



大学制度改革理论研究丛书

主 编 胡建华 张乐天


学术组织中的人

The New Institutionalism in Faculty Employment System in University

大学教师任用的新制度主义分析

缪榕楠/著

PEOPLE IN ACADEMIC INSTITUTION

 南京师范大学出版社
NANJING NORMAL UNIVERSITY PRESS



学术组织中的人

——大学教师任用的新制度主义分析

The New Institutionalism in Faculty Employment System in University

缪榕楠 / 著

图书在版编目 (CIP) 数据

学术组织中的人——大学教师任用的新制度主义分析/缪榕楠著.
南京:南京师范大学出版社,2008.12
(大学制度改革理论研究丛书)
ISBN 978-7-81101-700-7/G·1211

I. 学… II. 缪… III. 高等教育—教师—聘用—研究—中国
IV. G645.11

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 207987 号

书 名 学术组织中的人——大学教师任用的新制度主义分析
作 者 缪榕楠
责任编辑 戴联荣 张 莉
出版发行 南京师范大学出版社
地 址 江苏省南京市宁海路 122 号(邮编:210097)
电 话 (025)83598077(传真) 83598412(营销部) 83598297(邮购部)
网 址 <http://press.njnu.edu.cn>
E-mail nspzbb@njnu.edu.cn
印 刷 扬中市印刷有限公司
开 本 787×960 1/16
印 张 19.75
字 数 292 千
版 次 2008 年 12 月第 1 版 2008 年 12 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-81101-700-7/G·1211
定 价 32.00 元

出 版 人 闻玉银

南京师大版图书若有印装问题请与销售商调换

版权所有 侵犯必究

总序

胡建华

20世纪80年代以来,在世界高等教育的改革浪潮中,大学制度改革始终在许多国家政府与大学界关注的焦点之一。例如,英国1988年的《教育改革法》和1992年的《继续教育与高等教育法》指导英国高等教育体系完成了由“二元制”到“一元制”的转变,实施了一场“静悄悄的革命”。又如,澳大利亚政府在80年代末、90年代初通过对大学与高等教育学院的合并与改组,也将高等教育体制由“二元制”改为“一元制”。与其他国家相比,日本90年代初开始的战后第三次大学改革更加凸显出制度改革与创新的深度。导入大学评价制度、实行大学教师任期制、实施“国立大学法人化”,这些改革都是日本近代大学发展史上前所未有的,特别是“国立大学法人化”在一定意义上改变了国立大学的性质,对日本大学制度的发展产生着深远的影响。

1985年《中共中央关于教育体制改革的决定》公布之后,我国的高等教育发展进入了一个新的改革时期。这次的改革,无论在持续的时间、涉及的范围,还是在改革的广度、影响的深度上,都胜于20世纪50年代初期的那一次。持续20年的改革已经在高等教育的各个领域引起了深刻的变化,其中大学的办学形式、管理制度、人才培养方式等方面的改变尤为引人注目。

由于80年代中期以来的高等教育改革是处在我国经济体制转轨、社会全面变革这样一种错综复杂的大背景之下,同时又面临着知识经济在全球的发展以及高等教育国际化、大众化的挑战,因此改革的进程充满了矛盾,改革的发展不断产生出许多亟待解决的理论与实际问题。改革发展到今天,人们愈来愈清楚地认识到在大学改革这样一个系统工程中,制度改革、制度创新是关键与核心,制度改革的成败、制度创新成效的大小将直接关系到大学在我国现代化建设中如何发挥更加积极的作

用。由此,立足于理论与实践的结合之上开展大学制度改革的理论研究就成为当前我国高等教育学研究发展的重要方向之一。

基于上述考虑,我们筹划了这套《大学制度改革理论研究丛书》。该丛书的特点,或许可以从以下几个方面做一粗略的概括。

第一,如丛书名所示,丛书的主要内容是关于大学制度改革的理论研究,换句话说,理论研究是这套丛书的性质特点所在。所谓大学制度改革的理论研究,我们以为主要是运用高等教育学科及其他相关学科的理论分析,探讨大学制度改革之现象,对大学制度改革的历史、现状、问题按照学科的逻辑进行系统的思考与研究。理论研究的对象是人们的社会实践,理论研究的成果并非人们社会实践的经验总结。因此区别于大学制度改革的经验描述,突出理论色彩是丛书所要达到的主要目标。

第二,就大学制度改革研究的内容来说,丛书体现了多样性与广泛性。列入丛书的专著既有从整体上去分析大学制度改革的目的、动因、模式、过程、价值的所谓“总论”,也有就大学制度改革的某一侧面,如大学学科制度、大学教师制度,进行深入研究的“分论”;既有从宏观上去探讨大学制度改革政策、高等教育结构变迁的,也有在微观上研究大学教学制度、大学研究制度改革的;既有立足于中国高等教育改革实践,探讨文化创新、大学生态与大学教育改革关系的,也有从比较的视角,分析美国大学制度改革与发展的。我们试图以多视角、多方位的探讨,从理论上去理解与把握大学制度改革的全貌。

第三,如丛书名所示,丛书的性质乃关于大学制度改革的理论研究,即各本专著之立论是建立在研究的基础之上。列入丛书的专著有的是全国教育科学“十五”规划重点课题的研究成果,有的是教育学博士后出站的研究报告,还有的是高等教育学专业的博士学位论文。正是这些研究成果、研究报告、学位论文构成了丛书所应具有的理论水平之基础。

这套丛书的出版除了各专著作者的认真研究、积极努力之外,还得益于南京师范大学“十五”“211”工程重点学科建设项目的实施。2002年,以“大学制度的改革与创新”为题,高等教育学被列为南京师范大学“十五”“211”工程重点建设的学科之一。学校的有力支持成为我们进行研究与学科建设工作的重要推动力,同时也是研究成果付诸出版的必不可少的条件。此外,南京师范大学出版社将该套丛书列入重点出版计

划,戴联荣博士为丛书的出版付出了辛勤的劳动,在此我们深表谢意。

大学制度改革是一项牵涉领域广泛、影响程度深刻的重大实践课题,尤其是在当前我国经济社会制度转轨、结构变迁的过程中,对这样一种社会现象进行研究需要长时间的积累和坚持不懈的努力。我们出版这套丛书,应该仅是大学制度改革研究的一些初步尝试,是将思维的轨迹公之于众,以求教于学界前辈、同行。

2005年12月

序

教师之于大学的重要作用,是众所周知的道理。“不言而喻,没有教师就无所谓大学或学校的存在。学校教育既不同于以实践为主的学徒训练,也不同于家庭教育。其原因就在于有了对特定数量的学生进行授课的教师。”在中世纪,如果没有教师在巴黎、博洛尼亚等城市的授课、讲学而聚集起为数众多的学生,就没有巴黎大学、博洛尼亚大学这些早期中世纪大学的出现。在现代,如果没有教师在学术研究与教学实践中的创造,就没有现代大学的发展及其所达到的“社会轴心”的地位。

教师如此重要,选拔有水平、有能力、适合的人来做教师就成为中世纪大学形成以来大学所必须认真对待的“头等大事”。中世纪大学在其诞生之初,就逐步形成了一套录用新教师的标准与制度。以巴黎大学为例,若想在巴黎大学任教,必须获得大学的“教师资格”。不同学科教师资格的要求是不一样的,如人文学科要求申请教师资格者“须年满 21 周岁,在人文学科听课 6 年以上,并在神、医、法三科学习满两年”;神学教师资格的申请者“须年满 30 周岁,在人文学科听课 6 年、神学科听课 5 年以上”。对于每一位申请教师资格者,大学组成了包括 6 名相关学科教师在内的审查委员会,由审查委员会决定是否授予申请者教师资格。爱弥尔·涂尔干在谈到中世纪巴黎大学的教师任职时,提出了“执教权”与“就职礼”这两个概念,认为“执教权和就职礼(这是博士学位的最初形式)是两个必不可少的阶段,是立志从教者在真正成为一名教师之前,需要依次通过的两级学位”。中世纪大学录用新教师的标准与制度的建立保证了中世纪大学的水平及正常发展,这种“资格制度”也成为现代大学教师制度的基础。

现代大学在录用新教师方面,虽然对学位的要求可以说是继承了中世纪大学的传统,但长期以来还形成了许多符合现时代特点的做法与制度。譬如,为了防止由于“近亲繁殖”而造成的学术组织的闭塞与学术创造力的低下,许多国家的大学教师录用采取了公开招聘的措施,并对留

用本校学位获得者做出了许多严格的规定或毕业后不得直接留校等。又譬如,美国大学普遍建立的“终身教职”制度在保障教师质量方面发挥了重要的作用。“终身教职”制度通常的规定是,新任教师在6年之内必须申请通过“终身教职”的审查,否则他(她)将难以获得所在学校的“终身职位”,而不得不另谋他就。这种“终身教职”的审查内容主要是申请者的教学与研究的能力、水平。毫无疑问,这样的“入职制度”保证了有水平、有能力、适合的人被选聘到大学的教学与科研岗位。

上面所说的新教师的录用只是现代大学教师制度中的一部分。选拔什么样的人做大学教师,如何促使大学教师在他(她)的职业生涯中不断提高水平以达到保障与提高大学教学质量与学术水平之目的,包括这些内容在内的现代大学教师制度的构建一直是大学的实践者与研究人员所关注的重要课题。缪榕楠博士的这本著作——《学术组织中的人——大学教师任用的新制度主义分析》正是在这方面做出了一些有价值的思考与研究。

《学术组织中的人——大学教师任用的新制度主义分析》首先为研究大学教师提供了两个有意义的视角。一是将大学教师放在作为学术组织的大学中去探讨。大学教师所工作的大学虽然具有与中小学一样的教育机构性质,但同时它还具有学术机构的性质,是一种学术组织。如同作者在书中所认为的,大学这种学术组织是理性的、自然的、开放的。只有立于学术组织的视角,才能对大学教师的工作性质有更加深入、全面的认识。二是用新制度主义的理论与方法分析大学教师制度。制度是任何一种组织正常运转所依赖的基础,大学中教师的聘用、选任同样如此。问题在于什么是“制度”,如何理解“制度”,如何建构“制度”。新制度主义为我们解释制度提供了一些新的理论与观点。如作者在书中所介绍的,社会学新制度主义对制度的界定除了继承“制度是一种规则体系”之外,打破了制度与文化之间的界限,倾向于将文化本身也界定为制度。这种将文化也视为一种制度或与制度密切关联的观点对研究大学教师制度是有启发意义的。

《学术组织中的人——大学教师任用的新制度主义分析》从学术组织与新制度主义的视角出发,构建了一个研究大学教师制度的分析框架。即“将大学教师任用过程中的制度安排按照一个人能否成为一名大

学教师,到最终由于各种原因有可能离开大学组织(如遭到解聘)这样的大学内部运行逻辑顺序,分为四个既相对独立又相互联系的环节,即录用制度、晋升制度、评价制度、解聘与申诉制度,分别先从历史与比较的角度,对每种制度的历史沿革与制度变迁进行理论上的分析与探讨,进而对每种制度当前正在面对或迫切需要作出回应的问题作更深入的探究。”在录用、晋升、评价、解聘与申诉这些制度的具体分析中,作者分别讨论了一些颇有价值的问题,如新教师录用时的“信息不对称”,教师晋升中的激励原则,学术声誉评价制度,职业安全角度出发的集体谈判等。这些讨论分析与作者所提出的一些具有新意的观点给大学教师制度研究的进一步展开提供了可资参考的学术基础,同时对我国大学教师制度的改革实践也具有一定的启迪。

胡建华

2008 岁末

目 录

总 序 001

序 001

导 言 001

- 一、选题的理由 003
 - 二、研究的意义 008
 - 三、文献综述 011
 - 四、理论基础：新制度主义 022
 - 五、研究视角：大学作为一种学术组织 032
 - 六、研究方法 036
 - 七、分析框架 037
 - 八、本研究的主要特色与可能的创新之处 040
-

第一章 标准、程序与录用中的信息 042

- 第一节 学者行会的成员资格 043
 - 一、大学的诞生 043
 - 二、学位制度 046
 - 三、学位授予与教师资格的获得 048
 - 四、中世纪大学教师录用的若干特点分析 050
- 第二节 当代的录用标准与程序 053
 - 一、大学民族化与国家化之后的教师录用 054
 - 二、当代的大学教师录用：两个案例的分析与比较 058
 - 三、当代著名大学教师录用的一般特点 067

第三节 录用中的信息	070
一、录用中的信息不对称	071
二、“逆向选择”的形成	078
三、“庸人积淀”效应与“二次流动”现象	082
第四节 试用期制度	084
一、录用中信号传递的失灵	084
二、试用期制度的缘起	088
三、试用期制度在我国的实践困境及完善	093

第二章 权威感与晋升中的激励 099

第一节 教授权威的演变	100
一、中世纪的大师	102
二、学院中的高级教授	106
三、讲座制与权威的制度化	110
四、学系中的权力分化与权威弱化	116
五、权威感与晋升	119
第二节 影响晋升的因素	121
一、人才培养的能力	121
二、科学研究的水平	125
三、学术界的地位	127
四、学历(学位)	130
五、同事关系	132
第三节 价值观与激励的偏差	134
一、个人本位与16~18世纪大学的衰败	135
二、知识本位与人才培养的忽视	139
三、社会本位与教师专业发展的失衡	143

第四节 激励的原则 148

一、分类(分层)激励 148

二、激励有效信息 151

三、激励强度适当 153

四、监督最小化 156

第三章 量化法与学术声誉评价 159

第一节 评价的复杂性 159

一、学科壁垒的形成 161

二、知识确定性的终结 165

三、评价复杂性的表现 168

第二节 学术评价中的量化法 172

一、引文分析技术:量化法的缘起 172

二、被误读的量化法 174

三、过度量化的后果 177

四、“学术欺诈”和“学术腐败”的危害 185

第三节 学术声誉:一种质的评价标准 187

一、声誉与学术声誉 188

二、诺贝尔奖:一个学术声誉评价系统 193

三、学术规范:我国学术界对学术声誉失落的反思 201

第四节 学术声誉评价制度 205

一、早期的声誉制度组织形式 205

二、学术声誉评价制度:一种“理想类型”(ideal type) 207

三、学术场域中的“当事人”及其责任 218

第四章 职业安全与集体谈判制度 220

第一节 大学教师的特权 221

一、特权的形成条件 221

二、特权的类型与获得 225

三、大学教师特权的衰微 234

第二节 职业安全的威胁因素 237

一、宗教教派(教义)的纷争 238

二、政治风云的变幻 245

三、宗教、政治与学术自由 251

第三节 解聘与申诉 254

一、解聘的理由 255

二、“申诉”与申诉制度 257

三、我国的教师申诉制度 259

第四节 集体谈判制度 264

一、集体谈判的含义 264

二、美国大学的集体谈判制度 267

三、集体谈判制度在我国的现实性和实践困境 270

四、我国大学集体谈判制度建立的若干前提 276

结 语——大学教师任用制度的政策取向 280

主要参考文献 289

后 记 300

导 言

“全世界的大学已经进入一个看不到尽头的令人感到混乱的时期。由于在 20 世纪最后 25 年间全球大学的困难有增无减,高等教育丧失了它可能一度具有的稳定状态。”^①美国著名高等教育专家伯顿·R·克拉克(Burton R. Clark)教授的这番点评和预言,让人多少有些失望和担忧。大学在 20 世纪最后 25 年伴随着世界经济的发展而获得些许物质条件改善的同时,面对更多的却是发展中的困惑和挑战。然而,我们或许可以这样认为,正是在寻求解决办法,来应对有增无减的困难的过程中,大学才可能会有新的希望。但是,一个不可忽视的事实是,不同国家的大学有其生成和发展的文化传统、政治体制和制度环境,而且,在此基础上,即使是同一国家的不同大学,也逐步形成了各自相异而又各有千秋的办学理念和办学风格。因此,真正了解大学,离不开对它们绵延已久的历史和变动不居的环境的考察。也正是在这个意义上,英国著名教育家阿什比(Eric Ashby)认为:“任何类型的大学都是遗传与环境的产物。”^②

① [美]伯顿·R·克拉克著,王承绪译. 建立创业型大学:组织上转型的途径(导言)[M]. 北京:人民教育出版社,2003. 1.

② [英]阿什比著,滕大春等译. 科技发达时代的大学教育[M]. 北京:人民教育出版社,1983. 7.

“在传统的欧洲环境中,有魄力的大学乃是那些积极地寻求摆脱严密的政府控制和部门的标准化的大学。它们搜寻特殊的组织上的个性:它们冒险进行标新立异;它们到‘市场’中去冒险。它们服膺这样的信念:应该选择在大学的特性上进行实验变革的风险,而不要选择单纯维持传统的形式和实践的风险。”^①与欧美历史悠久的大学相比,中国的大学并不缺乏改革的精神和探索的冲动。在当下的中国,大学的管理者、研究者、大学内部的教职员和学生、大学外部的一切利益相关者等等^②,也都在进行着大学改革的思考和探索,而构建适合大学发展的“现代大学制度”或许是当前关注度最高的话题之一。尽管对什么是“现代大学制度”在理论上尚有不同的认识和理解,但在实践中,以构建“现代大学制度”为名的各类“变革”和“创新”之举^③,却实实在在地影响着中国高等教育的进程与发展。因此,从理论上进一步深化对现代大学制度的研究,既是高等教育学学科发展的必然选择,也是对高等教育改革与实践的积极回应。

任何一门学科的发展,离不开该学科知识的积累,高等教育学也不例外。选择适当的研究问题加以研究,是学科知识积累的重要手段之一。然而,自20世纪70年代末以来,追逐热点问题、以热点问题作为研究对象成为我国高等教育学学科发展的主线,并形成了所谓学科研究的

① [美]伯顿·R·克拉克著,王承绪译. 建立创业型大学:组织上转型的途径(导言)[M]. 北京:人民教育出版社,2003. 2.

② 在这里,大学管理者包括国家各级教育行政部门和学校自身的管理者,尽管有时他们由于各自不同的立场,在同一问题上可能有不同的看问题的角度,进而得出不同的思路和结论,但他们同属于大学的管理者的身份没有变化;利益相关者包括家长、用人单位等等与大学发生直接或间接联系的个人、企业或团体。由于现代大学日益成为现代社会的“轴心机构”,社会各界越来越关注大学的改革与发展,同时,也逐渐对大学的改革与发展产生着或明或暗的影响。

③ 这里之所以要将变革和创新加上引号,是因为在实践中,有些所谓的变革和创新之举实质上违背了基本的高等教育运行规律,甚至引发了对高等教育公平与正义的怀疑,但是,在“制度变革”与“制度创新”的旗号下,这样的行为仍然在继续。例如,近年来大学蓬勃兴起的“圈地运动”使得大学的规模越来越大,但背后却隐藏着越来越深的财政危机。

“热点趋向”。^① 科学研究始于问题,作为社会科学研究之一的高等教育研究尤为如此,比较关注与高等教育相关的各种社会问题。但如果高等教育研究关注的问题“未经过科学的建构,实际上就是新闻媒体或其他公共机构设定的日常论题”^②。因此,研究问题的选择还必须过去伪存真、由表及里的思维过程,使之成为一个科学的研究问题。

一、选题的理由

在当代的教育科学研究中,我们事实上不能排除这样一种可能,即近年来我国不少教育研究者所提出与建构的某些所谓的学术概念、命题、理论、研究领域乃至学科,其实既无教育理论发展与教育实践改善的真实需要,也无研究者个人满足愿望与施展能力的真实需要,只不过是这些研究者为了“生存”所迫而刻意“制造”的结果。^③ 因此,作为一个真正的、有价值的研究来说,最重要的是去研究那些真的“教育研究问题”,而不是假的“教育研究问题”。

培根(Francis Bacon)曾提出扰乱人心的“四假象”说。他认为,扰乱人心的假象分为4种:“种族假象”、“洞穴假象”、“市场假象”、“剧场假象”。所谓种族假象,是指人总是以人自身的尺度为根据,而不是以宇宙的尺度为根据。也就是说,种族假象是由不可避免的人类中心主义带来的。所谓洞穴假象,是由个人的独特经历造成的假象。每个人都有认识上的局限性,洞穴假象就是由这些局限性所造成的。所谓市场假象,是指由语言造成的假象,培根把人们交流的场合比作市场,把语言比作货币。所谓剧场假象,是指从各种哲学教条,以及从错误的证明法则移植到人心中的假象。^④

高等教育研究过程中种种假的“教育研究问题”的产生,大致也没有超出以上4种假象的范围。我们是否存在给将要研究的问题预设一个自己认为合理的框架和结论,以便有利于研究过程更适合某种确定性的

① 胡建华. 我国高等教育学学科发展的特殊性分析[J]. 教育研究,2003(12):17.

② 邓正来. 关于中国社会科学思考[M]. 上海:三联书店,2000. 15.

③ 吴康宁. 教育研究应研究什么样的“问题”[J]. 教育研究,2002(11):11.

④ 马拥军. “四假象”与假观念、假问题[J]. 社会科学论坛,2002(6):12.

需要,而不惜以牺牲问题本来的面貌为代价的现象;是否存在明知对某个问题缺乏必要的准备和储备,却要偏执地从其他领域拉来毫不相关的“佐证”来证实研究问题的科学性与必要性的倾向;是否存在盲目地借用和套用其他学科或研究领域的概念、判断、理论,来分析和解决高等教育研究领域的现象和问题,却无益于本学科的发展与积累的遗憾;是否存在以所谓的经典、范式和权威的结论,进一步巩固业已固化并接近于停滞的思想,使得某些研究近乎于虚妄的迷茫。因此,对高等教育学学科研究中的“热点趋向”进行反思,选择真的“教育研究问题”,按照学科自身的逻辑轨迹开展研究,也是提高研究者自身研究品位的一种选择。

对于学校这样一种组织机构来说,拥有高素质的教师队伍至关重要。但是,与中小学相比,大学作为一种教育组织最大的不同在于大学的学术性——“高等教育与中等、初等教育的主要差别在于教材的不同:高等教育研究高深的学问”^①。而大学学术性的保持和提升则直接受制于大学教师的能力和水平——“组织建设一所大学的全部艺术就是拥有这样一支教师队伍,他们的学术知识为想像之光所照亮。这是大学教育中最关键的问题;如果我们不加以注意,错误地处理这个问题,那么,最近大学在学生数量和各种活动方面的飞速发展——我们有充分理由为此而感到骄傲——就不会产生正确的结果”^②。因此,对于大学这样一种学术组织而言,如何构建一种较好的选择人、激励人、评价人进而维护人的合法权益的制度,关乎大学发展的持续力和竞争力。具体来说,选择现代大学制度中相对比较中观且具体的大学教师任用制度来进行研究,主要基于以下几个方面的考虑。

(一)从大学的角度看

教师是大学中的永恒主体之一,然而,由谁来选拔任用大学教师、选拔什么样的人 and 如何选拔适合的人充任大学教师,却鲜有系统的研究。如果以中世纪大学作为人类建制化、规范化大学的起源,那么,自大学产

^① [美]约翰·S·布鲁贝克著,王承绪等译. 高等教育哲学[M]. 杭州:浙江教育出版社,2001. 2.

^② [英]艾尔弗雷德·诺思·怀特海著,徐汝舟译. 教育的目的[M]. 北京:三联书店,2002. 144~145.