高教资讯

2026年第15/16期（总第439/440期） 出版日期：2026年8月31日

主管：山东省高等教育学会 主办：济南大学高等教育研究院

本 期 要 目

分类评价推进高校分类发展的创新路径…1

“自上而下”与“自下而上”的高校分类改革…2

国内外高校集体“换尺子”……3

高水平应用型本科高校建设发展专题研讨会举行…4

分类评价推进高校分类发展的制度逻辑与创新路径

高校分类评价既是推进构建多元类型高等教育体系的关键举措，也是尊重不同类型高校办学职能及其社会价值的制度保障。在改革实践中，需通过健全类型发展导向的资源配置机制、构建多元共治的分类评价机制、推行以价值判断为核心的综合评价模式等系统性改革，真正推进高校实现多元化、卓越化的高质量发展。

理论逻辑：分类评价驱动高校分类发展的制度化机制

1.回报递增的制度化：以分轨激励机制规制高校错位竞争。高校分类评价旨在以多元资源配置激励评价体系，打破单一资源竞争赛道，引导高校坚守类型定位、实现错位发展。

2.承诺递增的制度化：以身份责任认同规范高校特色办学。分类评价制度通过差异化的评价过程与结果，促进高校将自身类型责任从外在的制度要求转化为内在的价值承诺。

3.共同信念客观化的制度化：以社会共识筑牢高校类型合法性。分类评价制度化本质上是借助多元主体共同认可的多样化评价规则，引导高校自觉开展与其类型定位相契合的办学实践。

传统评价范式的路径依赖：分类评价推进高校分类发展的制度化困境

1.绩效主义评价导致资源激励机制异化。旨在引导高校多元发展的分类评价反而被绩效主义绑架和裹挟，导致资源分配机制从“引导多元发展”异化为“激励趋同竞争”。

2.管理主义评价导致高校类型身份危机。分类评价异化为管控高校类型定位的行政工具，使得高校、政府、市场、社会等多元主体关系网络，被简化为政府与高校自上而下的行政治理链条，高校分类发展更多是被动响应行政指令，而非基于自身办学使命的主动选择。

3.测量主义评价导致社会认知窄化。当前分类评价仍存在一定的测量主义文化路径依赖，并未对不同类型高校的办学定位、发展贡献作出针对性的价值判断，使得社会公众衡量高校卓越与否的核心标准仍是可测量的学术指标，而非特色化的办学贡献。

多元价值承认：分类评价促进高校分类发展的制度创新路径

1.健全类型发展导向的资源配置机制，激励高校特色化办学。改革关键是要构建与高校类型精准适配的专项资源激励机制。发展性支持激励平台建设旨在将评价结果应用范畴从对过去办学成效的奖惩，拓展到对未来发展特色的识别。多轨并行强调不同类型高校之间，同一评价等级的激励强度大体统一，使高校无需因类型差异而产生身份焦虑。

2.构建多元共治的分类评价机制，强化高校类型身份认同。在评价类型层面，可借鉴欧洲高等教育机构分类“社会和用户导向”理念，由政府、高校、行业组织、学术共同体及社会公众代表共同确定分类评价框架，构建功能有别、类型平等的分类评价体系。

3.实施价值判断为核心的综合评价模式，承认高校多元卓越的质量形态。“定量基准+定性卓越”评价法旨在将量化指标视为高校发展的底线要求，并以质性判断衡量办学的核心价值。必须将不同类型高校的卓越理念转化为可感知的办学实践，并传递给社会大众，以此重构优质高等教育体系的认知框架。（摘自《现代教育管理》，2026年第9期，作者：马廷奇 杨兴杉）

“自上而下”与“自下而上”协同的高校分类改革

高校分类改革作为一项典型的综合性改革，既需要来自政府“上改革”的政策引导，也离不开高校“下改革”的积极实践。但历史和事实表明，仅仅强调单一的“上改革”或“下改革”，都不能充分有效地解决高校分类改革过程中纷繁复杂的深层次问题，因而需要“上改革”和“下改革”相互呼应，主动促进二者的相互转化，进而形成“上”“下”协同的改革机制，激发二者的叠加效应。

推进高校分类的试点改革

在具有中国特色的政策试点情境下，推动基层改革创新，不断累积改革的经验并形成改革的模式，从一种具有局部可行性的非正式政策方案转变为兼具可行性与合法性的正式政策，在国家认同后强力介入，自上而下地推动改革创新的全面扩散，进而促成上下混合动能的相互转化。

聚焦高校分类的枢纽改革

枢纽改革作为一种改革方式，即通过选择或构建某个关键节点，破解体制机制障碍以撬动全局的系统性改革。学科专业是高等教育体系的基本单元，也是其核心支柱，是深化高校分类改革的重要切入点，成为当前我国高等教育综合改革试点的重点。因此，作为枢纽改革的学科专业设置调整机制意味着：一是作为“上改革”的落脚点来讲，政府通过设置并动态调整学科专业目录以引导研究型、应用型、技能型等高校分类发展；二是作为“下改革”的发力点而言，学科专业是高校连接社会需求的“支点”，不同类型、不同层次高校主动根据市场需求、技术发展和生源变化等动态调整学科专业、自主设置交叉学科等。总之，以建立学科专业设置调整机制作为高校分类改革的枢纽改革，其目的在于通过形成自上而下与自下而上相结合的政策协同效应，促进高校学科专业不断优化迭代。（摘自《高等教育研究》，2026 年 7 月，作者：卢晓中 冯祥强）

全球顶尖大学的学科布局结构与动态调整

通过对 2025QS 排名前十大学的学科布局结构和动态调整的数据分析，可以看出，全球顶尖大学的学科布局调整主要围绕“战略引领、人才适配、优势导向”三大核心逻辑展开。

一、锚定未来战略需求，聚焦前沿学科布局

全球顶尖大学的学科布局调整以未来战略需求为核心导向，精准对接全球科技竞争与国家战略新兴领域，将人工智能、数据科学、生物工程等前沿学科作为重点。十所大学 2020—2025 年新增的 44 个学科中，36%集中于人工智能与数据科学领域。这种布局逻辑既能发挥高校在科技创新中的引领作用，也能通过技术落地强化对产业变革的支撑力。

二、适配复合型人才需求，强调跨学科知识融合

学科交叉成为全球顶尖大学新增学科的主流形态，在 44 个新增学科中跨学科占比极高，而传统单一领域的学科新设比例较低，形成“理工+社科”“医学+技术”“科学+应用”三类典型交叉方式。通过跨学科培养，为学生提供多领域学习的可能，使其具备解决复杂问题的能力，匹配市场对复合型人才的需求。

三、依托传统优势学科，实现有选择的卓越

全球顶尖大学的学科布局调整并非一味求新，而是以其传统优势学科为基础，形成资源高效配置与优势倍增，实现有选择的卓越。在十所全球顶尖大学中，正增长学科多为该校全球排名顶尖、积淀深厚的学科。在新兴交叉学科中，这些大学往往以传统优势学科为基础加强学科渗透力和融合潜力，实现“核心辐射、向外延伸”的发展格局。这种“声誉—资源—规模”的正向循环，既确保学科的高质量发展，又通过延伸布局拓展优势学科的应用边界，避免资源分散导致的竞争力弱化。（摘自《比较教育研究》，2026 年第 6 期，作者：臧玲玲 龙子秋）

国内外高校集体“换尺子”：大学教师该怎么评？

“一把尺子”，量不出所有人才

长期以来，论文、项目、奖项和人才称号，为高校提供了一套清晰、便于比较的评价尺度。问题在于，当指标从评价工具变成追求目标，科研活动也可能随之“变形”：基础研究转向短平快，教师倾向于选择容易发表的热门选题；科研人员和团队成员的贡献难以被看见；长期投入教学的教师，则可能在职业晋升中处于劣势。人才评价是“指挥棒”。评价什么，人才就会把时间投入什么。因此，过去十余年，人才评价改革始终围绕一个核心问题展开：“破五唯”之后，应该建立怎样的新评价体系？

人才评价机制改革，高校持续“升温”

北京邮电大学的长聘制岗位，以 6 年为一个评价周期，不唯论文、不唯“帽子”，重点考察代表性成果和持续创新潜力。西安交通大学针对不同领域的人才特点，增设了“智库研究”“国防科技”“成果转化”三个特色岗位，避免教师队伍的同质化。

评价内容也在走出论文体系。中国药科大学部分教学岗位取消科研成果要求，重点考察学生培养、教学改革和教学研究实绩；中国农业科学院将种子存活率、深入一线开展试验的时间等农业特色指标纳入评价；浙江大学、西北工业大学等高校则为成果转化人才设置专门的评价或职称晋升通道。

青年人才评价同样发生变化。东南大学对新入职青年教师三年内不作业绩考核；清华大学推出的“笃实计划”，面向基础研究青年教师提供最长九年的稳定支持，不设置论文与项目硬指标。

世界名校，重新定义“什么值得被看见”

2025 年，剑桥大学在推进 ACP 改革过程中，进一步推动学术职业发展路径重构，将研究（R）、研究与教学（R&T）、教学与学术（T&S）三类岗位纳入不同晋升与评价体系。斯坦福大学的晋升评审不仅考察候选人自身成果，还强调将其置于同行中进行比较。院系在推荐晋升时，需要结合外部同行评议意见，对候选人与同领域具有代表性的学者进行比较。新加坡国立大学则进一步完善教学序列职业发展体系，教育序列副教授可以获得持续至退休年龄的开放式合同；教学型教师还可以凭借“教育卓越”，申请具有终身教职的正教授职位。评审过程中，学校邀请国际教育专家审阅材料并实地观摩课堂，让教学质量接受真正专业的同行评价。不同序列之间也并非完全封闭，教师如果在职业发展中展现出新的优势，可以申请转换“赛道”。（摘自青塔公众号，2026-7-1 发布）

学术慢运动的兴起、主张与争议

学术慢运动的兴起并非孤立的学术现象，而是与全球速度崇拜给高等教育带来的危机是学术慢运动兴起的最直接驱动力。

学术慢运动的核心主张之一是重构学术时间秩序，但它并非倡导无差别放慢速度，而是反对效率至上的单一逻辑，追求时间的自主掌控与合理分配，为学术的深度与创造性发展提供空间。学术慢运动主张以“联结、对话、民主”为核心，重建学术共同体。学术慢运动将焦虑治理与福祉提升作为核心主张，倡导通过结构性改革与文化重塑，构建关怀性的学术生态。

争议的核心聚焦于四大问题：“慢”的内涵是否存在混淆？学术慢运动是否仅为终身教职教授的特权？学术生产是否需要快慢辩证统一？学术慢运动能否突破政治无力的困境？

学术慢运动的价值在于它提醒我们：学术生产的效率逻辑不应遮蔽知识创造的本质属性，学者的身心健康不应成为量化指标的牺牲品。借鉴相关理念，我国应重构学术评价体系，优化学术生态环境，改革大学治理模式，构建起一种兼顾自主性和包容性的学术制度和文化，促进高等教育高质量发展。（摘自《大学教育科学》，2026 年第 4 期，作者：刘爱生 胡珂）

高水平应用型本科高校建设发展专题研讨会举行

日前，高水平应用型本科高校建设发展专题研讨会在京举行。来自全国百余所应用型本科高校的校领导、相关部门负责人及行业企业代表等 200 多人，围绕“聚力内涵提升，服务区域发展，共筑应用型高校高质量发展新格局”主题深入研讨。主旨报告环节，江南大学原副校长纪志成、中国高等教育学会学术发展咨询委员会副主任马陆亭、北方工业大学校长张立峰分别以“‘双优工程’与高水平应用型大学建设”“地方应用型高校发展战略选择——分类发展政策思考”“服务地方与行业发展 践行应用型大学使命担当”为题作了主旨报告。专题报告环节，来自大连交通大学、湖北工业大学等 10 所高校的校领导，围绕产业学院建设、产教深度融合、服务地方产业发展等主题，分享了实践探索与阶段成效。大会期间，北方工业大学、河北科技大学、内蒙古科技大学等京津冀蒙 7 所高校，共同签署了应用型高校本科人才培养协同创新与高质量发展战略合作框架协议。（来源：中国教育新闻网，2026-8-10 发布）

2026 软科世界大学学术排名发布

日前，2026 软科世界大学学术排名发布。排名展示了全球领先的 1000 所研究型大学，中国内地共有 234 所大学上榜，其中 16 所位列世界百强，百强数量较去年增加 3 所。清华大学稳居世界前 20，排名全球第 18，位列亚洲第一。北京大学排名第 22，浙江大学排名第 24，上海交通大学排名第 27，中国科学技术大学排名第 39，复旦大学排名第 41，中国头部高校持续稳居世界前 50。东南大学（89 名）、哈尔滨工业大学（97 名）和天津大学（98 名）首次跻身世界百强。宁波东方理工大学、河南工业大学、北京信息科技大学等 14 所中国内地高校首次上榜。软科世界大学学术排名（简称 ARWU）是世界范围内首个综合性的全球大学排名，2003 年首次发布。（来源：软科公众号，2026-8-15 发布）

中国石油大学（华东）以“微专业”促“大交叉”构建能源特色育人新模式

中国石油大学（华东）以微专业建设为抓手，主动对接国家能源战略和产业数字化、绿色化、智能化转型需求，探索学科交叉与就业能力提升相结合的人才培养模式。学校构建“跨学科课程—微专业—辅修—双学位”进阶培养体系，投入专项经费并整合 24 个学科 304 名教师资源。2022 年以来，围绕急需紧缺和科技前沿领域布局 24 个微专业，形成“能源特色+前沿交叉+产业急需”专业群，累计建设 151 门交叉课程。采用“1+N”模式，1 个微专业对接 1 家领军企业和 N 家核心企业，与 22 家行业龙头企业开展校企协同育人。同时建立“微专业—交叉学科—新专业”孵化机制，推动专业动态调整。经过 5 年多建设，微专业累计招生 1238 人，初步形成以产业需求牵引学科交叉、提升学生复合能力和就业竞争力的能源特色育人模式。（来源：教育部网站，2026-8-10 发布）

美国教育部推动高等教育认证体系改革

2026 年 8 月，美国教育部发布了拟议规则制定通知，旨在重新构想美国的高等教育质量保障体系。改革包括简化认证机构认定流程，降低行政成本，防范利益冲突与不当干预，建立绩效导向评价机制等，增设学生成效、项目绩效考核指标，重点考核毕业完成率、执业资格考试通过率、教育经济回报等客观量化指标。长期以来，高等教育认证机构一直是每年超 1000 亿美元联邦学生援助资金的主要准入把关者。教育部提议对认证机构认可的法规进行全面现代化，打破根深蒂固的认证行业垄断，重塑行业导向，优先重视创新、学术卓越与学生实际培养成效。教育部副部长尼古拉斯·肯特表示：“在美国人对高等教育失去信任的当下，高等教育质量保障体系改革将改善大学的负担能力，并恢复对认证体系的信心。”（来源：上师大国际与比较教育研究院，2026-8-27 发布）

初稿编辑：江丰沛　　校　对：武　航　　电话：（0531）82765782
责任编辑：邵　雪　　审定人：张继明　　网址：http://ihe.ujn.edu.cn