

热点事件：“非升即走”

一、热点概述

“引进的博士研究生来校工作满五年，如未能晋升副教授（已达副教授任职条件因指标原因未晋升除外），本人需服从学校安排转到后勤、保卫等服务保障岗位。”近日，某高校于2021年发布的一则规定在网上引发舆论热议。校方回应，该规定已于2023年6月作废。此事让人们再一次关注到大学青年教师群体（又称“青椒”）的生存发展状况。

所谓“非升即走”，一般指青年教师在入职高校时，会被给予一个几年的服务期，其间需要通过聘期考核来“晋级”，如不达标就要离职。除了直接离职之外，还有的是间接转向专职教学岗、行政岗等，视不同学校情况而定。

二、答题素材

1. 事实（举例）论证：

(1) 上世纪90年代开始，起源于海外高校的“非升即走”政策被引入中国高等教育界。近年来，不少高校开始实行新进教师“非升即走”制度，并陆续衍生出“非升即转”“短聘”“低聘”等折中式手段。作为一种竞争性的制度安排，“非升即走”对高校来说不失为一种有益的尝试和探索。从出发点来看，这一制度意在打破传统的“铁饭碗”，改变高校学术劳动力市场“能进不能出、能上不能下”的封闭与僵化局面，建立“能者上、平者让、庸者下、劣者汰”的用人机制，不断激发教师队伍的活力。

(2) 近年来，“非升即走”制度在国内高校逐渐铺开，在促进人才流动、激发教师活力、提升高校科研实力等方面都发挥着积极作用。但在实际执行过程中，一些因变形走样而引发的争议同样值得分析，这也是“青椒”们感到焦虑的原因。部分高校在执行“非升即走”制度时把“颗粒度”对得比较细，通过学术论文数量与层次、科研经费数额、人才称号等刚性指标来实现量化管理，科研工作最后变成了高校教师眼里的“赚工分”。普刊论文多少分、核刊论文多少分、省级课题多少分、国家级课题多少分、距离职称要求还差多少分、距离聘期合格还差多少分……在严格的“不达标就出局”的导向下，一些高校教师不得不“掰着手指头搞科研”，陷入难以赶上工作节奏的紧张焦虑之中，身心负担都挺重。

2. 道理论证：

(1) 评价一项人事制度的好坏，标准在于能否通过这项制度，招录、用好一批支撑组织发展的人员。一项好的教师聘用制度应能吸引一批最有智慧的青年，并引导其以学术为天职，潜心治学，献身于知识边界的拓宽、科技的创新应用。以此为标准，“铁饭碗”可能会导致整个教师队伍竞争缺失、论资排辈、缺乏活力，不利于青年人才脱颖而出；“全员卧倒”取消编制则可能导致高校对优秀青年人才的吸引力下降，既无体制保障，也无高薪激励，使优秀青年人才流向资本密集型行业，不利于国家长远发展。

(2) 有观点认为,“非升即走”的晋升依赖于项目、论文,“重科研轻教学”不利于高等教育体系的整体健康发展。然而,与其要求青年学者成为教学、科研、社会服务样样优秀的“六边形战士”,不如给他们适当“减负”,尤其对于教研系列、研究系列的青年教师,应鼓励他们在博士毕业时期的创造力鼎盛阶段,做一等的科研题目、解决一等的学术问题、产出一流的学术成果,只上好一门与研究方向直接关联的课,让最前沿的科研成果发挥出最有效的育人功能。

3. 对策建议:

- (1) 评聘分离,评以水平为准,聘以需求为则……
- (2) 督导结合,既明确工作要求,又加强全程支持引导……
- (3) 完善因人制宜的培养模式和评价体系……

三、出题方向

(一) 你怎么看?

1. 近期,某院校一项对于青年学者的人事管理规定便引发公众讨论。该规定称,对于引进的博士研究生,若在校工作满五年后未能晋升为副教授(除非是因为名额限制),需顺应学校安排,可能被调往后勤或保安等非教学岗位。对于“非升即走”,谈谈你的理解。

◎**审题判断——你怎么看?(热点现象类)——答题结构【点题/破题-意义-担忧分析-过渡-对策-总结结尾】**

◎**解题思路**

第一步——点题/破题:

作为学术创新的生力军,青年学者无疑是国家科技竞争力和创新力的重要支撑。也正因如此,“非升即走”引发了公众对青年高校教师职业发展的热烈讨论。我认为这项制度具有以下几点积极意义……

第二步——意义:

其一,“非升即走”的考察期激励一批有冲劲、有激情、有想法的青年教师崭露头角,有利于让真正有学术潜力和学术热情的人脱颖而出……

其二,对学校来说,则可以在一个较长的时间段内对教师进行全面考察,把具有持续性学术能力、教学能力的教师留下,缓解高水平科研人才短缺的后顾之忧……

其三,通过“非升即走”的竞争性制度让选拔人才的标准更可量化、更加透明,有利于克服教师评聘过程中的人情文化、论资排辈等“学缘”因素带来的负面作用,营造更加公平公正的学术环境……

第三步——担忧分析:

一方面,在具体实施过程中,“非升即走”制度的细化规则如果过于强调科研,就有可能导致形成“重科研、轻教学”的局面……

另一方面,少数高校信奉“短、平、快”的知识生产逻辑,通过调整人事管理、考核制度等,激励教师产出科研成果,面对考核的压力,教师在无奈之下只能“水论文”……

此外,部分高校的考核标准过于严苛,使得一些青年教师陷入紧张焦虑之中,身心俱疲……

第四步——过渡：

“非升即走”作为一种在国内外都得到运用的一项制度，具有实践意义，但是在运行过程中可能产生的一些问题，还需要我们去纠偏优化。对此，我们还需要做好以下几点：

第五步——对策：

第一，正视人才发展规律。高校要对学术成果的产出具有科学的认知，以包容的心态看待人才的成长与发展。在人才培养上不能搞“一刀切”，而要多关注人才的可持续发展，正视科研工作波浪式前进的特征，在需要投入的时候持续投入，在需要等待的时候耐心等待……

第二，科学制定考核标准。高校要合理规划人事考核，全面看待校内教师的科研产出周期与科研能力水平，适当降低底线、合理规划上限，通过此类恰当激励营造“松弛感”、减少“焦虑感”。同时，高校也要为青年教师提供全方位、全过程、深层次的指导，帮助青年教师集中精力、少走弯路……

第三，允许人才各显其长。高校可以探索完善因人制宜的培养模式和评价体系，有针对性地培养各类人才，推动高校内科研人才、教学人才、教学服务人才等人才队伍建设，让台前幕后的人才都得到尊重与获得感，促进高校整体办学水平的提升……

第六步——总结结尾：

让擅长科研的人去搞科研、擅长教学的人去从事教学，在多元的人才培养体系下，每个人都能获得光明的未来。我相信通过以上措施，身处象牙塔的青年高校教师们能够顶着压力去奋斗，葆有初心去坚守……