

如何化解教师学术创业承诺冲突

——基于美国研究型大学的经验

姚琳¹, 黎婷¹, 邓燕红²

(1. 西南大学 教育学部, 重庆 400715; 2. 四川大学 附属实验小学南区学校, 四川 成都 610065)

摘要:美国研究型大学将教师学术创业视为延长知识生产链条、推动成果转化、履行社会服务职能的重要途径。然而,教师在学术创业过程中扮演着学者和企业家双重角色,受到学术文化与创业文化的交织影响,且难以明晰大学传统职能与学术创业之间的职责边界,从而引发承诺冲突。承诺冲突具体表现在教学、研究以及社会服务三个方面。面对教师学术创业中的承诺冲突,美国研究型大学从制度建设、文化氛围、角色认同、职责边界和分配机制入手,建立事先批准与事后披露制度,营造学术文化与创业文化共生环境,遵循学术工作与创业工作多重规范,建立利益共享分配机制,实现从冲突到互惠共赢的转化,以更好地平衡教师在学术创业、教学科研与社会服务之间的职责承诺,从而推动教师向学术型企业家过渡。

关键词:教师;学术创业;承诺冲突;学术型企业家;美国

中图分类号:G645;G649.712 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2025)01-0056-11

作者简介:姚琳,教育学博士,西南大学教育学部副教授;黎婷,西南大学教育学部硕士研究生;邓燕红,教育学硕士,四川大学附属实验小学南区学校教师。

一、问题提出

不同历史时期塑造了不同范式的大学,同时也赋予了大学新的使命。二战期间,美国联邦政府通过项目资助的方式与研究型大学开展合作研究,使大学从社会的边缘逐渐走向社会的中心,这一转变赋予了美国研究型大学一项全新的使命:将研究市场化以促进经济增长^[1]。20世纪70年代,美国经济陷入“滞胀”,导致政府大力削减对大学经费的开支,自下而上地推动了美国研究型大学教师积极参与学术创业,通过与校外机构合作、担任顾问、创立企业等方式扩大外部收入。此后,教师学术创业成为美国研究型大学服务国家发展的重要途径,旨在将学术成果转化为社会效益,引领大学由传统的“象牙塔”走向社会的“服务站”。

凭借硅谷、“128公路”等著名的创业生态系统,美国研究型大学在教师学术创业方面的效益遥遥领先,通过增加就业岗位和提高科技

成果转化效率,对地区经济发展产生较大的辐射效应,进而推动美国经济的整体发展。据有关统计数据,1980年到1999年,美国大学衍生公司产生的直接经济效益达335亿美元,创造工作岗位28万个^[2]。美国信息技术和创新基金会(Information Technology and Innovation Foundation, ITIF)发布的报告《2020年国家新经济指数》(The 2020 State New Economy Index)显示,马萨诸塞州、加利福尼亚州、犹他州、马里兰州、华盛顿州等5个州成为“新经济指数”排名最高的州,其中马萨诸塞州凭借麻省理工学院、哈佛大学等世界顶尖高校的支持以及软件、硬件、生物技术等高科技企业的集群效应,获得了显著的经济成果^[3]。这进一步证实了美国研究型大学教师学术创业对美国经济的积极影响。

然而,在学术创业的过程中,教师角色逐渐从纯粹的学者转变为学术型企业家^[4],由此也引发了关于投身学术创业的教师是否仍能

胜任其本职工作的争议。涉及教师大量参与的学术创业活动引起了美国学术界对承诺冲突的关注。最早意识到这一问题的是美国大学教授协会(American Association of University Professors, AAUP)和美国教育理事会(American Council on Education, ACE),其于1965年联合发表了《关于预防大学在政府资助研究中的利益冲突》(On Preventing Conflicts of Interest in Government-Sponsored Research at Universities)的声明,呼吁大学制定相关准则和程序来管理教师涉及潜在冲突问题的行为^[5]。尽管该声明并未明确定义承诺冲突,但从中可以窥见的是,承诺冲突逐渐受到美国学术界的重视,为之后美国研究型大学制定承诺冲突政策奠定了基础。1990年,美国医学院协会(The Association of American Medical Colleges, AAMC)明确定义了什么是承诺冲突,即教师履行学术义务(通常包括全职教学、研究和/或病人护理)与从事“外部”活动之间精力分配所产生的矛盾。当这些外部或与专业无关的活动(如外部教学或商业活动)干扰到教师对学生、同事的核心责任以及对学术机构主要使命的履行时,就会出现承诺冲突。同年,学术健康中心协会(The Association of Academic Health Centers, AAHC)也指出,全职教师有责任将主要精力和忠诚贡献给大学^[6]。上述组织对于“承诺冲突”的定义和所提出的指导方针促使哈佛大学、斯坦福大学、密歇根大学等高校相继制定了承诺冲突政策,其中许多大学在界定承诺冲突时都考虑了时间和精力的分配问题。基于此,本研究将教师学术创业中的承诺冲突定义为教师投入学术创业的时间或精力干扰了其履行教学、研究或社会服务等主要义务及承诺。承诺冲突的存在不仅影响了个体教师的职业发展和道德选择,也对整个学术界的规范和价值观提出了挑战。美国研究型大学教师学术创业发展至今,在处理承诺冲突方面积累了丰富的经验,对我国高校教师积极参与学术创业活动并有效避免学术创业中的承诺冲突具有借鉴意义。

二、美国研究型大学教师学术创业承诺冲突的诱因

承诺冲突是由多重职责对时间、精力和资源的占有所引发的冲突,其症结在于教师参与学术创业活动后,所投入的时间和精力影响了其对校内教学、科研和社会服务的职责承担,导致大学内部和外部实体之间忠诚度分裂的风险。教师在参与学术创业过程中,其角色由传统的教育者和研究者更新为学术创业者和雇佣者^[7]。新旧角色更替、多重文化差异、职责边界模糊等造成了教师学术创业中的承诺冲突。

(一)角色多重:教师兼具学者和企业家双重身份

教师投身学术创业后,需要同时扮演学者和企业家双重角色,前者以探索真理为使命,后者以追求利润为导向^[8]。学者和企业家这两种身份之间存在明显的差异。从价值取向和行为逻辑上看,学者角色遵从学术规则,致力于将科学知识的公共价值发挥到最大,而企业家角色则注重市场规则,私人价值在其追求科学知识的过程中占据主导地位。20世纪70年代后,教师学术创业逐渐受到美国研究型大学的重视,学校鼓励教师研究转向市场,通过知识转移、技术转移等手段,将学术成果转化为生产力。这一转向实质是将学术成果的公共性质转变为私有性质,也意味着教师不仅需要完成传统学者的任务,通过教学与科研赢得同行认可、获得学术地位与声誉,同时还需承担企业家的责任,将研究成果转化为营利性产品,追求商业效益。双重身份使得教师在学术创业的过程中面临诸多承诺对冲的选择困境,同时也致使教师因履行多重职责,对其所必须承担的科研、教学、社会服务等责任产生不利影响。例如,对于研究成果的发布,出于知识产权保护需要,企业通常要求教师遵守保密协议,限制研究成果的早期披露,但这与教师职业所要求的开放研究和出版的价值相冲突,也与诸多美国研究型大学所制定的专利与版权协议政策相违背。因此,教师在学术创业中的双重角色,既是高校与市场融合的产物,也是

学术和商业领域差异的体现。两种角色之间的冲突不可避免地会引发教师学术创业中的承诺冲突。

(二)文化差异:教师深受学术文化与创业文化交织影响

投身学术创业的教师同时置身于学术和商业网络之中,面临科学价值与市场价值的两难选择^[9],也会受到学术文化和创业文化的双重影响。学术文化和创业文化在价值取向上存在显著差异(具体见表1所示)^[10]。学术文化注重学术自由、追求真理、科学至上^[11],而创业文化则以知识商业化、市场化为使命,强调产品利润最大化。1980年,美国政府颁布《拜杜法案》,允许大学以技术转移的方式获取商业利益,从而拉开了研究型大学教师学术创业的序幕。在此之前,美国的研究型大学以传承知识和推动科学发展为主要办学使命,倡导学

术自由,鼓励教师专注于学术研究以促进知识进步。随着研究型大学职能的嬗变,教师参与学术创业活动的现象日益增多,这使得教师不可避免地一定程度上受到创业文化的影响和冲击。一方面,长期受学术文化熏陶的教师侧重于教学与研究质量,以大学的声誉为荣,将时间和精力重点分配在教学、研究、学习评估、会议演讲等方面^[10];另一方面,受创业文化的商业化利益驱动,教师不得不将时间更多地投入到创办公司和参与咨询活动上,甚至引导研究生从事具有商业价值而非学术价值的研究。这种商业化导向与传统学术价值追求形成对立,使教师在参与学术创业活动时重新分配原本用于教学、科研和其他社会服务工作上的时间、精力,成为教师学术创业过程中承诺冲突的孵化器与加速器。

表1 研究型大学学术文化与创业文化对比

差异来源	学术文化	创业文化
使命/重心	教书育人、科学研究	商业化
终极价值	<ul style="list-style-type: none"> • 教学与研究质量 • 大学荣誉 • 大学排名 	<ul style="list-style-type: none"> • 收益性 • 抗风险能力 • 技术转让 • 创新
时间分配	<ul style="list-style-type: none"> • 校历-教学,学习评估(例如作业、测试和考试、评分、学生评估),毕业 • 教师奖学金(例如出版物、会议演讲、赠款申请) • 教师奖励(例如任期、晋升、休假) • 生产力管理(例如教学、研究和服务评估) 	<ul style="list-style-type: none"> • 获得种子资金 • 资源采购 • 概念和原型 • 开发与测试 • 生产时间表
		<ul style="list-style-type: none"> • 产品营销 • 管理人员和财务 • 内部网络 • 外部网络

(三)边界模糊:教师难以区分学术创业与教学科研间的职责边界

自学术创业活动产生以来,诸多学者对学术创业一词进行了多次定义,而“这些定义的主要区别或者说争议,在于学术创业的边界问题,亦即学术创业活动的种类与范围”^[12]。尽管学术创业的内涵经历了不断的演变,范围也逐渐扩展,但学术创业与教学科研之间的职责边界依然存在模糊之处。例如,布兰迪斯大学将教师参加学术会议及受邀进行校外学术演讲视作其研究工作的基本要求,但学校并未对这类学术演讲的报酬进行具体规定,存在一定的模糊性。这使得教师难以明确区分学术演讲是纯粹为学术研究服务还是具有商业性质。

如果教师收取一定报酬,学术演讲则可能被视为学术创业活动的一部分,因为收取报酬本身一定程度上构成了一种商业交易,是知识转移的方式之一;反之,如果不收取报酬,则不被视为学术创业活动,而是学术研究的一种延伸。因此,这种边界的模糊性使得教师在进行校外学术演讲时,面临承诺冲突产生的可能。另外,这种边界的模糊性也表现在咨询活动上。布兰迪斯大学要求教师承担相关咨询工作,而咨询活动本身在某种程度上也被视为学术创业的一部分,进而可能造成社会服务工作与学术创业工作的部分重叠。教师既承担教学职责又投身科研工作,两者原本就存在一定的交叉点,学术创业的“加入”使得这些交叉点变得

更为复杂。因此,学术创业工作与教学科研、社会服务工作间边界的模糊性和不确定性不仅令教师感到困惑,影响其职业发展和学术生产力,也使得教师在履行各项职责时难以清晰地划分各自的责任领域,一定程度上助长了承诺冲突的发生。

三、美国研究型大学教师学术创业承诺冲突的具体表征

美国研究型大学对教师学术创业过程中

表 2 美国部分研究型大学对教师学术创业承诺冲突的定义及判断标准

	定义	判断标准
斯坦福大学	通常涉及时间和精力分配问题。当教师的学术创业活动干扰其职业义务和对学校的承诺时,就会出现承诺冲突	(1)实际存在;(2)研究;(3)对外部专业活动和外部就业的限制;(4)学校人力和物力资源的使用;(5)外部组织的头衔和任命;(6)知识产权;(7)使用斯坦福大学名称/隶属关系;(8)作者身份
加州理工学院	指外部活动(无论是有偿还是无偿)干扰教师对大学的主要义务和承诺	(1)咨询;(2)董事会服务;(3)学术或研究任命;(4)科学顾问/研究员;(5)外国人才计划;(6)每个学期在学校以外的所有实体活动中平均用时超过 13 天(不包括参加学术会议或审阅期刊文章所用的时间)
加州大学洛杉矶分校	学校将推动和传播知识视为教师的主要责任。当教师从事的外部专业活动干扰了其对该大学的专业义务时,就会发生承诺冲突	(1)在大学以外的其他教育机构、组织、政府机关、基金会或其他实体从事教学、研究或管理工作;(2)在学校以外从事额外的职业活动;(3)担任公司的创始人或联合创始人;(4)担任学校以外的行政或管理职位;(5)作为个人提供外部咨询服务或从事专业实践;(6)在学校以外的董事会任职;(7)为行业提供服务或组织研讨会;(8)额外的大学补偿教学
伊利诺伊大学芝加哥分校	当个人所从事的外部活动干扰了其必须履行的大学职责时,就存在承诺冲突	(1)对外部活动的承诺;(2)外部教学;(3)外部研究;(4)大学资源的使用;(5)伊利诺伊大学学生和教职员工的参与

资料来源:根据以上大学官网中有关承诺冲突政策整理。

(一)教学承诺冲突:学术创业与教学育人的矛盾

尽管参与学术创业的教师能够为进一步开展教学研究带来必要的资源,为学生提供更为广泛、实际的学习机会,但过度的学术创业活动仍然会威胁到教师对学校的教学承诺,影响其对于教学育人职责的履行,进而造成学术生产力与教学有效性之间的矛盾。这一矛盾首先指向教师对时间和精力等资源的分配。有学者指出,教师对学术创业活动的过多关注会使其研究精力和时间从科学研究转向商业化活动,从而降低科学出版物的产量或质量^[14]。于美国研究型大学的教师而言,投身学术创业意味着增加了新的工作任务。换言

承诺冲突的界定不仅指向教师对时间、精力等有限资源的占有与分配,同时还涉及教师对个人所属实体机构的责任与忠诚度(具体见表 2 所示)。换言之,承诺冲突可能是实际的冲突,也可能只是潜在的冲突或冲突的表象^[13]。当投身学术创业的教师对外部的承诺致使其减少或放弃对大学的承诺,削弱其必须承担的教学、科研与社会责任时,就会造成学术创业与教学育人、科学研究和社会服务之间的矛盾。

之,基于个人时间与精力的有限性,无论是在校外兼课还是推动学术成果转化、创办科技型企业,相较于传统职责而言,它们都是教师新增的工作内容,在既定的时间内势必挤占教师原有的教学工作时间,进而干扰其对于教学育人职责的履行^[12]。此外,学术创业与创收息息相关,倘若教师将经济利益置于学术创业的首要位置,一定程度上也会使其在学术创业方面投入更多的时间与资源。正如德里克·博克(Derek Bok)等学者所言,教学科研人员对学术团体的义务在减少,而对经济要素的忠诚(即忠于资助人和外部雇主)则越来越多^[15]。随着美国研究型大学学术创业的蓬勃发展,教师的地位和薪资差异不再仅仅取决于其学术水平,

学术创业也将逐渐被纳入教师的晋升与终身教职标准。由此,学术型企业家与传统型教师之间的薪酬差异会呈现出相当悬殊的局面^[10],导致校内不同教师群体的认知与价值观出现分歧甚至对立,不仅使学术创业的推动面临阻力,同时也影响校园内部的凝聚力和合作氛围,进而对学校整体教学的和谐发展产生负面影响。

此外,教学承诺冲突还表现为学术创业活动可能与教学育人理念背道而驰。教学育人理念强调学生的学科基础、思辨能力和综合素养。这一理念要求教师在教学过程中注重传授学科知识,并引导学生培养独立思考能力和创新能力。然而,投身学术创业活动的教师可能会更多地将研究重心转向实用性和以市场为导向,而对传统学术研究和教学的关注则相对减少。在这一过程中,教师可能也会更加关注课程内容与企业需求之间的联系,从而将课程内容逐渐窄化为与企业相关的知识。这种取向不仅导致学术创业者忽视学科基础和学术传承,而且在教学中也影响了学生对深层次知识的获取,使得与企业相关领域无关的想法和兴趣逐渐被边缘化,甚至在学生的学习体验中消失^[16]。

(二)研究承诺冲突:学术创业与科学研究的矛盾

传承知识和发展科学历来是美国研究型大学的两大职能,教师在承担教学育人职责的同时,还需投入大量时间和资源进行科学研究。参与学术创业的教师所面临的研究承诺冲突主要表现为偏向应用研究,忽视基础研究。受创业文化的影响,教师在选择研究课题时往往会偏向迎合企业期望,注重让研究成果直接为企业服务,以适应快速变化的商业环境,但由此却导致同样具备实践价值和应用前景的基础研究被逐渐忽视^[17]。相较于应用研究,基础研究需要投入更长的时间和更高的成本才能使研究成果转化为市场产品,而在追求实效、崇尚应用的创业文化中,企业更注重学术成果的直接应用和研发资源的利用效率,以避免在长周期的基础研究中可能出现的不确定性和风险。随着学术研究逐渐被产品化、市

场化,大学教师与企业的联系愈加紧密,研究型大学也将更多地持有赞助研究公司的股权。这意味着教师研究的客观性和实践性将遭受到一定程度的影响,研究承诺冲突也在这一过程中变得更加突出。

另外,教师所面临的研究承诺冲突还涉及社会知识主张与专有知识主张的对立^[16]。大学作为公共科学的代表应当致力于将研究成果向所有社会群体公开^[17]。美国的研究型大学一直在鼓励教师参与学术创业,以此整体推进大学使命的达成和提升大学声誉。然而,学术创业所带来的专有知识主张可能使得这些先进的文化和知识在转移过程中成为少数公司的专利,并由此引发一个根本性的问题:教师的研究成果是为社会大众服务还是为少数公司谋取利益。在教师参与学术创业的过程中,特别是通过专利转让、商业协议等形式将研究成果私有化时,往往会面临知识共享与知识私有化之间的冲突,这也促使美国研究型大学在制定研究承诺冲突相关政策时不得不考虑这一因素。例如:波士顿大学规定,参与学术创业活动的教师在与外部机构签订咨询协议时,必须明确声明其主要职责对象为波士顿大学,并遵守学校制定的知识产权政策^[18];斯坦福大学则要求,教师不得将在履行大学职责过程中产生的构思或知识产权,全部或部分承诺转让给任何第三方,包括其从事的外部专业活动或专业服务^[19]。这表明,研究型大学在专利申请和商业化过程中,可能会面临与大型公司签订独占性许可协议的情况,导致教师的研究成果被迫专有化。尽管这种做法可能会为学校带来一定的经济利益,但也限制了知识共享,减少了社会受益。同时,这种专有化的知识主张也与大学教师作为知识传播者的角色相悖,使得他们更像是为少数公司服务的研究人员,而非为社会整体服务的知识工作者。

(三)社会承诺冲突:学术创业与社会服务的矛盾

大学被视为地方经济发展的重要推动者,并且肩负着直接的社会责任和社会服务功能。社会服务一直是美国研究型大学的重要标志之一。正如威斯康星大学校长查尔斯·范海

斯(Charles R. VanHise)所言,“州的边界就是校园的边界”^[20],大学与地方社区之间有着密切的联系和互动关系。美国研究型大学教师的社会服务范围广泛,包括参与校内外各种委员会、从事各种咨询活动等。然而,一些社会服务工作也同样涉及学术创业范畴,因此教师在投入时间、精力和资源上可能面临承诺冲突。以咨询为例,作为一种延伸和应用教师学术专长的形式,被视为重要的社会服务^[21],同时也被认为是学术创业的一部分。犹他大学规定,教师可以向大学以外的个人、公司或机构提供有偿咨询,涉及为个别患者或客户提供服务的咨询也可以在教职人员或行政官员的办公室或实验室进行,但在时间和资源上必须受到限制,如:全职教师每月最多可以有4天时间用于咨询工作(不包括周末或节假日);使用学校设施和设备产生额外费用时,教师需自行承担并获得上级主管的授权^[22]。这些限制规定表明,在进行此类活动时,可能会涉及影响教师时间和大学资源使用的承诺冲突。

另外,美国研究型大学教师在学术创业方面的发展还涉及商业化利益、创业导向与传统学术使命及社会服务之间的平衡问题,这是一种持续存在的矛盾关系。这种矛盾根源于学术创业与社会服务之间价值观和目标的冲突。美国卡内基教学促进基金会前主席欧内斯特·博耶(Ernest Boyer)将大学教师所从事的专业活动的学术性划分为探究、教学、整合和应用4个方面,认为社会服务活动需要具有专门化学科知识和经过严格的学术训练,因此将社会服务视为一种参与型学术,纳入应用的学术的范畴^[23]。自此,美国大学普遍认识到社会服务并非简单的“志愿服务”,而是应更加关注其学术性质,指向知识的发现、应用、传播和保存等过程。学术创业同时兼具学术性和创业性双重特征,相较于社会服务所强调的学术性,它更注重活动本身所带来的经济效益。换言之,学术创业更加关注社会服务的可量化收益,社会服务则既强调学术与社区的共生共荣,又具有推动社会民主和进步的理想。加州大学洛杉矶分校的承诺冲突政策规定,教师未经学校知识产权和行业赞助研究办公室审查,

不得签署与其他机构的知识产权协议^[24]。教师在进行学术创业时,通常会试图推动其研究成果商业化,以获取个人利益。学校作为创业活动的监管者,需要确保教师的创新成果符合学术伦理规范,并且最大化造福社会。这种个人利益与社会利益之间的权衡问题,反映了教师在学术创业过程中所面临的道德考量,意味着教师必须在追求个人利益和履行社会责任之间取得平衡,以确保其商业化活动不会损害学术声誉和社会利益。

四、美国研究型大学教师学术创业承诺冲突的化解策略

学术创业进入美国研究型大学所带来的承诺冲突并非不可调和,因为学术创业不仅在理论上“没有疏离或者削弱学术生产力”^[25],而且在很大程度上与大学的传统职能之间也并不是此消彼长的对立关系^[26]。为化解这一冲突,美国研究型大学纷纷制定承诺冲突政策。从这些政策可以看出,“预防+管理”已成为美国研究型大学化解教师学术创业承诺冲突的理念与共识,强调从制度建设、文化氛围、角色认同、职责边界与分配机制等方面对潜在或已发生的承诺冲突进行预防和管理,引导教师建立学术创业与教学、科研和社会服务共荣互促的统一关系。

(一)完善制度设计:建立事先批准与事后披露制度

美国研究型大学教师在学术创业领域一直走在世界前列,这离不开其不断完善的制度设计。其中最具有代表性的便是披露制度,这一制度设计也是“预防+管理”理念的重要体现。在学术创业活动中,“披露”是指告知学校或外界个人与外部实体存在的承诺冲突和利益冲突,这意味着教师在开始任何学术创业活动之前必须获得所有相关批准。美国研究型大学对学术型企业家的承诺披露(commitment disclosure)要求主要包括年度披露和职位披露两种。

年度披露要求所有从事学术创业的教师必须每年提交一份书面报告,向相关负责人披露任何潜在或实际的承诺冲突和利益冲突。

例如:布兰迪斯大学规定,提交新研究项目资助申请时,教师必须证明其已经提交完整和准确的年度披露报告,并且新研究项目不存在任何导致实际或明显的承诺冲突和利益冲突的可能性^[27];布朗大学将年度披露作为雇佣条件,规定教师应向其主管或指定的高级管理人员披露潜在的、实际的或已感知到的冲突^[28]。美国研究型大学要求教师所有的学术创业活动必须透明、公开,这实际上是为教师从事学术创业提供支持,从机制层面破除障碍,助力学术创业活动的顺利开展。通过披露报告,学校可以了解教师对承诺冲突政策的理解和遵守情况,进而确保冲突存在期间能够得到相应的监管。

除年度披露外,教师还需进行职位披露,即当教师从第二个职位中所获得的收益达到一定标准,则需要对其进行披露。如布朗大学明确规定,当教师第二个职位的收入超过5 000美元时,则必须披露该职位。虽然在布朗大学教师被允许在学校之外担任第二个职位,但为了确保在任何情况下教师在任职期间都能以学校利益最大化为出发点,要求教师必须对第二个职位进行披露,以证实第二个职位不会影响教师现有职位的工作安排和职责履行^[28]。此外,针对教师已经感知到可能发生承诺冲突的情况,美国研究型大学要求教师制订冲突管理计划,包括对引起承诺冲突的活动的描述、对活动与相关实体机构责任关系的分析以及为降低承诺风险而采取的必要举措。例如斯坦福大学规定,如果教师在第二实体机构担任职务时,必须制订冲突管理计划,该计划由相关院长或其代表签署,并监督计划的执行情况。总之,美国研究型大学对教师年度披露、职位披露或是制订冲突管理计划的要求,充分体现了其“预防+管理”的理念,旨在确保任何潜在或是已然发生的承诺冲突能被加以记录并得到充分管理,促使教师意识到在参与学术创业活动时,有责任遵守学校原本的职责承诺。

(二)促进文化融合:营造学术文化与创业文化共生环境

学术文化是贯穿大学人才培养、科学研究、社会服务的主线,同时这条主线也应当以

创业文化为载体,营造更加开放、包容的交流环境^[29]。研究型大学经历了由教学与科研“两个中心”到教学、科研与学术创业“三个中心”的转变过程,这一过程也是文化冲突走向文化融合的过程^[30]。因此,在研究型大学内,学术文化与创业文化并非无法实现共生,相反,两者可以相互促进、实现共存。美国研究型大学通过营造学术文化与创业文化的共生环境,实现了预防与管理的双重目标,促进了教师学术创业与教学、科研和社会服务的良性互动。美国研究型大学促进学术文化与创业文化融合主要有两种路径。

其一,研究型大学通过将学术创业纳入学校使命,增进教师对学术创业活动的认同,构建同向的价值目标与规范。例如,卡内基梅隆大学不仅将培养学生和开展研究作为其主要使命,还强调知识的创造与传播,并致力于将知识成果转化为社会福利^[31],致力于通过将创业文化吸纳到研究型大学原有的学术文化之中,促成技术商业化与学校使命和教师职责的一致性。

其二,美国研究型大学通过发挥同行影响、榜样示范和奖项激励等作用,营造学术文化与创业文化共生氛围。投身学术创业的教授成为青年教师可以学习和借鉴的典范,从而激励更多教师参与学术创业。以斯坦福大学为例,该校在选任校长、院长等职务时,倾向于选择具有学术创业经验的教授。据研究统计,该校约有四分之一的在职教授曾有过至少一次的创业经历^[32]。这些积极参与学术创业的教授具有一定的示范效应,为其他教师树立了榜样,使更多教师愿意和积极投身学术创业活动。此外,为了激励教师参与学术创业活动,美国研究型大学还普遍设立了多项学术创业奖项,这些奖项旨在促进教师融入创业文化,为大学内部学术文化与创业文化的融合树立典范。例如:加州理工学院设立了教师选择创新发展奖等,旨在通过给予荣誉和资助的方式奖励在学术创业方面有所建树的教师^[33];哥伦比亚大学也设立多类项目和基金为教师学术创业提供资金支持^[2]。总之,这些措施有助于促进学术文化与创业文化的融合发展,为教师

积极参与学术创业创造更为宽松且有活力的环境,进而有效预防和合理降低承诺冲突发生的潜在风险。

(三)引导角色认同:推动教师向学术型企业家过渡

角色认同是推动教师向学术型企业家过渡的关键。这一过渡并非简单的身份更替,而是一种复杂的角色认同的转变。一直以来,追求真理、独立的人格、拥有(学术)权威、批判社会被认为是大学教师的主要职业特征^[34]。当教师参与学术创业后,面临从学者角色到学术型企业家角色的转变,但这一转变并不意味着教师仅仅是为个人谋取私利,在某种程度上也可以说是以实际行动和学术创业所产生的社会反响证实经济目标、学术目标以及社会贡献的合一性,从而通过应用学科的科技转化和传统研究的延伸拓展满足社会的诉求,是教师主动适应社会变革的表现^[35]。因此,学者与学术型企业家并非彼此对立的关系,从某种程度而言,两个角色之间也存在相互依存的关系。

一方面,要正视学者与学术型企业家的差异,但更为重要的应当是寻求两种角色的同质之处,从而使教师更好地融入学术创业的角色,实现双重身份的和谐发展。学者和学术型企业家都致力于以学术知识产生研究成果,追求研究成果的价值最大化,这一共同目标正是引导教师从学者向学术型企业家过渡的关键。美国研究型大学教师通过在现有岗位上紧紧把握这一共同目标,将学术创业的相关知识项目融入课堂教学或研究议程中,通过关注技术产品背后的基础科学知识,在实践中促进学者角色与学术型企业家角色的相互融合。这些实践不仅为教师提供了在教学中应用创业经验的机会,也加深了教师对两个角色依存性的理解。

另一方面,应将学术创业活动纳入评估标准,建立创业产品与学术研究同等重要的评价体系,以有效推动教师更好地认同学术型企业家的身份。以密歇根大学为例,该校秉持“服务社会”的办学理念,不仅将教学效果、研究绩效作为对教师的晋升考核标准,而且也会考虑教师对大学的实际贡献和忠诚度,即教师是否

通过教学和研究服务社会发展^[36]。从参与专业协会到参与技术转让、国际公益等广泛范围的服务项目,这些都被纳入了评估考量的范畴,使得教师在学术创业过程中,通过各种形式为社会作出贡献成为其获得晋升不可或缺的一环。学术创业活动被有针对性地纳入评估标准,使得教师的努力不再局限于学术研究,同时还包括创业产品的研发与应用,从而有助于推动教师接纳双重身份。总之,美国研究型大学在化解教师承诺冲突方面,不仅强调策略的强制力,更鼓励管理的灵活性,注重充分发挥教师职业道德的约束作用。

(四)划分职责边界:遵循学术工作与创业工作多重规范

教师参与学术创业后,往往难以很好地同时兼顾教学、研究和社会服务等职责。解决这一问题的关键在于明确划分各项职责的边界,通过确定职责的优先次序、限定时间范围和资源分配,对教师学术创业进行相应的“预防+管理”,使其能够有效地分配时间和精力,并积极获取对专业发展有益的资源,确保学术工作与创业工作之间的平衡。

在职责优先级方面,美国研究型大学倡导学者角色的首要性,将企业家角色排在次要位置。如:布兰迪斯大学规定,教师从事学术创业工作应当首先以完成学校规定的教学和研究工作为基础;卡内基梅隆大学强调,教师应把履行大学职责作为其职业活动的重点,不应以牺牲大学使命以满足外部职责需求为代价来开展或指导大学研究。

在时间许可承诺方面,美国研究型大学制定了具体的规定,以确保教师参与学术创业活动不会与其主要职责形成冲突。例如:斯坦福大学规定教师仅可担任“咨询”角色,并限定每季度的参与时间为13天,当教师超过这一时间范围,或者其主要的职业忠诚度对象不是斯坦福大学时,则将引发承诺冲突;为了避免学术创业活动干扰教师的主要职责,波士顿大学规定教师必须遵守时间许可承诺,即在合同期内教师参与的学术创业活动不得超过专业工作总量的20%,时间上也不能超过专业工作的20%,以促使教师通过遵守学术创业的时间边

界,明确学者角色与企业家角色的主次关系和职责承诺。

在资源限制规定方面:波士顿大学教师被禁止随意将大学资源、人员、机密资料等用于外部学术创业活动;卡内基梅隆大学允许教师在特殊情况且不向学校提供补偿的前提下,偶尔使用实验室、工作室、设备和计算设施等资源;为避免出现资源使用和工作成果归属方面的问题,斯坦福大学规定教师不得基于个人利益或任何非学校相关目的而使用学校的设施、设备和服务等资源。总之,美国研究型大学通过对职责次序、时间和资源等进行规定,促使教师逐渐明晰学术创业与教学科研、社会服务之间的职责边界,从而帮助教师预防、管理和化解承诺冲突。

(五)优化分配机制:发挥激励作用与平衡多方利益

教师参与学术创业必然会涉及利用大学的各种资源,包括教师的时间和精力、研究生、实验室、科研项目以及大学的商标和声望等。这些资源不仅为教师学术创业提供了更多机会,同时也反映出教师学术创业的成功往往离不开大学的支持。教师的学术创业活动与学校的声誉和资源可谓一种共生关系,因此教师在享受学校资源的同时,也应承担相应的成本和责任。然而,也正是这种共生关系,使教师在学术创业过程中的承诺冲突日益凸显。这一冲突源自教师在学术创业过程中,时间、精力分配和资源供给的错位。换言之,教师在利用学校资源进行创业时,可能会出现资源使用不当、独占利益等问题,甚至引发纠纷和法律诉讼。此外,教师与学校之间关于学术创业成果分配的争议也时有发生。学校对教师的资源支持往往期望通过分享一定的创业成果来获得回报,而教师则可能希望获得更多的利益。针对此,美国研究型大学制定了相应的行之有效的分配政策,以预防因利益分配不公而导致的承诺冲突。这些政策包括学校对教师通过学术创业活动所获得的报酬提取管理费,以及对于教师出售专利和创建衍生公司占有部分产权和股份等,各院系可根据自身情况和活动类型灵活制定分配政策,一般没有规定统

一的分配比例。例如,约翰斯·霍普金斯大学对专利权税和股票净收入的分配原则是以年度净收入 30 万美元为分水岭。如果年度净收入低于 30 万美元,发明者可享有 35% 的收入,学院享有 30%,其余则归实验室、系和大学所有;年度净收入若超过 30 万美元,发明者分配比例不变,依然是 35%,但学院的比例下调至 25%,大学的持有比例上涨 5%^[37]。通过优化分配机制,美国研究型大学不仅可以有效激励教师积极参与学术创业活动,同时也能更好地平衡教师与系、学院和大学之间的多方利益关系,帮助学校将回收的成本和收益用于教学、科研和社会服务等,实现从承诺冲突或利益冲突到互惠共赢的转化,从而促进整个学术创新生态系统的良性发展与繁荣。

五、结语

随着我国步入新发展阶段,科技与创新力量的重要性愈加凸显。《2022 年中国专利调查报告》显示,我国高校的发明专利产业化率仅为 3.9%^[38]。如何更好地推动科研成果的实际应用,实现科技创新与社会经济的紧密结合已经成为我国政府、学界和业界普遍关注的问题。高校作为国家创新体系建设的重要主体,在提升国家创新体系整体效能、建设科技强国方面发挥着引领性的作用。鼓励高校教师积极参与学术创业活动,也成为促进高校科技成果转化,推动社会经济发展和建设创新型国家的重要途径。

关于高校教师学术创业的问题,中共中央办公厅、国务院办公厅曾在 2016 年底印发的《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》中明确提出“允许科研人员和教师依法依规适度兼职兼薪”,“允许高校教师从事多点教学获得合法收入”^[39]。这一政策的出台为高校教师学术创业提供了有力的支持。尽管近年来我国相关部门颁布了一系列政策鼓励教师释放主动性、创造性,积极参与学术创业活动,但更多的还只是一种立场的表达,在“依法依规”和“适度”等规定方面尚存在模糊和宽泛之处^[13]。因而,对于教师学术创业活动的许可范围和如何有效规避教师参与学术创

业后与教学育人、科学研究和社会服务之间的承诺冲突,以促进教师学术创业在高校更为有序、更为健康地发展,仍有待深入探讨。自《拜杜法案》实施以来,美国研究型大学在鼓励教师参与学术创业的同时,秉持“预防+管理”的理念,积极探索化解教师因参与学术创业活动而引发的承诺冲突的策略,为我国高校教师学术创业管理提供了有益借鉴。首先,引导教师重构观念,摒弃学术创业与教学科研之间的对立意识。在鼓励教师参与学术创业的同时,促使教师加深对两个角色相互依存性的理解,实现学术与创业的有机结合,促进双重身份的和谐发展。其次,通过设定学术创业活动的明确边界,在时间、资源、利益等方面作出具体规定,为教师提供有序的学术创业保障,预防承诺冲突或利益等冲突的发生。最后,建立规范化的冲突披露制度以及合理的利益分配与管理机制,提高教师学术创业的透明度和合规性,对不同类型的教师创业形式进行分类管理,协调教师与系、学院和大学之间的多方利益关系,进而有效减少承诺冲突对教学、研究和社会服务产生的不利影响,充分发挥高校教师学术创业在构建国家创新体系和科技强国建设中的重要作用。

参考文献:

- [1] 苏洋. 美国一流大学促进教师学术创业的动因、策略及启示[J]. 高教探索, 2021(12): 89-95.
- [2] 杨婷, 尹向毅. 大学如何构建创业支持系统——哥伦比亚大学的探索[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2019(1): 37-45, 165-166.
- [3] ROBERT D A, CALEB F. The 2020 state new economy index[EB/OL]. [2024-3-10]. <https://www2.itif.org/2020-state-new-economy-index.pdf>.
- [4] 姚琳, 何伊曼, 邓燕红. 学术型企业家: 美国研究型大学教师学术创业角色冲突与化解[J]. 现代大学教育, 2023(1): 36-43, 111.
- [5] 唐丽萍, 梁丽. 美国大学教师兼职活动的规范及其启示[J]. 高等教育研究, 2015(6): 102-106.
- [6] ATLANTA G. Faculty employment outside of the university: conflicts of commitment [EB/OL]. (2024-03-05) [2024-03-10]. <https://pages.uoregon.edu/uosenate/dirs-en089/COICOC-AAUP-Conf.pdf>.
- [7] 朱书卉, 睦国荣. 大学教师学术创业的角色定位与角色扮演研究[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2018(3): 110-117.
- [8] 本刊编辑部. 以高校科技发展机制体制改革服务国家科技战略——访上海交通大学医学院党委副书记、高等教育研究院科技政策研究中心主任赵文华[J]. 世界教育信息, 2018(18): 8-13.
- [9] 熊文明, 余维新, 陈传明. 学术创业者角色重构过程研究——基于目标动力学理论视角的多案例分析[J]. 研究与发展管理, 2021(5): 25-39.
- [10] LYKEN-SEGOSEBE D, MONTSHIWA B, KENEWANG S, et al. Stimulating academic entrepreneurship through technology business incubation: lessons for the incoming sponsoring university[J]. International Journal of Higher Education, 2020, 9(5): 1-18.
- [11] 宣勇, 付八军. 创业型大学的文化冲突与融合——基于学术资本转化的维度[J]. 中国高教研究, 2013(9): 86-89.
- [12] 付八军. 大学教师学术创业: 内涵、价值与路径[J]. 清华大学教育研究, 2020(5): 28-36.
- [13] 姚荣. 保障与限制之间: 高校教师兼职活动的法律规制研究[J]. 教育学报, 2018(3): 65-80.
- [14] FABRIZIO K R, DI MININ A. Commercializing the laboratory: faculty patenting and the open science environment [J]. Research Policy, 2008, 37(5): 914-931.
- [15] 贺国庆. 美国教育思想史[M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2021: 378.
- [16] LEE J J, RHOADS R A. Faculty entrepreneurialism and the challenge to undergraduate education at research universities[J]. Research in Higher Education, 2004, 45(7): 739-760.
- [17] 苏洋. 学术创业纳入高校教师晋升评价体系的探索——以美国六所一流大学为例[J]. 比较教育研究, 2022(2): 51-59.
- [18] Boston University. Conflict of commitment policy[EB/OL]. (2020-07-31) [2023-12-17]. <https://www.bu.edu/handbook/ethics/conflict-of-commitment-policy/>.
- [19] Stanford University. Policy on conflict of interest and conflict of commitment[EB/OL]. (2020-09-20) [2023-12-17]. <https://doresearch.stanford.edu/policies/research-policy-handbook/conflicts-commitment-and-interest/faculty-policy-conflict-commitment-and-interest>.
- [20] 陈贵梧. 美国大学社会服务使命及其实现路径[J]. 高等教育研究, 2012(9): 101-106.
- [21] 吴合文. 高校教师兼职兼薪的角色冲突与制度设计[J]. 教育研究, 2017(12): 104-111.
- [22] The University of Utah. Remunerative consultation and other employment activities[EB/OL]. (2013-07-01) [2023-03-20]. <https://regulations.utah.edu/human-resources/5-204.php>.
- [23] 臧玲玲, 吴伟. 坚持学术导向: 美国大学教师社会服务活动评价的变革及启示[J]. 高教探索, 2019(9): 47-53.
- [24] University of California, Los Angeles. Conflict of commitment scenarios[EB/OL]. (2015-05-17) [2024-03-20]. <https://apo.ucla.edu/policies-forms/the-call/appendices/conflict-of-com>

- mitment-scenarios.
- [25] 汪恽. 学术创业:内涵、瓶颈与推进策略[J]. 教育发展研究, 2013(17):15-23.
- [26] 付八军,陈霞玲,王佳桐. 大学教师学术创业研究[M]. 北京:中国社会科学出版社, 2021:58.
- [27] Brandeis University. Conflict of interest and conflict of commitment policy[EB/OL]. [2023-12-17]. <https://www.brandeis.edu/human-resources/policies/personnel/conflict-interest.html>.
- [28] Brown University. Conflict of interest and commitment policy [EB/OL]. (2022-02-17)[2023-12-17]. <https://policy.brown.edu/policy/coic>.
- [29] 胡赤弟,黄志兵. 知识形态视角下高校学科—专业—产业链的组织化治理[J]. 教育研究, 2013(1):76-83.
- [30] 邓燕红. 美国研究型大学教师学术创业冲突研究[D]. 重庆:西南大学, 2021:39.
- [31] Carnegie Mellon University. Conflict of interest/commitment policy [EB/OL]. (2012-03-27)[2023-12-17]. <https://www.cmu.edu/policies/administrative-and-governance/conflict-of-interest-commitment.html>.
- [32] 殷朝晖,李瑞君. 美国研究型大学教师学术创业及其启示[J]. 教育科学, 2018(3):88-94.
- [33] 李雪飞,程永波. 美国研究型大学教师创新创业精神的培养——基于美国商务部《创新与创业型大学》的报告分析[J]. 江苏高教, 2019(3):119-124.
- [34] 张意忠. 大学教授的使命与责任[M]. 北京:科学出版社, 2015:11-17.
- [35] 钱志刚,崔艳丽,祝延. 论学术资本主义对大学教师的影响[J]. 教育发展研究, 2013(13):92-97.
- [36] 王思懿,姚荣. 美国高校教师评聘标准如何走向多元化——基于新制度主义理论的分析[J]. 复旦教育论坛, 2022(4):97-105.
- [37] Johns Hopkins University. The Johns Hopkins University intellectual property policy[EB/OL]. (2011-10-05)[2024-3-20]. https://ventures.jhu.edu/wp-content/uploads/2019/12/IP_Policies.pdf.
- [38] 张震,丁攀,吕娜,等. 高校发明专利产业化率仅3.9%,大学如何做好科技成果转化[EB/OL]. (2024-08-28)[2024-12-03]. <https://news.sciencenet.cn/htmlnews/2024/8/528864.shtm>.
- [39] 中共中央办公厅,国务院办公厅. 关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见[EB/OL]. (2016-12-29)[2024-03-10]. https://m.cnr.cn/news/20161229/t20161229_523408381.html.

Resolving the Commitment Conflict of Teacher Academic Entrepreneurship in Research Universities in the United States

YAO Lin¹, LI Ting¹, DENG Yanhong²

(1. Faculty of Education, Southwest University, Chongqing 400715, China;
2. Southern Experimental Primary School Affiliated to Sichuan University, Chengdu 610065, China)

Abstract: Research universities in the United States regard teacher academic entrepreneurship as an important way to extend the knowledge production chain, to promote the achievement transformation and to fulfill the social service function. However, teachers play a dual role as scholars and entrepreneurs in the process of academic entrepreneurship. Moreover, due to the cross-impact of academic culture and entrepreneurial culture, as well as the blurred boundary between traditional functions and academic entrepreneurship in research universities, teachers therefore faces commitment conflicts in the process of academic entrepreneurship. The conflict of commitment is manifested in three aspects: teaching, research and social service. In addressing the commitment conflicts faced by teachers in academic entrepreneurship, Research universities in the United States adopt a comprehensive approach focusing on system construction, cultural atmosphere, role identity, duty boundaries, and distribution mechanisms. They establish a prior approval and post-disclosure system, foster a symbiotic environment where academic culture and entrepreneurial culture coexist, adhere to multiple norms of academic and entrepreneurial work, and create a benefit-sharing and distribution mechanism. This approach aims to transform conflicts into mutual benefit and win-win outcomes, better balancing teachers' responsibilities and commitments in academic entrepreneurship, teaching and research, and social service, ultimately facilitating their transition into academic entrepreneurs.

Key words: teachers; academic entrepreneurship; commitment conflict; academic entrepreneurs; America

责任编辑 邓香蓉 蒋秋