

高教动态

中央财经大学高等教育研究所编

2016年第14期（总第264期）

目 录

- 一、教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见
- 二、量化评价扼杀学术本质
- 三、欧美国家智库发展的经验和教训
- 四、不升即走？竞争残酷的美国教授 Tenure Track 体系如何考核？

一、教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见

教师[2016]7号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校：

为全面贯彻党的十八大和十八届历次全会精神，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，深化高等教育领域综合改革，破除束缚高校教师发展的体制机制障碍，激发高校教师教书育人、科学研究、创新创业活力，按照中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和中共中央办公厅、国务院办公厅《关于进一步加强和改进新形势下高校宣传思想工作的意见》要求，现就深化高校教师考核评价制度改革提出如下指导意见。

一、把握考评总体要求

（一）**将教师考核评价作为高等教育综合改革的重要内容。**考核评价是高校教师选聘、任用、薪酬、奖惩等人事管理的基础和依据。考核评价政策是调动教师工作积极性、主动性的“指挥棒”，对于新时期高校推动教学改革、提高教育质量、坚持正确科研导向、促进科研成果转化、开展创新创业和社会服务，具有全局性和基础性影响。完善教师考核评价制度是当前和今后一段时期深化高等教育综合改革的紧迫任务。

（二）**坚持问题导向推进改革。**近年来各地各高校积极探索教师考核评价改革，在教师分类管理、考核指标体系建立、评价机制创新、强化聘期考核等方面做了有益尝试，积累了不少经验，但仍然存在教师选聘把关不严、师德考核操作性不强；考核评价缺乏整体设计，对教师从事教育教学工作重视不够、重数量轻质量的情况还比较严重；考核评价急功近利，考核结果的科学运用有待完善等问题。必须通过深化改革，有针对性地加以解决。

（三）**坚持考核评价改革的正确方向。**以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本为基本要求，坚持社会主义办学方向，坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价教师，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向，切实提高师德水平和业务能力，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的高素质专业化教师队伍。

（四）**把握考核评价的基本原则。**坚持社会主义办学方向与遵循教育规律相结合，全面贯彻党的教育方针，以立德树人为根本任务，培养社会主义合格建设者和可靠接班人。同时，各高校要从自身发展阶段和办学特色出发，遵循高等教育规律，探索建立科学合理的考核评价体系。坚持全面考核与突出重点相结合，全面考核教师的师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展等内容，同时针对当前教师队伍发展的突出问题和薄弱环节，进行重点考察和评价。坚持分类指导与分层次考核评价相结合，根据高校的不同类型或高校中不同类型教师的岗位职责和工作特点，以及教师所处职业生涯的不同阶段，分类分层次分学科设置考核内容和考核方式，健全教师分类管理和评价办法。坚持发展性评价与奖惩性评价相结合，充分发挥发展性评价对于教师专业发展的导向引领作用，合理发挥奖惩性评价的激励约束作用，形成推动教师和学校共同发展的有效机制。

二、加强师德考核力度

(五) 将师德考核摆在教师考核的首位。完善师德考核办法，健全师德建设长效机制，将师德考核贯穿于日常教育教学、科学研究和社会服务的全过程。推行师德考核负面清单制度，建立教师师德档案。将师德表现作为教师绩效考核、职称（职务）评聘、岗位聘用和奖惩的首要内容。高校教师有师德禁行行为的，师德考核不合格，并依法依规分别给予相应处分，实行师德“一票否决”。

(六) 严把选聘考核思想政治素质关。把思想政治素质作为教师选聘考核的基本要求，贯穿到教师管理和职业发展全过程。在教师招聘过程中，坚持思想政治素质和业务能力双重考察。严格聘用程序，规范聘用合同，将思想政治要求纳入教师聘用合同，并作为教师职称（职务）评聘、岗位聘用和聘期考核的重要内容。

三、突出教育教学业绩

(七) 严格教育教学工作量考核。所有教师都必须承担教育教学工作，都负有关爱学生健康成长的重要责任，要将人才培养的中心任务落到实处。建立健全教学工作量评价标准，把教授为本专科生上课作为基本制度，明确教授、副教授等各类教师承担本专科生课程、研究生公共基础课程的教学课时要求。教师担任班主任、辅导员，解答学生问题，指导学生就业、创新创业、社会实践、各类竞赛以及老中青教师“传帮带”等工作，应计入教育教学工作量，并纳入年度考核内容。

(八) 加强教学质量评价工作。完善教学质量评价制度，多维度考评教学规范、教学运行、课堂教学效果、教学改革与研究、教学获奖等教学工作实绩。引导教师贯彻党的教育方针，遵守教学纪律，改进教学方法，启发学生思考，指导合作学习与研究性学习。学校应实行教师自评、学生评价、同行评价、督导评价等多种形式相结合的教学质量综合评价。

(九) 健全教学激励约束机制。提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称（职务）评聘、岗位晋级考核中的比重，充分调动教师从事教育教学工作的积极性。除访学、进修、培训、组织派遣、产假等原因外，教学工作量不能达到学校规定要求或教学质量综合评价不合格的教师，其年度或聘期考核应为不合格。

(十) 强化课堂教学纪律考核。把坚持党的基本路线作为教学基本要求，坚持正确的育人导向，严格高校课堂教学纪律，加强对教师课堂教学活动、教学实践环节等的督导力度。对在课堂传播违法、有害观点和言论的，依纪依法严肃处理。

四、完善科研评价导向

(十一) 坚持服务国家需求和注重实际贡献的评价导向。鼓励原始创新和聚焦国家重大需求，引导教师主动服务国家创新驱动发展战略和地方经济社会发展，推进科教结合，提升人才培养质量。扭转将科研项目与经费数量过分指标化、目标化的倾向，改变在教师职称（职务）评聘、收入分配中过度依赖和不合理使用论文、专利、项目和经费等方面的

量化评价指标的做法。

(十二) 探索建立“代表性成果”评价机制。扭转重数量轻质量的科研评价倾向，鼓励潜心研究、长期积累，遏制急功近利的短期行为。完善同行专家评价机制，积极探索建立以“代表性成果”和实际贡献为主要内容的评价方式，将具有创新性和显示度的学术成果作为评价教师科研工作的重要依据。防止学术不端。

(十三) 实行科学合理的分类评价。针对不同类型、层次教师，按照哲学社会科学、自然科学等不同学科领域，基础研究、应用研究等不同研究类型，建立科学合理的分类评价标准。对从事基础研究的教师主要考察学术贡献、理论水平和学术影响力。对从事应用研究的教师主要考察经济社会效益和实际贡献。对科研团队实行以解决重大科研问题与合作机制为重点的整体性评价。注重个体评价与团队评价的结合。

(十四) 建立合理的科研评价周期。教师科研评价周期原则上不少于3年；科研团队考核评价周期原则上不少于5年。统筹年度考核、聘期考核、晋升考核等各类考核形式，根据绩效情况，可以减少、减免考核，适当延长考核评价周期。共享考核评价结果，避免不必要的重复评价。

五、重视社会服务考核

(十五) 综合考评教师社会服务。突出社会效益和长远利益，综合评价教师参与学科建设、人才培养、科技推广、专家咨询和承担公共学术事务等方面的工作。鼓励引导教师积极开展科学普及工作，提高公众科学素质和人文素质。鼓励引导教师主动推进文化传播，弘扬中华优秀传统文化，发展先进文化。充分认可教师在政府政策咨询、智库建设、在新闻媒体及网络上发表引领性文章方面的贡献。建立健全对教师及团队参与社会服务工作相关的经费使用和利益分配方面的激励机制。

(十六) 完善科研成果转化业绩的考核。大力促进教师开展科研成果转化工作。聘任科研成果转化、技术推广与服务岗位的教师，主要考察其实施科研成果转化的工作绩效，并作为职称（职务）评聘、岗位聘用的重要依据。落实国家关于高校教师离岗创业有关政策，保障教师在科技成果转化中的合法收益。鼓励教师积极参与技术创新和产品研发，把科研成果转化作为着力培育大众创业、万众创新的新引擎。

六、引领教师专业发展

(十七) 将教师专业发展纳入考核评价体系。高校应调整完善教师考核评价指标体系，增设教师专业发展考评指标，根据学校实际情况细化对教师专业发展的具体要求。确立教学学术理念，鼓励教师开展教学改革与研究，提升教师教学学术发展能力。落实每5年一周期的全员培训制度。加强教师教学基本功训练和信息技术能力培训。鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼，到国内外高水平大学、科研院所访学以及在职研修等。职业院校专业课教师每5年到企业顶岗实践不少于6个月。

(十八) 建立考核评价结果分级反馈机制。高校应建立教师考核评价的校、院（系）

分级管理体系。维护教师权利，考核结果应通知教师本人。注重与教师的及时沟通和反馈，科学分析教师在考核评价中体现出来的优势与不足，根据教师现有表现与职业发展目标的差距以及影响教师职业发展的因素，制订教师培养培训计划，提供相应的帮助和指引，促进全体教师可持续发展。

(十九) **积极推进发展性评价改革。**支持高校普遍建立教师发展中心，完善教师培训和专业发展机制。支持高校开展教师发展性评价改革，加大对教师专业发展的政策支持与经费投入。通过引领示范，以点带面，逐步全面推开展展性评价改革。

七、切实加强组织实施

(二十) **合理运用考核评价结果。**充分尊重和切实保障高校教师在办学中的主体地位，加强考核评价结果运用。考核评价结果要作为职称（职务）评定、绩效分配、评优评先、继续培养的重要依据，充分发挥考核评价的鉴定、指导、激励、教育等综合功能。

(二十一) **建立政策联动机制。**要探索建立院校评估、本科教学评估、学科评估和教师评价政策联动机制，优化、调整制约和影响教师考核评价政策落实的评价指标。**扭转评价指标过度强调教师海外学历、经历或在国外学术期刊上发表论文的倾向，并作为院校评估、本科教学评估和学科评估改革的重要内容。**

(二十二) **推进部门协调落实。**建立健全学校主要领导牵头，人事管理部门协调，教学、科研、研究生等管理部门配合的协调机制，做好人员配备和工作保障。加强高校教师管理信息系统建设，充分利用信息化手段，采集整合教师工作的各类数据信息，形成完整准确的教师考核评价工作信息数据库，为考核评价提供基础，实现学校管理部门间的信息共享。

各高校要把教师考核评价制度改革工作摆在学校改革发展的重要位置，列入重要议事日程抓实抓好。要结合实际制订本校教师考核评价制度改革实施方案，并报学校教育主管部门备案。

教 育 部

2016年8月25日

二、量化评价扼杀学术本质

近年来，学术评价及学术期刊评价问题受到前所未有的关注，相关研究成果也产生了较大影响。不过，因为学术评价问题的复杂性和其影响的深远性，尽管学者以及有关部门在此方面已经做了很多的努力，但问题还远远没有解决。从某种程度上可以说，有些问题反而更加严重了，目前以发表人文学科学术论文为主的学术期刊在现行评价体系中备受歧视，就是一个非常典型的例子。

1、现行学术评价机制歧视

人文学科及以发表人文学科为主的学术期刊人文学科的学术论文大多是思想的呈现

和创造，需要长期的知识积累，因此学术成果的写作和发表一般都需要一个较长的过程；加上研究又独具特点，即注重从原始材料入手，较少引用同行研究成果，转引率自然低。但是，目前各高校及相关学术机构大多以数量以及所谓期刊级别作为考核标准，这促使学术评价机构的权力急剧膨胀，各种评价机构争先恐后抢占地盘。比如，原来期刊评价有所谓“三大核心”，而今已有了更多的“核心”，评价标准五花八门，各机构竞相发布排行榜。这对学术研究以及学术期刊的办刊方向等产生了极大的负作用，尤其对人文社会科学学术研究以及以发表人文科学学术论文为主的期刊造成了非常不利的影响。这里有以下突出表现。

一是评价标准的绝对数据化，导致学术评价以及期刊评价的偏颇并遭到学术界的诟病，甚至影响了中国学术在世界上的形象。

目前在中国各种学术评价中发挥作用的，几乎全是以各种数据为基本依据而制定的评价标准。这些评价标准表面上看非常科学，非常严谨，其实质可能是最不科学、最不符合学术研究规律的，对人文学科来说尤其如此。

以中国知网为例。中国学术期刊（光盘版）电子杂志社每年都发布《中国学术期刊影响因子年报》，这个年报实际就是该杂志社发布的一系列期刊数据排行榜。其中“期刊综合统计源”和“复合统计源”包括总被引频次、影响因子、他引影响因子和即年指标，其他指标还有基础研究类影响因子、技术研究类影响因子、人文社科类影响因子、他引总引比、引用半衰期等 13 个指标。这些几乎全是与影响因子相关的各种数据。该杂志社近三年还发布“中国最具国际影响力学术期刊”和“中国国际影响力优秀学术期刊”，则主要运用总被引频次和影响因子两个数据，基本模仿 SCI 的做法。上述几个榜单既没有考虑人文社会科学的一般特点，也没有考虑中国人文社会科学特殊的历史和社会环境。正是因为这种对数据的简单处理，导致榜单出现很多令人费解的现象。比如前一榜单 2014 版综合性人文社会科学类之排位前 20 名的两个期刊，就让人疑虑重重，因为无论从实际学术水平、学术影响力以及学者的印象和口碑等方面，这两个期刊都应该属于中下游水平；另外，此榜单排名靠前的相当一部分期刊偏重经济学，而经济学期刊的影响因子普遍偏高，显示了学科之间影响因子的极大差距，更证明了单靠影响因子排序有多么不合理。在后两个榜单中，体育学、心理学、教育学等学科格外突出；除考古学科外，人文学科几乎全军覆没。“2014 年中国国际影响力优秀学术期刊”尤其离谱，不仅有些平时几乎不为人所知、在学术界更是影响不大的期刊居然登上了这个榜单，管理学和教育学更是大放异彩，在所列前 60 种期刊中，这两个学科几乎占了半壁江山，粗略统计，管理学至少有 11 种，教育学至少 9 种，尤其是成人和电化教育更是一枝独秀，比如《中国电化教育》《职业技术教育》《计算机教育》等都很荣耀地进入“2014 中国最具国际影响力学术期刊”榜单。难道这就是向全世界展示的中国学术研究的最高水平？很显然，这个榜单有问题，问题就出在不顾学科差别的简单的量化处理方法。

二是评价机构所定指标随意，评判没有依据，评价结果有失公允；评价机构的特权和

作为，导致学术生态和期刊生态恶化。

传统几大评价机构，比如“三大核心”的出炉，大多借鉴国外图书情报学科的相关做法，以数据为基础进行期刊遴选。由于近年这些“核心”受到了学术界的激烈批评，于是有的评价机构试图采取一些新的办法，以求突破。

中国社会科学院中国社会科学评价中心 2014 年发布的《中国人文社会科学期刊评价报告》，就非常典型。这个报告发布后，在学术界产生了极大的反响。而我认为，这个评价报告可能会使本来就为人诟病的学术评价愈加混乱。此评价报告由三部分组成，即《中国人文社会科学期刊综合评价指标体系(AMI)》《中国人文社会科学期刊综合评价指标体系(2014 年试用版)》和《2014 年中国人文社会科学期刊评价结果》。应该说，这个报告最重要的是推出新的期刊评价指标体系。但是评价报告发布之后，绝大多数人关注的却仅仅是期刊评价结果，即期刊排行榜。我之所以称这个期刊评价体系是“新”的，的确是因为有很多新创意新做法。比如将期刊评价体系设计为吸引力(Attraction Power)、管理力(Management Power)、影响力(Impact Power)三大块，该中心对这三个关键词的定义的确非常之新，但遗憾的是，该中心对这三个关键词的定义却让人有些糊涂，比如“吸引力”是这样定义的：“指评价客体的外部环境，良好的外部环境能够吸引更多的资源，提升评价客体的吸引力。”怎么能将期刊的吸引力归结为外部环境？各种学术声誉又怎么是外部环境？再如该报告规定的奖项种类，同样是部级奖，国家新闻出版广电总局的奖给加分，而教育部名刊工程则不加分。该中心考察各期刊“管理力”的做法，似有主观臆断的成分，没有充分重视学者的意见，没有“学术共同体”的作用。

三是盲目以期刊的英文化作为国际化，不仅不利于中国人文学术以及人文学科学术期刊的发展，而且可能背道而驰。

随着中国国际地位的提高，国家对文化软实力越来越重视，鼓励学术研究要“走出去”，要国际化。但遗憾的是，目前很多学术国际化的做法往往流于形式。比如，大家竞相创办英文刊，就非常典型，难道出版英文期刊就等于国际化吗？再比如学术评价，更有许多“伪国际化”的做法，最典型的现象之一就是 SCI/SSCI 崇拜。此类 SCI/SSCI 崇拜现象的长期存在，与中国目前的评价机制密切相关，很多高校都规定学者在此类期刊发表文章有高额奖励；国内的学术期刊更是想方设法进入 SCI/SSCI 数据库，入此数据库几乎成为学术期刊国际化的代名词。造成这种现象的根源，毫无疑问是中国当前普遍存在的荒谬的学术评价体系。因此，只有彻底废除危害中国学术正常发展各种不合理的指标体系，学术界此类怪象才会消散。

国际化涉及与语言的关系问题。目前英语的确是最为国际化的语言，但是这里一个根本性的问题是：中国的人文社会科学学术成果翻译成英语就能实现国际化吗？我不这么认为。中国的人文社会科学学术研究需要国际化，学术期刊也需要国际化，但是我们不能以英文化代替国际化，以欧美化代替国际化，更不能以是否加入 SCI/SSCI 数据库作为国际

化的标准。因为这样的国际化不仅会大大损害中国优秀的传统文化，而且会使我们与真正的国际化渐行渐远。台湾大学黄慕萱教授精辟地指出：“由于人文社会学者的研究议题具有高度的本土关怀，自然会以最符合该国文化与思考的语言作为文献发表所使用的语言，因此以英文文献为搜录对象的 SSCI 及 A&HCI 引用索引数据库并无法代表非英文人文社会学者的研究产出状态，其搜录的期刊文章仅表示较具有国际能见度及影响力，而无法表示其重要性或质量的高低，故在非英语国家，人文社会学者的学术评鉴不能仅以国际引文索引数据库进行评鉴。”

我曾经撰文指出，学术评价机构作为评价主体，无论从其从业人员来分析，还是从其所实际做的具体工作来分析，都不具有评价的资格，对此我曾有过专门论述，兹不赘。但是目前的情况是，这些评价机构不仅具有了资格，而且俨然成为学术评价的大法官，已然凌驾于学术界及学术期刊之上。而我认为，此类机构评价功能的过度开发和利用，不仅危害学术界，也将危害自己，并将自己埋葬。

2、用影响因子等指标作为主要评价标准对人文学科不公平

中国学术评价机制混乱的重要原因之一，是急功近利以及学术大跃进，造成科研行政管理部门过多干预学术，在学术管理上甚至是乱作为。社会上各种各样的大学排名、学科排名以及五花八门的课题申请及评奖活动等，更是将这种不合理的评价机制推向极致。关于这一点，学术界批评已经很多，此不赘。中国学术评价机制混乱的第二个重要原因，是学术界包括期刊同行自身对学术评价漠不关心，很多学者尽管对目前的学术评价机制颇多微词，但又不愿花更多精力来关注，结果导致如上文所说的学术评价制度混乱。学者对学术评价机制即使有一些批评，也大多不得要领。我这里可以拿所谓的影响因子为例进行说明。

众所周知，影响因子（Impact Factor，IF），即某期刊前两年发表的论文被引用总次数，除以该期刊在前两年发表的论文总数。后来又有复合影响因子，这个概念是指，以期刊综合统计源文献、博硕士学位论文统计源文献、会议论文统计源文献为复合统计源文献计算，被评价期刊前两年发表的可被引文献在统计年的被引用总次数与该期刊在前两年内发表的可被引文献总量之比。

尽管影响因子这个概念的发明也就 40 年的时间（1975 年开始使用），但它的影响却非常惊人。可以毫不夸张地说，这个概念“现已成为国际上通用的期刊评价指标，它不仅是一种测度期刊有用性和显示度的指标，而且也是测度期刊的学术水平，乃至论文质量的重要指标”（百度百科）。所以，中国学术期刊光盘版电子杂志社索性以此为题，每年都出版《中国学术期刊影响因子年报》，且成为业界的一件大事。根据通常的理解，影响因子的主要影响在两个方面：它不仅是评价学术期刊的一个主要指标，而且也是评价论文的一个重要指标。也就是说，影响因子在学术评价方面几乎可以通吃了！

文献研究者最喜欢也最重视影响因子数据，各评价机构几乎均将影响因子定为最重要

的评价指标，有的评价机构甚至将其作为唯一的指标；也有的科研管理者乃至学者不明就里，喜欢以此作为学术评价的重要标准。如果方法正确，将影响因子作为学术评价的标准之一其实完全是可以的；但如果方法不对，也就是说，如果在使用影响因子进行学术评价时不分学科，将影响因子作为普世的学术评价工具，那就大错特错了，因为不同学科之间论文的影响因子数据相差实在太大了。对于专业期刊来说，不同学科专业期刊的影响因子差别巨大；对于综合性期刊来说，偏重人文与偏重社科的期刊之影响因子的差别也非常之大。

目前，已有很多学者对引文分析的局限性进行了研究，他们主要归纳为以下三条。第一，引文原因或动机的复杂性影响引文分析的客观性。大量事实表明，作者引用文献的目的不都是因为需要利用某些观点或资料，也可能出于其他非正常的动机；而这种出于非正常动机的引用，在引用文献与被引用文献之间就形成了“假联系”或“假相关”。比如以下方式：阿谀某人，自我吹嘘，相互吹捧，为支持自己的观点而片面引用，为维护某一学派或师承关系而非正常引用，迫于某种压力的引用，等等。第二，技术上的缺陷影响引文分析的正确度。首先，文献收集的不完全性会直接影响引文分析的结果，而事实上任何学科的文獻分析都无法收集完全。其次，暗引现象同样会影响引文分析的正确性。所谓暗引，即文章引用其他论著的内容，却不注明出处。这种违反学术规范的现象在各学科的研究中比比皆是。第三，引证分析对研究有时会产生误导作用。由于国家、民族以及文化的差异，某些知识领域或内容可能并非人类所共享；如果过多强调或追求共同性，必然会脱离自己国家的具体实践。瑞典学者 A. Elzinga 指出，面向由核心期刊引用率决定的国际研究工作的前沿，“往往意味着面向像美国那样的核心国家”，“意味着像美国、英国和法国这样一些国家将逐渐占据支配地位。然而对较小的国家来说，适应最大共性可能意味着扩大研究与实践之间的鸿沟”。而实际情形是，过多强调征引指标和共享，往往是后发国家的普遍现象。这种做法最恶劣的后果，是粗鲁地扼杀本民族的文化传统；越是历史悠久的国家，对本民族历史文化的伤害就越严重。

上文所说引文评价的三个局限性中，最后一条尤为关键。也就是说，从自然科学引发的学术评价工具，在运用到人文社会科学的时候，会发生严重的变异，具体运用时需要格外小心，否则，评价有失公允，就会损害正常的学术研究。

目前学术评价机制不仅使人文学科处于极其不利的境况，主要刊登人文学科学术论文的综合性学术期刊也同样陷入困境。这里，我仍然主要以影响因子为例加以说明。

上文已经指出，不同学科论文之间的影响因子差距极大，这就造成刊发不同学科论文学术期刊影响因子的差别极大，人文学科与社会科学学科期刊的影响因子差别更大。比如《经济研究》与《历史研究》同是中国社会科学院的著名期刊，但根据中国知网 2014 年发布的影响因子年报统计，两本最著名的专业期刊，影响因子差别极大，《经济研究》复合影响因子达 9.831，而《历史研究》的复合影响因子只有 0.954，相差整整 10 倍。

在综合性期刊中，除《中国社会科学》为 5.596 外，绝大多数如果能超过 1，已经是

很高的数字了。就学报而言,《浙江大学学报》和《中国人民大学学报》最高,《复旦学报》为 1.094,《文史哲》则只有 0.646。可是我们并不能以此判断后两家学报比前两家学术水平低,为什么?道理很简单,是学科文章分布造成的。前两个学报侧重社会科学学科的文章,尤其是经济学、社会学等学科文章;而后两个学报侧重人文学科,尤其是文史学科的文章。

因此,仅仅或主要依靠影响因子数据评价期刊,不仅是极不科学的,而且会对人文社科期刊造成严重的负面影响。这种评价标准没有考虑到学科之间的差异。人文学科有自己特殊的研究规范,以历史学科为例,实证性历史学文章多是径直爬梳史料,在经过考证辨析后得出结论,此类文章较少引证现当代人的论著。这是历史学研究的重要特点之一,当然,这既是历史学研究的优长之处,也是历史学研究的短板之处。说它有优长之处,是因为历史学者习惯直接从原始材料入手,尤其注重第一手的材料,这是历史学科不同于任何其他学科的重要特点。可是,这种研究方法同样有不足之处,这说明历史研究学者比较容易忽视同行的相关研究,不仅对同行的尊重不够,而且容易形成重复性研究。我主张,历史学者在注重原始材料的同时,应该尽量汲取其他学科尤其是社会科学学科的做法,即不仅应该很好地总结前人的研究成果,还应尽可能多地引用别人已有的研究成果,避免重复性劳动。当然,历史学的学科特性以及研究方法,使该学科论文在被引方面永远不可能同经济学相提并论。

鉴于此,不同学科论著的学术水平,不宜都拿影响因子作为评价标准,更不宜将不同学科的论文进行影响因子的比较。如果要进行比较,只能在同一学科内,甚至要在二级、三级学科层次上进行比较。学术期刊同样如此,不同学科的专业学术期刊不能主要用影响因子进行比较;综合性期刊的发文差异很大,也很难主要用影响因子来比较。上面所举例证,足以说明问题。

袁培国先生对滥用影响因子提出批评,他说:“把针对以英文为主、期刊类别与其刊载论文类别相对一致的科技期刊的期刊影响因子原封不动地运用于大多是一种期刊刊载多学科论文的中文人文社会科学期刊,在现实中便带来了新的问题,而科研管理使用的简单化、绝对化和误用更加剧这些问题的复杂性和严重性。”可见,学术评价机制不合理有很多复杂的因素,需要我们做更深一步的研究。

在人文社会科学学术评价,尤其是职称评定中,我认为代表作制度是一个相对不错的制度设计,得到学者较为普遍的认同,因为代表作制度激励学者发表高水准的研究成果,而不鼓励急功近利、单纯追求成果的绝对数量。中国社会科学院曾经较好地执行这项学术评价制度,为学术界所认可,但近年来有些研究所似乎也逐渐改变了学术评价体系。

学术评价出现上述过分看重影响因子数据的现象,有很多原因,其中有两个原因特别重要,一是同行专家或学术共同体作用发挥不充分,此点下文将有阐发;二是评价机构的作用日益膨胀,正是在评价机构的推波助澜之下,导致学术评价的异化现象越来越严

重。更为明确地说，学术评价机构是形式评价尤其是量化评价的推手，量化评价体系是一种貌似科学而实则粗暴的评价机制，对人文社会科学的发展会造成深重的伤害。学术研究要健康发展，必须抛弃这种伪科学的做法，建立公正合理的学术评价机制。

3、学术共同体：建立公平公正学术评价的基石

近年学术界之所以如此关注学术评价问题，是因为学者们内心有很多渴望：渴望真正的学术研究和学术创新能够得到肯定，渴望学术诚信的回归。但现实总给我们泼冷水，现行学术评价制度不仅不能满足上述要求和愿望，反而引发很多的学风问题。这也逼迫我们深入思考一些问题，寻求更好的学术评价路径。

针对这种状况，2011年11月7日，教育部下发《关于进一步改进高等学校哲学社会科学研究评价的意见》，提出进一步改进哲学社会科学研究评价，以促进高等学校哲学社会科学健康发展。其中特别指出，要正确认识SCI、SSCI、CSSCI等引文数据在科研评价中的作用，避免绝对化；意见要求确立质量第一的评价导向，要求加强评价制度建设，其中第三条指出：“建立开放评价机制。基础研究以同行评价为主，大力加强国际同行评价。”应该说，这个导向是很好的，这个文件的制定是有意义的，值得肯定。

从操作过程看，人文社会科学评价只可能是一个主观的评价，因为学术研究成果水平的高低全由同行来裁定；但是，从结果和社会影响看，它又应该是一个客观的评价，即由同行做出的学术评价能够得到学术界的普遍认可。真正好的学术评价，实际上就是这种主观与客观的完美统一、公平公正的完美体现。

说到学术评价要公平公正，就牵涉出一个大问题：进行学术评价的主体怎样认定？上文已经指出，学术评价应该由学术权威在内的学术共同体承担，这是最为可行的路径也是最科学的做法。目前国内几大被学术界基本公认的奖项，如被学术界广泛关注的“思勉原创奖”“汉语人文学术写作终身成就奖”以及“百盛-清华学报优秀论文奖”等，就是因为初步尝试发挥学术权威和学术共同体的作用，基本做到了公平公正和公开，因此在某种程度上得到了学术界的认可。

以“思勉原创奖”为例，该奖评审尽量发挥学术共同体的作用，坚持全过程实名制评审。在评审会之前，主办方首先从国务院学科评议组成员、教育部社科委员等专家名单中邀请21位文史哲专家学者，推荐21部作品并撰写推荐意见；随后，每项参评作品由全国范围内随机邀请的100名同学科学者实名填写问卷，问卷内容包括“对本科研成果的了解情况”“该成果研究工作在理论上的突破程度”“该成果出版发表后的社会影响”等问题，以此调查该成果在同行中的知名度和认可度；此外，还对参评作品进行通讯评审，由5位同学科专家分别审读并给出独立评判，反映该成果在专家心目中的创新程度。评审专家在参考此前推荐专家意见、同行学者问卷测评结果及通讯评审专家意见的基础上，审读原著，并独立评判给分，按照得分高低排名产生获奖提名作品，提名作品经评审委员会实名投票产生，经公示无异议后在颁奖仪式上正式授奖。

“汉语人文学学术写作终身成就奖”的做法，同样也为人称道。首届“汉语人文学学术写作终身成就奖”的获得者是清华大学的李学勤先生，此奖于2013年7月在著名哲学家贺麟故乡四川金堂县颁发。该评奖委员会2006年公布的首届评选流程，总共有8条具体规定，这个流程可以说是目前学术评奖中最为复杂也是相对来说较为完善的评奖办法。

以上两个奖项，其评选过程没有问题，但其中某些做法似乎仍可商议。其一，“思勉原创奖”声言尽力发挥学术共同体的作用，但同时强调专家从国务院学科评议组成员、教育部社科委员等专家名单中邀请，这有故意使此奖项官方化之嫌。在中国特殊的环境中，几乎所有民间行为都有官方化的冲动，因为似乎只有官方承认的奖项才会被单位认可；从长远看，这对社会发展和学术创新都是十分不利的。其二，“汉语人文学学术写作终身成就奖”首先以网站投票数决定获奖人提名，表面上看似乎很民主、走群众路线，但实际上违背学术评价小众化、专业化原则。有人认为：“我们不能说，中国的学术水平只能由中国学者来评价，外国人不能置喙；反过来说也是如此。我们也不能说，学术评价只是学者的专利，普通读者无权对学术问题发表意见。”这段话前半部分是对的，后半部分有问题。因为学术是极少数人从事的工作，其学术成果也是面对小众群体的，普通读者的评判一般情况下不能作为学术评价的标准。我认为“普通读者无权对学术问题发表意见”这句话，原则上是正确的。也正因此，我不赞成以网上公开评论作为学术评价的基本依据之一，因为学术研究成果是一项探索和创造性的工作，不同于通俗读物，也不同于文学作品和影视创作。

作为纯民间奖项的“百盛-清华学报优秀论文奖”，因为规模较小，所以操作相对容易。该奖主要有两个流程，一是请专家通讯评审，二是请专家现场会评。目前该奖已进行了三届评选，在学术界反应甚佳。曾荣获此奖的王齐洲教授这样表达他获奖后的感动：“这是民间独立评审的奖项，由李学勤、傅璇琮、童庆炳三位老先生最终确定，是纯学术的判断。我虽曾连续五届获湖北省优秀社科成果奖，却没有过这种激动。如果我们的学术，真的出于求真，所写的文章，真的能感动自己，没有功利的目的，没有世俗的羁绊，那么，学术之树必然长青，学者的生命之树也必然长青。”

从以上奖项来看，我们对学术共同体的认识以及国内学术界共同体的培育都才刚刚起步；比较而言，欧美学术界已经相当成熟，值得我们借鉴。

从欧美国家学术评价的经验来看，构建自律的学术共同体，既是学术评价存在的前提，也是其良性运作的基础。自律的学术共同体是由学者以各自专业为基础自愿结成学术团体、创办学术刊物、组织学术会议等，其中专业性和自律性（autonomy）是其最主要的特点。专业性无须解释，自律性则需要略做阐释，因为自律性是学术共同体最重要的特性，也是学术共同体能否发挥作用的关键。以美国为例，学术共同体的自律性表现在三个方面。其一，自主结社和自主运作。学者自愿结成以专业为基础的学术团体，自主创办专业刊物，自行召集学术会议，上述活动不必经过权力机构的批准，只要履行相关的法律程序即可。这种由团体、刊物、会议等构成的学术共同体形式，既是一个开放的学术讨论和批评的空

间，也是学术秩序的建设者、维护者和监督者。其二，自主立法。“autonomy”一词有三个层面的含义：（1）法律意义上的，有自治、自治权、自治州、自治团体以及人身自由的意义；（2）哲学意义上的，含有自律、意志自由的意思；（3）生物学意义上的，即自发性。学术共同体的“autonomy”，应该取前两层含义的部分内容。或者说，学术共同体所奉行的“法”不是由立法机构来制定的，而是学术界经过长期积累而形成的各种惯例和共识，包括学术规范、学术标准、学术伦理准则等。其三，自主约束。在正常情况下，学术共同体成员的认同感、归属感、荣誉感、责任感、信誉感、耻辱感等，使学术规范、学术标准、学术伦理准则等得以遵循和贯彻，一旦发生违规行为，共同体即可对当事人进行追责或处罚。李剑鸣教授说：美国这种自律的学术共同体，其形成和维持同某些“心灵的习性”和“做事的方式”密切相关，而且也离不开自由、平等和民主的社会政治环境……没有什么学术权威是不可质疑的，没有什么学术观点是不可挑战的，也不存在对学界前辈的恭顺和屈从。学术是自由而开放的领地，任何垄断和霸权都不为共同体所接受；学术评价也是自由、平等的对话，尖锐的观点对立，激烈的学术争论，通常不涉及个人恩怨和私人感情。同样值得注意的是，无论是学术社团，还是学术刊物，在经济上都不依赖于政府拨款，也不单凭某个人的捐赠，而是依靠学者缴纳的会费以及其他募捐。这种经济上的独立性，是其自主性的基础和保障。正是因为美国学术评价中有成熟的学术共同体起到了关键的作用，政府和大学不干预学术评价，因此美国学术呈基本健康发展的态势，成为各国学术界学习的榜样。当然，不是说美国的学术评价就尽善尽美了，我只是希望中国的学术评价能够从人家那里学习一些有用的东西。

我曾撰文批评人文社会科学学术评价中的科学主义倾向，这种情形对人文学术的危害极大，影响因子决定论就是典型的科学主义做法，需要警惕并及时纠正。令人忧虑的是，目前的学术评价制度以及各式各样的评价机构，却正在助长这种唯科学主义、伪科学主义的做法。学术界、期刊界以及相关管理部门必须努力克服这种危害人文学术的做法，中国的学术研究才可能健康发展，中国的人文学术才有可能在世界上争得一席之地。

作者：仲伟民，清华大学历史系教授，《清华大学学报》常务副主编

来源：鸣沙，2016年4月20日

三、欧美国家智库发展的经验和教训

近百年来，欧美智库依据各自国情与社会制度，探索并形成了适合本国智库发展的成功经验，主要涉及“人”、“财”、“物”的管理，并延伸到智库运行和管理、全球智库合作，为充分发挥智库在公共政策、公共事务中的资政作用，提升国家治理能力和国家软实力，创造了良好的运行机制与环境。

人员结构复合化。人力资源是智库运行的核心资源，欧美智库在人才选拔、配备、使用、考核、培训及淘汰等方面都有详细规定，比如人才选拔具有开放性、研究方式多学科交叉化，考核激励灵活多样等。在以重大现实和战略性问题为导向的研究项目中，往往把不同专业背景和从业经历的人员云集一起，包括知名学者专家、企业精英、卸任政府官员

等，人员结构复合多样。

经费来源多元化。欧美智库的运行经费主要来自财政拨款、自身经营性收入以及社会各界的捐款。不同国家的智库经费来源结构存在差异，即使是同一国家内部不同类型的智库，经费来源构成也不尽相同。美国和英国智库的运行经费大多来自基金会、企业和个人捐助以及会员费和出版物的收入，俄罗斯与德国智库经费主要来自政府，不同的经费来源模式体现了智库管理理念的差异性。经费来源多元化为确保智库的持续生存，为形成官方智库和民间智库公平发展的格局创造了条件。

研究领域专业化。欧美智库的研究范围几乎覆盖公共政策的各个方面，包括外交、经贸、法律、能源、农业、环境、教育、卫生等，面对日趋复杂的公共问题，他们充分利用交叉学科和复杂知识体系加以应对。每个智库都会主动突出自身特色，根据专业优势选择研究领域。通常情况下，智库不会把研究战线拉得太长，而是聚焦重点，持续关注，由此提高研究成果的针对性与实用性，提升智库的专业特色与影响力。

传播渠道数字化。欧美智库高度重视智库成果传播渠道建设，大多设有负责成果信息传播的部门，运用新技术推广智库研究成果，借助报纸、期刊、网站和社交平台，解读政策内涵、传播观点主张、影响公共舆论，进而影响决策者。可以说，信息化时代，传播渠道数字化已经成为提升智库影响力的重要途径。

国际合作常态化。随着全球化进程的日益深入，欧美智库大多采取开放政策，通过实施国际化合作与跨国研究，建立广泛的国际智库合作网络，发挥智库对解决全球性议题的积极作用。欧美智库还坚持把“请进来”与“走出去”相结合，通过内外互动提升自身影响力。如美国兰德公司每月组织 150 名调研咨询人员参观访问其他科研机构，同时接待来自世界各地约 400 名智库同行和政治家的访问。

欧美智库虽然有许多成功经验，但都是欧美国家特定国情和社会制度的产物，无法摆脱这些国家历史发展的特定阶段，因而也具有一定的历史局限性，主要体现在以下几个方面。

用财务自由来标榜智库的独立性和客观性。欧美智库往往标榜财务独立和研究独立，并由此强调智库的所谓“独立性、客观性”，如美国布鲁金斯学会经常用超低的政府资助比例，来反映其“客观性、质量和影响力”。实际上，智库“独立性”背后有很多特殊性因素，如在美国，很多智库以非政府组织方式注册，这样的“独立性”其实是为了享受免税。一些智库以“独立性”来掩盖与各种基金会、商业集团、政府部门等之间千丝万缕的利益关系，如美国一些智库普遍存在智库人员同一时期在不同机构交叉任职的情况，这样的运行机制很难确保这些智库具有“非盈利、无党派、无倾向”等特征。

过分强调旋转门机制，却忽视了这种机制的局限和问题。美国一些智库十分强调旋转门机制，主张通过“智库专家—政府部门”轮流任职来加强智库影响力、提升国际视野，这有其道理。但也要看到，这种机制本身是多党制产物，在选举中失利的政治人物，可以隐入智库、修身养性。美国很多智库看重旋转门机制，是为建立广泛利益关系和社会精英网络，这造成智库专业人员尤其是核心骨干成员过快的、随意的流动，不利于智库的专业

化和持续发展。对这一点，我们应当探索适合我国国情和发展需要的智库人员流动机制。

对智库作用及其影响力的评价缺乏客观依据。近几年，美国一些智库研究机构热衷于对全球智库影响力作出评价、进行排名，引起国内外关注甚至热捧。这些排名在一定程度上反映了世界各国智库的活跃程度和社会影响力，有的排名经过长期的学术积累，已经成为衡量全球智库水准的重要参考和指标。但也应看到，这些排名和影响力分析主要依靠定性评价，客观性和科学性有待进一步检验，不应盲目推崇。

作者：权衡，上海社会科学院研究员；洪民荣，上海市地方志办公室研究员

来源：摘自《求是》2016年第14期

四、不升即走？竞争残酷的美国教授 Tenure Track 体系如何考核？

在国内多所顶尖研究型大学轰轰烈烈开展人事制度改革的背景下，作为专注于高等教育的自媒体，最好大学网经“一读EDU”授权，将在《最汇说》栏目中陆续推送《全球高校教师人事制度》系列专题报告。此份报告调研了**全球主要国家的高校教授薪酬体系、教授考核机制和北美高校的基本人事制度**。研究区域横跨4个大洲、10个国家和地区。

在上两期专题中，我们介绍了美国研究型大学教授的薪酬体系，以及美国公私立大学教授的工资水平，在这里，「教授」是对进入 Tenure Track（终身制）教师的统称，包括正教授、副教授、助理教授三种学术职位。

那么，作为北美高校教师人事制度显著特征的 Tenure Track 究竟是什么样的流程和标准？高校教授的聘用和晋升要进行哪些考核？不同学校的做法又有什么异同之处？本期专题将结合诸多案例为您进行详细介绍。

总体介绍

一般来说，北美的教授每年或每两年都需要进行考核，这类考核的结果可以作为以后晋升的依据。除此之外，教授在申请晋升的时候还需要接受特定的考核。

总体而言，其**考核种类可以分成四种类型**：

入职选拔流程（包含面试考核）

普通的年度考核

Tenure 晋升考核

职称晋升考核

下面将对这几种考核类型逐一进行介绍。（由于 tenure 晋升考核流程和职称晋升考核流程几乎相同，我们将它们合并描述。）

北美的高校实行 Tenure Track 考核体系的历史比较悠久，一般高校一旦确认开始该体系和相应考核标准以后，考核的流程与标准就像一部成文的法条，极少进行修改。在很多学校（特别是拥有教师工会的高校），修改考核体系和考核标准必须由教师大会通过方能生效。

值得注意的是，虽然北美高校的考核流程和考核标准都制定得很详细，但**考核标准一**

般很少采用具体量化数字来描述，例如文章数、文章引用数、文章的影响因子或 H-Index 等。在晋升的考核标准中，推荐人的推荐信往往占具很大的比重，越是学术水平高的学校，越是重视推荐信的作用。在晋升过程中，申请者的科学研究工作在同行业中的影响力也起到很大作用，哈佛大学等高校甚至要求教授的科研工作在领域外都有一定的影响力。

除了北美，在亚洲，也有香港和新加坡的高校普遍采用北美的 Tenure Track 体系，其考核流程和标准与北美高校大同小异。因此我们也将香港和新加坡纳入本文研究的案例。

入职选拔流程

北美高校招聘教授时一般包括以下流程：

学校确定招聘方向和人数。通常在春季学期，讨论第二年秋季学期入职人员的招聘。

成立招聘委员会 (hiring committee)。成员包括：学院负责人，系主任，系相关学科负责人、教授、研究生。

发布广告（通常在夏季或者秋季学期早期），确定申请截止日期（通常在秋季学期晚期，圣诞节前）。

截止日期后，招聘委员会审核申请材料（通常在元旦以后），确定最后的面试名单（通常一个职位 4-10 人）。此过程一般需要 1-2 个月。

通知面试名单中的申请人，确定面试时间。

面试（通常需要 1-2 个月），面试内容包括学术报告、与各个教授面谈、与学生面谈等。

招聘委员会审核确定最后的候选名单。上报系里审批，通过以后报学院审批，学院通过以后报学校审批。

学校通过后，通知候选名单的第一人，提供非正式 offer，与候选人就待遇进行商讨并给定截止日期。若非正式 offer 被接受，则发放正式 offer，招聘成功。若非正式 offer 未被接受，通知候选名单的第二人，提供非正式 offer，以此类推。若候选名单上的所有人都拒绝 offer，则意味着招聘失败，通常第二年重新按程序招聘。

年度考核流程

成立学院「终身教职评定委员会」(tenure and promotion committee，以下简称院委员会)。成员包括：学院院长，学院相关负责人，学院各院系由教授选举产生的代表（通常每系 2-3 人）。成员任期通常为 2-3 年。

成立系「终身教职评定委员会」(以下简称系委员会)。成员包括：系主任，系相关负责人，由教授选举产生的代表（通常 2-3 人）。生成员任期通常为 2-3 年。

教授提交年度报告（通常是夏季）。Tenure Track 教授通常需要每年提交，终身教授通常两年提交一次。

系委员会审核教授的年度报告。根据每人的任务分配，分别就教学、科研、服务三个

方面进行审核和评级（参见年度考核标准），将评级和评语提交院委员会。

院委员会审核教授的年度报告，以及系提交的评级和评语。对各院系进行横向比较，并拟定最终的评级和评语，报学校相关机构备案。

教授收到院长签字的评级和评语，有不同意的地方，可以向学校相关机构提出申诉。

年度考核标准

年度考核标准主要是**根据教授的任务分配**来考核。

美国和加拿大的研究型大学一般给教授分配3种任务：科研、教学以及服务。3种任务在不同的大学的比重分配稍有不同，很多大学采用40%、40%、20%的比例，但是对于科研为主的学校，科研的比例会相应的增加。即使在同一学校的同一个系，教授分配到的任务比例也可以不同，科研比较强的教授可以增加相应的科研比重，减少教学的比重，而偏重于教学的教授可以增加教学比重而减少科研比重。

科研。在研究型大学，科研的比重是最大的，主要考查的任务有：论文发表情况，经费申请的多寡，邀请报告的多少等。有些学校将「杂志编辑、论文审稿以及参加基金评审」也计入科研任务范畴。

教学。教学方面的审核主要包括：教师授课的学生评分，指导本科生和研究生做科研的情况（有些学校就简单按照学生的人数来考查，学生越多得分越高，有些学校会考查学生发表论文的情况），编写讲义和教材也可以计入教学任务。对于教学较强、科研较弱的教授也可以将发表的教材放入科研部分，用来提高科研的考评。

服务。服务类型的任务比较杂，常见的有以下几种：参加学校和系里的各种评审委员会（committee work）的工作，参加本领域各种学会的工作，组织各种学术会议或者学术培训的工作等。有些学校也将以下类型的工作计入服务任务：杂志编辑、论文审稿以及参加基金评审等。

一般情况下，学校进行考核时，每一项任务的评分简单地分成4档（与美国大学课程成绩分档类似）：（1）优秀（Excellent -A），（2）很好（Very Good -B），（3）一般（Good -C）以及（4）不及格（Progress-D）。然后再依据各项任务的权重系数做加权平均来计算最后的考核分数。

Tenure 和晋升考核流程

学院通过各系当年 Tenure 和晋升评审时间表。

有意申请 tenure 或晋升的教授，写正式信函告知系主任参加当年评选。

系主任约见申请人，讨论可能的推荐信提供人（通常需要6-30人）。

推荐人要求（arm's length）：不能是申请人的合作者；不能是申请人的导师、老师或者同事；不能和申请人在过去五年中在同一个单位工作；不能和申请人有个人关系，比如亲戚、情侣关系等。

系主任和系终身教职评定委员会讨论，确定推荐信提供人（可以包括或者不包括申请

人建议的人选)。

申请人提交推荐信提供人审核的申请材料(到系里或学院)。

系里或学院联系推荐信提供人,将申请人提交的申请材料,以及学校相应的终身教职和晋升标准的文件寄给推荐信提供人。

申请人向系里和学院提交审核的申请材料。

系终身教职评定委员会审核教授提交的申请材料,结合推荐信,以及教授每年年度考核的评级,依照学校相应的终身教职和晋升标准,向学院终身教职评定委员会做出终身教职或晋升与否的建议。

学院终身教职评定委员会审核教授提交的申请材料,结合推荐信,以及教授每年年度考核的评级,对各院系进行横向比较,依照学校相应的终身教职和晋升标准,拟定最终的终身教职或晋升与否的建议,报学校相关机构备案。

学校相关机构审核学院提交的报告,最终由教务长或者校长批准最终结论。

教授收到院长签字的评级和评语,有不同意的地方,可以向学校相关机构提出申诉。

一些学校的终身教职和从助理教授晋升为副教授是同时考虑的。不同时考虑的学校,终身教职考核和从助理教授晋升为副教授需要分别申请。

整体来说,近几十年来在美国高校获得一个助理教授的职位的难度随着时间的变化而变得**更难**,其中一个显著变化就是第一次获得美国高校的助理教授职位的年龄越来越大。一项针对美国历史研究专业的调查显示,过去几十年来,在美国获得第一个助理教授职位的平均年龄是 33 岁,但 2000 年以后获得这一职位的平均年龄是 35.7 岁,在 1991 年到 2000 年期间获得这一职位的平均年龄是 34.7 岁,而在上个世纪 80 年代,这一平均年龄只有 33.3 岁。

Tenure Track 时间线

为便于理解北美高校助理教授晋升为终身教授的过程,我们列举了北美几所著名高校的 Tenure Track 时间线,哈佛大学、MIT、斯坦福大学和普林斯顿大学作为美国私立大学的代表,宾州州立大学和加州大学则作为美国公立大学的代表,而加拿大的代表大学是多伦多大学。

由上表可以看出,在不同高校中,教授考核的时间脉络也各不相同。

下面,我们将再列举几所美国、加拿大、香港和新加坡大学的 tenure 流程作为参考案例。因为即使在同一个学校内部,各个院系之间具体的 tenure 流程也可能有细微的差别,因此下面的案例分析只是描述了各个学校中最常见的情况。

哈佛大学

与其它北美高校相比,哈佛大学的 TenureTrack 制度对 tenure 的要求更高,主要表现在以下几个方面:

副教授 (Associate Professor) 并不是终身教授的一分子 (Tenured Professor)。在

哈佛，Tenure Track 的助理教授在申请 tenure 之前，通常需要首先申请并获得晋升副教授。

Tenure 的时间长，一般大学为 tenure 的教授在入职第 5 年或者更早申请 tenure 职位，而哈佛大学的教授一般要等到第 7 年才申请。

通常由学院提出并上报给学校的结论，学校只负责审核合理性。但是在哈佛大学，在学院提供建议以后，学校会由校长牵头组织一个特设审查委员会（ad hoc review committee），以帮助校长做最后的决定。校长或者教务长均有权推翻学院的结论，从而形成最终的结论。

特设审查委员会通常由三名校外成员、两名校内但是不同系的教授、校长或者教务长、学院院长以及其他两位校级和院级领导组成。校外成员可以是著名教授，也可以是其他领域的杰出人士，比如著名企业的研发人员，甚至是艺术家或者博物馆的策展人。特设审查委员会成员听取各方意见，包括同意和反对的意见，向提供意见者提问，从而形成各自的报告，供校长决策参考。

加州理工学院

加州理工学院（California Institute of Technology）以极高的师生比例和顶尖的科研水平而闻名全球。与美国其他顶尖高校的低 tenure 率不同，加州理工学院属于 tenure 比例比较高的行列。

与哈佛大学独特的 tenure 流程不同，加州理工学院的 tenure 流程与标准流程只有一点主要区别：在学院终身教职评定委员会审核通过后，需要由终生教授组成的学院教授大会投票通过，然后再上报给学校审核。

此外，加州理工学院的终身教授系列中只有正教授这一职称，也就是说，与哈佛大学相同，助理教授和副教授都不属于终身教授系列。

加州大学圣塔芭芭拉分校

加州大学圣塔芭芭拉分校（University of California, Santa Barbara）作为美国著名的公立学校，他们的 tenure 流程与普通高校基本一致，只有两点很小的差别：

在系主任和系终身教职评定委员会讨论确定推荐信提供人的时候，申请者可以提供回避名单，避免竞争对手给出恶意的推荐信。

该校的 tenure 申请通常在第 6 年评审，如果评审没有通过，申请者可以在第 7 年重新提供材料再次申请评审。

韦恩州立大学

韦恩州立大学（Wayne State University）是美国的一所公立研究型大学，学校位于底特律的市中心。这所大学的 tenure 流程跟北美其他高校几乎相同，主要的差别如下。

学校 Tenure 的率很高，几乎 100%。

在递交申请报告前，需要做一个面向全系的科研学术报告（colloquium），向系里的

老师和学生详细介绍申请人的研究工作。

推荐人的身份没有限制，可以是合作者、博士期间的指导教授以及其他前同事等。

申请人按惯例在申请之前一年担任系 colloquium 的组织者，可以邀请潜在的推荐人来做报告。

内部不同的院系 tenure 流程在具体实施过程中也有可能存在细微差别，例如化学系要求助理教授在申请 tenure 前一年巡访美国其他高校，鼓励教授增加与其他大学教授的合作，而物理系没有这一要求。

滑铁卢大学

滑铁卢大学 (University of Waterloo) 作为加拿大的一所著名大学，拥有全世界最大的数学学院 (滑铁卢大学著名的计算机系隶属于数学学院)，它的 tenure 流程与北美标准流程没有特别的不同。但是它们的**考核标准**有一条与其它大学有显著的差别：不同于其他大学考核时看中教授当前的科研影响力，滑铁卢大学更看中教授的科研潜力以及教授拿到终生教职以后的科研动力。

香港中文大学

香港的大学普遍采用北美的 Tenure Track 体系，采用的标准和流程也几乎与北美高校的相同。我们以香港中文大学为例，只有两点跟普通流程有点**区别**：

如果助理教授是在入职第五年后申请 tenure，由学校通知申请人参加提职申请，不需要额外与系主任讨论此项事宜。只有提前申请 tenure 的助理教授需要用正式信函通知系主任。

推荐人可以由申请者本人提供 6 名候选人，学校从中选择 2 名。其他的推荐人 (4-20 人) 由学校来提供。

南洋理工大学

南洋理工大学 (Nanyang Technological University) 是新加坡的一所著名公立研究型大学。大学采用北美的 Tenure Track 体系，tenure 流程与北美标准流程**没有显著差别**，在此不再赘述。

小结

通过以上分析，我们可以得到以下几个方面的了解和认识：

在入职流程上，北美高校流程严谨、用时较长，高校招聘成本较高；

在年度考核上，其考核标准主要根据教授在教学、科研、服务各方面的任务分配；

在 tenure 和晋升评审上，北美高校有基本的标准流程，但各校也会制定特殊的规定。比如在哈佛大学和加州理工学院，只有正教授才是终身教职。

总体而言，tenure 和晋升评审比起具体的量化指标，更看重推荐信的作用和教授的同行人影响力。

来源：最好大学网 2016 年 9 月 27 日