

以现代理念改革高校教学管理制度

◆别敦荣

我国高等教育已经进入大众化发展的新时期,各级各类高等学校不但规模有了显著增长,而且学科专业的多科化、综合化趋势日益明显。2006年全国高校在校生平均规模达到8148人,在校生数以万计和数千万计的院校占了大多数;不论是本科院校还是高职高专院校,极少有保留单科性学科专业结构的,绝大多数院校都在进一步强化多科性和综合性的学科专业构架。不仅如此,就一所学校的教育功能而言,人才培养类别、层次不断增加,人才培养模式越来越多样化,学生的社会适应性已经成为教育目标的重要内容。为此,高校教学管理制度改革必须适应高等教育发展的新形势,用现代教育和管理理念替代传统理念,构建一套先进、科学、高效、和谐的现代教学管理制度。

一、教学管理制度应当坚持以学生为本

改革开放以来,高校教学管理制度进行了持续不断的改革,从学分制、选课制的实行到弹性学制、导师制的推广等,在一定程度上体现了以学生为本的导向。但由于受旧的观念和制度的束缚,当前高校教学管理制度还存在诸多不符合以学生为本要求的规定,主要表现在以下几个方面:

第一,限制学生的求学意愿。高校设置的专业是学生学习的主要学术领域,学生是否能够选择就读自己感兴趣的专业,是否能够在可以发挥自己所长的专业学习,不但取决于学生的选择能力,而且还取决于高校给予学生的选择空间。提供多次专业选择机会是国际上通行的尊重学生求学意愿的办法。我国一些高校在学生选择专业问题上已经开始进行探索,但有些规定似乎与其宗旨是相悖的。比如有些省份规定,大学生在校期间,一般不允许转专业与转学,确有特殊原因,转专业与转学累计也不得超过一次;有的大学规定,经批准准予转专业者和外校转入本校者,应根据入学专业和转入专业的性质不同,缴纳1万元至3万元专业建设费;有的高校规定,只有成绩排名前5%—10%的学生才有转专业的资格。前两个规定无疑增加了学生转专业的难度,使学生转专业倍感困难,后一规定的动机可能是为了激励学生更好地学习,但它客观上却可能造成对专业有兴趣、学业成绩优秀的学

生转走了,而对专业不感兴趣、甚至难以学下去的学生却还在继续“苦学”之路。

第二,忽视学生的利益。保护学生的利益是高校教育教学工作的重要原则,这不仅应当体现在高校教育教学活动中,而且应当体现在教学管理制度上。但一些高校还没有从过度强制性的管理模式中转变过来,教学管理制度依然是一幅“冷面孔”,唯我独尊,对学生的合法利益视而不见,或根本就不予理会,例如一些高校有关学生淘汰警告和退学处理的规定。这些规定大都于法无据,也不符合教育规律。试想,在学期综合测评中,不管学生的表现和成绩多么优秀,一个年级同学的测评成绩总会有高低之分,而处于后者就将得到淘汰警告,这是什么教育逻辑?

第三,不尊重学生成长中的失败或错误,成长的代价过大。大学生是一个特殊的群体,高校就是为这一特殊的群体所开办的,以便他们能够在一种良好的教育环境中由不成熟走向成熟、由不会做事到学会做事、由不会做人到学会做人。换句话说,高校本身就应当是一个成长的试验场,一个宽容的场所,这里容许试验,容许失败,容许犯错。而且,高校还应当创造条件,让失败者成为成功者,让犯错者改正错误。这正是高校的教育责任。但一些高校常常将自己等同于社会,以“法官”的身份对待学习一度失败的学生和成长中曾经“犯错”的学生。这样一来,一些曾经失败的或曾经犯错的学生常常“一失足成千古恨”,失去了改正错误和自我反省的机会!

第四,未能与时俱进反映学生的生活需要。当前,高等教育已经成为终身教育的一个重要组成部分,自然高校就应当承担起终身教育的责任。为此,政府取消了上大学的年龄限制,只要有上大学的愿望,通过了国家规定的高校招生考试,符合高校录取要求,且为高校所录取,求学者不论年龄多大,都享有接受高等教育的合法权利。与之相适应的是,国家法律也规定达到一定年龄的公民所享有的结婚、生育等各种权利。但有的高校无视政府高等教育政策的调整,完全不考虑放开入学年龄限制后大学生的新特点,对学生在校学习期间的一些个人权利简单地予以限制或剥

夺。

尽管各高校制定这些制度的初衷不可谓不好,但其后果却不是我们希望看到的。坚持以学生为本,最大限度地满足学生的教育需求,保护学生的利益,维护公民所享有的接受高等教育的合法权利,创设一种生动活泼、健康和谐的教育环境,使学生学会做人做事,不仅是高校教育教学的责任,也是教学管理的终极目的。改革和完善教学管理制度,使其更好地服务于学生的需要,尊重学生的选择,保护学生的权利,促进学生积极主动地发展,是我们必须高度重视的问题。

二、教学管理制度应当保护学术自由

改革开放以前,我国高校一度不讲学术自由,教学管理制度没有学术自由的空间。近20多年来,高校教学改革比较重视给予学生更多的选择权利,强调促进学生个性发展,关注教师选择教材、教学内容和教学方法的权利,使教学管理制度在学术自由问题上有了明显的进步。但与此同时,高校教学管理制度还存在诸多忽视和侵犯学术自由的问题,主要表现在:

第一,行政包办代替,教师作用无从发挥。高校是社会的学术组织,学术性不但表现在教学和科研等学术工作上,而且还表现在各种教学管理工作上。在各种教学管理工作中,如果不尊重学术发展的规律,不重视教师的作用,教学就可能迷失方向,教学的效率和质量也难以得到保证。应该说,在对教师作用的认识上,高校已经有了不小的进步,尤其是在教学工作中越来越重视教师的专业学识和特长。但在教学管理方面,教师参与仍然十分有限,基本上由行政人员包办代替。即便在学术委员会、学位评定委员会等学术管理机构中,几位教师代表也大都是行政领导指定的,极少是由教师集体通过一定的程序推举出来的,所以,他们在自己所在的委员会中也难以发挥作为教师代表的作用。高校教学管理如果不能有效地发挥行政人员和教师两支队伍的作用,就不可能获得最佳的效果。

第二,集权管理导致院系难以自主办学。高校教学活动是在院系组织起来的,各院系都有自身的学科专业背景,而不同的学科专业有其自身的发展规律和办学要求,因此,院系必须享有必要的办学自主权。尽管一些高校试图分清内部各层次教学管理的责任,但由于传统思维的局限,实际效果并不理想,院系的自主权难以落实。在专业设置这样重要的教学管理事务上,在看似严密的层层审核程序中,明眼人一看就明白,教务部和校长办公会实际掌握了关键审批权,院系的自主权根本无从显示。

第三,学术评议重量不重质,教师考核流于形式。高校教学是复杂的学术工作,教师职务的差别本身反映了复杂的学术工作的价值。不同职务教师的学术水

平要求应当主要体现在学术的质量方面,而不应当反映在数量方面。但一些高校在教师考核中,重量不重质,使学术评议丧失了应有的意义。比如,某大学关于晋升副教授的8项选择性评审条件中全部是数量要求,包括以第一作者署名在核心期刊上发表本学科学术论文数、正式出版专著或教材的字数等等。有了如此具体的数量要求,教师职务晋升考核便成为了简单的数字游戏。这也就难怪,一批当了教授、副教授的教师的教学却得不到学生的好评!

第四,按课时计酬导致学术精神力量式微。长期以来,高校教师薪酬水平低,导致高校优秀人才流失。为了提高教师待遇,高校采取了发放教学津贴的办法。不可否认,教学津贴对提高教师待遇发挥了重要作用。但在教学津贴如何发放的问题上,各高校的做法颇值得反思。很多高校采取了最为简单、省事的办法,即按照课时数发放教学津贴。这就导致有的教师完全不顾自己的专业领域,甚至自己从来没有接触过的课程也敢去上,反正上课越多,津贴越高。至于上课的质量,已经变得不重要了。

教学工作是复杂的精神活动,教学是教师主导的、在各学科专业领域、在各院系基础上开展的学术活动,教师、学科专业和院系是教学及其质量和生命的源泉。如果在教学管理中不能发挥教师、学科专业和院系的积极作用,教学管理制度不能为教师、学科专业和院系发挥作用留出充分的空间,那么,高校教学将成为机械僵化的教学,教学管理只能是按部就班、缺乏生机的按常规行事,教学管理制度便成为遏制教学的创造性和生命力的工具。高校教学管理制度必须保护学术自由,必须赋予教师、学科专业和院系应有的自主权,并保障这种自主权的落实。只有这样,高校教学方能充满活力,方能培养出具有创造精神和创新能力的高素质人才。

三、教学管理制度应当促进资源共享

高校教学管理制度也是教学资源配置机制,有什么样的制度,就会有什么样的资源配置。长期以来,高校教学管理奉行分专业办学,院系自扫门前雪,办好自己的学科专业,为各自学科专业的学生提供教学服务,教学管理制度将这种专业办学模式固化下来,将学校教学资源分配给各院系,由各院系自行支配使用。学分制改革实行以后,各院系的部分课程被纳入通选课或公选课范畴,在一定程度上加强了教学资源的共享。但由于专业办学模式尚未改变等多方面的原因,教学管理制度尚不能有效地促进教学资源共享,主要表现在:

第一,学科专业壁垒重重,教学过度专业化的问题犹存。高校教学是学科专业范畴的师生互动活动,教学的目的既在于使学生获得一定学科专业的修养,具有从事与一定学科专业相关的职业的能力,又在于

使学生的人格得到陶冶,养成良好的个性品质。但长期以来高校教学重前者轻后者的问题始终没有大的改观。一批高校在公共课和专业课之外,在总学分中给予学生 20%左右学分的任选课机会。应该说,在目前高校人才培养方案的学分分配中,这已经是一个不小的比例,是全面实现高校教学目的的一项重要改革举措。但很多大学并没有从多科性、综合型大学的教学目的出发,打破学科专业壁垒,开放各学科专业课程教学资源,赋予学生在专业课程之外,任意选择全校各学科专业所开课程的权利,他们所谓的任选课是在各学科专业所开专业课程之外,另外开出一批课程,多则两三百门,少则百余门。结果,由于“任选课”数量十分有限,数以千计的学生难以有足够的课程选择余地,造成学分制难以真正得到落实。

第二,“分灶吃饭”造成教学资源利用效率低下。近年来,高校连年扩招,在校生人数持续增加,尽管教学资源也在增加,但仍然难以满足教学的需要。更为严重的是,教学资源高度分散配置的机制,导致利用效率低下。在一些高校,有的院系、有的学科专业吃不饱,但同时有的院系、有的学科专业又存在教学资源闲置浪费。有的大学教学行政用房总量是充足的,但有的院系教学行政用房高度紧张,而另一些院系却还有空余用房,常年铁将军把门,闲置不用;有的大学实验室完全由各院系控制使用,有的院系实验室条件好、但利用率不高,很多仪器设备一年仅使用几次,其他院系需要使用,却碍于分散配置的制度,又不能年复一年地“借用”。

第三,院校资源共享难,致使重复建设现象严重。目前高校大都集中于全国各大中城市,形成了高校聚集的效应,很多城市还在一定区域形成了“大学城”。但从教学资源建设和利用看,各高校仅仅在地域上同处一城,相互之间并没有建立资源相互利用的共享机制。由于整个国家高等教育资源,尤其是优质资源十分有限,这样不但造成各高校之间教学资源高度紧张,而且带来了低水平重复建设等一系列问题。

资源割据、封闭办学是传统的高校教学管理理念,它所带来的是各高校内部、各院系之间和各高校之间小而全、大而全的教学资源配置局面。在高等教育大众化时期,各高校学科专业越来越多样化、综合化的背景下,不论在校内还是在校际,实现教学资源共享,提高资源配置效率,保证资源品质及其有效利用,是构建优质的高校教学生态,高质量实现高校教学目标的可靠保证。

四、教学管理制度重在促进教学质量的提高

高校教学管理有两大目的,一是维持高等教育秩序,二是提高高等教育质量。围绕两大目的所建立的高校教学管理制度不论在形式上还是内容上都存在显著差别。现行高校教学管理制度依然没有能够改变

重秩序、轻质量的问题,主要表现在:

第一,维持教学工作正常运行成为唯一目标。长期以来,高校教学管理实行的是一套至上而下集权体制,教学管理的任何改革和创新都源于最顶层,没有集权体制顶层的改革,整个教学管理体系便成为一套常规运行体制。因此,就制度本身而言,高校教学管理制度是为维持教学工作的正常运行服务的。如某大学教务处工作职责达 19 条之多,包括执行上级的方针政策、制定有关教学方面的规章制度、组织各学院制定各专业的教学计划等。教务处作为学校教学工作的中枢机构,如果不能在全校性教学资源开发、高水平教学研讨、教学新理念推行等方面有所作为,那么,它的职能就只能上传下达,深陷于繁琐的日常教学管理的事务性工作而不能自拔。

第二,控制和监督功能过强,促进质量提高的功能偏弱。高校教学管理与一般管理的区别在于,除了具有行政性特点之外,还具有学术性的特点,这是由高校的组织特性所决定的。因此,在高校教学管理中,既要重视发挥其控制和监督功能,又要重视发挥其民主协商、观念引导、激励服务等功能。只有这样,才能在推动高校教学工作健康有序开展的同时,不断提高教学水平,促进教学质量的提高。但不少高校的教学管理在促进教学质量提高方面所作的工作十分有限,没有发挥应有的作用。比如,某大学规定,各院、系(所)必须建立和完善教学评价制度。评价工作由主管教学的院长和系主管教学的主任负责,每学期结束前,由任课教师通知学生对教师进行匿名测评。当学生对任课教师有较多意见时,主管教学的院长或系主任应约见任课教师,反馈教学意见和提出建议。凡教学达不到基本要求,或者教学效果特别差,学生反映特别强烈而又不加以改进,或者出现重大教学事故者,在职称评聘、岗位聘任以及表彰先进时将施行教学一票否决制。这些规定典型地反映了高校教学管理的控制和监督职能,但对提高教育教学质量,学校和院系可以说是无所作为的。

控制和监督有助于保证基本质量,引导、服务、激励才可能促进质量的提高。高校教学管理制度有关控制和监督的规定较多,刚性较强,有关引导、服务和激励的规定较少。制度是用来管人管事的,同时也可以用来激励人、鼓舞人、发展人,还可以用来优化教学资源配置、服务教学活动、提高教学资源利用的有效性,促进教学质量不断提高。高校教学管理制度改革应当改变制度的冷面孔形象,增强其凝聚力、鼓动性和导向性,使教学管理制度本身的质量提高到一个新的水平,使教育教学质量的不断提高成为教学管理制度的主旨所在。

【作者单位:华中科技大学教育科学研究院】

(责任编辑:郑骊君)