

大学教师评价改革的逻辑^{*}

周光礼

摘要:学术系统是由院校与学科构成的矩阵系统,大学教师既从属于院校,又从属于学科。前者是有形学院,后者是无形学院。大学教师评价有两个维度,一个是有形学院的绩效评价,另一个是无形学院的同行评价。有形学院的评价聚焦教学和人才培养,重视绩效评价和科层式治理;无形学院的评价聚焦研究和学术产出,强调同行评价和学术自治。破“五唯”立新标应该立足学术系统的底层逻辑,从院校和学科两个维度改革大学教师评价体系。院校维度的评价改革必须树立以立德树人的成效作为评价大学教师的根本标准,学科维度的评价改革必须树立以前沿突破论英雄的杰出人才新标准。

关键词:大学教师评价;院校维度;学科维度;科层式治理;市场式治理

大学教师评价是学术治理关键一环,事关大学教育发展方向。2018年9月,习近平总书记在全国教育大会上指出,“要扭转不科学的教育评价导向,坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾,从根本上解决教育评价指挥棒的问题”^[1],这为大学教师评价改革指明了方向。“五唯”长期主导中国学术评价体系。20世纪初,教育测量方法传入中国,科学主义范式开始进入大学教师评价体系。这种评价范式主张将评价内容分解为具体的、可操作的行为目标,以便对学术活动进行客观的测量和统计。改革开放以后,西方的科学主义评估范式在我国越发盛行。可量化、可比较、易操作的“五唯”学术评价体系既是科层管理的迫切需要,又是科学主义评估范式的内在要求。“五唯”作为一套以量化标准为依据的质量评价体系,在改革开放之初曾发挥了重要作用。但是随着我国教育进入新时代,这种单一维度的学术评价,不仅其科学性、公正性难以保障,而且容易导向功利,无法适应高等教育高质量发展的需要。因此,破除“五唯”顽瘴痼疾、实现学术评价范式的现代转型是当前的迫切任务。然而,当前人们对大学教师评价改革的认识大多停留在表象层面,对其底层逻辑缺乏深入的理解。本研究将引入学术系统的两个维度——院校与学科,讨论有形学院和无形学院的评价逻辑,探讨大学教师评价改革

中的破“五唯”立新标问题。

一、学术评价改革的原点:科层式治理还是市场式治理

学术治理涉及两个核心问题,一个是权力配置问题,另一个是资源配置问题,权力配置和资源配置的依据是学术评价。在现代社会,没有评价就没有治理。因此,推进学术治理现代化的关键是学术评价体系改革。

学界普遍认为,中国学术评价改革的原点是破除科层式治理。因为自计划经济时代至今,中国学术系统治理的主导范式一直是科层模式。所谓科层式治理模式,就是遵循行政逻辑,依靠层级化、劳动分工、专业化、正式规范等方式协调学术系统。科层式治理模式的突出特点是科层制与政治化相互建构。在权力配置上,强调权力的层级化与集中化;在资源配置上,遵循国家中心模式,即学术资源控制政府及其官僚手中;在学术评价上,推行自上而下的问责性评价。作为政府主导的学术评价,问责性评价遵循管理主义逻辑。回顾我国问责性评价的发展历程,大致可以分为三个发展阶段。第一个阶段是启动期(1983—1992年)。标志性事件是1985年《中共中央关于教育体制改革的决定》首次提出要对高等教育活动进行定期评估,并首次提出“高等学校办学水平评估”的概念。根据这一文件精神,同年11月,

^{*} 本文系教育部委托课题“部分发达国家高校教师评价的典型做法及对我国的启示”(22JGWT0002)的研究成果

国家教委颁布了《关于开展高等工程教育评估研究和试点工作的通知》，部分地区开始启动工程教育评估试点工作^[2]。第二个阶段是拓展期(1993—2002年)。这个阶段的突出特点是学术评估的重点开始由工程教育领域向整个高等教育体系延伸。从1994年起，国家教委开始有计划、有组织地实施普通高校本科教学工作水平评估。1998年颁布的《中华人民共和国高等教育法》规定，“高等学校的办学水平、教育质量，接受教育行政部门的监督和由其组织的评估。”以法律形式为问责性评估奠基^[3]。第三个阶段是成形期(2003年至今)。在国家层面建立起了两个问责性评价体系。一是本科教育教学评估体系。2003年，教育部在《2003—2007年教育振兴行动计划》中，明确提出实行以5年为一个周期的全国高等学校教学质量评估制度，并于次年8月成立教育部高等学校教育教学评估中心，组织实施高等学校本专科的教育评估工作。二是学科评估体系。2003年，教育部学位和研究生教育中心成立，其主要职责是开展学位与研究生教育的评估、评审监测工作。

问责性评价是科层式治理的主要手段，其主要弊端有二：一是导致不利的比较和不良的竞争，导致“问责恐惧症”；二是评价者与被评价者处于不对等的地位，忽视被评价者的主张、焦虑和争议，两者之间天然处于对立状态。因此，有人认为学术治理现代化的关键是破除科层式治理，建立以评价者与被评价者相互合作为特点的协商性评估体系。对此，有人不以为然。他们认为，中国破除科层式治理，既不现实，也无必要。因为中国独特的历史、文化、国情，决定了科层式治理一定会处于主导地位。学术评价改革的原点不是破除科层式治理，而是消除市场式治理的弊端。事实上，随着社会主义市场经济的建立，市场式治理进入了中国学术体系。所谓市场式治理，就是遵循市场逻辑，强调人们通过自愿的相互交换达到彼此的目的，没有人为整个社会做出决策，所有人为自己做出的决策负责。市场式治理的突出特点是绩效优先和自主决策。在权力配置上，强调权力的非中心化；在资源配置上，遵循市场导向模式，即学术资源控制在无数消费者手中；在学术评价上，重视排名性评价。作为商业机构提供的学术评价，排名性评价遵循科学主义范式。

排名性评价是指按照一套共同适用的评价指标对大学工作进行赋值评分，并按照分数高低顺序对大学进行排名。最早的排名性评价出现在美国。1911年，美国教育部公布了美国大学协会的344所大

学的排名报告。中国排名性评价是随着社会主义市场经济的建立而逐步发展起来的。1992年，国务院批转国家教育委员会的《关于加快改革和积极发展高等教育的意见》中明确提出，“社会各界要积极支持直接参与高等学校的建设、人才培养、办学水平和教育质量评估”。2002年，教育部、科技部在《关于充分发挥高等学校科技创新作用的若干意见》中强调，要“建立和培育独立的社会化的中介性科学评价机构，积极开展科学评价工作。”^[3]这些文件是社会开展排名性评价的政策依据。中国排名性评价主要经历了三个发展阶段。第一个阶段是萌芽期(1987—1992年)。1987年，中国管理科学研究院以美国费城科学情报研究所公布的《科学引文索引(SCI)》为数据源，在《科技日报》上发布了《我国科学计量指标的排序》，公布了对我国87所重点大学的排名。这个只有一个指标的大学排名标志着中国开始对大学进行定量排名研究。第二个阶段是探索期(1993—2002年)。社会主义市场经济体制的确立推动了排名性评价的快速发展。这个阶段的突出特点是民间性的排名机构急剧增加，排名对象逐步扩展，排名指标日趋多样，社会关注度日渐上升。1993年6月，广东管理科学研究院以《中国大学评价——1991研究与发展》为题，按照以成果为主、投入产出比为辅的原则发布了中国大学100强。此后，网大(中国)有限公司、中国校友会、武汉大学中国科学评价研究中心、广州日报等机构都发布了各自的大学排名榜。第三个阶段是拓展期(2003年至今)。其标志是世界大学排名的兴起。虽然大学排名是西方的舶来品，但是世界大学排名却是中国的首创。西方学界普遍认为，一个国家的高等教育是与一个国家的文化模式相适应的，因此，国与国之间的大学不具有可比性。1999年，我国政府启动旨在建设世界一流大学的“985工程”，为检测其建设成效，教育部委托上海交通大学研究世界大学的可比办学指标。2003年，上海交通大学高等教育研究所在其官网上发布了《2003年世界大学学术排行榜》，采用教育质量、教师水平、科研成果、师均发表等指标，公布了世界大学学术排行。这是全球第一个世界大学排行榜，其一经公布就在全球产生了巨大影响。受其鼓舞，2004年，英国QS公司开始发布世界大学排行榜，2014年美国新闻与世界报道开始发布世界大学排行榜。随着我国“双一流”建设的实施，这些世界大学排行榜在中国学术治理中发挥越来越大的作用。这些大学排行榜具有4个共同特点：重规模轻质量，重科研轻

教学,重投入轻产出,重自然学科轻人文社会学科。排名性评价是市场式治理的主要手段,其弊端主要表现为科学主义评价貌似精确其实模糊;加之商业化运作,“花钱买排名”现象频出。尤其是产生功利主义的不良导向,大学过于关注量化指标,产生唯论文、唯项目、唯帽子、唯奖项等“五唯”顽疾。因此,学术评价改革的原点应该是破“五唯”,改进市场治理模式。

其实,学术评价改革的原点既不是用市场式治理取代科层式治理,也不是用科层式治理抑制市场式治理,而是要寻找第三条道路。换言之,科层式治理的“政府失灵”和市场式治理的“市场失灵”呼唤新的治理模式。网络式治理是一种新的学术治理模式。网络式治理,就是要充分发挥政府和社会组织在学术治理中的作用,让政府和社会组织在学术治理过程中相互协作,形成一种相对稳定的关系形态。这种治理模式既不同于传统的政府计划干预,也不同于自由市场的资源配置。如果说科层式治理依靠政府问责,市场式治理重视院校自我问责,那么网络式治理强调社会问责。所谓社会问责,是指通过社会参与来改进政府问责的一种模式。由于中国独特的传统文化,政府一直在学术治理中发挥主导作用,未来很长的一段时间仍将如此。但近年来,我们在坚持政府主导的前提下,越来越重视发挥市场在学术治理中的作用,逐步形成了“有为政府、有效市场”的治理格局。从这个意义上讲,网络式治理整合了科层式治理和市场式治理两种模式的有优点,能够为新时代学术评价改革提供理论依据,将推动我国学术评价由政府问责向社会问责转变。

二、大学教师评价的主体:有形学院与无形学院

1. 大学教师的双重归属。学术性是高等教育的本质特点,学术系统与高等教育系统几乎同义。学术系统是学科和院校构成的“矩阵结构”(Matrix Structure),这是美国学者伯顿·克拉克的一个基本洞见。如其所言,“无论哪里,高等教育的工作都是按学科(Discipline)和院校(Institution)组成两个基本的纵横交叉的模式。各学科穿越地方院校的界线,各学院又反过来收拾各学科的亚群体在地方集合起来。”^{[4]6}这说明,学术活动有两种基本的组织方式,一种根据院校进行组织,另一种根据学科进行组织。

院校模式往往是最先被关注的组织模式,因为它是一种有形的实体。这种有形的实体不仅将不同学科的专家联系在一起,而且将教师、学生和行政人员联系在一起^{[4]33}。几乎所有的院校都坐落于特定的

地点,并形成各具特色的校园物质文化景观。“每个地理单元就是一所特定的大学或学院,它有错落有致的校舍”^{[4]33-34},这能使一所大学或学院成为有相当规模的有形实体,我们称之为有形学院。从院校维度上看,一个国家的学术系统按地域划分为很多个地理单元,每个地理单元就是一所大学或学院。

学科组织模式之所以为人们所忽视,因为它是无形的实体。正如伯顿·克拉克所言,“学科明显是一种联系化学家与化学家、心理学家与心理学家、历史学家与历史学家的专门化组织方式。它按学科,即通过知识领域实现专门化。专业也遵循类似原则,将相同的专家汇集在一道。”^{[4]34}与院校组织模式一样,学科或专业同样具有综合性,但他们不是根据所在地实现专门化,而是形成一个跨地区性的行业利益团体。他们能横跨各个院校,将各个院校相同的部门联系起来。从这个角度来看,学科和专业研究领域具有准院校性质,我们称之为无形学院。事实上,一个全国性的学术系统就是由一批学科和专业构成的^{[4]34}。当然,学科的范围不限于一国的学术系统,它的边界超越国境线,尤其是自然科学家,他们在世界范围内开展工作。正是学科组织方式使得学术机构表现出其他组织不太具有的超越时空及国际化的特点,其他组织由于缺少以跨越性机构和系统为特征的工作任务,因而更多地受地方和国家的结构及文化的限制^{[4]34}。

伯顿·克拉克认为,这种学术系统矩阵结构不是人为划分的,而是自发形成的。“这种结构的自发形成是如此符合‘事物的本质’,以至于似乎没有其他选择。事实上,的确没有。高等教育必须以学科为中心,但它同时必须聚集于事业单位。”^{[4]36}

“有形学院”与“无形学院”的观点为我们进一步分析大学教师的工作及其评价提供了有用的分析框架。有形学院和无形学院一起以一种特殊方式决定了学术组织。有形学院(院校)和无形学院(学科)的交汇点不仅仅是大学基层学术组织(学系、讲座或研究所),而且是大学教师。正如学系、讲座或研究所既是学科的一部分,也是院校的一部分^{[4]37},大学教师既归属于院校,又归属于学科。大学教师首先受聘于一所具体的院校,在行政上从属于有形学院(院校组织),这是一种纵向的科层结构。在这个维度上,学术治理表现为科层治理模式。同时,大学教师又是学术共同体中的一分子,在学术上从属于无形学院(学科),这是一种横向的跨院校的扁平结构^[5]。在这个维度上,学术治理表现为行会治理模式。总而

言之,尽管大学教师受聘于一所具体的院校,但其工作却以知识、学科、专业为基础。其中,学科是大学教师安身立命的根本,这是大学教师对学科的忠诚超过对院校的忠诚的根本原因。正如伯顿·克拉克所言,“如果让学术工作者在学科和单位两者之间进行选择,他或她一般会选择离开单位而不是学科。一个人离开他的专业领域要比离开他所在的大学或学院代价高得多,因为一个人的高等教育层次越高,其专业在决定任务时的重要性越明显。”^{[4]35}可见,对大学教师来说,掌握一个专门知识领域和懂得一门学科仍然是最关键的。从这个意义上说,主宰大学教师工作生活的力量是学科而不是所在的院校。

作为学术治理关键一环,大学教师评价也分两个维度:当大学教师从属于有形学院(院校)时,受科层式治理主导,实行问责性评价;当大学教师从属于无形学院(学科)时,受行会式治理主导,实行同行评价。在这两个维度中,同行评价更为根本,因为学科具有首要性。毕竟,控制院校里学者行为的仍然是问题和学科内容,而不是变化无常的个人或集体意志(行政)。总体来看,大学教师评价基于教学、研究、服务三大组织使命,其中:有形学院(院校)的评价重视教学和服务使命,无形学院(学科)的评价重视科学研究。学科维度的评价迫使机构向学术性——研究性——方向发展。院校维度的评价则迫使学科以学生为中心,有时还迫使它认识其他学科领域^{[4]37}。两个维度的大学教师评价不能相互替代,他们是一种松散耦合关系。

2. 大学教师评价的院校维度。院校维度的大学教师评价是指根据组织目标和教师任务制定评价标准,系统收集质量证据,对大学教师的工作成效进行价值判断。这个维度的教师评价是大学人事管理制度的基础,其核心是鉴定与激励。评价合法性建立在如下假设的基础上:一流大学教师队伍是达到一流大学的前提和基础,为确保大学办学水平和质量,必须强化大学教师的评价。没有评价就没有管理,世界一流大学的教师应始终处于评估中。

院校维度的大学教师评价可以细分为不同类型。从时间维度来看,大学教师评价包括招聘考核、年度考核、职称评审、聘期考核。招聘考核是指聘用新教师时大学对应聘者实施的选拔性评价,它是教师人事关系成立的前提。年度考核和聘期考核属于常规业绩评价,其结果是加薪和发放津补贴的依据。其中,年度考核是对所有教师进行的一年一度的评价,旨在对教师本年度的工作业绩进行核查,以自我

评估为主,是教师评优评奖的基础。聘期考核是在聘任制条件下根据岗位职责对大学教师进行的评价。中国大学的聘期考核一般3年一次,西方研究型大学一般5~7年一次,与学科国际评估同时进行。聘期考核是在年度考核的基础上进行的,是对教师事业发展的全面评价。职称评审是教师晋升高一级岗位时进行的评价,这种评价建立在分层分类的基础上。在北美,大学教师一般分为两个系列,一个是教授系列,另一个是讲师系列。前者分为助理教授、副教授、正教授,副教授以上一般实行终身制;后者分为讲师、高级讲师,基本上都是合同制。助理教授在进入终身轨之前,首先签订一个为期3年的合同,合同期满即进行评估,评估合格之后,再签订一个为期2年的合同,合同期满后再进行评估,评估合格之后即可晋升为副教授,进入终身轨。原则上,副教授任职满5年,可申报正教授^[6]。在我国大学教师只有一个系列,即讲师、副教授、正教授,一般讲师满3年即可申报副教授,副教授满5年即可申报正教授。

当前,院校维度大学教师评价的最大问题是过于强调绩效评价和社会问责。随着新自由主义的兴起,市场式治理成为全球学术治理的主导模式。世界大学排行榜的勃兴驱动大学按照市场竞争规则和产业逻辑运行,绩效指标和质量控制成为学术职业管理的主要手段。然而,学术职业的绩效很难被量化,勉强量化会带来许多意想不到的后果。其中,最突出的一个问题是引发“五唯”顽瘴痼疾。由于国际可比的量化指标唯有论文数,于是“唯论文”被嵌入大学教师评价体系之中。在这种评价指挥棒下,原本聚焦“学生与教学”的院校教师评价被关注“科研与论文”的“五唯”评价所取代,进而导致全球大学德育边缘及大学立德树人能力的弱化。这种现象已经引起了普遍的忧思。人们逐步认识到,通过引入竞争和淘汰机制不能解决大学教师的绩效和质量问题。大量的实证研究证明,重奖国际发表无法带来学术的前沿突破,无力解决“卡脖子”问题,甚至无助于高水平的学术发表。事实上,对于学术职业,不宜通过建立严密的考核和问责制来获取大学教师的工作绩效,而应该依靠学术共同体的价值规范来获得最佳绩效。“专业人员特别容易被鼓动不仅仅满足最低满意和不偷懒。他们有自己的不成文的规范,不需要组织对他们的行为进行严密监视。社会资本——一种促进合作行为的规范——因此取代了严密的制度化的激励制度。个人的金钱尽管不可或缺,但只能作为一种激励手段。”^[7]这就要求我们弱化基于科

层式治理的问责性评价,强化基于行会式治理的协商性评价,降低管理重心,将学术职业管理权授予学系、讲座和研究所等基层学术组织,培育共同价值和质量管理文化,通过非正式规范和群体认同感激励教师竭尽全力。

3. 大学教师评价的学科维度。学科维度的大学教师评价是指学术共同体对学者的学术品格、学术能力、学术贡献的认可性评价。作为无形学院的一员,大学教师的学科归属感普遍高于院校归属感。在学术共同体中获得同行认可和声誉是学者的生命线,因为同行认可与学术奖励及学术资源的配置直接相关,是生成学术精英的前提和基础。

尽管学术共同体实行行会式治理,强调同行评价,但其实质上是一个由学术精英主导的等级系统。分层旨在区分学术精英与其他学者,学术精英的识别标志是获得普遍认可^[8]。正如美国社会学家默顿所言,学者在学术分层体系中所处的层级以及学术声望,是通过所获得的学术奖励以及学术承认来衡量的,而学术产出是学术声望获得的决定性因素。学术产出可以通过发表的论文数量和质量进行衡量^[9]。在理想状况下,一个高度自治自律的学术共同体,学术奖励和承认应该基于学者的学术产出与学术贡献。但在实践中,一些外部的特殊因素也影响了学术的奖励和承认。基于此,人们归纳出两种学术精英的识别和选择机制。一种是普遍主义,即对学者的评价和奖励主要根据其工作成就,在此过程中,个人先赋的社会属性不应该起作用;另一种是特殊主义,即对科学家的评价和奖励受到个人先赋的社会属性干扰^[10]。

学科维度大学教师评价最大的问题是同行评价的异化。同行评价强调协商一致。在空间上,只适用于“小国寡民”的学术共同体;在时间上,只适合长时间尺度的同行承认,短时间内的同行承认具有较大的不确定性、任意性和主观性。应该说,这种评价在科学事业还是爱好者事业的小科学时代是行之有效的。但是,同行评价不适用于大规模职业化的科学事业,不适应需要即时认可的国家创新体系,不适应当代科研领域的职称晋升、成果评审、资助评审、荣衔评定^[11]。勉强使用,弊端重重,其中,最受人们诟病的是对问世不久的创新成果尤其是颠覆性创新成果难以给出合理评价。为弥补同行评价“小国寡民”的不足,不得不引入科层式治理模式和科学主义评价范式。而后者正是同行评价异化的根源。同行评价的前提是学术共同体的高度自治自律,同行认可

遵循普遍主义原则。然而,学科的行会式治理越来越受到科层式治理的挤压和渗透,有组织的学科成为常态。据统计,20世纪60年代,美国创办了300多个有组织的学科,学者的认可和声誉主要通过国内和国外专业协会建立起来。这样,行会式治理逐步被科层式治理所取代,学术认可的特殊主义特征越来越明显,同行评价逐步异化。在我国,同行评价的科层化色彩更为浓厚,这突出表现在学术精英的行政选拔中。中国学术精英的识别和认可不仅是一个技术过程,也是一个政治过程。政治过程强调学术共同体的竞争是在政府主导下进行的,即政府设置各种人才项目,从所有学者中挑选出一小批人,授予“人才称号”,给予特别的资助和培养,创造各种有利条件使其做出杰出学术成就,进而获得同行承认和学术认可。同行承认是学界的“硬通货”。只有获得尽可能多的人才帽子,才能吸引眼球;只有光环叠加,才能获得广泛认可。在这种情况下,同行评价逐渐沦为行政合法性工具,其本身已异化为行使行政权力的一个主体,但其却没有受到任何监督和约束,绝对的权力常常导致绝对的腐败。为了弥补同行评价过于主观、随意、利益纠葛的不足,科学主义的文献计量方法逐步流行。科学主义评价范式虽然解决了同行评价的“小国寡民”问题,但没能解决同行评价的时间局限问题。从长时段看,用“引用率”来衡量成果的价值有意义,但在短期内意义不大,尤其对创新成果来说^[12]。而且,科学主义评价范式难以回应“有价值的难以量化,能够量化的没有价值”的诘难。事实上,文献计量方法主要适用自然科学的评价,不适用人文社会科学的评价。即使在自然科学领域,也只能大体上反映其平均水平,不能识别顶尖成果。这种方法也只是在自然状态下运用比较合理,在以刊评文、顶刊崇拜、数据操控状态下则非常不靠谱。文献计量评价不适合人文社会科学的一个重要原因是人文社会科学具有文化性和地域性。学科跨越国界,但越是自然科学,越具有国际统一的标准;越是人文社会科学,越没有统一的标准,越具有地方性和个体性,国际可比指标非常少。这也是世界大学排行榜重自然科学、轻人文社会科学的原因。在科学主义范式主导下,同行评价容易失去价值判断,成为数据的奴隶。

大学教师评价的学科维度与院校维度关系密切,但学科维度是基础和前提,具有首要性。这要求我们从学科的角度认识院校和学术系统,正如伯顿·克拉克所言,“我们把大学或学院看作是国家和国际

学科的地方分部的汇集,这些分部将更大领域里知识进展、规范准则和习俗惯例输入当地并使他们在当地生根发芽。”^{[4]35}院校维度的评价常常建立在学科维度评价的基础上,在学术共同体中获得同行承认是院校激励的依据,专业水平高低始终决定着报酬和学术层级流动^[13]。

三、破“五唯”立新标:大学教师评价改革的难点及其突破

2020年10月,中共中央、国务院发布了《深化新时代教育评价改革总体方案》(以下简称《总体方案》)。《总体方案》将教育评价改革上升到推进国家教育治理体系和治理能力现代化的高度,提出以立德树人为主线,以破“五唯”为导向,以政府、学校、教师、学生、社会五类主体为抓手,着力做到政策系统集成、举措破立结合、任务协同推进。在大学教师评价领域,强调“一破一立”,即破“重科研轻教学、重教书轻育人等现象”,立“潜心教学、全心育人”。《总体方案》提出的具体措施包括:坚持把师德师风作为第一标准、突出教育教学实绩、强化一线学生工作、改进大学教师科研评价、推进人才称号回归学术性、荣誉性^[1]。针对大学教师评价中存在的突出问题,《总体方案》提出四个方面的“负面清单”:一是规范大学教师聘用和职称评聘条件设置,不得将国(境)外学习经历作为限制性条件;二是不得将论文数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资分配、奖励挂钩;三是不得把人才称号作为承担科研项目、职称评聘、评优评奖、学位点申报的限制性条件,有关申报书不得设置填写人才称号栏目;四是依据实际贡献合理确定人才薪酬,不得将人才称号与物质利益简单挂钩^[1]。这四个方面的负面清单是政府要求大学必须立改立行的“红线”。

应该说,大学教师评价领域落实《总体方案》面临一系列困难,其中最突出的是四个问题:第一,落实《总体方案》提出的“不得将论文数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资分配、奖励挂钩”后,如何解决教师科研绩效考核的操作问题。第二,如何处理好人才不唯“帽子”、不和奖励挂钩,与引进人才、留住人才、激励人才的关系问题。第三,如何破解大学教师重科研轻教学以及教学效果评价难问题。第四,为确保同行评价的公正性,如何更好地推进解决学术共同体文化和学术生态建设问题。这些问题涵盖了大学教师评价的院校维度和学科维度。大学教师的科研绩效考核以及重科研轻教学问题属于院校维度的评价。强调绩效评价和问责制是当前

大学人事管理的突出特点。由于科研成果比教学成果更为显性、更容易量化,以及科研数据更容易获得,论文数、项目数、经费数等科研量化指标自然成为大学教师评价的硬性指标,教学和立德树人等只是柔性指标,这是大学教师重科研轻教学的制度根源。要破除“唯论文”“唯项目”“唯经费”“唯奖项”,必须立新标。在新标没有立起来的情况下推进破“五唯”注定困难重重。人才帽子和同行评价属于学科维度的评价。政府主导的人才项目选拔出一大批“帽子人才”。当前最突出的问题是“原创性成果明显偏少,帽子人才明显偏多”。人才帽子本应是学术共同体对学者的认可和承认,应该实行同行评价。然而,行政介入破坏了学术共同体的自治和自律,使同行评价异化。政府的人才计划本质上是一种科层制学术治理,不同于学术共同体的行会式治理。前者建立在等级体系的基础上,后者强调权力的非中心化和平等参与。同行评价的行政化影响了其公正性,强化了学术精英识别中的特殊主义。以普遍主义识别和认可学术精英,可以成为大学聘用教师、支付薪酬的依据,有利于选拔人才、激励人才;以特殊主义识别和选择学术精英,不能成为教师聘用、薪酬奖励的依据,否则,会进一步强化学者特权身份和功利化倾向。

破“五唯”立新标应该立足学术系统的底层逻辑,从院校和学科两个维度改革大学教师评价体系。

1. 改革院校维度的教师评价。首先,院校维度的评价改革必须聚焦大学职能的实现。现代大学肩负人才培养、科学研究和社会服务三大职能,其中人才培养是大学最基本的职能,科学研究和社会服务只有有利于人才培养职能的实现才能获得合法性。从这个意义上说,立德树人的成效不仅是评价学校一切工作的根本标准,也是评价大学教师的根本标准。为实现立德树人根本任务,师德师风必须成为大学教师评价的第一标准。其次,院校维度的评价改革必须坚持协商性评估。绩效评价和问责制是院校教师评价的支柱,这种问责性评价遵循管理主义逻辑,其最突出的问题是将评价者与被评价者置于对立地位,两者处于不对等状态,进而产生问责恐惧症。问责性评价不太适合学术职业,其对大学教师的激励性也极为有限。问责性评价“失灵”呼唤协商性评价。协商性评价建立在信任与平等参与的基础上,评价者与被评价者能充分展示各自的主张、焦虑与关切,并在协商的基础上形成共识。协商性评价使评价者与被评价者成为合作者,有利于唤起大学

教师的使命感和责任心,进而实现“自我问责”。第三,院校维度的评价改革必须破除科学主义评价范式。科学主义评价范式强调精确测量和量化指标。然而,学术职业极其复杂,任何单一指标都难以反映实际情况,且大学教师绝大部分的工作难以量化,科学主义评价范式表面精确其实模糊。为此,必须树立多元多维评价观,在量化评价的基础上引入质性的专家评价。事实上,“五唯”的最大症结在于“唯”,破“五唯”其实就是要破除唯一性,鼓励多元多维。

2. 改革学科维度的教师评价。首先,学科维度的评价改革必须树立以前沿突破论英雄的杰出人才新标准。长期以来,学科维度的教师评价受制于文献计量方法,形成了以顶刊论文数量论英雄的人才标准。据统计,中国大学对 Science、Nature 等顶刊论文的第一作者平均每篇奖励 30 万人民币,居全球首位。在这一指挥棒的导向下,中国大学顶刊发文居全球第二,但“卡脖子”问题一个也没有解决。应该说,我们以顶刊论文数量论英雄的人才标准,延揽、认定了大量优秀学者,这些学者擅长跟进,在中国科技引进吸收、扩大规模阶段发挥了重要作用^[14]。但是,这些学者只善于做 1~10 的创新,不善于做 0~1 (从无到有)的创新;他们是优秀学者,但不是杰出学者。在国家强调原始创新、自主创新的新时代,文献计量已经不合时宜,需要破“五唯”立新标。需要树立以前沿突破论英雄的新标准,让具有创造力的杰出人才胜出。第二,学科维度的评价改革必须培育学术共同体意识和良好学术生态。文献计量只能反映平均水平,很难反映和把握前沿突破。文献计量是管理人员识别人才的工具,学术共同体识别和认可人才依靠同行评价。但同行评价是小科学时代的评价方法,只适合于“小国寡民”和长时段的认定。大科学时代通过科层化使同行评价适用于大规模的学术共同体,但由此带来了公正性的质疑。为确保同行评价的有效性,必须培养自主、自律的学术共同体,坚守“同行承认是学界硬通货”的行会式治理传统。第三,学科维度的评价必须破解学术系统“内部人控制”问题。学术系统建立在高深学问的基础上,专业知识因其深奥性难以为社会公众所理解,由此导致社会公众难以对学者的工作进行有效的监督,进而产生“内部人控制”问题。由于只有同行才能理解专业、深邃的学术知识,因此同行评价成为学术评价的主要方法。然而,同行评价非但不能解决“内部人控制”问题,而且使权力更加集中于少数“小圈子”。西方学术界被揭示“过于强调出身和圈子”,所

谓的学术不过是小圈子里的相互吹捧。中国学术界圈子文化更为流行。为破除学术界的“内部人控制”问题,有必要开放科学,引入开放式评价来改进同行评价。2021年11月,联合国教科文组织(UNESCO)第41届会议审议通过《开放科学建议书》,倡议打破自娱自乐的学术圈。《开放科学建议书》强调为了实现人人皆可公开使用、获取和重复使用多种语言的科学知识,为了科学和社会的公共利益,必须向传统科学界以外的社会行为者开放科学知识的创造、评估和传播过程,打破学术界“内行”和“外行”之间的边界。开放科学涵盖所有科学学科和学术实践的各个方面,包括自然科学、社会科学和人文学科。开放科学需要开放式评价。所谓开放式评价是指面向包括同行在内的学术界和社会,规范展示参评成果,由同行专家、评估专家及相关专家共同组成评议组,用规范确认或依据其他程序进行评价,并公开评价程序和结果。其中,同行专家负责挑颠覆性错误,评价专家负责查新、定级等环节。不同于同行评价实行的否认推定(没有得到普遍承认就是没被承认),开放式评价实行承认推定(没被普遍否定、没发生颠覆性错误,就应被暂时承认)^[11]。

四、结语

大学教师评价有两个维度,一个是院校维度,另一个是学科维度。一方面,两个维度相互独立,具有各自的特点。院校维度重视绩效评价和科层式治理,是一种短期评价。学科维度强调同行评价和学术自治,是一种长期评价。院校维度重视教学和人才培养,学科强调研究和学术产出。如果说,院校维度的大学教师评价强调“以学生为中心”,那么学科维度的大学教师评价则强调“以学术为中心”。另一方面,两个维度又是密切相关的。学科维度的评价是院校维度评价的基础,只有被同行承认的学者才能被院校聘用。大学教师评价改革的困境是我们没能正确把握这两个维度复杂关系。当前一个突出问题是院校对大学教师实施评价时,直接使用学科维度的评价结果。人才帽子与教师绩效工资直接挂钩就是一个典型例子。人才帽子是学科维度的教师评价,是学术共同体对学者的专业能力的认可和承认。绩效工资是绩效管理的手段,以完成组织目标和任务为依据。两者之间本没有直接的相关性,勉强挂钩会产生负向激励。重科研轻教学就是以学科维度评价取代院校维度评价的结果。大学是由学科构成的,追求知识、发展学术是其神圣使命,因此学科具有首要性。院校维度的大学教师评价以学科维度的

大学教师评价为基础,只有世界一流的学者才能成为世界一流大学的教师,只有世界一流的大学教师才能提供世界一流的科研和世界一流的教学,世界一流的科研和世界一流的教学正是世界一流大学的标志。

(周光礼,中国人民大学教授,评价研究中心执行主任,北京 100872)

参考文献

- [1] 中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》[N].人民日报,2020-10-14(1).
- [2] 赵炬明.超越评估(下)——中国高等教育质量保障体系建设之设想[J].高等工程教育研究,2009(1).
- [3] 周光礼.高等教育质量评估体系的有效性:中国的问题与对策[J].复旦教育论坛,2012(2).
- [4] 伯顿·克拉克.高等教育新论——多学科的研究[M].王承绪,徐辉,郑继伟,译.杭州:浙江教育出版社,1987.
- [5] 沈红.论大学教师评价的目的[J].高等教育研究,2012(11).
- [6] 周光礼.高等教育大众化与研究型大学质量困境——加拿大经验[J].现代大学教育,2007(6).
- [7] 福山.国家建构:21世纪的国家治理与世界秩序[M].黄胜强,许铭原,译.北京:中国社会科学出版社,2007:62.
- [9] 阎光才.学术系统的分化结构与学术精英的生成机制[J].高等教育研究,2010(6).
- [9] 周光礼,罗睿.光环叠加:中国科学精英的生成机制[J].教育研究,2021(10).
- [10] 王鸿飞.中国科学精英:对违背科学精英形成的普遍主义原则的一个考察[EB/OL].(2013-11-18)[2020-08-26].
<http://blog.sciencenet.cn/blog-176-742657.html>.
- [11] 刘益东.开放式评价:替代同行评价的新方案[J].甘肃社会科学,2015(4).
- [12] 刘益东.试论超越同行评议的复合型学术评估方法[J].自然辩证法研究,2004(1).
- [13] 周光礼.委托-代理视野中的学术职业管理——中国大学教师聘任制改革的理论依据与制度设计[J].现代大学教育,2009(2).
- [14] 刘益东.开放式评价与学术市场:彻底解放学者的创造力[J].北京师范大学学报(社会科学版),2018(1).

The Logic of the Reform of University Teacher Evaluation

ZHOU Guangli

(Renmin University of China, Beijing 100872)

Abstract: Academic system is a matrix system composed of institutions and disciplines. University teachers are subordinate to both institutions and disciplines. The former is a visible college, the latter is an invisible college. The evaluation of university teachers has two dimensions, one is the performance evaluation of tangible colleges, and the other is the peer evaluation of intangible colleges. The evaluation of tangible colleges focuses on teaching and talent training, and attaches importance to performance evaluation and bureaucratic governance. The evaluation of intangible colleges focuses on research and academic output, emphasizing peer evaluation and academic autonomy. Breaking the “Five unique” and establishing a new standard should be based on the bottom logic of the academic system and reform the university teacher evaluation system from the two dimensions of institutions and disciplines. The evaluation reform of institutional dimension must establish the effectiveness of building morality and cultivating people as the fundamental standard for evaluating university teachers, and the evaluation reform of discipline dimension must establish a new standard of outstanding talents based on cutting-edge breakthrough.

Key words: university teacher evaluation; institutional dimension; discipline dimension; bureaucratic governance; market governance