

MINBANGAOXIAO
SHIZIDUIWUJIANSHE
XIANZHUANG
YUDUICEYANJIU



民办高校师资队伍建设 现状与对策研究

安 波 徐会吉 主编

山东人民出版社

国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

MINBANGAOXIAO SHIZIDUIWUJIAN SHE
XIANZHUANGYUDUICEYANJIU

民办高校师资队伍建设 现状与对策研究

安 波 徐会吉 主编



山东人民出版社

国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

民办高校师资队伍建设现状与对策研究/安波,徐会吉主编. —济南:山东人民出版社,2013. 10

ISBN 978-7-209-06906-9

I. ①民… II. ①安…②徐… III. ①民办高校—师资队伍—研究 IV. ①G648.7②G645.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 257515 号

责任编辑:于宏明

民办高校师资队伍建设现状与对策研究

安波 徐会吉 主编

山东出版集团

山东人民出版社出版发行

社址:济南市经九路胜利大街 39 号 邮编:250001

网 址:<http://www.sd-book.com.cn>

发行部:(0531)82098027 82098028

新华书店经销

青岛星球印刷有限公司印装

规格 16 开(170mm×230mm)

印 张 20.75

字 数 320 千字

版 次 2013 年 10 月第 1 版

印 次 2013 年 10 月第 1 次

ISBN 978-7-209-06906-9

定 价 35.00 元

如有质量问题,请与印刷厂调换。电话:(0532)88194567

本书编撰人员

主 编 安 波 徐会吉

副 主 编 李 建 李 蒙 姜自强

参编人员 (按姓氏笔画为序)

孔令桂 王 丽 王 宙 王 荣 王 振

王 萌 王素琴 王若维 王雪英 王日军

毛志秀 计祝保 许 霞 衣卫妮 朱红燕

朱秀丛 李珊珊 李俊聪 李欣桐 刘 巍

何兴园 吴衍丽 张 威 张京红 陈俊珑

杨庆爱 杨冬华 杨同玲 林忠卫 姜 烁

赵鲁豫 葛庆庆 薛 宁

前 言

改革开放三十多年来,我国的民办高等教育从无到有,由小到大,不仅在数量上达到一定的规模,而且在质量上也逐步得到社会的认可。目前,我国的高等教育已初步形成以政府办学为主,社会广泛参与的多元办学格局,涌现出一大批教学质量较高、办学条件较好的民办高校,这些高校日益成为我国高等教育事业的重要组成部分。民办高等教育的崛起,是我国高等教育体制改革与创新的重要成果,标志着我国高等教育事业开始进入多元化发展的新阶段。在我国公共教育投入不足、公办教育资源难以充分满足民众教育需求多样化的背景下,我国民办高等教育运用市场机制,自筹资金,自主办学,改变了建国以来形成的由政府包揽办学的格局。同时,为经济、社会和文化建设培养了数以万计合格的应用性、技能型人才,推动了我国高等教育大众化进程。另外,我国民办高等教育在深化教育体制改革和学校制度创新方面,在为社会积累教育资产、推进农村人口向城市转移、缓解全社会就业压力、稳定社会秩序、解决弱势群体的教育公平、促进公办教育的改革与竞争等方面都作出了历史性贡献。

然而,在民办高校发展过程中也存在一些不可忽视的问题,诸如“规模、生源、师资队伍”等问题,综合起来构成了阻碍民办高等教育健康发展的一种合力。这种状况与高等教育社会化和大众化的发展方向是矛盾的,不利于满足人们对高等教育日益增长的要求。因此,民办高等教育能否健康、稳定和可持续发展,是一个关系到社会进步和现代化进程的重大问题。

在当前,民办高校的师资力量和公办院校相比,不占优势。一方面,民办高校

大多发展时间不长,还没有足够的时间培养出自己的教授、副教授;另一方面,高水平的博士研究生不愿意到民办高校来。因而,以下这三种教师来源就成为了民办高校目前的必然选择:一是大量引进新毕业硕士研究生和少量紧缺专业的本科生,二是返聘退休教师,三是聘请其他高校的在职教师担任民办高校的兼职教师。在国外,特别是发达国家,如美国教育委员会统计,1993年在四年制大学开课的兼职教师占32%,两年制学校占60%;在日本的国立大学兼职教师占31.38%,在私立大学里占46.4%,在短期大学中占58.9%。^①这些数据表明,兼职教师的聘用无疑能够充分利用社会资源,大大提高办学效益,同时有助于打破人事制度的封闭性,促进人才的合理流动。

然而,兼职教师比例过大也存在诸多弊端:一是稳定性差。兼职教师因各种原因常常需要不断调整甚至延误学生的课堂教学,影响了教学计划的严肃性和科学安排课时的执行力;二是教师质量无保障。大量聘请教师很难聘请到优秀教师到校任教,加之公办教师的教学任务也已接近饱和,兼职教师的水平明显下降,滥竽充数者不乏其人;三是教学质量无保障。兼职教师担负着本校和聘任学校双重教学任务,授课多、时间少,缺乏足够的时间备课和熟悉学生的基本情况,课后又无法进行课外辅导,批改作业量有限,因而无法保证教学质量。

从宏观背景看,我国高等教育生源总量在整体减少,各公办高校规模也在不断扩大,高等教育资源相对过剩的态势日趋明显,高质量教学已成为学校发展的关键。由于民办高校大多建校时间较短,缺乏足够的心理准备和理论指导,人们对发展民办高等教育的认识不尽一致,民办高校管理以及自身发展,尤其是在师资队伍建设中仍存在不少问题,诸如人才储备的底子较薄,师资队伍存在结构不合理、学历偏低、队伍不稳定、教学科研能力不强等问题,师资力量整体上还比较薄弱。因此,建立一支政治素质高、业务能力强、心理素质好和职称、年龄结构合理的专职师资队伍,是民办高校的一项长期的战略任务,关系到民办高校快速发展和可持续发展的大局。

^① 彭华.浅析民办高校师资队伍建设中的问题与对策[J],黄河科技大学学报,2009,(5):12~14.

由安波、徐会吉主编的《民办高校师资队伍建设现状与对策研究》，深入探讨了我国民办高校师资队伍建设的理论问题和相关概念，全面、系统地总结回顾了上个世纪80年代以来我国民办高校师资队伍建设的取得的成绩、存在的问题以及制约因素，并以山东省民办高校师资队伍建设状况为实证调研对象，深刻剖析了民办高校师资队伍建设的模式，从国内和国外两个层面展开：一是分析了国内部分省市民办高校师资队伍建设的经验和相关措施；二是探析了国外私立高校师资队伍建设的模式与启示。在此基础上，从“质量工程”视阈出发，贯彻落实教育部全面提高高等教育质量工作会议精神，提出了适合我国国情的民办高校师资队伍建设的机制和对策建议。

该书力求从新的视角、新的理念、新的体系来分析研究问题，所提出的相关对策和有针对性的建议，相信会给政府部门、教育行政管理机构、民办高等学校的决策者和管理者以及有关专业的研究生，提供有益的启示和帮助。

著 者

2013年6月

目 录

导 论	1
第一章 民办高校师资队伍建设的理论基础与人才工程	14
第一节 民办高校师资队伍建设的理论基础	14
第二节 我国高校师资队伍建设的工程计划	21
第二章 我国民办高校师资队伍建设与制约因素	43
第一节 民办高校师资队伍建设的时代背景	43
第二节 民办高校师资队伍建设存在的问题和制约因素	48
第三节 民办高校师资队伍建设的途径与任务	62
第三章 山东省民办高等教育发展与师资队伍建设	67
第一节 山东省民办高等教育发展概况	67
第二节 山东省民办高校师资队伍的来源与发展	80
第三节 山东省民办高校师资队伍建设现状和存在的问题	82
第四章 国内部分省市市民办高校师资队伍建设路径与措施	101
第一节 北京市民办高校师资队伍建设模式与措施	101
第二节 上海市民办高等教育发展与师资队伍建设路径	109
第三节 江苏省以两个“率先”为目标的民办高校师资队伍建设模式	118
第四节 陕西省民办高校师资队伍建设的途径	128
第五节 浙江省民办高校师资队伍建设的途径	137
第六节 湖北省民办高校师资队伍建设探析	145
第七节 台湾地区私立高校发展与师资队伍建设模式	153
第五章 发达国家私立高校师资队伍建设模式与启示	163
第一节 标准严格、职责明确的美国私立高校师资队伍建设模式	163

第二节 制度规范、培训灵活的法国私立高校师资队伍建设模式	177
第三节 分类管理、学术自由的德国私立高校师资队伍建设模式	191
第四节 制度完善、注重流动的日本私立高校师资队伍建设模式	201
第六章 民办高校师资队伍建设的对策和发展趋向	213
第一节 民办高校师资队伍建设的对策	213
第二节 民办高校师资队伍建设的发展趋向	233
附 录	245
一、《全国教育人才发展中长期规划(2010~2020年)》	245
二、《教育部关于鼓励和引导民间资金进入教育领域 促进民办教育健康发展的实施意见》	260
三、《陕西省人民政府关于进一步支持和规范 民办高等教育发展的意见》	266
四、《山东省中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年)》	276
参考文献	313
后记	322

导 论

一、研究目的和意义

进入 21 世纪,一个知识经济时代,科学技术迅猛发展,综合国力的竞争主要体现在知识和人才的竞争,而人才竞争的关键在于教育。如果没有良好的高等教育,就无法传播最先进的科学文化知识,无法培养适应经济社会需求的高素质人才,也就无法面对知识经济的严峻挑战。如今,科教兴国和人力资源强国战略已深入人心,高等教育已成为我国科技进步、经济发展和建设创新型国家的重要支撑。在高等教育由“精英教育”向“大众化教育”转变过程中,民办高等教育发挥出重要作用,已成为我国高等教育体系中不可或缺的重要组成部分。

据 2011 年全国教育事业统计公报,我国民办高等学校已发展到 698 所(含独立学院 309 所),招生 153.73 万人,在校生 505.07 万人,其中本科在校生 311.82 万人,专科在校生 193.25 万人,教职工总数为 348857 人,其中专任教师 236468 人。师资是学校最核心、最宝贵的资源,是支撑学校的脊梁,是学校教育教学改革和发展的根本大计。对民办高等学校来说,师资队伍建设更是其可持续发展的关键,是提高教育教学质量的可靠保障。但是,由于我国民办高校发展的历史较短,再加上诸多政策的限制,民办高校师资队伍建设面临着不可忽视的问题,尤其是在教师队伍建设与管理上存在的认识偏差和操作失误已成为阻碍我国民

办高校进一步健康、有序发展的“瓶颈”。^①主要表现在以下几个方面:第一,教师队伍结构不合理。目前民办高校教师队伍结构不合理现象严重,不仅专兼职教师结构比例严重失调,而且专职教师队伍年龄偏年轻、学历偏低,兼职教师队伍年龄偏大、职务偏高。偏两头的年龄结构不利于教师之间的思想交流和学术交流,阻滞了新老更替;而青年教师学历偏低,则影响教学质量和学校的长远发展。第二,民办高校外聘教师数量多、流动性大,教师队伍很不稳定。目前,我国民办高校的师资来源主要有三种途径:“自培”、“退休”和“借聘”。据调查表明,百所民办高校中,专职教师少于20人的占38%,专职教师有20~40人的占29%,还有部分院校没有自己的专职教师,而聘请的兼职教师占教学力量的97%。第三,民办高校有效的教师管理机制尚未健全。民办高校建立时间比较短,各项管理制度还不健全,人治的痕迹还比较明显。许多民办高校在教师选聘及管理过程中,常常遵循急功近利、简单粗略的商业套路,录用教师、职务聘任、工作考核、津贴分配、教学质量监督等都缺少规范的管理制度约束,随意性很大。第四,政府的政策支持力度不够,学校“以人为本”的软环境尚待建设。在宏观层面,我国政府为推动民办高校的发展出台了一系列的政策法规,但许多有关民办高校发展的一些具体政策还很不健全,存在许多对民办高校教师不合理的制度规定。在微观层面,许多民办高校在校园文化建设和教师职业精神倡导和培养上有所缺失,使部分年轻教师的责任心、荣誉感不强。由于不重视校园文化建设和教师职业精神倡导,缺乏榜样的感召和目标激励,“以校为家”的观念难以确立,爱岗敬业的精神难以培养,既宽松自由,又不失人文关怀的工作氛围软环境尚未形成,这势必影响教师的积极性,难以形成骨干教师队伍,难以形成年轻教师脱颖的机制,进而也使学校的发展失去持久的动力支持。

截至2011年底,山东省共有民办普通高等学校39所(含独立学院12所),其中本科院校20所,高等职业学校19所,招生9.88万人,在校生30.53万人,其中

^① 彭华.浅析民办高校师资队伍建设中的问题与对策[J],黄河科技大学学报,2009,(5):12~14.

本科生 10.25 万人,高职(专科)生 20.27 万人,^①民办高校在为全省输送人才方面作出了积极的贡献。山东省民办高等教育在快速发展的同时,制约民办高校发展的诸多不利因素也日益凸显,师资问题尤为突出。主要表现在:专任教师学历层次偏低,教师队伍年龄结构、学缘结构不尽合理,教师队伍流动性大、稳定性较差,专任教师数量不足,特别是具备“双师素质”的教师数量过少。

本书在深入探讨民办高等教育师资队伍建设的理论问题的基础上,全面系统地调查了我国民办高等学校发展的历程,肯定了取得的成效,找出了存在的问题和制约因素,并以山东省民办高等学校为实证调研对象,深刻分析了师资队伍建设的现状,借鉴国内外高校师资队伍建设的经验和政策措施,从“高等教育质量工程”建设的视阈提出了符合我国实际的民办高校师资队伍建设的对策和实施策略,进一步提高民办高等教育质量服务。

二、国内外研究背景

(一)国内研究背景

教育教学质量是民办高校赖以生存和长远发展的“生命线”,以质量求生存,以信誉谋发展是民办高校的办学宗旨。民办高等教育的办学机制不同于公立高校,具有其独特之处,探索一条符合民办高校特点的师资队伍建设道路,对于民办高校的稳步前进和整个高等教育事业的健康发展具有重要现实意义,所以民办高校的师资队伍建设问题引起了国内研究者的广泛关注。众多学者作为民办高校的教师和管理者,对民办高校的师资队伍建设问题进行了深入的理论探索和教育实践,形成了一系列研究成果,提出了许多宝贵的建议和对策,值得借鉴。

以我国政府为例。2002 年 12 月 28 日,《民办教育促进法》的出台充分说明了国家对民办教育的重视和肯定。该法的第二十七条规定:“民办学校的教师、受教育者与公办学校的教师、受教育者具有同等的法律地位。”该法对民办高校教职工在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、社会活动等方面依法享有与

^① 山东省教育厅. 2011 年山东省教育事业发展统计公报[DB/OL]. <http://www.sdedu.gov.cn/sdedu-jyjk/default.htm>, 2012-03-29/2013-05-11.

公办高校教职工同等权利等方面做出了详细的规定。按照《民办教育促进法》的要求,民办高校的教师都要有教师资格,以后在这些方面与公办高校教师享有同等的权利,包括职称评定、业务培训以及社会上对教师的各种“照顾”。2004年3月5日,国务院总理温家宝签署了中华人民共和国国务院第399号令,颁布实施了《中华人民共和国民办教育促进法实施条例》,该条例已自2004年4月1日起正式实施,条例第二十九条明确指出“民办学校及其教师、职员、受教育者申请国家设立的有关科研项目、课题等,享有与公办学校及其教师、职员、受教育者同等的权利”。政府从立法的高度对民办高校教师的地位和权利作出明文规定,为保障民办高校教师的权益提供了可靠依据。这大大提高了民办高校教师的法律地位,对于民办高校师资队伍的建设给予了有力支持。

民办高校教师以教育者的身份出现时,代表国家和社会从事培养人的工作,所以,必须履行与公办高校教师相同的义务,享有相同的权利,而不能因为学校的举办者不同而有所改变,对这一不争事实已经初步达成共识。现有的研究成果主要集中于民办高校师资队伍建设中存在的主要问题及其形成原因的分析,在此基础上提出民办高校师资队伍建设的对策建议。对已有的研究成果进行以下五个方面的简要综述。

1. 关于民办高校师资队伍建设存在的主要问题

有许多学者认为问题主要集中在教师队伍年龄结构不合理,“老的老,小的小”,中间断层严重,“老”主要是指返聘的离退休人员,他们多为兼职教师;“小”主要是指刚从学校毕业来校任教的年轻教师,他们多为专职教师;教师队伍不稳定,流动性大,民办高校教师成了一个职业生涯缓冲平台,作为选择更好出路的“跳板”;教师缺乏在职培训的机会;教师心态欠佳——缺乏归属感、“打工心态”等。陆淑珍的《民办高校师资频繁流动的原因探析》,林苑纯、邱秀芳的《民办高校稳定师资队伍探讨》都着重分析了民办高校教师队伍稳定性差的问题,也有学者比较关注民办高校教师的职业生涯发展问题,认为民办高校教师地位较低,对教师缺乏吸引力,同时有些民办高校只重眼前利益,缩减开支,使教师在科研上无法得到更多的资源,职业生涯的发展受到很大制约。

2. 关于制约民办高校师资队伍建设的因素

大部分学者都从社会、政府、学校、教师四个层面进行了分析,认为社会对民办高校教师的认同度不高,民办高校教师缺乏应有的社会地位和社会荣誉;政府对民办高校的支持力度不够,有关民办高校教师福利、待遇的政策落实不到位,对民办高校的管理不尽合理;民办高校自身管理不科学,缺乏有效的激励、约束机制,家族式管理的现象普遍存在;教师素质参差不齐,缺乏责任心,存在道德风险。莫全芬在《我国民办高校师资队伍建设研究》中还提出了良好的外部环境对民办高校师资队伍建设影响。

3. 关于民办高校师资的聘用制度研究

南京大学的张宇在《我国民办高校师资队伍建设的问题与对策》中提出,许多民办高校在教师选聘及管理过程中,常常遵循急功近利、简单粗略的商业套路,录用教师、职务聘任等都缺少规范的管理制度约束,随意性很大。^① 哈尔滨理工大学的韩忠春在《民办高校师资队伍建设问题研究》中提出:应建立和完善教师的聘任制度。民办高校聘任教师、职员、应当签订聘用合同,明确双方的权利、义务等。在聘任前应对应聘者的学历、职称、专业特长、业务能力以及身体状况等基本情况做全面了解,应聘时应明确学校及教师双方的责任、权利、义务以及酬金和聘期,减少教师聘任的盲目性和随意性,择优聘用。^②

浙江树人大学的傅丽芳在《刍议民办本科高校优秀师资的引进》中提出,学校应制定一整套引进人才的政策办法,并保证政策、制度实施的长期性和稳定性。应结合学历职称结构,保证人才的基本待遇、薪酬、住房等,使引进人才政策更具有激励性。^③

东北师范大学的莫全芬在《我国民办高校师资队伍建设研究》中提出,当前尤其要破除框框,冲破原有计划经济条件下的平均主义观念,舍得花本钱,超常规地

① 张宇.我国民办高校师资队伍建设的问题与对策[J].教育研究,2006,(5):71~73.

② 韩忠春.民办高校师资队伍建设问题研究[J].中国高教研究,2004,(7):62~63.

③ 傅丽芳.刍议民办本科高校优秀师资的引进[J].浙江树人大学学报,2007,(1):16~

引进高学历的师资,加快专职教师队伍的建设。

4. 民办高校师资的福利保障机制研究

内蒙古科技大学的李建忠在《我国民办高校的人力资源现状与对策》中指出:民办高校要想提高教师队伍的整体素质和水平,实现可持续发展,必须要进一步提高教师的工资福利待遇,包括养老保险、住房公积金、医疗保险金、失业保险金。民办高等教育机构的教师工资水平与公办高校相比,不具竞争力。除工资外,为教师支付各种社会保险的很少。

西南财经大学的夏兴臣在《我国民办高校管理与发展若干问题研究》中提出,学校要为教师营造一个良好的工作生活环境,使教师感到学校的生存发展与他们息息相关,学校要大力筹措资金,改善办学条件,改善教师的待遇,解除教师的后顾之忧。

5. 关于民办高校师资队伍建设的对策建议

众多学者从不同角度提出了一些可行性建议。主要包括完善民办教育立法,保障民办高校教师的权益;健全民办高校的管理体制,调动教师的积极性;提高民办高校教师的地位,切实保障教师福利等等。

有些学者认为,应该从入口上严格把关,优化教师选拔聘用机制,同时要采取适当的激励措施,调动教师的工作积极性。还有学者认为应该引入市场机制,面向社会开展教师资格认证,让具备条件的人成为教师的后备力量,建立可以自由流动的专业人才市场,保持队伍活力,优化教师队伍。

此外,也有一些学者着重研究了国外高校的师资队伍建设问题,分析了国外著名高校的师资队伍建设管理机制,为民办高校的师资队伍建设提供了可供借鉴的经验。例如:明确教师任职资格,完善教师聘用制度,执行严格的晋升和考核制度,加强对教师的继续教育和在职培训,引入竞争激励机制等。还有学者将中国民办高校的师资管理机制与国外私立大学进行对比,分析了两国在师资的引进、培养、激励等方面存在的差距,也提出了一些改进措施。总之,民办高校的师资队伍建设问题在国内外都是人们关注的热点,我国的学者在推动民办高校的师资队伍建设方面也做了许多探讨。

综上所述,就目前的研究成果看,针对民办高校教师队伍建设展开全面、深入、系统研究的专著尚不多见。仅有两部著作着重研究了民办高校的改革与发展问题,而对师资队伍建设问题涉及不多,特别是对民办高校师资队伍建设的理论研究还未引起应有的关注。目前,可以查阅到的相关论文虽然较多,但多是采用文献研究的方式,缺少实地调研和座谈随访,特别是缺少针对性、应用性和操作性较强的对策和实施方案。

(二)国外研究背景

目前,通过上网搜索和知网检索,收集到国外关于私立高校师资队伍建设的 relevant 著作 2 部,中文期刊论文 60 余篇,硕士论文 10 余篇,此外,从互联网上搜集到了一些相关背景资料。从这些已掌握的资料中可以看出,高等学校师资队伍建设一直是国外教育界关注的焦点问题。根据已掌握的部分发达国家高等教育发展和教师队伍建设研究的情况,做一简要的介绍。

美国有世界上规模最大的高等教育系统,在美国前 10 所名牌大学中,有 7 所是私立大学,如哈佛大学、耶鲁大学等。哈佛大学曾培养出多位总统和几十位诺贝尔奖获得者,这些声名显赫的私立大学之所以能够风光无限,一个重要原因在于他们拥有一大批美国乃至当今世界上最优秀的学术权威,这足以说明美国私立大学在培养人才、吸引人才、科技创新等方面的成功之处。美国私立大学师资队伍管理方法和手段千差万别,各具特色,但仍然形成了一套普遍认可的、有着共同本质的管理规则,例如公开招聘制、非升即走制、终身教授制、退休弹性制、兼职教师制等等。这些“游戏规则”得到了广大高校的教师、管理人员以及社会公众的普遍认同,逐渐成为一种“潜在的规则”、无形的秩序,约束着高等教育各主体的行为,这对高校教育教学工作、科学研究活动的正常顺利进行,起着决定性的作用。此外,自主灵活的工资激励制度以及高度的法制化都对美国私立大学的繁荣发展起到了积极的助推作用。

一方面,美国私立大学实行自主灵活的工资激励制度。美国高校没有津贴、奖金之类的辅助分配形式,工资是教师主要的分配方式。私立大学一般由校长依据本校的财政状况,提出对教师工资的建议,由校董事会决定教师的工资级别

和工资标准,决定年度性自动增资的幅度,决定奖励性增资的发放标准和发放办法。这一举措对激发教师群体的工作主动性、创造性发挥了积极作用。

另一方面,美国具有一套完备的法律体系来保障私立大学的蓬勃发展。美国针对私立大学的法制化主要体现在三个方面:一是政府资助及社会捐助的法制化;二是政府对私立高校管理的法制化;三是私立高校自我治理的法制化。具体阐释如下:

1. 政府对非营利性学校实行免税制度,从立法的层面上保障对学生实行助学金和贷学金制度。根据美国税法规定,任何企业都必须对其各种形式的收入缴纳税款,但是学校所有的房地产,社会捐助给私立学校的财产和基金及其收益,用于私立学校的产业可以依法享受免税的优惠。1958年的《国防教育法》规定,由联邦政府向“非营利的私立学校提供贷款”;1965年的《高等教育法》规定,联邦政府要向公立和私立高校提供长期资助,对需要资助的私立大学学生提供贷款;1972年美国通过《高等教育法》修正案,第一次决定由联邦政府向包括私立高校在内的几乎所有高校不带任何附加条件地提供资助,各私立高校可以自主决定资助经费的使用。这些法律大大缓和了私立大学的高学费与学生经济承受力差的矛盾,从而使更多学生有机会去私立大学上学,促进了私立大学的发展。

2. 私立高校在特定领域必须接受州政府的管理。例如学校设置的审批;学位授予权的审批;财务审计和税收检查;州政府的有关部门对学校的建筑设施安全状况、卫生状况、防火设施等方面进行定期检查;在接受政府对私立高校资助的州,州政府教育部门要对私立大学的有关学科专业、学院的设置进行检查。

3. 依法自治是美国私立高校区别于公立高校的一个重要特征。所谓“大学自治”,是指大学是一个比较独立自主的机构或团体,自己决定和管理大学的事务,以保证大学的学术、教育和研究的正常进行,不受或少受内、外界各种非学术权力的干扰。美国著名高等教育家布鲁贝克认为:“自治是高深学问的最悠久的传统之一。无论它的经费来自私人捐赠还是国家补助,也不管它的正式批准是靠教皇训令、皇家特许状,还是国家或省的立法条文,学者行会自己管理自己的事情”。大学自治可以从以下三个方面来理解:从性质上看,大学自治是大学作为学术组