

海外视野

世界知名高校校长中的“她力量”

■郭英剑

当下，国际学术界的权威地位（如大学校长）大都是由男性占据的，但这一情形正在发生变化。不久前，《泰晤士高等教育》发布的一组数据显示，世界范围内，正有越来越多的女性走上知名高校乃至顶尖高校的校长岗位。

依据泰晤士高等教育世界大学排名，在世界前 200 所大学中，有 48 所高校的校长为女性，占比近 1/4，比去年增加了 12%。而在 5 年前，世界最好的大学中只有 34 所是由女性来领导的。

需要说明的是，“校长”一词在英文中有两个说法，一个是“President”，一个是“Chancellor”。这两个词在美国意义相同。由于美国有公立高校系统，很多高校同属于一个系统（如加州大学系统），总校长长若被称为“President”，各分校校长就被称为“Chancellor”，反之亦然。但在英国与欧洲体制中，“Chancellor”多是名誉性质的校长，主要负责出席仪式性活动，真正负责大学的执行者被称为“Vice-Chancellor”。基于此，上述统计中的女校长就是指“Vice-Chancellor”。另外，本文中所述的世界大学排名，均指前述泰晤士高等教育世界大学排名。

女校长人数，美国一马当先

从目前看，美英两国世界知名高校的女校长人数领先于其他国家。

美国有 58 所高校位列世界 200 强，其中有 16 所大学拥有女校长，其女校长人数可谓是一骑绝尘。排名第二的是英国，有 8 位。德国有 5 所顶尖大学由女性管理，比前一年多了 3 所；来自图宾根大学的卡拉·普曼、来自弗莱堡大学的克斯汀·克里格斯坦和来自柏林工业大学 的格拉拉丁·拉乌奇是各自学校的首位女性领导。

亚洲也在迎头赶上。2022 年 5 月 20 日，香港科技大学董事会一致通过任命叶玉如为港科大下任校长。至此，叶玉如成为港科大自 1991 年创校以来的首任女校长，也是 200 强中来自中国的唯一女校长。

沙特阿拉伯规模最大、去年统计在校生人数超过 11 万的高校——阿卜杜勒·阿齐兹国王大学，目前由一位女性副校长临时主持学校工作。

泰晤士高等教育最新大学排名位列前 5 位的是牛津大学、哈佛大学、剑桥大学、斯坦福大学与麻省理工学院（MIT）。其中两所现由女性执掌，至今年 7 月另有两所也将由女性管理。

去年 12 月，牛津大学历史上首位女校长路易丝·理查森卸任，她的继任者依旧是一位女性。今年 1 月，艾琳·特蕾西走马上任，成为该校自 1230 年以来的第二位女校长。

有感而发

大学生打螺钉，有何不可？

■马星宇

最近，一张招聘洗碗工的海报出现在河南某一本大学校招现场，瞬间引发了热议，以至于诸如“大学生人才资源浪费”“大学学历贬值”等观点甚嚣尘上。事实上，此类新闻如同前几年“清北”硕博入职杭州街道办一样，其背后逻辑均是对大学生这样宝贵的人才资源错置的惋惜，以及对长期教育投资回报不成正比的叹息。

在高等教育普及化之前，大学生往往被高看一眼、重用一分。人才资源的合理配置既满足社会经济发展的需要，也进一步增强了社会对“知识改变命运”的信服，从而促进了教育自身与社会经济发展的良性循环。

然而，随着高等教育普及化程度日益加深，人们既感叹高等教育的快速发展，也对人才培养质量忧心忡忡。大学生在求职中屡屡碰壁也印证了学历“缩水”“贬值”。这既是高等教育普及化进程中的短期阵痛，更是不同地域、行业用人标准、要求早就不同以往的体现。

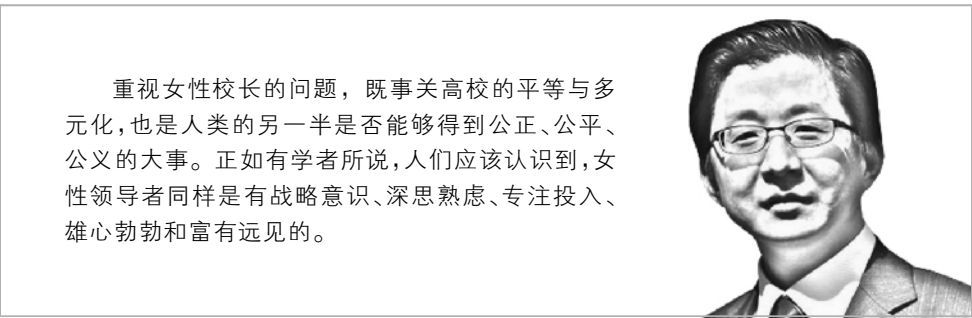
当下，高校毕业生人数持续增加，政策性岗位供给供给增量有限，市场化岗位需求萎缩，结构性的求职难、就业难突出，“史上最难就业季”之声不绝于耳。但社会特别是大学生对就业期待似乎并未改变，于是造就了自我定位、目标期待与社会需要的脱节，“慢就业”甚至“不就业”现象凸显。

因此，大学生应摒弃“不就业”“慢就业”思想，要有远赴边远基层地区的勇气、敢上艰苦岗位的自觉。不提升自身实力而一味对大学生身份抱残守缺，必将在人才资源配置的竞争格局中被扫地出局。

就全社会而言，要营造重视、尊重基层就业、艰苦岗位的氛围，要在政策、待遇、晋升上做合理倾斜，从而让更多人主动乐意到基层一线建功立业。笔者并非鼓励“大学生就业民工化”，而是引导他们开展学以致用、实践，不要在做无用功中浪费时间。所学专业只有在充分就业中才能开辟一番事业，求职中对学历之自信而轻视伯重、挑三拣四则会在迟疑中荒废人生。高等教育普及化时代，我们必然要趋向这样的共识：“大学生打螺钉，又有何不可？”

（作者系安徽师范大学教师，本文为安徽省高校网络教育名师培育支持计划资助成果（批准号：sztsjh-2022-8-10））

栏目主持：中国人民大学首都发展与战略研究院副院长郭英剑教授



重视女性校长的问题，既事关高校的平等与多元化，也是人类的另一半是否能够得到公正、公平、公义的大事。正如有学者所说，人们应该认识到，女性领导者同样是有战略意识、深思熟虑、专注投入、雄心勃勃和富有远见的。

与牛津同城的剑桥大学也将迎来一位女校长——美国普林斯顿大学现任教务长黛博拉·普伦蒂斯于去年 10 月被任命为剑桥大学新一任校长，并将于今年 7 月上任。这意味着今年夏天，英国最顶尖的两所名校都将由女性领导。

美国情况与之类似。去年 12 月，哈佛大学宣布，现任该校文理学院院长克劳丁·盖伊将成为首位领导哈佛大学的黑人女性，她将于今年 7 月正式上任。

在此之前的去年 10 月，与哈佛同城的 MIT 已经宣布，曾在杜克大学担任教务长达 8 年之久的细胞生物学家萨莉·科恩布鲁斯被选为该校第 18 任校长。她已于今年 1 月上任，成为 MIT 历史上的第二位女校长。

如此一来，至今年夏天，目前位居世界名校前 5 强的大学中，有 4 所高校都将由女性担任最高职位。斯坦福大学的马克·泰西尔·拉维尼教授成为了世界前 5 强高校中唯一的男校长。

事情还不止于此。今年 1 月 18 日，哥伦比亚大学宣布，出生于埃及的经济学家、此前一直担任伦敦政治经济学院校长的马努什·沙菲克将从今年 7 月 1 日起担任该校第 20 任校长。这也是该校自 1754 年建校以来的第一位女校长。

与哥大同城的纽约大学也在今年 2 月 17 日宣布，任命琳达·米尔斯为该校第一位女校长，她将于 7 月 1 日走马上任。

新时期的新变化

2008 年 3 月 18 日，我在本专栏发表了题为《美国“常青藤联盟”的女校长们》一文。当时，美国常青藤八大名校中，在任女校长有 4 人，占据了半壁江山。

如今，15 年过去了。从上述数据中我们可以看出一些新变化。

首先，女校长人数激增。到今年秋天，美国常青藤联盟的 8 所大学中，有 6 所都由女校长领衔，分别是哈佛大学、布朗大学、哥伦比亚大学、康奈尔大学、宾夕法尼亚大学和达特茅斯学院。这一天的到来，距当年朱迪思·罗丹在 1994

年成为第一位领导常青藤盟校的女性过去了将近 30 年。如今，美国在世界 200 强的高校中，有 16 所大学拥有女校长，去年这一数字为 13 所。德国现有 5 所顶尖大学由女性领导，去年则只有 2 所。虽然总体看，世界前 200 强中由女性领导的高校还不到 1/4，但该数字还是比去年增加了 12%，比 5 年前更是增加了 41%。更多女性校长的出现将会激励她们的员工、学生和世界各地的其他大学。

其次，女性地位依旧“贫富不均”。虽然有接近 1/4 的高校拥有女性校长，但这一数字依旧掩盖不了另一个事实——在前 200 名高校中，还有一半的所在国尚无女校长。因此，泰晤士高等教育大学排名的编辑罗莎·埃利斯表示，虽然有了很大进步，但大学作为学习知识和人类进步的灯塔，还需要做更多的工作来提升女性作用，不仅是在大学顶端，而且在每个职位和岗位上都有进步空间。

再次，女性任职仍有障碍。女性获得如今的承认可谓历尽艰难，能担任大学校长更是来之不易。英美顶尖高校大都有数百年历史，但绝大部分是 21 世纪后才开始有女校长领导大学。在世界前 5 强的大学中，位居第三的剑桥在 2003 年任命了首位女校长，名列第五的 MIT 在 2004 年有了首位女校长，位列第二的哈佛在 2007 年选出首位女校长；而名列榜首的牛津则是到 2016 年才任命了首位女校长。

总体来看，世界高等教育在近年来取得了长足进展，但若就男女比例而言，女性校长的人数还存在巨大差距。

去年 10 月，在美国纽约举行的泰晤士高等教育世界学术峰会上，牛津大学历史上首位女校长路易丝·理查森在主题演讲中强调了全球高等教育中女性人才流失的问题。“这是一个需要在国际上加以解决的问题。”她说，“2018 年，美国高校的助理教授和副教授中女性占比分别为 53%和 46%，但正教授中的占比仅为 34%。”她提到，尽管有迹象表明有积极的进展，但有色人种女性在学术界的代表性仍然不足。

除了正高级教职中女性人数偏少之外，在遇到各种问题时，社会对女性的偏见会给

出任领导人的女性带来更大伤害。理查森提到，目前社交媒体对知名女性的影响尤为严重。每当大学成为社会焦点，大学女校长所面临的挑战就更为严峻，甚至会遭到来自社交媒体的嘲笑、对个人形象的粗鲁诽谤乃至死亡威胁等。这严重打击了女性表达意见或成为学术领域公众人物的积极性。

理查森说，这些问题如不解决，就很难有足够多的女性愿意出任大学或公共生活中任何其他机构的要职。在她看来，负责责任的新闻媒体可以带来良好的领导力，可以让领导者有更多时间去解决真正问题，而不是让她们成为煽动性头条新闻所攻击的目标。

高等教育中的性别权力差距

从一组数据中，我们更能认识到在世界高等教育中的性别权力差距。

当罗丹在 1994 年至 2004 年担任宾夕法尼亚大学校长时，女性和少数族裔领导的大 学还非常稀缺。据报道，当时全美 3200 所大学的校长中，仅有 12%是女性。

根据 Eos 基金会和美国大学女性协会的一份报告，早在上世纪 70 年代，女性在美国大学校园中的人数就超过了男性。然而到 2022 年，在领导 130 家顶级研究型大学的校长中，女性仅占 22%。研究表明，有色人种女性代表了美国大学人口中增长最快的部分，但其担任学校最高职位的占比只有区区 5%。

一般而言，成为校长的基本条件有两个——具有博士学位、具备担任学院院长或学校教务长的经历。据报道，十多年来，女性获得了大多数的博士学位，接近 40%的学院院长与教务长也是女性。但是，女性成为校长的比例却远低于这一数字。

或许有人会说，校长的性别不重要，考虑人选是否具有领导才能方为上策。但事实上，重视女性校长的问题，既事关高校的平等与多元化，也是人类的另一半是否能够得到公正、公平、公义的大事。正如有学者所说，人们应该认识到，女性领导者同样是有战略意识、深思熟虑、专注投入、雄心勃勃和富有远见的。

虽然还有各种困难，但从世界高校的发展趋势看，在男女平等的问题上大学还是朝着正确的方向前进。

美国大学女性协会首席执行官格洛丽亚·布莱克威尔在接受记者采访时，谈到过盖伊被任命为哈佛校长时的里程碑意义。像哈佛这样的高校是在真正地表明立场。让一位黑人女性在这所令人尊敬的大学里掌舵，就是在向其他高校发出一个信号，无论是招聘还是程序抑或原因，国家重大工程都应该朝更加包容、更加公平的方向迈进。

识、时代意识以及跨学科意识，要善于融通生成，勇于创新，彰显中国特色，突出中国价值。

第四，要充分认识到人文社会科学战略人才培养的紧迫性、系统性和长期性。猛将必发于卒伍。战略人才的培育、成长、发现和使用有其自身规律，同时也面临诸多挑战。现阶段，由于人文社会科学战略人才涉及意识形态属性相对较强、成长发展和评价机制相对特殊等原因，国家重大工程从设计到指标分配等支持力度相对不足。

同时，与中国特色现代大学制度相匹配的人才发展政策进展相对迟缓，机构编制、绩效考核、经费管理等传统瓶颈因素依然还在制约人文社会科学战略人才成长和发挥作用。现阶段在服务“四个面向”，紧跟国家重大战略需要和长远需求、提出新理论、开辟新领域、探索新路径等方面仍存在诸多短板问题，这些必须予以正视并积极探求解决之道，不可贪一日之功。

第五，要突出高校在人文社会科学战略人才培养过程中的主体作用。作为相关人才培养的主阵地，高校应牢牢把握时机，长远布局，精准施策，努力革新落后于时代发展要求的人才培养体系，落实“四个统筹”——

统筹把握“时”与“势”。身先士卒，科学规划，加强交流，不断引领，带动人文社会科学人才引育工作战略升级。

统筹铸牢“根”与“魂”。坚持打造政治和品德素质优先、理想信念坚定、专业素质过硬，集“经师”与“人师”于一身的高素质人才队伍。

统筹规划“轴”与“翼”。以人文社会科学战略人才梯队构建为主线，不断优化人才管理制度体系，衔接国家重大人才工程，构筑人才可持续发展“雁阵格局”。

统筹探索“破”与“立”。坚持改革创新，根据学科和人才特点探索多元人才选拔、管理、服务和考核体系，持续激发人文社会科学战略人才活力。

（作者分别为国家开放大学经济管理学部副部长、中国人民大学人才办副主任）

中国大学评论

尤小立

苏州大学政治与公共管理学院教授

『不合理但有用』的思维偏向理应改变

近日有媒体报道，国内某民办院校学生对校方半封闭式军事化管理提出公开异议，并对该校有关白天非休息时间不得回公寓（宿舍），以及严格的早晚自习规定表示出极大不满，认为“大学不是中学”，不应用中学的方式进行管理。对此，校方管理人员回应称，该管理政策是“三十年前制定的”。

近年来，随着“00 后”成为大学生的绝对主体，对于这个个性更加张扬的年轻群体如何进行管理，成为很多高校需要面对的一大难题，特别是一些固有的“经验”是否应该舍弃，值得学校反思。

上述事件中，高校基于旧制度而“严格管理”引发“00 后”学生不满的情况，颇具代表性。

在这一事件中，有两个说法首先需要澄清。一是“中学式的管理方式”，二是“三十年前制定的政策”。学生所说的“大学不是中学”固然不错，但不等于中学实行半军事化管理就天然具备合理性，而“三十年前制定的政策”无论从哪个角度说，都不能成为拒绝调整和改变的理由。

需要明确的是，大学相对于中学而言，其面临的情况更为复杂。中学很多对学生的严格管理手段是建基于“高考”这个单一和明确的目标之上的。但在大学，学生的人生选择既然变得多元化，就不再有聚焦于一点的可能，一些严格管理的措施也就失去了实行的必要。

对此，很多大学管理者未必无此识见，但他们之所以仍旧如此要求，是因为在很多民办或公办三本及以下学校的学生中，缺乏学习自觉性和良好学习习惯者并不在少数，一旦实施“放羊”式管理，恐怕连基本的教学秩序也无法保证。

问题在于，这些基层高校的管理者还将此管理方式进一步升级，把本来多元的选择简化为一个选择——考研升等。而这一目标不过是将原来的中学生考大学变成了大学生考研究生，走的依然是“应试”的路子。因此，类似的作息规定在那些以“考研工厂”著称的公办大学和民办高校也并不少见。

对于高校而言，某些过于严格的管理手段来只是不甚合理的“无奈之举”，却因为“有用”而被包装成为另一种“知识改变命运”的方式。其结果便是在当下大学管理中，“不合理但有用”成了一个常被有意或无意忽略的思维偏向。

所谓“有用”，指在实行某些管理措施后，学校成功考研升等的学生人数增加，因而成了上述“三十年前制定的政策”的成功问题。因此，学校管理者往往自信这个政策没有问题，甚至学校也会因其政策有此类“成功”案例而享誉全国。

一般而言，不反思就不可能有真正有价值的发展。但如今，有价值的发展与无价值的发展混为一体，让人不易辨析，“不合理但有用”就是如此。

制定类似于中学的严格管理措施，原本是大学管理者出于务实态度的“无奈之举”。可是，有些学校在为学生预定“考研升等”的目标，并且在达成部分目标后，便以此为终南捷径，很少会考虑类似“成功”所付出的代价。

在笔者看来，“不合理但有用”的思维偏向既与大学之为大学的宗旨相去甚远，也会实实在在地影响本校的社会形象和社会认可度。这是类似的管理方式付出的一个代价。

另一个代价或可以概括为“双输”。管理上的悖论是管理者管得越多，责任越大；相反，被管者被管得越多，责任感越小。实行半军事化管理的高校也不能例外。

为了严格管理就需要有更多管理人员，时刻准备制止违规，不仅增加了管理成本，也让具体管理人员身心俱疲。关键是学生违规的责任也会被转嫁到具体管理人员的身上。就整个学校来说，管理得好，学校、家长、学生和社会四方一切静好，一旦学生出了问题，首要的责任必然由校方承担。

再从被管者一方看，大学生业已成年，成年人是理应自我管理的。即便不会自我管理，学校也有责任提供锻炼的机会和空间，因为只有自我管理才能形成“我的责任我承担”的责任心。因此，大学一向提倡学生自治。

然而，在那些对学生过度管理的高校，校方扮演的是一种“家长兼保姆”的角色，为学生划定努力方向，进而替学生规划未来，主观上是为了学生着想，客观上却剥夺了学生成长、成人以及学会承担责任的机会。

在“不合理但有用”思维偏向的指导下，所培养的学生多是千人一面的应试工具，它不仅会让人们失去对大学的美好期待，与高等教育的要求也越来越远。因此，摒弃“不合理但有用”的思维偏向应该是大学提升文化素养和社会价值的一个努力方向。