

编者按

2023年的种种迹象表明,2024年中国高等教育改革将继续走向深水期。2023年,“破五唯”实施5年后,高校在继续探索“指挥棒”的方向,多所高校宣布进行机构改革,减机构、减干部和管理人员,文科式微、理工科受追捧,大学教育“去功利化”迫在眉睫,工科人才培养、硕博和硕博教育同质化对教师结构

提出新要求,以学生为中心,高校治理还需进一步“精耕细作”……

2024年,“静水流深”处,中国高等教育将走向何方?新的一年,我们邀请业内知名的高等教育学者和一线教师共同探讨当下中国高等教育底层问题,并对未来发展作出自己的思考。

2024:“静水流深”处,中国高教向何处去



北京邮电大学教授纪红

高校“指挥棒”何时能够“去代偿”

近20年来,国内高校中存在一个普遍现象,即主张青年教师应专心致力于科研,却没有合适的“指挥棒”鼓励青年教师从事教学。

比如,一名青年教师希望将新科技进展转化为教材,由于领域过新、年资过浅、积累时间较短,按照目前标准,很难获得精品教材的评奖认可。但如果如果没有获奖,其工作就无法与职称评审挂钩。青年教师生活压力大,急于发展自己,也就很难有动力完成此类有意义、无实效而且比较累的教学工作。

教育学的经验是需要积累的。只有投入大量精力钻研教学,才能成为好教师。近些年,思政育人、产教合作、教学数字化等新的教育任务多起来,然而“指挥棒”的设计却仍以科研为主。于是,当老教师退休,多年教学经验无人传承;中年教师的社会活动和事务性工作更多,深耕教学精力十分有限。

然而,在眼下我们所处的教育变革加速期,如果缺乏有生力量的跟进,许多教育创新只能是昙花一现,无法持续。

大学的基本职能是育人,但对教师的考核却以科研为主。一批批教师“卷”科研,整体上是以牺牲教学发展,“代偿”科研发展。

代偿效应从各方面塑造了教学、科研和产学研关系。如果写论文能使科研成果出得更快,那为什么要“做硬仗”呢?如果申请各种基金更高级,为什么要搞产学研合作呢……于是,经过5-10年后,原来能“真刀真枪做点东西”的工科院校便逐步从内部“理科化”了。过5-10年,一些偏硬的课程越来越难开设了,当产业界和高校都认为“卷”科研、搞理论才是高校应有的样子时,“工科大学”现象也就出现了。

政策之间的关联反应还可能触发二次代偿。

比如,干部年轻化是一项看似与教育教学无关的好政策,但也会间接影响教育的发展。当第一次代偿持续10-20年,大批年轻教师都成长为“重科研、拼论文、抢项目”的环境中,“教学一般般,拿出科研成果便是优秀人才”的观念便逐渐成为“常识”。

在干部年轻化政策加持下,一些科研成果突出者被提拔进入到教学主管领导岗位。由于周边老师都在“卷”科研,他们难以找到足够人手对教学做出大幅度改进,有时只能亲自上阵干一些并不擅长的事情。

一般来说,了解教育教学各类工作和各位教师的特点,可能需要1-2年时间;而学习教育学理论,把握教育教学规律则至少需要4-5年时间。缺口越大,教学行政管理和自身科研发展之间的矛盾就越尖锐。如果处理不好这些关系,就会因无效指挥而引发更大面积的教学下滑,形成二次代偿。

教学越下滑,就越希望出成绩。而如果“指挥棒”总是指向成绩,不指向休养生息、各利益相关方为了避免被淘汰,即便匆忙磨蹭、润滑失效也要猛踩油门,力争发展;或者把问题掩盖起来,把PPT讲好,先获得资源再说。追求短期目标,不能实事求是与遵循规律地求发展,有可能形成三次代偿。

多次代偿后,原本领先的教育教学方向也会变得虚弱不堪。

大学的根本是教育,是培养人才。近年来,我国大力推动教育变革,特别是党的二十大关于“教育-科技-人才”一体化建设的政策引导,已经触发了一些有益的改变。有些高校深化教育改革措施得力,教师积极探索教学已蔚然成风。然而,大多数高校仍然在迷惘中,听到别人家的故事好,而不知如何制定自己的“指挥棒”。

从生态系宏观的视野看,改革举措虽然五花八门,但其性是“去代偿”。每所高校的资源禀赋和发展历程都不一样,各次代偿的发生情况也就各不相同。但只要将制约教学正常发育的因素去掉,让教学得到反哺,让高校、社会、企业之间的大生态得以健康发展,教育教学就能逐步焕发活力。与之相应的举措就是改革真正需要的“指挥棒”。

希望在2024年,我们能朝着这样的改革方向迈出坚实的步伐。

(本报记者陈彬采访整理)



上海大学教授叶志明

精简高校行政机构,请“务实真做”

刚刚过去的2023年,北京语言大学博士后进站盖13个章事件、西北工业大学实行机构改革“三减”(减机构、减干部、减管理人员),让人再一次把目光聚焦到高校行政机构精简的话题上。

近年来,南京大学、湖北大学、华南农业大学等多所高校也在推进行政机构的优化与调整。这无疑是一件值得鼓励的事,因为高校行政机构臃肿、各级行政管理层级已经严重阻碍了高水平大学的发展和建设进程。

很多教师都有类似感受——整天都在工作群中看到行政部门发各种各样的文件,一会儿要申请项目,一会儿要统计数据……当行政部门“臃肿”,每个部门又都想做出“成绩”时,受苦的通常是教师,因为任何一个行政部门都可以对教师发号施令。

行政部门臃肿有其特殊原因。

一是我国高校干部任用通常“能上不能下”,这本身是有问题的。当起用一位新领导时,意味着要安置一位老领导,很多学校把老领导安排到某个无关紧要的部门,而该部门很有可能就是专门为他而设的“养老”机构。“因人设岗”导致行政部门越来越臃肿。比如,一些高校的保卫处分为两个部门,一个专门管理户籍,一个管理学校安全。此外,还要请校外的保安公司负责校门安全。

二是所谓“改革”。近年来,一些高校推行大部制改革,纷纷建立学部,这在无形中增加了一层行政机构,导致信息传递受阻或走样。从前单独的一个系,领导做事雷厉风行。如今组建成一个学院或学部后,做什么都要等待学院或学部下令,程序变得复杂,效率变得低下。如果恰逢学院或学部领导缺乏行政管理能力,采取保守、怕出事的态度对待,又何谈建设高水平大学?

在大部制改革中,一些高校的教务处改成了教部,科研处改成了科技管理部等,但学校的行政效率并没有提高,反而导致机构臃肿、人员繁多,垂直阻碍愈加严重。一些行政管理人員自己都没有好好做过教学或科研工作,却指挥一线教师怎么做。这让教师感到不知所措。

三是行政编制过多,会有不好的导向。一些副教授职称的部门领导,两三年后便升为正教授。这使得一些原来做学问的教师动了心思,想方设法要先成为行政干部。

四是先当行政干部再升高级职称,还是有高级职称后再当行政干部,其逻辑起点是不同的。前者从处长做起,利用权力争取资源,再把资源交给自己的团队,让他们帮忙“干活儿”,最后顺利获得教授职称。后者则是先做学者,在学术圈知名,在国内外有影响力,再被提拔为处长等。虽然都是“处长”,但他们的行事逻辑截然不同——前者先要保住行政职位,以此为基础才能有之后的一切;后者则更多考虑事业,而不仅仅保住行政职位。如果前者越来越多,学校的各项事业能很好发展吗?

我国高校机构反反复复调整,反观世界名校的机构变动却比较小,不少国外高校机构改变的是内涵而非名称。但我国高校机构的内涵变化不大,名称却频繁变化。这些都说明,对于高水平大学应建立何种行政管理体制的问题,我国高校并没有好好考虑过。

五是长期以来,国内高校习惯于在增量上动脑筋,使得存量积极性不足。人才引进如此,行政机构改革亦如是。实际上,高校更应重视存量的积极性。原来一个机构有10人,精简后留下5人,这些人通常是“精兵强将”,未必不能发挥10人的作用。

高校精简行政机构,希望先行者要“真做”,而非“走过场”。改革过程更加透明,减少了哪些机构、干部、管理人员应及时公布。而不是喊着精简(减),实则增加。以前某些行政机构在改革过程中,看似减掉了若干部门,实则设立了更多事业单位、中心等,减掉的人员被安排到这些新增机构,待遇不变。如果高校精简行政机构也是这般,很难为更多高校带来示范性作用。

(本报记者温才妃采访整理)



清华大学研究生教育战略研究基地副主任王传毅

调整教师结构,高校仍须“不拘一格引人才”

长期以来,我国高校人才培养模式的优化问题一直为社会所关注。近些年,这一问题正在得到改观,不管是科教融合育人方式的深入,还是产教协同育人的“流行”,都在很大程度上丰富了原有的人才培养模式。

然而,这并不代表我们在这方面已经尽善尽美。相反,有些问题更需引起重视,新形势下的高校教师人才结构问题便是其中之一。

以专业学位研究生培养为例,去年11月30日,教育部发布《关于深入推进学术学位与专业学位研究生教育分类发展的意见》,提出专业学位与学术学位的人才培养同等地位、同等重要,要以深化科教融合、产教融合为方向,强化两类学位在定位、标准、招生、培养、评价、师资等环节的差异化要求。

相比学硕,专硕对师资队伍有更高要求,除了配备校内导师,还须健全校外产业导师参加的双导师或导师组制度。但现实却是——不管是专硕、专博还是学硕、学博,其指导教师往往是同一批“学院派”教师。

同一批教师很难教出两类学生,这直接引起不同类型研究生培养方式的同质化,并在很大程度上引发工程人才“理科化”、“工科人才”“理科化”现象。

需要注意的是,成为一名合格的产业导师并不容易,其一般应具有在国家和省市重点企业事业单位、大中型高新技术企业或行业协会(协会)、专精特新企业、小巨人企业3年或以上工作经历,主持或参与过重要科学技术攻关、重点任务研发、重要工程装备研制等工作,或负责过重要工程项目系统设计和落地实现等工作。

在实践中,产业导师应深度参与研究生培养方案设计、教学资源开发、实践课程教学,指导研究生开展实践创新研究、毕业设计、学位论文撰写及专业实践,同时与校内导师紧密配合,开展教学项目建设、科技项目攻关、研发成果转化等。

显然,目前高校中符合上述条件的产业导师可谓凤毛麟角。事实上,即便一些产业从业者拥有足够的教学意愿,并能向高校人才培养带来显而易见的帮助,也会因为各种客观限制,难以真正走进校园、走进课堂。

这些限制包括企业自身的积极性不高;产业导师由于自身往往在企业担任重要任务,时间和精力有限,难以兼顾学校的教学科研任务。更重要的是,由于高校内部聘任程序有待优化,产业导师资质标准、责任义务有待明确,在依据协议加强产业导师工作投入、保障教学质量上还有很大提升空间。

上述问题致使大量具有丰富实践经验的行业导师只能以讲座等形式,“蜻蜓点水”式地参与教学,其效果无疑大打折扣,更谈不上促进教师队伍的多样化了。

在当前研究生培养盛行“双导师制”的大背景下,某些高校会通过组织专硕导师到企业参观、实习的方式,提升其职业性和产业适配性。然而,这种方式通常很难深入到企业的生产实践中,其效果如何也就可想而知了。

总之,目前在针对专业人才的师资队伍建设上,国内高校需打破壁垒,走出校门,让产业导师真正参与到日常教学中,从而对现有教师队伍结构起到优化、补充作用。

在这方面,我们可以鼓励专业学位研究生通过创新实践、学位论文选题等,瞄准产业导师所在单位的技术难题开展攻关,在产教融合项目、企业博士后科研工作站等方面加大对产业导师所在单位的支持力度;同时,通过在国家级人才计划中单列专项、在国家层面定期推选优秀产业导师等方式,激发产业导师立德树人的荣誉感。

更重要的是,国家应出台专门政策文件,对产业导师相关工作进行顶层设计,加强相关部门对产业导师选聘的政策支持。高校也应降低行业导师进入高校的“门槛”,比如放宽其对行业导师学历的要求。

总之,在高校教师结构依然单一化的当下,以产业导师为代表的教学力量急需充实进教师队伍中。在这方面,我们应有所动作。



湖南大学物理与微电子科学学院院长王文双

不上课但通过考试,可不得学分

前不久的一次院长午餐会上,一位本科生提问:“不上课(指走进教室的实体课)但通过考试可否得学分?”

他说自己是代表所有转专业学生提问的,因为他们转入新专业后,必须补修几门课程,但有些课程的上课时间与现有课程的上课时间冲突。如果能不上课但通过考试获得学分,这个问题便迎刃而解。

无独有偶。近期笔者走访学生宿舍,有本科生提出同样问题。其理由是上某些老师的课还不如看线上视频或学习慕课。

针对学生口中的“自学”,笔者开玩笑说:给你发张自考文凭,你能接受吗?一个学生马上反驳:“疫情期间都在上网课,很多同学虽然在线上,但大部分时间没有听讲,而靠其他方式学习课程,不是一样拿学分吗?”

学生的问题很有挑战性,笔者不置可否。如今再次回味这一问题,感觉学生的问题不仅是个体问题,更是时代之问。

第一个问题:一门课程是否得学分应由什么因素决定?这个问题似乎没有标准答案。而现实是——其往往因学校、教师、课程而定。

笔者讲授任何一门课程,首先必问自己的问题是:我希望学生从这门课程中学到什么?这意味着,如果学生学到了课程要求学到的东西,就可以获得相应的学分。

这种基于能力和结果(无关时间和地点)决定学分的观念有些类似“以结果论英雄”,可能被诟病其忽略了必不可少,甚至比结果更重要的受教育过程。这也是大学普遍采用到课率作为课程平时成绩的一部分,甚至是决定是否取消学生选课资格的主要原因。

但该设定必须注意两点——学生的求学经历中最重要的是所有学习以“结果论英雄”,典型代表便是高考;任何学习结果都有过程,只是过程不同而已,课堂学习过程未必比其他学习过程更好。立德树人的成效是检验学校一切工作的根本标准。据此,一门课程是否得学分,不应依学校或教师的主观意志而定,而要看学生的实际收益,即学习效果。

如果认可这一点,便可以思考第二个问题:上课是否为最有成效的学习方式?长期以来,课堂都是学生获取知识(或称“接受教育”)的近乎唯一场所。然而如今,任何拥有智能手机的人,都能立即获得人类的几乎全部知识。数字革命赋予了学生更多教育的选择权。这种情况下,上课成为必选的前提至少应是一它比学生可及的其他方式更有效。

但不幸的是,现代学习理论告诉我们,不同学习方式的学习效果按从高到低呈金字塔分布,听老师讲课是所有学习方式中效果最差的。这个理论不断被人实证。比如,诺贝尔物理学奖得主卡尔·韦曼等人的一项研究比较了传统的讲课方式和基于学习研究的互动式教学的效果,发现“几乎可以肯定的是,几个世纪以来的讲课一直是无效的”。

美国哈佛大学教授路易斯·德斯劳里等人2019年发表的一项研究也发现,擅长讲课的教授诱导了学生认为其学到的东西比实际学到的多,这牺牲了学生的主动学习。

诚然,大学一直在进行课堂教学改革和创新。但不可否认的是,学生的多样性从根本上决定了不管课堂有怎样的改革和创新,都很难做到对每一名学生有效。

第三个问题:什么样的课才能使生感觉到非上不可?仔细想来,学生提出本文开头的问题,还隐藏着两个愿望——无障碍的个性化教育,从被动受教育者转变为主动学习者。现实中,越来越多的学生希望求学与时下流行的购物、看电影、听音乐类似的体验,可以自主选择学什么(包括专业、课程、技能等)、跟谁学、在哪儿学、何时学,以什么方式学……

相比之下,要求学生必须上课才能得学分,有如“强买强卖”,阻碍了学生愿望的实现。学生的愿望合理吗?显然,它们既符合教育认知理论,也代表大学教育应当努力的方向。我们正在或即将进入智能时代。有学者指出,随着机器越来越善于成为机器,教育的主要目的必须是帮助人类更好地成为人类。学生的主动学习不断超越机器的深度学习是达成该目的的不二选择。

由此,大学和教师真正应该关心的,不应该是学生可否不上课但能通过考试获得学分,而是什么样的课才能让生感觉到非上不可。



中国人民大学教授郭英剑

「培养身心健康的人」应成大学新目标

近10年来,不单是国内高等教育,即便是不少欧美国家以及日韩等国,也出现了一股轻视人文社科建设的风潮。其具体包括但不限于关停并转人文社科、文科专业不断被边缘化,乃至前不久有人称人文社科为“服务业”。

在我看来,这些现象的本质都是大学功利化走向极致的一种表现。

对这种大学功利化的现象,仅有批评与指责是不够的且无力的。我们必须看到,当下这种现象之所以被推向极致,事出有因。

首先,现代社会的发展,特别是信息时代的到来,使人们更注重实用性与效率;其次,人们的价值观发生改变,更注重个人利益与自我实现,而且是变现的个人利益与尽可能快的自我实现;再次,物质生活水平的提高使人们更追求功利化激励;最后,现代社会的激烈竞争使得人们希望刚进入社会便具备能获得成功的技巧与本领。因此,人们将所有这一切的源头,或获得这一切本领的重担,全部放在了高等教育的肩膀上。

但事实上,由于时代的发展和世界格局的变化,高等教育已发生巨大变革,过去由于人才奇缺,高校培养的毕业生在社会与市场上属于“稀缺资源”,使这些毕业生从不缺少好的工作机会。是时,一所高校的宗旨就是要培养社会急需的各种人才。

然而,这样的时代已经一去不返。在经历高等教育的精英化与大众化时代后,我国高等教育已经进入普及化时代。根据教育部2022年公布的数据,我国高等教育在学总人数已经超过4430万人。

也就是说,我国高等教育已经由过去的精英化人才培养,走过了大众化的一般性人才培养,进入到几乎人人可以接受高等教育的时代。由此,大多数高校的办学宗旨也应发生相应变化,即重在把学生培养成一个身心健康的人,使其能掌握一定的立身之本。

大学功利化走向极致的最大害处,不单是文科专业受到伤害,即便是理科中的基础学科,也会因为没有所谓“实用价值”而受到歧视。但事实上,没有基础理论研究,任何实用性学科都将成为无源之水。

要想改变大学的功利化局面,需要靠高校、社会与学生的三方努力。

首先,高校要分类培养。大部分普通高校致力于将学生培养成身心健康的人。职业高校则要把学生培养成有一技之长的人。但对于“双一流”高校,人才培养上必须有更高目标,大学要承担起引领社会的重要职责。

其次,社会要转换期待,重新认识大学的职能。大学不是一个统一概念,就类型而言,有普通高校,也有职业高校;就层次而言,有本科高校,也有专科高校;就优势而言,有一流大学,也有普通大学。因此,对于不同大学,人们的期望值应有所不同,不能要求所有大学都承担职业高校的职责。

最后,学生及其家长不要奢望大学能完成把学生培养成才的全部任务,仿佛青年只要上了大学,便能毕业后解决社会上的一切困难——这种想法既不现实,也不可能。无论过往、今天抑或明天,人才的最终形成无不需要依靠社会中的各种历练与磨难。

总之,大学身在社会之中,不可能不谈功利,但若功利化牵着鼻子走,便有违大学精神,也与大学的办学宗旨相背离,更无法承担起培养国家与社会责任的人才的重任!

郭刚制版,背景图片来源:视觉中国