

海外视野

英国高校教师为什么大罢工

郭英剑

2018年1月新年伊始,英国两大组织谈判破裂。2月22日,包括剑桥大学、牛津大学等在内的英国60多所高校的40000余名大学教师走上街头,举行了英国历史上最大规模的大罢工,总时长达23天,成为了世界各大媒体关注的焦点事件。这次高校教师大罢工源于英国两大组织之间的争斗。一方是英国大学联盟(简称UUK),代表着英国大学的管理方,旗下有350所英国高校;另一方则是英国高校联合会(简称UCU),代表着广大教师的利益,也是这次大罢工的发起者。UCU是带有工会性质的庞大组织,麾下有过11万名英国高校大学教师、职工、学者和研究生。它也是迄今为止,世界上最大的高等教育组织。此前,双方早已进行了长达一年多的谈判。可惜最终谈判破裂,导致了此次大罢工。

双方争执的焦点和原因

这次大罢工的理由事关大学教师的切身利益,是被称为USS的养老金计划的变动问题。据英国媒体报道,UUK认为由于养老金计划出现严重的财政赤字,因此他们提出将该计划从目前的固定收益模式改为浮动分配模式。这两者的不同在于,固定收益意味着高校要确保教师在退休时可以拿到一笔收入;而后者则是把每月固定发放给教师的部分退休金投入股市,其所获利润可以用到未来的养老金分配上。换句话说,前者意味着风险由教师和高校共同承担,而后者则意味着风险由教师一方承担。代表广大教师利益的UCU明确表示,企图改变USS的目的,就是要剥夺教师们已有的养老金。因为改变后的做法不仅风险巨大,而且有可能导致养老金的数额缩水。据计算,如果进入股市,每位教师每年的退休金有可能损失高达1万英镑,到教师退休时,损失额度有可能超过20万英镑。这自然让所有大学教师都感到无法接受。

这次英国教师大罢工的“教师”涉及的最大群体是“讲师”。因为这个养老金计划牵动,涉及到了英国60余所高校的绝大部分教师。当然,参加大罢工的还有高校其他人员包括职工、研究生等等。其广泛性不言而喻。此次大罢工的缘起是教师的养老金计划,但实际上还有更深层次的原因和更为深刻的社会背景。首先是英国脱欧引发的连锁反应之一。这也导致英国高管的高收入,高得令世人震惊。有很长一段时间,英国媒体一直连篇累牍地在报道包括校长在内的高级管理人员数额巨大的年薪。从报道出来的案例来看,校长们的年薪不仅



图片来源: 卫报网

高得令人惊讶,而且学校还要为他们的一些日常支出买单。比如,英国巴斯大学的校长布里克维尔在被爆出其年收入高达46.8万英镑(约合人民币400万元)后,已经同意辞去校长职务。而令人更加想不到的是,负责USS计划的首席执行官加尔文今年的收入增加了17%,使得他的薪水从48.4万英镑,涨到了56.6万英镑。据报道,还有两位高管收入居然超过了100万英镑。其次,教师的年收入一直在缩减,低得令教师愤怒。参与大罢工的教师们除了抗议养老金的变动之外,还有对其工资收入日渐萎缩表达不满之情。从2009年到现在,英国教师的工资收入降低了15%。不仅是教师行业,社会中各个行业的收入仿佛都在下滑。在全英卫生系统中,工人们的收入在过去的7年中平均下降了2000英镑,而救护车司机的收入则降低了5286英镑。再次,大学生毕业不是失业就是债台高筑,大学的价值令人质疑。在英国,不少大学生毕业时都背上了高达5万英镑的沉重债务。因此,多年以来,人们一直不断在媒体上讨论,当今高等教育的大学文凭价值何在。

当代英国高等教育的三大弊端

此次大罢工也让人们看到了英国作为高等教育强国的不足之处。自20世纪90年代以来,英国

的高等教育产生了前所未有的巨变。从好的方面来说,高等教育进入了大众化时代,人人可以上大学。但从导致此次教师大罢工的角度来说,这种巨变也让人们看到了英国高等教育的三个弊端。第一,高等教育进入商品化时代。原本英国大学生上学是无须交学费的。如果家庭困难,还可以从地方和中央政府拿到资助,以补生活之需。到了20世纪末,当时的布莱尔政府改变了这一格局。从1998年开始,政府允许高校收取1000英镑的学费。从1992年到2016年,英国高校的学生数翻倍,由过去不到100万人增至187万人。在这样的背景下,英国高校几乎全面向商业化方向转向。高等教育的商品化现象严重。第二,教师队伍非职业化现象严重。学生增长后,自然引发教师人数的增长,但由于高等教育商品化的倾向,在师资队伍不能满足需求的时候,自然采取的就是工厂作业的方式,雇佣兼职教师参与进来,既解决课程缺乏教师的问题,也不用增加高校的内部编制与负担。因此,教师的主要增长点集中在那些非全职的、不签署永久劳动合同的、被称为“非典型类”的教师身上。第三,高校制度与社会脱节加剧了社会矛盾。高等教育是培养人的地方,并且期望所培养的人能够很好地服务社会。但现在,年轻一代发现自己为获得高等教育机会付出了高昂的学费,但最终却发现不是找不到工作,就是工作不稳定,或者工

记者快评

研究生坠亡呼唤健康师生关系

王之乐

前几天,武汉某高校的一名硕士研究生在校内坠楼身亡,其姐姐发微博晒出多段与导师的聊天记录截图,称因导师“长期精神压迫致死”。目前,虽然官方调查结果尚未出来,但在不少网友质疑该学生心理承受力不够强的同时,更多网友则将矛头指向了其导师。近年来,关于高校学生自杀的新闻屡屡见诸报端,尤其是硕士研究生和博士研究生。在此,笔者无意讨论孰对孰错的问题,只是感慨和疑问,高校里的师生关系何以到了如此地步?当前,我国的研究生培养基本采取“导师负责制”模式。在这种模式下,导师是研究生在校期间的第一责任人,除了指导学习和业务工作外,还须关注其思想教育、个人成长等,可谓“无限责任”。但与此对应的则是“无限权力”。用通俗的话来说,就是不能毕业,什么时候毕业以及学什么、做什么、过什么样的生活,都由导师说了算。也正因此,导师和研究生之间的关系常常被戏称为“老板和打工仔的关系”。而武汉研究生坠亡事件的聊天记录截图显示,两者的关系似乎更进了一步:“爸爸和儿子”。在这样的情况下,我国大学里的导师和师生关系似乎并不平等也不健康:导师掌握着学生的“生杀大权”,有些则利用职权侵犯学生合法权益;同时又没有一个通畅的学生维护自身权利的渠道,纵使可以换导师,但考虑到导师关系,也没有多少人真正会去换。今年1月下旬,中共中央、国务院发布了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,将全面加强师德师风建设放在了首位,但道德约束更多的是靠内心的自律,除了这种方向性引导之外,还应该建立健全相关的制度,对导师的权力加以约束和监管,同时也让学生在维权时有门可诉,逐步使师生关系走向健康。清华大学原校长梅贻琦曾对师生关系作出这样的阐释:“学校犹水也,小生犹鱼也,其行动犹游泳也,大鱼前导,小鱼尾随,是从游也,从游既久,其濡染观摩之效,自不求而至,不为而成。”这是一种理想,也是我们乐见其成的一种师生关系、大学状态。

高教观点

高考改革须大学招生培养改革配套给力

熊丙奇

山东省政府新闻办日前发布和解读了《山东省深化高等学校考试招生综合改革试点方案》,这标志着山东省新一轮高考综合改革全面启动。山东的高考改革方案是在上海、浙江的高考改革试点基础上,进行优化、调整而制定的。改革方案更贴近学校办学实际,解决了上海、浙江改革试点中“试出”的部分问题。但要评论改革方案能起到到的效果,还需要等另外一只“靴子”落地,这就是教育部发布的《普通高校本科招生专业选考科目要求指引(试行)》(以下简称《指引》)。高考改革的顺利推进需要大学招生、培养改革配套。山东高考改革方案最大的不同,体现在选考科目分值设计上。一是选考科目的等级考部分分值为100分,纳入高考总分,而此前浙江和上海的高考选考科目分值设计,包括合格部分为40分,等级部分浙江为60分,上海为30分。也就是说,纳入高考、真正进行竞争的分值为60分、30分,这导致“3+3”后面三门受重视的程度下降。针对这一问题,山东高考方案进行了调整。二是选考科目的赋分是先给学生按百分比赋等级,然后把每个等级的学生,结合原始分所对应的百分比再赋分。比如前3%的学生等级为A,对应分值区间为91~100,10%到3%的等级为B+,对应分值区间为81~90,减少考生原始分相差一分,等级低一档,折合为分数就低3分的焦虑。但是,以上调整能不能解决在浙江和上海新高考改革中出现的选物理科目学生偏少的问题呢?这是一个舆论普遍关注的问题。这就需要

域外传真

英国大学部分专业将因排名新标准陷危机

安娜·法扎科雷

近日,英国大学猛烈抨击了政府想以毕业生收入为依据,为大学的教学工作进行排名的计划。一些校长警告说,如果执行此计划,他们不得不将一些十分重要的专业学位取消,比如护理、社会工作、警务等专业,因为这些课程的毕业生有着低收入的可能性,会拉低排名。护理专业的一些学者说他们仍然在承受着将奖学金变为贷款后,学习该专业人数减少的冲击,而这一排名方式无疑是雪上加霜。他们希望政府能够意识到该计划可能会对英国国民医疗服务体系下众多医院未来的劳动力带来影响。英国政府在去年夏天发布的充满争议的卓越教学框架已经将大学划分出了金、银、铜牌的排名。如今,政府又计划通过大学学科水平评估大学教学质量,并且将毕业生薪酬作为新的评估标

准。他们认为,这样将有利于嘉奖优秀的学校,揭露出大学和大学课程中尚未达到标准的地方。对于政府计划实行的新标准,北安普顿大学校长尼克·皮特福德感到十分气愤。北安普顿大学在去年的卓越教学框架排名中获得了金牌,如果实行新计划,就意味着该校有可能失去可吸引优质学生的金牌排名。而这仅仅是因为他的学校培养出了许多助产士、护士和警察,他们毕业后的收入将远远落后于律师或会计师。“将大学的教学质量与毕业生的薪酬联系起来真是太荒谬了,因为毕业生在进入社会部门工作后,他们的薪酬多少是由政府来掌控的。我们的大学并不能够决定一位护士毕业后能拿多少薪水。但是我们为能够培养出国家所需的

作条件与薪酬都难以令人满意。此次大罢工之所以引发如此广泛的支持,并不是偶然的。

大罢工的警示

这次英国高校教师大罢工所引发的问题,根子却在高等教育的过度商业化,着力点在于如何看待、如何对待学生与教师。我以为,高等教育应旗帜鲜明地反对高等教育过度商业化与完全的市场行为。虽然在商业化的时代与社会中,大学的商品化倾向几乎是不可避免的,但管理者与学者、教师、学生都要时刻保持警惕,不能让商业化的思维方式与管理模式完全进入并占领高校。一旦高校商业化,就会从某种程度上改变高等教育的性质,而过度商业化所造成的负面影响甚多。这突出体现在学生和教师两个方面。

现在,人们很容易将学生看作是消费者,也有不少学生把自己当作是消费者。试想,一旦学生成为消费者,教师就不过是知识贩子,高校也就成为了一个集贸市场。这一点突出体现在了这次英国教师大罢工中。很多学生要求补偿,也有不少高校表示要赔付学生的损失,退回一定的费用。但这能解决实际什么问题?如果说,一件衣物讲究的是整体,那么教育就更是一个不可分割的整体。我们知道,即便是在商业化社会中,人们购买一件衣物,一旦发现某地方有所破损,人们肯定会选择退货,而不是接受一定的补偿;对于高等教育来说,补偿与获得补偿,怎么能够解决其中所蕴藏的实际问题呢?另一方面,教师不能自视为或者被认为是知识贩子,也不能把自己当作是某行业的员工而已。在我看来,现在是学生为中心的时代。如果把学生当作是消费者,或者学生也把自己当成了消费者,那么,教师的社会地位下降,经济待遇不高,与学生的关系就成了一种买卖关系。因此,从高校管理者的角度看,要真切关心教师利益,重视教师发展。目前世界上比较普遍的现象是:一方面,学生人数暴增,学费都在飞涨;另一方面,各个高校都在建设各种豪华的体育馆、教学大楼,新型的的教学设备,往往忽视了教师的切身利益,其工资与待遇却在下降。这样的矛盾迟早有一天要爆发。

英国高校教师大罢工事件再一次向我们发出了警示——高校是个特殊的行业,教师是个特殊的职业,其职责不是车间某个环节普通工人的一道作业。即便是在商业化严重的社会里,人们也不能忘记,教师的天职是培养人,高校校园之所以圣洁,就在于她是一座为未来培养社会有用人才的平台。(作者系中国人民大学教授)

习近平总书记曾指出,科技创新绝不仅仅是实验室里的研究,而是必须将科技创新成果转化为推动经济社会发展的现实动力。科技成果只有同国家需要、人民要求、市场需求相结合,完成从科学研究、实验开发、推广应用的三级跳,才能真正实现新价值,实现创新驱动发展。党的十九大报告也提出,创新是引领发展的第一动力。科技成果转化是创新的内在要求,是发挥科学技术第一生产力的根本途径,是推动当前供给侧结构性改革的重要着力点。高校是科研成果的重要供给源头,但当前科研成果转化现状不容乐观,存在着科技与经济“两张皮”现象。这归根结底是科技同经济对接、创新成果同产业对接、创新项目同现实生产力对接、研发人员创新劳动同其利益收入对接不畅。需要尽快确立精准调研、精准对接、精准培育、精准服务理念,努力打通高校科研成果转化“最后一公里”。

精准转化调研

科研成果转化是将科学研究与技术开发所产生的实用性成果转化为新产品、新业态、新产业的过程,是科研成果由技术领域向市场领域的跨越。科研成果转化连接着科技与市场,且复杂性较强、难度较大、不确定性较高。科研成果转化前必须做好调研工作,着力解决信息不对称问题。一是要看市场上需要什么成果。通过政府咨询、市场调研等多种方式,识别市场的需求和动向。二是要看有什么科研成果。协调高校科技部门和各院系,认真统计科研成果数量、专利数量,着手建立科研成果信息储备库,摸清家底。三是要看哪些成果有对接可能。根据市场和某个企业的需求,对现有成果进行比对、筛选,梳理出符合市场化需求和利于商业推广的科研成果,做好科研成果转化准备工作。

精准转化对接

当前高校科研成果转化存在的最大问题是科技、经济“两张皮”现象,科研成果供给和需求出现错向,不能精准对接。这主要源于深层次体制机制问题,要想改变这种现象,必须从深层次角度进行变革。

一是要加强高校自身改革。进一步夯实高校科学研究职能,并进一步加强服务社会的职能,推动高校形成就业与招生计划人才培养联动机制,提高专业建设与社会需求的适应度和人才培养与社会需求的契合度。二是要培养专门转化人才。改革高校科研评价机制,给予科研转化人才大力支持,推动建设专业知识扎实、沟通能力强、业务水平出众的专业技术经纪人队伍,探索科研成果转化职业经理人制度。三是要加强高校与市场的融合。逐步灵活用人机制,鼓励具有重大科研项目和产业化项目的主要科研人员和有实践创新经验的企业科技工作者来高校工作;同时,允许符合条件的科技工作者带着科研成果到企业开展工作,进一步增强高校科研工作者的市场意识和创新意识。

精准转化培育

科研成果转化不仅是供给侧结构性改革的重要着力点,更是“双创”活动的重要组成部分。一是要完善创新创业制度。高校领导要予以重视,做好创新创业工作整体规划,完善制度、机制,力求将创新创业与人才培养、科学研究等融为一体。二是要培养创新创业意识。在校内要广泛宣传“双创”的相关政策,积极营造创新创业的浓厚氛围,激发学生创新创业热情。积极培树大学生创业骨干人才和创新创业典型,发挥好榜样引领作用。三是提升创新创业能力。健全校院两级创新创业课程体系,夯实第一课堂在创新创业教育中的基础性地位。构建以中国“互联网+”大学生创新创业大赛为龙头的赛事体系,让学生在比赛实践中提高创新创业能力。积极创建创业孵化示范基地,建设科研驱动型创客空间,不断拓展校外创新创业实训平台。

精准转化服务

科研成果转化是一个系统性很强的工程,需要我们做好方方面面的服务工作,以保证成果转化对接的精准性。一是健全转化机构。设立专门的成果转化管理机构和岗位,配备一定数量的专职人员,对科研成果转化实行集中统一管理,同时,充分发挥好转化机构的桥梁作用,推动科研成果和市场需求者相互对接。二是建立转化平台。技术上,建立科研成果转化数据系统,为成果转化评价、考核、奖励提供数据支持;制度上,完善科研成果奖励激励机制,充分调动科研人员从事科研成果转化的积极性;体制上,完善协同育人机制,建立包括高校、政府、企业、科研院所等相关单位的多形式、多样化的高效、优质的协同育人平台,构筑政产学研用一体化协同创新机制。三是做好转化服务。为科研工作服务,做好其成果推介的同时,提供好相关咨询服务;同时,做好科研成果转化跟踪服务,及时处理转化过程中出现的各种问题,力求达到科研成果转化工作圆满完成。(作者系河北大学副教授)

打通高校科研成果转化“最后一公里”

路秀平