执行主编:陈彬　编辑:王之康　校对:傅克伟
E-mail:daxue@stimes.cn

2016 年 12 月 15 日　星期四
Tel:(010)62580711

对话

香港城市大学协理副校长程星:

国际化,高校更应注重“内功”

■本报记者 陈彬

作为香港城市大学主管全球事务的协理副校长,程星曾笑称自己是一个典型的“蓝领”。因为要处理学校大量国际性事务,他一年中很大一部分时间都是在世界各国度过的,但也正是这样“飞来飞去”的生活,让他对高等教育领域的“国际化”,有了更多自己独到的见解。而这些见解中的很多内容是值得我们认真思考的。

在参加由西南交通大学主办的大学国际化发展国际论坛的间隙,程星也接受了《中国科学报》记者的专访。

我们需要怎样的国际化

《中国科学报》:当前,各国都在高等教育领域进行国际化建设。您觉得在这种情况下,对于所谓的“国际化”,是否应该给有一个统一的定义?

程星:目前在世界范围内,加拿大学者简·奈特对“国际化”的定义比较通用。此后,一些学者也对其进行了重新补充。但需要注意的是,无论是定义本身还是对其进行的一系列修改,都是从西方的角度出发。然而在世界范围内,不同国家在教育领域对国际化的要求是不相同的。因此,用同一种定义去界定国际化显然并不合适。

比如,我们可以将美国和中国做一简单对比。作为移民国家,美国本身就是一个国际化社会,因此美国学生其实并不是十分需要“走出去”才能接触国际化;而在我国,包括香港地区,受地域的限制,让学生有机会“走出去”是一件很重要的事情。

必须承认,美国社会发展到今天,背后有大量国际移民为其作出贡献。目前,在美国获得工程博士学位的大部分都是外国人,正是这些人在支持着美国的发展;反观内地,每年中国学生流出几十万人,这一数量要大大多于在中国工作的国外学者的人数。似乎我们并没有意识到中国的发展也需要国际化的人才。中国的人口的确已经很多了,但人才却远远不够。从这个角度上说,我们其实更需要认真考虑,对于自身而言,国际化究竟意味着什么?我们从中又能够得到什么?

《中国科学报》:那么,你觉得为了能够吸引国际优秀人才,国内需要做什么努力?

程星:最重要的一点,还是要为他们建立一种比较宽松的环境,让他们能够做自己比较擅长的事情。为什么在美国硅谷工作虽然十分辛苦,但依然有那么多国际人才愿意前往,就是因为那里为他们创造了这样一种好的人文环境。

自己的事情没有做好

《中国科学报》:作为国际化的重要组成部分,高校需要做哪些工作,才能真正适应乃至引领国际化的进程?

程星:由于工作的原因,最近六七年内,我已经到过了世界上几十个国家,其中大部分都是发达国家。在那里,我发现了一个很让我痛心的现象,那就是在相当多国家的大学里,都会设有一个“中国项目主管”的职位。这一职位的主要工作就是想方设法到中国招生。每名中国学生的到来,就意味着在未来几年,他们要在这里花费大量的学费和生活费,从而为当地经济作出贡献。虽然并不是每所大学都是这样,但至少也有相当多大学在仅仅为了“钱”而招收中国学生。

对于这种现象,我们不能单纯用道德的观点加以评判。但我们需要思考,为什么国外一些水平较低的高校,中国的学生还依然趋之若鹜?究其原因,是不是还有一些事情是我们自己没有做好的?

《中国科学报》:您觉得我们在哪些方面还没有做好?

程星:至少在管理机制方面,我们还有能够提高的空间。

20 年前,当中美教育交流尚不通畅的时候,中国教育界人士到美国大学,总是感觉有很多可借鉴之处。但 20 年后的今天,很多人似乎觉得内地高校在某些方面已经比美国高校做得还要好。必须承认,我们的大学近年来进步很大,但这些进步究竟体现在哪里,中国大学是不是像我们想象的那样名列前茅?其实有很多问题的。

比如,在我看来,内地的很多大学依然不是以学生为中心。大量优秀的教授都将注意力主要放在了争取项目上,这虽然和之前教授不搞科研相比,的确是一种进步。但试问,教授在一心一意搞科研的时候,学生在他们的心目中究竟还会处在什么地位?

在这方面,香港高校的做法值得借鉴。香港高校内部制度比较健全,很少看到教授“满天飞”,最大牌的教授都会给本科生上课。更重要的是,他们并不以为本科生上课为耻。

事实上,当你研究一个课题的时候,如果你能一边研究,一边在课堂上将研究成果与学生分享,这在某种角度上,是在学生身上实验你的研究理论,这其实是一个很好的反馈过程。在国外,名牌教授大多很享受这种交流,但我们内地的教授是不是太忙了?是否应该将科研和学生的位置做一下调整?

> “如果我们用“内功”和“外功”来概括国际化的两大路径的话,我们现在更需要注重的是“内功”的锤炼。

高校的“内涵建设”更加重要

《中国科学报》:似乎在您看来,内地的很多高校在国际化的过程中,有些过于注重形式,但在其内心深处依然存在一种惰性,不愿意作一些根本性的改变。

程星:不能否认,在某些高校的确存在这种现象。我从来不认为内地高校培养出的学生在业务水平上相较国外有太大差距,在这方面也无需妄自菲薄。但与此同时,我们也必须承认,我们培养的学生有其非常明显的弱点。

比如,当内地高校的学生到美国高校攻读研究生时,一个很普遍的现象就是,他们很难融入周围的世界,无论是从言谈举止、生活习惯还是思维方式,他们和外界都不能接轨。这会造成两大后果。从学生个人角度看,这会给他们日后的职业生涯发展造成困扰。要知道,同为在美国留学的学生,印度学生到美国后,已经有很多人成为了大学的院长、校长,公司的 CEO,而我们的学生却在工作多年后,依然只是一个“技术人才”;从国家角度看,我们培养并向世界输送了这么多人才,但如果他们仅仅为这个世界贡献了几项技术、几个零件,这其实是有损国家的整体形象的。

《中国科学报》:您觉得出现这些问题的关键是在哪里?

程星:究其原因,我们的人文教育相对缺失。换言之,我们缺乏“内涵建设”。

如果仔细分析世界公认的名牌大学,我们会发现,这些学校之所以被称为“名牌”,除了具有很强的学科,以及为人类科学、文化作出重大贡献的著名学者之外,还有一个很重要的原因,那就是一所大学相当于一个人,也要有涵养,要能够用自己的行为去影响别人。

也就是说,如果我们用“内功”和“外功”来概括国际化的两大路径的话,我们现在更需要注重的是“内功”的锤炼。自己的修养提升之后,别人自然而然地便会尊敬你,加之内地高校目前的科研能力在世界范围内已经处于前列,如果“内功”能够跟得上的话,内地高校的国际化建设,乃至于在国际社会的整体地位便会得到很大程度的提升。

编者按 在科学研究中,合作对象的选择对最终研究的成败具有重要作用,那么,在选择合作伙伴时,参考的主要标准应该究竟是“喜欢跟谁合作”,还是“应该与谁合作”呢?

学术合作:『喜好』还是『策略』

■林墨

在科学研究中,与谁合作,就像与谁结婚一样,决定了一个科研人员的成就与幸福。有些人是情感偏好驱动,憧憬着“我想跟谁合作”,有些人是策略驱动,谋划着“我应该跟谁合作”。今天推荐的论文,揭示了科学家选择学术合作对象的“偏好”与“策略”。

针对学术合作的研究有很多,有的学者研究科学合作给科学家带来的影响,如不同学科的学者在一起合作可能会碰撞出更多创新或发明的火花,有的学者研究不同类型的科学合作的区别,如导师与学生的合作、同事之间的合作等,有的学者研究科学合作的网络结构特征,如合著网络的同质性、连通性和优先连接机制等。

是什么机制影响着科学合作(就像是什么机制影响着择偶),一直是科学计量学者非常关注的问题。美国伊利诺伊香槟分校信息学院的布伦特·费格丽(Brent Fegley),在他的博士论文中研究了科学合作的影响机制。该论文使用了 PubMed 数据库内 1988 年到 2009 年发表的 140 万篇论文作为实证数据,并选取出其中第一次合作的“作者对”。这些第一次合作的“作者对”代表了这两个作者科学合作的“形成”。此外,作者计算了一些与合作相关的属性,例如合作者个人属性(性别、种族等)、研究主题、机构、被引次数和合著网络等。

物以类聚、人以群分

实证研究结果显示,两作者之间的研究主题相似程度最能影响科学合作,仅有 2%的科学家乐意和从未与自己发表过同一领域论文的科学家进行合作。相同的关注点,能迅速打开两个科学家之间的学术讨论话题,并大大提高了两者合作的可能。但最后能否合作,还受很多其他因素影响。

同时,同性、同种族的科学家更倾向于合作。两个韩国女科学家之间合作的可能性,要高于两个不同种族的女科学家,也要高于都来自韩国的一男一女两个科学家。

此外,处在同一所学校、同一个城市或者同一个国家的作者,更有可能合作。尽管网络与通讯方式已经在很大程度上缩短了人与人之间的距离与沟通成本,但科学家在选择合作对象时,仍然更倾向于选择同单位、同城市、同国家的对象。

此外,实证结果表明,无论择偶还是选择学术合作对象,人们都爱“新欢”。科学家已有的合著网络对于以后选择合作对象的影响较小。也就是说,选择合作对象时,科学家不会因为之前与某人合作过便继续与其合作,而更倾向于和他/她已有合著网络以外的新人合作。

科学家的“策略”——互补

如果追求科学合作的影响(成功与否),那么,科学家选择合作对象时,就不再听任情感偏好,而要考虑策略,即跟谁合作更容易产生影响。

科学计量学视角的“影响”主要包括两个方面:一方面是一篇经由科学合作产生论文的相对影响力,其计算方式是看这篇论文的被引次数是否超过了所在期刊的平均被引次数;另一方面是合作的持久性,其计算方式是看这篇论文发表之后,这两位作者是否还在持续合作发表论文。

研究发现,合作者之间具有“互补”属性的合作的影响力更大,例如,异族、异性等。然而,科学家个人属性的差异并不利于学术合作。

在学术合作中,科学家的情感偏好是与同类的科学家合作,而从“成功”的视角来看,他们的策略应该是与互补的科学家合作,以发表影响力更大的论文。这就如同小姑娘在择偶时常常也烦恼,选择真爱,没房没车;选择成功人士,却又不是真爱。

(林墨公众号发起人李江系浙江大学副教授)

记者快评

为缺席教授的理由点赞

■陈彬

几天前,第十八届北大光华新年论坛在北京大学隆重举行。这是一场会聚了全球学界、业界精英的思想盛会。然而,有一位被邀请的教授却缺席了这场盛会。

这位教授名叫柯伟林,他的身份是哈佛大学杰出服务教授、哈佛大学文理学院前院长、哈佛大学中国基金会主席。按照原计划,柯伟林是要亲临论坛,参与一场对话。然而,他却仅仅通过一段视频,分享了自己的观点,并表达了未能出席论坛的歉意。而他给出的缺席论坛的理由是——因为现在哈佛大学最后一周的课程还没有结束,他要给学生们上课。

这是一个很令人敬佩,甚至让人有些感动的缺席理由,尤其对中国的高等教育而言,这样的缺席理由尤其显得振聋发聩。

不可否认,近年来,国内高校对教学的重视程度是在提升的。之前大牌教授给本科生上课还能成为一条“新闻”,但近两年,这样的“新闻”变少了,并不是这种现象少了,而是这种现象变得普遍,已不再新鲜。

但不新鲜并不代表着习以为常,更不代表着高校教师从内心中已经认同了这种行为。事实上,当前我国高校重科研轻教学的现象并没有得到根本性的扭转,一个最明显的表现就是在教师的职称评定或其他评价标准方面,科研独大的现象几乎没有得到扭转。在这种情况下,大牌教授安心教学者并不像人们想象的那么多。

试问,在中国的高校中,有哪位大牌教授可以因为几节普通学生的课程,而放弃一次国外学术交流的机会?

柯伟林的做法给人最大的启示便是,在高校中,无论是再大牌的学者、再资深的教授,其首要身份依然是一名教师,给学生上课是凌驾于其他一切工作的首要任务。更重要的是,承认这一点并不是一件“丢人”的事情。这个道理非常浅显,但要真正实践,却不是一件容易的事。

“我希望林校长(北大校长林建华)以及蔡院长(北大光华管理学院院长蔡洪滨)能够体谅我作为教授的难处,因为毕竟我们要以学生为重。”在视频中,当柯伟林说出这句话时,现场响起了一阵赞许的掌声。

域外传真

明智的大学须满足残疾员工需求

■哈里特·斯万

根据英国德莱福特大学教授玛格丽特·斯通的观点,小变化可以对残疾人的生活产生重大影响。她和同事共同主持了德莱福特大学的残疾员工小组,该小组的主要工作是在大学规划新建筑或设置旅行政策时提出相关参考意见。

斯通女士患有重复性劳损。她说:“通常有人会提出一些美好的新想法,但他们没有考虑到这个想法对残疾人是否适用。对于其他工作人员来说,能够纠正这一点是非常有意义的。”例如,该组已经建议在沉重的门上放置推板,以便残疾人员可以打开。“大学确实考虑到了我们说的话,而不仅仅是口头承诺。”斯通说。

根据《2010 年伦敦平等法案》,大学和其他雇主一样,一旦工作人员披露残疾,就必须作出合理调整,以确保他们在工作时不会面临障碍。

许多英国大学是“两步法”计划的成员(最近被“残疾自信计划”取代),这个计划由英国就业及退休金部的求职中心发起,目的是帮助求职者识别致力于帮助残疾工人的组织。有些人还注册了提供公共场所无障碍设施信息的网站。对于大学里有 100 多年历史的建筑物而言,这可能是一个特别的问题。

除此之外,布里斯托大学平等和多样性部长瓦莱丽·易默特提出,因为人们经常担心被指出残疾,导致他们不主动寻求帮助。在这一点上,使残疾“可讨论”是特别重要的。

曼彻斯特城市大学平等和多样性专家、英国残疾人士网络协会联合创始人蒙纳帕·特尔指出,解决残疾问题不再被视为是一项有利可图的商机。“我们要做的不仅仅是承诺,还要付出行动。”她说。

范·哈里森在大学期间获得了专业图书馆员资格,当她首次申请工作时,哈里森发现获得面试机会是不可能的。而当在申请中停止提及自己的脆弱骨骼状况时,她才会收到面谈邀请,但面试后仍然没有工作机会。

此后,她申请到诺丁汉特伦特大学(当时被称为特伦特理工学院)工作。“我真的不敢相信面试官会接受我”,哈里森激动地说,“他们专注于我和我的技能,而不是我的残疾。”

在 33 年后,哈里森仍然在那里工作,并已晋升为电子系统团队经理。事实上,这几年哈里森的病情有了一定程度的恶化,需要通过一个移动踏板车来出行,但据她说,得益于大学的帮助,她完全能够适应身体的不断变化。

例如,大学允许她全天工作,但每周只工作四天,每个星期三她都会得到休息的机会,以此给身体“充电”。在没有会议的时间里,如果她觉得累了也可以选择在家工作。

哈里森说,她有一个专用的停车位,还有一个定制的椅子和书桌,桌子周围有足够的空间可以让她停放她的滑板车。而当她和她的团队需要搬进新建筑物时,职业健康和安全部门的负责人还会帮她确认新空间是否可能产生任何问题。

值得一提的是,诺丁汉特伦特大学还建立了一个残疾工作人员网络。该网络经常被问及关于新的大学项目对残疾人的影响的意见,这意味着在问题真正出现之前就可以被预防。

有了这样的支持,哈里森感到她已经能够努力工作,并在她的角色上取得进一步的成功。“如果我和另一个雇主一起工作,我就不会像现在的我了。”哈里森说。

(作者系英国《卫报》记者,田思敏编译)

高教视点

国家就业补贴不利于打破唯学历论

■熊丙奇

在刚刚过去的 11 月,人社部下发了《关于实施高校毕业生就业创业促进计划的通知》,明确对招用毕业年度高校毕业生,与之签订一年以上劳动合同并为其缴纳社会保险费的小微企业,给予最长一年的社会保险补贴。对离校一年内未就业的高校毕业生灵活就业后缴纳的社会保险费,给予一定数额的社会保险补贴,补贴标准原则上不超过其实际缴费的 2/3。

图片来源:www.baidu.com

发放就业补助,其用意很明显,就是鼓励企业聘用大学毕业生,尤其是应届大学毕业生,以此解决大学生就业难问题。但总体看来,这仍旧是救急之举,强调的是大学毕业生毕业离校时的就业。以笔者之见,对于政府部门来说,解决大学生就业难关键在营造公平的就业竞争环境,没有必要再针对大学生群体采取特殊的就业补贴措施。

表面上看,企业聘用大学毕业生的补贴政策会激发企业聘用大学毕业生的积极性。但从利益角度看,这一政策不利于企业从长远出发构建人才队伍,很有可能会把毕业生当短工对待,用了一年之后把学生辞退,再去招应届毕业生以获得就业补贴。如此一来,可能让应届毕业生的就业数据比较“好看”,但整体的就业环境却没有得到改善。

另外一个值得注意的问题是,对大学毕业生就业有就业补贴,是否会构成对非大学毕业生就业(包括非全日制大学毕业生)的歧视?调查显示,我国大学生认为影响大学生就业最主要的因素是就业不公平,这包括性别歧视、学历歧视等。国家对应届毕业大学生和毕业离校一年内的大学毕业生给予就业补贴,貌似对这一群体的就业有利,但在某种程度上却进一步强化了学历歧视,而在学历歧视的就业环境中,每个人才都会是受害者。

根据全国教育事业发展统计公报,我国高等教育毛入学率 2015 年已达 40%,到 2020 年,高等教育毛入学率将达到 50%,进入高等教育普及化阶段。对于大学生就业,我国没有必要再将他们作为一个特殊群体对待,采取特殊政策。政府部门要致力于为所有劳动者创造公平的就业环境,而公平的就业环境会创造更多就业机会。——当按照人才的“身份”来关注就业时,我国社会将很难摆脱“身份社会”“学历社会”,一些学生接受高等教育,只为获得一个“身份”,这会进一步带来高等教育的质量、结构与社会需求脱节,而这正是我国当前大学毕业生就业难的根源所在。相当部分大学毕业生只有大学生身份,而不具备大学生的质量,既影响本人的竞争力,又影响他们在就业岗位上为企业、社会作出创新贡献,创造更多就业岗位。

过去十多年来,我国高等教育迅速发展,从精英教育阶段迅速发展到接近普及化阶段,但无论是政府部门还是社会舆论,对教育、人才、就业的认识都还停留在精英教育阶段,这样的教育观、人才观,对高等教育发展和社会发展都不利。

在高等教育接近普及化阶段,政府部门应该努力推进社会从“学历社会”走向“能力社会”,消除学历歧视以及人才评价中的唯学历论,把每个学生接受教育与就业分开对待,不能再是什么学历、什么学校对应什么就业。也就是说,受教育者可以根据自己的需要选择适合自己的教育,学历是对其接受教育经历的认可,但如何就业,这需要其面向自由的就业竞争,以自己的能力,而非学历获得用人单位的青睐。

比如,一名大学毕业生和一名中职毕业生就业,企业不应以学历选择人才,而要看人才是否具有本单位所需要的能力,否则便是对中职学生的不公平,也和国家建立现代职业体系,形成“崇尚一技之长、不唯学历凭能力”的良好氛围相背离。在出台具体就业政策时,政府部门需要有统一且清晰的价值理念。事实上,我国于 2010 年颁布的人才发展纲要,早已明确要打破人才评价、使用中的唯学历论,但在具体落实时,还未摆脱传统的学历思维。

(作者系 21 世纪教育研究院副院长)