

发展改革动态

2016年第10期 共32期

发展规划处

2016年4月27日

【聚焦十三五规划】

高校学术评价“代表作制”怎样实行

莫伟民：长江学者特聘教授、复旦大学哲学学院教授

“代表作制”在高校教师高级职务聘任过程中所起的查漏补缺作用显而易见。
“代表作制”最大困难在于如何确认申请者的“代表作”真正具有超常的学术价值。
不断完善以“综合准入制”评价为主、以“代表作制”评价为辅的双轨制。

教学、科研、人才培养、学科建设等通常是高校教师高级职务聘任的主要评价指标，其中又以科研指标所占权重最大。各高校在长期探索、积累经验的基础上，基本上都制定了能全面、客观反映教师真实科研水平的切实可行的学术评价标准。很多高校的学术评价标准采用双轨制：一是面向广大教师的“量质并重”的“常规制”，这是在科研各个方面都规定了最低标准的“综合准入制”；二是面向少数教师的“破格制”，规定在科研某些方面有所欠缺而在其他方面甚为突出的教师可通过“非常规”途径晋升高级职务。例如，2012年起，复旦大学在全校范围内推行“代表作制”评价制度，以求让那些优秀但又不符合“刚性”学术要求的人才能够脱颖而出。

2016年初，国务院办公厅发布《关于优化学术环境的指导意见》，提出“优化人才成长环境，促进优秀科研人才脱颖而出”的要求。在此背景下，高校教师高级职务聘任的学术评

价方面，应该以“量质并重”的“综合准入制”为主，以“代表作制”为辅。总体上，高校绝大多数教师在“承担科研项目”“发表出版学术论著”和“获得科研奖励”这三大科研方面的综合表现，都能真实反映其学术水准和科研业绩，因此，各高校应该且必须设定科研上的最低门槛和准入标准，把住师资队伍的整体质量关。同时，对于学科领域特殊或者“特立独行”的科研人才，可实行“代表作制”，以其学术成果上的优秀来弥补其综合测评上的不足。

以“综合准入制”为基础

以“综合准入制”为基础，是高校学术评价工作长期经验积累的结果，通过对绝大多数教师的正常工作进行长期追踪和科学分析，在坚持质量优先的前提下实行最低量化标准的准入评价制，既具有可行性，又具有现实性。具体说来，高校学术评价普遍以“综合准入制”为基础有三个主要原因。

首先，高校绝大多数教师的科研工作已熟练地处理好了“项目”“论著”“奖励”这三者之间的综合关系。教师只有在已取得相关研究成果的基础上，才能申请到省部级乃至国家级重要基础研究和应用研究项目，而得到了项目经费的资助后，就能顺利进行科研活动，发表阶段性成果和最终成果，如果研究成果具有较好的学术影响和社会影响，就能获得省部级乃至国家级科研奖励。对于正在努力建设成为世界一流大学的研究型大学来说，其学术水准必然要通过其承担的国家重大课题、取得的传世之作、获得的国家大奖、建设的一流学科、拥有的学术大师、培养的高端人才等综合指标集中体现出来。

其次，高校高水平师资队伍建设必须坚守高标准、高要求，必须在科研三大方面为职务晋升申请者设定最低数量要求，这是晋升高级职务在科研上要满足的必要条件。一般来说，各校对文科教师的学术评价普遍作了量化规定，只是具体量化指标有细小的差异。复旦大学的規定是：申请副高级职称的教师必须主持1个省部级科研项目，已出版1部专著，已发表5篇左右核心刊物论文（其中1篇为权威刊物论文），获得省部级科研奖励是加分项；申请正高级职称的教师必须主持2个省部级课题或1个国家级课题，已出版1部专著，已发表10篇左右核心刊物论文（其中2篇为国内权威刊物论文或国际核心刊物论文），获得省部级科研奖励是加分项。

最后，“综合准入制”评价并非不重视质量，无论是“综合性”，还是“量化”中的项目、论著和奖励，都实实在在地体现了对质量的高要求。如高校教师负责的省部级乃至国家级课题，在省部级乃至国家级出版社出版的著作，在国内外核心刊物或国内权威刊物发表的论文，获得的省部级乃至国家级奖励，所有这些量化指标都蕴含了对于学术成果高质量的要

求。因此，将“综合准入制”视为不重视质量评价的观点，并不准确。

以“代表作制”为补充

任何一个制度的设计和实施都有利有弊，关键是要权衡利弊得失。高校教师高级职务聘任制也不例外。尽管“综合准入制”具有综合性、科学性、质量兼顾、适用面广、切实可行等优点，但也有覆盖不到的地方，在具体实施过程中也有其局限性，需要进一步完善，而面向“例外”情况的“代表作制”就能起到补充的作用。

高校教师队伍中无疑存在“例外”情况，尤其在科研方面：有人不想、不会申请课题或申请不到课题，有人不写、不擅长写或较少写论文，有人有若干论文却没有专著，有人有若干论文却没有“综合准入制”所要求的核心刊物论文或权威刊物论文，有人没有任何省部级科研奖励。简言之，有少数教师在项目、论著或是在获奖方面的要求达不到绝大多数教师应达到的量化指标。如果按照“综合准入制”来对他们的业绩进行评价，他们不符合高级职务聘任的最低准入标准的要求，是“不合格的”申请者，也就不可能通过常规制来晋升职务。2010年以前，复旦大学文科几乎每年都有学校下达的教授晋升名额被学校收回，因为无人符合“综合准入制”的最低评价要求。因此，文科教师高级职务聘任规定的改进和完善事宜再次被提到议事日程上来。在调查研究和多年实践的基础上，学校综合院系相关建议后，对不适合“综合准入制”评价的极少数教师实行“代表作制”评价，让已取得优秀代表性研究成果的优秀教师也能晋升高级职务。2010年，复旦大学“代表作制”先在国际关系与公共事务学院和历史系试点，2011年推广到全校文科专业，2012年在全校实施。具体做法是：现行“综合准入制”难于判别的、个别优秀的申请晋升高级职务的教师，自行提交1-3篇代表作，向院系申请纳入“代表作制”评价。经院系教授大会学术评估后，由学校聘请校外5名相关领域专家进行匿名学术评审。如获得4位及以上校外专家认可，则与通过“综合准入制”评价的申请人一起参加后续的高级职务竞聘过程。几年来，复旦大学已有几十位教师通过“代表作制”晋升为教授和副教授。“代表作制”在高校教师高级职务聘任过程中所起的查漏补缺作用显而易见。

值得注意的是，就像我们不能想当然地认为“综合准入制”不重质量一样，我们也不能先入为主地认为“代表作制”的“量少”就等于“质高”。如前文所述，“综合准入制”已内在地提出了在项目、论著和获奖等方面的高质量的要求。对于那些属于少数“例外”情况的教师而言，就算他们的项目、论著在数量上达不到最低准入的要求，但他们“少量”的代表作也是可以适应“综合准入制”中的“奖项”评价要求的，因为“代表作制”得以成立的

最关键理由就是“代表作”极其优秀，优秀到足以可以破格晋升高级职务了。由此可见，“代表作制”的核心，就在于通过同行评审，确保申请者的成果“量少质优”。

进一步完善高校教师评价制度

当前，各校普遍实行的“综合准入制”一直处于改进、完善过程中。该制度已经历了一个从偏重最低数量走向数量质量并重的发展阶段。为确保高校教师队伍的高素质、高质量、高水平，高校教师高级职务聘任在科研方面的评价必须设定最低准入门槛。但就目前情况而言，该制度在以下两方面还有待于进一步完善。

首先，尽管高校教师正常的科研之路是前期论著→项目→阶段性论著→最终论著→获奖→新项目→新阶段性论著→新的最终论著→新的获奖……形成良性循环的态势，但我们应该考虑到少数教师走的是不寻常的科研道路。对于那些没有获得省部级乃至国家级项目资助却有重要研究论著的教师，在其申请晋升高级职务时不应设置障碍，还应优先考虑甚至给予奖励，因为他们没有花费国家财政拨款的情况下取得了科研成果。而对于已经承担各类科研项目的教师，不仅要看其承担的是多少哪类哪级项目，还得看其项目进展、完成和结项成果考核等级、学术影响等情况。

其次，要真正体现出“综合”评价的“全面性”和“历史性”，做到横向评价和纵向评价的统一。既然是“综合”评价，就意味着各项评价指标综合在一起进行整体考量，其中某项指标不足可由其他优秀指标来弥补：论文不足可由译著来补（上乘译作需要深厚学术功底支撑），论著不足可由奖项来补，科研论著不足可由教学论著来补等。既然是“综合”评价，就意味着对申请者的综合科研业绩要历史地进行评价，要以申请者任现职以来的科研业绩为评价重点，同时兼顾到任现职以前的历史科研业绩，从而对申请者的全部科研业绩有个历史的了解和评估。这样的评价原则也符合教育部在《关于进一步改进高等学校哲学社会科学研究评价的意见》中提出的“合理确定评价时限，使研究成果经得起时间的检验，杜绝急功近利的短期行为”的要求。

“代表作制”的本意是为了让那些成果虽少却质量优的少数教师能够顺利晋升高级职务，在实践中取得了一定成效。但“代表作制”的缺陷也显而易见。

首先，“代表作制”的完善任重道远。选择“代表作制”的少数教师往往在综合方面底气不足，而这种不足恰恰反映了“代表作制”的软肋所在。如果一所研究型大学不去承担国家和省部级重大项目，没有取得一大批重要研究成果，所取得的研究成果没有获得省部级和国家奖励，也就难以实现“建设世界一流大学”的目标。

其次，“代表作制”最大困难在于如何确认申请者的“代表作”真正优秀、真正具有超常的学术价值。尤其是人文社会科学类研究成果难以形成像自然科学那样公认的客观评价标准。客观标准的评价的缺失，往往会诱发学术评价失范的情况。

最后，“学术共同体”共同“行善”，在让一些“例外”的优秀者脱颖而出同时，也让一些并不优秀者晋升了高级职务。现阶段部分高校实行的教师高级职务聘任双轨制有时也会使评价标准模糊不清，造成了有些并不优秀的教师踩着双轨制的边缘晋升了高级职务职称的尴尬局面。“并不优秀”是指其学术水准在该校本院系全部同级别职称教师的平均线以下。双轨制中存在的实际问题在于：校内院系教授委员会和学术委员会本着学校下达的宝贵晋升名额绝不能浪费、解决一个教师的职称就少一个的原则和精神，为“并不优秀者”网开一面，甚至不惜降格以求，想方设法为其顺利晋升提供方便。同时，学校所聘请的外审专家通常也与学校和学院保持着良好的互动关系，在这种关系下，难以作出真正客观公正的评价。因此，校内外学术共同体的“老好人”做法完全背离了高级职务聘任科研评价所要坚守的“以学术质量为准”的初衷和理念。那种让学术权力回归院系而寄希望于“学术共同体”来实现教师高级职务评审公正客观的想法，是不切实际的。鉴于现阶段存在的上述缺陷，“代表作制”不可能、也不宜成为高校教师高级职务聘任的主要方式。

基于以上分析，我们有理由担心“代表作制”下晋升高级职务的部分教师会出现平庸化的趋势。因此，高校相关职能部门在实施教师高级职务聘任中，应当设定最低准入门槛，在防止师资平庸化上应该有所担当、有所作为。那种把发挥“学术共同体”的学术评价作用与高校行政部门的正当管理作用截然对立起来的想法是不恰当的，那种把“心无旁骛”“潜心学术”“做真学问”看作是“代表作制”申请者专属优点的看法也是片面的。因为适用“综合准入制”的绝大多数高校教师也都潜心学术、爱岗敬业，他们全方位符合并超过高级职务聘任所规定的最低量和质的要求。

总之，高校教师高级职务聘任只有不断完善以“量质”并重的“综合准入制”评价为主、以“代表作制”评价为辅的双轨制，才能更有利于高校优秀人才的培养和高校整体师资水平的提升。备受瞩目的“代表作制”也必须要经过一定时期的协调整合和逐步完善，才能作为现行的“综合准入制”的适当补充而加以推广和铺开。（转编自 2016 年 4 月 26 日中国高等教育）

【新动态】

教育部：高校党政领导是学术不端行为第一责任人 为进一步加强学风建设，优化育人环境和学术氛围，教育部在日前公开发布的一份通知中要求各高校强化学风建设责任，实行通报问责机制，明确高校党政主要领导是学风建设和学术不端行为查处的第一责任人，必须对学术不端行为严肃查处。教育部在通知中表示，高校学风建设形势正发生趋势性扭转，但个别地方和单位对学术不端问题认识不到位，反应迟缓，惩处不力。针对这些问题，教育部要求，主管部门应把学风建设成效纳入高校领导班子考核指标，对在学风建设上失职、在查处不端行为方面渎职的高校主要负责人和分管负责人及时批评教育，严重的要进行组织处理，督促高校持续不断加强学风建设。查实的不端行为要依本校细则做出学术处理、人事处理、行政处理等。此外，通知还提出，各高校应改革科研评价考核办法，以质量和贡献为导向，进一步深化评价改革，根据本校实际建立完善科学的分类评价考核办法。职务晋升中要大力推进优秀成果和代表作评价制度，年度考核中要考虑科技工作的周期性特征，不得以数量代替质量，不得单纯将论文数量作为年度考核的刚性指标。（转编自 2016 年 4 月 22 日《新华社》）

南京大学正式启动硕士研究生教育改革 日前，南京大学硕士研究生教育改革启动会举行。“二二三”硕士研究生培养模式设计的重点在于：保持南京大学学术传统的基础，实现学术学位研究生与专业学位研究生两种类型研究生教育的统筹与互动，进一步拓展硕士研究生培养的宽度，更好地适应社会多样化的发展需求；强化硕士研究生培养全过程中三个知识与能力培养阶段的水平与能力的提升，即转型期基础教育阶段、专业教育与训练阶段、实际能力培养与实践阶段；在系统性拓展硕士研究生培养宽度与深度的基础上，为研究生成长成才提供三条个性化发展路径，即学术型导向类、复合型导向类、创业就业导向类，为此同步设计了推进改革的质量保障机制、组织实施机制等。陈骏校长指出，“二二三”硕士研究生培养模式改革是学校继“三三制”本科教学改革、“四三三”博士研究生培养模式改革后的又一重大举措，希望各院系、各部门高度重视、全力配合，将改革落到实处，创立南京大学人才培养的新高峰。（转编自 2016 年 4 月 21 日《南京大学新闻网》）