

美国哈佛大学教师选聘及其借鉴

□ 罗 兰

美国高校教师的选聘非常注重对人的尊重。

美国哈佛大学专任教师选聘标准侧重学术成绩的考察。

唯学问以及能力选聘人才,明确陈述自己的立场。

哈佛大学是一所享誉世界的私立研究型大学,常春藤盟校成员。其在文学、医学、法学、商学等多个领域拥有崇高的学术地位及广泛的影响力,被公认为是当今世界最顶尖的高等教育机构之一。探寻哈佛大学学术一流的根源,教师的因素拔得头筹,本文拟探寻美国哈佛大学教师选聘之规律,将从选聘理念、选聘实务、选聘特点几个维度来探秘,为我国大学教师选聘工作提供启示。

美国拥有世界上规模最大的高等教育系统,有4000多所高等院校,在校生达到1500余万人,专职教师约55万人,兼职教师38万余人。在这样一个高教系统中,20世纪的100年里,自然科学领域涌现出206位诺贝尔奖获得者,其中绝大多数的奖项是由大学教授获得。这些成绩足以证明高校师资队伍建设的重要性;美国高等教育改革家亨利·菲利普·塔潘认为教师是大学的灵魂,在构成大学的诸要素中,教师始终居于首位。塔潘在《大学教育》中提到:“没有教师,教育无法进行;拥有教师,一切都能继续。”掌握知识的人,拥有着巨大的魅力,古代著名学者阿贝拉尔,他独特的哲学以及神学思想受到了当时教会排挤,被驱逐出大学来到沙漠,然而,其追随者众多。教师的个人魅力以及治学精神都是非常重要的。在塔潘看来,聘任大学教师的标准只有一条,即拥有出众的才华与非凡的能力。19世纪40年代,密歇根大学董事会曾为了平衡教派的利益,对从属四大教派的教师在任命上保持平衡,然而塔潘却指出,任何与宗教教派主义相关联的聘任标准都是错误的,他认为大学既不是宗教的,也不是政治的,而是纯粹科学和文学的,据美国宪

法规定,大学可以脱离宗教或政党。美国大学选聘政策较为民主宽松,名校更是以“学术标准”为重。其中典范当属哈佛。

美国哈佛大学坐落于美国马萨诸塞州剑桥市,是一所享誉世界的私立研究型大学。这里走出了8位美国利坚合众国总统,上百位诺贝尔奖获得者曾在此工作、学习,是一所世界顶尖级的高等学府,也是美国本土历史最悠久的高等学府。截至2014年,哈佛大学在校全体教员约2400人,其中含有多位诺贝尔奖、普利策、普利兹克奖、菲尔兹奖获得者;学校拥有美国国家科学院、美国国家工程院、美国国家医学院三院院士300余人。拥有如此优秀的师资,其选聘理念如何?选聘工作是怎样进行的?特点如何?

选聘理念

一是尊重人权,拒绝歧视。美国高校教师的选聘非常注重对人的尊重,对于残疾人以及女性都有着明文的规定,维护其在选聘当中的合法权益。在美国有一个法案是专门保护残疾人在选聘当中的权益的;多元与平等政策,机会均等政策要求确保教师的招聘、工作、培训和职业发展期间,不得因以下任何因素而存在不正当歧视:即年龄、残障、性别、艾滋病、艾滋病毒感染、怀孕和生育、政治观点、种族、宗教和信仰、性取向、社会经济背景、失效的判决、工作方式、有无受赡养者或任何其他无关的理由。

二是福利优厚,自然和谐。美国哈佛大学的福利以及相关待遇堪称优厚,哈佛的福利体系形成了一个套餐形式,最初酬劳是根据每一位应聘者的资质能力

依定级而定的,优厚的酬劳是经过市场以及整个国家高教体系人力资源情况而设定的,也是经过专业调研的结果,具有竞争力的工资水准,考虑校内外的情况,以及市场的动态。另外在每一年年末,还有根据表现以及实绩而形成的奖励工资。

除此之外,还有令人心动的休假政策。休假包括个人假期、病假,乃至新为人父母假期,假期的长短也是依据在校年限而递增的。其病假制度也十分富有人情味,一年12天病假,可以用作自身的病假也可用于看护生病的家人或者需要救助的家庭,今年的假期没用完可以累积到下一年,最高累积不得超过130天;值得一提的是产假(Parental Leave),哈佛大学提供13个星期的产假给分娩的母亲恢复;另外还有家庭和医疗休假(FMLA)长达12周,如果你患有疾病,无法完成你的工作,或者你需要照顾配偶、孩子或父母,这个假期将可被使用。哈佛大学的校园地理位置优越,交通方便,并提供广泛的公共交通服务。该大学为教师及员工出行提供金融支持,并提供多种交通通勤选择,这样人性化的福利体系保持着哈佛人的驾驶率显著低于国家及国家平均水平,是注重环境友好,人与自然和谐相处的典范所在。

三是文化向先,理念归心。在哈佛大学工作最令人向往的是一种使命感和社区感,这种精神文化渗透到大学、部门、项目和各级学院。这是一个充满活力的大熔炉:智力活动,研究,知识创造,学习和教学都融入其中。在哈佛,成果倍出与创造无限。哈佛人团结一致的“文化”——努力追求卓越,这一理念团结着全体哈佛人。作为美国最古老,最受人尊重之高等学府,哈佛的使命是创造崭新思想和促进现有知识。哈佛自1636年建校以来,已发展到拥有11个学位授予点之大学。在一个共同的使命的驱使下,每一个学院致力于培养优秀的学生并用其独特的、积极的方式影响着世界。

四是注重教育,发展教师。哈佛鼓励终身学习,并帮助教师支付本科或研究生课程的成本。学费援助计划包括协助在哈佛的课程。学费报销计划(TRP)协助在其他被认可的学校上课。这种福利是以一种卓越的方式来提升教师的职业生涯并鼓励教师追求个人的学术兴趣。这样的援助或者报销计划都有一整套的操作方案,具体信息教师可查询相关的小册子,并获取详细信息,规划自己的专业发展路径,并提升自我能

力。例如,员工若在哈佛所属的学院修习课程,学费仅为40美元,其他符合条件的哈佛相关的学院收费为学费的十分之一。这包括教育,政府,公共卫生和设计研究所的研究生院,以及在其它学院的指定课程。雇员可以攻读一个本科或研究生学位,或者在哈佛所属学院获取研究生证书。所属学院还提供上百个晚上修习的课程和灵活的学位课程。在教育学院,哈佛甘乃迪学院和公共卫生学院,通过修习一定的课程,也可取得研究生学位或者修习证书。

选聘实务

一是职位搜索,网络申报。选聘职位信息以及要求全部以网络化操作,在哈佛大学人力资源相关网站上设置引擎搜索合适的职位,相关的要求以及职位的信息将很快在网上得到;在哈佛,每一个职位都有一个时效区间,每一个对外招聘的职位都在一个时间段是面向一切适合的人选开放的,合适的应聘者将自己的简历上传系统,并按要求填写一系列的相关问题,接下来将是等待校方联系自己,联系的方式以电子邮件为主。

二是职位描述,能力细化。每一个需要选聘的岗位都有详细的职位描述,职位的定位以及职位的具体要求都很准确、详细的表述,最低要求会明确表述,最低要求一般是指学历、经验、资格证书、相关技能技巧等方面的基本要求;另外,优先录用的资格条件也会明细化、条理化。

选聘特色

美国哈佛大学专任教师选聘标准侧重学术成绩的考察,尤其关注学术相关领域的信息,一般要求拥有相关学科博士学位,另外强调相关领域的培训经历或者实践经验,即知行合一的学者。

强调教学、科研齐头并进,更侧重科研。特别之处在于每一位新进教师的研究领域都有具体要求,细化到研究领域内的分支内容,可见系部对于每一位教师的研究兴趣都有布局谋篇的眼光,比如哈佛大学公共健康学院选聘学者标准之中要求其研究重点如下:对心理健康的整个生命过程中的精神病流行病学,包括早期生活逆境对成人的精神成果和神经精神疾病中的异质性的影响;行为和认知的遗传流行病学研究,尤其是基于人群的样本,包括行为变异的神经精神疾

职位	社会和行为科学助理/副教授
学院	哈佛公共健康学院
系部/专业	社会与行为科学系
职位描述	哈佛公共卫生学院正在寻找助理/副教授候选人。这是一个终身教职的地位,学术排名要根据成功候选人的经历和学术生产力确定。成功的候选人可能会被要求参加社会和行为科学系与流行病学系共同举行的面试。 成功的候选人将在社会和行为科学与流行病学系教授博士、硕士课程;并指导学生,并将与博士后研究员共同协作。
基本资质	我们正在寻求在流行病学或相关公共卫生领域的博士,或拥有心理学或社会学博士学位且有精神病学流行病学培训经历的人员,应聘者应该拥有精神病学和神经科学的交叉(神经成像研究)或统计遗传学相关培训,并可利用全基因组的方法对GWAS和测序数据的分析经验。理想的候选人会表现出卓越的研究能力、教学能力和学术领导能力。拥有众多外部科研经费支持的学者是非常受欢迎的。
附加资质	选聘学者的研究重点是:(一)对心理健康的整个生命过程中的精神病学流行病学,包括早期生活逆境对成人的精神成果和神经精神疾病中的异质性的影响;和/或(b)行为和认知的遗传流行病学研究,尤其是基于人群的样本,包括行为变异的神经精神疾病及其常见形式之间的关系,并对自闭症儿童有研究意愿。
平等机会的雇主	这是一个平等的机会的地方。所有合格的申请人将获得就业考虑,不考虑种族,肤色,宗教,性别,性取向,性别身份,国籍来源,残疾状态,受保护的退伍军人地位,或任何其他受法律保护的特质。
推荐信最低要求数量	4
允许最多推荐信数量	6

病及其常见形式之间的关系,并对自闭症儿童有研究意愿。这说明哈佛公共健康学院对于学科建设有其侧重点,学科布局有整体规划,进人的时候细化研究侧重点,有利于整个科研团队互补,形成更大的合力。

注重过往经历。研究成果包括代表作,注重发表作品的考察,由成果看学术水准,注意不是依据学术成果的数量或者级别,发表在何种刊物并没有要求,而是真实的作品,评价的是学术“品味”,是同行的“评价”,注重推荐信,行业内推荐信成为一个选聘标准,至少4封推荐信,不少于6封推荐信。教学理念陈述是一种自我价值展现的方式,独特而有“理念”的陈述是沟通的一种方式,理念的相似容易形成团队战斗力,也更容易“找寻”频率相似的人。

唯学问以及能力选聘人才,明确陈述自己的立场。这是一个大家能获得平等机会的地方。所有合格的申请人将获得就业考虑,不考虑种族,肤色,宗教,性别,性取向,性别身份,国籍来源,残疾状态,受保护的退伍军人地位,或任何其他受法律保护的资质。学术圣地理应远离“世俗”的“名利”,唯自己的理念以及学科专业特点“选聘”频率相似的人,并且坚持自己的“坚持”。

大学教师是一所大学当中灵动的主体之一,其与学生构成此间领域内最为美妙的互动组合,教师的风度举止、涵养学识、道德风范、学术气质无一不在影响着学生。世界一流大学的教师选聘工作,有一些是值得我国高校借鉴的:物质待遇上,在资金有限的基础上,可考虑将教师的待遇放在重要的位置;福利方面,多注重贴心入微的福利,关注细节上的人文关怀;休假制度上,尝试着创新,比如有的大学规定讲师初入职八年不上讲台,专心做学问;文化理念上,提炼出属于每所高校自己的文化,有特色,有地气,有归属感,以理念以及文化归心;学术氛围上,大学不同于其他机构、企业,是从事高等教育的地方,是思辨的场域。学者间的互动,以及学者的气质素养,影响着场域内的学术生态氛围,也促进教师成长以及专业发展;在选聘技术手段上,善于利用科技化、信息化、网络化,利用先进的技术服务于教师选聘工作,实现便利快捷,省心省力。

[本文为湖南省教育科学“十二五”规划一般资助项目(XJK015BZY036);湖南省哲学社会科学基金一般资助项目(14YBA242)的阶段成果]

【作者单位:长沙师范学院国际处】

(责任编辑:王惠英)