

返璞歸真談升等

吳仲義 / 芝加哥大學生態及演化系/所教授兼所長

教授升等在學術界是件大事。尤其在國內比在國外（至少比在美國）好像是更重要的一回事。

以芝加哥大學為例，一個教授升等前當事人把著作履歷收集齊全交與系主任，系上一方面安排10-15位外校同行寫介紹信，一方面安排當事人給一次（有時兩次）專題演講。一切完成之後，經系務會議討論後再送上院方校方複審；整個程序大約耗時6個月。以筆者的經驗專題演講之後，一般資深教授大概就能六—七成決定這個教授該不該升等，該不該授予終身職。剩下的三、四成在看過著作表，參閱三、四篇代表著作，讀過推薦信函，以及與幾位同事討論學術上重點之後，大抵可決定在教授會議尚須討論的重點在哪些地方。

整個過程其實僅是繞著一個重點打轉——這個重點即是，學術上的貢獻與創新。用的語言也基本上是非量化的。舉一個例子：甲教授以矩陣的模式來探討生物群落的穩定性，他以實驗操作的方式來控制潮間帶矩陣單元的數量，進而預測群落的穩定性。基本上，實驗與理論配合的十分良好，從去年起他把這個研究方法運用到溪流群落上，結果似乎也十分理想。甲教授是美國生態界當今40歲以下最好的3-5個人之一。推薦信函基本上都指出他在生態界是個後起新秀。甲教授過去五年的十篇著作全是在第一流專業期刊上發表，包括Ecology, Evolution, American Naturalist。他的教學成效在平均值上下，不好也不壞。甲

教授的唯一弱點是研究經費，長期祇有一個不大不小的NSF（美國國家科學基金）計畫。

甲教授的順利升等是個很典型的簡單案例，就因為他的學術貢獻——芝加哥大學升等考量的核心——十分堅強。我想用這個例子指出三點：第一，學術的貢獻只能用學術的語言來描述（給教授打85分不是學術語言，85分是小學生的語言），只算研究經費或SCI，就是打分數的做法，有資格評鑑當事人的學術成就的人，必須能夠運用這個語言來評鑑，換句話說，評鑑者必須能夠表達當事人學術工作的實質，瞭解當事人在他領域裡相對的貢獻。評鑑者必須在這工作上花相當的功夫，比審學術期刊的稿件可是要費心多多。

更進一步從學術層面而言，研究經費及教學成效應該是好比資格考試一樣，只有過關與不過關之別，一旦過了關，不應再有高低之分。（美國許多與醫學生物相關的系所，研究經費的多寡十分重要；教學嘛，可有可無，這也是個畸形現象，花費不多可是研究做的好，豈不是更好？）。同樣的，論文發表的期刊，了不起也是分個一流、二流、三流，就可以了。所謂一流期刊，絕對不只是Nature, Science, Cell之類。在筆者系上評教授升等時，專業期刊的文章，譬如Genetics或Ecology與Nature, Science的作品沒什麼差別。第二，基於上述的考量，院校級上層決策單位應該尊重系

級單位，這是外行尊重內行的基本原則。上層決策單位必須做的是督導系級單位在評鑑升等時以學術之本為主。譬如說，有位乙教授生產許多論文，且在很高的SCI期刊上發表，他的研究主題散佈十分廣泛，但絕大部分是與他人合作，做別人題目的論文，若是系上僅僅基於SCI而強力推薦乙教授的升等，院校級評審委員有責任質詢系方，乙教授學術貢獻的核心在哪兒。基本上“外行”只能在原則性的問題上督導“內行”。

一個學術團體能否以學術成就的核心與本質作為教授升等的準則，取決於這個學術團體的成熟度。若是大多數教授們的學術造詣不僅在自己專業也在相關的研究範圍內能夠洞察同行學術成就的高低，那就是一個成熟的學術團體。如果一個學校有許多系的學術成熟度還是處於一個過渡時期，在教授升等的抉擇上尚無能力以全面的、本質的、核心的學術標準來衡量，那麼上層的決策單位該怎麼辦？這是筆者想要討論的第三點。一個學術團體大到像中央研究院小到像筆者個人的研究小組，它的成就基本上是取決於這團體程度最高，表現最好的成員，這些成員人數也許佔團體的20%，也許50%，但不會是100%。一個好的科學政策絕對不能為了保障團體較弱成員的表現不低過一個水平，而訂定細嚴而綁手綁腳的政策或要求，因而限制了它的精英的最佳表現。英國的學術政策與亞洲模式在這點上是大相逕庭的。例如，英國的博士訓練十分寬鬆，

差的很差，但好的人才可就沒受什麼限制可自由發展了。反之，國內或亞洲訓練博士生時有許多瑣瑣碎碎的要求，主要是防止較差的博士生不致掉到夾縫裡去，結果是因小失大，導致精英人才束手縛腳，元氣盡失。同樣的，一個學校有些系是明星系，人才濟濟，有些系是扶不起的阿斗，院校在升等的政策上，千萬不能以防止較弱的系提升不夠格的教授為目標而訂定一些政策，越廚代庖，連自己最好的系的意見都不能採納，這建議基本上是上述第二點，“外行（院校）尊重內行（系）”的引伸。有些系的教授恐怕在他自己的領域也是外行，就這點，院校只能一步步改善，但不能因此束縛了好的系的發展。

升遷考核的主要目的在促進學術的進步。若是為了表象的公平，造成學術進步的障礙，這種升遷制度是須要徹底檢討的。升遷制度基本上是要藉著獎勵優良學術工作來提升整個學術水平，可惜優良學術工作的本質在短期內十分不易評估，一般對升遷、考核、獎勵、褒貶只能靠著可測量的標記來代表這個本質。評估制度的首要法則是能把“標”與“本”的分別釐定出來，而不能以標奪本。學術工作的標記可是五花八門，有算

論文篇數、算期刊的 impact factor、算經費、算別人對升等當事人的看法的好壞等等，不一而足。如果學術工作者，不特別去遷就這些標記，基本上，每一個標記都可在某種程度上反應科學工作的某個面向。很不幸的，只要有一小部分工作者汲汲營營以標為本，整個學術風氣也會跟著江河日下，近年來國內學術風氣的一大弊病就是誤以為可以用一個萬能指標來取代學術質量之本。這個萬能指標之一就是所謂的 SCI，SSCI，

或EI。

SCI的問題不是它不夠準確或公平，它的最大問題是它太公平太準確了，反而造成一個能夠喧賓奪主的假象，以致以標奪本，形成一個全國上下不問學術工作本質，只問SCI的局面。升等獎勵只有一個原則，那就是返璞歸真，一切從學術源本做起，“本”只能以學術語言來描述，再完整的指標也僅是個表象，做做參考可以，千萬不可太當真。



The University of Chicago