

我国高校教师职称评审改革评析

□ 屈振辉

摘要: 教师职称评审权下放至高校,是我国高等教育的重大改革,也符合历史和世界发展潮流。但任何改革都无法实现尽善尽美,这次改革仍存在可能受行政干预、在实际操作中遭遇客观困难、无法解决教师晋职后动力不足等问题。从治理的视域考察,今后我国高校教师职称评审应实现完全的自治;解决现阶段评审中代表作不具代表性,科研业绩评价只重课题立项数而轻结题数,社会服务标准难确定或被忽视等问题;改变现行监管中重结果监管而轻过程监管、重操作监管而轻规则监管的状况,并在监管办法中规定司法救济的途径。这些改革将进一步激发高校的内生动力和活力。

关键词: 高校教师;职称评审;改革;大学治理;监管

中图分类号: G645

文献标识码: A

文章编号: 1672-0717(2019)01-0047-06

收稿日期: 2018-10-25

基金项目: 湖南省教育科学“十三五”规划课题“依法治背景下大学生创业法制教育研究”(XJK18BGD050)。

作者简介: 屈振辉(1977-),男,河南信阳人,湖南女子学院教育与法学系副教授,主要从事教育法学、教育治理研究;长沙,410004。

扩大学校办学的自主权,增强高校活力,是高等教育改革的主要方向之一。在学界反复讨论和部分高校试行的基础上,2017年教育部等五部委联合下发《关于深化高等教育领域简政放权 放管结合 优化服务改革的若干意见》(教政法〔2017〕7号),文中明确规定“将高校教师职称评审权直接下放至高校,由高校自主组织职称评审、自主评价、按岗聘用”。至此,我国高校教师职称评审完全进入校评阶段。同年,教育部、人力资源社会保障部又联合

印发了《高校教师职称评审监管暂行办法》(教师〔2017〕12号),对高校的教师职称评审工作进行监管。这“一放一管”恰是我国高校教师职称评审迈向治理时代的鲜明体现。

一、历史回眸与域外检视

我国现代意义的大学始于清末,至今不过百余年的时间。严格说来,清末虽已出现了我国最早的高校教师职称,但无需评审而是直接聘任之。民国政府1924年颁布的《国立大学校条例》规定:“国立大学校设立正教授、教授,由校长延聘之。国立大学校得延聘讲师。”1929年颁布的《大学组织法》规定:“大学各学院教员,分教授、副教授、讲师、助教四种,由院长商请校长聘任之。”它基本上确立了该时期我国高校职称“校聘”的体制。其优势是“不拘一格降人才”:如沈从文等没有大学文凭的学者,却能被西南联大等名校聘为教授,若在今天他们恐怕连评讲师的资格都没有。但其弊端也很明显:“各校聘任细则的制定与实施有较大差异,各高校并没有完全按照政府的法律法规去行使,各自都在执行不同的教师聘任制度,大学教员尤其是教授一职,除少数学校以外,资格漫无标准。”^[1]建国初期,这项工作基本沿袭旧制。1960年,国务院颁布《关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》,规定我国高校教师职称实行分级审批,即助教职称的审批权在学校,讲师和副教授职称的审批权虽在学校但须报省教委备案,教授职称的审批权最终在教育部。文革期间,这项工作全部停止。文革后不久,我国高校恢复了教师职称评审工作,其间教授职称审批权曾下放到省,但很快又被教育部收回。1986年,国家颁布《高等学校教师职务试行条例》,对高校教师职称评审做出了具体规定,并开始将教师高级职称评审权下放给少数国家重点高校,后逐步扩大到省属重点高校。截至

2012年底,全国具有教授、副教授职称评审权的高校分别为175所和123所^[2],其余高校的教师高级职称评审权仍在省级教育行政主管部门。因此,我国之前职称评审制度实际上是“双轨制”。

国外高校教师职称制度与我国有很多不同。美国高校教师职称由各高校自行聘任,聘任方式分为非终身制和终身制两种;聘期一般与所聘职称成正比,在聘期内若未晋升更高职称将被解聘(目前国内某些高校的“非升即走”制即效仿它);高级职称晋升过程中无名额限制,即使是终身教授也有后评审制督促其不断进取。英国是最早设立高校教师职称的国家;教师职称由高校自行聘任而且较严格,连讲师都要经过较长试用和全面考核后才能被长期聘用;晋升教授要求更高且涉及多方面;与副教授平级的还有高级讲师,区别在于前者重学术后者重教学(类似国内高校科研型与教学型职称的划分)。日本高校教师职称则采取逐级任命制:教授、副教授经公开招聘、教授会审议和评选、学校评议会审核通过后,按国立、公立和私立高校等不同类型,分别由文部省、地方教育委员会和学校主办人审批;讲师和助教由教授提名,校长任命或者公开招聘。法国高校教师由国家统一招聘;教授实行终身制并且由总统任命,讲师则由教育部长任命;设立全国性专门组织审定讲师和教授资格。前苏联高校学衔和教师职务聘任并存,实行评聘分离,更重评审;续聘时需要重新选拔和再次评审;对评审结果不服者还可上诉^[3]。其中有些做法对我国的影响较大。

二、现行改革存在的问题

教师职称评审权下放至高校,这一改革目前已是大势所趋。在高校教师职称评审问题上,不改革难以促进高等教育发展;但是改革又会遇到很多问题,这些如果不解决甚至将影响改革。其中的问题主要有:

(一)“去行政化”与大学治理至今未完成,使教师职称评审权下放改革充满风险

高校教师职称评审无疑属于学术范畴。现在我国教师职称评审权下放至高校,意味着职称评审摆脱以往的行政审批方式,政府对此今后更多将是监

管而非“直管”。职称评审改革虽排除了外部行政介入,但在我国高校“去行政化”进展缓慢、大学治理结构至今未完全建立的今天,却难以排除内部行政干预而充满风险。“在高校内部现有的行政权力远大于学术权力的治理结构下,盲目急躁地全面推行取消省评、只进行校评(也就是所谓的只聘不评)制度,只会给高校内部官僚以空前大的权力寻租机会。”^[4]职称现已成为高校内部行政权力追逐的对象。课题和核心论文等是职称评审的要件。目前,在我国高校只要掌握了行政权力,想在校内外获得这些资源并非难事,官僚们这方面“竞争力”往往还很强;他们在职称评审中还可向评委打招呼。在校评体制下评委都应是本校的教授,他们在校内很多方面仍受制于官僚们,职称与权力由此更容易形成寻租。通常而言,“去行政化”进度和治理完善的程度,在我国高校基本与学校的层次成正比,因此职称评审权才首先下放给了重点高校。这次改革主要是面向二本和高职院校。这些学校在职称评审中能否坚守学术标准,排除行政权力干预,很多人都对此存有疑虑。因此,“高校职称评审先要去行政化”^[5]。

(二)高校自主评审职称存在很多现实障碍,使教师职称评审权下放改革困难重重

我国现有各级各类高校两千九百多所,改革前获高级职称评审权仅十分之一;改革后所有高校都将获得职称评审权,包括教授、副教授等高级职称评审权。这次改革主要是面向二本和高职院校,但它们自主评审职称却存在很多障碍,特别在高级职称评审上更是困难重重。例如,高级职称评委都要具备教授职称,而这些高校教授职称教师的人数极少,某些民办高职院校甚至一个教授都没有,组成评委会都很难更不用说评委库。高校教师职称评审必须坚持学术标准,而学术也是分学科的且有不同的标准。以往省级教育主管部门组织职称评审,各学科都能组织起符合要求的评委库,且参评的评委至少都是省内知名学者。现在高校教师职称评审权下放至高校,有些高校即使能凑足符合要求的评委,也因评委人数比较少难以分学科评审。任何教授都只是本专业领域的教授,由他们评审其他专业领域的教师职称特别是高级职称,只能是“白天不懂夜的黑”,并且还很容易出现学科上的“近亲远疏”,影响职称评审整体上的公平公正。此外,高校

自主评审职称还存在成本大,容易滋生徇私舞弊、腐败等不少问题,使教师职称评审权下放改革更加困难。

(三)改革未解决教师晋职后动力不足问题,也难以遏制高校教师不正常流动现象

很多国家都实行高校教师职称聘任制,我国少数重点高校也实行了职称聘任制,但大多数高校一直都实行职称评审制。职称聘任制与现行职称评审制的差别,就在于前者为任期制而后者为终身制,前者仅是校内认可而后者是全国通用。教师在聘任制之下,如果想下个聘期续聘现职或更高职称,必须本聘期内倾尽全力做好教学科研。而在评审制下,教师被评上某级别职称后若不想继续晋职,就可凭以往的业绩保持该职称至退休,甚至有些教师在评上更高级别职称后,首先考虑的就是流向条件更好的高校。即使此次教师职称评审权下放的改革,仍无法彻底地革除评审制存在的弊端。当前,国家提出了“双一流”战略,要建设世界一流的大学和一流的学科。以人为本的高等教育除以学生为本外,还必须以教师为本。如果不能从根本上调动起教师积极性,特别是已评上高级职称教师的积极性,“双一流”建设目标的实现将更加困难。实行职称聘任制,固然将增大教师压力,但从顺应世界高等教育发展的趋势以及实现科教兴国的战略来看,却是势在必行。我国高等教育也面临深化改革的问题,但这次改革似乎并没有一步到位。

三、继续深化改革的思路

习近平同志指出,要坚持把“推进国家治理体系和治理能力现代化作为全面深化改革的总目标”^[6]。我国高等教育领域中的全面深化改革,也应以实现治理现代化为目标而展开。关于治理这个概念,国内权威学者俞可平教授的解释是:“治理一词的基本含义是指官方的或民间的公共管理组织在一个既定的范围内运用公共权威维持秩序,满足公众的需要。治理的目的是在各种不同的制度关系中运用权力去引导、控制和规范公民的各种活动,以最大限度地增进公共利益……它包括必要的公共权威、管理规则、治理机制和治理方式。”^[7]它是传统管理的超越与扬弃:其在主体上不仅包括政府或其

它公共机构,还包括被治理者自身即自治;其在方向上不仅能自上而下,而且也能自下而上;其在方式上并非靠强制性权力与命令,而以平等性的认同与共识为基础……此次职称评审权下放高校后,随即又出台监管办法的改革,恰恰是国家治理深入高等教育改革的结果。此次改革如前所述并未完全到位,还需要沿着治理的思路继续深化。

(一)推进职称评聘从政府管制到高校自治,通过过渡最终实现教师职称的聘任制

从当代世界高等教育发展的普遍趋势来看,教师职称本应属于学校的自主性事务。但在我国,国家以往对此控制干预较多,政府主管部门统管下的职称评审体制,实际上妨碍了高校这项事务的自主权。这种职称评审体制虽有不少优势,如成本低、含金量高、有利于反腐等,但其存在的弊端目前也日益显露出来,甚至加剧了高等教育的某些深层矛盾。例如,现任教育部长陈宝生曾大声疾呼:“东部各高校,请对中西部高校的人才‘手下留情’!挖走这些人才,就是在掘人家的命根!”^[8]而这种现象就与现行职称评审制有关:东部高校师资实力整体上高于中西部,前者职称评审的难度也普遍高于后者,因此有可能前者中一个副教授的水平,和后者中同一学科专业的教授差不多。但为什么后者还要来挖前者的教授呢?原因非常简单,现行体制下评出的教授到哪都是教授,人社部门颁发的教授职称证通行全国。于是后者评一个教授前者就挖走一个,看中的也许只是这教授头衔非其水平,毕竟现在很多评价指标都要教授支撑。职称评审改革则有可能缓和这种状况——东部高校对拟引进的中西部高校教授,在自评体制下,可能要重新评定是否给予其教授职称,这时其教授光环褪去水平就很重要了:其水平达不到最低标准有可能不引进,达不到应有标准就只能低聘为副教授。这在某种程度上能缓解“掘命根”的现象,对于东部高校原有的教师也相对公平。

这次改革“政府由以前直接参与高校职称评审,转变为对高校职称评审事中、事后的监管上。由以前微观管理转变为现在的宏观指导”^[9],其中就体现出了强烈的“治理”精神。当然,任何改革都要有一个逐步推进的过程。鉴于很多高校内部管理和治理的实情,国家在此次改革中仍保留一定控制

权,如各级职称的职数。这可谓目前国家管控高校职称的良方,既因为其与政府拨款等有关理应严格管控,也能防止某些高校有意放低评审标准,“突击提拔”很多教授“打肿脸充胖子”。湖南等省的教育主管部门还出台文件,本着“宏观控权、微观放权”的原则,指导高校在改革过渡期开展自评工作。但无论职数控制还是指导都是暂时的,从当代世界高等教育发展的趋势上看,我国高校职称管理最终将走向自治(当然即使自治也不意味政府放弃监管)。我国要建设世界一流大学和一流学科,在教师职称方面上也必须与世界接轨。我们相信,评审权下放不是改革的终点。为激发我国高校教师的积极性和活力,高校教师职称将最终实行完全聘任制。

(二)改革过去教师职称评审中不合理之处,使改革朝更客观、科学评价人才迈进

以往我国高校教师职称评审问题不少,有些制度设计并不能客观科学地评价人才。这次评审权下放是改革这些问题的一次良好契机。因为评审权下放后高校将有更大的自主权,更能摆脱以往评审制设计上的不合理。

首先是代表作问题。2017年国家有关职称改革文件指出,要“推行代表作制度,重点考察研究成果和创作作品质量,淡化论文数量要求”。过去职称评审时也有代表作审读环节,但评委们往往更看重作品的外部特征,即其刊发载体的学术荣誉和专业性,作品引证和被引证、被转摘和收录、获奖等情况等。“通常的情况是,在需要就聘任和提升做决定时,评审委员往往更关注刊登论文的杂志名称而非论文内容”^[10],却忽略了真正代表其价值的内部特征,即其选题、研究的视角和架构,及方法、理论水平、学术价值和学术伦理等。此外,现在核心期刊论文发表的要求都很高,某些刊物坚持要求作者按其意见修改,否则不予刊发。经过反复后修改刊发出的论文甚至在主旨上,体现的都非作者本意而是编辑的想法,并不能反映参评者的真正水平。但凡真正有良知和实力的高校教师,也羞于将这些作品作为自己的代表作;但迫于现行职称评审中存在上述问题,他们又不得不将这些作品作为代表作。“代表作不具有代表性”的现象,在改革后的“校评”中就可避免或减少——本校教授对参评者学术水平比较了解,能更加不受其代表作外部特征的限制,

而更多从其代表作内部特征做出评价,重点高校的“校评”大多都是这样的。然而如前所述,高校如果在“校评”中不分学科评审,由非本专业领域的评委们审读代表作,那评委也只能依惯例从外部特征评价,从而又重蹈以前评审方式的覆辙。

其次是课题的认定问题。科研业绩是高校教师职称评聘的要件,除论文和著作以外还包括课题和项目。过去的职称评聘在科研业绩的认定上,只要参评者的课题和项目立项就算数。但这种评审制度设计并不科学、合理:其一,科研真正重要的是研究的过程和结果,立项仅表明研究者设计的合理及具备相应的能力,但不代表他就一定能很好地完成研究工作。职称评聘中评价参评教师的科研水平,不应以立项为标准而应以结题为标准,从而真正体现出以结果为导向的原则。其二,过去课题项目以立项为准的评价方式,使不少教师在科研中拼命写标书立项。其结果是,由于其手上立项的课题和项目太多,而时间和精力有限,以致课题和项目完成质量很低,有些甚至多次延期仍无法完成,最后只能撤项。有些课题项目,教师明知就其研究能力而言是“不可能完成的任务”,但为了评高级职称还是想尽办法也要立项。特别是高校有些行政官僚,凭借手中的内部权力和外部资源,挤占了很多本应属于专任教师的资源,为评高级职称博取了不少课题和项目,而它们到最后鲜有被高质量完成的。以立项为准的不合理的评审制度设计,也正是科研经费被浪费、绩效低的原因所在。改革后,高校职称评审将有更大自主权,应以参评者课题和项目的结题数为准。即使仍然要以立项数作为评价的指标,也要有前者应为后者一半以上的要求。

最后是社会服务的问题。高等教育法规定了我国高校三大职能,即人才培养、科学研究以及社会服务。这可以说是我国高校各项工作的指针,也应当成为教师职称评聘的重要指标。社会服务是我国法定的高校职能之一,理应成为评价高校教师的标准之一。过去高校教师职称评聘重视教学科研,很少涉及甚至根本未涉及社会服务,从而严重影响教师服务社会的积极性。诚然,高校教师醉心教学科研并没有错,但也不能够总是“两耳不闻窗外事”。社会服务本身与教学科研也是相长的:教师通过服务社会能使教学贴近实际,使科学研究更能解决实

际问题。在此次改革中,湖南等省实施高校教师职称分类评审,特别设立了“双师双能”型就是个号信号。但教师社会服务的贡献往往难以衡量,因而在指标上也不如教学科研好规定,现在不少高校仅将其作为参考性指标。如何衡量教师的社会服务能力及业绩,是改革需要深入研究的课题。

(三)从操作和规则两个层面入手加强监管,建立可诉性的高校教师职称监管制度

职称评审权下放仅是治理的一个方面,而加强监管则是治理的另外一个方面。治理之道就在于放管结合、一张一弛,职称评审监管办法的出台就体现了这一点。现行监管办法对保障职称评审的公平,防范违规、舞弊行为无疑将起到重要作用。但它系首次制定还有很多需完善之处。现行监管办法更多体现的是结果监管,对职称评审结果的监管规定较多较细,而对评审过程的监管规定则语焉不详。它主要以应对举报、投诉的被动监管居多,而积极介入评审过程的主动监管较少。职称评审本就是件严肃而秘密的事情,当事人和相关者对评审过程知之甚少,唯有加强过程监管才能够保障参评者权益——在评审结果出来后往往已是木已成舟,遭不公待遇者大多都选择了忍气吞声,深怕得罪官方和评委日后会为难自己。教育部、人社部修订监管办法时,建议细化评审操作过程监管规定,使职称评审监管能真正落实到位。与前两种监管相比,更重要是规则监管。规则对人类社会竞争胜败的影响较大,有时甚至直接就决定了竞争的结果。现在很少有人铤而走险染指评审过程,于是有些人就开始打评审规则的主意,通过影响或干预制定不公平的规则,使自己或关系户能“赢在起跑线上”。此次改革将职称评审权完全下放高校,也就将评审规则制定权完全下放高校。但由于我国高校治理结构还不很完善,因此规则决定权仍然掌握在少数领导手中。现行监管办法重操作监管轻规则监管,对评审规则监管的规定较原则、粗糙,难以规制规则制定过程中的不公行为,今后应完善。现代大学治理重视“共同治理”,“强调大学内外利益相关者的决策参与”,特别强调学术人员对行政治理的参与^[11]。

职称评聘在大学中无疑应属学术事务,最理想的做法就是交由学术人员自治,而这首先就要从评审规则的制定开始,真正实现由学术人员来制定评审规则。

“可诉性是行政行为的本质属性”^[12]。这次改革前原有职称评审带有行政性,因此曾出现教师因认为职称评审不公,状告学校、省教育厅乃至教育部之事,他们运用的正是行政复议和行政诉讼。^①这些案件最后均以高校职称评审行为属于内部管理活动以及自主权的范畴,而被法院裁定不予受理或者驳回起诉。目前对职称评审是否可提起行政之诉,学界仍众说纷纭,而本文也无意去深究。但必须要指出的是,诉讼不仅是维护正义的最后一道防线,也是很重要的监督手段。现行监管办法采用的仍是内部申诉制,除违纪外没为司法监督介入留出空间。目前我国高校教师维权意识显著提高,可以预见此次职称评审权下放改革后,因不满评审结果而起诉现象将会增多。中华传统文化讲无讼、轻易不打官司,这些认为职称评审不公而起诉的教师,定是因内部矛盾无法解决才诉诸公堂。但若总被裁定不予受理或者驳回起诉,会使其深感连国家司法监督都没办法,因而有可能采取极端手段来发泄私愤。前些年就曾出现过武大法学院副教授,因未评上教授而泄愤殴打评委的事件^[13]。知法犯法、当众打人固然应受到谴责,但如果问题能有通过法律解决的途径,想必该副教授、法学博士也不至如此。也许是他看到前几年此类诉讼的结果,深感就连法律对此类问题都束手无策,才做出如此不顾体面、斯文扫地之举。“可诉”,既指内部可申诉也指外部可诉讼。教育治理是国家治理的重要组成部分,而“提高《教育法》的可诉性,用法治明确教育治理方式”,正是教育治理中依法治教精神的体现^[14]。教师职称评聘规范应属教育法律范畴,就此而言也应当具有可诉性。然而要实现这点,首先就要使高校教师职称评审权“作为学术自治权的本质并被纳入公法规制的视野”^[15]。

十九大报告提出我国高等教育的目标是“加快一流大学和一流学科建设,实现高等教育内涵式

①郭京震.一讲师状告教育部不作为败诉[N].检察日报,2003-06-17(03);邹建锋.华中科大两教师不满职称评定将教育部告上法庭[N].中国经济时报,2003-11-05(05);李鸿光,何文庆.教授状告“外行评内行”,国内首例教师职称评审诉讼被驳回[N].劳动报,1999-12-15(02).

发展”。习近平同志在深化高等教育改革的会议上指出要“通过体制机制改革激发高校内生动力和活力”，教师职称评审权下放改革正是其体现。此次改革对于高校既是机遇也是挑战。改革后高校在教师职称评审如不适当，不仅有可能将影响其人才储备与引进，还将影响其学科建设甚至整体的发展，可谓是“牵一发而动全身”。高校应以此为契机优化职称评聘机制，探索如何客观、科学地自主评价人才，为今后在这方面实现完全自治积累经验。

参考文献

- [1] 祁占勇. 高等学校法人内部治理结构研究[M]. 北京: 教育科学出版社, 2012: 69.
- [2] 教育部. 具有教授或者副教授评审权的高等学校名单(截至2012年12月)[EB/OL]. [2018-03-04]. http://old.moe.gov.cn//publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_686/201012/113172.html
- [3] 孙福兵. 国外高校教师职称制度的特点及启示[J]. 吉林工程技术师范学院学报, 2010(09): 32-33.
- [4] 王凌峰. 大学治理结构视角下的高校职称评审模式选择[J]. 社科纵横, 2013(04): 144.
- [5] 前溪. 高校职称评审先要去行政化[J]. 教育与职业, 2015(04): 86.
- [6] 习近平. 切实把思想统一到党的十八届三中全会精神上来[J]. 求是, 2014(01): 3.
- [7] 俞可平. 论国家治理现代化[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2014: 21.
- [8] 王庆环. 挖人才, 请对中西部高校“手下留情”[N]. 光明日报, 2017-02-25(06).
- [9] 张卫军. 政府放管服视域下高校职称“三自”评审制度探析[J]. 黑龙江高教研究, 2017(07): 79.
- [10] 牛凤蕊. 地方高校教师职称制度改革中的多元权力及其博弈[J]. 淮海工学院学报(人文社会科学版), 2016(09): 119.
- [11] 张红峰. 大学共同治理的博弈机制研究[J]. 大学教育科学, 2018(01): 76.
- [12] 郝明金. 行政行为的可诉性研究[M]. 北京: 中国人民公安大学出版社, 2005: 82.
- [13] 占才强, 吴雪峰. 武汉大学法学院副教授疑因未评上职称殴打评委[EB/OL]. [2018-03-28]. <http://news.sina.com.cn/s/2012-04-30/163724351427.shtml>
- [14] 陈亮. 法治思维引领下的国家教育治理体系创新[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2016(01): 113.
- [15] 姚荣. 论我国公立高校教师职称评审权的公法规制[J]. 高校教育管理, 2017(04): 47.

Analysis of the Professional Title Evaluation Reform for Chinese University Teachers

Qu Zhen-hui

Abstract: Decentralization of the teachers' title assessment authority in Universities is a major reform of higher education in China, which is also in line with the historical and world trends of development. However, no reform can achieve perfection. This reform still requires improvement in administrative intervention, objective difficulties encountered in practical operation, and inadequate motivation after the promotion of teachers. From the perspective of governance, the evaluation of teachers' professional titles in universities in China should be completely autonomous in the future, solve the problems of non-representativeness of representative works in the evaluation at present stage. Besides, it should not only stress on the number of projects by neglecting the number of problems in the evaluation of scientific research achievements. It is difficult to determine social service standards. Therefore, it is essential to change the current situation in which results-based supervision is more important than process-based supervision, operation-based supervision is more important than rules-based supervision, and it needs to stipulate the way of judicial remedy in the supervision method. These reforms will further stimulate the internal impetus and vitality of the universities.

Key words: university teachers; title evaluation; reform; university governance; supervision

(责任编辑 黄建新)