

法国大学教学科研人员评价制度研究

陈云良,莫婷婷¹

(中南大学 法学院,湖南 长沙 410012)

[摘要] 我国高校教学科研人员评价体系改革已取得一定成果,但仍存在极大的优化空间。探究法国大学教学科研人员评价体系的基本特征及经验借鉴对我国完善高等教育管理意义重大。文章在分析法国大学教学科研人员评价类型的基础上,提炼该体系的基本特征,总结其成功经验和存在问题,旨在为完善我国高校教学科研人员评价体系提供有益的借鉴。

[关键词] 法国大学; 教学科研人员; 考核评价

[中图分类号] D93/97;G316 **[文献标识码]** A

[文章编号] 1673-0755(2020)01-0094-10

大学教学科研人员评价是在系统地、科学地和全面地收集、整理、处理大学教学科研人员工作信息的基础上,对上述工作的价值做出判断的过程^[1]。大学教学科研人员评价是高等教育评价的重要组成部分。1961年,中共中央印发《中华人民共和国教育部直属高等学校暂行工作条例(试行)》,第一次明确提出:学校应定期对教师进行考核^[2]。1979年,教育部颁布《高等学校教师职责及考核的暂行规定》,明确作为考核依据的各级教师职责、考核内容以及考核的具体方法等事项^[3]。由此可见,我国高校教学科研人员评价的历史至今已将近六十载。在此期间,我国高校教学科研人员评价制度完成了从无到有的建设并将实施范围推广到全国各高校。主流的评价方式也从单纯的工作量考核逐渐发展为详细的量化评价,呈现越来越科学的发展趋势。虽然我国高校教学科研人员评价制度已有了长足的发展,但仍存在有待解决的问题:一是从评价作用上看,制度设计与实践存在误差,高校教学科研人员评价制度的作用本应是调动教师工作的积极性、主动性,在实践中却演变为教师职业过程中过重的压力,滋生急功近利的学术心态;二是从评价主体上看,教师本应是评价主体,但在我国高校教学科研人员评价实践中,教师往往只是评价的对象;三是从评价客体上看,评价客体过于单一,唯“论文数量、影响因子、引用次数”现象严重;四是从教学与科研的关系

上看,存在重科研轻教学的问题。

2020年初,新冠肺炎疫情席卷神州大地。在疫情期间,一些科研工作者将疫情论文抢发在国际权威期刊的现象再次引起了社会对科研人员评价制度的广泛关注。针对上述现象,我国科技部于2020年1月30日发文呼吁科研工作者正确认识科研工作的根本目的,把论文“写在祖国大地上”。随后,我国教育部、科技部于2020年2月18日联合印发《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》,进一步为完善我国高校评价体系指明方向。该文件要求破除在高校中唯论文、唯帽子、论文“SCI至上”等顽疾,探索建立科学的评价体系。事实上,与欧美、日本国家完善的高校教学科研人员评价制度相比,我国现行评价制度仍处于发展的初级阶段。因此,在完善我国高校教学科研人员评价制度的过程中,对国外高校教学科研人员评价制度进行探察,能为完善我国现行制度提供有益的借鉴。

与我国同样有着浓重中央集权传统的法国有悠久的高等教育办学与管理的历史。公元12世纪,已诞生以教学和研究为主要职能的巴黎大学、蒙彼利埃大学等中世纪大学。20世纪60年代,在国内经济发展和国际竞争的双重压力下,法国政府走上了改革高等教育的道路。近年来,大学评价制度的优化更是广受关注。如今,在法国政府的主导和欧盟

[收稿日期] 2020-02-11

[基金项目] 湖南省教育科学“十二五”规划省级重点课题“研究型大学科研考核评价制度研究”资助(编号: XJK012AJG001);国家留学基金委资助

[作者简介] 陈云良(1965-),男,湖南双峰人,中南大学法学院教授,博士生导师。

¹中南大学法学院博士研究生,广西财经学院讲师。

的推动下,法国已经形成分别针对科研机构、科研项目以及参与科研的人员的评价制度,这三个制度共同构成了法国高等教育和科学研究评价体系^[4]。该体系推动着法国科研人员和国家科研的发展。在以提高科研能力、助力完成科研任务为目标的科研评价体系的辅助下,法国在科研领域成果璀璨。截至2019年,共有38名法国学者和科研人员获得诺贝尔奖,获奖人数仅次于美国、英国和德国^[5];在菲尔茨奖方面,法国的获奖人数也仅次于美国^①。本文通过分析法国大学教学科研人员评价的类型和特点,力图探究该体系之所有行之有效的内在原因。

一 法国大学教学科研人员评价的类型

在法国,从事科学研究的人员有两类:教学科研人员(enseignant-chercheur)和科研人员(chercheur)。两者的工作由不同的评价机制进行评价:教学科研人员的评价主要通过国家大学委员会实现;研究人员的评价主要通过国家研究评价委员会实现。本文仅涉及针对教学科研人员的评价体系。法国大学教学科研人员评价的主要法律依据为1984年1月26日出台的《高等教育法案》^②(Loi n°84-52 du 26 janvier 1984, sur l'enseignement supérieur),又称“萨瓦里法案”^③,以及同年6月6日颁布的《关于高等教育教学科研人员身份的政令》(Décret n°84-431 du 6 juin 1984, relatif au statut des enseignants chercheurs de l'enseignement supérieur),又称“1984年《政令》”。根据现行法律规定,法国大学教学科研人员评价分为三类:入职评价、晋升评价以及与学术休假^④相关的评价。上述三类评价的主要负责机构为高校的学术自治机构和国家大学委员会(Le conseil national des universités,简称“CNU”)。该委员会的前身为大学高级理事会(Le conseil supérieur des universités,简称“CSU”),而后者的前身为1945年大学咨询委员会(Le comité consultative des universités,简称“CCU”)。上述机构于1987年更名为“国家大学委员会”。

(一) 入职评价

在法国,正式入职的大学教学科研人员分为教授(professeur)和副教授(maître de conférence)。根据1984年《政令》的规定,除了法学、政治学、经济学与管理学领域的教授通过国家组织的考试招收之外,法国大学副教授、教授通过用人单位组织的公开考试招收。在此过程中,国家大学委员会及用人单位对申请入职人员的教学科研情况进行考核。

法国大学教学科研人员入职评价分为国家教育

主管部门评价和高校评价两个阶段。申请入职人员只有通过第一阶段的审核才有资格参加用人单位的公开招考。根据上述规定,拟参加公开招考的人员除了必须符合相应的学历要求外,还必须注册于《副教授职位资格表》或《教授职位资格表》。从2011年开始,这一注册程序已实现无纸化,转为通过法国高等教育、研究与创新部的官方网站GALAXIE完成。根据法国政府2018年颁布的《关于大学副教授或教授职位资格表注册程序的决议》^⑤第4条的规定,注册副教授或教授职位资格需提交下列材料:(1)文凭证明资料;(2)个人简历,体现申请者教学、研究、行政管理及其它公共责任方面活动情况,如有需要,可注明教育经历、职业经历以及出版情况;(3)学术成果证明,包括作品、著作、论文、成绩单以及对学术讲座的贡献等,申请副教授资格最多可提交三份文件、申请教授资格最多可提交五份文件;(4)在需要提交文凭的情况下,还应提交含有答辩组成员名单和主评审签名的答辩报告复印件。1984《政令》(2019修正)第24条的规定,申请人递交的上述材料由国家大学委员会相应的专业分会评审。该委员会办公室将为每位申请人指定两名报告人。在听取后者的意见后,国家大学委员会将以决议的方式公布《职位资格表》。

登记在副教授或教授《职位资格表》的人员在规定年限内可以参加由用人单位组织的招聘考试。现行1984年《政令》明确上述考试的录取率一般为1/9,最高录取率为2/9。同时,该《政令》第9条要求招聘单位“为招考副教授、教授设置选择委员会(comité de sélection)”审核申请人提交的材料。该委员会的成员由大学的校长或机构的负责人向其学术委员会提名。为副教授岗位设置的委员会,其成员应包括同等人数的副教授和教授。每一位申请人的材料由两名委员会成员做出报告,委员会根据上述报告起草一份面试名单。面试可以包括对申请人职业状态的考核,一般形式为授课或举办展现其研究内容的讲座。面试后,选择委员会将以决议的方式公布希望保留的申请人名单。同时,选择委员会还将针对全体申请人和每一名申请人给出书面意见。上述意见将转交用人单位的学术委员会。后者根据选择委员会的意见提出拟录取的人员名单,最终的任命由国家高等教育、研究及创新部做出。

(二) 晋升评价

在法国,大学教学科研人员的晋升分为级别(classe)晋升和类别(échelon)晋升,两类晋升均与薪酬挂钩。其中,类别晋升是按照工作年限自动进

行的,而级别晋升则需要提出申请并接受国家高等教育主管部门和任职单位的评价。

2017年,法国政府调整了副教授、教授的岗位设置。在副教授的类别方面,修正后的1984年《政令》第21条规定明确副教授分为普通副教授、高级副教授和特殊副教授三个级别。其中,普通副教授细分为九个类别;高级副教授细分为六个类别。晋升为特殊副教授也需通过考核评价,其程序与普通副教授晋升为高级副教授的程序类似,但“特别需要注意副教授在其教学工作中的付出”。在教授的类别方面,修正后的1984年《政令》第41条规定教授分为二级教授、一级教授和特殊教授三个级别。其中,二级教授包含七个类别,一级教授包含三个类别,特殊教授包含两个类别。1984年《政令》(2019修正)规定的法国大学教学科研人员的职称划分及晋升方式,见表1。

表1 法国大学教学科研人员的职称划分及晋升表

| 科研人员职称 | 等级 | 晋升年限/评价方式 |
|---------------|----|-----------|
| 副教授 (普通级别) | 1 | 入职评价 |
| | 2 | 1年 |
| | 3 | 2年10个月 |
| | 4 | 2年10个月 |
| | 5 | 2年10个月 |
| | 6 | 2年10个月 |
| | 7 | 3年6个月 |
| | 8 | 2年10个月 |
| | 9 | 2年10个月 |
| 副教授 (高级级别) | 1 | 晋升评价 |
| | 2 | 1年 |
| | 3 | 1年 |
| | 4 | 1年 |
| | 5 | 1年 |
| | 6 | 5年 |
| 副教授 (特殊级别) | 1 | 晋升评价 |
| | 2 | 非自动晋升 |
| 教授 (二级) | 1 | 入职评价 |
| | 2 | 1年 |
| | 3 | 1年 |
| | 4 | 1年 |
| | 5 | 1年 |
| | 6 | 3年6个月 |
| | 7 | 3年6个月 |
| 教授 (一级) | 1 | 晋升评价 |
| | 2 | 3年 |
| | 3 | 3年 |
| 教授 (特殊级别) | 1 | 非自动晋升 |
| | 2 | 非自动晋升 |

在副教授级别晋升方面,1984年《政令》(2019修正)第40条规定,以教学和研究为主业的副教授的选拔方式如下:第一步,人选的提出。在机构确定的晋升名额限制的范围内,一半的人选由国家大学委员会提议,另一半人选则由该机构的学术委员会提议。第二步,机构的学术委员会针对每位申请晋升者提出意见并将该意见转交给一个由19名副教授和19名教授组成的审议机构(instance)。后者由国家大学委员会各专业委员会的成员或国家高等教育、研究及创新部部长任命的人员组成。第三步,审议机构审查申请者材料。修正后的1984年《政令》第7-1条规定教学科研人员在每次申请晋升之际需提交一份反映其全部职业活动的报告。该报告是晋升需要提交的唯一材料。审议机构在法国高等教育、研究及创新部的官方网站ELECTRA对上述报告进行审议。审议机构办公室在给每位申请人指派两名报告人并在听取后者的意见后,向大学校长或机构负责人提交拟晋升名单。第四步,大学校长或机构负责人公布晋升名单。教授的晋升程序和考核内容与副教授的晋升类似。

大学教学科研人员晋升过程中必须提交的报告模版在GALAXIE网页下载。根据这一模版,晋升报告包含以下五大部分的内容:

第一部分,职业情况综述。提交一篇包含所有最能体现申请者职业情况因素的综述性论文,以编年顺序展现申请者的主要职业步骤,包括获得的文凭、现任职务、主要职责和具体活动等。

第二部分,教学情况介绍。这一部分包括介绍最能体现教学主题的活动,例如,开创或改革教学方式。其具体内容包括:(1)教学情况总体介绍,即说明教学的层次和性质;(2)接受继续教育的情况;(3)承担教学责任的情况,例如,开创或使用教学资源;(4)国际教学活动情况。

第三部分,科研情况介绍。这一部分包括研究主题的介绍,即在主要研究领域及相关领域的贡献。其具体内容包括:(1)出版情况介绍,用简单的文字介绍五个最有代表性的出版物,包括专利、软件、报告等;(2)指导博士情况;(3)学术传播及辐射情况,例如,在国内外担任专家、担任博士论文评审委员、主持学术讲座、参加研究网络以及受邀于外国大学等;(4)承担科研任务的情况,包括组建科研团队、已签订的科研协议及承担的具体任务等。

第四部分,履行团体责任情况介绍。包括履行团体责任情况的概括、承担学校行政管理工作的情况

况、接受市政委托的情况、接受国内或国际委托的情况,尤其是当选全国性的学术组织成员的情况,例如国家大学委员会、国家科学研究评价委员会等学术组织。

第五部分,附录,即出版情况和论文指导情况。可纳入评价范围的出版物包括:(1)在国际、国内杂志上发表的论文;(2)个人专著及指导的系列丛书;(3)著作中的章节;(4)专利、授权及软件;(5)在国际会议及国际学术会议上的发言。

(三)与学术假期相关的评价

法国教学科研人员除了在入职、晋升过程中面临评价之外,还有可能在其它情况下被列入评价范围。例如,教学科研人员申请学术休假必须经过评价。2019年,法国政府以政令的方式修正原1984年《政令》的第19条,完善与学术休假相关的评价制度。根据现行法律规定,申请学术休假的步骤和评价方式如下:首先,申请者向其所在机构的学术委员会或国家大学委员会提交申请和项目书;其次,学术委员会或国家大学委员会审议申请者提出的申请并向大学校长或研究机构的负责人提出同意与否的建议;最后,大学校长或研究机构的负责人根据上述建议,做出是否准予休假的决定。该条款明确,由国家大学委员会提议的学术休假需占机构一年同意的此类假期的40%。在假期结束后,假期享受者需向所在大学的校长或机构的负责人提交一份涉及其假期中所有研究活动的报告。根据上述规定可以看出,学术休假的评审与决议同时体现了高等教育管理机构的意志和大学等机构的自治。

同时,值得指出的是,1984年《政令》(2019修正)第7-1条的规定,教学科研人员每从业五年需要向大学校长或研究机构负责人提交职业发展报告。这是法国高校管理中的“职业跟踪”制度(suivi de carrière)。这一制度虽然在1984年时已经写入法律,但在2009年拟正式实施之际,还是遭到了法国高等教育工作者的抵触。部分高等教育工作者认为这一制度将改变法国比较自由的教学科研评价体系^[6]。经过近年来的讨论,“职业跟踪”制度最终得以确立但未被纳入法国大学教学科研人员评价体系。具体而言,GALAXIE网站上公布的2019年报告《职业跟踪报告》模版指出“本程序,区别于国家大学委员会的其它程序,呈现信息性。它的目的为陪伴教学科研人员的职业生涯:它既不意味着一场考试,也不意味着一种评价”。通过这一程序,教学科研人员得以回顾和反思自己的职业生涯,还能直

接就职业生涯中遇到的困惑与国家高等教育管理机构进行沟通。

综上所述,法国大学教学科研人员评价包括入职评价、晋升评价、与学术休假相关的评价等内容。每一类评价的流程和评价主体,见图1。

二 法国大学教学科研人员评价的再评价

脱胎于1984年“萨瓦里法案”及其配套政令的法兰西第五共和国大学教学科研人员评价制度经历了三十余载的发展积累了许多宝贵的经验,形成了一套独具法国特色的评价体系。该体系具有发展呈阶段性、发展导向性、评价主体多元化、评价客体多样性、重视同行评价、兼顾教学与科研等特点。

(一)发展呈现出阶段性

法兰西第五共和国成立之初,法国人口急剧增长,对高等教育的办学和管理模式提出了新的要求^[7]。戴高乐当政时期,任命富有改革精神的Edgar Faure(埃德加·富尔)出任教育部长。在富尔的主持下,法国政府于1968年11月12日出台《高等教育指导法案》(Loi n°68-978 du 12 novembre 1968, d'orientation de l'enseignement supérieur),又称“富尔法案”。这是法兰西第五共和国第一部关于高等教育的法律。“富尔法案”明确了高等教育机构的任务、性质和原则,为日后构建全方位的高等教育评价体系提供了基础。“富尔法案”虽然没有使用“评价”这一字眼,但在第31条规定“与入职和职业生涯相关的个人事项的评审,由与利益相关人至少同级的教师或工作人员代表全权负责”。此规定是日后法国大学教学科研人员评价制度的同行评价原则的雏形。

20世纪80年代,法国受经济危机影响出现了大萧条,加上大学入学率和毕业生就业率持续下滑,使高等教育的改革成为了社会关注的焦点。1981年到1984年间,几乎所有关心法国高等教育的人士均参与到高等教育改革的讨论中^[8]。在此背景下,1984年出台的“萨瓦里法案”及其配套政令首次明确了法兰西第五共和国大学教学科研人员的评价体系。大学教学科研人员的入职评价、晋升评价、与学术休假相关的评价等制度得以确定。

“萨瓦里法案”及其配套政令出台后进入了不断调整的阶段。在国内发展高等教育的需求和国际科技竞争加剧的双重压力下,法国大学教学科研人员评价制度一直进行着调整。近年来,修正“萨瓦里法案”及1984年《政令》的重要法律文件包括

2009年4月23日颁布的第2009-460号《政令》、2014年9月2日颁布的第2014-997号《政令》、2017年5月9日颁布的第2017-854号《政令》以及2019年10月30日颁布的第2019-1108号《政令》,等等。

教学科研人员评价制度的不断调整,一方面是迎合高等教育发展的需要,另一方面与其评价对象——教育科研工作的探索性、创新性、长期性等特征相符^[9]。

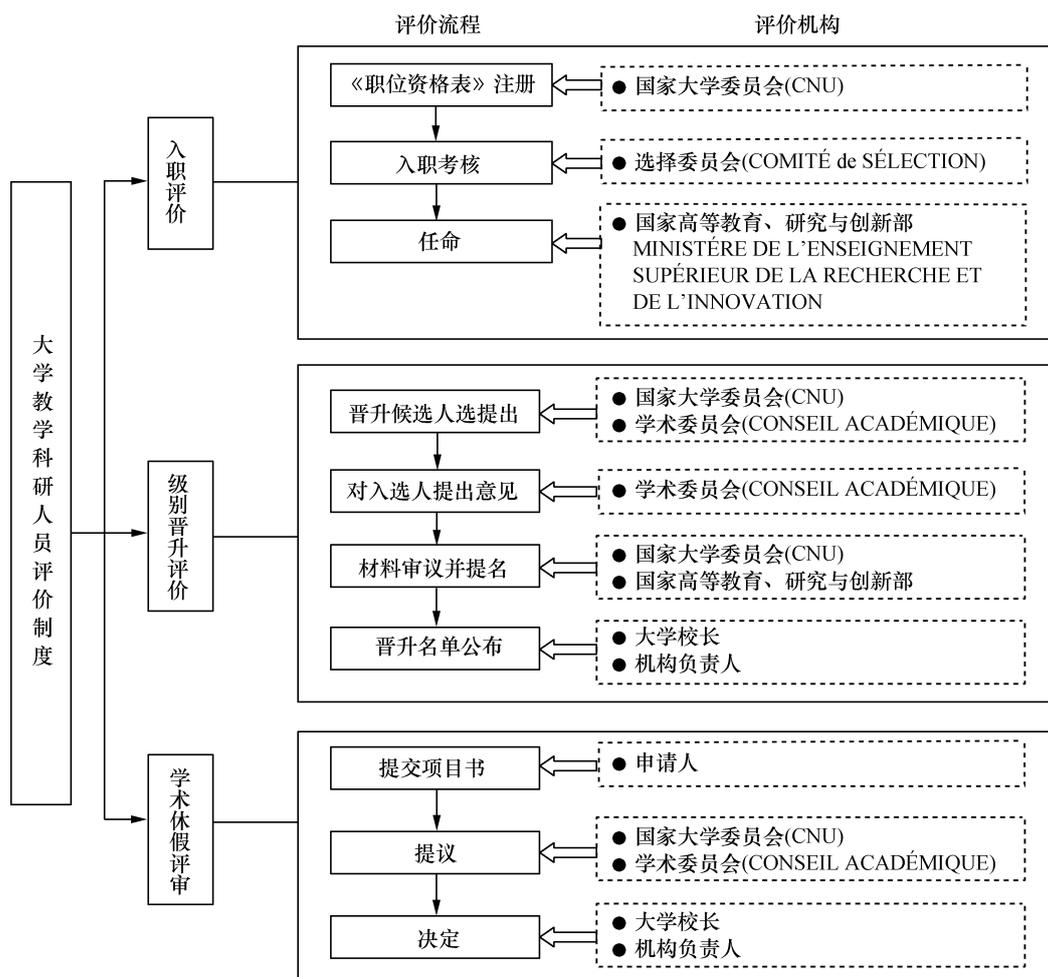


图1 法国大学教学科研人员评价制度构成及流程图

(二)以促进发展为评价目的

在一个组织内部,评价的目的往往是提高绩效。法国大学教学科研人员评价体系的目标为促进大学教学科研人员的发展,进而提高该国高等教育及科研的国际竞争力。

法国凡尔赛大学的 Gilles Rouet(格里列斯·胡维)教授和 Thierry Côme(蒂埃里·柯姆)副教授在其著作中对法国大学教学科研人员评价体系的目的和作用做出如下描述:如今,在法国,整个公共高等教育体系人力资源管理的主要作用是“通过激励和指导提高他们(大学教学科研人员)的潜能和成绩,通过实施技能的前瞻性管理,组织他们的职业发展”。这两位学者指出,大学教学科研人员的评价必须成为助力高等教育体系持续发展的工具。要实

现这一点,评价体系就“必须指导和激励教学科研人员,使其行动符合既定目标”。此处的“既定目标”指的是法国法律明确的公立大学及其教学科研人员的职责^[10]。

为了实现促进大学教学科研人员发展的目标,法国大学教学科研人员评价体系中设置多项发展性的规定。它们分散在入职评价、晋升评价的各个阶段。这些规定共同的目的是帮助被评价者明确职业活动中存在的问题和改进的方向,帮助其及时修改或调整活动计划,以期获得更加理想的从业效果。例如,入职评价中,国家大学委员会在拒绝将某一申请人注册于《副教授、教师任职资格表》时,需以书面方式告知拒绝理由;同样,在入职的公开招考中,在职位申请人要求的情况下,选择委员会需告知其

未被录用的原因。评价中的信息反馈不仅能帮助被评价者更好地发展,也增加了评价过程的透明度和结果的可接受程度。

(三)注重大学教学科研人员的参与

教师是教学科研活动至关重要的主体。教学科研评价要实现促进发展的目的,必须得到教师的认可。这就要求教师参与评价标准的制定和评价过程,而不仅仅站在“被评价”的位置。法国大学教学科研人员评价制度非常注重教学科研人员的地位和参与度,主要体现在以下两方面:

首先,在评价的启动方面,不存在强制性规定,大学教学科研人员按照自身需求启动各类评价。诚如 Gilles Rouet(格里列斯·胡维)教授和 Thierry Côme(蒂埃里·柯姆)副教授所言,“直到最近,在实践中,一名法国教学科研人员在其职业生涯中可以避开所有的评价,只要他不申请晋升,不申请学术休假,也不觊觎学术奖项的评审”^[10]。在不设置强制性规定的情况下,法国大学教学科研人员评价体系通过评价之后可能获得的奖励,引导大学教学科研人员开展评价。除了申请入职、晋升和学术休假的情况外,教学科研人员还可以根据自身需要,随时申请启动职业活动评价,以得到同行专家的指导。

其次,在评价主体方面,法国教学科研人员评价体系的评价主体主要包括国家大学委员会、大学校长、学术委员会和选择委员会,等等。根据评价主体与被评价者所任职大学的关系,又可以将评价主体分为外部主体和内部主体。外部主体包括国家大学委员会成员和选择委员会的校外人员;内部主体主要有大学校长、学术委员会成员及选择委员会的校内人员。显然,内部评价主体全是大学教学科研人员。同时,根据法国学者 Joël Laillier(乔尔·列耶)和 Christian Topalov(克里斯蒂安·托帕罗)的统计,外部评价主体绝大部分也是教授和副教授,只有一小部分为科研项目的负责人^[11]。可见,法国大学教学科研人员评价极其重视同行评价。根据 Gilles Rouet(格里列斯·胡维)教授和 Thierry Côme(蒂埃里·柯姆)副教授分析,这一现象与欧洲大学一直遵循的“入职同行选择”传统有关^[10]。值得特别指出的是,法国评价体系还格外注重由同等水平的同行进行评价。在副教授的入职和晋升评价中,评价主体均为人数相等的副教授和教授,而且男女比例也要求达到相对均衡。另外,法国大学教学科研人员评价的同行评审原则也使得该评价区别于高校评估和科研项目评审。后两种评价的主体更多的是国

际国内的行业专家而非同行^[12]。

(四)评价客体多样性

法国大学教学科研人员评价覆盖多种评价客体。在评价的过程中,被认可的成果除了常规的论文、著作(包括章节)、专利、软件之外,还在不同阶段涉及不同的评价客体。在入职评价中,纳入评价范围的事项包括申请人对学术讲座的贡献、此前获得的成绩单以及通过授课等方式体现出来的职业状态。在晋升评价中,纳入评价范围的事项包括申请人的任职情况、完成教学任务的情况、指导博士生情况及担任博士答辩委员会成员情况、在国内外担任专家的情况、受国外大学邀请的情况、科研项目及团队的情况,等等。多样化的评价客体弱化了论文发表数量等量化因素在评价体系中的绝对地位,使评价结果更客观,更能如实反映教学科研人员的工作状况和水平。

(五)教学科研并重

法国大学教学科研人员的评价制度呈现教学与科研并重的特点。1984年《政令》(2019修正)第2条指出“大学教学科研人员肩负教学和科研双重任务”。第7条更是明确规定教学科研人员的工作时间一半为其完成的课时,另一半为其开展的研究活动所需的时间。在课时方面,每位教学科研人员一学年要完成128个课时的授课或192课时的作业指导课。而完成科研工作的情况则应反映在“职业跟踪”报告中。此外,该条文第3款进一步明确教学科研人员承担大学校长、副校长、研究项目负责人等服务性工作时所花费的时间折抵课时的方法。在评价实践中,大学教学科研人员承担的上述工作均得到了同等的重视。

行文至此,我们可以看到,法兰西第五共和国已建立一套较完善并以教学科研人员发展为中心的评价体系。但饶有趣味的是,法国大学教学科研人员评价实践的真实情况并非如此理想。存在以下问题,应在借鉴的过程中加以规避:

第一,退出机制缺位。1984年《政令》(2019修正)第21条和第41条规定正式入职的副教授与教授均为法国的A类公务员,即公务员中级别最高、待遇最优渥的一类。同时,1984年颁布的《关于国家公务员制度的法案》(Loi n°84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat)明确公务员的职务是终身制的。可见,法国法律对正式入职的教学科研人员并没有设置退出机制。此类机制仅存在于入职之前,

其对象为实习副教授和聘用制教员。后者指的是1984年《政令》第29条和《劳动法典》第5212-2条列举的,具有同等学历且能被聘为高校合同制教员的残障人士。1984年《政令》(2019修正)第32条明确了实习副教授的退出机制。根据规定,通过副教授招考的人员,将进入一年的实习期。期间主要任务是接受岗前培训并承担小部分教学工作。期满后,根据其在实习期间的表现,实习人员将被转正或再次进入实习期,甚至解聘。聘用制教员的合同期及退出机制等规定与实习副教授的规定相似。正式入职的教学科研人员退出机制的缺失使上述人员在职业过程中竞争压力较小。虽然,这一缺失的部分负面效果被严苛的入职评价抵消,但法国大学仍不能避免“养懒汉”的现象出现。

第二,评价标准模糊。法国大学教学科研人员评价的主要方式是同行间的质量评价。例如,在副教授入职评价中,主要通过鉴别候选人博士论文的质量认定其科研能力。但是,与法国科研项目评估体系不同,该国大学教学科研人员评价体系并没有明确质量评价的标准。在实践中,参与评价的人员参照论文、著作发表数量、影响因子等文献计量学指标以填补这一空缺。这一缺陷长期被法国学者诟病。诚如 Marc Romainville(马克·罗曼维尔)教授所言:缺乏统一的参照标准和评价对象的多维度性,使人们质疑是否真的能够衡量科技成果和研究质量^[13]。此外,Gilles Rouet(格里列斯·胡维)教授和Thierry Côme(蒂埃里·柯姆)副教授也指出法国国家大学委员会的评价标准“总是模糊和波动的”,大学教学科研人员必须尝试理解这些标准并适应之,这导致评价结果往往得不到保证^[10]。

第三,大学排名落后。从20世纪90年代起,参与全球排名的风潮席卷了各国高校。遗憾的是,尽管法国政府每年在高等教育领域投资上百亿美元(例如,根据法国政府官方报道:2017年,该国在高等教育领域支出约为142亿美元;2018年支出约为145亿美元),法国高校的排名却远低于英美等西方国家。究其根本原因,英国发布的QS世界大学排名、泰晤士高等教育世界大学排名以及上海交通大学发布的软科学世界大学学术排名等全球主流的大学排行榜均十分看重以教师论文发表和引用为评价指标的学术水平;而法国大学教学科研人员评价体系对教员的科研成果没有量化要求,因而出版情况逊色于其他国家。法国政府和学者非常重视这一现象。除了呼吁各排名体系优化评价指标外^[13],近年

来,法国政府还主导了多家大学的合并以增强该国高等教育的竞争力。但未从根本上改变大学教学科研人员评价体系,未在定性评价的基础上明确科学的定量指标。因此收效甚微。

三 法国大学教学科研人员评价的经验借鉴

虽然法国大学教学科研人员评价体系受到某些学者的质疑,例如,法国学者Alain Billon列举了法国大学教学科研人员评价体系存在以下不合理之处:在同行评价方面,问题主要集中在评价的网络效应及主观性、相关领域专家数量不足、缺乏对评价主体的培训以及没有开展分类评价等方面;在文献计量学指标使用方面,质疑主要针对发表数量及影响因子等量化指标的有效性,该作者认为上述指标并不适用于所有研究领域,且存在被人为因素操控的可能;在评价的方式方面,问题主要涉及评价标准的选择、评价过程冗长等^[14]。但从总体上看,该体系仍在提高法国高等教育和科研水平方面取得了显著成效,也被大部分法国高校教学科研人员接受。

我国高校教学科研人员评价体系改革一直是学界和社会关注的焦点,虽然我国各高校进行了诸多有益的尝试,但从总体上看,以下困境仍然存在:一是如何有效调动高校教学科研人员的积极性;二是如何处理好教学与科研的关系;三是如何开展全面、客观的评价。在破除量化指标迷信并构建科学评价体系的过程中,我国高校可以从法国大学教学科研人员评价体系中汲取成功经验。

(一)完善高校教学科研人员评价法律制度

我国目前还没有针对教学科研评价制定专门的法律。我国《高等教育法》(2018修正)虽然规定了高等学校设立学术委员会负责“评定教学、科学研究成果”等事项,并指出教授、副教授应具有丰富的教学科研经验且有较高水平的论文等成果,但并未明确高校教学科研评价的程序、标准等具体事项。对高校教学科研评价改革产生较大影响的是中共中央及其组成部门出台的政策性文件。但这类文件一般只起到指明改革方向和要求的作用,不包含完整的制度体系。在实践中,教学科研评价的具体制度一般由省级教育主管部门和高校出台,缺乏一套科学、完善、符合我国国情的高校教学科研人员评价体系。未对此类评价进行系统的设计,限制了我国高校教学科研人员评价体系作用的发挥。

法国在高校教学科研人员评价体系的构建过程中,吸取各方意见,颁布了一系列的法律文件。首

先,法国《教育法典》和《研究法典》针对高校教学科研人员的职责、评价的要求等内容做出原则性规定。再由法案与政令对大学教学科研人员评价的主体、客体和程序等事项做出详尽的规定。其中,仅1984年《政令》(2019修正)就包含75条关于大学教学科研人员评价的规定。一系列的法律规定为评价提供了制度基础,保障了评价的程序正义,使评价体系更稳定,具有更高的接受度和效率。

为了促进我国高等教育事业的进一步发展,提高科技竞争力,应尽快完善高校教学科研评价法律体系,以立法的方式构建一套符合我国国情的高校教育科研评价体系。

(二)增加发展性评价规定

发展性评价是与奖惩性评价相对的评价方式。根据我国学者张萌物、薛斌的界定,发展性评价是面向未来的、旨在促进科研工作者发展的形成性评价。他们指出形成性评价的主要目的是为了明确活动运行中存在的问题和改进的方向,及时修改或调整活动计划,以期获得更理想的效果^[2]。如今,我国高校教学科研人员评价更多的是与职务晋升、聘任及分配紧密挂钩的奖惩性评价。这样的评价方式偏离了以评价激发教师积极性、主动性、创造性的根本目的,容易滋生急功近利的心态甚至助长学术腐败。

法国大学教学科研人员评价体系虽然也与教学科研人员的入职、晋升息息相关,但同时设置了多种发展性评价。首先,在入职和晋升评价中,评价主体要针对每一位评价对象给出书面意见。在入职或晋升申请没有获得批准的情况下,被评价者还可以获得评价主体的书面说明。其次,在法国,大学教学科研人员的晋升和薪酬并不完全与评价体系挂钩。在晋升评价之外,还存在自动晋升并调整薪酬的规定。这有助于缓解高校教学科研人员的压力,使其能更专注于教学和科研。

为了提高我国高校教学科研人员评价体系的效率、促进高等教育事业和科学研究的发展,应在我国原有的以奖惩性评价为主的体系基础上,增加发展性的评价规定。

(三)构建科学的同行评审制度,提高教学科研人员的参与度

2018年,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》,再次要求“推行同行评价”。在我国高校教学科研人员评价的实践中,由校内外专家参与评价的制度已初步建立。但是,正如张萌物教授等学者指

出的,在现有制度中,同行参与评价的广度和力度还不够,多为依据被评价者的量化结果给予评定^[2]。同行评价流于表面,加之缺乏完善的制度约束,限制了我国高校教学科研人员评价的同行评审机制作用的发挥。

法国大学教学科研人员评价体系极其重视同行评价,尤其强调由同等水平的同行对教学科研人员的入职、晋升进行评价。同时,在保障同行选择的公正性、随机性方面也进行了详细的规定。例如,1984年《政令》(2019修正)规定申请晋升副教授人员的材料由一个为19名教授和19名副教授组成的审议机构审议。其中,24名成员在国家大学委员会的成员中抽取;12名成员为国家高等教育、研究与创新部部长任命的教授和副教授;其它成员可以根据专业的需求进行设置。这样的规定既保证了评委在职称上和专业认知水平上与申请晋升人员相吻合,又极大减少了“熟人评审”的可能。

要真正发挥我国高校教学科研人员评价中同行评价的积极作用,应完善同行评审选取的方式,使该程序更公平,也使教师真正成为评价的主体。同时,应加大同行评价的力度,使同行评价摆脱量化评价的桎梏。

(四)优化评价指标,有机结合定量评价和定性评价

近年来,我国高校积极开展教师评价改革。通过采取“代表作制度”等新型评价方式,试图扭转我国高校教学科研人员评价“重量轻质”的倾向。但从总体上看,量化评价仍是我国高校评价教师教学科研工作时采取的主要方式。究其原因,量化评价能为评价活动提供了一套客观、明确、可行的评价标准,而质量评价虽然更能反映评价对象的价值但却缺乏统一的标准,实施起来也更困难。构建完善的高校教学科研人员评价体系,需将定量评价与定性评价有机结合。

法国大学教学科研人员评价体系中既有定量评价又有定性评价。其中,量化评价主要体现在对教学任务的评价中,而对论文发表等科研工作成果并没有设置量化指标。在法国高校,科研工作的评价主要通过同行间的质量评价实现。这一评价方式之所以行之有效,一方面得益于法国高校同行评价的传统,另一方面得益于完善的制度设计。

目前,我国仍未构建科学、完善的同行评价机制,应加紧相关建设。同时,在改革的过程中,不宜全盘否定量化评价的作用,而应将其与质量评价有

机结合,以提高评价的效率。诚如法国学者 Marc Romainville(马克·罗曼维尔)所指出的,量化指标的收集只是评价过程的一个阶段,它为评价提供基础信息,但评价主体还需要对这些信息进行解释和分析以形成判断^[13]。高等教育评价体系需实现定量评价与定性评价之间的平衡。前者通过标准化程序收集数据以保障评价结果的稳定性,而后者则是重视评价对象复杂性的表现。

(五)妥善处理教学与科研的关系

从事教学和参与科研同为高校教学科研人员的职责。妥善处理教学与科研的关系能使二者相辅相成,共同促进高校教学科研人员的职业发展。然而,在我国现有高校教学科研人员科研评价体系下,二者的关系却出现了偏差。我国学者温平川等人的调查显示,我国大部分高校教学科研人员认为进行科研比从事教学重要,尤其是副教授以上职称的人员^[15]。其根本原因是在现有评价体系下,高校教学科研人员将工作时间投入科研所获得的成果认可度大于教学成果的认可度。

在法国,高校教学科研人员的工作也包括从事教学和参与科研两项。法国法律不仅明确每名教师每年必须完成的课时量,也规定要保障教师有进行科研的时间。在评价指标的选择上,总体上呈现教学科研并重的特点。在此基础上,某些特定的评价则有针对性地偏重于教学或科研。例如,晋升至特殊副教授时需特别注意评价申请者的教学情况;而在关于学术假期的评价中则更偏向于科研情况的考核。

妥善处理教学与科研的关系,需要我国政府、高校和教师共同努力。在国家层面,构建合理的高校教学科研人员评价法律体系,明确“教学科研并重”的原则。在高校层面,应结合本校情况,积极完善教师评价制度。同时,可以根据不同的评价事项或被评价者采用差异化的评价标准。例如,我国学者李荣华等人提出,应按照高校教学科研人员不同的职业发展阶段的特点,科学处理教学科研之间的关系。具体而言,在高校教学科研人员入职适应阶段应以教学为重,在专业发展阶段加强科研并挤压教学,在专业成熟阶段兼顾教学与科研^[16]。此外,教师个人也应树立教学科研并重的正确观念。

四 结 语

我国高校教学科研人员评价改革一直是高等教育改革的焦点,也是理论研究的热点。我们可以在

充分考虑我国国情的基础上,参考法国高校较为完善的评价经验,构建完善的高校教学科研人员评价法律体系,以立法的方式保障教师在评价中的主体地位;优化评价指标的选取,实现教学与科研并重;完善评价方式,将定量评价和定性评价有机结合。

注释:

①1901—2016年诺贝尔获得者国籍分布数据参照《世界科学技术活动中心转移规律再分析——以1901—2016年诺贝尔科学奖获得者国籍分布为例》一文。其它年份和奖项的数据则根据人民网、新华网等媒体报道整理而成。

②本文引用的法国法律条文均来自法国政府的官方网站:<https://www.legifrance.gouv.fr>。最后查询日期为2020年2月20日。

③在法国,人们习惯用法律颁布之时在位的部长的名字指代某部法律。

④根据法国法律规定,教学科研人员任职达到一定年限后,可申请暂停本职工作,专职开展为期6个月或12个月的科学研究,称为学术休假(Congé pour recherche ou conversions thématiques)。在休假期间,教学科研人员享受原薪资待遇。

⑤Arrêté du 11 juillet 2018 relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences ou de professeur des universités.

[参考文献]

- [1] 田静,裴兆宏. 高校教师个体评价的研究[J]. 清华大学教育研究,2005(5):24-28.
- [2] 张萌物,薛斌. 我国高校教师科研评价研究综述[J]. 西安石油大学学报(社会科学版),2012,21(6):94-99.
- [3] 田静,生云龙,杨长青,徐绍莉. 国内高校教师评价体系的变迁历程与阶段特征[J]. 清华大学教育研究,2006,27(2):58-61.
- [4] CHARLES FORTIER. Les universités dans la loi du 22 juillet 2013[J]. AJDA, 2013:2251.
- [5] 陈仕伟,徐飞. 世界科学技术活动中心转移规律再分析[J]. 科技进步与对策,2018(9):11-18.
- [6] EMMANUEL-PIE GUISELIN. L'Université faurienne, cinquante ans après la loi d'orientation [J]. RFDA, 2018:715.
- [7] 高迎爽. 法国高等教育质量保障体系研究[M]. 北京:中国社会科学出版社,2014:59.
- [8] 刘敏. 法国大学治理模式与自治改革研究[M]. 北京:北京师范大学出版社,2015:43-44.
- [9] JEAN-RICHARD CYTERMANN. L'administration et les politiques de recherche: Quelles spécificités? [J]. Revue française d'administration publique, 2004,4(112):625-635.

- [10] THIERRY COME, GILLES ROUET. Comment évaluer les universités? Efficacité et performance des structures et dispositifs[J]. *Gestion et management public*, 2016, 5(1):61-85.
- [11] JOËL LAILLIER, CHRISTIAN TOPALOV. Qui organise l'évaluation dans les sciences humaines et sociales en France? -Une approche par les profils de carrière[J]. *Sociologie*, 2017,8(2).
- [12] MARC FLANDREAU. La recherche sans qualité: un audit indépendant de l'agence nationale de la recherche [J]. *L'économiques politique*, 2006(2):68-78.
- [13] MARC ROMAINVILLE. Pédagogies en développement [J]. *De Boeck Supérieur*, 2013:305-316.
- [14] ALAIN BILLON. Les évaluations de la recherche: tensions et unification[J]. *Revue française d'administration publique*, 2004,4(112):757-765.
- [15] 温平川. 公共目标与个体责任——高校教师绩效评价模型构建与实证研究[D]. 重庆:西南大学,2017:64-89.
- [16] 李荣华,朱古月,戈顺超. 高校教师教学与科研互构的文献综述[J]. *教育教学论坛*,2019(11):18-20.

Study on the Evaluation System for Teaching and Research Personnel in French Universities

CHEN Yun-liang, MO Ting-ting

(*Central South University, Changsha 410012, China*)

Abstract: The reform of teacher evaluation system in Chinese universities has achieved some results, but still have a huge possibility for optimization. Exploring the basic characteristics and experience of the evaluation system of teaching and research personnel in French universities has great significance to improve the management of higher education in China. Based on the analysis of the evaluation type of teaching and research personnel in French universities, refining the basic characteristics of the system and summarizing its successful experience and extant problems, this article aims to provide useful reference for perfecting the teacher evaluation system in Chinese universities.

Key words: University of France; teaching and research personnel; assessment and evaluation