统性的指导。该框架创新性地提出了一个自底向上、逐层支撑的五层结构：基础层、数据层、模型层、接口层和应用层。每一层均为其上一层提供不可或缺的支撑，共同构成了教育大模型开发与应用的完整闭环逻辑。值得强调的是，框架将安全、伦理、隐私与治理要求视为贯穿始终的核心主线，要求在每一层级的建设和应用中都予以充分考量，确保教育大模型在整个生命周期内的健康、安全和负责任发展。

来源：教育部官网 2025 年 05 月 16 日

全球数字教育发展指数 2025

全球数字教育发展指数 2025 在沿袭上一年度基于多模态证据的评价范式基础上，实现了三个拓展：一是扩大范围，随着证据的不断丰富，参评国家从 62 个拓展至 72 个；二是创新手段，采用大模型等技术助力证据采集与分析；三是增设维度，在原有 6 个维度基础上，增设“人工智能+教育”专题分析。

基于对全球数字教育发展多模态证据的分析，过去一年全球数字教育发展整体水平稳步提升，全球指数均值提升 4.54%，相对排名保持稳定。随着 ChatGPT、Deepseek 等生成式人工智能技术广泛应用，“人工智能+教育”已成全球数字教育变革新趋势。超过 95% 的国家都在关注这一主题。近 8 成国家发布了人工智能战略规划，将教育作为国家人工智能战略的关键支柱。美中韩三国“人工智能+教育”整体发展优势尤为明显。美国在大模型技术研发方面优势显著，中国在大模型应用探索方面势头强劲。

有关专家表示，希望通过全球数字教育发展指数，展示数字教育发展的全球图景、透视数字教育多维度创新场景、洞察数字教育为世界带来的美好愿景。

来源：教育部官网 2025 年 05 月 16 日

【校长论坛】

中国工程院院士、同济大学校长郑庆华： 数智融合驱动教育强国建设新范式

在人工智能与数字技术重塑全球竞争格局的当下，教育数字化已成为国家教育战略转型的核心命题。教育部等九部门联合印发的《关于加快推进教育数字化的意见》提出，要以“集成化、智能化、国际化”为路径，推动教育全要素、全链条、全场景的数字化变革。这一战略部署既是落实《教育强国建设规划纲要（2024—2035 年）》的关键抓手，也是应对科技革命与产业变革的必然选择。教育数字化将从公共服务、教育范式、国际话语、基础保障四大维度发力，推动教育体系从“被动适应”转向“主动引领”，为教育现代化注入新动能。

一、构建集成化智慧教育新生态

《意见》提出“完善国家智慧教育‘四横五纵’平台资源布局”，其核心在于构建覆盖基础教育、职业教育、高等教育、终身教育四大领域，贯通德智体美劳五大板块的资源体系。国家智慧教育平台通过集成各级优质资源，不仅实现“一网通办”的政务服务升级，更以“精品资源库+智能推荐算法”重塑教育资源的供给模式。未来，需进一步强化“政府主导、多元投入”机制，鼓励企业开发适配性资源，完善数字资源全生命周期管理，同时以学分银行、资历框架为纽带，构建全民终身学习的数字立交桥。与此同时，教育数字化转型需要改进师生数字素养标准及教师培训体系，将教师数字素养融入教师专业发展体系。在若干基础学科领域推动垂类应用，为创新人才培养提供系统性解决方案。

二、打造智能化全面赋能新格局

人工智能的快速发展正重构人类认知逻辑与教育边界。《意见》强调“将人工智能技术融入教育教学全要素全过程”，其本质是通过技术重构教育全过程，推进人工智能赋能“招一教一学一研一评一管”，实现教育全链条系统性升级，使教育从“人—人”的二元结构进化为“人—机—人”的三元结构，“师—机—生”互学习、同进步、共成长。人工智能不断打破学科壁垒，赋能高校学科建设转型升级，要培养复合型人才，将科研势能和人才优势转化为产业动能，真正推动教育链、人才链、创新链、产业链“四链”融合发展。

三、塑造国际化教育话语新优势

《意见》将“增强中国数字教育全球影响力”列为重点任务。以“国家智慧教育公共服务平台”为代表的数字教育资源库，将为全球学习者提供新的教育体验，推动中国在全球教育议题中发挥更大作用。同时，世界数字教育大会、全球数字教育发展指数等平台的构建，不仅能够展示中国智慧教育蓝皮书等实践成果，更可主动参与数字教育伦理、数据安全等国际规则制定。这种“技术输出+理念传播”的双轮驱动，既能破解西方中心主义的教育话语垄断，又能通过数字人文交流塑造人类命运共同体价值共识。

四、强化教育数字化基础保障

《意见》要求“升级教育数字化基础设施”，强化基础设施和标准规范的支撑。在学校层面，需要规范管理信息系统建设，打造智慧校园的网、云、数、算中台，实现“大集中、统一管、智能算、共享用”的目标。在标准建设层面，需加快制定数字资源开发、数据接口、质量认证等国家标准，推动教育数字化标准与国际接轨。

五、筑牢教育数字化安全屏障

教育数字化转型需要强化教育系统网络安全屏障能力。《意见》要求“提升关键信息基础设施、平台体系保障能力”“定期组织开展安全评估和检测”“全面落实教育数据全生命周期安全防护”“全面落实网络安全责任制，做好网络安全等级保护”。最终目标是建立“人工智能+教育”安全保障制度，坚持以人为本、智能向善的数字伦理准则，加强智能教育产品、工具、服务监管。这些数字化安全屏障，将搭建教育数字化发展的“防火墙”与“快车道”。

当前，中国教育正经历从规模扩张到内涵提升的历史性跨越。未来，需要在技术应用与教育规律、规模效益与个性发展、本土实践与国际竞争中寻求动态平衡，最终构建具有中国特色和全球影响力的教育强国建设新范式。

来源：《中国教育报》2025年04月21日

中国科学院院士、上海交通大学校长丁奎岭： 深化高校创新体系改革 营造良好创新创业氛围

摘要:高水平研究型大学是教育、科技、人才的集中交汇点，也是基础研究主力军和重大科技突破生力军，要持续推进创新体系改革，贯穿两个“一公里”，打造高校创新策源和成果转化全链生态；打通科技成果转化的制度“堵点”，营造良好的创新创业环境氛围；持续发力加强有组织的人才引育，夯实服务构建创新体系的人才沃土，推动创新链产业链资金链人才链深度融合，以科技创新引领现代化产业体系建设，为推动中国式现代化筑牢科技和人才根基。

关键词:高校；创新体系改革；创新创业

党的二十届三中全会指出，“统筹推进教育科技人才体制机制一体改革，健全新型举国体制，提升国家创新体系整体效能”，对教育、科技、人才一体发展作出重要部署。习近平总书记在 2024 年全国教育大会上强调，“要统筹实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，一体推进教育发展、科技创新、人才培养”，从国家战略层面进一步明确了教育、科技、人才一体发展的路径方向。高水平研究型大学作为教育、科技、人才的集中交汇点，是国家创新体系的重要组成部分，是基础研究主力军和重大科技突破生力军，更应当在践行新发展理念、服务构建新发展格局方面领命先行，持续推进创新体系改革，推动创新链产业链资金链人才链深度融合，以科技创新引领现代化产业体系建设，为推动中国式现代化筑牢科技和人才根基。

贯穿两个“一公里”，打造高校创新策源和成果转化全链生态

基础理论突破和科技成果转化是高校创新体系改革的重要方面。高校要发挥自身优势，集中优质资源，聚焦重大原创性研究和前沿交叉研究，攻克关键核心技术难题；要面向市场导向，积极与企业建立紧密的合作关系，通过联合创新型领军企业，吸引多元化社会投入，让科研成果能够迅速转化为现实生产力，从而将创新链条贯穿基础理论突破的“最先一公里”和科技成果转化的“最后一公里”。

1. 坚持自由探索和有组织科研“两条腿走路”，打通基础理论突破的“最先一公里”

高校要将国家需求作为“第一优先级”，深度挖掘并高效整合自身创新资源集聚、基础研究积淀深厚以及跨学科交叉平台广泛覆盖的优势，主动融入并有力支撑国家创新体系建设。一方面，聚焦于科学前沿的开拓，鼓励教师和科研人员大胆开展原始创新探索，凝练科学第一性问题，加快推进前瞻性基础研究的战略部署，提升原始创新项目的自主规划与跨学科协同能力。通过搭建前沿科技创新平台，实现深度挖掘与跨界融合的双重突破，力求在揭示自然奥秘、拓展科学认知边界、构建全新理论体系等方面取得重大进展，催生一批具有深远影响力的原创成果，为打造具有世界影响力的科学中心和创新高地奠定坚实基础。另一方面，立足国家战略需求，充分发挥新型举国体制的制度优势，从经济社会发展的重大需求与国家安全保障的关键领域中凝练科学问题，瞄准“大科学”“大工程”中体系化的难题，开展科研攻关行动，开辟全新的研究领域与技术发展路径，突破制约国家发展的“卡脖子”技术瓶颈，实现关键核心技术的自主可控，把论文写在祖国大地上。

上海交通大学在实践中，紧密对接国家重大战略需求，布局实施“大海洋”“大信息”“大健康”等专项行动计划；自主设立“交大2030”计划、建立基础研究特区，支持师生开展前沿领域的自由探索。同时，在国家和上海市的指导支持下，大力建设“大零号湾”科技创新策源功能区，聚焦未来技术发展方向，发挥全国重点实验室、国家工程研究中心、前沿科学研究中心等引领辐射作用，推动“大零号湾”行业领军企业与高校科研团队紧密协作。经过近10年的持续奋斗，“大零号湾”从最初的“一栋楼”成长为科技创新策源功能区，一批面向高水平科技自立自强的新型研发平台在此建设，4000余家硬科技企业在此聚集，世界级的科创湾区正在逐步形成，呈现出蓬勃的生机活力。

2.跨越校企“边界”，走好科技成果转化的“最后一公里”

高校需深度融入产业升级浪潮，精准把握产业发展的实际需求与具体应用场景，通过与行业领军企业携手共建校企联合研发中心、联合设立产学研协同创新前沿探索基金等，加强与区域经济社会发展的协同联动。重视企业创新主力军作用，探索企业“精准出题”、高校“高效答题”的新范式，聚焦于重点产业与新兴产业升级发展的前沿地带，紧盯前瞻性、先导性和探索性的技术问题，全力推动中长期科研攻关，实现校企在技术研发、成果转化等关键环节的“并肩奔跑”与协同创新，共同打造驱动产业高质量发展的新引擎，为区域经济转型升级与产业竞争力提升注入强劲动力。

上海交通大学在实践中，深化与创新型企业的协作融合，发挥强耦合的双主体作用，形成“目标共识、人事共通、任务共担、成果共享”的协作机制，打造企业主导的产学研协同创新体系。一方面，注重点上引导，改革学校人事制度，鼓励教师兼顾前沿研究与产业落地，形成有弹性的成果共享机制，面向产业需求共同凝练科技问题、联合开展科研攻关、协同培养科技人才。另一方面，强化面上布局，与龙头企业联合打造教育、科技、人才、产业协同发展联合体。如与国家电投集团共建智慧能源创新学院，与宁德时代共建溥渊未来技术学院，与中国银行共建中银科技金融学院，等。近年来，先后成立集成电路学院、人工智能学院等，优化有组织科研体制机制，与企业深度合作解决关键核心技术难题，开展高质量的产学研协同创新。

打通成果转化的制度“堵点”，营造良好的创新创业环境氛围

科技成果的产生和转化有其客观规律，本质是价值创造链的“惊险一跃”。目前，科技成果走向市场的支撑机制不健全、成果成熟度不高，要通过持续推进高校科技成果转化体制机制改革，进一步完善服务支撑体系，优化创新创业生态，切实将科技成果转化转化为现实生产力。

1.完善科技成果转化的服务支撑机制

高校要坚持科技创新面向经济主战场，做好科技成果转化“前伸后移”，打造政策完备、流程清晰、服务顺畅、生态健全的成果转化服务支撑机制。与国家重大专项、重点研发计划等对接，围绕国家战略需求，开展科技成果转化服务；深化军民融合、医卫领域成果转化，探索军转民、民参军等军民融合科技成果转化体制机制；接续推进创业企业合规整改，明确准入门槛、优化操作流程，探索允许学校接受成果转化企业股权捐赠；进一步探索专有技术、专利申请权等投资入股享受递延纳税政策；进一步下放成果转化国资管理权限，允许探索自主决定所持有科技成果转化企业国有股权的挂牌转让、向学校专门的全资公司无偿划转或作价出资。

近年来，上海交通大学以承担国家发展改革委专项改革试点任务为契机，积极探索科技成果转化体制机制创新，着力解决束缚成果转化的“细绳子”问题，为师生从事科技成果转化提供制度依据和操作指引。建立科技成果转化完成人实施模式，通过赋权途径支持教师创业，而学校不再持股，教师在创业成功之后再支付约定收益给学校，拓宽了成果转化的路径。新增科技成果转化系列科研人员和管理人员职称晋升通道，构筑成果转化专业队伍和人才评价体系，提升科技成果转化人员的积极性。在全国率先招收技术转移专业硕士并创立全新的培养模式，首届 118 名毕业生已于 2024 年毕业。制定科技成果转化尽职免责管理办法和负面清单，解绑束缚科技成果转化参与人员的思想顾虑，释放了转化活力。建立职务科技成果单列管理制度，给无形资产的国资管理减负。通过体制内外“混编”的方式，组建“首问制”科技成果转化专员队伍，解决了成果转化服务人员编制不足和一线服务能力不足的问题，推动教师阳光科创企业达到两百余家，市场融资超 190 亿元，市场估值超 1200 亿元，12 家企业准备 IPO。

2. 营造良好的创新创业环境氛围

高校的科技成果一般来说成熟度不是很高，产业化的链条也比较长，最终能够落地的比例比较低，这是社会各界一直以来“不敢投”“不愿投”的症结所在。针对这一问题，一方面要建立涵盖概念验证、中试熟化、投资转让等关键环节的“全栈式”“全链条”公共转化平台，另一方面要提升投资高校科技成果转化的战略高度和市场敏锐度，把营造创新生态、推动产业升级作为重要工作目标，真正落实“投早、投小、投长期、投硬科技”的导向。同时，高校也要优化服务，强化合规，建立健全“规则全、流程顺、底线牢”的尽职免责管理办法和负面清单，双管齐下激发科技成果转化各方的积极性与能动性。

上海交通大学在实践中，坚持打开学校的边界，建立新的评价机制与培养机制，既让一部分优秀的师生投身产业，也借助产业界力量为学校培养一批优秀人才，推动师生创新概念和实验室早期科技成果向市场化、产业化应用早期阶段迈进，加速创新链与产业链融合，以产业和科研环境的叠加优势，吸引更多国内外顶尖人才加入，最终实现创业与科研的双循环、双丰收。经过多年持续探索，目前已成立上海交通大学概念验证中心联盟，与产业界开展深度合作，建设专业化的概念验证中心，对科技成果的市场前景、产品优势、竞品分析、生产与组装调查等进行验证分析，重点验证产品的安全性、有效性、社会经济价值、市场应用前景，以及产业化过程中互补技术（产品）的成熟度与供给、商业策略、知识产权、投资回报等商业要素的可实现性。同时，学校积极支持全国高校区域技术转移转化中心建设，推动国家大学科技园改革试点，为成果转化做好平台支撑。

加强有组织的人才引育，夯实服务构建创新体系的人才沃土

人才是第一资源，是事业发展的关键所在。大学要始终牢记党和国家赋予的重大使命和时代要求，做好高层次人才引育与拔尖人才自主培养，不断完善人才培养、引进、使用、合理流动的工作机制，探索超常规、长链条的未来顶尖人才培养模式，致力于培养具有底层创新能力、能够引领未来技术与社会经济发展的复合型领军人才，夯实服务构建创新体系的人才沃土。

1. 坚持立德树人根本任务，走好拔尖人才自主培养之路

高校要把育人为本作为自身战略选择，将价值引领、知识探究、能力建设、人格养

成融为一体，构建多部门联动、多环节协同、多阶段衔接的“大思政”工作体系，推动德智体美劳“五育”融合发展。遵循思政工作规律、教书育人规律、学生成长规律，做到因材施教，加快构建具有中国特色的卓越创新人才培养体系，拓宽学生多元化发展路径，提高人才自主培养水平和质量。

上海交通大学在实践中，坚持把“育人为本”作为发展战略，营造“学在交大、育人神圣”的氛围。依托“大零号湾”科技创新策源功能区建设，学校大力打造“大零号湾”学生创新创业基地，在全校营造浓厚的创新创业氛围；成立集“实践教学、科创竞赛、校企合作、高阶科创”于一体的学生创新中心，以课程项目、本科生研究计划、大学生创新创业项目、科技竞赛等为载体，引导广大学生聚焦科学与工程难题，啃硬骨头、探无人区。

2.把人才队伍作为事业根基，聚天下英才而用之

高校要坚持“吐哺握发聚人才”“不远万里求人才”，打造“走出去”和“引进来”的“人才引育双循环”。大力优化引育人才环境，建立优秀人才引进的快速响应机制，健全识才爱才用才的制度体系，在安居、医疗、子女教育等方面努力消除人才后顾之忧，形成“引得来、用得上、留得住、发展得好”的良好生态。把师德师风作为人才队伍建设的第一标准，大力弘扬科学家精神，激励广大教师志存高远、爱国奉献、矢志创新。

上海交通大学一直以来坚持“引育并举”，持续打造“人才竞相涌现、源源不断”的制度环境。自 2020 年起每年举办国际青年学者论坛，面向全球引进青年人才；对于高层次人才，坚持面向国家战略，突出高精尖缺导向，按需设岗、快速响应。依托上海市“基础研究特区计划”，通过揭榜挂帅、学院推选、院士推荐等形式，选拔一批平均年龄在 35 岁左右、创新思维活跃的优秀青年科学家，为他们提供包括经费投入、设备购置在内的各类增量资助；推出交大版“基础研究特区”、“交大 2030 计划”等资助项目，设立“睿远科技大奖”“睿远青年科技奖”，推动未来 3~10 年内若干领域的重大原创性成果产出。在安居、医疗、子女教育方面，提供充足的优质公寓资源，用好附属医院资源，建设多所附属学校及教育学院，提高附属学校办学质量和办学条件，尽力解决人才子女就学需求，努力消除人才后顾之忧。

来源：《中国高等教育》2025 年第 10 期

【理论研究】

教育部党组书记、部长怀进鹏：把教育强国的宏伟蓝图变为美好现实

2024 年 9 月，党中央召开全国教育大会，习近平总书记发表重要讲话，全面总结新时代教育事业取得的历史性成就、发生的格局性变化，系统部署全面推进教育强国建设的战略任务和重大举措，为加快建设教育强国提供了行动纲领和科学指南。今年 1 月，党中央、国务院发布《教育强国建设规划纲要（2024—2035 年）》（以下简称《纲要》），对加快建设教育强国作出系统部署。我们要把学习习近平总书记重要讲话精神作为一项重要政治任务，全面落实《纲要》各项任务举措，扎实推进教育强国建设，为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业作出更大贡献。

一、充分认识新时代新征程加快建设教育强国的重大意义

党的二十大和二十届三中全会对教育作出战略部署，教育作为国家创新体系整体效能提

升的基础性、战略性支撑愈益凸显。要紧扣党和国家中心任务，把准教育与中国式现代化、中国教育与世界教育的关系坐标，清醒看到教育改革发展面临的内外部环境变化，深刻认识新时代新征程加快建设教育强国的重大意义，清晰把握时代责任和努力方向。

建设教育强国是培养担当民族复兴大任时代新人、确保党的事业后继有人的根本要求。我国在校学生 2.9 亿，约占总人口的 21%，其思想观念、价值取向直接关系党和国家事业薪火相传。当前，学校思想政治工作面临严峻复杂的形势和挑战。必须立足两个大局，坚持把立德树人作为根本任务，教育引导青少年学生坚定马克思主义信仰、中国特色社会主义信念、中华民族伟大复兴信心，立报国强国大志向、做挺膺担当奋斗者，确保培养的人始终忠于党、忠于国家、忠于人民、忠于社会主义。

建设教育强国是应对世界百年变局、提升国家核心竞争力、赢得战略主动的重大抉择。随着世界百年未有之大变局的加速演进、新一轮科技革命和产业变革的深入发展，教育在加快前沿新兴领域人才储备，推动新技术加速迭代和融合应用中的关键性作用越来越凸显。把建设教育强国作为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业的先导任务、坚实基础和战略支撑，将为国家核心竞争力注入可持续动能，为国家赢得未来战略主动提供有力保障。

建设教育强国是培育发展新质生产力、支撑经济高质量发展的迫切需求。我国发展条件和增长模式都在发生深刻变化，新产业新业态快速发展，迫切需要大力发展新质生产力。教育是激活新质生产力的基础和先导，这就要求高校发挥高水平人才培养主阵地、基础研究主力军、重大科技突破策源地作用，成为战略引领力量，以科技发展、国家战略需求为牵引，建立科技创新与人才培养相互支撑、带动学科高质量发展的有效机制，更多产出原创性、颠覆性科技创新成果，并尽快转化为现实生产力，更加有力地支撑高质量发展。

建设教育强国是落实以人民为中心的发展思想、办好人民满意教育的现实需要。新时代以来，我国建成了世界最大规模且有质量的教育体系，教育领域“量”的短板已经不是矛盾的主要方面，而“质”的需求更加凸显，人民群众对接受更加公平更加多样的教育充满期待。同时，我国人口发展呈现新的趋势性特征，人口老龄化、少子化、区域增减分化，对教育资源配置的前瞻性、科学性、动态性提出更高要求。建设教育强国，迫切需要着力解决教育发展不平衡不充分问题，充分保障人民群众平等受教育机会，不断增强教育获得感。

二、牢牢把握教育强国建设的正确方向和总体要求

习近平总书记的重要讲话，鲜明提出教育的“三大属性”，精辟概括教育强国“六大特质”、“八大体系”的基本特征，深刻阐述建设教育强国必须处理好的“五个重大关系”，整体擘画出教育强国建设的战略图景。

“三大属性”是教育强国建设的根基和原点。“全面把握教育的政治属性、人民属性、战略属性”是总书记关于教育本质特征的重大理论创新。政治属性回答了教育“培养什么人、怎样培养人、为谁培养人”的根本问题，体现我国教育的根本方向。必须坚持中国特色社会主义教育发展道路，培养一代又一代拥护中国共产党领导和我国社会主义制度、立志为中国特色社会主义奋斗终身的有用人才。人民属性回答了教育的基本立场问题，体现我国教育的根本价值追求。必须坚持以人民为中心发展教育，聚焦解决群众关心的教育热点难点问题，以教育公平促进社会公平正义，办好人民满意的教育。战略属性回答了教育服务经济社会发展、支撑引领中国式现代化问题，体现教育在党和国家事业中的先导性、基础性、全局性地位和作用。必须深刻把握中国式现代化对教育科技人才的需求，强化教育对科技和人才的支

撑作用。“三大属性”内涵丰富、相互联系，深刻揭示了我国社会主义教育的鲜明特色和独有优势，要求我们体现到教育强国建设各方面全过程。

“六大特质”是检验教育强国建设成效的根本性标尺。习近平总书记在讲话中强调，我们要建成的教育强国，是中国特色社会主义教育强国，应当具有强大的思政引领力、人才竞争力、科技支撑力、民生保障力、社会协同力、国际影响力。教育强国之“强”，应当以强大的思政引领力确保人才培养方向，彰显社会主义教育本质特征；以强大的人才竞争力助力赢得国际竞争主动，以教育高质量发展助力人口高质量发展、实现国家战略人才高水平自主培养；以强大的科技支撑力夯实高水平科技自立自强根基，为高质量发展和高水平安全提供强有力的科技支撑；以强大的民生保障力满足人民对美好生活的向往，有效促进人的全面发展和社会公平正义；以强大的社会协同力汇聚教育发展合力，协调整合学校教育、家庭教育、社会教育、自我教育，促进教育与经济社会协同发展；以强大的国际影响力更好服务构建人类命运共同体，为全球教育事业发展贡献更多中国力量。“六大特质”是教育强国建设的本质性要求、标志性成效和根本性标尺。

“八大体系”是支撑教育强国建设的“四梁八柱”。习近平总书记指出，建设教育强国，必须全面构建固本铸魂的思想政治教育体系、公平优质的基础教育体系、自强卓越的高等教育体系、产教融合的职业教育体系、泛在可及的终身教育体系、创新牵引的科技支撑体系、素质精良的教师队伍体系、开放互鉴的国际合作体系。“八大体系”聚焦立德树人根本任务，统筹各级各类教育，加强科技支撑，把握教师队伍建设基础作用，拓展教育国际化发展空间，构成相互联系和支撑的逻辑体系，推动教育体系更加注重系统性、综合性集成，推动教育组织更加注重开放融合、多元多样，推动教育发展更加注重胸怀天下、自信自立，推动教育活动向更加灵活广阔的自主学习、终身学习延伸。

“五个重大关系”是教育强国建设应当遵循的科学规律。习近平总书记在讲话中提出教育强国建设必须处理好“五个重大关系”，为我们坚持和运用系统观念，推动教育强国建设行稳致远提供了科学方法论。支撑国家战略和满足民生需求的关系，明确了教育强国建设的战略重点和最终目标，需要聚焦教育支撑引领中国式现代化的重点领域、把握好人民群众教育需求的新特征，在教育实践中实现助力国家富强和促进民生幸福的统一。知识学习和全面发展的关系，揭示出掌握学业知识是学生能力提升的主要途径，全面发展是学生健康成长的内在要求、是培养造就栋梁之才必须解决好的重大课题，需要从更多关注学生的知识增长向“五育并举”转变。培养人才和满足社会需要的关系，揭示出供需适配才能彰显人才培养效用、实现人才价值，需要一体统筹解决人才培养供需矛盾，不断增强人才培养的针对性、适配性和有效性。规范有序和激发活力的关系，揭示出管理规范、秩序井然是有效教育教学的重要前提，精进不怠、活力迸发是学校应有状态，需要解决好教育秩序维系和前进动力机制的问题，有效提升教育治理现代化水平。扎根中国大地和借鉴国际经验的关系，彰显教育发展的道路自信、展示教育发展的宽广视野，需要解决好教育自信自立和胸怀天下、博采众长相统筹的问题，把握世界教育强国的共性特征和规律，发展具有中国特色、世界水平的现代教育。

三、推动教育强国建设各项决策部署落地见效

习近平总书记的重要讲话，对教育强国建设的重大任务作出全面系统部署。我们要坚持实干为先，推动教育强国建设各项目标任务落到行动、见到实效。

深化党的创新理论“三进”，落细落实立德树人根本任务。以新时代立德树人工程为载体和抓手，推动自主知识体系构建和实践育人大课堂有机结合，塑造大中小学思想政治教育一体化建设、科技教育和人文教育协同、德智体美劳“五育并举”的育人新格局。坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人，制定高校思政课课程方案，体现党的创新理论最新成果。深化“大思政课”建设和大中小学思政课一体化改革，坚持思政课建设与党的创新理论武装同步推进、思政课程和课程思政同向同行，高质量开好讲好“习近平新时代中国特色社会主义思想概论”课，拓展网络育人空间和阵地。推动构建自主知识体系，深入实施重大专项，深刻阐释党的创新理论体系的科学内涵和实践要求。编写习近平新时代中国特色社会主义思想分领域专题讲义，推动党的创新理论研究成果转化为相应的学科方向和课程教材。实施“中国系列”原创性教材建设行动，编写出版一批优质教材。促进学生身心健康、全面发展，落实“健康第一”理念，实施学生体质强健计划。持续推进学生心理健康促进行动，健全健康教育、监测预警、咨询服务、干预处置工作体系。强化科技教育和人文教育协同，推进劳动习惯养成计划、美育浸润行动、青少年学生读书行动，让学生更加健康、阳光、自信地成长。

锚定国家重大战略急需，深入推动教育科技人才良性循环。遵循教育强国是教育整体实力强和服务现代化建设支撑力、引领力强的双重逻辑，实施高等教育综合改革，一体推进教育发展、科技创新、人才培养，助力提升国家创新体系整体效能。优化高等教育布局，分类推进高校改革，根据高校功能定位、实际贡献、特色优势，构建差异化评价体系，完善资源配置和制度保障。在中西部和东北等地推进高等研究院建设，把高校优势学科建设与区域发展重点特色相结合，开辟振兴区域发展新赛道。聚焦质量、特色和贡献，加快推进中国特色“双一流”标准研制。加快建立科技发展、国家战略需求牵引的学科专业设置调整机制，突出分类施策，对于服务国家重大战略、短期需求激增的学科专业重点提升快速响应能力，对于面向科技前沿和未来产业、需求具有一定不确定性的学科专业适度超前布局，对于人才需求相对稳定的学科专业注重更新内涵、提高质量。建好国家人才供需对接大数据平台，完善就业与招生、培养联动机制。积极探索科技创新与产业创新深度融合的制度机制，深入实施基础学科和交叉学科突破计划，以重大任务为牵引，促进学科深度交叉融合再创新。推进高校区域技术转移转化中心建设，打造“中心+节点”的高校科技成果转移转化网络体系。围绕国家战略急需和新兴领域，把优秀人才放在真实一线场景、解决企业问题实战中，实现科研创新和人才培养相融合。拓展实施基础学科本科教育教学改革试点计划（“101计划”），建设核心课程、教材、师资和实践能力项目平台。对高校青年科技人才实施长周期评价、给予高强度支持，引导开展原创性、非共识创新研究，培养支撑高水平科技自立自强的中坚力量。着力构建现代职业教育体系，围绕经济要素聚集区、产业发展功能区需求，围绕先进制造业等重点产业链，推进职业教育与地方、行业融合试点和职普融通试点。推进办学能力高水平、产教融合高质量，深化教育教学关键要素改革。

坚持以人民为中心发展教育，夯实全面提升国民素质战略基点。积极应对人口峰谷变化带来的挑战，把资源调配机制作为战略抓手，采取有效措施，不断提升教育公共服务质量和水平。健全与人口变化相适应的基础教育资源统筹调配机制，加强学龄人口预测和学位需求预警研究，做好教育资源配置的前瞻布局，科学规划布局城乡学校。深入实施基础教育扩优提质工程，加强义务教育学校标准化建设，提升薄弱学校和农村学校办学质量。推进县域高

中振兴计划，有序扩大普通高中教育资源供给，提振县中发展信心。稳步增加公办幼儿园学位供给，逐步推行免费学前教育。推动随迁子女“同城同待遇”，健全留守儿童、残疾儿童关爱体系和工作机制，保障好特殊群体受教育权益。以“双减”撬动基础教育综合改革，统筹提升校内教育质量和校外治理水平，健全减负提质长效机制，探索设立一批以科学教育为特色的普通高中，办好综合高中，满足学生多样化学习需求。加强科学、技术、工程、数学教育。加快推进校家社“教联体”建设。

培养造就新时代高水平教师队伍，筑牢教育强国根基。围绕构建素质精良的教师队伍体系，坚持教育家精神铸魂强师与提高教师素质有机结合，加快建设一支高素质专业化教师队伍。实施教育家精神铸魂强师行动，推动教育家精神融入培养培训、管理评价、荣誉激励全链条。坚持师德师风第一标准，健全师德师风建设长效机制，对师德违规、学术不端“零容忍”，强化底线管控。健全教师教育培养培训体系，推动高水平大学开展教师教育，培养高层次、复合型教师。进一步提升师范院校办学水平，整体推进师范专业、学科、课程、模式改革。深入实施“优师计划”、“国优计划”、“国培计划”，健全教师全员培训体系。提高教师政治地位、社会地位、职业地位，加强教师待遇保障，健全教师减负长效机制。厚植尊师重教文化，维护教师职业尊严和合法权益，加大优秀教师宣传选树和表彰力度，吸引优秀人才热心从教、精心从教，长期从教、终身从教。

完善教育对外开放战略策略，加快建设具有全球影响力的重要教育中心。着眼更好服务国家战略和外交大局，促进更高水平教育对外开放，不断提升教育国际影响力、竞争力和话语权，以系统观念构建教育大外事工作格局。促进中外师生往来和人才交流，加强“留学中国”品牌和能力建设。弘扬留学报国光荣传统，让更多留学人员学成归国、报效祖国。鼓励国外高水平理工类大学来华合作办学，提升高等教育海外办学能力，完善职业教育产教融合、校企协同国际合作机制。深化国际教育科研合作，支持高水平研究型大学发起和参与国际大科学计划、建设大科学装置、主持重大国际科研项目，推动建设高水平高校学科创新引智基地、国际合作联合实验室，积极参与开放科学国际合作。深化同国际组织和多边机制合作，参与全球教育议程设计、议题设置和规则制定，建立教育创新合作网络，在全球教育治理中发挥引领作用。

深入实施国家教育数字化战略，建设学习型社会。抢抓数智化发展机遇，释放数字技术对教育发展的放大、叠加、倍增、溢出效应，加快建设人人皆学、处处能学、时时可学的学习型社会。建强用好国家智慧教育公共服务平台，推动平台提质升级，做到高水平集成和优质资源共享，探索数字赋能大规模因材施教、创新性教学的有效途径。持续打造世界数字教育大会等公共产品，擦亮数字教育中国品牌。促进人工智能助力教育变革，深入实施人工智能赋能教育行动，打造人工智能教育大模型，推动以智助学、以智助教、以智助管、以智助研，探索未来教育新形态。加强人工智能素养教育，完善人工智能算法和伦理安全相关制度，引导教育领域人工智能技术健康发展。提升终身学习公共服务水平，打造终身学习的数字基座，完善终身学习制度，开展学习型城市、学习型社区建设，推动建设中国特色、世界水准的继续教育、开放教育和老年教育体系。

来源：《求是》2025/11

【他山之石】**美国研究型大学跨学科教师聘任与管理的制度困境、破解路径及经验镜鉴**

摘要:开展跨学科教育与研究已成为大科学时代各国高等教育的普遍共识。作为大学学术系统核心机制的教师聘任与管理制度,深刻影响着跨学科教育与研究的顺利开展。美国研究型大学长期以来形成的以学科为中心的教师聘任、资源配置和评价晋升制度成为制约跨学科教师职业发展的关键因素。在跨学科教育与研究迅速发展的驱动下,美国研究型大学通过建立教师组织归属明晰的多样化聘任制度,构建以支持教师跨学科活动为导向的资源分配制度,制定基于跨学科教师权益的评价晋升制度,有效破解了跨学科教师聘任与管理的制度困境。深入剖析并总结美国研究型大学跨学科教师聘任与管理的经验和做法,对我国“双一流”建设高校建立与完善跨学科教师聘任与管理制度、推进跨学科教育与研究发展,具有重要启示意义和借鉴价值。

关键词: 美国, 研究型大学, 跨学科, 教师聘任制度

20 世纪中期以来,随着科技革命与产业变革的深入发展,开展跨学科教育与研究逐渐成为大科学时代各国高等教育的共识。在此背景下,美国研究型大学建立起独立运作或依托传统院系的跨学科教育与研究组织平台,作为响应国家发展战略需求、提升自身核心竞争力的创新路径,而跨学科教师聘任则是决定跨学科组织平台持续运作的关键环节。以密歇根大学为代表的美国研究型大学率先采用联合聘任(joint appointment)的方式,从传统院系选拔并招募教师,将他们引入跨学科项目或机构从事跨学科创新研究。但由于相关制度不健全以及跨学科教师岗位数量有限等,跨学科教师队伍建设与发展面临一系列困境,进而影响了跨学科教育与研究的发展进程。20 世纪末,第三次科技革命引发知识生产模式和科学研究范式的深刻变革,学科交叉融合成为科技创新的重要推力。作为国家创新体系主体的美国研究型大学纷纷将跨学科教育与研究作为大学发展战略的核心关切,通过开设跨学科专业、开发跨学科课程、设立跨学科项目以及授予跨科学学位等举措,将跨学科教育与研究提升至新的高度。面对由跨学科教育与研究快速推进而引发的跨学科教师短缺的问题,美国研究型大学曾以增设跨学科教师专职岗位、引进校内外人才从事跨学科研究活动的增量式策略予以应对,但以学科为中心、以院系为单位的组织制度环境使这一策略在破解跨学科教师短缺的问题上事倍功半。在学术研究日趋复杂、学科交叉日渐紧密的大科学时代,不同学术单位联合聘任教师从事跨学科教育与研究仍是主流路径。因此,如何从制度层面突破禁锢教师跨学科、跨部门流动的藩篱成为解决问题的关键。美国研究型大学经过长期实践探索,逐步优化联合聘任制度。密歇根大学于 2004 年颁布《密歇根大学联合聘任教师指导规范》,意味着这一聘任制度基本进入成熟与完善阶段。与此同时,美国研究型大学不断探索跨学科教师聘任与管理的新机制。其中,源于威斯康星大学麦迪逊分校的集群聘任制(cluster hiring initiative)与宾夕法尼亚州立大学推行的共同资助聘任制(co-funded hiring)尤为突出。

当前,虽然我国着力推进新兴学科、交叉学科建设,但学科设置惯性、人才培养惯性以及管理体制惯性等因素的交互叠加,致使我国大学学科建设与发展模式仍由单一学科发

展模式所主导,学科间交叉与集聚程度相对较低,且知识壁垒较为牢固;大学学术组织架构与管理模式仍沿袭以学科为中心、以院系为单位的方式,学术组织之间条块分割、自成一体。森严的学科壁垒以及泾渭分明的学术组织分界阻碍了跨学科教师队伍的发展。2022年印发的《教育部财政部国家发展改革委关于深入推进世界一流大学和一流学科建设的若干意见》指出:建设世界一流大学和一流学科是党中央、国务院作出的重大战略部署。一流大学需率先推进学科体系调整,打破学科专业壁垒;创新交叉融合机制,形成规范有序的学科发展环境;加强制度建设,打造高水平师资队伍。该文件强调完善跨学科发展的制度与管理机制,而打造高质量跨学科师资队伍是“双一流”建设高校发展的重要支撑。本研究基于问题解决的视角,从制度层面深入分析美国研究型大学跨学科教师聘任与管理的困境,系统剖析其突破传统学科制度桎梏的实践方略,以期为我国“双一流”建设高校跨学科教师聘任与管理制度改革提供镜鉴。

一、美国研究型大学跨学科教师聘任与管理的制度困境

美国研究型大学历经一个半世纪的发展,其稳固成长的基石是以学科为导向的组织形式,但这也成为跨学科研究及教师聘任的障碍。自20世纪中期起,美国研究型大学试图通过设立专项奖金、增加休假时长等措施激励教师从事跨学科活动,但未触及跨学科教师聘任与管理制度的根本问题。随着跨学科活动在美国研究型大学中占据主流地位,跨学科教师聘任与管理制度改革成为大学发展的焦点。跨学科教师聘任与管理制度是大学为规约、支持、激励跨学科教师行为而制定实施的规则体系。其中,聘任与行政管理制度是明确教师筛选标准及组织归属单位的准入性制度,资源分配制度是支撑教师教育与研究活动开展的保障性制度,评价晋升制度是引导教师学术活动发展方向的指引性制度。三项子制度既是影响跨学科教师职业发展的关键性因素,亦是美国研究型大学跨学科教师聘任与管理面临的核心问题。

1. 基于传统院系的聘任与行政管理制度导致跨学科教师组织归属模糊

美国研究型大学以学科为中心的院系划分及行政管理制度为教师发展提供了稳固的组织归属,但同时也禁锢了校内教师的合理流动并降低了教师队伍的活力。在这一体制下,聘任具有跨学科背景的教师变得十分困难,不仅如此,那些跨越学术部门从事跨学科活动的教师往往因为身份认同冲突而陷入组织归属迷失的困局。在教师招聘方面,美国研究型大学一贯实行由院系掌握人事任用权的教师聘任制,院系拥有批准教师职位、拟定招聘条件并负责组建招聘委员会的权力,招聘委员会成员往往倾向于从所属学科和研究领域招募新同事。只要院系(以及学科)学者充当大学的主要招聘代理人,他们就会从自己学科招聘教师来延续本学科的学术生命。1970年,芝加哥大学指出,学科领域的固化思维导致跨学科教师难以进入学科研究团队,学科边界的拓展愈发困难,严重阻碍了跨学科教育与研究的发展。1972年,经济合作与发展组织(OECD)下设的教育研究与创新中心的调查进一步揭示,大学教师往往倾向于固守其特定的学科疆域,对于学科间的交叉融合及学术交流持谨慎态度,担忧此过程可能动摇其学科根基与学术权威地位。在教师行政管理与工作责权利方面,美国研究型大学跨学科研究中心或项目通常以联合聘任的方式从校内外招聘教师,被聘用的教师跨越两个或两个以上的学术单位,但美国研究型大学仍以传统的学科建制限定教师行政隶属及工作保障权益,导致跨学科学术组织聘用的教师在组织归属及工作责权利方面难以清晰界定。正如南加州大学教务委员会指出,当前大学每个学术

部门都有凸显自己学科特征的、独立的整套标准要求，这给跨学科教师的重新任命或晋升带来困难，跨学科教师时常发现自己处于“双重危险”之中。

2. 基于学科与院系的资源分配制度致使跨学科教师可利用资源有限

纵观美国研究型大学历史演变进程，其内部组织变革相对缓慢，以学科为基础的院系设置仍在大学内占据主导地位，新兴的跨学科组织发展迟缓且规模较小。大学对项目资金、设施设备、工作空间等资源的规划与分配常常面向传统院系与学科单位，各院系主要通过招生、教学项目、科学研究等途径获取资源，并致力于自身学科建设。因此，实验仪器设备、项目经费、教育与科研场地及学生招生指标等资源多处于封闭性使用状态。尽管跨学科组织致力于打破院系或学科壁垒，实现资源的互通共享，但传统院系自我封闭的特性和惯性阻碍资源共享机制的形成，致使跨学科教师在资源获取和利用上陷入数量不足与效率低下的困局。资源配置的固化使得跨学科教师难以获取开展跨学科教育与研究活动的资源支持。一项针对马萨诸塞大学洛厄尔分校教师的调研显示，行政结构僵化与部门壁垒导致跨学科研究项目的资源匮乏，仅 22% 的教师对跨学科研究资金表示满意，19% 的教师对基础设施满意，而对跨学科工作时间的满意度更是低至 10%。众多美国研究型大学尝试改革相关制度，准许跨学科组织拥有独立的预算经费及资源获取路径，但随着时间的推移，其因与传统院系在资源、信用等方面展开横向竞争而受到挤压，进而影响受聘于跨学科学术部门教师的权益，这在一定程度上阻碍了跨学科教育与研究的有效开展。

3. 基于单一学科的同行评议制度导致跨学科教师评价晋升失衡

教师队伍是大学办学水平与实力的主要体现和决定性因素。美国研究型大学高度重视教师队伍的建设与发展，以严格的教师聘任与评价制度保障教师队伍的卓越性和创新性。在教师评价方面，美国研究型大学管理部门基于单一学科建构教师评价与考核制度，并将其与教师的奖励和晋升挂钩。美国高等教育系统教师的工作业绩考核，一般由同行专家组成的特定小组分学科进行评审，评审者往往是经过仔细挑选的各学科领域的卓越人才，评判标准偏向本学科的知识架构与学科特性。同行评议不仅广泛存在于教师工作业绩考核之中，而且也存在于专业杂志稿件评审和专业组织会员评审中。除此之外，在学科领域享有盛誉的资深专家还会被邀请参加学位论文的校外评审、高级职务应聘的评审以及机构内部职级晋升的评审。以学科为基础的同行评议制度几乎涵盖教师所有的教学科研活动，深刻影响着教师的职业生涯。但同行评议制度的有效性在跨学科教育与研究领域日益减弱，随着跨学科研究的深入，其涉及的广度与跨度日益增大，而学科领域专家因知识背景的限制，难以对跨学科的研究成果作出公平公正的评价。这导致跨学科教师的工作价值常常被低估，进而影响其薪酬待遇和职级晋升。美国学者乌尔塔多（Hurtado）与夏可尼斯（Sharkness）通过对高等教育机构教职员工的深入调查发现，在从事跨学科研究但尚未取得终身教职的教师群体中，有高达 80% 的个体对评审及晋升过程表达了忧虑，这一比例远高于传统学科领域的教师，这些跨学科教师普遍认为其学术工作未得到充分重视，甚至存在“合法性”缺失的困境。杜克大学教务长指出，跨学科教师晋升标准的缺失已成为制约大学跨学科发展的首要障碍。鉴于此，对跨学科教师的评估体系、晋升路径进行根本性改革，已成为亟待解决的问题。

二、美国研究型大学跨学科教师聘任与管理制度的困境的破解路向

二战后美国经济滞胀、能源危机、环境污染以及国际竞争力减弱等一系列社会问题日

益严峻,逐渐超出单一学科知识体系的应对范畴,因此,跨学科活动进一步兴盛,这对研究型大学强化跨学科活动的保障机制提出了新的要求。基于对跨学科教师聘任与管理制度困境的本质认知以及对现实困局的深刻反思,美国研究型大学以制约跨学科教师发展的聘任与行政管理制度、资源分配制度和评价晋升制度为突破口,以变革传统学科与跨学科关系、淡化学科文化惯性为导向,通过明确跨学科教师组织归属、激励教师跨学科教育与研究活动、重点保障跨学科教师权益等举措破解跨学科教师聘任与管理的制度困境与现实困局。

1.以明晰教师组织归属为旨趣,创新跨学科教师聘任制度

为打破传统院系壁垒、实现教师跨学科流动,美国密歇根大学率先在校内跨学科研究机构与传统院系间实施联合聘任教师,即两个或两个以上学术单位共同聘任一名教师作为本单位成员。然而,此时的联合聘任尚未形成系统完备的体系。因此,众多大学开始制定联合聘任的有关制度规范,标志着联合聘任机制进入制度化构建的新阶段。例如,匹兹堡大学在 1988 年颁布《联合聘任教师手册》,建构起联合聘任制的基本规范。进入 20 世纪 90 年代,随着新自由主义的兴起,美国联邦政府对高等教育的财政支持力度逐步减弱,诸多研究型大学为应对教师招聘与管理方面的挑战而调整发展战略,通过有针对性的招聘计划与资金重新分配,集中投资于跨学科领域,这使跨学科教师招聘成为研究型大学之间声望竞赛的新焦点。由此,美国研究型大学跨学科教师聘任制度进入多样化探索阶段。

此阶段,美国研究型大学在跨学科教师聘任方面的显著突破,集中体现为联合聘任制的制度化完善、集群聘任制的创新性实践以及共同资助聘任制的开创性探索。首先是不断完善联合聘任教师的制度架构。2004 年,密歇根大学在总结多年经验的基础上推出《密歇根大学联合聘任教师指导规范》,对教师的聘任流程、职业发展路径、解聘条件等作了明确的规定,同时配套拟定“联聘理解备忘录”,详细阐述联聘教师在不同学术单位任期年限、工作量、评估标准、资源获取、研究收入分配、联聘教师的辅导、行政归属单位、评审时间与程序等八个方面的内容。至此,联合聘任制度得以完善。其次是构建集群招聘制。20 世纪 90 年代,威斯康星大学麦迪逊分校因财政紧张大幅缩减教职岗位,至 21 世纪初减少了约 300 个教职岗位。教职岗位的缩减意味跨学科教师专职岗位的相应减少。为应对此挑战,时任校长沃德·大卫(Ward David)倡导实施集群招聘计划。这一计划围绕跨学科研究主题创建教师职位,并在校级层面建立虚拟组织集群,以团队形式聘任教师,招聘教师的组织隶属关系仍归各院系。每个集群通常由 3—5 名不同学科领域的教师组成,归教务长办公室管理并受学校副校长的监督。集群教师行政归属的学院与集群建立“谅解备忘录”,规定教师工作职责、工资薪酬、职位晋升以及业绩考核等具体事务,并发挥监督与管理作用。最后是创立共同资助聘任制。1995 年,宾夕法尼亚州立大学校长格拉姆·斯潘(Graham Spanier)倡议成立生命科学联盟(后改名为哈克生命科学研究),旨在推进跨学科活动的深入开展。该联盟是横跨几个学院的独立组织,设有专门管理团队,主要职能是招聘具有创新能力的教师。共同资助聘任制在该联盟基础上应运而生,指在独立设置运行的跨学科组织中设立跨学科教师岗位,从校内其他院系借聘教师,学校为其提供启动资金并承担部分教师工资,被借聘教师的组织归属、考核评估、职务晋升仍归原院系负责。

本质而言,联合聘任制是畅通传统院系交流沟通的制度性纽带,集群聘任制与共同资

助聘任制则是构建跨学科组织框架、为教师从事跨学科活动提供稳定的合作平台。值得一提的是,集群聘任制通过筹集国家及私人资金强化大学在跨学科领域的独特性;共同资助聘任制则由大学中央管理部门主导,通过内部资源再配置推动大学目标的实现,不允许接受外部资金支持,避免与传统院系相互竞争。三种聘任制以契约的方式解决跨学科教师的工作职责与组织归属问题,打破传统院系间长期形成的壁垒,有效解决了跨学科教师面临的身份认同与职业发展问题,激发了教师跨学科研究的热情与创新潜力,为教师参与跨学科活动提供坚实的制度支撑。三种聘任制迅速发展成为美国研究型大学跨学科教师的核心聘任机制。目前,美国至少有 84 所大学实施了不同规模的集群招聘计划。宾夕法尼亚州立大学社会科学研究所共同资助教师的数量已从 14 人增至 59 人。多样化跨学科教师聘任制的推行迅速集聚了不同学科背景的优秀教师,形成紧密协作的跨学科研究团队,极大地促进多学科间的交叉融合,助力大学在新兴研究领域中脱颖而出。

2.以支持教师跨学科活动为导向,优化资源配置制度

美国研究型大学中基于传统院系建制所确立的资源分配机制,不仅制约了大学跨学科组织的发展,更加剧了跨学科教师在寻求校内资源支持时所面临的制度性困境。在跨学科教育与研究蓬勃发展的背景下,美国研究型大学普遍采用的三种标志性的跨学科教师聘任与管理模式,均在资源分配方面积极变革,以优先支持教师跨学科活动为导向,进一步优化与整合各类资源,为跨学科活动的深入开展提供坚实的资源保证。

聚焦于联合聘任制度,美国密歇根大学在《密歇根大学联合聘任教师指导规范》中明确规定,在资源获取方面,联合聘任教师与单一学科教师享有同等机会。以此作为实施准则,联合聘任教师与各部门签订“谅解备忘录”,内容主要包括:第一,在资源共享方面,联合聘任教师不仅在所属院系具有获取各类资源的权力,如办公场所、行政支持、研究种子基金、招收或指导研究生等,而且在被聘单位还能获得一定经费资助;第二,在研究收入分配方面,在保障联合聘任教师基本权益的前提下,相关部门提前就如何处理教师通过研究活动获取的收入分配达成共识;第三,在联合聘任教师业务指导方面,如果聘任的跨学科教师为非终身教职人员,则所聘院系要为其指定熟悉跨学科工作的导师或者顾问。此外,2008 年,密歇根大学优化学费分配模式,将分配重心从招生单位向教学单位倾斜,意在更有效地推动联合聘任教师的跨学科教学活动。

针对集群聘任制,威斯康星大学麦迪逊分校出台了统一跨学科教师年度薪资的分配制度。该制度规定:2017 年之前建立的集群,遵照原“谅解备忘录”协议,由集群向跨学科教师支付一定数额的年薪,若教师实现职称晋升,则集群支付 50%的晋升工资。2017 年至今成立的新集群承担更多的教师薪资额度,集群在第一年支付跨学科教师的基本工资,此后,支付教师基本工资的 70%,剩余的由传统学院负责。此外,学校还创设校园集群网站,以共享信息资源和实践经验。调查显示,现有集群除加强与跨学科部门、传统院系的联系外,还与其他集群成员建立了广泛的联络网,成为促进学科文化兼容、资源共享的催化剂。从事跨学科合作的教师对其资源获取、学术氛围以及职业发展表现出了更高的满意度。加州大学圣地亚哥分校从多个方面完善集群教师资源保障制度。譬如,提供研讨会等各种学术和专业发展机会,促进集群教师间的合作与交流;提供条件支持,为集群教师提供先进的设施设备并准许集群教师跨越传统院系共享设施设备。

共同资助聘任制基于两种核心理念厘清制度逻辑,首先是优化资源配置,打破传统学

科建制对跨学科教师聘任的阻隔,确保校内资源向跨学科研究人员供给的有效性;其次是借助竞争机制提升资源整合与利用效率,进而强化其对跨学科研究的支撑作用。宾夕法尼亚州立大学明确规定,共同资助聘任单位需要签订三方制度化的资助协议,其实质是跨学科研究所、相关院系与被资助教师签订的“三角契约”。在这种“三角契约”框架下,跨学科研究所作为大学直属研究机构,通过共同资助模式加强与各院系的合作,并为跨学科教师提供研究资源,从而推动大学跨学科教育与研究目标的实现。各院系根据跨学科研究所发布的研究指南以及自身发展需求决定是否设置共同资助教师职位,若成功遴选共同资助教师,则该院系需提供一定研究经费并共享研究平台以及设施设备等资源。

美国研究型大学为推动跨学科教育与研究,更好地支持与促进跨学科教师的发展,不断优化资源配置,建立有利于跨学科研究的保障机制。同时,美国研究型大学还寻求传统学院与跨学科学术单位共同的目标导向与利益诉求,妥善处理不同组织群体的利益分配矛盾,进而建立起有效协同的合作关系。

3.以保障跨学科教师权益为目标,实施分类评价制度

科学合理的绩效评价制度是激发教师开展跨学科教育与研究活动积极性的必要条件。美国研究型大学深刻体察跨学科教育与研究的重要性和特殊性,对跨学科教师这一特殊群体实施区别于单一学科教师的评价制度。密歇根大学对联合聘任教师的绩效评价分为联合评价与独立平行评价两种:前者由联合聘任单位专门成立评审委员会共同实施,来自相关学科的评审委员会成员严格评审材料内容,并将评价结果提交给晋升/终身职位委员会和执行委员会进行最终审核;后者由跨学科教师各自的聘任单位单独进行评价,为最大限度地减少独立平行评价给跨学科教师带来额外的负担,各单位在评价前需与跨学科教师协调好评价时间与评价内容,并就可能发生的冲突提前达成一致。两种评价制度均注重流程简化原则,通过减少评价的时间成本来提升工作效率。南加州大学建立教师分类评价制度,分别设立学科小组、跨学科混合小组及特设委员会。在审核联合聘任教师工作档案时,根据评审需要灵活地将档案分配给不同的小组或委员会。评审成员需熟谙其他学科科研成果发表的署名规则及路径偏好,以确保其能知悉并尊重各跨学科知识领域,准确把握跨学科教师的独特价值与特殊贡献。此外,南加州大学还制定适合联合聘任教师发展特点的多维评价体系,如教学方面涉及跨学科教学方法的创新、跨学科课程的设计与实施、跨学科学生实践的指导与考察;科研方面涉及跨学科学术研究成果、跨学科资金引进数额、跨学科合作执行的情况;社会服务方面涉及跨学科研究对社会发展的实际效用。

在集群聘任制与共同资助聘任制体系下,美国研究型大学对跨学科教师的绩效考核一般采取年度评价和总体审核评价两种形式。前者由跨学科教师行政归属的各院系组织实施,是跨学科教师晋升的重要依据;后者由集群或跨学科研究所组织实施,各院系仅提供辅助评价,通常3至5年一次,是决定跨学科教师能否获得下一轮聘用的重要依据。无论哪种形式的绩效评价,都注重保障跨学科教师的合法权益。威斯康星大学麦迪逊分校教务长任命的跨学科教师咨询评审委员会,明确规定其成员需来自各院系,包括相应各学科领域的专家与学者。此外,该校还根据跨学科研究的特性,建立了衡量跨学科教师创新能力与学术产出能力的数据收集与核算机制。两种聘任模式均注重跨学科教师评价标准的创新性,考虑到跨学科研究在新的领域作出贡献需要更多的时间、发表论文难度更大,故将评价重点由注重学术成果转向对跨学科教师智力成就与领导能力的考察。

美国研究型大学以激发跨学科教师的积极性为出发点,以保障跨学科教师基本权益为目标,一方面建立跨学科教师绩效评价机制,制定评价方针与政策,简化评价流程,提高绩效评价的有效性;另一方面重构跨学科教师绩效评价标准,完善跨学科成果的认定机制,充分考虑本专业以外的期刊、会议与著作成果,给予跨学科教师更宽容的工作空间与时间。同时,将跨学科教师的晋升评价与跨学科聘任评价分开进行,不仅打通跨学科教师晋升渠道,还最大限度地防止出现各利益群体相互竞争而损害跨学科教师合法权益的现象。一项针对美国研究型大学跨学科教师评估的调研结果显示,跨学科教师在教育、研究及社会服务方面的评估标准正趋向精细化与合理化,跨学科教师对评估流程的信任度不断提升,跨学科研究成果的数量也呈持续增长态势。

三、对我国“双一流”建设高校跨学科教师聘任与管理的启示

美国研究型大学在跨学科教师聘任与管理制度上的实践方略,使跨学科教师摆脱了单一学科建制的束缚,为各学术部门依据学科发展前沿趋势灵活聘用校内外各学科领域人才提供了制度保障。相关制度的建立与完善使各学科间教师的聚合渠道更为畅通,各方责权利更为明晰,为教学科研单位及教师个体进行跨学科活动奠定了组织制度基础。近年来,在“双一流”建设的强力驱动下,我国众多高水平大学积极探索跨学科教师聘任制度的变革路向。例如,浙江大学在制定2035年的中长期发展规划中,针对交叉学科发展明确提出“以‘科技创新团队+交叉研究中心+核心学科’为支点组建跨学科、跨团队‘科研联盟’”。但从宏观视角审视,我国“双一流”建设高校跨学科教师聘任与管理体制建设仍相对滞后,面临选聘体系不完善、保障体系不健全、评价体系不灵活等现实挑战,这不仅造成跨学科教师队伍的短缺,更影响了跨学科教师团队研究成果的质量。因此,借鉴美国的经验与做法,制定行之有效的跨学科教师聘任与管理体制,充分调动教师参与跨学科活动的积极性,无疑是我国“双一流”建设高校深入推进跨学科教育与研究的关键实践路向。

1. 制定多样化的教师聘任制度,扩充跨学科教师队伍规模

美国研究型大学创新跨学科教师聘任机制,形成适应不同情境的多样化的跨学科教师聘任制度,极大地拓宽了大学跨学科教育与研究人力资源配置的新路径,聚集了一大批具有不同学科背景的人才,强化了美国研究型大学的学科交叉文化。随着我国跨学科教育与研究的逐步推进,国内“双一流”建设高校率先就跨学科人才聘任与流动机制展开积极探索。例如,北京大学于2013年颁布《北京大学教学科研人员联合聘任的实施意见(试行)》,率先在国内尝试推行联合聘任制;又于2018年启动“临床医学+X”项目,旨在通过建立集群聘任模式,实施“临床医学+X”研究专项,推进临床医学与基础学科之间的交叉融合和协同创新研究。综合考察我国“双一流”建设高校跨学科教育与研究的现状,跨学科教师聘任机制仍处于初步探索阶段。联合聘任制作为我国大学较早采纳且应用范围较广的跨学科教师聘任模式,目前也仅有约10所大学制定联合聘任的管理规定与指导原则。2020年,教育部明确指出,要加强跨学科高层次人才队伍建设,为跨学科活动提供优质的人力保障。因此,我国“双一流”建设高校应根据自身跨学科教育与研究的方向、目标、任务和远景,探索制定多样化的跨学科教师聘任制度。首先,以国家重大战略需求为导向,尤其是针对高水平科技自立自强急需突破的研究短板和“卡脖子”关键技术难题,推进制度创新与重造,构建并完善不同学科、不同院系之间的教师互聘机制,营造有利于交叉融合

的学科生态系统。其次,依托学校优势特色学科与新兴交叉学科,设立面向世界科技前沿领域的跨学科研究机构或项目。以机构为依托、以项目为牵引,通过专职聘任、联合聘任、双向聘任等形式吸纳、汇聚卓越人才共同开展跨学科前沿研究。最后,以促进学科交叉融合和创新突破为旨趣,积极探索学科群建设的新路径,通过学科“建群”的方式弱化组织边界,打破学科壁垒,推动教师在学科交叉领域展开自由组合与合作研究,由此形成具有不同学术背景、来自不同专业领域的跨学科创新团队。

2. 优化资源配置机制, 拓宽资源共享渠道

跨学科教育与研究工作具有极强的复杂性和挑战性,需要更多的政策支持和资源投入,“双一流”建设高校应对跨学科教师做好资金、设施设备、工作空间、研究生招生名额等方面的资源保障,并确保跨学科教师在各学术单位享有同等权益。当前,我国大学资源仍然采用以学科为导向的分配模式,尽管清华大学、浙江大学等“双一流”建设高校已出台相关制度文件,并成立负责调度全校跨学科工作的协调部门,但其管理权限相对有限,在涉及关键资源分配时,它们仍需遵循大学既有的传统管理体系。在现有管理制度框架下,学校内部不同学科因其发展态势差异而在资源配置上呈现马太效应,使学科群落以及学科内部资源逐竞的矛盾进一步激化,进而影响学科交叉融合和整体协调发展。因此,我国“双一流”建设高校应进一步优化资源配置机制,切实保障教师从事跨学科教育与研究活动。第一,基于学科发展规划明确资源配置的优化路向。“双一流”建设高校应依据学科建设现况以及学科发展长远规划,以积极发掘学科交叉领域、优先发展新兴交叉学科为导向,以整体效应最大化为目标科学规划和调配各类资源要素。第二,建立健全校内资源共享机制。一方面以破除院系壁垒、开放组织边界为指向,变革学校管理体制机制,通过行政体制的大部门制改革统筹规划和整合各类资源要素,提高资源利用效率;通过教学科研单位的学部制改革,促进学科交叉融合发展,畅通各类资源流通的共享路径,实现师资共用、学生共育、学术共话、平台共享的新格局。另一方面集中资源建设面向全校师生的高水平、多学科、多层次的大型仪器设备共享平台。通过平台的统一管理、开放共享的运行模式,为教师从事跨学科协同创新研究和开展跨学科创新性人才培养提供条件支撑。第三,设立专项发展基金,鼓励支持教师开展跨学科教育与研究活动。美国研究型大学跨学科活动的蓬勃发展得益于其对跨学科教师的激励机制与经费支持。我国“双一流”建设高校应设立面向自然科学、人文社会科学不同学科门类的校内跨学科研究项目,为教师从事跨学科研究提供经费支持,引导更多教师跳脱传统学科思维,在学科交叉领域探寻科学前沿问题,解决现实中的复杂系统问题。第四,推进跨学科创新团队建设,为团队成员提供具有竞争力的薪酬、奖励、权益、环境以及职业发展机会,将不同学科背景、专业领域的人才汇聚在一起开展跨学科协同攻关,产出具有原创性、颠覆性的科研成果。

3. 建立契合跨学科特点的评价制度, 促进跨学科教师职业发展

当前我国“双一流”建设高校教师评价与晋升制度普遍存在评价主体单一、评价标准统一、评价内容同一等问题。这些问题制约着不同学科不同类别教师的发展。而拥有跨学科学术背景的教师,尤其是青年教师,因其成长周期长,在我国“双一流”建设高校现有的评价文化环境中更难以获得良好发展。我国“双一流”建设高校应以中共中央、国务院颁布的《深化新时代教育评价改革总体方案》为指引,借鉴美国研究型大学教师分类评价政策,全面推进教师评价制度的深化改革,建立有利于跨学科教育与研究活动开展的评价

机制，充分调动跨学科教师的积极性和主动性。首先，协调包括学校管理层、教师代表、学生群体、专家学者及企业与社会组织在内的各方利益相关者，就跨学科教师评价指导原则达成共识，进而成立专门的跨学科教师评审委员会。该委员会作为独立且权威的机构，负责统筹管理与指导跨学科教师的绩效考核评价，确保跨学科教师评价主体多元化、评价方式多样化以及评价内容综合化。其次，依据教育部关于“在评价过程中全面考察人选的学术科研贡献及其科学价值和现实效用”的要求，以促进跨学科教师职业发展为目标，构建科学的评价指标体系。评价体系应重点考察跨学科教师成果的原创性贡献、跨学科创新能力、在解决关键核心技术难题方面的成就、重大技术突破的实现，以及这些成果在实际应用与转化方面的表现。为确保评价体系的时效性与适用性，需对跨学科教师评价体系进行定期审视和调整，确保其既能反映当前学术前沿，又能推动跨学科教师个人与团队的持续发展。最后，妥善平衡长期目标与短期效应之间的关系，基于不同跨学科教师从事跨学科教育与研究活动成果产出周期的差异特性、为跨学科教师提供弹性灵活的时间管理机制，创造一个宽松的制度环境，以缓解他们因短期业绩考核而产生的焦虑情绪，为其职业发展营造出鼓励勇敢探索、倡导合作并进的文化氛围。

作者：河北大学 王文利等 来源：《国家教育行政学院学报》2025 年第 2 期



西北工业大学图书馆



编辑出版：西北工业大学图书馆

通信地址：西安市友谊西路127号西北工业大学图书馆

联系人：赵婉忻 029-88491396 郝天侠 029-88491474

电子邮件：bbzwx@nwpu.edu.cn lib@nwpu.edu.cn