

· 专题 ·

# 现代大学制度：世纪的话题

王洪才

(厦门大学教育研究院, 福建 厦门 361005)

**摘要:**《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》的颁布掀起了一个探讨现代大学制度建设的新高潮。探讨现代大学制度建设需要从基本蕴涵、参照模型、核心内容和逻辑起点这几个方面着手。通过对现代大学制度研究的反思得出:现代大学制度可以溯源到洪堡建立柏林大学,当前主要参照的是美国大学模式。在我国建设现代大学制度的进程中,最急需调整的是学术与行政之间的关系,这首先要从明确学术权利起步。

**关键词:**现代大学制度;纲要;世纪话题

**中图分类号:**G649.21 **文献标识码:**A **文章编号:**1672-0059(2011)02-0024-04

## Modern University System: A Centennial Topic

WANG Hong-cai

*(Institute of Education, Xiamen University, Xiamen 361005, Fujian, China)*

**Abstract:** The issue of the "Outline of China's National Plan for Medium and Long-Term Education Reform and Development (2010-2020)" ignites heated discussion on the establishment of Modern University System. There are a series of questions to be clarified, i.e. what is the meaning of Modern university System, what can we learn from other countries, what is the current situation of our country, and where is our starting point, etc. It is found that Modern University System could be traced back to Humboldt Berlin University and American Universities serve as a contemporary model for China. It is imperative for Chinese universities to address the relationship between academia and administration. In essence, a redefinition of academic rights needs to be put on top of the agenda.

**Key words:** Modern University System; Outline; Centennial topic

### 一、现代大学制度从洪堡算起

早在《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》(下文简称《纲要》)颁布之前,关于现代大学制度学术界已经有许多议论<sup>[1-2]</sup>,但讨论重心集中在对传统计划体制下形成的大学办学模式的批判和对适应市场经济要求的大学办学模式的吁求。《纲要》颁布之后,人们最关心的是我国该如何建设现代大学制度的问题。但这并不意味着以前探讨的问题已经解决。事实上,《纲要》的颁布更加激起了人们对于现代大学制度进行理论探讨的兴趣。建设现代大学制度,首先需要阐明何谓现代大学制度,否则现代大学制度建设就缺乏一个明确指向;其次要弄清楚“现代大学制度”是一个既定模式还是一个未来建构的方向,因为这两者的意味截然不同;再次必须搞清楚

“现代大学制度”的典型标志是什么,否则我们就不知道我们所建设的究竟是否属于现代大学制度;最后必须回答:我国目前的大学制度究竟是一个什么样的制度,因为这是建设的起点。这四点都是关于现代大学制度的基本问题,讨论现代大学制度建设不能回避这些问题。

关于现代大学制度的认定有几种观点,最典型的一种是认为自洪堡柏林大学以来的大学制度就是现代大学制度<sup>[3]</sup>,换言之,洪堡创立了现代大学制度的原型,沿着洪堡创立大学的思路进行大学制度设计都是现代大学制度。这个说法在学术界有比较高的认同度,因为柏林大学的创立确实开创了一个时代,从此德国成为世界高等教育的中心,世界各地都向德国学习大学办学经验。我国最早引进的大学制度实际上是假道日本传来的德国大学模式,之后经过了美国大学模式的改造,后来又经过了苏联

大学模式的改造,今天似乎又在向美国大学模式靠拢。如果以这个逻辑进行推导,那么当今最先进的大学制度当属美国大学模式了。

为什么德国大学模式不能成为一个永恒的大学模式?原因在于德国大学模式的产生具有其特殊性,它是产生在一个特殊时期,具有一个特殊的国情<sup>[4]</sup>,这个国情当然是不可复制的,也就决定了德国大学模式是不可复制的。因此,别国在学习德国大学模式时只能借鉴其中的一部分,而不可能全盘照搬。美国大学在学习德国大学模式时就只借鉴了教学与科研相结合的制度,这个制度也是德国大学模式的精髓所在。美国在学习这一制度后,创造了适合其本土要求的研究型大学,其标志是约翰·霍普金斯大学的创立,它带动了美国一批大学建设研究生院,从而促进了美国大批高校从学院转制为大学,其中就包括哈佛大学。<sup>[5]</sup>实践证明,美国在学习德国大学模式上是成功的,原因在于,它在学习德国大学模式时并没有丢掉其本土的特色,而是创造了适合本土要求的美国大学模式。到20世纪中叶,美国大学模式随着美国成为世界头号强国而成为世界大学的主导型模式。直到今天,美国大学仍然在领导世界高等教育的潮流。可以说,美国大学模式经历了一个世纪的努力才获得了成功,它已经领导世界高等教育潮流半个世纪之久。<sup>①</sup>

## 二、美国大学模式是现代大学制度的主要参照系

我国对西方大学制度的借鉴可以追溯到一个多世纪以前。<sup>②</sup>1993年制订的第一部《教育改革和发展纲要》曾经隐约地提出建立世界一流大学的目标,但事实上当时的人们对这个目标的认识并不清楚。到1998年我国提出“985工程”时,虽然明确地提出了建立世界一流大学的目标,但对这个目标究竟是何意味仍然是不清楚的。但此时人们心目中已经有了一流大学的模糊影子,如把美国老牌的大学哈佛大学和耶鲁大学作为世界一流大学的象征。然而美国的一流大学多半是不可模仿的,因为它们绝大多数都是私立大学,而我国主要的大学都是公立大学。在这些一流的美国大学中唯一的公立大学就是加州大学伯克利分校,而这所大学也几乎是无法模仿的,因为它所占据的天时地利是无与伦比的。特别是加州大学的办学自主权是极大的,加州大学的发展也得益于加州大学体系设计,得益于一个发达的高等教育体系设计,这一点是不可比的。<sup>[6]</sup>

在今天,似乎除美国之外我们就没有其他可模仿或参照的对象了,因为在我们的印象中欧洲的老牌著名大学都渐渐落伍。造成这一心理定势的原因不仅在于当今世界高等教育的重心在美国,而且在于当今世界的重大科学奖项的获得者也多数出自美国大学。尽管美国近来不断地受到经济危机的困扰,但美国大学作为世界大学的领袖地位似乎并未被撼动,美国大学依

然是国际学生留学的第一选择。可以说,美国大学之所以卓越,很大程度上是因为其发达的高等教育体系使一流大学能够专注于知识创造,使高等教育的其他功能可由其他高等教育系统分担,这样美国大学在实现大众高等教育功能的同时也保证了精英高等教育功能不致受到损害。<sup>[7]</sup>这正是美国高等教育体系的优越性所在。美国高等教育体系的一大特色是多样性,并且通过竞争来保证其多样性。当然美国高等教育最根本的特色是大学自治,它没有一个统一的中央设计,各州高等教育尽可以展现自己的特点,大学可以充分表达自己的意志,并且在自己与社会的互动中进行调整。这正是美国高等教育体系的特色,它使不同的高等教育机构能够应答不同的高等教育需求。<sup>[8]</sup>

美国高等教育体系的特色使每个大学的自主性得以充分发挥。真正的大学必须是自主的,必须能够独立地回答社会对大学提出的疑难问题,大学正是在回答这些疑难问题的过程中获得了发展。大学应该能够主动地寻求自己的发展方向,而不应该被指定该如何发展。大学自治,这正是美国大学的活力所在。显然,如果大学不能主动地考虑社会的需求,那么大学发展是盲目的,也不可能达到领先的程度。大学正是在创造性地解答社会需要的困惑中获得了自身发展的动力,并在解答这些困惑的过程中发展了知识。我们认为,知识绝不是空想的、杜撰的,知识的发展永远是与对实际问题的解答联系在一起的。这对我国大学发展的一个重要启示是:大学必须面对社会需求,决不能关起门来办学,那样是不可能创造出世界一流大学的。

美国大学的制度设计使大学保持了创造性。在美国,大学教授拥有充分的自主权,他们通过教授会组织进行学术事务管理,除了在财务等问题上需要综合平衡外,教授会的决定是绝对的。也就是说,在大学里,学术是中心,在学术事务上教授说了算,教授通过教授会组织来表达自己的意见。教授会负责大学学术事务的决策,下至系科、学院,上至学校,每一层级都设有教授会。这一制度设计要求每个教授都担负起社会服务的义务,而不能关起门来只顾自己做学问。学术事务是整个学术人的事务,如果学术人不积极参与、不发表意见的话,那么就只能由外行对学术事务进行决策了,这样一来学术就彻底丧失了自主能力。大学的行政部门是负责提供保障和服务的,其工作是辅助性的,而不是决定性的。表面上看,似乎教授只是负责治学;而从实质看,治学本身就是治校,因为大学的核心事务就是学术。虽然最后的综合平衡环节是由以校长为首的行政系统负责,但教授拥有对校长遴选的决定权,换言之,教授委员会决定校长的基本人选,校长出自教授会推荐的名单,这意味着,如果校长的治理主张不能获得教授会认可的话,校长是无法当选的,即使当选其行政也是无效的。这说明,在美国大学,教授不仅治

学,而且治校,但不是直接治校,而是通过校长组成的行政系统来进行的。这样就保证了大学能够以学术为本,不会出现高于学术价值的其他价值。<sup>[9]</sup>

### 三、现代大学制度建设需要以学术价值为本

我国现代大学制度的建设是一个异常复杂的工程,必须处理一系列的复杂问题。首先必须要建立一个合适的内部治理结构来调整大学与外部的关系。我国大学面临的最突出问题是行政化色彩太重,学术价值不具有本体地位,只是一种依附性价值。换言之,学术价值不独立严重制约着大学创造性的发挥。在如今的中国大学,行政系统不仅不是服务性的,反而是主导性的甚至主宰性的。这个价值取向导致了大学行政化现象越来越严重。现代大学的制度架构,首先要确立学术价值与行政价值的关系,即确立究竟是以学术为本,还是以行政为本。大学作为一个学术组织,学术价值是其存在的依据,学术活动必须以个体主动性充分发挥为前提。因此,必须给予学术人员充分的自由,对他们不能施加过多的行政限制。

大学行政化问题说到底就是大学校长应该由谁来选择的问题。如果校长必须由大学教授举荐,校长的施政纲领必须经过大学教授会的同意,那么就能在学术与行政之间形成有效的制约关系。没有这个基本的制度设计,校长就有可能只听上级的命令而不关心基层的实际需要。此外,要健全各级学术委员会组织,使其充分行使在学术事务上的发言权。大学的权力也不能集中在上层,要下放学术决定权,目前特别是要加强中层学术机构在学术事务上的决定权。在学术事务越来越复杂的今天,将学术权力完全下放到基层虽然有助于实现学术民主,但不利于学术效率的提高;而集中在上层则容易导致管理的简单化、无效化。所以比较适合的治理模式是实行中位管理,中位管理其实是要实现民主与效率之间的平衡。

在大学上层,校务委员会应承担类似董事会的角色,负责学校主要事务的决定。党委会应担负类似监事会的角色,对学校重大事项的决策进行监督。学术委员会应是学校最高的学术决策机构。校长办公会则是行政系统的决策机构。各个学院是行使学术自主权的基本单位,具有相对独立的功能。各个职能处室则负责综合协调服务工作,将各个学院不能独立承担的工作统整起来,实现规模效益;同时这些行政单位还负责与外部的联络,处理各个学院不便于独立处理的事宜。但要注意,这些处室不是代替各个学院做出决定,而是重在反映各个学院的意志,通过争取各种条件实现各个学院的意志,或整合各个学院的意志为一个整体的意志。这就是大学内部关系的处理原则。

在大学外部,国家教育主管部门需要给大学充分的自主权,特别是在财政拨款方面,使大学能够保证正常运转。同时,教育主管部门要减少专项拨款,避免大学把全部精

力都用于争取拨款上而无法安心于日常事务。这些专项拨款越多,腐败就越多,漏洞就越大,官本位意识就越被强化,大学就越来越行政化,学术人员就越来越不安心于学术。此外,各级政府还要尽可能减少名目繁多的奖励措施,因为这些奖励措施使得人心浮躁,诱惑人们相互攀比和急功近利。在决定校长人选问题上,特别要尊重教授的意见,反映教授的声音,使教授对校长的任命具有决定性的一票。要使校长职位成为一种荣誉而不是一种荣耀,成为一种职责而不是一种权力。在此可以借鉴欧洲大学的做法,淡化校长权力,从而淡化大学的行政色彩。

### 四、明确学术权利是现代大学制度建设的起点

显然,要建立中国的现代大学制度是一个漫长的过程,需要一个摸索阶段。这其中最艰难的一步是大学教授学术权利的保护问题。如果教授不明确自己的学术权利,就无法提出自己的独立主张,当其权利受到侵害时也不能得到及时的、有效的救济。如若教授不知道自己的基本权利,就不可能有效地参与学术决策,也不可能在学术决策过程中进行有效的自律,当然也就无法监督学术决策的过程,甚至难以抵挡行政权力的侵蚀。所以学术权利立法是第一步,也是最根本的一步,这一步解决了,其他问题便可迎刃而解。一旦学术权利明确了,大学的地位和组织性质也就明确了。所以,建立中国的现代大学制度需要从完善学术权利立法起步。

探索中国的现代大学制度的过程就是探索中国大学模式的过程。因为探索现代大学制度的目的就是要探索最适合我国国情的大学发展制度,也就是要创建一个具有中国特色的大学发展模式。这个发展模式既不可能脱离中国发展的实际,也不能完全无视国际高等教育发展的实际,它注定是具有中国特色的大学发展模式,因而可以简称为中国大学模式。

#### 注释

- ①如果从赠地学院算起,美国用了差不多一个世纪的时间才于20世纪60年代成为世界高等教育的霸主。
- ②关于我国建立最早的西式大学有多种算法,典型的有两种:一种是从1898年设立京师大学堂算起,另一种是从1895年设立北洋大学堂算起。无论采取哪种算法,我国大学对外国模式的借鉴都已逾百年历史。

#### 参考文献

- [1]袁贵仁. 建立现代大学制度 推进高教改革和发展[J]. 中国高等教育, 2000(1).
- [2]张俊宗. 现代大学制度. 高等教育改革与发展的时代回应[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2004: 1-20.
- [3]别敦荣. 我国现代大学制度建设的思考[J]. 江苏高教, 2003(4).
- [4][英]博伊德, 金. 西方教育史[M]. 任宝祥, 吴元训, 主译. 北京: 人民教育出版社, 1985: 327-332.

(下转第 34 页)

看重数字,一方面使得教师评价机制异化,评价标准无法客观反映教师的教学和科研水平,伤害了教师工作的积极性和主动性;另一方面又诱导教师走上功利化的道路,忽略了对工作和学术价值的本真追求。这些都不利于教师学术权利的保障。

### 三、管理方式变革是激发教师创造性的关键

#### 1. 下放教师管理权,加强同行评价

“大学治理服从一个中位原则,即如果大学权力过分分散,则大学不能显示整体的力量;相反如果大学权力过分集中,则大学失去其知识创新活力,尤其不能激发基层的创造力。”<sup>[5]</sup>“学院层次更适宜于学术自治,必须由教授参与治理来决定学科发展方向,并且要以教授治理为主导;在大学层次则宜采用校长治校,尽管仍然要保证教授的充分参与,但要以校长治理为主导。不过其前提是选择合适的大学校长,如果校长不懂得学术管理事务、不懂得经营管理就很难担负治校的重任。”<sup>[6]</sup>“权力下放到院系,在学校内部形成以院系为主体的行政结构,有利于更加灵活高效地按照学术规律进行教师管理,也可以减少学校行政机构的干扰因素。在笔者对七所高校404位大学教师的调查中,认为教师管理工作更适合由院系来管理,以克服人事管理的官僚化和统一化的教师的累计比率达86.6%。”

教师管理中很重要的环节是教师的评聘。在教师评聘工作中,对教师的绩效评价应当以院系为主,加强同行评价。因为院系是具体承担教学、科研任务的组织,不同院系教师的学术评价标准各不相同,不同院系的学科地位也影响着教师聘任的标准和选择空间。

#### 2. 实现教授终身制,保障学术自由

受我国传统人事制度影响,长期以来教师实行的是全员终身制,“铁饭碗”不利于教师的竞争与发展。教师聘任制度和收入分配制度改革有利于革除这种弊端。然而,学校教师管理毕竟不同于企业管理,如果过于商业化,则容易导致忽视基础科研的倾向并削弱教师的教学、学术自由乃至大学精神。2003年,北京大学进行了教师人事制度改革,采取了“终身教授”、“非升即走”等措施。<sup>[5]</sup>尽管这

一改革很难一步实现理想目标,但改革方向是对的,即给那些具有学术抱负和学术潜力的教师以终身教职,使其安心于学术研究和学术传播,而让那些不胜任者离开学术岗位。

#### 3. 探索多样化管理模式,适应不同高校发展需要

我国大学教师管理模式必须实现从传统的适应计划经济向适应市场经济要求的整体性转变。<sup>[6]</sup>市场经济要求赋予大学主体地位,能根据自身利益独立决策、自我发展、自我约束,成为真正负责的独立实体。目前单一、机械的管理模式导致大学之间越来越趋同化。不同大学应根据自身特点探索和建立多样化、个性化的教师管理制度。

#### 4. 实行人文化管理,激发教师潜能与创造力

衡量教师管理制度改革成功与否,主要应看教师的积极性、创造性是否被充分调动和发挥出来。目前高校教师管理中过分注重物质激励措施,导致教师学术工作的功利化倾向,越来越偏离学术工作的本质。为此,大学管理一定要注重精神激励,注重大学教师学术工作的创造本质,鼓励其创造更多的原创性的成果,从而体现出更多的人文关怀。因此,大学教师管理制度建设应以人的潜能激发为中心,充分尊重学术工作的创造性,实现人事制度改革的重心从以事为本转到以人为本上。实行人文化管理,注重人文关怀,对于构建和谐校园、促进人的全面发展具有持久而深刻的意义。

### 参考文献

- [1]熊丙奇.四大问题困扰我国高校人事制度改革[J].中国改革,2006(11).
- [2]王洪才.现代大学制度的内涵及其规定性[J].教育发展研究,2005(11).
- [3]王洪才.论大学内部治理模式与中位原则[J].江苏高教,2008(1).
- [4]王洪才.论现代大学制度的雏形[J].中国高等教育,2007(13/14).
- [5]陈艳.从北京大学人事改革方案看我国高校人事制度改革的必要性[J].湖北社会科学,2004(01).
- [6]刘剑虹.转型期大学人事制度改革的过渡性特征与制度重构[J].中国大学师资,2004(02).

收稿日期:2011-01-24

作者简介:谢素蓉,1978年生,女,江西赣州人,厦门大学教育研究院高等教育学专业博士生,厦门大学军事教研室助理教授。

学院出版社,1991:1-26.

- [9]魏士强.美国大学校长的选拔及主要特点[J].中国高等教育,2003,(17):41-42

收稿日期:2011-01-24

作者简介:王洪才,1966年生,男,河北永年人,教育学博士,厦门大学教育研究院教授、博士生导师,教育理论研究所所长,主要从事教育基本理论研究和高等教育管理研究。

(上接第26页)

- [5]柯昕.从哈佛到斯坦福——美国著名大学今昔纵横谈[M].北京:东方出版社,1999:324-326.
- [6][美]克拉克·克尔.高等教育不能回避历史[M].王承绪,译.杭州:浙江教育出版社,2001:130-153.
- [7][美]马丁·特罗.从精英到大众高等教育转变中的问题[J].王香丽,译.外国高等教育资料,1999(1).
- [8][美]德里克·博克.美国高等教育[M].乔佳义,译.北京:北京师范大学出版社,1991:1-26.