

流动与融合——我国图书情报与档案管理学科点 师资结构研究^{*}

楼 雯 樊宇航 赵 星

摘 要 2016年,国内四所知名高校的图书情报与档案管理一级学科点被撤销事件引起学科内外热议,图情档学科建设再次响起警钟。在当前我国以一流学科促动一流大学建设的“双一流建设”大背景下,系统地探析师资队伍建设情况对于我国建设世界一流图情档学科的愿景具有基础意义。本文从教师就职流动的视角调研我国图书情报与档案管理49个学科点的795位教师的毕业院校及就业地域分布,学科点师资队伍规模、职称结构、学缘结构、培养能力,以及学科点之间的人才流向。结果显示,我国图书情报与档案管理学科点的师资队伍建设具有流动与融合交织并存之特点;师资队伍在分散与融合的过程中,地域因素具有关键影响;师资流动在呈现集中性和“近亲繁殖”现象的同时,也逐渐形成与本领域世界一流学科相仿的职称和就业结构,并在国际化水平上已有一定积累。图5。表4。参考文献18。

关键词 图书情报与档案管理 学科建设 师资结构 网络分析

分类号 G250

Mobility and Fusion: Insights on Faculty Construction of Library, Information and Archive Management in China

LOU Wen, FAN Yuhang & ZHAO Xing

ABSTRACT

It became a hot topic in library, information and archive management that four master degree programs in library, information and archive management have been abolished. It is the very time to look into the current disciplinary construct situation by investigating faculty construction, which is closely related to master and PhD development, especially under the background of the national movement to construct world-class universities and world-class disciplines.

Data was collected from curriculum vitae of 795 faculties from 49 libraries, information and archive management master degree programs in China, which contained name, title, latest graduated school, and current working school. The perspective of faculty mobility was emphasized rather than graduates job

^{*} 本文系国家自然科学基金青年项目“h型信息网络测度的机理与实证研究”(编号:71503083)和上海市高峰高原学科建设计划华东师大教育学课题“世界一流学科、一流大学与城市科技创新之间的互动关系与战略研究”的研究成果之一。(This paper is an outcome of the youth project “The Laws of H-type Information Network Measurement”(No.71503083) supported by National Natural Science Foundation of China and peak discipline construction project “A Study on the Relationships Between World-class Discipline, World-class University and Scientific and Technological Innovation of City” supported by Faculty of Education at East China Normal University.)

通信作者:赵星,Email:xzhao@infor.ecnu.edu.cn,ORCID:0000-0001-9347-590X (Correspondence should be addressed to ZHAO Xing, Email xzhao@infor.ecnu.edu.cn, ORCID:0000-0001-9347-590X)

hunting methods due to both the possibility of data collection and the creative view of employment. Graduated school distribution and relocation tendency have been mapped out via information visualization methods and tools, as well as the faculty scale of each program, title structure, education background, cultivation ability, and talent exchange among programs.

It showed that discipline base construction is reliable in China, which is in the expansion of the overall construction but with a centralized construction of powerhouse. From the view of districts, Beijing, Jiangsu, Hubei, Shanghai, Guangdong, Jilin, and Hunan provinces paid more attention to faculty constructing of library, information and archive management. From the view of individual school, Wuhan University, Peking University, Nanjing University, Renmin University of China, Nankai University, and Jilin University were leading the cultivation trend and are potentially becoming the candidates of world-class universities.

In the meantime, besides regional employment, title structure also makes sense if considered the global situation. And those powerful schools as we mentioned above both collaborated and stood on their own feet since they have exchanged faculties as well as built their own regions. All these showed that discipline fusion exists in China.

As for the mobility, Chinese faculty construction didn't show much the moving preferences. In global distribution, above 93% of faculties graduated from China, which is slightly higher than the percentage of graduation in US iSchools. And the other 7% of faculties only came from 12 countries and districts. In national distribution, it is obvious to see regional employment, even though it is common internationally. Besides, inbreeding rates were high in the whole country and extremely high in some schools. We could see many improvements of faculty construction to be done in the future.

Therefore, the faculty construction of library, information and archive management in China comes with both Chinese mobility features and world-class fusion. For one thing, the faculty scale of master degree program is expanding all over the country but concentrated on mainstream schools. Besides, regional employment has been a signature in China as well. For the other, most schools with library, information and archive management master degree programs are attempting to hire more and more faculties graduated overseas. Title structure and relocation tendency are both consistent with world-class programs. In other words, faculty construction in China has been merged to construct world-class disciplines, which meets the government insights on world-class construction project. 5 figs. 4 tabs. 18 refs.

KEY WORDS

Library, information and archive management. Disciplinary construction. Faculty structure. Network analysis.

0 引言

高等教育在社会经济文化发展中占据着重要地位,而师资力量则是发挥高等教育战略地位的基础和核心。《国家中长期教育改革和发

展规划纲要(2010—2020年)》^[1]、《教育部2016年工作要点》^[2]等文件均强调“加强教师队伍建设,制订进一步加强高校高层次人才队伍建设的指导意见,统筹实施高校高层次人才计划;坚持中国特色、一流标准,统筹推进世界一流大学和一流学科建设的组织实施;继续推进学位授

权动态调整工作”等内容。这一方面说明了我国高等教育师资队伍建设的重要性,另一方面也明确了我国高等教育师资队伍建设的不足,并提出进一步的建设要求。2016年,教育部发布国务院学位委员会关于学位点动态调整的文件^[3],撤销四个图书情报与档案管理一级学科点,引起了学科内外的关切与讨论。对于非传统强势学科而言,“世界一流学科建设”既是机遇也是挑战。师资队伍建设与学位点建设、学科发展、世界一流学科建设紧密相关,我国图书情报与档案管理学科点师资队伍建设情况如何,师资队伍的结构、职称结构、学缘结构、学科结构等是否合理,亟需系统性审视。

近年来,有关我国图书情报与档案管理师资队伍建设的探讨主要体现在以下几个方面:一是作为讨论图情档教育的一部分内容进行分析,例如从图情档专业的人才培养方式、课程设置、质量评价等方面考察图情档人才向社会供应的需求和能力问题^[4],这方面的研究较集中在与英美日等国家的对比上^[5]——利用课程设置、论文质量、导师研究方向等方面对比,以发现我国图情档学科的人才培养问题,并尝试提出改进方案;二是图情档毕业生(含博士生)就业问题——通过社会调查或统计数据^[6]分析讨论图情档毕业生从事高校教师或学术职业的情况,结果显示我国图情档学科高层次人才依然缺乏,在学术型人才的供给上,我国图情档学科尚未出现总体过剩的情况;三是利用简历分析法和问卷调查法分析教师的职称、成果、研究方向各方面的内容^[7-8],但由于数据获取难度较大,相关分析对象较少,因此在研究方法上也有学者从定性角度入手尝试提出问题与解决对策^[9]。

无论是专业培养模式,还是师资的个体属性,都属于静态和相对孤立的统计数据。要尝试深刻理解我国图情档师资情况的结构,需要从全国师资培养及之后的流动视角去解构。因此,本文从前人研究文献鲜有涉及的就职流动视角出发,尝试审视我国图情档学科点师资队伍建设之成就与问题。教师就职流动是毕业生

就业去向的反向观察,分析毕业生就业去向时着重观察单向性去向,而观测教师就职流动则是观察教师现任职学校和最高学历毕业院校的双向性交互。因此,本文的研究重点为我国图情档学科点培养师资的流动网络,以此发现我国图情档学科在“双一流”新背景下针对学科建设和师资培养可能存在的问题,总结历史成就,探索发展进路。

1 数据来源与处理

1.1 调查对象的选取

中国研究生招生信息网承载的是教育部认可的官方信息,可以作为准确可靠的信息来源。因此,本文依据中国研究生招生信息网中2016年硕士专业招生目录^[10],选取了招收图书情报与档案管理学科研究生的高校(不含研究院所),将其中图情档学科网站上足够全面且能够获取的师资信息作为本文的研究对象。考虑到数据完整性,我们调查了有关图书情报与档案管理的各类可能院系,比如信息管理学院、经济管理学院(学部)、商学院、传播学院、文史学院、社会学院等。但由于一些学校网站正在建设中,或只罗列了师资名单、师资概况,没有提供更多的信息,或只给出了极少数教师信息,无法代表该学科点的全部情况,只能将其从样本中排除。需要说明的是,虽然复旦大学并未出现在招生信息网中,但其参评了教育部2012年学科评估并位列第12名,故将其纳入本文调查对象。另外,2016年10月,国务院学位委员会公布的《2016年动态调整撤销和增列的学位授权点名单》^[3]中明确取消了四个图书情报与档案管理学科点,删除了北京理工大学、浙江大学、中南大学、华中科技大学四个学科点后,本文调查对象确定为49个学科点。

1.2 调查对象详细信息的收集与说明

数据采集方法包括简历分析法、内容分析法与访谈法。收集各学科点教师的基础数据

时,从教师的个人简历、个人网站、官网简介上分别记录了姓名、职称、最高学历的毕业院校等信息。本文把教授、副教授、讲师三类职称作为基准对象分类,研究员、副研究员、研究馆员、副研究馆员等职称对应于相应的教授序列。当无法在各单位官网上找到教师毕业院校时,则通过学位论文搜索、领英或 ResearchGate 搜索和人

员访问等各种形式补充完整信息。需要说明的是,并非所有教师都取得的是图情档学位,同时也并不是完全毕业于对应学科点,但为了数据标准化,我们统一将毕业院校归约到校级层面。数据收集时间为 2016 年 7 月 20 日至 2016 年 10 月 25 日,最终收集到 49 个学科点共 795 位教师的数据,数据汇总如表 1 所示。

表 1 49 所大学的图情档师资统计数据

学校名称	省市	教师总数	学校名称	省市	教师总数	学校名称	省市	教师总数
武汉大学	湖北	52	山西大学	山西	17	四川大学	四川	9
南京大学	江苏	41	天津大学	天津	17	东南大学	江苏	9
华中师范大学	湖北	39	华东师范大学	上海	16	西南大学	重庆	9
中国人民大学	北京	37	郑州大学	河南	16	山东理工大学	山东	9
中山大学	广东	37	南京理工大学	江苏	16	苏州大学	江苏	7
湘潭大学	湖南	31	南京农业大学	江苏	15	中国农业大学	北京	7
北京大学	北京	30	福建师范大学	福建	15	曲阜师范大学	山东	7
东北师范大学	吉林	24	南开大学	天津	13	西安电子科技大学	陕西	7
北京师范大学	北京	23	辽宁师范大学	辽宁	12	南京航空航天大学	江苏	7
山东大学	山东	23	河北大学	河北	12	辽宁大学	辽宁	7
河海大学	江苏	22	中国医科大学	辽宁	12	福州大学	福建	7
华东理工大学	上海	21	南昌大学	江西	11	安徽财经大学	安徽	6
安徽大学	安徽	20	重庆大学	重庆	10	北京航空航天大学	北京	6
上海大学	上海	20	华南师范大学	广东	10	河南科技大学	河南	6
吉林大学	吉林	19	兰州大学	甘肃	10	西北大学	陕西	4
复旦大学	上海	17	郑州航空工业管理学院	河南	9	江苏大学	江苏	4
西安交通大学	陕西	17						

注:本文图表数据截止于 2016 年 10 月,后同。

2 结果分析

本文按从整体到局部的思路分析调查结果,先从所有教师的毕业院校出发,其后观测全国学科点教师的总体分布、每个学科点师资结构的分布、每个学科培养教师的分布情况,最后

观察学科点之间培养教师及相互流动的情况。

2.1 我国图情档教师基本结构分析

图 1 显示了我国图情档学科点 795 位教师的毕业院校分布情况。由图 1 可见,由于历史原因,本学科教师多数由国内院校培养。795 位教师毕业于 13 个不同国家和地区,其中有 93.5%

(743 位)的教师毕业于国内大陆高校,6.5%(52 位)教师的最高学位获得自港澳台地区或国外机构,已具备一定的国际化广度。所有教师来源依次为亚洲、欧洲和北美洲,并没有毕业于非洲和南美洲的教师,这与图情档学科教育的国际现实情况相一致,例如 iSchools 联盟 77 所大学中只有一所来自非洲^[11]。据统计,美国

iCaucus 高校教师毕业于 22 个国家和地区,880 位教师中绝大多数(89%)毕业于美国本国^[12]。由此可见,我国图情档学科的师资教育背景国际化程度虽仍有较大的提升空间,相对于自然科学,图情档作为人文社会科学,其地域与本土特性较强,当前的师资国际化水平已为今后的国际化建设和世界一流学科建设奠定了一定基础。



图1 我国图情档学科教师毕业院校分布与统计

此外,从毕业院校的国境和地区来看,与其他国家相比,我国图情档学科点师资与美国的国际交流最为密切,毕业于除中国和美国外的其他国家的教师均不足 10 位(例如英国 9 位、新加坡 8 位)。同时,仅有 11 位教师毕业于除中国外的 iSchools 联盟的成员学校,大多数教师并非毕业于 iSchools 联盟的成员院校,这说明我国图情档学科师资的国际化在深度和质量上仍需加强。

国内方面,图 2 显示了我国各省市教师数量统计(右下角表格)和各省市平均教师数量分布情况。总数上,江苏和北京的图情档学科教师超过 100 位,均超过教师总量的 12.5%,湖北的教师总量接近 100 位,上海位于其后,广东和

吉林的教师总量均超过 40 位,而河北、江西、甘肃和四川的教师总量只有 10 位左右。存在差距的原因一方面是学科点体量不均,另一方面是各省市学科点数量不等。统计省(市)均教师数量,即教师总数除以各省市的学科点数量,可以发现省区内学科点教师体量平均最高的并非江苏和北京,而是湖北和湖南,他们学科点平均拥有超过 30 位教师,尤其湖北的 2 个学科点(即武汉大学和华中师范大学)教师总数都较高,每个学校的教师数量平均有 45 位。平均数量超过 20 位的是广东、吉林和北京。上海、山西、江苏和天津则平均超过 15 位。总体来说,不论从总体还是平均而言,北京、江苏、湖北、上海、广东、吉林、湖南都是图情档教师体量较大的省市。

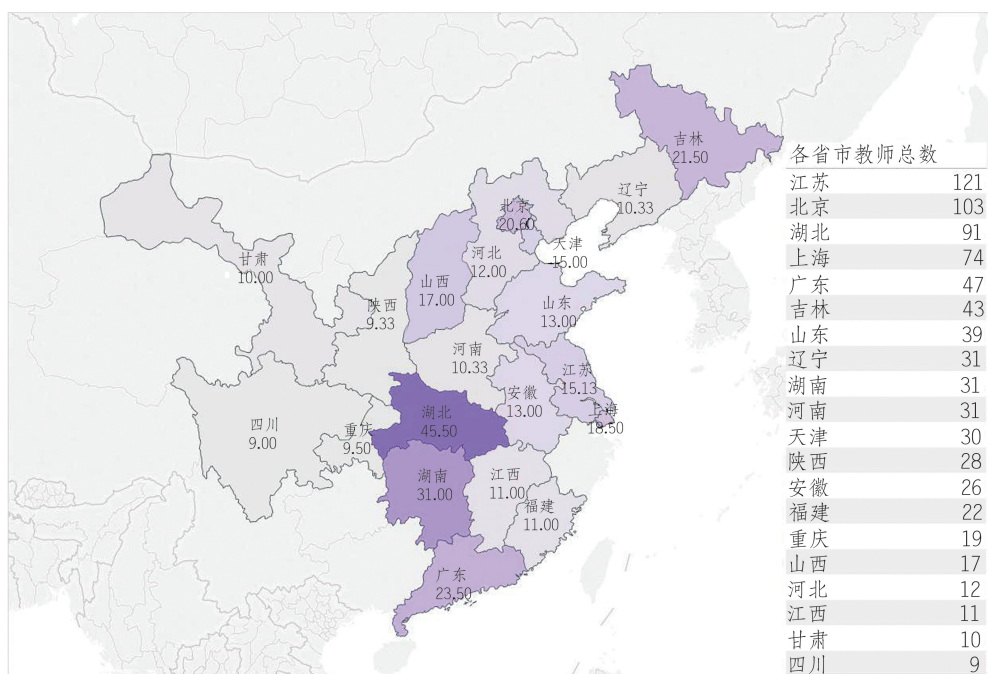


图2 全国图情档教师统计与平均分布示意图

学校师资队伍是否健全,新老交替是否合理,可以从师资队伍结构入手分析。图3显示了我国图情档学科点师资结构的分布情况,因华东和华北地区重叠部分较多,因此放大在左侧两图中。整体来看,教授和副教授数量占绝大

多数,讲师数量较少。经统计,目前我国图情档学科点教授316位、副教授321位、讲师158位,拥有高级职称的教师数量较多,讲师数量较少。这一结果可能受到多个原因的影响。首先,我国高校在20世纪90年代到21世纪初快速扩招

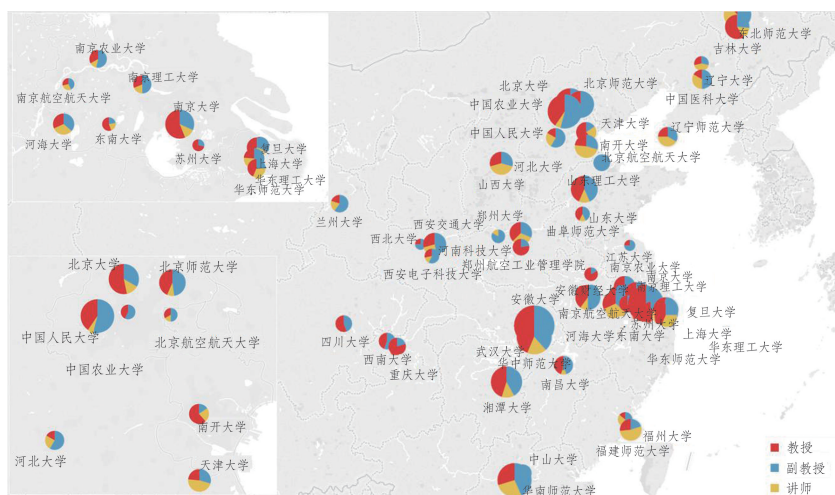


图3 我国图情档学科点师资结构分布图

与扩张,导致当时师资数量增长较多,而发展至今,高校师资大规模增长的时代已经过去,图情档学科并非显学,新进的师资数量较少,而新进青年学者多为讲师,导致讲师数量较少。其二,当前我国高校体制下,中级与高级职称之间的各类待遇和工作稳定性有较大差异,部分高校对于新进讲师实行“非升即走”的竞争策略,导致更替率较高但数量难有实质性增长。其三,近年来,国内部分相对高层次单位的人才引进策略不断向所谓“高层次人才”倾斜,而高校对于青年人才和讲师层次人才的培养重视不足,使得在高层次人才竞争中并无优势的图情档学科出现“讲师缺失”的状况。不少世界一流大学的师资结构同样有高级职称教师数量较多的情况^[13],这是世界很多国家或其他学科面临的共同现状。

为了进一步分析各个学科点的师资结构,可按照各个学科点各职称所占比例的多少进行分类,如表2所示。①教授主导型,即教授占比

远高于其他职称;②副教授主导型,即副教授占比远高于其他职称;③高级职称主导型,即教授和副教授占比相等且远超过讲师占比;④讲师主导型,即讲师占比远高于其他职称;⑤平衡型,即各职称均占33%左右。师资结构对高校的影响是至关重要的,教师队伍职称结构优化的一般评价标准是高级职称教师比例较多、低职称教师比例较少,不同类型的高校应具有不同的职称结构,教学科研型高校应比教学型高校拥有更高的高级职称比例,多数世界一流大学的师资结构一般为倒三角型或纺锤型结构^[12]。本文中教授主导型和高级职称主导型的高校呈倒三角型,副教授主导型呈纺锤型,讲师主导型呈三角型,平衡型则呈矩形。从全国来看,只有五个学科点的高级职称教师比例相对较低,说明我国图情档学科点的师资结构整体较为合理。从表中看呈倒三角型和纺锤型的学校主要是研究型大学,这与世界一流大学的师资结构是较为符合的。

表2 我国图情档学科点师资结构类型

类型	学科点
教授主导型	武汉大学、北京大学、南京大学、吉林大学、南开大学、华中师范大学、复旦大学、东南大学、华东师范大学、重庆大学、四川大学、安徽财经大学、苏州大学、华南师范大学、郑州航空工业管理学院
副教授主导型	中国人民大学、中山大学、东北师范大学、北京航空航天大学、安徽大学、西安交通大学、中国医科大学、南京农业大学、南京理工大学、南京航空航天大学、兰州大学、江苏大学、西南大学、河北大学、西安电子科技大学、中国农业大学、西北大学、福州大学、华东理工大学、山东理工大学、河南科技大学
高级职称主导型	山东大学、北京师范大学、湘潭大学、南昌大学、曲阜师范大学
讲师主导型	天津大学、山西大学、辽宁大学、福建师范大学、辽宁师范大学
平衡型	河海大学、郑州大学、上海大学

2.2 我国图情档学科点培养教师流动分析

下文从各个图情档学科点培养教师的能力和拓展能力的角度观察教师的任职情况。经统计,现任795位教师中有614位来自本文调

查的49个学科点,每个学科点平均培养了12.5位教师,表3显示了各学科点培养教师的详细情况。可见,有46个学科点均有对外输出或自我培养的师资,占总数的93.9%。有11个学科点

培养的教师数量超过了平均数。其中培养教师最多的是武汉大学,144位,是第二名北京大学的近3倍,占总数量的23%,北京大学和中国人民大学也培养了超过50位教师,三者为我国图情档学科培养了最多的师资。经二八定律测定,80%的教师(491位)目前由18个学科点培养,超过了二八定律所述的20%(10个学科点),说明总体培养单位设置较为分散。分析其原因,一是我国地域广袤,地区发展不平衡,部分地区存在户口准入限制,各种社会文化原因导致了就近就业的趋势,使得培养能力最强单位的师资输出辐射能力受到前述因素限制,而有一定培养能力的单位均有向附近地域辐射的空间,故形成总体相对分散的局面;二是一些高校图书馆设有图书馆学学科点,也有教师持有与情报学相关的管理科学与工程、计算机科学

学位,或与档案学相关的历史学、文秘学学位,使得师资来源不仅限于图情档院校。在美国多所iSchool引进师资时向计算机等专业倾斜的同时,我国图情档学科点也一直存在图情档专业化与核心化之彷徨,在顺应跨学科交叉与专业延拓的潮流中,如何保有学科的纯正性将是今后图情档学科与师资队伍建设的共有难题。

614位教师中有280位来自外校培养,占总培养师资的45%,每个学科点平均向外校培养了5.7位教师。说明有超过半数的教师毕业于本学科点,有19个学科点没有向外校输出教师,大部分是没有图情档博士招生资格的单位。这19个学科点中有16个学科点虽无师资输出,但有留校任教。在教师招聘要求越来越高的现况下^[14],非一流学科点向外校输出教师将变得越来越困难。

表3 我国图情档学科点培养教师与输出统计

学科点	总培养	向外输送	学科点	总培养	向外输送	学科点	总培养	向外输送
武汉大学	144	103	华东师范大学	8	5	西安电子科技大学	4	0
北京大学	54	35	西安交通大学	8	1	中国农业大学	4	0
中国人民大学	50	24	湘潭大学	8	1	四川大学	4	0
南京大学	48	24	中国医科大学	8	0	西北大学	3	0
吉林大学	37	19	河海大学	8	0	安徽财经大学	3	0
天津大学	18	4	郑州大学	7	0	南昌大学	3	0
中山大学	18	4	南京农业大学	6	2	福州大学	2	0
山东大学	16	1	南京理工大学	6	2	福建师范大学	2	0
北京师范大学	13	5	上海大学	6	2	华东理工大学	2	0
东北师范大学	13	5	重庆大学	6	1	曲阜师范大学	1	0
山西大学	13	1	南京航空航天大学	5	3	苏州大学	1	0
南开大学	12	10	兰州大学	5	1	华南师范大学	1	0
华中师范大学	12	3	江苏大学	4	1	辽宁师范大学	1	0
复旦大学	11	5	辽宁大学	4	1	山东理工大学	0	0
东南大学	9	7	西南大学	4	1	郑州航空工业管理学院	0	0
北京航空航天大学	9	6	河北大学	4	1	河南科技大学	0	0
安徽大学	9	2						

学缘结构指的是学校教师毕业于本校和引进于外校的比例,它是师资结构的另一个重要表征,学缘结构是否合理可能会影响一个学校或一个学科的学术特色 and 创新能力。图4中柱形图显示了我国图情档学科点教师毕业于本校占比的情况(即留校率),反映的是“近亲繁殖”^①的程度。图中21个学科点的留校率高于40%,13个学科点高于50%。据统计,美国所有iCaucus学校留校率均低于20%^[12],而我国图情档只有12个学科点(四分之一弱)低于20%,说明我国图情档学科点学缘集中程度较高。当然,这种现象或是多方面因素共同作用的结果:首先,美国高等教育的师资来源多样性本身较高^[15];其次,我国的社会流动性远低于美国;另外,我国的学术体制导致了稳定性是博士就业或团队建设的重要决策变量。

此外,还计算了学校向外校输送教师占总体培养教师的比例,作为培养能力参数,并将学缘结构和学校培养能力进行关联对比(如图4所示),发现学缘结构和培养能力之间的相关性并不显著,学缘结构并未直接决定学校的培养能力。当然,也可以看到一部分学科点既有较高的培养能力又有较低的留校率,比如复旦大学、南京航空航天大学、东南大学、华东师范大学、南开大学,说明他们在吸收和培养师资时着重考虑了多样性或国际化程度;而一部分学科点有较高的培养能力也有较高的留校率,比如吉林大学、武汉大学、中国人民大学、北京大学、南京大学等,多为师资需求较大的老牌图情档博士点的学校。对于这类单位而言,师资留任率较高或许是过去三十年间我国高等教育和文化体制的必然结果,其中的得失值得学术史研究深入探讨。

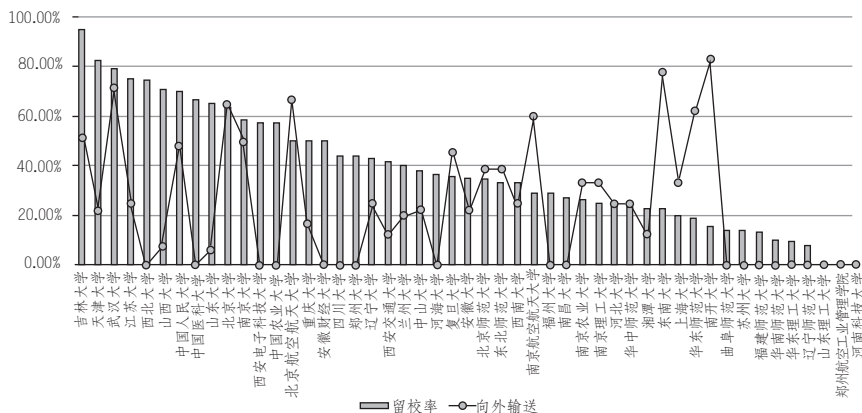


图4 我国图情档学科点教师来源统计

下文从双向性的角度研讨各学科点之间的人才交流情况。图5展示了教师的毕业院校和现任院校之间的关系,节点和线条的大小与颜色深浅表示向外校输送教师数量的多少,箭头起点是毕业院校,终点是现任院校。武汉大学、北京大学、南京大学、中国人民大学、南开

大学和吉林大学为中心向外校输送教师的结构较为清晰,他们分别向28、17、12、12、9、7个除自身外的学科点输送了共215位教师。前述高校之间有一定数量的相互输送教师,但数量相对并不多,例如武汉大学向北京大学输送2位教师,而向华中师范大学输送了19位教师,说明了

① “近亲繁殖”这一指代仅是我国高等教育界对于较高的师资留校率的隐喻,主要缘由是欧美一流高校一向不鼓励本校毕业生直接留校工作的习俗。作者认为我国高校的较高留校率具有特定历史与人文原因,并有相当的必然性,此处不做展开。但总体而言,较高的留校率是我国今后高校发展中应当密切关注的现象。

几个学科重镇在师资培养上既相互协作又分别 决定性因素之一。
独立,而地域或是我国图情档学科师资流动的

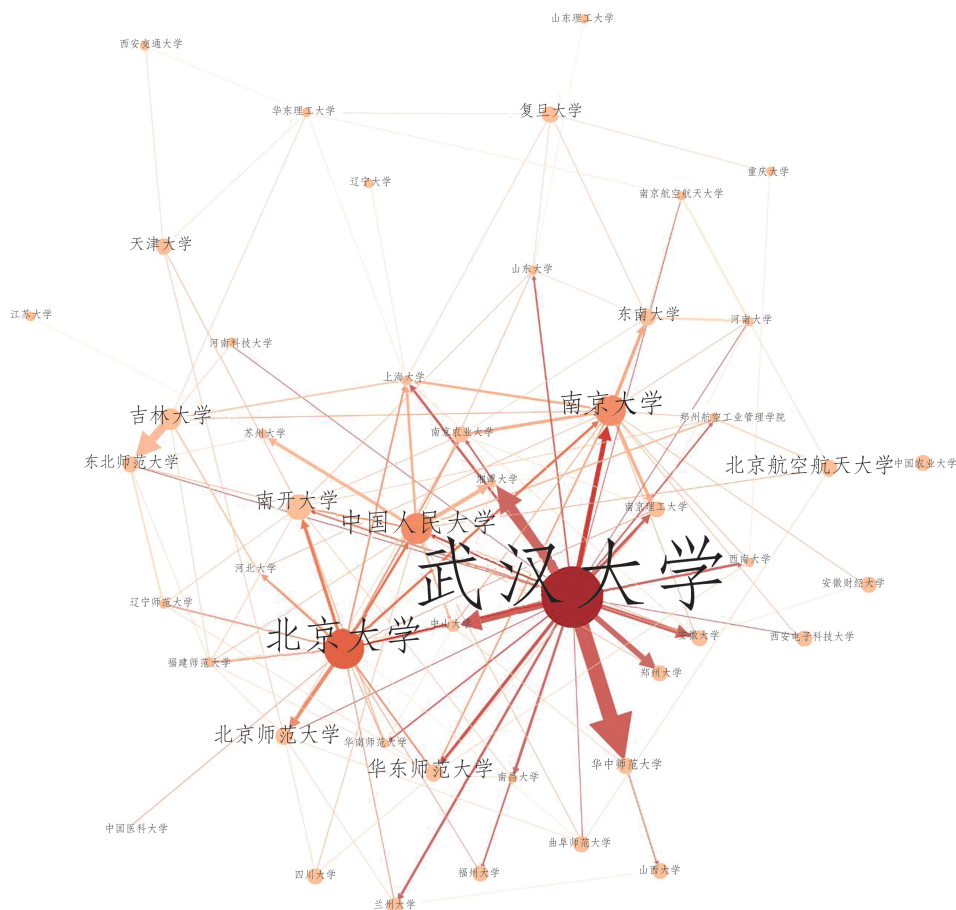


图5 我国图情档学科点教师就职流向网络

根据 h 子网^[16]方法抽取的网络核心部分可进一步观察到流动网络的特性,如表4所示。我国图情档学科的跨校师资流动中,武汉大学占据了输出单位的领头羊地位,特别是网络核心子网中的7条高权联系有6条均是武汉大学作为师资输出点,且接收单位多为我国图情教育的重要机构,说明了武汉大学在学科师资培养中的作用与地位。此外,吉林大学向东北师范大学的师资输出也是一条显著的强连接。本文数据中跨校流动强度不低于4的联系还包括:从北京大学到北京师范大学和南开大学,从

中国人民大学到湘潭大学和苏州大学,从南京大学到东南大学、南京理工大学和南京农业大学,从武汉大学到南京理工大学和华东师范大学。对包含留校的师资进行分析时,可以发现在核心网络中留校仍是主要师资聘用方法,h子网的12条核心联系中有9条均为留校模式。加入了留校后的h子网无论是网络规模还是联系强度都要远高于跨校流动网络的h子网。结合图5和表4,可以明显观测到地域因素在我国图情档学科师资流动中起到决定性作用。即使对于高水平培养单位而言,其培养人才的输出也受到

地域的显著影响,例如武汉大学培养的人才中,向本省、邻省和长江流域的输出显著多于向北方高校的输送。在“跨校流动 h 核心子网”和“含留校的 h 核心子网”两个核心网络中的 19 条输送联系中,有 17 条均为省内流动或邻省流动,只有从武汉大学到中山大学和南京大学的

两条联系地域稍远。可见,过去数十年的图情档学科师资培养与引进中,地域成为重要的限制性因素,如何破解或缓和这一非学术性因素的影响,将成为今后我国图情档学科建设与人才交流的重要课题。

表 4 我国图情档学科点教师就职流向核心网络

跨校流动 h 核心子网			含留校的 h 核心子网		
输出单位	输入单位	流动强度	输出单位	输入单位	流动强度
武汉大学	华中师范大学	19	武汉大学	武汉大学	41
吉林大学	东北师范大学	11	中国人民大学	中国人民大学	26
武汉大学	湘潭大学	11	南京大学	南京大学	24
武汉大学	中山大学	9	北京大学	北京大学	19
武汉大学	郑州大学	7	武汉大学	华中师范大学	19
武汉大学	安徽大学	6	吉林大学	吉林大学	18
武汉大学	南京大学	6	山东大学	山东大学	15
			天津大学	天津大学	14
			中山大学	中山大学	14
			山西大学	山西大学	12
			吉林大学	东北师范大学	11
			武汉大学	湘潭大学	11

注:①表中“流动强度”即为流动教师数量;②所列联系为以 h 强度(h-strength)和 h 子网(h-subnet)方法^[16]抽取的网络核心部分的所有联系。本文情景中,跨校流动网络的 h 强度为 6,故所有流动强度大于或等于 6 的流动联系及两端节点一起构成该网络的 h 核心子网,含留校的网络 h 强度为 11。以此方法抽取的核心网络为整体网络中的高权核心部分。

3 小结与讨论

经过对我国 49 个图书情报与档案管理学科点 795 位现任教师数据的分析,本文以师资流动为核心视域,依次从国际化、学科点师资结构、学缘结构、就职流向等方面阐述了我国图情档学科点师资队伍的建设情况,结果显示:尽管仍存有一些共性问题,但我国图情档学科师资的流动与融合格局已有初步显现;各学科点培养师资的流动中,地域因素有关键性

影响;虽然集中性和“近亲繁殖”现象依然存在,但不少学科点已逐渐形成与本领域世界一流学科相仿的职称和就职结构,并在总体国际化水平上有所提升,为今后的世界一流图情档学科建设奠定了一定的基础。本文给出以下相关启示。

(1)地域性流动是我国图情档学科点师资流动的重要特征。我国图情档学科点教师的流动受到地域因素的显著影响,表现在毕业院校与现任职学科点多在同一高校、同一地区或同一省市。此处有外部的政策原因,也有就业人

员内在的驱动因素。虽然教师流动性较低有社会、经济、文化原因(如教师是社会公认的稳定职业),但任何时期的师资流动都是智力、知识流动活跃的体现,流动性不高容易使得学术交流或创新合作受到影响。现今,我国很多高校正在改进教师招聘制度,典型的例如海外优秀人才、高层次人才不占引进名额^[17],只招聘毕业于非本校的博士或博士后^[18],引导类的积极政策可望带来跨学校跨地区的人才流动。当然,应当指出的是,流动并非目标,塑造良好的学术环境才是核心。因此,流动性也未必越高越好,如何在流动与留任之间寻求到最佳平衡,当是今后学科师资建设的重要关切点。

(2)建设世界一流图情档学科应进一步加强学科师资融合。总体上,目前我国图情档的重要学科点多布局于综合性大学或偏重人文社科的高校,2016年撤销的四个一级学科点均属于偏重理工科的高校。由此可见,偏重人文社会科学的图情档学科应有明确的学科定位。在学科定位与建设的过程中,师资融合与学术方向的提炼至关重要。当前我国图情档学科点内部的学术方向和团队建设上存在多种局面:有百花齐放,亦有各自为战,部分学科点重点不突出,重复性建设的问题长期存在。由此,无论是师资人才的流动,还是学科建设的重点,都有无序之痕迹。在当前国家建设世界一流学科的大背景下,除少数体量较大、方向齐备的图情学院外,多数学科点或需调整战略,凝聚特色研究方向为学科建设要点,在交叉与融合中走出新路,并衍生出新的学科输出与辐射,而不是继续加入强势学科的竞争并导致重叠。这或许是本学科在新环境下建设一流学科的可能路径。

(3)可考虑建立更加广泛透明的师资职业市场。一流学科的建设离不开一流师资队伍引进、培养与融合。本文的调研过程中发现,当前我国图情院系的师资招聘总体上透明度较低,信息不对称的情况严重,大部分有师资招聘计划的院系并不会专门发表招聘信息,人才引进模式在学科点方面有“姜太公钓鱼”的态势。这一局面导致师资的流动网络构建时盲目性较强,在求职者方面又有“缘乃天定,分难人为”之彷徨。因此,建议学科内可由学会或领导机构出面设立师资招聘平台,例如在重要学术会议或博士论坛中设立类似美国经济学年会的招聘专场,以尽可能消除信息不对称的情况,促进师资的良性流动与引进,并使得各学科点能更好地引进、布局与融合最合适的师资人才。

国家“双一流”战略的实施,使得我国图情档学科建设面临新的局面。本文尝试对我国图情档学科的师资结构与流动情况进行探讨,但也仅是基础性的工作,文中存有的问题可为后续研究提供启示。例如,本文数据限于能采集到的简历、网站或访谈信息,显然不能涵盖所有学科点师资的情况;调研的学科点也限于信息相对完备的单位;调查所用的最高学历是最为可操作性的数据,并未区分博硕士。此外,若在今后的研究中能获取到时间序列结构的数据,将可望对过去几十年我国图情档师资流动网络进行动态演化分析,从而观测师资与学科点的协同发展。利用简历与内容分析等图情学方法,亦可对各学科的师资与人才进行定量的挖掘分析,为各学科走向世界一流的道路,提供基础性参考数据与启示。

参考文献

- [1] 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)[EB/OL]. [2016-10-31]. http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_838/201008/93704.html. (National mid-long term education reform and development planning outline (2010-2020) [EB/OL]. [2016-10-31]. http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_838/201008/93704.html.)

- [2] 教育部2016年工作要点[EB/OL]. [2016-10-31]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_164/201602/t20160205_229511.html. (Key points of the Ministry of Education in 2016[EB/OL]. [2016-10-31]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/moe_164/201602/t20160205_229511.html.)
- [3] 国务院学位委员会.关于下达2016年动态调整撤销和增列的学位授权点名单的通知[EB/OL]. [2016-10-07]. http://www.moe.gov.cn/s78/A22/xwb_left/zcywlm_xwgl/moe_818/201610/t20161019_285495.html. (Academic Degrees Committee of the State Council. Notice on the release of the revised list of degrees of authorization for the revocation and addition in 2016[EB/OL]. [2016-10-07]. http://www.moe.gov.cn/s78/A22/xwb_left/zcywlm_xwgl/moe_818/201610/t20161019_285495.html.)
- [4] 陈燕.中美档案学硕士研究生教育比较研究[D].福州:福建师范大学,2014. (Chen Yan. Comparative study on the master program of archival science between China and America [D]. Fuzhou: Fujian Normal University, 2014.)
- [5] 郑书丹,华薇娜.中美图书情报学院教员信息比较研究[J].图书情报知识,2011(3):83-89. (Zheng Shudan, Hua Weina. Comparative study of faculty of American and China's institute of Library and Information Science[J]. Documentation, Information and Knowledge, 2011(3):83-89.)
- [6] 王协舟,张玉香.图书情报与档案管理人才需求及研究生培养状况分析[J].档案学研究,2014(2):85-90. (Wang Xiezhou, Zhang Yuxiang. On the talent requirement and postgraduate training status of library, information and archive management[J]. Archives Science Study, 2014(2):85-90.)
- [7] 李刚,杜雯,余益飞.“图情专业硕士”培养单位教师群体研究[J].情报理论与实践,2012(3):47-52,36. (Li Gang, Du Wen, Yu Yifei. Faculty group research on MLIS program institutes[J]. Information Studies: Theory & Application, 2012(3):47-52,36.)
- [8] 肖希明,杨蕾.我国 LIS 教育机构师资队伍建设的调查分析[J].图书情报知识,2014(1):4-10. (Xiao Ximing, Yang Lei. Investigation and analysis of the faculty construction in LIS education in China[J]. Documentation, Information and Knowledge, 2014(1):4-10.)
- [9] 金波,丁华东.论档案学专业师资队伍队伍建设[J].新上海档案,2005(4):8-9. (Jin Bo, Ding Huadong. Discussion on faculty construction of achieve management[J]. New Shanghai Achieve, 2005(4):8-9.)
- [10] 中国研究生招生信息网[EB/OL]. [2016-10-07]. <http://yz.chsi.com.cn>. (China Postgraduate Admissions Information Network [EB/OL]. [2016-10-07]. <http://yz.chsi.com.cn>.)
- [11] Directory [EB/OL]. [2016-10-7]. <http://ischools.org/members/directory>.
- [12] 楼雯,陈雨晨,樊宇航.美国 iSchools 培养教师的流动性分析[J].图书情报知识,2017(3):12-20. (Lou Wen, Chen Yuchen, Fan Yuhang. Faculty mobility in the US iSchools[J]. Documentation, Information and Knowledge, 2017(3):12-20.)
- [13] 刘莉莉.高校师资队伍结构优化及其对策研究——基于世界一流大学的经验分析[J].东南大学学报(哲学社会科学版),2010(6):126-129. (Liu Lili. Optimization of university teaching faculty and relevant measures: based on an analysis of world-class universities' experience[J]. Journal of Southeast University (Philosophy and Social Science), 2010(6):126-129.)
- [14] UBC Human Resources. Careers at UBC[EB/OL]. [2016-10-27]. http://www.hr.ubc.ca/jobs/faculty.php?job_id=23669.
- [15] 楼雯,樊宇航,姜晓烨.学科排名对美国 iSchool 教师就业的影响[J].图书情报工作,2017,61(10):14-21.

- (Lou Wen, Fan Yuhang, Jiang Xiaoye. The impact of disciplinary rankings on employment situation in the US iSchools[J]. Library and Information Service, 2017, 61(10):14-21.)
- [16] Zhao S X, Zhang P L, Li J, et al. Abstracting the core subnet of weighted networks based on link strengths[J]. Journal of the Association for Information Science and Technology, 2014, 65(5): 984-994.
- [17] 南开大学人事处[EB/OL]. [2016-10-27]. <http://rsc.nankai.edu.cn/news/304.html>. (Human resource of Nankai University [EB/OL]. [2016-10-27]. <http://rsc.nankai.edu.cn/news/304.html>.)
- [18] 中山大学人事处[EB/OL]. [2016-10-27]. <http://rsc.sysu.edu.cn/Article/invitation/JiaoShiXiLie/201609/7591.html>. (Human resource of Sun Yat-sen University[EB/OL]. [2016-10-27]. <http://rsc.sysu.edu.cn/Article/invitation/JiaoShiXiLie/201609/7591.html>.)

楼 雯 华东师范大学经济与管理学部信息管理系、华东师范大学学术评价与促进研究中心讲师。上海 200241。

樊宇航 华东师范大学 2014 级信息管理与信息系统专业本科生。上海 200241。

赵 星 华东师范大学经济与管理学部信息管理系、华东师范大学学术评价与促进研究中心研究员。上海 200241。

(收稿日期:2017-02-02 ;修回日期: 2017-03-12)