

美国大学系主任培训项目的多元化发展

王庆辉

(上海交通大学 高等教育研究院,上海 200240)

摘要: 通过梳理不同层次的美大学系主任培训项目,发现美国大学系主任职业发展的培训机制较为完善,主要有全国性的系主任培训会议、学科专业组织的研讨会、校内组织的研讨会等项目类型。培训项目的组织机构、培训对象、培训形式和培训时间等都呈多元化特征。从现实性的角度看,校本培训与院校联盟培训是其未来的发展趋势。我国高校需要借鉴美国大学系主任培训项目的经验,加强和改善我国大学中层学术领导的职业发展,如发展校本培训项目,扩大系主任积极参与培训的机会;探索院校联盟或区域合作模式,提高培训项目的实效性和针对性。

关键词: 大学系主任;职业发展;培训项目;多元化;美国

中图分类号: G64

文献标志码: A

文章编号: 1672-8580(2013)03-0081-06

系科是大学的基本组织,系主任既是学术活动的组织者,又是行政管理的领导者,对系科的发展起着至关重要的作用。大学 80% 的决定是由学系层面做出的^[1]。有研究者指出,一所大学如果其高层管理者不够称职,或许它还能勉强维持,倘若其系主任碌碌无为,则该大学将难以为继^[2]。

系主任被喻为双面神詹纳斯:同时担任教师和管理者的角色^[3]。在面对高层管理者时需要代表教师的利益,而在面对教师时又需要代表学校的利益。因此,系主任大都困于其角色的模糊和冲突。大多数系主任认为系主任研讨会等职业发展培训有助于他们取得成功^[4]。

美国举办大学校长与管理人员培训已有近四十年的历史。培训项目形式多样、内容丰富^[5]。近年来,国内研究者开始关注以美国为主的西方国家的高校领导培训项目。但仍缺乏专门介绍国外院长与系主任等层面的学术领导者职业发展机制的研究。本文拟对美国大学系主任的培训项目等系主任职业发展资源进行较为全面的梳理和分析。

一、美国大学系主任培训项目的主要类型

关于提升系主任领导与管理技能的活动主要有全国性的系主任培训会议、学科专业组织的研讨会、校内组织的研讨会等正式培训。许多优秀的研讨会和培训会议为系主任提供他们职业发展所需的相关信息,为系主任讨论其共同关心的问题,并通过讨论、案例研究和情景模拟等方式提高其管理技能的机会^[6]。

(一)全国性的系主任培训会议

众多优秀的全国性和区域性的系主任培训会议和研讨会中,有以下几种较为突出:美国教育理事会(ACE)的系主任项目(department chair programs)、教师评价与发展中心(IDEA)组织的学系领导研讨会、堪萨斯州立大学组织的全国系主任会议,以及哈佛大学教育学院的管理与发展项目(Management Development Program,简称MDP)。

美国教育理事会的系主任项目是该机构为推动高等院校行政领导开发所确定的战略优先行动之一。理

收稿日期: 2013-03-31

基金项目: 国家社会科学基金资助项目(10CRK004)

作者简介: 王庆辉(1975-),男,江西宜春人,博士研究生,研究方向:世界一流大学研究、学术领导。

网络出版时间: 2013-06-03 **网络出版地址:** <http://www.cnki.net/kcms/detail/51.1676.C.20130603.0914.001.html>

事会开展了针对全美和全世界高校系主任的全国性的培训工作,还提供专门的夏季学术专题讨论会(a special advanced summer workshop),也针对某些个别院校的系主任设计并实施了定制(customized)的专门性的培训计划^[7]。本年度的ACE系主任领导学校(ACE Leadership Academy for Department Chairs)包括为期两天的现场研讨会和网络研讨会^[8]。教师评价与发展中心(IDEA)组织的学系领导研讨会每年6月和11月召开,为系主任提供有关管理问题的培训,由资深专业人事主持,培训的实践性和互动性强^[9]。堪萨斯州立大学每年2月在佛罗里达州奥兰多组织的系主任会议包括大会报告(presentations)、全天与半天小组讨论等形式,讨论系科管理方面的问题。每年的会议主题各不相同,主要包括以下内容:资金预算、教师的合群行为、发展学系特色、系科的短期与长期规划,以及管理文件的编制等^[10]。而哈佛大学教育学院的管理与发展项目是为期两周的集中培训项目,旨在帮助学术领导构建与发展领导团队,促进学校变革,分析财务数据,激励教职员工,理解道德规范与管理决策^[11]。

(二)学科专业组织的研讨会

早在1963年,由一千多个英语系组成的英语系所协会(Association of Department of English,简称ADE)发起了系主任暑期研讨班(Summer Institute),讨论管理与教学问题。研讨班既讨论了系科管理中的实际问题,也讨论了英语系的发展方向。对于系科的日常管理问题在由资深系主任或特邀专家主持的小组讨论会上进行了探讨。此后,其他学科组织也针对其系所内部的管理问题举行了类似的研讨会或进行了非正式的讨论。例如,美国社会学协会(American Sociological Association,简称ASA)的教学资源项目为系主任建立了出版与研讨会项目^[12]^[36]。

除英语系所协会(ADE)和社会学会(ASA)等专业机构组织的研讨会外,其他学科协会的年会通常都有系主任培训项目或相关的领导技能发展项目。有研究者指出,在医学领域的影响较大的全国性领导培训项目就有三十多个^[13]。现将学科专业组织的培训项目分述如下:

英语系所协会(Association of Departments of English,简称ADE)的暑期研讨班(ADE Summer Seminars)分东部与西部地区高校,各自为系主任举行为期四天的会议。ADE成员系科的系主任其会务费为450美元,非协会成员系所的系主任为600美元。培训内容包括高等教育政策、课程与专业发展、教师管理与评价和财务常识等^[14]。由于该项目的成功举办,已经扩展出外

语系科协会(The Association of Departments of Foreign Languages,简称ADFL)的外语系科协会暑期研讨班(ADFL Summer Seminars)^[15]。

美国社会学协会(American Sociological Association,简称ASA)的美国社会学协会系主任会议(ASA Chairs Conference Program)其培训对象包括各类院校的系主任。为期一天的会议其主题每年都有所不同,从预算管理、冲突解决,到博士生就业市场等不一而足^[16]。与此相类似的还有美国政治学协会(American Political Science Association,简称APSA)的系主任年度研讨会(Annual Meeting Workshop for Chairs),培训对象包括系主任、研究生项目主任^[17]。

美国物理协会(American Physical Society)的专业技能发展项目(Professional Skills Development)培训对象为女性物理学者。形式为每年两次,每次为期一天的研讨会。该项目由国家科学基金会(National Science Foundation,简称NSF)资助,系主任免费参加。旨在为女性物理学者提供有效谈判、沟通和领导能力的培训,同时加强彼此联系^[18]。女化学家发展委员会(Committee on the Advancement of Women Chemists,简称COACh)的专业技能发展研讨会(Professional Skills Developmental Workshops)与此类似,培训对象为女性化学学者^[19]。

美国数学学会(American Mathematical Society,简称AMS)的系主任研讨会(AMS Department Chairs Workshop)^[20]为期一天,通常安排在学会联合大会前一天举行。费用为100美元,但近年来未收此项费用。内容包括:教职员工的人事问题,系科长期规划,教师招聘、晋升与终身教职,预算管理,学系评估,对外宣传,日常管理,年轻教师发展,沟通技巧和领导艺术等。美国数学协会(Mathematical Association of America,简称MAA)的类似培训项目^[21]或许因为其注册费用过高(1000—1250美元),近五年来仅于2008年成功举办,即使在2010年注册费减半的情况下,活动还是未能如期举行。2012年的专业提升项目(PREP)中已不再将“学系领导研讨班”列入活动日程。

神经科学学会(Society for Neuroscience,简称SfN)为改善神经科学领域女性地位的系主任培训项目(Department Chair Training to Increase Women in Neuroscience,简称IWiN)的培训对象为神经科学相关学科系主任,如生物学、心理学、分子和细胞生物学、解剖学、生物化学、生物工程、生理学、药理学、计算机科学、物理学和数学等。为期3年的5个区域性研讨会,每期研讨会持续1.5天,研讨班规模为35人左右。该项目

的会务费和差旅费全部由项目基金会 (IWIn grant) 承担。内容涉及神经科学及其相关学科的女性教师和少数族裔教师的招聘、晋升,以及为之创造良好工作氛围的具体策略^[22]。美国医学院协会的管理能力发展研讨班培训对象为副院长和系主任。为期 5 天的研讨班讨论人事管理、财务管理、冲突管理、沟通技巧、战略规划及系主任个人职业发展等问题^[23]。

(三) 校内组织的研讨会

系主任向同行学习的方法有几种,其中之一是组织系主任与学校其他管理者一起确立学校与学系的发展重点与政策。可以应用组织发展原理来设计培训项目。如果学校发展方向明确,学系之间的冲突就可公开探讨与协调,系主任的角色也会因此而明晰。更为简单的培训形式是将新任系主任与资深系主任不定期地组织到一起探讨财务、人事、学生工作、教师科研和外部联系等问题。学系秘书与行政助理等人员也可参与。此类培训,以极少的费用即可达到培训的目的。会议议程可由参与者决定,系主任工作量过重、角色模糊和学系冲突等问题都可以提出讨论和共商对策与解决方案^{[12]65}。

校内组织的研讨会中,影响较大的还有华盛顿大学、堪萨斯州立大学、佛罗里达州立大学和加州大学戴维斯分校等大学的相关培训项目。现分别介绍如下:

华盛顿大学的 ADVANCE 领导提升研讨项目 (ADVANCE Leadership Workshops), 由该校的院校变革研究中心 (Center for Institutional Change) 主办^[24]。培训对象为系主任、院长及其他教师。培训形式为每季一次每次为期半天的研讨会。培训内容包括同行评议、跨学科教师发展、教师职业生涯、系主任离任后的工作与生活及少数族裔教师聘用等。尽管该项目最初仅限于理学与工学的 19 个相关学系。然而自 2007 年起,其培训对象扩大到华盛顿大学其他院系的相关学术领导者。

加州大学戴维斯分校的系主任培训项目 (Chairs Training Program), 由学术事务副校长办公室 (Office of the Vice Provost for Academic Personnel) 负责。学校的新任系主任和副系主任必须参加这个为期两天的研讨会。此外,该办每月都为系主任资助午餐会议 (brown bag lunches) 和领导发展项目,内容包括总共为期六天的系列讲座、小组讨论,以及关于问题解决、对内对外交涉与沟通的技巧等^[25]。

密歇根大学的校内领导培训项目 (Provost's Campus Leadership Program) 由常务副校长办公室和教学研究中心主办。参加的人员有新任系主任和副院长。分为 9 月份为期一天半的研讨会和其余每月一次的研

讨会,前者讨论学校预算、与工会组织的合作及人事管理等问题,此后的培训包括组织学系(学院)会议、发展学系(学院)愿景及教师聘用等内容^[26]。

威斯康辛大学麦迪逊分校的系主任聊天室 (Chairs Chat) 由学校人力资源发展部资助,系主任自行组织。参与的人员除新系主外,还有任资深系主任、事务专家和部分教师。活动形式为隔月举行的持续 1.5 小时左右的小组讨论。内容涉及管理架构、使教师帮助实现学系目标的技巧、校友联系、资金筹集、会议组织、图书推荐、时间管理、咨询委员会的参与和教师退休等问题^[27]。

北卡罗来纳大学教堂山分校领导研究所 (UNC Leadership Institute) 的威廉姆·弗瑞德高等教育领导项目 (William Friday Program in Higher Education) 形式为 5 月和 6 月各一次、每次为期两天的系主任研讨会,讨论冲突管理、教师评价、教师招聘与留任等问题^[28]。

此外,有的研究型大学在校内为系主任的职业发展提供了多种形式培训项目。如凯斯西储大学校长办公室组织的“系主任与学术领导”项目除了为系主任提供相关的网络资源外,还组织有以下三种形式的校内培训:系主任领导力论坛 (Chair Leadership Forums)、新老系主任见面会 (New Department Chair Orientations) 和院长与系主任年度务虚会议 (Provost's Annual Leadership Retreat for Deans and Chairs)^[29]。

二、培训项目的多元化特征

通过对以上美国大学系主任培训项目的对比分析,可以发现不管是其培训主体和培训对象上,还是培训方式以及培训的时间安排上都呈多元化特征。

(一) 培训机构的多元化

从系主任培训项目的组织机构看,有全国性的培训、学科组织的培训和校内(甚至学院内部)的培训。就全国性的系主任培训会议而言,其主办机构既有由美国教育理事会 (ACE) 和美国独立学院委员会 (Council of Independent College, CIC) 等高等教育管理与协调组织,又有堪萨斯州立大学和哈佛大学教育学院等大学校级甚至院级层面的机构。学科与专业组织的培训可以结合学科特点。各大学校内组织的培训则能顾及学校的办学传统与发展规划。

(二) 培训对象的多元化

从培训的目的和对象看,大多数系主任培训项目是为了增进系主任的管理与领导技能。有的培训项目注重培养未来的系科领导者,教师也有机会参与学习,如华盛顿大学的“ADVANCE 领导提升研讨项目”和堪萨斯州立大学的“全国性系主任年会”。而学科组织主

办的领导项目培训中,有相当一部分是为了提高女性学术领导和管理岗位中女性的比例,如美国物理协会(APS)的“专业技能发展项目”和女化学家发展委员会(COACH)的“专业技能发展研讨会”;以及神经科学学会(SfN)为改善神经科学领域女性地位的系主任培训项目提供关于神经科学及其相关学科的女性教师和少数族裔教师的招聘、晋升,以及为之创造良好工作氛围的具体策略,旨在促进女性教师和少数族裔教师的发展。

(三)培训方式的多元化

从系主任的学习方式看,系主任促进其职能发展的方式有正式和非正式两种。非正式培训如阅读高等教育管理类著作或期刊自我学习提升、担任副系主任或研究生项目主任积累管理经验、向前系主任请教或与校内校外同仁交流,以及参加相关的网络研讨会等,都是行之有效的系主任非正式培训方式。而正式的培训中,系主任研讨班项目通常包括主题报告、小组讨论、圆桌会议和案例教学等议程。其中主题报告通常邀请学术领导或高等教育管理领域的权威学者主讲。案例教学则主要针对系主任工作中面临的实际困难进行探讨。而“系主任聊天室”的培训方式介于正式培训与非正式培训之间。

(四)培训时间的多元化

集中学习和分散学习各有利弊。对于大多数系主任而言,最为便利的学习方式为主动阅读高等教育管理类著作或相关学术期刊、与同仁的非正式交流等。从正式培训的时间跨度看,大多数系主任培训属于一两天或三五天的短期培训项目,通过短时间的集中学习,使系主任对所面临的实际问题与挑战有更深入的认识,以提高系主任对问题的反思能力和解决实际问题的能力。但也有一些项目为时间跨度较大的持续性和经常性培训,有的持续半年至一年,如华盛顿大学的ADVANCE项目、威斯康辛大学麦迪逊分校的“系主任聊天室”、神经科学的系主任培训项目等。这些项目的时间设置使系主任能定期接受领导与管理方面的训练。尤为值得一提的是神经科学的系主任培训项目除了有全国性的研讨会外,参加研讨会的系主任返回学校后还将在校内组织相关学科的系主任分享其经验,并组织类似的研讨。

三、启示与借鉴

(一)加强校本培训项目,扩大系主任积极参与培训的机会

由于经济危机等对高校的财政状况的影响,系主

任参与外部培训的机会依赖于高层领导者的重视和学校的文化传统。尽管美国大学系主任的培训项目非常丰富,培训机制较为成熟,具体到各个学校而言,系主任参与全国性系主任会议和学科组织研讨会等外部培训的机会仍然非常有限。此外,上述系主任的培训项目未能体现美国不同层次的大学系主任培训需求的差异性,也是影响系主任参与外部培训的因素之一。

从现实性的角度看,校本培训可以避免以上不足。一是校内的专业发展项目所需费用很少,一般为系主任免费参加。面向多校区的培训项目即使需要收取一定的费用,其培训成本也比参加全国性的类似项目低很多。如北卡罗来纳大学的高等教育领导项目人均所需费用不到350美元。相比之下,全国性的研讨会等外部组织的培训,如美国教育理事会(ACE)为期两天的培训,需要学校为其所选派的人员至少每人支付950—1200美元,还不包括住宿与往返路费。堪萨斯州立大学和教师评价与发展中心(IDEA)的培训项目通常2天,费用分别为510美元和825美元。而哈佛大学教育学院为期2周的培训项目费用高达6295美元。二是校本项目可以保证培训的延续性和经常性。如威斯康辛大学麦迪逊分校的系主任聊天室和加州大学戴维斯分校每月为系主任举办的午餐会议也是经常性与持续性的校本项目。

(二)探索院校联盟或区域合作模式,提高培训项目的实效性和针对性

新近发展起来的区域或院校联盟组织的培训项目是一种十分有益的尝试。院校联盟组织的培训项目因为院校层次相近,所面临的问题及解决方式也存在着较大的共通之处。如院校合作委员会(Committee on Institutional Cooperation,简称CIC),即位于美国中西部的12所研究型大学联盟,其组合属于强强联合^[30]。院校合作委员会(CIC)为系主任(研究中心或项目主任)组织了领导培训项目(Departmental Executive Officers Program,简称DEO)^[31]。该领导培训项目除了地理位置上的便利性,而且同为研究型大学,系主任在交流时会有更多的共同语言,培训的针对性也相对较强。

(三)借鉴美国大学经验,加强和改善我国大学中层学术领导的职业发展

对我国高校中层管理者的调查表明,高校中层干部迫切需要加强“高等教育管理理论”、“教育法律法规”等理论知识和“领导方法与艺术”等业务技能的培训^[32]。目前已有少数地区和个别高校开始实施对包括系主任在内的大学中层干部的教育培训,并且在培训

模式上做了十分有益的探索,如:广州大学的出国培训项目和宁波舟山片区高校中层干部“抱团”培训等。然而,总体而言,我国大学院长和系主任的职业发展培训还处于起步阶段,培训内容的针对性和培训模式的可推广性都需要进一步的探索。因此,借鉴美国大学系主任的培训项目的经验十分必要。

参考文献:

- [1] 常桐善,理查德·哈耐特.美国大学系主任管理和领导角色探析[J].清华大学教育研究,2005,(2):21-26.
- [2] Peltason,J.W.Foreword.In Tucker,A.Chairing the Academic Department:Leadership among Peers[M].New York:ACE/Macmillan,1984:6.
- [3] Gmelch,W.,and J.S.Burns.Sources of Stress for Academic Department Chairs:A National Perspective[C].Paper presented at a meeting of the American Educational Research Association, Chicago,Illinois,1991:79.
- [4] Chu,D.,& Veregge,S.The California State University department chair survey report[EB/OL].(2002-03-20)[2013-03-01].http://www.calstate.edu/AcadSen/Records/Reports/CSU_Chairs_survey_report.pdf
- [5] 俞家庆,许淑红,丁月牙.美国大学校长与管理人员培训及其对我国高校干训工作的启示[J].国家教育行政学院学报,2003,(2):26-33.
- [6] Buller,J.L.The Essential Department Chair:A Comprehensive Desk Reference,2nd Edition [M].San Francisco:Jossey-Bass,2011:5.
- [7] 王福友.美国教育理事会加强系主任领导项目的过程与意义研究[J].理工高教研究,2008,(12):39-42.
- [8] American Council on Education.ACE Leadership Academy for Department Chairs[EB/OL].(2012-01-01) [2013-03-01].http://www.acenet.edu/Content/NavigationMenu/ProgramsServices/Leadership/EmergingLeadersGroup/programs/academy.htm.
- [9] The IDEA Center.IDEA Department Chair Seminar[EB/OL].(2012-01-01)[2013-03-01].http://www.theideacenter.org/ideablog/2012/07/idea-department-chair-seminar.
- [10] Division of Continuing Education of Kansas State University.Academic Chairpersons Conference [EB/OL].(2012-01-01)[2013-03-01].http://www.dce.k-state.edu/conf/academicchairpersons/29th/.
- [11] Harvard Graduate School of Education.Management Development Program[EB/OL].(2011-09-01)[2013-03-01].http://www.gse.harvard.edu/ppe/programs/higher-education/portfolio/management-development.html.
- [12] Booth,D.B.The Departmental Chair:Professional Development and Role Conflict[M].AAHE-ERIC Higher Education Research Report. Washington D.C.: American Association for Higher Education,1982:36,65.
- [13] Andrade,J.National Leadership Development Programs[J].Department Chair,2009,(1):29-36.
- [14] Association of Departments of English.Summer Seminars[EB/OL].(2012-01-01)[2013-03-01].http://www.ade.org/seminars/.
- [15] The Association of Departments of Foreign Languages.AD-FL Summer Seminars[EB/OL].(2012-01-01) [2013-03-01].http://www.adfl.org/seminars/index.htm.
- [16] American Sociological Association.ASA Chairs Conference Program[EB/OL].(2012-01-01)[2013-03-01].http://www.asanet.org/AM2011/chairconference.cfm.
- [17] American Political Science Association. Annual Meeting Workshop for Chairs[EB/OL].(2012-01-01)[2013-03-01].http://www.apsanet.org/content_62030.cfm.
- [18] American Physical Society.Professional Skills Development [EB/OL].(2011-09-01) [2013-03-01].http://www.apsanet.org/content_62030.cfm.
- [19] Committee on the Advancement of Women Chemists.Professional Skills Developmental Workshops[EB/OL].(2012-01-01)[2013-03-01].http://coach.uoregon.edu/coachfiles/workshops.html.
- [20] American Mathematical Society. AMS Department Chairs Workshop[EB/OL].(2012-01-01)[2013-03-01].http://www.ams.org/profession/leaders/workshops/chairsworkshop.
- [21] Mathematical Association of America.Professional Enhancement Programs[EB/OL].(2011-09-01)[2013-03-01].http://www.maa.org/prep/#.
- [22] Society for Neuroscience.Department Chair Training to Increase Women in Neuroscience[EB/OL].(2012-01-01)[2013-03-01].http://www.sfn.org/index.aspx?pagename=professionalDevelopment_iwin.
- [23] Association of American Medical Colleges.Executive Development Seminar[EB/OL].(2012-01-01)[2013-03-01].https://members.aamc.org/eweb/DynamicPage.aspx?webcode=Meeting_Profile&evt_key=8b986c37-7bbd-4e62-aeeb-7c764890d1e4.
- [24] University of Washington.ADVANCE Leadership Workshops [EB/OL].(2011-09-01)[2013-03-01].http://advance.washington.edu/camps/leadershipworkshops.html.
- [25] UC Davis.Chairs Training Program[EB/OL].(2011-09-01)[2013-03-01].http://academicpersonnel.ucdavis.edu/td_chair_main.cfm.
- [26] University of Michigan. Provost's Campus Leadership Program[EB/OL].(2011-09-01)[2013-03-01].http://www.provost.umich.edu/programs/faculty_development.html.
- [27] UW-Madison.Chairs Chat[EB/OL].(2011-09-01)[2013-03-

- 01].https://www.ohrd.wisc.edu/home/Hide_A_Tab_Academic_Departmentsand_Centers/tabid/71/Default.aspx.
- [28] University of North Carolina at Chapel Hill. William Friday Program in Higher Education[EB/OL].(2011-09-01)[2013-03-01].<https://www.northcarolina.edu/bog/doc.php?code=bog&id=9499>.
- [29] Case Western Reserve University. Department Chair Leadership Forum[EB/OL].(2011-09-01)[2013-03-01].<http://www.case.edu/provost/dcal/pdf/DCLagenda012010.pdf>.
- [30] 金凤,朱洪镇,李延吉.美国CIC大学联盟探析[J].现代教育科学,2007,(7):88-90.
- [31] Committee on Institutional Cooperation. Departmental Executive Officers Program[EB/OL].(2011-09-01)[2013-03-01].<http://fod.msu.edu/opportunities/cic-department-executive-officer-deo-program>.
- [32] 郝保伟,赵宗更.高校中层领导干部培训现状及需求分析[J].河北科技大学学报:社会科学版,2008,(2):33-36.

责任编辑:万东升

The Training Programs for Academic Department Chairs in American Universities and Colleges

WANG Qinghui

(Graduate School of Education, Shanghai Jiaotong University, Shanghai 200240, China)

Abstract: Based on a review of the training programs for academic department chairs across the US, this paper finds out the different programs provided by professional associations, coordinating associations or the institutions themselves are quite well-developed for department chairs, both the incumbent and veteran and even for the prospective ones. Practically speaking, annual programs initiated by consortiums as well as the individual institutions benefit more chairs and are likely to dominate. Chinese universities need to pay more attention to the professional development of department chairs by providing the institutional training or organizing the institutional or regional cooperation programs.

Key words: academic department chairs; professional development; training programs; diversity; the US

本刊辑集的《中国盐文化研究论文选编》出版

本刊“中国盐文化研究”专栏自2006年以来已刊发一百余篇论文,本刊将其中具有代表性的论文辑集为《中国盐文化研究论文选编》。该书已经由四川人民出版社出版,并得到了经济史研究专家清华大学学报常务副主编、全国高校文科学报研究会副理事长仲伟民教授的高度评价并欣然为之作序。

仲伟民教授指出:“在中国史研究领域,学者们一般都将历史上盐问题的研究单纯作为经济史的一个内容来对待,此前我自己也是这么看的。但读了《中国盐文化论文选集》后,我的看法发生了根本改变,相信读了这本论文集的读者一定也会有与我同样的看法。”“盐作为百味之祖,在人类历史上扮演了一个特

殊而重要的角色,怎么强调盐的作用都不过分。众所周知,盐是人类生存和生命繁衍所必需的基础营养物质,在人类生存和进化过程中其他物质无法替代。如果没有盐的加工和利用,人类的文明就根本无从谈起。就中华文明的起源而言,目前学术界比较公认的观点是多起源论,而盐在中华大地的广泛分布就是中华文明多起源论的基础证据之一。近年来,考古以及其他材料的诸多发现,都证明了盐与中华文明起源与发展的相关性和同一性。也就是说,盐业考古以及对盐业历史的研究,应该成为研究中华文明史的一条重要线索。”

(奔海运)