

吴岩/著

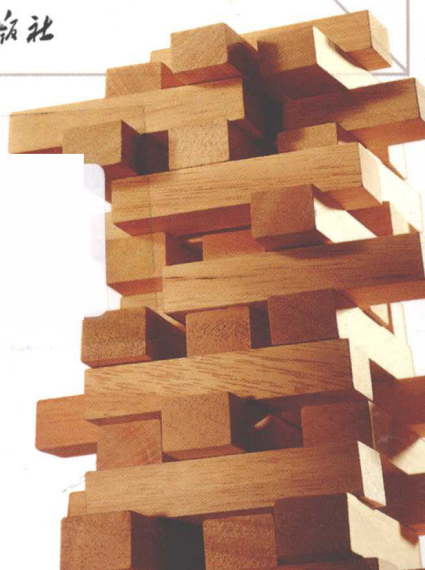
**The Research on
Tenure in
American University**

美国大学

**终身
聘任制度研究**



兰州大学出版社



广东外语外贸大学出版基金资助
广东省科技厅软科学项目 (2009B070300115)

吴岩/著

**The Research on
Tenure in
American University
美国大学
终身
聘任制度研究**

兰州大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

美国大学终身聘任制度研究/吴岩著. —兰州:
兰州大学出版社, 2010. 7
ISBN 978-7-311-03578-5

I. ①美… II. ①吴… III. ①高等学校—教师—聘用
—研究—美国 IV. ①G649.712

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 139449 号

责任编辑 锁晓梅

封面设计 刘 杰

书 名	美国大学终身聘任制度研究
作 者	吴岩 著
出版发行	兰州大学出版社 (地址:兰州市天水南路 222 号 730000)
电 话	0931-8912613(总编办公室) 0931-8617156(营销中心) 0931-8914298(读者服务部)
网 址	http://www.onbook.com.cn
电子信箱	press@lzu.edu.cn
印 刷	兰州奥林印刷有限责任公司
开 本	880×1230 1/32
印 张	11.125
字 数	255 千
版 次	2010 年 11 月第 1 版
印 次	2010 年 11 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-311-03578-5
定 价	27.00 元

目 录

绪 论	(1)
第一节 选题的动机与意义	(1)
一、选题的动机	(1)
二、选题的意义	(7)
第二节 研究文献综述	(7)
一、国外相关研究	(7)
二、国内相关研究	(16)
第三节 研究的概念、方法与结构	(19)
一、研究的基本概念及范畴	(19)
二、主要研究方法	(26)
三、论文的框架结构	(27)
第一章 历史视野中的终身教职	(30)
第一节 殖民地学院的建立与其聘任制度:合同制与不定 期制	(32)
一、哈佛学院及其他殖民地学院的建立	(32)
二、哈佛学院的教师聘任制度	(33)
三、以终身教职来吸引著名学者	(37)

第二节 现代大学形成时期的教师聘任制度	(38)
一、现代大学的形成	(38)
二、现代大学形成时期的教师聘任制度	(44)
第三节 制度形式的终身教职成为美国大学的主流聘任制度	(51)
一、专业化与教师专业意识的觉醒	(51)
二、新的专业社团出现	(52)
三、学术自由侵害事件	(53)
四、教授们进行有组织的斗争	
——美国教授协会的成立	(54)
五、终身教职成为美国大学主流的聘任制度	(61)
本章小结	(66)
第二章 学术自由视野下的终身教职	(67)
第一节 学术自由与大学精神	(67)
一、学术自由的历史	(67)
二、学术自由成为大学的基本精神	(70)
第二节 美国学院时代的学术自由	(72)
一、享有一定的自治意义上的学术自由	(73)
二、不存在现代意义上的学术自由	(74)
三、逐步倡导宗教信仰自由	(76)
四、塔潘对思想自由的倡导与影响	(79)
第三节 美国大学时代的学术自由	(81)
一、达尔文进化论的影响与学术自由	(82)
二、德国的学术自由的传入及其影响	(87)
三、美国学术自由理想与现实的冲突	(95)

第四节	终身教职对美国学术自由的界定	(106)
一、	建立在公民自由基础上的学术自由	(107)
二、	大学的本质与学术自由是终身教职的逻辑前提	(113)
三、	对于教授的学术自由作了明确的限制	(120)
本章小结		(128)
第三章	教师学术职业化视野下的终身教职	(131)
第一节	学术职业化的概念与理论	(131)
一、	职业的概念	(131)
二、	职业化的主要因素	(139)
三、	职业化过程	(142)
第二节	美国大学教师职业化的背景分析	(145)
一、	教师职业化的社会准备	(146)
二、	教师职业化的大学组织准备	(147)
三、	社会科学及经济学的职业化过程及示范作用	(154)
第三节	美国大学教师的职业化过程	(161)
一、	教师职业自我意识的形成	(161)
二、	研究生教育获得发展 高深知识的职业基础	(166)
三、	专业期刊——职业标准的建立	(167)
四、	教授的职业协会与职业合法地位的寻求 ——美国教授协会的成立	(169)
第四节	终身教职对于教师职业化的意义	(171)
一、	终身教职以组织的形式保障了学术专业自治	(171)

二、终身教育以经济保障的形式保证了教授职业的持续发展	(182)
三、终身教职成为教师职业文化的重要部分	(190)
本章小结	(192)
第四章 大学组织权力视野下的终身教职	(195)
第一节 扎根于学科的权力与院校权力在教师聘任上的博弈	(196)
一、教师聘任上的两种主要权力的形成	(196)
二、学术权力与官僚权力的博弈	(203)
三、教师在教师聘任上占据主要权力	(207)
第二节 市场权力对终身教职的影响	(209)
一、消费者对终身教职的影响	(210)
二、劳动力市场对终身教职的影响	(216)
三、美国联邦政府对大学政策的改变对终身教职的影响	(220)
第三节 再次成为争论焦点的终身教职	(222)
一、终身教职是否保护了学术自由	(223)
二、终身教职是不是工作安全的保障	(227)
三、终身教职是不是给教师更多的管理权力	(229)
四、合同制能不能解决终身教职中存在的问题	(230)
第四节 终身教职自身框架中的改革	
——终身聘后评审制度	(233)
一、终身聘后评审制度的提出	(234)
二、终身聘后评审制度的实施与发展	(238)
三、美国不同类型大学对终身聘后评审制度的态度	(244)

第五节 终身教职自身框架中的改革之二	
——兼职与非终身轨教师的增加	(246)
一、美国大学教师聘任类型的比例变化	(246)
二、兼职与非终身轨教师在大学中的运行	(252)
三、兼职与非终身轨教师的增加产生的影响	(258)
四、得与失之间的反思	(263)
第六节 聘任制度改革的两个完全相反的方向	(266)
一、合同制改革为终身教职的原因分析	(268)
二、终身教职改革为合同制的原因分析	(269)
本章小结	(270)
第五章 司法视野中的终身教职	(271)
第一节 终身教职司法权力的获得及意义	(273)
一、终身教职司法权力的获得	(273)
二、终身教职聘任制度的司法意义	(278)
第二节 集体谈判制度	(294)
一、大学集体谈判运动的出现和发展	(294)
二、私立大学的集体谈判制度	(296)
三、公立大学的集体谈判制度	(297)
四、关于集体谈判制度的反思	(298)
本章小结	(302)
结 语	(303)
参考文献	(310)
后 记	(344)

绪 论

第一节 选题的动机与意义

一、选题的动机

1998年5月,江泽民总书记在北京大学建校100周年庆祝大会上指出:“为了实现现代化,我国需要若干所具有世界先进水平的一流大学。”北大与清华这两所在国内最具有实力的大学相继制定了建设世界一流大学的目标。随后,1999年7月我国又开始了“985工程”。

什么是世界一流大学?一流大学有很多标准。杨振宁教授曾给出一个简单的定义:“如果一所大学有三至四个学科在国际上达到领先水平,就可视为世界一流大学。”清华大学王大中校长认为:“一流大学通常有五项标志,即:培养出国际著名的或有重大影响的杰出人才;有一批世界先进的学科;有领导世界潮流或有划时代意义的重大科研成果;为社会发展作出重大贡献;有一批国际大师级学者任教,能吸引大量外国学者去留学。”^①《美国新闻与世

^①侯靖方,方展画.建设一流大学:“浙江道路”的思考与选择[J].教育发展研究,2005,8.

界报道》每年对美国大学进行排行,世界一流大学的依据很大程度上来自这一排行榜。它评价大学的主要标准为:学术声望、生源、师资水平、科研成果、学校经费等。丁学良认为一流大学有很多标准,其中最为重要的标准就是教师的素质。^①可见,一流的师资是成为一流大学的重要标准之一。

对于这点,国内外著名的大学校长早有共识:前哈佛大学校长科南特有这样一句名言:“大学的荣誉不在于它的校舍和人数,而在于它一代又一代人才的质量。一个学校要站得住,教师一定要出色。”霍普金斯大学的第一任校长吉尔曼认为,学者和教师是开展科学和学术研究的前提。正是依赖于教师,大学才得以建立,学术和科学才得以开展。他在1873年所做的演讲中指出:大学的建立是依靠学者及学者的团体,并且依赖他们的专业技能以及他们对教学的热爱。吉尔曼认为,最好的教师通常是那些自由、有能力和情愿在图书馆和实验室里进行原创性研究的教师,最好的研究者通常是那些同时从事教学并从中赢得同事们的鼓励、学生的称赞和公众注意的研究者。正如我国前清华大学校长梅贻琦先生所说:“大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也。”竺可桢在接任浙江大学校长时说:“一个学校实施教育的要素,重要的不外乎教授的人选、图书仪器和校舍建筑。这三者中教授人才的充实,最为重要。”有了高素质的教师才会有一流的大学。正如我国著名教育家蔡元培先生所说:“大学者,囊括大典网罗众家之学府也。”因此,如何网罗众家(名师),乃成为高等教育成败的关键。

一流大学的建立需要两方面的努力:国家的财政支持与大学自身的追求卓越。在我国的“985工程”的一期中,中央财政投入

^①丁学良. 什么是一流大学? [J]. 中国大学教学, 2002(4).

资金就超过了80个亿,这里还不包含地方财政的投入。^①在国家财政的大力支持下,在公众期待的压力下,大学为追求卓越开始了内部改革,使学校拥有一流的教师成为大学内部改革的最好切入点。因为一流的教师可以使某个学科声誉大增,可以吸引到优秀的学生,同时还可以使大学跨坐整个高等教育结构。当某个高校跨坐整个高等教育结构时,反过来就会吸引大量的资金与优秀的学生。

要想拥有名师,必须要有完善的教师人事制度与完善的待遇制度,才能吸引、留住优秀的教师,也才能进一步激励他们为学校作出更大的贡献。因此大学教师人事制度就是大学成为一流或者名校的先决条件。斯坦福大学的现任校长(J. Hennessy)认为,斯坦福大学有能力获取资源,并将资源用于聘请世界级的教授是“提高斯坦福声望的唯一最关键的因素”。

我国第一批进入“985工程”的九所院校中最早进行人事制度改革的是浙江大学,但是大家关注最多的是北京大学人事制度改革。2003年5月12日,北京大学许智宏校长致信全校各院、系、校学术委员会委员和有关职能部门,把学校管理层内部已经研究讨论了5个月、先后九易其稿的《北京大学教师聘任和职务晋升制度改革方案》(征求意见稿)交付讨论。意见征集截止日期是5月30日。这就是著名的北京大学人事制度改革。其人事制度改革的主要目的是让北大成为世界一流的大学,使北大的每位终身教授都成为一流学者。

北京大学人事制度改革,其主要的设计者是光华管理学院的院长张维迎教授。他提出有教授以上职称的教师自然地变为北京

^①李建强.从九校发展看我国一流大学建设[J].教育发展研究,2004(7-8):59.

大学的终身教授,其他教授实施聘任制度:讲师(部分单位的助教)岗位向国内外公开招聘;副教授和教授的岗位通过外部招聘和内部晋升两种方式来填充,内部申请人和外部申请人平等竞争,择优聘任。如果讲师在第二次的晋升机会中评不到副教授,副教授在第二次的晋升中评不到正教授就要走人,实施美国的“非升即走”制度。改革的主要设想包括:教员实行聘任制和分级流动制;学科实行“末位淘汰制”;招聘和晋升中引入外部竞争机制;原则上不直接从本院系的应届毕业生中招聘新教员;教师岗位分设为教学科研和专任教学两类;招聘和晋升引入“教授会评议制”。^①在仔细研究北京大学人事制度改革之后,不难发现它的学校模板其实就是美国的终身教授聘任制度,简称“终身教职”。

参与北京大学人事制度改革方案讨论的不仅有高等教育界学者,还有像《中国青年报》、凤凰卫视、中央电视台等国内外重要媒体。争论的主题就是:为什么拿年轻教师开刀?为什么不从行政人员开刀?这次改革的逻辑与依据是什么?正如张维迎教授自己所说:“在过去的几个月里,伴随着北大改革方案的提出,我自觉不自觉地卷入了一场波及海内外的有关大学改革问题的争论之中,对我的批评比我自己的观点还要流行。”这次争论中有两本重要的著作形成:张维迎教授的《大学的逻辑》^②,以李猛、甘阳为代表的反对派的《中国大学改革之道》^③。

北京大学党委书记闵维方描述改革备受关注的原因时说:“我国现行的大学人事制度是在过去长期的计划经济条件下形成的,从这个特定的意义上说,它是计划体制的最后一座堡垒。”而

①北京大学教师聘任和职务晋升制度改革方案(征求意见稿)。

②张维迎. 大学的逻辑[M]. 北京:北京大学出版社,2004:6.

③李猛,甘阳. 中国大学改革之道[M]. 上海:上海人民出版社,2003.

改革方案的主要起草者张维迎,自然而然地被推向了这场改革的风口浪尖。张维迎曾经在一份题为《关于新体制的基本特点》的改革方案中强调,大学改革要按自己的逻辑运行。要最佳地创造知识,就要把最优秀的人聚集起来,这就存在一个选人的问题。你怎么能够选到最优秀的人?世界上有各种各样的大学选人体制,但是应该说美国的终身教职制度(Tenure-track)明显成了主流制度,包括欧洲、日本的大学现在都在学它。我们要借鉴这样一种制度,不能因为它是“美国式”的就认为不适合中国。在总人口中,能担当起完成大学教育理念重任的只能是一小部分人。北大这次改革的目的,就是想通过教师聘任和晋升制度改革来保证在北大长期任教的教授一定是中国非常优秀的学者,因为只有他们才能实现北大的教育理念。这就是这次改革的逻辑。^①

争论还在持续,但是各高校实质性的改革却在进行。中国农业大学、中山大学都先后试行了教师全员聘任制度。但是如何在实施教师聘任制度时走得更好,各大学心中却没有底,还处于“摸着石头过河的阶段”。拥有世界上最多的一流大学的美国教师聘任制度就成为我们借鉴的模式。罗索夫斯基在20世纪90年代初说:“世界上2/3的最好的大学在美国。”他还引用一位亚洲学者的话说:“世界上如果只有12所最好的大学,那么其中就有8所是美国的大学,即使将范围扩大到30所或者50所,情况也同样如此。”^②

研究型大学可以说是美国的特产,世界上其他国家并没作研

①张维迎.大学的逻辑[M].北京:北京大学出版社,2004:52.

②Hugh Davis Graham Nancy Diamond. The Rise of American Research Universities: Elites and Challengers in the Postwar Era[M]. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 1997:3.

究型大学、教学型大学这样的划分。1900年美国大学协会(The Association of American Universities)的诞生成为大学协会这一非官方组织群体正式被认可的标志。^①美国研究型大学仅占到美国大学的3%,但这3%的研究型大学却在美国社会与科技发展中起着举足轻重的作用。美国大学协会1983—1993年的主席罗伯特·罗森韦格(Robert M. Rosenzweig)曾提到过这样的观点:从各个不同的方面来衡量美国研究型大学都可以说是成功的。^②美国联邦政府在二战中,直接将美国研究型大学的发展与国家的安全联系起来。在20世纪80年代之后,美国人获得的诺贝尔奖比其他所有国家合起来的还要多,从1943年到1976年美国获得了91项诺贝尔奖。哈佛大学文理学院的校长亨利认为美国研究型大学的快速发展无不与其教师优秀相关。^③

丁学良在他的《什么是世界一流大学》一文中说:北大的目标是为了建立世界一流大学,当然要模仿美国的一流大学。^④美国人似乎和我们面临同样的困惑,他们的主流聘任制度——终身教职聘任制在经过了20世纪60年代的辉煌、70年代的平稳、80年代的争论之后,在90年代开始面临实质性的改革。但是终身教职的改革去向到底是什么?美国人也还处于尝试和争论之中。美国的终身教职是我国大学改革的模仿对象,而它本身也处于改革之中,

①沈红.美国研究型大学的形成与发展[M].华中理工大学出版社,1999:5.

②Hugh Davis Graham Nancy Diamond. The Rise of American Research Universities: Elites and Challengers in the Postwar Era[M]. Baltimore: The Johns Hopkins University Press,1997:1.

③Hugh Davis Graham Nancy Diamond. The Rise of American Research Universities: Elites and Challengers in the Postwar Era[M]. Baltimore: The Johns Hopkins University Press,1997:7.

④丁学良.什么是世界一流大学[M].北京:北京大学出版社,2002:12.

加之国内学术界对终身教职并不十分了解,到目前为止在国内尚未看到关于美国大学教师聘任制度或终身教职的专著。对这种困顿状态的好奇成为本文写作的最初动机。

二、选题的意义

终身教职从其组织的启蒙、成立、发展到现在的面临改革,已有近百年时间。现在终身教职仍然是美国大学的主流聘任制度。本文拟从终身教职发展的视野揭示终身教职成为美国大学主流教师聘任制度的社会动因;从学术自由的视野揭示终身教职的理论逻辑起点,回答大学的逻辑是什么?大学的逻辑与终身教职的相关关系;从教师职业化的视野揭示美国大学教师职业化的过程及终身教职对教师职业化与大学发展的影响;从大学组织系统权力的视野揭示终身教职是大学各种权力博弈的结果;从制度本身切入揭示终身教职是一个不断完善的制度。从这五个层面对终身教职聘任制进行了系统的研究。希冀对我国大学教师的聘任制度改革理论有所参考。

第二节 研究文献综述

一、国外相关研究

因为本文旨在研究美国的教师聘任制度,所以美国学者或者其他国家的学者就此问题的研究成果成为本论文研究参考文献的主要部分。关于终身教职的研究在美国是相当丰富的。现就产生重要影响的著作加以综述。

(一)关于终身教职的逻辑起点研究

自1915年美国教授协会成立并发表了《关于学术自由与终身

教职的原则声明》之后,终身教职与学术自由就没有被分开讨论过。学术自由是终身教职的逻辑起点。关于学术自由与终身教职的重要文献有:

1. 由路易斯·约金(Louis Joughin)编写的美国教授协会的手册《学术自由与终身教职》对美国教授协会的成立、政策、原则与终身教职的主要程序进行了非常详尽的阐述,其中包括美国教授协会的年会报告与美国教授协会发起人的重要书信。这成为本研究的最重要的第一手资料。^①

2. 威廉·凡·奥斯汀(William W. Van Alstyne)编的《学术界的学术自由与终身教职》^②这个文集中最为重要的一篇文章是梅兹格(Walter P. Metzger)写的《1940年关于学术自由与终身教职原则的说明》(*The 1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure*)。他对1940年的《关于学术自由与终身教职原则声明》进行了比1940的报告本身还要详尽的陈述。凡·奥斯汀对学术自由与《美国宪法第一修正案》的关系进行了论述。他认为,在美国学术界关于学术自由的权力存在着两种主要的说法:一种认为学术自由是学者的特权;另一种说法是宪法已经保障了每个公民的言论自由,学术自由是一种公民权。罗德尼·斯曼拉(Rodney A. Smalla)论述了学术自由与大学理念之间的关系。大卫·拉本(David M. Rabban)论述了在《美国宪法第一修正案》的保障下,美国个人的学术自由与院校的学术自由之间的区别。迈克尔·麦康纳尔(Michael W. McConnell)对美国教会大学或学院中的

^①Louis Joughin, ed. *Academic Freedom and Tenure*[M]. Madison: University of Wisconsin Press, 1969.

^②William W. Van Alstyne, ed. *Freedom and Tenure in the Academy*[M]. Durham and London: Duke University Press, 1993.

学术自由的概念进行了界定与论述。^①

3. 梅兹格 (Metzger) 的《大学时代的学术自由》(*Academic Freedom in the Age of the University*)^②详细论述了影响高等教育的三个主要时期:达尔文主义流行时期、资本主义时期及德国的影响时期。他讨论了美国教授协会作为编辑与调查机构的成就。梅兹格认为他抓住了美国从 19 世纪、20 世纪之交到第一次世界大战期间美国学术生活的本质;论述了美国教授协会的主要活动与成就,为学术自由的发展勾勒出了一条主线。梅兹格的《大学时代的学术自由》成为研究学术自由与终身教职的力作,众多的美国学者在做后续研究时,都引用了他对学术自由和终身教职的界定。

4. 梅兹格在《美国的终身教职:从历史的视角》(*Academic Tenure in America: a Historical Essay*)^③(1973 年)一书中对美国终身教职产生的历史进行了系统的梳理,并将终身教职的产生划分为三个阶段:第一个阶段,终身教职作为一种特权——主人的时代;第二个阶段,终身教职作为一种时间——雇员的时代;第三个阶段,终身教职作为一种司法权——专业人员的时代。1979 年,梅

①Walter P. Metzger. The 1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure. William W. Van Alstyne. Academic Freedom and the First Amendment in the Prime Court of the United States: An Unhurried Historical Review; Rodney A. Smolla. Academic Freedom, Hate Speech, and the Idea of a University; David M. Rabban. A Functional Analysis of "Individual" and "Institutional" Academic Freedom under the First Amendment; Michael W. McConnell. Academic Freedom in Religious Colleges and Universities. William W. Van Alstyne, ed. Freedom and Tenure in the Academy[M]. Durham and London: Duke University Press, 1993.

②Walter P. Metzger. Academic Freedom in the Age of the University[M]. New York and London: Columbia University Press, 1964.

③Walter P. Metzger. Academic Tenure in America: A Historical Essay. Commission on Academic Tenure in Higher Education. ed. Faculty Tenure[M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1973: 73-159.