

doi:10.11835/j.issn.1005-2909.2025.01.009

欢迎按以下格式引用:韦春霞,胡子龙,张蕾.完善高校学术评价体系的思考[J].高等建筑教育,2025,34(1):70-76.

完善高校学术评价体系的思考

韦春霞,胡子龙,张蕾

(重庆大学 社会科学研究处,重庆 400030)

摘要:我国高校不断推进“双一流”建设,如何建立科学、完备的学术评价体系正日益成为影响高校学术事业长远发展的重要因素。只有厘清学术评价的概念和特点,明确学术评价的独立性、客观性、权威性,深刻理解完善学术评价体系对于不断增强国家综合实力的重要意义,正视当前学术评价工作中存在的学科差异关注度不够、破“五唯”落实不够、同行评议待完善等主要问题,才能从宏观视角着手,落实破“五唯”、强化学部职能、优化人才项目体系。同时以微观视角为抓手,在学术评价工作中做到尊重学科差异、定性与定量相结合、优化同行评议,从而不断完善高校学术评价体系,推动高校学术事业发展,助力国家科技文化实力提升,为树立文化自信奠定坚实基础。

关键词:学术评价;学科差异;学部职能;破“五唯”;同行评议

中图分类号:G643 **文献标志码:**A **文章编号:**1005-2909(2025)01-0070-07

2018年7月,中共中央办公厅、国务院办公厅发布《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》;同年11月,教育部办公厅发布《关于开展清理“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》;2020年2月,教育部、科技部印发《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》;2021年12月,中央全面深化改革委员会审议通过《关于深入推进世界一流大学和一流学科建设的若干意见》。这些规范性文件的出台,拉开了我国高校破除“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”(以下简称“五唯”)工作的序幕,对完善学术评价体系进而激励学术创新、促进教师发展等具有重要意义,有利于从根本上激发高校内涵式发展的内在驱动力^[1]。在国内高校不断推进“双一流”建设的大背景下,如何完善学术评价体系,是值得不断探索的问题。

一、学术评价概述

(一) 学术评价的概念

广义的学术评价是指高校、各类科研院所及学术期刊社等单位或机构中具有实施学术评价资格的群体,依照相应的学术评价标准,对学术人员、机构等各类科学研究主体所取得学术成果的价

修回日期:2024-09-12

作者简介:韦春霞(1978—),女,重庆大学社会科学研究处助理研究员,博士,主要从事高等教育与社会科学管理与研究,(E-mail)ex-wei@cqu.edu.cn。

值、影响力,以及贡献、绩效等进行系统评价的学术活动。具有学术评价资格的群体构成了学术评价机构。就高校而言,学术评价机构主要包括学校、学部(部分高校)、学院的多层级学术委员会(或教授委员会),以及因实际需求而组建的各类不同聘期的评审专家组等。基于对学术评价资格的要求,学术评价机构成员一般应具有正高级职称。

区别于学术期刊社对投稿者作品价值的特定性学术评价,本文探讨的是涉及高校教学、科研、人事等方面工作的相对广义的学术评价,如对教学成果奖申报、科研项目申报、各层次人才引进、专业职称评审、各类人选推荐等工作的评价,具有更加复杂的标准体系和更为广阔的实际应用场景。

(二) 学术评价的特点

1. 独立性

学术评价的独立性是维护学术评价结果科学与公正的基础,只有让学术评价机构独立而不受干扰地进行学术评价活动,才有利于在既定规则下沿着科学、理性的方向有条不紊地推进评价过程,从而促成科学而公正的评价结果。基于权势、利益或情感的各类外部干预都可能影响学术评价的最终结果。鉴于此,高校应在学术委员会章程及各类议事规则等制度设计层面大力维护学术评价的独立性,并使其成为学术评价活动的首要原则。

2. 客观性

评价过程与评价结果的客观性是学术评价活动的核心价值追求,唯此才能维护学术的权威性,彰显对广大被评价主体的尊重与认可,因此其也是维系高校教学科研工作长远、健康发展的“压舱石”。评价过程对相关评价规则的客观遵循,评价结果对被评价主体所取得成果价值与影响力的客观体现,都应成为学术评价活动的必然要求。对评价议题进行全方位、多角度的反复权衡与充分研讨,并以此为基础的民主表决,都是维护学术评价客观性的应有之义。

3. 权威性

学术评价的意义在于价值衡量,为相关工作的后续开展提供可参考的权威性标准。学术评价结果的产生过程,也是享有学术声誉的独立学术评价机构依照相关规则客观开展学术评价工作的过程,是公平与公正的体现,有赖于此,学术评价的权威性意义才能得以最终实现。只有维护学术评价的权威性,才能奠定广大教学、科研工作者接受并认可学术评价结果的心理基础,从而形成对高校教学科研工作的长效激励机制,促进高校人才培养、科学研究、社会服务等职能的真正实现。

(三) 完善学术评价体系的意义

从习近平总书记的多次讲话及党的二十大报告中可以清晰地看出,我国科技与文化的发展繁荣是坚定“四个自信”,构建中国话语权、讲好中国故事、传递中国价值观,确保国家在世界文明冲突中立于不败之地的重要保障。学术评价体系的完善契合了这一国家战略,并为科技与文化的发展繁荣提供了切实可行的行动指南。一个完善的学术评价体系倡导科学的评价方式,是对被评价主体全面、客观的衡量,对于建立科学高效的科研运行和管理体制具有重要的理论指导意义。同时,也有助于明确科研工作的关注重点和努力方向,对高校、科研院所、科研人员等各类科研主体具有重要的实践指导意义。

二、学术评价的现状

随着我国高等教育事业的不断发展,高校学术评价活动、学术评价体系也在发生变化,既有积极的方面,又存在一些弊端。当前高校学术评价中普遍存在以下几个方面的问题。

（一）学科差异关注度不够

由于存在研究对象和研究方法的差异,不同学科往往具有不同的特点,除理论性与实践性、思辨研究与实证研究等本质差别外,在现实中,许多高校不同学院的学科之间还存在研究侧重点、规模体量、发展程度等具体化差异。如果忽略不同学科之间的各种差异而在学术评价中简单采用统一标准,则很难确保学术评价结果的公正性,对较弱势的学科而言无疑是一种灾难,那意味着与优势学科相比,它们更难获得足够的关注与支持。当前,部分高校在与人才工作相关的一些学术评价中,一定程度上存在以相对单一的标准去衡量不同学科的问题,对不同学科的现实差异性考虑不足,“一刀切”的情况易导致以偏概全,从而给被评价者带来不公平的结果。对于那些成长中的弱势学科而言,在政策支持、资源获取方面也往往承受着更大的压力与挑战,不利于其发展壮大。根据美国管理学家彼得提出的“水桶效应”理论可知,弱势学科若长期得不到发展,这将不可避免地阻碍高校整体的全面发展,尤其是在学科评估和综合排名等关键指标上,通常会出现明显的倒退与下滑。

（二）破“五唯”落实不够

当前,在部分高校的学术评价活动中,破“五唯”的落实情况不尽如人意,在队伍建设、科学研究、人选推荐等与学术评价活动息息相关的工作中,依然存在评价方式简单化和片面化的问题,直接影响破“五唯”工作的真正落实。

如在科研考核工作中,一些高校常采用论文数量、影响因子等统一量化的评价标准,却忽视了不同学科在研究方法、发表渠道和学术价值上的差异^[2],造成各学科研究模式的趋同化,抑制了学科特色的发展与提升,也削减了科研创新的内驱力。同时,一些高校对科研成果的认定也存在过于简化的问题,过于关注高影响因子期刊论文的发表数量,而忽略这些科研成果的质量和实际效用,导致一定程度上理论与实践脱节。

在队伍建设过程中,依然存在依据学术成果数量、专业职称高低,以及人才头衔级别来评判学术价值的现象。许多资历较浅的青年教师因缺乏科研成果和经验积累,面临更大的学术挑战。现实中,个别青年教师长期承受巨大压力,甚至导致悲剧发生,这应当引起我们的警惕和反思。还有许多在教学工作中表现突出的教师,虽深受学生喜爱并获表彰,但因论文发表或项目申报等问题难以通过职称评审,导致其个人发展受到很大限制,不利于队伍建设的健康发展。

（三）同行评议待完善

与理工类学科不同的是,人文社会科学与人的主观性联系相对更为紧密,在人文社会科学类的学术评价中,同行专家评议有着无可替代的重要作用。然而,这一重要评价方式在现实中也不可避免地存在弊端,从而对学术评价活动产生不同程度的消极影响。最典型的问题莫过于同行专家之间的小圈子现象,部分同行专家因利益需求而联结在一起,在学术评价活动中人情关系大行其道,学术评价结论的得出往往更多地体现了利益关系的亲疏远近,完全背离学术评价客观公正的价值预设,使学术评价活动沦为学术权力的交易,造成恶劣影响。一些同行专家甚至因个人好恶或私人恩怨,对评议对象作出不客观、不公正的情绪化恶意评价,在影响正常学术评价工作的同时,也严重影响着同行评议的公信力。此外,个别同行专家工作效率低下、评议质量参差不齐,虽然确实存在工作繁忙等客观因素,但评议工作久拖不决、评议结论空洞无物等问题已经实际影响了同行专家评议在学术评价中应该发挥的作用,而这种有权无责的评审体制无疑是应予纠正和完善的。

（四）其他问题

在部分高校的相关学术评价工作中,还存在一些具体而微的实际问题。在人才引进工作的最后环节,作为引人、用人主体单位的学院往往缺乏足够的发言权。学院在组织开展对人才的宣传、

初审、面试等前期工作之后,只能等待学校层面主持的人才引进工作终审评定,而对评定结论大多也只能被动接受,鲜有更改。对于学院通过大量前期工作吸引而来的各类紧缺人才,如在特殊领域有重要影响力的务实型人才,或海内外名校的优秀毕业生等,最终可能因为学历、科研成果等因素被一票否决,而学院很难及时从队伍建设与学院发展的现实需求等角度表达诉求,导致最终无法引进需要的人才。这对学院在人才引进工作中积极“走出去”造成不小的打击。又如,在部分高校的聘期考核工作中,一定职称条件往往成为聘用制教师转为事业编制的隐性门槛。尽管这些要求并未写入聘期任务书亦无明文规定,但聘期考核结果却经常反映出其影响。这种做法无形中增大了青年教师的职业压力,尤其在一线青年教师中反响强烈,且于法理不合。

三、完善学术评价体系的思考

完善高校当前学术评价体系的核心问题,应当是思考如何破除僵化的“五唯”思维,而代之以能够体现包容性的差异化、多样性评价,坚持以人为本,充分尊重广大教职工的个体独特性。让热爱教学的人沉浸在教书育人的成就感与幸福感之中,在教书育人的岗位上精耕细作,实现高校的人才培养职能;让擅长科学研究的人心无旁骛地潜心钻研,解除“五唯”思维对他们的限制与压力,多出优秀成果,实现高校的科学研究职能。只有营造出平等、包容的学术环境,广大高校工作者才能发挥各自特长,自觉自发地做好本职工作,从而推动高校的持续健康发展。

(一) 宏观视角

1. 落实破“五唯”

鉴于近年来各类学术评价活动中存在的种种弊端,教育部明确提出要破除“五唯”,对破“五唯”的正确认识是完善学术评价体系的前提条件。破“五唯”破的是“唯”,即破除学术评价中只看某一方面的以偏概全做法,避免“一刀切”导致的片面性和局限性。破“五唯”绝非全盘否定,而是应当全方位、多角度地进行综合性评价。无论是论文、帽子、职称,还是学历、奖项,它们都是紧密相联的,是从不同角度、以不同形式对被评价者的学术水准和综合能力进行衡量。一个缺乏学术能力支撑的人或许能侥幸获取其中个别项目,但在学术竞争日益激烈的当下,同时获取多项项目的难度是可想而知的。总体来说,论文、帽子、职称、学历、奖项等因素从不同角度刻画了获得者的基本学术面貌,具有综合参考的价值。如,在人才引进工作中,对于那些本、硕、博均就读于名校的求职毕业生,若面试中发现其专业知识并不扎实,科研成果也较为缺乏,那么人才引进单位则应慎重处理;如果求职者虽然教育背景一般,但基础知识扎实,科研成果展现出科研潜力,则是值得给予机会的。又如,职称评审中,若多个申请者都达到基本申报条件,则评议工作更应从实际情况出发,着眼于申请者在教学、科研、公共服务等方面的表现对该学科长远发展的实际意义,择优推荐。再如,项目申报评审中,应以申报者的实际学术表现、学术团队的综合实力等为基础条件,避免帽子、职称,甚至行政权力对评价结果的影响。

2. 强化学部职能

当前,我国许多高校已经完成或正在进行学部制改革,其中不乏北京大学、浙江大学、重庆大学等国家“双一流”A类建设高校。国内高校推行学部制改革的初衷在于协调学术发展与行政管理,健全高校内部管理体系,探索和完善现代大学制度,进而提高教学科研质量和高校整体竞争力。学部制改革的兴起与发展,对促进学科交叉融合、实现学术管理民主平等^[3]具有重要意义。高校通过建立和完善学院、学部、学校三个层级的学术委员会体系,将涉及教学、科研、师资队伍建设和考核与评优等多方面的学术评价工作,纳入体现教授治学原则和学术平等的专业学术评价机构的运作机

制中,从而为可期待的科学、高效的学术评价奠定坚实基础。

学部作为连接学院与学校的中间环节,在分类管理、精准施策的高校治理中具有不可替代的重要作用。然而,许多高校的学部制改革并非一帆风顺,由于受到管理架构取舍、发展方向选择、行政权力对学术权力的制衡等多重因素影响,部分高校的学部制改革处于停滞甚至倒退状态。如,学部队伍的渐趋萎缩、财务预算的大幅缩减、工作职能逐渐被边缘化等,已经背离了学部制改革的初衷,使学部无法充分发挥其组织协调与学术评价的基本职能。只有在制度设计上凸显学部的重要地位,并在人员、经费上积极支持学部建设的发展,强化学部职能,才有利于提升高校学术评价的专业性和稳定性,为学术评价体系的完善提供重要保障。

3. 优化人才项目体系

自20世纪90年代中期以来,国家先后出台了国家杰出青年科学基金、青年拔尖人才计划等一系列人才项目政策,加上地方政府推出的人才项目,国内各类学者头衔不下百种^[4]。若再加上各高校自行设置的人才项目,各类学者头衔更是数不胜数。国家出台人才项目政策的初衷是振兴中国高等教育、延揽海内外中青年学界精英^[5],而随着地方政府及高校的推波助澜,人才头衔现在已异化成明码标价的紧俏学术商品,许多高校在人才争夺战中无一例外地强调给予不同层次人才头衔金额不等的安家费、科研启动费、住房补贴等。但现实情况是,许多靠金钱买来的人才,一旦有其他高校给出更好的条件,多会毫不犹豫地另谋高就,高校之间的人才大战陷入恶性循环,严重影响了高校教学科研工作的持续健康发展。2022年12月,财政部、教育部印发《中央高校建设世界一流大学(学科)和特色发展引导专项资金管理办法》,要求东部地区高校不得将人员支出经费用于从中西部、东北地区引进人才,高校之间、高校与科研院所等单位之间不得片面依赖高薪酬高待遇竞价抢挖人才^[6]。

人才项目政策本质上是一种资源的分配与奖励制度,“帽子”与权力之间的联系由此建立^[7]。当前“逐帽”之风盛行的更大问题在于,人才头衔挂钩的物质利益和学术权力诱惑使高校教师将原本应该花在为国育才和发展学科上的大量时间精力都用在了获取人才头衔之上,至于成功之后的实际科研贡献则并非关注的重点。2021年中央人才工作会议明确要求,采取措施为“帽子热”降温,避免简单以学术头衔、人才称号确定薪酬待遇、配置学术资源的倾向^[8]。为此,我们不得不警惕和重新审视当前的“逐帽”之风,致力于优化人才项目体系,防止其阻碍学术评价。

(二) 微观视角

1. 尊重学科差异

完善学术评价体系首先应当考虑不同学科之间的客观差异性。不仅人文社科类学科与理工类学科之间存在着显著差异,而且人文学科与社会科学学科也是各具特色,从研究对象、研究方法、成果形式,到受众群体、理论价值、社会效用等,无不存在诸多不同之处。如果在学术评价实践中不考虑上述差异因素,则很难进行有实际意义的权衡,其结果无异于刻舟求剑。对于涉及学术评价的各类高校工作,无论是人才引进、职称评审、人选推荐,还是项目评审、平台建设、学科规划等,都应当建立体现学科差异的科学而完备的学术评价体系,从而取代简单粗暴“一刀切”的单一规则。鉴于不同学科最终归口于具体学院,则体现学科差异性的学术评价体系可采取“一院一策”的定制化思路,由各学院根据学科特点、发展程度、发展规模等实际情况,以有利于学科优化升级和学院长远发展为出发点,比照国内先进高校相关学科的发展水平,找准自身定位,明确发展目标,制定适应学科具体情况的学术评价标准,再由学校从全局视角把关,在充分考虑学校整体学科发展规划、资源分配方案等因素的基础上,充分论证和完善,再行实施。标准的制定务必实事求是,既不能超越现实做无谓的拔高,又不可不思进取一味地安于现状。同时,在人才引进等关乎学院发展的学术评价

中,应给予学院、学部充分的发言权,回应学院发展需求,真正落实对学科差异性的尊重。

2. 定性与定量相结合

评价对象的学术能力是学术评价工作关注的核心问题,对学术能力的衡量则应遵循定量与定性相结合的原则,避免只看成果数量而忽视成果质量的片面做法。由于学科差异性的存在,实践中很难简单地以期刊目录来衡量评价对象的实际学术能力,鉴于此,在学术评价工作中,学术成果的数量应作为参考,重点更应关注学术成果的质量。如前所述,以期刊排名衡量成果质量的方式可能存在偏差,因此,除应及时了解期刊影响力动态之外,更应关注论文本身的学术价值。具体而言,可采取代表作评价的方式,对评价对象的代表性论文或著作按照其理论与实践的创新程度进行评价。要体现出“求质不求量”“求精不求多”的评价原则,实现定性评价与定量评价的有机结合^[9]。代表作评价的实施可分为学部(学院)学术委员会评议与同行专家评议两个环节,最后由学校学术委员会参考两个环节的评价结果作出最终结论。

3. 优化同行评议

为充分发挥同行专家评议在学术评价工作中的积极作用,提升评议结果的公信力,应当着力完善当前同行专家评议机制,具体可从以下两方面入手。

一方面,应规范工作程序。当前,部分高校的同行专家评议工作程序并不规范,较为普遍的问题在于被评价个体或所在单位常能影响甚至主导评议专家的选择。为从程序上避免此类情况,学校应主导建立规范、通用的同行专家库,以满足各类学术评价活动对同行专家的需求。专家库的建立,应以充分调研国内相关学科发展情况为基础,有目标、有重点地挖掘相关学科有影响力、有代表性的专家学者,对愿意参加同行评议的工作者予以聘用入库。专家库的使用,应遵循学校人事部门主导的原则,根据学术评价需求,由学校人事部门组织开展同行专家评议工作,避免受评价个体或所在单位影响。

另一方面,应形成退出机制,规范同行专家库建设。若缺乏动态机制、专家库建设不够完善或不够成熟,就无法形成科学合理的同行专家评议体系^[10]。在同行专家的聘用过程中,应明确权责统一的原则和退出机制,建立专家档案,动态反映专家履职情况。在独立作出评价结论并享有工作酬劳等权利的同时,同行专家应认真履行相应的工作义务,对评价过程的时效性和评价结论的客观性负责,确保评价结论的指导意义。对长期无法正常履行工作义务的专家,应考虑结束聘用,将其从专家库移除;对于因主观故意而作出不客观评价结论并导致不良后果的专家,应结束聘用并将其纳入专家库黑名单,视具体情况可将其行为予以公开。通过强化监督,维护同行评议的公正性和公信力。

高校学术评价体系的完善之路绝非坦途,需要高校管理决策者摒弃固有观念,正视当前学术评价工作中存在的问题,以推动高校学术事业发展、助力国家科技文化实力提升为终极目标,积极作为,努力构建和完善符合“双一流”高校特征的学术评价体系,为树立文化自信奠定坚实基础。

参考文献:

- [1] 于锋.“破五唯”中的辩证关系浅析[J].中国多媒体与网络教学学报(上旬刊),2024(4):106-111.
- [2] 龚一峰,王刚,周宏.“破五唯”视域下地方高校科研评价体系改革研究[J].淮阴师范学院学报(自然科学版),2024,23(2):137-141.
- [3] 邹晓东,吕旭峰.“学部制”改革初探——基于构建跨学科研究组织体系的思考[J].高等教育研究,2010,31(2):26-31.
- [4] 陈良贤,赵鹏路.中国学者的头衔,可以开一场武林大会[EB/OL].(2018-04-22)[2024-08-14].<https://weibo.com/ttarticle/p/show?id=2309404231588887064160>.

- [5] 昌成明,熊和平. 符号、控制与学术秩序:学者头衔的反思[J]. 大学教育科学, 2020, 11(6): 31-37.
- [6] 中国教育在线. 不得从中西部、东北高校挖人! 两部门重磅发文[EB/OL]. (2022-12-12)[2024-08-10]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1752067428852135596&wfr=spider&for=pc>.
- [7] 徐娟. 我国大学发展中“唯帽子”现象的权力困境与化解[J]. 国家教育行政学院学报, 2020(5): 18-26.
- [8] 郑天虹,谢樱. 刹住科研“逐帽”风[J]. 瞭望, 2024(17): 50-51.
- [9] 王玉辉. 当前中国高等学校学术评价体系存在的问题及解决路径分析[J]. 社会科学战线, 2013(3): 281-282.
- [10] 张超. “破五唯”背景下高校哲学社会科学研究评价机制探索[J]. 文教资料, 2024(1): 29-32.

Thoughts on improving the academic evaluation system in universities

WEI Chunxia, HU Zilong, ZHANG Lei

(Office of Social Sciences Research, Chongqing University, Chongqing 400030, P. R. China)

Abstract: In pace with promoting of the Double First-Class Construction of Chinese Universities, a scientific and complete academic evaluation system is becoming an important influencing factor on the long-term development of academic career. We need to figure out the concept and characteristic of academic evaluation, maintain the independence, objectivity, authority of academic evaluation, keen appreciation of the important implications on enhancing the comprehensive strength of the country by improving academic evaluation system, and face up to the problems such as the insufficiency of attention to disciplinary differences in academic evaluation, implementing of eliminating the five-only, improving of peer assessment. Then we could fulfill eliminating the five-only, strengthen the functions of faculties, optimize talent project system, and respect the disciplinary differences in academic evaluation, combine qualitative and quantitative methods, improve the peer assessment. Finally, we could continuously improve the academic evaluation system of universities, promote the development of academic career, help to enhance the national technological and cultural strength, and lay the foundation of cultural confidence.

Key words: academic evaluation; disciplinary differences; functions of faculty; eliminating the five-only; peer assessment

(责任编辑 梁远华)