我国大学校长公开遴选程序的完善

张金伟
（浙江师范大学，教育科学研究院，浙江，金华　321004）

摘要：教育部于2011年12月启动了公开选拔直属学校校长试点工作，这次勇敢的尝试改变了之前我国单一的任命制校长选拔模式。如何进一步完善大学校长的遴选办法，已经成为我国建设现代大学制度不可或缺的部分。遴选程序是遴选方式的直接表达和现实依托，其完善程度直接关系到遴选结果。本文将以合理化为原则探讨公开遴选程序的完善，以期能够为我国大学校长遴选制度的完善提供理论储备和实践依据。

关键词：大学校长公开遴选；遴选程序；合理化
中图分类号：G640　　**文献标识码：**A　　**文章编号：**2095-3380(2014)01-0032-04

Improvement of Public Selection Program of University Presidents

Zhang Jinwei
(Academy of Educational Science, Zhejiang Normal University, Jinhua, Zhejiang　321004)

Abstract: In December 2011, the Ministry of Education announced to carry out the pilot work for the public selection of the presidents of universities which are directly under the ministry. It is really a brave attempt for the education system to change the situation of president selection. The improvement of the selection method is a vital part for the establishment of modern university system. The selection program is a direct description and actual support, and its perfection affects straightly the selection effect. This paper discusses the principles of public president selection from the view of rationalization. The study may provide a theoretic support and practical guide for the perfection of the system.

Keywords: Public selection of university presidents; Selection program; Rationalization

一、公开遴选校长：与时俱进的制度创新

建设一流大学是我国高等教育不断追求的目标。大学校长作为大学的领导者，他的一言一行关系到大学的发展和繁荣，完善大学校长选拔方式理之当然成为创建一流大学的有力保障。新中国成立以来，我国大学校长选拔方式，其本质上属于传统的行政领导干部的选拔方式，是在上级党委组织部门的组织下进行的。“高等学校校长的选择属于高级干部选拔程序，有严格的组织流程”。[1] 通常的步骤是“上级党委组织部门先对人选进行摸底，组织一些民意测验活动和小范围的推荐活动，然后对情况进行综合，为主管领导提供参考，而最终的决定者是上级领导。”[2] 教育部直属的76所高等学校中，30多所正局级高校校长由教育部

收稿日期：2013-08-25，**修回日期：**2013-12-12

直接任命,另外30多所部级高校由教育部提出校长任命意见,由中央组织部任命。这种选拔方式任命的高校校长在特定的时期发挥了积极的作用,但在新的时代和环境下也暴露了些许局限性:加重了高校行政化的诟病;一些“空投”校长的方法使得校长任期如昙花一现,我国校长平均5.2年的任期与国外校长的平均12.2年的任期相去甚远;选拔的范围狭窄,过分强调校长的党员身份,以理工科占主导的学术身份;过于强调政治标准,造成竞争意识平淡,缺乏稳健的动力。

阿什比曾说:“任何国家的大学都是时代和环境的产物。”[3]大学校长作为一所大学的领导者,它的遴选方式也理所应当与时俱进。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010–2020年)》明确提出要完善大学校长选拔任用办法。教育部于2011年12月启动了公开选拔直属学校校长试点工作,面向海外公开选拔东北师范大学校长和西南财经大学校长。2012年4月10日,教育部根据公开遴选的结果,任命原重庆大学副校长张宗益为西南财经大学校长,原东北师范大学副校长刘益春为东北师范大学校长。2012年12月4日,教育部发布公开选拔三所直属高校校长公告,在海外公开选拔北京科技大学、北京中医药大学和中国药科大学三所直属高校校长,这是公开遴选校长的第二次呈现。公开选拔高校校长打破了过去在较小圈子内由上级和领导“相马式”的选拔方式,这种“赛马式”的选拔更有利于选出更加合适的校长。从历史角度上看,是一种制度性的进步:公开遴选遵从民主、公开、竞争、择优的方针,拓宽选人用人视野,是深化高校干部选拔任用制度改革的积极探索,是推动高校科学发展的现实需要。

二、遴选程序:公开遴选至关重要的环节

所有的选拔,最完美的体现和终极的目标就是做到“正确地选人”和“选正确的人”,公开遴选作为一种选拔方式,更是要凸显两者的有机结合。正确地选人是强调如何选,即选拔程序的合理性;选正确的人是强调选拔对象的广泛性和合适性,即如何在能力范围内将选拔对象的范围最大化,再从众多候选者中选出最合适的人。罗尔斯认为,纯粹的程序正义可以通过完善和不完善的程序正义的比较来理解,完善的程序正义是指有一种确定的有关结果公正的标准,并可以设计出有效地实现这一结果的程序,其条件是有一个决定结果是正义的正当标准和保证达到这一结果的程序,不完善的程序正义是指尽管有一种关于正确结果的独立标准,但是由于人类有限理性所决定,还是可能因为某些偶然的因素而使我们偏离正确的结果,即当有一种判断正确结果的独立标准时,却没有可以保证达到它的程序。程序并非是水到渠成的步骤,而是遴选方式的直接表达和现实依托,是公开遴选至关重要的环节。

地无分中外,时无分古今,美国在长期的高等教育发展历程中积累了较为成熟的大学校长遴选机制——学校董事会领导下的自主遴选。美国大学遴选校长的程序包括以下六个步骤:第一步是学校董事会成立校长遴选委员会,遴选委员会的人员组成由学校董事会确定,通常由教师代表、行政人员代表、校友代表及社会公正人士组成,其中教师代表人数不得小于总数的二分之一;第二步是确定校长的任职资格;第三步是发布校长招聘广告,向全社会公开遴选标准,将它们登载在公开发行的有关高等教育的刊物上和大学的网页上,公开向校内外招聘;第四步是对应聘者进行筛选,由校长遴选委员会的成员对所有应聘人员进行评价打分,将候选人名单缩小在40人左右,然后由遴选委员会再通过打电话、访问等形式对候选人进行全面考察,进一步将候选人缩小到10人左右;第五步是对候选人进行面试。面试围绕候选人对高等教育的理解、办学理念、公关能力及管理能力等方面进行,遴选委员会的成员对面试的情况进行充分的讨论,并作出客观公正的评价,最后以投票的方式推举出1—2名候选人提交学校董事会;第六步是由学校董事会决定最后人选,学校董事会在听取遴选委员会对候选人的全面情况以及遴选程序的汇报后,在讨论的基础上决定最终的校长人选。

2011年12月21日,教育部公开选拔直属高校校长工作办公室发布了《教育部公开选拔直属高校校长公告》,公开选拔东北师范大学和西南财经大学校长,教育部网站上公布的遴选程序如下:一,报名:采取个人自荐,3人以上联名举荐或组织推荐方式在网上进行报名;二,职业素养综合评估:依标准,对报名者履行岗位职责应具备的素质能力进行评价,按1:3至1:5比例确定面试人选,面试人员名单在教育部门户和所在高校校园网进行公示;三,面试:面试采取竞职演讲和考官提问相结合的方式,每位面试者面试时间为50分钟,其中竞职演讲30分钟,提问20分钟。面试后,在教师干部代表和学生代表中进行民意测验,综合面试、民

意测验等情况，按照1:2的比例确定考察对象；四，组织考察：由上级组织对“德、能、勤、绩、廉”进行全方位考察，着重考察“政治品质”和“管理能力”；五，决定任职人选：教育部党组讨论决定公选职位拟定人选，网上公示，无异议则办理任职手续，并向全社会公布公选结果。第二次公开选拔的程序较上次而言，在面试环节有所变动：50分钟的面试时间，竞职演讲时间减为20分钟，提问增为30分钟，并在面试和民意测验后，加了面谈环节，由遴选委员会主任、副主任与面试者进行面谈，每位面试者面谈时限为30分钟，最后综合面试、民意测验、面谈等情况，按照1:2的比例确定考察对象。这次改动是根据第一次的经验总结而做出的适当调整，是对公开选拔程序的进一步完善。

三、遴选程序设计：合理化为原则

公开遴选校长无疑是一项制度创新，如何保障创新所带来的成果，则需要完善遴选程序。公开二字并非只是形式上的噱头，而应该践行在遴选程序的设计之中，遴选程序的设计要遵守合理化的原则，不断完善。

第一，遴选程序的设计要合乎科学发展的规律。公开遴选的关键是遴选队伍的广泛性，如果不是抱着海纳百川的决心，谈何公开遴选？广泛性包括两个对象，其一是遴选对象——高校校长人选的广泛性，要面向全世界范围寻觅有识之士、有志之人积极参与我国高校校长遴选，而不局限在某个特定的区域内。海纳百川有容乃大，尤其是作为知识殿堂——大学校长的遴选，更加不能故步自封。遴选时要不拘泥于候选人的身份，所谓英雄不问出处，打破原有的门第观念与论资排辈的固有思想。“美国第一位黑人大学校长露丝·西蒙斯，出身贫寒，从小与母亲在雇主家干活，不断凭借自己刻苦学习，拿奖学金攻读学业，后由于其在新奥尔良大学和普林斯顿大学出色的工作表现，1995年被遴选为美国史密斯女子学院的院长，成为美国7所顶尖女子学院的第一所黑人女校长。”[4]其二是负责遴选的委员会成员的广泛性，它的组成不能是单一的结构，应该广泛吸纳所有相关人员，组成一个有机协调的整体，教师群体、学生群体、教职工群体、政府相关机构群体、社会关心教育人士群体等各个群体代表构建成一个和谐的遴选委员会，群策群力达到遴选最佳效果。

第二，遴选程序的设计要合情合理，即将普遍的原理同客观的国情相结合，遴选程序的设计不能简单照搬照抄，而是应该立足中国教育这片土地，与我国高校校长遴选的环境吻合，不是无所顾忌地标新立异。对组织而言，其权力配置的不同，组织的行为结果必然不同，这说明了组织的权力构成影响其作为系统的活动，以及所发生的变革类型和所贯彻的价值观念。组织学的这条定理也佐证了高校的管理体制是影响高校校长产生的重要原因。美国法律规定，所有的高等学校都是独立的法人机构，高等教育权力分配集中在董事会和校长身上，联邦政府或州政府基本不干预大学内部事务。“董事会不直接介入学校的内部管理工作，它主要通过任命校长的方式来施加对学校的影响，校长是学校的最高行政首脑，对学校内部各项工作均有最终决定权。”[5]可见，个人的作用在美国大学权力构成中受到较大重视，正是这种重视决定了美国对校长的遴选面更加宽广，要求更高，程序更显复杂。“英国在高等教育系统的权力配置体现在教授行会与院校董事会及行政人员的适度结合上。”[6]英国政府享有的权力较少，大学实行自治，行会权力十分强大，因而大学的校长在制定政策、教师晋升、群策群力、对外联络等方面均有很大的权利和影响，英国大学的校长更像是一名学者而不像一名行政官员。我国公开遴选校长的程序设计固然要考虑中国现行的高等教育管理体制机制，考虑中国高校客观实际的权利配置状况。我国1998年8月颁布的《中华人民共和国高等教育法》中明确指出“国家举办的高等学校实行中国共产党高等学校基层委员会领导下的校长负责制”。党委领导下的校长负责制是我国大学现行的管理制度，公开选拔校长的程序设计必然要考虑到现实层面的管理现状，不能盲目追求西化，追求不切实际的民主参与。

此外，遴选程序的设计还要顺序而行，不能一蹴而就，顺理成章而不是蛮横无理，设计的遴选程序要在当时是可行的，不能为了设计而设计，为了选拔而选拔，设计出来的程序要能实际运用，而不是束之高阁。在遴选程序中，民主的积极作用的发挥、遴选委员会各代表间的制衡作用的体现、各人员参与积极性的调动，这些因素都要经过理性思考并因地制宜地融合在遴选程序的设计之中，以确保校长遴选的决策能够在积极的民主作用下更显科学，更趋完善。如果遴选程序设计不遵守合理化的原则，再怎么看似完美无瑕的遴选程序都不会做到正确地选人，选正确的人。

四、结语

公开遴选是我国大学校长选拔的制度创新,是中国特色大学校长选拔任用制度的进一步完善,完善我国大学校长公开遴选程序有助于完善我国公开遴选方式,遴选出肩负新的历史使命的高校校长,为高等教育事业科学发展提供人员和组织保障。在公开遴选的选拔不断向前推进的利好时机,我们应不断扩大校长遴选候选人的范围,广揽天下英才;有机组建遴选委员会,让与高校教育发展息息相关的所有要素都能参与到校长遴选中来;让民主在遴选程序中得到积极发挥,真正做到人心所向。此外,在遴选程序的设计中,不仅要考虑政治思想表现、工作经历,对其办学理念、治校方针、领导能力、性格品质、为人处世和人际关系等情况的考察也不能忽视。"一个大学校长最重要的基本素质除了是一个学者外,还要具有冒险精神与足够的耐心。"[7]曾任麻省理工学院校长的霍华德·约翰逊说过"麻省理工不但选校长,亦选校长夫人",[8]只有不断完善遴选程序,才能做到"广纳志士,能者居之"。

(本文蒙鲍嵘教授、徐少君老师多次细心指导,特此感谢!)

参考文献

[1] 王洪才.大学校长:使命·角色·选拔[M].上海:上海交通大学出版社,2009:101.
[2] 周群英,胥青山.大学校长遴选程序比较研究[J].江苏高教,2003(1):112-114.
[3] [英]阿什比.科技发达时代的大学教育[M].腾大春译.上海:上海交通大学出版社,2009:101.
[4] 刘道玉. 中国应当怎样遴选大学校长 [J]. 高教探索,2005(2):4-7.
[5] 中华人民共和国教育部国际合作与交流司. 国外高等教育调研报告[M].北京:首都师范大学出版社,2001:11.
[6] [加]约翰·范德格拉夫. 学术权力——七国高等教育管理体制比较[M].王承绪等译.杭州:浙江教育出版社,1998:199.
[7] 刘道玉.创造:一流大学之魂[M].武汉:武汉大学出版社,2009:56.
[8] 郑洪. 美国的大学怎样选校长 [J]. 编译参考,1997,(12):37-39.

《上海教育评估研究》征稿启事

《上海教育评估研究》是由上海市教育委员会主管、上海市教育评估院主办、国内外公开发行的学术期刊,国内刊号为CN31-2070/G4,国际刊号为ISSN2095-3380。国内邮发代号为4-886。

本刊自2012年创刊以来,始终坚持"繁荣文化、追求真谛,发展评估科学、服务教育进步"的宗旨,刊载教育评估的理论研究成果和实践经验,关注教育评估领域的新思考、新观点,为教育评估科研和学术的发展提供宽松、自由的交流平台,为完善教育质量和规范评估制度出谋划策,为实施科教兴国战略贡献力量。

刊物的成长离不开读者和作者的支持,为此我们特向你征稿。来稿要求如下:

1. 文章应具有科学性、观点鲜明,论证正确,逻辑严谨,文字简练,图表清晰。

2. 作者应遵守学术规范,文章中不得有剽窃、抄袭现象,凡引用必须注明出处。文责自负。

3. 来稿请严格遵守格式规范,具体可参考本刊发表的文章格式。文章篇幅一般不超过6000字。

4. 本刊设有作者投稿系统,作者可登录本刊的官方网站http://www.shjee.org.cn,点击"作者登录"进行投稿,也可通过电子邮箱shjee2012@126.com与本刊编辑人员取得联系。

5. 编辑部会在三个月内决定来稿是否录用。稿件一经刊用,本刊将略致稿酬。

6. 本刊有权对稿件进行取舍、修改、编辑。稿件一经采用,即视为作者同意本刊及本刊合作媒体进行信息网络传播与发行,并授权本刊处理作者的数字出版邻接权。

7. 本刊目前不收取版面费。