

## 海外视野

## 正在发生变化的教授终身制

■郭英剑

教授终身制是指由美国在高校中所创设而后被诸多国家或地区所接受并采用的一种学术职务类别。它给予教师在大学永久性工作的资格,并使他们免于无故被解雇。

就其现代意义而言,教授终身制的起源迄今不过80年历史。但自其开始实施的那一天起,学术界内外就没有停止过争论。这样的争论在新冠疫情冲击全球高等教育的大背景下,变得愈加激烈。

## 正反两种不同观点

对于教授终身制的争论,可以分为正反两种截然不同的观点。

支持者的理由大致有三:第一,学术自由。美国大学教授协会1940年发布的《学术自由与终身制声明》中曾说,对真理及自由的追求乃是人类社会的共同利益,并强调学术自由之于教学和学术的重要性。第二,工作保障。进入终身制可使教师工作得到长期保障,成为吸引优秀人才进入高校任教的重要条件。第三,师资稳定。教师职业高度专业化,高校无法承受其他企业那样的工作灵活性,与高离职率。终身制可以避免过高的人员流动,确保优秀教师可以潜心教学与学术。

同时,反对者的理由也不无道理。首先,保护平庸。有人认为终身制并不是加强了学术自由,而是相反,因为它保护了某些平庸者。其次,缺乏竞争。进入终身制序列容易使人丧失竞争力,无法激励教师产出更高质量。再次,容忍无能。一获招聘,有些教师可能就认为进了保险箱,工作会出现消极状态,而高校要解雇他们,既困难又昂贵。因此,有些高校就只能容忍这些无能者的存在。

虽说有那样或那样的争论,但一般认为教授终身制就像一个大大帐篷,将具有共同专业价值观、标准、权利和责任体系中的各种教职员工团结在一起。在西方高校,终身制可以保护教师个人的学术自由,保障其能讲真话,并通过教学、研究和服务活动为公共利益做出贡献的安全性。

## 发生变化的外部因素

然而,近年来西方高校中的教授终身制



教授终身制的起源迄今不过80年历史。但自其开始实施的那一天起,学术界内外就没有停止过争论。这样的争论在新冠疫情冲击全球高等教育的大背景下,变得愈加激烈。

却在悄然发生较大的变化。就其外部因素而言,主要体现在以下三个方面。

首先,职位减少。自从上世纪70年代以来,美国大学的终身制职位正被越来越多的兼职与非终身制教师职位所取代。尤其是上世纪80年代后,高校系统越来越向公司化模式靠拢,辅助教学的人力资源急剧增加,更加造成了教授终身制职位的减少。据美国有关部门统计,2016年,在两年制高校中,终身制职位所占比例不到教师总数的20%。据美国教授协会统计,在四年制大学中,兼职者已经超过了一半。

其次,申请不易。由于职位减少,申请终身制教授的竞争正变得极为激烈。其对人最大的考验,就是要在职业生涯中花费大量时间与精力尝试获得终身制,为此做许多无偿的工作,承受巨大的压力——既要通过“不出版即死亡”的学术成果发表与出版的考验,更要经受住匿名专家评审的考验。这导致当下拥有博士学位的人越来越多,而申请终身制成功则呈现下降的趋势。

再次,另寻他途。虽然终身制仍然被一些人视为教师的梦想,但也有越来越多的老师愿意担任兼职而非终身制的教授职位,并获得成功。他们一方面在高校中满足自己喜欢教学的愿望,另一方面到社会上去寻找学术界以外的各种机会。有人说,虽然博士大多会以终身制为唯一选择,但聪明之人和富有创造力的人也会另辟蹊径。

## 发生变化的内部因素

教授终身制的变化,就其内部因素而言,也深受美国经济、政治、文化等方面

原因的影响。

首先,经济危机。2008年,美国经历了新世纪以来的首次经济大萧条,这场危机也对美国高校产生了巨大影响。就教授终身制而言,由于拨款大幅下降以及捐赠基金的投资亏损,导致各高校大都冻结了终身制岗位的招聘,以及教授薪酬的增长。

由于美国的终身制保障教师有退休的自由,即只要自己身体条件许可,愿意教书,就可以在自己认为合适的时候退休,这就使得很多人到了七八十岁时仍然工作在教学第一线。经济危机发生后,有不少高校推出了提前退休的优惠政策。观察今日美国,从那时的经济萧条到后来的经济低迷所带来的负面影响,实际上使得美国的高校发生了结构性变化,对终身制的影响持续到今天。

其次,文化冲突。教授终身制事关社会公平问题,但在具体实施过程中,往往会被认为带来不公平。自上世纪70年代以来,美国获得博士学位的人数一直在增长,其中非白人博士学位的人数更是显著增加。根据美国国家科学基金会的数据,在1975年至2017年之间,获得博士学位的总人数跃升了67%。其中,亚裔增加率为3.919%,拉丁裔增加率为7.66%,非裔增加率为1.79%。换句话说,尽管白人博士在今天仍然占多数,但当下的博士获得者的分布率,表明此前白人占绝大多数的状况已经发生改变。

最后,政治斗争。自从进入21世纪以来,特别是自2017年特朗普政府上台以来,美国高校中的政治斗争与意识形态之争异常激烈,师生中不同党派、不同政见、不同立场、不同观点的碰撞导致对立的双方水火不容,教授终身制因此受到巨大冲击。

栏目主持:中国人民大学外国语学院教授郭英剑

就在1月6日,查普曼大学终身教授约翰·伊斯曼参加了当日的大游行并发表了演讲。此后不久,美国会就发生了暴力骚乱事件。集会后几天内,媒体的报道使查普曼大学面临着校内外要求解雇伊斯曼的巨大压力。该校有超过160位教职员工签署联名信要求开除伊斯曼。1月13日,此前坚持不开除伊斯曼的校长斯特鲁帕发表声明说,校方与伊斯曼达成了协议,后者将即刻退休。

在美国,教授终身制所号称的保护伞之一就是学者的言论与学术自由,但从目前来看,它正在发生巨变。

## 中外教授终身制的差异

最近,中国媒体上也出现了要打破中国教授终身制的讨论。我个人认为,虽然不少国内高校借鉴国内,推出了富有特色的长聘制教授等岗位,但中外的教授终身制还是有较大差异。

首先,教授终身制来自西方,有其特定的语境。总体来说,该制度是保护教授,并不对教授的教学、科研提出具体要求。而中国的长聘制,除了表示要长久聘用外,更多的是对聘期内需要完成的任务作出详细的规定,它更像是一份合约。

其次,从严格意义上来说,中国并无西方意义上的教授终身制,我们有各种各样的制度、纪律与规则在制约并管理着教师,一旦教师出了问题,无论是学校还是学院,随时可以给予处分甚至将其开除。

再次,有人抱怨说,我国有晋升教授后无所作为的现象。为此要打破教授终身制。我以为,这并非所谓中国教授终身制所造成的,而是各高校自行规定所带来的后果。就我所观察到的高校来说,现在即便晋升了教授,依旧面临着很大的教学科研和社会服务方面的压力。比如,都要给本科生上课,并且高校大都规定了具体上课课时;在科研方面,也都对教授作出具体要求。而那些拥有头衔的教授,则会承担相应的指标压力,这些指标有些甚至要大于学校给予一般教授的压力。

由此可见,中外的教授终身制有很大不同。我们可以借鉴西方之长,也应避免其短处,从而完善我国的教授终身制。

## 本科生科研进行时

在高校中,艺术设计类专业本身非常强调实践,尤其在本科二年级后,学生的专业知识和能力已初步具备了社会实践基础。此时,许多学生很有展示并体现自身价值的愿望。但此时,由于他们对专业的理解并不系统和深入,需要老师及时地进行专业引领和有研究价值项目的吸引,才能不被短期的低端设计服务所困惑,逐步走上正确的艺术研究道路。

作为大连理工大学视觉传达设计专业的负责人,笔者结合近几年的实践教学经历,谈一下艺术设计专业学生的科研引领问题。

艺术类本科生经过了高考的艺术类加试,已经具备了一定的艺术造型基础。在本科低年级阶段,他们又接受了相对系统的设计类基础课程训练,对常用的设计技能也有所掌握。此时,他们便容易受到社会上低端设计服务的吸引,急于验证自己的学习所得。但是,这些零散的设计内容往往设计要求不高,评价标准不一,学生即使顺利完成,其成就感也不高,甚至对专业产生错误理解。

对此,专业老师需要及时出手引导学生树立正确的科学研究精神。

2015年,辽宁省旅游局围绕东北振兴举办了首届旅游商品创意设计大赛。笔者利用期末和暑假的时间,组织大二的部分学生系统研究和认真实践,前后经历54天,完成了两套完整的文化创意设计产品,并取得了大赛创意类二等奖和优秀奖的成绩。此外,学生的作品还受邀参加“2015东北亚旅游商品博览会”,其中获得旅游商品创意设计大赛二等奖的作品更是于竞赛期间与企业签署后续合作协议,为作品的深入开发实践打下了良好基础。

在这次设计实践活动中,笔者带领学生团队经历了头脑风暴创意体验、线上线下调研采集、文化基因梳理、图形整理、图案开发、产品试制、生产工艺创新、社会反馈调研等相对完整的设计流程。在经历过这些科研环节后,学生们兴奋地表示收获很大,回首当年的6人设计团队,其中已有3人博士在读,1人出国深造,1人合伙成功创业。大二的这次系统性设计实践或许不是他们科研路上最强大的基石,但不一定是正确的推动力量。这点尤为关键,尤其是在征途刚刚开始阶段。

在许多设计类的课程教学中,很多老师往往会采用“假题真做”的形式设立题目,但这很容易沦为“假题假做”,其实践意义不大。针对这一现象,笔者在《包装设计》这门课中提出了校园文化核心,从学生身边的文化和艺术需求入手引导学生提出问题、分析问题、在研究中解决问题的能力。

这门课程结课的时候,要求在我校每年6月举办的校园文化盛事——“校园嘉年华”活动中,学生所设计的文创产品要进行实际销售,老师进行过程指导和产品文化植入,从专业设计的角度对校园文化进行挖掘和开发。经过三轮的课程实践引导,在接下来的几年里,学生已经能够自主地开展文创产品。在此后的一次校园文创设计征集活动中,终选阶段有大量作品被举报为剽窃,但其中丝毫未受影响的两件作品正是笔者的学生创作而成的。

事后,笔者问学生们怎么看这一现象,他们自豪地说:“我们研究了校园文化的,从文化入手开发图形,斟酌色彩。所有的一切都是我们原创得来的,都有出处,也都代表了我们的独特的校园文化内涵,这是别人看了也学不来的。”

除了校园,学生的设计实践活动还可以产生推动和对特定社会领域进行帮扶的作用,实现学以致用。

比如,云南省保山市是我校的扶贫帮扶对口单位。在精准扶贫政策引领下,我们从云南保山地区经济发展的需求出发,在多方调研的基础上结合课堂教学,带领学生们为保山市龙陵县义务做了“作低翁”系列农产品的视觉形象和系列农产品包装盒宣传设计,为当地核桃坪村的农产品走出大山提供了一份有力的支撑。在2018年云南省农业商品博览会上,该品牌成为龙陵地区唯一实现现场盈利的农产品品牌。目前,龙陵县已经摆脱了贫困县的身份,但后续的延展设计服务仍在持续开展。

由于专业的特殊性,设计作品的评价标准并不是唯一的,科研也相应地要建立多目标、多维度的评价体系。设计课程内容相对比较新颖,其评价标准也会随着社会审美需求和观念演进而不断发展。适当加强专业竞赛参与程度和级别,建立项目课题制,紧密联系生活,关注社会与市场需求,以赛代练,将课程内容与行业标准进行对比,同时积极参与与各类学科赛事,能够进一步提高学生创新能力及教师指导能力。

近几年,笔者带领学生参加各类设计竞赛。其中,学生张绍杰在教育部分主办的全国广告艺术大赛中获得了全国金奖;学生岳梓彤获得上海大学生广告设计大赛一等奖,后就职于国际知名设计公司“奥美广告”。这些案例都起到了良好的带动作用。通过建立竞赛与作品展示的评价模式,在国内外专业设计竞赛中获得肯定,成为体现教学成果的一个参照。专业度很高的竞赛是很重要的实践环节,结合国家对大学生创新能力和创业能力的要求,配合在本科培养计划中的竞赛主题选修课程,鼓励学生积极参与竞赛,可以使学生在实践中锻炼和提升专业能力。

作为一名指导本科生科研的导师,笔者在课后也会充分利用微信等线上交流方式,及时、积极地与学生们交流互动,使学生们拥有一个线上线下全时态的交流引领。作为专业教师,在指导学生科研过程中,笔者也在不断充实和及时丰富自己,与他们一起成长、共同前进。(作者系大连理工大学建筑与艺术学院副教授)

## 真题真做,科学引领艺术设计本科教研

■张耿

## 后疫情时代校企协同发展亟待推进

■包万平

当前,企业在全球范围内深度参与科技、教育协同发展已成为一种新常态,这方面近期最明显的实例便是大量企业参与到新冠肺炎疫苗的研发工作中,并取得了好效果。这就要求我国在后疫情时代,必须重新思考大学与企业之间的关系,以及如何有效推进两者的产学研协同问题。

产学研协同是以资源共享、优势互补、利益共享为原则,共同开展人才培养、科学研究等的协作模式,其实质在于校企之间在人才、技术创新要素上的有效整合。从世界范围内来看,企业与大学的协同发展较为常见,而我国由于各方面机制的约束,企业与大学之间的产学研协同推进依然困难重重。

在历史的发展进程中,企业与大学的协同并非天然存在,直到上世纪中后期,校企关系才由疏远到亲密,在现代社会已经发展到密不可分程度。从本质上说,校企协同主要表现为资源交换。大学和企业作为特殊的社会组织,有其各自的稀缺资源,尤其是在知识经济时代,这些稀缺资源显示出前所未有的珍贵。企业为了实现自身价值最大化,不仅需要从大学获取所需的人力资源,还需充分利用大学的科研优势等进行多种形式的合作。在此过程中,企业能够获得知识成果、精神价值、人力资源和社会效益,而大学可以获得部分科研资金、学生产品“营销”、文化输出等,所以大学与企业的协同是一个双赢的结果。

这些年来,我国大学与企业通过广泛的互动合作,协同发展取得了一系列成果,但也存在许多问题和不足。

首先,协同处在不稳定状态。目前大学在积极推进与企业等的协同,但由于缺乏长效机制保障,协同发展的层次和水平仍处于不深、不广、不稳定的状态。大多属于一般性的参与合作和协助性的介入合作;存在合作项目不少、长期战略协同推进不力的情况;教育供给链和企业需求链不匹配,造成极大的人力、物力资源浪费,协同发展的巨大潜能还没有激发出来。

其次,企业参与的热情不高。在协同的过程中,大学表现出了强烈的协同发展愿望,而企业方面却反应冷淡,在协同互动的过程中积极性不高,配合不够,造成大学一头热、企业一头冷的尴尬局面。尤其是在一些技术集中度比较低的行业及企业,企业与大学的关联性较低,两者之间的协同非常困难。

第三,基于评价体系的差异而造成的协同困难。大学属于学术教育机构,而企业则是市场经济主体,在协同的过程中,因价值不统一而合作受挫的例子不胜枚举。如大学科研人员

从事的研究项目,研究周期较长、风险难控制,可能数十年都难有科研成果。但企业却讲求效率,它要求短期内出成果、见到经济效益,因此企业往往对大学的“应用性”成果感兴趣,而对大学教师的“基础性”研究却不以为然等。

受疫情影响全球经济下滑的形势下,实现“产业链—创新链—教育链—人才链”的跨界融合,是对接新技术、培育新业态、促进新发展的的重要举措,同时也是深层次解决大学发展瓶颈、创新大学内生动力源泉的源泉。在后疫情时代,推进大学与企业之间的产学研协同发展势在必行。

然而,正是基于上述原因,大学与企业广泛、深层次、持久的互动,仅仅依靠双方协商和动因契合是远远不够的,这中间还需要政府有效的推动。在大学与企业的协同中,政府应该扮演好主导和中介的角色。例如,通过政府的力量进行积极协调,用财政、政策、立法等手段,建立一套促进大学与企业协同的配套制度,如发挥税收的杠杆作用,征收企业的

教育税,以推动两者间的协同。另外,政府还可以将大学一些成熟的科研成果推广到企业,促进基础研究成果向产业转化,从而推动企业的转型升级等。

除政府因素外,校企协同发展的关键还在于建立优势互补的长效机制。在此过程中,大学和企业都应基于双方长远的利益考虑,将两者的协同作为一项战略任务。企业应结合自身提升人力资本、使用科研成果等方面长远考虑,积极参与大学的人才培养、科学研究等,做到人才培养供给侧和需求侧的无缝对接。同时,大学也要保持与企业的积极沟通,以自身的优势,积极为企业提供科技开发、人才培养等服务,真正成为企业人才培养、技术创新等的支持力量。

换句话说,只有把大学的优势转化为企业的优势,企业才有积极性和主动性为大学提供经费等支持,从而实现大学和企业双方的互惠互利,两者的协同才能长久、稳定。可见,建立大学与企业协同的长效机制,还需要从两者各

## 有感而发

## 支持“双一流”,“新蛋糕”该如何分

■陈彬

1月12日,西安市政府官网公布了《西安市深化产教融合实施方案》,其中提到要支持西安交通大学、西北工业大学和西安电子科技大学创建世界一流大学,支持西北大学、长安大学、陕西师范大学等高校发挥学科优势,建设一批世界一流的特色学科。

事实上,尽管2021年刚刚过去半个月,但涉及某地支持某高校建设“双一流”的新闻已经多次出现。例如,山西省支持山西大学争创“双一流”;江苏省支持江苏大学、江苏科技大学创建“双一流”大学等。

如果将时间前移至2020年12月,则还包括海南省发文要“全力推动海南大学创建世界一流学科,建设国内一流大学”;江西省发文“举全省之力办好南昌大学,争取进入世界一流大学建设高校行列”;云南省将支持云南大学一流大学建

设,支持昆明理工大学等高校一流学科建设;浙江省温州市支持温州医科大学争创“双一流”……

地方如此频繁的表态支持所在地高校建设或冲击“双一流”,一个很重要的背景是“双一流”首轮建设期将尽,动态调整的“双一流”即将迎来洗牌。而更深层的原因则是在知识经济重要性愈加凸显的当下,所在地高校的科研和人才培养已经越来越深刻地嵌入地方发展的大格局中。从这个角度看,地方政府对于“双一流”的投入和支持,当然是一件好事。

但是,其中也有一些问题需要我们引起我们的注意。

比如,从目前来看,除某些“不差钱”的东部经济发达地区外,大部分地方对“双一流”建设的支持,都集中在该地区顶尖的一两所高校中,比如江西省支持南昌大学,云南省支持云大和昆明理工。这样做当然符

合“成本最优原理”,但在无形中却会拉大本地高校之间的差距。这一问题如果处理得好,并不会给当地高等教育布局带来多大影响,但如果处理不好,就容易打击其他高校的发展积极性。在这方面我们并非没有先例。

具体而言,“双一流”建设实施之初,各地均投入巨额资金,但如今很多资金已经用完,再对部分高校进行“定点支持”,这就涉及到在原有财政计划外的额外拨付问题。此时,是将“新蛋糕”全部拨给受支持高校,还是“利益均沾”,对非支持高校也进行适当支持?如果是后者,其比例又该如何控制?这些问题都事关当地高等教育的长远发展。

总之,“定点支持”当然是件好事,但这并不是政府与某所高校双方的事情,其牵扯到的可能是某地高等教育的整体发展。对此,建议各地决策者做通盘考虑。