

3

高校

管理体制

教育思想

教育观念

合并

2000年3月  
总第33期 第1期

高等建筑教育  
JOURNAL OF ARCHITECTURAL EDUCATION IN  
INSTITUTIONS OF HIGHER LEARNING

Mar., 2000  
Vol. 33 No. 1

9-11

## 结合我院实际,做好高校合并工作

李广萍,张企华,李允谦

(山东建筑工程学院 高教研究所,山东 济南 250014)

G649.21

〔关键词〕教育思想;教育观念;高教管理体制;合并;改革

〔摘要〕本文结合我院合校实际情况,论述了在合校过程中教育思想和教育观念转变的重要性以及进行高校内部管理体制改革的必要性。

〔中图分类号〕G649.21

〔文献标识码〕A

〔论文编号〕1005-2909(2000)01-0009-03

### Combining the facts of our college, do the work of colleges' unite well

LI Guang-ping, ZHANG Qi-hua, LI Yun-qian

(Higher Education Research Department, Shandong Institute of Architecture and Civil Engineering, Jinan 250014, China)

Key words: education ideas; education thought; management system of higher education; unite; reform

Abstract: Combining the facts of our college's unite, this paper discussed the importance of education thought and education ideas' change and the necessity of the reform of internal management system in the unite of colleges.

长期以来,我国在计划经济条件下形成了条块分割的教育管理体制。所谓条块分割,即国家集中计划,中央部委(称“条”)和省级政府(称“块”)分别投资办学。这种部门办学、行业办学的格局其弊端是:单科性学校过多,布局结构不合理,低水平重复建设,造成教育资源浪费,办学效益低。随着社会经济和各项事业的改革和发展,这种体制越发显示出其难以适应新时期高等教育发展的要求。目前,由条块分割造成的弊端,正在被“共建、调整、合作、合并”的八字改革方针逐步消除,以便建立条块有机结合的与市场经济相适应的高等教育管理体制。

在加快高等教育管理体制改革的进程中,我院党委解放思想、大胆探索,在充分调查研究和科学论证的基础上,促成了山东省机械工业学校和山东建筑工程学院的合并,校名仍为山东建筑工程学院。山东省机械工业学校原隶属于省机械厅,山东建筑工程学院原隶属于省建委,两校合并后,归属于省委直接管理。这是省委、省政府实施全省高等教育改革方案的重要步骤之一,也是新的山东建筑工程学院改革和发展的契机。合并后,教育资源扩大,办学条件有了明显的改善。学院占地面积由300多亩增加到600多亩;教职工由800多人增加到1300多

人;在校生由3000多人增加到6000多人;今年计划招生1800人,比合校前增加了一倍,计划到2000年增加到8000人的规模。为适应合校后规模的扩大,学院根据山东省经济建设的需要,在充分挖掘办学潜力的情况下,对各系(部)及学科(专业)进行了调整和改造。目前,学院由原来的四系二部,调整为十一系二部;学科(专业)在原来的基础上增加了环境工程、计算机科学与技术、金属材料工程、工业设计、工程管理、科技英语等专业,成为一所以土木建筑为主,兼有文、理学科,规模较大的省属高等工科院校。合并带来的好处是明显的,但同时给工作上带来的繁杂也是显而易见的,如何做好合校工作,找准合校工作的突破点,是合校工作成败的关键。

#### 一、以转变教育思想、教育观念为先导,为合校工作开好头,铺好路

在这段合校期间,两校教职工中都存在着各种各样的思想认识问题,以至影响到合校工作的顺利进行。因此,我们深切地体会到,高等教育管理体制改革的不仅涉及到隶属关系、资源优化,更涉及到广大教职工的教育思想、教育观念的转变。为尽快实现两校的实质性合并,院党委认识到要想合校工作做得好,转变教育思想、教育观念是先导。院党委决定

〔收稿日期〕1999-12-2

〔作者简介〕李广萍(1952-),女,山东济南人,山东建筑工程学院副研究员,本科,从事高等教育及教学管理研究。

贯彻建设部人事教育司和中国建设教育协会《关于开展建设教育思想和教育观念改革大讨论的意见》的通知,并布置了在全院广大教职工中开展教育思想、教育观念的大讨论。要求广大教职工认真学习邓小平的教育理论,并以此为指导思想,结合合校工作的实际情况,探讨我们现在要转变那些教育思想和教育观念。要求教职工要搞清新旧经济体制下的高等教育管理体制有何不同,合校的目的和意义是什么,如何建立适应新时期要求的人才培养目标和模式等问题。通过学习和讨论,大家认识到:计划经济下形成的条块分割的管理体制不但浪费教育资源,也与市场经济体制下人才培养和使用的趋向不相吻合,也不符合当今世界高等教育改革的潮流;在市场经济条件下,经济发展主要按区域进行规划和组织,相应的人才培养也应以区域为主,同时兼顾部门、行业的需要,而且,高校为地方经济建设服务是高校自身生存发展的需要;高校合并是高等教育管理体制改革的的重要举措之一。由于统一了思想,提高了认识,目前,我院合校工作正在按照党委的部署,有组织、有计划地逐步实施。

## 二、做好合校后的协调工作,实现改革、稳定、发展的局面

在“共建、调整、合作、合并”的实践中,一般认为,合并是最难操作的一种改革方式,尤其是两个办学历史相当,办学条件和规模悬殊不大的学校。一个是三类普通本科院校,一个是省级重点中专,我们自定位为“弱弱”合并。在这种条件下的合并,比之“强强”合并和“强弱”合并更难操作。因为,合校后科学规范的校内管理框架还没有建立起来,利益的调整又缺乏明确依据的情况下,被并入的一方容易产生“不服气、吃亏”的思想,造成心理失衡和落差,形成“抵触、疑惑、观望”等消极心态,给合校工作带来一定的难度。要做好合校后的工作,实现改革、稳定、发展的局面,做深入细致的协调工作,显得比任何时候都重要。

俗话说“天时不如地利,地利不如人和”,这两所学校的合并,首先占据的是“天时和地利”。所谓“天时”,即正赶上高等教育管理体制改革的的大好时机。所谓“地利”,即两校地理位置仅一墙之隔,拆墙便成一家。在“天时地利”都具备的情况下,怎样再形成“人和”的局面,是合校能否顺利进行的重要条件和因素。只有实现“人和”,学校才能实现实质性的合并。反之,会形成貌合神离的状态。虽说“磨合”是

合校过程中客观存在的必然阶段,但处理不好,不但达不到合校的目的,时间长了,还会贻误改革的良机。李岚清总理说得好,“磨合实际上是摩擦,不但不能促进真正的合并,而且还会增加离心力”。如何使合校工作尽快度过“磨合”期,进入良性发展轨道,学校党委提出了“以改革总揽大局,正确处理改革、稳定、发展之间的关系”。在一些敏感和热点问题上,学院都做了审慎的处理。在干部使用上,坚持党的干部政策,两校干部一视同仁。在此基础上,提出了条件相同的情况下,尽可能照顾原机校的干部,发挥和依靠他们的积极性,并尽可能安排实岗实职,使他们做到有职有权。在利益关系上,同样坚持平等对待、灵活处理的原则。原机校教职工的工资中因有中专教龄补贴,实际工资额比原建院教职工的高,合校后,从实际情况出发,合情合理地保留了他们原来的待遇基数,使其实际收入未因并入而减少。在遇到分房这样的热点问题时,更是谨慎处理,制定出广大教职工基本认可的分房条件。

## 三、以合校为契机,加快我院内部管理体制改革的

高校合并就是要通过对教育资源的优化重组、合理利用,来提高教育资源利用率,以达到提高办学效益和质量的目的。但是合并后,规模的扩大,并不意味着资源利用率就会提高,它必须通过管理体制的改革才能实现。高校内部管理体制改革的,就是要通过建立科学、规范的内部管理运行机制,引进竞争机制和激励机制,来解决好人、财、物等教育资源的开发、利用问题,使有限的投入达到尽可能多的产出,以此来达到提高办学效益和质量的目的。因此,它也是高校自身改革和发展的内在动力和需要。

长期以来,我院一直在构思校内管理体制改革的新模式。在合校前,院党委就加快内部管理体制改革的步伐进行过部署,提出了“内抓改革,外促联合”的口号,并通过职代会出台了有关人事、教学科研、财务、后勤和校办企业等五个方面的改革方案。后因合校工作,该方案的执行受到影响。合校后,规模扩大了,学院的内部组织和管理也趋于复杂,工作千头万绪,这就对学院内部管理提出了更高的要求。

目前,合校正处在“磨合”期,因为真正意义上的内部管理体制改革的还没有进行,旧体制下形成的管理观念、管理方式所造成的平均主义、大锅饭、铁交椅、干好干坏一个样等现象不同程度的存在。因此,工作中一些矛盾逐渐暴露出来。例如,在各部门人员的归属上,基本上采用的是合并同类项法,大部分

4

11-12

# 可持续发展与环境工程高等教育改革

夏文香, 李金成

(青岛建筑工程学院 环境工程系, 山东 青岛 266033)

【关键词】环境工程; 高教改革; 人才培养; 可持续发展

高等教育 教育改革 X-4

【摘要】本文分析了原环境工程专业在人才培养方面存在的问题, 指出应实施环境工程高等教育改革, 以满足可持续发展战略的需要, 并提出了建议。

【中图分类号】X192-42

【文献标识码】A

【论文编号】1005-2909(2000)01-0011-02

## Sustainable development and higher education reforming of environmental engineering

XIA Wen-xiang, LI Jin-cheng

(Department of Environmental Engineering, Qingdao Institute of Architecture and Civil Engineering, Qingdao 266033, China)

Key words: environmental engineering; higher education reforming; talent training; sustainable development

Abstract: The questions of talent training of environmental engineering specialty are analyzed. In order to meet the demand of sustainable development, higher education reforming of this specialty must be practiced, and suggestions are put forward.

### 一、环境工程高等教育在可持续发展战略中的重要作用

回顾二十世纪, 世界经济取得了长足的发展, 科技进步将人类文明提高到一个崭新的境地。然而, 伴随而来的却是一系列严峻的环境问题, 社会的进一步发展面临着前所未有的挑战。1992年在里约热内卢召开的“环境与发展”大会提出了“二十一世纪议程”, 将“可持续发展”作为全世界共同的目标。所谓“可持续发展”, 指的是“既满足当代人的需要, 又不对后代人满足其需要的能力构成威胁和危害的发展”, 它包括自然资源与生态环境的可持续发展、经济的可持续发展和社会的可持续发展三方面。

中国在改革开放的二十多年里, 经济增长势头

强劲, 人民的生活水平显著提高。然而由于采用了粗放型的经济增长方式, 使得经济的增长以牺牲环境为代价, 环境状况急剧恶化, 反过来环境污染又对生产和生活造成严重影响。我国政府意识到了问题的严重性, 制定了第一个国家级的“中国二十一世纪议程”, 提出了下个世纪的发展目标。其后又在党的十五大报告中明确提出要实施“科教兴国”和“可持续发展”两大战略。可持续发展的关键是环境保护, 因而培养环境工程专业人才的高等院校在实施可持续发展战略中起着举足轻重的作用。

我国成立环境工程专业已有二十年, 这期间向社会输送了大批人才, 为环境保护事业做出了一定的贡献。然而, 随着社会的进步和时代的发展, 按传

人员是在原部门基础上的简单叠加, 造成人浮于事, 人员效益不高; 由于职责不明, 管理上出现忙乱、扯皮、不衔接等现象。在教学安排上, 由于两校办学层次不同, 教师学术水平存在一定的差异, 做好教师的业务培训和遴选工作, 是教师队伍建设的当务之急。这些矛盾解决不好, 不但会产生负面影响, 时间长了, 可能会由“磨合”到产生“摩擦”。从兄弟院校合

校的经验看, 目前这种“磨合”期, 应越短越好。要解决好合校中的诸多矛盾, 使合校合出效益、合出质量、合出水平, 进行内部管理体制改革的唯一的有效途径。以合校为契机, 改革旧的管理体制, 建立起既符合高等教育规律、又适应市场经济要求的校内管理体制, 是新的山东建筑工程学院蓬勃发展的基础。

〔责任编辑: 欧阳雷梅〕

〔收稿日期〕1999-12-25

〔作者简介〕夏文香(1969-), 女, 山西临汾人, 青岛建筑工程学院讲师, 硕士研究生, 从事水污染治理研究。