

编者按

不久前,一篇题为《国内高校近亲繁殖统计表》的文章,让很多人想起一个既熟悉又陌生的名词——学术“近亲繁殖”。之所以说它“熟悉”,是因为早在十几年前,人们就已经开始讨论国内高校的“近亲繁殖”问题;而之所以说它“陌生”,是因为除了“国内高校学术近亲繁殖严重”这样的论断,除了“大量本校毕业生留校导致近亲繁殖”这样的概念之外,您对它还了解多少? 在上述文章中,大量数据足以说明以上提到的两点,但除此之外呢?关于学术“近亲繁殖”,真的只有这样简单吗?本报记者试图通过对具体高校、专业的分析,对此进行某些更深入的探讨。虽然受条件所限,此次探讨所涉及的“样本量”不大,但希望其中的某些结论,能够让我们在看待学术“近亲繁殖”的问题时,有一些新的观察视角。

质疑

二问学术『近亲繁殖』

提起学术上的“近亲繁殖”,相信每一位学者都不陌生。近十几年来,也不断有学者发出“要摘掉这颗大毒瘤”的声音。 2014年,随着“湖南大学出台相关规定,本校博士毕业生不能直接留校,须以助教身份在海外研究2年以上并通过考核”的新闻成为热点,国内对学术“近亲繁殖”的关注度也达到了白热化。 不过近些年,国内高校的引援目光

一问:什么是学术“近亲繁殖”

尽管我们如今对“近亲繁殖”口诛笔伐,但对于究竟什么是“近亲繁殖”这一基本问题,我们似乎并没有很明确的概念。 对于“近亲繁殖”,人们通常的理解是,一个学科、专业或学术研究团体的成员具有师承关系,或来自于同校、同导师,甚至整个学科和专业都是由师生关系的成员所组成,这种由“学术近亲”组成的研究群体关系便是“近亲繁殖”。 然而,这种“师承说”对“近亲繁殖”的边界定义得太宽泛。毕竟在现实中,几乎所有的高校院系和专业都不能做到成员间的零师承关系。那么,成员间具有多大比例的师承关系才能被定义为“近亲繁殖”呢? 50%、80%、100%? 或许正是因为所谓的“师承”不便计算,所以长期以来,“近亲繁殖”的界定标准被简化成了一个更易计算的数字——有多少毕业生留在本校工作。但这样的标准也有很多“模糊地带”,尤其对于具有复杂情况的学生个体而言。 比如,如果把拥有本校教育经历的学生毕

二问:谁是学术“近亲繁殖”的“最大分子”

在此次媒体公布的《国内高校近亲繁殖统计表》中,经济学排名前16名的国内高校院系(教育部2012年公布的学科排名),近亲度高达50%以上的占70%,这或许可以理解为,2012年前后中国高校“近亲繁殖”的一个缩影。由此,也可以很容易得出一个结论——中国的学术“近亲繁殖”现象非常严重。 对于这一结论的真实性,我们并不否认。但需要指出的是,简单笼统的数据统计,常常会在揭示某些事实的同时,也掩盖了另一些事实。比如,如果将被统计的教师按入职年份作区分,就会有一些新的发现。 近日,《中国科学报》记者就对该排名中的两所高校——西安交通大学经济金融学院、东北财经大学经济学院重新进行了统计。只不过在统计中,记者以2008年为界,将被统计教师分为了2008年前入职和2008年后入职两类,分别进行统计。区分是否属于“近亲繁殖”的标准,暂定为其硕士和博士学位是否在本校获得。 目前,在官方网站能查询到完整硕博教育及工作经历的教师人数,西安交大经济金融学院为118人,东北财经大学经济学院为52人。 其中,在2008年前入职该院(包含其前身陕西财经学院相关专业)的教师共有87人,获

三问:“客观因素”究竟有多重要

一个国家级团队,老中青三代皆出自本校——在记者过去的采访中,这样的组合远远不是个案。 是什么造成了如今“近亲繁殖”居高不下?节省磨合成本,看不上外校人员,制造名师效益链,当权者行使留人特权……专家们对此早有定论。但撇去这些主观原因,我们也不得不承认一些现实的无奈。 华中师范大学教育学院教授范先佐此前在接受《中国科学报》采访时曾表示,学术“近亲繁殖”现象的泛滥,究其原因,还是高层次人才的数量比较少,特别是一些欠发达地区,吸引人才更困难一些,留用自己的毕业生对学术研究队伍的稳定有好处。短时期来看,这种做法对学术队伍的建设能够起到一定作用。 需要明确的是,“客观因素”的确是高校

开始瞄向海外,以至于某些地方院校都“敢于”到世界名校招聘毕业生。伴随这股潮流,“本校生”似乎不再是高校人才引进的重点,学术“近亲繁殖”话题好像也偃旗息鼓了。 然而,所谓的学术“近亲繁殖”,真的只是多招几个本校生和多招几个外校生这样简单吗?对于这个我们已经谈论多年的概念,有些问题是不是依然有待解答?

业留校均视为“近亲繁殖”,未免杀伤力过大。毕竟高校中存在大量“本校本科+外校硕博”或“本校硕博+外校博士”的学生,这类学生由于其求学期间存在独立的“闯荡”经历,我们很难断言他们还会存在学术上对导师过度依赖、阻碍学术创新的现象。 反之,如果“本校博士+短期访学”不被视作“近亲繁殖”,又似乎有失严谨。因为这些学生留校后,本质上还是在短期内回到原团队,一定程度上易滋生团体主义,伤害学术自由、平等。 对此,北京大学教育学院教授卢晓东表示,真正意义上的“近亲繁殖”,应当是毕业生完成最后的学历教育(通常为硕士、博士)后,直接留在母校继续工作。“介于学历教育与正式工作之间的短期访学,通常只有一两年,从严格意义上来说,并不能成为规避‘近亲’的理由。” 然而如今,“短期访学”似乎成了高校在规避“近亲繁殖”指责时,于政策上最“合理”的途径之一。甚至从某种角度上说,几年前曾引起舆论轩然大波的“湖南大学招收本校博士生”事件,其实就属于这种情况。对此,我们又该如何看待?

得本校硕博学位(包括任教时获得本校博士学位)的教师共有74人,近亲度高达86%。东北财经大学经济学院入职的39位教师中,获得硕博学位(包括任教时获得本校博士学位)的教师共有27人,另有3人在本校毕业后在其他单位有或长或短的工作经历,近亲度高达69%。 与之形成对比的是,在2008年至2018年间入职西安交大经济金融学院的31位教师中,在本校获得硕博学位并毕业留校者有16人。相较于2008年前,其“近亲繁殖”率下降到50%左右。东北财经大学经济学院2008年后入职的13位教师中,在本校获得硕士或博士学位并毕业留校者有6人。较之此前,其“近亲繁殖”率也下降到46%左右。 由此可见,当前,为高校学术“近亲繁殖”贡献了“最大分子”的,其实是2008年之前入职的教师,而2008年后入职的教师群体,其“近亲繁殖”率已经显著下降。这种变化背后的原因其实非常简单——相较于10年、20年前,高校间人员流动的闭塞与不便,目前国内高校不论从内部政策还是外部环境,都已经大大有利于外校新鲜血液的进入。 必须承认,当前国内高校“近亲繁殖”现象依然十分严重,但有时候趋势要比现实更重要。

学术“近亲繁殖”的一个重要原因,但与此同时,这样的因素显然不能作为高校“近亲繁殖”率长期居高不下的挡箭牌,尤其是对人才吸引力较大的“985工程”“211工程”高校,更不应该以此理由拒绝师资队伍建设的“远缘杂交”“异缘杂交”。 “与‘近亲’问题相关联,中国高校一个更现实的问题是‘师承’‘宗派’问题。”卢晓东提醒道。 近亲繁殖的学术好比江湖,在一个门派中不允许有不同于“师傅”的左见,然而,没有不同声音也就无所谓争鸣、创新;师弟、师妹的排位不能超越师兄,因此,即便师弟、师妹对论文的贡献大,署名却只能在师兄之后…… 这样的学术生态是灰色的,显然任谁也无法欣然接受。

学术“近亲繁殖”,没那么简单

案例

“近亲繁殖”的“界”“术”之辨

多年前,英国《自然》杂志曾有一篇报道称,如果将学术“近亲繁殖”率定义为大学师资队伍中本校毕业生所占比例,用一个国家发表的论文量和论文被引量占世界总量的百分比来反映一个国家的科研生产率,那么经过统计,科研生产率与学术“近亲繁殖”率呈负相关。 很显然,这样的结论是符合目前人们对于学术“近亲繁殖”的普遍认知的,那就是在宏观层面上,学术“近亲繁殖”影响科研生产,尤其是高水平科研生产。然而,如果我们将视角集中在某一个科研团队,这样的“负相关”还成立吗? 每年,国家自然科学基金委员会都会公布当年度的创新研究群体项目,该项目也可以说是目前国内学术影响力最大、竞争最为激烈的人才团队类项目之一。自2000年设立以来,总共只有约70所高校的574个项目获得资助。因此可以说,能获得此项目的科研团队,都属于全国各领域实力名列前茅的团队。在此,我们不妨以其中的某些团队作为样本,作一简单分析。

不成立的“负相关”

今年,获得此项殊荣的创新研究群体项目共计38项,浙江大学教授华中生团队的“服务科学与创新管理”项目、复旦大学教授赵世民团队的“代谢生物化学”项目名列其中。 浙江大学所获资助项目中,作为学术带头人的华中生毕业于中国科技大学,与浙大并无“血缘关系”。但除此之外,团队核心成员周伟华、魏江和吴晓波均有在浙大读书的经历。其中,周伟华硕士就读于浙江大学,后在香港取得博士学位并进入浙大任教;魏江1997年浙江大学博士毕业后留校任教;吴晓

波同样也是浙江大学博士,但直到毕业17年后才回到该校任教。 除此之外,该团队另两位核心成员杨翼、霍宝峰同在香港高校取得博士学位,杨翼毕业后直接进入浙江大学任教,霍宝峰则是先在外校工作四年后,才回到浙江大学。 与之类似,复旦大学资助项目团队带头人赵世民也没有在复旦拿到过任何学位,但除此之外,该团队剩余的7位导师中,具有复旦“血统”的有5人。其中3人直接留校任教,2人在美国进行两年博士后研究后,才回到复旦大学任教。 如果仅仅计算所谓的“近亲繁殖”率,以上两个科研团队的“近亲繁殖”率至少不比一般的科研团队低。那么,他们的“科研产出”率为什么并没有成反比下降呢? 更有代表性的一个实例来自于合肥工业大学。 2015年,中国工程院院士、合肥工业大学教授杨善林团队的项目“互联网与大数据环境下面向企业的决策理论与方法研究”同样入选了创新研究群体项目。此外,该团队近年来还连续承担了国家自然科学基金重大重点项目7项、国防重点项目6项,获得了包括国家科技进步二等奖、国家级教学成果奖二等奖在内的众多奖项。然而,在杨善林团队的9位核心成员中,有7位曾就读于合肥工大,6位毕业后直接留校,其“近亲繁殖”率将近80%。 由此可见,似乎在某些具体团队层面,所谓“科研产出”率与学术“近亲繁殖”率的“负相关”关系并不成立,这又是为什么呢?

“学霸”与“名师”

对此,湖南大学教育科学研究院教授胡弼成在接受《中国科学报》采访时也曾作出过解释。他认为,学术“近亲繁殖”虽然一方面容易导致相关团队或学科发展滞后,视野狭窄,更易形成排斥外来学术力量的团体,极极端时可能形成一个“学霸”,但另一方面也容易形成一个相对高水平的学术团体,甚至产生“名师效应”等。 事实上,这也是目前很多人解释“近亲繁殖”现象的正面效应时,常常会陈述的一个观点。但在另一方面,所谓“名师”,恰恰又很容易成为批评者口中,排斥外部力量、影响科

分析

学缘结构,“最优模式”可能吗

行政问题。“但由于缺少真正意义上的学术共同体,在各自为政的情况下,‘肥水不流外人田’的做法就容易变得合理。” 这似乎也解释了学术“近亲繁殖”在我国依然流行的原因。而尤小立也表示,在学术“近亲繁殖”的问题上,“学术”二字应是核心,学派的形成是一个历史的过程和历史的认定,其标准也应是学术的。 那么,如何保证标准的学术性呢? 对于这一问题,相关专家在接受记者采访时都表示,不同高校应该差别化对待,根据本校的学科特点和发展阶段等,采取不同的约束措施。 比如在国家教育发展研究中心战略部主任马陆亭看来,国内高校所采取的很多措施是有完整体制、机制支持的,而我国正处于发展阶段,一些照搬国外的举措难以与自身体制机制相协调,造成混乱的同时,也难以很好地达到目的,一定要因地制宜、因材施教。 “对于目前正在发展建设的‘双一流’高校,尤其是想要成为世界一流大学的高校,必须彻底抑制‘近亲繁殖’现象,可以采取诸如非升即走、限制留校人才比例等方式。逐渐带领、推动我国的其他高校,形成共识。”而对于普通高校,马陆亭建议,则可以根据自身发展特点与情况,逐步抑制“近亲繁殖”现象。因为“有些高校需要发展自身特色,完全限制本校人才留校并非完全有利于学校的发展”。 对此,中南大学机电工程学院教授喻海良也表示,目前针对“近亲繁殖”现象只能逐步抑制。“建议可先行选择清华大学、北京大学等优秀高校作为试点,其他高校则可以在强势学科中采取限制,对留校人才比例逐步缩减。” “‘近亲繁殖’需要被抑制,但是政策实施也不应过于教条,要适当灵活变通,与各校发

展特点与情况相适应。”马陆亭说。 既然目前无法找到一条抑制学术“近亲繁殖”的通行准则,我们似乎也就很难对找到一个“最优学缘结构”抱乐观态度。在采访中,专家们的观点也印证了这一点。 “对于团队人才的构成来说,实际上很难有一个最优模型,不同高校都会根据自身情况制定不同的要求。比如在中南大学,团队中会控制人员比例,其中本校留校人才占比低于50%,海外引进人才超过30%,外校人才约20%。在其他高校也有相似的人才引进比率设置,不过其比率可能有所调整。”喻海良举例道。 正如喻海良所说,目前国内高校中,通过某些方式限制成员间的学缘关系比例,远不是中南大学一所学校所独有的,其规定的比例结构也多种多样。需要注意的是,如果这种比例分配模式的确立不是学术共同体基于自身发展考虑所形成的共识,而是源于某些高校的一纸文件,那么建立在这种分配模式基础上的学缘结构,注定已经带有了某些“行政化”的基因,这种模式无论以何种分配比例存在,都不会是健康的。 那么,有没有或许算不得“最优”,但相对容易健康化的学术成员构成模式呢?至少喻海良提供了一个思路。 他告诉记者,目前国外科研团队的构成,多以跨学科领域、交叉融合的组合形式存在,这不仅能够有效避免“近亲繁殖”现象的产生,同时又能提高团队创新能力,无疑是较为理想的团队构成模式。事实上,在国内,类似的跨学科团队也在逐渐增多。 “因此,高校要想改变团队内的近亲率,还可以通过跨学院的人才流动来进行限制,这样可以同时组建起学科交叉融合的团队,更利于学校的创新发展。”喻海良分析道。



西安交通大学经济与金融学院、东北财经大学经济学院教师入职情况

Table with 3 columns: Time (2008年前, 2008年后), Category (本校硕博, 工作后入职, 外校硕博), and Number of people (74, 27, 1, 3, 12, 9, 16, 6, 2, 0, 13, 7).

数据来源:西安交通大学官网、东北财经大学官网

(本版稿件由本报记者陈彬、温才妃、王之康,见习记者许悦采访报道) 郭刚制版