

整个教师职业生涯来讲,所提供的任何阶段的教育和培训都是同样重要的,因此大学教育学院培养本科生与培养研究生并重,职前培养与职后培训并重,研究宏观教育课题、一般教育理论与地方性教育问题及一线教育情境性问题并重,它将成为培养新教师的摇篮、在职教师的充电站、基础教育改革的引领者和各种教育服务的轴心。

(二) 新型教育学院的体制机制改革

大学教育学院不仅要适应教师教育改革需要来进行组织功能改造,而且必须得到相应的体制机制保障,才能激活学院这一高校办学的基本单元,激发出大学基层组织的办学活力,从而使上述组织调适真正发挥作用,与基础教育实现共振。这也是在学院层面建立现代大学制度的现实要求。

1. 管理体制变革

首先是给学院更多办学自主权,建立校、院两级管理模式。当今大学与社会的联系愈加紧密,大学的管理责任和管理重心应侧重科学规划和宏观管理,尤其是校外资源的统筹利用,为学校整体发展营造良好外部环境。大学的领导作用主要体现在统揽全局、科学决策、组织指挥和政策调控等方面。而师资、学科、专业、学术、学生等具体事务的管理,则应更多放权给学院。学院是教学、科研和服务社会的主体实施单位,增强学院办学自主性,有利于提高学院的应变能力,从容应对复杂多变的办学环境,第一时间对中小幼教育及其教师专业发展需求作出师资、课程、研究及教育服务等方面的灵活调适。

其次是按照学术组织的要求进行院内管理,实现政治权力、行政权力、学术权力的耦合。学科是大学组织的基本单元,这就奠定了大学尤其是学院学术组织的根本属性。我国大学学院管理是典型的行政权力主导模式,政治权力往往与行政权力交织在一起,导致学术权力被弱化,从而背离了其学术组织的基本属性,因此必须建立以学术权力为主导,并与行政权力、政治权力有机耦合的学院内部管理体制^[5]。学院层面的学术权力一般是通过教授委员会这个平台来行使的。通常教授委员会是作为学术决策和学院咨询的机构,决策对象是与学术发展直接相关的事务,如学科建设、专业建设、师资队伍建设、实验室建设、职称评定和教师聘任等,也就是所谓的“教授治学”。但仅仅将教授委员会作为学院管理体制内的一种学术体制是远远不够的,它

应成为学院内部治理结构中一个独立的权力主体,过渡到所谓的“教授治院”,从咨询走向决策。这样,以学院党委为代表的政治权力发挥了政治核心和保证监督作用,以院长为代表的行政权力则负责实施日常管理,重大事务提交以教授委员会为平台的学术权力通过,既体现了学院学术组织的属性,又较好地解决了学院管理中决策、执行、监督的相互制约协调的问题,更形成了政治权力、学术权力和行政权力三者的有机耦合。

2. 领导体制与决策机制

大学学院一级的领导体制和决策机制迄今为止还没有明确界定。学院的领导体制,既不是分党委领导下的院长负责制,也不是院长负责制,当前比较统一的认识是“集体领导、民主决策、分工负责、统筹协调”的领导决策机制。集体领导、民主决策的内涵,是指凡涉及学院改革和发展中的重大问题和重要事项,都要按照民主集中制的原则,由学院党政联席会议集体讨论决定。分工负责、统筹协调的内涵,是指根据党、政、学的不同组织属性,分工负责、统筹协调、形成合力。在实施领导和进行决策过程中,既要充分发挥教授委员会为代表的学术组织的作用,也要切实保证以教职工(代表)大会为主要平台的师生对学院事务的知情权、参与权、建议权和监督权。学院内部政治、行政、学术三大权力主体各安其位,既能对前述大学教育学院办学环境的巨大变化作出及时灵活反应,又符合高等教育办学规律和契合学术组织的根本属性。这种领导体制和决策机制能够较好地实现学院党、政、学三种权力的耦合,但必须在依法治院前提下、在学院章程和各类制度框架内运行。

3. 管理模式和管理博弈

与学院学术组织的根本属性相适应,管理体制上应抑制行政权力的过度膨胀并还权于学术,管理模式上应与学术人员这一管理对象相对应,采用诸如“Y理论”“Z理论”模式。道格拉斯·麦格雷戈在《企业中人的方面》中指出,控制并非是指挥行为的好方法。传统“X理论”是指挥和控制的管理哲学——不管它是严厉的还是温和的——已经不适用于激励,尤其按照马斯洛需求层次理论,对那些处于社会和自我需要等较高级别的管理对象进行激励时,指挥和控制基本不起作用。而“Y理论”则侧重依靠自我控制和自我引导,倡导一种创造机会、释放潜力、消除障碍、鼓励成长、提供指导的管理