

大学课程改革的阻力及其化解探讨

——基于利益相关者的视角

刘付林

(南京审计学院 校长办公室, 江苏 南京 211815)

摘要: 为了不断提高人才培养质量, 满足经济社会发展对高素质人才的需求, 加强课程改革成为大学的共同选择。然而, 源自各方的重重阻力使得大学课程改革效果不甚理想。要提高大学课程改革的实效, 需要深入分析政府、教师、学生、用人单位等四类重要利益相关者产生的阻力, 并从整体利益出发, 在加大政府经费投入、促进教师主动参与、凸显学生主体地位、加强与用人单位沟通等方面作出努力, 化解各方之于大学课程改革的阻力。

关键词: 高等学校; 大学课程改革; 阻力; 利益相关者理论; 人才培养; 教育改革

中图分类号: G423.07 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-8750(2011)03-0097-06 **收稿日期:** 2011-03-28

作者简介: 刘付林(1982—), 男, 江苏扬州人, 南京审计学院校长办公室助理研究员, 主要研究方向为高等教育、课程社会学。

一、引言

美国管理心理学家勒温认为:“在任何一项变革中, 都存在着推力与阻力这两种对抗力量, 前者可以发动并维持变革, 后者则阻止变革发生或进行。”^[1] 大学课程改革亦是如此, 推力和阻力左右着大学课程改革的成败。

大学自诞生以来始终伴随着课程改革, 大学的发展史就是一部大学课程改革史。大学课程改革是一项复杂的、系统的教育改革工程, 并不是每次大学课程改革都能实现预设的改革目标, 当代众多的大学课程改革都是以失败而告终, 实然的改革结果与应然的改革目标相差甚远。我们可以借用教育改革研究领域的权威迈克尔·富兰的观点对此加以解释:“教育变革是一个复杂的过程, 教育变革具有非线性, 不要期望改革会按照预想的路径展开, 教育变革还具有不可预测性。”^[2] 大学课程改革之所以困难重重, 是与改革进程中遭遇的阻力密不可分的。

20世纪50年代以来, 阻力问题成为教育改革研究的焦点之一。联合国教科文组织“国际教

育计划研究所”第一任所长库姆斯将教育改革的阻力区分为四类: 物质上的阻力, 体现在缺乏资源和设备上; 行政管理上的阻力, 体现在规章制度和议事程序上; 哲学上的阻力, 表现在对理想的目的或目标持不同的观点; 心理上的阻力, 表现在个人的感情、态度和信念上^[3]。程培杰等则将教育改革中遇到的阻力分为文化阻力、社会阻力、组织阻力和心理阻力等^[4]。波尔·达林归纳了教育改革中可能存在的四个方面的阻力: 价值阻力、权力阻力、改革的实际阻力和心理阻力^[5]。学理上, 课程改革是教育的下位概念; 事实上, 课程改革是教育的核心内容。因此, 教育改革的阻力基本涵盖了课程改革的阻力, 研究课程改革的阻力可借鉴关于教育改革阻力的分析框架。但是, 正如上述关于教育改革阻力的分类, 已有的研究力求广泛性、系统性, 但深度挖掘却不够。本文试图从利益相关者理论的视角出发, 深入探讨大学课程改革的阻力及其化解。

二、研究的理论基础

基于对美国20世纪80年代不确定的商业环

境的反思,战略管理的利益相关者方法作为一种新的理论和模型被提出来。利益相关者理论认为,任何一个组织的发展都离不开各种利益相关者的投入或参与,组织追求的应是利益相关者的整体利益,而不应仅仅是某个单一主体(如股东)的利益。组织的决策必须要考虑各种利益相关者的利益并给予相应的报酬和补偿,组织的发展前景有赖于管理层对利益相关者的利益要求的回应质量^[6]。

本文之所以选择利益相关者的分析视角探讨大学课程改革的阻力及其化解,是基于以下两点考虑:一方面,利益相关者理论的研究旨趣直接指向现实的人和人的利益需求,而人是决定任何一项改革成功与否的决定性要素。大学课程改革亦是如此,它的成败与政府、教师、学生、学生家长、用人单位等各类利益相关者的利益满足情况紧密相关。通过利益相关者理论的分析,我们可以探究大学课程改革对不同利益相关者的不同意义,研究各类利益相关者对大学课程改革形成的阻力及其化解。另一方面,“作为一种非营利性组织,大学没有严格意义上的股东,没有人能够获得大学的剩余利润,某个人或某一类人都不能对大学行使独立控制权。大学是一个典型的利益相关者组织”^[7]。政府、教师、学生、学生家长、用人单位等都是大学的利益相关者。选择利益相关者理论的分析视角符合大学的组织特性。

三、利益相关者之于大学课程改革的阻力

什么是“利益相关者”?1984年弗里曼(Freeman)出版了利益相关者管理理论的奠基之作《战略管理:利益相关者方法》。在书中,弗里曼给出的“利益相关者”的经典定义是“能够影响一个组织目标的实现,或者受到一个组织实现其目标过程影响的所有个体和群体”^[8]。作为一个典型的利益相关者组织,大学在实现其推进课程改革、培养高素质人才的组织目标的过程中,受到各类组织或群体的影响,这些组织或群体构成了大学课程改革的利益相关者。本文选取了政府、教师、学生、用人单位等影响大学课程改革目标实现的四类典型利益相关者进行分析,探讨其对大学课程改革形成的阻力及其化解。

(一) 政府经费投入不足,管理体制不完善

大学的课程改革是紧紧围绕人才培养方案开

展的,人才培养方案制订和修订的主体均是大学自身,因此,大学课程改革的主体非大学莫属。然而,大学的课程改革不只是遵循高等教育规律和人才培养规律的教育行为,它也是在现实的制度环境与社会背景中权衡各种利益关系的社会行为。政府虽然不是大学课程的主要供给者,却是大学课程建设经费的主要提供者。包括课程建设与改革在内,大学的事业发展始终离不开政府的支持,即使是市场化程度很高的美国大学也不例外。无论在什么样的经济体制和政治体制中,政府与大学之间的关系一直是高等教育中的重要关系,政府是大学课程改革的重要利益相关者。

大学课程改革必须紧紧围绕政府实施的高等教育重大战略部署来开展,比如“211工程”、“985工程”、“质量工程”等。以“十一五”期间的“质量工程”为例,大学课程改革的核心评价指标体系就是国家级和省级的精品课程、教学名师、实验教学示范中心、精品教材等项目的立项与建设,因为这些项目的立项意味着政府会给相应的大学提供大量的财政拨款。有了经费支撑,课程改革的人力、物力等各种要素才会源源不断地得到补给,课程建设的水平才会不断达到新的高度。毫无疑问,政府是重要的课程改革与建设项目的的主要设计者、管理者、评价者,通过经费这只看不见的手,政府实现了对大学课程改革的有效控制。然而,在国家的教育经费投入占国内生产总值比例较低的大背景下,政府对大学课程改革投入的经费是有限的,大学课程改革的经济基础是薄弱的,大学课程改革的动力是不足的,因此,政府经费投入不足是大学课程改革的重要阻力。

表面上,大学课程的管理者是大学自身,大学是课程改革的主体,享有课程改革的发言权、管理权、评价权等各类权利,实质上,政府才是大学课程改革的仲裁者。大学重要的课程改革均要得到政府的认可方能获得合法性并予以实施。大学课程改革始终在专业建设的框架内开展,通过牢牢掌控专业增设、调整等专业建设活动的审批权、决定权,政府实现了对大学课程改革的有效控制。大学课程系统中占统治地位的国家级、省级精品课程或特色课程的评选、立项、建设、管理等活动都是由政府控制,即使是体现学校特色的校级课程建设活动也是在政府有关课程文件的框架内开展的。可以说,大学课程改革的所有元素、所有环

节都在政府的直接管理或间接管理的范畴内。政府对大学课程的管理过于集中构成了大学课程改革的阻力。

（二）教师主动参与不够，评价体系不合理

“师者，所以传道、授业、解惑者也。”^①大学教师是大学教育活动的实施者，是大学实现人才培养、科学研究和社会服务功能的行为主体。课程改革的历史经验证明，教师对于课程改革的成功具有决定性意义，教师积极主动的参与是课程改革成功的保证。

正如加拿大著名课程专家大卫·杰弗里·史密斯指出的，很多课程改革“在制定其教育决策的时候，很少考虑教师的经验。教师只不过是些公仆，其职责是将别人作出的决定付诸行动”^[9]。这种远离教师的课程改革，使得“教师的利益和意见在学校发展中没有得到充分的表达，教师的参与是一种被动参与”^[10]。同样，大学教师参与课程改革往往是因为“被卷入”而被动参与，不是发自内心的主动参与。因为主动性和积极性不够，教师参与课程改革的热情和潜力难以被有效激发，课程改革的效果可想而知。同时，课程改革的推行，意味着新的课程体系和新的课程模式的出现，这就要求教师更新课程观念，提升课程开发、实施、评价等方面的综合能力，为此，教师要付出更多努力，投入更多时间和精力。由于教育工作具有一定的重复性，教师容易陷入日复一日、年复一年的机械循环中。课程改革的创新性与教师教育活动的重复性之间的矛盾也影响到教师对课程改革的参与度。

近些年来，对大学教师的评价与考核呈现出过度量化和功利化的倾向，重科研、轻教学，重结果、轻过程，重指标、轻内涵的现象日益明显。一方面，在高等教育从外延扩张向内涵建设转变的新时期，众多大学的发展目标同质化为从“教学型”院校向“教学科研型”院校转变，或是从“教学科研型”院校向“科研教学型”院校转变，科研在大学中的重要地位日益突出。另一方面，科研工作量可以量化为论文、课题、科研经费等显性内容，因此对教师的科研考核更具操作性和可比性。相对而言，教学是塑造人的活动，教学效果在短期内不易显现，对教学工作的考核与评价较难被量化。因此，在当下的教师评价体系中，对科研重要性的强调无以复加，对教学的关注日趋减少；科研

投入的回报率高，教学投入的回报率低。面对这种不合理的评价体系，教师自然会把更多的精力投向科研，从而忽视教学活动中的课程改革。不合理的评价体系导致教师重科研、轻教学的行为偏向，形成大学课程改革的强大阻力。

（三）学生认同度不高，主体地位被忽视

学生是大学存在的理由。就大学课程而言，学生理应是最核心的利益相关者。1998年召开的世界高等教育大会通过的《21世纪的高等教育：展望和行动世界宣言》就明确指出：“国家和高等院校的决策者应把学生及其需要作为关心的焦点，并应将他们视为高等教育改革的主要参与者和负责任的利益相关者”，要使“学生参与有关高等教育问题的讨论，参与评估，参与课程和教学法的改革，并在现行体制范围内参与制定政策和院校的管理工作”。

事实上，学生对于大学的重要性并没有在课程改革活动中得到应有的体现。大学课程改革往往远离学生，学生成了课程改革的局外者、旁观者和被动的接受者。大学课程改革从设计、实施、管理到评价的过程中，学生始终没有主体式的参与。即使是有限的参与，也只是表现为被迫做几份关于课程改革的问卷，接受几次相关的访谈。课程改革方案的合法性能够得到政府、大学管理者、大学教师的认可，但不一定能得到学生的认可。大学课程改革的立足点和落脚点往往是经济社会发展的需要，而不是学生身心发展的需要。这样的课程改革往往脱离学生的现实生活，难以激发学生内在的价值需求，学生的认同度自然很低。因为认同度不高，学生对课程改革容易产生排斥心理，视课程改革为学校额外增加的负担，这种情况不利于课程改革的推进。

大学课程改革的消费者是学生，因此，学生最有权利评判课程质量，课程改革也应该以是否满足学生成长成才的需要为评价标准。虽然以学生为本、以学生为主体的课程理念得到了广泛传播，但实际情况与之相差甚远，学生主体地位被剥夺的现象比比皆是。众所周知，大学生处于特殊的身心发展阶段，对自主性、能动性、主体性具有强烈的追求和渴望。然而，在现实的大学课程改革中，学科逻辑占据了上风，学生心理发展逻辑被严

^①语出自韩愈《师说》。

重忽视,学生主体地位严重缺失。在此情形下,学生参与大学课程改革的行为常常是被迫和无奈的,必然对课程改革产生阻力。

(四) 用人单位眼光不够长远,功利性思维过强

在精英教育时代,大学生是天之骄子,用人单位对大学毕业生极度渴求,对大学课程改革没有真正的发言权。随着高等教育大众化和普及化时代的到来,用人单位可招聘的人选明显增多,大学生就业的供求关系发生了显著变化,用人单位成了卖方市场,大学生成了买方市场。因为这样的供求关系,所以用人单位对人才培养质量不断提出更高的要求,由此对大学课程改革的影响力愈发增大。

很多用人单位在招聘大学生时经常会优先考虑有工作经验的应聘者,这也是很多应届大学生在求职过程中经常碰壁的主要原因。类似招聘条件的背后反映出用人单位的用人眼光不够长远,一味强调应聘者在短时间内的工作适应能力,忽视了应聘者长远的工作创新能力和未来发展潜力。在当下大学生就业形势极其严峻的现实背景下,用人单位的用人标准对大学课程改革产生了重要影响,大学课程出现了一味褒实践课程、贬理论课程,重视应用能力、忽视发展潜力的不良现象。用人单位作为一种强大的外部力量,因为眼光不够长远对大学课程改革形成了阻力。

大学的重要办学目的是为社会培养各类高素质人才,人才素质的高低由用人单位来评价。作为大学的主要产出(大学毕业生)的使用者,用人单位对于大学人才培养质量的要求具有当然的合法性。然而,大多数用人单位选材用人的标准遵循市场化的思维方式,追求成本最小化、利益最大化,表现出很强的功利性。无论什么用人单位,他们对应聘者都会提出类似“上手要快”、“在指定的工作岗位上尽快胜任”等要求。在用人单位功利化的思维模式下,大学生被异化成了劳动工具,而不是完整的生命体。用人单位的这种用人导向对大学课程改革产生了巨大阻力。

四、以整体利益化解大学课程改革的阻力

阻力不只是产生消极的影响,也可以带来积极的影响。正如莫瑞尔(Maurer)观察到的,阻力也是改革成功的一个必要组成部分,“往往是那些有反抗情绪的人会告诉我们一些重要的东西,

我们也会受到他们的影响。他们为那些被认为是好的东西据理力争,他们或许看到了我们不曾梦想过的解决方法,他们或许看到了我们不曾看到的(改革)实施过程中的细节问题”^[11]。认真分析阻力,挖掘其根源,通过积极的措施予以化解,改革可以取得更好的效果。

(一) 加大政府经费投入,推进课程管理重心下移

经费短缺一直是制约大学发展的重要因素,增加政府的经费投入是大学实现更好更快发展的有效途径。人才培养是大学的核心任务,课程是大学培养人才的核心载体,因此,课程改革对大学发展的重要性不言而喻。大学的质量与特色某种程度上就是表现为一系列高质量、有特色的课程。课程改革离不开经费支持,经费是课程改革的先决条件。政府在不力扩大高等教育投入的前提下,应该首先考虑加大课程改革经费的投入。当然,加大经费投入的同时,加强经费使用的绩效评估也是不可或缺的。只有这样,才能实现大学课程经费的投入、使用、评估等环节之间的良性循环,有效地缓解政府经费投入不足之于大学课程改革的阻力。

当代课程改革常常由政府启动和推进,“政府改革”成为改革的常态形式^[12],课程的管理权高度集中在政府。课程具有意识形态属性,但其根本属性还应该是教育性;课程改革可以是政府行为,但其本质属性还应该是教育专业行为。课程管理的高度集权不符合课程及课程改革的专业品质。为进一步激发大学实施课程改革的积极性、主动性,政府应该推进课程管理的重心下移,将课程改革的权力充分下放到大学,还大学课程改革的主体地位,这也符合世界高等教育的发展趋势,即政府与大学之间变成一种伙伴关系。正如《世界高等教育大会宣言》指出的那样,高等教育与国家之间建立良好的关系是高等教育变革与发展的先决条件。

(二) 促进教师主动参与,完善评价体系

“革新的成败最终取决于全体教师的态度。”^[13]广大教师是课程改革的直接参与者,课程改革的合法性只有获得教师的认同,教师才会把课程改革中所体现出来的价值理念、方法、规范等内化于心,并在实际行动中予以推行。心理学研究表明,参与管理对变革活动有多方面的作用,它既可以吸取参与者的智慧,又可以增强其心理满

足感,减少思想阻力。因此,大学应广泛提高教师对课程改革的主动参与度,引导教师共同参与选择和拟定课程改革方案,共同分享信息资料,加强意见交流和信息沟通,对出现的问题尽量采取民主协商的方式解决,这将有助于缓解阻力,顺利推进课程改革。

“教师也是一个理性的人,他们总是从对其自身利益最大化方面来对课程改革政策进行分析。正是教师对于自身利益的诉求,才从根本上为课程改革提供动力;也正是由于教师自身利益在课程改革中得到了满足,才能从根本上认同课程改革,并积极主动地参与到课程改革中去。”^[14]事实上,远离教师的个人利益诉求来高谈课程改革,是一种对教师片面化认识的表现。改革的发起者与受众对改革的价值需求不一致,会导致改革的目标与手段的价值错位或倒置,最终使改革异化。因此,大学管理者应着力改变当下不合理的教师评价体系,强化教学立校的办学方略,突出教学的中心地位,加强对教学工作的评价,引导教师主动为教学投入更多的精力,为课程改革付出更多的努力。

(三) 提高学生认同度,突出主体地位

学生之所以对大学课程改革的认同度低,其重要原因就是课程改革远离他们的现实生活经验,因此,课程改革者应创造条件,让学生充分参与到课程改革的全过程,拉近学生与课程改革的距离。课程改革方案的制定要充分吸纳学生有价值的建议,课程方案的实施要充分激发学生的积极性。大学应通过广泛宣传、加强沟通等多种途径,让学生深入理解课程改革的必要性和紧迫性,提高他们对课程改革合法性的认识以及认同度。认同度一旦提高,课程改革和学生之间就会建立良好的互动关系,而不是对立关系。在高认同度的前提下,学生学习新课程的动力往往是兴趣使然,而非不得已而为之。

课程的服务对象是学生,学生是课程改革的多极主体之一。长期以来,课程哲学视野中的学生是被改造的对象,处于被动的客体地位。大学课程的理念也烙有这样的印迹,即使是身心发展已经相对成熟的大学生也毫无主体地位可言。突出学生的主体地位,就是尊重学生对课程改革的话语权,将学生的意志渗透进课程,使学生的评价成为衡量课程改革成功与否的重要标尺之一。课

程改革的根本宗旨是促进学生更好的发展,个体的发展仅仅靠外力很难推动,只有充分激发主体性,学生才会全身心的吸纳课程,将外在的课程要求转化为内在的发展愿望。

(四) 加强与用人单位沟通交流,完善课程结构

很久以来,作为远离社会的象牙塔,大学很少与用人单位沟通。大学的教育逻辑与用人单位的用人逻辑缺少交集,大学培养出来的人用人单位不要,用人单位想要的人大学培养不出来。课程改革亦是如此。大学开展课程改革不能只是局限于大学内部,还应该让用人单位参与其中,与用人单位就学生的素质结构、培养模式等展开交流,彼此沟通,交换意见,增进理解。当然,大学应以批判性的眼光扬弃用人单位的观点,择其正确的意见指导课程改革,就其不妥的看法与之沟通商榷。通过交流与沟通,在大学和用人单位之间架起桥梁,使人才的进口和出口之间实现良好的对接。

在学生各种素质结构中,就业的核心竞争力还是体现为实践能力和工作的适应能力,因此,为了帮助学生在用人单位站稳脚跟,适当增加实践类课程,提高其质量,培养学生的实践能力是必要的。当然,大学课程改革的指导原则不能只是用人单位的实用原则,还要紧扣学生创造性思维、批判性思维等综合素质的培养,立足学生作为一个完整的生命体的发展,因此,在大学课程菜单中,理论型课程也是不可或缺的。大学课程改革要合理调整实践类课程与理论型课程的结构,构建科学合理的课程生态系统。

参考文献:

- [1]宋海兵.试论教育组织变革的阻力及其控制策略[J].高等教育研究,1992(4):42-45.
- [2]富兰 M.变革的力量——深刻变革[M].中央教育科学研究所,加拿大多伦多国际学院,译.北京:教育科学出版社,2004:25.
- [3]库姆斯 A W.教育改革的新假设[M]//瞿葆奎.国际教育展望.北京:人民教育出版社,1993:278.
- [4]程培杰,马健生.试论教育改革阻力的来源[J].比较教育研究,2001(6):49-53.
- [5]达林 B. 教育改革的限度[M].刘承辉,译.重庆:重庆出版社,1991:32.
- [6]柏檀,周德群.高等教育质量的利益相关者动态分析[J].黑龙江高教研究,2009(10):7-9.

- [7]李福华.利益相关者理论与大学管理体制创新[J].教育研究,2007(7):36-39.
- [8]林曦.弗里曼利益相关者理论述评[J].商业研究,2010(8):66-70.
- [9]史密斯 J D. 全球化与后现代教育学[M].郭洋生,译.北京:教育科学出版社,2000:4.
- [10]胡定荣.课程改革的文化研究[M].北京:教育科学出版社,2005:261.
- [11]李贤,谢少华.基础教育课程改革的障碍及其超越[J].教育发展研究,2010(6):30-35.
- [12]郝德永.当代课程改革:方法的局限与症结[J].教育发展研究,2007(6):22-25.
- [13]拉塞克 S.从现在到 2000 年教育内容发展的全球展望[M].马胜利,译.北京:教育科学出版社,1996:105.
- [14]曾东平,曾志忠.教师利益与课程改革合法性的探讨[J].教育发展研究,2007(6):26-29.
- (责任编辑:黄 燕)

Discussion of Resistance to University Curriculum Reform and Resolutions: A Perspective from Stakeholders

LIU Fu-lin

Abstract: To improve the quality of personnel training to meet the economic and social development needs, strengthening the curriculum reform has become a common choice of the universities. However, it met many obstacles from all sides. To improve the effectiveness of university curriculum reform, it requires an in-depth analysis of the resistance from the government, teachers, students, and employers. We need to increase the financial input, promote the active participation of teachers, emphasize the dominant position of students, and strengthen the communication with the employers to resolve all of the resistance to the reform.

Key words: colleges and universities; university curriculum reform; resistance; stakeholder theory; cultivation of talents; education reform

(上接第 84 页)

- [7]蒋伟.劳动者提前解除劳动合同的责任探讨[J].中国劳动,2006(5):47-49.
- [8]侯玲玲.劳动者违约金约定禁止之研究[J].当代法学,2008(4):114-121.
- [9]刘文华.服务期约定应当由一个合理限制[J].中国劳动,2006(12):31-33.
- [10]沈晓林.服务期协议违约金三题[J].江海纵横,2008(3):41-44.
- [11]张真颖.培训期间工资是否为计算违约金基数[N].中国保障报,2009-06-29(4).
- [12]秦国荣.服务期协议:概念、本质及其法律效力分析[J].法律科学,2009(1):113-122.
- (责任编辑:黄 燕)

Research on the Term of Service in Labor Contract

QI Xian-ping

Abstract: The term of service differs from the common labor contract term in applying the premium, breach result and so on. The term of service rule embodies the legislative idea of balancing the right and duty between both parties of labor contract. However, the term of service rule is not very clear in legislation. This article is about to make a further research to clarify related problems so it can exert its proper functions.

Key words: the term of service; labor contract term; labor contract; labor contract law