

doi:10.11835/j.issn.1008-5831.2013.05.027

# 高校教师聘任的“出身论”现象研究 ——对百所“985”、“211”院校的调查

易连云,赵国栋,毋改霞

(西南大学 教育学部,重庆 400715)

**摘要:**高校师资队伍建设业已成为高等教育改革与发展的重难点。笔者通过对百余所“985”、“211”高校教师聘任条件的调查发现,“出身论”现象已经不再是个别特例。文章通过追述此种规则带来的隐忧,进而反思其行为的本质,最后提出高校创新人才评价思维及构建多元、科学的聘用制度的改革思路。

**关键词:**出身;教师招聘;招聘条件;高校教师招聘

中图分类号:G40-058

文献标志码:A

文章编号:1008-5831(2013)05-0173-05

## 一、问题的提出

师资队伍“为大学的第一要素”<sup>[1]</sup>,目前,中国高等教育宏观管理体制变革逐步趋于稳定,师资队伍建设已经成为大学教育改革与发展的重点和难点。

近年来,各大高校招聘教师的条件都在“节节升高”,不但追求“海归”和名校,一些院校所提要求甚至具体到本科第一学历、英语水平考试、计算机等级等细节。越来越多的高校不仅规定求职者的最高学历,还严格要求第一学历,第一学历非本科及本科非海归、“985”、“211”不予考虑,同时,这一政策不仅针对应届求职者,甚至将其作为副教授、教授的基本标准,“出身”已经成了现在和未来的求职者不可不考虑的最重要因素。然而这样的制度是否具有合理性?会对中国的高等教育甚至整个教育体系发展带来怎样的隐忧却耐人寻味,弄清这些问题,对于推动高校师资队伍建设改革、提高高等教育办学质量、提升高等教育国际竞争力具有积极的意义。

笔者通过对“985”、“211”中的100所院校近两年的聘任条件进行调查,进而分析当前中国高校的招聘取向。

在调查中发现,大多数“985”、“211”高校聘任规定首先对其年龄和学历提出了要求,63%的高校对应聘者的年龄有明确规定,一般具有博士学位的年龄要求要在35周岁以下,具有硕士学位的年龄要求要在28周岁以下。79%和100%的高校对应聘者学历和学位有明确规定,所有高校都要求讲师具有硕士及以上学位,86%的高校要求具有博士学位。

收稿日期:2013-03-19

基金项目:重庆市研究生教育教学改革研究重点项目(yjg110210)

作者简介:易连云(1963-),男,重庆奉节人,西南大学教育学部副部长,教授,博士研究生导师,主要从事学校德育研究;赵国栋(1983-),男,山西平遥人,西南大学教育学部博士研究生,主要从事高等教育学、高校德育改革研究;毋改霞(1987-),女,山西河津人,西南大学硕士研究生,主要从事高等教育管理研究。

此外,“985”、“211”院校对应聘人员的学历主要从其最高学历、本科第一学历、是否具有海外留学或工作经历等方面进行要求。其中明确规定最高学历应毕业于“985”、“211”重点高校的比例为51%;本科第一学历的获得应是“985”、“211”重点高校,为44%;否有海外留学或工作经历,比例为32%。而同时要求本科第一学历和最高学历同为“985”、“211”重点高校的达到30%。

表1 “211”高校招聘学历要求

最高学历为“985”、“211”重点高校	52%
本科第一学历为“985”、“211”重点高校	45%
本科第一学历和最高学历同时为“985”、“211”	30%
具有海外留学工作经历或优先考虑海外留学工作者	30%
本科第一学历和最高学历同时为“985”、“211”且具有海外留学工作经历或优先考虑海外留学工作者	14%
年龄限制	62.5%

表2 “985”高校招聘学历要求

最高学历为“985”、“211”重点高校	50%
本科第一学历为“985”、“211”重点高校	42%
本科第一学历和最高学历同时为“985”、“211”	31%
具有海外留学工作经历或优先考虑海外留学工作者	36%
本科第一学历和最高学历同时为“985”、“211”、具有海外留学工作经历或优先考虑海外留学工作者	11%
年龄限制	66.7%

从表1和表2可以看出,“985”和“211”高校对于学历要求基本是一样的,众多高校对于最高学历、本科第一学历都有着明确的要求,而部分高校的门槛更高,求职者既需要本科第一学历和最高学历同时为“985”、“211”,而且需具有海外留学工作经历或优先考虑海外留学工作者,其比重占到所调查高校的14%。从调查中高校对学历要求的具体规定和重要程度也可看出,高校普遍有这样的意识:即具有海外经历的人员的整体水平高于毕业于国内院校的人员的整体水平,毕业于“985”重点院校的人员水平高于“211”院校的人员水平,而非985和“211”院校的人员则被认为水平更低。

“985”和“211”高校对于“高出身”的追求非常显著,据求职者的反馈,还有一些高校为了避免舆论的质疑,采取不明文规定的形式,而实际操作过程却执行着这一要求。因此,可以得出这样的结论,“出身论”现象已经不是个别特例,已经广泛存在于“985”和“211”高校教师聘任中。

## 二、高校招聘“出身论”的隐忧

基于上述统计与分析可以发现,“出身论”现象已经成为“985”、“211”高校或显或隐而普遍存在的重要规定,然而这样的制度是否具有合理性?会对中国的高等教育甚至整个教育体系带来怎样的隐忧?这些都是值得深究的问题。

### (一)加剧教育不公平

《纲要》指出:“教育公平是社会公平的重要基础。教育公平的关键是机会公平。”如今盛行的高校招聘条件中的“出身论”不但不会削弱高等教育的不平等和不公平现状,甚至会间接地加剧基础教育的不公平。

#### 1. 加剧高等教育不平等、不公平

高校招聘的“出身论”状况将会进一步加大高等教育资源分配、教育机会的获得、教育过程中享有的待遇、机会的不公平。“‘教育平等’包括两层意思,即:‘教育’的平等与‘平等’的教育。前者相对于经济、政治的平等,是‘平等’的外延向教育领域的扩张;后者相对于‘不平等’的教育,是‘教育’的内涵的深化”<sup>[2]</sup>。也就是说,人人都有受教育的权利,即教育机会的获得和教育过程中享有的待遇、机会等应均等。

截至2012年4月,教育部公布的全国普通高校(不含独立学院)共计有2138所,其中符合“出身”的重点高校仅占到5.24%,意味着94.76%的一般高校学生自进入所在学校始,他们的未来已经被确定,无论其后来怎样努力与出色,很多高校已经将其拒之门外。这既打击各普通高校学生学习的积极性,也从另一方面打击了教师教学积极性,进而从整体上影响到普通学校的教学激情和培养质量。其一,“出身论”的招聘方式,增加了“出自名门”的优质教师资源选择更高的平台的“权利”,而其它非“985”、“211”高校的“非优质”择业者只能选择层次更低的学校,从而间接造成后面入学学生教育质量获得的不均等与不公平。其二,“出身论”现象的发

生势必带来硕士、博士研究生招生取向倾斜,即由于择业单位对于学历的追逐,高校迫于学生就业压力,而造成高校在硕士、博士研究生招生时对于第一学历是“985”、“211”高校毕业生的追求,或者本身属于“985”、“211”的高校对于本校学生的扩大招生倾斜,减少对外招生的名额,造成非“985”、“211”高校学生再次获得优质高等教育机会的减少。其三,虽然国家和政府一直努力通过实施素质教育改革或者消解由于一元评价结构带来的教育不公平,但是“出身论”现象却再次强化了“一考定终身”的高考制度的合理性。学生高考的抉择和最终所属,从一定意义上已经限制了未来的发展可能,与此同时,“985”、“211”高校的学生却拥有更广阔的选择余地。最后,“出身论”现象是中国高等教育的悲哀,也是高等教育自身对自我的一种主观质疑,学生在国家承认具有办学资格的高校取得国家承认的学历、学位证书,却无法获得同样在国家教育序列中的他校的认同,这其中也包括了“985”、“211”学校本身。

## 2. 冲击基础教育和素质教育

“出身论”现象的发生将极大地加剧基础教育发展的不公平。人们对于优质基础教育的追逐将会更趋高涨,因为只有接受更好的基础教育才有可能进入一流的大学,那么对于接受优质基础教育和非优质基础教育的双方来说,已经造成了事实上的未来教育机会获得的不平等,表现为学生接受基础教育的水平间接地限定了他们未来的发展可能;同样的缘由,“出身论”现象还将加剧发达地区和欠发达地区基础教育的不公平,加大城市与农村基础教育之间的不公平。出身论”现象的发生也将增加对基础教育的冲击,将再次将基础教育拉入效率与应试为先的漩涡。表现为对基础教育布局的冲击,农村基础教育的冲击,对于适应学校所在地校本课程设置与进行的冲击等等。同样,“出身论”现象会对对素质教育和基础教育课程改革产生冲击。在目前,中国高校人才选拔主要依旧以高考为主,这样的人才选拔体制必然带来学生对高考分数的强烈追逐,会对中国目前提倡的素质教育和课程改革等以能力提高为主、弱化机械灌输的整体导向带来负面的影响。素质教育的目标是提高学生基本素质,强调学生创新能力、适应能力等方面的培养,而“应试教育”的目标是“为应试而教,为应试而学”,在此目

标导向下,客观上或许能使部分学生的某些素质获得浅层次发展,却也仅仅是片面的发展,是以牺牲学生更大的其他方面发展为代价的畸形思维。新课程改革提倡过程性评价取代终结性评价,倡导自主、合作、探究的学习方法,倡导有利于形成这三种学习方法的教学方法,而分数至上的高考法则却与此严重相悖。因此,“出身论”现象不仅会带来高等教育的不公平,甚至导致招生思维、招生方式的重大调整,相应地还会对中国基础教育和课程改革带来强烈的冲击。

## (二) 加剧高等学校恶性分层

根据库根(Kogan)(stratification)的定义,院校分层是指“高等教育机构间目的、地位和资源在层次上的差别”<sup>[3]</sup>,意味着如果不同的高等教育机构存在这三者差异的时候,院校分层现象就会实质性的存在,“在大众化的高等教育系统中,分层问题是不可避免的”<sup>[4]</sup>。在中国,院校分层现象已经发生,但是仍旧属于粗放分层阶段,也就是说因为不同院校、同类院校之间发展尚不均衡,以及学校发展同社会需要之间的差距,还没有形成科学的分层结构。包括部分精英高校在内的许多高校依然存在发展定位不明确、办学模式混乱、规格扩张冲动等状况。造成各层次学校间为迎合“出身论”政策,使学生一窝蜂地冲向即使同类专业较差却隶属“985”、“211”序列的“名校”,造成人才的隐形浪费。

## (三) 筛选假设不合理

高校招聘的“出身论”现象是基于人力资本理论中的筛选假设,属于主观臆断之弱假设,同时,还应该警惕这种现象的泛化。

“出身论”思维希望通过筛选假设方式将求职者的能力予以辨别,通过求职者的第一学历是否为本科、是否为重点院校推测其具备的能力和素养,其实质依然是以考生的考试成绩为基础,而非关注求职者本身的水平,以及客观上承认通过高考筛选人才的绝对合理性。同时,其筛选的目的在于筛选本身,仅仅是过滤掉过多的求职者,而非关注求职者的水平。相对于中国教育的特殊历程来讲,这样的人才考察方式并不合理,如中等师范学校在很长一段时间内其火爆程度和招生分数往往都高于本地区最优秀的高中,而如果以“出身论”所指的第一学历的标准评判这一类求职者,显然有失偏颇。所以,“出身

论”的方法始终无法自圆其说,更缺乏科学合理的逻辑思维。

前不久,“深圳大学校长章必功抗议银行歧视自己学生”的事件一度成为新闻热点。这一事件反映了“出身论”现象不仅发生在高校,已经成为当前很多用人单位筛选人才的共同思路,造成求职者的无奈甚至沮丧,学历和出身已经成为学生求职的重要砝码,然而,这种筛选假设的方法是否合理?从银行的让步可以看出,似乎“211出身”也并非必须条件。大学具有文化引领的功能,肩负着引领整个社会知识与文化创新与传承的重要使命。正如章校长所言:“面试的时候,就算前面站着清华的,后面站着北大的,你也不用不好意思,要站得笔直。招聘招的是人才不是背景,关键是自己要有底气,要有真才实学,是金子总会发光。”

### 三、高校对于现代意义的人才评价体制诉求

2003年12月党中央、国务院召开的全国人才工作会议指出:“要坚持德才兼备原则,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才主要标准,不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份,不拘一格选人才。”<sup>[5]</sup>

“出身论”的思维与方式体现出高校人才评价过程中缺乏科学的评价机制,对应聘者的学历、年龄等信息没有科学的分析,尤其是内部的深入研究,缺乏对人才是否具备真正的“优质性”进行跟踪和有效的验证。香港科技大学前校长孔宪铎在总结香港科技大学仅用十年时间就位列世界一流大学的经验时认为,吸引世界一流人才,并让他们快乐工作是科大成功的重要经验之一<sup>[6]</sup>。那么什么样的人才是一流人才,高校应该持怎样的人才思维,则成为了重中之重。因此,高校在教师聘任过程中应该树立科学的质量观,建立完善的指标评价体系显得尤为重要。

第一,应该明确评价目的与评价方法的科学性。目前,高等教育师资和人事管理的内涵都发生了巨大的变化,现代人事管理与评价更强调法治和科学,即通过法律维系制度的有效与威严,通过与目的相适应的科学的评价方法,尽可能提高评价的信度与效度,通过建立适合自身的指标体系、评价标准等方法使得评价本身更趋于科学。

第二,注重评价内容的综合性与评价过程的程序性。现有的评价内容主要还是以实施评价的人员根据既有经验为依托,人为划定众多的门槛对求职

者进行遴选,甚至丢失了评价内容的一般要求,即评价内容的综合性。因此,在评价内容的制定中,应该避免简单的毕业于哪类层次院校的终结性评价,而过渡为关注求职者的发展历程等多个角度。同时,评价本身不是一种价值判断,而是一个系统的连续过程,应该遵循一定的活动程序,如可以借鉴朱泓提出的高校教学质量评估方法,“根据既定目标—收集系统资料—综合分析资料+计算功能价值—薪酬价值判断—得到评价结果”<sup>[7]</sup>。其方法本身的程序性值得作为借鉴。

第三,树立现代人力资源管理理念。“出身论”现象实质是将教育文凭作为衡量人才的最重要标准,甚至有可能忽视了作为教师本身的最重要因素。然而,现代人力资源理念更为关注求职者的能力,如“美国高校在招聘辅导员过程中,对专业有明确的要求,一般是要求应聘者具有社会学、心理学、健康教育、大学生事务等课程学习经历,具有心理咨询、职业指导学生事务,学生发展等方面的硕士学位,若要取得中层的管理职位还必须具有相关领域的博士学位;就招聘对象而言,更看重工作经验和能力,不受任何年龄、性别和地域的限制,强调专业能力,以及合作、组织能力和人际沟通交流技能等”<sup>[8]</sup>。从其招聘的基本要求和规则而言,美国高校辅导员的招聘更为重视求职者的专业能力以及其接受过的专业训练,而没有详细规定要求求职者必须毕业于哪一层次的学校。所以,我们应该树立现代人力资源管理理念,将出身与学历当作借鉴,而非衡量人才的首要标准,甚至成为卡掉更多应聘者的方法,导致招聘本身的异化。

### 四、结语

随着中国高等教育大众化规模的逐渐扩大,高校质量的逐步提高,精英高校序列的扩容,越来越多的人将接受到更优质的高等教育,然而,根据“出身论”法则,这或许可能带来一种极致。当以第一学历、最高学历作为“出身论”手段不足以筛选出高校所需求的人才时,又当以怎样的标准衡量,难怪有人疑惑,若干年后大学教师的聘用是否会出现“拼高中”、“拼幼儿园”的奇特现象呢?“出身论”现象的发生乃至蔓延已经成为中国高校管理不容忽视的问题,虽然这种方法在一定意义上起到了限制高校师资的“近亲繁殖”的发生。但是更凸显出中国高校对

于符合高校发展的人才评价体制的强烈诉求,因此,解决这一困境的方法在于科学发现高等教育发展需要怎样的人才,探索现代意义上的人才评价方法和评价体制。

参考文献:

[1] 刘述礼,黄延福.梅贻琦教育论著选[M].北京:人民教育出版社,1993:70.  
[2] 赵友元.高等教育平等问题论争与批判.建材高教理论与实践,2001(6):14-18.  
[3] 玛丽·亨克儿,布瑞达·里特.国家、高等教育与市场[M].谷贤林,等译.北京:教育科学出版社,2005:

23.22.  
[4] 姜尔林.高等院校分层政策:特征、问题与对策[J].江苏高教,2007(4):73-79.  
[5] <中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定>学习辅导百问[M].北京:党建读物出版社,2004:3.  
[6] 孔宪铎.我的科大十年[M].北京:北京大学出版社,2004:201.  
[7] 朱泓.高等学校教学质量评估体系的研究[D].大连:大连理工大学,2004:31.  
[8] 张燕军.中国两国高校辅导员招聘条件比较[J].南通大学学报:教育科学版,2007(9):39-41.

## Study on the Recruitment of College Teachers of the Phenomenon of “Emphasize the Origin” Based on a Survey of One Hundred “985” “211” Institutions

YI Lianyun, ZHAO Guodong, WU Gaixia

(Faculty of Education, Southwest University, Chongqing 400715, P. R. China)

**Abstract:** Construction of Teacher Team has become heavy and difficult for higher education reform and development. Through more than hundreds of the “985”, “211” university teachers’ employment conditions of the survey found that “Emphasize the origin” phenomenon is no longer the individual exceptions. This paper traces the rules risk, and reflect the nature of its behavior, finally proposes university innovation talents evaluation thinking to build the multiple, scientific recruitment system reform.

**Key words:** origin; the recruitment of teachers; recruitment conditions; college teacher recruitment

(责任编辑 彭建国)