

数学界如何破“四唯”？

周家足

2018年10月，科技部、教育部、人力资源和社会保障部、中科院、中国工程院等五部门发布《关于开展清理“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》，教育部通知里又增加了清理“唯帽子”内容，联手对国内教育、科技等领域的评价体系问题出手整治。

“四唯”指的是中国近20多年来对中国高校，教育部门的“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”评价体系，既是对科研工作者评审，也是对单位部门，特别是对大学的周期评估的依据。唯论文是指发表被SCI等收录的论文篇数，最近几年有部分高校又冒出“高被引”；唯职称指是否教授；唯学历是指是否研究生学历（硕士，博士）；唯奖项是指国家或省部级奖励。“四唯”虽然不是国家或部委正式出台的政策，但近20年来却成为从上到下广泛用来评价和评估个人、学校和部门的主要指标，近些年，对我国教育发展和教育生态建设的负面作用日益明显，引起了科技部、教育部、人力资源和社会保障部、中科院、中国工程院的重视。

2016年5月30日，中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平在全国科技创新大会、中国科学院第十八次院士大会和中国工程院第十三次院士大会、中国科学技术协会第九次全国代表大会上号召：“广大科技工作者要把论文写在祖国的大地上，把科技成果应用在实现现代化的伟大事业中”。实际上早就吹响了破“四唯”的号角，意义深远。

下面，笔者仅从数学教育科研从业者的角度谈谈“四唯”对中国数学教育发展及科研生态所造成的破坏和伤害以及如何破解数学“四唯”难题发表个人拙见：

先说说早期的大学有没有“四唯”？以笔者所知的武汉大学数学系为例，当时著名代数学家张远达先生是副教授，著名复变函数专家路见可先生是副教授，代数学家熊全淹先生是副教授，他们发表的文章都不多，全国或省部级奖项更是凤毛麟角。当时的武汉大学数学系非常重视教学。分析、几何、代数这三门数学专业本科的经典“三基（基础课）”都是由路见可、吴厚兴（讲师）、熊一奇（教授）、张远达和熊全淹等几位先生主讲。可见当时的武汉大学对教学的重视。中国教育自民国时期开始至新中国建立后“文革”开始前，从来就不是唯“文凭、论文、帽子、奖项”的评价标准，如北京大学、清华大学、复旦大学、南开大学、武汉大学、南京大学、浙江大学等许多学者二十多岁就被聘为教授，职称晋升中没有论文直接聘为教授的比比皆是。“文革”时期，中国的文化、经济、教育等遭遇浩劫，改革开放后恢复高考，全国各高校也晋升了一大批没有“文凭、论文、帽子、奖项”的教授。事实证明，这些教授在中国现代化建设中发挥了非常重要的作用。

“四唯”泛滥于2000年代后,是评估制下的产物。只要有评价和评估就会有指标,有了指标就会有“唯”,即使破了这“四唯”“五唯”,也会有新的“六唯”“七唯”。

现在五部门发布《关于开展清理“四唯”专项行动的通知》并提出“指导意见”,笔者希望这能够促使教育部进一步放宽各高校办学的自主权。各部委可以根据学科、地区等实际情况制定相应的评价标准,尽量减少一刀切式的全国性的行政命令、指导等。全国各高校各部门要体现“自身特色”,“办好自己特色大学”是新时代的必然要求,改革完善多元人才评价标准,对人才在服务国家重大战略需求、服务地方经济社会发展中的作为和贡献加以观测考察,鼓励并引导高校人才走出“象牙塔”,大学教授把论文写在课堂里,写在学生中,培养出更多的好学生,让他们投身到现代化建设和民族复兴伟大进程中去。

要体现分类多元。人才培养方面的评价标准要遵循人才培养规律,突出人才培养成果和效果,鼓励人才培养理念方法的创新。基础研究方面的评价标准要支持领跑型的研究,鼓励理论突破,考察科研的创新力、影响力。应用研究和社会服务方面的评价体系要考察科研成果转化、产业贡献情况,服务国家重大战略需求和服务地方经济社会发展的实际效果。高校可以将教师技术职称分为教学型、教学-研究型、研究型等不同岗位,对照人才培养、科学研究、社会服务等不同导向,设置差异化的条件要求,激发人才创新的积极性,尊重岗位差异,用不同的尺子量不同的人。可体现动态评价。人才评价标准应该是动态的、面向未来的、面向需要的,可以调整的,要推动头衔“帽子”流动机制,可以完善转聘和再竞争机制,同时也要注意对青年人才创新能力和发展潜力的深挖。注意鼓励、遴选一批能够发挥重要作用但科研还未达标的优秀教师,将他们聘为学科教授(副教授),聘期最长为4年,给予提前支持,动态评估青年人才创新潜力。

对于人才的产出成果,不仅要看“数量”,而且要看“质量”,更要看“增量”,也就是实际贡献。要真正实现人才评价的贡献导向,还要和“放管服”工作联系起来,让具体使用人才的人和人才工作业绩相关的人发声。不断完善社会影响、贡献评估、效益产出等评价内容经度,引入社会评价、同行评价、市场评价、服务对象评价等多元评价纬度,进一步丰富评价内涵,让“以贡献论英雄”的人才评价导向激发“第一资源”的驱动力。

评价和资源分配相挂钩,便会具有“指挥棒”的作用。在强调绩效导向的同时更应树立科学的绩效观,布局更精准的资源投入点。学界屡屡爆出高端人才学术不端的新闻,皆源于对利益的追求,对人才绩效的曲解,从而导致对论文数量的过度迷信。要突破分层定级式的资源配给模式,将经费支持与学校对国家、社会的实际贡献产出挂钩,将资源和奖励精准积聚到致力于人才培养和协同创新的人才身上,让真正满足国家创新需求、解决发展问题、推动社会进步的人才得到应有的价值肯定。

要建立科学的人才评价标准,首先要建立科学的标准和参考数据。针对不同的人才类型设定不同的标准,有针对性地采集数据。观测点应该多维度且有代表性,但不是越多越好,否则会造成重复测量,得不出科学结论,降低公信力。

要建立科学的评价责任和信誉制度,健全评价监督制度。广泛遴选国内外

各学科领域的优秀专家、学者，建立和完善人才评价专家大数据库，内行评价才可能具有精准性和科学性。

要科学发挥论文、职称、学历、奖项等评价标准的作用。“不唯”并不是“不看”，论文等指标如果使用得当，也是一种较为直观的学术评价维度。改革并不是简单的否定，而是去探索如何纠正不良倾向，将这些观测点放在更加适当的评价坐标上提供佐证，得出更科学的评价结论。

论文、职称、学历、奖项仅作为各大学各单位部门的“地方标准”，当工作调动或受聘新单位时将按照新单位的评价标准，即原来的论文、职称、学历、奖项等将按照新单位的标准重新界定。这在部分国家是惯例，但在中国的确是一个新的尝试。

要回归教育本质，就是要重视教学，重视人才培养质量，需要全社会破除“四唯”，恢复到中国以前没有“四唯”的良好社会氛围。中国教育部门目前在推进高校破除“四唯”的评价体系改革的同时，社会舆论有意无意之间仍在倡导“四唯”。比如，在国家杰出青年科学基金建议资助项目申请人名单公布后，舆论马上按“杰青”人数给各高校排序，这就是把“杰青”继续作为帽子，评价人才以及评价高校的人才建设成果。而破除“唯帽子论”，就是要让科研资助项目、人才资助计划回归项目和计划本身，获得项目或入选计划，不能成为人才的身份，除资助外，其他的薪酬待遇不能和身份挂钩。就像是去年，国家自然科学基金委在官网发布了一封关于“避免人才项目异化使用”的公开信。信中提到，国家自然科学基金人才项目资助项目负责人不是荣誉称号，应避免人才项目被异化为“头衔”和“荣誉”并与各种待遇直接挂钩。

“四唯”把中国的科研，特别是学校的教师逼进了一条狭窄的胡同。“唯论文”使得中国特别是高校出现“全民作科研”的怪象，无论是重点大学还是普通大学，从“985”“211”到普通的职业技术学院，几乎所有教师都急于申请“基金”或“项目”，急于发表论文，事实上大部分教师基本上是不可能申请到基金或项目的，也不可能做出好的科研，这些教师可能非常适合教学。但为形势所迫，这些教师们要出论文，有的还量化要求每年要发表在SCI期刊论文篇数，在规定年限内拿到省部级基金或项目，这就逼着高校教师们把一篇几十页甚至上百页的重要的可发表在顶级杂志的研究成果分成若干篇论文投一些3-4区的SCI杂志。正是中国的“四唯”评价体系催生了一大批SCI期刊，很多SCI期刊只要交高额评审费就可发表。也催生了许多代写论文并保证能发表在SCI杂志上的“枪手”。还有最近几年一些高校推崇的“高被引”，当然不能一概而论否定它，但目前国内的学术生态被“四唯”破坏的千疮百孔，一些高被引就是学科学派弟子之间的相互关照，有的甚至开出引用一次将获得多少钱的高价。关于SCI分区（即一、二、三、四区），最近已经在破“四唯”时受到了质疑。

习近平主席主政浙江期间，在祝贺浙江大学“纪念世界著名数学家波莱尔教授核心数学国际会议”召开的信中就曾指出：“数学是科学之母”。李克强总理2015年在征求《政府工作报告》修改意见的会议上也强调：“……我们要搞原始创新，就必须更加重视基础研究，没有扎实的基础研究，就不可能有原始创新。