“冲击一流”还是“服务地方”？

困在“夹心层”的大学

■本报记者 温才妃

图片来源：视觉中国

在高校分类发展、“破五唯”机制尚不健全的背景下，高校与地方政府的关系正变得越来越“微妙”。在“双一流”这块“蛋糕”的诱惑下，一些高校“毫不犹豫”地选择冲击“双一流”指标，“忽视”地方需求。某些“双非”高校更成为最“拧巴”的存在——为了冲击排名，教师所做课题和指导的学生暴露出“伪高大上”“假接地气”等问题。

第二轮“双一流”建设能否改变这一局面，又当如何改变？

“我们迫切希望有更多高校服务地方经济社会发展，但它们似乎对此兴趣不足。”近日，一位中西部地区的政府官员忍不住向《中国科学报》吐槽。

该官员认为，在“双一流”建设的大环境下，一些高校“毫不犹豫”地选择冲击“双一流”和国家大奖，要指望它们真心服务地方“着实困难”。

服务国家战略和服务区域社会经济，这件需要统筹发展的事，在不少地方成了“二选一”，且更多偏向前者，导致高校与地方政府的关系变得越来越“微妙”。

微妙的校地关系

高校与地方政府间关系的“微妙”，在很多省份的发展中可见一斑。

如山西省，随着第二轮“双一流”建设高校名单的公布，山西大学、太原理工大学进入了“双一流”行列。但近年来，山西也成为引入东部高校办研究院等机构最主动的中西部省份之一，如与北京大学共建碳基薄膜电子研究院、与清华大学共建山西清洁能源研究院、与浙江大学共建新材料与化工研究院等。

“靠外力”的背后原因有些无奈——第七次人口普查结果显示，山西省的人口流失排名全国第四，达 79.6 万人。根据科技部火炬高技术产业开发中心的统计数据，2021 年山西省的技术成交额在 31 个省份中排名第 26 位，其中输出技术 89.86 亿元，吸纳技术 316.04 亿元。

面对碳中和目标的压力、产业转型的需求，山西省布局了 14 个新兴产业，但“山西高校的人才供给跟不上，学生不愿意留在山西；服务经济社会发展的综合能力有限，一些高校更愿意把高校排名做上去，缺乏在地方经济建设的战场上建功立业的雄心”。熟悉山西高等教育的高教界人士林洋（化名）告诉《中国科学报》，相比于当地高校供给能力不足等因素，后者更是山西省政府最终在发展重心上“舍近求远”的重要原因。

高校服务地方经济发展体现在毕业生的本地区就业比例、技术服务、智库咨询、资源共享等多个方面，但“最主要的是看毕业生的本地区就业比例、高校获得的横向课题经费数等指标”。常熟理工学院应用型院校发展研究中心主任顾永安说。

以本科生本地区就业比例为例，近年来，太原理工大学的本科生中，山西籍生源占本科总招生数的 55%左右，但 2020 届本科毕业生的省内就业占比仅为 18.6%。2021 年，山西财经大学招收的山西籍本科生源占本科总招生数的 63.82%，但当年留在山西的本科毕业生比例仅为 30.94%。部分山西高校在公布毕业生就业数据时，仅用“华北地区”（包括北京、山西等地区）来模糊，对毕业生省内就业数据避而不谈。

在林洋看来，做好地方服务，一个省的“领头羊”高校要带好头，否则，如何带动省内其他高校？

“‘靠外力’服务地方经济社会发展毕竟不是长久之计，最佳途径依然是依靠当地高校特色、优势来促进城市与区域发展。”南方科技大学讲席教授沈红说。

被排名“捆绑”的选择

在高校群体中，服务地方最“拧巴”的还不是“双一流”高校，而是有一定实力的“双非”高校。

这些高校多为地方高校，地理位置相对优越，本应更多地为地方服务。“跳一跳”，这些高校的个别学科也许够得上一流学科，但大多数学科无法企及。为冲击“双一流”，它们可举全校之力，但高不成、低不就的定位直接影响了其服务地方的水平。

“这类高校最明显的特征是，短时间引入了大量以写 SCI 论文见长的研究类人员。”江苏某高校教授李想（化名）指出，但搞建筑的教师大多没有承担过规划设计项目；搞农林的教师放任成本高、技术复杂却不切生产实际的学生论文大量产出。学科排名虽然上去了，但教师所做课题和指导的学生，却暴露出“伪高大上”“假接地气”等问题。

这就导致一种现象——地方政府主动向高校寻求科技帮助，校长找到各院系教师商量，教师们面面相觑，均表示难以完成。

比如，江苏常州某河流富营养化和藻类暴发，当地多家本科院校束手无策。当地政府无奈“南下”寻找到深圳职业技术学院，该院科研团队科学地处理了河水问题并带来景观效应。

“选择冲击排名还是社会服务，校长心里有一个算盘，排名会影响到招生，社会服务周期长、见效慢，故而产生选择的矛盾。”北京理工大学人文与社会科学学院教授王战军说。

之所以如此，与第一轮确定“双一流”建设名单所参考的评价指标有一定关系。有学者总结了第一轮“双一流”建设的遴选标准：一流大学参考了几个世界主流高校排行榜的中国高校排名；一流学科综合考虑世界学科排名中，我国高校在全球的表现、QS 等世界学科排名中的表现，以及五年内获得国家自然科学奖、技术发明奖或科技进步奖等情况。

“未来‘双一流’建设高校‘漠视’社会服务的情况或许会逐渐改观。”王战军说。日前，教育部、财政部、国家发展改革委发布的《关于深入推进世界一流大学和一流学科建设的若干意见》指出，加强应用学科与行业产业、区域发展的对接联动。“第二轮‘双一流’建设相应评价也会增加社会服务评价指标。”

但“‘双一流’瞄准的是国家战略，而国家战略与地方需求有不同步之处，当出现不同步时，高校是否会重视地方的迫切需求？”林洋提出这样的疑问。

指挥棒之外，王战军指出，“轻‘立地’，重‘顶天’”与中国人的传统观念也有关系。

北京某科研院所曾开发了一款防尘罩子，为北京的环境治理做了很大贡献，但是该院领导却觉得接地气的开发上不了台面，羞于提起。

不同地区高校的社会服务能力，也因经济社会的发展步伐不同，以及高校办学定位、理念的差异，有强弱之分。

顾永安表示，在东部一些地区，除了关注学生的在地就业比例、横向课题、培训经费等指标外，衡量高校社会服务能力的高低，更多地看是否设置以及拥有多少产业教授、科技副总，而西部高校在服务社会的理念、战略规划、能力水平、具体成效等方面都相对滞后。

“两张皮”谁之过

高校究竟有没有真心服务地方，地方政府对这笔账算得也很清楚。

曾经有一所中部地区的地方高校领导去市里谈合作，当他看见地方政府领导拿出的一张清单时，傻眼了。上面罗列着多年来政府给该校投入了多少，该校给当地培养了多少人才；该校教授、博士们为当地企业解决了多少难题、给当地智库做了多少贡献，“比高校提供的数据还精准”。

“和产学研合作中出现的问题类似，高校与地方政府由于目标不同，在社会服务职能上出现了‘两张皮’现象——高校希望从地方政府获得科研经费，却不太在意地方经济发展好坏；地方政府没有为高校提供好平台，却希望高校为其提供更多服务。”清华大学经济管理学院教授陈劲指出。

他举例说，我国多数高校仍把服务地方经济定位为科研绩效指标，视作大学的第二职能（科学研究）而非第三职能（社会服务），并没有真正帮助地方经济社会发展转型。

一些地方政府为了推动国内生产总值（GDP）发展，并没有真心为高校提供更好的创新环境。比如，最好的地块不是留给高校，而是去发展房地产，把高校的新校区建在郊区，忽略了高校提升居民科学素养、扩大大学生城市视野等功能。

“同时，某些地方政府也没有很好地表达发展需求。比如，地方产业转型升级需要高校助力，但一些地方政府和企业并没有从心底对高校予以认同。”沈红说，目前存在的问题是，更多的高校找政府和企事业单位申请成立智库，进行横向课题的投标。某些地方性企业满足现状、懒于创新，自认为不需要来自高校的贡献。

美国底特律市的发展进程可做前车之鉴。上世纪 90 年代，该市坚持通过整合传统的汽车制造业、大规模修建交通设施等实现经济复兴，而不像同样以传统工业崛起的匹兹堡、芝加哥等地，选择以高教振兴城市发展。伴随着城市经济陷入困境，曾经繁华的底特律经济排名跌至全美 20 大城市之外，成为忽视高校与城市互动的反面教材。

高校对于地方需求的“漠视”真的改变不了吗？厦门大学教育研究院院长别敦荣指出，并不是改变不了，而是需要地方政府转变观念，以及经费、资源的大量、持续性投入。

例如，山东省临沂市从土地划拨、财政支持等多方面给予临沂大学强有力的支持，使该校得到了较快发展。同时，临沂大学也通过服务地方，促进了临沂经济社会转型发展。

从 2018 年开始，广东推出“冲一流、补短板、强特色”提升工作计划，即高水平大学建设计划、粤东西北高校振兴计划和特色高校提升计划。2021 年，广东通过该计划安排 23.1 亿元支持 34 所公办本科院校，让高校办好各自所属类型，满足科技发展、社会服务等多样化需求。

沈红表示，政府在政策制定上要带有倾斜性，国家战略需求和地方发展需求都要重视，让不同高校有不同的选择和服务能力；要改变政府部门的思维方式，在城市管理和地区经济发展上凝聚专家意见和高校智慧，“多几个专业的脑袋总比仅有几个行政脑袋要好”。

以家门口为半径做起

像帮小河清理垃圾、帮城市除尘这样“接地气”的社会服务虽不起眼，但于民生而言却是急需的。如何鼓励高校重视这方面的社会服务？

王战军指出，虽然在高校分类分层的建设上，“双一流”建设大学更多瞄准国家战略，地方高校更侧重社会服务，但社会服务并不是“双一流”建设大学可以漠视的事。

放眼国际范围的世界一流大学，哈佛大学的社会服务成为它作为世界一流大学的标志。该校各学院都有社会服务中心，并把服务社区作为必修课程，计入学生的期末成绩。多年来，哈佛大学一直在加大社会服务资金的投入并开设专门机构，为师生们提供各种社区服务的机会。

苏州大学既是“双一流”建设大学，也是地方高校。多年前，在面对“顶天”还是“立地”的选择时，苏大也曾有过担忧与焦虑。该校校长熊思东告诉《中国科学报》，“当我们放弃‘认不认可’、能不能‘上台面’的讨论并开始行动时，会发现所有的问题都迎刃而解，教授通过综合评价也获得了相应的认可。”

“难就难在坐而论道的阶段。”熊思东说，与其讨论尚不能企及的高精尖科研，不如脚踏实地以家门口为半径开展社会服务。当高校服务完家门口的乡镇企业，就会服务到县办企业、示范企业，服务到没有可服务对象了，就可以服务国家大型企业，进而服务世界 500 强企业。技术革新中会逐渐产生重大的理论问题，理论问题的破解又会带来科学的创新。这时，高校服务地方需求可能已经上升为服务国家战略。

在高水平大学云集的地区并不意味着地方高校没有机会，社会服务正是很好的突破口。实际上，为硅谷输送最多创业者的高校并不是人们认知中的斯坦福大学、加州伯克利大学，而是圣何塞州立大学、圣塔克拉拉大学等知名度相对较差的大学。它们凭借毗邻硅谷的地理优势，成为向硅谷各大科技巨头源源不断输送新生力量的“黑马”。

采访中，多位专家指出，除转变观念外，提高我国高校社会服务能力的关键在于高校的分类分层，以及“破五唯”体制机制的健全。

陈劲建议，在高校分类建设上，可分为综合型大学、行业特色大学、地方应用型大学、职业院校四类。目前，高水平大学有“双一流”建设，职业院校有“双高计划”，但于“夹心层”高校而言，并无任何国家层面的建设、计划，应鼓励“行业特色大学的一流建设、地方应用型大学的一流建设，以社会贡献度来评价它们的办学成果，而不是让它们看不到希望，一窝蜂挤向学术型研究”。

对于占我国高校半壁江山的地方应用型大学来说，顾永安认为，更应当落实好“地方性、应用型”的办学定位，打好“地方牌”，凸显“应用型”，努力形成与地方互动发展、融合发展、共生共荣的好局面。

“从事应用研究的教师，其本心是希望自己的科研成果服务社会的，需要更多的高校实行职称改革。有些美国高校设有服务教授（outreach professor），是教学序列和科研序列之外的服务序列教授岗位。尽管他们在一所高校中的占比较少，但对本校社会服务而言却不可或缺。”沈红说。

教师获得“长聘”后，高校还该考核吗

■本报记者 陈彬

> “评价的最大价值应该是服务，是唤醒，让教师的专业自觉性得以复苏或生发，而不仅仅是监控和惩戒。”

不久前，中国地质大学（武汉）退休教授刘庆生听说一件让他颇为感慨的事——国内某知名高校对已通过考核的长聘教师实施严格的考聘管理，对不合格者实施“职称退步”举措，即正高退为副高，副高退为讲师。

“这种制度与一些管理部门不断推崇的荣誉称号人才工程‘异曲同工’，它们共同营造出我国学术界的‘名利场’，给大学教师和科研人员增添了无穷的诱惑与压力。”在一篇博文中，刘庆生如此评价。

这篇博文很快引起了广泛的关注和转发。“我想过会有些影响，但没想到反响会这么大。”接受《中国科学报》采访时，刘庆生说，这说明这个问题很多高校教师都感同身受。

“养‘懒人’不可避免”

教师获得长聘后，学校还该不该对其进行考核？这一问题并不像表面看起来那么简单。

济南大学高等教育研究院副教授张继明告诉《中国科学报》，类似于上文中某著名大学的做法在国内并不少见。据他所知，早在多年前，山东省内便有地方高校发布过类似规定，即通过考核，对科研成果达不到标准的长聘教师在职称等方面进行某些惩戒。

“这种做法的初衷很简单，就是防止教师在获得长聘后，在工作中放松下来。”张继明说，但这会给教师带来很强的压迫感，这种压迫感下，教师难以保持一种正常且自由的科研状态。

一些教师在获长聘后会懈怠下来，对此刘庆生并不否认。不过，他反问道，“即便如此又怎样呢？”

多年前，在一篇关于美国教授终身制的文章中，刘庆生曾写下过这样一段话：“对于那些缺乏自律者而言，终身教职也许是偷懒享受生活的借口。所以，我戏称终身教职制度不可避免地会养一点‘懒人’。”

直到今天，他依然坚持这一观点。

“教授终身制最大的优势，就在于给已经拥有一定学术能力的教授以充分的时间和空间，使其能够自由地进行科研探索。”他说，但如果就因为要揪出几个“懒人”，而通过这种考核的方式，将大部分有科研追求的教师的时间与空间剥夺掉，显然是一种“因小失大”。

清华大学教育研究院教师李锋亮已经获评长聘副教授多年，虽然这些年来，他没有感受到学校或院系对其科研进行过正式的、程序上的考核，但李锋亮本人并没有一丝懈怠。“我自认为是一个很自律的人，而且我还有一个‘评长聘正教授’的目标。”

谈及未来如果评上长聘正教授后会有什么打算，李锋亮笑称可能会“憋几个大招”。

“现在我还不敢做一些产出周期较长且存在较大风险的科研，毕竟我还有‘评教授’的压力。如果这一目标达成，我便可以将精力放在那些可能更具挑战且更加长线的科研上。”他说。

正因为如此，李锋亮同样反对对于长聘教师的科研考核。“如果长聘教师还需要科研考核，那么长聘与否又有什么意义？”

外力驱动的方式

尽管很多人反对，但对于终身教职人员的考核不但在国内存在，国外高校中也并非没有先例。

2021 年 11 月，美国佐治亚州立大学高等教育委员会对高校终身教授评价系统进行了投票。其中提到，若该系统生效，该州公共高等教育机构内连续两次在年度考核中不达标，且未能达到纠错标准的终身教职人员可能被解聘。此消息一出，引发了美国高教界的一片哗然。

然而就在该事件发生后，南京大学教育研究院副教授宗晓华却对《中国科学报》直言，对于终身教职制度进行定期考核其实并不是什么新鲜事。

早在上世纪初，美国大学教授协会在一份报告中就明确说明，终身教职制度在实施过程中也存在一些问题，其中最突出的问题便是教师在获得终身教职后，是不是可以“躺平”了。

上世纪 70 年代，该问题在美国各州政府缩减大学财政预算后变得更加突出，各高校也普遍开始对终身教授进行再评估。如果连续两次评估不合格，大学将对其采取一定措施。

“不过，对于评估不合格者，美国高校所采取的措施往往局限在学术界内部，且相对比较温和，更多针对的是学者自身的自尊心、荣誉感等。”宗晓华说。

以华盛顿州大学系统为例，该校教授傅平在一篇文章中介绍，如果某终身教职人员的某轮评估不合格，系主任和院长会为该教师准备一个改善计划，提出该教师的整改要点。该计划持续一年，并在第二年再次接受评估，如果不通过，该教师才会面临暂停支付工资、减薪，乃至最终撤销终身教职等问题。

事实上，佐治亚州立大学的改革之所以会引发一片反对之声，很重要的原因不在于考核本身，而是动辄将不合格者解聘的方式太过简单、粗暴。

这正是张继明对于国内某些高校的做法最为介怀之处。

“教师评价作为一种对于教师的激励方式，形式可以是多样的，但我们往往采用最物质化、最偏向于外力驱动的方式。”张继明直言，比如动辄以降低工资、职称等相威胁，其初衷并不是帮助学者更加专业化，助力其职业成长，而仅仅是为了惩罚而惩罚。

“评价的最大价值应该是服务，是唤醒，让教师的专业自觉性得以复苏或生发，而不仅仅是监控和惩戒。”他说。

弥足珍贵的人文特质

受访时，国内某重点高校人事处副处长李平（化名）直言，对于包括终身教职在内的国内高校教师而言，校方某些类似于“急功近利”式的考核手段，其实是特定历史阶段的产物。

“不可否认，目前国内很多高校的教师考核相较于欧美国家要严苛一些，也有些‘武断’，但毕竟中美两国高等教育的发展阶段不一样，我们还处于一个‘奋起直追’的阶段。在此阶段，高校所承受的来自国内外的压力是不一样的。”李平说，在这种情况下，很多高校只能通过“短平快”的方式，将这份压力传导到教师身上。

然而刘庆生对此却并不认同。他给记者讲了一个多年前听过的故事——

国内某大学的一位教师，因对基础科学研究很感兴趣，便将重点转移到科学研究上来，然而研究成果却始终难以问世。正当他行将被要求“另谋高就”时，幸好得到一位开明领导力保，才得以留下来“继续奋斗”。

“如今，该教师已经当选院士，并成为某重点大学校长。”刘庆生说，这说明对于某些“潜力股”人才，即使是现阶段的高校也并非没有容忍空间。问题在于，高校能否将这份容忍给予教师？

对此，张继明也表示，大学本来是一个最具人文特质的文化机构。但现阶段这份人文特质却变得弥足珍贵。

“优秀的大学管理者应当营造友好的人文环境。这种环境不仅是师生追求真理所必需的，也是良好体验和获得尊严的必要条件。”他说，某些管理者却在政绩观或功利观的支配下，简单地动用权力和物质“利器”，营造高度紧张的氛围，使大学失去了自由和包容的文化性格。

“大学管理者需要有自己的抱负，但不应以学术和教师作为施展抱负的工具，而是要服从、服务于大学、学术和教师的发展。因为一旦这种‘雄心’凌驾于大学发展的整体利益之上，可能就会出大问题。”张继明说。

考研热到底是学历崇拜还是能力背书

（上接第 3 版）

笔者的主张很明确：反其道而行之，稀释精英的傲慢。要知道，这种优绩至上是时代发展的必然，它在全球范围内已经成为一种普遍现象，中国的情况与此类似，甚至更严重，比如曾见诸报端的深圳某中学招聘教师，大多数应聘者都是清华、北大的硕士、博士毕业生，难道不是这两所学校毕业的学生就不能教中学的课吗？这种情况固然令人惋惜，但我们无法责怪任何一方。尽管文凭贬值带来的内卷已经很严重了，但如果没有文凭，你甚至连参与游戏的机会都没有，通过考研扩大知识阶层的规模，能从总体上稀释精英的占比，从而逐渐打破精英们所习惯的通过精英教育进行阶级再生产的企图。

我们不妨从世界著名大学选拔人才的模式，看看精英教育与大众化教育所带来的变化。根据 2022 年 U.S.News 世界大学排名，排名前十的大学中，美国占 8 席；前百名中，美国占 43 席。如果把美国顶尖高校看作精英教育代表，并以此作为人才衡量标准，那么世界上绝大多数人都将被看作非人才，也无缘实现阶层跃升，长此以往，围绕这套标准就会产生精英阶层固化的刻板印象。

好在，世界上还有很多不那么知名的高校。这就给初始条件一般的潜在人才提供了大量机会，使他们有可能通过普通高校的平台脱颖而出。当他们成功了，也就增加了社会上精英的总量，那些传统名校生产精英的权重自然会下降。这就是典型的精英稀释模式。美国社会学家兰德尔·柯林斯曾在《文凭社会》一书中刻薄地指出：成绩与创造力之间没有关系，甚至可能有反向关系。

从人力资本投资角度看，考研热是一个好现象，对个人与国家而言都是双赢。更为重要的是，这种热潮有助于提升整个社会的文化基准线，有利于创新驱动发展战略的落地与推进。

现在的问题是，如何把这种热情转化为现实能力。适度扩容是当务之急。教育领域也应该放权，让学校有更多的自主权，从而实现资源配置的最优化。目前很多高校招生名额严重紧缺，不少学校出现老师比招生名额还多的现象。此外，扩大开放，让学生们走出去，这是我国改革开放四十多年来取得的成功经验，必须坚持下去。

（作者系上海交通大学科学史与科学文化研究院院长）

社址：北京市海淀区中关村南一条乙 3 号 邮政编码：100190 新闻热线：010－62580699 广告发行：010－62580707 传真：010－62580899 广告经营许可证：京海工商广登字 20170236 号 零售价：1.00 元 年价：218 元 工人日报社印刷厂印刷 印厂地址：北京市东城区安德路甲 61号