

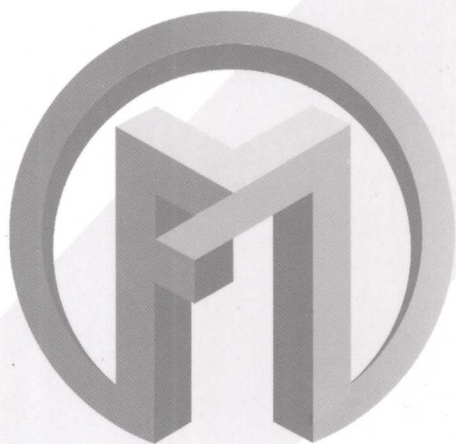
当·代·教·师·研·修·教·材

大学理念、组织与人事

陈永明

■ 朱 浩 / 著 ■

李昱辉



 中国人民大学出版社

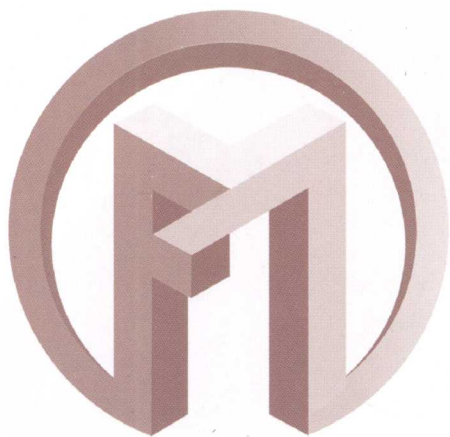
当·代·教·师·研·修·教·材

大学理念、组织与人事

陈永明

■ 朱 浩 / 著 ■

李昱辉



 中国人民大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学理念、组织与人事/陈永明等著.

北京: 中国人民大学出版社, 2007

(当代教师研修教材)

ISBN 978-7-300-08725-2

I. 大…

II. 陈…

III. 高等学校-学校管理-师资培训-教材

IV. G647

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 174336 号

当代教师研修教材

大学理念、组织与人事

陈永明 朱浩 李昱辉 著

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)		010-62511398 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)		010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)		010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn		
	http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	北京宏伟双华印刷有限公司		
规 格	160 mm×230 mm 16 开本	版 次	2007 年 11 月第 1 版
印 张	29.75 插页 4	印 次	2007 年 11 月第 1 次印刷
字 数	504 000	定 价	48.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

总序

大学理念、组织与人事

与当今世界主要发达国家（美国、英国、法国、德国、俄罗斯、日本）相比，现在我国肩负“科教兴国”和人才培养重任的师范教育是否健全完善？这是笔者从事国际比较研究三十年来一直持有的疑问。笔者自20世纪80年代初到国外留学和进修，颇有“不识庐山真面目，只缘身在此山中”之感慨。深感自己作为教育研究者对我国教育事业发展的职责，并觉得应为此倍加努力。离开国门，离开师范大学“圣地”，却对我国师范教育应有的改革方向有了更深的理解。通过对发达国家教师教育（尤其是教师研修）研究而由衷悟道：若要真正认识某一事物，就须与其他事物进行比较，通过比较才能全面而又客观地认识自我。因此，笔者基于回顾过去、立足现在、展望未来之视角，以主要发达国家为比较考察对象，采用比较教育学的研究方法来阐明教师研修的必要性；以先进的通信媒介手段搜集汇总整理有关教师研修等最新的信息情报；通过实地考察、文献资料分析以及对设定的研究领域和具体项目进行纵断性和横断性的比较研究，以求在理论和实践层面全面而又客观地提出切合实际有价值的有关教师研修的政策性建议。

我国自清代末期的《奏定学堂章程》照搬日本学制始创近代教师培养培训制度以来，由模仿日本型师范教育制度（1904年）变为美国型教员养成训练制度（1922年），后又转成苏联型社会主义师资培养培训框架（1951年），乃至今日力图创建中国特色的师范教育体制（见图1）。历经百年沧

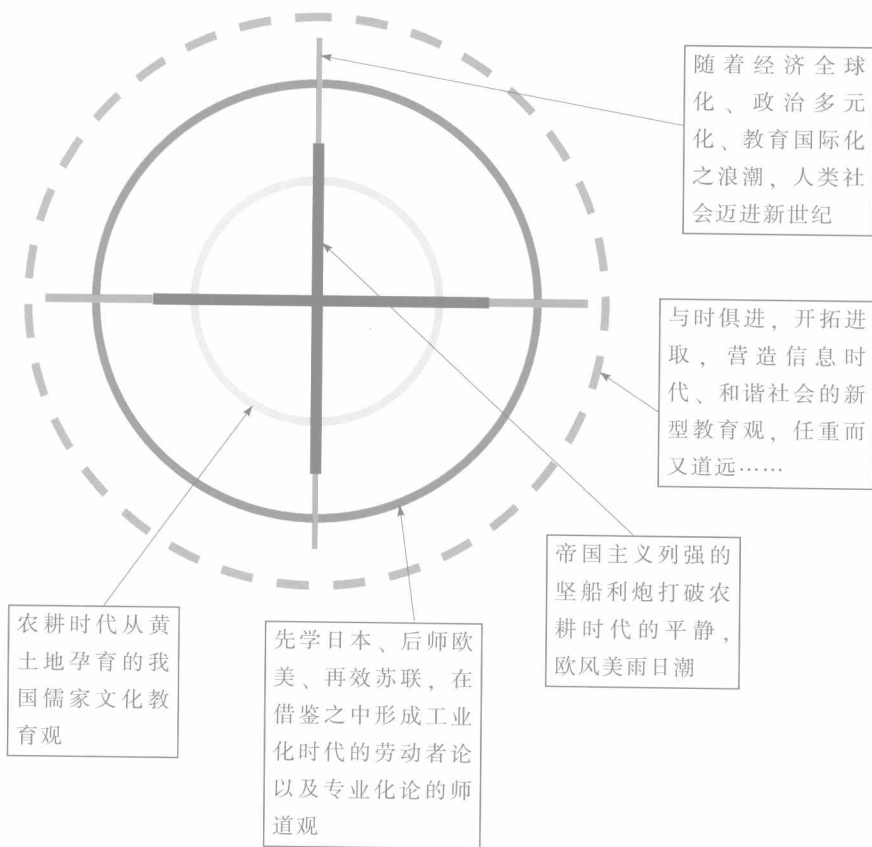


图1 我国师范教育百年演变图

桑的师范教育演变，可以说是模仿或学习发达国家先进经验之历程。在这一历史变革过程中，记载着多少理想与失望、政策与落空、成功与失败的经验教训，而这些经验教训能否在今天引起人们的重视以及何等程度的重视，将影响或决定着新世纪我国师资队伍建设的质与量（见表1）。

表1 处在三个时代交织中的教育和教师观

	农耕时代	工业时代	信息时代
工具	戒尺或教鞭	粉笔和黑板	计算机和网络
教育目的	培养劳心者	培养劳动者	培养创造者
教学方式	小规模讲授	大规模班级授课	个性化学习
教学内容	经验知识为主	科学技术知识为主	发展学生个性和创造性
学生	被塑造的对象	被加工的对象	自主发展的主体
教师	权威型教师	工程型教师	反思型教师

现在发达国家的师资队伍建设重在优化,获得硕博学位者到中小学任教的人数不断增加。与此相比,我国虽说已经初步形成以独立设置的各级各类师范院校为主体的多渠道、多层次、多规格、多形式的师资培养培训体系,但从世界教师教育发展趋势着眼,我国还未很好地完成九年制义务教育普及之重任,中小学师资队伍学历水平仍旧很低。培养小学教师的主要是师范学校(第10~13学年,相当于中等教育程度),要比发达国家小学师资培养教育机构(第13~18学年,相当于本科生和硕士研究生课程水平)相差5年的学历;培养中学教师的主要是师范大学、师范学院以及师范专科学校(第13~16学年,相当于本科生教育水平),要比发达国家中学师资培养教育机构(第15~21学年,相当于本科生和硕士、博士研究生课程水平)相差2~5年的学历。也就是说,我国师范学校毕业当小学教师者的学历只相当于发达国家准备报考教职课程的高中毕业生的学历。尽管如此,现在还没有达到上述较低的国家规定学历合格标准的中小学教师仍有不少。2005年,我国小学教师学历合格率为98.62%,初中教师学历合格率为95.24%,高中教师学历合格率为83.46%,教师的学历水平有待进一步提高。

进入21世纪,我国师资队伍规模已经成为当今世界之最,由此而形成在校生和任教者最多的教育体制。这一深受1300年科举制度影响的学校教育,正在努力而又艰难地向建立素质教育体系转轨。目前我国轰轰烈烈地宣传素质教育,可以说是对应试教育的一种批判性反思(面向现代化),也是参与当今世界教育发展合奏“平等、效率、需求”主旋律的一种顺应性协调(面向世界),更是为实现科教兴国战略必须均衡提升“求心力”(规范统一)和“远心力”(自主创新)教育改革作用的一种可持续性展望(面向未来)。现代教育要在新世纪实现跨越式发展战略,必须全面地把握和有效地发挥“求心力”和“远心力”的辩证关系及其相互作用。现在全国各地积极开展富有特色的教师专业发展,倡导理念更新等教改实验,就是对迄今师范教育体制统得太死“求心力”的否定与突破,也是我国教育工作者的职责和使命,其任重而又道远。

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。现代教师是促进社会文明进步的精英,理应以身作则为人师表,并在日新月异的信息时代积极主动地成为创建人类社会终身学习体系的先驱。知识经济已经初见端倪,习以惯行的经济结构以及教育结构将会发生深刻变革,也将猛烈地冲击旧的教育观念、旧的办学体制、旧的管理模式。若从当今世界教育发展趋势而言,必须清醒地认识到我国人才培养的层次和规格不高,教育事业发展水

平与发达国家相比还有很大差距。当然不能否认时至今日的师范教育确实为我国工业化建设需要造就了一大批“标准化人才”，而未来信息化时代更加重视“多样化、个性化、创造性人才”的培养。随着“科教兴国”战略的实施以及经济体制和经济增长方式的转变，现代社会需求已经对注重“标准化人才”培养的师范教育提出了更高要求甚至质疑。作为我国师资培养培训重镇的师范院校该如何去应对市场经济更加猛烈的冲击？肩负人才培养重任的师范院校为何还没真正成为诸校之模范？进入新世纪的现职教师能否继续执鞭任教？已有培养师资百年史的师范教育可否持续发展？21 世纪的教师工作到底是一种普通职业，还是一门与时俱进的专业，抑或是“学高为师，身正为范”的事业？这些不得不使人为此而感到忧虑。

处于“知识授予型”向“知识创造型”转换的重要变革时期，各国都在积极地推进教育改革，而教育改革成败的关键在于能否提高全体国民文化教育水平以及培养适应未来社会日新月异变革的创新人才。主要发达国家为解决现代学校教育面临的各种问题，都把师资队伍建设视为教育事业发展的关键。为了提高中小学教育质量以及优化师资队伍，发达国家都清醒地认识到，必须从教师的培养、任用、进修各个阶段有连贯性地提高现代教师的专业水平和资质能力，即从终生学习理念出发，有机地统合教师的职前培养教育和在职培训进修，使两者在“教师教育”之概念上得以融合与升华，这是当今世界各国教育改革的主要目标，也是走进 21 世纪提高教师专业水平和优化师资队伍的显著特征。

“他山之石，可以攻玉”。笔者早在 20 世纪 80 年代就提出“教师教育”的理念，是在国内主张由“师范教育”改为“教师教育”的首创者之一；在日留学期间撰写题为《中国和日本教师教育制度比较研究》的博士论文得到日本文部大臣资助出版（日文版），被评为“研究比较教育、教师教育、现代中国教育的第一流研究书”，“将成为促进两国研究交流贵重的跳跃台”。学成回国后，作为教育部国家教育发展研究中心兼职研究员，笔者有幸参与国家“教育振兴行动计划”、《全国大中小学教师聘任条例（草案）》和师资队伍建设“十五”计划等重大教师教育政策的咨询与研讨，切身感到：我国正在进行由“师范教育”模式转为“教师教育”体制创新、由自上而下的“教师培训”任务变成自主发展“教师研修”觉悟的尝试，但在具体运作方面缺乏行之有效的政策措施，有些“金点子”和好方案往往流于形式或者仅是泛泛而谈，难以产生实际效果；现行师范教育体制改革势在必行，特别是当今倡导的教师教育理念必须注入新的活力。笔者在 2004—2005 年负责教育部和中国教师教育学会“十一五”规划全国中

小学校长队伍建设的调研工作，作为教育部“2020年教育发展纲要”的师资队伍建设的专家组成员之一，参与有关师资队伍建设的“十一五”规划和“2020年教育发展纲要”的咨询工作，并向教育部人事司和师范司提交如何促进新世纪我国师资队伍优化的综合研究报告。

身在大学从事教师教育研究和教学工作，却时常面临不少困惑，深感自己的职责，笔者有志于从事最贴近自己本职的工作——师资队伍建设，并得到国家自然科学基金等三项资助项目：由笔者主持承担的国家自然科学基金研究项目“高校师资管理制度创新——大学教师聘任之比较”（项目批准号：70373052），为期三年（2004—2006年）；主持上海市教育科学重点课题“教师聘任制度的国际比较研究”（项目批准号：A0502），为期三年（2006—2008年）；主持教育部人文社会科学研究2006年度一般项目“教师社会地位的国际比较”（项目批准号：06JA880024），为期两年（2007—2008年）。汇集上述三项资助项目及其研究成果之精华，发挥“土”“洋”博士们的聪明才智，合著这套“当代教师研修教材”（《大学理念、组织与人事》，《当代教师读本》，《现代校长研修》），试图展呈当代教师研修的品牌，为促进我国教师教育事业的发展尽绵薄之力。

出版这套“当代教师研修教材”，主要为大中小学教师和校长研修所用，也可作为高等学府相关专业学习的必修教材。借鉴主要发达国家教师教育发展的经验教训，研究分析我国师范院校现行体制的利弊得失，为开拓具有中国特色、新世纪特征、师资队伍建设特性、教师研修特点的新途径而奉献独特视角、学术才智及其研究成就。倘若这套系列教材能为我国教师教育领域的理论研究者 and 实际工作者提供一些感悟性研究成果以及示范性研修经验，笔者将万分荣幸。

陈永明

2007年9月10日教师节

前言

大学理念、组织与人事

P r e f a c e

我的大学教师人事观

在激烈变革的当今世界，各国都在积极推进高等教育管理体制的改革。不断地对大学办学质量以及社会地位进行评比，实际上体现了大学教师资质水平高低的一种竞争。为了解决目前大学面临的诸多问题，主要发达国家（美国、英国、法国、德国、日本）把高校师资队伍建设作为重要的课题，有的甚至把是否进行了有效的大学教师队伍建设视为高校改革成功与否的关键。

高教改革的关键在于师资队伍的建设，而优化高校师资队伍的基础重在发挥每位大学教师的积极性和自主性，促进学术研究水平的不断提升，而不是像以营利为目的的企业那样追求所谓的市场化和效率化。高校人事管理体制的改革如果忽视大学教师职业的特殊性而像企业那样去追求成本效率，就有可能是一种自杀性行为。为确保高等学府教师教育权（学术自由、专业自主、大学自治），美国大学普遍实施终身在职权（tenure）制度，这可以说是美国为保证大学教育质量以及有效地进行师资队伍建设的经验。若就高等院校经营管理运作而言，有效地进行大学教师人事管理是必要的，因为业绩主义是促进高等教育事业发展的重要组织原理。但是，大学教师人事管理是把双刃剑，主要发达国家既有成功的经验，也有失败的教训。如果大学人事管理的方法运用不当或被滥用，就会误入歧途而得不偿失，甚至后患无穷。

正因为如此，不断地提升大学教师资质能力已经成为新

世纪的全球性话题，这也是大学教师为顺应信息化时代发展潮流应当义不容辞地承担的社会职责。发达国家力图通过大学教师的公开招聘和业绩考核来促进师资队伍优化，而高校人事管理是在继续遵循“学术自由”的精神与理念的同时，尽力让大学享有必要的独立性，保障大学教师教育权（学术自由、专业自主、大学自治）。这种学术独立性和教师教育自由并不能等同于政府、社会、市场关注的公平性、时效性或功利性。现代大学的独立性和大学教师教育自由度应该达到何种程度为佳？这是一个跨越几个世纪的世界性难题，如同人类社会探究真理准则一样仍在继续探索之中。大学本来就应是通过尊重与维护教师教育权来追求真理、发现真理、捍卫真理的神圣领域，虽说面临现代社会的各种需求或利益诱惑，但大学不能演变成单为适应社会流行时髦产物的基地，而应贵有独立精神，肩负弘扬理念、交融文化、引领人类社会和谐发展、创新向上的崇高使命。

众所周知，拥有一流师资队伍和一流学生来源乃是当今世界著名大学的标志。因此，世界著名大学都很重视教师教育权（学术自由、专业自主、大学自治），尽心尽力地为大学教师创建宽松自由的人文环境以及优越良好的工作条件，让大学教师享有更加充分的民主自由和更多的自主时间，使大学教师更专注地致力于教育研究事业的繁荣与创新，这被视为一流大学师资队伍建设最重要的组成因素。

大学教师应当是引领人类社会进步的精英之才，也必须是推动时代文明向上的先驱向导。发达国家大学教师深受“学术自由”、“大学自治”的影响，“学术自由”可谓是大学运营以及大学教师从事教育研究事业不可缺少的前提条件。当然，大学教师也要洁身自好、为人师表、与时俱进、努力向上，积极主动地激励与鞭策自我，并不断促进专业发展，这样才能胜任时代赋予的重职。单靠严格的规章制度来规范大学教师的行为，往往会适得其反。大学教师既然选择了这一崇高职业，就说明对此职业感兴趣并具有事业心，与其考核评价或者金钱刺激，还不如尊重他们的独立性和自由度。在这个日新月异、不断变革的信息时代，能使大学教师安心工作的“学术自由”应该被注入新的理念或内涵，不能因为追求眼前的利害得失而武断地对其进行否定。要艺术性地行使大学的“自主性”以及“自律性”，创建具有个性特色的“大学自治”。21世纪所期望的教师教育权（学术自由、专业自主、大学自治）应如美国斯坦福大学的校训——“让自由之风吹拂”，而理想的大学领导则是倡导并实践这种理念的卓越领袖。现代大学领导若能充分发挥高等学府内外的积极因素，努力使大学发展成为所有大学人的共同“愿景”（vision），那未来大学作为具有三大功能（教

育、研究、社会服务)的园地就能真正迎来百家争鸣和百花齐放之春。

唐代韩愈《师说》所说的师者,所以传道、授业、解惑者也,是以“传道”为首要任务。“道”,乃是人类社会的最高学问和理想彼岸。当代大学教师职责不能仅仅是传道、授业、解惑,还要启迪、引领、拓展学生的发散性思维和自主创新能力,让他们自觉主动地去探究问题、分析问题和解决问题。同理,新世纪期望的大学教师教育自由之道,理应在东西文化交流融合中不断地拓宽、延伸与升华。“吾日三省吾身”之反思,已经成为当今世界探讨大学教师理想目标的前提条件。子曰,“吾十有五而志于学,三十而立,四十而不惑,五十而知天命,六十而耳顺,七十而从心所欲,不齟距”。走进新世纪的大学教师须以教书育人为天职,为积极倡导和大力弘扬终身学习理念作出表率,既好为日新月异信息时代之“经师”,更善为人类社会和平与发展之“人师”。

笔者已过“知天命”之年,作为跨越新旧两个世纪的大学教授,理应在学术研究领域更加积极地贯彻和落实大学教师教育自主精神。追求大学教师应有的教育权(学术自由、专业自主、大学自治),这是大学教师承前启后、继往开来的崇高职责及其伟大使命。与时俱进的大学教师教育自由,既要适应当今社会不断进步的时代要求,又要促进大学教育事业的发展更上一层楼。很有必要在守成之际更加关注创新,力图突破大学教师教育自由现有的框架与局限,积极探索和拓展具有中国特色、新世纪特征、高等学府特性、大学教师特点的新途径。

陈永明

2007年9月10日教师节

目录

大学理念、组织与人事

Contents

第一章 大学理念、大学精神、教师文化 (1)

第一节 纵观大学理念之演变 (1)

第二节 大学精神构成与培育 (24)

第三节 大学教师文化的建设 (42)

第二章 发达国家高等教育组织机构 (66)

第一节 美国高等教育机构解析 (67)

第二节 英国高等教育机构解析 (77)

第三节 法国高等教育机构解析 (86)

第四节 德国高等教育机构解析 (99)

第五节 日本高等教育机构解析 (109)

第三章 美、英、法、德、日大学的管理运营 (121)

第一节 美国大学的管理运营 (121)

第二节 英国大学的管理运营 (133)

第三节 法国大学的管理运营 (150)

第四节 德国大学的管理运营 (159)

第五节 日本大学的管理运营 (171)

第四章 美、英、法、德、日大学的教师

人事管理 (181)

第一节 美国教师的人事管理 (182)

第二节	英国教师的人事管理	(188)
第三节	法国教师的人事管理	(193)
第四节	德国教师的人事管理	(197)
第五节	日本教师的人事管理	(203)
第五章	我国大学教师聘任制度的发展	(210)
第一节	大学教师聘任制的成效	(211)
第二节	大学教师聘任制的问题	(227)
第三节	大学教师聘任制的保障	(237)
第六章	日本式“学问自由”和“大学自治”	(253)
第一节	“学问自由”和“大学自治”演义	(254)
第二节	大学管理体制运作及第三者评价	(264)
第三节	高教行政面临的挑战与病理弊症	(284)
第七章	高教改革与日本国立大学法人化	(304)
第一节	审视大学教师教育自由的政策	(304)
第二节	国立大学独立法人化最终报告	(313)
第三节	国立大学独立行政法人化趋势	(334)
第八章	日本大学教师权限之愿景及质变	(360)
第一节	日本高等教育之愿景与动向	(360)
第二节	制约大学教师教育权诸因素	(379)
第三节	日本大学教师教育权之质变	(391)
第九章	主要发达国家大学教师聘任制度	(402)
第一节	美国大学的教师聘任制	(402)
第二节	英国大学的教师聘任制	(409)
第三节	法国大学的教师聘任制	(419)
第四节	德国大学的教师聘任制	(425)
第五节	日本大学的教师聘任制	(432)
第十章	大学教师聘任制度是一把双刃剑	(444)
第一节	大学教师聘任制的综合比较	(445)

第二节 大学教师聘任制的利弊得失	(460)
第三节 大学教师聘任制的研究课题	(462)
结语：“他山之石，可以攻玉”	(465)

第一章

大学理念、大学精神、教师文化

大学理念、组织与人事

人类的进步、社会的发展促成了大学的诞生与发展。诸多思想家和教育家的大学理念导引着大学的发展与演进，而在实践中形成的办学理念又影响着大学理念的延伸与发展。大学教师是实践大学理念、完成办学目标和履行学校职能的主导力量。大学精神是大学理念的核心，也是大学教师文化的支柱。在实现大学职能的长期文化积淀中，体现时代特征，被广大教师认同的大学教师文化，既蕴涵着大学理念，又体现着大学精神。因此，培育优秀的大学教师文化，建设高素质的教师队伍，选择正确的办学理念，树立内涵丰富、博大精深的大学精神，是大学持续健康发展的必然选择，也是创新型国家建设的需要，更是知识经济时代赋予大学的神圣使命。

第一节 纵观大学理念之演变

大学理念 (idea of university) 通常是指人们心目中的大学是什么样的，也就是要回答大学是什么，大学为何而

立,大学为谁而立,怎么办好大学等有关大学的性质、职能与运作等基本问题。英文“idea”有观念、理想、理性认识和信念等层面上的意思,因此,大学理念与大学理想、大学精神、大学追求等概念是相通的,是教育家们对大学所持的基本看法与认识,是一种反映大学本质特征和规律的基本教育信念,是引发或建构其他教育理念的基础理念或元理念。它伴随着大学的诞生、演变、发展而形成与发展,既是反映大学优良传统的一种精神文化形态,又具有鲜明的时代特征,是大学教育理论研究的一个永恒课题。回首中西大学发展的历史长河,大学的起源可以追溯到先秦与古希腊,现代大学的直接源头则是欧洲中世纪的大学。欧洲中世纪的大学最具永恒意义的便是它的世界精神和超越国界的学术性格。经过八九百年的演变,大学形成了不同的风貌和不同的风格,这主要是由于大学在社会历史发展的不同时期,确立了不同的大学理念,展现了不同的时代精神,并在实践中探索和选择了与时俱进的办学理念。

一、西方大学理念的发展

大约在1100年,在意大利产生了近代意义上的萨拉尔诺大学、波隆那大学,尔后这股办学之风迅速传播到法国、英国,巴黎大学、牛津大学、剑桥大学等大学很快地兴办起来,它们有“母大学”之称,这种大学的模式又继续向德国、美国传播。大学理念伴随着中世纪大学的产生而得以萌发,并随着社会的发展而发展。对西方大学理念发展问题的研究,实际上是对西方大学发展历程中有关大学的基本性质、办学功能、社会责任、理想模式等演变过程的考察。从大学的价值取向来看,大学理念经历了知识本位、个人本位、社会本位三者和谐统一的变化过程,后一阶段的大学理念都是对前一阶段的扩展与深化,不同的大学理念之间的差异反映了不同时期和不同国家政治、经济、文化、科技水平的差异,更主要的是反映了不同教育哲学思想的差异。自12世纪初至20世纪末,在西方大学由古典大学演变为现代大学的历程中,大学理念的演变主要经历了以下几个阶段,或者说存在以下几种大学理念模式。

1. 英国纽曼的人文主义大学理念

人文主义(humanism,又译人本主义)是贯穿西方哲学史的一个重要概念,从古希腊的人本主义到现代人文主义这段2000多年的漫长历史中,它经历了理性人文主义和非理性人文主义两个大的发展阶段。在早期的理

性人文主义哲学思想的影响下,产生了人文主义的大学理念。19世纪英国维多利亚时代著名的神学家、教育家、文学家和语言学家约翰·亨利·纽曼(John Henry Newman)是主张这一大学理念的里程碑式的代表人物,他的《大学的理想》(*The Idea of a University*)一书是高等教育理论的经典著作。纽曼认为,此时大学的职能单一,“大学是一个传授普遍知识的场所”(a stadium general, or school of universal learning)^①,大学的教育应通过传授普遍知识培养优秀人才,使学生成为智力发达、情趣高雅、举止高贵、注重礼节、公正、客观的绅士。他对功利主义、科学主义色彩的大学教育提出批评,声称教育应回到古代雅典去,回到亚里士多德那里。在他看来,发展科学是科研机构的职能而不是大学的职能,大学的职能在于教学,在于培养学生。纽曼在牛津大学学习工作近30年,他的大学理念是英国中世纪以来的古典大学——主要以牛津大学和剑桥大学为代表——办学理念。这两所古典大学当时主要是培养世俗社会和教会的领导人,即“绅士”。而这些人被看做社会的精英。社会的进步主要取决于精英的素质和品质,其中以教养和人格最为重要。所以这种大学理念认为,大学应该是一个教育机构,是一个教化机构,它的使命和重要目标并不在于对学生进行知识和技能的训练,也不在于人的学识和才能的获得,而在于人的德行、情操和教养的培养。大学对人的陶冶价值高于传播知识的价值,通过陶冶使人的灵魂得到净化,使人性的品质得到升华。为达到这一教育目的,大学设置自由学科,实施普通教育和博雅教育(liberal education),反对专业教育和专业训练。这种理性人文主义的教育理念的形成,可称为大学理念发展的第一阶段。虽然该理念在今天已不是大学理念的主流,但在某些国家,特别是在英国传统大学中仍得到较多保留。

纽曼的大学理念表明大学是“教学”的场所,是培育“人才”的机构。除培养绅士外,纽曼认为大学还应有如下五种作用:(1)大学应提倡通识教育,即普通教育、人文教育。通识教育不同于商业或职业教育,它是相对于专业教育而言的。纽曼坚守自由教育的理念和培养通才的传统,主张不要把学生限定于特定的专业范围,而要培养通才。(2)大学应向学生传授普遍、完整的知识,把所有知识荟萃在一个名字之下才成为大学。大学是所有知识和智力发展的王国,应吸纳人类所有艺术、科学、历史和

^① Newman, John Henry Cardinal. *The Idea of a University: Defined and Illustrated*. Chicago, Ill.: Loyola University Press, 1987. p. 464.