

高校体制亟待改革

The System of Institutions of Higher Learning Needs Immediate Reform

袁耀锋 陈生玺

(南开大学化学系, 天津 300071)

自 1978 年恢复高考以来,我国高等教育取得了引人注目的成就。然而,从总体上看,我国高等教育的水平还不高,发展也不平衡。另一方面,由于历史遗留下的体制问题和市场经济条件下出现的若干新问题彼此相互交错,造成了高等教育目前诸多令人忧虑的状况,有些问题已经发展到很严重的地步。以下是我们通过调研了解到的一些情况和一些看法,不尽成熟、全面。希望这个问题能引起进一步的关注和讨论。

一、目前高校体制的若干弊端

1. 高校中的各种“倒挂”与教学、科研的非中心地位

由于没有科学规范的管理制度,教学管理上存在很多大的漏洞,缺乏有效的竞争机制与激励措施,致使“干多干少一个样”,“干与不干一个样”,“多干不如少干,少干不如巧干,巧干不如出国转”,严重挫伤教师的积极性,直接影响了学风与教风建设,妨碍了教学质量的提高。设岗、定编等也大多停留在字面上,因人设岗,因人定编屡见不鲜。仍然是吃大锅饭,人浮于事。教学工作量的多少,只与教学津贴挂钩,而教学津贴有的学校仅 3~4 元/课时。若主讲 100 多人的大课,一学期下来也就三四百元,无法调动教师的积极性。另外,学校每出台一个新政策,基本上都是针对教师的,要求教师如何如何,但对行政人员、管理人员又是另一套政策,甚至没有明确的要求、约束,形成了“一校两制”的局面。

高校教师待遇低,无法从本职岗位上获得一份体现尊严的收入。评职称竞争激烈,科研经费要靠教师自己奋力争取,争取来的科研经费每过一关“剥一层皮”(总计要扣去 30~40%),等教师做实验用经费时仅剩一半,教师难免心灰意冷。学校的处长、科长等“成堆成团”,分房等各种福利均优先于教师,职称晋升也快。广大教师在学校的地位不高,去后勤、行政部门办事到处碰壁,管理部门工作人

员的素质与工作作风也令教师望而生畏。后勤等管理人员上班常常是“一杯茶,一支烟,一张报纸看半天”,至于工作却是雇临时工干。课堂时间由过去 50 分钟压缩为 45 分钟,上午后二节和下午后两节课学生不愿意上,老师也无法讲,因为下课太晚学生食堂早已关门。管理、服务人员官僚化、老爷化,教学科研要受制于后勤行政部门,服务与被服务关系出现各种“倒挂”现象。教学科研的中心地位未同转变机关工作作风以及加强管理部门和后勤部门的服务、保障功能结合起来,未同住房分配制度、收入分配制度、晋升制度、人事制度等配套措施结合起来,从而也就形不成尊师重教的良好风气,教学科研的中心地位名存实亡。

高校教育缺乏精品意识,有些领导未把本科生的培养当成立校之本,未把研究生的培养与科研水平的提高当作强校之路,本科生培养质量在高校评估指标中体现不出。

由于受市场经济的负面影响,“把教育推向市场”的思潮导致高校部门“割据”与乱设专业。

学校的各个部门为了本部门的集体利益(实际上是个人利益),各自“占山为王”,拼命利用本部门的人力、物力(房屋、设备等)大搞所谓创收,根本不为或很少为学校的教学科研服务。比如,有的部门把占有的宿舍、设备出租,而教工却成为无立锥之地者;有的校办厂美其名曰为学校搞创收,而实际上养了一大群寄生的懒汉。有些教师占学校的位子,坐学校的车子,住学校的房子,几年不搞教学科研,仍然可以评上教授,原因就是钱可以使个别领导大开绿灯。

不少学校为了收取学生的高额学费,不管自己有没有力量,就大办新的专业,美其名曰是适应市场经济的需要,实际上是为了本校的经济利益而不惜贻误青年。当然,为了培养市场经济所需要的新型人才,有条件的高校适当地办一些新专业是完全必要的。但遗憾的是,有的学校压根儿半点条件都没有,却居然办起了一些新专业,甚至还成立了很富有吸引力的××学院。现在社会上一再号召“打

假”，教育出现了不少的“假”，也应属于打“假”之列。因为教育上的“假”比假药、假食品的危害性还有过之而无不及；后者只害个人，前者则不仅害个人，还要害国家、害民族。

2. 教师队伍缺乏竞争、淘汰与流动

目前教师队伍中拿工资人多，干活人少，造成有的教研室有几十人，但真正在教学科研第一线拼搏的不到十人，教师队伍有进无出，“死水一潭”。一些有本事的教师由于看不到个人发展的前途，有的出国，有的在编不在岗，“身在曹营心在汉”，拼命从事第二职业，马虎应付本职工作，有些人甚至从麻将桌上寻求刺激。有的尽管坚守在教师岗位上，但讲授内容陈旧、方法单一，对教学改革缺乏热情，态度不够积极。目前的这种体制就这样吞噬着广大教师的敬业精神与事业心、消蚀着教师的科学创造生命。在评职称、分房子时不公平很突出，行政干扰太大，不重能力，而重关系。官本位在工资、职称、住房、奖金四个方面均有所体现，使得有事业心、有能力的教师远走他乡，留下的人中，不乏一些学无专长、惯于拉帮结派的“庸才”，出现了不该有的“逆淘汰”。另外，教师队伍几代同堂，近亲繁殖，关系复杂，缺乏活力。

3. 经费短缺，办学效益差

生产的潮起潮落，看得见，摸得着，精神的潮起潮落，不经过一个比较长的时期，人们不会有深切的感受，这使得我们的部分决策者好大喜功，重经济建设，轻教育投资，造成教育经费投入不足。与此同时，办学资金使用分散，形不成规模效益；高校人员结构不合理，大学办社会，机构臃肿，人浮于事，管理队伍庞大，教学科研人员与非教学人员比例严重失调，学校养活了一大批领钱不干活，对学校的建设发挥不了任何作用的闲杂人员，甚至是蛀虫，使得本来就紧张的经费很难花在教学科研及增添设备上，学校背着沉重的包袱。例如，有一高校仅红外光谱仪就有十几台，每台仪器配备一个工作人员，而真发挥作用的只有四五台，大多数仪器长年闲置，而管理人员既不钻研学习，也不检修仪器，整日闲着无所事事。

4. 缺乏民主和监督机制

在选拔校、院、系领导时对其是否有公心、公德，是否有能力抓教学科研，常常缺乏全面的考虑，不重视群众的意见，往往只是由上面任命。部分领导只唯上、不唯下，更不唯实，甚至以权谋私，造福自己。目前的这种体制下，有些校长独揽大权，一切校务都由校长等少数几个人办理，连各系主任都无权参与，上级一任命，谁也管不了他。只要上级信任，他就可以高枕无忧甚至为所欲为，而上级又往往只听汇报，不去了解学校的实情。这显然不利于学校的建设。

5. 引进人才与稳定人才的关系处理不当

有的领导把目光盯在“引进国内外优秀人才”上，望梅止渴，却很少考虑要创造条件稳定现有的优秀人才，特别是中青年骨干教师。既然做不到“事业留人，环境留人，感情留人，待遇留人”，又怎能吸引优秀人才！用“吃大锅饭”的办法和行政强制手段是留不住人才的。还有，土博士和洋博士不能并重，待遇反差太大。现行体制多倾向表面的东西，忽视实质性的东西，看牌子不看实际工作能力，难以让土博士和洋博士公平竞争。

6. 学风浮躁，缺乏艰苦奋斗的精神

中青年知识分子无论是在学科分布，还是在学养结构上，都呈现出参差不齐的缺憾，在知识更新整合如此之快的当代，都不同程度地面临补课问题，否则很难追赶本世纪初那些学贯中西的大师级前辈学者；至于更年轻的一代，其学术造诣的高低在很大程度上取决于他们的抗干扰能力。目前浮躁的社会环境和强大的商业因素对这一代人影响很大。少数研究者既无探索、开拓、创新精神，又无牺牲精神和严谨扎实的学风，急功近利，在学术界刮起阵阵浮夸风。有些人取得成果之后，不听取真正有学问的专家意见，却借用新闻传媒“爆炒”，或者以夸张的语言向领导报喜，导致不正常的社会和行政张力，以此获得廉价的名利。多少年来，行政干预，传媒起哄，个人吹嘘起家的“重大成果”留下多少辛辣的讽刺！今年七月份湖北一高校的“学术新秀”沦为“文抄公”，为了晋升教授的职称，在短短一、二年内竟抄袭五六十篇论文，几乎到了无所不抄的地步。学风浮躁至此，影响堪忧。

上述体制性弊病，使能人也无能为力，这正说明了为什么在国内很一般的人出国后却可以干出一番成就，说明平常人在好的体制下也能发挥大的作用，看来体制的改革，势在必行。

二、有关高校体制改革的对策

目前，高校举步维艰的症结在哪里？许多人都说不重视，经费太少。说不重视，非也！目前全国上下“科教兴国”的呼声很高，加之人们都“望子成龙”心切，岂不重视？说经费太少，可以通过全国人大立法，增加教育投入，创造条件，吸收各界人士的募捐或集资，教育经费可以在很大程度上得到缓解。新的问题在于一旦真正增加了教育经费，中国高校就能办好吗？我们想，也未必。现在我国的高校没有钱不行，但有了钱也不一定能办好，首先关键的一点在于缺人，缺少像蔡元培式的办教育的人。中国如有几个、几十个蔡元培式的教育家，中国的高校一定会变样。与此同时，目前这种管理体制，投资越多，浪费越厉害，包括以权谋私、贪污腐化，是个无

底洞。因此,必须改革体制,发挥人的积极性,提高办学效益。具体讲必须解决以下几个问题:

1. 民主办学,建立监督体制

众所周知,尽管当初西南联大的办学条件很差,房子简陋,经费紧缺,但西南联大在昆明八年,培养和造就了大批的人才,其中有许多是蜚声中外的第一流科学家,这些杰出成就的取得一方面是与当时组成联大的三所大学的优良学风密不可分的,即联大汇聚了北大的“民主自由”之风,清华的“严谨求实”之风和南开的“活泼创新”之风,所以使得联大“转移社会一时之气,内树学术自由之规模,外建民主堡垒之称号”;另一方面,联大继承了三校“教授治校”的优良传统。教授治校主要通过教授会来体现,教授会由全校教授,副教授组成,教授们可以在教授会上对校务充分发表意见,不仅起咨询作用,还起决策作用,这使得教授们能及时地把广大师生的意见反馈到教授会上,使得学校的重大决策都很民主,这种民主的风气有助于学校的教学和管理。

为了克服目前人人吃“大锅饭”,反映意见渠道不畅,有理无处讲、有苦无处诉的僵化局面,必须改变学校的领导体制,建立董事会制。可由党委书记把握政治方向;对校长则是采取聘用制,民主推荐和选举校长、系主任,校长需对董事会负责。教师参加选举也是一种监督,这样做就是把推动学校发展的责任交给了教师,让真正懂学术的人来管理学校,确立教师在学校的主人翁地位。

2. 学校要有办学自主权

建国以来,我国高等教育一直实行高度集中的管理体制,其主要特征是由政府有关部门直接管理高校,统得过死,包得太多,干涉太多,使得学校缺乏活力和主动性,学校没有办学自主权。建立“政府宏观管理,学校面向社会自主办学的体制”需解决的核心问题,是在政府与学校的关系上“要按照政事分开的原则,通过立法,明确高等学校自主办学的权利和应当承担的义务,使其真正成为法人实体。当然,赋予高等学校以办学自主权,绝不意味着高等学校的完全自治,对高等教育的宏观管理仍是政府的重要责任。实现高校自主办学,还要建立高等学校内部自我发展、自我约束的机制,使高等学校能自觉地规范自己的行为。大学是一个稳定的系统,有它自身的特点与规律,外界应少去干扰。大学如变化少一点的话,可能更符合大学的办学规律,如果今天这样,明天又那样,这不是大学办学之道。世界上著名的大学都长期保持自己独特的风貌。现在,学校办社会包袱过重,办学的精力有相当一部分被肢解、分散;学校的校长、书记权有限,责任却无限。校长是很辛苦的,压力很大,在压力下,就容易浮躁,很少有精力去做扎扎实实的工作。要尽快

把校长、书记的精力从解决门面、维持生存的情况下解脱出来,去考虑教学质量,考虑学科的发展问题。培养什么样的人的问题,应放在学校去考虑。高校培养的人,按德智体美全面发展的标准去要求,显得太一般化,无法与国际接轨。大学应培养第一流的、伟人类的人才,应培养有应变创造能力的人才。为此,可以考虑允许办私立大学,在体制上进行竞争,并允许一些在国内外很有影响的名牌大学体制上更灵活一些。如同改造国营企业那样,对高校也要改造。各类学校要办出自己的特色,不要像目前全国1080所高校,几乎办成了一个模式。

只有形成一个有利于高校改革的宽松的外部环境,促进其内部的改革和调整,才能使高校摆脱目前的困境,求得自身的活力和发展。

3. 提高管理人员的素质

事实表明,校长、书记的教育思想和教育管理水平的高低,直接关系到学校的发展。因此,要办好大学,首先要选好校长。要选择像蔡元培、张伯苓那样的教育家或具有这种思想的人办教育,这些人善于正确把握知识分子政策,易于与广大知识分子共事;而绝不能选择书呆子和文化官僚。

大学的领导者应当懂得“人才难得”的道理,善于发现人才、使用人才。尊重人才,爱惜人才,提携人才,保护人才,应当成为大学领导者的职业天性。

应实行行政人员公务员化,精简机构。学校不是一级政权机构,有些机构没有必要设立。目前行政人员“官本位”,终身制,没有竞争,没有淘汰,这是不行的。应逐步实现校办产业的企业化管理和总务后勤的社会化,改变目前学校办社会,“包袱”太大,校长没有精力管教学的现状。

4. 建立竞争、择优、淘汰与流动的用人机制

要想拥有强大的教师阵容,在录用教师时,就必须借鉴国际一流大学在师资管理上的有益做法,广纳天下英才,倡导学术自由,不拘门户之见,不搞近亲繁殖,坚持德才兼备,不拘一格用人才,并进行严格的教师资格考试。在教师管理上,采用有效的竞争机制、激励机制和更新流动机制,促进优胜劣汰,能进能出,绝不让冗员膨胀、庸才沉积。彻底革除平均主义、论资排辈、吃“大锅饭”、一包到底等年深日久的积弊。要积极探索和社会主义市场经济体制相适应的富有活力的用人机制;要善于借用国内外的人才市场和社会的人才资源为我所用,发展自己;要学会在竞争中吸引人才,在流动中优化队伍,在人才资源共享上下功夫,逐步建立起一支高学历、高素质、高要求、高效益的教师队伍。应实行严格的聘期制,不要搞终身制。应区分专任教师和兼任教师,专任教师给固定工资,兼任教师给课时工资,以减少编制人数,提高待遇,争取人尽其才,物尽其用。

(下转第7页)

段时间内,英格兰北地郡的霍普夫人经常在病榻前陪伴他。霍普夫人亲自写了回忆录,记述了达尔文对进化论的最终态度。达尔文说:“我那时是个思想尚不成熟的年轻人,对许多事都感到好奇,发出了一些疑问,又提出了一些解释建议。可是使我吃惊的是,这些不成熟的想法后来竟然象野火一样蔓延开来,人们竟然把它变成了一种宗教”(摘自美国OK杂志90.3期文章Did Darwin really believe in evolution?)。

作为一个严肃认真的科学家,青年时代的达尔文对自己的理论也不无怀疑。1859年达尔文发表了他的《物种起源》一书,他在书中对当时已发现的志留纪(那时尚未产生寒武纪概念,寒武纪包含在志留纪中)化石表示了极大的困惑。该书第313页这样写道:“我深信志留纪的三叶虫起源于志留纪之前的甲壳类的祖先,如果我的理论是正确的话,那么这段时间是很长的,甚至比志留纪到今天所代表的时间还要长得多,……这一事实到目前仍是令人费解的,这将成为反对本书所持观点最有力的证据”。达尔文的伟大之处在于没有回避这一事实,甚至把它写进了《物种起源》。达尔文所期待的寒武纪之前的甲壳类的祖先至今没有被发现,而发现的化石证明,三叶虫以及更复杂的动物都是在寒武纪突然出现的。

德高望重的古生物学家史蒂文M. 斯坦利对进化论持否定态度,他写道:“除了对欧洲更新纪哺乳动物的细致研究外,没有再发现一个令人信服的例子说明一个种属经过种族演变而变成另一个种属”(《“宏进化”方式和过程》,P82,1979)。

如果达尔文进化论是正确的,那么,化石记录中应该富含能证明从一个物种逐渐变化到另一个

物种的化石。事实并不是这样,相反,化石的记录揭示出大多数生物系统,甚至在“种”这个层次上的生物都是突然间出现的。这是一个在国际古生物学家中被广泛认同的事实。现代古生物学的鼻祖乔治·加洛德·辛普森(George Gaylord Simpson)曾这样写道:“尽管有这样一些事例:少数基因、亚科和科出现快速的或逐渐的演变,但事实不容否认,就像每一位考古学家所知道的,大多数新的物种、基因和科是在化石中突然出现的,并不是我们被进化论引导而认为的那种逐渐的、完全连续的过渡顺序”(《进化的主要特点》,P360,1953)。

以上论述是在生物领域内的知名学者作出的严肃结论,它使我们无法再承认达尔文理论的正确性。如果对于生物学的“种”层次上产生的小规模变化,达尔文的理论都不被确信,我们怎能在“属”层次上产生的大规模变化中相信达尔文主义呢?

关于“生命大爆炸”的研究,笔者明确持第三种态度。我的主要观点是:在寒武纪之前,地球上仅存在数量贫乏而结构简单的生物,它们没有资格作为“寒武纪生命大爆炸”中的众多动物种类的前辈;动物种类都是突然出现的,不存在演替过程,因此,一类动物是另一类动物的祖先的说法完全是主观臆断,没有任何事实根据;寒武纪动物比现今的动物表现出更大的差异性,寒武纪的门比现今还多,这完全否定了进化论关于动物由简单到复杂、由低级向高级发展的时序演进过程;进化论不符合事实,不符合逻辑,因此进化论的基本观点是错误的。

关于对达尔文进化论的3种认识,随着“生命大爆炸”问题的深入研究,会进一步展开争论,并会持久地进行下去。这将是一个跨世纪的重大理论研究课题。

(责任编辑 王宏章)

(上接第10页)

目前为什么大家都拥护竞争,实际做起来却难以实施,顾虑重重?其中既有工作上的滞后,有行政等方面不正常的干预,但更多的是体制上的束缚。

切实改善知识分子的生活待遇和工作条件。必须少讲空话、多办实事、真见实效。在教师待遇问题上,过去欠帐太多,不能为教师提供安居乐业的条件。要想在当今国内外激烈的人才竞争中吸引和稳定优秀人才,使教师职业成为令人羡慕的职业是非常困难的。当前要特别注意多做“雪中送炭”之事,少些“锦上添花”之举。目前青年教师普遍住房短缺,待遇偏低,生活和工作的压力很大。应尽最大努力为他们提供基本的生活和工作条件。不要一谈到改善知识分子待遇,就仅仅是给院士、“博导”发些补贴等,而忽视了埋头苦干的中青年知识分子。

5. 节省办学资源,提高办学效益

总结建国以来经济建设的经验,最大的教训莫

过于基本建设一哄而上,一哄而乱,一哄而散。一阵子头脑发热,造成几年手脚麻木。办高校同样需要科学、求实的态度,我们有没有这种违背规律、脱离实际的现象呢?平心而论,以手段摧毁目标的事情并不罕见。

目前,我国和发达国家相比,经济实力、科技水平平均处劣势。从整体和全局看,我们必须艰苦奋斗几十年。我国在资金十分有限的情况下,现有的1080所高校平均分配,怎么行呢?客观地讲,我们的目标必须是有限的,必须造成局部优势,有所赶有所不赶,有所为有所不为。因此,一方面,国家应把有限的资源配置在有限的重点上,使它们能够上一流;另一方面,我们的政策与体制应当设法调动内在的积极性,促使大家主动抓机遇、求发展,不断寻求新的增长点。好的政策,本身就是“软”的投资,它可以产生动力,为办学创造更多的良好机遇。

(责任编辑 孙立明)