

doi:10.11835/j.issn.1005-2909.2017.05.003

欢迎按以下格式引用:袁春艳,苗梅梅.“双一流”战略视域下中国高校师资队伍建设路径探析[J].高等建筑教育,2017,26(5):10-15.

编者按:日前,备受期待的“双一流”建设高校及建设学科名单正式公布,引发舆论和学界高度关注。点赞也好,吐槽也罢,热议之中,学界基本达成了“只是起点,重在建设”的共识。入围“双一流”,不是身份、地位和标签,而是目标、质量和文化。在此背景下,各高校无论是否名列其中,均应抓住“双一流”的本质和关键,瞄准一流,立足根本,夯实基础,有的放矢,从制度设计、行动方案和供给能力等方面系统谋划,积极探索适应“双一流”发展的建设方略。“双一流”的核心是“中国特色”和“世界一流”,根本是“立德树人”,只有回归育人初心,方显一流本色。大学之“学”,应观其学生、学术和学风,评判大学是否一流,当重点考量其人才培养质量、师资水平和教学改革成效。立足当下,放眼国际,当前我国高校人才成长环境和教学评价机制,与“双一流”要求尚有差距,还需从制度供给、人才供给和文化供给上认真谋划,内涵提升。本期推荐的三篇论文围绕双一流建设的基础性要素和人才培养逻辑展开论述,以双一流战略为背景和契机探讨高校师资队伍,教育教学改革、教学管理服务保障,从不同的视角,阐释了双一流建设供给侧改革的深刻意义和实施路径,具有一定借鉴意义。

栏目主持人:张东,重庆市教育评估院副书记、副院长,博士,硕士生导师,美国亚利桑那大学教育学院访问学者。主持主研国家社科基金、全国教育科学规划,教育部人文社科项目等国家及省部级项目15项,在《教育研究》《高等工程教育研究》等刊物发表论文40余篇,部分论文被《新华文摘》《人大复印资料》转载。获教育部全国教育科研优秀成果奖、重庆市社科优秀成果奖、发展研究奖、教学成果奖等省部级奖励9项。受聘“重庆市首批教育政策研究专家”,入选“重庆市第二批社科专家库成员”。

“双一流”战略视域下中国高校师资队伍建设路径探析

袁春艳,苗梅梅

(重庆邮电大学 马克思主义学院,重庆 400065)

摘要:随着中国社会经济的发展,对人才的需求也提出了更高要求。为满足社会与国家的需求,国务院提出加快高等教育发展的“双一流”大学建设战略。“双一流”战略意旨建设世界一流大学与一流学科,而世界一流大学与一流学科的建设离不开一流的师资队伍。笔者以“双一流”战略为场域,阐释“双一流”战略与加强

收稿日期:2017-09-04

基金项目:重庆市社会科学规划项目“世界一流大学的评估标准及其实践路径研究”(2016PY16);重庆市教委人文社会科学研究项目“行业特色型高校建设双一流的路径创新研究”(17SKG047);重庆市教委教改项目“双一流背景下高校教学质量一体化评估模式的研究与实践”(172049);重庆市教育科学“十二五”规划课题(2014-GX-091)

作者简介:袁春艳(1983-),女,重庆邮电大学马克思主义学院副教授,博士,硕士生导师,主要从事教育政策法规、高等教育管理研究,(E-mail)453594199@qq.com。

高校师资队伍建设的关系,并对国内外一流大学的教育质量、教师质量与科研成果三个方面进行比较,分析“双一流”战略视域下中国高校师资队伍建设的现存困境及其影响因素,继而从优化高校内部治理结构、加快高校人事制度改革、健全和完善高校激励机制,以及加强高校师德建设等方面提出中国高校师资队伍建设的合适路径。

关键词:“双一流”;师资队伍建设;高校

中图分类号:G640

文献标志码:A

文章编号:1005-2909(2017)05-0010-06

2015年11月5日,国务院发布《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》(以下简称《总体方案》),提出加快建成一批世界一流大学和一流学科,简称“双一流”^[1]。《总体方案》将建设一流师资队伍作为“双一流”建设的首要任务,注重人才的培养与引进,加快人才强校战略的实施。可见,一流师资队伍对推进“双一流”战略建设的重要性。世界一流大学与一流学科建设关键在于教师,正如原清华大学校长梅贻琦认为“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也”^[2]。因此,高校一流师资队伍在当前尤为迫切,通过借鉴国外知名高校在师资队伍建设方面的成功经验,以期为中国高校师资队伍提供新的路径选择。

一、基本内涵与内在逻辑:“双一流”建设与师资队伍建设的联动机制

“双一流”大学建设的提出,是形势所向,是中国由高等教育大国向高等教育强国转变的必然产物。何为“双一流”?其与师资队伍有何关系?

(一)“双一流”的基本内涵

目前,对于世界一流大学概念的界定尚无明确定义,现有的研究结果大致可分为两大类:“一类是来自不同大学内部的个性化意见,代表着大学的自我选择和评判;另一类来自不同的学术机构和媒体,它们试图以相对客观的评估方案和指标体系进行大学排名,从而展现一流大学的主要特征。”^[3]而对一流学科的定义国内外学者对此都有界定,但侧重点各不相同。如米歇尔·福柯认为学科是一种规训制度。沃勒斯坦认为学科主要包括学术范畴、组织结构与文化三方面的内容。国内学者大多将学科理解为知识体系或学术组织等几个方面。学者周光礼、武建鑫针对学界对“学科”概念的阐述,综合各学者对学科的定义,认为“所谓学科就是指人们在认识客体的过程中形成的一套系统有序的知识体系。”^[4]当知识体系在继承、创新及发展之后,就表现为学术制度、教学科目或一种活动形态;因此,无论是世界一

流大学还是一流学科,均有一定的参考系数,其标准的制定也不尽相同,各有优劣。

(二)“双一流”建设的内在逻辑联系

“双一流”建设将成为中国高等教育改革的重要议题,也是中国高等教育领域的一次新突破,力争加入世界一流大学的行列,形成具有中国特色的一流学科,以一流学科推动世界一流大学建设。目前的研究成果显示,一流学科与世界一流大学呈正相关,大学以学科为基础,办好学科就等于办好大学。如香港大学第14任校长徐立之曾对一流学科与世界一流大学二者间的关系进行描述,“每当有国际学术会议的时候,如果我们相关学科的老师会被邀请去做专题演讲,全国各地甚至世界各国的学生都希望来上这门课,那个学科就可以说是世界一流的学科;有10个到12个这样的学科,我们就达到世界一流大学的标准了。”^[5]由此可知,世界一流大学应以一流学科建设为重点,凭借一流学科跻身世界一流大学之列。

(三)“双一流”建设与师资队伍建设的联动机制

根据《总体方案》,将加强一流师资队伍建设作为“双一流”战略建设的首要任务,可见一流师资队伍在推进“双一流”战略建设中的突出地位。从大学排名的视角,目前全球范围内公认的大学排名主要有四类,分别是国际高等教育机构(Quacquarelli Symonds简称“QS”)、US NEWS全球大学排名、英国刊物《泰晤士高等教育》(Times Higher Education简称“THE”)以及上海交通大学世界大学学术排名(ARWU)。QS世界大学排名指标体系中学术声誉占比为40%,THE世界大学排名指标体系中科学研究能力占比为30%。除此之外,国际与国内教师、师生比等均为世界大学排名的硬性指标,而且这些指标皆与教师主体有关。由此可见,师资队伍对一流大学建设的重要性。加之,世界一流大学是由一个或若干个一流学科发展而成,一流学科离不开一流的师资队伍建设,因此,一流师资队伍是“双一流”建设的主体,将为“双一流”战略的实施提供保障。

二、“双一流”视域下国内外师资队伍建设的比较分析

纵观高等教育发展史,国外大学在“双一流”建设方面已取得一定成果,而国内“双一流”建设刚刚起步,师资队伍建设成为其发展的瓶颈,借鉴国外一流大学在师资队伍建设方面的成功经验,进一步分析中国大学在师资队伍建设方面的不足。为此,依据2016年上海交大世界大学学术排名(ARWU),选取七国八校作为样本,分别为美国哈佛大学、英国剑桥大学、瑞士苏黎世联邦理工学院、日本东京大学、加拿大多伦多大学、丹麦哥本哈根大学以及中国的

表1 国内外一流大学教育质量比较

学校指标	哈佛大学	剑桥大学	苏黎世联邦理工学院	东京大学	多伦多大学	哥本哈根大学	清华大学	北京大学
Alumni	100.0	78.3	29.5	36.3	19.9	21.8	10.3	11.5
排名	1	2	4	3	6	5	8	7

数据来源^[6]:2016年上海交通大学世界大学学术排名网页,其中,Alumni是指获诺贝尔奖和菲尔兹奖的校友数,占比为10%。

由表1可知,清华大学、北京大学同其他6所大学相比,教育质量排名靠后,Alumni指标得分差距较大。美国哈佛大学与英国剑桥大学Alumni指标平均得分约89分,清华大学与北京大学Alumni指标平均得分约11分,前者大约是后者的8倍。由此可见,中国国内一流大学获诺贝尔奖和菲尔兹奖的校友数偏少,教育质量的提升成为亟待解决的问题

表2 国内外一流大学师资水平比较

学校指标	哈佛大学	剑桥大学	苏黎世联邦理工学院	东京大学	多伦多大学	哥本哈根大学	清华大学	北京大学
Award	100.0	96.6	35.5	35.5	35.5	35.5	0.0	0.0
HiCi	100.0	100.0	35.5	30.8	32.4	32.4	27.1	27.1

数据来源^[6]:同表1,Award是指获诺贝尔奖和菲尔兹奖的在职教师数(占20%);HiCi是指各学科领域被引用次数最高的科学家数(占20%)。

由表2可知,Award指标得分最低的是中国两所大学,HiCi指标最高分的哈佛大学与剑桥大学平均得分为100分,清华大学与北京大学平均得分为27.1分,而师资水平指标体系在整个指标体系中的权重为40%。可见,国内一流大学师资水平有待进一步提高。

表3 国内外一流大学科研成果的比较

学校指标	哈佛大学	剑桥大学	苏黎世联邦理工学院	东京大学	多伦多大学	哥本哈根大学	清华大学	北京大学
N&S	100.0	56.7	50.2	47.5	38.2	36.2	32.5	24.5
PUB	100.0	67.8	55.6	70.0	80.1	65.2	68.3	66.7

数据来源^[6]:同表1,N&S是指在《自然》(Nature)或《科学》(Science)杂志上发表的论文数(占20%);PUB是指被科学引文索引(SCIE)和社会科学引文索引(SSCI)收录的论文数(占20%)。

清华大学与北京大学,除清华大学、北京大学外,其他6所大学皆为世界排名前三十、本国排名第一的高校,按照上海交通大学世界大学学术排名指标体系进行比较分析,总结国内大学跻身世界一流行列的现实困境。

(一)国内外一流大学教育质量比较分析

据2016年ARWU排名显示,教育质量指标权重占比10%,获诺贝尔奖和菲尔兹奖的校友数是其衡量的标准。教育质量是教师教学成果的反映,体现在对学生的培养等方面。而国内教学质量同国外相比,存在一定差距,具体如表1所示。

之一。

(二)国内外一流大学师资水平比较分析

世界一流大学建设离不开对师资水平的评估,师资水平的高低直接关系高校未来是否有资格进入世界一流大学。对师资水平的比较主要以2016年上海交大世界大学学术排名指标为准,基于对Award与HiCi两项内容进行考核,具体如表2所示。

(三)国内外一流大学科研成果比较分析

高等院校的科研成果在一定程度上代表了高校学术水平的高低,而成果转化又体现为对社会经济发展贡献的大小。依据2016年上海交大世界大学学术排名指标体系,对占总指标体系40%的N&S与PUB两项内容进行分析,如表3所示。

由表3可知,哈佛大学在N&S与PUB两项指标得分均为满分。国内一流大学清华大学在PUB指标方面高于剑桥大学、苏黎世联邦理工学院与哥本哈根大学,据此可以判断国内一流大学在科学研究成果方面已取得一定成就,但相比世界一流大学的科研成果还有差距。

基于大学排名的视角,以2016年上海交通大学世界大学学术排名指标体系为依据,选取世界一流和各国国内一流大学为样本,对教育质量、师资水平与科研成果三个指标进行比较发现,中国国内一流大学在教育质量、师资水平及科研成果方面同世界排名前30的高校相比,差距相对较大,虽在PUB指标得分方面略高于某些高校,但总体处于劣势地位。而教育质量与科研成果同师资水平的高低呈正相关,因此,在“双一流”战略视域下加强一流师资队伍建设的迫在眉睫。

三、“双一流”战略视域下高校师资队伍建设的 影响因素

国内大学之所以在师资队伍建设方面落后于世界一流大学,有其必然性。这与各国的国情、体制机制、高校的内部治理及教师自身的道德素养等息息相关,是内因外因共同作用的结果。

(一)高校内部治理结构的非协调性

纵观国外高校的发展历程,高校作为独立法人,有其办学自主权。中国高校是党委领导下的校长负责制,因此,高校的发展更倾向于由书记领导下的自上而下的组织管理机构,行政权通常高于学术权。高校内部各部门之间配合度不够,相互推诿的现象时有发生,宽松的治学环境有待进一步营造。

(二)高校人事制度的常态化

高校在人事制度的制定与实施方面,并没有随着社会经济的发展发生改变,始终保持常态化。在人才招聘方面,包括人才的引进、培训、考核、管理以及人才流动等都有可改进之处。目前,高校教师的薪酬通常包括基本工资与绩效考核两个部分,对于绩效考核,大都采用量化指标,包括日常考勤、任务完成量等具体指标,但有些工作的完成并非可以量化,绩效标准的制定是否合理,这对高校留住高层次人才至关重要,而一味保持常态化的用人体制,对高校整体师资队伍建设有一定影响。

(三)高校保障机制有待进一步完善

强有力的保障机制是留住高层次人才的前提,包括科研经费的支出与教育教学设备的采购。目前,高校的科研经费分配不均,有学者经费充足,可以大展拳脚。有的学者由于经费有限无法深入开展科研工作,这不仅打击其自信心,而且影响下一步的课题申请。科研经费除了高校补贴外,还与教育部门以及社会组织包括企业的资助有关。对于从事教学工作的一线教师,除了自身渊博的知识外,高校为其提供的各种教学设备包括实验室、多媒体教室、图书资料的持续更新等,皆为教师更为出色地完成教学工作提供了保障。

(四)自我定位不准

高校个别教师自我认识不够明确,定位不准,把教师职业看作铁饭碗,易进难出,但却忘记教师最初的职责。中国高等教育法对教师的权利与义务做了明确说明,教师在享有法律规定的权利的同时也要履行义务。个别教师认为教书育人是其分内之事,与学校发展甚至国家的长远发展并无多大关系,情节恶劣者不仅违反教师基本职业道德规范,还触犯法律,比如抄袭和剽窃他人学术成果等。此外,个别教师存在教学态度不够端正、教学方法死板,科研与教学活动分离的情况,这对中国“双一流”战略的实施以及培养具有拔尖创新人才的目标相去甚远。

四、“双一流”战略视域下中国高校师资队伍建设的 路径选择

“双一流”战略的实施,要求我们要放眼全球,建设一流的师资队伍,进而推动一流学科与世界一流大学的进程。通过与国外一流大学比较可以看出,中国建设一流大学的关键在于提升教师队伍质量,优化高校内部治理结构、改革高校人事制度、完善高校激励机制、加强高校师德建设,通过打造一批高素质、高水平的一流师资队伍,为中国高等教育的长远发展做好铺垫。

(一)优化高校内部治理结构

为实现高校自治,各高校结合国内实际及学校自身发展需求制定了大学章程,从而保障高校享有办学自主权。高校内部治理结构的优化是推动高校发展的内动力,因此,加强高校内部治理不容忽视。首先,减少高校内部行政权对学术权的干涉。高校

各职能部门要明确其职责,转变服务理念,做好高校政策的有效实施,统领高校发展大局,放宽对学术权的管辖,使学术委员会发挥其内在作用,加强自我管理。其次,营造浓厚的学术氛围。高校发展要依赖科学研究,创设科研氛围,组建科研团队,实现科研创新成果的转化。对于从事一线教学的教师,要鼓励积极参与科研活动,以教学促科研,用科研反哺教学,贯彻科教融合理念,将领域内所研究的国际前沿理论知识作为优质资源融入教育教学全过程,将学科带头人引领一线教师从事科研工作,形成以下带上的组织形式,促使学校学术成果、学术发展迈向新台阶。

(二) 加快高校人事制度改革

高校的发展离不开源源不断地“新鲜血液”,这就需要人事部门发挥其职能作用,为学校发展招揽各种高层次人才。学校人力资源部需要制定完备的人才招聘计划,包括前期所需招聘的人数、各学科对高层次人才的基本要求、人员的选聘范围、笔试面试安排,以及后期培训考核等。目前,国内人事制度改革可借鉴国外一流大学的经验,采取多渠道的方式,放眼全球,实现国内外教师的互动交流。如麻省理工学院校长查尔斯·威斯特在任期间曾主张面向全球招聘教师,促使教学资源全球共享。此外,坚持“培养与引进”相结合原则,在引进外籍教师的同时加大对高校内部优秀青年教师的培养力度,由学科带头人组织优秀青年教师参与学科制定,打造各领域学科特色,形成学科梯队。与此同时,选派中青年教师出国访学,拓展国际视野,并鼓励教师参与国际学术研讨,了解国际前沿最新研究动态。此外,高校要留住国内外高层次人才,还需提高教师待遇,让其全身心投入工作,无后顾之忧。

(三) 健全和完善高校激励机制

美国哈佛大学教授麦克里兰曾在20世纪50年代创立“成就激励理论”。他认为“成就”是人最大的追求,管理者若将强烈追求成就的人放于适当的有一定挑战性的岗位便能激发其成功的动力。可见,追求成就对人有激励作用。而高校的发展关键在教师,对教师的激励采用物质奖励与精神奖励相结合的方式,特别是在科研方面,除了必要的科研经费外,高校可根据学校财务的实际运行现状,对科研

成果和论文给予一定的奖励,根据自然科学类与人文社科类分层对待,制定奖励标准,对论文的奖励要兼顾质与量并重原则,同时颁发荣誉证书。而对位于教学岗位的一线教师也应有奖励,教师教学质量是衡量教学成果的关键,对其结果的评选实行多元主体参与,包括教学督导的反馈、学生的评价以及教师主体现场教学成果的汇报等,确保评选过程、评选结果公平公正。有效的激励措施能激发教师的科研与教学热情,完备的教学设施更利于教师各方面工作的开展。

(四) 加强高校师德建设

道德作为伦理学研究的对象之一,其本质体现为一种规范约束性。2001年发布的《公民道德建设实施纲要》中明确指出,从业人员应遵循职业道德这一行为准则,其内容包括爱岗敬业、诚实守信、服务社会等,鼓励广大从业人员成为遵守职业道德的良好公民。教师作为高校发展的源动力,师德建设尤为重要,教师要先修己而后育人。古人云:修身、齐家、治国、平天下。修身放于首位,强调道德修养对一个人成长与发展的重要性。高校要培养拔尖创新型人才,教师的道德素养对学生的影响可谓潜移默化。而世界一流大学建设需要具有高水平、高修养的大师,对学生起到榜样示范作用。鉴于此,高校师德建设应从以下两方面入手:其一教师自身要提高服务大局的意识,明确自身职责,自觉遵守公民职业道德的基本内容;其二高校要注重校园文化建设,弘扬中华民族优秀传统文化,大力倡导社会主义核心价值观,以“内需为主,外引为辅”,打造一批世界一流大学与一流学科所需的德才兼备的高层次师资队伍。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国国务院(2015)64号. 统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案[EB/OL]. http://www.moe.edu.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1778/201511/t20151105_217823.html.
- [2] 约翰·S·布鲁贝克. 高等教育哲学[M]. 王承绪,郑继伟,张维平,译. 杭州:浙江教育出版社,1987.
- [3] 常文磊,仇鸿伟. 世界一流大学及一流学科建设:核心论域与路径突破[J]. 教育探索,2016(12):47-50.
- [4] 周光礼,武建鑫. 什么是世界一流学科[J]. 中国高教研

究,2016(1):65-73.

[6]2016年上海交通大学世界大学学术排名网页[EB/OL].

[5]徐立之.香港大学校长:大学为理想不为排名榜[N].新华每日电讯,2012-8-21.

<http://www.shanghairanking.com/ARWU2016.html>.

The construction path of teaching staff in universities of China under “double first-class” strategic vision

YUAN Chunyan, MIAO Meimei

(*School of Marxism, Chongqing University of*

Posts and Telecommunications, Chongqing 400065, P. R. China)

Abstract: With the development of China's social economy, the demand for talent has put forward higher requirements. In order to meet the needs of the society and the country, the State Council proposed the “double first-class” university construction strategy to accelerate the development of higher education. “Double first-class” strategy intends to build world-class universities and first-class disciplines, and these constructions are inseparable from first-class teaching staff. Taking the “double first-class” strategy as the field, this article analyzed the relationship between the “double first-class” strategy and the strengthening of the construction of teaching staff in colleges and universities, and it also compared three aspects such as the educational quality, the teacher's quality and the scientific research achievements of the first-class universities both at home and abroad. It analyzed the existing dilemma and the influencing factors of the construction of faculty in colleges and universities in the horizon of “double first-class” strategy, and then put forward a proper path for the construction of teaching staff in China from the aspects of optimizing the internal governance structure, accelerating the reform of personnel system, improving and perfecting the incentive mechanism, strengthening the construction of teachers' morality in colleges and universities, and so on.

Keywords: “double first-class”; teaching staff construction; universities

(编辑 梁远华)