

■对话

唐安国:把高等教育办成真正的“教育”

■本报记者 陈彬



“当前对高等教育的思想意识层面,我们还停留在‘一统天下’的阶段,即教育主管部门自上而下地控制着整个高等教育的思想和发展路线。”

划中,附列了数百个关于教育的研究课题,这些课题将以各个高校为主体进行研究。唐安国表示,这说明了高校的深化改革走出了很重要的一步。

“当前的高教改革已经进入了很关键的阶段,出现了很多新问题,但其中的基础问题是:怎样把高等教育办成真正的教育。”唐安国说,办教育不同于办行政,不能把学校看成行政机构的下属单位,而是要将主导权还给校长,还给教育家。

“将课题的主导权放在高校,说明教育主管部门已经在思考这个问题,高等教育要从事高等教育的人按照自己的想法去办。换句话说,扩大高等学校的办学自主权是当前改革的题中之义。”唐安国说。

然而,也就在各高校纷纷开始进行一定探索的时候,坊间也有人认为,很多高校的改革具有相当程度的盲目性。对此唐安国表达了不同的看法。

“改革和实验肯定会有各种各样的形态,谁也不会一开始就把各种因素考虑得清清楚楚,从这个角度上讲,盲目一点儿没有任何关系。”他表示,改革的过程中走一些弯路十分正

常,但这并不意味着改革的思路可以不清晰,“进行顶层设计的管理者 and 校长们,尽管其改革思路可以千姿百态,但重要的是,要明确改革的目的是什么,需要围绕着什么样的主题进行,这样才能保证改革的顺利进行。”

“不施肥就产不了粮食”

8 月 15 日,上海交大公布了 2012 年“世界大学学术排名”。我国高校在此榜单上虽然有所进步,但总成绩依然不佳。而就在此榜单颁布后不久,唐安国曾就此与高教界人士有过一次深入对话。

“有一个很有意思的现象。”唐安国说,上海交大此次公布的榜单是以学术成果为主要依据进行排名的,国内高校很少能进入前 200 名;但在另一些以学术投入为依据的排名中,中国高校甚至可以排入前 50、前 30。这是否就意味着我国高校的“投入产出比”过低呢?

唐安国坦言,在这一问题上,我们依然存在着将投入产出过于量化的误区。“高等教育不同于农民种田,后者的春种秋收是可以预计的。但在高等教育领域,这样的投入是否可以

有一个时间概念呢?答案显然是否定的。高等教育的大量投入具有长期效应,短期内并不能见效。”

具体到排行榜问题,唐安国认为出现目前投入产出差别巨大的状况是十分正常的。因为从严格意义上讲,我国真正对高等教育进行大量投入基本是从 2005 年左右开始的。“之前的投入很多都用在了建校园以及硬件设备的购置上。”仅仅几年的时间,不可能立刻带来很明显的学术回报。对此我们需要有足够的耐心。

“依然以农民种田作比喻,资金政策的投入就好比化肥,没有化肥是产不了粮食的,而且只有大的投入才能带来大的产出。”唐安国说,这就要求我们不能只算短期利益,而要将目光放长远。在保持足量投入的基础上,相信再过 5-10 年,我们的高校学术会有一个大的进步。

大学引领社会 政府面对现实

如果说科研与学术算得上是衡量高校发展的“硬指标”的话,那么前段时间被很多人提及的“人文精神”就可以称为高校发展的“软实力”了。在采访中,唐安国也描述了他心目中的大学文化。

“对于培养人才来说,除了专业知识和技能的传授外,还需要作为人本身的一种精神,这便是大学人文精神的最直接来源,培养专业人才不能忽视人文精神的培养,但对于人文精神本身,也需要作一定区分。”唐安国说。

在他看来,大学的人文精神可以分为两个层面,首先是对传统美德的继承和保护作用,使传统精神能在大学校园里得到传承;而第二个层面则是要对时代精神作进一步的发展开拓,大学应该具有进取心,通过引领潮流达到对独立的追求。

“对一所真正的大学而言,这两个层面的精神都很重要,但目前,我认为大学应该将主要精力放在后者。能不能引领社会,能不能走在时代前列,敢不敢追求自己独特的精神,这是考验当今大学的一道难题。”唐安国说。

事实上,正是由于大学人文精神的存在,决定了大学与社会行政机构有着本质的差别。“大学是引领社会的,而行政机构则主要面对现实,大学更关注未来发展,否则培养的人只能是‘近视眼’。”唐安国表示,当前我们如此强调改革的最重要原因也在于此。“我们为什么要去行政化、追求大学独立性,就因为大学需要成为时代的引领者,否则,大学只能成为社会的附庸,这是任何人都不愿意看到的。”

■他山之石

栏目主持:年智英

文化的嫁接与自主是日本大学文化发展的基本逻辑,文化嫁接主要表现为文化反思和文化主动,文化自主主要表现为文化自信和文化坚守,嫁接与自主的相互促进实现了大学文化的自我超越。

历史上,很多学者都对日本文化的“传统”进行过深入的探索。其中很多研究都反映了日本文化具有善于吸收外来文化元素与保持自身文化内核的特质。以罗素的考察为例,他认为近现代日本文化是“东西方文化调和”后呈现的特殊状况,这种“调和性”充分体现了日本善于通过吸收外来文化的优秀元素来发展自身文化的特点。而这种特点反映到大学文化中,便可以用嫁接与自主加以形容。

互为促进的两大特点

文化嫁接是指日本大学善于把异质文化嫁接到自我文化,实现不同文化基因的有机融合。日本学术发展具有文化嫁接的传统,先后经历了三次大的嫁接过程。第一次是 7 世纪前后嫁接中国儒家文化,即所谓的“推古朝改革”和“大化革新”;第二次是 18、19 世纪学习西方科技所形成的“兰学”与 19 世纪末明治维新前后主动嫁接欧洲文化;第三次是二战后,嫁接美国的现代文化。大学文化嫁接则主要始于东京大学的创建,先后经历了两次大的嫁接过程,即明治维新后嫁接欧洲大学文化和二战后嫁接美国大学文化。

文化嫁接的本质是对自我文化的反思和对外来文化的辨析,意味着放弃自身文化中一些不适合教育、科学发展的元素而吸收域外新的文化元素,形成一种新的文化形态。如东京大学建立之初就借鉴了欧洲大学的讲座制。日本大学的文化嫁接还表现为把优秀的异质文化主动嫁接到自我文化,融化成自我文化的有机组成部分,实现大学文化发展的超越。二战后新制大学教养改革是文化主动的典型。

文化自主则是指日本大学在文化嫁接的同时善于保存自我文化基因,恪守本土大学文化,通过不断吸收外来文化基因优化自我文化。其表现为坚信自身大学文化的合理元素,不随波逐流。如东京大学发展初期曾试图走纯粹理论的教育与科研道路,强烈反对设置工学部和农学部,但争论的结果是“学科设置应适应日本文化之要求,不能全盘照抄欧美大学”,所以工、农等应用学科最后在日本大学扎下了根。文化自主还表现为文化保存的痛苦选择。随着 20 世纪 80 年代少子化现象的出现,日本一流研究型大学留学生的比例增加,大学教授面临文化保守与保存的痛苦选择。

总体上来说,文化自主与文化嫁接表现为辩证的互为促进,成为日本大学文化发展的基本逻辑和大学科学创新能力形成的根源。

大学文化逻辑的生成动力

在日本,文化嫁接的目的是嫁接具有比较优势的文化要素,形成文化竞争力和文化优势。日本属后发外生型国家,其大学制度改革与宪政制度改革一样,并没有形成彻底的终结性制度安排,带有“宪政性”的大学制度改革从明治维新以来并没有停止过。在没有终结性制度安排的背景下,大学文化终究是由一个国家特定的社会发展状况决定的,日本大学文化嫁接的特征就是由日本社会政治经济文化以及自然环境等状况决定的,学习和借鉴先发内生型国家的大学文化是日本大学的必然使命。

与此同时,日本传统文化的一些典型特征,又决定了日本大学文化“自主”的基本取向。该特征首先包括“和”文化,表现为平等和互相谦让,表现在大学就是“团队文化”,这也是日本大学“僵化”的组织体制为何能长期坚忍的文化缘由。其次是“危”文化,这是由日本四面环海的岛国特性所决定的,表现在大学就是“警醒文化”,如东京大学等提出了具有危机感的校训和相应的办学理念。第三是“武士道”文化,其核心是力争取胜的文化,表现在大学上就是“图强文化”。

承载大学文化的主体的大学教授。日本大学教授之所以能够从国家使命的高度形成这种使命感和责任感,用兰德斯的说法就是“日本人的成功,部分的原因在于他们有着强烈的集体负责的精神……这就是韦伯的新教伦理的日本版本。在政府倡导现代化和民众集体致力于这一目标的情况下,有了这样的职业道德,所以日本经济奇迹成为可能。”

在本质上,文化的自主与嫁接是一种文化抉择,没有相应的学术权力势必难以实现。日本大学系统总体上构建了“外部审议会制度+内部评议会和教授会制度”的学术权力表达机制。审议会提出的咨询报告是日本每一次教育改革法律和政策制定的主要依据。在外部审议会制度基础上大学内部建立的评议会制度和教授会制度实现了大学教授在文化上的参与和决策权力。

特色机制力促大学科学创新能力

大学在本质上是围绕“知识”运行的组织。因此,广义的大学科学创新能力是指知识的生产、传播以及应用能力,狭义的大学科学创新能力主要指向知识生产能力。大学科学创新能力的直接表征是大学的运行机制、制度设计以及大学文化等。日本国立大学系统经过一个多世纪的改革与发展形成了高层次科学创新能力,并在大学内外都形成了具有日本特色的动力系统。

事实上,无论欧美大学模式还是日本大学模式,并不存在着最优大学模式,创造适合自身的大学模式才符合本国大学文化。在嫁接与自主的大学文化发展逻辑指导下的日本大学超越了“依附式发展”路径,形成了“借鉴—超越式发展”路径,最终形成了“日本大学模式”。

嫁接与自主：日本大学文化的发展逻辑

■丁建洋 王运来

■国际教育观察

就知名度、研究成果或经费预算而言,普通院校在为本校教师和学生建设人性化环境方面并不“普通”,事实上,这方面取得的成就成为这类院校的竞争力和自我宣传的“卖点”所在。

最适合工作的大学什么样

■侯定凯

通常,人们习惯从雇主、学生、专家和学术期刊那里找寻关于大学教育质量问题的“客观答案”,却忽略了长期身处学术世界、实际提供教育服务和实施科研活动的教职员工的切身感受和评价。这方面,美国《高等教育纪事报》连续 5 年发布的“最适合工作的大学”调查报告,展示了观察大学办学水平的一个新视角。

今年 8 月初《高等教育纪事报》公布的“最适合工作的大学”数据来自关于 294 所不同规模和学制的公、私立院校的 46000 余名教职员工的调查,调查了教师、行政人员和其他专业人员对本校学术环境的认同程度,涉及的内容包括院校领导、生涯发展、报酬体系、工作环境四大类 12 个项目的调查,被访者需要就这些问题对本校的表现给出自己的评价。最后遴选出 103 所“最适合工作的大学”,其中 42 所获得最高程度认可的院校被列入“荣誉榜”。分析这份调查报告,我们可以发现两个显著的特征。

第一,众多高居其他大学排行榜的美国名牌大学纷纷“缺席”这份榜单,相反,众多名不见经传的院校获得了校内教师和行政人员的更高认同。虽然我们并不知道上述近 300 所被调查对象是否囊括了各层次的院校,也无从知晓是否知名大学缺乏参与此类调查的积极性,但在营造积极、和谐的学术氛围方面,美国普通院校的表现从来不乏亮点。

无独有偶,美国一家名为“玻璃门”的职业生涯服务网站一年前公布的 100 所雇员最满意大学的名单中,耶鲁、哈佛、普林斯顿等名校也未进入前 10 名。虽然这项调查的样本量较上述《高等教育纪事报》的调查要小很多,却反映了一个类似的趋势:就知名度、研究成果或经费预算而言,普通院校在为本校教师和学生建设人性化环境方面并不“普通”,事实上,这方面取得的成就成为这类院校的竞争力和自我宣传的“卖点”所在。

第二,根据笔者对被列入“荣誉榜”院校相关数据的统计,与报酬体系、院校设施等“硬件”相比,教师们对于和上层领导的沟通、专业发展机会、个人贡献的受尊重程度、工作与个人生活的协调程度等“软环境”表达了更高的满意度,凡被教师认可的院校,这些项目上获得的满意度通常更高。或许报酬、福利是永恒的管理课题,但这并不意味着高报酬必然带来

高满意度。位列《高等教育纪事报》“最适合工作的大学”的院校中,全职教师的收入从年薪 4 万到 10 万多不等,但是报酬上的差异并没有妨碍这些院校成为最受教师欢迎的工作场所。教师们关注的学术环境建设,与报酬、福利政策之间并没有必然联系,它更多涉及院校管理制度中资源配置的理念和重点。例如,在最受教师欢迎的院校里,教职工及其家属可以享受学校继续教育或使用校园设施的优惠;教职工可以深度参与学校战略规划的制订;教师有机会参与跨学科或团队教学等。另外,学术环境建设的受害者,不应是个别人员,而应该是全体教职员工,如“玻璃门”网站的负责人所说的:“大学应该是一个能让每一个个体感受到他(她)可以出类拔萃的地方。”

从《高等教育纪事报》历年发布的“最适合工作的大学”名单中,我们可以进一步引申出如何考查大学质量的反思,那就是:大学办

学水平评估本质上并非单纯体现为一种统计技术,更体现一种大学价值观和评估活动的目的。

就大学价值观而言,如果我们认同大学办学的质量最终取决于学生和教职员工的投入质量,那么关于质量问题的考查必须确保这两类人群突出的地位。现在国际上普遍采用学生参与度调查就体现了这一理念,而本文介绍的教师满意度调查是另外一个体现大学人本思想的例子。与此相反,任何只强调结果和量化指标的质量评估,只能模糊甚至扭曲大学教育的最大价值——这样的评估实则以技术理性取代学术理性,根本上说,也违背了起码的人性。

从评估活动的目的而言,任何有意义的办学水平评估需要充分考虑到评估结果效用的最大化,也就是说,要确保评估结果能在最大程度上、为最广泛的消费者提供有质量的服务,而不仅仅体现为一组抽象的数据。《高等教

质量并没有同步提升。

虚高型数字。虚高型数字亦可称为泡沫型数字。科研论文总量、院士数、博士拥有率等都显露出不同程度的虚高特征。相关数据显示,2011 年,我国科技人员发表的期刊论文数量已经超过美国,位居世界第一。但是,科研论文数量的激增并不意味着我们科研水平与科研论文数量得到等价提高。以论文引用率为例,据《卫报》统计显示,美国 2004-2008 年引用率为 30%,名列榜首;中国仅为 4%。而按照中国科技信息研究所的统计,2000-2010 年间发表的论文的平均被引用次数,美国排 5 位,日本排 38 位,中国排 108 位。

虚假型数字。虚假型数字与“GDP 型”数字和虚高型数字有本质上的区别。“GDP 型”数字和虚高型数字的主要问题是其数字的量和其内在的质不匹配,但依然是一个事实存在。但虚假型数字则完全属于无中生有,比如

被数字化的中国高等教育

■翟亚军

时下的中国高等教育,从教育成就、教育水平乃至教育目标等似乎无一不可以用数字来表示。数字的客观和直观增强了人们对高等教育的了解和关注,但也引发了人们对数字的迷信和崇拜。“GDP 型”数字、虚高数字乃至虚假数字充斥着高等教育的各个领域。

“GDP 型”数字。高等教育发展规模是典型的“GDP 型”数字。之所以这样称呼,一是因为高等教育发展规模常常被看成显示一个国家、区域或大学教育水平的重要指标。二是我国高等教育规模采取的是超常规的跨越式增长。1978 年到 1998 年的 20 年间,我国普通高等教育招生规模从 40 万人增至 108 万人;1999 年扩招后,高等教育的毛入学率以平均每年 1.54% 的速度快速增长。到 2007 年,高校在校学生人数跃居世界之首。三是和我国经济发展状况相似,由于对高等教育规模的过分追求,忽视相关条件建设,从而导致了高等教育

就业率。就业率本来属于统计数字,从下而上汇总得之。但有时我们却是由政府先行确定,再层层下拨。一些学校为了完成所谓的任务,无所不用其极。于是学生为了能够毕业,也就极尽造假之能事。

“GDP 型”数字和虚高型数字给我们带来了精神上的愉悦,虚假型数字给造假者送去了利益上的回报。人们乐此不疲地创造和享受着数字,满足甚至自得于廉价和贬值的褒扬,松懈和麻痹着自己,欺骗和误导着他人。“GDP 型”数字和虚高型数字的攀升把我们一举推进了世界高等教育大国和世界科技大国行列,但是其中的泡沫却又使得我们距离世界高等教育强国和世界科技强国还很遥远——虚假型数字又在于加剧着这种遥远。因此,绿化“GDP 型”型数字,矮化虚高型数字,净化虚假型数字就成为中国高等教育走出数字化怪圈的必需之路。除此,别无他途。