

# 高校如何排名更具说服力

■黄洪林



高校到底应该怎么排名才算合理?有文章说:不同版本的大学排行榜“打架”也比较激烈。例如:某大学在两种不同的排名方法中相差了175名。所以,一些高校校长认为,高校排名不能不看也不能全看,因为这些排名的方法依据的指标不同,得出的结论就不同,尤其是规模不大、专业性强的学校排名就落后,包括科研经费总额都会有差距,这样的结果肯定不符合实际,如人文学科的中国人民大学和理工科的中国科技大学。

现在面临的问题是,高校排名有没有简单、合理的方法?我认为还是有的,当然,这种简单合理的排名方法需要建立在一种新的科学评价方法基础上。

首先,要明白什么是大学。按照英国教

育家纽曼的话说:大学的职责是提供智能、理性和思想的练习环境。让年轻人凭借自身所具有的敏锐、坦荡、同情力、观察力在共同的学习、生活、自由交谈和辩论中,得到受益一生的思维训练。而能够提供以上优质的服务,决定因素是这所学校的教师,拥有优质的师资才算得上是好大学。蔡元培对大学的理解是“大学者,‘囊括大典,网罗众家’之学府也”。梅贻琦在就职演说中提出“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也”的著名论断。也就是说,评价大学就是评价大学所拥有的教师队伍。

对于大学来讲,职称就是评价教师的方式。但这些都是大学关起门来自己评。“985工程”学校、“211工程”学校、普通高校,同一职称的教授,学术水平能一样吗?如果教授数量肯定不能比较两所学校的差距。所以,有了后来的论文数、科研经费数目的评价。如果对于年岁已高、热心传授知识的教授,这肯定会影响对其评价。从科研人才规律来讲,创造性劳动是在40岁之前。

我认为,如果要采用评价教师队伍的方法来评价大学,首先需要在一个特定专业领域,各个大学的教师们需要放在一起进行评价。打一个比喻,如围棋有段位、钢琴有考级、官员有级别,这都是对某一特定领域进行的评价。比如药学专业领域,可以细分为药物化学、药理学、药剂学、药物分析等等,都可以有自己的全国行业学会,让这个行业学会制定规则进行评价,结果在行业学会网站公布。对教师的专业水准评价,我认为就是两个指标:一是对本专业领域知识的掌握

程度和应用能力,另外一个指标就是对本专业领域知识的贡献。前者是入门的基本要求,要往高层次人才提升,需要增加第二个指标权重,这体现在科学论文上,也可以通过同行答辩来甄别,一般由高层考察低层,然后民主投票决定。最高级别的层次人数较少,越往低走,人数越多。行业评价机构只是一个评价机构,为社会提供专业服务,用人权力还是在大学的管理层,由大学校长来决定给予应聘者什么职位。也就是说,学术评价由行业学会进行,聘用由大学决定。评聘分开,可以高聘也可以低聘。参照学者在其行业学会学术地位,通过用人单位和学者之间议价来决定,人才就可以按照市场要求自由流动。这样一来,学校的评价就非常简单了,对于某一学科,衡量拥有教师数量和级别就很自然可以排序了。这个排序可以非常稳定,除非大学遭遇经济困难,没有经费养护这些高端人才,出现人才外流现象。因为大学要上升,唯一的按照市场规律来招聘人才,也能体现人才的价值。至于科研评价,应该由科研投资部门来管理,这个可以采用科研贷款制来进行。

由专业学会来进行专业人才水平评价、定等级是最准确的,大家都知道,专业人员隔行如隔山,离开了专业,只能依靠某些指标来加减,即使是大学有学者组成的学术委员会也是如此。由此类推,其实学位的颁发也可以脱离学校,由行业学会进行。这样不同层次学校出来的同学位人才都是同等的水平。

(http://blog.sciencenet.cn/u/formthin)

## 视点

大学教师的日常工作都离不开写文章。对于大学教师来说,写文章是一项必备技能,也是一项必须完成的任务。

每年有各种各样的文章。开课,要提交教学大纲、教学日历等格式文章。结课,要提交试卷分析等格式文章。教改项目,要写申请书、任务书、年度进展报告、结题报告等格式文章,也要写格式相对自由的学术论文。科研项目,更是离不开写论文,从申请开始到结束,申请书、任务书、年度进展报告、结题报告、学术论文,一个都不能少。对于我个人而言,虽然很多论文都很难写,但最难写的文章是项目申请书。要在申请书的篇幅以内,写出活泼自由的新意,赢得评审人的好评,从来不是一件容易的事。对于我自己来说,印象最深的是第一次申请国家自然科学基金,那时已经是第三次提交申请书了,前两次的申请都被拒绝。

从文章种类上来说,可以分为格式文章、半格式文章、无格式文章。申请书、任务书、年度进展报告、结题报告属于典型的格式文章,学术论文、学位论文属于典型的半格式文章。对于大学教师来说,无格式文章是最不重要的,最重要的是各种格式半格式文章。如何在重重镣铐之下,层层框架之中保持思想的自由,写出自然清新而又创意无限的文章,将所有束缚化于无形,一直是写格式半格式文章的第一追求。最理想的文章是在写完之后,所有的格式要求都似乎是文章的内生品质,几乎看不到任何对文章的硬性规定。这样的文章凤毛麟角,可遇不可求。对于大多数人来说,文章写完,如果能被接受就很满意了,更多的要求纯属吹毛求疵。

毕竟,文章写作,自古有两种方式。一种是应别人要求而写,如各种应酬文字,包括各种考核考试文章。这样写出的文章,目的是娱人。这类文章只要满足要求,报酬向来很高。古代就不用说了。现代也不遑多让,且不说网上有众多代写文章的价码,更不要说,每逢年底,众多学人扳着指数头SCI、ESI文章数,多发了一篇文章就有一篇文章的理。更广义的范围内,无论说教改项目,还是科研项目,也可以看作是一篇被录用了的文章。如果一个学者几年之内都没有满足考核要求的文章,不管在中国还是美国,处境都不会太好。

另外一种文章写作方式,是自己想写。这类文章,娱己是起因。著名的例子有司马迁,宁愿忍受宫刑之辱,也要把《史记》写完。曹雪芹,举家食粥,披改十次,也要完成一部红楼。国外的也有,比如维特根斯坦的《逻辑哲学论》和《哲学研究》,伽罗华与人决斗前夜奋笔疾书群论。

第一类文章,是为稻粱所谋,是现代大学教师敲门的敲门砖。没有第一类文章,在目前条件下,连成为大学教师的资格都没有。一个大学教师越优秀,其第一类文章应该越多。如今专业方向细分,有时跨方向理解都困难重重。不得不设计一套万能的统计指标,用于日常评价。既然是统计指标,数据是最主要功能。自然,量多为优,量少为差,比如SCI数、SCI他引数、H指数、ESI数等,或者反之,如Erdos数等。因此,无论国内还是国外,当今的学术大咖不仅论文的SCI他引令人仰望,论文

数量也同样令人羡慕。

第一类文章中,确实也有很多好文章。著名的“曲终人不见,江上数峰青”,王勃的“落霞与孤鹜齐飞,秋水共长天一色”,骆宾王的“试看今日之域中,竟是谁家之天下”,国外的黎曼在就职演说上所作的报告《论作为几何学基础的假设》,伯里克利在阵亡将士国葬典礼上的演说,以至于人们对于这类文章的作者都满怀鄙视,哪怕是大家文豪韩愈也难逃被讥讽之厄。近人沈尹默直接说,“不因酬答损篇章”。显然,不因酬答损篇章是理想,几乎是不可能完成的任务。因酬答损篇章,才是司空见惯的正常生活。还是鲁迅先生说得好,一要生存,二要温饱,三要发展。如果凑不够指标,在现今的高校中,生存都不可能。只有将指标凑够,在高校才能生存。想温饱,指标就得远超过你。如果还想发展得好,就需要让指标高出天际线。

以指标来评价高校教师,时间一久,自然弊病丛生。那么,有可能避免第一类文章的弊端吗?作为理工科大学教师,发表文章的主要目的应该是发现所在领域的真理,解决各种关键技术工程难题,发明有益于人类文明的各种方案和工具。但是如何准确评价这些文章,却是一个至今未解的难题。毕竟真理的意义不同,突破程度不同,技术工程难题的关键程度不一,方案和工具有益于人类文明的效用有差。更何況,至今,人们对于如何定义真,还没有共识。因此,用来评价文章的各种指标与发表文章的真真正正的相关程度并不是很高,达到了理工科大学教师发文章的主要目的并不见得能有很高的评价指标,有时指标反而远远低于平均。能够到大学当教师的,无论国内还是国外,哪个智商不高呢?既然智商足够,自然凑够指标为先。至于发表文章的主要目的,在个人的生死存亡之际,有那么重要吗?

更何况评价指标绝非一无是处。对于大多数年轻学者和学生,评价指标的参考价值巨大。评价指标是基于统计的,应该说,评价指标还是反映了大多数文章的质量。大多数学生和年轻学者还处于研究的积累阶段,写出的文章偏离大多数文章的概率极低,因此,评价指标还是有用的。总而言之,一个可行的建议是,对于年轻学者,依然适用现行的评价体系。对于资深学者,启用新的评价体系,不再以数量为优先。国外的长聘教授制度,正是如此设计的。个人认为,代表作制度也只适用于资深学者,对于优秀的年轻学者,有时并不公平。当然,本文所说的资深学者,并不以年龄划分。

(http://blog.sciencenet.cn/u/aiqipianyu)

## 写文章的「道道」

■于剑

## 书生e见

# 高校“挖人”背后的玄机

■文双春

“有趣的是,不管有没有“挖人”,大伙都热衷于用“挖人”形容高校之间的一切人才流动。这其中有什么玄机?粗略玩味,不难发现,“挖人”一说实在妙不可言,对相关各方都既有好处又免难堪。

高校“挖人”一直是热议话题。如果探究“挖人”的原由,便知道怎么去“挖”或不被“挖”。

“挖人”就像“淘宝”,只不过后者是在一个公共卖场淘到自己想要的宝贝,而前者是到别人的学校挖出自己想要的人才。不管淘还是掏,都是主动行为,也就是被淘或被掏的对象完全或至少基本是被动的。

冷眼旁观高校之间的人才流动,大致可归结为三种形式。

**良禽择木而栖。**现代大学里把人才比作“禽”,早已言之,如“孔雀东南飞”。大学里能飞,特别是想怎么飞就怎么飞、想飞哪就飞哪的“良禽”,即选择很多、自由度很大的“禽”,当算“良禽”。

“良禽”在什么情况下最想飞?一是“木”(大学)与“良禽”严重失配,“木”已不能支撑“良禽”进一步发展等。万世师表孔子曾遇见过这类失配,他的态度是:“鸟则择木,木岂能择鸟。”

二是“良禽”想飞就像常人想旅游——从自己活腻了的地方到别人活腻了的地方待一待。向往新生活是人之常情,但真正使人喜新厌旧的最大推力不是“新”有多么好,而是“旧”有多糟糕。其中因素很多,最具杀伤力的是人际关系,正如一位大学校长所明察的,跳槽的教授或多或少有人际关系问题。“良禽”有委屈自己或让自己爽的本钱和牛气,赋了,就索性择木而栖,就像来一场说走就走的旅行。

**待价而沽。**人才都有个共同点:希望得到重视或至少受到应有尊重。在中国传统文化中,人才得到重用的最好体现是加官。如

果官位有限或人才本身对当官兴趣不大,那么尊重人才最实在的方式无疑是给待遇。

理论上,大学老师都有与祖师爷孔子一样的心思:待价而沽。也就是说,只要有高校开出了某个人才的心理价位,而这个人才现有单位又无法满足这个价位,那么这个人十有八九会动念头:“沽之哉!沽之哉!”

高校对这点心知肚明,招人的最大着力点都落在这里。看各高校的招聘广告,用十分抢手的“院长”“处长”等位子招人的有之;用动辄年薪百万或“有竞争力的薪酬”招人的有之;没官位也没钱的,用发展机遇、幸福感等招人的有之。有些人才的心理价位很难摸得到,许多高校也有招数,那就是一切都可“面议”。不管你是不同高校招聘广告中框定的第几层次人才,总有某个高校的某个价位满足你、打动你。

待价而沽的人才流动相当程度上遵循市场规律,高校能做的勒紧裤带也要竞相提高价码。有高人透露秘籍:人才跟商品一样,在流通中增值。

**三顾茅庐。**高校教师绝大多数“重事业”远超过“重生活”,所以如果事业发展没有遇到无法克服的障碍,哪怕生活上的待遇相对于其他高校落差巨大,他们也往往无心挪动。

这样的人才是否绝对无法撬动?非也,高校教师毕竟不是神仙。撬动办法就是像刘备请诸葛亮出山一样:三顾茅庐。当然,三顾茅庐只是一种态度,关键是投其所好、攻其所重,即用事业,特别是人才心目中的“崇高事业”去攻。

例如,有些高校用雄心勃勃的大平台、大机构或大项目去请大牛加盟领衔,而且这

种大平台、大机构或大项目还与国家重大需求或战略紧密关联,效果就更好了。有些高校纵使十顾茅庐也难撬动牛人,又发明了所谓的“柔性”引进策略——不求所有但求所用,有成功的,甚至有“柔性”最终变“硬性”的。

从这三种形式看,第三种方式最接近“挖人”,但现实中人才以这种方式流动其实凤毛麟角;第一种和第二种方式是人才流动的主流,其中虽然可能夹杂点“挖”的成分,但显而易见,这些成分完全可以忽略不计。总体上,高校之间的人才流动是各种内部和外部因素作用下人才的自觉自愿行为。这是很好理解的,因为人才都是人中精英,有充分的主见和定力,不是容易被“挖”的。所以,高校尽管都在不遗余力地招人引人诱人,但很少不择手段地“挖人”,也就是说,高校几乎没有真正意义上的“挖人”现象。

有趣的是,不管有没有“挖人”,大伙都热衷于用“挖人”形容高校之间的一切人才流动。这其中有什么玄机?粗略玩味,不难发现,“挖人”一说实在妙不可言,对相关各方都有好处又免难堪。对人才来说有面子——被“挖”比跳槽当然更显价值。对被“挖”高校来说有交代——人才流失不是我的错,实在是人家下手太狠。对“挖人”高校来说有功劳——人才被认为是“挖”来的,反而彰显自己对人才的重视和求贤若渴,更凸显自己在人才引进上的主动作为或大手笔。明白了这点,再来回答高校有没有“挖人”的问题,答案就该翻转了:有!天天在挖!至于高校是怎么“挖人”的,人才流动的三种形式仍然适用。

(http://blog.sciencenet.cn/u/SoSoliton)

# 我是这样培养硕士研究生的

■陈赞

“我的个性比较温和,常会想起自己读研时战战兢兢的心情,所以在指导研究生时总能为他们考虑。”

不同的研究生导师有不同的指导方法,没有一个标准的模式;即使是同一个导师针对各个研究生可能都会有差异。因此,我仅谈谈个人的一些经验。

从2003年博士毕业参加工作以来,我在浙江大学和华南理工大学协助指导硕博研究生十多名,到2012年独立指导硕士研究生已毕业7名,在读5名,其中独立指导的研究生有7名获得研究生国家奖学金。我指导研究生的方法受我的导师钱宇教授、浙江大学田景奎教授影响,有了自己指导研究生的独特风格。

我在钱老师门下硕博连读五年。攻读博士学位期间,钱老师选定某个领域,让我们通过查看文献,关注最新国际会议,学习国际上知名研究团队正在做的工作。其间,曾经因为读博选题失眠,打乱了我多年的生活规律;也曾非常焦虑,一个晚上在工程馆作了两个开题报告。我读博期间总体接受的训练主要是自己如何布局写作,一篇论文中英文反反复复修改十多遍;自己探索如何寻找科学问题。钱老师门

下大多都是在划定的大范围内具体的课题思想探索,接受“放养式”管理,造就了我们师兄弟较为独立的能力。

博士毕业后我到浙江大学工作,在这里,亲身感受田老师课题组的另一种风格。田老师于2004年来浙大,立即招收了一些硕士生,并带一些本科毕业设计。他的指导思想是为每位硕士研究生想好具体课题,做好示范。硕士研究生刚从本科转型过来,连写作都不顺畅,他这样做,可以节省很多探索课题的时间。在两三年的研究生培养期间,学生能迅速完成既定课题,出一些成果,顺利毕业。

我虽然毕业许多年,但一直做企业课题,直到2012年之后才有机会独立指导研究生。我的个性比较温和,常会想起自己读研时战战兢兢的心情,所以在指导研究生时总能为他们考虑。

开始招收研究生时,我很明确地在个人简介中注明“如果有志硕博连读的,请勿联系我读硕士”。我在培养研究生的同时,还是需要研

究生帮我出点成果,让雪球滚起来的。

由于大多数本科生所受科研训练有限,即使撰写中文论文、正确引用参考文献等细节方面都有漏洞,所以导师帮他确定课题方向,师兄师弟的传帮带这种方法尤其重要。一入学,我会考虑整个小组的延续性,师兄师弟实验方法的传承性,很快为学生想好课题。

自2012年以来,培养研究生的方法也不断完善、改进,但主体思路基本不变:每个研究生至少能做14个月实验;研一开始接触实验,研三自己掌控时间,可以有大把的时间找工作,但鼓励继续实验或小论文,前提条件是已经有3~6篇SCI的工作量。

除了我独立指导的第一名研究生,其余研究生均获国家奖学金。但第一名研究生也很优秀,他在理清实验中的一些具体细节,以及为小组的科研氛围营造方面立下功劳。直到现在,这种师兄姐妹团结和睦、毫无保留地传承指导的气氛是我指导研究生的最大欣慰。

(http://blog.sciencenet.cn/u/chenyunscut)

