关于大学的竞争力及办学特色问题的探讨

施 红 辉[1,2]

(1. 浙江理工大学 ,浙江 杭州 310018; 2. 中国科学院力学研究所非线性力学国家重点实验室 ,北京 100080)

摘要:为确保教育科研和人才培养达到既定目标 ,大学需要优化组织体系 ,包括硬件设施、组织形态、以人为本、课程改革等方面。在大学的学科建设工作中 ,如果给予学科带头人足够的权限 ,将有利于组成有特色且有竞争力的教育科研队伍;而从法制法规的高度来稳定和规范高校教师的职业资格、主体地位、成果评价与工资收入 ,将对中国未来的社会经济发展产生积极的作用。

关键词:大学竞争力;办学特色;高校教师

中图分类号: G64; G647　　**文献标识码**: A　　**文章编号**: 1000 - 2146 (2006) 03 - 0117 - 00

目前 ,我国在校大学生已达到 2000万人 ,居世界第一 ,大学毛入学率 19%,高等教育进入大众化阶段;我国在学研究生数量也超过 100万人 ,博士生人数仅次于美国、和德国不相上下。中国的大学毕业生人数已经超过美国 ,但是这并不意味着中国的科技实力已经接近美国。根据瑞士洛桑国际管理开发研究院的评估 ,中国的科技竞争力 2004年在世界上排名第 24位 ,处于世界的中流水平;而美国排名在世界的首位。例如 ,每创造 100万美元的国内生产总值 ,中国的能源耗费是美国的 3～4倍 ,是欧盟的 5～8倍 ,是日本的 7～9倍。而中国的单位 GDP的污染排放量是发达国家的 10倍左右。[1]这些都说明 ,中国的管理水平和科学技术水平较低。要根本解决这两方面的问题 ,就必须尽快提升高等教育的人才培养质量 ,培养大批知识创新能力的高素质人才。换言之 ,我们要提高大学的办学质量和竞争力 ,尤其要注意形成和巩固办学特色。因为大学的特色是其核心竞争力的重要组成部分。

一　大学特色的提法及其现实意义

近代以来 ,第一位明确提出大学办学特色的是时任北京大学校长的胡适。他指出 ,北大成立 20多年后才有了自己的特色 ,包括决不尊从某种权威来办学;否则不会形成北大的气象。复旦大学原校长苏步清首次提出大学的特色问题。他说 ,中国这么大、学校这么多 ,只用一种模式去管理是不行的;大学的校长及教授群体应当发挥更大的作用。[2]

2002年 ,温家宝总理回母校中国地质大学视察时明确指出:学校要办出特色、办出风格。[3]董泽芳在论述大学的办学特色时指出 ,特色有三层基本含义:一是人无我有 ,二是人有我优 ,三是人优我新。[4]

笔者认为 ,大学的特色来源于两方面 ,一是经过大学的办学历史积淀下来的特有的学科门类、教学经验、学习风气等 ,二是为解决本地的社会经济问题所开展的特色方向鲜明的学术活动。例如 ,浙江理工大学的前身是 1897年清朝政府在杭

收稿日期: 2005 - 09 - 07

作者简介:施红辉 (1962 -) ,男 ,江苏启东人 ,浙江理工大学机械与自动控制学院教授、博士生导师 ,中国科学院“百人计划”研究员 ,浙江省“钱江学者”特聘教授;主要从事:流体力学、空气动力学、流体机械与工程以及高等教育。

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

州设立的蚕学馆。它与丝绸纺织行业的联系有一百多年的历史了,全国范围具有较大的影响。这便是它的专业特色之所在。浙江省是中国经济最活跃的地区之一,浙江制造业的发展为中国赢得了世界工厂的称号。但是自2003年以来,浙江省出现了经济高速增长与缺水缺电等资源短缺之间的严重矛盾。[5]因此,地方大学在这个时候应该毫不犹豫地组织科研力量、建立相关的实验室,积极开发和探索节水节能技术,为企业和政府解燃眉之急;并在今后解决实际问题的过程中,逐步形成自己的学科优势和办学特点。

二 大学的学术文化建设

学校的硬件设施包括学科建设、校园环境、文体设施等,其中学科建设是中心。一些学者在学科建设问题上发表了不少很好的论述,如围绕重点学科和重点实验室进行建设等。只是这些论述大多限于宏观层面的讨论,弱于从微观层面上认识问题和解决问题。[6]

原清华大学校长梅贻琦有句名言:"大学者,非谓有大楼之谓,有大师之谓也。"中国的城市基础设施建设,要比印度先进20年。但是,中国大学的学术文化性基础建设却严重滞后,这影响了大学的特色和竞争、创造力之孕育。

美国耶鲁大学校长雷文在谈耶鲁大学的比较优势时说,耶鲁拥有全美珍贵的历史博物馆,而博物馆的存在,极大地方便了相关学科的教学与研究。[7]英国牛津大学也有自己的博物馆——Ashmolean博物馆,其收藏品的布置具有非常高的专业水准。牛津大学城里还有许多剧院,为大学艺术系的师生们提供实践的舞台。所以,大师根本上是靠本土文化培养出来的,而不是靠引进。西方社会及民众对大学的关爱和支持,值得我们好好学习。美国密西根大学前校长杜德斯达指出:"知识和受教育者已成为国家繁荣安定的关键……大学成为经济增长的发动机。"[8]

又如,美国的大学为了吸引优秀高中毕业生生源,想了许多办法,如提供高额体育奖学金以吸引人才进入大学的篮球队、橄榄球队、棒球队。这些体育运动在美国很普及,美国大学球队的水平接近职业球队,能进入大学的球队是美国年轻学子的梦想和荣誉。但在我国是不可能提供美国式的体育奖学金的。

学科建设要注重整体协调、互补联动,从而为突出特色和强化竞争力营造更宽阔的支撑平台。例如,浙江理工大学在2005年获得了博士学位的授予权,首先在纺织工程、生物工程、机械工程这三个优势学科上设博士点。今后,要努力将博士点逐步扩大到15个,每个学院至少要设一个,实力较强的学院可以多设几个。这个目标实现了,也就意味着第二阶段的大学发展任务基本完成了。这样的大学结构,能够凝聚和团结最大多数的师生,使他们更加愿意为学校的发展贡献自己的智慧。

三 应对国际竞争的高校教师组织形态

2005年美国人访问了在北京的纳米技术应用及国家工程研究中心之后说,中国正在从事最尖端的科研工作,"但这并不意味着中国能在研发和高技术领域战胜甚至挑战美国"[9]。美国人知道,像这样水准的实验室在中国也仅此一家,而在美国有许多家;美国企业强大的研发能力,能够把大学实验室的基础研究成果迅速转化为生产力;而中国用于纳米科学研究的实验仪器,全部都从美国进口,根本没有国产的能力。同时,那些装备精良的实验室,其高级设备的利用率很低,一流的设备并没有像预期的那样产出一流的研究成果。很明显,这不但暴露了配套设施跟不上的问题,还暴露了中国的管理理论及体制的问题。钟万勰院士曾说,中国人的脑子不笨,但中国人的组织有问题。同样,我国大学的发展创新也应当重视组织建设。

那么怎样才能组织起一支有战斗力的队伍呢?江浙地区在历史上就是富庶之地,气候湿润温和,人民聪明勤奋,经商意识浓厚,充满资本主义精神。有位浙江著名企业的老总说:第一,浙江人宁为鸡头,不做牛尾,缺少协同一致的精神;第二,浙江人只争眼前利益,不做长远投资,急功近利。这说明,我们需要尽快改善企业和大学的组织结构。凡是能长久存在、有生命力的组织形式,都根植于当地的民俗民风之中。例如,从明治维新起到现在,日本大学的组织形态套用了武士体制,即以最小的教研组(室)为单位,由教授、副教授、助教、技工各一名组成,由教授领头负责,副教授要等到教授退休后才能升任正高职。

中国人本应有比日本人更好的组织体制。根据大学主要是进行教育科研之特殊性,应当将权利下放到最关键的学科带头人。在进行年度考核的时候,校级对院级进行考核,院级对学科进行考核,校院两级不要对学科的内部事物过多干涉。

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

学科内的人员聘用和研究方向应该由学科带头人说了算;在人员的晋升问题上,即使学科带头人没有全部的控制权,也应有很大的发言权。罗云认为,“离开了学科带头人,学科队伍就是一盘散沙,不仅不能团结协作,而且会出现内耗”[10]。应该允许学科带头人按照自己的学术思想和性格,组建他能调动和控制的队伍。同样,也应该允许组织内的人员在宽松自由的环境下较快地成长。当然,学科带头人应该德才兼备,其权力也必须受到限制。除了加强学科队伍组织以外,学校层面的组织机构也有调整之处。例如,学术委员会和学位委员会可以合二为一,即两块牌子一套班子,对教师的晋升和研究生导师的评审可以放在一起讨论,这样可以避免重复劳动和误判,从而提高决策的科学性合理性。

四　以人为本的高校队伍建设

在漫长的封建社会里,中国的知识分子一直是受压抑的阶层,以人为本从来没有被实现过。西方人在文艺复兴时期之后实现了实质意义上的人本主义,这才导致了西方后来出现工业革命和文化繁荣。近代中国在五四新文化运动以后,曾经涌动过人文主义的思潮。进入 21世纪,中国人以前所未有的高度重提以人为本,这不仅是中华民族追赶世界技术革新浪潮的需要,而且也是中国人重新塑造自己的价值观的政治文化精神需要。

高校教师担负着人才培养和科学研究的两重任务,工作十分繁重。大学工作的最大魅力,即在于它的稳定性,由此吸引社会精英们放弃工业界的高薪职位而加入高校教师的队伍中来。

笔者并不反对考核,通过考核才能体现一个人的价值以及他对社会的贡献。但是,怎么考核、考核什么、考核到什么程度、谁来评判考核等,都必须在科学、合理、(更重要的是)合法的框架内进行。教师是参与改革的主体,而不是改革的对象。历史的经验教训告诉我们,没有人民群众广泛参与和支持的事业,是不可能成功的。倘若一个庞大的行政机构掌握考核的权利,依靠从国外拿来的几个公式算出的点数来评判人的业绩,而不检点学校为教师们提供了怎样的物质条件,也不考虑学科特点和难易程度,政策朝令夕改,那么最容易伤害广大的教师。今天在高科技战场上的竞争,最关键的因素是人才,而中国这样人均资源严重匮乏的大国要实现跨越式发展,只有人才培养这个途径是始终能由我们自己掌握的。现代人才的培养要经过各种知识的学习和技能训练,因此需要教师奉献更加负责任的精心的教育。

改革的对象是制度而不是人。中国的大学和科研机构一直没有解决好教师及科研人员的资源匹配问题。制度的革新必须保证人人机会均等、在同一起跑线上起跑。急速地实行促进竞争的政策,在缺少法制法规的约束、缺少社会舆论的监督下,掌握权力者或有势力者可以优先分割资源,而普通教师们则得不到实惠,从而出现了新的不平等。

例如,印度的 GDP总量和人均收入大约是中国的一半,印度高校教师却有着让民众羡慕的稳定职业,受法律的保护。印度政府始终保证了教师地位的牢固稳定。印度教授的月工资大约有 700—800美元,职位高贡献大的教授可以拿到 1000美元。这个收入是固定收入,旱涝保收。当时,这个工资水平高于中国教授的平均工资。

又如,澳大利亚的大学对教师进行年度考核,要求每位教师每年发表 4篇论文并从外部获取 10万澳元的研究经费;但对发表论文的等级没有特别要求,杂志或论文集都可以。还如,日本大阪大学的教授就是终身的,副教授也基本上是终身的。

再如美国大学的教授待遇。美国的高校共有 3600所,高校教师共有 7万多名。[11]北京大学校长助理张维迎教授也设计了北大的终身教职制度,即教授是终身的,副教授非升即走。[12]以美国高校教师的年平均工资为 5万美元、中国高校教师的年平均工资为 5万元人民币计,从购买力来比较,两者的差距不会太大。但是美国终身教职的工资里大部分是固定收入,而中国教师工资里的过半数是津贴、奖金、科研费提成。所以,中国高校教师更乐于投入更大精力去拉课题等创收活动,从而容易放松对大学生研究生的教育环节,很难保证教师耐心地帮助研究生逐行逐句地分析理解必读文献中的公式和论点。我们的大学不问清红皂白地实行全员岗位聘任制,年年进行拉网式的考核,又怎能保证真正意义上的学术交流与合作呢?

综上所述,中国大学改革的当务之急是,首先必须建立保护教师身份地位的法律法规,可以借鉴美国的终身教职制度或者日本的长期聘用制度。第二,依法提高教师工资中固定收入的比例,减少基本工资之外收入比例(只占 1/3或再少一点),同时增加教师对大学生研究生辅导的工作量。如对学生们进行课程辅导、心理咨询,帮助学生选择毕业论文的题目等。

中国加入 WTO以后,国外著名高校纷纷抢

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

滩中国教育市场、争夺生源。因此,加速中国的大学建设已是刻不容缓的事。如此,才能逐步打造出中国大学的个性特色竞争力、吸引力及良好的声誉。

例如,在大学生就业难的状况下,社会舆论提出了大学课程设置远远落后于现实应用的问题。[13]对这个问题要进行全面分析。应该研究国外大学的课程设置,调整我国大学课程体系中的学科专业结构,并尝试增添一些能增强择业竞争力的课程。

我们所探讨的大学竞争力有两层含义,一是在国内的竞争力,二是在国际上的竞争力。大学参与国内竞争时,学科特色、地方特色是主要支撑点;即使完全照那样子办了,在相当长一段时间里也不可能形成竞争力。[14]参与国际竞争时,学术自由和教授治校、学科知识创新水平、管理制度与效能、学生的综合能力与素质及科学文化体系,则是主要支撑点。市场的改革要大刀阔斧,大学的改革则要谨慎、要分清轻重缓急。因为大学占据社会的特殊地位、具有特殊的复杂性质。而大学的根本任务,一是为企业提供新技术开发的思想和原始手段,二是为企业源源不断地提供能够参与国际竞争的科技人才,三是用大学文化和教育产品改造社会。只要我们继续努力打造大学的特色,不断增强大学的竞争力和创造力,我们就一定能够在祖国的现代化进程中发挥更大的原动力作用!

参考文献:

[1]潘 岳. 呼唤中国企业的绿色责任[J],半月谈, 2005, (13).

[2]杨东平. 大学精神[M]. 上海:文汇出版社, 2003.

[3]教育部中外大学校长论坛领导小组. 大学校长视野中的大学教育:第2辑[C]. 北京:中国人民大学出版社, 2005: 246.

[4]董泽芳. 关于大学办学特色的思考,大学的理念与追求[M]. 武汉:华中师范大学出版社, 2003: 135 - 138.

[5]浙江危机敲响警钟——"世界工厂"危机四起[EB/OL] http://biz2.163.com/special/s/specialzhuanti7.html, 2004 - 06 - 24.

[6]施红辉. 关于建立流体科学相关学科的思考[J]. 浙江理工大学学报, 2005, 22(4).

[7]理查德·雷文. 大学工作[M]. 北京:外文出版社, 2005.

[8]詹姆斯·杜德斯达. 21世纪的大学[M]. 北京:北京大学出版社, 2005: 13.

[9]布鲁斯·艾因霍恩,约翰·凯里. 美国新的实验伙伴[N]. 参考消息, 2005 - 08 - 31.

[10]罗 云. 中国重点大学与学科建设[M]. 北京:中国社会科学出版社, 2005: 187.

[11]邢克超. 个性与共性——国际高等教育改革比较[M]. 北京:人民教育出版社, 2004: 175.

[12]张维迎. 大学的逻辑[M]. 北京:北京大学出版社, 2005.

[13]吕 禹,盛敏慧,陆 春. 毕业生就业关注的5个问题[N]. 钱江晚报, 2005 - 08 - 02(B8).

[14]丁 东. 大学沉思录[M]. 桂林:广西师范大学出版社, 2005.

On the Competitiveness and Uniqueness of a University

SHI Hong-hui

(College of Mechanical Engineering and Automatic Control, Zhejiang Sci-Tech University, Hangzhou 310018, China)

Abstract: This paper discusses that, to make sure that the research and education aims will be achieved, what kind of university organization is needed, including such issues as hardware construction, organizational architecture, people foremost philosophy, and curriculum reform, etc. It points out that strengthening the power of disciplinary leaders will make it more easy and quick for them to form competitive academic teams in discipline development. On the other hand, the full play of university teachers' role can be strengthened through legal channels, by focusing on some key factors such as professional qualifications, subjectivity, performance appraisal and income system, which also can exert influence on China's future social and economic development.

Key words: university competitiveness; university uniqueness; university teacher

(责任编辑:山 宁)

© 1994-2010 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net