

哈佛大学教师是如何退休的

■郭英剑

近日,延迟退休的话题再次成为公众讨论的热点。在本文中,我将以哈佛大学的退休制度及其有关政策为例,探讨其相关思路、措施以及路径的独特之处,希望能为我国高校教师的延迟退休政策提供一些借鉴。

延迟退休,年龄多大为宜

很多人对美国高校中众多 70 岁甚至 80 岁以上的教授依旧在讲台上认真教学的场景并不陌生。也有人听说过美国高校教师并无强令退休之说。但事实上,美国很多高校都有各自的退休制度和相关退休政策。对教师的退休年龄也有不同的规定。

哈佛大学对于教师退休年龄的规定也经历了时代的变迁。

早年,哈佛大学曾经将 70 岁作为教师强制退休的年龄。但这项规定在 1994 年被取消,因为它不符合美国的《雇佣年龄歧视法案》(ADEA)的要求。

ADEA 于 1967 年通过,旨在保护 40 岁及以上的员工,使其免受雇主在就业方面的年龄歧视。该法案由美国平等就业机会委员会负责执行和监督。

该法案规定,禁止雇主在招聘、解雇、晋升、薪酬、工作条件、培训和其他就业方面的年龄歧视。该法案特别指出,除了涉及某些高层管理职位(例如高管和警察),雇主不得强制要求员工在达到某一特定年龄后退休。该条款旨在确保年长员工有机会根据自身的工作能力和意愿决定何时退休。

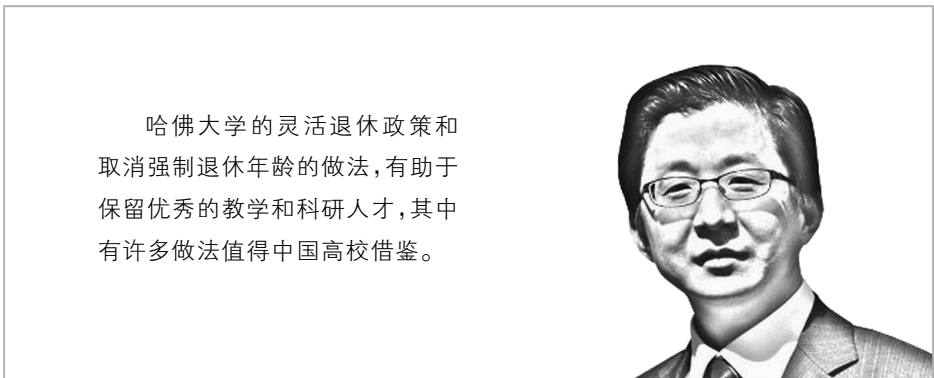
该法案有两大意义。第一,保障就业公平。ADEA 在保障就业公平、保护年长员工的就业权利方面起到了重要作用,减少了职场中的年龄歧视现象,确保员工根据工作能力和业绩而非年龄获得公平对待。第二,促进多样性。ADEA 通过禁止年龄歧视,促进了职场的多样性和包容性,为各年龄段员工提供了平等的就业机会,有利于企业文化的建设和员工的职业发展。

虽然 1994 年,教师没有了固定的退休年龄,但哈佛大学在 2009 年引入了一个正式的教师退休计划,这个计划暗含了教师的退休年龄。

该退休计划被称为分阶段退休计划。实际上,哈佛大学为教师提供了分阶段的退休选项,允许年满 65 岁且在校服务至少 10 年的教师选择不再任全职,只在部分时间工作,以此作为退休过渡。其具体内容包括两个方面。

一是两年计划。该计划中,教师可选择在两年内半职工作,并领取全职工作薪酬,或选择两个学期的带薪学术假期后,全职工作两个学期。二是四年计划。该计划中,教师在第一年的部分时间工作但拿全职工资,之后三年在部分工作时间拿一半工资。此外,73 岁以上教师只能选择两年计划的半职工作作为退休过渡期。

可见,65 岁与 73 岁是彼时哈佛教师退



休的两个时间节点。至 2019 年,哈佛大学最核心的学院——文理学院推出一项新的退休政策,规定那些在学年内达到 65~72 岁的教师可在学年结束时开启为期两年或四年的分阶段退休计划。

该规定指出,教师在达到 65~72 岁之间的任何年龄时,都有资格选择分阶段退休计划。也就是说,65~72 岁成了哈佛大学教授退休的年龄区间。

所谓两年计划,与之前的规定大同小异。教师可选择在两年内逐步减少工作量。此时间内,他们可能会选择半职工作并领取全职工资,或选择一学年的带薪学术假期,之后再全职工作一学年。

所谓四年计划,是指教师可选择更长的过渡期,即第一年领取全职工资,接下来的三年领取半职工资。该选项为教师提供了更多从全职工作向完全退休过渡的适应时间。

延迟退休,要有退休过渡计划

在我看来,上述两个退休计划,实际上是退休的一个过渡计划。它有两个特点,一是不对教师退休规定单一年龄限制,而是给出年龄区间,二是给出了两个退休计划。这样的规定有以下几个方面的必要性。

第一,符合法律规定。如前所述,美国联邦政府有专门的法律规定,不得以年龄为限制剥夺人们工作的权利。

第二,适应过渡期。该规定为资深教师提供了灵活的退休选择,允许他们根据个人意愿和身心情况,决定何时开始逐步减少工作量,何时进入退休状态。同时,分阶段退休计划允许教师逐步减少工作负担,这有助于他们适应从全职工作到完全退休的过渡。

第三,保障教师福利。分阶段退休计划通常包括财务和福利方面的支持,比如可以继续领取部分工资和享受医疗保险。这些措施有助于减轻教师的经济压力,确保他们退休后依然能享有一定的生活保障。

第四,知识传承。通过分阶段退休,资深教师可以在减少工作负担的同时,继续发挥

他们在经验和专业知识方面的优势,帮助培养接班人。

第五,帮助学校更好地规划和管理人力资源,提前知道哪些教师将在何时退休,有助于制订接班人计划和招聘策略,确保在教师逐步减少工作量的同时,能顺利地引入和培养新教师,保证教学和科研工作的连续性和稳定性。

2019 年后,哈佛大学还在不断优化教师退休计划。比如,进一步细化退休过渡期的选项,作出更灵活的工作时间安排并优化薪资结构。此外,该校还探索了如何更好地支持教师在向退休生活过渡过程中调整心理和生活方式。

更重要的是,该校还加强了对退休教师的支持——加强对退休教师的福利支持(包括健康和退休金计划的优化)的同时,允许退休教师继续享受学校的部分福利,如医疗保险和学术资源访问权限等。这些措施有助于解除退休教师的后顾之忧。

总体来看,哈佛提供的过渡性计划有如下几方面特点。

一是灵活多样。政策提供多种选择,满足不同教师的需求,帮助其根据个人情况选择最佳退休路径。二是财务保障。通过财务激励和全面的养老金计划,确保教师退休后经济稳定。三是健康保障。提供全面健康保险,覆盖退休教师及其家属的医疗需求。四是过渡支持。提供专业的职业咨询和退休规划服务,帮助教师顺利过渡到退休生活。

退休是享受工作福利的开始

在研究哈佛大学的退休制度与政策时,我有一个强烈的感受——它们不断提及教师的退休福利问题,包括养老金计划与健康保险等。而对于教师福利及其所享受权利的关注,是从教师入职伊始就开始,并贯穿其工作全过程的。

受篇幅所限,此处仅举几例。

首先,哈佛大学为教师提供了丰富的养老金计划,旨在确保教职员工在退休后依然享有财务保障。

具体而言,该保障包括两类,即退休收

入计划和退休储蓄计划。

在退休收入计划中,根据教师的年龄和工资水平,哈佛按月供款至该计划。40 岁以下教师的供款为工资的 5%~10%,40 岁及以上教师的供款为工资的 10%~15%。教师达到退休年龄后,可根据计划领取相应退休金。

在退休储蓄计划中,教师可选择在该计划中进行储蓄,这是一种税前退休储蓄账户。另外,哈佛大学也根据教师贡献,提供一定比例的匹配供款,进一步增加教师的退休储蓄。

其次,哈佛大学为教师提供了全面的健康保险,覆盖退休教师及其配偶/伴侣和符合条件的子女,确保他们在退休后能获得必要的医疗服务。其具体内容包括医疗保险和退休后医疗补助计划。

在医疗保险部分,退休教师可选择继续享受在取期间的医疗保险服务,覆盖范围包括医疗、牙科和视力保险。这些保险服务不仅覆盖常规的医疗服务,还包括预防性护理、住院治疗 and 紧急医疗服务。

在退休后医疗补助计划部分,哈佛大学为符合条件的退休教师提供医疗保险补助,减轻他们的医疗费用负担。退休教师也可以选择购买长期护理保险,以应对长期护理需求,确保在老年时期依然能获得全面护理。

可以说,通过上述退休福利,哈佛不仅为退休教师提供了经济保障和健康支持,还确保他们能够继续参与学术和校园生活。

对中国高校的启示

哈佛大学的灵活退休政策和取消强制退休年龄的做法,有助于保留优秀的教学和科研人才,其中有许多做法值得中国高校借鉴。

第一,注重分阶段退休的灵活性。哈佛的分阶段退休计划为教师提供了过渡期,有助于教师逐步适应退休生活,同时让学校有足够的时间引进继任者。中国高校可以考虑引入类似的分阶段退休计划,以平衡教师的个人需求和学校的组织管理需求。

第二,继续提升退休福利和生活保障。哈佛为教师提供了丰富的退休福利。中国高校可以加强对退休教师的福利保障,特别是完善养老金和医疗保障体系,以吸引和留住优秀的学术人才。

第三,进一步促进学术创新和多样性。哈佛大学退休计划的灵活性,有助于引进新鲜血液,促进学术多样性和创新。中国高校可以借鉴这一点,通过实施合理的退休政策,促进教师队伍的新陈代谢,增强学术活力。

哈佛大学的上述措施当然值得中国高校借鉴。在我看来,其他涉及延迟退休的行业及其人员,也可以通过学习这种退休激励措施来提升相关人员的工作积极性和满意度,为相关行业的长远发展提供有力的保障。

博士生论文答辩亟待破除盲审“桎梏”

■李旒旒 王战军

刚刚,又送别了一个毕业季,而博士生能否顺利获得学位,仍旧取决于学位论文答辩前的评审结果。

近年来,关于博士论文答辩前盲审的争议愈发激烈。此前,对评审者专业能力或态度问题的质疑久已有之。不久前,武汉大学社会学院某教授对其指导的博士生论文遭受“恶意评审”的公开质疑,更使得盲审的有效性和合理性备受挑战。

作为博士学位论文评价的主流方式,答辩前盲审已在全国范围内全面铺开。根据《中华人民共和国学位法》(以下简称《学位法》)的相关规定,专家评审结果直接决定博士生能否进入答辩程序,进而影响学位授予。但在实际操作中,盲审结果却逐渐演变成学位授予的“铁律”,导致其他环节(如论文开题、中期检查、论文答辩等)形同虚设,学位授予的规范性和严谨性大打折扣。

尽管学位论文盲审在严格学位管理、保障学位质量方面曾经发挥重要作用,但在高等教育普及化和数智化时代的大背景下,随着博士生教育规模的扩大和对博士生创新能力要求的提升,现有的答辩前盲审已捉襟见肘。答辩前盲审能否适应新时代需求,成为摆在我们面前的一大课题。

法律空白下的争议焦点

博士学位论文答辩前的盲审暴露出缺乏明确法律授权的软肋。

从 1980 年出台的《中华人民共和国学位条例》到近期颁布的《学位法》,对于盲审的法律规定始终处于模糊地带。两部法律为学位论文的评审和答辩提供了基本框架,但均未对盲审给予明确的法律授权。

比如,《学位法》虽然规定了学位申请流程中,需要让专家评审论文或实践成果,但

并未指明这种评审必须采取盲审形式。目前,不少高校将盲审作为学位授予的先决条件,这种做法显然与现有的法律规定存在脱节。法律条文与实践操作的错位,使盲审环节的不确定性大大增加,也为其引发广泛争议埋下了伏笔。

学位论文盲审是导致延毕的关键因素

随着我国博士生培养规模的扩大,延期毕业现象愈发普遍。2017 年至 2021 年,我国博士生延期毕业的比例从 39.7%升至 49.4%。尽管学生延期毕业的原因多种多样,但学位论文盲审无疑是其中的关键因素。

例如,有学校规定,在 5 个盲审结果中,若有两个以上“合格”评价,博士生便需要延期半年毕业。对于博士生而言,延期毕业不仅意味着学术生涯的延长,更是对其身心的一次严峻考验。面对盲审结果的不确定性,他们常常陷入自我怀疑和挫败感的“漩涡”,长期累积的焦虑甚至可能转化为抑郁情绪,严重威胁其身心健康和学术发展。

更严重的是,延期毕业还可能让他们在就业市场上失去竞争力,面临薪资与预期的落差和职业发展的局限。这无疑加剧了他们的焦虑和不满。

盲审结果的公正性本应依赖于评审专家的学科领域、学术水平、责任意识、时间精力等,但实际操作中,当论文的学术观点、思维方式与评审专家的预期或立场产生差异时,论文被“误判”或“错杀”的风险便大大增加。

为应对这一可能的风险,博士生会陷入无休止的论文修改循环中,反复打磨细节以迎合评审专家的各种期望和标准。这种做法剥夺了他们探索新领域、思考新问题的时间和精力,让他们难以在学术道路上取得真正的突破。

博士生学术创新的“隐形杀手”

《学位法》规定,博士学位申请人应在学术研究领域或专业实践领域做出创新性成果。然而,当前的盲审过于强调学位论文的形式规范和评审程序的公正性,忽视了对学位论文创新性和知识贡献的考量。

答辩前,盲审在操作中陷入了“纠错式”管理的误区,过分强调对论文研究方法、数据分析、文献综述等基本规范的审查,而对论文是否提出了新的观点、理论或方法,是否对学术领域作出了重要贡献等方面的评价则显得“力不从心”。这种评审方式不仅无法全面评价论文的学术价值,更让博士生将大量精力投入在满足评审要求上,而非专注于论文的学术创新和质量提升。

事实上,我国博士学位论文在原创性学术价值方面正面临着严峻挑战。一项调查显示,超过六成的高校教师和博士生对博士学位论文的创新性给出了“一般”的评价。为了应对盲审的严格要求,博士生及其导师在选题时更倾向于选择成熟且易于研究的领域,避免挑战创新性强且难度大的选题。这种“求稳怕变”的心态无疑限制了博士生的学术视野和创新能力,导致平庸论文“泛滥”。

盲审专家替代导师成为“学术守门人”

博士学位论文答辩前的盲审涉及培养单位、评审专家、导师和博士生四方主体。2019 年发布的《教育部办公厅关于进一步规范和加强研究生培养管理的通知》明确规定,培养单位是研究生培养质量保证的责任主体,导师是培养质量第一责任人。这表明博士生该不该获得学位、能不能获得学位,应由培养单位和导师共同衡量和把关。

然而,在盲审模式下,盲审专家成为了决定博士生能否获得学位的“最终裁判”。当

盲审专家的评审意见与导师的指导建议产生分歧时,博士生往往陷入两难境地,不仅要在学术上作出艰难抉择,还可能因此质疑导师的专业能力和指导能力,从而削弱对导师的信任。

导师作为博士生学术道路上的引路人,其权威性和信任度是博士生学术成长的重要保障。这种情况显然影响了博士生的学术发展,也挑战了传统的导生关系。

逐步取消盲审,释放创新潜力

答辩前的盲审一度被视为保障博士生培养质量的“黄金法则”,但随着实践的深入,其弊端愈发凸显。我们迫切需要一场改革,为博士生打造一个更公正、高效且充满创新活力的成长成才环境。

首先,逐步取消盲审,释放创新潜力。答辩前盲审虽然在一定程度上保障了博士学位论文的质量,但在实际操作中,其有效性和公正性备受质疑。因此,有必要逐步取消答辩前的盲审环节,让博士学位论文评审回归“本真”——全面考量博士生的学术水平和创新能力。让博士生摆脱形式规范和评审程序的束缚,鼓励他们更自由地探索学术前沿,充分释放创新潜力。

其次,导师领航,责任至上。在取消盲审后,导师的角色变得更为重要。作为博士生培养的“第一责任人”,导师应成为博士生学术创新的引路人,鼓励博士生挑战新领域、挖掘新思想、开辟新赛道、引领学术新风尚。

最后,创新为王,重塑评价标准。博士生教育作为培养拔尖创新人才的主阵地,其评价标准应聚焦于“创新能力”。我们应将创新价值作为博士学位论文评审的最高标准,鼓励博士生勇攀学术高峰,挑战权威、填补空白,推动学术领域的创新突破。

(作者单位:北京理工大学教育学院)

中国大学评论

李锋亮
清华大学教育研究院
长聘教授

近年来,高校中因导学关系出现严重问题而引发社会舆论关注的事件时有发生,尤其是多起学生实名举报事件,几乎每次都能引发社会各界广泛的关注和讨论。这其中,研究生培养阶段又是此类事件的高发阶段。

为减少甚至杜绝此类事件发生,若干年前,从教育行政部门到研究生培养机构,都出台了各种规章制度,希望能构建和谐的导学关系,但效果似乎并不明显。不久前,某高校博士生实名举报导师性骚扰行为的事件便是一个例证。

要构建和谐的导学关系,当然需要一定的规章制度作为支撑。但仅仅是在导学关系对立到需要学生实名举报时,培养机构才成立调查组,这显然无法有效减少和阻止恶劣案例的再次发生。这对于研究生培养机构、导师队伍乃至整个研究生教育系统都会带来极大的负面影响。

作为研究生培养的第一责任人,导师对研究生责无旁贷地负有立德树人的职责。然而,研究生教育有其特殊性,这包括但不限于导师和学生既是师生又是合作者、学生需要导师提供学习与学术研究资源、导师需要对学生因材施教。这些都会在一定程度上使得师生间存在更复杂的关系,很难简单通过规章制度进行界定。

然而,导学关系的复杂并不必然导致导学关系的恶化。

新颁布的《中华人民共和国学位法》(以下简称《学位法》)和老版本的《中华人民共和国学位条例》相比,一个重要区别就在于前者增加了“学位质量保障”的专门部分,而行细分析该部分对不同内容的表述顺序,会得出一些引人深思的结论——

该部分的第一条(即第三十一条)明确规定“学位授予单位应当建立本单位学位质量保障制度……保证授予学位的质量”;第二条(即第三十二条)则规定“学位授予单位应当为研究生配备品行良好、具有较高学术水平或者较强实践能力的教师、科研人员或者专业人员担任指导教师”。

在上述条文的基础上,该部分第二条(即第三十二条)第二段落才规定“研究生指导教师应当为人师表,履行立德树人职责,关心爱护学生,指导学生开展相关学术研究和专业实践、遵守学术道德和学术规范、提高学术水平或者专业水平”。至于对学生的规定,则在该部分第三条(即第三十三条)的第三段落才提出——“应当努力钻研和实践,认真准备学位论文或者实践成果,确保符合学术规范和创新要求”。

从中可以看出,《学位法》认为“学位质量保障”的逻辑是研究生的培养机构首先要负起责任,这个责任还包括“应当为研究生配备品行良好、具有较高学术水平或者较强实践能力的教师、科研人员或者专业人员担任指导教师”。可见,“导师是研究生培养第一责任人”的前提,是研究生培养机构要肩负起相关职责。因此,构建和谐的导学关系,研究生培养机构不但不能缺位,还应积极补位。

近年来,发生如此多的学生实名举报的案例,当务之急是研究生培养机构是否曾在前期采取过任何预防措施?在笔者看来,如果有健全的学生工作系统、发挥战斗堡垒作用的基层党组织以及教学委员会或相关机构在正常运行,是不可能让上述案例愈演愈烈到如此程度的。

首先,如果有健全的学生工作系统,当导师恶意对待学生时,学生应该会有通畅的渠道,通过学生集体、研究生工作系统等进行反映。学生工作系统也能启动相应的工作流程进行调查、核实,并根据结果缓解导学矛盾。同时,健全的学生工作系统不只是单向为学生提供服务,导师如果发现学生有违反纪律的问题,也可向学生工作系统进行反映。

其次,如果研究生培养机构的基层党组织能第一时间发现导学关系出现问题,并将相关问题向上级党组织报告,相信也可以减少类似情况的发生。

最后,研究生培养机构一般都有教学委员会或相关机构负责处理教师的师德师风、学术不端行为等。只要相关委员会有相应的工作流程,并保证正常的运行,就能处理通过学生工作系统、基层党组织反映上来的关于导学矛盾的问题。它们通过调查核实及确认,就能将问题抓早抓小,保护导师和学生共同的合法权益,防止导学矛盾愈演愈烈。

总之,当前导学矛盾频发固然有导学关系错综复杂、影响因素繁多等内因,但其背后更深层次的原因则是培养机构的职责缺位。如果有健全的学生工作系统、发挥战斗堡垒作用的基层党组织以及教学委员会或相关机构正常运行,造成恶劣影响的导学矛盾案例一定会大幅度减少。

培养机构职责缺位是研究生导学问题频出的深层原因