

科目代码: 349

科目名称: 高等教育学

一、简述题(每题 15 分共 60 分)

1. 从“威斯康星思想”谈现代大学职能
2. 当前学术界对“高等教育”、“高等教育学”以及“高等教育学学科系统构成”的界定
3. 简评高校科研在高校的意义
4. 简答广义的课程评价的范围

二、论述题(每题 20 分共 40 分)

5. 评述当前世界高等教育宏观管理体制中的集权制和分权制两种模式的利弊
6. 用“高等教育价值原理”评述“个人本位”、“社会本位”两种教育价值观的合理与局限性

三、实践与理论探讨题(25 分共 50 分)

7. 从所给材料讨论当前我国高校教师聘任制度中突出的问题

材料: 北大震动: 人事制度尝试变革引起教师争议

5 月, 原在封闭中的美丽而宁静的北大校园被一份改革方案引起极大的震动。该方案中有几条内容引发激烈争论: 第五条称: “——学校决定采取有限聘期和有限申请晋升次数等措施在讲师和副教授队伍中实行择优和分流。”规定: 2003 年后新聘的讲师和副教授实行固定聘期合同, 每个合同期为三年。教师在讲师岗位上最多有两个合同期共 6 年; 理工医科专业教师在副教授岗位上最多有三个合同期共 9 年, 人文社会科学专业教师在副教授岗位上最多有四个合同期共 12 年。如果二次晋职申请不成功, 聘任关系自动解除, 不再续约。

争论:

北大一教授认为, 对于北大教师的切身利益来说, 境遇最优的也只是维持原状, 而相当一部分人的利益会受损, 甚至“忍痛”离开学校。

北京大学副校长闵维方称: “世界一流大学就必须跨越式发展。”

一位北大青年教师称, 北大目前的许多弊端是整个中国高等教育体系长期以来存在的结构性问题, 是超出北大范围以外的“外部性”问题。在整个高等教育体制没有流动起来, 特别是在缺乏民间和外资高等院校、社会保障体制不完善的情况下, 许多青年教师(特别是基础学科教师)工作期同收入微薄、其专业在社会上没有市场, 因此被淘汰的教师缺少起码的安全保障和退路。

目前, 这个有“一刀切”之嫌的改革方案仍处于讨论阶段, 北大人事部门不愿意对它施行后的影响作过多评价。

从上述材料讨论当前我国高校教师聘任制度中突出的问题。

8. 依据“教育以人为本”理论设计良好的高校师生关系模式