

“措手不及！”今年元旦刚过，一则“不再续聘”的消息传到了36岁的程欣(化名)耳中。月末就是春节，程欣本打算和妻儿过好年，却被催促尽快办完离职手续、清空办公室。

在考核前，他曾多次询问院系相关领导，得到的答案是“无需担心”。因此，他并未着手寻找新的工作，谁知迎来的却是冷水浇头。

时间拉回2021年，程欣作为“优秀博士学位论文”获得者，从北京大学毕业。当时，他一共拿到33个工作offer(录取通知)，最终选择入职这所心仪的原“985工程”高校。

程欣经历了许多：入职不到一年，为了通过考核，他不得不放弃深耕10年的方向，转向更“热门”、便于发论文的课题方向。他曾因教学评价高而获得学校“教学优秀奖”，还带领本科生拿到“挑战杯”国家级一等奖，但这些考核毫无助力。

近日，接受《中国科学报》采访时，程欣已在新城市找到新工作。他心情不错，打趣自己都“胖了几斤”。

但是，过去的经历依然历历在目。程欣提出了一个深埋心中的疑问：学术，到底应该被当成一项带有功利化色彩的任务，还是一种理想追求？

以下是他的讲述。

启程

2021年夏天，我从北京大学博士毕业，是“优秀博士学位论文”获得者。从硕士到博士，我都跟随同一位导师，围绕同一个社会科学主题深入做研究，发表了10余篇论文。

我的导师是一位纯粹的研究型学者，整个师门的氛围都是潜心学术的。我博士期间的目标就是毕业后成为大学老师，做自己感兴趣的研究，同时培养学生。

毕业季，我投出200多封邮件，最后拿到了33个offer，其中包括某“Top2”大学马克思主义学院、北京一所师范大学的哲学系、承诺给编制的西部某“双一流”大学……

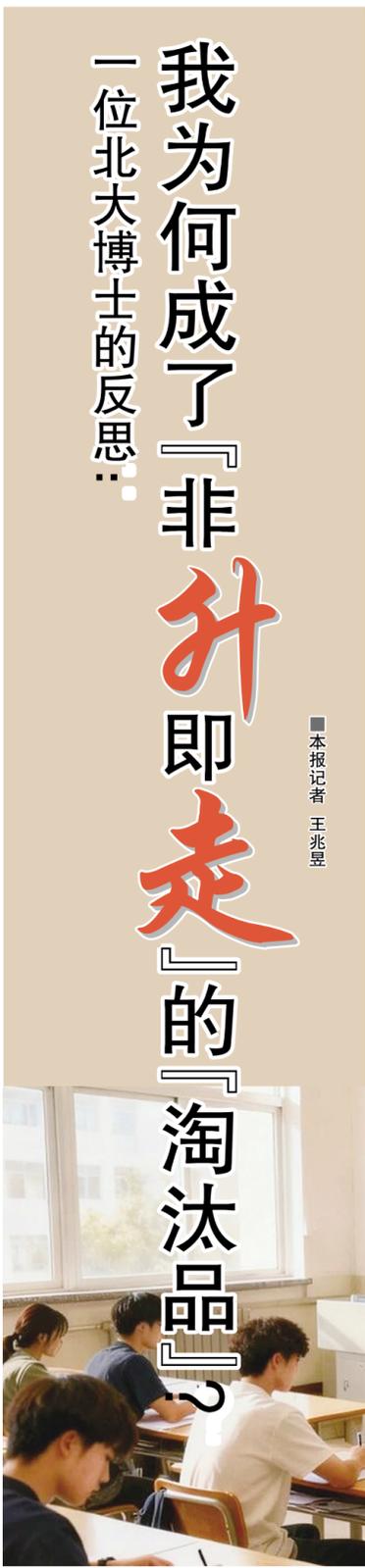
最终，我下定决心入职一所原“985工程”高校。原因是多方面的，首先是导师的建议和我理想主义的倾向——当时，师门里还没有同学去那座城市，我想做个开拓者；其次，引进我的老师很有个人魅力，我感觉遇到了“伯乐”；此外，虽然合同上写的考核时间只有3年，但我得到的口头承诺是“3+3”，即首聘3年后，若考核未完全达标，学校通常会续聘3年。我想，虽然我的方向偏冷门一点，但6年的时间可以“拼一把”。

刚入职时，我的想法是很明确的：教学和科研“两条腿走路”。那时，学校还有一条“教学通道”——如果青年教师在论文发表和课题申请上稍有不足，通过教学依然可以评职称、留下来。

在教学方面，我投入了巨大热情，在2023年拿到了学校“教学优秀奖”，并带领本科生团队拿到“挑战杯”国家级一等奖，这在学院是史无前例的。

在科研方面，我作了一个有点痛苦的决定。入职不到一年，我意识到，坚持原有的冷门方向，意味着不可能达到考核要求。正好有一门热门课程的老师临近退休，由我接手。为了转换方向，我跟着本科生坐在教室里，认真听了那学期的每一堂课。

我们系的氛围很好，领导、同事给了我许多支持和帮助。经人介绍，我结了婚，把所有存款拿来买了房子，并贷款100多万元。我和爱人的收入加起来不高，一个人支撑房贷，一个人负责生活开销，两个人过着普通的小日子。



■本报记者 王兆昱

这样“安稳”的生活，已经让我心满意足。

变故

2023年，学校的一纸新政彻底堵死了“教学通道”。新政规定，副高级职称以下的青年教师，原则上不允许再承担课程教学工作。实际操作是，学校层面直接取消了我们这些不符合职称要求的青年教师的授课排课资格。

我并没有太放在心上，毕竟在校工作期间，我发表了多篇论文，手上还有两篇“已录用”的论文。2024年临近考核期时，我反复向院系领导确认，得到的回复是“不用担心，老人老办法，原来的‘3+3’承诺依然生效”。在我之前的老师，有些超出了6年合同期的，还根据情况给他们续了一两年，以达到论文发表要求。因此，我天真地以为自己“没问题”，也没有着手找新的工作。

2024年12月30日，我做工作答辩。次日，学院发布了对我不再续聘的决定。这个通知并未送达我本人，只是发布在公告墙上。两天后，我通过他人得知：我失业了。

失业的第一周，整个人都是崩溃的。我还是会习惯性拿起书或打开电脑，但又马上意识到，我没有工作了。当时临近春节，没什么找工作的窗口，我在家发呆整整一个月，还不时收到“尽快办理离职手续、清空办公室”的催促。

收入断了，孩子出生不久，我还面临房贷、养家的压力。“醒”来之后，我赶紧抓住春季招聘的窗口。最让我难受的是，我失业时刚满36岁，有很多好岗位将年龄卡在35岁，我无法申请。

与家人反复商量后，我选择了一所南方沿海城市的高校。这所学校的名气没那么大，但考核要求不高，且薪资是之前的两倍多，还为我们一家三口提供了公寓。

在程欣看来，“非升即走”制度的初衷是好的，对人才流动的确起到了积极的作用，但现如今已经被“异化”了，变成“唯论文”“唯课题”的结合。许多学校实施它的初衷已经不是为了“让人留”，而是为了“让人走”——学校要的是能提升排名的论文和课题，而不是人才。

妻子安慰我：“100多万元的房贷可以慢慢还，就当没来过，好歹还成了个家。”如今，我们已经举家搬迁到新的城市，从头开始。

反思

回头再看，我不禁反思：为何在考核制度下，我成了被淘汰的“不合格产品”？

我必须先替学院的领导、同事说句公道话——他们都是很好的人，无论是工作期间对我的支持，还是找新工作时对我的安慰和帮助。那么，我面临的痛苦究竟来源于哪里呢？

首先，制度存在“不明确地带”且不断变化。我承认，2024年底接受考核时，自己确实没有达到考核要求，即“3年内拿到一个国家级课题，或引进经费至少20万元，同时发表至少5篇符合学校要求的期刊论文”。

然而，这些要求是2024年学校内部文件下发的“新办法”，并未写进我的入职合同，入职时也有“教学通道”和“3+3”的承诺，考核操作是比较“柔和”的。

实际上，一个普通青年教师仅凭个人努力，极难甚至绝不可能在3年内达到如此严苛的标准。我和身边的朋友每天工作12到18小时，但大多是“非升即走”制度下的失败者。

我观察发现，高校的人才引进制度已经非常“市场化”了，永远是更年轻、更“卷”的人拿到职称，考核要求水涨船高，没能跟上节奏的“老人”惨遭淘汰。竞争是无情的，许多学校集结大批青年研究人员，学校的排名和论文发表数量大幅提升，但这对青年教师并不友好。

其次，论文的发表存在大片“灰色地带”。作为大学老师，我每个星期打开邮箱，都能收到一大堆“代发论文”的邮件，连期刊等级都被明码标价。

此外，作者的身份职级影响着论文发表。

我亲身经历过，一篇论文在投稿时顺利通过审核，马上就要发表了，但编辑明确告诉我，“找一个正教授挂名，我们马上给你发表”。我当时想了很久，却舍不得挂名，因为那篇论文是我花费很多心血的得意之作。

我们曾看到，一位知名学者一年论文的发表量，超过一所大学。这一问题被指出后，却依然没有收敛，反而愈演愈烈。

无论是花钱“买”论文，还是找“大佬”带，都是普通青年教师难以承担的成本。

平庸之恶

除了我自己的亲身经历，我还想举3位身边朋友的案例。

我的一位师弟，是大家心中永远的痛。他家境普通，幼时父亲去世，母亲一个人含辛茹苦把他拉扯大，送到北京大学读完博士。博士毕业后，他入职南方一所知名原“985工程”高校，考核压力很大。2023年，因为长时间伏案工作，师弟突发心梗去世了。

在师弟的葬礼上，同学们发起了捐款。这件事也让几个“心有戚戚焉”。在考核的压力下，连熬几个通宵都是寻常。我们不禁思考：如果哪天倒下，家人、孩子怎么办？

第二个例子是我的一位女同学，从各方面来说，她都是符合“非升即走”制度期待的典型。她聪明、勤奋、能力极强，在北京一所知名院校任副教授，论文发表的数量和级别都是同龄人之中的佼佼者。去年年底，我和她一起参加学术会议，她看起来妆容很精致，但其实已经连续6年没有睡过一个好觉，精神状态濒临崩溃。她恋爱长跑多年，至今不敢领证结婚，更别提生娃。

第三个例子，是我一位工科的朋友。他非常优秀，一年能“拼”十余篇高水平论文。但他已经临近40岁，仍然因为压力过大不敢结婚。大家可能都羡慕大学老师，觉得这份工作很光鲜，还不坐班。但实际上，青年教师的工作时间超额、亚健康率极高、生活保障很弱。我现在不敢体检，总觉得“只要不体检，身体就没事”。

对我们而言，考核的压力、身体的病痛，以及对未来的担心交织在一起，就像阴影般挥之不去。

美国政治思想家汉娜·阿伦特曾提出“平庸之恶”的概念，在某些制度下，个体放弃独立思考而选择机械服从，最终推动了事实上的“恶”。在我看来，“非升即走”制度的初衷是好的，对人才流动的确起到了积极作用，但现如今这一制度已经被“异化”了，变成“唯论文”“唯课题”的结合。许多学校实施它的初衷已经不是为了“让人留”，而是为了“让人走”——学校要的是能提升排名的论文和课题，而不是人才。

要破除这种“平庸之恶”，就需要我们每个普通人叩问制度。比如：能否更具有契约精神，在入职时就将考核的条件明确写入合同，此后不再变化？这样清晰、透明的合同对青年教师更为友好。

我更真心希望，制度的设计者能“将枪口抬高半寸”，除了硬性指标之外，给投入教书育人、研究冷门基础学科的青年教师一些呼吸的空间。

最后，真心给年轻的师弟、师妹们一个建议：学术追求是自己的，但工作有非常现实的指标，一定要将工作和学术理想分开。另外，高校不是“象牙塔”，教职也只是一份工作，需要评估实际的收获，以及承诺能否兑现，不要将自己的人生变成一场“对赌”。

石油工程“联姻”阿拉伯语：一场跨越文理的人才培养实验

■本报记者 陈彬

陆润清的大学生活和很多同龄人不太一样。比如，身为中国石油大学(北京)(以下简称中石大)的大三本科生，他一半的大学时光是在离学校几十公里外的北京语言大学(以下简称北语)度过的；再比如，虽然他的志向是将来从事石油相关行业，但眼下他在学习上的最大难题却是如何学好阿拉伯语。

“就像高中一边学英语一边学化学一样，只是场景换成了大学校园。这种感觉其实挺奇妙的。”陆润清说。

带给陆润清这种奇妙体验的，是近年来一些学校正在探索的联合学士学位培养项目。作为该项目招收的首批学生，陆润清需要在大学4年里同时学习石油工程专业和阿拉伯语专业，而这两个专业分别是中石大和北语的“王牌专业”。

共同的需求

陆润清是2023年参加高考的。那一年，北京市学位委员会发布当年度双学士学位复合型人才培养项目及联合学士学位项目名单，中石大和北语联合申报的“石油工程+阿拉伯语”联合学士学位培养项目成功获批。

根据项目方案，两校将共同组成实验班，招收来自两校的学生。学生保留各自学校学籍，但由两校共同培养，并在学位证书上进行联合培养标注。

“这个项目最初源于一次培训中教务处长们的闲谈。”接受《中国科学报》采访时，中石大本科学院副院长宋健斐说，一次思想的碰撞催

生了合作的星火。这一“碰”看似简单，背后却有更长远的考虑——尽管上述两个专业分别是两所学校的国家级一流本科专业建设点，但在各自发展中都面临不同程度的挑战。

具体而言，作为一所语言特色鲜明的高校，北语的学科发展在近年来人工智能的日益普及下面临新的挑战与机遇。正如该校教务处副处长刘宝霞受访时所言：“尽管人工智能和实时翻译技术目前还难以取代高端人工翻译和高层次语言交流，但必须承认，对于部分偏重工具性应用的语言专业学习来说，其影响是比较明显的，教学也需顺应趋势作出相应调整。”

在此背景下，国内语言类高校已经开始探索“语言+特色专业”的结合，而由于阿拉伯语的主要使用区域为石油资源丰富的阿拉伯地区，与石油专业的“联姻”便有了现实需求。

同样的需求也出现在中石大对石油工程专业的发展规划中。

“石油工程是与国家战略发展高度契合的。”宋健斐说，作为“一带一路”倡议的重要组成部分，阿拉伯地区在石油产业方面与我国保持着长期合作。“因此，我们的涉外员工最好能既懂技术，又能与当地人流畅沟通。”

于是，在双方共同的需求下，“阿拉伯语”和“石油工程”两个专业被顺理成章地组合在一起。

2023年6月，在“石油工程+阿拉伯语”联合学士学位培养项目启动仪式上，北语校长段鹏表示，该项目希望培养具有石油工程专业知识和高水平双语能力的复合型人才，推动中国

和中东国家在能源领域的战略合作。彼时，距离陆润清走进高考考场只剩一周多的时间。

最大的难题

2023年的暑假，对于陆润清来说是进入大学前的最后一段“闲暇时光”，但对于两校的相关负责人来说，则是一段忙碌的“赛前准备期”。

“两个专业的学科性质和定位完全不同，要想顺利‘联姻’，准备工作千头万绪。”刘宝霞说，从2022年双方有意向合作开始，相关的沟通协商几乎没有停止过，比如两校生源如何划分、课程如何设置、住宿如何解决、教师如何调配等。

最终，考虑到两校实际情况，该学位项目采取“1+1.5+0.5+1”学制以及“双校区+国际交流”的模式。学生入校后的第一年在中石大学习，以石油工程专业课程为主；第三到第五学期在北语学习，以阿拉伯语相关课程为主；第六学期赴阿联酋进行生产实习，近距离接触一流的国际油气合作公司；本科最后一年则在中石大学习。

“其中最具挑战性的，是如何在培养方案中融合两个专业的核心课程。”宋健斐笑着说，石油工程和阿拉伯语分别是两所学校的“王牌专业”，大家都想尽量保留各自的核心课程，但学生的时间和精力有限，取舍成了难题。

经过多次商议，方案最终敲定。目前，陆润清4年要修满180个学分，虽然多于一般专业的学分数，但考虑到学生要学两个完全不同的

专业，这一学分数处于合理区间。

对此，北语阿拉伯语专业教师庞博表示，从实际教学角度看，目前的课程体系是符合要求的。庞博教授的课程是《实用基础阿拉伯语》，这是一门精读课程。考虑到项目内学生的实际情况，他在授课中会及时调整进度，并有意加入阿拉伯地区风土人情以及历史文化的介绍，力求丰富学生的知识体系。

“对于一名老师来说，不论是哪所学校的教师，在入学之初都是一张白纸，因此在教学上并没有太大差别。”庞博说，他希望通过4年的本科学习，让学生更加了解对象国情况，“这种视野的拓展可能比单纯语言能力的提升更加重要”。

关键的保障

作为项目的首届学生，陆润清目前正在准备下学期的海外实习。回顾此前在两所学校的学习经历，他坦言“各具特点”。

“总的来说，北语更有人文气息，而中石大则更具科研氛围，在两所学校学习的感受截然不同。”陆润清说。

庞博也有类似的感受。学生大一期间，他几乎每周都要到中石大授课，充满“理工味儿”的校园让已在文科高校工作多年的他颇感新鲜。这一切都建立在两所学校为师生们提供周到服务的基础上。

“中石大并没有把我们这些北语的老师当外人，而是细心地为我们提供了各种便利。”庞博说，甚至办停车证、校园卡等“小事”，学校也

考虑到了。

同样，在举办规模盛大的世界文化节时，北语也特意邀请了中石大的学生作为“自家人”参与其中。

不过，项目刚开始时，双方的合作并没有这么顺利。

“这是一个逐渐磨合的过程。”宋健斐坦言，两所完全不同的学校想要共同培养人才，没有分歧和矛盾是不可能的，更不要奢望一开始就能面面俱到。“确保双方合作下去的基础，除了共同的目标外，更重要的是要有一个顺畅的沟通机制。”

宋健斐表示，中石大与北语相关部门之间一直保持着频繁的沟通，能随时发现问题、解决问题。

“以课程设置为例，双方最终能够在各自保留核心课程的同时，将学分数减下来，一个重要原因就是沟通中，我们发现两校都有通识课要求，于是将部分基础课程调整为通识课，从而减轻了学生负担。”宋健斐说。

事实上，就在“石油工程+阿拉伯语”培养项目落地的第二年，双方又联合开设了“资源勘查工程+俄语”联合学士学位培养项目。此外，北语还与北京林业大学等高校合作，开设了其他联合学士学位培养项目。而这些尝试几乎都是以“石油工程+阿拉伯语”项目的实践经验为基础的。

“伴随高校合作的日益频繁，此类联合学士学位培养项目会越来越多，而要保证此类尝试落到实处，双方沟通渠道的通畅与沟通的常态化必不可少。”刘宝霞说。