

矩阵结构中的学术职业： 大学教师评价新框架^{*}

——基于巴黎-萨克雷大学的案例研究

公钦正

摘要:高等教育系统是由院校和学科交叉形成的矩阵结构,大学教师的身份交叠于院校和学科,大学教师评价是院校维度高等教育治理和学科维度学术共同体建设的关键议题。巴黎-萨克雷大学教师评价体系由职前的准入招聘评价和职后的职称晋升与日常绩效评价构成,在院校维度推动评价权力再配置、评价制度再设计、评价主体多元化改革;在学科维度修订评价技术手段、明确评价内容侧重、夯实评价合法基础,其评价体系与变革逻辑既有民族性,也有普遍性。应当从院校和学科两个维度出发,深化新时代大学教师评价改革。

关键词:巴黎-萨克雷大学;大学教师评价;矩阵结构;学术职业

一、问题提出

大学教师评价改革是我国深化新时代高等教育评价改革中既重要又敏感的环节,当前已进入“破立并举”的关键时期。作为学术治理的重要环节,大学教师评价本身涉及对被评价者个体价值的判断,并据此进行学术资源的权威性分配,而评价改革又将不可避免地改变平衡的分配关系、打破稳定的分配格局。当前,学术界内外对大学教师评价制度设计、破除“五唯”顽瘴痼疾的激烈讨论,反映了社会各界仍然在大学教师评价的一些关键方面缺乏共识,这将不利于大学教师评价制度改革的深入推进。大学教师既具有与其他劳动职业相同的一般属性,又因其学术工作内容和功能属性而表现出职业特殊性。这种二重性在现代学术职业中存在明显张力,使大学教师评价面临着具象与抽象、功利与超越、政治论和认识论等多重二元对立与冲突挑战,因此,针对学术职业及其评价的研究显得十分必要。

现有研究较多针对大学教师的职业特性^[1]、制度设计^[2]、评价目的^[3]、评价标准与作用^[4]进行实然描述和应然解释。周光礼教授从学术系统的矩阵结构出

发,提出了大学教师评价的新思路:由于“学术系统是由院校与学科构成的矩阵系统,大学教师既从属于院校,又从属于学科”,因此,要“从院校和学科两个维度改革大学教师评价体系。”^[5]那么,应当如何基于高等教育系统的“矩阵结构”认识和评价大学教师这一学术职业?大学教师评价改革又应当从哪些方面具体展开?这就需要基于评价“新思路”探索评价“新框架”。近年来,法国高等教育领域改革动作频频,在欧洲大陆体系中具有相当的代表性和广泛的影响力。其中,巴黎-萨克雷大学(Université Paris-Saclay)是法国探索高等教育发展道路、创建世界一流大学的标杆项目。本研究将其作为案例,尝试从对学术职业的认识出发,分析大学教师评价与学术职业发展的基本关系,从而更好地理解反思中国大学教师评价改革中的问题与挑战,把握改革的正确方向与合理路径。

二、研究设计

(一)理论视角与分析框架

高等教育系统是由院校和学科交叉构成的“矩阵结构”,这是美国学者伯顿·克拉克在其著作《高等

* 本文系中国人民大学科学研究基金(中央高校基本科研业务费专项资金资助)“人工智能学院交叉学科人才培养模式的探索与实践”(22XNH066)的研究成果

教育系统》中提出的核心观点之一,如其所言:“这种结构的自发形成是如此符合‘事物的本质’。以至于似乎没有其他选择。事实上,的确没有。高等教育必须以学科为中心,但它同时必须聚集于事业单位。”^[6]高等教育系统中的学术活动和学术治理有两种基本的组织方式,一种以学院为单位,跨越学科边界,具有区域性和一定程度的封闭性;另一种以学科为单位,跨越地理边界,具有学术性和很大程度的开放性。大学教师隶属于两种完全不同形式的组织,并因而被置于双重权力之下和矩阵结构的中心位置,其成员资格来自两个维度:一方面,他们为特定的大学和学院工作,在坐落于特定地点的地理单元中集合、活动,从而与其他同行、行政管理人员和学生联系在一起,这种按照地域进行划分的组织模式被称为“有形学院”;另一方面,他们又代表所属学科,按照知识疆域的范围形成一个跨地区的行业利益团体,借助特定的仪式和共同的追求在行动上与其他群体划清界限、在精神上表现出根深蒂固的团结^[7],这种超越了时空和国家边界的组织模式具有准院校性质,被称为“无形学院”^[5]。

大学教师评价是学术活动的主要构成环节,从高等教育系统的结构特征及学术职业身份的理论视角出发,本研究分析框架由两个维度构成:①在院校维度,学术活动和学术治理遵循科层式治理模式,大学教师作为院校成员,需要接受院校组织自上而下的考核和鉴定,即所在院校根据组织目标制定评价标准,系统收集质量证据,对受雇者身份的大学教师进行工作成效综合判断^[8]。院校实施的评价是引导激励大学教师为单位尽心工作、维持提升院校办学水平的基本方式,评价结果将作为大学人事管理制度的基础。因此,院校维度的教师评价被视为组织机构维持自身运行秩序的关键一环,具体涉及评价流程和规则制度设计、权力和利益在评价主体和评价客体间的有效配置等方面。②在学科维度,学术活动和学术治理遵循行会式治理模式,大学教师作为学科成员,需要接受学科内部其他成员“面对面”的评价^[9]。学术共同体从品格道德、学术能力、学科贡献(包括本学科知识疆域的拓展以及后备人才的培养)等与学科发展相关的各个方面,对学者身份的大学教师做出价值判断,或是认可,或是否定。同行之间的评价结果附着于学者个体并形成学术声誉,而学术声誉将被学科内部的学术共同体作为学术资源配置的标准和依据。因此,学科维度的同行评议是大学教师评价的“生命线”,具体又涉及同行

评议的标准选择、内容侧重及其道德风险规避。两个维度的大学教师评价不能相互替代,仅在程序和方法层面构成一种松散耦合关系。

(二)案例选取与研究思路

由于历史原因,法国综合大学系统与“大学校”(Grands Écoles)系统、教学系统与科研系统相互割裂,高等教育优质资源涣散,无法形成凝聚的科研力量。为从根本上扭转不利局面,法国中央政府于2010年启动实施“卓越大学计划”,对地理临近的综合大学、大学校和研究机构进行重组,推动高等教育高层次整合、体系转型与科研革新。其中,巴黎-萨克雷大学是在经历了两年多的项目遴选和审核之后胜出的资助金额最高的项目(约9.5亿欧元)。该校合并了3所大学、4所大学校与7个研究所,相当于13%的法国科研能力,在2021年软科大学排行榜上排名第13位、欧洲大陆第1位,被誉为“法国科学跳动的核心”^[10]。巴黎-萨克雷大学既承担着改革旧体系的“参照系”使命,又发挥着引领新体系的“风向标”作用,是一所“承前启后”的标志性大学^[11]。本研究首先对巴黎-萨克雷大学自2014年成立至今建构的大学教师评价体系进行描述;然后从院校和学科两个维度出发,对巴黎-萨克雷大学教师评价的基本特征和最新动向进行归纳提炼;最后在比较的基础上总结反思中国大学教师评价体系改革的实践问题和经验教训。

三、入职前与入职后:巴黎-萨克雷大学教师评价的体系构成

20世纪80年代,法国制定并颁布了旨在实现高等教育现代化、职业化和民主化的“萨瓦利法案”,并于1984年6月6日颁布第84-431号法令(以下简称“1984年法令”)作为配套政令,对全国大学教师评价相关事项做了明确规定且持续修订至今;同时,巴黎-萨克雷大学于2020年颁布的《人力资源章程(2020—2021)》(以下简称《章程》)规定了适用于该校所有教学人员、教师-研究人员的招聘管理要求。

(一)入职前的准入招聘评价

法国大学教师群体中承担教学科研任务的主体为“教师-研究人员”(Enseignants-Chercheur),本研究中的大学教师特指“教师-研究人员”。由于缺少从讲师到教授的内部晋升环节,且公务员可通过调动的方式流动至大学教师岗位,因此,其入职招聘包含讲师聘任、教授聘任和调动借调三条路径。

讲师招聘评价由两个环节组成。第一个环节由全国大学理事会(简称CNU)审核申请人基本条件并

授予考试资格。CNU是具有学科性质的政府机构,申请人需在巴黎-萨克雷大学的官网上确定招聘信息,然后通过名为GALAXIE的大学教师评价门户网站填报登记表。CNU在收到登记表后审核材料、起草报告并提交给CNU各学科的主席团,由主席团确定通过审核的人员清单。第二个环节由大学成立教师-研究人员职业委员会,组织实施对候选人的考察审核。该委员会由大学校长主持,成员为董事会和学术委员会成员、教职员工和相关人员的代表,专门负责履行与教师招聘相关的职责。自2022年起,巴黎-萨克雷大学按主管部门要求组织实施两场笔试和三场面试作为入职招聘考试,重点考察候选人对教学理论知识的掌握应用能力以及工作热情^[12]。评审结束后,职业委员会投票产生候选人排序名单并撰写书面评审意见,大学学术委员会依据名单和意见确定拟录用人员。在高等教育部任命下,拟录用人员将受聘为巴黎-萨克雷大学的实习讲师,一年实习期满后转正为具有公务员编制的讲师,这也意味着“终身聘用”的开始。

教授招聘评价与讲师基本一致,区别在于:一是教授申请者需获得由CNU授予的指导研究权;二是临时评审委员会更侧重于科研能力评价。除对外招聘讲师和教授之外,大学还将面向公务员系统内部接受借调或调动申请。希望调入大学的公务人员首先需通过门户网站向校长提交个人报告,学校收到申请后,由职业委员会以研讨会的形式综合评判、审议申请人与空缺岗位的匹配程度,最终确定是否将其纳入教师队伍。

(二)入职后的职称晋升和日常绩效评价

法国大学教师在入职后面临职称晋升评价和日常绩效评价。职称晋升评价在国家层面完成,其中又分为职级晋升和职称间的级别晋升。法国大学的讲师职称分为普通讲师(共8个职级)和高级讲师(共6个职级),教授职称分为二级教授(共7个职级)和一级教授(共3个职级),职级晋升将根据公务员法规定的固定工作时长自动完成,而级别晋升则需要专门审核评估。以普通讲师晋升高级讲师为例,申请人需通过门户网站向CNU提交一份个人报告,汇报申请者担任普通讲师期间的教学科研情况及公共责任承担情况;同时,申请人还要向大学学术委员会提出职称晋升申请的请求,委员会针对申请人的晋升请求向CNU提交书面意见。CNU抽签选取19名教授和19名讲师组成评审小组,由该小组成员结合个人汇总报告和学术委员会意见做出评判,为校长提供

一份拟晋升人员名单,最终由校长确定晋升结果。教授职称的级别晋升步骤与讲师相同。

巴黎-萨克雷大学的教师日常绩效评价主要包括教学评价和外部职业监测评价。在教学方面实施对教学、培训、学习环境和一般教学设备的评估(EEE)。第一步,由学校成立指导委员会负责整体部署,与二级学院一起确定评价重点、编制调查问卷,并通过交流活动寻求学生参与;第二步,由各二级单位完成具体评估工作并与指导委员会一起编写《EEE评估和展望报告》。在外部职业监测评价方面,尽管“1984年法令”规定大学教师需每隔5年参加一次日常职业监测绩效评价,但由于法国大学教师所具有的国家公务员身份,导致这些获得了正式编制的教师缺乏参与该评价的热情(2017年以来平均20%左右的参与率),法国政府不得不改变这项评价的性质,即“旨在支持教师的职业发展,而非一个竞争或评估活动”,对大学教师的激励问责作用也大大降低。

四、院校与学科:巴黎-萨克雷大学教师评价的转型特征

(一)院校维度的大学教师评价转型

世界两大高等教育体系的诸多特征正在相互学习中日渐趋同,巴黎-萨克雷大学作为法国高等教育改革的探路者,在大学教师评价体系改革中萌发了向盎格鲁-撒克逊体系靠拢的转型态势。

1. 评价权力再配置:大学层级在教师评价中发挥更大作用。大学教师评价的过程也是院校中权力、利益的权威性分配过程,从这个意义上讲,大学教师评价属于院校治理的重要议题。法国长期遵循国家主义政治文化取向,形成了政府行政权力和学科行会权力相互制衡、学校层面软弱无力的高等教育治理格局。随着规模扩张,政府集中管理大学的成本急剧增加,且传统官僚行政模式严重抑制了大学的学术生机与创新活力。此外,社会需求日益多元,学科背后僵化的利益格局和坚固的制度壁垒不仅导致大学难以灵活回应外部环境,而且阻碍了学科成员梯队的有序更替。为扭转困局,法国自1969年“五月风暴”学生运动开始,陆续颁布《高等教育方向法》《大学自由与责任法》等一系列法案,以推进大学自治改革,整体呈现出权力从中央政府和学科寡头层面向大学层面让渡的新趋势。

在2007年之前,法国的大学教师评价相关权力均掌握在CNU和高等教育部手中,遴选会员的权力由学科学术寡头控制。巴黎-萨克雷大学在实践中

改变了这种局面,使学校这一层级集中了教师评价的更多权力:大学校长有权任命各类评审委员会的成员,并允许对所有人员行使行政权力;董事会有权起草颁布《教师-研究人员招聘章程》,并根据校长提议,在各个二级机构之间分配职位;学术委员会负责起草空缺职位或新设职位的招聘要求和职位概况;学校成立的教师-研究人员职业委员会则负责履行遴选委员会的职责。可见,无论是标准制定、结果拟定,还是评审专家成员选择,学校层面的行动主体均掌握了更多自主权和话语权,教师评价权力从政府和学科的两端向居于中间的大学让渡。

2. 评价制度再设计:设立初级教授职位以实施长期竞争筛选。在学术市场上,作为“买方”的评价者和作为“卖方”的候选人之间存在严重的信息不对称,评价者必须寻找有力信息充当信号,或不断扩充信号容量^[13]。然而,大学教师聘任通常将博士学位作为基本要求,学位能够发挥的信号价值十分有限,因此,扩充信号容量成为大学评价者弥补信息差、做出准确聘任评价的不二选择。美国大学教师招聘评价遵循筛选竞争逻辑,在“准聘-长聘”和“非升即走”的制度安排下,评价者能够在长时间的群体竞争中充分掌握关于候选人学术能力的信息,并据此做出是否长期聘用的决定。法国则遵循标准满足逻辑,通过基准性资格审核与短期考试相结合的方式完成评价,这就意味着评价者必须在信息容量相对不足的情况下做出影响未来几十年的、几乎不可逆的决定,导致一部分不适合从事学术工作的候选人占据了宝贵的学术职位^[14]。

为符合学术人员招聘的内在规律,法国近年来尝试引入准聘-长聘制度,第2020-1674号法律第4条规定:“受美国广泛存在的终身轨教职启发,根据研究规划法创建初级教授职位,允许博士学位持有者在3至6年的研究合同结束后,直接获得大学教授或研究人员的职位。”^[15]大学将成立遴选委员会、公开征集应聘申请,符合要求的应聘者将有资格签订合同并被任命为初级教授。合同期满后,对初级教授在此期间的表现做出综合评价决定其是否转正。巴黎-萨克雷大学是最早设立初级教授职位的法国大学之一,该校师范学院2020年便成立了遴选委员会,负责对申请人档案进行初步审查,以听证会的方式实施筛选性面试,判断候选人是否符合要求,并为之签订期限为3年的聘用合同^[16]。

3. 评价主体多元化:探索实施协商性评价以促进教师发展。大学教师评价是大学治理的关键环节和

主要手段,有什么样的大学治理,就会有怎样的大学教师评价。政府主导的科层式治理与市场主导的市场式治理分别催生出问责性评价和排名性评价^[5],两种评价方式的弊端正日益凸显:问责性评价以强制和惩罚为支撑,评价双方地位不对等,不利于引导和激励被评价者持续发展;排名性评价将数据和指标奉为主臬,商业化运作诱发被评价者投机行为,催生了严重的功利主义行为和浮躁风气。两种评价方式的问题是大学治理中“政府失灵”与“市场失灵”的具体体现,法国和英美等国均将目光集中在了网络式治理衍生出的协商性评价上。网络式治理强调不同行动者之间基于信任的相互联结与共同参与,追求所有相关者利益的最大公约数;相应的,协商性评价以实现大学教师持续发展为根本目的,鼓励多元主体相互信任、平等参与到评价中来,真正表达并协调利益相关者的各项诉求和关切。

巴黎-萨克雷大学正在尝试改变评价各方之间的关系,探索实施协商性评价。一是致力于塑造参与者的平等、民主、合作关系。《章程》紧扣协商性评价的内在逻辑,提出了公开透明、平等非歧视、社会对话、持续发展等评价原则,使评价各方基于信任主动维护评价过程的真实与正义。二是建立评价主体之间的沟通对话平台。在学校层面举行“技术委员会会议”,该会议汇集了学校二级机构的核心成员,就评价面临的共同问题和利益相关者的评价要求交换意见、表明集体立场,促进评价各方的相互理解^[11]。三是推动评价结果在被评价者未来发展中的增进性应用。学校将评价视为促进教师技能和职业发展、掌握“雇员”详细情况的工具,根据评价结果为教职员工提供针对性服务,如加强教学技术培训、对其创新研究活动提出细节性建议、排除教师潜在的心理风险等。

(二)学科维度的大学教师评价转型

学科维度的大学教师评价是基于学术产出和学术贡献进行学术奖励和学术承认的同行评价过程,也是学科内部识别区分学术精英和普通学者的方法。巴黎-萨克雷大学正在从技术性与合法性两个层面探索学科维度教师评价的改革方向。

1. 修订评价技术手段:推行基于文献计量法的同行评议。理想状态下,共同体成员因掌握特定学术理论和方法、符合特定范式的素质和能力要求,而演绎出一种仅由共同体内部成员所享有的、与本学科或专业活动相关,且具有外部排他性的“学术权力”,这其中就包含了互相评价和审查监督的权力。

由此观之,同行评价中的权力分配应当是均衡公正的,权力行使应当是对等民主的^[17]。但是,由于个体学术能力有高低之分,实际操作中的同行评议往往依托于一个由学术精英主导的等级系统,即遵循“专业的人只能由更专业的人来评价”的运行逻辑,过分依赖评价者(往往是学术精英)的主观判断导致的不客观、不民主,已然成为同行评议最受争议的焦点。法国大学教师评价体系不仅没有规避这些问题,反而将同行评议置于几乎所有评价最核心、最具决定性的位置,评审专家则几乎完全依据被评价者汇总个人材料形成的书面报告、学校出具的结论性书面意见,或者是最传统的、行会式治理中“小国寡民”的面对面交流做出合格与否的定性判断^[18],这无疑放大了同行评议缺乏客观性和民主性的缺点,也为学术寡头的存在提供了制度空间。

以科学主义为理想的定量评价追求最客观的衡量与判断,寄望于将一切被评价者分解转化为可供比较的纯粹数据,从而彻底消除评价中无处不在的“人”的因素,与纯粹定性分析一样属于“唯”的表现。因此,基于文献计量的同行评议成为学术共同体融合定性定量、改进评价技术的共同选择。巴黎-萨克雷大学正在积极推动文献计量工具的开发及其在大学教师评价中的应用,订阅了数据库和文献计量工具。研究者能够借助工具,对其他研究者的文章、著作等成果进行高级数据分析,进而了解他们研究的演变脉络、理论关联、合作联系与研究影响力^[19]。这既能够充分发挥文献计量法在大学教师评价中的标准化作用,实现主观性与客观性的统一;又保留同行评价的基本底色,对学术共同体成员之间相互鉴定的方式进行技术性修订。

2. 明确评价内容侧重:提升科学研究在评价中的重要性地位。人才培养是大学的基本职能,科学研究和社会服务是从教学中衍生出来的重要功能,正确处理好教学与科研的关系,既是大学找准自身定位、履行基本职能的前提,更是确定大学教师评价重点与评价内容的前提。大学的人才培养需要依托于探索性和创新性的研究来不断补充教学内容;仅仅依靠体系化的显性编码知识很难培养拔尖创新人才,科学研究本身就是传递隐性默会知识的高效教学形式,因此,一流的教学活动离不开一流的科学研究,大学教师应当以高水平的科学研究支撑高质量的人才培养,这是回答“大学教师评价什么”这一问题的逻辑原点。实际上,正如伯顿·克拉克所言:“坚持要求更广泛地分配专家、促使学科专家到有学科

的地方去的,正是教学。”^[20]因此,大学教师评价既要以教学任务的完成情况为主线,更不能忽视大学教师作为学科专家的重要身份。

法国高等教育体系演进形成了“科教分离”的格局,综合大学和大学校仅承担教学职能,对大学教师的评价只集中在教学方面^[21]。为从组织和制度层面彻底解决这一问题,法国高等教育将“重组”与“融合”作为改革的核心理念,重组合并而来的巴黎-萨克雷大学就是最具说服力的典范。在入职前的聘任评价中,学校将候选人的科研能力置于十分突出的重要位置:“以候选人的科研、教学技能和素质为基础,同时重视他们的潜力,包括自主研究创新能力、教学、团队合作意愿、管理和转让研究成果的能力,以及参与科学交流活动的能力。”^[11]此外,由于巴黎-萨克雷大学合并了7个研究所,无论是职称晋升评价还是日常绩效监测,该校基于文献计量和同行评议等方式对学者开展的科研成效评价,已经成为与教学、公共职务承担同等重要的内容。

3. 夯实评价合法基础:打造自律共同体以强化教师道德约束。学术共同体具有“专业性”和“自律性”两大特性,二者的共同出路是学术自由。专业性指学者消除了学术的泛化,针对特定研究领域形成了通行的价值取向、话语方式和专业标准,并由此形成“内行当家作主”的权力,是共同体内部成员共享的集体“学术权力”的源头和实施学术自治的依据。同时,根据权责对等原则,学术自治应当与学术自律构成一对基本范畴,正如美国学者布鲁贝克所言:“学术自治意味着学者们的自我约束,在理论上除了其他学者,再也没有什么人能够检验学者的道德”^[22],学者自身的正直、诚实、对道德伦理标准的自觉遵守,以及学者之间公正、客观的相互监督,是共同体内部开展同行评议的合法性根基。因此,道德约束是维持同行评议合法性的基本前提。

近年来,人们意识到,应当对那些代表社会公众“监护”高深学问的学者加以监督,要求他们不仅为自身学术成果负责,还要对学术成果可能产生的社会影响负责。巴黎-萨克雷大学也开始从两个方面强化大学教师道德约束,以维护同行评议的有效性:一是推动大学教师同行评议的规范化。所有评价必须在国家法律法规和大学员工规定的框架下实施,注重隐私保护与保密处理,并在学校内联网中提供开放查阅。二是为大学教师群体制定道德伦理标准、提出职业纪律要求。《章程》用超过半数的篇幅论述了所有工作人员应遵循的道德伦理和职业操守,

并专门任命一名道德指导员和一名职业道德协调人,确保教师-研究人员在任何一个环节都作出尊重世俗、专业和人道,符合公共服务价值观的决定。

五、比较与借鉴:法国大学教师评价的经验与建议

(一)经验

大学教师作为高等教育系统中的学术职业,同时从属于有形学院和无形学院并接受院校维度和学科维度的双重评价。尽管巴黎-萨克雷大学的教师评价改革存在显著的民族性特征,但对学术职业的合理认识和准确评价是世界各国共同思考的问题,其中的治理逻辑、教育规律和学术信仰具有超越国界的普适性,为我们基于高等教育系统的“矩阵结构”认识和评价大学教师提供了一个新框架。(见图1)

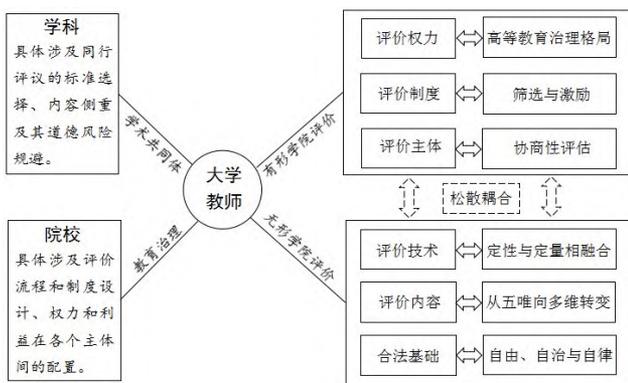


图1 大学教师评价框架图

大学教师评价是院校维度下教育治理子议题之一。①评价权力配置。推进高等教育治理现代化,关键在于实现决策权力在不同主体间的合理配置,大学教师评价权力的配置模式自然也取决于与各国政治哲学和文化模式相适应的高等教育治理格局:欧洲大陆体系的国家通常在国家主义、理性哲学的驱动下,将评价权力集中于中央政府和学科寡头手中;盎格鲁-撒克逊国家则深受实用主义、经验主义影响而强调大学的强大能动性。因此,应当立足国家历史与现实,在教育治理体系与治理能力现代化进程中完成评价权力的合理配置。②评价制度设计。大学教师的社会分工在于“将人们在经济追求和生存本能之外未被耗尽的剩余精力引入精神文明追求的轨道”^[23],相应的,制度设计既要在入职前的聘任环节适当延长考察时间、提高底线标准,真正筛选出有志于从事学术职业的人;又要在入职后的职称晋升和绩效评价环节,适当转移自由开展学术探索的成本和风险,有效引导学者将精力集中在超越

而非功利的方面。③评价主体界定。网络式治理是解决学术评价“政府失灵”与“市场失灵”的第三条道路,为协商性评估提供了必要的理论依据,与学术评价活动相关的所有主体均应在相互信任的前提下建立关系。因此,评价主体中应当包含评价者、被评价者及其他所有利益相关者,以实现大学教师的发展为目的,弥补管理主义问责制度、市场排名制度下,评价主体关系不对等、评价目的功利化等弊端,以与之身份相匹配、重要程度相对应的方式参与评价,真正体现所有利益相关者的诉求。

大学教师评价是学科维度下学术共同体建设的子议题之一。①评价技术选择。同行评议不是一个客观过程,其中存在着学术共同体成员的价值判断和政治博弈;定量评价也不等于客观评价,评价标准、数据和模型都是人为选择和建构的产物。应当在把握好“定量”和“定性”关系的基础上,坚持内容与形式的统一,以各自之所长互补其短,将同行评议从一种仅限于学术界内部的学术认可技术,转换为打通学术共同体内外部评价活动的重要路径。②评价内容侧重。科研成果较人才培养更为显性,数据更易获取且易处理,而人才培养指标缺乏国际通用的衡量单位,导致大学教师评价片面突出科研指标,这是“五唯”兴起的重要原因。大学的核心价值和根本遵循在于立德树人,必须将立德树人的人才培养能力放在与科学研究同等重要的地位,实现学术职业评价内容由“五唯”向多维的根本转变。③评价合法性维持。由于同时体现了学术活动的专业性、自律性等内在逻辑,学术共同体统一遵守的学术规范是同行评议的合法性依据,使得共同体成员对外具有排他性特权、对内具有审查与监督评价权力。因此,维持同行评议合法性的基本做法在于建立科学权威、公开透明的同行评价体系,不断提高评价的精准度和规范化,在自由、自治与自律中寻找平衡点,维护学术职业评价的科学性和公信力。

(二)建议

根据大学教师评价框架,中国大学教师评价改革中存在两个方面区别于法国的民族性要求。第一,坚持在党的全面领导下分配评价权力。党的全面领导是推进大学教师评价改革的根本保证,要在党委领导下的校长负责制等现有教育制度的安排下权衡大学教师评价权力分配方式,将教师评价权力分配作为高校内部治理现代化的抓手,通过主动调整院校关系,在赋予学院更大评价权力的同时,强化对权力“自上而下”的约束、监督、指导。第二,合理

有序推进聘任评价制度改革。高校应当明确,聘任制度改革的根本目的在于尽可能消除评价双方的信息不对称,而非建立“学术临时工”制度,特别是在中国大学教师普遍具有事业编制的前提下,“准聘-长聘”制度必须与合理恰当的转正标准和明确完善的留用制度配合实施,实现入职前与入职后评价制度的有序衔接,规避制度改革带来的风险隐患。

根据大学教师评价框架,中国大学教师评价改革中还有四个方面属于超越民族特性、符合评价规律的普遍性追求。第一,探索实施协商性评价。应当将评价作为激发学者内生创造力、强化教师责任感与使命感的手段,使被评价者以“局内人”的身份合理表达诉求,做到个体性与集体性的高度统一、自我问责与外部问责的良性结合。第二,培育建设自律的学术共同体。将师德师风作为新时代大学教师评价的第一标准,必须坚持学术自治与学术自律相结合的原则,加强对大学教师道德伦理和职业操守的要求,形成良好的共同体意识和学术生态。第三,正确处理教学与科研的关系。立德树人是教育的根本任务,是大学教师实现道德引领和文化遗产的本职工作,必须扭转中国大学教师评价中存在的“重科研轻教学”的不良评价导向,突出教育教学实绩,以多重方式理解认识和衡量奖励大学教师在教学中做出的努力、取得的成就。第四,探索实施基于文献计量的同行评价。文献计量的定量评价不等于客观评价,同行评议的定性评价也不等于主观评价,应当不“唯”任何一种评价范式,推动基于文献计量的同行评价以代表作专家评审制度、高水平成果定量评价制度等形式早日落地。

(公钦正,中国人民大学教育学院博士研究生,北京 100872)

参考文献

- [1] 沈红,刘盛.大学教师评价制度的物化逻辑及其二重性[J].教育研究,2016(3).
- [2] 胡娟,陈嘉雨.“高门槛”与“弱激励”:大学教师聘任与评价机制的理性设计[J].高等教育研究,2021(11).
- [3] 沈红.论大学教师评价的目的[J].高等教育研究,2012(11).
- [4] 周光礼,马海泉.教学学术能力:大学教师发展与评价的新框架[J].教育研究,2013(8).
- [5] 周光礼.大学教师评价改革的逻辑[J].中国高教研究,2022(6).
- [6] 伯顿·克拉克.高等教育系统[M].王承绪,译.杭州:杭州大学出版社,1994:36.
- [7] 雅克·勒戈夫.中世纪的知识分子[M].张弘,译.上海:商务印书馆,1996:73.
- [8] 菲利普·阿特巴赫.变革中的学术职业[M].别敦荣,主译.青岛:中国海洋大学出版社,2006:2-3.
- [9] 罗伯特·伯恩鲍姆.大学运行模式:大学组织与领导的控制系统[M].别敦荣,主译.青岛:中国海洋大学出版社,2003:83-84.
- [10] 张惠,刘宝存.法国建设世界一流大学的战略及实践——以巴黎-萨克雷大学为例[J].清华大学教育研究,2015(6).
- [11] Université Paris-Saclay. CHARTERH (Version V0)[R]. Paris: Université Paris-Saclay, 2020.
- [12] République Française. JORF n°0059 du 11 mars 2015[EB/OL].(2022-03-07)[2022-05-15]. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000030337305/>.
- [13] KREPS D M, WILSON R B. Reputation and imperfect information[J]. Journal of Economic Theory, 1982, 27(2): 253-279.
- [14] MUSSELIN C. European academic labor markets in transition[J]. Higher Education, 2005, 49(1): 135-154.
- [15] République Française. JORF n°0312 du 26 décembre 2020[EB/OL].(2020-12-26)[2022-06-06]. https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000042738036.
- [16] ENS Paris-Saclay. Chaire de professeur junior-Campagne 2022[EB/OL].(2022-02-21)[2022-06-25]. <https://ens-paris-saclay.fr/actualite/chaire-de-professeur-junior-campagne-2022>.
- [17] KASSIRER J P, CAMPION E W. Peer review: crude and understudied, but indispensable[J]. Jama, 1994, 272(2): 96-97.
- [18] CÔME T, ROUET G. Comment évaluer les universitaires? efficacité et performance des structures et dispositifs[J]. Gestion et Management Public, 2016, 5(1): 61-85.
- [19] Université Paris-Saclay. Outils bibliométriques[EB/OL]. [2022-06-25]. <https://www.universite-paris-saclay.fr/recherche/services-aux-chercheurs/outils-bibliometriques>.
- [20] 伯顿·克拉克.高等教育新论:多学科的研究[M].王承绪,译.杭州:浙江教育出版社,2001:115.
- [21] BILLON A. Les évaluations de la recherche: tensions et unification[J]. Revue Française D Administration Publique, 2004, 112(4): 757-765.
- [22] 约翰·布鲁贝克.高等教育哲学[M].王承绪,郑继伟,张维平,等译.杭州:浙江教育出版社,1987:121.
- [23] 博登海默.法理学:法律哲学与法律方法[M].邓正来,译.北京:中国政法大学出版社,2004:406.

Academic Profession in Matrix Structure: A New Framework to the Evaluation of University Teachers: Take Paris–Saclay University as an Example

GONG Qinzhen

(*Renmin University of China, Beijing 100872*)

Abstract: The higher education system is a matrix structure formed by the intersection of institutions and disciplines. The identity of university teachers overlaps with institutions and disciplines. The evaluation of university teachers is a key issue for the governance of university teachers in the dimension of institutions and the construction of academic communities in the dimension of disciplines. The teacher evaluation system of Paris–Saclay University is composed of pre–service admission recruitment evaluation, post–service professional title promotion and daily performance evaluation. It promotes the re allocation of evaluation power, the redesign of evaluation system, and the diversified reform of evaluation subjects in the institutional dimension. It revises evaluation techniques and means in the disciplinary dimension, clarifies the focus of evaluation content, and solidifies the legal basis of evaluation. Its evaluation system and reform logic are both national and universal, we should deepen the reform of university teacher evaluation in the new era from the two dimensions of colleges and disciplines.

Key words: Paris–Saclay University; evaluation of university teachers; matrix structure; academic profession

(上接第76页)

Regulation of Supervisor's Examination Right in the Process of Master and Doctoral Degree Awarding

OUYANG Shuo

(*Beijing Foreign Studies University, Beijing 100089*)

Abstract: Although there are differences in the procedures, objects and effects of the supervisor's examination behavior in different degree–granting units, it is a common practice in the process of degree awarding in universities of China. From an educational point of view, supervisor's examination right can be derived from the corresponding clause of the Teachers Law, but it also brings certain limitations. From a management point of view, the supervisor's examination behavior is the process by which the supervisor performs the internal administrative procedures. After realizing that the supervisor's examination right has the dual attributes of education and management, the purpose of regulation the supervisor's examination right can be achieved by seeking educational legal support, improving the construction of internal rules and improving rights relief channels.

Key words: degree awarding; supervisor's examination right; supervisor–student relationship; mixed behavior