

Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.pj.2019.05.004.

欢迎按以下格式引用:张积玉.以量化为基础以代表作为主的综合化学术评价制度构建[J].重庆大学学报(社会科学版),2019(6):84-96. Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.pj.2019.05.004.Do:10.11835/j.issn.1008-5831.pj.2019.05.004

**Citation Format:** ZHANG Jiyu. Establishment of comprehensive academic evaluation system based on quantification and mainly on representative work: Experiences of S University[J]. Journal of Chongqing University (Social Science Edition), 2019(6): 84-96. Doi: 10.11835/j.issn.1008-5831.pj.2019.05.004.

# 以量化为基础以代表作为主的 综合化学术评价制度构建 ——基于 S 大学的经验

张积玉

(陕西师范大学 新闻与传播学院,陕西 西安 710062)

**摘要:**高校学术评价的重点和基础在于科研成果和教学科研人员的评价,而在教学科研人员的评价中专业化技术职务的评聘更为典型和引人注目。S 大学多年来坚持人才评价制度改革,已建立并形成了一套相对完善的以量化为基础以代表作为主的综合化评价体系,在实践中充分展现出了规范性、公正性和合理性。这一制度以 2016 年新修的《专业技术职务(教师)评聘工作办法》为主件,以《教师系列职务评审量化办法》等为附件,其内容包括了指导思想和评聘原则、组织机构、工作程序、申报资格及业绩的认定、对特殊人员的聘任等方面;其突出特点是评价过程公开透明、量化办法全面合理、坚持同行专家评价、代表作评审严格、注重分类指导与评价、配套制度完善。总结吸收 S 大学学术人才评价的经验和做法,我们认为构建以量化为基础以代表作为主的学术评价制度,其量化评价应不同于以往以科研为主、以成果数量和项目级别等为主的方法,要既评科研,也评教学,既看数量,也看质量,同时也不忽视思想政治表现与职业道德情操。与量化评价重在全面、客观和准确地揭示教学科研人员的学术水平和学术贡献不同,代表作评价主要在于测度、考量被评人的科研水平和能力。评审代表作,外审专家的遴选至关重要,并应采取措施,尽力排除人际关系等干扰。对于人文社会科学学术评价来说,单纯量化的办法存在诸多弊端,而单纯代表作评价亦有不少问题。相较而言,实行以量化为基础以代表作为主的综合化评价制度,不失为保证学术评价科学合理、公平公正且具可操作性的正确选择。

**关键词:**学术评价;评价制度;量化评价;代表作评价

**中图分类号:**G644.4

**文献标志码:**A

**文章编号:**1008-5831(2019)06-0084-13

修回日期:2019-05-10

基金项目:教育部人文社会科学研究专项任务项目“以量化为基础以代表作为主的综合化学术评价制度构建”(13JDXF004)

作者简介:张积玉(1949—),男,陕西陇县人,陕西师范大学新闻与传播学院教授,博士研究生导师,西部数字出版产业协同创新中心咨询委员会主任,主要从事编辑出版学、中国现代文学研究,Email:jjyuzh@snnu.edu.cn.

## 一、问题的提出

改革开放40年来,随着我国高等教育和科研事业的快速发展,学术评价逐渐成为教学科研人员乃至全社会关注的热门话题。多年来,在有关部门、高等学校、科研单位及其广大学人与专家的努力工作下,我国的学术评价工作在激发学者开展科学研究的积极性与创造力、支持培养学术人才、推动学术文化发展繁荣方面,发挥了十分重要的作用。但与此同时,学术评价如何更好地达致科学合理、公平公正仍然存在不少问题。深入探究后可以发现,目前存在的各种问题中最根本的是评价制度不完善。对于学术评价制度,近年来存在着两种不同的看法:一种认为量化评价的办法客观、公正,可操作性强,可与定性评价结合作为学术评价的制度选择;另一种则认为量化评价扼杀学术本质,唯有学术共同体才有资格承担学术评价任务,由此提出实行代表作评价制度。在此背景之下,笔者以S大学已经实施多年的学术评价制度为例,希望探索建构一个定量与定性相结合、以量化为基础以代表作为主的综合化学术评价制度模式。

## 二、S大学学术评价制度的考察分析

S大学是教育部直属的国家“211”工程重点大学,长期以来该校十分重视学术评价工作,现已形成了较为科学、完备的学术评价体系和机制,在实践中收到了较好的效果。

教师是高校运行的核心力量,承载着学校未来发展的希望,关乎学校事业发展的大局。高校的学术评价,重点和基础是在对科研成果和教学科研人员的评价。而在对教学科研人员的评价中,专业技术职务的评聘更为典型和引人注目。鉴于此,笔者以S大学教学科研人员专业技术职务评聘为切入点展开考察分析。

S大学于2016年5月印发《S大学专业技术职务(教师)评聘工作办法(修订)》<sup>[1]</sup>(以下简称《办法》),这是该校关于教师职务评聘的最新文件。新修《办法》共分七章,包括总则、评聘原则、组织机构、工作程序、申报资格及业绩成果认定、特殊职位、附则等,计三十六条,并附有《教学科研型教师职务任职条件》《教学为主型教师职务任职条件》《科研为主型教师职务任职条件》《外语、体育、艺术类教师职务任职条件》《学生思想政治教育教师职务任职条件》以及《教师系列职务评审量化办法》等相关文件。由此新修《办法》及其附件,我们可以较全面地窥见该校教师专业技术职务评审的制度及评价体系。考察该校专业技术职务评聘工作,我们深深体会到,S大学在人才考核评价制度的改革方面力度极大,所进行的探索和创新多年坚持,认真、深入、锲而不舍,所建立的一套学术评价制度和体系较为全面、科学、合理,且具可操作性,在实践中充分展现了对人才评价的规范性、公正性和合理性,受到了教学科研人员和有关方面的一致认可,在激发教师教书育人、科学研究、服务社会的活力方面发挥了积极的作用。S大学教师专业技术职务评聘办法的成功之点在于,实施了一套较为完善的以量化评价为基础、以代表作评价为主的综合化学术评价制度。

### (一) 学术评价制度的基本框架

该校专业技术职务评聘办法共分指导思想和评聘原则、组织机构、工作程序、申报资格及业绩的认定、对特殊人员聘任的规定等五个部分,涉及了教师专业技术职务评聘的多个方面,较为系统、全面地体现了该校学术评价制度的顶层设计思想。

## 1. 指导思想和评聘原则

(1) 评聘工作的指导思想。新修《办法》明确提出了评聘工作三个有利于的指导思想:有利于引进培养高层次人才,培养中青年教师和创新团队,创造人才集聚和成长的制度环境;有利于加强学科建设,优化学科结构和人员结构,培养学科带头人,提高专业技术人员队伍的整体素质,促进教学、科研和其他专业技术等人员队伍的协调发展;有利于促进广大专业技术人员提高教学、科研、管理和服务的积极性和创造性,促进标志性、高水平教学、科研成果的产出,促进教育教学质量的提高,全面增强学校人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新的功能。当然,为体现分类评审的精神,学校还将教师系列分为教学科研人员和学生思想政治教育教师两大块,教学科研人员又分为教学科研型、教学为主型和科研为主型三种类型,并对外语、体育、艺术类教师另增加教学实践型。

(2) 评聘工作的原则。新修《办法》提出了评聘工作应坚持的四个基本原则,即:科学设岗、规范评聘的原则;全面考核、择优晋升的原则;公开、公平、公正的原则;人才第一的原则。除有计划地开展评聘工作外,学校还根据需要采取了低职高聘的办法,解决学校发展特需的引进人才或高层次人才职务评聘问题。

## 2. 组织机构

(1) 学校成立专业技术职务评聘工作领导小组及其工作办公室,这是学校专业技术职务评聘工作的领导机构,由校长、党委书记,以及分管人事、教学、科研、研究生工作的校级领导及有关职能部门主要负责人组成,由校长任组长。

(2) 各学院及有关单位亦成立专业技术职务评聘工作领导小组。领导小组由院长(主任)、分党委书记、行政副院长和本单位主要学科带头人或教授5~7人组成,院长任组长。

(3) 学校成立教师职务评审委员会及学科评议组,负责教师系列专业技术职务任职资格的评审(含推荐评审)。校评审委员会成员,由校长主持在根据学校二级学院构成情况组建的评审专家库中随机抽取,评委会成员实行轮替制度。评委会构成实行“三三制”,即院长、校学术委员会成员和知名专家各占1/3,校长任主任。其主要职责是审阅申报人员《教师职务任职资格评审表》《量化积分表》和同行专家评议结果等材料,根据相应职务任职条件和评审限额进行评议、投票。学校在评审委员会下按学科、专业设置有法学、文学、历史等21个学科评议组,负责审查相关材料并向评委会推荐评审人选。学科组根据承担的任务与工作范围,由5~13名具有本专业高级职务的专家组成,当然也可根据需要吸收相近专业或校外专家参与学科组评审工作。

## 3. 工作程序

(1) 动员、部署工作。由学校主持召开各院系所及相关部门单位负责人会议,传达学校评聘工作文件并进行工作动员、部署和安排。之后,各院系所及相关单位分别召开全体教职工会议,传达学校会议精神,动员、部署、安排评聘工作。

(2) 申报、审核程序。主要包括:申报人提出申请;各单位评聘工作领导小组审核申报人资格并对材料进行公示;校评聘工作办公室和各院系所分别做好申报人代表作的送审工作,评审结果作为择优晋升的重要参考;学校评聘工作办公室委托教务处组织对教师系列申报晋升(含破格)高级职务人员进行课堂教学质量评估;领导小组委托学院按程序自主开展评聘工作;领导小组办公室组织教务处、科技处、社科处、研究生院等职能部处对符合申报条件人员的材料进行全面审核计分并公示。审核积分参照各系列职务评审量化办法进行,量化总积分仅作为择优晋升的参考之一。

(3)学科评议组和校评审委员会会议评审程序,已经形成了一系列评审制度,限于篇幅此处省略具体程序。

#### 4.申报资格及业绩的认定

(1)关于申报资格的认定:新修《办法》规定:申报人必须遵守国家法律、法规和学校的各项规章制度;具有良好的思想政治素质和职业道德;具有爱岗敬业、教书育人和服务育人精神;身心健康,能坚持正常工作。申报教师系列职务任职资格者,必须获得高等学校教师资格。并明确要求,对于思想、政治、职业道德方面考核不合格者实行一票否决,受到学校各种处分及职称考试作弊、谎报学历、资历或业绩、剽窃他人成果等弄虚作假者,当年不得申报晋升职称,从下年起延迟申报或取消其现任专业技术职务任职资格。《办法》还具体规定了任职资格时间、任现职时间以及转换系列人员任职时间的计算办法,以及外语要求、继续教育要求、留学经历要求和社会服务要求。关于社会服务,新修《办法》提出:“教师系列晋升各级职务人员,必须承担学校分派的社会服务工作,积极参与社会或学校学术、教育、管理等方面的合法活动,努力为学校人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新做出贡献。”

(2)关于业绩、成果的认定:分教学工作数量、质量的认定和科研业绩、成果的认定两部分。其一,关于教学工作数量、质量的认定。申报晋升职务时除必须符合学校对于教学工作量的具体规定外,《办法》规定:“①凡申报晋升高级职务任职资格者,必须有课堂教学质量评估良好及其以上的认定意见和认定材料,且其课堂教学质量评估须经教务处组织的学校教学指导专门委员会、教学督导委员会和学生评教等综合评估认定;②对于获得学校青年教师教学基本功大赛三等奖及优秀奖人员,视为课堂教学质量评估良好;获得学校青年教师教学基本功大赛一、二等奖人员,视为课堂教学质量评估优秀;③凡出现教学事故者,事故发生当年不得申报晋升高一级职务。”其二,关于科研业绩、成果的认定。《办法》规定:任现职以前的业绩成果,不得在申报现任职务时填报,否则按“谎报业绩”处理。作为任职条件的论文必须是第一作者或通讯作者,且署名 S 大学;“教学研究论文”为有 CN 和 ISSN 号和 ISBN 书号的正规出版物公开发表的论文;课题、论著、获奖等业绩材料的认定以正式签发的课题批件、立项合同、获奖证书和正式出版的书刊为依据。以职能部门的全面审核计分的最后日期为限;从其他专业技术工作岗位转至教师工作岗位的申报人的业绩、成果以教师系列为主,原岗位论文、成果仅作参考。成果级别的鉴定由社会科学处、教务处、研究生院等具体负责。

(3)新修《办法》还对申报人员学历、学位、年龄等的认定作了明确规定,并规定了成果替代的办法。第一,对所有教师,不分类型,可按规定的原则进行成果替代,比如:主持完成国内先进水平成果,公开出版发行专著,以及 1 篇权威论文视为 2 篇核心论文,1 篇核心论文视为 2 篇重要论文,等等。第二,对教学科研型教师也可按规定的原则进行一系列的成果替代,比如:以前 2 人身份获得国家级优秀教学成果二等奖及以上 1 项,可视为具备权威论文 1 篇的条件,等等。第三,对外语、体育、艺术类教师,另增加一系列成果替代原则,比如:国际或国家级政府、全国性专业协会组织的具有稳定比赛周期的赛事前三名获得者,可视为具备权威论文 1 篇的条件;省级政府、专业协会组织的赛事第一名获得者,可视为具备核心论文 1 篇的条件,等等。此外,还规定其他专业技术系列人员的成果替代按教师系列的成果替代原则执行,成果替代按上述规定不可逆向替代。

#### 5.对特殊人员聘任的规定

新修《办法》还对新调入人员职务的确认、校内转聘、低职高聘的条件、程序等进行了具体规定,

尤其对临近退休人员参评高级职务作出了相关规定。

## (二) 学术评价制度的主要特点

### 1. 评价过程公开透明

学校评聘工作自始至终坚持公开、透明原则,评价中从制定评聘办法、确定评聘条件到传达文件、动员部署、业绩成果认定,以至申报材料公示(仅公示就有四次),学科评议组、评审委员会计票、监票及评审结果公示等均有明确具体的规定,具有很高的透明度。

### 2. 量化办法全面合理

S大学在各种考核评价中坚持实行量化积分办法。2016年新修《办法》又附录了修订后的《教师系列职务评审量化办法》。其规定的考核内容十分全面,如申报人的思想政治表现与职业道德情况由所在学院及相关单位评聘工作领导小组根据《教师职业道德规范及考核评估办法》《师德建设长效机制实施办法》规定的内容考核,按优秀、合格两个等次录入量化积分表内;并规定对申报人实行职业道德评估一票否决制。对申报人社会服务工作,亦由各学院或相关单位考核,按优秀、良好、合格录入量化积分表。量化积分内容的重点是教学和科研工作。教学工作计分办法包括各类型教师工作量计分标准、教学质量评估记分标准、教学论文计分标准、教改项目计分标准。科研工作积分包括科研论文(按权威、核心、重要、公开等不同标准)、科研项目(按国家级、重大、重点、一般,省部级重大、重点、一般,以及厅局级和校级重要、一般等不同标准)、科研获奖(按国家级、省部级、厅局级、校级等层次分一二三等奖标准)、出版著作(按学术专著、古籍整理、专业编著、译著、教材、工具书、科普读物、正式出版资料、画册等不同形式标准)等。

该校量化积分的合理之处在于其赋分,除思想政治、职业道德和社会服务按优秀、合格等标准评价外,教学工作量超额部分以100分封顶;科研计分,按规定标准不封顶。对于多人合作的成果、项目、获奖等的计分,也按排名规定了合理的比例,较好地体现了合作者的实际贡献,受到广大教学科研人员的认可和肯定。

### 3. 坚持同行专家评价

学校评审工作的领导机构——学校专业技术职务评聘工作领导小组,由主管教学、科研、研究生工作的校级领导及相关部门的主要负责人组成,校长任组长;院级则由院长、分党委书记以及本院主要学科带头人或教授5~7人组成,院长任组长。学校根据二级学科构成情况遴选学科带头人建立专家库,学校教师职务评审委员会成员由校长主持随机从专家库中抽取且实行轮替制度。评审委员中各学科带头人、著名专家占绝大多数。尤其对申请人的科研成果,多年一直坚持实行选送具有较高学术水平和良好学术声誉的校外同行专家匿名评审,评审结论作为晋升的重要参考。

### 4. 代表作评审严格

学校在专业技术职务评审、选聘高层次人才等工作中,一直坚持实行海内外同行专家评审制度,探索建立了代表性业绩成果有效的评价机制,重点评议具有创新性和显示度的代表性学术论著。代表作评审,关键是要选准专家,一是一定是同行,最好是小同行,实现评审人与被评者研究方向和领域契合;二是一定要选具有较高专业水准的专家。S大学多年的做法是,选送的同行专家一般都是教育部直属“211”重点大学及其以上具有较高学术水平的高校及中国社会科学院各研究所,选送的专家一般由评审单位负责在本单位相关专业的专家中遴选。如此做法,保证了评价结论的准确性、科学性和公信力。

## 5. 注重分类指导与评价

新修《办法》将教师分为教学科研人员和学生思想政治教育教师两部分,其中教学科研人员又分为教学科研型、教学为主型、科研为主型三种类型;为体现学科差异,将外语、体育、艺术类教师单列,增加了教学实践型教师任职条件,并将省级及以上实践性成果列为晋升的一项必备条件,解决了部分教师因学科差异难以晋升、由此影响个人发展的历史性问题,也激励和保障了实践型学科教师实现“术业有专攻”。

另外,在新一轮教师岗位设置与人员聘用工作中,学校还增加了社会服务型教师岗位,鼓励、引导并认可人文社会科学教师在政府决策、咨询、高水平智库建设等方面贡献智慧,在新闻媒体及网络上发表引领性文章方面有所作为;鼓励实践性专业“产学研用”结合,进行创新创业探索。

## 6. 配套制度完善

为科学、公正地评价科研学术业绩及论著成果,S大学专门出台了《繁荣发展哲学社会科学行动计划(2013-2020)》《科研业绩认定办法(哲学社会科学类)》等文件,明确规定了学术论文、学术著作等成果及科研获奖等其他学术业绩的认定办法,为教师职务评聘提供了量化的标准和依据。为科学有效地评价课堂教学质量,学校还专门出台了《专业技术职务任职资格评审本科课堂教学质量评价细则》,强调了评价主体多元化,突出校学术委员会教学指导专门委员会委员、学院领导、同行专家及院级教学督导和学生三个层面综合评价;强调评价要素多元化,从教学态度、教学水平、教学方法和教学效果等四个方面对不同教师课堂教学质量进行评价。在职务评审、岗位设置及聘用等工作中均设置了教学为主型教师岗位,在教师晋升高一级专业技术职务时,将课堂教学质量、教育(专业)实习成绩等作为择优晋升的基本条件。

# 三、以量化为基础以代表作为主的综合化学术评价制度的构建

## (一) 关于以量化评价为基础的制度建设

不同于以往一般的量化以科研为主,且以科研成果的数量、项目的级别等为主的通常做法,本研究的量化,主要针对高校教学科研人员,其量化计分的项目包括了科研,也涵盖了教学,既看数量,也看质量,同时也不忽视思想政治表现与职业道德情况。相较于代表作评价主要鉴审科研水平和能力,而量化评价作为学术评价基础和有机组成部分,则是一个能够相对全面、客观、准确揭示教学科研人员学术水平和学术贡献的重要手段。

### 1. 量化项目及计分方法

本文比较赞同S大学量化积分的办法所规定的项目,但是尚需补充完善。需补充完善的内容主要有:教学项下“教学成果”应改为“教学成果奖”,其获奖等次应补充厅局级、校级,使之更加全面、合理。作为人文社科类学术评价,科研项下“论文”中SCI拟改为SSCI并增加A&HCI;“获奖”拟改为“成果影响力”,其下“论文奖”是成果奖的一个类型,该项拟并入成果奖中。另应补增任期内论著被引量及被四大权威文摘的摘转数,对于人文社科类评价来说,这两项是揭示论著水平、价值和影响力且具显示度和可操作性的重要指标,更能体现量化评价的公平、公正性。

由此,教学科研人员量化评价的项目由教学、科研以及思想政治与职业道德、社会服务四大项组成。

(1) 教学项目下共有5项。①教学工作量,包括年均工作量、任课门数,其计分标准以教学科研

型教师为例,任现职以来,平均每年完成规定教学时数(以教务处、研究生处颁布的教学计划为准)者,计100分;超过额定教学工作量的,超出部分按年限累加,每6学时增计1分,以100分封顶。②教学质量,以学校课堂教学评估结果优秀、良好、合格等次录入评审系统,不计分;但任现职期间,如获校级优秀教学质量奖一项,可计30分。③教学研究论文,分核心、重要、公开三个等次,署名本校且为第一作者,分别计50分、20分、10分,合作完成论文参照合作科研业绩分值分配比例计分(表1)。④教改项目,分国家级、省部级、厅局级、校级等次,参照科研项目计分。即国家级重大500分,重点400分,一般300分;省部级重大200分,重点150分,一般100分;厅局级50分;校级重要20分,一般10分。⑤教学型成果,获得校级以上教学奖、教材奖参照科研获奖计分,即国家级:一等500分,二等300分;省部级:一等500分,二等300分,三等150分;厅局级:一等150分,二等100分,三等80分;校级:一等50分,二等30分。合作完成,按合作科研业绩分配比例评分。

表1 合作科研业绩分值分配比例表

	2作者		3作者			4作者				5作者				
	1	2	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	5
合作研究	60	40	50	30	20	50	25	15	10	50	20	15	10	5
课题经费	70	30	60	30	10	50	25	15	10	50	20	15	10	5

注:选自2016年《S大学专业技术职务(教师)评聘工作办法(修订)》

(2)科研项下分为科研项目、出版著作项目、成果影响力项目等三个部分。

科研项目下共有2项。①科研论文:分SSCI、权威、核心、重要、公开五个等次,分别按100~300分(一区300分,二区200分,三四区100分)、100分、50分、20分、10分计分;合作完成论文按合作业绩分值分配比例计分。刊物等次执行科研成果认定办法相关规定;申报副高级职务的计分成果必须是重要及以上刊物,申报正高级职务必须为核心及以上刊物。学生思想政治教育教师论文可包括上报省部级的重大调研报告,按重要计分;如被正式采用或转发按核心期刊计分。②项目:分国家级、省部级、厅局级、横向几个等次,其计分标准为,国家级:重大500分,重点400分,一般300分;省部级:重大200分,重点150分,一般100分;厅局级50分;校级:重点20分,一般10分。合作完成按合作业绩分值分配比例表计分。

出版著作项目下共有2项。①学术专著:分国家级、省部级两个等次,其中国家级出版社按每万字6分计分,省部级出版社按每万字4分计分。②教材及专业编著、古籍整理、译著、专业资料等:按每万字2分计分,正式出版资料按每万字0.2分计分。对于合作完成的著作,主编或主持人按计分标准计算出总分后,可取总分的20%,其余部分由所有作者和参加人按承担任务撰写字数计分。

科研成果影响力项目下共有3项。①论著学术反响:分任期内论著被引总次数、四大文摘的摘转量,总被引数以中国知网数据库为据,每引一次计1分;四大文摘的摘转量以复印件为据,全文转载1篇计2分,摘要论点1篇计0.5分。②科研成果奖分国家级、省部级、厅局级,按一二三等奖不同等次计分,其中国家级一等5000分,二等3000分;省部级一等500分,二等300分,三等150分;厅局级一等150分,二等100分,三等80分;校级一等50分,二等30分。③其他奖励计分标准:凡会议论文获奖、非政府颁发的各类基金奖及校内奖不计分。合作完成按合作科研业绩分值分配比例表计分。

(3)思想政治、职业道德与社会服务,由所在院系评聘领导机构,根据申报人实际表现评价,分别给予优秀、良好、合格、不合格等次结论。

(4)教学、科研积分,由本人填写,院系所评聘领导小组审核,由教务处、研究生处及科研处等审

定。量化总积分分别由院系所评聘工作领导小组及学校评聘工作办公室填写审核意见,科研得分不封顶。参见表 2。

表 2 教学科研人员评价量化积分表

项目	内容		分值		
			得分	总计	
教学	教学工作量	年均工作量 学时,任课门数 门	得分		
	教学质量	教学评估: A 优秀 B 良好 C 合格	得分		
	教学论文	核心:第 1 人 篇	得分	得分	
		重要:第 1 人 篇	得分		
		公开:第 1 人 篇	得分		
	教改项目	国家级 项,省部级 项,厅局级 项,校级 项	得分		
	教学成果	国家级 项,省部级 项,厅局级 项,校级 项	得分		
教务处、研究生处意见		教学积分			
科研	论文	SSCI,ASHCI:第 1 人 篇, 第 2 人 篇,第 3 人 篇	得分	得分	
		权威:第 1 人 篇,第 2 人 篇,第 3 人 篇	得分		
		核心:第 1 人 篇,第 2 人 篇	得分		
		重要:第 1 人 篇,第 2 人 篇	得分		
		公开:第 1 人 篇	得分		
	项目	国家级 项,第 人,共 人,经费 万	得分	得分	
		省部级 项,第 人,共 人,经费 万	得分		
		厅局级 项,第 人,共 人,经费 万	得分		
		横向 项,第 人,共 人,经费 万	得分		
	出版物	专著	国家级 部,本人承担 任务,撰 万字	得分	得分
			省部级 部,本人承担 任务,撰 万字	得分	
		教材	国家级 部,本人承担 任务,撰 万字	得分	
			省部级 部,本人承担 任务,撰 万字	得分	
		其他		得分	
	影响力 成果	被引	被引 次	得分	得分
转摘		全文转载 篇,摘要 篇	得分		
获奖		国家级 项,省部级 项,厅局级 项	得分		
其他		得分			
科研处考核意见		科研积分			
思想政治与职业道德	A 优秀 B 合格	考核意见			
社会服务	A 优秀 B 良好 C 合格	考核意见			
院系职务评聘工作领导小组审核意见		量化总积分			

注:参考《S 大学专业技术职务(教师)评聘工作办法(修订)》制作



## 2.需要说明的问题

(1)量化积分表的审核。教学部分由教务处、研究生处审查并填写意见;科研部分由社科处审查并填写意见。思想政治与职业道德、社会服务由各学院及有关单位评聘领导小组给出优秀、良好、合格的结论。量化总积分由学院及有关单位职务评聘工作领导小组及学校职务评聘工作办公室审核。

(2)量化积分表的使用。量化积分表较全面、客观地反映了被评人教学、科研及其思想政治、职业道德、社会服务等综合、整体的水平、能力及业绩,主要提供给各专业学科评议组及校评审委员会,以便在评议时结合代表作评审结果等使用。评议过程中,对量化积分表的总得分及代表作评议结果的使用,应注意坚持同类相比原则,即同一学科、同一专业人员相比。

### (二)关于以代表作评价为主的制度设计

2009年,中国人民大学开始在全校范围内推行职称评定的代表作制度,其做法是只要有一篇份量十足的论文就可以评上教授;2012年,杭州师范大学也开始推行学术代表作评价制度及知名专家同行评议制;2012年,复旦大学也在经过两年试行的基础上开始在全校推行教师职务代表作评聘制度,其办法的核心是淡化以往教师评聘的“死规定”,只要拿出有代表价值的研究成果,并得到专家的评审认定,即使没有在所谓权威、核心期刊上发表过论文,同样能够获得高级职务的参评资格。

代表作论著是学者学术水平和科研能力的标志,代表作评价是准确测度、考量学者学术水平和能力的最有效手段。可以认为,在高校教学、科研人员职务评聘、岗位聘用等学术评价中,引入代表作评价十分必要和重要。但是单纯的代表作评价,也存在主观性、随意性强等缺陷。我们认为,在量化评价的基础上,坚持以代表作为主的学术评价,才是全面合理、公平公正、相对优化的学术人才评价制度选择。

#### 1.关于代表作评价的方法

对于选送代表作的数量,各家做法不一,有些单位提出被评者自选1~3篇(部)即可,也有些提出5篇左右。我们认为,晋升副高级以3篇为妥,晋升正高级至少应选5篇。需要说明的是,代表作指署名本单位且为第一作者或通讯作者的论著;如有1部专著参与鉴定,正高再提供3篇论文,副高再提供1篇论文即可达到要求。

为同行专家评审时方便操作,评聘委托单位拟设计外审专家评审意见表。评审表应明确评审论著水平的项目及标准,具体包括以下几个方面:(1)创新性;(2)学术价值;(3)实践价值;(4)科学严谨性;(5)学风文风。评审意见栏分完全达到任职条件、基本达到、未达到三个等次。针对学术水平要求,评审专家必须对此进行综合评价,作出完全达到、基本达到、尚未达到的学术评价与判断,并签名。此外,在评审意见中须客观介绍评审专家所从事的学科专业及现任的学术组织职务。

#### 2.关于代表作评价中有关问题的说明

(1)外审专家的精准遴选,对代表作评审至关重要。一要选准委托学校或科研单位,应尽量选择具有较高学术水准和良好学术声誉的学校或单位,选择有较高学术水平的小同行专家,避免非同同行评价。评审正高时,专家的人数最好有5~7人,副高可选3~5人。

(2)在代表作评价中,往往会出现一些特殊情况。比如,某年某高校在教师职称评审中,一位申

请教授职称教师的代表作 5 篇,分送几个学校同行专家评审,但评审的结论(得分)相差甚大,其中一位专家的打分为不及格,而其他四位的打分都在 85 分以上。对于这种特殊情况的出现,其原因可能有以下几种:一是评审专家与被评人在学术观点上存在分歧;二是评审人学术水平、理论、知识素养不足;三是被评人与评审人可能存在人际关系(学缘关系)等方面的问题。当年,因代表作评审结论的原因等因素,该位教师未能通过学科评议组的评审,因而也失去了上校评审委员会的机会。鉴于如此特殊情况,我们建议对代表作外审专家的意见,最好采取目前社会上通行的评奖方法,去掉一个最高分与一个最低分,而采用其他评审人意见的平均分。另外,为避免人际关系方面的干扰,也可在送审代表作时,由被评人提出不宜评审其论作的专家名单 3~5 人。如此,可能会排除某些干扰,使专家评审结论更加公平、合理。

### (三) 关于综合化评价的设想

在近 20 年来的学术评价研究中,大多数成果都对单纯的量化评价办法提出质疑和批评,之后也有不少人代表作评价制度表示了怀疑和担忧。

其一,对于被众多学校及有关科研单位多年来实行的量化评价办法,不少学者认为是以量取胜,以刊评文,重量轻质,是一种既不科学也不公平、合理的评价办法。的确,多年来不少高校在职称评聘、岗位聘用中,规定晋升某一级职称,聘任某一岗位,必须发表权威论文几篇,核心论文几篇,申请到国家级或省部级课题几项;论著获国家级、省部级科研成果奖几项,等等,如果达到要求,才有晋升或被聘的资格。有的高校也将教学质量、科研论文、专著成果、项目、获奖等等按一定的标准加以量化计分后,按得分的高低取人、聘人。

客观而论,按此办法评价、聘用人才,确实存在诸多问题:一是刊物、出版社的级别并不完全与论文、著作的质量正相关。事实上,高层次刊物上发表的文章虽大多有较高质量,但并非篇篇都是精品力作,相反,非权威、非核心刊物上发表的并不都是低水平文章。出版社与其所出著作之间的质量关系也大体如此。二是关于课题,并非拿到课题者都是高水平学者,相反,近年有些人拿到了课题但并没有真正投入课题的研究中,对课题的完成并没有作出实际的贡献。三是获奖也受到学科、成果类型限制,以及评奖中实际存在的学缘、人情关系等干扰,其公正性受到质疑。由此可以认为,简单地以论文、著作、项目、获奖或某几项积分来评聘职称或聘用人才,确实违背了科学合理、公平公正的学术评价原则。尽管如此,在此仍有必要强调,在一般情况下,作为量化评价中的一个项目,按刊物、出版社的级别给论著打分,按课题层次、成果获奖的级别等次以及论著反响对被评人打分,对考量其学术水平和业绩还是必要的,只是仅仅是量化积分并不能最终决定评价的结果。

其二,关于代表作评价制度,不少人充分肯定了其在纠正单纯量化评价的偏向方面的价值,认为代表作评价制与量化制不同,是重质轻量。主张评价一个人在学术上是否有晋升资格,不应看其学术成果的数量,研究课题的级别,而应着重看其成果的质量和价值,“只要有一篇分量‘十足’的论文就可以评上教授”<sup>[2]</sup>,并高度肯定代表作评价制度有助于突破核心期刊痴迷、引文迷信,“打破了职务晋升中论资排辈的禁锢”,让学术评价真正回归了学术本身<sup>[3]</sup>。

教育部社会科学委员会委员、南京大学特聘教授叶继元曾著文《推行代表作制需注意的问题》,指出代表作评价制“目前看来不失为一种相对有效的评价方式”,但由于配套机制不健全,进行代表

作评价时还应注意“认真研究代表作的研究内容”,以与同类成果作横向比较,进行深入评价,颇费时费力;同时不能“将代表作评价制度简单化,也不能将其绝对化”。事实上,为了“最大限度地提高专家评审结果的合理性,有必要将引文、文摘等数据与专家评审意见两相对照、互相印证,争取最大限度地减少人为因素对评价结果的影响<sup>[4]</sup>”。华东师范大学哲学系孙亮先生也认为,“代表作本身具有很高的评定价值,但要在现在条件下作为学术评价的制度,只提交一两篇文章来让专家对一个学者进行学术评价,实施中和实施后都将出现很多问题,后果也令人惶恐”。评价中如何不受人情、关系影响,排除不同门派、观点的干扰,以及合适专家的选择等,都令人担忧<sup>[5]</sup>。

其三,近年来,部分学者尤其是一些长期研究学术评价的专家提出了学术评价要坚持定性与定量相结合。如全国高校文科学报研究会副理事长、《高等学校文科学术文摘》总编姚申就提出:“人文社会科学评价总体说来,要遵循定量与定性互不偏废的原则,做到定量与定性相结合,文献计量部门有关学术成果社会反响的统计数据和学术共同体、社会公众评价、专家意见结合起来。具体而言,评价指标应该多元化,包括被引量、被摘量、被引量、它引量、被摘率、点击率、下载率、影响因子、获得省部级或国家级奖或被国内外重要检索工具收录等都可在分别赋予不同权重基础上加以研究,综合考虑。”<sup>[6]</sup>叶继元教授数次讲到:评审专家对代表作学术成果价值的评价,需要引文、文摘、获奖等既能定性又便于定量统计的参考指标来弥补。国外不少国家也是采用的定性与定量相结合的评价制度。S大学等高校坚持量化为基础的代表作评价制度的实践效果,也充分表明了对高校教学科研人员的评价,采用以量化为基础以代表作评价为主的学术评价制度是正确的选择。

## 四、结论与建议

### (一) 几点结论

第一,对于人文社会科学学术评价来说,单纯量化的办法存在诸多弊端,而单纯的代表作评价制度,也因为现实的社会、学术环境和制度条件的不足,亦存在不少问题。鉴于有关高校、科研单位的做法,并借鉴国外经验,相较而言,实行以量化为基础以代表作为主的综合化评价制度,不失为一种保证学术评价科学合理、公平公正且具可操作性的正确选择。

第二,本文所构建的学术评价制度,虽然在当前是一个相对较为优化的制度,但这一制度同时也是一个需要不断改进完善的制度。尤其是这一制度的实施,还需要进一步建立健全完善的人文社会科学研究与学术评价的一整套制度体系作保障。譬如对涉及学术研究和学术评价的人文社会科学分类规则、评价标准、评价程序、评价方法、专家遴选、结果公示、申诉投诉、公正监管等等各个方面,仍需在不断总结实践经验的基础上,开展认真、深入的研究探讨,作出更为合理详尽的制度设计和安排,出台成套的系列化制度和办法。

第三,本文以高校教学科研人员的学术评价为例,主要探讨了高校专业技术职务评聘制度构建的问题。笔者所构想的评价制度尽管还有这样那样的不足,但其基本规则和办法可适用于教学科研人员的岗位聘用、工作考核、优秀人才选聘乃至教学、科研机构的评价等学术评价活动。不过,在评价过程中,应根据评价对象、目的等的不同,对评价的标准、方法、规则作出实事求是的调整。

## (二) 几点建议

第一,鉴于学术评价活动的复杂性、多样性,以及目前我国学术评价存在的某些混乱、无序且难以改进的状况,建议由中国社会科学院、国家教育部、国家社科基金委等牵头建立国家人文社会科学研究和学术评价指导委员会,对全国人文社会科学研究和学术评价工作进行规划、设计、指导和咨询。如:协助中央和国家制订人文社会科学发展与繁荣计划;研究制定面向全国的人文社会科学评价办法(或规范);负责全国性人文社会科学学术评价专家库的建设;对国家和地方人文社会科学研究和评价中的问题进行指导、咨询;指导、组织开展全国性人文社会科学成果评奖及各种国家优秀人才的评审遴选等。

第二,通过深入调查研究,适时制定出台具有科学性、合理性和规范性的人文社会科学学术评价办法(或规范)。近年来,中央及教育部等先后下发了多份涉及学术评价的文件,在实践中产生了十分积极的效果。目前,急需在总结以往实践经验的基础上,综合吸收已有文件的内容,制定出台一份相对系统、完备、规范的人文社科学术评价办法,对评价的目的、评价的原则、评价的标准、评价的程序、评价的方法以及评价专家的遴选及其管理等作出更加明确具体的规定,以改变当前评价体系、评价制度方面的某些混乱无序状态,指导、规范评价工作更加健康、有序、有效的开展。

第三,建立健全全国性人文社会科学学术评价专家库,在全国范围内遴选各学科有影响的学者入库。目前,我国各高校、科研院所职称评审、岗位聘用以及各种优秀人才选拔评价中大多临时聘请或委托有关单位代评学术论著,往往出现标准掌握不一,评价结论出偏等问题。为提高学术评价的水平和质量,提升专家库的学术权威性和公信力,建议以教育部和国家社科基金办已有评价专家库为基础,建立覆盖国内各学科领域的评价专家大库。为适应小同行精准评审的需要,专家库拟按二级学科分类,按专家的研究方向、领域或专长分组。鉴于近年来跨学科研究快速增长的实际,以及跨学科成果评鉴的难度,专家大库应建设专门的跨学科学术评价专家分库。

第四,参照国家科技进步奖等做法,设立国家人文社会科学奖、国家人文社会科学终身成就奖,纠正重理轻文倾向,真正像重视自然科学一样重视人文社会科学,以在全社会形成重视人文社会科学研究,尊重人文社会科学专家的良好社会环境,倡导学者坐冷板凳、出大成果的良好氛围,促进我国人文社会科学研究出更多重大成果,涌现真正的学术大师。

第五,为逐步改变我国学术评价活动多由政府部门主导的现状,促进形成评价主体多元化的局面,建议由有关方面支持、培育推动以市场方式运作的、能够独立自主开展学术评价的第三方评价组织。这方面,可学习借鉴国外的一些作法<sup>[7]</sup>。为稳妥推进此项工作,可先进行试点,以取得经验,进而全面推广。

### 参考文献:

- [1]《S大学专业技术职务(教师)评聘工作办法(修订)》[R].2016-05-17.
- [2]李文君.不用“数论文”也能评教授//代表作制度能否启动学术评价改革(专家笔谈)[J].教育与职业,2012(9):72-73.
- [3]胡乐乐.学术代表作制度值得推广//代表作制度能否启动学术评价改革(专家笔谈)[J].教育与职业,2012(9):73.
- [4]叶继元.推行代表作制需注意的问题//代表作制度能否启动学术评价改革(专家笔谈)[J].教育与职业,2012(9):74.

- [5] 孙亮.警惕学术评价代表作制度的异//代表作制度能否启动学术评价改革(专家笔谈)[J].教育与职业,2012(9):74-75.
- [6] 姚申.2013年6月1日在“学术评价与当代学术发展论坛”上的发言//钟兴永,杨年保.建立多元、开放、严肃、包容的学术评价体系——“学术评价与当代学术发展论坛”综述[J].湖南社会科学,2013(9)64—68.
- [7] 有本章.变化中的日本学术评价体系:从自我评价向第三方评价的转换[J].国家行政学院学报,2006(12):86-89.

## Establishment of comprehensive academic evaluation system based on quantification and mainly on representative work: Experiences of S University

ZHANG Jiyu

(School of Journalism and Communication, Shaanxi Normal University, Xi'an 710062, P. R. China)

**Abstract:** The focus and base of academic evaluation in colleges and universities lie in the evaluation of scientific research achievements and teaching and research personnel, while the evaluation and appointment of professional technical posts are more typical and attractive in teaching and research personnel evaluation. Persisting in talent evaluation system reform for many years, S University has established a comprehensive evaluation system based on quantification and mainly on representative work, which fully demonstrates normativeness, fairness and rationality in practice. The system is based on the 2016 revised “Measures for (Teachers’) Professional Technical Post Evaluation and Appointment”, which is attached with “Quantitative Measures for Evaluation of Teachers’ Posts”. Its contents include guiding ideology and evaluation principles, organizational structure, working procedures, qualification and performance appraisal, appointment of special personnel, etc. Its prominent features are open and transparent evaluation process, comprehensive and reasonable quantitative methods, adhering to peer evaluation, rigorous representative work evaluation, classified guidance and evaluation, and sound supporting system. Drawing from S University’s experience, in establishing academic evaluation system based on quantification and mainly on representative work, the quantitative evaluation should focus on both scientific research and teaching, both quantity and quality, both ideological and political performance and professional ethics, and should be different from the previous one which mainly focuses on scientific research, achievements quantity and project level. Quantitative evaluation is to reveal the academic level and contribution of teaching and research personnel comprehensively, objectively and accurately, while representative work evaluation mainly measures scientific research level and ability. Selection of external experts is very important in evaluating representative works, and measures should be taken to eliminate interpersonal interference. For academic evaluation of humanities and social sciences, simple quantitative method and simple representative work evaluation both have problems. The comprehensive evaluation system based on quantification and mainly on representative work might be a correct choice to ensure that the academic evaluation is scientific, reasonable, fair and operable.

**Key words:** academic evaluation; evaluation system; quantitative evaluation; representative work evaluation