

海外视野

美国高校教师工资知多少

■郭英剑

最近,有网站公布了 2021 年度全国各地高校教师收入排行榜,也有不少高校教师,包括“双一流”高校的教师,在网上晒出了自己的工资单,让人们看到了我国高校教师的总体与个人收入情况。

也是在前不久,《美国高等教育纪事》刊登了题为《美国 3500 所大学教师薪水几何? 从 2012 到 2020》的文章,搜集了美国各类高校从 2012 年到 2020 年这 8 年间各类教师的基本工资收入信息,让我们可以窥见美国高校教师的工资状况。

现在,我根据上述 2020—2021 年的数据做一些简要分析。

首先需要说明,该数据并非来自教师个人的陈述,而是来自权威的美国教育部综合高等教育数据系统。依照该系统数据,全美助理教授的平均工资为 75683 美元;副教授为 88129 美元;教授为 124214 美元。

不过,这一数据并非年薪。因为美国高校教师大都是 9 个月的合同制工资,因此这里是 9 个月的工资平均数。同时,该数据是把所有高校,比如四年制高校与两年制高校放在一起平均的,但四年制与两年制高校的情况极为悬殊,平均数并不能反映事实。因此,若按照上述数据分析美国高校教师的收入,虽然有帮助,但也会造成误判。

在我看来,通过如下几大差别的对比,更能够让人们看到美国高校教师收入的实际情况。

东西南北差异大

美国幅员辽阔,各州的收入显著不同,同一职称级别的工资收入差别很大。

在这里,我选取马萨诸塞州(简称麻省)、加利福尼亚州(加州)、得克萨斯州(德州)和明尼苏达州(明州)分别代表东、西、南、北四个地域。如果依旧按照 9 个月平均工资来看,各州收入差异显著。

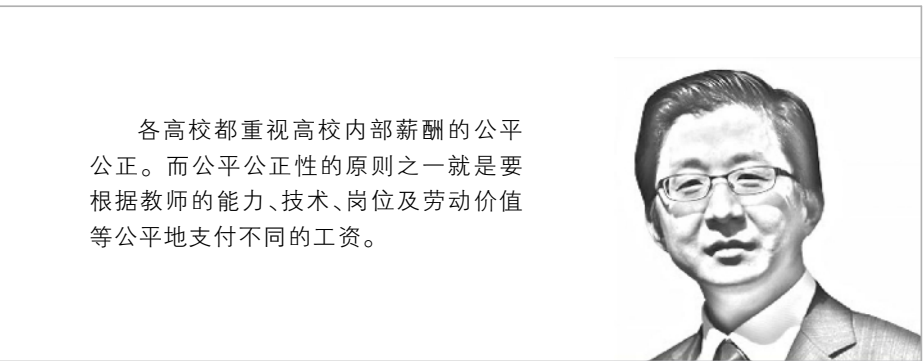
麻省助理教授的平均工资为 88274 美元,副教授为 103103 美元,教授为 150430 美元;加州助理教授的平均工资为 91319 美元,副教授为 106239 美元,教授为 153838 美元;德州助理教授的平均工资为 76241 美元,副教授为 87065 美元,教授为 116426 美元;明州助理教授的平均工资为 72995 美元,副教授为 84351 美元,教授为 112200 美元。

从上述数据可以看出,东西部的麻省与加州的平均工资,明显高于南北部的德州与明州,而德州与明州的平均收入大都低于平均工资数。不仅如此,就连教授工资,南部也比东西部高校少了 3 万到 4 万美元。

公立私立区别大

美国四年制高校有私立与公立之分。两类高校教师的收入差距很大。我们来看看麻省的公立与私立高校之间的对比。

在助理教授层面,麻省四年制私立大学中拥有助理教授职称的总计有 58 所,其



各高校都重视高校内部薪酬的公平公正。而公平公正性的原则之一就是要根据教师的能力、技术、岗位及劳动价值等公平地支付不同的工资。

助理教授总人数为 3524 人,平均工资为 92236 美元;该州四年制公立大学中拥有助理教授职称的总计有 14 所,助理教授总人数为 1111 人,平均工资为 83456 美元。

在副教授层面,麻省四年制私立大学拥有副教授职称的总计有 56 所,副教授总人数为 3732 人,平均工资为 108069 美元;四年制公立大学拥有副教授职称的总计有 14 所,副教授总人数为 1364 人,平均工资为 100117 美元。

在教授层面,麻省四年制私立大学拥有教授职称的总计有 63 所,教授总人数为 5504 人,平均工资为 175814 美元;四年制公立大学拥有教授职称的总计有 14 所,教授总人数为 1577 人,平均工资为 127927 美元。

由以上数据可以看到,公立大学各个级别都比私立大学教师的平均收入少,助理教授少了 8780 美元,副教授少了 7952 美元,教授差距最大,少了 47887 美元。

即使在公私两类高校的內部,不同高校的工资也有巨大区别。

仍以麻省为例。在助理教授层面,该州工资最高的是巴布森学院,平均工资为 138022 美元。同州名校如麻省理工学院与哈佛大学的工资,仅次于该校,分别为 136294 美元与 133516 美元。该州薪水最低者是戈登学院,平均工资为 49454 美元。而且,该校的工资一直不高,低于该州的平均水平。

在副教授层面,麻省工资最高的是麻省理工学院,平均工资为 157709 美元。同州名校巴布森学院、哈佛大学紧随其后,分别为 156684 美元、147508 美元。该州薪水最低者是蒙特塞拉特艺术学院,仅为 49000 美元。

在教授层面,麻省工资最高的是哈佛大学,平均工资为 245268 美元。同州名校麻省理工学院紧随其后,为 240920 美元。排在第三和第四的巴布森学院与波士顿大学,分别为 207527 美元与 195699 美元。该州薪水最低者是贝克学院,平均工资为 72809 美元。

由此可见,即使同为私立大学,最高与最低之间,助理教授可以相差 88568 美元,副教授可以相差 108709 美元,教授更是相差 172459 美元。

在公立与公立高校之间,麻省全州助理教授工资最高的是麻省大学洛威尔分校,平均工资为 96444 美元;薪水最低者是伍斯特州立大学,平均工资为 64225 美元。

副教授工资最高的依旧是麻省大学洛威尔分校,平均工资为 117333 美元;薪水最低者是麻省海事学院,平均工资为 73532 美元。

教授群体中,工资最高的是麻省大学安姆赫斯特分校,平均工资为 158700 美元。同州名校麻省大学波士顿分校紧随其后,为 144988 美元。薪水最低者是塞勒姆州立大学,平均工资为 93723 美元。

由此可见,公立大学之间的差别与私立大学之间相比小了很多,但在最高与最低之间,助理教授相差 32219 美元,副教授相差 43801 美元,教授相差 64977 美元。

名校与否区别大

从收入上看,名校教师的收入明显高于一般高校,而顶尖高校则有顶尖收入。

在麻省,哈佛大学的平均工资为 245268 美元。同城名校麻省理工学院紧随其后,为 240920 美元。这与排在第三和第四的巴布森学院与波士顿大学——分别为 207527 美元与 195699 美元——拉开了不少距离。

实际上,哈佛大学的工资水准不但高于该州四年制大学的平均水平,也高于同类大学许多。早在 2012 年,当该州四年制私立大学平均 9 个月薪水为 145558 美元时,该校的平均工资就达到了 200619 美元。

而同在该州的薪水排在私立高校第 50 位(总计 63 位)的贝克学院,平均工资为 72809 美元。而且,该校的工资一直不高,低于该州的平均水平。2012 年平均工资只有 72153 美元,几乎多年未有大的变化。

在加州,工资最高的是斯坦福大学,平均工资为 259340 美元,比紧随其后的加州理工学院的 207286 美元和南加州大学的 186398 美元,分别高出了 5 万多美元与 7 万多美元。事实上,斯坦福大学的工资水准一直高于该州四年制私立大学以及同类大学的平均水平,而且其薪水一直走高。

该州薪水最低者是两所人数极少且仅有近两年的数据的学校,这里忽略不计。排在倒数第三位(总计 93 位)的是美国福音大学,平均工资仅有 19923 美元。该校仅有 2017 年到现在的数,当年为 18000 美元。

高低职称差别大

在所有的差别中,不同职称之间的差

别也值得关注,即助理教授比副教授的收入低很多,而副教授与教授的工资更是有天壤之别。这一点,无论在公立大学还是私立大学中,都是一致的。

以哈佛大学为例,该校助理教授的平均收入为 133516 美元,副教授为 147508 美元,教授为 245268 美元。助理教授与副教授之间仅相差 13922 美元,但副教授与教授之间相差了将近 10 万美元。

再如斯坦福大学,助理教授的平均工资为 135936 美元,副教授为 167567 美元,教授为 259340 美元。助理教授与副教授之间仅相差 31631 美元,但副教授与教授之间相差也将近 10 万美元。

即使在工资收入较低的明州也是如此。私立大学卡尔顿学院的助理教授平均工资为 83918 美元,副教授为 107210 美元,教授为 141993 美元。助理教授与副教授之间相差 23292 美元,副教授与教授之间相差了 34783 美元。

公立大学明州大学双城分校的助理教授的平均工资为 90975 美元,副教授为 101017 美元,教授为 144788 美元。助理教授与副教授之间相差 10042 美元,但副教授与教授之间相差了 43771 美元。

美高校收入特点

以上分析的只是美国高校教师 9 个月薪酬的平均收入,具体到每个个体,工资又完全不同。美国高校还有定期薪酬增长、协议加薪、公平性加薪、晋升提薪、薪酬福利等,因此,收入要高于上述数据。同时,这里也没有考虑纳税等问题。但通过分析,我们大体上可以看出美国高校教师的收入至少有两大大特点。

首先,薪酬具有竞争力。名校工资高,越是顶尖高校,教师工资越高。而且,其高工资是从最基础的助理教授就开始了。名校,特别是顶尖高校的助理教授的工资,大都高过一般高校的教授工资。而名校特别是顶尖高校的教授工资,是一般高校教授工资的数倍。这既是名校与顶尖高校的价值所在,也是它们从源头上吸引人才的重要手段。

其次,薪酬重公平公正。各高校都重视高校内部薪酬的公平公正。而公平公正性的原则之一就是要根据教师的能力、技术、岗位及劳动价值等公平地支付不同的工资。比如,教授作为高校最高学术职称者,其收入远远高于其他职称者,包括与副教授拉开了很大的距离。一方面是因为收入要与学术成就、学术声誉相匹配;另一方面,在美国的绝大多数高校,副教授就是终身教职系列,一旦进入,从理论上讲是可以“躺平”的。那么,给予教授高工资与高收入或许也是一种策略,用以激励青年学者通过晋升职称来提高个人收入。

(本文为国家社会科学基金重点项目“新时代我国高等外语教育体系的改革与重构研究”(项目批准号:21AYY016)阶段性成果。)

来华留学生在在线学习满意度仍待提升

■陆根书 田美

近 20 年来,中国逐渐发展成为世界第三大留学目的地国家,来华留学生人数快速增加。但由于新冠肺炎疫情所带来的入境限制、校园封闭等的影响,来华留学生教育也受到了很大冲击。

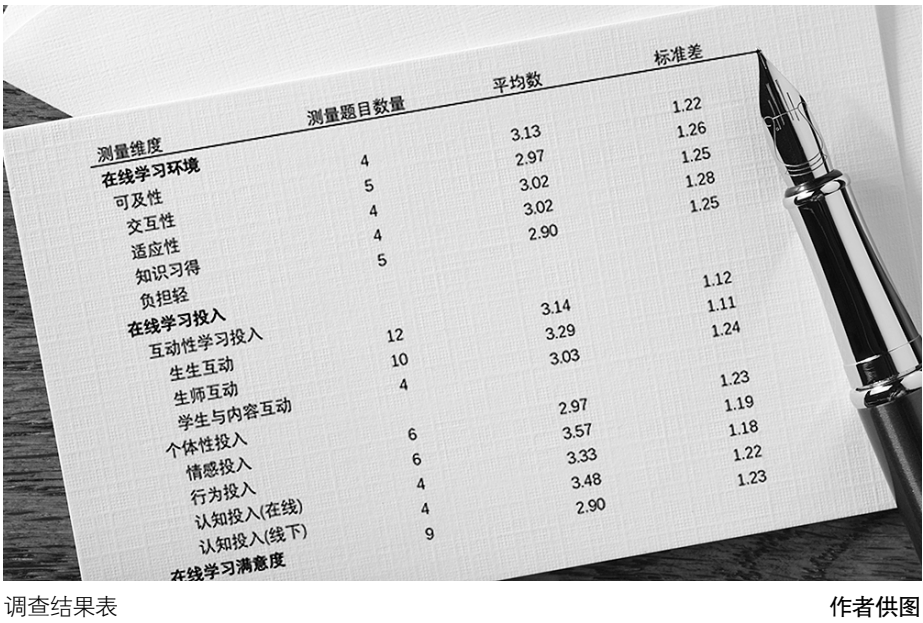
根据有关机构的调查,目前我国高校注册的来华留学生中,有相当比例的留学生需要通过在线方式继续他们的学业。在这一背景下,对来华留学生在在线学习环境、学习投入状态及其满意度作深入系统的研究,也就变得非常必要了。

为此,笔者所在的团队在 2021 年 8 月启动了一项研究,试图了解来华留学生在在线学习投入的状况如何、他们在在线学习受哪些因素影响,以及他们在在线学习的满意度如何。

我们设计了一个面向来华留学生的在线英文调查问卷。共有 47 所高校的 1010 名来华留学生参与了此次调查,其中,男生所占比例为 59.2%,女生占比 40.8%;人文社会科学学生占比 28.9%,理工科学生占比 25.4%,生命医学学生占比 45.6%;“双一流”高校的學生占比 60.6%,非“双一流”高校学生占比 39.4%。

在调查中,我们向来华留学生询问了他们对在线学习环境、在线学习投入和在线学习满意度的感知。对调查工具信度、效度的检验结果表明,这些调查工具可以科学有效、可信地对他们感知的在线学习环境、在线学习投入和在线学习满意度的测量。留学生对每个维度测量题目的回答共分为“非常不同意”“不同意”“不确定”“同意”“非常同意”五个等级,并分别赋值 1~5 分。

最终的调查结果显示,从平均水平看,来华留学生对在线学习环境、在线学习投



入、在线学习满意度的感知都在 3.00 分左右,整体水平不高。就整体而言,来华留学生对在线学习投入的感知要高于对在线学习环境、在线学习满意度的感知;在对在线学习环境的感知中,对在线学习环境交互性、负担轻的感知都低于 3.00 分;对在线学习满意度的感知也只有 2.90 分,而且学生对有关测量题目非常不赞同的比例比较高。例如,来华留学生在回答“我愿意向其他人推荐我的在线学习课程”时,有三分之一同学回答是“非常不同意”。

为了探讨影响来华留学生在在线学习投入的因素,我们以不同类型的在线学习投入为因变量,以学生背景因素(性别、学科、

学校类型)和在线学习环境因素为自变量进行了回归分析。

通过研究发现,学生背景因素对来华留学生三类互动性在线学习投入并没有显著影响。然而,在线环境中可及性、互动性因素对三类互动性学习投入都有显著的积极影响,知识习得、负担轻这两个因素对学生与内容的互动性学习投入也有显著的积极影响。

在学生背景中,只有性别因素对来华留学生个体情感投入具有显著的影响,男生的情感投入要显著低于女生。

在线学习环境因素中,可及性因素对四类个体性投入都具有着显著的积极影

响,交互性因素对情感投入、线上和线下认知投入都具有显著的积极影响。适应性因素对行动投入、线下认知投入具有显著的积极影响,知识习得因素对情感投入、行为投入、在线认知投入具有显著的积极影响,负担轻因素对情感投入也具有显著的积极影响。

在综合考虑来华留学生背景、在线学习环境、在线学习投入对其感知的在线学习满意度的影响时,在学生背景因素中,人文社会科学、理工科专业学生的在线学习满意度要显著高于生命医学专业的学生,非“双一流”高校来华留学生在在线学习的满意度也显著高于“双一流”高校的学生。

此外,在在线学习环境因素中,除适应性因素没有影响外,其他四个因素对在线学习满意度都具有显著的积极影响;在线学习投入因素中,则仅有情感投入对在线学习满意度具有显著的积极影响。可见,学生背景、在线学习环境、在线学习投入三类因素中,在线学习环境对来华留学生在在线学习满意度的影响更为明显。

上述结果描述了疫情期间来华留学生在在线学习经历的一些重要特征。就整体而言,来华留学生的在线学习经历需要优化提升,尤其是在当前互联网技术发展和新冠疫情影响的大背景下,在线学习可能成为“新常态”的时候。

从调查结果看,我国高校仍然需要采取有效措施,大力建设和完善在线学习环境,提升来华留学生学习投入程度,进而提高其在在线学习满意度。这对于在后疫情时代提高我国高等教育的国际竞争力、推进我国高等教育国际化水平、助力提升我国的软实力具有重要的意义。

(作者单位:西安交通大学)

中国大学评论



储朝晖 中国教育科学研究院研究员

2022 年,南方科技大学获批创立 10 周年。10 年前,教育部官网发布《教育部关于同意建立南方科技大学的通知》,这所引人关注的大学生经过 5 年筹办获得了“准生证”。

此后,南科大发展迅速,目前已经在国内高等教育领域占据了重要位置,从去年发布的两个榜单可见一斑:去年 4 月软科发布的 2021 中国大学排名中“双非”高校的南科大名列国内高校第 41 名;去年 9 月泰晤士高等教育发布的 2022 年最新世界大学排名榜单中,南科大更是超越众多老牌大学位列国内高校第九。

短短 10 年便取得如此成绩,南科大发展的“加速度”之快,对当下正在进行的一流大学建设启示良多。

如果回溯得更早,中国高校中出现类似情况的还是中国科学技术大学、香港科技大学,在很短时间就进入全国和世界知名大学行列。如果再往前追溯,1917 年蔡元培出任北京大学校长时所进行的改革,开启了中国现代大学制度的建设。此后,1917 至 1920 年的北京大学、1920 至 1926 年的东南大学、1927 至 1937 年的清华大学以及西南联大都有过快速发展的历程。

将上述大学的这些时段做更加深入、完整的分析,不难发现,它们的快速发展有政治、经济、科技、社会、政策等多方面的因素,同时,不同学校间也有着明显不同的原因。但是,它们却都有一个相同的决定性因素,那就是在相关时段,都建立并有效实行了现代大学制度——或许当时没有使用这个名词,但其实质却是一样的,即学校规章制度为学人在办学过程中发挥重要作用提供了有效保障。

朱清时在被确认为南方科技大学创校校长后,为了能够确保办学自主权,曾于 2009 年 4 月 16 日给深圳市委市政府写了一封长信,提出了办学的具体建议。首条就是依据《高等教育法》办学,赋予学校办学自主权,“进一步完善《南方科技大学章程》,并报市人大审议批准,以立法的形式,充分保障南科大的办学自主权”。

这封相当于“办学宣言”的信,在经过深圳市政府和市委常委会的讨论后,几乎照单全收予以通过,并以《深圳市人民政府关于南方科技大学(筹)创校校长有关事宜的意见》的形式印发。2011 年 6 月 8 日,深圳市政府发布对南科大管理效力最高的第 231 号令公布《南方科技大学管理暂行办法》,在总则部分强调,制定该办法的目的是“探索建立具有中国特色的现代大学制度,建设成为国际知名的高水平研究型大学”。

在南科大此后的办学过程中,《意见》基本得到了遵循。

2015 年 3 月,陈十一出任南科大第二任校长。在宣布任命仪式上,他重点强调要进一步建设完善南科大现代大学制度,并肯定前任“打下了坚实的制度基础”。“我们接下来要在这些基础上,进一步根据中国高等教育办学实际,借鉴国际同行的标准与规律,建设依法办学、自主管理、教授治学、民主监督、社会参与的现代大学制度,构建起以学术为导向的大学治理体系。”

正是这种对基础的坚守,才使得南科大因实行现代大学制度而获得快速发展,办学层次快速提升,师资队伍与机构不断优化,人才培养成效显著,学术人才异军突起,国际竞争力飙升。

近年来,一方面,在一流大学的建设中,有些大学对现代大学制度建设关注度降低了,全力以赴争抢项目,增加经费投入,捞取政策红利,争抢在国际或国内的排位,但没有将杰出人才培养和重大科学探索放在眼中,忽视、模糊了“制度建设才是百余年来人类大学发展最为关键的决定因素”这一基本事实;另一方面,西湖大学以及一些中外合办大学正看重并利用现代大学制度的增值效应,为现代大学制度建立进行多种形态的探索。

不能正视、重视建设现代大学制度是由于存在主观和客观障碍。检视历史与实证调查显示,对于学人个体而言,官本位意识强于科学精神;对群体而言,法治效能现实中受限于人治;在目的上,实用、功利超越了对真理的探索。若不能尽早改善,这种状况将延误真正的一流大学在中国产生的良好时机。

回顾历史,中国多次出现过曾经办得很好的大学走向平庸的例证。南科大以探索中国特色的现代大学制度为使命,它的十年的快速发展是这种探索的勇气和智慧所带来的。在中国法治尚不够健全、尚未建立健全的现代大学制度的外在环境里,南科大或其他大学的办学实践探索值得我们每一个人珍视。

没有现代大学制度,就没有真正的一流大学