

提升我国人才培养水平的若干思考(下)

●国家教育发展研究中心副主任 杨银付

在《提升我国人才培养水平的若干思考(上)》中,笔者从坚持面向全体、坚持德育为先、坚持能力为重、坚持学生为本、坚持服务社会等方面谈了一些认识。此外,提升人才培养水平还必然涉及到教育管理方式、教育评价方式和学校文化建设等方面的转变与改革。

三、转变教育管理方式,着力建设现代学校制度。

转变教育管理方式是一个宏观教育体制改革问题,它虽然不是直接的人才培养,却是提升人才培养水平的一个重要保障。管理就是生产力。这里的关键是,要适应中国国情和时代要求,着力建设现代学校制度,构建政府、学校和社会之间的新型关系。学校是教育的细胞,学校管理和治理水平的提升,将带动和促进我国人才培养水平的提升。

(一)政校分开、管办分离,扩大学校办学自主权。

多年来,我国教育管理体制改革的重点常常在于厘清各级政府之间的关系和责任,而在政校关系上改革成效不够明显。虽然1985年《中共中央关于教育体制改革的决定》就提出扩大学校办学自主权,但今天这一任务依然突出。因此,《教育规划纲要》把改革的重点之一指向了管理方式改革,明确提出,“推进政校分开、管办分离”,要求“以转变政府职能和简政放权为重点,深化教育管理体制变革,提高公共教育服务水平”,“形成政事分开、权责明确、统筹协调、规范有序的教育管理体制”。管理方式转变的核心要求,就是由微观管理走向宏观管理,由直接管理走向间接管理,由办教育向管教育转变,由管理向服务转变。

管理方式转变的要求首先出现在高等教育领域。世纪之交进行的高等教育管理体制变革,根

本改变了中央业务部门办学的局面,变“条块分割”为“块块为主”、条块有机结合,但政校关系的面貌没有产生大的变化。针对这种情况,《教育规划纲要》明确要求政府转变职能,“各级政府要切实履行统筹规划、政策引导、监督管理和提供公共教育服务的职责,建立健全公共教育服务体系,逐步实现基本公共教育服务均等化,维护教育公平和教育秩序”,“改变直接管理学校的单一方式,综合应用立法、拨款、规划、信息服务、政策指导和必要的行政措施,减少不必要的行政干预”。这也就意味着落实和扩大高等学校办学自主权,依法保障学校充分行使办学自主权和承担相应责任。为此,《教育规划纲要》专门重申了《高等教育法》所提出的高等学校“七自主”权力。

基础教育具有与高等教育不同的属性,在管办分离的内涵与体现上有很大的不同,但管理方式转变的要求,在基础教育领域也一定意义上存在。一些地方出现这种情况,由于校长缺少办学自主权,被动执行行政部门的要求,使得校长促进学校主动发展的愿望和责任消减,很多事情全部集中到教育局和局长那里决策,可是教育局和局长很少能够真正和及时了解到每所学校到底需要什么,结果局长很累、很茫然,校长很烦、没有自主权。为了改进学校管理,全国不少地方进行了相关积极探索。例如作为山东省潍坊市教育改革试验区的潍坊市坊子区将改革的突破口选在了转变管理方式上,确定了“政府投资,专家办学,行业监管,中介评价”的改革思路,探索建立政府、学校与社会之间的新型关系,实行管、办、评分离的模式。正是管理上的放权、创新和由管理向服务的转变,引领了办学创新,增添了办学活力,提升了办学水平。

(二)完善学校内部治理结构。

建设现代学校制度,核心的问题是两个:一是政校分开,依法落实和扩大学校办学自主权;二是完善学校内部治理结构。学校必须建立更加完善的自我约束、自我规范的内部管理体制和监督制约机制,才能为更好地行使办学自主权奠定基础,否则就可能“一放就乱”。只有政府和学校共同努力,管理权限的下放与监督机制的建立、监管权限的上收相结合,才能真正落实好办学自主权,才能形成依法办学、自主管理、民主监督、社会参与的中国特色现代学校制度,才能为全面提高教育质量奠定坚实的体制基础。

完善学校内部治理结构,从中国国情出发,高等学校要坚持和完善党委领导下的校长负责制,中小学要不断完善校长负责制。从当前学校管理的实际看,尤其要尊重学术权力,加强民主管理。高等学校要充分发挥学术委员会作用,探索教授治学的有效途径,推动行政权力与学术权力相对分离,发挥教授和教师在办学中的主体作用。要建立民主管理机制,加强教职工代表大会、学生代表大会建设,发挥群众团体作用,建立监督制约机制,防止“一言堂”。要努力克服学校内的行政化倾向。有人批评我们的学校,“一半是官场,一半是商场”,这种说法虽然偏颇尖刻,但值得我们反思。学校里教师争着当中层,说明行政化倾向是存在的。随着国家事业单位分类改革的推进,必须探索建立符合学校特点的管理制度和配套政策,克服行政化倾向。克服行政化倾向,不是不要行政管理,而是要去掉不必要的行政干预,防止行政权力凌驾于学术权力之上。

完善学校内部治理结构,还要加强学校的社会参与和社区参与。社会参与学校管理,是加强学校与社会联系的重要基础。探索建立合作型、审议型、决策型等不同类型的高校理事会或董事会,建立健全社会支持和监督学校发展的长效机制。探索高等学校与行业、企业密切合作共建的模式,建立工作联席会制度,建立教育和产业的互动机制,不断拓展高校发展空间,增强高校为行业服务能力。探索建立资源共享、统筹合作的有效机制,着力加强高校和科研院所、企业的合作,形成战略联盟,提升原始创新、集成创新和引进消化吸收再创新能力。在基础教育方面,建立中小学家长委员会,引导社区和有关专业人士参与学校管理和监督,成为当前建设现代学校制度的一项重要任务。四川省成都市青羊区推动建立学校

民主管理委员会,建立由政府、社区人士和家长组成的参与学校管理的组织,对有关学校发展、经费使用、校本课程开发、校园安全等重大问题进行协商决策,初步建立起政府宏观调控、学校民主管理、规范公开透明的学校治理机制,取得了好的效果,也提升了人才培养水平。

(三) 推进教育家办学。

在2006年的《政府工作报告》中,温家宝总理提出:“要培养一支德才兼备的教师队伍,造就一批杰出的教育家。”此后总理几乎每次大的教育讲话都要谈到教育家和教育家办学。在《百年大计,教育为本》中,总理强调“要造就一批教育家,倡导教育家办学”;在《教育大计,教师为本》中,总理强调“我们需要由大批有真知灼见的教育家来办学,这些人应该树立终身办学的志向,不是干一阵子而是干一辈子,任何名利都引诱不了他,把自己完全献身于教育事业”;在《强国必强教,强国先强教》中,总理更深情指出,“一个好老师,可以教出一批好孩子;一个好校长,可以成就一所好学校;一批教育家,可以影响国家和民族的未来”,“我国教育事业要兴旺发达,一个重要条件就是让真正懂教育的人来办教育……这是振兴我国教育事业的希望所在”。之所以如此强调教育家办学,是因为办教育必须遵循教育规律,同时,高质量的教师队伍是建设高质量教育的关键。这就要在中小学推行校长职级制,促进校长专业化,提高校长管理水平,这就要大力提升我国教师队伍素质。

四、转变教育评价方式,为人才成长提供宽松环境。

转变教育评价方式,是提升人才培养水平的另一个重要保障。这是因为,评价是永远的指挥棒。

(一) 改革招生考试制度和教育评价制度。

招生考试的主要职能就是选拔人才,它对人才培养的影响可想而知。招生考试尤其是高等学校招生考试牵一发而动全身,十分复杂和敏感。从中国国情出发,大家普遍认识到,高考一是必须坚持,二是必须改革,三是改革必须稳妥。为此,《教育规划纲要》明确提出了高考改革的“三原则”,即有利于科学选拔人才、有利于促进学生健康成长、有利于维护社会公平。《教育规划纲要》指出了高考改革的三个方向,即分类考试、综合评价、多元录取。所谓分类考试,即按照不同类

型的人才培养要求,逐步把普通本科和高职教育入学考试分开。所谓综合评价,即探索国家高考与高中学业水平考试和综合素质评价相结合的人才选拔方式。所谓多元录取,即在坚持统一高考择优录取制度的前提下,建立健全多元录取机制,探索自主录取、推荐录取、定向录取、破格录取的具体方式,不拘一格选拔人才。开展由政府、学校、家长及社会各方面参与的教育质量评价活动,运用多种灵活的评价方法引导学生实现全面而有个性的发展。

高考改革的大方向比较明确,但它的操作却十分复杂。这首先是因为,高考的科学化从原则方向到具体测量的实现,本身就比较复杂。例如,在一个学历社会中升学率不可避免地成为指挥棒,那么这个指挥棒就要努力指向素质教育,建立全面的教育评价制度。教育评价全面了,教育便容易全面,教育评价关心素质,教育便也关心素质。但说起来容易,做起来并非易事。教育要促进学生德智体美全面发展,但具体如何测量德育、美育,如何进行综合素质评价;考试内容要进一步贴近时代、贴近社会、贴近考生实际,进一步加强对考生运用所学知识分析问题、解决问题能力的考查,但具体如何考查能力等等,都是科学性、专业性甚至技术性极强的任务,需要不断认真和深入的探索。

另一方面,高考改革的环境并不宽松。以自主招生为例,2010年自主招生试点高校共80所,录取人数占相关高校计划总数的4.3%,以自主选拔优秀人才;但普通大众关注的焦点并不在如何选拔高素质人才,而是将关注焦点及质疑集中在其能否做到公平、公正和客观上,改革时时可能面临人们对其公正性、公平性的拷问。虽然招考改革一般都经过了充分准备、严格要求和认真设计,但人们还是感觉到面临自主与自律、主观与客观的矛盾。在中国这样一个人情社会中进行高考改革,人们期待进一步建立社会诚信体系,建立完善的现代学校制度,并加快社会主义法治社会建设进程。自主招生的试点之所以从高水平大学做起,重要原因之一就是考虑这些高校内部监督机制相对更为健全。

(二) 改革社会用人制度和绩效考核体系。

升学率何以会成为指挥棒,人们缘何要追逐升学率?

学生追求升学,是因为在考试招生制度的背

后,还有另一根更有力的指挥棒,这就是社会用人制度。因此,我们提出要改革社会用人制度,改进人才评价及选用制度,树立科学人才观,建立以岗位职责为基础,以品德、能力和业绩为导向的科学化、社会化人才评价发现机制。强化人才选拔使用中对实践能力的考查,重学历更重能力,让德才兼备、能力业绩突出的人脱颖而出,克服社会用人单纯、片面追求学历的倾向,为人才培养创造良好环境。2010年7月14日,由包括中央组织部、人力资源社会保障部等20个部门组成的国家教育体制改革领导小组正式成立,相信将对推动社会用人制度改革和素质教育实施发挥积极作用。

评价不仅对于学生重要,对于教师、校长、学校、教育行政部门和政府的重要性,也不言而喻。这就要建立科学的绩效评价与考核体系。早在1999年,《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》中曾就实施素质教育提出,“建立自上而下的素质教育评估检查体系,逐级考核省、市、县、乡各级党委和政府及其主要领导干部抓素质教育工作的情况”。但是符合素质教育要求的对以上组织和人员的评价体系却未能充分建立,这实际上成为目前推进素质教育的关键性“软肋”。目前评价学校和教育工作的成效,许多地方还是看“升学率”,以致于在有的地方,“县委书记要为升学率下降道歉”,“抓高考要抓出血来”。我们并不认为升学率低是教育质量高的表现,但是要根据教育目标建立全面的教育质量评价体系,只有这样才能更好地提升人才培养水平。正是针对这种情况,《教育规划纲要》强调要把推进教育事业科学发展作为各级党委和政府政绩考核的重要内容,完善考核机制和问责制度,严格落实问责制。建立问责机制需要从现在就着力研究并逐步实践。从全国情况看,山东、广东等地已在尝试建立相应政绩考核与问责机制。

政绩考核与学生全面发展、与提升人才培养水平息息相关,这并非危言耸听。我们时时会看到学生课业负担过重的调查和报道,也时时听到减轻学生负担的评论和呼吁,尽管许多人士已经认识到学生负担过重对于提升人才培养水平的危害,尽管建国以来中央发出的减负指示和教育部门出台的涉及到减负的文件有上百个,但学生负担之重却未有明显改观,在个别地方甚至像拍皮球一样越拍越高、越减越重。减负成为一道难题,

全民族被集体绑架。难道这一问题无解?我认为,虽然困难,但依然有解,这就是必须自上而下地做起,首先建立对地方政府的科学领导教育的绩效考核体系,这样政府领导才能给教育局长松绑,局长才能给校长松绑,校长才能给教师松绑,最终,教师给学生减负。

(三) 改革学术评价制度和科研管理制度。

2010年6月6日发布的《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》(以下简称《人才规划纲要》)强调建设党政人才队伍、企业经营管理人才队伍、专业技术人才队伍、高技能人才队伍、农村实用人才队伍以及社会工作人才队伍等6支人才队伍,专业技术人才队伍是其中重要的一支。在《人才规划纲要》中,“突出培养造就创新型科技人才”被作为“人才队伍建设主要任务”中的第一项,可见对创新型人才科技队伍建设之重视。要求围绕提高自主创新能力、建设创新型国家,以高层次创新型科技人才为重点,努力造就一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平创新团队,注重培养一线创新人才和青年科技人才,建设创新型科技人才队伍。

如何才能建设好创新型科技人才队伍?必须改革和完善学术评价制度。现在的突出问题之一就是偏重“量”的考核,而忽视对“质”的分析的评估倾向。一位政协常委曾指出:“每年国家统计的数万项科研‘成果’中,90%以上无实际价值,形成了大量的‘科技泡沫’。”还有的同志说,“现在95%科研论文是学术垃圾”。这些批评虽然尖刻甚至偏激,但却反映了人们对科研质量状况的不满,而科研的低水平重复现象在相当程度上也存在着。一些科研院所和高校在科研评价和人才评价中只看重科研成果数量而不注重其质量和科学价值,客观上助长科研人员追求数量、急功近利、心浮气躁,甚至还催生抄袭剽窃、学术造假等学术不端行为。由于对单位科研成就和科研整体实力评价中重视数量的评价倾向,甚至影响了单位对其科研人员的评价体系。陈佳洱院士曾经发出这样的感叹:我们的SCI、EI(注:SCI是科学引文索引的简称、EI是工程索引的简称,是国际公认的进行科学统计与科学评价的主要检索工具。编者注)的总量都排在世界前列,但是实际创新能力并不高;大家都忙着写论文,没有人做实验,这怎么可能出大的成果?应该说,这一忧虑不无道理。创新才是科学研究的本质。科研创新重在质量,

不能盲目追求数量,必须牢牢树立质量第一的观念,质量是科学研究的生命线。要认真研究鉴别科研成果质量的科学评价体系,例如理论研究不能不看论文引用率,应用研究须看实践效益,决策研究则要看其解决问题的程度及被决策采纳的情况。同时要重视引入国际顶尖同行评价。

就社会科学研究而言,也要通过不断改进科研管理制度引领科学研究方向,引导人才成长。例如,科研立项应紧紧围绕我国改革发展和学科建设中的重大现实问题和重大理论问题,从而提升社会科学研究的贡献率。科研必须面向新的实践,鲜活的、不断发展着的社会实践是科研的深厚源泉和不竭动力,应鼓励研究者深入基层,深入实践,深入调研。今天的时代是一个数字化时代,是一个网络信息时代,各种知识和研究资料触手可及。在这样的背景下,学习的方式发生了革命,获取资料、搜集资料的方式也发生了革命,但是不是科学研究的方式也发生了革命?我个人认为,科学研究中的精力分配,甚至科学研究的形态都会有很大变化,但有一点是不变的,那就是辩证唯物主义的认识论。理论源于实践,又反过来指导实践。由实践中产生感性认识,感性认识经过由表及里、由此及彼、去粗取精、去伪存真的思维加工上升到理性认识,理性认识又回到实践中指导实践,并在实践中得到验证。也是在这个意义上,我认为,科学研究没有捷径,要注意把调查研究、理论分析和基层改革实验结合起来,把定性分析和定量分析结合起来。注重深入实践,养成科学理论思维,才有可能针对重大问题产生重大创新和获得重大成果。

(四) 创造人才成长的宽松环境。

胡锦涛总书记在党的十七大报告中强调指出,“进一步营造鼓励创新的环境,努力造就世界一流科学家和科技领军人才,注重培养一线的创新人才,使全社会创新智慧竞相迸发、各方面创新人才大量涌现。”在庆祝清华大学百年校庆讲话中,总书记再次强调,“积极营造鼓励独立思考、自由探索、勇于创新的良好环境,使学生创新智慧竞相迸发,努力为培养造就更多新知识的创造者、新技术的发明者、新学科的创建者作出积极贡献。”创造人才成长的宽松环境,是全社会创新智慧竞相迸发的重要条件。

尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造,是我们人才工作中的重要方针。追求创造与创新,

就要鼓励百花齐放、百家争鸣。蔡元培先生“循思想自由原则，取兼容并包主义”，成就了当时的北大；爱因斯坦与波尔同为现代物理学发展中的科学巨匠，他们的世纪之争则印证了我们《论语》中所讲的，“君子和而不同”。2006年，胡锦涛总书记在两院院士会上曾指出，要大力发展奋力攀登的创新文化，培育相互友爱的人际关系，保持宽松自由的工作氛围，营造团结和谐的组织机制，理解创新型科技人才的个性特点，允许他们在学术上发表新见解新主张，鼓励和培养他们的创新精神，最大限度地激发和保护科技人员的创新激情和活力，保证科技人才能够心无旁骛地从事科技创新活动。《教育规划纲要》也指出，尊重学术自由，营造宽松的学术环境。只有这样，才能切实把广大科研人员的积极性、主动性、创造性激发出来。

五、加强学校文化建设，培育深厚的人文精神与科学精神。

提升人才培养水平，需要有宽松的外部环境，而对于人才主体而言，则需要严格要求自身。就教育而言，要加强学校文化建设，营造良好校风、教风、学风，培育深厚的人文精神与科学精神。

（一）仰望星空。

“我仰望星空，它是那样寥廓而深邃；那无穷的真理，让我苦苦地求索、追随。我仰望星空，它是那样庄严而圣洁；那凛然的正义，让我充满热爱、感到敬畏。我仰望星空，它是那样自由而宁静；那博大的胸怀，让我的心灵栖息、依偎。我仰望星空，它是那样壮丽而光辉；那永恒的炽热，让我心中燃起希望的烈焰、响起春雷。”总理的这首《仰望星空》，透露出他人生的理想与人文情怀。

提升人才培养水平，首先就要激励学生树立和秉持报效国家、造福人类的人生理想和抱负。屈原之求索、周总理之“为中华之崛起而读书”、陶行知之“捧着一颗心来，不带半根草去”，远大的理想、抱负和崇高的境界、胸怀，是能够有所成就、有所作为的重要前提。提升人才培养水平，就要鼓励好奇心和求知欲。热爱是最好的老师，没有人的热爱就没有也不可能有人对真理的追求。提升人才培养水平，就要淡泊名利。前不久曝光的“共和国脊梁”评选已经证明是一场闹剧，而这种事情居然能够发生，可见社会风气浮躁到何种程度。联想到刚刚去世的乔布斯执著于“求知若饥，虚

心若愚”，他几十年的执著改变了世界，改变了消费者。有容乃大，无欲则刚，淡泊才能明志，宁静方能致远。鸟翼系上了黄金，也就飞不动了。

（二）求真求善。

追求真、善、美是人的天性。提升人才培养水平，就要激励学生求真求善，弘扬崇尚科学、追求真理的学校文化与优秀品质。人们熟知的世界知名学府哈佛大学，它的校训就是“与柏拉图为友，与亚里士多德为友，更与真理为友”。求真求善，就要坚持解放思想、实事求是，不唯上，不唯书，不唯众，不唯我，只唯实。就要坚持独立思考、勇于创新，不断解决新问题，总结新经验，提出新观点，作出新概括，开拓新境界。温家宝总理常引用陈寅恪先生的“独立之精神、自由之思想”，他说，“这是我一生都崇尚的格言”。

解放思想解放到什么程度？就是解放到实事求是的程度。科学研究致力于探索、揭示事物的本质和事物发展的规律，这就必须入乎其内，出乎其外，严谨治学，求真务实。这也需要强调遵守学术规范，弘扬学术道德。科学研究来不得半点的虚假，大学教授科研造假的“汉芯事件”像皇帝的新装一般，使整个科研人才队伍蒙羞。

（三）脚踏实地。

人才的成长，需要仰望星空的情怀，需要脚踏实地的行动。没有人能够随随便便成功，扎扎实实，艰苦努力，玉汝于成。王国维先生说，“昨夜西风凋碧树，独上高楼，望尽天涯路”；“衣带渐宽终不悔，为伊消得人憔悴”；“众里寻他千百度，蓦然回首，那人却在灯火阑珊处”。这三部曲是他的内心独白与治学境界，也成就了他这位国学大师。马克思“沿着陡峭山路不懈攀登”，才写出了《资本论》，发现了历史唯物主义，到达“光辉的顶点”。范文澜先生“板凳要坐十年冷，文章不写一句空”，王梓坤先生“自谓已穷千里目，谁知才上半层楼”，揭示的就是治学、科研、成长、成才的道理。

“人的思维是至上的，同时又是不至上的，它的认识能力是无限的，同样又是有限的。”提升我国人才培养水平是一个大课题，全面回答这一问题并不是本文所能完成的，这里只是作者的一得之见、些许心得体会。不揣冒昧，就教于大方之家。

（《提升我国人才培养水平的若干思考（上）》刊发在今年第21期《人民教育》）

（责任编辑 梁伟国 李帆）