7年两次考核未过，高校副教授亲历“非升即走”

作者：writer 来源：科学网

本文原地址：https://www.iikx.com/news/progress/30146.html

本文仅供学习交流之用，版权归原作者所有，请勿用于商业用途！

7年两次考核未过，高校副教授亲历“非升即走”。文｜《中国科学报》记者 孟凌霄 孙滔

每天早上醒来时，马梅都有种失重感——太轻松了，似乎少了点什么。

她已经从高校离职一年了，仍然会梦见“非升即走”7年考核期的日子：她正在去学校监考的路上，遇到意外事故，要迟到了，急得要死。梦里的她只想着，监考迟到是二级教学事故，会影响年度考核。

作为曾经的心理学副教授，马梅知道这是创伤性应激障碍的典型症状。在“非升即走”前，她最大的噩梦是高考迟到。

2016年，马梅入职南方某高校（下称Z大学）的心理学院。7年考核期间，她拿到160万元的人才计划和270万+150万研究经费，指导了8名硕士生，获得过全校前6%的教学评价，发表了领域内的顶刊论文，但最终因没有拿到国家基金面上项目而未能通过“非升即走”考核。

近日，马梅向《中国科学报》讲述了自己“非升即走”的故事。

3年考核，黄牌警告 回想起来，“非升即走”的雷从入职起就埋下了。 2015年9月，正在 香港大学做博士后的马梅开始和Z大学的心理学院接洽。这是一所新建立的学院，正在从世界各地引进人才。当时的 院长看中马梅发展心理学的背景和发表成果，极力邀请她加盟。在这之前，她从北京大学硕士毕业后去做了3年新华社记者，然后才去中国
科学院读了与德国联合培养的心理学博士。 但签合同的日子一拖再拖。马梅后来才获悉，Z大学正在进行人事改革，2016年后新入职的教师都没有编制。作为补偿，这批新入职的教师的工资待遇都上了一个台阶。 2016年秋季入职几个月后，一天，马梅接到人事部门通知，要签署一份3年考核期的“工作任务书”。 这份“工作任务书”详细规定了3年期考核的论文数量、国家项目级别，尤其是2016年后入职的副教授要每3年拿到一个国家自然科学基金或社会科学基金面上项目。如果考核期结束，未达到考核要求，将从副教授降为助理教授，且职称和待遇均降。 马梅觉得不太公平，因为与学校签署入职协议时，并未谈及要签署“工作任务书”。但人事部门告诉他们，这是统一模板，大家都这样签。 当时，马梅对自己的科研能力很有信心，对考核期结束后升正教授抱有很大希望。加之同年度入职的助理教授、副教授都没有提出异议，她便也在任务书上签下了名字。 入职3年后，马梅迎来了第一次考核。 她3年间没有申请到面上项目，只有一个入职前拿的青基项目，但无法纳入考核。马梅本来以为，按照往年的考核制度来看，多发的两篇SSCI论文可以替代一个国家基金项目。 但人事部门拿出了那份3年前的“工作任务书”。按照“老人老办法，新人新办法”的规定，马梅得到了一张“黄牌”，要从副教授降为助理教授。 马

梅的第一反应是，“这是一种变相的侮辱”，太不尊重人了。她决定离职，并告诉院领导，“我马上就走”。学院想留下她，便去跟校长反映情况。当年学校像马梅这样没有拿到国家项目的预聘—长聘制教师有很多，校长后来请各个院长开会，逐个说明情况。

在学院的争取下，马梅没有被降为助理教授，并续签了合同。

申请“面上”，陷入死循环 在接下来的几年里，申请面上项目成了马梅的第一目标。每年寒假到次年3月，都是国家基金的申请季，也是马梅最焦虑的时刻。当年申请“青基”项目时，她一投即中，但国家自然科学基金和社会科学基金面上项目她轮流申请，连续7年颗粒无收。
拿不到项目的原因，马梅总结为没有“追热点”，且自然科学、社会科学两头靠不上。在马梅所在的心理学领域，近年来的热门方向是脑科学研究。有经验的基金委评审专家告诉她，国内的心理学研究存在着鄙视链。只有做脑神经研究，才算是硬科学，“不写脑神经，绝对中不了”。但马梅的研究方向是家庭和儿童早期发展，研究儿童从出生到学前期心理发生发展的特点和受家庭教养方式影响的规律。这类研究并不适合用脑神经的方法，且耗时长、产出慢，在激烈的量化考核竞争中处于绝对劣势。自2016年入职以来，马梅就启动了一项长达6年的追踪研究。她在妇产科医院开始招募胎儿期的受试家庭，追踪初生婴儿到学龄前的生长阶段。这意味着，她要在至少两年的追踪观察后才能完成第一批数据收集，然后才能分析数据、发表论文。“如果不能迅速发文章，等待你的就是被淘汰的命运。”马梅说，如果要竞争发文章速度，儿童早期行为观察研究“绝对是最慢的一条路”。事实上，研究方向和成果也同样会影响项目申请。马梅注意到，有几位发展心理学的同行都选择了改变研究方向，转向更容易出成果和拿项目的方向。调整的模式都很一致：“抓二十几个大学生，核磁共振成像仪‘哔哔’扫描完，然后分析数据、发论文。”但她不理解的是——脑科学真的能回答所有问题吗？父母怎么让孩子有更好的情绪调控能力？自闭症儿童如何通过家庭干预改善症状？在马梅看来，许多儿童的心理发展问题，并不是一个高科技机器生产的数据能回答的。起初，马梅选择坚持自己的研究方法，但在申请国自然面上项目时，评选人认为研究“太软”，没有所谓的脑成像研究。问题是，在马梅所关注的儿童发展心理学中，受试者通常年龄很小，很难在哔哔作响的核磁共振成像仪中躺10分钟，让研究人员做脑成像研究。这在世界范围内也少有先例。几年的失利后，马梅“被逼得没办法”，把儿童的大脑近红外成像写进研究方法，但依然没有通过评审。评委给出的理由是“申请者尚未实践过这种方法”。申请国自然无果，马梅也尝试申请过社会科学基金项目。但评审认为她的研究“太硬”，常规社科研究通常不采用马梅所提交的实验方法。

“只能陷入死循环。”马梅总结道。

没有“面上”，99%都升不了 面上项目成了最大的阻力，这是7年前入职时的马梅没有想到的。“老东家”待自己不薄。入职时，学校许诺了160万元人才计划，已在5年内发放完毕。加上2016年后学校大幅提升了新教师的工资薪金，自己“税前差不多年薪百万”。2021年，马梅在所在城市买了房子，这也得益于这几年的高薪。相比马梅高达270万的科研启动经费，面上项目的研究资金只有20万～30万左右。马梅说，“拿面上项目根本不是为了研究经费，它已经变成一种资源、一种证明”。每年，学院至少十几位教授副教授申请面上项目，但在过去7年里，身边只有两位非升即走的副教授申请成功，且都是做脑成像研究的。马梅透露，有成功的“非升即走”同行分享经验——副教授与大佬教授“分工合作”，一人负责交际、搞资源、拿项目；另一人负责干活，为对方挂名，最终留了下来。面上项目的功能在部分高校的评价体系中被扭曲了。马梅介绍，在欧美和中国香港，即使是助理教授也能直接招收博士生；但在中国内地的一些高校，没有面上项目，即使是副教授，也不能升级为博士生导师，不能招收博士生。而硕士生学制短研究能力尚待培养，不足以支撑起深层研究。2022年，马梅迎来“非升即走”的最后一轮关卡。摆在她面前的只有两个选择：一是申请评选正教授，如果无法晋升就只能离开；二是申请转成长聘副

教授，但在下一轮申请教授的考核中，只计算此后积累的成果，本次考核期内的学术业绩将全部“清零”不被计入考核。“这太不公平了。”马梅说，自己已经做了7年副教授，如果成果清零从头积累业绩，从副教授“一年级”做起，就等于“上完高中，再从高一重新复读，抹杀了我这几年的努力”。而对于最终无法避免的“拿国家面上项目”的任务，她已经完全失去了信心，“感觉永远都拿不到”。 她知道有同事选择转为长聘副教授。因为在日益增长的就业压力下，高校老师离职不一定能找到更好的工作。 马梅选择申请长聘教授答辩，她认为自己的各方面成果都拿得出手，虽然没有面上项目，但手握几百万经费的省市级项目，还发过包括领域内顶刊在内的10余篇SSCI。 在教学方面，马梅也不逊色。她在教学评价中的最好成绩是全校前6%。学生期末的匿名评价中，有许多学生评价她“讲课很生动”“专业知识和实际结合”“本学期专业课里最最最最好的老师”等等。实际上，直到离职一年后的教师节，马梅还会陆续收到以前学生的祝福。 在“非升即走”的正式答辩前，马梅想，“万一通过了，就留下来”。 但她也知道，没有面上项目就是“最大的硬伤”。在马梅所在的学院，众所周知的申请升教授的考核潜规则是，手里没有面上项目的，99%的答辩者都升不了，讲得再好，PPT做得再好都没用。
答辩后没多久，马梅微信上收到了人事部门的消息，自己没有通过答辩。
这一次，没有院领导来为她申辩。入职7年中，心理学院院长已经换了两任。

2023年7月1日，马梅正式离职。

新的起点 离职后，马梅体验到了“无职一身轻”的从容。 她去海边听了场重金属音乐会，在全场摇摆嘶吼的几个小时里，她暂时逃离了不得不思考的去向问题。 在她看来，大学教授看似一份体面、有社会地位的工作，但常年只做学术训练的科研工作者没有其他谋生技能，不一定能迅速找到出路。 和马梅同期入职经历“非升即走”的同事们陆续离开的不少。在离开Z大学后，绝大多数选择去了有编制的地方院校，甚至是职业院校。马梅听到前同事们反馈说，这些单位虽然平台稍低、工资待遇普通，但胜在稳定，幸福指数也会提高。
也有少数同事去了海外高校，或者进入企业工作。
这一次，马梅没有和同事们作出同样的选择，她决定换一条赛道——暂时回归学生身份。 她在美国东海岸某高校，读起了心理咨询专业硕士。她说，读硕士并不是为了拿学位，毕竟她早已取得博士学位，目的在于积攒当地的培训学时，以便拿到心理医师执照。 学业安排得很满，每周有三天在医院工作，两天在学校培训学习。今年上半年在自闭症住院机构实习时，马梅的工作是帮助患儿们规范行为问题，以及表达和调节情绪。下半年她开始做家庭治疗，通过每周两次去客户家里进行家庭系统干预，改善孩子们的心理和行为问题。 她很享受帮助孩子们、看着孩子们一点点进步的感觉。相比之前在高校，即使论文发了领域内最好的期刊，但并没多少人读，也没看到对世界产生多少影响。马梅说她是一个希望“让世界变得更美好”的理想主义者。
在工作间隙，“非升即走”的那段日子还是会在脑海闪回。 最初被引进时，自己和同事都是“比较骄傲的人”，但经过惶惶不可终日、随时可能被赶走的六七年，大家已经“失去尊严”，自我感觉变得很差、很糟糕。 后来马梅才知道，这是一种慢性应激障碍症状。人的自我疏导能力是有限的，在长期应激的状态下，人不能意识到自己生活在紧张的环境里。即使离职之后，她的应激症状还延续了近一年。
在离职后她渐渐意识到，在“非升即走”的压力下，许多科研工作者很容易陷入“publish or perish”（不发表，就毁灭）的困境。在学校时，马梅晚上11点离开办公室时，别人办公室的灯还是亮着的。 内卷只是最基本的。部分科研工作者为应对考核，只读对发表有帮助的本领域文献，被迫放弃纵向深入研究；部分科研工作者为了发文章、拿项目，把时间精力花在搞关系、走门路上，甚至不惜数据造假。 也是在离职后，马梅才发现自己真正产生了“对知识的渴望”。她说，这一年读的书、过去一年的自我蜕变，相当于过去在学术圈十年的积累。 明年5月，马梅将成为一名相当于住院医师的心理医师（执照前），再经过两年的训练，就可以拿到执照自己开心理诊所了。 文中马梅为化名 文中图片均为受访者提供

作者：孟凌霄 孙滔 来源：科学网微信公众号

更多 科学进展 请访问 https://www.iikx.com/news/progress/

本文版权归原作者所有，请勿用于商业用途，爱科学iikx.com转发