

【大学之道】

# 时代变革下专科学校升格为本科大学的实践探索 ——以铜仁学院升格发展的实践过程为例

张江林<sup>1</sup>, 龙红霞<sup>2</sup>, 张新婷<sup>2</sup>

( 1. 铜仁学院 马克思主义学院, 贵州 铜仁 554300;  
2. 铜仁学院 教育学院, 贵州 铜仁 554300 )

**摘 要:** 探求地方院校的发展规律及内外影响因素, 是提高高等教育质量的需要。大学作为多参数、多任务、多目标的复杂性组织机构, 需要构建有效的动力系统促进自身的发展与变革。当前, 地方升格院校的发展实践也必须具备这一系列的内外条件, 这些条件的满足符合大学发展的规律, 同时也是推动发展的背后动力。铜仁学院从制度建设、学科建设、人才师资队伍建设和校园文化建设等维度入手进行了大胆的改革、探索、实践, 推动学校不断向更高层次发展的同时, 通过积极争取, 在办学用地、办学经费等方面获得了地方党委政府的大力支持, 进而成功实现了学校办学层次的提升。

**关键词:** 铜仁学院; 升格发展; 内外条件; 实践探索

**中图分类号:** G648.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1673-9639 (2020) 05-0015-08

铜仁学院的办学历史可以追溯到 1920 年创办的明德学校。在百年的历史发展长河中, 这所学府薪火相传, 弦歌不辍, 先后经历了中学、师范、师专、本科大学的办学实践过程。积累了丰厚的办学经验, 尤其是在师范专业办学方面取得了累累硕果, 成为以铜仁为中心、辐射贵州东南部及周边省份的师范类学生培养的摇篮。尤其是在周金勇教授担任校长的 2001 年至 2008 年期间, 铜仁学院实现跨越式发展, 在办学层次上成功实现了专科学历教育升格为本科学历教育。其办学层次的跨越, 既有国家推进本科教育大发展的时代背景所提供的契机, 更是学

校基于时代契机及自身办学积累的基础上不断砥砺前行, 实现了理论及实践上的突破。

## 一、外部条件: 争取政府的支持及经费保障

从我国高等教育改革发展的过程来看, 政府在高校办学实践过程中一直起着主导的作用, 专科学校升格为本科院校的实践过程也不例外。可以说没有政府的统筹规划, 专科学校升格为本科大学几乎没有可能性<sup>[1]</sup>。铜仁学院升格办学的成功, 当地政府在升格过程中起着非常重要的作用, 政府的人力、物力支持是升格成功的关键因素。具体表现在如下方面。

收稿日期: 2020-08-11

基金项目: 贵州省区域内一流建设培育学科“教育学”(黔教科研发[2017]85号); 铜仁学院2020年一流本科教育专项项目“基于OBE理念的公共教育学教学改革与实践”(YLBK-2020006)。

作者简介: 张江林(1976-), 男, 土家族, 贵州德江人, 法学硕士, 副教授, 研究方向: 思想政治教育。  
龙红霞(1976-), 女, 苗族, 湖南怀化人, 教育学博士, 教授, 研究方向: 教育基本理论, 思想政治教育。  
张新婷(1991-), 女, 汉族, 山西朔州人, 教育学硕士, 讲师, 研究方向: 高等教育。

### （一）获得办学土地及经费支撑

学校积极争取地方党委政府的支持，获得了办学土地、办学经费的全力支持。2003 年，经地委、行署及相关职能部门多方面的协调，距离主城区 3 公里，被铜仁人称之为风水宝地的东风林场，被行署无偿划为铜仁学院新校区建设用地。至此，铜仁学院办学用地从 130 亩猛增至 3490 亩。2005 年下半年学校还添置了一批物理、化学、生物、体育等学科的图书资料，教学仪器设备从 500 多万元增加到 2100 万元等，并以校园网为基础，顺利完成了电子图书馆的建设。

校园面积的扩建，基础设施、教学设备的投入和图书资料的增加，进一步改善了学校的办学条件，为学校办学规模的不断扩大打下了坚实的基础。2006 年政府全力推进东风林场新校区建设，在新校区 1 号教学楼主体工程，土石方开挖回填工程，70000 平方米场地平整工程逐步完工的基础上，启动新校区学生食堂、学生宿舍、运动场的建设工程，顺利实现了 2007 年秋季中文、政史、教育 3 个系，近 2000 名学生顺利搬迁入住新校区（东风林场）。

### （二）获得政府及相关部门的大力支持

学校在推进新校区建设的过程中，每一步都离不开政府及相关部门的大力支持，2004 年至 2006 年期间，地委、行署先后 9 次召开地委会议和行署办公会议，下发了 13 个文件解决铜仁学院新校区项目建设问题。在此基础上，地委、行署领导带领相关部门到铜仁师专现场办公 8 次，到新校区现场办公 5 次，现场解决了铜仁学院新校区规划建设、城市配套、生活用水等一个又一个难题。这期间，学校新校区基本完成了总体规划设计，完成了三个标准化实验室设备购置的招标工作，建好了 6 个多功能教室，全校多功能教室已增至 11 个，基本上满足了 3000 人的教学需求。然后，在政府的全力支持下，通过银行贷款、引资、地方政府投入、土地置换等多种筹资渠道，筹集资金新建学生食堂、学生宿舍和运动场，同时搞好校园堪界和水、电、路的改造等配套工程建设工作，新校区（东风林场）建设工作得

到保障和顺利推进。

总之，在铜仁学院办学层次提升的过程中，获得了政府及主管部门在政策上、土地征用、经费划拨等方面的大力支持。政府很好地发挥了指导协调的作用，及时发现、研究、解决在学校升格过程中所出现的新矛盾、新问题，为升格提供强有力的支撑保障，推进升格工作顺利完成。

## 二、内部条件：苦练内功，加强自身建设

学校领导及决策层在积极争取改善外部条件的同时，把发展的目光更多地对准学校内部的“软”件建设，从学校发展顶层设计、发展定位到学科规划、专业建设；从高层次人才的培养与引进到教学、科研任务的落实；从联办本科专业经验的积累到本科专业独立办学的各项准备等方面均取得突破与不俗的成就。师资队伍建设也实现质的飞跃，教授实现“零”的突破，并在短短 7 年时间内增加到 10 余名，培养引进数十名研究生。同时，教学立校，科研强校理念的正式提出，初步建立了本科教育教学的各项管理规章制度，进一步奠定了本科大学办学的基础。为铜仁学院在激烈的院校发展竞争中奠定了良好的基础，为推动铜仁学院的进一步发展赢得机遇。

总的来说，学校此阶段在办学定位（顶层设计）、学科建设、师资建设及大量项目经费的投入等方面的全面发力，同时在顶层政策创新、人才建设机制、开放对话机制等方面不断突破，学校发展取得一定的成就。

### （一）探索本科教育教学理念

从专科学校升格为本科院校，不仅仅是办学层次的变化，其核心是教育教学理念更新、观点更新的问题。改变原有的办学思想和模式，要围绕培养人才目标来定位教育教学，确立与办学层次目标相符合的教育教学理念，这涉及到决策层、组织层、实施层等各个层面的改造。对于决策层来说，重点思考升格之后学校的办学定位、办学目标、发展方向、发展理念等问题；组织层也需要重新思考人才

培养目标、教育教学思想的转变与更新等问题;实施层也需要对教育教学理念更新, 课程建设, 教材、教学大纲、教学目标等方面的调整等逐一进行转变。总之, 学校从上到下, 从理论思考到具体实践都需重新定位并大胆创新。

2002 年以来, 我国高等教育进入大众化、多元化为特征的转型期。面对时代的变化, 铜仁学院做出具有理论意蕴与实践价值, 符合发展战略的目标定位。按照教育部“巩固、深化、提高、发展”总方针, 学校站在时代和社会发展的高度, 审时度势, 科学定位, 立足地方, 努力探索地方性师范院校的快速、高效发展之路, 奋力加快教育转型, 加快学历教育层次提升, 为跨越式发展做好规划, 找寻富有特色的路子。在学校的人才培养层次、学科专业结构和人才培养模式、师资队伍建设等方面都调整思路、提出新的要求和明确规划。在提升学历教育方面, 从专科到本科教育实践中, 铜仁学院不停地努力探索新的富有特色的办学之路。

## (二) 积累本科办学经验

学校积极拓宽办学路子, 探索多渠道、多层次、多形式办学, 扩大服务口径增强适应度。2000 年与贵州师范大学、贵州教育学院等高校联办了中文、政教、数学、体育成人本科班(函授), 2003 年与思南师范和铜仁民族师范合作, 招收五年制专科生, 扩大了本科、普通专科、小教专科、五年制专科的招生数量。实现了本科与专科相对接, 师范与非师范相结合, 职前与职后相连通的形式, 取得了良好的办学效益, 为学校升格为本科层次院校积累了丰富的办学经验。

2001 年 9 月, 贵州师范大学铜仁学院正式挂牌开始招生, 开启了铜仁师专培养全日制本科学生的办学之路。与贵州师范大学联合培养本科生, 为学校后续独立培养本科生积累了经验, 增强了师资队伍, 提升了管理水平。在本科生的培养模式、教育教学管理等方面进行了有益的探索与实践, 为日后独立培养本科生打下了良好基础。

同时学校借助评估等手段, 促进办学水平和能

力的提升。按照“以评促建、以评促改、评建结合、重在建设”的原则, 切实做好了省级实验室评估和省级干训基地评估工作, 顺利实现评估达标的目标。师范专科学校的专业是其核心, 只有不断地提高教学水平和教学质量, 切实办好、办优已有师范专业, 才能促进学校“升格”。经过多方面的努力, 2001 年, 在贵州全省师专教育教学评估中, 铜仁师专取得 107 分, 名列参评 6 所师专第二名的喜人成绩。2001 年铜仁师专申办铜仁学院工作顺利通过省级升格评估。

从 2000 年至 2005 年, 铜仁师专把“强校升本”工作作为学校发展的重中之重, 通过大力宣传动员, 全校上下统一思想, 提高认识, 以高度的责任心、使命感投入到学校升格迎评工作当中。升格工作得到了地委、行署和省教育厅的高度重视和大力支持(当时, 地委、行署提出“举全区之力, 争办铜仁学院”的目标, 并成立了以时任地委副书记、行署专员谌贻琴为组长的领导班子。随即, 从经费投入到校园规划, 从学科建设到专业设置, 从人才引进到师资培养等方面狠抓落实, 为申办铜仁学院提供了坚实的组织保证、基础保证。同时, 为争取上级的支持, 谌贻琴专员还多次专程带领学校领导到教育部和省委省政府进行专题汇报)。同时, 为营造“强校升本”强大声势, 为作好升格的各项准备工作, 学校在《贵州日报》《铜仁日报》等报刊杂志进行了广泛宣传, 营造起良好的升格氛围。2004 年 11 月铜仁师专顺利通过贵州省高等学校设置评议委员会专家组的评估, 2005 年 12 月高票通过教育部全国高等学校设置评议委员会专家组的评估。

2006 年 2 月 14 日, 教育部下发《关于同意铜仁师范高等专科学校改建为铜仁学院的通知》, 这是学校发展史上最具有深远意义的一个历史机遇期和历史转折点。经过数载的艰辛努力, 铜仁师专终于成功实现办学层次上由专科升格为本科的目标, 成功地从传统的师范专科学校转型为本科院校, 实现了本科为主, 专科为辅的人才培养模式, 实现了全市 400 万人争办本科大学的梦想, 结束了铜仁没有

本科大学的历史。

### （三）扩充师资力量，加强师资队伍建设

铜仁学院有着悠久的办学历史，并且在历史发展过程中拥有一支经验丰富的师资队伍，但师资队伍建设和配备大都以师范类大专院校的标准而设，高职称及高学历层次的比例过低，无法形成高水平的学术学科团队，很难达到高校所需的学术能力及创新能力。这样难以满足升格后的教育教学要求，难以提高教育教学创新能力。因而学校不断深化改革，大力引进高层次高职称等人才、通过考研进修等方式使学校教师学历学术能力达标。基本思路和路径是：培养培训、学历提升及大力引进，即“培”“提”“引”。

首先，培养激励。为构筑人才高地，适应专科教育到本科教育层次逐步转变的需要，铜仁师专加大力度切实加强师资队伍建设。师资队伍的建设是学校发展和教学质量提升的根本保证，不断提高高级职称和高学历教师的比例，加大师资队伍建设是一所院校的当务之急。为此，铜仁师专积极实施人才强校战略，2004 年选派 16 位教师参加了国家级培训学习，8 名教师到重点院校进修，3 名教师到重点大学做访问学者，1 名教师赴英国南安普敦大学学习深造，并组织了各系主任、支部书记到湖南、湖北、重庆等高校考察学习。通过外出学习，进一步开拓学习管理及组织实施层的本科办学眼界，增强本科办学理念，提高办学管理水平。

在强化师资队伍建设的同时，学校也采取了创造条件，重点扶助，加大激励，兑现奖励等措施，营造起了重视教师团队发展的浓厚氛围。这一时期，学校非常重视学科带头人遴选培养工作，实施“教授工程”和“研究生工程”即“两高工程”建设。2000 年大力推进“两高”工程（研究生、教授工程），2004 年学校为教师创造有利条件，积极支持有条件的教师申报教授。2006 年遴选确定了 13 名教师作为第三批“教授工程”培养对象，按照有关规定从生活上给予关心、经费上给予资助，及时兑现奖励。紧紧围绕学科建设这一本科教育教学的主线，在“两

高工程”基础上，逐步启动和实施院级“教学名师工程”“精品课程工程”和“学科建设工程”，并通过这样的方式培养激励高水平教育教学团队不断涌现。

其次，培训进修。学校根据学科专业建设的需要，有目的地选送多名教师赴国内外高水平大学访问、进修和学习，使之尽快熟悉本科教育教学和管理。2004 年，学校出台了《铜仁师专关于教师攻读硕士研究生的实施意见》，鼓励在职教师尤其是青年教师报考、攻读研究生，加大研究生培养的力度。2004 年中文系叶通贤、物理系石维、体育系余章彪 3 名教师考上四川师范大学、四川大学、广州体院的研究生。同时，积极鼓励青年教师攻读在职研究生，当年有 60 余名教师报名参加全国统一在职硕士研究生考试，有 17 名教师被录取。

2005 年铜仁师专主要是采用送出去的办法加强师资培训和实行“两高工程”，鼓励教师攻读硕士研究生，提高学历水平、职称层次和教学能力。根据学校下发的《铜仁师专新教师管理办法》，从 2005 年起，学校要求凡 35 岁以下的年轻教师必须攻读硕士学位，同时加强对年轻教师的培训和管理，使其教学能力得到尽快提高。

再次，引进充实。为适应专科教育向本科教育层次逐步转变的需要，为了进一步优化教师结构，特别是增强非师范类专业的师资力量，铜仁师专加大力度，深化师资队伍建设，着力构建人才强校目标，培养引进大批高层次人才。从 2003 年开始，通过公开招考教师形式吸纳几位重点院校的优秀毕业生和硕士研究生，同时聘请了多名外籍教师。2006 年通过公开选聘和引进，学院与 10 名研究生签定意向协议，同时，推荐了 10 多位教师报考硕士和博士研究生，选送 10 多位教师赴国内外著名大学访问进修学习。2007 年，引进 48 名硕士研究生，并选派 14 名教师赴国内外著名大学进修学习，选派 40 多名教师到北京、上海等地参加各种学术活动，有 13 名教师考取了硕士研究生，4 名教师考取了博士研究生。

最后，加强新教师的培养。新教师是学校师资

队伍的新生力量, 为保障新教师队伍的健康成长, 尤其是新引进的博士、硕士高层次人才。为了让这些人才尽快地熟悉环境, 投入到学校的教学、科研工作中去。学校领导通过召开座谈会, 个别慰问等形式关心和了解他们的教学情况、科研方向、思想和生活情况, 帮助他们适应新的生活和工作环境, 并专门派出有经验的教师对他们作“一帮一”具体指导, 定期举办年轻教师工作培训、班主任工作专题研讨等活动。积极做好青年教师的传、帮、带工作, 使他们尽快掌握教育教学规律, 成长为教学科研骨干。学校还要求各个系领导经常深入教室听新教师的课, 找出他们教学中的优点和不足, 加以指导, 这些对于提高新教师的教学水平和教学质量起到了很好的推动作用。

#### (四) 加强学科建设, 增强核心竞争力

以学科建设为龙头, 不断抓好师资队伍、课程建设、实验室建设和图书馆建设, 逐渐形成具有本院优势和特色的学科专业。组织编写校本教材并出版, 修订学科建设规划、实验室建设规划和本科教学计划, 建立具有铜仁学院特色的课程体系。积极开展校级重点学科和重点专业建设, 评选校级重点建设学科、重点发展专业, 评选出学科带头人。评选、培养和扶持校级精品课程, 积极申报省级精品课程。结合地方实际, 2006 年铜仁学院自主招生的本科专业增设计算机科学与技术、历史学、音乐学、美术学、化学、体育教育等 6 个非师范专业, 专业总数达 11 个, 专业变得丰富多元, 为办好综合本科院校打下了坚实基础。

2007 年全院教师把开展科研与搞好教育教学有机地结合起来, 采取科研论文评比, 科研活动周、学术讲座、报告等形式推进“教研相长”, 形成了以科研促教学, 以教学促科研、促教师队伍素质提高的喜人局面。以“黔东文化研究中心”和《铜仁学院学报》作为基础载体, 院内外研究人员对地方文化元素进行了有价值的挖掘、梳理和提炼, 除有多篇科研论文公开发表外, “乌江文化研究”“原生苗区傩文化研究”“铜仁地区新农村建设的有关问

题调研”“黔东文化大辞典”等一大批项目获得省、市立项, 学校层面成立了土家族文化研究所、苗族文化研究所、侗族文化研究所、中国传统文化研究所等 12 个研究所, 营造起了本科院校应有的科学研究学术氛围。

同时, 紧紧围绕学科建设这一本科教育教学的主线, 在已经实施的“两高工程”基础上, 逐步启动和实施院级“教学名师工程”“精品课程工程”和“学科建设工程”, 逐步打造“黔东教育园地”的教学名师、精品课程和特色学科专业品牌。截止 2007 年已经有 12 门课程作为院级精品课程立项。

#### (五) 隐性的支撑, 积极推进校园文化建设

在狠抓教育教学、人才培养、师资队伍、课程建设的同时, 为了丰富校园文化, 创造良好的办学环境, 学校积极开展创“优美校园、文明校园、安全校园”创建活动, 取得了系列成绩。2003 年铜仁师专被省委、省政府评为“文明单位”。摄制了铜仁学院挂牌庆典电视专题片, 举办了第三届“国寿杯”大学生辩论赛, 组织学生参加第五届梵净山经贸洽谈会, 青年志愿者服务等社会实践活动, 举办“百名专家学者系列讲座”促进学生素质的提高, 多形式、多方式丰富校园文化, 陶冶高尚情操。

构建有特色、出精品的校园文化。为提升校园文化内涵和品位, 在学院的教学与科研里注入地方民族文化养分和元素, 构建能融入黔东文化基础性研究的有特色、出精品的校园文化模式, 以打造民族文化品牌、提升学院人文环境、推进本土文化研究为宗旨的“黔东文化研究中心”, 依托学院挂牌成立。该文化研究中心成立以来, 主要开展了聘请研究人员、制定工作办法、确定研究课题、项目管理以及积极参与首届黔东民族文化论坛活动等工作, 为丰富校园文化提供有力的补充和支持。

#### (六) 保障护航, 加强制度建设

积极创新制度机制, 完善制度建设。建立健全学院二级机构, 深化学院内部管理体制。根据上级批复的学校二级机构编制方案, 建立起了学院的二级机构, 考核、选拔任用干部, 明确岗位责任,

理顺工作关系,规范工作程序,逐步探索建立适合铜仁学院实际的高效管理制度和机制。与此同时,还明确了院、系两级的责、权、利三者之间的关系,努力增强办学活力。铜仁学院还通过不断地强化学院宏观管理与评价的职能,各教学单位过程管理的运行机制,积极启动探索院系办学绩效评估的目标考核新机制。

积极推进人事制度改革。拟订“定编、定岗、定员”、双向选择、竞争上岗、考核聘任的办法,选择适当时机启动实施学院内部人事及分配制度改革,重新优化、合理使用各类人员。按照新的《劳动合同法》,进一步规范学院用工制度。按照科学、公正、合理和多劳多酬、高职高酬、按岗定酬等原则,结合人事制度改革,重新制定院内津贴的分配改革方案。

加强财务国资管理改革,实行责任会计制度,出台财务、预决算制度,强化财务审计和专项效益评估。建立多渠道筹措办学经费(资源)机制,推进厉行节支。加强、规范国有资产管理,优化配置、整合国有资产。采取有力措施,促进国有资产增值并提高使用效率。推进后勤改革和节约型校园建设。进一步完善后勤管理机制,增强发展活力,提高后勤保障能力。以节约、集约、高效利用各种资源为重点,通过健全制度,完善机制,大力倡导节约文化,提高资源利用效率,建设节约型校园。

同时,尤其加强教育教学领域的制度建设。本科教学体系初步建立,确立了本科院校的人才培养方案,建立了各类教育教学制度。管理出效益,管理是生产力,教学质量是学校改革和发展的生命线。2005 年铜仁师专以迎接省教育厅高校教学工作检查为契机,印发了《铜仁师专加强教学常规工作提高教学质量的意见》,编写了《铜仁师专教学指导用书》等文件,并逐步修订完善并印发实施各项行政管理、教学管理、学生管理、科研管理等相关规章制度,紧紧围绕教学工作中心,积极开展教育教学改革,加强教学常规管理,努力强化教学、科研工作。以提高教育教学质量,大力加强学院教学和科

研工作。执行原《铜仁师专关于加强教学常规工作管理提高教学质量的意见》《铜仁师专教学事故认定处理办法》等规定。完善了院系两级领导听课制度,加大了对教学质量的跟踪和测评监管力度,教师教学质量不断地提高。进一步完善学生管理、学生考试违规处理、考务管理等制度。以教育和处罚相结合为办法,在不断强化教学管理的同时,促进了教风和学风建设,为学院的教育教学发展奠定了坚实的基础。

### 三、升格发展中的检视与评析

大学作为多参数、多任务、多目标的复杂组织机构,需要构建有效的动力系统促进自身的发展与变革。升格院校发展需要符合也必须具有一系列的内外条件,这些条件的满足符合大学发展的规律,同时也是推动发展的动力。基于对大学本质和运行轨迹的分析,大学稳定发展的动力系统有来自外部的区位条件、政府政策等因素,也包括大学内部自身的组织机构、制度创新、文化环境等等。铜仁学院在这一个时期,非常敏锐的抓住了发展机遇,然后通过一系列的举措,撬动其发展动力,达到了推动学校发展的目的。

(一)资源的准备与获取:发展的基本构件准备  
影响大学发展与成长的一个重要的因素,是资源的运用或者说是学校自身拥有的资源情况,资源的约束往往是制约发展的一个重要瓶颈。大学要成长,尤其是转型时期地方院校的发展必须要努力地寻找足够多的资源支撑,从而拓展自身的生存空间。铜仁学院基于时代背景和机遇,不断地找寻和利用资源,从而谋求发展。它努力地寻求政府方面的支持,比如土地、资金等,同时充分地利用了政府给予的多方面的支持,为铜仁学院由专科向本科层面的发展做出了基本的物质准备。此外,铜仁师专升格也得到社会的广泛支持,之前铜仁没有一个全日制本科大学,创建一所全日制本科学院是铜仁及周边地区的人们一个夙愿,这是人心所向,为铜仁师专升格为铜仁学院创造了一个良好的外部环境。总

来说,学校充分利用、争取政府的支持和投入,努力成为使其发展与区域经济社会的发展步调一致。同时,充分协调人才培养和创新模式,使培养的学生尽可能地融入地方经济建设与发展,充分服务于地方的教育发展事业,从而赢得了良好的社会声誉。

#### (二) 学科及师资发展:发展的内生动力

铜仁师范高等专科学校的发展面临着诸多挑战,其中最大的挑战是作为一个地方性院校的人才培养质量与教师教育的发展需求之间的匹配问题。因此,在铜仁师范高等专科学校向铜仁学院本科层次学历教育的跃进过程中,学校为了解决这一问题,采取了一系列的改革措施。原铜仁师范高等专科学校进行学科专业建设、改革创新教育教学模式,提高教学水平,并不断地引进高层次人才充实师资队伍,通过培训或者提升教师学历层次等多项举措,使学校内部的教育教学及学校整体的发展提升有了质的飞跃。同时,不断地利用外部条件和资源积累本科办学经验,比如在升本之前,积极与贵州大学、贵州师范大学、贵州教育学院等本科大学,开展联合培养本科层次的学历教育,为自身独立办好全日制本科教育准备了条件。

#### (三) 制度的激励作用:发展的保障动力

制度作为大学发展的保障性因素,是大学进一步有序发展的条件,也是大学发展的方向性动力。大学内部的制度系统包括学校整体规划、学科专业设置、组织机构、人事管理制度、教育教学管理制度、科研创新制度等。“如果大学制度不完善,就无法使管理更科学、更有效,也无法保证系统内部的公平、公正和合理性,这不仅会影响员工的发展动力,还会阻碍学校整体的发展动力,可以说大学没有完善的制度,就没有规范化和具有积极导向的管理”<sup>[2]</sup>。科学、有效的制度规范的确立为铜仁师范高等专科学校向本科层次教育的转变提供了强有力的保障,其规范运行满足铜仁学院人才培养的需求,也体现了大学的内在本质。原铜仁师范专科学校在教学教学、科研、人才评聘及职称评定等方面都进行了系列制度建设准备,充分调动各类人才的积极

性和主动性,为顺利升格为本科学历教育提供了根本性的保障,推动了学校的变革和发展。

#### (四) 文化的传承和创新:发展的隐性驱动

校园文化是学校历史发展的见证,体现大学精神,反映着校风、学风和教风,以一种润物细无声的方式推动学校的发展,是学校在历史发展过程中凝聚而来的精神动力系统<sup>[3]</sup>。铜仁师范高等专科学校在积极升格为铜仁学院的发展过程中,非常注重校园文化建设,充分意识到校园文化在学校发展中的重大作用和强大的隐性推动力量。在传承文化的基础上,努力创新地方民族文化,丰富拓展校园文化,营造良好的文化环境氛围。同时,打造特色文化,构建有特色、出精品的校园文化。为提升校园文化内涵和品位,在学校的教学与科研里注入地方民族文化养份和元素,构建能融入黔东文化基础性研究的有特色、出精品的校园文化模式,以打造民族文化品牌、提升学校人文环境、推进本土文化研究为宗旨的黔东文化研究中心等等。这一切为铜仁学院的本科层次办学提供有效的氛围和精神动力。

#### (五) 拓展内涵与外延:发展持续性空间的创设

在这特殊的历史阶段,铜仁师专抓住历史契机,结合自身悠久的文化积淀和办学传统,顺利地实现了学校的转型,成功地实现办学层次的提升。同时,基于此阶段的积累,也为铜仁师专不断砥砺前行,奠定良好的基础,经过先期的摸索到后期的变化清晰呈现其办学理念在模糊中逐渐明朗、定下基调,后续铜仁学院的发展基于原有的基础迈向成熟并指导了学校的进一步发展。

首先,调整学科专业结构,改革人才培养模式。强调在坚持师范特色的前提下,积极思考学科专业建设。不断拓宽办学渠道,呼应时代需求多形式、多层次和多规格培养社会急需人才,以增强学校对市场经济的适应能力。为铜仁学院后续的学科专业改革,学科门类的设定在理念及实践中准备条件。随后调整专业设置,优化专业结构,专业的发展突破师范专业的界限,顺应人才市场供求关系的变化及社会需要,打破专业设置只与普通中学对口的传

统模式。充分与社会需要紧密连接,培养市场急需的应用型人才,为后续“教学服务型大学”的定位奠定专业基础,使学校专业结构能够主动适应市场经济和社会发展的迫切需求。与此同时,学校基于自身办学定位的基础,经过层层筛选、突出重点学科,办地方特色专业,走产学研结合之路以及助推遴选、培育建设一批重点学科、优势学科和专业,有力地推动了学校的学科专业发展。

其次,调整师资队伍结构,加强实践教学基地建设。学校在基于师资队伍建设的基礎上继续强化师资力量。通过培训、提升和引进等方式,不断地优化学历结构、职称结构和学科结构,强化师资梯队建设。建立健全师资培训机制,通过设立“两高工程”(高学历、高职称)、高层次人才引进专项基金等,继续提高教师高学历层次的比例,大力引进高层次人才,较好地解决师资队伍数量不足、结

构不合理、高学历和高水平人才比例偏低等状况。同时,学校根据教育教学改革和发展的需求,重视实践教学基地建设、制度建设等,大力推进实验教学体系改革及实验室的建设。为后续优化资源配置,建立与新专业配套的实验室,加强基础课及技术基础课实验室建设及特色实验室建设等均创设了良好的基础,推动学校本科教育教学的进一步发展。

### 参考文献:

- [1] 潘艺林. 外力影响高等教育的尺度[J]. 教育发展研究, 2009 (19): 35.
- [2] 张宝歌. 地方高校人才培养协同创新机制研究——以牡丹江地区6所高校协作为例[J]. 教育研究, 2015 (7): 23.
- [3] 顾明远, 檀传宝. 2004: 中国教育发展报告——变革中的教师与教师教育[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2004.

## A Reflection of the Development of Local Colleges and Universities under the Era Change: Take the Theory and Practice of Tongren College as an Example

ZHANG Jianglin<sup>1</sup>, LONG Hongxia<sup>2</sup>, ZHANG Xinting<sup>2</sup>

( 1.School of Marxism, Tongren University, Tongren 554300, Guizhou, China;  
2. School of Education, Tongren University, Tongren 554300, Guizhou, China )

**Abstract:** Exploring the law of development of local colleges and universities as well as internal and external factors is the need to improve the quality of higher education. As a complex organization with multiple parameters, multiple tasks and multiple goals, universities need to build an effective power system to promote their own development and reform. At present, the development practice of local upgraded colleges must also meet this series of internal and external conditions. The satisfaction of these conditions is in line with the law of university development and is also the driving force behind the development. Tongren College develops from the dimensions of system construction, discipline construction, talents and faculty construction and campus culture construction to achieve the improvement of the school level. Its internal motivation is to leverage and use the power of school development and conform to the development law of higher education. Therefore, the level of school administration has been improved.

**Key words:** system construction, dynamical system, subjects

(责任编辑 陈昌芸) (责任校对 王立平) (英文编辑 田兴斌)