



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## 中国大学女性研究者学术领导力的画像分析

叶蓓蓓<sup>1</sup> 邹小草

广西师范大学教育学部

**摘要:** 中国大学女性研究者群体越来越大,其中成为学术领军人物的数量也呈上升趋势。大学女性研究者学术领导力成为了推进大学变革与发展的重要驱动力。通过中国大学女性研究者学术领导力的表现因素等进行数据挖掘与分析,该论文将形成女性研究者学术领导力的画像,凝练出我国大学女性研究者学术领导力的构建与提升女性研究者个体认知与群体认同。这就需要在大学女性研究者专业化的动态过程中彰显个体价值、优化学术组织结构、营造女性群体学术文化,使大学女性研究者的学术领导力在个体、群体价值与组织目标实现中形成和发展。

**关键词:** 中国大学; 女性研究者; 学术领导力; 画像分析

---

<sup>1</sup> 作者简介: 叶蓓蓓 (1978-), 女, 广西北海人, 教授/博士/博士生导师, 广西师范大学教育学部副部长兼广西高校人文社会科学重点研究基地广西民族教育发展研究中心常务副主任。主要研究方向: 课程与教学论、民族教育、教师教育。

## 中国大学女性研究者学术领导力的画像分析

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》在论述我国高等教育发展时,明确指出我国高等教育体制改革在落实和扩大学校办学自主权、完善大学内部治理结构等方面取得了一定成效,但在提升学术领导力方面仍未发挥出其应有的作用。因此,提升大学学术领导力是加快现代化大学建设的重要任务。大学学术领导力集中体现在大学教师开展教学、科研、参与社会活动和批判性传承与创新的过程中。随着大学女性教师群体的不断扩大和大学学术领导力相关研究的不断深入,聚焦女性研究者群体是细化大学学术领导力研究的新思路。本研究以2020年师范大学排名榜单上的46所师范大学教育学院(或表述为教育学部、教育科学学院等,后统称教育学院)的院长和副院长为例,通过中国知网、各师范大学官网等途径,调查院长和副院长的科研成果和教学成果表现,并分析其学术领导力与所在学院的软科排名、优势发展学科等方面的关系,进而勾勒出大学女性研究者的学术领导力的画像。

### 一、大学女性研究者学术领导力内涵

分析女性学术领导力的内涵之前,首先要厘清“学术”、“领导”、“学术领导”和“学术领导力”的概念。在《现代汉语词典》中,“学术”是指有系统的、较专门的学问,“领导”有两层含义:一是做动词指率领并引导,二是做名词指担任领导工作的人。此处“学术领导”可解释为率领并指导进行系统、专门的研究<sup>1</sup>。关于“学术领导力”的概念,有学者从参与主体的角度将其定义为:一种率领并引导大学多元主体通过参与、互动、耦合形成共同学术愿景,并推动大学成员为实现共同学术愿景不断前进的影响力<sup>1</sup>。也有学者从其组织运行的角度将其定义为:既包括作为大学学术组织在运行过程中对其成员所产生的辐射、吸引和带动力量,又包括大学教师个体与群体在“学术职业”(academic profession)履职过程中所产生的优秀个体引领、职业群体互相促进的聚合力量<sup>2</sup>。本文述及的女性研究者学术领导力指大学女性研究者在参与学术研究过程中所产生的辐射、吸引和带动力量,以及此力量对个体或团体实现学术成就提升的影响力。

### 二、大学女性研究者学术领导力表现

本研究从2020年全国师范大学排名名单中选取榜单涉及的46所师范大学,从中国知网等网络平台检索其教育学院的院长和副院长作为研究对象。统计所有院长和副院长

近 10 年的论文、所带已毕业硕士生量和所在学院 2020 年公示的最新软科排名等数据信息，从可量化的数据中体现中国大学女性研究者的学术领导力。

## （一）个人学术领导力表现

### 1. 科研表现

全国 46 所师范大学教育学院院长和副院长的科研表现主要体现在发表论文的数量、质量和转引量三个方面。在发文量方面，院长和副院长的论文发表总量为 6533 篇，其中女性研究者的发文总量为 1105 篇，占总发文量的 16.91%；在发文质量方面，核心期刊发文总量为 3838 篇，其中女性研究者的发文总量为 637 篇，占核心期刊总发文量的 16.60%；在论文转引量方面，论文转引总量为 76701 次，其中女性研究者发表的论文的转引量为 13706 次，占总论文转引量的 17.87%。由上述数据可知，女性研究者的总发文量、发文质量和论文转引量均体现出其科研影响力均较弱。

### 2. 教学表现

教学表现主要体现在其所带的硕士生方面，从中国知网可查得全国 46 所师范大学教育学院院长和副院长所带的已毕业硕士生总量为 4248 人，其中女性研究者所带已毕业硕士生为 595 人，占总所带硕士生的 14.01%。由上述数据可知，女性研究者在教学方面的学术领导力人总体较弱。

## （二）团体学术领导力表现

### 1. 女性研究者人数占比

所调查的 46 所师范大学院长和副院长中，女院长仅有 5 人，占总院长的人数的 10.87%；177 名院长和副院长中，女性院长和副院长有 38 人，占总人数的 21.47%。由上述数据可知，大学女性研究者的人数较少，任职主要职位的人数比重较小，其在学院这一学术团体中学术领导力较弱。

### 2. 所在学院软科排名

从 2019-2020 全国教育学专业排名可知全国师范大学教育学院的软科排名，通过对软科排名 A+、A、A-至 C-9 个等级分别进行 1-9 的赋值，未进入排名的学院赋值为 10。经累计软科排名赋值可知，全国师范大学教育学院的软科排名总值为 989，排名均值为 5.58，其中女性研究者所在院校的排名总值为 195，排名均值为 5.27。根据赋值越小排名越靠前的赋值设定，女性研究者所在院校教育学院的软科排名均值小于全部研究者所在院校教育学院的软科排名均值。由此可见，女性研究者所在学院的学术领导力更强，但具体分析发现 38 名女性研究者中有 7 名来自软科排名为 A-，赋值为 3 的首都师范大

学，多名女性副院长的集聚使得女性研究者所在学院的软科排名均值被大幅降低，学术领导力上体现为女性研究者所在院校教育学院的综合实力更强。

### 3. 研究方向与所在学院优势学科一致性

在有女性院长和副院长的各师范大学官网查询其教育学院的优势发展学科，并从中国知网查询女性院长和副院长的主要研究方向，通过比对各学院优势发展学科和该学院女性院长和副院长的研究方向可知，38名女性院长和副院长中，研究方向与所在学院的优势发展学科相一致的有26人，占总女性研究者人数的68.42%。由此可知，女性研究者的研究方向受所在学院的优势发展学科影响较大，所做研究与所在学院优势发展学科的契合度较高。

## 三、影响大学女性研究者学术领导力因素分析

大学女性研究者学术领导力的形成与发展取决于该群体的自我认知和“他者”群体的认同。该群体的个人认知因素体现在性别文化下刻板印象的桎梏和职业规划中自我定位的选择，“他者”群体的影响因素体现在大学管理者、大学男性研究者和大学生三大群体的认同。

### （一）大学女性研究者个体认知因素

#### 1. 性别文化下刻板印象的桎梏

性别文化指社会对男性、女性及其相互关系的观点和看法，以及与之适应的性别规范和组织结构。依据人类性别关系的性质可将人类性别文化分为平等型和不平等型，其中男性地位高于女性是不平等型的一种典型。大学学术领导力也体现出明显男强女弱的性别文化，在这种性别文化下逐步产生桎梏女性研究者学术领导力形成与发展的刻板印象。越来越多的证据表明，女性在大学场域中要取得成功变得更加困难，无论是在行政管理还是在学术资源控制的科层体系中，女教师仍然处于较低层的位置<sup>3</sup>。体现在学术领军人物中男性研究者居多、遴选学术团体成员时优先考虑男性研究者、学术团体分工时重要任务由男性研究者承担，以及学术团体研究中产生分歧时男性研究者更具话语权等方面。性别文化下女性不如男性的刻板印象甚至会被大学女性研究者本身所认同。这种潜移默化的性别文化，致使大学女性研究者在参与学术团体时受限，并影响大学女性研究者的自我价值认同感和科研自信。

#### 2. 职业规划中自我定位的选择

职业规划是指对职业生涯乃至人生进行持续的、系统的计划过程，包括职业定位、目标设定和通道设计三个要素。大学女性研究者职业规划最大的干扰因素是如何平衡家庭和工作。进入工业化社会以后，对传统男主外女主内的家庭分工有所冲击，但实际照

顾家庭和养育孩子的主力军仍是女性，国家全面开放二胎政策实施之后，大学女性研究者的家庭重担加剧。大学女性研究者正处于即将生育孩子或已生育孩子的年龄阶段，需要消耗时间和精力照顾家庭，而同样作为大学学术研究主体的女性研究者需要时间和精力专注学术。在工作和家庭中分配时间和精力产生冲突时，能否对自身职业规划有整体性、长期性、基本性问题的思考，并准确研判自身职业发展诉求，及时调整职业规划阶段性目标，也是影响大学女性学术领导力的重要因素。

## （二）大学学术研究者群体认同因素

### 1. 大学管理者的认同

行政力量对大学教师的学术领导力产生和发展具有一定的影响，行政力量决定大学发展的规章制度，明确大学学术研究的细则。大学管理层作为大学行政力量的核心团队，对女性研究者学术领导力的产生和发展具有较大的话语权。大学管理层的认同能提升女性研究者参与学术团体的积极性和获得学术领导力锻炼的机会。这种积极的行政力量干预的方式，能正向引导大学女性研究者学术领导力的产生和发展。

### 2. 大学男性研究者的认同

探讨女性研究者学术领导力的产生和发展，不能规避论述大学男性研究者认同的重要性。首先，大学男性研究者在学术团体研究过程中有其性别优势，比如对学术团体研究任务的整理把握和逻辑分析等，对于女性研究者来说有较大的学习和借鉴价值。其次，大学学术团体强调参与成员间的协调合作，这就要求各学术团体成员之间彼此信任、合作共赢。简而言之，男性研究者的认同是提升女性研究者学术领导力的自信和促进女性研究者学术领导力产生和发展的重要因素。

### 3. 大学生群体的认同

互动性是大学学术领导力的首要特征<sup>4</sup>，参与大学生课程教学和带领大学生开展课题研究等方式，是大学女性研究者在与大学生群体的互动中产生和发展学术领导力的途径。在教学活动中，大学女性研究者一方面通过与大学生群体进行学术探讨，促进自身表达能力、沟通能力和解决问题能力的提升。另一方面，思考大学生群体在教学反馈和总结中的生成问题，是考验女性研究者应变能力和知识储备的试金石。在带领和指导大学生群体开展课题研究中，大学女性研究者需要根据学生的专长进行任务分工、指导学生书写书面材料、整体把握课题研究的进度等事宜。因此，获得大学生群体的认同是对其学术领导力的产生与发展至关重要。

## 四、大学女性研究者学术领导力的成长图景

大学女性研究者学术领导力的成长图景可以从彰显女性研究者个体价值、优化大学



学术组织结构和营造女性群体学术文化三方面进行刻画。

## （一）彰显女性研究者个体价值

### 1. 唤醒女性研究者学术领导力自我意识

导致大学女性研究者学术领导力意识不强的原因可分为主观和客观两个方面，主观方面体现在女性研究者自身学术领导力信心不足，参与学术团体过程中自我定位在从属地位，怯于主动表达观点和承担重担；客观方面体现在大学学术管理制度不健全，在鼓励和支持女性研究者参与学术团体等方面有待加强。因此，要从主观和客观两方面唤醒女性研究者学术领导力意识。主观上一是学术团体成员要学会倾听女性研究者的观点与看法，中肯地评价女性研究者的学术成果，二是女性研究者本身要通过自身努力，从个人学术成果中增强自我学术领导力认同感。客观上大学要从制度和管理层面，鼓励和保障女性研究者学术领导力提升。

### 2. 提供女性研究者学术领导力历练机会

学术研究实践中大学教师的培训内容侧重教学理论和实践技能，忽视教师管理和领导能力的培养<sup>5</sup>。女性研究者学术领导力的培养要在理论与实践相结合的过程中进行，除了常规的理论培训，竞任行政职务或主动参与学术团体活动都可以提升大学女性研究者的学术领导力。此外，女性研究者在学术团体中可以通尝试不同的角色分工，在完成不同分工的过程中，增强个人学术领导力。

## （二）优化大学学术组织结构

### 1. 精细大学学术团体分组与分工

分组与分工是是大学学术团体正式开展研究工作之前所做的准备工作，也是大学女性研究者学术领导力产生与发展的重要一步。就学术团体分组而言，大学学术团体应积极吸纳优秀女研究者参与其中，不能因为女性研究者处于备孕期、孕期或哺乳期等特殊时期而将其拒之门外，应从长远发展的眼光来看，将女性研究者的专业背景、专业素养和综合能力等作为考量其是否适合加入学术团体的标准；就学术团体分工而言，女性研究者有细心、耐性、善于交流和更具亲和力等性别优势，分工过程中可根据其意愿和擅长领域将其分配到调研联络、实地访谈、数据处理、材料校对等岗位上，充分发挥其性别优势，在此过程中提升大学女性研究者学术领导力。

### 2. 加强大学学术团体的协调合作

高质量和高效地完成大学学术团体任务的要求，对大学教师参与学术团体的合作能力提出了更高的要求。大学学术团体的合作不再停留团队成员的简单分工上，而是强调

参与成员之间的互补性。对于学术团体参与者构成的复杂性，大学女性研究者在加强学术团体的协调合作上可从以下三个方面进行突破。一是基于当下大学多学科融合发展的要求，大学女性研究者应提升自我跨学科知识的积累，提高个人参与学术团体合作能力；二是发挥女性研究者沟通上下，兼顾多方的协调和组织能力优势，协调学术团体各个参与者，营造良好的学术研究氛围；三是挖掘女性研究者沟通和注意力分配能力，学术研究中适时处理不同任务群，促进学术团体任务顺利开展。

### （三）营造女性群体学术文化

#### 1. 搭建女性群体学术文化平台

随着大学教育的不断深化，以学科、研究领域、学术领军人物等为核心形成的学术交流平台名目繁多，学术沙龙、教育年会等形式各异的学术交流平台不断涌现并制度化运行。但从女性研究者主体的角度看，关注女性的组织屈指可数，常见的有国际妇女组织、妇女联合会等。学术界关于女性研究者群体的学术文化平台较少，且主要集中在女性学术领军人物搭建的学术交流平台上。大学内部研究和教学机构负责人、首席专家、骨干教师等学术领导者的能力发展与提升，是大学学术领导力建设的中心任务<sup>6</sup>，搭建国内、国际女性群体学术文化平台可以积极动员多方学术领导者，实现开发更多女性学术领军人物，搭建更多女性群体学术文化平台的目的。

#### 2. 深化女性群体学术领导力研究

已有研究中对学术领导力的主体探析集中在大学校长主体论、大学教师主体论和多元主体论三种<sup>7</sup>，关于大学女性研究者这一主体学术领导力的研究较为忽视，深化对女性研究者学术领导力的研究是细化和完善学术领导力主体的重要举措。可以从开发女性学术领导力领军人物、提升大学女性研究者学术领导力的路径和完善大学女性研究者学术领导力制度等方面，吸引更多学者关注大学女性研究者学术领导力产生和发展过程。

## 参考文献

---

- <sup>1</sup> 王丽坤. 基于大学章程建设的学术领导力研究[J]. 教育评论, 2015(02):9.
- <sup>2</sup> 鲁焯. 学术领导力: 重构现代大学治理体系的逻辑起点[J]. 高教探索, 2016(06):34-35.
- <sup>3</sup> 陶晓燕. 权力维度中的高校女教师职业发展[J]. 教育理论与实践, 2016, 36(09):41.
- <sup>4</sup> 王丽坤. 国外大学学术领导力现状及其启示[J]. 教育评论, 2015(10):161.
- <sup>5</sup> 王浩霖, 汪雯. 国内外大学学术领导力研究综述[J]. 江苏科技信息, 2019, 36(04):53.
- <sup>6</sup> 茶世俊. 加强学术领导力建设 提升大学学术水平——2017年“中-欧大学管理及学术领导力提升”项目研讨会综述[J]. 国家教育行政学院学报, 2017(11):86.
- <sup>7</sup> 王浩霖, 汪雯. 国内外大学学术领导力研究综述[J]. 江苏科技信息, 2019, 36(04):53-54.