



随着高校人事制度改革逐渐推进,市场化的倾向越来越强,教师职业状况发生变化在所难免。“雇员化”现象很可能是日后的普遍情况。

# 大学教师:一份终将市场化的职业?

■本报记者 韩琨

9月1日,对于无数大师生来说,这个日期是新学年、新学期的开始。而对于2010年回国,被上海财经大学聘任为“常任轨”教授的“海归”青年学者蒋长暄来说,9月1日则是他离开“常任轨”教授职位的第一天。

近日,在暑假将尽的高教圈内,蒋长暄被上海财经大学解聘的新闻引发了人们的热议。而之所以受到人们关注,主要在于教师与所在高校“闹掰”的事情较少发生,还在于新闻标题中出现了“9名硕博连读生处境尴尬”的字眼。

时至今日,高校教师依然被视为稳定的就业选择,时间自由、“铁饭碗”都是社会公众眼中这份职业的普遍优点。但随着高校人事制度改革的推进,这些优点被逐渐打破,很多新现象乃至引起争议的现象不时发生,“这是一个过程”。

## 教师:尊重订立的契约

“高校肯定不能随意开除教师。如果可以随意开除的话,相关法律还有什么用?”谈到最近关注的这则新闻,北京某“985工程”高校副教授林觉向《中国科学报》记者分享了他最直接的感触。

在网络问答社区知乎上,蒋长暄及其学生的遭遇也引起了讨论。对此事的主流观点基本倾向于“按合同办事,这是契约精神”。这也与蒋长暄同行的林觉观点相同。“找出这位老师与学校当时所签的合同,逐条对照,看看是否达到续聘条件就可以了。”林觉说。

在上海财经大学处于2007年11月发布的《上海财经大学“常任轨”教师管理办法》中,学校明确提出,“常任轨”教师的留任和晋升取决于其在教学、研究、校内外服务三方面的优秀表现。而在蒋长暄与校方及学院的争执中,蒋在聘期内这六年的表现是否达到合同中的要求是主要焦点。

林觉告诉记者,作为所在高校的编制内教师,他与学校也需要为期三到五年不等的聘用合同,这个夏天,他刚与学校续约。而在他及同事们与学校签订的合同中,对于个人在未来若干年内要发表的论文数量、所在期刊等级以及上课的课时“都有非常具体、明确的要求”。

“每一个人所签的具体要求都几乎不同。”他说。

至于新闻中所提到的蒋长暄的学生担心学业无法顺利进行一事,林觉表示,这是多虑了。他告诉记者,如今高校内的人员流动虽然不如企业频繁,但教师跳槽也并不罕见,离职教师所指导的学生会由学院安排给其他教师指导至完成学业。“并不存在恶意针对学生的情况,况且学生毕不了业对学院来说也不是好事”。

那么,教师的事业编制与约定绩效的合同之间是什么关系?如果教师本人在合同约定期限内



图片来源:www.quanjing.com

没有满足合同要求,会怎么样呢?

## 人员聘用制度:从试行到实行

“对于一所学校来说,不同学科、不同专业的发展情况具有差异性,用人需求不同,自然与教师签订合同时约定的工作任务和考核目标是不同的。而学校与学校之间更是差异巨大,没有可比性。”西北某高校人事科老师王君表示,作为事业单位,高校同教师签订聘用合同有章可依,那就是国务院于2014年4月25日颁布的第652号令——《事业单位人事管理条例》(以下简称《条例》)。

他提到,虽然事业单位“铁饭碗”的印象深入人心,但是按照《条例》所规定的人员聘用制度而言,高校作为事业单位可以同新聘教师签订有期限的聘用合同,只有在本单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年时,教师本人提出订立聘用至退休的合同,“事业单位应当与其订立聘用至退休的合同”。

“事实上,学校对于教师队伍的管理还是比较人性化的。以我们学校为例,目前实行的是学院二级管理制度,由学院结合自身学科和专业特点具体负责教师的分类管理和考核。从学校层面而言,我们希望给予老师宽松的环境,方便他们创造性地进行科研与教学。”王君说。

由此,学院对于不同层次的人才在签订聘用合同时分别约定不同的岗位职责和聘期考核目标,是自然而然的事情,具体考核指标的确定会和教师本人事先进行充分沟通。王君向记者举例道,“例如,一位老师向学校申请了500万元的科

研基础平台建设费用,那么,关于这笔钱怎么花,是三年还是五年,发多少篇什么等级的论文,学校与老师肯定要协商定约。”

王君告诉记者,高校人事制度改革已经实行多年。早在2002年7月3日,人事部发布了《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》,此后又有相关解释出台,这项改革会在此方向上继续坚持下去。“2014年发布的《条例》作为事业单位人事管理的第一部行政法规,为事业单位人事管理提供了明确的法规依据。”

## 非升即走:方向会坚持

“对于绝大多数已有事业单位编制的高校教师来说,目前的聘任实际上是工作任务(教学、科研等方面的要求)的聘任。”厦门大学高等教育发展研究中心主任、教育研究院副院长别敦荣告诉记者。与之相对应的人事改革制度是目前已在部分高校实行的“非升即走”制度。

他提到,“非升即走”制度的出台,是高校希望激活人员构成,激发人才的创造力所作出的尝试。遗憾的是,这一制度在实际操作中并未得到严格的贯彻,出现了“不开不走”的局面。

“这和我国社会的人情文化传统有关,高校要讲稳定,也要注意社会影响,因此学校很少直接开除教师。”别敦荣解释道,在遇到“非升即走”的问题时,有的教师为了捍卫自己的“饭碗”会找到相关领导“闹事”,以至于解聘的事情不了了之。

而在有些高校,例如北大、清华之类,“非升

即走”的制度实行得相对较好一些。“因为教师离开之后还可以到相对较弱一些的学校求职,不至于完全没有选择的空间。”

尽管从人事制度改革的角度看,“非升即走”制度实行得较为尴尬,但别敦荣强调,这种对教师提出要求的改革方向是对的,应当坚持下去。

“如今,北京的高校已经开始逐步取消编制,长期来看,以聘用合同的形式与老师约定权利与义务,是改革的方向。”他说。

## 市场性与非市场性

在林觉看来,对于非这件事本身具体情况的关注意义并不大,作为教师,他更关注的是这件事所折射出的“制度之恶”。

“关于这位老师与院方间的纠纷,外人无从得知和判断,但不可否认的是这样的制度本身是不合理的。”他解释道,“所谓的不合理之处,在于越来越把高校教师当雇员、把学术研究当生产、绩效论拿薪水。”

林觉认为,这有损学术自由。“在这样的制度之下,既不可能有真正好的学问,同时也容易让有潜力的老师受到打击。制度对于老师不是保护的态度,而是使用的态度。”他说。

据林觉的了解,国外大学也会对教师提出要求,“但绝对没有国内这么刚性,是有弹性的。”别敦荣也表示:“国外大学对教师的要求普遍比较宽松。”“即使拿‘常任轨’制度来说,也是综合考察教师的教学、专著、论文各方面,但会以同行对学术成果的学术水准的评价作为第一参考,而非成果发表期刊的等级、引用率等因素作为第一参考。”林觉说。

在讨论中,受访者不约而同地提到了大学教师职业的特殊性,这也正是林觉不赞同“越来越把教师当雇员”做法的原因所在。

“高校教师需要自留地,作为知识分子,他们希望能够遵从自己内心的志趣做研究。不过,学校所提的要求与个人要求之间应当说是基本不矛盾的,个人研究不可能脱离所在学科和专业的要求。”别敦荣说。

随着高校人事制度改革逐渐推进,市场化的倾向越来越强,教师职业状况发生变化在所难免。别敦荣表示,林觉所反映的“雇员化”现象很可能是日后的普遍情况。

在他看来,教师的职责是由大学职责、社会职责以及个人自身的选择等多方面综合作用的结果。“学校可以通过短期合同解决高校人才流动性问题,同时通过长期合同保证教师的稳定需求”。

“现在正处于事业单位改革的转型期,无论学校还是教师本人,都有必要适应这一转变。”别敦荣说。(应受访者要求,部分人名均为化名)

# 大师、大楼、教育理念和经营意识的差异

■尤小立

据媒体报道,近些天颇为出名的兰州交通大学博文学院曾经在大门前的石敢当上镌刻着“富贵平安,财源广进”几个大字,后来一位教育工作者出身的副院长实在看不下去,趁企业经营者出身的院长外出时,移走了立石,两人还因此争吵起来。

这个细节令人想到以前争论过的“教育家办学”的问题。不过,以前针对的是“行政化办学”,是“去行政化”的反思,现在这个反思的内容,应该再加上对于“企业家办学”一条了。

自从国家允许和鼓励设立民办大学(学院)以来,民间资本的涌入,的确推动了民办大学教育的发展,而且承担了许多公办大学无法全部承担的教育责任和成本。但与国外私立大学不同的是,民间资本的投入多数不是出于公益义务,而首先是着眼于盈利。因此,买地、盖楼之后,如何收回成本,进而实现盈利总是优先考虑的。

当然,从企业经营的角度说,追求利润并不为过,哪怕是“财源广进”这类非常世俗的口号或愿望,也可以理解,但将这一切付诸诸学校教育,把办学当成“财源”,希望通过教育而增加投资者的收入,必然是将学校企业化、学生商品化,这就有违于教育的非营利性性质的基本原则。

依据2003年实施、2013年修订的《民办教育促进法》,民办大学的管理实行的是理事会或董事会下的校长负责制,但仅规定学校法人代表由理事长或董事长或校长兼任,并未明确将校长与理事长或董事长分开,这样,在具体的操作过程中就很容易像兰州交通大学博文学院那样,由董事长兼任院(校)长,结果就是监督与管理都掌握在院长(校)一个人手里。

公司化管理讲究效率,而短期效应往往比较明显。这一点从兰州交通大学博文学院短短十几年就建成占地五百多亩的校园,总建筑面积达35万多平方米,在校学生人数一万多,也可见一斑。然而,规模的扩大、大楼的林立,也掩盖了非教育的做法,或者说掩盖了违背教育精神的行为。如果不是这次任意开除罹患癌症的教师事件被媒体曝光引起广泛关注,恐怕在很长一个阶段,这所学院仍是当地所谓民办教育发展的典型,仍会得到各种荣誉,其院长继续会将山寨的奖状、获奖证书贴满官网和自我介绍中。

急功近利成为时尚时,短期效应最能诱人因而也最容易影响人们的行为。不仅是民办大学,就是国家重点建设的公办大学,亦将公司化管理奉为迅速提升政绩的捷径。

前些年,有识之士针对大学的功利化倾向,特别引用清华大学老校长梅贻琦的名言“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也”加以批评,但这句名言很快被某“985工程”高校的校长改编为“大师、大楼”说,即既要“大师”,又要“大楼”。这个“大师、大楼”说又不断被一些大学管理者拷贝、传颂,成了成功的“经验之谈”。

没有经费无法办学,没有大楼无法改善教学条件,更无法给引进人才提供研究的硬件环境,这似乎是“大师、大楼”说最主要的现实依据。但换个角度看,“大楼”往往是看得见的,而“大师”却不见得马上出现。盖楼拥有的是实实在在的物质存在,而大师虽也是实体(人),却不是重点培养就一定出现。这个短视和长远的差异,才是“大师、大楼”说的实质。它也是当下中国大学管理需要解决的一大难题。

并不是说有了物质,就一定缺乏精神。“大师、大楼”说之所以让管理者加以传颂、张扬,是因为物质本身含有精神,物质基础也同时在提高精神的需求。因此,古人所谓“仓廪实而知礼节”最容易成为“大师、大楼”说持有者的理论依据。

但实际上,看似发展了“大师”说的“大师、大楼”说,却与“大师”说存在根本的不同。梅先生讲“大师”重要的时候,从来没有否决过兴建大楼的可能。有关这方面,清华大学的校史、梅贻琦的传记,以及老清华学者的回忆,就有明确记载。只不过与当下大学不同,彼时的清华即便是兴建一幢新楼,也要“教委会”讨论、评议、批准,梅校长一人也未必决定了。

能建大楼且言大师之重要,强调大学的标志是大师,用现在的话说,就是以人为本。它正是教育理念的体现。而将“大师”与“大师”并列,则是将“一”拆分为“二”,化解了教育这个根本。“大楼”作为具象存在,巍然伫立于校园中,其所传达出的重要性远胜于大学的从业者和学生,从后现代主义的视角看,它恰使人变得渺小而微不足道。

“筑巢引凤”不过是“大师、大楼”说的借口而已,这一点只要看看兰州交通大学博文学院的宣传图片,也可以明白一二。这样在当地非常现代化的校园环境,照样出现这种缺乏起码的人文关怀的事。可见,“大楼”只代表经营意识,它和一般的教育理念都差得远,更不要说人文主义精神了。

## 现场

# 撬动城市的“智慧大脑”

## ——全国研究生智慧城市技术与创意设计大赛侧记

■本报记者 温才斌

北京大学理科教学楼301教室内,时钟上的红色数字在紧张地跳跃着。选手们挨个儿演示小组作品,小心翼翼地回答着评委提出的每个问题。“时间到……”讲台上迅速地换上了下一支参赛队伍。

301赛场上的主题是“跨摄像头行人跟踪任务”。DPM检测算法、MRF多目标跟踪算法……一群专业术语,乍一听颇令人费解。

8月26日至27日,第三届全国研究生智慧城市技术与创意设计大赛在北京大学举行,大赛以“用智慧撬动城市”为主题,来自全国66所研究生培养单位的168支队伍,在智能技术挑战与创意设计两个领域参与决赛的角逐。

## 技术,勇啃硬骨头

别看台上一个个都是“技术控”,走下台来,选手会用最简单的语言解释清楚,自己完成的是这样一个任务——跟踪初始视频中指定的人物,不仅是在一个摄像头中,而且还要变换多个摄像头,最后在所有人中扫描出此人再进行定位。

“通常在幢大楼内,一个摄像头只能拍到一个人的部分动作,换了下一个摄像头很可能拍不到连续的动作,或是干脆‘跟丢了’。而‘跨摄像头行人跟踪’技术就是用来弥补这一缺憾。运用到公安刑侦中,可以自动检测出犯罪嫌疑人连续的活动轨迹。”中山大学选手向《中国科学报》记者解释了任务的意义。

记者了解到,不但要跟踪得准,还要出错少,是“跨摄像头行人跟踪任务”的评分原则,重点考察的是选手们的算法与设计。截至目前,该技术的召回率和准确率仅为45%,这一数字仍然是学术界尚未逾越的障碍。大赛组委会期待更多智慧大脑去破解这一难题。

像“跨摄像头行人跟踪任务”这样的项目,本届大赛智能技术组还有人脸识别与识别任务、异常事件检测任务、视频大数据压缩任务、音频大

数据压缩任务、车辆精确检索任务、无人机场景重建任务共七个项目。选手们攻克难题的决心,在赛场上尽显。

“大家不要害怕理解。”北京大学选手韩凯、元玉慧带着作品“杀”入了决赛的路演环节,他们把不同的图像比作猫、狗、马,试图用通俗的语言与观众沟通。虽然他们报名的是车辆精确检索任务,但其技术还可以用于精准图片搜索、人脸识别、广告点击预测、单个目标跟踪任务等。此前,他们参加了阿里巴巴首届大规模图像搜索大赛,取得了不错的成绩。

“不得不承认,在这方面还是大公司做得更好,但我们的项目开发得比较基础,在细分上解决得比他人更好。”元玉慧一语道出了研究生技术开发的优势。

对于选手的表现,清华大学软件学院教授雍俊海寄语道,在高校“短、平、快”指标的冲击下,更希望学生能勇啃硬骨头,迎难而上,不轻易言弃。

## 创意,关注细分领域

“里面快答辩完了吗?”走廊上,站着不少备赛的队伍,不时有人耳语。透过赛场上狭长的玻璃,隐约可见选手展示的PPT,但却听不到场内的交流声。

相对于智能技术组的比赛,创意设计组的比赛显得“神秘”——比赛现场并不对外开放,仅允许即将答辩的参赛队伍进入。“这样做也许是为了保护参赛选手的创意不被抄袭。”赛场外,一名参赛选手对此表示“理解”。

而赛场内由创意带来的愉悦,显然不同于赛场外的焦灼。

“你们做的,比高德地图棒!”评委盛赞一款反映学生通勤时段北京道路拥挤状况的软件。尽管也有参赛队伍收获了“失落”,被告知已有同类产品上市,但不少研究生们的创意还是让评委们很是“醒脑”。

比如,一个听起来已被开发得有点“过”的四

维虚拟旅游项目。当该项目答辩人上海大学选手孟凡荣亮出“王牌”——以时间轴串联景点,立刻引起了评委的极大兴趣。

队员蒋丰一、赵旭向记者解释了队员创意:“打个比方,我们可以通过‘王阳明’来串联与之相关的虚拟旅游,把浙江的王阳明故居与贵州的阳明洞、阳明祠串联起来,而不是单一景点的三维展示”。

项目的灵感来源更是引起了记者的兴趣,孟凡荣笑着说:“多来自TED演讲,我们的核心技术之一,也是从TED获知并取得了开源的支持。”这也正是三名上大文科生敢于挑战高技术的底气,当然,他们还有一位来自合肥工业大学通信工程专业的队员帮助。

而在创意设计组的路演环节,更是让人见识了研究生们开发项目背后的情怀。来自四川大学的参赛队把目标对准了云病理共享平台。我国病理科技发展缓慢、工作烦琐,曾被媒体形容为“没人会、没人看、没人学”,而他们的项目通过“互联网+”技术给医院、病人带来低成本、便捷的福音。

赛场上还传递了同门师兄“传帮带”的情谊。来自西南交通大学的参赛队,已是第二次参加比赛。“大师兄”张兴国告诉记者,去年站在讲台上的自己,今年的答辩人换作了师弟潘宏焯,“明年就轮到身旁的小师弟了,‘以研带赛’,在师门中历来有之”。

## 与学界、业界面对面

除了丰富的赛事,主办方还为选手们准备了一场拓宽视野的“盛宴”——未来媒体智能高端论坛。

虚拟世界中,男女朋友握手可以感知温度、力度;眼科手术、虚拟战场可以智能模拟;一学期结束,突然发现助教竟是机器人;满足记者整理



大赛路演环节选手展示项目。 谢宇摄