

高等教育政策变革研究丛书

总主编 徐小洲 徐 辉

顾建民 著

自由与责任

ZIYOU YU ZEREN

西方大学终身教职制度研究

XIFANG DAXUE ZHONGSHEN

JIAOZHI ZHIDU YANJIU

浙江省哲学社会科学规划课题成果

浙江教育

浙江大学“985工程”一期项目“传统教育的现代转型”研究成果

高等教育政策变革研究丛书

总主编 徐小洲 徐 辉

浙江省哲学社会科学规划课题成果

浙江省教育厅重点科研项目成果

浙江大学“侨福建设基金”出版资助成果

顾建民 著

自由与责任

ZIYOU YU ZEREN

西方大学终身教职制度研究

XIFANG DAXUE ZHONGSHEN

JIAOZHI ZHI DU YANJIU

9047.23

浙江教育出版社

图书在版编目(CIP)数据

自由与责任——西方大学终身教职制度研究 / 顾建民著.
杭州:浙江教育出版社,2007.4

(高等教育政策变革研究丛书)

ISBN 978-7-5338-6852-9

I. 自... II. 顾... III. 高等学校—职称—人事管理—研究 IV. G647.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 010294 号

责任编辑:王凤珠

责任校对:雷 坚

封面设计:曾国兴

责任印务:温劲风

自由与责任——西方大学终身教职制度研究

顾建民 著

出版发行	浙江教育出版社 (杭州市天目山路 40 号 邮编 310013)
图文制作	杭州兴邦电子印务有限公司
印 刷	杭州富春印务有限公司
开 本	710×1000 1/16
印 张	19.5
插 页	2
字 数	300 000
印 数	0 001-4 000
版 次	2007 年 4 月第 1 版
印 次	2007 年 4 月第 1 次
标准书号	ISBN 978-7-5338-6852-9
定 价	32.00 元
联系电话	0571-85170300-80928
e-mail	zjyy@zjcb.com
网址	www.zjeph.com

高等教育政策变革研究丛书

编委会

总主编 徐小洲 徐 辉

编 委 (以姓氏笔画为序)

刘海峰 吴雪萍 陈学飞

邬大光 张伟建 张应强

张斌贤 林正范 杨 明

周 川 周 俊 祝怀新

骆 丹 顾建民 徐小洲

徐 辉 高宝立 曾天山

总序

这是一个高等教育需要变革的时代。刚刚飞离 21 世纪起跑线的高等教育,被社会寄予厚望。走出传统的象牙塔,大学成为社会动力站与枢纽,人们指望它为社会和谐添加润滑剂,为经济快速发展悬挂飞轮,为科技进步铺垫基石,为文化繁荣增添枝叶……当代社会的复杂程度与前进速度已远非昔日可比。于是乎,大学肩负着更为沉重的使命。大学的发展固然有其内部发展逻辑与继承性,离开了必要的继承,大学也许面目全非而不成其为大学。然而,因循守旧更非大学之精神,创新与变革始终与其如影相随。斗转星移,沧桑变幻,大学如果一味沿袭传统而不思变,无疑会被远远撂在时代步伐的后面,更遑论引领时代的潮流。

这是一个高等教育充满变革的时代。纵观历史进程,高等教育的结构、类型、层次、规模、体制、内容、方法,无不历经嬗变。举目当今世界高等教育的舞台,可谓日新月异、与时俱进。正是这种革新,大学在世人面前矗立起崇高的形象,大学的殿堂成为科学技术的圣地与人类精神的家园。在高等教育变革过程中,政府以政策制定者与执行者的角色积极参与其中,从高教管理体制、财政制度到大学发展重点、人事制度,从高等职业教育到教师教育,无处不见政府之影,无处不闻政府之声。也许有人会哀叹,大学已失去曾经引以自豪的独立与自由。但更值得追问的是:失去的是合理的,还是不合理的?或者说,大学从社会得到的与失去的相比,利弊如何?对此,不同的学者见仁见智,似乎很难得出一致的答案,也许永远不会有。曾几何时,大学可安居象牙塔,但是时光不再。当代的大学如果离开政府的支持,实在难以独善其身、独负其资、独行其是。因此,大学成为公共政策的频频光顾者,以及在更大程度上的受益者,就不难理解了。在这个背景下,研究高等教育政策变革已成为时代的需要与必然。





政策研究者们试图通过对高等教育政策背景、价值、过程、运行、效益、问题、前景等问题的分析,探讨这些政策的合理性与科学性,并试图为高等教育的科学决策服务。人们不难发现,不同的政策研究者以不同的视角审视与分析教育政策,他们感兴趣的问题也不尽相同:实证主义者也许会关注政策内容的阐释;激进主义者更感兴趣的或许是“为何采取这些政策”、“谁受益与谁受损”、“如何协调利益冲突”等问题。无论研究者的立足点如何,如果人们试图真正了解高等教育政策,文本分析是道必须逾越的门槛,离开细致的文本分析,很难想象可以把握政策状况。尽管从表面上看,高等教育政策是密密麻麻的枯燥条文,但是,它是主体(政府、教育机构和个人)意志的产物,体现了主体的需要与价值观念。因此,分析政策的意图与理论依据,对人们深入理解高等教育政策的社会现象与本质大有裨益。

高等教育政策研究是个跨学科的研究领域,研究的难度很大。本丛书列出了人们感兴趣的若干高等教育政策问题,既无构建高等教育政策系统之意图,更无勾画高等教育宏大理论之雄心。丛书中提出的一些问题与看法,仅仅反映了作者粗浅的理解与思考,旨在抛砖引玉,引发争鸣。敬请同仁不吝指正!

徐 辉 徐小洲

2006 年秋于杭州

目 录

总 序	徐 辉 徐小洲
导 论	1
第一章 西方大学终身教职制度的历史传统	28
第一节 中世纪大学的终身教职:教士时代的特权	28
第二节 英国大学的终身教职:神圣的社团色彩	37
第三节 德国大学的终身教职:官僚特征	44
第四节 美国大学的终身教职:自由专业属性	55
第五节 终身教职制度历史发展的比较分析	71
第二章 西方大学终身教职制度的思想资源	76
第一节 终身教职制度的类型和价值	76
第二节 终身教职制度的批判与反批判	91
第三节 争论的焦点及实质	103
第三章 西方大学终身教职制度的运行状况	108
第一节 英国大学终身教职制度的运行状况	108
第二节 德国大学终身教职制度的运行状况	125
第三节 美国大学终身教职制度的运行状况	139
第四节 终身教职制度运行状况的比较分析	163
第四章 西方大学终身教职制度的改革动向	170
第一节 英国大学终身教职制度改革	170
第二节 德国大学终身教职制度改革	186
第三节 美国大学终身教职制度改革	197
第四节 终身教职制度改革动向的比较分析	214



第五章 西方大学终身教职制度的理论探讨	224
第一节 终身教职制度合法存在反思	224
第二节 终身教职制度发展前景展望	239
第六章 西方大学终身教职制度的借鉴价值	268
第一节 计划体制下我国大学教师人事制度的基本特征	268
第二节 社会转型中我国大学教师人事制度的改革实践	272
第三节 我国大学教师人事制度改革反思与未来选择	279
结 语	289
主要参考文献	292
后 记	307

导 论

教师是大学最宝贵的资源,教师质量是大学生活的根本。大学生活中几乎一切都以教师的质量为转移,没有高质量的教师,就不可能办出高水平的大学。梅贻琦先生说得好:“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也。”大学治理的首要问题是如何选拔和激励教师,保证教师队伍的质量。长期以来,基于试用期的终身教职制度被公认为是西方大学选拔和激励教师最有效的制度安排。^①然而,在当今高等教育发展的新态势下,这项制度面临着来自各方的质疑和挑战,并且许多西方国家的大学已经或正在对终身教职制度进行这样那样、或多或少的改革。由于终身教职制度与学术生活的复杂关系以及它对学术自由的有效保护,终身教职制度变革折射出了学术专业(academic profession)及其所处环境的深刻变化。终身教职制度的命运不单单是如何选拔和激励教师的技术性问题,而且是预示学术专业和现代大学未来走向的根本性问题,关系到大学的未来发展和命运。因此,终身教职制度既是现代大学治理不可回避的一个现实问题,又是高等教育研究不可忽视的一个重要课题。

一、终身教职制度的论题形成与研究价值

由大学教师组成的学术专业处于整个高等教育系统之中,而高等教育和学术专业必然与社会的政治、经济和文化构成紧密的互动关系。当今世界,知识和技术发展日新月异,新知识和技术发明越来越快地应用于人类生产、生活的各个领域,引发人类生产、生活方式的深刻变革。新知识、新技术已经成为全球市场新的“通货”。谁能优化知识的创造、传播和应用,谁就能在未来的竞争中占据有利地位,谁就能把握未来。

^① 张维迎:《大学的逻辑》,北京大学出版社2004年版,第1页。

因此,日趋激烈的综合国力竞争主要表现为科技的竞争、人才的竞争和教育的竞争。

在知识经济方兴未艾的新时代,高深知识从社会活动的边缘走到了社会生活的“中心”^①,大学成为现代社会的“轴心机构”^②,学术专业上升为社会的“关键专业”。早在 20 世纪 60 年代末,哈罗德·J. 珀金(Harold J. Perkin)就明确地指出,时至 20 世纪后半叶,在一个日益为各种专家所支配的世界上,“大学教师已经成为其他专业的教育者和选拔者”。大学通过它的教师提供了艺术、科学和技术方面“新知识的生长点,理智文化的主流和革新的制度化(the institutionalization of innovation)”^③。

然而,由于教育工具化和高等教育大众化的发展,一方面,学术专业规模不断扩大,目前全球至少有 350 万名专业人员从事中学后教育,学生人数逾 8000 万,在此意义上,学术专业对于社会发展的重要性不断提升,作为关键专业的显赫地位进一步凸现;另一方面,学术专业又面临前所未有的变革压力,危机感剧增,处境令人不安。“地位下降(就公众声誉和物质待遇而言),去专业化(deprofessionalization)现象加剧(就教师失去对任务和工作条件的控制权而言);对学术自主(与绩效责任和评估相对应)的信任度下降;各种教师特权的式微;学术人员雇佣的灵活性和临时性增加;学术生涯的吸引力降低。”^④这种不太和谐的境遇实质上是一系列深刻变革的反映。高等教育大众化使政府财政不堪重负,于是乎,简政放权、强调竞争与效率、加强评估制度建设成为 20 世纪 80 年代以来许多西方国家的政策选择。高等教育大众化推动了

① [美]约翰·S. 布鲁贝克,王承绪等译:《高等教育哲学》,浙江教育出版社 1987 年版,第 128 页。

② [美]伯顿·克拉克等,王承绪等译:《高等教育新论——多学科的研究》,浙江教育出版社 1988 年版,第 41 页。

③ Harold J. Perkin. *Key Profession: The History of the Association of University Teachers*. London: Routledge and Kegan Paul, 1969.

④ Jürgen Enders. Employment and Working Conditions of Academic Staff in the European Union. *International Higher Education*, 1999(16):14—15.

高等教育市场化^①,进而不但改变了政府与大学的关系,而且还引发了大学理念和治理结构的变革。高等教育大众化和市场化导致了更加多元的、强有力的管理结构,减少了教师的社群感。与此同时,教师的工作条件和工作环境趋于恶化,入学人数增长没有带来生均经费、教师职位和薪酬的同步增长。特别是,迫于经济不景气、公共开支居高不下、财政收支全面紧张等压力,许多西方国家调整了公共政策,将市场逻辑引入高等教育领域,让市场机制引导高等院校回应市场多样化的需求,以竞争、效率和绩效责任(accountability,又译为“责任制”或“问责制”)为特征的管理文化(managerial culture)逐渐占据强势地位。传统上,大学是“象牙塔”,教授工作靠自觉,学术工作与绩效责任基本无涉。现在,为了满足高等教育扩张对更多资源的需求,必然要求政府改革公共经费的配置方式,要求大学多渠道筹措办学经费,同时担负起向社会说明资源使用的效益和效率的责任。绩效责任和管理文化的彰显,促使大学采取更加灵活的人事政策,例如:改革终身教职制度,引入非标准的雇佣合同,下放工资谈判权力,将薪酬与绩效挂钩,拉大收入差距,实施教师评价,进行工作重组,等等。

在众多灵活的人事政策中,终身教职制度变革尤其引人注目。不难理解,在大学教师看来,终身教职制度直接关系到他们的身份地位和

① 对于高等教育“市场化”,目前学界有很大争议,争论的焦点在于高等教育该不该“市场化”。其实,从国际的经验和趋势看,高等教育已经不是该不该“市场化”的问题,而是如何“市场化”的问题,亦即如何缓解高等教育“市场化”带来的负面冲击。这里首先涉及对高等教育“市场化”的一般理解。台湾学者有的把它泛指为“世界各主要国家采取的策略为运用市场机制来调整高等教育的组织结构与功能运作,期望以最经济有效的手段,培养足以承担国际竞争力之高级人才”;有的将其框定为“促使高等教育的供应与需求趋向于完全竞争的历程,亦即通过市场力量的运作消除垄断、刺激竞争,提升高等教育的生产效率及社会资源的分配效率”。(参见:戴晓霞:《高等教育的大众化与市场化》,杨智文化事业股份有限公司2000年版,第Ⅷ页、第70页。)美国学者常常使用“商业化(commercialization)”一词来意指相似的过程,不过有广义与狭义之分。广义的商业化“应该涵盖广泛的行为与趋势,其中最常见的包括:经济力量对大学的影响;周遭企业文化的影响;学生就业考量对学校课程的影响;设法节约大学开支;以数据衡量大学内部分无法量化的事物”。狭义的商业化指的是,“在大学内,利用教学、研究及其他校园活动谋取经济利益的种种做法”。(参见:[美]德瑞克·伯克,杨振富译:《大学何价:高等教育商业化》,天下远见出版股份有限公司2004年版,第25页。)



切身利益,终身教职制度所保障的职业安全和学术自由也是最为教师所看重的。正如亨利·罗索夫斯基(Henry Rosovsky)所说,选择高等教育、做教授的益处“不在于狭义的物质待遇,而在于终身教职,它是最根本的”^①。从社会的角度看,终身教职制度变革可能动摇以往作为社会精英的教授的特权地位,引起社会对学术专业和教授身份的重新认同。由于终身教职制度与学术生活和社会身份的复杂关系,终身教职制度变革往往具有牵一发而动全身的非常效应。正因为如此,在许多西方国家,终身教职制度已经成为社会关注的焦点和大学改革的切入点,例如英国已经改革传统意义上的终身教职制度,德国正在酝酿改革教授的公务员身份,美国一直在讨论和革新终身教职制度,日本已经着手终身教职制度改革试点,等等。

那么,西方大学当初为何需要终身教职制度?现今又为何改革终身教职制度?如何改革终身教职制度?终身教职制度将走向何方?这些疑惑引起了笔者对西方大学终身教职制度的研究兴趣。从始于20世纪末的我国高校人事制度改革,特别是2003年北京大学人事制度改革引发的讨论来看,解答上述种种疑惑,全面认识西方大学终身教职制度的来龙去脉和精神实质很有必要。

对于西方大学终身教职制度,笔者有一个直觉或者假说,即:在西方市场经济环境中,终身教职制度能够长久地存在下来,必然有其合理性。如今,面对改革的巨大压力,终身教职制度变革在所难免;但不论怎么变革,某种意义上的终身教职制度仍将延续下去。之所以得出这个“先验性”判断,主要在于终身教职制度总体上不失为符合学术逻辑、实现大学使命的理想选择。当然,这个假说能否成立,是否符合实际,需要“小心求证”,而验证这一假说的适宜方法是基于历史和现实的比较研究。理由在于,在社会科学研究中,比较法在很大程度上能够起到类似于实验法在自然科学研究中的功效。在不同的真实社会环境中,对复杂事物进行异同比较和因素分析,有助于我们把握事物的本质和矛盾的运动方向。

^① Henry Rosovsky. *The University: An Owner's Manual*. New York: W · W · Norton & Company, 1990:184.

由于历史传统、价值观念、现实环境等因素的影响,西方各国大学的终身教职制度无论运作机制,还是改革动向上都并非铁板一块,它们既有共性又有差异。这不仅为西方大学终身教职制度的比较研究提供了可能性和必要性,而且使这一比较研究具有重要的理论价值和现实意义。归纳起来,主要有以下几方面。

首先,有助于丰富对学术专业和大学本质的认识。终身教职是学术专业的一项特权,终身教职制度是学术专业区别于其他专业的一项重要制度特征。为什么学术专业享有终身教职特权而工商业普遍采用合同制?显然,这与学术专业的工作和使命,与大学的本质和理念有关。“大学者,研究高深学问者也”^①。学术专业即大学中以学术为业者,追求真知、传承文化是大学和学术专业的生存之本。大学教师以加工高深知识为基础,以创造知识、培养人才、服务社会为己任。高深知识的创造性加工,必须具有“自由之思想,独立之精神”^②。所以,为教师提供职业安全的终身教职制度,在一些西方国家从一开始便与学术自由交织在一起,被看做是学术自由的必要条件和强大后盾。如果说,理解终身教职制度离不开对学术专业和大学本质的把握,那么,对终身教职制度的研究反过来又有助于丰富对学术专业和大学本质的认识。

其次,有助于完善现代大学制度和治理结构。现代大学制度可以从宏观和微观两个层次进行界定。宏观的大学制度是指一个国家或地区的高等教育系统,包括大学的办学体制、投资体制、管理体制等;微观的大学制度是指一所大学内部的组织结构和运行机制,包括组织结构的分层、权力体系的构成、教师的选拔和激励等。^③ 大学制度和治理结构之所以必要而且很重要,是因为大学的理念和大学的目标都不可能是自动实现的,必须通过一整套的制度安排即治理结构来实现。如何在保证大学的学术自治、教师的学术自由的同时,维护和提高大学创造知识、传播知识的效率和质量,是大学治理结构面临的一个最重要的挑

① 蔡元培:《就任北京大学校长之演说》,见杨东平主编:《大学精神》,文汇出版社2003年版,第221页。

② 陈寅恪:《对科学院的答复》,见杨东平主编:《大学精神》,文汇出版社2003年版,第146页。

③ 邬大光:《现代大学制度的根基》,《现代大学教育》2001年第3期,第30页。



战。“这一挑战及大学结构的核心,是终身教职这个概念,以及终身教职与学术生活的复杂关系和对学术生活的保护”^①。终身教职制度的比较研究有助于我们应对这一挑战,进而有助于完善现代大学的制度和治理结构。

再次,有助于把握终身教职制度的精神实质,改善终身教职制度的实现方式。西方各国大学的终身教职制度在历史传统、价值观念、运作机制、改革方式等方面都存在广泛的多样性,如何透过现象看本质,在多样性中把握统一性,比较研究无疑是行之有效的方法。正如约瑟夫·法雷尔(Joseph Farrell)所言:“如果对教育的研究不是比较的,那么这种研究就不是对教育的一般化的科学研究。”^②终身教职制度的比较研究有助于从纷繁复杂的现象中把握终身教职制度的精神实质,惟其如此,才能根据不同国家、不同大学的实际情况选择或改善终身教职制度的实现方式。

二、终身教职制度研究的发展与现状

终身教职制度是一个牵涉面广的复杂问题,有关终身教职制度的研究成果在英国、德国和美国三个对象国之间虽然极不平衡,但也可谓丰富多彩。^③下面拟从三个层面对终身教职制度研究的发展与现状进行概述:首先,从国别的角度介绍有关终身教职制度的研究情况;其次,分专题介绍有关终身教职制度研究的主要成果;再次,扼要列举有关终

① M. J. Amey. Faculty Recruitment, Promotion, and Tenure. In: Burton R. Clark and Guy Neave(ed.). *The Encyclopedia of Higher Education*. Oxford: Pergamon Press Ltd., 1992, Vol. 3: 1623.

② Joseph Farrell. The Necessity of Comparison and the Study of Education: The Salience of Science and the Problem of Comparability. *Comparative Education Review*, 1979, 23(1):10.

③ 对西方大学终身教职制度进行比较研究,难以穷尽比较的对象国。本书之所以选取英国、德国和美国为案例,从积极的意义上讲,是因为这三个国家的大学终身教职制度无论在历史传统还是在发展现状和改革动向上都具有典型意义;从消极的层面上说,由于受到语言、资料可获取性和精力的限制,未能包括法国、意大利、日本等有代表性的国家,多少是一种无奈的抉择。由于类似的原因,对西方大学终身教职制度研究现状的概述也仅限于中英文文献。

身教职制度的相关研究成果。在此基础上,对西方大学终身教职制度的现有研究成果做一些评价,以便在前人研究的基础上把握研究的起点、思路和重点。

(一) 有关终身教职制度的国别研究

终身教职制度源远流长,有关终身教职制度的零星研究和局部讨论散见于不同时期各个大学制定的人事政策和有关学者的著述之中。但是,终身教职制度作为高等教育研究的一个论题,受到广泛关注和持续研讨则始于1915年美国现代终身教职制度的确立。^①随后,在美国大学教授协会(AAUP)等组织的推动下,美国各高等院校普遍建立了终身教职制度,而且有关终身教职制度的研究成果也是层出不穷。美国有关终身教职制度的文献资料和研究成果主要围绕赞成或反对终身教职制度展开热烈有时甚至激烈的全方位争论,从时间上看主要集中在三个时期^②:一是20世纪30年代,当时学术界迅速达成共识,迫切需要建立终身教职制度;二是20世纪60年代末70年代初,美国大学校园经历了动荡不安的10年后,一些人士和组织开始怀疑终身教职制度的运作可能是导致20世纪60年代校园动荡的一个原因,为此展开了一系列大规模调查,对终身教职制度进行猛烈抨击;三是在相对平静了20年后,20世纪90年代,有关终身教职制度的争论重掀波澜,各种新旧因素的集聚使得终身教职制度再次受到攻击,引发了新的大规模调查和广泛讨论。

英国是一个富有传统又注重传统的国家。传统上,英国“自治”大学普遍实行终身教职制度,并且多数大学实行刚性的终身教职制度。这是一种延续学者行会传统的不容置疑的做法,因而在20世纪70年

^① Matthew W. Finkin. *The Case for Tenure*. Ithaca: Cornell University Press, 1996.

^② Matthew W. Finkin. *The Case for Tenure*. Ithaca: Cornell University Press, 1996; William R. Keast, John W. Macy, Jr. (ed.). *Faculty Tenure: A Report and Recommendations by the Commission on Academic Tenure in Higher Education*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1973; Richard P. Chait (ed.). *The Questions of Tenure*. Cambridge: Harvard University Press, 2002.

代末以前几乎没有公开认真讨论终身教职制度利弊的文献。^①然而,1979年撒切尔政府上台执政后,迫于财政压力,推行高等教育“私有化”政策,强调竞争与效率,终身教职制度因此开始受到质疑和抨击,成为改革对象。^②由于预计到政府将会大幅度削减公共开支,大学面临的难题不是讨论终身教职制度是否仍然合适,而是必须修改学校章程中有关终身教职的条款,进行裁员方能应对经费缩减。^③《1988年教育改革法》通过“老人老办法、新人新办法”,取消了,确切地说是软化了大学终身教职制度,从而统一了以往“自治”大学与“公共”高等教育机构的教师聘任政策,暂时平息了有关终身教职制度改革的争论,但这并不意味着有关终身教职制度改革的后续影响和对终身教职制度本身的学术探讨就此终结。^④

西欧一些国家,包括德国、意大利、法国和西班牙等国的高校教授与高级公务员一样,享有终身任职的法律保护。相比之下,德国高校教授的职业安全保障特别有力,高校即使面临财政危机、计划重组甚或废除等问题也不能解聘教授。^⑤正因为德国高校终身教职制度的刚性异乎寻常,20世纪90年代以来,随着高等教育大众化、教育经费短缺、国际竞争加剧以及欧洲学术劳动力市场一体化进程的纵深发展,德国社会各界对包括终身教职制度在内的高校教师制度产生了信任危机,对教授的公务员身份的合法性提出了质疑,改革呼声四起,改革主张激烈交锋。^⑥

① Michael Shattock. *The Academic Profession in Britain: A Study in the Failure to Adapt to Change*. *Higher Education*, 2001(41):35.

② Maurice Kogan and David Kogan. *The Attack on Higher Education*. London: Kogan Page, 1983.

③ Michael Shattock. *The Academic Profession in Britain: A Study in the Failure to Adapt to Change*. *Higher Education*, 2001(41):35—38.

④ Antony W. Dnes. *The Reform of Academic Tenure in the United Kingdom*. *International Review of Law and Economics*, 1998(18):491—509.

⑤ Jürgen Enders. *A Chair System in Transition: Appointments, Promotions, and Gate-keeping in German Higher Education*. *Higher Education*, 2001(41):20.

⑥ 周丽华:《德国高校教师结构及工资制度改革动向》,《外国教育研究》2001年第5期,第46—50页。

(二) 有关终身教职制度的专题研究

就笔者所及的文献资料而言,有关终身教职制度的专题研究非常广泛,涉及的学科领域包括历史学、经济学、法学、政治学、管理学、社会学等。例如,沃尔特·P.梅兹格(Walter P. Metzger)的《美国的终身教职:一篇历史学论文》^①,迈克尔·S.麦克弗森(Michael S. Mcpherson)和戈登·C.温斯顿(Gordon C. Winston)的《终身教职的经济学》^②,维克托·G.罗森布拉姆(Victor G. Rosenblum)的《终身教职的法律维度》^③,威廉姆·F.麦克休(William F. McHugh)的《教师工会主义与终身教职》^④,马修·W.芬金(Matthew W. Finkin)的《终身教职与资源配置》^⑤,霍华德·R.鲍恩(Howard R. Bowen)和杰克·H.舒斯特(Jack H. Schuster)的《美国教授:一种遭遇危险的民族资源》^⑥,A. H. 哈尔西(A. H. Hasley)和M. A. 特罗(M. A. Trow)的《英国学者》^⑦,等等。这些研究成果既有历史考察,又有理论探讨,既有定性研究,又有定量分

① Walter P. Metzger. *Academic Tenure in America: A Historical Essay*. In: William R. Keast and John W. Macy, Jr. (ed.). *Faculty Tenure: A Report and Recommendations by the Commission on Academic Tenure in Higher Education*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1973.

② Michael S. Mcpherson and Gordon C. Winston. *The Economics of Tenure: A Relational Perspective*. In: Matthew W. Finkin. *The Case for Tenure*. Ithaca: Cornell University Press, 1996.

③ Victor G. Rosenblum. *Legal Dimensions of Tenure*. In: William R. Keast and John W. Macy, Jr. (ed.). *Faculty Tenure: A Report and Recommendations by the Commission on Academic Tenure in Higher Education*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1973.

④ William F. McHugh. *Faculty Unionism and Tenure*. In: William R. Keast and John W. Macy, Jr. (ed.). *Faculty Tenure: A Report and Recommendations by the Commission on Academic Tenure in Higher Education*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher, 1973.

⑤ Matthew W. Finkin. *Tenure and Resource Allocation*. In: Matthew W. Finkin. *The Case for Tenure*. Ithaca: Cornell University Press, 1996.

⑥ Howard R. Bowen and Jack H. Schuster. *American Professors: A National Resource Imperiled*. New York: Oxford University Press, 1986.

⑦ A. H. Halsey and M. A. Trow. *The British Academics*. Cambridge: Harvard University Press, 1971.