

比较分析视野下大学校长职业化路径研究

李巍巍

(华中农业大学 高等教育研究所,湖北 武汉 430010)

摘要:大学校长职业化是指大学校长作为一种独立职业,而不是一种行政公职,由行政权力本位向职业能力本位转换的过程,是大学校长这一职业标准化、规范化和市场化的过程,其核心是校长这一职业的专业化。实证比较分析得出美国大学校长在学科专业、任职年龄和时长、男女比例等安排上要比国内更加科学合理。探寻中国特色的大学校长职业化之路,要从大学校长的认识、选聘、职业培训、监督、激励与退出制度等方面加以系统安排。

关键词:大学校长;职业化;比较分析;现实路径

中图分类号: G647

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2013) 01-0045-05

45

武汉职业技术学院学报二〇一三年第十二卷第一期(总第六十三期)

2001年,清华大学校长职业化培训中心主任王继华教授在我国率先提出了校长职业化这一理念,在我国教育界产生了不小的轰动,经过10年时间的论证和发展,校长职业化这一理念得到了我国教育界的一致认可,但是其发展却受到诸多羁绊。大学校长作为我国高等教育体系的有机组成部分,其职业化进程必将对我国高等教育改革产生深远影响。

一、大学校长职业化的概念界定

什么是大学校长职业化?目前国内对其界定不一。王继华教授、游淑芬等以时间序列下大学校长的角色演变为界定基准,他们认为大学校长职业化是指把不介入市场的“官本位”的职务校长转化为介入市场经营大学的职业校长。在计划经济集权式的教育管理体制下,大学校长成为政府任命,拥有职务权力的国家公职,随着时代的变迁,大学校长要实现从“公职”向“职业”的转变。赵文华博士等以功能序列下大学校长的职责演变为界定基准,他们认为大学校长职业化是指将校长作为职业,其核心是校长专业化,大学校长的主业是履行大学行政首长的领导

与管理职责,要将身心全部投入到学校的工作中来。

笔者认为王继华教授等从历史的角度准确把握了大学校长职业化的现实诉求,但是缺乏具体的量化标准及践行路径。赵文华等从方法论的角度对大学校长职业化的路径有所侧重,但是其视角不够深入,亦缺乏历史背景的应当关切。结合上述二者的界定,笔者认为大学校长职业化是指在市场经济背景下,大学校长作为一种独立职业,而不是一种行政公职,由行政权力本位向职业能力本位转换的过程,是大学校长这一职业标准化、规范化和市场化的过程,其核心是校长这一职业的专业化。

二、中美大学校长职业化比较分析

笔者依据国内外大学排行榜(上海交通大学教育研究所推出的世界大学500强排名、武书连《中国大学评价》、美国的《洛杉矶时报》、英国的《泰晤士报》),综合选取了中美各50总量为100的大学为样本,梳理100所大学现任校长的任职年龄、性别、教育背景和职业背景等基本信息,实证比较分析中美两国大学校长职业化背景的异同。

收稿日期:2012-12-09

作者简介:李巍巍(1987-),男,湖北秭归人,华中农业大学教育经济与管理硕士研究生,研究方向:学校行政管理。

表 1 中国 50 所大学现任校长的个人基本信息统计

学科分布	法学	工学	管理学	经济学	理学	历史学	农学
	2	27	2	4	13	1	1
学科分布比例	4%	54%	4%	8%	26%	2%	2%
年龄分布	<50 岁		≥50 岁, ≤60 岁			>60 岁	
	24		25			1	
年龄分布比例	48%		50%			2%	
学历学位	本科		硕士			博士	
	0		1			49	
学历分布比例	0%		2%			98%	
平均任职年龄				50.38			
平均任职时长(年)				4.9366			
任职时长分布(人)	<5 年		≥5 年, ≤10 年			>10 年	
	23		25			2	
任职时长分布比例	46%		50%			4%	
男女比例				97.96%			
异源率				42%			

表 2 美国 50 所大学现任校长的个人基本信息统计

学科分布	法学	工学	经济学	理学	历史学	文学	医学	哲学
	13	8	2	9	3	3	6	6
学科分布比例	26%	16%	4%	18%	6%	6%	12%	12%
年龄分布	<50 岁		≥50 岁, ≤60 岁			>60 岁		
	8		35			7		
年龄分布比例	16%		70%			14%		
学历学位	本科		硕士			博士		
	0		0			50		
学历分布比例	0%		0%			100%		
平均任职年龄				55.42				
平均任职时长(年)				6.3034				
任职时长分布(人)	<5 年		≥5 年, ≤10 年			>10 年		
	18		25			7		
任职时长分布比例	36%		50%			14%		
男女比例				61.11%				
异源率				88%				

高等教育发展受一般教育规律的支配，大学校长作为学术利益的代言人，国家政策的执行者，教师的楷模，社会利益的主动反映者，必须以高学历来做支撑，才能为未来职业的学习和发展奠定良好的基础，而教育系统的履职经历也能为其未来职业的发展积累宝贵的经验和技能，这也是一个优秀的大学校长管理理念形成的硬件基础。由上表看出，中美大学校长基本都具备博士学历和教育系统的数段从业经历，这是大学校长职业化的必然要求。

高等教育作为上层建筑中独特的部分，其发展必然受制于现实经济发展水平和政治文明程度，而

大学校长作为高等教育的子部分，其选拔任命、任职考核、激励退出都必将深受经济和政治的影响。美国自由的市场经济和成熟的政治体制决定了开放式的高等教育管理体制，不成熟还处于不断发展的经济现实决定了中国集权式的高等教育管理体制。如上图所示，美国大学校长大多拥有人文社科专业背景，而学科特色明显的大学校长在专业上与本校特色学科保持一致性，而中国大学校长绝大部分都毕业于理工科(80%)。参照行政管理体制，任职年龄上中国大学校长日益年轻化(小于 50 岁的人占 48%，美国大学校长基本上都处于 50 岁至 60 岁之间)，任职时

长上因为任期的限定要远远低于美国大学校长平均任职时长。美国女大学校长的人数要远远多于中国的大学。由此,不容置疑的是美国大学校长管理体制更加成熟,而立国内经济和政治发展现实,探寻中国特色的大学校长职业化之路是中美大学校长现实差异的又一启示。

三、推进大学校长职业化的路径选择

中美大学校长职业化背景的差异主要体现在经济发展水平滞后与政治上相对集中的体制,在此背景之下,从认识、选聘机制、职业培训、激励与退出制度方面有针对性地提出推进大学校长职业化的现实路径。

(一)更新大学校长的传统认识

推行大学校长职业化,首先要对社会对大学校长的传统观念进行更新,具体来讲,要实现从职务化观念向职业化观念转变,从权力本位向能力本位转变,从教育事业观向教育产业观转变,从管理思维向管理经营复合思维转变。

1.从职务化观念向职业化观念转变

大学校长职务化观念是我国计划经济体制下的产物,国家的“一统二包”政策确立了大学校长的行政角色定位,大学校长的所作所为都受到上级部门和领导、政府规章制度的监督和约束,这不可避免地导致了我国大学衙门化、校长官员化、学术行政化、管理经验化和制度严重老化的五化现象。提倡职业化观念,就是要淡化大学校长的行政级别,让大学校长逐步脱离官僚体制的束缚,使其发展成为一门独立的社会职业。

2.从权力本位向能力本位转变

大学聘任校长要以能力为衡量的根本标准,在计划经济体制下,行政权力主导大学校长聘任,而弱化了校长本身的能力与所任职大学的实际需求之间的匹配。北京大学校长蔡元培先生从欧洲留学归来后,他依靠能力而非学术地位,依照世界各国大学的通例,循思想自由的原则,对北京大学进行了一系列的改革,使北京大学变成了全世界各种思想的大熔炉,一跃成为德国洪堡式的现代大学。

3.从教育事业观向教育产业观转变

教育是事业还是产业,其取向决定了不同的教育发展路径。教育事业观是我国集权式教育行政管理体制的产物,教育事业观注重对国家教育政策的契合,而忽略大学自身的切实发展所需,缺乏对大学长远发展的足够关注,仅仅局限于当前大学的发展与国家政策的吻合,这是一种偏离大学发展规律的价值取向,必须予以摒弃。农业经济、工业经济和知识经济的三次大变革,使教育以产业的形式与经济的关系越来越密切,威斯康辛思想说明现时的教育

是为经济服务的,大学校长应该从传统的事业观念中解放出来,树立教育产业观,用必要的市场化手段去经营大学。

4.从管理思维向经营管理复合思维转变

我国高等教育已经处于大众化阶段,近几年我国高考报名人数在持续下降,生源减少已经成为我国大学必须面对的问题。国家中长期教育改革和发展规划纲要十八条规定:“提高质量是高等教育发展的核心任务,是建设高等教育强国的基本要求。”当前我国高等教育要实现由“量变”向“质变”的根本转变,高等教育质量成为我国高等教育发展的重中之重。这一高等教育发展的现实语境要求大学校长必须实现由管理思维向管理经营复合思维转变,首先,对大学效益要更加关注。其次,要立足大学未来发展,用前瞻性的经营思维、管理措施去面对日益复杂的高等教育发展环境。最后,仅仅有管理对大学发展来说是不够的,要有在经营理念指导下的管理和经营,大学校长要自主地通过市场化手段去经营大学,而不仅仅是用行政化手段去管理大学。

(二)建立专业化的大学校长选聘机制

建立专业化的大学校长选聘制度,即大学要去政府化,没有政府权力存在,大学能够自主地决定大学校长的聘任,可从大学校长的资格认定机制、遴选机制以及竞聘机制三个方面来建立专业化的大学校长选聘机制。

1.建立大学校长资格认定机制

美国、英国、德国、法国以及澳大利亚等一些发达国家对校长的资格都作了明确的认定。如澳大利亚校长中心(简称APC),其中心使命是对校长的专业素质予以界定、承认和提升。其重要职责之一是通过聘请来自不同学校、部门的人员负责对校长职业资格的评议和审定工作,从而保证了对于校长评定工作的公正、公平性。哈佛大学在对校长资格进行认定时,要广泛会晤哈佛教职工和高级管理人员以及社会知名人士,然后多次召开由哈佛本科生和研究生代表参加的会议,再由校长遴选委员会综合各类意见,最终做出校长资格的认定,从而确定最终校长候选名单。目前我国的校长资格认定模式是建立在委任制基础上的封闭模式,这种模式缺乏必要的公平公正和公开性。因此,要制定科学的大学校长资格标准和资格修正制度,从而建立起开放的大学校长资格认定机制。

2.完善大学校长遴选机制

大学校长遴选制度有遴选主体、遴选标准、遴选程序等构成。就美国大学而言,遴选主体主要指校务委员会。遴选标准主要包括应聘者的教育背景、学术成就以及职业能力。遴选程序主要包括成立遴选委员会并确定委员会主席、制定遴选方案和遴选标准、

发布遴选方案、进行遴选、确定候选人、遴选结果公示等。我国大学校长是政府委任制,存在遴选官僚化趋势加强、遴选视野过于狭窄,难以适应时代发展需求、注重身份象征,用形式遴选取代内涵式遴选等问题。完善大学校长遴选机制,首先要确立兼顾时代发展和大学本真的遴选理念。其次要设立专门的大学校长遴选机构,明细遴选机构的责任。最后要制定科学合理的遴选标准和程序。

3. 优化大学校长聘用机制

在大学校长聘任过程中,要本着公平、公正、公开的原则,打破门第观念和论资排辈的思想,抱着开放的心态接受有能力的社会人员来竞聘,本着“有能力者居之、有能力者进之、有能力者聘之”的准则来进行大学校长的聘任工作。同时,要结合我国实情制定出适宜的大学校长聘用合同制度,要放宽对其聘用的政策限制,使大学校长能够长期任职。

(三) 构建系统的大学校长职业培训体系

当前大学校长面临着时代、角色岗位以及社会发展等多重挑战,大学校长所面临的职业压力越来越大,构建专业系统的大学校长培训机制的必要性日益凸显。纵观我国大学校长职业培训的现状:大范围的政治素质和教育改革培训已经制度化,小范围的短期国际培训也得到了快速发展。我国大学校长职业培训机制得到了快速发展,但是这中间也暴露出严重的困难和问题,主要为大学校长职业培训主要是自上而下的政府主导模式,成熟的市场机制还没有形成,市场参与力量过小;缺乏相应完善的制度保障;大学校长以前固有的管理理念与方式对现有的大学校长职业培训也存在一定的准入限制。

建立内容具有针对性、方式多元化、专业性强的中国大学校长职业培训体系,首先要从组织层面加强大学校长之间的交流与联系,鼓励成立民间组织,开展专业性的学术或职业的论坛交流,如“西部大学校长论坛”。其次要将现有的一些富有特色的培训项目制度化,如由教育部组织的“中外大学校长论坛”、“高校领导赴海外培训”、“中国大学高级领导研讨班”、“清华大学校长职业化培训中心的培训项目”等,要将这些项目持续办下去,并不断丰富其体系。再次要积极培育市场力量,将其引入到大学校长的培训行列当中来。最后要建立和健全大学校长培训的相关法规和制度。

(四) 健全大学校长监督、激励与退出制度

孟德斯鸠说过:“一切拥有权力的人都容易滥用权力,这是万古不变的一条经验。”健全的大学校长监督、激励与退出制度,一方面可以预防大学校长的在职权力滥用,另一方面可以解决大学校长的卸任担忧,使大学校长在职能够全身心地投入到校长角

色工作当中来,从而有利于维护校长长期任职的稳定性。

现时的中国大学校长所拥有的权力相对计划经济体制下的权力来讲要大很多,他们拥有更多的发展决策权、人事任免权、财政调拨使用权等,这就要求加强对大学校长权力的监督,主要途径有:建设与完善大学校长的法律及制度规章;明晰校长责任,强化校长责任意识;完善校职工代表大会、学生代表大会、校纪律监察委员会的监督机制;构建层次合理的校长绩效考核体系。同时,为了避免大学校长的在岗腐败行为,要建立其职务级别晋升、利益驱动以及文化激励为整体的大学校长的激励制度,要摒弃现有大学校长“公务员”薪酬制度,制定既能体现大学校长这一职业特殊性与重要性又能实现其自我价值认知的薪酬制度。利用荣誉头衔和保留适当待遇、卸任后继续从事教学科研等建立起大学校长的退出制度。

总之,大学校长不仅仅是一种职务,更是一种职业,同时也是我国高等教育发展与改革的迫切需要。立足中国国情,并积极吸取西方发达国家高等教育的积极经验,稳步推进我国大学校长职业化进程,将成为我国高等教育发展的重要组成部分。然而,也要意识到,我国要富有成效地推进大学校长职业化,还需要其他相关的改革进一步深化,相关配套措施的及时跟进,这是一项耗时费力的系统工程。

参考文献:

- [1] 王继华.校长职业化与教育创新[M].北京:北京大学出版社,2003,185.
- [2] 游淑芬.高等学校校长的新观念——从职务校长到职业校长[J].高等教育研究,2004,(6):16.
- [3] 赵文华.论现代大学制度与大学校长职业化[J].复旦教育论坛,2004,(3):35.
- [4] 袁娜.比较视野下的中国教育部直属高校校长专业发展——基于部属72所高校校长与美国26所高校校长的比较[J].科教导刊,2012,3(上):184,224.
- [5] 杨少波.高等学校院(系)领导体制的发展演变与现实思考[J].华中农业大学学报(社会科学版),2012,(2):117-121.
- [6] 刘新才.我国当代大学校长职业化的现实路径[J].现代教育科学,2007,(6):5.
- [7] 汤建,陈艳.大学校长的遴选:实践与思考——基于美国与中国比较研究的视角[J].高教发展与评估,2012,3(2):26-31.
- [8] 季诚钧.国内外大学校长选拔制度的比较分析[J].华东师范大学学报(教育科学版),2007,(2):26-30.

[责任编辑:孔康伟]

附件 1 本文研究所涉 50 所中国大学名单

北京大学	南开大学	大连理工大学	西北大学
清华大学	中南大学	华南理工大学	中国石油大学
浙江大学	山东大学	西北工业大学	中国海洋大学
复旦大学	哈尔滨工业大学	北京理工大学	东北师范大学
南京大学	中国科技大学	东北大学	华中农业大学
上海交通大学	西安交通大学	重庆大学	北京交通大学
武汉大学	厦门大学	北京科技大学	西南大学
中国人民大学	天津大学	湖南大学	电子科技大学
华中科技大学	北京航空航天大学	兰州大学	西南交通大学
中山大学	华东师范大学	华东理工大学	南京理工大学
吉林大学	同济大学	中国矿业大学	长安大学
四川大学	中国农业大学	华中师范大学	
北京师范大学	东南大学	中国地质大学	

附件 2 本文研究所涉 50 所美国大学名单

哈佛大学	圣路易斯华盛顿大学	维克森林大学	加州大学圣塔芭芭拉分校
普林斯顿大学	布朗大学	塔夫斯大学	凯斯西储大学
耶鲁大学	康奈尔大学	密西根大学安娜堡分校	伦斯勒理工学院
哥伦比亚大学	莱斯大学	北卡罗来纳大学教堂山分校	加州大学欧文分校
斯坦福大学	范德堡大学	波斯顿学院	华盛顿大学
宾夕法尼亚大学	圣母大学	威廉玛丽学院	德克萨斯大学奥斯汀分校
加州理工学院	埃默里大学	纽约大学	威斯康星大学麦迪逊分校
麻省理工学院	乔治城大学	布兰迪斯大学	宾州州立大学帕克分校
达特茅斯学院	加州大学伯克利分校	佐治亚理工学院	伊利诺伊大学厄本那至香槟分校
杜克大学	卡内基梅隆大学	加州大学圣地亚哥分校	迈阿密大学
芝加哥大学	南加州大学	利哈伊大学	叶史瓦大学
西北大学	加州大学洛杉矶分校	罗切斯特大学	
约翰霍普金斯大学	弗吉尼亚大学	加州大学戴维斯分校	

On Professionalism of University President: Path Research with the Perspective of Comparative Analysis

LI Wei-wei

(The Research Institute of Higher Education, Huazhong Agricultural University,Wuhan430070, China)

Abstract: Professionalism of university president is the process of converting orientation from administrative power to the professional competence, taking the position as an independent career, rather than an administrative duty. It is also the process of standardization, specification and marketization of profession of university presidents and its core is occupational specialization. In this paper, from the empirical comparative analysis we can know that the requirements of the educational background and years in position for U.S. university presidents are more scientific and reasonable. To explore the approaches to the professionalism of university presidents suited to the situation in the higher institutions of China, it is necessary to set up systematical recruitment procedure, taking the interview, job training, supervision, incentives and exit system into consideration.

Key words: professionalism of university president; comparative analysis; practical method