

行业特色高校建设教学研究型大学的思考

罗嗣海 何小陆 张和仕 彭央华

【摘要】 目前,我国高等教育已进入大众化阶段,发展重心也由量的扩张向质的提高转变。经济欠发达地区属地化行业特色高校要建设教学研究型大学,应当明确高校转型的关键因素,全面分析自身发展的内外部条件,在此基础上,以服务地方经济社会发展与行业需求为根本导向,形成强有力的领导核心,坚持正确的办学理念与思路,创新体制机制与政策,重视建设师资队伍与管理队伍,优化学科专业发展的特色,努力提升人才培养的层次与水平,不断提高科研创新能力和直接服务社会的能力。

【关键词】 行业特色高校 教学研究型大学 转型

【中图分类号】 G647 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1003-8418(2009)03-0084-03

【作者简介】 罗嗣海,江西理工大学副校长、教授;何小陆,江西理工大学文法学院讲师。江西 赣州

341000

由于我国高等教育迈入大众化阶段的跨越式发展,使高等教育从长期供不应求快速向供求平衡过渡,并出现结构性矛盾:一方面是优质高等教育资源仍然供不应求,另一方面则是低层次的、水平一般的高校开始陷入招生困难,生存发展的压力大增。这种结构性矛盾,加速推动高等教育的发展重心由量的扩张向质的提高转变,高校之间的竞争也日益激烈。为了在高等教育系统中占据更为有利的地位,各高校纷纷提出上水平、上层次的发展目标和要求。在这一背景下,经济欠发达地区属地化行业特色高校(以下简称行业特色高校)建设教学研究型大学,面临多重压力,迫切需要解决以下几个问题:建设教学研究型大学的关键因素是什么?其比较优势和劣势是什么?又面临哪些机会和威胁?该如何进行建设?本文试就这些问题进行探讨。

一、教学型大学向教学研究型大学转型的关键因素

所谓高校“转型”,就是指高校办学由较低能级向更高能级的提升。教学型向教学研究型大学的转型,也就是实现由教学型大学办学能级向教学研究型大学办学能级的提升。根据办学能级形成因素表现形式的不同,可以将其分成两类:显性因素和隐性因素。显性因素是办学能级的外在表现形式,是具体的,孤立的,因而也是可以量化的;隐性因素则是促使各个孤立的显性要素之间协调与配合,从而形

成有机整体的因素,是内隐于办学能级之中的“凝结剂”,难以量化。

由于显性因素易于量化,比较适于进行定量研究,因此,高教界对此研究较多。在全面深入研究和比较教学型和教学研究型大学的基础上,有学者认为虽然教学型与教学研究型大学的边界模糊,但作为整体,两“型”之间却有明显的差距,集中反映在人才培养的层次和水平、学科实力、师资水平、科研经费上,这些因素便成为判别教学研究型大学的主要指标^[1]。据此,笔者把以上几个因素作为高校转型的显性关键因素。不过,在实践中需注意的,虽然显性因素可以用相关指标进行量化,从而使教学研究型大学的建设在很大程度上转化为相关指标的达标过程,建设也就具有可操作性,但这只是问题的一个方面。如果行业特色高校没有意识到这一点,只是简单套用教学研究型大学的判别指标进行层层分解,甚至层层加码,那么很可能导致校内造假盛行,师生怨声载道,使自身陷入进退两难的境地。

相比于显性因素,隐性因素难以量化的特征,在注重实证的科学主义范式研究的强势下,使隐性因素的研究难以引起高教界的重视,在实践中也往往被有意无意忽视。事实上,相对于孤立的显性因素而言,作为协调与整合“凝结剂”的隐性因素更为重要。这一点,通过考察世界范围内大学的崛起与衰落,不难发现。那些成功崛起的大学,莫不与以下两个因素密切相关:一是形成了以校长为首的强有力

的领导核心,具有正确的办学理念与思路,充满强烈的使命感和开拓进取的精神,能够持之以恒推动学校的发展;二是建立了以发展为导向的体制机制与政策,能够根据环境和条件的变化灵活创新。它们就像强力粘合剂一样,将各孤立的显性要素紧紧联系在一起,形成有机的整体,从而创造出大学发展的奇迹。据此,笔者把这两个因素作为高校实现转型的隐性关键因素。

二、行业特色高校转型的对策与建议

(一)形成强有力的领导核心,坚持正确的办学理念与思路

强有力的领导核心,是任何一所高校推动改革与发展必不可少的前提,更是行业特色高校实现教学研究型大学建设目标的首要因素。在高等教育领域竞争日趋激烈,发展资源有限,机会稍纵即逝,威胁又无处不在的情况下,行业特色高校的领导核心,就如茫茫大海中航行的舵手一样,任何失误和迟疑,都可能产生致命的后果。因此,形成强有力的领导核心是行业特色高校顺利实现转型的前提。强有力的领导核心形成的标志是,具有正确的办学理念与思路,充满强烈的事业心、责任感和使命感,能凝聚共识,团结一心,不畏艰险,不墨守成规,敢于开拓进取,并持之以恒。

而正确的办学理念与思路来自于对大学性质和使命的深刻理解。考察世界大学发展的历史,大学作为“高级知识组织化的保护力量,其一切活动都是围绕知识而进行的,从人才培养、科学研究到直接为社会服务,从学术自由、教授治校到大学治理,无不与知识有关,与知识的保存、传递、发现、创造和运用有关。当然,这一知识的概念,是广义的知识概念。随着知识社会的到来,高等教育由社会边缘走向社会中心的进程不断加快,大学作为知识创新机构的价值更加凸显。从这个意义上说,所谓的教学型、教学研究型、研究型大学,在本质上都没有区别,只是在知识活动的范围和深度等方面有所不同而已。由于知识的活动是高创造性、高自由度、高复杂性的活动,因此,行业特色高校要办成教学研究型大学,就必须按照教学研究型大学的要求,创造比教学型大学更适于知识活动的环境和条件,更好的维护学术尊严,减少学术腐败,并在人才培养、科学研究和直接为社会服务等方面作出更大的贡献。

(二)提升内部管理水平,创新体制机制与政策

在现代社会,随着高校职能的不断拓展和规模“巨型化”,高校的复杂组织性质日益凸显,高校办学理念与思路的实现,办学效益的提高,在相当大的程度上依赖于高校内部管理水平的提高。过去,对

高校内部管理的重要性认识不足,“人们往往把成功的大学之所以成功归因于其出色的教学和科研,而不是其管理。但是,“良好的管理的确可以为教学科研的兴旺发达提供合适的条件。反之,更常见的情况是,不良的管理会影响教学科研的正常发展,从而导致大学的衰败。”^[12]目前,高校内部管理的重要性已经在世界范围内的高等教育界达成共识。高校要提高内部管理水平,就必须不断创新体制机制与政策。能否创新体制机制与政策,正逐渐成为高校能否实现持续发展的决定性因素。

但在我国目前的体制下,行业特色高校与其他类型高校一样,行政权力过大,管理僵化,服务意识不浓,内部创新动力严重不足。加上长期的教学型大学经历,无论是在人才培养、科研管理、服务社会领域,还是在领导决策、人事管理、后勤服务方面,都存在不少体制机制与政策问题,严重影响各办学要素之间的协调配合和优化整合,不利于教学研究型大学的建设。因此,行业特色高校应当在正确的办学理念与思路的指导下,按照教学研究型大学的标准和要求,努力提升内部管理水平,不断创新体制机制与政策,保证内部运行顺畅,最大化办学资源的有效使用。

(三)建设师资队伍和管理队伍并重,推动人才发展多样化

“人才是第一资源”,作为实现转型的关键因素之一,人才队伍的建设应当引起行业特色高校的高度重视,重点是建设好两支队伍:一支是师资队伍,一支是管理队伍。

师资队伍的重要性不言而喻,各类高校对优秀师资的竞争也异常激烈。而行业特色高校无论是社会声誉、所处区位还是自身条件,对优秀人才的整体吸引力都明显不足,那么该如何加强建设呢?主动营造学校内部有利的发展“小环境”,提供远比发达地区高校更为灵活的人才政策和优厚待遇,从而吸引有潜力的青年优秀人才是可行的途径。在这方面,可以借鉴斯坦福大学聘请师资的经验。当时斯坦福大学所处的西部也是美国的欠发达地区,而东部名校众多,因此斯坦福很难吸引到成名的大师级人物,于是把目光转向了一些有潜力的青年优秀人才,关注并致力于聘请那些具备潜质、有发展前途的年轻学者来斯坦福执教,提出要努力改善教授们的生活和工作条件,以留住、吸引人才。这样持之以恒,终于抓住美国电子产业兴起的机会,造就了“硅谷”,也造就了斯坦福大学的成功。

师资队伍建设固然怎么强调都不过分,但也应防止出现偏向,即只重师资队伍建设,轻管理队伍建设。这一现象,在我国高校发展中普遍存在。事实上,没有一支精干高效、素质过硬的管理队伍,不但

学校办学理念和思路的贯彻落实难以保证,就是内部管理体制机制与政策的创新也容易落空,甚至走调变形。因此,行业特色高校有必要并重建设师资队伍和管理队伍。

另外,由于现代高校职能呈多样化发展的趋势,而不同的人才也有各自不同的特征和优势,有的比较擅长教学,有的相对擅长科研,有的服务社会能力较强,有的更适合做管理等。因此,行业特色高校在建设教学研究型大学的过程中,应对人才有所选择,区别对待,注重构建多样化的评价标准,分类进行管理,推动人才发展多样化。对于教学人才,主要以教学效果为评价标准;对于科研人才,主要以研究项目和成果为评价标准;对于直接服务社会人才,主要以产生的经济和社会效益为评价标准;对于管理人才,主要以为教学科研等服务的意识、态度、质量和效率为评价标准。通过在使用中评价,在评价后使用,鼓励各类人才都发挥自身优势和特长。

(四)实施学科专业发展特色化战略,提升人才培养的层次和水平

学科建设是大学发展的“龙头”,但与研究型大学不同的是,教学研究型大学的教学与研究并重这一显著特征,使专业建设也应摆在同等重要的地位。但限于自身条件以及外部支持的不足,行业特色高校在学科专业建设上应避免“全面开花”,到处撒“胡椒面”,而应有所为有所不为,按照竞争力最强、成长性最高以及关联度最大的原则并和当地的资源优势与支柱产业结合起来,精选学科专业,找出比较优势,推动学科专业特色化发展或差异化发展,实现重点突破、整体提升。在这方面,已有不少成功的先例。比如中国地质大学,在上世纪八、九十年代地学学科和专业普遍不受重视的情况下,不但没有盲目跟风,反而抓住机会,努力做大做强地学学科和专业。到如今,地学学科和专业又重新受到重视,中国地质大学也顺利争得了国家重点实验室、国家创新团队,增加了院士人数。

行业特色高校一旦选定了自身重点建设的学科专业,就必须保证充足的优质的资源投入。“优势的发展需要优质的资源来保证。只有资源的相互配合才会产生战略优势。任何一所学校的资源(包括实物资源、人才资源、组织资源)都是有限的。因此,对战略重点要增加资源配置,对需要限制发展的学科,则减少资源配置。校长最大的权力就是资源配置权,……校长要通过优化资源配置来保证学校战略重点。”^[3]其中,配置学科专业负责人最为关键,在此基础上,以学科专业负责人为中心,明确职责,充分授权,尊重、保证和监管其对人财物等资源的调配和使用。

行业特色高校通过搭建和完善学科专业高水平

平台,也就为人才培养上层次上水平提供了坚实的基础。而人才培养层次和水平的提升,也有利于行业特色高校学科专业的进一步发展,两者之间是相辅相成的。高水平的学科专业与人才培养对于行业特色高校的重要性,正如北京林业大学校长尹伟伦所说,“作为特色型大学,拥有服务于特定行业且实力较强的学科和专业,只要做大做强特色学科和优势专业,培养的专业人才出类拔萃,被社会认可,解决行业的关键问题技高一筹,就是一流大学。”^[4]

(五)实施与行业、地方共发展的融入战略,提升科研创新能力和直接服务社会的能力

行业特色高校实施与行业、地方共发展的融入战略,既是解决政府财政拨款不足争取社会支持和提升科研创新能力的需要,也与自身独具的双重属性有关。

作为行业类高校,由于历史的原因,行业特色高校大都与所在行业有千丝万缕的关系,无论是校友资源、毕业生就业,还是横向科研项目的获取、校企合作等,都是如此。这种客观联系,使所在行业的兴衰变化对行业特色高校的发展影响巨大。考虑到我国尚处快速发展阶段,行业发展空间广阔,而行业特色高校的科研基础和优势也主要集中在与行业有关的学科,因此,行业特色高校有必要积极主动融入行业发展中去,通过提升行业的科技含量,改善行业的人才素质,促进行业健康持续发展。比如,与行业协会或企业合作,共同培养人才,共建研究中心和博士后科研工作站等。在这一过程中,行业特色高校不但能获得更多的科研经费支持,而且还能提高自身的科研创新能力以及在行业的知名度和影响力,从而加快教学研究型大学的建设。

同时,行业特色高校的属地化特征,也要求与地方实现更紧密的合作。当行业特色高校真正融入地方发展,积极为地方经济社会发展服务时,既有利于提升自身直接服务社会的能力,也有利于改善区位不利状况,消除地方政府的疑虑,从而获得切实的支持。

【参考文献】

- [1] 马陆亭. 高等学校的分层与管理 [M]. 广州: 广东教育出版社, 2004. 161 - 164.
- [2] 迈克尔·夏托克(范怡红译). 成功大学的管理之道 [M]. 北京: 北京大学出版社, 2006. 1.
- [3] 刘献君. 论高校战略管理 [J]. 高等教育研究, 2006, (2).
- [4] 唐景莉, 杨晨光. 特色型大学如何做强行业特色 [N]. 中国教育报, 2007 - 12 - 19(2).

基金项目: 江西省 2006 年教学研究立项资助项目赣教高字 2006 [114] 号, “经济欠发达地区地方理工高校建设教学研究型大学的途径和策略”, JXLG - 06 - 6 - 1.

(责任编辑 肖地生)