

 当代中国学术文库
Contemporary China Academic Library

学校改革的逻辑

——现代教育改革的社会认识机制问题研究



宋兵波◎著



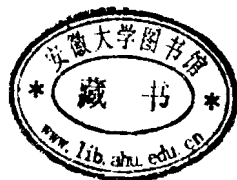
中央编译出版社
Central Compilation & Translation Press

 当代中国学术文库
Contemporary China Academic Library

学校改革的逻辑

——现代教育改革的社会认识机制问题研究

宋兵波◎著



中央编译出版社
Central Compilation & Translation Press

图书在版编目 (CIP) 数据

学校改革的逻辑：现代教育改革的社会认识机制问题研究 / 宋兵波著. —北京：中央编译出版社，2012.7
ISBN 978-7-5117-1440-4

I. ①学… II. ①宋… III. ①教育改革—研究—中国
IV. ①G521

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 159962 号

学校改革的逻辑：现代教育改革的社会认识机制问题研究

责任编辑：董 巍

责任印制：尹 珺

出版发行：中央编译出版社

地 址：北京西城区车公庄大街乙 5 号鸿儒大厦 B 座 (100044)

电 话：(010) 52612345 (总编室) (010) 52612365 (编辑室)

(010) 66161011 (团购部) (010) 52612332 (网络销售)

(010) 66130345 (发行部) (010) 66509618 (读者服务部)

网 址：www.cctpbook.com

经 销：全国新华书店

印 刷：北京天正元印务有限公司

开 本：710 毫米×1000 毫米 1/16

字 数：216 千字

印 张：12

版 次：2013 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

定 价：36.00 元

本社常年法律顾问：北京大成律师事务所首席顾问律师 鲁哈达

凡有印装质量问题，本社负责调换，电话：010-66509618

内容提要

随着政治、经济与文化的不断发展，教育改革日益成为社会发展中的重要话题，并越来越受到社会各界的深切关注，特别是随着大众对教育的认识不断深入，使教育改革处于不同社会认识及其价值诉求的包围之中，与以往相比，教育改革开始面临一个崭新的夹杂着种种利益、立场与价值分歧的社会认识环境，并需要随时面对由于认识分歧而导致改革方案之间的冲突。以往有关教育改革问题的研究，多依托宏观政治基础和经济发展需要的背景，对教育改革尤其是学校改革身处其中并深受影响的社会认识基础缺乏系统的分析。随着现代社会认识的发育，尤其是随着新媒体等社会认识表达与生成路径的开发，社会认识的发育和壮大越来越成为一股显著的力量，开始引导人们对于教育改革尤其是学校自身改革的认识，多元化的社会认识主体开始或多或少地影响或左右教育改革过程中的决策活动，而有关教育改革与社会认识两者之间关系的研究，已经超越了传统的认识与实践的一般性探讨，倾向于将教育改革作为一类特殊的社会实践活动，以及将围绕教育改革问题而形成的社会认识作为一类社会认识类型来看待，这种新变化使有关现代教育改革以及学校内部改革的社会动力机制问题成为一个需要深入分析的现实问题。

可以说，围绕现代教育改革的社会认识机制这一核心论题，探讨现代教育改革的社会认识机制的形成与建构，分析现代教育改革社会认识主体的结构与变迁，系统阐述社会评价、社会理解、社会决策、社会舆

论等不同社会认识类型的特征、内涵、价值、功能，并就它们与现代教育改革实践之间的互动关系，以及它们与教育改革之间可能的冲突进行宏观描述，这对回答如何建立现代教育改革与社会认识之间的良性互动机制，如何恰当发挥不同社会认识的功能，如何推进现代教育改革的良性发展，以及如何实现一所学校内部改革的有效实施，都具有十分深远的现实意义。

建立在多元教育价值观基础的多元社会认识并存的现状，是现代教育改革深入发展的认识前提，为培育现代教育改革过程中的对话精神与协商能力提供了切实的认识起点；只有充分重视不同社会认识在教育改革中的价值，建立多元社会认识基础上的良性互动机制，才能更加有效地促进教育改革的良性发展。为此，在教育改革实践中，要着力引导社会评价的正确方向，通过普及教育知识，丰富、深化有关教育改革的认识，为教育改革提供广泛而深刻的社会理解基础，使有关教育改革的决策成为科学、规范、合理的社会认识基础上的利益博弈过程，同时，要重视营造、关注并利用教育改革的社会舆论环境，通过社会舆论积聚教育改革的推动力量，使教育改革建立在更加广泛的社会认识基础之上，为教育改革的顺利实施，积聚更大更深厚的参与性力量。总之，教育改革与社会认识之间良性互动机制建立的根本途径，是形成“上下结合”的教育改革社会认识路线，构建“多赢”的教育改革的决策模式，并在上述基础上，形成教育“良性改革”的行动逻辑。

目 录

CONTENTS

导 言	1
第一章 教育改革研究:历史、视野与趋势	10
第一节 教育改革研究的历史轨迹	/ 10
第二节 教育改革研究的理论视野	/ 14
一、社会学视野	/ 15
二、文化学视野	/ 16
三、哲学视野	/ 17
四、管理学视野	/ 19
第三节 教育改革研究的未来趋势与社会认识研究视角的可能	/ 21
第二章 改革的社会认识:概念、假设与研究方法	26
第一节 改革的社会认识及其相关概念	/ 26
一、教育改革	/ 27
二、社会认识	/ 31
三、改革的社会认识机制及其意义	/ 35

第二节 教育改革社会认识研究的理论假设	/ 37
一、有限理性选择	/ 38
二、有限利益	/ 43
第三节 教育改革的社会认识研究的方法论原则与方法	/ 45
一、方法论原则	/ 46
二、具体研究方法	/ 48
第三章 教育改革的社会认识:主体、类型与影响因素	51
第一节 教育改革的社会认识主体	/ 51
一、社会认识主体	/ 52
二、教育改革的社会认识主体	/ 53
三、教育改革的社会认识主体的结构及其变迁	/ 56
第二节 教育改革的社会认识类型	/ 57
一、社会评价	/ 57
二、社会理解	/ 63
三、社会决策	/ 67
四、社会舆论	/ 72
第三节 教育改革的社会认识影响因素	/ 77
一、价值因素	/ 77
二、文化因素	/ 79
三、利益因素	/ 82
四、立场因素	/ 86
第四章 教育改革的社会认识冲突与整合	89
第一节 价值冲突:多样社会评价中的教育改革	/ 89
一、教育价值与社会评价	/ 92
二、教育改革的价值取向与多样社会评价	/ 95
第二节 文化冲突:多元社会理解中的教育改革	/ 101

一、教育改革中的“社会理解”	/ 101
二、教育改革的文化基础与社会理解的可能性	/ 103
三、多元社会理解中的教育改革	/ 107
第三节 利益冲突:多维社会决策中的教育改革	/ 108
一、利益冲突与教育决策	/ 109
二、教育改革的决策基础	/ 111
三、多维社会决策中的教育改革	/ 113
第四节 立场冲突:多种社会舆论中的教育改革	/ 115
一、立场与舆论	/ 116
二、社会舆论与教育改革	/ 117
三、社会舆论包围中的教育改革	/ 121
第五章 教育改革的社会认识良性互动机制的形成 ·····	126
第一节 教育改革的社会认识的历史发展	/ 126
一、教育改革的社会认识的历史变迁	/ 126
二、教育改革的社会认识机制	/ 131
三、构建教育改革与社会认识的良性互动机制	/ 133
第二节 教育改革与社会认识良性互动的两种机制	/ 136
一、教育改革中的对话	/ 136
二、教育改革中的协商	/ 141
第三节 教育改革的社会认识良性互动机制的现实与可行	/ 144
一、多元社会认识格局的现实性、必要性	/ 144
二、教育改革社会认识的发展路径	/ 146
三、教育改革社会认识的良性互动机制如何可行	/ 150
结 语 探索教育改革的社会认识逻辑 ·····	153
第一节 一种新的教育改革的认识路线	/ 153
一、是“自上而下”推进还是“自下而上”展开的社会认识	/ 154

二、是“自我启蒙”还是“政策驱动”的社会认识	/ 155
三、“上下结合”的可能性	/ 157
第二节 一种新的教育改革的决策模式	/ 158
一、是“草根式”还是“精英式”的改革决策过程	/ 159
二、是“利益分割”还是“利益多赢”的改革决策	/ 161
三、“多赢”改革决策的可能性	/ 162
第三节 一种新的教育改革的行动策略	/ 163
一、是“静悄悄的教室革命”还是“轰轰烈烈的行动建构”	/ 164
二、是“个人行为”还是“国家意志”主导的改革行动	/ 165
三、追寻“良性改革”行动的可能性	/ 166
参考文献·····	169
后 记·····	176

导 言

2003年，一场被媒体称为“燕园变法”的改革，在北京大学并不平静的校园闹得沸沸扬扬。一时间，在北大的BBS上，在媒体报道中，北大人事制度改革成了争论不休的话题。由于北大在中国高教中的显赫地位，人们隐约感到，高教领域中的新一轮人事制度改革的序幕被徐徐拉开了。在这次改革过程中，北大有关领导频频亮相媒体，阐明改革初衷，澄清种种误解。而作为这场改革中牵涉切身利益最大的部分青年教师，好像并不买领导的账，即便管理层在短短时间内连续推出三份征求意见稿，发表了三万余字的说明^①，也没有如愿争取到他们的广泛认同，彼此达成基本的共识。这场并不成功的改革^②，在中国高等教育改革史上，虽然牵涉的人、事、物范围小，但对后续改革产生的实质性影

① 张维迎：关于《北京大学教师聘任和职务晋升制度改革方案》（征求意见稿）及第二次征求意见稿的十四点说明，载《学术界》，2003年版，第5页。

② 张维迎教授作为这次改革的中坚力量，在接受《南方周末》记者采访时表示，这次改革并不是失败的，他说：“外界以为这个改革夭折了，其实没有，只是院系实施力度有所差异……这个改革，有两个承重墙没有动，一是不留本院系的学生，二是不升即走，你看现在教授的压力越来越大。”（参见《南方周末》2007.11.29）张教授的这句“只是院系实施力度有所差异”很值得玩味，或许在他看来，一项改革的伟大之处，在于向人们传递了一种观念或思想，但如果在实施之中，没有一致的标准，因地因人因事而制宜，固然不失灵活性，但是否有悖公平、公正、平等的原则，这就值得人们去反思了。究竟何为成功或失败的改革？这是个价值标准问题。事实上，教育改革的成功与失败，在很大程度上取决于个人的价值判断，但这并不等于说，教育改革的成败标准带有主观性，它仍然是以客观的实践效果作为最终的价值评判依据。

响不可小觑。可以说，“燕园变法”引发的许多问题，都值得讨论与思考，这里从不同人群的认识冲突入手，看看问题的症结所在。

一是这次改革的认识起点问题。按照力推这项改革的学校管理层的说法，是参照了世界知名高校人才聘任通行做法，也是北大实现与国际接轨，办世界一流大学的必由之途。不难看出，“国际接轨”成了这次改革的目标之一，而国际“通行做法”成了不容置疑的认识来源和依据。国外高校在上百年时间里，形成了具有良好创新与激励机制的人事制度设计，值得国内高校借鉴，但借鉴的目的是实现自身的更好发展，而实现自身更好发展关键在于形成切合实际的制度设计。任何一项所谓设计最好的改革方案，只能是在具体问题和条件下，较好地实现自身改革目标的方案。对国内高校人事制度改革而言，借鉴国外高校人事制度设计思路，关键在于借鉴其具有启发性的内容，而不是按照所谓的“通行惯例”去行事。事实上，与“国际接轨”不应该是认识的起点，更不应该是改革的最终目的。

二是这次改革的程序问题。照常规，北大这次改革应该首先提出草案^①，然后召开座谈会进行讨论，最后提请教代会表决，再由学校正式公布就大功告成，可北大偏偏没有这样做。学校管理层提出的草案，首先以征求意见稿的形式下发各院系、校学术委员会委员和有关职能部门，向全体教员征求意见。一时间，北大教师尤其是青年教师发扬了北大自由、开放的辩论风气，他们针对改革方案中的具体做法和存在的问题，进行了鞭辟入里的分析，发表了大量充满火药味的帖子、文章。同时，这一讨论扩展到新闻媒体，各类媒体也参与其中，在社会上形成了不小的舆论风暴。在热烈的讨论甚至讨伐声中，学校领导当面听取大家的意见，对第一次征求意见稿和各院系的意见做了进一步的讨论，随后，在综合考虑各方面意见的基础上，校人事改革工作小组对方案作了

^① 据张维迎教授言：“人事改革工作小组经过2个多月的时间，九易其稿，完成了改革方案的征求意见稿的起草。2003年5月9日校人事改革领导小组对征求意见稿进行了讨论，并提出了一些具体的修改意见。”（见十四点说明）

一些修改，形成第二次征求意见稿，并在校人事改革小组通过后，下发各院系、校学术委员会委员和有关职能部门进一步征求意见。同时，力推改革的相关人员也频频出面，苦口婆心地进行说明和解释。另外，学校还决定开辟专门的网站，对征求意见稿第二稿进行讨论。随后不久，第三份征求意见稿出炉。尽管管理层认为可以在讨论过程中增进大家对这次改革的共识，但事情发展并不十分顺利。这次改革显然没有取得完全成功，但从它的实施程序中，看到了协商民主形式在学校改革中的体现。首先，无论是广泛的讨论，还是三次征求意见和三万字的苦口婆心的说明，充分体现了改革层对大众声音的重视，也表明了改革层对程序的基本尊重；其次，与以往改革相比，北大这次改革在对话的态度、协商的程度上都远远超过了以往，这不能不说是个巨大的进步。北大人事制度改革所传递出的改革新观念，尤其是传递出的中国高等教育领域人事制度改革的新思路，已经远远超过了改革本身的意义，尤其是改革程序的调整，预示着一种新的实践思路。这从随后在国内部分高校进行的人事聘任制度改革的相关内容上，能够看到北大改革对其产生的积极影响，这些高校吸取北大改革的教训，在内容、方法、措施、程序、步骤上，更加主动地照顾学校的实情，更加积极地参考不同方面的意见，更多地现实地照顾相关利益群体。

其实，北大改革带给人们的思考并不局限在高教领域，它同样对审视基础教育领域相关改革的性质，思考改革的有效途径，具有重要的启发意义。

2004年，南京市辖区学校高考成绩明显不如以往，并且远远落后于周边县市，这一结果使教育管理部门始料不及，并一度引起家长、媒体的高度关注。一时间，社会舆论哗然。家长们将这次失利归因于素质教育，多数家长对学校的教育方式持否定态度，他们甚至要求教育局允许并提倡学校实行应试教育，利用假期多给学生补课。一些家长在南京高考成绩排名落后的消息披露后，纷纷将自己的孩子送到周边县市学校就读，显示出对南京市教育质量的担忧，流露出对素质教育的不信任与

不支持；而此时的学校管理者显得一脸的无奈，他们认为，学校教育行为不能听从社会舆论的指挥，全社会应该对教育多一份“专业性尊重”^①。

然而，好的教育理念如果没有给人们带来预期的教育收益，譬如保持较高的升学率，一般很难得到广泛的社会支持与认同。虽然政府和学者一再呼吁人们转变教育理念，提高对素质教育的认识，可家长们就是这么的实际，最终却是那些校长们里外不讨好。一位参加高考的考生认为，“尽管素质教育在各方压力下处于被动，尽管它也让众多的考生亲身体会到了分数的‘残酷’，但我仍然要向所有顶住压力坚持推行素质教育的各界人士致敬，不仅因为它培养了我们的能力，提高了我们的素质，更因为它代表着教育改革的前进方向！”^② 在多方观点争论的过程中，媒体不断推波助澜，在呈现多方观点的同时，也注意引导人们对南京高考问题进行深入认识。可以说，正是媒体力量参与其中，才使南京高考失利获得了更多的社会理解，使人们对素质教育改革有了更深的认识。

2008年起，一项全国性的教育公共事务，即《国家中长期教育改革和发展规划纲要》的制定工作成为社会大众广泛关注的一件大事。“为了全面贯彻落实党中央、国务院指示精神，制定一个让人民群众满意、符合中国国情和时代特点的高质量的、管用的教育规划纲要，从2009年1月7日到2月底，《规划纲要》工作小组办公室向社会各界开展第一轮公开征求意见工作……第一轮征求意见工作分两个阶段进行。第一阶段，从1月7日到2月6日，请社会各界针对36个专题发表意见和建议；第二阶段，从2月7日到2月底，凝练出4大方面20个社会各界高度关注重大问题，请社会各界出硬招、实招、新招。截至2月28日，工作小组办公室共收到电子邮件、信件14000

① 丁菲：《素质教育碰撞应试教育南京高考排名再次落后》，载《科技导报》，2004年7月29日。

② 郁进东：《各界激评〈高考刺痛南京〉》，载《中国青年报》，2004年7月26日。

多封，网民通过教育部门门户网站发帖 11000 多条；各界人士在社会网站、高校校园网上发帖 210 多万条。”^①《规划纲要》制定前期对广泛民意的重视程度前所未有，也反映出广泛性的社会认识在教育改革实践中的重要作用。

无论是发生在大学和中学里的教育改革事件，还是发生在国家宏观层面的系统性改革，人们通过学术杂志、新闻报道、网络论坛等途径，发表了不同的意见和见解，本研究无意对其具体内容进行讨论，也无意就其中各方观点的对与错、公允与偏颇进行评判，只是试图将它们作为教育改革实践活动，探讨这些改革活动传递出的信息以及对教育改革实践的启示。

那么，如何认识不同社会认识在推进教育改革、影响教育改革进程中的作用呢？这些不同社会认识又是如何影响到决策过程及决策结果的呢？这需要在更加广泛的背景来思考教育改革过程与社会认识之间的互动机制问题。

首先，在教育改革实践中，如何认识教育改革过程中的不同认识主体、类型及其影响因素问题。任何一项改革，无论是国家、地方层面，还是学校和课堂层面，都牵涉到不同的改革主体，其中既有改革的发起者（如政府官员、教育行政人员等），也有改革的执行者（如地方教育主管领导、校长），还有改革的直接影响对象（如学生、教师等）和关联者（如家长、社区人员等）。在一定程度上，这些不同的改革主体对于改革过程和内容的认识程度、层次、水平是不同的，这既有各自社会地位、价值立场的影响因素，更有拥有改革认识资源多寡和认识立场和视角的差异因素。此外，这些不同的认识主体在表述其有关教育的认识方面，也表现出不同的认识形式或形态。如有的以社会评价的形式，对教育的相关内容进行某种价值标准下的评价；有的以社会理解的形式，对教育的性质与意义，从某种认识资源（如文化基础、

^① 中国教育与科研计算机网 http://www.edu.cn/ghgy_7788/20090302/t20090302_362007.shtml.

价值观念)出发,根据个体的理解,寻找参与教育改革的立足点;有的以社会决策的形式,从利益与权利关系及其分配的认识角度,重新对利益组合与分配的可能方向进行预见或假设,这种认识表达了对现有利益的认知状况,也预测未来利益格局的可能变革方向;有的以社会舆论的形式,从不同认识立场出发,对某项教育改革进行“评头论足”,对改革表达一种具有公共一般认识属性的理解,同时也会不断左右大众对改革的判断,激发出大众参与教育改革的热情,这种舆论既可能发挥正向的引导功能,也常会带有负向的集聚改革阻力的功能。总而言之,透视这些不同的社会认识在教育改革过程中的作用及其背后的价值诉求,对更好地认识、理解教育改革,优化教育改革过程,提升教育改革效果具有一定的现实意义。

其次,是如何认识教育改革过程中多元认识之间的冲突问题。在每一次教育改革过程中,一般会同时存在各种社会主体认识及其表达内容,由于不同社会认识主体间的价值评价标准、文化基础、利益诉求与社会立场不同,他们对教育的认识往往存在差异,并且,这些认识之间常常发生冲突。如对南京高考失利的认识,在管理层如校长们看来,并不是因为实施了素质教育改革才导致的结果,当务之急不是改变学校教学内容,回到老路上去,而是需要家长们转变传统的应试教育观念,更新教育理念,“正确”评价高考失利问题。在他们看来,素质教育改革并没有什么错,关键之处是要有一个更好的评价机制,尤其是高考内容要与素质教育接轨,否则,用传统的考试方式去评价教学成果,只能有害于新的教育理念的实现,有害于素质教育的顺利实施。家长们与校长们的认识显然并不同,他们从切身的利益出发,认为如果学校教育没有实现学生的升学梦想,没有确保学生在学校教育中获得更好的发展机会,再先进的素质教育的理念,也不会有太大的吸引力……这些客观存在的种种认识及其潜在的价值冲突,体现了不同社会主体对教育改革问题的认识差异,这也为分析教育改革过程的复杂性提供了一种视角,即从不同的社会认识之间的分歧中寻找改革失败的深层次原因,通

过分析这些冲突，更好地认识教育的特殊性，更好地对教育的过程进行客观诊断，从而全面地把握教育的发展方向。也就是说，要在众说纷纭的社会认识中，寻找教育问题的症结所在，在充分认识改革复杂性基础上，寻找不同社会认识之间的更有效的互动机制，提升教育改革的的社会认识水平，为实现教育改革与多元社会认识之间的良性互动提供理论上的支持，进而使教育改革的实践过程更顺利，更容易在共识基础上实现改革的追求。

再次，是如何构建教育改革与不同社会认识之间良性互动机制的问题。当我们意识到，在教育改革的过程中，充分发挥多元社会认识的积极功能，是实现良性改革的前提，那么，关键就是如何构建教育改革行动与不同社会认识之间的良性互动机制。一般而言，构建这种机制的目的，是要充分彰显、发挥不同社会主体对教育的意见与声音的独特价值，充分认识不同社会认识对教育的积极影响，这对发挥各种社会认识正向的认识功能，发挥教育对整合各种社会认识的推动作用，形成改革提升社会认识，社会认识推动教育的良好局面具有重要的操作意义。这样一种局面的出现，不仅符合今天人类社会过程中的追求民主、公平、平等的方向，也有利于建构起一种合理的、符合实际的、应对现实需求的不同社会认识之间的良性互动机制，这对建构教育的社会认识基础，形成良好的社会认识氛围，取得预期的改革目标，实现教育的和谐发展起到积极的推动作用。

最后，是如何构建或达成教育的社会共识问题。罗斯理（Anthony M. Roselli）认为，在改革过程中，由于政策制定者与一线教师在改革的“内涵”理解上存在分歧，很难就改革的实质及其价值达成一致的共识，从而造成改革过程举步维艰。并且，这种分歧有时表现为一种对峙状态，他认为，“今日教育系统内部存在的对峙状态主要源于对教育的真正内涵缺乏共识”。而且“政策制定者和教师之间的分歧

已经成为促进教与学发展的主要障碍”。^① 成功的教育改革需要有广泛的社会共识作为支撑，没有这个支撑，无论是建构改革理论，还是推进改革实践，都可能面临重重困难。那么，如何构建这个基础？它需要哪些社会条件作为保障？教育理论工作者和教育改革决策者、教育实践者之间如何对话与协商？在北大改革和南京高考这两个事件中，前者遭遇困境，关键原因在于改革之初缺乏广泛的社会共识，某种程度上讲，北大改革是精英主义和专家权威认识主导下的改革，这种改革本身所代表的方向可能没有错误，其失误之处在于它忽视了达成广泛共识的必要性和意义。如果决策者能够更充分地使不同主体参与决策，听取他们的声音，如果改革者在改革之初，营造出一种良好的社会舆论氛围，如果改革实践建立在更广泛的社会共识基础之上，如果提供各个相关利益主体（个人和群体）进行充分沟通、对话、交流、协商的平台，可以肯定地说，北大的这次人事制度改革的成功是完全可以预期的^②。南京高考之所以让人“心痛”，恰恰也是忽视了素质教育改革需要广泛的社会共识作支撑。作为一个小事件，南京高考折射出的改革问题，再一次向人们提醒，改革需要共识的达成！

以上四个牵涉社会认识的教育改革问题，在各类教育改革过程中具有普遍性，也构成了我们在一般社会实践意义上理解与透视纷繁复杂的各类教育改革实践的新的切入点。一定意义上讲，采用社会认识的分析框架，分析不同社会认识在各类教育改革实践中的价值与地位，有助于深入认识教育改革的实践困境，对充分各类教育改革的现实基础，分析

① Anthony M. Roselli: *Dos & don'ts of education reform: toward a radical remedy for educational failure*. New York: Peter Lang, 2005; p64。

② 事隔十年，今天回头再看当年北大人事改革事件，公允地讲，在近十年中国高校人事制度改革实践中，当年改革确实发挥了启动效应，但也很难说这样的改革完全达到了改革推动者的预期，它作为一项探索性质的改革值得肯定，但它仍可能是并不成功的样本。如今，人们还在争论人事制度的改革目标问题，还没有一个十分有效的行动方案，带领中国的高校走上真正的令人满意的人事变革道路。或许，这恰好印证了改革过程的长期性和复杂性，也佐证了改革不可能是“理想主义式”的改革，只能是多方利益谈判与妥协的结果。