

马里兰大学教师晋级和永久聘任校外同行 评审制度应用的分析和建议

ANALYSIS AND RECOMMENDATIONS OF THE USE OF EXTERNAL PEER REVIEW SYSTEM ON PROMOTION AND TENURE

孔 宪 铎
理查德·F·内维尔

本刊1980年1月创刊号上曾发表美国布朗大学应用数学系教授谢定裕先生的文章《教授的任命和升迁》。文中谈到美国一般教授的任命和升迁基本上是建立在“同行评审”制度上的,也就是说由内行人来提意见,来审查,来决定。本文作者在文中则分析了美国马里兰大学(巴尔的摩)在教师晋级和永久聘任评审过程中进行同行评审的具体办法,可作为前文的补充。特刊出,供读者参考。

——编者——

绪 言

本文试图分析马里兰大学(巴尔的摩)教师晋级和永久聘任(Promotion and tenure)校外同行评审制度的应用和价值,并希望能从分析中提出一些建议。马里兰大学(巴尔的摩)于1966年建校,是马里兰大学系统里最年轻的成员。它位于巴尔的摩市郊区。目前该校拥有9 200名学生,教师约380人。在25个系和8个研究领域里有28名文科硕士和哲学博士。必须强调指出的是,马里兰大学(巴尔的摩)正在为建成国立大学中第一流的研究机构而努力奋斗。这一奋斗目标直接和间接地支配着该校教师晋级和永久聘任评审制度的制订过程。

包括马里兰大学(巴尔的摩)在内的大多数国立和私立大学,大多从三个方面来评定教师的晋级和永久聘任:即教学能力、总的贡献和学术成就。教学能力往往由所任教的每个班的学生来评议。在临近每学期期末时,要求学生填写“学生课程评议调查表”,表中不但要评议师生之间相互影

响的程度,而且要评议教师传授知识的能力及其教学技能,还要评议课程教材情况。然后根据“学生课程评议调查表”在特定的系或学科,以及特定的学院内对每位讲师进行比较,最后评出每门课程的每位教师的等级。教师的晋级和永久聘任的评审时间,通常是在最初任命5~6年之后,以便使同行及学校教学评审管理人员对教师现有的教学技能有充分和可靠的了解。

对总的贡献方面的评价要根据教师对学生、系、学校、专业乃至对整个社会的贡献大小而定。这类资料通常是容易得到的,也不难按个人贡献的大小和作用加以解释。

而恰如其分地衡量学术成就的方法却完全是另一回事了。过去运用的许多方法始终有争议。大多数衡量学术成就的方法一直是含糊不清和令人费解的。甚至制定这种衡量标准的尝试也会使某些认为学术成就无法衡量的人不安。但在自然科学和社会科学方面普遍采用三种衡量教师的主要才能的方法,即:对出版物的评价,其著述的引用率及同行评审。采用前两个衡量标准的正反两

孔宪铎 (Shain-dow Kung)、理查德·F·内维尔 (Richard F.Neville) 美国马里兰大学(巴尔的摩)文理学院教授。

方面的理由最近已讨论过,这里不再讨论。

请 求 信

在所有的晋级和永久聘任评审中,校外权威的同行评审得到了保证,校外学者将按照以下步骤获得参加这种评审的资格。

一. 同行评审员的提名和选择

在候选教师学术领域中从国内和国际公认的学者中聘请校外同行评审员时一般遵循以下的程序。

1. 候选人首先提出4~6名可能的同行评审员。

2. 然后由晋级和永久聘任委员会(由7人组成:3人来自候选人所属的系,2人来自其他系,还有2名是学生)列出同行评审员的名单。这一名单应包括候选人提出的名单,但不完全相同。

3. 评审员名单的最后确定要征得候选人的同意。实际参加评审的校外同行评审员的最后组成情况不通知候选人本人。

二. 请求程序及同行评审员的职责

一俟同行评审员的名单最后确定下来,由晋级和永久聘任委员会正式提出请求,先通过电话,随后发出正式请求信。这种请求信虽然没有标准的格式,但通常包括对评审员职责的详细说明。在大多数请求信里,委员会要求同行评审员从以下几方面评价候选人。

1. 在年龄、经历、职位相似的同行中对候选人进行分级排队。

2. 评价候选人的学术工作水平,并评价其工作是否对别人有影响。

3. 判断候选人在类似加利福尼亚州洛杉矶大学、威斯康星大学、密执安大学、杜克大学等重研究的大学和同行评审员所在单位中晋级的可能性。

在给指定评审员的信件中,附有说明候选人学术成就和教学能力的材料,以及个人简历表和自我鉴定。

对同行评审员的信件分析

一. 同行评审信件的数量和来源

这里对同行评审信件数量的分析是以1981~1986年间收到的479封对56例晋级和永久聘任情况的信为基础的。在过去的5个学年中,每例平均有7~10封信,少则4封,多则17封(见表1)。正如所料,同行评审信的来源既有国内的,也有国外的。这些信件来自13个国家,美国国内30个州、100多所大学。

英国和加拿大是这13个国家中来信最多的国

家;其次是欧洲国家,其他洲仅有三个国家来信,它们是:日本、澳大利亚和新西兰。在美国加利福尼亚、马里兰、纽约和宾夕法尼亚这四个州是同行评审信件最主要的来源。加利福尼亚和纽约拥有庞大的国立大学系统,他们的这一优势明显地反映在同行评审过程及其所作的贡献中。过去每年收到的所有同行评审信中,23~38%来自上述四个州。

从100所大学收到的同行评审信中,有10所大学是评审信的最主要来源(见表2)。在1981~1986学年中,大约1/4的同行评审信来自这10所大学。这10所大学是美国国立和私立大学中的名牌大学。由此可见,马里兰大学(巴尔的摩)教师晋级和永久聘任委员会正在有意识地寻求名流和名牌大学来参加评审工作,而并非单纯强调国立还是私立大学。同样,候选人也乐意寻求名人的评审。参加同行评审的人员的职称详见表3。大多数评审员都具有举足轻重的地位,或者是各自学科领域中的著名教授。在1985~1986学年的89位同行评审员中,就有19位是著名的教授。

二. 同行评审信的评价和建议

1. 候选人学术工作的水平和分级排队

在所有的同行评审信中,对候选人学术成就的水平都予以评价。他们的评价通常以下列三个重要方面为基础:学术水平,独创性和影响。把候选人的学术地位与地位已完全确定的人加以比较的方法常常用来说明候选人的声望(见表4)。

对候选人学术工作水平的评审是由晋级和永久聘任委员会在请求信中授予同行评审员职责的组成部分。简而言之,对学术工作水平所下的评语可分成三类(见表4)。

第一类:“高水平”是对学术工作最常用的评语。其他不太常用的评语还有:“到目前为止最出色的工作”,“无瑕疵的工作”,“第一流的工作”,“绝对第一流”,“确实杰出的工作”,“卓越的工作”,“极其尊敬”,“最高的赞扬”,“很有价值”,“相当重要”,“有重大价值”,“重要贡献”等等。正如表4所示,大约21~48%的同行评审员认为由他们评审的学术工作是高水平的。

学术水平的第二个标准是“独创性”,这一类的评语是“有高度的想象力”,“富有独创性”。除非学术工作确实具有独创精神,一般不轻易加上“独创性”的评语。除1983~1984学年外,5~14%同行评审员认为由他们评审的学术工作确实称得上有高度的创造性(见表4)。

学术水平的第三个标准是“影响”。从表4可清楚看出,在马里兰大学(巴尔的摩)确实有一些

表1 同行评审信的数量和来源(1981~1986年)

类 别	学 年					总 数
	1981~1982	1982~1983	1983~1984	1984~1985	1985~1986	
晋级和永久聘任事例数量	19	11	8	7	11	56
晋升为永久聘任的副教授	7	4	1	4	8	23
晋升为教授	12	7	7	3	3	33
同行评审信数量	165	100	83	72	89	479
平均数	8.7	9	6.6	10.3	8	8.5
信件数量的范围	4~12	5~15	4~11	6~7	6~10	4~17
评审信来源						
国家	13	9	6	4	5	
州(美国)	30	27	17	30	22	
大学	91	63	45	46	59	

表2 来信数量居首位的十所大学

大 学	学 年					总 数	%
	1981~1982	1982~1983	1983~1984	1984~1985	1985~1986		
马里兰州派克大学	9	1	4	1	4	19	3.9
加利福尼亚大学(伯克利大学)	5	5	1	1		12	2.5
普林斯顿大学	2	3	2	1	4	12	2.5
伊利诺伊大学	5	1	2	2	2	12	2.5
宾夕法尼亚大学	6	1	1		2	10	2.0
威斯康星大学	2	3		2	3	10	2.0
明尼苏达大学	1	1	2	5		9	1.9
耶鲁大学		2		4	3	9	1.9
约翰·霍普金斯大学	5	2			2	9	1.9
哈佛大学	1		1	2	4	8	1.7
总数	36	19	13	18	24		
百分比(%) *	21	19	25	25	27		

* %:与表1信的总数相比所得的百分比。

表3 同行评审员职称

职 称	学 年				
	1981~1982	1982~1983	1983~1984	1984~1985	1985~1986
著名教授	6	8	3	3	19
教授	81	47	29	31	45
副教授	8	6	3	4	7
助教授		2			
行政人员及其他	70	37	18	34	17
总 数	165	100	53	72	89

影响很大的研究工作。对这些影响很大的工作所加的评语有:“具有广泛影响的工作”或“具有深远影响的工作”。在最近5年期间,大约5~16%同行评审员认为由他们评审的学术工作确实对他人有

影响。

在最近5年间,同行评审员在考虑候选人晋级和永久聘任问题时,对候选人的资格进一步进行了审核。除了评价候选人在国内和国际上的声望

表4. 同行评审员对候选人学术成就水平的简要评语

评 语	出 现 次 数				
	1981~1982	1982~1983	1983~1984	1984~1985	1985~1986
高 水 平	79(48%)	21(21%)	16(30%)	16(23%)	22(25%)
高度创造性	24(14%)	6(6%)		4(5%)	8(9%)
影响极大	28(16%)	16(12%)	3(6%)	4(5%)	7(8%)
总 数	131	39	19	24	37
百 分 率*	78%	39%	36%	33%	42%
享有国内外声望	35(21%)	22(22%)	6(11%)	9(13%)	9(10%)
当代杰出学者之一	16(9%)	10(10%)	4(7%)	3(4%)	12(13%)
处于学科领域领先 地位的学者之一	1(1%)	3(3%)	1(2%)		7(8%)
总 数	52	35	11	12	28
百 分 率	32%	35%	21%	17%	31%

* %:与表1信的总数相比所得百分率。

外,许多同行评审员还对候选人在他们各自学科领域里的地位加以比较。至少有10~22%的同行评审员认为由他们评选的候选人在他们各自的学科领域中,确实是国内和国际公认的学者。许多候选人还被认为当代最杰出的学者,有些则被认为是该学科领域中处于领先地位的学者。

在许多同行评审信里,还有其他的评论和比较。最普遍的有:“但愿我们教师队伍中有他(她)这样的人”,“你们很幸运有他(她)这样的学者”。在许多情况下,同行评审员深感“他们早该晋级了。”但是同行评审员有时也十分气恼,原因是有些候选人由于未能晋级而要求提供第二次评审机会。

2. 候选人在其他大学晋升的可能性

大多数同行评审员根据其经验认为,许多由他们评审的候选人在其他学校,包括在他们自己所在的大学里都有可能晋级。最常提到的大学有:布兰代斯大学,卡尔·代次大学,康耐尔大学,科罗拉多大学,达特茅斯大学,佐治亚大学,伊利诺伊大学,堪萨斯大学,密执安大学,明尼苏达大学,密苏里大学,麻省理工学院,纽约大学,北卡罗来纳大学,西北大学,俄勒岗大学,宾夕法尼亚大学,普林斯敦大学,普杜大学,拉特格斯大学,罗彻斯特大学,斯坦福大学,得克萨斯大学,多伦多大学,加州伯克利大学,加州圣地亚哥大学,犹他大学,弗吉尼亚大学,华盛顿大学,威斯康星大学和耶鲁大学。

但是,来自国外(除加拿大外)的所有评审信没有这种类似的比较。在许多情况下国外的同行评审员指出,由于评价和晋级的标准不同,不可能作出这样的比较。

探讨和建议

在仔细研究所有479封同行评审信后,人们发现,这些信的数量相当可观。其实用不着那么多(17封或15封),甚至10封信(对每例晋级评比而言)也不需要。平均有6封信就足够了。只有在需要进一步说明情况时,才需要附加补充信件。可以理解的是,有人想征求名流和名牌大学(诸如哈佛大学、约翰·霍普金斯大学)的意见。但是,不明智的是,有人询问哈佛大学的同行评审员,在马里兰大学(巴尔的摩)被评审的候选人在哈佛大学是否能晋升为副教授。殊不知哈佛大学有其不同的晋级制度,它通常不把副教授提升到永久聘任副教授职位。当然,有时也有例外。

许多同行评审信来得很晚,有时在评审委员会提出建议后,一封关键的评审信寄来了。当然这不完全是同行评审员的过错。这应归咎于期限太短。因为我们通常只给评审员1个月期限完成评审工作,并且是在假期内(12月到次年1月)。这样短期限的确是不够的,这种时间安排也是不理想的。我们认为,在收到评审正式请求信与提交最后评审结果之间至少要有两个月到十个星期的期限。如果有充足的时间,评审员就有责任按期完成任务,进行评审工作的学校也就有可能期望按时完成评审工作。

有趣的是,同行评审信的篇幅平均为两页。学文科的人写的信最长;而学习数学的人写的信最短——不足半页。有时短信提供的建议反而比长信更加明确。晋级和永久聘任评审委员会寻求的正是这种言简意赅的建议,而不要求谈论如何最终提出这种建议的细节。正如希望的,这种评

价是同行们不掺杂任何个人感情而作出的。但在许多情况下,来自辅导期末论文的导师的信中充满了个人友好的感情。而来自博士后导师的评价,在多数情况下带有很强的专业性。被挑选的同行及挚友写的则多半是赞扬信。总的来说,在1981~1986年,马里兰大学(巴尔的摩)的同行评审员是通过准确判断挑选出来的,这一点毋庸置疑。

在晋级和永久聘任评审过程中,同行评审信是十分有价值的。他们使候选人的学术声望和成就得到公认。此外,他们也预示候选人在各自的学术领域中的未来,因此在大多数情况下,评审信是评价候选人学术成就的关键因素。在个别情况下,同行评审信一致赞同而候选人同事提出的意见却持否定态度。如果发生这种情况,那就意味着或者是有些问题有必要进一步调查清楚,或者是我们宁愿相信同行评审信,而不依靠其同事的判断来评价候选人的学术成就。但是这种过分强调同行评审信的危害之一是可能导致晋升和永久聘任评委会里不同成员对信件的理解。因此,有些人只把赞扬信认为是肯定的意见,而实事求是、公正、客观的评价则被看作是反对票。因而在各级管理机构中,都应特别注意这方面的问题。

同行评审信的作用还在于对这所大学的声望或水平进行评价。从理论上说,如果大学“A”的师资水平和大学“B”一样,那么这两所大学的声望或水平应该是相同的。然而,应该指出,只有在合格的师资数量大到足以保证进行这种比较时,才能作出这种评价。无论这种情况分析是否可靠,但是这种假定的说法似乎是有效的。马里兰大学(巴尔的摩)建校还不到20年,因此它在国内外的声望还不十分高。这主要是因为它的历史短暂,而不是它的学术成就不突出。实际上,目前在马里兰大学(巴尔的摩)拥有比社会公认的实力更强且大有希望的系。最近七位世界著名的同行评审员在评价马里兰大学某一个系时断言:“这个系是非常出色的,无论与国立还是私立大学里最优秀的系相比,也仅一步之差。”如果这种说法站得住脚的话,那么对于任何大学,尤其是历史较短的大学,定期的(以五年为宜)进行这种分析,以便衡量自己的成长和发展情况,无疑是大有裨益的。

我们的分析证实用同行评审信,辅之以其他方法(例如出版物和著述的引用率)仍然是目前衡量学术成就最有效的手段。目前还没有抵毁这种长期行之有效的方法的迹象。当然,并不是说这种方法完美无缺,无论从请求评审的一方,还是

从同行评审员们的角度,在某种程度上对这种方法加以调整和完善,都是必要的,为此,我们提出如下建议:

1. 同行评审员的选择:我们建议同行评审员名单中不应包括哲学博士论文导师和合作者,除非有特殊情况需要他们参加。

2. 同行评审员的人数:我们建议在正常情况下有6名就足够了。只有在特殊情况下再斟酌增加。

3. 对同行评审员的请求:我们建议在对同行评审员发出正式请求之前,应通过电话事先征得同意。

4. 同行评审时间的安排:我们建议应该给评审员10个星期或两个月的期限来完成这一重要任务。

5. 正式请求信:我们建议正式请求信应提供学校的简要背景材料和科研、教学任务以及同行评审员应该知道的任何详细情况。在送交候选人个人简历、自我鉴定和有关出版资料的同时,也应交给校外评审人一份清楚的说明信。

6. 对同行评审员:我们建议,因为具体评价对评审过程是很关键的,所以应请同行评审员按时、简明扼要、客观地评价,忌用含糊不清的言词。

7. 对晋级和永久聘任评审委员会:我们建议将注意力高度集中到仔细阅清理解评审员的建议信,而不要过多地加以解释。对同行评审员在评审工作中有价值的贡献应正式致谢,并将对候选人的评审结果迅速通知他们。

8. 对各级管理人员:我们建议,对同行评审员的建议和同事的建议应一视同仁。因为同行评审员可能有最公正的意见,而同事们无疑掌握第一手资料。各级管理部门的决定,不仅影响学校的未来,同样也影响晋级的每一个人。不晋级而给予永久聘任是不可取的。

9. 我们极力主张应该简化冗长的晋级程序。根据现行的程序,晋级评价过程(从8~9月开始到6~7月结束)长达九个多月的时间,因此对候选人无疑增加了难以忍受的精神压力。如果我们能做到以下两点:(1)简化现行的程序,(2)对各级评审过程限制天数,就能加速晋级评议过程。

10. 我们建议,对所有可能晋升为教授的副教授,应有计划的进行定期评审。我们应尽的职责是使所有“合格的”人晋升适当的职位。

(肖庆山译)