

剑桥大学新校长上任将带来什么

■郭英剑

7 月 23 日,剑桥大学正式宣布,英国前文化、媒体与体育大臣克里斯·史密斯爵士当选为该校第 109 任校长。他既是剑桥大学的校友,也是现任剑桥大学彭布罗克学院院长。

剑桥此次选举新校长与以往大不相同,首先是确立了新制度下的校长任期为十年制——这是该校首次引入校长任期限制,是剑桥 800 年来校长制度的一次重大制度创新。

那么,剑桥有着怎样的校长选举制度,又有何重大变革?新校长倡导何种管理理念,何以在激烈的竞争中胜出?他又该如何通过自身形象与理念塑造大学的未来?

剑桥的校长选举制度

剑桥大学校长英文是 Chancellor,这一制度起源于 13 世纪,是大学历史最悠久的礼仪性职位之一。早期,校长拥有较大的行政和司法权力,需常驻校本部,代表大学对内、对外处理事务。自 16 世纪起,随着副校长(Vice-Chancellor)逐步掌握日常行政管理权,校长一职逐渐演变为象征性角色,主要承担代表性和礼仪性职能,例如主持授予荣誉学位、出席重大庆典活动、为大学发声等。从这个意义上说,副校长已经成为了执行校长,主持学校的日常行政工作,是学校的 CEO(首席执行官)。

在选举制度方面,剑桥大学规定,由元老院负责选举校长。选举人包括所有获得剑桥硕士以上学位的校友,以及大学内部的高级学术人员。选举通常采取公开提名制,候选人需获得至少 50 名符合资格人士的联合提名。以往的选举多采用传统纸质投票,且校长一旦当选,通常是终身任职。

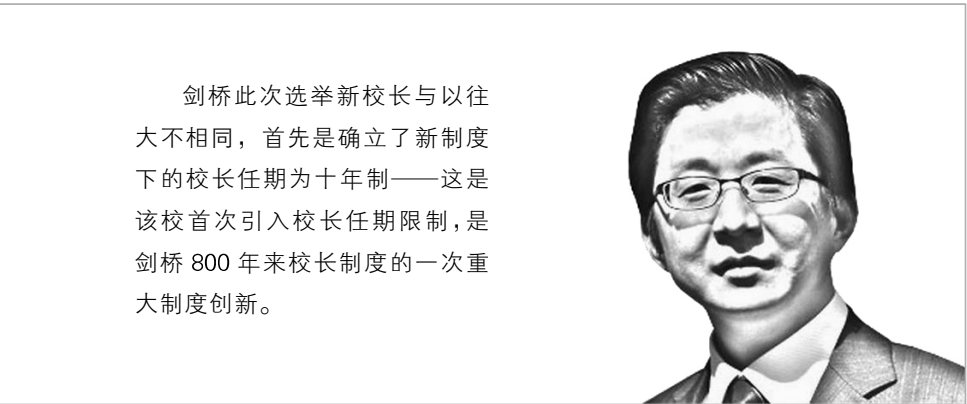
2025 年的选举标志着该制度的重大革新。首先,这是剑桥大学历史上首次设定校长任期为 10 年,不再实行终身制,体现出对领导更替与制度现代化的考量。其次,此次选举中,剑桥大学首次全面引入电子投票系统,允许全球符合资格的选民在线投票,大大提升了参与率与民主性。此外,投票采用单一可转移投票制,即允许选民按偏好顺序而不是只选一个人来投票,保障多候选人竞争中的公平性与有效代表性。投票总人数超过 2.5 万人,为历届之最。

此次选举于 7 月 9 日至 18 日进行,超过 2.3 万名校友和教职人员首次通过线上平台参与投票,另有近 2000 人到元老院所在地进行现场投票。选举全程采用单一可转移票制,体现了高度的现代民主与透明性。

这场选举不仅在程序上更为公开与现代,也在制度设计上反映了剑桥大学在传承与革新之间寻求平衡的努力。通过引入任期制、扩大选民参与范围及提升选举透明度,剑桥正试图在全球高等教育治理范式变化的大背景下,重塑这一古老职位的当代意义。

一位文学博士出身的政治家

史密斯于 1951 年 7 月 24 日出生于英国伦敦,今年 74 岁。他的早年教育始于苏格兰



剑桥此次选举新校长与以往大不相同,首先是确立了新制度下的校长任期为十年制——这是该校首次引入校长任期限制,是剑桥 800 年来校长制度的一次重大制度创新。

爱丁堡的乔治·沃森学院,之后进入剑桥大学彭布罗克学院攻读英文专业,获得一等荣誉学士学位,并于 20 世纪 70 年代继续攻读博士学位。其博士毕业论文聚焦于浪漫主义诗人华兹华斯与柯勒律治,最终于 1979 年获得博士学位。他还曾获得肯尼迪奖学金,前往美国哈佛大学深造。

毕业后,史密斯开始从政,最先是成为伦敦伊斯灵顿地区的议员,随后在 1983 年当选为国会议员,直至 2005 年卸任,历任多届议员。在国会期间,他积极推动平权,特别是他在 1984 年成为英国首位公开宣布自己是同性恋态的议员,也是第一个公开承认感染艾滋病毒毒的议员。

1997 年工党执政后,史密斯担任英国文化、媒体与体育大臣,任期从 1997 年至 2001 年。他推动国家博物馆与美术馆恢复免费入场,发起成立国家创新基金、电影委员会、创新伙伴基金和青年音乐基金会等机构,加大对艺术、媒体及体育领域的资助,并推动英国广播电视向数字化转型。

2005 年,他退出下议院,并进入上议院,主要作为跨席独立议员活跃于政坛。离开政界后,史密斯曾担任过多个重要公共及文化机构负责人,包括广告标准局主席、环境署主席等。

自 2015 年起,史密斯回到剑桥大学的母校彭布罗克学院出任学院院长,领导学院进行大规模筹款,并推动学院扩建等可持续发展措施的实施。

基于他剑桥大学的博士学术出身、数十年的政治家生涯,以及近 10 年中在剑桥大学彭布罗克学院院长任上的成就,他的当选被广泛视为剑桥制度现代化与社会价值倡导的重要象征。

剑桥校长角色在顶尖高校的价值

如前所述,虽然剑桥大学的校长在制度上属于礼仪性头衔,并不直接参与大学的日常管理、学术决策或行政运作,但这一职务在剑桥这样一所世界顶尖大学中的象征意义与实际影响却不容低估。在大学日益复杂的治理体系中,校长的角色正呈现出“象征性职务的实质性价值”转向,其主要作用体现在以下几个方面。

第一,校长是大学对外形象的重要象征人物,承担着代表与代言人的核心职能。在当前全球高等教育竞争日益激烈、社会公众

对大学期望不断上升的背景下,校长往往代表大学与政府、企业、媒体、国际组织及广大公众进行沟通与交流。一个具有公信力的校长,其言论与行动往往直接影响社会对大学价值与立场的认知。新当选的史密斯在竞选中强调,自己作为剑桥及整个高等教育界的“代言人”和“拥护者”,不仅将代表大学参与重大公共事务,还要通过发声介入诸如学术自由、招生政策、教育公平等核心议题。他的长期公共服务经验,赋予他天然的议会表达能力与媒体沟通能力,使其成为大学形象的战略资源。

第二,校长在大学的战略目标推进与筹款工作中扮演重要角色。虽然校长不主导预算编制与资金调配,但其象征地位与社会影响力使其在重大捐赠引导、战略合作拓展、社会资本动员方面具有独特价值。以剑桥上一任校长、英国前科学与创新事务大臣大卫·赛恩斯伯里为例,其任内不仅长期参与剑桥科研战略的制定,还曾个人捐赠数千万英镑支持自然科学研究。他利用其政界、商界与教育界的多重资源网络,帮助剑桥建立起多个跨学科研究平台。史密斯亦拥有广泛的文化、教育、环保及慈善组织人脉,其领导的彭布罗克学院已成功筹募超过 8200 万英镑,展现出强大的外部资源整合能力。史密斯上任后,有望在筹款、合作拓展与社会影响力提升方面,为学校注入新动力。

第三,校长是倡导大学核心价值与文化的重要声音,尤其在学术自由与言论空间问题上具有道义权威。在当前国际政治紧张、社会思潮多元、校园言论生态日益复杂的背景下,大学频频成为意识形态冲突的交锋地。近年来,剑桥也曾因学生抗议、学术争议等事件而处于舆论风口。对此,史密斯明确表示将捍卫学术自由、维护言论表达的正当权利,但同时提出“言论自由不应以牺牲教学秩序与他人受教育权为代价”,主张在包容与规范之间寻求平衡。他的这一立场,既回应了学生与教职群体对自由表达的诉求,也强调了大学运行必须维护的基本秩序。

第四,校长在象征地位上担负着整合剑桥复杂学院体系的任务。剑桥大学由 31 所独立学院组成,虽共享教学资源与学术标准,但学院之间在传统、财政、招生等方面高度自治。这种结构赋予剑桥制度上的多元活力,却也可能带来协调与整合难题。校长作为不隶属于任何单一学院的最高象征代表,具有跨越分界、连接上下的文化力量。史密

斯在担任彭布罗克学院院长期间,就曾致力于推动学院与大学总部之间的协同治理。他在就任演讲中表示,将努力加强大学层级与各学院之间的战略对接,促进资源共享与招生公平,打造更具融合性与归属感的“剑桥共同体”。

第五,校长是大学介入社会政策与公共讨论的桥梁与扩音器,具有引领舆论与参与国家教育议程的能力。借助其公共形象、社会网络与媒体话语权,校长能够把大学对诸如教育公平、科研伦理、气候正义、全球知识合作等议题的关切带入更广阔的公共领域。史密斯作为英国前文化、媒体与体育大臣以及环保政策推动者,长期关注社会议题与文化治理,熟悉政治运作逻辑。他的当选为剑桥大学带来了一个能够在议会、媒体与公众之间游刃有余地发声的代表,有助于强化大学的政策话语权与社会回应力。

以自身形象塑造大学未来

在剑桥大学 800 多年绵延不绝的历史中,校长虽为礼仪性职位,却始终承载着大学精神的象征性表达与价值方向的引导作用。人们普遍认为,史密斯在 2025 年的当选,将会在象征性职务与公共价值之间架起一座通往未来的桥梁。在我看来,他的当选不仅是一场制度革新的结果,更是剑桥在全球高等教育变局中对“大学何为”这一命题的回应。

那么,在今日世界,校长如何通过自身形象与理念去塑造大学的未来?史密斯的政治背景、人文气质与公共承诺,提供了一个值得关注的路径范式。

首先,人格形象本身即是一种“文化资本”。史密斯是英国历史上第一位公开“出柜”的国会议员。他不避争议、不畏偏见,反而赢得了公众信任。对于大学而言,这种形象恰恰契合了大学作为思想自由堡垒与社会良知试验场的理想形象。在未来的校园文化建设中,史密斯有潜力以人格魅力引领一种开放、多元、尊重差异的学术生态。

其次,理念倡导为大学提供方向与灵魂。史密斯在竞选中提出了三大优先任务:一是坚定捍卫学术自由与言论自由;二是扩大剑桥在国际舞台的影响力;三是深化大学与学院之间的协同,并提升招生包容性。这些理念本质上体现了他对大学“公共性”的认同。

再次,校长可以成为大学与社会对话的重要接口。史密斯长期活跃于英国政界、文化界与环保领域,具有广泛的公共影响力与媒体沟通经验。他可以帮助剑桥在当今教育政策剧烈变动、国际关系复杂化、社会舆论极化的背景下,稳住“大学声音”。当外界质疑大学是否仍是“公共信托”时,校长的公开发声、议会游说与媒体介入,可以有效帮助大学争取社会理解与政策空间。

最后,史密斯的校长任期也是一次制度实验的窗口。他是剑桥首位“有任期”的校长,在某种程度上意味着大学希望其不只是一个“象征性存在”,更是一位具备积极实践愿景与时间周期的领导者。这赋予了史密斯将愿景“落地”为机制、将理念“转化”为结构的责任。

中国博士生“过剩”?教育、产业“断链”更应被关注

■冯丽妃

最近,《自然》杂志发表的一篇文章将“博士生是否过剩”的议题再次推上风口浪尖。文章指出,全球博士生数量远超学术岗位供给,中国、印度等国的博士生人数更是出现“过剩”,但许多高校并未让博士生做好从事学术圈外工作的准备。

值得注意的是,这一议题在国内舆论场持续发酵,但讨论的焦点逐渐偏离核心。部分媒体转载时,仅大肆渲染“博士生太多”“学术圈挤爆”等吸睛表述,并未深究其背后的事实。更有甚者,衍生出诸如“高学历泡沫”“博士生培养是数字游戏”“博士失业危机”等催生焦虑和负面情绪的文章。

中国博士生真的“过剩”了吗?这一问题近年来争论不休,答案似乎始终在两组数据间“拉锯”。

一组数据凸显规模扩张:2000 年至 2024 年,中国在读博士生从 6.73 万一路攀升至 60 余万,20 余年间增幅近 10 倍,叠加“论文压力大”“延毕率攀升”“毕业后高学历低就、大材小用”等现象,让“学历通胀”的焦虑持续发酵。

另一组数据则突出国际差距:中国每万人中仅有 7~8 名博士,博士占比尚不足总人口的 1%,远低于欧美 1%~5% 的水平,且在全球博士占比排名中,作为第二大经济体的中国甚至未入前十。预计未来几年,我国博

士生扩招的趋势还会持续。

两组数据背后的观点看似矛盾,实则指向同一个核心问题——博士教育的本质能否仅用“总量多寡”来衡量。当我们反复纠结于 60 万博士生是否过多时,是否应该反思:为何芯片、集成电路、高端制造等“卡脖子”关键领域在喊人才荒?为何一些龙头企业开出巨额年薪,却招不到能破解生产线精密控制难题的博士?

种种现象表明,所谓的“数量过剩”,实际上是一段时期内我国高等教育与产业需求之间的“断链”反应。在过去相当长的一段时间里,我国包括行业高校在内的许多大学,评价体系均围绕论文数量、影响因子等学术指标展开。同时,博士生往往被当作未来学术界的“接班人”培养。这种单一目标导向使得博士生培养逐渐沦为“论文生产线”,忽视了产业界对高端人才的多样化需求。

正如中国科学院院士韩启德所言:“博士生‘僧多粥少’的焦虑,是我们给的‘粥’种类太少。”

为打破“学术独木桥”困局,让博士就业不再只盯着高校教职,近年来政策层面已作出调整。2020 年以来,相关政策反复强调“扩大博士专业学位研究生教育规模”,培养一批厚基础、实战型、能集中解决企业最急迫技术难题的高层次创新人才。以工程学科为

例,自 2022 年起,国家卓越工程师学院建设高校已三度扩展,清北浙交等 32 所高校、航天科工等 8 家企业入选。

不过,博士教育与产业之间的“断链”,绝非单一环节偏差,相关修复尚需打通评价体系、企业生态、社会认知等不同环节的系统性梗阻。

首先,培养和评价体系的学术惯性尚需打破。尽管政策已明确倡导通过多元赛道扩大专业博士招生,但一些高校的评价机制仍延续“唯论文”导向,导师和博士生的精力仍大量消耗在发论文、争项目的单一赛道,实践环节流于形式。一些专业博士在转型过程中陷入高不成、低不就的尴尬;既缺乏行业经验,又无法在学术圈立足。甚至有人调侃,博士培养变成了一种生产高文凭的产业,半数博士生只是拥有一张证书而已,未能真正掌握与之匹配的能力。

其次,企业引才、用才的生态短板尚需补齐。当前,许多企业仍处于产业链中低端,难以提供充分释放博士价值的优质岗位。部分企业存在职业发展通道狭窄、创新文化贫瘠、难以包容失败、激励机制滞后等问题,导致引才难、留才难。在这一方面,企业除弥补自身生态短板外,可借鉴长三角国家技术创新中心的经验,400 多个企业联合创新中心推动校企深度合作,由企业提出技术难题,

高校组织研究生团队攻关,从而联合培养真正具备产业视野和工程能力的复合型人才,并在其毕业后“接住”这些高端人才。

最后,社会认知的刻板印象尚待更新。当博士跑外卖、做中介、当中学老师、到街道办谋职等选择成为舆论热点时,背后是社会对博士职业发展路径的刻板认知。打破这种思维定式,需要营造更加多元、包容的社会认知环境。

综上所述,笔者认为,破解博士生培养的“断链”难题,须跳出“数量论”的陷阱,构建政策、教育、产业、社会协同发力的生态体系。具体而言,政策端持续优化学科布局,强化对急需领域的前瞻性支持,搭建高效的产教研对接平台;教育端变革评价“指挥棒”,将解决国家重大需求、攻克产业技术难题置于与基础前沿科学研究同等地位,将产业项目深度融入专业博士生培养全链条;产业端则需企业与人才的双向托举,企业主动深入参与人才培养,用“真问题”锻造专业人才,用优秀人才加速企业升级;社会端则需更加包容,对人才流动的认知更加理性、客观。

对个体而言,追求更高学历是基本权利。诚然,博士多了,学业和求职竞争愈发激烈。博士学位,拿还是不拿?走学术路线,还是专业路线?面对选择,关键是不被潮流所裹挟,认清自己的目标与兴趣,方能少走弯路。



卢晓东
北京大学
教育学院研究员

近日,《高等理科教育》杂志 2025 年第 3 期刊出厦门大学教育研究院教授邹大光《如何解读“深造率”现象》一文,对“985”高校、中外合作办学机构以及地方高校的深造率进行了调查。文章发现,除去数据缺失的 3 所高校,其余 36 所“985”高校 2023 届本科生深造率均值为 60.5%,过半数“985”高校深造率在 50.0%~70.0%之间。高校都在宣传自己的高深造率,追求高深造率。

作为鲜明对比,文章呈现了部分西方国家深造率,将美英两国前 30 所高校与我国“985”高校进行对比。在美国,去除数据缺失的 6 所高校,其余 24 所 2023 届本科生深造率均值为 12.5%。同属“东亚文化圈”的日韩两国,在 2018—2023 年的 6 年间,日本本科生深造率在 12.0%左右,韩国在 6.5%左右。

本科生的高深造率似乎是我国高等教育独有的现象。许多欧美国家并不刻意追求高深造率,其研究生教育体系的成功实践恰恰提醒我们:盲目提升“深造率”可能是一种误入歧途的教育导向。那么,盲目追求“高深造率”错在哪里?观念变革之外,政策治理的“切口”何在?

首先,“深造率”这个概念一般指高校本科毕业后继续攻读研究生或更高学位的学生比例。汉语“深造率”这一概念中的“深”字,就内涵而言,与科举制、等级制紧密联系在一起。这个概念意味着,本科毕业生只有直接去攻读硕士研究生、博士研究生才是“升级”,才是“正确”选择。与“深造”相比,本科毕业生如果自主选择感兴趣的专科专业学习,就是“降级”,这种情况会被表达为“回炉”“再造”。

“回炉”原指将废铁或不达标的钢重新熔炼,去除杂质,以冶炼合格金属。“深造”和“回炉”两个概念就反映了陈旧的等级人才观。人的发展不能仅以学历提升为标志,掌握一门技术技能也是能力提升,是毕业生和高校为适应社会发展而采取的积极行动,更可能经由“重混”(remixing)带来技术创新。

近年来,郑州铁路职业技术学院面向本科毕业生招生,毕业后发放专科证书,甚至吸引了部分硕士毕业生报名。本科毕业生再去选择郑州铁路职业技术学院专科继续学习,他们很难被计入母校“深造”的人数中,似乎是“回炉”“再造”的毕业生。在“深造”概念的映衬下,自主选择郑州铁路职业技术学院专科的本科毕业生、硕士毕业生似乎“没有面子”,甚至“羞于见人”。实际上,恰恰是不再将“深造率”作为唯一导向,才能让他们挺起胸、抬起头,昂然前行。

其次,深造率这一概念中的“深”字可能阻碍“拔尖”创新人才的自由成长。与“深造”相比,本科毕业生如果自主选择第二学士学位专业学习,也难以被计入母校“深造”的毕业生中。日本第一位菲尔兹奖获得者小平邦彦第一个学士学位是数学,第二学士学位则选择了物理学。恰是在第二学士学位的学习和科研探索中,小平邦彦接近了自己最重要的创造。

本科毕业生自主选择第二学士学位专业,他们也难以被计入母校“深造”人数中。在“深造”概念映衬下,很多学生未经思索地追求着“本硕博贯通培养”的“捷径”,却不知“捷径”也可能引向歧途。

最后,深造率这一概念中的“深”字阻碍了真实劳动教育的发生。在高校劳动教育中,一个重要问题是促进学生参与真实的在场劳动。深造率由推荐免试学生和笔试考研学生数合并达成。由于本科四年级 9 月就要参与推荐免试,大学本科生前三年往往无暇参与深入的劳动实践;而准备考研的学生更缺乏时间、动机和机会去接触真实劳动。

理工科学生可能在实验室形成一定上手经验。相对而言,人文、社会科学领域本科在读学生更加缺乏在场的上手经验,缺乏真实的劳动教育机会。

为了促进学生参与真实劳动,观念和教育制度都应鼓励学生毕业后直接就业,甚至变换工作,在不同的真实劳动中了解世界、了解自己。因此,需要在研究生保送环节,让已经有真实劳动经验的学生和应届生一样,平等地具备保送资格。强调劳动教育的制度设计才能够促使学生本科毕业后不那么着急考研,而是加入积极、踏实、真实的劳动过程中,把真实劳动中的体悟带入研究生学习过程中。从这个角度看,追求高深造率对劳动教育的阻碍需要尽快纠正。可以说,追求高深造率确实错了,推荐免试研究生制度也到了改革的时候。

盲目追求高「深造率」为何错了?