

嘉宾介绍:

黄智勇: Michigan State University 副教授
 喻海良: University of Wollongong 研究员
 陈安: 中科院政策与管理所研究员
 彭渤: 湖南师范大学教授

e论纷纷

在相对稳定的职称晋升制度下,有人先评上,有人后晋升,本来很正常,但奋斗到“知天命”,结局却是“不再评上就没机会了”,这就是一种吃人的制度,至少不是一种以人为本的制度,以人为本的制度总是催人奋发、令人充满希望的。事实是,我国高校的职称晋升制度就不是建立在科学发展观之上的以人为本的制度,它一直就没稳定过。很多高校评职称,想评就评,想怎么评就怎么评,时而开闸放水,时而严防死守,不仅造成了如今教授职称泛滥成灾和良莠不齐的局面,更打造了一种炒股般的学术风气,所谓学者一家欢喜一家愁,凭的全是“机遇”,而不是实力。

——文双春:《评教授如买房子,出手要早要快》, <http://blog.sciencenet.cn/u/SoSoliton>

虽然现在有那么多人同情之心都聚焦在受害者的身上。但我们知道挨打后的伤害,可能只是暂时的(也会有心灵伤害的带来)。皮肉上的痛苦,终究是现代医药、高科技能够很快愈合的。可是打人会给副教授带来的恶果,如果好好统计、追究一下,可能无法估量。至少现在的舆论,网络水军的人肉、唾沫的力量,都足以置其于死地!

从人的良心,还有人文(准确定义很难)的角度,我觉得只要本人能够认错,尽量挽回损失与伤害,而当事人也能原谅、宽恕对方——大家还是饶过这个“杯具”制造和可能的承受者吧。

——苏建新:《武大职称评定谁更杯具?打人者还是被打者?》, <http://blog.sciencenet.cn/u/hailiang0>

职称评定几乎每两年就搞一次,各高校几乎都一样,但具体评定细则,评定标准在一些学校几乎没有过。只有这样才有操作的灵活性,拥有可操作的空间,才能让领导喜欢的,领导的领导喜欢的,具有丰富社会关系、不好惹的能够顺利晋升。

——陈永金:《从副教授摊评评委说起》, <http://blog.sciencenet.cn/u/tarimriver>

教师因为评职称的事情闹得不可开交,这是经常有的事情,尤其是这几年,年轻教师也是越来越多,高级职称也是越来越少,而且职称之间的差距也是越来越大,那么这种新仇旧怨自然也是越来越大,今天打人了,明天也就可能杀人了。

——王涛:《打人过后也许就是杀人》, <http://blog.sciencenet.cn/u/qiaoqiao1980>

当年为应付(本科教学)评估,几乎每个学校都在提职称方面大肆放水,只为评估专家到校时能看到“人才济济”的局面。结果造成全国范围内职称结构严重畸形。

如今教育部又通过行政手段强行减缓职称结构畸形的课题。现在,各高校都在提高评职称的门槛,通过压制人才的方式来控制“职称结构”。

目前盛行的标准做法是“用一个错误来纠正另一个错误”。结果又是苦了一代人,毁了一代人。

——张欣:《都是当年“评估”造的孽——职称灾难》, <http://blog.sciencenet.cn/u/zhangxinZZU>

职称评定要求是门槛值和最低要求,不是及格线过了就是,因此过了最低要求并不能代表自己就能够成为教授,否则就不需要评定只需要数数就行了。

就像现在的高考一样,我们认为其中有很多的问题,需要修改,那大家能不能提出合理的方案?对于高校的若干问题也是如此,大家能不能提出一些有效的方法?如果你现在已经是评审者,你对现有的体制想如何改?

临渊羡鱼,不如退而结网。行动是最重要的,尤其是要改造这个世界的行动。

——鲍文:《关于高校评职称——兼谈武汉某大学打人事件》, <http://blog.sciencenet.cn/u/ablehit>

编者按:4月23日,武汉大学法学院47岁的副教授陈少林因“没能评上教授职称”对评审委员会成员林莉红教授大打出手,事发之后,立即成为热点新闻。今年初,武汉大学28岁的袁荃引进回国后直接被聘为“正教授”,中南大学22岁本科生刘路被破格聘为正教授级研究员,也曾引发网友激烈的讨论和争议。

近年来科研领域职称问题不断成为社会新闻,引发大众关注,揭示了科研群体内部的重重矛盾。职称评审究竟存在哪些问题?应如何解决?科学网于5月3日邀请多位嘉宾与广大网友共同探讨。本版特编发部分访谈内容,以飨读者。



职称评审不能崇尚例外

不能蔑视自己设定的规则

网友:请问如何能让评审者公平、公正地进行评审?

喻海良:要做到“公平、公正”很简单,让无利益冲突、关系影响的人去评审,也可以找同级别学校进行互相评审。(比如)北大给出计划晋升指标,把所有资料给清华的委员会,请他们评审。同时,清华也给出晋升指标,把资料给北大的职称委员会,让他们评审。我相信:只有没有利益纠葛的群体之间,才可能出现真正的公平。

网友:一面是22岁、28岁的年轻人辈破格成为教授,的确给热爱科研的年轻人带来福音带来希望;一面又是执教多年的前辈们因评不上教授而绝望打。各个学校对教授、副教授的评审规则又大相径庭。我国评审制度是不是没有一个相对统一、相对公平的游戏规则,让我们这些后辈们怎么做?

陈安:我们有规则,但是我们更多的是崇尚例外,就好像按照规则上去的很丢人似的。大肆宣扬22岁、28岁教授就是在蔑视自己设定的规则,可是,宣扬者还挺得意,很令我费解。

我坚决反对从没有任何职称到一步就给教授的做法,你可以通过破格缩短年限,但是不能够完全跨越。

让副教授退休成为光荣的事情吧,让我们尊重每一个人,而不仅仅是尊重被叫做人才的人。毕竟,你今天是人才,明天可能就不是了。

喻海良:这个现象在高校现在发展得比较普遍。一方面是因为需要引进人才。然而,现在国内高校待遇相对于国际上高校待遇,普遍偏低,前些年调查,倒数第三。在没有待遇和科研条件的前提下,很难吸引到一流人才。为此,高校一般在引进人才方面很多给予破格评教授。同时,现在高校的教授数量非常多,教育部也认识到这个问题,为了防止教授数量的再次泛滥,很多高校都对自己内部的副教授提出更高的要求。某些学校,一个基层学院每年只有一个教授名额。

至于提高要求是否合理,如果从长远角度考虑,是合理的,这样国际上会对国内教授的认可度高很多。的确,以前教育部招

聘长江学者,对外国学者只要求对方是副教授即可申请,国内学者则需要正教授职称。是不是教育部认定国内长江学者的水平等于国外大学助教教授的研究水平?当然,现在,国外学者申请长江学者,教育部已经把要求提高到副教授了。另外,个人觉得,如果一个副教授在该校始终评不上教授,而自己又觉得拥有教授水平,且一定要评上教授,完全可以考虑跳槽到其他学校。这样也促进高校之间的人才流动。

网友:各高校、各科研院所,评定职称的标准不尽相同。但是,职称待遇却按照国家人事部门的规定是全国统一的。难道这不奇怪吗?

喻海良:这个体现在国家对不同层次学校的照顾。就像政策对偏远地区倾斜一样。不奇怪。

陈安:学科不同,要求也应不同,人事部的规定更是原则性规定,不可能细化到操作层。这个正常。

彭渤:这是值得国家层面的职能部门关注和重视的问题。

学术贡献是唯一标准

网友:难道以科研经费来选拔博士生导师么?那中国的博士质量又得下降一截!

喻海良:我也反对“包工头”当博士生导师。当然,博士生导师应该具有培养博士生的基本经费。如果谁有经费谁就是博士生导师,那样的话让那些小学没有毕业的民营企业老板都来当博士生导师算了。

黄智勇:我们那边是这样。我算了一下,教授要有人民币一百万元,才够养一个博士生。

陈安:评职称只有一个标准,那就是学术贡献。把获奖、经费数额这类标准纳入评审,是评审者自身没有自信,缺乏准确学术判断力的表现。

网友:职称重要吗?我觉得之所以重要是因为和待遇相关,那么是否可待待遇、工资的决定因素做得更全面和平衡一些呢?

陈安:看来,你应该是中国的知识分子不了解,他们在意职称绝对与工资数额没有关系,至少不是因果关系。主要还是因为职称本身是对一个人的学术认可,对于大学或科研机构的学者来说,学术认可可是第一认可。

喻海良:职称,现阶段在国内非常重要,主要体现为项目申请有一个职称限制。比如“973”项目申请,明确要求具有高级职称。杰出青年基金、优秀青年基金申请,也明确要求有高级职称。上面说的都是纵向项目。对于横向课题更加看重项目负责人职称,一个讲师很难从企业拿到的科研项目。现在高校关于职称对收入的影响也比较敏感,国家现在在推行绩效工资改革,可能会带来一定的好处。但是,国内高校申请到项目有项目提成,这

回归常识,而不是制造新闻

网友:能否介绍下外国的类似评审?我想知道中美在职称评定标准、评定过程上有何差异?美国的职称都有哪些?具体分工有什么不同?和中国有什么区别?

喻海良:美国教授的职称评审标准要综合考虑教学、科研、公共服务等几项。教学主要根据每个学期学生的无记名评议结果进行总评价;科研,主要是考虑发表的学术论文的数量和质量;公共服务也很重要,一方面要积极参加学校、地方的活动,也要参加一些全国性和国际性的学术会议。美国职称主要包括助理教授、副教授、教授。有时候,教授还分出某些头衔的教授。对于这些不同职称的教授,分工并没有本质的差别,只是学校对他们的要求不一样。他们可以有独立的实验室、独立的招生权利、独立的项目申请权利,基本上人人平等。从上面的最后几点,可以看出和中国教师队伍最大的差别,就是助教、讲师、副教授、教授之间没有平等的独立的学术地位。前面几个,没有招生权、没有实验室,有时候还没有项目申请权利。用一句话总结,就是资源分配和享用不平等。

我现在在澳大利亚,这里所有大学职称的评定属于英联邦体系,和美国大学体系不一样。这里的职称是:教授—副教授—高级讲师—讲师—助理讲师。美国体系为:讲席(命名)教授—教授—副教授—助理教授。我所在的卧龙岗大学,教授评定为两年一次。全校名额非常少,今年好像只有3个,要求担任副教授岗位4年以上的教师才有资格参与申请。

在教授评定过程中,主要关注教师的领导能力、研究支撑点、科研产出、学术影响。领导能力包括很多:团队领导力、团队成员数量、指导培养学生数量;项目领导力,担任多少科研课题负责人;学校内部是否担任领导职务;学校外部是否担任某组织的领导职务,这个在教授评审过程中占到非常大的比率。研究支撑点,就是研究方向,每一个教授应该从事多个研究方向,并且,能够在这些方向上具有领导力,能够领导这些方向顺利发展。学术影响,指是否担任一些学术组织的成员,是否担任国际期刊的主编或者编委会,是否为国际期刊审稿,是否获得国际学术组织的学术奖励,等等。科研产出,主要考查论文的数量、级别、影响力。其中论文并非和国内的一篇,只看第一作者。这里的评审主要看个人的贡献量。每一篇论文,都有一个百分比的评定。比方单独作者,贡献量为100%。两个作者,第一作者可能是60%。其他也是类似。这个贡献量由学院专职管理人员负责评定。在评审教授过程中,是将所有的论文放在一起,而非国内的规定时间内。与此同时,每一个候选人需要给出5个权威专家的推荐意见,其中校内只能两名。从上面可以看出,澳洲教授的评审非常严格。

网友:学院里的评委由不同专业的教授组成,根本不懂参评人员的材料,只能数数,几篇文章、因子多少、课题几个,至于到底是什么水平,根本没有人关心。学校层面的评委是由各学院院长和行政官僚组成,更加不懂其他专业。能够数数的还

算公正,更有甚者,连数数都不愿意,直接由关系远近投票。外单位同行评议环节基本上不占什么分量,最后的结果就是一把手领导说了算。请问如何设计评审程序,才能使职称评审真正回归到学术评价的初衷上来?

喻海良:可以找外校同行进行评审。而且,每一个教授申请人,必须得到专业领域内多名知名教授的推荐。

黄智勇:美国的tenure(终身教职制)和正教授的评定是系里投票,主要参考校外4~5名同行评定(校内不能超过1名)。然后院里有评审委员会(5个人左右),最后院长、教务长、校长、董事会同意。后面3步基本是走过场,前面3步最重要。如果4个校外有2个不同意,就没有戏了。

陈安:对于知识分子的这点“面子”资格,其实公开成果就可以做到对评委或者机构相对有约束力了——毕竟不是所有人都是傻子。关键问题在于,这是让你接受一个违背常识的结果,而大家只敢腹诽。

网友:美国的tenure制度,实行那么多年,那么残酷,却很少听见有人评不上tenure就打人!当然也不会像中国现在这样,一下子就给一个本科生教授职称!两种行为都是对教授制度极大的不尊重!

陈安:没错,我们要学习人家已经运行多少年一直良好的机制。回归常识,而不是制造新闻。

彭渤:是的,行政左右一切,学术靠边站,这样的大学就会乱套。

关键在申诉机制

网友:请问几位如何能让评审者公平、公正地对待评审对象?

陈安:后面应该有“申诉”,部分内容还可以公开,让更大范围内的人看,评委本人也应该有坐在火炉上的感觉。现在评委们只是投票走人,太舒服了点吧。

网友:如何改变外行评内行的现状?尤其是有比较话语权领导经常是评委会成员。

黄智勇:领导的功能应该是最后权衡所有信息,而不是具体参加评审。

喻海良:必须校际间同行评审。并且,必须把同行评审意见公示。

陈安:得让人敢于申诉,连个青年歌手大奖赛都有个监督组呢,几个德高望重的老先生或女士后面一坐。当然,这是形式上的,实质正义在这样的渠道上也应该得以保障。

网友:其实这是两个问题,一是职称评定是否公平,二是如遇不公平待遇有无正常渠道申诉。假如这两个问题解决得好你都不想打架。

喻海良:关键在申诉机制上。中国目前在学术界申诉成功的案例太少,几乎为零。

彭渤:当下各种层面的职称评审,肯定有不公平的地方。主要原因是标准很难达成一致。需要有申诉的渠道。

网友:在制度建设上,对于一般的决定应均可以寻求救济。例如行政决定可以复议,诉讼中还有二审二审,甚至再审。中国的高校在进行职称评定时,如果被评审的对象对结果不满意,是否可以向学校的委员会之类的机构申请复核?

喻海良:可以寻求设立这样的机制。比如自然科学基金委在给出评审结果后,如果不同意评审结果,也有一定的申诉权。国外大学,也有一定的申诉权,最高领导层可以根据自己的了解,提拔基层未同意的晋升者。但这个现象不多。

网友:很多人长年累月不上讲台,也得到了教授职称,而那些长年奋战在教学第一线的老师却限于各种条件,一次又一次地与其渴求的职称失之交臂,这是为什么?为什么那些管理者容易得到教授的职称,而普通老师却十分的难?现行的社会体制不变革,这种打人的现象仍将存在。

陈安:正是这种现象的存在,才使得大家特别关注因为评职称而出现打人事件。打人不对是小孩子都知道的道理,可是打人者竟然在相当大的一个人群中得到同情,我们得思索“土壤”的问题了。

喻海良:现在的高校普遍重视科研。对于讲台上的教师,相对而言,在这方面存在一定的劣势。在目前的国情下,如果他们要改变,应该想办法把自己的短项补上。至于管理者容易得到教授职称,这是一种典型的腐败行为。教授应该看老师的学术水平;校级、处级,应该看人员的管理水平。两个放在一起,对于高校教师职称评定而言,是一种耻辱。而官员成为教授是高校发展耻辱史上的典型作品。因此,我也赞同高校改革。引用温总理的话,不改革会死亡的。

网友:怎样对评委形成监督机制,以防他们滥用权力?国外有没有什么好的机制可以参考?

陈安:早就有了,其实中国也有。但是我们不是一直都蔑视规则,以超越规则为常规吗?

黄智勇:我们那里是,系里没有评委,大家都是。院里有一个委员会(Tenure and Promotion Committee)。院里如果否定系里的决定,要有原因。系主任和本人可以申诉。

喻海良:建立监督机制。如果把评委滥用权力当成腐败问题考虑,就能好很多。而且,必须让评委知道“公私”有别。国外的学者基本上都有很好的自制力,如果在这方面出现问题,可能会直接丢掉工作。