

◆北大改革◆学者论争

中国大学的问题与改革

钱理群 高远东 编

大学是什么？大学为什么？如何改革大学？如何追寻大学逝去的精神？

钱理群、葛剑雄、许纪霖、孙立平、甘阳、陈思和、王晓明等思想者奋笔言说！

天津人民出版社

中国大学的问题与改革

钱理群 高远东 编

天津人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国大学的问题与改革 / 钱理群, 高远东主编.

—天津: 天津人民出版社, 2003. 10

ISBN 7 - 201 - 04611 - X

I. 中... II. ①钱...②高... III. 北京大学 - 教育改革 - 研究 IV. G649. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 093199 号

天津人民出版社出版

出版人: 刘晓津

(天津市西康路 35 号 邮政编码: 300051)

邮购部电话: (022) 23332446

网址: <http://www.tjrm.com.cn>

电子信箱: tjrmchbs@public.tpt.tj.cn

高等教育出版社印刷厂印刷 新华书店经销

*

2003 年 10 月第 1 版 2003 年 10 月第 1 次印刷

880 × 1230 毫米 32 开本 13 印张 2 插页

字数: 340 千字 印数: 1 - 10,000

定价: 23.00 元

序

钱理群

2003年5月,北大校方公布了《北京大学教师聘任和职务晋升制度改革方案》征求意见稿,这本是校园内的一个局部性的改革方案,却引起了社会的强烈反响:新闻媒体做了广泛的报道,许多大陆、香港与海外的学者都参与讨论,并引起了激烈争论。这似乎有些出人意料,但恐怕也是势所必然:不仅是因为北大在中国大学教育、甚至整个中国社会的特殊影响,所谓“北大无小事”;更是因为中国的大学教育及其改革中的问题,早已引起了人们的普遍忧虑;同时,教育改革也是当下世界各国所关注,并进行激烈论争的问题。在某种意义上可以说,“教育向何处去”是关系到“一个国家、民族与世界向何处去”的问题;北大的人事改革实际上是提供了一个讨论教育问题的契机。如果说在起始阶段,还比较集中于北大人事改革方案的具体条款上的论争,随着讨论的深入,人们的视线就逐渐由北大一校转向整个中国大学,思考也主要集中在两个问题上,即中国大学的“问题”和中国大学的“理念与制度”;争论的背后,正是隐舍了人们的不同认识与回应。应该说,这些问题都是带有根本性的,但长期以来,却有意无意地被忽略,以至被遮蔽,现在却因了北大的改革而开始得以浮现,其意义确实不可低估。在我们看来,发生在新世纪初的这场讨论,是中国教育、思想、文化、学术界的一个重要事件,应该引起更大关注。正是基于这样的认识,我们将有关文章与报道汇集起来,编辑

2 中国大学的问题与改革

成册,作为资料保存,同时也是为了引发更进一步的讨论。全书分为两辑:第一辑偏于有关北大人 事改革方案的论争,第二辑则偏于由北大改革引发的思考。这些文章大都在网上或报刊上发表过,有几篇是专为本书而写的;有的虽发表于讨论发生以前,但因所论切题,也选在这里;有些则由于篇幅所限,暂作存目处理,谨向作者表示我们的谢意。由于时间仓促,我们的编选一定还有许多疏漏,敬请读者与教育界、学术界的朋友批评指正。但愿以后还有机会出续编:所提出的问题是如此的重要,而我们的讨论还真是刚刚开始。

2003 年 8 月 25 日

目 录

■序 钱理群

第 1 辑

■大学改革的合理性

大学改革的合法性与合理性(甘阳)/3

评北大改革方案的合理与不合理(魏名鹤)(存目)

北京大学的顶级定位:国际比较的视野

——丁学良访谈录(丁学良)/15

逆风中求飞扬(存目)

——复旦教授、美国教授对话北大改革方案(张欣、孙哲、袁志刚)

华人学者况聘北大教职将是一个划时代进步

(孔宪铎、丁邦新、丁学良)(存目)

教育国有化与教授聘用制(周其仁、陈平)/28

三问北大改革(陈永苗)/38

■大学应当改什么

如何改革大学

——对北京大学人事改革方案逻辑的几点研究(李猛)/41

2 中国大学的问题与改革

也谈“如何改革大学”(郑志刚)(存目)

大学究竟应当改什么?

——访清华大学社会学系教授(孙立平)/81

就人事改革给校长的一封公开信(武际可)/89

读网有感

——学校不是养鸡场(李零)/97

也谈“燕园变法”(姚仁杰)(存目)

蔡校长是怎样改革北大的(NetWalker)(存目)

国际视野与本土情怀(陈平原)/107

北大改革的政治学及其他

——一个北大校友的几点疑问(庞中英)/112

北大教改之我见(王绍光)/115

“北大教改”的三个问题(汪丁丁、葛剑雄等)/121

大学改革,路在何方?

——“大学改革座谈会”发言整理(李强、赵晓力等)/125

■ 大学的自主性及其精神使命

华人大学的理念与北大的改革(甘阳)/139

甘阳与文化民族主义(薛涌)/150

文化民族主义、“挫折感”与中国学人的精神使命

——驳薛涌《甘阳与文化民族主义》(张旭东)/161

从北大到 McBeida(黄子平)/172

全球化和中国大学的精神使命(张旭东)/176

■ 教师在大学的责任与权利

北京大学与中山大学改革的初步比较(甘阳)/182

令人忧心的大学改革方案

——再评化大改革以及中山大学改革方案(徐建新)(存目)

为什么我们默默无语

——一论北大“癸未改革”(蒋非非)(存目)

北大教改中的法学思考(邓峰)(存目)

北大改革与商议性民主(许纪霖)/193

牵一发而动全身(韩水法)/198

第 2 辑

■ 大学的理念

谁想要世界一流大学?(韩水法)/211

华人大学理念九十年(甘阳)/222

大学三问(陈平原)/235

保护大学生态(刘东)/249

大学的自足与自律(王乾坤)/265

■ 大学的体制及其改革

中国大学的问题与改革

——我的追问与思考,以及我的言说立场(钱理群)/273

大学人事体制改革断想(陈思和)/314

釜底抽薪(王晓明)/326

关于大学体制改革的思考(邓晓芒)/332

从大学理念与治理看北大改革(江亦哲)/339

大学体制改革的困境(刘凌)(存目)

■ 国际视野与本土经验

教育“与国际接轨”

——一个必须澄清的误区(程宝燕)/361

全球化与中国的大学处境(任剑涛)(存目)

4 中国大学的问题与改革

我看北大百年变革(陈平原)/371

危机时刻的大学精神

——重识蔡元培(罗岗)/382

■ 附录

北京大学:向着世界一流大学迅跑(闵维方)(存目)

北京大学教师聘任和职务晋升制度改革方案(征求意见稿)/393

北京大学教师聘任和职务晋升制度改革方案

(第二次征求意见稿)/400

《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说明》目录(张维迎)/407

第 1 辑

- ① 大学改革的合理性
- ② 大学应当改什么
- ③ 大学的自主性及其精神使命
- ④ 教师在大学的责任与权利

大学改革的合法性 与合理性

□ 甘 阳

中国的大学改革迄今为止主要是以笼统的“改革意识形态”为其正当性基础,但却常常缺乏充分的国家法律和法令根据。在中国的改革日益走向法制化的今天,大学的改革同样需要法制化。本文以为中国当前很有必要借鉴英国等国家为大学改革先行立法的做法,尽快由人大常委会制定颁布“大学改革法”,以便一方面为大学的改革提供必要的法律根据,同时也约束中国所有大学的一切改革都必须符合宪法以及国家其他相关法律法规(例如“劳动法”和“教师法”等),从而避免大学的改革成为任何大学当局随心所欲之事。无论中国的大学领导们还是中国的大学教师们,理应是最具有法制观念和法律知识的中国公民,如果连大学的改革都毫无法制观念甚至缺乏基本的法律常识,那么中国还有什么希望能够建成一个法制国家?

1. 英国教育改革法案的启示

让我们且以英国议会 1988 年通过的“教育改革法案”(Education Reform Act 1988)为例来说明大学改革需要由国家先行立法的必要性。应该首先说明,英国 80 年代末通过的这个“教育改革法案”由于对英国大学体制冲击极大,因此在很多人看来并不是一个“良法”,尤其在英国的大学教师和知识分子眼里,这个由保守党政府推动的法

4 中国大学的问题与改革

案是一个对大学破坏性很大的“恶法”。但我们的目的恰恰是要以此说明,即使这个“恶法”,也比我国目前大学改革几乎毫无法律根据可循要好。

简而言之,英国这个“教育改革法案”的中心意图实际就是要为英国大学当局放手解聘大学教师提供法律根据,因此在英国历史上第一次以立法形式授权英国每一家大学当局都有权“以人员多余为理由解聘任何一位大学教师”(to dismiss any member of the academic staff by reason of redundancy),从而严重动摇了英国大学体制长期实行的“大学教师终身聘用制”[academic tenure,英国这个体制不像美国需要晋升到教授才能得到 tenure(即所谓终身聘任),而是普通教师就有 tenure,只有严重渎职或道德败坏才能解聘]。但正因为这个法案对大学体制冲击太大,因此这个法案同时规定,凡 1987 年 11 月 20 日以前被聘任的大学教师不受此法案影响,亦即任何大学不得以这个 1988 年的新法案为根据而解聘在此以前聘任的任何教师,只有 1987 年 11 月 20 日开始和以后聘任的大学教师可以沿用此法案解聘。我们在这里不难看出,不管这个法案对英国大学体制的影响是好是坏,但这个法案至少为英国的大学改革提供了两个基本的法律依据:第一,它为英国大学“以后”解聘大学教师提供了法律根据,因此大学当局以后解聘教师至少是有法可循的;第二,它同时至少为 1987 年 11 月 20 日以前受聘的所有英国大学教师提供了法律保护,使他们可以免于解聘之忧。

2. 北大“改革方案”的不合法与不合理

以此为对照来反观我国目前的大学改革就可以立即看出,由于我国没有相应的国家立法,我国大学目前的改革在处理与英国非常类似的问题时由于无法可依从而毫无章法可言,有些大学自行规定或准备颁布的条例因此也就必然地充满“任意性”。

例如,最近北京大学向北大教师公布的《北京大学教师聘任和职

务晋升制度改革方案(征求意见稿)》,虽然是“征求意见稿”,但已经足以在北大很多教师中引起很大的恐慌和强烈的不满,因为许多人发现自己一夜之间突然从历来认为是“长期聘用至退休”变成了不再属于“长期聘用”的教师。按照北大这个“改革方案”,北大现有教师按其职务分为助教、讲师、副教授和教授四级,但只有“教授享有直至学校规定的退休年龄的长期职务,其他职级的教师不享有长期职务”(北大“改革方案”第11条),亦即包括副教授在内的所有教师不能晋升到教授就会解聘。我们必须指出,北大“改革方案”这一条的根据是完全不清楚的,例如是根据国家法律,还是国际惯例?它似乎想当然地认为,所有西方大学体制都实行这种“聘用期与职务晋升挂钩”的制度,只有晋升到教授才长期聘用,而副教授以下不是长期聘用。但这个假想当然是完全不能成立的,我们前面已经提到,英国大学体制的终身聘用制就不是如此。在英国一个讲师或高级讲师未能晋升并不影响其终身聘用,亦即终身聘用是一回事,晋升是另一回事,并不像北大“改革方案”那样讲师不能晋升为副教授要解聘,副教授不能晋升为教授也要解聘。而且北大这一“不能晋升将解聘”的规定,并非只是适用于“今后”聘任的教师,而是同样适用于北大历年来已经聘任的所有教师(北大“方案”第23条、24条)。这种规定实在有点骇人听闻,我们不能不说,这些规定一方面由于没有任何法律根据因而是根本“不合法的”,另一方面这些规定与西方对同类情况的处理方法相比较则是极端“不合理的”。例如以上述英国的情况做对照,则我们有理由认为,不管北大如何制定“今后”招聘、解聘教师的条例,这些条例不应该适用于北大过去和现在已经被聘任的教师。

3. 制定“大学改革法”的必要性

从北大的“改革方案”看,中国的大学改革实际上已经到了必须由全国人大常委会制定“大学改革法”的时候。因为大学改革现在涉及的许多问题并不是大学本身可以解决的,也不应该由大学当局来

6 中国大学的问题与改革

任意处理,而是必须由国家的法律来规定。例如北大的“改革方案”似乎没有意识到“长期聘任”与“职务晋升”是两个完全不同的范畴,并不是可以任意就挂钩的。就像在国家机关,断没有一个副科长不能晋升为科长就要马上失业的道理。就大学而言,学术职务的晋升问题诚然是大学自己决定的事,例如什么人什么情况下可以晋升副教授或教授是大学内部的事,但在大学中工作的一个中国公民在什么情况下可以解聘,则是与国家基本制度和基本法律有关的事,只有在国家相关法律下,大学才可以做相应规定。这正是为什么英国的大学改革必须先有英国议会颁布“教育改革法案”的根本原因,因为在此之前英国大学教师在英国福利国家体制下基本上都是聘用开始即有 *tenure*(即终身聘用)保障,如果没有英国议会通过的这个新的法律授权,那么英国任何大学当局如果“以人员多余为理由解聘任何一位大学教师”就是犯法的行为,到法庭上去败诉的一定是校方。只有在英国“教育改革法案”生效后,英国大学当局才能“以人员多余为理由解聘任何一位大学教师”,但是仍然不能解聘法定的 1987 年 11 月 20 日前已经聘用的教师。英国尚且如此,中国就更有必要由国家立法来规范大学改革。因为中国现在的大学除个别以外都是国立大学,这些国立大学以往数十年来聘用的大学教师,除了在聘用时就说明是临时工的以外,按规定都是“国家公职人员”,严格说来是“国家”作为雇主“长期聘用”的。无论北京大学或中国任何国立大学,在没有国家新的法律规定以前,可以说没有任何法定权力可以改变这些“国家公职人员”的长期聘用身份。大学当然可以在任何时候任意制定学校的“教师晋升法”,但如果这些晋升法与“教师长期聘用”问题结合起来,那就不是大学可以随心所欲,而是必须要有国家的法律为根据。没有法律根据,所谓“不能晋升教授就将解聘”这样的规定就只能是“不合法的”,完全无效的。当然我们可以永远不管什么法律不法律就这么糊里糊涂过去,大学爱怎么改就怎么改,但如果这样当然也就永远不会有什么法制可言。

4. 国立大学教师的权利与尊严

退一步说,即使北京大学或其他国立大学现在正在制定的新的大学教师聘用和解聘方法仅仅适用于“今后”聘用的教师,也仍然需要有国家法律法令为根据。因此,如果不制定“大学改革法”或类似法律,中国的大学改革将始终处于无法可依的状态。我认为由人大常委会制定“大学改革法”将有助于中国大学改革的法制化,而且将有利于大学改革的顺利进行。中国的“大学改革法”大略而言应该有两个基本目标。

第一,“大学改革法”首先需要保护我国大学教师的基本权利和尊严,以免大学当局在大学改革的过程中以改革为名任意侵犯大学教师的基本权益或伤害大学教师的人格尊严。在这方面,中国的“大学改革法”同样有必要明文规定,在某年某月某日以前被我国国立大学聘用的所有大学教师为法定长期聘用,直至退休,不论今后晋升与否不得解聘(除非发现严重渎职或道德败坏)。这种规定是完全可以辩护而无论如何也不过分的。这里可以指出,前面所引的英国 1988 年“教育改革法案”是英国撒切尔时代最极端“经济放任主义”时期的立法,即使这样的立法都仍然知道不能侵犯在英国福利国家时期已经被长期聘用的大学教师权利,难道社会主义的中国却不能立法来保护国家多年来已经长期聘用的大学教师权利?近年我国大学改革的趋势实际上非常明显,如果没有国家明文立法,那么全国所有国立大学历年早已聘用的无数大学教师很可能成为大学改革的受害者和牺牲者,而大学当局的时间、精力也将大半消耗在如何想方设法裁减现有教师队伍上。但如果人大通过立法程序而明文规定,在某年某月某日以前被国立大学聘用的所有大学教师原则上不得解聘,那么无数大学教师将可以免除解聘之忧,而大学当局也可以不必劳神设计各种不得人心的方案。这种情况实际上对大学改革是更有利的,比较容易形成大学当局和大学教师们同心同德的大学氛围,而不是

8 中国大学的问题与改革

造成离心离德怨声载道的局面。毕竟,大学之为大学在于它是一种精神文化共同体,而不是单纯的市场买卖交易所。

5. 大学改革一要合法二要合理

第二,“大学改革法”以立法的形式授权我国各大学当局有法定权力制定新的大学教师聘任和解聘条例,包括有权建立某种方式的长期聘任与职务晋升挂钩的规定(但只适用于“今后”新聘任的大学教师)。换言之,“大学改革法”可以为大学改革提供法律根据,并负责解释与其他相关法律法令之关系。但与此同时,“大学改革法”有必要制定若干原则性的指导,要求大学在制定新的教师聘任和职务晋升条例时要有合理性论证,而不是完全任意制定。这个问题有必要在这里略做讨论,因为如果今后中国大学普遍采取教师的终身聘任问题与学术职务晋升挂钩的话,究竟如何挂钩才比较合理绝不是自明的,不能想当然地决定,而必须有充分的论证。最近北大的这个“改革方案”的一个缺点是,作为“征求意见稿”,这个方案没有附任何论证性说明,因此常常并不清楚它某些规定的理据是什么。我们现在不妨简略比较一下英国大学体制、美国大学体制,与北大的这个“改革体制”。我个人的基本看法是,无论英国体制还是美国体制都要合理得多而且有其道理,而北大“改革体制”却显得相当任意而缺乏内在的理路。我们首先有必要了解为什么西方大学要建立“终身聘任”这种制度。如笔者多年前在“美国大学教授的铁饭碗”一文中就曾指出的,西方历来有人反对并试图取消这个制度,因为这个制度显然不符合所谓市场规律(参见拙著《将错就错》,北京三联版 147~149页),而前引英国 1988 年“教育改革方案”实际上也正是在当时英国“市场放任主义”意识形态下对英国大学“终身聘任制”的一次手术,但美国大学的终身聘任制虽然也反对者多多却基本仍未动摇。中国现在如果要建立大学的“终身聘任”机制,就需要了解为这个制度的辩护根据是什么,如果我们不知道这个“为什么”,那么我们实际