

海外视野

该怎样借鉴美国终身教职制

■郭英剑

近期以来,清华大学外文系讲师方艳华“遭调岗”事件在网上引起了人们的热议。据报道,方老师在外文系通过述职答辩,但因为之前签订合同中规定“就职9年末晋升职称的老师必须离职”。因此,从2004年起任讲师的方艳华因为到了“非升即走”的最后期限而被调为职员岗。

在人们对此事的热议中,所涉及的问题主要有两个:第一,源自西方特别是美国的终身教职制度的“非升即走”,是否应该加以调整? 第二,对高校教师,特别是一流大学的教师而言,在评价教师的过程中,应该更看重教师的科研水平还是教学水平?在笔者看来,该事件的焦点一言以蔽之,事关“制度”问题。

终身教职 vs 教职终身

在美国的终身教职制度中,其实并无“非升即走”这一术语。但这四个字,无疑又是比较准确地描绘出了终身教职制度的核心。

在美国,所谓“终身教职”是高校给予教师的一份具有高级学术职称的合同,其最大特点,或者说合同人最大的受益点在于,没有正当的原因,高校无法终止这份合同。美国大学一般将教职分为三个等级:助理教授、副教授和教授。在绝大部分高校,到副教授阶段是个槛儿。虽然副教授也被称作“高级学术职称”,一般也会给予终身教职,但未来何时能够晋升正教授,各校情况就不尽相同了。

特别需要注意的是,进入美国高校,并不意味着你就已经获得了终身教职,而是说你不过是具备了这样的资格而已。当然,对于进入高校任教的人来说,获得这样的资格并不容易,自然会努力工作去争取得到这样的一份合同,从而进入到“保险箱”中。

由此,我们就需要了解与终身教职制度密切相关相关、也是在西方法学界非常流行的观念——publish or perish。所谓“publish or perish”,是指作为高校教师或学者,不出版学术著作、不发表学术论文即意味着自取灭亡。这个术语的诞生,缘起于学术界对学者的一种压力,即要他们持续不断地发表学术成果。唯有如此,才能保留其职位或者得以提升。这样的理念所以能大

高教视点

教授应代表学校学术发展方向主张,这样的主张在国内并不缺少,但缺少保障这些主张落实的管理制度,使教授在很多方面失去了话语权。

师生:大学理所当然的主人

■储朝晖

大学之大在于学。谁在学? 师生。师生永远都是大学当然的主人,只有把师生当大学的主人,才能真正确立学术本位的价值,促进学术自由。世界各国的大学都通过一定的制度来实现这一目标。

中世纪大学就是主要由学人管理学术活动。中世纪的大学高居象牙之塔,是一个“按照自身规律发展的独立的有机体”,她摆脱了外界的束缚,放弃了暂时利益,成为保护人们进行知识探索的自律的场所。学人对大学的各项活动加以指导、咨询;学人直接参与大学管理和决策,对大学发展的重大事项行使决策权。

英国大学大都设置学术评议会、学部、学院及学院委员会等学术机构,负责安排或执行教学、科研等所有学术事务和活动,与以理事会为主的发展决策机制及校长负责的行政执行机制形成既相互独立又相互关联的权力制衡格局。这些学术机构大都由知名教授、学术带头人组成,大学的校长在其中只有执行权、其他行政人员基本上没有发言权,仅仅是遵命执行而已。

在德国大学里,评议会是主要决策机构,也是最高权力机构,对学术事务以及重大的行政事务拥有审议决策权,也负责选学校长和批准学校章程,组成人员以教授为主。按《联邦德国高等教育法》的规定,本校教授在这一机构中拥有绝对多数的席位和表决权。另外,系的最高权力机构——系务会以及最基层的学术机构,都是教授居于绝对支配地位。

美国的情况比较复杂。全美大学教授联合会(AAUP)曾于1971年就美国大学中教授参与决策的情况作过一次调查,发现教授参与决策的程度在不同大学有很大不同,对不同类型的决策参与度也不同。一项调查表明,在584个被调查大学中,教授参与课程决策和教员管理决策的比例最高,分别占84.08%和74.25%;教授控制教员任命、职务提升和终身教职(APT)决策和个人绩效评估决策的比例居中占40.28%;而教授参与学校财务决策的比例最低,仅为15.03%(其中参与长期预算决策的比例仅为7.02%)。

由上可见,以上国家的大学都通过特定的制度设计保证教授在大学中的主导作用,保障师生的主人地位,学术权力与行政权力的相互渗透、学术权力起着主导作用。

保障学人成为主人的关键是在政府与大学之间找到合适的衔接。多数国家采取政府间接治理大学的方式,引入契约式管理模式,通过社会中介机构与大学的直接联系。社会中介机构在政府、社会和大学之间寻求平衡点,在学校和政府间设立缓冲器,既有利于维护大学的自由,国家又能施加影响。正如“拨款委员会”既渗透表达了国家的大学意志,又依据学术和教育标准分配大学资源,引导大学尊重学术自身的逻辑。

学人成为大学的主人不只是相对于行政权力而言,还应该相对于市场的压力。工业革命使知识的价值被赋予了新的意义,传播知识的学院和大

行其道,是因为学术界相信,唯有不断发表学术成果才能证明一个人的学术才能,而这是为数不多的衡量一个学者水平的方法之一。正因为如此,即使是在西方如美国高校,人们也普遍认为,一位教师如果只专注于教学或者从事一些与发表学术成果无关的活动,往往很难获得终身教职。

反观国内,如果对中国高校的人事制度稍微有所了解,我们就可以说,虽然我们与美国的终身教职不同,但中国的教师实际上是属于“教职终身”,即从入教职的那一天起,就已经是进入“终身制”了。换句话说,只要教师自己不提出辞职,一所高校就其人事制度来说,是很难让一位教师离职的。从这个意义上说,中国高校的教师,早就终身制了。近十年来,清华、北大等国内一流高校都在尝试着试图突破中国式的教职终身制的桎梏。无论其最终结果如何,这样的尝试都是值得称道的。

人才流通渠道应敞开

从目前来看,能够借鉴美国终身教职制度者,几乎全部是国内一流高校。在笔者看来,作为高校改革,特别是高校人事制度改革的重点,在借鉴美国终身教职制度时,国内一流高校还有很多工作要做,但仅就教师聘任而言,应特别注意以下三个方面的问题。

首先,要转变理念。高校一定要有“以教师为中心”的核心理念与实际行动,应该从一开始就关心青年教师的成长。比如在要求他们提高科研能力的同时,也应该从多方面加以关心和照顾。在哈佛,对晋升人员的第一次考核是从其入职的第二年开始的。但这次考核比较随意,主要是了解其教学、科研状况,使其更好地走上教学和科研的轨道,方式主要以谈话、聊天为主。第二次考查是在其入职的第四年,这次考核就很正式了,因为四年时间过去了,此次考核决定着其是否能够晋升副教授——如果这一步晋升不上去,那就意味着在今后几年之内失去了在哈佛获得终身教职的机会。

其次,要完善制度。就目前来看,中国一流高校应该在拿来主义的基础上,根据中国高校



的具体情况,完善各自的终身教职制度。比如我们不仅要借鉴美国传统的终身教职制度,也应该将现在的非终身教职的“讲师”制度一并借鉴过来。所谓讲师制度,是指不列入终身教职制度的在高校任教的教师,他们只负责教书,学校并不考查其科研状况。美国的研究型大学经常聘任讲师,而且讲师也要求有博士学位或者相应领域中的最高学位。一般来说,他们只负责讲授基础课程,主要讲授本科生的课程,特别是一些基础类的大班课程。近年来,对于那些全职的讲师,有的大学也开始赋予他们一些与其他终身教职的教师同样的权利。

我国一流高校制定的“非升即走”规定中,如果设立了类似的讲师制度,那么像方艳华这样的老师,清华是否可以考虑让其转入新的讲师体制之内?如此一来,她既可以一直讲授深受学生欢迎的基础课程,也可以继续享受与其他教师相同的权利。

再次,要破除壁垒。中国高校一定要破除各自封闭的体系,打通教师可以相互流通的渠道。在美国,一位教师在某所高校无法得到终身教职的话,可以转入到同类高校或者略低一点层次的高校任职并获得终身教职。这在美国是一种常态,但在中国却几乎难以实现。因为人们一

旦进入某所高校,似乎就意味着已经在这所高校具备了终身的教职,教师本人如果想离开,不容易;学校想让教师离开,也不容易。导致这一切的根源,都跟学校所给予教师的各种福利(包括工资、津贴、住房等)挂钩有关系。被解聘的教师如果不能顺利到另外一所高校任教,很有可能就意味着下岗或者失业。

没有人才流通的渠道,中国高校要借鉴美国的终身教职制度就无法真正取其所长,也无法真正使这一制度在中国实施。换句话说,如果高校之间人才不能在一定程度上自由流动,那就可能出现两种结果:第一,由于考虑到绝大多数人无法承受,教师也难以离开,高校便把这样的聘任制度当成了一种摆设,所谓的终身教职制度,不过是一张废纸而已;第二,高校自降标准,从而使终身教职制度失去了对大多数人的约束力,只是成为了少数人的噩梦。

笔者相信,大多数人都是支持中国高等教育进行改革的,大家对高校人事制度的改革也抱有相当大的期望。但在这个过程中,既要防止聘任制度制定的不合理、不完善,从而难以贯彻执行而沦为一种摆设,也要防止因为其他环节的缺失或者不配套,导致聘任制度变成了过度惩治极少数教师的一种手段。

教授应代表学校学术发展方向主张,这样的主张在国内并不缺少,也有人明白应该由学术指导行政,而不是行政主导学术的道理,但现实中缺少保障这些主张落实的管理制度,使教授这个群体在很多方面失去了话语权。教授治校曾是蔡元培等一批中国学人倡导的传统,它在现实中遇到的尴尬处境其实是大学追求自由、理性的本质与其社会限制性之间的矛盾,妥善协调二者的关系应该是中国大学管理制度改革的重点。

从长远发展看,需要学习和借鉴人类大学发展的成熟经验,将以学术权威为基础的大学学术权力制度化,建立起学人是大学主人的组织保证,排除僭越大学权力的其他权势,确立学术权力在校内各事务中的主导地位,才能保障大学的自由、尊重分歧、宽容异己,鼓励创造的氛围,才能形成思想活跃、心情舒畅、学术自由、百家争鸣的局面。

青年学生的志愿服务活动是他们对社会和责任感的具体体现,是大学生价值观内化、奉献社会、丰富人生阅历和提高综合能力的重要途径,具有“实践育人”的重要作用。志愿者们内心突破了狭小的自我,获得了人格品行和人生境界的提升,培养了积极向上的态度,及早融入社会,远离边缘化,增强归属感。

微笑之美,文化气象。微笑是人类最美好的形象。它绝不仅是停留在面部的表情,而是涉及流向最需要的地方。开放的市场有助于引导基金的合理流向。政府做东就免不了巨额浪费。学人成为大学的主人,办学主体的多元化,通过“产权联结”的方式吸收社会资金,它本身就使得学人自主性得到充分体现。

微笑之美,文化气象。微笑是人类最美好的形象。它绝不仅是停留在面部的表情,而是涉及流向最需要的地方。开放的市场有助于引导基金的合理流向。政府做东就免不了巨额浪费。学人成为大学的主人,办学主体的多元化,通过“产权联结”的方式吸收社会资金,它本身就使得学人自主性得到充分体现。

微笑之美,文化气象。微笑是人类最美好的形象。它绝不仅是停留在面部的表情,而是涉及流向最需要的地方。开放的市场有助于引导基金的合理流向。政府做东就免不了巨额浪费。学人成为大学的主人,办学主体的多元化,通过“产权联结”的方式吸收社会资金,它本身就使得学人自主性得到充分体现。

微笑之美,文化气象。微笑是人类最美好的形象。它绝不仅是停留在面部的表情,而是涉及流向最需要的地方。开放的市场有助于引导基金的合理流向。政府做东就免不了巨额浪费。学人成为大学的主人,办学主体的多元化,通过“产权联结”的方式吸收社会资金,它本身就使得学人自主性得到充分体现。

域外传真

是否该为拥有科学博士学位的外国人签发绿卡? 近些年来,美国的政策制定者们持续不断地就这一问题进行各种辩论,而密歇根大学的生物学家陈晓伟(音译),已经不想等他们辩论结束再决定了。

今年,陈晓伟在胆固醇代谢方面的研究帮助他找到了一份在美国国家卫生研究院的工作。而他打算回到中国,到他本科时就读的母校北京大学工作。“那里对于像我这样的年轻人来说更有发展机会。”他说。

陈晓伟毕竟是少数,更多优秀的中国学生在美国取得博士学位后选择继续留在这里。“他是例外。”亚利桑那州州立大学专注中国政策的教授丹尼斯·西蒙说。

国会在给予外籍的理工博士发放绿卡的优先权问题上一直摇摆不定。在此大背景下,陈晓伟的做法可能是一个警示。问题可能会继续发展——顶尖学生已经发现,如果他们愿意,他们就可以留下,反之亦然。美国在科学方面持续的投资减缩,使得海外工作机会的吸引力日益增强。“学界的任何人都知道。”哈佛

大学教授迈克尔·泰特尔鲍姆说,“中国科研机构提供的职位越来越诱人。”

陈晓伟的案例在议员拨款委员会于四月举行的一场听证会上引起了关注。该听证会的目的是呼吁联邦政府在科研方面注入更多资金,从而促进经济发展。来自伊利诺伊州的民主党成员理查德·德宾借此表达了美国失去优秀亚洲学生的惋惜。他说:“我们引入了那么多人来到美国,训练他们,然后又让他们离开。”

德宾正致力于推行一项法案,科学或工程领域取得美国大学颁发的科学或工程领域博士学位的外国人,只要他找到一份与专业学术相关的工作,都可以获得绿卡,即永久居留权。目前,奥巴马政府以及两党的法律制定者都支持该法案。

国家卫生研究院主管弗朗西斯·柯林斯对德宾的看法作出了回应——他说,陈晓伟回到北京大学将得到数百万美元的经费支持,而与科学家们在美国面临的预算压力相比,中国对于科研给出的支持又是那么好。

“当然,签证问题是很重要的一个方面。”柯林斯向参议员表示,“但即使这一问题解决了,当人们看不到继续留在美国医疗系统的前途的话,他们还是会去别的地方。比如新加坡、中国、韩国和巴西,这些地方的医疗体系前景都更好。”

身处密歇根州安娜堡的陈晓伟重申了柯林斯的观点——经济因素比签证规定更重要。他表示,即便没有关于绿卡的新政策,大多数确实希望留在美国的优秀外国理工科毕业生最终仍然能够通过种种途径留下。近些年来,国会已经推出了不少版本的绿卡提案,但均未能通过。

尽管绿卡提案可能会对中低水平的外国理工科毕业生有所帮助,但对于那些顶尖学生来说,他们已经具备某些高需求技能,目前就资格要求获得签证。“对于很多优秀的人才来说,签证绝对不是什么大问题。”陈晓伟说。

最近几年,优秀的外来科学人才流失案例中,有两人已经获得了美国公民身份,但最终选择放弃。他们是普林斯顿大学的生物学教授施一公和西北大学的神经生物学教授饶毅,前者去了清华大学,后者则去了北京大学。这些案例,包括陈晓伟的事情都说明,外国科学家所考虑的因素可能比许多政策辩论中假定的因素更多。

西蒙表示,与其签署签证政策令美国流失大量顶尖人才,决策者应考虑重新加强政府对科研工作支持。政府应提供便利条件帮助美国科学家与全球伙伴展开合作。毕竟对于顶尖的外国科学家来说,签证的诱惑力越来越小。他补充道,选择回国的理工科毕业生也不应被视为某种投资上的“损失”和“浪费”。毕竟这样的学生人数相对较少。

“问题并不在于这些人离开还是留下。”西蒙说,“而在于他们在做什么,无论在哪儿。”(作者供职于美国《高等教育纪事报》,本报记者韩琨编译)

大学文化的各个层面。通过微笑来改善和提升大学的文化品质,以“微笑行动”为突破口,建设和谐的大学文化,可以改善师生、生生、学生和家、家长和教师之间的关系,给学生以更为宽容、鼓励、欣赏的学习空间,激发非智力因素,注入情感力量,从而大大提高学习的效率与效果。

大学是青年大学生作为个体树立自信、培养健康自我与健全人格重要时期,正值青春年少、意气风发的青年大学生,具有挑战未来的实力与勇气,对生活充满憧憬,理应笑面未来、笑对挫折。微笑传递健康与快乐,微笑展现阳光与美丽。老师的微笑是包容的微笑、博大的微笑、幸福的微笑;学子的微笑是理解的微笑、自信的微笑、成功的微笑。大学里的微笑是最美的释怀,是不畏惧困难的表情。微笑是滋润的友情;微笑是真诚的宽容;微笑是笃定的自信;微笑是文化的气象,像生命般春生、夏长、秋收、冬藏,滋养、润泽心灵家园。

育人真善美是大学表情的最美阐释。大学生在学校里受到了真善美的教育,获得了真善美的认知,迸发真善美的原创力,在进入社会之后,又会向社会传递真善美的精神,犹如正能量的麦克风,反哺于社会,从而使大学的表情实现了相知、相助、相惜的完美结合,实现了大学表情与社会思想的内涵式交流,汇聚人生不竭力量。以景怡人,以德润心,以文化人,大学的每个角落,每个动作都蕴涵丰富的表情,传递着感人的故事,优雅的风格、人文的气派,其善美经验与精神成果共同铸就大学表情的大美气象。

(作者系沧州师范学院教授)