

“双一流”背景下一流师资队伍 建设：进展、困境与突破 ——以广东邮电职业技术学院为例

张艳丽

近年来，随着我国高等教育规模迅速扩张，高等教育从大众化阶段向普及化阶段转型，也由此引起了高等教育“数量”与“质量”的冲突，学者们对高等教育领域的探索也更多的关注质量层面。当前，“一流大学一流学科”建设正如火如荼，如何建成世界一流大学，如何建成世界一流学科，是摆在国家和高校面前的现实难题。毋庸置疑，一流大学一流学科必然要求有一流的师资队伍和一流的教学质量，这俨然已成为学术界的共识，这也必然要求我国高校开始重新重视一流教师队伍的建设。因此，通过梳理我国研究型大学师资队伍建设的进展，对我国研究型大学建设一流师资队伍具有现实的借鉴意义。

一、“双一流”背景下我国师资队伍建设的进展

本文以我国研究型大学的师资队伍建设现状为研究对象，探讨我国一流大学高水平师资队伍建设中存在的问题、面临的困境、以及在实践路径中的突破口等问题。从已有文献来看重要从以下几方面进行分析。

（一）从一流师资队伍建设的“双一流”建设的重要内涵进行论述

2015年10月24日，国务院印发了《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》），对统筹推进世界一流大学和一流学科建设的总体要求、主要任务、支持举措进而组织实施等做出了战略部署。同时，为了落实好《总体方案》，国家发展改革委研究制定了《实施办法》，并提出了“双一流”建设的六大遴选条件，在师资队伍建设方面要求要有一批活跃在国际学术前沿的一流专家、学科领军人物和创新团队，以便为培养拔尖创新人才和科学研究提供支撑作用。诚然，如何建设高水平的师资队伍成为“双一流”建设的重要内涵之一。

我国研究者对“双一流”背景下的一流师资队伍建设也进行了许多有益探索。潘静在《“双一流”建设的内涵与行动框架》中指出“双一流”建设和高水平的师资队伍是相互促进相互支撑的关系，一流大学通常拥有高水平的学术研究团队，“双一流”建设需要创新人才和学术领军人才，同时，一流的师资队伍是一流大学的基本

特征和重要支撑。^[1]周光礼教授认为,建设世界一流大学和一流学科在微观层面上要突破技术障碍,核心是处理教学和科研的关系,关键是推进学科专业课程一体化建设,而不管是从学科、专业还是课程方面说,只有组建一支创新水平高的师资队伍才是突破技术障碍的前提和关键所在,同时也明确提出建设一流的教师队伍是“双一流”建设的五大任务之一,因为教师是课程、教学和人才培养的承担者。^[2]彭道林从耶鲁、哈佛以及麻省理工等世界一流大学成功的经验中总结出,大学要想成为一流,就势必要有一流的学科,就必须处理好一流师资、一流学科、一流人才、一流校长和一流大学这五个“一流”的关系,^[3]这是建设“世界一流大学”的基本要素和重要指标。刘赞英、李文文通过考察西南联大在我国办学成功的经验,指出大师是建设世界一流大学的核心,师资质量是高水平大学的重要标志;并指出在2015年英国“QS世界大学排名”和美国“USNews世界大学排名”中,对我国数十所高校进入全球500强贡献最大的因素在于高水平学者,^[4]因此建设高水平的师资队伍是提高我国高校核心竞争力的关键所在。

(二) 通过大学排行榜的数据分析论证教师质量是世界一流大学的重要标志

陈婷婷、杨天平通过对“ARWU”“THE”与“QS”等大学排行榜进行分析指出,世界领先的科研成果、世界一流的教师队伍、优质的生源和超凡的人才培养能力是世界一流大学的共性要素,其中不管是科研、论文、学生还是人才培养过程都是依托于教师进行的,所以教师质量是不言而喻的,甚至可以说“一流教师的质量就是‘一流大学’建设的核心”,^[5]由此引发对高水平师资队伍建设的思考。

(三) 从研究型大学教师应该具备的基本素养和团队建设方面进行论述

许迈进、章瑚纬认为建设一流大学和培养一流的人才需要有一流的师资队伍,而一流教师的本质体现是具备一流的教学能力,通过扎根理论的质性研究探索,他们概括出具备一流教学能力的教师主要包括开展学术性的教学反思和形成互动型的教学共同体等能力,并构建了研究型大学教师教学能力结构体系。^[6]赵沁平认为在“双一流”建设中人才队伍建设是核心,因为一流大学等于一流教师加上一流的学生,但一流的学生趋向于一流大学归根到底还是趋向于一流教师,因此要做好教师队伍建设,并提出了引进高水平人才的PI制和团队制。^[7]

(四) 从分析我国研究性大学师资队伍构成方面进行论述

吕艳等学者运用统计学中的聚类分析方法,通过对我国39所研究型大学的师资队伍规模、职称结构、学历结构、生师比以及拔尖人才等方面进行剖析,最后指出,我国高校应进一步优化教师职称结构,提高教师学历,推行教师博士化,并加大拔尖人才的引进力度,^[8]以此缩小我国高校与世界一流大学的差距。李平、吴庆文通过对我国34所“985工程”院校的数据进行实证研究,采用灰色关联分析方法,实证研究了师资队伍各要素与一流大学产出之间的关联度,认为师资队伍的国际化水平、高端汇聚程度和学术引领能力是影响大学产出的关键因素,并把这些因素确定为一流大学

师资队伍建设的着力点。^[9]刘莉莉通过分析我国师资队伍结构,指出我们应该借鉴国外一流大学师资队伍建设的经验,从建立良好的评估机制和激励制度,吸引高顶尖人才,重视学科建设,为教师创造良好的科研平台,营造良好的学术环境和学术氛围等对策入手,建设一支高水平的师资队伍,^[10]助力我国一流大学一流学科的建设。

通过以上文献梳理不难发现,侧重于“双一流”建设的研究者往往从一流师资对建设一流大学建设的重要性入手来论述,缺乏从微观层面提出一流师资队伍建设的举措;而多数研究我国教师队伍建设的学者,多从我国教师队伍的现状出发,或借鉴国外著名大学的对教师管理的经验,从教师的选拔、聘任、激励、评价、成长、退出淘汰等机制方面阐述,未能把师资队伍设置于我国一流大学建设的宏观背景下,未能突出高水平师资对于“双一流”建设的核心地位,这也是需要后续研究者努力的方向。

二、“双一流”背景下我国高校师资队伍建设面临的困境

(一) 在教学和科研的关系上,过于关注科研而忽视教学

《实施办法》中提到,师资队伍建设的重点要放在一线教师掌握先进的教学方法和技术,教学经验丰富,教学效果良好,而当前我国的多数高校尤其是研究型大学,在对教师进行招聘、考核、评价和职称晋升中,往往把科研能力放在重点考察的位置,通常而言,科研能力强且研究能力突出的教师更容易获得一所大学的青睐,也更容易获得社会声誉,这就造成了对教师教学能力、教学水平的忽视。当前高校对教师的任用机制倡导“科研至上”,长此以往,便使高校教师形成了一种“重科研轻教学”的心理,使他们在自己的教学研究和学术生涯中,总是把更多的精力和时间投入在了科研方面,忽略了教学本身和学生的成长。根据 AAUP 多年的调查和统计,在许多研究型大学教师的工作时间分配中,科研所占的比重最大,一般占工作量的 30% 左右。^[11]这也从侧面反映了研究型大学的教师在高校评价机制的影响下更重视科研工作,而忽视了教学,更遑论教学质量的提升。

(二) 教师评价机制上,过于关注论文增长忽视学生成长

为了更清晰的了解教师水平在一流大学建设和排名中的地位,笔者将通过分析大学排行榜来阐释这一问题。世界大学学术排名 (ARWU) 属于单位性排名,仅涉及高校中的科研领域,同时,上海交通大学根据世界一流大学的特征,通过综合考虑国际可比性和可操作性、实力与水平等因素,设定了教育质量、教师质量、科研成果、师均表现等四个一级指标。其中教师质量下的二级指标包括获得诺贝尔科学奖和菲尔兹奖的教师的折合数 (权重为 20%) 与各学科领域被引用率最高的教师数量 (权重为 20%), 科研成果下的二级指标包括平均每年发表在 Nature 和 Science 刊物上的论文折合数 (权重为 20%) 与被科学引文索引 (SCIE)、社会科学引文索引 (SSCI)、艺术与人文引文索引 (AHCI) 收录的论文数量 (权重为 20%),^[12]最后上交大通过常规统

计方法把数据进行处理并计算最终得分。通过对 ARWU 排行榜的分析我们不难看出涉及教师科研水平的权重高达 80%，其中直接与教师论文相关的比重占到 60%，同时，从 THE 与 QS 排行榜中可以分析出，THE 排名中与教师论文相关的权重为 36%（师均学术论文权重为 6%，论文被引次数权重为 30%）；QS 排行榜中直接与教师论文相关的指标是单位教职论文引用数，权重为 20%，由此不难看出世界大学排行榜对高校教师科研水平和论文质量和数量的重视，而中国高校尤为重视教师论文在一流大学建设中的作用。毋庸置疑，在大学排行榜的指挥棒下，高校的评价机制将更多的倾向于对教师科研与论文的要求，在这种导向作用下，对学生的培养和成长的关注势必会被对教师以科研论文为评价标准的关注所取代，学生的成长和发展成为高校发展的次要目标，作为高校主体的学生培养被忽视。

（三）在教师管理机制上，过于关注教师任用忽视教师发展

当前，在世界一流的研究型大学，对现有师资队伍的培养和发展尤为关注，正如宾夕法尼亚大学在师资队伍建设中所指出的那样：“一所主要的国际性研究性大学必须把最大的重点放在建立、加强和留住世界一流的师资上。”^[13] 而我国高校在教师的管理机制上则忽略了对教师的培养和发展，教师的教学评价和科研工作是为了评职称和自身的职务晋升。与此同时，高校更加关注的是教师的招聘，为了提高教学质量，对所招聘的教师设置一个更高的门槛，至于教师获得教职以后的发展则不在高校领导的考虑范围之内了。这种教师管理机制，忽视了对师资队伍后续的培训和发展，不利于师资队伍整体质量的提升和可持续发展。

三、“双一流”背景下一流师资队伍建设的突破

哈佛前校长柯南特曾说过：“大学的荣誉不在于它的校舍和人数，而在于它一代又一代的教师质量。”^[14] 这足以说明高水平的师资队伍对于一所大学的重要意义。在当前我国建设世界一流大学和一流学科的背景下，如何重构一流的学科专业，如何打造一支一流的师资队伍，如何吸引到更加优质的生源，这些都是摆在我国高校面前所不能回避的问题。针对我国“双一流”建设提出的背景，通过认真研究我国研究型大学师资队伍的现状、建设进展及面临的困境所在，笔者将尝试从以下几方面探索我国一流师资队伍建设的路径，力图为当前研究提供可操作性的建议。

（一）构建教学和研究相结合的教学理念

我国大学在新的形势下，要想提高自身的学术水平、国际地位和学术竞争力，就必须提高教育质量。要想提升教学质量，就必须从转变教师的教学理念入手，首先，从教师教学角度而言，应该构建教学和研究相结合的新的教学理念，在教学中研究，以研究促教学，为了提高教学质量而研究。在上世纪 90 年代，卡内基教学促进基金会就已经意识到，过于强调知识的教学不利于大学和学术的发展，因此他们开始重新讨论和界定学术水平的内涵，并认为教授的学术工作应当包括四个不同而又相互重叠的

方面,即发现的学术水平、综合的学术水平、运用的学术水平、教学的学术水平。就是说学术的发展和知识的获得不是单一的,它是“通过研究、通过综合、通过实践和通过教学取得的。”^[15]其次,从教师自我成长角度而言,要认识到教学和研究是一体的,应该通过教学、科研等多种途径促进自身的多样化发展。加拿大不列颠哥伦比亚大学意识到了教师多样化发展的重要性,其校长斯蒂芬·图普认为,“教学和研究之间不应该有分割线,研究和教学对我们来说是一个平衡”,教师在大学中的职业发展也应该是多种轨道的。由此可知,教学和研究相结合不仅应该成为培养人才的理念,更应该成为教师自我成长和发展的的重要途径。

(二) 建立以教学质量为中心的教学评价机制

对教学进行评价的目的是为改善教学中出现的问题,提升教学质量,是教师完善教学的一种外在途径。要想使教学评价机制发挥其应有的作用,必须建立以教学质量为中心的教学评价机制。首先,要培育以评促教、以评促学的评教文化。大学领导、教师和学生都应该认识到对教师教学进行评教的目的是为了改进教学,学生是教学质量的直接受益者,教师通过各方对教学质量的反馈能改进自己的教学活动,有助于提升教学质量,提升高校教学水平,所以,培育以评促教、以评促学的评教文化是最大程度发挥评教机制的前提。其次,要构建多元的评价指标。教学是一项复杂的活动,涉及到复杂的因素,所以在对教学进行评价时应遵循多样化、多主体、多维度的评价原则,不管是教学还是科研,都是教师学术水平的重要标准,应该有类别有方法的进行评价,不能用同一把尺子衡量所有的教师,评价指标应该涉及到教学过程的方方面面,应坚持最大限度的坚持促进学生发展、提高教学质量的原则。最后,要重视学生评教在教学质量提升中的作用。毋庸置疑,学生是教学过程的主体,是教学效果的直接体验者,他们对教师的教学内容、教学方法、教学效果有最直接最真实的体验,所以,学生评教是高校教学质量监控的一个重要组成部分。必须改变以往学生评教的形式化倾向,使学生真正体会到学生评教对改善自身学习质量的益处。

(三) 完善教师培养和发展机制

世界一流大学不仅要关注教师的选聘、任用、评价,更要关注现有师资队伍的发展,即要建立相应的激励、培养和发展机制,为中青年教师的成长提供良好的环境来提升现有师资队伍的整体质量。首先,要制定科学合理的教师激励和晋升机制,以体制机制促进教师不断提升自身能力和水平。正如哈佛校长柯南特一直秉持这样的理念:“一所大学的教授决定了该大学的声誉,因此校长必须实行严格的控制,以确保只有大学‘最好的’教师获得大学的终身教职。”^[16]其次,建立常规、长效的教师出国访学机制,通过多种途径提升教师的国际化水平。国际化水平主要指培养教师的国际化视野,在当前“双一流”建设的推动下,我国高校从被动扶持走向了自主发展,从资源依赖走向了自主竞争,从“甘坐十年冷板凳”走向了国际交流与合作。我国高校要跻身世界一流大学行列,这意味着首先要遵守国际高校发展与竞争的法则,要“走

出去”，要更多地了解其他国家一流大学的人才培养模式，要更加了解和熟悉国际学术的最新动态和最前沿研究成果，只有这样，才能打造一批活跃在国际学术前沿的一流专家、学科领军人物和创新团队。再次，要充分利用好“教师发展中心”对建设高水平师资队伍促进作用。教师发展中心应该是集教师发展、教学理论研究、青年教师教学培训和社会服务于一体的教师发展促进组织，是为提高教学质量服务的，所以依托于教师发展中心这个组织，完善教师的培养和发展机制，为中青年教师可持续发展营造良好的成长环境，以便提高师资队伍的整体素养，提高其教学水平和教育质量，更好的为我国建成世界一流大学和一流学科、培养拔尖创新人才服务。

注释：

- [1] 潘静. “双一流”建设的内涵与行动框架 [J]. 江苏高教, 2016,(5):24-27.
- [2] 周光礼. “双一流”建设的三重突破：体制、管理与技术 [J]. 大学教育科学, 2016,(4):4-14.
- [3] 彭道林. 一流学科与一流大学——兼论五个“一流”的关系 [J]. 大学教育科学, 2016,(4):119-121.
- [4] 刘赞英, 李文文. 西南联大精神的历史沉淀及其对世界一流大学建设的当代价值 [J]. 大学教育科学, 2016,(5):88-93.
- [5] 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.
- [6] 许迈进, 章瑚纬. 研究型大学教师应该具备怎样的教学能力? ——基于扎根理论的质性研究探索 [J]. 浙江大学学报(人文社会科学版), 2014,(2):5-15.
- [7] 赵沁平. 一流大学建设需处理好的十个关系 [J]. 研究生教育研究, 2016,(4):1-4.
- [8] 吕艳, 孟宪青, 王红丽. 从“985”部属院校情况看我国研究型大学师资队伍建设 [J]. 高教发展与评估, 2009,(2):63-67.
- [9] 李平, 吴庆文. 一流大学师资队伍建设的着力点——我国34所“985工程”高校的实证研究 [J]. 中国地质大学学报(社会科学版), 2010,(1):8-12.
- [10][14] 刘莉莉. 高校师资队伍结构优化及其对策研究——基于世界一流大学的经验分析 [J]. 东南大学学报(哲学社会科学版), 2010,(6):126-129.
- [11] 郝海霞, 陈超. 美国研究型大学的教师队伍建设 [J]. 教师教育研究, 2008,(6):77-80.
- [12] 刘念才, Jan Sadlak. 世界一流大学：特征·排名·建设 [M]. 上海：上海交通大学出版社, 2007:4-6.
- [13] Building on Excellence: the Next Agenda: A Strategic Plan for the University of Pennsylvania [EB/OL]. (2016-11-25) <http://www.upenn.edu/almanac/v48pdf/020402>.
- [15] 陈学飞. 导向是建设世界一流大学的关键 [J]. 探索与争鸣, 2016,(7):11-13.
- [16] 郭建. 哈佛大学发展史研究 [M]. 保定：河北教育出版社, 2000:165.

作者简介：张艳丽，厦门大学教育研究院硕士研究生

责任编辑：刘文权

责任校对：黄海军
