

## 破除绩点制后：北大改革能否终结“内卷”

■徐岚

不久前,北京大学对外宣布,从2025级学生起,在各类含有学业评价的工作中不再使用绩点(GPA),转而采用百分制或等级制,并引入容错机制(P/NP课程)。此举迅速引发社会热议,北大校方也表示,改革旨在引导学生对分数不过于斤斤计较,缓解因绩点竞争导致的“工具化学习”和“无效内卷”。

然而,这一改革能否真正破解高等教育中的“绩点主义”困局,抑或是将竞争从“卷分数”转向“卷等级”?要回答这一问题,需深入剖析绩点制的异化逻辑,以及新评价方式是否公正。

## 破绩点能否真正实现“去内卷”

在很多人看来,目前高校的绩点制强化了“绩点主义”的评价逻辑,北大以等级制替代绩点制,是想以更粗颗粒度的评价缓解学生的分数焦虑。然而,内卷出现的本质原因是有限资源的激烈竞争,这就需要相对公平、合理的指标作为信号。即便绩点制的信号消失了,也需要有其他的评价信号。

北大之所以有底气取消绩点,源于其生源和人才培养质量已经达到世界一流大学水平,绩点这个“信号”在北大内部和毕业生群体中的意义并不大。但对于其他院校而言,雇主仍会将GPA视为毕业生学习能力与责任心的代理变量。毕业生在申请跨国深造或求职时,仍然无法绕开这一指标。

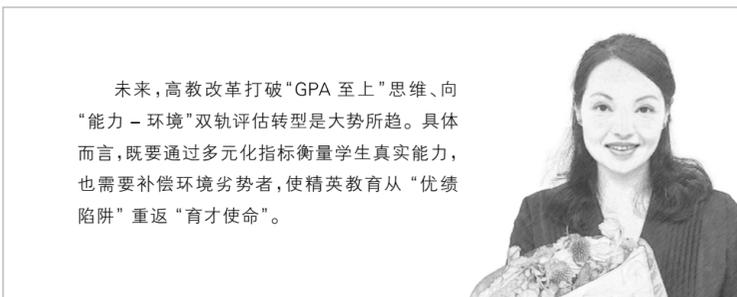
北大学生往往养成了良好的学习习惯,并有很强的学习内驱力。同时,在“清北”这类高校,教师开“水课”和学生进行“你给我好评,我给你高分”交易的概率也低得多;从评价主体上讲,北大教师综合素质高,教辅团队责任心强,无论是对于课程成绩还是课外实践活动的评价都比较公正。这使得破绩点在“清北”具有积极意义——可以解放生产力,让学生探索更有自主性的学习,包容多元智能的发展。但在其他院校,如果取消绩点这根“指挥棒”,我们拿什么激励缺乏内驱力的学生学习?

也有人认为,破除绩点制是为了鼓励创新,但在笔者看来,本科教育的主要目标并不是创新,而是打下知识基础的通识教育。特别是在本科教育已普及化、研究生教育日趋大众化的当下,绩点虽有弊端,但作为评价学生学业水平的世界公认指标,其积极意义仍然得到认可。

总之,“清北”有条件在本科教育时就培养学生的科研创新能力,但其他院校既难以做到,也不需要做到。因为多数地方本科院校的培养目标就是培养具备基本技能的行业从业者。对此目标,标准化学业评价是最“靠谱”的。

事实上,即便对于北大自身而言,想要顺利推进去绩点的改革,也面临着以下几重挑战。

首先,等级划分的模糊性可能导致新的竞争形式。例如,学生可能从“卷分数”转向“卷优秀率”,在A档中继续细分竞争。即便采用等级制,学生仍会因A-与B+的差距产生焦虑。



未来,高教改革打破“GPA至上”思维、向“能力-环境”双轨评估转型是大势所趋。具体而言,既要通过多元化指标衡量学生真实能力,也需要补偿环境劣势者,使精英教育从“优绩陷阱”重返“育才使命”。

其次,教师的评价自主权增加,但缺乏统一标准可能引发公平性质疑。若“优秀”的评判尺度因人而异,部分学生可能因擅长表现或善于人际交往而获益,反而加剧评价不公。

最后,容错机制的设计初衷是鼓励学生探索兴趣,但在保研、拿奖学金等现实压力下,学生很可能将其用于“高风险”的专业课,而非真正感兴趣的课程,从而使政策效果大打折扣。

总之,北大取消绩点制的意义在于对“唯分数论”“绩点主义”“内卷”的反思,但真正的挑战则在于如何构建更科学、更公平的评价生态。

## “破”之后如何“立”

破除旧制度仅是第一步,真正的难题在于如何构建既能反映学生真实能力,又能避免差异化竞争的评价体系。若缺乏系统性的制度设计,等级制可能沦为另一种“数字游戏”,容错机制也可能在现实压力下被功利化利用。因此,改革须从评价标准、技术赋能等维度协同推进,才能真正实现“破而后立”。

一是等级制的优化,即如何平衡模糊性与公平性。等级制的优势在于降低学生对微小分数差异的敏感度,但其模糊性也可能带来新问题,学生仍可能因“临界点效应”陷入焦虑。取消优秀率限制虽赋予了教师更大自主权,但若缺乏配套的评分指南,也可能导致不同课程间的评价标准差异过大。因此,需建立动态反馈机制,定期分析各院系成绩分布,对评分偏差过大的课程进行校准。

二是多元评价落地,即如何从纸上谈兵到可操作。在这方面,怎样将科研、实践、社会服务等非课程因素纳入评价体系仍是待解难题。若学生为丰富简历而盲目堆砌经历,反而会分散学生的精力,需警惕“多元评价”异化为“全面内卷”。

多元评价的本质是将终结性评价转变为过程性评价,这对教师评价素养的要求是很高的,需要有针对性的专门培训。院系也需要投入大量人力、物力、财力。同时,过程性评价投入大量人力、物力、财力。同时,过程性评价投入大量人力、物力、财力。同时,过程性评价投入大量人力、物力、财力。

此外,评价权的过度外移也导致科研方向与国情需求的匹配度不高。大量资源涌入易于量化、易于发表“高影响力”论文的领域,而那些关系国计民生和产业安全的“硬骨头”,却长期面临投入相对不足的现实。

破局之道:构建投入产出双披露的效率导向型体系

在笔者看来,要想解决上述问题,需要进行一场系统性改革,其目的是构建一套“投入透明、产出可衡、效率可比”的效率导向型评价体系。该体系的核心逻辑是引入并强化效率导向,借鉴优秀实践,重塑评价标尺。

首先,要破除信息壁垒,建立全成本核算的科研透明机制。在这方面,要强制要求披露项目团队或学者消耗的公共资源总额,涵盖政府经费、薪酬、奖励补贴、设备使用费等全成本,同时建立全国统一的科研成本核算编码标准,实现跨机构、跨年度数据的可追溯、可比较。

在确保国防等国家特定领域信息保密的前提下,探索设立公共科研投入信息查询机制,增强公共资金使用的透明度和社会监督。

其次,要构建效率标尺,建立以投入产出效率为核心的科学分类评价体系。

具体而言,应由相关部门牵头成立国家科研评价指导委员会,广泛吸纳战略科学家、产业专家及具有高效研发管理经验的企业代表,明确委员会代表公众行使评价职能,共同设计符合国家战略需求、适应不同类型科研活动规律

就有限,不同维度所占比重也很难确定。

此外,质性评价往往聚焦深度而非广度,特点是同行评议、“代表性成果”机制,需要学生展示或答辩,并辅以教师的详细评语,在程序上比较繁琐。在资源充沛、教师和行政管理者素质较高的院校,这种个性化评价有实施的可能,但一般院校既无必要资源,也缺乏相关的评价素养。

在这方面,我们可借鉴国外高校的“成长档案袋”制度,收录学生的课程论文、实验报告、项目成果、实践作品等过程性材料,由评审组综合评估。还可以在实践成果评定时,引入行业专家或企业导师参与,使能力认定更贴近实际。但这是专业学位研究生评价的要求,评估成本高且标准难统一,目前在本科阶段实施并大幅推广的可能性不大。

三是考虑技术的潜力与风险,即人工智能能否破解评价难题。人工智能与大数据的应用为学业评价提供了新的可能。例如,区块链存证、大数据画像学生成长图谱,通过学情分析系统追踪学生的知识掌握轨迹,可识别其思维短板并生成个性化学习建议。然而,技术应用也存在数据隐私问题、算法偏见等风险,应作为辅助工具而非决策主体,且需建立透明化的算法审查机制。

## 其他高校如何借鉴

未来,高教改革打破“GPA至上”思维、向“能力-环境”双轨评估转型是大势所趋。具体而言,既要通过多元化指标衡量学生真实能力,也要补偿环境劣势者,如纳入阶层背景参数、修正系统性偏差等,使精英教育从“优绩陷阱”重返“育才使命”。

从途径上讲,多元化无疑是最终目标,但需要分阶段进行。绩点在学生发展评价中的占比,在不同高校,以及高校的不同发展阶段需要持续调整、评估、反思和改进。可以在试点高校建立模型,以数据分析辅助判断改革效果。例如,绩点比重从95%降低至90%、80%甚至60%,每个阶段的评估结果与学生发展核心指标表现的吻合度如何,以此寻求绩点比重的最优解。

在这方面,此次北大改革提供了重要参

考,但中国高校类型多样,办学定位差异显著,简单复制“北大模式”可能适得其反。研究型大学、应用型本科和职业院校需因地制宜地设计改革方案。

对于以培养学术创新人才为目标的研究型大学,改革重点应当放在建立更弹性、多元的评价体系上。这类高校可以借鉴北大经验,采用等级制替代百分制,但需进一步细化等级划分,如12级百分制就比5级制更具区分度。分阶段尝试绩点比重的逐渐降低可能比盲目取消更加合理。同时,还可以扩大合格课程课程的适用范围,如不区分成绩等级,仅以通过、不通过判定是否达到基本要求等,为学生跨学科、跨专业学习或挑战高难度课程创造更宽松的环境。

应用型本科院校的改革应以产教深度融合为突破口,重点构建以实践能力为核心的新型评价体系。这类院校的学生培养目标直接对接就业市场需求,当前最突出的矛盾是企业招聘过度依赖学业成绩的筛选机制。

要摆脱这一困境,一方面要改进课程考核方式,增加实践教学比重,引入企业真实项目作为评价内容,让学生在解决实际问题中展现能力;另一方面要建立“微证书”认证体系,将行业认可的专业技能证书与课程学分有机衔接,形成模块化能力证明。通过校企深度合作开发实践课程,并将实际研发项目纳入毕业考核要求,能有效提升学生的就业竞争力。

需要注意的是,这类改革要取得实质性突破,关键在于推动企业用人标准的根本性转变,这需要高校主动对接行业龙头企业,共同制定以实际能力为导向的人才评价标准,逐步消除唯成绩论的招聘惯性。

高等职业院校的评价体系改革必须立足职教特点,建立符合技能型人才培养需求的评价机制。当前,最迫切的是要打破用普通教育的学术标准评价职业院校学生的惯性思维,构建以职业能力为导向的新型评价体系。具体路径可分为以下三个方面。

一是在专业核心课程中试点推进“以证代考”改革,将国家职业资格证书、行业技能等级证书的考核结果认定为课程成绩的一部分。

二是选择部分实践性强的课程施行“以赛代考”,将各级职业技能竞赛成绩折算为相应学分。

三是真正落实校企“双元”育人,邀请企业技术骨干参与教学评价,重点考查学生在真实工作场景中的实操能力。

职业院校评价改革面临的深层次挑战是社会对职业教育的认知偏差,这需要通过提高技能人才薪酬待遇、打通职业发展路径等实际举措逐步改变。比如,推动企业在招聘时明确技能证书与学历证书具有同等效力,在薪酬体系中体现技能等级差异等。只有建立起这样的配套保障机制,职业教育的评价改革才能真正落地见效。

(作者系厦门大学高等教育发展研究中心副主任)

## 以效率为导向,高校应构建科研投入产出双披露评价体系

■王建荣

近年来,高校在我国整体科研体系中的作用受到越来越多关注,国家层面的相关科研投入也日益增多。但一个不容忽视的现象是,与巨额投入相比,高校在颠覆性理论和技术成果方面的产出效率并不高,其专利成果转化不及欧美发达国家的1/10,甚至与国内某些以市场需求和实际价值为导向的领先企业相比,高校的成果转化效率也差距悬殊。

在笔者看来,出现该现状的重要原因在于,我国的科研评价体系受到“投入不透明”与“唯产出论”的叠加影响,导致科研探索容易偏离本真方向。在这方面,我们需要以“投入、产出双披露”为核心,重新构建效率导向型指标体系的路径,推动公共科研资源更有效服务于国家战略需求和原始创新突破。

## 困局剖析:评价体系的功能失调及其多重挑战

科研评价体系本应是科技创新的“指挥棒”,但长久以来,我国的科研评价体系却面临多重挑战。

比如,现阶段的评价体系过度聚焦论文数量、影响因子等显性“产出”,普遍缺乏对科研活动全成本的系统性核算与披露,这部分包括直接经费、人员薪酬、设备折旧及间接管理成本等。这导致“重立项、轻结题”“重发表、轻实效”的激励扭曲,导致科研资源配置效率不高。

多项实证研究与管理实践表明,我国高校的整体科研创新效率、成果转化普遍大幅度低于华为等头部企业。这些企业的核心优势在于建立了以投入产出效率为核心的评价与决策机制,其目标明确指向市场需求满足、技术壁垒突破与商业价值创造。

相比之下,高校在缺乏成本约束与效率标尺的评价体系下,容易出现科研投入规模大但有效转化率偏低、颠覆性理论和技术突破相对不足的情况。

再比如,当前高校遵循的核心学术评价标准往往被国外商业机构制定的指标所主导。这类指标的设计初衷是服务相关机构的商业逻辑,在引入我国之初,虽然起过一定积极作用,但由于未必能全面、准确反映科研活

动的国家战略价值、社会贡献或长期创新潜力,其负面效应日益凸显。

近年来,国内一些高校和民间机构模仿国外做法,也推出了一些评价指标,但这些指标往往并不披露科研投入成本,容易诱导研究者追逐“热点”,而非研究真正重要的科研命题。

据相关分析,我国科研力量在易发“高影响力”论文领域相对集中,而在光刻机核心光学系统等关键技术领域的论文产出占比偏低。这种由外部指标驱动的“热点偏好”,进一步拉大了科研方向与国家重大战略需求、产业核心瓶颈之间的差距。

此外,评价权的过度外移也导致科研方向与国情需求的匹配度不高。大量资源涌入易于量化、易于发表“高影响力”论文的领域,而那些关系国计民生和产业安全的“硬骨头”,却长期面临投入相对不足的现实。

## 破局之道:构建投入产出双披露的效率导向型体系

在笔者看来,要想解决上述问题,需要进行一场系统性改革,其目的是构建一套“投入透明、产出可衡、效率可比”的效率导向型评价体系。该体系的核心逻辑是引入并强化效率导向,借鉴优秀实践,重塑评价标尺。

首先,要破除信息壁垒,建立全成本核算的科研透明机制。在这方面,要强制要求披露项目团队或学者消耗的公共资源总额,涵盖政府经费、薪酬、奖励补贴、设备使用费等全成本,同时建立全国统一的科研成本核算编码标准,实现跨机构、跨年度数据的可追溯、可比较。

在确保国防等国家特定领域信息保密的前提下,探索设立公共科研投入信息查询机制,增强公共资金使用的透明度和社会监督。

其次,要构建效率标尺,建立以投入产出效率为核心的科学分类评价体系。

具体而言,应由相关部门牵头成立国家科研评价指导委员会,广泛吸纳战略科学家、产业专家及具有高效研发管理经验的企业代表,明确委员会代表公众行使评价职能,共同设计符合国家战略需求、适应不同类型科研活动规律

的分类评价指标。为保障评价的公正性与公众信任,必须配套增加资源投入透明度及投入产出效率披露的强制性要求。

在此过程中,还需要实施精准分类评价,强化效率理念。

针对纯基础研究,评价重心在于原创性、理论突破性、学术思想引领性及其长远科学价值。需倚重国内外同行、尤其是国际同行的评议,以克服单一量化指标的弊端,避免将效率简单等同于“论文数/投入”。

针对应用基础研究,应关注关键技术突破、产业化潜力、国家重大需求问题解决进展。效率评价需结合问题的重要性、紧迫性及投入规模进行综合考量。

针对应用研发,应重点考核技术合同金额、新产品市场占有率/竞争力、标准制定主导权、专利商用化率等直接转化效益指标。效率计算需清晰关联投入成本与经济、产业或社会效益回报。

最后,强化效率约束,建立基于效率的资源优化配置机制。具体内容应包括对项目的投入产出效率进行持续监测,建立按学科/领域设定的效率基准参考线,可分为基础、应用、团队、应用三类。对于长期显著低于基准线的项目与应用,建立预警、辅导及必要的退出或资源调整机制,同时建立科研信用与效率档案,将历史效率数据作为后续经费申请、人才计划评审的重要参考依据。

## 体系落地:关键支撑与战略价值

显然,构建投入产出双披露的效率导向型体系并非易事,要确保相关体系顺利落地,需要多方面支撑。

首先是制度层面的保障。有关部门应修订相关法规,明确高校及相关科研机构项目承担者在投入成本披露方面的义务,以及虚报申报的法律后果,并明确界定涉密科研项目与非涉密科研项目的评价标准与流程。

有关部委还应联合制定颁布《科研项目全成本核算国家标准》,统一核算口径、方法和披露要求,同时建立独立、专业的第三方审计与评估机制,确保投入产出数据的真实性、

准确性和可比性。

其次是技术层面的支撑。具体而言,要建设贯通财政、科技、教育等系统的“国家科研大数据平台”,整合项目库、财务系统、成果库、人才库等;开发智能化评价分析工具,动态生成分类效率图谱、领域热力图等,辅助决策者精准识别高效率领域、高潜力团队及资源配置的优化空间。

最后是价值层面的升华。在这方面,一是要提升科研评价体系的自主性与效率导向,比如借鉴国内优秀企业的效率管理经验,将投入产出效率理念科学融入分类评价,作为优化资源配置的关键标尺。

二是要优化资源配置,激发原始创新活力,改变“撒胡椒面”式投入模式,为孕育颠覆性理论和技术创造更有利的制度环境。

三是要增强科研治理的透明度与公信力。透明化的“科研账本”有助于回应社会关切,化解科学家和公众对“学术圈内循环”的质疑或担忧,增强科技治理的合法性和公众信任。

四是要回归科研本源,释放创新潜力,通过科学分类和长周期评价,将学者从过度追求短期、单一量化指标的束缚中解放出来,重塑鼓励“十年磨一剑”的科研生态。

特别需要指出的是,该套体系在落地过程中可能会引起一些质疑。

比如,有人可能会质疑科研资源投入核算是否会加剧行政负担。解除该疑虑的关键在于系统集成与智能化,通过打通现有财政、科研管理、人事、资产等信息系统,实现数据的自动化采集和汇聚,从而大幅降低基层填报负担。

再比如,基础研究是否会因为难以量化而遭到歧视。消除该疑虑的核心在于尊重分类评价机制的差异。事实上,投入披露的目的恰恰是为了更清晰地识别和支持那些坐“冷板凳”解决重大基础问题的学者及其工作,客观呈现其研究所需的真实成本和潜在长远价值。

此外,尽管本文论述主要聚焦于国内高校,但其揭示的问题、提出的评价体系构建思路与关键机制,及其制度设计也适用于我国各类科研院所,助力高校和科研院所共同提升公共科研资源的使用效率与创新能力。

(作者系苏州大学特聘教授)

## 中国大学评论



尤小立

苏州大学  
政治与公共管理学院教授

日前,国内某原“985工程”高校发布消息,不再实行“非升即走”政策。此前,已有一所原“985工程”高校作出了类似决定,加之其他一些非研究型高校,取消“非升即走”已在高校中逐渐形成一种潮流。

“非升即走”并不是高校教师选拔和职务聘任制度的规范称谓,其正式称谓应该是“终身教职制”或“预聘—长聘制”。“非升即走”只是外在表现形式,并不能涵盖制度的全部。现在,“表现形式”成了“通称”,亦说明有关的争议和矛盾主要集中在于此。

“预聘—长聘制”起源于美国,是引进、培养青年人才,进而稳定教师队伍、保障教师权利的一个行之有效的制度。该制度自上世纪90年代初引入国内,在一些高校试行后逐渐推广,如今已历经了30多年,但仍争议多多、矛盾重重,最终没能逃脱“逾淮之橘”的命运,确实值得反思。

有关此事,有识之士早有探讨和分析,相关的评论和论文也发表了不少。但国内的情形就是这样,思考者与管理者经常是二分的,纵使思考者一再呼吁、理性分析,管理者仍常凭感觉行事。

因此,多数高校哪怕已经把“非升即走”改装得越来越非人性化、机械化和板结化,也不愿及时回头,好像早就抱定“将‘非升即走’进行到底”的决心。而对争议,部分高校则干脆直接放弃。它们声称可以用更合理的方式取而代之,但很可能又回到“非升即走”实行之前的状态。

很难说,类似从一个极端走向另一个极端的现象是源于思维方式还是行政习惯,但具体到“非升即走”的问题上,可能多是由于大学管理模式的误解。而这一误解的背后又反映出新旧两种培养模式的割裂。

众所周知,上世纪90年代初以前,国内大学实行的是毕业生国家统一分配制。毕业生留校或引进都在计划分配范围内。入校后的青年教师,虽因学科不同而有些差异,但基本上采用“以老带新”的方式进行培养。青年教师也都是从基层科研和教学做起,经过若干年的磨练和成长,再独立挑大梁。

“预聘—长聘制”则不同。它对于新引进的博士毕业生或师资博士后培养,从一开始就是采取“压担子”的方式。即便是刚入职的博士毕业生或师资博士后,也可以拥有专门的经费投入、个人主导的实验室,能够独立从事科研和教学工作。

应该看到,较之传统“分配制”下的培养模式,“预聘—长聘制”更多面向青年教师,是促进年轻人快速成才的模式。它固然强调尊重预聘教师的自主性和独立性,但并没有忽视相关培养环节,只是方式上由引导型转向了服务型。

然而,从国内实行这一制度的高校看,“分配制”实际固化了管理者对于“培养”的认知。在他们的潜意识里,只有“分配制”下的培养模式才算是“培养”,“预聘—长聘制”下则无须施之于“培养”。换言之,“分配制”下培养人才,“预聘—长聘制”下则只需选拔和使用人才。

“培养”与“不培养”的区别,就是将预聘的青年教师看作“自己人”还是“过客”。如果是前者,就会竭其所能,在科研和教学方面提供方便。如果是后者,则“公事公办”,以硬性的量化指标予以考核和约束。现在看来,后一种情况占绝大多数。

由于缺乏培养的意识,管理者往往将“预聘期”看成是一次筛选或一种竞赛的过程。既然是筛选和竞赛,就必然会将参与者的数量尽可能扩大,制造人人“投奔”的规模效应;也必然要从“投入产出”上考量,本着“投入越少,产出越多”就越好的经济原则对待预聘制的青年教师。因此,高校不遵守合同条款,经费、补贴随意削减,考核指标随意更改,或者任意提高淘汰比率的情况时有发生。

进一步看,这样做也反映出对于“分配制”和“预聘—长聘制”之间关系的一种误解。简言之,只看到两种模式的区别,却没有注意到二者的互补性和共同追求。

与传统“分配制”下的引导为主的培养方式不同,“预聘—长聘制”更讲究激励,并以此方式培养青年教师的自主科研能力,但这种方式也不是万能的。相对而言,它更适合新兴学科和新兴专业,传统培养模式中的“传帮带”至少在教学能力的提高上仍具有明显优势,因为教学上的“单飞”并不容易,适度的模仿也适用于人文社会科学,以及传统理科专业青年教师学术能力的培养。

因此,厘清新旧两种培养模式的共性和差异,取彼之长、补此之短,才不至于在政策导向上走极端,也才能在促使真实学者脱颖而出的同时,让那些不幸出局者在能力上得到实实在在的提高,在心灵上得到些许抚慰。

## 走出「非升即走」误区需协调两种培养模式