

参 考 信 息

江苏技术师范学院图书馆主办 第 5 期 (总 129 期) 2012 年 4 月 20 日

构建现代大学制度 完善学校发展目标

编者按：“十二五”期间，学校将着力构建现代大学制度，推进师资队伍建设工程和人才培养质量工程。现代大学制度就是维系现代大学良好发展的一种管理制度。现代大学制度建设是大学快速发展的前提，是大学发展的必然选择。大学的根本任务是人才培养，现代大学制度建设必须以人才培养为出发点，解决人才培养的体制性障碍。建设现代大学制度也是实现“十七大”报告中提出的“建设人力资源强国”的重要保障。从一所大学制度的建立，到一个国家高等教育制度的形成，才是大学制度的完整体系。只有宏观层面和微观层面大学制度的有机结合，才能使现代大学制度构建起来。为此，我们选编部分材料，供领导和相关部门参考。

目 录

1. 对重建我国现代大学制度的思考..... (2)
2. 现代大学制度建设与创新人才培养..... (4)
3. 试论中国特色的现代大学制度建设..... (7)
4. 刍议人才培养视角下的现代大学制度建设..... (9)

一、对重建我国现代大学制度的思考

（一）现代大学制度的内涵

最早的大学是12至13世纪在西欧出现的中世纪大学。这些大学在建立之初，主要就是从事教学活动。随着社会的发展，到了1810年，德国的威廉·冯·洪堡组建柏林大学，他提出了“学术和教学自由”、“教学与学术研究相统一”的办学思想，认为大学不应仅仅是一个教学机构而且应是一个研究中心。至此，科学研究开始成为大学的第二种职能，同时这也标志着现代大学的开始。现在普遍认为现代大学是从柏林大学开始的。20世纪初，美国威斯康星大学首先提出了“大学为社会服务”的办学宗旨，要求大学既注重科学教育又要重视服务于社会，“服务社会”成了大学的第三种职能。至此，现代大学就有了“人才培养、科学研究、社会服务”三种主要职能。

现代大学制度就是维系现代大学良好发展的一种管理制度。总体来说，现代大学制度可归纳为外部宏观制度和内部微观制度两个层面。一是宏观层面的大学制度，主要指一个国家的高等教育制度，它包括国家高等教育的办学体制、投资体制和管理体制，是一个国家整个高等教育系统的总称。二是微观层面的大学制度，主要是指一所大学的组织结构和管理体系，是一所大学正常运行和发挥其职能的制度保障，如党委领导下的校长负责制及校、院、系三级管理机制。从一所大学制度的建立，到一个国家高等教育制度的形成，才是大学制度的完整体系。历史发展过程同时证明，只有宏观层面和微观层面大学制度的有机结合，才能使现代大学制度构建起来。

（二）我国现代大学制度研究的现状和存在的主要问题

与西方发达国家的“学校自治、学术自由”相比，一般认为我国还没有真正建立起现代大学制度，因为还没真正实现“学校自治、学术自由”，教育资源也存在着巨大的浪费。我国现代大学制度还处在正在建设的阶段。当然现代大学制度的建设是永无终止的，现代大学制度也要与时俱进，而不能停留在某个阶段。我国主要是从20世纪末，一些学者才开始关注和研究现代大学制度，无论是国家宏观层面的大学制度，还是学校内部的运行管理制度，很多专家学者都提出较好的观点和意见，为我国建设现代大学制度提供很多有价值的参考。他们研究的焦点问题，也是我国大学制度存在的主要问题，也能够反映我国大学制度的现状。这主要集中在以下几个方面：

一是大学和政府的关系问题，主要是政府的权限太大，管得太多太细，大学办学自主性不够；二是党委和校长的关系问题，主要表现为校长和党委的责权利划分不是很明确，在实际大学管理中出现党委和校长管理的冲突；三是学术权力和行政权力的关系问题，主要是行政权力对学术权力影响过大，学术自由还没有真正实现；四是法制建设问题，主要是高等教育相关法律还不够完善，法律执行的力度不够。他们的研究也提出了大家都比较认可的观点，即“实行在政府的宏观管理和学校党委领导下的以学校自治、教授治学、校长治校、科学管理的大学制度”。

笔者也认同这样的观点，但要增强其可操作性和实效性，不能总停留在理论研究层面。一些学者提出“大学制度建设关键在政府”，现在的大学都是政府主办、主管的，如果政府不同意、不支持，大学制度建设就会很难。但学校和政府是有利益之争的，政府有些部门不愿放弃部门利益，就需要大学为了自身权益而去争取。西方大学的许多权利是自己争取来的，也不都是政府主动给与的。学校还是要先加强自身建设，同时争取相应的权利。目前对于现代大学制度的关注，似乎更多地来自于大学层面，其原因就是大学作为一个相对独立的机构，本身有这方面的需求。所以应以微观的大学制度建设为突破口，建设符合我国国情和大学实际发展需要的现代大学制度。

（三）对重建我国现代大学制度的建议

现代大学制度的核心就是要有效地配置教育教学资源，更好地实现大学的培养人才、科学研究和服务社会的三大功能。现代大学制度建设必须以科学发展观为指导思想，深入落实科学发展观，用发展观点建设现代大学制度，着眼大学的长远发展。大学制度建设涉及到很多方面，既涉及宏观的现代大学制度建设，也涉及微观的现代大学制度建设，要实现二者的有机结合，这是一个系统的工程，不是一篇文章能够论述清楚的。所以本文只对当前现代大学制度建设应重点突破的几个方面谈谈见解。

1. 实现大学办学理念上的突破，加强大学精神建设

大学办学理念指的是，大学基于传统与现实的情况对大学发展的远景与方向进行指导的原则。办

学理念所体现的大学精神，是大学发展的理想、信念、追求和动力，是大学的使命、功能、目标和理想等内容的概括和浓缩，是大学思想的重要内容，其中包涵着强大的制度力量。大学要有自己的理念，以使大学产生强大的凝聚力，全体成员产生合力，并共同向同一目标努力。大学的理念既是内部师生员工的共同信念，也是对一所大学最精辟的概括。如一提到北大，就会想到“自由、兼容并包”；一提到麻省理工，就想到工程师的摇篮，其办学理念是把理论科学和应用科学的教育与研究结合起来。大学办学理念一般有三个方面的功能：一是导向功能，把师生引导到大学所确定的战略目标方向上来，这比理性的强迫命令更为有效；二是规范约束功能，它可以规范师生的行为，大学成文的或约定俗成的校纪校规、校园文化、人际伦理关系准则等对大学的每个成员思想和行为都具有约束作用；三是凝聚融合功能，优秀的大学精神是一种融合剂，它使整个大学团结一致，这是办学理念所确定的共同价值观和信念所起的巨大作用。大学精神对师生员工的作用是潜移默化的，它通过每个成员的耳濡目染，自然地渗透到集体之中。西南联大在那么艰苦的环境里能培养出那么多优秀的人才，其中一条重要因素就是“刚毅坚卓”的校训对师生的激励。国内外一流大学的实践都证明，办学理念可以发挥行政命令和金钱、物质无法相比的更大作用。办学理念是现代大学制度建设的灵魂。

大学管理者要重视办学理念的建构，使大学真正形成自己的特色，从而改进大学管理。只有在大学理念讨论清楚后，大学制度才能真正建立起来。从办学理念角度加强现代大学制度建设，要坚持“以人为本”的宗旨，以实现大学功能为目的，营造有利于人才生存、发展的环境。大学的理念也是与时俱进、不断变革与发展的。构建大学理念可以主要从两方面入手。一是要以中国文化为基础。中华民族有着几千年的优秀文化，深刻影响着人们的思想与行为，我国的大学理念一定要有民族特色。二是要符合学校自身的实际情况。每一所学校都有自己的历史、特点和特色，要建立符合大学自身情况的大学理念。要把一个合适的大学理念变成现实，将遇到太多的矛盾和问题，这就需要大学上下同心协力，持之以恒，努力构建自己学校的办学理念。

2. 从加强教师队伍建设上突破，加大教师的学术权力，实现学术自由

从梅贻琦校长的名言“所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也”，就可以看出，教师队伍建设是现代大学制度建设的一个主要的内容。教师在大学里的作用是巨大的，培养人才、科学研究和服务社会都是教师的工作任务，是直接体现大学的三个功能的主力军。现在大学都非常重视高水平教师队伍建设，大力引进和培养高级人才，特别是海归人才和大师级人才。同时也不忽视青年教师队伍的建设。只有重视青年教师的培养，才能形成学术梯队，适应大学的长远发展要求。在以人为本管理理念深入人心的今天，大学在教学、科研、人才培养管理上也要以教师为本，重视教师的作用，使他们能够参与学校管理和学术管理，调动他们的积极性，为大学发展作更多贡献。师资队伍是大学内部制度建设的核心。

学术自由、学术至上是现代大学的一个重要特征。实现学术自由有利于学术繁荣发展，有利于提高大学科学研究能力。科学研究能力代表着一个大学的核心竞争力，有利于大学发展。学术自由在《牛津法律大辞典》里的解释是一切学术研究或教学机构的学者和教师们，在他们研究的领域内有寻求真理并将其晓之于他人的自由，而无论这可能给当局、教会或该机构的上级带来多么大的不快，都不必为迎合政府、教会或其他正统观念而修改研究结果或观点。学术自由是教师的一个重要的学术权力。但现在教师的学术自由还受三方面的制约：一是政府对教师的学术权力制约，政府掌管着各种科研项目的审批权；二是学校的行政权力对教师的学术权力的制约，学校内部存在着行政部门领导学术和评审学术的现象；三是教师内部对教师的学术权力的制约，一些“学霸”对教师的学术内容和方向进行限制，不允许出现不同声音。建设好师资队伍，要增加教师参与学术的机会，加大教师的学术权力，实现学术自由。

3. 实现校长选拔任命制度上的突破，完善内部管理制度

大学校长选拔制度是建设现代大学制度的一个重要内容，在一定程度上可以说是现代大学制度的基础，也是现代大学其他方面制度建设的前提。校长是一个学校的灵魂。在我国大学制度还不完善的情况下，校长对一所大学起着举足轻重的作用，能够引领和加快学校的发展，一个好校长可以改变一所学校。北大校长蔡元培、清华大学校长梅贻琦、浙江大学校长竺可桢现在还能被我们每个人记着，就是因为他们为学校的发展做出了巨大的贡献，他们的办学思想也给学校留下深深的印痕。一般来说

一个好校长应具有四方面的素质：一是一名教育家，大学校长首先要是一名懂教育的教育家，才能运用教育规律办学；二是一名管理者，因为大学是个独立法人组织，有相当大数目的人、财、物需要有效管理；三是一名改革者，现在我国大学正处不断变革和发展中，要有不断进取的改革创新精神；四是一名有高尚品格的人，要成为全校师生在道德方面的楷模。我国现在的大学校长一般是政府任命，把大学看做是一级政府组织，还不是作为一个独立组织。这种校长任命方式有个突出问题，即校长一般对上级、对政府负责，而对学校、对师生负责就弱些。大学作为一个独立学术组织应该弱化大学是政府机构的特点，应加大大学自己选聘校长的权力，这样才能选到全体师生满意的校长，校长才能更好地为学校发展服务。校长要有对副校长的提名权，能组建一个团结一致的校领导集体。有一名好校长，一个团结有力的领导集体，是完善学校内部制度建设的重要部分。应该改革现行的校长任命制度，实行民主，公开地由政府和学校按一定的权重共同决定校长的选拔制度，可以在不同层次、不同地区的学校试行不同的大学校长选拔制度，并通过实践不断完善之。

（摘自：《对重建我国现代大学制度的思考》教育探索 2009 年第8 期(总第218 期)）

二、现代大学制度建设与创新人才培养

（一）创新人才贫乏的深层次原因在大学制度

1. 专家观点概要

海外著名学者丘成桐在谈及中国高等教育体系亟待解决的问题时指出：缺乏富有创造力的年轻学术领袖；评审制度不健全，形成错综复杂的学术界政治，或貌似客观的数量标准；资深学者行政任务繁重，官本位思想作祟。他还进一步指出：获诺贝尔奖的发现来自政府管理的研究极少，大部分都是科学家在无意中得之。

教育法学专家劳凯生认为：“政府与高等学校的关系仍具有计划经济体制的色彩，高等学校相对于政府的依附性仍然是这对关系的主要特征，高等学校的实际地位还没有得到实质性的改变”。著名比较高等教育专家王英杰认为：目前在大学中出现了学术权力和行政权力冲突日趋尖锐的趋势。学术权力被不断挤压，行政管理者成为大学的雇主和主宰，大学日益成为一个官僚化的机构。少数握有行政权力的教师或者说占据教师资源的行政管理者的权力寻租现象，败坏和腐蚀了传统的学院文化。厦门大学副校长邬大光认为：我国现代大学制度的缺失，在本质上是大学理念的缺失；现代大学制度构建的迷茫，其实是大学理念的迷茫。南京农业大学教授龚怡祖认为：“在企业里，是资本决定制度，制度决定技术；在大学里，是价值决定理念，理念决定制度。什么样的价值在大学占上风，就会有怎样的大学制度和学术”；“一部分双肩挑人员更是利用官学一体的特殊身份和有利地形，强占科学研究与学术资助的公共资源，不但破坏了学术竞争的公平公正原则，而且阻碍了真正的学术研究活动”。

2. 问题成因：资源型社会

当今社会是一个资源型社会，资源是有限的，而行政掌握着巨大的资源。从国际环境看，世界上任何热点问题无不与资源有关。从国内环境看，改革开放30 多年来中国经济的高速持续发展与投资驱动和资源消耗紧密地联系在一起。发展是第一要务，发展仍然是硬道理，我们离不开对资源的依赖。而资源永远是短缺的，大家都渴望拥有和扩大资源，以增加自己的资源交换能力。政府要有调控功能，因此行政需要掌握一定的资源，权力演变为资源。教育是社会的组成部分，大学已走出象牙塔，也都受制于资源。高等学校越来越大，追求升格，外延扩展隐含着资源的增加。教师角逐行政位置，一方面说时间被挤占，另一方面还希望得到，因为可以扩大资源。教授被称为“老板”，经费、课题、招生权均是资源。拥有其它资源的成功人士来学校镀金，扩大了学校教育资源的交换能力。各种评审、称号、头衔、名誉等都潜在着资源，因此也成为大家角逐的对象。

3. 政府的应对

对于所存在的问题政府并不是不清楚，关键是怎么解决这些问题。真正的路径就是：转变政府职能，政府宏观管理、学校面向社会自主办学。这其实也是大学有条件自治的中国特色表述方式。1985 年颁布的《中共中央关于教育体制改革的决定》；1986年国务院颁布的《高等教育管理职责暂行规定》；

1993年3月，中共中央、国务院印发的《中国教育改革和发展纲要》；1998年通过的《中华人民共和国高等教育法》，都强调了要扩大高校的自主办学权。

政府是国家的，代表着公共利益。但是，政府又是具体的，由不同的部门和人组成，他们会有自身的局部或个人利益。一方面政府知道改革的方向，另一方面改革的成效又不显著，笔者认为这种现象与这些年专项经费的增加有关。政府的不同部门需要有工作“抓手”，行政手段又在不断减少，因此项目、评估、评奖、称号等就成为工作的重要组成，应付和争取这些资源也就成为学校或教师心中的大事。政府职能转变了，但宏观管理没有做到，学校依然依附着政府。

（二）办学模式决定教学模式

虽然教学方法影响人才培养质量，但是由于我国教学、考试的根本问题是太关注知识点，使学习成为知识点的强化和记忆，这时单纯地强调教学方法可能解决不了创新人才的培养问题。因为，中国人很聪明，几乎所有的教学方法在中国都有人总结和尝试过。因此，今后需着力解决的是办学模式。高等教育的多样化“多”在办学模式上。目前，我们所追求的“一流大学”，参照模式就是美国的研究型大学。其次，是应用型高等学校的发展。世界高等教育发展的历史，其实就是高等学校办学模式逐步多样化的历史，是旧的教育形式不能满足社会需求而不断产生新的教育形式的历史。其中最具活力的是应用型高等教育机构产生、壮大与完善的过程。在高等学校的多样化发展中，事实上形成了两大类高校模式：一个重视学科性人才培养、另一个重视应用性人才培养，突出的代表是传统大学办学模式和专门学院（或专业大学）办学模式。

每种办学模式都贵在做精做好。高等学校的办学模式贵在不同，贵在都能得到发展。大众化教育阶段和精英教育阶段的本质区别不是培养不培养“精英”的问题，而是培养精英的多样化问题。多样化并不排斥精英，是精英范围、领域、数量的扩展。社会需要多种多样的创新人才。古老的大学是探讨和传承高深学问的场所。既然是高深学问，必然是少数人才有资格从事的活动，并且这少数的人也必将是未来治国安邦之栋梁。高等教育是一种特权，关注的是塑造社会精英阶层的能力和人格。因此，在精英教育时代，高等教育的质量维度相对单一。随着社会的发展，特别是工业化的实现，社会的需求逐渐多元起来，要求高等学校为各行各业培养人才。此时高等教育已融入整个社会，不能再为原来单一的“精英”岗位服务，而要为社会各行各业培养高级专门人才。培养目标逐步多样化，培养着更广泛意义上的精英，包括所有经济和技术组织中的领军和骨干人才。精英的维度在扩大，不同精英的知识能力要求也各不相同，彼此不可替代。因此，高等教育大众化阶段的每种办学模式都要做精做好，使多样性中的每一部分都得到充分发展，这样才能有质量和特色。在实践上需要充分鼓励各种各样的办学模式及与之相适应的教学模式，鼓励探索与创新，当然前提是高校有办学自主权。

建设一流的高等学校体系。人才培养模式改革，需要将高等教育建设的重点由一流的学校转向一流的体系，以体系与社会的匹配性及体系内每所学校的卓越发展为标志。根据学校的办学使命，实施“世界级大学、国家利益大学和地方性高校”操作性分类推进方案。世界级大学，就是我们要建设的世界一流大学，包括注重科学创新的综合大学和注重技术创新的工业大学，它们均为研究型大学。需要真正按一流大学的规律和模式办学，加强开放和国际化程度，以文理贯通式通识教育思想指导育人工作，以国际化学术标准接受检验和评价，培养世界领袖人物，极致地发挥它们对国家发展的作用。国家利益大学，包括与国家重点建设行业关系密切的多科性专业大学及其它一些面向全国的大学，系研究型大学或教学科研型大学。地方性高校，由大量的地方综合院校、专门学院和职业技术学院组成。它们要努力为地方建设服务、有地方特色，以专业教育思想为指导进行人才培养，注重一定的通识教育扩展，培养地方应用性人才。

（三）由制度入手解决创新人才培养问题

高等教育质量、创新人才培养等问题与体制、制度建设密切相关。质量是个永恒的话题，是人才培养的关键，需要大家心无旁骛去从事“教育”这个光辉的事业。但是，现在大家的心都是浮的，需要外界贴标签认可，需要争抢资源，需要追求外在的东西，质量、创新、学问等内在的东西反而停留在表面上了。所以，现在是一个出小成果、小人才的年代，这种状况需要改变。

1. 加强政府对高等学校的整体规划设计

加强对高等学校发展的总体设计和分类指导工作，以此作为新时期改善和加强政府宏观管理职能

的重要推进措施。教育主管部门有责任对高等学校及其学科专业的发展进行宏观调控和分类指导，通过全国性的总体规划和地区性的定位规划，促进学校、学科和专业的特色发展和和谐发展。即通过规划的手段把发展的内驱力引向重特色、质量的内涵发展上来。在加强政府对高等教育宏观统筹的基础上，促进高等学校面向社会依法自主办学，提倡不同的办学理念和办学思路。

美国上世纪60年代在高等教育大众化发展的初期，加利福尼亚州通过《高等教育总体规划》把相互竞争的不同类型大学和学院转变为一个有机的高等教育体系，把保持优异教育质量与维持巨大招生规模有效地结合起来，是这方面一个突出例子。瑞士州立大学守卫着古老大学的传统，是自治性组织，推崇学术自由；150年前创建的联邦技术学院兼有法国工程师学校和德国工业大学的影子，直接为国家的现代化发展和产业技术创新服务；近年来集中改造的应用科学大学则明显是德国高等专业学院的翻版，培养应用性人才，并主要为区域经济发展服务，按瑞士区域分布情况规划布局。三类学校的使命目标、人才培养、管理模式、经费来源等都很不同。

2. 建立政府对高校的契约型目标管理关系

现代大学制度的建立，有赖于一种科学的政府与大学的关系，即我们已经确立了的“政府宏观管理、学校面向社会依法自主办学的体制”。而要实现这么一种关系，基本的路径逻辑是首先把政府与大学的关系纳入依法治教的轨道上，然后政府对高等学校发展进行总体规划和分类指导，在此基础上政府对大学提出目标和要求、批准学校的章程和发展规划、提供财政及政策支持、进行绩效评估，大学在宏观框架内实行自主办学。

现代社会，政府和大学都是为公共利益服务的机构，二者在存在形态和地位上有一定的独立性和平等性，需要以符合各自规律和运行规则的方式运转。大学不是政权机关，不能用政府管理模式管理学校和进行学校内部管理。大学可以自治，但它不能超越社会而独立发展，政府也不可能放弃自己应有的责任，国家利益与大学发展已紧密地结合到一起了。因此，有效的管理应是学校意志和国家意志的综合体现，满足着政府目标和大学自治的双向要求，这样才能实现学术和国家利益的最大化。

3. 积极探索适合高校发展的管理模式

现代大学制度建设，应当有一定之规。如我们需要规范性地建立大学章程制度，通过程序把大学与政府、社会的关系及内部治理结构明确下来，不因人而异；需要在充分把握大学管理特点的基础上，探讨“党委领导、校长负责、教授治学”的分工实现机制，使得党委的领导权、校长的行政权和教授的学术权，彼此既不缺位、也不越位；需要探讨有效的理事会制度，既避免内部利益群体对大学事务的控制，又过滤掉一些外部对学校事务的非正常干扰，保障高等学校的自主权和促进整个教育体系的多样化。但是，高等学校的管理模式，在大的原则框架下各校又需要有所不同。如世界级大学应当有更大的办学自主权，应加强基层学术组织建设和教授的管理参与，国家对它们的支持主要是政策和投入，政策甚至比投入更为重要；国家利益大学直接体现国家及其行业的利益，可以更多地采纳自上而下的管理模式，并加强产业界的管理参与，如构建有决策地位的大学理事会；地方性高校应加强省级政府统筹权和地方的管理参与，理事会的构成要更具广泛性。

4. 改革大学基层学术组织权力结构

基层学术组织是高等学校的基本组成单位。目前，大学的基层管理应以学术为主导，以增加创新的活力，减少行政的官僚色彩和权力寻租现象。要对学校内部院系一级的管理制度、模式进行重大调整，开展改革试点。在学校内部的院系一级设立教授会，为院系重大问题的决策机构。以院长或系主任为首的行政体系，负责院系的正常运转，执行学校的指示和教授会的决策。院系党组织负责执行党的路线、方针政策，领导院系的思想政治工作和德育工作。取消院长、系主任的行政级别，实行教授会推举、学校校长任命制。若需要，教授可直接任职于校级等领导职务，而无越级、升级之说。其他党政干部可有行政级别。

5. 建立让广大教师醉心于学术工作的机制

让教师定位、专注于学术，是最自然不过的事情。问题是现在学术工作的“异化”现象很严重，大师级的人才很少产生。这里有社会浮躁的原因，也有人才奖励机制上的问题。如学术界最常见的学术奖励办法就是“奖官”，看你是个好苗子，就“重用”你，给你行政职务。在现有体制下，有了行政职务就有了更高的声誉，就能争取到更多的资源。岂不知这样做恰恰腐蚀了学术大师生长的土壤，

说明知识分子学术发展的道路还没有建设好。其实，有利于创新的制度是让一流人才在学术框架内成长、走学术发展的道路。要探讨大学教师的身份定位，摈弃对优秀人才奖励的“奖官提拔”做法，形成优秀学术人员脱颖而出和广大教师醉心于学术工作的机制。在制度设计上要能让教师在自己的学术轨道上得到更好地发展，而无须借助于外力。向专业人员和行政人员提供平行有效的学术生涯和管理生涯“双梯阶”发展道路，建设精干、高效、专业化的管理队伍，提高工作效率。

6. 通过结构化课程建设提升学生的专业能力

高等教育从事的是高级专门人才培养的活动，课程组合的结构化程度、及与各课程阶段相适应的教学安排，是人才培养的重要问题。需要特别指出的是，无序知识的简单堆砌构不成高等教育的专业，专业所需要的课程是有序的，结构化课程是专业形成的唯一方式。我国目前高等学校有些专业不受欢迎，很大的问题就是名称时髦而课程的结构化程度不高，有名无实，难以培养出真正的高级专门人才。国内外已经总结出了多种课程结构化设计的方式，如把课程分为基础课、专业基础课和专业课，设定选修课和必修课，专业学习的主、辅修制，等等。课程的质量、多寡、选择性、相互间的匹配是形成专业水平和特色的基础，在课程的深度与广度、文理交融性、理论性与实践性的侧重上，也都有很多探讨的空间。

（摘自：《现代大学制度建设与创新人才培养》中国高等教育2010年第5期）

三、试论中国特色的现代大学制度建设

（一）当前现代大学制度建设面临的问题与解决路径

高等学校是培养人才的重要基地，在支撑经济社会发展中具有不可替代的重要作用。当前，高等教育战略重点已转移到加强内涵建设、提高教育质量、提升办学水平上来。因此，建设科学、高效的现代大学制度对于实现高等教育战略重点转移、建设教育强国、实现教育现代化的战略目标具有重大意义。

1. 建立健全高等教育分级管理制度

近年来，我国高等教育管理上中央与地方的权限划分关系改革取得了很大进展。1998年实施了国务院9个撤并部门所属165所高等学校管理体制的调整。1999年实施了对5个军工总公司59所高等学校管理体制的调整。2000年对49个中央部门所属258所高等学校的管理体制进行了调整。在整个管理体制变革过程中，原属国务院部委管理的400余所高校多数改为由中央和地方共建、以地方为主管理。既然已经形成了以地方高校为主体、中央政府与地方政府分级管理，以地方政府为主的教育格局，那么，地方政府就必须理所当然具有地方分级管理权限。根据《中华人民共和国高等教育法》和《高等教育管理职责暂行规定》，省级政府应拥有以下对地方高等教育的权限：

（1）贯彻执行和指导检查国家的方针政策、法律法规，制定地方性高等教育政策；（2）根据本地区经济、科技和社会发展的需要，制定地方高等教育发展规划和年度招生计划，调整高等教育的布局 and 结构；（3）根据地方的实际，依照国家的高校设置标准，设置、撤销和合并地方办的高等学校；（4）组织领导招生，指导毕业生就业；（5）审批地方高校的本、专科的专业和学位点，以适应经济结构和产业结构的调整；（6）加大高等教育投入的力度，负责地方高校的教育经费预算的分配和决算的审核；（7）任免地方高校负责人，组织和指导地方高校的专业技术职务聘任工作。除此之外，省级政府还具有指导地方高校的思想政治、教学、科研和后勤工作；组织本地区高校的教育质量检查与评估等权限和职能。

依法落实省级政府对地方高等教育的管理权限，有利于调动地方发展高等教育的积极性，更好地体现高等教育发展上的责、权、利相统一的原则；有利于深化高等教育管理体制的改革，克服条块分割办学体制的弊端，协调教育部门与其他部门的相互关系，形成有效的宏观调控机制；有利于提高办学效益和优化高等教育结构，实现高等教育资源的有效利用，提高高等教育的总体效益；有利于促进高等教育的多样化，促进高等教育更好地为地方经济和社会发展服务，形成高校与社会相互促进的良性循环。

2. 进一步健全完善学校投入体制

在计划经济体制下，我国高等教育经费几乎全部来自国家财政拨款。改革开放以后，随着社会主义市场经济的发展，高等教育投入体制也随之发生了深刻变革，逐步形成了以财政拨款为主，多渠道筹措教育经费为辅的体制。这种多元投入体制是由我国社会主义市场经济的客观要求所决定的。但是，当前高校投入中仍然存在一些矛盾和问题，主要是高等教育投入缺乏刚性的制度安排。《高等教育收费管理暂行办法》规定，高校学费标准不得超过培养成本的25%，但另外75%如何解决，没有具体的规定。近年来，高等教育快速发展，但政府教育投入跟不上学校规模的扩张，为了抢抓发展机遇，学校负债较多。另外，高校收费已成为敏感的社会问题，收费标准难以随着培养成本的上升适时调整。各级政府都鼓励大学要发展，却不愿提供足够的资金投入，也不让大学收取较能反映成本的学费，这就是问题的关键。

一是提高教育经费的财政支出。无论是国内还是国外、过去还是现在，国家财政拨款始终是发展高等教育的重要经费来源。我国作为发展中国家，为了提高高等教育质量，缩小与发达国家的差距，更应加大国家对高等教育的财政拨款。因此，必须科学地调整财政支出结构，逐步提高教育经费在GDP中的比例，以保证“三个增长”的实现。

二是确立合理的学费标准。制定高等教育学费标准应参考多种因素，包括学校培养成本、政府拨款、居民收入、地区差别等。此外，学费水平还必须考虑社会的整体经济发展水平，并且照顾到不同收入阶层受教育机会的均等，以保证广大的中低收入家庭子女能接受良好的高等教育。因为不同的学校、不同的专业所消耗的资源不同、收益不同、课程成本不同，应允许学校根据不同情况制定不同的收费标准，国家则规定学费的上限来对学费进行宏观调节。对师范、农业、林业、水利、地质等特殊专业，应采取政府补贴、低收费的方式鼓励学生报考。

三是运用市场机制筹措教育经费。通过引进社会投资、融资、教育彩票、教育国债等市场手段，集聚教育资金。可以借鉴一些发达国家的做法，建立完整的税收优惠政策体系，鼓励和吸引社会力量投资办学。积极扩大民办高等教育规模，充分发挥民办教育机制吸收社会资金办学。

四是提高社会捐资收入。企业、个人、团体的捐资应是高校经费重要来源。与发达国家相比，中国高等学校获得的社会捐资差距不仅表现在捐资数量和规模上，而且表现在捐资形式单一、捐资范围狭窄、捐资工作非规范化、政府支持和引导政策的缺失上。因此，应考虑尽快制定《教育捐助法》，完善社会对高等教育捐资的法规与社会机制，在制度上保证捐资的可持续性，并将捐资的渠道和方法做到公开透明。从而鼓励社会团体、企事业单位、个人对高等学校的捐资，提高人民的捐资意识，形成社会广泛认可的高校捐资风气。

3. 科学评价高校人才培养质量

自扩大招生规模以来，社会舆论充满了对高等教育人才培养质量的担忧和批评。那么，高等教育人才培养质量究竟应该以何种科学标准衡量人才培养质量？高等学校人才培养质量的评价取决于高等教育质量观。大众化的高等教育质量观是多元化的质量观。高等教育从精英阶段到大众化阶段，不只是量的增长，而且是“质”的变化，包括教育观念的改变，教育功能的扩大，培养目标和教育模式的多样化，课程设置、教学方式与方法、入学条件、管理方式以及高等教育与社会的关系一系列的变化。在精英阶段，高等教育的质量以精英教育的标准来衡量。在进入大众化阶段以后，由于办学主体、办学形式、培养目标、教学内容、培养方式的多样化，形成了多元化的人才培养质量观。

新时期，在评价高校的人才培养质量时，要特别强调大学生创新精神和实践能力的培养。创新精神和实践能力是目前我国高等教育的薄弱环节，必须作为衡量高等学校人才培养质量的重要内涵。要特别强调大学生的综合素质的提升。知识、能力、素质协调发展是时代的要求，也是当代大学生的共同愿望。一个全面发展的学生，社会适应性强，也更受社会的欢迎。要特别强调职业道德和人文精神的养成。一些毕业生眼高手低，缺乏爱岗敬业的精神，职业道德修养欠缺，用人单位不满意。职业道德的教育和培养更加显现出迫切性。要注重培育大学生高尚的道德情操和精神追求，增强人文关怀意识，树立正确的人生观、价值观，使大学生群体成为社会健康向上的积极力量。要特别强调各高校人才培养的特色。不同类型的学校，培养目标不同，人才培养应有不同的特色。在普遍重视培养实践能

力、创新精神、诚信意识和重视学生个性发展的前提下，国家重点建设的大学更应重视培养拔尖创新人才，一般本科院校应该成为应用型人才的摇篮，高职高专院校应该成为高技能人才培养的基地。

4. 进一步发挥教授及学术团体在学校管理中的作用

教授参与学校管理是一种历久弥新的大学管理理念，是当今世界一流大学内部管理模式的共有特征，是高校民主管理制度的重要组成部分。早在中世纪的巴黎大学就极力倡导“教授治校”。后来创建的牛津、剑桥大学继承了这一传统，德国柏林大学将其发扬光大，而哈佛、耶鲁等美国大学则赋予其新的内涵。在我国，推行“教授治校”贡献最大者当属蔡元培和梅贻琦两位校长。蔡元培1917年担任北京大学校长后，强调“北大校务以诸教授为中心”，先后组建全校最高权力机构——评议会、各学科层面上的教授会以及作为全校最高行政机构和执行机关的行政会议，从而使北京大学、系两级都实现了真正意义上的教授治校，开启了中国大学教授治校、民主办学的先河。梅贻琦在担任清华大学校长时，从制度上建设并完善了教授治校的真正地位，强化了清华大学教授会、评议会及校务会议的合法权力，提出了著名的“大师论”，即“所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也。”由此可见，早在上世纪二三十年代时，我国的著名高等学府中就已形成了“教授治校”的优良传统。

教授参与学校管理的实质就是体现民主管理。由于教授平时与一般教职员及学生的联系更为紧密，有时他们了解的情况在某些方面比行政领导更多、更真实。他们观察问题、思考问题的角度与行政人员不完全一致，但却不乏新意与高度，可以给各级领导以启迪与思考。高校里的行政事务及相关管理工作都是为教学和学术发展服务的，是围绕教学和学术工作而展开的。教授作为各学科的学术权威，作为教师群体中的核心，其文化素养、民主意识和参政能力都相对较高。因此，鼓励和支持教授群体参与学校的民主管理和民主决策，有利于真正形成“做高深学问、育杰出人才、出突出成果”的氛围，有利于促进学术繁荣，提高教学、科研水平，有利于形成尊重知识、尊重人才的良好氛围，有利于进一步加强和改善新时期高校党委和行政的工作，克服高校行政化的倾向。教授参与学校管理，不仅表现在以教授为主体的高级学术人员拥有学术事务的决策权，而且表现在有权参与事关学校发展的重大方针政策的决策。首先，高校应建立健全学术委员会制度，赋予他们如课程设置、教学计划、学位标准、学术人员聘任与晋级等的学术评价权力以及事关学术发展的学术激励政策等的决策权，确保将教授群体参与学术事务决策的权力落到实处。高校的党政领导应积极支持学术委员会开展工作，把学术委员会的审议意见落实在日常办学中。与学术有关的其他办学事项的决策也应主动听取学术委员会的意见。针对高校中操作性很强的专业性决策问题，可以在学术委员会下建立若干如教学委员会、科研委员会、学位委员会等咨询机构，并在各学院建立学科委员会。凡专业性较强的学术事务决策必须先经各相关专门委员会的专业咨询，提出建议方案后，由学术委员会在此基础上进行决策，这样既突显学术委员会的权威，又提高学术委员会的工作效能。其次，要建立健全教职工代表大会制度及校务委员会制度，强化教授群体在行政管理方面的参与权，确保教授参与学校重大问题决策的发言权和主动权，使他们有机会参与审议和决定学校内部经费的分配和使用、学生的招收、教师的聘任和晋升以及行政人员的评价和选拔等问题，使教职工参与学校民主管理与监督的权力落到实处。

（摘自：《试论中国特色的现代大学制度建设》湖北教育 2011年第6期）

四、刍议人才培养视角下的现代大学制度建设

（一）现代大学制度的内涵分析

现代大学制度起源于1810年德国洪堡在创建柏林大学时提出的“学术自由”、“大学自治”、“教授治校”、“教学与科研统一”的办学思想[1]，其内涵随着社会的发展和文明的演进而不断更新。目前，我国在现代大学制度研究中，对“现代大学制度”概念的界定尚未达成一致。笔者认为，现代大学制度就是在政府宏观调控下，大学建立起的适应时代发展要求、顺应社会发展方向、符合教育发展规律的，能有效规范大学各种行为活动的完整的制度体系。其核心是在政府宏观调控下，大学面向社会，依法自主办学，实行民主管理。

现代大学制度包括外在制度和内在制度两个基本方面。本文重点研究和探讨现代大学制度中内部

管理制度建设。

大学的特点主要是以人才培养为主线将其他活动（如：科研、社会服务等）有机联系起来形成一个整体，大学制度的建立是为了保障大学活动的正常进行，现代大学制度应根据大学创新型人才培养的发展战略和运行机制建立起以人才培养体制为主体的内部管理制度，着力处理好四个方面的关系：

一是学术与行政之间的关系。行政化问题已成为制约大学发展的瓶颈，学术管理中行政导向过重的现象对大学的办学方向、人才培养等产生不良的影响。大学应通过合理的制度建立学术权力与行政权力相协调的运行机制，使它们在各自的权力范围内各司其职，让教授、专家、学者真正参与管理学科建设、专业设置、课程设置、师资培养、学位授予以及招生、教学检查与评估及学术标准的制定等学术方面的事务，彰显学术权力，尊重学术自由。

二是大学与教师之间的关系。做好教师选聘与激励工作，是大学提高教学质量与办学水平的根本保证，也是加强高等学校人才培养工作的关键环节。建立合理的教师聘用制度，应按建设与发展需要招聘教师，建立科学的教师评价和奖励制度，充分调动教师主观能动性，激发教师投身教学的积极性。

三是大学与学生之间的关系。树立和落实“以学生为本”的办学理念，确立学生的主体地位，充分尊重学生，增大学生的自主权，为学生提供更多的选择和更多的发展机会，实现大学生求知与做人统一，促成大学与学生的和谐发展。

四是教师与学生之间的关系。师生关系是大学最核心、最重要的关系，良好的师生关系是创设和谐校园的关键，是提高大学教育教学质量的重要保证，是培养高素质人才的前提。针对当前大学师生关系淡漠等问题，可通过校园文化建设、改进教育方法、提高教师自身素养等方式构建融洽、亲密的新型师生关系。

（二）我国大学人才培养的现状评述

当前，受传统大学制度的制约，我国大学人才培养模式与社会创新型人才需求之间出现了诸多矛盾。主要表现在：

1. 大学“严进”与“宽出”的矛盾

我国高校招生制度是严格的“进口”制度，以全国统一考试成绩为唯一录取依据，无法对人的德智体美的综合素质和能力作出全面考评。而学生进入大学后的管理又比较松懈，只要按时上课、考试过关，也能顺利毕业。现行的大学生招生和毕业制度使学生普遍产生“混混日子拿学位”的想法，无忧患意识和竞争意识。

2. 专业设置过窄与人的全面发展培养目标的矛盾

创新型人才培养的基础在于人的全面发展。我国大学的专业设置制度却采取了细致划分学科专业的做法，例如，我国大学专业设置最多曾达到1343种[2]。专业口径过窄使学校不能恰当地处理通识教育与专业教育的关系，使学生被限制在分割过细、内容范围狭窄的专业之中，限制了大学生人文素养的提高和开拓创新能力的培养，造成学生知识面过窄、知识结构不合理的后果。

3. 统一培养与个性化发展的矛盾

大众化背景下学生大幅增加，因受大学资金紧张、教师聘任制度不灵活导致的师资紧张等多方面条件的限制，无法实现个性化教学，培养方案设置、教学内容安排、教材选择等高度统一，课程设置单一，选修课程有限，没有留给学生自主选择的余地。在这种缺乏选择自由的教育中，学生失去了独立性、自主性，只能是被动地接受和应付，禁锢了学生兴趣和个性的发展。

4. 落后的教学模式与学生创造力培养的矛盾

长期以来我国大学教学形成以教师为中心、学生被动接受教育的模式。教师大多采取“填鸭式、灌输式、封闭式”为主的教育方式，片面强调知识传授；教学内容的安排重理论轻实践，与培养学生的创新实践能力结合不密切；教学模式刻板单调、缺乏互动，不能充分调动学生学习的积极性、主动性和创新性。传统的教学模式不利于创新能力的养成和创造性人才的成长，不能从创新型人才培养的角度保障知识社会中大学综合功能的实现。

5. 单一的教育教学评价标准与学生多元发展的矛盾

大学的学生学业考评制度和教学质量评价制度都主要以考试为评价方式、以知识记忆和书面考试分数为评价标准，过于强调智育评价而忽视了学生德育、体育、美育的评价，具有明显的单一性和千

人一面的特点，阻碍了学生多元化发展。

6. 师生关系淡漠、功利与和谐校园的矛盾

现行的职称评审制度误导教师把主要精力投入到写论文、做课题之中，把教学变成了副业，忽视了与学生之间的沟通和交流，使得师生关系渐行渐远。现行的教师评价机制和学生考评制度下，教师“讨好”学生以换取学生好评、学生“送礼”换取高分的现象屡见不鲜，师生关系功利化趋势明显。

（三）人才培养视角下现代大学制度建设的基本思路

人才培养方面的机制创新是现代大学建设的核心内容，现代大学制度建设又要为大学人才培养提供制度保障，成为人才培养的沃土。鉴于此，笔者认为，现代大学制度建设应以人才培养为根本出发点。人才培养视角下现代大学制度建设的基本思路有：

1. 树立现代教育理念

一是素质教育理念。确立品行、审美、心理、体质和技能五项素质教育基本指标，注重全面素质的培养和训练，强调知识、能力与素质的和谐发展。二是“以人为本”教育理念。确立学生在教学中的主体地位，尊重学生的人格、个性、兴趣和需要，激发学生的学习激情，挖掘学生的内在潜力，最大限度发挥学生的主观能动性。三是创造性教育理念。以启发、引导、开发学生创新思维能力为基本目标，通过改革教学手段、营造创新性教学环境等，培养学生创新精神和创新能力，培养富有探索精神与创新能力的多层次优秀人才。

2. 创新人才培养机制

以人才培养为合作基础的校企模式、校政模式，加强与政府有关部门、行业协会、企业的联系，实行校企联合办学，在教学各个环节开展与企业的合作，建立开放灵活的教学运行机制，有利于共同培养社会和企业所需要的各类应用型人才。

研究型的学院模式，结合专业特点，以小型化、研究型保证精英人才培养。深圳大学医学院实行1+5+4 学制，从在校本科选拔、在医学本科和研究生连续学习，采用PBL（以问题为导向的教学方法，基于现实世界的以学生为中心的教育方式）教学和双导师制培养高端医学人才。

精选班模式发挥综合性大学教学资源优势，打破单一专业培养界限，将跨学科跨专业人才培养的改革向纵深方向发展。通过全校选拔人才，集中优秀生源，实施因材施教。例如：开设数理金融班、英法双语班、科学师资班、历史与社会师资班。实验室模式，以实验室为主要课堂，以课题教学助理论教学，实现理论与实践、科研与专业实验教学的有机结合，给学生提供更多的适合自己特点的实践与创新的机会，使学生及早接受创新能力的锻炼，启发学生的创新思维，激发学生的创新欲望。例如：深圳大学传播学院实验教学中心、生命科学学院生物科学教学实验中心、法学院模拟法庭等实验室人才培养模式。

小班化的聚徒模式推行“聚徒教学”，要求教师组织5~10 位学生围绕专业教学及教师研究领域进行专题研究、课题指导和竞赛指导等。“聚徒教学”是一种以师生深入学术交流、思想交流和情感交流为特点，通过互动式、案例式、研讨式或辩论式等多样的教学形式，构建“精英式”的教学模式，使师生在轻松愉快的互动、能动、主动中从知识传授走向知识建构。

创业型模式，是培养学生的实践能力、创新精神的重要路径。大学应创新思维，设置学生创新园，对申请入园的项目给予指导和资助，并建立以实践导向为特色的创业研究、创业教育以及创业实践中心。学术型模式。开设“基础科技创作班”，实施以专题研究带教学的教学模式，为学生构建多元化知识结构、可按学生自主原则进行科技创作和学习的平台；开展实践类“专题研究型”课程建设，通过学科交叉综合性科研小课题的设计与实施组织课程教学，将科学研究方法和研究能力的培养融合在课程教学过程中，培养学生从事课题研究的基本能力和创新思维。

国际化模式，与国外一流大学开展多层次、宽领域的教育交流与合作，深入推进教育国际交流与合作，培养国际化专门人才。深圳大学开办“国际接轨班”，其课程设计、教材选用、考核方式等均与国际一流大学完全接轨。

3. 建立严格的教学过程管理机制

为避免学生投机取巧、临时抱佛脚、考前突击、应付考试现象的发生，大学应加强对教学过程

开”，变教学过程的“平时松懈期末紧张”为“全程紧张”；实行通识教育课程组合限定制（德育课程组合、人文课程组合、科学课程组合、审美课程组合、心理课程组合、体育课程组合和技能课程组合）；实行学业黄牌预警、红牌罚出制；实行素质教育五项测试（英语口语、普通话、信息技术应用能力、体质健康和心理）；实行“期末考试不准划定范围和提供复习题”制度，强化考风建设。

4. 完善和落实完全学分制

大众化时代背景下，为满足多样化人才培养目标的需要，大学应充分尊重学生的个性、尊重学生个人专业方向选择，不断完善和落实学分制改革，建立灵活的教学运行机制。例如：实行弹性学制，允许学生自主安排学习进程；按院系招生，实现学生自主选择课程和专业；实施公平合理的免修制度、转专业制度；鼓励双专业、双学位，给学生提供更为宽广的学习机会；增设课外写作学分、课外创造发明学分，激励学生创新。此外，宽松灵活的人才培养环境离不开多元化学生评价机制。大学应确立多元化评价目标，既从学生的学业成绩上进行科学评价，又从学生的品行、审美、心理、体质和技能等进行综合评价，以促进学生全面、协调发展；采用多元化评价方式和手段，既关注对结果的评价，又加强对过程的评价；重视学生对评价活动的参与。

5. 建立良好的师生沟通机制

拓宽师生交流渠道，通过多种形式改善师生关系。实行学习导师制，鼓励师生互动、教学相长，为学生创造与教师直接交流、增进情感沟通的机会。建立教师“office hours”制度，强化专任教师对学生的课业答疑、思想交流、人生规划和心理辅导等帮助，进一步密切师生联系，提升教书育人水平。实行助讲制，由助讲负责辅导、答疑和批改作业，改进教学方式，同时也增加了师生面对面交流学业的时间和机会。深圳大学还开辟“校长信箱”，凝聚深大人心，建立校长与学生的交流平台。

6. 建立科学合理的教师教学工作激励和监督机制

合理地运用内部激励和外部激励、精神激励和物质激励等不同方法，满足教师的不同需要，采取不同的激励手段来满足其不同的主导需要，充分发挥教师的主观能动性和创造性，让教师自觉投入教学中。同时，应不断完善教师课堂教学质量监督机制，建立以学生测评为主，配合校内教师、校外同行、家长代表的教师教学综合评价体系，并将其作为教师职称晋升等重要依据。

7. 建立“以人为本”的大学管理机制

探索民主管理、教授治学的新机制，建立“布衣”教授委员会：人事工作教授委员会和计财工作教授委员会，由教师确立人才招聘和资源分配的学术主导。赋予教职工代表大会事故问责权、干部评议权、校政监督权；赋予学生代表大学校务知情权、批评权和学生事务参与权。

8. 建立现代大学校园文化建设机制

浓厚的校园文化氛围是造就高素质人才的先决条件。现代大学的校园文化是在现代大学长期发展的过程中逐步形成的。校园文化建设是人才培养视角下的现代大学制度建设不可或缺的重要内容，建设内容应包括：办学指导思想、学校定位、发展方向、培养目标等办学理念建设；校风、教风、学风建设；一系列管理规章和制度建设；学校地理环境与建筑风格、教学仪器设备及图书等建设；学生的社团活动方面等。

（摘自：《刍议人才培养视角下的现代大学制度建设》中国大学教学 2010 年第12 期）