

RESEARCH SERIES
OF GLOBAL INNOVATIVE TALENT
DEVELOPMENT

全球创新人才培养
研究丛书

聘任制改革背景下 我国大学教师的学术身份建构

——两所研究型大学的个案研究

黄亚婷◎著

Academic Identity Formation

among Chinese University Faculty Members under the
Context of Employment Reform:

Case Studies of two Research-intensive Universities



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

浙江大学“优势特色学科建设工程——全球创新人才培养”项目成果

全球创新人才培养研究丛书

聘任制改革背景下 我国大学教师的学术身份建构

——两所研究型大学的个案研究

黄亚婷 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

聘任制改革背景下我国大学教师的学术身份建构：
两所研究型大学的个案研究 / 黄亚婷著. —杭州：浙
江大学出版社，2019.1

(全球创新人才培养研究丛书)

ISBN 978-7-308-18249-2

I. ①聘… II. ①黄… III. ①高等学校—教师—学术
工作—研究—中国 IV. ①G644

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 103080 号

全球创新人才培养研究丛书

聘任制改革背景下我国大学教师的学术身份建构
——两所研究型大学的个案研究

黄亚婷 著

责任编辑 李玲如

责任校对 杨利军

封面设计 雷建军

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 杭州中大图文设计有限公司

印 刷 虎彩印艺股份有限公司

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 18.5

字 数 352 千

版 次 2019 年 1 月第 1 版 2019 年 1 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-18249-2

定 价 58.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社市场运营中心联系方式: 0571-88925591; <http://zjdxcbss.tmall.com>

“全球创新人才培养研究丛书”编委会

主 编 顾建民

编 委 (按姓氏笔画为序)

孙元涛 刘正伟 李 艳 肖 朗

汪 辉 吴巨慧 吴雪萍 周谷平

徐小洲 徐琴美 睦依凡 阚 阅

总 序

创新是民族进步之魂。实施创新驱动发展战略,建设创新型国家,是时代赋予我们的历史使命。2013年,习近平总书记在甘肃调研考察的讲话中强调指出,“必须紧紧抓住科技创新这个核心和培养造就创新型人才这个关键”。2017年,习近平总书记在党的十九大报告中再次明确指出,创新是引领发展的第一动力,要培养一大批具有国际水平的创新人才。随着全球化进程的不断推进,国际竞争日趋激烈,迫切需要培养越来越多具有国际视野的拔尖创新人才。因此,顺应国家战略需求,对接国际学术前沿,加快培养更多具有创新意识、创新思维和创新能力的拔尖创新人才,成为当下教育面临的重大课题。

高校是培养创新人才的重要基地。2015年,国务院发布的《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》明确规定,坚持立德树人,突出人才培养的核心地位,着力培养具有历史使命感和社会责任心,富有创新精神和实践能力的各类创新型、应用型、复合型优秀人才,是各高校“双一流”建设的核心任务,也是各高校在新时代里肩负的重要使命。创新人才培养,既是高等教育内涵发展的应有之义,也是高校实现高质量内涵发展的重要途径。但“钱学森之问”仍不时在拷问着每位教育工作者。理性辩证地看,我国拔尖创新人才培养不足,不仅是教育问题,也是社会问题,需要运用整体思维,开展多学科、多层面、多维度的协同创新研究。

基于上述历史方位和现实背景,浙江大学教育学院确立了“全球创新人才培养”作为“双一流”背景下学校优势特色学科建设计划教育学的主攻方向。其中的“全球”涵盖了“基于全球视野,在全球化背景下,培养具有全球竞争力的创新人才”等要义。这一高远的目标,既是高校“双一流”建设的重要任务,也是教育现代化的出发点和归宿,同时也是教育研究应当为创新型国家建设所做的智力支持与知识贡献。本丛书围绕“全球创

新人才培养”展开多学科、多层面和多维度的专题研究,具体包括基于教育神经科学的创新人才核心素养和学习机制研究、近代中国拔尖创新人才成长机制研究、全球创新人才培养的国际经验与发展趋势研究、创新人才培养的课程改革、教学设计和信息化教育资源开发研究以及高校创新人才培养战略与制度保障研究。

“基于教育神经科学的创新人才核心素养和学习机制研究”专题,依循 E—B—M—I—E(Education—Brain—Mind—Information—Education)的逻辑线索,对我国教育在培养创新型人才方面的欠缺,进行教育学、心理学、文化人类学的剖析;依托浙江大学—牛津大学学习与认知科学实验中心,借助实验研究,从脑科学、学习与认知科学的多维视角,透析创新人格和成长型心智模式的生成、培育与改进机制;依托当代以大数据为核心表征的信息科学研究,对创新型人才的内隐结构和外显征象进行聚类分析;尝试开展基于人工智能的精准化教育改革实验,构建基于个性化、精准化的新教育形态。

“近代中国拔尖创新人才成长机制研究”专题,以近代中国拔尖创新人才培养的思想基础、制度建设和实践案例三大板块为基本架构,重点问题包括蔡元培的人才观及其影响、竺可桢的大学人才培养目标及活动、钱钟书的成才之路、“庚款”留美学生群体分析、北京大学物理系人才培养制度研究、大学与民族救亡,西南联大的人才培养理念与实践等,旨在通过探讨近代中国人文大师和科学巨擘的培养机制来为当前一流大学及一流学科如何造就拔尖创新人才提供历史的经验和借鉴。

“全球创新人才培养的国际经验与发展趋势研究”专题,以“国际经验”和“发展趋势”为导引,以全球层面(即联合国教科文组织、经合组织等重要国际组织)以及国家层面(包括英国、美国、芬兰等代表性的发达国家和“一带一路”国家,尤其是“金砖国家”等新兴市场转型国家)为主要维度,以国际组织战略和国家政府改革与政策的目标、举措和实施为重心,着力探讨创新人才培养的思想基础与动力机制,政策话语的形成与扩散,政策理念与实践在全球、国家和地方层面的互动与作用等。

“创新人才培养的课程改革、教学设计和信息化教育资源开发研究”专题,在剖析创新人才特点的基础上,根据国家关于课程与教学改革的重大的需求和国际教育发展的趋势,建构向内和向外两条研究路径,从课程变革、教学设计和信息化资源开发三个视角来支持创新人才的培养。具体研究内容包括:课程史与教科书研究(近现代与新中国课程史系列研究、20 世纪教科书整理研

究等);全球化背景下的课程理论与实践革新(比较课程理论研究、课程政策与伦理研究、素养导向下的课堂教学变革、STEAM 研究、教育评价研究);信息时代的学习与教学设计(教学设计理论与设计前沿研究、大数据背景下精准教学的实践研究、信息时代的教学设计等)。

“高校创新人才培养战略与制度保障研究”专题,重点分析探讨双一流背景下,如何通过政策设计与实施,有计划、有重点地选拔与培养创新人才,为其成长提供有效的制度与环境保障,助推人才强国战略的实现。具体研究内容包括:战略实施的顶层设计与领导体制建设,大学治理机制与文化环境建设,人才战略的实施重点与方向研究,创新人才培养的评价与监督机制研究,资源投入与保障机制研究等。

本丛书是上述“全球创新人才培养研究”五大专题的研究成果。这些研究工作旨在从教育神经科学、哲学研究、历史研究、比较研究、课程研究、政策研究、人工智能等多学科视角探讨高校“全球创新人才培养”的学理基础和机制体制问题,以期对我国各高校当下的“全球创新人才培养”有所助益。我们真诚期待同仁不吝指正,共同推进“双一流”建设过程中的创新人才培养。

《全球创新人才培养研究丛书》编委会

2018 年 11 月于杭州

前 言

新管理主义作为一种全球性的教育改革潮流,其产生的影响无远弗届。20世纪70年代改革开放以来,随着我国社会转型和社会主义市场经济体制的日趋完善,以市场和管理为取向的新管理主义改革也对我国高等教育产生了深远影响。大学教师聘任制改革、本科生教学评估、高等教育市场化、高校产学研相结合等政策可以说都是新管理主义在我国大学情境里的“本土化”实践。其中,高校聘任制改革更是对大学教师的学术工作产生了直接、重大和广泛的影响。本书立足我国各高校聘任制改革的实践背景,尝试以学术身份为概念工具分析不同大学教师群体如何感知与应对改革,以及如何在变革情境中建构起关于何为一名大学教师的“主观现实”。本书从共同体视域下的学术身份建构视角出发,采用意义—阐释取向的质性研究方法,选取我国两所研究型大学自然科学、工程科学、社会科学和人文学科领域67名不同职称和编制状态的大学教师为研究对象,重点回答改革情境之下我国大学教师的学术身份内涵以及组织情境和学科共同体这两大关键性共同体因素如何影响大学教师的学术身份建构这两个核心问题。

本书共七章内容。第一、二、三章是研究基础部分,其中第一、二章明确研究背景,梳理和述评国内外与新管理主义改革和学术身份相关的研究,第三章提出分析框架,明确研究问题,阐明研究方法。第四、五、六章是研究发现部分,其中第四章主要呈现的是不同大学教师群体在改革情境里的学术身份类型,第五、六章分别呈现的是组织情境和学术共同体对大学教师学术身份建构的影响。第七章总结研究发现,并讨论理论贡献和政策建议。

本书的主要发现如下:

首先,我国各高校的聘任制改革在原有编制管理的基础上逐步引入

岗位管理,效率和绩效取向的大量外显规则使得大学教师群体的价值观念和行方式等普遍受制于“管理主义”的理性“牢笼”。面对聘任制改革各项要求,大学教师不但需要改变专业行为来适应新的政策环境,同时也需要重新审视他们在新环境里的角色、关系和边界的改变;并在此基础上协商改革环境的要求进而维持或是转变自身所持有的作为一名大学教师的意义系统。本书发现了教师个体在改革环境之下所持有的适应者、旁观者和流浪者这三种主要身份类型,并且在这三重主要身份之下又存在有多种与学术工作相关的亚身份类型。其中,大多数受访教师都在改革过程中选择以外界改革所倡导的权威标准来框定自身的学术工作实践,从中可以明显看到,我国大学教师群体在聘任制改革过程中逐步实现了从“单位人”到“契约人”的转变,聘任契约所规定的个体的聘任要求、岗位要求以及考核方式等规则不可避免地内化成了教师个体解读何为一名大学教师的意义内涵。

其次,从组织情境来看,大学教师个体被内嵌于由单位制、管理主义和专业主义等多元价值所充斥的各层级组织情境当中。各层级组织情境的组织特性、管理方式和组织文化等是大学教师个体在协商学术身份时的重要意义来源。其中,聘任制改革所强调的管理主义逻辑使得改革的“适应者”都在不同程度上转变成了重效率、重产出和经济效益的“为数字而活的人”;单位体制惯性的“庇护”之下,一些仍持有“单位人身份”的教师个体依旧在目前已经不太安全的体制内部“混年头”和“熬资历”;个别接受过西方学术共同体熏染的“海龟”教师在协商学术身份内涵时对学术工作的自我规范远远超越了外部改革对学术工作所提出的契约规定。组织身份作为教师个体学术身份的重要维度反映的是个体在多大程度上以怎样的方式受到大学组织情境的影响,持有不同组织身份的教师个体在解读其作为一名大学教师的学术身份以及如何践教学术和科研等学术工作实践时都会有所差异。从学科共同体来看,学科范式、学科差异和学科等级等因素是大学教师个体协商学术身份时的重要意义来源,但是并非所有教师个体都带有强烈的学科身份感,特别是对学术工作的内在性认同感较低的那几类教师群体往往对诸如学科知识、学科特性和学科担当等学科本身的“内在召唤”缺乏兴趣和感受力。当下的聘任制改革在很大程度上阻碍了一些大学教师学科身份感的塑造或是造成了一些教师学科身份感的分裂或是碎片化,从而造成一批只谈绩效、产出和效益的学术工人而非关心学术、学科和知识本身的学术人。

最后,当下的改革无疑是加剧了大学教师个体组织身份和学科身份之间

的冲突。在本书中,单向度的适应者根据改革的现实要求来执行身份,并且以个体利益最大化为目的很快优先排序了组织身份,以敷衍的方式呈现或是压抑学科身份。符号性的适应者根据主观重要性和情境相关性来对多重身份进行有限排序,并且发展出了组织身份和学科身份共存的理想情况。但是对于价值分裂的适应者来说,其没有能力处理好组织身份和学科身份之间的冲突,且在改革要求和专业诉求中丧失了作为一名大学教师的幸福感。

本书的主要贡献在于立足我国高校聘任制改革的本土情境,丰富了关于新管理主义改革对学术工作以及学术身份所带来的影响的学术讨论。与已有研究不同的是,本书发现,绝大多数教师个体会选择把改革所要求的内容优先化为日常的工作内容;但是强烈的学科身份感是决定大学教师特别是初任教师是否服膺于管理体制要求的关键因素。当教师个体的学科身份感较为脆弱或是学科意识尚未内化为其日常学术工作的反思性话语时,外在的管理主义规则往往会在很大程度上辖制教师个体学术身份发展的轨迹。另外,共同体视域下我国高校教师的学术身份建构也体现出了我国本土情境的特殊性,例如受限于我国大学组织单位体制惯性和事业单位的束缚,高校教师的组织依附性要明显强于学科忠诚度,其学术工作缺乏以学术为天职的传统,更多的是以学术为谋生工具的现实考虑等。

目 录

第一章 导 论	1
第一节 实践背景与理论脉络	1
第二节 研究目的与问题提出	7
第三节 研究意义	8
第二章 文献综述	11
第一节 新管理主义革命与大学教师学术工作	11
第二节 我国高校的聘任制改革与大学教师学术工作	26
第三节 学术身份与共同体视域下的学术身份建构	35
第三章 研究设计与方法	51
第一节 研究框架与方法	51
第二节 研究设计	54
第三节 资料收集与分析	66
第四节 研究的可靠性与研究伦理	70
第五节 研究限制	72
第四章 不同教师群体对聘任制改革的“识读”与“应对”	74
第一节 不同教师群体如何感知改革	74
第二节 不同教师群体如何应对改革	91
第三节 本章小结	127
第五章 组织情境对大学教师学术身份的影响	133
第一节 改革情境中组织环境之变化及其对学术身份的影响	133

第二节 大学教师组织身份之个案分析	166
第三节 本章小结	184
第六章 学科共同体对大学教师学术身份的影响	187
第一节 改革情境中学科共同体之变化及其对学术身份的影响	187
第二节 大学教师学科身份之个案分析	212
第三节 本章小结	220
第七章 结 论	222
第一节 主要的研究发现	222
第二节 本研究的理论贡献与实践意义	228
第三节 本研究的局限及后续研究设想	238
参考文献	241
附录 访谈提纲	242
后记	281

第一章

导 论

本章从讨论本研究所处的实践背景和理论脉络出发,探讨新管理主义变革情境下我国大陆大学教师学术身份建构的重要性,以此阐明研究目的以及本研究在实践层面和理论层面的意义。

第一节 实践背景与理论脉络

基于我国本土情境聘任制改革的实践脉络和学术身份概念的理论张力,本研究借此分析我国大学教师如何识读和应对聘任制改革并在此基础上形塑改革情境里的作为一名大学教师的学术身份感。

一、实践背景

(一)高等教育领域的“管理主义”革命

20世纪80年代以来,在新自由主义思潮、经济衰退、财政危机、政府公共服务效率低下和福利社会瓦解等多方因素的催生下,“新管理主义”(new managerialism)及其同源竞争性概念“新公共管理”(new public management)成为过去三十多年英国、澳大利亚、新西兰和美国等主要西方国家公共服务改革领域强势的主流话语以及在各国家颇受欢迎的政策范式和控制技术(Clarke, Newman, 1997; Deem, Brehony, 2005; Hood, 1991, 1995)。随着全球化进程的推进,这股改革潮流在公共服务领域的运用已被各国政府视为“常识”(common sense);虽然它对各国社会公共服务重建的影响在程度和强度上有所不同,但在影响范围上却无所不在。

现代大学自中世纪在欧洲建立以来历经千年,历久弥新(王英杰, 2012)。尽管大学本身具备抵御外界力量介入的天然屏障,但学者(Amaral, et al.,

2003; Braun, Merrien, 1999; Deem, 1998; Deem, et al., 2007; de Boer, et al., 2007; Keller, 1983)指出自 20 世纪 80 年代起,大学组织内部掀起了一场势头汹涌且延续至今的“管理主义革命”。世界范围内高等教育领域“管理主义革命”的兴起与当时各国所发生的高等教育大众化、高等教育资源的缺乏以及政府与大学关系的转变等内外部因素密切相关。

首先,二战以后,随着西方社会民主化进程的推进,战后国家经济的复苏与发展,人力资本理论的兴起,世界各国高等教育规模继续扩张,迅速进入高等教育大众化阶段。学生入学人数急剧增加,学生群体构成多元化;教师人数快速增多,教师群体构成多样化;高等教育机构类型增多,规模增大,且发生结构性改变(Scott, 1995, 2000; Stromquist, et al., 2007);所有这些高等教育大众化的自然结果呼吁大学的管理方式随之发生改变。其次,“当大学最自由时它最缺乏资源,当它拥有最多资源时它则最不自由。……大学的规模发展到最大时,正是它越来越依靠政府全面控制之时”。随着高等教育大众化的推进,西方社会冷战时期所遭遇的经济大萧条,各大学的资源需求缺口也越来越大;因此其对政府、市场等外部利益相关者的资源依赖也越来越明显,与资源依赖相伴随发生的必然是外部利益相关者对大学内部管理的合法化介入(Enders, 2001; Enders, et al., 2008; Kyvik, 2009)。再次,随着政府与市场等外部力量的逐步介入,大学与政府以及大学与学者之间的信任关系已经渐成历史,并且大学组织里受管制的自主(regulated autonomy)发展成了制度化的不信任(institutionalized distrust)(Deem, et al., 2007, p. 1)。越来越多的政府选择通过特定管理手段来确保外界对大学的投入能“物有所值”(Amaral, et al., 2003; Deem, Brehony, 2005)。

基于上述历史背景,20 世纪 80 年代起,西方各国高等教育作为公共服务重要领域快速发展成了新管理主义改革的主要阵地。Reed (2002)总结说,新管理主义首先是一种关于政治变革的叙事,旨在批判大学管制、资助和管理等方面已成型的政治秩序,试图建立一种新秩序;其次是新管理主义呼吁将某些政策工具吸纳到变革叙事和独特的大学组织形式中;再次是新管理主义提供某些实用的控制技术,借此相关政策可以落脚到改革大学组织结构、过程 and 行为的实践中。总之,新管理主义从意识形态和具体控制技术这两个层面影响着各国高等教育。从意识形态角度看,新管理主义所追求的“效率”“效能”和“经济”等价值逐步内化到了以往基本只由学术价值辖制的专业知识领域,且升格成了影响大学组织特性和引导学术职业群体专业行为的普遍的价值形

态。从控制技术角度看,围绕市场化、分权化和技术控制等内容的大学制度设计成了 20 世纪 80 年代以来世界各国高等教育改革所常见的“制度趋同”现象。当前各国高等教育管理呈现出的是管理主义逻辑和学者自治、专业自主传统两股力量之间相互抗衡,此消彼长的状况(Braun, et al., 2015)。

(二)新管理主义改革脉络中的大学教师学术工作

新管理主义改革在宏观层面上改变了高等教育的本质、组织、形式和意义等;在微观层面上改变了大学教师个体和集体的专业行为(Barry, et al. 2006a, 2006b; Barnett, di Napoli, 2008; Davies, Petersen, 2005; Degn, 2015; Evetts, 2003; Hyde, et al., 2012; Jawitz, 2009; Kwiek, 2015; McInnis, 2010; Miller, 2008; Mills, et al., 2005; Rodgers, Scott, 2008)。Olssen 和 Peters(2005)认为新管理主义改革所构成的“结构性选拔性”(structural selectivity)彻底改变了专业角色的本质。Beck 和 Young(2005)认为,新管理主义影响下,专业和专业人士受到直接的政府干预或是间接的市场影响,其在自主权、相对的特权地位、经济地位和专业特长合法性等方面遭遇了前所未有的挑战。传统上大学教师作为专业人员,其教学和科研的专业角色被定位为知识生产者和传播者,在这个过程中,管理经常受到反对与质疑。但是当下环境里,专业化的管理有利于学术工作有效响应正在经历剧烈变化的社会外部环境(Kogan, Teichler, 2007)。那么,当前势头汹涌的新管理主义改革到底给学术人员的工作表现带来了怎样的影响?面对改革,学术人员的回应策略又是怎样的?

学术界存在大量关于新管理主义改革对学术人员工作表现影响的研究,这些研究可以分成以下两类。第一类研究认为,新管理主义改革手段对学术工作的效率提高和质量改善都起着反作用(Bryson, 2004; Birnbaum, 2000; Findlow, 2008)。这类研究认为新管理主义技术手段在学术职业领域嫁接失败的原因在于其忽略了学术职业的传统特征。第二类研究认为,新管理主义改革手段对提高学术人员的工作表现起着一定程度的积极影响,并且学术人员已经慢慢适应了新管理主义的惯习(Findlow, 2008; Kolsaker, 2008; Smeenk, et al., 2009)。对此, Smeenk 等(2009)的解释是各大学基于自身的学术传统重新诠释、适应和吸纳外部新管理主义改革手段,使得学术人员得以在较为平缓的改革环境中作出积极调整以提高工作表现。Kolsaker (2008)发现 20 世纪 90 年代,新管理主义改革还是新兴产物时,学术人员一般都对其抱有抗拒和怀疑的态度;但是近年来随着新管理主义改革在全球高等教育领域成为大势所趋,学术人员对其的接受程度也变得越来越高的。

总之,在以“市场”和“管理”为取向的各种外部力量的不断渗透下,个体从原来所内嵌的社会脉络中脱域(disembedded)出来,被重新放置到管理主义和市场化盛行的情境里,教师个体的自我身份(self-identity)和本体安全感(ontological security)大受冲击(Giddens, 1991)。有不少学者(Barnett, di Napoli, 2008; Clegg, 2008; Deem, et al., 2007; Henkel, 2005; Smith, 2010, 2012)关注的是新管理主义改革所引起的学术身份变革。Du Gay (1996) 和 Flynn (1990)等学者认为新管理主义改革作为一种“意识形态”组合其实更是一种身份重塑工程(an identity project),其是当下个体身份认同的重要意义来源。Mumby 和 Chair (1997) 认为新管理主义话语在被个体用来建构社会现实的同时,也在帮助个体重塑关于“我是谁”的意识。因此,新管理主义在大学组织里的快速渗透也必然促发大学教师的学术身份重塑。研究者认为,面对变革专业人员需要建构起一种更适用于管理主义的新身份(Du Gay, 1996; Nixon, et al., 2001)。也就是说,在工具理性、市场导向的管理主义组织环境里,大学教师通过重新审视自己的教师角色协商出有效的策略来应对变革压力(Briggs, 2007; Winter, 2009)。

(三)聘任制改革脉络中的我国大学教师学术工作

近观我国高等教育领域,自改革开放以来,新管理主义也对我国高等教育改革产生了深远影响(Du, et al., 2010; Huang, Pang, 2016; Lai, Lo, 2007; Li, Lai, Lo, 2013; Lai, 2010a, 2010b; Mok, Wang, 2007)。大学教师聘任制改革、本科生教学评估、高等教育市场化、高校产学研相结合等政策可以说都是新管理主义在我国大学情境里的“本土化”实践(李琳琳,黎万红,卢乃桂,2012; Huang, et al., 2018)。其中,高校聘任制改革对大学教师的学术工作产生了直接、重大和广泛的影响(张银霞,2013)。改革之前,单位体制之下的高校教师人事制度存在“职称决定教师工资待遇,但与岗位责任脱节,职务上能上不能下,待遇能高不能低,缺乏优胜劣汰的竞争与淘汰”,以及存在严重的“重身份轻履职,重头衔轻考核,重评审轻聘任”等问题,因此造成高校教师队伍中优秀人才缺乏或是流失但是能力不足或是态度不端者扎堆等诸多问题(刘献君,2003;赵曙明等,2005)。可以说高校师资队伍已然成了制约我国高校发展的关键性瓶颈因素。因此,随着我国整个社会主义市场经济体制的持续性转型以及我国高等教育的内涵式发展,以聘任制为核心的高校人事制度改革也发展到了“非走不可的一步”(李萍,2005;马海泉,刘华蓉,1999;邱秀芳,2004)。

我国高校的聘任制改革历时三十多年,各发展阶段的改革内容基本上可

以归纳为以下三点:破除教师职务终身制和教师国家干部身份制,引入市场竞争和激励机制,以实现在“出口上能进能出,职务上能上能下”;破除人才单位所有制,按需设岗,以岗择人,以淡化身份管理,强化岗位管理;打破平均主义分配机制,引入学术劳动力的价格机制,以实现多劳多得,优质优酬,责权利相统一(管培俊,2014;刘献君,2008;马海泉,刘华蓉,1999)。从市场和管理逻辑出发,笔者把聘任制改革内容主要归纳为我国学术劳动力市场(academic labour market)的形成与运作和竞争导向性的学术工作管控方式的引入这两个方面。总的说来,在聘任制改革影响下,我国各高校在进行“表现主义指标”竞赛过程中,不断地提高进入“门坎”,加重“晋升”砝码,加紧对大学教师各方面的束缚,风向标指向的几乎都是论文发表、项目经费和政府获奖等数字化的“卓越”。

目前也有学者调查聘任制改革的具体实施效果,例如有研究发现,我国高校教师聘任制改革在调动教师积极性、提高学校办学绩效和效益、优化师资队伍结构等方面有了明显效果;但同时也在实施中存在聘任合约不明确、考核及晋升标准不合理、强调量化标准以及考核受人为因素影响等问题(王寰安,2008)。甚至有学者认为,聘任制改革通过利益捆绑机制,将国家目标、大学组织目标和教师个体发展目标三者统一起来,产生强激励作用,促进了学术产量繁荣,但是这也给学术职业本身带来了深层危机,例如所谓数字化的“卓越”捆绑了大学教师的灵魂,使得他们部分背离大学教师人才培养的使命和学术责任,学术工作趋于急功近利,学术产出泡沫化,从而妨碍真正的学术发展(陈先哲,2014;王晨,陈璞,2014;阎光才,2011)。

总之,各高校的聘任制改革改变了大学教师开展学术工作的学术环境,改变了学术职业场域里获取资本和地位的规则;同时也改变了大学教师在其中的自我定位以及与外界互动的方式。在改革情境里,大学组织和社会都对教师个体有了新的角色期待和外部要求。一方面,受单位体制惯性和管理主义改革要求的影响,我国大学里的行政化管理痕迹厚重,学术活动跟着竞争导向的行政指挥棒走,身为组织成员的大学教师倾向于放弃学术自主性和独立性以此来迎合组织的要求(李福华,2014)。另一方面,受学术共同体内在力量的影响,大学教师作为共同体成员又需要坚持学术的自主性和独立性。由此可见,在改革情境里,大学教师面临在专业主义、科层制和管理主义三种制度逻辑相互博弈的复杂情境中如何赋予学术工作意义以及如何界定何为一名学者等本体性问题。