

# 高教研究

GAO JIAO YAN JIU

2014年4月22日

第1期

总第3期

● 内部资料 ●

西南石油大学  
规划与评估处主办

发展”的提法正式为国家政策所认同。1999年以来,我国高等教育通过新增投入、新建高校、扩大招生规模等途径得到迅速发展,新的高校不断产生,高校不断合并组建,高

## 高等教育内涵发展与高校内涵发展

党的十八大报告把“努力办好人民满意的教育”作为标题放在改善民生,加强社会建设之首,提出了“推动高等教育内涵式发展”的要求,这是新形势下我国高等教育改革发展的重要指导思想,也是我国高等教育实现变革转型和科学发展的必然选择。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》明确提出:“树立以提高质量为核心的教育发展新观念,注重教育内涵发展,鼓励学校办出特色、办出水平,出名师,育英才。”“提高质量是高等教育发展的核心任务,是建设高等教育强国的基本要求。”因此,树立以质量保障和提升为导向的高等教育发展新观念,坚定不移地走有特色、高水平、内涵式发展道路,已成为当今高等教育发展的主题和高校综合实力提升的焦点。

### 一、“高等教育内涵发展”概念的由来以及演化

(一)“内涵发展”指通过学校内部挖潜来扩大教育规模的发展模式

高等教育“内涵发展”和“外延发展”的提法大量使用开始于20世纪80年代中后期,来自80年代中后期对“高等教育增长方式”的讨论,而“高等教育增长方式”则直接从“经济增长方式”(即“粗放型”和“集约型”)复制而来,背景是当时我国高等教育规模偏小,办学效益太低,单个高校更不具有规模效益。与主张通过新建高校来增加招生规模的“外延发展”思路相对应,“内涵发展”当时是指通过学校内部挖潜来扩大教育规模的发展模式。1993年《中国教育改革和发展纲要》提出:“九十年代,高等教育要适应加快改革开放和现代化建设的需要,积极探索发展的新路子,使规模有较大发展,结构更加合理,质量和效益明显提高”。为此,“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”。这标志着“高等教育内涵

校数量迅速增加,在校生迅猛扩大,毛入学率快速提升。当前我国高等教育已经进入中等程度大众化阶段。1998年,我国共有高等院校1022所,本专科在校生340.87万人,到2012年,我国高等院校已达2442所,本专科在校生2391.32万人;1998年普通高校本专科全日制在校生平均规模为3335人,2012年达到9675人。高等教育的巨大发展,它不但为扩大内需拉动经济起到了一定作用,而且为每年数以百万计、十年以千万计的城乡青年学子圆了大学梦,更重要的是使我国的人口素质逐步提高,为增强我国综合国力和国际竞争力提供了强有力的人力资源保障。但是,高等教育快速发展的背后也不可避免地隐含着一些矛盾和问题。

规模扩大与硬件设施滞后的矛盾。据统计,在2000多所高校中有五分之三以上是新学校,基本上是中专升格、合并产生的,还有不少老校的规模也在盲目扩大。在20世纪90年代初,我国平均每所本科院校在校大学生规模只有2000多人,1998年为4418人,但是到2005年则达到7541人。由于各种办学条件准备不充分,导致生均占有土地面积、生均占有教学行政用房面积、生均占有图书资料等都有不同程度的降低。随着教育规模的急剧扩张,不少高校校园建设速度加快,建设资金需求大幅度上涨,到2007年,仅全国普通高校的总融资额就达2000多亿元,校均1.2亿元。一些高校的债务负担已趋近“临界点”,单纯依靠资源投入的外延式发展模式越来越难以为继。

规模扩大与办学定位趋同化的矛盾。不少高校盲目追求高层次,高等专科学校拼命向本科层次挤,以本科为主的高等学校一心想发展为研究生层次,不仅要办硕士研究生教育,而且还要办博士研究生教育。这种盲目地向高层次高等学校看

齐的现象,使得每个不同类型的高校不是在办学特色上争上下,而是在办学层次上比高低,从而使得自己在人才培养模式上与其他高校雷同。

规模扩大与师资力量不够的矛盾。由于教师资源不足,导致生师比例严重失调,普通高校生师比平均接近 19:1,有的高校甚至超过 30:1。一些公共基础课程和热门课程,百人以上大班并不少见,本科生很难听到知名教授讲课,一位导师带上二十几个以上的硕士生和博士生,在各大学均习以为常。过高的生师比例使得教师无法更好地顾及到每个学生的个性发展,导致学生受到的关怀降低,从而影响学生的学习积极性。过重的教学任务使得教师无力更好地从事科研活动,继续深造的时间也减少了,从而降低了教师的业务水平、学历层次。

规模扩大与生源质量相对下降的矛盾。我国恢复高考之初的前三年,全国高考的录取率分别只有 4.76%、6.58%和 5.78%,1998 年是 36%,1999 年是 49%,2000 年是 57.5%,到 2007 年已超过 60%,有的省(市)达到 80%以上(如上海市)。生源的总体质量的平均水平随着规模的扩张而持续下降,学生素质和智力差距加大,不利于其进入大学以后的学习和生活,难以做到因材施教。

高等教育快速发展所产生的各种矛盾和问题制约着高等教育的培养质量和办学效益。高等教育规模扩大后,高等教育的利益相关方显著增加。对高等教育质量下滑的担心成为社会普遍担心的问题,对高等教育质量的质疑之声日渐强大。高校定位问题、高校内部治理问题、“教育性失业”问题等等需要从国家政策层面上做出答复。“内涵发展”正是这种呼声的回应。高等教育发展观开始从重视数量扩张转向重视质量提高上来,在质量、规模、效益和速度之间实现均衡发展逐渐成为人们的共识。

(二)“内涵发展”成为高等教育提高质量的战略选择和政策导向

自 2006 年,高等教育发展的主导话语已明确无误地由“扩招”、“提高大众化水平”转变为“提高高等教育质量”和“高等教育内涵发展”。国家“十一五”规划的制定和 2006 年国务院决定将高等教育扩招的增幅控制为 5%成为这一转折最显著的标志。

2007 年《教育部财政部关于实施高等学校本科教学质量与教学改革工程的意见》明确提出“加

强内涵建设,提升我国高等教育的质量和整体实力”。在 2010 年的《教育部 2010 年工作要点》中,则连续 3 次提及“内涵建设”。

2010 年 7 月,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020 年)》确定了“提高质量是高等教育生命线”的重要方针。

2011 年 4 月 24 日,胡锦涛总书记在庆祝清华大学建校 100 周年大会上的重要讲话中,提出了“高等学校要把提高质量作为教育改革最核心最紧迫的任务”、“坚持走内涵式发展道路”的根本要求。

2012 年 3 月 16 日,《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》指出:“牢固确立人才培养的中心地位,树立科学的高等教育发展观,坚持稳定规模、优化结构、强化特色、注重创新,走以质量提升为核心的内涵式发展道路。”

2012 年 3 月 23 日,刘延东在全面提高高等教育质量工作会议上作题为《深化高等教育改革,走以提高质量为核心的内涵式发展道路》讲话,强调了“走内涵式发展道路”三个方面的内容:“提高质量”、“以人才培养为中心”、“改革创新、加强领导”。

2012 年 11 月 8 日,党的十八大报告第一次提出了“推动高等教育内涵式发展”,明确了未来高等教育科学发展的方向。

至此,“高等教育内涵发展”的内涵开始转变为一项着眼长远教育成长与可持续发展的战略选择和政策导向。

## 二、我国高等教育内涵发展的探索与实践

(一)国内高等教育研究对“内涵发展”的理论探索

虽然“内涵发展”在经济学界早已有之,但“高等教育内涵发展”概念、特别是作为提升高等教育质量和办学水平的战略概念,是原创性的。由于理解的角度不一,国内高等教育专家对“高等教育内涵发展”的理解和看法也不尽相同。

2009 年中央教育科学研究所高等教育研究中心组织了一次关于“如何理解高等教育的内涵发展及评价”的学术研讨会,邀请国内十余位高等教育专家进行了研讨,为我国高等教育如何走内涵发展道路以及如何开展评价,提供了不同的思考视角。上海教育科学研究院研究员谢仁业认为,

界定高等教育内涵发展是很难的,大体的观点一个是从高等教育功能,包括研究和社会服务、国际交流等,从高等教育职能来说。另外,传统的标准是从数量上来说,这是第二个标准。我们大家更关注的是软指标,即高等教育要素的东西,过去关注的比较少,高等教育使命、精神和大学文化、制度以及人,如何回归到以人为本,然后就是学科专业发展。谢仁业教授从体制和机制上把制约高等教育内涵式发展的主要瓶颈问题归纳为行政控制、条块分割、被动适应的学科专业的发展体制三大方面。浙江大学徐小洲教授认为,应该从内外关系来看待内涵发展,一看是否符合大学规律;二看是否促进大学发展;三看是否促进社会进步。但是评价的难点在于很难表征发展的内在过程,讲内涵发展往往不是孤立的,而是涉及到办学各个方面,从各个方面可以体现出来。华中师范大学董泽芳教授认为,高等教育内涵发展与高校内涵发展概念是相辅相成的,“内涵发展”的内涵是很丰富的,至少涉及质量提高、学科和科研水平提升、教师队伍和人才水平、制度创新、文化建设、办学特色和效益提高等多个方面。高等教育大发展带来几大危机:理论危机、质量危机、经济危机、信誉危机。面临的危机和挑战使我们必须走内涵发展。

2013年4月20日,“九所地方综合性大学第十九届协作会”在云南大学呈贡校区举行。山西大学、云南大学、西北大学、苏州大学、新疆大学、郑州大学、内蒙古大学、南昌大学、辽宁大学等九所高校的书记或校长参加会议,共同探讨高校“内涵式”发展。南昌大学党委副书记徐求真从概念解读出发,认为“内涵式发展”就是通过教育质量的提升,通过学生和老师的精气神、学校的精气神的变化来推进学校的发展。徐求真提出,“内涵式”有一部分可用一些数据和有形的物质来体现,但还有一部分却是难以量化、不便直观比较的,而这一部分恰恰是其核心、是其本质。为此,应当坚持文化育人,以文化为核心动力推动学校的内涵式发展。山西大学校长贾锁堂则强调人才培养的重要性,他指出,创新人才培养理念,是深化教育教学改革,推进内涵式发展的前提。苏州大学党委书记王卓君在发言中强调,中国高等教育规模扩张时代已落下帷幕,提升质量,特别是人才培养质量已成为高等教育发展的主旋律。郑州大学党委常务副书记陈一峰则认为,

推进“内涵式”进程中,打造优势特色学科极为重要,不能像摊大饼一样,啥都有啥都不强。他还建议,高校师生不应只关在实验室里做学科,要结合地方社会经济发展需要去找课题、找自己的发展方向。辽宁大学党委副书记周菲则从更宽的角度来看待内涵式发展,她认为,内涵建设主要反映在学科建设、师资队伍、科研水平和人才质量几个方面。高校推进内涵式发展,应当多管齐下。

上海高等教育改革发展大纲调研课题组在《走“创新型、开放型、特色型”高等教育内涵发展之路》中,把高等教育内涵式发展的主要特征概括为创新型、开放型和特色型。

上海浦东干部学院郑金洲教授认为,高校内涵发展的基本内容和指向有以下四个方面的含义:一是相对于规模发展的质量发展。与外延发展过多关注学校规模的不断扩大不同,内涵发展是一种追求质量的发展。它强调提升学校的办学质量,也就是提升学校的“软实力”,把注意力集中在办学水平的不断提高上,使得规模与质量、效益达到有机的协调统一。二是相对于粗放发展的精细发展。精细型发展秉承“天下大事,必做于细”的原则,将学校中教学、德育、教师素质提高等作为学校改革与发展的关注重点,在事关学校发展的每项工作上都力求精雕细琢。三是相对于同质发展的特色发展,要求学校管理者和教师树立特色立校的基本理念,将办学特色放在学校改革与发展的突出地位,在特色的形成和品牌的培育中使学校上升到一个新的更高的水平。四是相对于模仿发展的创新发展。正确地处理继承与创新的关系、创新与务实的关系,积极挖掘、利用、整合学校资源,将学校导入一种新的发展境地,是学校内涵发展的必然要求。因此,学校内涵发展,在很大程度上是科学发展观在学校里的具体体现,只有软硬兼备、外力与内源并重、传统与变革并举、做大与做强并行,学校才能真正步入可持续发展的轨道。

就高等教育内涵式发展的策略而言,高等教育研究知名学者陈昌贵教授认为,首先要将目前高等教育发展和高等学校工作的重点转移到高等教育的质量上来,要把质量工程列入各级高校领导的“一把手工程”;其次,加快学科建设;第三,实施科教联合策略,将科学研究引入教学过程,通过高精尖的科研攻关培养高质量的人才;第四,实施特色

取胜策略,关键就是要形成与众不同的办学理念和办学思路以及学科建设和专业发展。他认为,高等学校的内涵式发展很重要的一点是要加快学科建设,而加强国际合作可以发挥非常重要的不可替代的作用。只有积极参与国际学术交流、开展国际合作科研,才能及时进入科学技术的前沿,了解世界科学技术发展的动态与趋势,才能在一个高起点上提高学术梯队、人才培养、科学研究的水平。

在促进内涵式发展的主要途径方面,谢仁业教授认为重点在三个方面:一是建立学科专业创新体系(包括建立以学科专业为基础和重心的发展创新机制,建立新兴、前沿学科专业预见体制,建立新型的科技、教育、经济互动体制,搭建学科专业复合交叉的体制平台);二是建立社会化、开放式、国际化教师运行体制;三是建立个性化、多样性、竞争型院校发展动力机制(包括建立综合性、多科性、单科性院校分类重点建设的激励机制;改革拨款体制和运行机制;鼓励创新型学校探索;试行学校改制,试行以建立完善法人治理结构和产权改革为内涵的高校自主办学体制改革)。

高等教育“内涵式发展”指向制度建设和文化建设。高等教育发展的核心内涵是发现人和发展人。这既是大学制度建设的逻辑,也是大学文化建设的灵魂。大学真正确立了发现人和发展人的发展目标后,大学才真正实现了自主性的发展。这不仅是对高等教育发展的重新定位,也是对高等教育发展内涵的重新发现。不少学者认为,我国高校内部管理体制改革,要解决的一个核心问题是如何建立合理的大学治理结构,应依照法律法规实施现代大学治理。以提高高校“法人”意识,进一步完善自我约束机制。王立民教授认为,推进依法办学是提高高校教育质量的重要保证。为此,必须完善我国高校教学质量法律体系,健全高校教学质量执法机制和完善高校教学质量法律监督体系。

综上所述,当前“高等教育内涵发展”关注的是教育质量问题,包括学生培养质量、教学质量、管理水平、科学研究的层次,等等。高校内涵发展的主要内容包括:(1)人才培养方面,着重提高学生的实践动手能力,培育学生的创新创业精神;(2)科学研究方面,注重原创性和突破性、实用性和实效性,以服务国家和地方发展战略为第一选择;坚持服务国家目标与鼓励自由探索相结合,

加强基础研究,以重大实际问题为主攻方向,加强应用研究;(3)服务导向方面,树立结合才有活力,服务才有价值,双赢才是最佳结果的理念,实现自身发展与经济社会发展的协调一致。

## (二)国内部分高校内涵式发展路径探索实践

走内涵式发展之路,已成为当今国内高等教育发展的主题和高校综合实力提升的焦点,许多高校开展了积极的探索和实践。

**中国人民大学:走特色强校内涵发展为主的高校之路。**

第一,确立特色鲜明的发展定位,解决“建设一个什么样的大学”问题。学校经过不断摸索、反复实践,主要从以下五个方面入手,对自身特色进行了定位。(1)明确提出要建成“人民满意的以人文社会科学为主的世界知名的一流大学”。“人民满意”是办学方向,是价值追求;“世界一流”是办学能力,是办学水准。“人民满意、世界一流”目标的提出是从中国人民大学命名组建以来党和国家所寄予的殷切期望,从高等教育今后发展的实际需要,从学校的自身历史地位、学术实力和今后发展方向三个维度审时度势提出的。这一定位,赢得了广大师生员工的广泛认可,从而极大地调动了学校各个方面为实现这一愿景而努力奋斗的积极性、主动性和创造性。(2)确立“主干的文科、精干的理工科”的学科定位。在长期的办学实践中,中国人民大学已逐步形成了鲜明的人文社会科学特色和优势,在人文社会科学多个学科领域做出了奠基性、开创性的贡献。学校认识到这样的学科特色就是优势,就是核心竞争力,因而必须继续保持,与时俱进地丰富和强化了这样的特色。没有趋同式地把自己发展成为综合程度更高的大学,而是实施了差异性的发展战略,不贪多,不图全,有选择地追求卓越。一方面,学校对人文社会科学学科建设提出了兼顾“国际通行,中国特色,人大特有”的原则,面向世界,面向未来,建设较为齐全的大文科。另一方面,按照“有基础、相关联、高起点、入主流,力争高水平”和“少而精”的原则,发展了少量理工学科。这种文理交融的学科结构不仅对人文社会科学的新发展形成了强有力的支撑,而且对于形成现代大学必不可少的人文精神与科学精神相结合的校园文化,对于高素质创新人才的成长,发挥了无可替代的积极作用。(3)保持研究

生与本科生适当规模和合理比例的规模定位。从2000年至2006年,普通高等教育本科在校生增长52.4%;普通硕士研究生增长79.2%;博士研究生增加174.5%;“单证”专业硕士学位生增长171.5%。本科生和研究生在校生规模扩张速度远远低于全国1999~2005年本专科366%和研究生403%的增长水平。(4)以周边拓展与校园置换相结合拓展办学空间的空间定位。(5)共和国的优秀“建设者”和领袖人才的培养定位。始终培养人民共和国高水平的优秀“建设者”和各行各业、各个层面的领袖人才。这一特色是人大办学水平、办学质量的集中体现。

第二,坚持内涵提高为主的发展道路,解决“怎样建设我们的大学”问题。(1)从夯实基础入手,全面提升人才培养质量。在本科人才培养方面,学校遵循教育规律和人才成长规律,将基本知识、基本理论和基本技能的“三个基本”作为创新性人才培养的主要内容,同时不断深化教学改革,以开拓创新的精神将研究型教学体系、实践型教学体系、教学质量监控体系“三个体系”建设作为创新性人才培养的重要措施。通过“三个基本”和“三个体系”有力地推进本科教学质量的全面提高。在“三个基本”培养方面,学校始终坚持“宽口径、厚基础、多选择”的人才培养模式,始终坚持不断加强教材建设和精品课程建设,始终坚持高水平的主讲教师上本科课堂。在“三个体系”建设方面,学校鼓励将科研成果直接转化为课堂教学内容,将前沿学术理论运用于提高教材建设质量,实现教学与研究的互动,理论与实践的交融。2005年,在第五届国家级教学成果奖评奖中,学校共获得5项国家级一等奖,其中独立完成或牵头完成的2项,参与完成的3项;获得10项国家级二等奖,其中独立完成和牵头完成的9项,参与完成的1项。2004年学校召开了以“深化改革、创新管理,实现研究生教育从数量扩张型向质量提高型转变”为主题的会议。在稳定规模,实现零增长的同时,更加关注研究生的培养质量。通过管理创新,探索建立了一整套完善的质量保证机制,采取了一系列引导学生认真读书,迅速进入学科研究主流,把握学术发展前沿,拓展学术国际视野的措施,对全面提高研究生培养质量发挥了积极作用。在连续八届全国优秀博士论文评选中,人大共有

20篇论文入选全国优秀博士论文,占全国人文社科类优秀博士论文总数(139篇)的1/7强。(2)繁荣学术、服务社会,不断提高科学研究和服务社会的水平和质量。学校秉承“追求真理、崇尚学术”的教风学风,营造“兼容并蓄、有容乃大”的学术氛围,按照“入主流、在主流、壮主流、领主流”的总体要求,积极探索有人大特色的科研发展之路。具体做法可概括为“两个关注,三个倡导,四个延伸,一个加强”。2006年,学校获得的国家社科基金面上项目连续四年保持全国高校第一,国家社科基金重大项目竞标以较大优势获全国第一,教育部人文社科重大攻关项目立项数与其他5所院校并列第一。(3)狠抓队伍建设、环境建设,切实保障教学科研工作质量提高。在教师梯队和创新团队建设方面,抓规模,重点则是抓结构、抓学术水准。从现代大学制度的要求出发,积极推进内部治理结构改革,依照“二级架构、两级管理”的原则,把改革的方向定位为提升校级宏观管理的科学性、规范性、权威性与增强和调动学院管理的主体性、积极性并重,理顺校、院、系等三级组织之间的关系。探索建立了一批跨院系、跨学科科研机构,与教育部的社科重点研究基地、实验室一并形成矩阵式的科研体系,提升了科学研究的能力。

吉林大学:确立2013年为内涵建设年。

吉林大学校长李元元认为,高等教育内涵式发展就是遵循三个规律,发挥四大职能,处理好五种关系。三个规律就是人的发展规律、知识的发展规律和教育的发展规律;四大职能就是人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新;五种关系就是规模、结构、质量、特色、效益间的关系。

第一,坚持以提高质量为核心。质量是高等教育的生命线,提高质量既是内涵式发展的核心,也是内涵式发展的目标。树立核心质量观,也就是以人才质量和学术质量为核心加快提高办学水平和竞争力的质量观,是当前推进高校内涵式发展的策略选择。学科是人才培养和学术研究的共同纽带和载体,在高校发展中具有基础性、全局性和战略性的作用。为此,高等学校高度重视学科调整、优化和建设,坚持“扶优、扶强、扶新”,把学科调整、优化和建设作为重中之重,以建设一流学科或高水平学科引领发展方向、夯实发展基础、优化发展结构、整合发展资源、激发发展动力。未来十年,

吉林大学将面向科学前沿、瞄准未来科技进步和社会发展,以新型战略产业为牵引,以国家重大需求为导向,服务区域经济社会发展需要,对学科发展领域进行战略布局,按照“突出建设重点学科,提振基础优势学科,积极发展应用学科,扶植新兴交叉学科,加快发展一批二十一世纪活跃学科”建设思路进行重点建设,使部分学科达到国内领先水平,若干重点建设学科达到或接近世界先进水平,优势学科领域达到世界一流水平。

第二,遵循教育、知识和人的发展规律。遵循教育的发展规律,就要把握教育方向,从教育的本质出发,突出教育的基本功能,转变教育发展方式,以内涵发展实现教育的科学发展;遵循知识发展的规律,就要认真研究人类知识发展的历史和趋势,面向当代人类社会发展、科学技术革命以及新兴产业,不断提高知识创新能力,加快知识创新步伐;遵循人的发展规律,就要坚持以人为本,着眼人类,着力人才,促进人的自由全面发展。推进内涵建设就是要以规律性把握大学的战略目标、发展定位、基本功能和主要任务,实现科学发展。

第三,着力学术发展和制度创新。“十二五”期间确立了学术立校战略,以高水平学科群、高层次人才队伍、高起点创新基地、高素质创新人才培养和高水准国际交流合作“五位一体”建设为抓手,全面推进学术发展,有力地推进了学校内涵式发展;在完善现代大学制度建设的探索实践中,妥善处理了党委政治权、校长行政权、教师学术权、师生民主管理和监督权、学生受教育权利之间的关系,进一步构建起与学校实际相适应的统一领导、多元协调、和谐善治、科学发展的内部治理结构,使学校内部治理结构更加科学,体制机制更具活力,大学章程日臻完善,文化制度体系不断健全,形成有中国特色、时代特征和吉大特点的高水平大学发展之路。此外,还实施了大学内部治理结构改革、推进学生参与学校民主管理、修订完善大学章程学术委员会章程等工作,更为学校推进内涵式发展提供了有力的制度保障。

第四,全面提升人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新能力。近年来,学校在强化学生创新精神和实践能力,加强学生素质教育的同时,提出并开展了在“学科综合环境下、创新环境下、开放环境下”培养“学术型创新人才、工程应用型

创新人才、社会管理型创新人才、国际化创新人才、创业型创新人才”的改革实践,承担了“基础学科拔尖学生培养试验计划”国家教育体制改革试点项目,实施了“卓越工程师培养计划”等一系列人才培养工程,人才培养质量得到全面提升。

第五,正确处理质量、规模、结构、特色、效益之间的关系。正确处理质量、规模、结构、特色、效益之间的关系,重点在于优化结构,关键在于综合改革。学校根据《教育部关于2013年深化教育领域综合改革的意见》的精神,制定了《吉林大学推进综合改革实施意见(2013-2015年)》,提出把学术发展和制度创新作为综合改革的重点领域和关键环节,着力优化学科专业结构和完善内部治理结构,深化各项配套改革,力争到2015年完成综合改革各项任务并取得重要成效。其目的之一就是要从优化结构入手破解深层次矛盾和问题,正确处理好质量、规模、结构、特色、效益之间的关系,保证内涵式发展诸要素之间的有机统一和协调发展。

**北京师范大学:培养创新型教师和创新型学科人才。**

推进“4+X”人才培养体制改革,构建了开放式人才培养体系和多元化教师培养模式。以实施基础学科拔尖学生培养试验计划为契机,推行厚基础、强能力、本研衔接的拔尖学生培养模式。整合教师教育资源,实施卓越教师培养计划,形成包括学士、硕士、博士三个层次紧密衔接的卓越教师培养体系。发挥历史影响力,如人文科学和教育科学已经积淀了大量精品成果,通过集成出版的形式,构造有特色的各学科研究系列;以团队研究的集成优势,构造成规模、成系统的学科基础和基础问题的研究,打造有深度和广度的学术精品。

**东南大学:秉承“止于至善”的优良传统,着力实施人才强校、制度创新、开放办学三大战略。推进人事制度改革,建立学术特区。学术特区没有事业编制,而是实行全球招聘和年薪制。实行博导制度改革,打破博导论资排辈的传统,在优秀的副教授中评选了一大批博导,使一批人才快速成长起来。**

**重庆大学:确立了“建设中国最好的大学之一”的目标。**

第一,进行学部制改革。2011年,重庆大学进行学部制改革,建立了四个学部:文理学部、工程

学部、建筑学部和信息学部。原先的27个二级学院划入学部,单列经济与工商管理学院和法学院,形成了现在所俗称的“四部两院”。在学校-学部-学院管理构架下,学院是实体机构,负责教师管理和教学、科研的运行。学部相当于学校的派出机构,负责所属学院的管理和协调。同时,学校赋予学部一定的人、财、物调配权力,使得学院很多需求在学部层面就可以解决了,不必再面对众多的职能部门。

第二,创新机制引进人才。“百人计划”是重庆大学为引进青年学者而设立的一个项目,引进人才按照国际上通行的惯例实行预聘制,规定的预聘期为3~6年,只有通过严格的学术评价才能够获得永久职位,工资则实行年薪制。用非常规的方式聘请十余位国内外知名的文科学者,组建高水准、跨学科的人文社科高等研究院。研究院由学者主导,相对独立运行,从而保证了宽松自由的学术氛围。

第三,健全人事制度体系。首先进行了聘任制度改革,实行预聘制。建立了较为严格和完整的聘任程序,并明确将预聘制作为学校未来的主要聘任方式。其次,从整体上梳理了薪酬体系,对新聘人员的年薪制进行了规范,还调整了现有人员岗位津贴的构成,形成了逐步调整薪酬的机制。第三,在评价和晋升方面,彻底改变过去“计工分”的教师评价方式,代之以主要考察学术水平和教学状况,并规定所有教师必须承担本科生教学。学院的评价也从以成果和数量为主,转变到重点考察学院的发展趋势和运行状况,更加关注过程的考察。

第四,倡导并建立大学联盟。以前,重庆各所高校都想办成“综合性大学”,如果各自为政、盲目扩张只会走向低水平重复建设,导致恶性竞争,资源浪费;如果采取合并的方式拓展学科布局,又面临巨大的行政成本。针对这个现状,重庆大学提出了“大学联盟”的构想,试图通过建立合作机制实现共赢,整体提升。2011年6月,重庆市大学联盟正式成立,由重庆大学、西南大学、中国人民解放军第三军医大学、西南政法大学、重庆医科大学、四川外语学院6所大学组成,明确规定联盟高校间“学分互认、学生互换、教师互聘、资源共享、高端人才共引共享”。重庆大学与第三军医大学成立生物医学工程联合学院,联合学院作为实体学院,融合了两校的生物医学工程,借力西南医院、新桥医院、大坪医

院这三所国内著名三级甲等医院的临床优势的资源,实现了强强结合,互惠互利,整体提升,成为大学联盟成立以来较有示范性的成果。

江西财经大学:第一,找准定位,凸显特色。明确提出“建设特色鲜明的高水平财经大学”,并将“特色鲜明”体现在三个方面:一是培育具有“信敏廉毅”素质的创业型人才的人才培养特色;二是以经济管理类学科为主,多学科协调发展的学科专业特色;三是打造在全国具有重要影响的高水平区域人文社会科学研究中心的科学研究特色。第二,选对路径,持续建设。早在2007年就专门成立学科建设指挥部,统筹协调全校学科建设工作,建立学科专业动态调整机制;实施学科建设工程,凝练研究方向,凝聚学科队伍,优化学科结构,重点打造特色和优势学科专业。最终在2011年新一轮学科竞争中脱颖而出,一举获得4个一级学科博士学位授予权。江西财经大学现有一级学科博士学位授权点5个,位居全国财经类院校第四位。第三,重点突破,整体推进。坚持“有所为,有所不为;有所先为,有所后为”的原则,把握好重点突破与整体推进的关系。强调以经济、管理学科为主,重点扶持经济、管理学科创品牌,带动其他学科整体发展,现有的国家重点(培育)学科、国家级特色专业、省“十二五”重点学科,均与经济管理类学科相关。与此同时,鼓励其他学科沾上“财经、管理”气,与经济、管理学科交叉融合、相互促进、共同发展,法学、信息管理、电子商务等学科专业据此获得重大发展,形成了新的优势和特色学科群。第四,改革创新,激发活力。对办学体制和运行机制进行了一系列探索和改革。全面推进管理重心下移,实施校院二级管理,深化人事和分配制度改革,让学院在教师绩效考核、津贴分配、职称评审等方面享有更大的自主权;继续探索教师分类管理,充分发挥各类人才的作用;在科学设岗的基础上,全面推行全员聘任制,逐步实现由“身份管理”转向“岗位管理”;出台了绩效工资改革办法,初步建立符合学校特点、与岗位聘任制相适应的分配激励制度;成立管理服务督查组,加强人事考核和管理服务效能监督,营造公平向上的氛围,等等,进一步理顺了办学机制,激发了办学活力,促进了学校内涵式发展。

山东科技大学:以内涵式发展建设特色名校。先后实施了“优质课程工程”、“实践强化工程”等

教学改革“十大工程”,改变以“学科本位”为主线的课程设置思想,改革和重组课程,为不同的培养构建不同的课程体系。实施青年教师教育教学导航计划,发挥教学名师的导向作用。还制定了《关于成果培植工程的实施意见》,每年专列100万元的经费,有计划、有组织、有目的地开展教学成果的立项、资助、研究和评选工作,为创新人才培养模式、提高人才培养质量奠定了坚实基础。

### 三、我校内涵式发展的思考与建议

#### (一)以学科建设为抓手,以提高质量为核心。

质量是高等教育的生命线,提高质量既是内涵式发展的核心,也是内涵式发展的目标。从长远看,我们应树立全面的质量观,即全员参与、全面评价、全过程管理、全方位优化和全要素提升的质量观。就当前来看,首先应树立核心质量观,也就是以人才质量和学术质量为核心加快提高办学水平和竞争力的质量观。学科是大学最基本的单元,是人才培养和学术研究的共同纽带和载体,学科建设的根本目的是为了培养高水平人才,是教学、科研、师资等方面实力的集中反映,是一所大学竞争力和特色的集中体现,学科水平直接影响一所大学的办学水平,在高校发展中具有基础性、全局性和战略性的作用。2014年武书连大学排行榜,我校在被评价的743所高校中综合排名215位,毕业生质量、学科建设、专业建设、科学研究等项目的评分和排名均远远落后于四川农业大学、四川师范大学、成都理工大学和长江大学等同类院校。为此,学校必须高度重视学科调整、优化和建设,形成科学的学科建设制度和营造良好的学科发展环境,制定切实可行的学科发展规划,以提高学科发展水平和学科建设质量为目标进行科学定位。由于国家政策的调整,当前和今后一段时间内的学科发展将会遇到一个非常大的瓶颈,即新增“一级学科博士学位授予权”会成为一种稀缺资源。因此,学校应坚持有所为有所不为,努力抓“精品”,办“特色”,在“博士点”资源有限的情况下,努力形成在同行业中具有较大影响力的高水平学科梯队,拥有学术造诣较深的学术骨干和学科带头人;积极营造一个能切实提高学科团队的科学水平的学科环境,建设一批能为学科发展提供良好实验条件的研究基地,争取一些具有基础性、战略性意义的重大科研项目。

#### (二)优化大学内部治理结构,完善组织框架设计。

不少学者认为,我国高校内部管理体制改革,要解决的一个核心问题是如何建立合理的大学治理结构,应依照法制法规实施现代大学治理。因此,学校全面深化改革应从政策和理论层面上对现代大学制度进行梳理,厘清现代大学制度建设的内涵,以优化内部治理结构为抓手,以建立健全学术管理体制、分级分类管理体制、深化校院二级管理模式为切入点,从制度和机制层面进行学校组织框架的顶层设计;加强校内行政管理体制改革研究与探索,规范机关职能部门的管理流程,在减少管理跨度和层次的基础上,打破科层结构,探索建立扁平化管理模式;完善岗位设置分类分级体系,探索管理队伍专业化建设的实施路径,建立规范化的运作机制,全面提高管理队伍素质,使管理队伍建设与学校发展相适应,不断提高学校的管理水平。

#### (三)强化学院制功能,实现管理重心下移。

国外学院制发展的实践证明,学院制的建立,有利于实行科学和高效的管理、促进学科发展、提高人才培养质量以及实现教育内部资源的优化配置。实体性、发展性、特色性、包容性是国外大学学院制的共同特征。在学院制管理模式下,学校为决策中心,学院为管理中心和质量中心,负责开展人才培养、科学研究、对外开展合作与学术交流。我校深化校院二级管理模式,实现管理重心下移,通过对现有校院管理体制进行改革,对学校教育资源重新整合和优化配置,明确校院职责和权限,建立以学院为中心的管理体制,确保学院的实体性地位,以提高学校的办学效益和办学水平。目前,我校现有学院基本上是从系直接升格为学院,不是按照学科门类或学科群来设置的,学科包容量非常有限。加强学院制建设坚持学科发展的原则,将相同、相近或相关的学科有机地组合起来,充分发挥大学内部多学科的优势,促进学科健康发展。以学科门类或一级学科为核心形成大学科群,为一二级学科向上级学科发展提供可能条件;以骨干学科为龙头建设大学科群,构建跨学科和专门学院,更好地发挥学科群的整体优势,促进学科间的交叉、渗透和融合,从而萌发新的学科生长点。