

学分制制度文化与 制度建设策略

莫运佳 著



XUEFENZHI
ZHIDU WENHUA
YU ZHIDU JIANSHE CELUE

广西科学技术出版社

学分制制度文化与制度建设策略

XUEFENZHI
ZHIDU WENHUA
YU ZHIDU JIANSHE CELUE

莫运佳 著

广西科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

学分制制度文化与制度建设策略/莫运佳著.——南宁:

广西科学技术出版社, 2007.9

ISBN978-7-80666-949-5

I. 学... II. 莫... III. 学分制—研究 IV. G424.75

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 152327 号

学分制制度文化与制度建设策略

莫运佳 著

广西科学技术出版社出版

(南宁市东葛路 66 号 邮政编码 530022)

广西新华书店发行

南宁市社会福利印刷厂印刷

(南宁市秀厢大道东段 4 号 邮政编码 530001)

*

开本 890mm×1240mm 1/32 印张 6 字数 136 000

2007 年 9 月第 1 版 2007 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80666-949-5/G·456 定价: 19.80 元

本书如有倒装缺页, 请与承印厂调换

写在前面的话

学分制是一种古老而又年轻的管理制度。说它古老，是因为从1872年诞生于美国哈佛大学的真正意义上的学分制算起，至今也已有一百余年，即使从1918年蔡元培在北京大学引进学分制，到现在也有90年历史了。说它年轻，是因为学分制随着社会的发展，其内涵在不断丰富，形式在不断变化，应用在不断扩展，正体现出它旺盛的生命力。

历经百年沧桑，学分制积淀了独特的制度文化内涵：从制度效益看，它满足社会经济的多样化发展需要，满足了人的个性化发展需要；从制度要素关系看，它强调了管理主体间的平等关系；从制度的成长看，它是因地制宜、不断创新发展的产物。

当前，学分制在我国方兴未艾。在发展过程中，也存在一些不容忽视的问题：有的高校不顾实际，照搬国外或者国内其他高校的学分制模式，甚至有的教育行政部门不顾学校实际情况，下文统一实行学分制，使学分制的推进步履维艰。这都是对学分制制度文化内涵理解不够所造成的。实际上，一个制度成功与否，在于该制度是否切合实际的需要，制度内涵是否得到正确理解与高度认同。

《学分制制度文化与制度建设策略》一书，沿着提出问题、分析问题、解决问题的思路，共安排了五章。第一章，论述了制度与文化的关系，指出文化是灵魂，制度是躯壳，文化的形成与丰富需要通过制度来实施，进而论述了高校制度文化建设的重要性与途径。

第二章，介绍了学分制度的形成、发展过程与构成要素。解剖了中国实行学分制存在的共性问题，探讨了我国实行学分制应该解决的几个问题。第三章，分析了中国、美国、日本、俄罗斯、西欧等不同国家、地区学分制形成的历史文化背景以及学分制制度的文化特征。第四章，从管理理论与教育理论的角度，探讨了学分制形成与入本管理、主体间性理论、教育平等、个性化、课程多样化等理论的关系。第五章，论述了学分制制度建设的一般性原则、具体制度的设计策略。

本书的写作历时一年有余，在写作的过程中，得到了广西师范学院教务处处长彭宁研究员、朋友陈博雷、家人张丽、爱人张巧文的大力支持，前人的研究也给本书的写作提供了许多有益的参考。在付梓出版之际，得到了广西科学技术出版社苏登兴总编辑、陈勇辉副编审的大力帮助。在此一并表示诚挚的谢意！

由于写作过程中事务繁忙，更由于本人的研究还存在着一定的局限性，难免存在许多不足或错误，敬请大方之家不吝指教。同时，也希望更多的同仁加入到学分制制度管理的研究中来，为我国学分制的改革与发展提供更多的理论支撑。

莫运佳

2007年6月于广西师范学院

目 录

第一章 制度文化的相关性研究	1
第一节 几个核心概念的阐释	1
一、制度的内涵	1
二、文化的内涵	4
三、制度与文化的关系	8
四、制度文化	12
第二节 大学制度文化的含义及其功能	22
一、大学制度文化的含义	22
二、大学制度文化的功能	23
三、当前大学制度文化建设中存在的问题	25
四、大学制度文化建设的方向	28
第二章 学分制与学分制制度文化	39
第一节 学分制的历史沿革	39
一、学分制制度的兴起、发展	39
二、学分制在中国的发展	45
三、学分制的类型	53
第二节 学分制构成要素	55
一、选课制	55
二、学分绩点制	57
三、弹性学制	56
四、导师制	57
五、管理体制	58

第三节	我国高校学分制现状及存在的问题	59
一、	我国高校学分制现状	59
二、	我国高校学分制存在的问题	66
第四节	关于学分制的几个思考	76
一、	我国需不需要学分制	76
二、	我国需不需要全面实行学分制	82
三、	我们需要怎样的学分制	85
第三章	学分制制度文化特征	91
第一节	学分制的国际经验与文化背景	91
一、	美国学分制特征及其文化背景	91
二、	西欧学分制特征及其文化背景	97
三、	日本学分制特征及其文化背景	99
第二节	学分制制度文化特征	103
一、	质量第一	103
二、	充分满足人的发展需要	105
三、	满足社会需要, 适应时代变化	108
四、	因地制宜, 灵活多样	110
第四章	学分制制度文化的理论基础	111
第一节	学分制制度文化的管理理论基础	111
一、	管理主体关系理论	111
二、	人本管理理论	123
第二节	学分制制度文化的教育理论基础	132
一、	教育机会平等理论	132
二、	个性化发展理论	137
三、	课程多样化	139

第五章	学分制制度文化管理背景下的制度建设策略	150
第一节	个体发展策略	150
一、	追求人的发展是制度文化管理的首要原则	150
二、	制度文化管理的目标是教师和学生的多维度发展	151
三、	制度文化管理的手段是构建学习型组织	152
第二节	达成共识策略	156
第三节	制度文化背景下的制度体系设计	159
一、	政策环境	159
二、	课程体系	161
三、	教学管理体系	168
四、	质量控制体系	172
五、	思想工作体系	176
六、	人事管理体系	177
七、	后勤保障体系	178
主要参考文献		179

第一章 制度文化的相关性研究

第一节 几个核心概念的阐释

一、制度的内涵

关于制度，中外学者有不同的定义。顾自安先生在《制度本体论探索：什么是制度？》一文中，列举了社会学家、政治学家、经济学家、博弈论经济学家几十种关于制度的定义，其中弗里格斯特对制度的定义不能不引起我们的注意。他认为：制度是人们行为的规范与人们共享的意义。这里提出了一个十分重要的命题：意义共享。如同汪丁丁所肯定的那样：弗里格斯特所提供的制度定义更加有利于我们把握和理解制度的内涵。他在强调制度作为一种行为模式这一现象学描述后，解释了制度作为一种“意义的分享”这一深刻的内涵。他还对制度作为分享的意义作了详细的解释：“第一，我观察到自己与他人的行为模式；第二，我赋予这些行为模式某种意义；第三，我要么承认这些意义，从而遵循符合这些意义的行为模式，要么不承认这些意义，从而重新阐释和根据新的意义建构新的行为模式；第四，我提出新的意义，如果不被其他人理解，就难以形成均衡的策略格局（纳什均衡）；第五，如果我希望形成新的均衡策略格局，我必须说服他人或让他人理解我提出的新意义，让它们

成为共享的意义；第六，为了使我提出的新意义成为分享的意义，其他人必须具备足够的认知能力，能够接收和理解我通过特定语言或其他符号形式传递出来的关于新意义的信息。换句话说，分享意义的最弱条件是：新意义必须是可以被意识到的。”^①对于制度而言，意义分享是可以具有核心重要性的。意义不能分享，则制度就可能瓦解。此外，弗里格斯特认为制度可以影响个人行为及其生存处境，而不必被个人所理解和认可，一定程度上解释了制度作为一种社会博弈结果的重要特征，但是他关于“制度作为分享的意义，在一定程度上是反思的”这一命题，则为人类认知理性提升，并有意识地参与制度变迁过程提供了认知论的入口。这在其他制度定义中是从来没有过的。反思就会导致社会主体对现存制度进行批判和评价，从而可能聚集起改变制度的动机和政治力量，而这种变革的共识将最终导致制度变迁的发生。弗里格斯特对制度的定义及阐释，说明了

制度不仅是具有需要主体间共同遵守的平等的特性，而且更重要的是具有共同认识的特性，即意义分享。我们经常可以看到这样的情形：不同制度执行者对制度执行的结果，可能与制度设计理想相差甚远，相互之间可能也存在着巨大差距。这是为什么呢？因为意义共享的程度不一致，有的人这样理解，有的人那样理解，不同的理解角度产生了不同的执行结果。从这个解释中，我们也可以找到我国建立学分制制度所经历的步履维艰的重要原因：制度认同不足与制度变革不足。

在弗里格斯特制度认知论的基础上，顾自安认为，制度是一个综合体，是难以精确定义的，但可以从七个纬度来把握：

① 顾自安.制度本体论探索：什么是制度？http://www.jjxj.com.cn/news_detail.jsp?keyno=8662

(1) 制度是人类行为的规范或约束规则的总称，它包括正式规则和非正式规则两个部分，前者通常是成文的、可辨识的、强制的和第三方执行的，而后者则是不成文的、默会的和自我实施的。

(2) 制度表现为个人行动的社会结果，它可能是个人无意识的结果，也可能是集体基于惯例和共识知识进行选择的结果，但离开历史中的制度材料和信息而凭空创造的制度是不存在的。

(3) 制度在特征上表现为一种公共品，它在特定的共同体内部并不存在竞争性和排他性，但在不同的共同体之间，不同的制度导致的社会后果将面临社会选择，因此制度之间的竞争是以效率和公平作为首要原则和次要原则展开的。

(4) 制度作为协调人与人关系的契约集，其价值维系依赖于制度所提供的正义和效率这两个纬度，前者体现为特定共同体内部的主体平等和机会平等，后者体现为产出和福利的改善或成本的节约。

(5) 制度起源上存在的设计和演化分歧的事实说明，制度最初可能是个人无意识行动的社会后果，但当制度的功能被辨识后，制度就转化为一种协调人际关系的有力手段和工具。

(6) 制度作为一种社会秩序的状态，它是一种层次性的、网络性的社会结构，不同层次和节点上的制度都构成特定的信息空间，并有利于人们获取一种共同的知识，从而使得个人行为具有稳定性和可辨别的特征，并有利于形成交互行为中的稳定预期。

(7) 制度在抽象性上可以描述为是一种“共识”或是“意义的分享”，从知识和意义的角度解释制度问题，有利于人们从认知论或知识论的角度把握制度的内涵，从而为制度演化的无意识和有意识之争找到一个沟通的桥梁。

顾自安对于制度的总结，具有全面的特性，他从制度的表现形

式、制度文化的特性、制度社会选择的结果、制度的环境特性、制度的功能、制度的层次性以及制度的共识需求七个侧面描述了制度的特征，但却无法给出一个明确的概念。

本书认为，制度是规范人们行为以符合一定的价值判断的可以共享意义的文本或符号形式。这里的定义有四个基本要素：一是对象必须是人，离开了人，就不能成其为制度。好比计算机语言，是为了实现一定的价值判断研制出来的，形式上可以表现为文本的形式，并且具有很强的约束性和规定性，但很显然，这种计算机语言不是制度，因为它约束的不是人，而是计算机程序。二是要有明确的目的性，要有满足一定价值判断的明确诉求。三是意义共享，离开意义共享，制度的执行是不可想象的。四是以文本或符号的形式呈现。虽然电子文稿已经不是原始意义的文本意蕴，但却是建立在电信号基础上的文本。不是以文本或符号形式呈现的具有一定规范与约束功能的隐藏着的力量，不能成为制度。这就是说，对人构成约束与影响的，除了制度，还有一种隐藏着的、看不见的东西，这就是文化。

二、文化的内涵

中国古籍中的“文化”是与“武功”相对的概念，是“文治教化”的意思。西欧“文化”一词来源于拉丁文“culture”，原义是指农耕和作物培植，文艺复兴以后逐渐推广使用，把对人的教化称为文化。由于学者各自的学术立场和观察角度不同，产生了各种定义。目前，学术界公认的意见认为，被称为人类学之父的英国人类学家E.B.泰勒，是第一个在文化定义上具有重大影响的人。泰勒对文化所下的定义是经典性的，他在《原始文化》“关于文化的科学”一章中

说：“文化或文明，就其广泛的民族学意义来讲，是一复合整体，包括知识、信仰、艺术、道德、法律、习俗以及作为一个社会成员的人所习得的其他一切能力和习惯。”显然，这个定义将文化解释为社会发展过程中人类创造物的总称，包括物质技术、社会规范和观念精神。从此，泰勒的文化定义成为文化定义现象的起源，后人对这个定义褒贬不一，同时亦不断地提出新的观点。美国人类学家克鲁值和克罗孔在《文化，关于概念和定义的检讨》一书中将 1871~1951 年 80 年间关于文化的定义总结了 164 种。到目前为止关于文化的定义竟然已经多达 200 种。

关于人类学家对文化所作的定义，美国人类学家克莱德·克鲁克洪在《文化与个人》一书中作了一些总结：（1）文化是学而知之的。（2）文化是由构成人类存在的生物学成分、环境科学成分、心理学成分以及历史学成分衍生而来的。（3）文化具有结构。（4）文化分隔为各个方面。（5）文化是动态的。（6）文化是可变的。（7）文化显示出规律性；它可借助科学方法加以分析。（8）文化是个人适应其整个环境的工具，是表达其创造性的手段。他认为：“人类学家对文化的描述可以和地图作个比较。地图显然不是一片具体的块，而是特殊地域的抽象表示。地图如果绘制得精确，人们看了它就不会迷失途径。文化如果得到正确的描述，人们就会认识到存在一种具有特殊性质的生活方式，认识这些性质之间的相互关系。”

美国社会学家戴维·波普诺在分析文化定义时认为，社会学家与人类学家对文化的共同定义是：文化是人类群体或社会的共享成果，这些共有产物不仅包括价值观、语言、知识，而且包括物质对象。

关于文化的区分，最为常见的说法就是广义文化和狭义文化，在这一点上，日本著名社会学家富永健一认为：正如我们将社会区

分为广义的社会和狭义的社会那样，有必要将文化也分为广义的文化和狭义的文化。广义的社会是与自然相对应的范畴；同样，广义的文化也是作为与自然相对应的范畴来使用的。在这种情况下，技术、经济、政治、法律、宗教等都可以认为是属于文化的领域。也就是说，广义的文化与广义的社会的含意是相同的。但另一方面，狭义的文化与狭义的社会却有着不同的内容。后者是通过持续的相互关系而形成的社会关系系统；而前者如我们上文中提出的定义那样，是产生于人类行动但又独立于这些的客观存在的符号系统。

此外，还有一种关于显形文化和隐形文化的划分。这一区分的代表性作者是美国人类学家克莱德·克鲁克洪，他认为，对文化作分析必然既包括显露方面的分析也包括隐含方面的分析。显形文化寓于文字和事实所构成的规律之中，它可以经过耳濡目染的证实直接总结出来。人们只须在自己的观察中看到或揭示其连贯一致的东西。人类学家不会去解释任意的行为。然而，隐形文化却是一种二级抽象。只有在文化的最为精深微妙的自我意识之处，人类学家才在文化的承载者那里关注隐形文化。隐形文化由纯粹的形式构成，而显形文化既有内容又有结构。

社会学对于文化的区分还有一种“亚文化”的概念，“当一个社会的某一群体形成一种既包括主文化的某些特征，又包括一些其他群体所不具备的文化要素的生活方式时，这种群体文化就被称为亚文化。亚文化可以围绕着职业种类发展而成，如医学或军事部门的亚文化。亚文化还可能是基于种族或民族的差异，如美国黑人亚文化。亚文化还可能是源于地区的差异，如美国南部各州的亚文化；也可能基于原来的国籍，如美籍墨西哥人亚文化和美籍意大利人亚文化。每一个复杂社会都包括着许多亚文化，社会成员常常是在一

个以上的亚文化中发挥作用，反过来说，他们在一生中也会经历许多种亚文化。”^①

文化哲学把文化结构区分为物质文化、制度文化、精神文化三个层面。物质文化实际是指人在物质生产活动中所创造的全部物质产品，以及创造这些物品的手段、工艺、方法等。制度文化是人们对反映和确定一定的社会关系并对这些关系进行整合和调控而建立的一整套规范体系。精神文化也称为观念文化，以心理、观念、理论形态存在的文化。它包括两个部分，一是存在于人心中的文化心态、文化心理、文化观念、文化思想、文化信念等；二是已经理论化、对象化的思想理论体系，即客观化了的思想。

何晓明在《中国文化概论》里对文化结构归纳出四种观点：一是物质文化与精神文化“两分说”；二是物质、制度、精神“三层次说”；三是物质、制度、风俗习惯、思想与价值“四层次说”；四是物质、社会关系、精神、艺术、语言符号、风俗习惯“六大系统说”。在做了这种总结后，何晓明采用了“四层次说”。他指出，“广义的‘文化’从人之所以为人的意义上立论，认为正是文化的出现‘将动物的人变为创造的人、组织的人、思想的人、说话的人以及计划的人’，因而将人类社会—历史生活的全部内容统统摄入‘文化’的定义域”。^②

这些定义各有依据，各有角度，各有取舍，没有统一的标准。有的学者甚至提出，放弃对文化精确定义的企图，因为再增添几个文化定义对于文化研究来说毫无意义。本书认为，对于每一个涉足文化研究的人，哪怕不能确定文化的真正涵义，还是必须对文化研究的大概有个基本了解，然后根据自己研究题材的背景、角度，选

① 转引自曾小华《关于文化的定义》。

http://www.studytimes.com.cn/txt/2004-04/15/content_5545593.htm

② 严峰，中国大学文化研究，中国期刊数据库—博士学位论文，2005.4.14

择适合自己研究领域的文化内涵和外延，探索独特领域文化现象以及文化的作用，这也就是为什么在进入学分制制度文化之前，要对文化做一概览的主要原因。

本书对学分制制度文化的研究，是建立在狭义文化定义的基础上的。

三、制度与文化的关系

（一）文化是灵魂，制度是躯壳

在这里我要引用姚国华的一段话，以便对制度与文化的关系有一个大概的认识。

在一个正常社会里它们是一体的，并不是不相干的两个外在的东西。到底谁决定谁，要看人们所取的视角。但是，它们之间，谁是躯壳、载体，谁是灵魂、内核，这是不能混淆的。制度是躯壳，文化是灵魂。反过来就说不通了，甚至很荒唐。制度是一个社会的关系与秩序，是人与人之间现实的约束力量，它是由人的意志予以规定、约定，并且获得人们普遍的理性的确认，由此构成现实生活中的秩序。因此，制度一旦确立就是硬的，没有生命，不可能是灵魂，除非你相信在人们之上，还存在一个神秘的幽灵。如果你承认这个“幽灵”就是人们的文化共识，就是社会的文化认同，那也对了；如果不是，那就活见鬼了！灵魂只能是人的自觉意识，只能是文化。文化是活的，制度是死的，有文化认同的制度才有生机。反过来，有制度保障的文化，才能形成稳定的社会规则与秩序。把文化理解为“文明化”的进程也可以，文明则是“文化”的结果。文明化进程的核心在哪里？在“文”！正如生命进化的核心是其基因结构，文明进程的核心是人这一能动的主体所特有的自觉意识与心灵结构，这是人区别于普通生命的根本。因此，文化与文明相对，是

指人的精神世界及其历程。文明的动力源自人类与生俱来的生命力，在特定的文化氛围里升华为社会的凝聚力、创造力。这种文化氛围的形成，首先需要一批文化精英的探索与创造，然后影响社会公众的思维方式与人格取向，最终体现为一定的社会制度与秩序。对大学精神的呼唤，并不是渴望“一个大贤大智者横空出世”，也不是希冀“当权者思想化、哲学化的提升”，而是要呼唤一批知识分子开掘内心的理性与良知，凝聚为真正的大学精神，进而重塑国民精神。在这里，合理的大学制度很关键，但它的前提仍然是一批具备超越的理性精神的人，而不是那些屁股支配脑袋的利益集团。因此，无论在整个社会层次上，还是在大学层次上，文化都是制度的灵魂。^①

我赞成姚国华先生的观点，因为制度作为人们行为的规范，规范本身表现出来的就是一种理念性约束、一种价值判断，这种价值判断只不过是借助制度这一载体来体现罢了。制度是文化的外在表现，文化是制度的灵魂。

（二）两种值得商榷的认识

有两种对于制度与文化的常见的认识，我觉得值得商榷。第一种观点是认为文化与制度是相互补充的。也就是说，制度和文化各有缺陷，制度需要文化来补充，文化需要制度来完善。这正是现实中许多管理者乃至学者对于文化与制度关系认识的误区。这一观点的根本错误，在于将文化简单地定义在关心、爱护、人性化等层面上了。按照文化人类学的观点，文化研究的是某一个族群的思维模式、行为模式及与之相关的外部形象。按照这一基本范畴，文化就绝对不应仅仅局限于柔性管理的概念中。对文化的“误读”，可能与

^① 姚国华. 制度是躯壳，文化是灵魂——复方亮先生兼质疑主流观念。
<http://www.ghyao.net/read.asp?id=97>