时评

kexueren07@126.com

当画中人开始奏乐……

——再谈交叉融合之美

精和杂、专才和全才是矛盾的统一，二者相辅相成。全才是从专才中成长起来的。日本有学者认为，具有两种专业基础的人才最具竞争力，且这两种专业之间的距离越远，其竞争力越强。

□孙章

5月11日，央视中文国际频道在“中国文艺·向经典致敬”栏目中推出了一档“古画音乐”节目，弘扬国画与古乐、美术和音乐的交叉融合之美。

节目中介绍，原本是IT工作者的“自得琴社”创始人朱里钺，几年前在上海与两位志同道合者邂逅，从此携手走上了融合国画与古乐的创新之路。2016年起，自得琴社举办了多场古琴、昆曲跨界融合音乐会；2019年5月，自得琴社第一次把《空山鸟语》上传到网上，深受广大网迷、乐迷的喜爱。这也使他们倍受鼓舞。

只要打开自得琴社的视频，眼前就会出现一幅会动、有声的画卷，悦耳的古乐在画中流淌；浅黄色的大背景如同一张铺开的宣纸，剧目和主题用书法字体与红色印章简洁地加以诠释。画中人都穿戴古代的服饰，梳着当时流行的发型，面带妆容。他们或抚古琴，或吹笛萧，或弹琵琶，演奏时还会随着节拍附加优美的舞蹈动作，真可谓美不胜收。他们的代表作有《大夏》《长安幻世绘》《霓裳惊梦》《虞姬》《醉醉渔唱唱晚》《梅花新弄》等。2020年以来，这些节目已多次登上央视春晚和中秋晚会的舞台，将中华传统文化之美带给了国内外亿万名观众。

无独有偶，5月16日晚上，上海东方艺术中心举行了戏剧雕塑“流金家园”的揭幕仪式，并宣布由上海东方艺术中心与加拿大KFS建筑师事务所联合发起的剧院展陈大赛启动，开始向全球艺术家征集结合剧院建筑、戏剧与雕塑的戏剧雕塑作品。这可以看作是一次探索剧院美学的尝试。

隔行不隔理。为响应社会需求、探索本科生的跨学科培养模式、为学有余力的本科生提供新的成长路径，从而培养具备综合素质的复合型人才，复旦大学已获批设立英语-计算机科学与技术、翻译-计算机科学与技术、俄语-计算机科学与技术、德语-计算机科学与技术4个双学士学位项目；上海交通大学的数学与应用数学-人工智能双学士学位项目也已获批，旨在培养具有坚实数学基础、能够从事人工智能数学机理研究和算法研究的复合型人才；同济大学的“德语-法学”项目也获批双学士学位复合型人才培养项目；华东师范大学获批的地理信息科学-软件工程双学士学位项目，充分继承和发展了地理学研究基础与学科优势，同时探索和研究现代信息技术，以跨学科融合优势服务国家和区域的重大需求。这些项目将于2024年正式启动招生，学制4年。达到学士学位授予标准的学生将同时获得文学和理学两个学士学位，双学士学位体现于同一本学位证书中。培养跨学科人才在国际上也有先例，在美国的大学里，往往设有交叉学科学院或交叉学科系。

5月20日，同济大学高铁及站城融合研究院揭牌成立。据悉，该研究院将围绕高铁技术创新和站城融合发展中的关键问题，着力打造多学科交叉融合的创新平台。高速铁路和站城建设虽属于不同的学科，但其实“交通引导发展”（TOD）的思想在学界早已萌芽，这也正是24年前合并重组上海铁道大学与同济大学的初衷。

说到交叉融合，现代人应该为“杂家”正名。

上海话中有说“猪头肉，三不精”“四不像”的，都是贬义词。其实，“四不像”指的是国家级保护动物麋鹿。由于麋鹿长相非常特殊，它的犄角像鹿、面部像马、蹄子像牛、尾巴像驴，整体看起来似鹿非鹿、似马非马、似牛非牛、似驴非驴，因此有了“四不像”的别称。

但在古代中国，“杂家”并不是个贬义词。它是诸子百家之一，是中国战国末至汉初的一个哲学学派，以博采各家之说见长，有谓“兼儒墨，合名法”“于百家之道无不贯通”。班固在《汉书·艺文志》中将其列为先秦学术流派“九流”之一。“九流”分别指儒家、道家、阴阳家、法家、名家、墨家、纵横家、杂家和农家。

杂家的出现是统一的封建国家建立过程中思想文化融合的结果。杂家著作以战国时的《尸子》、秦代的《吕氏春秋》、西汉的《淮南子》为代表，分别为战国时期商鞅门客尸佼、秦相吕不韦和汉淮南王刘安招集门客所集，对诸子百家兼收并蓄，自成一家。纪昀在《杂家类叙》中认为，“杂之广义，无所不包”。随着近现代学科门类越来越多、分工越来越细，“杂家”这个称号逐渐带上了贬义，指一个人没有专业本事，什么都知道一点，但什么都不精通。

实际上，精和杂、专才和全才是矛盾的统一，二者相辅相成。全才是从专才中成长起来的。日本有学者认为，具有两种专业基础的人才最具竞争力，且这两种专业之间的距离越远，其竞争力越强。上海高校今年新增的文学、理学双学位专业，十分尊重跨学科人才的成长规律。双学位学士的知识结构如同一条板凳由两条腿支撑起一块长板。

小到融合铅笔和橡皮的创意产生了橡皮头铅笔，大到融合军舰与机场的创意催生了航空母舰。交叉融合作为创新的一条有效路径，在我国建设创新型国家的当下，一定会激发更多创意的诞生。

（作者系同济大学老科技工作者协会会长、《城市轨道交通研究》杂志主编）

【观点】

破“唯帽子”的关键是破利益

□刘庆生

众所周知，国家发出的破“五唯”主要是针对“唯帽子、唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”，其中的“唯论文”“唯奖励”都是为“帽子”服务，所以，破“唯”的核心是要破“唯帽子”。而破除“唯帽子”的关键是要去除附着在各种“帽子”上的不合理利益，尤其是经济利益。政府部门设计和制定各项评选、荣誉的初衷，一方面是希望通过这些荣誉对人才已经取得的工作业绩进行褒奖，激发人们从事本职工作的积极性，让获得荣誉的人才发挥“行为世范”的作用；另一方面是希望获得荣誉的人才再接再厉，继续为国家经济建设与社会发展作出贡献。然而，相关政策的实施也带来一些负面效应，尤其当各类“帽子”带来丰厚的利益时，就不可避免地给社会，尤其是学术圈里的“生态环境”增添了一些功利成分，阻碍了科技创新与高等教育的发展。

有些人明明自己钟情于“帽子”，却在媒体上大谈“戴上帽子并不意味着水平就提高了”；还有“帽子学者”为了体现谦逊风格，在某个公众场合说自己“戴上帽子”以后没有停止科学追求，自己的好成果是在获得“帽子”几年后取得的。那么，人们自然就会问：你是凭什么成果“戴上帽子”的呢？

当下谈破“唯帽子”的话题有点尴尬，主要基于大家对待“帽子”的心态。一种是已经获得各类“帽子”的人员。他们中的部分人由于感受到“帽子”带来的物质利益与精神享受，所以对破“唯帽子”相关话题持谨慎态度，能不说尽量不说。也有一些“帽子人才”以“过来人”的身份将自己如何“戴上帽子”的经历向那些想要“戴帽子”的学者“传经送宝”，告诉大家想要“戴帽子”就要设法深度融入相关圈子，赢得圈子内的话语权；同时还要经常参加各种活动，要让同行尤其是评审专家知道你是谁。另一种是绝大多数没有“戴上帽子”的学者。没“帽子”的人，尤其是尚处于申报“帽子人才”年龄界线范围内的学者，也要慎谈“帽子”话题。因为，如果要谈论这个话题，尤其要表达一些对“帽子”的不满，就有可能会被“戴上帽子”的人嘲笑“吃不到葡萄就说葡萄酸”。

众所周知，目前我国学术机构内的“帽子人才”，尤其是引进的海外“帽子人才”的收入待遇相对普通人才要高很多，其中，大学教师中的“帽子人才”尤为明显，因为岗位补贴占大头。据笔者所知，以前高校里的一级教授、二级教授、三级教授和四级教授之间的收入不可能有成倍的差距，即使是一级教授与四级教授的薪资也不会相差一倍。当年教师的收入完全靠薪资，没有其他额外补贴。如今，“利益面前无完人”，面对巨大的利益诱惑，谁能熟视无睹？显然，“帽子人才”的薪资比同类职称的人才适度高一些，既合理也合规，但差距过大就违背了付出与收入之间关系的劳动价值法则，对建立良好的学术环境不利。相比之下，欧美大学中即使是诺奖这类“帽子”的得主，薪水也不可能高出同行数倍。试想，如果我们将各类“帽子人才”的薪资水平规范在合理范畴内，谁还会趋之若鹜地申报“帽子”？当然，也许有人会说，没有高薪资待遇难以吸引海外优秀人才回国服务。对此我认为，只为高薪而回国的学者，本来也很难心无旁骛地做自己的科学研究、为国家科技创新作贡献。所以，我们的政府相关部门要将破“五唯”落到实处，先要从破除利益开始，让“帽子”人员与普通学者拥有相当的话语权，保证两者间合理的薪资收入差，这样才能创造一个公平、公正的学术环境，让大家共同为科教兴国作贡献。

（作者系中国地质大学地球物理与空间信息学院教授，本文摘自作者“科学网”博客，摘编时略有删改）

【争鸣】

5年未升副教授需转岗后勤保卫？

高校岂能随意“发配”人才

□王钟的

“引进的博士研究生来校工作满5年，如未能晋升副教授（已达副教授任职条件因指标原因未晋升除外），本人需服从学校安排转到后勤、保卫等服务保障岗位。”近期，一则《太原师范学院引进和稳定高层次人才管理办法》引发公众热议。在同一份人才管理办法中，太原师范学院还规定“全职引进的高层次人才在我校的最低服务期为8年”。

近年来，国内不少高校实施“非升即走”的管理办法，即新聘用教师如果未在规定时间内满足职称晋升的条件，成为长聘教师，就无法与学校续约。太原师范学院的上述人才管理办法，似乎比“非升即走”更加苛刻——一方面，规定了最低8年的服务期；另一方面，博士生5年内必须符合职称晋升条件，如果“青椒”未能成功晋升，既无法选择其他单位，又无法留在教学岗位。

按照这样的规定，“青椒”除非违约，否则就不得不“服从学校安排”从事后勤、保卫等工作至少3年。后勤、保卫并非不重要，但合理分工是人才工作的基本原则。学术人才的优势就是从事科研和教学，如此随意“发配”，岂不是辜负了青年学者的青春与潜力？

也许，在学校的眼里，那些无法在规定时间内晋升副教授的“青椒”，以科研评价尺度衡量是“不合格”“不达标”的。学校拥有管理师资队伍的权力，如果评价机制和过程公正合理，教师在聘用时被充分告知相关规定，学校确实可以对不称职教师采取相应措施。但是，就算对未能评上副教授的教师不满意，这种强行调动岗位的“霸王条款”也有失妥当。

难怪有一些网友认为，对比一些对待员工苛刻的企业，某些高校的做法甚至有过之而无不及。不少企业裁员尚且会按照法律规定支付赔偿金，而部分高校似乎只会设立对自身有利的规则，逃避应当履行的义务，把压力完全转移到“青椒”身上。

伴随着太原师范学院这项有争议性的规定，高校“非升即走”制度再次受到社会关注。今年全国两会上，不少代表委员呼吁加大对高校青年科技人才的支持，完善“非升即走”制度。教育部部长也在答记者问时表示，要允许试错、宽容失败，让青年人才敢坐冷板凳、敢闯“无人区”，产生重要的原创性、颠覆性成果。

作为西方的“舶来品”，“非升即走”在防止教师“躺平”方面确实起到了一定效果。然而，对“非升即走”的机械式执行，不但缺乏对中国国情的考虑，让青年教师面临巨大的心理负担和社会压力，还可能导致学术界产生浮躁风气。青年学者为了尽快评上职称，规避需要长时间积累才能出成果的研究领域和项目，不愿也不敢“坐冷板凳”。

以美国高校为代表的西方高等教育体系实施“非升即走”，同时有与之配套的终身教职制，从而保护其学术自由与独立性，排除资本、行政的干扰。此外，相比国内学术人才相对单一的成长轨道，美国高校的青年教师即便无法获得长聘合同，也有机会前往其他高校或者产业界，更很少有“35岁门槛”的制约。

而国内青年学术人才面临的问题是，“非升即走”意味着人才成长只有一次机会，“走了”以后人才何去何从，缺乏妥善出口机制的安排。一般人博士毕业已经是社会眼里的“大龄青年”，如果工作几年以后“非升即走”，无疑是一种重大挫折。因此，由“非升即走”引发的学术矛盾屡见不鲜。

从这个意义上看，我国学术界也应重新审视“非升即走”的意义与实施方式，探索符合国情的人才评价机制，为青年人才卸下负担，激励他们产出更优质、更有长远价值的学术成果，从而在根本上扭转学术界的浮躁风气。

来源：光明网

【读品】

推荐图书1：
《植物与帝国》
作者：[美]隆达·施宾格
中国工人出版社出版

18世纪，欧洲皇室资助了一批科学航海家，让他们去探索新大陆丰富的自然资源，挖掘土著居民与植物之间的秘密。这些生物勘探家从新大陆为他们的君主和国家带回了药物、奢侈品和当地的主要物产。他们冒着生命危险去勘探异国的植物，与他们的君主一起创造了植物学的全球文化。本书解释了植物学与奴隶制、好奇心与资本主义之间的隐秘关系，讲述了混杂着残酷和勇气的殖民历史，展现了植物在历史进程中的重要作用。

推荐图书2：
《疯狂实验史》
作者：[瑞士]雷托·U·施奈德
生活·读书·新知三联书店出版

本书是一本以轻松的笔调讲述的科学实验史。这些实验里，有喜有悲。有的实验者因此断送了婚姻，结束了科学研究生涯；有的实验尽管从来没有进行过，却引来了媒体铺天盖地的报道宣传。有的实验令人作呕，有的实验堪称恐怖，有的实验具奇幻色彩，有的实验引发社会伦理问题。不管怎样，疯狂本身不是目的，它只不过说明了人类的求知欲。无论何时何地，无论什么样的人，都有通过自己的方式了解未知世界的愿望。

推荐图书3：
《极度深寒》
作者：[英]雷纳夫·法恩斯
生活·读书·新知三联书店出版出版

本书展示了人类尝试探索和理解世界上最偏远地带的波澜壮阔的历史，从早期库克、罗斯、威德尔、阿蒙森、沙克尔顿和富兰克林的远航直至法恩斯爵士自己的壮举。

这是一曲对献身于研究和探索世界上最恶劣、最寒冷地区的生命的赞歌，呈现了其远征的困难之巨大，包括被北极熊撵着在一块破碎的浮冰上漂流数月之久，在南极冰原每小时300多公里的飓风中寻找庇护并扎下帐篷。

本版责任编辑 陈怡