

在一流学科的遴选,我们的重点要从之前的竞争选强转移到择需选择。也就是说,强大的学科未必是国家急需的,而国家急需的很有可能是薄弱学科。

双一流,多数与少数的“辩证法”

■本报记者 陈彬

不久前,教育部学位与研究生教育发展中心主任王立生刚刚赴澳大利亚,参加了联合国教科文组织亚太地区办事处的一次会议。在这次会议上,一位澳大利亚学者在论述亚洲高等教育面临的机遇与挑战时,特别强调了一件事,那就是中国正在实施的“双一流”战略。

刚刚返回国内,王立生又几乎是马不停蹄地来到了中国人民大学。因为在那里,也有一场关于“双一流”建设的讨论在等着他。那就是由中国教育发展学会主办的“高校双一流建设:挑战与应对”高端论坛。

从国外到国内,“双一流”的战略几乎成为所有关心中国高等教育的人最关注的一个话题。那么,在人大校园的这场论坛上,与会学者又说了些什么呢?

资源分散的“985工程”

在中国的高等教育史上,“世界一流”这一概念首次被人熟知,应该是在1998年。那一年,江泽民同志在庆祝北京大学建校100周年大会上,向全世界宣告“中国要建设若干所世界一流大学”,而这也直接导致了“985工程”的实施。

在论坛的发言中,教育部国家教育发展研究中心高教室主任马陆亭表示,在新中国高等教育的发展历程中,无论是确立重点学科和重点高校,将部分高校列为国家重点项目,成立研究生院,还是“211工程”的实施,其着眼点都是立足于国内的路径选择,而“985工程”的实施,却代表着中国高校开始走向世界。

作为我国高等教育走向世界的“第一步”,人们对“985工程”的功过是非有着各种不同观点,但一个普遍的观点是,尽管这一工程的实施对提升国内高等教育质量起到了重要作用,但并没有真正促成国内高校成为“世界一流”。

那么,问题何在?

对此,浙江师范大学田家炳教育科学研究院院长陆依凡有着自己的见解。在发言中,他坦言,“985工程”并没有很好地完成预期的目标,其原因除了政府及大学决策层在供给侧存在政策供给不足的问题外,高等教育资源配置似乎集中,但实际上过于分散,效率不高也是重要原因。

陆依凡表示,“985工程”耗费了国家大量资源,但这些资源基本上是平均分配到了入选高校中,而每所高校又将资金基本平均分配到了不同学科,其导致的结果便是很难“集中力量办大事”。



图片来源:百度图片

“必须承认的现实是,在任何一个国家,一流大学都是极少数,这是我们首先要建立的概念。”陆依凡说,因此,不论政府还是研究型大学,都要集中资源于少数大学、少数学科的建设,这是我们必须作出的选择。

“精英”与“陪练”

不久前,有传言说有关部门已经拟定了首批“双一流”建设名单。虽然教育部方面已经“辟谣”,但陆依凡却认为,有些问题依然是可以讨论的。

“如果是谣言,为什么没有谁为这一扰乱高等教育界的行为承担责任?”他问道,而且据他所知,“双一流”建设的首批经费已经到了,不少大学也正在制定建设方案。上榜大学的普遍做法也是把经费平均分配到各个院系中。

如果这是真实的,陆依凡很担心这种“天女散花”式的平均主义资源分配方式,会“步‘985工程’的后尘,无益于旨在‘技术关键领域’和‘人文重点学科’根本性突破的‘双一流’建设”。

在陆依凡的观念中,“人人都有份”的平庸主义所带来的集体性趋于平庸,是“985工程”留给人们的一大教训,但资源富集在少数高校是

否就不会带来负面作用呢?至少北京大学教育学院党委书记阎凤桥并不这么认为。

在发言中,阎凤桥将当前我国的高等教育形式定义为“后发外生型”。这并不难理解,毕竟现代大学诞生于中世纪的欧洲,但大学作为学术制度,在中国却仅有百余年历史。而目前我国的高等教育瞄准的已经是世界先进水平了。

在阎凤桥看来,这种类型的教育在发展过程中会出现一些误区,其中的一大误区就是资源高度集中在少数高校所引发的不公平。

“在刚刚结束的里约奥运会上,美国代表团有31名运动员来自斯坦福大学,而且其中不乏具备夺冠实力的选手;反观我国,很多运动员从小就专业训练,少数幸运儿可以脱颖而出,更多的运动员则成了‘陪练’。这其实有些类似于我们的教育制度,我们如果要把世界一流资源和目标集中在少数学校,是否会牺牲大量‘陪练者’的利益呢?”阎凤桥问道。

事实上,即使是陆依凡本人,对于资源在少数高校的大量集中,也是有着自己的一份担心的。

“在‘双一流’建设中,我们必须用专项经费解决专门问题,但前提是我们知道需要什么,知道我们在核心领域存在什么问题,以及与世界一流水平的差距。但是,我们清楚存在的

突破“双一流”建设的天花板现象

■顾来红

新对照找出差距,重新审视我们的发展定位、目标、方式以及驱动路径,还意味着要克服消极、依赖、观望和不求有功,但求无过等惰性心理。

管理上的战略与组织。在战略管理理论中,有一个著名的“组织跟随战略”钱德勒命题。战略一旦确定,起决定性作用的便是组织。在现有人才队伍建设中,通常我们更多地关注人才的数量、质量和结构等,而忽略组织模式的作用。

只有将人才这个原料投放在适当的组织模式中,才能产生组织能力和组织绩效。而组织模式中,尤以组织结构及其运行最为重要。为此,我们要从对组织的传统认识中抽离出来,以组织的“有效性”为目标,根据学科发展需求、人才自身特点等,合理确定组织结构(如专业型、项目制、平台型等)和运作机理(如单兵作战、团队合作、协同创新等)。同时,现有的人才配置模式,常常是以发展现状分析为起点的,以编制与岗位匹配为核心,以满足当前需要的选育留用为流程的一套制度体系。在今后发展,要突破原有战略与组织之间的匹配思维逻辑,尝试从更长

远发展的角度,以人才为起点,以人才版图来确立组织版图,进而达到拓展战略空间的目的。

激励上的物质与精神。人才战略实施中,激励因素的重要性是人尽皆知的。管理学大师德鲁克曾经建议,想让管理真正有效,就必须让员工富有成就,为此要让员工承担起工作上的责任。法国作家圣爱吕贝里曾经说:“如果想要造船,不应该只是给工人造船所用的锤子和钉子,而应该唤起他们对辽阔大海的渴望!”责任意识、内心渴望,以及悟性与能力是人才创新活动中最重要的内在驱动力。世界上最大的敌人是自己,而创新的源泉在于克服自己。从这个角度看,人才引育留用过程中的精神动力的获得,固然需要一定的物质激励,但不能过度依赖而忽略“心灵鸡汤”之类精神元素的作用。因此,实施人才战略中,以愿景驱动人才集聚,给人才以发展机会和成就平台,破除人才发展的制度性天花板现象,在给予人才个体发展空间的同时,也为学校“双一流”建设创造更广阔的战略空间。(作者系南京理工大学副研究员)

记者快评

帮扶贫困生该「由外转内」

■陈彬

据教育部网站近日公布的消息,今年普通高校本科招生录取工作已基本结束,其中,重点高校招收农村和贫困地区学生专项计划取得显著成效。据初步统计,9万余名农村和贫困地区学生受益于国家、地方和高校三个专项计划。

就在这则消息公布前不久,教育部发布的《2015年中国学生资助发展报告》显示,2015年,我国学生资助资金首次突破1500亿元,增长近10%。自2007年我国着力构建国家学生资助政策体系以来,资助资金连续9年保持高速增长。

对于贫困生而言,这两则消息无疑都是喜讯,政策的倾斜和资金的保障,确保了贫困地区学生能上学,上得起学。但是,仅仅“能上学,上得起学”就达到我们的目标了吗?

在笔者看来,无论是贫困生政策的倾斜还是救助资金的保障,其解决的依然是一个表面问题。它能保证的只是贫困生能够完成四年的学业,至于这四年中,他的学习和生活质量如何,却不仅仅是一项助学金能够决定得了的。换句话说,当我们慢慢解决了“能上学,上得起学”之后,下一步我们需要做的是让贫困生“上好学”。

不可否认,近年来,各高校大多制定了一些关心帮助贫困生的政策,诸如加强对贫困生的心理关怀,提供实习岗位等,这些政策也的确可以起到一些作用。但是,这些年来千篇一律的措施与网络时代的大环境脱节,因而也很难真正触及贫困生的内心。更何况,随着高校贫困生入学人数的提升,贫困生在大学阶段出现问题的可能性其实是增大的,在这种情况下,高校关心贫困生的政策更需要做深、做精。

应该说,比起我们已经取得成绩的前两步,让贫困生“上好学”没有一个数字的衡量标准,这其实在某种程度上会降低有关部门(主要是高校)的积极性。但对于一名学生而言,拥有一个健康的心理、正确的人生观要比拥有一个大学文凭重要得多,在这方面,我们的确需要引起重视。要知道,在2015年一项针对上海市高校贫困生的调查中,有超过一半的贫困生面临的主要问题和压力来自于心理、情感和学习。

域外传真

应该给同行评审们提供培训

■伊莱恩·迪瓦恩

试想一下,你刚收到第一份评审同行文章的邀请。这篇文章是作者多年研究的综合成果,而它的刊登对作者来说是非常重要的。你想做好这件事,包括给出具有建设性的意见,检查文章是否符合所投的期刊以及在整体上提高文章的质量。但是,在没有得到正确的训练和支持的情况下,你要怎样才能达到上述目标呢?

我们对同行评审所作的多年研究项目中发现,他们中的许多人都希望得到更多的指导,从而把这项任务做好。和透明度的问题一起,对同行评审的批评主要在于单独评审意见的质量问题,有的被评为“短且自以为是的”,有的则被认为只是评审者的个人偏见。

参与评估自己同行的工作已经成为学术生涯中自然而然的一个过程。如果每个参与同行评审的人都觉得这一过程需要优化,那么,的确是有一些修正了。以下是我们研究的主要发现:

首先,新的学者想做评审却不知道如何开始。我们的研究涉及了6300名投稿人、同行评审以及期刊编辑,超过2/3没有做过同行评审的研究人员都表示希望做这份工作。而其中超过60%的人,希望参加关于同行评审的工作坊或者其他正式的训练。此外,超过2/3的编辑表示,找到合适的评审实际上非常困难。

其次,评审们很少得到指导。对于已经看了论文的评审来说,最常见的支持主要来自期刊编辑的指导手册。只有不到一半的回复者【科学、技术与医学领域(STM)45%,人文社科领域(HSS)49%】表示,他们阅读了文章。而出版商发布的手册排在第二位,科学、技术与医学领域中41%的评审收到了手册,人文社科领域的数据是35%。

只有1/10的评审曾经参加过工作坊或正式培训,但是有55%的自然科学学者和51%的人文社会科学者表示,他们喜欢这样的机会。要知道,我们的调查结果还基于这样的事实:有2/3的评审在自信心的自我评估方面都打出了满分10分下的8分高分。

那么,编辑们在做什么呢?编辑们一直在努力招募并维持好的评审。他们对于怎样才能达成这一目标有分歧。在科学、技术及医学领域内,46%的编辑倾向于组织正式培训及工作坊,但44%的人却不想做。在人文社科领域,只有38%的编辑支持这种做法。

在有帮助的选择项里,他们列出了提供自己的指导手册和建议、提供出版手册、鼓励专家参与等内容,另外还有人提到了工作坊及正式培训。我们发现,正在做评审的人所渴求的帮助与整个过程中准备提供的帮助之间,似乎存在明

显的差异。然而,编辑们对于组织工作坊和培训的热情匮乏,令我感到疑惑,我们是否应当在调查提问时详细地感到,这些培训实际上可以由期刊编辑之外的其他人来做?

作为学术共同体的成员做事、有一定的回报,享受有能力帮助提高文章质量的过程,是学者们做同行评审的三个主要激励因素。我们还通过年龄分组对比数据,希望得出一些规律,尤其是关于学术职业生涯前期的学者与顶级资深学者之间有何差异。然而,无论我们能如何根据年龄得分对比,作为学术共同体的一部分做事都是得分最高的激励因素。

而评审们是否考虑接受报酬方面,最年轻的群体(20-29岁)是最热衷的,60岁以上人群意愿最低。而这是与事业刚起步时人的经济压力有关,还是单纯反映了评审者个人的金钱态度,调查结果并没有显示出。

理解学者的投稿动机及阅读另一位学者的著作是极其重要的事。而学者们在担任评审工作的同时,需要一定的相关培训,明确这一点可能更加重要。学术共同体表达了明确的意愿,希望得到有效的指导与帮助,因此,现在是时候采取行动了。

(作者供职于学术出版集团泰勒弗朗西斯集团,韩琨编译)

高教观点

老师患癌症,学校不但不给予关爱,还将其以连续旷工为由开除,校领导还冷冰冰地说,“不要给我哭,我见这样的事情挺多的,学校有规章制度,我也没有办法。”兰州交通大学博文学院对待患病教师的“冷血”做法经媒体报道后,引起广泛关注。

这所学校开除患病老师的决定,已经经法院一审、二审,被宣布无效。对此,已经没有必要讨论学校的做法是不是道德了,因为其行已违反法律,在法律底线之下,学校连基本的教师权利也未尊重,也就别指望其给予教师人文关怀了。道德的做法是在法律规范之上,学校依法保障教师权利却在法律义务之外。

有很多网友指责兰州交通大学,但其实这是一所独立学院,学生毕业授予的是兰州交通大学博文学院的文凭,有独立的学士学位授予权。而这件事也折射出目前部分独立学院办学的困境。由于学校办学经费有限,一些独立学院几乎全部依靠学费收入办学,为“节省”办学成本,不但压缩教师职数,减少专任教师,还不保障教师基本权利,这样的独立学院是很难办出特色与高质量的。随着高等教育竞争,尤其是生源竞争的加剧,如果独立学院不转变办学思路,重视师资建设,提高师资水平,将难以迎接挑战,会萎缩甚至破产关门。与此同时,政府部门也应该加大对独立学院(民办高校)的扶持力度,给独立院校和民办高校生均成本补贴并逐步提高补贴额度。

有的人认为独立学院很有钱,“暴利赚钱”,但其实不然,我国大多数独立学院的办学经费相当紧张,抛开独立学院要向投资方(包括母体学校、企业投资方)按学费收入的一定比例上交费用,包括管理费和投资回报外(有的两者相加超过30%),就是把所有独立学院的学费收入都用于学校办学都不够。拿兰州交通大学博文学院来说,该校2016年的学费标准是文史、经管类专业每人每学年9800元,理工类专业每人每学年11000元,艺术类专业每人每学年12000元。这比当地公办高校学费标准高多了——兰州交通大学的本科专业学费:工学类专业4700元/学年,文学类专业4000元/学年,外语类专业4400元/学年,理学类专业4300元/学年,艺术类专业6800元/学年,建筑学与城市规划专业5500元/学年。但是,公办学校有财政的生均拨款,而独立学院则没有。在甘肃,全省高职院校生均财政拨款水平2015年不低于10000元,2016年不低于11000元,2017年达到12000元。与此对比,如果没有财政拨款,兰州交通大学博文学院的学费还不及当地公办高职院校的财政拨款。

如果独立学院再上交费用,剩下的生均办学费用可能只有高职院校的60%~70%,甚至不到。在这样的办学经费情况下,独立学院就只能压缩办学开支,调查显示,大多数独立学院的专职教师不到教师队伍的三分之一,其余三分之一是公办高校退休教师(学校只支付基本薪酬、劳务费,不必交养老金、保险金),另外三分之一是在校研究生(以兼职形式给学生上课,只给兼职劳务费)。在对待专职教师方面,独立学院教师的共同感受是,任务很重,需身兼数职,但待遇却不高。有的青年教师只是把独立学院当跳板,积累经验后,能去体制内的公办学校就会想办法离开。这也造成独立学院师资建设的恶性循环,学院不愿意投入培养、培训教师,漠视教师的权利。媒体报道这所独立学院的负责人称“学校有规章制度”,从独立学院的经营状况看,能有怎样的漠视职工权利的规章制度是可以想见的,因为学校办学就在扭曲的环境中。试想,办学经费严重短缺的学校,会允许一名教师长期生病拿工资不干活,还帮其交养老金、保险金吗?

独立学院的办学经费状况与运行模式,决定了其办学的尴尬处境,依靠独立学院目前的师资构成,是难以形成独立学院的吸引力的——一名学生花两三倍学费,得到的是更差的教育,独立学院显然在公办院校面前没有任何吸引力。我国取消高考录取批次,给独立学院、民办高校平等竞争的机会,但不解决独立学校自身办学的困境,独立学院在竞争中会败下阵来。解决这一问题,首先,需要独立学院拓宽办学资源渠道,不能只依靠学费收入办学,而且独立学院的举办者不能把学校作为提款机,需要长期投入办学,才能形成学校品牌;其次,需要政府部门根据独立学院的属性(在民办教育实行分类管理后,民办高校可分为营利性的民办教育和非营利性民办教育),对于非营利的独立院校应给予生均培养经费补贴,这样才能让独立学院摆脱经营困境,专注于办学,并保障教师和学生合法权益。

(作者系21世纪教育研究院副院长)

开除患癌教师,折射独立学院办学困境

■熊丙奇