

图书在版编目 (CIP) 数据

高等教育若干问题思考/江小源著. —福州: 福建教育出版社,  
2008. 4  
ISBN 978-7-5334-4985-8

I. 高… II. 江… III. 高等师范教育—研究—中国  
IV. G659.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 060232 号

高等教育若干问题思考

江小源 著

---

福建教育出版社出版发行

(福州梦山路 27 号 邮编: 350001)

电话: 0591-83726971 83733693

传真: 83726980 网址: [www.fep.com.cn](http://www.fep.com.cn)

福州晚报印刷厂印刷

(福州西洋路 4 号 邮编: 350005)

开本 850 毫米×1168 毫米 1/32 5.5 印张 126 千字 2 插页

2008 年 6 月第 1 版 2008 年 6 月第 1 次印刷

印数: 1-1 000

ISBN 978-7-5334-4985-8 定价: 12.00 元

---

如发现本书印装质量问题, 影响阅读,  
请向出版科 (电话: 0591-83726019) 调换。

# 目 录

关于宁德师专今后发展的基本思路.....	(1)
关于宁德学院办学体制的思考 .....	(11)
——对高校公有制实现形式多样化的探索	
什么是现代大学 .....	(18)
高校学费必须体现按质论价原则 .....	(22)
——兼论教育的产业性和教育劳动的特点及价值补偿问题	
理清办学指导思想 找准学校定位 .....	(38)
关于解放思想 更新观念问题 .....	(40)
漫谈进步 .....	(44)
关于加强高校党的先进性建设问题 .....	(48)
坚定理想信念关键要处理好三个关系 .....	(60)
关于加强师资队伍建设问题 .....	(68)
关于加强学科与专业建设问题 .....	(72)

关于建立健全高校教学激励机制的思考 .....	(76)
关于加强校风教风学风和机关作风建设问题 .....	(81)
关于加强高校辅导员队伍建设问题 .....	(88)
关于提高教育质量问题的思考 .....	(99)
关于教育创新若干问题的思考.....	(106)
地市师专面临的机遇挑战及思路对策.....	(120)
深入贯彻落实科学发展观促进宁德师专更好更快地发展 ...	(135)
试论高校社会必要教育成本问题.....	(142)
美国大学教授终身聘任制的启示.....	(156)
——赴美国大学培训和考察的一点体会	
主要参考文献.....	(169)

## 关于宁德师专今后发展的基本思路

宁德师专今后发展的基本思路是：围绕“专升本”目标，抓好基础设施建设、学科专业建设、师资队伍建设三个重点，增强发展意识、人本意识、责任意识、创新意识和求实意识，加快改革开放步伐，加强和改进党的建设和思想政治工作，为师专发展提供有效的体制机制保证和坚强的政治思想组织保证。

宁德师专今后发展的基本思路可概括为四句话，叫做“围绕一个目标，抓好三个重点，提供两个保证”。它还要在实践中进一步研究、论证、修改、充实、完善。

### 一、围绕一个目标

这个目标就是：尽快建成多科性普通本科高校，为闽东、为国家培养更多更好的高级应用型人才，使之成为宁德市的高素质人才培养基地和科技创新基地。大体分三步走：近期（2~3年）全日制在校生规模达5000人左右；中期（至2010年）在校生达1万人；远期（2015年）在校生达1.5万人。我们师专的各项工

作都要围绕上述目标进行，朝着这个目标迈进。

实现上述目标，有必要、有困难、有希望。

说它有必要，主要有四条理由。第一，它是宁德经济和社会发展的需要，是实施“科教兴市”和“人才强市”战略的需要，是全面建设小康社会的需要。宁德要建设新兴港口城市，推动经济和社会协调发展，实现全面建设小康社会目标，关键在人才，而人才的培养关键在教育。近几年，我国高等教育发展很快，但同发达国家相比差距很大。2003年，我国高等教育毛入学率约17%，仅迈入大众化的门坎，低于世界平均水平，离发达国家普及化50%以上的水平有更大的差距。我省高等教育毛入学率为15%，又低于全国水平2个百分点。据全国第五次人口普查资料，每10万人口中拥有的大专以上学历人口，全国平均为3611人，我省平均为2967人，而我市平均仅为1642人，比全国少1969人、比全省少1325人。2000年我省每万人中拥有在校大学生58.81人，居全国第19位，与同期经济总量居全国第11位、人均GDP居全国第7位很不相称。宁德近几年在外读书的本科毕业生回来工作不到10%。人才奇缺严重制约了宁德经济社会的发展。因此，很有必要办一所本科高校，为闽东经济和社会发展培养更多更好的人才。第二，它是教育事业发展的需要。按照布局合理的原则，300万以上人口可以布局一所本科大学。我们地区有320多万人口，却没有一所本科大学，高等教育许多指标在全省都在倒数行列。根据我市中等教育发展规划，到2010年，将新增本、专科师资5000人，到2017年，需本科教师5800人。省里要求到2005年，初中教师中本科学历比例要达到40%，高中、职高教师中本科学历比例要分别达到80%、60%以上，目前，我市高中、职高（专）教师中本科学历仅占47%与33%。

因此，很有必要办一所本科高校，为新兴港口城市教育事业培养本科师资。第三，创办本科大学是宁德人民的迫切愿望。现在家长都非常重视教育，重视子女成长，希望子女能够上本科大学。第四，创办本科大学也是宁德师专生存与发展的需要。现在全省各地市师专都陆续升为本科，省属一些专科学校也在争取“升本”，今后争夺生源的竞争将越来越激烈，如果我校再不加快“专升本”的步伐，那么今后在竞争中不仅处于不利地位，而且有被淘汰的危险。因此，早日实现“专升本”的目标，是关系到宁德师专生存与发展、前途与命运的大问题。总之，建好本科层次的宁德学院，对提高新兴港口城市的教育水平和文明程度，为宁德培养大批高素质专门人才，促进经济与社会发展，具有重要和深远的意义，而且可以直接带动周边高新技术、商贸服务、房地产、旅游等相关产业的发展。

说它有困难，主要表现在三个方面。一是缺资金。据初步预算，建成万名在校生规模的学院，总投资需要 54 549 万元。第一期学生规模 5000 人，需要投资 25 094 万元，目前已经落实的资金只 4400 万元，缺口很大。二是缺人才，按有关规定，本科学院要有 20 名教授，副高以上职称和硕士以上学历（学位）的教师要各占专任教师的 30%。目前本校只有 6 名教授，副高以上职称和硕士以上学历（学位）的教师比重偏低；经营管理人才也缺少。三是缺经验，在观念、体制、管理等方面都有很大差距。

说它有希望，因为实现“专升本”的目标有许多有利条件。一是中央大力实施科教兴国战略和人才强国战略，为我们提供了良好的宏观环境和有利机遇。二是省委、省政府和市委、市政府高度重视，市里成立了以市长为组长的筹建工作领导小组，拨给

专款 4000 多万元用于征地和前期工作。三是全区上下非常关心宁德学院建设，各个部门大力支持筹建工作，初步形成举全区之力办宁德学院的良好势头。四是我们师专有良好的基础，有一支较强的师资队伍和管理队伍，有艰苦创业的光荣传统，有上亿元的固定资产，还有一大批关心宁德师专发展的校友等等。五是新校园地理条件很好，地处海滨，风景秀丽，交通方便，离福州很近，南连“珠三角”，北接“长三角”，对内地学生有很强的吸引力。虽然我们“专升本”的起步慢了些，但也有好处，可以借鉴别人的经验教训，把起点提高些，把基础打牢些，今后能发展得更快更好。

人生一世，能够遇到创大业、办大事的机遇是不多的，创建本科大学就是一个难得的机遇。能在我们这一代师专人手上建成本科大学，圆了闽东 300 多万父老乡亲的“大学梦”，这是一件非常光荣和自豪的事情，可以上无愧于列祖列宗，中无愧于父老乡亲，下无愧于子孙后代。因此，我们一定要牢牢抓住这个机遇，进一步统一思想，坚定信心，增强光荣感、责任感、使命感、危机感和紧迫感，齐心协力，艰苦奋斗，加快宁德学院建设步伐，早日实现“专升本”的目标。

## 二、抓好三个重点

1. 抓好新校园基本建设。这是基础。要坚持高起点规划、高质量建设，重点抓好几项工作。一要抓好规划和设计的深化、细化工作，抓紧做好单体建筑的设计，抓好教学、办公、图书、科研、后勤、体育、文化等设施建设，把山水风光、现代科技、人文精神、地方特色、生态保护有机地融为一体，做到美观、大方、实用，符合信息化、资源综合利用、人与自然和谐的要求，

以利于分期实施和今后发展。二要尽快完成征地、拆迁、手续报批、“五通一平”等工作，争取早日动工建设，早日让学生到新校园入学。三要坚持“两条腿”走路，既立足于自己建设，又积极争取引进国内外著名高校和著名企业联合办学。只有立足于自己建设，才能加快进度，才能增强引进名校、名企联合办学的吸引力。只有引进名校名师，才能很快进入高起点、高档次。四要多渠道筹措建设资金：①政府投资，包括中央、省、市三级政府及其部门投资；②银行贷款，尤其要争取扶贫贴息贷款，并争取地方贴息的其他贷款；③学校自筹资金，包括学费、住宿费、后勤经营的收入和盘活资产等；④争取华侨及社会各界捐资助学；⑤招商引资联合办学；⑥进行学生公寓、食堂、商场等后勤设施的社会化融资，教工宿舍的自己出资等等。

2. 抓好学科和专业建设，努力提高教学质量。这是核心。一要以社会需求和有利就业为导向，进一步修订学科和专业建设规划，合理调整学科和专业设置，并加强同有关高校、科研机构、企业的联系与合作，共同办好重点学科和专业。二是突出重点，办出特色。限于基础、财力、人才等条件，要想每个学科和专业都拿“冠军”是不可能的。因此，要着重办好两类学科和专业：一类是有基础、有优势、有特色、有潜力和发展前景，能夺“冠军”、创“品牌”、体现一流水平、代表高校形象的学科和专业；另一类是宁德经济与社会发展急需的、毕业生都能很顺利就业的学科和专业。从宁德实际出发，今后应着重发展临港重化工业、港口交通与贸易、海洋资源开发与水产养殖、食用菌、茶叶、果蔬的栽培与食品加工、电力开发与电机电器制造、旅游管理、物流管理、计算机、建筑建材、外语、师范教育、法律与文秘、艺术、体育等方面的专业。三要提高教育质量和效益。质量

是教育的生命线。学校能不能吸引学生就读，从直观上看，主要看它有没有名气，毕业生容易不容易就业或能不能考上研究生与出国留学；从实质上说，最根本的还在于教育质量，有了质量才有效益。因此，我们一定要把提高教育质量作为中心环节来抓。要进一步深化人才培养模式、课程体系、教学内容和教学方法改革，全面推进素质教育，特别是要大力提高基础课、专业课教学水平，加强精品课程建设。要扎实推进教学手段的现代化，大力加强信息化建设、实验室建设、图书资料建设和实习基地建设。要不断完善教育质量的评估体系，建立健全以教学质量为导向的激励机制，充分发挥教学委员会和教学督导委员会的作用，健全教学督导组与领导干部听课制度和学生评估制度。要请教学督导员、有关领导和学生给授课教师评分。优秀的给予奖励，不称职的要给予处罚。营造一种浓郁的学习氛围、学术氛围、文化氛围，养成良好的学风、教风和校风。四要高度重视科研工作。现代高校有两大基本功能，即培养高素质人才的功能和知识创新（包括理论创新、科技创新）的功能，这要靠科学研究来实现。因此，我们既要高度重视教学，也要高度重视科研工作。要建好学术梯队，奖励优秀科研成果，做到教学与科研互相促进。五要做好招生和就业指导工作。过去在计划经济条件下，学生统招统配，人人都能就业，学校在招生和就业方面不要太操心。如今在市场经济条件下，生源就是财源，而生源又取决于就业，招生和就业的竞争非常激烈。因此，要进一步加强招生和就业指导工作，要有专门的机构和人员常年做这项工作。要加强招生宣传，主动走出去争取生源，以扩大招生规模。要做好毕业生就业情况的跟踪调查，加强同用人单位的联系，大力推介我们的毕业生，拓宽其就业渠道。

3. 抓好师资队伍和管理队伍建设。这是关键。要牢固树立以人为本的思想，大力实施“人才兴校，人才强校”战略，做到尊重人才、珍惜人才、留住人才，立足于用好现有人才，积极引进紧缺人才，大力培养后续人才，不断扩大人才数量，努力提高人才素质。要进一步修订师资队伍和管理队伍建设规划，配套制订相应的优惠政策和激励机制，用事业凝聚人才，用真情感召人才，用政策吸引人才，用机制激励人才，用制度选拔人才。当前，最重要的是留住和用好现有人才。我真诚地希望大家都能留在师专为建设本科大学而共同奋斗，虽然目前条件艰苦些、待遇低些，但我们坚信，在不远的将来，宁德学院一定不会比其他“专升本”的学院差。我们要坚持每年选送一批优秀人才继续深造，并抓好学术带头人和学术梯队建设，做好职称评聘工作。要制定优惠政策，引进一批紧缺的高层次人才。留住、培养和引进人才，目的在于用好人才。当今世界，人才的竞争不仅在于人才数量和质量的竞争，而且在于人才成长和发挥作用的机制和环境的竞争。因此，我们要建立健全有利于人才成长和发挥作用的机制和环境，要设立拔尖人才和优秀成果的奖励基金，鼓励人才成名成家，开展教学名师评选活动，培养和吸引一批名教授，以提高本校的知名度和吸引力。要树立全面的人才观，既要重视培养、引进和用好教学、科研方面人才，也要重视培养、引进、用好管理和经营方面人才。

### 三、提供两个保证

第一，要加快改革开放的步伐，为师专发展提供有效的体制和机制上的保证。要坚持解放思想、实事求是、与时俱进、开拓创新，用改革开放的思路和办法，营造新的体制和机制，充分调

动全校教职员工的主动性、积极性和创造性，解决前进中的困难和问题，促进师专发展。一要改革办学体制，积极引进著名高校、著名教师、著名企业联合办学，这不仅是为了解决资金问题，更重要的是能够很快地提高起点，充分发挥名校、名师、名企的“品牌”效益，增强招生吸引力，提高办学水平。二要改革校内管理体制，根据“专升本”的要求，对机构设置进行适当调整，搞好“三定”工作，适当扩大各系、各处的自主权，使权、责、利三者更有效地结合起来，进一步调动各系、处的积极性。三是改革干部人事制度，坚持德才兼备原则，严格按照《干部选拔任用条例》的规定办事，逐步推动公开选拔、竞争上岗和聘任制，大力营造有利于人才成长和发挥作用的体制、机制和环境。四是改革内部分配制度。在事业发展的基础上，逐步提高奖金、津贴、福利标准。分配制度的改革，要把个人收入与贡献更紧密地联系起来，充分调动教职员工的工作积极性，通过存量资金分配比例的调整，更有效地激励教职员工去创造更多增量资金和社会财富。五是抓好教学改革，不断创新教育思想、教育内容、教育方法，使之更好地适应经济发展和社会进步的需要。六是后勤服务的社会化改革。由学校自己办后勤，改为依靠社会力量办后勤服务。对现有的后勤服务设施，采取公开招投标的办法，选择社会力量进行承包经营。今后新校园的后勤服务设施建设和经营活动，一律引进社会力量来办，学校加强指导、检查和监督。

第二，要加强和改进党的建设和思想政治工作，为师专发展提供坚强的政治、思想和组织保证。要坚持以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面加强和改进党的思想建设、组织建设、作风建设和制度建设，不断增强党组织的创造力、凝聚力和战斗力。一要加强思想建设，按照武

装思想和指导实践的要求，把学习贯彻“三个代表”重要思想新高潮引向深入，并结合实际，组织开展“加快师专发展，实现‘专升本’目标”的研讨活动，适时开展保持共产党员先进性教育活动，抓好党委理论学习中心和领导干部学习，带动全体教工和学生的学习。二是加强领导班子建设，坚持民主集中制，加强班子团结，逐步配齐配强领导班子，不断提高领导和管理现代高校的水平 and 能力。要改进领导方法和工作方法，领导的精力要更多地放在创新性的工作上，常规性的工作主要靠制度规范来保证运转，并加强检查协调督促。三是要加强基层党组织建设，健全党内生活各项制度，做好在优秀中青年教师和学生中发展党员工作，在教学、科研和管理中充分发挥基层党组织重要作用和党员的先锋模范作用。四是加强党风廉政建设，重点抓好廉洁自律、制度规范和加强监督三大环节，尤其是对征地基建、干部选任、职称评聘、物资采购、后勤承包、学校招生等敏感项目，要进一步从制度上加以规范和完善，实行校务公开，欢迎大家监督。五要加强思想政治工作。高校的中心任务是教书育人，教书是手段，育人是目的。育人既要育才，更要育德。有句顺口溜讲得有一定道理，叫做“无德无才是废品，无德有才是危险品”。因此，一定要把德育工作、思想政治工作摆在突出位置上，贯穿在高校教学、科研、后勤、管理的全过程，充分发挥“两课”在大学生思想政治教育中的主渠道作用，不断改进思想政治工作的方法，使之收到更好效果。六要抓好共青团、工会等社团工作，抓好统一战线，包括民主党派和知识分子工作，抓好老干部工作。七要加强学校精神文明建设，并做好安全稳定工作。八要从严治校，强化管理。要严格要求学校各级领导干部严于律己，作出表率；要严格要求教师，坚持教书育人，为人师表；要严格要求学生，

努力学习，积极进取，做有理想、有道德、有文化、有纪律的一代新人。

(2004年2月8日)

## 关于宁德学院办学体制的思考

——对高校公有制实现形式多样化的探索

建设宁德学院应以宁德师专为基础，用改革开放的思路和办法，积极探索多元化、多形式的办学路子，探索高校公有制多样化的实现形式。在具体运作上，坚持“两条腿”走路：一方面，积极争取引进著名高校和大企业联合办学；另一方面，立足于自己建设，并深化内部体制改革。

当前，宁德学院筹建工作已进入实质性操作阶段。办学体制（模式）是个关键性的问题。它关系到由谁办、怎么办、办成什么样子，关系到宁德师专怎么办和宁德高等教育、基础教育的发展。针对宁德市财政困难、既缺钱财又缺人才的实际，我认为，筹建宁德学院应以宁德师专为基础和依托，用改革开放的思路和办法，积极探索多元化、多形式的办学路子。在具体运作上，要坚持“两条腿”走路：一方面，要积极争取引进著名高校和大企业联合办学，这样既可解决建校资金不足问题，又可引进优质教育资源，提高学校知名度和办学质量，增强招生吸引力；另一方面，要立足于自己建设，并深化内部体制改革，这样既不影响

“专升本”的工作进度，还可“筑巢引凤”，增强招商引资、联合办学的吸引力，待时机和条件成熟时，可以进行部分院系或全校性的联合办学。

需要引进著名高校和大企业，走多元化、多形式联合办学路子的理由是：一、有理论依据，主要是党的十五大、十六大和十六届三中全会关于公有制实现形式可以多样化等论述；二、有现实需要，主要是人民群众迫切要求多办些高校，而国家公共财政无法满足这种需求，必须依靠社会力量来办高校；三、这样做可提高我们的办学层次，可解决资金问题；四、有经验借鉴，近年来全国、全省各地都办了许多民办高校和独立学院，有许多经验可资借鉴。

引进名校和企业联合办学，大体可组合为以下几种模式。下面试分析这几种办学体制（模式）的利弊和工作难易的程度。

第一种模式：由政府（委托师专）、名校、企业三方联合办学。政府（委托师专）主要以新校区的土地折价入股，名校主要以其无形资产（品牌、知识产权）和人力资源（名师）作价入股，企业主要以资金投资入股，并按股份比例给名校和企业以一定的回报。

这种模式的主要优点是：1. 有利于发挥名校的品牌和教育资源等优势，带动师专发展，提高教育质量和管理水平，增强招生吸引力；2. 有利于发挥企业投资的积极性，解决政府资金不足问题，也有利于拓宽毕业生就业门路；3. 有利于发挥师专教育资源优势，减少引进大量师资的成本；4. 采取新机制运行，有利于增强办学活力。

工作的难点是：1. 名校要求高，难以引进；2. 对合作企业是否真有实力、如何确保投资按时足额到位并不以赢利为目的，

政府难以把握；3. 要给名校和企业投资回报，学费标准就高了，这会增加群众负担，并影响生源；4. 要处理好政府与独立学院的关系也有难度，因为《民办教育促进法》和《实施条例》规定“国家机构以外的社会组织或者个人可以单独或者联合举办民办学校”，而政府属国家机构，还不能参与举办民办学院，而且还规定“国家机关工作人员不得担任民办学校理事会、董事会或者其他决策机构的成员”；5. 如果宁德师专完全合并进去也有难度，因为教育部 [2003] 8 号文件规定“不允许以各种变相形式，把高职（大专）学校改办为独立学院”，但《民办教育促进法实施条例》开个口子，规定“公办学校参与举办民办学校，不得利用国家财政性经费，不得影响公办学校正常的教育教学活动，并应当经有关主管部门按国家规定的条件批准”，也就是说，在“两不一批准”的条件下可以参与举办民办学校。

因此，师专若要参加合作，可同时采取以下三种形式。1. 师专的建制、牌子、正常教学活动等都要保留。这是有关政策的规定，也是社会的需要，可减轻群众上学负担（因为师专的学费低）。2. 同时作为国有产权（土地折价入股）的代表，进入联合办学实体（独立学院）董事会，参与决策与管理。3. 师专同时与独立学院签订教育服务合同，即派教师到独立学院承担部分课程，由独立学院付给教师个人课酬和师专的这笔人力资源管理费。但这样也有难度，主要是独立学院课酬较高，可能对师专的师资队伍会形成比较大的冲击，影响师专的正常教学。

第二种模式：由市政府或委托师专直接引进名校联合办学，具体可参照北京师范大学与珠海市政府合作办北师大珠海分校的模式。珠海市政府行政性划拨 5000 亩土地给北师大而不是折价入股，其建设资金用土地作抵押贷款 8.3 亿元，还本付息由学校

负责。珠海市政府还给北师大珠海分校的教学与管理人员每年1.2万元财政补贴，学校设立董事会，收费参照民办标准，每生每年约1.2万元，高于公办高校，低于普通民办高校。它属于一种国有公立、民办机制运作的高校，即“国有民营”高校。

这种模式的优点是：1. 发挥了名校与地方政府两方的积极性；2. 采取民办机制贷款建设，减轻了政府负担；3. 采取民办机制管理，如董事会、聘任制、新的分配制度等，克服了公办机制的弊端，增强了活力；4. 参照民办标准收费，增强了学校的还贷能力。

工作难点有三个。1. 政府白送土地给名校，可能有些人不理解，其实地方政府将公有土地送给中央部属的公有高校属于公对公，并没有造成国有资产流失。2. 引进名校比较难，但凭借无偿提供土地、帮助联系抵押贷款、给学校招师范类学生以适当补贴等优惠条件，经过努力还是能够做到的。在具体操作中，可用师专资产和新校区土地作抵押，先贷款搞基建，筑巢引凤，以增强对名校的吸引力。3. 参照民办收费比较难。以往人们误以为只有私立的学校才能按民办标准收费，其实只要不用财政性资金搞建设的独立学院，就可以参照民办标准收费。但学费标准较高，会增加群众负担。

第三种模式：可参照哈工大（厦门校区）的方案，由市政府（委托师专）与名校控股、多家投资者三方联合办学。1. 政府（委托师专）提供新校区土地1000多亩折价入股，所占股权不参与分红，也不承担办学风险，但对股份增值部分享有权益。2. 名校负责申办独立学院，提供办学所需的教育资源（包括人才、智力、教学、科研、管理、品牌等资源）以及整合和利用办学资源；负责教学组织、教学质量和管理工作，按所占股份的比例享有同

等的权益与义务。3. 办学所需资金扣除用地折算资金、后勤社会化所用资金、学校自筹资金（贷款或办学结余）以及社会捐资或赞助款外，其余部分向企事业单位、社会团体及机构或个人招商筹资。经测算这项资金大约占办学所需资金的 35%~50%。可采取两种策略：一是要求股东相对集中，设置较高的筹资门槛，一般每个股东出资要在 1000 万元至 3000 万元；二是采取化整为零的办法，假设一股按 10 万~20 万元计算，筹集到 1000 股就有 1 亿~2 亿元。学校也是按民办机制运作和收费。其优缺点与难度分析类似前两种模式，只不过把一家企业投资变为多家投资，董事会多几个股东代表。

第四种模式：参照浙江温州的做法，由政府（含师专）出面联系几家大企业，每家出资 5000 万元，用于建本科学院，按民办机制运行和收费。学校给企业比银行利息高约 10% 的回报。这笔钱不能抽回，但股权可以转让。这样做的好处是：1. 解决了建校投资问题；2. 给企业固定回报，企业也没风险，敢于投资；3. 企业不参与学校管理，减少矛盾，有利于提高办学质量。其操作难点是我市很难找到有实力的国有或私营大企业，他们可能也不愿意接受上述条件。

此外，还有另一条路子，就是参照其他地市的做法，先由政府 and 师专自己建设，实现“专升本”，同时配套进行内部管理体制、干部人事制度、分配制度、后勤社会化改革，以增强办学活力。待时机和条件成熟时，再引进名校、名企，进行部分院系或全校性的联合办学。

其优点是充分发挥政府和师专的办学优势，减轻学生的学费负担；其难点是政府和师专筹资难、贷款负担重等。但其他地市能够做得到，我们经过努力也应该能够做到，等做到一定

规模时，再引进名校和企业合作。此路可分两步走：第一步，先在部分院（系）之间、学科专业之间，与有关高校、地方、部门、企业进行合作，例如，师专可与福大、师大和福安市联办电机电器专业，并与企业合作建设实验、实习基地，还可与有关院校和部门联办食品加工、旅游管理、外语、艺术、中文、法律等专业；第二步，待条件成熟时，在保留与发展学科专业合作的同时，可与著名高校、大企业进行全校性的股份制合作，探讨高校公有制的多种实现形式，不断增强办学活力，提高办学质量和效益。总之，要通过合办特色专业，引资、引智、引名牌、引市场，推动宁德师专尽快“升本”和跨越式发展，为宁德经济和社会发展培养更多更好的人才。

需要强调的是，不论采取以上哪种模式，都必须以不损害师专原来教职员特别是离退休干部的合法权益和切身利益为大前提、大基础、大原则。因为这关系到党和政府的宗旨和社会的稳定。如果师专的建制保留或者“专升本”了，政府给师专的经费不变并随着事业发展而增长，那就不会出什么大问题。如果师专建制撤并了，可以采取以下几种做法。1. 离退休干部移交教育局管理和服 务，因为不可能交给新的民办独立学院承担。2. 原有师专的在职教职员的人事档案，按干部管理权限移交给有关部门或教育局管理，保留原有的身份不变，若国家有调资，其档案工资也应随之调整。3. 这些人员除个人要求调动外，应整体到独立学院工作，总体待遇不能降低，并应随着办学效益的提高而提高；住房公积金、医疗、养老等保险按国家有关法律政策办。对要求调动的，有关部门应予安排。

最近，在研究办学体制时，我还在想一个问题，就是为什么从现象上看，私营企业比国有企业、民办学校比公办学校更有活

力？简要地说，是因为它们的体制、机制比公办的灵活。细加分析，就会发现它们灵活性表现在四个方面：1. 有比较充分的决策权，效率高；2. 有比较充分的用人权，人员职务升降进退与能力、业绩挂钩，并且能上能下、能进能出；3. 有比较充分的分配权，工资、资金与效益挂钩，能升能降；4. 基本没有历史遗留下来的各种负担。我认为，我们讲改革，工作重点不应停留在把公办改为民办就万事大吉了，而应该放在决策机制、用人机制、分配机制的深化改革上。

(2004年3月28日)

## 什么是现代大学

现代大学是经济社会发展的产物、动力和标志，在现代社会中有着极其重要的地位和作用。它具有培养人才、科学研究和服务社会的三大基本职能，具有知识性、人才性、开放性、民主性和服务性等五个本质属性，具有大师、大楼、大气、大人、大作为等五大形象特征。

宁德师专的发展目标是建成现代大学，那么首先就要弄清楚什么是现代大学？根据有关专家学者的论述和自己的学习体会，我认为对现代大学要明确以下几点。

### 一、要明确现代大学的地位和作用

现代大学是经济和社会发展的产物、动力，也是经济和社会发展水平的标志。作为现代社会中最重要组织机构之一，它具有极其重要的地位和作用，而且其重要性与日俱增。美国等西方发达国家为什么发展得比较快，一个重要原因就是拥有数量多、质量高的大学，特别是世界一流大学。

在现代社会里，大学被称为“民族灵魂的反映”、“人类社会发展的动力站”。知识的传授与更新，人才的培养与开发，真理的探索与发现，科技的发明与创新，文明的传承与进步，文化的交流与沟通，无不依赖大学作为基础。

大学之所以具有极其重要的地位和作用，是因为它具有独特的职能。比较公认的说法是，现代大学具有培养人才、科学研究和服务社会的三大基本职能。它是传授知识、培养人才的重要基地，是知识创新、科技创新的重要源泉，是服务社会、促进发展的重要力量。

## 二、要明确现代大学的本质属性

第一，大学具有知识性。它不仅是保存知识和传授知识的地方，而且是发展知识和创造知识的地方。它是研究未知世界、探求客观真理、为人类解决面临的重大课题提供科学依据的前沿，是推动科学技术成果向现实生产力转化的重要力量。

第二，大学具有人才性。它聚集了最优秀的教师和最优秀的学生，不是简单地传授知识，而是要启发人的心智、培养人们掌握知识和解决问题的能力。它通过教学、科研和社会实践等途径，把大学生培养成为社会所需的人才。它的最基本的职能和根本任务是培养和造就德才兼备的高素质的创造性人才。

第三，大学具有开放性。这是它的一项基本性质和传统。“海纳百川，有容乃大”，开放性使知识得以不断更新；使大学能够兼容并蓄人类文明的一切优秀成果，成为民族优秀文化与世界先进文明成果交流借鉴的桥梁。

第四，大学具有民主性。追求学术的独立、自由和民主，是大学的一个基本理念和属性。大学不应当逢迎媚俗、随波逐流，

应当与政府、社会保持密切的互动的联系，应当遵循自己的发展规律，追求真理，做时代和社会的先锋。

第五，大学具有服务性。它应是社会的良心和智慧所在，应有服务于人类社会的整体利益、服务于国家和人民、服务于民族和社会进步的崇高使命感。

### 三、要明确现代大学的形象特征

形象地说，一所学校之所以称为大学，主要有“五个大”：大师、大气、大楼、大人、大作为。

第一，大师。“大师”是大学的精华所在。拥有一流的大师，才会培养出一流的学生、创造出一流的学术成果，才会成为一流的大学。大师不仅要有大学问，是满腹经纶的“经师”，而且要有大道德，是为人师表的“人师”。学校不仅要高度重视引进大师级人才，更要高度重视建设有利于人才成长和发挥作用的体制机制，建立健全科学的管理体制、运行机制、选用人才机制、评价机制和激励机制，否则，永远不可能引进、产生和留住大师。

第二，大气。“大气”指大学的学术视野、学术氛围、学术气度、学术胸怀，也就是大学的教风、学风、校风。它是大学风貌的反映，更重要的是会对一所学校的发展、学生的培养、学术的成就产生根本性影响。正如只有大气的学者才能成为真正的大师一样，只有大气的大学才能成为真正的大学。要形成大气，必须坚持人文精神与科学精神的统一，两者如同“车之两轮、鸟之两翼”，相辅相成，缺一不可；必须具有开放的精神、开阔的视野、兼容并蓄的胸怀以及与外界交流的能力；必须有学术的自由，否则就没有大气、没有学术创新。

第三，大楼。“大楼”指现代化的办学条件和教学科研设施。

当今世界科技进步日新月异，知识创新层出不穷，各种竞争非常激烈。大学要留住优秀人才、培养高素质学生、出高水平科研成果，就必须拥有现代化的办学条件和教学科研设施。而要拥有这些，政府就要加大对教育的投资，并鼓励和提倡全社会捐资助学。

第四，大人。大学培养的学生是“大人”，而不是小孩。因此，大学对学生的教育和管理的的方式方法应当有别于中小学。要注重培养学生的自我学习、自我教育、自我管理、自我发展的能力。

第五，大作为。也就是说大学应当为国家和社会培养更多更好的人才，创造更多更好的科研成果，提供更多更好的社会服务，为国家和社会作出更大的贡献。

（2004年5月6日）

## 高校学费必须体现按质论价原则

——兼论教育的产业性和教育劳动的特点及价值补偿问题

我国实行高等教育成本分担制度是个意义重大的正确选择，如何使学费标准与分担比例更加科学合理需要认真研究。不能以高校的所有制性质来确定学费标准，高校学费应当在生均教育成本的基础上体现按质论价、高质高价、低质低价原则。至于如何确保低收入家庭子女上好大学问题，应通过建立和完善大学生资助体系来解决。

高校学费问题，关系到高等教育成本分担和价值补偿问题。新中国成立后，我国高等学校办学所需经费在相当长时间内全部由国家财政负担，高校不仅不向学生收学费，而且还给学生发生活补贴费。到 20 世纪 80 年代末，随着经济体制改革的深化和人们对教育价值功能认识的深化，并借鉴国际上的流行做法，我国开始实行高等教育成本分担制度和政策，即高校办学经费除继续由政府财政支持外，学生个人（家庭）也要缴纳部分学费。这是一个意义重大的正确选择，体现了“谁受益、谁付费”的原则，对于减轻政府财政负担、缓解高等学校资金短缺的矛盾、扩大高

等教育规模、使人们有更多的接受高等教育的机会、促进教育公平和社会公平，有着重要的意义和作用。由于高校学费涉及到千家万户学生及其家庭的切身利益和各级政府的财政负担，关系到教育资源和教育机会的公平分配和公平享受，关系到高校的生存与发展，因此，如何使学费标准和分担比例更加科学合理，是一个需要认真探讨和深入研究的问题。

### 一、不能以高校的所有制属性来确定学费标准

在实施高等教育成本分担政策，向学生收取学费的过程中，普遍存在一种现象：虽然在理论上明确提出要根据高校的生均教育培养成本的一定比例来确定收费标准，但实际工作中往往是依据高校的所有制性质来确定收费标准。凡是公立（公办）大学，不论它的教育质量有多高，即使是全国第一流的名牌大学，如北京大学、清华大学等，它的学费标准都比较低；凡是私立（民办）大学，不论它的教育质量有多差，但学费标准都比较高，甚至比公立的名牌大学还要高。一般说来，公办高校年生均学费约4000元左右，而民办高校大多在10 000元以上。民办高校的收费水平一般是公办高校的2倍以上。国外也存在这种情况。据有关资料介绍，20世纪80年代末，美国公立大学、私立大学和名牌私立大学的学费人别平均为3万、7万和10万美元。美国公立大学学费一般占学校总收入的1/4，而私立大学则占到1/2。据日本文部学生生活调查结论，从1990年到1996年7年间，日本私立学校的生均收费为国立学校的1.78倍。

按高校的所有制性质（公立或私立）来确定学费高低的做法，固然有其存在的理由和原因，但细加分析，实际上有许多不合理的因素，存在不少弊端。

为什么公立（公办）高校学费标准低于私立（民办）高校呢？主要有以下几点看似合理但并不充分的理由。

理由之一是，公立（公办）高校是由国家投资建设的，日常办学经费有国家财政支持，不必归还；私立（民办）高校是由私人投资建设的，日常办学经费也要靠私人筹措，要有回报，因此，公立（公办）高校收费要比私立（民办）高校低。其实，以有没有国家财政支持作为确定学费高低的依据，理由是不充分的。我们只要举个简单的例子就可以明白其中道理。例如，国有企业也是国家投资建设的，得到了国家财政支持，如果上述理由能够成立，那么，它生产的优质产品就要比私营企业的低质产品卖更低的价格，这显然是很荒谬的。虽然在计划经济物资紧缺年代曾经存在这种现象，但早已被改革的实践所淘汰。

为什么有些人对办学质量高的公立（公办）高校收费标准比办学质量差的私立（民办）高校更低的现象，不仅不感到奇怪，反而感到是正常的甚至是合理的呢？主要原因是受到长期计划经济传统观念的影响，总认为教育是纯粹的公益事业，应该由国家财政支持，而国家的钱是无偿的，不要回收，不要归还，可以从办学成本中扣除，不花白不花。这就是不少公办高校钱又花得多，事又办不好，浪费现象屡禁不止的体制原因和观念原因。如果这种观念和体制不加以改变，只会鼓励人们不计成本、不讲效益，乱花国家的钱，继续造成严重的浪费。我认为，在社会主义市场经济条件下，国家财政拨款给公办高校的钱，也应该计算成本，讲求效益，考虑回收，适当返还，这样才会减少浪费现象并促进办学效益的提高。

理由之二是，公立（公办）高校是政府用纳税人的钱办的学校，应该为纳税人及其子女就学提供优惠条件，收取比较低的学

费，这才体现教育公平和社会公平。这个理由也是不充分的。因为给国家提供税收的是全体纳税人，而子女能够上大学念书的只是少数人。由全体纳税人为少数人的子女支付部分或全部学费显然是不公平、不合理的。

理由之三是，公立（公办）高校低收费是为了使贫困或低收入家庭子女能够上大学，体现了教育公平与社会公平。这个理由也是不充分的。大量的研究证明，对高等教育实行免费或低收费，常常得到与政策目标相反的结果，即公共高等教育资源并没有让低收入家庭从中受益，相反，高收入家庭成了最大受益者。因为低收入家庭的子女上大学的机会少，他们占在校生中的比例也小，因而，在免费和低收费教育中能够得到这种补助而受益的反而是中等以上和高收入家庭子女。实行高等教育成本补偿政策后，低收入阶层的子女上大学的比例并没有提高，也进一步证明了这点。

理由之四是，高等教育属于准公共产品，具有明显的外溢作用，除学生个人受益外，国家、社会也受益，所以，国家（代表社会）应对公立（公办）高校给予财政补贴，学生及家庭应少交点学费。这个理由也不充分。私立（民办）高校与公立（公办）高校具有同样的公益性功能作用，它培养学生同样也使国家、社会受益，照此推理，国家也应该给其财政补贴，学生也应该少交些学费，这样才体现公平对待原则。所以不能由此得出公立（公办）学校应该低收费、私立（民办）学校应该高收费的结论。

理由之五是，公立（公办）高校生均教育成本低，所以收低学费；私立（民办）高校生均教育成本高，所以收高学费。这种说法也是缺乏实证依据的。高校的教育成本，主要由物质成本和人员成本构成。在市场经济条件下，同类同档次商品价格是差不

多的，因此，公立和私立高校的物质成本也是差不多的。私立高校业主由于是花自己的钱办自己的事，更注意精打细算，厉行节约，物质成本还会比公立高校更低一些。至于人员成本，私立高校从高薪聘请人才的角度讲，可能会多花些钱，但公立高校师生比偏高，教师、行政、后勤人员太多，离退休人员负担重，虽然工资偏低，但供养人员太多，实际人员成本可能比民办高校更高。那种认为私立高校教育成本比公立高校高所以收高价学费的观点是没有充分依据的。

当今社会，物质利益对人们的行为具有很强的导向作用和驱动作用。以高校的所有制属性为依据确定学费标准，不管教育质量高低，公立（公办）高校一律收低学费，私立（民办）高校一律收高学费，实践证明有很多弊端。最大的弊端在于，不是引导和鼓励人们在切实提高教育质量上下功夫，而是引导和驱使人们在改换高校的所有制“招牌”上下功夫。一所同样的高校，以同样的教师、同样的设备、同样的专业、同样的教材，通过吸纳部分民间资本，只要改换一个“民办高校”或“民办二级学院”的招牌，还降分录取学生，就可以收取高价学费。有钱的到别处圈地办个分校，差些的则直接从公办高校中划出一块搞“校中校”。这种因办学体制形成的教育收费的“双轨制”（即公办高校低价收费，民办高校高价收费），是造成教育资源和教育机会分配不公，教育乱收费现象屡禁不止，并导致教育腐败的一个重要原因。我国在经济体制改革过程中，在商品供不应求和体制转型的条件下，也曾出现过物价“双轨制”，造成不公平竞争，经济秩序混乱，甚至产生腐败等种种弊端，后来通过改革实行并轨，这些问题基本上解决了。前些年高校内部因录取分数线不同出现过公费生与自费生的“双轨制”，对教育公平和教育质量造成严重

危害，后来通过改革也并轨了。因此，现在因办学体制不同形成公办民办高校之间教育收费的“双轨制”也应当通过深化改革尽快并轨，这样才能从根本上消除各种弊端，实现教育公平。

允许民办高校收高价学费，从表面上看起来是照顾它，使其有较多的收入，可以较快回收建校的投资和补偿日常办学成本，并获得合理回报。但进一步考察不难发现，学费与生源成反比关系。美国学者雷斯利和布林科曼发现，美国典型的学费价格弹性协同系数为 $-0.62$ ，即学费涨跌 $10\%$ ，就可能导致 $6.2\%$ 的学生做出是否上大学的选择。学费太高会使人们无法承受而减少学校招生人数，降分录取会直接影响生源质量直至影响教育质量，又进一步影响到招生，形成一种恶性循环。而公办高校的低学费更有利于招生，较高的录取标准有利于提高生源质量和教育质量，从而形成良性循环。从这个角度说，民办高校收高学费和公办学校收低学费，也是一种不公平的竞争，这使民办高校在争夺生源的竞争处于不利的地位。因此，从公平竞争与长远发展看，公办高校与民办高校的学费标准也应当实现同质同价。

## 二、高校学费必须体现按质论价原则

既然高校学费标准不能依据所有制属性来确定，那么，应该依据什么来确定呢？我认为应该依据生均教育成本尤其是教育质量这两个缺一不可的要素来确定。也就是说，要以生均教育成本为基础，以教育质量为主要依据，来确定学费标准，实行“按质论价、高质高价、低质低价”的原则。

为什么不能仅仅以生均教育成本而必须加上教育质量共同作为确定高校学费的依据呢？道理很简单，例如一个企业，虽然它的生产成本很高，但生产出来的产品质量很差，如果仅以生产成

本来定价，应该卖个好价钱，但实际上它根本就卖不了好价钱，只能低价出售。这是因为商品的价值量和价格不是由个别劳动时间或个别生产成本决定的，而是由社会必要劳动时间和社会必要生产成本所决定的。社会需要的、承认的是它的产品质量，以及产品质量背后的社会必要劳动时间或社会必要生产成本，而不是企业个别的劳动时间或生产成本。同样的道理，一所高校生均教育成本很高，但教育质量很差，如果仅仅依据生均教育成本来定学费标准，就要收很高的学费，就没有多少学生会到这所高校上学。所以，仅以生均教育成本来确定学费标准，是片面的、不合理的，而应当加上教育质量。从一定的意义上说，教育质量比生均教育成本对学费标准和招生人数来说有着更重要的甚至是决定性的作用。

1. 高校学费按质论价是由教育的生产性和产业性所决定的。有人或许会说，教育有特殊性，不能把它当做产业与企业混为一谈。这就涉及对教育是否具有生产性、产业性和要不要遵循价值规律等问题的认识。我认为，教育具有生产性和产业性，必须遵循价值规律。过去，在计划经济体制下，人们总把教育看成纯粹的消费性的公益事业。随着社会经济结构的变化和社会主义市场经济的发展，人们进一步认识到教育具有两重性：既具有消费性，又具有生产性；既具有公益事业属性，又具有经济产业属性。这里要强调的是，教育的生产性和产业性不是人们主观上从外部硬把它贴上去的，而是教育与生俱来的客观的、固有的、内在的属性。因为自从有了人类，虽然还没分离出独立的教育产业，但就有了口头相传知识的教育活动。教育总是同培养人的能力紧紧联系在一起，而人是社会生产力中最重要的、最活跃的因素，人的生产力主要包括体力和智力，而教育正是形成人的智力

并教会人们如何有效地保护和使⽤体⼒及智⼒的最重要的途径。从这个意义上说，⼈们接受教育的过程，就是教育⽣产⼈的劳动能⼒或⽣产能⼒的过程，这也是教育具有内在的、固有的⽣产性和产业性的依据所在。这里还要指出的是，教育的⽣产性和产业性，经历了⼀个从隐性到显性的历史发展过程。从历史上看，任何产业都是随着⼊会分⼯的⽣产⽽⽣产，并随着⼊会分⼯的发展⽽发展。在⽣产⼒⽔平很⼊时，⼊会分⼯很简单，产业也很少，只有狩猎业和采集业，⼈类主要靠体⼒劳动谋⽣，智⼒因素可以忽略不计，所以看不出教育的⽣产性。后来，随着⽣产⼒和⼊会分⼯的发展，出现了畜牧业、种植业、养殖业，统称为农业。接着，⼊出现了⼊工业、机器工业等第二产业和商业、服务业等第三产业。在⼊会分⼯过程中，出现了专门的⼊教育组织、机构、学校和教师，形成了⼊新的行业。这时，智⼒因素的重要性和教育的⽣产性就逐渐显露出来。也就是说，⽣产⼒越发展，⼊会分⼯越细，出现的产业和行业就越多，智⼒的作⼊就越大，教育的⽣产性就越明显。特别是 20 世纪下半叶以来，⼊的智⼒因素和科技进⼊对⼊与社会发展起着越来越作⼊的作⼊，知识经济已见端倪，教育的⽣产性和产业性越来越显现出来，从而形成⼊⼊新的⼊教育产业。它是⼊新的知识产业的⼊重要组成部分。⼊们谈教育产业，往往局限在⼊办企业、后勤⼊会化、科研成果转⼊等外在的⼊形式或载体⼊面。其实，从本质上说，教育⼊本身就是⼊⼊知识和智⼒的⼊个产业，是⼊⼊⼊的⼊⼊能⼒和劳动能⼒的产业，是⼊⼊科学技术这个第⼊⼊⼊⼊的产业。既然教育是产业，它与企业就有共性，适用于企业的等价交换、按质论价、优质⼊价、⼊质⼊价等规则，同样也适用于教育领域特别是⼊义务教育⼊段的⼊等教育。

2. 高校学费按质论价是市场经济规律的客观要求。从经济学角度讲，教育也是个产业，学校类似企业，教师是生产者，学生是消费者，学校和教师通过课程传授给学生的观念、知识、智力、技能等是教育产品，传授的过程是教育劳动和服务的过程。教育劳动主要有以下特点：（1）它是高层次的脑力（智力）劳动，而不是体力劳动，虽然也要花一定体力；（2）它是复杂劳动，而不是简单劳动，它的劳动量（价值量）是简单劳动的倍加；（3）它劳动的对象是人，而不是物；（4）它生产的是精神产品，即人的知识、智力等劳动能力，而不是物质产品，虽然也要有物质载体；（5）它的产品即人的知识、智力等劳动能力一经形成，可多次反复使用；（6）它的产品（人的劳动能力）的价值，可以创造出比原值更高的价值。在教育活动中，学校出售教育产品和服务，学生以缴学费的方式购买它以满足自己的物质和精神需求，并且进行人力资本投资，为今后赚钱和提高社会地位打下基础。学费从本质上说是教育产品和服务的价格，是教育产品和服务的价值的货币表现。而教育产品和服务的价值，是由教育劳动所决定的，是教育物化劳动的转移和活劳动的凝结。学校提供的教育产品和服务的质量越高，一般说来，它所转移到学生的物化劳动也越多，教师付出的复杂劳动（活劳动）也越多，学校消耗的教育成本就越多，因而教育产品的价值和价格也越高。同时，学生得到的物质和精神需求的满足度也越高，从接受教育中得到的益处也越多，并为今后发展积累了更多的人力资本，可以获得更高的经济收入和社会地位，因此，学校要收更高的学费。这符合市场经济价值决定规律和等价交换原则。高校要维持正常运转，保证知识、智力和人才再生产能够顺利进行，教育劳动的价值必须得到补偿。高校如果不按市场经济基本规律办事，而是

“高质低价”，劳动价值就得不到补偿，那就不能正常运转，教育再生产就不能顺利进行。如果反过来“低质高价”，这在教育资源紧缺而教育需求旺盛的供不应求的情况下可能会维持一段时间，但最终要受到客观规律的惩罚——由于没有多少学生愿意上这样的高校，将导致学校的倒闭破产。

这里还要进一步解答一个问题，就是为什么高质量的商品应该并且能够卖高价、低质量的商品只能卖低价？我认为，商品质量主要从成本价值、使用价值和供求关系三个方面影响价格，优质商品卖高价主要有三个原因：第一，商品质量比较高，意味着它用的原料比较好、机器设备比较好、劳动者生产技术比较好，因此，它的生产成本价值比较高，所以要卖高价；第二，商品质量比较高，意味着商品功能比较好、效用比较高，因此，使用价值比较高，深受消费者的青睐，所以会卖高价；第三，商品质量比较高，意味着买的人比较多，导致供不应求，促使价格上涨。反之，商品质量比较差，意味着生产成本价值比较低、商品使用价值比较低，并且由于买的人少造成供过于求，所以只能卖低价。

3. 高校学费按质论价符合教育成本分担理论。高等教育成本分担理论主要研究教育成本应否分担和怎样分担问题，虽有各种不同的论述角度和观点，但有个共同点就是认为高等教育成本应当进行分担。其主要依据是：高等教育是一项高投资、高收益的活动，既不属于纯公共产品，也不属于纯私人产品，而属于准公共产品，国家、社会、学生和企业都可以从中受益。对于学生个人来说，通过教育可以获得巨大的经济效益和非经济效益，如获得较高的经济收入和社会地位，满足求知的欲望，获得婚姻和代际效益等。对国家、社会和企业来说，可以获得所需要的各种

人才，提高劳动生产率和社会生产力，缩小社会差别，促进社会公平，提高社会文明程度等。根据市场经济等价交换原则，应当是“谁受益、谁付费”，因此，国家、社会、学生、企业都应当进行成本分担。至于各方分担多少，主要根据受益大小和支付能力来确定。一般说来，教育质量高的学校，不论是公办还是民办高校，它的办学条件比较好，师资力量比较强，培养出来的学生的综合素质比较高，学生的受益比较大，毕业后能够获得较高的经济收入和社会地位，因此，它的学费标准应该定得高一些。反之，教育质量比较差的学校，意味着教育投资较少，办学条件较差，师资力量较弱，学生受益较少，毕业后不容易找到工作，很难拿到高薪，因此，只能收取较低的学费。

4. 高校学费按质论价符合世贸组织通行规则。我国已加入了世界贸易组织，并对教育服务贸易作出有关承诺。根据世贸组织服务贸易总协定的有关条款，凡收取学费、带有商业性的教育活动，均属教育服务贸易范畴。也就是说，一旦受教育者为教育支付学费，他们就是购买由学校提供的教育服务，教育者与受教育者之间实际上已经是一种市场关系。既然是一种市场关系，就必须遵循市场经济等价交换、按质论价等原则。

5. 高校学费按质论价具有重要意义。首先，最大的意义就在于可以把人们的精力引导到切实提高教育质量上来，从而为国家为社会培养更多的优秀人才，使国家、社会、学校、企业和学生个人都得到较大的益处。其次，可以防止和克服只顾改换所有制“招牌”造成的种种弊端，防止国有教育资产流失、教育资源分配不公、教育乱收费以及教育腐败等现象。第三，能在各种所有制高校之间形成比较公平、合理的竞争机制，从而促进全社会优化配置教育资源，实现教育公平和社会公平，促进教育全面、

协调、可持续发展。

需要说明的是，本文强调高校学费必须体现按质论价原则，不是说学费标准仅仅依据教育质量来确定，可以不要考虑其他因素，而是突出教育质量在制定学费标准中的重要地位。实际上，影响学费标准有诸多因素，主要有生均教育培养成本、教育质量、国家财政补助能力、群众承担能力、教育供求关系以及国际学费分担比例影响等等，在制定学费标准时都应当给予综合考虑。但是，不论怎么说，都必须突出教育质量在制定学费标准中的核心地位和决定作用，因为教育质量是高校全部工作的中心和生命线，它决定了一所高校的前途与命运。教育质量差的高校，总有一天要在激烈的竞争中被淘汰。

有人认为，把教育质量作为确定高校学费标准的主要依据，从定性方面来讲有一定道理，但从定量方面来讲很难操作。应该如何操作呢？这里简要地谈几点不成熟的思路。第一，要制定比较合理的、科学的教育质量指标体系，包括师资质量、学生质量、学术资源与研究成果质量、人才培养数量与质量（历届毕业生）、财力物力资源与办学硬件质量、学校管理水平与质量等方面，每个方面还要有若干细指标。第二，要建立健全比较完善的教育质量评估体系，包括公正的评估中介机构和科学的评估方法以及权威的确认机构和公正的监督体系。第三，教育质量要有社会公认度，要建立普通高校教学状态数据采集和发布制度，增加高等学校办学的透明度。普通群众看一所高校的质量高不高，主要看体现生源质量的录取分数线高低，看体现最终产品质量的毕业生一次就业率与工资水平的高低以及考取研究生和出国深造人数多少等等，这些数据都要如实发布。第四，每个周期如五年一轮对各所高校、学科、专业的教育质量评定一次，评出若干个质

量等级，并予以公布。第五，根据不同的教育质量等级，并综合考虑社会必要生均教育成本、政府公共财政资助能力和学生（家庭）分担能力等因素，确定不同质量等级的高校、学科、专业的学费标准，并通过法定程序予以批准和公布。为什么还要分学科、专业呢？因为有的高校整体质量一般，但某些学科、专业在全国高校中处于第一流水平，也要区别对待。

三、要通过建立和完善大学生资助体系来帮助低收入家庭子女上好大学，实现教育公平和社会公平

有人担心，高校学费实行“按质论价、高质高价、低质低价”原则，会把低收入家庭的子女挡在高质量的名牌大学门外，这样有失教育公平和社会公平。这种担心是有必要的，但也是有办法解决的。

社会公平是人们向往和追求的美好理想和价值目标，而教育公平既是社会公平在教育领域的延伸和体现，又是实现社会公平的重要途径。教育公平主要有两个基本含义：一是教育权利平等，二是教育机会均等。也就是说，人们不受政治、经济、文化、民族、信仰、性别、地域等限制，在法律上享有同等的受教育的权利，在事实上具有同等的受教育的机会。为什么说教育公平是实现社会公平的重要途径呢？主要是因为教育能够给人提供公平竞争、提高素质和向上流动的机会，帮助弱势者改善其生存状态，任何人特别是经济收入和社会地位比较低的人们，都可以通过接受教育而提高自己的素质，获得较高的经济收入和社会地位，从而减少社会的不公平，所以教育被称为促进社会平等、保持社会稳定的“最伟大的工具”。在我国现阶段，农村贫困群众和城市下岗职工等低收入群体还占相当比例，如果因为学费太高

使低收入家庭子女上不了好大学或者辍学，这的确有悖于教育公平和社会公平原则，必须切实加以解决。

解决这个问题的根本措施是进一步建立和健全经济困难学生资助体系，把政府补给学校办学成本的间接补助，改为补给学生的直接补贴，把暗补改为明补。这些年，我国在建立贫困大学生资助体系方面采取了一系列有效的政策措施：一是由政府和学校设立奖学金和特困生生活补助费，资助家庭经济困难而品学兼优的学生；二是勤工助学，学校通过组织经济困难学生参加助教、助研、助管、校园后勤服务及社会公益性劳动等，使学生通过劳动获得收入资助；三是特殊困难补助，政府和高校对经济困难学生遇到特殊情况时给予临时性、一次性无偿资助；四是减免学费，高校对经济特别困难的学生，区别情况实行减收或免收学费；五是助学贷款，这是一种全新的助学机制，由银行贷款资助贫困大学生就读，待毕业工作后分期偿还，利息由国家财政贴息资助；六是社会各界人士、企事业单位、港澳台同胞、海外侨胞等，也分别设立了许多奖学金、助学金，帮助高校贫困和品学兼优的学生完成学业。此外，教育部还规定高校必须建立“绿色通道”制度，即对被录取入学、经济困难的新生，一律先办理入学手续，然后区别情况，分别采取资助措施，确保每位新生都不会因经济困难而无法入学。目前，我国已初步建立起以“奖、贷、助、补、减”为主体的多元化的经济困难学生资助体系。今后要进一步规范和完善奖学金、助学金、助学贷款、特困生补助、勤工助学、学费减免、“绿色通道”等制度和措施，保证贫困家庭子女能够上好大学或者不辍学。比如，有的高校学费可能要2万元，但品学兼优的困难学生通过上述渠道可能获得3万元的资助，这样除交学费外，还剩有生活费，就可以保证完成学业。在

具体措施方面，一要进一步完善资金筹措制度，可通过立法形式，明确规定各级政府财政、高校学费、企业税收要切出一定比例作为大学生资助基金，并鼓励个人捐资，可冲抵一定比例的个人所得税，从而确保“奖、贷、助、补、减”等各项基金有稳定的、法定的收入来源，并随着经济的增长而增长，以提高资助标准和水平。二要进一步完善各项资助资金的评定、发放、监督等工作程序和方法，做到公开、公平、公正，使资助资金真正及时足额发到品学兼优、最需要资助的学生手中。三要不断探讨新的资助途径、措施和办法，不断提高资助效果。只要不断完善对经济困难学生的资助体系，就一定能够避免因提高学费标准造成的贫困家庭子女上不了好大学或辍学现象，使高校收费实行按质论价原则能够真正收到良好的效果。

#### 四、几条简短的结论

综上所述，我们可以得出以下几条简短的结论。

1. 任何一所高校，不论公立（公办）私立（民办），只要拥有优质的教育资源，能提供优质的教育服务、生产出优质的教育产品，都应当收取较高标准的学费。反之，如果它的教育资源、教育服务和教育产品的质量都比较差，只能收取较低标准学费。

2. 公立（公办）和私立（民办）高校，都在为国家和社会培养人才作出贡献，都应该享受国家公共财政的补贴，财政补贴数额的大小要依其教育质量（主要是培养出来人才的数量和质量）确定。

3. 国家财政对高校的拨款支持也要计成本、讲效益，可回收一部分再用于教育，实现滚动发展。具体可以根据不同地区和不同高校情况，定出不同的回收比例，然后分成两部分：一部分

返还学校，主要用于改善办学条件和资助贫困学生完成学业；一部分国家统筹，用于支持贫困地区高等教育和基础教育，促进教育公平和协调发展。

4. 建立和完善贫困大学生资助体系，是确保低收入家庭子女能够上好大学和实现教育公平、社会公平的有效措施。

(2004年10月8日)

## 理清办学指导思想 找准学校定位

在经济和社会转型时期，高校发展最根本的是要把办学指导思想搞对头，把办学定位搞准确。

改革开放以来，我国正处在重要的经济和社会转型时期。这个转型时期的主要特点是：从计划经济到市场经济，从封闭到开放。过去，我校完全以培养中学师资为目标，学生统招统配，经费统收统支，招生、就业、经费等问题都不用发愁。后来，随着计划经济向市场经济转轨、就业制度和财政体制的改革、中学大专层次师资需求量的减少、经济社会发展对“应用型、技术型”人才需求量的增加，以及各校争夺生源的竞争加剧，我校面临着严峻的挑战。

在这种情况下我们应该怎么办？我认为最根本的是要把办学指导思想搞对头，把办学定位搞准确。因此，我们重新审视和调整了办学指导思想，努力实现“六个转变”：

一是在指导思想上，从以计划为导向，转变到以市场为导向、以社会需求和就业为导向上来；

二是在专业设置和人才培养目标方面，从单纯办师范专业、培养中学师资，转变到师范与高职专业并举、培养社会需要的中小学师资和各方面应用型高技能人才并重上来；

三是在课程设置上，从偏重学科理论体系和课堂教学为主，转变到以应用性内容为主、课堂教学与实践教学并重上来；

四是在师资队伍建设上，从主要是录用“单师型”的师范类教师，转变到重点引进和培养“双师型”师资队伍上来；

五是在工作关注点上，从对招生、就业、经费不大操心，转变到把招生、就业、质量、效益摆在决定学校前途命运的位置上来；

六是在办学模式上，从比较封闭的办学模式，转变到开放办学，同有关高校、科研机构和企业联合办学，走产学研相结合的发展道路上来。

根据上述指导思想，我们把学校定位为：立足宁德，面向全省，以服务为宗旨，以就业为导向，以师范类专业为基础，以应用型专业为重点，以培养基础教育师资和应用型高级专门人才为目标，产学研相结合，突出宁德地方特色，主要为区域经济与社会发展服务的现代化、开放型、高质量的普通高等学校。

（2004年12月12日）

## 关于解放思想 更新观念问题

思想解放历来是社会变革和事业发展的先导。更新教育思想观念，是办好教育的前提条件。要进一步增强发展意识、服务意识、市场意识、效益意识、责任意识、创新意识、求实意识、改革意识、人本意识。

思想解放历来是社会变革和事业发展的先导。正因为有了党的十一届三中全会带来的思想解放，才有了改革开放二十多年来我国经济和社会各项事业的大发展。

更新教育思想观念，是办好教育的前提条件。教育思想的解放和观念的更新必将带来教育事业新的发展。

从我们学校情况看，随着改革开放的深入和教育事业的发展，思想观念也在不断地解放和更新。但由于长期受到计划经济传统观念的影响比较深，仍然存在一些问题。一是市场观念不强，是“以销定产”还是“以产定销”，是“等米下锅”还是“找米下锅”等问题没解决好，不是市场需要什么我做什么，而是我有什么就做什么，不管市场是否需要；如何根据市场需求、

社会需求、就业需求来调整专业结构、师资结构、课程结构做得不够。二是效益观念不强，不注意成本与效益测算，不注意投入产出比例问题，不注意成本管理与核算。三是改革开放意识不强，校内管理体制比较僵化，对外与其他高校、企业合作办学的步子迈得不大。此外，发展意识、服务意识、责任意识、创新意识、人本意识等都有待增强。

因此，我们要继续深入开展解放思想、更新教育观念的学习讨论活动，以思想的解放带动事业发展。

1. 要加强学习。要认真学习邓小平同志关于解放思想问题的一系列重要论述，学习党的十六大和十六届三中、四中全会精神，学习党和国家关于高等教育的重要文件，学习现代高等教育理论，牢固树立科学的发展观，进一步端正办学指导思想。

2. 要邀请指导。邀请省教育厅领导到学校检查指导工作，邀请高等教育专家到学校讲学，邀请办学有特色有成效的兄弟院校领导到我校传经送宝，帮助我们解放思想、更新观念、拓宽眼界、理清思路、促进发展。

3. 要深入讨论。各系、各部门要结合实际开展讨论，加深对“以服务为宗旨，以就业为导向，走产学研结合的发展道路”和“以人为本”、“以教学为中心”、“以质量生命”等现代办学理念的认识和理解，破除不适应教育发展的旧观念，并提出今后工作思路，形成书面材料，参加全校研讨交流。

4. 要抓好调研。积极参加省内外高等教育包括高职高专教育学术交流活动；组织学校领导和中层干部到省内外高校参观考察和开展专题调研；充实加强学校高等教育研究室力量，加强对高等教育含高职高专教育的理论研究。

5. 要制订规划。把学习讨论与制订学校的总体发展规划、

学科专业建设规划、师资队伍建设规划、新校园基本建设规划、实验室和图书馆建设规划等结合起来。

通过学习讨论，要进一步增强九个意识。

1. 增强发展意识。发展是硬道理，发展是第一要务，发展也是我校的根本出路。要聚精会神搞建设，一心一意谋发展。要以发展统一思想，以发展凝聚人心，以发展激励斗志，以发展鼓舞士气，以发展判断是非，以发展决定奖惩，以发展选人用人。

2. 增强服务意识。坚持以服务为宗旨，更好地为国家与社会服务，为区域经济社会发展的需要和广大教职员服务，为广大学生服务，为人民群众服务，办好让人民满意的教育。

3. 增强市场意识。坚持以市场为导向、以社会需求为导向、以学生就业为导向，根据区域经济社会发展的需要和学生就业情况，来设置专业、配置资源、确定课程、配备师资、培养学生、搞好教学、开展科研。

4. 增强效益意识。要提高办事效率，搞好成本核算和效益分析，选办投入少、产出高、效益好的专业和项目，建设节约型学校，努力提高经济效益和社会效益。

5. 增强责任意识。每个人在社会中都占有一个位子，每个位子都有一份相应的责任。当领导有领导的责任，当部下有部下的责任；当教师有教师的责任，当学生有学生的责任；当父母有父母的责任，当子女有子女的责任。每个人在自己的位子上都应当尽到自己的责任。“请记住自己的责任”，这应当成为我们的校训。

6. 增强创新意识。创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力，是一个政党永葆生机和活力的源泉。高校本身就是理论创新、知识创新、科技创新的主阵地，也是培养

创新型人才的主阵地，更需要增强创新意识。要通过思想观念的创新来带动办学模式、管理体制、教学内容和教育方法的创新。

7. 增强求真务实意识。求真就是要追求真理，探索规律，坚持实事求是，努力按经济、社会和教育发展规律办事。务实，就是要有艰苦奋斗的精神和踏踏实实的工作作风，想实招，讲实话，办实事，抓落实，求实效。

8. 增强改革开放意识。改革开放是决定中国命运的关键一招，也是决定我校前途的关键一招。要进一步深化办学体制、校内管理体制、干部人事制度和分配制度改革，坚持开门办学，加强同兄弟高校、科研院所和企业的联系与合作，使教学、科研与生产更紧密地结合起来，走产学研结合的发展道路。

9. 增强人本意识。就是要坚持以人为本，办学以教师为本，教学以学生为本，一切为了人，一切依靠人。我们的所有工作，目的都是为了不断满足人的物质和文化生活的需要，同时，又必须依靠和发挥人的作用才能达到上述目的。因此，我们一定要尊重人、理解人、关心人、爱护人，特别要关心困难学生和困难教工生活。要重视人的要求，依靠人的作用，通过不断满足人的需求来充分调动人的主动性、积极性和创造性，促进各项事业发展，促进人的全面发展。

(2005年3月16日)

## 漫谈进步

任何正常的人都追求进步，关键是什么叫进步、怎样追求进步？进步可分为内在进步和外在进步，我们要追求的是内在进步。只要善于学习、善于思考、善于实践、善于总结和善用时间，就能获得真正的进步。

古今中外，任何正常的人都追求进步，特别是年轻人更为强烈，这是件好事。因为追求进步既是个人成长的动力，也是社会前进的动力。问题的关键在于什么叫进步、怎样追求进步？

进步是指在现有的基础上再前进一步或再提高一个层次，大体可分为两种：一种是外在的有形的进步，例如，职称由助教提升到讲师、到副教授、到教授，职务由乡科级提拔到县处级、到地厅级、到省部级，荣誉由县级劳模提高到省级劳模、到全国劳模，等等；另一种是内在的无形的进步，例如素质、品德、修养、精神境界、理论水平、学术造诣、工作能力等的提高。

一般说来，有形进步与无形进步是一致的，而且会互相促进。例如，职务、职称和荣誉的升级会促进人们加强自身内在的

修养，提高精神境界、综合素质和工作能力；反过来，内在素质和能力的提高会促使人们做出更大、更显著的工作实绩和社会贡献，有可能获得更高一级的职务、职称和荣誉。

但是，有形进步与无形进步也会不一致，甚至相反。例如，有些内在的素质、品德、境界高的人，不一定外在的职务、职称和荣誉也高，甚至无职务、职称和荣誉。而有些外在的职务、职称和荣誉很高的人，其内在的素质、品德和境界不一定就高，甚至很低。古今中外，位高权重但人品卑劣者并不鲜见。例如，古代的和珅，现代的成克杰、胡长清等就是典型的例子。

作为一个正直的人，追求内在无形的进步比追求外在有形的进步更为重要。因为无形进步是有形进步的内在基础，有形进步是无形进步的外在表现，内在的无形进步对一个人的成长来说更具有决定性的意义。

那么，我们应该怎样追求无形进步、提高内在素质呢？我认为关键在于做到“五个善于”，即善于学习、善于思考、善于实践、善于总结和善用时间。许多事实研究表明，除了天才和智障者外，人的先天性智商是差不多的。但是，为什么后来有些人很聪明、很有作为而有些人却落后了？关键在于是否做到“五个善于”。

1. 善于学习。就是说既要博览群书，又要精读名著。要像邓小平说的那样“学马列要精，要管用”，也要像古人说的那样“取法乎上，得乎其中，乃为上；取法乎下，得乎其上，乃为下”。善于学习，不仅要向书本学习，还要向实践学习、向群众学习。因为“实践出真知”，“群众才是真正的英雄”，“三人行必有我师焉”，“三个臭皮匠，顶个诸葛亮”。还要注意交谈、讨论，只有思想的交流和碰撞，才能迸发出智慧的火花。

2. 善于思考。古人说得好：“学不思则罔，思不学则殆”。善于思考，就是说要求解放思想、开动脑筋，而不能死记硬背、生吞活剥；要有独立思考的精神，不能人云亦云；要做到触类旁通，融会贯通，不能只及一点，不及其余。善于思考，还必须进行一番“去粗取精、去伪存真、由此及彼、由表及里”的加工制作工夫，这样才能不被表面现象迷惑，才能做到透过现象把握事物的本质和规律。

3. 善于实践。就是说要坚持理论联系实际的原则，紧密联系实际工作和思想实际，善于把知识转化为素质，把素质转化为能力，做到“知行统一”，把理论知识运用于指导实践，并在实践中检验、丰富和发展所学的理论知识，从而不断充实、丰富和提高自己。

4. 善于总结。就是说要正确总结实践中成功的经验和失败的教训，尤其要重视并善于总结失败的教训，因为“失败是成功之母”，特别要注意不能消极地错误地总结经验教训，以免使自己变得庸俗化。

5. 善用时间。特别要善于运用法定“八小时”工作以外的时间。一般说来，在每天二十四小时中，一个“八小时”是法定工作时间，第二个“八小时”是保障健康的休息时间，第三个“八小时”是大有文章可做的自由支配时间。法定“八小时”工作时间往往是被动地做上级交办的事，很难由自己支配，很难干自己喜欢的事。而法定“八小时”工作以外的时间是可以由自己支配的，除了保证必要的休息时间外，可以干自己喜欢做的事，人的聪明才智可以得到更充分发挥。不用细察就可以发现，许多人之所以成为名人，都是善用“八小时”以外时间。他们的灵感迸发、发明创造、论文专著、重大成果，很多都是在“八小时”

以外时间做出来的。如果把“八小时”以外时间用于学习和思考，就会提高自己的素质和水平，就会大有作为。如果把“八小时”以外时间用于“吃喝玩乐”，可能活得比较“潇洒”，但很难有所作为。

因此，每个人只要不断地做到善于学习、善于思考、善于实践、善于总结和善用时间，就一定能够不断进步，并且推动社会不断进步。

(2005年5月15日)

## 关于加强高校党的先进性建设问题

党的先进性是关系马克思主义政党生存与发展的根本性问题。开展先进性教育活动对高等学校来说有着特殊的重要意义。要正确理解党和党员先进性的深刻内涵。要紧密联系实际加强高校党的先进性建设，切实解决好少数党员理想信念不牢、宗旨意识淡漠、作风不实、部分基层党组织软弱涣散、党委班子领导水平和执政能力还有差距、学校发展不快等问题。

### 一、要充分认识开展先进性建设的重大意义

在全党开展以实践“三个代表”重要思想为主要内容的保持共产党员先进性教育活动，是党中央审时度势、深谋远虑作出的重大决策，关系党执政能力的提高和执政地位的巩固，关系党和人民事业的兴旺发达和国家的长治久安。我们一定要从贯彻“三个代表”重要思想、推进党的建设新的伟大工程和全面建设小康社会及构建社会主义和谐社会的战略高度，深刻认识开展保持共产党员先进性教育活动的重大意义。

第一，党的先进性是关系马克思主义政党生存发展的根本性

问题。先进性是马克思主义政党的根本特征，是马克思主义政党的生命所系、力量所在。党的先进性建设历来是马克思主义政党自身建设的根本任务，也是马克思主义建党理论中一个带根本性的重要课题。历史表明，任何政党的兴衰存亡，归根结底取决于它是否具有先进性，能否站在时代前列、带领群众前进。我们党之所以能够从小到大、从弱到强、从只有几十名党员的地下党发展成为有 6800 多万党员的执政党，并且团结带领全国各族人民取得了革命、建设、改革的伟大成就，使国家面貌发生了举世瞩目的深刻变化。这其中的原因是多方面的，但归结到一点就是：我们党始终代表了中国先进生产力的发展要求，代表了中国先进文化的前进方向，代表了中国最广大人民的根本利益，始终保持了马克思主义政党的先进性。

但是，我们必须清醒地认识到，经过几十年的努力奋斗，我们党所处的历史方位发生了“两大转变”：一是从领导人民为夺取全国政权而奋斗的党，成为领导人民掌握全国政权并长期执政的党；二是从受到外部封锁和实行计划经济条件下领导国家建设的党，成为对外开放和发展社会主义市场经济条件下领导国家建设的党。我们党成为执政党不容易，长期执掌好政权更不容易，特别是在改革开放和市场经济条件下执好政更是不容易。党的先进性面临着新的历史考验。上个世纪 80 年代末 90 年代初以来，世界上一些曾经执政多年的大党、老党特别是原苏联、东欧国家的共产党先后丧失执政地位，原因很多，从根本上说是因为这些政党在广大人民群众的心目中丧失了先进性。这些事实告诉人们，党的先进性不是与生俱来的，不是一劳永逸的，也不是一成不变的。一个政党过去先进，不等于现在先进，现在先进，不等于永远先进。我们党要始终走在时代前列，始终得到群众的拥

护，就必须始终不渝地加强党的先进性建设。抓住了先进性建设，就抓住了党的建设的根本，抓住了加强党的执政能力建设、巩固党的执政地位的关键。加强党的先进性建设，始终是关系我们党生存、发展、壮大的根本性建设，是加强和改进党的建设的长期任务和永恒主题。

第二，开展先进性教育活动，是把学习实践“三个代表”重要思想引向深入的一项重大举措。马克思主义政党的先进性，首先表现为理论上的先进性，表现在用科学的理论武装思想、指导行动上。我们党在80多年的奋斗过程中，坚持把马克思主义基本原理同中国具体实践相结合，相继产生了毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想这三大理论成果。“三个代表”重要思想是马克思主义在中国发展的最新成果，是当代中国的马克思主义。贯彻“三个代表”重要思想，核心是坚持党的先进性。在新世纪新阶段，广大党员干部保持先进性，关键是要深刻理解和掌握“三个代表”重要思想并自觉付诸实践。近几年，我们在学习实践“三个代表”重要思想方面取得可喜成效，但“三个代表”重要思想是一个博大精深的科学体系，把握这一理论的精髓并指导实践，既是一个长期的过程，也是一个常学常新、常用常新的重大理论和实践课题。开展先进性教育活动，是近年来全党学习实践“三个代表”重要思想的继续和深化，就是要运用我们党坚持经常性教育同适当的集中教育相结合的重要经验，把学习实践“三个代表”重要思想引向深入，进一步用马克思主义中国化的最新成果武装全党，努力把广大党员干部锻炼成“三个代表”重要思想的坚定实践者。

第三，开展先进性教育活动，是实现全面建设小康社会宏伟目标的重要保证。党的先进性历来是随着形势和任务的变化而不

断丰富和发展的。加强党的先进性建设，需要同实现党的历史任务紧紧联系起来。党的十六大确立的全面建设小康社会的宏伟目标，是中国特色社会主义经济、政治、文化、社会“四位一体”的发展目标，它符合我国国情和现代化建设的实际，反映了全党和全国人民的共同意志，是我们党在新世纪新阶段的历史任务，也是在新的形势下，把党的先进性和社会主义制度的优越性落实到发展先进生产力、发展先进文化、实现最广大人民根本利益上来的必然要求。在全面建设小康社会的进程中，我们既面临着难得的发展机遇，也将遇到各种风险和挑战。特别是我国全面建设小康社会的阶段，正是人均国内生产总值从 1000 美元向 3000 美元跨越的关键时期。许多国家发展进程表明，这个时期既是“发展机遇期”，又是“矛盾凸显期”。如果政策把握得当，就能推动经济社会发展，顺利实现全面小康和工业化、现代化；反之，就会出现经济社会发展脱节，导致各种社会差距扩大，社会矛盾加剧，甚至出现社会动荡和倒退。能否正确应对风险考验，推进全面建设小康社会进程，保持国家发展的良好势头，归根到底取决于我们党。开展先进性教育活动，就是要提高党的执政能力和广大党员的素质，把各级党组织的领导核心和战斗堡垒作用以及广大党员的先锋模范作用体现到全面建设小康社会和构建社会主义和谐社会的各项工作中，带领群众共同创造幸福生活和美好未来。

第四，开展先进性教育活动，是解决党内存在问题的迫切需要。党员是党的肌体细胞和党的行为主体，党的先进性最终要靠党员的先锋模范作用来体现。从总体上说，我们的党组织是有凝聚力和战斗力的，党员队伍总体情况是好的，各基层党组织和广大党员在改革发展稳定的各项工作中，在突发事件、关键时刻的

考验面前，发挥了战斗堡垒和先锋模范作用。但是，毋庸讳言，我们的基层党组织和党员队伍中还存在着与保持先进性的要求不相适应、不相符合的问题，有的还相当严重。主要表现在六个方面。一是有的党员理想信念不坚定，对建设中国特色社会主义信心不足。二是有些党员忘记了全心全意为人民服务的宗旨，不能发挥先锋模范作用。极少数党员一切以自我为中心，对个人名利斤斤计较。三是有些党员组织纪律观念淡薄。有的不遵守党的政治纪律；有的不讲党性，不讲原则，热衷于讲交情、拉关系；有的缺乏组织观念，不参加甚至长期不过党的组织生活，极少数党员甚至不想继续当党员。四是有些党员干部事业心和责任感不强，思想作风不端正，工作作风不扎实，脱离群众的问题比较突出。五是有些党员领导干部思想理论水平不高，解决矛盾的能力不强，有的甚至以权谋私、腐化堕落。六是有些党的基层组织凝聚力、战斗力不强，有的甚至软弱涣散、不起作用。这些问题，严重影响党的先进性，妨碍党的路线方针政策和决策部署的贯彻执行，损害党同人民群众的血肉联系，削弱党的执政基础和成效，削弱党的创造力、凝聚力、战斗力，影响党的工作，损害党的和人民的事业，必须认真加以解决。中央决定在全党开展保持共产党员先进性教育活动，就是要努力解决基层党组织和党员队伍中存在的“不适应”、“不符合”的问题，进一步提高党组织战斗力和党员素质，做到“固本强基”。这是加强党的执政能力建设、全面推进党的建设新的伟大工程的一项重要基础性工作。

第五，开展先进性教育活动，对高等学校来说有着特殊的重要意义。首先，高校属于第二批开展先进性教育的单位，属于承上启下、承前启后的重要环节。搞好高校先进性教育活动，对于巩固和发展第一批先进性教育活动的成果、为第三批先进性教育

活动进一步积累经验、保证整个先进性教育活动顺利进行并取得实效有着特殊意义。其次，高校处在教学、科研第一线，与人民群众联系更加密切，担负着培养人才、创新知识、发展科技和服务社会的重要职责。教育者必须先受教育。搞好高校先进性教育，对于培养造就社会主义事业建设者和接班人，传播先进文化，创新知识和发展科学技术，为经济社会发展提供人才支撑、智力支持和知识贡献，有着特殊重要的意义。其三，从我校实际情况看，搞好先进性教育活动，也是我校自身建设和发展的内在要求。近年来，经过全校上下的共同努力，我校在“迎评促建”、学科建设、队伍建设、校园建设和党的建设等方面取得了明显成效。我校绝大多数基层党组织是坚强有力的，党员队伍的主流也是好的，但也不同程度地存在着理想信念不坚定、宗旨意识不强、组织纪律观念淡薄、事业心和责任感不强、作风不扎实、领导水平不高、基层组织战斗力不强等问题。要解决这些问题，实现学校更快更好的发展，必须激发全校所有教职员工的积极性和创造性，团结一心，共同奋斗。最根本的就是进一步提高校党委的领导水平和执政能力，充分发挥领导核心作用；进一步增强基层党组织的凝聚力和战斗力，充分发挥战斗堡垒作用；进一步提高广大党员的素质，充分发挥先锋模范作用。开展先进性教育活动，着力解决我校各级党组织和党员队伍中的实际问题，对于学校更加坚定社会主义办学方向，进一步强化阵地意识，牢牢掌握意识形态领域的主动权；对于全面贯彻落实党的教育方针，办好“人民满意的大学”，为国家培养和造就更多德、智、体、美全面发展的社会主义建设者和接班人；对于大力促进各级党组织发挥领导核心和战斗堡垒作用，广大党员发挥先锋模范作用，早日实现“专升本”的目标有着重要意义。

## 二、要全面理解政党和党员先进性的深刻内涵

开展先进性教育活动，必须对什么是党的先进性，什么是共产党员的先进性，有正确的理解和全面把握。

一要弄清楚什么是先进性。顾名思义，先进性就是在许多人或同类事物中最进步、走在前面、可以作为榜样的本质属性。先进性是一个比较的概念，是在两个或多个事物的比较中体现出来；同时又是个动态的概念，与特定的环境和条件相联系，随着环境和条件的改变而改变。

二要弄清楚什么是党的先进性。党的先进性，是指党能够把握历史发展规律和方向，走在时代前列，带领社会前进并为全社会作出榜样和表率的一种性质、素养和能力。我们党的先进性，胡锦涛总书记在新时期保持共产党员先进性专题报告会上讲得非常精辟和透彻，概括起来，主要体现在以下几个方面：（一）理论先进，即党的理论和路线方针政策顺应时代发展的潮流和我国社会发展进步的要求，反映全国各族人民的利益和愿望；（二）组织先进，我们党是由中国工人阶级、中国人民和中华民族的先进分子组成，各级党组织不断提高创造力、凝聚力、战斗力，始终发挥领导核心作用和战斗堡垒作用；（三）作用先进，广大党员不断提高自身素质，始终发挥先锋模范作用；（四）品质先进，我们党始终保持与时俱进的品质、始终走在时代前列，不断提高执政能力、巩固执政地位、完成执政使命。归结起来，就是我们党始终代表中国先进生产力的发展要求，始终代表中国先进文化的前进方向，始终代表中国最广大人民的根本利益。所以，江泽民同志集中全党的智慧创立的“三个代表”重要思想，是对新的历史条件下党的先进性内涵的集中概括，是对党的先进性本质特

征的深刻提示。

三要弄清楚什么是共产党员的先进性。党的先进性要通过党员的先锋模范作用来体现。在新的历史条件下，共产党员保持先进性，就是要达到胡锦涛总书记在专题报告会上提出的六条基本要求：（一）坚持理想信念，坚定不移地为建设中国特色社会主义而奋斗；（二）坚持勤奋学习，扎扎实实地提高实践“三个代表”重要思想的本领；（三）坚持党的根本宗旨，始终不渝地做到立党为公、执政为民；（四）坚持勤奋工作，兢兢业业地创造一流工作业绩；（五）坚持遵守党的纪律，身体力行地维护党的团结统一；（六）坚持“两个务必”，永葆共产党人的政治本色。

四要弄清楚党的先进性与党员先进性的关系。党的先进性和党员的先进性是紧密联系、相互依存、相辅相成、辩证统一的关系。党的先进性是根本，没有党的先进性，就谈不上党员的先进性；党员的先进性是基础，没有党员的先进性，党的先进性就无法体现。党的先进性要通过全体党员高度的思想觉悟、无私奉献精神和先锋模范作用来体现。党和党员的先进性是具体的，不是抽象的；是历史的，不是一劳永逸的，它们都随着形势和任务的变化而不断丰富和发展。我们一定要按照中央的精神，按照“三个代表”重要思想和胡锦涛总书记的论述，全面、深刻、科学地认识我们党和党员先进性的内涵，这样才能把握住先进性教育活动的着力点，才能提高教育活动的实效。

### 三、要紧密联系高校实际加强党的先进性建设

要根据中央关于开展先进性教育活动的指导思想、目标要求、指导原则和方法步骤，紧密联系我校实际开展先进性建设，着重解决好以下几个方面问题。

第一，要解决好少数党员理想信念不牢的问题。崇高的理想信念，始终是共产党员保持先进性的精神动力。当前，由于各种复杂因素的影响，我校也有少数党员不同程度地存在着理想信念不坚定的问题。有的党员忽视理论学习，放松思想改造，对共产主义必然胜利的信念不坚定，对建设中国特色社会主义信心不足，对“三个代表”重要思想理解不深、贯彻执行不力；有的党员对社会主义大学的本质认识不清，对办好人民满意的大学的认识不足，对培养合格的社会主义事业的建设者和接班人的责任心不强。有的教师党员只重视“教书”，不重视“育人”，缺乏在传授知识中对学生进行潜移默化的正面思想引导，用马克思主义占领讲台的阵地意识不强，对做党的工作、思想政治工作积极性不高。有的学生党员入党动机不纯，是为毕业后好找工作，对党的认识不深，感情不真，组织上入了党，思想上没有真正入党等。解决好这些问题是此次先进性教育活动的首要任务。我们要通过学习党章、重温入党誓词，让所有党员再次感受党的生活特有的氛围，重新思考“我入党为什么”、“我要为党做什么”。要引导广大党员通过各种方式，进一步深入学习实践“三个代表”重要思想，做到真学、真信、真懂、真用，使广大党员更加坚定对马克思主义的信仰、对共产主义的信念、对社会主义的信心。

第二，要解决好部分党员宗旨意识淡薄的问题。全心全意为人民服务，是保持党的先进性的核心要求和永恒主题。对高校而言，实践党的宗旨，保持党的先进性，首要的是要使广大党员牢固树立“以师生为本”、“为师生服务”的观念，切实实现好、发展好、维护好广大师生的利益。在我校的党员队伍中，少数党员宗旨意识淡薄，群众观念不强，主要表现在：有的党员更多关注自己个人的发展，把兴奋点放在自己的学习进修、职称职务和福

利待遇上，追求个人利益和个人价值的最大化，较少关心集体和他人，党员意识淡化，把自己混同于一个普通老百姓，不能很好地发挥先锋模范作用；有的党员群众观念淡薄，感情不深，对师生特别是对困难职工和学生的疾苦关心不够，缺乏主动热情为师生排忧解难的意识；有的党员以自我为中心，斤斤计较个人利益，对自己有利的就干，对自己不利的就推，甚至为了私利不惜损害国家、集体和人民利益。这些表现与“三个代表”重要思想和保持共产党员先进性的要求格格不入。此次教育活动，我们要从落实立党为公、执政为民的高度，进一步强化宗旨意识，要在全校广大党员中牢固树立“师生利益至上”、“师生利益无小事”、“一切为师生服务”的思想。要在实际工作中，多考虑“师生有需求，我该做什么”、“学生有困难，我该怎么办”，要把师生“高不高兴、满不满意”作为我们的工作标准，进一步推动广大党员自觉改造主观世界，提升思想境界，真正做到对师生有感情，对工作有热情，对事业有激情，为师生诚心诚意办实事、尽心竭力解难事、持之以恒地做好事。

第三，要解决好部分党员作风不实的问题。党的作风是党的性质、宗旨的重要体现，作风的先进性体现党的先进性。对高校而言，党的作风还直接影响教风、学风和校风，抓好作风建设意义重大。目前，在我校党员队伍中，有的党员干部思想作风不扎实，事业心和责任感不强，安于现状，不思进取，工作缺乏创新；个别党员干部组织观念不强，不讲政治纪律讲“交情”，不讲组织原则讲“关系”；有的党员干部工作浮在面上，不主动，不扎实，不细致；有的教师党员钻研业务的劲头不足，教书育人的责任心不强，工作马虎，生活懒散；少数党员忙于社交应酬、沉迷于打麻将等等。针对这些问题，我们要从改进党员的思想作

风、工作作风、生活作风入手，通过学习、教育，切实促进广大党员始终保持奋发有为的精神状态，真正做到把心思用在事业上，把精力放在工作上，把时间花在学习上。广大党员干部要率先垂范，并深入工作第一线，及时发现和解决问题；广大党员教师要以身作则，树立高尚的师德、优良的教风，要用科学的态度和高度的责任心，严谨治学，精心育人；广大学生党员要带动全体青年学生，树立正确的学习观、成才观、是非观和诚信观，刻苦砥砺、笃志笃行，为广大青年学生做出表率。希望通过全体师生的共同努力，在我校逐步形成以党风带教风，以党风促学风，以党风正校风的良好局面。

第四，要解决好部分基层党组织战斗力不强的问题。基层党组织是党的全部工作和战斗力的基础，是贯彻“三个代表”重要思想的组织者、推动者和实践者，其作用的发挥，对党的整个事业发展有着至关重要的意义。从我校各党支部的情况看，毋庸讳言，不少的基层组织都不同程度地存在着这样那样的问题。主要表现为：有的基层党组织建设还比较薄弱，活力不足，战斗力不强，创造力缺乏，不能有效地发挥战斗堡垒作用；有的基层党组织思想政治工作薄弱，在党员和群众中的影响力、凝聚力和感召力小，高级知识分子和青年教师申请入党人数不够多，发展学生党员工作也做得不够；有的基层党组织对本单位、本部门的情况摸得不透，对大事、难事、要事抓得不够，团结带领师生员工，围绕学校中心工作，推动学校事业发展的能力有待增强。在此次教育活动中，要下大功夫分析各基层党组织存在的问题，有针对性地提出解决问题的办法、措施，通过整改，进一步增强党组织的创造力、凝聚力和战斗力，努力把我校各级党组织建设成为学校改革发展的坚强的领导核心和战斗堡垒。

第五，要解决好校党委班子领导水平和执政能力离先进性要求还有不少差距的问题。校党委是学校的领导核心，学校存在的所有问题，归根结底，同校党委的领导水平和执政能力的差距有密切的关系。要通过先进性教育活动，不断提高校党委总揽全局的能力、科学管理的能力、推进发展的能力、促进和谐的能力、执政为民的能力、改革创新的能力和解决问题的能力，促进师专各项事业更快更好发展。

第六，要解决好学校发展不快的问题。要正确处理好先进性教育活动与日常工作的关系，做到围绕中心、服务大局、统筹兼顾、合理安排，既不能脱离中心工作孤立地搞先进性教育活动，也不能因为工作忙而不认真抓先进性教育活动，确保教育和工作“两不误、两促进”。特别是要紧紧抓住发展这个“第一要务”，牢牢铭记“两个务必”，全面实践“三个代表”，树立和落实科学发展观和正确政绩观，进一步增强事业心、责任感，认真履行好岗位职责，切实抓好“内涵升本”和新校区建设，促进教学和科研再上新台阶，促进管理和服务再上新台阶，促进党建和思政工作取得新成效，促进学校更快更好发展，为国家和社会作出更大贡献。

第七，要建立健全先进性建设的长效机制。要以这次先进性教育活动为契机，认真贯彻落实加强高校党组织建设的有关文件精神，建立健全高校党建工作的各项规章制度，完善思想建设、班子建设、组织建设、作风建设、考核评价、表彰激励等相关制度，积极探索和形成符合学校特点、能使党员充分发挥先锋模范作用、始终保持先进性的长效机制，努力把学校各级党组织建设成为贯彻“三个代表”重要思想的组织者、推动者、实践者，充分发挥基层党组织的政治核心作用和战斗堡垒作用。

(2005年7月10日)

## 坚定理想信念关键要处理好三个关系

坚定的理想信念，是加强大学生思想政治教育的首要任务，也是共产党人始终保持先进性的基本要求，其关键在于处理好理想与现实、顺境与逆境以及公与私三个关系。

坚定的理想信念，是加强大学生思想政治教育的首要任务，也是中国共产党人始终保持先进性的基本要求。

理想是人们对未来美好事物的向往和追求，是人们的奋斗目标。信念是人们对理想所持的坚定不移的态度，是人们为理想而奋斗的热情、意志和信心。理想信念问题的实质是用什么样的世界观、人生观和价值观认识与改造世界的问题。

中国共产党人的理想信念是：在现阶段建设中国特色的社会主义，最终实现共产主义。社会主义和共产主义的理想信念，是建立在马克思主义揭示的人类社会发展规律的基础之上，因而是科学的理想信念；其目的不是为自己或少数人谋福利，而是为全人类谋福利，让全中国和全世界人民都过上好日子，因而是崇高的理想信念。

坚定社会主义和共产主义的理想信念具有十分重要的意义。从宏观来讲，社会主义和共产主义的理想信念，是全党和全国人民团结奋斗的思想基础和精神支柱，是共产党人始终保持先进性的精神动力。对个人来讲，理想信念是脊梁，支撑着人生的大厦；理想信念是明灯，照亮着人生的旅途；理想信念是路标，指引着前进的方向。

有了坚定正确的理想信念，不论是民族还是个人，都能够经受任何风浪的考验，傲然屹立于天地之间。自1840年鸦片战争以来，好多列强想把中国吃掉，中国这么贫弱为什么不亡？鲁迅先生讲得好，就是因为“我们自古以来，就有埋头苦干的人，有拼命硬干的人，有为民请命的人，有舍身求法的人……这就是中国的脊梁”。正是有了一大批具有崇高理想信念的人前赴后继地撑起中华民族的脊梁，才使得中华民族永远傲然屹立于世界民族之林。

一个国家和民族，如果没有共同理想的信念，就没有凝聚力，就像一盘散沙，四分五裂，任人宰割。一个人如果没有正确的理想信念，就会在前进中迷失方向，活着只不过是浑浑噩噩，无所事事，生活将变得黯淡无光，生命就变得没有意义。如果背弃了崇高的理想信念，就不能经受住各种诱惑和风浪的考验，在战争年代就会像甫志高那样当叛徒，在和平时期掌权后就会像胡长清那样堕落为腐败分子。不论是叛徒还是腐败分子，最终都要走上自我毁灭的道路，都会遭到党和人民的唾弃，都没有好下场。

既然理想信念如此重要，那么，怎样才能坚定正确的理想信念呢？细加分析，我们可以发现，人们理想信念容易发生动摇的时候，主要是在现实中看到阴暗面多的时候、处于逆境的时候，

特别是私心较重的时候。因此，要坚定理想信念，关键是处理好理想与现实、顺境与逆境以及公与私三个关系。

### 一、处理好理想与现实的关系

一般说来，理想往往是美好的，而现实往往有许多不尽如人意的地方，甚至还有不少阴暗面。人们在现实面前“碰鼻”多了，对社会阴暗面看得多了，特别是看到一些搞歪门邪道的人很吃香，这时理想信念往往容易发生动摇。因此，要坚定理想信念，必须处理好理想与现实的关系。

处理理想与现实的关系有两种选择：第一种是坚持用崇高的理想去改造现实；另一种是屈从于现实而放弃了崇高的理想。关键在于人们的态度。

我们需要的是第一种选择和态度。因为理想与现实的矛盾从某种意义上说也是人类社会的一对基本矛盾，人类社会就是在用崇高的理想去改造现实的矛盾运动中前进的，只要坚持用崇高的理想去改造现实，解决现实中不如人意甚至阴暗的东西，人类社会才会不断前进，才会更加美好。

我们承认当今社会有不少阴暗面，如城乡差别、分配不公、腐败问题等等。我们党和政府正在努力解决这些问题。但是，这不能成为动摇理想信念的理由。不管怎么说我们的现实都比旧社会好得多。在黑暗的旧中国，在艰苦的战争年代，共产党人为了推翻“三座大山”的压迫，让全国人民过上好日子，不惜抛头颅、洒热血。他们之所以“一不怕苦、二不怕死”、威武不屈、气壮山河，其中的原因正如邓小平同志所指出的：“就是因为我们有理想，有马克思主义信念，有共产主义信念。”党的创始人李大钊曾豪迈地预言：“试看将来的环球，必是赤旗的世界！”即

使站在敌人的绞刑架下，他仍然慷慨讲演：“不能因为你们绞死了我，就绞死了共产主义。”夏明翰在敌人的屠刀面前，写下正气凛然的就义诗：“砍头不要紧，只要主义真，杀了夏明翰，自有后来人！”方志敏在阴湿昏暗的死囚牢里，曾写下光耀千秋的信仰绝唱：“敌人只能砍下我们的头颅，决不能动摇我们的信仰！”革命先辈坚贞不屈的理想追求，感染和激励着一代又一代的共产党人为人民的事业鞠躬尽瘁，死而后已，这才换来了我们今天的新中国。

学习革命先烈坚定的理想信念，应当是共产党人和先进青年永恒的追求。如果屈从于现实中的歪风邪气而放弃了崇高的理想，甚至与歪风邪气同流合污，那么不仅不会推动社会前进，还会使之倒退，变得越来越糟，个人不仅过得不好，还会变得庸俗，甚至走上错误的道路。因此，我们应当坚持用崇高的理想去改造现实，而不能屈从于现实而放弃了崇高的理想。

## 二、要处理好顺境与逆境的关系

社会 and 人生的发展都不会一帆风顺的，总有顺境与逆境的时候。一般说来，人们在顺境时理想信念比较坚定，而在逆境时理想信念比较容易发生动摇。例如：在我党历史上，当革命顺利时、革命高潮到来时，理想信念坚定的人、申请入党的人就比较多；当蒋介石“四一二”背叛革命，白色恐怖到来、革命陷入低潮时，理想信念动摇的人、脱党的人就比较多。又如，“二战”以后，世界上许多国家都建立了社会主义制度，国际共产主义运动进入高潮，这时信仰马列主义和共产主义的人就比较多，其理想信念也比较坚定；当苏联解体、东欧剧变、国际共产主义运动陷入低潮时，人们的理想信念容易发生动摇。从个人来讲也是如

此，当人生旅途比较顺利时，理想信念比较坚定；当人生旅途遇到挫折时，理想信念比较容易发生动摇。因此，要坚定理想信念，必须处理好顺境与逆境的关系。

处理好顺境与逆境的关系，关键是要懂规律、要有豪情、要有骨气。

要懂规律，就是说社会发展和人的发展都是有规律的，都不会一帆风顺的，是波浪式前进和螺旋式上升的，是前进性和曲折性的统一，不能因为暂时处在逆境和低潮而动摇理想信念。

从社会发展来说，社会主义代替资本主义、最终实现共产主义，是由社会基本矛盾运动所决定的客观规律；社会主义在前进中遇到曲折，并没有改变其最终必然胜利的历史总趋势；当代资本主义新发展并没有改变其固有的矛盾和必然灭亡的历史命运；苏联解体和东欧剧变并不等于社会主义失败，而是在许多方面背离了马克思主义、科学社会主义的基本原理，对马克思主义、科学社会主义采取教条主义的僵化态度所受到的惩罚，最多只能说明“苏联模式的社会主义”是行不通的。中国特色社会主义实践开辟了社会主义的新道路，既突破了社会主义的传统模式，又坚持了社会主义方向，坚持了党的领导，创造了社会主义发展的新道路、新境界。改革开放以来，我国取得了举世瞩目的巨大成就，这充分证明了科学社会主义具有强大的生命力。

从个人的发展来说，也是波浪式前进的，只有把个人的前途同国家和人民的事业紧紧连在一起，才能健康成长，才能有所作为。人生的道路固然难以一帆风顺，固然布满荆棘、充满坎坷，但只要有坚定正确的理想信念，就会看到希望、看到曙光。即使前路有再多的艰难困苦，即使前方的风浪再大，也会执著追求，无怨无悔。人生的价值并不在于成功后的荣光，而在于追求的本

身，在于信念的树立与坚持的过程。

要有豪情，就是说要有革命乐观主义和英雄主义精神，在困难、挫折、逆境面前，要看到前途、看到光明，要有必胜的信心和勇气。这种豪情、信心和勇气，不是盲目乐观，而是建立在对历史发展规律的深刻把握和革命意志无比坚定的基础上。在这方面，毛泽东为我们作出了光辉典范。大革命后期，1927年，蒋介石、汪精卫背叛革命，屠杀共产党人，党员总人数减少90%，不少人理想信念发生动摇。在井冈山的时候，十分艰苦，一度有人怀疑“红旗到底能打多久”。毛泽东给林彪写了一封信，就是后来收入《毛泽东选集》的《星星之火，可以燎原》一文。在信中，毛泽东用了一段十分生动的文字，表达了他对中国革命的信念：“中国革命高潮快要到来……它是站在海岸遥望海中已经看得见桅杆尖头了的一只航船，它是立于高山之巅远看东方已见光芒四射喷薄欲出的一轮朝日，它是躁动于母腹中的快要成熟了一个的婴儿。”极大地鼓舞了红军的士气。红军长征，从江西出发的时候10万人，到达陕北的时候剩1万人，多数人都牺牲在路上。后来毛泽东讲了一段很著名的话：“我们中华民族有同自己的敌人血战到底的气概，有在自力更生的基础上光复旧物的决心，有自立于世界民族之林的能力。”极大鼓舞了全国人民的信心和勇气。全国胜利前夕，毛泽东在《别了，司徒雷登》一文中写道“中国人死都不怕，还怕困难么？”毛泽东这种为国为民、高瞻远瞩、无所畏惧、无比坚定的理想信念和豪情壮志，至今仍像激昂的号角催人奋进。我们在困难、挫折、逆境面前，就是要有一种眼光、信念和豪情。

要有骨气，就是说在困难、挫折、逆境面前，不能屈服、不能低头，而要有铮铮铁骨，既不被困难、挫折和逆境吓倒，也不

为“五斗米而折腰”，要做到“富贵不能淫，贫贱不能移，威武不能屈”。有两句诗词说得好：“沧海横流，方显出英雄本色”；“宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来”。困难、挫折和逆境对人是一种考验。有骨气的人才能经受住考验，也只有经受住考验才能使精神境界得到升华，才能进一步坚定理想信念，才能更有作为。没有骨气的人，自然经不起各种考验和诱惑，容易背叛自己的理想信念，是会被人们唾弃的。

### 三、要处理好公与私的关系

现在，我们党处在执政的地位，处在市场经济和对外开放的环境中，各种利益和思潮互相碰撞，使我们面临着各种诱惑和考验。有些人经不起各种诱惑和考验，理想信念发生动摇甚至背叛，这固然有多方面的原因，但其根本原因，在于没有解决好世界观、人生观和价值观问题，核心是没有处理好公与私的关系。一些领导干部之所以堕落为腐败分子，最根本的原因就是世界观、人生观和价值观出了问题，私心杂念恶性膨胀，为了个人利益不惜损害国家与人民的利益。因此，要坚定理想信念，最根本的就是要处理好公与私的关系，牢固树立正确的世界观、人生观和价值观，坚持立党为公、执政为民，全心全意为人民服务。

人活着到底为什么？怎样才有价值？这是人生观和价值观的一个根本性问题。人生要有远大的理想和志向，并为之奋斗终生，否则就没有价值。周恩来少年时就有远大的志向。有一次校长在课堂上严肃地问学生：“你们为什么读书？”学生中有的答“为光耀门楣而读书”，有的答“为明礼而读书”，有的答“为家父而读书”。少年周恩来庄重地回答：“为中华崛起而读书。”马克思 17 岁时就有很高的精神境界，他在中学毕业论文里写过

这样一段话：“如果我们选择了最能为人类谋福利而劳动的职业，那么，重担就不能把我们压倒，因为这是为大家而献身；那时我们所感到的就不是可怜的、有限的、自私的乐趣，我们的幸福将属于千百万人，我们的事业将默默地、但是永恒地存在下去。面对我们的骨灰，高尚的人们将洒下热泪。”《钢铁是怎样炼成》的作者奥斯特洛夫斯基讲：“人最宝贵的是生命，这生命属于每个人只有一次。人的一生应当这样度过：当他回首往事的时候，不因虚度年华而悔恨，也不因碌碌无为而羞愧。这样，在临死的时候，他就能说，我的整个生命和全部精力都献给了世界上最壮丽的事业——为人类的自由和解放而斗争。”这些名人名言教育激励了几代热血青年。他们的世界观、人生观和价值观应该给我们很多有益的启示。简单地讲，人活着就是要为国家、为社会、为人民作出贡献，这样才有价值。如果人活着只为了自己，只为了“吃喝玩乐”，那无异于行尸走肉。

当然，我们说要处理好公与私的关系，并不是说不要个人利益。我们党的政策和国家的法律都保护个人包括共产党员的合法利益。但是，当个人利益同国家和人民的利益发生矛盾时，我们应当做到个人利益服从国家和人民的利益，做到先公后私、先人后己。这才是共产党员和先进青年应有的品德。

（2005年10月23日）

## 关于加强师资队伍建设问题

加强师资队伍建设是办好学校的关键。要坚持用事业、感情、政策、待遇、机制和环境，留住现有人才，引进急需人才，培养后续人才，用好各类人才，不断扩大人才数量，优化人才结构，提高人才素质，建设一支数量适当、结构合理、素质优良的师资队伍。

加强师资队伍建设是办好学校的关键。我校师资队伍总体上是好的，但仍然存在不少问题：一是数量不足，按国家核定的师生比、生员比计算，我校教职员工总编制偏少，特别是副高以上职称、硕士以上学位的教师占专任教师比重偏低；二是结构不合理，教师的年龄结构、知识结构、学历结构、专业结构、职称结构不合理，师范类教师偏多，高职类、工科类、“双师型”的教师偏少；在各系的分布结构也不尽合理，有的系、有的专业高级职称的教师偏少，达不到要求；三是思想素质和业务素质有待进一步提高；四是人才机制和环境建设需要进一步完善。因此，我们要进一步加强师资队伍建设。

我校师资队伍建设的思路和总体目标是：大力实施“人才兴校”和“人才强校”战略，坚持用事业、感情、政策、待遇、机制和环境，留住现有人才，引进急需人才，培养后续人才，用好各类人才，不断扩大人才数量，优化人才结构，提高人才素质，建设一支数量适当、结构合理、素质优良的师资队伍。

1. 要根据教育部关于本科学院的设置标准，进一步修订师资队伍建设规划。进一步完善关于队伍建设和人才培养的优惠政策和激励机制，增加队伍建设经费投入，每年在预算中安排一定比例的专项经费，作为教师培训费、人才引进费和奖励优秀人才基金。

2. 要把师德建设放在队伍建设的首位。进一步完善教师职业道德规范和考核管理制度，健全师德建设长效机制。继续加强“师德、师风、师能”建设，大力宣传优秀教师先进事迹，增强全体教师为人师表、教书育人的意识和当好人民教师的光荣感、责任感、使命感，努力提高教师的思想道德素质和业务能力，培育教师的学术魅力和人格魅力，弘扬“学为人师、行为世范”的职业道德，为培育人才与建设和谐校园贡献力量。

3. 要进一步做好公开招聘工作，把好教师“入口关”。坚持“按需设岗、公开招聘、择优录用、合同管理”的原则。今后招聘新教师原则上应具备硕士研究生以上学历，确实招不到硕士又没兼职教师上课的，可适当放宽至国家重点大学优秀本科学士，但要从严控制。

4. 要加强对年轻教师的培养和训练。年轻教师是我校的未来和希望，要着重加以培养。针对我校近年招收年轻教师较多的特点，要采取以下措施，认真做好“传帮带”工作。（1）对新聘用的年轻教师进行上岗培训，让其掌握必备的岗位知识和技能。

(2) 给每位年轻教师请个有经验的具有副教授以上职称的导师，由导师进行“传帮带”。年轻教师要通过助理教学、辅导学生和批改作业等方式，积累教学经验，并通过上讲台试讲审批合格后再独立开课。(3) 年轻教师一般必须至少担任一年的兼职辅导员或班主任，以培养教书育人的责任感。(4) 年轻教师一般必须带领学生参加社会实践和生产实习实践，以提高自身的实践能力。(5) 开展年轻教师教学水平和专业技能竞赛评比活动，对优秀者给予表彰奖励。(6) 选送优秀年轻教师到著名高校进修深造。

5. 进一步抓好教师进修培训工作，提高教师学历和职称层次。重点培养我校离“专升本”标准差距较大的高职称、高学历教师和重点专业紧缺的教师。要根据学校发展需要、学科专业建设需要和岗位技能需要，制定教师进修培训计划，坚持学历学位进修、学科专业知识与岗位技能培训和高层次研修相结合，个人进修意愿与学校工作需要相结合。转变教师进修培训工作重点和运行机制，从学历教育逐步转变为着眼于更新知识、培养技能和提高素质的继续教育。继续实施“教授培养工程”和“创新团队计划”，有计划地派遣学科带头人、骨干教师，到国内外著名高校进修提高，为其提高学历层次和申报教授职称创造条件。针对我校部分重点专业教师紧缺的问题，每年有计划地选送一批教师到高校进修学科专业知识，到企业接受岗位专业技能培训。

6. 继续采取优惠政策，引进高水平、高学历、高职称人才。着重引进重点学科与专业建设急需的作为学科带头人的教授。同时，采取“柔性引进”的政策，聘请一批国内外著名专家学者为我校兼职教授、客座教授，采取“课程包”等形式，到我校讲学。

7. 进一步加强学术梯队和创新团队建设。要以出成果与出

人才为目标，把学术梯队建设同创新团队建设有机地结合起来，继续完善以学科带头人为核心凝聚创新团队的组织新模式，完善学科带头人和学术骨干的培养选拔机制，对学科带头人和学术骨干实行特殊津贴制度。进一步完善创新团队的建设目标与方案，健全创新团队组织形式，选准创新课题，制定创新计划，抓好创新活动，制定创新成果的评价验收标准和确认办法，实行奖励制度，鼓励多出成果、多出人才。

8. 进一步加强“双师型”教师队伍建设。鼓励和支持教师参加“双师型”师资培训，取得“双师”职称；选派一批高职专业教师到企事业单位接受短期培训、带学生实习或挂职锻炼；从企事业单位聘请一些高素质人才到我校任专职或兼职教师。

9. 进一步抓好人才机制和环境建设。建立健全以重实绩、重贡献为导向的用人机制、分配机制、评价机制、竞争机制和激励机制，努力为人才提供一个能够脱颖而出并充分施展才干的工作环境，一个无后顾之忧的生活环境，一个民主活泼的学术环境，一个尊重理解的人际环境和和谐融洽的社会环境。

10. 要树立全面的人才观。我们既要重视培养、引进和用好教学、科研方面人才，也要重视培养、引进、用好管理、经营、后勤等方面的人才。在人才问题上，要提倡“水涨船高”，互相支持，互相帮助，共同提高；不要搞“水落石出”，靠贬低别人来抬高自己。

(2006年2月19日)

## 关于加强学科与专业建设问题

学科与专业建设是高校建设的“龙头”，应本着“适应需求，有利就业，突出重点，办出特色，提高质量，讲求效益”的原则，对学科与专业结构进行调整和建设。

学科与专业建设是高校建设的“龙头”，引领着学校基础设施、师资队伍、课程体系、实验室、图书资料等各项建设。学科与专业能否适应社会需求，办得好不好，有没有吸引力，直接关系到招生、就业、人才培养和办学效益。

当前和今后几年，我国经济结构正处在战略性调整时期，社会结构也将相应发生重大变化。作为服务于经济与社会的高校，其学科与专业结构理所当然要相应进行战略性调整。这是经济和社会发展的要求，是优化教育资源配置的需要，是提高办学效益的需要。

近年来，我校根据社会需求和就业导向，抓好学科和专业结构的调整和建设，取得一定成效。增设了地方急需的电机电器、应用化学、食品加工、会计电算化、人力资源管理 10 个专业；

师范类专业调整为 11 个，高职类专业增加到 26 个，师范与高职专业数比例为 30 : 70、学生数比例为 55 : 45。但学科和专业结构的调整还没有完全到位，仍存在一些问题。一是学科与专业结构不尽合理，与经济和社会发展的要求不相适应。二是专业布局不够合理，有些系专业规模太少，口径太窄，有些同类专业又分设在好几个系；人财物等教育资源配置，有的重复、有的闲置、有的紧缺，造成资源浪费和管理不便。三是重点和特色不突出，还没形成过硬的“品牌”专业，导致招生吸引力不强，就业率也不够理想。四是办学成本偏高、学费收入偏低，办学效益不高。因此，我们要把学科和专业的调整、建设作为一项全局性、根本性、长期性的战略任务抓紧抓好。

学科与专业的调整和指导原则是：适应需求，有利就业，突出重点，办出特色，提高质量，讲求效益。调整和建设的方向是：改造传统学科专业，整合趋同学科专业，做强优势学科专业，培养新兴学科专业，发展交叉学科专业，重视人文学科专业。在保持和提升原有师范教育优势的基础上，大力发展与地方经济紧密结合的应用型学科专业。具体要抓好以下几项工作。

1. 适应需求，有利就业。要以社会需求和学生就业为导向，对社会需求情况和毕业生就业情况进行调查和预测。不仅要了解当地的情况，而且要了解全省和全国的情况；不仅要了解当前的情况，而且要了解今后的趋势。在此基础上对学科与专业结构进行调整。结构调整不仅要考虑新办一些学科专业，而且要下决心停办或改造一些生源不足、报到率和就业率很低的专业。对分在好几个系的同类专业也要适当进行整合。今后每个系专业数不要太多，应拓宽专业口径，设一些专业方向。新设专业一般从主干专业延伸或与主干专业对接。要根据产业链的要求，不断拓展专

业面，延伸专业链，形成专业群。要进一步抓好专业储备、论证工作，建好专业项目储备库，以增强发展后劲。

2. 要突出重点，办出特色。学科与专业的设置、调整和整合，仅仅是前提性和基础性工作，更重要的是要抓好一系列建设，包括该专业人才培养模式、教学计划、课程体系、教学内容和教材、师资力量、实验实训等配套建设。限于我校的基础、财力、人才等条件，要想每个学科和专业都拿“冠军”是不可能的。因此，要集中力量建好几个重点学科和专业，把它做大做强，创出“品牌”，办出特色。要围绕宁德的优势和特色产业，如“茶乡、菌都、水产大市”、电机电器、船舶修造、“汽摩”配件、食品加工、医药化工、建筑建材、生态旅游以及规划发展的临海大型石化、钢铁、能源等支柱产业，重点办好两类学科和专业：一类是能“出名”的专业，即能够打品牌、有特色、夺“冠军”、体现一流水平、代表高校形象的学科和专业；另一类是能“赚钱”的专业，即宁德经济与社会急需的、生源多的、学生好就业的、效益高的学科和专业。要按照社会需求、录取率、报到率、就业率、师资力量、教学质量、科研水平、管理水平、实验实训设施等指标，通过各系申报、部门初审、专家论证、行政审批等程序，滚动确定校级重点学科专业，从经费、师资、实验设备等方面加大对重点学科专业的扶持力度，使重点学科专业在人才培养、科学研究和社会服务等方面发挥示范和辐射作用。

3. 要提高教学质量。培养人才是学校的根本任务，教学工作是学校的中心工作，教学质量是学校的生命线。教学质量或人才培养质量，归根结底体现在学生身上，大体有以下三个方面：一是学生思想品德的提高；二是学生学习成绩的提高；三是学生实践能力的提高。同时也包括教师教学水平、科研水平和管理水

平的提高。我们应当围绕这些目标做好工作，努力提高教学质量。

4. 要讲求办学效益。一是向转变观念要效益。增强效益意识，注意成本核算，注意投入产出比例，选办投入产出比高的项目。二是向加强管理要效益。要精打细算，建设节约型学校，防止“大手大脚”和“跑冒滴漏”。三是向适度规模要效益。适度规模会降低成本，增加收入，提高效益。四是向结构调整要效益。只要进行结构调整，适当降低相对饱和的师范专业学生比例，提高社会急需的高职专业学生比例，就可以取得很好的社会效益和经济效益。

(2006年8月30日)

## 关于建立健全高校教学激励机制的思考

目前有些高校存在着重科研轻教学、教学质量不如中学抓得紧的现象，主要原因在于教学考核指标体系、考评机制和奖惩机制不够完善。因此，解决问题的关键在于建立健全比较完善的高校教学工作考核指标体系、量化考评机制和奖惩激励机制。

到师专工作以来，我常在思考两个问题：一是为什么有的高校存在着重科研轻教学的现象，二是为什么有的高校抓教学质量不如中学抓得紧。我认为，主要原因不在认识上而在机制上，因为大家都知道教学是学校的中心工作、质量是学校的生命线、科研人才也要靠教学培养这个道理。机制问题涉及到考核指标体系、量化考评机制和奖惩激励机制。

### 一、高校重科研轻教学的机制原因及对策

高校存在着重科研轻教学的现象的机制原因主要有四点。

1. 教学工作的考核指标体系、量化考评机制和奖惩机制不完善。高校的科研工作及其成果有一套较完善的刚性的考核指标

体系、量化考评机制和奖惩激励机制，比较客观公正，大家能够认可，容易量化、考评、奖惩。比如，你的科研课题是哪一级的课题，科研成果获得哪一级奖励，科研成果的社会经济效益如何，科研论文发表在哪一级刊物上以及数量有多少，都一目了然，非常容易考评和奖励。而教学工作及其成果难以建立一套较完善的客观公正的考核指标体系、量化考评机制和奖惩机制，虽然在事实上存在着书教得好不好的问题，但难以确定刚性的考核指标，不容易量化、考评和奖惩，不容易服众。

2. 职称评定与教学质量好坏关系不大，因为其决定性因素在于科研成果（论文和专著）的质量和数量。书教得好不如文章写得好。书教得再好如果没有论文和专著，照样评不上职称；书教得不好只要论文达到要求，就能评上职称。而职称又同工资、津贴紧密挂钩。这种评职称的机制必然促使人们把主要精力放在写论文上，而放松了对教学的钻研。

3. 在现行体制下，高校经费同教学好差也没有太大的关系。高校经费的主要决定因素，一是看学生数量，学生招得多、在校生多，政府拨款就多（一般政府拨款=生均拨款×在校生数），学费收入也多，争取到的基建投入也多，这就促使学校拼命扩大规模；二是看科研成果，科研成果多，学校要来的科研经费就多，科研设备投入就多，科研收入也多。

4. 就高校的排名而言，社会对高校及其教师的评价也主要看其科研成果的质量和数量。

因此，要解决重科研、轻教学的问题，从根本上说，就是要建立健全一套比较完善的适用于教学的激励机制，包括比较完善的教学考核指标体系、量化考评机制和奖惩激励机制，这样才能从根本上解决问题。

1. 要制定科学合理的量化考核指标体系。应当根据教学的各个环节和对教师的基本要求来设置主要指标。大体包括：（1）教师的备课水平和质量，可以从对教案和课件的检查评比中看出；（2）讲课的水平、质量和效果，可以从专家和学生听课后的评价中看出；（3）课外辅导的水平、质量和效果，可以从对课外辅导、批改作业、指导论文、设计和社会实践的检查评比以及学生的评价中看出；（4）教学效果可以从对所教学生的思想品德、考试成绩和实践能力等方面的检查评比中看出；（5）基本教学工作量可以从考勤中看出；（6）师德水平可以从教师是否爱岗敬业、严谨治学、教书育人、诲人不倦、为人师表等方面的言行举止中看出；（7）教学改革与创新与特色，可以从教学过程、教学效果及横向比较中看出。上述指标体系可采取百分制进行量化，每项指标各占若干分。其中，师德水平和基本教学工作量可作为一票否决的指标，若达不到基本要求，就一票否决。教学改革与创新与特色作为奖励分，搞得好的可加若干分。

2. 要建立健全科学合理的量化考评机制。主要采取专家考评、职能部门考评与学生评议相结合和日常抽查、学期初评、学年总评相结合的办法。也可采取百分制，专家考评、职能部门考评与学生评议各占一定比重，比如专家考评分占40%、职能部门考评与学生评议各占30%；日常抽查、学期初评、学年总评也各占一定比重，比如日常抽查分占20%、学期初评分占30%、学年总评分占50%。进行综合评比后，评出教学好、中、差三个档次，并予以公示，以提高透明度和公认度。

3. 要建立健全科学合理的奖惩激励机制。对专家和师生公认的教学好的优秀教师，应当给予重奖，即使其无教授职称，也应当给予教授的待遇；对有教授职称的教学好的优秀教师，还可

以给予特殊津贴。对专家和师生公认的教学差的教师，应当给以适当的处罚。特别是职称评聘要同教学质量紧密挂钩，书教得不好的不能评为教学系列职称，即使其论文写得很好，也只能评为研究系列职称。这样才能充分调动教师精心搞好教学工作的积极性。

4. 要建立健全科学合理的政府机构和社会组织对高校教学质量、人才培养质量的评价机制和奖励机制。政府的拨款和学费标准应当同教学质量紧密挂钩。对教学质量好的高校，政府要多拨款，允许学费标准高些。这样才能促进高校更加重视教学工作，努力提高教学质量。

## 二、高校抓教学质量不如中学抓得紧的机制原因及对策

高校抓教学质量不如中学抓得紧，主要也是考试机制、评价机制和奖惩机制问题。中学实行的是教学与考试适当分离的机制，高考、中考等最重要的考试，不是由任课教师出题、监考、评卷、登分，而是由别人出题、监考、评卷、登分，考试机制比较合理；自己的工作质量和成果由别人来检验，评价机制比较客观公正，奖惩机制也就容易建立并得到公众的认可，因而能起到积极的作用。而多数高校实行的是教考合一制度，某门课程的教书、出题、监考、评卷、登分一般都是同一个任课教师，考试机制不大合理；自己的工作质量由自己来检验，评价机制不容易做到客观公正，也得不到公众的认可，合理的奖惩机制也就难以建立。遇到不负责任的教师，平时不认真教书，考试前把考题范围告诉学生，监考时睁一眼闭一眼，评卷时又多加几分，学生考试成绩可能会比较高，不知底细的人还以为他书教得好；遇到认真负责、治学严谨的教师，从教书、出题到考试的各个环节都把关

很严，学生考试成绩可能不高，不知底细的人还以为他书教得差。这样，该奖谁罚谁很难决定，弄不好还会起到反作用。

因此，要从根本上解决有些高校教学质量不如中学抓得紧的问题，必须改革和完善考试机制、评价机制和奖惩机制。要在规范考试管理的基础上，改进考试的形式、内容和标准，提高考试的科学性、公证性和客观性。关键的是要建立健全教考适当分离的制度。一般性的考试，可以教考合一，由任课教师一抓到底。但关键性的考试，比如毕业考试、期末考试和质检考试，应当实行教考分离制度。任课教师要出多套考题和标准答案，交教务处建立题库；考试前随机抽样定试卷，也可以另出试卷；监考、评卷、登分也要适当回避，由别人来做。这样的考试成绩才比较客观公正，才有公信度。在此基础上，才能建立健全比较客观公正的评价机制和奖惩激励机制，才能促进教学质量的提高。

(2006年9月20日)

## 关于加强校风教风学风和机关作风建设问题

加强校风、教风、学风和机关作风建设对学校的发展具有极其重要的意义。要加强组织领导，明确目标要求，解决突出的问题，精心开展活动，加强检查督促，严格兑现奖惩，健全体制机制。

校风、教风、学风和机关作风是一所学校的办学氛围或风气，是学校内在的综合素质的外部表现，是学校精神、校园文化和学术风气的综合体现，是影响和约束学校教职员行为的一种强大的无形力量，也是学校形象的鲜明标志，关系到学校的兴衰成败。我们要切实加强这一方面的建设。

### 一、要提高思想认识

1. 加强“四风”建设直接关系到人才培养的质量。教书育人是高等学校的根本任务，培养“有理想、有道德、有文化、有纪律”的一代又一代新人，是党和人民赋予高等学校光荣而神圣的历史使命。质量是高等学校的生命线，质量上去了，学生成才

了，人民群众就满意了，国家和社会的需求也就得到满足了。而人才培养质量的保证，有多方面的因素，校风、教风和学风这些看似无形的因素对人才培养起着非常重要的作用，它不仅直接关系到教学质量的高低，也对学生世界观、人生观、价值观的形成具有重要影响。

校风是学校在办学过程中所形成的文化氛围，是学校作风或风气的集中体现，是衡量学校办学水平、教育质量、人才培养的重要标志，是师生员工言行举止的准绳和拼搏奋斗的精神支柱。它对学生的培养和成长起着极为重要的潜移默化的熏陶作用。

教风是教师的思想作风、工作作风和生活作风的综合体现，反映在教师的品德修养、精神风貌、教学态度、生活方式上。教风建设的关键是师德建设。教师应该成为学生的良师益友，应该当好学生健康成长的引路人，应该用自己的好思想、好道德、好作风为学生树立学习的榜样。教师要通过自己爱岗敬业、严谨治学、诲人不倦、为人师表的模范行为来影响教育学生，以自己的道德追求、道德情感、道德形象去感染和教育学生。

学风是大学生在一定人生观、学习动机、追求目标的支配下，在学习精神、学习态度、学习风格、学习方法、意志品质等方面的综合体现。它既是大学生顺利完成学业的重要保证，又是培养学生良好品德的重要途径。学风的好坏直接关系到学校的办学质量，关系到学生的健康成长。

教风与学风是相互影响的。教风是学风建设的先导，端正教风是学风建设的突破口。好的教风是优良学风的基础，没有好的教风是绝对不可能形成优良学风的。同时，好的学风对优良教风又具有很大的促进作用。

机关作风是指学校机关、职能部门为教学部门和广大师生员

工的服务意识、服务质量和工作效率。机关作风的好坏实质上是一个能否有效地实施管理育人和服务育人的问题。

由此可见，“四风”的实际状况和建设水平关系到人才培养的质量。我们应从培养合格人才的高度认真搞好“四风”建设。

2. 加强“四风”建设是培育学校文化的需要。企业有企业的文化，学校也有学校的文化。一个企业形成了自己的文化才有可能形成自己的核心竞争力。同理，一所大学有了自己的文化，有了自己的优良传统和鲜明特色，有了良好的校风、教风和学风，才是一所成熟的大学，才有较强的核心竞争力，才能实现可持续发展。大学本来就是文化的产物，是一个人文荟萃的地方，师生的言行举止和校园的环境，都反映出这所学校的文化氛围和品位。文化是大学的灵魂，是大学赖以生存和发展的根基和血脉，也是大学之间相互区别的重要标志和特征。大学的教育过程实质上是一个有目的、有计划的以“文”“化”人的过程。重视校园文化建设、培育大学精神、形成优良校风，是许多大学之所以成为名牌大学的重要因素。而“四风”建设就是一种文化建设，是无形资源的增加。持之以恒的“四风”建设对我校内强综合素质、外塑良好形象、提高核心竞争力、实现可持续发展必将产生深刻影响。

3. 加强“四风”建设是我校“专升本”的需要。“专升本”是我校的阶段性的奋斗目标，它包括外延硬件“升本”和内涵软件“升本”这两方面要求。教育部“专升本”评估中有多项指标，概括起来可分为硬件建设指标和软件建设指标。对硬件建设我们当然要给予足够重视，尽可能增加投入，加快新校区建设，改善办学条件。但是我们要清醒看到，我校作为一所经济不发达地区的市管专科院校，硬件底子薄，差距大，再加上投入不足、

经费紧缺、征地难等原因，短期内在硬件建设上难以有大的改变。因此，我们更应该把精力放在软件建设、“内涵升本”上。特别需要指出的是，教风、学风、校风等不易量化的软件指标，是最能反映学校教学管理水平的指标，对学校的发展和教育质量的影响是至关重要的，是学校建设的重点和难点。一些办学历史不很长、教学基础设施也并不算优良的高校之所以能获得较好的评估结论，就是因为是在软件建设上下了功夫，取得了实效，赢得了评估专家的赞誉。我们开展“四风”建设就是想在软件建设上创造一些亮点，以弥补硬件建设上的不足。我们还要看到我校在软件建设上与教育部评估指标体系的要求差距很大，建设的任务很重。我们一定要投入足够的精力做好这方面的工作。

总之，我们要充分认识“四风”建设的重要意义，把“四风”建设作为一项事关全局的重要任务来抓，作为牵一发而动全身的抓手或突破口来抓，带动全校各项工作的开展。

## 二、要明确目标要求

我们做任何工作，都要有明确的目标要求，这样才不会迷失努力的方向，检验工作成效也才有标准。我们开展“四风”建设，总的目的是：提高思想素质，解决突出问题，形成优良风气，提高教学质量，树立良好形象，促进各项工作。具体的基本目标要求有如下四点。

1. 教风：为人师表、严谨治学、用心教书、精心育人。通过教风建设，使广大教师在师德师风、教书育人、治学态度、科研精神、团队意识等方面都有明显提高。

2. 学风：勤奋学习、善于思考、勇于实践、奋发向上。通过学风建设，努力提高学生的思想品德、学业成绩和实践能力。

3. 机关作风：尽职尽责、优质服务、高效工作、公正廉洁。端正机关作风，首要的问题是事业心和责任感，核心的问题是宗旨意识和服务质量，关键的问题是工作效率和实效。要努力建成学习型、服务型、务实型、高效型、节约型和廉洁型机关。

4. 校风：团结协作、求真务实、文明和谐、开拓创新。通过校风建设，树立学校的良好形象。

上述基本目标要求只是初步的，各部门、各系要认真推敲，提出修改意见，同时要结合自己的实际，制定具体的目标要求，作为我校师生员工的基本行为规范。

### 三、要解决突出的问题

我校自建校以来，经历任领导和全体教职工的共同努力，形成了自己的一些优良传统，如爱岗敬业、艰苦奋斗、无私奉献的精神；严谨治学、对业务精益求精的精神；关心学生、教书育人、为人师表的精神；勤奋学习、刻苦钻研的精神等等。这些好的传统和精神是我们宝贵的精神财富，是学校生存和发展的灵魂和血脉，教育了一代又一代的教职员工和学生去努力工作、学习和生活。对于这些好的传统和作风，我们一定要继承和发扬。

但是我们也要看到，在学校的教风、学风、机关作风乃至整个校风上，仍然存在一些亟待解决的问题。概括起来讲，表现在以下几个方面。

1. 教风方面：突出表现在有的教师缺乏敬业精神，工作责任心不强，教学不认真，课前不备课，课中敷衍了事，课后撒手不管；有的无视教学纪律，随意调课、换课，上课迟到、提前下课甚至不上课；有的考试前给学生划考试范围，监考时看到学生作弊视而不见，批改试卷时送人情分；有的教学创新意识不强，

对本学科的前沿知识、对新的教育思想和教学手段不学习、不钻研，教学内容陈旧，不适应社会需求，缺乏与时俱进的紧迫感；有的只教书不育人，不注重自身修养，言行举止不文明；个别教师在学生入学、评奖、考试、入党等问题上搞不正之风。

2. 学风方面：突出表现在有的学生缺乏明确的学习目的，学习态度不端正，学习的自觉性和主动性差，学习风气不浓，上课出勤率低，早晚自习率低，受社会“功利主义思想”影响较深，缺乏长远的理想和奋斗目标，认为读书只是为了“混一张文凭装门面”；还有一些学生纪律观念淡薄，无视校规校纪，上课迟到早退，甚至旷课，课堂纪律松弛，考试作弊现象屡禁不止；学生宿舍不文明的现象也比较突出。

3. 机关作风方面：突出表现在一些部门、单位和干部中，安于现状、因循守旧、不思进取的思想比较浓厚；不负责任、不讲原则、不顾大局、自由散漫、自行其是现象比较严重；深入一线少，联系群众少，服务意识差，工作拖沓，效率低下，不能完成正常的工作任务的现象依然突出；搞形式主义、做表面文章的现象仍然存在；部分工作人员素质低，过分强调自己的个人利益，斤斤计较，甚至将个人利益凌驾于学校的整体利益之上；有的看到学校利益受损，事不关己，高高挂起等等。

这些问题加在一起也就是校风问题。它形成的原因是多方面的，既有市场经济的负面影响，也有社会上不良风气的影响。从内因来说，主要有人的素质问题，以及学校体制机制和管理不够健全等原因。我们必须认真加以解决。

#### 四、要精心开展活动

要把我们的目标要求变为现实，必须精心开展活动。要本着

“贵在坚持、重在实效”的原则，坚持集中性与经常性相结合、阶段性与长期性相结合。集中性活动计划安排三个月，分三个阶段进行：第一阶段宣传发动，制订方案，安排半个月时间；第二阶段开展活动，整改建设，安排两个月时间；第三阶段总结提高，健全机制，安排半个月时间。每个阶段都要精心组织开展好有关活动。开展活动不求多而求精、求实效。集中性活动告一段落后，要建立健全长效机制，把“四风”建设引上经常化、制度化的轨道。

## 五、要加强组织领导

1. 要建立责任制。在党委的统一领导下，实行“四风”建设部门领导负责制，各部门、各系、各单位主要负责人为本部门、本系、本单位作风建设第一责任人，要以高度负责的态度抓好本部门、本单位的作风建设，狠抓工作落实，切实抓出成效。

2. 要加强检查督促，严格兑现奖惩。成立督导组，对“四风”建设情况进行检查、督促、指导，开展评比。集中性活动结束后，评出“四风”建设的先进集体和优秀个人若干名，给予奖励；对表现差的单位和个人给予适当惩戒。

3. 要健全体制机制。加强“四风”建设是一项长期的任务，不能“头痛医头、脚痛医脚”，而应当在建立健全体制机制上下工夫，要持之以恒、常抓不懈，从抓制度建设做起，建立“四风”建设的长效机制，这样才能从根本上解决问题。

(2006年10月17日)

## 关于加强高校辅导员队伍建设问题

加强高校辅导员队伍建设，是加强和改进大学生思想政治教育的重要组织保证，意义重大、影响深远。要明确要求，履行职责；坚持标准，认真选聘；创新机制，加强培养；科学管理，有效考核；齐抓共管，形成合力；加强领导，提供保障。

高校辅导员队伍是高校教师队伍和管理队伍的重要组成部分。辅导员是大学生思想政治教育工作的骨干力量，是大学生健康成长的指导者、引路人和知心朋友。加强高校辅导员队伍建设，是加强和改进大学生思想政治教育的重要组织保证，意义重大、影响深远。

一、充分认识加强辅导员队伍建设的重要意义，增强做好辅导员工作的责任感

在高校设立辅导员是我们党的优良传统。早在七十三年前，我们党在江西瑞金创办的中国工农红军大学，即后来的抗日军政大学，就设有政治指导员，负责基层中队学员的思想、学习、健

康和生活，这是我国高校辅导员制度的萌芽。新中国成立后，清华大学校长蒋南翔同志率先提出在学校设立政治辅导员，从事学生政治思想工作，成为我国高校现行的辅导员制度的开端。尔后全国高校普遍设立辅导员。经过五十多年的建设，高校辅导员队伍不断发展壮大，为培养社会主义建设者和接班人，为高校的改革和发展，为维护高校和社会稳定，作出了重要贡献。高校辅导员制度直到今天依然焕发着蓬勃的生命力，成为中国特色社会主义教育制度的成功实践。

我们党历来高度重视高校辅导员队伍建设。胡锦涛总书记在全国加强和改进大学生思想政治工作会议上指出：“要采取有力措施，按照政治强、业务精、纪律严、作风正的要求，着力建设一支高水平的辅导员和班主任队伍，使他们在学生思想政治教育中发挥更大作用。”最近胡锦涛总书记又作出重要批示，要求从思想认识、体制机制、明确政策、培养人才等方面采取有力措施，调动广大辅导员的积极性，提高辅导员工作的水平。今年4月27日至28日，教育部在上海专题召开了全国高校辅导员队伍建设工作会议，国务委员陈至立同志到会作了重要讲话，教育部部长周济同志作了工作报告。这是建国以来第一次召开的全国辅导员队伍建设工作会议，充分体现了党中央、国务院对高校辅导员队伍建设的高度重视。我们一定要充分认识加强高校辅导员队伍建设的重大意义。

第一，加强辅导员队伍建设是培养社会主义合格建设者和可靠接班人的需要。学校教育，育人为本；德智体美，德育为先。培养什么人，如何培养人，历来是学校教育的根本问题，事关祖国前途和民族命运。大学生是国家的未来和民族的希望，是党和国家宝贵的人才资源，是全面建设小康社会的实践者，是实现中

华民族伟大复兴的骨干力量。党的事业要靠今天的青年大学生去继承，祖国的未来要靠今天的青年大学生去开创。新时期党的执政能力面临最大的挑战，从现实看，是领导班子和干部队伍建设、党群关系、科学发展等问题；从长远看，则是年轻一代特别是作为未来栋梁的大学生是否能够成为合格建设者和可靠接班人。大学阶段是一个青年世界观、人生观、价值观形成的关键时期，加强和改进大学生思想政治教育，是新时期一项重大而紧迫的任务。能否做好这项工作，决定的因素之一是看我们能否建设一支高素质的辅导员队伍。高校辅导员承担着培养人、教育人的重要职责，是做好大学生日常思想政治教育和管理工作的骨干力量。他们工作在大学生思想政治教育的第一线，向大学生传播先进的思想和科学的理论，指导大学生在形形色色的社会思潮和意识形态中作出正确选择，引导大学生规划人生、提高素质，帮助大学生解决学习、生活中遇到的实际困难，对大学生的健康成长起着至关重要的作用。因此，加强辅导员队伍建设，对于全面推进素质教育，促进大学生全面发展，培养社会主义合格建设者和可靠接班人，巩固党的执政基础，有着十分重要的意义。

第二，加强辅导员队伍建设是维护高校改革、发展和稳定的需要。高校的改革和发展，离不开稳定的环境。近年来，我校实现了较快较好的发展，办学规模逐年扩大，教育改革逐步深入，教育质量不断提高，并且连续多年保持总体稳定，为学校事业持续发展奠定了坚实基础，也为社会稳定作出了重要贡献。这是全校教职员工共同努力的结果，广大辅导员功不可没。没有广大辅导员开展大量深入细致的思想政治教育工作，就不可能把许多不稳定因素化解在萌芽状态；没有广大辅导员在关键时刻冲在最前面，就不可能及时平息一些影响稳定的事端。在肯定成绩的同

时，必须清醒地看到，学校内各种影响和谐稳定的因素仍然存在，学校管理还存在许多薄弱环节，因安全、生活、心理问题引发的事端时有发生，社会上的各种矛盾、意识形态中的各种渗透也会反映到学校里来。同时，随着学校后勤社会化的改革、教学学分制的推行、教育成本分担制的形成、毕业生就业制度改革的深入，大学生思想政治教育的环境、对象、任务、内容发生了深刻变化。在这种情况下，抓住基层，打牢基础，对维护学校和谐稳定至关重要。辅导员与大学生朝夕相处，最能及时掌握第一手信息，最能把握学生的情绪，最能了解学生的要求，最能贴近学生的情感，最容易与学生交流、沟通。建设一支高素质的辅导员队伍，有利于更好地引导青年学生正确对待学习、生活、情感、就业等方面的问题，有利于及时化解各种矛盾，推进我校改革、发展和稳定。

第三，加强辅导员队伍建设是培养造就高素质人才的需要。多年来，我校辅导员认真贯彻党的教育方针，坚持以学生成长成才为中心，兢兢业业、尽职尽责，奉献青春才华，奉献真诚爱心，培养了一批又一批高素质的合格人才。同时，广大辅导员在教育学生的过程中，自身也不断得到锻炼，逐渐成长成熟，为今后从事各方面工作奠定了十分重要的基础。辅导员工作岗位既培养造就了一批学校思想政治教育方面的能手，也为地方党政管理部门和学校管理学术队伍输送了一批骨干。学校的许多领导干部、专家学者中，就有相当一部分人在年轻时从事过辅导员或班主任工作。从全国看，高校辅导员岗位不仅培养和造就了一大批高校思想政治教育方面的专家，而且从中走出了一大批勇攀科学高峰的学术大师和治党治国治军的英才，有的还担任了党和国家的领导人。这充分说明，辅导员岗位是锻炼人、培养人的重要岗

位，辅导员队伍是一支重要的人才队伍。年轻的教师经过辅导员工作的洗礼，既可以实现思想感情的升华，也可以锻炼各方面的工作能力，这是宝贵的经历，也是一笔人生财富。加强辅导员队伍建设，一方面是为大学生的全面发展和成长、成才提供有力保证，把大学生培养成为国家和社会需要的各方面人才；另一方面，在培养大学生的同时也把辅导员培养锻炼成为适应多岗位要求的高素质人才。

## 二、着力提升我校辅导员队伍建设的水平，充分发挥辅导员队伍的作用

中共中央、国务院《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》（中发〔2004〕16号）明确指出：要采取有力措施，着力建设一支高水平的辅导员、班主任队伍。在贯彻落实中央16号文件的过程中，学校就辅导员队伍建设做了大量的工作，取得了一定的成效。总的看，我们已经建立了一支忠诚于党的教育事业的坚强有力的辅导员队伍。但是，随着我校教育事业的发展，辅导员队伍建设仍不能很好地适应新形势下加强和改进大学生思想政治教育的需要，还存在一些问题和薄弱环节。我们必须按照中央的要求，健全制度、长远规划，创新机制、完善政策，在“高进、严管、精育、优出”上下工夫，努力建设一支高素质的辅导员队伍。

1. 要明确要求，履行职责。对辅导员队伍的总体要求是胡锦涛总书记提出的四句话：“政治强、业务精、纪律严、作风正。”政治强，就是说这支队伍要具备坚定正确的政治立场，能够时刻同党中央保持高度一致；业务精，就是说这支队伍要有扎实深厚的业务素养，能够不断适应新形势，胜任新任务；纪律

严，就是说这支队伍要有严格的组织纪律性，能够始终保持强大的战斗力；作风正，就是说这支队伍要保持和发扬优良的作风，学为人师，行为世范，处处体现为人师表的品德规范。要明确辅导员队伍的角色定位：一是大学生日常思想政治教育和管理工作的组织者、实施者和指导者；二是大学生的人生导师；三是大学生健康成长的知心朋友。要明确辅导员的主要职责和工作任务。一要坚持以思想教育为核心，寓教育于引导之中；以学生全面发展为目标，寓指导于辅导之中；以学生事务管理为基础，寓管理于服务之中。二要紧密围绕大学生思想政治状况，针对大学生思想特点和关心的热点、焦点问题，指导和组织开展好理想信念教育、爱国主义教育、公共道德教育、素质教育等各种专题教育，帮助大学生确立坚定正确的政治方向，树立正确的世界观、人生观、价值观和荣辱观，培养爱国主义、集体主义、社会主义思想和高度的社会责任感。三要围绕教学中心，指导和帮助大学生端正学习态度，讲究学习方法，增强学习能力，提高学习成绩，增强实践能力和创新精神。四要按照国家有关的法律法规和校纪校规，加强对大学生的日常管理，指导学生党团组织建设和班委会建设，指导和组织学生开展形式多样的自我教育、自我管理、自我服务活动，引导大学生养成高尚的道德品质和良好的文明行为习惯。五要坚持以人为本，做好大学生日常服务工作，寓教育于服务之中，组织开展帮困助学、就业指导、心理健康教育等工作，帮助大学生处理好学习成才、择业交友、健康生活等方面的具体问题，促进大学生优化心理品质，增强协作意识，提升综合素质。六要及时了解和掌握社会动态和大学生的思想动态，及时进行教育和引导，努力把不和谐稳定的因素解决在萌芽状态，维护校园的安全和稳定。广大辅导员要牢牢把握要求，认真履行职

责，担负起培养人、教育人的重要使命。

2. 要坚持标准，认真选聘。我们要严格标准、严格程序，把德才兼备、乐于奉献、潜心教书育人、热爱大学生思想政治教育事业的优秀人才选聘到辅导员队伍中来，从源头上保证辅导员队伍的质量。要坚持专职为主、专兼结合，严格按教育部规定1:200的师生比例配备专职辅导员，保证每个年级都要设专职或兼职辅导员，每个班级都要配备一名兼职班主任。要坚持优化结构、提高质量，注意改善队伍的学历结构、专业知识结构，注重提高专、兼职辅导员的素质。专职辅导员原则上要从应届毕业生党员、党员教师和党政干部中选聘；新选聘的专职辅导员，应具有本科以上学历和学士以上学位，兼职辅导员必须具备从事学生思想政治工作必备的专业知识和技能，并具备一定的思想政治教育能力和组织管理能力。要坚持全员育人、全过程育人、全方位育人，学校所有教职员工都负有对大学生进行思想政治教育的重要职责，学校新招录的专业教师原则上要担任一届（三年）的兼职辅导员或班主任工作，鼓励优秀教师兼任辅导员或班主任工作。

3. 要创新机制，加强培养。辅导员的职业发展空间，直接关系到辅导员队伍的稳定，关系思想政治教育工作的实效。必须像重视业务学术骨干的选拔培养那样重视辅导员的选拔培养，像关心业务学术骨干的成长那样关心辅导员的成长。一要创新培训机制。学校根据实际工作需要，建立多层次、多形式、重实效的辅导员培训体系，实行岗前培训、日常培训、专题培训和骨干培训相结合，不断提高辅导员队伍的综合素质和业务水平。从今年开始，分期分批推荐辅导员到福建省高校辅导员培训和研修基地，接受思想政治教育、时事政策、管理学、教育学、心理学和职业

生涯规划、学生事务管理等方面的专业化辅导与培训，开展与辅导员工作相关的科学研究。二要创新学习机制。学校要把专职辅导员在职攻读学位和省内外业务进修纳入学校师资培训规划和人才培养计划，按照专业教师培养同等待遇和政策，有计划地安排辅导员到省内外考察和进修深造，鼓励和支持辅导员攻读相关专业硕士、博士学位。三要创新发展机制。积极为辅导员的发展搭建平台，鼓励一部分专职辅导员长期从事辅导员队伍工作，使其成为思想政治教育方面的专门人才；把专职辅导员队伍作为党政后备干部培养和选拔的重要来源；对有愿望有条件从事教学、科研工作的辅导员，要积极向这些工作岗位输送；要疏通辅导员在校内外之间的流动渠道，既可以吸收一部分符合条件的优秀社会人员到学校从事辅导员工作，也要积极向社会推荐和输送辅导员，构建辅导员队伍发展的“立交桥”。

4. 要科学管理，有效考核。科学管理，就要坚持实行学校和系“双重领导”体制，坚持以班级为主体的学生思想政治教育和管理模式。学校党委要统一规划辅导员队伍建设工作，对分布在各系的辅导员实行统一的领导和管理，重在管政策、管方向、管宏观；各系党支部对所辖的辅导员进行直接管理和领导，重在管条件、管待遇、管工作。学校要扎实地推进学生党支部的建设，实行以班级为主的管理模式，按照班级组织学生住宿，把班级管理 with 宿舍管理有机结合起来。辅导员是年级学生思想政治工作和管理工作的统筹协调者，要协调好班主任、思想政治理论课教师等相关人员，有针对性地共同做好班级学生工作。有效考核，就要坚持对辅导员工作进行定期考评，通过规范化、科学化、制度化的考评，实现对辅导员队伍的严格要求、严格管理。学校要按照辅导员工作职责，制定切实可行的考核办法，不断健

全辅导员队伍管理考核体系，把考核结果与职务聘任、奖惩、晋级挂钩，充分调动广大辅导员的工作积极性。

5. 要齐抓共管，形成合力。中央 16 号文件指出，广大教职员工都负有对大学生进行思想政治教育的重要责任。教师要提高师德和业务水平，爱岗敬业，教书育人，为人师表，以高尚的师德和渊博的学识教育和影响学生。管理工作要体现育人导向，把严格日常管理同引导大学生养成良好行为习惯结合起来。后勤工作要努力为大学生办实事好事，使大学生在优质服务中受到感染和教育。大学生思想政治工作的三支主体队伍，分别是学校党政干部和共青团干部队伍、思想政治理论课和哲学社会科学课教师队伍、辅导员和班主任队伍。学校党政干部和共青团干部主要负责大学生思想政治教育的组织、协调和实施。思想政治理论课和哲学社会科学课教师主要是把对学生的思想理论教育、思想品德教育和人文素质教育贯穿在学科和课程的教学之中。辅导员和班主任这支队伍是大学生日常思想政治教育的骨干力量，主要负责大学生的日常思想政治教育、管理和服务工作，要与其他队伍密切配合，形成大学生思想政治教育的合力。

三、切实加强对我校辅导员队伍建设的领导，为辅导员开展工作创造良好条件

建设一支职业化、专业化、专家化的高素质的强有力的辅导员队伍，是高校一项重要的政治任务。我们务必高度重视、加强领导、精心部署、狠抓落实，推动我校辅导员队伍建设工作再上新台阶。

第一，要提高思想认识。思想认识的高度，决定着推进工作的广度、深度和力度。我们要充分认识加强辅导员队伍建设的重要

要意义，进一步把思想统一到胡锦涛总书记的重要批示精神上来，统一到中央 16 号文件的要求上来，统一到全国和全省高校辅导员队伍建设工作会议精神上来，切实把我校辅导员队伍建设摆在更加突出的位置上，纳入学校改革与发展的总体规划，统筹安排，统一部署，统筹推进。通过统一思想认识，加强组织领导，把各方面的积极性、主动性充分调动起来，把各方面的资源整合起来，形成推动我校辅导员队伍建设的强大合力。

第二，要切实加强领导。我校辅导员队伍建设抓得好不好，关键在领导。我们要建立健全校系两级党政“一把手”责任制，党委书记是第一责任人。学校党委和系党支部要明确专人分管学生辅导员队伍建设，定期召开党政专题会议，分析、研究、部署辅导员队伍建设工作。要严格按照教育部和省教育厅的要求，把辅导员队伍建设状况作为衡量学校办学质量和办学水平评估考核的重要指标，作为学校各级领导干部工作业绩考核的重要指标，加强督促检查。

第三，要形成导向氛围。从今年开始，我校建立辅导员专项评优奖励制度，每两年表彰一批思想政治工作、学生工作先进集体和优秀辅导员、班主任。在表彰奖励优秀教师和教育工作者时，也要按一定比例评选和表彰优秀辅导员、班主任。要树立一批辅导员、班主任先进典型，加大宣传力度，营造氛围，使广大辅导员、班主任享有实现价值的自豪感、奉献教育的成就感、社会承认的荣誉感。

第四，要提供政策保障。学校及其党务、人事、教务和学工等部门要从各自职能出发，关心支持辅导员队伍建设，在涉及辅导员选聘、管理、培养、发展等方面，研究制定相关政策。要加强辅导员队伍建设问题研究，善于从辅导员最关心、同辅导员利

益关系最密切的问题入手，努力创造良好的政策环境、工作环境和生活环境，使辅导员队伍工作有条件、干事有平台、发展有空间，真正做到用事业凝聚人才、用实践锻造人才、用机制激励人才、用政策保障人才。坚持从实际出发，及时研究解决涉及辅导员切身利益的实际问题，建立完善激励和保障机制，努力做到政策留人、待遇留人、感情留人、事业留人。辅导员既是教师又是管理干部，学校要按照其双重身份管理，给予双线晋升的优惠待遇。他们可根据自身的条件和意愿，选择申报参评教师或管理系列的专业技术职务，学校也可以根据辅导员工作年限和实际表现给予晋升相应的职务待遇。要创新分配机制，把辅导员的岗位津贴等纳入学校内部分配体系，确保其实际收入不低于学校同等条件专任教师的平均收入水平。学校要设立辅导员队伍建设的专项基金，用于支持辅导员的工作、学习和科研；鼓励、支持辅导员结合大学生思想政治教育工作实际和思想政治教育学科的发展开展研究，承担思想道德修养与法律基础、形势与政策、心理健康、就业指导等相关课程的教学工作。我校要努力开创辅导员队伍建设工作新局面，为建设海峡西岸经济区东北翼中心城市作出新的更大贡献！

（2006年11月21日）

## 关于提高教育质量问题的思考

提高高等教育质量，是当今世界教育发展的主题，是我国高等教育发展的核心目标，是建设创新型国家的必然要求，是人民群众的迫切愿望，也是高校自身发展的需要。必须树立“需求质量观”、“多元质量观”、“本体质量观”、“比较质量观”和“特色质量观”，向素质教育、特色专业建设、精品课程建设、教学改革、教学管理、教师素质、学生自觉性、监控体系等方面要质量。

当前我国高等教育事业的改革和发展已经进入了全面提高教育质量的阶段。我们必须深化对教育质量重要性的认识，采取有效措施，切实提高教育质量。

### 一、为什么要强调提高教育质量

1. 提高高等教育质量，是当今世界教育发展的主题。20世纪80年代以后，世界高等教育进入了以提高质量为中心目标的时代。1984年美国成立的“美国高质量高等教育研究小组”就

提出美国高等教育的根本问题是教育质量问题。1984年法国通过的《高等教育法》强调，高等教育现代化的核心是提高教育质量。1998年世界高等教育大会将质量问题列为新世纪高等教育三大指导思想之一。

2. 提高高等教育质量，是新时期我国教育发展的主要任务和核心目标。党的十六届五中全会通过的《关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议》，提出了我国“十一五”时期教育发展的三大任务：一是普及和巩固九年义务教育；二是大力发展职业教育；三是着力提高高等教育质量。2006年7月，教育部部长周济在上海浦东举行的第三届中外大学校长论坛上指出：“未来一个时期，中国高等教育发展的重点将进一步集中于质量的保障与提高，把提高质量作为高等教育发展的核心目标，作为大学创新的主要追求。”

3. 提高高等教育质量，是我国实施科教兴国战略、建设创新型国家的必然要求。建设创新型国家的关键是要培养一大批拔尖创新人才和高技能人才，把人口资源大国变为人力资源强国。培养人才必须靠提高教育质量。

4. 提高高等教育质量，是人民群众的迫切愿望。人民群众花很多钱送子女到高校念书，学生花很多时间在高校念书，目的都是希望能够受到高质量的教育，学到真本领，提高自身素质，以便毕业后能够找到好工作，更好地服务社会，并获得较高的收入。

5. 提高高等教育质量，是高校自身发展的需要。教育质量是学校的生命，关系到学生的成长、成才和就业，关系到学校的声誉、生存和发展。如果教育质量不高，就像生产出不合格的产品，就会误人子弟，不仅让老百姓花冤枉钱，浪费学生宝贵

的青春年华，而且还会自砸学校招牌。因此，我们一定要牢固树立质量意识，努力提高教育质量。

## 二、什么是教育质量的衡量标准

既然教育质量如此重要，那么，我们应树立什么样的教育质量观、用什么标准来衡量教育质量呢？

新时期的教育质量观必须以党和国家的教育方针为指导，坚持教育为社会主义现代化建设服务，为人民服务，与生产劳动和社会实践相结合，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。目前我国教育质量的衡量标准，一般是以教育部规定的普通高校本科教学质量评估指标和高职人才培养质量评估指标为基本依据。但现有的质量评估指标大多为质量保障性、措施性指标，较少涉及质量本身的指标，必须加以充实和完善。

1. 要树立“需求质量观”。衡量教育质量，应以是否适应和满足社会对人才的需要和学生对学习成才的需要为根本标准。因为教育的根本目标任务，是培养德才兼备的人才，使之更好地为国家和社会服务。学校教的知识应该适应和满足学生对学习和成才的需要，所培养的学生应该适应和满足社会对人才的需要。如果这种“适应和满足”的程度高，则说明这所学校的教育质量高。反之，那就是教育质量低了。这里要说明的是，社会对人才的需要，包括人才的结构、数量、质量、类型、规格、层次、素质等方面。还要强调的是，能否“适应和满足”社会需要以及“适应和满足”的程度如何，不能由学校自己来评价，不能“王婆卖瓜，自卖自夸”，而应该得到社会的承认，应该由用人单位和社会来评价。

2. 要树立“多元质量观”。社会对人才的需要是多层次、多

方面、多元化的，既需要高层次的政治家、科学家、企业家、文艺家等，也需要数以千万计的专门人才和数以亿计的高素质的劳动者。俗话说“三百六十行，行行出状元”，各行各业的“状元”都是人才。因此，对研究型、教学型、应用型等不同类型的高校，以及培养研究生、本科生、专科生等不同层次的学生，要有不同的质量标准。不能用同一的、一元的质量标准衡量所有学校的教育质量，不要把自己的学校放在不属于本类型高校的平台、层次上去看质量，而要与同类型、同层次的学校相比。这样才有可比性，才能比出水平，比出干劲，比出努力方向。

3. 要树立“本体质量观”。教育质量的衡量标准，归根结底要落实和体现在学生身上，主要体现在以下三个方面：一是学生的政治素质、理论素质、思想素质、道德素质、心理素质等的提高；二是学生的理论知识、专业知识、科学知识、人文知识等学业成绩的提高；三是学生的动脑能力、动手能力、交往能力、创新能力等实践能力的提高。我们应当朝着这些方面努力，不断提高教育质量。教育质量的提高一般也包括教师的教学水平与科研水平的提高、学校管理水平与服务水平的提高等等，但从严格意义来说，后者是提高人才培养质量的必不可少的保证性措施，我们也要努力做好。

4. 要树立“比较质量观”。教育质量的高低，是通过纵向和横向的比较体现出来的。纵向对比，指的是本校学生从入学到毕业，经过学校的培养，有哪些进步和提高。提高得多，就说明该校教育质量比较好；反之，就说明该校教育质量比较差。横向比较，指的是几所高校培养出的同样类型、层次、专业的学生，他们的素质、知识、水平、能力等的对比和差别，尤其是用人单位和社会对不同高校同类毕业生的评价差别。如果毕业生得到用人

单位和社会较高评价，一般可以说明培养他们的学校的教育质量比较高。

5. 要树立“特色质量观”。任何学校都不可能每个学科和专业均居第一。因此，要突出重点，充分发挥自己的优势，办出自己的特色。有特色才能满足社会和学生需求，才有质量，才能在竞争中立于不败之地。

### 三、如何提高教育质量

1. 向素质教育要质量。要认真贯彻党的教育方针，全面推进素质教育，坚持育人为本、德育为先，注重培养学生的创新能力、实践能力、学习能力、交流能力和适应能力，使之成为德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。

2. 向特色专业建设要质量。要主动适应经济社会发展对人才的需求，主动与国际接轨、与市场接轨，进一步调整学科与专业结构，特别是要围绕区域优势和特色产业，着重办好当地急需的、生源充足的、就业容易的、能打“品牌”的特色专业。

3. 向精品课程建设要质量。要进一步加强精品课程建设，包括教学队伍、教学内容、教学手段、教材、实验和机制等六个方面建设。把全校课程分为精品课程、重点课程、合格课程、整改课程、新设课程等类型进行评比，从合格课程中评选重点课程，从重点课程中评选精品课程，使更多课程向高质量课程提升。要进一步改革课程内容和结构，加大应用性和实践性的分量。课程内容要适应社会需求和学生需要，体现当今世界本学科最新成果，注重实用性。要进一步加强实验教学和实践环节，抓好技能培训，开展技能竞赛。知识是可以学到的，而技能惟有靠实践训练才能掌握。

4. 向教学改革要质量。要进一步深化人才培养模式、课程体系、教学内容、教学方法、教材和实践环节的综合改革，将就业岗位所需的关键能力培养融入专业教学体系，支持和鼓励学生开展研究性学习、创新性实验。抓好教学改革项目管理，充分发挥各教研室作用，促进教学研讨和教学经验交流。

5. 向加强教学管理要质量。进一步落实教学工作的中心地位，加大教学经费的投入力度。建立教学工作目标体系，实行教学工作考评制度，健全教学工作激励机制，表彰奖励教学质量高的教师。进一步修订和完善教学管理文件，规范教学管理和教学秩序，严格教学事故责任追究制度。加强教学管理机构和教学管理队伍建设，提高教学管理人员的素质。

6. 向提高教师素质要质量，这是提高教学质量的关键因素。要进一步抓好“师德、师风、师能”建设，加强高水平教学团队和教师队伍建设。继续做好教学名师、青年优秀教师等评选表彰工作，促进教师增强事业心和责任感，不断提高自身素质，处处为人师表，精心教书育人，提高教学水平和质量。

7. 向增强学生自觉性要质量。这是提高教学质量的根本。在教学活动中，要提倡快乐学习、学以致用，引导学生自觉学习，充分调动学生对学习的兴趣和热情，教会学生学习的方法，培养学生的创新精神和实践能力，这样才能提高教学质量和效果。

8. 向完善监控体系要质量。进一步健全校内教育质量监控和保证体系，制定教学质量评估标准和监测体系，加强教学督导室的力量，充分发挥其作用，定期组织教学质量评估，奖优罚劣，达到“以评促改、以评促建”和提高教学质量的目的。要继续开展创建优良教风、学风、校风活动，建立健全“三风”建设

长效机制。

9. 向提高科研水平要质量。进一步做好科研工作，主动参与区域创新体系建设和企业技术创新活动，积极争取承担国家和地方中长期科技规划项目，加大为地方经济社会发展、企业技术进步和社会主义新农村建设的贡献力度。鼓励教师开展自由探索研究，增强自主创新能力。进一步加强产学研紧密结合，加强技术中介服务，促进科技成果转化和应用。特别是要搞好教学改革方面的科研，做到教学与科研互相促进，共同发展。

(2007年3月7日)

## 关于教育创新若干问题的思考

教育创新是当代世界教育发展的潮流，对发挥教育正面效应，培养创新型人才，促进国家和民族发展具有重大的意义。必须在教育思想、教学内容、教学方法、课程教材、学习态度、师资素质、学术环境、培养模式、评估机制和教育体制等方面进行全方位创新。

建设创新型国家是党中央、国务院作出的一项重大战略决策，其关键在于培养大批创新型人才，而培养创新型人才的关键靠教育创新。

### 一、教育创新的基本含义

1. 创新，是指发现新规律、创造新事物。但不是所有的新东西都叫创新，只有符合客观规律并对社会有益的新思想、新事物才叫创新。

2. 教育创新，是指在教育上推行新的理念、体制和方法等，促使教育发生进步性结果的过程。教育创新的主要内容有：（1）

教育思想创新，即推行新的教育思想、观念、理念、理论；（2）教育体制创新，即推行新的教育制度、体制、体系、机制、模式，包括建立新的教育投资体制；（3）教育内容和方法创新，即推行新的教育内容、教学方法和技术手段；（4）教育领域和形式创新，即开发新的教育领域和教育形式；（5）教育组织管理创新，即应用新的教育组织方式和管理方法；（6）教育法治创新，即建立健全有利于教育创新的法律法规体系和法治环境。

3. 教育创新与创新教育是互相联系又有区别的概念。它们的共同点都是以培养人的创新素质（包括创新人格、创新精神、创新思维、创新能力）为基本价值取向和目的；区别在于创新教育侧重于学校和课堂中具体的教育行为、教学内容和方法的创新，而教育创新则是对整个国家和社会教育思想观念、体制机制、内容方法和活动方式的创新，是教育功能的重新定位，是带有全局性、制度性、结构性的教育革新和教育发展的价值追求，是教育全方位的创新。教育创新的内涵和外延比创新教育宽得多。

## 二、教育创新的重大意义

为什么要进行教育创新？主要是因为教育创新是当代世界教育发展的潮流，对发挥教育正面效应、培养创新型人才、促进国家和民族发展具有极其重要的意义。

1. 教育创新是当代世界教育发展的潮流。20世纪80年代以来，世界各国出现了教育改革的浪潮。据联合国教科文组织统计，到1993年全世界就有98个国家进行高等教育创新体系的改革。美国1989年发表了《美国人应有的素质》，英国1988年通过了《教育改革法》，法国1998年提出《建立高等教

育的欧洲模式》的报告，德国 1997 年出台了《研究开发和科技市场化——国家相应的创新政策》，韩国 1995 年发表了《为建立主导世界化、信息化时代的创新教育体系》的报告，日本 1996 年发表了《21 世纪日本教育的发展方向》的报告，这些国家都在建立教育创新体系上提出了一系列的改革措施。世界潮流浩浩荡荡，顺之者昌，逆之者亡。我们也应顺应世界潮流进行教育创新。

2. 教育创新是发挥教育正面效应，培养创新型人才的需要。教育对创新具有双重效应：一是激发和促进创新；二是压抑和阻碍创新。《学会生存》一文指出：“教育具有培养创造精神和压抑创造精神的双重力量。”好的教育能够充分施展培育创新的力量，提高受教育者的创新素质，培养出大批创新型人才，激发和促进整个社会创新。而不当的教育会培养出大批守旧的人，压抑和阻碍整个社会创新。说教育具有“双重力量”，是因为教育具有历史继承性和相对独立性，既有前瞻性又有滞后性，它在传递知识之时可能制造框框，在训练思维之时可能赶跑灵感，在注重整体之时可能忽略个性，在讲究规范之时可能压抑自由……双重力量经常相伴而生。由于教育“双重力量”的客观存在，由于长期以来“创新”未得到应有重视，教育领域中陈旧的、保守的、封闭的、片面的、急功近利的因素大量存在，构成对创新的阻滞和压抑。因此必须不断推进教育创新，这样才能最大限度地强化教育的正面力量、抑制其负面作用，才能培养出大批创新型人才。

3. 教育创新是促进民族文化发展的需要。教育创新在其本质上属于文化创新，是促进民族文化发展和创新的动力。教育有四个最基本的文化功能，即保存文化、传递文化、选择文化和创新文化的功能。有关专家研究表明：在人类历史中，许多民族从

繁荣之巅峰衰败乃至消亡，关键是民族文化活性衰退和消亡之缘故。一种文化发展的过程在其本质上是应答历史挑战的过程，能够应答新的历史挑战就表现出该文化的活性和发展，凡是对新挑战作出创新应答的文化，这种文化活性就高，国家就能持续兴旺发达；凡是活性很差，只是套用以往经验来应答新挑战的文化，最终都必然走向衰败，招致国家灭亡。教育是文化的生命机制，一种文化的生成和发展、保守或创新，与所属的民族教育紧密相关。只有通过教育的作用，文化才得以生成，并得以世代延续和发展，不断从低级走向高级。在教育的四个最基本的文化功能中，如果仅发挥保存、传递和选择这前三种功能，这种教育就只有不断地、变本加厉地复制旧的社会制度和文化体系，社会就会日益封闭保守，文化创新就会日益微弱，最后只能用旧经验来应答新挑战，终将导致民族的衰败。一个国家的教育只有使前三种文化功能都能实现指向创新文化功能，以创新作为保存、选择和传递文化的出发点，激活并实现保存、传递和选择这三种教育功能的形式创新，那这种教育才会是最有活力的，也才会使民族文化充满创造性，从而对新挑战作出创新性的应答，使国家兴旺发达。

教育创新还是打破文化进化不连续性的关键要素。人类学研究表明：世界上文化进化是不连续的，一种类型的文化进化达到繁荣之后，就逐步退化，最后萎缩甚至灭亡。因此，当一个种系（国家）已在特定发展形式上达到最高级鼎盛状况（繁荣时期）后，就不会产生与其相联系的另一种更高进化阶段上的新的高级鼎盛了；而这个更高的进化阶段是在另一种系（国家）或路线上开始发展的。这就是所谓“文化进化不连续性法则”。历史上的埃及、巴比伦、印度、中国等古代文明是这样，现代文明在西方

发展也如此。例如，最初的工艺型工业繁荣出现在英国；而德国却在科技型工业发展阶段上实现了繁荣；而美国又在新一轮信息型工业发展阶段上实现了新的繁荣。这种文化进化的不连续性，是由于该类进化模式随着繁荣而使内在机制逐渐趋于保守封闭，教育创新日渐枯萎所致。随着科技社会对教育依赖性加强，教育创新很可能成为超越这种不连续性的关键要素。因此，教育人类学指出，强化教育创新，才能走出文化不连续性的怪圈，改写从革命—创新—繁荣—规范—保守—退化的文化进化模式，不断激起文化体内的新革命来保持文化体内的创新性。教育创新为文化创新提供了最重要的进化要素，通过更新传统的教育模式，建立新的人才培养体系，用新教育代替旧教育的方式，来终止国家与国家之间的文化进化转换逻辑，使文化进化连续性成为可能。

教育创新最重要的作用就是激发和推动民族文化变革和创新。一旦真正的文化变革爆发后，其他各种创新就会像雨后春笋般破土而出。16世纪初，正是马丁·路德的宗教改革（宗教教育在中世纪是惟一的正规教育），为许多文化创新特别是资本主义的产生起了关键性作用。18世纪后期，拿破仑大力创办新式专科学校，为当时法国科学中兴奠定了基础。德国创办的柏林大学，也为德国的变革式的文化创新铺平了道路。分析欧洲各国兴衰史可见，在各种文化变革中，惟有通过教育创新达到文化变革的民族，都走上了发达之路，成为世界强国。

4. 教育创新对促进国家和民族发展具有极其重要的意义。教育在国家和民族发展中具有基础性、先导性、全局性的战略地位和作用。先进的教育能促进国家和民族又快又好地发展，守旧的教育对国家和民族发展起着阻碍作用。中华民族曾经在世界历史上创造过灿烂的文明，尤其是中国古代的四大发明，有力地显

示了中华民族优秀的智慧和卓越的创新才能。但是到了近现代以后，中国的科学创新能力却明显地逊色于其它一些国家。从诺贝尔奖 90 多次评选、1000 余人获奖的名单中，占世界人口五分之一的中国籍公民却没有一人获奖，与此形成鲜明对比的是，杨振宁、李政道、丁肇中、李远哲、朱棣文、崔琦等美籍华人却在别的国土上获此殊荣。为什么聪明的中国人只有在外国的环境中才显示出他们更高的创新才能？这说明我国在教育培养体制和科技创新体制中存在着严重的问题。

当今世界，人类社会步入了一个科技创新不断涌现的重要时代，知识经济正在兴起，国民财富的增长和人类生活的改善越来越有赖于知识的积累和创新，科技竞争成为国际综合国力竞争的焦点，科技竞争的背后是人才的竞争，人才竞争的背后是教育的竞争。我们国家的发展目标是，在本世纪头 20 年全面建设小康社会，到本世纪中叶基本实现现代化。要实现这个宏伟目标，需要造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖的创新人才，这就需靠教育发展和教育创新。

### 三、教育创新的几点建议

教育创新是一个复杂的系统工程，宏观方面要受到国家政治体制、经济体制、文化传统的影响和制约；自身系统涉及教育观念、教育内容、教学方法、课程体系、学生态度、师资素质、学术环境、培养模式、评估机制和教育体制等方方面面，其目标是培养具有创新素质和创新能力创新型人才。20 世纪 80 年代以来，教育创新成为世界各国教育发展的潮流，我国在教育的各方面也进行了改革和创新，虽取得可喜成效，但仍有不少问题尚未根本解决。因此，必须继续大力推进教育创新。本文主要从培养

创新型人才的角度对教育创新谈点看法和建议。

1. 要推进教育思想观念的创新，调整教育目标，坚定“创新”的价值取向。教育的根本目标任务在于培养人才，提高人的素质，促进人的全面发展。在知识经济时代，创新素质是人的最高素质，创新型人才是当今社会最需要的人才。因为人的记忆力、逻辑运算能力等是可以由计算机替代的，而且计算机比人记得更多、算得更快，只有人的创新能力是任何机器都无法替代的。因此，教育创新首先要更新教育思想观念，把培养具有创新素质（包括能力）的创新型人才作为现代教育最重要、最根本的任务和最明确的目标追求，作为衡量教育成败得失的最高标准。

人的创新素质主要由以下要素构成：一是创新人格，属个性系统，它是在创新活动中表现出来的稳定的个性和行为特征，包括通常所说的好奇心、求知欲、想象力、独立性、挑战性、坚韧性等；二是创新意识或创新精神，属动力系统，是驱动创新活动的力量源泉，包括强烈的动机、不懈的追求、自主性、主动性、积极性等；三是创新思维，属认知系统或智能系统，涉及注意、感知、记忆和思维等，包括思维的敏锐性、流畅性、变通性、发散性、独创性等；四是创新能力或创新技能，属行为系统或工作系统，是由创新活动的各种外显行为和技能等组成，包括具有作为创造基础的基本知识技能，具有获取和利用新知识信息的能力、操作应用能力和创造技法等。教育创新的具体任务就是培养学生的创新人格、创新精神、创新思维和创新技能。

培养创新素质，应当遵循人的认识发展规律，采取循序渐进的方法，在不同年龄的不同教育阶段，要有不同的侧重点和不同的教育方法，不能“一刀切”、“一般粗”，不能拔苗助长。例如，在童年时期的幼儿教育阶段，要着重保护和引导他们的好奇心和

求知欲；在少年时期的基础教育阶段，要着重培养学生的创新人格和创新精神，同时做些创新思维和创新技能的基础性训练；在青年时期的高等教育特别是研究生教育阶段，要在巩固和提升创新人格、创新精神的同时，着重培养创新思维和创新技能。

2. 要破除中国传统文化中的消极因素对教育创新的负面影响。这些年教育创新的成效不理想，一个重要原因是传统文化中的消极因素严重阻碍了教育创新。例如，孔子“述而不作、信而好古”的信条为我国的传统文化和传统教育注入了重守成、轻创新的基因；儒家“言必称师”、“以六经为准绳”的传统，形成了引经据典、迷信和盲从权威的一种思维习惯；传统文化的“大一统”、“共性至上”的群体原则不利于培养学生独立意识、独特个性；传统文化的中庸之道不利于学生竞争意识的培养；传统文化的上下尊卑、等级森严，忽视了个体的独立、平等和自由；传统文化的“学而优则仕”和“官本位”观念，重官场、轻科技，把学习优秀的人都吸引去当官，不利于科技创新。长期以来，中国人养成了封闭、保守的国民心理和人格特征，如顾虑他人褒贬，不重自我感受；性格优柔寡断，不够独立自主；害怕“枪打出头鸟”，不愿冒尖，等等。这些都严重地限制了个体的性格、能力的自由发展，不利于培养学生的“敢为天下先”的创新精神和开放的、独特的创造性思维。当代人的“学生观”还是把顺从、听话、老实看作好学生的标准，当代人的“尊师观”依然是以师道尊严、崇尚教师权威为主流。长期处于这种环境下，学生时常表现出自信心不足，主动性、独立性、自学性和进取精神差，缺乏强烈的主人翁思想和创新欲望。因此，必须破除中国传统文化中的消极因素对创新教育的负面影响。

3. 要改革和创新教学评价体系 and 考试制度。评价体系和考

试制度对学校和学生而言都是最重要的指挥棒。这些年教育创新的成效不理想，另一个重要原因就在于评价体系和考试制度的改革严重滞后。传统的学校教育特别是基础教育，是以学生的知识掌握程度（并把它简化为闭卷考试成绩）作为衡量教学工作的主要标准甚至惟一标准，直至按高考分数决定一个人的终身命运，很少甚至没有以创新素质为标准。这种评估体系和考试制度严重压抑了创新人格、创新精神、创新思维和创新能力的培养，因此，必须下大决心、花大力气改革评价体系和考试制度。否则，教育创新喊得再响也没用。教育创新不是不要评价和考试，关键是评什么、怎么评和考什么、怎么考的问题。评价和考试制度的改革应突出以“创新素质”为主要内容和衡量标准，围绕“创新素质”来设计评价和考试的内容、方法和标准。大体可分为三大类指标体系。一是学习（包括考试）成绩，但考试的内容和方法要改革，不仅要看学生对现有知识的掌握程度，更要看学生运用现有知识分析解决问题的能力 and 实际操作能力；不能只采取闭卷考试一种方法，而应当采取闭卷、开卷、答辩、实际操作等多种考试方法。二是创新素质情况，具体考察学生的创新人格、创新精神、创新思维、创新技能这四个创新要素，若学生的论文、设计、发明、创造以及创新竞赛有获奖的还可加分。三是考察学生的思想道德品行情况，包括在校、在家、在社会上的表现。这三大类指标还可分为许多细的指标，定出各占多少比重以及评分办法，最后把综合成绩作为评价学校教育质量和学生学习质量的主要依据。特别是高校招生考试办法也要改变一张试卷定终身的状况。这样才能为教育创新提供正确的行为导向和制度保证。

4. 要推进教育内容、课程体系和教材的创新。要继续改革

传统课程与教材存在的内容陈旧、脱离实际、学科分离、专业太窄、管得太死等弊端，把握好教育内容的时代性、前沿性、系统性、逻辑性、实用性的有机统一，让学生掌握最新的学科前沿知识，了解世界最新发展动态，加强学科之间的互相交叉、渗透和融合，拓宽专业面。还要增加一些有关创新素质培养的内容，使学生了解创新素质的形成过程及特点，进而有意识地加强这方面的训练。美国麻省理工学院早在1948年就开设了“创新力开发”课程。日本自上世纪50年代中期，各县都创办了“星期天发明学校”，1974年又创办了“少男少女发明俱乐部”，开展创新思维的训练，学生经过学习培训以后，发明创新的效率提高10倍。这些国家的经验对于我国实施教育创新，应该有很大的借鉴意义。同时，要建立国家课程、地方课程、校本课程三级管理的课程教材新格局，逐步建立以适应社会需要和学生需要为中心的教材体系，实现课程教材多样化、弹性化、特色化、个性化。此外，课程结构也需要改革，解决理论课程与实践课程之间比例严重失调的问题，加大实验实践课程的比重。

5. 要推进教育方法与手段的创新。传统教育中的“填鸭式”灌输教学方法以及偏重死记硬背的考试，阻碍了学生主观能动性的发挥和创新思维、创新能力的发展。因此，必须进行教育方法与手段的创新。要从传统的“以传授知识为主”变为“以培养素质和能力为主”；从“以教师为中心”到“以学生为主体”；从“以教材为中心”到“以问题为中心”；从“以课堂教学为中心”到“课堂教学与实践活动并重”；从“灌输式教学”变为“启发式、研究式、创造性教学”。要教育和引导学生“学会做人”、“学会学习”、“学会生存”、“学会创造”。此外，要进行教育手段创新，积极地利用计算机、多媒体、互联网等现代化的教学手

段。这是充分利用教育资源、拓展教育时空、推动学生创新能力发展的有效途径。

6. 要培养学生自主性、创新性学习态度，引导学生掌握创新要素。学生是学校教育的主体，培养学生的自主性、创新性学习态度至关重要。在此基础上，要引导学生掌握创新要素。据有关专家介绍，大学生特别是研究生，要把握以下几个创新要素。一要形成创新意识，也就是推崇创新、追求创新、以创新为荣的观念和意识。二要进入学科前沿，包括在不同的学科之间互相借鉴，还要有判断力，知道什么最重要。三要善于发现问题。创新的教育价值观认为，教学的根本目的不是教会解答、掌握结论，而是在探究和解决问题的过程中锻炼思维、发展能力、激发冲动，从而主动寻求、发现和解决新的问题。四要掌握科学方法，包括分析方法、实验方法、计算方法。五要形成一个刺激性的环境、一个争鸣和交流的氛围，思想的碰撞才能产生智慧的火花。六要进入专注性的思维，要有坚忍不拔的毅力和自信心，争取获得核心突破，这样才有豁然开朗的感觉。国学家王国维先生用三句词描述“古今成大事业大学问者”所必须经历的三种境界。第一句是“昨夜西风凋碧树，独上高楼，望尽天涯路”，就是说在做前期的资料收集、分析工作，千方百计把问题找出来。第二句是“为伊消得人憔悴，衣带渐宽终不悔”，就是说沉浸在自己的研究工作中去，不顾一切地、无怨无悔地去做这件事情。第三句是“众里寻她千百度，蓦然回首，那人却在，灯火阑珊处”，就是说在经过上下左右、反反复复的探索之后，突然找到他所需要的答案，产生了豁然开朗的感觉。这是做学问、搞创新的必经的三种境界。七要善于进行逻辑演绎、推理，跨学科交流、推广，争取把创新的成果伸张到最大的程度。八是总结升华，把你的发

现、发明、创造的知识重新进行凝聚，进行比较，按照主次排序，清晰地进行表达，同时要尊重他人的知识产权。

7. 要培养创新型校长和创新型教师，这是教育创新的关键。创新型的校长一般说来应具备下面这些特征：具有创新的个性品质；能创造性地开展工作；以培养学生的创新素质为最终目标，促使学生全面发展；鼓励教师进行创新教学，不受常规限制；善于发现学校教学和管理中存在的问题，并用创新的方法给予解决；采取创新的领导方式，喜欢听取新见解、新想法和新建议，使教师和学生充分发挥自己的创新能力；善于营造一种积极、愉快的创新气氛，使师生在其感染下努力工作、学习。

建设一支高素质的创新型的教师队伍，是培养具有创新素质的学生的前提。所谓创新型的教师，就是那些具有创新性的教育观念、知识结构、教学方法和个性特征，以培养学生的创新素质为目标，善于吸收最新教育科学成果，积极将其运用于教学中，并有独特见解，能够发现和创造行之有效的新教学方法的教师。每位教师都要朝着这个方向努力。

8. 要改善学术环境，营造自由、民主、平等、和谐的精神氛围。创新人格与创新思维的形成，有赖于长期的综合性的陶冶与熏染，而民主、自由、平等、和谐等精神环境，不仅是创新素质成长不可或缺的养料、气候和条件，而且其本身就是最有力量的教育创新。只有在自由、民主、平等、和谐的氛围当中，才会有人格的自由与舒展，才会有思维的活跃与激荡，进而才有创新潜能的迸发。在学术问题上，只能服从真理、服从实践权威，不能迷信和盲从长官意志和学术权威。要让教学过程成为培育科学精神和创新品质的过程，鼓励自由思考，自主发现，着力培养学生质疑提问和批评争论的习惯，培养标新立异、敢为人先的勇

气，宽容探索中的错误和失败，因为失败乃成功之母。著名教育家陶行知先生五十多年前倡导的儿童“六大解放”，是培育创新素质的要谛，也是高度教育民主的体现。即解放眼睛，敲碎有色眼镜，教大家看事实；解放头脑，撕掉精神的裹头布，使大家想得通；解放双手，甩掉无形的手套，动手向前开辟；解放嘴巴，使大家可以享受言论自由，谈出真理来；解放空间，让孩子飞进大自然大社会去寻觅丰富的食粮；解放时间，使大家有空思考、学习、干事和娱乐。这“六大解放”对青少年教育和成人教育也具有普遍意义。

9. 要改革培养模式，实行开放的教育格局。传统教育是一种封闭式的教育。它总体上引导的是眼光向内，面向书本，面向已知，面向教育本身；训练的是封闭的思维方式，而思维方式对人的发展的决定作用又远大于知识技能因素。创新在某种意义上就是超越和突破，它的显著特点是外向和开放。开放式的思维方式和个性品质，是创新的基础，是教育创新应致力培育的重要素质。教育迫切需要改革自成一统、自我封闭的状态，以开放的模式培育开放式思维和开拓性人格。要继续推进教育体制、教育内容、教学过程、教育空间和思维训练的开放。教育的开放有益于培养开阔的视野、纵横综合的思维和恢弘博大的胸襟，有利于吸收人类一切优秀文明成果为我所用。解决一个个开放性问题，实质上就是一次次创新演练。

10. 要深化教育体制改革，建立健全与社会主义民主政治体制、市场经济体制相适应的现代教育体制以及有利于人才健康成长和充分发挥作用的机制。从高校来说，教育体制改革主要包括两个层面。第一层面是宏观体制改革，主要是处理好高校与政府、高校与社会（市场）的关系，明确各自在教育上的权利、义

务和责任，建立健全“政府宏观管理、社会积极参与、市场适度调节、学校自主办学”的教育管理体制，建立健全国家办学为主、社会办学为辅的办学体制，建立健全政府拨款为主、社会融资为辅的教育投资体制。同时，扩大高校的对外、对内开放，走多形式、多层次、多样化的产、学、研联合办学的路子。第二层面是微观层面，即高校内部管理体制改革。要继续深化校内领导体制、机构设置、干部人事制度、分配制度以及后勤社会化等方面的改革，建立健全以重创新、重实绩、重贡献为导向的用人机制、分配机制、评价机制、竞争机制和激励机制，努力为人才提供一个能够脱颖而出并充分施展才干的工作环境，一个无后顾之忧的生活环境，一个民主活泼的学术环境，一个尊重理解的人际环境和一个和谐融洽的社会环境。

(2007年5月8日)

## 地市师专面临的机遇挑战及思路对策

当前教师教育面临许多机遇与挑战。“升本转型”是地市师专发展的必然选择。必须在科学定位的基础上，抓好学科专业、教师队伍、教学质量、基础设施、改革开放、党建思政等方面工作。

进入新世纪，教师教育的改革与发展面临着难得的机遇和严峻的挑战。地市师专如何抓住机遇，迎接挑战，扬长避短，促进发展，这是需要认真研究和解决的问题。

### 一、地市师专面临的机遇与挑战

（一）我国经济和社会的发展对教师教育提出了新的更高的要求，同时也提供了难得的历史机遇。一是全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会、走新型工业化道路，建设创新型国家、建设社会主义新农村，需要培养造就数以亿计的高素质的劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。培养人才要靠教师，培养教师要靠教师教育。二是产业结构调整升级和城市

化进程加快，要求劳动者受教育年限和文化程度不断提高，这就使加快发展高中教育、职业教育和高等教育成为当务之急，从而使培养大批高质量的本科以上教师成为历史必然。三是全面实施素质教育、新一轮课程改革和教师专业化的发展，给教师教育提出了新的更高的要求，需要建设一支高素质、高学历、专业化的教师队伍。四是师范生源比较充足。2006年全国高等教育毛入学率为23%，虽迈入大众化阶段，但离50%的普及化要求还有很大的差距，这说明高等教育包括教师教育的生源比较充足，还有很大的发展潜力和空间。尤其是师范院校学费较低，还有师范类专业奖学金（生活补贴费）。从今年开始教育部直属师范大学开始实施师范生免费教育，今后还将逐步推广，加上教师职业的经济收入和社会地位不断提高，从而增强了师范院校招生的吸引力。五是人民群众的教育需求不断高涨，迫切要求自己的子女能够上高等院校念书，多数群众也有能力送子女上高校念书，这为高等教育包括教师教育的发展提供了可能。六是从中央到地方各级党委、政府高度重视发展高等教育包括教师教育事业，加上“十五”计划胜利实现，国家和地方的经济实力大大增强。所有这些都为高等教育包括教师教育提供了难得的发展机遇，创造了良好的发展条件，提供了强大的发展动力和广阔的发展前景。

（二）我国教师教育遇到的共性问题及挑战。现阶段我国教育发展的基本矛盾是人民群众旺盛的教育需求同多样化的高质量的教育供给不足的矛盾。教师教育同样存在着不适应经济社会发展和人民群众需求的矛盾，主要表现以下几个方面。一是偏低的办学层次和质量。我国长期形成的师范大学或师范学院培养本科学历的高中教师、师范高等专科学校培养大专学历的初中教师、中等师范学校培养中专学历的小学教师的办学层次，虽然为我国

中小学教师的有效供给和基础教育的发展作出了巨大的历史性贡献，但同经济社会发展和教师专业化要求相比明显偏低，难以适应我国中小学教师数量趋于饱和、质量急需提高的现实需要。二是封闭的教师培养模式。我国传统的中小学教师培养封闭在独立设置的师范教育体系内，新教师主要来源于师范院校的毕业生，导致培养目标的单一性，不能敏锐地反映社会对各种规格、各种类型新教师的需求，也削弱了师范院校的竞争意识和创新能力。三是终结性的培养和管理体制。我国传统的教师教育基本是以教师的职前培养为中心的一次性的终结性教育。教师职前培养由师范院校承担，职后培训由各级教育学院和教师进修学校承担。重视职前培养而忽视教师的职后培训和终身教育，造成教师的职前培养和职后教育长期分离。各级教育学院和教师进修学校在师资、设施和办学水平等方面都不如师范院校，出现了教师职前培养和职后培训水平倒挂现象。四是教师专业化程度偏低。教师所需的专业知识包括任教科目的学科专业知识和教育专业知识两个方面。传统师范院校由于学制、课程设置等原因，“师范性”和“学术性”长期矛盾，毕业生的学科专业知识学得不够，教育专业知识和教育实践也不足，这两方面都处在“半桶水”、“半专业化”的状态。五是经费投入不足。我国教育经费投入不足是个普遍性问题，而教师教育投入不足、经费紧缺问题更加突出。师范院校生均教育经费比其他类型高校少，学费标准比其他类型高校低，每年还要返还学生部分生活补贴费，使经费更加紧张。六是区域和城乡教师教育发展很不均衡，西部和农村地区教育比较薄弱。七是师范毕业生就业压力增大。

（三）我国教师教育的改革和发展趋势。为了适应经济社会发展和教师专业化的要求，近年来我国教师教育体制进行了改

革，其改革和发展趋势是：（1）教师培养大学化，高学历与高素质并重，从数量满足到质量满足；（2）教师来源多样化，从师范院校类型单一、定向培养到各类高校多元化分工、形成竞争格局；（3）教师教育体系从相对封闭到开放灵活；（4）教师职前培养、职后培训一体化，从分离到衔接，从一次性教育到终身教育；（5）教师职业专业化，学历教育与专业能力教育并重，建立健全教师学历资格、教师资格认证体系；（6）教育投资的多元化，以政府投资为主，吸引社会投资；（7）加强对高校毕业生的指导和服务。

（四）地市师专遇到的特殊挑战。地市师专由于设在地市，属地市政府管理，办学层次为大专，培养目标为初中教师，因此，它除了遇到师范院校面临的普遍问题外，还遇到特殊的挑战。一是学龄人口下降的挑战。我国实行计划生育政策以来，学龄人口呈下降趋势，造成对中小学教师需求量下降，使小学教师总体超编、初中教师趋于饱和，导致师范毕业生就业难，必然影响到招生。这对以培养初中和小学教师为目标的师专来说，无疑是个严峻的挑战。二是教师学历提高的挑战。过去国家要求小学教师达到中专学历，初中教师达到大专学历，高中教师达到本科学历。后来，随着我国经济社会的发展，国家要求小学教师要达到大专学历、初中教师要达到本科学历，高中教师和校长中获得硕士学位者应达到一定比例。根据这样的要求，原先培养初中教师的师专，只能培养小学教师，而小学教师又总体超编，这加大了师专的招生和就业困难。三是本科院校特别是综合性大学参与培养师资的挑战。过去教育师资市场是师范院校的独家领地，现在非师范类高等学校特别是综合性大学也参与教师的培养和培训，使教师的供给量不断增加，争夺生源和就业市场的竞争更加

激烈。他们的综合实力和吸引力更强，这使地市师专在竞争中处于劣势地位，使师专的生存环境与发展空间受到严峻挑战。四是现在全国很多大专院校包括师专都“专升本”了，其招生吸引力大大增强，使现有的地市师专面临更大的压力。五是前几年高等教育大发展和“专升本”的高潮已经过去，目前高等教育进入数量控制、质量提高的阶段，国家严格控制“专升本”，加上教育经费主要投向农村义务教育和重点大学，这对地市师专“专升本”是不利的。六是经费不足的挑战。师范院校在总体上经费投入较少，而师范专科学校同师范本科学校相比，各方面条件都有较大差距，经费短缺问题更加突出。加上许多师专都由省里下放到地市管理，许多地市财政十分困难，投入师专的资金更少，使师专经费更加困难。所有这些，都使地市师专面临着严峻的考验。

## 二、基本思路：“升本转型”是地市师专发展的必然选择

面对机遇与挑战，地市师专主要有两条发展路子可供选择。

第一，“保专转型”。即保持大专层次，根据国家对教师学历的要求，从过去培养初中教师改为培养小学教师；根据社会对人才的多样化需求，举办一些非师范类高职专业。但会遇到两个问题：一是由于小学教师总体超编，师范毕业生就业难，导致招生难；二是举办一些非师范类的高职专业，师专在办学经验、思想观念、办学条件、师资力量、实训基地等方面不如一些高职院校，没有竞争优势。因此，这条路子只会越走越窄，没有前途，是不可取的。

第二，“升本转型”。即创造条件使师专升为本科层次的师范学院或多科性学院，在继续办好师范教育的基础上，发展社会急

需的非师范类专业。同时把地市教育学院并入师专，实现教育资源优化配置和教师职前职后教育一体化。这是地市师专发展的必然选择。主要理由如下。

1. 从宏观环境看，一是随着我国经济社会的发展和教师专业化的推进，社会对教师需求从数量满足到质量满足，要求教师队伍实现本科化、高学历化，这就使师专“升本”成为时代发展的必然。二是随着经济与社会结构的“转型”和对人才需求的多样化，要求师专随之“转型”，向师范教育与非师范教育并举的方向发展。三是从国内外历史发展看，师范教育也是随着经济社会的发展而不断提高办学和培养层次的。20世纪50年代，我国师范教育分为初师、中师、师专、师大四个层次，到60年代取消了初师层次，目前已基本取消了中师层次。今后我国教师教育的基本走向是：把教师教育全面纳入高等教育体系，提高教师教育的培养与办学层次，形成以本科院校为依托的专科、本科、研究生三个层次协调发展的教师教育体系，在此基础上，快速跨越中小学教师的专科培养阶段，形成以本科和研究生教育层次为主的教师教育新格局。日本1987年小学教师中大学毕业或研究生毕业的教师就达到教师总数的98%。可见，地市师专的“升本转型”是历史发展的必然选择。

2. 从区域发展需要看，地市师专的“转型升本”也具有必然性、必要性和重要性（以330万人口的宁德市为例）。一是区域经济与社会发展的需要。根据2005年1%人口抽样普查资料，每10万人口中具有大学程度的人口宁德比全国少2653人，每万人口中本专科在校大学生宁德比全国少138人。要达到全国平均水平，宁德全市需增加大学程度人口7.8万人，需增加在校大学生4.4万人。该市每年考上大学本科的大约1万人，但毕业生回

来工作的不到 10%。完全有必要在师专的基础上建一所本科高校，为当地培养下得去、留得住、用得上的应用型高级专门人才。二是区域教育事业合理布局和协调发展的需要。按照教育合理布局的原则，300 万以上人口的地区应当布局一所本科院校，目前宁德还没有一所本科院校。随着中等教育入学率的提高以及对师资学历要求的提高，到 2010 年，全市初、高中教育需新增本科师资 5000 多人，培训教师提升到本科学历 1 万多人，迫切需要在师专的基础上组建本科学院为当地培养和培训本科教师。第三，宁德师专“升本”是宁德 330 万人民迫切的愿望，也是师专自身生存与发展的需要。因此，在师专的基础上建设一所本科高校是完全必要的。

### 三、地市师专发展的对策措施

总的说要按照区域经济社会发展的需要和教育部规定的本科学院的设置标准和质量标准进行建设，着重做好以下几方面工作。

(一) 要找准办学定位，突出地方特色。根据上述基本思路，地市师专的发展目标定位应当是：(1) 在总体上是多科性、教学型、开放式、有特色、主要为当地服务的本科普通高等院校；(2) 在培养目标上以培养中小学教师和应用型高级专门人才为目标；(3) 在培养层次上以本科为主，专科、本科、研究生三个层次协调发展；(4) 在学科专业设置上，师范教育与非师范教育并举；(5) 在培养模式上，职前教育与职后教育相互贯通，学历教育与专业能力培训相结合；(6) 在办学类型上，以教学为主，教学与科研相结合；(7) 在面向、服务上，应立足当地，面向全省，辐射省外，主要为区域经济和社会发展服务。

所谓特色，一般是指“人无我有”、“人有我优”的独特东西。特色是传统与创新相结合的产物。突出地方办学特色，最关键的是要围绕地方的特色资源、特色优势、特色产业和特色文化等来办学。具体可以从以下几方面考虑：一是在学校名称上要有特色；二是在学科与专业设置和建设上要有特色；三是在师资队伍建设上要有特色；四是在人才培养模式、教学改革和教育质量上要有特色；五是在科学研究和推广应用上要有特色；六是在学校精神和学校文化培育上要有特色；七是在校园基本建设上要有特色；八是在学校的管理体制和运行机制上要有特色；九是在学校党建和思想政治工作上要有特色；十是在服务社会上要有特色，等等。当然，要想在每个方面都办出特色是不可能的，但是，我们应当从中选出一两项，以学科与专业建设为龙头，进行重点建设和配套建设，是可以办出一些特色的。

(二) 要科学确定办学规模。办学规模是学校建设和发展的最基本的数据，决定了校园面积、建筑面积、师资人数、教仪器设备、图书资料、办学投资等各项指标。如果规模搞得太大，财力跟不上，不仅难以建起来，而且评估难达标。如果规模搞得太小，不仅达不到国家关于“专升本”的基本要求，而且满足不了社会对人才的需求。因此，在确定办学规模时，既要立足现实，又要放眼长远，要综合考虑以下因素：一是国家对“专升本”的规模要求；二是当地经济社会的发展需要；三是全国和全省的高校布局和平均规模；四是生源和就业情况；五是本校的现有基础、管理水平和发展潜力，特别是师资情况；六是办学规模效益；七是地市现有财力和增长预测；八是国家土地政策。综合考虑上述因素，我认为地市本科学院的在校生规模定为 5000 人～10 000 人比较适宜。要本着统一规划、分期建设的原则，按发展

规模的上限10 000人进行总体规划，这样可为今后发展留有余地。同时要根据生源、师资、财力等情况，分期进行建设。初期可先按教育部关于设置本科学院的最低要求5000人规模进行建设，这样可以减轻压力，然后根据需要与可能逐步扩大规模，最终达到预期的目标。

（三）要抓好学科与专业的调整和建设。学科与专业建设是高校建设的“龙头”，引领着学校基础设施、师资队伍、课程体系、实验室、图书等建设。尤其当前和今后几年，我国经济结构正处在战略性调整时期，社会结构也将相应发生重大变化。作为服务于经济与社会的高校，学科与专业结构理所当然要相应进行调整。因此，我们要把学科和专业的调整和建设作为一项全局性、根本性、长期性的战略任务抓紧抓好。

地市师专学科与专业调整和建设的基本方向是：（1）改造传统学科专业，整合趋同学科专业，做强优势学科专业，培养新兴学科专业；（2）在办好师范学科专业的基础上，大力发展与地方经济社会紧密结合的应用型学科专业；（3）在办好专科专业的基础上，逐步发展本科专业。具体要把握以下三条原则。一要适应需求，有利就业。要在调查研究的基础上，以社会需求和学生就业为导向，积极调整学科布局和专业设置。不仅要新办一些适应社会需求的专业，而且要停办或改造一些生源不足、报到率和就业率很低的专业。要根据区域经济产业链、产业群的发展要求，拓展专业面，延伸专业链，形成专业群。要抓好专业储备、论证工作，建好专业储备库，以增强发展后劲。二要突出重点，办出特色。集中力量抓好重点学科和专业建设，把它做大做强，创出“品牌”，办出特色。要围绕当地的资源优势和特色产业，重点办好区域经济社会急需的、生源比较充足的、学生报到率和

就业率都比较高、效益比较好、能够树“品牌”、有特色的专业。三要保证质量，讲求效益。要在保证提高教学质量的前提下，增强效益意识，注意经济核算，注意成本分析，注意投入产出比例，选办一些投入少、产出高的专业。专业设置要考虑专业结构比例和规模效益，因为适当调整专业结构和学生比例，保持适度专业规模，可降低成本、增加收入、提高办学效益。

(四) 要加强教师队伍和管理队伍建设，全面提高队伍素质。这是办好学校的关键，对学校的长远发展具有举足轻重的意义。队伍建设的基本思路是：进一步实施高层次创造性人才计划，大力推进“人才强校”战略，坚持从事业、政策、待遇、机制和软环境等方面入手，制定优惠政策和激励机制，采取培养和引进相结合的方法，留住现有人才，引进急需人才，培养后续人才，用好各类人才，不断扩大人才数量，优化人才结构，提高人才素质，建设一支数量适当、结构合理、素质优良的教师队伍和管理队伍，使教授、高级职称和有硕士以上学历的教师比例都达到国家规定的标准。具体措施：一是把师德建设放在队伍建设的首位，努力提高教师的思想道德素质；二是严格准入制度，把好教师“入口关”；三是抓好现有教师进修培训，坚持学历学位进修、学科专业知识、岗位技能培训和高层次研修相结合，重点培养高职称、高学历教师和重点专业紧缺的教师；四是引进高素质、高水平、高学历、高职称人才，同时采取“柔性引进”的政策和“课程承包”等形式，聘请一批国内外著名专家学者为我校兼职教授，到我校讲学；五是以出成果与出人才为目标，加强学术梯队和创新团队建设；六是加强“双师型”教师队伍建设；七是加强对年轻教师的培养和锻炼，他们是学校的未来和希望；八是抓好人才机制和环境建设，建立健全以重实绩、重贡献为导向的用

人机制、分配机制、评价机制、竞争机制和激励机制，努力为人提供一个能够脱颖而出并充分施展才干的学术环境、工作环境、生活环境以及和谐的人际环境，弘扬尊师重教的良好社会风尚；九是树立全面的人才观，既要重视培养、引进、用好教学与科研方面的人才，也要重视培养、引进、用好管理、经营、后勤等方面的人才。

（五）要抓好教学与科研工作，全面提高教学质量。教学质量是学校的生命，关系到学生的成长、成才和就业，关系到学校的声誉、生存和发展，必须认真抓紧抓好。教学质量的提高，主要体现在以下几方面：一是学生思想品德的提高；二是学生学业成绩的提高；三是学生创新素质和实践能力的提高。同时，也包括教师的教学与科研水平的提高，学校管理水平的提高等，这是提高人才培养质量的保证性措施。我们应当围绕这些目标，具体抓好以下几方面工作。一要全面贯彻党的教育方针，扎实推进素质教育，坚持育人为本、德育为先，把学生培养成为德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。二要深化教学改革，抓好人才培养模式、课程体系、教学内容、教学方法、教材、实践环节等的综合改革，倡导启发式、研究性教学，着力培养学生的创新精神和创新思维，增强学生的实践能力、创造能力和就业能力、创业能力。三要加强教学管理，把教学作为中心工作，加大教学投入，改善教学条件特别是实验实习条件，建立教学目标责任制，实行教学考评制度，健全教学奖惩激励机制，改进教风、学风和校风。四要加强精品课程建设，包括教学队伍、教学内容、教学手段、教材、实验和机制等六个方面建设。五要提高教师素质，抓好“师德、师风、师能”建设，继续做好教学名师、优秀教师等评选表彰工作，促进教师增强事业心和责任感。六要充分

调动学生对学习的兴趣、热情和自觉性，教会学生学习的方法，这是提高教学质量的根本。七要解决所谓教师培养的“半专业化”问题。应当根据不同层次培养目标的不同要求，通过调整“学科专业+教育专业”的学制、课程、学分、学位设置等办法加以解决。例如，可采取（2+1）模式（2年学科专业+1年教育专业）培养大专学历的小学教师；采取（3+1）模式培养本科学历的初中教师，采取（4+1）或（4+2）的模式培养“双学士”或硕士研究生学历（学位）的高中教师。四种模式在培养目标、课程安排、能力要求等方面呈梯级递进关系，形成“专科—本科—双学士—硕士”有机结合的教师教育培养体系。八要健全校内教育质量监控和保证体系，定期组织教学质量评估，奖优罚劣，促进教学质量的提高。九要做好科研工作，鼓励教师在完成教学任务的同时，积极申报国家级、省级科研课题，主动参与区域创新体系建设和企业技术创新活动，加强产学研紧密结合，推动科技成果转化，不断提高科研水平，做到教学与科研互相促进，共同发展。如果地市师专有一批省级乃至国家级教学名师、精品课程和科研成果，就能为提高教学质量和“专升本”奠定坚实的基础。

（六）要抓好校园基础设施建设，多渠道筹措资金。要坚持高起点规划，高质量建设。把山水风光、现代科技、人文精神、地方特色有机地融为一体，充分考虑信息化的要求、资源综合利用的要求、人与自然和谐相处的要求、可持续发展的要求，突出现代化、网络化、园林化、生态化等特点，把校园建成集教学、科研、文化、体育、生态于一体的体现地方特色的现代化多功能的校园，成为区域人才培养中心和科技文化创新基地。

建好校园关键在资金。要拓宽经费来源渠道，形成多元化的

教育投入体制，在政府增加对高等教育投入的同时，鼓励和引导社会资金投入，形成政府投入与社会投入相互补充的高等教育投入格局。筹资渠道有以下几条：一是政府投资，包括中央、省、市三级政府及其部门投资，这是主渠道；二是银行贷款，尤其要争取国家政策性银行的低息中长期贷款，并争取地方政府贴息支持；三是学校自筹资金，包括学费、住宿费、校办产业、后勤经营、盘活资产等收入；四是社会各界和侨港澳台胞捐资助学；五是招商引资或联合办学；六是学生公寓、食堂、商场等后勤设施的社会化融资；七是教工经济适用房自己出资等等。除基建和设备投资外，还要保证学校正常运行经费。地方财政要根据国家制定的高校办学条件基本标准和生均拨款标准，依法落实教育正常经费的“三个增长”，不断增加预算内教育经费支出，提高生均经费标准，并确保财政性教育经费增长幅度明显高于财政经常性收入增长幅度。学校要加强项目管理和财务管理，管好用好资金，提倡艰苦奋斗，勤俭办学，坚决反对一切浪费现象，反对学校建设中追求奢华的现象，努力提高经费使用效益。

（七）要加快改革开放步伐，增强师专发展的生机与活力。实践证明，传统的体制、机制是办不好高校的，必须深化改革、扩大开放。高校体制改革主要包括两个层面：一是宏观体制改革，主要是处理好高校与政府、高校与社会、高校与市场的关系，明确各自在教育上的权利、义务和责任，建立健全“政府宏观管理、社会积极参与、市场适度调节、学校自主办学”的管理体制和“政府拨款为主、社会融资为辅”的投资体制；二是微观层面，即高校内部体制的改革。要继续深化以下几项改革：一要深化高校办学体制改革，扩大师专对内对外开放，加强同国内外高等院校和企业的联系与合作，探讨高校公有制的多种实现形

式，走多形式、多层次、多样化的产、学、研联合办学的路子；二要深化校内机构改革，抓好机构、编制、岗位、职责、经费的“五定”工作，适当整合校内机构和系，进一步扩大各系各部门的自主权，使权责利三者更有效地结合起来，充分调动各系各部门的工作积极性；三要深化干部人事制度改革，推进民主推荐、公开招聘、竞争上岗、岗位交流、任前公示、试用期制等改革措施，建立健全以岗位管理为中心的聘任制度，形成有利于人才成长和发挥作用的机制；四要深化校内分配制度改革，积极探索学校岗位设置和收入分配制度相结合的改革，把校内津贴、绩效工资同办学效益和个人的工作表现、业绩和贡献更紧密地联系起来，形成有利于调动全体教职工的工作积极性，提高教学质量、工作效率和办学效益的机制；五要深化后勤社会化改革，完善后勤目标管理责任制或经济承包责任制，不断提高后勤服务的质量与效益。

（八）要加强党的建设和思想政治工作，为师专的“转型升本”提供坚强保证。以党的执政能力建设和先进性建设为重点，全面加强学校党的思想、组织、作风和制度建设，建立健全保持共产党员先进性的长效机制。加强学校领导班子建设，坚持和完善民主集中制和党委领导下的校长负责制，努力提高领导学校改革、发展与构建和谐校园的能力。加强基层组织建设，更好地发挥党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。加强党风廉政建设，重点抓好廉洁自律、制度规范和加强监督三大环节。扎实推进依法治教、依法治校。加强和改进大学生思想政治教育。深入贯彻中央《关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》精神，以社会主义核心价值体系建设为主要内容，以大学生全面发展为目标，拓展思想政治教育的有效途径，加强思想政治

工作队伍建设，把解决思想问题同解决实际问题相结合，切实解决人民群众关心的教育热点问题，努力办好让人民满意的教育。

(2007年9月20日)

## 深入贯彻落实科学发展观 促进宁德师专更好更快地发展

科学发展观是我们必须坚持和贯彻的科学理论、重大战略思想和重要指导方针。要紧密联系学校实际，深入贯彻落实科学发展观，突出发展主题、坚持发展核心、明确发展目标、找准发展定位、抓住发展重点、掌握发展方法，实现发展要求、增强发展动力、提供发展保证，促进宁德师专更好更快地发展。

发展观是关于发展的本质、目的、内涵和要求的总体看法和根本观点。有什么样的发展观，就会有什么样的发展道路、发展模式和发展战略，就会对发展的实践产生根本性、全局性的重大影响。

我们党提出的科学发展观，是根据马克思主义辩证唯物主义和历史唯物主义的基本原理，立足社会主义初级阶段基本国情，总结我国发展实践，借鉴国外发展经验，吸收人类文明进步的新成果，适应新的发展要求提出来的，进一步明确回答了新世纪新阶段我国为什么发展和怎样发展的重大问题。

科学发展观是我们党对经济社会发展规律在认识上的一个深

化，是我们党执政理念的一个飞跃，是对党的三代中央领导集体关于发展的重要思想的继承和发展，是马克思主义关于发展的世界观和方法论的集中体现，是同马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想既一脉相承又与时俱进的科学理论，是我国经济社会发展的重要指导方针，是发展中国特色社会主义必须坚持和贯彻的重大战略思想。深入贯彻落实科学发展观，对于实现全面建设小康社会的宏伟目标，具有重大的现实意义和深远的历史意义。

胡锦涛总书记在党的十七大报告中进一步阐述了科学发展观的深刻内涵。他指出：“科学发展观，第一要义是发展，核心是以人为本，基本要求是全面协调可持续，根本方法是统筹兼顾。”我们要紧密联系学校实际，深入贯彻落实科学发展观，促进宁德师专更好更快地发展。

1. 要突出发展主题。师专工作千头万绪，不能“眉毛胡子一把抓”，所有工作都要围绕和突出发展这个主题。发展是硬道理，是我们党执政兴国的第一要务，是科学发展观的第一要义，也是宁德师专的根本出路。要聚精会神搞建设，一心一意谋发展。要坚持用发展来统一思想、凝聚人心、评判是非、选人用人、论功行赏。对我们师专而言，发展主要体现在以下三个方面。一是办学规模的扩大。主要是在校生规模的扩大以及与之相应的校园基础设施和师资队伍规模的扩大，这是外延的发展。二是办学质量和层次的提高。办学质量的提高，主要指学生的思想素质、创新精神、学习成绩和实践能力的提高，教师的教学与科研水平的提高，以及学校管理水平的提高等等。办学层次的提高主要指从专科升为本科。这是内涵的发展。三是办学效益的提高，包括社会效益和经济效益的提高，主要是指学校更好地为宁德经

济和社会发展服务，包括输送更多更好的人才，提供更多更好的科研成果，也包括学校和教职工收入的提高。我们应当朝着以上几个方面努力，使宁德师专更快更好地发展，为宁德经济和社会发展作出更大贡献。

2. 要坚持发展核心，即坚持以人为本。坚持以人为本就是要坚持一切为了人民、一切依靠人民、发展成果由人民共享。对高校而言，坚持以人为本，就是要坚持教学以学生为本，办学以教师为本。教学以学生为本，就是要以学生为中心，以培养人才为根本任务，以学生的发展为出发点和最终归宿，一切为了学生，一切服务于学生，全面实施素质教育，促进学生全面发展，办好人民满意的教育。办学以教师为本，就是要落实教师在办学中的主体地位，更加重视教师的专业发展和素质提高，更加重视教师的劳动、创造和合法权益的维护，更加重视帮助教师解决具体困难，充分调动教师的积极性，使之更好地担负起教书育人的使命。坚持以人为本还有一层很重要的含义，就是要一切依靠人，通过发挥全校师生员工的积极性和创造性，促进学校全面协调可持续发展，并使全校师生共享发展成果。

3. 要明确发展目标。发展要有阶段性目标。我国的阶段性发展目标，就是到 2020 年实现全面小康社会，到 2050 年基本实现现代化。我们学校的阶段性发展目标，简要地说就是要在 2010 年前实现“专升本”，达到教育部规定的本科学院的设置标准。这是在认真分析形势的基础上做出的必然选择。“专升本”的目标是一个综合性的目标，可以细分解为十几个指标，包括办学规模、基础设施、师资力量、专业结构、教学质量、科研水平、经费投入、领导班子、管理水平等等。抓住了“专升本”这个发展目标，就可以把学校方方面面工作带动起来。因此，我们

各项工作都要围绕这个目标进行，朝着这个目标迈进，争取早日实现这个目标。检验我们工作的成效要“四看”：一看是否围绕目标，如果偏离了目标，工作做得越多，离目标越远，成效越小；二看质量好不好，如果质量不好，工作做得越多，损失就越大；三看效率高不高，一天能干完的活，两天才干完，工作的成效就不高；四看效益高不高，如果成本高、效益低，100万元的项目花150万干成，不能叫成绩，只能叫败绩。

4. 要找准发展定位。根据上述分析，宁德师专的发展定位应当是：（1）在总体上是多科性、教学型、开放式、突出地方特色、主要为当地服务的普通本科高等院校；（2）在培养目标上以培养中小学教师和应用型高级专门人才为目标；（3）在培养层次上以本科为主，专科、本科、研究生三个层次协调发展；（4）在学科专业设置上，师范教育与非师范教育并举；（5）在培养模式上，职前教育与职后教育相互贯通，学历教育与专业能力培训相互结合；（6）在办学类型上，以教学为主，教学与科研相结合；（7）在面向、服务上，应立足当地，面向全省，主要为区域经济和社会发展服务。

5. 要抓住发展重点。一要抓好学科与专业建设，努力提高教学质量。学科与专业建设的指导原则是六句话：“适应需求，有利就业，突出重点，办出特色，提高质量，讲求效益。”要围绕建设海峡西岸经济区东北翼中心城市和环三都澳区域综合开发，在办好师范学科专业的基础上，大力发展与地方经济社会紧密结合的应用型学科专业，重点发展宁德经济与社会急需的、生源比较充足的、学生容易就业的、效益比较好、能够打品牌的、有特色的专业。教学质量是学校的生命，关系到学生的成长、成才和就业，关系到学校的声誉、生存和发展，必须认真抓紧抓

好。要采取有效措施，努力提高学生的思想素质、创新精神、学业成绩和实践能力，提高教师的教学水平、科研水平和学校的管理水平。二要抓好师资队伍和管理队伍建设，努力提高队伍素质。要坚持用事业、政策、待遇、机制和环境，留住现有人才，引进急需人才，培养后续人才，用好各类人才，不断扩大人才数量，优化人才结构，提高人才素质，建设一支数量适当、结构合理、素质优良的教师队伍和管理队伍，使教授、高级职称和硕士以上学历的教师比例都达到国家规定的“专升本”的标准。三要加强基础设施建设，努力改善办学条件。集中力量抓好新校区建设，把山水风光、现代科技、人文精神、地方特色有机地融为一体，突出现代化、网络化、园林化、生态化等特点，把校园建成集教学、科研、文化、体育、生态于一体的，充满人文精神，体现地方特色的现代化多功能的大学城校园，成为区域人才培养中心和科技文化创新基地。

6. 要掌握发展方法，实现发展要求。就是说要采取统筹兼顾的方法，实现全面、协调、可持续发展的基本要求。要统筹兼顾规模、结构、质量、效益的关系；统筹兼顾教学、科研、后勤、管理等各项工作；统筹兼顾个人利益和集体利益、局部利益和整体利益、当前利益和长远利益，充分调动各方面积极性，促进全面、协调、可持续发展。全面发展，一是指人的全面发展。这是办学最根本的目的。要全面贯彻党的教育方针，坚持育人为本、德育为先，全面实施素质教育，全面提高全校师生的思想道德素质、科学文化素质和身心健康素质，把学生培养成为德智体美全面发展的社会主义事业建设者和接班人。二是指事业和工作的全面发展，包括教学、科研、后勤、行政、党建等各项工作的全面发展，这是实现人的全面发展的重要手段。协调发展是指各

个方面的发展要按一定的比例和节奏相互适应，包括学校的发展要与经济社会的发展要求相适应；校内各个方面、各个环节、各项工作要互相配套，各个部门要形成合力。可持续发展就是不能急功近利，不能以损害长远利益为代价谋取当前利益，而要增强学校的发展后劲，有利学校的长远发展、持续发展。

7. 要增强发展动力，加快改革开放步伐。重点抓好六件事：一是办学体制的改革，进一步扩大开放，加强同国内著名高校、企业的联系与合作，走多形式、多层次、多样化的联合办学路子；二是校内管理体制的改革，对现有机构和专业系进行适当整合，进一步扩大系、处的自主权，以调动他们的积极性；三是深化教学改革，抓好人才培养模式、课程体系、教学内容、教学方法、教材、实践环节等的综合改革，倡导启发式、研究式教学，着力培养学生的创新精神和创新思维，增强学生的实践能力、创造能力、就业能力和创业能力；四是干部人事制度的改革，进一步推进民主推荐、公开选拔、竞争上岗等改革措施，努力形成有利于优秀人才脱颖而出、茁壮成长和施展才干的机制和环境；五是校内分配制度改革，进一步完善校内津贴分配方案，把校内津贴与办学效益和个人贡献更紧密结合起来，形成有利于调动全体教工积极性和提高办学质量与效益的机制；六是后勤社会化的改革。

8. 要注重和谐发展，努力构建和谐校园。坚持教育公益性，促进教育公平。认真解决群众关心的教育热点问题，进一步健全学生资助体系，做好毕业生就业工作。坚持以法治校，规范管理，创建文明和谐的人际关系和校园环境。

9. 要提供发展保证，即全面加强党的建设。要根据十七大的要求，以改革创新精神全面推进党的建设新的伟大工程，坚持

党要管党、从严治党，贯彻为民、务实、清廉的要求，以党的执政能力建设和先进性建设为主线，以坚定理想信念为重点加强思想建设，以造就高素质党员、干部队伍为重点加强组织建设，以保持党同人民群众的血肉联系为重点加强作风建设，以健全民主集中制为重点加强制度建设，以完善惩治和预防腐败体系为重点加强反腐倡廉建设。同时抓好大学生思想政治教育工作，深入进行社会主义核心价值体系教育，为师专发展提供坚强的思想、政治和组织保证。

(2007年10月26日)

## 试论高校社会必要教育成本问题

高校教育成本是个十分重要且又争论不休的问题。争论的主要原因在于大家从不同的角度谈论高校教育成本。因此，有必要提出高校“社会必要教育成本”的概念。这既有理论研究意义，又有实践操作意义。

高等学校教育成本是个十分重要且又争论不休的问题，关系到学生、政府和高校的经费负担，关系到高校能否正常运转。争论的主要原因在于大家从不同的角度谈论高校教育成本，焦点在于教育成本怎样计算，哪些该算、哪些不该算，由谁来算，最终由谁说了算才比较科学、合理。因此，有必要提出并研究高校“社会必要教育成本”的概念，这既有理论研究意义，又有实践操作意义。

### 一、高校教育成本是个十分重要的问题

高校教育成本有广义和狭义之分。广义的教育成本是指为完成特定教育目标任务的学校与学生各种耗费的总和，大体包括三

个方面：一是学校为培养一定数量和质的学生所耗费的物质资源和人力资源的总和；二是学生为完成学业所支付的学习和生活费用（扣除与第一项的重复计算部分）；三是学生因为学习而未能就业带来的收入损失即教育机会成本。

狭义的教育成本是指学校培养学生所耗费的物质资源和人力资源的总和，即广义教育成本的第一项，其他两项则忽略不计，即以培养成本代替教育成本，也称为教育培养成本。通常说的高校教育成本，往往是指狭义的教育成本。高校总成本除以所接受教育的标准学生数，就是高校生均教育成本，即高校培养一个标准学生的平均成本。

高校教育成本之所以重要，主要有以下原因。

1. 高校教育成本是高校经费补偿的基本保障线，关系到高校的正常运转。为了保证高校正常运转，高校教育成本必须得到补偿，高等教育的“再生产”才能顺利进行。公办高校教育成本的补偿来源主要是靠政府财政补贴和学费收入；民办高校教育成本的补偿来源主要是靠学费收入。当然高校还有社会捐助收入、科研收入和校办产业收入等，但在我国社会捐助收入比重很小而且不稳定；科研经费收支另有核算口径；校办产业要自负盈亏，所以一般不把这些收入列为教育成本补偿来源。高校得到的经费补偿若等于教育成本，就能正常运转和维持简单教育“再生产”；若低于教育成本，就无法正常运转和维持简单教育“再生产”；若高于教育成本，就有些办学结余，可用于扩大教育“再生产”，或在外延上扩大办学规模，或在内涵上提高办学质量。

2. 高校教育成本是国家制定高校学费标准的基本依据，关系到学生家庭的承受能力和人民群众的切身利益。从经济学的角度看，商品成本是决定商品价格的基本依据，一般商品价格=成

本+利润。教育产品是一种特殊商品，它不以盈利为目的，其利润一般为零，即价格=成本。同时，高等教育产品不是完全的私人产品，它兼有公共产品的性质，属于准公共产品。受教育者及其家庭不可能支付全部教育成本，只能分担一部分教育成本。学生家庭所分担的部分教育成本就是通常说的学费。计算了高校教育成本，就可以确定分担比例和学费标准。国家有关政策规定，学费标准根据年生均教育培养成本的一定比例确定。即生均学费标准=生均教育成本×学生分担比例。在现阶段，公办高校学费占年生均教育培养成本的比例最高不得超过25%。在分担比例确定的情况下，生均教育成本越高，学费就越高。可见，教育成本关系到学费标准，而学费关系到学生家庭的承受能力，关系到人民群众的切身利益。若学费太高，学生及其家庭负担不起，贫困家庭子女就无法上大学，就有失教育公平和社会公平。

3. 高校教育成本是国家制定财政生均拨款标准的基本依据，关系到政府财政的负担能力。高校教育成本除了学生缴纳的学费补偿一部分外，其余部分主要靠政府财政拨款。一般来说，政府财政生均拨款标准=生均教育成本-生均学费，这样才能保证高校正常运转。根据我国有关政策规定，高校学费标准不能超过高校教育成本的25%，也就是说高等教育成本的75%要由政府财政负担。如果教育成本越高，政府财政补贴的数额也就越高，政府财政负担就越重。可见，高校教育成本也关系到政府的财政负担能力。

## 二、高校教育成本又是个争论不休的问题

高校教育成本是近年来社会普遍关注的热点问题。虽然国家对高校教育成本、分担比例及学费标准等都有明文规定，但因为

在实际操作时有许多问题讲不清楚，导致争论不休。争论主要集中在以下几个问题。一是到底我国现阶段高校生均教育成本和学费标准是多少，是高了还是低了？二是到底哪些费用该计入教育成本，哪些不该计入教育成本？三是高校生均教育成本和学费标准到底由谁来计算，由谁最终说了算？从近年来新闻报道或网络资料看，政府部门、学校、学生及家长各方面算得都不一样。例如，培养一个大学生每年到底需要多少钱？大体有每年 7000～8000 元、文科 1.2 万至 1.3 万元、理工科约 1.5 万元、医学至少要 4 万元、艺术院校学生至少需要 10 万元以上等说法。又如，学费到底交多少，是高了还是低了？有的说，每个学生每学年的学费大约 3500 元，然而人们的实际支出要远远高出这个数；有的说，2005 年教育部规范高校收费普通专业每年不超过 6000 元，北京高校除了艺术等专业收费每学年在万元左右外，其他普通专业收费一般在 5000 元、5500 元、6000 元三个档。有的说，国家有关部门规定学费不得超过学生教育培养成本的 25%。依教育部提供的教育成本折中数据 1.2 万～1.5 万元，按现在每生每年 5000 元～6000 元的学费标准，学生家庭实际分摊教育成本的比例为 40%～42%，而国外这一比例通常在 13%～15%。有的说，按照每名贫困大学生年均支出 7000 元计算（包括学费、生活费 and 住宿费），一个本科生 4 年最少花费 2.8 万元，相当于一个贫困县农民 35 年的纯收入。另据报道，争议的还有几个问题。例如，将学校高额行政花销全部计入生均教育培养成本是否合理？退休教职员工的工资福利是否应当纳入教育培养成本？过去国家无偿拨款形成的固定资产与学校自己贷款形成的固定资产的折旧如何计算？各校发给教职工的高额校内津贴该不该计入教育成本？教育成本是由学校来算，还是由中介机构、物价部门、

财政部门来算？等等。

为什么对高校教育成本和学费高低争论不休？我认为除了不同类型、层次、专业的高校教育成本客观上是不同的，以及受到各自切身利益的影响外，对相同高校教育成本和学费争论的主要原因在于大家是从不同的角度谈教育成本问题，因此出现了好几个教育成本的概念和计算口径。

1. 从国家制定政策的角度讲，有一个“国家标准教育成本”的概念和计算口径。它是指国家政策法规所规定的教育成本。1989年以来，国家有关部门就下发了不少有关教育成本和学费标准的文件，比较完整的有两份文件。一份是1996年12月16日国家教委、国家计委、财政部发布的《高等学校收费管理暂行办法》。该文件明确规定了高校教育培养成本的项目、学费占年生均教育培养成本的比例、学费标准的审批程序和权限等重大问题。其中的第四条规定：学费标准根据年生均教育培养成本的一定比例确定。不同地区、不同专业、不同层次学校的学费收费标准可以有所区别。教育培养成本包括以下项目：公务费、业务费、设备购置费、修缮费、教职工人员经费等正常办学费用支出。不包括灾害损失、事故、校办产业支出等非正常办学费用支出。第五条规定：学费占年生均教育培养成本的比例和标准由国家教委、国家计委、财政部共同作出原则规定。在现阶段，高等学校学费占年生均教育培养成本的比例最高不得超过25%。国家规定范围内的学费标准审批权限在省级人民政府。由省级教育部门提出意见，物价部门会同财政部门根据当地经济发展水平、办学条件和居民经济承受能力进行审核，三部门共同报省级人民政府批准后，由教育部门执行。另一份文件是2005年6月8日国家发展改革委关于《高等学校教育培养成本监审办法（试

行)》，这是目前较具体、较完整、针对性和可操作性较强的文件。它明确规定了高校教育培养成本核算的原则、高校教育培养成本构成和高校教育培养成本项目及相关核算办法。该文件第五条规定：高校教育培养成本由人员支出、公用支出、对个人和家庭的补助支出和固定资产折旧四部分构成。其中人员费用包括：教职工基本工资、津贴、奖金、社会保障缴费、其他人员支出。公用支出包括：办公费、印刷费、水电费、取暖费、邮电费、交通费、差旅费、会议费、培养费、福利费、劳务费、招待费、租赁费、物业管理费、维修费、专用材料费、其他公用支出。对个人和家庭的补助支出包括：离退休费、抚恤和生活补助、医疗费、助学金、住房补贴和其他支出。固定资产折旧包括房屋建筑物折旧、设备折旧。该文件还对每个项目如何计算，哪些该算、哪些不该算都作了比较明确的具体的规定。

2. 从高校计算实际成本的角度讲，有一个“高校个别教育成本”的概念和计算口径。它是指各所高校实际开支的教育成本。虽然各所高校都要按照国家有关文件规定的原则、标准、口径、项目、方法等计算教育成本，但国家有关文件往往只规定高校基本办学条件和经费开支的下限标准，而没规定上限，这就使各高校有不同的生均教育成本开支。如果有的高校在生均建筑面积和单价、生均教学科研仪器设备值、生均公用经费等方面的开支都大大高于下限标准，加上人员膨胀或发放高额的校内津贴、奖金，那它的生均教育成本必然高于一般的高校。比如，教育部关于印发《普通本科学校设置暂行规定》的通知规定：普通本科学校的生均校舍建筑面积应达到 30 平方米以上，若有的高校生均建筑面积大大超过 30 平方米，那它花的钱就多，提取的固定资产折旧费就高，教育成本就高。即使盖一座同等面积的质量合

格的教学楼，普通的一般每平方米造价只要 1000 多元，但豪华的可能每平方米造价要数千元甚至上万元，后者当年应提折旧额摊入教育成本就比前者高很多。再拿设备折旧来说，国家有关政策规定普通本科学校生均教学科研仪器设备值，理工农医类和师范院校应不低于 5000 元，有的高校购置的仪器设备大大高于生均 5000 元，这样教育成本也就高了。就是同一所高校，学校计算的教育成本与政府有关部门计算的也不一样。一般来说，高校算的实际教育培养成本，比财政部门算的会高些，目的是想多要些财政补助；财政部门会比高校少算些，目的是少拨些补助款。

3. 从家长计算子女上学费用的角度讲，有一个“个人教育成本”或“学生家庭教育成本”的概念和计算口径。它是指个人实际开支的教育成本。个人教育成本与政府和高校计算的教育成本是不同的。个人教育成本是指学生的家庭、亲友为其支付的受教育的全部费用，以及因就学而失去就业机会必须放弃的收入即机会成本。通常认为“个人教育成本”主要包括学费，书本文具等各种杂费，住宿费、伙食费、交通费等生活费用，因上学而放弃的就业收入（机会成本）等。可见，个人教育成本要高于学费。群众总认为学费高，原因就在于把个人在高校学习期间的各项开支都看成学费。

由于各家看问题的角度不同，计算的口径、标准和方法不同，政府部门、高等学校、学生家庭等各方对同一所高校算出来的教育成本当然不同，所以经常争论不休。这就影响了高校教育成本、学费标准、财政补贴标准的合理确定，影响了政府的社会公信力，也影响了高校的正常运转。

### 三、有必要提出高校“社会必要教育成本”的概念

既然高校教育成本是个十分重要的问题，而且又是个争论不休的问题，因此，必须统一对高校教育成本的认识。但是，即便是各家都把高校教育成本的计算口径、项目、标准和方法等都统一到国家标准上来，还有一个重要的问题没有解决，这就是哪些成本是社会必要的、承认的，哪些成本是社会不必要的、不承认的。由于国家对高校的建筑面积、仪器设备、教师队伍等基本办学条件的有关指标，多数只规定了下限要求而没规定上限要求，这就给某些高校多耗资源、多花钱留下了很大的漏洞。例如，据报道有的高校建个大门就花了几千万元。如果以高校个别教育成本为制定分担比例的基本依据，那就好像一所高校越是追求奢华，越是多花钱、乱花钱，物力资源和人力资源消耗越多，浪费越多，它的教育成本就越高，如果按此成本来确定分担比例，结果它得到的学生的学费补偿和政府的财政补偿就越多。这种导向显然是不合理的。因此，从合理性的角度讲，从便于理论研究、制定政策和便于实际操作的角度讲，我认为有必要参照马克思在《资本论》中提出的“社会必要劳动时间”的概念，提出一个“社会必要教育成本”的概念。计算和确定高校教育成本、分担比例、财政补贴标准和学费标准，不能以“高校个别教育成本”为基本依据，而必须以“社会必要教育成本”为基本依据。

高校“社会必要教育成本”是指在现阶段社会必要的高校基本办学条件和教育技术条件下，在社会必要的高校师资水平、教育劳动熟练程度和劳动强度下，培养一定数量和标准的学生所消耗的物质资源和人力资源的总和。高校社会必要教育成本除以标准学生数，就是高校的生均社会必要教育成本，通常用每人

每年多少元来表示。

1. 现阶段社会必要的高校的基本办学条件和教育技术手段的认定，主要以教育部规定的《普通高等学校基本办学条件指标》和《普通本科学校设置暂行规定》的指标为基本依据，包括生均校园面积、生均建筑面积、生均教学科研仪器设备值、生均适用图书、生均体育设施、百生多媒体教室和语音实验室座位数、百生计算机台数、生师比、高级职称和硕士以上教师占专任教师的比重等等。

2. 社会必要的高校师资水平、教育劳动熟练程度和劳动强度的认定，主要以国家有关文件规定的高校教职员工数量、质量和工作量为基本依据，包括人员编制、学历学位、资格认证、基本工作量等方面的要求。

3. 培养一定数量和标准学生的认定。高校通常培养专科、本科、硕士、博士等各种层次的学生，而不同层次学生的培养成本是不同的，为计算方便，目前各类学生是按国家有关文件规定的权数（比例）统一折算成标准学生数。教育质量的认定应以教育部规定的教学质量和人才培养质量评估指标为基本依据。但现有的质量评估指标大多为质量保障措施指标，较少涉及质量本身的指标。教育质量归根结底体现在学生身上，并要得到社会的承认。因此，要加上学生学业成绩、综合素质和实践能力等方面的评价指标，特别是社会对毕业生的评价指标。

4. 高校耗费的物质资源和人力资源的认定，主要以国家发展改革委关于《高等学校教育培养成本监审办法（试行）》规定的人员支出、公用支出、对个人和家庭的补助支出和固定资产折旧四部分构成及其具体项目和计算方法为基本依据。

#### 四、“社会必要教育成本”如何计算，由谁计算，由谁审批

1. “社会必要教育成本”由国家有关部门（主要是教育、财政、物价部门）制定统一的计算原则、项目、标准、口径和方法。可依据国家发展改革委关于《高等学校教育培养成本监审办法（试行）》，国家教委、国家计委、财政部关于《高等学校收费管理暂行办法》，教育部关于《普通高等学校基本办学条件指标（试行）》和《普通本科学校设置暂行规定》等有关文件，结合高校实际运行情况和经费开支情况，制定或修订有关文件。这里要强调两点。（1）国家有关文件规定高校基本办学条件、物质资源和人力资源消耗等指标，不仅要有下限要求，而且要有上限要求。因为达不到下限要求难以保证教育质量，而不超过上限要求才不至于造成奢侈、浪费。超过上限要求的部分不能算为社会必要教育成本，不能通过财政或学费渠道进行补偿。（2）由于不同类型（研究型、教学科研型、教学型、高职高专等）的高校，不同层次（博士、硕士、本科、专科等）和不同专业（文科、理科、工科、医科、艺术等）的学生的教育培养成本是不一样的，因此，要分类型、分层次、分专业来计算高校社会必要教育成本，在此基础上再进行汇总或平均。

2. 由各类高校根据国家制定的计算原则、项目、标准、口径方法和学校实际运行开支情况进行计算，今后可过渡到由高校提供基本数据，由社会中介机构计算。

3. 由教育、财政、物价等有关部门召开有关高校、中介组织、研究机构、学生、家长、群众等各方面代表参加的听证会，论证高校或中介机构计算的教育成本是否准确、科学、合理。

4. 由价格主管部门会同教育部门、财政部门对高等学校教

育培养成本进行审核。

5. “社会必要教育成本”及其分担比例（包括财政补贴标准和学费收费标准）经过计算、论证、审核等程序后，根据高校隶属关系，分别由省级人民政府和国家有关部门审查批准并颁布实施。

6. 从根本上说，国家要组织研究人员开发各类高等学校“社会必要教育成本”的数学计算模型软件系统。这套模型可根据国家有关教育成本规定的精神，从上千所有代表性的各类高校近三年正常投资和运行实际消耗的物质资源和人力资源中概括总结出来，它应当具有较强的操作性、权威性和可信度。有了这套数学模型，只要输入有关数据，就可以很方便地计算出全国或各省的高校“社会必要教育成本”以及各类高校实际开支的“个别教育成本”。高校可以将自己实际开支的生均“个别教育培养成本”与全国、全省生均“社会必要教育成本”进行比较，从中看到自己的问题，改进自己的工作。

## 五、社会必要教育成本的意义和作用

由于高校的生均收费标准和政府的生均拨款标准都以“社会必要教育成本”为基本依据，按一定比例确定，这样，“社会必要教育成本”就可以起到重要的考核指标作用和资源调节作用，促进教育资源优化配置，促进高校提高管理水平、教育质量和办学效益。

1. 社会必要教育成本为政府合理确定财政补贴标准和学费收费标准提供了科学的依据。高校“社会必要教育成本”及其生均数经过各方面反复计算、论证并经权威机关审核、批准后，应当说具有较强的科学性、合理性、公正性、权威性和可信度，就

不至于各家经常扯皮甚至争吵不休。政府就可以比较科学、合理地确定财政生均定额补贴标准和学费收费标准。高校就可以理直气壮地向财政要定额补贴和向学生收取学费，使教育成本得到及时足额的补偿，确保高校正常运转。同时，上级政府还可以通过这些“标准”来监控下级政府的教育投入和高校的收费行为，防止和纠正财政投入不到位或高校乱收费的现象，确保法定的教育经费及时、足额到位，促进高校健康发展。

2. 社会必要教育成本是衡量高校经营管理水平和办学效益的重要指标，可促进学校提高经管水平和办学效益。社会必要教育成本是学校教育活动中资源（包括资金）耗费的综合指标，可以反映出高校经营管理水平和办学效益。由于学校得到的经费补偿是以“社会必要教育成本”为依据，而不是以“个别教育成本”为依据，因此，在保证教育质量的前提下，如果某所高校精打细算、厉行节约，其生均个别教育成本低于生均社会必要教育成本，就说明它的经营管理水平和办学效益都比较高，它就会得到比实际成本多的经费补偿，它就会有经费结余，继续用于改善办学条件、提高办学质量，它的竞争力和发展后劲就比较强。如果某所高校的个别生均教育成本高于社会必要教育成本，就说明它的经营管理水平和办学效益都比较低，它得到的经费补偿比实际成本少，就会亏本，就没有余力来改善办学条件和提高教学质量，它的竞争力就比较弱。这样就形成一种激励和竞争机制，可以促进学校不断提高经营管理水平和办学效益。

3. 社会必要教育成本分析能为投资决策者提供科学依据，可促进教育资源的优化配置。各级政府和高校领导在投资决策时，需要分析投资效益，而效益是同成本相联系的，只有当产出大于投入的成本时，才能说有经济效益。为使整个学校获得良好

的办学效益，有限的教育资源必须向高效益的院系和专业倾斜，从而实现教育资源的有效配置和优化配置。因此，认真进行教育成本分析和预测成本投入可能产生的效益，对提高决策水平、优化资源配置、提高办学效益，有着重要意义。

4. 社会必要教育成本分析可以促进高校加强成本管理，防止浪费，提高资金使用效益。长期以来，不少高校注意力往往集中在怎样“要钱、分钱、花钱”上，学校财务活动也往往停留在“记账、报账、管账”上，还没有提高到怎样“加强成本管理”和“提高资金使用效益”上。生均经费到位以后，也有一个如何使用和管理的问题。这是学校应该重视的一个大问题。社会必要教育成本是衡量高校成本管理和资金使用效益的尺子。要经常用“生均社会必要教育成本”来衡量学校经费开支情况。如果学校实际开支超出社会必要的标准，就要及时调整不合理支出；如果离标准太低，那就表明投入不到位。通过成本分析和成本管理，可以发现学校成本管理和资金使用中存在的问题，改进各方面的工作，精打细算，合理支出，杜绝浪费，在挖潜上做文章，使有限的教育资源、资金发挥出最大的效益。

5. 社会必要教育成本有利于提高教育质量，促进教育公平。这里必须强调的是，在制定政策和实际运作时，生均社会必要教育成本要有一定的上限和下限的区间限制。若一所高校生均教育成本太低，达不到下限要求，则说明资金投入不足，在办学条件和教育服务方面存在“偷工减料”现象，会影响教育质量和学校的发展。国家就要采取经济、行政等手段促使它增加投入，达到社会必要的标准，改善办学条件和服务水平，提高教学质量。若一所高校生均教育成本太高，则说明在资金利用上存在“奢侈、浪费”现象，对学校的当前运转和今后发展也会带来不利影响。

国家也要采取经济、行政等手段，限制它乱花钱、乱收费，促使它精打细算，厉行节约，把钱花在有利与提高教育质量的刀刃上。教育投入、支出和收费的合理性提高了，有利于实现教育公平。

6. 研究社会必要教育成本问题还具有理论探索意义。不论这个探索是否成功，都会给人一些启示。如果探索失败了，可以告诉人们“此路不通”；如果探索成功了，可以为教育经济学、教育成本论的理论体系添些新内容。

(2007年10月28日)

# 美国大学教授终身聘任制的启示

——赴美国大学培训和考察的一点体会

美国大学的教授终身聘任制与学术自由、学校自治并列为美国高等教育的三块基石。该制度给获得终身聘任待遇的教授提供了永久的就业保障、稳定的经济收入和无后顾之忧的教学与研究条件，对吸引优秀人才、稳定骨干队伍、保障学术自由、促进学校发展起到重要作用。当前我国高校正在大力推进教师聘任制度改革，我们可以从中得到许多启示。

## 一、美国教授终生聘任制的由来与含义

1. 教授终身制的由来。美国大学的教授终身聘任制源于保护学术自由。学术自由是西方大学的基本理念，其哲学基础可以追溯到古希腊和古罗马时代。当时柏拉图学院和西塞罗学院都坚信真理的发现依靠自由探索和公开辩论。中世纪欧洲大学均受此影响。到17世纪以后，欧洲移民大量涌入美国并举办学院，特别是19世纪美国派大量留学生到欧洲学习，受德、英、法等国大学的影响，美国大学开始形成“学术自由”的理念，并采取一些措施保护大学教授的教学和科研活动。到19世纪末20世纪

初，美国一些保守人士担心允许学术自由可能带来革命性后果，威胁国家安全和社会稳定，开始主张对大学教授的学术自由加以限制。一些教授由于自己观点与官方、校方不同而被解雇，导致教授与学校产生矛盾冲突。教授终身聘任制问题引起了重视。为此，美国大学教授协会（简称 AAUP）于 1915 年元旦正式成立，同时发布《学术自由与教授终身制的报告》，组织教授成员共同致力于保护高等院校中的学术自由和终身聘任制，但这个主张当时未得到普遍重视和接受。特别是随着第一次世界大战的爆发和战后经济出现大萧条，又有一些教授因政见与官方不同而遭解雇。这使人们进一步认识到：大学中的学术自由精神所具有的价值已超出了个人思想和探究的领域。学术自由作为大学的理想，需要多方条件的保障：包括政治上的宽容、经济上的独立、职业上的稳定安全、智力上的开放创新等。教授终身聘任制是实现学术自由这种目的的一种重要手段。为此，1940 年美国大学教授协会（AAUP）和美国学院协会（AAC）联合发布了《关于学术自由与终身聘任制原则的宣言（声明）》，该宣言的目的是“促进公众对学术自由和终身聘任制的理解和支持，并且在保障学术自由和终身制的实施程序上达成共识”，此《宣言》成为确立教授终身制度的纲领性文件。此后，为了确保《1940 年宣言（声明）》的有效实施，AAUP 与 AAC 又先后出台了一系列文件，如《关于教师解聘程序标准的 1958 年声明》、《关于学术自由和终身聘任制的建议性规定》、《终身聘任后评审制》等，对终身聘任制进行修订完善，这些文件都成为教授终身聘任制的行业规范，得到美国高教界的认可，被大学广泛采用。

2. 教授终身制的含义。AAUP 作为维护教师学术自由、保障教授终身制的机构，对教授终身资格的申请、审批程序等管理

都有明确的规定，主要包括：在教师任用之前，学校对教师任用的要求、条件等必须有明确的书面说明；从任用 to 正式聘为终身教授，试用期不得超过七年，如果决定不再继续聘用，校方必须在试用期结束前两年发出通知；试用期结束通过评审后，教师享有终身聘用待遇，除非有受聘教师本人严重失职、触犯法律、或提出辞职或退休，或学校由于财政危机面临关闭等特殊情况下，校方不得单方面随意解聘教师。学校由于某种特殊原因需要解聘某个教授时，必须严格按照规定程序进行；被解聘教师也可为自己辩护，保护自身权益；受聘教师享受终身待遇的同时也需要承担相应的责任；要参与学校的教学、科研工作，并对所教授知识的真实性负责；要在自己的专业领域开拓研究，为学校科研水平的提高而努力；在表达自己观点的同时，应尊重他人的意见；不能代表学校对外界进行批评和评论，等等。

## 二、美国教授终生聘任制的主要做法

美国教授终生聘任制是与教师的公开招聘制、合同聘任制、晋级评估制、“非升即走”等教师管理制度配套使用的。美国高校教师职务从低到高分为讲师、助理教授、副教授、正教授四个级别，讲师一般由有工作经历的硕士或在读博士研究生担任，助理教授以上都需要博士学位。教师岗位出现空缺要面向全国公开招聘，经过严密的程序确定被聘者后，学校要与他签订聘任合同。聘任合同分为两类，一类是短期聘任制；另一类是终身聘任制。一般来说，讲师的聘任期限为1~2年、助理教授为3~7年、副教授为5~7年、正教授为5年以上。在聘期内每年对教师的教学、科研、服务水平进行考核评估，聘任期满后由学校视考核评估结果决定其是否晋级。如果不能获得晋升，就必须离开

该校到其他地方求职，即实行“非升即走”的制度。美国大学在对教师实行短期合同制的同时，还实行了教授终身聘任制。不论是副教授还是正教授，都有申请终身教职的资格，只要符合学校规定的条件并经过评估和审批程序，都可以聘为终生教授或副教授。正教授与副教授是专业职务高低的区别，终生教授与非终生教授是聘期长短的区别，而不是教授之上的又一级专业职务。从短期聘任到终生聘任，虽然不是专业职务的提升，但也是一种待遇的提升。

由于终生教职不能随意解聘，因此学校对教师授予终身聘任待遇都很谨慎，有一套严格的评估标准和评审程序。考核评估的标准主要是教学、科研和服务的成果。教学情况的好坏主要取决于学生对教师教学质量的评估；科研情况的好坏主要看教师发表的论文、著作的数量和质量以及争取科研经费的能力；服务的好坏看教师是否为本校和学校所在地区积极提供高质量服务。因各校的性质不同，各类高校授予终身教职的标准强调的重点也不一样。一般而言，研究型大学首先看重教师的学术成就，以科研成果为最重要指标；而以教学为主的大学通常把教学效果和质量放在第一位。

教师终身聘任资格的评审程序，主要包括：

(1) 个人申请。一般来说，有终身教授申请权的教师在完成第五年的教学与科研工作后，在第六年便可向所在院系递交书面形式的终身制申请报告和有关材料，包括个人简历和反映本人近六年来在教学、科研及服务三方面所取得成绩的汇总报告。

(2) 学生评估。每个学期学生对任课教师的教学效果进行评估是美国大学教学管理的突出特点，学校把学生的评估结果作为教师晋级和终身聘任的重要依据之一。评价进行的方式上是让学

生“背靠背”填写“教学效果评价表”，评价表的基本内容一般分为两大部分：第一部分是対任课教师的教学质量、教学方法、学术水平、工作态度、与学生关系等指标由学生打分；第二部分是让学生就所列出的一些方面的问题对教师写书面评估意见。

(3) 校外专家评估。根据申请人提供的简历和相应材料，系主任将这些材料寄给国内、外相关领域的知名专家、学者，请他们对申请人的学术水平做出评价，判断申请人是否具有被晋升的资格，是否具有学术带头人的能力。

(4) 各级评审委员会评审。一般来说，首先由本系教授组成评委会，对申请人的各种材料进行评审、讨论、投票表决，并附上意见上交到学院；由学院评委会进行审查、讨论和投票表决，院长根据这一结果附上意见，再将全部资料上交到学校终身制评审委员会。然后由校评委会向副校长、副校长向校长递交是否推荐的书面决定；根据所有的意见，校长做出裁决，报学校董事会最后批准。

整个审批过程对于每个申请人都是一样的。一旦程序开始，只有申请者本人有权在任何一个环节提出退出审批过程，其他任何人无权中断评审进程，即使中间环节有人或评委会提出否决意见，都要把不同意见一并上报，只有校长的裁决才是最后的结论。如果第一次申请没有通过，可以再准备一年第二次提出申请；如果仍然没有通过，该教师就要一边完成最后一年的教学任务，一边四处求职。如果学校决定不授予该教师终身待遇，要提前一年通知，让该教师有一年时间另找工作。对获得终身待遇的教授，学校就要同他签订终生聘任的合同。

### 三、美国教授终身聘任制的利弊分析和改革趋势

教授终身聘任制的实行，在客观上形成了一种有效的目标激励机制，其好处主要有：一是有利于保障学术自由。由于没有“饭碗”之忧，教授敢于对学校的管理提出批评意见，敢于对国家的政治、经济、文化、和社会问题发表个人独立的观点。可以保证大学教授在相对稳定的环境中全身心投入工作，自由选择并专注于自己感兴趣的研究领域，潜心研究学术，多出自己的研究成果。二是有利于稳定骨干队伍，终身聘任制保证了教师职业的稳定性 and 经济的安全性，从而可以稳定骨干教师队伍。三是有利于吸引人才。现任教授在选聘人才时，不用担心自己的职位会被新进来的优秀人才抢走，从而会去寻找最优秀的同事，而不是寻找比自己差的同事。同时，教授终身制受到了整个社会的承认和法律的保护，确保了高层次知识分子的经济地位和社会地位，从而增强了大学对优秀人才的吸引力。四是教授终身制可以激发大学中尚未取得终身教职的中青年教师努力做好教学、科研和服务工作，多出成果，从而使教师队伍在整体素质得到提高。五是有利于促进学校乃至国家发展。教授终身制上述作用的综合结果，不仅可以促进学校的发展，而且可以促进整个国家发展和社会进步。

当然，教授终身制也有一些弊端，其不利方面主要有：一是存在“铁饭碗养懒人”现象，有些教师拿到终身教职的“铁饭碗”后，工作动力和积极性下降，学术成果减少，学校也难管理了。二是由于学校无法提供足够的终身教职，也不利吸引和留住年青的、有潜质的优秀人才。三是有的还认为教授终身制与学术自由没有必然联系，因为美国宪法保护全体公民包括终身和非终身教师的言论自由，而高校中的一半教师没有得到终身聘任也有

“学术自由”。这就使人们对终身聘任制设立的理论基石——维护学术自由和产生职业吸引力产生了质疑。

近年来，尤其是随着 1994 年美国联邦法律取消强制退休规定以来，终身聘任制弊端日渐显露，受到社会各界越来越多的批评。美国教育界对如何激励终身教授正在进行深入探讨。一些州议会以减少拨款的方式来迫使大学改革终身聘任制，大学也开始重新审视终身制并酝酿改革措施，改革的措施大致有：（1）个别大学直接废止教授终身聘任制，采取多年合同制聘任教师；（2）减少终身教授岗位，利用经济手段和其他优厚条件吸引教授放弃终身资格；（3）严格终身教授的评审，提高聘用标准，延长试用期，调整解聘条件；（4）通过财政激励鼓励老教授尽早退休，规定教授终身待遇享受期限；（5）建立终身教授评估制度，也称“终身聘任后评审制”。即对终身教授每五年进行一次评估，如果第一次评估未能达到学校相关要求，校方对该教授提出警告；再过五年后如果第二次评估仍不通过，校方有权解聘该教授。当然，激励教师从事学术活动的并不仅仅是稳定的教职和收入，而且还在于对学术的热情与执著、学术声誉和同行的压力，这些对教师的学术行为产生更重要的影响。当一个人通过努力已经确立一定的学术声誉时，维持和进一步提高这种声誉的想法有时也足以让一个人继续努力工作。

#### 四、美国教授终生聘任制对我国教师制度改革的启示

我国高校虽然没有明确规定教师终身制，而且对教师制度也进行了一些改革，如对新进教师实行公开招聘和合同聘任制，但客观上存在着事实上的“全员终身制”，从助教到教授，只要他没有严重违法乱纪，不管教学与科研水平如何，他都可以永远在

高校“混”下去。由于一些不称职的人占了编制、职数，既影响了优秀人才的引进，也影响了现有人才积极性和创造性的发挥，严重制约了高校的发展。因此，必须深化高校教师聘任制度改革。借鉴美国大学教授终身制及其改革的经验，结合我国高校情况，我们可以得到以下几点启示。

(一) 要实行教师晋升的“双轨制”，并采取短期、中期与终身聘任相结合的制度。教师晋升的“双轨制”，一方面是专业技术职务的晋升，即从助教到讲师、副教授、教授的逐级提升；另一方面是聘期的提升，即从短期聘任到中期聘任直至终生聘任。在教师聘任的形式上，对不同职称的教师，应实行短期、中期与终身聘任相结合的制度。因为如果学校对教师全部实行“非升即走”的短期聘任制，不利于稳定骨干队伍，还会造成教师追求短期效果，无法安心进行中长期的重大项目研究，影响了基础性、原创性研究的开展和推进。如果全部实行终身聘任制，无法解决“铁饭碗养懒人”的问题。因此，必须把短期、中期与终身聘任制结合起来。一般说来，助教聘期1~3年、讲师聘期3~5年，副教授聘期5~7年、正教授聘期5~10年为宜，这样既有利于学校灵活应对经常变化的情况，优化配置教师资源，充分调动年轻教师的积极性，激励他们向更高层次努力；又能稳定一批骨干队伍，使中青年教师有较长时间专心研究、多出成果，为选拔终身聘任人选打下良好基础。在教师任期内要对他们的教学、科研、服务情况进行年度评估和任期评估，教师聘期结束时，学校根据工作需要、工作表现和评估结果，决定是否晋升或“非升即走”。对表现特别优秀、成果特别突出的教师，通过严格的评审条件和程序可以破格晋升。对教师的“非升即走”，要给予两次机会，即第一次不能晋升，第二年再给一次晋升评估的机会，还

要提前一年通知其去留，使其有足够的时间另找工作。在此基础上，学校要设定少而精的终身聘任制岗位，对具有教授职务的、成绩突出的、高水平的学科带头人实行终身聘任制。聘为终身教授后，也必须实行“终身后评审制”，每五年进行一次评估，如果第一次评估未能达到学校相关要求，校方对该教授提出警告；如果五年后第二次评估仍不通过，校方有权解聘该教授。

（二）深化高校教师职称管理体制改革。高校教师的短期或终生聘任制，是以教师的专业技术职务（即通常所说的职称）为核心，教师的职称级别不同，其职责、薪酬、聘期也不同。因此，要搞好教师聘任制，必须深化教师职称体制改革。重点抓好两方面改革：

1. 要赋予高校更多些自主权。目前我国教师职称管理体制突出问题是政府有关部门“统得太死”，高校、院系和教授的自主权不够。不仅教授、副教授、讲师等职称名额及其比例是由政府有关部门给大学硬性规定的，而且很多高校自己没有教授、副教授的评审权，高级职称的评审权集中在省高评委和省职改办手中。这种状况不利于高校发展。因此，要给高校“松绑放权”，政府有关部门主要起指导、监督和服务作用。一是在核定高校总编制和总经费的基础上，要赋予学校确定教授、副教授、讲师、助教的数量及其比例的自主权。二是要赋予高校评聘教授、副教授的自主权。因为教师是学校在使用，学校对他们的教学、科研和服务情况最了解。不必担心有些高校的高评委不够格，因为这些高校可以通过随机抽签的办法，从全省乃至全国的专家库中去聘请，这样还可以避免“拉关系、走后门”现象。有人还担心把高级职称的评审权下放给高校会影响评审质量，其实这种担心也没必要。因为教师是学校自己在使用，若学校把关不严，吃亏的

是学校自己；而且学校对教师的教学、科研和服务情况最了解，会比不了解情况的人评的更准确；学校还可聘请一些专家作为高评委帮助把关；再者上级有关部门还可以加强监督，若发现学校把不符合条件的教师评上，有关部门可以撤销其职称，并给违规的学校以撤销其高级职称评审权的处理。此外，高校也要赋予院系特别是同系教授更多些自主权，因为他们与被评议教师合作共事，最了解被评议者，最有发言权。

2. 要健全“评聘分开”制度。即把高校教师的职称评定和的职务聘任区分开来。这样做的好处是，可以通过职称评定及时确认教师的学术（教学与科研）水平和任职资格，以保证教师在这个高校不能被聘为相应的专业职务和终身教职，还可以有机会到其他学校去争取相应的专业职务和终身教职。因此，一方面，对教师的职称评定，不要有数量限制，但要有质量要求，只要符合职称评定标准的，就应该给评定职称，发给职称证书。另一方面，对教师专业职务的聘任，既要有质量要求，也要有数量限制。特别是终身教职的聘任，不仅要有高标准的质量要求，而且要有严格的数量限制。因为教师一旦获得了终身教职，除非他严重失职或者违法乱纪，高校就得把他一直“供”到退休。这一关要是把得不严，大学里的冗员、占位现象就会很严重，就会严重影响优秀人才的补充和大学的竞争力。

（三）要建立健全合理的教师流动制度和严格的合同聘任制。美国实行教授终身聘任制，是以人才的自由流动和公开招聘制度为前提，以合同聘任制为基础。高校需要教师都面向全国公开招聘，并签订聘任合同，这样进一步实行“非升即走”的“优胜劣汰”机制比较容易。因为学校想要的人，可以通过面向全国公开招聘要到；学校不想要的人，淘汰出去后可以到其他学校任职。

目前，我国还缺乏合理的人才流动机制，需要的人要不到，不要的人走不了，影响了公开招聘制度和“非升即走”机制的实施。因此，要在我们高校实行教授终身聘任制，首先应该改革我国现行的人才流动制度，建立一个合理的教师流动机制和严格的合同聘任制。为此要着重解决以下几个问题：一是“不敢流动”问题。由于我国人口多、岗位少、就业难，找到现有岗位已属不易，离开现有岗位很难再找到合适的工作，所以个人和单位都不敢轻易自动辞职或辞退教师。为此，要大力发展经济，提供更多就业岗位，同时进一步要建立健全人才市场机制，为人才流动提供体制和机制基础。二是“难以流动”问题。主要是受到人才所在的地方、部门体制，的束缚，不让高级人才转人事档案。为此，要在观念上和法律上确认人力资源属本人所有，允许在法律框架内自由流动；同时改革人事档案管理制度，允许在法律框架内重新建档。三是“逆向流动”问题。由于待遇和条件的原因，许多缺人才的地方和单位的高级人才，反而向人才相对多的地方流动。为此，国家和各级政府要制定优惠政策，采取提高政治和经济待遇等措施，鼓励人才到国家最需要的地方和单位去。四是“乱流动”问题。有些人缺失诚信观念与法制观念，不管与原单位签订的培养与服务期合同，拿到高学位或高职称后，不回原单位工作而自己跑走，也不交还培养费或违约金。为此，要强化诚信观念与法制观念，双方一旦签订聘任合同，就要严格按合同规定办事，违约者必须给对方赔偿。五是健全公开招聘制度，遵循“公开、平等、民主、竞争、择优”原则，面向全国公开招聘教师，广泛吸引优秀人才。六要改革过去以身份管理、行政管理为主的人事管理体制，严格实行以岗位责任为核心的合同（契约）管理制度。

(四) 要健全科学的教师考核评估机制。严格的考核与评估是实施教授终身聘任制的关键环节和根本保证。如果没有科学的评价机制,这一制度也会流于形式,从而起不到真正的保护高校教师的学术自由,激励高校教师的创造性的发挥,进而提升高校竞争力的作用。目前,我国高校教师虽然也有年度、晋级等考核评估,但也存在不少问题,主要有:一是在年度评估和学生评估方面,往往流于形式,存在“走过场”现象;二是在人员招聘、职称晋级评估方面,往往人情味和主观色彩太浓,原则性不强,对同自己有关系人的给高分,或者凭主观印象评分,缺乏客观公正的评价;三是评估指标设计不够科学合理;四是评估方式、方法和程序不够民主、科学和严密;五是没有很好运用评估的结果,缺乏考评结果的反馈机制,特别是考评结果与教师利益挂钩不够紧密,不能有效地激励教师提高工作绩效。因此,我们必须借鉴美国高校的经验,进一步建立健全科学的考核评估机制,提高教师考核的科学性、公正性和实效性。为此,要做到以下几点:(1) 要明确评估的目的意义,端正评估态度,增强搞好评估的自觉性,克服形式主义和“走过场”现象。要把评估贯穿于学期、年度、任期等教师职业生涯的全过程,特别是在教师聘任、去留、晋升和终生教职评定等关键环节,一定要实行考核评估。(2) 要从教学、科研和服务的水平、质量、能力、潜力等方面,设计科学合理的评估指标体系和量化标准,涵盖教师工作的各个方面。(3) 要设计科学、民主、公正、严密、合理与操作性强的逐级评审程序,要有学生、同事、上级及校外学术同行的评估,要采取投票表决与写评语相结合的方式,并赋予教师本人的申述权,这样才能比较全面地集中各方面的意见。特别要克服“拉关系”“凭印象”等人情、主观色彩,保障评估的客观公正性。(4)

要很好地运用评估的结果，要及时反馈评估的意见，使被评议者及时改进工作；特别是评估结果要与聘任、晋升和工资待遇等直接挂钩，这样才能起到充分调动教师工作积极性的作用。

（五）要实行“老人”老政策、“新人”新政策。任何政策和法律的实施都有个时间起点，一般是在颁布之日或之后实施。由于我国高校教师在实行合同聘任制（约在上世纪90年代末期）以前参加工作的是终身制，在此后参加工作的是合同聘任制，因此，在深化教师聘任制度改革、实行短期聘任与终身聘任相结合时，必须实行“老人”老政策与“新人”新政策。这样做的好处是：保持了政策的连续性；体现了以人为本和社会公平原则；维护了高校和社会稳定。如果我们对“老人”也像实行合同聘任制以后进到大学来的“新人”一样对待的话，按照新的教授终身制的标准衡量并实行“非升即走”的制度，可能有相当部分要被淘汰出局，那对他们来说是不公平的；而且大部分“老人”很难再找到新的工作，那将影响到高校和社会稳定。况且，这些“老人”长期在高校工作，有丰富的经验，对本校的改革、发展和稳定作了贡献，高校还需要这部分人来推进教学与科研的开展。因此，对这一部分人应保留他工作的“终身制”，未到退休年龄不实行“非升即走”的政策，但在绩效考评和薪酬机制上要同新机制接轨，也就是说，实行“保留铁饭碗、不吃大锅饭”的政策，这样才能克服“大锅饭养懒人”的弊端。还可通过财政激励，鼓励“老人”尽早退休，以便腾出岗位引进新人。而对于新进来的人，一定要严格按照公开招聘、合同聘任、晋级评估、“非升即走”、终身聘任、“终身后评审”等教授终身聘任制的条件和程序来管理。

（2008年3月20日）

## 主要参考文献

马克思. 资本论 [M]. 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译, 北京: 人民出版社, 2004.

邓小平文选 [M]. 北京: 人民出版社, 1989.

江泽民. 全面建设小康社会, 开创中国特色社会主义新局面—在中国共产党第十六次全国代表大会上的报告 [M]. 北京: 人民出版社, 2002.

4. 胡锦涛. 高举中国特色社会主义伟大旗帜, 为夺取全面建设小康社会新胜利而奋斗—在中国共产党第十七次全国代表大会上的报告 [N]. 人民日报, 2007-10-25 (1)

《李岚清教育访谈录》[M]. 北京: 人民教育出版社, 2003.

薄熙来. 关键是坚持共产党员的理想和信念 [J]. 北京《党建研究》, 2005.

十一届三中全会以来党和国家重要文献选编 [M]. 中央党校教务部编 中共中央国务院《关于深化教育体制改革全面推进素质教育的决定》, 1999.

国务院批转教育部《面向 21 世纪教育振兴行动计划》, 1998 年 12 月

国务院批转教育部《2003~2007 年教育振兴行动计划》, 2004 年 2 月

国务院批转教育部《国家教育事业发展“十一五”规划纲要的通知》(国发〔2007〕14 号), 2007 年 5 月 18 日

国家教委、国家计委、财政部《关于高等学校收费管理暂行办法》(教

财 [1996] 101 号), 1996 年 12 月 16 日

国家发展改革委《关于高等学校教育培养成本监审办法(试行)》(发改价格 [2005] 1008 号), 2005 年 6 月 8 日

教育部《关于普通高等学校基本办学条件指标(试行)》(教发 [2004] 2 号), 2004 年 2 月 4 日

教育部《关于“十一五”期间普通高等学校设置工作的意见》(教发 [2006] 17 号), 2006 年 9 月 26 日

教育部《关于普通本科学学校设置暂行规定》(教发 [2006] 18 号), 2006 年 9 月 18 日

程方平主编. 中国教育问题报告 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2002.

曲恒昌、曾晓东著. 西方教育经济学研究 [M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2002.

[美] 弗莱克斯纳著. 徐辉, 陈晓菲译. 现代大学论—美英德大学研究 [M]. 杭州: 浙江教育出版社, 2001.

陈敬良等. 高等教育成本管理理论 [M]. 上海: 上海科技教育出版社, 2001.

辜振国主编. 当代教育学(修订版) [M]. 北京: 教育科学出版社, 1999.

教育部主办. 中国高等教育 [J]. 北京: 中国教育报刊社, 2003 年第 22 期至今.

中国教育报 [N]. 2004 年 1 月 1 日至今

教育部师范教育司组织编写. 教师专业化的理论和实践(修订版) [M]. 北京: 人民教育出版社, 2003.

顾明远、檀传宝主编. 2004: 中国教育发展报告——变革总的教师与教师教育 [M]. 北京: 师范大学出版社, 2004.

国家教育行政学院第一期高等学校教师教育管理者国家级研修班的专家报告, 2004 年 12 月

冯增俊. 论教育创新与民族创新精神 [J]. 教育研究, 2001 (11).

刘上洋. 坚定理想信念 做出一流业绩 [N]. 北京: 人民日报, 2005-9-23.

谈谈理想信念对人生发展的重要意义 [Z]. <http://zhidao.baidu.com/question/17519733.html>

姚燕平. 创新教育呼唤教育创新 [J]. 教育研究, 2000 (3).

朱永新, 杨树兵. 创新教育与教育创新 [J]. 教育研究, 1999 (5).

温恒福. 从创新教育走向教育创新 [N]. 中国教育报, 2003-09-04.

杨小婧. 对创新教育的几点思考 [J]. 教育评论, 2001 (4).

阎立. 关于创新教育的几个问题 [Z]. 中学语文教学资源网 2000-10-18.

俞国良. 直面基础教育的创新教育研究 [N]. 光明日报, 2001-11-29.

张家勇. 中国传统文化对创新教育的负面影响 [J]. 中学教育, 2000 (4).

杨卫同志在 2005 年研究生教育创新计划工作会议上讲话, 中国研究生教育创新计划网

陈皓明. 在 2005 年研究生教育创新计划工作会议上讲话, 中国研究生教育创新计划网

廉永杰主编. 创新教育及比较研究 [M]. 北京: 科学出版社, 2006

刘开普. 大学生培养成本很模糊: 一个无法说清的问题 [J]. 中国经济网 > 产业市场 > 产业市场综合 >, 2006-04-14.

李曜明、胡喻山. 解析“一费制”——关于中小学公用经费定额标准的对话 [N]. 中国教育报 [J], 2004-1-6 (5).

夏建芬. 美国大学教授终身聘任制及其启示 [J]. 理工高教研究: 2004 (4)

李长福. 美国的终身教授制及其启示 [J]. 中国高等教育: 2007 (24)

袁年英. 美国教授终身制给我国高校教师人事制度改革的启示 [EB/OL] <http://www.gotoread.com/article/bbs.aspx?id=587334>