从同济“不再签长聘协议”说起：长聘≠免检，考核≠永远竞聘

作者：writer 来源：科学网

本文原地址：https://www.iikx.com/news/progress/41427.html

本文仅供学习交流之用，版权归原作者所有，请勿用于商业用途！

从同济“不再签长聘协议”说起
：长聘≠免检，考核≠永远竞聘。文｜郭英剑（中国人民大学全民阅读教育研究院院长）

近日，同济大学的一项人事制度改革，在高等教育界引发了不少讨论。有人将这项改革简化成一句颇有冲击力的话“同济大学取消长聘制”，并强烈担忧一旦所有教师都被纳入周期性考核，大学可能变成另一种意义上的企业；也有人对此表示赞成，认为高校教师同样应该“能上能下、能进能出”。

在我看来，对于这样一场大学人事制度改革，既不必急于喝彩，也不宜立即宣判。真正值得讨论的不是简单地“支持长聘”或“反对长聘”，而是要追问大学为何需要长聘制度，获得长聘后教师是否还应该接受考核，如果需要又应该怎样考核。

01

长聘不等于不考核，也不能等于重新竞争

根据目前公开报道，同济大学此次改革的重要变化是对专业技术职务实行聘期考核管理，“不再签订长期聘任协议”；原有体系和预聘岗位人员实行周期考核，长聘岗位则实行更长周期的考核和中期评价。与此同时，该校2026年的官方招聘信息中仍存在“长聘教授”“长聘副教授”“预聘副教授”等岗位。

因此，把这次改革直接概括成“取消长聘制”多少有些简单化。更准确地说，同济大学此次是长期聘任协议发生了变化，包括长聘岗位在内的专业技术人员被进一步纳入了周期性评价体系。

这并非咬文嚼字，因为“有没有长聘岗位”与“长聘之后要不要考核”是两个不同的问题。

从支持改革方来看，大学教师是一种高度专业化的职业，但不能因此成为不受任何评价的职业。无论是教学、科研、人才培养还是公共服务，都意味着相应的职业责任。一个教授获得长聘资格，并不意味着此后二三十年间，无论工作状态如何，都不再纳入任何实质性的职业评价。

尤其是在公立大学中，教师岗位本就是重要的公共教育资源。如果有人在获得某种稳定身份后长期不承担应有的教学科研责任，青年教师却要在激烈竞争中不断被评价，这种制度本身同样会带

来公平问题。

众所周知，美国是现代大学终身教职制度最典型的国家，但获得tenure（终身教职）并不意味着从此不再被评价。特别是近年来，美国高教界出台了不少改革措施。比如，美国佐治亚大学系统就实行了正式的“ 长聘后评估 ”（post-tenure review）。按照该制度，教师一般要在取得长聘制5年后被纳入一次综合性评估，此后原则上每5年一次；该大学系统同时实行年度教师评价。也就是说，长聘制与周期性评估完全可以同时存在。

从这个角度看，“ 获得长期职业保障后仍然被纳入专业评价 ”本身并不是不可理解的事情。长聘保障的是学术职业的相对稳定，而不是免除教师的职业责任。

而美国大学教授协会（AAUP）长期以来对“ 长聘后评估 ”持非常审慎的态度。值得注意的是，该协会并没有说“ 获得终身教职之后就不该被纳入评价 ”。相反，AAUP明确承认终身教职教师事实上一直在接受年度报告、教学评价、同行评价、科研成果评价等多种形式的评价。真正让它警惕的是另一种变化——如果长聘后的评价变成了周期性地重新证明一个人“ 为什么有资格继续留下来 ”，长聘制度就可能被架空。

因此，AAUP提出了几个非常重要的原则：长聘后评价主要应服务于教师的专业发展，不能成为重新授予长聘资格或终身教职的环节；不能把解聘的举证责任从学校转移给教师，让教师每隔几年就要重新证明自己应被留下；考核标准应尊重不同学科和教师不同职业阶段的差异；同时必须确保有同行评议、学术自由和申诉程序。

这恰恰是美国经验最值得我们注意的地方。它并没有向“ 支持考核 ”或者“ 反对考核 ”的任何一方提供一个简单答案，而是告诉我们：长聘不等于不考核，考核也不等于重新竞争一次长聘。

这中间存在着一道极为重要的制度边界——现代大学建立长聘制度的重要原因之一，就是学术研究具有高度不确定性，真正原创的研究方向刚刚出现时甚至可能得不到多数同行的认可。因此，如果教师每隔三五年就必须提交一张足够漂亮的“ 成绩单 ”，而考核又主要依靠论文篇数、项目数量、经费规模以及各种量化指标，那么教师最理性的选择便不是进行高风险创新，而是选择能尽快产出成果的研究。AAUP在讨论长聘后评估时就特别提醒，过于频繁和正式化的评价可能诱使教师放弃潜在价值更高但风险也更大的研究。

这正是大学人事改革与企业绩效管理间最需要划清的界限。企业当然可以按照年度利润、销售额和市场份额评价员工，因为它的许多绩效可在短期内体现；但大学知识生产的时间却不能完全按照年度报表切割。一所真正优秀的大学必须允许部分人几年没有耀眼成果，却仍在认真地做一件重要而艰难的事情。

反过来说，这种“ 允许 ”也不能成为不履行职业责任的借口。于是，真正的难题就出现了——大学既需要给教师安全感，又不能让安全感变成惰性；既需要考核教师，又不能让所有教师永远生活在考核的倒计时中。

02

长聘制需避免两种简单化

基于上述思考，对于同济大学此次改革，我更愿意将注意力放到以下几个问题上：考核标准怎样

制定？不同学科能否真正实行分类评价？基础研究和应用研究、人文学科和实验科学能否使用不同的时间尺度？教学、科研、人才培养与公共服务之间如何权衡？考核不理想之后，是立即采取惩罚措施，还是首先给予改进和发展的机会？教师是否拥有充分的陈述、复议和申诉机制？

此外，还有一个被反复提及的问题，即规则的公平性。一项以强化责任为名的人事改革，应尽可能说明谁被纳入评价、谁制定标准、谁监督评价者，以及不同类型岗位为何采用不同制度。

大学里的教师与行政管理人员职责不同，未必要实行完全相同的考核方式；管理者和普通教师也不可能套用同一套指标。但越强调教师责任，制度就越应该具有透明度；越要求被评价者遵守规则，规则制定者就越需要说明遵守规则的理由。

因此，现在判断同济大学此次改革究竟成功与否还为时过早。好的制度从不靠文件上的几个词证明，靠的是几年后的实际效果。彼时，我们应该关注教师是否更认真地履行了教学和科研职责，同时没有陷入更严重的短期绩效焦虑；年轻教师是否获得了更多发展机会，资深教师能否仍然安心从事长期研究；那些失去工作动力的人能否得到必要约束，而那些暂时没有显性成果却在从事重要研究的人又能否得到制度耐心。

总之，大学长聘制度需要避免两种简单化。一是把长聘理解成“从此免检”，那样制度确实可能失去活力；二是把考核理解成“永远竞聘”。如果一个已经通过多年同行评价、获得长聘资格的教授，隔几年就必须重新证明自己仍值得被大学留下，长聘本应提供的职业安全感也就所剩无几。前者容易产生惰性，后者容易制造焦虑。

因此，讨论同济大学此次改革，与其简单问一句“长聘制到底该不该取消”，不如换一个问题：我们应该建立一种怎样的大学教师评价制度，才能既使优秀者有所激励、尽责者有所安定、失责者有所约束，又让那些愿意潜心十年做一件事情的人，不必每隔几年就担忧听到考核的钟声？

这恐怕才是这场争论中真正值得中国大学认真思考的问题。大学人事制度改革的最终目的，不应只是让教师“动起来”，也应该让那些真正值得沉下心来的人能安静地坐下来。毕竟，大学的活力很重要，大学能够容纳长期主义同样重要。

作者：郭英剑 来源：中国科学报微信公众号

更多 科学进展 请访问 https://www.iikx.com/news/progress/

本文版权归原作者所有，请勿用于商业用途，爱科学iikx.com转发