

# 浙江大学伊利诺伊大学厄巴纳香槟校区 联合学院文件

ZJUI 发〔2019〕5号

## 关于印发《浙江大学伊利诺伊大学厄巴纳香槟校 区联合学院职称晋升与长聘教职 暂行办法》的通知

有关人员：

经学院研究同意，现将《浙江大学伊利诺伊大学厄巴纳香槟校区联合学院职称晋升与长聘教职暂行办法》印发给你们，请按照本办法执行。

浙江大学伊利诺伊大学厄巴纳香槟校区联合学院

2019年1月14日

# 浙江大学伊利诺伊大学厄巴纳香槟校区联合学院 职称晋升与长聘教职暂行办法

## 一、综 述

教师的职称晋升和长聘教职授予是浙江大学伊利诺伊大学厄巴纳香槟校区联合学院（以下简称联合学院）所做最重要的决定，因为这关乎未来几十年的师资质量。长聘教职因影响巨大且持续长聘至退休，需在明确符合联合学院及其双方合作院校最佳利益时方可授予。这是首要原则。因此，联合学院在推荐候选人时，尤其是涉及无固定期限的长聘教职时，必须遵循最高标准。对卓越的预期隐含于本文规定的程序之中，适用于联合学院推荐长聘教职的所有候选人。

联合学院做出职称晋升和长聘教职决定的过程包含多个阶段。根据联合学院制定的政策，无固定期限长聘教职的教师由联合学院确定接受职称晋升评审。所有教师在试用期的第六年均需准备一份晋升卷宗，包括各类信函和附带投票的封面。

评审过程大约持续整个学年，因为每项职称晋升或长聘教职推荐均需/多级评审，在联合学院内部和联合管理委员会确定的每个单位逐级进行。每个个案至少接受两级评审。联合学院全体教师按照本文件规定的程序确定推荐人选。为使推荐进入下一环节，主管领导须批准推荐并递交支持和阐述推荐的证明文件。联合学院的职称晋升和长聘教职评定委员会裁决能否授予无固定期限长聘教职或职称晋升。联合管理委员会确定联合学院外部委员会名单，对有关信息进一步审核并做出裁决。一般而言，联合学院外部委员会对具体工作不做评审；由外审专家以及联合学院全体教师完成具体工作的评审。但是，联合管理委员会可选择让双方合作院校的教师或

委员会参与评审。评审的最终结果取决于候选人的履历和影响以及随附文件的总体质量，而非卷宗的长度或对某项工作的重要性所做的主张。联合管理委员会根据所确认的职称晋升和长聘教职评定委员会和外部委员会的建议，做出最终决定。

## I、评审日程示范表

9月1日-11月15日，单位领导收集材料，并准备卷宗。

11月15日-12月15日，联合学院职称晋升和长聘教职评定委员会召开评审会议，提出推荐名单和意见。

12月15日，由联合管理委员会确定的外部委员会提出晋升推荐名单。

2月1日，将晋升推荐名单交至联合管理委员会。

4月30日，联合管理委员会将建议名单交至双方合作院校的最终管理机构。

5月15日，致函告知单位领导推荐晋升教师的人员名单

若以上任何日期适逢周末，规定日期之后的第一个工作日即为截止日期。

遵守这些日期对评审人员全面考虑和仔细斟酌每位候选人至关重要。

请注意：在联合学院内部递交晋升文件的最后期限将早于上述截止日期。

## II、标准与总指导方针

职称晋升和长聘教职推荐标准与一般考虑因素在以下几个部分中阐述：

### A. 标准

1. 过程综述
2. 准备职称晋升文件

### B. 候选人业绩和潜力评审

1. 候选人和联合学院院长的职责
2. 职称晋升和长聘教职评定委员会的职责与构成
3. 若出现投票结果分歧或给予否定的评审情况：院长或主任的职

责

4. 保密性
5. 教学、指导和学生辅导评审

6. 服务类工作评审
7. 科研内部评审
8. 未来潜力评审
9. 科研、学术成就、教学、服务、公共服务和创造性活动的外部评审

**C. 其他注意事项**

1. 助理教授的“提前”晋升
2. 文件修订

**A. 标准**

教师的职称晋升和长聘教职授予是联合学院所做最重要的决定，因为这关乎未来几十年的师资质量。长聘教职因影响巨大且持续长聘至退休，因此，在明确符合联合学院及其双方合作院校最佳利益时方可授予，这是首要原则。因此，联合学院在推荐候选人时，尤其是涉及无固定期限长聘教职时，必须遵循最高标准。

一旦涉及长聘教职，应考虑以下几个问题。第一，候选人能否提升联合学院及其长聘教职人员的整体质量。第二，候选人是否为联合学院带来大量合作项目，从而支持联合学院的全球使命和声誉。第三，权衡授予职称晋升和长聘教职或者雇佣新教师的利弊，哪种方式更有利于联合学院的发展。第四，一般在长聘教职聘任期内，候选人是否可能保持或提高个人素质或者对单位的贡献。若对其中任何一点存在质疑，联合学院不应授予长聘职位。

个人只有提供证据证明取得的成就，方可获推晋升无固定期限长聘教职副教授。此外，根据职位的主要职责，个人应表明真正有希望成为科研和教学带头人、具有创意的创新者，并提供专业服务和公共服务。这种希望应得到确凿证据的支持。换言之，长聘教职的推荐应基于对候选人的评

估，显示候选人在科研、教学和服务方面做出具有合理重要性和质量的贡献，并证明候选人很可能为所在领域和联合学院持续做出贡献，因此授予无固定期限长聘教职符合联合学院和双方合作院校的最佳利益。推荐材料应包含单位主管领导的意见，简述为何授予该职称能加强联合学院的实力且符合各方的最佳利益。

副教授晋升教授需要包括个人在某个领域国际地位的证据、指导研究生或专业学位学生获得学位（或涉及本科生的相应成果），根据分配的主要职责，候选人是教学科研带头人，具有创意的贡献者，并提供专业服务和公共服务。副教授的晋升推荐应基于对候选人的评估，显示候选人自上次晋升以来在科研、教学和服务方面做出具有合理重要性、独立性和质量的贡献，并证明候选人有能力为所在领域和联合学院持续做出贡献，因此授予晋升符合联合学院和双方合作院校的最佳利益。推荐材料应包含单位主管领导的意见，简述为何授予该职称能加强联合学院的实力且符合各方的最佳利益。

联合学院肩负三项主要使命：教学、科研和服务。任何职称晋升评审必须考虑个人在这三方面的绩效。但是，这三方面需要区别对待。阐释和权衡三者的重要性应反映个人聘任或晋升职位的定义。

“科研”一词在本文件中的定义不仅包括狭义理解的研究和学术成就，而且包含跨学科和/或转化的创意和研究。“科研”、“学术成就”、“学术成果”和“创造性工作”在此通用，表示广义范围的科研活动。“教学”一词不仅包括课堂或实验室教学和布置的作业，而且包含学生团队、设计活动、创新教育活动和内容开发，以及在各自感兴趣领域教育学学术的贡献。

一般而言，所有与科研相关部分（书目、描述性或评价性的）的重点应强调上次重要职业晋级（即最初担任助理教授或晋升副教授）之后开展

的活动和取得的成果，具体视个案情况而定。但是，**必须**提供候选人整个职业生涯中出版文献的完整信息。

对于大多数教师，职称晋升和长聘教职评定的主要依据是高质量教学和科研，同时考虑为联合学院、专业社区提供有价值的公共服务。联合学院致力于接受在这些方面都出色的全才，但我们也承认这样的全才少之又少。如果证据显示候选人科研成果卓越，且教学和/或公共服务方面表现也很突出，或者候选人的教学和/或公共服务成绩优秀，且科研成果也足以满足晋升要求，可授予其职称晋升或长聘教职。仅凭某一方面的优秀表现就授予职称晋升和长聘教职的可能性微乎其微。不管怎样，都应用文件完整记录教学、公共服务和学术成就，并适当参考联合学院对每个领域构成高质量的要求。应采用多种评审方法，记录应足够详尽，不仅反映过去的业绩，而且能显示未来持续取得卓越的巨大潜力。若候选人确实在教学或学术成果方面薄弱，未达到聘任规定的要求，授予其职称晋升或长聘教职不符合联合学院的**最佳利益**。

## 1. 过程综述

为获长聘教职，候选人须得到内部教师评审到联合学院逐级评审推荐。每级评审通常涉及两个步骤：教师委员会的评审以及主管院长的独立支持。个案经一个或多个级别逐级评审，且在每级评审中均获得认可，方可在联合学院获得支持。最后，联合管理委员会征求教师委员会的建议之后，确定职称晋升和长聘教职的最终推荐名单。根据联合管理委员会批准的最终程序，经联合学院的上一级院校确认，给予职称晋升和长聘教职。

在任何级别推荐被否决的候选人可要求该级别重新进行实质性评审，也可要求上一级主管领导审核先前的推荐程序。因此，推荐获得批准的个

案进入下一级别继续接受评审，而推荐未获批准的个案在下一级别接受审核，仅为符合程序性通知要求。尽管存在这些程序，但如果候选人在不到六年时就递交申请且在任何一个级别评审未通过，可选择终止该过程，等到第六年再重新递交申请。

## 2. 准备职称晋升文件

晋升材料准备的详细指导，参见本文件的第三部分《晋升材料准备须知》。每项推荐均须遵循《晋升卷宗大纲》规定的标准格式。《大纲》要求如实记录和描述候选人在教学、科研和公共服务方面的信息，并对每个方面的工作进行评审。

### B. 候选人业绩、潜力和师德师风评审

#### 1. 候选人和联合学院院长的职责

联合学院院长或联合学院院长单位领导委派人员或相关委员会，负责准备职称晋升文件，包括内部评审材料。晋升候选人不得参与准备支持自身晋升推荐的评审材料。

联合学院院长可委派来自联合学院、浙江大学或伊利诺伊大学厄巴纳香槟校区的一名以上教师评审候选人记录的各个方面。评审人员均为资深教师，职称等同或高于建议授予候选人的职称（即只有教授才能评审教授候选人），并且在评审候选人时不存在利益冲突（即不应是密切合作者、亲戚、合作伙伴等）。每名评审人员准备不超过 1 个部分的卷宗（即教学评审、服务评审、科研评审、未来潜力）。递交给各委员会的评审材料，每部分须注明评审人员身份。

候选人可为卷宗准备描述性材料，且必须经过单位领导的仔细审核和检查。一般而言，最好是候选人递交描述性材料，单位领导或委派人员按照要求的格式准备评审信息。

在将个案推荐到下一级别时，联合学院院长将有机会发表意见。联合学院院长应简述为何候选人晋升，特别是如果晋升包括无固定期限长聘教职，将加强联合学院的实力且符合双方合作院校的最佳利益。主管领导应阐述以下话题，包括（但不限于）：

- 卷宗中尚未涉及的候选人记录的任何内容；
- 候选人科研、教学或服务记录中可能对候选人持续高产能力提出质疑的内容；
- 评审过程中的回避情况；
- 单位投票结果出现分歧；
- 潜在外审专家拒绝的频率和原因；
- 外审函中的利益冲突（如：如果外审专家曾与候选人合作或指导候选人）；
- 外审专家的负面意见或推荐；
- 如果“提前”晋升副教授，晋升的原因；
- 如果晋升教授，推荐时间安排的理由。

将个案推荐到下一级别时，主管领导也有责任解释个案应该推荐到下一级别且符合联合学院最佳利益的原因。

## 2. 职称晋升和长聘教职评定委员会的职责与人员组成

在每一级考虑职称晋升和长聘教职的过程中，教师委员会向联合学院主管领导汇报候选人优势。汇报内容包括委员会的正式投票，显示卷宗中



记录的投票结果，之后被送至下一级评审。

在下一阶段评审中，由联合学院主管领导向联合管理委员会汇报候选人的优势，并提出相应的建议。建议包括委员会的正式投票，显示卷宗中记录的投票结果。

遴选联合学院职称晋升和长聘教职评定委员会成员的具体程序参见联合学院规章。职称晋升和长聘教职评定委员会在职称晋升和长聘教职评定程序中应遵循四项一般性原则：

- 第一，职称晋升和长聘教职评定委员会成员仅限于长聘教职教师和签订长期合同的资深教师。
- 第二，候选人晋升教授时，只需征求教授的意见；而候选人晋升副教授时，则需同时征求教授和副教授的意见。
- 第三，不同级别的职称晋升和长聘教职评审应相互独立。换言之，任何人均不得同时参加两个以上不同级别职称晋升和长聘教职的评审工作（如：评审、评价、推荐、投票）。例如，一名评审人员不能在联合学院级别推荐候选人或者撰写内部推荐信，同时又参加指定外部委员会的投票。强烈鼓励有资格的教师在尽可能低的级别投票，随后不参与更高级别的投票。
- 第四，存在利益冲突或潜在利益冲突者不得参加候选人职称晋升和长聘教职的评审工作（如评审、评价、推荐、投票）。一般而言，曾经在一系列共同项目中与候选人密切合作，即视为存在利益冲突。指导原则是，个人若能从评审结果中受益，应回避参与评审。鉴于联合学院合作程度高的特性，一般而言，评审人员会与候选人存在一定程度的合作或指导关系。这些关系不视为利益冲突，除非支持的程度和水平明确显示个人可能从中受益。

实践中，除上述原则以外的其他情况需经联合管理委员会事先批准。

联合学院对候选人资格的内部评审一旦完成，有资格参加联合学院职称晋升和长聘教职评定的教师委员会委员将有机会投票支持或反对晋升推荐。投票时不得投弃权票。

支持和反对晋升推荐的票数以及回避评估过程的教师数量将在卷宗中报告。主管领导陈述必须包括每项回避的理由。这些原因可包括利益冲突、预期参加另一级别的评估过程，或者由于教师在休假或休学术假，不能审阅卷宗。

### **3. 若出现投票结果分歧或给予否定的评审情况：联合学院院长的职责**

当联合学院级别或外审专家评审时对个案提出重大异议，或投票结果出现分歧，个案被递交上级评审时，联合学院院长则有必要为后续评审人员提供说明，阐述个案的价值，并直截了当地指出其优缺点（参见卷宗第八部分）。为撰写该说明，单位领导可能需要出席（任何级别）委员会召开的针对个案价值的讨论会。

### **4. 保密性**

联合学院允许教师有权核查职称晋升和长聘教职评定内部评审文件；内部和外部推荐信不接受候选人检查，也不对候选人或没有合法参与该职称晋升和长聘教职正式评审过程的人员开放。（请注意区分内部评审材料和推荐信。任何参与是否授予长聘教职决策个人的书面意见，如单位领导或投票推荐委员会成员的书面评议，都属于内部评估材料，因此对外公开。）

候选人向联合学院院长提出书面申请，应向候选人提供一份职称晋升和长聘教职卷宗，下列材料去除。申请最早可在职称晋升和长聘教职评定委员会投票后的第一个工作日提出。单位领导收到申请，应向学术人力资

源部门（AHR）提供所有卷宗材料。需要注意的是，如果申请在评审过程早期提出，特别是如果联合学院内部做出评审不通过的决定，卷宗可能是草稿或不完整的形式（即：可能不包含主管领导的陈述）。学术人力资源部门应在 10 个工作日内审核并提供卷宗。交给候选人的卷宗应该是截止申请之日的完整卷宗（包括纪录投票的综述，但不含投票人身份信息）。应该去除或编辑以下材料：

- 外审专家的身份和资格（第六项，第二部分）；
- 外审函（第六项，第三部分）；
- 内部推荐信（根据以下段落中的指导方针获取）。

在职称晋升和长聘教职评审中，联合学院院长可向联合学院、浙江大学或伊利诺伊大学厄巴纳香槟校区的一名同事征求一份关于候选人教学、科研或服务活动和能力的推荐信。该同事不能是候选人的管理人员（即：系主任、专业负责人或院长以外的同事）。这样的“推荐信”文件归为非公开材料。重要的是，不是从特定人员处获取这样的“推荐信”，并确保被要求提供“推荐信”的推荐人不在候选人通常报告人员之列。单位领导开展的其他评审对候选人公开。对卷宗所含外部或内部评审函或主管领导意见中的直接引述或信息。

#### 4. 教学、指导和学生辅导评审

卷宗中关注教学、指导和学生辅导的内容包括候选人对教学目标和成就的陈述、教学业绩综述和单位对教学成就的评审。

候选人陈述：

候选人必须提供教学理念、方法、优势、目标和其他材料的个人陈述（不超过三页），帮助同事理解其他评审信息的背景。鼓励联合学院通知候选人在评审过程前期阶段准备个人陈述，以便供一些在候选人教学评审中

起特定作用的人员（如：作为同行听课人员）使用。

单位评审：

所有职称晋升和长聘教职推荐必须包括对候选人教学的详尽评审。出色的教学业绩不能简单推测，必须尽一切可能令人信服。建议采用的具体评审做法以及在有些情况下需要采取的具体评审做法，参见附件《晋升材料准备须知》。教授学分制继续教育或专业发展课程的教师应同样采用这些评审做法。

教学评审必须包含学生评价数据汇总。鼓励联合学院通过附加评价方法，增加所需的要素，并为这种附加评价制定清晰的流程。以下是一些被证明有效的评价方法，应谨慎对待：

同行听课。候选人课堂听课或者与学生互动会很有价值，可以对几门课程进行听课，但每门课程应有两名以上教师听课。每门课程应多次听课。理论上讲，联合学院将在整个试用期内都开展同行听课。

学生学习的证据。鼓励提供学生学习的衡量标准。这些标准可包括联合学院成果评估方案中包含的标准，与之明确关联的是候选人的工作、候选人学生获得的奖项或奖励、学生在后续课程作业中获得成功的证明，对学生学业成果，如测试、论文、设计项目、小组活动等的评价。

收集毕业生、校友和其他人员的信息。调查和采访已经毕业的学生、校友或其他人员能够提供与在校学生不同的视角。但是，职称晋升和长聘教职评定委员会一般认为个别人员提供的轶事评论无用，因为没有依据判断这些评论的真伪或代表性。此类信息的收集应基于一种能给出合理观点样本的方法。

一般而言，从其他来源获得轶事评论价值有限，实质上出于同样的原因，从学生评价表中抽取评论未必有用。评定委员会不能判断好评发生的

相对频率或者好评抵消差评的程度。

## 5. 服务类工作评审

要求详述和评审教师的服务类工作。服务类工作包括公共服务活动、专业服务，以及为联合学院和双方合作院校的服务。在联合学院教师指南中将对教师评价公共服务工作的质量、创新、影响和学术成就做出说明，指南相关内容可参见本文件附件。因此卷宗中应包括候选人在公共服务活动中取得卓越的证据、联合学院评审和外审专家的评审函。在这种情况下，评审公共服务的标准应与评审科研和教学的标准相似。

## 6. 科研内部评审

推荐中关注科研的内容包括候选人对科研目标和成就的陈述、联合学院对科研成就的评审——重点介绍两项最重要发表的成果或创意作品，以及联合学院对其未来潜力的评审。

候选人陈述：

候选人必须提供一份科研目标和成就的陈述（不超过三页）。如果推荐晋升副教授，陈述应重点关注自最初任职助理教授至今的科研。（陈述可以包含在其他机构担任助理教授时的工作。）如果推荐副教授晋升教授，陈述应重点关注自上一次晋升之后的科研成就。候选人还应论述先前工作与未来科研计划以及教学和服务职责之间的联系。

这份陈述提供重要背景，因此能有助于外部权威专家为候选人撰写书面意见。陈述能让评审专家根据候选人的设想、目标及进展的自我评估，做出判断。为此，鼓励联合学院通知候选人在评审前期阶段准备好陈述，以便一起邮寄给外部权威专家。

如果教学或公共服务是晋升推荐的主要依据，个人陈述应反映教学和教学领导力或公共服务方面的成就和未来计划及其与科研的关系。

联合学院内部评审：

联合学院内部评审应阐述用于评判候选人科研业绩的标准和准则，并评估候选人成就如何符合这些标准。联合学院对科研成就的评审应该是评审，而不仅仅是描述科研，应重点评审至少两项发表成果或创意作品。尤其关注执行的质量、论题的意义、对研究领域的影响和科研工作的可持续性。建议，联合学院评审应独立于外审专家的评审。参加联合学院科研评审的个人开展评审时，不应依赖外审函。

重要的是，候选人须意识到学生的积极参与和团队协作对于高影响力的研究必不可少。应提供并评审候选人支持学生在出版物和研究项目等科研工作中发挥带头作用的证据。

有些情况下，征求浙江大学或伊利诺伊大学厄巴纳香槟校区中专家或合作者的意见，有利于加强职称晋升和长聘教职评定委员会评审的专业性。在有必要对候选人的贡献进行公正而全面评审的情况下，鼓励采用上述做法。然而，保证晋升过程的保密性也是至关重要的。因此，只有在确实必要的情况下才征求上述意见。此外，被要求提供评审意见的人员不得是候选人的管理人员。重要的是，不是从特定人员处获取这样的“推荐信”，并确保被要求提供“推荐信”的推荐人不在候选人通常报告人员之列。应该将该信息纳入晋升卷宗，作为联合学院科研评审的一部分，而不是另一套评审信函。但是，此类信函不对候选人公开。

## 7. 未来潜力评审

联合学院对候选人未来潜力的内部评审只有基于现实才有价值。评审

应关注候选人自身学术职业生涯的发展策略，应评估候选人未来五年在其学术分支领域和大学科范围内可能取得的地位。评审还应包括对候选人未来教学和服务职能的评估。在准备这部分内容时，联合学院评审人员有必要查阅候选人的科研、教学和服务陈述（若合适）。

## 8. 科研、学术成就、教学、服务、公共服务和创造性活动的外部评审

### a) 外审专家的评审函数量

每位被提名者需要联合学院和双方合作院校以外至少五位学者或行业专家的评审函。这些信函是卷宗的关键组成部分，在决策过程中起重要作用。这些信函必须在以下几个方面符合要求：

- 数量足够。收到的所有信函必须纳入晋升材料。同样，必须包含所有评审人员的名单。
- 来自浙江大学和伊利诺伊大学同等级别院校中适当遴选的专家（注：假如单位已经向同等级别院校以外的个人征求评审，必须提供说明。非隶属于任何大学但却深谙学术领域卓越业绩相关标准和指标的个人的评审函应该是对学术院校评审人员的五封评审函的补充。）
- 拥有合理（最好是资深的）级别职称的个人。
- 无利益冲突、客观公正的评审人员。例如，长聘教职评审函不应来自候选人的论文导师、博士后导师，目前或过去的合作者。
- 收到信函后，及时加盖日期。

### b) 联合学院和候选人参与遴选评审人员

每位候选人都有机会推选外审专家。候选人建议的外审专家名单

必须包括足够多的人选，在一定程度上保证评审人员的隐私。也就是说，人选不能很少，名单也不能结构化，以致候选人能够事实上直接向特定个人询问相关情况。大多数外部评审意见必须来自联合学院提名而非候选人举荐的评审人员。综上所述，单位可以要求候选人提名四至八位人选，从中挑选不多于两或三位征求意见，更多的意见则从联合学院提名的评审人员那里征求。

候选人无权否决外审专家，但可指出自认为存在偏见、不恰当的人选。候选人可以合理提出回避一到两名评审人员。联合学院有责任认真考虑每个这样的请求，但是联合学院不一定会满足请求。倘若被质疑的评审人员意见与个案尤为相关，单位可征求其意见。

### c) 评审人员的遴选标准

出具评审函的外审专家应能对被提名者目前的科研或其他专业工作给予公正、客观的意见，来自通常在薪水等方面被用于比较的同等级别院校。从同等（或更好）院校遴选评审人员有充分理由，其中最主要的是这些人更熟知职称晋升和长聘教职评定的标准，也更了解学术成就的环境。意识到同等级别院校的名单一定程度上因专业分支领域而不同，单位领导应解释这种情况。如果评审人员不是来自同等级别院校，请在其个人简介中解释选择该评审人员的原因。

由于相似的原因，应限制来自行业或商界、政府机构或国家实验室的评审人员人数。如果确需此类评审人员，他或她的评审函不应计入必需的五封外审函；此外，除了来自学界的评审函，还须在评审人员资格陈述中明确他或她对学术机构的了解程度，以及遴选此人的原因。

通常期望评审人员是资深级别职称（教授或同等职称），绝不能



低于候选人建议晋升的职称。

联合学院应避免从同一院校，特别是同一院系或单位邀请多位学者出具评审函。有时，这种情况无法避免，须说明依据。目标是从多所同等级别的院校获得外部评审意见。

#### **d) 评审人员的客观性**

亲密同事/合作者、教过自己的教授和导师所写的评审函有可能在更高级别评审中不被评定委员会采信。不鼓励从这些个人那里索取评审函，根本上是因为存在利益冲突。如果联合学院选取此类评审人员，必须在材料中解释破例选择的原因。在考虑选取候选人的“同事或合作者”作为评审人员时，指导原则是避免选取从候选人的成功晋升中受益的评审人员。一般而言，例如，倘若两人曾经共享一份资助或在一系列共同的项目中有密切合作，那么上述情况确实会发生。但这并不旨在排除那些通过学者圈正常职业联系而了解候选人的同事。

以下情况无需争论：一名候选人只能由极小部分群体评审，可证明群体中的所有人存在如上描述的利益冲突。被本校区职称晋升和长聘教职认可的优秀学术成就，预期将产生重大影响；也就是说，该学术成就必将影响学术界，其影响远大于这种争论所承认的程度。

#### **e) 征求评审函的流程**

通常通过信件或电子通讯方式征求对候选人记录的评审意见。本部分内容描述征求评审意见的信函中应使用的语言。为避免没有回应，联合学院可早在当年春季就请求评审人员提供评审函。

联合学院可选择采用事先致电或电子邮件方式联系潜在评审人员，以确认其是否原意对候选人做出评审。使用这种方式联系时，必

须采用与书面征求评审意见相同的方式，在电话或电子邮件对话中对候选人保持中立。如果评审人员同意，确认函应使用以下概述所要求的语言。有些情况下，被联系方拒绝担任评审人员，评审人员列表中必须包含被联系人员的姓名（第六部分，第二小节），并说明其拒绝请求的理由。

征求函必须放入推荐材料中。（如果同样的信函寄给多人，只需上交一封。）这些信函体现联合学院职称晋升和长聘教职评定的严格标准是至关重要的。

#### **f) 评审意见征求函的必备要素**

客观中立性。这些信函应使用中立语言：“我们正在考虑推荐 X 助理教授晋升”，或者“请提供您的意见，帮助我们决定……”。如有可能，征求外部评审意见的信函应该要求外审专家对候选人的业绩和国内地位做出深入分析，而不仅仅评述整体印象。因此，评审意见征求函应包含类似以下的表述：

请提供您对\_\_\_\_\_教授在所涉领域所做工作的重要性分析。若您能对\_\_\_\_\_教授和其同行进行一些比较，对我们也非常有用。给外审专家的信函一定不能出现诸如“我们已经决定推荐……晋升”或“请帮助我们为……说明理由”或“我们对 X 非常满意；她很优秀……”等措辞。这种措辞可能误导外审专家的反馈，使评审人员误以为这是既成事实。

不要求所有评审意见征求函都如出一辙。例如，对于不熟悉联合学院“Q”职位的外审专家，可能需要解释候选人职位的性质。当候选人的材料以跨学科、教学或公众服务记录为主时，可能还需要解释候选人职位的性质。但是，任何变化形式都必须遵循中立原则。

- 职称级别。给评审人员的信函中应说明候选人拟晋升的职称级别。若拟晋升副教授，信函中应说明正在考虑的是无固定期限长聘教职的晋升。对于“Q”职位人员，如果征求的评审函是关于授予无需晋升的长聘任职，关键在于具体说明拟考虑授予候选人“保持级别的无固定期限长聘任职”。不同“Q”职位情况有所不同，在有些情况下，有必要向写信人提供一些信息背景，例如：“之前主要在企业任职，[候选人]现以教授级别加入本院教师行列，知晓自己将在联合学院工作的第三年参加长聘教职评审。”

- 候选人的学术活动。了解候选人学术活动的性质以及分配给学术活动每个领域的时间比例，有助于外审专家顺利开展评审。在给外审专家的信函中，请附上一份说明，描述候选人学术活动的性质和时间分配比例，这在长聘教职和晋升材料袋的封面上也需要列示。例如：“该候选人各项学术活动的时间大致分配比例为 40%用于科研，40%用于教学，20%用于服务类工作、公众服务和/或外联。”

- 其他权威专家。寄给每位外审专家的信函必须包含以下有关其他权威专家的表述：

“除您本人对候选人的评审意见之外，联合学院联合管理委员会恳请您再提供两或三位权威专家的姓名，便于我们征求评审意见。”

- 保密性。评审意见征求函还必须包含一份声明：在法律允许范围内最大程度地对评审专家意见进行保密。要求作如下表述：

“联合学院的政策是对外审专家提供的所有评审函进行保密。只有联合学院内直接负责相关决策的委员会成员和行政主管有权查看您的评审函。除非法律要求，否则您的评审函不会提供给当事人。”

- 试用期的服务年限。寄给外审专家的信函中必须包含以下表述，说明评审人员不应考虑教师试用期的服务年限。

“联合学院的政策规定，职称晋升和长聘教职的评定标准对所有试用期教师一视同仁，不考虑其服务年限。”

- 与评审意见征求函一同寄出的材料。每位评审人员应收到候选人卷宗，不含评审材料和候选人代表性学术作品或创意作品。单一的文稿或创意作品一般不作为代表性成果。

#### **g) 提供评审人员信息的程序**

晋升材料中必须提供所有外审专家的资质，包括其学术职称或头衔以及目前所属院校。评审人员在其领域内应享有知名度；但一般不能要求评审人员在反馈评审结果时附上个人简历。如果在评审函中没有标明评审依据，请确认评审人员写信的理由（即：评审人员是通过何种方式了解被提名人及其工作），并注明评审人员与候选人之间的任何直接关系（如：博士后导师、合作研究者或合著者）。

为了区分候选人举荐的评审人员和联合学院遴选的评审人员，在评审人员的个人简介中，在姓名之后请注明“（候选人举荐）”或“（联合学院遴选）”。如果外审专家不作回应，请简述原因（如果已知）。

主管领导应妥善处理评审函中提出的负面意见（而不仅仅认为意见不公平而不予考虑），因为这些意见在评审过程中必然会受到关注。

## **9. 师德师风评审**

联合学院高度重视师德师风建设，在教师职称晋升过程中实行师德表现“一票否决”制。联合学院党支部和人力资源岗位有关人员负责对候选人的师德师风进行审查。通过查阅党支部会议中教师思想动态记录，组织相关教师和学生进行群调等途径全面把握候选人的师德表现。

## C. 其他注意事项

### 1. 助理教授的“提前”晋升

助理教授在试用期六年届满之前任何一年都可以被考虑启动职称晋升和长聘教职评审。在提前启动职称晋升和长聘教职评审过程之前，必须获得候选人的书面同意。

虽然有些情况下会批准提前晋升，但这种做法并不常见；这需要有明确的证据表明候选人所取得的教学、科研和服务成果与期满六年晋升的标准相当。主管领导的意见应解释为何提前晋升符合联合学院的最佳利益。候选人申请提前职称晋升和长聘教职不成功的，可在六年期满后再次接受评审，但在第二次长聘教职和职称晋升评审时，需要同等级别院校新的评审人员提供一套全新的评审函。

联合学院应审慎考虑提前晋升的情况，避免引起不切实际的预期。一方面，提前晋升成功在教师忠诚度、工作满意度和继续留任方面对学院大有裨益。另一方面，提前申请长聘教职和职称晋升不成功会引起教师失望和不满。因此，提前申请晋升可能事与愿违。

### 2. 文件修订

职称晋升和长聘教职评审卷宗中的陈述和列表，在任何级别的评审过

后均不得进行实质性修订。任何修改或增加都应放在文件附录中，同时主管领导需简要说明修改的性质和时间。

## 第二条、晋升材料准备须知

### A. 一般说明

- 被提名者需正确填写封面，并将其粘贴在推荐资料袋上。根据大纲中标有字母和序号的标题提供所有要求的资料。如果某一部分没有信息，请注明“无”。当一个部分与特定个案无关时，请注明“不适用”（如：某些领域的专利）。
- 从封面到推荐信，所有材料应按顺序标上页码，主管领导的意见置于最后。（请注意，为了方便浏览，外部评审部分必须另起一页，随后的主管领导意见也必须另起一页。）推荐信除外，材料的主要大纲最多不超过 30 页。请注意，许多职称晋升推荐材料过长，真正实至名归的晋升只需几页便足够，而非常冗长的材料影射出自身弱点，适得其反。使用至少 10 磅的字体。
- 递交至最终级别的每份推荐材料终稿必须有主管领导亲笔签名，要求单面打印，无需装订。
- 如果本文描述的推荐程序与先前的做法有所不同，只有在这种情况下需要向联合学院递交一份“职称晋升和长聘教职评审调查问卷”。如果联合学院的程序与上一次递交推荐时相比没有发生变动，则无需递交调查问卷。
- 递交一份主管领导陈述，说明联合学院在职称晋升和/或长聘教职推荐评审过程中使用的标准和遵循的程序。该陈述应单独递交（与评审材料分开）。只需要递交一份陈述，涵盖联合学院推荐的所有候选人，除非在一个以上特定个案中遵循不同程序。
- 如果候选人从事非典型工作，则需递交一份工作描述，据此评判其业绩。

- 如果推荐在联合学院内部被否决，请递交两份卷宗。这些卷宗应进行明确区分，与晋级到下一轮的推荐材料分开存放。这些材料不应显示主管领导的签名，上级评定委员会无需考虑。

## B. 封面

请填写封面上的所有空白项，并特别注意以下事项：

- 列出候选人担任职位的所有单位名称。
- 查看相关栏目，确认个人当前是否担任无固定期限长聘教职、“Q”职位或预聘教职，后面注明年份。
- 提供所有评审推荐委员会的投票。如果是多个委员会投票或候选人兼任其他部门职位，则需增加一行，以报告每组的投票情况。主管领导陈述应简述有人回避投票的原因（如：利益冲突、参加另一级别的评审等）。
- 所有主管领导均应签名。
- 封面上务必填写在联合学院“开始任职的日期”和“上次晋升的日期”。

## C. 大纲说明

以下几个部分描述《晋升卷宗大纲》。本部分含一份大纲附件。一般而言，所有信息按时间先后顺序填写。

每项活动在卷宗中只罗列一次。联合学院应决定活动填写的位置。

### 1. 个人简历和职业经历

- A. 教育背景从学士学位开始，提供就读学校的名称；学位、专业；学位授予日期。
- B. 获得最后学位后担任的学术职位列表说明每个职位的任职日期、头衔和工作地点——联合学院或者其他单位。
- C. 其他职业工作经历先前担任和现任的职位。
- D. 所获荣誉、表彰以及杰出成就研究基金、获奖情况等，以证明候选人在国内外学术和服务方面的地位满足申请职称的要求。



- E. 自上次职称晋升以来受邀所做的讲座和会议报告情况申请教授职称的候选人需提供完整的（职业生涯）活动列表，或者简便起见，仅提供上次职称晋升之后的活动列表。
- F. 专业协会中的任职情况。
- G. 担任期刊或其他学术出版物编辑的情况。
- H. 自上次职称晋升以来的基金资助情况按顺序列出首席研究员、副首席研究员、资助机构、资助日期和资助金额。对于有多个研究人员的资助，列出候选人的工作量和负责的经费。晋升教授的候选人需提供一份完整的（职业生涯）经费资助列表，或简便起见，只提供上次职称晋升之后的经费资助列表。
- I. 评审小组政府机关、教育机构或者其他组织。

## 2. 发表成果和创意作品

在准备下文给出的大纲信息时，请注意以下标准：

- 在每一类别中，各项按时间先后顺序排列，并用数字给发表成果编号。
- 按发表成果中的原始顺序列出所有作者姓名（即：不得简单地用“与教授甲、乙、丙”表示多人合著。请在卷宗的其他地方（如：在内部科研评估或主管领导陈述中）说明所在领域合著的学科规范。
- 出自候选人学位论文的成果，前加#号注明。
- 经同行严格评审的成果，前加\*号注明。
- 邀约稿和享有特别荣誉和表彰的成果，前加+号注明。
- 作者中含候选人学生的成果，前加&号注明。
- “录用通知”的使用仅限于收到出版商出版的书面承诺的情况。若作品仍在完善阶段，即使收到出版合同或邀请，也不得使用该字样。后一种情况只能注明“已签定出版合同，工作仍在继续中……”或使用类似表述。

- 提供候选人文章、公报、摘要或评论的起始页码。
- 列出候选人职业生涯至今所有发表的成果和创意作品（这同样适用于申请晋升教授的候选人）。对于晋升教授的候选人，请说明最近一次晋升至今发表的成果和创意作品。
- 上级评审无需提供论文复印件。

A. 博士论文题目

B. 著作或合作著作（已出版或印刷中）

C. 主编书目或合编书目（已出版或印刷中）

D. 书中章节（已出版或印刷中）

E. 专题论文（已出版或印刷中）篇幅长于一般文章，但又不足以成书。提供专题论文的起始页码。

F. 期刊论文（已出版或印刷中）提供论文在期刊中的起始页码。

G. 会议论文集

H. 专利

I. 杂志文章、报告、基于网络的材料

J. 其他注明类型。一般包括该领域一位学者的出版记录中被视为重要组成部分的成果。提供所列成果的起始页码。

### 3. 学校教学

#### A. 教学概要

##### 1) 描述性数据

提供上次晋升至今所授本科生和研究生课程的信息，包括校内和校外课程。对于接受评审的每个学期，按照以下样表，提供所授课程名单和选课学生人数。

#### Faculty Teaching History for Promotion & Tenure Packet -- Instructor name

Print this page for the P&T packet.

This is a list of all sections taught by this faculty member from Fall, 1987 to the current date.

When there are multiple instructors for one section, the IUs and enrollments are pro-rated using the instructor's contact hours.

Table Format available for input to Excel.

[Click here to reverse sort](#)

Term	Offer- ing Dept	Course---	Section-	Indiv Instr /Class	IUs	Stu- dents	Class Contact Hours	# of Instr- uctors
SP11	1-361	ENT 599	IND MRB	I	31	3	0	1
SP11	1-383	IB 490	IND MRB	I	3	1	0	1
SP11	1-383	IB 390	IND MRB	I	5	1	0	1
SP11	1-383	IB 109	LEC 2A	C	96.2	37	3	1
SP11	1-383	IB 109	LEC 1	C	130.5	43.5	1.5	2
SP11	1-383	IB 109	LAB 2A	C	0	0	0	2
SP11	1-383	IB 199	DIS MB1	C	35	17	2.2	1
SP11	1-383	IB 109	LAB 2B	C	0	0	0	2
FA10	1-361	ENT 599	IND MRB	I	45	5	0	1
FA10	1-383	IB 390	IND MRB	I	5	1	0	1
FA10	1-383	IB 445	LEC 1	C	33	11	1.5	2
FA10	1-383	IB 444	LEC A	C	83.2	32	3	1
FA10	1-383	IB 444	LEC C	C	21	7	3	1
SU10	1-361	ENT 599	IND MRB	I	14	3	3	1
SP10	1-361	ENT 599	IND MRB	I	64	6	0	1

##### 2) 研究生指导工作

请分别列出所指导的硕士和博士研究生姓名。

- 提供所指导每名研究生的姓名和层次、指导工作时间、目前状况、论文题目（如果已完成）以及学生就业情况（如果存在）（例如：琼斯，提摩西，博士，1985年，《10家财富五百强企业CEO报酬与投资回报率的相互关系分析》，目前就职于安达信会计事务所）。
- 除论文指导以外，单独说明参加考试委员会的命题情况。

##### 3) 本科生指导工作

- 请列出所有指导学生的姓名，包括在科研、获奖活动、设计活动、团队项目或公共服务活动中指导过的学生。

- 请提供每位学生的姓名、活动指导时间和活动性质（如布朗，凯沙，2012 年秋，指导四年级本科生优秀论文）。

#### 4) 教学项目方面的其他贡献

教师经常在教学上做出其他类型的重要贡献（如：开发其他教师使用的课程材料、培训指导助教、广泛的独立研究或与学生的非正式互动）。教学改进项目或活动，比如负责一项重要课程改革，或者开发新课程，也属于这一范畴。请描述候选人在这方面做出的显著贡献。

### B. 教学评价

#### 1) 学生课程评价问卷

申请副教授晋升教授须提供上次职称晋升至今的汇总分数。

一般而言，从评价表中选取学生评论未必有用，原因大致相当于从其他来源获得的轶事评论，价值非常有限。职称晋升和长聘教职评定委员会无法评判好评的相对频率，也无法判断差评抵消好评的程度。

样 表 如 下 :

1987 TO PRESENT: RATING RANGE 1-5

SEMESTER	COURSE NO.	NO. OF FORMS	ELECT. MIXED REQD.	MEAN ITEM 1	MEAN ITEM 2	NORM GROUP ITEM 1	NORM GROUP ITEM 2
SPNG1987	297	11	M	4.77	4.55	HIGH	HI AVG
SPNG1987	424	11	E	4.80	4.70	HI AVG	HI AVG
FALL1988	246	30	M	4.46	4.28	AVG	AVG
FALL1988	246	26	E	4.58	4.41	HI AVG	AVG
SPNG1988	245	29	E	4.82	4.57	HIGH	HI AVG
SPNG1988	321	28	M	4.68	4.36	HI AVG	AVG
SPNG1989	321	24	M	4.78	4.56	HIGH	HI AVG
FALL1990	297	9	M	4.88	4.77	HIGH	HIGH
SPNG1990	209	90	R	4.00	3.76	AVG	AVG
FALL1991	321	25	M	4.73	4.43	HI AVG	HI AVG
SPNG1991	355	21	M	4.52	4.42	HI AVG	HI AVG
FALL1992	209	116	R	4.27	4.00	AVG	AVG
FALL1992	321	31	M	4.48	4.17	HI AVG	AVG
SPNG1992	424	13	E	4.75	4.58	HI AVG	HI AVG
FALL1993	321	27	M	4.64	4.40	HI AVG	HI AVG

撰写报告时，请注意以下几点：

- 不接受原始数据。
- 提供接受评审的每个学期和每门课程的数据（自上次职称晋升以来）。
- 如有可能，提供联合学院和专业规范标准。

## 2) 候选人的教学活动报告和自评

候选人必须提供一份个人陈述，内容涵盖教学理念、方法、优势、问题、目标以及有助于同事理解其他评审信息背景的其他材料。个人陈述不得超过三页。

## 3) 联合学院对教学、指导和学生辅导的评审

- 联合学院评审必须包括审核课程文件，如教学大纲、参考书目、教材、考试题目、评分标准和程序等教学材料。评审还审核创新或重要教学贡献。请提供评审人员的名单。
- 每门课程退课学生人数和退课原因（若能得知）有时具有参考价值。例如，确定退课有助于指出整个学期中学生人数异常大幅减少（可能会与教授同样课程的其他教师进行对比）。该信息可作为理解学生课程结束后评分的标识，以及与该教师探讨的话题，分析选课人数出现大幅下降的原因。但是，分析过程需要十分谨慎，因为学生退课出于多个原因，其中有些原因与教师或课程本身并无太大关系。
- 鼓励联合学院报告通过其他有效方式评审教学业绩的结果，如同行听课。如果候选人的教学贡献获得校外业界的高度认可，联合学院可邀请外审专家来函，这些评审人员熟悉候选人的教学贡献和其他学术工作。对于评价纳入评审的每位同行评审人员，请提供（一至两句话的）简要陈述，说明参与教学评价的评审人员的遴选原因。

## 4. 服务（公共服务、专业/学科和联合学院相关服务）

所有教师都应在卷宗的第四部分中包含三类服务：公共服务、专业/学科和联合学院/校区相关的服务。

### A. 服务概要

#### 1) 公共服务

定义：公共服务是以服务于公众福祉为宗旨，教师将自身的专业知识用于解决社会重要议题或经济发展。通常，这类活动是与联合学院内外人员合作完成，可丰富科研和教学，在联合学院内部产生新的研究方向。公共服务属于履行服务使命。

总结：显示开展公共服务和外联活动，帮助机构、学校、企业、政府机关或其他团体和个人，使他们从联合学院内的知识、信息和服务中受益。被认定为公共服务的活动应该：

- a) 贡献于公共福利或共同福祉。
- b) 运用教师的学术、专业或创意专业知识。
- c) 直接解决或回应社会问题、议题、利益或关切，或者导致重要经济发展工作。

## 2) 学科或专业社团或协会的服务

列出并描述第一部分（个人履历和职业经历）中未包含的服务活动。

## 3) 联合学院/校区服务

说明联合学院和和校区各委员会、双方合作院校各委员会的服务，以及行政管理方面的服务工作。

## B. 服务评审

请提供评审人员的姓名。

- 公共服务——提供质量与影响的证据；描述通过成果发表和他人采纳传播公共服务工作；如适当，说明公共服务活动如何与科研和/或教学相结合。
- 学科和专业社团或协会的服务——提供除日常委员会服务以外影响社团/协会的主要贡献的证据；包括奖励和荣誉。
- 联合学院/校区服务——提供为联合学院、国际校区或双方合作院校所做贡献影响的证据。

## 5. 科研

#### A. 候选人对科研目标和成果的陈述

- 候选人必须提供一份科研目标和成就的陈述（不超过三页）。如果推荐晋升副教授，陈述应重点关注最初任职助理教授至今的科研（陈述可以包含在其他机构担任助理教授时的工作）。如果推荐副教授晋升教授，陈述应重点关注上次晋升之后的科研成就。
- 陈述过去的科研与未来科研计划和教学/服务职责的关系。
- 如果教学或公共服务是推荐晋升的主要依据，陈述必须反映教学或公共服务方面的成就和未来计划及其与科研活动的关系。

#### B. 单位对科研成果的评估

- 请提供评审人员姓名。
- 科研应重点评审（而不仅仅是描述）至少两项发表的成果或创意作品。
- 评审应阐述用于评判候选人科研业绩的标准与准则，并评估候选人的成就如何符合这些标准。
- 评审应针对执行的质量、论题的意义、对研究领域的影响、合作的意义和对学生产生的影响等方面。
- 建议，联合学院内部评审独立于外审专家的评审。参加联合学院科研评审的个人在开展评审时，不应依赖外审函。
- 如若相关，简述合著的学科规范——即，字母顺序、第一作者放在首位、第一作者放在最后、学生作者等。

#### C. 单位对未来潜力的评审

- 请提供评审人员姓名。
- 评审候选人对超越最近成就，进一步开展科研工作的策略。
- 评审候选人在教学和服务方面取得出色业绩的潜力。
- 现实地评审候选人未来五年在其所在领域可能取得的地位。

#### 6. 外部评审

## A. 给外审专家的信函样本

包含一封（或多封不同版本的）信函，用于征求外部评审。写信时，请注意以下几点：

- 确保信函使用中立的语言。
- 说明候选人申请的职称级别以及晋升是否包括授予无固定期限长聘教职。
- 明确要求评审人员描述自己了解候选人及其工作的依据。
- 包含以下规定语言，请求外审专家提供能对候选人工作做出权威性评论的其他专家的姓名。

*“除您本人对候选人的评审意见之外，联合学院联合管理委员会恳请您再提供两或三位权威专家的姓名，便于我们征求评审意见。”*

- 使用以下规定语言，表明将对评审专家的意见予以保密：

*“联合学院的政策是对外审专家提供的所有评审函进行保密。只有联合学院内直接负责相关决策的委员会成员和行政主管有权查看您的评审函。除非法律要求，否则您的评审函不会提供给当事人。”*

- 使用以下规定语言，表明评审人员不应考虑教师在试用期的服务年限。

*“联合学院的政策规定，职称晋升和长聘教职的评定标准对所有试用期教师一视同仁，不考虑其服务年限。”*

## B. 外审专家的资格

- 在一个页面上列出征求评审函的联合学院及其双方合作院校以外的所有学者或专家的姓名、地址和所属单位。
- 大多数外部评审意见必须来自联合学院提名而非候选人举荐的评审人员。综合这些规定，联合学院要求候选人提供四至八位人选，从中挑选不多于两或三位征求意见，更多的意见则其他评审人员那里征求。
- 为了区分候选人举荐的评审人员和联合学院遴选的评审人员，请在评审人员的姓名之后注明“(候选人举荐)”或“(联合学院遴选)”。
- 简述每位外审专家的资格（如：职称级别、职位和证明）。



- 外审专家应选自联合学院出于不同目的合理确认的院校。倘若评审人员并非来自同等级别院校，请在描述评审人员时解释选择该评审人员的原因。
- 如果评审函中没有明确说明评审专家如何了解候选人及其工作，须另附一份陈述。
- 如果所邀请评审人员未作回应，请解释原因。

### C. 外审函

- 应该对推荐资料袋内每位外审专家的评审函进行数字编号。
- 必须包括所有收到的对单位外部评审请求的回信。
- 收到信函后，及时加盖日期。

## 7. 联合学院院长的意见

在“意见”一栏，联合学院院长应简述为何候选人晋升，特别是如果晋升包括无固定期限长聘教职，将加强联合学院的实力且符合联合学院和双方合作院校的最佳利益。

“意见”一栏还让主管领导有机会讨论在前几部分中尚未涵盖的候选人记录的任何方面，处理在评审过程中可能提出的关切，包括（但不限于）：

- 卷宗中未涉及的候选人记录的任何方面；
- 候选人科研、教学或服务记录中可能对候选人持续高产能力提出质疑的方面；
- 评过程中的回避情况；
- 单位投票结果出现分歧；
- 潜在外审专家拒绝的频率和原因；
- 外审函中的利益冲突（如：如果外审专家与候选人合作或指导候选人）；
- 外审专家的负面意见或推荐；
- 如果“提前”晋升副教授，晋升的原因；
- 如果晋升教授，推荐时间安排的理由。

将个案推荐到下一级别时，联合学院院长也有责任解释个案应该推荐到下一级别的原因且符合联合学院的最佳利益。

联合学院院长应在其意见中提供递交先前被否决晋升推荐的新证据。

由于“主管领导意见”部分处理和澄清晋升卷宗中以及推荐信中的信息，重要的是将该部分置于卷宗的末尾。请确保主管领导意见是晋升资料袋中的最后一项。

## 第三条、附件

### ATTACHMENTS

---

1. Checklist for Transmittal of Recommendation
2. Recommendation for Promotion and Tenure (Cover Sheet and Outline)
3. Sample Letter to External Evaluator

### ZJU/UIUC INSTITUTE RECOMMENDATION FOR PROMOTION OR TENURE

#### CHECK LIST FOR TRANSMITTAL OF DOSSIER:

- Recorded votes at each level of review (i.e., Institute and any committee assigned by JMC to review) on cover sheet
- Specified author(s) of departmental evaluations of research, teaching and service
- Described norms/standards for scholarship in the candidate's area
- Described funding availability in the candidate's area
- Provided 1-paragraph bio sketch for each external reviewer
- Reported names of external scholars contacted who were unable to provide letter
- Addressed any weaknesses/inconsistencies in the case in dean(s)' statement
- Articulated why this promotion is in the best interest of the Institute
- Name(s) of dean(s) listed at the top of the comments page (last page of dossier)
- All pages numbered
- All pages one-sided and no staples

**ZJU/UIUC INSTITUTE**  
**RECOMMENDATION FOR PROMOTION OR TENURE**

Date \_\_\_\_\_

*Please check the appropriate box:*

Currently holds indefinite tenure

Senior untenured appointment

Currently on tenure track

in year \_\_\_\_\_

Name \_\_\_\_\_

Current Academic Rank \_\_\_\_\_

Recommended Rank \_\_\_\_\_

Highest Degree \_\_\_\_\_ Date Awarded \_\_\_\_\_

Institution \_\_\_\_\_ Field \_\_\_\_\_

Date of Last Promotion at 联合学院 \_\_\_\_\_

Date of Initial Appointment (Assistant Professor or above at 联合学院) \_\_\_\_\_

Academic activities, percentage of time (average for past three years) \*

- A. Instructional activities \_\_\_\_\_ %
- B. Research activities \_\_\_\_\_ %
- C. Public Engagement, Professional/Disciplinary, and 联合学院 Service activities \_\_\_\_\_ %

*\*Note: These should be either determined or confirmed by the Dean(s).*

Votes of Faculty Committees

Institute: For \_\_\_\_\_ Against \_\_\_\_\_ Recusal \_\_\_\_\_

JMC review: For \_\_\_\_\_ Against \_\_\_\_\_ Recusal \_\_\_\_\_

*\*Note: Recusal should be used when an eligible voter has a conflict of interest; is voting on the case at another level; or is on leave or sabbatical. Please provide reason for each recusal in the dean(s)' statement.*

Approvals

(For members who have joint appointments, recommendations must be approved by all units.)

Institute \_\_\_\_\_ (print name) \_\_\_\_\_ (signature)

JMC review \_\_\_\_\_ (print name) \_\_\_\_\_ (signature)

JMC Approvals

Co-Chair \_\_\_\_\_

Co-Chair \_\_\_\_\_

---

## OUTLINE OF PROMOTION DOSSIER

---

### 1. PERSONAL HISTORY AND PROFESSIONAL EXPERIENCE

**NOTE:** *In each section, list items in chronological order from past to present.*

- A. Educational Background*Beginning with the baccalaureate degree, provide the name of the institution; degree, field of study; date of degree.*
- B. List of Academic Positions since Final Degree*For each position held, list inclusive dates, title, and location for each -- 联合学院 and elsewhere.*
- C. Other Professional Employment*Previous and current.*
- D. Honors, Recognitions, and Outstanding Achievements*Fellowships, prizes, etc., that indicate national and international stature in scholarship and engagement appropriate to the rank sought.*
- E. Invited Lectures and Invited Conference Presentations since Last Promotion*For candidates for promotion to Professor, a full (career) list of events may be provided or, in the interest of brevity, a list of only those events since the last promotion may be provided.*
- F. Offices Held in Professional Societies
- G. Editorships of Journals or Other Learned Publications
- H. Grants Received since Last Promotion at 联合学院*List principal investigator first, co-principal investigators, granting agency, dates of grant, and dollar amount of grant. For grant with multiple investigators, list amount of effort and award for the candidate. For candidates for promotion to Professor, a full (career) list of grants may be provided or, in the interest of brevity, a list of only those grants received since the last promotion may be provided.*
- I. Review Panels*For governmental agencies, educational institutions, or other organizations.*

## 2. PUBLICATIONS AND CREATIVE WORKS

- # Denotes any publication derived from the candidate's thesis.
- \* Denotes publication that has undergone stringent editorial review by peers.
- + Denotes publication that was invited and carries special prestige and recognition.
- & Denotes publication in which the author list includes students of the candidate.  
Underline the names of principal supervisors of each publication (see p. 20).  
(Additional symbols may be used to denote other noteworthy features. Please define.)

A. Doctoral thesis title

B. Books Authored or Co-Authored (in print or accepted)

C. Books Edited or Co-Edited (in print or accepted)

D. Chapters in Books (in print or accepted)

E. Monographs (in print or accepted)*Items longer than an article, but shorter than a book. Provide inclusive page numbers for monographs.*

F. Articles in Journals (in print or accepted)*Provide inclusive page numbers for publications in journals.*

G. Creative Works (Exhibitions, Commissions, Competitions, Performances, Designs, Art or Architecture Executed)

H. Patents

I. Bulletins, Reports, or Conference Proceedings (in print or accepted)*Include only if these items are normally considered an important part of the publication record of a scholar or artist in this field. Provide inclusive page numbers for bulletins, reports or conference proceedings.*

J. Abstracts (in print or accepted)*Include only if these items are normally considered an important part of the publication record of a scholar or artist in this field. Provide inclusive page numbers for abstracts.*

K. Book Reviews (in print or accepted)*Include only if these items are normally considered an important part of the publication record of a scholar or artist in this field. Provide inclusive page numbers for book reviews.*

L. Refereed Conference Papers and Presentations

M. Other*Specify type.*

### 3. RESIDENT INSTRUCTION

#### A. Summary of Instruction

- 1) Descriptive Data *Provide information for undergraduate and graduate courses, both on and off campus, in summary form, since last promotion. See instructions for format.*
- 2) Supervision of Graduate Student Research *For each graduate student supervised, provide the student's name and level, dates work was supervised, current status, thesis title if completed and the student's placement. See example in instructions.*
- 3) Supervision of Undergraduate Students *For each undergraduate student supervised, provide the student's name and level, dates work was supervised, current status, thesis title if completed.*
- 4) Other Contributions to Instructional Programs

#### B. Evaluation of Instruction

- 1) Student Course Evaluation Questionnaires
- 2) Candidate's Teaching Activities Report and Self-Review *(Three pages or less.)*
- 3) Departmental Evaluation of Teaching, Advising, and Student Mentoring *Please provide the name of the person(s) who developed the evaluation.*  
(Author of evaluation: \_\_\_\_\_)

### 4. SERVICE (PUBLIC, PROFESSIONAL/DISCIPLINARY, AND UNIVERSITY)

#### A. Summary of Service

- 1) Public Engagement
- 2) Service to Disciplinary and Professional Societies or Associations
- 3) Institute/Campus Service

#### B. Evaluation of Service *Please provide the name of the person(s) who developed the evaluation.* (Author of evaluation: \_\_\_\_\_)

- Public Engagement
- Service to Disciplinary and Professional Societies or Associations

- Institute/Campus Service

**5. RESEARCH**

- A. Candidate's Statement of Research Goals and Accomplishments(*three pages or less.*)
- B. Departmental Evaluation of Research Accomplishments(*with emphasis on at least two publications or creative works*) *Please provide the name of the person who developed the evaluation.*

(Author of evaluation: \_\_\_\_\_)

- C. Departmental Evaluation of Future Potential*Please provide the name of the person who developed the evaluation.*

(Author of evaluation: \_\_\_\_\_)

**6. EXTERNAL EVALUATIONS**

**NOTE: Please start this section on a new page.**

- A. Sample Letter(s) to External Evaluators*Include a copy of the letter (or letters, if different versions) used to solicit the outside evaluations.*
- B. Qualifications of the External Evaluators*Include a listing of the names, addresses, and affiliations of all scholars or professional specialists outside the University of Illinois from whom you have solicited letters of evaluation.*

- C. External Letters

**7. SPECIAL COMMENTS BY THE DEAN(S)**

**NOTE: Please start this section on a new page.**

Name(s) (please type): \_\_\_\_\_

---

**Sample Letter to External Evaluator**

[promotion from

assistanttoassociate][date] Dear



[evaluator's name],

We are considering [faculty member's name] for possible promotion to the rank of Associate Professor with indefinite tenure in the Zhejiang University/University of Illinois at Urbana-Champaign Institute (联合学院). Letters of evaluation from at least five scholars or professional specialists outside the university are required for each nominee. Therefore, it would be most helpful to have your independent evaluation of:

- the candidate's current research activities and the significance of accomplishments to date;
- the candidate's promise of becoming a leading scholar;
- the candidate's contribution to teaching and public service activities;
- the candidate's standing in relation to others at a comparable or higher career level whom you regard as potential leaders in this field;
- factors that you think may be of importance to us in evaluating the candidate's capabilities, accomplishments, and potential reputation.

Our institution permits one or more extensions (i.e., tenure clock "rollbacks") during the pre-tenure probationary period. Our policy states that the criteria for promotion and tenure at 联合学院 are the same for all faculty regardless of length of service during the probationary period.

The Joint Management Committee of our Institute requests that you provide, in addition to your own comments about this case, the names of two or three other authorities that might be consulted about the candidate's accomplishments.

The policy of 联合学院 is to hold in confidence all letters of evaluation from persons outside the Institute. Only the committees and administrative officers directly responsible for the decision of concern here will have access to your letter. It will not be provided to the person on whom you comment unless we are required specifically and legally to do so.

Samples of [faculty member's name] publications and Biodata form are attached.

Because your evaluation will provide essential input in our review and because the entire review process is a lengthy one, I would appreciate receiving your comments at your earliest convenience and by [date]. If you will be unable to complete your evaluation by this date, please let me know immediately.

Please email your letter to [name] at [email] and follow up with a hard copy to the

following address; [name and mailing address]

Thank you for your contribution to this important process.

Sincerely,

[dean]

---

抄送：人力资源部

---

ZJUI 办公室

2019 年 1 月 14 日印发

---