



卓晴 / 制图

科研 ing

是否是打工仔,取决于自己的智慧。毫无疑问,实验科学就是要在实验室度过,就是要迷恋实验室。有目的的研究生工作和必须的培训,当然不应该理解是打工。

什么样的研究生是打工仔?

王德华

师生关系紧张、恶化是新时代研究生培养中的一个重要问题,必须引起高度重视。师生矛盾日益突出,表现多面,原因复杂多样。对导师称为“老板”的现象日趋严重,研究生认为自己是“打工仔”、“打工妹”的心态也日趋普遍。

师生关系如果定位在老板和打工仔的关系,是简单化了,但问题就非常严重了。研究生培养该达到什么样的水平,有硬性标准和要求,但这些标准和要求都需要“责任”、“职业精神”、“管理条例”等来约束和保障。如果单纯以发表论文数量(SCI)或点数(IF)作为是否获得学位的要求,在短期内、在特定的背景下是有效应的,但长期看这会严重影响研究生的培养质量,如果不及时调整,说毁掉这批研究生也不为过。我们培养的不是只会在某种条件下生产SCI的机器,社会也不需要这些论文生产机器。社会首先需要一个人健康的人,需要一个有理性思维的人,需要一个有独立创造能力的学者。

那么,什么样的学生是打工仔、打工妹呢?

1. 没有独立的思想和独立的思考能力。无论怎么指导,由于受各种条件的制约(如知识背景和思维方式),很难自己提出一个可行的课题,或者很难自己制定一个可行的研究方案。这些学生有些是勤奋的学生、很好学的学生,但就是难以发现问题、提出问题。他们最期盼的就是导师给出具体的任务,给出具体的实验方法(方案)。这样在不清楚一个课题的来龙去脉,不清楚课题的研究意义和研究价值的情况下,工作一旦不顺利,内心就痛苦。如果待遇再不好,就会感觉是在给导师“打工”。

2. 课题任务流水线上的人。有些课题或大导师是有详细计划和思考的,每个步骤很清楚,每个环节分工明确。这样研究生到位后,各就各位,按部就班,按照要求完成各自的任务。聪明的学生自然会逐渐搞清楚课题的意义、文章的布局,了解课题的方向和发展趋势。有些学生由于自己个人的原因,缺少主动性和独立思考、挖掘的能力,再加上导师自己心里有数但不说明,这样就会感觉完全是给导师“打工”,除了机械操作,什么知识和技能都学不到。

3. 没有明确的培养计划,课题或很随意。由于导师没有充足的研究经费保障,没有固定的学术方向或研究领域,甚至没有科研条件,一切靠学生自己折腾,导师等着收论文。学生除了感觉被“放鸭子”,也感觉是在“打工”。

4. 公司里的研究生雇员。有些导师有自己的公司,研究生自然是最好的廉价劳动力。在导师的公司里劳动,这是真正的打工仔、打工妹。前几年上海多名研究生集体炒导师的鱿鱼就很典型。

5. 有思想、强压下的打工。有些研究生很有才华,为导师贡献大,实验做得好,论文出得快,有时候会受到“强压”而心不甘情不愿地做导师安排的零碎工作。自己有想法但无法实现,辛苦做的是自己认为纯浪费时间的事,这也很容易感觉是在给导师打工。

6. 没有学术思想的打工。这些学生类似1的情况。有的导师有些想法,需要学生去摸索,有可能是无用功,有可能是机械工作,所以感觉是打工。最糟糕的是导师也没有明确的学术思想,但硬是安排学生去做一些没有科学价值,或者干脆就是只有经济价值的体力劳动。

所以,研究生首先要培养自己的学术思维,发展自己的科学素养,能逐渐具有独立发现问题、提出问题和解决问题的能力。是否是打工仔,取决于自己的智慧。毫无疑问,实验科学就是在实验室度过,就是要迷恋实验室。有目的的研究生工作和必须的培训,当然不应该理解是打工。

不可否认,在研究生培养过程中,有些导师对研究生只用不教,这些“老板”是将研究生作为打工仔看待的,但多数导师不是这样的。所以,很多时候研究生成为打工仔、打工妹与自己的能力和学识有关。

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

视点

中国高等教育改革最容易成功的地方恰恰在于它的薄弱环节:一些所谓的三流学校(没有任何贬义)。因为上级对于他们的看管比较松,因而可以私下里进行一些实质性的改革。

高教改革的出路:旧瓶装新酒

李侠

在科学网上看到一则很有冲击力的新闻:南开大学教授李元杰:港教授是来清时赶走的(朱建华,《长江日报》,2011年8月5日)。关于人事纠纷的话题我不感兴趣,我所感兴趣的是,文中提到:朱清时先生办学奉行三个崇拜:崇拜院士,崇拜洋人,崇拜港人。不知这句话是否是朱先生说的,以朱先生行走中国江湖的经验,估计可能性不大。但这不代表他心里不这么想,这是当下中国精英的固有思维模式,一点也不奇怪。所以,即便直率地说出来,也没有什么?反正国家目前的人才政策现状就是如此,说又有何妨呢?总比那些藏着掖着要好得多。

其实,自从几个月前看到南科大的董事会章程与人选出台后,我已经不再关注南科大。南科大的教育改革进程其实已经结束了。以前曾撰文说过,朱先生的教育改革:貌似激进,实则保守。

如今中国大地上流行的高等教育改革只剩下两种模式:其一,与国际上的一些著名学校联合搞的所谓合作办学;其二,现有体系下的分类改革。至于两种改革的后果,可以简单地讲,在既有的制度框架下,合作办学的结果就是四不像。造成这种状况的原因就是大学的独立性缺乏有效保证。而分类改革如果没有实质性的配套措施保证与支持,就会演变为朝三暮四的游戏。把老师与学生再操练一遍,最后大家都莫名其妙,不知所往。它的骨子里仍是新瓶装旧酒:看起来很美,实则无味。

网罗天下

招生名额分配已经是一个迫在眉睫的大问题,但国家层面还毫无想法。这个规划要管10年,再10年还改不了,问题就大了。

招生名额分配要着眼于缩小城乡差别

刘新建

众所周知,有两个问题是高考越来越不公平的表现。一是农村学生在重点高校中的比例到了令人难以容忍的程度:60%的人口在重点高校中的学生比例却不足20%(北大据统计是10%,清华是17%)。这样的教育状况希望将来的国家领导人能站在农民的立场上考虑问题吗?二是各重点高校在直辖市的计划录取比例持续处于高位,改革之声多无疾而终。这个状况如果不下决心改革,城乡的公平问题解决只能是纸上谈兵!当然,农村教育问题的全面解决还要抓紧基础教育改革。

第二,提出“普通高等学校本科招生以统一入学考试为基本方式,结合学业水平考试和综合素质评价,择优录取。对特长生、符合学校培养要求的,依据面试或者测试结果自主录取;高中阶段全面发展、表现优异的,推荐录取;符合条件、自愿到国家需要的行业、地区就业的,签订协议实行定向录取;对在实践岗位上作出突出贡献或具有特殊才能的人才,建立专门程序,破格录取。”这个规定初看似乎是合理的,但最近忽然发现其中存在隐患!

基于上述现实,我认为中国高等教育改革的出路在于:旧瓶装新酒。充分利用现有的体系、架构以及社会的认可度,往这个旧瓶子里慢慢添加进去一些新东西,久而久之,一种新的气象就会出现。通过润物细无声的方式来推进改革,培养新人。毕竟教育是百年树人的事业,急不得。这也是目前中国高等教育改革唯一可行的出路,运行的阻力与成本都较小。

其实要做到这点也是很不容易的,它首先需要有一个有学术理想、有企业家能力以及外交家的公共能力的教育家。这个要求太苛刻,但是即便不能达到这个要求,那么至少要满足前两个条件,即学术理想与企业家的能力,通过这样的人的学术理想,为大学注入新的思想;通过其个人的企业家能力让大学获得持续的发展。那么中国高等教育的改革还是有希望通过20~30年的时间培养出一批新人(这个时间的根据是基于当下从小学到博士后,需要24年时间,再加上5年的锻炼时间而来)。并产生广泛的社会影响,进而推动中国的进步。

现在的问题是,旧瓶装新酒也面临诸多困难。关键是作为学校领导者的主要负责人是上级任命的,而上级在既有框架下几乎都是喜欢旧瓶装旧酒类型的人。很有些武大郎开店的味道,上级要求的首要标准是忠诚而非能力,这才是中国高等教育改革空间日益狭小的主要原因。

四年前与朋友们在湘江边上喝酒聊天时曾谈到:中国高等教育改革最容易成功的地方恰恰在于它的薄弱环节:一些所谓的三流学校(没有任何贬义)。因为上级对于他们的看管比较松,因而可以私下里进行一些实质性的改革。令人沮丧的是,很多这些学校的领导人不思进取,白白浪费机会,自甘平庸。因此,我们就遭遇了最为诡异的现实:有N多人才,就是办不好一所性格和神韵的大学。因为所有的希望就沦落为把希望寄托于上级派来一个好领导,而这基本上是一个小概率事件。我们习惯了守株待兔,这种信念顽强而执着,无聊之时,偶尔会大喊两声:兔子啊,兔子,你知道我在想你吗?

其实,在中国办教育是一件相对容易的事情,因为中国有着悠久的耕读传统,寻常巷陌人家,即便家里再穷也希望自己的子女能够读书,希望借此改变命运(今天越来越难了)。

这种文化背景,以及考生的众多,保证了中国高等教育市场是一个卖方市场,几乎不存在台湾那样的生源短缺的现象,因此,只要稍微付出一些努力,办好一所大学应该不是很难的事情。只要回想一下民国时期的大学,几个名人聚在一起,再找几个投资人参与就能办成一所有模有样的大学,怎么我们今天反而不会了呢?我们缺少了什么?正是缺少的那点东西,才是我们努力改革的方向。不说了,你懂的。(http://blog.sciencenet.cn/u/老李)

生又将是一个严重打击!

第三,这一参考,不知又将造成多少社会腐败的温床!

实际上,从平均的意义上说,以高考成绩作为唯一录取标准是无可挑剔的最优标准。至于个别奇才当用个别特殊方法去发现,为了特殊奇才的考核方法也只能用于他们,而不适合用于大规模学生。

我们在评价一些事物时,经常用个例来否定一个适合于大多数人的方法,这是不科学的想法。个例问题只能用个例的方法去解决。另外,学业水平考试是基本合格水平考试,而高考是选拔考试,二者成绩不能轻易混用。

我们要认识到:在一个达到一定规模的人群中,其中的高水平高素质者与其他相当群体中的同相对水平者的发展潜力水平基本是平等的。宁夏的高素质考生比例与北京没有显著差异!只是在当前的知识水平和技术上有些差异,但这对未来的发明创造潜力没有显著影响,对于大学学习不会造成不可弥补的障碍!

改革要避免一些似是而非甚至误导的认知概念!(http://blog.sciencenet.cn/u/lxj6309)

博友cool图

我抬头看到天花板

卓晴

我去因公出国护照照片,我在一边整理衣服准备照相,同时让我的儿子去交费60元,嘱咐他开一张发票回来。

我在旁边听到他和服务员的对话:

儿子:我需要开一张发票;

服务员:抬头是什么?

儿子抬头看了看,回答道:我抬头看到是天花板.....

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

书生e见

长期的积累,筑建了更高的平台,便开始去取笑自己曾经的幼稚和无知,这是一种多么深刻的悲哀和遗忘。

伯乐与千里马

孙亮

就业难,似乎是一个旷日持久的热点话题。日益扩招之下的大学生严重贬值,从“天之骄子”变成了众人眼中的“鸡肋”。人力资源经理们似乎总是喜欢从教育体制上来找原因,认为学校培养的学生与社会需求脱节是就业难的本质原因。以寻求人才为己任的人力资源部门因寻不到合适的人才而推卸责任于现在的教育体制和学校时,我开始为这些企业的前途担忧。

人力资源部门的经理们不妨客观地回忆一下自己刚刚大学毕业时,所拥有的知识真的比现在的应届大学生多吗?据还算是受过“精英教育”的我的体会,客观地说:没有显著性差异。长期的积累,筑建了更高的平台,便开始去取笑自己曾经的幼稚和无知,这是一种多么深刻的悲哀和遗忘。

我大学毕业应聘的时候,单位高管问我是否考虑另一个与我所学专业毫无关系但更轻松的职位时,我脱口而出:“那我大学四年不是白学了?”他笑笑说:“大学所学本来用处就不大。”在我的坚持下,我还是获得了与我专业一致的职位。

后来证实,那位高管的话对了一半。确实,大学所学的东西在现实中几乎用不上。但是,它教会了我们三样重要的东西:基本的专业原理、自学的能力、思考问题的方式。基本的专业原理可以帮助我们“举一反三”,对业务的本质迅速作出判断,而不是“只见树木不见森林”。自学的能力,可以保证我们不被日新月异的社会所淘汰;而思考问题的方式是最重要的,经过四年的培养,这种能力以潜移默化的方式植入我们的大脑。就像“无剑”剑法一样,没有具体的招式却能够见招拆招,一剑封喉。

要将这些能力真正转化成生产力,企业的培训必不可少,只有企业根据自己业务的特点,制定相应的培训机制,才能真正“珠联璧合”。如何设计合理的培训程序,恐怕是人力资源经理们的必修课程吧。“千里马常有,而伯乐不常有”。

对于那些单恋着好城市、好单位、好职位的应届毕业生们,如果想通过一次就“到位”,以后可以仗着曾经的教育经历,已有的工作经历混日子,那么,就业如何艰难都是应该承受的,因为一生中所有的艰难都加在了这一刻。对于那些有志的毕业生们,缺少经验并不可怕,几年的磨炼,是金子总会闪着某些人的眼。从低做起,也许是一个更好的开局与选择,“长风破浪会有时,直挂云帆济沧海”。

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