

美国大学教师职业忠诚度的发展趋势

——基于院校忠诚的角度

宋志英

(厦门大学 教育研究院, 福建 厦门 361005)

[摘要] 美国全职大学教师的高离职率以及兼职教师比例的不断扩大表明美国大学教师的职业忠诚度在未来将会降低。终身聘任制、教师工资、高校管理机制以及高等教育的“市场化”成了影响这一趋势的重要因素,然而,这一趋势也带来了许多正面效应。

[关键词] 院校忠诚; 离职; 终身教授; 市场化

[作者简介] 宋志英(1984-),女,厦门大学教育研究院硕士研究生,主要从事外国高等教育史研究。

作为创造和传播知识的复杂过程中最重要的机构,现代大学不仅是许多基础科学的发祥地,而且已经成为世界范围内交流知识的各类杂志、书籍和数据库的复杂系统的摇篮。^[1] 大学教师作为这个机构中最重要的一员,肩负着创造和传播知识的重任。然而,越来越多的证据表明,美国大学教师的职业忠诚度正遭遇巨大的挑战。

一、美国大学教师职业忠诚度的发展趋势

从某种意义上来说,大学教师必须对其所从事的学术职业具有忠诚感,英国高等教育专家阿什比认为这是一种“双重忠诚”。这种双重忠诚在实践中表现为:“一方面,大学教师协会要求教师忠诚于他服务的大学和他教育的学生;另一方面,教师的专业组织还要求教师忠诚于他致力专业学术。”^[2] 那么,考察美国大学教师对院校和学生的忠诚可以从两个方面入手。一方面是考察美国全职大学教师队伍的离职率;另一方面是考察美国兼职大学教师队伍比例的变化。笔者认为,除了全职大学教师的离职率可以反映大学教师对学生、院校的忠诚外,兼职教师队伍的变化对院校忠诚的影响亦具有重要意义。关于美国大学教师,一篇发表在《纽约时报》(1997年6月29日)中的社论做了如下评述:

“……大部分大学教师只能维持兼职工作。兼职教师在四年制教员中有几乎一半,在两年制教员

中占65%。

大部分教师都相当于校园里的季节工人,在他们工作的学校中根本没有任何利益。他们教授每一门课程大约能挣到1500美元,没有福利也没有退休金。面对这种吝啬的报酬,他们中很多人同时做几份工作,整个星期从一个校园赶往另一个校园。这使得他们几乎没有时间参加教员会议,不能细心阅读学生作业,或者开展甚至中等学校也当然地认为应该具备的一对一学生接触。《高等教育年鉴》最近称辅助教员是“看不见的教员”,他们站在校园生活的边缘,钟声一响就消失……。”^{[3](P79)}

综上所述,我们有理由认为,美国兼职大学教师队伍比例的变化可以有效地反映美国大学教师的院校忠诚度。因此,笔者基于美国全国中学后教育教师调查(NSOPF)的历年数据¹以及历年美国大学兼职教师队伍的变化对美国大学教师职业忠诚度的发展做了初步分析。

从表1可以看出,美国中学后教育全职教师离职率较高。在三个年度的调查中,91-92年度全职教师的离职率为6.5%、97-98年度为7.7%、02-03年度为6.9%。而在这些离职的全职教师中,因

¹ 迄今为止,全国中学后教育教师调查(NSOPF)机构共进行过四次对于全美大学教师的调查,分别为87-88、92-93、97-98、02-03。由于第一次调查数据无法获取,故本文采用后三次的调查结果。

表 1 近年美国全职大学教师离职状况汇总表*

(单位: %)

院校类型	离职比例			因退休离职			其它原因离职		
	91- 92	97- 98	02- 03	91- 92	97- 98	02- 03	91- 92	97- 98	02- 03
全部院校	6.5	7.7	6.9	36.0	29.0	35.6	64.0	71.0	64.4
公立研究型大学	5.9	8.4	—	30.3	21.0	—	69.7	79.0	—
私立研究型大学	6.1	8.4	—	26.0	12.0	—	74.0	88.0	—
公立博士学位授予大学	8.0	8.4	8.0**	30.9	24.0	29.9	69.1	76.0	70.1
私立博士学位授予大学	6.0	8.0	7.5***	21.5	20.0	24.0	78.5	80.0	76.0
公立硕士院校	7.2	8.5	8.0	42.8	36.0	43.2	57.2	64.0	56.8
私立硕士院校	6.5	6.7	6.0	37.5	33.0	31.0	62.5	67.0	69.0
私立文学士学位授予院校	6.8	7.0	7.8	27.2	32.0	16.8	72.8	68.0	83.2
副文学士学位授予院校	5.8	6.1	6.44	9.0	50.0	46.1	51.0	50.0	53.9
其它院校****	6.2	7.3	6.8	32.9	26	36.9	67.1	74.0	63.1

资料来源:美国教育部、国家教育统计中心、全国中学后教育教师调查(NSOPF) <http://nces.ed.gov/surveys/nsopf/>。

* 本表的院校分类依据的是 1994 年的卡内基分类。

** 根据 2000 年的卡内基分类,公立博士学位授予院校含公立博士学位授予大学和公立研究型大学。

*** 根据 2000 年的卡内基分类,私立博士学位授予院校含私立博士学位授予大学和私立研究型大学。

**** 指除医学院校之外的公立文学士授予院校、私立两年制大学、以及宗教及其它专门院校。

退休而离职的大学教师占了比较小的比例,其中 91-92 年度为 36%、97-98 年度为 29%、02-03 年度为 35.6%,大部分离职的全职教师是因为其它原因而离职的,其中 91-92 年度为 64%、97-98 年度为 71%、02-03 年度为 64.4%。其次,在各类型的院校中,公立博士学位授予院校以及公立硕士学位授予院校的大学教师离职率明显高于其它类型的院校。其中,三个年度中博士学位授予院校大学教师的离职率分别为 8.0%、8.4%、8.0%,硕士学位院校的大学教师离职率在三个年度中分别为 7.2%、8.5%、8.0%,这两种类型院校的大学教师离职率都高于平均水平。最后,有关数据表明,在退休的这部分全职教师中,终身教授占了相当大的一个比例。如 97-98 年度,因退休而离职的终身教授占退休总数的 64%,而因其它原因而离职的终身教授仅占总离职人数的 14%。

表 2 中的数据表明,近年来美国大学全职教师比例呈现明显的下降趋势。1970 年,全职教师比例为 77.9%,1991 这一比例降至 64.8%,到 2005 年,全职大学教师比例只剩下 52.4%!接近于兼职大学教师的比例。

综合表 1、表 2 可以看出,近年来,美国全职大学教师的离职比例持续走高,兼职大学教师队伍在不断扩大。据此,我们可以得出初步结论:美国大学教师的职业忠诚度在未来仍会继续降低。

表 2 历年美国大学全职和兼职教师数量及

全职教师比例

(单位:万,%)

年份	教师总数	全职教师数	兼职教师数	全职教师比例
1970	47.4	36.9	10.4	77.9
1971	49.2	37.9	11.3	77.0
1972	50.0	38.0	12.0	76.0
1973	52.7	38.9	13.8	73.8
1974	56.7	40.6	16.1	71.6
1975	62.8	44.0	18.8	70.1
1976	63.3	43.4	19.9	68.6
1977	67.8	44.8	23.0	66.1
1979	67.5	44.5	23.0	65.9
1980	68.6	45.0	23.6	65.6
1981	70.5	46.1	24.4	65.4
1982	71.0	46.2	24.8	65.1
1983	72.4	47.1	25.4	65.0
1984	71.7	46.2	25.5	64.4
1985	71.5	45.9	25.6	64.2
1986	72.2	45.9	26.3	63.6
1987	79.3	52.3	27.0	66.0
1989	82.4	52.4	30.0	63.6
1991	82.6	53.6	29.1	64.8
1993	91.5	54.6	37.0	59.6
1995	93.2	55.1	38.1	59.1
1997	99.0	56.9	42.1	57.5
1999	102.8	59.1	43.7	57.5
2001	111.3	61.8	49.5	55.5
2003	117.4	63.0	54.4	53.7
2005	129	67.6	61.5	52.4

资料来源:美国教育部、国家教育统计中心、全国中学后教育教师调查(NSOPF) <http://nces.ed.gov/surveys/nsopf/>。

二、影响美国大学教师职业忠诚度的因素

(一) 终身教授的比例

美国的终身聘任制最初是出于保护学术自由的目的而存在,但近年来,终身聘任制却不断地遭受来自各方面的强烈批评。有人认为,终身聘任制已经成了那些不合格教师的保护伞;也有人提出,终身制成了剥夺没有取得终身制的教师的学术自由的工具。哈佛大学教育学院的行政官员理查德·海特(Richard Chait)及其同事做了教师终身制及其替代形式的研究。研究的结论似乎是这样的:当前的终身制有很多缺陷,而且越来越多的教师认为应该废除终身制。^{[4](P112)}政治学者、前州立大学校长、全国州立大学和赠地大学学会负责人彼得·马格拉斯(Peter Magrath)认为终身制“已经成为阻碍高等教育发展的一个问题,它对高等教育发展已经没有什么作用了”。^[5]在全职大学教师队伍中,终身教授队伍的比例不断地呈下降态势。1992年终身教授仅占全职教师队伍的54.2%;1998年,这一比例下降到48%;2005年,终身教授比例再次下降为42%。终身教授比例的不断下降表明,在美国要取得终身教授职位的可能性越来越低。作为全职大学教师队伍中稳定性最高的一部分,它的比例的下降也就意味着其余部分大学教师比例的提高,也就意味着全职大学教师整体流动性的增加,即院校忠诚度的降低。

(二) 教师工资水平

在衡量一个职业对个体的吸引力的各个因素中,工资是一个重要的成份。仅从数量上来看,近年来美国大学教师的工资有很大的提高。2007年,讲师年平均工资为42600美元,助理教授为58662美元,副教授为69911美元,教授为98974美元。^[6]但是,由于全国经济的影响,特别是2008年的金融危机给高校带来了巨大的压力。一方面,政府大量削减了对高等教育的投入;另一方面,社会各界对高等教育的捐资也明显减少。财政困难带来了诸多问题,教师工资跟不上生活成本的上涨幅度,或者报酬低于其他职业,因此学术界很难吸引“最优秀的和最有才华的人才”。^{[7](P22)}由于教师工资的相对降低,使得有机会在高校外部求得更好的职位的很多优秀人才从高校内部流出,或者不再以高校作为自己就职的第一选择。因此,教师的工资水平也就成为影响美国大学教师职业忠诚度的因素之一。

(三) 高校管理机制

在美国,高等院校的管理呈现出一种“独特的二元组织结构”,^{[8](P43)}这两种结构并行而存。一种是对董事会负责的科层制,另一种是在某些相关事务方面由有专业权限的教师作决定。这两种结构之间的矛盾表现了学术权力与行政权力之间的冲突。拥有法定权力的董事们往往是最主要的商业主管,他们倾向于把学校当作一个商业公司,执行的是由上而下的管理,要求作为首席行政负责人的校长必须对教师的绩效负责,要求大学教师执行董事们的意愿。然而,从大学教师的角度来看,大学教师非常反感高校把他们当成是“公司的雇员”!随着大学的日益综合化,大学教师也变得更加专业化、专门化,愈加无法容忍行政上的控制了。大学教师认为自己的权力不应仅限于学术上的,而且还应该在高校管理上、高校政策的制定上拥有一定的话语权。在美国大学扩张规模及适应日趋多样化的教育需求的过程中,一种由教务长、系主任、注册员和大量各种行政人员组成的庞大的内部治理体制,正在改变着大学教师的职业忠诚信念,且对其传统的职业生活模式产生着影响。^[9]愈演愈烈的大学企业化治理方式,越来越强调大学教师实际工作绩效以及专业能力的管理方式,虽然从某种程度上极大地促进了美国高等教育的发展,但同时也对大学教师的职业生涯造成了一种威胁。

(四) 高等教育的市场化程度

从整个社会发展的角度来看,随着世界范围内教育“市场化”趋势的出现,“市场化”已经成为影响大学教师职业忠诚的重要因素。“大学教授的研究成果不再由‘它有效吗’这样传统的标准来评价,而由诸如‘它有什么作用’或‘它能出售吗’这样的商业性标准等来衡量”。^{[10](P11)}“市场化”促使大学教师的专业认同感的寻求从内部转向外部。“学者的传统听众是学者团体。传统知识分子的认同感主要是通过同事给予他的承认和尊重而形成的。但是一旦一个学者得到了一批学院外的新听众,他很容易屈从于这种影响,重新塑造自我形象。”^{[11](P31)}在这样的时代背景下,有相当一部分大学教师选择出任企业或政府的顾问,由此来获得高额报酬;也有相当一部分大学教师在自己的研究达到可以创造一定的经济价值之后,选择直接离开大学,让自己的研究成果直接服务于社会,为自己创造出比在高校更多的经济利益。在新工作岗位上实现自己的人生价值。总之,不管是从现实层面来看,还是从心理层面来看,大学教师的院校忠诚度在“市场化”的影响下,已渐趋衰弱!

三、美国大学教师职业忠诚度变化带来的影响

从反映美国大学教师院校忠诚度的两个方面来看,美国全职大学教师队伍的离职率持续走高,美国兼职大学教师队伍在持续扩大,可以预计,美国大学教师的院校忠诚度在未来将会持续降低。然而,大学教师忠诚度的降低不一定会带来负面影响,反之,笔者认为,美国大学教师院校忠诚度的降低对于整个高等教育的发展,甚至是整个社会的发展具有积极的影响。

首先,从学校发展的角度来看,大学教师院校忠诚度的降低意味着大学教师院校流动量的提高。来自美国教育部和美国大学教授协会的数据显示,美国120万大学教师中只有25%是任期制的,这一比例小得令人惊讶,并且还在进一步减小。另外,目前没有任期的全职教员中,只有40%符合条件申请任期,而20年前这一比例为60%。^{[3](P79)}在美国,各高校主要采用的是“非升即走”(Up or Out)的晋升机制。美国大学学术职务系统包括讲师、助理教授、副教授和教授四个层级,讲师的聘用合同一般为一年,助理教授为三年,表现优秀的助理教授可获继聘三年的资格,永久聘书在美国一般只发给副教授和教授。如果大学教师在一个学校工作满六七年仍无法晋升为副教授或教授,那么他就必须离开学校另谋出路。也就是说,在美国大学“非升即走”的晋升机制下,尤其是在无任期全职大学教师队伍的比例不断扩大的情况下,全职大学教师的院校间流动率将会持续偏高,而兼职教师队伍的不断扩大也在扩大这一趋势。而对于高等院校来说,合理的院校间流动有利于各个不同水平、不同层次、不同类型大学教师流入适合自身发展的院校,促进高等教育的分层流动;有利于不断提高院校的专业程度,不断吸收适合于院校自身发展的教师队伍;有利于保持高等院校的教师更新率,能够避免各高等院校各学科专业的僵化发展,让各高校能够不断地引入新进人员、吸收新的元素、永葆学科发展的生机与活力。

其次,从教师发展的角度来看,合理的院校间流动有利于教师寻求适合自身学科专业能力发展的最佳土壤,促进本身专业的精深发展;利于教师接触不同的管理风格、不同的教师群体、不同的学生队伍,接受各种各样的风险和挑战;利于教师充分开发自己各方面的潜能和优势,发现自己的优缺点,不断提升自己;利于教师保持较高的社会敏感度,不断进行自身的知识更新,避免因长期受聘于同一院校而可

能导致的知识僵化、与时代脱节等缺陷。

第三,从学生发展的角度来看,大学教师在各院校间的合理流动,有利于学生接触不同类型、不同风格的教育,不断地接受各种不同知识的冲击。随着大学教师在各院校间的合理流动,各院校的水平、层次、类型、优势、特色等将更趋明了,有利于学生根据自身的发展选择适合自己的院校接受教育。另外,美国大学间实行的学分互认制度使学生的这种选择不仅仅限于入学前,而且延伸到了入学后。

最后,从整个社会的发展角度来看,美国大学教师不管是担任企业或政府的顾问,抑或是直接离开高校,利用自己的知识技术等服务社会,赢取更多的在高校无法获得的经济利益,也许对于高等教育的发展来说,可能是一种力量的削弱,但对于整个社会的经济发展、科技进步来说,无疑是一种贡献!

综上所述,美国大学教师院校忠诚度的降低对美国高等教育来说有很多的积极影响。另外,美国大学教师的院校间流动对于解决我国高等教育领域目前的学术“近亲繁殖”以及大学教师“一聘定终身”所产生的各种问题具有重要的启发意义。

参考文献:

- [1] Philip G. Altbach, *The Knowledge Context: Comparative Perspectives on the Distribution of Knowledge* [M]. Albany: State University of New York Press, 1987.
- [2] [英]阿什比. 科技发达时代的大学教育[M]. 北京: 人民教育出版社, 1983.
- [3] [美]埃里克·古尔德. 公司文化中的大学[M]. 吕博, 张鹿译. 北京: 北京大学出版社, 2005.
- [4] 转引自理查德·鲁克. 高等教育公司 营利性大学的崛起[M]. 于培文译. 北京: 北京大学出版社, 2006.
- [5] Peter C. Magrath, “Eliminating Tenure Without Destroying Academic Freedom,” *Chronicle of Higher Education*, 28 February 1997.
- [6] Professor— salary [EB/OL]. <http://wikientry.cn/wikientry/browse/Salary>, 2008-03-28.
- [7] [美]菲利普·C·阿特巴赫, 罗伯特·O·波达尔, 帕崔凯·J·甘波特. 21世纪的美国高等教育——社会、政治、经济的挑战[M]. 青岛: 中国海洋大学出版社, 2007.
- [8] John J. Corson, *Governance of Colleges and Universities* [M]. New York: McGraw-Hill, 1960.
- [9] 王保星. 美国大学教师职业忠诚的挑战——基于大学治理企业化的视角[J]. 高校教育管理, 2007, (1).
- [10] 菲利普·C·阿特巴赫. 失落的精神家园: 发展中与中等收入国家大学教授职业透视[M]. 青岛: 中国海洋大学出版社, 2006.
- [11] [美]刘易斯·科塞. 理念人: 一项社会学的考察[M]. 郭方, 等译. 北京: 中央编译出版社, 2004.