

国家重点学科师资队伍建设的思考*

唐仁华

(华中农业大学 研究生处,湖北 武汉 430070)

摘要 在国家重点学科建设中,队伍是重点,学术带头人是核心。本文围绕国家重点学科师资队伍建设,对学科队伍的结构、学术带头人的标准、创新人才选拔和聘用机制进行了讨论和分析。

关键词 国家重点学科; 师资队伍; 建设

中图分类号:G644 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-3456(2009)03-0064-03

How to Construct Teaching Team of National Key Disciplines

TANG Ren-hua

(Department of Postgraduate, Huazhong Agricultural University, Wuhan, Hubei, 430070)

Abstract In the construction of national key disciplines, teaching team is the priority and the academic leaders act as the nucleus factor. This paper centers on the construction of teaching team of national key discipline and analyzes the structure of discipline team, criteria of academic leaders, mechanism of selecting and employing innovative talents.

Key words national key disciplines; teaching team; construction

大学是以学科为单元构建起来的学术组织。如果学科建设是大学最基本的建设,学科师资队伍建设则是学科建设的重点。师资队伍建设与学科建设的诸多内涵密不可分,调整学科结构需要队伍基础,开展科学研究需要学科骨干,建设学科基地需要研究团队。在重点学科建设中,建设一支优秀的师资队伍,不仅有利于营造学科环境、建立学科制度、确立学科方向、完善学科组织,而且对于创新人才培养模式、提高重点学科建设成效、带动相关学科发展具有重要意义。

温家宝总理在 2008 年第十一届全国人民代表大会第一次会议上的政府工作报告中,把提高高等教育质量,推进高水平大学和重点学科建设列入政府重要工作。国家重点学科点的数量和质量已经成为衡量一所高等院校办学水平的重要标志。2007 年,高校国家一级重点学科数量排名中,北京大学、清华大学、浙江大学、复旦大学、哈尔滨工业大学、上

海交通大学等名校位列前茅,国家重点学科数量与高校办学实力呈现显著正相关。为推动高等教育发展,实施非均衡发展策略,先期建设一批重点学校和重点学科,形成局部优势和特色,再逐步向全方位辐射,最终实现整个高等教育质量的整体提高,已成为我国高等教育发展的战略选择,其成效为社会瞩目。

一、国家重点学科师资队伍建设,要 充分重视队伍的结构优化,促进学科交叉融合

学科是对知识进行科学划分的一种单位。由于对知识划分的目的和标准不同,划分的结果也不一样。学科在学术上的指引作用有两方面:一是起目录性的指导作用,对知识体系进行分类,成为人们学习和实践的对象;一是起规范的作用,指导着人们对知识的深入认识和实践。近百年来,随着知识更新

收稿日期:2009-01-09

* 华中农业大学科研课题《学科建设与人才队伍研究》(52206-035008)。

作者简介:唐仁华(1963-),男,副研究员,硕士;研究方向:教育管理。

加快,跨学科研究已经成为当代科学技术发展的显著特点,是一种新的研究范型,是开展创新研究、产出创新成果、新时期大科学研究的主流研究模式。当代各国经济社会发展中遇到的新能源、环境保护、粮食增产、食品安全、疾病防治、航空航天、人口控制等一系列问题,都不能依靠一个学科或者一门学科去解决。只有开展跨学科,综合多门学科的研究理论、研究方法和研究手段才能解决。打破学科界限,融合各学科知识,以发展形成综合的、交叉的、比较新的领域的知识、概念、方法或技巧,无疑是跨学科研究超越于传统分科研究以开创新领域的优势所在。控制论的创始人 N. 维纳曾经指出,在科学发展上,可以得到最大收获的领域是各种已经建立起来的学科之间的盲区。跨学科团队共同的理念和价值观树立的越清楚越坚定,团队的凝聚力、战斗力和创新能力就越强。

不同的学科有不同的学科组织、制度、传统和文化。在学科建设中,以学科建设师资队伍,却不能以学科为藩篱,限制学科队伍中多学科人才的共生。国家重点学科队伍建设中,应建立一支学历、职称、年龄、学科结构优化的学科队伍,即师资队伍要求由高学历的教授、副教授和讲师等组成老、中、青相搭配的学术组织。这种学科师资队伍建设,对学科发展有益,但也不能在队伍建设中忽视学科队伍的学科背景,即不同学科师资的搭配,研究人员和实验技术人员的搭配。

国家重点学科,尤其是国家重点一级学科队伍建设,应当吸取世界一流大学的先进经验,要根据学科群规划队伍建设。学科群是若干学科间相互渗透、围绕某一共同领域有机地结合在一起的学科群体。学科群有其内在结构,一般由主干学科(骨干学科或依托学科)、基础学科(支撑学科)和通用学科(相关学科)组成。为推进跨学科研究,法国政府1993年就制订了跨学科国家研究规划。20世纪六、七十年代,日本筑波大学实行学科群的学科组织形式。筑波大学实行学科群建设对20世纪后半叶的全球大学教育产生了极大的影响,许多国家的高等教育研究者都关注和研究学科群这一新生事物,也有不少大学模仿这种学科制度,应对知识发展和人才质量观的全球化挑战^[1]。筑波大学根据科学研究发展的需要,专门设置“特别课题研究组织”,承担一些跨学科的综合研究课题,吸收不同学科教师和研究人员进行参加^[2]。新加坡南洋理工大学设有高级计

算与媒体研究等六个跨学科研究群组。跨学科研究既有利于学科研究方向的深化和拓展,又有利于学科的综合,符合学科交融发展的特性,已经被证明是一种较好的学科建设体制。国家重点学科围绕国家重大的经济建设和科学技术问题开展研究,以产出高水平成果为目标,依靠单一学科是难以实现的。国家重点学科应当加强建设以重点学科为主导的学科群,形成学科群体优势,在队伍建设中,率先打破传统的、单一纵向的校-院-系学科格局,凝练研究方向,优化学科队伍。

二、国家重点学科队伍建设,要高度重视学术带头人的选拔和培养工作

根据《国家重点学科建设与管理暂行办法》,拥有学术造诣高、具有一定国际影响或国内知名的学术带头人,有一支结构合理的高水平学术团队,是国家重点学科队伍应当具备的条件。选拔和培养优秀的学术带头人是队伍建设的关键,也是重点学科建设的关键。学术带头人是学科的标杆,在很大程度上,学术带头人决定学科建设的水平。邓小平曾指出:“在人才问题上,要特别强调一下,必须打破常规去发现,选拔和培养杰出的人才。”重点学科的学术带头人,首先是学术上有较深造诣和高尚科学道德的学者,其次还应具备强烈的事业心和一定的领导才能。选拔一名德才兼备、年富力强的学术带头人,才能带好学科队伍。根据国家重点学科建设目标,国家重点学科的学术带头人应当具备以下条件:

1. 科研有突出成就

在科学研究方面取得突出成绩,有代表性成果,研究水平在国内同行中位居前列,在学科领域具有一定的知名度、影响力、号召力。

2. 学术有优秀素养

具有科学工作者的优秀素质,学术视野开阔,学术思想活跃,能把握住学科发展方向,有科学工作者的毅力和拼搏精神。

3. 工作有组织能力

有海纳百川的胸怀,有较强的组织能力和协调能力,能够团结和公平对待学科队伍的每一分子,保持学科队伍较强的向心力、凝聚力。

4. 品行有人格魅力

知人善任,作风干练,治学严谨,为人师表,平易近人,甘为人梯。

一流的学术带头人带出一流的学科。国家重点

学科选拔学术带头人,应当公开面向海内外招聘,要学习世界研究性大学全球选才的做法,通过学术带头人的选拔促进学科队伍建设,改善重点学科师资队伍中的学缘结构,提高教师队伍的学历层次。重点学科队伍由学术带头人、学科骨干和后备力量组成^[2]。实践证明,学术带头人是学科统帅,在学科建设中起核心作用。以 2007 年国家重点学科增补为例,生物学一级学科项下有 60 个二级学科申报,因为学科带头人不同,评选结果差异明显。有院士、长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者领头的学科在评选中表现上佳;10 个既有院士,又有长江学者特聘教授和国家杰出青年基金获得者领衔的学科,8 个评为重点学科,2 个列入重点培育学科,申报成功率 80%;11 个仅有院士担纲的学科,9 个评为重点学科,2 个列入重点培育学科,申报成功率 75%;19 个由长江学者特聘教授或杰出青年基金获得者领衔的学科,15 个评为重点学科,2 个列入重点培育学科,申报成功率 68.4%;28 个没有院士、没有长江学者特聘教授和杰出青年基金获得者挂帅的学科,4 个评为重点学科,5 个列入重点培育学科,申报成功率仅 14.2%。

三、国家重点学科队伍建设,应当创新机制,实行开放、聘用、考核、流动的建设模式

重点学科建设集知识创新、人才培养和基地建设于一体,是高校内涵发展的核心,也是高校各项改革发展的龙头^[3]。国家重点学科队伍建设不仅要出成果,还应当为高校人才队伍建设创新机制。与世界一流大学比较,我国高等学校不仅在学科队伍结构上差距很大,而且在学科队伍建设机制上缺少创新。2007 年,我国生物学一级学科项下的 55 个国家二级重点学科有教师 2146 人,其中教授、副教授和讲师的比例分别为 38.72%、31.03%和 28.80%;教师队伍中博士学位教师比例为 69.15%;学科教师中同缘(毕业于本校的教师)的比例高于 60%。2003 年,美国排名前 30 位的大学中,教授在师资队伍中所占的比例达到 50%~80%,拥有博士学位教师的平均比例为 96%;美国大学中本校毕业的教师一般控制在教师总量的 1/3 以下^[4]。世界一流大学非常重视师资的学缘结构,强调师资的“远缘杂交”,

以实现学科包容并保持学科队伍的创造活力。他们在教师队伍建设中,通常的做法是通过公开竞争选拔方式招聘教师。在长期的实践中,他们积累了丰富的经验,形成了固定的程序。他们建设一流大学的宗旨是培养一流的教授,实行教授治校。在选聘教师时,不局限于本校毕业生,而是放眼世界各地大学的优秀人才,包括在政界和商界工作的学术型精英。严格教师聘期业绩管理,实行升迁考核是他们的惯例,不能在聘期内升迁,即解除合同。高水平的教授群体选拔高标准人才,为成就一流大学奠定了坚实基础。

没有优秀的师资就没有好的学科,没有好的学科就没有好的大学。国家重点学科是学科中的“国家队”,重点学科教师队伍建设应当科学制订队伍建设规划,创新人才激励机制、人才流动机制、经费投入机制、资源共享机制和自我发展机制,建立开放、聘用、考核、流动的学科队伍管理制度。中国高校教师选留多数是“近亲繁殖”,渠道单一,学科单一,导致这种结果的原因是缺少人才考评的体制和机制,因为没有好的考评标准和程序,所以总是选留本校培养的硕士和博士留校任教。重点学科教师选聘要实行公开竞争机制,扩大从研究机构、政界和商界选聘优秀人才。要在学科队伍建设中打破职业“铁饭碗”,加强聘用管理,试行教师聘期考核,对于在聘期内不能升职的教师,要按照规定辞退。保证学科队伍的相对稳定性和流动性,是保证学科学术创造力,确保重点学科建设目标,提高高校教师队伍水平的有效手段。

参 考 文 献

- [1] 谭镜星,曾阳素,陈梦迁.从学科到学科群:知识分类体系和知识政策的视角[J].高等教育研究,2007,28(7):31-36.
- [2] 罗云,孙东平.世界一流大学学科建设的基本经验及其启示[EB/OL].[2007-05-21].<http://development.yangtzeu.edu.cn/BOOK/3/4.doc>.
- [3] 刘丰,刘晓光.高校重点学科建设与发展要素思考[J].科技论坛,1995(3):48-50.
- [4] 蒋红,周景泰.以重点学科建设为窗口 构筑上海高校知识创新的平台[J].成都理工大学学报:自然科学版,2003(30):208-211.
- [5] 谢笑珍.中美一流大学人力资源结构与遴选标准比较[J].比较教育研究,2006(3):37-39.

(责任编辑:侯之学)