

正确认识新时代教育优先发展战略

■ 实现金

习近平总书记在党的十九大报告中明确提出:中国特色社会主义进入新时代,我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。这是一个非常重大而科学的政治判断,对正确认识新时代教育优先发展战略具有十分重大的意义。

教育是民族振兴、社会进步的基石,是促进人的全面发展,开发利用人力资源的根本途径,寄托着亿万家庭对美好生活的期盼。改革开放之初,我们党作出我国正处在社会主义初级阶段的科学论断,明确我国社会主要矛盾是人民日益增长的物质文化需要同落后的社会生产之间的矛盾。从那以来,我国大力发展各级各类教育,着力破除落后的人力资源开发与利用的体制机制障碍,充分发挥人力资源作为第一资源促进经济与社会发展的基础性作用,逐步确立教育优先发展的战略地位。

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央高度重视和实施教育优先发展战略。我国教育供给与教育需求不断变化和调整,学前教育短板破除、九年义务教育基本普及、职业教育大力发展、高等教育经历了精英化、大众化和普及化的发展过程,建成了当今世界最大规模的教育体系,有效缓解了教育供给与教育需求之间的矛盾,支撑起培养我国现代化建设所需要的高素质人才和劳动者的需要,我国教育发展总体水平进入世界中上行列。但是,习近平同志在党的十九大报告明确指出,我国社会主要矛盾的变化,没有改变我们对社会主义所处历史阶段的判断,我国仍处于并将长期处于社会主义初级阶段的基本国情没有变,我国是世界最大发展中国家的国际地位没有变。人民在实现温饱和小康之后,对美好生活的需要日益广泛,不仅对物质生活提出了更高要求,而且在民主、法治、公平、正义、安全、环境等方面的要求日益增长。同样,对作为国计和民生基础的教育需求,也面临个性化与标准化、区域化与国际化等诸多方面的挑战,教育优先发展战略得到不断充实和完善。

优先破除教育发展不平衡、不充分的矛盾,是教育优先发展战略的基本内涵。我国教育发展不平衡,主要体现在各地区、各级各类教育的分布和衔接不够平衡,影响了人力资源开发能力和水平的提升;我国教育发展不充分,主要体现在各地区、各级各类教育的质量和水平不够高,全民学习、终身学习的人才成长“立交桥”尚未有效建立,发展的任务依然十分繁重。城乡之间、区域之间各级各类教育发展不平衡、不充分的矛盾,迫切要求合理配置各种教育资源,逐步消除区域、城乡、校际差距,保障教育对象基本教育服务均等公平。当前要特别重视中西部地区,特别是边远、贫困、民族和革命老区的教育普及水平,精准发力,让全体适龄青少年都能够享受到基本的教育公共服务。

优先安排教育投入,是实施教育优先战略的基本保障。教育投入是关系国家长远发展的基础性、战略性投资,教育投入不足是教育优先发展战略地位没有落实的具体体现。十八大以来,我国教育投入逐年增长,2016年教育投入占GDP的比重达到4.22%,教育投入状况显著改善。但是,从总体上讲,中西部地区、边远贫困地区等教育设施依然薄弱,点多面广的教学点分布依然存在,教育投入不足形势依然严峻。要建立生均经费标准,建立完善以生均经费基本标准拨款为基础的教育经费预算管理制度。完善教育成本分担机制,确保各级政府财政资金优先保障教育投入,不断提高全社会教育投入占国内生产总值的比重稳步提升,为实现教育现代化提供基本保障。

优先建设一批世界一流大学、一流学科,是教育优先发展战略点上突破的关键举措。我国已经成为世界第二大经济体,在诸多领域正在向“领跑者”向“并跑者”“领跑者”转变,客观上迫切要求高等教育面向国家重大战略需求、面向经济社会主战场、面向世界科技前沿,创新人才培养力度,以立德树人为根本任务,建设一批世界一流学科、一流大学,提升大学在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新和国际交流合作中的综合实力,从而带动我国高等教育体系的整体发展。

优先建设一支师德高尚、师风优良、待遇适当的教师队伍,是教育优先发展战略的基础工程。师德师风建设,永远是教师队伍建设的核心和灵魂。习近平总书记在同北京师范大学师生代表座谈时,提出了建设“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的“四有”教师队伍的要求,鼓励用师德师风高尚、师风优良的人才培养社会主义事业的建设者和接班人,用适当的待遇吸引和留住教师,加强和改进教师队伍管理,优化教师队伍结构,建立健全立德树人的全流程管理,持续不断地改善教师地位和待遇。

(作者系教育部教育发展研究中心教育治理与廉政研究部主任)

“人才争夺有两个很不好的影响,一是这种人才争夺只体现在数字上,人才总数并没有发生变化。往往在引进人才时胡子眉毛一把抓,并不是为了发展自己的特色学科,而只是为了刷指标。”韩银和说,另一方面就是盲目跟风,比如看人工智能热,就挖人工智能方面的人才,其实并没有根据学校实际,让优势学科更加突出。“所以我并不反对人才流动,但绝不赞成人才争夺。”

提高认识为关键

那么,对于挖人乱象和人才争夺战所带来的负面影响,教育主管部门、高校以及人才本身又该如何应对呢?

在西南科技大学教授吴亚东看来,要想让人才流动变得有序,最主要的还是主体的考量。“一个是高校自身,在发展中要更多地拥有自身的特色,从而促进学科发展;另一个是人才本身,如果只是一个人去了其他高校,而并没有把自己的团队和基础带过去,那么后面的发展必然也是非常不利的。所以,两者都需要慎重考量。”

北京建筑大学教师李敏洁则认为,在人才流动的同时,也应该考虑人才结构的稳定性。“在国家层面,要制定相关政策,建立相关机制,对于中西部高校,不管是高层次人才还是普通老师,都要相应地提高待遇,稳住人才,因为中西部也是国家未来的一部分。”

不过,从国家高等教育发展、人才个人事业发展以及提高自己对国家的贡献层面来讲,中国教育和科研计算机网管理委员会副主任李志民表示,并不存在挖人乱象或者有序流动的问题。“是乱象还是有序,更多的还是取决于学者内心。”

“之前的‘985工程’‘211工程’是工程建设,都有完工、验收的时候,现在的‘双一流’则是机制建设,是在体制机制方面保证我国的高等教育有重点发展的学校和重点发展的学科。”李志民说,在“985工程”“211工程”的基础上,我国高等教育已经有了有一些高原,而在“双一流”建设中,要更多地建成国际学术中心、交流中心,为中华民族的伟大复兴而相应地拥有一批世界一流大学,“所以,无论是高校还是人才自身,在引进人才或选择高校时,都应该有这样的认识高度。”

今天这个流动有一个很重要的特点,就是争夺人才对象“帽子化”。人才流动的初衷是各个高校为发展自己的特色,即建设特色学科,但现在更多是盲目的,而且人才争夺中还出现了明码标价化。

“双一流”人才争夺战该何去何从

■本报记者 王之康

2017年9月21日,首批“双一流”建设名单正式公布,开启了我国由高等教育大国向高等教育强国迈进的新征程。

在国际社会上,拥有优秀学生、学术精英、高端成果、国际声誉和一流服务等,是公认的一流大学的评价标准,然而这些都离不开一个要素,那就是人才。因此,不管是为期两年的“双一流”建设高校与学科的遴选过程,还是首批名单确定之后,一个不可否认的事实是,很多高校都加入了“人才争夺战”。

那么,这场没有硝烟的战争带来的到底是人才的有序流动还是挖人乱象?它对于“双一流”建设以及我国整个高等教育的发展会造成怎样的影响?将来又会何去何从?就此,中国计算机学会近日举办青年计算机科技论坛,邀请清华大学、北京大学、北京航空航天大学等高校的专家学者,共同探讨高校人才流动的问题。

人才流动是好事

“有人才争夺是一件好事,如果在一所高校一辈子都没有人想挖你,这是很悲惨的。只要干得好,都有可能被挖走,无论是到企业还是到其他高校。”北京大学信息学院研究员袁晓如说,不仅西部高校的人才会被挖走,清华、北大也有人才被挖走,当然同时也会从国外挖人“人才流动是很正常的”。

袁晓如认为,在“双一流”建设的背景下,人才较之前更是受到了空前的重视,各高校、地方政府也会把吸引人才作为首要任务,这时更应该鼓励高校挖人,因为这样可以使人才流动起来,当到了一定程度之后,也就会形成一种市场机制,有走的,也有来的,大家也就见怪不怪了。

“对于入选‘双一流’建设的高校,教育部都会给钱、给资源,促使其发展得更好更快,这些高校拿到钱和资源之后无非是要做两件事。”北京航空航天大学计算机学院副院长长春明说,一是选定发展方向和发展重点;二是找到相应人才,这就一定会造成人才流动,“从客观上讲,人才争夺有利于促进建立一个人才自由流动的环境,而这对于人才发展是有好处的”。

在北京邮电大学教授马华东看来,如今人才之所以重要,是因为科技发展到了一个新阶段,“先是模仿,然后是跟随,建设‘双一流’则是



图片来源:百度图片

要领跑,而领跑的过程中,创新就变得格外重要,人才需求也就更加强烈,自然也就会为高校挖人埋下了伏笔。”

“但我觉得,目前从高校来讲,人才流动还是不够。”马华东说,当前流动比较多的是留学人才、有“帽子”的高层次人才,一般的本土教授流动则比较少,“这对于‘双一流’建设来说,是远远不够的”。

挖人乱象仍存在

不过,纵然不少学者认为高校人才流动是好事,甚至流动还远远不够,但在另外一些学者看来,目前的人才争夺战却存在着严重的挖人乱象,尤其是东部高校从中西部高校挖人的乱象。对此,西北师范大学教授张志昌就深有感触。

“现在有一些高校人才,一个地方还没有坐热,马上就换到另外一个地方,太过浮躁。”张志昌说,他们有可能会得到一些利益,引入他们的高校在某次评估中也可能名次会高一点,可最终的结果是,因为待遇的不平衡,本校老师的积极性可能会受到打击。而从学校的长远发展来看,指望一两个引进的人才可能会有一点效果,但并不见得那么突出,主要还是应该依靠绝大多数的

本校老师。

更重要的是,在张志昌看来,当前的人才流动是单向的,很多地方是只出不进。“比如我们学校,培养了两个长江学者,都被挖走了。”他说,现在学校的老师有些悲观,因为外部的优质人才不来,自己培养的优秀人才也被挖走了,“在这种情况下,合理公平的竞争是不可能的”。

对于张志昌的观点,北京交通大学副教授王伟也表达了类似看法。

“人才流动就像我们国家提倡的最终实现共同富裕,但现在的问题是,好的更好,富的更富。比如处于北上广深的很多高校,它们有更多的资金去挖人,而中西部高校则没有这个优势。”王伟说,另外一个问题是,高校挖人都是挖有“帽子”的,也就延伸到了“帽子文化”的问题,“中西部高校的人才刚评上长江学者或者优青、杰青,就戴着‘帽子’走了,还怎么实现最终共同富裕?”

中国科学院计算机研究所研究员韩银和也同样指出了“帽子文化”问题。

“今天这个流动有一个很重要的特点,就是争夺人才对象‘帽子化’。”韩银和指出,人才流动的初衷是各个高校为发展自己的特色,即建设特色学科,但现在更多是盲目的,而且人才争夺中还出现了明码标价化。

高教观点

产教融合解决人才供需“两张皮”矛盾

■熊丙奇

国务院办公厅日前发布《关于深化产教融合的若干意见》(以下简称《意见》),将产教融合上升为国家教育改革和人才资源开发的基本制度安排。

长期以来,我国人才供需“两张皮”的矛盾较为突出,随着我国经济高速发展,产业结构调整、发展模式转型升级,社会对高素质技能型人才的需求日益增大,促使高校不断改进办学思路,提升内涵建设,创新发展模式。近十年来,高等教育改革与实践的经验表明,必须遵循开放办学的基本思路,走产教融合、校企合作的道路。2015年,国务院印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》,强调“深化产教融合,将一流大学和一流学科建设与推动经济社会发展紧密结合,着力提高高校对产业转型升级的贡献率”,对高等教育和“双一流”建设提出深化产教融合明确要求。国家进一步出台深化产教融合的《意见》,是为了进一步推进高校开放办学,进行人才培养供给侧改革。也有舆论称《意见》是产学研融合的2.0版。

解决人才供需“两张皮”的矛盾,是深化产教融合出发点,也是难点所在。除了按《意见》要求,真正发挥企业重要办学主体作用之外,更重要的是,必须让教育明确真正的需求是什么,因为目前职业教育、高等教育办学,满足的需求并非社会需求、企业用人对人才的质量和结构需求,而是升学需求、学历需求,这是导致供需“两张皮”的根源。

域外传真

英国高校言论自由当何解

■西蒙·詹金斯

最近,在英国话题度不断攀升的是关于脱欧问题的争论,但是英国大学在这一问题上的参与度,就我自己看到的范围而言是最小的。我近期参加了很多大学的主题会议,但是回想起来,却找不到一个严肃讨论脱欧话题的声音,只是很微弱的余音而已。

在大学,究竟谁有权决定学生们应该听到些什么、看到些什么、阅读些什么?英国全国学生联合会认为它们拥有这个权力。他们认为我们是一个自由的国度,他们能够决定哪些需要被监督。但是英国教育大臣乔·约翰逊并不认同。他看到现在的学生们就像脆弱的雪花般急需成长起来。他打算惩罚那些将学校自身以及学生们与各种思想言论隔绝开的大学,而它们如此做,仅仅是因为那些言论或思想可能会招致“攻击”。

无须多言,英国全国学生联合会是正确的,而乔·约翰逊是存在偏误的。英国全国学生联合会建议学生不参与公共会议,他们认为应该保护学生避免接触到一些人或言论。它们甚至列出了

六个被禁止的右翼和伊斯兰教组织,比如英国国家党(英国最知名的极右翼政党)和伊斯兰解放党(伊斯兰极端主义组织)。英国全国学生联合会成员当然不再为这些组织或个人提供言论平台。但是我会和乔·约翰逊一样,产生这是一种过度保护的、存在报复性的,甚至是幼稚行为的思想。但是从何时开始,具有容忍性的或公开性的争论必须成为学生政治的一部分?

一直以来,言论自由的权利就是一种最为模棱两可的权利,英国功利主义哲学家杰里米·边沁就将其称作“高跷上的胡言乱语”。传统的自由派人士曾经激烈地捍卫“自由”,但现在却是第一个否定这种“自由”的人。乔·约翰逊对于英国大学团体中的“肮脏的党派”进行谴责有其正确的方面。他要求教师和管理者们正确地引导、管理学生是正确的想法,但是他同样也处于一个位高权重的位置。他也是在将他的想法强加在学校身上,来实行他对于教学和研究的监管和控制。因此,无论学生的行为

如何,学校都需要为其接受责罚,这使得大学的学术独立毫无意义。除此之外,乔·约翰逊反对对言论的约束行为实际上是在搬起石头砸自己的脚。政府针对恐怖主义有着强硬的禁止政策,也有其自身控制言论平台的条例,它又有什么立场来指责与他们采取着同样手段,甚至禁止一些同样危险的分子的大学呢?(作者系《卫报》记者、作家,许悦编译)

而引导学校有明确定位和正确的办学导向,关键在落实和扩大学校办学自主权,并推进大学实行以教育和学术为本的管理,建立科学的教育评价体系。当学校办学回归本身的定位,就会在自身的定位基础上,选择适合培养高质量人才的方式办学。对于职业教育和培养应用型人才的高等教育来说,产学研融合,引企入教会成为最基本的办学战略,不需要政府部门要求,学校也必须如此选择。(作者系 21 世纪教育研究院副院长)



图片来源:卫报网

记者快评

『学生考老师』之我见

■陈彬

据媒体报道,河南某高校在近日举行的一场辅导员职业能力大赛中,邀请部分学生作为监考,这种“师生互换角色”的方式,赢得了辅导员和学生的一致好评。

然而对此,笔者却有些不同的看法。

应该说,近年来在社会上,类似“互换角色”的活动或行为其实并不罕见,笔者还记得在某年的春晚,也曾出现过以“我与爸爸换角色”为主题的文艺作品。但需要注意的是,在类似的行为中,体验者双方都是深入到对方工作的最通常状态,去体会那份不曾体验到的甘苦与辛劳。

那么,“参加考试”是高校辅导员的“通常工作状态”吗?显然不是。

对于一名辅导员来说,其最日常工作是处理各种繁杂的事务,随时关注学生的思想和心理动态,做好学生的管理和服务工作。如果有学生能够真正深入其中,体验那份辛苦,自然能增加对辅导员工作的理解和支持,但让学生监考一次,似乎很难起到类似作用。

此外,也有受访者反映,这样的创新模式也是一堂生动的诚信之课,可以让学生接受一次诚信教育。然而在笔者看来,这样的作用也很牵强。

原因很简单,作为“监考者”的学生已经进入到了大学阶段,接受“考试不能抄袭”的教育已经有十几年的时间,在这种情况下,很难会有人认为教育他们十几年的老师会去抄袭。因此,在他们看来,考场上的老师不作弊是一个正常现象,如果有人作弊,反而会打破他们的“三观”。换言之,这样的“诚信教育”很难产生正面的教育作用,反倒是有产生负面作用的风险。

高校在对学生进行相关教育的过程中,进行一些方法或模式上的创新,这既是必要的,同时也是值得鼓励的。但在进行创新之前,高校需要首先考虑这样的创新是否具有实际价值。换言之,是否真的能够产生预期效应。“为创新而创新”除了浪费宝贵的教育资源和精力外,没有任何好处可言,实事求是地探索育人之道,才是高校应该遵循的准则。