

学术
文库

高校管理队伍专业化 与教学质量优化研究

邓青林 ◎ 著

高校管理队伍专业化 与教学质量优化研究

邓青林 ◎ 著



世界图书出版公司

西安 北京 上海 广州

图书在版编目 (CIP) 数据

高校管理队伍专业化与教学质量优化研究 / 邓青林
著. — 西安: 世界图书出版西安有限公司, 2017.10(2018. 12 重印)
(学术文库)
ISBN 978-7-5192-3812-4

I. ①高… II. ①邓… III. ①高等学校—学校管理—
研究②高等学校—教学质量—研究 IV. ① G647
② G642.0

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 250328 号

-
- 书 名 高校管理队伍专业化与教学质量优化研究
Gaoxiao Guanli Duiwu Zhuanyehua yu Jiaoxue Zhiliang Youhua Yanjiu
- 著 者 邓青林
- 责任编辑 雷 丹
- 装帧设计 河北腾博广告有限公司
- 出版发行 世界图书出版西安有限公司
- 地 址 西安市北大街 85 号
- 邮 编 710003
- 电 话 029 — 87214941 87233647 (市场营销部)
029 — 87234767 (总编室)
- 网 址 <http://www.wpcxa.com>
- 邮 箱 xast@wpcxa.com
- 经 销 全国各地新华书店
- 印 刷 北京虎彩文化传播有限公司
- 开 本 787mm×1092mm 1/16
- 印 张 13.375
- 字 数 200 千
- 版 次 2017 年 10 月第 1 版 2018 年 12 月第 2 次印刷
- 国际书号 ISBN 978-7-5192-3812-4
- 定 价 45.00 元
-

版权所有 翻印必究

(如有印装错误, 请与出版社联系)

前言

随着高等教育事业的不断发展，高校已经成为培养人才、科学研究和社会服务三大功能的综合体，与其他的社会组织相比高校有其特殊性，这些特殊性使得高校的管理工作也具有自身的特殊性和复杂性。现在管理已经成为现代学校发展的一个非常重要的要素，所谓“向管理要质量、要效益”表达的也正是管理在事业发展当然也包括学校事业发展中的重要性。在高校，拥有积极奋发、开拓创新的管理队伍和高效能的管理体系，才能有助于提升学校竞争力，积极发挥大学的职能。高校管理工作的推进需要大批的管理人员，管理人员是学校实现发展、迈向世界一流大学的重要推手。高校管理人员的素质和能力水平的高低直接影响到高校管理水平的高低。

随着经济与科技的飞速发展，国内外竞争环境越来越激烈，这集中体现在高等教育质量上。对于高校而言，要想提高就业率，实现持续发展，就必须提供让国家、社会、用人单位满意的高质量人才，高校教育质量的高低直接关系着高校的人才培养质量，因此，提高教育质量已经成为众高校面临的主要课题。教学质量是教育质量的基础和核心，直接关系者高校人才培养质量和毕业生就业质量等一系列问题。因此，提高教学质量、提高管理水平是高校急需解决的主要问题。本书首先对高校管理队伍专业化的相关概念进行概述，并对高校管理队伍专业化建设进行介绍，探讨了我国高校管理人员专业化建设现状、国外高校管理人员专业化建设的发展状况，以及推进我国高校管理队伍

伍专业化建设的建议；并进一步对高校学生管理队伍专业化和高校学生管理工作创新进行详细阐述；最后从高校教学质量相关理论、现状分析、影响因素以及改善对策等方面对高校教学质量优化进行了条理性分析，并从高校教学督导制度的相关理论、教学督导现状及队伍建设的重要性以及教学督导队伍建设方略等方面对高校教学督导队伍建设进行了深入的研究。

本书共六章约 20 万字，在撰写的过程中，吸收了部分专家、学者的研究成果和著述内容。本书中如有不足之处，敬请广大读者多提宝贵意见，以便进一步补充和完善。

湖南涉外经济学院

邓青林

2017 年 3 月

目 录

第一章 高校管理队伍专业化概述	1
第一节 我国高校管理队伍的历史发展	1
第二节 高校管理队伍专业化的含义、特点	7
第三节 高校管理队伍专业化的意义、动因	13
第二章 高校管理队伍专业化建设研究	29
第一节 我国高校管理人员专业化建设的现状	29
第二节 国外高校管理人员专业化建设的发展状况	38
第三节 推进我国高校管理队伍专业化建设的建议	43
第三章 高校学生管理队伍专业化建设研究	59
第一节 我国高校学生管理队伍专业化的含义与基本素质要求	59
第二节 影响我国高校学生管理队伍专业化的因素	64
第三节 我国高校学生管理队伍专业化建设的起源及定位	68
第四节 中美高校对比对我国学生管理队伍专业化建设的启示	71
第四章 高校学生管理工作创新研究	86
第一节 高校学生管理工作概述	86
第二节 我国高校学生管理工作的重要地位及核心问题	90
第三节 高校学生管理工作的创新模式选择	94

第四节	高校创新人才培养的影响因素及其优化	114
第五章	高校教学质量优化研究	148
第一节	高校教学质量相关理论阐述	148
第二节	高校教学质量现状分析	152
第三节	高等教育教学质量影响因素	159
第四节	改善高校教学质量的建议与对策	165
第六章	高校教学督导队伍建设研究	174
第一节	教学督导概述	174
第二节	高校教学督导制度的相关理论	177
第三节	我国高校教学督导现状及其队伍建设的重要性	184
第四节	我国高校教学督导队伍建设的主要方略	193
参考文献		207

第一章 高校管理队伍专业化概述

第一节 我国高校管理队伍的历史发展

近几年以来，我国高校连续扩招，高等教育进入“大众化”教育阶段；通过“调整、合并”，许多大学发展成为多学科性、综合性的大学；通过新一轮校园规划建设，形成“一校多区”格局；现在大学变成了一个人员、面积、资金十分庞大复杂的巨型组织机构。同时，扩招给大学师资队伍建设带来巨大压力的同时，也给高校管理工作带来前所未有的挑战。虽然大学“教学、科研、服务社会”的基本职能未变，但传统的大学内部管理体制已经明显地不适应大学高速发展建设的需求，建立“现代大学制度”成为当前许多学者研究和呼吁的重要课题。建立怎样的现代大学制度，是一项复杂的、艰巨的系统工程，其内涵和外部制度环境等都需要不断地深入探索和研究。从微观来说，每一个大学内部进行管理制度的改革与创新，是建立现代大学制度的一项重要内涵；对制度内管理人员的队伍结构、学识结构、管理理念、管理方式等进行提升、改革才能保证现代大学制度的顺利实施。但是，由于“教师是立校之本”，大多数高校历来对师资队伍建设和都非常重视，而对高校日趋重要的管理队伍的建设却重视不足，力度不大。大量管理人员承担着高校多项改革制度的构架、制定、实施和监督等职能，他们的学识结构、能力结构、管理理念、管理方式等很大程度上影响改革与发展的方向或进程，

由此我们引出高校管理队伍的建设应该如同师资队伍建设一样处于高校人才队伍建设的重要地位。

一、高校管理人员队伍的历史发展

我国高等学校发展的历史还不长远，自1895年、1898年，北洋大学堂、京师大学堂成立，标志着我国近代高等教育的开始。我国高校管理体制经历了四个变化时期。

第一阶段，在中国民主主义革命时期，从海外留学归来的蔡元培、张伯苓、胡适、竺可桢、梅贻琦等教育家任大学校长，他们学习欧美，通过兼容并包、通才教育、学术自由、教授治校的大学治学理念，曾经造就了一大批学贯中西的学术大师和中国社会的栋梁之材。这一时期我国高等教育刚刚起步，大学规模小，社会动荡，办学经费匮乏，国民教育普遍低下，高等教育属于精英教育。学校的管理工作范围小，由教师们兼职参与管理，管理工作是业余型的，因而基本没有管理队伍建设与发展的问題。

第二阶段，新中国成立后，大学管理学习苏联的办学模式，在进行社会主义改造期间，对民国时期的高等教育进行了改造，建立社会主义人民教育体制。这一阶段的高等教育理念强调大学为社会主义国家服务，为建立民族、科学、大众的新文化服务。当时，为加强党对高等教育事业的领导，中央曾于1957年选派大量党政干部到全国各高校担任领导职务，出现大批专职从事党政管理工作的管理干部。为解决这些管理干部工资待遇问题，比照党政机关职务级别体系，高校逐步建立起以行政职务对应行政级别的管理人员队伍的待遇体系，大学管理体制逐步由学术化转为行政化。大学管理人员数量开始在学校人员构成中占据较高比例。1956年原教育部颁布的第一个《全国高等院校人员编制试行办法》，指出，当前改进学校领导工作的一个重要环节是：精简机构，减少非教学人员，提高工作效率。根据这份文件便可窥见此时高校管理、工勤人员数量已在高校形成相当大的比例。这段时期我国社会主义高等教育体制刚刚建立，高校的中心工作是培养社会主义各条战线上急需人才，全国各大学在国家计划经济制度下，学校发展、建设、招生、就业等工作都在

国家计划内统筹，学校许多管理工作都由政府统包统揽了，办学自主权很小，对学校管理人员队伍专业化要求很低。

第三阶段，恢复高考后，特别是改革开放以后，中央确立了以经济建设为中心、科教兴国等基本国策，国家经济建设快速发展，各行业人才需求急剧增加，高等学校发展迅速。1985年《普通高等学校人员编制的试行办法》（教计字[1985]090号）将大学校本部人员编制分成五类：教学人员、实验技术人员和图书资料人员、政治工作人员、行政管理人员、工勤人员。以政治工作和行政管理人员组成的高校管理干部成为学校管理中不可忽视的一支队伍。为贯彻党中央关于干部队伍建设“革命化、年轻化、知识化、专业化”的要求，尊重知识、尊重人才，一大批学有所长的教授、副教授等专业技术人才被选拔到高校各级行政管理领导岗位上来。他们有专业知识，懂教学、懂科研，工作出色，获得师生员工的好评，在管理领导岗位上容易被认可，同时，也反映了组织对他们的肯定和勉励。他们成为大学“学者型”的领导干部，大多一边从事管理工作，一边继续从事自己本专业的教学或科研工作，称之为“双肩挑”领导干部。同样在许多管理岗位上的干部亦是从教师岗位中挑选而来，或是按教师进入计划接收的毕业生，他们也成为“双肩挑”管理干部。因此改革开放以来，“双肩挑”管理干部已成为高校管理人员队伍的一支重要来源，成为高校管理人员队伍素质（学历、职称）提高的主要体现。许多干部到管理工作岗位上后虽然没有经过系统性的管理学及相关专业培训，但依靠“传、帮、带”和自觉的学习与摸索进行工作。高校管理队伍结构通过“学者型”“双肩挑”实现了“知识化”，通过管理者个人所从事的学科实现了“专业化”，但是，这段时期，学校许多管理工作仍沿继计划经济体制下的管理模式，学校组织结构还比较单一，学校规模还不算大，大学教育仍处在“精英型”教育阶段，这样的以“学者型”“双肩挑”反映高校管理干部“知识化”“专业化”的队伍建设，适应了同时代大学管理改革与发展工作的需要。

第四阶段，从九十年代，新一轮高校管理体制改革的，特别是1999年起，我国高校连续大幅度扩大招生规模以来，我国高等教育发展有几个重大的标志：第一，通过连续扩招，我国高校学生规模从1998年至2005

年扩大了近五倍，毛入学率达到 15%，高等教育进入“大众化”教育阶段。第二，从 1993 年开始我国对高等教育进行了重大体制改革和结构调整，一定程度上可以说是“又一次高校院系大调整”。按照“共建、调整、合作、合并”的基本思路，经过十多年的努力，以 1998 年国务院机构改革为契机，我国许多高校通过“调整、合并”发展成为多学科性、综合性的大学。第三，伴随扩招与院系大调整，校园规划建设发生巨大变化，大学新校区建设遍地开花，大量资金投入新校区建设，形成许多“一校多区”格局。以上三个方面成为新时期我国大学教育体制改革的重大标志，使现在大学变成了一个人员、面积、资金十分庞大复杂的巨型机构。内外环境的变化，给高等学校管理带来前所未有的挑战。原有的管理理念、管理方式不能适应新形势的变化，亟待创新。这些问题如果得不到很好的解决，就会影响高等教育发展的大好形势。

大学“教学、科研、服务社会”的基本职能未变，但传统的大学内部管理体制已经明显地表现出对社会转型和市场经济制度的不适应，乃至被称为“计划经济的最后一个堡垒”。正如建立“现代企业制度”一样，建立“现代大学制度”成为当前许多学者研究和呼吁的重要课题，在 2002 年《财富》论坛“世界 500 强”讨论中，北京大学的青年经济学家张维迎的提出“国际竞争的核心不是资金和人才的竞争——资金和人才都是可以国际流动的；也不是技术的竞争，而是制度的竞争。”建立怎样的现代大学制度？是一项复杂的、艰巨的系统工程，是新时期高等教育管理体制改革的方向与发展的必然要求。其内涵和外部制度环境等也在不断进行深入探索和研究。从微观来说，大学内部进行管理制度的改革与创新，必定是建立现代大学制度的一项重要内涵；作为制度内的大量管理人员承担着多项改革制度的构架、制定、实施和监督等职能，他们的学识结构、能力结构、管理理念、管理方式等很大程度上影响改革与发展的方向或进程。必须提高管理队伍整体素质才能保证现代大学制度的顺利实施。可以说在第四阶段，为适应高校时间、空间、人员、资金的巨大变化，管理队伍的建设与师资队伍建设同样重要。

二、我国高校管理人员队伍构成

（一）我国高校管理工作的内涵

高校管理人员，从字面上理解，是指在高校从事管理工作的人员。但是，一直以来，人们为了转变机关管理人员工作作风问题，强调更多的是“管理就是服务”，即要求增强服务意识，改善服务质量。诚然，这是许多机关事业单位管理人员亟待加强的一面，但是，往往忽视管理另一面职能，会将管理人员简单地等同于服务人员。这样，也就混淆了管理工作本身科学定义，以及管理人员的定位与作用。

高校管理工作承担了管理与服务双重职能。对学校而言，在学校内部管理体制中管理职能，包含方方面面内容，如教学管理、科研管理、社会服务管理、财务管理、教师队伍管理等等，还有如学生管理、后勤管理、基建管理、离退休老同志管理等。对广大学生职工而言，管理部门则是学校一个服务机构。按照管理学定义，管理是社会组织中，为了实现预期的目标，以人为中心进行的协调活动。在这些管理过程中通过“计划、组织、领导、控制”，对内部管理体制的制度化、规范化、法制化的建设，理顺学校内部管理，凝聚人心，吸引和稳定人才。某种意义上讲，管理工作无论管理还是服务都是因为有了学生和教职工的存在而存在，高校管理工作只有用科学的管理理念、系统地建立一支职业化、专业性的管理队伍，作为本校贯彻管理理念、执行管理制度的载体，才能持续、稳定地落实本校办学目标。

（二）教育部高校有关文件对管理人员划分

（1）1985年《普通高等学校人员编制的试行办法》（教计字[1985]090号）将大学校本部人员编制分成五类：①教学人员。②实验技术人员和图书资料人员。③政治工作人员：是指学校党、团、工会的专职工作人员以及学生政治辅导员。④行政管理人员：是指在学校各级职能机构及在各系的办事机构做行政、教学、科研等管理事务的工作人员。⑤工勤人员：包括行政方面的技术工人、炊事员和勤杂工等。

（2）1999年9月27日教育部出台《普通高等学校编制管理规程》

(草案, 第十一稿) 将大学校本部人员编制中基本教育规模编制分成三类: ①教师编制。指为完成高等学校教育任务而配备的从事教学工作、学术研究工作以及学生思想政治教育工作的编制。②教学辅助人员编制。指为学校教育教学服务而配备的从事实验技术、情报图书资料、学生实习指导和电化教育等工作, 以及其他技术后勤服务工作的人员编制。③职员编制。指学校中专职从事党务、行政管理、行政事务工作的人员编制。

从高校从事管理工作的发展历史来看, 高校管理队伍人员大致分为三类: 第一类, 来自教师。这部分人员分成两个历史发展阶段, 一是“教授治校”阶段, 学校管理工作基本是由教师兼职参与管理, 他们主要身份或主要工作仍然是教师, 二是“双肩挑”管理干部, 按照岗位管理要求, 他们主要岗位是党政管理岗位, 但仍然兼职从事教学、科研工作。他们具有专业水平和工作能力, 有学校以教学、科研为主体的第一线工作经验, 但很多人员还缺乏高校管理的经验和对具体管理事务的深刻认识。第二类, 专职党政管理干部。他们进校后长期从事学校管理工作, 具有较强的管理意识和做具体工作的经验, 但整体学历不高, 对学校以教师为主体工作理解不够深刻: 第三类, 从工勤人员中补充到管理岗位上的人员, 这部分人员情况各异, 但总体素质不高, 发展后劲不足, 主要承担管理工作中事务性工作。

在此, 我们将高校管理队伍人员界定为, 在学校岗位设置中按岗位工作内容专职从事党政管理、行政事务岗位工作的人员。他们包括从教师岗位转移到主要从事党政管理和行政事务性岗位上的“双肩挑”人员; 专职从事党政管理和行政事务工作的人员; 以及在行政事务性岗位上的身份仍然是工人的人员。

第二节 高校管理队伍专业化的含义、特点

一、高校管理队伍专业化的含义

(一) 专业化的定义及标准

较早系统地对“专业”问题进行分析研究的是社会学家卡尔·桑德斯(Carr-sanders)。他认为“所谓专业是指一群人在从事一种需要专门技术的职业,专业是一种需要特殊智力来培养和完成的职业,其目的在于提供专门性服务”。这里所说的专业是指某一群体经过专门的培养教育或训练,掌握了较高深和独特的专门知识和技术,按照一定的专业标准进行专门的活动,能够创造性地解决问题、促进社会发展并获得相应报酬和社会地位的专门职业。

专业不同于职业。职业可分为一般性职业和专门性职业。一般性职业是不需要从业者经过专门的培训与教育,而专门性职业要求从业者经过专门的训练和教育,具有较高深和独特的专门知识和技术,是专业性职业,即专业。专业更强调从业人员的社会责任感、社会服务精神和工作的创造性。一般性职业随着其专业水平的不断提高,会逐渐发展为专业性职业,这是一个长期的发展过程。

一般来讲,专业化有两层含义。一是侧重于性质含义,是指一个职业群体的专业性质和发展状态处于什么状况和水平,英语用 professionalism 一词表示;二是侧重于过程内涵,是指一个普通职业群体逐渐符合专业标准,成为专门职业并获得相应的专业地位的过程,英语用 professionalization 一词来表示。这里的“专业化”是在综合这两种含义的基础上提出的,即主要是指根据一定专业的特点与标准,来要求和规范一个普通职业群体,以求这个职业群体不断提高从业能力,并争取专业地位,使其所从事的行业成为一种专门职业的过程。因此,高校管理专业化就是要使高校管理成为一种专门的职业。

从专业的内涵可知,从事不同专业的群体,其专业的要求也各不相同,美国全国教育协会(National Education Association)成员以及班克斯(O·Banks, 1968)和奥恩斯坦(Ornstein, 1984)等人对专业的特点与标准进行过深入的研究。综合而言,专业的特点与标准主要包括以下内容:①需要运用专门的知识与技能,且智慧的运用重于体能或技术。②需要接受专门的培训和不断进修。③能促进社会文明,推动社会发展。④有独特的专业文化(专业文化是专业领域的价值、态度、情感、认知、自身成长的综合反映)。⑤有健全的专业组织,相对稳定的职业群体。⑥从业者的社会地位得到社会的广泛认可。

(二) 高校管理队伍专业化的定义

要界定高校管理队伍专业化,首先要界定高校管理人员专业化。所谓高校管理人员专业化,主要指管理者在整个管理专业生涯中,以高校管理为基础,通过终生的管理专业训练,习得教育管理专业知识、技能,实施专业自主,表现专业道德,逐步提高管理专业素质,成为一个良好的高校管理专业工作者的专业成长过程,也就是由一个“普通人”变成“管理者”的专业发展过程。要使高校管理成为一种专门职业,就要求有专业管理素养很高的管理队伍与之相匹配,也就是要求高校管理队伍专业化。这里的高校管理队伍专业化主要指专业管理素养高、精干、高效、相对稳定的职业化的高校管理队伍。它既不等于纯粹的知识化,也不等于纯粹的管理文凭化,其要点是高校管理者管理行为的专业化。高校管理队伍专业化是高校管理职业专业化的基础和前提,是实现高校管理专业化的根本保证。

二、高校管理队伍专业化的特点

专业化是职业发展的结果,总结各种职业专业化的历程可以发现,高校管理队伍专业化应具有专业性、职业化和稳定性的特点。专业性是专业化管理队伍的本质特征,职业化是高校管理队伍专业化的外在表现,稳定性是高校管理队伍专业化的一个重要标志。具体说来,高校管理队伍专业化的主要特点如下:

（一）专业性

高校管理队伍专业化具有一般的管理队伍特征，但因为其管理对象的特殊性而表现出具有高校管理特征的专业性质。专业性，是高校管理队伍专业化的重要特点。具体说来，主要体现在以下几个方面。

第一，掌握了有关高校管理工作的专业知识，并具有从事高校管理工作的专业能力。

高校管理队伍专业化应掌握的专业知识主要有：其一，系统的科学文化知识和坚实的马克思主义及教育理论知识；其二，高等教育科学的基础知识，如高等教育学、大学心理学、高等教育哲学、比较高等教育学等；其三，高等教育管理科学的基础知识，如学校管理学、教育经济学、组织行为学、教育统计学、系统论、控制论和信息论等；其四，现代管理科学知识；其五，国家法律及教育行政法规、政策与规划等方面的知识。在能力结构方面主要有：其一，语言表达和文字写作能力；其二，教育管理与经营能力；其三，科学研究能力；其四，创造能力。创造能力是深化管理工作，不断推进管理工作科学化的源泉。要获得这些专业技能，绝非易事，需要高校管理者经过长时间的专门职业训练。这说明高校管理工作不是人人都会、不学即能、“万金油式”的简单职业。

第二，工作效率高，工作效果好。

高校管理队伍专业化的工作效益与非专业化队伍相比，应该有质的不同。工作效率高，工作效果好，是推进高校管理队伍专业化的目的之所在，同时也是衡量高校管理队伍专业化程度高低的一个硬指标。专业化的高校管理队伍应该工作效率比较高，出现工作失误的情况比较少。因而，具有高校管理专业知识背景的管理者，如果其工作效率不高，工作效果不好，则不能将其归属于高校专业化的管理者；反之，尽管他（她）没有专门的高校管理的专业知识背景，但却擅长于高校管理工作，毫无疑问，他（她）应是高校专业化的管理者。换言之，高校管理队伍专业化既不完全等同于知识化、学历化，也不完全等同于教育管理文凭化（即只看其是否拥有教育学、教育管理学的学历文凭），重要的是管理者管理行为的专业化，即是否已掌握并能熟练运用高校管理专业知

识和技能是评价高校管理者及队伍是否达到专业化水准的一项重要指标，但绝不能“一刀切”。

第三，有健全的专业组织。

“专业组织在保护和造就专业人员，保护客户和公众利益和维持一个专业特定的知识和服务意识形态等方面扮演关键角色。”因此，拥有健全的专业组织是高校管理队伍专业化的第三个特点。为了培养高校管理人员的专业精神，促进和鼓励高校管理研究，世界上许多国家均有种类繁多、性质和功能不尽相同的学校管理人员的专业组织。例如，澳大利亚高等教育行政管理人员协会（Australian Institute of Tertiary Educational Administrators）（AITEA），其宗旨是鼓励教育管理人员的业务进修，为教育管理人员提供专业培训机会以及促进教育管理水平的提高。美国学校行政人员协会（American Association of School Administrators）（AASA），其协会成员有1.9万人，以增进学校行政人员个人及专业的持续不断的发展与成长为宗旨。此外，还有南非大学校长委员会（Committee of University Principals, CUP）、英国大学正副校长委员会（Committee of Vice-Chancellor and Principals of Universities of the United Kingdom, CVC）、国际大学校长协会（International Association of University Presidents, IAUP）等。我国于1983年成立了中国教育学会教育管理研究会（后改名为教育管理分会），1991年成立了全国教育管理专业委员会等。

（二）职业化

职业化是专业化的初级阶段，是高校管理队伍专业化的外在表现。长期以来，人们习惯于把“高校管理人员”与“干部”紧密联系在一起，以为只要政治条件好、能说会道的人都可以来高校当干部（管理人员），什么人都可以安排到行政岗位。究其原因，就是没有把高校行政管理当成一种职业来看待，高校管理队伍也不被认为是职业化的队伍。事实上，现代的高校行政管理是一种专业要求很高的职业，围绕高校的运作，已形成其特有的规律和方法，也构成了相对独立的专业体系。这个职业需要管理者具有良好的职业修养和专业素质，需要有长年经验积累的“慢功夫”，