

美国高等教育教师设置及结构

Teacher's Disposition and Structure of the US Higher Education

许 笛

(美国西弗罗里达大学教育学院,副教授)

1997年10月在京参加了“中国北京研究生教育研讨会”。中国研究生教育近年来发展之迅速、规模之庞大给到会的国外代表留下了深刻印象,但在学术交流探讨中,国外代表疑问最多的是关于中国高等教育职称设置和这一设置与国际上普遍通用的设置之差异。因此本文将介绍美国高等教育教师设置及结构,仅供国内高等教育改革做参考。

1. 美国大学的教师职称

美国高等教育教师的设置从名称上和中国现在实行的职称大体上相同,分为四种:讲师(lecturer)、助理教授(assistant prof)、副教授(associate prof)和教授(prof)。但美国高等学校在这四种职称上对教师的要求和规定却与中国大不相同。

美国高等院校的讲师至少要获得这一专业硕士或硕士以上的学位(如特殊专长培训证书——specialist degree,或高级学位证书——certificate of advanced degree,这两种学位均介于硕士与博士之间,一般在获得硕士后经受一至两年的专门培训)。助理教授一定要有本专业的博士学位,在教学和科研上要有一定的经历并显示发展的潜力。副教授除了要有博士学位,还需要在高等教育教研中有5年以上的工作经验,更重要的是在教学质量上和科研及论文著作上要有显著的成果。教授的职称是在副教授的条件以外,在教研和论著的数量和质量上要求更上一层楼,科研和论文要在这一专业中有国内、国际上的影响。

在可授予学士以上学位的学校中,在职称上许多学校又有进一步区分,分为本科教员和研究生教员两种。后者又分为两类:一是初级研究生教员(associate graduate faculty),二是高级研究生教员(fall graduate faculty),学校所聘请的正式教师自然成为本科教员,可以任教大学本科课程。而升为初级研究生教员和高级研究生教员则要通过由高级研究生教员代表组成的委员会审核批准。审核的依据和标准是教学和科研成就,获有博士学位,教学效果良好,在科研上有论著的教员可升为初级研究生教员,可教授研究生课程并成为博士生委员会

成员。高级研究生教员是有一定的研究生教学经验,在学术论文研究及发表上有成就的教师。他们不仅担任研究生的课程和成为博士委员会成员,而且有权出任博士委员会主席(导师)。

据统计,美国现有高等院校3545所,其中大学156所,4年制本科学院2018所,2年制大专院校1371所。全国高等教员526222人,教授占31%,副教授23.5%,助理教授23.4%,讲师16.1%,其它6%。

在美国高等院校中代课教师和研究生教学或科研助理虽不在正式编制之中,却起着不可忽视的作用。特别是在美国公立大学中,由于各州高等教育经费有限,而不少州学生数目却不断增加。为了节省开支(代课教师和研究生教研助理没有医疗保险、退休金等种种福利,而且工资仅为正式教师的1/5—1/6),越来越多的学校在一些教授退休后,不再招聘正式教师而用代课教师和研究生教学助理代理。据《高等教育年鉴报》报道,在美高等院校中正式教员占60%,非正式教员或代课教师的人数达40%。

2. 教师聘请

根据美国法律规定,任何一所大学聘请教员都需要在全国公开登广告。学校为聘请每位教员组成一个由5到10名系、院、校教师代表构成的聘请委员会。委员会要从数十名、上百名,甚至数百名申请人中择选出前6~12名。然后通过电话会谈核实学历,并在与推荐人深入调查后,最后选出3~5名候选人到校面试。

面试的日程安排是非常紧张的。清晨,聘请委员会的一、两位代表与候选人共进早餐,并开始向候选人提问进行考查。到校后,候选人要与聘请委员会全体成员会面,并进行面试。候选人要先为师生做约一小时的学术研究报告,与系、院教员和学生进行多方面接触,与系主任、院长面谈,并参观学校设施。

面试全部结束后,委员会根据招聘标准与系里需要投票选出最佳人选,经院长、校长批审后正式

雇用。如在候选人中未能产生最佳人选,也及时宣布这一结果,待来年复招。

在美国大学教师聘请中,有一条不成文但普遍适用的规定,那就是各大学一般不招聘刚从本校毕业的博士生。其原因是避免在学术上“近亲繁殖”,或从年限上论资排辈压抑新教员的教学与科研。除了个别在学术上极有成就,令人瞩目的博士毕业生在正式招聘中可能偶有例外,绝大多数学校都广泛遵从这一规定。但这一规定并不限制本校毕业的博士生在他校教研数年后,通过严格的正式申请,回本校任教。

美国高等学校教师的工资是在发出正式聘请后由教员本人同院长谈判而定的。根据学校级别、种类和所在地区,同一职称的教员工资颇有差异。一些州立大学(如新泽西州)由州政府按学位和教龄规定各级教员薪水以保公平,然而实施起来却仍要依院长与教员本人谈判的结果而定。在这种工资制度下,女教员和少数民族教员往往在工资上落后于同职称的男教员和白人教员。

3. 教师鉴定

美国高等院校每年都要对在职教员进行评审鉴定。其内容包括教学、科研和服务三大类。教学评定是根据教员本年中教课门数、学生数量和每门课后学生的评语和鉴定以及在教材教法上的贡献而定的。许多大学把学生对教师的鉴定编集成册公开放在校图书馆内,做为学生选修课的参考资料以促进教育质量。对科研的鉴定则依据在州、地区、全国或国际会议上做的学术报告,所发表的学术论著、申请到的科研经费和其它一些学术研究活动。对服务的评审分为两方面:一是在校内参加各级委员会的数目和贡献(美国大学内许多决策都是通过组成委员会民主讨论制定的);二是在校外各团体中或对社会上的服务(如帮助当地小学建立电脑网络)。

年终,每位教员交上自我总结报告并附上有关资料,系主任或由教员代表组成的鉴定委员会(具体方式依校而定)根据这些材料从教学、科研和服务三方面对每位教员进行鉴定并写出总评报告。评定的标准各院校大同小异,一般分为优异、很好、合格和不合格。这一结果由院长审阅后附上院级鉴定。鉴定书上报学校,由教务长或校长过目并留档;鉴定过程中如教员对鉴定不服可写反驳书信上诉。

这一严格鉴定的目的在于保持和促进教研数量和质量,同时评定中也能及时发现某些教员的不足,给予帮助并促其改进。

4. 晋级

每年的年终鉴定是教员晋级的重要依据。在美国高等院校中最关键的一关为是否能取得终身教职(tenure)。美国高校教师雇用本身不是终身制的,一般分为短期合同制(non-tenure track)和有终

身制申请权(tenure-track)两种,短期合同制是根据学校需要、教研经费的情况和教员工作的质量每年签订合同,决定去留。具有终生教职申请权的教员,按规定一般在校任教五到六年后方可申请终生教职。

申请终生教职的手续是经系主任和院长同意后由教员本人提出申请,申请人按照校方规定对自己在教学、科研及服务三方面所做的贡献进行总结并提供材料(包括校内外学术界人士对其贡献的评价信)。系里每位教员在审看资料后进行投票选举。系主任根据投票结果附上赞成或反对的信件,全部文件上交到院内,由已获终身教职副教授以上的教员代表组成的晋级评委会进行审查、讨论和投票选举,院长根据这一结果附上赞同或反对信件,将全部材料上交到校级评委会审查和投票通过,其结果由教务长和校长分别批准后正式通知申请人,公立大学还要上报州内高等教育委员会审核才能正式生效。未获终身教职者或者得到来年再次申请的一次性许可,或得到正式通知不再留任,另找工作。

从助理教授升副教授,从副教授升正教授的手续是和申请终生教职一样的,不同的是评审的重点是在科研成果和文章论著上。在美国高校里,教员拿不到终生教职更换学校是屡见不鲜的。同时在拿到终身教职的教员中,有的在仅仅几年中升到副教授、教授;而有的,一、二十年仍为助理教授,两种情况均是常事。

在美国,各高校晋升教职的手续上虽略有差异,但总体相似。因此在一所学校获得终生教职后,更换工作时常可以带着这一终生身份进入另一学校。这一做法在公立学校相当普遍。而私立大学则因校而异,这也常常是在接受聘请的谈判过程中的一个焦点。

5. 美国高等院校教师设置的述评

美国现行的高等教育教师设置与国际上许多国家相仿,在多年的实施中显示了它的优越性。首先是这一制度推动了人材和学术的广泛交流。在美国,很少有教授是从毕业工作到退休都在一所大学任教的。同时这一严格的制度注重教研质量,按学问贡献排队,鼓励教研工作的增长并促进教研上的竞争。另外,这一制度的规范化和普及应用,也为全国高等教育提供了较为统一的标准。

但这个制度在多年应用中也暴露了一些弊病。人材流动一方面大大增进了学术交流,但这种流动性从某种意义上也成为一种负担。资金雄厚、名声很大的学校常常吸引了各方优秀人材;而其它学校则人材流失,难以与之竞争。博士生导师的频频离去,常引起学生跟随导师流动,或者更换导师、重选研究课题。学校也为重新聘请教员花费了大量人力

(下转第 49 页)