

“双一流”背景下高校教师 可持续性学术发展机制构建

罗生全^{1,2}, 杜晓昕²

(西南大学 1. 西南民族教育与心理研究中心; 2. 教育学部, 重庆 400715)

摘 要: 高校教师是“双一流”建设的核心要素, 高校教师学术发展是推动“双一流”建设的强大动力。本研究通过厘清“双一流”背景下高校教师可持续性学术发展的内涵、价值取向及逻辑理路, 审视当前高校教师学术发展面临的现实困境, 提出建立常态化的学术支持机制、多元化的学术评价机制、学术为本的行政管理机制, 以期为高水平师资队伍建设提供坚实有力的制度保障, 对推动我国高校“双一流”建设具有重要的理论价值和实践意义。

关键词: “双一流”建设; 高校教师; 学术发展; 可持续发展; 制度保障

中图分类号: G645 **文献标识码:** A **文章编号:** 1673-9841(2023)02-0153-08

2015年10月, 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》, 提出加快建成一批世界一流大学和一流学科, 国家“双一流”建设由此拉开大幕。“双一流”建设是继“985工程”“211工程”之后, 党中央、国务院在高等教育领域作出的又一重大战略决策, 也是新时代全面提升我国综合国力和国际竞争力的重要举措。“双一流”建设的目标和方向指向世界一流大学和一流学科。何谓世界一流大学? 有学者从大学组织的输出及输入要素分析, 将世界一流大学的共性总结为“一流学科、一流师资、卓越的科研成果和社会服务能力”^[1]; 也有学者发现顶尖学术研究者的聚集地更容易产生卓越的研究, 由一流教师启始的良性循环过程推动着学校成为“世界一流大学”^[2]。何谓世界一流学科? 有学者提出世界一流学科应具备四个特征: 一流的学生质量、一流的学术队伍、一流的学术声誉和一流的科研产出^[3]。由此发现, 世界一流大学和一流学科的建设都离不开一流的师资队伍。“双一流”建设方案把建设一流师资队伍作为“双一流”建设的首要任务, 对高校教师学术能力和水平提出了新的更高的要求。高校教师是“双一流”建设的主体力量, 高校教师的学术生命发展直接影响高校的学术声誉和学术影响力, 并最终影响“双一流”建设的成效。在深入推进“双一流”建设的背景下, 如何持续推进高校教师可持续的学术发展, 成为当前高水平师资队伍建设的關鍵命题。

学者围绕高校教师学术发展的现状、影响要素、实施路径等方面开展了系列研究。基于教学学术的视角, 有学者提出“着力于教学学术理念与教师角色、评价与激励制度、教师专业发展策略

作者简介: 罗生全, 西南大学西南民族教育与心理研究中心、教育学部, 教授, 博士生导师。

基金项目: 国家社会科学基金教育学重点课题“教材建设国家事权的基本理论及权责机制研究”(AAA210015), 项目负责人: 罗生全; 西南大学研究阐释党的二十大精神专项项目“教材建设现代化的中国道路研究”(SWU090016), 项目负责人: 罗生全; 西南大学创新研究2035先导计划“智慧育人计划”(SWUPilot-Plan001), 项目负责人: 罗生全。

以及教师教学学术研究等方面的建设”来实现教师专业发展^[4],畅通教师教学学术发展的路径和渠道,关键在于创设促进教学学术成长的支持环境^[5]。以高校青年教师为研究对象,有学者提出青年教师在学术发展中存在学术发展能力不足、缺乏学术发展规划和组织支持等困难^[6],而社会环境、学校制度、个人价值观等是制约青年教师学术发展的主要因素^[7]。整体来看,已有研究成果大多聚焦教学学术发展和青年教师学术发展,针对高校教师学术发展的内涵体系和制度创新等方面的研究相对匮乏。高校教师生活在形形色色的学术制度环境之中,这些制度体系制约着教师学术能力的发展^[8]。好的制度能引导和保障高校教师的学术行为,为教师搭建起学术能力稳步提升的桥梁。有效推进高校教师可持续的学术发展,构建新形势下的教师学术发展机制势在必行。本研究通过审视高校教师可持续性学术发展的内涵体系,分析当前高校教师学术发展的现实困境,构建“双一流”背景下高校教师学术发展的创新机制,以制度创新为引擎来实现教师学术发展实践与目标的统一。

一、“双一流”背景下高校教师可持续性学术发展的内涵取向

(一)“双一流”背景下高校教师可持续性学术发展的内涵

对于“学术”这一概念,当前学界还未形成统一的认识。博耶的多元学术观被众多学者认同,他将学术分为不同又相互联系的四个方面,即探究的学术、整合的学术、应用的学术以及教学的学术^[9]。我国近代学界对“学术”一词的阐释主要有三种观点:一是理论观,如《辞海》中定义为“较为专门、有系统的学问”;二是过程观,指探究学问、发展学问的研究过程;三是活动观,指学术主体从事的各种学术事务和学术活动^[10]。对于高校教师学术发展内涵的解读,只有少数学者在文献中有所提及。学者韦伯在《以学术为业》的演讲中提出,作为一名大学教师要树立一种崇高的责任感,把从事学术作为自己的志业,乃至天职^[11]。高校教师从事的是学术职业,其职业特殊性主要就反映在学术性上,这就意味着高校教师对学术发展的无止境的追求^[12]。章锐将这一概念从三个层面进行归纳:一是从高校的学术本质来看,学术性是高校区别于其他社会的特殊属性,同时高校教师又是高校学术活动的主体力量;二是从教师学术发展的内容来看,高校的教学与科研工作,是高校学术内涵的主要方面,也是高校教师学术的主要内容;三是从教师学术水平的重要性来看,学术性是高校教师的最基本特质和职业生涯发展的核心,也是衡量高校教师专业发展水平的主要标志之一^[13]。

1987年,挪威首相布伦特夫人在联合国世界环境与发展委员会的报告《我们共同的未来》中,首次提出“可持续发展”的概念,世界环境与发展大会将可持续发展界定为“既满足当代人的需要,又不对后代人满足其需要的能力构成危害的发展”^[14]。可持续发展理论发展至今,理念内涵不断延伸,各种与“可持续性”相结合的新概念层出不穷,已经扩展到包括高等教育在内的各个领域。可持续发展蕴含着两个基本内涵:一是满足发展需要,即可持续发展从根本上来讲就是要满足人类基本发展需要;二是发展要有度,即要有限度地、有效地协调与限制发展^[15]。本·普拉斯关于人力资本周期性变化趋势的研究以及拉齐尔关于劳动者生命周期倒U型边际生产曲线的研究都表明,人的能力发展呈现倒U型的规律性演化历程^[16]。高校教师的学术发展也并不是一个静态的现象或结果,而是一个递进、跃动过程,它会随着职业的展开而发生变化,在不同职业阶段呈现多样化的形态。可持续性学术发展既符合教师学术职业发展的应然规律和现实需求,又不会对教师个体发展及未来高等教育的发展构成危害。与之相反,不可持续性学术发展严重违背了学术发展规律,学术朝着单一化的方向去发展,追求短期的数量增长,容易引发学术泡沫和学术垃圾现象,最终导致学术生态失衡的危机。由此可见,高校教师学术发展应遵循可持续发展

的基本原则。

综合上述观点,将“高校教师可持续性学术发展”归纳为高校教师作为一个以学术活动为工作内容的专门职业,在从事教学与科研等学术性工作中,遵循自身发展规律,持续提升与之相适应的能力和承担相应责任的胜任力,实现学术职业生涯持续、全面、协调的发展的过程。

(二)“双一流”背景下高校教师可持续性学术发展的价值取向

价值取向是高校教师学术发展的价值所在和目标所指,是进行各种决策判断和行为取向的指导思想 and 价值前提^[17]。我国高等教育发展的目标是建成世界一流大学与一流学科,这需要高校拥有一支一流的师资队伍作为支撑,一流的师资队伍是通过教师个体发展来实现,而教师个体发展直指学术发展。基于此,高校教师可持续性学术发展主要有三种价值取向:教师个体发展的价值取向、高等院校发展的价值取向和高等教育发展的价值取向。

首先,高校教师可持续性学术发展是教师个体发展的价值取向。高校教师从事的是一种学术性职业,学术性是衡量教师专业发展水平的重要价值向度。根据职业属性,学术发展是高校教师专业发展的核心内容,这就构成了高校教师学术发展的逻辑起点和最终依据。根据马斯洛的需求层次理论,自我发展是人最高级的基本需求,处于知识分子阶层的高校教师的自我发展需求更为迫切。学术发展是高校教师实现个体发展的内在诉求,也是助推高校教师自我发展的源动力。可持续性学术发展尊重高校教师成长和个体发展规律,教师可根据自己的学科专业类别和岗位类型自主选择发展通道,有利于不同类型的教师发挥最大潜能,实现自我价值,实现学术的可持续发展。

其次,高校教师可持续性学术发展是高等院校发展的价值取向。从本质而言,高校发展或“双一流”建设都是高校职能充分展现的过程,是以人才培养、科学研究、社会服务等为核心的学术生产力提升的过程^[18]。高校是学术性的社会组织,学术繁荣是高校的必然诉求。教师作为高校学术活动的主体,是高校学术发展和学术繁荣的决定者,高校教师的学术发展是高校提升核心竞争力、实现高质量发展的重中之重。为此,要实现“双一流”建设的长远目标,高校就必须重视教师的可持续性学术发展。高校通过对教师学术发展提供稳定的资源支持和制度保障,引导教师将个人发展融入高校发展之中,实现教师个人发展目标与高校发展目标的有效对接。

最后,高校教师可持续性学术发展是高等教育发展的价值取向。近年来,我国高等教育实现了跨越式发展,正在从规模扩张和空间拓展为特征的外延式发展向以提高质量和优化结构为核心的内涵式发展转变^[18]。毫无疑问,教师队伍是高校最关键、最宝贵的战略资源,是高等教育内涵式发展最持久、最深沉的动力。推动高校教师可持续性学术发展,培养一批具有世界一流水准的学术大师和学术领军人才,有助于推动我国高等教育蓬勃发展。显然,高校教师可持续性学术发展是实现高等教育内涵式发展的内在需求,是对当下国家发展战略的时代回应。

如前所述,“双一流”背景下高校教师可持续性学术发展的目标与实践要以教师自我发展需求为核心,以高校高质量发展为导向,以高等教育内涵式发展为主线来引领。

二、“双一流”背景下高校教师可持续性学术发展的逻辑理路

高校学术环境与高校教师的学术发展之间有着不可割裂的联系,二者互为因果,互相促进。推动高校教师学术发展的关键在于建设良好的学术生态环境,从组织和环境上为高校教师学术发展提供引导和支持,是实现高校教师可持续性学术发展的逻辑所在^[6]。

(一)以学术生态滋养高校教师的学术发展

学术生态是对教师的学术发展过程和结果产生多重控制和影响的多元生态系统,由学术主

体、学术客体和学术环境三种要素构成,三种要素之间相互联系、相互影响、相互制约^[19]。教师作为学术主体在系统中实现学术创新,并推动系统的更新与发展。因此,健康的学术生态不仅有利于提升高校的学术创新能力,也是教师学术发展的重要载体^[20]。首先,宽松包容的学术环境是学术发展保持旺盛活力的关键要素。在自由、宽容的学术环境下,高校教师能遵照学术志趣、心无旁骛地潜心研究,高校将迎来各类学术人才竞现、创新成果泉涌的生动局面。其次,风清气正的学术风气是学术健康发展的重要前提。学术道德是影响教师学术生命长度和厚度的先决条件,而学术诚信是保障学术研究健康发展、富有成果的基本规范。高校教师必须忠诚于学者身份,坚守学术道德和学术诚信^[21],保证学术健康发展。

(二)以学术自由保障高校教师的学术发展

学术自由是学者或大学在追求学术的过程中对各种限制的突破与超越,自由地表达自己的学术思想、学术观点^[22]。正如阿特巴赫所言,学术自由对一所世界一流大学来说是至关重要的,它是一流大学的必备特征和重要条件^[23]。首先,学术自由是实现高校教师学术发展的重要基石。在“双一流”背景下,高校教师学术发展更需要学术自由的保障,尤其是要确保和突出学术权力的地位与作用,给予学术群体独立进行学术表达的空间和环境。其次,学术自由是高校学术发展的重要动力。世界一流大学推崇学术自由,斯坦福大学以“学术自由之风劲吹”为校训,哈佛大学原校长萨默斯也曾提出“哈佛大学之所以能够存在并且发展下去,就是因为它倡导学术自由”。可见,学术自由能保障教师的学术主动性与创造力,为高校学术发展注入动力。

(三)以学术共同体推进高校教师的学术发展

学术共同体是以提高学术水平为共同愿景,内部成员之间通过合作的方式从事科研活动,并通过成果共享的方式以达到共同进步、互利共赢的目标^[24]。首先,学术共同体是学术发展的组织保障。正如麦克莱伦所言,“学术共同体在很大程度上实现自我管理,共同体赋予成员以社会认可的角色与地位,提供资格认可,建立一系列制度,在各个层次上组织和激发科学发展的活力”^[25]。显然,学术共同体作为一种学术组织的存在形式,具有强烈的导向作用,是高校教师学术发展的重要组织保障。其次,学术共同体是学术发展的内生需求。学术共同体将各个领域里怀有共同学术兴趣的学者组合起来,推动科学和知识走向整体化,促进新兴学科的生长、交叉学科的发展和原创性科研成果的产生^[26]。建设世界一流学科,需要敢于打破刚性的学科界限,促进学科间的交叉融合。

三、“双一流”背景下高校教师可持续性学术发展的现实困境

高校教师的学术发展不仅是教师专业发展的核心,还是高校获得持续竞争优势的基础,更是高等教育内涵式发展的关键。然而,当前高校教师学术发展陷入多重现实困境,阻碍着高校教师学术的可持续发展。

(一)学术发展缺乏支持

要实现高校教师的可持续性学术发展,需从组织上为教师学术生涯提供坚实保障。当前我国高校对教师学术发展缺乏常态化、系统化的支持,主要表现在三个方面。一是学术资源配置不科学。高校学术资源配置缺乏规划性和合理性,未能为学术发展提供充足的支持,是我国高校当前面临的共同问题。这既与高校对学术资源自主调控权不足有关,更与高校内部没有建立起科学合理的学术资源配置机制有关^[27]。二是教师发展服务体系不健全。一方面,教师发展存在教师培训体系不完善、人才发展支持制度不健全等问题;另一方面,受制于学术环境、学术评价和学术组织结构的多重影响,学术生态面临失衡的危机。三是国际化师资队伍还未成型。师资队伍

国际化是建设世界一流大学的根本保证,当前我国高校师资队伍国际化建设虽取得一定成效,但存在海外背景的教师比例较低、国际交流合作活动层次较低、国际学术影响力较低等问题,国际化师资队伍建设和有待加强。

(二)学术评价出现异化

学术评价是对学术研究成果进行价值判断的活动,具有导向与激励功能,是学术活动的风向标^[28]。然而,现行的学术评价制度失去了应有的诊断、导向、调节等功能,阉割了学术评价的本真价值和内在逻辑。学术评价的异化成为阻碍教师学术发展的危机,主要表现在:一是学术评价重数量轻质量。学术评价的过度量化导致学者心浮气躁、急功近利,出现学术不端、学术造假等现象。一份关于全国32所大学和部分科研机构的调查显示,现有学术评价体系是引发学术不端的主要因素^[29]。二是学术评价重形式轻内容。现行的学术评价在评价标准、评价主体、评价内容及评价方法上与“双一流”建设发展有许多冲突和不适应,导致教师学术发展相对滞后。遵从学科规律的评价标准应是多元的、有差异的,能够科学合理地评价不同学科、不同学校类型高校教师的学术生产力与知识贡献^[30]。三是学术评价重结果轻过程,评价的发展性功能未能体现。这种评价制度造成学者学术自主性不够、学术取向出现偏差等现象,制约着教师可持续性的学术发展。

(三)行政管理存在弊端

从本质上说,高校行政部门的职能是服务于学术研究。现实中,高校内部的行政管理脱离了自身的服务使命,行政权力越权干涉学术事务,违背了学术发展的客观规律,成为制约和束缚高校学术发展的瓶颈因素。一是行政权力凌驾于学术权力之上。行政服务组织逐渐异化为高校内部的行政衙门,实行自上而下的管理模式,“官本位”现象盛行。在进行学术决策过程中以行政权力为主导,而作为学术主体的学术人员却被边缘化,这对学术个体的表达形成制约。二是学术自主未能完全实现。当前,国家在增强高校办学自主权和科研人员自主权上实施了一系列改革,但还未完全地走出“行政本位”的窠臼,学术发展依然受制于行政命令。三是学术民主并未落到实处。由于我国高度集权化的政治制度和管理模式,高校的民主化管理没有落到实处。大多高校内部虽已成立学术委员会等学术组织,但多成为行政机构的“附庸”或“幌子”,存在学术民主管理职责范围划分不清晰、学术委员会民主权利弱化等问题。

四、“双一流”背景下高校教师可持续性学术发展的机制构建

追本溯源,机制是高校教师学术发展的有效载体,高校教师学术发展现实困境需要从制度层面寻找突围之路。在推进“双一流”建设的新形势下,创设良好的学术发展制度环境,为高校教师的学术成长保驾护航。

(一)构建常态化的学术支持机制

学术支持机制是教师在学术发展过程中所必需的环境条件和制度保障。构建常态化的学术支持机制,为教师的学术发展提供多渠道的支持与保障。

首先,优化学术资源配置模式。学术资源配置在建设一流大学过程中具有举足轻重的作用,应站在高校发展的高度,充分发挥学术资源对教师学术发展的支撑作用。一是搭建学术资源共享平台。以建设学术资源共享平台为依托,充分发挥平台对教师学术成长的支撑作用,凝练学术特色方向、促进优势学科发展。二是深度构建学术共同体。建立学术共同体长效工作机制,构建互促互融的学术共同体组织,建立共生共长的学术共同体机制,营造平等和谐的学术共同体文化。利用集聚形式推动学术资源共享和实现优势学术成果互补,使学术共同体成为引领科学研

究、推动学术创新的阵地和平台。三是建立跨学科科研机构。在高校内打破传统以学院、学科为单位的科研组织体系,整合资源打造跨学科、跨领域的特色学术梯队。以建设跨学科交叉科研机构为着力点,在制度建设、平台管理、经费分配等方面给予跨学科研究支持。

其次,健全教师发展支持体系。高校应为教师发展提供组织化、系统化的全方位支持,造就一支高水平高素质的师资队伍。一是构建教师全职业生涯培训体系。根据不同类别教师的不同发展阶段的特点,分类别、分阶段、分层级地精准实施培训。通过教学观摩、专家讲座、专题研讨等形式多样的培训活动,为教师提供前瞻性的学术指导,帮助教师及时更新知识结构。二是构建教师全覆盖发展支持体系。制定各类人才发展计划,搭建台阶式的发展路径,覆盖从青年教师、中青年骨干教师到资深教师的全校各年龄段教师群,从学术培育、教学培训、团队建设及学术交流等方面为教师提供全方位、全过程、全覆盖的发展支持,切实推动教师学术生涯的可持续发展。三是构建优良的学术生态环境。营造宽松自由的学术氛围,支持和鼓励原创探索和科技创新,激发教师的学术活力与创造力。建立公开公正的学术竞争机制,加强科研诚信和学术道德教育,让风清气正的学术风气主导学术生态。

最后,加强师资队伍国际化建设。根据“双一流”建设的国际化要求,高校要多措并举扎实推进师资队伍国际化建设。一是加大海外人才引进力度。形成“海外引才工作站”“海外联络点”“海外青年学者论坛”等全方位引才网络,建立与国际接轨的海外人才招聘机制,实行“终身教职制度”等长聘教职制度,吸引海外高层次人才。二是构建教师出国进修选派机制。定期选派学术带头人、优秀中青年学术骨干出国进修,培养教师的国际视野。通过与世界一流大学广泛地开展合作与交流,切实提高教师学术水平,不断提升高校整体学术实力。三是拓宽对外学术交流渠道。以合作办学、组织承办高水平学术会议和论坛等为契机,发挥学术交流的影响、辐射和带动作用。建立激励机制以鼓励教师参加高水平国际学术会议,在国际上推介重要研究成果、学术观点,增强国际学术影响力和话语权。

(二)构建多元化的学术评价机制

高校学术评价最根本的价值取向是通过评价改革来培育高质量人才、提升学术质量、促进学术创新、增进学术诚信^[31]。用好学术评价“指挥棒”,才能充分发挥学术评价对提高学术质量、推动学术创新的正向激励作用。

首先,树立综合性的评价导向。一是摒除“五唯”不良倾向。克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾,建立重师德师风、重真才实学、重质量贡献的评价导向,将“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”作为学术评价的基本要求。二是注重教学和科研的平衡。突出教学绩效评价,加大教学成果激励。以同等比重将教学和科研共同融入评价框架,实现二者的相互促进、双向反哺。三是坚持综合性的评价标准。形成定性和定量相结合、全面要求与尊重个性相结合、终结性评价和形成性评价相结合的评价方式,对教师进行全面的综合性评价。

其次,建立科学性的评价体系。一是设置科学合理的分类评价标准。尊重教师个体以及学科之间存在的差异,不用同一把学术尺子去丈量教师。建立与学科特点、领域特点、岗位特点和研究性质相适应的分类评价指标,使得评价标准既具有科学性又具有差异性。二是完善同行专家评价制度。完善同行评议保障体系,出台同行评价规范指导意见,明确同行评价程序。加强同行专家数据库建设,建立健全专家责任和信誉制度,确保学术评价的科学合理。三是建立代表作评价机制。建立以代表性成果和实际贡献为主要内容的评价方式,将具有创新性和标志性的学术成果作为重要评价依据,突出教师的学术贡献。

最后,彰显发展性的评价功能。一是强化过程评价,突出中长期目标。学术评价的实施要把

握科研渐进性和成果阶段性的特点,制定长期的评价方案,增加学术评价的灵活性,推动“十年磨一剑”的学术创新。二是将学术评价与考核激励制度相结合。将评价结果与岗位晋升、职称评定、人才遴选、绩效考核等方面紧密挂钩,打造“上下皆能、进出皆可”的教师流动机制,有效激发学术主体的主观能动性。三是以评价促发展。通过评价为教师制定有针对性的发展计划,为教师提供职业发展规划和学术专业提升指导,辅助教师学术生涯成长。

(三)构建学术为本的行政管理机制

行政管理的职能是保证学术活动的有序开展,兼具执行和服务学术活动的功能。高校行政管理应始终将学术为本的学术逻辑摆在最重要的位置^[32],为教师学术发展提供有序运行的制度环境,保障高校学术繁荣发展。

首先,构建均衡协同的共治型权力结构。一是建立学术权力与行政权力的协同机制,合理处理学术权力与行政权力间内生与衍生、分工与互补、冲突与协调的内在关系^[33]。二是明确学术事务和行政事务的权责主体。厘清行政权力和学术权力的职责和权限,监督和制约各种权力在各自范围内各行其是^[34]。在学校章程、相关制度中保障学术权力的地位、权威和实现程序^[35]。三是改变传统的行政权力控制的外在管制方式。淡化高校行政级别意识,破除“官本位”思想,杜绝行政思维对学术事务的不当干预,保证学术权力的正常运行。

其次,扩大高校学术自主权。一是扩大高校的办学自主权。在学科建设、招生考试、教师招聘、对外交流合作等方面的自主权,减少政府、社会各界的过度干预。对行政领导选举实行自由选举或者公开招聘等举措,促使高校逐步走出“象牙塔”^[36]。二是改革高校内部机构设置。对高校内部的校院两级管理体制进行改革,自主设置、变更和取消单位的内设机构,从内部去除行政化的体制束缚,充分激发释放学术组织能力。三是赋予教师更大的学术自主权。深入推进国家“放管服”政策,赋予教师更大的技术路线决定权、更大的经费支配权、更大的资源调度权,充分激发和释放学术活力。

最后,健全学术民主管理机制。一是健全高校学术组织体系。健全高校学术委员会的组织架构和管理体系,加强学术委员会自身的制度建设,为高校学术权力的规范行使提供基本的组织载体。二是建立民主管理制度。以《高等学校学术委员会规程》为指导,制定和规范高校内部的学术委员会的管理章程、议事规则和决策程序,保证有效行使学术决策与管理的权力。三是探索教授治学的有效机制。积极探索教授治学管理模式,让更多有学术造诣的教师参与高校的学术管理,充分尊重基层学术组织的智慧,有利于更好地形成和保证学术独立和思想自由。

“双一流”建设是长期推进、不断深入的内涵建设过程,要坚持遵循规律、久久为功。正因如此,我们要破除制度藩篱,构建高校教师可持续性学术发展机制,赋能高校教师学术肌体健康生长,推动高校学术繁荣发展,为“双一流”建设注入强大动力。

参考文献:

- [1] 张笑予,冯东.“双一流”研究的热点领域与主题演进——基于CNKI(1992—2017年)的文献计量与知识图谱分析[J].重庆高教研究,2018(2):80-91.
- [2] 陈婷婷,杨天平.世界一流大学的“共性”特征——基于“ARWU”、“THE”与“QS”排行榜的分析[J].高教发展与评估,2016(3):19-31.
- [3] 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.
- [4] 薛忠英.教学学术与大学教师的专业发展[J].现代教育管理,2014(3):70-74.
- [5] 周海涛,于榕.高校青年教师教学学术能力提升的瓶颈与路径[J].国家教育行政学院学报,2022(5):79-85.
- [6] 栾兆云.地方本科院校青年教师学术发展管理的现实困境与纾解策略[J].中国高校科技,2021(3):23-28.
- [7] 干婷,罗生全.高校青年教师学术发展:现实困局、关键要素与支持机制[J].中国教育科学(中英文),2021(2):92-99.

- [8] 栗洪武. 高校教师学术能力提升的活力要素与激励机制运行模式[J]. 陕西师范大学学报(哲学社会科学版), 2012(6): 154-157.
- [9] 欧内斯特·L·博耶. 关于美国高等教育改革的演讲[M]. 涂艳国, 方彤, 译. 北京: 教育科学出版社, 2002: 65.
- [10] 阮云志. 国内学术道德相关概念研究述评[J]. 科技管理研究, 2012(17): 187-190.
- [11] 祝贺. 韦伯的大学观——《以学术为业》研读[J]. 高校教育管理, 2009(3): 76-79.
- [12] 沈红. 论大学教师评价的目的[J]. 高等教育研究, 2012(11): 43-48.
- [13] 章锐. 比较与启示: 美国高校教师学术发展[J]. 中国成人教育, 2016(18): 129-131.
- [14] 世界环境与发展委员会. 我们共同的未来[M]. 王之佳, 柯金良, 张崇贤, 等译. 长春: 吉林人民出版社, 1997: 52.
- [15] 侯莉. 基于“不可持续困境”视角审视可持续发展的必然性[J]. 成都理工大学学报(社会科学版), 2011(5): 68-70.
- [16] 赵君, 赵书松. 基于能力发展规律的高校青年教师培养机制研究[J]. 教育科学, 2016(2): 46-53.
- [17] 曲茜茜, 孟凡成, 褚丹, 等. 职业院校教师信息化专业发展的价值取向与实现路径[J]. 中国电化教育, 2016(7): 52-57.
- [18] 马廷奇. “双一流”建设与大学发展[J]. 国家教育行政学院学报, 2016(9): 9-14.
- [19] 王牧华, 宋莉. 创新导向的高校学术生态治理: 结构要素与实践路径[J]. 高校教育管理, 2019(5): 18-25.
- [20] 杨秀芹, 戢锐, 李婷. 高校青年教师学术生态: 危机与平衡[J]. 当代教育科学, 2020(2): 37-42.
- [21] 刘宇文, 范乐佳. 高校教师学术生命的激励研究[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2021(6): 48-54.
- [22] 周光礼. 学术自由的实现与现代大学制度的建构[J]. 高等教育研究, 2003(1): 62-66.
- [23] 菲利普·G·阿特巴赫, 覃文珍. 世界一流大学的成本与收益[J]. 北京大学教育评论, 2004(1): 28-31.
- [24] 闫建璋, 郑文龙. “双一流”建设背景下大学教师共同体及其构建策略探析[J]. 现代教育管理, 2019(8): 49-54.
- [25] MCCLELLAN J E. Science reorganized: scientific societies in the eighteenth century[M]. New York: Columbia University Press, 1985: 250.
- [26] 袁广林. 大学学术共同体: 特征与价值[J]. 高教探索, 2011(1): 12-15.
- [27] 向兴华, 杜娟, 梁锦霞. 研究型大学优化学术资源配置的原则与对策[J]. 华南理工大学学报(社会科学版), 2010(6): 91-94.
- [28] 毋改霞, 祁占勇. 新中国成立 70 年来学术评价政策的演进与展望[J]. 大学教育科学, 2020(1): 80-88.
- [29] 田禾. 中国学术评价机制的弊端和改革之路[J]. 社会科学管理与评论, 2013(1): 13-25.
- [30] 张曦琳. 高校教师学术评价机制变革: 逻辑、困境与路径——基于学术共同体视角[J]. 大学教育科学, 2021(2): 62-70.
- [31] 余利川, 李佳源, 段鑫星. 大学学术评价的技术治理“失灵”与理性复归[J]. 西南大学学报(社会科学版), 2022(3): 171-183.
- [32] 郑茂雄. 从管理到服务: 高校服务行政模式的构建[J]. 现代教育管理, 2013(3): 48-52.
- [33] 吴丁玲, 胡仁东. 大学组织内部治理中行政权力的制度设计——兼论学术权力与行政权力的关系[J]. 江苏高教, 2018(9): 60-65.
- [34] 石连海, 朱玉成. 大学行政权力与学术权力的边界与互动关系[J]. 高等教育研究, 2019(11): 46-50.
- [35] 汤智, 李小年. 大学基层学术组织运行机制: 国外模式及其借鉴[J]. 教育研究, 2015(6): 136-144.
- [36] 靳玉乐, 廖婧茜. 美国研究型大学拔尖创新人才培养的经验及启示[J]. 大学教育科学, 2017(3): 43-50.

Mechanism Construction of the Sustainable Academic Development of University Teachers in the Context of “Double First-Class” Construction

LUO Shengquan^{1,2}, DU Xiaoxin²

(1. Center for Studies of Education and Psychology of Ethnic Minorities in Southwest China, Southwest University, Chongqing 400715, China;

2. Faculty of Education, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Abstract: University teachers are the core elements of the “Double First-Class” construction, and the academic development of university teachers is a strong driving force to promote the “Double First-Class” construction. By clarifying the connotation, value orientation and logic of the sustainable academic development of university teachers, and analyzing the realistic predicaments of the current academic sustainable development of university teachers, this research proposes a solid and powerful institutional guarantee for teachers’ sustainable academic development by establishing a normalized academic support mechanism, a diversified academic evaluation mechanism and an academic based administrative management mechanism. This research has an important theoretical value and practical significance for promoting the construction of “Double First-Class” construction.

Key words: “Double First-Class” construction; university teachers; academic development; sustainable development; institutional guarantee

责任编辑 曹 莉 蒋 秋
网 址: <http://xbbjb.swu.edu.cn>