

## 略论学术职业的风险与承认正义需求<sup>〔\*〕</sup>

○ 潘艺林<sup>1</sup>, 蒋冬梅<sup>2</sup>

(1. 华东理工大学 高教所, 上海 200237;

2. 上海理工大学 上海出版传媒研究院, 上海 200093)

**〔摘要〕**学术职业是以高深知识为工作对象的专门职业。学术职业天生是有风险的,无论是学术道路,还是学术自主行为空间,都充满着各种不确定与不可控的因素。外力的干扰则加剧了学术职业的风险。但是,学术职业又特别需要基本的安全保障,这是高深学问孕育、产生和传播的特点所决定的。欧美国家保障学术职业安全,从而降低学术职业风险的各种制度与做法,是有一定成效的,值得我们参考借鉴。对中国学术职业而言,当务之急是,用切实可行的成文规则保障承认正义的落实,以满足广大学术从业者的承认正义需求,使学术从业者能专注学术工作,并能在岗位上拥有幸福感、事业上有成就感。

**〔关键词〕**学术职业;学术风险;承认正义;学术自主性

DOI:10.3969/j.issn.1002-1698.2018.08.011

学术职业主要是指以高深知识为工作对象的专门职业,包括高校里的教师或研究人员。<sup>〔1〕</sup>狭义的学术职业则特指大学教师这一职业群体。<sup>〔2〕</sup>2018年,中共中央国务院发布《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》,将2035年的目标任务定位于“广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感”,这说明,当前,教师包括高校教师,还缺乏职业上的幸福感和事业上的成

---

**作者简介:**潘艺林,教育学博士,华东理工大学高教所教授,美国国务院国际访问学者,研究方向:高等教育原理,教育哲学;蒋冬梅,华东政法大学法学博士,上海理工大学上海出版传媒研究院副教授,研究方向:法学理论,思想道德教育。

〔\*〕本文系教育部人文社科研究规划基金项目“大学成文规则的有效性机制探析”(批准号:15YJA880048)及中央高校基本科研业务费专项资金资助项目“提升大学成文规则有效性的策略探析”阶段性成果。

就感,学术职业的认同与获得感有待提升;同时,这种认同与获得感的强烈需要也受到关注,并且已经提上了议事日程。那么,学术职业有什么样的认同或承认问题呢?如何提升学术职业的获得感呢?

## 一、学术职业的安全性风险

有研究指出:“有些学者做了教授之日,便是学术生命结束之时”,<sup>[3]</sup>的确,可以说,因为各种原因,“现在教授多,但老实做学问的教授少,真正热爱学术、以教书育人为己任的教授少”。在这种氛围中,一些学人感觉到了一种诡异的现象:“谁若拿学术当回事,就没人拿你当事”。这其实涉及到了学术职业风险性内涵的两个基本部分:职业道路与职业行为的安全性问题。职业道路的风险性是指聘任、晋升等环节中程序与实质方面的风险与安全性;职业行为的风险性则是指时间精力投入、秉持学术良知等方面的风险性。多年来有关学术腐败、育人宗旨偏离等大量的报道表明,学术职业的风险很大,安全性不容乐观。

可是,学术职业人员忙于各种日常事务,还顾不上反思学术职业的安全性与风险。一项对高校教师(包括11%的教授)“工作稳定性与安全感”需求的调查显示,53%以上的教师对职业安全的需求处于“较低”水平。<sup>[4]</sup>这是因为,一般将学术职业的安全性局限于学术道路上的“工作稳定”方面,而忽略了更重要的内涵——学术行为方面,时间与精力“心无旁骛”地投入学术的程度;再则是由于能力、自信心等因素,使教师们对职业的安全性没有足够的重视,职业安全意识不强。

### (一)学术职业有风险

学术职业有风险,这是学术职业本身的性质所决定的,中外都一样。德国思想家韦伯说,“学术生涯是一场鲁莽的赌博”,法国思想家布尔迪厄认为,学术职业是“一场充满不尽变数的游戏”,诸如此类,都是关于学术职业安全与风险的经典性论断。

1919年韦伯指出,诸多不确定性因素和偶然性事件使学者的学术生涯充斥着“撞大运”的成分,通往教授职位的道路是望而生畏的,“一个讲师,更不用说助教了,他是否能够升迁正教授,甚或当上学术机构的首脑,纯粹是受着机遇的左右……我几乎无法想象还有哪个行业,运气在其中起着这么重要的作用。”<sup>[5]</sup>其实,韦伯的学术道路很顺利,27岁就晋升为教授。比韦伯大5岁的现象学大师胡塞尔就没有那么好的运气了。胡塞尔24岁获得数学博士学位,42岁被教育部任命为哥廷根大学哲学教授,但遇到该大学同行们的抵制,5年之后才圆了教授梦。

韦伯的判断,在一定程度上与德国的学术制度有关,但布尔迪厄对法国的观察却与之契合。布尔迪厄提出的场域理论对20世纪中期法国学术职业安全风险的研究,也广为学界所重视。布尔迪厄用“游戏”代替韦伯的“赌博”,他认为,在学术生涯这场“游戏”中,对职业安全性发挥关键作用的“主牌”,在于学者拥

有的资本数量及其类型,学术资本是必要的,但不一定是唯一的资本,甚至也不一定是首要的资本,经济的、社会的、文化的、符号的等不同类型的资本之间的等级次序是随着场域的变化而变化的,不同牌的大小也是随着游戏的变化而变化的,对不同的个体,在不同情况下主牌可能各不相同,因此,运气的作用不可小视。

无论是“赌博”论,还是“游戏”观,都说明学术职业本身是有风险的。1907年,爱因斯坦在物理学界已颇有名气,但申请伯尔尼大学的授课资格却被拒绝。1908年,他又向苏黎世大学预科学校申请数学教师职位,且表示可以同时教授物理学,但在21位应聘者中,居然连第二轮面试的机会都没有。精神分析学的创始人弗洛伊德,在学术界、思想界早已大名鼎鼎,却用了整整17年,差不多双倍的时间,才当上教授,1920年被授予讲座教授头衔时,64岁的他早已不在大学教授课了。心理学大师马斯诺,在求职无望时,碰巧得到桑代克的无私聘用,否则,需要层次论的学术史势必改写。

学术职业的风险,不只是聘用和职级升迁的安全性,对学术职业来说,在岗、没有失业、拥有物质条件等学术道路的安全性只是职业安全性的表层体现。更深层次的风险,是指大学教师在时间、精力方面“心无旁骛”的程度等学术行为的安全性,特别是创新等行为目标的风险问题。“任何学术的创新都是一项有风险的事业,创新越大,风险也就越大”。<sup>[6]</sup>时间、精力过于分散,给学术职业的核心要素自主性带来极大的安全性风险,随时可能动摇学术职业的正确方向。这种风险如果为教授们所意识,其职业安全感势必下降;如果不为教授们所意识,他们貌似有高度的“安全感”,实则欠缺必要的风险意识,对学术及其组织的发展更为不利。

## (二)外力拘束与学术职业自主性之间的失衡

承认学术职业的风险,并不是要否定学术制度的传统和规范。韦伯将德国式学术职业比作一场鲁莽的赌博,旨在提醒年轻的学人“学术有风险,入行需谨慎”,而不是要把学术道路的失败归咎于教授团体或教育主管者,他认为那样归因有失公正。<sup>[7]</sup>其实,韦伯对学术制度是全力维护的,觉得在赌博的背后,有大学自治的制度设计,有洪堡精神的支撑。而且,与官僚体制介入学术事务相比,这种传统的制度设计虽然残酷,却保障了编外讲师有“媳妇熬成婆”的机会。编外讲师曾被视为德国大学学术自由的骄傲的象征——除了学生的听课费而外,编外讲师无薪水可得,作为独立的学者授课,不仅为正教授的后备梯队保障,而且也作为学术上的竞争对手而存在,成为学术活力的重要源头。

更大的风险,不在传统的学术制度本身,而在于学术职业内外因素的失衡,在于外力拘束与学术职业自主性之间失去了必要的平衡。从内涵上看,学术职业是指拥有专业知识背景的,易受新知识生产影响的,随着学术劳动力市场波动的、遵循共同学术规则和学术伦理的自主性职业。<sup>[8]</sup>自主性是学术职业异于其他职业的显著特征。大学教师对学术工作的自主探索性、忠于学术的使命感、对所从

事学科的忠诚、对育人工作的忠诚等学术要求,都离不开自主性这一核心要素。

传统上,教授就是大学,大学被视为学术自治、学术自由、学术中立的自律组织,自主性通常都能得以彰显。但联合国教科文组织早就指出,教育体系受着内部和外部两方面的压力,未来行动的方向主要将从外在因素中推演出来。<sup>[9]</sup> 这里的外在因素,除了政府的控制,还有企业文化,这两者给学术观念、学术工作方法、人才培养模式、学术行为的管理与评价都带来革命性变革。

在权益或质量的言路下,对学历高消费的无限追求,只有通过降低学历的品质才能“满足”,“老师首先考虑的是能否营利,学生的需要只是营利的手段,而不是教育的目的”。<sup>[10]</sup> 这样听之任之,学术职业势必由传统的公益事业,演化为捞取私人功利的充电器或保护伞,甚至沦为个人地位流动与个人功利的“竞技场(arena)”,<sup>[11]</sup> 美国、加拿大等国家,都出现过学术行为迫于外力控制而越界的大量事例。<sup>[12]</sup> 特别是学术良知、学术道德问题的大量曝光,使传统的自律机制受到巨大挑战。

随着外力对学术行为控制的加强,英国、美国、加拿大等国大学大量聘用兼职教师,增加非终身制专职教师的比例,对获得终身聘用的教师进行终身职后评审等情况的增加,教授临时工化(Casualization of academic staff)问题凸显,要求废除学术职业特权的各种主张纷纷登场。其中最为典型的是,美国各界对终身教职制度的“批评”。<sup>[13]</sup> 来自社会(包括学生家长)的意见是,学费不断上涨,难道大学就不能像企业一样通过精简人员而降低成本吗?为什么其他行业的雇员能被解雇,唯独大学教授享受终身保护的特权?部分青年教师希望废除终身教职,以腾出更多的就业岗位。大学管理层受到各方面的压力,认为终身教职纵容了懒惰,教授参与学校管理是“收容所里被收容的人在管理收容所”。

大学的组织性质可以描述为“有组织的无政府状态”,外力主要通过强化“有组织”的科层性质而过度拘束学术职业的。比较一致的看法是,属于科层性、行政性的“有组织的”性质在增强,相应地,处于“无政府状态”的学者社团性空间在压缩,外力拘束与学术职业的自主性之间失衡明显。表现为:第一,“不出版就死亡”等职业压力引致学者从探求广泛学术事业中退出;第二,科层化管理模式使学者成为大学的“臣属主体”,学者的学术特权和学术自主性被减少;第三,对资助的依赖和奔忙使学者活动过于多样化,时间精力过于分散;第四,市场影响的渗入导致学者的分化,一些学者受到市场追捧,另一些学者地位、报酬等没有保障,“无功利的学术活动开始纠缠和从属于各式各样的利益和权力……学术职业的传统和特有的价值理念与无情的现实使学术职业充满矛盾。”<sup>[14]</sup>

## 二、学术职业需要特殊的安全保障

虽然,学术职业天生是有风险的,各种外力的干扰则加剧了学术职业的风险。但是,学术职业又是格外需要基本的安全保障的。安全性是所有职业都需要的,但对学术职业尤为重要。这与学术职业的工作对象高深学问有关。

高深学问的孕育、产生和传播,不仅需要长时间全身心的投入,而且需要相当的自由独立空间,也有冒犯权势、生意人或大众的危险。无论是探索出某种真相,还是追求某种自我认定的与主流有别的学问,都是具有风险的,需要一种比其他职业更高的自我要求和力量支持。学者既要直面学术界竞争的压力,又要经受外部世界日益增加的各种诱惑,职业的相对稳定才能保障工作的自主性,才能把大部分工作时间用于独立思考和自主研究。特殊保障机制源自学术职业自主性的特殊需要。

有关麦卡锡主义的研究,从反面说明了这种特殊性。在美国做一名共产党员本来是合法的,但1951至1954年期间,参议员麦卡锡一度操纵美国参议院常设调查小组委员会,搜集名单,非法审讯、迫害具有批判倾向的民主人士,几乎每个州都要求大学教授宣誓表明自己从未做过共产党员,任何不从众随流的人,都可能被断定为是有问题的。

保障学术职业的自主性是降低学术职业风险的关键。美、英、德、法等国学术界经过持续努力,先后建立了讲座制(Chair system)、终身教职制(Tenure),以及相应的机构如美国大学教授协会(AAUP)、英国大学教师联合会(AUT)等完善而有效的机制,给学术职业的自主性提供安全保障,能较好地保证大学内部从业者的学术自由和人格独立,防止可能出现的排斥异己、压制对手的垄断和专制性权力。

学术职业的自主性机制建设并非一蹴而就的。在19世纪,欧洲的学术职业自主性彰显的状况还很不平衡。英国自由主义传统深远,法国经过自由、平等、博爱的洗礼,学术职业的自主性基本得以保障。但德国的专制特点,使得学术职业的自主性需要持续争取与捍卫,其中最为著名的案例是,1908年韦伯对“贝恩哈德事件”的公开批评。当时,普鲁士教育部不顾教授聘任须经教授会票决的自主性传统,擅自任命贝恩哈德为柏林大学经济学教授,韦伯认为那是对学术自主性的践踏,可能在学术人中培养出一种投机取巧、见风使舵的市侩精神,并诱使他们沦为唯利是图的“生意人”或“工匠”。<sup>[15]</sup>

在美国,19世纪末,大学管理开始出现官僚化、商业化的趋势,大学套用政府、企业的管理方式,片面追求成本、效益,大学教师沦为学校的雇员,管理者随意解聘教师的情况十分突出。经过杜威等大批学者积极努力,于1915年成立了美国大学教授协会,协会积极制定和推行学术职业的原则标准,先后发表1915、1940、1958年声明,并逐步得到联邦法院的认可。在美国的世界高水平大学崛起过程中,“共享权力”(collegiality)与“学术自治”制度,是教授们通过谈判而坚持不懈地“集体讨价还价”(collectivity bargain)的结果。<sup>[16]</sup>在宏观层面,美国学术职业已建立了与其政治、经济、社会诸领域制衡机制相应的安全保障机制,如学术职业的干预机制——“院校黑名单”,组织保障——“教师工会与集体谈判制度”,法律保障——“联邦法院的介入”等,以及教授会裁判(Faculty Trials)、司法听证会(Judicial Hearings)等一系列具体的制度。在微观层面,在大学内部,

教师职称晋升权力的分治与制衡十分明显,如哈佛大学,校长、院长与委员会之间就形成了错综复杂的分权与制衡关系。<sup>[17]</sup>在东北大学,教师评议会(Faculty Senate)发挥着重要的制衡作用,它控制着行政人员的遴选与考核,控制着《教师手册》的制订与修改,能够就教师关心的话题发起讨论并形成决议。教师评议会的批准通过,是一些重大学术决策推行的必要环节。

20世纪60年代政治和社会过于频繁的波动,使教师和学校行政管理人员变得小心翼翼起来,教师们都退缩到危险性小的认知领域中去了,这使教育逐渐变为一种几乎完全是认知性的考试。<sup>[18]</sup>赫钦斯已注意到一个危险的信号:一个获得学位并具有渴望、热情、直言无讳、高尚理想、反省思考和独立人格等品性的男生,第二年就变得感觉迟钝、没有灵性、爱耍花招、谨慎、顺从甚至同流合污了,“美国著名大学的毕业生和那些从未有其优势的广大民众毫无二致。”<sup>[19]</sup>

面对外力拘束,学界日益要求在法律层面上的保障机制,主动要求外部承认取代内部认可。对大学教授中1960年代出生的一些成员来说,政治上的承诺比学术上的义务更为重要;而1970年代出生的年轻人被称为“唯我的一代”(me generation),现已进入教授行列。这两代人已经合流,更愿意“按合同行事”。<sup>[20]</sup>“合同”必须按成文规则来制订,大学成文规则及其实施本身的正义问题,便成为必须关注的重点。

### 三、大学成文规则当体现承认正义

他山之石,可以攻玉。欧美国家从制度上保障学术职业安全,降低学术职业风险的各种做法,是值得我们参考借鉴的。现阶段,对中国学术职业而言,当务之急是用制度保障承认正义(recognition justice)的落实。

在新时代,我国社会的主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。具体到学术职业,是学者们日益增长的对公平正义的需求和不平衡不充分的公平正义水准之间的矛盾。这样的不平衡、不充分在区域之间、院校之间、学科之间、学者之间有多种多样的具体表现。落选者与被选者的平衡问题,便是目前最为突出的矛盾之一。

名目繁多的选拔评估,数不胜数的学者头衔,选拔出来的是极少数,落选的是大多数,而一线辛苦工作大多是落选者努力完成的,长此以往,落选者的工作承认问题便突显出来。学术道路有风险,这是理论共识,也是现实常态,韦伯已经看到,学术选才与其他任何选拔一样,一流的或最出众者,得到提名“不过是一些例外情况”,通常都是排名第二甚至第三的人得到提名。<sup>[21]</sup>承认学术风险的必然,从公平的角度,就需要用承认正义来补偿落选者的辛劳。

在更深的层次,我国学者所面对的学术环境并非上世纪初德国的“赌博”,也非上世纪中叶法国的“游戏”,但在学术职业的安全性方面却有相似的问题。传统中国缺乏“凯撒之事归凯撒,上帝之事归上帝”这种政统与道统二元抗衡的格局,知识分子虽然坚信“道”尊于“势”,但“道”缺乏具体的形式支撑,即使在

高级知识分子群中也有许多人守不住“道”的基本防线。<sup>[22]</sup>从“道”或从“势”，是中国古代士人的两难困境，“除却入仕行道，全然没有自己独立的文化阵地或道统组织”。<sup>[23]</sup>超然与介入，仍然是学术职业常有的矛盾，传统与现实的复杂裹挟，矛盾时有激化，加剧了学术职业发展的不平衡不充分问题，尤其困扰着那些少介入、边缘化的学者。

学术职业内部的不平衡不充分问题，是利益冲突与不正当竞争的结果，更是正义原则没有落实、正义水准不够的结果。在大学成文规则中，表现为强调分配正义，不断固化强势优先原则，忽视承认正义原则，从而加大了学术职业的安全风险。对此，必须从以下几个方面着手，完善大学的成文规则，充分体现对学术职业的风险与自主性的承认。

### （一）明确承认正义原则

长期以来，对教育正义的追求一直停留在分配正义层面，大学内部疲于解决初级层面的正义问题，学科歧视、专业歧视、课程歧视，主要是相应的人员的歧视或排斥、欺侮、边缘化，这些现象的普遍存在，长期威胁到大学师生的安全、尊严和自我认同。完全意义上的教育公平或公平的教育，须重视解决普遍存在的不平等、不民主以及等级化、边缘化、排斥、欺侮等现象。<sup>[24]</sup>

对分配正义的片面强调，其局限性日益暴露出来。有研究指出，“正义的目标不在于消除不平等，而在于通过正当的承认而避免对他人的尊严和人格羞辱和尊严蔑视”，避免“用狭隘而片面的预设目标否认被淘汰者的全部价值”。<sup>[25]</sup>承认正义要求保障每个社会成员充分享有独立、自由、平等的权利，并在相互承认的关系中实现自己的价值。<sup>[26]</sup>

学术职业的正义诉求不能停留于传统的分配正义，还必须诉诸承认正义。第一，社会制度的安排应该照顾那些最不利者的权益，这倾向于要求制度设计“扶弱”，而不是相反；第二，必须重视每一个个体的承认问题，保障每个个体都拥有广泛平等的基本权利，“对于社会而言，正义就是每一个人都能够公平地获得其应该获得的事物”。<sup>[27]</sup>对学术组织来说，要创造一流的学术成果，核心是尊重学术，尊重教师。而尊重的前提是承认，“不仅是为其提供体面的工作和生活条件，更要紧的是尊重其学术与人格的尊严”。<sup>[28]</sup>这些共识，当成为大学成文规则的基本原则，体现在人事、财务等具体的部门工作之中。

### （二）淡化强势优先规则

“目前的人才政策下，同样的学术成就，有无‘帽子’或‘头衔’，薪酬待遇会差别巨大。”“没有人才头衔的教师平均薪酬过低”。<sup>[29]</sup>从可比性上讲，相同年龄段、相同性质工作的学人之间待遇上的巨大差距，充分说明学术职业的内部矛盾和承认正义的欠缺。强势优先规则大行其道，事实上忽视了承认正义。

在复杂的竞争环境里，强者占尽先机，无须扶持即能拥有马太效应的成果。大学的成文规则也大都涉及到了对“弱”的考虑，但是在具体实施条文中，就往往与承认正义疏远起来，“扶优扶强扶特”至今仍是普遍实施的成文规则。75 所

教育部直属高校实施的十三五规划(教育部网上备案稿),有的直接,有的间接,几乎都规定了“扶优扶强扶特”之类的内容,规定了“加大杰出人才引进与培养力度……创造有利于优秀人才成长、创新团队涌现的文化氛围和政策环境”之类的强势优先原则。在方针中往往都声称“学校的发展是全体师生员工的发展,必须依靠全体师生员工来实现发展,同时必须由全体师生员工共享发展成果”,但在队伍建设等资源分配条文中则强调“加强杰出人才和拔尖人才引进力度”,“集中资源加大支持力度”,加快实施各类优秀人才的选拔和发展计划,实际是不顾公平正义地人为拉大差距。

强势优先等成文规则,都是以公平或正义的名义实施的,但实际是强势主导的分配正义。强势优先主导的观念、目标、政策与制度设计,让默默奉献、公平正义等核心价值观无处安放,学术职业内部不平衡不充分的问题日益突出。这远不只是时常评说的用统一的标准、量化的标准问题。一方面,弱势机构、弱势学科和相对弱势的学者(绝不只是所谓的年轻学人)占学者队伍的主体部分,而这主体部分的工作远未得到足够承认。另一方面,由于事业单位体制、行政权力推动、经济利益驱使、不完善的学术市场等外力的共同推进,使双一流建设过程中出现了高级人才非正常流动问题,出现了新一轮人才争抢战。强势优先实在该淡化了。

### (三)管理评价重心前移

分类评价早已是大学的成文规则,但学术职业由“微小的世界、差异的世界”组成,<sup>[30]</sup>评价问题远未解决。学者们在各自的微小领域钻研、育人,有如田野农民的耕耘,能否旱涝保收取决于包括“运气”在内的多种因素,在专门的领域可能有所获,也可能长期耕耘而无果。不同学科、不同领域有不同的规范和风格,对育人这一学术职业的核心工作而言,必须因材施教,量化评价难度极大。如何承认学者们的实际投入的工作量,特别是大量“无果”的过程性劳动,同时确保学术职业不是“懒汉”的摇篮,确实非常困难。

面对这一大难题,在法治不够健全,大学制度尚待完善的情况下,借鉴域外的做法,管理重心前移,当为上策。具体而言,就是在入职之前,用尽可能科学的方式考评求职者可持续的兴趣、能力、学风等素养,严把入口关。对于经过认可的广大入职学者,就不再大搞强势优先,也不必为防治个别“懒汉”,而牺牲承认正义。

对于学术职业,在职管理的重点,理应放在提供公平分配的资源,相对宽松的自主环境,有序的竞争机制等方面。倚重救火式的层层选拔,无异于制造窝里斗的生态,牺牲的不是投机钻营的懒汉,而是对多数人的应有的承认。

### 注释:

[1]李志峰、易静:《美国不同类型高校学术职业的分层》,《清华大学教育研究》2010年第2期。

[2][14]郭丽君:《学术职业的思考》,《学术界》2004年第6期。



- [3] 渠敬东:《学术是一场赌博?》,《读书》2017年第12期。
- [4] 陆慧:《经济发达地区高等学校教师的需求研究》,《大学教育科学》2010年第3期。
- [5][7][21][德] 马克斯·韦伯:《学术与政治》,冯克利译,北京:生活·读书·新知三联书店,1998年,第20、20、21页。
- [6][28] 许纪霖:《回归学术共同体的内在价值尺度》,《清华大学学报(哲社版)》2014年第4期。
- [8] Finkelstein, Martin, Robert Seal, and Jack H. Schuster, *The New Academic Generation: A Profession in Transformation*, Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1998, p. 57.
- [9] 联合国教科文组织国际教育发展委员会编著:《学会生存》,北京:教育科学出版社,1996年,第117页。
- [10] 潘艺林:《牺牲质量,谈何权益?——消费主义教育价值观评析》,《学术界》2006年第2期。
- [11] D. F. Labaree. *How to succeed in school without really learning: the credentials race in American education*. New Haven & London: Yale University Press, 1997: p. 19.
- [12] Derek Curtis Bok, *Universities in the Marketplace: the Commercialization of Higher Education*, Princeton: Princeton University Press, 2003, p. 74.
- [13] 刘北成:《以职业安全保障学术自由》,《美国研究》2003年第4期。
- [15][德] 马克斯·韦伯:《韦伯论大学》,孙传钊译,南京:江苏人民出版社,2006年,第1-8页。
- [16] 胡成:《“共享权力”与“学术自治”》,《读书》2015年第1期。
- [17] 高文豪、陈超:《美国研究型大学教师职称晋升权力分治现象》,《教师教育研究》2013年第6期。
- [18][美] 布卢姆:《教育目标分类学》(第二分册),施良方等译,上海:华东师大出版社,1989年,第17页。
- [19][美] 赫钦斯:《民主社会中教育上的冲突》,陆有铨译,台湾:桂冠图书股份有限公司,1994年,第17页。
- [20][美] 克尔:《高等教育不能回避历史》,王承绪译,杭州:浙江教育出版社,2001年,第158页。
- [22] 余英时:《士与中国文化》,上海:上海人民出版社,1987年,第107-108页。
- [23] 许纪霖:《关于知识分子的断想》,《读书》1988年第6期。
- [24] 石中英:《教育公平政策终极价值指向反思》,《探索与争鸣》2015年第5期。
- [25] 吕寿伟:《分配,还是承认——一种复合的教育正义观》,《教育学报》2014年第2期。
- [26] 王凤才:《“为承认而斗争”:霍耐特对黑格尔承认学说的重构》,《马克思主义与现实》2010年第3期。
- [27] 俞可平:《重新思考平等、公平和正义》,《学术月刊》2017年第4期。
- [29] 王建华:《我国高校高层次人才非正常流动的反思》,《江苏高教》2018年第2期。
- [30] Burton R. Clark. "The Academic Life: Small Worlds, Different Worlds", *Educational Researcher*, 1989(5), p. 4.

[责任编辑:汪家耀]