

Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.pj.2021.03.002

欢迎按以下格式引用:王洪才.高等教育评价破“五唯”:难点·痛点·突破点[J].重庆大学学报(社会科学版),2021(3):44-53. Doi:10.11835/j.issn.1008-5831.pj.2021.03.002.



Citation Format: WANG Hongcai. Breaking the “five-only” higher education evaluation: Difficulty, pain and breakthrough [J]. Journal of Chongqing University(Social Science Edition), 2021(3):44-53. Doi: 10.11835/j.issn.1008-5831.pj.2021.03.002.

高等教育评价破“五唯”: 难点·痛点·突破点

王洪才

(厦门大学 高等教育发展研究中心,福建 厦门 361005)

摘要:破“五唯”是新时代高等教育发展过程中提出的新课题,也是高等教育评价必须面对的新课题,它不仅是一个实践难题,也是一个理论难题,其难点集中在如何对“五唯”的辨识上,痛点则在于“五唯”背后的绩效主义逻辑无法彻底破除,从而其突破点只能寄托于大学治理体系完善上。“五唯”非一朝一夕形成,是长期以来行政中心主义、管理主义、绩效主义、大学排名和集中管理的复杂产物。其根源在于学术逻辑与行政逻辑之间的冲突,从而在学科评估与大学排名的作用下产生了学术锦标赛,进而在大学出现了“唯科研”的运行逻辑,这为“五唯”提供了生长土壤。治理对策只能从减少评价杠杆着手,减轻大学评估压力和教师学术压力,最终让学术回归本真。

关键词:教育评价;大学治理;学术;“五唯”;“唯论文”;“唯项目”;“唯奖项”;“唯职称”;“唯帽子”

中图分类号:G640 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-5831(2021)03-0044-10

一、何谓“五唯”

破“五唯”,是最近一个很“火”的命题^[1],它为什么会“火”?它的“火”传递了什么信号,或该命题的意思是什么?这是首先需要搞清楚的问题。其次,必须探明为什么要破“五唯”^[2];再次,必须搞清楚该怎么破“五唯”。一般而言,破与立是应该同时进行的,人们常说,“不破不立”^[3]。所以破“五唯”就存在一个立什么的问题。最后,必须谈清楚为什么立和能不能立或“立”之后的前景问题。由此可见,破“五唯”并非一个简单问题。

那么,我们首先要了解破“五唯”的意谓。破“五唯”的准确所指究竟是什么?一般认为,“五唯”就是指“唯论文”“唯项目”“唯奖项”“唯职称”“唯帽子”^[4]。之所以有如此“五唯”,是因为这五

基金项目:教育部人文社会科学重点基地重大项目“中国特色的大学内部治理结构与质量保障机制建设研究”(18JJD880005)

作者简介:王洪才,教育学博士,厦门大学高等教育发展研究中心教授,博士研究生导师。

者在人才评价中发挥着至关重要的作用,已经成为高校用人的基本导向,也成为衡量高校办学实力的依据,从而也吸引了教师们几乎全部的注意力。如果说“五唯”可以决定一个人的去留,此话并不过分。我们知道,大部分高校在人才招聘过程中都实行了试聘制,即先签订短期性的聘任协议,在协议中明确规定了聘期内的工作任务目标,这些工作任务目标是由论文、项目、奖项、职称和帽子来规定的,如果完成了聘期任务目标,则可以顺利转为“长聘”,从人事代理转为“编制内”人员,否则就按照“非升即走”来处理。可以说,试聘制很大程度上解决了过去在人才聘用过程中存在的“人才流动难”问题,从而可以把在试聘过程中的优秀人才留下,把那些表现不怎么优秀的人才淘汰出去,从而大大提高了人才的竞争性,也提升了教师队伍的学术生产率^[5]。对于许多新聘人员而言,主要面对的是“唯论文”“唯项目”压力^①,这是两项最硬的指标。对于新聘人员一般不做“奖项”“职称”“帽子”的硬性要求。而在人才流动过程中,“奖项”“职称”“帽子”作用就非常凸显。虽然这三项建立在前两项基础之上,但这三项是衡量是否是“重点人才”的标志。一般而言,如果不合乎“重点人才”标准,一个人想要流动就非常困难。因此,通过分析部分高校对“新聘人才”和“重点人才”的聘任要求就可以看出,“五唯”确实是人才评价的核心指标。

有人认为,高校人才评价中还有一个“唯学历”问题,这个不容易获得公认。我们发现,许多高校在人才招聘过程中实行非“985”“211”高校本科学历不要的政策,但都是作为“潜规则”出现,没有作为正式制度出现。但如果一个人学术业绩非常突出的话,是可以打破这个潜规则的。否则,这个潜规则是有效的。不过,这已经打破了“唯学历”杠杆。可以说,大学在人才招聘过程中,学历是一个基本门槛,一般认为没有学历就很难有相应能力。因为学历代表了一种经历,是一种学术体验,这是人们相互交往的基础,也是一种基本的教育资历,是一个人从教资格的合法性来源。从而不同的学历背景意味着具有不同的学术潜力。虽然存在着少数人尽管没有受过正规教育,但仍然具有很高学术造诣的情况,但这种人才毕竟极其罕见,属于凤毛麟角之类,不能变成一种通常规则。由此可见,“学历”只是一个相对要求,不是一项绝对标准,因此还构不成“唯学历”。

除“唯学历”一项外,其他各项都是大学人才评价的通行规则,而且确实有过度重视之嫌,从而就有“极端化”嫌疑,因而也成为人们诟病的缘由。如“唯论文”,几乎成为所有教师职称评定的必备条件。对于研究型大学而言,采用论文来评定教师的学术水平,确实是可以理解的。因为论文是学术界公认的反映学术水平的最重要的指标,一个人如果长期没有论文发表,就很难证明其学术水平。对于其他类型高校而言,论文也是衡量学术水平一项非常有效的指标。而现在无论哪个层面的教师职称评价都采用论文一项,就显得不合情理。许多中小学教师的职称评定也要求必须发表学术论文^[6],这就有点荒唐了。虽然我们不怀疑对中小学教师提出论文要求确实具有促进其学术水平提高的作用,但同时也无法否定这种要求太离谱,因为中小学教师学术水平主要体现在教学实践上,而非论文写作上。对高职高专教师及其他应用型高校教师也要求发表学术论文,也存在同样的不切实际问题。这就是“唯论文”倾向,其直接导向就是教师把大量时间和精力投入论文写作与发表上,从而荒废了其主业即教学工作,这对教育教学质量造成了严重伤害,成为威胁教育质量的根源所在。不仅如此,人们为了发表论文,往往会不择手段,从而造成了学术风气的败坏。

再如“唯项目”,这几乎成为所有大学教师头顶的一座大山。众所周知,项目申请竞争性非常

^①不少学校对于新聘人员在签订试用协议时,只对科研任务提出要求而不对教学工作提出要求。

强^[7],项目评审机制尚需健全和完善,很难完全做到公平公正,具有创新性的项目申请未必一定能够成功,而那些善于跟风的项目申请反而容易通过。但教师职称评审普遍与项目级别和项目数及经费数挂钩。可以说,在大学教师职称评审中完全没有项目要求的情况极其罕见。这种评价方式导致绝大多数教师不得不为获得项目奔走忙碌。如果说论文发表更多地依赖个体努力和学术潜力的话,而项目获得所受影响因素非常复杂,不仅看前期学术积累,也看选题是否应时,而且更大程度上依赖于社会资源和网络。一般而言,项目在教师评价中所占比重越大,对教师压力就越大,教师就越焦虑,就越难以安心教学与学术,而且出现学术不端概率也越高。对于许多教师而言,项目已经成为职称晋升中无法跨越的大山,甚至到“非项目不行”的地步,这就是“唯项目”状态。之所以如此,就在于项目和论文一样,都是大学评估与排名的重要指标。

“唯奖项”“唯职称”“唯帽子”大抵情形与“唯论文”“唯项目”情况类似,也都是大学评估与排名中的重要指标,从而也是衡量教师水平的重要指标。其中,奖项是具有高显示度的指标,所以大学人事部门、科研部门高度重视,从而成为教师任期考核和职称评审的重要指标。职称是教师社会认同和自我认同的基础,教师对此最为重视和最为关切,它也是出现“唯论文”“唯项目”“唯奖项”不良倾向的内在根据。“唯帽子”与“唯职称”一样,都是激励教师的手段,而且与论文、项目、奖项关联度非常高,大学人事部门与科研部门大都高度重视,也是教师评价自身学术地位和社会地位的重要依据,教师们全力以赴去争取也在情理之中。由此可见,“五唯”是实实在在的现实问题。

既然“五唯”对教师本人、对学校都如此重要,为何要破除它们呢?

二、“五唯”的影响

近年来,国家有关主管部门高度重视破“五唯”不良倾向^[8]。然而,“五唯”之所以能够形成,与某些部门直接或间接高度重视直接相关。换言之,如果大学评估与排名不与“五唯”挂钩,“五唯”不会形成。但事情并不那么简单。表面上看,确实存在这种情况。古语云,“上有所好下必甚焉”^②,“五唯”形成机理也在于此。但从实质看,“五唯”的形成确属高校过度功利化的结果。过度功利化造成了一系列严重后果,这正是破“五唯”缘由。那么,“五唯”形成了哪些不良后果呢?

其一,“五唯”造成了人们非常严重的追名逐利思想,严重违背了学术本心。众所周知,学术是一个求真务实的事业,是容不得半点虚假的。但在大学评估与排名机制的作用下,每个高校都渴望提升自己名次,从而增强自己的竞争力。要想提升自己的排名,只有在指标上表现得更优秀。如此就必然要提高对教师们的要求,这样才能“众人拾柴火焰高”。毕竟学术评价指标方方面面,不可能把学术指标仅仅寄托在个别教师身上。学术界确实存在着“二八现象”^[9],即学术产量集中在少数学术“大牛”身上,这些“大牛”也是各个学校争相聘请的对象。但“大牛”毕竟少之又少,无法满足全部评审指标要求,所以,要整体提升学术指标还需要全员动员,全体出马。显然,这种发展策略并不深奥,大家可以群起效尤,于是就形成了一种“全员竞争”景象。但学术资源毕竟是有限的,要想在竞争中脱颖而出,自然就需要“十八般武器”并用,其结果必然会导致恶性竞争。因为人们在竞争中“往往只问结果,不问过程”,这也是恶性竞争的写照。当然,无论什么样的竞争,最终都需要凭实力说话,所谓实力就是资本投入多少。没有巨大的资金投入,就很难实施巨额的奖励措施,就很难

②孟子·滕文公上。

挖来“大牛”,也很难留得住人才。一旦排名上升了,就可以吸引更多的投入和招徕更多的人才。可以说,大学评估与排名就是“学术锦标赛”^[10]展示实力的平台。这也是人们高度重视评估与排名的原因所在。那么,为了提升名次,人们想尽各种机关和窍门,各种非正当竞争手段也就纷纷出笼了。目前“组团”申报项目有之,购买版面发表论文亦有之,采用各种方式向评委专家“抛媚眼”更是比比皆是,学术不端情况频频出现,导致学术风气败坏。

其二,“五唯”造成了人们无心于教学研究,开始专事科研业绩提升。众所周知,教学不仅是一门科学,也是一门艺术,要提高教学水平,提升教学效果,就需要大量的时间和精力投入。一句话,必须研究教学,才能提升教学。这也是教学作为学术的依据^[11]。我们知道,教学研究不同于一般性的科研活动,而是一项特殊的科研活动,这种科研的实践性非常强,需要亲身实践进行试验才能完成。所以,教学研究总体上属于行动研究范畴,不属于实验室研究,也不同于坐在书斋里进行的思辨研究,而是需要与学生进行大量交流与互动,需要研究学生的发展需要与心理状态,需要设计有效的教学情境,这一切都要求教师必须具有教学热情,没有热情就无法进行如此巨大的时间投入。可以说,要提升教学效果,提高人才培养质量,离开了与学生的频繁互动是不可能的。

如前所述,因为论文、项目、奖项对教师个人的去留、职称升迁和“帽子”获得的作用甚大,而发表论文、申请项目、申请奖项等竞争性非常强,人们必须全力以赴才能获得突破,相对而言,教学工作的竞争力不强,比较容易应付,从而人们就在不自觉中对时间和精力分配上产生了倾斜,也即把尽可能多的时间投入论文发表、获取项目、争取奖项上,因为这些东西代表了一个人的硬实力,不然就既没有职称,也没有“帽子”,也就既没有“面子”,也没有“里子”。知识分子是一个很讲究面子的群体,没有面子就等于失去了尊严。

作为大学教师,自然知道教学的意义,但为了自身的切身利益,不能不有所选择。如果自己职称上不去,不仅学生们看不起,而且自己也看不起自己。所以,牺牲教学时间,对于绝大多数教师而言是不得已而为之。当然,不少教师在尽力地进行教学与科研的平衡,往往这个平衡不容易实现。因为只有把教学与科研融为一体的时候才能实现真正平衡,否则是无法平衡的。而科研与教学融为一体,不仅需要高超的教学技巧,而且也需要站在专业发展的前沿,也即必须具有高度的学术自信才能实现这一融合,否则就做不到。而高超的教学技巧,实际上来源于与学生交流的技巧,也即调动学生对科研的兴趣,如果不研究学生,不站在学生的立场上思考问题,不进行教学方式改革探索,就做不到这一步。只有教学探索与科研探索结合为一体,才能做到教学与科研的融合。显然,这对于绝大多数教师而言是不可能做到的。在此等情况下,少数教师会舍弃教学追求而专注于科研业绩追求。这实际上形成了对教师的职业道德或教师伦理的严峻考验,因为外界是无法真正影响一个人的内心世界的。

其三,“五唯”造成了人们舍本逐末,无心于真正学术探究。毋庸置疑,追求学术需要一颗赤诚的心,不能存有半分侥幸心理,更不能弄虚作假,一旦失去真诚,就开始偏离学术轨道。可以说,真诚是学术成就的定海神针,没有真诚就没有真正学术。人们常说教学是一个良心活,而学术更是考验良心的事业,毫无疑问,良心的根底就是真诚。换言之,人如果失去了真诚,就失去了良心。但不少人为了提高自身的排名,为了获得“帽子”和申请奖项,近乎无所不用其极。可以想象,学术竞争越激烈,则竞争手段越残酷。不少高校为了做指标,基本上牺牲了本业工作。人们在精心钻研“排名”制胜之术过程中偏离了学术大道。恶性竞争给人们的身心带来了巨大的摧残,人们不仅身心疲

惫,而且不知道如此“拼命”的价值究竟几何。很多人都在不断地拷问自己,究竟自己的学术论文有什么价值,自己所做的研究项目是否具有社会价值,所获得的奖项究竟是为了什么。人们所知道的可能仅仅是职称的意义,即获得承认。但究竟是自己承认自己?还是社会承认自己?或仅仅为了物质报偿上得到承认?不容否认,人们有了职称之后,在很大程度上就有了“面子”,虚荣心得到了一定的满足,特别是工资待遇得到了提升,但自己的真实学术水平是否得到了提升却不得而知。

在“五唯”作用下,越来越多的人终日忙于发表论文而不问自己的论文有何价值,人们更多地忙于获得各种项目而不关心究竟能否完成这些项目或通过这项目能够获得什么样的学术成果,人们每遇到奖项就忙于申报而不问所做的学术贡献和社会贡献究竟有多大,人们忙于获得职称而越来越不在乎自己是否称职,人们在惊羡于各种帽子的光环时往往会忘记究竟该尽多大的社会责任和学术责任。

可以说,“五唯”导致了人们务名而不务实,败坏了学术风气,破坏了学术土壤,偏离育人为本的航线,成为学术腐败的直接诱因。

三、破“五唯”的难点

虽然“五唯”造成的破坏性影响是人们普遍认同的,但解决起来并不容易。原因就在于“五唯”代表了学术评价的五个关键点,这五个关键点确实能够衡量一个人的学术水平,从而很难有更好的评价尺度去替代。我们知道,破“五唯”的第一“唯”就是“唯论文”,人们高度重视论文发表,这难道错了吗?如果离开了论文评价这一项,哪一项还能够更好地反映一个人的学术水平?似乎都不行。因为论文的学术辨识度最高,论文可以直截了当地阐明一个人的学术观点,体现出一个人的学术积累、学术判断力和可能产生的影响。而且论文必须采用学术规范的语言进行表述,经过了同行评价环节,特别是可以上网进行检索,可以公开地让人们进行评论,这些都是其他学术成果表达方式难以替代的。不仅如此,论文还可以进行统计分析,目前流行的各种引证报告就是一个最好的说明。在这种情况下,如果想否定论文的价值,显然是无法让人接受的。换言之,学术论文比起专著、研究报告或别的成果形式更容易被人接受。

可能有人会说,教学过程中也可以充分表达个人的学术见解。这个说法确实有一定道理,但显然理由不充分。因为在教学过程中面对的主要对象是学生,学生主体身份是作为一个学习者,虽然他们已经有了一定的知识积累,形成了一定的辨别能力,但总体而言专业性是不足的,还无法进行充分的专业对话,也即难以真正辨别学术观点中存在的漏洞与不足,从而也就难以给出准确的判断或反驳意见。在这种情况下,教师的观点往往具有一边倒的优势,加之教师还具有伦理身份的优势,从而很难形成一种师生之间的辩论场景。所以,如果不进行精心的课堂设计,师生之间是很难展开辩论的。

而论文发表过程则一般需要经历同行评议过程,学术同行能够从更为专业的角度对论文观点与论证过程提出批判性意见。为了论文的顺利发表,作者必须遵守学术规范,展示其全面的论据,在阐释方式上更加严谨,避免出现漏洞和瑕疵。可以说,论文发表过程能够促进一个人的学术观点更加完善与严谨。经过了学术同行的批判检验,其学术价值就会得到较大程度的承认。论文发表之后还有反馈环节,同一领域的学者或批判或支持都能够代表论文的学术影响力如何,这也是论文被引率指标受到重视的原因。学术期刊也因为论文的影响力而逐渐出现了分化,有的期刊影响力

越来越大,名望越来越高,而有的期刊则逐渐衰落。从而人们在评价论文时一般都与期刊联系在一起进行评价。当然,期刊的影响因子与论文自身的影响因子是不能混同的,但常作为相互辨识的工具。显然,人们倾向于相信有名望的期刊,对于缺乏名望的期刊所发表的论文往往不予重视,这就存在一种“唯期刊”倾向,但名刊发表的论文确实可信度比较高。不得不说,“唯论文”背后有“唯期刊”的影子^[12]。

再说“唯项目”。虽然大学教师对于项目申报和项目要求怨言颇多,但能否获得项目确实在一定程度上代表了一个人的科研实力,因为争取项目本身就是对一个人的科研基础、科研能力、选题方向、研究设计和成果价值的预判。因而能否获得项目支持确实是考核一个人科研竞争力的重要指标。在今天,各级规划课题适时发布课题指南已经成为一种流行的科研管理方式,它能够引导科研发展方向,是提高科研生产力的重要手段。课题指南一般与社会经济发展规划要解决的难题具有比较直接的联系,通过发布课题指南能够吸引大学教师从事政府所关注的科研课题,也是开发大学科研潜力的基本手段,进而成为大学科研管理的重要内容之一。尽管规划课题对大学教师的教学工作形成了很大的冲击,但不可能一下子取消,也无法精确地计算每个课题应该投入的工作量,那么就无法测定大学教师应该承担多少科研项目,以及在承担项目之后能否保质保量完成。既然这一切都不确定,那么“唯项目”的“唯”字就难以去除。

“唯项目”趋势之所以能够形成,就在于它是评价高校科研竞争力时具有高显示度的指标,因而才成为对教师考核非常重要的指标,甚至是关键指标^[13]。项目竞争可以说是当下高校之间最惨烈的竞争之一,也决定了教师职业发展前景。一般而言,论文可以通过个人努力在不断锤炼下锻造出精品,但项目的决定权更多在于外部和主管部门,是个人无法自主的。

同样的难题也出现在“唯奖项”上。显然,不让教师们重视奖项肯定是不行的,因为奖项代表一种荣誉,它对教师具有重要的激励价值。那么,怎样才能让教师们既重视又不过分重视呢?什么样的政策设计能够恰如其分、恰到好处呢?这无疑考验着科研管理者的智慧。我们知道,奖项应该是对突出科研成绩的认可,这是一种社会承认机制,是社会权威部门对一个人的学术贡献、社会贡献和学术造诣的肯定。因为奖项在教师评价过程中占有非常重的分量,从而对大学教师具有巨大的诱惑力。从目前奖项的影响力看,似乎奖励力度太大,已经成为干扰教师正常学术生活的因素,这也是“唯奖项”风气的主要成因。显然,高校之所以把奖项所占比重设置如此高,与大学评估与排名中所占的比重之间具有内在的关联性。可以说,外部政策导向是大学内部评价政策制定的依据。

再次来看“唯职称”。让教师们不重视职称可以吗?当然不可以。因为职称涉及社会评价和自我评价,是一个人专业发展程度最重要也是最基本的标签,代表了教师的自我认同与社会认同水平,从而成为教师职业身份构建过程不可或缺的部分。既然如此,教师追求职称提升是其上进心的表现,没有理由不支持、不鼓励。那么,“唯职称”是如何形成的呢?

所谓“唯职称”,就是指教师一切工作或行为按照评审职称要求的条件去准备,否则就被忽视甚至被拒绝。显然,职称晋升所列出的条目是有限的,而工作场域所涉及的事项是纷繁复杂的,不可能都作为考核的内容。而且职称考核的列举条目也是概括的,不是具体的,无法与工作内容一一对应,究竟哪些与此相关,很大程度上与教师如何理解有关。那么很自然,被认为关联度强的就被重视,关联度弱者就被忽视,这也是人之常情,毕竟人的精力是有限的,必然要集中精力做重要的事情才能成功,不然就是无效率的。何况考核有年限与时限要求,这也要求教师需要集中精力才行。当

我们无力为教师晋升提供可靠保障时,就只能任由教师自己选择了。如此状态下,指责教师“唯职称”就是自相矛盾的。问题的关键是在教师职称晋升中如何才能全面考核教师的业绩,而不单纯看重一些科研指标,其最大难题是如何把教学业绩设定为职称评定的主要依据而非摆设。

最后是“帽子”或各种人才称号。现在确实存在着各种“帽子”满天飞的情况。可以说,每一顶“帽子”都代表着一种荣誉或光环,当然最高的帽子是国家级。“帽子”事实上代表了一种更高层次的社会承认,充分体现了个体的社会价值,从而已经成为重要的人才激励工具,也成为反映学校办学实力的重要符号。既然它是一个非常有效的激励措施,就无法断然放弃。问题仍然是如何把握激励的程度,而不至于形成一种“唯帽子”趋势。一旦形成了“唯帽子”趋势,人们就会竞相追名逐利,就会放弃学术操守,甚至丧失师德人格。

四、破“五唯”的痛点

破“五唯”真正痛点在于人们无法从根本上破除“五唯”,因为“五唯”现象具有明显的两面性。因为存在“五唯”,一方面说明人们非常重视论文、项目、奖项、职称和“帽子”,因为这些都是代表学术水平的符号,都与个人的切身利益有关,而且都与学校及学科评估与排名有关,不仅每一项都重要,而且它们之间是相互联系的,已经构成了一个比较完整的荣誉系统。简言之,如果没有论文发表,就很难获得项目和奖项,那么也就无法晋升职称,自然与各种“帽子”无缘,甚至还有下岗危险。有了项目之后,晋升职称才有保障,才能申请高层次的人才称号,当然也方便更好地发表论文,因为中国还是一个非常重视身份地位的社会;奖项大多建立在论文或专著基础上,一般都是项目的成果,是申请职称与“帽子”的基础;职称的重要性不言而喻,不仅与发表论文有关,也与申请项目、获得高级别“帽子”有关;“帽子”的效用无处不在,不仅本身就是福利符号的象征,而且是发表论文、申请项目和奖项的通行证,当然也是晋升职称的加分项。如此利害关切,人们重视它就在情理之中,如果不重视的话,则说明这些激励政策无效。

另一方面,人们往往重视它的象征意义超过了它自身的意义,甚至忽视了它的实质意义。换言之,部分人已经不在乎它们是否具有学术贡献和社会价值,而在乎获得结果本身。在正常情况下,如果没有创造性的学术贡献,人们就会羞于发表论文;如果缺乏创造性设计,人们就应该耻于申请项目;如果论文或著作缺乏创新性和学术贡献,就应该耻于申请奖项;如果感觉学术造诣不够,就应该耻于申请职称;如果没有突出社会贡献就应该耻于申请“帽子”。而现实情况不是如此,也即无论有没有创新见解,都希望发表论文;无论思想是否成熟,都希望获得项目;无论有无贡献,都希望获得奖项;无论是否合格,都获得职称;无论有无突出贡献,都希望获得帽子。

为什么会出现这种情况?原因就在于科研伦理一旦丧失,就会失去严谨作风,人们就会淡化科研贡献的象征性,而转化为福利的象征性。换言之,发表论文、获得项目、获得奖项、获得职称和获得“帽子”,事实上已经成为某些人的一种福利计划,获得是应该的,不然就不公平。一旦无法获得这些东西,就会影响到生活质量。

为什么人们会产生这样的错觉呢?原因就在于论文发表过程并非所有学术期刊都能严格按照学术贡献或创新性的标准来审定,人们在某种程度上也可以通过托关系、走路子实现论文发表的目的;申请项目更是如此,在某种情况下一个人的社会资本在能否获得项目上发挥着巨大的作用;奖项评审也同样会受到非学术因素的影响;职称评审和“帽子”评审也莫不如此。人们发现,在某些环

节、某种程度上这些荣誉符号并不是纯粹学术的,带有许多非学术的“交易”成分,已逐渐成为个人社会关系网络中的重要组成部分。

为什么这些代表学术成就与实力的符号越来越世俗化、功利化呢?这就不得不提到学术评审机制建设问题。学术评审机制受行政因素影响非常大,无法完全按照严格的学术标准运转,这样就为利益输送提供了空间。作为学术评审机制当事人的某些评委专家无法完全抵挡人情关系的影响和利益的诱惑,从而可能违心地表达自己的意见。可以说,学术风气在某种程度上的世俗化、功利化,与行政干预学术评审流程有关,与学术奖励福利化导向有关。学术风气的世俗化,部分地表现为学术交往活动目的越来越不纯粹,即不是为了学术争鸣,而是为了排场,非常注重身份与头衔,而不再重视学术交流的实际内容;学术风气的功利化,部分地表现在学术交流是为了搭建交往网络,是为了更好地获得学术资源,是为了增加更多的学术资本目的。行政权力对学术评审的干预相对较多,突出表现在平衡主义政策上,如分配名额指标,而非严格按照学术标准来评选。平衡主义淡化了学术因素的影响,形成了一种逆向歧视^[14],在表面的公平下掩盖了实质的不公平。当纯粹学术因素影响力下降之后,非学术因素影响力就会不断上升,就会使学术资源配置越来越倾向于福利化和人情化分配。

可以看出,真正痛点的根源在于人们在学术评审过程中无法排除行政干预因素,而学术评审又依赖于行政体制。这样就形成了一种自相矛盾的情形:一方面要突出学术贡献和社会贡献;另一方面又淡化了学术贡献和社会贡献。这样就出现一种评价表面化现象:在评审论文时更重视论文发表期刊的级别,而不重视论文本身的质量;在项目评审时更注重是否与政策导向一致而不重视是否真正具有学术价值;在评审奖项时更重视申请人的社会关系而不重视是否做出了学术贡献与社会贡献;在职称评定时更注重数量的达标而不注重是否具有独特的学术创见;在评审“帽子”时更注重人脉关系而不注重学术影响力。其结果就是,人们对论文的评价往往重视的是期刊级别而不是它有无学术贡献;对项目评价、奖项评价、职称评价和帽子评价也均是如此。

不难看出,“五唯”背后实际上反映的是行政中心主义逻辑与学术精英主义逻辑^[15]的冲突。行政中心主义所反映的是长官意志,并不尊重学术的内在逻辑。学术精英主义逻辑主张对学术突出贡献者予以认可和奖励,只问其贡献如何,而不问其身份如何,不与各种行政级别建立联系。一旦学术评价的天平倾向于一个人外在的身份地位的话,必然与学术贡献距离越来越远。那么,破“五唯”关键是破除行政的过度干预。只有行政权力少加干预,学术评价才能回归学术常态,学术才能健康发展,人们才不会对行政激励过度重视。

五、破“五唯”的突破点

如果行政中心主义的大学运作逻辑不可能改变,那么“五唯”就难以破除。可以从哪些方面来改善这种状况呢?

首先,从“五唯”的成长机理可以看出,“五唯”是在片面重视科研业绩的土壤中成长起来的。换言之,如果大学评价和排名不片面重视科研的话,“五唯”就不可能愈演愈烈。大学评估与排名是大学对教师评价政策制定的指挥棒,如果指挥棒不改变,“五唯”问题就得不到缓和。我们知道,大学第一位工作是教学,即育人,这项工作不应该被忽视。然而教学效果不容易评价,很难与个人教学业绩联系起来。同时,对教师的个人教学业绩也很难评价,这样的结果就导致在评价指标设计上出

现忽视教学的情况。可以说,教学工作是一个慢变量、软变量,很难快速见成效,从而对教师专业发展的影响力并不那么直接和巨大,而科研工作是一个快变量、硬变量,所以,人们会把更多的精力花在论文、项目这些变量上。

其次,吸引教师投身教学就必须从减轻教师科研压力出发。目前,高校教师普遍都感受到科研考核压力太大的问题,已经威胁到职业安全。在如此情况下,要让教师不重视科研而投身教学是不可想象的。所以,只有减轻教师的科研考核压力,不对教师提出过高过重的科研要求,才能使教师工作回归常态,从而倾注更多的时间和精力重视教学。在科研考核压力不减反增的情况下,是不可能使教师教学投入与科研投入达到平衡状态的。

再次,要从根本上解决科研考核压力过重的问题,就必须解决过分注重量化考核和考核指标过分统一化的问题。高校人事管理部门一般从方便管理原则出发,对同科类教师采用统一化的考核政策,这虽然有公平的目的,但更多是为了方便操作,而其直接后果就是管理的非个性化,缺乏人文关怀,造成了管理的机械化。之所以如此,就在于管理过分集中,管理者既非管理专家,也不了解具体学科情况,更不了解每个教师的具体情况,只能采用“一刀切”政策。此外,学校为了满足排名或追赶式发展的需要,倾向于用高指标来管理教师。这也说明,在教师评价过程中,很少从保护教师利益角度来设计考核指标,而是更多地从服务于追求科研绩效角度出发,具体而言就是通过把任务指标层层分解的办法最终分摊每个教师头上。这无疑是行政中心主义、管理主义^[16]、绩效主义^[17]逻辑共同作用的结果。行政中心主义表现在行政部门把科研考核大权牢牢地掌握在自己手中,不关心学术人员的具体承受能力如何;管理主义则表现在管理者把本部门利益看成是优先的,而没有从管理对象角度进行思考;绩效主义逻辑则表现在只重视结果而不问过程,只顾效率而不顾公平。一旦选择了效率优先的政策,就必然出现急功近利倾向。而科层制的行政管理体制为效率优先政策提供了实施空间。

最后,要从根本上破除“五唯”,就必须建立真正的科学评价体系,减少行政干预,取消按照行政等级设置的学术评价体系,如项目、奖项和“帽子”,把论文评价和职称评价交给真正的学术团体,实现学术评价自主^[18]。否则,学术评价仍然是一种假评价,依然会按照行政级别来确定学术质量和水平,那么教师们认真钻研学术的动力就会消解,就必然会出现急功近利和学术浮躁。实行学术自主评价,才能避免对量化管理的依赖,真正走向注重学术质量和水平的评价本真。不少高校已经取消了职称评审中的论文数量要求,实行代表作送审制度,这实质上是为破“五唯”开了一个好头。取消了量的硬性要求,就会实实在在地降低教师们的科研考核压力,使学术评价回归学术主体自身,也可以在相当程度上遏制愈演愈烈的学术锦标赛漫延,从而引导学术风气逐渐回归学术本真。

参考文献:

- [1] 李立国,赵阔,王传毅,等.超越“五唯”:新时代高等教育评价的忧思与展望(笔谈)[J].大学教育科学,2020(6):4-15.
- [2] 潘宛莹.克服“五唯”,让大学科研回归本质[J].人民论坛,2019(11):131-133.
- [3] 刘振天.教育评价破“五唯”重在立“四新”[J].国家教育行政学院学报,2020(11):13-15.
- [4] 贺武华,娄莹莹.高校“五唯”评价的形成机理与治理反思:以破“唯帽”评价为例[J].教育发展研究,2020(9):8-14.
- [5] 尹木子.“预聘—长聘”制度会提升中国大学科研生产力吗:基于多期双重差分法的政策评估[J].高教探索,2020(6):18-27.
- [6] 中小学教师职称评审探索业绩导向[N].中国教育报,2017-06-24(01).

- [7] 王自亮,陈洁琼. 科层理性与人情社会的冲突与平衡[J]. 浙江学刊,2016(6):137-140.
- [8] 教育部党组要“破五唯”:唯论文唯学历唯职称唯帽子唯奖项,行不通了[EB/OL]. (2020-10-09)[2021-01-25].
<https://new.qq.com/omn/20201009/20201009A001E300.html>.
- [9] 刘秀英. 对二八管理法则的诠释[J]. 经济理论与经济管理,2004(8):57-59.
- [10] 陈先哲. 学术锦标赛制:中国学术增长的动力机制与激励逻辑[J]. 高等教育研究,2017(9):30-36.
- [11] 周波,刘世民. 教学学术视域下大学教学的品性及其意蕴[J]. 高等教育研究,2018(6):67-73.
- [12] 李醒民. 破除“四唯主义”刻不容缓[J]. 自然辩证法通讯,2017(1):155-158.
- [13] 王战军. 清理“四唯” 创新“双一流”建设评价[J]. 中国高等教育,2018(23):1.
- [14] 胡晓进. “肯定性行动”与逆向歧视:以美国最高法院的相关判决为中心[J]. 南京大学学报(哲学·人文科学·社会科学版),2008(2):45-51,141.
- [15] 郭书剑. 制度化精英主义与中国大学学术精英的生成[J]. 高等教育研究,2020(3):77-85.
- [16] 杨小芳,贺武华. 新管理主义对公共教育改革的影响及其反思[J]. 教育发展研究,2013(10):73-77.
- [17] 尹奎杰. 法治评估绩效主义逻辑的反思与重构[J]. 社会科学战线,2018(2):227-236,2.
- [18] 付八军. 高校“五唯”:实质、缘起与治理[J]. 浙江社会科学,2020(2):90-94,108,158.

Breaking the “five-only” higher education evaluation: Difficulty, pain and breakthrough

WANG Hongcai

(Center for Higher Education Development, Xiamen University, Xiamen 361005, P. R. China)

Abstract: Breaking the “five-only” evaluation is a new topic in the development of higher education in the new era, and it is also a new topic that higher education evaluation must face. It is not only a practical problem, but also a theoretical problem. The difficulty focuses on how to identify the “five-only”. The pain is that the logic of performatism behind the “five-only” cannot be completely broken, so its breakthrough can only be placed on the improvement of university governance system. “Five only” is not formed overnight. It is a complex product of long-term administrative centralism, managerialism, performatism, university ranking and centralized management. Its root lies in the conflict between academic logic and administrative logic, which results in the academic tournament under the influence of discipline evaluation and university ranking, and then the operation logic of “research only” appears in universities, which provides the growth soil for “five-only”. Governance measures can only start from reducing the evaluation lever, reducing the pressure of university evaluation and teachers’ academic pressure, and finally let the academic return to the true.

Key words: education evaluation; university governance; science; “five-only”; “thesis only”; “project only”; “award only”; “title only”; “rank only”

(责任编辑 彭建国)