

高等教育管理研究

下 册

中央教育行政学院

高等教育管理研究

中央教育行政学院高等教育
领导干部进修班论文选集

下册

主编：于北辰 邸鸿勋
编辑：教育管理研究室

一九八三年九月

目 录

论高等学校管理干部队伍的专业化·····	侯志英 (1)
高等学校领导工作的原则、方法和作风·····	许 胜 (12)
浅谈校(院)长怎样才能做好领导工作·····	龙乃昌 (20)
改善和加强党的领导,必须健全民主生活·····	王宏干 (29)
高等学校党政干部的培训问题·····	李 光 (34)
浅谈如何加强对干部的培训·····	杨润和 (40)
高等院校三支队伍建设和协调作用的几个问题·····	尤其翰 (46)
高等院校要建立一支稳定的专业化的思 想政治工作队伍·····	戈 平 (58)
为建设一支又红又专的政治辅导员队伍 而努力·····	宋 辉 (68)
关于加强高等学校教师队伍建设的 几点意见·····	魏佑功 (77)
当前高等学校师资队伍建设中的几个问题·····	吴次铨 (86)
教师的任务与应具有的崇高品质·····	王亚都 (97)
浅论高等学校教师的基本修养 ·····	季 行 (100)
努力提高教师的业务水平 ·····	杨敏政 (104)
关于加强我院教研室建设的意见 ·····	李崇俊 (112)
贯彻十二大精神 加强教育学院建设 ·····	胡章瑞 (119)
调整改革我国高等教育结构管见 ·····	韩邦彦 (126)
目前我国高等教育工作中宏观方面的几 个问题和解决意见 ·····	孙育乾 (141)

对我国高等教育结构改革几个问题的探讨	谢 琼 (149)
高等学校改革和开创新局面的几项措施	郭钦纲 (162)
关于高等院校领导体制的探讨	王镇西 (175)
试论我国高等学校的领导体制问题	符 荣 (185)
浅谈高等工科院校改革的有关问题	曹 鵬 (195)
试论高等化工院校的改革	罗 立 (204)
对新建地方工科院校办学方面的几点看法	柴祖祥 (211)
对改革高等农业院校教学计划的探讨	王镇恒 (215)
把南京农学院办成具有特色的重点社会 主义农业大学	王新群 (224)
略谈开创高等水产教育新局面的几个问题	施社模 (235)
试谈高等中医教学工作改革的几个问题	程岑华 (243)
医学教育结构初探	罗殿臣 (247)
加强和改善党的领导 开创高等农业院 校工作的新局面	王绍虞 (251)
试论高等师范院校的独立建制 ——兼评“向综合大学看齐”观点	吴端阳 (255)
坚持从实际出发 端正办学指导思想	朱 晨 (268)
总结经验 办好师专	康大岩 (274)
有关建设高等商业院校几个问题的探讨	王午城 (279)
社会主义时期民族教育的实质和意义	许国祿 (285)
试论民族院校的特点	吴玉书 (291)
外语教育如何开创新局面	石中宝 (297)
关于发展我国高等函授教育的几点意见	徐振声 (306)
从高等教育与普通教育的几个关系看加 强与改革普通教育的重要性	叶文山 (318)
浅谈高等教育的速度、结构及布局	张叙之 (330)

论高等学校管理干部队伍的专业化

河南师大党委副书记 侯志英

政治路线确定之后，干部就是决定的因素。全党工作着重点转移到社会主义现代化建设之后，党中央一再要求实现干部队伍的革命化、年轻化、知识化、专业化。我们干部队伍的素质如何，关系到社会主义事业的成败，关系到党和国家的盛衰兴亡。高等学校肩负着为国家培养和输送现代化建设人才的光荣而繁重的任务，其管理干部队伍的建设，尤为重要。

本文拟就高等学校管理干部队伍的专业化问题，谈几点粗浅的意见。这就是：高校管理干部必须成为管理的内行；关于高校管理干部的最佳知识结构；高校管理干部专业化并非要求领导班子单一专家化；必须采取多种形式加速高校管理干部的培训；对高校管理干部应实行专业职称和学位制度。



党的十二大发出了“全面开创社会主义现代化建设的新局面”的伟大战斗号召，提出了新的历史时期的奋斗纲领和各项任务，培养人才的问题已是急如星火。

发展教育，是我国经济建设的战略重点之一。教育是推动社会前进的有力工具，是建设物质文明和精神文明的重要条件，是塑造有理想、有道德、有文化、守纪律的新一代的强大武器。因此，我们必须用极大的热情从事这一带全局性的社会主义的伟大

事业，特别是高等教育事业。今后高等教育将向管理要质量。而要实现高等学校管理的优质化、科学化，就必须加强高校管理干部队伍建设。但是，长期以来，科学管理工作在我国没有受到应有的重视，管理人才的培养教育工作更没有得到应有的发展。因此，目前符合革命化、年轻化、知识化、专业化要求的管理人才奇缺，远不能适应社会主义现代化建设的需要，我们高等教育战线当然也不例外。在高教战线，突出的是两个问题：一个是领导班子的老化，一个是相当多的管理干部缺乏现代专业知识与科学管理知识，以致影响着高等教育事业的进一步发展。今后，随着高等学校的机构改革和人事制度改革，机构臃肿、人浮于事的现象必将消失，对管理干部的工作效率和工作质量将提出更高的要求。我们必须正视高校管理干部的专业化问题，这是我们应当着力加以解决的当务之急。

现在，活跃在各条战线上的领导骨干和业务骨干，绝大多数是我们党在革命战争时期和建国初期培养出来的。从五十年代后期以来，由于党在指导思想上的失误，培养干部的工作逐渐削弱，刻苦学习专业知识的干部受到压抑。特别是十年动乱贻误了老、中、青几代人的学习与提高。当前高校管理干部四支队伍都有欠缺。一支是老干部队伍。从事高等教育工作的老干部，积累了比较丰富的领导和管理经验，在群众中有较高的政治威望，这是很可贵的。但他们毕竟年纪老了，精力有限。而且由于过去长期的农村斗争和战争环境，没有更多的时间学习文化科学知识。建国初期，注意了这方面的补缺，但后来说“外行领导内行”是规律，影响了他们向专业化方向发展。另一支是中年干部队伍。高校中的中年干部大都有初中以上文化程度，而且积累了相当丰富的管理工作经验，这也是很可贵的。但他们中的相当一部分，没受过高等学校的业务培训，缺乏系统的教育科学和管理科学知识，对许多宝贵的经验不能进行科学总结和理论上的升华。再一

支是青年干部队伍。这些青年干部虽都有高中以上的文化程度，但却缺乏管理经验和系统的科学管理知识。还有一支是新老“双肩挑”的干部队伍。这些干部大都来自教学战线，有业务专长和教学、科研经验，这对从事管理工作是十分有利的条件。但过去教育工作中的左的偏向，使他们没有机会实实在在地锻炼管理能力，也缺乏科学管理知识。所以突然承担领导任务，也是很不适应，迫切需要从头学起。从当前高等学校管理干部队伍的上述情况来看，专业化的问题，大都尚未得到完全解决。这就是说，他们都有从外行向内行进一步转化的必要。外行管理内行，这是一个极其深刻的历史教训。高等学校所有管理干部都必须成为管理的内行，现在这件大事再也不能耽误了。

二

高校管理干部怎样才算专业化，其最佳的知识结构是什么？在回答这个问题之前，有必要首先明确一下高校管理干部队伍的范围。高等学校的教职工生，除教师、工人、学生以外，一般说，职员都可统称为管理干部。管理干部不一定是领导干部，而各级领导干部，且不只是行政领导干部，则一般都应属于管理干部队伍的范围。这里，也包括所谓“双肩挑”的干部在内。管理干部队伍不仅是多层次的，也是多方面的。就战线来说，基本上可分为三大类型：政治工作管理干部；行政工作管理干部；业务工作管理干部。就部门来说，政治管理工作干部可分为：纪检工作管理干部，宣传工作管理干部，组织工作管理干部，统战工作管理干部等；行政管理干部可分为：人事工作管理干部，保卫工作管理干部，财务工作管理干部，后勤工作管理干部等；业务管理工作干部可分为：教学工作管理干部，科研工作管理干部，图书工作管理干部，实验工作管理干部。

所谓干部队伍的专业化，就是我们的干部都要具备自己从事的工作所必须的业务知识，并逐步精通，掌握其客观规律。简单点说，就是要干部由外行变成内行。从事管理工作的干部，都应当成为管理的内行。高等学校管理是一门专业，也是一门科学。内行的管理干部，是专家，是科学家，而不是什么“万金油”，更不能从贬意的比较上说他们是什么“软专家”。

从管理内行的要求考虑，高校管理干部的最佳知识结构，基本上应具备如下五个方面的知识。

第一，要掌握马列主义的基本理论知识，如哲学、政治经济学、科学社会主义、中国近代史与中国革命史等。不论那一方面的高校管理干部，如不掌握马列主义的基本理论知识，就不可能有坚定正确的政治方向，也不会有比较高的认识问题和解决问题的能力。各级领导干部与政治工作干部，尤其需要学好马列主义、毛泽东思想，不断地改造自己的主观世界，提高对重大现实政治问题的认识水平，提高识别和抵制各种错误思想的能力。

第二，要掌握高等教育科学基础知识，如高等教育学科、青年心理学、高等教育史、比较高等教育以及伦理学与法学概论等。

第三，要掌握学校科学管理的基本知识，如学校管理概论、教育经济学、教育统计学、系统工程论、控制论与信息论，以及科学的领导方法与工作方法等。

第四，要掌握一点写作知识与自然科学的基础知识，如文学概论、形式逻辑、写作基础知识、自然科学概要等。

第五，要掌握有关方面的专业知识。以上四方面的知识，是高校所有管理干部都应学习和掌握的、带共性的基本理论知识与业务基础知识。除此之外，高校不同层次、不同方面的管理干部，还应根据各自的工作需要，学习和掌握有关的专业知识。比如，教学管理干部还应学习教学论、教学法、智育心理学、教学

管理等专门知识。

高校管理干部具备了上述五个方面的知识，应该说就是初步专业化了，就是高校科学管理的专门人才了。

三

高校管理干部队伍的专业化，并非要求高校领导班子专业结构的单一专家化，这二者决不能混为一谈。

所谓专业结构，是指在领导班子中按其专业与职能之不同，形成一个合理的比例构成。现代的领导集体，应该由各类专家进行合理的结合，决不能单打一。就高等学校来说，校、系两级领导班子的最佳专业结构，应是“三合一”型的专家结构。就是说，既有政治工作专家，又有行政工作专家，还有业务工作专家，而且三者又都是科学管理专家。任何单打一的组合，都好比企图用同一种规格的零件来组合先进性能的机器一样，是不合理的，也是不可能成功的。单打一的组合，在重大问题决策时，往往失误，产生片面性，造成瞎指挥，给工作带来本可避免的损失。

前面提到，管理干部不一定是领导干部，而领导干部则必须都是管理专家。有管理才能的业务专家，可以成为领导干部，但并不是所有业务专家都能胜任领导工作。强调领导干部的专业化，决不能理解成为领导班子专业结构的单一化，即业务专家化。否则，改变了政治干部与行政干部的单打一，又会形成业务干部的单打一。

应当承认，业务专家从事学校的领导和管理，有许多有利条件。所以，必须重视从他们中间选拔领导干部，来改变领导干部的专业结构。现在，已有许多业务专家走上了领导岗位，这是十分可喜的开端。但是，许多业务专家当了领导干部后，又带来了

新的问题。他们所专长的业务知识日益荒废，而并非所长的大量管理工作却沉重地压得他们茫然无措。可见，业务专家并不等于管理专家；业务上很有才能，管理上却不一定很有水平。就是说，这是两码事。这里所谓的“专家”，是指具有一门学科专长的人。而高等学校均为多学科的综合单位，以一门学科之长的专家担任多学科的领导，实则已不能算是“专家”了，因为天下决不存在各方面都擅长的“专家”。凡专于一门学科者，即可称之为专家；专于管理者，自然也应称之为专家。尤其是现代管理本身已成为一门大学科，因此每位担任领导职务的业务专家也都有重新学习的必要。现代领导是否内行，最主要的标志是看他是否具有现代科学管理的专长和才能。百分之百的业务专家当领导或没有管理才能的业务专家当领导，肯定都不能构成领导班子的最佳专业结构。

历史上的刘项之争，实可作为明鉴。项羽曾有“七十二战，战无不胜”的辉煌战绩，当可谓之“军事专家”了。但在争夺天下时，却败于刘邦之手。刘邦在行军作战方面，不及韩信；理财安民方面，不及萧何；出谋划策方面，不及张良，似乎无所专长。惟因其具备众人所缺乏的全面组织领导能力，善于发现和使用人才，终于成为另一专业的专家即“管理专家”，因而能统帅群贤，成其帝业。假若当时刘邦集团实行单打一式的“专家治国”，则其后果当不堪设想。

最近，胡耀邦同志指出：世界上全知全能的人是没有的。只要善于团结大家一起工作，善于化消极因素为积极因素，善于同党内党外同志合作共事，就可以算是一个比较好的领导人。我们党的历史经验证明，不依靠大家，一个人横冲直撞，是不可能解决问题的。只有靠大家的积极性，靠团结和组织的力量，取长补短，共同前进，才能把事情办好。胡耀邦同志又指出：搞四个现代化，就相对领导经验来说应当把科学文化知识放在第一位，要

重视科学，重视知识分子。过去挑选干部常常把有没有领导经验放在第一位，现在这种做法已经不符合时代的要求。今后挑选干部，应当把有没有现代科学文化知识放在第一位。大批有现代科学文化知识的人担负了各级领导职务，我们的事业就大有希望。胡耀邦同志所说的现代科学文化知识，当然也包括现代科学管理知识在内。

总之，高校管理干部队伍的专业化，并非要求高校领导班子都由单一的业务专家组成。在高校领导班子的建设上，要构成一个最佳的专业结构，一定要做到知人善任，善于发现人才，敢于重用人才，扬长避短，用长补短，既不埋没人才，也不浪费人才。

四

党和人民交给我们高等学校的任务是非常光荣而艰巨的。当前摆在我们面前的一项重要任务，就是要按照中央的部署，把高等学校干部队伍建设认真抓起来，搞好干部的培训，提高干部队伍的素质。

为了提高干部的思想水平和业务能力，使之适应现代化建设的需要，根据中央的要求，我们应立即着手进行干部培训，并把这个工作经常化、制度化、正规化，使干部能较快、较好地掌握马列主义的理论武器、现代专业知识与管理知识。按照中央的有关规定，各地区、各部门、各单位都应结合自己的实际情况，作出切实可行的规划。就是大学本、专科的毕业生，也要再培训。今后，每个干部在工作一段时间后，就应让他离职学习，学习一段时间再去工作，这要成为正常的制度。

培训干部，要把学习专业知识和管理科学知识提到首要地位。所有干部、特别是各级领导干部和党政工作干部，都要学习

马列主义、毛泽东思想的基本理论，学习党的路线、方针、政策。没有这一条，干部队伍的革命化就会落空，坚持四项基本原则就没有保证。但是，从干部队伍的现状来看，需要特别重视专业知识和管理科学的学习。

大规模地培训干部是时代的要求，高等学校更是责无旁贷。我们应怀着对党的事业的高度责任感，对实现四个现代化的紧迫感，以只争朝夕的精神，积极做好培训干部的工作。

高等学校的管理干部，应当是具有共产主义觉悟，懂得马列主义基本原理，忠诚党的教育事业，掌握教育科学理论，擅长科学管理，富于艰苦创业精神的又红又专的管理人才。为了加速这支队伍的建设，除中央和省、市组织培训外，我们高等学校本身，对管理干部也应根据自己的实际情况，采取多种形式切实开展培训工作。

第一，凡是设有教育系科的高等师范院校，都应积极创办教育管理或高教管理专业。这些专业招收四年制本科生，有条件的还可招收研究生，按现代化管理所需要的最佳知识结构进行培养，以便向高等学校和省、市以上教育管理机构输送管理干部，也可向普通高中输送管理干部。如果高等教育系科只是培养大学和中等师范学校的教育学科师资，社会需要量有限，不可能为教育事业的大发展多做贡献。而且，培训了这方面的专门人才，还可避免对其他专门人才在使用上的浪费。现在不少大学毕业生被分配做学校管理工作，所用大都不是他们在校所学的主要学科，这就是对人才的很大浪费。

第二，开办走读管理干部专修科。专修科学制可为二年，培训内容要少于本科生所开设的课程。培训对象主要是本校和本市其他高等学校处级以下的中青年管理干部，也可包括“以工代干”的现职管理人员和拟培养为管理干部的青年工人。工龄在三年以上，并且有高中或相当高中文化程度者，均可分期分批参加

学习。集体上课，分散自学，不集中吃住。结业时经考核合格，发给大学专科文凭，连同学习成绩册一并归入干部档案，以作为选拔和晋升干部的依据。离职学习期间，各项待遇应当与在职坚持工作的干部相同。中年干部结业时，即使已经接近退休年龄，也不应产生英雄无用武之地的消极情绪。再工作一段时间之后，该离就离，该退就退。自己仍可用所学的理论知识，来总结管理工作经验，著书立说，为发展中国式的社会主义教育管理科学继续作出力所能及的贡献。

第三，举办管理干部进修班。进修班也可以是走读的，学制为半年。主要轮训本校和本市其他高等学校已具有大专学历的管理干部，或者进行知识补缺，或者进行知识更新。高校所有管理干部，每隔三年至四年都应离职进修一次，要形成制度。进修班其它有关规定，应与上述第二种形式大致相同。已经离休退休的干部，如果自愿，也可参加这种形式的学习，以充分发挥传帮带的作用。

第四，坚持在职干部平时的业务学习制度。每周学习半天，主要学习与本部门业务有关的方针、政策和具体专业知识。以自学为主，定期进行集体讨论。每学期各有关部门都要制定学习计划，并进行考核，不能形成自流。

第五，建立高校科学管理研究室。研究室既是科学管理的研究机构，又是学校领导的谘询、参谋部门，也可作为新老干部交替的一种过渡形式。研究室内部，可分设若干研究小组。研究人员有专职的，也有兼职的，还可有特约的；有在职的，也可有离休、退休干部。研究室还可主办高校学科管理方面的刊物，交流与推广研究成果。只要组织得好，这种形式将会成为培训管理干部的一个重要阵地。

现在，有些稍上了一点年纪的干部，就自暴自弃，认为自己记忆力不行了，精力有限了，对学习不那么感兴趣，打算混到退休

拉倒。其实，从中年发奋，到后来有所成就者，是前有古人的。只要我们目的明确，为祖国，为人民，一靠勤，二靠韧，就能有所作为。这样，就不会“老大徒伤悲”，也不会因“虚度年华而悔恨”，因“碌碌无为而羞耻”了。据老年学家研究证明，人的脑子有很大的可塑性，只要有强烈的求知欲望，从七十岁到九十岁也还能掌握新知识。有的学者对六十至九十岁的老年人进行研究后得出结论：意志消沉，缺乏职业上和智力上的激励因素，比年龄大更能使人的记忆力衰退。其实，人到老年直至高龄，智力都不会有很大衰退，甚至有不少科学家与艺术家在高龄时还保持着旺盛的学习能力和工作能力，中外古今，大有人在。我国卓越的科学家和教育家竺可桢，在八十二岁高龄的时候，完成了《中国近五千年来气候变迁的初步研究》和《物候学》等著作，使我国的气候、气象科学登上了世界科学高峰。老年人尚且如此，中年人就更没有理由自暴自弃了。为了振兴中华，发展我国的高教事业，我们应振奋精神，在社会主义大道上向着共产主义的大目标勇往直前，生命不息，战斗不止！

五

为了加强高等学校管理干部队伍的建设，鼓励管理干部积极做好本职工作，不断提高管理水平与工作效率，更好地保证教学、科研工作的顺利开展，为培养“四化”建设人才多做贡献，对高等学校管理干部，国家应实行专业职称和学位制度。

象教学干部一样，一般管理干部提为校系两级领导干部的，必定是少数。教师不当领导，有教师职称，而管理干部不当领导，却没有职称。当前，业务职称同政治待遇或生活待遇相关联，管理干部由于没有职称就得不到享受，因而影响工作积极性。有人想提前退休，有的要求转行或不愿服从分配，造成高校

管理干部出现后继乏人之势。

高等学校管理干部是多方面的，职称也应是多种类的。业务管理干部可以评定或晋升有关的业务职称。政治管理干部与行政管理干部则应有自己相应的职称，可以叫做高级管理师、管理师和助理管理师，或者叫做高级管理工程师、管理工程师和助理管理工程师。现代管理学也是一门系统工程学，这样称呼比较名符其实，他们也乐于接受，而且自会产生自豪感。

对高校管理干部，还应实行学位制。在我国实行学位制，不仅是学术制度的一个变革，而且也应是干部制度的一个大变革。今后用什么标准来衡量干部，选拔人才？德才兼备是一个总的要求，还得有一个具体的标准，学位便应是具体标准之一。就是说，今后选拔干部不能凭资格，更不能凭关系，而要凭学识。德是重要的，就是革命化，所以排在干部队伍“四化”的首位。年轻化指的是年龄，知识化和专业化就是讲的学识、经验和才能。因此，管理干部具有相当的知识、经验和才能，经过考核和论文答辩合格，就应授予相应的学士、硕士或博士学位。这对鼓励管理干部不断提高专业化水平，对提高管理干部的威信，都会起到积极作用。

总而言之，建立管理干部的业务职称制度，在管理干部中也实行学位制，势在必行，刻不容缓。

当前形势喜人，使命艰巨。社会主义教育事业现代化的大步前进，对高等学校管理干部队伍也提出了更高的要求。我们从事高校管理工作的全体同志，都应当以蒋筑英、罗健夫同志为榜样，学习他们永不满足的攀登精神和鞠躬尽瘁的献身精神，在全面开创社会主义现代化建设新局面的斗争中，发出更多的光和热，为振兴中华而谱写更加壮丽的篇章！

浅谈高等学校领导工作的原则、方法和作风

南通纺织专科学校副校长 许 胜

党的第十二次全国代表大会确定了全面开创社会主义现代化建设新局面的正确纲领，把教育和科学列为今后经济发展的战略重点之一，并明确指出，教育是建设社会主义物质文明和精神文明的前提和基础。这对教育战线、特别是高教战线提出了光荣而艰巨的任务。要完成这个历史任务，一个关键问题，是能否建设一支革命化、年轻化、知识化、专业化的干部队伍、特别是校级领导干部队伍问题。在长期工作实践中，我们已经建设成一支包括老中青几代人在内的高教干部队伍。据1982学年初统计，全国高等学校达到715所。有部、系、处以上干部3万多人。这支干部队伍，是党和国家的宝贵财富，是办好社会主义高等教育事业的主要力量。据1982年8月统计，在665所高等学校领导干部4254人中，56岁以上的老干部2984人，约占70%，55岁以下的中青年干部1270人，约占30%；大专学历以上文化程度的达2242人，占52.7%，中等学历以下文化程度的2021人，占47.3%；有正副教授职称的712人，约占17%。经过调整后的上海交通大学校级领导班子，平均年龄比1977年初的63.6岁下降了10岁，中青年干部占80%，大学学历以上文化程度的占80%，其中正副教授4名。现有的处、系级干部67人中，年龄在45岁左右的占40%，大部分具有大专学历以上文化程度。上海交大认真按照干部队伍的“四化”要求建设学校领导班子，为全国高等学校树立了学习的榜样。

但是，高等学校领导班子年龄老化问题仍然相当突出，知识化、专业化程度不高的班子也还不少。这种情况与高等学校面临的形势很不适应。这是我们必须高度重视并着力加以解决的问题。我们高等学校领导干部，不论是老干部还是中青年干部，都有一个不断提高思想水平和业务水平的任务。这是时代的要求，四化的需要。

高等学校校长（包括大学本科与专科学校正副校长和学院正副院长，下同）怎样做好领导工作，涉及的内容很广泛。现仅就办学基本原则、领导方法和领导作风这三个问题谈一些粗浅的认识和体会，并对在全国高等学校领导干部中开展社会主义劳动竞赛问题提出一点建议。

一、关于办学基本原则问题

遵循什么基本原则来办学，这是校长首先要解决的一个办学政治方向和业务指导思想问题。我们必须坚持正确的政治方向，端正业务指导思想。我认为，校长在办学过程中，必须遵循下述四项主要的办学基本原则：

（一）必须坚决按照党的路线、方针和政策办事

党的十二大决议指出，胡耀邦同志代表党的十一届中央委员会所作的报告中提出的全面开创社会主义现代化建设新局面的正确纲领和一系列方针政策，是今后党的各项工作的基本依据。我们高等学校的所有同志、特别是学校领导同志，都必须坚决按照党的路线、方针和政策办事，认真研究如何在各自的工作岗位开创新局面的问题。党的十一届三中全会以来，高教战线经过拨乱反正，贯彻执行以调整为中心的八字方针，加强思想政治工作，建立了正常的教学秩序，教育质量逐步提高，科研工作也有新的开展。除普通高等学校外，其它多种形式的高等教育也有相当的