

区域性大学联盟持续发展的体制机制设计及其现状审视

王正青,董甜园

(西南大学 教育学部,重庆市 400715)

摘要:持续性不足是当前国内大学联盟的突出问题,体制机制建设是推动区域性大学联盟持续发展的关键所在。构建区域性大学联盟的管理体制与运行机制,需要界定与之相关的各方利益相关者,并在此基础上从组织机构和制度规范两方面完善管理体制,从目标导向机制、权责落实机制、信息沟通机制、利益共享机制和项目推进机制等方面健全运行机制。基于案例研究结果,本文提出了健全区域性大学联盟体制机制的策略路径。

关键词:区域性大学联盟;管理体制;运行机制;现状审视;实然审视;路径选择

中图分类号:G40-059.3 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2016)06-0096-07

大学联盟是当前世界高等教育发展的重要趋势,是“后合并”时代高校加强自身实力的战略选择。从美国大学联合会(AAU)和克莱蒙特大学联盟(CUC)成立并运行至今,大学联盟经历了一个多世纪的发展,并逐渐超越传统的校际间合作格局,呈现出区域化与国际化发展态势。^[1]中国地方政府与高校越来越重视区域内高校联盟发展,支持建立优势互补、资源共享、风险共担、多向流动的“大学联盟”,以此激发高校的集群与协同效应,并在提升区域高等教育整体实力的同时,更好地服务于区域经济社会发展。与区域性大学联盟成立时的热闹相比,多数联盟在实际运行后的效果却低于预期,发展的持续性备受质疑。厘清区域性大学联盟与区域经济社会发展的互动机理,明晰区域性大学联盟持续发展的体制机制障碍,构建区域性大学联盟持续发展的管理体制与运行机制,成为当前高等教育研究领域一个紧迫而又现实的课题。

一、区域性大学联盟持续发展与体制机制建设

区域性大学联盟是从地理区位角度对大学联盟所作的类型划分,包括区域性同质大学联盟、区域性异质大学联盟两种子类型。^[2]本文将“区域”界定为省级行政区,并将研究对象限定为地理上处于同一省级行政区内的高校组建的大学联盟。

(一)持续性不足是当前区域性大学联盟的突出问题

持续发展能力是检验大学联盟运行质量的重要标尺,更是实现联盟战略目标的根本保障。综观国内近年来成立的各类大学联盟,大都经历了从成立初期的轰轰烈烈到短暂热闹后的忽冷忽热,再到热情退却后的若即若离的走低过程。以“上海西南片联合体”为例,该联盟的成立最初源于地

收稿日期:2016-07-21

作者简介:王正青,教育学博士,西南大学教育学部,副教授。

基金项目:教育部人文社会科学研究西部和边疆地区项目“区域性大学联盟建设的支撑体系与运行机制研究”(13XJC880009),项目负责人:王正青。

方政府的推动,由当地教育主管部门划拨专门经费保障运行。随着政府关注度的降低,联盟日常经费和项目经费转向各联盟高校,有的高校因对联盟前景持怀疑态度而拒绝缴纳会费,从而影响联合体活动的开展。2011年成立的“重庆市大学联盟”遇到了类似问题。该联盟的成立主要源于优势高校重庆大学的强力推动,随着重庆大学主要领导的人事变动,该联盟最初确立的教师互聘、跨校选课、校卡同用等计划一直进展缓慢。

大学联盟持续性不足的原因是多方面的。首先,管理的分割性阻碍了大学联盟的深度合作。由于长期以来的条块管理与分级管理体制,高校更多关注与自身发展紧密相关的部门和行业,对与本校发展不相关领域热情不高,从而难以真正落实“抱团发展”的联盟理念。其次,资源的稀缺性削弱了大学联盟的向心力。资源是高校生存发展的关键,学术领军人物、重大资助项目、学科发展平台、关键软硬件资源更是如此。资源的稀缺性和排他性决定了联盟高校间也存在竞争,从而使得联盟内部貌合神离进而影响向心力。第三,成员的单一性限制了大学联盟的合作层次。多数联盟只涉及高校间合作,没有充分吸收政府、行业企业、科研院所等主体,使得合作对象、合作层次与合作内容单一。第四,动力的不稳定影响了大学联盟的持续性。对区域性大学联盟而言,联盟的成立要么受政府的强力推动,要么受区域内优势高校的强势主导,这两种动力均存在很大不确定性。

(二)体制机制是区域性大学联盟持续发展的关键因素

贝塔朗菲(Bertalanffy)的系统论认为,世界上的任何事物都可以看成一个系统,整体性、相关性、开放性和层次性等是所有系统的共同特征。^[3]不同要素按照层次间组合规律形成一个相对稳定的有序结构,在与外围更大系统间进行物质、信息、能量传递过程中,维持着系统的整体运行。社会发展、机构发展与个体发展总是处于一定的社会生态系统中,作为组织形态存在的区域性大学联盟也不例外。本文将大学联盟的发展系统分为外围支持系统、中间主体系统和内层运作系统三个层次。其中,外围支持系统构成了联盟发展的生态环境,中间主体系统相当于体制层面的组织架构,内层运作系统相当于机制层面的要素组合方式。将上述系统中的要素进行整体呈现,可构建出多维度多层次的区域性大学联盟发展系统。

具体而言,外围支持系统包括法律法规系统、政策支持系统、资源保障系统和社会力量系统。外围支持系统中所有子系统的共同特征是,这些要素不直接介入区域性大学联盟的具体活动,但却是大学联盟发展的必要条件。法律法规系统是推进大学联盟持续发展的法律保障,政策支持系统是大学联盟发展的引导力量,资源保障系统是大学联盟发展的基础条件,社会力量系统为推动大学联盟持续发展凝聚力量。中间主体系统包括领导决策

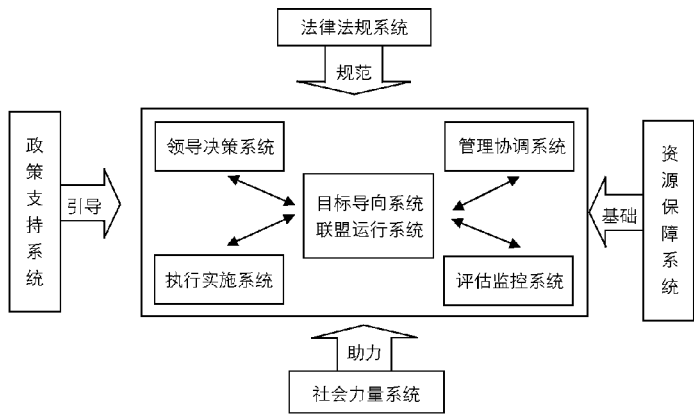


图1 区域性大学联盟发展的多维层次系统

系统、管理协调系统、执行实施系统和评估监控系统。中间主体系统中所有子系统的共同特征是,这些要素是区域性大学联盟实际运行的机构载体,是大学联盟实质性存在的关键表征。内层运作系统包括目标导向系统和联盟运行系统,为大学联盟提供方向性引导和未来愿景,并在联盟运行过程中发挥目标导向、权责划分、信息沟通、利益协调等功能。

二、区域性大学联盟持续发展的体制机制设计

体制机制在社会系统运转与社会组织发展中具有基础性和根本性的作用。理想状态下,有了完善的体制和良好的机制,一个社会机构可以达到一种自适应、自调控、自生长状态。

（一）区域性大学联盟体制机制建设的利益相关者

明确区域性大学联盟持续发展过程中的相关利益主体,是进行大学联盟体制机制设计,协调联盟运行过程中复杂关系的重要基础。美国学者克拉克(Burton R. Clark)认为,推动大学变革的力量主要有国家权力、市场力量和学术权威三种,并由此得出高等教育发展的“三角协调模式”。^[4]与“三角协调模式”颇为接近的利益相关者理论认为,组织的发展离不开各利益相关者的投入与参与。美国经济学家罗索夫斯基(Henry Rosovsky)据此把大学的利益相关者分为四个层次。^[5]第一层次是直接参与大学日常活动的教师、行政主管和学生;第二个层次包括董事、校友和捐赠者;第三层次包括政府、企业和行业协会等与大学利益直接相关的群体;第四个层次是对大学政策产生边缘影响的市民、社区和媒体等。作为一个典型的利益相关者组织,大学在制定联盟政策时需要考虑利益相关者的诉求与利益。

综合上述观点,本文将区域性大学联盟的利益相关者分为内部利益相关者与外部利益相关者两种类型。内部利益相关者包括第一层次的教师、行政主管和学生,以及第二层次的董事、校友和捐赠者。前者是制定大学联盟政策的根本出发点,后者是大学联盟政策能否通过并获得支持的关键力量。外部利益相关者包括第三层次的政府、企业和行业协会,以及第四层次的市民、社区和媒体等。其中,政府作为大学办学的主要出资者,是大学联盟的重要利益相关者。企业和行业协会可以为联盟发展提供科研资金和研发设备,促进联盟集体成果转化。与此同时,市民、社区和媒体则构成区域性大学联盟持续发展的社会环境系统,通过舆论引导、社会宣传等方式影响联盟发展。这些利益相关者对大学联盟的影响方式和程度存在差异,但都是联盟体制机制建设需要考虑的因素。

（二）区域性大学联盟持续发展的体制设计

按照《辞海》的解释,“体制”(system)是指国家机关、企事业单位在机构设置、领导隶属关系和管理权限划分等方面的总称。孙绵涛等国内学者认为,教育体制是教育机构与教育规范的结合体。^[6]教育机构是负责制定和实施组织目标的实体组织,教育规范则是建立与保障教育机构正常运转的规章制度。从两者相互关系看,教育机构是教育体制的载体,教育规范是教育体制的核心。没有教育机构,教育体制就失去了赖以存在的组织基础;缺少教育规范,教育机构无法建立,即使建立了也难以持续健康有序运行。

基于对区域性大学联盟社会生态系统的分析,我们将大学联盟的组织机构分为领导决策机构、管理协调机构、执行实施机构和评估监控机构四种类型。其中,领导决策机构包括理事会、管理委员会、领导小组等形式,负责制定联盟章程和规章制度,审定联盟重要决议、计划和预算,确定联盟工作重点与方式。管理协调机构包括联盟秘书处、办公室、工作协作组等形式。这种日常机构是联盟合作成功的重要组织保障,需要配备专职人员,负责联盟的行政管理、日常运转、协调和组织会议等具体事务。执行实施机构则是围绕教师互聘、学生交流、科研协作、资源共享等联盟工作,组建的具体实施推进机构。评估监控机构包括督导委员会、评估委员会、考核小组等形式,重点就各项目开展情况展开定期或不定期评估,并基于评估结果展开绩效问责。

除组织机构外,区域性大学联盟的支撑体制还包括相应的制度规范。一是联盟章程或联盟协议。这是大学联盟的根本性规章制度,也是联盟开展活动的基本准则,需要阐明联盟的性质、使命、组织架构与合作领域等。二是联盟中长期发展规划和年度计划,以及各子项目的具体推进计划与行动方案。三是各项目的具体实施条例和管理办法,包括各机构例会制度、工作人员职责、经费使用办法、考核评估办法等。

（三）区域性大学联盟持续发展的机制设计

按照《辞海》的解释,“机制”(mechanism)原指机器的构造和运作原理,借指事物的内在工作方式,包括有关组成部分的相互关系以及各种变化的相互联系。按照系统论的观点,机制是指一个系统运行时各组成要素之间相互作用、相互联系、相互制约,使系统整体良性循环、健康发展的规则与

程序。基于上述理解,区域性大学联盟的运行机制就是指区域性大学联盟内部各要素之间,以及联盟作为整体与外部社会之间的关系及其作用方式,是联盟管理体制与制度规范在实际运行中的外在表现。从不同机制的功能定位角度,本文将区域性大学联盟的运行机制细化为目标导向激励机制、权责划分落实机制、信息沟通公开机制、利益共享分配机制、项目依托推进机制等五个方面。

一是目标导向激励机制。通过联盟章程或框架协议,明确联盟发展战略目标与愿景,激发各大学参与联盟工作的内部动力。二是权责划分落实机制。以正式规章或条例形式,规定大学联盟各成员高校参与联盟建设的责任与义务,包括人力物力支持和资源建设任务等内容,以及相应的责任落实推进办法。三是信息沟通公开机制。除了联席会议、工作例会、工作简报和会议记录等传统沟通方式外,还应充分利用信息化条件下的网络沟通功能,强化对内沟通与对外宣传。四是利益共享分配机制。追求利益是区域性大学联盟得以兴起的原动力,这种利益既包括获得办学资源等显性收益,也包括提升社会声誉等无形收益。五是项目依托推进机制。基于联盟建设目标定位,分阶段分重点启动实施项目。

三、区域性大学联盟体制机制建设的实然审视

在应然层面探讨了区域性大学联盟体制机制的整体框架后,还需从实然层面审视当前国内区域性大学联盟体制机制建设的实际现状,才能深入总结现有经验与不足,理性提出健全区域性大学联盟体制机制的策略路径。

(一)区域性大学联盟体制机制建设的案例选择

本文选择了四个区域性大学联盟作为案例研究对象。其中“重庆市大学联盟”由重庆市内的重庆大学、西南大学等 6 所高校于 2011 年成立;“安徽省应用型本科高校联盟”(即“行知联盟”)由合肥学院等安徽省内 14 所新建本科院校于 2008 年成立(现扩展至 19 所);“武汉七校联盟”由武汉大学等武汉市内 7 所教育部部属高校于 2001 年组建而成;“杭州下沙高教园”由位于杭州市下沙高教园区 14 所高校于 2003 年成立。选取上述联盟作为案例对象,主要基于以下考虑:一是联盟性质的代表性,案例中“重庆市大学联盟”、“杭州下沙高教园”属于区域性异质大学联盟,“安徽行知联盟”、“武汉七校联盟”属于区域性同质大学联盟。二是地理位置的代表性,地域上涵盖东部地区、中部地区和西部地区。三是成立时间的代表性,既有成立于高校大合并高潮时期,也有成立于“后合并”时代。四是推动力量的代表性,既有受地方政府推动成立的联盟,也有高校主导促成的联盟。

(二)区域性大学联盟体制机制建设的现状调查

本文采用多案例聚类分析方法,基于事先设计的体制机制框架,统一编制文档表格来呈现各案例资料,以提高案例研究的内在效度。本文在查阅各联盟运行中的过程性资料(包括各学校相关汇报总结材料及联盟网页资料),梳理学术论文和报刊文章中相关内容,并对部分联盟的相关人员进行访谈后,从体制建设和机制建设两个大维度,对四个联盟的体制机制建设情况汇总(见表 1)。

(三)联盟案例体制机制建设的总体分析

从案例分析可以看出,当前区域性大学联盟在体制建设上具有如下特点:一是组织机构建设较为完备。“重庆市大学联盟”和“安徽行知联盟”定位于全方位合作,相关机构建设比较齐全;“武汉七校联盟”主要集中在联合办学,“杭州下沙高教园”主要关注校际选修辅修和教师互聘,相关机构建设集中在对应领域。二是地方政府介入程度各异。安徽省教育厅全面参与了“安徽行知联盟”的各项工作,是联盟的重要推动力量;“杭州下沙高教园”也从地方政府和教育行政部门获得了资金支持。三是评估监控机制总体薄弱。除“安徽行知联盟”设有专家检查小组开展过程督查和项目验收外,其他联盟没有相关评估监控机构和活动记录。四是制度规范建设受到重视。“武汉七校联盟”和“杭州下沙高教园”由于联盟定位差异,没有整体性章程或协议。但是各联盟一致重视制定具体的项目管理与实施办法。

表 1 代表性区域性大学联盟的体制机制建设情况

联盟案例 考察维度		重庆市大学联盟	安徽省行知联盟	武汉七校联盟	杭州下沙高教园
体制建设	领导决策机构	联盟理事会,由成员高校校长组成	管委会,厅领导参与年度联席会	联合办学指导委员会,分管副校长	高教园区管委会,厅领导参与
	管理协调机构	执行委员会、秘书处(驻重大)、工作人员(不固定)	协作委员会,秘书处(固定工作人员常设合肥学院)	联合办学协调小组	协调小组办公室,教务与人事部门
	执行实施机构	科学研究、国际合作与交流、课程资源共享等合作组	教学、科研、学生、图书资源等工作协作组	各校教务部(处)	教学协作组、互聘工作协调小组
	评估监控机构	无相关机构与评估活动	专家检查小组,定期组织项目检查、项目验收	无相关机构与评估活动	无相关机构与评估活动
	制度建设	联盟章程协议	行知章程、行知宣言、合作办学协议	无整体性章程与协议	无整体性章程与协议
		发展规划计划	年度工作要点、协作组实施方案	年度工作计划、通知	年度工作要点、通知
		实施条例办法	经费使用办法、分工协调机制、图书馆际互借协议等	联合办学实施办法、跨校辅修专业学位管理规定	校际选课、教师互聘协议书,教学资源共享办法等
	目标导向激励机制	资源共享、优势互补、互惠互利、相互促进、整体提升	优势互补、资源共享、互惠互利、共同发展	资源共享、优势互补、平等互利、相互促进	利用高教园区空间优势实现教学资源共享
	权责划分落实机制	轮值制、成员高校牵头实施	轮值主席制、牵头负责专业建设	轮值制,接收选课学校为主管理	固定任务、子课题形式分工负责
	信息沟通公开机制	年度例会、工作协调会、联盟官网(部分学校链接)	年度联席会、工作组会、研讨会、联盟内刊、独立网页	年度会议、联谊会、教务管理系统、联合办学网	不定期管委会、专题协调会、信息管理平台
机制建设	利益共享分配机制	无明确日常经费来源和专项资助	教学质量工程项目倾斜、联合申报	学生跨校选课培养费提成	省长基金、教育厅拨款资助
	项目依托推进机制	研究生互换、课程互选、学位辅修等	专业共建、小学期建设、联合出版教材、教师互聘等	跨校选课、辅修专业、共用实验室和教学基地等	教师互聘、人才培养立交桥、校际选修辅修等

在机制建设上比较突出的特征有：一是联盟目标导向不够清晰。各联盟都提出“优势互补、资源共享”，但缺乏清晰可操作的具体目标，成员高校参与联盟的内在动力激发不够。二是信息平台建设进展不一。各联盟都开展有定期工作会和协调会，但在信息化沟通平台建设上存在差异。“安徽行知联盟”、“武汉七校联盟”和“杭州下沙高教园”均建立了信息管理平台，“安徽行知联盟”和“武汉七校联盟”建立了专门网页，“安徽行知联盟”还通过主办内部刊物以加强交流和对外宣传。三是利益分配机制不够完善。除“武汉七校联盟”明确规定学生联合培养费用的 20％用于联盟日常开支外，其他联盟均无明确的日常经费保障办法。各联盟都提到联合申报项目、联合开发资源、推进专业建设，但都没建立起具体的资金分担与成果分享办法。四是项目设置各有特色。“安徽行知联盟”的对口合作专业建设，“武汉七校联盟”颁发辅修学位，“杭州下沙高教园”的“2+2”、“2+3”人才培养立交桥，都取得了较好成效。

四、健全区域性大学联盟体制机制的路径建议

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020 年)》和“新高教 30 条”指出，要“推动高校创新组织模式，探索高校合作发展机制”，“鼓励地方建立大学联盟……实现区域内高校资源共享、

优势互补。”结合案例研究结果,本文就推进区域性大学联盟持续发展,健全联盟体制机制提出如下建议。

(一)政府介入联盟工作,重在宏观引导与政策支持

政府是区域性大学联盟持续发展的重要力量,但政府对大学联盟的介入应重在宏观层面的方向引导与政策支持。一是根据区域经济社会发展需要,引导高校将联盟建设目标与国家 and 区域发展战略相结合。二是进一步扩大高校办学自主权,为大学联盟在合作办学、学分互换、学生转学、联合授位等方面提供便利。三是制定高校、企业、科研院所等机构的人员灵活流动的人事管理制度、多机构合作的成果认定制度、鼓励企业参与大学联盟工作的财税优惠制度,为高校间教师互聘,以及企业、科研院所参与大学联盟工作消除障碍。四是出台支持大学联盟发展的特殊政策,如在质量工程项目、协同创新中心建设等方面给予政策倾斜。

(二)激活相关利益主体,强化校企合作与内外支持

当前国内的区域性大学联盟主要受高校领导层和地方政府推动,普通师生、校友、企业、行业、市民、社区、媒体等其他大学利益相关者很少参与。推动大学联盟持续发展,需要激活各方利益主体,尤其是校内师生和行业企业的热情。一方面,在联盟必要性论证、联盟伙伴选择、联盟工作重点、合作项目设置等环节,充分征求并吸收在校师生和毕业校友的意见,为联盟发展汇聚支持力量。另一方面,行业企业可以通过建立产学研基地、共享实验仪器设备、联合课题攻关、联合培养研究生和企业研发人员、设立企业奖学金等方式,为联盟发展提供条件,并在与行业企业的合作中强化成员高校的联盟关系。

(三)调整组织关系系统,转向矩阵结构与专业管理

当前各大学联盟普遍重视管理体系的完善,力求从领导决策层、综合协调层、任务执行层建立起高效有序的组织关系系统。推进大学联盟持续发展,在组织机构建设上有两个突破点。一是推动自上而下的直线结构向纵横交错的矩阵结构转变。埃克尔(P. Eckel)和哈特雷(M. Hartley)认为,大学联盟提升发展能力的关键在于管理中的组织关系设计,突破口就是将管理协调职能与任务执行职能结合,使项目参与人员既同管理部门保持业务联系,又实际参与项目工作。^[7]二是推行日常事务专业化管理,配备专职人员,设立联盟的综合性协调机构,保持联盟工作的延续性。

(四)健全督导评估机构,开展项目验收与绩效考核

除了决策机构、综合机构和执行机构外,当前各区域性大学联盟还应加强督导评估机构建设,对项目执行情况进行中期检查和终结性验收,并基于项目实施质量进行绩效考核。首先,督导评估机构应与其他机构保持相对独立,其成员构成上应包括高校专家、普通师生、行业代表等利益相关者。^[8]督导评估也可以委托第三方机构独立开展。其次,评估机构应制定科学合理的考核评价体系,基于项目差异性、工作创新性、评估操作性、结果可靠性原则,设计规范化绩效考核评估方案。第三,基于评估结果开展绩效问责,问责内容包括过程规范性和成果贡献度,并将考核结果与下阶段项目分配挂钩。

(五)规范成员权责义务,实现利益共享与风险共担

由于中国传统文化“面子”观念的影响,以及当前高校在经费使用上存在一些监管漏洞,联盟高校通常不愿意就成员的权责利等问题进行深入磋商,而采取不挑明的“轮流坐庄、轮流买单”形式,这并不利于联盟的持续发展。首先,应根据联盟总体目标细化目标任务,将子目标任务分解到成员高校,并制定相应的考核评估办法。其次,围绕联盟整体和高校个体的利益点,应基于成员地位平等、责任权利一致、尊重各方投入、付出收益对等的原则,制定成本分担和利益分配办法,激励成员高校积极参与联盟工作。最后,相关利益共享和风险共担办法主要由成员协商和协议解决,也可以通过第三方见证或公证等程序赋予法律效力。

(六) 丰富信息沟通渠道, 增强联盟认同与互信互赖

除了工作会议、简报通报等传统方式外, 当前各大学联盟应充分利用信息化手段促进沟通交流。一是加强信息化管理系统建设, 完善联盟通报、课程安排、选修辅修、学分认定、教师流动等管理平台, 降低管理成本, 方便师生参与, 提高工作效率。二是加强联盟官网建设与维护工作, 在官网上展示联盟成果, 发布相关信息, 并与各成员高校官网建立链接。三是加强联盟品牌建设, 包括统一联盟 LOGO、徽标、公众微信号等, 扩大联盟知名度。四是成员高校应加强联盟信任文化建设, 在培育自身优秀校园文化的同时, 积极宣传其他高校校园文化, 以此增强联盟认同和成员间信任。

(七) 服务区域发展需要, 创新项目设置与推进路径

高等教育服务区域经济发展职能促成了区域性大学联盟的快速发展, 而各地在优势资源、产业布局、产业结构等方面客观存在的地域差异, 也为大学联盟特色化发展提供了契机。^[9]除了在科学研究、资源共享、学科建设、合作办学、师资互聘、课程共建等领域开展合作外, 区域性大学联盟还应紧密结合区域性产业布局和重大战略需求, 与时俱进创新项目设置与实施办法, 在构建大学—产业—政府的“三螺旋”(Triple Helix)创新体系中^[10], 释放联盟的集群与协同效应, 更好地发挥高校作为区域创新能力建设“动力源”、区域经济社会发展“助推器”、区域高素质人才培养“摇篮库”等角色。

与国内首批“985”研究型高校组成的“C9 名校联盟”和浙江大学、南京大学、复旦大学等高校组成的“长三角高校合作联盟”等跨区域大学联盟相比, 区域性大学联盟在影响力和关注度上相对较低。但是区域性大学联盟也有其自身优势: 一是地理上的临近优势为联盟合作消除了空间障碍, 使得区域性大学联盟更容易推进合作项目。二是高校的属地化管理体制, 使得联盟成员可以在质量工程建设、协同创新平台、师资队伍建设等地方性高等教育项目中开展合作。三是与地方经济社会发展的紧密关系, 便于联盟制定战略目标时更具有现实针对性。四是区域性地方政府的介入和推动, 可以为联盟发展提供强大的政策与资源支持, 比如学位点审核、费用核定等。五是联盟高校长期同处一地共谋发展, 使得各成员彼此熟悉和信任。在推动区域经济社会发展, 提升区域高等教育整体实力的过程中, 区域性大学联盟将面临更多发展机遇, 体制机制建设也将是“永远在路上”的研究热点与工作重点。

参考文献:

- [1] 王正青, 李飞. 大学国际联盟的组织特征、联盟动因与潜在阻隔[J]. 比较教育研究, 2015(5): 52-57.
- [2] 王正青. 区域性大学联盟发展的 SWOT 分析[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2015(4): 174-179.
- [3] 杰拉尔德·温伯格. 系统化思维导论[M]. 张左, 等译. 北京: 清华大学出版社, 2003: 15-19.
- [4] 伯顿·R·克拉克. 高等教育系统——学术组织的跨国研究[M]. 王承绪, 等译. 杭州: 杭州大学出版社, 1994: 159.
- [5] 亨利·罗索夫斯基. 美国校园文化——学生·教授·管理[M]. 谢宗仙, 等译. 济南: 山东人民出版社, 1996: 168.
- [6] 孙锦涛. 教育现象的基本范畴研究[J]. 教育研究, 2014(9): 4-15.
- [7] ECKEL P, HARTLEY M. Developing academic strategic alliances: Reconciling multiple institutional cultures, policies, and practices[J]. Journal of higher education, 2008, 79(6): 613-637.
- [8] 徐辉, 袁潇. 美国高等教育“问责制三角形”研究[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2015(2): 55-60.
- [9] 孟东方, 李天凤. 创建大学工作学, 拓展高等教育研究的新视域[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2013(5): 59-65.
- [10] LEYDESDORFF L. The triple helix model and the study of knowledge-based innovation systems[J]. Journal of contemporary sociology, 2005, 42(1): 12-27.

责任编辑 曹 莉

网 址: <http://xbbjb.swu.edu.cn>