

海外视野

正常晋升：青年人进入学术界的主渠道

郭英剑

近期,有两则青年学者获聘高校教授的新闻引起了公众广泛关注。一则是25岁应届博士冯磊获聘重庆大学教授、博导,一则是青橙奖最年轻得主陈果,也是在其25岁时在美国高校任博导。

这类报道吸引眼球之处自然是青年学者的年龄,但实际上它触及到了高校的人才选拔制度,凸显如何让优秀人才脱颖而出。

时时处处有天才

天才各个时代都有,也存在于不同学科。

2008年5月18日,美国《大学世界新闻》的一则消息称,1989年2月22日出生于纽约的萨布尔在她19岁生日的前三天,获得了韩国首尔建国大学先进技术融合系的教授职位,从而成为了世界上最年轻的教授。

为此,萨布尔还上了吉尼斯世界纪录大全。据该记录称,这一任命使萨布尔成为历史上最年轻的大学教授——打破了近300年前创下的纪录。在她之前的纪录保持者是伟大的艾萨克·牛顿的学生——科林·麦克劳林,他于1717年在19岁时被任命为英国著名的阿伯丁大学的数学教授。

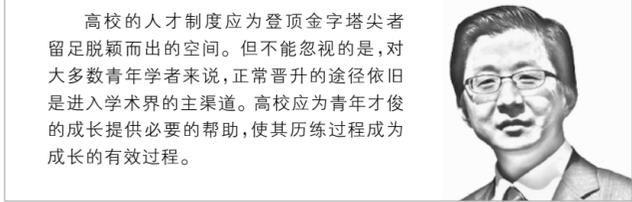
到了2017年,就年龄而言,这一世界纪录又被打破了。

2017年3月22日,美国《大学先驱报》报道,英国14岁数学神童阿斯特利被英国莱斯大学聘为数学教师,虽然他获聘的并非教授职务,但是要成为那些成年学生讲授数学,这就很了不起。

当然,萨布尔与阿斯特利同属神童级别。在高校中,更多的青年才俊是在20多岁时因为出色的学术成就脱颖而出。

举两个哈佛大学的例子。埃尔基斯是美国数学家和哈佛大学教授。他早年也是位神童,14岁时便在第22届国际数学奥林匹克竞赛中以满分获得金牌,据称是有史以来最年轻的获奖者。他本科毕业于哥伦比亚大学,1987年在哈佛大学获得博士学位,此后在哈佛大学工作。1993年,在他26岁那年获聘正教授,从此成为哈佛大学历史上最年轻的终身教授。

还有一位是在2001~2005年间担任哈佛大学校长的萨默斯。这位著名的经济学家16岁进入麻省理工学院,后到哈佛大学攻读经济学博士学位,1982年毕业。在他博士毕业的第二年,即1983年他28岁时,就获聘成为哈佛大学的正教授,成为哈佛历史上最年轻的终身教授之一。



高校的人才制度应为登顶金字塔尖者留足脱颖而出的空间。但不能忽视的是,对大多数青年学者来说,正常晋升的途径依旧是进入学术界的主渠道。高校应为青年才俊的成长提供必要的帮助,使其历练过程成为成长的有效过程。

天才的早慧令人羡慕,他们有八分的天资,加上两分的努力,成就了他们的未来。但我们必须承认,神童般的天才毕竟是少数。对于大多数人,甚至是绝大多数人来说,天资或许只有两分,要想成功,除了六分的努力,或许还要加上两分的机遇。但只要够努力,机遇总会降临,普通人也照样能够做出不凡的成绩。

正常晋升是学者的必经之路

事实上,随着学术的日益发展,学科划分越来越细,学术问题越来越复杂,早慧的人或许依旧不少,但除了数学、艺术等少数学科外,能够在少年时期就达到教授水平者,当下越来越少见,未来或许更少见。

就此而言,大多数学科的大多数青年学者,都必须经过不断的努力和学术成长的磨练,才能够达到学术界公认的标准与要求,成为优秀学者。这已经成为国内外学术界的共识。因此,高校都为博士毕业生进入高校任教的青年学者设计出了一条需要付出时间、路径也并非容易的成才之路。

比如在美国,一名青年博士毕业后进入高校工作,要历经助理教授、副教授与教授的职称晋升过程。这个时长,若按进入长聘教授轨道来算(一般高校副教授即为长聘轨道),要4~5年时间。而在哈佛大学这样的高校,只有晋升教授才算进入长聘轨道,则要7~8年时间了。当然,在一般高校,要想从副教授晋升为教授也并非易事,若算时长,可能比哈佛大学花费更多时间。而在历经了这七八年乃至更长的学术实践后,青年学者最终过关将成为教授,就意味着他们已经成长为合格乃至优秀的学者。

这绝非易事。美国各高校都对此做了严格的规定与要求。

仍以哈佛为例。一位青年学者入校,其所获得的《教师手册》就会明确指出来其7~8年的各时间节点及其要求。第1年是助理教授的开始之年,在工作后

的第2年,要有一个考核或评估;到第4年还有一个评估,看其是否有资格晋升副教授;如果晋升顺利,第5年则为副教授开始之年;到第7年则要评估是否能晋升为正教授。如果晋升顺利,则从此成为长聘教授。若是未能正常晋升,那么第8年就是学校给你用来另谋高就的一年。

虽然晋升副教授在哈佛不算长聘,但这一阶段对教师的考核依旧严格。至第4年,所在系部和学院会专门为晋升者设立档案,包括教师的学术研究、教学情况、社会服务、辅导本科生和研究生情况等,当然还包括外部评估。评估的一个标准就是——是否有足够的潜力和成就,使自己在未来三到五年内有资格在顶尖高校担任相同职位。

2013年,我在哈佛大学英文系做高级研究者时,曾经询问该系系主任如何进行外部评估。他回答我,系主任向国内外同行(都是一流学者)发出10~15封(甚至更多)信函,其中询问他们的问题是,申请者的学问能否在其同龄人中处于全球前列(我问何为“前列”,他说比如在全球范围内是否可以排在前五位)。哈佛《教师手册》直言,“虽然副教授并非长聘,大多数助理教授也都成功晋升副教授,但这依旧是一个严格的过程,你要认真对待。”

如此一来,我们完全可以想象在哈佛升任教授,又该有怎样更加严格的审核与评估。

需要说明的是,此处所列举的情况,还只是我当时所在的哈佛文理学院的要求,因为都是基础学科,要求相对宽松一些;事实上,如哈佛医学院等还有自己的聘任规则与要求,它们在聘任中的程序与要求更复杂,也更严苛。

但无论是基础学科还是应用学科,正常晋升是学者的必经之路。其中遍布荆棘,但若坚持走过,学者自然得到成长。事实上,总有人在最后一刻被判出局。

无论是过去还是现在,哈佛总是会

有人在通过了系部审核、学院推荐、学校专家委员会评估等多个层级后,在最后的校长这一关被否掉掉,哈佛无小事。这类事情总会在哈佛校内外引起争议,乃至引发学生抗议。

现如今,认真审核与评估已经成为人才培养制度中帮助青年学者健康成长的一个重要手段。

重全力支持,忌拔苗助长

媒体关注的是天才的动向,但就高校而言,对此应该保持一份从容与淡定,既要看到天才的不凡之处,为那些能登上金字塔尖者提供足够的成长空间,更要看到学术发展的一般规律,为绝大多数的青年才俊提供帮助。

首先,对青年学者要给予全力支持,特别是在学者所需的人财物等方面给予大力支持。比如,冯磊在招收博士生时特别说明,本课题组研究经费充足,这无疑说明重庆大学对他的支持力度是强大的。我以为,对于青年才俊来说,教授的职称固然重要,但在人财物方面的支持更为重要,也更有助于他们心无旁骛地进行科研,取得更好成果。

其次,在给予支持的同时,还要警惕对青年学者拔苗助长。虽然我理解学校要求学者以学术成果回报支持的心情,但只要青年学者是真正醉心学术,只要他们的课题获得了专家认可,高校就应该对他们有信心,同时也要赋予他们一定的学术自由度,这个自由度也包括时间上的自由度。严苛的成果时间限制、更多的任务加身往往适得其反。

再次,尊重不同学科发展规律,人才制度的设计不能千篇一律。对数理化学等基础学科来说,学者在二三十岁时便做出了不起的成果,乃至在40多岁时就把自己一生最出色的研究成果做出现象很常见。在社会科学领域,人在三四十岁风头正劲,挥斥方遒,50多岁名满天下也属正常。但在人文学科领域,除了音乐、艺术界有天才外,大多数人在30多岁时才刚刚博士毕业或进入学术圈,四五十岁才达到学术生涯的第一个高峰,而到60岁时,或许才敢说或可以说自己的学问已成一家之言。这就是学科的不同。在对待人才问题上,也要因学科不同而有不同的设计与要求。

总之,对大多数青年学者来说,正常晋升的途径依旧是进入学术界的主渠道,高校应为青年才俊的成长提供必要的帮助,使其历练过程成为成长的有效过程。而在这个过程中,既要注意避免拔苗助长,也要顾及不同学科的发展规律。

高教观澜

长期以来,我国高校“千校一面”的现象饱受诟病。很多人认为,我国高校间的差别只有大小、强弱之分,缺少类型和特色差异,这也被形象地称为中国高等教育的“俄罗斯套娃”现象。而“千校一面”的背后是同质化办学倾向,产生这种倾向的根源则是管理模式和评价导向的单一化。

同质化办学倾向意味着高校个体之间区分度的减少,不同类型和层次高校之间在办学目标、办学模式、培养方式和管理模式等方面走向统一化,高校在追求更高办学层次、更多学科专业设置、更大办学空间和办学规模,以及校风校训等精神文化定位上都存在高度的一致性。而大学排名等外部评价所产生的持续影响,也逐步将不同的大学引入到相同的“赛道”上来。

为引导不同的高校办出特色,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》颁布以后,上海市就开始探索高校分类管理、分类评价。2018年上半年,上海市教委推出了《关于深入推进高校分类管理评价促进高等教育内涵式发展的指导意见》和《上海高校分类评价指标(试行)》,系统推进高校分类评价工作。《深化新时代教育评价改革总体方案》出台后,上海又对高校分类评价体系进行了优化和升级。相关工作为高校分类评价的开展提供了法制依据和制度框架。

开展高校分类评价首先必须对高校进行科学分类。上海借鉴国际国内高校分类经验和国内高校实际情况,按照人才培养主体功能和承担科学研究类型等差异性,将62所高校划分为“学术研究、应用研究、应用技术和应用技能”四种类型,其中包括13所学术研究型高校,10所应用研究型高校,17所应用技术型高校,22所应用技术型高校。各高校结合办学实际,经过与教育部门沟通,自主选择了学校类型,一旦选定,高校类型就被赋予了稳定性。这样一来,高校就会根据不同定位在各自的“赛道”上安心发展。

高校分类评价必须根据不同类别形成差异化的评价指标体系。上海市从“十二五”期间就开始研制分类评价指标,并不断进行调整和优化。目前,高校分类评价的一级指标和二级指标是统一的。一级指标包括办学方向与管理水平、办学条件与资源、办学质量与水平、办学声誉与特色。二级指标包括办学方向、管理水平、师资队伍、教学资源、支撑平台、科研项目、学科专业、创新成果、国际交流、社会服务等。办学声誉、办学特色等。差异性主要体现在三级指标的名称、权重和内涵上。上海还充分考虑行业学科特色,给予学校充分的特色表达空间。

高校分类评价的核心是通过评价牵引高校内部治理变革。上海市在高校规划和评估等部门开展分类评价指标体系的解读和引导工作,不断提升相关人员工作水平,引导不同类型高校按照“四路纵队”的要

求,实现分类发展和办学内涵提升。高校相关职能部门将分类评价指标分解到不同的业务职能部门,业务职能部门又与各二级院系建立良好的合作关系,从而在全校构建协同治理新格局,各部门的数据治理、质量治理能力得到显著提升。

高校分类评价改革必须具有强导向作用。长期以来,高校办学之所以呈现同质化倾向,正是因为不同类型的评价体系的内核整体趋同。上海的高校分类评价是一项政府评价,其评价结果已经成为上海市调整优化高校资源配置、高校评优评优、高校党政负责干部绩效考核和高校绩效工资分配动态调整的重要依据。这就有力突出了政府评价的“主旋律”,使高校分类评价逐渐成为高校最重视的一项评价,具有较强的导向性作用,这也成为逐步打破高校同质化办学的“必杀技”。

高校分类评价改革给上海高等教育带来诸多变化。首先,高校发展从“一路纵队”变成“四路纵队”,赋予了不同类型高校不同的发展定位,克服了追求规模发展和综合转型的冲动,强化了高校分类发展、特色发展的内生动力。第二,高校发展拥有了“仪表盘”,每所学校都可以通过“一校一报告”获得综合评价、增值评价和效益评价等信息,为学校改革发展找到指引。第三,高校数据治理、绩效管理等方面得到显著提高,高校越来越从经验管理走向科学管理。

高校分类评价体系的构建和完善是一个长期过程。高校同质化办学倾向的打破也需要更长时间周期才能看到更加明显的效果。在普及化时代,高校个性化发展是基本特征。从未来发展趋势看,绩效评价、价值发现和诊断是高校分类评价的三根支柱。只有三根支柱作用有效发挥,才能引导高校进一步凸显个性、突出内涵、办出特色,有效助推我国从高等教育大国向高等教育强国转变。

(作者系同济大学高等教育研究所副所长)

高校分类评价打破同质化办学倾向

张端鸿

博士生培养面临知识生产模式转型挑战

李正

作为培养知识创造者的重要途径,目前大学传统的封闭式博士培养方式已不能适应多样化知识生产情境。因而,我国博士研究生培养亟需顺应知识生产模式的演进,主动进行变革,从而培养出契合所需的知识生产者。

到目前为止,世界范围内的知识生产模式经历了三个发展阶段。

19世纪初,伴随着现代工业的发展,一种以科研人员兴趣为动力、完善学科知识体系为目标的“知识生产模式I”逐渐成熟。这种单一学科、知识生产主要接受学术标准评判的知识生产模式被称为知识生产模式I。

随着经济社会的发展及其对科技的需求,知识生产不再局限于满足学科体系的完善,而是要满足经济社会发展需求,由此引发了知识生产主体及其组织的变化。大学、政府和企业都成为知识生产主体,知识生产也拓展到跨学科组织。英国学者迈克尔·吉本斯等在1994年将这种知识生产模式称为知识生产模式II。

知识经济社会,创新驱动发展成为越来越多国家的主要经济发展方式。在此背景下,知识生产模式III于2006年被提出。提出者认为,未来知识生产应该是一个多层次、多形态、多节点、多组合体和多交互互动的知识创新系统,融合相互补充、相互促进的协同网络和知识集群,它强调大学、政府、政府和公民社会的协同创新”。

由此可见,三种知识生产模式基于社会的不同需求产生。模式I是源于知识的增长而生产知识,其核心价值取向是“追求学术繁荣”。模式II是为解决经济社会发展现实问题而产生,其核心价值取向是“促进经济发展”。模式III则是为平衡产业一大

学一政府一公民社会各群体的利益,进而实现公共利益的最大化,其核心价值取向是“追求公共利益最大化”。三种模式并不存在严格的孰优孰劣问题,但从模式I到模式III却存在一种逻辑演变关系。

考察我国经济社会发展和知识生产的历史大致可以判断,改革开放以前,我国的知识生产应处于典型的模式I与模式II并存,并以模式I为主时期。改革开放以来,我国的知识生产模式处于转型发展期,目前整体处于模式II与模式I并存并以模式II为主,模式III初露端倪时期。

纵观知识生产模式的演变,其不仅提升了知识生产的效率和质量,改变了知识生产的组织行为,还促进了社会发展方式的转变,进而带动了高等教育的变革,尤其对博士生教育的冲击更为明显。

传统的知识生产模式I强调学科情境及特定的学术共同体,与其相适应的博士研究生培养以学科为基础,主要由导师和学术共同体内部所控制。由于知识生产模式II具有应用情境、跨学科性、异质性、组织多样性、社会问责与反思性、多维度的质量控制等特点,由此带来博士研究生教育关注主体多元化。导师、学术共同体、大学、政府、用人单位、公众等都从不同方面关注博士生教育,导致其不得不作出调整,如分类培养学术性与非学术性博士等。

知识创新系统则以知识集群、创新网络、分形创新生态系统作为知识生产的核心要素,以“产业—大学—政府—公民社会”四螺旋模型作为知识生产的动力机制,以竞合、“共同属性”(同时满足利益相关双方需求的属性)和共同演进作为知识生产的逻辑机理,更加强调创意、创造、创新,最终目标是实现知识创新资源动态优化

整合。这无疑给博士生培养带来了新的冲击与挑战。

首先,博士生的培养质量受到挑战,主要体现在知识、能力与素质结构是否满足知识生产模式III的需要。

传统的知识生产模式I注重单一学科的知识传授,基于本学科研究能力的培养和科研素质的提升,其人才所拥有的知识、能力与素质是同质的,且边界相对清晰。知识生产模式II则强调跨学科知识传授和研究能力及素质的培养,其人才所拥有的知识、能力与素质存在一定程度的异质性,且边界相对模糊。知识生产模式III则对社会公益服务为根本目的,十分注重超学科性,要求博士生拥有的知识、能力与素质完全是异质性的,且不存在边界。正因如此,基于不同知识生产模式的需求应对具有不同知识、能力与素质的高层次人才实施分类培养。而这任务的完成,对于我国的大学来讲是十分艰巨的。

其次,博士研究生的培养方式受到挑战,主要体现在是单一的学校培养还是多部门的联合培养,是学校某个学科的培养还是多个学科的培养,抑或是学校新型研究机构的培养。

在知识生产模式I中,人才培养基本由学科组织(如学院)独立完成。知识生产模式II的人才培养也基本类似,只不过渗透了一些跨学科课程以及社会其他部门的参与,严格来讲,两者在人才培养方式上并没有实质性变化。

然而,基于知识生产模式III的人才培养方式则完全不同。由于原有以学科为基础的学科组织难以承载特定问题的解决,必然催生以“超学科研究中心”为代表的新的组织机构大量出现。这样的机构也将承

担起高层次人才培养的重任。

这种新型研究机构可能是学校与政府联合举办的,也可能是校企联合或学校与社会联合举办的。博士研究生培养方式由学院向新型研究机构的转变,对于中国的大学而言,改变的绝不是一个培养单位的名称而已,而是会带来大学内部治理体系的重大调整。

再次,博士研究生的质量评价与保障体系受到挑战,主要体现在如何构建基于多元利益主体、没有统一学科范式的质量评价与保障体系上。

在新知识生产模式背景下,博士生教育利益相关者的诉求,以及相关权利与义务的配置十分复杂。同时,由于博士生培养没有专属学科范式,这给评价标准的选择增添了不少难度。加之我国博士生教育起步较晚,在基于知识生产模式II的博士生教育质量评价与保障体系尚未成熟的情况下,构建适应知识生产模式III需要的质量评价与保障体系,其难度可想而知。

从20世纪90年代开始,面对知识生产模式的转型,以美国为代表的发达国家愈加重视博士生教育问题。我国的博士生教育改革发展亦须与时俱进,特别是随着高等教育规模的不断扩大,博士生教育理应得到各方更多关注。要加快博士研究生教育改革步伐,基于不同的知识生产模式需求,对博士研究生按照不同的人才培养模式实施分类培养,以提升高等教育适应经济社会发展需要的能力。

(作者系华南理工大学副校长;本文为教育部人文社会科学规划基金项目“新知识生产模式下我国博士研究生教育质量评价与保障体系建设研究”(21YJJA880029)成果)

有感而发

“奶茶钱”背后的校友工作之道

陈彬

近期,西北大学在其官方微博发出一则募捐倡议,号召校友、老师及学生每月捐出一杯奶茶或一杯豆浆的钱支持母校发展,引发公众关注。倡议发出后,有网友表示支持,但也有网友觉得很“辛酸”,甚至调侃西北大学是“中国最穷211”。

这就牵扯到一个问题,即一所学校的校友工作应该是应该只针对功成名就的校友,还是要兼顾所有校友的感受。

作为西北大学的校友,我也为母校献出了自己的11.9元,当收到母校的电子捐赠证书时,涌出的是满满的满足感;当看到朋友圈中,自己的同学、校友晒出的一张张证书时,内心同样感动满满。因为我们知道,母校迎来自己的120周年校庆,其间有我们作为普通校友的一份力量。

即便这份力量微不足道,但其所带来的参与感却难能可贵。近年来,每当高校举行诸如校庆之类的重大事件时,知名校友慷慨解囊、动辄捐助百万元、千万元巨款的新闻时常见诸媒体;当此类活动举行

时,校友中的功成名就者又往往成为众星捧月的焦点。这些现象本身无可厚非,巨额捐助母校的行为更是值得赞扬。但问题是,当我们的焦点全部对准这些成功者时,普通校友的参与度又该如何体现?

近年来,国内很多高校已渐渐注意到这一问题,即使受到了新冠肺炎疫情的影响,高校依然在想方设法扩大普通校友的参与度,比如通过网络直播等形式,让更多校友收看校庆直播等,但参与度往往并不高。究其原因,缺乏互动感是重要因素。

此次西北大学的做法,无论其初衷为何,至少在客观结果上给了普通校友实实在参与母校建设的一个机会。相比于巨额支持,占据绝大部分校友比例的普通校友对于“一杯奶茶钱”的接受程度要高得多,但两者之间对于母校的情感却相差无几。因此,这种类似于“众筹”的方式其实更能在最“基层”唤醒校友的爱校之情,而这与所谓“穷”与“不穷”没有任何关系。相反,即使是最“富有”的高校,也应从中获得某些启示。