

高校体育师资学历结构失衡问题审视与优化

赵少聪

(厦门理工学院体育部,福建 厦门 360000)

摘要:优化体育师资学历结构有利于推动体育学科建设;促进学校体育教育事业稳定快速发展。运用文献资料、逻辑分析等研究方法对高校体育师资学历结构问题进行分析发现,当前我国高校体育师资学历结构存在层级纵向差异和区域横向不均等问题。借助推拉理论剖析我国高校体育师资学历结构失衡的根源,研究认为导致我国高校体育教师学历结构失衡的原因包括:双一流建设加重人才砝码、人才流动完全市场化运作、区域经济发展差异性较大等因素拉动高学历体育人才外流;传统意识观念和就业观、人才引进缺乏战略规划、内部人才培养意愿降低等因素推动高学历体育人才外流。据此提出完善双一流建设评价体系、积极探索建立人才流动制度、加大国家财政资金支持力度、夯实大学文化内涵建设、建立长效的师资引进机制、完善人才培养和使用机制的优化策略。

关键词:“双一流”;高校体育师资;学历结构失衡;推拉理论

中图分类号:G807.4

文献标识码:A

文章编号:1007-7413(2019)04-0078-07

Examination of the Problem of Educational Background Structure Imbalance of Physical Education Teachers in Colleges and Universities and Studies on Optimizing Strategies

ZHAO Shao-cong

(P. E. Department of Xiamen University of Technology, Xiamen 360000, China)

Abstract: Optimizing physical education teachers' educational background structure is conducive to promoting the construction of physical education discipline and the steady and rapid development of school physical education. By using research methods of document literature and logical analysis, this paper analyses PE teachers' educational background structure in Colleges and universities, and points out some problems such as vertical differences of the hierarchy and the horizontal disparities of the region. With the help of push-pull theory, this paper analyses the causes of PE teachers' educational background structure imbalance in China's colleges and universities. It is believed that the reasons for the imbalance of the educational background structure of P. E. teachers in China's colleges and universities lie in the following factors: the double-first-class construction highlights the focus on talents, talent flow is completely under marketization operation, and the difference of regional economic development is huge, which drive the outflow of highly educated P. E. talents; the traditional concepts of consciousness and employment view, and the lack of strategic planning for talent introduction, lower training willingness of interior talents and other relevant factors promote the outflow of highly educated sports talents. Accordingly, following optimizing strategies are proposed: improve the evaluation system of double-first-class construction, actively explore and establish the talent flow system, increase the support of national financial funds, consolidate the construction of university cultural connotation, establish a long-term teacher introduction mechanism, and improve personnel training and use mechanism.

Key words: “double first-class”; College Physical Education teachers; educational background structure imbalance; push-pull theory

1 问题提出

改革开放以来,我国高等教育事业发展取得长足进步,已基本形成了与现有生产力发展水平相适应的发展规模。但是,我国高校区域布局和综合发展情况与国家经济和社会发展要求之间的矛盾日益凸显,各区域、各层次高等教育发展失衡问题严重,其中高校师资学历结构差异是一个重要方面。高校师资学历结构差异最突出的表现就是人才无序流动,其结果是高学历、高质量人才集聚在少数优质高校手中。2015年10月24日国务院正式印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》后,加剧了高校人才无序流动,造成大部分高校师资队伍学历结构的不均衡。高校间人才流动的目的是为打破思维固化,实现社会智力的重新组合,触发创新思维,优化人才资源配置,加快学科发展。但是为何人才流动会成为高校“高学历人才争夺”的渠道,这种现象是否已经偏离人才流动的本意和初衷。合理的学历结构有利于推动学科建设、学校发展和我国教育事业稳定快速发展,但凡事过犹不及、物极必反,教育事业也应该遵循规律。因此,本研究拟对高校体育师资学历结构失衡问题进行反思,从体育学角度对高校体育师资学历结构失衡问题进行分析,应用人口学理论—推拉理论,从人口流动的推力与拉力方面分析,厘清造成高校体育师资学历结构失衡的成因,并提出优化策略,对促进高校体育师资均衡发展以及高校体育教育健康发展有重要意义。

2 高校体育师资学历结构的问题审视:层级差异和区域不均

学历结构指教师群体中不同层次学历的比例构成。它是高校师资队伍建设的的重要内容,同时是高校提升办学层次、教育质量的重要条件。通常情况下,高校教师高学历比例与教育发展程度成正比,即拥有足够数量和质量的博士在一定程度上能提高学校教学质量,促进教育的发展。改革开放以来,随着我国高等教育事业的发展,高校师资学历结构不断优化升级,呈现明显的需求拉动特征,博士比例逐年提升。从我国博士学位授予数量看,1996年超过韩国、2000年超过印度、2002年超过英国和日本、2005年超过德国,与美国国家教育统计中心公布的美国博士生教育最新数据相比,我国学术学位博士生(Ph. D.)规模已

超过美国,排世界第一,全口径博士生总规模排世界第二^[1]。但是我国高校教师博士率总体情况仍呈现水平低的特点,2014年我国高校专任教师博士率仅20.5%^[2],与1999年《关于新时期加强高等学校教师队伍建设的意见》提出的博士率30%的目标^[3]相距甚远,如果以发达国家高校专任教师博士率90%^[4]为衡量标准,我国高校教师博士学历比例不足,学历结构失衡严重。

失衡情况在体育学科也不例外。长期以来,众多高等体育院校为进一步优化升级师资学历结构,提高师资队伍建设水平和质量,改革人事制度、重新制定人才引进政策,不遗余力地争抢高学历、高质量体育人才,造成我国高校体育师资学历结构出现层级“纵向”差异和区域“横向”不均的问题。(1)层级纵向差异。主要依据高校层次进行纵向划分,突出表现在不同层次的高校体育教师队伍中博士率的两级分化。这种两级分化正如孔庆波等^[5]指出的我国高校体育师资队伍学历结构正面临着的极化病态,即“虚胖性过剩”(体育资源的浪费)和“贫血性匮乏”(体育资源不足)。虚胖性过剩现象集中体现在985工程、211工程、全国重点、省部共建等综合能力强的高校,这些高校凭借长期得到在政策、资金等方面国家和地方政府的支持,依靠自身优越的薪资待遇和工作环境,大力引进高学历教师,以绝对增量提升师资队伍中的博士率,谋求增强自身竞争力和影响力。贫血性匮乏现象集中体现在普通省属和市属本科、民办本科以及独立学院和专科院校等综合能力较弱的高校,这些高校由于资金不足、办学条件差等原因,对高学历体育人才的吸引能力有限,往往只能以招聘硕士为主。从我国体育学博士研究生的招生规模来看,其本质未发生变化,仍以精英教育为主流色彩,2014年我国体育学博士招生人数约300人^[6],与高校高学历体育人才需求情况存在明显“供不应求”现象。我国高等体育事业发展较晚,高学历体育人才总量不多,一定时期内我国高学历体育人才的总量将保持不变,变的是不同高校间的人才流动。因此,当大部分高学历体育人才流向综合能力强的高校后,许多综合能力弱的高校便陷入了高学历体育人才匮乏的恶性循环当中,大多数高等体育院校面临与重点建设高校之间差距不断拉大的严峻现实。(2)区域横向不均。改革开放以来,我国高校人才流动在区位和地理上呈现出东北、中西部向东南沿海单向流动的特点,许多分布在中部、西部等地区的高等体育院校,虽然行业领域专

业性强、学科水平高,但底子薄、资金和政策支持有限,综合实力相较于北、上、广、浙等地较弱。因此,我国东、中、西部高校师资学历结构中平均博士率分别是 36.2 %、25.75 %、22.38 %,呈依次递减的趋势,其中部分省市差异显著,如上海高校(博士率为 51.05 %)与青海高校(博士率为 15.20 %)的博士率相差超过三倍^{[2]2}。在同一层次高校中,东部地区高校引进不同类别高学历人才所提供的薪资待遇(平均年薪、科研经费、安家费、住房面积等)要明显高于中、西部地区的高校;同一类别高学历体育人才中,东部地区高校在平均年薪、安家费、住房面积等方面要明显高于中、西部地区,但在东、中、西部的 985 工程、211 工程、全国重点大学等高校,他们的平均科研经费并不因区位和地域因素差异显著。

综上,我国高校体育师资学历结构在层次和区域上存在显著差异,并呈现纵向和横向分割特征,这种特征作为外显因素对高学历体育人才的吸引作用具有明显递进和递减的关系。层次上表现出从 985 工程、211 工程、全国重点大学、省部共建、普通省属和市属本科、民办本科以及独立学院和专科院校的递减逻辑关系;区域上表现出从西部、中部到东部的递增逻辑关系。

3 高校体育师资学历结构问题的成因分析:拉力与推力

自 1889 年 Ravenstein 提出推拉理论后,众多学者将其应用于解释人口流动、迁移现象,认为人口流动、迁移必然存在人口迁出地的推力因素与迁入地的拉力因素,二者推和拉之力共同促进人口流动、迁移。推拉理论是通过分析某种现象发生或产生的推力和拉力,来解释状态、结构等变化原因^[7]。因此,本文在上述对我国高校体育师资学历结构问题审视基础上,将推拉理论引入我国高校体育师资学历结构问题的原因分析,希望通过相关影响因素的作用机理分析,理清造成我国高校体育师资学历结构出现层级差异和区域不均现象的原因,为后续解决问题提供借鉴。

3.1 拉力因素分析

本文所描述的拉力是指流入地高等体育院校利用主、客观优势,影响高学历体育人才的流动选择,将其从流出地高等体育院校吸引过来,是人才流动外驱力。根据推拉理论,本文认为双一流建设加重人才砝码、人才流动完全市场化运作、区域经济发展差异性较大等因素是高学历体育人才外流的重要拉力。

3.1.1 双一流建设加重人才砝码

在“双一流”建设背景下,我国高校争创一流过程的总体趋势是“开源竞才”——透支现有资源,不计成本配齐双一流建设若干指标,最后用这些指标包装门面、迎合评估,以获得财政、政策等优先受益权益。究其缘由,双一流建设进一步肯定了高校人才的重要性,提出了人才在各高校双一流建设中的重要作用^{[8]1}。具体是双一流建设评估与现有的各种学术头衔和学术成果相挂钩,如拔尖人才、千人计划人才、万人计划人才等拥有量不同程度上影响双一流建设的最终评估,进而直接影响财政拨款数额。以扬州大学为例,2019 年扬州大学体育学院发布人才引进计划,对人才要求提出具备博士研究生学历的拔尖人才(特聘教授)、优秀人才(海外博士),并量化其学术成果,如拔尖人才(特聘教授)主持国家级科研项目 1 项或省部级科研项目 2 项及以上;以第一作者或通讯作者发表 SSCI/SCI 论文 7 篇及以上(其中 SCI 一区论文 1 篇),或 CSSCI/CSCD 论文 9 篇及以上。由此可以看出,双一流建设在一定程度上加重了“人才”的砝码,直接造成我国高学历体育人才非正常流动。

3.1.2 人才流动完全市场化运作

当政府为我国高学历、高质量人才创设出各种不同级别的学术帽子,资本市场将这些帽子商品化,各高校便依据不同级别进行分类、定价,最终明码标价、花钱买人。按照资本市场的逻辑,赋予人才商品属性,实则更有利于流动。换言之,高学历、高质量人才商品化,一方面有利于破解我国人事制度的固化,促进人才自由流动;另一方面有利于优化我国人才资源的配置,加快推进我国双一流建设进程。但是商品化又是一把双刃剑,其利可图,其弊却不能免。首先是许多高等体育院校从人才争抢的幕后走向台前,功利性助燃抢夺的火焰,导致“竞才”走向失序。其次是长期受金钱等外部诱惑的冲击,高校学术生态的壁垒日渐式微,不仅在同一平台下资源分配不均,奖励机制扭曲,而且拥有学术帽子的高学历体育人才与普通教师之间薪资差距巨大,带来的是长期的失落感和不公平感。因此,人才流动完全市场化运作存在极大的不确定性,市场化程度越高,其人才流动就越活跃,人才流失也越严重。

3.1.3 区域经济发展差异性较大

教育事业的发展离不开经济的支持,地区间经济发展水平制约着教育发展的水平和规模^{[8]2}。由于历史、地理、文化、政治等因素的影响,我国经济发展经

过长期差异性发展的积累,逐步形成空间地域区际发展不平衡的现象。基于地理和政策因素,我国东西部地区经济发展在时间、速度和 GDP 总量上存在绝对差异。在此情况下,东部地区高校在教育资源配置、科研经费投入、薪资待遇及教师个人职业发展前景等方面具有绝对优势。根据推拉理论,流入高校在某些方面更有利于并吻合发展需求的条件因素,是拉动人才从流出高校到流入高校的重要动力。由此可知,各高校由于空间地域区际发展不平衡所导致的“物质待遇差距”“发展平台高低”和“区位优势”,无疑是高学历体育人才外流的拉力。如地处东部沿海的福建师范大学,2019 年发布“海外英才论坛”诚邀全球英才加盟,共同推进福建师范大学双一流建设,其中对包括体育学在内 39 个学科和专业进行人才引进,明确引进条件为入选国家“长江学者”“四青人才”和福建省“百人计划”,根据级别年薪在 30~60 万元不等、购房补贴(含安家费)100 万元、科研启动经费在 50~400 万元不等。相比之下,许多中西部高等体育院校所提供的福利待遇和科研条件难以与之相比,长期物质生活条件和教育资源配置得不到满足情况下,人才外流是一种不可逆的趋势。

3.2 推力因素分析

本文所描述的推力是指由于发展需求和流出地高等体育院校自身主观原因形成的不利因素,它促使高学历体育人才流动意愿和行为的产生,是人才流动内驱力。根据推拉理论,本文认为传统的意识观念和就业观、人才引进缺乏战略规划、内部人才培养意愿降低等因素是高学历体育人才外流的重要推力。

3.2.1 传统意识观念和就业观

从马斯洛需求层次理论看当前我国体育师资学历结构,可以发现高学历体育人才在追求自我实现过程中,会从客观环境中寻求能使其需求得以满足的东西,这个东西往往受其主观意识观念影响。如在职业生涯规划中以金钱、财富、稳定、等级等为衡量核心的择业、就业价值观。首先,薪酬至上的就业观念形成离不开传统家庭教育、传统文化以及成长过程树立的人生观和价值观的熏陶和影响,即使接受高等教育的高学历、高层次人才,他们在择业偏好上仍然首选能满足需求、利于发展的东南沿海地区。因此,许多高学历体育人才都竞相进军有能力满足其需求的高校,从而导致没有能力满足其需求的高校受到冷落。当然正确的就业观也不并是忽视对物质的追求,而是在权衡实现个人价值和社会价值统一的基础上对物质

财富采取适度追求^{[5]2}。

3.2.2 人才引进缺乏战略规划

引进高学历人才的目的在于,发挥引领作用,使其推动学科发展、提高学术研究,使学校发展更上一层楼。但是在目前的人才大战中,各高等体育院校显然没有完全如愿。在“人才”为王的教育体制中,许多高等体育院校为了抓住双一流建设带来的发展契机,修订人事制度,批量引进高学历体育人才,热衷于计算学术帽子的数量,忽视人才引进后的适配情况。学术研究并非简单人才堆积,更重要的在于发挥人才的价值。部分高等体育院校重视人才引进的质量,却忽略人才引进后的发展规划,没有相应的学科基础和资源平台支撑其研究,在僵化的体制机制中许多引进人才水土不服。从现实情况来看,人才引进后所需绝不仅仅于此,一定的物质条件、宽松自由的学术氛围、创新激励机制以及相应的制度支持等都是人才发挥价值的重要保障。这样一种缺乏战略规划的人才引进,不可避免会造成高学历体育人才无处可用或用不到实处的资源浪费。从我国每年毕业体育博士总量来看,供不应求现状短期难以改变,有限资源遭到堆积和浪费,非常不利于我国体育教育事业的发展。

3.2.3 内部人才培养意愿降低

人才引进是提高师资队伍建设和创建一流大学和一流学科的重要途径之一,然而在双一流建设中的人才争夺战,人才引进变成唯一途径。急功近利的人才引进扭曲了双一流建设实施“人才强校”战略的初衷,造成人才堆积和资源的严重浪费。南京大学副校长谈哲敏认为一流师资队伍建设和要靠引进,更要靠培养,坚持外援与内生并重,才是打造高峰队伍的重要途径^{[9]1}。虽然如此,但是许多高等体育院校还是选择“短平快”的高薪挖人方式,之所以没有选择“内培”的关键在于,它存在投资高、风险大、效果不确定、回报时间长等问题,而人才引进虽然投资更高,但风险小、效果显著、回报时间短。由此造成,东部大部分高等体育院校更愿意选择高薪引才,而中西部大部分高等体育院校耗费物力财力内培高端人才,结果是为他校做嫁衣。其结果是,东部大部分高校依赖人才引进,而内部人才培养意愿降低;中西部高等体育院校由于长期在内培后大量高端人才被挖,进而逐渐失去内部人才培养意愿。

4 双一流建设下高校体育师资学历结构优化策略

4.1 外在层面

4.1.1 完善双一流建设评价体系

大学评价一般由定量评价和定性评价共同组成,但是我国多数评价机构采用定量评价法(指标量化),对定性评价不够重视,定量评价方法不可否认在推动我国高校评价客观化发展发挥重要作用,但是评价指标量化存在一定局限,往往忽略对评价对象的概念和本质的定性揭示,因此有必要增加定性评价方法权重。因为师资学历、学术帽子、论文数量等指标仅是评价体制的一部分,而非全部,科学的评价体系应是综合的、动态的、持续的评价。例如学术声誉,当今全球最具影响力的三大世界大学排名是 QS 世界大学排名、U. S. News 世界大学排名、THE 世界大学排名,他们的评价指标设置及权重虽然存在较大差异,但都非常重视大学的“声誉”。QS 世界大学排名指标“学术声誉”权重占 40 %、U. S. News 世界大学排名“声誉”(全球科研声誉和区域科研声誉)权重占 25 %,THE 世界大学排名“声誉”(教学声誉和研究声誉)权重占 33 %^[10]。“声誉”是一种看不见的隐性资源,是经过漫长的历史过程积淀形成的,是反映它的影响力和社会知名度,更是获得投资和捐赠的重要渠道^[11]。世界名校哈佛大学、斯坦福大学、剑桥大学等,皆是通过影响力和知名度获得社会投资和捐赠。可见,“声誉”是形成高校核心竞争力的重要因素之一,是高校评价指标体系中不可或缺的一项。因此,在双一流建设中高等体育院校应进一步完善评价体系,增加“声誉”这类定性指标及权重,只有坚持定量与定性相结合,才能促进双一流评价体系更科学合理。

4.1.2 积极探索建立人才流动制度

宏观层面,人才流动完全市场化有利于加速实现双一流,推进高校产学研融合改革发展的必走之路。但纵观东西部高等体育院校发展失衡的现状,人才流动完全市场化不仅出现向东部沿海集聚,而且引发市场不正当抢挖人才、虚假流动等失序现象,因此推动人才流动市场化发展同时,应积极探索并规范人才流动机制。首先在国家层面,应从制度上弥补完全市场化的不足,建立相应人才流动处罚机制。人才流动完全市场化发展的同时,没有相应制度管理和约束,必然出现人才流动市场的混乱。尤其是在高学历体育人才紧缺的前提下,供不应求必然加速高等体育院校

间的争抢。当务之急,应弄清东西部高等体育院校的实际情况,探索一套专门为高等体育院校提供人才流动的理论依据和法律法规保障,制止和杜绝人才市场失序问题。其次,建立人才流动协商补偿机制,保障不同区域、不同层次高等体育院校间的基本权益。许多人才流动高校内培投入巨大,引才高校不仅对人才给予对等物质待遇,更应该对其所在高校给予适当的补偿。一方面是弥补人才流出高校的损失,另一方面是提高引才高校的成本,减少盲目性。

4.1.3 加大国家财政资金支持力度

中西部高等体育人才争夺竞争力不足与国家财政拨款密切相关。双一流建设之所以加速中西部人才流失,物质待遇、科研启动资金及后续相关配套等无疑是重要原因。中西部区域经济发展弱于东部是客观存在事实,只有通过加大国家财政资金支持力度,为中西部高等体育院校设置专项拨款,减少区域经济发展落后所引发的薪资、经费、配套设施、生活质量等不利影响,才能从根本上扭转中西部与东部高等体育院校之间的绝对差距。另外,双一流建设前,985 和 211 建设高校存在,国家财政拨款倾向明显,中西部省属、市属高等体育院校长期被遗忘;双一流建设后,财政拨款竞争改由各高校提出申请,但仍由综合实力较强的 985 和 211 等高校获得。由于 985 和 211 建设,已出现不同层次高校间的层级分化,中西部高等体育院校无论是科研基础、师资力量,还是学校财政支持,都处于绝对劣势,在新一轮双一流建设中完全没有竞争力。因此,中西部高等体育院校主管部门不仅要提高经常性拨款的比例,用于提高中西部高学历体育人才的物质待遇和生活质量,同时还应提高专项拨款金额,用于提高科研人员的科研条件。

4.2 内在层面

4.2.1 夯实大学文化内涵建设

大学文化是一所大学建设的内在灵魂,是引导人、鼓舞人、激励人的一种内在动力,是集聚人心、鼓舞斗志、催人奋进的一面旗帜,是大学持续发展的基础^[12]。长期以来,许多高等体育院校重学科建设而轻文化建设,在物质主义、功利主义、拜金主义、传统意识观念和就业观的驱使下,教师思想防线不断被侵蚀,重视大学文化内涵建设已经到了刻不容缓的地步。首先,要凝练高等体育院校的体育精神,引导教师树立正确的价值观和发展观。无论是从高校或教师角度,体育精神不仅包括以社会准则为内容的公平、公正,竞争与合作、规范与沟通、相互尊重和理解

等重要的社会道德行为,还包括以个人意志品质为内容的战胜和实现自我、积极挑战、克服困难、坚持不懈等内容^[13]。这正是当前高等体育院校克服传统观念侵蚀、树立正确价值观、应对人才流失所需要的精神。其次,优化环境文化,增加人文关怀,激发高学历体育人才发展活力。环境文化是教师重塑求真务实的科学研究精神的空間,它会激励教师勇于创新、积极进取,同时形成兼容并包、和谐质朴、相互尊重的学术文化氛围,这有利于培养和留住人才。在此基础上,增加人文关怀,尊重教师多样化发展需求,一定程度上能帮助教师提升科学研究能力、水平和生活质量。

4.2.2 建立长效的师资引进机制

高学历体育人才引进作为高等体育院校师资队伍建设的的重要途径之一,如果引进机制完善、引进措施得力,那么就会促进高校体育师资队伍的建设。因此,高等体育院校应建立长效的师资引进机制,扎实推进体育师资队伍建设工作。首先,人才引进应遵循与学校定位发展相适应的原则。大部分高等体育院校引进的高学历优秀人才主要来自国内其他高等体育院校,但是每个学校由于自身独特的发展模式和发展条件,引进“学术帽子”时忽略二者兼容性问题,从而不能物尽其用。从这个角度来讲,人才引进应结合学校和学科实际特点,重点考虑人才引进后的有效性、实用性及长期性。如对于学术氛围好、体育术科强而学科建设弱的学校要适当提高体育博士研究生教师在学历结构中的比重,而对于那些体育学科建设较好而术科发展交叉的学校就要适当提高术科型硕士研究生师资的比重^{[5]3}。其次,人才引进应重视甄选机制和前瞻性规划。一方面,高等体育院校应根据自身定位与发展需要设置岗位、根据聘任条件设计聘任合同、根据岗位要求和享受待遇设计责任义务和风险责任。另一方面,制定科学、严密的甄选机制,建立高学历体育人才评测方法,综合考察和衡量人才与岗位兼容及是否与学校中长期规划吻合。再次,加强制度建设,优化学术生态环境。一是提供良好的发展平台和发展环境,如提高办公条件及相关实验设备等配备水平、加大科研和实验经费支持力度等;二是保障后顾之忧,如充分利用国家、地方和学校现有政策,最大程度解决人才住房购房、配偶就业、子女入学以及医疗保障等问题;三是充分的学术自由和尊重,如对人才尊重、对学术尊重,鼓励知识创造和学术创新,营造宽松而自由的学术氛围,对激发人才学术研究的积极性具有重要作用。

4.2.3 完善人才培养和使用机制

从高等教育的可持续发展角度看,以校育才、以才育才才是当前我国高等体育院校发展的必然选择。而以校育才、以才育才的前提是具备完善人才培养机制,显然我国高等体育院校在争创一流过程中却将其忽略。因此,当前我国高等体育院校应重拾人才培养的初心,改革人才培养制度,挖掘人才潜能。首先是做好人才培养的顶层设计,健全体育高层次人才培养制度。例如参考南京大学的“长周期、高标准、严考核、高激励”的培养原则,建立“能上能下”和“非升即转”的教师流转机制^{[9]2}。这种培养方式有利于高学历、高层次体育人才“冒”出来,同时建立起学校层面制度性环境更有利于人才传承与发展。其次,依托现有资源,建立优秀体育人才开发制度。从资源层面,体育人才是高等体育院校最为重要资源,建立优秀体育人才开发制度是建立体育师资队伍的有力保障。因此,真正建立人才优先发展战略的布局是,做到人才资源优先发展、人才结构有限调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新^[14]。另外,笔者认为推进高等体育院校体育人才可持续发展,还应该改革体育人才使用制度,遵循“用其所长”的原则。体育学研究的领域较广,学科交叉性强,在人才使用中需加大对各类体育人才资源合理配置,尤其是在体育师资队伍结构优化时应构建“趋于多样”“因才定岗”的使用制度。

5 结语

双一流背景下,合理的学历结构有利于推动体育学科建设、学校体育发展和我国体育教育事业稳定快速发展,从而更好地服务一流体育院校和促进一流体育学科建设目标的实现。但是目前,由于高校区域布局 and 综合发展情况与国家经济和社会发展要求之间的矛盾日益凸显,各区域、各层次高等教育发展失衡问题严重,整体上我国高校体育师资学历结构呈现出层级纵向差异和区域横向不均等问题,借助推理理论发现,导致我国高校体育师资学历结构失衡的原因在于:双一流建设加重人才砝码、人才流动完全市场化运作、区域经济发展差异性较大等因素拉动高学历体育人才外流;传统意识观念和就业观、人才引进缺乏战略规划、内部人才培养意愿降低等因素推动高学历体育人才外流。据此,本文提出了完善双一流建设评价体系、积极探索建立人才流动制度、加大国家财政资金支持力度、夯实大学文化内涵建设、建立长效的

师资引进机制、完善人才培养和使用机制的应对策略。总之,高校合理的体育师资学历结构需要国家、高校和教师三方协同发力,唯有如此方能保障高校和体育学科建设的可持续发展,以及国家双一流发展战略的实现。

参考文献

- [1]教育部.关于政协第十三届全国委员会第一次会议第0249号(教育类017号)提案答复的函[EB/OL].(2018-08-22)[2019-02-01].http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/xxgk_jyta/jyta_ghs/201902/t20190220_370450.html.
- [2]徐志平,沈红,张冰冰.我国高校专任教师博士率的结构特征及其成因分析[J].黑龙江高教研究,2019(2):16-22.
- [3]教育部.关于新时期加强高等学校教师队伍建设的意见[EB/OL].(1999-08-16)[2019-02-01].http://www.moe.gov.cn/s78/A04/s7051/201410/t20141021_177417.html.
- [4]孙诚,王占军.我国普通高等学校师资队伍结构现状分析[J].大学(学术版),2010(8):70-79.
- [5]孔庆破,陈洋.高校体育师资学历结构[J].科技管理研究,2016,36(16):219-224.
- [6]杨献南.我国体育学博士研究生教育规模理性审视[J].

体育文化导刊,2015(5):151-154.

- [7]孙丽文,杜娟.基于推拉理论的生态产业链形成机制研究[J].科技管理研究,2016(16):219-224.
- [8]彭雨.“双一流”建设背景下高校高端人才流动的问题与矫正[J].现代交际,2019(4):7-9.
- [9]谈哲敏.师资队伍是“双一流”建设的核心[J].中国高等教育,2017(1):26-28.
- [10]张勇,张强,杜启振.世界大学排名指标体系对比及其对中国“双一流”建设的启示[J].中国石油大学学报(社会科学版),2017,33(2):93-97.
- [11]李兴国.“双一流”建设背景下中国大学评价体系的优化研究[J].昆明理工大学学报(社会科学版),2018,18(5):70-78.
- [12]于秀国.“双一流”背景下的大学文化建设初探[J].北京教育(德育),2018(11):51-54.
- [13]李海燕.论高校体育中“体育精神”的价值回归[J].体育成人教育学报,2013,29(4):77-79.
- [14]姜华.高校人才队伍建设的制度优化[J].重庆科技学院学报(社会科学版),2012(23):158-160.

[责任编辑 江国平]

(上接第14页)

参考文献

- [1]刘卫东.“一带一路”战略的科学内涵与科学问题[J].地理与科学进展,2015,34(5):538-544.
- [2]孙晓东.邮轮产业与邮轮经济[J].交通与港航,2017,4(4):71.
- [3]钱永昌,汪泓.邮轮绿皮书:中国邮轮产业发展报告(2016)[J].交通与港航,2017,4(4):71.
- [4]何小娇.国际邮轮协会关于2018年邮轮产业及旅游发展

趋势的报告[J].航海,2018(3):14.

- [5]王有凤.中国传统文化太极拳的国际化传播及发展战略[J].运动,2018(7):153-154.
- [6]梅俊青,叶欣梁.“包船模式”——中国邮轮旅游市场独特分销模式研究[J].四川旅游学院学报,2018(1):45-48.
- [7]胡明星.国际邮轮母港的选择标准及吸引力研究[D].上海:上海师范大学,2015.

[责任编辑 江国平]