

# 大学教师学术活力研究

## 个体、制度与历史

Faculty Vitality over the Academic Life Cycle  
Individual, Institution and History

---

岳英 著



上海社会科学院出版社  
SHANGHAI ACADEMY OF SOCIAL SCIENCES PRESS

## 图书在版编目(CIP)数据

大学教师学术活力研究:个体、制度与历史/岳英  
著.—上海:上海社会科学院出版社,2019

ISBN 978-7-5520-2910-9

I. ①大… II. ①岳… III. ①高等学校-教师-科学  
研究工作-研究-中国 IV. ①G644

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2019)第 177203 号

## 大学教师学术活力研究:个体、制度与历史

---

著 者:岳 英

责任编辑:曹艾达

封面设计:孙乙冉

出版发行:上海社会科学院出版社

上海顺昌路 622 号 邮编 200025

电话总机 021-63315947 销售热线 021-53063735

<http://www.sassp.org.cn> E-mail:sassp@sassp.cn

照 排:南京理工出版信息技术有限公司

印 刷:上海市崇明县裕安印刷厂

开 本:890×1240 毫米 1/32 开

印 张:9.5

插 页:1

字 数:220 千字

版 次:2019 年 11 月第 1 版 2019 年 11 月第 1 次印刷

---

ISBN 978-7-5520-2910-9/G·865

定价:58.00 元

---

版权所有 翻印必究

## 前 言

学术活力是大学教师工作状态体现的核心特征,也是高校核心竞争力的内在保障,同时它还关系到国家教育事业发展的长远利益。对大学教师个体而言,职业进程中的晋升、资助、奖励、认可等无不与之紧密相关,学术职业生涯的核心议题就是如何保持持续旺盛的学术活力;对高校而言,如何激发教师学术活力也是落实人才培养、科学研究和社会服务职能的关键,事关学校的核心竞争力和声誉,因此加强师资队伍建设,提高教师队伍素质,优化教师资源配置,一直是高校人力资源管理的中中之重。目前我国进入创新驱动发展的重要历史阶段,如何围绕国家经济和社会发展开展科学研究,培养高水平的创新与创业人才,也有赖于一支充满活力的高素质专业化教师队伍。纵观近年国家、地方政府以及各大高校发展规划纲要的内容,不难发现它们都将激发教师学术活力当作今后一段时间工作的重点内容和远景目标。因此,究竟如何认识、理解并采取有效措施激发教师学术活力,成为当下亟待解决的现实问题。

本书借助于生命历程这样一个多学科的理论视角,将学术人的成长过程视为个体生命、组织结构和历史环境共同型构的过程,采用量化研究和质性分析相结合的混合研究方法,考察了在此过程中大学教师学术活力的表现特征、变化趋势和影响机制问题。具体议题包括大学

教师学术活力的变化态势及其特征为何，个体层面哪些因素影响了教师工作的感受和学术活力的发挥，高校内部的组织制度环境在何时、何种程度上激励或制约了教师的学术活力，以及外部社会环境与不同入职同期群教师之间的互动对学术活力的影响等。本书的基本内容与观点如下：

首先，基于对我国研究生院高校教师大规模的实证调查数据分析发现，随着年龄的展开，大学教师的学术活力总体上呈现一种增长的形态，但这种增长并不是简单的线性递增，而是一种震荡式上升，其间会出现多个活力的波峰。年龄并不是影响学术活力的最重要因素，甚至不是显著的影响因素，两者之间并不存在简单的线性关系。学术活力的变化表现出波动性、累积性和分化性的特征，而在控制其他变量的情况下，个体身份特征、组织制度都是显著的影响因子，从而折射出学术人成长背后有复杂的个体性、结构性和历史性因素。

其次，从个体层面来说，学术人的职业成长过程也是个体生命历练和感悟的过程。质性资料分析研究发现，大学教师对学术工作的认知、兴趣、动力、目标、感受在不同职业阶段存在差异，而正是这些因素的不断角力和有限差异的持续累积导致教师学术活力呈现起伏不定的状态以及职业生涯的成就分化。

从组织的角度来看，以职称晋升制度为典型代表的组织制度对教师学术活力不是单纯的激励或抑制作用，而是存在着双向作用。具体表现在教师科研产出上升或下降的时间点同晋升制度的年限规定之间存在一定的耦合性：一方面，在晋升副教授之前，随着时间逼近晋升时限，教师科研产出呈增长趋势，这说明职称晋升制度对教师具有正向激励作用；但另一方面，晋升之后的一段时期内，教师产出又会出现下降，

而且这种抑制作用会在教师错过下一个“正常”晋升时间点后,随着时间的拉长而愈加明显。

通过比较 1980 年代、1990 年代和 2000 年代三个不同入职同期群的职业路径,本研究发现宏大的历史变迁和社会发展进程影响了他们的早期教育经历、职业选择、研究训练、科研资源和条件等,从而导致不同出生群高校教师迥异的学术活力特征和成长轨迹,这进一步说明大学教师的学术职业发展还具有历史情境性。

最后,基于以上研究发现,本书提出由于大学教师在不同的职业阶段学术活力的内涵和呈现方式的差异性,当下教师的分类管理应该注意到他们在不同阶段的发展特征和诉求,针对他们的兴趣、能力等特点制定多层次多类型的教师发展计划,建立良性的学术激励和引导机制,提供具有个性化的支持。同时,本书还指出涉及学术人成长过程中的晋升、考核、退休、资助等相关政策时,应采用更加柔性的年龄规定,以保障教师自由探索的时间和空间。

# 目 录

前言 / 001

第一章 绪论 / 001

第一节 研究背景及问题提出 / 002

第二节 文献述评 / 007

第三节 理论基础与分析框架 / 029

第四节 核心概念的界定 / 038

第五节 研究方法 / 044

第六节 研究意义 / 050

第二章 大学教师学术活力表现的生命周期特征 / 052

第一节 “科学是年轻人的游戏”? / 053

第二节 学术生命周期的数理模型 / 059

第三节 我国大学教师的学术生命周期模式 / 072

第四节 本章小结 / 092

第三章 学术人职业历程的感受与体悟 / 095

第一节 从博士生到“超级博士生”的转变 / 098

大学教师学术活力研究:个体、制度与历史

第二节	谋定“生存”之后的转折	/ 121
第三节	晚期守成与进取的迷茫	/ 148
第四节	本章小结	/ 154
<b>第四章</b>	<b>职业展开过程中的学术阶梯</b>	<b>  / 157</b>
第一节	职称制度:嵌入组织内部的学术等级体系	/ 159
第二节	作为一个事件的职称晋升	/ 170
第三节	晋升事件前后学术活力的变化情况	/ 192
第四节	个体与制度的互动:几个教师个案的分析	/ 199
第五节	本章小结	/ 206
<b>第五章</b>	<b>世代效应:学术人成长历史环境的差异性</b>	<b>  / 208</b>
第一节	历史变迁、社会环境与教师的学术活力	/ 209
第二节	时空嬗变与三代学术人的成长	/ 213
第三节	本章小结	/ 240
<b>第六章</b>	<b>研究结论与讨论</b>	<b>  / 243</b>
第一节	学术活力的生命周期样态	/ 244
第二节	对学术人成长过程的省思	/ 247
第三节	研究的创新点及不足之处	/ 253
<b>附录一</b>	<b>2014年全国研究生院教师调查问卷(简版)</b>	<b>  / 257</b>
<b>附录二</b>	<b>访谈提纲</b>	<b>  / 261</b>
<b>参考文献</b>		<b>  / 263</b>

## 第一章 绪 论

这是最好的时候,也是最坏的时候;这是智慧的年代,也是无知的年代;这是信仰的日子,也是怀疑的日子;这是光明的季节,也是黑暗的季节;这是希望之春,也是失望之冬;我们应有尽有,我们一无所有;人们直登乐土,却也直下苦境。<sup>①</sup>

——狄更斯

本书的核心议题是围绕大学教师学术活力在整个职业发展过程中的变化特征来展开的。之所以关注这个议题,一方面是由于笔者身居校园,在与同事日常交往过程中,无时无刻不体会到大学教师职业生存状态的堪忧;另一方面也是因为当前国家、地方政府以及各大高校不断强调加强教师队伍建设,激活教师学术活力的重要性。这种自下而上的需求和自上而下的要求之间似乎存在一种张力,甚至可以说存在某种程度上的错位。或许借用狄更斯的话来描述当下大学教师所处的境况颇为恰当:这是最好的时代,因为如今大学教师的社会地位得到了提升,科研经费增长迅速,科研条件得到了极大改善,越来越多的学者们能够相对自主地开展学术研究;同时这也是最坏的时代,越来越强化的

---

<sup>①</sup> 狄更斯.双城记[M].罗稷南,译.上海:上海译文出版社,1983:3.

政府问责,外部市场化的迫切要求,大学内部数目字式的学术评价与绩效考核,学生多样化的需求都给大学教师带来了前所未有的压力和挑战。笔者在对大学教师的访谈过程中,也始终能够感受到这个群体普遍的集体焦虑、紧张不安和彷徨。

## 第一节 研究背景及问题提出

### 一、学术职业发展的现实困境

恩德斯(J.Enders)认为当前全球范围内,学术职业都面临着前所未有的困境。<sup>①</sup>

首先,在知识经济时代,学术职业的功能日益凸显,但是学术职业的声望和地位却在下滑,同时还面临着财政紧缩、外部问责等重重压力。其次,学术工作变得异常繁杂。贝斯(J.Bess)发现,大学教师的日常工作事项涉及研究生教育、本科生教育、科研与专业活动、共同体服务和行政工作五个方面,粗略计算竟达 320 余项。<sup>②</sup>理想状态下,大学应该创造良好的环境激发教师的学术活力,让每一个个体发挥出最大的潜能,但现实中各种评价的指挥棒都是围绕着科研而展开的,因此科研与教学及其他事务之间又存在着一种内在张力。不管处于哪个职业阶段的教师,都不得不“为科研狂”。并且,由此衍生的以量化为主导的

---

① Enders J, Teichler U. A Victim of Their Own Success? Employment and Working Conditions of Academic Staff in Comparative Perspective[J]. Higher Education, 1997, 34(3):347—372.

② Bess J L. Organizational Implications of Faculty Role/Activity Preferences[A]. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, 1976.

评价更是带来一系列弊病。再次,教学时间相对固定,大量的行政以及琐碎事务又挤压了教师进行科研创作的时间,结果导致教师不得不牺牲个人的休息时间。一项对我国高校教师工作时间的调查发现,原“985工程”高校教师平均每周工作时间已超过50个小时,其中正教授的周工作时间达到56.5小时。<sup>①</sup>在各种压力之下,高校教师的学术工作越来越带有快节奏,甚至错乱与失序的特征。

此外,在高强度、收入相对有限和职业发展越来越具有不确定性的背景下,从事学术职业不啻为一场赌博。<sup>②</sup>近年来,我国不少高校正逐渐通过人事制度改革打破了传统上教师的“铁饭碗”制度,不仅年轻教师入职后就面临着两个聘期内“不晋升就走人”(up or out)的巨大压力,而且因为职称晋升的标准越来越严苛以及考核要求的从严,让其他不少教师也忧心如焚。随着我国越来越多的高校实行“非升即走”制度,已有多起青年教师由于未能在规定期限内升至副教授而遭到学校解聘的报道见于报端。

最后,学术职业的功能分化。为了应对高等教育多样化的需求,学者的角色和功能也出现了分化。不少高校开始探索教师的分类管理,比如浙江大学实行教学科研并重岗、研究为主岗、教学为主岗、社会服务与技术推广岗、团队科研/教学岗五种聘任形式。<sup>③</sup>聘任方式改变的不仅仅是合同期限和永久性质,它赋予学术工作以新的内涵。一方面,大学教师一直以来令人艳羡的职业稳定及其所拥有的学术自由特权遭

---

① 沈红,谷志远,刘茜.大学教师工作时间影响因素的实证研究[J].高等教育研究,2011(9):55—63.

② 陈先哲,刘焱.学术生涯:赌博还是游戏? [J].复旦教育论坛,2013(4):38—42.

③ 浙江大学教师岗位分类管理实施意见(试行)[EB/OL].[2015-09-24]. [http://www.zju.edu.cn/c1838/content\\_1448272.html](http://www.zju.edu.cn/c1838/content_1448272.html).

到了极大的冲击。急速扩张带来的一个后果是高等教育所消耗的资源也越来越多,政府和私人投资者要求高等教育履行更大的责任。由此,一种问责文化出现,并开始影响学术职业。<sup>①</sup>另一方面,大学教师的教学、科研和社会服务三位一体的职能正慢慢趋向瓦解。这对学术职业的核心理念提出了巨大的挑战,今后将很难再用“学术职业”这个术语涵盖整个教师群体。笔者在访谈之初,经常向受访教师提的一个问题是:对于未来的职业规划,你是如何打算的?彼时令笔者不解的是很少有人能够明确给出未来的职业发展规划,顶多也只是说“做好手头工作”“尽快升上副教授”“还是希望退休前能够评上教授”,等等。后来笔者逐步意识到对于未来的计划来自对当下工作和生活的掌控感,也许这些受访者已然表达了自己的意愿,但是究竟如何发展却由不得自己控制。知识探索固有的不确定性以及这种愈加易变的外界环境,都在侵蚀着学者对于未来职业发展的信心。默顿提出的“普遍主义、公有性、无私性、有条理的怀疑主义”等科学规范受到极大的挑战,学术工作已经转向齐曼口中“专利的、本土的、权威的、委托性的专家工作”。<sup>②</sup>

面对来自外部政府的问责与社会各方的压力,大学不得不在主动与被动之中开展一系列的组织变革并采取一系列的行动措施,众多改革的压力以层层传递的方式,最终由教师来承受。作为大学的管理者,面对隔行如隔山的学科和专业,他们无法具体干涉大学教师的工作内容,但又因为忧心于放任而出现的松懈现象,不得不逐渐强化其外部控

---

① 阿特巴赫.变革中的学术职业:比较的视角[M].青岛:中国海洋大学出版社,2006:12.

② Leisyte L., Dee J R. Understanding Academic Work in a Changing Institutional Environment[A]//Smart J C., Paulsen M B. Higher Education: Handbook of Theory and Research. Netherlands: Springer, 2012:123—206.

制特征。教师与大学组织之间的关系已由传统意义上互惠和信任的关系型转为交易型,教师以自己的特定知识和技能换取一定的回报。<sup>①</sup>阎光才指出,由于学术工作性质的变化,大学教师的研究目的越来越趋于工具化和功利化,研究过程的自主性日渐丧失甚至带有机械化色彩。他们从事研究的旨趣也不再是从学术劳动中获得精神满足,而更多的是为满足组织的业绩考核要求,获取丰厚的经济回报、可靠的工作保障和良好的职业前景,以及社会地位和声誉。<sup>②</sup>那么,在这样的情境和心境之下,大学教师的学术活力究竟如何呢?

## 二、高校办学活力的潜在危机

新时期,国家提出了建设“世界一流大学和一流学科”(以下简称“双一流”)的战略目标,具体包括建设一流师资队伍、培养拔尖创新人才、提升科学研究水平、传承创新优秀文化、着力推进成果转化为主要任务,其中一流的师资队伍是高校落实国家“双一流”建设目标的重要抓手和核心保障,没有高水平的教师队伍,就没有高水平的教育。随着建设方案的实施,各高校之间开展了激烈的人才竞争,主要做法可归纳为外部引进和内部培养两大类型。

就我国高校当下和可见的未来趋势而言,以教师校际流动和新教师招聘为主要手段的第一种做法虽然有效,但面临着制度和压力。长期以来我国高校一直被定位为国家事业单位性质,这种“单位组织在给予其成员社会行为的权利、身份和合法性,满足他们的各种需求,代

---

<sup>①</sup> Harley S, Muller-Camen M, Collin A. From Academic Communities to Managed Organisations: The Implications for Academic Careers in UK and German Universities[J]. Journal of Vocational Behavior, 2004, 64(2):329—345.

<sup>②</sup> 阎光才.高校学术失范现象的动因与防范机制分析[J].高等教育研究,2009,1(2):10—16.

表和维护他们的利益的同时,也控制了他们的行为”<sup>①</sup>的管理方式,导致拥有“干部”身份的高校教师流动性意愿偏弱。即便1990年代以来各高校都在推行岗位聘任制和合同制,在很多高校,教师享受的依然是事实上的终身制,人才流动机制不畅。根据2010年笔者参与的一项对全国研究院高校教师的调查,发现具有流动意向的教师比例仅为32.7%,而能够实现事实上流动的比例估计会更低。<sup>②</sup>另一方面,自1998年高等教育扩招以来,我国普通高校专任教师的数量从原来的40.72万迅速增长到2014年153.45万,但随着这种扩招趋势的减缓,近5年来高校教师数量仅以3%左右的比例在缓慢增长<sup>③</sup>,学术劳动力市场渐趋饱和,而与此同时,36—55岁这个中间年龄段教师的比例相对稳定(见图1-1)。

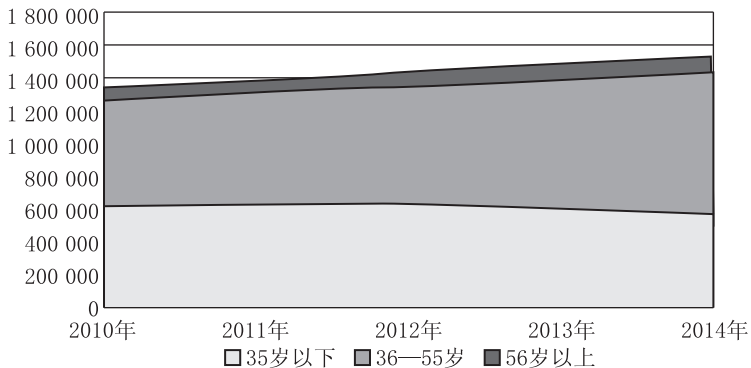


图 1-1 我国普通高校教师年龄结构(2010—2014年)

资料来源:《中国教育统计年鉴2010—2014》。

① 李汉林.改革30年与中国单位制度的变迁——分析与思考[J].学术动态,2008(18):2—36.

② Yan Guangcai, Yue Y, Niu Menghu. An Empirical Study of Faculty Mobility in China[J]. Higher Education, 2015, 69(4):527—546.

③ 数据来源于《中国教育统计年鉴2010—2014》,笔者通过整理分析后计算出该增长率。

对于高校而言,这一趋势意味着以往通过吸收新鲜血液来调整师资结构的“人口红利”时代已经结束,可以想见在未来很长一段时间内,教师的供给和需求之间将处于一种常态化的平衡之中。显然,高校下一步所能做的,或者说不得不思考的将是在增加优质增量的同时,如何通过激活存量的积极性和创造性,提高教师的学术生产力,进而达到提升学校声誉的目标。在此,有两个亟待面对的问题:首先,高校如何使优质增量教师能够迅速适应组织环境,释放其创造活力?其次,那些“存量”教师目前的活力状态如何,需要何种组织层面的支持?

综上,无论是回应宏观层面国家经济、社会和教育事业发展的外部需求,还是基于高校自身内部结构变化的组织需要,抑或是对大学教师生存状态的现实观照,都使得关注大学教师的学术活力问题成为急需探讨的课题。本研究不仅在于考察不同职业阶段教师群体的学术活力呈现何种样态,回答“是什么”的问题,更在于尝试解释它们是如何发生变化的,哪些因素在其中发挥了作用以及它们是如何施加影响的,也就是“为什么”和“怎么样”的问题。因此,本书是将大学教师的学术活力嵌入到学术职业的展开过程之中进行分析,可以说有两条线索,直观的明线是学术活力的变化趋势,潜在的暗线是大学教师的生命和职业发展历程,基于这两条线索的梳理,最终可以对影响学术人成长的过程性因素展开探讨与解释。

## 第二节 文献述评

文献述评并不是对过往研究内容的简单回顾或罗列,其目的是在回顾已有研究的基础上找到开展进一步研究问题的价值和可能的创新

方向。由于问题的不同,文献述评可以就已有研究成果、研究方法、理论取向等进行述评,并不存在一种标准化的呈现方式。本书借助于研究大学教师学术活力的变化特征来探讨学术人长时段的成长过程特征,涉及个体、群体、组织、社会环境等各个层面,相关研究纷繁复杂,因此笔者主要从学术活力的概念来源与内涵特征,以及学术人成长过程的理论视角两个方面予以综述。

### 一、教师学术活力与教师发展

如果要厘清“学术活力”(academic vitality<sup>①</sup>)的历史发展脉络,首先不得不提及学术界经常使用的另一术语——“教师发展”(faculty development),因为前者是作为后者的替代概念而出现并逐步发展起来的。“教师发展”这一概念兴起于20世纪五六十年代的美国。当时美国高等教育规模急速扩张导致大学教师供不应求,水平参差不齐的人群拥入大学教师这个队伍中,同时在面对需求多样化的学生时,高校又亟待解决教师教学水平和专业化程度不高的问题,因此美国各大协会和高校针对职业初期阶段的教师设计了一系列培训项目以提高他们的教学知识和技能。随着大学教师整体职业化和专业化水平的提高,这项计划由于其固有的特性,越来越不能满足教师成长的需求,体现在以下几个方面。

首先,这个概念与教师发展计划(faculty development program)密切相关,具有工具性内涵,其所隐含的基本立场是教师是存有缺陷、需

---

<sup>①</sup> “学术活力”一词所对应的英文术语包括 academic vitality、faculty/professorial vitality,它们具有基本相同的概念内涵,差别可能在于后者的外延可能要宽于前者。由于前者的指称更加明确和具有聚焦性,凸显了大学教师工作的学术性与专业性,本研究中更倾向于使用“学术活力”这一术语。

要被帮助和被指导的对象,它以一种消极和负面的态度来理解教师的发展,忽视了该群体自身的主观能动性。

其次,它赋予教师角色以及职业发展过程以形构性特征,侧重于通过外部力量来加强对教师的管理,比如教师教育政策的制定、教师队伍的建设、教师社会地位和经济地位的提高等,很少关注教师个体需求、个性化差异、情景化和动态化的体验和需求。<sup>①</sup>这导致美国在1975—1976年建立的教学发展项目,因为效果欠佳,到1980年代初已有三分之一被终止,剩余一半以上面临着严重的资金紧缩的问题。<sup>②</sup>

再次,如伯顿·克拉克(B.Clark)所言,教师发展计划关注的对象主要是初任教师,侧重点在于教学技能的提升和专业间的工作转移方面,而不考虑内容专门化的问题。后来对教师培训项目的调查结果显示,在学术系统的每一个部门,压倒性多数的教师们强调懂得自己学科的重要性。当然这并不意味着教师们不重视教学工作,而是相比教学,如何跟上学科发展,掌握一个领域和懂得一门学科更为关键。<sup>③</sup>与此同时,由于外部学术环境,比如经费短缺和岗位削减导致教师流动机会大幅度减少,以及教师人口构成的变化,尤其是教师老龄化程度的不断攀升,教师发展概念已经完全不能覆盖教师职业发展所应具有极为丰富和广泛的内涵,比如如何为教师创造新的职业发展机会,如何激发全

---

① 陈向明.从教师“专业发展”到教师“专业学习”[J].教育发展研究,2013(8):1—7.

② Toombs W. Faculty Development: The Institutional Side[A]//Baldwin R G, Blackburn R T. College Faculty: Versatile Human Resources in a Period of Constraint. New Directions for Institutional Research, No. 40, San Francisco: Jossey-Bass, 1983: 85—94.

③ 克拉克.高等教育系统——学术组织的跨国研究[M].杭州:杭州大学出版社,1994:35.

体教师特别是已经获得终身教职职位教师的工作士气和创造力等更为迫切需要解决的问题,而不是仅仅关注新教师的科研成长与教学技能提高的诉求。

为此,有研究者便提出用“学术活力”来替代“教师发展”的概念,以便更有效地把握教师成长的特征和内在诉求。<sup>①</sup>大学教师的学术活力指的是“教师所具有的那些基本的、必不可少的积极品质,且能够产生有意义的结果”<sup>②</sup>,它是以一种积极、正面的态度评价教师作为高校最重要的人力资源的作用。而且,它是自下而上地从教师自身出发,关注他们日常的实践、具体的工作内容以及个人化的工作感受,同时又考虑到外在的工作环境、组织制度等的影响,而不似“教师发展”更多还是指向教师教学方法、课堂组织能力、生师互动等技术层面。

## 二、教师学术活力的特征及其影响因素

西方大学教师学术活力的早期研究者都承认他们是受到美国学者加德纳(J. Gardner) 1963年所提出的自我革新理念的启发,进而将之迁移到高等教育研究领域,开始对大学教师进行研究。<sup>③</sup>加德纳将“自我革新”描述为个体、组织和社会持续不断地学习和成长的一种意识和能力。<sup>④</sup>具体拓展到高等教育领域,它主要是指教师在职业发展过程中通过不断

---

① Bland C, Schmitz C C. Faculty Vitality on Review: Retrospect and Prospect[J]. Journal of Higher Education, 1988, 59(2):190—224.

② Clark S E, Lewis D E. Implications for Institutional Response[A]//Clark S M E, Lewis D E. Faculty Vitality and Institutional Productivity: Critical Perspectives for Higher Education. New York: Teachers College Press, 1985.

③ Clark B R, Neave G R. The Encyclopedia of Higher Education[M]. New York: Pergamon Press Inc., 1992:1650.

④ Gardner J W. Self Renewal: The Individual and the Innovative Society[M]. New York: Harper and Row Publishers Inc., 1964.