

海外视野

宾大、哈佛校长辞职凸显美高校冲突与分裂

■郭英剑

美国时间 2024 年新年第二天，哈佛大学校长盖伊宣布辞职。这是美国继宾夕法尼亚大学(以下简称宾大)校长麦吉尔去年 12 月辞职后第二位校长离任。两人皆因到美国国会做证后，各界压力倍增而辞职。

两位校长的相继去职凸显了美国高校因国际政治冲突引发的斗争之激烈、分裂之巨大。人们不禁要问，美国高校相对独立、不受政治影响的“人设”是如何走向终结的？

事发缘起的国会听证

去年 12 月 5 日，哈佛大学、麻省理工学院(MIT)和宾大的 3 位女校长在美国国会众议院听证会上，就校园反犹太主义问题发表证词。但在回答有关校园抗议中出现的言论是否违反各所学校有关欺凌或骚扰行为准则的问题时，三人全部拒绝作出明确回答，并表示上述言论是否违规违法，取决于言论的具体情况 and 进一步行为。

在这场持续了 5 个多小时的听证会上，哈佛大学毕业生态、纽约州国会议员斯特凡尼科不停地严厉追问 3 位校长校园中的反犹言论是否违反校园准则。现场情况经由各大媒体传播后，在美国国内外引发强烈反响。

很显然，3 位校长的回答是听来了各自自律师建议后的“正确答案”，试图取悦，至少不得罪校园中持不同言论的力量。但她们却忘记了，此时校园内外的很多人不是仅针对此番言论，而是要她们表明自身立场，阐明各自学校所代表的价值观。

正因如此，3 位校长闪烁其词的言论与避重就轻的表现迅速引发了强烈反响。客观地说，批判者众。比如，知名药企辉瑞公司首席执行官布布兰在 X(即推特)上发帖称，他对听到这一证词感到“羞愧”，称其为“美国学术界历史上最卑鄙的时刻之一”。

听证会结束后，有越来越多的捐助者、政界人士、商界领袖和其他知名人士齐声呼吁立即罢免 3 所高校的校长，引发连锁反应。

宾大校长率先引咎辞职

由国会听证会的证词引发的批评如此强烈，让哈佛和宾大以及美国高校内部大为震动。因此，在听证会结束后，无论是麦吉尔还是盖伊，都感受到了来自方方面面的巨大压力，也觉得应对自己在国会上的表现作出说明，更准确地说，他们都试图要澄清自己的证词。

听证会后的第二天，即 12 月 6 日周三，麦吉尔在发布的视频中表示，她应该对前一天斯特凡尼科发表的其所提出问题作出不同的回应。这相当于承认了其在国会上的回答错误，并重新修正了自己的言辞。但她辩解道：“那一刻，我关注的是我们大学与美国宪法相一致的长期政策，言论本身不会受到惩罚。”

这段短视频的浏览量很快就达到了 3700 万人次。虽然她澄清了自身言论，但并未为此公开道歉，使得众多宾大校友、捐赠者深感不满。美国前驻外大使、宾大毕业生亨茨曼于 12 月 7 日呼吁宾大董事会罢免麦吉尔。该校一位



平衡不同观点、确保真正的包容性以及适应不断变化的社会规范，这仍然是美国高校面临的持续挑战。

校友兼捐赠者警告说，如果宾大领导层和价值观在不久的将来没有发生变化，他可能会撤销向该大学提供的 1 亿美元捐赠。《宾大日报》也报道称，该校沃顿商学院的顾问委员会致函宾大董事会，要求“立即”更换领导层。

不仅舆论哗然，宾大校园内外都在采取行动。截至周四下午，一份要求麦吉尔辞职的请愿书已收集到超过 1.5 万人签名。

至周五，由 70 多名国会议员组成的跨党派团体致函哈佛、MIT 和宾大的董事会，要求解雇 3 位校长。

面对如此压力，麦吉尔选择了放弃。12 月 9 日，即国会听证会后的第 4 天，宾大董事会主席博克发表声明，麦吉尔自愿辞去校长之职，但同意继续留任直到选出临时校长。

同时，麦吉尔在一份声明中表示：“我很荣幸能担任这所著名高校的校长，很荣幸与我们的教职员、学生、工作人员、校友和社区成员合作，推进宾夕法尼亚大学的重要使命。”之后，麦吉尔还将留在宾大任教。

对于麦吉尔的去职，斯特凡尼科并不满足。她在 X 上说，“一人下台了，还有两个”。

事发一个月后，哈佛校长黯然离职

与麦吉尔类似，哈佛校长盖伊同样深陷舆论风暴的中心。

事实上，盖伊在听证会后的第二天先于麦吉尔发布了新声明并澄清了自己的证词。盖伊说：“有些人将言论自由与哈佛纵容针对犹太学生暴力行为的想法混为一谈。”“呼吁对犹太社区、任何宗教或族裔群体实施暴力或种族灭绝是卑鄙的，呼吁者在哈佛没有容身之地。”

听证会后的第二天，盖伊在接受哈佛学生的采访时，为自己的言论道歉，并称“我没能表达出我的真实想法”。

然而，这并未安抚众多校友，也未能抑制社会各界对她的激烈批评。

哈佛毕业生、对冲基金亿万富翁阿克曼在 X 上写到，整个听证会，这三人的表现就像充满敌意的证人一样，断然拒绝回答是或否的基本问题，并表现出对国会的深深蔑视。

面对来自各方面的激烈批评以及要求辞职的呼声，12 月 12 日，哈佛董事会不得不发声表示，他们确信盖伊校长是帮助哈佛解决严重社会问题的正确领导者。董事会也强调，“在哈佛，我们拥护开放言论和学术自由，我们坚信

针对学生的暴力行为和破坏课堂体验的呼声是不会被容忍的”。

依据哈佛校规，只要获得董事会力挺，无论社会舆论多么激烈，校长地位也不会被撼动。可能有鉴于此，反对者便另辟蹊径，寻找盖伊在学术上的“污点”。而且，他们真的找到了。

于是，从盖伊博士论文抄袭、工作几十年无专著、学术文章仅有十几篇开始，再到学术文章中也有大量抄袭内容，相关消息在网上疯传并引发主流媒体关注。

这些指控迫使盖伊不得不站出来，称自己将更新博士论文。这似乎印证了他人的指责，也使得更多人继续揭露她的学术不端行为。同时，哈佛的一些捐赠者、校友和国会议员继续呼吁盖伊辞职。

从 12 月 5 日开始，盖伊可谓度日如年。至 2024 年的第二天，她终于宣布辞去校长一职，并表示自己的辞职更符合哈佛的最佳利益。

卸任后，盖伊将继续在该校政府学院任教。依据哈佛董事会决定，哈佛现任教务长加伯将担任临时校长，立即生效。

这标志着盖伊成为哈佛校史上任期最短的校长，仅在任 6 个月。这一事件被认为意义重大，不仅因为她是首位领导哈佛的黑人女性，还因为这被视为反对多样性、公平和包容性倡议的保守派活动人士的胜利。

盖伊的辞职并没有平息反对者的呼声。现在，压力已转至 MIT 校长科恩布鲁斯身上。

高校内部的冲突与分裂

此次美国三大名校校长面临的挑战与困境，是现实政治在高校中的一种深刻反映。据我分析，有来自 3 个方面的前后夹击。

首先，政治现实的巨大压力。众所周知，巴以冲突一直是美国大学校园争论的焦点。此次事件直接的原因看似是去年 10 月 7 日爆发至今的新一轮巴以冲突，以及在此期间双方支持者持续和拉锯般的争斗。在高校内部，双方的斗争更是一浪高过一浪。

其次，双方社团的双向攻击。宾大与哈佛校长先后辞职，反映出美国高校领导层面面临的极大困境，他们分别受到了来自犹太社区和亲巴勒斯坦团体的夹击——犹太社区认为高校领导层容忍反犹太主义；亲巴勒斯坦团体则指责他们对其事业持中立或敌对态度。

最后，美国政府的监督检查。自去年 11 月 16 日开始，美国教育部对几所大学可能存在的种族歧视现象展开调查。

然而，这些压力的背后是社会各界对美国高校内部几十年来的集体向左转的不满与怨怼。

近年来，美国高校盛行 DEI 政策。所谓 DEI，是英语的多元化(Diversity)、公平(Equity)和包容性(Inclusion)3 个英文单词的首字母。

所谓多样性，是指重点增加不同族裔人士，强调在学生群体、教师和管理部门中，种族、民族、性别、性取向、社会经济背景和其他身份具有各自团体的代表性；所谓公平，指要确保所有校园社区成员的公平待遇；所谓包容性，指要创造一个让不同个体感受到受欢迎、受尊重并能够充分参与学术和校园生活的环境。

上述看似很美好的政策与举措，旨在促进更包容、公平和多样化的学术环境，但它们往往与高等教育部门和整个社会内部更广泛的文化和政治冲突相交叉。因此，当政策与举措在现实中变得越来越突出时，往往连带校园生活和机构政策中颇具争议的一面。

就文化来说，它所带来的主要问题有——首先，造成校园政治两极分化。DEI 的相关倡议经常被卷入更广泛的政治辩论中。保守派可能认为这些计划没必要，甚至是反向歧视，自由派则常认为它们对于社会正义和纠正历史错误至关重要。

其次，事关言论自由和学术自由。当 DEI 的努力被视为侵犯言论自由，就会导致紧张局势。关于语言管制的争论在校园里很常见，并反映在平衡包容性和自由表达的斗争中。

再次，引发课程变化。将不同观点纳入课程，可能引发关于学术严谨性和传统规范的争论。

最后，平权行动引发不断的争议。平权行动原是旨在提高历史上代表性不足的族裔群体的录取率的政策，但它往往会导致人们拿起法律武器对其“宣战”，或引发人们关于精英管理和公平的公开辩论。

不少批评者认为，一些 DEI 政策与举措是肤浅的或只富有象征性，而非实质性的。人们对这些计划的有效性和真正影响到感到担忧。还有一些批评者指出，DEI 的努力常忽视社会经济的多样性，而更多地关注种族和民族。

此次由宾大、哈佛校长辞职反映出的美国高校，特别是名校的内部冲突，也让人们看到未来的发展方向。人们愈加认识到，要在治校时更全面地考虑各种因素，包括社会经济地位和地理多样性。应鼓励不同校园团体公开对话，营造更具包容性的校园环境。持续评估 DEI 政策的有效性，及其对不断变化的人口统计和社会规范的适应性。利用技术手段构建无障碍和包容性学习环境，是一个日益受到关注的领域。

应该说，美国高等教育中的 DEI 政策是复杂且不断变化的。虽然这些举措在创造更公平和包容的教育环境方面发挥了至关重要的作用，但它们也与更广泛的社会问题和冲突相互交叉。平衡不同观点、确保真正的包容性以及适应不断变化的社会规范，仍然是美国高校面临的持续挑战。

警惕高校雇佣“零工化”问题

■刘爱生 熊丽杨

近年来，美国高校的雇佣状况发生了巨大改变——高校中有将近七成教师没有终身教职，大多为兼职教师。大量教辅人员、行政人员和后勤人员也只有临时身份。这类人群普遍面临薪资低廉、福利缺失、晋升渠道少与工作不稳定等不利处境。美国学者将此称为高校雇佣的“零工化”，并对其负面影响深表忧虑。

无独有偶，近些年随着编制管理改革的深入和“非升即走”制度的引入，我国高校的人员雇佣也愈加呈现“零工化”趋势，表现为大量招聘编外人员、博士后。对于该现象及其潜在的负面效应，我们需保持高度警惕。

高校雇佣“零工化”损害育人目标

美国高校雇佣的“零工化”源于 2019 年。当年，美国高等教育学者凯扎尔在其著作中表示，为了压缩办学开支，美国高校的聘用岗位越来越以临时和不稳定工作安排为特征，表现为对成本低廉、可随时支配的临时教职员的日益依赖，以及各种支持服务(如后勤服务、学生辅导和课程管理等)外包给承包商。

美国高校的雇佣状况与零工经济有许多相似点，如雇佣关系的非固定性、工作提供的不确定性、劳动者收入的不稳定性等。于是，凯扎尔等人创造性地提出了“零工学院”这一概念，用以阐述美国高校雇佣的“零工化”现状。

这种现象绝不是一件好事，其原因如下。一是大学共同体的瓦解。在美国高校，非终身教职教师一般不具有参与治校权，更谈不上共同治理。在“零工学院”，管理者掌握更大权力，教师权力则持续被压缩，这致使二者时常处于猜疑和对立中。二是工作条件和氛围的恶化。在“零工学院”，大部分临时教职员的待遇极低，不被学术圈认可，受到边缘化的对待，这种工作氛围难以让其产生归属感并提高工作效率。三是学生学习质量下降。由于教学任务

大部分由兼职教师承担，在短期合同下，兼职教师没有多余时间、精力关注学生个体，这极不利于学生成长。

总之，美国高校雇佣的“零工化”严重损害了高等教育的育人目标和公共使命。

国内高校雇佣现“零工经济”特点

随着高等教育市场化理念的渗入，尤其是近些年去编化改革的实施，我国高校的雇佣状况也愈加呈现“零工经济”特点。

具体而言，近年来国内高校后勤事务的外包趋势日益明显，许多高校已将食宿、安保、卫生等事务外包给社会承包商，这使得编外人员数量急剧增加。研究表明，我国不少高校以合同工或派遣工身份聘用的编外人员已占教职员总数的 30% 甚至更多。在个别事业单位改革先行省份的部分高校，除了极少数高层次人才被授予编制外，新进人员(无论是教辅人员、行政人员还是专任教师)都不再纳入编制管理。

同时，临时科研岗位数量急剧膨胀。一些高校为充实科研队伍、提升科研实力，以特聘研究员、专职研究员或师资博士后身份招聘了大量年轻博士，但其中绝大部分都不能留校获得永久职位。为应付人力的不足，许多高校还临时聘用了大量研究生承担助研、助教、助管和兼职辅导员等工作。

与美国的现象类似，我国高校编外人员在经济收入、福利待遇、社会认可和心理状态等方面与编制内人员存在明显差异。

首先，编外人员各方面的待遇普遍难以令人满意。即便个别高校给予新进教师属于编制教师的薪酬，但大多附加超高的教学与科研任务，这往往不是前者想要的；其次，编外人员常被视作体制外的人或“局内的局外人”，表现为缺乏晋升渠道、工作权利和聘用优先权等；再次，编外人员的社会认同感很低，角色边缘化

的问题非常突出，他们常常自称“二等公民”；最后，编外人员普遍存在焦虑不安、缺乏安全感等心理问题，还会因工作待遇不如意、地位不公平而产生不平衡心理。

相比美国，目前我国高校雇佣的“零工化”问题尚不算严重，毕竟我们的去编化改革还在探索中。然而，随着事业单位体制改革的不断深化，我们必须对“零工化”可能进一步加深的态势保持警惕。

如何防止国内高校雇佣“零工化”

在笔者看来，要扭转我国高校“零工化”趋势，关键在于取消目前高校编内、编外用工“双轨制”问题。可行办法是将高校的“行政编制”转变为“单位编制”。

在我国，高校去编化改革的实质是实现“政事分离”和“还权于事”，让高校摆脱行政组织实施的行政控制压力，成为履行公共教育服务职能的公共事务主体。如果大学想获得独立法人资格，必须废除作为行政控制手段的“编制”，但这不等于高校在招聘时可以采用公司雇佣的做法。因为高等教育是公共产品而非私益产品，其公共性从根本上决定了高校不能采用市场的逻辑运行。

采用“单位编制”，即仅在本单位范围内自行确定设置和使用人员编制。这种做法既确保了大学自主性，又在某种程度上保持了原单位制优势。对于新聘教师，只要达到引进条件或长聘标准，就应给予“单位编制”，并提供具有竞争力的待遇；对于新进教辅人员和行政人员，只要考核合格，同样应给予“单位编制”，并给予与其学历和能力相匹配的薪酬待遇。

比如，假如全国硕士学历人才的平均月薪为 6000 元，高校在确定硕士层次的行政人员或教辅人员待遇时，就可在 6000 元基础上，结合当地消费水平和自身财务状况确定起始薪

酬。这样做的好处是解决了编内、编外待遇相差悬殊的问题，利于创建公平、和谐的工作氛围，从根本上铲除“零工学院”滋生的土壤。

同时，随着单位制的消解和高校独立法人地位的逐步确立，国内高校将获得更大自主空间，管理者也会获得更大的治校权力，尤其是人事自主权。在此背景下，如果高校管理者仅把教师作为实现绩效提升、获得政绩的手段，而非一种需要精心培育与呵护的人力资源，那么出现各种加剧高校雇佣“零工化”现象的行为也就不不足为怪了。

以“非升即走”制度为例。作为一项源于美国高校的制度，“非升即走”的本意并非让人“走”。相反，美国高校会给新进教师提供各种资源与保障，充分助力其职业成长。如果教师最终不能留下，校方会认为责任在于自己——既没有尽其所能都教师留下来，也因在聘用时“看走眼”没有招到理想人选。

反观我国某些高校，在实施“非升即走”制度时往往乐见教师间的激烈竞争，大有“鹬蚌相争，渔翁得利”之嫌。对此，我国高校尤其要摆正用人心态，在真正意义上做到识才、尊才、爱才、惜才和容才。

最后，还要着力解决我国高校既有的编外用工问题。完全取消高校用工“双轨制”问题是一项长远任务。眼下亟须解决编内、编外用工在经济收入、福利待遇和社会认可方面存在的明显差异问题。对此，国内高校应确立平等待遇原则，即一方面确保高校编外用工平等享有立法赋予的劳动权利，包括劳动报酬权、职业培训权、休息休假权、依法加入工会权、社会保障权等；另一方面，在具体劳动关系中，确保高校编外用工与编内用工具有合理差别的劳动条件，包括薪酬、补贴、奖金、社保等福利待遇。

总之，我们应避免走美国高校的老路，防止高校雇佣“零工化”。

(作者单位：浙江师范大学)

中国大学评论



樊秀娣 同济大学教育评估研究中心主任

学术系统中的“自循环”评价虽无权威定义，但确是一种客观存在。

所谓“自循环”评价，泛指学术成果指标及其获得对象在学术评价中被“循环”使用的现象，即有关部门“自产”“自销”了某些学术成果指标和相应获得对象。此后，这些指标和对象又在其他相关学术评价中被采用。比如，“帽子”人才、项目、奖项、团队及基地等成果指标和获得对象大多出自各级管理部门，这些成果指标和获得对象又被各种学术评价项目大量采用，此类情况就带有很大程度的“自循环”评价成分。

放眼国内科教领域，各种貌似顶尖的科技成果指标及其获得者并不少见，但基础研究重大成果和解决“卡脖子”问题的核心成果却很短缺，这从侧面说明了“自循环”评价得出的“学术成果”并不能代表实际学术成果。“自循环”评价具有“自证”和自我强化评价结果的特性，对教育和科研等学术工作的不良导向不容小觑。

首先，学者的职业追求被异化为学术成果指标。“自循环”评价的一大特点是学术机构或个人一旦竞争得到了某项学术成果指标名额，机构或个人就可借此在之后的相关学术评价中屡屡“得分”。客观上，这些学术评价结果受制于前期的学术成果指标名额能否获得，因而得到学术成果指标名额对学术机构或个人的职业发展意义重大。

这种“上升”途径会使学者一旦得到某项学术成果指标名额，便会追求其他或更高级的成果指标名额。只有如此，机构或个人才能实现学术效益最大化。当学者把学术成果指标名额作为追求目标且止步于此时，许多本是“起点”的学术工作竟直接成为了“终点”。

其次，行政职务成为学者学术成功的重要“砝码”。毋庸讳言，不少学者之所以青睐行政职务，就源于这样更容易得到学术成果指标名额。现实情况也的确如此。究其原因，除了官员占得“人情世故”优势外，更主要原因在于“自循环”评价结果缺乏有效监督。因为“自循环”评价主体多为行政主管部门，其往往既是评价政策制定者，又是执行者。如此，学术系统内成员即使对评价结果有异议，一般也不敢提出申诉；而系统外人员对“自循环”评价结果本就没有多少发言权。而当“做官”成为年轻学者学术发展的首选条件时，便是对学术尊严最大的“讽刺”。

再次，学界成员被大范围卷入“自循环”评价活动中。有关部门越想展现政绩或业绩，就越要“制造”各种学术成果指标并广泛吸引相关人员参与指标名额竞争。而这些成果指标名额不仅关系到学术机构或个人的学术地位及荣誉，还可能影响到学术资源的分配。而且，由于“自循环”评价的特性，机构或个人一旦错过了一次指标名额就可次次“落单”。

为此，只要有这类成果评价项目时，学术机构或个人即便手头正做着要紧工作也会立马放下去参评，因为谁也不想舍弃这样的机会。而参评者除了要准备大量的材料外，很多时候还需要花精力去“疏通”各种人脉关系。相比学术工作，学者将成果评价看得更重要，两者的因果关系被本末倒置。

最后，很可能导致“形式大于内容”的虚假繁荣。“自循环”评价的显著特点是学术成果指标由有关部门自己设定，有关部门又习惯给这些成果指标起一个“高大上”的名字。但不管这些名字有多好听，其终究只是有关部门想要开展工作的名称，相应指标名额的获得对象并不代表实际取得了指标名称成果。

然而现实中，因为这些成果指标名额需要通过激烈竞争才能得到，同时它们又会被“循环”使用，一来二去，这些成果指标的获得对象就会被有意无意地认成实际成果获得者。由此，“自循环”评价“成果”琳琅满目，但许多只是“自娱自乐”。如果不加以警醒，甚至还自我陶醉，就会严重助长浮夸之风，污染学术生态。

综上，“自循环”评价带来的问题颇多。要想破解此局，严控行政权力对学术评价的过多干预最为重要。尤其对于学术成果的评价，评价主体要由“官评”为主转向由相关利益者共同参与。国家文件多次强调科技成果评价要“谁委托科研任务谁评价”“谁使用科研成果谁评价”，就是希望通过评价主体的适切，保障评出的科研成果“货真价实”。同理，眼下教学名师、优秀教学成果奖等指标成果获得者因偏离“教学”主题而受到公众质疑，如果能让学生、教师更多参与评价，相信结果会更令人信服。

从本质上说，减少不必要的学术评价是破解“自循环”评价问题的根本之道。学术系统是以高深知识为特征的自组织系统，管理部门的主要职责是为科教人员提供可以潜心学术工作的良好制度和环境。过多的学术评价不仅会扰乱学者的工作节奏，还可能被投机分子利用而导致“劣币驱逐良币”的严重后果。不得不说，学术工作有其发展规律，优秀学术成果终究会因受众群体和学术同人的高度认可而脱颖而出。所以，有时“不评价”本身就是“评价”。

减少『自循环』评价，不让学术工作跑偏