



寻路

——制度规约下的
大学教师职业生涯研究

吴艳茹 著

中国社会科学出版社

013027355

G645.11
07

寻路

——制度规约下的
大学教师职业生涯研究

吴艳茹 著



北航

C1635259

中国社会科学出版社

G645.11.07

图书在版编目(CIP)数据

寻路——制度规约下的大学教师职业生涯研究 / 吴艳茹著. —
北京: 中国社会科学出版社, 2013.4
ISBN 978-7-5161-1508-4

I. ①寻… II. ①吴… III. ①高等教育—教师—职业
选择—体制改革—研究—中国 IV. ①G645.11

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第229009号

出 版 人 赵剑英
责任编辑 赵 丽
责任校对 王兰馨
责任印制 李 建

出版发行 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲158号(邮编 100720)
网 址 <http://www.csspw.cn>
中文域名: 中国社科网 010-64070619
发 行 部 010-84083685
门 市 部 010-84029450
经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京市大兴区新魏印刷厂
装 订 廊坊市广阳区广增装订厂
版 次 2013年4月第1版
印 次 2013年4月第1次印刷

开 本 710×1000 1 / 16
印 张 17
插 页 2
字 数 300千字
定 价 45.00元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社联系调换
电话: 010-64009791
版权所有 侵权必究

本书为

教育部人文社会科学研究青年基金项目“制度规约下的大学教师职业生涯研究”（项目批准号：12YJC880119）的研究成果

序

一

21世纪伊始，在建设高等教育强国，创建世界一流大学的时代号角声中，北京大学出台了《教师聘任和职务晋升制度改革方案》“征求意见稿”和“第二次征求意见稿”（2003年）。正所谓一石激起千层浪，赞赏声、质疑声、批评声交织成一片，热论的范畴远远突破了文本本身，也远非北京大学一所高校所能承载。时人感叹曰：为什么“一个大学的内部改革成了全社会的公共话题”（李楠语），从“一个校园事件发展为轰动海内外的公共事件”（许纪霖语），甚至“已经成了中国国际互联网学术论坛的第一大事”（徐建新语）？时过近十年，回过头去品味那一场改革似乎能够发现更多值得思考的问题。

应该说，“创建一流大学的关键是人才，建设一支优秀的教师队伍的关键是科学合理的人事制度”，而“人事制度的改革涉及多个方面，教师聘任和职务的晋升制度是最核心的”，这一改革的思维逻辑在理论上讲大体是不错的，之所以得不到理解、认同或者引起人们批评，其焦点在于方案的表层化、效率化与简单化。改革方案并未真正触及中国高等教育发展的深层问题，准确地说并未深刻理解、把握“教育—大学教育—中国大学教育”的内在灵魂。循着《方案》的思维逻辑可以做这样的反方向推理，教师的聘任与晋升制度应由谁来制定？制度的科学性如何考量？方案背后的理念是什么？……当明晰了这一系列问题以后，隐藏在方案条文背后的以利益分配和市场竞争为指向的“经济学”思维显露无遗。《方案》的矛头主要对准的是大学中最有活力、也是大学发展命脉所系的青年教师群体，而这一群体在整个大学组织中的实际状况是，工作任务重、压力大；收入低、待遇差；没有话语权，更没有决策权；等等。以这样一个处于弱势地位的群体作为改革的突破口，有人认为是“柿子专捡软的捏”，“将北大教授以外的全体教师推

入市场竞争的绞肉机”，“治错了地方，没治到根子上”，也有人更为尖锐地指出这一改革方案“目中无人”、“反人道”、“缺乏人性关怀”。透过广泛而热烈的讨论，融激情与冷静于一身的思考，人们关于大学改革的重要性与迫切性的认识得到进一步提升，如何改革以及改革的重点也在互相激荡的各种观点中渐渐达成共识。在中国大学制度改革的问题上，最重要的是大学理念的沉淀。

我们经常思考“教育应该做什么？”“大学应该怎么做？”我们也习以为常地以我们认为先进的西方的思维、西方的话语、西方的模式为参照。其实，关于“教育是什么”“大学是什么”的认识与理解比“应该做什么”的思考更有意义。大学不仅要为它“做什么”负责，而且更要为它“是什么”负责。大学“是什么”并非仅由社会需要所决定，它还受到不同于其他社会组织的大学本身特性的规约。教师是大学教育的主体力量，我们憧憬着世界一流大学的美好前景，计算着世界一流大学的各项指标体系，筹划着这段路程要用多少时间，但却不甚明了大学教师乃至中国大学教师是怎样的一个群体。改革方案很大程度上建立在对教师误解的基础之上，忽视了教师主体性、真实性的存在。从教师出发，才能解决关于教师的问题。所谓从教师出发，就是要从教师的矛盾和困惑出发。这不是一个认识的问题，不是出于求知，而是一个疑难，是“一个难题，是人遇到困难窘境的问题”。一个认识上的问题属于理智的活动，它要求解答；而一个疑难则是生存的活动，它要求解决。疑难起源于处境，正视大学教师的处境、解决教师的疑难，致力于教师精神世界的丰富提升，是大学教师制度的出发点和归宿。只有从教师的现实需求出发，才能最大程度地调动教师的积极性，发挥教师的主体性、创造性。大凡教育和学术蓬勃发展的国家，其卓有成效的大学体制和学术制度并不是靠严密的规章和刻板的条文，而是有其内在的动力，这种动力来自于能够将学术和教育职业提升为“天职”的伦理或“精神”。

进入21世纪的第二个十年，中国教育改革开始向纵深推进，改革的力度不断加大，改革的现实针对性日益突出，自上而下与自下而上的改革思路相互辉映、相得益彰。作为新时期中国教育改革的纲领性文件《国家中长期教育改革与发展规划纲要》的出台，标志着中国高等教育改革步入了一个新的历史阶段。《纲要》基于对改革开放以来高等教育改革与发展的全面检视与深刻反思，确立了高等教育发展的鲜明主题和整体思路，中国大学即将面对一系列新的挑战：由外力驱动转向创新、内在驱动；由被动适应社会转向主

动服务社会；从规模扩张为特征的外延式发展转向质量提升为核心的内涵式发展；从关注硬指标的显性增长转向致力于软实力的内在提升；发展的具体路径从重学科转向重育人、从重科研转向重教学。上述这些发展趋向都极其鲜明地凸显出教育的主体力量即教师发展与提高的重要性与迫切性。人才的培养离不开教师，教学质量的提高关键就在于教师。要真正实现上述大学教育发展的一系列变革，教师制度的改革与创新是最根本的环节。而大学教师制度改革如果依然囿于数量化、功利化、强制化的思维框架之下，如果制度的制定不能有力地激发教师内在的动力与潜能，不能发挥教师的主动性与创造力，不能实现大学组织发展与大学教师发展的双赢，新时期的中国大学教育改革就难以避免沦为空文和口号的结局。

二

基于对以上诸多问题的深入思考，或者也正因为自身作为高校教师，对其身份、经历的切实体察，吴艳茹选择了“制度规约下的大学教师职业生涯”作为她的博士论文选题。当初，已为副教授的她直言攻读研究生的动因在于提高自身的研究水平，不为名利所诱，不惧科研所累，不忧时间、经费等条件所限，她沉潜下来，放平心态，畅游于知识的海洋。在她将自己的观察、理论学习、理性思考相互融合建构的过程中，她直面内心深处的困惑、纠结与矛盾，放开视野探察影响教师发展的制度规约以及诸多交织在一起的因素，她敏锐并深刻地感受到，当今时代，作为大学基本组织要素的教师与大学组织之间关系的微妙而又深刻的变化。

现实中，大学教师已然是大学组织内部颇具草根性的一个群体，他们处于组织系统的底层，在很多情况下身处“无权、无语、无力”的状态。然而，他们却又是大学诸多功能、职责的实际执行者，人类社会理想的描绘者，社会责任、使命的鼓吹者和担当者……一方面，大学教师被赋予了愈来愈多的使命与责任，面对的职业要求更高、竞争性更强、精神挑战更大；另一方面，他们被不断强化的行政科层权力所压制，其学术自由的范围日渐缩小，独立性日渐弱化。学术层面的精神贵族与职业层面的被雇佣者两种角色的巨大反差，教员、学者、组织中的人等多重角色集于一身的现实冲突成为作者选题的直接诱因。与其说这一选题是她穷搜冥索、苦思力探的结果，倒

不如说是她集多年在大学生活、工作、学习的经历与体验而“悟”出来的。一项好的选题自然需要有重大价值和意义，但这往往还不够。那些远离或难以触动自我心灵的题目，只是基于短时的、功利的现实需要而进行浅表性接触的“研究”，无法使心灵的疆域得到拓展。中国古训有“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”；“纸上得来终觉浅，心中悟出才知深”，前者强调的是活动、践行对于知识领会与掌握的意义；后者强调的是“悟”，即个体经验的激活在理解、吸收、建构和掌握知识过程中的意义。这样的选题不仅有意义，更有魅力！

大学教师的职业生涯道路是多样和复杂的，关于它的研究业已形成多种理论以及研究的视角和方法。因此，如何将这一研究推向深入，是本书面临的重要挑战。社会学家吉登斯的结构化理论、新制度经济学的制度变迁与分析理论以及职业生涯的阶段理论，为本书提供了丰富的理论养料。理论的启迪，使作者对繁杂的大学教师职业生涯与大学组织之间关联的认识不断清晰、明朗化，逐渐聚焦于现实的、强有力的制度因素，以能动性与社会结构的关系为分析视角，构建出大学教师制度与大学教师职业生涯关系的理论框架，为该书的突破与创新找到了可行的路径。更重要的是，这种对于关系的探索恰切地反映了大学教师职业生涯“问题”的深刻性所在。大学教师职业的特点归根到底首先在于它的“精神性”，也可称为“神圣性”。诚如雅斯贝尔斯所言：大学生活是“永无止境的精神追求”。这种精神性既是“为学术而学术”的“板凳需坐十年冷”的超然精神，也是向内挖潜、由内向外迸发出的主体力量，这是大学发展源远流长的“自治”、“自由”的核心旨趣。然而，引人深思、令人痛惜的是这一“精神性”的存在却正在遭受扼杀、扭曲。大学被社会剧烈变革裹挟着一路挣扎地发展到今天，从“象牙塔”彻底参与到社会之中，与社会权力结构共谋，被无孔不入的市场原则所浸染。压得教师喘不过气来的量化考核标准和绩效问责，为争夺诱人的、有限的资源而不断爆出的大学丑闻……逐步动摇或淹没了教师职业的理想追求，也掏空了大学教师职业的精髓。随着大学与现实环境之间的相互作用，内在的价值观与外在的制度都摆脱了传统的固定性与既定性，利奥塔曾意味深长地指出，“暂时的合约取代了永恒的制度”——无论政治、文化、经济、知识界还是社会事务甚至最亲密的私人关系，都是如此。^①此时，我们必

^① [英]安东尼·史密斯、弗兰克·韦伯斯特：《后现代大学来临》，侯定凯、赵叶珠译，北京大学出版社2010年版，第74页。

须清醒地认识到价值观与制度重构，或者经常被重新建构的必要与重要。大学教师制度的改革不会终结，换一种角度说，大学教师职业生涯的发展道路必将面临着更大的压力与挑战。关于大学教师制度与职业生涯之间互动关系的研究，不仅是一个理论问题，更是一个现实问题。

基于此，本书以社会结构与能动性关系的分析视角，对西方大学教师制度的产生、发展展开历史长时段的分析，找寻教师制度与职业生涯之间丰富、复杂、动态的关系。作者回答了大学教师制度的产生“是教师群体行动的结果，是教师群体行动的预期结果与意外结果的合成物”，指出大学教师制度的变迁源于“社会精英与大学教师的共同行动”；进而，深入分析了二者之间的关系，“大学教师制度既为教师的职业生涯设置了边界和约束，同时也提供了职业生涯发展的方向和保障”，“教师的职业生涯决策与之相应的有意图行动，是大学教师制度制约性与使动性得以发挥的前提”，观点鲜明，结论允当。然后，作者又回到现实微观的环境中，整理分析中国大学教师制度与教师职业生涯的特殊性，并基于对院校个案的深入调查，揭示出问题所在。中国大学“在制度改革的推进方式上，强制性色彩浓郁；在制度改革的价值取向上，对效益目标的过度追求遮蔽了学术目标的本体意义；在制度改革的措施手段上，过度强调个人竞争和功利性激励；在制度改革的实现途径上，单纯依赖行政管制和等级控制的方式”。概言之，论文题目、视野虽大，但大而不空，不仅有条理清晰的骨架，更有丰富、翔实的血肉与思想见地，尤其是有比较强烈的现实感，对当代大学教育的改革与发展颇多启迪。

“弟子不必不如师，师不必贤于弟子”，在本书付梓出版之际，作为吴艳茹的导师，谨以此序表达我的祝贺和欣慰！

闫广芬

2013年1月25日

目 录

序	1
第一章 导论	1
第一节 问题的提出与研究意义	1
第二节 大学教师制度与大学教师职业生涯研究综述	6
第三节 研究的基本思路	28
第二章 理性界说：大学教师制度与教师职业生涯的关系	37
第一节 大学教师制度	37
第二节 大学教师职业生涯	48
第三节 大学教师制度与教师职业生涯的关系	64
第三章 历史解读：演进中的西方大学教师制度与教师职业生涯	77
第一节 中世纪大学教师制度的建立及对教师职业生涯的影响	77
第二节 19世纪大学教师制度的变革及对教师职业生涯的影响	89
第三节 当代西方大学教师制度的变革及对教师职业生涯的影响	106
第四章 本土分析：中国大学教师制度与教师职业生涯	121
第一节 发端时期的中国大学教师制度与教师职业生涯	121
第二节 新中国成立后的大学教师制度与教师职业生涯	136
第三节 当代中国大学教师制度改革与教师职业生涯	152

第五章 案例研究：制度变迁与T大学教师的职业生涯	175
第一节 T大学的教师制度分析	176
第二节 T大学教师职业发展现状调查	191
第三节 T大学教师制度改革与教师职业生涯的关系分析	225
第六章 理论反思与实践构想	232
第一节 理论反思：大学教师制度与教师职业生涯的关系	232
第二节 实践构想：关于中国大学教师制度改革的若干思考	241
参考文献	251
致谢	265

第一章 导论

第一节 问题的提出与研究意义

一定意义上讲，人是由工作来定义的，正是通过工作，人类的潜能和价值才得以充分展现。所谓“职业生涯”，其实就是“工作人生”，即一个人生命历程中与工作有关的经历。从20多岁入职到60多岁离职，人生最为精华的岁月是在这几十年的职业生涯中度过的，人生的大部分需求是在此期间获得满足的，人生成败的评定也往往是以此期间的成就来度量的。故而，谋求自身职业生涯的成功发展是现代人所共有的生存目标之一。

现代社会是组织化的社会，每个人的职业生涯都脱离不开组织。通过制度的设置，组织建立起对成员的规范和约束，以期达成组织发展目标；身处制度规约之下的组织成员，则在参与完成组织目标的同时，利用组织提供的机遇和设定的条件努力获取优势地位，追求自身的职业发展目标。可见，组织制度对于职业人的发展具有重要意义。伴随着现代大学组织由社会边缘向社会中心的不断趋近，大学教师身处的制度环境发生了深刻变革，大学教师职业生涯的发展目标及发展道路亦变得日益复杂。为揭示大学教师制度与大学教师职业生涯之间的关系，本书致力于解答如下几个问题：大学组织发展过程中建立的各种教师制度对于教师的职业生涯构成了怎样的规范和约束？大学教师制度的变迁使这种规约发生了哪些显著性变化？当代大学教师的职业生涯具有哪些新特点？这些特点与大学教师制度之间有何关系，对于制度的进一步变迁有何价值？

一 选题的缘由

上述问题的提出源于笔者对于三个相互关联的论题的兴趣。

（一）能动性与社会结构的关系

个人，作为具有主观能动性的行动者，在有目的有意识地参与社会生活

的过程中,经常会感到某些结构性力量规限着自己的行为。置身于能动性活力与结构性制约之间的我们,时而因能动性的张扬而意气风发、踌躇满志,时而因结构性的桎梏而消沉低落、随波逐流。对于能动性与结构这对社会理论的核心范畴之间究竟是一种怎样的关系,不同学者作出了不同回答。在爱弥尔·涂尔干、塔尔科特·帕森斯和其他功能主义者的眼中,个人是社会“整体”中的“部分”,“部分”从属于“整体”;尽管个人具有一定的自主性,但具有宏观性和外在性的社会结构优先于个人;因此,社会结构决定个人行动,个人行动必须从社会结构中求得解释。而在马克斯·韦伯和符号互动论者看来,人与人之间的行动建造了一种秩序性安排,即社会结构;结构不能决定和塑造个人的行动,只能为人们的行动提供一种“向导”;在解释社会的构成及变迁时,必须到人的具体行为、动机和信念之中去寻求原因。显然,前一种见解有忽略个人自主性的嫌疑,对于个体在维持社会稳定和推动社会变迁中承担的角色缺乏合理的解释;后一种见解则未能恰当地理解社会对个人行动所起到的规范、约束作用,尽管社会是由众多个体联合构成,但其影响力在事实上已经超出了个体行动者的控制范围。既然上述“能动性—社会结构二元论”的看法难以成立,那么,二者之间究竟具有怎样的关系?具有创造性的人类,到底在多大程度上能够超越社会力量、积极主动地控制自己的生活状况?^①对于不同社会组织及其中的不同成员,上述问题的答案或许不尽相同。基于此,本书将视线聚焦在大学这一特定的社会组织及其最重要的成员——大学教师之上。

(二) 大学组织与大学教师的关系

人类社会是一个错综复杂的世界,始终存在着种种冲突和不稳定性。出于共同的利益目标,人们聚集在一起采取集体行动,利用集体的力量来解决共同面对的问题,组织由此得以建构。诞生于中世纪的大学组织就是以知识和学术为业的新兴知识分子,借助当时城市中盛行的行会组织方式而建立起来的社团。初创时期的大学即学者的行会,随着学者们的集中而出现,亦随着学者们的离去而消失,教师是大学的核心与灵魂,“大学教师就是大学本身”可谓当时的一种真实写照。

时间推移到当今时代,我们可以发现拥有古老精神传统与悠久历史渊源的大学组织,在经济高速发展的现代社会的召唤和推动下,业已步出“象牙之塔”。昔日以追求“高深学问”为其本质属性和基本使命的大学逐渐发展

^① [英]安东尼·吉登斯:《社会学》,赵旭东等译,北京大学出版社2003年版,第630页。

成一个系统复杂、职能多样的社会“轴心机构”。除教学、科研、社会服务三大基本职能外,还要担负“国家的脑库”、“社会的良心”、“世俗的教会”、“精神的家园”等多种职责与角色。多样的职能和多重的角色使现代大学组织的内部系统和运行机制变得日益复杂,管理性力量由此不断壮大,在大学事务中占据日益重要的位置。此时,作为大学基本组成要素的教师,他们与大学组织之间的关系发生了微妙的变化。在很大程度上,大学教师已经成为大学组织内部颇具草根性的一个群体,他们处于系统的底层,是大学诸多社会功能的实际执行者,一方面被社会赋予了愈来愈多的使命与责任,面对的职业要求更高、竞争性更强、精神挑战更大;另一方面被不断强化的行政科层权力所压制,其学术自由的范围日渐缩小,独立性日渐弱化。为深入认识大学组织与大学教师之间错综复杂的关系,本书将视线进一步聚焦于对教师行动具有最直接影响的外部结构——大学教师制度。以此为切入点,探查在大学组织的演进过程中,大学教师制度对于教师究竟发挥了怎样的作用?徘徊在学术层面的精神贵族与职业层面的被雇用者这两种反差甚大的角色之间,身处不断变动的组织环境的影响、制约之下的大学教师,又是如何谋求自己作为教员、学者、组织人等职业角色的良性发展的?

(三) 中国大学人力资源管理与大学教师职业生涯发展的关系

20世纪90年代,中国高等教育开始由精英教育阶段向大众化阶段过渡,自此大学组织的发展问题受到了社会各界前所未有的瞩目。高等教育大众化发展带来的不仅仅是人数规模的扩大,实际上,这种变化对整个高教系统及其组织成员都造成了广泛而深刻的影响。究其原因,大众化的基本特征虽然在于量的高扩张性,但组织规模的扩大必然导致组织结构在纵向层级和横向职能上的分化;组织越分化、结构越精细,管理也就越规范化,越趋于通过建立健全各项制度来实现管理的规范化。从事学术职业的教师是大学组织存在和发展的基础,故而,围绕着大学教师的招募、甄选、培训、考核、晋升等方面展开的人力资源管理在大学组织运行中的地位和价值日益凸显出来。

近年来,关于如何开展有效的大学教师管理,如何促进大学组织的人力资源开发,教育主管部门出台了包括聘任制在内的诸多规章制度。这些制度大多建立在规范性研究的基础之上,即从组织层面出发,以宏观的、结构的、应然的视角,根据组织目标对大学教师的职业发展进行整体规划和设计。这种研究思路的内在逻辑及程序合理性是不言而喻的,但其成果对于具体存在着的组织及行动者的发展、变化却缺乏解释力,其本质合理性令人质

疑。在现实中，组织的行政力量对组织成员行为方式的设定常常会与成员对自身应有的生活方式、发展期望之间产生冲突和矛盾，而日趋科层化、制度化的大学组织与拥有（或者说应当拥有）学术专业特权的大学教师之间的这种矛盾尤为显著。缺乏对大学教师这一特殊群体在职业生涯发展中的自主性的充分认识，缺乏对学术职业特点的深入理解，而想当然地设计职业生涯管理与人力资源开发的相关策略，其结果很可能是灾难性的。

社会的剧烈变动迫使大学组织在自身发展层面必须作出有效回应，教师人力资源的管理与开发是大学组织发展的必由之路，而如何使大学组织发展与大学教师发展协调一致，已经成为当代中国高等教育转型中亟待深入探讨的一个重要问题。在中国，30年的改革开放引发了高等教育系统的深刻变革，目前，中国大学教师的学术职业已经由计划经济时代的相对单纯转向市场经济时代的复杂多元。在此背景下，探寻大学教师制度与大学教师职业生涯之间的关系，既有助于在认识上超越结构与能动性的二元对立，亦有助于在实践中为大学教师制度的良性变迁和大学教师职业生涯的良性发展提供依据。

二 研究意义

（一）理论意义

关于社会结构与个人能动性之间的张力问题，是社会学界长久以来不断探索的一个本体性问题。无论有意还是无意，人们通常在观念上会将宏观社会现象（社会结构、社会制度等）与微观社会现象（个人行动、意义建构等）进行二元划分，并在二者中择一。由此而形成了社会学界中社会决定论和方法论个人主义的争端。前者认为社会结构外在并超越于个人，具有权威性质；后者认为，所有的社会整体都是处于某种关系中的个人的集合体，各种社会事件都只是个人及其行为的后果。在这两个对立的派别之间还存在着“中间派”，如皮埃尔·布迪厄（Pierre Bourdieu）、安东尼·吉登斯（Anthony Giddens）、玛格丽特·阿切尔（Margaret Archer）、尤尔根·哈贝马斯（Jurgen Habermas）等，他们力图在社会性与个人性之间建立起适当的联系，以消解结构与能动性之间的二元对立。本书采取“中间派”的视角，力图探明大学组织中教师制度与教师职业生涯之间的互动关系，从中生成的理性认识既是对整合结构与能动性的理论努力的验证，也将对该研究路向的进一步深入有所裨益。

组织研究源于近代社会，其理论发展由零散到系统，走过了一个“短

暂而光辉”的发展历程。关于大学组织的研究，主要是在20世纪50年代以后发展兴盛起来的。探讨的问题基本集中在大学组织的性质、历史、目标、使命、功能、结构、文化、管理理念、发展规律等规范性领域，研究视角多为宏观层面，缺少对组织成员的深入理解和剖析。组织由人组成，庞大而复杂的组织既是现代社会实现共同目标的基本保障，也是现代人谋求个人意图的主要场域。本书从组织社会学的微观视角出发，分析大学组织制度与大学教师之间的关系，对于大学组织研究由宏观步入微观、由静态转向动态，对于大学组织理论的深化具有一定的价值。

现有的教师职业生涯理论主要集中在职业生涯发展阶段、影响职业选择与发展的基本因素等方面。人们普遍认同，组织制度是影响教师职业生涯发展的重要因素之一，但对于组织制度如何影响教师、制度对于教师发展产生哪些影响、制度的变迁导致哪些后果等问题却缺乏系统分析；此外，对于教师作为专业人员和作为组织成员的发展之间的关系及相互作用也缺乏深层次的探讨。本书将针对上述问题从理论与实证两个层面展开，有助于拓宽教师职业生涯发展研究的视阈。

（二）实践价值

市场经济背景下高等教育的大众化、市场化和国际化既为大学带来了发展契机，同时也给大学带来了前所未有的挑战和问题。以“学术寂寞”为重要特征的古典大学时代渐行渐远，现代大学已经身处于一个复杂多变、竞争激烈的社会环境当中。西方高等教育从精英化走向大众化的过程中或多或少都出现了质量下降的问题。中国目前同样面临着这样的境遇。近年来中国高等教育取得了史无前例的发展，但差强人意的教育质量与规模快速扩张相伴而来。采取何种措施调和矛盾，促进高等教育质量的提高显得至关重要。正如《2006中国教育蓝皮书》所指出的，高校扩招后教育质量水平下降的问题没有改善，“公众对于教育品质的质疑和不满仍在增加，高校的社会声誉和公信力仍在下降。”面对如此的危机，大学教师作为大学最重要的人力资源，他们的行为及表现对大学的生存与发展，起着关键性作用。就现阶段而言，加强对大学教师的人力资源管理，使每位教师能够发挥潜能、努力工作，是中国大学必须面对的现实问题。

为达到上述目的，许多大学的领导者纷纷从政策制度改革入手，比如通过实行岗位聘任制度、改革薪酬分配制度、改革绩效考核制度等手段，加强内部的教师管理；而一些高等教育研究者则以政治学、经济学、管理学等学

科理论的新进展为基础，如学习型组织理论、激励理论等，提出了关于教师职业生涯规划与设计的种种方案和设想。这些政策手段和理性构想虽然具有积极意义，但由于缺乏对于现实状况的具体、深入的分析作为基础，其有效性令人怀疑。事实上，作为一种能够积极建构自身行为的主体，人类并非只会依照预定的社会规则和制度安排进行被动反应。身处组织背景中的大学教师就是在多方面影响因素的共同作用下，通过自己的认识和决策不断实现着自己的职业生涯发展。因此，探讨大学组织与大学教师的协调发展问题，需要从行动者层面出发，以微观的、实然的、过程的、分析性的姿态，对大学教师的职业生涯进行历时性描述，考察职业生涯历程中的制度影响机制；需要分析在具体的时间和环境条件下组织发展目标与个人发展目标的矛盾与冲突，以及相互协调的机制，进而为管理部门实施“有组织的教师职业生涯开发”提供现实的支撑。

本书立足于“成事”的教育理想，即以探寻如何才能将事情办好为根本目的，但将研究的焦点汇聚于揭示真实的复杂的社会现实和多变的社会行动机制之上。通过考察不同历史时期大学教师制度的发展变化、不同大学教师制度对于教师职业生涯的影响、教师在制度环境影响下的行动等动态环节，形成对大学教师制度与大学教师发展之间关系的现实认识，从而为管理者协调大学组织与教师个体的发展目标，改进现有的不合理的制度设计，实施有组织的教师职业生涯管理提供依据；为在大学教师职业生涯发展的不同阶段采取适当的激励措施、开展适当的专业发展活动，提供支持；同时也将为大学教师反思自身的职业生涯，合理地规划自身的职业发展提供思考与分析的框架。

第二节 大学教师制度与大学教师职业生涯研究综述

与本书探讨课题相关的研究成果可以概括为大学教师制度研究和大学教师职业生涯研究两个方面。

一 大学教师制度研究综述

（一）国外研究回顾

大学教师制度通常被视为一种学术制度，研究者大多侧重于以学术职业