

人性化推进高校综合改革

■陈治亚

“高校教育综合改革人性化,就是要求改革要促进学校人才培养等各项事业科学发展,更有利于人的快乐生存与和谐发展,使教育真正提升人的幸福感。”



陈治亚

当前,中国高等教育已经站在了一个全新的历史起点上,抓住机遇,全面深化高教综合改革,是破解高等教育深层次矛盾的必然要求。党的十八大报告指出:以人为本、执政为民是检验党一切执政活动的最高标准。高校在深化综合改革进程中,也不可避免地遇到一些关系复杂、难以权衡的利益问题,都无法避开“人”这一核心要素。可以说,改革能否以人为本、坚持人性化思维,一定程度上决定着改革的成败。

高教管理制度的根基

人性的复杂性在于它不仅具有多属性、多层次,而且还有善恶两种走向。人的自然属性的“本能”是不涉及善恶评价的,只有当它作为社会人存在时(社会属性),才会有善恶之分。正是人的社会属性使得人性中的欲望演变成无数的种类,这些欲望是人的精神动力,也直接激发了人的各种行为。因此,人性化是高等教育管理制度的根基,也是教育的关键内容,它应尊重人的个性发展,尽可能解除外来的强迫与控制,强化人的自主

性教育,尊重人的天性,尊重人的自主创新思维,促进人才培养质量的提高与科技繁荣。因此,高校综合改革要契合人性发展的轨道。古今中外,所有改革的目的是都要革除社会制度或事物体系中不符合其发展与内在规律的部分,使之符合新的生产力发展需要,其实质是对“人”的“利益”与“关系”的调整,以达到对人性的抑恶扬善。

无愧于时代的选择

新世纪以来,欧美掀起了新一轮提高教育质量的浪潮,各大学对高等教育引领创新发展的期盼更加紧迫,更加注重人才培养与时代变化的全方位适应,注重高等教育与经济社会的深度融合,注重提升高等教育国际化水平。一个单位或者系统的人如果趋利避害、好逸恶劳、喜新厌旧等倾向得不到正确引导与规范,就可能引发一系列问题,高校更不例外。我国高等教育发展虽取得了显著成绩,但在软环境建设方面暴露的弊端和问题也日益凸显,高校改革人性化的重要性和紧迫感。

这些问题包括管理制度缺乏人性;运行模式趋于行政化;权利和义务不对等;培养模式僵化;忽视基础科学研究,将科学研究简单地等同于科研项目,甚至工程项目,以及对高等教育综合改革的认识不足。此外,当前高校综合改革人性化思维的缺失还表现在一个认识上的误区,即改革的急功近利。人们总期待一场改革解决所有的问题,甚至有一种“改革派”,将个人意志裹上改革“外衣”,但实质是因为只有改革才能“激活”他手中的权力,只有改革可以使权力“变现”,成为捞取个人或少部分人利益的工具。还有另外一种“叶公好龙型”,整天喊改革,实际上是畏首畏尾,生怕自己利益受损,在改革面前停滞不前等等,表现的是人性中恶的倾向。

因此,我们要克服这些浮躁。“深水区”改革不是都能立竿见影的,高等教育综合改革更不能一蹴而就。习总书记就曾指出:“改革开放是一项长期的、艰巨的、繁重的事业,必须一代又一代人接力干下去。”高等教育就是要把一个在体力、智力、情绪、道德等各方面的因素综合起来,发展全部潜能,使他成为一个具有良好素质的、身心得到全面发展的人。高等教育的人性化作为一种充分尊重师生个性和尽可能减少外在控制或强迫的教育,体现了对人的本质天性的尊重。可以说高等教育的人性化改革是一种无愧于时代、无愧于人的生存本质的一种选择。

教育应提升人的幸福感

恢复高考以来,高校改革经历了30多年的探索,已步入“深水区”,社会的发展、科技的进步正在不断改变人们的预期与生活方式,学生、家庭、社会对教育的需求越来越高,越来越多,即使比较成熟的教育体系,也面临不断变化的需要。笔者认为,当下高校综合改革,必须标本兼治,重在治“本”。换言之,立德树人是高校的根本任务。高校教育综合改革人性化,就是要求改革要促进学校人才培养等各项事业科学发展,更有利于人的快乐生存与和谐发展,使教育真正提升人的幸福感。

首先,以干部人事制度改革为突破口。建立以党政正职为表率,与干部选拔任用退出工作考核激励机制。干部制度改革是一项复杂的系统工程,一方面班子建设是关键,如果

党政一把手能身体力行,这个班子就不可能建设不好;另一方面,“出口”不畅通无异于堵死了“入口”,解决“下”的问题是搞活干部队伍的关键,要使高校各级干部“能上能下”成为一种常态。同时,还要建立以青年教师为重点,学科带头人为核心的团队人才队伍,引进退出激励考核机制,并建立以教辅人员为主体的服务导向、绩效优先的激励考核用工机制。

其次,“院系办校”,以建设管理重心下移体系为抓手。随着高等教育体制改革的深化,高校要以学科平台为基础合理调整学院建制,对院系实施“人格化”的管理模式,既赋予名、利、权给院系,还有责、权、利的要求与规范,要围绕学科建设的“平地起峰”“高地筑峰”“峰峦相济”打造一流学科来配置人财物。原则上以一级学科为基础设置院系,同时精简管理层次,提高信息传递的时效性,实现管理层次优化和重心下移,进一步扩大学院办学自主权,理顺学院两级关系。

其三,以建立刚柔相济、贴近教育规律的全员岗位职责考核标准为导向。人一生要承担许多责任,而现实中高校的岗位责任有很多地方责权不清、问责不到位,其很重要的原因是缺少一个更具操作性的人性化的考核标准。没有考核评价就可能没有效率,没有人性化、合理的考核评价标准,就会缺失公平公正,从而导致人性趋恶。科学的考核能通过“以人为本”的制度激励作用于“人”,充分调动“人”这一核心且最活跃要素的积极性和创造性。

第四,以完善人性化的治理体系为保障。高校推进综合改革虽然千头万绪,但体制机制改革是关键。从一定意义上说,它规定了人的“关系”与“利益”所在,规范着人性的发展倾向。在这方面,我们既要进一步完善党委领导下的校长负责制,同时也要加强大学章程建设,加强制度体系建设。我们要加强规章制度建设,遵循“规范授权一明确责任一实施问责一责任追究”的思路,建立权力清单制度及对责任承担者严格而科学的问责体系,防止行为失范、决策失误、权力失控,积极探索师生参与高校管理的机制,发挥民主管理和监督的职能,切忌“领导需要时规则就是领导,领导不需要时领导成了规则”的人治思维。

改革开放只有进行时,没有完成时。人性的思维、理性的心态、知性的执着应是推进高校综合改革的必须遵循。(作者系西安电子科技大学党委书记)

研究型大学的行政组织应是为学术组织服务的。因此,行政组织要松散,学术活动要有序,越是高水平的大学越是如此。

我们离世界一流大学有多远

■朱敏

柏林大学首创了学术自由、科研与教学融合的办学模式。

因此,世界的学术和科学的中心转移到德国。许多美国学生留学德国,将德国的讲座制带到美国,并以一个全新的面貌出现——研究生院,以霍普金斯大学为代表的研究型大学应运而生。因为美国大学的市场调节机制,伴随着科学的进步和高等教育大众化的进程,美国不同层次的大学都迅速进行了学科重组,新学科和交叉学科的研究层出不穷。而这些都反馈到教学系统中,通过如本科生科研计划、教师的评价等措施促进教师跨学科科研和教学的机动灵活。这也得益于美国教师行政管理体制的机动灵活,其编制只具有统计意义,没有学术发展的意义。

中国情况如何呢?我们的学科是和院系伴生的,在目前管理体制下,它是与资源联合起来的,所以目前按照行政逻辑而非知识发展逻辑划分的重点学科、一级、二级学科,势必对新兴学科和交叉学科产生不良的影响,也违背了学科发展的规律。我们的研究所和研究中心大多是从院系中分离出来的,而不是不同学科组

合起来的,所以具有单学科性和重复性。更有甚者,往往是为了解决行政上的问题,如人事职务等而建立起来的。

中国大学的研究生院是管辖所有学科方向的独立于学术活动的行政部门,而且无论什么学科都按照同一模式管理,直接干预从招生到培养的全过程。而西方大学的研究生院与本科生院一样都是学术单位,如法学院、教育学院,只不过其管辖的学生是研究生而不是本科生。研究生院管理是学院的职责,一般不设校级研究生院管理机构。

总之,研究型大学的行政组织应是为学术组织服务的。因此,行政组织要松散,学术活动要有序,所谓“有组织的无政府状态”,越是高水平的大学越是如此。只有这样,一旦出现行政与学术的不协调,才能迅速作出调整。

总之,研究型大学学科建设的内在逻辑与科学家的创新过程、与学生的学习过程是和谐一致的,因此,建立符合学科内在逻辑的学术组织方能缩小我们与世界一流大学的差距。(作者系中国海洋大学教师)

记者快评

自招权力不能用于抢夺生源

■温才妃

安徽六安某中学17名高三学生在参观了某高职院校后即被该校录取,不能参加高考,而部分学生竟不知情。有学生表示,当时高职的人只告诉他们网上报名后即可免费参观,但一进校园就催着他们签了一份文件,并进行了莫名其妙的面试。一些未参加其他学校自主招生的学生直接被默认录取了。

相比重点高校大张旗鼓地自主招生,职业院校的自主招生显得较为低调,甚至许多人并不了解。事实上,早在2003年职业院校就获得了自主招生权。职业院校的自主招生不再像高考那样侧重于文化水平,而是侧重于综合素质和专业潜质。今年安徽教育厅规定,录取进入职业院校的考生将不再参加今年高考及录取。该举措在一定程度上缓解了“千军万马挤独木桥”,为选拔优质职业型人才打通了便捷通道。但用坑蒙拐骗的方法绑定生源,并不是一所院校该有的行为,这不仅违法,也在很大程度上自砸招牌,甚至影响职业院校自主招生的整体声誉。

尽管我们能够理解职业院校生源危机严重,但正所谓“强扭的瓜不甜”,违拗考生心愿的强行录取,对学生的伤害可能是一辈子的。高校的第一要务是育人,而非盈利、挣钱。上述行为当中是否存在中学与职业院校的利益输送,人们不得而知,但是仅凭着骗招的行为,公安部门、主管部门的介入就在所难免。

尤其是,主管部门应该对该职业院校进行相应的处罚,通报同类院校,甚至停止其若干年自主招生权力,予以小惩大诫;同时,进一步规范职业院校的自主招生程序,引入公开、透明的录取机制,确保考生、家长的知情权。然而,这也会引起人们的又一重顾虑——好不容易获得的自主招生权,是否会在行政干预下,丧失其选拔特殊人才的真谛,成为缺乏个性、规范操作的样本?

总之,眼下通过该事件,必须让职业院校,甚至全体高校都明白,自主招生是一件很严肃的事——它的门槛并不比高考低,绝不是高校用来抢生源的工具、搞腐败的后门。同时,也提醒存在类似行为的职业院校学会珍惜,不要因小失大,与其在自主招生上动“花花肠子”,不如专心致志地提高办学质量,做好学科建设,争取更多的社会认可。

域外传真

一位英国商学院讲师的控诉

作为一名教员,我已经在英国的一所顶尖商学院工作了一段时间,最近刚刚离职。在之前的一次会议上,学院里某位不从事研究的教员被一位资深学者训斥为“仅仅是老师而已”。也许,这正是压死骆驼的最后一根稻草。有趣的是,这所学院约90%的收入都来自教学。几乎所有所有的硕士课程(这些课程也被我们称之为“客户招募”团队所“卖出”的“产品”)都需要学生每年支付成千上万英镑。而如果算上书籍以及生活成本,这些费用还会再翻一番。

我们生活在一个“只有研究才至关重要”的世界里。学院斥巨资雇佣那些能够提供顶级科研产出的科学家,他们中的许多人所签订的合同中,并不包括多少教学工作。然而,由于一位顶级教授每年的工资就达到15万英镑,为确保学院还有盈余,承担教学的教师所享受的待遇就会遭到压缩。同时,副院长一个人的加薪幅度几乎超过一个普通员工的年薪,而我们这些员工的工资涨幅甚至低于通胀水平。与此同时,我

们的工作任务却增加了——经过调整,我们被多分派了20%的教学量。

在备课时间减少的情况下,我们该如何提高教学质量?当教师的相对准备时间减少后,我们又该如何提升学生对课堂的正反馈?教学质量会受到怎样的影响?

没有答案。由于教学效果的延迟性,一开始,人们很少看到什么问题。而且,侥幸的是,我的教学内容并没有变化。因此,我的课堂在头几年并没有表现出任何明显的质量下降。但随着时间的推移,我的教材材料总会过时,总会出现问题。

像很多在商学院从事教学的人一样,我之所以能够进入学术界,是由于我拥有在业界的职业经历。这意味着我比大多数人都更明白,一家企业在现实中会真正面临哪些问题。为了更好地在工作和生活之间取得平衡,我放弃了自由顾问这份高薪的工作,选择了一份工资较低,但时间更容易管理,也更有保障的工作。

然而,遗憾的是,在雇主对员工这么恶劣的情况下,我变得越来越难以对工作投入情感和能量。尽管我已经花了10年时间接受教育和培训,尽管我也拥有10年的行业经验,并在学术界工作了将近10年,但我的薪水仍然不如一名地铁司机。去年,我的一个本科生进入一家金融服务公司工作,他的工资已经高过我了。

可悲的是,学校中最聪明和最优秀的毕业生往往不留在学术界。高额债务、长时间的学期使得很多人选择不去读博。在学生向我咨询建议时,我也已经停止向学生推荐学术生活。因为这里薪酬糟糕、工作条件恶化,甚至连养老金可能都没有了。

目前,所有商学院都在玩相同的游戏。他们雇用合同制员工——像我这样的有行业经验、博士学位和很好的教学经验的人。然而,当所有商学院都要把所有的教学任务交给合同制员工后,这样的问题能解决吗?我持悲观态度。(作者系英国罗素大学集团某商学院讲师,本报记者韩珉编译)

高教观点

不久前,一名海外博士后回国了。这位博士后曾是家乡最有名的学霸,从初中起一路被保送,在北京最好的一所大学读到博士后,去美国一所著名大学又做博士后。然而,她的这次回国并不是衣锦还乡,而是被两个高壮的美国警察押解遣返了回来,没有行李,只有一盒治疗精神分裂的药。

最近,这则新闻在微信朋友圈疯传,也引起网友的围观。针对这名双料博士后的遭遇,有人开始怀疑读书的价值——你看,读到博士后都读傻了;还有人提醒出国留学者,不要认为出国就能成才,混不好会被遣返。

应该说,这件事仅仅是一个个案而已,这名双料博士后沦落到目前的地步,有很多个体方面的原因(包括身体原因),并不能说明读书就没有价值,更不能说出国留学搞不好就弄成“精神分裂”。拿其被遣返来说事儿,是不关注个体而只重视身份,这是我国评价人才的惯常思维。这种思维会导致社会在“身份追求”中迷失。要让我国的人才观回归正常,必须消除以“身份”论人才的传统观念。

在公众普遍的观念中,博士、双博士必定就是优秀人才,而且只有博士、双博士才找到与其身份对等的、工作,才称得上实现了“身份价值”。而其实,博士、双博士只能反映其学业成就,并不能表明其就有更强的工作能力和适应能力。在国外,用人单位很少就求职者文凭、学历选拔人才,而是会关注求职者本人的能力和素质,在人才的使用、管理和晋升中,文凭也从来不是一个重要因素,人才的使用、晋升靠的是其工作能力和贡献。

而在我国,学历却成为评价、选拔、任用、晋升人才的重要标准。因此,学生在求学过程中,不管自己有无兴趣继续攻读学位,但为了提高自己的“身份”,就要一再考研、考博。而且,在读研、读博中,也主要关注能否获得学位,而不是培养自己的能力。社会对人才的评价,基本采取“名校+高学历”的标准。“名校+高学历”者中,有不少被这样的标准抬得很高,但却悬在空中,过着上不了、下不去的苦涩生活——一旦做了与身份不相符的工作,就被质疑白读了。久而久之,他们会出现严重的心理问题,甚至因事业失败而不愿意见到家人。

随着高等教育大众化的推进,这样的人才评价标准已越来越不适应时代的发展。比如,有的学生读到博士,毕业后找不到工作,社会舆论就会大肆炒作“名校博士失业”,更有甚者,还会出现一种十分荒谬的现象,即某个人已经从大学毕业了多年,人到中年自杀,媒体在报道时还会以“原某校毕业生自杀”为标题,以此来吸引公众眼球。这都是“学历身份”情结在作怪:名校、高材生似乎成了一个人一生的标签,大家不理解,名校、高材生怎么会落魄、失意联系在一起呢?

这种“学历身份”情结的另一个表现,则是读书无用论。道理很简单:如果读书无法“混”到文凭,或者“混”到文凭之后也没有好的出路,有的人就认为读书没有任何价值。正如这名双料博士后让一些人感慨读书无用一样,这完全是以功利的视角评价读书,而不是从完善每个个体的人格去分析读书的重要价值。

社会的进步需要进步的人才观,这就必须摆脱“学历身份”,从个体的完善、能力的提升角度看待读书;不以身份论人才,而重视评价个体的能力与素质。从个体出发,选择读博士、博士后乃至出国,都属于个性化选择,不能一概而论,每个个体可以结合自己的兴趣、能力和未来发展规划,不能因为别人选择读博、出国,就盲目跟从;也不能因某个人求学失败、发展受挫而否定这些选择。只有结合每个个体的具体情况,从提升能力和素质的角度进行求学规划,才能让读书更具价值。

与此同时,社会在评价人才时,更不能学历把人才分为三六九等,以为高学历就是高素质人才,给高学历者的人生发展设定一个框架。事实上,学历仅是评价人才的一方面,每个人都可有属于自己的人生选择,科学、客观的人才评价要突破唯学历论,走向重视能力。

简单地说,一名本科毕业生是继续读研、读博还是出国,都是个性化的选择,他的能力或可能通过读书提高,但社会不应以其学历就作简单评价,而应关注其真实能力。如此,读书就失去“改变身份”的价值,而要求每个受教育者努力在求学过程中完善个体、提升能力。这样的社会不会对高学历者另眼相看,对于高学历失业也不会有什么大惊小怪。这反过来让所有人关注教育本身的价值,而不是学历。(作者系21世界教育研究院副院长)

双料博士后遣返背后的『学历身份情结』

熊丙奇