

高校科研考核改革的深度探索与思考

◆冯惠玲

科研考核是很多高校教师考核的重要组成部分,也是学术评价中人员评价的依据之一。在不少学校,科研考核结果对于教师的聘任、晋升、薪酬等切身利益有着直接或间接的联系,所以考核标准的“指挥棒”效用非常明显。大学该不该有科研考核?目前的考核利弊如何?近些年来许多高校科研管理部门和教师对此多有评说。经过两年多的酝酿,中国人民大学出台了新的《教师科研工作考核办法》,新考核办法体现了当前我们对高校学术评价、教师管理的一些理解和思考,恰逢《教育部关于进一步改进高等学校哲学社会科学研究评价的意见》发布,我们把这次新考核办法的思路做一些梳理,希望引发更多人对学术评价改革的思考和讨论。

一、高校科研考核的功能

在这一轮考核办法的酝酿过程中,一个无法绕开的问题是为什么我们要实行科研考核?搞清楚这个问题是确定考核目标、方法和指标的前提。据我所知,十几年前还少有大学实行科研考核,大约上个世纪末期开始,考核之风逐步蔓延,考核办法似乎日臻“严密”,考核“效力”愈益显著,对考核的思考也越来越多而深入,其中来自学者的诟病之声不绝于耳,但几乎丝毫没有动摇很多大学“将科研考核进行到底”的决心和行动。查阅了一些国外大学的情况,各种形式的科研考核,诸如“加权计分制”也并不鲜见,其指标之具体,分值之精确,计算公式之周密,和我国一些学校的做法颇有些同曲同工。^[1]与此同时,国内外也都有些学校没有实施明确的科研考核。一个耐人寻味的现象是,实行科研考核的学校相信这一措施有效地促进了科研活动,而未实行科研考核的学校也不认为因此导致整体科研水平的下滑。

从本质上看,目前高校实行的科研考核制度大多具有两个特征。一是基本上是一种量化考核,把学校认可的各类科研活动,特别是科研产出确定为可以测量的指标或分值,作为评价教师科研投入的依据,而对于成果质量的判

别,通常只能以发文刊物、项目来源等附加特征作为认定尺度;二是实施考核的主体是管理者,而不是同行专家。由于各高校大多采用某种期刊索引作为考核依据,索引编制者在一定程度上充当了隐形第三方的角色,间接参与了高校科研考核,这仍然没有改变非定性、非同行评价的特点。

具有这两个特点的科研考核之于大学学术活动的局限性和弊病无需多言,它并不能全面真实地反映教师的科研努力和科研水平,实施不当还可能产生各种有形无形的副作用。之所以诸多高校仍然选择这种方法,主要理由是教师在科研方面的精力投入有很大的自由度,在少数教师的心理天平上,除了晋职的驱动之外,各种形式的“兼职”、“走穴”、处理家庭和个人事务比搞科研可以获得更大的实惠,因而具有更大的吸引力,为此可以挤占科研时间和精力,甚至完全放弃了科研。就以中国人民大学来说,在学校刚刚实行科研考核时,确有教师多年不做科研,明显影响了教学质量,依然稳坐教师(甚至教授)岗位,薪酬分文不减。对于此种现象,学校需要一种方法考评、认定教师的科研投入,督促教师从事科学研究,达到基本的岗位要求。在同行评议难以实施,学术圈认可效果不足的情况下,“标准化”、无人情关系因素、易于操作的科研指标考核就派上了用场,它可以反映教师科学研究的基本情况,对那些不思学术的懒人有明显的检查鞭策作用,还有可能推高成果总量。于是,越来越多的高校在相互借鉴和改造中开始实行科研考核制度。

由此看来,现行科研考核并不能全面准确地反映教师的学术水平,算不上是真正的学术评价,也不宜作为教师晋升的主要依据。考核结果可能触动的只是少数科研动力不足、自觉性不高、不符合岗位基本要求的教师,对绝大多数教师的激励效果十分有限。如果过分强化科研考核的功能,很可能强化了它的负面效应,对大学精神产生深层的伤害。

中国人民大学从1999年开始实行科研考核,从年度考核到三年一周期,已经实施了十几年,其利弊得失有当前的,也有潜在的,现在还不能完全言说清楚。简单地说,

中国人民大学实行的是“基本线”考核,达到基本指标为合格,超量不奖,只是对发表于优质期刊的论文给予数额不大的奖励。达不到基本指标的,在综合考虑教学、社会服务等因素之后仍然无法合格的,视情节分别给予告诫、缓聘、低聘、转岗的处理。这期间,学校的学术论文、科研项目、科研经费等可以计量的指标,包括总量和人均数量都有了较大幅度的增长,一些高水准、高质量的学术成果相继问世,这些成绩或许与科研考核有一些关系,但肯定不是决定性的。可以肯定的是,通过科研考核,一些教师个人对待科研的态度有所改变。近十年来,全校共有近200人次的教师受到了不合格处理,绝大部分受处理的教师在科研方面有所改进,下一个聘期便解除告诫或回到原岗位工作,全校各聘期受处理教师的数量呈递减态势。根据十几年的实践,我们认为在当前高校人事制度的框架下,科研考核在教师业绩管理方面是有一定效果的,目前还有存在的合理性,但其总体功能有限,不可一味放大,把握好考核的尺度和方法是十分重要的。随着学校学术氛围的改善,教师学术兴趣的加深,改革科研考核制度,弱化量化功能、调整科研导向,就成了一件很有必要、很有意义的事。

二、深化科研考核改革的着力点

在对此前科研考核办法的利弊得失进行深入分析之后,中国人民大学的新科研考核办法主要在以下方面发生了明显的变化:

1. 简化。新办法简洁地规定了教师应达到的以论文为主要形式的科研成果基本指标。比如,教授原则上平均每年发表一篇论文,副教授四年内发表三篇论文等,相应地出台了核心期刊基本目录。新办法取消了核心期刊分级,取消了对教师的科研项目要求,取消了各类成果的加权计算,即“计分制”,取消了对讲师科研成果的量化要求等。同时新办法规定,对受聘为二级以上教授岗位的,主持国家或省部级重大科研项目按时完成并结项合格的,独立或作为第一作者完成的成果获得一定级别优秀教学成果、科研奖励的,获得国家发明专利的教师,免去一个聘期的考核。初步估算,在学校一级免考核教师大约占教师总数的35%以上。

2. 分类。新办法进一步区分了教学科研型、科研为主型、教学为主型教师的不同考核标准,力求平衡教师在教学科研方面的投入。对于教学为主型教师,进一步降低了科研指标,主持一定级别的教改项目、精品课程、规划教材等均可作为科研考核成果,鼓励教学为主型教师在教学方面多下功夫,真正做到以教学为主。相应的,对科研为主型教师则降低了教学要求,适当提高了科研考核的指标。

3. 灵活。与原有考核办法相比,新办法具有更多的弹

性。一是延长了考核周期,一般情况下教授、副教授的考核周期从三年延长至每四年考核一次,研究周期较长的理论或基础学科,有明确长期研究计划的教师还可以申请延期考核,使教师可以在更长的时间段统筹安排自己的研究计划。二是试行代表作制度,对于在聘期内有其他形式重要成果的教师,可以提交代表作参与考核。三是提交科研考核的成果形式更加多样化,除学术论文外,学术专著、译著、教材、学术工具书、发明专利、重要的研究报告、制定国家标准、行业标准等达到一定学术水准,均可作为科研考核的学术成果提交。

4. 分责。长期以来,科研考核主要由学校科研管理部门实施,学院只负责教师科研成果的初步审核和统计工作。鉴于学院在学科建设、队伍布局、教师职业生涯规划等方面的责任、管理措施,以及不同学科科研成果的不同特点,新办法把管理重心向学院转移,扩大了学院在科研管理方面的职能,形成了校院两级分工合作的考核体系。比如,学校不再对讲师实行科研考核,由学院自行决定考核标准和考核方式;学院负责对教师提交的代表作进行评审;在学校考核办法的基础上,学院可制定适合本学科特点的实施细则,经学校教师岗位聘任委员会审定备案后即可执行;学院可以对学校核心期刊目录相关学科进行调整和细化,还可以制订本学院的核心期刊目录或指南等。

总体看来,在学校管理方面,新办法较大幅度地弱化了量化考核功能,在教师感觉方面,新办法比以前宽松了很多。实质性的问题是新的科研考核办法表达了中国人民大学在科研管理方面的一些新取向。

三、深化高校科研考核改革的主导思路

在修订考核方案的过程中,我们不断审视其中指标、方法所蕴含的科研导向的正面效果和负面效应、现实效果和长远效应,力求在新方案中体现现代大学的办学理念和一些新的科研管理思路,有利于营造鼓励创新、提升成果质量的学术环境。

1. 弱化“科研指挥棒”,鼓励教师自主治学

科研考核是一把“双刃剑”,它在督促教师投入科研的同时,也会在一定程度上削弱教师科学研究的自主性。一个学校的科研考核指标、核心期刊目录框定了学校认可的科研成果范围,科研考核办法严密化的过程强化了“科研指挥棒”的效应,也将这项工作带进了繁杂无解的难题之中。科研管理部门越是力图周密地确定纳入考核指标的科研成果形式和数量,并设置相应的权重,指标越具体、越刚性,教师们就会越发在意科研成果在考核体系中的被认可程度。科研处成为教师咨询或申诉最多的机构之一,其中最多的问题是“算不算”、“怎么算”。各种形式的成果、署

名、发表方式在学校考核体系中是否被认可,认可到什么程度,成为很多教师写文章、出成果时考虑的重要的、以至前提因素,成果形式甚至字数、发表刊物、项目级别等都要尽量向指标靠近,在这种心态、这种预设条件下的科学研究,很可能发生变调走样。事实上,科研管理人员并不能判断不同学科成果的价值,很难回答教师具体的“算不算”问题,除了作为特例向各领域专家咨询外,大部分还是照章办事,用指标说话。

有学者把这种现象称为“新公共管理主义对学术管理模式的冲击”,^[2]是因为这种“指挥棒”的强化必然诱导教师把很多学术之外的目标掺杂在科研思维之中,进而渐渐消磨、吞噬了真正的科研兴趣、志向和追求。尽管个体的研究兴趣有可能恰好在一定程度上与学校的考核指标相吻合,但是当教师总是真真切切地看到悬在前方的“指挥棒”时,恐怕很难进入陈寅恪先生倡导的“独立之精神,自由之思想”的治学境界中。又如汤一介先生所言:“自由是一种最宝贵的创造力,对于学术研究来说,自由地思想是非常重要的”,^[3]治学中自由、自主的成分越少,其他约束、干扰越多,成果中的“杂质”就会增加,不少跟风追潮、无病呻吟、投人所好的文章就是在这种情况下炮制出来的,这对于学术创新和精品孕育,对于大师人格塑造的戕害,可能是慢性的、隐性的,却是致命的。

对于热爱学术,甚至以学术为生命的人来说,用指标来考核是没有意义的。前些年学校有几位受聘二级教授岗位的教师没有达到学校科研考核指标,分析实情,这几位无一例外都坐在冷板凳上埋头做学问,其努力其抱负超过了许多“达标者”,或许是过于专注自己的研究而忽略了指标的存在,这难道不是从事科学研究的最佳状态吗?其他岗位的未达标者中也有类似情况。因此,我们新的考核办法用“简化”的、“灵活”的方式弱化了指挥姿态,除了极少数懒人、庸人之外,大多数愿意并努力教学科研的老师可以轻松地通过考核,平日里可以不必顾及考核指标的存在,用自己喜欢的方式做自己喜欢做的研究。我们希望通过这样的调整给教师们更多、更宽松、更自由的治学空间,培养更自主、更强烈的学术志向和学术兴趣,使之逐步转化为内生的、不竭的研究动力。

2. 淡化“学术GDP”,支持教师从容治学

与GDP政绩观颇为相似的是,以数字衡量学者的“业绩”已经成为一种非常通行的方法。学术简历的篇幅,承担项目、获取经费、发表论文、获得奖项的数量成为评价教师科研水平最直观的依据,也成为形形色色高校排名、学科排名、研究机构排名的重要依据。以量化为特征的科研考核也脱离不了数字指标的指引,“计分制”更强化了教师的数字观念和“计算能力”,甚至把科研成果的评价价值精确到了小数点之后若干位。

这种引导确实可以比较快速地提高“学术生产力”,全国科研成果数字的增长不断令人刮目,高校之间、教师之间的数字竞争也愈演愈烈。这种高速增长的结果和催生因素有正反两方面,既有学术发展,也有学术泡沫,而学术泡沫的泛滥已经成为一个非常值得警惕的问题。据统计,中国的科技期刊论文数量已超过美国,位居世界第一,在国际科学杂志发表文章数量位居第二,仅次于美国,而这些论文的平均引用率排在世界100名开外,高水平的论文极少。^[4]

追赶数字使“十年磨一剑”的长线研究和“饱学之士”成为稀有之物,很多教师紧盯着可以“出成果”的范围行色匆匆,阅读“专业之外”的书籍成为一种奢侈或是不务正业。学校科研处组织跨学科的学术沙龙,交流不同学科的前沿学术,一些参加者的反馈是:“好是好,就是没时间,本专业的事情还干不完”。追求数字的冲动还导致了学术不端行为的萌生,明里暗里的抄袭剽窃之外,为发表而创作的成果中不少带有“模仿秀”、“急就章”、“拼接作”、“搬概念”、“追热潮”的特点,使“快餐学术”蔚然成风。教师在如此这般积累数字的同时,也积累了“多出成果、快出成果”的门道路数,搞清了获取功利的近路捷径。可见,数字导向伤及的不只是眼前成果的质量,更是学者的品格学风积淀。对于学界渐成常态的浮躁之风,教师们需要反思,科研管理者也需要审视管理导向是不是出了问题。

因此,我们新的考核办法对考核指标进行了简单化、宽松化、弹性化的改造,不以数字和速度论英雄。希望以此淡化教师对数字、对速度的追逐,有多一些时间和空间沉下心来做学问,把学问做好做精,接受暂时的无果甚至失败,比较从容地安排自己的学术计划。

3. 放宽行政性评价,鼓励教师潜心治学

由高校科研管理部门主导的科研考核,几乎无可选择地采用了核心期刊目录作为认定论文的范围,为了进一步区分论文的水准,很多学校还对收入目录的期刊划分了ABC之类的等级,对成果、学者的评价不但要看论文发表期刊,还要看期刊等级。各高校采取这种办法的缘由一方面是为了保持评价的标准化和客观性,另一方面是因为官方、民间的各种排名、评价都把核心期刊发文数量作为非常重要的衡量指标,比如在若干评价体系中,“世界一流大学”和“世界一流学科”的重要量化指标之一就是ESI(基于SCI、SSCI收录期刊文献记录建立的基本科学指标数据库)^[5]的发文数量,这就使各高校难以超然于“核心期刊目录”的规范和指引。为了激励教师在“有效期刊”上发文,不少学校还出台了各种奖励办法,分级论赏,据说有学校在国际顶级期刊发表一篇论文的悬赏金额可以接近一年的薪水。

近些年来,在全国乃至世界范围内,把原本主要用于文献分析、检索以及图书馆采购的各类引文索引作为学术

评价标准的做法大行其道,不少高校把“索引”延伸出来的一定的评价推介功能作为其基本功能,“简单地把来源期刊与优秀期刊划了等号,把期刊评价等同于论文评价,把引文数据、来源期刊作为论文评价、期刊评价、作者评价、学术机构评价的最重要甚至唯一的标准”^[6]。对来源期刊级别的划分,演变成更为精准、刚性的“以刊评文”,加剧了学者对期刊名份和级别的崇拜,并因而不得不放弃某些自主的研究和对路的投稿。实际上,“依赖引文统计数据来评价科研工作,得到的结论往往是肤浅的,充其量是不全面的。”^[7]期刊分级带有很强的主观意向且难以兼顾不同学科的特点,以此评价不同学科的学者和成果,有很多不合理之处,对于繁荣学术有明显的负面作用。

除了数字指标之外,教师中普遍存在的另一种焦虑和费心思的事情就是成果的出口。在为数不少的教师那里,比起学科前沿问题更为熟悉的是核心期刊的刊名和等级,各种“CI 饥渴”烦扰着教师的学术神经。“是否核心期刊”和核心期刊级别成为很多教师投稿的首选因素,并为此做了不少题外功课。因此,我们制定新考核办法时下决心取消了期刊分级,对于学校认可的核心期刊目录广泛听取教师意见,允许各学科进行微调,更宽松地接受核心期刊目录之外的科研成果,由同行专家对代表作进行评价等等,这些做法都是意在软化、弱化“期刊决定论”,消弭以刊评文的硬伤,实行多元评价。更深处的意图是让行政性的、量化的评价让出一部分空间给同行学者和定性评价,实现学术评价中“学科共同体和行政管理的有机配合”。^[8]

总之,我们希望把近年来学界关于学术评价的讨论,以及我们在科研管理实践中的思考,在学校新的科研考核办法中有所体现,把学校的科研评价、教师管理还原到大学理念、大学精神的轨道上。尽管这些改革仍然是渐进的、程度上的,但其表明方向性调整是非常明确的。具体来说,主要体现为两个更加尊重,一是尊重教师,以人为本,着眼于教师长远的学术能力、学术志向、学术品格的保持和提升,“尽可能把教师从过于机械、苛刻的考评标准中解放出来,激发科学研究的内在兴趣”;^[9]二是尊重学术活动的规律,不追逐虚高数字,空洞成果,不揠苗助长,接受探索、积累过程,允许创新失败,区分不同学科研究活动和研究成果的不同特点,抑制功利性、短视性科研行为。我们认为,这两个尊重是引导学术创新、提升成果质量最基本的保证。

科研考核只是学术评价的一部分,是高校中波及学者广泛的一种常规性、制度性评价,我们希望以此为突破推动学术评

价制度的改革和完善。在酝酿新的科研考核办法的过程中,我们也估计到这样的改革近期有可能导致学校的“管理力度”有所弱化,作为各种评价依据的一些“数字”有所下降,甚至影响某些排名位次。但我们认为,这样掉下来的数字中有相当一部分本来就是缺少学术含量和学术价值的水分或泡沫,挤掉这种水分,对于坚守大学精神、还原学术本质和涵养教师品格有着深远的不能用数字衡量的意义。

【作者为中国人民大学副校长、教授】

(责任编辑:卢丽君)

参考文献:

- [1]黄慕宣.人文社会科学研究评鉴特性及指标探讨[J].清华大学学报(哲学社会科学版),2010(5).
- [2]杨敏、李学永.论学术评价机制的完善[J].政法论丛,2009(5).
- [3]汤一介.我不是哲学家[N].中国教育报,2011-3-27(3)
- [4]王冲.论文数量和中国崛起不是一回事[N].中国青年报,2011-4-1(2);李德水.中国论文数量世界第一 引用率排 100 位之后.<http://finance.ifeng.com/news/special/2011lianghui/20110307/3578148.shtml>
- [5]ESI(Essential Science Indicators)基本科学指标数据库,是由世界上著名的学术信息出版机构美国科技信息所(ISI)于 2001 年推出的一项文献评价分析工具,是基于 SCI(Science Citation Index Expanded,科学引文索引)和 SSCI(Social Sciences Citation Index,社会科学引文索引)所收录的全球 11000 多种学术期刊的 1000 多万条文献记录而建立的计量分析数据库。<http://xkb.nwsuaf.edu.cn/bencandy.php?fid=47&id=14>
- [6]薄洁萍.聚焦“中文社会科学引文索引”:不能承受之重[N].光明日报,2010-5-18(11)
- [7]王善平.“SCI 核心期刊”政策推进还是阻碍了中国科学的发展[J].科学,2011(3).
- [8]刘大椿.构建人文社会科学评价管理创新平台[N].中国社会科学报,2010-3-18(15)
- [9]庾光蓉、徐燕刚.我国高校学术评价制度的缺陷与改进思路[J].社会科学管理与评论,2009(4).

