

高校教师退出机制的困惑

■本报记者 陈彬

几年前,中山大学教育学院副教授张建奇拿到了一项关于高校教师退出机制研究的项目。至去年10月,这项研究基本完成,张建奇也已写了一份报告。然而,她并没有将这份报告发表出来,只是在教育界人士的讨论会上作了小范围的报告。张建奇坦言:“这件事情很复杂,直到最后我还有着很多困惑,我觉得不便发表。”

就在张建奇因为困惑而放弃发表论文近一年后,今年8月下旬,在一次教育部召开的座谈会上,与会代表建议,要深化高校人事制度改革,探索教师退出机制。

既让教育学者困惑,又引得业内人士疾呼,国内高校的教师退出机制怎么了?

20年难破的“铁饭碗”

如果在搜索引擎中输入“教师退出机制”一词并稍加浏览,就可以发现其实在全国范围,目前人们热议的“教师退出”,更多指的是中小学校的教师退出机制建设。但实际上,相较于中小学,国内大学所进行的相关探索其实要更早。

早在1993年,清华大学便在国内首先开始了人事制度改革,并提出“非升即走”的方案,打破了教师终身制的传统观念;1998年,北京大学也进行了类似尝试。中国农业大学、中国人民大学、中山大学等高校也陆续进行探索。2009年,教育部更是公开表示,要建立高校教师退出机制。

如从清华进行机制探索的时间算起,国内高校在“教师退出”这条路上已走了整整20年。但总体来看,这条路它们走得似乎并不平坦。

2009年,全国人大代表、时任中山大学校长黄达人在接受媒体采访时直言,中山大学的教师聘任制的改革已经推行6年,但除若干因为考核结果不好自动离开的教师外,学校没有办法真正解聘那些不适合在大学里任教的人。

中山大学的困境在国内并不是个例。2012年4月,一则来自成都中医药大学的消息引起了很多人的关注:一位教师因教学质量不佳引发学生不满,最终被调离教学岗位。对于高校而言,这本应是一件很平常的事情,甚至该教师仅仅是“调离”而非“清退”,但却引起了业内的普遍关注,这足以反映目前高校清退教师面临的尴尬。

“其实高校在这方面面临的问题很复杂,很多问题并不是高校本身就能解决的。”在采访中,张建奇这样表示。那么,她口中的“复杂问题”又有哪些呢?

“非升”就该“即走”?

在目前高校实施的种种清退教师的措施中,“非升即走”是相对普遍的一种方式,也是引发争议较大的方式。据张建奇介绍,“非升即走”是国内外很多组织中常见的用工制度,即在固定时间内,一个不是足够好,从而没有被提升的员工将自动被解雇。在国内,“非升即走”制度一般应用于青年教师群体。对此,西北某重点高校人力资源部副部长张宏(化名)在接受记者采访时表示,“非升即走”目前已经是国外高校通用的用人制度,也有其合理性。但由于国内高校的特殊体制,在“编制”内的老教师很难实施,只能从新教师开始。“等老教师陆续退休,这一制度就能全面铺开了。”

可以说,目前国内高校对于这一政策持积极态度。仅在近两年,就有南京理工大学、中南大学、南开大学等多所国内重点院校开始实行

“我们需要对不合格教师进行清退。但现在的问题是,我们更要建立一个关于教师发展的完整体系。”

图片来源:www.quanjing.com



该政策。然而,对于这一源自国外的“舶来品”,很多人似乎并不看好。比如在采访中,西南大学人事处副处长杨毅便明确表示了反对态度。“高校应该建立科学合理的退出机制,但核心是建立科学评价机制,不应该是‘非升即走’。如果一个人能在讲师岗位上胜任其工作任务,那么他就是称职的,聘期考核是合格的。那么高校就没有理由将他解聘辞退。”杨毅坦言,“非升即走”政策的实施是建立在“不想当将军的士兵不是好士兵”的虚假命题之上,但现实显然并非如此。“这一政策侵犯了教师自己的职业权利。”

在采访中也有教师表示,在目前高校职称评定依然以科研成果为主要参考标准的背景下,“非升即走”会给青年教师带来极其沉重的科研压力,这很容易导致两种结果:一是青年教师为追逐科研,忽视自己的本职工作——教学;二是在科研上片面求快,重“量”而不重“质”,反而拉低自身的科研水平。“无论哪种结果,都不是我们愿意看到的。”

被清退就不光彩?

不管以“非升即走”为代表的教师退出制度是否合理,目前国内高校的确实以此为依据,对教师进行管理。当一名教师因为各种原因离开学校后,他所面临的首要现实问题便是——下一站去哪?

“从国外的情况来看,高校间的教师流动其实很频繁。这其中既有校际间正常的人员流动,也包括被清退人员的流动。”张建奇说,然而在国内,由于种种原因,被清退人员常常“找工作难”。“一个从重点大学离职的教师,一般的高职本科院校都不一定会要。”

在张宏看来,目前被清退人员的就业难的

问题,源于人们对于“清退”二字的理解偏差。“我们可以作一对比:目前在商业领域,人们对被辞退人员其实比较宽容,他们在再就业的过程中,不会因之前的工作经历受到歧视。但在高校,被清退似乎就变成了一种耻辱。如果接受其他学校‘淘汰’的人员,高校自身似乎也很‘没面子’,其实大可不必如此。”他解释说,每一个人都有适合自己的岗位和角色定位,除非在师德师风方面存在问题,否则,只要能通过学校的教师准入标准,教师之前的工作情况并不是十分重要。我们要用发展的眼光看待这一问题。

杨毅也表示,人们往往认为清退教师就是把别人的饭碗端掉。在这一问题上,学校看似强势,即把不履行岗位职责、不符合任职条件的教师解聘辞退,高校有主动权;但在社会舆论普遍同情弱者,不管清退理由多么充分,被清退的教师往往会得到更多的同情。而这会将高校推向

专家观点

教师退出不能“单独提倡”

“对于教师来讲,相应的考核与退出机制当然是必要的,但我们更需要考虑国情。”在接受记者采访时,教育学者、21世纪教育研究院副院长熊丙奇表示,从整体上看,目前我国对教师队伍的整体投入并不高,教师待遇也不健全,青年教师在高校的流失情况非常严重。“我们现在的当务之急是探索教师年薪制,保护学术自由和学术自治,增加教师岗位的吸引力,如果这个问题没解决好,仅仅在教师的退出机制上是做不出大文章的。”事实上,在实施教师合同制之后,已经有许多教师在合同期不满的时候就可以离开了。

熊丙奇坦言,我们需要对不合格教师进行清退。但现实的问题是,我们更要建立一个关于教师发展的完整体系。“目前中国教师队伍待遇偏低,荣誉感普遍不高,优秀教师人才的流失非常严重。如何提高教师吸引力,让教师本身感觉到发展空间,这是比如如何将他们赶出教师队伍更加急迫的问题。”他表示,任何国家都有学术淘汰制,但他们对教师的培养发展机制要更加健全。我们的教师退出机制建设,也要基于对教师整体队伍的长期培养发展来建设。如果不去重视教师的引进与培养,仅仅抓住了淘汰制。最后的结果只能是让教师对自己的岗位更加反感。

非常被动的地步。而事实上,在法律层面上,教师和学校是平等的。

“我可以主动退出,可以被动退出,但退出并不意味着我的能力不足,也许只是我不适合这里的岗位和环境,这都属于正常的人员调动,根本没什么大惊小怪。教师退出机制是人才合理流动的一个环节,要推进人才合理流动,就应该实现退出机制正常化。”杨毅说,无论是学校还是社会,都应该转变观念。

谁更“弱势”

今年8月初,南京某大学出台了多项文件,对新引进人才实行“非升即走”政策。在某网站对这一事件进行报道后,有数十位网友跟贴评论,而他们讨论的一个重点问题便是:既然对新教师有这样严格的淘汰制度,为什么行政人员就没有?

“这其实反映的是一个在政策实施上的公平性问题。”张建奇说,在目前国内事业单位人事机制上没有完全建立起来的情况下,不单是“非升即走”制度,目前几乎所有的类似政策针对的都是教师群体,这的确有不合理之处。

张建奇表示,现有高校教师退出机制在公平性方面的不足,并不仅仅有这一种表现。比如在她看来,目前在高校内部“校方、教师、学生”的三元体系下,教师目前处于相对弱势的地位。“校方可以评价教师,学生也可以给教师打分,但一旦教师被认定不合格,他们并没有一个好的申诉渠道。”她表示,目前高校内部的教师组织很不健全,如果遇到问题,教师在与学校的沟通中常常处于“单枪匹马”的状态,很难真正保证自身权益。

几年前,北京工业大学的几位教师曾完成了一项关于高校教职工权益保障的研究。在他们的研究报告中明确提出,目前国内高校教师的申诉制度依然停留在原则规定的层面上,没有建立成熟的制度规范体系,多数高校的教师申诉制度缺乏调查、听证、回避等程序制度。

对此,有人有不同意见。“在这一问题上,我们不能简单地谈谁强势、谁弱势。”采访中,杨毅表示,高校最应该关注的毫无疑问是学生,因为学生才能有学校,然而在现阶段,如果教师采取落后的教学方式,大部分学生也只能选择被动接受,或者采取逃课等方式应对。从这一角度上说,学生反倒处于更弱势的地位。“教师的权益当然需要维护,但在高校范围内,并不存在一个谁压倒谁的问题,我们需要在保证学生利益的前提下,逐步完善相关的配套设施。”杨毅说。

清退。但现实的问题是,我们更要建立一个关于教师发展的完整体系。

“目前中国教师队伍待遇偏低,荣誉感普遍不高,优秀教师人才的流失非常严重。如何提高教师吸引力,让教师本身感觉到发展空间,这是比如如何将他们赶出教师队伍更加急迫的问题。”他表示,任何国家都有学术淘汰制,但他们对教师的培养发展机制要更加健全。我们的教师退出机制建设,也要基于对教师整体队伍的长期培养发展来建设。如果不去重视教师的引进与培养,仅仅抓住了淘汰制。最后的结果只能是让教师对自己的岗位更加反感。

中国科大核科学技术学院副院长徐榭:

核能工程人才培养须重综合素质

■本报通讯员 曾皓

核能已经成为当今中国及世界许多国家的能源战略需求之一,如何保证核能技术的持续发展是许多国家的决策机构和工业界非常关注的事情。我国核电工业比较年轻,发展迅猛,从而也引发了教育界有识之士关于核科学技术人才培养的全新思考。

日前,中国科学技术大学核科学技术学院副院长徐榭教授在接受采访时表示:“核科学技术人才的培养与我国核电工业长期、健康的发展息息相关。将来核电站的安全有可能会取决于我们今天培养的学生的质量,因此大学教学计划必须在各个学校的基础上考虑到世界上核工程教育的成功经验,设计严格完善的教育体系,以确保我们的毕业生具备从事核工程领域的多个学科(包括核安全)工作的综合素质和能力。”

重视人才的综合素质和实际能力

“在核工程技术领域,不管是管理型人才还是科研型人才,学生综合能力和解决实际问题的能力培养很重要。”今年7月份,中美大学核工程专业研讨会在中国科大核科学技术学院举行,来自中美高校和研究机构的近20位核工程领域的专家会聚一堂,就核工程领域的人才培养、课程设置、教学方法等议题展开思想碰撞。

会上,多位美国专家以美国三岛岛事件为

例,强调核科学技术人才综合能力培养的重要性。发生于上世纪70年代末的美国三岛岛核泄漏事故,震惊全美,重创美国民众对核电的信心。事后调查发现,其事故的发生与一系列人为操作失误有很大关系。“这主要是知识素养之外的综合素质和能力的问题。”研讨会召集人徐榭说。

新世纪以来随着我国核能政策的制定,包括中国科大在内的大约50所高校开办了与核能有关的本科专业,人才培养的规模和质量也在不断提升。

“以中国科大为例,核学院创建于2009年1月,但已经在人才培养方面取得了相当的经验 and 成绩。”中国科大核学院院长助理常振旗副教授介绍了该院在人才培养方面的几个做法:一是夯实基础,特别注重打牢数理化学基础;二是依托核聚变实验装置、同步辐射光源等国家大科学装置的独特优势,让学生从大二开始进入大科学平台开展科研实践;三是在专业课程方面强调核聚变与核裂变相结合、核工程与核科技相结合,并发挥中国科大多学科交叉的传统优势,与其他学院开展学科共建,如与化学学院合作共建放射化学与辐射化学教研室。

“但是,我国核电工业很年轻,两年前发生在日本的福岛核事故证明核能安全问题的现实性和紧迫性,也使得我们学院的领导,包括院长万元熙院士、常务副院长盛六四教授等,一直在思考‘核能科学和技术的发展需要什么样的人才’。”徐榭认为,当今中国的核科学技术教育必

须与核电工业的需要相结合,重点培养高素质和具有解决实际问题能力的应用型专业人才,除了与专业相关的基础科学知识培训,还应该加强在工程设计能力、合作能力、表达能力和创新力等方面的培养。

“其中,工程设计能力包括最基本的实验动手和数据分析能力,是工科和理科的主要区别之一。”“我国核能事业需要各种人才,从核电站操作、环境辐射安全检测、核废料处置到新型反应堆的设计和制造、核医学以及企业管理和政策制定。因此,我国核科学与技术的大学教育要着力培养学生多学科的知识面和解决实际问题的能力,使之具备一个优秀人才的综合素质。”

传统教学模式需要更多改革和创新

此次中美大学核工程专业研讨会上,许多专家表达了对中美学生差异的看法。来自通用电器日立核能公司的熬奇博士表示:“总体感觉国内培养比较细致,强调基础;美国强调工程概念,着重于包括书面和口头表达能力等素质培养。”

现在麻省理工学院攻读博士学位的中国科大核学院2012级毕业生杨洋同学说:“麻省理工学院更注重综合能力的培养,例如课程设置中注重口头表达,考试常常需要口头报告;更注重知识的融会贯通,学以致用;在思维方式的锻炼上,科大数理课程比较充实,培养的主要是理科的严谨思维;而在麻省理工学院,做练习或者考

试时往往需要做大量假设,解不唯一。”

徐榭于今年7月份在中科大进行了一项教学“试水”——他所开设的核科学技术院暑期课程“核科技前沿讲坛”以中国学生并不熟悉的的教学方式进行,同学们反响热烈。

全英文教学是他所作的第一个大胆尝试。除此之外,他将选课50多名同学分成10个小组,在三个半天的时间里学习了蒙特卡罗仿真软件的一种核探测器的理论和使用方法,完成了一个小科研项目,每个小组作了三次口头报告,而真正讲课的时间其实只占了部分的时间。

“这三天的时间,学生从一开始就被告知要完成的课题,而且他们很快发现自己课后要完成的事情很多。因为了解了理论如何在课题里用到,他们听课的兴趣、参与性和内在的潜能被激发了,教学效果比进行三天填鸭式教学要好太多。”徐榭说,“同学们学会了通过团队协作去完成一项课题,同时也锻炼了口头和书面的表达能力,每次的报告水平有明显提高,同学们从报告里也相互学到了我意想不到的东西,比如如何安装软件和一些新奇的科研想法等。”

通过这次小实验,徐榭对教学方法的改革充满了信心。他指出,美国工程技术认证委员会(A-BET)工程领域类本科专业评估标准共有11条,其中有对基础知识的深度和广度的要求,但更多的是对分析和解决各种实际工程问题的能力要求,是美国200多年的工程教育的结果,很值得我国所有的大学工程类本科教学改革工作的借鉴。

中国大学评论

学生集体建设对于研究生仍非常重要

■李锋亮

又到了每年新生开学的日子。或许是从从事了好几年学生工作的缘故,当看见那一张张充满着兴奋、憧憬,同时又交织着一些不确定与小紧张的研究生新生的脸时,笔者的思绪却总是时不时地想起近年来在大学校园中,那些由于学业、宿舍关系、情感、社会工作、找工作,以及毕业论文等各种不同诱因,从而陷入焦虑、抑郁甚至出现极端情况的个案。

正因为如此,笔者认为我们非有一个醒:当你们在高等教育金字塔的顶端进行学习时,请不要忘记,集体建设依然是你们非常重要的一项任务,靠自己构建起一个温暖的研究生集体,极有可能在未来若干年里,能够帮助你们克服一系列在学习、生活、情感,以及工作等方面遇到的困难与障碍。

或许有人会觉得,在基础教育阶段,学校重视学生的集体建设是一件无可厚非的事情。然而,进入高等教育阶段后,由于学生都已经是成年人了,并且已经有了自己的判断力、形成了自己的“三观”,在此时谈论加强学生的集体建设,总会让人感觉有点怪怪的味道,就更不要说已经进入研究生教育阶段的学生了。因为在这一阶段,很多学生甚至都已经达到了结婚、生育的年龄,学生的集体建设岂不是一件“多此一举”的事情?更何况,由于有的研究生已经有了属于自己的家庭、工作和事业,要在这样的群体中强调加强集体建设,似乎本身也不是一件非常容易的事情。

然而,笔者却不这样认为。在笔者看来,研究生教育阶段其实是一个更加需要加强学生集体建设的阶段。

在基础教育阶段,如果某个学生遇到问题、困难与障碍,老师和家长还能够给予其全方位、充分的帮助,而且在此阶段,由于学生自身在年龄、能力上还存在不足,一旦遇到困难,学生还很难从同学之间获得实质性的帮助与支持。然而到了研究生阶段,学生遭遇到的种种困难,可能就不是老师和家长能够提供充分帮助的。相反,同学则很有可能就会成为最好的分享者、倾诉者,以及一起克服困难的“志同道合者”。

在社会学科领域,目前有一个非常流行且十分重要的理论,即所谓的社会资本理论。用这个理论就可以很好地解释,为什么学生集体建设对于研究生如此具有重要性。因为根据社会资本理论,如果一个人能够在学生集体中和同学构建起良好关系,那么当他在学习、学术、情感、工作找寻等方面遇到困难时,就不会感觉到无依无靠,而是能够迅速获得同学之间具有实质性的帮助,从而促成自身获得成功。

也正是基于这样的原因,在一些学者看来,学生在求学阶段,除了能够获得知识、积累人力资本之外,还有一个非常重要的附加收获,那就是能够收获良好的同学关系,从而积累组织社会资本。如果没有良好的集体建设,同学之间良好关系的建立,以及组织社会资本的获得都将成为无源之水。

另外,学习理论认为,学生在校期间的学习途径除了向老师学习外,其实可能更为主要是同学之间的互相学习。因此,通过集体建设酝酿出来的良好学习氛围,能够促进同学之间的互相学习、达到学业的共同进步。如果没有这种良好的集体建设,同学之间一个个都像彼此没有联系,在校园里面游荡的原子(atom),“皮之不存,毛将焉附”,同学之间互相学习的环境也就变得荡然无存了。

根据笔者这几年从事学生工作的经验而言,那些在研究生阶段学习、生活中出现问题的学生案例,大部分都出现在新生阶段。之所以如此,一个很重要的原因就在于,学生由于各种缘故游离在学生集体之外,让自己和同学的关系割裂开来。根据笔者的观察,那些集体建设做得好的集体,通常很少有同学出现极端情况;相反,而那些氛围、关系不够好的集体,则往往容易出现过到各种学习障碍的学生。

所以,对于研究生而言,应该从一开始就强调他们的集体建设,让他们很快就能感觉到集体的温暖,这样就能促成每个同学主动投入构建属于自己的集体。如果研究生一开始的集体建设做得不够好,让学生感觉不到集体的存在与作用,那么就会出现“人心散了,队伍不好带”,等到那个时候,要想进一步构建良好的集体氛围就会难上加难了。

研究生朋友们,为了让自己在未来几年研究生的学习和生活中收获多多,一起加入到集体建设中来吧,你们不但将为此无怨无悔,而且还将受益终生。