

# “向下择校”是对“门户歧视”的有力回击

■樊秀娣

今年,高考录取招生出现了一个“反常”现象,即某些师范院校、公安警察院校、职业院校受到高分考生的青睐。

说“反常”,是因为他们的高考分数足够考入原“985工程”、原“211工程”高校,但他们却主动“向下择校”。

事实上,近年来这样的“反常”现象还有很多,比如“逆向考研”“名校毕业生到职业学校‘回炉’”等等。

就在前不久,有媒体报道同济大学建筑专业毕业生崔迪花30万元留学,回国后做厨师。当被指学历浪费时,其本人回应“选择了一条最想走的路,之前接受的教育无形中有帮助”。

在笔者看来,越来越多的年轻人在求学、就业等发展道路上展现出的这种彰显独特个性、不走寻常路的做法,既是个体思想开明的表现,也是教育体系完善和社会进步的一种体现。

## 不“循规蹈矩”对教育理念和行动改革意义重大

也许有人会说,这些年轻人“向下”选择学业和职业的原因是,迫于经济萎靡、工作难找等外部形势,而追求“稳定”人生的考虑。这种情况当然不能排除,但即便如此,学生能正视现实、主动调整,不也是一种积极追求吗?况且,放弃“分数”可匹配的学校或工作等级,这在“分数”评价与选拔体系占主导的当下,不也是一种“不稳定”追求吗?

无疑,唯“分数”人才发展道路不符合个体和社会的发展规律。从本质上讲,只要个体遵从内心作出学业和职业的选择,对自己的人生道路负责,就不存在“向下”或“向上”的发展路径,因为每个人走的都是独特的路。

从教育革新的角度看,鼓励和支撑年轻人按自身的兴趣爱好、能力特长选择人生,即走以“热爱”为主导的个性化发展道路,这是让大众满意的教育的内涵,也是教育强国的主要目标。



眼下,一些年轻人已经在用行动选择不唯“分数”的人生发展道路。从某种意义上讲,他们的不“循规蹈矩”,对教育理念和行动的改革意义重大。

是教育强国的主要目标。

眼下,一些年轻人已经在用行动选择不唯“分数”的人生发展道路。从某种意义上讲,他们的不“循规蹈矩”,对教育理念和行动的改革意义重大。

## 摆脱唯“分数”体系桎梏 勇敢追求人生

中国传统文化把成才定义为考“高分”,并由此走上一条“向上”发展的人生道路。这里的“向上”,具体指考更高的分数、上更好的学校、找到更好的工作。

然而,个体的擅长领域、成熟早晚各不相同,“分数”至多代表学生某一阶段的认知水平,仅以“分数”锁定个体的学校及以后工作的等级并不科学。而且,学校和工作本无高低和贵贱,好学校、好工作也不能一概而论。

因此,“分数”决定不了个体“向上”的人生发展道路。事实上,个体找到自己兴趣爱好、能力特长的学校专业或工作岗位,就已经走上了一条“向上”的发展道路。唯有“热爱”才能享受学习、工作的过程,才能把事情做得越好。

不得不说,学生围绕分数的过度竞争,一定程度上会导致他们后继续学习的乏力。在按分数评价体系下成长起来的“小镇做题家”,其日后表现可能较为脆弱。当下,各方高度重视拔尖创新型人才的培养,要快速培养出

这类人才,就要营造各类型人才各取所需、各展所长的宽松环境。唯有这样,拔尖创新人才苗子才能纯粹成长,此类人才才能大量涌现。

## 满足社会的人才需求 体现人才的社会价值

伴随中国高等教育从精英化阶段发展到大众化阶段,再进入普及化阶段,高学历毕业生数量大幅度增长。与此同时,以人工智能为代表的科技发展带来社会劳动力结构和职业岗位的变化。

眼下,就业市场出现了一边是不少大学毕业生找不到合适工作,一边是大量职业岗位找不到合适求职者的局面。究其原因,大学毕业生热衷的学术型、研究型人才岗位相对饱和,国家紧缺的拔尖创新人才、高层次技术技能型人才岗位又严重短缺。这其中,高层次技术技能型人才的需求数量远大于高技能人才的需求数量。此外,服务行业的高层次人才也十分紧缺。

面对社会人才需求和就业形势的变化,除了高等教育机构要加快人才培养结构调整外,学生个人也不能只唯“分数”而“等、靠、要”。比如,在“逆向考研”的考生中,有不少人便是有目标地针对考研学校、专业或老师作出的理性选择。

此外,“回炉”读研的不少“双一流”高校毕业生,也是在分析和判断市场需求之后

作出的理性选择。

总之,不少年轻人正视自己的学历、专业背景,但又并不囿于此,还勇于“加码”投资学习。他们希望找到自身知识才华与社会职业需求之间的结合点、平衡点,既重视自我提升又强调贡献社会,体现人生的价值和意义。

## 提升学业、职业获得感 打破“门户歧视”

前文中提到的建筑专业毕业生崔迪选择厨师职业,有人质疑她的职业选择是“学历浪费”或“职业降级”,这在某种程度上反映了国人对学校“门户”、职业工种有严格的等级判断。

客观上,非“名牌”大学毕业生在就业、晋升本等社会事务中遭遇歧视的现象较为普遍。学校“门户”、职业工种歧视背后的本质就是以“分数”论人,即“高分”应该对应高层次学校,之后也应该成为学术型、研究型人才或“白领”等。

且不说任何歧视都有违国法,单就歧视者的见识而言就十分狭隘。例如,他们认为技术技能型应用人才工作环境差、收入低,但现实情况并非如此。而且,让中国产品行销世界各地、为国家带来大量外汇的很大部分贡献来自应用型人才,中国成为制造业大国、具有完备工业体系也离不开他们。

对学校“门户”、职业工种的歧视会导致相关人才的短缺。而要打破这种歧视,相关个体的自强十分重要。

当下,不少年轻人勇于遵从内心,投入“热爱”的学业和职业,在回报社会的同时,也获得身心健康和较满意的劳动报酬。他们展现的良好精神面貌和生活状态,是对这类歧视的有力回击。

(作者系同济大学教育评估研究中心主任)

## 有感而发

# 录取通知书上的差错是种预警

■李思懿

眼下,高招正在进行中,各高校陆续寄出录取通知书。令人诧异的是,今年屡有大学录取通知书曝出错误。有的把“录取”二字写错,有的把“大学”的英文拼写搞错,还有的“的、地、得”不分……

大学录取通知书是大学和新生的第一次“对话”,承载着满满的人生仪式感。如此严肃的公文材料上竟然出现低级错误,简直是一个笑话。

短短几十个字的录取通知书都搞不正确、写不清楚,问题何在?

要么是没有用心、不负责任。试想,但凡有一点责任心,何至于连几十个字的通知书都写不好,其文化何在,精神何存?这样的大学除了专业技术输出外,能够培养学生成才、成家,乃至成为大师以足够的养分吗?

再往深处思考,大学录取通知书都写不好,是否对应着“文科没落”的现实?近些年,一些大学乃至整个社会对文科的轻视与日俱增。部分大学里,人文学科没有得到足够重视,文科教授往往难以获得足够的资源支持;社会上,一些人鼓吹“文科无用”,导致很多学生、家长偏听偏信;在高等教育的设计上,文科的显著性正在不断被瓦解……凡此种种,看似“大势所趋”,实则加剧了“文科的没落”。

眼下,很多高校的本科生、研究生乃至博士生连留言条、借条、会议通知都写不清楚,大学连录取通知书都写不好,也许正是“文科没落”恶果的一种显现。

与其说这种怪象是对大学更加重视录取通知书写质量的提醒,不如说是对当下很多大学“轻视文科”的及时预警——再不重拾对文科的重视,再不全面提升对师生的人文素养,一些大学的学问水准、社会公信力可能会继续下降。

公众严厉批评写错别字的大学,不是要看笑话,也不是揪住这点问题不放,而是对我国高等教育现状感到担忧。联想到我国历史上一些知名大学的“文理兼重,博通为先”,以及由此开启的“批发大师”的盛况,笔者希望有更多人明白“无用之用为大用”的道理,更多大学能做到“有用之用”与“无用之用”并重,多培养一些“两条腿走路”的大才,少闹出一些低级笑话。

# “非升即走”制度下的“众生相”——有人“逆流而上”,有人“渐被遗忘”

■王思懿

近年来,随着我国事业单位人员聘用制改革的推进,传统的高校教职“铁饭碗”已经被打破。“非升即走”规则和严苛的绩效考核在激发教师队伍活力、构建“能进能出”的人才流动机制的同时,也给高校教师,尤其是处于职业发展初期的青年教师带来巨大压力。近年来发生的多起因“非升即走”引发的恶性事件,也在一定程度上折射出广大教师群体所面临的困境。

随着聘任制改革的推行,新进教师均被纳入“非升即走”的聘任与晋升体系。大量涌入的青年教师、水涨船高的评聘标准、有限的晋升名额等因素共同打造了充满不确定性、晋升与相对业绩排名挂钩的学术“锦标赛”。

借助聘任制改革,大学将管理部门的评估指标层层分解为教师的岗位责任,进而在高校内部构建起一种“压力型体制”,实现了新一轮的压力传递,以最大程度激发教师的生产力。

## 逆流而上的顺应者

在我国,层次越高的大学,其招聘门槛和晋升标准往往也越高。在国内头部“双一流”高校,其师资队伍中拥有博士学位的教师占比基本都在90%以上。

据统计,2018年,北京大学和清华大学新引进的教师中,海归博士占比达到48.1%,具有海外经历的教师占八成。他们通常接受过系统、严格的科研训练,具有较强的研究能力和潜力。

在聘任制改革背景下,这群处于学术职业初期的青年教师是面临压力最大的群体。但他们普遍缺乏行政权力或学术资本,因而处于“被管理”和“被考核”的地位。为了顺利通过考核或晋升,他们只能顺应新的管理规则,以尽快达到学校的考核评价要求。

笔者曾围绕聘任制改革,对某顶尖“双一流”高校教师开展过访谈。访谈中,许多教师均表现出较强的职业压力或焦虑感。有教师认为,有限的聘期和不断提高的绩效要求、工作与家庭的矛盾、学术发表的漫长周期等因素都是与学术生产相冲突的压力。

他们表示:“在我们这样的年龄,需要平衡的是工作和家庭,来自老人、孩子的压力不断加在我们身上。如果我们要求在有限时间内必须完成科研任务,这其实是一种和学术生产对冲的压力。在一定压力下,我们可能有所产出,但如果压力过大,自身状态很可能受到影响,甚至整个学术创作和生产的能力、潜力都会受到质疑。”

面对“非升即走”规则下激化的晋升和绩效考核压力,高校教师必须以更短时间和更高效产出更多学术成果,为此,将不成熟的研究结果提前发表,一篇文章拆分成多篇发表、“换汤不换药”式的重复发表成为他们常见的策略选择。

例如,有教师就提到,为了在规定时间内

内把文章发表出来,他们只能放弃一些高级别杂志,而选择一般水平的杂志。

此外,高校教师还面临课堂教学、学生指导、社会服务和学院行政等方面的任务要求,这使得这些教师长期处于超负荷状态,其个人可支配的闲暇时间也在不断压缩。

近年来,各方调查结果显示,高校教师的周工作时间超过60小时已成普遍现象。还有调查显示,在关于“无论如何努力工作,都不能把每件事做好”的应答中,78%的教师给出了肯定答复,这一比例在公司首席执行官(CEO)中也只有48%。

过大的职业压力和长时间焦虑削弱了高校教师从事学术研究的内驱力,也过早透支了他们对学术职业的热情和追求。

## 被遗忘的局外人

为了减少改革阻力,大部分高校在教师聘任制改革中采取了“新人新办法、老人老办法”的方式,即主要针对新进教师实行“非升即走”,对其施加高标准的聘期考核和晋升评估,而进校较早、拥有事业编制的老教师则通常免受这方面的影响。

然而,在新老人人事制度体系并存的背景下,不断发展的薪资差距以及资源分配的不均衡,造成了部分教师巨大的心理落差。

在笔者的访谈中,有身处老体系的教师多次提及低薪资带来的压力,“我们付出的不比他们处于新人人事制度体系中的教师”少,但我们的收入与他们却有几乎一倍的差距”。这些教师认为当前的制度设计存在不合理之处,加剧了他们的不公正感和受挫感。和处于长聘体系的老师相比,他们得到的投入相对更少,长期的资源分配不均导致两类教师的成果和产出间的差距进一步拉大。

在访谈中,有教师用“光脚的”和“配车的”比喻新老体系教师在获得资源投入与机构支持方面的巨大差距。“长聘的老师进校后可以带博士,我们只能带硕士……我们和那些进校就给副教授、特别研究员待遇,马上获得博导资格的人相比,就相当于我们光着脚,却给他们配了车。随着时间推移,我们之间的差距会越来越拉大。”

对于这些教师来说,尽管他们受惠于“新人新办法、老人老办法”政策,可以远离巨大的考核和晋升压力,但在当下以科研为导向的评价模式下,自身却处于被边缘化、被忽略和遗忘的困境,缺乏可预期的职业发展目标,以及充分的尊重和认可。这使他们呈现出一种悲观、冷漠和疏离的群体特征。

部分教师在访谈中还表现出离职倾向,直言“觉得学校把我们放弃”。

他们表示,学校只关注新老教师,他们能达到高标准,也有好待遇,虽然对他们的考核也很严格,但这导致老体系的老师感觉自己被遗忘、被忽略。“这是一种打击,如果我做得好,我可能会跳槽。”

## 看不见的“她”

教育部最新统计数据 displays,截至2022年,我国普通高校中,女性专任教师已达105万人,相比2013年增加了34万人。这10年间,高校专任教师占比从47.7%增至52.8%。

青年女教师博士毕业入职的年龄大多在28-30岁之间,面临结婚、生育等重大事件。同时,该阶段也是女性职业发展的黄金期,家庭生命周期与职业生涯初始阶段紧密嵌合,甚至重叠。

2023年,国内媒体指出,高校教师入职年龄通常在30岁左右,由于目前国内相当多的高校实行“非升即走+定期考核”制度,意味着高校青年女教师入职后就面临考核期与最佳生育期的严重冲突。

与承担家庭责任较少的男性教师相比,女性教师同时面临社会文化与新兴的竞争性学术文化的双重压力。有受访者提到,“非升即走”的风险对于女性而言非常不利。比如,女性需要生育子女,这中间就有2-3年会对其科研工作产生严重影响。

## “非升即走”需构建发展性评价模式

近20年来,以“非升即走”为典型特征的聘任制改革在我国高校呈快速扩散趋势,对广大教师群体产生了深刻影响。在聘任制改革情境下,教师个体的内在热情,诱使他们选择较早的退休或转行的必然选择。从某种意义上来说,他们对改革的回应也是透视改革成效的重要窗口。

对于面临“非升即走”压力的青年教师而言,不断激化的晋升竞争和评估要求削弱了他们对于学术职业的内在热情,诱使他们采取功利化和短期化的学术发表策略。对于进校较早的老体系教师而言,科研至上的绩效考核体制和职涯人事体系之间的资源差距,也削弱了他们职业认同感和成就动机。

鉴于此,高校在实行“非升即走”制度时,应构建符合学术职业成长规律的发展性评价模式,以纾解当前教师普遍面临的锦标赛式竞争压力,同时对面临“非升即走”压力的教师提供充足的经费保障和全方位的组织支持,尤其对于同时面临生育压力和职业压力的女性教师,应采取更加宽松和灵活的聘期考核策略。

未来在进一步深化聘任制改革的过程中,高校应注重平衡新老人事体系之间的薪资差距和资源分配,消除部分教师因改革形成的不公感。同时,通过为专注并擅长教学的教师群体提供更多专业发展机会和畅通的职业发展路径,激发他们的职业使命感和成就动机,实现大学组织变革与教师职业成长的良性互动。

(作者系西南财经大学教育管理与政策研究所副教授)

# 中国大学评论



卢晓东  
北京大学教育学院  
研究员

近日,西湖大学的本科留学生/国际学生学费定价引发了社会关注。

作为一所民办新型研究型大学,西湖大学中国本科生的学费定价为每年6000元人民币,留学生学费定价约为每年35万元人民币。作为对比,公办新型研究型大学南方科技大学的中国本科生学费定价也是每年6000元,但留学生学费定价约为每年3.34万元,只有西湖大学的1/10。那么,西湖大学的留学生学费定价合规、合理吗?

我国1989年开始在本科高等教育中试行收取学费,1997年全部高校本科教育都开始收学费,学费政策的基础是“成本分担”理论。该理论认为,高等教育是一项成本很高且成本递增的产业,高教投资可以产生社会效益以及私人收益,在市场经济条件下,由收益各方分担成本才合理。

学费政策讨论的主要对象是本国(纳税)公民。相对于本国(纳税)公民而言,来华外国留学生的情况有所不同。由于对留学生的教育服务可能产生的外部效益具有模糊性与不确定性,其具有的公共产品属性相对较少,因而可以被确定为私人产品。因此,针对留学生的教育服务与针对本国(纳税)公民的教育服务性质不同,不存在政府与留学生共同分担教育成本问题。留学生学费应当完全由市场决定,学费就是高等教育服务的价格。与教育成本相比,留学生学费一般应高于成本,至少应等于成本。

在来华留学生学费定价方面,观念转变和政策改变非常缓慢。直到2018年8月17日,国务院办公厅才在《关于进一步调整优化结构提高教育经费使用效益的意见》(以下简称《意见》)中,基于留学生教育服务是私人产品的基本原理,提出了政策改革方向。文件第四条指出:“自费来华留学生学费标准由学校自主确定。”

在这份文件之后,教育部、国家发展改革委、财政部等五部门于2020年8月17日在《关于进一步加强和规范教育收费管理的意见》第八条中指出:“高等学校接收的自费来华留学生收费标准由学校根据当地经济社会发展水平和培养成本等因素合理确定,避免引发恶性竞争。根据我国政府与派遣国协议来华接受教育的学生,收费政策按照有关规定执行。”这份文件措辞中,仍然区分了“自费来华留学生”和“公费来华留学生”。西湖大学留学生学费定价的政策依据,就是以上两份文件。

两份文件颁布后,疫情来临,因而很少有大学依据新政策文件进行留学生学费定价可以理解。但疫情之后,仍然没有大学依据新政策文件进行留学生学费定价,这就暴露出政策执行的滞后性。

例如,北京理工大学2024-2025年留学生学费仍为2.6万元,其依据的政策文件是一份非常陈旧的文件,即原国家教委、国家计委于1998年颁布的文件《关于调整自费来华留学生收费标准的通知》。该文件中,留学生学费定价的理论基础仍是成本分担理论,专业留学生学费定价的上限被限定为2.6万元,理工科专业最多可以上浮30%。

从以上分析和回顾中可以看出,西湖大学的留学生学费定价既合规又合理。这也意味着西湖大学的留学生学费定价代表着未来方向。

为什么学费贵反而代表留学生学费定价的未来方向?

假设美国有一位优秀青年很想来中国接受本科教育,他需要选择一所高校。他知道本科教育与自己未来的紧密相连。他也知道,一流大学需要优秀师资,大学需要优秀师资支付有竞争力的工资,因而学费不会太低。假设他在西湖大学和国内某高校之间抉择不定,在后者的学费只有三四万元时,其校招生人员如何说服他选择本校?其招生人员可能说,虽然你的学费很低,但我校还是为你提供了很高补贴,用来招聘世界一流师资。这位青年也许会问,贵校的补贴是多少?我作为美国纳税人,你为何要给我提供补贴?这几个问题在逻辑上很难回答清楚。

与此类似的比喻是——黄金推销员向这位美国青年推销黄金,说本店黄金为十足真金,但价格只有100元/克(当下黄金价格约为565元/克)。那么,这位黄金推销员如何让这位青年相信其黄金是十足真金?

西湖大学的留学生学费定价虽然代表未来方向,但其未来关于学费的综合改革仍然有很多工作需要完成。第一,应尽快废止原国家教委、国家计委于1998年颁布的文件《关于调整自费来华留学生收费标准的通知》。

第二,教育部、发改委、财政部等机构需要尽快依据2018年颁布的《意见》,研究并颁布新的留学生学费定价文件。新文件需要约启动留学生生均拨款制度、留学生国家奖学金制度的根本性变革。观念变革与系统性综合改革绝非轻而易举。

(本文系教育部人文社会科学重点研究基地“十四五”规划重大项目“教育与高质量发展研究”(22JJD880003)成果之一)

# 西湖大学留学生学费定价是否代表未来方向