

中国大学评论



名校“退榜”是改变惰性管理的契机

■ 尤小立

前不久,以最早引进SCI论文、引用率指标著称的南京大学决定退出国际大学排名时,还有人将信将疑,揣测其中的微妙之处。随后,中国人民大学宣布不再为国际大学排名榜公司提供数据,加上早已先行一步宣布退出泰晤士高等教育世界大学排行榜的兰州大学,三所国内著名大学不约而同的举措不仅没有解除人们的疑惑,反而让各种联想甚嚣尘上。

其实,面对公共性事件,公众任何的反应都有其合理性。各人的立场、角度不同,所发的声音自然不可能相同。如果仅止于维护自己一方的声音,反对或指责别人的声音,不仅不能平添正义感,反而显得缺乏雅量。

就此而言,三所名校以不同方式宣布“退榜”后,赞同者以为是学术自信的表现,怀疑者担心从此与国际隔绝,而执权中者则各打五十大板,都是可以理解的。笔者一直以为,以大学现在的社会地位,其举措能够引起社会的广泛关注和公众的热烈讨论,实在是一桩幸事。而在大学发展日趋板结、谁先动谁吃亏的情况下,能够主动地寻求改变,这种勇气更值得今天关注大学发展的人脱帽致敬。

三所名校“退榜”最直接的意义就在于破除“大学排行榜”的神话。这些国际与国内的神话,还包括SCI、SSCI、CSSCI、中文核心期刊等等。这样说绝无质疑国际通行的标准和国际惯例之意。因为类似的神话并非国际施于中国,主要是我们自己以“科学管理”“量化机制”的名义制造出来,作为“弯道超车”的所谓密招。

在文艺作品中,“神话”是成就经典的要素,而在工作中却可能成为惰性管理貌似合理的理由。依据“大学排行榜”衡量大学管理或者管理大学,等于是叠加惰性。正因为彼此勾连、相互衔接,让这样的管理模式持续了差不多二三十年。在这个过程中,获益者是制作“大学排行榜”的商业公司,失意的则是泡沫之下的中国大学教育。

用商业机构以营利为目的的“排行榜”来衡量非营利性的大学教育,其不协调之处尽人皆知,但何以大学还要乐此不疲地与之共舞,哪怕是吃了暗亏也在所不惜?相关大学评价标准参



以“大学排行榜”的指标为准绳,看上去要做许多琐碎而繁杂的工作,但这些工作都是程式化和重复性的,不具有创造性。其特点是以简单的指标引导复杂的学术活动和教育活动,以数字衡量大学发展水平和人的创造性,因而直接造成高校管理工作处于变相的数字式的惰性状态。

考“大学排行榜”的排名,当然是重要原因,但大学的公司化管理方式在与之相互呼应的过程中造就了管理惰性,其结果就是所谓惰性管理的常态化。

以“大学排行榜”的指标为准绳,看上去要做许多琐碎而繁杂的工作,比如量化所有的工作内容,收集数据、填写表格、汇总表、审核和上报表格等等。但这些工作都是程式化和重复性的,不具有创造性。其特点是以简单的指标引导复杂的学术活动和教育活动,以数字衡量大学发展水平和人的创造性,因而直接造成高校管理工作处于变相的数字式的惰性状态。而习惯于惰性管理就必然唯数字是瞻。换言之,管理者只需要盯着几个自认为重要的数字指标,与此相比,其他问题都是小节,可以忽略不计。至于个体的人,则只能成为数字的背景板。

从目前的讨论看,不仅是“退榜”的三所名校,就是第三方专家也很难提供“退榜”的替代方案。这一方面反映出长期的量化评价、惰性管理固化了人们的思维,限制了人们的想象力。从另一方面看,要从“离不开”到“离开”,也不是说声“退榜”就可以了。

因此,在有关三所名校“退榜”的公众狂欢之后,第一件需要做的事,应该是排除各种情绪化的反应,还原相关举措的本来面目。

客观地看,无论是延续“破五唯”的政策思路,还是对“学术自信”的体现,三所名校“退榜”都只具有象征性意义。因为有关举措的内涵仍是模糊的,比如“退出国际大学排名”是否意味着南大也退出国内排名?“不再为国际大学排名榜公司提供数据”并不等于人家不可以根据公开数据继续排名,这个排名人大认还是不认?退出一家世界大学排行榜的兰大,对另三家知名世界大学排行榜是不是要闹开一面?

另外,在出台“退榜”政策时,各校也没有摆脱传统行政的习惯,就是先提出概念,再跟进实验(践),在“摸着石头过河”的过程中建构出概念的具体内容。所以,后续的实验(践)能否超越口号化、概念化,就成了“退榜”政策成功与否的关键。

但无论怎么说,三所名校的“退榜”举措都应该是改变以提升数据为抓手的惰性管理,以及走出过去所热衷的“排名学术”“评比学术”“戴帽学术”之误区的个契机。

由此入手,以开放的态度,集思广益,拓展思路,克服惰性的工作习惯,摒弃僵硬的观望,从点滴做起,将具体的变化当成下一步改革的台阶,或更能让人看到“让教育回归教育”“让学术回归学术”的希望。

(作者系苏州大学政治与公共管理学院副教授)

资源分配不公平、发展机会不均等、缺乏真正追求

“等级化”困扰高教内部竞争与创新

■ 陈洪捷

打开中国大学的网页,可以看到几乎所有原“211工程”大学、原“985工程”大学,以及如今的“双一流”大学,都强调自己在这方面的身份。即便是没有这些头衔的大学,也会说明自己是省重点大学或市重点大学等。大学为什么要强调这种头衔?这些信息有什么重要含义?

在笔者看来,这些头衔不仅仅是一种学术层级的标识,同时也是一种社会层级的体现。

国内高教体系的“等级化”特征

时下,一年一度的高考临近,而每年高考报志愿时,每个考生都很清楚什么是“一本”“二本”或“三本院校”。一本是重点院校,二本为普通院校,而三本则是独立学院。三本之下,还有大专。

对于考生来说,一本、二本具有不可逾越的等级差异,录取的分数线会清楚地告诉考生将会进入哪个等级的大学读书。一本、二本既是高校层次的符号,同时也是其社会地位的标签。

有人说,中国的大学大致可以分为原“211工程”大学、原“985工程”大学或“双一流”大学,以及“双非”大学三类,这三类其实也是三个层级。在这种大的等级之中,还有一些更细致的等级,如“清北”“C9”或“副部级”大学,抑或是“地方高水平大学”或“全国一流高职院校”等。

从这个角度看,中国的高等教育体系是一个等级化的体系,多种多样的大学头衔本质上就是大学等级身份的标识,每一所大学也清楚地知道自己在其中的层级和位置,而且会利用一切机会展示自己的层级,如果值得展示的话。

“第一学历”背后的“鄙视链”

在等级化的高等教育体系中,不同的等级位置意味着资源和声誉的差异。处于这一体系高端的大学会享有更多资源和声誉,而处于低端的大学则相形见绌,多少会有一些自卑感,所以通常都不安于自己的“位置”,总期望着跨越层级,实现“升级”。低等级就意味着少资源、低声誉、差生源,而处于高端的大学无论在招生、招聘还是获得科研资助方面,均具有明显的优势。

此前,国内曾有过关于“第一学历”的讨论。不少大学在招收博士生时,很看重报考者的“第一学历”,不少用人单位在招聘时也强调应聘者的“第一学历”。而“第一学历”层次较低的学生或毕业生往往受到歧视。

网上曾有毕业生说,他去一家世界500强企业求职时,尽管面试第一名,但在复试中依然被刷了下来。公司解释说:第一学历不符合公司规定。该毕业生叹息说:“虽然我通过自己的努力,从普通本科跳跃到了‘985’高校,但是由于本科不是‘985’,依然被淘汰了。”据说还有高校在研究生招生说明中,明确规定“不招收三本的学生”。

那么,这些大学或用人单位为何如此看重“第一学历”?

其实原因也很简单,在分为三六九等的高等教育体系中,处于低端的院校地位本来就低,对“第一学历”的歧视,其实是对“第一学历”背后高校的歧视。这种只认“第一学历”的现象,其实就是大学等级体系的一种表现形式。

既然有等级,就会有差序之别,就会有高下之分。当用人单位在大学毕业生和非大学毕业生之间进行选择时,会不太看重大学毕业生的学校出身,但如果求职者都是大学毕业生,其毕业大学的等级层次当然就会成为选择的重要标准。

虽然众所周知,一名大学毕业生的能力不能与所毕业的院校地位等号,好学校也有差学生,差学校也有好学生,但学生所就读高校的地位和声望无疑会给他们贴上某种标签。既然高等教育体系是有等级制的,其毕业生肯定也是分等级的。既然高校之间存在“鄙视链”,其毕业生也难以摆脱这种“鄙视链”。

关于高考改革的讨论,往往忽视高校的等级体系因素。高考之所以如此重要,竞争之所以如此激烈,正是因为考生面临的不仅是专业或大学的选择,还包括在高校等级之间的选择。进入高端层级的高校,就会享受高端等级高校的好处,而进入低端高校,则很难走出低端层级高校的阴影。

有的考生宁愿放弃普通本科的机会,而选择通过复考进入高端层级的大学。这种行为本身就说明,考生们非常清楚高校的等级体系,以及这种等级差异的后果。

等级化高教体系的多重问题

事实上,大学历来是多种多样的,从来就是一个等级体系。但是,大学的等级体系往往是自然形成的,牛津、剑桥因为历史悠久,杰出人才辈出,所以坐享等级体系中的高端地位,哈佛、麻省理工学院也是由于学术卓越、人才济济,所以荣享大学等级体系的翘楚地位,但是这些大学并没有诸如“211”或“985”等头衔。

近年来,有关大学青年教师生存困境的讨论并不少。其结果多是给该群体贴上了“青椒”“学术民工”“学术链低端”等身份标签。这在一定程度上折射出青年教师竞争压力大、学术信念感式微、学术地位相对低下的身份困境。

然而,稍加观察我们就会发现,即使是同一个院系中的两位青年教师,也会对大学教师“角色是什么”“生存环境如何”“我将成为谁”有不同的认知。这意味着该群体内部对大学教师身份的认知存在分化,而我们看到的可能是冰山一角。

在此背景下,通过对一所研究型大学青年教师的质性访谈,我们试图探求到底哪些力量影响了他们的学术身份认知,这些力量又是如何在学术身份构建过程中发生作用的。

形塑学术身份的内外力量

学术身份是指大学教师在个体、组织与社会期待的反复协商与持续反思中形成其关于职业权力和自我的认知。其中,内在观念的形成受个体经历、能力与资本的影响,呈现较大的差异性;形塑外部期待的因素包括中观的院校改革政策、组织评价(激励)机制与学术共同体文化,以及宏观的国家政策与话语导向。

20世纪80年代迄今,强调效率、个体、竞争、自由化和市场化的新自由主义成为全球发展的“主流”价值,并日益成为重塑高等教育规则与大学治理的制度性力量。

世界大学排名榜、绩效评估、竞争性拨款和量化考核等方式在大学建立起追求效率和产出的秩序。高校既通过课题、职称、荣誉等为青年教师构造外在驱动,又采用“非升即走”等机制在青年教师头顶悬上“达摩克利斯之剑”。“压力太大”“很浮躁”“很焦虑”“没有安全感”“迷失”成为许多青年教师的心理写照,组织竞争压力驱使他们“时刻都不能停下来”。

同时,学术共同体内隐性的“学界行规”也以柔性的力量渗透到青年教师学术身份构建过程。“有一套公认的学术评判准则,就是看研究成果有没有实质性突破,而不是数数量、完成KPI。”一位青年教师指出,原创性知识贡献是国内外学术共同体共同的科研评价标准。

此外,大学青年教师是活生生的个体,拥有不同的人格特征、资源禀赋、生活经历和学术成长路径,在入职前大多已经形成了部分关于学术职业的观念。

院校组织、学术共同体的外部期待与个体的内在观念成为了塑造大学青年教师学术身份的内外力量,但这些力量间也存在着矛盾。比如,有受访者告诉课题组,“要拿到长聘就得多发文章,难免也会发水论文,但是我现在拼命发论文就是为了将来不发水论文。”那么,青年教师是如何在上述力量间的分歧、趋同与平衡中构建起自身学术身份的?

四类不同的构建过程

研究发现,大学青年教师的学术身份构建过程大致可以分为四类。

一是独立自决型。学术和社会资源充足且人格特征独立性强的青年教师,往往更有底气对绩效逻辑主导的学术制度说“NO”。

“不能过度地被体制左右”成了他们坚守个体内在观念的行动底线,“我还是按照我认为合理的方式进行科研”“我不会过度地迎合考核要求,如果考核不通过,那就换个单位”是调研中此类青年教师的普遍观点。

二是面从心非型。有些青年教师同样不认同外在制度约束,却因“稻粱谋”或能力不足而选择顺从外部权威规制,“诗和远方”的理想逐渐式微。

他们大多以“短平快”的方式从事科研。有多位青年教师表示,“我平时写论文很少系统地看文献,要快点发表就要写得快”“我一般在风险小且比较容易出成果的领域做研究”,且认为教学“太浪费时间”。他们对现行人事制度改革中的“老人老办法”、荣誉评比中的马太效应等“不公正”因素尤为敏感。

三是互利共生型。部分具有强烈家国情怀的青年教师发自内心地认同外部对于大学教师“科教兴国”“服务祖国”的期待,将科研看作是实现世界一流大学建设目标和提升国家竞争力的利器。

他们主动将个人成长与组织发展相结合。一位受访者表示,“无论是从国家发展还是个人发展层面看,都需要面向国家做一些有用的东西,既符合我的科研追求,将来评奖、评职称的时候也会事半功倍。”在此背景下,他们多视教学为职业道德支撑下的“良心活”。

四是守正引领型。此类教师具有出色的学术能力和强烈的学术职业人格化的认知,认为在科研与教学的过程中能“成为更好的自己”。

“只有真的在这个领域做好了,个人作为学者才有价值。”一位受访者指出。同时,他们时常对当下学术制度进行批判性反思,以促进大学长远发展。

大学青年教师的学术身份构建

妥协还是坚守

■ 韩双霖

教学于他们而言不仅是教书,更是育人,且他们多从教学与科研相互促进的角度处理两者关系。

上述不同类型的学术身份构建过程,展现了青年教师在制度性与结构性困境中的妥协或坚守。就此意义而言,现实的引力虽重,但依然有人仰望星空。

应对困境的三个突破口

教师个体、高校组织和学术共同体是应对青年教师学术身份构建困境的三个突破口。

首先,“回归青年教师本身”。引导他们将满足学术志趣、激发能力潜质和促进社会进步等动力结合起来,形成学术身份构建与完善的持续驱动力。例如,调研发现有些青年教师认为就算没有外部考核,他们也“有所追求”“不会躺平”,甚至“希望可以和学术圈的高手过过招”。

有关部门应支持他们在甄别短期效益和长远价值、形式意义和实质贡献、学术规律和市场逻辑的基础上与外部因素展开协商。值得关注的是,青年教师并非单纯、被动的“制度追随者”,不少人有与外部环境展开博弈的强烈意愿。“重要的是等自己将来有能力的时候,思考怎么去改变环境。”一位青年教师这样告诉课题组。

其次,增强学术共同体的自主性,“专业的事情让专家干”。求实的科学精神、具有公信力的学术规范和公正的同行评议是学术共同体给予青年教师抵抗外界不合理因素、坚守内在观念的“底气”。

其中,优化同行评议是关键。例如,既要细化专家领域和研究方向,建立“小同行”专家库,又要形成大学组织内不同学科的学者间对于人事聘用的规则、程序和标准的共同期待,建立学术共同体自主、自律的专业化评议机制。“研究者和评价者都要有学术良心”,这是一位受访者的感慨。

最后,以制度的完善构筑学术职业“安全网”。优化学术制度的当务之急是改变以效率为中心的价值取向,形成既有适度竞争,又能保护青年教师学术激情,且重在培育人才的学术制度环境。

例如,“非升即走”的人事聘用制度应配套充足的学术自由与学术资源,并完善相关的权利救济制度和分流退出机制,为青年教师提供兜底的“安全网”。

(作者系浙江大学教育学院研究员)



图片来源:视觉中国