

发展改革动态

2021年第5期共134期

发展规划处

2021年4月18日

【聚焦评价改革】

王顶明：新时代高校科研评价改革的思考

摘要：科学有效的科研评价有利于充分彰显高校科研职能。文章通过梳理我国高校科研职能的演进历程发现，从教学为主到教学科研并重再到重科研轻教学，是多重因素作用的结果。新管理主义理念下科研评价数字化倾向与日俱增、重点建设模式下科研评价精英化倾向不可避免、绩效问责背景下科研评价功利化倾向愈发明显以及排行榜导向下科研评价人本化倾向逐渐缺失，是当前我国高校科研评价的主要问题及成因所在。新时代我国高校科研评价改革可从时间维度、空间维度、伦理维度和价值维度着手，努力构建立德树人导向的高校科研评价体系。

关键词：新时代；高校；科研评价；高校职能；立德树人；

评价体系 2020年10月，中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》，明确提出要改进高校教师科研评价，突出科研评价的质量导向，不得将科研量化指标与绩效工资和奖励等挂钩，重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况；要坚持师德师风第一标准，把认真履行教育教学职责作为评价教师的基本要求，坚决克服重科研轻教学、重教书轻育人等现象，推进践行教书育人使命。这些改革理念和具体举措直指唯论文、唯帽子等顽疾，顺应了当前我国科研评价破立并举的时代要求。破除“五唯”评价的顽瘴痼疾已成为刻不容缓、势在必行的社会共识。

从文献研究来看，学者们对“五唯”评价问题的主要成因、基本表现、解决之道已有一定研究。有研究指出，方便管理和考核是“五唯”评价成为顽瘴痼疾、广受诟病的直接原因；“五唯”评价的产生有其历史和文化根源，比如高校系统中广泛存在的锦标赛制；评价异化使得教育教学和人才培养最终走向了自身的对立面，扭曲了教育的本质，遏制了可能的原始创新。在对策方面，学者们从评价内容、评价标准及其使用范围、评价方式等方面提出了合理建议。在专门针

对科研评价的研究成果中，有学者从评价目的、主体、标准、方法、结果等方面分析了教育科研陷入困局的原因和表现；也有研究认为高校教师的科研化和学术生命的急剧异化已成为全球趋势，世界大学排行榜和科研评价体系使当今大学深处危机之中，而中国一些高校近年来受各种排行榜和科研评价的压力最大。

概言之，现有研究从不同角度对教育科研评价展开了整合性探讨，并从宏观、中观角度提出了解困之道。通过对比中美高校的“科研生态”，有学者从微观着手，认为还要从评价人员选择、评价时间上进行考量。遗憾的是，该研究仅点到为止，没有进一步深入讨论。科研评价作为教育改革的突破口和攻坚领域，事关教育改革的导向，不仅需要宏大叙事，而且需要注重微观构建。在大力倡导高等教育回归立德树人初心使命的重要时期，针对科研评价不同个体、对象、地区以及面临的现实情况，我们有必要进行更加细致的透视和分析。如何在科研评价中准确把握“破”与“立”、“唯”与“不唯”、“不唯”与“不要”等辩证关系，不仅要从大学职能的历史发展去窥探，更要着眼于科研评价异化的现实分析。

一、科研作为我国高校重要职能的演进历程

从历史发展的角度来看，新中国成立初期，从接管、接收、改造旧大学到全面学习苏联模式与经验、效仿苏联的高校系统，我国高校突出强调专业设置、人才培养，为新中国培养急需人才是当时高校的主要任务。据中国统计局相关数据，1949—1959年，我国共计培养本科、专科毕业生超过50万名、研究生1万多名。这一时期，尽管大部分高校在基层组织中设立了兼具教学与科研双重任务的教研组，但高校仍以教学、培养人才为主要任务，科研职能从属于教学。而与高校系统并行的是将科学研究作为主要任务的科研机构系统。科研机构与高校共同承担着我国研究生培养工作。如中国科学院作为新中国成立以来自主发展科学技术的首要研究机构，于1951年开始招收研究实习员，招收规模占全国研究生与研究实习员总数的34.4%。1955—1965年，中国科学院的研究生招生数占全国研究生招生总数的11.2%，这在一定程度上说明我国科学研究和研究型人才培养规模的逐步扩大。

在1956年全国知识分子问题会议上，发展科学技术作为全党密切关注的重大问题被提上日程。科研作为高校教学之余的工作，逐渐被重视起来。1977年，邓小平旗帜鲜明地提出，“重点大学既是办教育的中心，又是办科研的中心”，“要把从事教育工作的与从事科研工作的放到同等重要的地位，使他们受到同样的尊重，同样的重视”⁵⁰。高校科研的地位自此被正名定分。于是乎，20世纪80年代初期，我国高校相继设立若干与教研组并行的研究所、研究室和研究中心。特别是1985年颁布的《中共中央关于教育体制改革的决定》明确提出要加强高校同生产、科研和社会其他各方面的联系，确立了高校“进行科学研究和技术开发，建立教学、科研、生产联合体”的职能体系。科研作为我国高校的一项正式职能，不再附属于教学职能。

1999年，教育部在《关于当前深化高等学校人事分配制度改革的若干意见》中明确提出高校要“改革和调整教学、科研组织方式”，以应对高校科研任务不断加重的状况。一些高校逐步撤销教研组，建立以系为单位的人才培养与管理体制，研究所则成为高校专门的基层学术组织和建制单位。至此，历经近半个世纪的探索与实践，科学研究作为高校一项基本职能被正式纳入高校职能体系，我国高校进入了自新中国成立以来教学“一枝独秀”到教学和科研并重的新阶段。

在我国高等教育发展历程中，从重视科研并将科研视为高校基本职能，逐步发展到重科研轻教学、SCI 论文至上，甚至出现高校的系统功能冲突、错位、失调等问题，不过是最近二三十年的事。特别是近 10 年来随着我国经济社会的快速发展，高等教育事业迅猛扩张、科技投入大幅增加、追求与国际接轨等现实国情在一定程度上催化了高校科研职能及其评价导向的异化。

据统计，从 2009—2018 年间，我国 SCI 论文数量从 12.75 万篇增加到近 50 万篇；R&D 强度（全年研究与试验发展经费占国民生产总值的比重）从 1.6% 增长至 2.1%；高等教育国际化程度从 1.1% 增至 1.7%；高等教育毛入学率由 24% 增至 48%。10 年间这 4 项数据都有不同程度的增长。其中，SCI 论文数量增幅最大，复合增长率为 16.07%；R&D 强度的复合增长幅度最小，为 2.83%；高等教育毛入学率、国际化程度的年度复合增长率分别为 7.93% 和 5.11%。

随着我国高等教育规模、投入和国际化程度不断上升，SCI 论文数量相应增长，特别是 SCI 论文数量与高等教育规模扩张几近一致（分别参见图 1 至图 3）。由此可见，在高校科研投入不断增加、高等教育规模稳步扩大以及国际化程度不断提高的背景下，高校科研职能不断得到强化，高校科研评价的内外部诉求也得到了进一步强化。

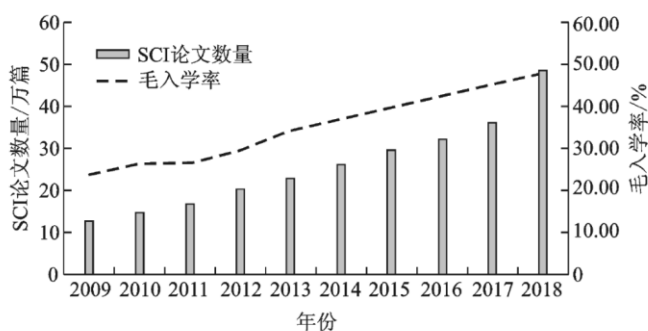


图 1 2009—2018 年我国 SCI 论文数量与高等教育毛入学率相关情况

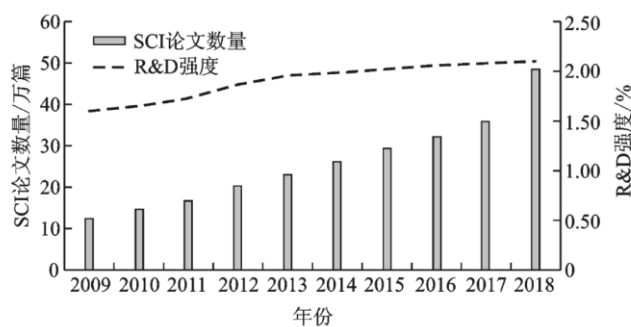


图 2 2009—2018 年我国 SCI 论文数量与 R&D 强度相关情况

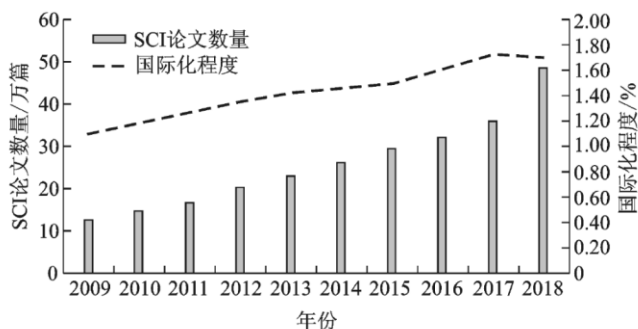


图3 2009—2018年我国SCI论文数量与高等教育国际化程度相关情况

二、高校科研评价的主要问题分析

科学合理地评判高校教师和科研人员的学术贡献有利于激发其创新活力，进而促进高校学科建设和知识生产。但从高校科研评价实际来看，实现科学合理的评判实属不易。科研评价中忽视区域差异和高等教育不平衡、不充分问题，采用相对单一的评价方法，特别是一些数字化的评价方式，导致出现唯论文、唯期刊等异化现象，一定程度使高校偏离了教学和人才培养的初心与使命。

（一）新管理主义理念下科研评价的数字化倾向与日俱增

20世纪80年代以来，以量化目标为杠杆的新管理主义在全球范围内盛行，高校的科研管理和评价工作深受其影响，强调量化管理，追求短期内达成目标，数字化倾向明显。科研统计指标的客观性和易操作性以及对论文发表数量和期刊等级等指标的过度依赖，最终导致形成唯数量、唯期刊等级而轻质量的形式评价，并在成果时间和科研人员年龄等数值上采取一刀切的模式。这样的评价方式偏离了科研评价的实质特征，使高校工作教育性或学术性内涵得不到彰显。

唯数量的管理实践使科研评价偏离质量的规定性，外化为数字、期刊权威性 etc 易衡量的指标。数字化首要表现为对科研成果“数数”。由于科研管理部门对科研评价的认识不足，在方法上追求简单、易操作，将对成果质量的评价简化为数量的多寡，加上容易定量评价的成果对不易定量评价成果产生“挤出效应”，最终导致科研评价从质量导向滑向数量导向。进一步地，科研人员一味地追求数量，造成短时间内难出成果的基础性研究、学科重大问题研究无人问津，最终影响整个学科的发展。数字化还有一个重要表现就是唯期刊的影响因子，以刊评文。《期刊引用报告》通过对收录的期刊进行计算统计，及时披露期刊影响因子、即时指数、被引半衰期等数据来反映期刊的整体水平，而这些指数恰好是科研管理部门在面临大批量论文评价时对科研成果的学术影响力进行简易判断所需要的。借助各种量化指标作为评价标准的初衷或许是为了追求其客观性，但如果数据的内涵不能反映学术的内在品质，这种评价就难以做到完全客观。科研评价重在学术创新性，论文数量和期刊影响因子都只是助推研究者接近学术本质的工具，不能本末倒置。唯期刊的权威性是科研管理部门“唯数字”的进一步表现。有些科研管理部门将权威期刊的论文如SCI、SSCI论文等作为主要评价指标，通过赋予其足够的权重激发科研人员的发表积极性。现实情况是，发表期刊等级高、发表论文数量多与推动社会发展和进步在逻辑上并不一定对等。作为我国首位自然领域诺贝尔奖获得者，屠呦呦在研制青蒿素的过程中没有发表论文，其单独发表的论文极少，更没有什么SCI论文，但诺贝尔奖对其学术价值和社会贡献却给予了充分肯定。然而，志在国际期刊上发表足够多的论文却仍是当前科研界的主流。

此外，数字化的管理实践还体现在具体的科研评价标准中。如忽视科研个体和年龄差异，在科研项目评审的准入年龄上采取一刀切。国家自然科学基金青年项目对申请人的年龄要求为男性35岁以下、女性40岁以下，国家社会科学基金青年项目要求申请人的年龄不超过35岁。据统计，我国高校博士学位获得者平均年龄约为32岁。按照目前国家级科学基金青年项目35岁的限制性要求，大部分具有博士学位的教师仅有1~2次机会申请这类青年项目，还有一大批高校青年教师因超龄无法申请这类青年项目，年龄限制带来的机会不公使得大批青年人才丧失了更多的科

研资助和训练的可能。又如当前人才项目评选忽略了不同学科成果的时效性问题，申报资料一般要求填写近 5 年的学术成就，周期较短。如长江学者特聘教授、国家“万人计划”青年拔尖人才等国家级人才项目都要求呈报近 5 年的学术成果，包括论文、著作等；省市级别的人才项目也要求呈报至少近 3 年或近 5 年的科研成果（具体如表 1 所示）。一般来说，自然科学通过范式转移实现知识更新，迭代速度快；而人文社会科学偏向采取多元范式开展研究，重视积累与学术体系的完善，知识更迭慢。不同学科采取统一的时间切片，不但使得一些历久弥新的高质量成果得不到充分重视，还将更难出成果的基础学科置于劣势之中。正视学科差异应该成为科研评价的重要认识基础，在评价过程中要差别对待，而不是简单地在数字上采取一刀切。

表 1 部分人才项目学术成果呈报的时间要求

人才项目	时间期限 (年)	主要描述
长江学者特聘教授	5	近 5 年取得的学术成绩 (5 年前取得的特别突出的学术贡献和重要成果也可反映);近 5 年主要专业工作业绩
国家“万人计划”青年拔尖人才	5	近 5 年主要学术贡献、创新成果及其科学价值或社会经济意义;近 5 年业绩情况
百千万人才工程	5	近 5 年发表的高水平论文;近 5 年主持省部级以上项目;近 5 年获得发明专利;近 5 年出版学术专著
新世纪优秀人才支持计划	5	近 5 年主要创新成果、创新点及其科学意义
北京市属高校高水平教师队伍建设支持计划	3	近 3 年主要研究论文、专著及教材;近 3 年承担主要科研项目
江苏省特聘教授	5	近 5 年主要学术成就简介;近 5 年主要学术成就情况

注:以上材料主要从相关部门或各高校发布的人才申报通知整理而来。

(二) 高校重点建设模式下科研评价的精英化倾向不可避免

新中国成立 70 多年以来，我国高等教育蓬勃发展，高校数量从 1949 年的 205 所增长至 2019 年的 2688 所，高等教育毛入学率于 2019 年首次超过 50%，进入普及化阶段。我国高等教育尤其是重点院校在 20 世纪经历了一段历史时期的发展。新中国成立以来，为了迅速顺应国家发展需求，培养社会各领域急需人才，鉴于经费和资源有限，我国高等教育采取了重点建设模式，为国家建设输出了一大批高质量人才，形成了一批重点科研成果。1954 年，教育部颁布《关于重点高等学校和专家工作范围的决议》，首次提出要建设重点大学，并指定了 6 所高校，以期树立样板，形成经验，推动我国高等教育整体发展。1959 年，中共中央下发《关于在高等学校中指定一批重点学校的决定》，16 所大学被确定为重点大学；随后我国前后 4 次增设重点大学，截止 1979 年全国重点大学共计 98 所，这一时期重点大学的一大特征是基本上都是中央部委属院校。同时，改革开放以来，国际援助机构在华组织遴选了一批院校进行重点支持，如联合国教科文组织对北京大学和南开大学实行的“高教研究教席”援助计划等，这在一定程度上加剧

了我国对重点建设模式的依赖。1995年、1998年我国分别开启“211工程”和“985工程”建设。此后几十年，我国高等教育发展形成了对非均衡发展战略的路径依赖，不断推进国内高校重点建设的征程，且在重点大学、重点实验室、重点学科的资助管理与科研评价中又突出强调了“三大奖”（国家自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖）、诺贝尔奖等少数高水平成果和Nature、Science、Cell等少数高水平期刊论文，忽略了将论文写在祖国大地上，忽略了将科学研究与地方需求、产业需求深度融合，在一定程度上加剧了高等教育发展在区域间的不均衡。据有关研究统计，我国部属高校的本科生只占全国本科生的8%，但其所得资源占据了整个高等教育系统的30%，我国高校的两极分化程度甚至超过了高等教育资源特别分化的美国。

随着我国高等教育领域重点建设和非均衡发展战略的深入推进，接受重点建设的高水平大学与地方普通高校的差距进一步扩大。而广泛开展的科研评价却未能体现部属高校和地方高校、重点高校与普通高校的发展差距，对地方高校和教师未实行有效的分类评价，而是一切科研评价标准向部属高校、重点高校看齐，忽视了不同办学定位的地方院校在为地方建设、人才培养等多方面的卓越建树。特别是2000年前后，我国大部分行业类高校划归给地方，一大批扎根中国大地的行业特色型大学为地方培养了诸如临床医生、职业律师、音乐家、美术家、舞蹈家等职业性、行业性很强的应用型人才，约占我国高等教育半壁江山的行业类院校为地区各行各业稳定快速发展提供了人才支持。而当前精英化导向的评价标准体系往往忽略了高校间不同的办学定位与特色，一概以研究型、综合类、高水平大学为标杆，要求地方高校主动向部属高校看齐、普通高校主动向重点高校看齐。这种一切向部属高校、重点高校看齐的单一化、精英化评价模式缺乏对我国高等教育系统的通盘考虑、空间考量，过度强调追求效率而非公平，加剧了我国高等教育的两极分化。

（三）绩效考核问责背景下科研评价的功利化倾向愈发明显

过分强调绩效考核也是导致高校科研异化的祸根之一。科研论文作为学术成果的主要形式，强调以其为基本单元的绩效评价事关高校课题管理、职称评审以及学科建设等方方面面。由于科研评价结果与评价对象的利益诉求高度挂钩，大部分高校组织的年度考核、问责机制等诱使科研逐渐功利化，出现为考核而科研、为评价而科研、为问责而科研等现象，不仅导致科研成果量虽大而质不佳，还在一定程度上造成学术不端现象频发。

近年来，我国SCI论文数量逐年上升，国际排名迅速提高。截至2019年10月，中国科技人员发表的国际论文规模虽连续10年蝉联世界第二，但按篇均论文被引用次数排序，中国排名仅第16位，为10.92次，低于世界整体篇均被引用次数（12.68）。日本文部科学省2020年8月7日公布的《科学技术指标2020》显示，2016—2018年中国自然科学领域年均论文数量首次超过美国，位居世界第一，但同期高被引论文方面，尤其是TOP1%高被引论文中美差距还较大，一味追求数量的提升，并不代表质量也同步提升。超大论文规模背后的利益驱动引发了一批学者触碰科研道德底线进行学术造假。Science与RetractionWatch披露的数据显示，多年来中国SCI论文被撤稿绝对数居高不下。一项针对2007—2018年世界主要国家撤稿率的研究发现，中国总撤稿率高达22.7%，居世界第一，研究论文撤稿率也达到了5%，剽窃、伪造数据、重复发表、虚假评审等是主要撤稿原因，对我国国际形象和声誉造成了极坏影响，甚至还出现为追求国

际发表刻意矮化、丑化中国，损害国家主权安全的恶劣情况。一味追求国际论文产出还造成了高校本土特色的丧失。我国高等教育及科研事业在不断发展中有其自身特征与方向，如人文社科类的学术论文扎根中国大地叙述中国故事，其主要研究对象和阅读对象是国内千千万万读者，不应该过度强调发表在以英文为主要语言的 SSCI 期刊上。

过分追求绩效考核不仅助长了科研人员在学术上的不道德竞争，导致质量和学术声誉滑坡，还助推了高校间发展的急功近利。吊诡的是，当下高校在设置评价指标时，大多将师德师风作为评价的底线要求，一般不纳入科研评价的标准范围，而只有当真正出现学术不端等问题的时候才会强调师德师风建设。学术违规操作的频率愈发频繁，科研诚信问题愈发严重，高校发展贪功求名，丧失了科研本身的求真精神，反映了评价伦理的缺失。2019 年教育部等七部门印发《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》，提出要将师德考核摆在教师考核的首要位置，严格考核评价，落实师德第一标准，将师德与科研评价、人才项目申报准入资格挂钩。接下来如何发挥上述政策的引领作用，进一步遏制学术不端之风，引领高校建立自信、复归多元化发展是当前亟须解决的重要问题。

（四）国内外各类排行榜下科研评价的人本化倾向逐渐缺失

科研评价异化还表现为高校深受国内外各类排行榜的裹挟，出现评价见物不见人、重物而轻人等现象。当下各式各样的评价排行榜对高校的宰制导致高校过分强调教师的学术产出，结构性和功能性评估失调，使科研评价的人本化倾向逐渐缺失。

大学评估排名在我国受到追捧并流行开来始于 20 世纪 90 年代。21 世纪以来，世界范围内形成了对大学排名的广泛需求，高校也进入排名竞争时代。排名机构通过采集科研数据对外公开发布论文、学科、科研机构的成就排名，列出大学实力排行榜、学科排行榜等。既得利益者的胜者光环使排名靠前的大学誉满全球，而未能进入“TOP 榜单”的高校对此雄心勃勃，甚至出现发展规划以跻身排行榜前列为目标的畸形现象。这种提供全球范围内的排名榜单数不胜数，质量也良莠不齐。ARWU、QS、U. S. News 等是目前全球公认的排行榜单，覆盖地域广，极具影响力。尽管这些榜单有效宣传和提升了我国高校的国际声誉，但一味地强调以教师的学术产出来换取榜上有名，不仅加剧了我国高校科研重国际标准轻中国特色的导向，多样性的学术传统与文化特色被榜单指标绑架，违背了高校多元发展的初志；还催生了老板与廉价劳动力的雇佣化导生关系，导师育人角色发生扭曲，难以落实立德树人基本职责。过分强调学术产出与教育本质上是相抵牾的，教育的属性是多元的，但其最根本、最本质的就是立德树人，是培养人，导师更是研究生培养的第一责任人。对科研成果过分追逐不仅导致教师把大量的精力和资源浪费在榜单、指标的追逐上，疏于真正的学术创造，而且还势必影响其教书育人的本职效能，最终出现教育评价中既没有“教育”也不见“人”的悖论。

实际上，早在 2013 年国务院办公厅就公开发布了《关于强化企业技术创新主体地位全面提升企业创新能力的意见》，2016 年又印发了《“十三五”国家科技创新规划》，明确了国家各类创新主体的功能定位，提出要强化企业的创新主体地位和主导作用，着力发挥高等学校的基础和生力军作用……促进高等学校和科研院所全面参与基础研究，推进基础研究全面、协调、可持续发展。针对高校的科研定位，文件主要聚焦于基础研究领域，鼓励高校在基础研究领域从事原

始创新突破，更加强调将高校人才培养的职能放在首位。“基础研究是一个国家技术发展和经济发展的后劲，没有基础论文的产出，国家就没有技术和产业发展的持久动力。”丁仲礼院士就曾呼吁科研工作者要达成内部共识，形成科研共同体去做别人没有做过的从 0 到 1 的研究，以获得真正的尊重与赞美。因此，高校科研要找准定位，发挥基础研究的优势，为国家长期发展培育甘坐冷板凳的学术型人才，为服务国家加速迈进创新型国家行列提供源源不断的智力支持。

盛极必衰，否极泰来。历经一个时间段 SCI 至上、学术 GDP 导向的无序和野蛮生长，必然会催生一个时间段的理性反思、秩序重建和常识回归。扭转高校科研评价异化之风尚需从时间与空间角度、伦理与价值维度建立更加有利于落实立德树人职责的高校科研评价体系。

三、新时代高校科研评价的思考与建议

2020 年，我国出台《关于破除科技评价中“唯论文”不良导向的若干措施（试行）》《关于规范高等学校 SCI 论文相关指标使用树立正确评价导向的若干意见》等文件，自上而下推动、自下而上响应的科研评价体系改革直接回应中央高度关切、社会广泛关注、高校普遍关心的科研评价问题。系统思考高校科研评价体系改革，不能简单地就事论事，不能“破”而不“立”、“唯”而不“要”，而是要从科研评价的时间维度、空间维度、伦理维度和价值维度，针对各类评价制度、规范及相关指标中可能存在的问题，分层分类、多元地思考解决之道，让我国的科研事业从讲规模、求速度转为追求内涵提升，进而提高高等教育治理体系和治理能力现代化水平。

（一）高度重视科研评价的时间维度

科研评价时间维度聚焦不同学科成果的时效长度、科研成果的产出年龄等数值上采取一刀切等数字化管理乱象，强调差异化看待不同学科和科研主体成果时效性以及科研人员产出规律。罗伯特·K·默顿(Robert King Merton)在《社会理论与社会结构》中通过比较研究发现，在物理等自然科学中，学术论文中一般有 60%~70%的参考文献为近 5 年内的研究成果；而在历史等人文学科中，该比例很低，仅有 10%~20%的参考文献来自近 5 年，绝大部分参考文献来自 5 年前，甚至更早时段。这一研究发现在一定程度上说明，科研评价在时间上需要充分考虑学科差异，其实就算来自同一学科的成果在时间效度上也会有所不同，需差别对待。我国要不断提高从事基础科研人员的工资待遇，给予其宽松的科研时间，鼓励他们甘坐冷板凳，“十年磨一剑”，进而获得重大科研成果。时间维度强调差别对待不同学科的评价，给予基础学科等更多的宽容与支持，映射的是对科研评价的公平追求和质量肯定。

另外，科研项目的评审要从科研人才成长成才规律角度理性认识科技工作者创新成果产出高峰期的个体随机性、多重周期性等特征。如国家级科学基金青年项目等的评审要借鉴国际主流科学基金相关规定，将其资助年限设定为博士毕业后或获得长聘教职资格前的 5~8 年。科研评价的时间维度要考虑科研个体的特殊性。学术创造不是流水线上的机械式加工，而是高度抽象的劳动，既来源于实践，又高于实践，难以被机械化和程序化。学术创新既要发挥个人的聪明才智，也需要后天的学术积累，无法确切地说什么年龄就一定能出什么成果。我们要尊重科学创造规律，建立宽松、容忍失败的科研机制，激发更多的年轻人探索未知的好奇心，同时保护他们让他们免受结果性指标的压力。

（二）积极拓展科研评价的空间维度

拓展空间维度要求我们将科研活动主体的空间分布纳入评价考查范围。资源投入、学科发展、人才差距等使部属高水平大学和地方普通大学的差距被进一步拉大，这种不平衡发展是历史造成的，也是国情决定的。我们既要正视部属高校和地方高校间的差距，同时也要看到地方院校所做的贡献，它们依托地方、服务地方、奉献地方，真正做到了习近平总书记所提倡的“把论文写在祖国大地上”。科研活动主体的评价应当凸显地方性，突出院校的地方性知识创造和服务地方的历史功绩。

我国一些高校的布局呈现明显的地域性，尤其是行业类院校表现较为典型。如分布在我国大江南北的各类师范院校，不仅体现了我国区域协同发展的国家高等师范教育格局，更重要的是，作为教育事业的工作母机，为各地区的发展培养和输送了大批优秀师资，为我国的教育事业做出了巨大贡献。诸如此类的院校还有政法类、农业类、财经类、交通类等地方院校，它们均自成一派，成为区域性的学术中心、教育中心，不仅创造和丰富了地方性知识，满足了地方人才需求，而且极大地推动了当地社会经济文化各方面的发展。此外，许多地方普通院校凭借深厚的历史积淀和得天独厚的地方优势为学科的发展积蓄力量，发展起一批特色化或高水平的学科，成为当地学科名片。还有一些地方高校依靠我国东部沿海的区域优势量体裁衣发展船舶与海洋工程、海洋科学等众多优势学科，不可枚举。这些因地制宜、因势利导的在特色地方院校、特色学科科研下发展起来的地方性知识，最终成为当地文化繁荣发展的温床，共同构筑起中国文化长城。

因此，针对不同评价主体，科研管理部门要切实改变用同一指标统摄部属和地方高校的现状，区分不同办学定位和类型，以及不同办学层次的高校，建立分类评价体系。相关政府部门及高校要树立科研院校服务地方、服务区位发展的理念，坚持将地方需求和产业需求相结合，强调地方院校、普通院校的特殊贡献，避免科研活动整齐划一向部属高校、重点高校看齐；通过强调地方院校科研的差异化发展，让科研评价真正将扎根地方、服务地方的特色高校、特色学科和特色人才选出来、评出来，使其持续发挥知识创造、服务地方、引领社会的积极作用；通过政府财政支持和政策倾斜，制定人才引流方案，努力提升地方院校的科研实力，逐步缩小部属、地方院校差距，实现高等教育均衡发展。

（三）不断深化科研评价的伦理维度

从元评价的角度来讲，高校科研评价需要遵循“求真和向善相统一”的评价理念，使评价技术更加人性化，评价对象主体性地位受到更多尊重。目前，我国高校科研评价体系的评判标准和实践操作存在个人主义、功利主义的倾向，过于注重对短期效率和竞争的追求，缺乏长远考虑“利他”“责任”导向的社会伦理。科研评价的伦理维度对我国科研评价体系提出了更高要求，不仅要规制不合理的科研评价行为和手段，让评价工作更有温度，而且要加强科研风气建设，建立科研诚信体系，切实提升科研人员伦理意识。

首先，科研评价要坚持求真向善的评价理念。科研是追求理性和真理的过程，是探索、怀疑，更是批判，它的终极目标应该是向善求真，这是基本准绳。科研评价要凸显人文精神，要处处以人为对象，以人为中心，在服务社会、贡献社会的过程中，注重科研成果的人文关怀；要提升科研工作者的学术情怀和学术操守，实施学术不端“零容忍”机制，通过评价引导科研主体对

科学精神的追崇，引导高校教师以学术为志业，为学术而学术，真正实现对人类社会生存意义和价值的终极关怀。

其次，科研评价要坚持协商性评价原则。目前涉及科研评价的几类评价中，大学人才评价、项目评审和机构评估等在不同程度上受到评价异化的影响。如高校在不知情的情况下被迫卷入第三方机构提供的大学排名竞争中，学校无法主动作为，只能在排名浪潮中随波逐流，使得大学发展同质化明显，最终被排行榜所裹挟。更坏的情形是这种排行榜一旦产生社会效应，跟利益勾连，则可能产生更加“恶”的后果，譬如出现谁给钱谁排名就靠前的乱象。因此，我国科研评价要使用技术手段，变单向度评价为双向互动，让被评价主体共同参与评价工作，给予评价对象足够的尊重，敦促信息互通和双向监督，提升评价过程的伦理向度。

最后，科研评价要尊重高校教师的主体性地位。学术研究是知识性、探索性、积累性和周期性的创新活动，行为和结果的相关度难以完全匹配。作为唯一人格化的主体，教师受制于繁杂的评价填报工作，严重损耗了精力，妨碍了学术上的自由探索。没有宽容的学术环境，教师手脚又被捆绑，或许正是“钱学森之问”难以回答的主因。深化伦理维度就是要尊重教师在教学和科研中的主体性地位，让教师获得尊严感，将教师的精力从冗杂的行政填报工作中解放出来，将教师的思想从条条框框的评价指标中解放出来，将必要的学术自由归还给教师。为此，科研管理部门要奉行简单朴素不折腾的原则，提高教师待遇，尊重教师们的创造性劳动；各相关单位要尊重人才成长规律、尊重科技创新与成果转化规律，塑造宽容的学术环境，鼓励学者潜心教书育人、自由开展科学研究。

（四）牢固确立科研评价的价值维度

在高校系统开展科学研究及其评价工作，不同于科研机构、企业组织，其评价导向上突出强调高校教师的身份认同，因此在高校系统中的科研评价活动及其成效的价值导向应以立德树人为旨归。2018年全国教育大会上，习近平总书记强调要健全立德树人落实机制。2020年12月教育部印发的《关于破除高校哲学社会科学研究评价中“唯论文”不良导向的若干意见》明确强调，高校哲学社会科学工作者第一身份是教育工作者，第一职责是教书育人，要把落实立德树人根本任务等贯穿科学研究、论文发表、成果转化全过程。立德树人成效是检验学校一切工作的根本标准，无疑也是检验高校科研活动及其成效的根本标准。高校科研要统一于立德树人根本任务之中，突出科研育人功能，强调对学术人的评价，强调培养未来学者。

教书育人是高校教师的第一学术责任，厘清教师岗位身份是有效开展科研评价的前提。我国高校教师按岗位职责划分一般分为3种类型：纯教学型教师、教研并重型教师和纯科研型教师。在实践中，高校科研评价不能将教书育人与科研二元割裂，它们都必须关注社会需要以及人的发展，要防止科研、教学两张皮，甚至科研压倒教学、挤压育人职能的情况出现。教研相长，教学是必然要求，科研则是充分要求；不上课就不是教师，不搞科研就不是好教师。因此，纯教学型教师不仅要充当知识保存与传授者的角色，还要参与知识的发现与创新，紧紧围绕立德树人开展教学科研工作，并通过科研不断拓宽知识面、提升教学水平、提高立德树人的成效。教研并重型教师也要以立德树人为重，以教学为首要职责，同时开展科研工作；要破除为了发文章、评职称而科研的功利做法，做到科研为教学服务、为提升学生获取知识的能力服务，做到在研究中教

学、在教学中研究。纯科研型教师如果有指导学生或者上课的任务，其科研工作也要坚持立德树人的根本导向，做好学生的“四个引路人”。

“只有培养出一流人才的高校，才能够成为世界一流大学。办好我国高校，办出世界一流大学，必须牢牢抓住全面提高人才培养能力这个核心点，并以此来带动高校其他工作。”立德树人是人才培养的核心，是教师的根本任务，是高校的立身之本，高校各项工作的开展应回归教育本位。我国应建立健全以立德树人成效为导向的高校科研评价体系，在高校评估、职称评聘、考核奖励等科研评价活动中紧紧围绕立德树人，牢固树立育人为本的教育质量评价观，开创我国高等教育事业发展新局面。

四、结语

目前，我国高校的科学研究进入了从“跟跑”到“并跑”，甚至一些学科领域实现长期“领跑”的时代。新时代高校科研工作更加需要优化调整科研评价体系，建立起同时代发展要求相适应的新体系，顺利实现科研从量的增长到质的跨越。如何破“五唯”而后立，如何通过科研评价体系保持高校科研存量与增量间的平衡？健全教育评价体系的目的不仅是为了评出高质量的成果，更是为了促进人的全面发展，还教育于本真。只有“五唯”问题解决了才能从根本上扭转功利化倾向，还教育清静、清爽、清新之风。如何打赢破“五唯”这场硬仗，重树教育观、建立以立德树人为导向的科研评价体系是关键。基于对我国高校科研职能确立和发展历程的回顾，本研究分析了高校科研评价的主要问题，对当前我国高校科研评价中的各项工作略陈固陋，从时间维度、空间维度、伦理维度和价值维度出发，提出了高校科研评价的改进方向。

需重申的是，破除“唯论文”“唯SCI”，着重点在破“唯”，而不是全然不要论文。“破”而后“立”，建立更精细化、更多元、不断适应我国国情发展的科研评价体系应承了高等教育事业健康发展的内在逻辑。分类评价、同行评议等评价方式处于当下热门风口，如何克服人情因素的主观影响，避免学术腐败，同时让参与评价的各方主体真正将科研评价重视起来，各司其职将有质量的成果评出来，让所有科研工作者能够安心回归初心教书育人、潜心科研，是未来科研评价改革的难点与重点。只有通过合理有效的评价敦促科研与教书育人同向同行，教师与高校同心同德，落实立德树人的本体责任，才能建设一支政治强、情怀深、思维新、能力出众的高水平、高素质人才队伍，为实现中华民族伟大复兴的中国梦提供源源不断的智力支撑。（原文刊载于《高校教育管理》2021年第15期第24-36页）

作者简介：

王顶明，教授、博导，从事研究生教育、教育管理与政策研究。

黄葱，博士研究生，从事研究生教育、思想政治教育研究。