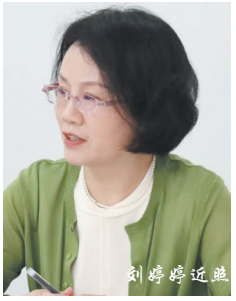
■ 高教治理

DOI:10.15998/j.cnki.issn2097-6763.2026.05.008



高校教师隐性学术贡献识别机制:现实困境与制度优化

刘婷婷[1],张万红[2]

(1. 中国矿业大学　外国语言文化学院, 徐州　221116; 2. 中国矿业大学　公共管理学院, 徐州　221116)

摘　要:在深化新时代教育评价改革、持续推进“破五唯”的背景下,如何科学识别与有效评价高校教师的隐性学术贡献,成为构建全面、公正学术评价体系的关键。基于多元学术观与全评价理论视角,采用扎根理论方法,对全国 41 所高校 176 份教师评价改革政策文本进行系统编码与实证分析。研究发现,高校在识别隐性学术贡献过程中面临多重现实困境:过程性、迟效性与情境嵌入型学术实践难以被既有指标化评价工具充分呈现;量化评价体系在多元价值表达与学科差异处理方面存在制度边界;岗位分类、证据组织与部门协同机制尚不足以支撑隐性学术劳动的稳定转化;学术共同体长期形成的价值排序持续影响非成果导向实践的制度认同。在此基础上,提炼出多元价值引导的制度化设计、识别程序的规范化运作、育人贡献的过程性认证等 6 个关键制度要素,构建了由价值理念、运行程序与识别工具共同形成的隐性学术贡献识别机制。通过育人贡献认证、交叉贡献计量、长周期评估与多元贡献映射等制度工具,使过程性与情境化学术实践获得稳定的制度表达与评价通道。基于机制分析,进一步提出系统性的制度优化路径:在价值层面,推动多元学术观的制度嵌入,夯实分类评价的理念基础;在程序层面,构建以多源证据与协同互证为核心的规范化识别流程,提升评价的公正性与可信度;在工具层面,完善面向不同贡献形态的识别工具体系,增强证据呈现与成果通约能力;在制度生态层面,通过跨部门协同、数据平台贯通与结果运用机制的联动,提升评价改革的持续运行能力。

关键词:隐性学术贡献;高校教师学术评价;制度性不可见;隐性贡献识别机制;制度优化

[**中图分类号**]G644　[**文献标志码**]A　[**文章编号**]2097-6763(2026)05-0080-11

修回日期:20260422

基金项目:江苏省教育厅人文社会科学项目“教育评价改革背景下理工科高校文科教师教学学术评价机制研究”(2023SJYB1060);江苏省教育科学规划课题重点项目“新质生产力背景下数智赋能外语人才核心素养培育研究”(B/2025/01/112)

作者简介:刘婷婷,女,江苏徐州人,中国矿业大学外国语言文化学院副教授,硕士生导师,博士生,主要从事教师评价与发展研究;
张万红,男,河南洛阳人,中国矿业大学公共管理学院教授,博士生导师,主要从事高等教育政策研究。

引用格式:刘婷婷,张万红. 高校教师隐性学术贡献识别机制:现实困境与制度优化[J]. 重庆高教研究,2026,14(5):80-90.

Citation format: Liu Tingting, Zhang Wanhong. Identification mechanism for university faculty's implicit academic contributions: practical dilemmas and institutional optimization[J]. Chongqing Higher Education Research,2026,14(5):80-90.

一、问题提出

高校教师学术评价作为深化新时代教育评价改革的核心环节,其科学性直接影响学术生态的健康发展与创新人才的培养效能[1]。长期以来,学术评价体系对易于量化的显性指标赋予较高权重,而对教学改革、学科交叉、团队协作等隐性学术贡献却因识别机制不足而难以获得充分认可。这不仅在一定程度上影响了教师学术行为的选择取向,催生重数量轻价值的学术文化,也在客观上削弱了对多元学术价值与长效社会贡献的关注度[2-3]。为扭转这一局面,国家相继出台《深化新时代教育评价改革总体方案》等政策文件,将隐性学术贡献纳入评价范畴,标志着学术评价的价值逻辑由绩效效率为核心导向向更加注重多元价值的取向转变[4]。在政策引领下,学界围绕隐性学术贡献的评价从宏观价值[5-6]、中观学科[7]、微观个体[8-9]等层面展开探讨,理论建构如全评价框架等亦逐步深化[10-11]。部分高校通过设立育人奖项、实施成果置换等举措,开展了有益的局部探索[12]。然而,改革实践在由理念倡导迈向制度运行的过程中逐渐显现内在张力:高校在试图拓展学术贡献识别边界的同时,评价运行仍依赖可核验的证据形态、可通约的比较标准与程序化决策机制,从而使具有情境化、过程性与长期性特征的学术劳动面临制度上的约束。在此张力牵引下,高校学术评价呈现在多元价值诉求与制度可操作性之间不断调适的运行状态。为此,围绕隐性学术贡献开展的制度探索成为观察当下学术评价转型的重要窗口。本文以高校学术评价改革实践为研究情境,考察高校如何通过政策设计与程序安排,将原本处于制度性不可见的学术劳动纳入评价体系。

二、理论基础与研究设计

(一)理论基础

1. 核心概念界定:隐性学术贡献及其识别

在现有高校教师评价研究中,学术贡献通常以成果物形态为核心界定依据,其评价逻辑高度依赖可计量、可排序与可比较的产出标准[5],论文、项目、奖项等成果物成为进入“计量—比较—确认”制度链条的主要载体。这在提升评价可操作性的同时也形成了一种结构性的“可见性偏置”[13]。只有能够被稳定编码并纳入统一量纲的成果形态,方能获得制度确认,而嵌入教学实践、团队组织、社会协同等过程中的实践性学术劳动,却因难以被压缩为标准化指标而处于制度确认的边缘地带[14-15]。既有研究使用 institutional invisibility, metric invisibility, off-stage scholarship 等概念[13,16],指向那些具有实际学术价值但尚未被现行评价工具充分编码的知识劳动。此种“不可见性”并非源于学术价值不足,而是评价制度的计量选择与识别逻辑的结果[16-17]。在此基础上,本研究将“隐性学术贡献”界定为在学术实践中具有实质性学术价值,并对知识生产、人才培养或社会发展产生实际影响,但尚未形成稳定的制度编码方式、证据形态与价值通约规则,因而在正式评价体系中难以获得常规性确认的学术劳动形态。这一界定包含 3 个必要条件:价值前提性,即该学术劳动具有可论证的学术意义或公共价值;制度未编码性,即该学术成果尚未被纳入成熟的指标体系或稳定的计量规则;确认不稳定性,即该学术实践的制度地位依赖个案裁量或情境性判断,缺乏可复制的识别路径。据此,隐性学术贡献的核心特征在于价值存在,但制度通道尚未稳定建构。这一界定逻辑与多元学术观关于学术活动类型拓展的理论主张相契合[18],与全评价理论强调学术价值多维呈现的分析取向形成内在一致性[11],同时也为理解学术实践中难以被完全编码的情境性与过程性特征提供了制度层面的解释框架[19-20]。隐性学术贡献的识别由此被理解为一种具有治理属性的制度化学术判断过程,侧重通过多源证据整合、同行专业评议与程序化判断机制,使原本难以直接度量的学术劳动进入评价体系的审议框架,从而获

得可讨论、可辩护、可确认的制度地位。在高校学术评价体系中,隐性与显性学术贡献并非对立范畴,而是共同构成高校教师学术劳动的整体结构。二者的协同识别体现了学术评价由以效率与计量为中心的绩效逻辑,向兼顾专业判断与长期价值的综合取向转型[21]。

2. 理论依据与分析视角

博耶(Boyer)提出的多元学术观将学术活动界定为发现、整合、应用与教学 4 种相互关联的类型,突破了长期以来以论文发表为中心的狭义学术观,为教学实践、社会服务、知识整合等学术劳动形态赋予了明确的学术身份与价值合法性[19]。这一理论视角为理解高校教师多样化学术贡献提供了重要依据,也为隐性学术贡献在传统量化评价体系中长期处于边缘地位的现实问题提供了基础性理论解释。在评价方法层面,叶继元提出的全评价体系从评价目的、主体、客体、方法、标准、制度 6 个要素出发,构建了较为系统的评价分析框架,并通过形式、内容、效用 3 个维度对评价对象进行立体审视,为复杂学术实践提供了综合性评价路径[11]。其中,形式维度强调证据收集与过程呈现,内容维度侧重同行评议与价值判断,效用维度关注长期影响与现实成效,为隐性学术贡献的识别提供了明确的方法论指引。为此,本研究以多元学术观作为学术贡献类型划分与价值理解的理论依据,以全评价体系作为隐性学术贡献识别路径的分析方法,在此基础上开展扎根理论实证分析,探讨高校教师隐性学术贡献识别机制(如图 1)。

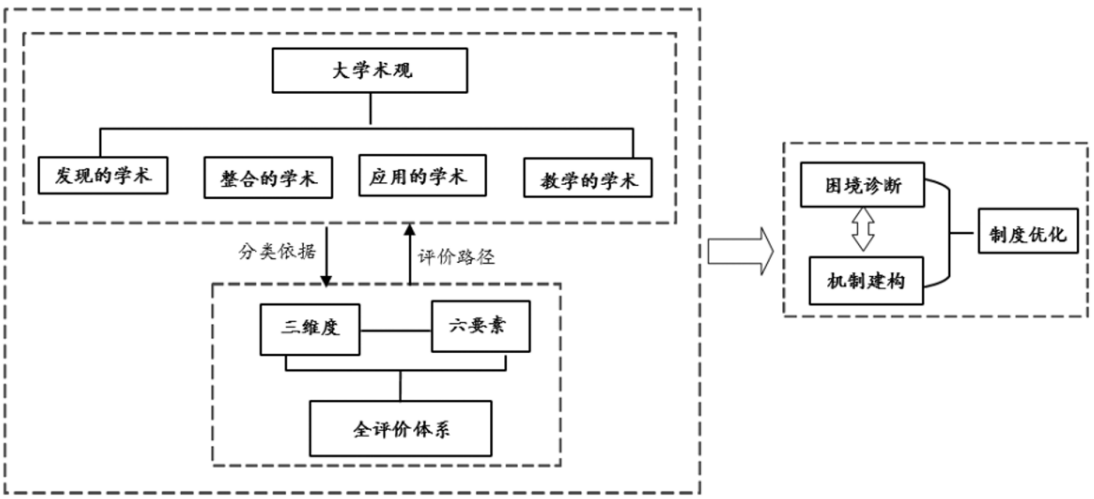


图 1　分析框架

(二)研究设计

1. 研究方法

研究采用程序式扎根理论方法对高校政策文本进行系统分析,旨在从经验资料中提炼出具有解释力的理论构念。扎根理论强调持续比较与理论建构的内在一致性,适用于从复杂情境化文本中提炼中观层面的解释框架[22-23]。选择该方法主要基于数据特性与研究目标的双重契合。一方面,高校政策文本属于结构化与半结构化质性资料,蕴含丰富的制度实践逻辑,程序式扎根理论能够通过规范化编码程序实现对文本信息的系统整理与范畴整合[24];另一方面,研究旨在从多样化政策文本中诊断隐性学术贡献识别的现实困境并构建识别机制,扎根理论有助于系统揭示隐性贡献识别的多维结构特征,为回答“如何识别”这一研究问题提供方法论支撑。

2. 数据收集

为系统反映高校教师评价改革的实践状况,研究在样本选择中综合考虑数据多样性、典型性与可

获取性[25],最终选取我国东、中、西部 7 个省份及 4 个直辖市的 41 所高校作为分析对象。所选高校在办学类型、功能定位与学科结构上具有较为完整的代表性,且均在近 5 年内对教师学术评价制度进行了实质性修订。研究通过高校官方网站、信息公开平台及相关学术管理渠道,以“教师评价改革”“职称评聘办法”“学术考核细则”等为关键词,系统收集了近 5 年内发布的政策文件与相关文本资料。经初步汇集与人工筛查,最终保留有效文本 176 份,编号为 N. 1~N. 176。其中,158 份用于三级编码分析与理论模型建构,18 份用于理论饱和度检验。

3. 编码结果

研究将 158 份文本导入 MAXQDA 2022,以开放包容的态度对数据进行整理与对比,最终形成 69 个初始概念和 13 个初始范畴(见表 1)。

表 1　开放式编码(示例)

初始范畴	原始资料(初始概念)
多元成果的论文置换	教师主持的技术推广与应用和社会公益活动,推动教师科技成果转化与应用,提升教师社会影响力和公众认可度的行为和成果可纳入高级职称申报条件。国家级应用(如列入行业标准、全国推广)可置换 2 篇 C 刊论文;省级应用(如地方企业批量采用)可置换 1 篇核心期刊论文(科技成果转化置换论文)
	参加国际会议并作大会邀请报告;或在国际会议分会场作邀请报告;或参加全国性学会主办的学术会议作大会邀请报告;或在全国性学会主办的学术会议分会场作邀请报告,可置换相应级别学术论文(学术报告置换论文)
长期贡献认定	在学术成绩同等或相近时,年长者、任职年限长者优先(考虑任职年限)
	教师牵头建设的学科平台(如重点实验室、数据库、学术联盟),需在运行满 5 年后提交综合评估报告,包括平台孵化的合作成果、资源整合效益、学术影响力等。评估结果作为职称评审的重要参考,优秀平台可折算为 1 项省部级科研项目(学科平台建设的长效评估)
跨学科成果计分统计	研究成果被其他学科领域广泛引用或应用(需提供跨学科引用报告),经校学术委员会认定后,可按省部级项目折算分值,并纳入职称评审加分项(跨学科成果折算分值)
	教师在跨行业合作中承担的协调与资源整合工作,需提交合作成果(如联合研究报告、资源共享平台建设证明),经合作方联合评审后,可按国家级项目计分(跨行业合作计分统计)
……	……

在主轴编码阶段,研究围绕 13 个初始范畴在制度功能、评价取向、操作指向等维度进行整合分析,进一步明确各范畴之间的逻辑关系,最终提炼出 6 个主范畴(见表 2)。

在选择性编码阶段,研究围绕主范畴之间的逻辑关联进行持续比较,最终确立“高校教师学术评价体系中隐性学术贡献识别机制”为核心范畴(见表 3)。各主范畴围绕核心范畴形成以制度理念为引导、以程序规范为保障、以识别工具为支撑的层级协同关系:制度框架为隐性学术贡献识别提供价值导向与规范依据,程序机制在操作层面保障识别过程的系统性与公正性,识别工具则在前两者的引导与支撑下,从育人过程、交叉协作、长周期积累与岗位多元成果等维度,对隐性学术贡献实现情境化呈现、异质化计量、前瞻性评估与成果化映射。上述结构关系共同构成隐性学术贡献差异化识别机制的整体逻辑框架,使隐性学术劳动得以在评价体系中获得制度性确认。

4. 饱和度检验

研究将样本库中预留的 18 份政策文本作为检验样本,在既有编码体系基础上对其重新开展独立的三级编码分析。结果显示,新文本未生成新的概念范畴,各范畴之间的关系结构与既有编码结果保持一致,未对核心范畴及其关系内涵构成实质性补充或修正,表明选择性编码形成的隐性学术贡献识别机制在理论结构上达到理论饱和状态。

表 2　主轴编码

主范畴	子范畴	内涵解释
育人贡献的过程性认证	学术传承激励	通过系统记录教师指导经历与学生成长反馈,构建可回溯的育人证据链,将言传身教等隐性传承行为转化为可评价的学术资本
	教学育人数字化识别	应用情感计算与行为分析技术,量化课堂互动、在线指导等教学行为,通过多源数据关联实现育人隐性贡献的客观化识别
交叉贡献的异质化计量	跨学科成果计分统计	建立跨学科协作成果的权重系数体系,依据知识整合深度与协作复杂程度进行差异化赋值,实现非标准化交叉贡献的量化转换
	社会效益认定	采用政策采纳层级、媒体传播效果等阶梯式映射规则,将智库成果、社会服务等公共价值转化为学术评价体系内的可计量指标
长周期发展潜力的动态评估	长期贡献认定	通过跨周期回溯机制与累积价值折算,识别教师在平台建设、学科发展等方面的长期投入与迟效性贡献
	发展潜力认可	以前瞻性能力指标(如规划能力、创新构想)与分段评估机制,识别尚未显性化但具有重大潜力的学术探索与领导力
多元岗位贡献的等效映射	多元成果的论文置换	制定技术转化、艺术创作等非传统成果与论文之间的制度性置换规则,实现多元形态贡献的价值通约
	公共服务优先奖励	将公共服务履职、管理协调等组织型贡献纳入职称评审优先条件或设立专项奖励,彰显其学术组织与领导价值
识别程序的规范化运作	多主体协同互证	构建个人声明、学生评教、同行评审等多源证据交叉验证体系,提升评价过程的公信力与结果可信度
	重大成果破格直认	设立基于实质贡献的快速评审通道,配套闭环监督与追溯机制,保障重大原创成果不被周期与标准限制所遮蔽
多元价值引导的制度化设计	学术风气规范	将“破五唯”与师德承诺制嵌入评价制度,构建以价值理性为导向的学术伦理基础,引导评价行为向育人实绩倾斜
	岗位评价标准分类	依据教学、科研、社会服务等岗位特性,差异化设置评价维度与指标,实现贡献类型与评价标准的精准适配
	改革创新奖励	通过专项奖项与政策激励,引导教师投身前沿探索、交叉创新与责任型学术实践,强化制度对隐性学术创新的认可

表 3　选择性编码

核心范畴	主范畴	关系内涵
高校教师学术评价体系中隐性贡献识别机制	育人贡献的过程性认证	通过过程性证据链构建,将育人实践纳入隐性学术贡献识别机制的制度化运行体系
	交叉贡献的异质化计量	通过异质化计量框架协调多源学术贡献形态,为隐性学术贡献识别机制提供跨领域价值整合的制度支撑
	长周期发展潜力的动态评估	通过长周期动态评估机制保障隐性学术贡献识别机制对学术发展潜力的持续关注与制度延展性
	多元岗位贡献的等效映射	通过等效映射机制协调不同岗位学术贡献的价值转换关系,提升隐性学术贡献识别机制的制度公平性与可比性
	识别程序的规范化运作	通过程序规范化运行保障隐性学术贡献识别机制的判断一致性与制度公信力
	多元价值引导的制度化设计	通过多元价值引导确立隐性学术贡献识别机制的价值框架与制度指向

三、高校教师隐性学术贡献识别的现实困境

基于多元学术观与全评价理论视角,隐性学术贡献识别困境是隐性贡献自身属性、高校评价范式、制度运行机制、学术文化认知等多重因素共同作用的结果。

(一)隐性贡献的内在特征与识别挑战

隐性学术贡献嵌入教学改进、团队协作与社会互动之中,其价值在长期积累与多重情境中逐步生成[26-27],对其认定高度依赖具体教育场域与学科生态[20],因此高校需要在保留情境信息与形成可比较证据之间作出制度选择。政策文本虽然强调"结合学科特点分类认定",但在证据收集规范与评价指引方面仍显不足。例如,在校企合作评价中更强调合同与经费证明,而对技术适配过程与团队协作机制关注有限(N.7,N.121)。同时,教学改革成效、基础性理论探索及跨学科平台建设需经长期积累方能显现成果[28],而高校评价仍主要依赖年度考核与聘期评估,二者之间的时间错位使长期性学术投入难以获得稳定持续的制度确认。因此,在评价工具与程序规范尚未稳定之前,隐性学术贡献在制度运行中仍面临识别困难问题。

(二)量化评价体系中的三重盲区

长期占据主导地位的量化评价范式已由管理工具逐渐演化为深度嵌入高校治理结构与学术文化之中的制度性系统[29]。量化评价中基于指标选择形成的"可见性结构"从制度上约束了实践性学术劳动,构成隐性学术贡献识别的制度背景[30]。首先,只有能够被稳定编码、排序与比较的成果形态,才能获得制度确认与资源回馈[31],而学科整合、学术引领等实践性贡献因缺乏统一量纲而被置于制度边缘,形成价值遮蔽盲区。职称评审与岗位聘任文件中将教学创新与社会服务列为附加项或软指标(N.92,N.147),反映出量化制度对可计量成果的结构性偏好。其次,量化评价通过绩效分配、续聘解聘等制度安排嵌入教师职业发展路径,进而塑造学术行为模式[2]。政策文本中频繁出现的科研积分推动着以指标规划学术路径的计划型学术行为模式[32]。再次,量化评价的同一性逻辑在跨学科情境中进一步形成学科压制盲区。人文社科、艺术及应用导向学科普遍套用自然科学领域以论文分区与项目经费为主要计量依据的做法(N.82,N.121),多样化学术形态只能以被简化或被忽略的方式进入评价体系,导致学科价值结构的制度性失真[33-34]。

(三)实践探索中的治理协同与制度落地难题

高校学术评价改革从政策理念走向稳定运行机制仍面临制度对齐与治理协同的现实挑战[35]。这些挑战主要源于既有评价体系在岗位结构、部门分工与运行节律等方面的制度惯性,使隐性学术贡献在进入评价体系时面临制度转化困难。在岗位分类层面,尽管多数高校已设置教学型、科研型及教学科研并重型岗位,但不同岗位类型尚未形成与其隐性学术贡献形态相匹配的识别工具与评价标准。部分高校虽然引入代表性成果制度,但由于缺乏跨类型成果的价值比对与换算规则,隐性学术贡献在评审过程中仍难以获得与论文、项目等显性成果等值的制度确认(N.73,N.147)[36]。在治理结构层面,相关政策多依据各自职能体系独立制定,缺乏统一的顶层协调逻辑与跨部门制度接口[37]。部分高校虽然尝试通过成果置换等方式打通不同成果类型之间的制度通道(N.49,N.118),但由于缺乏跨部门换算规则与程序保障,相关机制多停留于原则性设计层面。在时间结构层面,虽然隐性学术贡献的价值呈现具有明显的跨周期特征[17],但在责任主体、证据规范与结果转化路径等关键环节缺乏制度设计,这在一定程度上强化了对短期产出的制度激励,助长了学术短期主义倾向[38-39]。

(四)学术共同体文化认知与激励机制的深层惯性

隐性学术贡献识别困境还深层嵌入学术共同体长期形成的价值认知与激励逻辑之中,体现为由制度叙事、激励结构与评价惯例共同塑造的价值路径依赖。在制度叙事层面,多数文件在具体界定"突出贡献""杰出人才"时,叙事重心仍集中于高水平论文、重大项目等科研产出,而对学科整合或社会服务的描述缺乏标志性叙事框架(N.139,N.172),造成隐性学术贡献在文化认知层面始终处于象征性次位[40]。在激励与晋升机制层面,评审细则中对非科研成果缺乏稳定且可信的价值判断依据,

使其难以转化为等值的职业发展资本(N.78,N.110)。在同行评议机制层面,评议者对隐性学术成果仍依赖项目级别等外部符号,使同行评议在隐性贡献识别中呈现形式引入而实质失效的状态,隐性学术贡献尚未在学术共同体内部形成稳定的价值共识与评价标准。

四、制度优化:基于识别机制的系统性构建

对现实困境的剖析揭示了高校教师隐性学术贡献的识别是一个涉及特征属性、评价范式、制度执行与文化认知的复合性系统困境。然而,困境之中亦蕴含着制度突破的潜在方向与局部经验。

(一)隐性学术贡献识别机制的结构模型

扎根理论分析已从制度文本中系统提炼出关键范畴,揭示了隐性学术贡献的识别是一套由价值理念、运行程序与技术工具共同构成的系统性制度安排,其有效运行有赖于不同制度要素在结构层级上的合理配置与协同运作。据此,本研究构建了高校教师隐性学术贡献识别机制的结构模型(如图2),旨在从制度层面揭示隐性学术贡献识别在价值引导、程序保障与工具支撑之间的结构耦合关系,为后续制度优化路径的系统性建构提供理论支点与分析框架。

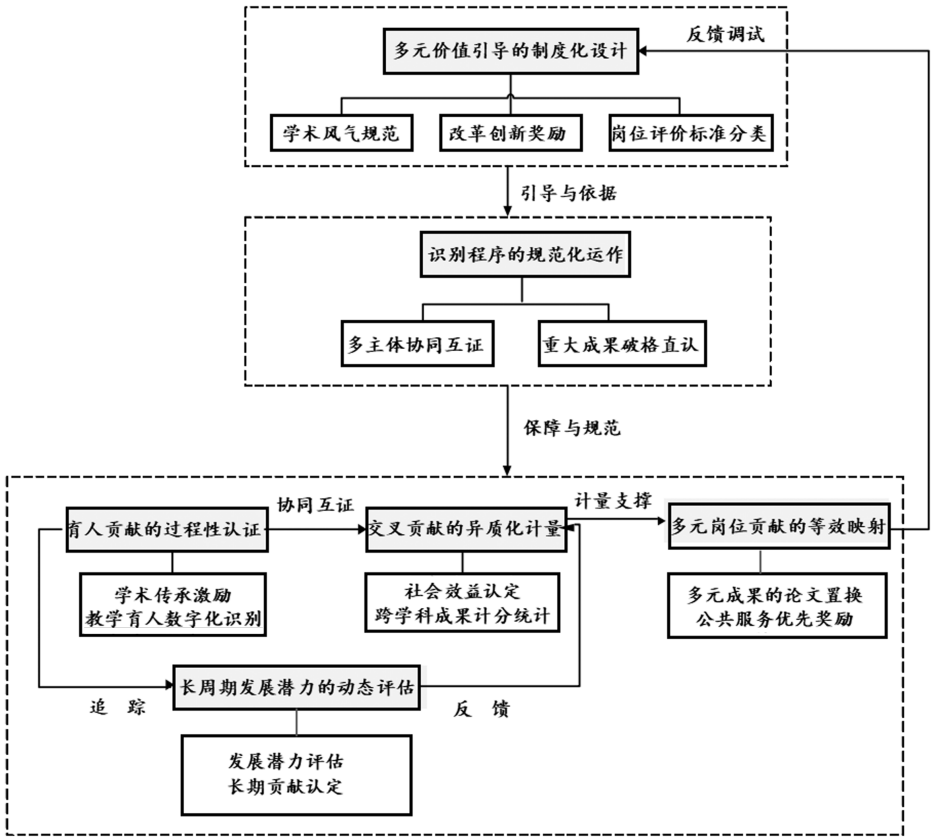


图2　高校教师隐性学术贡献识别机制的理论模型

(二)制度优化路径

1.深化价值理念嵌入,筑牢多元评价的制度根基

摆脱隐性学术贡献识别困境的关键在于推动以大学术观为核心的多元价值理念,从单一绩效导向向多元学术贡献协同确认的制度转型。“多元价值引导的制度化设计”范畴显示,高校评价改革的核心任务在于拓展学术价值的制度承载边界,可通过3类制度工具协同作用,推进不同类型学术实践在同一评价体系中获得合理定位与制度确认。一是将“破五唯”原则与育人导向纳入评价总则,以学术风气规范强化价值导向(N.15,N.172);二是通过岗位分类评价标准设置差异化评价维度(N.92,

N. 107);三是通过改革创新奖励机制对长周期与高风险探索给予制度激励(N. 64,N. 121)。这些制度安排有助于在既有评价框架中拓展多元学术价值的制度表达空间。同时,多元价值理念的制度落地需引入弹性空间。在岗位分类评价框架下,允许教师在评价周期内申报重点贡献维度,并由院系结合学科特点进行权重调适。高校还需通过荣誉体系与制度化叙事强化文化认同,使育人与社会贡献逐步转化为学术共同体可共享的价值范式。

2. 健全识别程序规范,构建证据为本的公平闭环

隐性学术贡献识别机制的有效运行依赖程序层面对评价公正性的制度保障。当前识别困境在很大程度上源于证据组织方式不清、程序规则不稳与责任界面模糊,需要在尊重学术复杂性的前提下构建一套可核验、可追溯的证据体系与程序规则。在证据组织层面,高校需建立以贡献类型为导向的证据指引体系。通过多维证据的结构化组织(N. 62,N. 153),隐性贡献得以获得可讨论、可核验的制度呈现方式,避免评价过度依赖个体陈述或专家印象。在评价运行层面,程序公正性的实现依赖多主体协同互证机制。多源视角证据的互补有助于降低单一评价主体带来的系统性偏误(N. 77,N. 116),使隐性贡献评价由个体判断转向共同体共识的程序化生成过程。同时,制度亦需为突破性创新预留必要的弹性空间,即通过匿名评审与后效追踪复核相结合,为具有潜在突破性的学术探索提供制度通道(N. 122,N. 147),使评价体系能够在稳定性与前瞻性之间保持适度张力,为多元学术实践的制度确认提供稳定支持。

3. 开发与完善识别工具,推动工具体系的阶段适配与协同支撑

“育人贡献的过程性认证”“交叉贡献的异质化计量”“长周期发展潜力的动态评估”“多元岗位贡献的等效映射”等范畴表明,识别工具为隐性学术贡献提供可呈现、可讨论与可比较的制度表达方式。在育人贡献识别方面,高校应建立以过程证据为核心的数字化记录机制,将教师育人投入纳入持续记录体系,并与学生评教中的质性反馈形成交叉印证(N. 73,N. 107),从而为育人贡献提供可追溯的结构化证据,提升其在评价体系中的制度可见性。在跨学科与跨领域贡献识别方面,高校需建立跨学科评议与协商机制,对不同成果类型的认定方式与折算规则进行动态调整(N. 85,N. 121),为不同学术实践形态在统一评价体系中的制度通约提供制度基础。在长周期探索领域,高校可以通过延长评价周期并引入阶段性诊断评估(N. 64,N. 107,N. 121),建立跨周期成果累积与持续评价机制,以缓解评价节奏与学术积累节奏之间的结构性张力。在成果形态通约方面,高校可建立多元成果映射与价值换算规则,将艺术作品、智库报告、技术推广等非传统成果纳入评价体系(N. 15,N. 141),拓展评价体系对多元学术实践的制度承载能力。通过这些工具的协同运作,高校教师的隐性学术贡献将获得更加稳定、可信与可持续的制度承载空间。

4. 构建协同演进的制度生态,保障学术评价改革的可持续性

高校教师隐性学术贡献识别机制的稳定运行依靠高校内部制度体系的协同支撑。高校需通过治理协同、时间整合与结果贯通,构建具有持续演进能力的制度生态,支撑多元评价的长期运行。在治理结构层面,高校应建立跨部门协同机制,推动人事、教务、科研等职能部门在评价规则与数据标准上的制度整合,形成稳定的协商接口,为多元评价的持续运行提供组织保障。在运行支撑层面,高校需构建贯通教师职业全周期的数字化支持体系,为长周期评价提供连续证据基础,并建立动态更新的学术发展档案,用以识别长期积累的学术影响与传承性贡献(N. 121)。在结果运用层面,高校应推进评价结果与教师发展机制形成联动。评价结果可从简单等级判定转向基于证据的综合诊断,并将其与教师发展项目、学术休假安排、跨学科团队支持、种子基金配置等资源相衔接(N. 57,N. 79),使评价机制由管理工具升级为教师发展的支持机制。

五、结　　语

本研究以高校教师隐性学术贡献识别机制为研究对象,在多元学术观与全评价理论视角下,对 41 所高校相关政策文本开展扎根理论分析,探讨高校在推进学术评价改革过程中如何将原本制度性不可见的学术劳动纳入正式评价体系。研究表明,高校在识别教师隐性学术贡献时所面临的挑战是学术实践形态、评价技术路径、治理结构安排、学术文化认知等多重因素交织作用形成的制度性困境。实证分析进一步揭示了 4 类相互关联的现实挑战:过程性、迟效性、情境嵌入性的学术实践与既有评价技术之间存在适配压力;指标化评价工具在价值呈现与学科差异处理方面仍存在明显边界;岗位分类、证据组织与部门协同机制尚未形成稳定支撑;学术共同体长期形成的价值排序持续影响非成果导向实践的制度认同。基于此,研究在中观层面建构了由价值理念、程序规范与识别工具构成的高校教师隐性学术贡献识别机制模型,提出以价值嵌入、程序保障、工具支撑与制度协同为核心的制度优化路径,从而为理解新时代高校学术评价转型提供理论解释。当然,隐性学术贡献识别机制的构建与完善仍处于持续演进之中。未来研究可通过多案例追踪与比较研究,对不同类型高校教师开展深度访谈与参与式观察,以检验并修正本研究提出的机制要素及其适用性。同时,还可关注院系、教师与专家等多方主体在制度落地过程中的互动实践与策略回应,并从治理理论与组织行为学视角进一步审视识别机制中可能存在的“规训”与“赋能”逻辑,反思新的评价工具在追求公正识别的同时,是否会引发新的监控形式或绩效压力。最后,通过持续的理论反思与制度创新,逐步培育并建立更加尊重学术规律、彰显多元价值的学术评价生态。

参考文献:

[1] 蒋玲,郑佳,郭亚军.“破五唯”背景下高校科研绩效与学术声誉评价机制改革研究——以中国人民大学为例[J].中国人民大学教育学刊,2025(5):19-27.

[2] 高金勇.高校教师评价中的量化维度及其纠偏[J].江苏高教,2024(3):44-52.

[3] 王建华.高等教育中绩效分析的必要与不要[J].江苏高教,2023(5):1-8.

[4] 周洪宇.深化教育评价改革 加快推进教育现代化——《深化新时代教育评价改革总体方案》解读[J].中国考试,2020(11):1-8.

[5] 刘志芳,孙银光.高校教师科研评价不良治理机制生成机理与优化路径[J].大学教育科学,2024(4):58-66.

[6] 田贤鹏.从符号到知识:高校教师学术增值评价的困顿与进路[J].复旦教育论坛,2022,20(6):12-18.

[7] 李翔宇.优化艺术学学术期刊论文评价机制与方法[J].中国社会科学评价,2023(4):148-154,158.

[8] 周海涛,于榕.高校青年教师教学学术能力提升的瓶颈与路径[J].国家教育行政学院学报,2022(5):79-85.

[9] 罗生全,杜晓昕.“双一流”背景下高校教师可持续性学术发展机制构建[J].西南大学学报(社会科学版),2023,49(2):153-160.

[10] 叶继元.“全评价”体系分析框架及其应用与意义[J].云梦学刊,2013,34(4):12-14.

[11] 叶继元.学术“全评价”体系与中国特色哲学社会科学学术评价体系的构建与完善[J].情报资料工作,2021,42(3):15-22.

[12] 吕黎江,吴剑.高校教师评价体系改革探析[J].浙江社会科学,2021(7):144-149,160.

[13] Fleming D. Wired scholarship: the invisible college revisited[J]. Convergence,1999,5(1):78-90.

[14] Heckman J J, Stixrud J, Sergio U. The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior[J]. Journal of Labor Economics,2006,24(3):411-482.

[15] José V O S, Maribel B. Revealing the hidden curriculum in higher education[J]. Studies in Philosophy and Education,2018,37(5):481-498.

[16] Delaet D L. Introduction: the invisibility of women in scholarship on international migration[M]//Kelson G A. Gender and immigration. London: Palgrave Macmillan UK,1999:1-17.
[17] Adrienne R C S, Jyotsna V, Christine A S, et al. Advance scholar program: enhancing minoritized scholars' professional visibility[J]. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal,2019,38(3):305-327.
[18] Boyer E L. Scholarship reconsidered: priorities of the professoriate[M]. Princeton: Princeton University Press,1990: 75-79.
[19] Polanyi M. Tacit knowing[J]. Knowledge,2005(2):101-114.
[20] Polanyi M. The tacit dimension[M]. London: Routledge,2009:135-146.
[21] Walker M A, Emmanuel F B. Making the invisible hyper-visible: knowledge production and the gendered power nexus in critical urban studies[J]. Human Geography,2019,12(2):36-50.
[22] Strauss A L. Qualitative analysis for social scientists[M]. Cambridge: Cambridge University Press,1987:59-61.
[23] Corbin J, Strauss A. Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory[M]. Thousand Oaks: Sage,2014:53-55.
[24] 陈向明. 质的研究方法与社会科学研究[M]. 北京:教育科学出版社,2000:332-335.
[25] 魏庆义,赵祥辉. 制度规训下的"求生":博士生论文发表的影响机制研究[J]. 重庆高教研究,2023,11(1): 102-115.
[26] Wagner R K, Sternberg R J. Practical intelligence in real-world pursuits: the role of tacit knowledge[J]. Journal of Personality and Social Psychology,1985,49(2):436-458.
[27] Eraut M. Non-formal learning and tacit knowledge in professional work[J]. The British Journal of Educational Psychology,2000,70(1):113-136.
[28] Wang J. The problem of unbalance and inadequacy of scientific research evaluation in China's universities[J]. Advances in Social Science, Education and Humanities Research,2018(266):374-378.
[29] 张曦琳. 高校教师学术评价机制变革研究[D]. 上海:华东师范大学,2022:74.
[30] 张卓,刘冬冬. 高校教师学术评价的数字规训及其突围[J]. 大学教育科学,2023(1):74-82.
[31] 张琳,曹喆,徐干城. 冲出重"唯":学术资本视域下高校教师评价改革的困境、症结与出路[J]. 国家教育行政学院学报,2024(7):12-19.
[32] 冯霞,朱婉桐,江涵月,等. 线性学术评价效度的影响因素、问题与对策研究[J]. 情报理论与实践,2025,48(8): 56-61.
[33] 马红霞. 浅析自然科学、社会科学和人文科学的本质差异[J]. 广东社会科学,2006(6):72-77.
[34] Poul M M. Bibliometric differences-a case study in bibliometric evaluation across SSH and STEM[J]. Journal of Documentation,2019,75(2):366-378.
[35] 田贤鹏,姜淑杰. 从"五唯"到"多维":高校教师学术评价的变革[J]. 上海教育评估研究,2022,11(3):1-5.
[36] 赖昀,李伟. 高校分类评价的价值意蕴、实然困境与未来走向[J]. 江西师范大学学报(哲学社会科学版),2025, 58(6):74-83.
[37] 杨洁,朱炎军. 新时代高校教师评价改革政策执行实践:多重制度逻辑与应对策略——一项案例研究[J]. 教育发展研究,2024,44(9):29-36.
[38] 叶嘉琪. 高校教师职称评聘的制度逻辑、实践特征与优化路径——基于扎根理论的分析[J]. 高校教育管理, 2025,19(4):86-96.
[39] 周川. 量化评价的泛滥及其危害[J]. 江苏高教,2021(5):8-14.
[40] 耿旭,欧阳光华. 从象征性到真实性:大学教师学术评价范式转换研究[J]. 江苏高教,2025(4):54-61.

(责任编辑:杨慷慨　张海生　校对:张海生)

Identification Mechanism for University Faculty's Implicit Academic Contributions: Practical Dilemmas and Institutional Optimization

Liu Tingting[1], Zhang Wanhong[2]

(1. *School of Foreign Studies*, *China University of Mining and Technology*, *Xuzhou* 221116, *China*;
2. *School of Public Policy and Management*, *China University of Mining and Technology*, *Xuzhou* 221116, *China*)

Abstract: Against the backdrop of deepening reforms in China's education evaluation system and the ongoing efforts to dismantle the "five-only" evaluation paradigm, the scientific identification and effective assessment of university faculty's implicit academic contributions has become a critical issue in building a comprehensive and equitable academic evaluation system. Drawing on the perspectives of the pluralistic view of scholarship and holistic evaluation theory, this study employs a grounded theory approach to conduct a systematic coding and empirical analysis of 176 policy documents on faculty evaluation reform issued by 41 universities across China. The findings reveal that universities encounter multiple institutional tensions in identifying implicit academic contributions. First, process-oriented, delayed-effect, and contextually embedded academic practices are difficult to capture through existing indicator-based evaluation tools. Second, the prevailing quantitative evaluation paradigm exhibits structural limitations in accommodating pluralistic value expressions and disciplinary differences. Third, existing mechanisms for position classification, evidence organization, and interdepartmental coordination remain insufficient to support the stable institutional transformation of implicit academic labor. Finally, the value hierarchies historically embedded within academic communities continue to shape institutional recognition of scholarly practice that are not product-oriented. Building on these findings, the study identifies 6 key institutional elements-including institutional design guided by pluralistic values, standardized operation of identification procedures, process-based certification of educational contributions, and identification tools-and proposes a recognition mechanism for implicit academic contributions jointly structured by value principles, operational procedures, and identification instruments. This mechanism highlights institutional tools such as educational contribution certification, cross-contribution measurement, long-cycle evaluation, and multi-dimensional contribution mapping, through which processual and context-dependent scholarly practices can obtain stable institutional representation and evaluative channels. Based on this mechanism, the study further advances a set of systematic institutional optimization strategies. At the value level, universities should promote the institutional embedding of a pluralistic view of scholarship to consolidate the conceptual foundation of classified evaluation. At the procedural level, standardized recognition processes centered on multi-source evidence and collaborative verification should be established to enhance the fairness and credibility of evaluation. At the instrumental level, differentiated identification tools tailored to diverse contribution forms should be developed to strengthen evidence representation and the commensurability of outcomes. At the institutional-ecological level, cross-departmental coordination, integrated data platforms, and aligned mechanisms for the use of evaluation results should be advanced to sustain the long-term operation of evaluation reforms.

Key words: implicit academic contributions; academic evaluation of university faculty; institutional invisibility; identification mechanism for implicit academic contributions; institutional optimization