

关于高等教育坚持走内涵 发展为主的道路的思考

何 祥 林

作 者 何祥林, 武汉大学副教授, 武汉, 430072

关键词 高等教育 内涵发展 思路与对策

提 要 本文认为, 高校要在学科建设、资源合理配置以及提高办学效益等方面深化改革, 必须走以内涵发展为主的道路。

党的十一届三中全会以来, 特别是 1985年《中共中央关于教育体制改革的决定》颁布后, 我国高等教育事业有了较大发展, 初步形成多层次、多形式、学科门类基本齐全的高等教育体系。高等教育的办学体制、内外部管理体制正在全面展开, 教学科研的改革也在不断深化, 教育质量和科学研究水平得到不断提高。此外与国际高等教育交流合作也在逐步扩大, 思想政治教育工作力度明显加大, 高校呈现出政治稳定、学风醇厚的氛围。

但是, 我们还必须清醒地看到, 高等教育事业的发展还有不适应经济建设和社会发展要求的地方。主要表现在高校的学科建设、专业设置、教学内容、教学方法以及学生的知识能力结构不能很好地适应社会主义市场经济及科技、文化和社会发展的要求。究其原因, 既有外部环境原因, 也有内部环境原因。高校十几年的改革实践, 在思想观念上仍存在着“等、靠、要”的思想; 改革的内容也只注意外延的发展, 学校缺乏内涵深化; 改革的形式呈单一化、表层化, 缺乏综合配套措施; 改革的效果虽然在外部管理体制、办学体制、内部管理体制诸方面有进展, 但涉及如学科建设、师资队伍、经费筹措等高校内涵的问题触动不大。因此, 《中国教育改革和发展纲要》中指出: “高等教育的发展, 要坚持走内涵发展为主的道路, 努力提高办学效益”。这一科学的论断, 为深化高等学校的改革指明了方向。那么, 怎样坚持走内涵发展的道路? 笔者认为, 应着重抓好以下两个问题:

一、坚持走内涵发展为主的道路, 必须以学科改革为龙头

高等学校的学科改革, 已是当前高校深化改革面临的一个重大问题。高校的根本任务就是为社会主义培养建设者和接班人, 而学科建设对于发挥高校群体的优势, 调动广大教师的

积极性和创造性,解放高校办学机制中潜在的活力,加快为国家经济建设与社会发展培养各级各类专门人才有着至关重要的作用。同时,学科建设决定着科研、技术开发和社会服务的质量、水平及整体格局,从而决定着教师队伍的建设和部署;学校管理上的改革也应与此相适应。因此,学科建设的改革已成为高校综合改革的龙头。

(一) 高校在学科建设上面临的困扰

1. 重复设置高校,盲目追求升格。我国高校从13年前的400多所,猛增到目前的1050所。其中不少高校为从专科升为本科,从学院升为大学,从单科院校发展为综合大学,不顾社会需求,片面强调理工结合和文理渗透;或不考虑自身办学条件和能力,拼命要上全类专业,从而使专科生数量减少,在培养目标上向本科靠拢,造成本科教育的“压缩饼干”。

2. 专业设置过细,结构不尽合理。长期以来,我国高校的学科专业设置不仅存在“三多三少”现象,即理论学科多,应用学科少;单一学科多,综合学科少;老学科多,新学科少,而且学科之间缺乏互相渗透和交叉,造成学生知识面越来越窄,适应能力较弱。近年来,虽然几经调整压缩,但专业设置不合理的问题仍很突出。据了解,1992年我国高校的专业总数达800余个,经过精简调整,到目前仍有500多个。而同期,美国高校的专业只有70多个。

3. 管理体制上上易下难,分易合难。学科专业结构失调的问题虽提出多时,但调整起来却困难重重。由于在管理体制上存在着“部门所有制”和“地方保护主义”现象,地方及各类高校管理部门均不愿放弃“本位主义”,造成条块分割,各自办学,重复办学,使得全国高教系统的管理缺乏有力的宏观调控。此外,高校人事制度中的职务晋升制度和工资制度,引导人们追求“升格”,希望“增设”,造成了一些行为误区,如争相设置新专业;纷纷成立学院;不少高校加快综合化的步伐;一些不符合办学条件、质量差的专业由于人事制度的原因无法撤销;地域性重复设置的专业和学校无法合并,从而在总体上导致结构不合理。

4. “单干”“文人相轻”陋习作祟。长期以来,教师靠一张嘴一支笔走遍天下,属于“独立生产者”阶层。现状是历史延伸的结果。因此与科研院所的科技人员习惯于大兵团攻坚战相比,高校教师的“单干”风、“夫妻店”风及“文人相轻”陋习相对较重。因而影响了高校学科群体优势及学科的交叉、联合和合并,造成难出高新尖重大科研成果的不合理现状。

5. 新兴学科的建设上缺乏高层次的人才。高校的改革要面向现代化、面向世界、面向未来,根据培养人才的需要建设新兴学科,而建设新学科就要有一批具有国际、国内领先水平的课程、科研项目,就需要一批高层次的优秀人才作为学术带头人,而目前各高校恰恰缺乏这些高层次的优秀人才。

因此,高校的改革走内涵发展为主的道路,必须从学科建设上突破。

(二) 高校学科建设的思路与对策

改革开放的深入和扩大,建立社会主义市场经济体制这一目标模式的确立,使高等学校面临着一场深刻的变革。变革的核心是学科专业结构。如何使学科专业结构合理,优势突出,具有鲜明的学科专业特色呢?笔者认为,应从以下几个方面寻求对策:

1. 建立结构合理、门类齐全,具有鲜明特色的学科专业体系,其总原则是“保重、扬优、改老、扶新”。学科建设应面向21世纪,适应未来科学技术的发展,遵循各学科自身发展的规律。高校在学科建设中应保持和发扬传统学科的优势,但又不能固步自封,死守传统的优势,要瞄准学科发展的主流和前沿,不断开辟新方向,创造新理论,在创新中保持优势。根

据经济建设、社会发展和科技进步的需要确定学科建设的方向和重点。当前，国家面临的改革开放和建立社会主义市场经济的形势、任务，给各级各类高校在培养人才的目标上提出了新的要求。高校要结合国情和校情，根据本校培养人才的对象展开严格的学科专业评估，在充分调查研究、反复论证的基础上确定学科专业的设置。学科建设要根据设置的专业和开设的课程加强重点学科，创办新兴学科。如对于列入国家级的重点学科，达到国际前沿水平的高新技术学科和交叉学科，以及国家涉外经济的专门学科等，给予加强、扶植和增设。对于内容陈旧、人才培养面过窄、社会需求量减少的学科实行调整、合并和优化。对于基础学科专业，选择有应用背景和发展前景的领域开拓其生长点方向。在人才培养上要以提高学生的整体水平和全面素质为重点，注意培养理论基础扎实、业务基础坚实、实践能力强、有较强适应能力的应用型人才，条件好的综合性大学应侧重加强硕士、博士等高级人才的培养。

2. 优化教师队伍是学科建设的核心。中外高等教育历史反复证明，一所世界著名的高等学校，必须有一批优秀的学科带头人和一流的教师队伍。教师队伍的优化首先是选拔学科带头人。高校的领导者首要任务就是要发现、引荐和选拔学科带头人。其次要建立一支具有良好政治素质、骨干相对稳定、结构合理的教师学术梯队。当前中青年学科带头人的培养、选拔、使用尤为重要。培养中青年学科带头人是带动整个教师队伍结构优化的关键，也是学科建设的核心，必须采取一系列有力措施，促使一批优秀的中青年教师脱颖而出。中青年学科带头人必须经过严格的筛选后确定，并制定具体的培养规划，对他们的培养实行年度考核，不合理者取消培养资格，由符合条件者取而代之。在政治思想上，应加强马克思主义理论、邓小平理论和党的基本路线的教育，引导他们树立正确的世界观、人生观和价值观，鼓励他们走又红又专的成长之路。业务上要交任务、压担子，采取倾斜政策，大胆地把主干课程和重大科研项目交给他们承担；在科研方面拨出专款，供他们购买图书资料、仪器设备和参加学术交流；赴国内外进修优先安排；对他们中间有特殊贡献者破格晋升等。生活上改善条件，使之有用武之地，无后顾之忧。

3. 学科建设必须坚持择优、竞争、滚动的原则。高校拟重点建设的学科不能以行政命令的办法“钦定”，暂定重点建设的学科也不能“终身制”。拟重点建设的学科，应着眼于那些学科发展方向意义重大，学术梯队整齐，构成合理，教学、科研处于国内领先水平，基础条件较好的学科，并通过“学科自我申报，专家和职能部门组织考察，申报学科竞争答辩和专家评审”的程序来确定。重点学科建设的过程应是暂定一批，后备一批，相对确定，竞争滚动。重点建设的学科和一般建设的学科互为相对确定，在一定的条件下又互为转换角色，从而活化了学科建设的机制。同时，由于受资金和学科自身等主客观条件的限制，在每个历史阶段，高校都应根据各学科自身的基础条件、发展前景和社会需要等情况，集中抓好若干个学科重点建设，在政策、资金、师资、条件等方面予以倾斜，而不能搞平均主义。

4. 组建学科群，实行学院制。当代学科发展的主要趋向是在高度分化基础上的高度结合，呈现出学科交叉和整体化趋势。新兴学科、边缘学科、交叉学科层出不穷。为了有利于调整和优化学科，发挥学科群的整体优势，凡规模较大、学科专业比较齐全的高校，在校内管理体制上可实行学院制。按照性质相近的学科组成若干学院，负责组织教学、科研、人事调配、财务管理、社会服务和产业开发工作。同时，高校将以建立起来的若干学科和学院为依托，构建出各校具有鲜明特色的学科体系。在这个体系中，以重大的综合科研课题为纽带，以一个

或若干个重点学科或国家重点实验室为依托,成立横向联合的研究中心,使各校的学科结构更能适应经济建设和社会发展的需要。

5. 制订学科发展的规划,确定重点学科和优先发展的学科群。高校要抓好学科建设,就必须制订学科发展的规划,其内容包括:学科发展的方向和目标;学科发展的层次与规模;学术梯队的建立与建设;科研课题、学术成果和学科跟踪目标;教学工作(学士、硕士、博士三级学位制约的有机结合);教材建设(包括有代表性的学术专著);实验设备与基地;经费及其来源;横向联合与科技开发;国内、国际学术交流;学术环境。同时,对于确定的重点学科,高校要在人力、物力、财力上给予重点支持,使其较快达到世界先进水平。一些对我国经济和科技发展有重要影响的学科群,高校要创造条件,予以优先支持。

6. 加强领导,推动学科建设的深入发展。高校学科建设的成效如何?从一定意义上说关键是领导重视的程度如何,能不能解放思想,抓住机遇,改革攻坚。高校党政领导把学科建设始终放在各项工作的首位是不言而喻的,关键是在运作上要突出本校的学科特色,集中人力、财力和物力支持重点学科的建设,真正当好学科建设的“后勤部长”。与此同时,国家教委和有关部委也要加强对高校学科建设的宏观指导,通过对学科的调查、论证、评估,进行统筹规划、分类指导、重点扶植,促进高校学科建设的健康发展。

二、坚持走内涵发展为主的道路,必须提高教育资源的使用效益

众所周知,我国是穷国办大教育,困难度是世界上任何国家都无法相比的。教育经费匮乏是困扰我国教育发展的一个突出问题。但值得注意的是,一方面我国教育投入不足;另一方面又存在着经费严重浪费的现象。高等学校也不例外。这大大地影响了高校内部经济效益与外部经济效益。

(一) 高等学校面临教育资源浪费、效益不高的困扰

当前,高等学校不仅是经费不足制约发展,而且教育资源配置不合理,利用率低。主要表现在以下几个方面:

1. 高校规模效益低。目前全国高校平均规模为3622人,有17个省区的地方本科院校平均规模在3500人以下;专科院校平均规模1338人。按照《中国教育改革与发展纲要》的要求,到2000年本科院校规模应在3500人以上,专科在2000人以上,那么全国未达标高校有736所,占学校总数的68%。

2. 教学人员和非教学人员比例严重失调。据统计,全国教学人员有40万,非教学人员有69万。1994年北京市高校非教学人员已占教工总数的 $\frac{2}{3}$,造成了经费支出高,且人浮于事。

3. 教师工作量不足,师生比居世界较低水平。我国师生比目前为1:7,而美国为1:17,印度在80年代为1:14。也就是说,目前高校教师1学期只教1门课,每周一般是6个课时左右,而在国外高校教师每人每学期要教3门课,每周课时至少十几个。

4. 教育资源不能共享。据世界银行的一个调查,我国部分高校教室、实验室的利用率只有6%;国家教委统计的数字,全国高校仪器设备中竟有20%处于闲置状态。据了解,高校实验设备所取得的成果名列前茅,但在成果转换应用上,受某些利益驱使,在高校、系、研究室之间造成各类人员、设备等资源不能共享,结果形成了不必要的隐性浪费。

5. 高校经费日益膨胀和流失 据了解，我国部分高校车辆费居高不下；招待费支出混乱；电话费直线上升；会议费涨势凶猛；差旅费控制乏力；使用临时工支出过大等等，这些现象不仅造成了国家资财的浪费，而且还腐蚀着一些人的思想，阻碍高校的建设和发展

(二) 高校提高教育资源的使用效益的办法和途径

鉴于以上情况，我国高等学校的发展亟须进行战略转型，即从“外延型”转向“内涵型”、“数量型”转向“效益型”，按照高等教育发展规律和市场经济运行规则，通过利益机制对办学要素的结构进行调整和改革，逐步实现现有教育资源（人、财、物、管理）以及潜在教育资源的合理配置和优化，不断提高办学的规模效益。

1. 加强高校人事管理制度的改革，降低人员经费开支，提高人力资源利用率 长期以来，全国高校普遍存在机构臃肿、人员膨胀、超编严重、工作效率不高的问题。虽然近几年高校不同程度地进行了校内人事制度的改革，普遍进行了“三定一聘”工作，但实际效果是不明显的。而高校人员结构不合理，教师的年龄、职称、学历、学科等结构也很不合理，这种人员结构的畸形状态必然影响工作效率和学校整体效益的发挥。基于此，高校必须从校内机构、劳动、人事及计酬制度管理上下功夫。一是精简机构，压缩管理人员。高校要从本校实际出发，把工作性质相同、职责相近的机构合并，对有些工作任务不多，职责不明确的机构坚决予以撤销，真正使高校机构达到少而精。二是裁减冗员，实行人员合理分流。这里，关键在于搞好“五定”（定机构、定编、定岗、定员、定责），逐步做到按岗定员。对富余人员本着允许流动、双向选择、人尽其才、择优聘任的原则，鼓励有专长的人流向校办产业，流向教学、科研、开发和生产第一线，鼓励缓聘人员另谋职业。三是按劳分配，多劳多得。其关键在于打破计酬上的平均主义，真正体现干与不干不一样，干多干少不一样，干好干坏不一样，突出贡献与一般贡献不一样。积极探索高校教职工的计酬形式，实行劳绩与工资挂钩，奖优罚劣，按劳分配，多劳多得，充分调动教职工的办学积极性。四是逐步实行全员聘任（合同）制。聘任制是人事制度改革的重点和关键。其基本原则是按需设岗，公开招聘，平等竞争，择优聘任，满负荷工作。具体来说，对教师等专业技术人员实行职务评聘制，对学校行政管理人员实行按岗位聘任或任命，校办企业和后勤服务人员实行全员劳动合同制的企业用工形式，实验室和企业中的高级技术工人实行技师和高级技师聘任制。

2. 加强高校财务管理与改革，提高财力资源利用率 从全国的高校来看，绝大多数的高校都是赤字预算，经费短缺是困扰高校领导的难题之一。造成这一现象的原因固然很多，但主要原因有两个：一是国家投资严重不足。尽管近些年国家对教育采取了倾斜式投资方式，财政性教育投资逐年递增，但高等学校经费缺乏的状况并未根本改变。有些高校连工资开支都不能持平，从而导致高校“千方百计求生存，量力而行求发展”。二是从高校内部来看，财务管理不善，开支缺乏计划性，缺乏成本核算，制度混乱，财会人员管理水平低等，也带来了高校财力资源的巨大浪费。因此，提高高校财力资源利用率，必须做到：（1）高校领导要从宏观调控的高度重视财务工作；（2）实行工资总额包干制。其基本作法是：在定编定岗的基础上，以任务和编制定额为依据，核定工资总额包干基数，逐级包干使用，即增人不增工资，减人不减工资。在工资总额范围内，在执行工资法规的前提下，学校具有微观分配自主权；（3）要切实搞好财力的计划管理，加强成本核算，控制消费资金的增长；（4）集中财力，突出重点重大项目建设，避免财力分散使用；（5）建立和健全各种严格的财务管理制度，加强

审计监督; (6) 抓好增收节支, 开源节流; (7) 大力培养提高财务管理干部的素质

3. 加强物力资源的管理与改革, 提高高校物力资源的利用效益。目前高校在物资、校舍和设备的管理上, 不同程度地存在着盲目购置, 重复购置, 购入不验收, 入库不上帐, 随意进入出; 只用不维修, 损失不追究; 无帐无卡, 无制度, 胸中无数; 大型仪器设备不对外开放, 使用效率低等问题, 造成物力资源的极大浪费。所以, 提高物力资源利用效率, 一要清查库、建帐建卡、登记造册; 二要严格购物的计划管理, 杜绝盲目购置, 提高设备资金的有效投入率; 三要建立高校校舍和各项物资、设备的管理制度, 提高其利用率; 四要加强检验维修, 降低校舍、设备的损耗率; 五要加强对管理人员的培训, 提高其素质, 努力提高他们的管理水平。

4. 坚持走内涵发展为主的道路, 扩大高校的平均规模, 提高办学规模效益。由于我国高校规模较小, 而且机构臃肿, 冗员甚多, 许多专业平均招生数少, 导致教师工作量不足和校舍、设备等物力资源利用率低, 因此, 扩大高校的平均规模, 提高办学规模效益, 是坚持走内涵发展道路的重要一环。其具体措施是: 一是通过挖掘高校潜力, 提高教育资源利用率, 增加招生量来扩大高校规模。争取到2000年, 使本科院校平均规模由现在的2500人提高到3500人左右, 专科院校由1000人提高到2000人左右。二是对目前办学条件太差、在校生太少、办学规模效益很低的学校采取灵活办学或合并等形式来扩大办学规模。三是积极鼓励和大力支持社会力量兴办民办高等学校, 并尽快制定民办普通高校有关条例, 加强引导和管理。四是鉴于全国多数成人高校办学条件极差, 又与普通高校争经费、争生源, 质量难以保证, 效益低的现状, 笔者认为多数成人高校应并入普通高校, 这有利于提高办学的规模效益。

5. 深化高校教学改革, 切实提高教学质量, 把高等教育的效益真正提高到一个新水平。江泽民同志指出: “教育工作必须解决好两大重要问题, 一是要全面适应现代化建设的需要, 二是要全面提高办学质量和效益。”教育要更好地为社会主义现代化建设服务, 适应和促进市场经济和社会发展, 必须深化教育领域的改革, 必须在全面提高教育质量、人才培养质量上下功夫。要改革管理体制和办学体制, 要调整教育结构, 拓宽专业范围, 培养具有宽厚专业基础的交叉型、复合型高素质人才。因此, 在教学内容改革上要克服学校教育不同程度地脱离经济建设和社会发展需要的现象, 适应科学技术文化突飞猛进发展, 及时吸收和补充反映中国和世界优秀文明成果和当代科技发展最新成就, 使学生的视野进入当代科学技术文化的前沿; 正确处理知识与能力的关系, 加强基本知识、基础理论和基本技能的培养和训练; 加强实践性教学环节。在教学方法的改革上, 要真正改“填鸭”式为启发式, 充分利用现代化教学手段使学生生动活泼地学习、发展, 使其富有创造性。在教学管理制度改革上, 要进一步完善学分制、选课制、主辅修制、双学位制、工读交替制、学士硕士连读和硕士博士连读制等。这些教学管理制度的改革必将为提高教学质量, 培养新型的复合型人才奠定坚实的基础。

坚持走内涵发展为主的道路的内容是多方面的, 综合本文两个方面所论述的内容, 笔者认为, 深化高等教育的改革, 走内涵发展为主的道路, 是一条快、好、省的路子, 是在当前情况下发展高等教育切实可行的主要途径。