

【社会现象与社会问题研究】

构建大学健康学术生态的路径选择*

田子俊

摘要:健康学术生态是建设一流大学、培养一流人才和提升大学创新能力的基础条件。目前,我国大学学术生态存在行政权力和学术权力现实关系失衡、教学和科研矛盾凸显、科研成果转化为现实生产力的能力亟待提升以及学术道德失范等问题。构建大学健康学术生态的目标是通过持续努力,将大学的学术生态打造成为融育人生态、公平生态、创新生态、安静生态和合作生态为一体的生态系统。需要从优化和重构科研管理体制机制着手,在发挥政府主导作用的基础上,制定相关政策的强制性执行规范,并为大学健康学术生态的运行和发展提供充分、均衡的经费和资源保障。

关键词:大学;学术生态;路径

中图分类号:G647

文献标识码:A

文章编号:1003-0751(2022)04-0072-08

营造健康的学术生态是充分释放科学研究创新活力的重要基础性条件。2021年4月19日,习近平总书记在考察清华大学时指出,“一流大学是基础研究的主力军和重大科技突破的策源地,要完善以健康学术生态为基础、以有效学术治理为保障、以产生一流学术成果和培养一流人才为目标的大学创新体系,勇于攻克‘卡脖子’的关键核心技术,加强产学研深度融合,促进科技成果转化”^①。构建大学健康学术生态的重要性得到进一步凸显。本文围绕我国大学学术生态的现状,着力探讨构建大学健康学术生态的关键点及其实现路径,以期为健康学术生态的建设和培养提供可行性建议。

一、大学学术生态的概念提出

生态是生态学的基本概念,学术生态是一个从生态学派生出来的概念,旨在通过借用生态学的观点和方法,系统性地研究实现学术可持续发展的问题。1966年,美国学者阿什比在高等教育研究中首次引入“生态学”概念,并提出“高等教育生态学”的议题。^②我国学者对教育生态学的系统研究始于

1992年,以任凯、白燕《教育生态学》的出版为标志。1999年,杨移贻在《知识经济时代的学术生态》中首次使用了“学术生态”一词,并结合珠三角新建高校引进人才的文化基础、学术氛围、研究条件等情况,提出学术生态环境问题是引进人才面临的重大问题,并提出相关优化措施。^③自此,有关大学学术生态研究的文章逐渐增加。2001年以来,刘贵华从生态学视角就主体与环境、遗传与变异、平衡与失衡、共生与竞争等问题对大学学术生态模式、学术生态环境等进行了较为深入的分析。^④梳理我国有关大学学术生态研究的文献,可以发现2009年以前的相关研究主要探讨优化学术环境、促进人才作用发挥、提高学校办学水平的具体实现路径,代表性学者有杨移贻、刘贵华、戚业国等;2009年以后,随着大学学术生态问题逐渐累加,并最终演化为“五唯”(“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”)问题,相关研究也开始日益关注造成我国大学学术环境遭受污染、学术原创力匮乏等问题的各种系统性因素和体制机制原因,代表性著作有《从学术生态视角看当代大学学术功利主义》《中国大学学术生态的历史

收稿日期:2022-01-16

* 基金项目:河南省哲学社会科学规划项目“破‘五唯’背景下大学教师职称改革研究”(2021BJY015)。

作者简介:田子俊,男,河南科技大学管理学院副教授、硕士生导师,河南科技大学人事处处长,法学博士(洛阳 471023)。

反思与现代重建》《大学学术生态环境优化路径研究》等^⑤。

整体而言,大学学术生态是指大学中的教师及专业技术人员等学术主体在大学及社会共同形成的学术环境中进行教学、科研及社会服务活动的有机整体系统。具体而言,大学学术生态系统由学术主体、学术客体和学术环境三部分构成。其中,大学学术主体主要指教师,也包含其他专业技术人员;学术客体也称为学术要素,主要包括教学、科研和社会服务活动,近年又拓展出社会传承和国际交流合作活动等;学术环境主要分为校外环境(主要指政府、社会与大学、教师的关系环境)和校内环境(主要指行政权力和学术权力交互作用的关系环境),以及制度环境、文化环境等。

二、大学学术生态失衡的主要表现

自然生态系统中生物与环境之间,生物与生物之间相互作用而建立起来的动态平衡联系,即为生态平衡。当系统受到外部或内部的干扰和破坏,内部各部分的组织结构出现紊乱,能量和信息的传递受阻,结构功能就不能正常发挥作用,出现系统失衡。目前,我国大学学术生态系统失衡主要表现在以下四个方面。

1. 行政权力和学术权力现实关系失衡

纵观我国大学的发展史,学术权力是在行政权力“一权独大”的环境下缓慢成长的。清末的大学以皇权依附为基本特征,大学内部的治理结构是学术权力微乎其微,行政权力占绝对主导地位。民国时期,以北京大学为例,虽然在蔡元培担任校长期间(1917—1927年),北京大学建立新的管理体制,使学术权力居于主导地位,改变了京师大学堂遗留下来的封建衙门作风,但后来由于社会和政治动荡不断,作为学术权力重要载体的评议会和教授会曲折发展,其实践效果并不理想。1949年以后,国家以苏联为样板改造高等教育,并于1950年颁行《高等学校暂行规程》,这是新中国大学内部治理制度的第一个行政规章,规定了校务委员会是大学最高行政和学术决策机构,而校务委员会成员的组成是校长和其他行政管理人员,普通教师无缘参与学术决策。1963年,教育部提出,“高等学校可以试行在校务委员会下设立学术委员会,作为学校党委和行政在领导学术方面的助手”,学术委员会作为大学的

学术组织第一次在文件中正式出现;但因其“助手”地位和行政权力运行的惯性,在实际运行和决策中,学术委员会长期缺乏参与决策的实质性权力。^⑥1978年,修订后的《教育部直属高等学校暂行工作条例(草案)》(简称《高教60条》)发布实施,再次明确规定大学要成立学术委员会这一学术组织。此后,许多大学成立了学术委员会,但在实际运行中其作用仍十分有限。1999年《中华人民共和国高等教育法》实施,这是“学术权力”首次出现在国家法律中。《中华人民共和国高等教育法》规定了大学必须设立学术权力的载体组织——学术委员会,并明确提出大学的学科建设方案、人才培养方案以及科研项目的评价事务须经学术委员会通过后才能实施。我国大学学术委员会的设立过程基本勾勒出我国大学学术权力的成长过程以及大学行政权力和学术权力相互协调的动态变化。时至今日,我国大学学术权力的地位已经从依附行政权力走向独立自主。但是,在大学的实际管理中行政权力与学术权力之间仍有不少重叠地带,加之行政权力的先赋优势,大学过度行政化的倾向时有发生,不利于学术自由和自主办学权力的有效落实。

2. 教学和科研矛盾凸显

自2002年教育部发布《普通高等学校本科教学工作水平评估方案》以来,我国大学的教学评估已进行了两轮,但教学工作中存在的主要问题仍没有得到根本解决。其最根本的原因就在于教学和科研的关系不协调,科研在学校的排名、项目申报、学位点的评审、学科评估中的权重不断加大,教学工作的成效得不到应有的重视和激励。在办学投入、分配制度等的指标权重设置方面,科研所占的比重越来越大,教学的权重则越来越小。在一些学校,教学工作的重要性更多的只是停留在口头和文字层面。从教师的角度看,不断提高职称和工资收入是教师实现个人利益的主要方式。随着教学指标在一些地方的职称评审条件中越来越边缘化,教学质量评价越来越形式化,教学被一些教师视为职称评审中的“软指标”,而科研则是“硬指标”,即完成课题的数量、发表论文的数量和刊物级别、获奖项目、专利情况等,每一项科研成果都具有明确的职称评审分量。与此同时,学校用于教学的学时费和科研津贴差距较大,很多情况下,教师在科研投入中产生的现实利益回报远高于授课薪金,例如上好一节课的津贴多

在几十元,而发一篇 SCI 论文的津贴一般在数万元,教学投入的收益和科研投入的收益严重失衡。长此以往,教师进行教学工作的积极性会严重受挫。

3. 科研成果转化为现实生产力的能力亟待提升

目前衡量大学科研能力的指标,大多以论文、专利、项目、奖励的级别和数量为依据。其中,论文是基础指标并以 SCI、EI、CSSCI 为最高水平。长期以论文的数量和刊物的级别为目标的考核体制,使我国在近 20 年的时间里快速成为论文产出大国。2019 年度我国科技论文统计数据显示,我国科技论文被 SCI 收录 49.59 万篇,占世界份额的 21.5%;就论文数量而言,截至目前,我国连续 11 年排名世界第 2,仅次于美国;我国科技论文被 EI 收录达 29.96 万篇,占其世界论文总数的 37.5%,排名世界第 1。^⑦然而,我国科技论文的篇均引用率却不高,与此同时,这些论文对科技发展的实际价值和知识创新贡献度鲜有人关注。我国专利申请的情况也大致如此。2018 年的相关统计数据表明,我国的发明专利申请量排名世界第一,申请量达 154 万件,比第 2 至第 11 名的总和还多,占全球总量的 46.4%。^⑧需要引起重视的是,我国专利质量差、转化率低,而且“问题专利”频现,浪费了大量的科研资源和科研经费。国家知识产权局《2019 年中国专利调查报告》显示,我国高校专利转化率极低,约为 8.1%,三大技术转让方式分别为专利许可、转让、技术入股,转化比例分别为 2.9%、3.2%、2.0%;而高校产业化率仅有 3.7%,远低于企业的 63.7%;而 2019 年我国高校科技经费总支出高达 2000 多亿元,这些成果转化的收入,仅能覆盖成本的 2.5%。^⑨多年来,在大学科研项目的鉴定中,最常见的表述是“达到世界先进水平”“达到国内领先水平”“填补国内空白”等,但这些“成果”在完成鉴定后,大多束之高阁,没有进入实际应用领域或转化为社会生产力。在数量上日益增多的大学科研成果与其对建设创新型国家的贡献、对建设教育强国的贡献、对文化传承的贡献、对社会服务的贡献形成鲜明反差,科研成果服务社会经济文化发展的能力及其转化为现实生产力的能力亟待提升。

4. 学术道德失范问题频出

学术生态失衡导致大学的学术道德问题频出。以下典型案例在近年颇有影响。2011 年,因经济效益数据不实和著作抄袭问题,应学校申请,科技部撤

销了某大学教授李某的 2005 年国家科技进步二等奖的奖励,并收回证书、追回奖金,学校也解除了李某的聘任合同。2018 年,某大学青年长江学者,因涉嫌学术不端,百余篇论文被撤稿,学校对其进行了纪律处分,人才称号被教育部撤销。国际电气电子工程师协会过去几年撤回 7300 多份会议论文摘要,其中 6000 多份论文的作者来自我国;Science 发布的撤稿报告显示,过去 10 年该刊撤回论文数量增加了 10 倍,我国在撤稿率最高的国家中排名第 7。^⑩

从生态系统“输入—输出”的平衡视角看,外部向系统进行一定的输入,系统经过运行,必然产生输出,如果系统有一个合理的输出或产出,那么可以认为这个系统是良性运行的;反之,如果输入和输出不平衡,那么系统即为非良性的。从大学生态系统看,在政府、社会向大学输入大量学术资源(包括资金投入、政策支持、学生输送等)的情况下,如果大学培养的学生是合格的,教师的科研成果是社会发展所需要的,那么这个大学的生态系统可以视为是健康的;如果大学培养的学生有相当一部分是不合格的,科研成果大部分是无法转化为社会生产力或者服务国家发展需要的,产出的论文甚至是“垃圾”论文,那么毫无疑问这个大学的学术生态系统是不健康的。

从生态学遗传与变异的视角看,大学学术生态发生问题的最重要表现是“唯论文”现象,它是导致其他大多数问题的逻辑起点。“唯论文”广泛存在于职称评审、人才称号评审、课题申报、奖励、津贴核算、学科评估以及学生学位授予等几乎所有学术领域。论文对学术水平具有衡量尺度,论文水平高低是一个学者学术水平的体现形式之一,这是毋庸置疑的。以职称评审为例,我国在大学职称评审初期因对论文无定量要求导致评审尺度难以把握,从而使一部分非专业技术人员进入教授、副教授的行列。为了规避此类现象,在评审条件中提出了对论文的数量和质量的要求。然而,由于衡量论文质量的标准难以把握,论文发表刊物的级别和层次逐渐成为评价论文质量的重要标尺,在 SCI、SSCI、CSSCI 等类别的刊物上发表论文的数量逐渐成为申请高级职称的重要硬性条件。不断加码的职称评审论文发表要求与相对奇缺的论文发表平台资源的矛盾日益尖锐,严重影响了大学科研人员潜心进行基础研究的积极性,使个别科研人员为了论文能够发表在对职

称评审有用的刊物上,不顾学术道德,无所不用其极,导致学术腐败。论文作为学术水平衡量尺度的遗传特性发生了变异,出现了功能异化,从而使学术生态发生了变化,以致失衡。

以上问题的形成原因是复杂的,既有管理体制方面的,也有工作机制方面的;既有地方行政的因素,也有社会和学校的因素,还有教师和专业技术人员个人层面的因素。其中,最根本的还是要从大学管理体制层面来探究,对学术管理的过度行政化倾向是形成“五唯”以及造成学术评价方式变异的最直接原因。以“五唯”为集中表现的学术评价方式严重影响学术生态的平衡,使教师对科研评价、职业晋升和薪酬分配等的公平感严重受挫;助长急功近利的不良学术风气,使科研团队合作理念和合作基础的培育受到冲击;妨碍科技和教学创新发展,使教师潜心教学和科研的平稳心态受到强烈干扰。上述失衡问题在很多情况下互为因果、相互叠加,加剧大学学术生态问题的严峻性。

三、构建大学健康学术生态的关键点

构建大学健康学术生态的主要目标是通过持续努力,将大学的学术生态打造成为融育人生态、公平生态、创新生态、安静生态、合作生态为一体的生态系统。如同治理环境污染要找准污染源一样,构建健康的大学学术生态也要抓主要矛盾,找准污染学术生态的主要污染源,重点从优化和重构大学管理体制和工作机制着手,营造和培育大学健康学术生态。

1. 重构育人生态

2020年,中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》,明确了5个方面22项重点改革任务,重点提出坚持把师德师风作为第一标准、突出教育教学实绩、强化一线学生工作、改进高校教师科研评价、推进人才称号回归学术性荣誉性5项任务。^①育人工作被提到了前所未有的高度,大学育人的中心地位得到凸显。针对多年来大学中存在的合理、不科学的评价机制及其导致的重科研轻教学、重教书轻育人乃至只教书不育人等情况,构建大学健康学术生态的首要任务应是培育育人生态,即从根本上改变大学教师对学生身上出现的问题不敢管、不愿管、不想管等现象,将立德树人成效作为评价大学工作的根本标准。

(1) 切实落地、做实立德树人、教书育人的根本工作要求,建立健全旨在保障教师科学履职的体制机制。针对立德树人工作难以定量评价的实际情况,要探索新的评价方式方法,制定具有可行性的师德师风负面清单制度,完善约束规范机制,实施教师师德师风一票否决制,同时树立正面典型,尤其要树教师身边踏踏实实、兢兢业业甚至默默无闻做好本职工作的“平凡”典型,这是教师“可触摸”的没有距离感的榜样,也是最容易引起共鸣的榜样。

(2) 大幅度提高教学工作在津贴分配中所占的比重。教学工作是实现育人目标的最主要途径。在新的评价机制中,要充分体现教师教书育人的投入,充分重视教学工作,尽快扭转教学分配投入严重不足及其与科研投入差距巨大的现实。要大幅度提高教学投入和增加教师的课时津贴,用奖励科研成果的做法奖励教学优秀的教师。同时,还要制订教学质量不达标的不合格机制,规定教学能力达不到标准、不能很好履行教学职责的教师不得晋升职称。通过这些举措提高教学地位,为认真从事教学工作的教师提供实现职业晋升的制度保障。

2. 重构公平生态

“五唯”评价方式加剧了教学与科研之间的矛盾和张力。在投入同样的时间和精力,专心教学的教师得到的回报远远不及投入科研的教师。几年积累下来,同时进校的教师,前者的职称很难晋升,后者的职称甚至破格晋升。另外,因行政权力的过度滥用造成的不公平是对公平生态最严重的威胁。例如,一些个别教师在学术活动中没有付出努力或付出不足,但通过权力等手段得到不该得的超值回报(职称、“帽子”、奖励、报酬等),加剧了其他教师内心的不公平感。不少大学教师的公平感因此而严重受挫,并产生扩散效应,进而影响教书育人的积极性和教学质量。

(1) 从学术生态的客体看,健康的学术生态要体现公平生态。根据国家政策导向和发展需要,按照教学、科研和社会服务等学术要素自身发展规律,科学制定评价方式,在津贴、职称等涉及教师个人正当利益的分配中公平、合理地确定各种要素的评价比重。要准确把握教师的时间投入、精力投入、结果质量和收益的平衡,以免轻重失当,规避以量取胜、以刊论质、以“帽”取人、以分取酬等不公平现象。

(2) 从行政权力和学术权力的关系看,重构公

平生态最重要的举措是要合理界定行政权力和学术权力的边界,在学术科研领域用学术逻辑而非行政逻辑办大学,在存在资源竞争、资源短缺的领域,都需要对行政权力予以适当的限制,避免因行政权力膨胀而影响学术生态系统的公平性。例如,一些学校部分具有学术头衔同时从事管理工作的所谓“双肩挑”人员因大量时间用于管理,无暇潜心从事学术工作,但为了个人名利就利用行政权力和个人影响争取项目、获得奖励,并将科研项目的任务“分包”给自己带的研究生,严重影响大学的公平生态。这是对学术生态非常严重的“污染”。针对这些情况,某高校的新校长在履新大会上公开承诺,其任职期间不申报科研项目、不申报科研奖励、不带研究生,此举获得了广大教师的广泛赞誉。

(3)革新职称评审工作,积极探索代表作和同行评价相结合的评价方式和工作机制。^⑫职称评审是大学最重要的指挥棒之一,其评审导向和结果是否得到教师的认可对大学的学术生态具有显著影响。片面强调数量和积分的评审方式使职称评审多年来饱受诟病。代表作评价的本质是质量评价,是对简单的以数量取胜的评审方法的直接否定,有利于提高科学研究的质量。同行专家对本学科学术研究的基本规律最熟悉,对本学科的研究现状和热点难点问题最了解,对于判断本学科学者的水平高低最有发言权,因此同行专家是评估候选人学术水平的最佳人选。整体而言,代表作评价和同行评价相结合的职称评审方式,更有利于体现评审过程的公平性以及评审结果的客观性。而且,代表作评价和同行评价相结合的大学教师职称评审方式在世界一流大学已经是通行的做法。以产生过 3 位诺贝尔奖得主、75 位罗德学者的阿尔伯塔大学为例,该校教师如果认为自己达到了副教授或教授的学术水平,可提交自己的代表性论文、论著等职称晋升的申报材料,同时提交本学科的 5 名校外专家作为自己材料的审阅评价人。学院在其提供的 5 人中,选择 3 人对其水平进行鉴定评价。然后,学院评审组织根据申报人提供的代表性业绩材料和校外专家的意见进行综合评审,决定是否同意该教师晋升高级职称。^⑬

3. 重构创新生态

创新者具有不随波逐流、敢于坚守的个人意识和工作精神,大多个性鲜明,其工作需要获得具有包

容性的制度保障和文化环境支持。营造和培育创新生态,需要坚持科技评价创新导向,改变评价指标单一化、标准量化、结果功利化的旧有模式,采取灵活的评价方式,针对基础研究领域要积极推行小同行评价,针对应用研究成果要注重行业用户和社会评价。针对大学存在的创新能力不适应国家高质量发展要求的问题,还要重视创新文化的培育,倡导宽松、包容的文化价值导向。

(1)放宽优秀青年基金的年龄限制。优秀青年基金获得者在大学被称为“优青”,作为青年学术人才的优秀代表,其在大学具有重要的学术地位。因发展潜力巨大,“优青”成为很多大学人才争夺的焦点,引进的待遇非常丰厚。所以,许多年轻的学术人才都把申请到优秀青年基金、成为“优青”作为重要的阶段性奋斗目标。目前,该项目申报的年龄条件是男 38 周岁以下、女 40 周岁以下的青年科研人员,这一限定对科技创新非常不利。囿于年龄要求,大学有潜力申报“优青”的青年教师为了在 38 岁之前产出可观成果,往往不敢涉足也不能涉足研究周期长、成果产出风险高的原创性基础研究,而是将研究重心放在热门研究领域。这也成为我国自然科学基金投入巨大,而原创性成果、创新性发现不足的主要原因之一。然而,根据科学研究的规律,30—40 岁正是从事科学研究的黄金年龄,也是创新成果产出的高峰期。有学者对诺贝尔奖获得者产出代表性成果的平均峰值年龄进行了研究,相关统计结果显示获得生理和医学奖科学家的平均年龄是 38.9 岁,获得化学奖的平均年龄是 38.7 岁,获得物理学奖的平均年龄是 36.1 岁。^⑭培育创新生态,有必要放宽“优青”的年龄限制,为更多优秀青年学者提供创新支持。

(2)科研成果奖由申报制改为提名制,并实行第三方异地评审。我国地方政府为鼓励科研人员的积极性,每个省和大多地市都设有科研成果奖评审制度,每一至两年进行一次。成果奖的评审多采取个人申报制,并在当地由专家评审产生。成果一旦获奖尤其是获得一等奖,紧随其后的是可观的奖金,随之而来的还有人才称号之类的“帽子”以及其他相关荣誉。科技成果奖的评审也因此成为各种力量博弈的焦点。阎光才关于科技成果奖的实证研究表明,74.1% 的教师认为“获奖的学术成果名不副实”。^⑮在这种情况下,要保证奖项的创新性和公平

性,就需要重视学术逻辑和学术权力。有必要借鉴诺贝尔奖的评审方法,由个人申报制改为提名制,由相关机构或同行知名专家提名推荐,并采取异地评审的方式,以便能够将真正具有创新性的科研成果评审出来。

(3)推行大学二级学院院长有限任期制。目前,我国大学二级学院院长大多没有实行任期制,由于专业的原因,不少院长在同一学院任职时间过长,甚至直至退休。长期任职的最大弊端是人情包袱重、偏好守成,不利于管理创新,影响教学组织和方向、科研组织和方向及社会服务方式等方面制度革新。培育创新生态,有必要推行大学二级学院院长有限任期制,建议实行最多两个任期的有限任期制,并在此基础上积极招揽校外高层次人才,重视新鲜血液的注入。

4. 重构安静生态

大学学术研究需要安静的环境,这个环境包括校外环境和大学内部环境。改变大学环境浮躁、急功近利的学术生态,营造宽松的、民主的、自由的、和谐的、自律的学术氛围,最根本的是遏止学术管理过度行政化倾向,包括大学外部的过度行政化倾向和大学内部管理的过度行政化倾向。针对目前大学学术评价过度量化、科研任务层层压力传导和短期量化目标考核、过度的科研奖励等学术管理过度行政化的各种表现,需要从优化大学外部和内部环境的角度重构安静生态。

(1)减少和控制评比、检查、验收、排名的频次。国家对大学投入大量的资金和各种资源,必然要求大学有符合国家发展需要的产出,这是世界所有国家的共同做法。因此,各级政府对大学进行评比、检查、验收和排名有其合理性,但如果大学时常需要接受过于频繁的各类评估检查等,势必会对学校的办学生态造成影响。大学工作对接政府的管理部门很多,每到年终,上级各类部门不同的检查组、验收组到校开展相应工作,使学校应接不暇。由于很多评估检查牵扯到教学、科研和社会服务的完成情况,大学会把各类任务分解到学院,学院再把任务分解到教师,从而加剧完成任务的焦虑情绪和浮躁心态。

(2)精简人才称号和各种“帽子”,提高人才称号评审的科学性。多年来,政府、行业组织设计了很多人才称号类的“帽子”,大学往往依据这些称号赋予教师高薪、住房、医疗保健、子女入学等各种待遇

和利益。这些“帽子”虽然对教师做好本职工作、表彰其中做出突出贡献的优秀者具有激励和导向作用,但过多的“帽子”评审以及帽子戴上后的利益诱惑,在不同程度上影响了教师安于教学科研的氛围和心态。加之,一些不科学、不公正的“帽子”评审工作及其产生的“马太效应”,往往会助长急功近利、恶性竞争的风气,加剧广大普通教师的不平衡心态,影响大学清心做学问的整体科研氛围,使科研的原生动力发生变异。因此,有必要对目前各类人才称号进行精简,并规定同层次的人才称号同一人不得重复申报,避免因人才称号的评选而造成人才内卷和不良竞争。人才称号的授予要回归学术性、荣誉性,对人才称号获得者的激励应倡导精神鼓励和物质奖励相结合,并以精神鼓励为主,物质奖励为辅。培育学术研究的安静生态,就是需要政府、社会和大学为教师营造良好的外部和内部研究环境,从制度层面保障大学教师以清静的心态投身科学研究,使教师在发现未知、探讨未知、发现规律、揭示真理的科研成长道路上不受外界干扰或少受干扰。

5. 重构合作生态

随着现代教育技术的发展,高校精品课程建设需要团队配合才能实现。科研工作更是如此,要实现“卡脖子”的关键核心技术问题的重大攻克,就需要强化跨学科交叉,建设适应不同科研组织模式需要的高水平科研队伍和服务支撑队伍。而“五唯”评价方式产生的直接后果是鼓励单兵作战、崇尚个人荣誉,非常不利于团队意识的培育。营造大学健康学术生态,离不开合作生态的支撑,需要打造具有科研战斗力的学术团队和一批学术团队带头人。

(1)为科研团队建设提供有效的制度保障。在此,可通过一个真实的案例来说明问题。某大学非常重视引进高层次人才,“为引进的领军人才组建团队”也被写入学校正式文件。在此背景下,学校曾引进一名领军人才,安家费、科研启动费的支持力度很大,而且在学院层面抽调最优秀的青年教师为其组建团队。但是,经过两年运行,该团队人员的工作积极性逐渐降低,多数青年教师逐渐离开团队。究其原因,主要是因为学校、学院的团队制度在工作机制层面与现实脱节。例如,在年终分配问题上,由于该团队是新组建团队,加之科研设备等经招标程序到位周期较长,所以在团队组建一年多的时间里,

团队科研成果很少。而学校和学院的分配制度是一年一考核,这直接导致团队成员收入骤降。但是,学校对领军人才的考核是合同任期考核,领军人才的年度收入就与团队成员的收入形成巨大反差。在实践中,支持团队建设的政策初衷与微观层面落实不到位之间的矛盾是目前许多大学比较普遍存在的一种现象。因此,培育合作生态,需要重视保障团队建设及运行的制度在实践层面的可执行性和可落实性。

(2)为团队带头人提供良好环境和政策支持。大学教学或科研的团队某种程度上说是一个形式松散而目标导向明确的团体。对稳定运行的科研团队要减少行政力量不必要的干预,重视团队带头人的主导作用,不干涉团队内部事务和微观运行,包括内部分配、成果署名排序等,给学术带头人以宽松的科研环境。学术传统的积累和传承是缓慢的持续过程,需要的是师傅带徒弟般的言传身教和耳濡目染的耐心。历史上诺贝尔奖获得者的“群落”现象表明,一个学术团体或研究组织内部优良的学术传统,对于科研人员的研究活动和诺贝尔奖成果的培育起着决定性影响。^⑩学校需从制度层面支持和鼓励学术带头人通过团队合作、集体攻关等形式开展学术“传帮带”活动,鼓励青年教师参与团队协作。

四、构建大学健康学术生态的路径方向

1.政府自上而下的推动力量是构建大学健康学术生态的重要基础

生态系统受到外部因素或内部因素影响,导致系统出现不平衡状态时,系统自身会通过一定的反馈机制进行自我调节以达到一种新的平衡状态。但当受到破坏严重时,生态系统的自调节机制会出现失灵。目前,我国大学的学术生态系统被“五唯”污染,系统平衡状态被打破,而且系统自身调节机制几近失灵,仅靠大学自身的力量去建立新的健康学术生态在短时间内很难实现。因此,必须借助外界的力量去构建新的学术生态系统。这个外界的力量就是政府的推动,这也是由我国大学建立之初的“基因”所决定的。回溯我国大学的发展历程,从 1898 年京师大学堂初创,再到 1949 年以来我国大学实现飞速发展,推动大学发展和转折的每一步都离不开国家和政府的直接推动力量,政府主导是我国大学办学的鲜明特征。

政府需要用治理环境污染的决心和力度去治理大学学术生态污染。针对我国大气污染造成的雾霾问题,曾有人预言需要至少二十年才能重见蓝天白云。但事实是,从党的十八大提出“还老百姓蓝天白云”开始,仅用了不到十年时间就基本实现初步目标。当前,大学学术生态污染问题的治理已经提上国家相关议事日程,相信在政府的强力推动和政策支持下,大学学术生态的“碧水蓝天”也会在不久的时间里重新呈现。

2.制定强制性规范和相关执行机制

政策再好,落实是关键。比如人才称号要回归学术性、荣誉性,以精神激励为主、物质奖励为辅,如果缺乏强制性规定和相关执行机制,面对有的学校落实政策导向而有的学校不严格执行的情况,有人才称号的教师就会流失到能够给予自身更高待遇的学校,导致政策流于形式。再比如关于 SCI 奖励问题,科技部等部委已通过《关于规范高等学校 SCI 论文相关指标使用 树立正确评价导向的若干意见》明确指出取消直接依据 SCI 论文相关指标对个人和院系的奖励^⑪,避免功利导向,但有些学校罔顾国家政策,偷梁换柱,将直接的现金奖励改变为科研分值奖励,对这种阳奉阴违的变通行为,必须强制停止,否则破“五唯”之路将会走更长的时间。

重构健康学术生态是以大学治理结构、制度体系的转变和革新为前提和基础的重大系统工程。由于旧的制度体系具有运行惯性,既有规范极易成为束缚制度创新的“窠臼”,要建立和运行新的制度机制,就必须用新的“强制性规范”取代过去不适应学术发展要求的规范的“合法性”地位。

3.保障充足的经费和资源输入

生态系统的良性运行需要外部的能量输入,这个能量输入是生态系统运行的必要条件和基础。构建大学健康学术生态,必须要给予大学学术生态系统充足的资金和资源支持。2015—2019 年,列入统计范围的我国 36 所“双一流”大学的校均支出从 44.81 亿元猛增至 66.68 亿元。其中,2019 年清华大学一个学校的支出总额高达 243.46 亿元。充足的经费保障是我国一批大学在世界大学排名中的地位能够迅速跃升的一个关键因素。^⑫但是,还应看到,其他非“双一流”大学尤其是中西部地区大学的经费投入还有待增加。要构建基于全国的整体层面的大学健康学术生态,就需要政府在保持对“双一流”

大学大力支持的同时兼顾地方大学的经费保障,把握经费和资源输入的均衡性。同时,大学也要依靠自己的力量,向社会、企业、校友争取多渠道的经费支持,对内实现经费和资源的均衡分配,从整体面提高教师的教学积极性和科研探索精神。

注释

①参见《牢记总书记嘱托,建设世界一流大学——高校师生热议习近平总书记任清华大学考察时的重要讲话》,《光明日报》2021年4月21日。②参见范国睿:《教育生态学》,人民教育出版社,2000年,第28页。③参见杨移贻:《知识经济时代的学术生态》,《教育发展研究》1999年第S2期。④参见刘贵华:《论大学学术的生态学分析视角》,《青岛化工学院学报》(社会科学版)2001年第4期。⑤参见向华:《大学学术生态环境优化路径研究》,《科学管理研究》2014年第2期;吴海江:《中国大学学术生态的历史反思与现代重建》,《复旦教育论坛》2014年第6期;姬国君:《从学术生态视角看当代大学学术功利主义》,《思想战线》2015年第S1期。⑥参见包万平等:《我国大学学术权力运行的历史变迁研究》,《重庆大学学报》(社会科学版)2019年第6期。⑦参见中国科学技术信息研究所:《2019年度中国科技论文统计与分析》,《科学》2021年第2期。⑧参见刘红等:《中国“专利悖论”问题探究——一个比较分析》,《情报工程》2021年第7期。⑨《2019年中国专利调查报告》,国家知识产权局

网站, https://www.cnipa.gov.cn/module/download/down.jsp?i_ID=40213&colID=88,2020年3月9日。⑩参见王春梅:《学术生态亟待重构》,《高教发展与评估》2019年第1期。⑪《构建符合中国实际、具有世界水平的教育评价体系——教育部负责人就〈深化新时代教育评价改革总体方案〉答记者问》,教育部网站, http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s271/202010/t20201013_494379.html?ivk_sa=1024320u,2020年10月13日。⑫参见田子俊:《社会学视角下“四唯”问题的成因及破解》,《中州学刊》2021年第4期。⑬王大为、赵设、刘多:《加拿大高校科研管理的创新机制——以阿尔伯塔大学为例》,《中国高校科技》2019年第Z1期。⑭参见路甬祥:《规律与启示——从诺贝尔自然科学奖与20世纪重大科学成就看科技原始创新规律》,《西安交通大学学报》(社会科学版)2000年第4期。⑮参见阎光才:《高校学术失范问题的探索性实证研究》,《北京大学教育评论》2010年第2期。⑯参见尚智丛、谈冉:《自然科学基础研究中的学术传统及其培植路径》,《河南师范大学学报》(哲学社会科学版)2021年第5期。⑰参见《破除高等学校论文“SCI至上” 树立正确评价导向——教育部科技司负责人就〈关于规范高等学校SCI论文相关指标使用 树立正确评价导向的若干意见〉答记者问》,教育部网站, http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s271/202002/t20200223_423331.html,2020年2月23日。⑱参见毛建青等:《我国一流大学经费支出规模与结构的特征及优化研究》,《高校教育管理》2020年第3期。

责任编辑:翊 明

The Path Choice of Constructing Healthy Academic Ecology in Universities

Tian Zijun

Abstract: Healthy academic ecology is the basic condition for building a first-class university, cultivating first-class talents and improving the innovation ability of universities. At present, there are some problems in China's university academic ecology, such as the imbalance between administrative power and academic power, the prominent contradiction between teaching and scientific research, the urgent need to improve the ability to transform scientific research achievements into real productivity, and the anomie of academic ethics. The goal of building a healthy academic ecology of universities is to build the academic ecology of the university into an ecosystem integrating education ecology, fair ecology, innovative ecology, quiet ecology and cooperative ecology through continuous efforts. It is necessary to optimize and reconstruct the scientific research management system and mechanism, formulate the mandatory implementation norms of relevant policies on the basis of giving full play to the leading role of the government, and provide sufficient and balanced funding and resource guarantee for the operation and development of healthy academic ecology of universities.

Key words: university; academic ecology; path