

高校学科团队中学术骨干的领导力研究

王春霞¹, 喻言²

(1.广西科技大学 发展规划处,广西 柳州 545006;2.广西科技大学 研究生处,广西 柳州 545006)

[摘要] 学术骨干是高校学科建设团队中的骨干力量,是学科实力提升和优势特色形成的关键因素。学术骨干作为学科团队中的引领人,在学科建设中发挥着重要作用,重视团队中学术骨干的领导力,对学科建设的内涵式发展有着至关重要的意义。目前,在学科建设中,学术骨干在学科引领中存在领导力观念滞后、学科内部体制机制不健全、学术骨干能力素质有待加强、学科团队文化建设薄弱等问题。为了提升高校学科团队中学术骨干的领导力,实现学科建设的可持续发展,高校应在加强领导力理论基础、健全学科内部治理体制机制、提升学术骨干自身能力、重视学科团队文化建设等方面进行综合考虑。

[关键词] 学科建设;学术骨干;领导力;学科团队

[基金项目] 2018 年度广西科技大学科学基金项目“地方高校学科建设管理体制与运行机制的创新研究”(校科社 189311);2021 年度广西研究生教育创新计划项目“基于学科建设的研究生教育质量提升机制研究”(JGY2021183)

[作者简介] 王春霞(1985—),女,山西大同人,硕士,广西科技大学发展规划处讲师,主要从事高等教育管理与学科建设管理研究;喻言(1983—),女,湖南湘潭人,硕士,广西科技大学研究生处讲师,主要从事研究生培养与高等教育管理研究。

[中图分类号] G641

[文献标识码] A

[文章编号] 1674-9324(2022)04-0030-04

[收稿日期] 2021-05-28

学科建设是高校的一项根本性的战略任务,学科建设水平的提升关键靠学科团队中的成员,特别是具有较强创新能力的学术骨干。学术骨干作为学科团队中的核心,是推动学科发展的重要力量,是学科实力提升和优势形成的关键因素。好的学术骨干具有较高的学术水平和学术交流能力,能够把握本学科的最新发展前沿,有能力引领和带动本学科成员共同发展学科,具有较强凝聚力。学术骨干领导力的发挥,直接制约着学科建设的成效,对学科建设的内涵式发展起着重大作用。

因此,高校要牢固树立人才为本、人才强校的观念,充分认识学术骨干人才在学科建设中的重要作用,发挥学术骨干的示范和引领作用,带动学科成员共同发展学科,凝聚科学研究力量,加强学术骨干队伍建设,促进学科建设的可持续发展。

一、学术骨干领导力的内涵及现实意义

(一)学术骨干领导力的内涵

许多学者对学术骨干领导力给出了定义。孙京新等指出,领导力是一种建立在领导体系等多元基础之上的能力,这种能力可以帮助领导者与被领导者及其他成员实现共同目标和愿望^[1]。潘

骏认为,领导力的质量是决定学校效能和学生学业水平的关键因素^[2]。笔者将学术骨干领导力归纳为由学术骨干的学术性、专业性及人格魅力等对学科或学科团队成员产生的影响,是一种为了实现共同学科规划目标和愿望的综合影响力。

(二)学术骨干领导力的现实意义

学术骨干是学科团队的中心,也是学科建设的后备力量。提升学术骨干的领导力对于学术骨干高质量地履行其岗位职责具有重要意义。其一,提升学术骨干领导力是学科建设发展的必然要求。学科建设发展需要通过人才培养、科学研究、队伍建设、国际交流等环节体现出来。学术骨干是学科建设的重要实施者,学术骨干领导力及发挥程度对学科内涵式发展具有重要的影响,如提高教学质量、培养高质量人才、助推学科治理完善等。具有领导力的学术骨干在学科建设过程中,能够利用个人的专业权威及人格魅力等引领学科团队成员共同发展建设学科^[3],形成凝聚力,从人才培养、科学研究、社会服务、队伍建设等多方面促进学科建设发展。其二,提升学术骨干领导力是学术骨干自身发展的需要。具有领导力的学术骨干,在团队活动中通过资源共享、参与合作的方

式,能够不断地反思和改进学科建设中的科学研究、人才培养等,促进自身专业技能的提升。同时,提升领导力对学术骨干的身心健康也会产生积极影响。通过学术骨干领导力的培养,加强学科团队成员间的沟通与合作,提升学术骨干的自我效能感,促进其专业发展。其三,提升学术骨干领导力是提高学科建设管理效能的内在需求。对于高校来说,学科建设管理效能固然离不开行政管理人员的有效领导,但与学科团队成员,尤其是学术骨干密不可分。开发学术骨干的领导力能够提高他们的工作能力、工作质量和工作效率,并且在学科团队中,学术骨干凭借自身丰富的专业知识、较高的情绪智力、沟通协作能力,能有效地解决学科建设中的实际问题。这些都有利于提高整个学科团队的工作质量和工作效率,提升学术骨干的组织归属感和自我认同感。

二、学术骨干领导力存在的问题

(一) 学术骨干的领导力观念滞后

受传统科层式领导理念的影响,领导通常被看作与职位权力相关联的概念。对高校来说,学术骨干领导力是一个相对较新的概念,在领导力开发实践中,更多地强调校长领导力和学科带头人领导力的培养,忽视对学术骨干领导力的开发。一方面,学科建设过程中学术骨干领导力的观念传播滞后。多数学术骨干认为,学科建设的管理和领导主要由学科带头人负责,因自身没有具体职务,故管理及领导工作与自己无关。另一方面,即使有些学术骨干教师意识到领导力对其履行岗位职责的重要意义,但由于领导意愿不强、个人能力制约、沉重的工作及生活压力等多重因素,学术骨干在参与学科建设的各项事务中缺乏积极性和自主性,很难在学科团队中发挥自身的领导力,领导力观念落后。

(二) 体制机制不够健全,学术骨干角色缺位

在当前学科的管理体制中,由于学科内部组织结构不健全,缺乏明确的分工,学科团队中学术骨干及成员职责边界不明晰,定位模糊,使得学术骨干在学科建设活动中顾虑较多、束手束脚,很难实现对学科团队的影响和带动。这造成职责关系混乱,难以形成合力,学科组织体系过于松散,致使学科建设成效不高。

同时,由于学科建设配套的制度、管理办

法、举措不完善,学科团队整合难、资源共享难、重大科研成果产生难,学科发展统筹协调能力整体不强。

(三) 学术骨干的能力素质有待加强

学术骨干领导力主要来源于个人的影响力,即人格魅力、专业权威等^[4]。学科团队中的学术骨干肩负建设学科、发展学科的重任,虽然在学科领域内其科学研究能力较强、对学科发展趋势有一定的了解,但按其肩负重任的要求,无论是从思想素质还是学术素质,学术骨干的能力素质同新形势、新任务的要求还不适应,很大程度制约了学科建设发展的进程。具体表现为:学术骨干的知识结构不合理、创新能力及创新意识不强、学科团队组织协调能力较差、社会活动能力较弱、学术视野不够开阔、学术权威容易受到学科团队成员的质疑、信息的获取及加工能力不足等。

(四) 合作模式的学科团队文化建设薄弱

目前,学科团队文化建设中的主要问题在于学科团队的价值理念相对薄弱,团队成员缺乏对团队的社会认同,学术思想及学科建设工作中的分离现象不仅对学术骨干领导力的培养带来消极影响,而且对学科团队的创新发展产生了影响。具体表现为:发挥引领、示范、凝聚和辐射作用的学科带头人及学术骨干缺乏;学科团队深层次的和谐理念薄弱,学科团队中学术骨干及成员在多数情况下迫于个人的工作压力,往往只关注自己的工作任务,团队成员之间的沟通不够顺畅,很难在学科团队中建立信任与合作关系,影响了团队的凝聚力,导致学科发展水平不高,相互之间的影响力不大。

此外,学科团队内部鼓励知识共享、创新的氛围不够浓厚,学术骨干与学科团队成员在集体讨论时存在习惯性的自我防卫,导致深度会谈无法进行下去,阻碍了学科团队智慧的发挥。

三、如何提升高校学科团队中学术骨干的领导力

(一) 转变思维方式,加强学术骨干的领导理论基础

随着高校教育改革的深入和学校领导理论的发展,建立一种扁平化、民主化、人性化的学习型组织显得尤为重要。领导力不再意味着地位和权力,更多的是建立在专业权威和人格魅力上。高

校及学科团队应该打破制度束缚障碍,树立新型领导力发展理念,加强学术骨干领导力理论的宣传和教育,唤醒学术骨干的自我意识,帮助学术骨干培养领导力,提升他们的个人领导意愿。

作为学术骨干,应从思想上正确认识领导力,树立大局意识,重塑分布式领导理论视角下的领导力思想。只有树立与学科发展定位相适应的思想,为自身领导力的培养制定目标,进一步加强领导力理论的学习,更新观念,夯实理论基础,培养战略思维,有效地提高领导力,才能更好地引领学科发展和建设。学术骨干还需要有自主发展的内源性动力,激发和强化自身的学术信念与意识,形成内驱力,进而增强自我效能感,以重大学术成果促进学科发展。

(二)建立健全学科内部治理体制机制,为学术骨干领导力的发展提供保障

学科内部规章制度是学术骨干领导力发挥的根本保障。为此,高校应加强学科内部领导力制度化建设,完善学科组织建制^[5],确立学科基本框架,理顺学科带头人、学术骨干、学科成员之间的关系,确保领导力运行。构建学科带头人—学术骨干—学科成员完整的成员梯队,形成知识结构互补、年龄结构合理的学科团队,从而有效地提升学科的组织化水平;学术骨干的定位不能局限为一种学术称号,而应该定位为在学科建设与发展中激发他们的人格魅力,在学科领域中带头统领、组织协调,确保学科管理效能得到提升。

在学科带头人学术导向下,构建定位明确、层次清晰、衔接紧密的学科发展规划,明细职责与权力边界,坚持以绩效考核机制和激励机制为导向,让学术骨干明确学科建设的目标任务,为学术骨干创造较好的工作环境,激发学术骨干的内生动力,增强学术骨干对学科的贡献度,参与学科建设各项任务,在科学研究、人才培养、平台建设中发挥骨干作用,争取产生更多高质量学术成果,形成合力,促进学科建设发展。

(三)重视学术骨干能力提升

学科建设工作的创新性强,不是任何人都可以担当学术骨干,缺乏学术水平、学术素养与学术道德的教师是难以胜任的。任何学科的学术骨干只有良好的思想素质是不行的,他们还必须具备优良的业务素质,即扎实的专业知识基

础、合理的知识结构、了解国际学术动态等。可见,学术骨干的能力素质是领导力生成的内部影响因素,要重视学术骨干能力素质对其团队成员的影响力。

为此,学术骨干要不断加强自身的道德修养、学术信念及学科意识,提升人格魅力;其次,要以学术研究为抓手,夯实自身的专业理论基础,关注学科前沿与发展动态,更新学科知识储备,扩展自己的学术视野,分析和思考学科前沿的发展动态,与时俱进。积极参与团队成员中学科共同体的建设,协助其他教师完成教学、科研等任务,有意识地积极发挥自己的领导力作用^[6,7]。最后,进一步加强国际学术交流,参加与学科相关的国际学术会议,与国外学者合作开展研究等,不断拓宽学科团队的国际视野,提升自身的国际化水平,增强前瞻力。

(四)重视学科团队文化建设,引领团队可持续发展

学科团队内部要形成积极进取、勇于创新的团队协作精神。高校要高度重视学科团队文化建设,在学科组织内营造“领导理念”的文化氛围^[8],促进学术骨干从思想、行为上激发领导力潜能。结束学科团队内“单打独斗”的局面,建立“抱团取暖”的团队合作模式,进一步明晰学术骨干在学科建设中的地位和作用,充分发挥学术骨干对学科建设工作的价值引领、示范引领。

作为学术骨干,要注重塑造自身的人格魅力,引领团队成员拧成一股绳,团结合作、优势互补,让这种合力成为推动学科发展的动力。首先,要在团队中形成学术知识共享、开放协作的交流氛围,带领团队成员进行思想交流,形成思想碰撞。其次,学术骨干要在学科团队内营造积极向上、和谐奋进、相互促进的学术氛围。

另外,学术骨干是学科建设的主体,应该积极参与到学科治理过程中,提高自身的治理能力,充分发挥其在学科治理过程中的才能,这是高校学科建设可持续发展的必然要求。提升学科治理的科学性、有效性、合理性,还有助于解决学科建设中遇到的现实问题,从而确保学科治理的科学性、有效性。

参考文献

[1]孙京新,王宝维,孙庆杰,等.美国高校领导力教育现状、

- 特点与启示[J].高等农业教育,2010(9):87-89.
- [2] 潘骏,候继虎.大学教师学术领导力的成长图景[J].教育发展研究,2014,34(23):54-58.
- [3] 王容.提高高校教师领导力的策略研究[J].林区教学,2018(5):116-117.
- [4] 刘文俊,王凯,张志兵,等.立德树人视域下高校研究生导师领导力提升路径研究[J].当代教育理论与实践,2020,12(5):115-120.
- [5] 汪敏,朱永新.教师领导力研究的进展与前瞻[J].中国教育科学(中英文),2020,3(4):130-143.
- [6] 赵迎.高校青年教师领导力模型构建研究[J].教育发展研究,2021,41(1):57-63.
- [7] 袁丽,张金华.数据驱动赋能新时代教师领导力的思考[J].当代教育论坛,2021(1):82-88.
- [8] 刘萍.发挥教师领导力作用 不断提升高校教师职业地位[J].中国高等教育,2020(11):52-53.

Research on the Leadership of Academic Backbone of Discipline Teams in Colleges and Universities

WANG Chun-xia¹, YU Yan²

(1. Development Planning Office, Guangxi University of Science and Technology, Liuzhou, Guangxi 545006, China; 2. Postgraduate Office, Guangxi University of Science and Technology, Liuzhou, Guangxi 545006, China)

Abstract: Academic backbone is the backbone of the discipline construction team in colleges and universities. It is the key factor for the improvement of discipline strength and the formation of advantageous characteristics. As the leader of discipline team, academic backbone plays an important role in discipline construction. Paying attention to the leadership of technical backbone in the team is of great significance to the connotative development of discipline construction. At present, in the discipline construction, the academic backbone has some problems in the discipline guidance, such as the lagging concept of leadership, the imperfect internal system and mechanism of the discipline, the poor ability and quality of academic backbone, and the weak construction of discipline team culture. In order to improve the leadership of academic backbones in the discipline team of colleges and universities and realize the sustainable development of discipline construction, colleges and universities should comprehensively consider strengthening the theoretical basis of leadership, improving the internal management system and mechanism of disciplines, improving the ability of academic backbones, and paying attention to the construction of discipline team culture.

Key words: discipline construction; academic backbone; leadership; discipline team