

创新人才培养需要制度保障

◆黄德宽

大学在创新型国家建设中能否发挥其“首要的社会职能”并体现其“根本的社会价值”,取决于大学能否培养数以万计的高质量创新人才。创新人才培养是世界高等教育面临的共同课题,而我国高校在这方面尤其面临着艰巨的任务。我国不同层次的高等学校,尽管承担的任务、办学水平和质量有所差别,但是却存在着许多相似的问题。比如,科技创新能力普遍较弱,科研水平和成果还不能适应社会发展需要;在创新人才培养方面,虽然近年来各高校进行过多种尝试,但是学生创新精神、创新能力培养的效果普遍不尽如人意。高校科技创新和创新人才培养如何改变这种状况,以适应并推进创新型国家建设,是迫切需要高等教育工作者深思和研究的问题。我们认为,我国高等学校科技创新能力不强,尤其是创新人才培养方面存在的普遍性问题,还是需要从深层的制度安排方面去探讨其产生的根本原因。一个国家的高等教育在创新人才培养方面出现的问题如果是普遍性的,那就

用,减少行政权力对资源配置的滥用。

改革现行的各种评估体制,教学评估应该根据我国大学的发展历史和自身的发展定位分类进行。采用国家教育行政行为的评估应该主要面对新办高校以促进规范办学,加快建立保证办学质量的自我约束机制;对于向研究型大学发展的高校,应该留有充分的创造特色的空间,主要通过媒体等社会舆论和公众意见评价其办学声誉、学术声誉和社会贡献声誉。大学内部的人才评价,包括教学评价和学术评价,在制定一般性的评价准则时,要为人才创造性发挥留出空间。滥用评估手段不但使众多学术责任人不堪重负,而且助长浮躁虚假之风,危害不小,纠正此风确已刻不容缓。

加强学校与政府、社会的公共关系建设,努力促使大学的三大功能融入区域创新体系。在国家和区域创新体系构建中,大部分高校具备不同程度的条件主

肯定不是操作层面或技术层面上的问题,必须在治本上下功夫,也就是说必须从制度和体制层面来深入分析,只有这样,才能找到解决问题的关键所在。

其一,培养创新人才不仅是对人才培养目标的要求,也体现了教育思想和观念的变革。适应创新人才培养的要求,分析影响创新人才培养的制度因素,既要从大学教育内部制度设计着手,也要从整个国家教育体系、科研体制设计方面去思考。教育工作和人才培养是一个系统的工程,大学教育只是国家教育体系中的一个环节,高校人才培养是基础教育的提升和深化。一方面高等教育制度对基础教育会产生潜在的导向性,另一方面基础教育又会对高校创新人才的培养产生决定性的影响。创新思维和素质的养成必须从基础教育开始,创新的种子在基础教育阶段就已经播下,高等教育只是提供更为适宜的土壤和条件,促使其发芽、成长,这是非常浅显而明了的道理。因此,推进我国创新人才培养要从高等教育和基础教育两个

要参与集成创新和引进、消化、吸收再创新。现存主要问题是高校内部和外部科技管理体制还不能适应以企业为主体的区域创新体系的建设需要。高校与企业之间的技术转移,缺乏能够进行系统开发与集成的专职队伍,产学研之间缺乏利益与风险的共同承担机制,等等。因此,加强对体制性缺损的研究和修复已经成为构建区域创新体系的关键环节。我国高校在构建国家和区域创新体系过程中正面临大好机遇,也面临很多富有挑战性的问题,体制变革与创新既是创新体系的组成部分,又是创新体系建设能否取得突破性进展的关键。新的机遇和挑战,将会对促进我国大学的功能建设和功能发挥带来新的强大动力,并促使大学围绕增强创新活力和人才的创造性这一主题,推动高等教育改革向深层次发展。

【作者系福州大学校长】

(责任编辑:吴绍芬)

方面同时着手,使不同教育阶段在制度安排上相互衔接,尽可能克服因某一阶段制度设计存在的不足对另一阶段人才培养所产生的消极影响。比如,“应试教育”模式对我国基础教育仍然存在着一一定的负面影响,尽管国家采取一系列措施推进素质教育,但改革任务依旧艰巨。这种局面的产生与我国高考招生制度设计存在的缺陷就有着直接关系。只有不断改革和完善高考招生制度,打破“一考定终身”的单一人才选拔模式,进行高招制度多元化模式探索,才会从根本上疗治“应试教育”的顽疾,高校创新人才培养也才会出现“不尽源头活水来”的崭新局面。^①

其二,创新人才培养与大学科技创新环境和制度也是密切相关的。大学浓厚的学术氛围、创新风气和科技创新工作,构成一所学校独特的科技创新环境,这种环境是培养创新人才不可或缺的要害。而大学的科技环境的形成又取决于国家宏观科技制度、政策和与之相适应的学校内部的制度安排。从国家宏观管理看,我国实行的是科技和教育分立的管理体制,大学和科研院所,分属教育和科技两个部管理。专门科研院所占有大量的科技资源,聚集着一大批优秀的科学家和研究人员。在这种体制下,一方面虽然专门科研院所支撑国家科学技术的发展方面做出了很大贡献,另一方面毋庸讳言,计划经济模式下派生的这种科研体系也存在不少弊端。从总体上看这种体制并不利于国家科技资源优化配置,不利于更好地发挥科研设施和科技人员的效能。在某种意义上,大量的科技资源集中于科研院所,使得高校科研能力相对削弱,高校科技创新能力不强又直接影响着创新人才培养,尤其是许多优秀的科研人员集中在科研院所从事专门的研究工作,使得他们不可能更多承担培养人才的任务,而且大量先进的科研仪器设备,也很难在人才培养中发挥应有的作用。这种科技和教育分离的制度客观上必然会对国家整体创新人才的培养产生不利的影响。西方发达国家宏观上管理和协调科技、教育发展的经验值得我们学习和借鉴。^②

高等学校内部科研和教学管理制度设计,在一定程度上也受到国家宏观科技管理制度的影响。通过国家“211工程”、“985工程”等高水平大学建设,我国以研究型大学为代表的高等学校已经成为国家基础科学研究和高新技术研究领域的一支主要的生力军,这为提升大学创新人才培养和科技创新环境建设水平打下了坚实的基础。但是大学科研和科技创新能力的增强,并不一定必然是创新人才培养工作的同时加强。在大学内部科研和教学工作的组织,往往存在一些制度性障碍,使科研和科技创新工作与人才培养也在一定程度上存在分离和脱节的倾向。许多高校设置专门的科研和科技研发机构,隶属专门研究机构的教师只用较少时间和精力承担教学任务。大学教师的职

务晋升、岗位业绩考评、各种评优评奖制度,更多关注显示度较高的科研工作和科技成果,那些长期倾尽心力从事本科教学工作且成绩突出的教师,比起科研成绩较突出的教师的待遇和地位相对来说要低得多,这在一定程度上削弱了教师从事人才培养工作的积极性。在一系列与教师切身利益相关的校内管理制度作用下,教学与科研工作相比,普遍存在“一手软,一手硬”的问题。

其三,创新人才培养任务的具体承担者是教师,师资队伍的科技创新能力、创新意识、素质和水平,决定着教师培养创新人才的实际能力;而教师对人才培养工作的兴趣、关注和重视的程度,则直接影响教师实现自身科技创新能力向人才培养能力的转化。如果大学的教学、科研制度不能促进教师将教学和科研能力的提高同时作为努力的方向,或者那些科研能力较强的教师都较少承担或无兴趣从事人才培养工作,那么大学就很难完成创新人才培养的任务。为适应创新人才培养需要,高校在师资队伍建设方面,既要使师资队伍整体科研和科技创新能力建设摆在突出的地位,同时也要进一步改革校内教学和科研组织以及各种教师考评制度,探索建立有利于高等学校培养创新人才的教学、科研组织和考评制度,使高校培养创新人才这个根本任务能落实到每个教师的具体岗位要求和考评之中,引导和激发教师更好地以创新人才培养为己任,努力做到教学、科研“两手硬”。

其四,高校教学和学生管理制度是直接关系创新人才培养的制度,这些方面存在的问题表现在制度和操作层面,深层次的则是教育思想和观念的问题。创新人才培养要求更加重视学生个性发展、关注学生多样性需求,在知识传授的同时学生能力和素质培养应放在更加突出的地位,这就要求大学教学组织体系、课程设计、教学方式、学生评价标准和学生管理方式作出相应的改革。目前,大学讲堂弥漫着“应试教育”气息,一部分青年教师作为应试教育的成功者,成为大学教师后他们不自觉地在大讲坛上继续着“应试教育”,大学考试试题“标准化”,教学方法单一化,“上课记笔记,考试背笔记”,在许多高校是普遍存在的现象。高校本科教育统一的专业设置、统一的教学要求、统一的教材、统一的评价和评估标准以及对学生的要求和管理的统一规定,使不同的高校变得“千人一面”、“千校一面”,学校的特色和个性,学生的个性和特长,很难在统一模式要求下得到充分体现和发展,这是宏观高等教育管理制度和高校内部管理制度共同作用的必然结果。因此,一方面我们应抓住创新型国家建设的机遇,适应创新人才培养的需求,更新教育思想和教育观念,推进和深化高等教育改革,从制度层面奠定创新人才培养的基础;另一方面,则要高度重视教师队伍科研素质和科研能力培养,加强学校科研和

科技服务工作,使教师本身在教学过程中用自己的科技创新实践经验和成果丰富教学内容,从而潜移默化地影响学生创新意识的形成和创新能力的培养。在教学和学生管理制度层面,将以人为本的观念贯穿于人才培养各个环节,既大力提倡和鼓励教师的改革和探索精神,使他们能在讲坛上充分展现出个性色彩,又尊重学生个性和多样性发展的需求,通过教学和科研实践等方面的制度保障,使学生的创新能力和综合素质得到全面健康的发展。

基于以上认识,我们认为只有通过体制和机制的改革和完善,创新型人才的培养才能得到保障。从宏观方面看,要通过基本教育体制的改革,促进各个教育层次加强素质教育,努力培养学生的创新意识和创新能力。高校招生制度改革已经成为培养创新人才的关键,应该作为改革的突破口。但是这项改革涉及问题复杂,影响极其深远,必须审慎从事。实际上自高考招生制度恢复以来,我国高校招生制度的改革和完善工作一直没有停滞,尤其是最近几年步伐明显加快,高校自主招生试点工作、高考分省市命题、研究生招生改革等陆续启动。相信通过改革,将会更加适应创新人才培养和素质教育的要求。

建设创新型国家对推进科技体制和教育体制改革提出了新的要求。中共中央、国务院《关于实施科技规划纲要,增强自主创新能力的决定》明确要求“创新体制机制,走中国特色自主创新道路”,并且把“充分发挥高等院校学科综合、人才荟萃、教学科研紧密结合等优势,建设一批高水平的研究型大学”,作为深化科技体制改革、建立国家创新体系的重要举措。这既对高校创新人才培养和科技创新提出了更高的要求,也为高校提供了十分难得的发展机遇。在国家宏观制度安排上,科技和教育的结合必然会越来越紧密,这在总体上会不断促进我国创新人才的培养。高校应抓住创新型国家建设带来的教育、科技体制和机制改革的良好机遇,围绕创新人才培养的要求,加快推进和深化内部体制机制改革。我们认为,高校内部以下几方面的改革应摆在优先的位置:

第一,重视促进教师提高科技创新能力的制度建设,鼓励教师通过自身科技创新能力的提高,更好承担和胜任创新人才培养的任务。不同类别高校教师科技创新能力和水平有很大的差异,“985工程”和“211工程”高校由于承担科研任务较多、科研条件较好、科研氛围较浓以及教师队伍整体素质较高,教师科技创新能力相对较强,而绝大多数高校教师创新能力因各种因素影响而普遍较低,尤其是青年教师队伍科研能力建设更是不容忽视。科研能力相对较弱的高校,应将教师科研能力和水平的培养和提高,作为师资队伍建设的目标要求并做出制度性安排。比如校内组建科技创新团队、鼓励青年教师到高水平大学和研究院所

参与合作研究、支持青年教师申请国家和教育部设立的各项青年专项科研基金项目、在校内设立青年教师科研资助专项基金、建立学校与企业相结合的产、学、研基地为教师科技创新活动提供平台等,都是提高教师科研能力和水平的必要举措。只有教师科技创新意识的增强和能力的切实提高,创新人才的培养才能获得根本保证。

第二,改革和完善教师考评体系,促进教师处理好科研和教学的关系,实现科技创新能力向创新人才培养能力的转化。对教师的考核必须兼顾教学和科研两个方面,避免重科研、轻教学的倾向。不同高校自身的任务和办学层次有别,对教师科研和教学工作量应有恰当的权重和适当的要求;在统一要求下,还应针对不同层次的教师应该承担的教学和科研任务分别作出规定;对一些科研或教学某一方面特别突出或某一时期承担重要科研任务者,还应留有个性化的管理空间。考评制度和体系设计,是高校协调教学和科研工作的枢纽和关键,具有很强的导向性。譬如,可以按照教师职称和岗位的不同,分别明确其应该承担教学和科研工作量的要求,同时根据教师年度承担科研和教学任务的实际情况将二者按比例打通计算,聘期考核则必须坚持教学和科研全面衡量,从而保证教师教学和科研工作皆不偏废。此外,职称评聘过程中,坚持教学考核一票否决制,对教学成果与科研成果给以同等待遇,评选教学名师和精品课程,这些措施可以进一步强化教学工作的地位,同时,调动教师从事教学和科研工作的积极性。适应新的要求,如何在考评体系中体现出对创新人才培养效果的考核,则是需要进一步研究和解决的问题。

第三,改革和调整学校教学和科研管理制度,为创新人才培养创造良好的制度环境。在教学管理制度改革方面,可以通过实行学分制和弹性学制、主辅修制、导师制、支持学生科技创新和科技实践等,为学生个性化培养和多样性发展开辟更加广阔的空间;在科研管理体制方面,坚持实行院、系、所合一制,以学院和系为依托建立各种科研组织,促进科研工作与人才培养更紧密的结合,同时鼓励跨学科组织科研创新团队,积极推进科研成果转化,为创新人才培养创造更好的环境和氛围;在学生评价体系建设方面,适应新的人才培养模式,更加注重学生能力和素质的考核。当务之急是从实现创新型国家建设的高度,充分认识为高校培养创新人才建立良好的制度保障的重要性,进一步加快推进和深化教育和科技体制的各项改革。

【作者系安徽大学校长】 (责任编辑:吴绍芬)

注 释:

①《中外大学校长论坛简报》第9期,2006年7月14日。

②侯自新等:“对中国高校科研组织创新与改革的思考”,《大学校长视野中的大学教育》(第二辑),中国人民大学出版社2005年出版。

