

一流大学研究文库

21世纪的青年教师： 国际视野

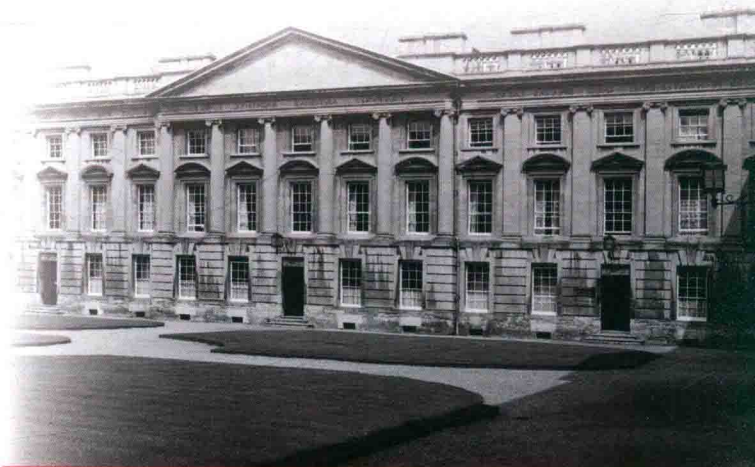
本书关注了一个很关键但迄今很大程度上被忽视的学术职业阶段——青年初级教师。如果学术职业不能吸引最优秀、最聪明的年轻人，那么整个学术界的未来将黯淡无比。本书旨在为青年学者开始学术生涯将面临的挑战提供一个概览，并通过对各国案例的深入研究反映更广泛的主题。

主编 [俄]玛利亚·优德科维奇

[美]菲利普·阿特巴赫

[美]劳拉·E·朗布利

译校 姜帆 王琪



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

国家社会科学基金“十二五”规划 2013 年度教育学青年课题“金砖国家顶尖研究型大学青年教师职业困境与对策的比较研究”(课题批准号: CIA130180)

一流大学研究文库

21 世纪的青年教师: 国际视野

[俄] 玛利亚·优德科维奇

[美] 菲利普·阿特巴赫 主编

[美] 劳拉·E·朗布利

姜 帆 王 琪 译校



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

内容提要

本书是俄罗斯国立高等经济学院(Higher School of Economics)制度分析研究室(Laboratory for Institutional Analysis at the National Research University)和美国波士顿学院(Boston College)国际高等教育中心(Center for International Higher Education)持续合作的研究成果之一。本书关注了一个很关键但迄今很大程度上被忽视的学术职业阶段——青年初级教师。本书旨在为青年学者开始学术生涯将面临的挑战提供一个概览,并通过对各国案例的深入研究反应出更广泛的主题。此外,本书还就国家学术系统如何影响青年教师、学术劳动力市场如何决定个体机遇以及在学术界是否可能开展稳定的职业生涯等问题进行了详尽分析。为了个人职业生涯做出正确的抉择、改善公共政策和高校决策,我们坚信必须理解青年教师所面临的实际现状。而在全球化的世界里,这些现状必须以全球视野进行考虑。

图书在版编目(CIP)数据

21 世纪的青年教师:国际视野/(俄)玛利亚·优德科维奇,(美)菲利普·阿特巴赫,(美)劳拉·E·朗布利主编;姜帆,王琪译校. —上海:上海交通大学出版社, 2017

(一流大学研究文库)

ISBN 978-7-313-18233-3

I. ①2… II. ①玛…②菲…③劳…④姜…⑤王…
III. ①高等学校—青年教师—对比研究—世界 IV.
①G645.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 253351 号

21 世纪的青年教师:国际视野

主 编:[俄]玛利亚·优德科维奇
[美]菲利普·阿特巴赫
[美]劳拉·E·朗布利

译 校:姜 帆 王 琪

出版发行:上海交通大学出版社

地 址:上海市番禺路 951 号

邮政编码:200030

电 话:021-64071208

出 版 人:谈 毅

印 制:上海景条印刷有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:710 mm×1000 mm 1/16

印 张:17

字 数:302 千字

版 次:2017 年 11 月第 1 版

印 次:2017 年 11 月第 1 次印刷

书 号:ISBN 978-7-313-18233-3/G

定 价:78.00 元

版权所有 侵权必究

告读者:如发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话:021-59815625

总序

Preface

教育尤其高等教育是知识创造的源泉和人才培养的摇篮,是否拥有世界一流大学是国际竞争力的关键之一。一个国家要想始终处于领先地位或者实现跨越式发展,需要有世界一流大学,并力争在全球高等教育金字塔顶端取得一席之地。近年来,许多国家相继制定了打造“精英大学”的计划,加大了对高等教育特别是名牌大学的投入力度,出台了一系列促进世界一流大学建设的政策和措施。

我国建设创新型国家,要把增强自主创新能力作为科学技术发展的战略基点和调整产业结构、转变增长方式的中心环节,大力提高原始创新能力、集成创新能力和引进消化吸收再创新能力。研究型大学作为国家创新体系的主要力量之一,理应在强化全民族的创新意识、推动科技自主创新、提高人才培养质量、营造良好的创新文化等方面做出应有的贡献。“985工程”重点建设的若干所名牌研究型大学肩负着创建世界一流大学的历史使命,更应为创新型国家建设做出不可替代的独特贡献。

如何建设一流大学已经成为一个世界性的话题,而世界一流大学研究也成为全球范围内高等教育研究的热点之一。但是,有关世界一流大学研究的成果不多,而且处于缺乏系统整理出版的状态。这既不利于同行之间的深入交流,也不利于将已有的研究成果应用于指导实践。为此,本着面向世界、促进研究、推动建设的宗旨,教育部战略研究基地——世界一流大学研究中心和上海交通大学高等教育研究院决定以自身的科研力量为基础,吸收国内外从事相关研究的名家参与,组织出版“一流大学研究文库”。

上海交通大学高等教育研究院的前身是成立于1985年的高等教育研究所。长期以来,形成了针对重大现实问题进行定量实证研究、交叉学科研究和国际比较研究的鲜明特色。世界一流大学研究一直是我们的主要研究方向之一,1993年出版了国内第一本有关世界一流大学研究的专著《世界一流大学研究》,1999年又出版了《攀登——我国创建世界一流大学的研究》,为我国创建世界一流大学提供了有益的思考与借鉴。

进入 21 世纪,我们完成了一系列以世界一流大学为主题的政府咨询报告,其中“我国名牌大学离世界一流有多远”等报告得到了国家领导人、教育或科技行政部门以及高校的好评和重视,对加快我国创建世界一流大学的进程起到了明显的推动作用。2004 年,上海交通大学成立了“世界一流大学研究中心”,并被教育部科学技术委员会命名为教育部战略研究基地。2005 年 6 月,我们发起并主办了“第一届世界一流大学国际研讨会”(1st International Conference on World-Class Universities)。之后,每隔两年主办一届“世界一流大学国际研讨会”,就世界各国政府、高等教育系统以及大学发展的热点问题进行研讨,至今共举办了六届国际研讨会。

“一流大学研究文库”已经出版了 23 本著作,包括:教育部战略研究基地——世界一流大学研究中心主任、上海交通大学高等教育研究院院长刘念才教授等主编的《世界一流大学:特征·排名·建设》,美国波士顿学院国际高等教育研究中心主任阿特巴赫教授(Phillip G. Altbach)等主编的《世界一流大学:亚洲和拉美国家的实践》,刘念才教授等主编的《世界一流大学:战略·创新·改革》,世界银行高等教育主管萨尔米博士(Jamil Salmi)撰写的《世界一流大学:挑战与途径》,冯倬琳博士撰写的《研究型大学校长:战略领导·职业管理·职业发展》,王琪博士等主编的《世界一流大学:国家战略与大学实践》,古道尔教授(Amanda H. Goodall)著的《世界一流大学:校长必须是科学家吗》,朱军文博士撰写的《我国研究型大学基础研究产出表现:1978—2007》等。2016 年“一流大学研究文库”计划出版四本著作。

我们深信:“一流大学研究文库”的出版,必将进一步丰富和发展有关世界一流大学的理论研究,对加快我国世界一流大学建设的实践也必将产生积极的推动和指导作用。

教育部战略研究基地——上海交通大学世界一流大学研究中心主任

刘念才

2016 年 7 月于上海

致 谢

本书,以及本书所起源的研究项目,是俄罗斯国立高等经济学院(Higher School of Economics)制度分析研究室(Laboratory for Institutional Analysis at the National Research University)和美国波士顿学院(Boston College)国际高等教育中心(Center for International Higher Education)持续合作的研究成果之一。此项工作的最初构想来自俄罗斯莫斯科国立高等经济学院研究副校长玛利亚·优德科维奇(Maria Yudkevich)教授,她相信俄罗斯学者所面临的挑战并非独一无二,而跨国研究将对此产生一些有益的见解。本项目是对此前有关高校教师薪酬与合同研究工作的延续,而此前的研究工作已有两本出版物付梓:由菲利普·阿特巴赫(Philip G. Altbach)、利斯·瑞丝伯格(Liz Reisberg)、玛利亚·优德科维奇(Maria Yudkevich)、葛雷戈利·安卓希查克(Gregory Androushchak)和伊凡·F·帕切克(Iván F. Pacheco)等人主编的《高校教师的薪酬:基于收入与合同的全球比较》(*Paying the Professoriate: A Global Comparison of Compensation and Contracts*)(纽约:劳特利奇出版社,2012)以及由菲利普·阿特巴赫(Philip G. Altbach)、葛雷戈利·安卓希查克(Gregory Androushchak)、雅罗斯拉夫·库兹密尼诺夫(Yaroslav Kuzminov)、玛利亚·优德科维奇(Maria Yudkevich)和利斯·瑞丝伯格(Liz Reisberg)等人主编的《高等教育与学术职业的全球未来:金砖国家与美国》(*The Global Future of Higher Education and the Academic Profession: The BRICs and the United States*)(纽约:帕尔格雷夫出版社,2013)。

我们的研究小组聚集了来自十个国家的科研人员,他们以一个共同的研究框架来对其本国的大学系统进行研究工作。研究小组在莫斯科开会并相互探讨,本书各章反映了他们的深刻见解。我们万分感谢俄罗斯国立高等经济学院为本项目所提供的资助。感谢美国波士顿学院国际高等教育中心副主任劳拉·E·朗布利(Laura E. Rumbley)博士对本项目的管理以及对本书各章进行的编辑。感谢高等经济学院的亚历山大·诺维科夫(Alexander Novikov)所提供的

数据分析以及埃琳娜·艾力科娃(Elena Erlykova)所提供的后勤支持。我们尤其感谢共同合作的科研人员以及本书各章案例研究的作者们。

玛利亚·优德科维奇(Maria Yudkevich)

俄罗斯,莫斯科

菲利普·阿特巴赫(Philip G. Altbach)

美国,马萨诸塞州,栗山

劳拉·E·朗布利(Laura E. Rumbley)

美国,马萨诸塞州,栗山

目 录

Contents

引 言 本书的逻辑与结构	1
第一章 构筑学术生涯：21 世纪的挑战	4
第二章 巴西：多样化学术环境中新一代教师所面临的机遇与挑战	17
第三章 中国大陆高等教育新教师的条件和机遇	40
第四章 法国：学术职位吸引力虽小却仍需漫长等待	61
第五章 进入学术界：德国高等教育新教师的现状	81
第六章 步入日益扩张的学术界：印度的新一代教师	103
第七章 挪威的学术职业体系	126
第八章 快速变化的高等教育系统中的年轻博士——葡萄牙的案例	147
第九章 俄罗斯的大学部门：是否欢迎年轻的浪漫主义者或失败者	167
第十章 南非高校新一代教师的挑战和机遇	187
第十一章 “我仍希望成为一名教授吗？如果是，我可以吗？”：在 21 世纪 前 10 年进入美国的学术职业	210
第十二章 学术世界中青年教师的未来前景：全球比较与评估	237
编著译者介绍	260

引言 本书的逻辑与结构

主题中心

对年轻的毕业生而言,是否从事学术职业取决于其个人偏好、高等教育人才市场的现状、工作条件以及其他因素等。为了吸引“最优秀、最聪明”的人从事学术工作,国家高等教育系统必须提供有竞争力的薪酬和职业前景。与此同时,所有高等教育机构的成功离不开教师的才能、资历与贡献——教师才是实际参与教学与科研的工作者。毋庸置疑,受到大众化的挑战、私立高等教育的扩张、公立大学的私有化、全球化以及一系列其他势力的影响,学术职业状况几乎在全世界处于危机之中。而政府和大学中那些负责制定高等教育政策的人,却鲜有关关注学术职业不断变化的现实状况。高校教师常常因不能适应高等教育大众化、商业化和竞争加剧等挑战的“新现实”而受到批评和质疑。政府和学术领域的管理者也越来越多地将高校教师视为雇员而非学术共同体。

许多人读到此处也许认为,针对不断变化的现实状况做出调整是必然的,高校教师只需迎接挑战。确实,当代的大学状况已经发生了变化,但我们相信,即使在艰难时期,教师也应是大学的核心,是一个全心致力于高等教育价值的学术共同体,而不仅仅是大学的雇员。

本书关注了一个很关键但迄今很大程度上被忽视的学术职业阶段——青年初级教师。如果学术职业不能吸引最优秀、最聪明的年轻人,那么整个学术界的未来将黯淡无比。确实,高等教育行业从未提供过像其他职业或行业那样的薪资报酬,而数据显示,同样学历的人从事学术工作与从事学术之外的工作二者之间的差距巨大并继续扩大。

青年教师也需要一个明确的职业道路——假如表现良好,则保证极有可能

在学术事业上获得成功。对于许多国家越来越多的学者而言,构筑职业生涯愈加困难,因为他们更多地被雇佣为兼职人员或签订有固定期限的合同,求职竞争也愈加激烈。与此同时,众多国家正面临大学教师严重不足的情况,尤其在发展中国家和地区,例如印度和中国,高等教育入学率在最近几十年迅速提高。而在世界的大部分地区,许多资深学者正处于退休年龄,需要年轻的同事来替代这些学者。

有一点是可以肯定的,如果大学不能为青年学者提供有吸引力的职业道路以及合适的工作条件,那么无论再多的市场化、再适应“21 世纪的现状”、再多的管理指导,都不能产生高质量的教学和科研。以最有利的环境吸引最优秀和最聪明的人从事学术职业非常困难,而当前现状远非理想。

本书结构

本书有两个不同的目标:为青年学者开始学术生涯将面临的挑战提供一个概览,并试图从对各国案例的深入研究反映出更广泛的主题。此外,作为本书核心的案例研究还就国家学术系统如何影响青年教师、学术劳动力市场如何决定机遇以及在学术界开展一个稳定的职业生涯是否的确有可能等问题进行了详尽分析。

我们选择了十个国家进行分析,这些国家反映了一系列不同地区的学术现状。在这些案例中,你可能会认识到“青年学者危机”的方方面面。虽然这些案例在范围上和细节上有所不同,但他们有着共同的主题。我们选择能阐释一系列“国家经验”的国家,并重点选择了学术系统相当健全的国家,因此不包括低收入的发展中国家——我们认为这些发展中国家无论是大学还是学术职业都不能保证提供足够的相关数据。本书包括所有金砖国家,即巴西、俄罗斯、印度、中国以及南非。此外,本书展示了一系列欧洲国家的经验:从德国、法国等主要的学术系统到挪威、葡萄牙等较小的国家。本书也包括美国——一个雇用了众多来自全世界的学者和科学家的巨大且极为重要的学术系统。因此,本书展示了几乎来自所有大洲的有着不同特点的学术系统。

为了提供一个共同的角度进行比较和理解,各章案例研究都遵循了一个共同的分析框架。本书提供了各案例国家高等教育现状的简要介绍。本书重点是青年教师,大多数章节都描述并分析了这一学术职业关键阶段的学术工作状况。

每一章都讨论了更为广泛的学术劳动力市场、工作安排、雇佣、晋升、工资报酬问题以及其他相关主题。每一位研究人员都被要求将重点放在这些共同主题上，但各国的具体实际和国情决定了各章的叙述结构。

每章的第一节和最后一节讨论了共同的主题、模式和概况。第一节重点论述学术职业研究文献中突出的宏观议题，而最后一节则重点论述在案例研究中产生的关键主题。

虽然本书并不是一本青年学者的“指南”，但我们希望本书能提供有用的信息和分析，有助于正在思考职业生涯发展的学者们为了个人职业生涯做出正确的抉择、改善公共政策和高校决策，我们坚信必须理解青年教师所面临的实际现状。而在全球化的世界里，这些现状必须以全球视野进行考虑。

第一章 构筑学术生涯： 21 世纪的挑战

菲利普·阿特巴赫(Philip Altbach)

世界范围内的学术职业正处于危机之中,这已经成为共识。没有成功的学者,高等教育本身就处于危机之中,因为学者是大学的核心——教师、科研人员,以及无处不在的高等教育知识生活与科学生活的真正创造者。如果学术职业不能吸引“最优秀、最聪明”的人,那么不仅大学不可能达到世界一流,整个学术系统也将沦为二流。但即便如此,无论政策制定者还是学术领导者都没能认识到学术职业所面临的核心问题和深层问题。本文旨在概述一些现存的结构性问题,并阐述特定的却极为重要的学术职业阶段——年轻一代入职时——所面临的一些特殊问题。

学术作为职业的一种,在世界范围内的任何地方都存在共性要素。全球流动的学术劳动力是处于职业顶端的一小部分。而大部分学者则留在他们的祖国,通常是留在一个特定的学术机构,因为对大多数学者而言,跨机构流动是受限的或不可能的。机构差异也导致了其他区别。例如,研究型大学的教授和专门致力于教学的教师二者的工作条件极为不同。另外,不同领域和不同专业之间也有所差异。正如伯顿·克拉克(Burton Clark)指出的那样,学术职业是由“小小世界、不同世界(small worlds, different worlds)”(Clark 1987; Becher & Trowler 2001)所组成的。因此,要概括全球范围内的学术职业十分困难,但高校教师正面临着共同的现实。

学术职业的年轻一代极为重要,他们不仅是整个学术事业的未来,而且还具有特殊的意义:因为在大多数国家里,学术职业大体处于老龄化阶段,大量学者将在不远的未来离职。并且在过去的三十年里,世界很多地方的高等教育急剧扩张,激发了大量对新教师的需求,但在许多国家,训练有素的高校教师数量极为不足。在世界的很多地方,学术职业的整体质量和水平在近年所有下降,这给

高等教育带来了更大的压力。事实上,虽然没有准确的统计数据,但是目前相当一部分高等教育机构的在职教师仅具备学士学位。这不是所有国家的情况,当然也不是工业化国家的情况,但这在许多地方——尤其是世界上那些见证了快速扩张的地方却是不争的事实。

人们可能认为,对青年学者的市场需求会提高薪资和工作条件,以期吸引优秀的教师和科研人员,然而这并没有发生。事实上,在世界大多数地区,学术工作的条款和条件逐步恶化。即便在美国,只有不到一半的新职位任命是传统的“终身制”(tenure track),可以拥有一个稳定的职业生涯(Cummings & Finkelstein 2011)。虽然缺少统计数据,但学术职业中的兼职聘任或以其他方式的不稳定聘任比例越来越高。为满足日益增长的学生需求,高校教师的数量不断扩大,但聘任性质和条件却变得不那么令人满意。对进入学术职业的人而言,以下情况往往最不令人满意:薪酬条款、服务条款和条件,以及包括任期保障、职业生涯的构筑和大学治理的参与等合同安排。

尽管没有准确的统计数据,但大多数人都认为由于大众化以及入学人数和在校生人数的迅速增长,21 世纪的整体师资水平有所下降(Altbach, Reisberg & Rumbley 2010)。拥有博士学位的高校教师较少。按总体比例而言,从事各类研究的高校教师更少。多数高校教师拥有的是兼职学术职位,而少数拥有稳定的学术职位。全球范围内,大多数高校教师在其国家如果仅依靠工资则不能够过上中产阶级生活,因此,做兼职或赚取其他的报酬非常必要。上述现状对青年学者的打击尤为沉重。

全球政策环境

有关高等教育、学术职业和青年学者的争论和政策,对高校教师,尤其是对青年学者而言颇为不利。更为严重的是,暂不论学术职业的作用,似乎存在一个假设,即高等教育无须关心学术职业如何适应政策制定者所设想的变化。一个普遍的共识是:高等教育需要重大改变。从如下各主题中可以看出国际和国内的种种争论:

- 高等教育的融资方式必须进行重大改变,以便让学术机构和学生承担大部分教育成本。受扩招的影响,大多数国家难以承担教育成本,高等教育理念变为强调高等教育作为“私人产品”的学生收益,而国家力图减少高

等教育支出。

- 与金融改革相关联,大学被要求更加“市场化”,以多种方式获取收入,收取更高的学费,总之变为不那么依赖于公共资源的投入。
- 高等教育学习和学历结构应更多地基于就业能力。
- 科研应尽量“实用”,且最好由相关产业资助。
- 学习成果应被量化测量,并不仅考虑学术职业的完成率,还要考虑其效益。
- 主要作为降低成本的策略,信息技术应更广泛的运用。
- 为了控制成本以及评估学术机构和学术系统的效益,有必要加强问责制。

上述为当前政策讨论趋势的一些例证。高等教育在近几十年发生了大量变化,并导致了上述的或其他相似的问题。不论必要性与实用性的话,这些措施对学术职业而言很大程度上是不利的。这些措施限制学术自治、要求提高“生产力”、忽视研究自主、减少日常经费并降低基础研究的重要性。越来越注重使用信息技术来提供学位课程增加了教师开发和提供新课程的负担,这其中的许多措施最终会导致减少工作职位。虽然上述或其他措施同样影响学术职业的所有人,但青年教师相较其高资历的同事可能必须承担更多的工作负担——例如在线学习方面——因为他们的职业生涯通常拥有更少的自主权。此外,由于工作条件的不断恶化,青年学者也许会选择不进入学术职业。

薪资与报酬

与需要同等能力的行业相比,学术职业不能提供一个有竞争力的薪酬。在一项对 28 个国家学术薪酬与合同的研究中,虽然不同国家之间差异显著,但没有任何一个国家的学术职业薪酬能与其竞争行业相媲美(Altbach, Reisberg, Yudkevich, Androushchak & Pacheco 2012)。而且在许多情况下,青年学者的薪资远低于高级学者——低到无法维持中产阶级的生活。

对受过良好教育的、聪明的年轻人而言,选择其他职业越来越有吸引力,这种现象甚至发生在高级学者中;因此,学术职业越来越没有吸引力。而信息技术、生物技术以及各种咨询、金融等新兴行业能够给予更有吸引力的薪资,并且看上去更精彩、更受欢迎。

学术职业的薪资不仅大体上相当缺乏吸引力,而且相较于高级职位而言,起

始职位的薪资状况更为恶劣。进一步而言,在越来越多的国家中,起始薪资与最高薪资之间的差距越来越大,即可作为社会不平等和学术不平等的趋势之一。青年教师也许不得不经历漫长的等待才能达到顶级的薪资水平。

进一步讲,在许多国家中,学术薪资并不与“市场情况”挂钩,这意味着,大学所提供的薪资无法与学术行业之外的高需求、高回报的行业相媲美,例如管理和信息技术等行业。在这些情况下,所有领域和所有大学的学术薪资都是一样的,这使得高回报的学科和领域难以招聘到最优秀的人才。并且,使命不同及地理位置不同的大学之间薪资差距很小甚至没有差距。不论是在国内还是国际上,尽管研究型大学的教师比起他们在名气较小的机构里工作的同事有更大的收益能力,但研究型大学常常提供与教学型大学一样的薪资结构,而且几乎没有认识到基于地理位置或其他变量所导致的不同生活成本。再次,缺乏基于市场的薪资对青年学者的影响最为巨大,因为青年学者将以低水平薪资进入学术职业,也最可能被非大学类雇主所聘用。

也许对青年学者而言最严重的薪资问题是无法单以学术薪酬来享受中产阶级的生活方式——这对正组建家庭的人尤为重要。高校教师毕竟一般不是为了高薪酬而进入学术职业,但就其所在社会的生活标准应该能够过上体面的生活。在对 28 个国家学术薪资的调查中发现,只有不到一半的国家能够提供中产阶级水平的薪资(Altbach, Reisberg, Yudkevich, Andrroushchak & Pacheco 2012)。

流动性：地方性和国际性

从全球的角度而言,学者的工作流动并不常见。虽没有准确的数据,但坊间证据表明,无论是在国内还是国际上,学者的流动性都很低。因此,对于大多数新进教师而言,他们获得的工作很可能是他们职业生涯唯一的职位。即便有所流动,也很有可能是在同一类别的机构中。极少数的学者能从不加选择的以教学为主的机构流向研究型大学。因此,在最初就获得一个合适恰当的职位至关重要。在日益艰难的学术人才市场中,能获得一个与个人兴趣和资质相匹配的职位很不容易,而从这样的工作向外流动也非常具有挑战性。

即使在素以跨机构流动而闻名的国家,例如北美国家和西欧国家,流动也仅限于学术系统的上层,而很少发生在学术生涯的早期(Huang, Finkelstein & Rostan 2013)。一旦入职,大部分学者就得留下。而高流动性则趋于那些成果

很多且声誉超过他们所在机构的著名的学者和科学家。

国际性的流动则更不常见。尽管存在大量的国际学术流动,但更多的是在高级教授之中。全球性流动有几种比较明显的类型:最有名的是被外国以高薪聘请的顶级学者,这主要发生在发达国家的顶级大学中,虽然偶尔也有其他机构聘请这些“学术明星”。也有少数地区,例如中国香港和新加坡,也会从国际上聘请多样化、高质量的学术骨干。但更多数的学者是被那些不能产生足够数量学者的国家所聘任,比如在沙特阿拉伯,大多数教师都是来自伊斯兰世界的非沙特籍学者;阿拉伯海湾国家也从更广泛的地区聘请学者。一些非洲国家也会聘请非本地的教师。

虽然没有关于受沙特阿拉伯等国家聘请的全球流动学者年龄的有关信息,但似乎这些学者是横跨所有年龄段的。那些由于无法在本国找到好工作的青年学者会因此而走向国际市场。在许多情况下,学校不会对外国教师提供终身教职,他们只得接受可续签的合同。

封闭的劳动力市场和学术“近亲繁殖”

在许多国家,学术招聘市场并不开放,这给那些处于职业生涯早期、在其本专业领域不很知名的青年教师带来了特殊的麻烦(Altbach 2003)。职位空缺也可能没有广为告知。招聘可能是通过高级教授之间的非正式接触或是通过各种类型的个人影响来完成的。在中国的学术招聘、晋升甚至更广泛的社会中,运用“关系”(个人影响)大行其道。在一些国家,众所周知的是大学只在一些类似机构的小圈子里招聘毕业生。例如在美国,研究型大学只招聘其他研究型大学毕业的博士,而非高等教育系统内的其他大学的毕业生(Caplow & McGee 2001)。

在某些情况下,尤其在拉丁美洲,情况虽有所差异但依然引发了许多问题。在一些国家,比如阿根廷,每一个可申请的学术职位都必须广泛宣布,而申请人则必须接受正式的“竞争”(contest)。这一过程通常是公开的并且相当冗长,这给候选人带来了很大压力。但实际上,许多情况下这些职位已被预留给特定的候选人,而竞争则是象征性的。

在全世界的学术系统中,“近亲繁殖”蔚然成风。大学从自己的毕业生中聘任教师员工。这种做法在全球范围惊人的普遍,而且很可能在全世界的学术聘任中占据近一半的数量。大多数人认为,“近亲繁殖”对一个充满活力的、开放的

学术职业而言是有害的,因为“近亲繁殖”会导致学术劳动力市场的封闭、使青年学者依赖于他们的高级别同事,以及限制其他院系的新思想。“近亲繁殖”创造了一种贯穿整个学术职业生涯的、初级学者和高级学者之间的客户关系。

职业结构

青年学者尤其关注如何构筑一个成功的学术职业生涯。他们想保证不光能够进入学术职业,而且能够在学术职业生涯里走向成功。美国学术系统的吸引力之一是“终身教职”的制度安排,这为初入学术职业的助理教授提供了一条清晰的晋升之路:在经过若干阶段的严格评估后,在第六年晋升为副教授之后赢得终身教职(长期任用)。虽然各机构的晋升标准和要求颇为不同,但整个系统的模式都是相似的。近年在美国,终身教职的聘任比例大幅下降,只有不到新聘任数量的一半,而剩下的是全职合同聘任或兼职工作,这给青年学者带来了更加恶化的工作条件。目前的估计是,如今在美国高等教育中只有不到一半的现任教师拥有传统的“终身教职”(Schuster & Finkelstein 2006)。

在一些国家,例如德国,职业结构高度复杂,这给青年学者制造了许多障碍,青年学者必须频繁地更换工作并等待少数的高级职位公开招聘。一般而言,以“讲座制”(chair system)为核心的学术系统导致了顶级院系中仅存在极少数的高级职位,而不能够为青年学者提供很多机会和很强的吸引力。

大量的国家保留着学术聘任的公务员模式,但这些国家的数量正在下滑。通常,这意味着当一个人被任命为初级学者,他或她就接受了一个立即的且永久的聘任,这种聘任中,升职和涨薪很大程度上是基于在职时间而不是绩效或生产力。新的聘任因此具有了实质性的工作保障,但却几乎不能激励生产效率的提高,而大学也鲜有方法来奖励高效业绩或惩罚落后产能。

毋庸置疑,一个清晰缜密的职业结构能够鼓励新就业者进入学术职业,明示高生产力将得到奖励、获得晋升、增加薪水是招聘和大学文化不可或缺的组成部分。许多国家缺乏这样的职业结构,从而导致降低了学术职业对青年学者的吸引力。高级学者则以某种方式操纵学术系统来获得一定程度的成功,并因此对职业结构漠不关心。

毫无疑问,对青年学者而言,职业结构已然恶化——这已成为新就业者入职所面临的最严重问题之一,以及其是否选择进入学术职业的一个关键阻碍。在