

■ 高教治理

DOI:10.15998/j.cnki.issn1673-8012.2022.05.005

学术晋升中的科研评价

——基于10所世界一流大学的比较



江小华,周 涛,陆瑜雯

(上海外国语大学 国际教育学院,上海 201620)

摘要:“破五唯”已成为当下我国高校职称评审制度改革的重点,然而就如何实现这一目标而言,高校普遍面临制度设计和实施的双重困境。通过对全球10所世界一流大学学术晋升制度的比较,发现世界高水平大学在学术晋升考核中对科研的评价存在诸多共识和有益经验。评审主体主要依赖小同行国际顶尖专家的评审意见,并实行校内多级评审制;评审程序实行严格的披露、回避、匿名和申诉制度,且充分论证评审意见的合理性并保证所有评审过程的可追溯性;评审标准遵循以学术质量为核心的普遍主义原则,适当考察申请者的科研潜力、团队科研和科技成果转化情况;评审方法主要包括通过标杆比较确定卓越学术标准、通过同行评议实现分类评价、适当参考引证指标以及通过多机构合作评定跨学科学术成果。在此基础上,结合我国政策导向,提出完善我国高校职称评审制度的若干建议,包括加强学术共同体建设并完善外审专家评议制度,系统完善评审程序以增强程序公平,遵循以成果质量为核心的考核标准并适当纳入新的评价维度,采用多元评价方法并保障学科分类评价的科学性。

关键词:教师学术晋升;世界一流大学;科研评价;同行评议

[中图分类号]G640 [文献标志码]A [文章编号]16738012(2022)05003213

一、问题提出

学术晋升制度(国内通常称之为职称制度)在大学教师漫长的学术生涯中为其提供了明确的奋

修回日期:20220520

基金项目:上海市哲学社会科学教育学青年项目“中端科研评价体系及其影响下的研究型大学学术生态的比较研究”(B2021005)

作者简介:江小华,女,江西九江人,上海外国语大学国际教育学院讲师,教育学博士,主要从事比较高等教育、高等教育政策与评估研究;

周涛,女,浙江宁波人,上海外国语大学国际教育学院硕士生;

陆瑜雯,女,上海人,上海外国语大学国际教育学院硕士生。

引用格式:江小华,周涛,陆瑜雯.学术晋升中的科研评价:基于10所世界一流大学的比较[J].重庆高教研究,2022,10(5):3244.

Citation format:JIANG Xiaohua, ZHOU Tao, LU Yuwen. Scientific research evaluation in the academic promotion: a comparative study of ten world-class universities[J]. Chongqing higher education research,2022,10(5):3244.

斗目标和强烈的学术成就动机,其重要性不言而喻。从20世纪90年代开始,为遏制高校职称评审中的领导意志、论资排辈、人情干扰等不良现象,我国高校引入了量化科研评价的方法。彼时,国内高校教师整体对量化评价较为支持,主要因为该评价方式能够打破高校论资排辈的状况,为教师提供相对公平和公开的评价规则^[1-2]。然而,在过去20多年中,以论文数量、刊物级别等量化评价为导向的工具理性主导了高校的科研评价,致使大学教师的科研动机和行为异化为对成果数量和形式的追逐,严重损害了高校的学术生态^[3-4]。为扭转这一现象,政府近几年连续发布了一系列完善高校科研评价和职称评审制度的指导意见,如2020年10月中共中央、国务院出台的《深化新时代教育评价改革总体方案》,2020年12月人社部、教育部联合发布的《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》(下文简称《指导意见》)等。这些政策均提出科研评价要克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向,并强调要推行代表作评价制度,注重标志性成果的质量、贡献和影响,以营造潜心研究、追求卓越、风清气正的科研环境。

在国家相关政策的指导下,我国高校近年来积极探索职称评审制度改革,取得了积极成效,如许多高校实施了学术代表作评价、岗位分类评价等。然而,在具体的改革实践中,高校普遍面临一些亟待解决的难题,如学术代表作的认定困难、评审过程的可追溯性较低、以刊评文现象依然普遍、同行评议过程易受人情干扰等^[5-6]。可见,我国高校职称评审制度改革并非易事,一方面面临如何制定科学合理的评审标准以及公平正义的评审程序等制度设计上的挑战,另一方面也面临如何杜绝同行评议中特殊主义因素干扰的实施困境。为此,本文以有着成熟学术晋升制度的10所世界一流大学为案例,对其学术晋升考核中科研评价的主体、标准、方法和程序进行重点考察和分析,结合我国政策导向和高校改革的实践困境,为我国高校职称评审制度的改革提供有益参照。

二、案例选择与研究方法

为提高案例比较的科学性和可借鉴性,研究主要基于以下标准遴选案例对象:(1)案例高校需被ARWU、QS和THE三大世界大学排名共同认可为世界百强高校(见表1);(2)在主要的高等教育发达国家中遴选1~2所代表性高校;(3)案例高校官网对相关制度文本的呈现较为系统,资料获取较为便捷。在10所案例高校中,除剑桥大学和墨尔本大学之外,其余高校均实行了终身教职制度(tenure system)。在该制度下,教师受聘成为终身教职轨助理教授(tenure-track assistant professor)后,一般需要经过6~7年的试用期,期间通过一系列严格的考核(包括年度考核、中期考核和终身教职考核)才能获得终身教职并同时晋升为副教授,否则就要另谋高就,因而该制度也被称之为“非升即走”制度^[7]。“非升即走”制度缘起于美国,后扩散至亚洲和欧洲的一些研究型大学,实施了该制度的高校一般同时实行终身教职考核和晋升考核(通常为副教授晋升阶段)。本研究将系统比较10所案例高校晋升考核中科研评价的评价主体、程序、标准和方法。

研究主要基于对案例高校有关学术晋升和终身教职考核的政策文件、学校章程和教师手册等资料进行分析,这些成文规则是案例高校实行科研评价的制度基础。然而,实际的评价过程可能会涉及大量的隐性知识惯例,而这些隐性的评价知识难以通过制度文本为研究者所了解。为更好地把握世界一流大学科研评价的实践,本文还将结合其他学者相关的实证分析作进一步的阐释。

表 1 案例高校的世界大学排名名次

学校名称	国家	ARWU (2021)	QS (2022)	THE (2022)
斯坦福大学 (Stanford University)	美国	2	3	4
剑桥大学 (Cambridge University)	英国	7	2	1
约翰·霍普金斯大学 (Johns Hopkins University)	美国	16	24	13
多伦多大学 (University of Toronto)	加拿大	22	25	18
哥本哈根大学 (University of Copenhagen)	丹麦	30	79	96
墨尔本大学 (University of Melbourne)	澳大利亚	33	37	33
慕尼黑工业大学 (Technical University of Munich)	德国	53	50	38
苏黎世大学 (University of Zurich)	瑞士	54	70	75
南洋理工大学 (Nanyang Technological University)	新加坡	81	12	46
洛桑联邦理工学院 (Swiss Federal Institute of Technology in Lausanne)	瑞士	91	14	40

资料来源: ARWU, QS 和 THE 世界大学排名官网

三、学术晋升中科研评价的主体与程序

在研究型大学尤其是实行“非升即走”制度的高校, 晋升机会和终身教职均属于稀缺资源。为保证这些稀缺的学术资源能给予真正有才华、有能力和有水平的申请人, 世界一流大学会对晋升考核的过程和质量进行严格把关, 保证评审的公正性和合理性。就科研评价而言, 尽管 10 所案例高校的具体设计并不完全相同, 但都采用了严格的多级评审程序, 主要包括材料初审、校外评审、校内评审等若干阶段。

(一) 申请材料的提交和初审

10 所案例高校的学术晋升考核首先都需要经过材料提交和初审阶段。申请人需在规定的截止日期前向基层学术组织递交申请材料。不同高校对申请材料的具体要求不同, 但通常包括自我介绍类材料(如个人简历), 科研成果证明类材料(如科研成果清单、所获学术荣誉和奖项、学术代表作等)以及未来研究计划等(见表 2)。大多数高校仅考察申请人已发表的成果(如论文、专著等), 只有包括约翰·霍普金斯大学、多伦多大学在内的少数高校会同时考察已发表和未发表的成果^[8-9]。在申请人提交申请材料后, 基层学术组织负责人(如系主任、研究所所长等)会对相关材料进行初审以确保材料的完备性和真实性。

表2 案例高校要求申请人提交的科研评审材料

学校	材料内容
斯坦福大学	1. 个人简历;2. 科研成果总结;3. 代表作;4. 未来发展计划
剑桥大学	1. 个人简历(包括基本信息、教育背景、工作经历、获奖情况及其他荣誉);2. 发表目录(已发表);3. 科研成就总结(距上次晋升以来所取得的学术成就、在多作者成果中的贡献等);4. 校外专家名单
约翰·霍普金斯大学	1. 个人简历;2. 发表目录(已发表与未发表);3. 研究成果总结;4. 未来科研计划;5. 中期考核报告
多伦多大学	1. 个人简历(教育背景、获奖经历、基金项目等);2. 发表目录(已发表与未发表);3. 科研成果复印件;4. 校外专家对成果的评审意见;5. 各级委员会对成果的评审意见;6. 中期考核报告
哥本哈根大学	1. 个人简历(国际合作、国际活动参与、国外学术机构任职、所获资助等);2. 发表目录;3. 代表作复印件;4. 年度和中期考核报告
墨尔本大学	1. 独立研究经历;2. 论文发表及著作出版;3. 承担研究项目,管理或领导大型研究项目/团队情况;4. 学术影响力
慕尼黑工业大学	以下方面占据较高的权重:1. 学术成果的创新性;2. 学术成果质量;3. 对青年科研人员的支持;4. 学术发展潜力
苏黎世大学	1. 个人简历;2. 奖励、荣誉和项目的获得情况;3. 发表目录;4. 当前的研究方向和未来的研究计划;5. 研究的新颖性;6. 研究的跨学科性和国际性;7. 所在研究团队的发展状况;8. 各方对成果的评价;9. 关于申请人成长潜力和晋升理由的报告;10. 校外专家的评审报告
南洋理工大学	1. 个人简历;2. 发表目录;3. H指数;4. 过去3年专利数;5. 担任学术期刊编委情况;6. 年度考核报告
洛桑联邦理工学院	1. 个人简历;2. 发表目录(已发表);3. 学术荣誉(受邀讲座、学术获奖和项目);4. 科研成果总结;5. 与其他团队的科研合作;6. 科技成果转化;7. 未来学术规划以及对所从事领域的展望;8. 3份代表作及其重要性和原创性说明

资料来源:各大学官网

(二)校外评审

完成材料初审后,案例高校一般会邀请校外同行专家对申请人的3~5份学术代表作进行评审,其中超过半数的高校要求校外专家数量在5人及以上(见表3)。世界一流大学对校外专家的遴选非常慎重,一般遵循如下原则:(1)卓越原则。案例高校普遍规定校外专家必须是熟悉申请人所研究领域的国际顶尖专家。(2)多方遴选原则。多数案例高校允许申请人推荐一定比例的本领域顶尖专家,因为相较于校内评审专家,申请人往往更了解本领域的顶尖专家人选并更清楚潜在的利害关系。(3)披露、回避和匿名原则。所有案例高校均要求披露校外专家与申请人之间的利益关系,且大多数高校要求实行利益回避制度。与此同时,案例高校均实行单向匿名评审,即校外专家知晓申请人信息,但申请人并不了解校外专家的相关信息。(4)程序一致和可追溯原则。多所案例高校在邀请校外专家时使用统一的邀请信模板和措辞,且保留所有与校外专家的往来邮件以确保日后追溯程序的公正性。例如,剑桥大学使用统一模板向校外专家邮寄评审邀请信^[10],洛桑联邦理工学院则将所有同校外专家的往来邮件纳入申请人的晋升档案^[11]。

校外专家在收到评审材料后,需在规定时间内评估申请人学术代表作的学术价值,并为其评审意见的合理性提供坚实依据。例如,约翰·霍普金斯大学、洛桑联邦理工学院和斯坦福大学均规定校外专家需提供详尽的评审意见^[8,11-12],多伦多大学则要求校外专家根据该校的终身教职考核标准对申请人的成果和影响力进行评价^[9]。此外,苏黎世大学还要求校外专家签署“公正性承诺书”,承诺在评审中不带偏见^[13]。

表3 校外专家遴选方式与代表作要求

学校	人数	专家确定方式	专家资格	披露/利益回避原则	邀请信	代表作数	代表作确定者
斯坦福大学	≥8	申请人推荐,系主任决定	国际顶尖专家	无利益关系	统一模板	/	/
剑桥大学	5	申请人推荐2人、委员会推荐3人	同领域且科研活跃度高的国际专家	可推荐博导或合作者,但需披露学术关系	统一模板	/	/
约翰·霍普金斯大学	≥6	委员会和院长决定(申请人不推荐)	国际同行专家	无利益关系	统一模板	≥1	申请人
多伦多大学	3~6	院长和申请人推荐(至少1人)	教授	导师、合作者和学生回避	统一模板	5	申请人
哥本哈根大学	2	申请人和委员会推荐	国际专家	无利益关系	/	5	申请人
墨尔本大学	/	/	国际专家	/	/	5	申请人
慕尼黑工业大学	≥8	/	/	披露利益关系	/	3	申请人
苏黎世大学	≥2	/	从战略合作伙伴和国际联盟高校中选择	程序透明,披露利益关系	/	/	申请人
南洋理工大学	5	申请人推荐1人,学院推荐4人	国际同行专家	/	/	/	申请人
洛桑联邦理工学院	≥6	/	同领域的代表性专家	披露学术关系	保留往来邮件	3	申请人

资料来源:各大学官网,“/”表示未查找到相关资料

(三)校内评审

在校内评审中,有5所案例高校采用三级评审,另5所则实行二级评审。其中,三级评审是指学系、学院和学校三个层级的评审,涵盖的评审主体包括系学术晋升委员会、系主任、院学术晋升委员会、院长、校学术晋升委员会和校长等^①,部分高校因学系规模较小而取消了系级层面的评审。不同高校学术晋升委员会的组成有所不同。具体而言,系学术晋升委员会一般由本系学衔高于申请人的教师组成(通常为终身职教师);院学术晋升委员会一般由学院各学科的正教授组成,其中多数高校会对委员会成员的人数和学科背景进行限制,只有少数高校规定委员会由全体正教授组成;校学术晋升委员会则要求委员由各个学院的教授代表组成(见表4)。所有案例高校均要求学术晋升委员会委员遵守披露、回避以及不重复评价原则。披露和回避原则是指委员需将自己与申请人之间的利益关系如实告知晋升委员会,若存在可能影响公正评价的利益关系(如学术合作关系、亲属关系等),则要退出评审以确保公平。不重复评价原则是指每位教师最多只能担任一个层级的晋升委员会成员,以避免对同一申请人的重复评估。

^① 不同高校对学术晋升委员会的命名不同,如洛桑联邦理工学院为学术评估委员会(Committee of Academic Evaluation),斯坦福大学为终身教职评估委员会(Tenure Evaluation Committee)。为了表述的方便,本文统一采用“学术晋升委员会”这一名称指代负责晋升考核的委员会。

表4 案例高校校内评审主体与责任

学校	评审 层级	系学术晋升委员会的 组成与责任	院学术晋升委员会的 组成与责任	校学术晋升委员会的 组成与责任
斯坦福 大学	三级	组成:不少于3位终身职教授;责任:评价并投票	责任:院长主持委员会讨论,通过投票形式进行表决	责任:审查院系评审过程是否合理,是否符合程序规范,是否符合学术标准,并进行集体投票
剑桥大学	三级	组成:具有教授职称	组成:5~9位教授,覆盖申请者所在学科;责任:审查学系推荐意见,根据评估标准对申请人的研究贡献进行评分	组成:5~9位教授(包括申请者所在学院院长、其他学院院长1人、申请者所在学科教授至少1人等);责任:审查评审意见,确定晋升名单
约翰·霍普 金斯大学	三级	组成:终身职教授;责任:根据申请材料、外审意见以及申请人的贡献,集体投票	组成:拥有终身教职或高于申请者学衔的教师,其中两位需与申请者来自不同系	责任:委员会集体投票
多伦多 大学	三级	组成:不少于3位终身职教授;责任:对申请材料进行评估并撰写书面报告	组成:院长、系主任、研究生院院长以及4位终身职教师,其中1位需来自申请人所在系;责任:匿名投票,7位评审中有5位或8位评审中有6位同意才能授予终身教职	责任:对申请材料进行评估
哥本哈根 大学	三级	组成:系主任和2位相关领域的校外专家;责任:对申请人进行评审	组成:院长、各系主任;责任:评估申请人是否达到晋升标准	责任:根据晋升标准进行审议
墨尔本 大学	二级	/	组成:院长或代理副院长、至少4位教授(包括2位校内教授和1位校外教授);责任:向院长提供申请人的晋升建议	组成:最多6位教授
慕尼黑工 业大学	二级	/	/	组成:10位终身职教授(来自不同学科且至少3位为女性);责任:审查院系评审报告并给出评审意见
苏黎世 大学	二级	/	组成:来自不同学科的教授;责任:参与院级评审,中途不能退出	组成:申请人所在学院院长担任委员会主席;责任:对申请人能否晋升进行表决
南洋理工 学院	二级	/	组成:院长提名委员会成员;责任:开展评审工作	/
洛桑联邦 理工学院	二级	/	组成:学院全体正教授;责任:投票评估申请人	组成:12位来自各个学院的正教授

资料来源:各大学官网,“/”表示未查找到相关资料

具体的评审过程包括:(1)系级评审。在实施三级评审的高校,系学术晋升委员会一般会结合多种方法和各类材料(如申请材料、校外专家意见、对申请人的面试、集体投票等)对申请人进行综合评价,撰写集体评审意见并提交给系主任。系主任将自己的独立意见,连同外审意见、系学术晋升委员

会意见以及相关支撑材料一并提交给学院。(2)院级评审。院学术晋升委员会基于系主任提交的材料对申请人进行评估,经集体讨论后匿名投票,达到一定票数后形成统一意见,并将详细的评审报告提交给院长,院长基于各方资料做出独立评价,并将相关材料提交至校晋升委员会。(3)校级评审。校学术晋升委员会结合各方意见做出评议,最终由校长决定是否予以晋升。虽然案例高校的晋升制度文本没有规定校内各评价主体评审意见的权重,但一些相关的实证研究表明,院系层面的同行评议占据更大的比重,而校级评审一般会尊重院系层面的评估意见。校级评审更多承担对整个晋升考核过程的监督与质量保障作用,如审查院系的评审方法是否合理、评审过程是否符合程序规范、评价标准是否达到卓越要求等^[14-15]。

案例高校在校内评审中会综合采用多种机制保障评审的程序公平。首先,各级评审需详细书面论证所给出评审意见的合理性。例如,斯坦福大学规定各方评审主体若提交肯定的推荐意见,则必须充分论证申请人取得了卓越的学术成就^[12],多伦多大学规定每一方的推荐意见都要尽可能详细阐明依据^[9];其次,各级学术晋升委员会的决定都必须是基于集体充分讨论的结果,因为集体讨论更有助于阐述分歧,从而达成一致的看法;再者,对于没有通过晋升考核的申请人,在评审结束后,院系需及时告知其评审结果和详细原因;最后,若申请人对评审程序或意见持有异议,案例高校会为其提供合理的申诉机制。

四、学术晋升中科研评价的标准与方法

(一)学术晋升中科研评价的标准

案例高校的科研评价大多遵循普遍主义原则,即将知识的独创性作为评价教师学术绩效的核心依据^[16]。此外,案例高校还非常重视申请人的发展潜力,并同时考察团队科研和科技成果转化。

1. 强调学术成果的创新性和高质量

哈莉(Diane Harley)等学者通过对美国7个学科的研究发现,美国研究型大学的同行评议在评审中更加注重申请人学术成果的创新性而非成果数量。在学者们看来,若研究型大学对成果数量详加要求,则可能对教师产生“信号效应”,诱导科研人员聚焦容易发表的议题而不去尝试更具有挑战性的重要议题^[17]。本研究发现,没有案例高校在晋升考核文本中对论文数量和刊物级别(如是否为SCI或SSCI论文)做出强制性规定。10所世界一流大学均强调学术成果的创新性,对创新标准的相关表述主要包括“前沿性”“突破性”“新方法”“新概念”“促进知识发展”“独创性”“开拓性”“原创性”“跨学科性”“自主性”等。例如,斯坦福大学要求申请人对本领域的重要问题做出了创新性和前沿性研究,并取得了突破性进展,能够拓宽人们的理解并达到该领域最优秀学者的水平^[12]。

2. 重视申请人的学术潜力

除了考察申请人已取得的科研成就之外,案例高校还非常注重考察申请人的学术潜力,要求申请人详细阐述其未来学术规划并展望所从事研究领域的发展前景。例如,斯坦福大学规定,校内评审需要考察申请人是否有潜力成为本领域最顶尖的人才,校外专家也需要对申请人的科研潜力做出预测^[12]。约翰·霍普金斯大学同样重视申请人的发展潜力,注重评估申请人是否可能取得与同领域国际顶尖学者的同等成就^[8]。慕尼黑工业大学要求申请人提交一份未来科研计划,并考察申请人的科研发展方向是否与学校的愿景一致^[18]。此外,剑桥大学、苏黎世大学和哥本哈根大学也要求申请人提交未来研究计划以及要求校外专家评价申请人的学术潜力^[10,13,19]。

3. 注重申请人对团队科研的贡献

为了鼓励科研合作,多所案例高校将“团队科研”纳入教师学术晋升考核的科研评价指标之中,考察个体在团队科研中的实际贡献。例如,斯坦福大学非常重视团队科研,该校教师发展与多样性办

公室(Office of Faculty Development and Diversity)表示,要制定相关政策以消除科研团队在合作中不必要的冲突,并进一步提高团队科研在教师学术晋升中的权重^[12]。多伦多大学规定,在晋升考核中,申请人要提供在团队科研中的实质贡献证明^[9]。哥本哈根大学将申请人在科研团队中的贡献作为学术晋升考核的标准之一,要求申请人参与校外合作,包括合作发表、合作出版等^[19]。墨尔本大学也强调在教师学术晋升中考察申请人的团队科研情况,如与校外研究者共同领导跨学科研究项目、研究团队等情况^[20]。

4. 兼顾技术创新和科技成果转化等多元指标

传统上,大学知识生产的目的是以特定共同体的学术旨趣为取向,聚焦单一学科领域,其问题设置、解决和质量控制都在大学共同体的纯学术情境中进行,这也是迈克尔·吉本斯(Michael R. Gibbons)所定义的知识生产模式 I。随着知识经济和全球化的发展,大学知识的生产方式逐渐向强调跨学科的知识生产模式 II 转变^[21]。虽然期刊论文一直是科研工作的主要成果形式之一,但正如马金森(Simon Marginson)所言:“不是所有的开创性成果都能在早期被期刊接收,有些甚至因为挑战了既定的学科理念而被排除在期刊之外。”^[22]可见,发表的期刊论文并不能充分反映当前新知识生产方式下拥有普遍性、深刻性和复杂性的技术创新及其社会和经济影响。

面对知识生产模式的转变,不少高校开始尝试将科技成果转化纳入学术晋升的考察维度。然而,学术界对此存在争议,反对者担心这样的评审标准会误导大学教师的科研动机,损害大学的基础研究和学术成果的公有性,支持者则认为,适当将科技成果转化纳入考察维度能够鼓励科研人员从事技术创新和技术转化^[23]。在案例高校中,有多所理工类大学,包括墨尔本大学、慕尼黑工业大学、南洋理工大学、洛桑联邦理工学院等都已明确将科技成果转化相关指标(如专利获取、技术转让、创设衍生公司等)纳入学术晋升的标准之中,这些规定减少了高校教师参与科技成果转化的后顾之忧^[9]。有研究指出,高校将科技成果转化相关指标纳入晋升标准,不仅不会削弱学术创新在学术晋升考核中的核心地位,反而能够促进高校形成创新创业的文化氛围^[24]。

(二)学术晋升中科研评价的方法

10 所世界一流大学学术晋升中科研评价的方法主要包括:通过标杆比较确定卓越标准、通过同行评议实现分类评价以及通过多机构合作评价跨学科成果等(见表 5)。

表 5 案例高校学术晋升科研评价的方法

学校	标杆比较	同行评议	计量指标	跨学科成果
斯坦福大学	同“标杆组”教师进行比较	主要参考校内外同行评议	/	多领域校外专家、跨院系联合评估
剑桥大学	/	参考国内外知名专家的评审意见	/	晋升委员会成员需覆盖多个学科
约翰·霍普金斯大学	同其他同领域、同职业阶段的国际同行进行比较	重视学术晋升委员会的评价	/	多领域校外专家
多伦多大学	同处于职业生涯可比阶段的研究者进行比较	同行评议	/	多领域校外专家
哥本哈根大学	获得国际同行认可	/	高质量期刊的被引率	/
墨尔本大学	/	同行评议	H 指数	/

慕尼黑工业大学	同科学界处于领导地位的同行进行比较	同行评议	/	/
---------	-------------------	------	---	---

续表

学校	标杆比较	同行评议	计量指标	跨学科成果
苏黎世大学	/	/	不同学术年龄的学术发表	/
南洋理工学院	/	同行评议	H 指数	/
洛桑联邦理工学院	与同领域国际同行进行比较	各学院自定评价标准和方法	影响因子	/

资料来源:各大学官网,“/”表示未查找到相关资料

1. 通过标杆比较确定卓越标准

为了保证学术晋升的高标准,案例高校普遍注重将申请人的学术成果同国际同行进行标杆比较。例如,斯坦福大学要求校外专家将申请人的科研成果同该校系学术晋升委员会所确定的“标杆组”教师进行比较,所谓标杆组即来自同等水平高校中新近获得学术晋升的4~6位同领域学者^[12]。约翰·霍普金斯大学和洛桑联邦理工学院均要求将申请人与其他处于相同研究领域、可比职业阶段的国际同行进行比较^[8,11]。多伦多大学规定校外评审专家需将申请人的学术成果同处于职业生涯可比阶段的研究者的贡献进行比较^[9]。慕尼黑工业大学也要求将申请人的成果质量与在国际科学界处于领导地位的同行进行比较^[18]。

2. 通过同行评议实现分类评价

不同学科门类的研究范式不同、创新成果形式相异、评价标准不一,这些差异决定了科研成果评价方法应该因学科差异而不同,因而案例高校主要依赖各个领域的同行评议实现分类评价。例如,洛桑联邦理工学院授权各个学院制订自己的评价标准和考核方法^[11]。此外,绝大多数案例高校主要基于同行评议对申请材料进行定性评估,只有少数高校明确表明学术晋升中可参考特定的定量指标,如洛桑联邦理工学院和哥本哈根大学规定评审专家可以参考论文的被引情况^[11,19],墨尔本大学和南洋理工大学则规定可以参考H指数。所谓“H指数”是指一名科学家所发表的论文中,有H篇论文每篇至少被引H次^[20]。需要说明的是,这些高校虽然允许同行专家在评价中使用计量指标,并将之视为考察学术代表作影响力的某种证据,但也规定同行专家需对这些指标的合理性进行情景化分析,并结合其他证据对申请人进行综合考察。

3. 通过多领域专家评估和多机构合作评审跨学科成果

跨学科研究是一种整合了两门或两门以上学科知识或方法的创新性研究,展现了在解决复杂问题及创新理论方面的独特优势。世界一流大学普遍非常鼓励跨学科研究,但也面临如何对跨学科成果进行有效评价的挑战。对待跨学科成果的评审,世界一流大学往往非常谨慎。为避免评审专家对跨学科研究的学科偏见,约翰·霍普金斯大学会邀请多个领域的校外专家对申请人的跨学科成果进行评价^[8]。斯坦福大学规定,校外评审要获取多个领域的专家评审意见,以便系统评估申请人跨学科成果的影响力。此外,该校还规定跨学科成果的校内评审需开展跨院系的联合评估^[12]。

五、结论与启示

学术晋升制度对高校的科研创新至关重要。良好的制度设计能够激发学术群体的潜能,使其不

断产生创新性成果,糟糕的制度设计则会抑制教师的学术创新。为扭转量化评价不良导向,我国高校正致力于回归基于知识逻辑的科研评价改革,但在改革实践过程中面临诸多困境。本研究聚焦10所世界一流大学的学术晋升制度,综合比较其科研评价的主体、程序、标准和方法。在此基础上,结合我国实际情况,提出有益于我国高校职称制度改革的若干建议。

(一)加强学术共同体建设,完善外审专家评议制度

学术评价是对高深知识的价值判断,其专业性决定了评价主体应由学术共同体来担任。经过长期的发展,欧美发达国家的同行评议经历了一个不断规范化和制度化的过程,形成了基于普遍主义原则的评价规范,并内化了专业自治的信仰,这也是同行评议在西方确立300多年以来,被广泛应用于各类科研评价的重要原因^[25]。即便面对近年来绩效管理主义的强势扩散,同行评议在世界一流大学教师学术晋升考核中的主体地位从未改变,一直捍卫着科研评价的价值理性和内在学术逻辑。相较之下,我国学术共同体发育并不十分完善,未形成强大的内部惯例和价值规范,从而使得同行评议难以抵御行政权力的过度介入和人情因素的干扰^[26]。加之我国学术界高度分层,学术权威与行政权威常常重叠,鉴于冒犯行政权力和学术权威常常需要付出高昂的代价^[27],因而同行评议专家通常将学术标准让位于行政权威和少数精英学者权威,也使得我国同行评议的公信力饱受公众质疑。

为了完善高校职称评审制度,我国学术共同体应该加强自身的学术力量及专业伦理素养。学者们一方面应积极主张学术自治的诉求,勇于监督和批评不合理的行政权力的介入,另一方面也需要在科研评价中秉持客观、公立的立场,以高度的责任感为学术“守门”。在职称评审中应重点参照多位校外小同行,特别是国内外顶尖专家对学术代表作的评审意见。对于有条件的高校,应在基础科学领域的评审中引入国际同行评议。相较于校内评审,校外顶尖专家的评审意见更具参考性,主要有两方面的原因。其一,随着现代科学学科不断分化,每个学科都形成了自己独特的学科话语、理论、概念、方法等规范,处于同一组织不同学科的专家越来越难以对同事的学术成就做出准确判断^[28]。与申请人处于同一学科和领域的校外顶尖学者则更可能对其学术代表作的水平和影响力进行专业评价。其二,相比于校内同行,高水平的校外顶尖学术同行,尤其是国际同行,更能够避免熟人关系、学术权威和行政权力的干扰。

(二)系统完善考核程序以增强程序公平性

《指导意见》要求我国高校在职称评审中要确保标准公开、程序公平、结果公正,其中程序公平要求科研评价更加重视规则和制度建设,以确保评价结果能够得到各方利益相关者的接受和认可。量化评价是一种基于数据的结果评价,表面上数字面前人人平等,一定程度上回避了程序过程所引发的公平问题,但实际上忽视了学术创新的内在规律。遵循学术逻辑的同行评议制度则对程序公平提出了更高的要求,若无严格的程序正义,很容易重新遭遇合法性危机。在《指导意见》的规范下,我国高校近年来普遍建立了专家利益冲突回避、匿名评审、申诉以及诚信记录机制,很大程度加强了评审的程序公平,但评审过程的可追溯性、评审结果反馈的及时性还有待提升。

参考世界一流大学的经验,我国高校还可采用程序一致、详细论证以及及时反馈等原则来完善考核程序。例如,在邀请外审专家的过程中,学院应采用统一模板和措辞向校外专家发送评审邀请信,邀请其对申请人学术代表作的学术价值和影响力作出详细评价和充分论证。校内评审的各级评审委员会也应在充分讨论的基础上^[29],对申请人提出晋升与否的建议,并详细论证推荐意见的合理性。其次,要求参与评审的各方签署公正评审的书面承诺,违反承诺要接受相应惩戒。最后,评审结果应及时向申请人反馈,以便申请人有针对性地进行改进。

(三) 遵循以质量为核心的评价标准,适当纳入新的评价维度

随着大学的知识生产从聚焦单一学科的模式 I 向强调跨学科的模式 II 的转型,创新的含义越来越倾向于整体性而非线性发展,基础研究和应用研究的界限也不再泾渭分明,它们都是科技创新链条上的重要环节。因而,作为科技创新体系中知识生产主体的研究型大学,既要有以兴趣为主导、以学科为基础以及“为学术而学术”的知识生产方式,又要有跨学科和应用导向的知识生产方式,实现不同模式的共生和融合^[30]。正因如此,许多世界一流大学不断调整其科研评价的标准,在以知识的原创性为核心标准的基础上,也注重考查团队科研和科技成果转化等。我国研究型大学传统上以论文数量,特别是核心期刊论文的多寡作为学术评价的主要指标,这种“学术 GDP 主义”虽然能够提升科研论文的产量,但不利于学者潜心于具有探索性、冒险性和创新性的跨学科研究,也不利于教师开展科技成果转化工作。

为克服我国科研评价中“唯论文”的沉疴旧疾,《指导意见》强调科研评价要推行代表性成果评价,注重个人评价与团队评价相结合、业绩水平与发展潜力相结合等,尊重和认可团队所有参与者的实际贡献。参照《指导意见》的要求和世界一流大学的经验,本研究认为我国高校在职称评审的具体实践中可重点选取申请者的 3-5 篇学术代表作,代表作的形式应结合学科特点进行确定,如论文、著作、教学成果、标准规范、技术报告等。由校内外同行专家对代表性成果的质量、贡献和影响进行评价。其次,为鼓励跨学科研究,我国研究型大学也可以考查申请人在“团队科研”中的贡献和表现,如合作发表、共同领导重大项目等。再者,为推动教师进行科技成果转化,研究型大学尤其是理工类高校可以在不妨碍基础研究的基础上,适当将教师的科技成果转化效益纳入考核的标准,如专利获得和专利许可。最后,研究型大学还应该考查申请者的学术发展轨迹、未来的学术规划等,以评估申请者是否具有持之以恒的学术抱负、对学术前沿的洞见以及成为国际领军人才的潜力。

(四) 采用多元评价方法,保障学科分类评价的科学性

根据《指导意见》,“实行科学合理的分类评价”是我国职称评审改革的重要导向之一。相较于岗位分类评价而言,我国高校的学科分类评价面临更大困境,主要因为我国高校职称评审大多采取“锦标赛制”,即不同学科背景的申请人需就有限的晋升名额展开竞争。由于不同学科领域知识生产所遵循的逻辑、知识形态大相径庭,高校往往只能采用“期刊级别”“发表数量”等刚性标准以化解学科差异的不可通约性难题。然而,这种量化评价仅在形式上解决了成果质量的甄别和比较,却难以真正衡量和评判不同学科教师成果质量的高低。有鉴于此,本研究认为,要真正推动学术创新,我国研究型大学不能假“通约性”之名,以“一刀切”的外在量化评价抹杀不同学科之间的差异性,而应该采取多元方法分类评价申请者的学术成就。

具体而言,我国高校应允许各学科根据自身特点确定晋升标准和评审方法,从而遴选出各领域中真正卓越的人才。例如,院系可以根据各学科的发展定位事先确定同领域标杆学科,并将申请人的成果质量同标杆学科中新近获得晋升的教师的成就进行比较。院系也可以邀请具有国际领先地位的国内外同行专家对申请人的学术代表作进行评估。理工类学科则可以适当参照一些认可度较高的量化指标(如 H 指数)对教师的学术贡献进行评价。针对跨学科的成果,院系一方面可以邀请具有多学科背景的校外专家进行评审,另一方面也可以组织跨学科的校内评估小组进行联合评议。

参考文献:

- [1] 田贤鹏. 高校教师学术代表作制评价实施:动因、挑战与路径[J]. 中国高教研究,2020(2):8591.
- [2] 李永刚. 高校教师职称评审中实施学术代表作评价制的挑战与构想[J]. 大学教育科学,2021(2):7478.

- [3] 龚放.知识生产模式Ⅱ方兴未艾:建设一流大学切勿错失良机[J].江苏高教,2018(9):48.
- [4] 朱军文,刘念才.高校科研评价定量方法与质量导向的偏离及治理[J].教育研究,2014,35(8):5259.
- [5] 操太圣.规范与理性的失去:高校教师代表作同行评议制度的迷与思[J].大学教育科学,2022(2):8390.
- [6] 王小梅,吴英策,黄晓,等.深化新时代高校教师职称评审改革:成绩、问题与省思[J].中国高教研究,2021(6):7277.
- [7] 艾军.美国高校终身教职运行机制的特点及争论探析:以东南密苏里州立大学为例[J].外国教育研究,2020,47(4):116128.
- [8] Johns Hopkins University. Appointment and Promotion Procedures for Tenure Track Faculty in the Krieger School of Arts and Sciences and the Whiting School of Engineering[EB/OL].(2022-03-01)[2022-03-05].https://academiccouncil.jhu.edu/files/2022/03/Appointment-and-Promotion-Procedures_220301.pdf.
- [9] University of Toronto. Promotion to Professor[EB/OL].(20200306)[20220305].<https://www.aapm.utoronto.ca/academic-administrative-procedures-manual/promotions/promotion-to-professor/>.
- [10] University of Cambridge. Senior Academic Promotions Procedure and Guidance[EB/OL].(20201001)[20220301].https://www.hr.admin.cam.ac.uk/files/sap_2020_procedures_and_guidance_manual.pdf.
- [11] EPFL. Rules and regulations concerning LEX 4.2.1 EPFL Tenure-Track Assistant Professors[EB/OL].(20200315)[20241221].https://www.epfl.ch/about/overview/wp-content/uploads/2019/09/4.2.1_r_professeur_tenure_track_en.pdf.
- [12] Stanford University. Chapter 2: Appointments, Reappointments and Promotions in the Professoriate[EB/OL].(20220301)[20220308].<https://facultyhandbook.stanford.edu/faculty-handbook/chapter-2-appointments-reappointments-and-promotions-professoriate#appointment-reappointment-promotion>.
- [13] University of Zurich. Guidelines on Structure of Applications for Professorial Promotion[EB/OL].(20180529)[202203-10].https://www.rd.uzh.ch/dam/jcr:a18ed4f5-cd50-4d98-8f02-a2c13b57d34a/Guidelines_Professorial_Promotion.pdf.
- [14] 贾雪.美国大学终身教职制度的现行政策与发展趋势:以四所美国大学为案例[J].比较教育研究,2007(6):8690.
- [15] HARDRÉ P L, ROSSER-MAJORS M L. Evaluating faculty work: expectations and standards of faculty performance in research universities[J]. Research papers in education, 2009, 24(4):383419.
- [16] R. K. 默顿.科学社会学:理论与经验研究:下册[M].鲁旭东,林聚任,译.北京:商务印书馆,2003:660661.
- [17] HARLEY D, ACORD S K, EARL-NOVELL S, et al. Assessing the future landscape of scholarly communication: An exploration of faculty values and needs in seven Disciplines[R]. Center for Studies in Higher Education, 2010:7,21,140,512.
- [18] Technical University Munich. Evaluation&Promotion in the University's Faculty Recruitment and Career System[EB/OL].(20220420)[20220310].<https://www.tum.de/en/about-tum/working-at-tum/faculty-recruiting/evaluation-promotion>.
- [19] University of Copenhagen. UCPH promotion programme[EB/OL].(20240601)[20220305].https://jobportal.ku.dk/dokumenter/forfremmelsesprogram-dokumenter/UCPH_Promotion_Programme_approved.pdf.
- [20] University of Melbourne. Academic Appointment, Performance and Promotion Policy[EB/OL].(20241221)[20220301].<https://policy.unimelb.edu.au/MPF1299>.
- [21] GIBBONS M, LIMOGES C, NOWOTNY H, et al. The new production of knowledge: The dynamics of science and research in contemporary societies[M]. London: Sage Publications, 1994:11.
- [22] MARGINSON S. The knowledge economy and the potentials of the global public sphere[R]. Beijing Forum, 2008:42.
- [23] SANBERG P R, GHARIB M, HARKER P T, et al. Changing the academic culture: valuing patents and commercialization toward tenure and career advancement[J]. Proceedings of the national academy of sciences, 2014, 111(18):65425647.
- [24] 苏洋.学术创业纳入高校教师晋升评价体系的探索:以美国六所一流大学为例[J].比较教育研究,2022,44(2):5459.
- [25] 罗燕,叶赋桂.同行评议:科学的守门人[N].光明网,20240412(13).
- [26] 李福华.论高等学校教师职称评审的结果公正与程序公正[J].清华大学教育研究,2016,37(2):4450.

- [27] 阎光才. 学院人的“癖好”与大学的制度安排[J]. 高等教育研究, 2006, 27(1): 4852, 63.
- [28] 托尼·比彻, 保罗·特罗勒尔. 学术部落及其领地: 知识探索与学科文化[M]. 唐跃勤, 蒲茂华, 陈洪捷, 译. 北京: 北京大学出版社, 2008: 6.
- [29] 米歇尔·拉蒙特. 教授们怎么想: 在神秘的学术评判体系内[M]. 孟凡礼, 唐磊, 译. 北京: 高等教育出版社, 2011: 7.
- [30] HAZELKORN E. Impact of global rankings on higher education research and the production of knowledge[R]. UNESCO Forum on Higher Education, Research and Knowledge, 2009: 89.

(编辑: 王茂建 校对: 杨慷慨)

Scientific Research Evaluation in the Academic Promotion: A Comparative Study of Ten World-Class Universities

JIANG Xiaohua, ZHOU Tao, LU Yuwen

(School of Education, Shanghai International Studies University, Shanghai 201620, China)

Abstract: “Breaking the five rules” has become the focus of the reform of the professional title evaluation system in colleges and universities in China. However, in terms of how to achieve this goal, colleges and universities are generally faced with the double dilemma of system design and implementation. By comparing the academic promotion systems of ten world-class universities in the world, it is found that there are many consensus and useful experiences in the evaluation of scientific research in the academic promotion assessment of the world’s high-level universities. The review body mainly relies on the review opinions of small peers and international top experts, by implementing the multi-level review system within the school; strict disclosure, withdrawal, anonymity and appeal system shall be implemented in the review procedure, and the rationality of the review opinions shall be fully demonstrated and the traceability of all review processes shall be ensured; the evaluation criteria shall follow the universalism principle with academic quality as the core, and properly investigate the scientific research potential, team scientific research and transformation of scientific and technological achievements of the applicant; the evaluation methods are mainly to determine the academic standards of excellence through benchmarking, to achieve classification evaluation through peer review, to refer to appropriate citation indicators, and to evaluate interdisciplinary academic achievements through multi-institutional cooperation. On the basis, some suggestions were put forward to improve the professional title evaluation system of research universities in China, including strengthening the construction of academic community and fully respecting the subject status of peer review, systematically improving the evaluation procedures to enhance procedural fairness, following the evaluation standards with the quality of achievements as the core and properly incorporating new evaluation dimensions, adopting multiple evaluation methods and ensuring the objectivity and rationality of subject classification evaluation.

Key words: academic promotion; world-class university; scientific research evaluation; peer review