

「慢车」如何变「高铁」

■本报记者温才妃



图片来源:视觉中国

你是否也在研究生宿舍里遇到过这样的场景?

每间宿舍有一个山东人,每两间宿舍有一个河南人,每三间宿舍有一个安徽人。这些省份的学生通常成绩优异、刻苦努力。

只不过,这一场景通常并不发生在山东、河南、安徽本地高校,而是常见于北京、上海、江苏等地的知名高校中。这些省份的学生本科大多在本地大学就读,研究生阶段,特别是博士阶段却很少选择就地深造。

近日,由中共中央政治局会议审议通过的《关于新时代推动中部地区高质量发展的意见》正式下发。其中指出,要加快推进中部地区世界一流大学和一流学科建设。

作为中部地区高等教育的典型省份——河南,已经在以实际行动对此加以呼应。最近,其省会郑州发布规划,表示将借鉴西湖大学、南方科技大学办学模式,谋划筹建1~2所高水平研究型大学。

翰在体制内“身份”缺失

长期以来,河南给人们留下了高教落后的印象。但实际上,河南在历史上并不缺少发展高等教育的机遇,但大多都遗憾地错过。

第一次在于拆分河南大学。在1952年院系调整中,河南大学的农学院、医学院、行政学院均被拆分、独立建校,其水利系、财经系、植物病虫害系、畜牧兽医系、土木系和数理系并入其他大学。这所曾与清华大学、北京大学比肩的大学,就此消失于顶尖大学行列。

第二次在于错过了中国科学技术大学。1969年北京13所高校外迁,其中中国科学技术大学首迁河南办学,但因河南财力有限无力接收,与其失之交臂。

第三次在于上世纪90年代开始的高等教育管理体制变革时,河南无一所高校进入教育部直属大学。在1996年的这场改革中,河南原有15所各部直属高校(不包括军事院校)中划转为河南地方高校的就有14所。

直到2004年,郑州大学进入“省部共建单位”,才成为第一家由教育部和河南省共建高校。至2018年,部分“省部共建”高校升级为“部省合建”,郑州大学仍是省内唯一的部省合建高校。与河南类似的中部省份还有山西、江西,在高等教育管理体制变革中,均没有一所高校进入教育部直属大学。

“为什么以河南为代表的中部省份高等教育在人们眼中相对落后,最重要的原因在于这些地区的高校长期没有被教育部的体制接纳,导致相应的科研经费、师资队伍建设和学位点建设等都没有跟上。”中国人民大学外国语学院教授郭英剑如是说。他曾经在郑州大学工作过。

为什么河南总是抓不住高教机遇?除了历史欠账,还要从它自身找原因。1995年,“211工程”启动之时,国家有关部门制定了“一省一校”原则,但东部地区和中部地区的底线思维却不大一样。河南为全力确保一所大学挤进“211工程”,合并了原郑州大学、郑州工业大学、河南医科大学。但事实上,依据规则,各省份一定会有一所大学进入该工程。而江苏却敢于打破规则,使两所地方高校——南京师范大学、苏州大学成功进入“211工程”。

待河南反应过来,欲“亡羊补牢”之际,已是1996年郑州大学进入“211工程”、河南大学没有进入“211工程”的时候。此后,河南省政府曾7次致函教育部,希望河南大学进入“211工程”,但随着“211工程”宣布不再增加高校数量,终究未能如愿。

彼时,国家在西部地区早有“西部大开发”战略,东部地区享有诸多先行先试的特殊政策,唯独中部省份河南的高教陷入“真空地带”。

面对“河南人民不满意河南高等教育”的呼声,近20年来,河南省的全国人大代表、政

对标西湖大学、南方科技大学,建设1~2所高水平研究型大学,河南省省会郑州近日提出的这一发展规划,引发了人们对河南这一人口大省高等教育发展路径的关注。作为中部地区高等教育相对落后的省份,河南的高等教育振兴之路究竟应该如何打开:是“另起炉灶办新型大学”,还是“集中力量支持‘领头羊’”?《中国科学报》就此采访了持不同观点的高教界人士。

政协委员连年呼吁加大对河南高等教育的政策支持,在社会上引起了很大反响。

人口红利是潜力

错过了教育部直属高校,错过了第二所“211工程”大学,河南“痛定思痛”,意识到再也不能错过“双一流”建设的历史机遇。

2017年,郑州大学、河南大学分别入选世界一流大学建设B类高校、世界一流学科建设高校。此前,河南大学、河南农业大学、河南师范大学等11所高校也被纳入“中西部高校基础能力建设工程”。

“反观河南省20年高等教育,复兴之路还是很有起色。”2001年从美国回来在郑州大学任教、后又前往北京高校任教的郭英剑说,“相比早年间,河南吸引博士难,如今河南高校在创新型人才的吸引上已不成问题。”

20年前,郭英剑刚到郑州大学,学校把一年内引进100名博士作为强化师资队伍的目标之一,并为完成该目标而高兴。如今,非国外名校优秀博士想作为新人进入郑州大学几乎不可能。

20年前,郑州大学只有一位从外部引进的院士。此后,逐渐有了自己的“本土”院士,现在已有中国科学院、中国工程院院士16人。就连出生于河南的中国科学院院士、西湖大学校长施一公也曾说,“在河南办一所民办大学,肯定能办到全国前五。因为河南出来的专家、学者太多了,大家都盼着为故乡出力。”

郑州这座城市的才吸引力也在不断提升。继2015年“1125聚才计划”、2017年“智汇郑州”人才工程之后,2020年,郑州市出台“黄河人才计划”和《关于在中原科技城建设河南省人才创新创业试验区的实施意见》,聚焦人工智能、5G通信、生物医药等领域人才引进。2020年,郑州市入选全国最具人才吸引力城市Top10,排名第9。

在郑州大学教授周倩看来,河南未来发展还有几大看点。一是区位优势。郑州历来是交通枢纽重镇,陆上陇海线与京广线在此交汇,郑州航空港区上升为国家战略。郑州还是“一带一路”重要节点城市、新欧亚大陆桥战略支点城市。

二是国家中心城市带来的优势。2018年,郑州在国家中心城市竞争中脱颖而出。黄河流域生态保护和高质量发展、郑州航空港经济综合实验区、中原城市群、中国(河南)自贸区、国家跨境电商综合试验区、国家大数据综合试验区、郑洛新国家自主创新示

范区等多个国家战略叠加落地。许多国家及地区经验表明,中心城市承载高端要素的优势日益凸显,已成为先进制造业和现代服务业布局的首选区域。

三是产业的先发优势。相比东北地区厚重的传统工业,作为农业大省的河南在向工业转型升级的过程中“一张白纸好画图”,在承接新型制造业等产业上有后发优势。

“一旦河南的产业基础发展上来,还会吸引户籍人口回流。”周倩说。在我国第七次人口普查中,河南省总人口位居全国第三,常住人口为9936万人,占全国人口比例7.04%。与2010年第六次人口普查结果相比,常住人口数量增加了534万人,户籍人口更是超过1亿。

正是因为看中河南的人口红利,富士康、格力工业园等在河南落地生根,发展态势良好。

“相比东部地区发展高等教育,努力发展经济对中部地区高教振兴更为急需。”中国人民大学教授周光礼说。

他指出,中部地区办学还要注意控制好当地房价。房价高会增加办学成本,于吸引人才也不利。在中部城市中,房价控制得较好的是长沙,虽然上世纪50年代国家设置高等教育中心时,在中部地区确定的是武汉,但如今长沙的高等教育整体实力已与武汉相差无几。

另起炉灶还是巩固既有

河南高等教育振兴究竟应该走哪条路?虽然郑州市表态要在未来5年内谋划筹建1~2所高水平研究型大学,对标西湖大学、南方科技大学,但在《中国科学报》采访时,专家均对此不太看好。

郭英剑表示,从政策的发布方——郑州市发展和改革委员会可知,是郑州市而非河南省出面办两所新型大学,以郑州市之力,难以整合各方资源。

事实上,有着深厚河南情结的施一公在考察完河南后,最终还是将西湖大学办在了杭州。“为什么不来河南办大学”也是令很多河南人感到疑惑之处。

个中原外难以获知。但新型大学所需要的土壤是开放的社会环境、巨额的投入、快速发展的节奏,对此河南似乎都难以具备。此前施一公曾表示,如果河南每年能保证15亿元运行经费的投入,就能办出一所世界一流大学,即小型、研究型的大学,就像“小而美”的加州理工学院。

“人力和财力是办好优质高等教育的关键要素,二者缺一不可。”周光礼说。郭英剑、周倩以郑州大学为例表示,一方面,如今郑州大学吸引高水平人才的条件已有很大改善,但要真想正吸引未来的战略科学家,依然缺乏相匹配的科研平台;另一方面,“十三五”期间河南虽然在经费上大力支持郑州大学发展,但“十四五”期间如何具体支持尚无公开报道。

缓解办学经费不足并不是完全没有办法,但这又涉及一个敏感的民生话题——涨学费。周光礼表示,相比造血能力强的“双一流”高校,经费相对缺乏的普通高校更需要通过涨学费获得发展。

然而,在“河南人不满河南高等教育”的呼声下,涨学费变得很被动。2020年以前,河南高校本科收费标准为文科类3400元/生/年;理工类3700元/生/年;医学类4500元/生/年;艺术类5700元/生/年。曾经经济发达地区的学子考入河南高校,看到这样低的收费,还以为不是正规大学。而河南学子考到外省,却要支付比本省上学高出很多的学费。

对于当下郑州市拟办新型大学的想法,长期从事中西部高等教育省域协调布局研究的新乡学院副院长宋伟有不同看法。郑州市作为国家中心城市,最大的短板在于缺乏国家重点建设的高水平研究型大学。”

他举例说,南方科技大学地处开放前沿城市,投资主体是深圳市政府,郑州市显然没有深圳市的雄厚财力。况且投入巨资的南方科技大学已经建设20年了,还没有进入国家“双一流”建设行列。在郑州另起炉灶筹建新式大学,得到社会认可,更是遥遥无期。

对此,宋伟建议,郑州市政府可从现有已进入“双一流”高校行列的郑州大学、河南大学入手,加大对这两所大学的投入支持力度,或有事半功倍、立竿见影之效;此外,郑州市乃至河南省应该紧紧抓住当下粮食安全的重大战略问题、新冠肺炎疫情带来的对传统中医药的迫切需求等历史机遇,认真论证,集中河南省和郑州市财力,重点支持基础好、特色鲜明的河南农业大学、河南中医药大学,使之早日进入国家重点建设的视野,这既是务实可行之举,也是当务之急。

“领头羊”如何发挥作用

谈及河南高教振兴,就不得不提“领头羊”之一的郑州大学。

在曾经的高校合并大潮中,郑州大学曾是被教育部点名“合并成功”的高校之一(另一所是浙江大学)。如今,它依然是我国高校中“巨无霸”式的存在。2021年,郑州大学在校生数达7.3万人,多年稳坐全国第一大高校的宝座。

当年集全省之力冲击“211工程”的郑州大学,虽然通过合并郑州工业大学、河南医科大学得以迅速“壮大”,却给河南的整体高等教育带来了“伤害”,“最大的伤害是博士学位授权单位由三所变为一所,使得原本博士生招生单位就少的河南更加式微。”宋伟说。

不同于一些学者提出全国博士生招生过多的状况,博士生招生名额紧缺是制约河南高教发展的突出矛盾。

“最少的时候,郑州大学有五六百名教授,其中有些博士生导师平均两三年才轮到一个博士生招生指标。”周倩告诉《中国科学报》。直到2020年,郑州大学的博士生招生指标才突破500人,整个河南省的博士生招生指标才突破1000人。当地流传着一句话:“河南1/2的博士生、1/3硕士生在郑州大学培养”。全省一年的博士生招生指标数量甚至不敌清华大学、北京大学、浙江大学一校的半数。

最近十多年,全国博士生招生增量在2.2%左右。而在河南激烈争取下,教育部虽然已对郑州大学博士生招生给予一定倾斜,但“由于河南高校博士生招生指标存量太低,每年递增速度极其有限”。宋伟指出。博士生招生名额少最直接的影响是造成了大量优秀师资流失。曾经有一段时间,河南高校的大量师资流向北京、上海、广州以及江苏等地。

此外,哪怕是“双一流”高校,高水平的科研平台也非常少。河南在考古、历史、文学、语言等人文社科方面有着较强的学科优势。然而,2020年教育部启动哲学社会科学重点实验室试点建设工作时,周倩却发现整个河南连一所符合申报资格的高校都没有。“国家级平台能够形成很好的人才聚合效应,重大科研产出要依靠团队协作产生,没有这样的平台,对于建设高水平研究型大学会是一个很大的障碍。”

一省高校的“领头羊”遭削弱,对全省高校发展具有负面作用。“郑州大学、河南大学不上来,河南的其他大学如河南农业大学、河南师范大学、河南理工大学、河南科技大学等就更上不了,省内所有的大学都会因‘领头羊’认可度不高而被集体矮化。”郭英剑说,这也是人们认为河南高教落后的一个重要原因。因此,他建议要努力把河南的“领头羊”推到第一方阵,让它们有发展的机会。

“领头羊”该怎样突出重围?在《中国科学报》采访时,专家们形成了两种不同的发展思路。

(下转第7版)

中国大学评论



郭英剑

中国人民大学外国语学院教授

近日,上海市某大学发生的持刀伤人案件引发广泛关注。由于涉事凶手被解聘,众人热议的焦点直指当前高校普遍实施的“非升即走”制度。尽管将“非升即走”归结为这起悲剧发生的必然结果显然无视了一些更深层原因,但其毕竟还是这次悲剧事件的诱因之一。因此,我非常理解人们更加关注“非升即走”这一美国舶来品在中国的落地实情。

如果溯源,我们会发现,在美国的高校中很少能够见到“非升即走”(up or out)的说法,该说法只有在公司等机构中才会见到。在高校中,与之相关的原初术语是“终身教职”(tenure track)。

其意是指,如果有人谋求高校终身教职,高校会给予一份具有高级学术职称的合同。该合同的最大特点是一旦签署,若没有正当理由,高校无法终止这份合同。为此,合同人也进入“保险箱”——没有特殊情况,就不用担心失业问题了。把“终身教职”简化为“非升即走”,是取其后果而不顾及其精髓的一种说法,有些不妥。

“终身教职”合同中一般会规定在未来6~7年时间内,若不能晋升为副教授以上职衔,就意味着未能进入到终身教职序列之中,那就只能改换门庭另谋出路。

国外在签署合同之前,要对应聘人进行无数次和无数阶段的认真考查、讨论乃至争论,不单会考虑其是否可以达到合同规定的晋级条件,更会考虑申请者是否能够为该校该领域的真正学者。而应聘者大都在应聘前衡量过自己是否能在6~7年完成应聘单位的任务。

这也是为什么国外只要能够拿到“tenure track”的offer,本人和亲朋好友都会欢天喜地,最终也都会顺利晋级的原因。反观我们与之相关的聘任制度,的确存在一些问题。

首先,从合同上看,人事部门所规定的很多条件都过于具体,乃至苛刻。比如发表多少文章、在什么级别的刊物上发表、出版多少著作等。如此一来,让学院层面在考察人员是否合格上难有回旋余地。

其次,凡是最终出现矛盾者,大都是考查过程不够严密、不够慎重所致——校方未能认真考查应聘者,也未很好思量其是否能够完成该校所规定的任务;应聘者中也确有人抱着“无论能否完成规定的任务、先答应可以完成再说”的想法,等到进来后出现矛盾也就不奇怪了。

再次,不说进入“终身教职”系统,单单强调“非升即走”,实在是把把观念歪了。

大肆宣扬“非升即走”有诸多反面效果,把原本的一件好事——青年教师可以获得“终身教职”的机会,变成了令人恐怖的事情——“非升即走”,升不上去,就得走人!这令青年学者徒生紧张感,总是被“即走”的严重后果压迫着,难以安心教学与科研。

尽管如此,我们也必须承认,经过20年的发展,“非升即走”制度对于中国高校人事制度改革起到了不小的积极作用,短期内我们看不到它离开高校舞台中心的可能性,只能期待这样的制度能更加完善。

具体而言,有两方面的期待。首先是希望从人事部门的视角,不要将相关规定过于具体和苛刻,给予学院这个具体用人单位更多的权限。如果因为不同学科的不同特点而出现了相关问题,学院与个人双方可以有回旋余地。

其次,校方与院方应加强过程考查,全面认真地了解应聘者的所有情况,包括是否能够完成规定的任务等,申请者也应慎重考虑个人能力与学校要求之间的差距,深入思考。

除此之外,我更愿意从制度层面提三点建议。第一,从重考核转变为重培养。高校一定要有“以教师为中心”的核心理念与实践行动,从一开始就关心青年教师的成长。在要求他们提高教学科研能力的同时,也应该从多方面加以关心和照顾,而不是天天盯着那些指标,不断询问是否完成或能否完成。

第二,考虑转变讲师制度。我们应根据高校具体情况完善终身教职制度,也可以借鉴西方非终身教职的“讲师”制度。此讲师制度是指不列入终身教职制的高校教师只负责教书,学校并不考查其科研状况。如果设立了类似的讲师制度,对于那些喜欢讲课而不喜欢科研的教师来说,高校依然可以为他们保留那任务任由他们发挥讲课特长的三尺讲台。

第三,中国高校一定要破除各自封闭的体系,打通教师相互流通的渠道。

在国外,一位教师在某高校无法得到终身教职,自然就会寻找下家,转入同类高校或层次略低的高校任职并获得终身教职。这在国外是常态,但在国内却几乎难以实现。因为人们一旦进入某所高校,似乎就意味着已经在该校具备了终身教职。教师本人如果想离开,不容易;学校想让教师离开,也不容易。

导致这一切的根源,都跟学校给予教师的各种福利挂钩有关系。被解聘的教师如果不能顺利到另外一所高校任教,很有可能就意味着下岗或者失业。

我相信,只要有人才流通的渠道,中国高校无论是否借鉴美国的终身教职制度,都同样可以建立很好的人才聘用制度。否则,即便是借鉴了,也无法真正取其所长,也无法真正使这一制度在中国实施。

「终身教职」不能被简化为「非升即走」