再谈拔尖创新人才的自主培养

    加快发展新质生产力，迫切需要大批拔尖创新人才。如何培养拔尖创新人才，今年全国两会期间代表委员和专家学者提出了诸多建议，上期文章围绕“钱之师”也已谈及中学教育的改革。本期接着聊聊我的认识。直说吧，“只要怎样怎样，每个人都能成为拔尖创新人才”的观点我是持疑的。

    这或许是因为理解上的差异。何谓拔尖创新人才，目前众说纷纭，相近的表达还有杰出人才、精英人才、领军人才等。我以为，拔尖和创新是在两个维度对人才进行定义。拔尖是基于空间维度的横向比较，其本意即超出一般。一个社群如果按照能力水平分层排列的话，其顶端就是拔尖人才。对一个国家或地区而言，总是可以有拔尖人才的，所谓“矬子里面拔将军”。全国两会上热议的，应该是从国际比较层面来说的，即世界一流人才。

    创新是基于时间维度的纵向比较，其本意即创造性、新意。创新有大创新、小创新甚至微创新。与以前相比，凡在理论、方法或技术上有新建树的，都可以称为创新人才。拔尖人才只能是小众的，创新人才可以是大众的。从“大众创业、万众创新”的实践中，我们可以领略创新与拔尖的不同。

    由此也排列组合为4种类型的人才。一个地方上的创新人才，在全国来说可能就是“创新不拔尖”人才；一个因循守旧的高考状元，可能就是“拔尖不创新”人才；社会上更多的，则是“不拔尖创新”人才。而拔尖创新人才，应该是拔尖人才与创新人才的交集，即“拔尖的创新人才”或“创新的拔尖人才”。

    籍于此，我以为“每个人都能成为拔尖创新人才”是不可能的。我们必须承认人的智力水平和意志品质有高下之分，能成为拔尖创新人才的只能是少数中的少数。一个资质平平的孩子，无论给予怎样的优质培养，成为拔尖创新人才的可能性微乎其微。“行行出状元”说的是评价标准问题，但我相信每个行当里的状元都不是一般人。

    并且，让每个人都成为拔尖创新人才也没有必要。这个观点不是我现在信口而言，是十多年前采访新中国放射化学奠基人杨承宗先生时，杨先生亲口告诉我的。

    杨承宗曾在法国居里实验室留学，其博士导师是居里夫人的女儿、诺贝尔化学奖获得者伊莲娜·居里。1958年中国科学技术大学建校时，杨承宗任放辐射化学系首任系主任。1961年杨承宗临危受命，负责为中国第一颗原子弹试爆提炼浓缩铀。杨先生说，与小居里夫人、钱学森等相比，他只是一个“实验高手”，类于“拔尖不创新”人才，连没有评上中科院院士他也很淡然。

    那次采访的一个主题涉及“钱之问”。杨先生认为，社会的人才结构应该是金字塔型的，位于塔尖的拔尖创新人才和位于塔基的“不拔尖创新”人才，都是社会的有用之才，都应该把他们培养好、利用好。因此，70岁时他在合肥创办了一所地方性、应用型大学（即今天的合肥大学），专门培养塔基型人才。杨先生甚至开玩笑说，像钱学森这样的人才也不可能太多，“多了社会就乱了”。

    以上这些都是理论上分析得出的结论。在实际操作层面，培养拔尖创新人才还必须考虑成本和效率问题。

    与普通人才培养相比，拔尖创新人才的培养成本要高得多。“宽口径、厚基础、重交叉”的培养模式以及小班化、讨论式的教学形式，是美国等西方顶尖大学精英教育较为成熟的经验，其背后是强大的办学资金支持。据统计，2023年美国斯坦福大学办学经费为82亿美元，清华大学为410亿元人民币。无论中外，培养拔尖创新人才的高校都不可能太多，养不起也。

     “多出人才、快出人才”是世界各国教育追求的一个目标，因此许多名校都会放眼全球延揽名师、选拔优秀学子。这涉及拔尖创新人才培养的效率问题。大水漫灌肯定也会有幼苗茁壮成长，但总比不上精准滴灌目标准确。基于此，我以为有限的经费应该用在刀刃上，也就是要选拔好苗子，提供优质培养。或许有人认为这会损害教育公平。我想，公平和效率永远是一对矛盾，教育公平首先是保证机会公平。

    当然，以上这些都是建立在我对拔尖创新人才（近于世界一流人才）的理解之上。如果说的是朝着培养世界一流人才的目标努力（而不是培养结果），或者是培养某地区的一流人才，我是赞成“每个人都能成为拔尖创新人才”的。